

يعد التكوين أحد العمليات المهمة لتنمية الموارد البشرية وجوهرها، ويحتل التكوين مكانة أولى في جميع المؤسسات الحديثة، ويلعب العنصر البشري دورا مهما وحاسما في قيام المؤسسة وبقائها ونموها، وهو محدد أساسي لموقع المؤسسة ومكانتها في محيطها، وهو الذي سيمكن المؤسسة من مواجهة التحديات المختلفة، ومن أجل التسيير الناجح والتكيف مع جميع التحولات الحاصلة فإن الاعتماد في التسيير على الكفاءات البشرية والتجديد الحاصل في الافكار والرأي والتكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التسيير أصبحت تملّي اعتماد تكوين مستمر للجهاز الإداري لسد العجز والقصور في نوعية الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة، حيث يعتبر التكوين موضوع أساسي من موضوعات الإدارة الحديثة نظرا لارتباطه المباشر بتنمية الموارد البشرية، لذا تزايد الاهتمام بالتكوين وأصبح حاجة ملحة من أجل تحسين قدرات ومعارف المورد البشري للجهاز الإداري.

(السلمي، 1980، ص31)

ومن ثم فالهدف من التكوين هو تزويد المديرين المتكونين بالمعلومات والأساليب المختلفة والمتجددة عن طبيعة الأعمال الموكلة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم ايجابا، وبالتالي رفع مستوى أدائهم.

وتدل كافة المؤشرات إلى تزايد الاهتمام بوظيفة التكوين نظرا لارتباط هذه الوظيفة بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها، فانخفاض أداء الفرد والكفاءة الإنتاجية يعتبران علامة واضحة للتدخل المباشر من قبل المنظمة لاتخاذ كافة الإجراءات لمواجهة هذا الانخفاض، بحيث ينتج عن هذا التدخل رفع مستوى أداء الفرد إلى المستوى المطلوب ورفع الإنتاجية إلى مستوى المقاييس المطلوبة .

ولغرض الوصول إلى هذه النتيجة ومن أجل أن يقوم الفرد بتأدية واجبه على أحسن ما يرام لا بد من تهيئة كافة المستلزمات الأساسية لزيادة كفاءة وفعالية الأفراد العاملين لإنجازهم مهامهم ومتطلبات عملهم بنجاح، فكمية الإنتاج، النوعية، السرعة، وجودة المنتج تعبر عادة عن حجم المخرجات وجودته، والمخرجات والزمن المحدد للإنجاز هي معايير الأداء ويفضل البعض تسمية هذه المعايير بمعدلات الأداء، إضافة إلى استخدام المعايير السلوكية والموضوعية معا في تقييم الأداء لتكون النتائج أكثر دقة.

(المرسي، 2003، ص119)

فالإدارة بالأهداف فلسفة إدارية حديثة، تهدف إلى زيادة مشاركة المرؤوسين في وضع الأهداف التي يقوم بتحقيقها واتخاذ القرارات الملائمة لذلك بافتراض ميل المرؤوسين إلى معرفة المهام المطلوب منهم إنجازها والرغبة في مشاركة الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم إضافة إلى رغبتهم في معرفة مستويات أدائهم، وتستخدم كأسلوب لتقييم الأداء (ثابت، 2001، ص126)

وتستطيع المنظمة عن طريق عملية تقييم الأداء الحكم على دقة السياسات والبرامج المسطرة التي تعدها، وبالتالي مراجعتها (شنوفي، 2011، ص71).

ومنه نخلص إلى حقيقة علمية مفادها أن البرامج التكوينية تعد من المستلزمات الأساسية لتقليص الفجوة بين قابلية الأفراد الجدد ومتطلبات العمل حيث أنها تؤدي إلى إحداث الموازنة بين ما يستطيع الفرد عمله وما يتطلبه العمل نفسه.

ومن هذا المنطلق باشرت السلطات العمومية في الجزائر ووزارة التربية الوطنية بشكل خاص جملة من الإصلاحات الإدارية والمؤسسية، هدفها الوصول إلى حكمة رشيدة، والاهتمام بتحسين التربية والتعليم وإعداد العنصر البشري الكفاء وتكوينهم

بواسطة اعتماد استراتيجيات متعددة أهمها الاعتماد على تكوين الموارد البشرية كوسيلة للرفع من أداء المؤسسات التربوية (المجلس الأعلى للتربية، 1997، ص8).

وفي مسعى التكوين المتخصص المدرج من طرف وزارة التربية الوطنية أعد برنامج تكويني لمديري المدارس الابتدائية، وقد روعيت فيه المهام المنوطة بهذه الفئة وخصوصياتها و حاجاتها في الميدان لتحضيرها لمباشرة مهامها الجديدة بفعالية، وانطلاقاً من هذه المهام المحددة، وحاجات الميدان لهذه الرتبة صيغت ملامح التخرج والكفاءات التي يجب أن يتحكم فيها كل متكون، وموضوعات التكوين المتخصص في شقيه النظري والتطبيقي وفق المنظور البيداغوجي الادماجي الهادف إلى تحقيق الكفاءات المختلفة ذات الطابع الفكري و المهني و التواصل و الاجتماعي الشخصي.

(سند تكويني، 2011، ص3).

ومن خلال هذه الدراسة سوف نهتم بدراسة دور الدورات التكوينية في الرفع من أداء مديري المدارس الابتدائية و ذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت بالمعهد الوطني لتكوين موظفي قطاع التربية ملحقة الجلفة (الدورة التكوينية لمديري المدارس الابتدائية دفعة 2015/2016)، حيث سنتناول الموضوع في جزأين، جانب نظري وجانب تطبيقي و ذلك كما يلي:

الجزء النظري " الإطار الميداني للدراسة" يتضمن ثلاثة فصول هي:

-الفصل الأول: والمعنون بـ "مدخل للدراسة" نتناول فيه إشكالية وتساؤلات وفرضيات الدراسة، وأيضاً نتطرق إلى أهمية وأهداف الدراسة، مفاهيم أساسية والدراسات السابقة.

-الفصل الثاني: الذي عنوانه "ماهية التكوين" نتناول فيه مفهوم التكوين وأهميته وأهدافه وكذا مبادئه وأنواعه والخطة التكوينية التي نتناول فيها تحديد احتياجات التكوين وأهدافها وتحديد المحتوى التكويني وتقييم البرامج التكوينية.

- الفصل الثالث:** "ماهية الأداء" نتناول مفهوم الأداء ومحدداته ومعوقاته ونتطرق الى مفهوم تقييم الأداء وأهميته وأيضا استخدامات تقييم الأداء ومعايير تقييم الأداء وخصائصها وعلى من تقع مسؤولية تقييم الأداء وتوقيته، ومراحله، طرق تقييم الأداء، أسس التقييم الفعال للأداء ومشاكل تقييم أداء العاملين وعلاجها.
- وفي الجانب التطبيقي "الاطار الميداني للدراسة" فصلان:
- الفصل الرابع:** "الإجراءات المنهجية للدراسة" إجراءات الدراسة الاستطلاعية وحدود الدراسة الزمانية والمكانية ومنهج الدراسة والطرق الاحصائية المستخدمة.
- الفصل الخامس:** "عرض وتحليل ومناقشة النتائج" عرض وتحليل ومناقشة نتائج المتعلقة بالفرضيات ومنه نخلص الى نتائج الدراسة فالإقتراحات.
-