



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الموضوع:

دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية

–دراسة ميدانية بمركز التعليم المهني عن بعد لولاية المسيلة–

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنمية الموارد البشرية.

إشراف الأستاذ:

نور الدين بسطي

إعداد الطالب:

أسامة بكوش

السنة الجامعية: 2016/2015

شكرنا

الحمد لله الذي ينتهي إليه حمد الجامدين ولديه يزداد شكر الشاكرين،
الحمد لله الذي خلق الإنسان وعلمه البيان ، والصلاة والسلام على أشرف
الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. ونشكر الله تعالى
أن هدانا للخوض في هذا البحث وأعاننا على إنجازه بتوفيقه، ثم نتقدم
بالشكر والتقدير إلى كل من مدَّ يد العون والمساعدة لإكمال هذا البحث،
ونخص بالشكر الأستاذ نور الدين بسطي المشرف على الرسالة، الذي
أكرمنا بتواضع وحسن تعامله وخلقته وتوجيهاته التي كان لها بالغ الأثر في
تذليل الصعاب وتخطي العقبات.

كما نتقدم بالشكر إلى جميع السادة أساتذة قسم علم الاجتماع على كل
مساعدة قدموها لنا، كما لا يفوتنا ان نقدم تحية تقدير لعمال مركز التعليم
المهني عن بعد لولاية المسيلة على كل التسهيلات وأخص بالذكر مديرة
المركز سميرة ملاك.

ونتقدم بالشكر والعرفان لكل الأصدقاء ورفقاء الدرب لمساعدتنا في إنهاء
دراستنا وعلى رأسهم " أحمد بن العويبي، معاذ خرباشي، علاء الدين زروخي،
عبد المالك زغبة ، حسان ضيفه "

شكرا لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل سواء من قريب أو بعيد

قائمة المحتويات:

الرقم	العنوان
	شكر و عرفان
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
02	تمهيد
03	I-الإشكالية
05	II-فرضيات الدراسة
06	III-أسباب اختيار الموضوع
07	IV-أهمية الدراسة
08	V-أهداف الدراسة
09	VI-تحديد مفاهيم الدراسة
19	VII-الدراسات السابقة
23	خلاصة
الفصل الثاني: التعليم المهني عن بعد	
25	تمهيد
26	I-مفهوم التعليم المهني عن بعد
28	II-مزايا التعليم المهني عن بعد
31	III-مبادئ التعليم المهني عن بعد
32	IV-أهداف التعليم المهني عن بعد

34	V-مبررات التعليم المهني عن بعد
38	VI-أنواع التعليم المهني عن بعد
39	VII-تقنيات التعليم المهني عن بعد
41	VIII-معوقات التعليم المهني عن بعد
43	خلاصة
الفصل الثالث: الكفاءة المهنية	
45	تمهيد
46	I-مفهوم الكفاءة المهنية
49	II-موارد الكفاءة المهنية
58	III-خصائص الكفاءة المهنية
62	IV-أنواع الكفاءة المهنية
65	V-أهمية الكفاءة المهنية
70	VI-نظريات الكفاءة المهنية
74	خلاصة
الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة	
76	تمهيد
77	I-مجالات الدراسة
77	1.المجال الجغرافي
79	2.المجال الزمني
81	3.المجال البشري

81	II-المنهج و الأدوات المستخدمة في الدراسة.
81	1.المنهج المتبع في الدراسة
83	2.أدوات جمع البيانات
88	III-عينة الدراسة وخصائصها
96	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
98	تمهيد
99	I-دور اكتساب المعارف في تنمية الكفاءة المعرفية لدى العامل
123	II-دور الفترة التدريبية في تنمية الكفاءة المهارية لدى العامل
135	III-الاستنتاج العام
136	خاتمة
137	قائمة المصادر والمراجع
143	الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
89	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
90	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	02
92	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	03
93	يوضح توزيع المبحوثين حسب الوظيفة	04
94	يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة	05
95	يوضح توزيع المبحوثين حسب التكوين المسجل به	06
99	يوضح هدف المبحوثين من الالتحاق بالتعليم المهني عن بعد	07
100	يوضح كيفية الالتحاق بالتعليم المهني عن بعد	08
101	يوضح نوع المعارف التي يتلقاها العاملين	09
102	يوضح اذا ما كانت المعارف الملقنة تتناسب القدرات العقلية التي يتطلبها العمل	10
103	يوضح درجة المام المبحوثين بالمعارف	11
104	يوضح تلقي المبحوثين معلومات حول طرق العمل	12
105	يوضح درجة اسهام اكتساب المعارف في تنمية الابداع لدى المبحوثين	13
106	يوضح تلقي المبحوثين معلومات حول تكنولوجيات العمل	14
107	يوضح تلقي المبحوثين معلومات حول تشريعات العمل	15
108	يوضح اذا ما أصبح المبحوثين ملمين بمسؤوليات ومهام العمل	16
109	يوضح قدرة المبحوثين على حل مشكلات العمل	17
110	يوضح تلقي المبحوثين لمعلومات حول إجراءات العمل	18

111	يوضح فائدة المعلومات المحصلة في كيفية استغلال قدرات للمبحوثين	19
112	يوضح قدرة المبحوثين على تقييم المعلومات والتعامل معها	20
113	يوضح تلقي المبحوثين معلومات حول أخلاقيات العمل	21
114	يوضح اسهام المعارف الملقنة في زيادة القدرة المعرفية	22
115	يوضح اسهام المعارف الملقنة في تغيير طريقة تفكير المبحوثين نحو العمل	23
116	يوضح اسهام المعارف المكتسبة في تحسين التشخيص	24
117	يوضح تلقي المبحوثين لمعلومات حول العلاقات الوظيفية	25
118	يوضح العلاقة بين المعارف الملقنة وزيادة القدرة المعرفية	26
120	يوضح العلاقة بين الالمام بالمعارف وتغيير طريقة التفكير نحو العمل	27
123	يوضح التحاق المبحوثين بالفترة التدريبية أثناء تعلمهم المهني عن بعد	28
124	يوضح درجة تطابق التدريب الملقن مع طبيعة عمل المبحوثين	29
125	يوضح العلاقة بين توجيه المشرفين وتحسن نظرة المسؤولين	30
127	يوضح اسهام الفترة التدريبية في تطوير مهارات العمل للمبحوثين	31
128	يوضح اسهام الفترة التدريبية في انجاز الاعمال بسرعة	32
129	يوضح اسهام الفترة التدريبية في تحكم المبحوثين بالتكنولوجيا	33
130	يوضح العلاقة بين خبرات انجاز المهام وإنجاز الاعمال بدقة	34
132	يوضح اسهام تجارب في تحسين اتجاهات وسلوك المبحوثين	35

133	يوضح اسهام التدريب الملقن في زيادة مردودية الانتاج	36
-----	--	----

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
79	الهيكل التنظيمي للمركز الوطني للتعليم المهني عن بعد	01

قائمة الملاحق:

الصفحة	العنوان	الرقم
143	قائمة المحكمين	01
144	الاستمارة	02
150	بطاقة المقابلة	03

مقدمة:

يتميز العصر الذي نعيشه اليوم عما سبقه من العصور بالتغير والتطور السريعين في كافة المجالات وخاصة في تقنيات الاتصال وخدمات المعلومات وكان لهذا التطور والتقدم التقني خاصة بعد ظهور شبكة الانترنت تأثيرًا كبيرًا في كافة مجالات الحياة فقد ربطت العالم بعضه ببعض وأصبحت المعلومات والأحداث تنتقل إلى أقصى مكان في العالم في جزء من الثانية وباتت هذه التقنيات مطلبًا من مطالب هذا العصر الذي اتسم بها وبدأ يستخدمها في كافة عمليات الإنتاج والتطوير.

ومن أكثر المجالات التي تأثرت بهذه التطورات التقنية في مجال الاتصالات وخدمات المعلومات مجال التكوين والتعليم المهنيين فقد ظهرت طرق جديدة من التكوين والتعليم المهنيين تتيح للمتعلم والمدرّب أن يستفيد من فرص التكوين والتعليم المهنيين التي قد تتاح له بنفس القيمة الفنية لها دون التقيد بأي من الحواجز الرئيسية التي من أهمها حاجز الزمان والمكان وتتمثل في طرق ووسائل التكوين والتعليم المهنيين.

وقد أدى الطلب المتزايد على التكوين والتعليم المهنيين بسبب الانفجار المعرفي والتغيرات المتسارعة في كافة التخصصات والمهن (وكذلك المشكلات والصعوبات التي تواجه النمط التقليدي منه) الذي يعتمد اعتمادًا كاملاً على وجود المدرّب والمتعلم داخل قاعات التكوين والتعليم المهنيين أدى إلى إعادة النظر في نظم التكوين والتعليم المهنيين التقليدية من أجل التكيف مع المتغيرات وسد الحاجة المتزايدة للتكوين والتعليم المهنيين، وقاد إلى توظيف تقنيات الاتصال الحديثة في التعليم المهني واستخدام نمط جديد منه وهو التعليم المهني عن بعد والذي يعد نوعًا من أنواع التدريب يستطيع فيه المتدرب أيًا كان موقعه ومكان عمله أن يلتحق بدورة تدريبية دون الحضور الشخصي إلى مركز التدريب أو التقيد بعدد معين من المتدربين أو التقيد بوقت محدد، بطريقة مرنة وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ومتعددة، وهذا النمط الجديد من التدريب يتيح الفرصة لآلاف المتدربين

الاستفادة من البرامج التدريبية دون الحضور إلى مراكز التكوين والتعليم المهنيين؛ فبإمكانهم الاستفادة من هذه البرامج من مواقع عملهم أو مكاتبهم أو حتى منازلهم.

والتعليم المهني عن بعد يقدم إمكانات عظيمة في مجال تدريب وتنمية الموارد البشرية من خلال ما يتميز به من مميزات تجعل من الضروري على المؤسسات والحكومات الأخذ به، خاصة وأنه يساعد على تنمية مهارات وكفاءات العاملين، وتوظيفها في حياتهم المهنية، مما يوفر لهم فرصاً أكبر في الحصول على وظائف مناسبة لذلك فالتنمية الكفاءة المهنية للعاملين تستهدف تجديد أدائهم المهني، ورفع جودته في مجال العمل، وخدمة للمؤسسات والاقتصاد، ومساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم، بأساليب متنوعة لها صفة الشمول، والتكامل، والاستمرارية، والمرونة، والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته، وينبغي العمل على تحديث المعارف والمهارات والكفاءات التي اكتسبها العمال في مجال عملهم وهذا ما يجعل من التعليم المهني عن بعد يساعد على تحقيق أهداف المؤسسات وبناء ميزة تنافسية تحسن القدرة التنافسية الاقتصادية في ظل اقتصاد عالمي متزايد تقوده المعرفة. وعليه فقد جاءت الدراسة لتثير اشكالية محددة تدور حول دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية للعاملين تأسيساً على وجود حاجة مستمرة لتنمية الكفاءة المهنية للعاملين في مختلف المجالات، وتلبية للتطور والتغير المستمر في المعارف، والمهارات اللازمة للقيام بمسئولياتهم، وأدوارهم الوظيفية بكفاءة وفاعلية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد

I - الإشكالية

II - فرضيات الدراسة

III - أسباب اختيار الموضوع

IV - أهمية الدراسة

V - أهداف الدراسة

VI - تحديد مفاهيم الدراسة

VII - الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

بالنظر للقيمة العلمية التي يحتلها الإطار العام للدراسة في توضيح موضوع الدراسة ومسار معالجته، فإننا نسعى من خلال هذا الفصل إلى وضع إطار محدد نبرز فيه إشكالية الدراسة التي تعتبر أساس الدراسة وذلك بعد الشعور بالمشكلة أي أن هناك موضوع يتطلب الدراسة والبحث، كما تعد المفاهيم والمصطلحات العلمية إحدى الخطوات الهامة في البحث العلمي فالدقة والموضوعية من خصائص العلم التي تميزه عن غيره من أنواع المعرفة ومن مستلزمات الدقة العلمية وضع تعاريف واضحة ومحددة لكل مفهوم أو مصطلح يستخدم من طرف الباحث بالإضافة إلى التساؤلات المطروحة قيد الدراسة تحت عنوان "دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية"، بالإضافة إلى تطرق لبعض الدراسات التي تناولت نفس الموضوع سابقا من أجل إثراء الجانب النظري وكذلك المقارنة بين نتائجها والنتائج المتوصل إليها حاليا، وكذلك توظيفها في بعض العناصر.

1. الإشكالية

تعد عملية تنمية الكفاءة المهنية للعاملين في مجتمعات العصر الحاضر عملية منظمة وهادفة وأداة فاعلة في إعداد العامل المؤهل للعمل وذلك من خلال تنمية كفاءة الفرد من جميع جوانبها بما يحقق الأداء الفعال للمهام المنوطة له و يسهم في نجاح المنظمة، هاته الأخيرة التي أصبحت في حاجة دائمة لتطوير كفاءات أفرادها، فالكفاءات التي يكتسبها الفرد في ظل التطور الدائم في شتى المجالات قد تصبح قديمة مع مرور الوقت، وحتى ينجح عامل اليوم يتوجب عليه أن يحسن كفاءاته بشكل مستمر وأن يكون واعيا تجاه تطوير أساليب العمل القديمة كي يتعلم أداء المهام الموكلة إليه بكفاءة وكى يكون على دراية بكيفية أداء المهام الجديدة التي تستوجبها التنمية والتطوير وعلى ذلك فالموظف الكفاء هو الذي يتمتع بالمرونة الكافية للتكيف مع الأوضاع الجديدة عن طريق اكتساب الكفاءات اللازمة بالتعلم و التدريب.

وينعكس مفهوم الكفاءة المهنية في القدرات المرتبطة بمهام العامل المختلفة وأدواره وكيفية أداءها مما يعكس الأثر الحقيقي لكل عملية تدريب بصفة عامة مقترنة بالكفاءة المهنية ، لهذا فاعن الشيء الأساسي الذي يراهن عليه القائمون على التدريب هو الكفاءة المهنية، حيث أن العملية التدريبية تنصب على صقل تلك الكفاءات بحيث تكون تعمل على تنمية عناصر الكفاءة الموجودة أساسا داخل الفرد، بينما تعمل أيضا على إيجاد وغرس الكفاءات الغير موجودة والتي لا يمتلكها العامل بحيث يصبح متمكن من أداء عمله على أكمل وجه بدون إخلال وتقصير.

لم يعد هناك شك أن كفاءة العامل هي أساس فاعلية المؤسسة والدعامة الأولى للاقتصاد الوطني والقومي، والاقتصاد الجزائري ليس استثناء لاسيما بعد تبني الجزائر سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية المتعاقبة والتي كانت آخر توجهاتها التحول نحو الخصوصية واقتصاد السوق نظرا للمشاكل التي أرقت المؤسسة الجزائرية بحيث جعلتها عاجزة عن تحقيق

أهدافها نظرا لعدة أسباب أهمها نقص كفاءة العاملين، لهذا سعت الجزائر من خلال أنظمتها التكوينية لمواكبة التحولات الاقتصادية التي انتهجتها من جهة بمراعاة خصوصية تلك المرحلة والإجراءات التي تتطلبها في أنظمة التكوين، ومن جهة أخرى مواكبة تطور النظم المعرفية و التكوينية خاصة فيما يتعلق التكوين والتعليم المهنيين، لهذا كان لا بد من تدعيم أنظمة إعداد القوى العاملة بآليات عمل جديدة وعلمية ومنهجية من أجل تعزيز حلول الدولة لإشكاليات التكوين والتعليم المهنيين، فقد تم إنشاء المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد لهذا الغرض في 06 أكتوبر 1990 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-298 كنظام جديد مساند ومكمل للأنظمة التكوينية التقليدية.

إن هذا النوع من السياسات التكوينية ظهر خلال النصف الثاني من القرن 20، وزاد الاهتمام به مع نهايات القرن 21 بعد التقدم التكنولوجي في تقنياته حيث انتقل من المرحلة التي كان من خلالها يعتمد على بعض الوسائل التقليدية مثل المطبوعات إلى مرحلة أصبح فيها أسلوبا مهما لتنمية كفاءة العاملين وإعداد اليد العاملة ، خاصة وأنه يستهدف إيصال البرنامج التدريبي إلى عدد كبير من المتدربين وذلك في أماكن تواجههم بفضل اعتماده على وسائط في إعداد العاملين بما يضمن فرص تعليمية متكافئة للعاملين المتدربين الأمر الذي يوفر لهم تحديات جديدة سواء كانت فرصة وظيفية جديدة أو مسؤوليات جديدة أو تنمية مهارات العمل لمواكبة تطور مهنتهم أو للموازنة بين العمل والحياة.

ويتميز هذا النوع من الأنظمة بجودة برامجه وانخفاض تكلفته نسبيا مقارنة بالأنظمة التقليدية، كما يتيح فرصة للأفراد الذين يتعذر عليهم مواصلة تعليمهم بغير هذا الأسلوب لظروف معينة، وفرصة للأفراد الذين أصبحت ممارسة طرق التعليم والتدريب بالنسبة لهم غير ناجحة أو غير محببة، فالمتعلم في هذا النوع من الأنظمة أصبح غير ملزم بعدد معين من المقررات المختارة والمرتبة سلفا، إذ يتلقى تعليمه المهني في أي وقت يتناسب مع ظروفه وبالسرعة التي تتلاءم وقدراته.

وقد نما الاهتمام بهذا النوع بالجزائر نظرا لما يتميز به من مميزات ونظرا للخيارات الاقتصادية التي اتخذتها الجزائر آنذاك من أجل تنمية كفاءات العاملين المهنية بما يوجه سلوكهم ويرتقي بأدائهم إلى مستوى من التمكن في العمل، وعليه فإذن إشكالية الدراسة تتركز في الإجابة على السؤال الرئيس التالي: (ما دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية لدى العامل ؟)

وللإجابة عن السؤال الرئيس تم تحديد الأسئلة الفرعية التالية :

← ما دور اكتساب المعارف في تنمية الكفاءة المعرفية لدى العامل ؟

← ما دور فترة التدريب في تنمية الكفاءة المهنية لدى العامل ؟

II. فرضيات الدراسة

الفرضية هي إجابة مؤقتة عن تساؤلات الإشكالية، أي أنها تتدرج ضمن حركية سؤال جواب في ظل العلاقة الترابطية بين الإشكالية والفرضية¹، ولهذا فهي خطوة لها دور جوهري في مراحل البحث العلمي باعتبارها الأداة الرئيسية التي تجعل البحث يأخذ وجهة علمية فعلا، إذ بواسطتها يبدأ مسعى البحث عن الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الظواهر، ولذلك من الضروري أن تبني مجموعة من الفرضيات كتفسيرات مسبقة لحل إشكالية موضوع الدراسة الذي يبحث في دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين.

وقد طرحت الدراسة فرضية رئيسية هي كالتالي:

← للتعليم المهني دور في تنمية الكفاءة المهنية

وانطلاقا من الفرضية الرئيسية واستنادا إلى حيثيات الدراسة تم استنباط فرضيتين فرعيتين كالتالي:

← لاكتساب المعارف دور في تنمية الكفاءة المعرفية لدى العامل.

¹ سعيد سبعون: الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط1، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2012، ص.105.

← للفترة التدريبية دور في تنمية الكفاءة المهنية لدى العامل.

III. أسباب اختيار الموضوع

تختلف أسباب اختيار موضوع هذه الدراسة بين ما هو ذاتي و ما هو موضوعي.

1. أسباب ذاتية :

← التخصص العلمي والمتمثل في التحصل على شهادة الماستر في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية.

← الرغبة الشخصية للباحث في دراسة مثل هذه المواضيع الحديثة لإبراز مكانتها ودورها في تأهيل اليد العاملة ونجاح المنظمات.

← اطلاع الباحث على هذا الموضوع وعلى الموضوعات المتشابهة ، بالإضافة إلى الرغبة في دراسته والتعمق فيه مستقبلا.

← جدة الموضوع وحدثته حيث لم نجد أحدا قد بحث في هذا الموضوع على الصعيد الوطني والعربي في حدود علم الباحث.

2. أسباب موضوعية :

← قابلية الموضوع للدراسة خاصة من الناحية الامبريقية، ذلك أن مراكز التعليم المهني عن بعد تستقطب عدد معتبر من العمال من أجل تحسين أداءهم في العمل.

← تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص الذي درسناه، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص تنمية الموارد البشرية.

← تزايد الاهتمام بالتعليم المهني عن بعد نظرا لإدراك الدور الذي يلعبه في نجاح المنظمات من خلال تحسين أداء العاملين و تلبية احتياجاتهم المتنوعة.

← المزايا التي يوفرها للعاملين لتنمية كفاءتهم المهنية من أجل مواكبة التطور الحاصل في مهنتهم بما يمكنهم من أداء مهام عملهم بشكل جيد.

- ← الرغبة في المساهمة بهاته الدراسة التي تتناول موضوع جديد على الصعيد الوطني والعربي لتكون انطلاقة أولية لدراسات مستقبلية أخرى ومرجع أساسي لها.
- ← نظرا للدور الهام الذي يلعبه التعليم المهني عن بعد في تحسين الأداء المهني وجب علينا لفت انتباه العاملين لأنجع أنواع الأساليب لتنمية كفاءاتهم في العمل.
- ← الرغبة بالمساهمة بهذا الموضوع لإثراء المكتبة الجامعية والعلمية.

IV. أهمية الدراسة

إن كل بحث أو دراسة علمية تحوز على أهمية قصوى لما تقدمه من توصيف وتحليل ولما تخرج به من رؤية تستند إلى معطيات الواقع. ويسعى الباحثون في أي مجال علمي تحديد الأهمية في موضوع دراستهم، وأي باحث يشير لتلك الأهمية في دراسته من أجل إعطاء سند موضوعي وعلمي لموضوع بحثه.

وهذه الدراسة تتناول موضوعا مهما لتنمية الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات والعاملين فيها على حد سواء ، حيث يتعلق بتحسين أداء العاملين عن طريق الرفع من كفاءتهم بواسطة نموذج جديد للتكوين والتعليم المهنيين هو التعليم المهني عن بعد الذي يتيح للعاملين فرصة تنمية كفاءتهم المهنية في ظروف متميزة بشكل مغاير عن الأنظمة التقليدية الأخرى، إذ يسمح للعاملين بمواصلة تعليمهم المهني في أي وقت يتناسب مع ظروفه ومن أي مكان ووفقا لرغبته فيما يود تعلمه أولا وبالسرعة التي تتلاءم مع قدراته، مما يسمح للعامل بتنمية مهاراته وتطوير قدراته وتحسين أدائه في جو مريح له بما يوجه سلوكه نحو تحقيق أهداف المنظمة، هاته الأخيرة التي تعتبر المورد البشري الكفاء عنصر أساسي لنجاحها، لهذا للتعليم المهني عن بعد مكانة كبيرة عند العمال والمنظمات واقتصاديات الدول خاصة أنه يعد أحد أهم مدخلات النمو الاقتصادي ويؤثر بشكل كبير في متغيرات التشغيل والبطالة ودخل الفرد ومستوى معيشة المواطن، وعلى هذا الأساس فإن أهمية الدراسة وقيمتها تكمن في مكانة التعليم المهني عن بعد ودوره في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين، كما أن تناول الدراسة لهذا الموضوع الذي

لم ينل الاهتمام والعناية اللازمة ليأخذ دوره الصحيح في الحياة العملية يزيد من وعي العاملين بأهميته وقيمه ويفتح آفاق جديدة للباحثين المهتمين بدراسة هذا الموضوع .

٧. أهداف الدراسة

تتجلى قيمة أي بحث أو دراسة في قيمة الأهداف التي يسعى الباحثون إلى تحقيقها في أي مجال علمي، وهي النقطة التي يرجو أي باحث بلوغها من خلال بحثه بغية إعطاء موضوعه أهمية أكثر وموضوعية أكبر وذلك بإتباع مسار أو نموذج معين يسهل الوصول إلى الهدف بأكبر كفاءة وأقل جهد ممكن.

وفي ضوء قراءتنا للتراث النظري والدراسات الإمبريقية المتوفرة حول هذه المسألة البحثية وبالاستناد إلى الإشكالية والفرضيات والأسباب التي أشرنا لها آنفا، فإن الدراسة الراهنة تسعى لـ:

- ← الكشف عن واقع التعليم المهني عن بعد في الجزائر.
- ← الكشف عن مستوى الكفاءة المهنية لدى العاملين.
- ← الكشف عن دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية.
- ← تحديد ماهية هذا النوع من أنظمة التكوين والتعليم المهنيين.
- ← إبراز مدى ارتباط مخرجات التعليم المهني عن بعد بتنمية الكفاءة المهنية الأمر الذي يتيح فرصة لتقييمه.
- ← تقديم اقتراحات وتوصيات مناسبة لتفعيل دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين.

VI. تحديد مفاهيم الدراسة

تشكل مرحلة تحديد المفاهيم عنصر أساسي في بناء أي بحث علمي لما تمثله من أهمية في توجيه الباحث إلى المتغيرات، فكلما اتسم هذا التحديد بالدقة أمكن للباحث أن يجري بحثه على أساس علمي سليم، بما يعطي للباحث رؤية واضحة للمسار الذي يجب أن يسلكه، ويسهل على قارئ الدراسة إدراك المعاني والأفكار التي يعبر عنها الباحث، وعلى هذا تمثلت مفاهيم الدراسة على ما يلي:

1. دور:

← لغة: "الطبقة من الشيء المدار بعضه على بعض، وإحداق الشيء بشيء آخر من كافة جوانبه، ويقال: داور الأمور أي طلب وجوه مآتها وعلاجها، وأدار الرأي والأمر أي أحاط بهما، وهو الحركة وعودة الشيء إلى ما كان عليه".¹

← اصطلاحاً: يعرف الدور بأنه "وصف محدد اجتماعياً للتصرف في مركز معين".² ويعرفه جاد بأنه "مجموعة العلاقات والتفاعلات بين وظيفة العضو وبين مركزه من ناحية، وبين هذه الوظيفة والمركز وبين وظائف ومراكز غيره من الأعضاء معه في ذات الوحدة أو الرابطة سواء كانت تلك الوحدة أسرة أو هيئة إدارية أو حزب سياسي أو دولة أو منطقة جغرافية وصولاً إلى الإطار الذي تعتبر الدول والمنظمات والمناطق الإقليمية أعضائه الأساسيين".³

¹ ابن منظور: لسان العرب، دار صادر، بيروت، 2005، ص.351.

² سعدية علي عمار: القيادة ودورها في تنمية مهارات مديري الإدارات، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، قسم إدارة الأعمال، 2015، ص.16.

³ علي بن عايد: إدارة الاداء المؤسسي ودورها في زيادة كفاءة منسوبي المديرية العامة لحرس الحدود في الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الادارية، 2015، ص.9.

وتشير هاته التعاريف على أن الدور ينتج عن طبيعة التفاعل بين شيئين مثل التعليم المهني عن بعد كعضو والكفاءة المهنية كمركز حيث أن هذا التفاعل في اطار علاقة تأثير يجعل للعضو وظيفة معينة في المركز وعلى هذا الأساس يسهم العضو في المركز. ← عرف الباحث "دور" اجرائيا بأنه: "وظيفة التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين".

2. تعليم المهني :

← عرفت منظمة العمل الدولية التعليم المهني بأنه الإعداد الموجه للعمال في مستويات العمل الأساسية، وهو غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة ، وقد يتم في مؤسسات خاصة بالتعليم المهني والتدريب أو في مواقع العمل أو بالمشاركة بينهما.¹ ويشير هذا التعريف أن هدف التعليم المهني هو إعداد العمال في المهن الأساسية بحيث لا يتطلب تأهيلهم هذا لمستوى دراسي معين، ويتم اعدادهم من مؤسسات أنشأت لهذا الغرض أو على مستوى العمل أو من خلال الدمج بين العمل التطبيقي والنظري. ← وعرفه مؤتمر التعليم المهني في الوطن العربي بـ: ذلك التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي بالإضافة إلى اكتساب المهارات والقدرات المهنية التي تقوم به مؤسسات نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد عمال مهرة من مختلف المجالات والتخصصات المهنية مما يجعلهم قادرين على تنفيذ المهام التوكل إليهم بالمساهمة في الإنتاج الفردي والجماعي ويكونان حلقة وصل بين المهارات والعمال غير المهرة، ويستغرق الإعداد في مثل هذا النوع من التعليم مدة من (2-3) سنوات عادة ويكون بعد مرحلة التعليم الأساسي والفئات العمرية التي بلغت 15 سنة فأكثر.²

¹ عطوان أحمد: مدخل الى التدريب المهني، معهد تدريب المدربين، رام الله، 2001، ص.19.

² فلاته مصطفى: إعداد معلم التعليم التقني والمهني في دول الخليج العربية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، السعودية، 1994، ص.23.

ركز هذا التعريف على أن التعليم المهني هو تعليم نظامي يتم على مستوى الدراسة الثانوية عن طريق إكسابهم ما يلزم من المهارات لتمكينهم على تنفيذ مهامهم في وظائفهم من خلال تلقينهم تربيوا وسلوكيا.

← كما عرفه أيضا مكتب التربية العربي لدول الخليج بـ: "عبارة عن تزويد الفرد بالمهارات والمعلومات والاتجاهات بالشكل الذي يصبح عليه قادرا على أداء عمل متكامل أو جزئي خاص بمهنة معينة ومن ثم يصبح مؤهلا لمزاولة تلك المهنة".¹

يشير هذا التعريف إلى أن الفرد في التعليم المهني من أجل أن يكون مؤهلا لمهنة معينة وقادرا جزء أو كامل المهام يحتاج إلى تلقينه المعلومات والمهارات الضرورية لذلك.

← وقد عرفته اليونسكو في دورتها الخامسة والعشرين 1989 حسب اتفاقية التعليم المهني والتقني بـ: "جميع أشكال العملية التعليمية ومستوياتها التي تتضمن دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العلمية والدرايات والمواقف والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية".

لقد ركز هذا التعرف على إن التعليم المهني يختص بتدريس كل ما له علاقة ممارسة مهنة معينة في مختلف القطاعات.

← وعرف أيضا بـ: "حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات أو تزويده بها أو تطويرها لديه بشكل يؤدي إلى تغيير سلوكه وأدائه ليصبح قادرا على القيام بجزء من عمل أو بعمل متكامل أو بمجموعة من الأعمال بشكل مناسب".²

ركز هذا التعريف على أن الهدف من تزويد الفرد بالمهارات والمعارف هو تحسين سلوكه نحو العمل ليكون قادرا عليه سواء كان الأمر متعلق بمهمة أو مجموعة مهام.

¹ عطوان أحمد: المرجع السابق، ص.18.

² شادي حليبي: واقع التعليم المهني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد28، تشرين الأول 2012، ص.407.

← ويعرف الباحث "التعليم المهني" اجرائياً بأنه: "نظام تعليمي هادف لإكساب الفرد معارف ومهارات مهنية عبر برنامج متكامل يستلزم حضور الطالب ليصبح قادراً على أداء عمله بكفاءة".

3. التعليم المهني عن بعد:

← جيزيجو (1998) "نظام تدريبي مصمم لـإفراد التدرّب دون الانتقال لمكان التدرّب ودون الوجود المادي للمدرّب". وقد أشار هذا التعريف على أن هذا نوع من التدرّب مصمّم لـأفراد الذين هم بعيدين عن مكان التدرّب أو لا يحبذون ولا يستطيعون الذهاب لهناك بسبب ظروف معينة لكي يسمح لهم متابعة تدرّبهم بشكل عادي دون الحاجة لتحمل مشقة السفر أو أن تكون حاضراً أمام المدرّب.

← عرفه عبد الحميد بأنه " نظام تقوم به مؤسسة تعليمية يعمل على إيصال المادة التعليمية أو التدريبية للمتعلّم في أي مكان وأي وقت عن طريق وسائط اتصال متعددة مثل الأقمار الصناعية (الراديو والتلفاز) أو أشرطة الفيديو أو الأشرطة الصوتية أو الحاسوب أو الانترنت أو تقنيات الوسائط المتعددة أو غير ذلك¹.

ويشير هذا التعريف على أن التعليم المهني يعتمد على وسائط اتصال متعددة من أجل تلقين المتعلم المادة التدريبية من المكان الذي يريد والوقت الذي يناسبه، كما بين هذا التعريف على أن التعليم المهني عن بعد نظام تقوم به مؤسسة قائمة بذاتها لهذا الغرض. ← وقد عرفته الجمعية الأمريكية للتعليم المهني عن بعد بأنه: " توصيل للمواد التعليمية أو التدريبية عبر وسيط تعليمي إلكتروني يشمل الأقمار الاصطناعية وأشرطة الفيديو والحاسبات وتكنولوجيا الوسائط المتعددة أو غيرها من الوسائط المتاحة لنقل المعلومات².

¹ عبد الحميد: نظرة عن قرب للتعلّم عن بعد، مجلة القافلة، العدد 55، مارس 2002، ص 16.

² نيللي عاشور: التدرّب عن بعد رؤية مستقبلية للتدرّب، ط 1، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، 2013، ص 23.

ويظهر هذا التعريف أن المتعلم في التعليم المهني عن بعد يتلقى المادة التدريبية عن طريق الوسائط التكنولوجية المتوفرة له.

← ويعرفه السيد بأنه " تدريب يتم فيه توصيل المواد التدريبية من المدرب إلى المتدرب الذي تفصله مسافة جغرافية عن المدرب عبر وسائط وتقنيات مختلفة تشمل المواد المطبوعة وتقنيات الصوت والفيديو وتقنية التدريب الإلكتروني وغيرها من التقنيات المتعددة التي تعمل على نقل المعلومات والمهارات بصورة تفاعلية.¹ ويشير هذا التعريف أن الهدف من استعمال التقنيات التكنولوجية لإيصال المادة التدريبية هو نقل المعلومات والمعارف والمهارات بصورة تفاعلية كما ويلاحظ من التعريفات السابقة للتعليم المهني عن بعد أنها تشترك في البعد الجغرافي بين المدرب والمتدربين، ووجود وسائل لنقل المعلومات والمعارف والمهارات مثل المواد المطبوعة والإذاعة والتلفزيون والحاسب الآلي والإنترنت.

← كما أن التعليم المهني عن بعد يختلف عن التعليم المهني من خلال أن طريقة تلقين المحتوى تعتمد على وسائط على عكس التعليم المهني العادي الذي يعتمد على المدرب الملتحق بالتعليم المهني عن بعد يعتمد على نفسه وبمساعدة من الوسائل المستخدمة كوسائط في تلقين الدروس مثل المواد المطبوعة... الخ، وهذا يعني أن الملتحق بالتعليم المهني عن بعد غير ملزم بالحضور على عكس الملتحق بالتعليم المهني العادي، وعلى هذا يتميز التعليم المهني عن بعد لعدد من مبادئ التعلم الانساني الحديثة مثل الدافعية للتعلم والمرونة في بيئة التعلم ومراعاة امكانات وظروف الملتحقين واهداف التحاقهم.

← ويعرف الباحث "التعليم المهني عن بعد" إجرائيا بأنه: "نظام تعليمي وتدريبى لإكساب الفرد الكفاءة المهنية عبر وسائط تكنولوجية من دون حضور الطالب لكان التعلم والحضور المادي للمعلم وبشكل يسمح له بأداء عمله جيدا".

¹ عبد الرحمن توفيق: التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والأنترنيت، ط3، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2009. ص19.

4. تنمية:

← **لغة:** لفظ تنمية مشتق من نَمَى بمعنى الزيادة، يقال نَمَى نَمِيًا ونَمِيًا ونَمَاءً بمعنى زاد وكثر، ومنه نَمِيت النار تنميتها إذا ألقيت عليها حطبًا وذكيتها به.¹ وأما لفظ النمو مشتق من نما نَمِيًا ونَمَاءً، ويعني أيضًا الزيادة ومنه نما الشيء نمواً زاد وكثر، يقال: نما الزرع ونما الولد، ونما المال² فالنامي ما يزيد، والنماء يعني أن الشيء يزيد حالاً بعد حال من نفسه لا بإضافة إليه. ولا يقال لمن أصاب ميراثاً، أو أعطي عطية أنه قد نما ماله، وإنما يقال: نما ماله: إذا زاد في نفسه. والنمو ازدياد حجم الجسم بما ينضم إليه ويداخله³، إذا فالتنمية هي عملية توالد ذاتي وحركة تتبع من الذات بصورة مستقلة أو بفعل فاعل.

← **اصطلاحاً:** عرفها العسل إبراهيم بأنها: العمليات المقصودة التي تسعى إلى أحداث النمو بصورة سريعة في إطار خطط مدروسة وفي حدود فترة زمنية معينة.⁴ ويقصد هذا التعريف أن التنمية عملية منظمة لها زمن وهدف وتتم عبر مراحل لإحداث النمو. كما عرفت على أنها: "تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعياً والقائمة على معلومات صحيحة، والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منظمات محددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب وإمكاناته، والقادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب والرغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات".⁵ ويشير هذا التعريف أن التنمية يخطط لها على أساس معلومات صحيحة حيث تتصف مراحلها بالتكامل والترابط والتناسق فيما بينها من أجل إعداد يد عاملة مؤهلة للتكيف مع متطلبات العمل.

¹ ابن منظور: لسان العرب، المجلد الخامس، دار الجيل، بيروت، لبنان، 2000، ص.724.

² مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004، ص.956.

³ ابن منظور: المرجع السابق، ص.724.

⁴ العسل إبراهيم حسين: التنمية في الفكر الإسلامي، ط1، مؤسسة مجد الجامعية للدراسات، بيروت، 2006، ص.23.

⁵ السلمي علي: إدارة الموارد البشرية، مكتبة الإدارة الجديدة، القاهرة، 1994، ص.162.

وعرفت أيضا بأنها: "عملية مخططة وهادفة، وقد توجه عملية النمو وتسارعها، أو تحسم بنوعيتها، أو تغير في اتجاهها، وقد تقع خارجها فتصطنع وتحل وتركب المتغيرات وتبتدع المخرجات لتحصل على ما هو أفضل وأحسن، أو ما هو منفرد ومتميز في خصائصه"¹، وقد بين هذا التعريف أن التنمية هدفها الحصول على أفضل المخرجات من خلال التدخل بتوجيه أو تعديل.

وتعرفها منظمة الأمم المتحدة بأنها: "فعل إنساني مقصود يسعى إلى تعبئة الموارد البشرية والمادية لتوظيفها توظيفاً واعياً خلاقاً بقصد تحقيق أقصى فائدة من هذا التوظيف عن طريق إشباع الحاجات الأساسية للناس على أساس العدالة في توزيع الفرص المتاحة"². وأشار هذا التعريف أن التنمية سلوك إنساني يتم لاستغلال الموارد البشرية بشكل أمثل لتحقيق أقصى إفادة.

← ويعرف الباحث "تنمية" إجرائياً بأنها: "تحسين الكفاءة المهنية لدى العاملين وتطويرها نحو الأفضل من خلال التعليم المهني عن بعد".

5. الكفاءة المهنية:

أ. المفهوم المعجمي:

لقد تناولت العديد من القواميس اللغوية مصطلح الكفاءة حيث يعرفها:
 ← لسان العرب: كفاءه على الشيء مكافأة وكافأه (أي) جازه، والكفاء هو النظير، وكذلك الكفاء والكفو والمصدر الكفاءة، وتقول لا كفاء له (أي) لا نظير له، والكفاء النظير والمساواة، والكفاءة للعمل هي القدرة عليه وحسن التصرف.³

¹ الغامدي عبد العزيز بن صقر: تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمن العربي، ورقة عمل مقدمة للملتقى الثالث للتربية والتعليم، بيروت، 2006، ص.5.

² سعدية علي عمار: القيادة ودورها في تنمية مهارات مديري الإدارات، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، قسم ادارة الاعمال، 2015، ص.17.

³ ابن منظور: لسان العرب، المجلد الخامس، دار الجيل، بيروت، لبنان، 2000، ص.269.

← **Oxford**: القدرة على فعل شيء ما بطريقة صحيحة ويعتبر الشخص الكفاء هو الذي

يمتلك القدرة، السلطة، المهارة، المعرفة اللازمة للقيام بشيء ما بشكل صحيح.¹

← **Le petit robert**: معارف عميقة و معروفة تمنح الحق في إصدار الحكم واتخاذ القرار

في بعض المهن.

← **La rousse comercial**: مجموعة المعارف والقدرات والتصرفات التي تستخدم في

النقاش والمشاورات لاتخاذ قرار حول كل ما يهم المهنة.²

← **Le rome**: وهو قاموس يصف 4666 وظيفة ومهنة التي تنتمي الى 61 ميدان أو

مجال وظيفي ولقد ورد في هذا القاموس تعريفين للكفاءة:

✓ **تعريف نظري**: حيث اعتبرها مجموعة من المهارات و السلوكيات التي تظهر في ممارسة

مهنة أو عمل في وضعية نشاط معطاة.

✓ **تعريف تطبيقي**: ميز فيه القاموس بين صيغتين للكفاءة، حيث أن الصيغة الأولى تتمثل في

بطاقات وصف المهن والوظائف تستعمل هذه البطاقات المفاهيم التالية: كفاءة التقنيات

الأساسية التي تتشكل انطلاقا من ممارسة النشاطات وتتدعم بالمعارف والمهارات الضرورية

لممارسة مهنة أو وظيفة ما، والكفاءة المرتبطة دون أن تكون حتمية تمثل الأوراق الاربعة

من أجل التقدم و التطور في الوظيفة أو المهنة، القدرات المرتبطة بالوظيفة تعني على

الخصوص معرفة الذات الكينونة وتؤدي إلى كفاءات معرفية (مثل توقع عطل) أو اجتماعية

(مثلا تنشيط اجتماع العمل). أما الصيغة الثانية فتتمثل في عرض مجالات الحركة حيث

يعتمد قاموس le rome في هذا العرض على معايير الكفاءة المعرفية (القدرة على حل

المشاكل في ظروف معطاة) من أجل تجاوز المهارات اللازمة لكل وظيفة ومهنة والتي

¹ Oxford Advanced learner's Dictionary .lounder: oxford universities, 1995.p 232

² Gilbert,Patrick .la notion des compétences et ses usages en gestion de Ressources humains .Actes de séminaire sur le Management et gestion de des Ressources humain stratégies , acteurs et pratique.paris: direction générale de l'enseignement scolaire. 11 juillet 2006.p23

قليلا ما يتم تناقلها على عكس الكفاءة المعرفية (من نوع المبادئ العقلية، مبادئ العلمية المتغيرة) والتي من المفروض أن تكون أكثر تبادلا.¹

ب. المفهوم الاصطلاحي:

هناك العديد من التعاريف الاصطلاحية نذكر أهمها:

- ← يعرف مركز الدراسات البيداغوجية للتجريب والإرشاد (EPEC) الكفاءة كالاتي: نسق من المعارف المفاهيمية والمهارية(العملية) والتي تنتظم على شكل خطاطات إجرائية تمكن داخل فئة من الوضعيات(المواقف) من التعرف على مهمة (مشكلة وحلها بإنجاز) أداء ملائم.² ويقصد هذا التعريف أن الكفاءة مجموعة من المعارف النظرية والعملية المتناسقة والمرتبطة فيما بينها التي تشكل وتحدد التصرف اتجاه أي مهمة أو موقف مهني.
- ← وعرفت المجموعة المهنية الفرنسية (MEDEF): تركيبة من المعارف والمهارت والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم يرجع للمؤسسة تحديدها وتقييمها وقبولها وتطويرها.³ وقد بين هذا التعريف أن الكفاءة المهنية هي أن تتمكن من مجموعة من المعارف والسلوكيات التي تمارس في مهنة معينة.
- ← وعرفها آخرون ب: مجموعة من المعارف والمهارت والدراية عند أداء العمل، بمراعاة أولوية تطبيق الأهداف مع توفر إمكانية قياس الأداء.⁴ وقد أظهر هذا التعريف مثل ما سبق على الكفاءة تتكون من مجموعة المعارف والمهارت التي يتطلبها أداء عمل ما.

¹ Ibid., p 9.

² الدرج محمد: الكفايات في التعليم من أجل تأسيس علمي للمناهج المندمج، الرباط، منشورات سلسلة المعرفة للجميع، ط4، 2004، ص.39.

³ رحيم حسين: التغيير في المؤسسة ودور الكفاءة، مدخل النظم، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، العدد7 فيفري2005، ص.184.

⁴ Yeran-YVES BNCK, Le Management des Connaissances et des Compétences En Pratique, Edition D'organisation, France, 2003, P 107.

← وتعرف أيضا ب: تلك القدرة المتكاملة التي تشمل مجمل مفردات المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء مهمة ما أو عملية مترابطة من المهام المحددة بنجاح وفعالية.¹ ويشير هذا التعريف على أنه لأداء مهمة معينة بنجاح يجب أن تتوفر لديك القدرة المتكاملة والتي لخصت في المعرفة والمهارات والاتجاهات.

← كما عرفت الجمعية الفرنسية للمعايير الصناعية (AFNOR): هي استخدام القدرات في وضعية مهنية بغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة أو النشاط.² و يشير هذا التعريف على أن الكفاءة تكمن في استخدام ما يملكه الفرد من قدرات في مواقف مهنية معينة.

ت. المهنة:

← يعرفها شلولي بأنها مجموعة الأعمال التي يقوم بها الشخص لقاء مقابل مادي أو بدون مقابل.

← ويعرفها تايلر بأنها: تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل، بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد.

← كما عرفها أفريث هيوز ب: المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام.

ويعرف الباحث "الكفاءة المهنية" اجرائيا بأنها: "مقدرة العاملين على استخدام المعارف والمهارات المهنية في مهنتهم بكفاءة لتحقيق أهداف مهنتهم بكل جوانبها".

¹ محمد بن يحي زكريا: التدريس عن طريق المقاربة بالاهداف والمقاربة بالكفاءات، وزارة التربية الوطنية، الجزائر، 2006، ص.70.

² ثابتي الحبيب بن عبدو الجيلاني: تطوير الكفاءة وتنمية الموارد البشرية، ط1، مؤسسة الثقافة الجامعية، 2009، ص.112.

VII. الدراسات السابقة

حاول الباحث أن يعرض دراسات سابقة ذات علاقة بموضوع اهتمام الدراسة الحالية فلم يحصل على دراسات جزائرية أو عربية ذات علاقة مباشرة في موضوع دراسته، خاصة فيما يخص المتغير الأول التعليم المهني عن بعد نظرا لندرته في حدود علم الباحث، لهذا لجأ الباحث لعرض دراسات تتعلق بالمتغير الثاني الكفاءة المهنية التي تناولتها الدراسة الحالية فوجد بعض الدراسات التي كانت ذات قيمة للباحث في بناء تصور حول مسار الدراسة، ومن بين تلك الدراسات ما يأتي:

الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: واقع دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لدى المعلمين من وجهة نظر مديري مكاتب التربية والتعليم ومعلمي الصفوف الأولية في مدينة الرياض ، وهي عبارة على رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة وتخطيط تربوي ، من إعداد الطالب تركي عبد العزيز المناحي ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، 2010.

هدفت هذه الدراسة معرفة واقع دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية في مجالات: التقويم، والعلاقات الإنسانية وإدارة الصف من وجهة نظر مديري مكاتب التربية والتعليم ومعلمي الصفوف الأولية في مدينة الرياض، وتبين الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين مديري مكاتب التربية والتعليم ومعلمي الصفوف الأولية حول دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية في مجالات (التقويم، وإدارة الصف والعلاقات الإنسانية). واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع بيانات من مجتمع الدراسة ومن ثم تحليلها وتفسيرها.

وقد تم توزيع استبانة على عينة عشوائية اختارها الباحث من مجتمع البحث 5 مدراس من كل مركز بواقع 2 معلمين من كل مدرسة ليبلغ عدد العينة 135 معلمًا للصفوف الأولية. وكشفت نتائج هذه الدراسة ما يلي:

1. يرى مديرو مكاتب التربية والتعليم: أن المشرف التربوي يمارس دوره بدرجة عالية ، وأبرزها تتمثل في: تقييم مستوى التلاميذ بدقة وموضوعية، وأهمية إنصات المعلم للتلاميذ وتقبل آراءهم ، وفي حسن استقبال التلاميذ في بداية العام الجديد من الدراسة ، واستثمار زمن الحصة.

2. يرى معلمو الصفوف الأولية: أن المشرف التربوي يمارس دوره بدرجة متوسطة في استخدام الأدوات والأساليب المتنوعة بما يتلاءم مع طبيعة المهارة ، وفي سيادة روح التعاون في المدرسة، وفي تفعيل النقاش البناء مع التلاميذ، وفي تنظيم بيئة الصف المادية.

3. وكشفت الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين مديري مكاتب التربية والتعليم ومعلمي الصفوف الأولية حول دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية في مجالات (التقويم ، وإدارة الصف والعلاقات الإنسانية) لصالح مديري مكاتب التربية والتعليم الذين كانوا أكثر موافقة على دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية في مجالات (التقويم ، وإدارة الصف والعلاقات الإنسانية).

وأوصت الدراسة على زيادة المشرفين الصفوف الأولية، وتقليل أعمالهم الإدارية، وتخفيض نصابهم من المعلمين، ليمارسوا دورهم على الوجه الأكمل ، وتوفير الحوافز التشجيعية، وتقديم دورات وبرامج تدريبية لمشرفي الصفوف الأولية ولمعلمي الصفوف الأولية.

الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لطلبة معلمي التعليم الأساسي بجامعة الأزهر - غزة في ضوء إستراتيجية إعداد المعلمين ، وهي عبارة على رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في المناهج وطرق التدريس ، من إعداد الطالب باسم صالح مصطفى العجومي ، كلية التربية ، جامعة الأزهر غزة ، 2011.

هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لدى الطلبة معلمي التعليم الأساسي في ضوء استراتيجية إعداد المعلمين من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي وشبه التجريبي ، هذا وتكونت عينة الدراسة من 120 طالبا وطالبة ، بواقع 60 طالب وطالبة مجموعة ضابطة و 60 طالب وطالبة مجموعة تجريبية عبر إعداد اختبار تحصيلي ، وبطاقة ملاحظة الأداء (وفق قائمة الكفايات المهنية من إعداد الباحث) ، وبناء البرنامج التدريبي المطبق في فترة 24 أسبوع.

وكانت أبرز نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات طلبة المجموعة التجريبية، وطلبة المجموعة الضابطة في القياس البعدي على الاختبار التحصيلي ، وكانت لصالح المجموعة التجريبية . وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات طلبة المجموعة التجريبية، وطلبة المجموعة الضابطة في القياس البعدي على بطاقة الملاحظة، وكانت لصالح المجموعة التجريبية .في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات طلبة المجموعة التجريبية في القياس البعدي والتتبعي على الاختبار التحصيلي؛ مما يدل على فعالية البرنامج في احتفاظ الطلبة بالمعلومات التي اكتسبوها، هذا وخلصت الدراسة إلى وجود فاعلية للبرنامج التدريبي المقترح لدى أفراد العينة (ذكور، إناث)، حيث كان معدل معامل الكسب لبلاك أكبر من 1.2.

وجاءت أهم التوصيات توجيه انتباه القائمين على وزارة التربية والتعليم العالي إلى ضرورة الأخذ بفكرة البرنامج وتطبيقه في كليات التربية بشتى فروعها وتخصصاتها

بمحافظة الجنوب من الوطن، ليكون المادة العلمية لآلية منح الطلبة المعلمين شهادة لمزاولة مهنة التدريس كما تنادي به إستراتيجية إعداد المعلمين.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

وقد استقننا من الدراسات السابقة في وضع تصورنا الحالي لمسار الدراسة وسبل دراسة الموضوع، خاصة من ناحية صياغة المفاهيم الاصطلاحية والإجرائية، وفي بيان طبيعة المادة العلمية المتوفرة وكيفية صياغة الجانب النظري، وفي تحديد المنهج والأدوات المناسبة للدراسة الحالية وكيفية استخدامها، كما أن الاطلاع على هذه الدراسات كون للباحث خلفية علمية مكنته من مناقشة نتائج الدراسة على ضوءها.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة و أسباب اختيار هذا الموضوع، وقد تم توضيح أهداف هذه الدراسة، كما تم إبراز أهمية موضوع الدراسة وتناول تحديد المفاهيم والدراسات السابقة، وإضافة إلى هذا فقد بين هذا الفصل الدور الهام الذي تلعبه هذه الخطوات في إعطاء تصور لمسار هذه الدراسة الحالية بما يفيد لتتعلق في فهم ووضع تفسيرات أكثر عمق للموضوع في انتظار ما سيتوصل إليه الميدان.

الفصل الثاني

التعليم المهني عن بعد

تمهيد

- I - مفهوم التعليم المهني عن بعد
- II - مزايا التعليم المهني عن بعد
- III - مبادئ التعليم المهني عن بعد
- IV - أهداف التعليم المهني عن بعد
- V - مبررات التعليم المهني عن بعد
- VI - أنواع التعليم المهني عن بعد
- VII - تقنيات التعليم المهني عن بعد
- VIII - معوقات التعليم المهني عن بعد

خلاصة

تمهيد:

يعيش العالم في عصر رقمي وتقدم وتطور في جميع مجالات الحياة المهنية خاصة في مجال إعداد اليد العاملة مما أدى إلى زيادة الطلب على مختلف أنواع البرامج المنشأة لهذا الغرض التي أصبحت تقليدية وذلك لما يشهده العالم من ثورة المعلومات الأمر الذي يشكل عبئا ماليا ثقيلا على هذا النوع من البرامج التقليدية خاصة منها التكوين والتعليم المهنيين. ومن هنا جاء التعليم المهني عن بعد كحل لاشكاليات البرامج التقليدية لاعداد اليد العاملة وكنظام تعليمي وتدريبى مكمل للأنظمة التقليدية. وفي هذا الفصل سنحاول عرض الإرث النظري لمعرفة ماهية التعليم المهني عن بعد.

1. مفهوم التعليم المهني عن بعد:

عرفه عبد الحميد بأنه " نظام تقوم به مؤسسة تعليمية يعمل على إيصال المادة التعليمية أو التدريبية للمتعلم في أي مكان وأي وقت عن طريق وسائط اتصال متعددة مثل الأقمار الصناعية (الراديو والتلفاز) أو أشرطة الفيديو أو الأشرطة الصوتية أو الحاسوب أو الانترنت أو تقنيات الوسائط المتعددة أو غير ذلك¹.

ويعرفه الغامدي بأنه " العملية التفاعلية التي يتم خلالها نقل التدريب وإدارته عن بعد، بين المدربين والمتدربين، عبر وسائط اتصال مناسبة، بهدف توصيل خدمات التدريب إلى المستفيدين في أماكن تواجدهم²."

ويشير توفيق إلى أن التعليم المهني عن بعد يعد عبارة عن: " مواد تدريبية موجهة ذاتياً ليستخدما المتدربون من أماكن بعيدة عن مركز التدريب³."

وعرفه مدني بأنه " صيغة من صيغ التعليم و التدريب معزز باستخدام الوسائط التقنية والتي يمكن عن طريقها تحقيق الاتصال المزدوج بين المعلم والمتعلم من بعد داخل تنظيم مؤسسي يضمن توفير الاتصال المباشر ويميل ذلك النوع من التعلم إلى تعليم الجماهير على نطاق واسع دون تمييز بينهم⁴."

ويعرفه السيد بأنه " تدريب يتم فيه توصيل المواد التدريبية من المدرب إلى المتدرب الذي تفصله مسافة جغرافية عن المدرب عبر وسائط وتقنيات مختلفة تشمل المواد المطبوعة

¹ عبد الحميد: نظرة عن قرب للتعلم عن بعد، مجلة القافلة، العدد 55، مارس 2002، ص 16.

² الغامدي محمد عبدالله: فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، 2002، ص 25.

³ توفيق عبدالرحمن: التدريب عن بعد، ط 2، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2003، ص 17.

⁴ مدني محمد عطا: التعلم عن بعد أهدافه وأسسها وتطبيقاته العملية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان 2007، ص 22.

وتقنيات الصوت والفيديو وتقنية التدريب الإلكتروني وغيرها من التقنيات المتعددة التي تعمل على نقل المعلومات والمهارات بصورة تفاعلية.¹

ويعرف أيضا بأنه " تعليم جماهيري ذاتي من لا يستلزم الحضور التقليدي إلى المؤسسات التعليمية ولا يخضع لإشراف مستمر من قبل المعلمين ويستخدم لتنفيذه طرائق وتقنيات تعليمية متعددة تمازج بين المواد المطبوعة والأشرطة السمعية البصرية والبرامج المتلفزة والبث الإلكتروني واللقاءات العارضة المحددة خاصة في المواد العلمية والتطبيقية.²" وقد عرف الجمعية الأمريكية للتعليم المهني عن بعد والتي تعرف التعليم المهني عن بعد بأنه: " توصيل للمواد التعليمية أو التدريبية عبر وسيط تعليمي إلكتروني يشمل الأقمار الاصطناعية وأشرطة الفيديو والحاسبات وتكنولوجيا الوسائط المتعددة أو غيرها من الوسائط المتاحة لنقل المعلومات.³"

ويلاحظ من التعريفات السابقة للتعليم المهني عن بعد أنها تشترك في البعد الجغرافي بين المدرب والمتدربين، ووجود وسائل لنقل المعلومات مثل المواد المطبوعة والإذاعة والتلفزيون والحاسب الآلي والإنترنت وكذلك الاهتمام بالاتصال بين المعلم والمتعلمين رغم البعد الجغرافي.

ومما سبق يتضح أن التعليم المهني عن بعد هو ذلك النوع من التدريب الذي يتم فيه نقل المواد التدريبية إلى المتدرب أيًا كان موقعه باستخدام وسائط نقل متعددة تشمل التلفاز و مؤتمرات الفيديو والبث الإلكتروني وغيرها.

¹ السيد محمد آدم: تقنيات التدريب عن بعد، بحث مقدم الى المؤتمر والمعرض التقني الثالث، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الرياض، 2004، ص، 13.

² توفيق عبدالرحمن: التدريب عن بعد، ط2، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2003، ص، 25.

³ نيللي عاشور: التدريب عن بعد رؤية مستقبلية للتدريب، ط1، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، 2013، ص، 23.

II. مزايا التعليم المهني عن بعد:

التعليم المهني عن بعد مدخل من مداخل التدريب التي تميزت بعدد من المميزات جعلته يتجاوز الكثير من العقبات التي تواجه التدريب التقليدي حيث يتميز بعدة مزايا نذكر منها:¹

أ. عدم التقيد بالمكان والزمان بأي شكل من الأشكال: إذ يمكن أن تتم العملية التعليمية التعلمية في أي مكان وذلك باستخدام الوسائل التعليمية الحديثة التي تشمل الأشرطة والمواد السمعية والبريد الإلكتروني والمواد المطبوعة وبسبب ذلك يتميز عن الأنظمة التقليدية الذي يعتمد على نوع واحد من التعليم.

ب. تمكين المتعلم من الاعتماد على نفسه: فالمتعلم في بعض أنماط التعليم المهني عن بعد يتعلم بمفرده معتمدا على ذاته، ويستعين بمصادر مختلفة مثل الكتب، والأشرطة ووسائل الاتصال الحديثة (الانترنت، والأقراص المدمجة.... الخ) وهو يختار المقررات الدراسية التي لها علاقة بتمية عمله وتخصصه، وهو يتعلم المقررات بمفرده وبسبب ذلك تحصل المثابرة ليحقق أعلى مستوى من الفائدة والتحصيل العلمي.

ت. تنوع طرق التعلم أو إيصال المادة العلمية، فهناك عدد من الخيارات في طرائق توصيل المادة الدراسية، ومنها المادة الدراسية المتلفزة، والتفاعل مع برامج الكمبيوتر، والمادة الدراسية المسجلة في أشرطة كاسيت، والمتوافر عن طريق الإنترنت.

ث. مراعاة ظروف الدارسين، فهو يسد احتياجات الدارسين الذين ليس بإمكانهم حضور المحاضرات في أماكنها.

ج. استقطاب كفاءات عالية من الهيئة التدريسية والتدريسية، فهو يتيح الفرصة لاستضافة محاضرين من خارج المؤسسة التعليمية والتدريبية والاستفادة من خبراتهم، الأمر الذي يصعب تحقيقه بطريقة أخرى، كما أنه يساعد في التغلب على ندرة المدربين، وبخاصة في

¹ أحمد فهيم بدر: تكنولوجيا التدريب عن بعد، ط1، السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011، ص35-36-37.

- المناطق النائية، ويسهم في توسيع نطاق الاستفادة من المدربين والمعلمين المتميزين، سواء أكان في تعليم النشء أم في تدريب المعلمين عامة.
- ح. قلة التكلفة المادية في التعليم المهني عن بعد، وهذا واضح عند مقارنة التعليم المهني عن بعد بالأنظمة التقليدية التي تكلف في كثير من الأحيان تكلفة باهظة حيث يمكن اختصار الوقت والجهد وكذلك المواد التعليمية وأماكن التعليم.
- خ. تبادل الخبرات، فهو يوفر فرص التواصل بين المتدربين من الخلفيات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المختلفة في أنحاء العالم وبتيح فرصة تبادل الخبرات المختلفة.
- د. التركيز على العملية التعليمية المهنية، فهو يحول التعليم إلى تعلم ومن ثم التركيز على المتعلم وعلى عملية التعلم الذاتي لأن التعلم يكون من خلال جهد المتعلم ونشاطه ووفقا لحاجته الذاتية وظروفه الخاصة وسرعته في اكتساب المعلومات ومهاراته العقلية والحركية حيث تلقى المسؤولية كاملة على المتعلم.
- ذ. التعليم المهني للجميع، فهو يمكن الدارسين من الجمع بين العمل والدراسة أو التدريب كما يمكن من الاستفادة العلمية أو الحصول على درجات علمية دون الحضور الفعلي أو الجسدي إلى قاعات الدراسة.
- ر. التأثير والفاعلية، فنظام التعلم المهني عن بعد يتميز بالتأثير والفاعلية عندما تكون الأساليب والتقنيات المستخدمة متناسبة مع العملية التعليمية المهنية وعندما يكون هناك تفاعل بين الدارسين فيما بينهم وعندما يتم تبادل الملاحظات بين الدارسين والمعلم من أن لآخر وفي الوقت المناسب.
- ز. تنويع الأساليب، فالتكنولوجيا العصرية في تصميم الشبكات ومواقع الإنترنت والمونتاج التلفزيوني وغيرها تتيح للمعلم أن يستخدم عددا من أساليب العرض والتقديم بما يساعده على تنشيط المتعلم ويشرك حواسه الخمس في التعليم.

ويتميز التعليم المهني عن بعد عن التكوين والتعليم التقليديين بما يلي:¹

- أ. تختلف طرق التدريب والتعليم في التعليم المهني عن بعد عن التدريب التقليدي ففي لتعليم المهني عن بعد يعتمد المتدرب على نفسه وبمساعدة من المدرب أما في التدريب التقليدي فإن المتدرب يعتمد على المدرب بشكل رئيس في الحصول على المعلومة.
 - ب. تختلف طرق التقييم المستخدمة في التعليم المهني عن بعد عن التكوين والتعليم التقليديين من حيث نمط الاختبارات وطرق تطبيقها والمواعيد والإجراءات المتبعة.
 - ت. تختلف إدارة التعليم المهني عن بعد عن تلك المستخدمة في التعليم التقليدي نظراً للاختلافات الكبيرة بينهما في إدارة التعليم المهني عن بعد ينبغي أن تتسم بالمرونة ومراعاة إمكانات وظروف الدارسين.
 - ث. تختلف مباني مؤسسات التعليم المهني عن بعد عن مؤسسات التكوين والتعليم التقليديين من حيث المساحة وتنظيم القاعات والتجهيزات والوسائل التعليمية.
- ومما يميز التعليم المهني عن بعد أيضاً استجابته إلى عدد من مبادئ التعلّم الإنساني الحديثة مثل الدافعية للتعلّم والمرونة في بيئة التعلّم ومراعاة أساليب تعلم الأفراد وارتباط التعلّم بحاجات الأفراد الوظيفية والشخصية والاجتماعية وقدرته على تسهيل فرص التعلّم للموظفين والعمال وكبار السن وربات البيوت.

ويمكن النظر لقوة التعليم المهني عن بعد من خلال النظر من زوايا أربع:

- أ. من منظور الدارسين: يعني التعليم المهني عن بعد التحرر من قيود الزمان والمكان والسماح له - بغض النظر عن العمر - بالتمتع بمزيد من الفرص التعليمية والمرونة.
- ب. من منظور الدولة: التعليم المهني عن بعد تحقيق ديمقراطية التعليم المهني، وذلك بزيادة عدد الدارسين، وإيصال نظم التعليم والتدريب لجماعات لا تتوفر لها سواء فرص محددة من التعليم والتدريب التقليديين.

¹ نشوان يعقوب حسين: إدارة التعليم عن بعد والتعليم الجامعي، دار الفرقان، عمان، 2004، ص، 27.

ت. **من منظور أرباب العمل:** يعني التعليم المهني عن بعد توفير فرصاً لتدريب العاملين وتطوير مهارتهم وكفاءاتهم المهنية، مما يؤدي لزيادة الإنتاج مع تحسن جودته بتكلفة قليلة نسبياً.

ث. **من منظور المجتمع:** يعني التعليم المهني عن بعد تحقيق التعليم والتربية المستمرة مدى الحياة لأفراد المجتمع.

III. مبادئ التعليم المهني عن بعد:

للتعليم المهني عن بعد مبادئ أساسية يركز عليها والتي ينبغي أن تراعى عند التخطيط للبرامج التدريبية التي تقدم عن بعد وهي¹:

أ. **مبدأ الفعالية** ويقصد بفعالية التعليم المهني عن بعد انتقال كل المعارف والمهارات (الموجهة نحو العمل) والمكتسبة في موقف التدريب إلى مواقف العمل الفعلية دون هدر أو فقد ويزيد من تحقيق فعالية التعليم المهني عن بعد أنه يتم مباشرة في مكان العمل وبالتالي يتيح انتقال المعارف والمهارات مباشرة من موقف التدريب إلى موقف العمل.

ب. **مبدأ الشمولية** ومفاده أن يتصف التدريب بتنوع وشمولية وترابط خبرات التعلّم من أجل تطوير أفراد المجتمع وتوسيع مداركهم ووعيهم لكل ما هو حديث وجديد في عالم سريع التطور ينشد الجودة والتميز.

ت. **مبدأ الإتاحة** ومفاده أن فرص الالتحاق بالبرامج التعليمية والتدريبية متوافرة لجميع الفئات الاجتماعية والمهنية من غير أن تقف المعوقات الاقتصادية أو الزمنية أو المكانية أو الموضوعية حائلاً دون ذلك.

ث. **مبدأ الاعتمادية** وتفيد التعليم، حيث يسعى التعليم المهني عن بعد إلى منح المتدربين حرية اختيار البرامج التعليمية والتدريبية التي تتناسب مع أهدافهم ويركز على

¹ يادي سوهام: سياسات واستراتيجيات توظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسم علم المكتبات، 2004، ص، 139-140-141.

- التعلم الفردي ليحقق النمو الذاتي المتكامل عن طريق تقديم برامج وتخصصات مناسبة لرغبات وحاجات كل متدرب.
- ج. **مبدأ الاستمرارية** ومفاده توفير " التعلم مدى الحياة " لكافة أفراد المجتمع دون قيود أو شروط، فالتعليم المهني عن بعد متاح في أي وقت وأي مكان في ضوء حاجات المنظمات أو الأفراد.
- ح. **مبدأ المرونة** ويتمثل في إعداد البرامج والدورات التدريبية ذات التخصصات والمناهج المتعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة الحياة العصرية، كما تتميز بكفاءة مدربيها وجودة تجهيزاتها وخدماتها.
- خ. **مبدأ المتابعة وضبط الجودة** ويقصد به مراقبة الجودة النوعية، ويمكن أن يتم ذلك عن طريق الإشراف المباشر للهيئات الأكاديمية على برامج التعليم المهني عن بعد.

IV. أهداف التعليم المهني عن بعد

لقد أضحت أهداف التعليم المهني عن بعد أكثر انتشارا وتوسعا، مستفيدا من عنصر التقنية والاتصالات . وهناك مجموعة من الأهداف التي يسعى التعليم المهني عن بعد لتحقيقها منها¹:

- أ. تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية بين أفراد المجتمع دون تمييز بينهم لأسباب تتعلق بمكانتهم الاجتماعية أو الاقتصادية أو بسبب العرق أو الدين أو الجنس.
- ب. رفع جودة العملية التدريبية من خلال إدخال التعليم المهني عن بعد الذي يعد خطوة هامة نحو المعيارية في التكوين والتعليم المهنيين وبالتالي نحو الجودة في التكوين والتعليم المهنيين.

¹ حنان سليمان الزنبقي: التدريب الإلكتروني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص، 41-42.

ت. إيصال الخدمات التعليمية والتدريبية إلى الفئات الخاصة التي تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالتعليم التقليدي مثل المعاقين والسجناء وبعض النساء والعاملين في المناطق النائية.

ث. دعم وتعزيز دوافع التعليم المستمر، فالتعليم المهني عن بعد يعمل على تطوير وتنمية قدرات المتدرب على المبادرة والاعتماد على الذات

ج. تخفيف الضغط الحادث حالياً على المؤسسات التكوينية والتعليمية التقليدية القائمة.

ح. إيجاد الظروف التدريبية والتعليمية الملائمة والتي تتناسب مع حاجات المتعلمين العمال، فالتعليم المهني عن بعد يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف التعليمية للدارسين فهو يلاءم ربوات البيوت والمزارعين والصناعيين والموظفين والمعلمين أي أنه يستطيع أن يلبي حاجات الدارسين مهما كانت الظروف التي يعيشونها.

خ. جعل التدريب أكثر مرونة وتحريره من القيود المعقدة حيث تتم الدراسة دون وجود عوائق زمانية ومكانية كالاضطرار للسفر لمراكز التكوين والتعليم.

د. الإسهام في التنمية المجتمعية ورفع المستوى الثقافي بين الأفراد من خلال برامج التعليم المهني عن بعد.

ذ. الاستجابة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية من الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة.

ر. توفير مصادر تدريبية وتعليمية متنوعة ومتعددة مما يساعد على تقليل الفروق الفردية بين المتدربين وذلك من خلال دعم المؤسسات التدريبية بوسائل وتقنيات تعليم متنوعة وتفاعلية.

ز. توفير فرص التعاون العلمي والبحثي بين المؤسسات التعليمية في دول العالم.

س. المساهمة في محو الأمية وتعليم الكبار، فالتعليم المهني عن بعد يساهم في تقديم الخدمات التعليمية للأمية في أماكن تواجدهم دون الحاجة إلى الانتظام في صفوف الدراسة.

٧. مبررات التعليم المهني عن بعد

هناك العديد من المبررات التي دعت العديد من المؤسسات والحكومات لتبني التعليم المهني عن بعد وهي كالتالي:¹

أ. المبررات الجغرافية:

تعد المبررات الجغرافية من أهم المبررات التي تحتم الأخذ بالتعليم المهني عن بعد ومن هذه المبررات بعد موقع المتدرب عن المؤسسة التدريبية وأيضاً وجود مناطق جغرافية معزولة ونائية يصعب الوصول إليها كالصحاري والجبال الشاهقة وكذلك اتساع رقعة الدولة وتوزع التجمعات السكانية في أماكن متفرقة منها، ومن ثم فإن استخدام وسائل الاتصالات الحديثة في نقل التعليم المهني إليهم يجعلهم قادرين على تنمية وتطوير قدراتهم ومواكبة المستجدات العلمية.

ب. المبررات الاقتصادية:

نظراً لارتفاع كلفة التكوين والتعليم (التقليديين) أوجد هذا تحدياً اقتصادياً وتربوياً فالأوضاع الاقتصادية المتردية في بعض البلدان تقف أمام بعض شرائح المواطنين من مواصلة التكوين والتعليم وبالتالي التسرب منهما والذهاب إلى سوق العمل من أجل الحصول على دخل يكفيهم، ولذلك فإن التعليم المهني عن بعد قد ساعد هذه الشريحة على تعويض ما فاتها وأتاح لهم فرصة التعليم المهني عن بعد على رأس العمل وبتكاليف منخفضة، وساعد أيضاً البلدان الفقيرة من إمكانية تعليم أعداد كبيرة بتكاليف منخفضة.

ت. المبررات السياسية:

هناك العديد من المبررات السياسية التي تحتم الأخذ بنظام التعليم المهني عن بعد مثل الحروب وعدم الاستقرار السياسي والهجرات السكانية وأيضاً الحاجة إلى توعية المواطنين

¹ صلاح عايد الشهران وآخرون: تطوير التعليم المفتوح والتعليم عن بعد في الجامعات العربية، دراسة بحثية مقدمة للمؤتمر 14 للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم وإدارة التربية، 2014، ص 48-49-50-51.

بحقوقهم وواجباتهم وكذلك يتيح التعليم المهني عن بعد مبدأ ديمقراطية التعليم وجعله متاحة لكافة شرائح المجتمع من رجال ونساء وأطفال وكبار السن وموظفين وطلاب.

ث. المبررات الاجتماعية والثقافية

إن المجتمع الذي نعيشه يواجه تغيرات اجتماعية وثقافية متسارعة فقد ضعفت المظاهر الاجتماعية التقليدية كالأسر الكبيرة واتجهت المجتمعات نحو الفردية ، وكذلك تنامي دور المرأة التي خرجت للعمل وأصبحت تعتمد على المربية للعناية بمتزلها وأبنائها وبالتالي أصبح التثقيف الجماهيري والاجتماعي ضرورياً لمواجهة هذه التغيرات والمحافظة على الأسس الاجتماعية والثقافية وتعزيز الهوية الثقافية للمجتمع وهذا ما يوفره التعليم المهني عن بعد، فقد أتاح للجميع فرص التنمية الاجتماعية والثقافية لكافة أفراد المجتمع دون استثناء، وإذا كانت الدول المتقدمة تقرر بالأهمية القصوى لدور التعليم المهني عن بعد في التنمية الاجتماعية فإن الدول النامية أولى بأن تتبنى هذا النوع من الأنظمة التربوية المبني على تلبية احتياجات الأفراد والمجتمعات.

ج. المبررات النفسية

من المعلوم أن الفرد في سلوكه محكوم بالعديد من العوامل النفسية، فقد يظهر بعض الدارسين ضعفاً في التعلم المهني نتيجة لوجودهم في مجموعات كبيرة أو في مجموعات صغيرة وبعض الدارسين يشعر بالحرج الشديد واليأس نتيجة عدم مجاراتهم لزملائهم المتفوقين وهناك عدد من العوامل النفسية الأخرى التي تساهم في إفقاد المتعلم ثقته بنفسه وبقدرته على التعلم المهني مما يجعله يفكر في ترك الدراسة، ولقد بينت الدراسات على أن شعور الدارس بعدم قدرته على الاستمرار في التعليم هو من أهم أسباب التسرب والفسل الدراسي.

وإذا نظرنا إلى التعليم المهني عن بعد فإننا نجد انه بإتاحته الفرصة للمتعم الذي لم يتمكن من الاستمرار في التكوين والتعليم بالتعلم الذاتي وبسرعته الخاصة وفي الوقت المناسب فإن ذلك يخلصه من رواسب الفسل الذي تولد لديه في الأنظمة التقليدية، وهناك

العديد من المشكلات النفسية التي تمنع الدارسين من الاستمرار في الدراسة في التعليم التقليدي نجد أن التعليم المهني عن بعد يوفر الحلول المناسبة لها.

كما أن التطور المطرد في وسائل الاتصالات قد سهل مهمة التعليم المهني عن بعد حيث تستخدم في التقنيات التكوينية والتعليمية على نطاق واسع والتي تعد نتيجة وانعكاسا للتطور العلمي والتقني الحاصل في العالم، ومن ثم وفرت هذه التقنيات المتطورة للدارس فرصة أكبر للتعلم المهني وأصبح التعليم المهني عن بعد أمراً مهماً لمواكبة عصر العولمة والتكنولوجيا والتقدم العلمي، فأنشئت شبكات التعلم المهني عن بعد في العديد من دول العالم وفي كافة التخصصات كالهندسة والعلوم الإدارية وغيرها.

وتشير بعض الدراسات إلى أن قصور الأنظمة التعليمية في توفير الفرص التعليمية والتدريبية للمواطنين من أهم المبررات التي دعت المؤسسات والدول إلى الأخذ بالتعليم المهني عن بعد.

أما فيما يخص مبررات استخدام التعليم المهني عن بعد في تدريب العمال كمدخل مساند للأنظمة التقليدية نذكر منها مايلي:¹

أ. المشكلات التي تواجه الأنظمة التقليدية، فهناك العديد من المشكلات والصعوبات التي تواجه التدريب التربوي بصيغته التقليدية ومنها:

✓ عدم توفر المدربين في بعض المناطق.

✓ تعذر استيعاب الأعداد المطلوب تدريبها من المعلمين بسبب ضعف الطاقة الاستيعابية لمراكز الأنظمة التقليدية.

✓ قلة عدد البرامج التدريبية المقدمة للمعلم في بعض الجوانب المهنية.

¹ منصور بن علي الشهري: التعليم عن بعد أسلوب للتطوير المهني لاختصاصي المكتبات والمعلومات في المكتبات الأكاديمية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، مركز البحوث الآداب، 2005، ص، 16-17.

✓ معارضة بعض مسؤولين المؤسسات خروج العمال للالتحاق بالبرامج التدريبية بالأنظمة التقليدية وتدخل العلاقات الشخصية في ترشيح المعلمين للبرامج التدريبية.
✓ عدم وجود أماكن مناسبة للتدريب.

ب. التزايد المستمر في أعداد العاملين والعاملات يجعل مسألة تلبية الاحتياجات التدريبية لهم (رغم ضرورة ذلك وحتميته) صعبة للغاية في ظل استخدام الأنماط التدريبية التقليدية .
وأن الحل الذي لا مفر منه يكمن في استخدام أساليب التعليم المهني عن بعد في تدريب العاملين وهذا الأسلوب هو الذي لجئت له كثير من الدول في التكوين والتعليم المهنيين.
ت. تغير أدوار العمال وظهور تخصصات جديدة وتطور بعضها بسبب التطورات النوعية المستمرة في النظم التربوية الأمر الذي يتطلب التدريب المستمر للعامل دون إبعاده عن المجتمع المؤسسي.

ث. اتساع المساحة الجغرافية لبعض الدول والتعليم المهني عن بعد يسهم في إيصال التعليم المهني لجميع المتدربين الأمر الذي يستدعي استخدام مدخل التعليم المهني عن بعد لتدريب المتعلمين دون تحمل مشقة السفر و الانتقال إلى مراكز الأنظمة التقليدية وما يرتبط بذلك من زيادة التكاليف.

ج. صعوبة إيصال التدريب بإطاره التقليدي لعمال المناطق النائية والريفية وباستخدام التعليم المهني عن بعد في تدريب العاملين فإنه يمكن التغلب على العوائق الجغرافية (المكانية) وإيصال التدريب إلى العاملين في هذه المناطق

ح. الظروف الاجتماعية للعمال: إن الظروف الاجتماعية للعامل تختلف كل الاختلاف عن المتعلم العاطل عن العمل ومن الفروق الواضحة بين تعليم العاطلين عن العمل وتعليم العمال هي تفرغ العاطل عن العمل للتعلُّم وعدم تفرغ العمال فاعامل عليه متطلبات قد تحتم عليه عدم ترك الأسرة أو البلد التي يسكن فيها وهذا قد يعيقه من الذهاب لمراكز الأنظمة

- التقليدية ومن المعروف أن التعليم المهني عن بعد من الأنماط المناسبة لظروف المتدرب العامل فهو يتيح له الالتحاق بالبرامج التدريبية بالمكان والزمان المناسبين له.
- خ. البعد الاقتصادي للتعليم المهني عن بعد: فالكثير من الدراسات تشير إلى أن التعليم المهني عن بعد أقل تكلفة من التدريب التقليدي وخاصة على المدى البعيد.
- د. ظهور مفاهيم جديدة على الساحة التكوينية والتعليمية في مختلف أنحاء العالم تدعو وتؤكد على التعليم المستمر والتعلم الذاتي

VI. أنواع التعليم المهني عن بعد

للتعليم المهني عن بعد نوعين من حيث وسائط النقل هما¹:

- أ. **التعليم المهني الغير متزامن**: هذا النوع تظهر فيه كلمة جديدة تنسب الى الزمن أو الوقت والقول أنه غير متزامن يعني أنه لا يشترط فيه ان يكون التواصل بين المتعلم والمعلم والمنهج في وقت واحد، فبإمكان المتدرب أن يختار الوقت المناسب لظروفه، ويتم الحصول على المعارف المهنية والتواصل بين المتدرب والمدرّب من خلال مواقع الانترنت، والبريد الالكتروني، والمنتديات، وأشرطة الفيديو ومن أهم مميزات هذا النوع أن المتدرب يتعلم حسب الوقت المناسب له ووفقاً لقدراته، ويمكنه أيضاً إعادة الدروس والوصول إليها على مدار اليوم، ومن أهم معوقات التعليم المهني عن بعد الغير متزامن أن الطالب لا يمكنه الحصول على تغذية راجعة فورية من المعلم ولا يمكنه الاستفسار عن فكرة تكون لها علاقة مع البرنامج التدريبي أو على هامشه، كما ان هذا النوع من التعليم المهني عن بعد يحتاج الى متدربين يتصفون بالدافعية الجيدة للتعلم والالتزام، لان معظم الدراسة في هذا النوع من التعليم المهني يقوم على التعلم الذاتي.

¹ بطاهر العربي: فاعلية التعليم الافتراضي في التحصيل الدراسي لدى تلاميذ التعليم عن بعد، رسالة ماجستير، جامعة وهران، قسم علم النفس التربوي، 2014، ص، 69.

ب. **التعليم المهني عن بعد المتزامن:**¹ وهذا النوع من التعليم الالكتروني يهتم بتبادل الدروس والموضوعات والابحاث والنقاشات بين المدرب والمتدربين في الوقت نفسه وبشكل مباشر، وذلك من خلال برامج المحادثة ومحادثات الفيديو والصوت والفصول الافتراضية، ومن ايجابيات هذا النوع من التعليم المهني عن بعد حصول المتدرب على تغذية راجعة فورية والتواصل مع المعلم لتوضيح وازاحة الغبار على أي اشكال معرفي أو أي معلومة، ومن اهم ما يعيق استخدام هذا النوع حاجته الى أجهزة حديثة وشبكة اتصالات جيدة، حيث يعتبر التعليم المهني عن بعد المتزامن أكثر انواع التعليم المهني تطورا وتعقيدا.

VII. تقنيات التعليم المهني عن بعد

إن التعليم المهني عن بعد بحكم طبيعته يعتمد بدرجة أساسية على تقنيات التعليم والاتصال لكي يحقق أهدافه وهناك مجال واسع من الخيارات التقنية المتاحة أمام مؤسسات التعليم المهني عن بعد فكل تقنية تتسم عن الأخرى بالعديد من السمات التي تميزها عن غيرها وهذه التقنيات هي كما يلي:

أ. **المواد المطبوعة:** وتعتبر هذه الوسيلة من أقدم وسائل التعليم المهني عن بعد وأبسطها وتعتمد هذه التقنية على إرسال الكتب والمطويات والمذكرات وغيرها من المواد المطبوعة إلى المتدربين في أماكن إقامتهم عبر البريد العادي ويرى أن هناك شروطا يجب مراعاتها لضمان تحقيق المواد المطبوعة لأهدافها التدريبية والتي من أهمها أن يتم إعدادها بالشكل الذي لا يثقل كاهل المتدربين بتفاصيل غير ضرورية، وأن تكون مكتوبة بطريقة تتواءم ومقتضيات التعلم الذاتي، وأن يراعى في أسلوب عرضها ما يوحى للمتدرب وكأن هناك من يخاطبه بين السطور فيتفاعل مع موضوعها ويقبل على قراءتها.

¹ حمد بن محيا المطيري: متطلبات التدريب الالكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، قسم تقنيات التعليم، 2012، ص، 31-32.

ومن مزايا المواد المطبوعة رخص ثمنها وسهولة الحصول عليها وأيضا تتميز في كونها وسيلة مألوفة لدى المتدربين ولكن من عيوبها أنها وسيلة غير متفاعلة أي أنها لا تؤدي إلى التفاعل بين المدرب والمتدربين.

ب. المذيع: وهو وسيلة سمعية رخيصة الثمن ومتوفرة للجميع على اختلاف مستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية والعلمية وتعتبر من أهم وسائل الاتصال الجماهيري لأنها تتميز بطول ساعات البث والإرسال ولأنها تصل إلى المناطق البعيدة مقاومة العوائق الجغرافية، وللمذيع العديد من المزايا التي ساهمت في جعل كثير من المؤسسات التعليمية العالمية تعتمد كوسيلة من وسائل التعليم المهني عن بعد، وقد استفاد التعليم المهني عن بعد من البرامج الإذاعية فقامت محطات الإذاعة الحكومية وبعض المحطات الإذاعية الخاصة في عدة دول ببث المقررات الدراسية وفقا لجداول زمنية منتظمة.¹

ت. الأقراص المضغوطة : هي بمثابة برمجيات تعليمية تم إعدادها وتصميمها بواسطة الحاسوب لتكون مقررات دراسية محوسبة تحتوي على حزمة من الوسائط المتعددة والتي تسمح بالتعلم بطريقة تفاعلية.

ث. الأنظمة المعتمدة على الانترنت : وتقدم مقررات دراسية إلكترونية توجد على الشبكة العنكبوتية، وتهدف إلى إتاحة الفرصة للمتعلمين للتعلم من خلالها، مثل: الكتب الإلكترونية والمكتبات الإلكترونية وبرامج التعلم المباشر وغير المباشر بالإضافة إلى المنتديات الإلكترونية والمدونات الإلكترونية. كما ساهمت الأنظمة المعتمدة على الإنترنت من فتح مجال امام المتعلمين للدراسة من خلال الجامعات الافتراضية والتي تمكن الطلبة من الالتحاق بها، وتتميز بانخفاض التكاليف وإمكانية تغطيتها لعدد كبير من المتعلمين.²

¹ الحيلة محمد محمود: تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، ط2، دار المسيرة، عمان، 2000، ص230.

² منير سعيد عوض: الاتجاه نحو تكنولوجيا التعلم عن بعد وعلاقته ببعض المتغيرات لدى الطلبة، مجلة جامعة القدس، المجلد 19، العدد 01، يناير 2015، ص229-230.

VIII. معوقات التعليم المهني عن بعد

يواجه التعليم المهني عن بعد مجموعة من المعوقات التي تحول دون تحقيقه لأهدافه أو قد تحول دون تطبيقه كلياً على أرض الواقع، وهي كالتالي:

- أ. ضعف البنية التحتية للاتصالات وشبكات المعلومات في الوطن العربي، ويعد من أهم العوائق التي تقف أمام تحقيق التعليم المهني عن بعد لأهدافه.¹
- ب. نقص الخبرات وعدم توافر كفاءات علمية وفنية متخصصة في مجال التعليم المهني عن بعد.²
- ت. ندرة الهيئة الإدارية المدربة على مثل هذا النوع من التعليم المهني.³
- ث. عدم اقتناع المسؤولين الحكوميين باستخدام الوسائط التقنية في التكوين والتعليم المهنيين⁴
- ج. ضعف دافعية المتدربين نحو استخدام برامج التعليم المهني عن بعد لعدم درايتهم أو فهمهم لمعنى التعليم المهني عن بعد وأهدافه.⁵
- ح. ضعف التجارب المحلية في مجال التعليم المهني عن بعد.
- خ. التوجه السلبي نحو استخدام وسائط و وسائل التكنولوجيا في التكوين والتعليم المهنيين.
- د. عدم توافر الكوادر البشرية الفنية المتخصصة في التعليم المهني عن بعد.⁶

¹ توفيق عبدالرحمن: التدريب عن بعد، ط2، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2003، ص.58.

² وزارة التعليم العالي: النظام الأمثل للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد للتعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، وكالة الوزارة للشؤون التعليمية، الرياض، 2002، ص.132.

³ الغامدي محمد عبد الله: فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، 2002، ص.124.

⁴ سالم أحمد: تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، مكتبة الرشد، 2004، ص.312.

⁵ العلي أحمد عبدالله: التعليم عن بعد، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2005، ص.81.

⁶ وزارة التعليم العالي: النظام الأمثل للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد للتعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، وكالة الوزارة للشؤون التعليمية، الرياض، 2002، ص.135.

- ذ. غياب الإطار التشريعي والتنظيمي للتعليم المهني عن بعد.¹
- ر. صعوبة الحصول على تمويل لبرامج التعليم المهني عن بعد فهي تحتاج إلى تمويل خاصة عند التأسيس لها.²

¹ برايس عباس إبراهيم: التعليم والتدريب عن بعد في الوطن العربي: المعوقات والحلول، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التقني الثالث المنعقد في الفترة من 11 الى 15 ديسمبر 2004 م، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الرياض، 2004، ص.7.

² السيد محمد آدم: تقنيات التدريب عن بعد، بحث مقدم إلى المؤتمر والمعرض التقني الثالث، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الرياض، 2004، ص.58.

خلاصة:

لقد بين هذا الفصل أن التعليم المهني عن بعد أسلوب حديث لإعداد اليد العاملة وتأهيلها يراعي ظروف المتدربين بما يجعلهم يرغبون في تعلم مهارات أداء مهنة ما أو تحديث كفاءاتهم المهنية، إذ يتم فيه توصيل المواد التدريبية من المدرب إلى المتدرب الذي تفصله مسافة جغرافية عن المدرب عبر وسائل وتقنيات مختلفة تشمل المواد المطبوعة وتقنيات الصوت والفيديو وتقنية التدريب الإلكتروني وغيرها من التقنيات المتعددة التي تعمل على نقل المعلومات والمهارات بصورة تفاعلية، كما يعتبر التعليم المهني عن بعد مدخل من مداخل التدريب التي تميزت بعدد من الميزات التي جعلته يحظى بشعبية كبيرة وسط العاملين واهتمام العديد من الدول باعتباره أحد مدخلات النمو الاقتصادي، نذكر منها اعتماد المتعلم على ذاته وعدم تقيده بالزمان والمكان وتنوع طرق التعلم به وقلة تكلفته، وتأتي هذه السمات نتيجة للمبادئ التي يعتمد عليها التعليم المهني عن بعد كمبدأ المرونة والفعالية والشمولية والاستمرارية والاطاحة والاعتمادية، كما أن التعليم المهني نوعان التعليم المهني عن بعد المتزامن وغير المتزامن حيث أن كلا النوعين تختلف التقنيات التي يعتمدان عليها في إيصال المادة التعليمية مثل المواد المطبوعة والمذياع والأقراص المضغوطة والأنظمة المعتمدة على الإنترنت.

على هذا الأساس بالنظر للسمات التي يتمتع بها التعليم المهني عن بعد نجد أنه قد اكتسب أهمية كبيرة في إعداد اليد العاملة وتنمية كفاءاتها المهنية التي هي عنوان الفصل الموالي، حيث سنتطرق في عرض الارث النظري لموضوع الكفاءة المهنية.

الفصل الثالث

الكفاءة المهنية

تمهيد

- I - مفهوم الكفاءة المهنية
- II - موارد الكفاءة المهنية
- III - خصائص الكفاءة المهنية
- IV - أنواع الكفاءة المهنية
- V - أهمية الكفاءة المهنية
- VI - نظريات الكفاءة المهنية

خلاصة

تمهيد:

يعد مفهوم الكفاءة المهنية مصطلح معقد متعدد الأوجه نظرا لتعدد الآراء حوله وما أصبحت عليه اليوم باعتبار المورد البشري مصدر مؤثر بشكل قوي في الحياة الإدارية، حيث أن سر نجاح أية منظمة يتمثل في قدرة أفرادها على استغلال تلك الكفاءات من أجل تحقيق أهدافه وأهداف مؤسسته بامتياز، ولا يستطيع العامل أن يعمل طيلة مساره الوظيفي دون أن ينمي قدراته لمسايرة التطور السريع في ميدان المعرفة وتكنولوجيات العمل وتنفيذ المهام الموكلة إليه إلا إذا تمكن من مجموعة من الكفاءات اللازمة لاستمراره في أداء مهنته بشكل جيد.

ولهذا كان موضوع الكفاءة المهنية من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين في عدة مجالات لا سيما علم الاجتماع ، ما جعلنا هذا نتساءل عن ماهية الكفاءة المهنية وأهم التعريفات التي وردت بشأنها وأنواعها و أهميتها.

من هذا سنحاول رصد كل ما يتعلق بهذا المتغير في فصلنا ونحيط بكل جوانب قوته وتأثيره في الفرد والمنظمة.

1. مفهوم الكفاءة :

إن تحديد وتعريف الكفاءة ليس بالأمر البسيط أو السهل و بالرغم من ذلك حاولت هذه الدراسة استعراض مختلف التعاريف التي وردت في حق هذا المصطلح، حيث سنبدأ نتناول التعاريف الواردة في القواميس والمعاجم العامة منها أو المتخصصة ثم التعاريف الاصطلاحية.

1. المفهوم المعجمي:

لقد تناولت العديد من القواميس اللغوية مصطلح الكفاءة حيث يعرفها:

← **لسان العرب:** كفافه على الشيء مكافأة وكافأه (أي) جازه، والكفاء هو النظير، وكذلك الكفاء والكفو والمصدر الكفاءة، وتقول لا كفاء له (أي) لا نظير له، والكفاء النظير والمساواة، والكفاءة للعمل هي القدرة عليه وحسن التصرف.¹

← **Oxford:** القدرة على فعل شيء ما بطريقة صحيحة ويعتبر الشخص الكفاء هو الذي يمتلك القدرة، السلطة، المهارة، المعرفة اللازمة للقيام بشيء ما بشكل صحيح.²

← **Le petit robert:** معارف عميقة و معروفة تمنح الحق في اصدار الحكم واتخاذ القرار في بعض المهن.

← **La rousse comercial:** مجموعة المعارف والقدرات والتصرفات التي تستخدم في النقاش والمشاورات لاتخاذ قرار حول كل ما يهم المهنة.³

← **Le rome:** وهو قاموس يصف 4666 وظيفة ومهنة التي تنتمي الى 61 ميدان أو مجال وظيفي ولقد ورد في هذا القاموس تعريفين للكفاءة:

✓ **تعريف نظري:** حيث اعتبرها مجموعة من المهارات و السلوكيات التي تظهر في ممارسة مهنة أو عمل في وضعية نشاط معطاة.

¹ ابن منظور: لسان العرب، المجلد الخامس، دار الجبل، بيروت، لبنان، 2000، ص.269.

² Oxford Advanced learner's Dictionary .lounder: oxford universities, 1995.p 232

³ Gilbert,Patrick .la notion des compétences et ses usages en gestion de Ressources humains.Actes de séminaire sur le Management et gestion de des Ressources humain stratégies , acteurs et pratique.paris: direction générale de l'enseignement scolaire. 11 juillet 2006.p23

✓ **تعريف تطبيقي:** ميز فيه القاموس بين صيغتين للكفاءة، حيث أن الصيغة الأولى تتمثل في بطاقات وصف المهن والوظائف تستعمل هذه البطاقات المفاهيم التالية: كفاءة التقنيات الأساسية التي تتشكل انطلاقاً من ممارسة النشاطات وتتدعم بالمعارف والمهارات الضرورية لممارسة مهنة أو وظيفة ما، والكفاءة المرتبطة دون أن تكون حتمية تمثل الأوراق الراجعة من أجل التقدم و التطور في الوظيفة أو المهنة، القدرات المرتبطة بالوظيفة تعني على الخصوص معرفة الذات الكينونة وتؤدي الى كفاءات معرفية (مثل توقع عطل) أو اجتماعية (مثلاً تنشيط اجتماع العمل). أما الصيغة الثانية فتتمثل في عرض مجالات الحركة حيث يعتمد قاموس le rome في هذا العرض على معايير الكفاءة المعرفية (القدرة على حل المشاكل في ظروف معطاة) من أجل تجاوز المهارات اللازمة لكل وظيفة ومهنة والتي قليلاً ما يتم تناقلها على عكس الكفاءة المعرفية (من نوع المبادئ العقلية، مبادئ العلمية المتغيرة) والتي من المفروض أن تكون أكثر تبادلاً.¹

2. المفهوم الاصطلاحي:

هناك العديد من التعاريف الاصطلاحية نذكر أهمها:

← يعرف مركز الدراسات البيداغوجية للتجريب والإرشاد (EPEC) الكفاءة كالاتي:
نسق من المعارف المفاهيمية والمهارية(العملية) والتي تنتظم على شكل خطوات إجرائية تمكن داخل فئة من الوضعيات(المواقف) من التعرف على مهمة (مشكلة وحلها بإنجاز) أداء ملائم.²

¹Ibid., P. 9.

² الدريج محمد: الكفايات في التعليم من أجل تأسيس علمي للمناهج المندمج، الرباط، منشورات سلسلة المعرفة للجميع، ط4، 2004، ص.39.

← وعرفت المجموعة المهنية الفرنسية (MEDEF): تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في اطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها.¹

← وعرفها آخرون بـ: مجموعة من المعارف والمهارات والدراية عند أداء العمل، بمرعاة أولوية تطبيق الأهداف مع توفر امكانية قياس الأداء.²

← وهناك من عرفها أيضا بـ تلك القدرة المتكاملة التي تشمل مجمل مفردات المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء مهمة ما أو عملية مترابطة من المهام المحددة بنجاح وفعالية.³

← الجمعية الفرنسية للمعايير الصناعية (AFNOR): هي استخدام القدرات في وضعية مهنية بغية التوصل الى الأداء الأمثل للوظيفة أو النشاط.⁴

← أما المهنة فقد عرفها أفريث هيوز بـ: المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام.

ويعرف الباحث "الكفاءة المهنية" اجرائيا بأنها: "مقدرة العاملين على استخدام المعارف والمهارات المهنية في مهنتهم بكفاءة لتحقيق أهداف مهنتهم بكل جوانبها".

¹ رديم حسين: التغيير في المؤسسة ودور الكفاءة، مدخل النظم، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، العدد7 فيفري2005، ص.184.

² Yeran-YVES BNCK, Le Management des Connaissances et des Compétences En Pratique, Edition D'organisation, France, 2003, P 107.

³ محمد بن يحيى زكريا: التدريس عن طريق المقاربة بالاهداف والمقاربة بالكفاءات، وزارة التربية الوطنية، الجزائر، 2006، ص.70.

⁴ ثابتي الحبيب بن عبدو الجيلاني: تطوير الكفاءة وتنمية الموارد البشرية، ط1، مؤسسة الثقافة الجامعية، 2009، ص.112.

II. موارد الكفاءة المهنية:

ان الكفاءة عبارة عن عملية تنسيق للموارد المختلفة من أجل إنجاز الأعمال بالشكل الملائم ، و اكتساب هاته الكفاءة يتطلب توفر جملة من الموارد والتي هي عبارة عن كل ما نستعمله لممارسة الكفاءة و التي أختلف العلماء في تحديدها مثلما اختلفوا في ضبط و تحديد مفهوم الكفاءة ذاتها، و حتى لا ننجرف وراء هذا الاختلاف ارتأينا أن نأتي على ذكر أهم العناصر المكونة للكفاءة و التي أتفق عليها معظم العلماء و الباحثين و المتمثلة في:

1. المعرفة: تركز ممارسة الكفاءة إلى جانب موارد أخرى على استخدام المعرفة، و هذه المعارف سواء كانت فردية أو جماعية فهي ضرورية لأجل القيام بالعمل و هي غالبا ما تولد و تنتج تتطور في إطار النشاط الوظيفي¹، لهذا تعتبر المورد الأساسي لبناء الكفاءة و هي أساس باقي الموارد التي غالبا ما تكون عبارة عن عناصر أو مكونات المعرفة حيث عرف فلورنت شنو *Florent chenu* الكفاءة على أنها نظام دمج للمعارف بمعناها الواسع (أي المعارف، المهارات السلوكيات... إلخ) التي تسمح و تساعد على تحقيق الفعالية الأداء (نتيجة وضعية حقيقية في العمل مقارنة مع الأوضاع المسطرة في المحيط الوظيفي) تستخدم في العديد من الأوضاع المهنية (التوظيف، تعدد وظائف الحركة الوظيفية والتكيف)²، وهو بهذا التعريف يؤكد على أن المعرفة هي المورد الأساسي للكفاءة، ذلك لأنها مفهوم واسع تتدرج تحته العديد من المفاهيم والتي تشكل هي الأخرى موارد الكفاءة فالمعرفة كما أشارت اليها عدة تعاريف على أنها "عبارة عن مزيج من الخبرات و المهارات و القدرات و المعلومات السياقية المتراكمة لدى العاملين ولدى المنظمة و هي عدة أنواع و تشمل المعرفة الضمنية و الواضحة.

¹ Bordères ، charl .Panisse, Guy . le Management des connaissance au service de développement des compétence .la lettre du CEDIP enlignes. Paris. juin 2003.N ° 26. p. 1.

² Chenu,Florent .vers une définition opérationnelle de la notion de compétence .Revue Education permanente . Paris. 2005. n°162. pp201.208

و المعرفة سواء كانت ضمنية موجودة في عقول موظفي المؤسسة أو صريحة موجودة في قواعد و بنوك و خزانات المعرفة المتواجدة على مستوى المؤسسات فهي تعد "من أهم مكونات الكفاءة حيث أنه يوجد دائما معرفة وراء كل كفاءة"¹.

فلقد كانت المعيار الأساسي للحصول على الوظائف، و خلال عملية الانتقاء و التوظيف، غالبا ما كانت تجري اختبارات سواء كانت شفوية أو كتابية يختبر من خلالها المستوى المعرفي للشخص المرشح للوظيفة تضمن بذلك إمكانية ممارسة جيدة للوظيفة التي ستوكل له . و هذا يتماشى مع وجهة النظر التقليدية التي تقر بوجود صلة بين المعرفة الصحيحة و الوضعيات الوظيفية التي ترتبط بها، و اكتساب المعارف بالنسبة لهذه المقاربات يضمن تحكم أكبر في الوظائف المشغولة ، غير أن الواقع الميداني أثبت بأن امتلاك المعرفة لا يعني بالضرورة تحقيق النجاح الوظيفي فالعديد من الأشخاص من يمتلكون معرفة و لكنهم لا يستطيعون و لا يعرفون كيف يستغلونها و على هذا الأساس تعتبر المعرفة شرطا أساسيا للكفاءة (الفردية و الجماعية) و لكنه غير كافي، فعلى العامل أن يمتلك أيضا الوسائل الصلاحيات، التفويض... إلخ²، و تتمثل المعرفة التي تتطلبها ممارسة كفاءة ما في:

← **المعرفة العامة:** تعتبر المعرفة العامة من أهم الموارد غير الملموسة التي يعتمد عليها الفرد في التصرف بكفاءة و يتحصل عليها من خلال التعليم النظامي بالمدارس، الجامعات، المعاهد و كذلك أثناء التكوين الأولي كالتكوين والتعليم المهنيين ومعاهد التوظيف و التكوين المتواصل.³

فالمعرفة العامة تتعلق إذن بمعرفة المبادئ الكبرى و الأساسية لمجال معرفي ما ففي هذا العصر الذي يعرف بعصر المعرفة تطلب المؤسسات من أفرادها أن يكونوا متعددي

¹ عبد الستار علي وآخرون: المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة، عمان، 2006، ص.26.

² Terpo, georges .Gestion de competences et K.M:Renouveau creation du valeur ENGRH .colleque organisé sur la Gestion des competences et Knowledge Management .25 Mars 2002. Rouen: CESAMES, 2002,p30

³ Le botref, Guy. Ingénieur et évaluation des compétences Ibid.p 50.

المعارف فهي لا تعترف بالتخصص فعلى رئيس قسم الحسابات في مؤسسة سوناپراك مثلا أن يلم (إلى جانب المعارف المتعلقة بمجال تخصصه) بمبادئ و أساسيات الإعلام الآلي على سبيل المثال فهذه المعرفة ستمكنه من أداء مهامه بكفاءة و فاعلية على الرغم من أن هذه المعارف تتموضع خارج إطار المهام الرئيسية للوظيفة و لكنها تساهم في تحقيق النجاح الوظيفي . فهي تساعد على الاتصال و التواصل بين مختلف أفراد المؤسسة و العمل الجماعي كما أنها تساعد على فهم الظواهر و الأوضاع العمل المتغيرة المعقدة ،تحديد المشاكل المختلفة و بالتالي إمكانية إيجاد حلول سريعة لها.

← **المعرفة الخاصة أو المتخصصة** وهي نوعان:

✓ **المعرفة النظرية التطبيقية المتخصصة:** لقد بات من المسلم به أن ممارسة أي مهنة تتطلب جملة من المعارف النظرية و التطبيقية حول هذه المهنة فالتعليم الأكاديمي النظري أو تطبيقي ضروري لممارسة العديد من المهن كالتب و الهندسة فقط الأشخاص الذين يحملون شهادات في هذه التخصصات من يستطيعون ممارسة هذه المهن¹. و ممارسة الكفاءة لا تتوقف على المعرفة النظرية بل تستدعي فهم النظرية و القدرة على استخدام هذه المفاهيم و استغلالها أحسن استغلال من خلال اعتمادها في ممارسة نشاط ما بمعنى "القدرة على استيعاب النظرية من أجل ضبط التطبيق في أوضاع حقيقية واكتساب هذه المعارف يجعل العامل محترف في هذا الميدان"².

✓ **المعرفة الخاصة بالمحيط الوظيفي:** تتمثل هذه المعارف في معارف حول البيئة الداخلية و الخارجية للنشاط الوظيفي ، و يتم اكتسابها على الخصوص من خلال الخبرة و المسار المهني و قد تتعلق هذه المعارف بوحدة العمل المصلحة، القسم شركة، مؤسسة، قطاع أو مجال النشاط³ و من أمثلة المعارف الخاصة بالمحيط الوظيفي نجد:

¹ Held , Daniel .la gestion des compétences [on line] page visité le:02/02/2016 disponible sur:

www.stephanehaefliger.com/campus/biblio/012/lgdc.pdf

² Marbach , Valérie .Evaluer et Rénumérer les compétences . paris : édition d'organisation,2000.p96.

³ Le botref, Guy. Ingénieur et évaluation des compétences, 3 ème édition, éditions d'organisations, France, 2001.p 52.

- سلسلة منتوجات مؤسسة سوناطراك.
- دور الوصاية على المؤسسة.
- سياسة مؤسسة.
- قواعد الأمن و السلامة.

✓ **المعرفة العملية أو الإجرائية:** النوع الثالث من المعرفة هو المعرفة العملية الإجرائية التي تسمح بتحديد كيفية العمل "أو خطوات و مراحل القيام بنشاط ما ، إنها تمثل مجموعة الإجراءات ، الطرق الخطوات العملية ،إنها جملة التعليمات المتعلقة بالإنجاز مرتبة في تسلسل"¹، و على عكس المعارف العامة التي توجد بشكل مستقل عن النشاط الذي يمكن أن تساهم في تحقيقه ، المعارف العملية تصف النشاط المراد إنجازه كالإجراءات المتعلقة بتصحيح أخطاء على مستوى برنامج ما ، إجراءات أو خطوات تحسين المخزون إجراءات أو خطوات إصلاح دارة إلكترونية... الخ. و المعارف العملية تساهم بشكل كبير في اكتساب المهارة التي سنتناولها في العنصر الموالي على اعتبار أنها من أهم موارد الكفاءة.

2. المهارة: توصلنا فيما سبق إلى أن المعرفة مصدر السلطة و الثروة لمالكها غير أن قيمتها الحقيقية لا تتجلى الا عندما يتم استغلالها في القيام بنشاط ما و هنا نكون قد تحولنا من الحديث عن المعرفة إلى الحديث عن مهارة *savoir fair* أو المعرفة كيفية العمل ، و المهارة تقتضي التعود و بعض السهولة المكتسبة من خلال الخبرة و هي مرتبطة بالصناعة أكثر من أي شيء آخر ذلك أنها تشتمل أيضا على القدرة على التخليص من العوائق.²

و لقد ورد في قاموس *Hachette* بأن المهارة ترتبط كثيرا بالجدارة التي تأتي من الممارسة و الخبرة³ في حين عرفها قاموس *La rousse* بأنها الجدارة الأصلية المحصل عليها أو المكتسبة من خلال الخبرة في المجال الفني أو المهني⁴ وبتفصيل أكثر من هذه

¹ Ibid. p.54

² Lafaye, Pierre Benjamin. Dictionnaire des synonymes de la langue française. paris : Hachette, 1858. p646

³ Dictionnaire Hachet Juniors . Paris: Hachette, 1980.p 887.

⁴ savoir faire et l'appropriation des connaissance [on ligne] page visité le :12/ 02/2016 disponible sur www.progexpi.com/htm30.php

التعاريف المعجمية عرفها مسيرون *J.M Monsseron* على أنها "المعارف التقنية التي يمكن نقلها ، لا يسهل على الجمهور بلوغها فورا و هي غير مجازة" بدون شهادة " و لهذا سيتحتم على شخص ما أن يدفع من أجل أن يعرفها¹ "فقد قام من خلال هذا التعريف بربط المهارة بالمعارف التقنية و هذه الأخيرة تتطلب الممارسة و تكرار الممارسة التي تكسب الخبرة و الخبرة تؤدي إلى المهارة.

و المهارة باعتبارها معارف تقنية تكون في الغالب شخصية و لا يمكن تناقلها الا إذا رغب مالكاها في ذلك فمعظم الأشخاص الذين يمتلكون مهارات عالية في مجال تخصصهم يميلون إلى الاحتفاظ بهذه المهارات في سرية تامة خوفا من تقليدها من طرف الآخرين و بالتالي فقدان مناصبهم أو عدم التميز و التفوق الذي كانوا يحضون به

و كثيرا ما يحدث الخلط بين المهارة و الأداء غير أنهما مختلفان، فالأداء يشير إلى درجة تحقيق و إتمام الفرد للمهام المكونة للوظيفة التي يشغلها و هو يعكس أيضا الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة ، و تقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد في حين أن المهارة عكسه تحتاج إلى فترة طويلة للظهور و تتم بشكل تجميعي² فهي تراكمية يتم تحصيلها عبر المسار المهني أو الوظيفي للعاملين أي من خلال تكرار المهام و عن طريق الخبرة، و على هذا الأساس يمكننا أن نستخلص أربع خصائص و مميزات أساسية تمتاز بها المهارة و هي:³

- ✓ تحويلية يمكن تناقلها.
- ✓ سرية.
- ✓ غير مرخصة.
- ✓ لها قيمة سوقية.

¹ Ibid

² Marbach , Valérie .Evaluer et Rénumérer les compétences . paris : édition d'organisation,2000,p 18.

³ savoir faire et l'appropriation des connaissance, op. cit.

وعملية تناقل و تبادل المهارة تتم في الغالب من خلال الحلقات و الأيام التدريبية الدراسية ، البرامج التدريبية التربصات التكوينية التي تنظمها المؤسسة لفائدة عناصرها و موظفيها أو تلك التي يلتحقون بها.

وعلى الرغم من أنها في الغالب ما تكون ضمنية غير مصرح بها إلا أن البعض من المهارات التي يتم تحويلها إلى معارف صريحة يتم تخزينها في العديد من الحوامل الموجودة على مستوى المؤسسة و يبقى الجانب الأكبر من هذه المهارات ، مخزن عقول الموظفين لهذا في الغالب ما تتعرض للإنذار بمجرد غياب مالكيها مهما كانت أسباب هذا الغياب (إدارية ، تقاعد ، فصل).

فالمهارة تشكل إذن أحد أهم عناصر لضمان ازدهار المؤسسة، قدرة تحملها و مواجهتها للمنافسة، والمحافظة عليها يجب أن يكون أحد أهم انشغالات قائد المؤسسة. فهي معرفة كيفية العمل تستمد من التجربة المكتسبة و الجهود المركزة و الموجهة إلى المهن الرئيسية للمؤسسة في شتى المجالات الإنتاج التنظيم ، التسويق إلخ و لهذا فهي عنصر أساسي و فعال في بناء الكفاءة و على العموم تنقسم المهارة التي تحتاجها عملية بناء و ممارسة الكفاءة إلى:¹

← **المهارة العملية:** "وهي مهارة معنوية مرتبطة بالأفراد تسمح لهم بمعالجة و تنفيذ النشاطات العملية غنها تتعلق بقدرات إنجاز الأعمال الوظيفية المحصورة نسبيا" أي التي تتطلب ممارسة فعلية يدوية تطبيقية.

← **المهارة المعرفية:** هي عبارة عن العمليات الفكرية التي من الممكن أن تستخدم سواء في إنجاز الأعمال البسيطة كالعد ، المقارنة ، التحديد... إلخ أو في العمليات الأكثر تعقيدا الاستنتاج الاستقرائي، البرهان بالتراجع وضع الفرضيات ، الاستقراء والاستنتاج، البرهان بدون شروط إلخ.²

¹ Le botref, Guy. Ingénieur et évaluation des compétences, 3 édition, éditions d'organisations, France, 2001. p56.

² Ibid .p 60.

و هذه القدرات المعرفية هي عبارة عن مولدات بمعنى أنها تساهم في إنتاج و توليد معلومات جديدة انطلاقا من معلومات أولية ، و هذه المهارة مطلوبة بشكل أكبر بالنسبة للنشاطات التي تعتمد على القدرات العقلية أكثر من العضلية كإنجاز عرض تحليلي لاجتماع ما أو استخلاص المعطيات أو بناء و تطوير قياس منطقي... الخ

← **مهارة الاتصال:** تمتاز المؤسسات بأنها خلية اجتماعية يجتمع فيها الناس بغرض تحقيق أهداف موحدة تخدم جميع أفرادها و لهذا فإن الاتصال بينهم يعد من أهم أسباب نجاح هذا التعاون الذي يجب على كل واحد منهم أن يمتلك هذه القدرة و مهارة الاتصال تشير أو تدل على القدرات اللازمة من معرفة التصرف أو التوجه في ظرف وظيفي خاص و وظيفتها هي القدرة على خلق التعاون و هذه القدرات تسمح بكل تأكيد من تحقيق التعاون الفعال سواء بين مختلف أفراد المؤسسة (الاتصال الداخلي) أو مع محيطها الخارجي (الاتصال الخارجي). و من أهم هذه القدرات: الإصغاء والتفاوض ومهارة العمل الجماعي (فرق العمل).

وعلى العموم تعتبر المهارة من أهم الموارد غير الملموسة المتوفرة لدى الأفراد و التي يمكن التعبير عنها في الغالب من خلال عبارة " أن تكون قادرا على فعل شيء ما " ، و تكتسب هذه المهارات في أماكن و أوقات مختلفة و ليس فقط خلال المسار المهني و لكن أيضا في كل مرحلة من مراحل الحياة : أثناء التربية المنزلية ، التعليم المدرسي بمختلف نشاطاته ، الحياة الاجتماعية و علاقاتها المختلفة التكوين المهني الابتدائي، و المتواصل ، الخبرة المهنية... الخ. و كل المهارات التي يتم اكتسابها سيكون لها تأثير بالغ على تصرفات الأشخاص و سلوكياتهم و التي تعتبر هي الأخرى من موارد الكفاءة.

3. التصرفات والخصائص الفردية: تعتبر السلوكيات أو التصرفات المورد الثالث من موارد غير الملموسة و المتوفرة لدى الأشخاص التي لها تأثير و دور في بناء الكفاءة لا يقل أهمية عن العنصرين السابقين (المعرفة ، المهارة) غير أن الكثيرين يرون بأن هذا

المورد غامض و مبهم ذلك أنه يفتح الأبواب أمام معايير و مواصفات اجتماعية يصعب قياسها وتحديدها.

فإذا كان ينظر إلى الكفاءة على أنها " المزايا التي تساهم بطريقة ملاحظة (و إذن يمكن قياسها) في القيام بالعروض اللازمة من أجل إنجاز المهام و الأهداف المسطرة المنتظرة من طرف المؤسسة"¹، فالواقع اليوم يثبت عكس ذلك حيث أصبح من الواضح في الوقت الراهن بأنه في نوعية التصرفات السلوكيات الفردية أو الجماعية المتطورة تكمن فعالية المؤسسات ، و لهذا نجد أغلب الباحثين و الدارسين الذين عكفوا على تحديد مفهوم الكفاءة قد أتوا على ذكر التصرفات أو السلوكيات الفردية كأحد عناصر و موارد بناء الكفاءة و خاصة بالنسبة لأنصار المدرسة السلوكية الذين يعتبرون استخدام بعض التصرفات سيؤدي على العموم إلى تحقيق النجاح الوظيفي أي أداء العمل بكفاءة و في هذا الإطار يقول غريند ستييم *Grunde Steim* "مثلما تتحقق الكفاءات في النشاط ، فعملياتها تتطلب أبعد من المهارة تصرفات الأفراد، سلوكياتهم ، مواقفهم ، أصولهم ... الخ"². و هذا يعني بأن الكفاءة تتطلب السيطرة على الاتجاهات السلوكية في ميدان العمل.

فالكفاءة بالنسبة للمدرسة السلوكية مرادف للطاقت الداخلية غير المرئية قدرات إجمالية جديرة بإحداث ما لا نهاية من التصرفات المتطابقة مع ما لا نهاية من الأوضاع الجديدة.³ و لهذا يمكننا أن نعتبر الكفاءة ميزة من ميزات أو خاصية من الخصائص السلوكية للأفراد يتحكم فيها البعض بطريقة أحسن من الآخرين فتترجم على إثر ذلك في شكل سلوك أو تصرف يتم ملاحظته أثناء أداء العمل وفي مواجهة أوضاع و ظروف مهنية مختلفة ، وهذه الأخيرة هي التي تتحكم و تحدد نوعية التصرف المتخذ أو السلوك الممارس و الذي يعتبر

¹ Bierendouck, lou -van. Tous compétents !: Le management des compétences dans l'entreprise Paris : De Boeck Université, 2006. p 7 .

² Hamadach , karim. Le développement des compétence [on ligne] page visité le12/02/2016 disponible sur <http://www.qualiteonline.com/dossier-44-le-developpement-des-competences.html>

³ [pour aller plus loin sur la notion de compétences.](http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf) [on ligne] page visité le12/02/2016 disponible sur <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf>

جزء من الموارد التي يمكن استثمارها و تجنيدها مع موارد أخرى (المعارف ، المهارات) من أجل التصرف بكفاءة ، و من بين هذه الخصائص نذكر:

✓ الصرامة : القواعد يتم تطبيقها بنظام و دقة.

✓ السرية الكتمان :لا يستعمل المعلومات خارج عن إطارها.

✓ التحكم السيطرة على النفس سيطروا يتحكم في ردود أفعاله في وضعيات مهنية مقلقة أو عنيفة.

غير أن تحديد الخصائص أو السمات التي يجب أن يتصف بها الفرد حتى يتصرف بكفاءة أمر تعترضه العديد من الصعوبات و على رأسها:¹

✓ صعوبات أساسية: تتمثل في صعوبة وصفها بطريقة عملية بطريقة تتجنب فيها الصياغات كثيرة الغموض سيكون إذن من الضروري إظهارها في ظرف خاص بالمهنة أو الممارسات الوظيفية المتعلقة بها ، و هذا لا يعني تعظيم سلوكيات و تصرفات الأفراد وإنما القيام بإبراز و بيان بعض المزايا المنتظرة في وضعية مهنية خاصة و التي يجب أن يتم تحديدها، و صفها على أساس هذه الأخيرة و تبعا لتغيراتها.

✓ صعوبات ثانوية: تتعلق الصعوبات الثانوية بالوقوع في فخ القائمة اللامتناهية للخصائص المطلوبة للموظف المثالي و المتميز إنها تتطلب إذن انتقاء عدد محدود جدا من الخصائص المزايا ذات خصائص دلالية لتمارس في أوضاع مهنية و التي يتم الاعتماد عليها لتحديد و قياس درجة الكفاءة أو عدم كفاءة الفرد و في هذا الإطار وضع ماك بار *Mac Ber* واحد وعشرين معيارا أو ميزة يجب أن يتميز بها الفرد حتى يكون كفؤ².

وعلى كل تتطلب ممارسة الكفاءة جملة من الموارد موارد غير ملموسة والتي هي موجودة لدى الأفراد كالمعرفة المهارة، التصرفات، و موارد ملموسة موجودة في محيطه و

¹ Le botref, Guy. Ingénieur et évaluation des compétences, 3 édition, éditions d'organisations, France, 2001. p 64

² Tami, A. La gestion des Ressources Humaines et le Knowledge Management: une matière a haut potentiel pour Sonatrach . Sonatrach. la revue ressources humain. Alger. Août 2005. N°7.p 14

تتمثل في : قواعد البيانات، بنوك المعطيات شبكات الاتصال و المعلومات، الأدوات، الأجهزة... الخ.

III. خصائص الكفاءة المهنية:

يمكن أن نحدد خصائص الكفاءة ومميزاتها في العناصر التالية:¹

1. الكفاءة عبارة عن عملية: الكفاءة ليست مجرد ميل، تأهب أو استعداد للتصرف إنما هي عبارة عن عملية "ذلك لأنها تنطوي على مجموعة من الوسائل و الأدوات الخاصة بمعالجة المشاكل" و الحوادث العرضية غير المتوقعة، المستجبات التي لا يمكن أبداً استبعادها، و هذا يتماشى مع المفهوم العام للكفاءة و الذي يشير إلى أنها تتمثل في القدرة على استعمال المهارات ، المعارف في وضعيات جديدة "ملائمة" ضمن حقل مهني فهي إذن تشمل التنظيم ، التخطيط، التحديد القدرة على التكيف ، التنسيق ، الإبداع الابتكار..... الخ فالكفاءة إذن "لا تنحصر لا في الأداء المستهدف و لا في الموارد اللازمة لممارستها فهي تتعدى ذلك إلى الإجراءات و العمليات التي توجه الأداء و على كل يمكننا ببساطة فهم كيف يمكن للكفاءة أن تكون عبارة عن عملية لو تمكنا من الإجابة على سؤال "كيف نبني كفاءة ما ؟ ففهم و تتبع مراحل هذه العملية و الفهم الجيد لها يقدم إمكانية جمع الشروط ، المتطلبات اللازمة و المناسبة الملائمة لتحقيقها كما تساعد أيضا في نزع العوائق التي يمكن أن تعترضها.

2. الكفاءة عبارة عن نظام: ان الكفاءة عبارة عن نظام دمج للمعارف بمعناه الواسع أي المعرفة، المهارات، التصرفات، ..الخ، وإذا حكمنا على الكفاءة بأنها نظام فهذا معناه ان لها:

¹ محمد زيان حمدان: تصميم وتنفيذ برامج التدريب، دار التربية الحديثة، 1990، ص،79.

← **مدخلات:** هي كل الموارد التي تساهم في بناء و ممارسة الكفاءة سواء كانت هذه الموارد ملموسة (تتوفر في المحيط المهني أو التعليمي)، أو غير ملموسة (والموجودة لدى الأفراد كالمعارف، المهارات و التصرفات... إلخ).

← **عمليات التشغيل:** فتقوم على تجنيد هذه الموارد وتنظيمها والتنسيق بينها فالكفاءة عادة ما تعرف على أنها "مجموعة من القدرات المدمجة التي تسمح بفهم الأوضاع المهنية و مواجهتها بما يتلاءم معها" و ذلك عن طريق التوجيه الإجراءات النموذجية، طرق التفكير التي تسمح بالاستدلال، الاستقراء البرهان... إلخ و غيرها من العمليات العقلية التي من شأنها أن تساهم في فهم المعارف المختلفة واعتمادها لبناء معارف جديدة و هي تعمل على ترسيب و تنظيم مكتسبات الحياة المهنية من أجل توقع الظواهر و مواجهتها.

← **مخرجات:** على إثر عمليات التشغيل تظهر المخرجات المتمثلة في النتائج التي تم التوصل إليها و التي تتجلى في نوعية و جودة الأداء و فعالياته فالكفاءة تساهم في تحقيق أداء متميز في وضع مهني معين و يتلاءم هذا الأداء مع ما كان منتظر.

3. تعدد الموارد: معظم التعاريف التي تطرقنا إليها أو التي لم نتطرق قد اتفقت على أن الكفاءة تتطلب جملة من الموارد فبناء الكفاءة لا يتوقف لا على المعارف فقط و لا على المهارات فقط ، إنما الكفاءة تساعد على التصرف أو حل المشاكل المهنية بطريقة مرضية في ظروف خاصة من خلال تجنيد مختلف القدرات و عن طريق إدماجها. و الجدير بالذكر أن نفس الموارد مثلا بإمكانها أن تساهم في بناء كفاءات متعددة و أن كفاءة واحدة قد تساهم في بنائها موارد متعددة " فلو تم الحكم على عاملان أن لهما نفس الكفاءة ، فتحصيلهما لهذه الكفاءة يكون بطرق مختلفة جدا بدرجات خبرة و تكوين متفاوتة".

4. ارتباطها بالنشاط: صحيح أن من خصائص الكفاءة تعددية الموارد لكن هذه الكثرة و الوفرة في الموارد لا تعني شيئا إذ لم تستغل و تستثمر فكثيرين من يملكون معارف علمية ، أو مهارات مهنية ، أو علاقات اجتماعية قوية و لكنهم لا يعرفون كيف يستخدمونها في

أوضاع مهنية فالشخص العالم العارف بخبايا المهنة ليس بالضرورة كفو بها فمن الهفوات الكثيرة التي يمكن أن نقع فيها هي " ربط الكفاءة بالموارد (المعارف ، المهارات ، السلوكيات) في حين أنه لا يكون هناك كفاءة إلا إذا استخدمت في نشاط" فالكفاءة إذن ترتبط بمهمة أو عمل محدد و لكنها بالمقابل يمكن أيضا أن تغطي سلسلة أو مجموعة من النشاطات و الأعمال فامتلاك كفاءة في مجال ما لا يعني أنه لا يمكن للشخص أن تكون له كفاءات في مجالات أخرى. و لهذا غالبا ما يتم ربط الكفاءة بالتصرف ، فملاحظة و مراقبة التصرف الفعلي و مقارنته بالمنتظر يبين مدى الكفاءة في الأداء فكفاءة العامل لا تحدد من مسؤولياته أو مستواه العلمي سلطاته إنما تحدد انطلاقا من أعماله و نشاطاته و النتائج المترتبة عليها ذلك لأن " الكفاءة ليست النشاط إنما ما ينتظر من النشاط".

و في هذا الإطار يعرف غراب دو نوت **Garp de Nautes** الكفاءة على أنها جودة افتراضية ، وإلى جانب ذلك هي القدرة ثابتة داخلية و التي ليست لها قيمة إلا لأنها يمكن أن تتجلى ، تظهر في تطبيق أو ممارسة بمستوى معين... الخ.

5. التناسق والترابط: ان من خصائص الكفاءة تعددية الموارد غير أن وجود هذه الموارد و توفرها لا يكفي وحدة لبناء الكفاءة خاصة و نحن نعلم أن البناء المتين يحتاج لدعائم و روابط لتثبيت هذه الدعائم و على هذا الأساس يمكننا أن نقول بأن الكفاءة تحتاج إلى "تجنيد في نشاط ما عدد معين من الموارد الشخصية (المعارف المهارات، التصرفات) و ربطها بطريقة خاصة و تدعم هذه الموارد بتجنيد موارد المحيط".

فالكفاءة إذن بناء ناتج عن التنسيق الملائم بين الموارد التي إما تكون مرتبطة بالأفراد أو البيئة المحيطة من جهة و بين النشاطات و الممارسات الوظيفية من جهة ثانية و الأداء الذي يشكل نتائج ممارسة الأعمال.

و لهذا لا يمكن التصرف بكفاءة من خلال تقطيع الموارد التي تتطلبها، فهي ليست بالعمل التشريحي إنما هي عبارة عن نظام أو تنظيم مهيكلي يضم عناصر مختلفة بطريقة

متناسقة وهذا التعريف يشير إلى أن الكفاءة تنظيم مهيكّل يجمع عناصر مختلفة و التي تتمثل في موارد التي يتم استغلالها في بناء الكفاءة بحيث تكون هذه العناصر مترابطة فيما بينها و هذا الترابط لا بد أن يكون ديناميكي كل عنصر له تأثير على العنصر الذي يرتبط به حيث أن سميات هذا الأخير من الممكن أن تتغير نتيجة التغيرات التي تحدث على العنصر الأول.

و القدرة على التنسيق هي كفاءة شخص في بناء كفاءات تتلاءم مع الظروف الذي يوجد فيه و على هذا فالقدرة على التنسيق هي في حد ذاتها كفاءة تفرض توفر القدرات العقلية التي تساعد على التفكير و الاستفادة من المعارف المكتسبة من أجل تطوير معارف جديدة أو خلق إستراتيجية معرفية كما أن الخبرة تتطلب قدرة تنسيق كبيرة جدا التي تجعل من مالكاها " رجل المواقف " قادرا- بالمعنى الإيجابي للكلمة- على الارتجال بمعنى التنسيق فوري . و لكن الإجراءات المستخدمة في القدرة على التنسيق على درجة من التعقيد الغريب ، فهي خارج إطار الرؤية و لا تتعلق ببرنامج تسلسلي لا يمكننا إلا التصرف على الأسس التي تلاؤمها. ولا تتوقف مزايا الكفاءة عند العناصر التي ذكرناها آنفا بل أنها عديدة لدرجة يصعب علينا حصرها و ذكرها في هذا المجال لذلك ارتأينا أن نشير إلى البعض منها باختصار:¹

← للكفاءة غاية ومقصد: فالمرء يكون كفاء في مهمة مثلا إصلاح عطب ملقم كهربائي لماركة معينة من الآلات الكهربائية أو إصلاح كل الآلات الكهرومنزلية فهي معارف علمية وظيفية لأنها تستخدم لغرض تحقيق هدف ما.

← انها تتشكل في النشاط: من خلال العلاقة مع محيط العمل كالذي يقدم بعض المتطلبات و الوسائل التي تتكيف أولا مع الأهداف المسطرة.

¹ كمال عبد الحميد: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص.125.

- ← انها مكتسبة: لا أحد يكون كفاء بالفطرة إنها تتعلق بعمليات التي تنشأ من خلال التعليم، أوضاع و ظروف العمل.
- ← انها محتملة ظرفية: خاضعة لشروط التي نبني فيها مع العلم أن كل الأوضاع هي (من خلال هيكلها) قواعد للدور الذي تمارسه و هذا يمكن أن يكون أكثر تحديدا من المميزات الفردية.
- ← الكفاءة ضمنية وصريحة: يصبح المرء كفاء من خلال اكتساب الكفاءة عن طريق التعليم في المدارس أو في أماكن العمل من خلال التعليمات أم النشاط نفسه بعض الكفاءات تكون خاصة بالأفراد و التي لا يمكنهم التعبير عنها الا عندما يتم تجنيدها في تنفيذ مهمة ما، و هنا نحن نتحدث عن الكفاءة الضمنية.
- ← لها ميزة الافتراضية: الكفاءة هي مفهوم مجرد لا يمكن ملاحظتها الا من خلال مظاهرها أنها تبدو انطلاقا من النشاط الممارس فعليا و على هذا يمكننا القول بأن الكفاءة مرتبطة بالسلوكات و الإنجازات التي تعد المؤشرات الملموسة التي تسمح بملاحظتها و تقييمها.

IV. أنواع الكفاءة المهنية:

- إن أنواع الكفاءة المهنية عديدة مثل تعدد خصائصها وصفاتها الكفاءة الأمر الذي ساهم و بشكل كبير في وجود تقسيمات كثيرة للكفاءة و لقد اعتمد العلماء في تصنيف الكفاءة على عدة أسس و معايير نذكر منها:¹
- ← الكفاءة العامة: يستخدم مصطلح الكفاءة العامة في العديد من الميادين و المجالات للدلالة على مجموع المعارف العامة و المهارات و السلوكات اللازمة لأداء الأعمال و النشاطات أي كان نوعها أو مجالها و لقد عرفت راشيل بيليزل *Rachel*

¹ زيدان محمد مصطفى: الكفايات الإنتاجية للمدرس، دار الشروق، جدة، السعودية، 2002، ص. 105-106-107.

Bélisle على أنها "مجموع القدرات التي تمنح صفة التمييز للشخصية أكثر منها لوظيفة يعينها فالكفاءة العامة تتطور في النشاط و تتقدم على إثر مختلف التجارب التي يختبرها الأشخاص في حياتهم و نتيجة لأوضاع و أحوال العمل المختلفة فالكفاءة العامة هي إذن كفاءات متغيرة من حالة إلى أخرى.

و من خلال هذا التعريف يتأكد لنا بأن الكفاءة العامة تمتاز بأنها كفاءات شاملة لا تقتصر لا على مجال محدد و لا على مهنة بعينها بل أنها تفيد في إنجاز و تحقيق العديد من الأعمال و الوظائف و عادة ما يتم الحصول على هذا النوع من الكفاءات من خلال ممارسة وظائف أو مهام معينة مما يكسبه بعض المعارف القاعدية الأساسية التي تمكنه من أداء الأعمال التي يكلف بها و لهذا يؤكد العديد من الباحثين على أن الكفاءة العامة "تكتشف وتعرف و تتطور في إطار العمل إنها نتيجة التنظيم الأمثل لموارد الأفراد المختلفة في ظروف العمل المتغيرة من أجل تحقيق النتائج المنتظرة".

و لهذا يمكن أن نصف الكفاءات العامة بأنها كفاءات النشاط أو التصرفات التي يتم ملاحظتها و تقييمها على أرض الواقع و التي تمارس في العديد من النشاطات لهذا تعتبر الكفاءة العامة بمثابة الكفاءة اللازمة لتحقيق إستراتيجية المؤسسة و بلوغ أهداف الشركاء ، فهي تتعلق بكفاءة التصرفات العامة الضرورية لكل الوظائف و الأدوار و لهذا فتوفرها ضروري جدا خاصة في الظروف الاقتصادية الحالية التي تحتم على العامل أن يكون متعدد التخصصات.

← **الكفاءة الخاصة:** و التي يطلق عليها أيضا الكفاءة النوعية و ذلك لارتباطها بنوع محدد من المهام و هي خاصة لأنها تتعلق بمجال معرفي أو مهاري أو وجداني معين و بذلك فهي تختلف إذن عن الكفاءة العامة. و لقد عرفت راشيل بيليزل الكفاءة الخاصة على أنها " مجموعة القدرات التي تمتاز بها وظيفة عن منصب عمل ، عن نشاط معين و تتطور الكفاءة الخاصة غالبا من خلال التعليم النظامي أو غير النظامي و ترى من خلال التجربة

و الكفاءات الخاصة هي كفاءات يصعب نقلها من وظيفة عمل إلى أخرى" والكفاءة الخاصة نوعان:

✓ **الكفاءة الخاصة بالمستوى:** يحتاج اعتلاء مناصب المسؤولية و ممارسة السلطة إلى نوع خاص من الكفاءات التي تساعد في أداء المهام بفعالية فكفاءة المستوى إذن تتعلق بالكفاءات المرتبطة ببعض المجموعات أو المستويات الوظيفية مثل الكفاءات الضرورية و المهمة بالنسبة لكل مديري المؤسسة هذه الكفاءات من شأنها مساعدة هؤلاء في التسيير الجيد و الإدارة الحسنة للمصالح ، المديریات ، الإدارات التي يشرفون عليها.

✓ **الكفاءة الخاصة بالمهنة:** إنها تتعلق بالكفاءات الضرورية من أجل الأداء الجيد لدور أو وظيفة مهنية محددة، فهي تركيبة من المعارف و المهارات و الخبرة و التصرفات التي تمارس في إطار محدد و يتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني و الذي يعطي لها صفة القبول و من تم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها و تقويمها و قبولها و تطويرها وتتمثل الكفاءات الخاصة بممارسة مهنة ما.

✓ **الكفاءة الخاصة بالتقنية:** كل ممارسة لمهنة ما تعتمد على التحكم و السيطرة على تقنياتها التي تتلاءم مع كل وظيفة فهي خاصة بكل مهنة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة (التي تنتمي إلى عائلة واحدة) فالأكيد أنه يجب أن يتحكم العمال التنفيذيين في مجال التنقيب عن المحروقات مثلا في كل التقنيات الخاصة بممارسة هذه الوظيفة حتى يتمكنوا من النجاح في تأدية مهامهم . و تنقسم الكفاءات التقنية إلى ثلاثة أقسام: أولها المعارف الوظيفية النظرية وثانيها الإجراءات ، القواعد ، المعايير ، المناهج و الوسائل، وثالثها المهارات المرتبطة بالخبرة.

✓ **الكفاءة التنظيمية:** و هي تلك التي تدعم إنتاجية الأفراد و الجماعات و نحسن من استغلال و استثمار أوقات العمل و هي المرجع المعتمد في تنظيم و تقسيم الوقت، الحيز

سبل تدفق المعلومات إنها ترجع إلى بعدين و هما :التنظيم الذاتي و التنظيم الإداري لعمل الشركاء.

✓الكفاءة العلائقية والاجتماعية: تتمثل في القدرات الخاصة بالاتصال الشفهي أو المكتوب، السمعى...الخ و القدرات المتعلقة بإقامة علاقات مع الزبائن الممولين(التفاوض ، الإعلان) و الكفاءات الإدارية.

✓كفاءة التكيف: تسمح هذه الكفاءات من مسايرة الأوضاع المتغيرة غير المنتظرة و طارئة و تتمثل هذه الكفاءات في: الكفاءات اللازمة للتكيف مع البيئة المتغيرة، والكفاءات اللازمة للتكيف مع التطورات الحاصلة في وظيفة ما، والكفاءات اللازمة للتكيف و القيام بتطوير أساليب العمل.

IV. أهمية الكفاءة المهنية:

أصبحت الكفاءة المهنية تحظى بأهمية وألوية كبيرة على جميع مستويات المؤسسة وذلك بداية بالمستوى الفردي ثم الجماعي ثم على مستوى إدارة الموارد البشرية والمؤسسة بشكل عام، وهي كالتالي:¹

1.أهمية الكفاءة المهنية على مستوى الفرد:

يعتبر عنصر الكفاءة بمثابة الورقة الرابحة للفرد، ففي ظل التحديات الجديدة التي يفرزها العالم الجديد الذي يتميز بالصعوبة وعدم التأكد وبيئة العمل المتسارعة التغير أصبحت الكفاءة تشكل أهمية كبرى بالنسبة للفرد للأسباب التالية:

✓زيادة خطر فقدان الوظيفة أو المنصب سواء بالنقل أو بالتسريح نظرا لمتطلبات المنافسة التي توجب ذلك.

¹ بن فرحات مولاي لحسن: ادارات الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، قسم الحقوق، 2011، ص.58-59-60-61.

✓ في حال امتلاك الفرد كفاءة معينة على نحو جيد فإن ذلك سيعزز من فرصة الحصول على مكان في سوق العمل يتناسب مع طموحه.

✓ أمام تضخم *inflation des diplômes* وبالرغم من أهمية المعرفة والشهادات المحصلة عن طريق الدراسات الجامعية فإنها لا توهي بأنها تحقق ميزة تنافسية فإن هذا السبب له شقين الأول يقلص من حظوظ الأفراد في الحصول على عمل، والثاني يحفز الأفراد أكثر نحو تنمية واستغلال الكفاءة المهنية للحصول على المكانة المطلوبة.

✓ وفي داخل المؤسسة فإن الأفراد لا يمكنهم تحسين وضعيتهم، إلا بامتلاكهم لعنصر التأهيل *Qualification* وهذا الأخير لا يتأتى إلا بإعطاء عنصر الكفاءة أهمية كبرى.

2. أهمية الكفاءة المهنية على المستوى الجماعي:

تلعب الكفاءة على المستوى الجماعي دورا هاما خاصة بما تعلق بفعالية التسيير للمؤسسة والسير الحسن لنشاطات، كما يمكن أن تكون للكفاءة أهمية فيها على هذا المستوى:

✓ تساهم فعالية هذه الكفاءة في حل بعض الصراعات والتراعات بين الأفراد دون اللجوء للسلطة أو للمدير، فهي تساعد على التفاهم الجيد بين الأفراد وتزرع فيهم روح التعاون والتعاقد الكفيل بتجنب جميع هذه التراعات وذلك لخدمة أهداف المؤسسة.

✓ كما هو معلوم فإن الكفاءة لا ترتبط بفرد واحد فقط، فالعمل الناجح داخل المؤسسة يقوم على أساس التعاون والتعاقد بين الأفراد وهي تضمن بذلك إقامة الاعتمادية علاقات التأثير المتبادل ما بين الكفاءات المتكاملة التي تنتج عنها في النهاية نتائج أحسن بكثير من تلك التي يحققها الفرد لوحده.

✓ تلعب الكفاءة البشرية دورا هاما في تنمية العمل الجماعي في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة وتعتبر هذه الكفاءات بمثابة العامل الفيصل للعمل في عصر المعرفة والمعلومات إذ يتطلب هذا الأخير ضرورة التعامل بالشبكات ما بين الأفراد لضمان السرعة والمصداقية.

✓ أمام تعقد الأوضاع والحالات المهنية وإدارتها، كان ولا بد من ضبط سيرها وحركتها وذلك بضمان (الجودة، الأمن، الإنتاجية، البيئة،... الخ) وأمام الكم الهائل المتدفق من المعلومات والبيانات على المؤسسة من داخل وخارجها أصبح من الضروري وضع حل للتمكن من فرز وتحليل وصياغة هذه المعلومات في شكل معلومات مفيدة تخدم أهداف المؤسسة، وذلك لن يتأتى إلا بالعمل الجماعي للفرق حيث بدأت بعض المؤسسات بتخصيص عمال خاصين بإدارة هذه المعلومات وصياغتها، ولخدمة هذه العملية .لابد من إعطاء أهمية بالغة لعنصر الكفاءة خاصة وبكل أنواعها نظرا للدور الذي تقوم به في اختصار وتخفيض التكاليف وضمان نجاعة العمل والسير الحسن لظروف العمل.

✓ نظرا للتطور السريع في المفاهيم والدراسات والنتائج فقد ظهرت بعض الحاجات الجديدة للمنظمة وذلك مما فرضه الاقتصاد الجديد ومجتمع المعلومات حيث أصبحت بعض المؤسسات تعتمد نظام شبكة الكفاءات المكونة من مجموع الكفاءات الفردية حيث كل فرد يساهم في إثراء هذه الشبكة مما يسهل حل المشاكل المتعلقة بالإنتاج أو التنظيم.

3. أهمية الكفاءة المهنية على مستوى إدارة الموارد البشرية:

تتلخص أهمية الكفاءة على مستوى إدارة الموارد البشرية في النقاط التالية:

✓ تطور الاتجاهات الجديدة في إدارة الموارد البشرية نحو الاهتمام بعنصرين هامين.

✓ الانتقال من التركيز على كفاءة الفرد الواحد إلى التركيز على كفاءة الفريق.

✓ تغيير الاتجاهات من الاعتماد على التخصص إلى مبدأ الكفاءات المتعددة في جميع الوظائف.

✓ تغيير أنماط التوظيف وإدارة الأفراد من مجرد عمال دائمين إلى توظيف أفراد ذوي كفاءات

قد يكونوا دائمين أو موسميين أو حتى متقاعدین شركاء أو الخ.

✓ احتلت الكفاءة مكانة هامة في إدارة الموارد البشرية حيث أصبحت تركز في إدارتها على الكفاءة وليس على الفرد أو المنصب، حيث فرضت التحديات العالمية والسوقية على هذه الإدارة ثقافة (توظيف واستقطاب جديدة تتمثل في ثقافة البحث عن كفاءات بدل الأفراد).
 ✓ تعتمد إدارة الموارد البشرية في كثير من الأحيان في تحرير وتنظيم أعمالها مثل الأجور، العطل، إعداد تقارير الترقية، المسار المهني،... الخ، كل أعمالها أصبحت قائمة على التكنولوجيا الجديدة، حتى التوظيف أصبح يتم عبر الانترنت مما فرض على إدارة الموارد البشرية إعطاء أهمية كبرى للكفاءات لغرض سد ذلك الاحتياج الدائم والمتزايد للعمل.
 ✓ في سبيل مواجهة تحديات الاقتصاد الجديد تحتاج إدارة الموارد البشرية إلى التعامل مع التقنيات المعلوماتية كما ذكرنا سابقا في جميع مراحلها ولن يتأتى ذلك إلا بنشر وتعميق استخدام تقنيات المعلومات في مختلف الآلات والوظائف عن طريق استحداث وتطوير منظم للتعليم والتدريس يتصف بالسرعة والديناميكية وتوفير فرص التزويد الدائم والمتجدد بالمعلومات والكفاءات.

4. أهمية الكفاءة المهنية على مستوى المنظمة:

تحتل كفاءات الافراد المهنية عنصرا هاما في الاعتبارات التي تصنفها المؤسسة والتي تسمح لها بتحقيق مستوى أعلى من النجاح في الأداء الكلي من خلال كفاءات أفرادها فهذه الأخيرة تحتل حيزا هاما:

✓ في مجال وضع الإستراتيجية أصبحت عملية تنمية الكفاءات من الأولويات التي تقوم عليها الرؤية الإستراتيجية للمؤسسة، حيث أصبحت في كثير من الأحيان هي المحددة والمتحكمة في كل عمليات الإدارة.

✓ تشكل كفاءات الأفراد احد أهم الموارد الأساسية والإستراتيجية للمؤسسة كما يراه Barney فمن بين الموارد التالية: رأس المال المادي والبشري والتنظيمي.

✓ وهو ما ذهب إليه كل من G.Hamel, C.K Prahalad بأن كفاءات الأفراد هي عنصر أساسي في إستراتيجية المؤسسة حيث تنعكس هذه الأهمية دعم الميزة التنافسية التي تكسبها المؤسسة والتي تميزها على باقي المنافسين.

✓ التفكير في التحديث المستمر للكفاءات في المؤسسة (خاصة الكفاءات المهنية الفردية) حيث اعتبرت هذه الأخيرة بمثابة نقطة الانطلاق لإحداث الفرق بينها وبين المنافسين.

✓ تعتبر كفاءات الأفراد المهنية بمثابة المنقذ الرئيسي للمؤسسة في حالة مواجهتها للتحديات الواقع الجديد الذي أوجدته ظروف العولمة والتطورات التقنية، حيث أصبحت المؤسسة تعتمد على المعرفة عموماً والكفاءة خصوصاً وأعطتها حرية أكبر للعمل دون التدخل المباشر للاستفادة من مزايا الابتكار والإبداع، والشيء الذي دفع بالمؤسسة لذلك هو قناعتها المطلقة بأن رأس مالها الحقيقي ومصدرها الأساسي في خلاق القيمة يتمثل في كفاءة.

✓ أصبح الاستثمار في الموارد الإنسانية للمنظمة (بشرط أن يمس الاحتياجات الأساسية خاصة في مجال الكفاءات يدر بعوائد معتبرة، سواء عوائد ملموسة (أرباح، إنتاجية جيد،... الخ) أو عوائد غير ملموسة (رضا العملاء، ضمان الولاء والعلاقات الجيدة مع العملاء)، لذا فإن المؤسسة تولي اهتماماً بالغاً بالاستثمار في هذا المجال خاصة وأن السياق بينها وبين المنافسين يتمحور حول هذه النقطة.

✓ يتوفر الأفراد العاملين على مجموعة موارد شخصية (معارف، مهارات... الخ) وموارد بيئية قد تكون متاحة لهم، لكن جهل هؤلاء وعدم درايتهم وإدراكهم بكيفية التوفيق والتحريك لهذه الموارد لن يعود على المؤسسة بأدنى فائدة، لذا فمن مصلحة - بل من الضروري - أن تقوم هذه الأخيرة بوضع عامل الكفاءة ضمن أولوياتها باعتبارها السبيل الوحيد أمامها لاستغلال موارد أفرادها عوض تعرضها للتلاشي والاختفاء مع مرور الوقت، إذ وكما هو معلوم أن هذه الموارد إذا لم تستغل وتنمى بصورة مستمرة فسوف تختفي وذلك ما يطلق عليه "الكفاءة الميتة".

✓ إن كفاءة المؤسسات أصبحت ترتبط أكثر بالقدرات الجماعية وما يترتب عليها من تعاضدية تزيد من فعاليتها، ولا ترتبط فقط بالوسائل والهيكل، كما كان سائدا في مراحل سابق، وقوة المؤسسة لا تكمن في وسائلها وتجهيزاتها، بل تتجسد في مواردها البشرية وكادرها الفني والتسييري وخصوصا قدرته على التواصل والعمل ضمن فريق عمل واضح جدا، إن الوسائل الجديدة والشبكات تساهم في قدر كبير في بناء التنظيم، بما يحقق التطور والتعلم عن طريق فرق العمل الافتراضية وقواعد المعطيات التي تحقق المرونة والاستقلالية وتقاسم السلطة داخل المؤسسة.

VI. نظريات الكفاءة المهنية:

1. الكفاءة من منظور الإدارة العلمية:

نشأت حركة الإدارة العلمية وتطورت في الولايات المتحدة في الفترة بين 1900-1920 وقد شكل انخفاض الإنتاجية الصناعية أهم الأسباب التي دعت "فريدريك تايلور" إلى التفكير في تقديم نظرية للتنظيم تساعد على تحديد المتغيرات التي تحكم السلوك التنظيمي (الكفاءة في هذه الحالة) , ويمكن الاستناد إليها في تقديم الحلول لمشكلة الإنتاجية، وتقوم فلسفة الإدارة العلمية على أربعة مبادئ رئيسية هي :

- ✓ استخدام الأسلوب العلمي في الوصول إلى حلول للمشاكل الإدارية واتخاذ القرارات.
- ✓ اختيار الآلات والمواد والعمال بطريقة علمية سليمة.
- ✓ بعد اختيار العامل المناسب يعهد إليه بأداء عمل محدد على أن توفر له الإدارة التعليمات والإرشادات فيما يتعلق بكيفية الأداء الأمثل للعمل.
- ✓ يجب أن يكون هناك تعاون كامل بين الإدارة والعمال وان يعاد توزيع العمل بينهم على أساس تولي الإدارة مهام التخطيط والتنظيم والرقابة وتولي العمال مهام التنفيذ.

وقد ركزت نظرية الإدارة العلمية على مبدأ التخصص وتقسيم العمل , حيث يعهد إلى كل عامل بعمل محدد ويتم تدريبه على أفضل طريقة لأدائه، ومن ناحية أخرى فقد ركز " تايلور " على دراسة الإنسان باعتباره ملحقا لآلته أو تابعا لها في أداء الأعمال الإنتاجية والروتينية , وعلى هذا فقد كان الهدف من دراسة الوقت والحركة هو تحويل آلة متعددة الأغراض الإنسان إلى آلة متخصصة على درجة عالية من الكفاءة .¹

ولقد كان اهتمام نظرية الإدارة العلمية متوجه أيضا إلى اكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج , فبرغم من وجود أفراد في هذا التنظيم إلا أن نظرية الإدارة العلمية تغفل أهميتهم ولا تعتبرهم من المتغيرات المؤثرة على السلوك التنظيمي , كما ان الكفاءة تميل إلى الارتفاع وذلك بتجزئة أي عملية إلى عناصرها الأساسية وتلك الأجزاء من العمل يمكن تدريب الأفراد على القيام بها بطريقة مثلى تعتبر أحسن وسيلة للأداء , ومن ثم تزداد خبرتهم وكفاءتهم في العمل وكذلك يمكن تحديد المسؤولية عن كل جزء من أجزاء العمل.

2. الكفاءة من منظور مدرسة مبادئ الإدارة (التقسيم الإداري):

تتمثل هذه النظرية في أعمال كل من هنري فايول "H.Fayol" جليليك Gulick " وبيرويك "Urwick" وغيرهم من اللذين ركزوا تحليلاتهم حول الأسس العلمية والعملية الإدارية داخل التنظيمات وطبيعة مبدأ تقسيم العمل كخاصية هامة داخل المجال العلمي التنظيمي .²

وقد كانت المشكلة الأساس التي اهتمت بها نظرية التقسيم الإداري هي انه اخذ في الاعتبار أن التنظيم هدفا معينا يسعى للوصول إليه , ومن الممكن تحديد وحدات العمل الضرورية لتحقيق هذا الهدف وتتضمن تلك الأعمال عادة أنشطة مختلفة في مجالات الإنتاج والخدمات , كذلك تنطوي تلك الأعمال على أنشطة رقابية وإدارية تهدف إلى التنسيق بين وحدات العمل المختلفة وتأتي بعد ذلك عملية تجميع تلك الوحدات من العمل في وظائف , ثم

¹ علي السلمي : تطوير الفكر التنظيمي , دار غريب , القاهرة , ص 67 .

² عبد الله محمد عبد الرحمان : علم اجتماع التنظيم , دار المعرفة الجامعية , 2003, ص 307

تركيب الوظائف في وحدات إدارية صغيرة وتجميع الوحدات الإدارية الصغيرة في وحدات إدارية أكبر ، وهكذا إلى ان تصل بالتنظيم إلى عدد من الإدارة العليا أو الرئيسية، فالمعيار الأساس الذي تستخدمه نظرية التقسيم الإداري هو أن تتم عمليات التنظيم تلك بشكل يجعل نفقات العمل والأداء اقل ما يمكن.

مما سبق يتضح أن نظرية التقسيم الإداري تركز على عملية تقسيم التنظيم إلى إدارات ، وبالتالي فهي تهتم بعنصري التخصص والتكوين الهيكلي التنظيمي ، ولا يزال هدف الكفاءة هو ما تسعى نظرية التقسيم الإداري إلى تحقيقه ، ولكن تركيز النظرية هو على أساليب ووسائل تحقيق الكفاءة ، وفي هذا الصدد تحدد هذه النظرية عدد من المبادئ التي يجب إتباعها مثل مبادئ وحدة الأمر ، وتحديد نطاق الإشراف ، وتعادل السلطة والمسؤولية ، وغير ذلك من المبادئ التنظيم التقليدية.

3. الكفاءة من منظور مدرسة العلاقات الإنسانية:

ظهرت حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل لحركة الإدارة العلمية وإهمالها لدور العمل الإنساني في تحليل التنظيمات فلقد ركزت هذه المدرسة بصورة أكثر اهتماما على موضوعات علم النفس الصناعي لإدخال التطورات والتعديلات عليها ولتقييم الثورة الآلية عموما ، كما أشار للعديد من الانتقادات لحركة الإدارة العلمية والتقسيم الإداري وأساليب تحليلاتها .

ولقد تطورت حركة العلاقات الإنسانية من خلال الإطار الامبريقي ، ومن خلال الإطار العلمي أيضا ، حيث استخدمت الأساليب المنهجية لفروع علم الاجتماع المختلفة كما ساعدها في ذلك الموضوع والقضايا التي أهملت من النظريات السابقة ، فكانت بمثابة البداية الحقيقية لدخول علم النفس في التنظيم الصناعي وملائمة التغيرات التي طرأت عليه .¹

ويعتبر التون مايو الممثل لهذا الاتجاه في التفكير التنظيمي حيث أسهمت الدراسات التي قام بها في مصانع شركة ويسترن ليكتريك (مصانع هوثورن) على لفت الأنظار إلى دور

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان : مرجع نفسه ، ص 308-309

العلاقات الإنسانية وأهميتها في السلوك التنظيمي كذلك يرتبط بمدرسة العلاقات الإنسانية "كيرت ليفين" بدراساته في مجال الجماعات الصغيرة وديناميكية الجماعات.

وقد اكتشف "التون مايو" وزملائه أن¹:

✓ كمية العمل التي يؤديها العامل (وبالتالي مستوى الكفاءة والرشد على مستوى التنظيم) لا تتحدد لطاقته الفسيولوجية وإنما تتحدد تبعاً لطاقته الاجتماعية .

✓ إن المكافآت والحوافز غير الاقتصادية تقوم بدور رئيس في تحفيز الأفراد وشعورهم برضا
✓ إن التخصص الدقيق في الأعمال ليس بضرورة هو أهم من أشكال التنظيم كفاءة وأعمالها
من حيث الإنتاجية

✓ إن العمال لا يسلكون ويجابهون الإدارة وسياساتها كأفراد وإنما يسلكون باعتبارهم أعضاء في جماعات

ومن خلال مقارنتنا لكل من نظرية الإدارة العلمية ونظرية العلاقات الإنسانية يتضح لنا أن نظرية الإدارة العلمية قد ركزت على الجانب المادي ، والعلاقات الإنسانية ركزت على الجوانب المعنوية والنفسية الاجتماعية لرفع من كفاءة العاملين.

¹ علي السلمي: تطوير الفكر التنظيمي ، دار غريب ، القاهرة ، ص 97-98

خلاصة:

تطرقنا من خلال هذا الفصل الثالث لعرض ماهية الكفاءة المهنية ، حيث أبرزنا مفهوم الكفاءة المهنية من خلال عرض أهم التعاريف المعجمية والاصطلاحية لهذا المصطلح حيث أجمعت أغلب الآراء على مفهوم مركب، لهذا تطرقنا بعدها الى موارد الكفاءة أو مكوناتها، كما تناولنا أنواع الكفاءات، و أهميتها على كامل مستويات، وذلك بداية من المستوى الفردي، ثم الجماعي، دون أن ننسى أهميتها على مستوى إدارة الموارد البشرية و المنظمة ككل.

وقد بين العرض النظري للكفاءة المهنية أنها تعكس انجاز العامل لمهامه باستخدام مختلف الموارد مثل المعارف والمهارات، وعلى أساس هاته الموارد تتشكل مختلف الكفاءات لدى الفرد، ونظرا للقيمة التي تضيفها هاته الكفاءات على جميع المستويات أصبح من الرهانات استثمار هاته الكفاءات التي يمتلكها العمال وتنميتها لا سيما بعد أن وجد عامل اليوم نفسه مطالب بتحقيق أعلى درجة من التكيف مع تطور مهنته وأساليب العمل التي بدورها تطورت بفعل تطور نظريات الكفاءة الي ذكرت.

وختاما لما سبق ذكره يمكن القول أن تنمية الكفاءة المهنية لدى العامل من شأنه أن يطور ويرفع من مستوى أدائه، ولتنمية الكفاءة المهنية يتوجب التركيز على تلقين العامل مختلف الموارد التي سبق وذكرناها لكي يكون العامل قادرا ومتمكنا ومؤثرا في مهنته.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

I - مجالات الدراسة:

1. المجال الجغرافي
2. المجال الزمني
3. المجال البشري

II - المنهج والأدوات المستخدمة:

1. المنهج المتبع في الدراسة
2. أدوات جمع البيانات

III - عينة الدراسة وخصائصه

خلاصة

تمهيد:

تشكل الدراسة المنهجية جزءا هاما من اختيار المعلومات الموجودة في الاطار المنهجي وللوصول الى الحقائق المتعلقة بمجتمع الدراسة، فالميدان هو الجزء الذي يتم فيه التأكد من صحة أو خطأ الفروض التي صيغت وكانت منطلقا للبحث، ومن أجل ربط الظاهرة المدروسة بالواقع الملموس وبعد الالمام بجوانبها النظرية واكتمالها لا بد من وضع اطار منهجي يمكننا من السير وفقه خلال عملنا الميداني.

1. مجالات الدراسة:

تتصب الدراسة الميدانية على تحليل واقع الميدان الذي يجري فيه البحث، وبما أن أي دراسة ميدانية تتطلب تحديد مجالات مختلفة من مجال مكاني وزماني، فهي في دراستنا كالتالي:

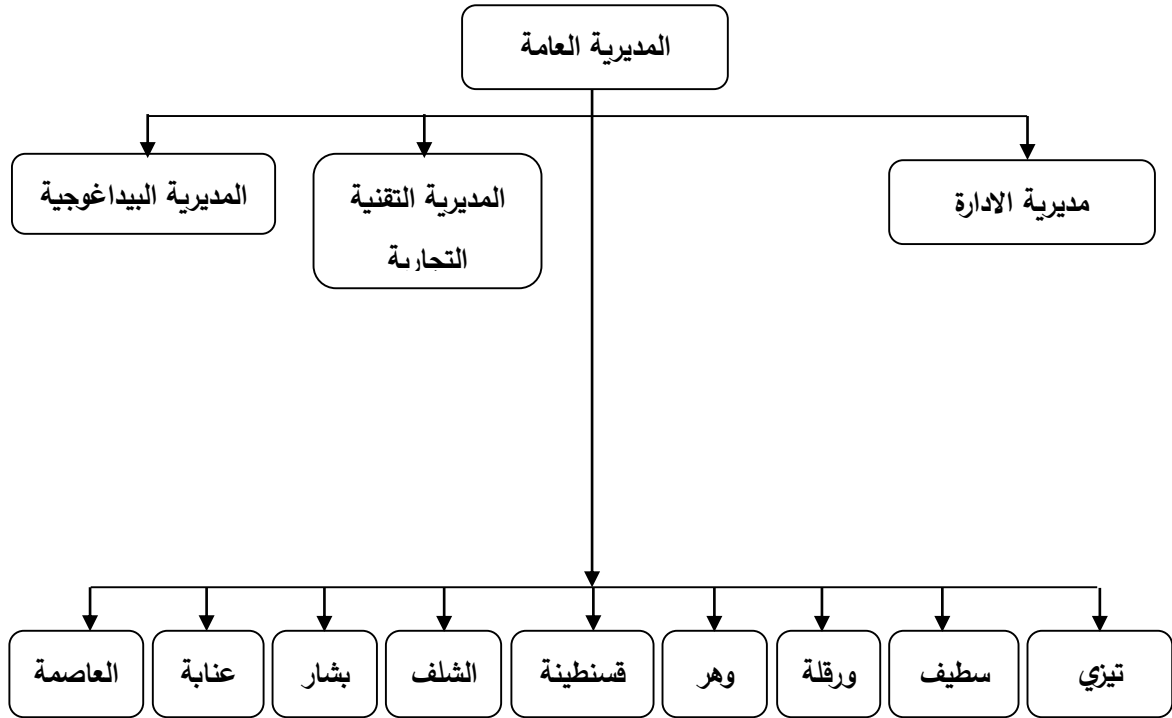
1. المجال الجغرافي: ويقصد بالمجال الجغرافي البيئة أو النطاق المكاني لاجراء البحث الميداني وهو بالتحديد في هذه الدراسة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد لولاية المسيلة. وقد أنشئ المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد بالجزائر في 06 أكتوبر 1990 أي بعد إصلاحات كبرى شهدتها الدولة الجزائرية، نشأ المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-298 المرتبط بإعادة هيكلة و تسمية المركز الوطني للتعليم المهني بالمراسلة، وقد دخل العمل رسمياً بعد تاريخ إنشاءه المذكور سلفاً، وقد كان يسمى في قبل 06 أكتوبر 1990 المركز الوطني للتعليم المهني بالمراسلة اذ تم تغيير اسمه وتعديل مهامه وإعادة هيكلته ليضم 9 مديريات جهوية تتوزع على بعض ولايات الوطن حيث أن كل مديرية جهوية لها فروع بالنطاق المكاني الذي تنشط فيه قصد تغطية جل أرجاء الوطن، والمركز الوطني للتعليم المهني عن بعد فرع المسيلة تابع إلى المديرية لولاية سطيف و التي بدورها تتبع إلى المديرية العامة في العاصمة الجزائر .

كما يقع ميدان الدراسة فرع المسيلة للمركز الوطني للتعليم المهني عن بعد بالضبط في حي 206 يحدها جنوباً: المجلس القضائي الجديد، وشرقاً: عمارات، وشمالاً، عمارات وملعب الشهيد أحمد خليفة، وغرباً: طريق بلدي.

ويمنح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد تكوينات مهنية بوضع الدعائم والدروس على موقع الويب أو إرسالها إلى مقر الإقامة، كما تتمثل مهام مركز التعليم المهني عن بعد حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-298 فيما يأتي:

- ← ضمان التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات التي تحضر للامتحانات والمسابقات التي تنظمها المؤسسات العمومية للتكوين المهني.
 - ← إعداد البرامج المقررة وفق الوثائق البيداغوجية والأدوات التعليمية الملائمة اللازمة لأنماط التكوين المقامة.
 - ← تقويم عمل المتعلمين عن طريق إجراء رقابة منظمة لمعلوماتهم.
 - ← تكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات ويسلم الشهادات المتصلة بذلك.
 - ← مساعدة الهيئات العمومية والمؤسسات وفق التنظيم المعمول به في تحسين المستوى وتجديد المعلومات.
 - ← انجاز أعمال الدراسات والبحث والتجريب المرتبطة بهدفه.
 - ← تحسين الأداء التربوي عن طريق منظومات حديثة للتعليم بالمراسلة.
 - ← القيام بكل الأعمال من أجل ترقية وتسويق منتجات التكوين بالمراسلة.
 - ← تطوير المبادلات مع مراكز التكوين الوطنية والأجنبية والمنظمات الدولية المتخصصة قصد تحسين نتائج منظومة التكوين.
 - ← تنظيم الملتقيات والتجمعات المرتبطة بميدان عمله.
 - ← إصدار الوثائق والدعائم التربوية المتصلة بمهمته ويتولى تسويقها.
 - ← ضمان تسجيل المتعلمين في الامتحانات.
- و بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 90-298 أصبح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري مستقلة ماليا، كما تغير الهيكل التنظيمي له كما هو موضح من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 01: الهيكل التنظيمي للمركز الوطني للتعليم المهني عن بعد



المصدر: موقع الويب لمركز التعليم المهني عن بعد

2. المجال الزمني: يقصد بالمجال الزمني الفترة التي نزل فيها الباحث الى الميدان، والمعروف أن هذه الفترة تتوقف على نوعية الدراسة وأهدافها وعليه فقد استغرقت الدراسة الميدانية مدة معينة وذلك ابتداء من شهر جانفي 2016، حيث قام الباحث بتقسيمها الى عدة مراحل:

المرحلة الأولى: أين تمت الزيارة الاستطلاعية الى المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد والتي استغرقت حوالي 15 أيام، أين تم تعرف الباحث عن قرب عن المؤسسة مجال الدراسة وكيف يتم عملها لتلقين الطلبة العمال تعليما مهنيا عن بعد فيها، كما كانت هناك بعض المقابلات مع بعض اطارات المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، حيث تحدث الباحث فيها معهم حول التعليم المهني عن بعد وما هي خصائصه وكيف تتم عملية التعليم المهني عن

بعد وكيف يساعد هذا النوع في تنمية مهارات وقدرات وكفاءات العاملين وقد امتدت من 25 جانفي إلى 10 فيفري 2016.

المرحلة الثانية: ان هذه المرحلة تعد الخطوة الحاسمة في انطلاقة الباحث أين كانت تدور بمخيلة الباحث مجموعة من المواضيع المرتبطة بتخصصه العلمي، ولكن بعد الاتصال بالأستاذ المشرف: نورالدين بسطي الذي قبل الاشراف، أين قدم المساعدة وذلك من خلال نصائحه وتوجيهاته القيمة فيما يخص اختيار المواضيع والتعامل معها، بحيث توصلنا بعد مناقشات جادة الى تحديد موضوع البحث الخاص بالتعليم المهني عن بعد وأين تم مناقشته على مستوى اللجنة العلمية والموافقة عليه.

المرحلة الثالثة: شملت جمع الزاد النظري حول الظاهرة التي تم تحديدها كموضوع للدراسة، كما تم الحصول على المعلومات حول المؤسسة محل الدراسة وذلك انطلاقا من الوثائق والسجلات الخاصة بطلبة المركز أو السجلات الخاصة بالمؤسسة بالاضافة الى موقع الويب الخاص بمركز التعليم المهني عن بعد، وقد امتدت من 11 فيفري الى 03 أفريل 2016 جمع فيها الباحث المعلومات حول المؤسسة للوصول الى نتائج أكثر موضوعية.

المرحلة الرابعة: وقد تم بهذه المرحلة كخطوة أولى بناء الاستمارة للمبحوثين وبطاقة المقابلة لبعض أرباب عمل المبحوثين المقدر عددهم 3 أرباب عمل ، وقد تم تطبيق الاستمارة عن طريق مقابلة المبحوثين الواحد تلو الآخر . وبعد الانتهاء من توزيع الاستمارات وجمعها و مقابلة بعض أرباب العمل، تم الشروع في عملية تفرغ البيانات وتحليلها ومناقشتها على ضوء الفرضيات والخروج بتوصيات وخاتمة ومقدمة لموضوع الدراسة والتي امتدت من 03 أفريل الى 12 ماي 2016.

المرحلة الخامسة: وهي المرحلة الأخيرة من اعداد هذه المذكرة، أين قام الأستاذ المشرف بالاطلاع عليها من البداية الى النهاية، حيث قدم بعض الملاحظات المتعلقة بكل الفصول،

مع التأكيد على ضرورة استدراك النقائص، وبعد العمل بتوجيهات الأستاذ المشرف قدمت المذكرة لإدارة القسم في انتظار مناقشتها.

3. المجال البشري: ويقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة التي أجريت عليهم الدراسة، وقد اقتصرت الدراسة على عينة قصدية من مجتمع الدراسة تتمثل في طلاب مركز التعليم المهني عن بعد بالمسيلة الذين يمارسون مهنة معينة، وقد بلغت 38 عاملاً وعاملة مسجلين بالتعليم المهني عن بعد في تخصصات مهنية مختلفة.

II. المنهج والأدوات المستخدمة:

1. المنهج المتبع في الدراسة:

يعد المنهج العلمي الركيزة الأساسية لأي دراسة، خاصة في العلوم الاجتماعية، مما يدعو على الباحث بالتّحلي بالدقة في اختيار المنهج، الذي يتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة، ويعرف لويس كوهن المنهج على أنه: " جمع البيانات اللازمة في بحثه، والتي يصل من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو تنبؤات".¹

فالمنهج يعد أهم الطرق التي يتبعها الباحث في دراسة أي مشكلة أو موضوع بحث معين، وهذا بغرض الوصول إلى حقائق علمية وفحص الظاهرة المراد دراستها وتحليلها علمياً وموضوعياً، والذي يعتبر مجموعة من القواعد العامة التي يتم وضعها قصد الوصول إلى الحقيقة في العلم.²

توجد مجموعة من المناهج المتبعة في البحوث العلمية والاجتماعية، وهي تختلف باختلاف المواضيع لأنّ طبيعة الدراسة والأهداف التي نحاول الكشف عليها وتحقيقها تفرض علينا المنهج الذي يجب استخدامه.

¹ لويس كوهن: مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية، ترجمة: كوثر حسين كوجك، دار العربية للنشر، ط2، القاهرة، مصر، 1990، ص62.

² محمد الغريب عبد الكريم: البحث العلمي، مكتبة النهضة الشرق، ط3، 1996، ص139.

وبعد قيامنا بتحديد مشكلة الدراسة والدراسة الاستطلاعية، ومراجعة العديد من المناهج البحثية، توصلنا إلى المنهج الملائم للدراسة الحالية، وهو المنهج الوصفي والهدف من استعمال هذا المنهج هو تحليل الظاهرة المدروسة، وبهذا المنهج نقرب من الموضوعية والدقة وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب، ونتفادى الأحكام الذاتية، كما يساعدنا هذا المنهج في جمع البيانات الكميّة حول الموضوع المدروس، وهذا المنهج كما يقول ريمون بودون: "بفضله يمكننا تحديد التحقيقات الكمية التي تسمح بجمع المعلومات المتشابهة من عنصر لآخر بين مجموعة العناصر، فيما تسمح هذه التشابهية بين المعلومات القيام بالإحصائيات التي تشكل أهم تحليل كمي للمعطيات".¹

كما يمدنا ببيانات ومعطيات تسهم بشكل كبير في وصف ما هو كائن أثناء الدراسة ووصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل وتفسير وتحليل وتركيب للمعطيات النظرية والبيانات الميدانية، بغية الوصول إلى نتائج علمية² تحقق أهداف الدراسة. فالمنهج الوصفي ساعدنا على تحديد خصائص الظاهرة، ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها والتعرف على حقيقتها في الواقع، وهو يعتمد على تفسير الوضع القائم (أي ما هو كائن)، وتحديد العلاقات الموجودة بين المتغيرات، كما يتعدى المنهج الوصفي مجرد جمع البيانات الوصفية الميدانية حول الظاهرة المدروسة، إلى التحليل والربط والتفسير لهذه البيانات، وتصنيفها وقياسها واستخلاص النتائج منها، ومن الخصائص التي تميزه عن غيره من المناهج، عملية الوصف المنظم للحقائق والخصائص المتعلقة بظاهرة محددة بشكل عملي ودقيق.

¹ محمد الغريب عبد الكريم: البحث العلمي التصميم والمنهج والإجراءات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1992، ص77.

² رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عين مليلة الجزائر، 2007، ص87.

وبما أنّ موضوع دراستنا يهدف إلى دراسة دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية وتماشيا مع طبيعة هذه الدراسة، هذا ما أدّى بنا إلى استخدام المنهج الوصفي من خلال وصف الظاهرة.

2. أدوات جمع البيانات:

أ. **المقابلة:** تعتبر المقابلة إحدى أهم أدوات جمع المعلومات ، وتعرف على أنها : " مواجهة بين الباحث والمبجوثين لتحقيق هدف محدد وهو جمع البيانات المراد جمعها عن موضوع البحث "¹، وقد استخدمنا هذا النوع في المراحل الأولى من الدراسة " المرحلة الاستطلاعية "، وكان الهدف منها التعرف أكثر على ماهية التعليم المهني عن بعد، وذلك من أجل ضبط فروض الدراسة أكثر وجمع المعلومات بهدف بناء أداة البحث (الاستمارة) وقد كانت هذه المقابلة مع مدير مركز التعليم المهني عن بعد لفرع المسيلة، كما تم اجراء 03 مقابلات مع بعض أرباب العمل لبعض أفراد عينة الدراسة بغية جمع معلومات حول الموضوع والتأكد من حقيقة دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين.

كل هذه المقابلات أتاحت لنا الفرصة للحصول على بعض البيانات والمعلومات التي يتعذر الحصول عليها بواسطة الأدوات الأخرى والتي تدعم ما توصلنا اليه من نتائج بالأدوات الأخرى أيضا، وقد تم تطبيق بطاقة المقابلة على عدد من المسؤولين القائمين على العاملين المسجلين في التعليم المهني بالعمل ويتعلق هذا بـ: (مدير شركة سويح للأجر، ومدير شركة التأمين لولاية المسيلة caat، ومدير المكتبة البلدية لبلدية عين الخضراء)

حيث تم طرح عليهم مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي تجعلهم يعطون اجابة مستفيضة، وقد خلصت هاته المقابلات غير المقننة للنتائج التالية:

¹ زرواتي رشيد: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الطبعة الأولى، عين مليلة، الجزائر، 2007، ص، 247.

-برامج التعليم المهني عن بعد تأثر بالايجاب على اتجاهات وسلوكيات العامل في عمله، حيث ان العامل المسجل بمركز التعليم المهني عن بعد أصبح أكثر انضباط بمواقيت العمل والتزاما بقواعد العمل ونظرا لتمكنه من عمله أصبحت لديه رغبة بأن يقدم الأفضل، كما لوحظ تحسن علاقاته في العمل وتضاؤل بعض السلوكيات السلبية المؤثرة على سير العمل بشكل سليم.

-العمال الذي سجلوا ببرامج التعليم المهني عن بعد ازدادت كفاءتهم في العمل بشكل ملحوظ من خلال المامهم بما تتطلبه وظيفتهم وادراكهم لكيفية أداء العمل بشكل يحقق الأهداف المرجوة حيث ان العامل تحسن أداءه الوظيفي كم تحسنت قدراته وامكانياته في العمل.

-أثبت العامل المسجل بمركز التعليم المهني عن بعد لرب عمله أن مستوى التعليم المهني الذي يتلقاه بالمركز حسن من مهاراته وقدراته الوظيفة وهذا ما تجلى أثناء عمله الأمر جعل رب العمل أن يلاحظ كيف أن هذا العامل تمكن من أداء مهامه بشكل متقن وفي أقصر وقت مقارنة بالعاملين الآخرين وبوقت مضى، حيث لاحظ رب العمل تحسن المهارات العقلية والمعرفية للعامل التي مكنته من اقتراح بعض الحلول لمشاكل العمل بما يتلائم تشريعات وقوانين العمل في المؤسسة دون أن يخل بسؤلياته ومهامه، وهذا ما أهل العامل لكسب انتباه رب عمله الذي ما دفعه لزيادة مسؤولياته وتوسيع صلاحياته في العمل، والاعتماد عليه في بعض المهام المهمة.

-لاحظ رب العمل متى تحسن العمال في استخدام جهاز الكمبيوتر وتكنولوجياه بشكل مرضي، حتى ان التقارير وبعض الوثائق التي ترده منه أصبحت تأتي بصورة جيدة وقليلة الأخطاء، كما أن خلال طرح رب العامل والقائمين على عمل العامل لوحظ تفهم العامل للتوجيهات حيث استوعبها بشكل جيد.

ب. الاستثمار

تعريفها: هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة تعد إعداد محددًا وترسل بواسطة البريد أو تسلم إلي الأشخاص المختارين لتسجيل إجاباتهم على صحيفة الأسئلة الواردة ثم إعادتها ثانياً، ويطلق عليه في هذه الحالة كلمة اختبار، ويتم ذلك بدون معاونة من الباحث للأفراد سواء في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عليها.

كما تعتبر استثمار الاستبيان من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً وشيوعاً في البحوث الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى المميزات التي تحققها هذه الأداة سواء بالنسبة لاختصار الجهد أم التكلفة أو سهولة معالجة بياناتها إحصائياً.¹

وتهيكل الاستثمار على جملة من الأسئلة يتم طرحها على أفراد العينة لنحصل من إجاباتهم عن هذه الأسئلة على بيانات نلجأ إلى معالجتها كمياً بغرض التحليل والتفسير وعلى العموم تتعلق هذه الأسئلة الموجهة للمبحوثين بحالتهم الاجتماعية وآرائهم ومواقفهم حول طبيعة الظاهرة المدروسة.

ونستطيع القول أنّ مصدر أسئلة استثمار الاستبيان موجود في ذلك الإجراء العلمي المنهجي العام الذي يجب أن لا يهمله الباحث، بحيث يتم إعداد الأسئلة وفقاً للمؤشرات المتولدة من التحليل المفهومي بصفة أدق يؤدي كل مؤشر إلى طرح سؤال أو أكثر كما يكون كل جزء من الاستثمار مطابقاً لمفهوم أو متغير من الفرضية.²

وعلى حسب طبيعة الموضوع وتماشياً مع إجراءات الدراسة، تم اعتمادنا على تقنية استثمار الاستبيان والسبب في اختيارنا لهذه التقنية يرجع لكون الموضوع المدروس يتطلب دراسة ميدانية، والتي تهدف إلى معرفة دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية لدى

¹ محمد شفيق: علم الاجتماع والمنهج العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المطبعة العصرية، الإسكندرية، 1985، ص117.

² موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة: صحراوي بوزيد، وبوشراف كمال، سعيد سبعون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص244.

العاملين، بغية تحليل وتفسير هذه المعطيات المكتسبة من المبحوثين وتحويلها إلى بيانات سوسولوجية كما يقول دور كايم تفسر "الاجتماعي بالاجتماعي" وفي كتابه قواعد المنهج يقول "أن تدرس الظواهر الاجتماعية على أنها شيء خارجي لا تتدخل فيه العواطف والانفعالات ويتزود بمبدأ أنه مجهل كل شيء عنها وهذا يمكن عن طريق الدراسة الموضوعية الخارجية¹. ولقد تشكلت استمارة الدراسة على أسئلة مختلفة، منها ما هو مغلق ومنها ما هو مفتوح، لإعطاء للمبحوث فرصة الإجابة، وتم توزيع الاستمارة على 46 عامل وعاملة مسجلين بمركز التعليم المهني عن بعد في مختلف التخصصات المهنية، تتوزع أسئلتها وفقاً للتساؤلات المطروحة في إشكالية البحث، واحتوت على ثلاث محاور تضمنت ثمانية وثلاثون سؤالاً، احتوى المحور الأول: على البيانات الشخصية لوصف مجتمع الدراسة من حيث الجنس والسن والوظيفة والمستوى التعليمي والخبرة والتكوين المسجل والهدف من الالتحاق بالتعليم المهني عن بعد وكيفية الالتحاق، ممثلة في الأسئلة من السؤال رقم 1 إلى السؤال رقم 8، أما المحور الثاني: المتعلق بدور اكتساب المعارف في تنمية الكفاءة المعرفية، تمثلت أسئلته من السؤال رقم 9 إلى السؤال رقم 26، أما بالنسبة للمحور الثالث: المتعلق بدور الفترة التدريبية في تنمية الكفاءة المهنية، فيندرج تحت الأسئلة من السؤال رقم 27 إلى السؤال رقم 38.

ونشير إلى أنه تم توزيع 46 استمارة، إلا أنه تم استرجاع الا 38 استمارة في الفترة الزمنية الممتدة من 2016/04/15 إلى 2016/05/02.

ج. السجلات والوثائق:

ان اهمية هذه الوثائق والسجلات تكمن في كونها توفر للباحث الكثير من الوقت والجهد خاصة لخصوصية موضوع هذه الدراسة إذ أن الملتحقين بالتعليم المهني عن بعد لا يتواجدون بالركز التعليم المهني عن بعد لأنه يتيح لهم التعلم المهني من أي مكان حتى في مقرات عملهم، وعلى هذا قام الباحث للقيام بزيارة لمركز التعليم المهني عن بعد للاطلاع على بعض

¹ عامر إبراهيم قندلجي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، 2004، ص123.

الوثائق والسجلات الجد هامة اذ تحتوي على بيانات ضرورية لاتمام الدراسة واثراءها، حيث تصنف هذه الوثائق والسجلات كما يلي:

- بيانات حول المركز التعليم المهني عن بعد
- بيانات حول الملتحقين بمركز التعليم المهني عن بعد
- بيانات عن سير العمل بمركز التعليم المهني عن بعد
- د. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

نظرا لطبيعة الموضوع والفرضيات المطروحة التي تدرس العلاقة بين متغيرين والمنهج المستخدم الذي يصف ثم يحلل ويفسر الظاهرة انطلاقا من معطيات إحصائية خاصة بالدراسة الميدانية من أجل إثبات أو نفي هذه الفرضيات ولمعالجة البيانات الكمية التي تم الحصول عليها استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

1- التكرارات

2- **انصب المئوية:** والذي يتم بالتصنيف الرقمي لمجتمع معين وذلك من خلال القاعدة

الثلاثية للحصول على النسبة المئوية، وتحسب وفقا للقانون التالي:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{عدد الإجابات المحصل عليها} \times 100}{\text{مجموع التكرارات}}$$

مجموع التكرارات

III. عينة الدراسة وخصائصه

1. **عينة الدراسة:** تتكون عينة الدراسة من العمال المسجلين بمركز التعليم المهني عن بعد لولاية المسيلة في مختلف التخصصات المهنية، ففي مثل هذه البحوث عندما يكون مجتمع الدراسة مجهول غير واضح، يلجأ البحث لاعتماد العينة القصدية من مجتمع الدراسة، ونقصد "بالعينة القصدية أو المتعمدة تلك العينة التي يختارها الباحث بشكل متعمد ومقصود،"¹و العينة العمدية هي اختيار اجبر الباحث على اختياره لعدم قدرته على تحقيق شروط العينات الاحتمالية بسبب موضوع البحث أو خاصية المجتمع الذي يريد دراسته.

وتتكون العينة العمدية من مفردات أو عناصر يقوم الباحث بانتقائها وفقا لمواصفات ولمعايير خاصة ، حيث يستبعد الباحث تلك المفردات أو العناصر التي لا تتوافر بها هذه المواصفات أو المعايير من عينة دراسته . يعني ذلك أن العينات العمدية يتم اختيارها لهدف معين ، بطرف النظر عن كونها لا تمثل المجتمع العام للدراسة ، فهي تعتمد علي رأي الباحث أو وجهة نظره الذي يقوم بانتقاء الحالات الممثلة لعينة بحثه وفقا لموضوع دراسته.

وبالتالي العينة القصدية لها ما يبررها على مستوى سؤال الانطلاق و الفرضيات و تماشيا مع مقتضيات موضوع الدراسة اختار الباحث العينة القصدية و التي يراها مناسبة نظرا لطبيعة مجتمع البحث المتعلق بفئة العمال المسجلين على مستوى المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على اساس ان المركز يضم فئات مختلفة من (طلبة -عاطلين عن العمل -ماكثات في البوت -الراسبين في الطور المتوسط و الطور الثانوي)، وكون البحث موجهة فقط لفئة المسجلين العمال و الذين هم جزء فقط من مسجلي المركز، و بما ان العينة القصدية عينة غير احتمالية فالسحب كان موجهها و عمديا للعمال المسجلين بالمركز للسنة الدراسية 2013/2014 و 2015/2016 وقد بلغ حجم هذه العينة 38 عاملا وعاملة مسجلين بالتعليم المهني عن بعد في تخصصات مهنية مختلفة.

¹-عبد الكريم غريب :منهج البحث العلمي في علوم التربية والعلوم الإنسانية، منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، الطبعة الأولى سنة 2012م، ص176.

2. خصائص عينة الدراسة:

إن الهدف من جمع البيانات العامة للمبجوثين هو التعرف على خصائص مجتمع البحث، إذ تعتبر القاعدة الأساسية والمرجعية في تفسير وتحليل محتوياتها المستقاة ميدانيا، كما أنها تنفي أو إثبات لفرضيات البحث، وسيتم في البداية التعريف بهذه البيانات والتي تعكس الخصائص العامة لأفراد مجتمع الدراسة الحالية ، والتي تفيدنا فيما بعد بالتطلع على المؤشرات العامة التي تخدم هدف البحث بشكل أو بآخر وشملت:

الجدول رقم(1) : توزيع المبجوثين حسب متغير " الجنس "

النسبة%	التكرار	الفئات
44,74%	17	ذكر
55,26%	21	أنثى
100,0%	38	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث تمثل الأغلبية بنسبة 55,26 % بينما نجد أن نسبة الذكور تمثل 44,74 % من مجموع مفردات العينة.

ويمكن تأويل هذا سوسولوجيا إلى طبيعة نظام التعليم المهني عن بعد، الذي يوفر للمرأة مشقة الحضور ويسمح لها بالدراسة عن بعد دون ان تهمل واجباتها تجاهها الأسرة والعمل و بالإضافة إلى تلاؤمه مع بعض العقليات والذهنيات التي لا تسمح للمرأة التنقل بحرية حتى ولو كان هذا لتنمية قدراتها بالعمل وتحسين أداءها الوظيفي.

الجدول رقم (2): توزيع المبحوثين حسب متغير " السن "

النسبة %	التكرار	الفئات
60,52%	23	[أقل من 30]
28,96%	11	[39-30]
10,52%	4	[49-40]
00%	00	[50 فأكثر]
100,0%	38	المجموع

- من خلال الجدول الإحصائي لمتغير السن يتضح لنا أكبر نسبة نجدها بـ 60,52% وهي الفئة المحصورة بين [أقل من 30] سنة، وبعدها نجد نسبة 28,96% وتأتي محصورة بين الفئة [39-30] سنة وفي الأخير نجد نسبة 28,96% من مجموع مفردات العينة والمحصورة بين الفئة [49-40] سنة، في حين أن الفئة المحصورة بين [50 فأكثر] سنة كانت نسبتها منعدمة بعينة البحث (00%).

من خلال القراءة الإحصائية لبيانات الجدول ومن النتائج المحصل عليها نجد أن الفئة الغالبة تمثل فئة الشباب وبالبحث في الخلفيات المعبرة عن هذه الإحصاءات العددية أن المنظومة التربوية خلال السنوات الأخيرة أنتجت طلبة توقفوا عن الدراسة في المستوي المتوسط والثانوي بالإضافة للعمال حديثي التخرج من الجامعات ما جعلهم يلتحقون بالتعليم المهني من أجل تعلم مهنة معينة أو توسيع معارفهم وتحسين قدراتهم، وهذا كون أن التعليم المهني عن بعد يوفر لهم فرصة متميزة ليكونوا كوادراً ولتحقيق طموحاتهم وهذا ما ينمي قدرتهم على الإنجاز والاسهام في العمل أو لبلوغ الفرد لتطلعاته، أما النسب الأخرى لمتغير السن فنجد أن ثاني

أكبر فئة هي فئة [30-39] التي تمثل الفئة الفاعلة لما لها من تجربة وخبرة معتبرة في مجال العمل والتحاقها بالتعليم المهني عن بعد هو لمسايرة التطورات المعرفية المستمرة من أجل توسيع فرص الترقية ومناصب أفضل خاصة وأن التعليم المهني عن بعد يسمح لهم بالتوفيق بين العمل وتعلمهم المهني، أما فئة [40-49] سنة نجدها من أصحاب ذو الخبرة والتجربة الكبيرة في العمل وتعلمهم المهني عن بعد يعيد لهم نوع من الثقة وازالة حاجز العمل ما يزيد من دافعيته للعمل ويحسن من قدراتهم وسلوكياتهم قصد تحديات وظيفية متوقعة وجديدة، أن فئة [50 فأكثر] فقد كانت منعدمة ولعل هذا راجع لاستشرافه هذه الفئة على سن التقاعد ومشاغل الحياة ولطبيعة البيئة والمحيط.

الجدول رقم (3) توزيع المبحوثين حسب متغير " المستوى التعليمي "

النسبة%	التكرار	الفئات
13,15%	05	متوسط
55,27%	21	ثانوي
31,58%	12	جامعي
00%	00	أخرى
100,0%	38	المجموع

- من خلال الجدول يتبين أن نسبة 55,27% تمثل نسبة الثانويين وهي أعلى نسبة من مفردات العينة، ثم تليها نسبة 29,1% من مفردات العينة هم من الجامعيين، ثم تأتي نسبة 13,15% الذين لديهم مستوى المتوسط بينما تتعدم النسبة عند فئة أخرى.

ومن خلال القراءة الإحصائية لعينة البحث فإن الغالبية هم الثانويين ويفسر هذا أن لديهم وعي اتجاه مستقبلهم الوظيفي من أجل الحصول على منصب عمل أفضل أو التمكن من عملهم من خلال تنمية قدراتهم وتوسيع معارفهم المهنية، أما النسبة الباقية 31,58% التي تمثل فئة الجامعيين قد يفسر هذا كونهم حديثي التخرج وكونهم قد توظفوا حديثًا فالتعليم المهني عن بعد يوفر لهم فرصة تنمية مهاراتهم للتمكن من العمل، أما فئة أخرى فقد كانت منعدمة وهذا راجع ربما للشروط الموضوعية للاحاق بالتعليم المهني عن بعد.

الجدول رقم (4) توزيع المبحوثين حسب متغير "الوظيفة"

النسبة %	التكرار	الفئات
18,42%	7	متصرف
13,15%	5	ملحق اداري
7,89%	3	أمين مخزن
10,52%	4	عون اداري
15,78%	6	محاسب
7,89%	3	مراقب مالي
10,52%	4	أمين مديرية
10,52%	4	رئيس مصلحة
5,31%	2	عامل ادخال معلومات
100,0%	38	المجموع

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العمال الملتحقين بالتعليم المهني عن بعد لديهم خلفيات وظيفية مختلفة ومتعددة أي أن وظائفهم متنوعة ولا تتشابه، اذ نجد أن أكبر نسبة هي 18,42% من المبحوثين الذين يشغلون وظيفة متصرف، تليها نسبة 15,78% من المبحوثين يشغلون وظيفة محاسب، ثم نسبة 13,15% يشغلون وظيفة ملحق اداري، في حين نجد النسب الباقية متقاربة فيما بينها لحد كبير، ويرجع تعدد الخلفيات الوظيفية لتعدد التكوينات التي يوفرها مركز التعليم المهني عن بعد وللأهمية التي يحظى بها المركز لدى العمال مهما كانت وظائفهم، نظرا ليلان التعليم المهني الذي يوفره المركز يجعل من قدرات العامل تناسب

القدرات التي تتطلبها الوظيفة من خلال تحديث وتنمية مهارات وكفاءات العامل حتى تتحسن كفاءته المهنية الامر الذي من شأنه ان يساعد في تمكين العامل لوظيفته

الجدول رقم (5) توزيع المبحوثين حسب متغير " الخبرة "

النسبة %	التكرار	الفئات
47,36%	18	[أقل من 05]
36,84%	14	[10-05]
15,78%	06	[15-11]
00%	00	[16 فأكثر]
100,0%	38	المجموع

- من خلال الجدول للبيانات الإحصائية نجد أن نسبة 47,36% من المبحوثين يملكون الخبرة أقل من 05 سنوات ، وتأتي نسبة 36,84% من مفردات العينة هم من المبحوثين الذين يملكون الخبرة من [10-05]، أما نسبة 15,78% فهم المبحوثين الذين يمتلكون خبرة من [11-15]، أم آخر نسبة لـ [16 فأكثر] فهي منعدمة.

وبالنظر إلي البيانات الإحصائية نجد النسبة الغالبة الممثلة لمتغير الخبرة هي أقل من 05 سنوات ويؤول هذا سوسيوولوجيا إلى عامل السن (انظر الجدول السابق لمتغير السن) ويقابلها فئة المبحوثين الذين لديهم خبرة تتراوح بين [10-05] سنة وهذا راجع للتحديات الوظيفية المقبل عليها هؤلاء، أما انعدام نسبة [16 فأكثر] هذا راجع لاستشراف هؤلاء على سن التقاعد واكتفاءهم بمعاشهم التقاعدي.

الجدول رقم (6) توزيع المبحوثين حسب : التكوين المسجل به

النسبة%	التكرار	الفئات
13,15%	5	محاسبة
7,89%	3	تأمين
10,52%	4	تسويق
7,89%	3	مرشد سياحي محلي
15,78%	6	أمانة مديرية
21,05%	8	تسيير الموارد البشرية
10,52%	4	بنوك
5,33%	2	تسيير المخزونات
7,89%	3	تجارة دولية

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العمال الملتحقين بالتعليم المهني عن بعد قد سجلوا بتكوينات مختلفة عددها 9 تكوينات وبالنسب متقاربة الا أنه سجل ب تكوين تسيير الموارد البشرية أعلى نسبة من الملتحقين اذ بلغت 21,05%، تليها "أمانة المديرية" بنسبة 15,78% ثم "محاسبة" بنسبة 13,15% من الملتحقين، وبعدها نجد باقي التكوينات بنسب متقاربة لهذه كما ذكر سابقا، ولعل هذا راجع لأهمية مختلف التكوينات التي يوفرها مركز التعليم المهني عن بعد، وللإضافة التي سيقدمها التعليم المهني عن بعد للمسار الوظيفي بالنسبة للعمال الملتحقين بالتعليم المهني عن بعد، كما أنه من الممكن أن يساعد هذا في تنمية مهاراتهم وقدراتهم وكفاءاتهم وتحديثها بما يواكب الدور الذي حدث على مستوى الوظيفة، وهذا ما يساعد العامل في أن تتوافق قدراته بالمؤهلات والقدرات اللازمة لشغل الوظيفة بشكل جيد.

خلاصة:

قام الباحث بعرض الأطر المنهجية التي اتبعها في دراسته الميدانية من خلال تحديد مجالات الدراسة الثلاث الجغرافية والزمانية والبشرية، إضافة لتحديد المنهج المتبع في الدراسة والأدوات المستخدمة للدراسة الميدانية، كما قد عرض الباحث عرضاً عن عينة الدراسة وخصائصها، هذه الاجراءات المنهجية تمثل السبيل الذي سارت وفقه الدراسة الميدانية.

الفصل الخامس

عرض وتحليل

ومناقشة النتائج

تمهيد

I - دور اكتساب المعارف في تنمية الكفاءة المعرفية لدى العامل

II - دور الفترة التدريبية في تنمية الكفاءة المهارية لدى العامل

III - الاستنتاج العام

الخاتمة

تمهيد:

قد تكون الدراسات النظرية وحدها كافية في نوع من مواضيع الدراسة ، لكن في البعض الآخر، لا تكن كافية لاكتشاف أدق المعلومات حول موضوع البحث، لذا وجب على الباحث في هذه الحالة إثراء المعارف النظرية بجانب ميداني يقوم على أسس علمية، يتبع فيها الباحث خطوات منهجية تكسبه الطابع المنهجي، ونظرا لان هدف هذه الدراسة الكشف عن دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية، اذ أن هذا الأمر تطلب منا اجراء دراسة ميدانية اذ قام الباحث باستخدام الأدوات المنهجية التي تتوافق مع الدراسة و بعد جمع البيانات من أفراد عينة البحث ومراجعتها ، تم ترميزها وتفرغها و عرضها في جداول إحصائية لتبسيط عملية تحليل البيانات و تفسير النتائج في ضوء الفرضيات، و استخلاص النتائج النهائية.

I. دور اكتساب المعارف في تنمية الكفاءة المعرفية لدى العامل:

الجدول رقم(07): يبين ما الهدف من الالتحاق بالتعليم المهني عن بعد؟

البدائل	التكرار	النسبة
تحسين المستوى العلمي	14	36,84%
الترقية	12	31,75%
البحث عن وظيفة أخرى	11	28,94%
أخرى	1	2,47%
المجموع	38	100%

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن نسبة 36,84 % من مفردات مجتمع الدراسة الذين التحقوا بالتعليم المهني عن بعد من أجل تحسين مستواهم العلمي، تليها نسبة 31,75 % لمن التحقوا من أجل الترقية الوظيفية، ثم تأتي نسبة 28,94 % التي تمثل العمال الذين التحقوا بالتعليم المهني عن بعد من أجل البحث عن وظيفة أخرى، في حين نسبة من لديهم أهدا أخرى قدرت بـ 2,47 %.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن العمال الذين يودون تحسين مستواهم العلمي من خلال التعليم المهني عن بعد يكون راجع هذا لمستواهم الدراسي أم أنهم حديثي التخرج والتوظيف ولهذا كان لا بد لهم من تحسين تعليمهم المهني خاصة وأن المنظومة التربوية تعتمد على المفاهيم النظرية أكثر من التطبيقية والمهنية، أما فيما يخص العمال الذين يودون الترقية فالتعليم المهني عن بعد يمثل لهم فرصة مثالية لتحقيق ذلك نظرا لما لمميزاته التي تسمح لهم بالدراسة المهنية دون الاخلال بعملهم فتوسيع معارفهم وزيادة قدراتهم وتنمية مهارتهم سيتيح لهم فرصة الترقية الا أن هؤلاء لا يهمهم هذا الامر بقدر ما تهمهم الشهادة

التي ستعطى لهم التي ستضاف لمسيرتهم المهنية، أما العمال الذين لديهم أهداف أخرى فاعل هذا راجع لاحتياجات الحياة وتطلعات الذات.

الجدول رقم(08): يبين كيفية الالتحاق بمركز التعليم المهني عن بعد؟

النسبة	التكرار	البدائل
55,26%	21	صديق
23,68%	9	منشورات
21,06%	8	وسائل إعلامية
100%	38	المجموع

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أعلى نسبة 55,26% من مفردات مجتمع الدراسة هم الذين التحقوا بالتعليم المهني عن بعد عن طريق صديق، ، تليها نسبة 23,68% لمن التحقوا عن طريق منشورات، ثم تأتي نسبة 21,06 للمبحوثين الذين التحقوا عن طريق وسائل اعلامية، في حين أن نسبة المبحوثين الذين التحقوا عن طريق خيارات أخرى منعدمة.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن العمال الذين التحقوا عن طريق صديق وهم الغالبية وهذا راجع لطبيعة الشيء المشترك الذي يجمعهم وهو العمل وبحكم شبكة علاقات المبحوث التي تسمح بتبادل المعلومات وانتشارها وهذا يدل على ان التعليم المهني عن بعد حسن من أداء وقدرات المبحوثين وحققت احتياجاتهم وتطلعاتهم لحد ما الامر الذي دفعهم لإرشاد أصدقائهم عن التعليم المهني عن بعد سواء كانت هدفهم تحسين قدراتهم ومستواهم أو الترقية او البحث عن وظيفة أخرى، أما فيما يخص العمال الذين التحقوا عن طريق المنشورات أو وسائل الاعلام فلعلمهم تأثروا بنظام التعليم المهني عن بعد ومميزاته التي تسمح لهم بالتعلم

المهني في أي وقت وأي مكان وفقا لظروفهم، اذ يتوقع أنهم وجدوا فيه سبيل لتحقيق ما يريدون أن يصبوا اليه سواء بتحسين أدائهم الوظيفي أو توسيع معارفه المهنية.

الجدول رقم(09): يبين نوع المعارف التي يتلقاها المبحوثين؟

النسبة	التكرار	البدائل
57,89%	22	نظرية
42,11%	16	تطبيقية

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أعلى نسبة 57,89 % من مفردات مجتمع الدراسة يرون ان المعارف التي يتلقوها نظرية، تليها نسبة 42,11 % لمن يرون انهم يتلقون معارف تطبيقية، ومن خلال هذه النتائج يلاحظ انه هناك تذبذب واضح في اجابات المبحوثين.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن العمال الذين الذين التحقوا عن طريق صديق وهم الغالبية وهذا راجع لطبيعة الشيء المشترك الذي يجمعهم وهو العمل وبحكم شبكة علاقات المبحوث التي تسمح بتبادل المعلومات وانتشارها وهذا يدل على ان التعليم المهني عن بعد حسن من أداء وقدرات المبحوثين وحقق احتياجاتهم وتطلعاتهم لحد ما الامر الذي دفعهم لإرشاد أصدقائهم عن التعليم المهني عن بعد سواء كانت هدفهم تحسين قدراتهم ومستواهم أو الترقية او البحث عن وظيفة أخرى، أما فيما يخص العمال الذين التحقوا عن طريق المنشورات أو وسائل الاعلام فلعلمهم تأثروا بنظام التعليم المهني عن بعد ومميزاته التي تسمح لهم بالتعلم المهني في أي وقت وأي مكان وفقا لظروفهم، اذ يتوقع أنهم وجدوا فيه سبيل لتحقيق ما يريدون أن يصبوا اليه سواء بتحسين أدائهم الوظيفي أو توسيع معارفه المهنية.

الجدول رقم(10): هل المعارف التي تلقيتها تناسب القدرات العقلية التي يتطلبها العمل ؟

النسبة	التكرار	البدائل
%81,75	31	نعم
%18,25	7	لا

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أعلى نسبة 81,75 % من مفردات مجتمع الدراسة يرون ان المعارف التي التي تلقوها تناسب القدرات العقلية التي يتطلبها عملهم ، تليها نسبة 18,25 % من المبحوثين يرون أن المعارف التي يتلقونها لا تناسب القدرات العقلية التي يتطلبها العمل.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن العمال الذين الذين يرون أن المعارف التي تلقونها تناسب القدرات العقلية التي يتطلبها العمل راجع لطبيعة محتوى برامج التعليم المهني عن بعد باعتبار ان طبيعة المعارف التي يتلقونها مهنية بدرجة كبيرة وتتعلق بكل ما يمكن أن تتطلبه الوظيفة من توضيح لطرق واستراتيجيات التفكير والتحليل ولكيفية حل المشاكل، في حين الذين النسبة المتبقية التي رأت ان المعارف لا تناسب القدرات العقلية التي يتطلبها العمل راجع إلى أن بعض الملتحقين بالتعليم المهني عن بعد لديهم آمال وتطلعات للبحث عن وظيفة أخرى أو الترقية لهذا فان التعليم المهني الذي يتلقوه ربما لا يناسب القدرات العقلية للوظيفة الحالية.

الجدول رقم(11): هل تعتقد أنك أصبحت ملما بهذه المعارف ؟

النسبة	التكرار	البدائل
%57,89	22	نعم
%7,89	3	لا
%34,22	13	نوعا ما

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين ب نعم بنسبة 57,89 % حول ما اذا أصبح المبحوث ملم بالمعارف، تليها نسبة 34,22 % من المبحوثين يرون أنهم أصبحوا ملمين نوعا ما بالمعارف التي تلقوها، في حين أن نسبة 7,89 % المتبقية من المبحوثين يرون أنهم لم يصبحوا ملمين بالمعارف التي تلقوها.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون انهم أصبحوا ملمين بالمعارف التي تلقوها راجع لانهم ذو مستوى دراسي يمكنهم من الفهم والاستيعاب للمعارف المهنية بطريقة يسيرة دون صعوبات لغوية أو مفاهيمية او عقلية خاصة وأن أغلب المبحوثين لديهم رغبة كبيرة في تحقيق أهدافهم التي أجمع اغلبهم أنهم يريدون ان يحسنوا مستواهم العلمي او الترقية، كما ان لديهم خبرة معتبرة تتيح لهم للالمام بيسر بمختلف المعارف المهنية و الجدول رقم (04) و(06) يبين بشكل واضح أنا أغلب وظائف الملتحقين تناسب التكون الذي سجلوا به وهذا ما يسهل الالمام بالمعارف المهنية، أما المبحوثين الذين يرون انهم اصبحوا ملمين نوعا ما بالمعارف فهذا راجع لأن قدراتهم العقلية في الاستيعاب والفهم ضعيف نظرا لمستواهم الدراسي، إضافة لعدم تناسب بعض وظائف المبحوثين بالتكوين المسجل، كما أن الفئة المتبقية الذين يرون انهم لم يصبحوا ملمين بالمعارف التي تلقوها فهذا يفسر بدرجة كبيرة لتطلعاتهم وأمالهم وطموحاتهم فيما يخص العمل إضافة لاحتياجاتهم الاجتماعية التي لن تلبى الا بمناصب أعلى وأفضل.

الجدول رقم(12): هل تلقيت معلومات حول طرق العمل ؟

النسبة	التكرار	البدائل
%78,94	30	نعم
%21,06	8	لا

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب المبحوثين يرون أنهم تلقوا معلومات حول طرق العمل بنسبة 78,94 %، تليها نسبة 21,06 % من المبحوثين يرون أنهم لم يتلقوا معلومات حول طرق العمل.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن غالبية الذين أجابوا بأنهم تلقوا معلومات حول طرق العمل راجع نظرا لطبيعة محتوى مقررات التعليم المهني عن بعد باعتبارها تهتم كثيرا بأساليب العمل، وعند إجابة المبحوثين عن السؤال التابع لهذا، فقد عبر كل المبحوثين على أن تحصيلهم لمعلومات حول طرق العمل ساهم في تحسين مهارات الفهم لديهم بنسبة 100 % نظرا لأنه أصبح لديهم رصيد معرفي حول طرق العمل حسن من قدرتهم على الاستيعاب وتقييم المعلومات المختلفة ما مكنهم من تفسير واستنباط استنتاجات تساعد على ادراك جوانب الضعف والقوة في مختلف المواقف الوظيفية الأمر الذي يجعلهم قادرين على فهم ما يحدث في العمل بشكل يسير، أما نسبة المبحوثين الذين أجابوا على أنهم لم يتلقوا معلومات حول طرق العمل فلعل هذا بسبب ضعف مستواهم الدراسي أو عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(13): هل اكتساب المعارف ساعدك على تنمية الابداع لديك ؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	30	%78,94
لا	8	%21,06

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب المبحوثين يرون أن اكتسابهم للمعارف ساعد على تنمية الابداع لديهم بنسبة 78,94 %، تليها نسبة 21,06 % من المبحوثين يرون أن اكتسابهم للمعارف لم يساعد على تنمية الابداع لديهم.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن غالبية الذين أجابوا أن اكتساب المعارف ساهم في تنمية الابداع لديهم نظرا لان المعارف التي يتلقوها على مستوى مركز التعليم المهني عن بعد مهنية لحد كبير ومواكبة أيضا للتطور المعرفي والتكنولوجي للمنظومة الوظيفية وأساليب العمل، فتلقينهم بمختلف هذه المعلومات يولد لديهم قدرة على التعامل مع المعلومات والمشكلات المتعلقة بالعمل ومعالجتها وفقا للمعارف التي حصلها المبحوث بما يتيح له القدرة على الابداع من خلال إيجاد حلول مبدعة لمختلف المشكل والمواقف التنظيمية.

الجدول رقم(14): هل تلقيت معلومات حول تكنولوجيات العمل ؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	29	76,31%
لا	9	23,69%

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة يلاحظ أن أغلب المبحوثين أجابوا على انهم تلقوا معلومات حول تكنولوجيات العمل بنسبة بلغت 76,31 %، تليها نسبة 23,69 % من المبحوثين يرون انهم لم يتلقوا معلومات حول تكنولوجيات العمل.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسيولوجية ان تلقي معلومات حول تكنولوجيا العمل أمر طبيعي باعتبار ان المعارف التي يتلقاها العمال مهنية فتلقينهم لكيفية التحكم في مختلف تكنولوجيات العمل امر ضروري لتحسن كفاءتهم المعرفية وهذا ما يفسر إجابة كل هؤلاء المبحوثين وافقوا بنعم حول ما اذا كان تحصيلهم لمعلومات حول تكنولوجيات العمل ساعدهم على تحسن مهارة الاستيعاب لديهم لمختلف المواقف التي تخص العمل، ويرجع هذا لأن تطور التقنيات التكنولوجية يستلزم على العمل على تحديث وتجديد معارفه حولها من أجل التحكم فيها واستخدامها بشكل أمثل، أما فيما يخص المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لم يتلقوا معلومات حول تكنولوجيات العمل فهذا راجع لضعف مستواهم الدراسي أو عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(15): هل تلقيت معلومات حول تشريعات العمل وقوانينها ؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	37	%97,36
لا	1	%2,64

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين ب نعم بنسبة 97,36 % حول ما اذا تلقى المبحوث معلومات حول تشريعات وقوانينها، تليها نسبة 2,64 % من المبحوثين يرون أنهم أنهم لم يتلقوا معلومات حول تشريعات العمل وقوانينها.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن الغالبية الساحقة من المبحوثين الذين يرون أنهم تلقوا معلومات حول تشريعات العمل يشير على أن الالمام بمثل هذه المعلومات أمر ضروري وهذا يوفره التعليم المهني عن بعد، فمن بين هؤلاء المبحوثين الذين أجابوا ب نعم يرون أن تحصيلهم لمعلومات حول تشريعات وقوانين العمل حسن من مهارة كتابة التقارير لديهم وهذا يشير بصفة عامة لتحسن مهارات التواصل الكتابي؟، فطبيعة المعلومات التي يتلقاها المبحوث تمكنه من استيعاب مختلف النصوص المكتوبة والتعرف على مضامينها بما يتيح له القدرة على التعرف على الأخطاء المتضمنة بالنصوص المكتوبة وتصويبها، وهذا ما يحسن من قدرتهم كتابة التقارير بشكل صحيح يفى بأغراض العمل.

الجدول رقم(16): هل تعتقد أنك أصبحت ملما ب مسؤوليات ومهام عملك؟

النسبة	التكرار	البدائل
%78,94	30	نعم
%21,06	8	لا

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة نلاحظ أن أعلى نسبة لإجابات المبحوثين بلغت 78,94 % من المبحوثين الذين اعتبروا انهم اصبحوا ملمين بمسؤوليات ومهام عملهم، تليها نسبة 21,06 % من المبحوثين يرون أنهم لم يصبحوا ملمين بمسؤوليات ومهام عملهم. ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون أنهم أصبحوا ملمين بمسؤوليات ومهام عملهم راجع لأنهم يتلقون معلومات حول قواعد العمل وتشريعاته وقوانينه وهذا ما أشار اليه غالبية المبحوثين في الجدول رقم 15، كما ان المعارف المهنية التي يتلقونها هي معارف تحص مجال معين أو وظيفة محددة الامر الذي يستدعي أن يتلقوا معلومات حول ما هي متطلبات هذه الوظيفة ومسؤولياتها ومهامها، وبما أن أغلب الملتحقين بالتعليم المهني عن بعد تناسبت وظائفهم مع التكوين المسجل أتاح لهم الالمام بمسؤوليات ومهام عملهم خاصة وأن اغلبهم لديه فقط رغبة لتحسين مستواه العلمي ومعارف المهنية التي تخص العمل. أما فيما يخص المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لم يصبحوا ملمين ب مسؤوليات ومهام عملهم فلعل هذا راجع لضعف مستواهم الدراسي الذي لا يتيح لهم الفهم الواضح والاستيعاب الجيد للمعلومات وطبيعتها، أو ربما عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(17): هل تعتقد أنك أصبحت قادرا على حل مشكلات العمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
76,31%	29	نعم
23,69%	9	لا

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين ب نعم بلغت نسبة 76,31 % من المبحوثين الذين يرون انهم اصبحوا قادرين على حل مشكلات العمل لديهم، تليها نسبة 23,69 % من المبحوثين يرون أنهم لم يصبحوا قادرين على حل مشكلات العمل.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون أنهم أصبحوا قادرين على حل مشكلات العمل التي تصادفهم لطبيعة التعليم المهني الذي يتلقوه حيث يسمح لهم بتحديث معلوماتهم وتعلم العديد من المهارات العقلية مثل التفكير والتحليل الاستراتيجي، فالمعلومات التي تعلم المبحوث على تحديد المشكلة وأسبابها والعوامل المرتبطة بها وكيفية توليد البدائل وتقييمها اختيار أنسبها لحل المشكلة يتيح له المعالجة المنطقية للمشكلات من خلال الاستنباط والاستنتاج والتحليل والتفسير وهذا بدوره يمكنه من حل المشكلات بسهولة خاصة وأن المعارف التي يتلقاها الملتحق بالتعليم المهني عن بعد متنوعة وتشمل كل ما تتعلق به الوظيفة. أما فيما يخص المبحوثين الذي اعتبروا أنهم لم يصبحوا قادرين على حل مشكلات العمل فهذا راجع لاكتفائهم من الاهتمام بعملهم وتوجيه اهتمامهم نحو امالهم وتطلعاتهم التي تكون بالبحث عن وظيفة أخرى أو منصب أفضل اما من أجل تلبية احتياجاتهم الاجتماعية أو لكونهم يودون العمل في مكان أكثر راحة لا تصادفهم فيه مشاكل وظيفية.

الجدول رقم(18): هل تلقيت معلومات حول إجراءات العمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
71,05%	27	نعم
28,95%	11	لا

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه نلاحظ أن غالبية المبحوثين عبروا على أنهم تلقوا معلومات حول اجراءات العمل حيث قدرت النسبة بـ 71,05 %، تليها نسبة 28,95 % من المبحوثين الذين عبروا على انهم لم يتلقوا معلومات حول إجراءات العمل.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون أنهم تلقوا معلومات حول إجراءات العمل راجع لطبيعة نظام التعليم المهني عن بعد الذي يعتمد على تلقين المعارف المهنية التي تخص الوظيفة خاصة فيما يخص إجراءات العمل، حيث نجد من بين هؤلاء المبحوثين الذين عبروا على انهم تلقوا معلومات حول إجراءات العمل قد أجمعوا على أن تحصيلهم لمثل هذه المعلومات قد ساهم في تحسين قدرتهم على تنظيم عملهم من خلال جعلهم واعين بتطور المعرفي الحاصل في مفاهيم العمل وتعليمهم لاستراتيجيات التفكير والتحليل وأساليب العمل الجديدة من اجل أداء المهام الموكلة اليهم بكفاءة وكي يكون العامل على دراية بكيفية أداء المهام الجديدة التي تستوجبها التنمية والتطوير وعلى ذلك يجب عليه تحصيل مثل هاته المعارف المهنية، كما أن الفئة المتبقية الذين يرون انهم لم يتلقوا معلومات

حول إجراءات العمل فهذا يفسر بسبب ضعف مستواهم الدراسي او عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(19): هل أفادتكم المعلومات المحصلة على كيفية استغلال قدراتكم؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	36	%94,73
لا	02	%5,27

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين ب نعم بنسبة 94,73 % حول ما اذا كانت المعلومات المحصلة قد أفادتكم على كيفية استغلالهم لقدراتهم، تليها نسبة 5,27 % من المبحوثين يرون أن المعلومات المحصلة لم تفدهم في كيفية استغلال قدراتهم.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون ان المعلومات المحصلة أفادتكم على كيفية استغلال قدراتهم وهذا راجع لطبيعة المعارف المهنية التي يتلقاها المبحوث التي تستهدف تنمية قدراته وكيفية استغلالها استغلالا أمثل، وأيضا لتنوع المعلومات التي تلقوها المبحوثين من معلومات حول إجراءات العمل وأساليبه، ومسؤوليات ومهام العمل، و تشريعات وقوانين العمل، وتكنولوجيات العمل، طرق العمل، وهذا ما أكدت عليه نتائج الجداول (12 و 15 و 16 و 17 و 18)، كما أن لتناسب المعارف التي يتلقاها العامل بالقدرات العقلية التي يتطلبها العمل دور كبير في الاسهام بكيفية استغلال قدراته وهذا ما أكد عليه نتائج الجدول رقم(10)، كما أن الفئة المتبقية الذين يرون أن المعلومات المحصلة لم تفدهم

في كيفية استغلال قدراتهم فهذا يرجع لضعف مستواهم الدراسي او عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(20): هل أصبحت لديك القدرة على تقييم المعلومات والتعامل معها؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	25	65,78%
لا	13	34,22%

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه نلاحظ أن 65,78 % من المبحوثين يرون أنهم أصبحوا قادرين على تقييم المعلومات والتعامل معها، تليها نسبة 34,22 % من المبحوثين يرون أنهم لم يصبحوا قادرين على تقييم المعلومات والتعامل معها.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين يرون انه أصبحت لديهم القدرة على تقييم المعلومات والتعامل معها لطبيعة المعارف التي يتلقونها التي تستهدف تنمية قدراتهم ومهاراتهم خاصة منها العقلية فتلقينهم معلومات حول طرق العمل واستراتيجيات التفكير والتحليل الاستراتيجي يعود ذهنياتهم على التفكير المنطقي المبني على الاستيعاب والتحليل والاستنباط والاستنتاج وهذا ما يمكنهم من تحديد المعلومات اللازمة في العمل والمفاضلة بين المفيدة وغيرها وفي كيفية توظيفها لحل مشكلة معينة أو التعامل مع موقف معين، خاصة وأن الملحق بالتعليم المهني عن بعد يتلقى عدة معلومات متنوعة في كل ما يتعلق بالوظيفة الأمر الذي يسمح للعامل على تقييم المعلومات والتعامل معها على ضوءها، كما أن الفئة المتبقية الذين يرون أنه لم تصبحوا لديهم القدرة على تقييم المعلومات والتعامل معها فهذا يرجع لضعف

ربما مستواهم الدراسي او عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(21): هل تلقيت معلومات حول اخلاقيات العمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
%71,05	27	نعم
%28,95	11	لا

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين ب نعم بنسبة 71,05 % حول ما اذا كان المبحوثين تلقوا معلومات حول أخلاقيات العمل ، تليها نسبة 28,95 % من المبحوثين يرون أنهم لم يتلقوا معلومات حول أخلاقيات العمل؟ ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون أنهم تلقوا معلومات حول أخلاقيات العمل فهذا أمر طبيعي نظرا لأن التعليم المهني عن بعد يستهدف لتنمية مختلف القدرات والاتجاهات والسلوكيات العمل من خلال تلقين القواعد الأخلاقية التي لها علاقة بالمنظومة الوظيفية التي تساعد على تحسين أداء العاملين، وهذا ما أثبتته إجابات المبحوثين اذ عبر كلهم عن أن المعلومات التي حصلوها حول اخلاقيات العمل زادت من قدرتهم على التمييز والمفاضلة بين السلوك الناجح وغيره، وهذا يعني أنه تحسنت قدرة العامل على التمييز بين السلوك المتسق مع القواعد الأخلاقية أو أخلاقيات العمل وغير المتسق، فالإلمام بالقواعد الأخلاقية للمهن عموما وللوظيفة خصوصا من الممكن أن ينمي قدرة العامل على محاكمة السلوكيات والأفعال من حيث أخلاقياتها أو عدمها، وهذا بالرجوع لمعلومات القواعد الأخلاقية. أما فيما يخص الذين أجابوا بأنهم لم يتلقوا معلومات حول أخلاقيات العمل

فلعل هذا يرجع لضعف لمستواهم الدراسي او عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(22): هل زادت المعارف التي تلقيتها من قدرتك المعرفية بالعمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
92,10%	35	نعم
7,9%	3	لا

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين ب نعم بنسبة 92,10 % حول ما اذا كانت المعارف قد زادت من قدرتهم المعرفية بالعمل، تليها نسبة 7,9 % من المبحوثين يرون أن المعارف التي تلقوها لم تزد من قدرتهم المعرفية. ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون أن المعارف التي تلقوها زادت من قدرتهم المعرفية بالعمل خاصة وان التعليم المهني عن بعد يستهدف هذا الأمر، فطبيعة المعلومات التي يتم تلقينها للعاملين تحسن من قدرتهم المعرفية وهذا ما أكدت عليه نتائج الجداول رقم (12 و 13 و 14 و 15 و 18 و 19 و 21) ، كم ان تناسب المعارف التي يتم تلقينها مع القدرات العقلية التي تتطلبها الوظيفة يساهم في تحسين الكفاءة المعرفية، وإضافة لهذا فاعن للمستوى الدراسي الجيد والخيرة المعتبرة دور في تسهيل هذا الأمر، وكما أن الفئة المتبقية الذين يرون أن المعارف التي تلقوها لم تفدهم في زيادة قدرتهم المعرفية بالعمل فهذا يفسر بدرجة كبيرة لتطلعاتهم وأمالهم وطموحاتهم فيما يخص العمل إضافة لاحتياجاتهم

الاجتماعية التي لن تلبى الا بمناصب أعلى وأفضل، أو لعل هذا يرجع لضعف لمستواهم الدراسي او عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(23): هل تعتقد أن اكتسابك للمعارف المهنية غير طريقة تفكيرك نحو العمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
%78,94	30	نعم
%21,06	8	لا

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه نلاحظ أن غالبية المحوثين عبروا على أن اكتسابهم للمعارف المهنية قد غير من طريقتهم في التفكير نحو العمل بنسبة بلغت 78,94 %، تليها نسبة 21,06 % من المبحوثين يرون أن المعارف التي اكتسبوها لم تغير في طريقة تفكيرهم نحو العمل.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين عبروا على أن اكتسابهم للمعارف المهنية غيرت طريقة تفكيرهم نحو العمل فتنوع المعلومات التي يتلقاها العامل الملتحق بالتعليم المهني عن بعد ينمي القيم والاتجاهات الإيجابية التي تسهم تغيير التفكير العاملين نحو مهامهم، إضافة لان تلقين معلومات متعلقة بكيفية التفكير المنطقي والمعالجة التحليلية لمختلف المواقف التي تتطلب الفهم والاستيعاب والاستنباط والاستنتاج، وقد أكدت الجداول رقم (12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21)، وزيادة على هذا فإذن رغبة المبحوثين في تحسين مستواهم العلمي المتعلق بوظيفتهم أو سعيهم لنيل ترقية من خلال الالتحاق بمركز التعليم المهني عن بعد من الممكن ان تساعد رغبتهم تلك في الاسهام لتغيير طريقة تفكيرهم وتسهيل - هذا الامر، أما فيما يخص الفئة المتبقية الذين عبروا على ان المعارف المحصلة لم تقدمهم في تغيير طريقة تفكيرهم نحو العمل فهذا يفسر بدرجة

كبيرة لتطلعاتهم وأمالهم وطموحاتهم فيما يخص العمل إضافة لاحتياجاتهم الاجتماعية التي لن تلبى الا بمناصب أعلى وأفضل، أو ربما يرجع لضعف مستواهم الدراسي او عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(24): هل ساهمت المعارف المكتسبة في تحسين قدرتك على التشخيص؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	29	%76,31
لا	9	%23,69

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين عبرت على المعارف المكتسبة ساهمت في تحسين قدرتهم على التشخيص اذ بلغت النسبة % 76,31 ، تليها نسبة % 23,69 من المبحوثين يرون أن المعارف المكتسبة لم تسهم في تحسين قدرتهم على التشخيص.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون أن المعارف المكتسبة أسهمت في تحسين قدرتهم على التشخيص التي من الممكن قد تحسنت نظرا لان لتنوع المعلومات وطبيعتها التي يتم تلقينها بالتعليم المهني عن بعد تستهدف هذا، فتعليم العامل الملحق بالتعليم المهني عن بعد كيفية المعالجة المنطقية لمختلف المواقف التنظيمية والمشاكل من خلال تنمية قدرته على تحليل المواقف لمعرفة الافتراضات والأسباب ومعرفة مختلف التفاعلات ثم التفسير والاستنباط والاستنتاج يسهم في التوصل إلى أحكام تأملية منطقية تستند إلى معطيات وبيانات، وهذا من شأنه تحسين قدرته على التشخيص، كما ان من لديهم خبرة معتبرة ومستوى دراسي جيد سيساعد على تسهيل مساهمة المعارف المحصلة في تحسين قدرة العامل على التشخيص، أما المبحوثين الذين يرون أن المعارف المكتسبة لم تسهم في تحسين

قدرتهم على التشخيص فربما هذا يرجع لضعف مستواهم الدراسي او عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(25): هل تلقيت معلومات حول العلاقات الوظيفية؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	24	%63,15
لا	14	%36,85

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة نلاحظ أن غالبية المبحوثين أجابوا بـ نعم أنهم تلقوا معلومات حول العلاقات الوظيفية بنسبة بلغت 63,15 %، تليها نسبة 36,85 % من المبحوثين الذين عبروا على أنهم لم يتلقوا معلومات حول العلاقات الوظيفية.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين عبروا على أنهم تلقوا معلومات حول العلاقات الوظيفية ويقصد بهذا المستويات التنظيمية وهيراركية السلطة وطرق الاتصال التنظيمي فيما بينها، فالتعليم المهني عن بعد بطبيعة المعارف الملقنة وتنوع المعلومات الملقنة يسهم بشكل في تنمية القدرة على الحوار والتفاوض بالعمل، فمعرفة التسلسل الهرمي للمؤسسة بكل مستوياته و أدوار كل منصب من الممكن أن يسهم في تعلم تقنيات الحوار والتفاوض لدى العامل ولعل هذا يساعد العامل في بناء علاقات وظيفية جيدة، وهذا ما أجمع عليه كل المبحوثين بموافقتهم بالاجماع على أن المعلومات المحصلة حول العلاقات الوظيفية أسهمت في تنمية قدرة العامل على الحوار والتفاوض. أما فيما يخص المبحوثين الذين أجابوا على أنهم لم يتلقوا معلومات حول العلاقات الوظيفية فهذا فربما يرجع لضعف

مستواهم الدراسي او عدم اطلاعهم على المقررات الدراسية التي تخص هذا النوع من المعلومات.

الجدول رقم(26): يبين العلاقة بين نوع المعارف الملقنة و زيادة القدرة المعرفية؟

المجموع		زيادة القدرة المعرفية المتعلقة بالعمل				العبارة	
		لا		نعم			
22	%57,89	2	%9,09	20	%90,90	نظرية	نوع المعارف
16	%42,11	1	%6,25	15	%93,75	تطبيقية	
38	%100	3	%7,9	35	%92,1	المجموع	

- من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد نسبة 90,90% من مفردات العينة أجابوا أن تلقيهم معارف نظرية يزيد من قدرتهم المعرفية بالعمل ويرجع هذا إلى أسباب أبرزها طبيعة اسلوب التعليم المهني عن بعد الذي يهتم بتلقين المعارف النظرية التي تسمح للعامل بمحاكاة واقع العمل بما يساعده في تنمية قدراته وكفاءاته ومهارته العقلية ، ويوجد 9,09% من مفردات العينة أجابوا أنهم تلقوا معارف نظرية لكن قدرتهم المعرفية لم ترتفع وهذا قد تكون له علاقة بالمستوى الدراسي الضعيف لهؤلاء المبحوثين، إضافة لأنه قد يكون هذا الامر راجع لعدم تناسب التكوين المسجل بوظيفة العامل الملتحق بالتعليم المهني عن بعد بحيث أن القدرات التي تكتسب عن طريق التعليم المهني عن بعد في التكوين المسجل لا تتوافق مع القدرات التي تتطلبها وظيفة العامل، مقابل 93,75% من مفردات العينة أجابوا أنهم تلقوا معارف تطبيقية زادت من قدرتهم المعرفية،

بحيث أن المعلومات التي تلقونها نمت من رصيدهم المعرفي المتعلق بالعمل، ونسبة 6.25% من مفردات العينة الذين عبروا على أنهم تلقوا معارف تطبيقية لكنها لم ترفع من قدرتهم المعرفية ، وهذا راجع ربما الى مستواه الضعيف كما قد يكون بسبب عدم تناسب التكوين المسجل مع وظيفة العامل الملتحق بالتعليم المهني عن بعد.

ومن خلال قراءتنا الاحصائية للنسب المبينة في الجدول وجدنا أن نسبة التمييز بين أعلى نسبة وأقل نسبة أثبتت أن هناك العلاقة ذات دلالة احصائية

لهذا فإن نوع المعارف الملقنة للملتحقين يلعب دورا كبيرا في زيادة القدرة المعرفية للمبحوثين وهذا ما لمسناه من إجابات مفردات العينة، ان تنمية القدرة المعرفية للعامل تؤثر على أدائه وعلى الاداء العام للمؤسسة وبالتالي تتمكن من تحقيق أهدافها كما يتمكن هو من تحقيق اهدافه، هذا ما يحتم على تنمية القدرة المعرفية، خاصة من خلال تحصيل مختلف المعارف النظرية والتطبيقية مثل اجراءات العمل وأساليبه، تشريعات العمل واخلاقيته وغيرها من المعلومات المهنية، وهذا متم ذكره في الجانب النظري سواء في فصل التعليم المهني عن بعد أو فصل الكفاءة المهنية.

الجدول رقم(27): يبين العلاقة بين الالمام بالمعارف و تغير طريقة التفكير نحو العمل؟

المجموع		تغير طريقة التفكير نحو العمل				العبارة	
		لا		نعم			
22	57,89%	6	27,27%	16	72,72%	نعم	الالمام بالمعارف
3	7,89%	00	00%	3	100%	لا	
13	34,22%	2	15,38%	11	84,61%	نوعا ما	
38	100%	8	21,06%	30	78,94%	المجموع	

- من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد نسبة 72,72% من مفردات العينة أجابوا أنهم قد أصبحوا ملمين بالمعارف بحيث قد تغيرت طريقة تفكيرهم أيضا ويرجع هذا إلى أسباب أبرزها رغبة العاملين وهدفهم لتحسين ادائهم وربما لتناسب الوظيفة مع التكوين المسجل في التعليم المهني عن بعد، كم يوجد نسبة 27,27% من مفردات العينة صرحوا أنهم قد ألموا بالمعارف لكن هذا لم يغير من طريقة تفكيرهم نحو العمل وهذا قد تكون له علاقة بالمستوى الدراسي الضعيف لهؤلاء المبحوثين مما يصعب عليهم استيعاب وفهم ما يتلقوه من معلومات، إضافة لأنه قد يكون هذا الامر راجع لعدم تناسب التكوين المسجل بوظيفة العامل الملتحق بالتعليم المهني عن بعد بحيث أن الفكر الذي تتطلبه الوظيفة لا يتوافق مع المعارف التي تلقن في التكوين المسجل.

مقابل نسبة 84.61% من مفردات العينة أجابوا أنهم قد أصبحوا ملمين نوعا ما بالمعارف لدرجة أن هذا قد أسهم في تغير طريقة تفكير العمال نحو العمل، بحيث أن المعلومات التي تلقونها نمت بعض الشيء من رصيدهم المعرفي المتعلق بالعمل، كما نجد نسبة 15.38% من مفردات العينة الذين أجابوا أنهم تلقوا معارف تطبيقية لكنها لم ترفع من قدرتهم المعرفية ، وهذا

راجع ربما الى مستواهم الضعيف كما قد يكون بسبب عدم تناسب التكوين المسجل مع وظيفة العامل الملتحق بالتعليم المهني عن بعد.

مقابل نسبة 100% من مفردات العينة الذين صرحوا على أنهم لم يلموا بالمعارف وهذا أسهم في تغير طريقة تفكيرهم في العمل، ولعل هذا راجع لتأثرهم بمختلف العناصر الأخرى المكونة للتعليم المهني عن بعد الأمر الذي ساعد على تغيير طريقة تفكير العاملين نحو عملهم. ومن خلال قراءتنا الاحصائية للنسب المبينة في الجدول وجدنا أن نسبة التمييز بين أعلى نسبة وأقل نسبة أثبتت أن هناك العلاقة ذات دلالة احصائية.

وعلى هذا الاساس يمكن أن نقول أن الالمام بالمعارف يساعد العامل على توجيه سلوكه نحو العمل من خلال تغيير طريقة تفكيره، وهذا يتم من خلال تنمية الاتجاهات والقيم والمعايير والمعتقدات الايجابية للعمل.

مناقشة نتائج الفرضية الأولى: التي مفادها أن لاكتساب المعارف دور في تنمية الكفاءة المعرفية، وبالرجوع إلى الجداول رقم (9) و(12) و(14) و(15) و(18) و(21) و(25) التي توضح أن هناك معلومات متنوعة تلقن للطلبة الملتحقين ببرنامج التعليم المهني عن بعد تتدرج في اطار المعارف المهنية التي تخص وظيفة معينة، كما قد وضحت نتائج تلك الجداول دور تلك المعارف في تنمية الكفاءة المعرفية وذلك من خلال تلقين معلومات للعامل التي حسنت من فهمه واستيعابه وقدرته على تشخيص مختلف المواقف والوضعيات التنظيمية المتعلقة بالعمل، وحسنت مهارته في كتابة التقارير، وقدرته على تنظيم عمله، وكذا نمت قدرته على التمييز والمفاضلة بين السلوك الناجح وغيره، كما مكنته من تطوير مهارته في الحوار والتفاوض بالعمل. ومن خلال نتائج الجداول نفسها إضافة للجداول رقم (10) و(11) و(16) وجدنا أن العامل قد ألم بالمعارف الملقنة، كما قد لاحظ الباحث وجود علاقة بين اكتساب المعارف والتمكن منها بمدى تناسب التكوين المسجل بوظيفة العامل.

وبالرجوع إلى الجداول رقم (13) و(17) و(19) و(20) و(18) و(22) و(23) تبين لنا أن هناك تغير إيجابي لطريقة تفكير العاملين نحو العمل بعد اكتسابهم المعارف المهنية، اذ وجد الباحث أن المعارف قد ساهت في تنمية الابداع لدى العامل، ونمت من قدرته على تقييم المعلومات و في كيفية التعامل معها وتشخيص مختلف وضعيات العمل وحل مختلف المشاكل، كما مكنته من تحسين مهارته في استغلال الوقت أحسن استغلال. ومن خلال ما سبق واستدلالاته بالجدول رقم (21) و(26) و(27) من الممكن ان يقول الباحث أن هناك دور إيجابي لاكتساب المعارف في تنمية الكفاءة المعرفية لدى العاملين.

وفي خضم كل ما ذكر نحكم على الفرضية الأولى أنها محققة والتي ترى أن لاكتساب المعارف دور في تنمية الكفاءة المعرفية

II. دور الفترة التدريبية في تنمية الكفاءة المهنية لدى العامل:

الجدول رقم(28): هل التحقت بالفترة التدريبية أثناء تعلمك المهني عن بعد؟

النسبة	التكرار	البدائل
%100	38	نعم

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن كل اجابات المبحوثين عبرت على أنهم التحقوا بالفترة التدريبية أثناء تعلمهم المهني عن بعد بنسبة 100 %، في حين تتعدم الاجابة فيما يخص عدم الالتحاق بالفترة التدريبية أثناء التعلم المهني عن بعد. ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أنه نظرا لطبيعة نظام التعليم المهني عن بعد الذي يعتمد على تلقين المدربين معارف مهنية لمدة معينة لا تقل عن سنتين، ثم فترة تدريبية لمدة 6 أشهر اجبارية من أجل التحصل على اكمال التعليم المهني والتحصل على الشهادة، وهذا ما يفسر انعدام من التحقوا بالفترة التدريبية، كما أن للفترة التدريبية بما تحويه من مواقف وسلوكيات تنمي مختلف مهارات العمل مثل مهارات التواصل ووحل المشاكل والقيادة والتخطيط والتنظيم وإنجاز المهام وهذا من شأنه تحسين الكفاءة المهنية لدى العاملين.

الجدول رقم(29): هل تطابق التدريب الذي تلقيته مع طبيعة عملك؟

النسبة	التكرار	البدائل
47,36%	18	نعم
21,05%	8	لا
31,59%	12	نوعا ما

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين عبرت ب نعم لتطابق التدريب الذي تلقوه مع طبيعة العمل بنسبة 47,36 % ، تليها نسبة 31,59 % من المبحوثين عبروا على ان التدريب الذي تلقوه تطابق نوعا ما مع طبيعة عملهم، في حين أن نسبة 21,05 % المتبقية من المبحوثين برون ان التدريب الذي تلقوه لم يتطابق مع عملهم.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون أن التدريب الذي تلقوه تطابق مع طبيعة عملهم وهذا راجع ان التكوين المسجل بالتعليم المهني عن بعد مع وظيفة العامل بالإضافة لتطابق محتوى الفترة التدريبية من حيث المواقف والمسؤوليات والواجبات والعلاقات الوظيفية والأدوار مع متطلبات الوظيفة، في حين أجاب بعض المبحوثين أن التدريب الذي تلقوه تطابق نوعا ما مع طبيعة عملهم وهذا لانهم يتطلعون لترقيات او وظائف أخرى جعلتهم يعتقدون ان التدريب الذي تلقوه تطابق نوعا ما، أما فيما يخص الذين أجابوا ب لا بمعنى أن التدريب الذي تلقوه لم يتطابق مع طبيعة عملهم فهذا ربما يرجع لعدم تناسب التكوين المسجل بالتعليم المهني عن بعد بوظيفة العامل، اضافة لذلك فقد يرجع هذا لان لبعض المبحوثين رغبة في الترقية لمنصب أعلى أو البحث عن وظيفة أخرى.

الجدول رقم(30): يبين العلاقة بين توجيه المشرفين في الفترة التدريبية وتحسن نظرة المشرفين؟

المجموع	تحسن نظرة المسؤولين						العبرة		
	نوعا ما		لا		نعم				
%60,52	23	%39,31	9	%13,04	3	%47,67	11	نعم	توجيه المشرفين على الفترة التدريبية
%39,48	15	%13,34	2	%33,33	5	%53,33	8	لا	
%100	38	%28,95	11	%21,05	8	%50	19		المجموع

- من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 47,67% من مفردات العينة صرحوا أنهم تلقوا توجيه من المشرفين على فترة التدريب هذا ما حسن من نظرة المسؤولين عن العمل حولهم بحيث أن تحسن أداء العاملين وتمكنهم من العديد من مهارات العمل حسن من نظرة المسؤولين حولهم، و نسبة 39,31% من مفردات العينة صرحوا أنهم قد تلقوا توجيه من المشرفين على فترة التدريب هذا ما حسن نوعا ما من نظرة المسؤولين عن العمل حولهم بحيث أن تحسن أداء العاملين وتمكنهم من العديد من مهارات العمل حسن نوعا ما من نظرة المسؤولين حولهم، كما نجد نسبة 13,04% من مفردات العينة صرحوا أنهم قد تلقوا توجيه من المشرفين على فترة التدريب الا أن هذا لم يحسن من نظرة المسؤولين عن العمل حولهم بحيث أن توجيه المشرفين عن الفترة التدريبية لم يفدهم في تحسين نظرة المسؤولين حولهم.

مقابل نسبة 53,33% من مفردات العينة أجابوا أنهم لم يتلقوا توجيهها من مشرفي الفترة التدريبية الا أن هذا حسن من نظرة المسؤولين حولهم ولعل هذا راجع بحكم أن شعور العامل بالحرية والاستقلالية في الفترة التدريبية بمنحه الثقة لأداء ما يتوجب عليه مكنه من أداء بعض المهام بكل كفاءة حينما اعتمد عليه المسؤول عنه ما جعله يحسن نظرتة حوله ، ثم نجد نسبة

33.33% من مفردات العينة الذين صرحوا أنهم لم يتلقوا توجيه من المشرفين عن الفترة التدريبية وهذا لم يحسن من نظرة المسؤولين حولهم، وهذا راجع ربما الى مستواهم الضعيف الذي يجعلهم يجدون صعوبة في استيعاب وفهم توجيهات المشرفين وبالتالي هذا لن يفدهم في تحسن نظرة المسؤولين حولهم، ثم تأتي نسبة 13.34% من مفردات العينة الذين صرحوا أنهم لم يتلقوا توجيه من المشرفين عن الفترة التدريبية وهذا حسن نوعا ما من نظرة المسؤولين حولهم، وهذا راجع الى أن شعور العامل بالحرية والاستقلالية في الفترة التدريبية بمنحه الثقة لأداء ما يتوجب عليه مكنه من أداء بعض المهام بكل كفاءة حينما اعتمد عليه المسؤول عنه ما جعله يحسن نوعا ما من نظرتة حوله.

ومن خلال قراءتنا الاحصائية للنسب المبينة في الجدول وجدنا أن نسبة التمييز بين أعلى نسبة وأقل نسبة أثبتت أن هناك العلاقة ذات دلالة احصائية.

الجدول رقم(31): هل حسنت الفترة التدريبية في تطوير مهاراتك في العمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
%68	19	نعم
%10,05	8	لا
%20,95	11	نوعا ما

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات
المبحوثين بـ نعم بنسبة 68 % حول ما اذا حسنت الفترة التدريبية من تطور مهاراتهم
بالعمل، تليها نسبة 20,95 % من المبحوثين عيروا على ان الفترة التدريبية ساعدتهم نوعا
ما في تطوير مهاراتهم بالعمل، في حين أن نسبة 10,05 % المتبقية من المبحوثين
يرون الفترة التدريبية لم تقدمهم في تحسين مهاراتهم في العمل.
ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين أجابوا على ان
الفترة التدريبية حسنت من تطوير مهاراتهم في العمل وهذا راجع لان أداءهم في العمل
تحسن ولان مهارات انجاز المهام تطورت بشكل ملحوظ كما ان هذا الامر طبيعي بالنظر
لان التعليم المهني عن بعد يعمل على تنمية القدرات والمهارات وهذا من شأنه تطوير أداء
العاملين ومهاراتهم، كما أن الذين أجابوا بأن الفترة التدريبية لم تقدمهم في تطوير مهاراتهم
بالعمل وهذا بسبب عدم تناسب وظيفتهم مع التكوين المسجل أو لأن لديهم أهداف اخرى
للالتحاق بالتعليم المهني عن بعد غير التحسين والترقية والبحث عن وظيفة اخرى، في حين
ان الفئة المتبقية الذين عبروا على أن الفترة التدريبية لم تقدمهم في تطوير مهاراتهم بالعمل
فهذا من الممكن ان يفسر لتطلعاتهم وأمالهم وطموحاتهم بالبحث لنيل وظيفة أخرى.

الجدول رقم(32): هل حسنت الفترة التدريبية من سرعة انجازك للعمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
65,8%	12	نعم
2,63%	1	لا
31,57%	25	نوعا ما

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه نلاحظ ان الفترة التدريبية قد حسنت من سرعة انجازهم للعمل بنسبة 65,8 %، تليها نسبة 31,57 % من المبحوثين عبروا على ان الفترة التدريبية حسنت نوعا ما من سرعة انجازهم للعمل، في حين أن نسبة 2,63 % المتبقية من المبحوثين عبروا على ان الفترة التدريبية لم تحسن من سرعة انجازهم للعمل ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين عبروا على ان الفترة التدريبية قد حسنت من سرعة انجازهم للعمل وهذا راجع لتناسب وظائفهم مع التكوين المسجل به، أما فيما يخص عبروا على أن الفترة التدريبية قد حسنت نوعا ما في سرعة إنجازهم للأعمال وهذا راجع لعدم تناسب وظيفتهم مع التكوين المسجل الا انه هناك تحسن ملحوظ في سرعة انجازهم للأعمال باعتبار أداءهم في العمل تحسن ولان مهارات انجاز المهام تطورت بشكل ملحوظ كما ان هذا الامر طبيعي بالنظر لان التعليم المهني عن بعد يعمل على تنمية القدرات والمهارات وهذا من شأنه تطوير أداء العاملين ومهاراتهم، اما فيما يخص المبحوثين الذين عبروا على ان الفترة التدريبية حسنت من سرعة انجازهم للأعمال وهذا راجع لتناسب وظائفهم مع التكوين المسجل به، في حين ان الفئة المتبقية الذين عبروا على أن الفترة التدريبية لم تقدمهم في تحسن سرعة انجاز عملهم فهذا من الممكن ان يفسر لتطلعاتهم وأمالهم وطموحاتهم بالبحث لنيل وظيفة أخرى.

الجدول رقم(33): هل الفترة التدريبية ساعدتك في تحكّمك في التكنولوجيا؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	20	52,63%
لا	4	10,52%
نوعا ما	14	36,85%

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه نلاحظ ان غالبية المبحوثين عبروا على ان الفترة التدريبية ساعدتهم في تحكّمهم بالتكنولوجيا — بنسبة 52,63 %، تليها نسبة 36,85 % من المبحوثين عبروا على ان الفترة التدريبية ساعدتهم نوعا ما في تحكّمهم بالتكنولوجيا، في حين أن نسبة 10,52 % المتبقية من المبحوثين عبروا على ان الفترة التدريبية لم تقدمهم في تحكّمهم بالتكنولوجيا.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسيولوجية ان غالبية المبحوثين الذين أجابوا على ان الفترة التدريبية ساعدت في تحكّمهم في التكنولوجيا وهذا أمر طبيعي باعتبار ان التقنيات التي يتلقاها العمال اثناء الفترة التدريبية فتلقينهم لكيفية التحكم في مختلف تكنولوجيايات العمل امر ضروري لتحسن تحكّمهم في التكنولوجيا فالتدريب على استعمال آلات العمل تطبيقيا يحن من كفاءة العامل المهارية، كما أن الذين أجابوا بأن الفترة التدريبية ساعدت نوعا ما في تحكّمهم في التكنولوجيا وهذا بسبب عدم تناسب وظيفتهم مع التكوين المسجل أو لأن لديهم أهداف اخرى للالتحاق بالتعليم المهني عن بعد غير التحسين والترقية والبحث عن وظيفة اخرى، في حين ان الفئة المتبقية الذين عبروا على أن الفترة التدريبية لم تساهم في تحكّمهم في التكنولوجيا فهذا من الممكن ان يفسر لتطلعاتهم وأمالهم وطموحاتهم بالبحث لنيل وظيفة أخرى.

الجدول رقم(34): يبين العلاقة بين خبرات انجاز المهام وإنجاز الأعمال بدقة؟

المجموع		انجاز الاعمال بدقة						العبرة	
		نوعا ما		لا		نعم			
12	31,57%	5	41,7%	1	8,30%	6	50%	نعم	خبرات
1	2,63%	1	100%	0	00%	0	00%	لا	انجاز
25	34,2%	7	28%	3	12%	15	60%	نوعا ما	المهام
38	100%	13	34,21%	4	10,52%	21	55,27%		المجموع

- من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في 65,78% من مفردات العينة الذين صرحوا أنهم اكتسبوا نوعا ما خبرات لانجاز المهام وأن هذا ساعدهم على انجاز المهام بدقة، ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد نسبة 39,47% من مفردات العينة صرحوا أنهم اكتسبوا نوعا ما خبرات لانجاز المهام وهذا ما ساعدهم على انجاز الأعمال بدقة وقد يكون هذا بفعل ان انجاز الاعمال بدقة يتطلب مهارات ومؤهلات لدى العامل وهذا يكتسبه الملتحق بالتعليم المهني عن بعد، ثم تليها نسبة 18,42% من مفردات العينة صرحوا أنهم قد اكتسبوا نوعا ما خبرات لانجاز المهام الأمر الذي أسهم نوعا ما في انجاز الأعمال بدقة، ثم تأتي نسبة 7,89% من مفردات العينة عبروا على أنهم قد اكتسبوا نوعا ما خبرات لانجاز الأعمال الا ان هذا لم يسهم في اتقان اعمالهم بدقة ولعل هذا راجع لضعف مستواهم الذي يصعب عليهم تقبل واستيعاب ما يتم تلقينه ومن الممكن ان يكون هذا بسبب عدم تناسب التكوين المسجل مع وظيفة العامل الملتحق بالتعليم المهني.

أما من خلال قراءتنا لنسبة 31,59% من مفردات العينة الذين عبروا على أنهم اكتسبوا خبرات لانجاز المهام وانهم انجزوا المهام بدقة، ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة

وجد أن 15,78% من مفردات العينة أجابوا أنهم اكتسبوا خبرات لانجاز المهام الامر الذي ساعدهم على انجاز اعمالهم بدقة باعتبار أنهم تلقوا تدريباً عن اساليب العمل واجراءاته واستراتيجياته، ثم نجد نسبة 13.18% من مفردات العينة الذين صرحوا أنهم اكتسبوا نوعاً ما خبرات لانجاز المهام ما أسهم نوعاً ما في انجاز اعمالهم بدقة وهذا راجع لطبيعة أهداف الفترة التدريبية التي أساسها تعلم كيفية انجاز الأعمال في الواقع التنظيمي بدقة، ثم تأتي نسبة 2.63% من مفردات العينة الذين صرحوا أنهم اكتسبوا خبرات لانجاز المهام الا ان هذا لم يفدهم في انجاز اعمالهم بدقة ولعل هذا بسبب عدم تناسب التكوين المسجل مع وظيفة العامل الملحق بالتعليم المهني.

أما من خلال قراءتنا لنسبة 2,63% من مفردات العينة الذين عبروا على أنهم لم يكتسبوا خبرات لانجاز المهام وأن هذا أفدهم نوعاً ما في انجاز أعمالهم بدقة وقد يكون هذا راجع لعدة اعتبارات اخرى أثرت على العمل لانجاز الاعمال بدقة.

ومن خلال قراءتنا الاحصائية للنسب المبينة في الجدول وجدنا أن نسبة التمييز بين أعلى نسبة وأقل نسبة أثبتت أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية.

الجدول رقم(35): هل تجارب الآخرين ساهمت في تحسين اتجاهاتك وسلوكك في العمل؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	21	55,26%
لا	4	10,52%
نوعا ما	13	34,22%

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين عبرت على أن تجارب الآخرين ساهمت في تحسين اتجاهاتهم وسلوكياتهم في العمل اذ بلغت النسبة 55,26%، تليها نسبة 34,22 % من المبحوثين يرون أن تجارب الآخرين ساهمت نوعا ما في تحسين اتجاهاتهم وسلوكياتهم في العمل، في حين أن نسبة 10,52 % المتبقية من المبحوثين عبروا على أن تجارب الآخرين لم تساهم في تحسين اتجاهاتهم وسلوكياتهم في العمل.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون ان تجارب الآخرين ساهمت في تحسين اتجاهاتهم وسلوكياتهم في العمل فاحتكاكهم بالعمال الآخرين والمشرفين أثناء فترة التدريب يساعد في نقل المهارات والمعارف و الخبرات فيما بينهم بما ينمي الاتجاهات والسلوكات الايجابية في انجاز المهام خاصة اذا تطابق التدريب الذي تلقوه مع طبيعة عملهم وكانت لهم رغبة في تحسين أداءهم ومهاراتهم، اما فيما يخص الذين أجابوا بان التدريب الذي تلقوه أفدهم نوعا ما في تحسين اتجاهاتهم وسلوكياتهم فلعل هذا راجع لعدم تناسب وظيفتهم مع التكوين المسجل أو لأن لديهم أهداف اخرى للالتحاق بالتعليم المهني عن بعد غير التحسين والترقية والبحث عن وظيفة اخرى، كما أن الفئة المتبقية الذين عبروا على

أن تجارب الآخرين لم تساهم في تحسين اتجاهاتهم وسلوكياتهم في العمل فهذا من الممكن ان يفسر لتطلعاتهم وأمالهم وطموحاتهم بالبحث لنيل وظيفة أخرى.

الجدول رقم(36): هل التدريب الذي تلقيته أثناء الفترة التدريبية زاد من مردوديتك الانتاجية؟

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	29	%76,31
لا	2	%5,26
نوعا ما	7	%18,43

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن أغلب اجابات المبحوثين ب نعم بنسبة 76,31 % حول ما اذا كانت الفترة التدريبية زادت من مردوديتهم الانتاجية، تليها نسبة 18,43 % من المبحوثين يرون أن الفترة التدريبية زادت نوعا ما من مردوديتهم الانتاجية، في حين نجد أن نسبة 5,26 % المتبقية من المبحوثين عبروا على ان الفترة التدريبية لم تزيد من انتاجيتهم.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن أغلب المبحوثين الذين يرون ان التدريب الذي تلقوه اثناء الفترة التدريبية زاد من مردوديتهم الإنتاجية راجع لان محاكاة الواقع التنظيمي وتحت اشراف بعض الخبراء ربما من شأنه أن يساهم في زيادة قدرة العامل على الإنتاجية اكثر فتعليمه بعض السلوكيات والتقنيات المختلفة كالتحكم في التكنولوجيات من الممكن ان يزيد من إنتاجية العامل خاصة اذا تطابق تكوينه المسجل مع وظيفته وكانت له رغبة في تحسين أداءه ومستواه الوظيفي، كما أن المبحوثين الذين عبروا على ان التدريب الذي تلقوه زاد نوعا ما من انتاجيتهم يرجع ربما لعدم تناسب تكوينهم المسجل مع وظيفتهم بشكل دقيق، اما فيما يخص الذين اجابوا على ان التدريب الذي تلقوه اثناء الفترة التدريبية لم بدهم في زيادة

انتاجيتهم فمن الممكن ان هذا بسبب تطلعات العاملين في البحث عن وظيفة أخرى او ترقية لمنصب أعلى.

مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية: والتي مفادها أن للفترة التدريبية دور في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين ومن خلال الجدول رقم (26) الذي بين التحاق العاملين بالفترة التدريبية في اطار التعليم المهني عن بعد، والجدول رقم (27) الذي أوضح دور تطابق التدريب الذي تلقوه أثناء الفترة التدريبية مع طبيعة وظائفهم، إضافة لذلك فان الجداول رقم (28) و(32) فقد بينت أن هناك علاقة بين توجيه المشرفين للعاملين أثناء الفترة التدريبية بتحسين نظرة مسؤوليهم في العمل، وعلاقة خبرات انجاز المهام في الوقت المحدد بإنجاز المهام بدقة.

وبالرجوع إلى إلى الجداول رقم (29) و(30) و(31) و(33) و(34) تأكد لنا أن للفترة التدريبية دور في تنمية الكفاءة المهنية، فمن خلال نتائج هذه الجداول التي وضحت أن الفترة التدريبية ساهمت في تحسين اتجاهات وسلوكيات العامل في عمله وفي زيادة مردودية انتاجيته، كما قد طورت من مهاراته في العمل، وزادت من سرعته في انجاز الأعمال، ونمت من قدرته في التحكم بتكنولوجيات العمل.

وعليه وفي خضم ما سبق نجد أن الفرضية الثانية محققة والتي مفادها أن للفترة التدريبية دور في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين.

وبعد اثبات الفرضيات الفرعية للدراسة، وذلك بمساهمة اكتساب المعارف في تنمية الكفاءة المعرفية، ومساهمة الفترة التدريبية في تنمية الكفاءة المهنية، وباعتبار أن الفرضية العامة هي محصلة للفرضيات الفرعية، تبين لنا صحة الفرضية العامة والقائلة بأن: للتعليم المهني عن بعد دور في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين، وانطلاقا من إثبات صحة الفرضيات الفرعية والفرضية العامة ، نكون قد أجبنا عن التساؤلات الفرعية وعن التساؤل العام ، بأن للتعليم المهني عن بعد دور في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين.

III. الاستنتاج العام:

وبعد فرز وتفرغ البيانات التي تحصلنا عليها من خلال الدراسة الميدانية لموضوع البحث المتعلق بـ "دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية"، تحصلنا على النتائج التالية:

1. يساهم التعليم المهني عن بعد في تغيير تفكير العامل وسلوكه الوظيفي نحو العمل من خلال اكتساب المعارف وخبرات الآخرين وتجاربهم أثناء فترة التدريب.
2. تحصيل المعلومات حول طرق العمل واجراءاته واستراتيجياته يفيد في تحسين الفهم والاستنباط والتحليل لدى العاملين ما يجعلهم قادرين على المعالجة المنطقية التي تتطلب تشخيص دقيق لمختلف المواقف والوضعيات التنظيمية.
3. يقبل على الالتحاق بالتعليم المهني عمال من مختلف الجنسين وبخلفيات وظيفية مختلفة وخبرات متنوعة الا أن غالبية المقبلين تجدهم أقل من 30 سنة وبخبرة أقل من 5 سنوات
4. تساعد المعلومات التكنولوجية والفترة التدريبية على تنمية وتحسين الاستيعاب لدى العامل ما يمكنه من التحكم في الوسائل التكنولوجية بشكل جيد.
5. اكتساب المعارف يفيد العامل في حل المشاكل الوظيفية ويزيد من قدرتهم المعرفية بالعمل.
6. تلقي معلومات تتعلق بأخلاقيات العمل وتشريعاته ومستوياته يساهم في تحسين أداء العامل وإدراكه لمسؤولياته الوظيفية ومتطلبات أداء عمله بشكل جيد.
7. تساهم الفترة التدريبية في انجاز المهام المتعلقة بالعمل بدقة وفي أقصر وقت.
8. يؤثر المستوى الدراسي الضعيف للعمال على سعيهم لتنمية كفاءاتهم.
9. للتعليم المهني عن بعد دور في رفع المردودية الانتاجية وتحسين صورة العامل لدى القائمين عليه في العمل.

الخاتمة:

يعد التعليم المهني عن بعد أحد الأساليب الرائدة والحديثة في اعداد اليد العاملة وتأهيلها، خاصة وانه يوفر العديد من المزايا التي تساعد العاملين على التوفيق بين تنمية كفاءاتهم المهنية و تأدية مهام وظائفهم بشكل عادي وعلى أكمل وجه، وهذا من شأنه تحسين أدائهم في العمل.

كما أن التعليم المهني عن بعد يساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها والدول على النهوض بالتنمية، باعتبار أن العامل مورد بشري يشكل الركيزة الأساسية لتحقيق المؤسسة لأهدافه وللنهوض بالتنمية في الدول، خاصة وأن التعليم المهني عن بعد يعتبر آلية جديدة تساهم في تأهيل العاملين مع مراعات ظروفهم المختلفة، اضافة لذلك فان التعليم المهني عن بعد يلبي احتياجات العاملين الاجتماعية وتطلعاتهم المستقبلية ويحقق أهدافهم بالعمل وهذا من خلال تنمية كفاءاتهم المهنية.

لهذا نوصي العاملين بهذا النوع من الأساليب كم نوصي السلطات الوصية العمل على توعية العاملين بأهمية هذا النوع من أساليب اعداد اليد العاملة وتأهيلها من أجل اعداد قوة عمالة كفؤة.

قائمة المصادر والمراجع:1. المراجع باللغة العربية

أ- القواميس:

1/ ابن منظور: لسان العرب، المجلد الخامس، دار الجيل، بيروت، لبنان، 2000.

2/ ابن منظور: لسان العرب، دار صادر، بيروت، 2005.

3/ مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004.

ب- الكتب:

4/ أحمد فهم بدر: تكنولوجيا التدريب عن بعد، ط1، السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011.

5/ توفيق عبدالرحمن: التدريب عن بعد، ط2، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2003.

6/ ثابتي الحبيب بن عبدو الجيلاني: تطوير الكفاءة وتنمية الموارد البشرية، ط1، مؤسسة الثقافة الجامعية، 2009.

7/ حنان سليمان الزنبقي: التدريب الإلكتروني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

8/ الحيلة محمد محمود: تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، ط2، دار المسيرة، عمان، 2000.

9/ الدريج محمد: الكفايات في التعليم من أجل تأسيس علمي للمناهج المندمج، الرباط، منشورات سلسلة المعرفة للجميع، ط4، 2004.

10/ رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عين مليلة الجزائر، 2007.

11/ زيدان محمد مصطفى: الكفايات الإنتاجية للمدرس، دار الشروق، جدة، السعودية، 2002.

12/ سالم أحمد: تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني، مكتبة الرشد، 2004.

- 13/ سعيد سبعون: الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط1، دار القصة للنشر، الجزائر، 2012.
- 14/ السلمي علي: ادارة الموارد البشرية، مكتبة الادارة الجديدة، القاهرة، 1994.
- 15/ عامر إبراهيم قندلجي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، 2004.
- 16/ عبد الرحمن توفيق: التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والانترنت، ط3، مركز الخبرات المهنية للادارة، القاهرة، 2009.
- 17/ عبد الله محمد عبد الرحمان : علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، 2003.
- 18/ العسل ابراهيم حسين: التنمية في الفكر الاسلامي، ط1، مؤسسة مجد الجامعية للدراسات، بيروت، 2006.
- 19/ عطوان أحمد: مدخل إلى التدريب المهني، معهد تدريب المدربين، رام الله، 2001.
- 20/ العلي أحمد عبدالله: التعليم عن بعد، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2005.
- 21/ علي السلمي : تطوير الفكر التنظيمي , دار غريب , القاهرة.
- 22/ فلاته مصطفى: إعداد معلم التعليم التقني والمهني في دول الخليج العربية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، السعودية، 1994.
- 23/ كمال عبد الحميد: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001.
- 24/ لويس كوهن: مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية، ترجمة: كوثر حسين كوجك، دار العربية للنشر، ط2، القاهرة، مصر، 1990.
- 25/ محمد الغريب عبد الكريم: البحث العلمي التصميم والمنهج والإجراءات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1992.
- 26/ محمد الغريب عبد الكريم: البحث العلمي، مكتبة النهضة الشرق، ط3، 1996.
- 27/ محمد بن يحي زكريا: التدريس عن طريق المقاربة بالاهداف والمقاربة بالكفاءات، وزارة التربية الوطنية، الجزائر، 2006.
- 28/ محمد زيان حمدان: تصميم وتنفيذ برامج التدريب، دار التربية الحديثة، 1990.

- 29/محمد شفيق: علم الاجتماع والمنهج العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المطبعة العصرية، الإسكندرية، 1985.
- 30/مدني محمد عطا: التعلم عن بعد أهدافه وأساسه وتطبيقاته العملية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 31/موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة: صحراوي بوزيد، وبوشراف كمال، سعيد سبعون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.
- 32/نشوان يعقوب حسين: ادارة التعليم عن بعد والتعليم الجامعي، دار الفرقان، عمان، 2004.
- 33/نبيلي عاشور: التدريب عن بعد رؤية مستقبلية للتدريب، ط1، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، 2013.
- 34/وزارة التعليم العالي: النظام الأمثل للتعليم الالكتروني والتعليم عن بعد للتعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، وكالة الوزارة للشؤون التعليمية، الرياض، 2002.
- ت - الرسائل والمذكرات
- 35/بادي سوهام: سياسات واستراتيجيات توظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسم علم المكتبات، 2004.
- 36/بطاهر العربي: فاعلية التعليم الافتراضي في التحصيل الدراسي لدى تلاميذ التعليم عن بعد، رسالة ماجستير، جامعة وهران، قسم علم النفس التربوي، 2014.
- 37/بن فرحات مولاي لحسن: ادارات الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، قسم الحقوق، 2011.
- 38/حمد بن محيا المطيري: متطلبات التدريب الالكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، قسم تقنيات التعليم، 2012.
- 39/سعدية علي عمار: القيادة ودورها في تنمية مهارات مديري الادارات، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، قسم ادارة الاعمال، 2015.

40/علي بن عايد: ادارة الاداء المؤسسي ودورها في زيادة كفاءة منسوبي المديرية العامة لحرس الحدود في الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الادارية، 2015.

41/الغامدي محمد عبد الله: فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، كلية الدراسات العليا، 2002.

42/منصور بن علي الشهري: التعليم عن بعد أسلوب للتطوير المهني لاختصاصي المكتبات والمعلومات في المكتبات الأكاديمية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، مركز البحوث الآداب، 2005.

ج- المجالات:

43/رحيم حسين: التغيير في المؤسسة ودور الكفاءة، مدخل النظم، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، العدد7 فيفري2005.

44/شادي حليبي: واقع التعليم المهني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد28، تشرين الأول 2012.

45/عبدالحميد: نظرة عن قرب للتعلم عن بعد، مجلة القافلة، العدد55، مارس2002.

46/منير سعيد عوض: الاتجاه نحو تكنولوجيا التعلم عن بعد وعلاقته ببعض المتغيرات لدى الطلبة، مجلة جامعة القدس، المجلد19، العدد01، يناير2015.

د- الملتقيات والمؤتمرات:

47/برايس عباس إبراهيم: التعليم والتدريب عن بعد في الوطن العربي: المعوقات والحلول، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التقني الثالث المنعقد في الفترة من 11 الى 15 ديسمبر 2004 م، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الرياض، 2004.

48/السيد محمد آدم: تقنيات التدريب عن بعد، بحث مقدم إلى المؤتمر والمعرض التقني الثالث، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الرياض، 2004.

49/صلاح عايد الشهران وآخرون: تطوير التعليم المفتوح والتعليم عن بعد في الجامعات العربية، دراسة بحثية مقدمة للمؤتمر 14 للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم وادارة التربية، 2014.

50/الغامدي عبد العزيز بن صقر: تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمن العربي، ورقة عمل مقدمة للملتقى الثالث للتربية والتعليم، بيروت، 2006.

2. المراجع باللغة الأجنبية

- 51/Bierendouck, lou -van. Tous compétents !: Le management des compétences dans l'entreprise Paris : De Boeck Université, 2006.
- 52/Bordères , charl .Panisse, Guy . le Management des connaissance au service de développement des compétence .la lettre du CEDIP enlignes. Paris. juin 2003.N ° 26.
- 53/Chenu,Florent .vers une définition opérationnelle de la notion de compétence .Revue Education permanente . Paris. 2005. n°162.
- 54/Dictionnaire Hachet Juniors . Paris: Hachette, 1980.
- 55/Gilbert,Patrick .la notion des compétences et ses usages en gestion de Ressources humains .Actes de séminaire sur le Management et gestion de des Ressources humain stratégies , acteurs et pratique.paris: direction générale de l'enseignement scolaire. 11juillet 2006.
- 56/Lafaye, Pierre Benjamin. Dictionnaire des synonymes de la langue française. paris : Hachette, 1858.
- 57/Marbach , Valérie .Evaluer et Rénumérer les compétences . paris : édition d'organisation,2000.
- 58/Oxford Advanced learner's Dictionary .lounder: oxford universities, 1995.
- 59/Tami, A. La gestion des Ressources Humaines et le Knowledge Management: une matière a haut potentiel pour Sonatrach . Sonatrach. la revue ressources humain. Alger. Août 2005. N°7.
- 60/Terpo, georges .Gestion de competences et K.M:Renouveau creation du valeur ENGRH .colleque organisé sur la Gestion des competences et Knowledge Management .25 Mars 2002. Rouen: CESAMES, 2002.
- 61/Yeran-YVES BNCK, Le Management des Connaissances et des Compétences En Pratique, Edition D'organisation, France, 2003.

3. المواقع الالكترونية:

- 62/Hamadach , karim. Le développement des compétence [on ligne] page visité le 12/02/2016 disponible sur <http://www.qualiteonline.com/dossier-44-le-developpement-des-competences.html>
- 63/Held , Daniel .la gestion des compétences [on line] page visité le: 02/02/2016 disponible sur: www.stephanehaefliger.com/campus/biblio/012/lgdc.pdf
- 64/pour aller plus loin sur la notion de compétences. [on ligne] page visité le 12/02/2016 disponible sur <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf>
- 65/savoir faire et l'appropriation des connaissance [on ligne] page visité le : 12/ 02/2016 disponible sur www.progexpi.com/htm30.php

الملاحق:

(ملحق رقم 01)

الأساتذة المحكمين

أسماء وتخصصات المحكمين ودرجاتهم العلمية.

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
1	عزوز عبد الناصر	أستاذ محاضر	علم الاجتماع الثقافي	المسيلة
2	رحاب مختار	أستاذ محاضر	الأنثروبولوجيا	المسيلة
3	بداوي سفيان	أستاذ محاضر	علم اجتماع تنظيم	المسيلة

(ملحق رقم 02)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

استمارة بحث

دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية

دراسة ميدانية بالمركز الوطني للتعليم المهني لولاية المسيلة

بغرض إعداد مشروع بحث في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة، كما أرجوا منكم التكرم بتعبئتها وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المقابلة لكل إجابة تراها مناسبة حسب تقديرك.

علما بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، وتتوقف على دقتها صحة النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

إشراف الأستاذ:

- نور الدين بسطي

إعداد الطالب:

- أسامة بكوش

السنة الجامعية: 2016/2015

أولاً: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 30 سنة 30 - 40 سنة 40 - 50 سنة 50 سنة فأكثر
- 3- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
أخرى تذكر:
- 4- الوظيفة:
- 5- الخبرة: أقل من 5 سنوات 5 - 10 سنوات 11 - 15 سنة 16 فأكثر
- 6- التكوين المسجل به:
- 7- ما الهدف من التحاقك بالتعليم المهني عن بعد؟
 تحسين مستواك العلمي الترقية المهني
البحث عن وظيفة أخرى أخرى تذكر:
- 8- كيف التحقت بمركز التعليم المهني عن بعد؟
 عن طريق صديق عن طريق منشورات
عن طرق وسائل إعلامية أخرى تذكر:

ثانيا: البيانات المتعلقة بدور اكتساب المعارف في تنمية الكفاءة المعرفية

1- ما نوع المعارف التي تتلقاها؟

نظرية تطبيقية

2- هل المعارف التي تلقيتها تناسب القدرات العقلية التي يتطلبها عملك؟

نعم لا

3- هل تعتقد أنك أصبحت ملما بهذه المعارف؟

نعم لا نوعا ما

4- هل تلقيت معلومات حول طرق العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل ساهم هذا في تحسين مهارات الفهم لديك؟

نعم لا

5- في اعتقادك هل ساعدك اكتساب المعارف على تنمية الإبداع لديك؟

نعم لا

6- هل تلقيت معلومات حول تكنولوجيات العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل ساهم هذا في تحسين مهارة الاستيعاب لديك؟

نعم لا

7- هل تلقيت معلومات حول تشريعات وقوانين العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل ساهم هذا في تحسين مهارة كتابة التقارير لديك؟

نعم لا

8- هل تعتقد أنك أصبحت ملما بـ مسؤوليات ومهام عملك؟

نعم لا

9- هل تعتقد أنك أصبحت قادرا على حل المشكلات لديك؟

نعم لا

10- هل تلقيت معلومات حول إجراءات العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل ساهم هذا في تحسين قدرتك على تنظيم عملك لقضايا تهم وظيفتك؟

نعم لا

11- هل أفادتكم المعلومات المحصلة على كيفية استغلال قدراتكم؟

نعم لا

12- هل أصبحت لديك القدرة على تقييم المعلومات والتعامل معها؟

نعم لا

13- هل تلقيت معلومات حول أخلاقيات العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل زاد هذا من قدرتك على التمييز والمفاضلة بين السلوك الناجح وغيره؟

نعم لا

14- هل زادت المعارف التي تلقيتها من قدرتك المعرفية بالعمل؟

نعم لا

15- هل تعتقد أن اكتسابك للمعارف المهنية غير طريقة تفكيرك نحو العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل زاد هذا من قدرتك المعرفية بالعمل؟

نعم لا

16- هل ساهمت المعارف المكتسبة في تحسين قدرتك على التشخيص؟

نعم لا

17- هل تلقيت معلومات حول العلاقات الوظيفية؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل زاد هذا من مهارتك على الحوار والتفاوض بالعمل؟

نعم لا

18- في اعتقادك كيف أفادتك المعارف التي تلقيتها في مجال عملك؟

.....
.....
.....
.....

ثانيا: البيانات المتعلقة بدور الفترة التدريبية في تنمية الكفاءة المهنية (الأدائية)

1- هل التحقت بالفترة التدريبية أثناء تعلمك المهني عن بعد؟

نعم لا

2- هل تطابق التدريب الذي تلقيته مع طبيعة عملك؟

نعم لا نوعا ما

3- هل كان المشرفون على فترة تدريب يوجهونكم؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل حسن هذا في طريقة عملك؟

نعم لا نوعا ما

4- هل الفترة التدريبية ساعدتك في تطوير مهاراتك بالعمل؟

نعم لا نوعا ما

5- في اعتقادك هل حسنت الفترة التدريبية من سرعة انجازك للعمل؟

نعم لا نوعا ما

6- هل الفترة التدريبية ساعدتك في تحكّمك في التكنولوجيا؟

نعم لا نوعا ما

7- هل أفادتك الخبرات في انجاز مهامك في الوقت المحدد عملك؟

نعم لا نوعا ما

8- هل تحسنت نظرة المسؤولين حولك بعد فترة التدريب؟

نعم لا نوعا ما

في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

9- هل ساهمت تجارب الآخرين في تحسين اتجاهاتك وسلوكك في عملك؟

نعم لا نوعا ما

10- هل ساعدتك الفترة التدريبية في انجاز أعمالك بدقة؟

نعم لا نوعا ما

11- هل التدريب الذي تلقيته أثناء الفترة التدريبية زاد من مردودية إنتاجيتك؟

نعم لا نوعا ما

12- في اعتقادك كيف أفادتكم الفترة التدريبية في ميدان عملك؟

.....

.....

.....

.....

(ملحق رقم 03)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

دليل مقابلة

دور التعليم المهني عن بعد في تنمية الكفاءة المهنية

دراسة ميدانية بالمركز الوطني للتعليم المهني لولاية المسيلة

دليل مقابلة أعد في إطار اتمام مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص: تنمية الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

- نور الدين بسطي

إعداد الطالب:

- أسامة بكوش

السنة الجامعية: 2016/2015

دليل المقابلة

1- من خلال تتبعكم للعاملين المسجلين في برامج التعليم المهني هل لاحظتم تغيرا جيدا في

اتجاهاتهم وسلوكياتهم في عمله؟

2- هل تعتقد أن التعليم المهني عن بعد كان له الأثر الايجابي في رفع كفاءة وأداء

موظفيكم؟

3- هل مستوى التعليم المهني الذي تلقوه دفعكم لزيادة مسؤولياتهم وتوسيع صلاحياتهم؟

4- هل كفاءاتهم المعرفية ساعدت في كسبهم ثقتكم؟