

واقع التكوين في المؤسسات الجامعية الجزائرية
(جامعة قاصدي مرباح ورقلة نموذجاً)

The reality of training in Algerian university institutions
(Kasdi Merbah University of Ouargla as a model)

د. شافية بن حفيظ*

المدرسة العليا للأساتذة ورقلة- الجزائر

د. فتحة زايدي**

المدرسة العليا للأساتذة ورقلة- الجزائر

تاريخ الإرسال: 2022/10/31 تاريخ القبول: 2022/11/03

مخلص: يهدف من خلال هذه الورقة إلى الكشف عن واقع التكوين في مصالح التكوين بالمؤسسات الجامعية الجزائرية، وذلك من خلال التعرف ميدانياً على دور مصالح التكوين في التخطيط للتكوين، وكيفية إعداد هذه المخططات، وكذا تحديد مراحل التكوين، وما هي الفئات المعنية بالتكوين وكيف يتم متابعة هذه الفئات أثناء التكوين، وما هي أنواع التكوين في المؤسسة الجامعية قاصدي مرباح ورقلة، وبعد إجراء مجموعة من "المقابلات" باعتبارها أداة الدراسة تم التوصل إلى أن المؤسسات الجامعية تولي اهتمام كبير لتكوين المستخدمين، حيث تخصص له ميزانية معتبرة، وتسطر له مخططات وكفاءات، كما تخصص له الوقت الكافي، ويشمل التكوين كل الموظفين حسب رتبهم وتخصصاتهم وحسب احتياجات المؤسسة، وخلال كل مراحل مسارهم المهني.

الكلمات المفتاحية: مصالح التكوين، المؤسسة الجامعية.

Abstract: We aim through this paper to reveal the reality of training in the training interests of Algerian university institutions, by identifying in the field the role of training interests in planning training, and how to prepare these plans, as well as identifying the stages of training, what are

* المؤلف المرسل: البريد الإلكتروني: cbenhafid@yahoo.fr
** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: البريد الإلكتروني: zaydit@gmail.com

the groups involved in training and how they are Following up on these groups during training, and what are the types of training in the university institution, destined for Merbah Ouargla, and after conducting a series of “interviews” as the study tool, it was concluded that university institutions pay great attention to the training of users, as a significant budget is allocated to it, and plans and competencies are drawn up for it. It also allocates sufficient time for him, and the training includes all employees according to their ranks and specializations and according to the needs of the institution, and during all stages of their career path.

Key words: training interests, university institution.

مقدمة:

يعتبر التكوين من متطلبات العصر الحديث، حيث ان كل مجال أو ميدان إلا وله تكوين خاص به، وكل فرد أصبح في حاجة ملحة للتكوين في أحد جوانب حياته أو أكثر، فالمرأة في بيتها تحتاج إلى تكوين لحل مشاكلها وتسيير أمور بيتها كما أن العامل البسيط في عمله يحتاج إلى تكوين لتحسين مستواه وتجديد معلوماته مما يساعده على تتمين مساره المهني، ويعتبر البحث الميداني أحسن وسيلة للتمكن من التعرف على أسس التي يبني عليها التكوين في المؤسسات وأهميته فيها ودوره في تطوير الموارد البشرية وترقيتها، وكذا مساهمته في مدى نجاح المؤسسة التي تعتمد على التكوين كأحد استراتيجياتها لمواكبة التطور المذهل والتكيف مع المستجدات المتسارعة.

إشكالية الدراسة:

تواجه المنظمات العديد من التحديات سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية، فقد عرفت التنظيمات المعاصرة تطورا كبيرا نتيجة ظهور تكنولوجيا متجددة الإنتاج، بدرجة أصبح من الصعب متابعة هذه التغيرات (غيات، 3050، ص 501) ويلعب العنصر البشري دورا حاسما في تطور المؤسسة وبقائها ونموها، كما أنه محدد أساسي لموقع المؤسسة ومكانتها في محيطها الذي يتميز بالحركية وعدم الاستقرار، وهو الذي يساعد المؤسسة من مواجهة التحديات المختلفة الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، المعرفية... (سميرة، 2018) ومن أجل التسيير الأحسن للمؤسسة عموما والمؤسسة الجامعية خصوصا، والتكيف مع التحولات

الحالية والمستقبلية، وخاصة مع التقدم التكنولوجي في شتى المجالات وتطور تقنيات التسيير أصبح لازما على المؤسسة التفكير الجدي في تنمية وترقية موظفيها، وتجديد وتحديث معلوماتهم ومعارفهم وتعديل اتجاهاتهم وتغيير سلوكهم وتطوير مهاراتهم وذلك عن طريق تكوينهم، سواء داخل المؤسسة أو خارجها (بوفروة، 2012، ص3)

حيث يعد التكوين أحد العمليات الجزئية لتنمية الموارد البشرية وجوهرها، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ، وسد العجز والقصور في نوعية الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة، حيث يعتبر التكوين في عصرنا الحاضر موضوعا أساسيا من موضوعات الإدارة نظرا لما له من ارتباط مباشر بتنمية الموارد البشرية، لذا تزايد الاهتمام بالتكوين وأصبحت الحاجة ملحة للموظفين للقيام به من أجل تحسين قدراتهم ومعارفهم، و من ثمة فالهدف من التكوين هو تزويد المتكويين بالمعلومات والأساليب المختلفة والمتجددة عن طبيعة الأعمال الموكولة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل إيجابي، وبالتالي رفع مستوى أدائهم (لخضر، 2006، ص5).

فالتكوين يعتبر من الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير في الفكر الإداري والتنظيمي لارتباطه بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها، فهو أحد الوسائل التي تستخدمها الإدارة من أجل تطوير وتنمية القدرات العلمية والسلوكية للعاملين الارتقاء به وبالتالي ازدهار ونمو المنظمة واستمراريتها. فالمنظمات تهدف من خلال تكوين عاملها إلى سد الثغرات المعرفية لديها والتي تؤثر سلبا على أدائها (مسيكة، 2015، ص79).

من هذا المنطلق، سنتناول في هذه المداخلة تحديد وتشخيص واقع التكوين في المسار المهني

للمؤسسة الجامعية الجزائرية، بالمرور على دورة حياة المسار المهني وتخطيطه، كما نتكلم على مقومات نجاح التكوين في المؤسسة الجزائرية، مروراً بإبراز واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسات الجزائرية والمراكز المنشغلة بتوفير خدمات التكوين في المؤسسات الجامعية الجزائرية، ويتم ذلك بالاعتماد دراسة ميدانية على شكل استقصاء قمنا به على مستوى المؤسسة الجامعية قاصدي مرباح ورقلة، إن كل ما سبق يدفعنا لطرح مجموعة من التساؤلات وهي:

- ما هو التكوين، وما هي أنواع التكوين، وما هي أهداف التكوين أثناء الخدمة؟

- ما هي الكيفية التي يتم بها إنجاز مخطط التكوين في مصلحة التكوين؟
- ما هي الفئات المعنية بالتكوين في المؤسسات الجامعية؟
- ما هي وجهة نظر المسؤولين عن التكوين؟
- ما هي الفترات التي تبدأ فيها التكوينات؟

1. مفهوم التكوين:

1.1. تعريف التكوين لغة: كون الشيء أي أوجده وأنشأه أو أحدثه.

أما كلمة التكوين في اللغة اللاتينية formation ، فتعني اكتساب معلومات متخصصة في ميدان التربية أو الثقافة. (بوسعدة، 2011، 296).

2.1. التعريف الاصطلاحي للتكوين:

يعرف "دي مونتومولان" للتكوين بأنه: يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية.

ويعرف "ميلاري" التكوين بأنه: نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني.

ويعرف علي محمد عبد الوهاب (1981) التكوين بأنه عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محدد سلوكية، وفنية، وذهنية لمقابلة احتياجات عالية، أو مستقبلية يتطلبها الفرد، والعمل الذي يؤديه المؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير (نجاه، 2010، ص86).

إن فالتكوين هو مجموع الأنشطة والوضعيات البيداغوجية والوسائل الديداكتيكية التي يكون هدفها اكتساب أو تنمية المعارف (معلومات، مهارات، مواقف) من أجل ممارسة مهمة أو عمل.

وتتمحور معظم تعريفات التكوين حول ثلاثة جوانب أساسية:

- اعداد الفرد للأداء مهام معينة.

- امداده بمعطيات خاصة بميدان معين.

- اعداده لمهام أو وظائف معينة. (بودية، 2000، ص 265)

2- أهمية التكوين: يمكن تلخيص أهمية التكوين وضرورته بالنسبة للفرد في ثلاث مظاهر هي:

المظهر الوظيفي: فالتكوين يحقق أهدافا مهنية، أي أن التكوين يسعى إلى أن يكتسب المتكون مهارات ومعارف مهنية يستثمرها وقت الحاجة.

المظهر التنظيمي: يجب أن يكون التكوين عملاً ممنهجاً ومنظماً، أن يمس أشكال التفكير والادراك والشعور والسلوك. ويؤكد العالم "مورينو مينلجير على توظيف المعارف والمهارات التي اكتسبها وتحليل المواقف البيداغوجية.

المظهر الاستمراري: أي أن التكوين عملية مستمرة (بوسعدة، 2011، 304).

3- أنواع التكوين: إن التكوين هو مجموع المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في ميدانها ويقسمه المهتمون بهذا المجال إلى قسمين أساسيين: **التكوين قبل مزاولة مهنة:** ويتضمن تعميق المعارف التخصصية الأساسية للمتكون، وتزويدهم بالمهارات المهنية والنظرية والتطبيقية.

التكوين أثناء الخدمة (التكوين المستمر): ويرجع ذلك إلى كون كفاءة التدريس تتطلب مجهودات متواصلة، كما أن سنوات التكوين الأولى لا يمكن أن تنمي قدراته المهنية إلى أقصاها، بل تتطلب استمرارية في التكوين طول ممارسته للعملية التعليمية حتى يتمكنوا من التحكم في مختلف جوانب العملية التعليمية باعتبارها أساس كل المهن بالإضافة للتطور الهائل والسريع في المعارف (سميرة، 2018، ص34).

4- أهداف وفوائد التكوين أثناء الخدمة:

- رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات اللازمة لاستخدامها في ميدان العمل.

- تحقيق أهداف وغايات خاصة بالمتكون نفسه فيما يتعلق بترقية أو زيادة أجره، أو لشغله مناصب أعلى، وبهذا يكون التكوين أثناء الخدمة أحد الحوافز المهمة للفرد، والتي تحرك دوافعه لبذل المزيد في الأداء.

- يعتبر التكوين وسيلة فعالة لمواجهة التحديات الخارجية للفرد والمؤسسة. تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته، والآثار النفسية والاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه، وكذلك إحداث تغيير في سلوكه أو تصرفاته مع غيره ومع الجماعة والمؤسسة بصفة عامة. معالجة مشاكل العمل الحالية والمستقبلية.

- إعداد موظفين يتم اختيارهم لتولي المناصب الإدارية العليا في المؤسسة. سد الفجوة في القصور بين ما يؤديه الموظف فعلياً وما يجب أن يؤديه. مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية، ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.

- تحسين نوعية الخدمات (مسيكة، 2015، ص65).

- تقليل المشاكل وتخفيف الحوادث.
- التخفيف من الحاجة إلى الإشراف المباشر.
- زيادة الاستقرار والمرونة القدرة على التكيف.
- إكساب الأفراد الثقة بالنفس والخبرة.
- توفير موارد بشرية من داخل المؤسسة قادرة على تحمل مسؤوليات أكبر، والعمل في مواقع وأدوار وظيفية متعددة.
- المساهمة في الاحتفاظ بالكفاءات البشرية لأطول فترة ممكنة.
- رفع معنويات الأفراد.
- المساهمة في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة مثل حالات التغيب، أو دوران العمل، أو كثرة الشكاوي و التظلمات.
- تحقيق المرونة والاستقرار في المؤسسة.
- يهدف التكوين إلى رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية، وهذا من خلال شعورهم بتقدير أهميتهم من طرف إدارة مؤسساتهم عندما يكونون محور البرامج التكوينية، مما يدفعهم إلى العمل بكامل قدراته.
- يهدف التكوين إلى تأقلم العمال أو الموظفين مع المستجدات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسة والمتعلقة بالمهام و الوظائف المنوطة بهم. (بوقطف، 2014، ص25)

الجانب التطبيقي:

- المنهج المتبع:** تم اعتماد المنهج الاستكشافي باعتباره المناسب لأهداف الدراسة الحالية.
- أداة الدراسة:** تم اعتماد المقابلة كأداة لجمع المعلومات حيث تم اجراء مجموعة من جلسات المقابلة مع مسؤول عن مصلحة التكوين بالمؤسسة الجامعية قاصدي مرباح ورقلة.
- تعريف بالمؤسسة:** أنشأت أول نواة لجامعة ورقلة في سبتمبر 1987، وعرفت تحولات عديدة ومتسارعة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية، فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي سنة 1997 ثم إلى جامعة ورقلة في جويلية 2001.

1- المراحل التي مرت بها المؤسسة:

- 1-1 المرحلة الاولى:** مرحلة المدرسة العليا للأساتذة: المدرسة العليا للأساتذة أنشأت بمقتضى المرسوم 88/65 المؤرخ في 1988/03/22، حيث انطلق العمل

بها في تخصص ليسانس في العلوم الدقيقة (فيزياء، كيمياء، رياضيات)، وقد شهدت المدرسة تطورا هاما وسريعا في هياكلها القاعدية والبيداغوجية، فبموجب المرسوم التنفيذي 91/119 المؤرخ في 27/04/1991 والاتفاقية المبرمة بين وزارتي التعليم العالي ووزارة التربية، ثم على التسلسل معهد التكوين المهني للري والمتقنة إلى المدرسة الفنية، منعشا بذلك طاقة الاستيعاب والزيادة في عدد التخصصات.

حيث تمثل الدخول الجامعي 1991/1990 بافتتاح أربعة فروع جديدة، الري الصحراوي، الجذع المشترك التكنولوجي والإعلام الألي والليسانس في اللغة الانجليزية، أما عدد الطلبة الذي كان لا يتعدى 139 فس موسم 1987/1988 ارتفع إلى أكثر من 600 طالب في السنة الدراسية 1991/1990.

2-2 المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي: في سن 1997 ارتقت المدرسة إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97/159 المؤرخ في 10/05/1997 الذي حدد عدد المعاهد بخمسة وهي كالتالي:

-معهد الكيمياء الصناعية.

-معهد الآداب واللغات.

-معهد العلوم الدقيقة.

-معهد العلوم الاجتماعية والانسانية.

2-3 المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة: اما جامعة ورقلة فقد أنشئت بموجب المرسوم 01/210 المؤرخ في 23/07/2001 المتضمن إنشاء جامعة ورقلة، ليصل بذلك عدد الطلبة خلال الدخول الجامعي 2010/2009 إلى 2245 طالب و809 أستاذ موزعين على ستة كليات بموجب المرسوم التنفيذي 03279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية 1424 الموافق ل 2003 الذي يحدد مهام الجامعة، والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها المعدل والمتمم، لا سيما المادة الثالثة منه، لقد حدد عدد كليات التي تتكون منها جامعة ورقلة واختصاصها كما يلي:

-كلية العلوم التكنولوجية وعلوم المادة.

-كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض والكون.

-كلية الحقوق والعلوم السياسية.

-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

-كلية الآداب واللغات.

-كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

5- وجهة نظر المسؤولين للتكوين: يهدف التكوين إلى تحسين مستوى العمال

والموارد البشرية للمؤسسة حيث يساهم في تثمين المسار المهني وتطوير مهاراتهم كما تحاول المؤسسة إعداد استراتيجيات داخلية لمواكبة التطور المذهل للتكنولوجيا والتكيف مع مختلف المستجدات الحديثة والتحديات التي تفرضها العولمة، أما الهدف بعيد المدى للتكوين هو ضمان حسن سير المؤسسة من خلال تحقيق الانسجام بين مختلف المصالح والمديرية مما يؤدي إلى نجاح المؤسسة بشكل عام وأن يكون لها موقع مرموق بين مختلف المؤسسات ذات الطابع المشترك داخل الوطن وخارجه.

6- كيفية إنجاز مخطط التكوين على مستوى مصلحة التكوين: إن المخطط

قبل أن يدخل حيز التنفيذ يسمى "مشروع" أي خلال مرحلة الإعداد وبعد المصادقة عليه يصبح مخطط، وقبل أن يصل إلى هذه المرحلة يمر بمجموعة مراحل وهي كالتالي:

1-6- المرحلة الأولى: تقوم المصلحة الخاصة بتكوين المستخدمين بإرسال مراسلة للأمناء العامون للكلية مطالبة فيها بتحديد حاجيات التكوين الخاص بالمستخدمين المطلوبة، وبناء على هذه المطالب والاحتياجات حسب كل كلية، تقوم المصلحة بإعداد مشروع التكوين.

2-6- المرحلة الثانية: يقوم أعضاء مصلحة التكوين وعددهم ثلاثة، (متصرفين إداريين) ببناء مشروع التكوين الذي يتكون بدوره من كل الفئات المعنية بالتكوين في مختلف التخصصات مع تحديد الميزانية ومدة ومكان التكوين حيث تقسم هذه الفئات حسب التخصصات.

3-6- المرحلة الثالثة: يعقد اجتماع يضم رؤساء المصالح المستخدمين لكلية الجامعة، والشركاء الاجتماعيون بالإضافة إلى ممثلي اللجان المتساوية الأعضاء لكل سلك في الجامعة وممثلي نقابات العمال، وخلال هذا الاجتماع يتم مناقشة المشروع والمصادقة عليه.

4-6- المرحلة الرابعة: بعد المصادقة على المشروع (المخطط) يبعث إلى الوظيف العمومي، مع مخطط تسيير الجامعة وبعدها يتم الاتفاق مع هيئات معتمدة من طرف الدولة خاصة أو عامة لتطبيق هذا المخطط.

- 7- **الفترة التي تبدأ فيها التكوينات:** ترتبط فترة التكوين في المؤسسة بدخول ميزانية الجامعة، عادة تكون في بداية (أفريل) هذه الفترة تشمل معظم الهيئات التي تقوم بعملية التكوين ماعدا مؤسستين وهما:
- المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجهيز معلوماتهم حيث يقوم هذا المركز ببرمجة دورة كاملة لكل إدارات المؤسسات المختلفة بما فيها الجامعة دون انتظار دخول ميزانيات هذه المؤسسات.
- جامعة التكوين المتواصل حيث يتم فيها تكوين عام ما قبل الترقية لكل المؤسسات الراغبة في ذلك بما فيهم الجامعة.
- 8- **مهام مصلحة التكوين:** تهتم هذه المصلحة بتكوين وتحسين مستوى المستخدمين التابعين للجامعة بكل مرافقها وتمثل مهامها الأساسية فيما يلي:
- بناء مخططات سنوية لتكوين المستخدمين ومتابعة مسارهم التكويني.
 - اجراء أيام تحسيسية في الجامعة يتم فيها استدعاء جميع الموظفين وتحتوي هذه الأيام على مواضيع عامة تتمثل :
 - توضيح أهمية التكوين بالنسبة للموظفين.
 - توضيح كيفية تسيير المستخدمين.
 - توضيح كيفية التعامل داخل المؤسسة وعلاقات العمل داخلها.
 - وكل هذه التوضيحات والتوجيهات يقوم بها أساتذة مختصون من خلال محاضرات وورشات عمل.
- 9- **الطرق المتبعة في التكوين:** تختلف الطرق المتبعة في تكوين المستخدمين على حسب التخصص، فهناك تخصصات تعتمد على الطرق النظرية وهناك تخصصات تعتمد على الطرق التطبيقية وهناك ما يعتمد على الطريقتين، فالطريقة النظرية عبارة عن دروس ومحاضرات توضيحية من خلال الملتقيات وجلسات العمل، أما الطرق التطبيقية فهي عبارة عن تربية ميدانية وكلتا الطريقتين مفيدة للمستخدم لاكتساب المهارات والمعارف اللازمة لتطوير عمله وتحسين مستواه.
- 10- **التخصصات التي يتم فيها التكوين:**
- المالية (مديرية الضرائب)
 - تسيير الموارد البشرية (المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية، جامعة التكوين المتواصل)
 - الإعلام الآلي (المراكز والمدارس المختصة)

- الأرشيف (المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية، جامعة التكوين المتواصل)
- تسيير المخزون (المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية، جامعة التكوين المتواصل)
- الكهرباء والتلحيم والترصيص (معاهد التكوين المهني)
- أعوان الأمن (الحماية المدنية ومعاهد التكوين المختصة)
- البستنة (معاهد التكوين المهني)
- سائقي السيارات.

11- أنواع التكوين في المؤسسة:

11-1- حسب مكان التكوين :

- هناك تكوين مع فترات الدوام وهو تكوين للمستخدمين في الفترات الصباحية فقط أو المسائية، حيث يقسم اليوم إلى فترتين للتكوين وفترة للعمل لحاجة المؤسسة للمستخدمين وحاجة كذلك منصب العمل للدوام.
- هماكنوع ثاني وهو التكوين المغلق أي أن المؤسسة تحدد له فترة متواصلة للتكوين تحدد حسب الحاجة من أسبوع مثلا إلى أسبوعين، هذه المدة المتواصلة للتكوين تكون في مختلف المؤسسات المختصة سواء كانت داخل الولاية أو خارجها.

11-2- حسب مدة التكوين:

- هناك تربص أو تكوين طويل المدى ويدوم من ستة أشهر إلى سنة ونصف وفي غالب الأحيان يكون خارج الوطن بالنسبة للجامعة.
- هناك أيضا التكوين قصير المدى الممتد من اسبوع الى شهر وكذلك يشمل تربصات خارج الوطن.

11-3- حسب الهدف من التكوين :

تكوين اثناء التربص: هو عبارة عن تربص يتم غالبا تعد اجراء امتحان التوظيف والنجاح فيه، يمر الموظف او المستخدم بفترة تربص تدوم سنة كامل وهذا حسب الرتب (عون اداري، مساعد اداري، متصرف اداري، عون متعدد الاشغال.....الاخ) اذا نجح المتربص يتم ترسيمه مباشرة وان لم ينجح يعيد فترة التربص.

التكوين للترقية: التكوين لترقية من رتبة الى رتبة اعلا و هذا حسب قانون الوظيفة العمومي ويدوم هذا التكوين من ستة اشهر الى تسعة اشهر.

التكوين لتحسين المستوى: ويكون هذا التكوين لتحسين المستوى بعض التوظيف و يهدف الى تحسين المسار المهني للموظف وهو مخصص للرتب العليا في صنف الموظفين وهو نوعان تربصات داخل الوطن وتربصات خارج الوطن يتم تصنيف الموظفين بناء على ملف يكون ويوضع على مستوى مصلحة التكوين ليتم بعد ذلك اختيار الموظفين حسب الاحتياجات والاستحقاق.

خلاصة:

إن التكوين عبارة عن عملية منظمة نهدف من خلالها إعداد الفرد لأداء مهام محددة بناء على احتياجات ومتطلبات العمل، وتعد أهمية التكوين في أنه يمكن المنظمات من تحسين مستوى أداء العاملين، بإضافة إلى مواكبة التطور التكنولوجي الهائل، لذلك لقد تم في هذه الدراسة تقصي موضوع التكوين في المؤسسات الجامعية تحديدا في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وذلك بالاعتماد على المقابلة كأداة لجمع المعلومات، وتمثلت عينة الدراسة في المسؤول عن مصلحة التكوين في الجامعة، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثل أهمها في أن المؤسسات الجامعية تولي اهتمام كبير لتكوين المستخدمين، حيث تخصص له ميزانية معتبرة، وتسطر له مخططات وكفاءات، كما تخصص له الوقت الكافي بناء على نوعية التكوين، كما يشمل التكوين كل الموظفين حسب رتبهم وتخصصاتهم وكل حسب الهدف من التكوين، وذلك خلال كل مراحل مسارهم المهني، وهذا كله بغرض تعزيز أهمية التكوين والرفع من دوره في تحسين وتطوير مستوى العمال والمستخدمين، وهذا ما يعود على المؤسسة بالفائدة، فالمؤسسات الناجحة والتي تسعى إلى تطلعات مستقبلية عالية تضع التكوين كاستراتيجية لها لتحقيق هذه التطلعات، وتحقيق مزيدا من الانجازات، ونتيجة للانعكاسات الايجابية للتكوين على المؤسسات نقترح مجموعة من التوصيات وهي:

- جراء المزيد من البحوث الميدانية حول التكوين وذلك لأثاره الايجابية على المؤسسات.
- لتخطيط الجيد لإعداد برامج التكوين في مختلف المؤسسات وفي جميع المجالات.
- لاهتمام أكثر بمراكز التكوين وتخصيص الميزانية المناسبة لتجهيز هذه المراكز.

قائمة المراجع:

- 1.بودية محمد(2000)، الكتاب السنوي 2000، المركز الوطني للوثائق التربوية، الجزائر.

2. بوسعدة قاسم(2011)، تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد2، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
3. بوقطف محمود(2013-2014)، التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع عمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
4. نجاة بزايد(2010-2011)، التكوين واستراتيجيات تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات "سوناطراك"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران، الجزائر.
5. سميرة بن شعبان(2018-2019)، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة قالمة، الجزائر.
6. مسيكة بعداش، عبد الرزاق مروان(2015)، واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة- دراسة ميدانية، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد31، ص ص 57-77.
7. لخضر دولي(2006-2007)، إدارة التكوين وتنمية الكفاءات في قطاع الوظيف العمومي دراسة حالة المديرية الولائية والجهوية لضرائب بشار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية تخصص تسيير موارد بشرية، جامعة وهران، الجزائر.
8. بوفرة خيرة(2012-2013)، التكوين في الموارد البشرية، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تسيير وإدارة الجماعات المحلية، جامعة مستغانم، الجزائر.
9. جامعة قاصدي مرباح ورقلة (<https://www.a-onec.com>)