جامعة يحي فارس المدية

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

علوم الإعلام والإتصال

دور التكوين في رفع أداء الصحفي السمعي البصري

دراسة استطلاعية لعينة من صحفي إذاعة المدية وقناة دزاير تي في

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص :سمعي بصري.

إعداد:

فاطمة الزهراء لعرجوم

إشراف:

د/وردية راشدي

السنة الجامعية:

2018/2017

شكر وتقدير

إن الحمد لله نحمده ونشكره، الذي هدانا لهذا وماكنا نهتدي لولا أن هدانا الله ومنحنا الصبر لإنجاز هذا العمل المتواضع.

أتقدم بخالص عبارات الشكر والعرفان والتقدير إلى الأستاذة الفاضلة الدكتورة "وردية راشدي"

التي طالما كانت جاهدة في توجيهي علميا وفكريا والوقوف دائما بجانبي إلى إنجاز هذا العمل وإرشادي نحو الطريق الصحيح .

كما لا أنسى تقديم الشكر للجنة المناقشة على إشرافها وقبولها هذا العمل المتواضع

البروفيسور "جهاد الغرام" و الدكتور "سمير حراث "

وأخص هذا أيضا للأستاذ الذي ساعدني كثيرا " محمد بن ناولة "الذي لم يبخل عليا بشيء.

وأشكر جميع الأساتذة الأفاضل كلية علوم الإعلام والإتصال جامعة المدية.

الإهداء

بعد بسم الله الرحمان الرحيم.

أهدي عملي هذا الذي هو ثمرة جهدي إلى:

الوالدين الكريمين إلى قدوتي في هذه الحياة وأتمنى أن يكونا من أهل الجنة.

إلى أخواتي وإخواني نورة ونسيمة ومحمد وإبراهيم وزوجة أخي سعاد.

وإلى الكتاكيت ياسر وجنى.

وإلي كل أصدقاء كل واحد بإسمه.

وإلى زملاء دفعة ماستر 2018.

مقدمة

مقدمة:

تعتبر وسائل الإعلام والإتصال السمعية البصرية من أهم وسائل الإعلام الحديثة التي تسيطر غلى الأفراد والجماعات في غالبية دول العالم في عصرنا الحالي، لما تتمتع به من قوة التأثير على الإنسان وماتتميز به من مميزات لا تتوفر في الوسائل الأخرى خاصة في ظل تنامي المتسارع للتكنولوجيا الحديثة والإنفتاح العالمي.

وتعتبر هذه الوسائل من أحدثها لما لها من قدرة كبيرة على جذب الكبار والصغار ولها خصائص تقنية توفر لهم تقديم المعارف والمعلومات وتوجيه السلوكيات.

وفي ظل المنافسة الشرسة التي تعرفها وسائل السمعية البصرية في الآونة الأخيرة ،حتم على هذه القنوات التماشي ومواكبة هذه المنافسة حيث أصبحت تبحث عن أحسن وأفضل للعمل في قنواتها للإستغلال المورد البشري لضمان المنافسة مع قنوات أخرى، وهنا يبرز دور التدريب أو التكوين بصفة عامة فالتكوين الإعلامي يقدم معارف جديدة ومهارات حديثة والإتجاهات المسايرة والمواكبة للصحفيين وذلك مع كل جديد يشهده مجال الإعلام.

فالتموين يخدم الصحفيين والمؤسسة الإعلامية في آن واحد ويطور العلاقة بينهما ويرفع من كفاءتهما ويزيد من فعاليتهما وتأثيرهما داخل المجتمع فإذا إرتقى عمل الصحفي زادت قوة المؤسسة الإعلامية ككل .وبالتالي تطور وثراء في مجال الإعلام وهذا بوجود عملية التكوين .

المهمة الأساسية للتكوين هي توسيع أفاق و مدركات الصحفيين بما يساعدهم على تعميق الفكر لديه كما أن التكوين الصحفي عامل مهم في تنمية الحس الإعلامي لدي الصحفيين وتوجيه إهتماتهم إلى مسائل الكبرى والعميقة في مجال الإعلام ، وغض النظر عن الأخطاء الطفيفة التي يتعرض لها الصحفيين العاديين عند ممارسة العمل الإعلامي .

ويتجه النشاط التكويني في المؤسسات الإعلامية إلى إستخدام التدريبيات والتطبيقات العملية في تصميم وتنفيذ البرامج بغية المساعدة الفعالة التي تمكن المتدرب أي الصحفي من ممارسة المهارات التي يكتسبها بالتدريب ، وكذلك الإستفادة من الخدمات التي توفرها التكنولوجيا الحديثة وطرق التعامل معها وإستخدامها .

تناولنا في الجانب المنهجي للدراسة إشكالية الدراسة ،التساؤلات ،أسباب إختيار الموضوع ،أهداف وأهمية الموضوع ،الدراسات السابقة ،وحددنا أيضا منهج الدراسة ومجتمع البحث ،كما أشرنا إلى صعوبات الدراسة .

الإطار النظري حيث قسمنا إلى أربعة فصول :الفصل الأول خاص بالقطاع السمعي البصري ،مفهوم والنشأة ،وتشريعات الضابطة له ،ومؤسستين الإذاعة والتلفزيون ، في الفصل الثاني تكلمنا على التكوين بصفة عامة الأهداف الطرق ومخطط التكوين ،أما الفصل الثالث تناولنا مفهوم الأداء ومزاياه وكيفية تقييمه .

أما عن الفصل الرابع فقد فصلنا في التكوين الصحفي بصفة خاصة أي المفهوم وأهداف ،مميزاته ،طرق التدريب ،وأنواع التدريب من التلفزيون والإذاعة .

وقد خصصنا المحور الأخير إلى الجانب التطبيقي حددنا من خلاله دور التكوين في رفع أداء الصحفي السمعي البصري ،وهو الجانب الذي إستكملناه من خلال تحليل المقابلات الميدانية التي أجريناها مع العديد من الصحفيين ،سمح لنا تحديد المنهجي للدراسة والتأطير النظري لها وإجراء التطبيق من توصل إلى مجموعة من النتائج التي أجبنا من خلالها على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها لنخرج بخاتمة كخلاصة لما تطرقنا إليه .

الإشكالية:

إن الدور الهام الذي حققه قطاع السمعي بصري في العالم من تحولات في شتى مجالات الحياة اليومية و تأثيرها بشكل كبير على أفراد المجتمع ، فكان يؤدي دورا في ترقية الوعي السياسي لدى الجمهور لتمكينه من استيعاب ما يجري في الساحة المحلية و الدولية من خلال عملية الشرح و التحليل لمختلف القضايا التي تهمه.

و الجزائر كغيرها من الدول العالم التي عرفت هذا التطور في المجال الإعلامي خصوصا في قطاع السمعي البصري الذي شهد تحولات كثيرة ، سواءا ما تعلق بطبيعة النشاط في حد ذاته أو ما تعلق بالهياكل و عدد القنوات،فقد كان التغيير الشامل كسمة للأعلام الجزائري الحالي.

وجاء هذا نتيجة لإدراك الدولة للأهمية البالغة التي أصبح الإعلام تكتسيها في عملية التوجيه و الإرشاد إن لم نقل قيادة الجماهير ، لذا زاد الاهتمام بالإعلام عامة من كل الجوانب خاصة إذا ما تعلق الأمر بقطاع السمعي بصري ، فسخرت كل الإمكانيات التي يحتاجها القطاه ليكون إعلاما هادفا و بناءا و متطورا يتماشى و مستجدات المجتمع العامي ككل ، و إن من أهم ركائز قيام الإعلام البناء هو القوى البشرية التي تسهر على تطوير القطاع الإعلامي إلا وهو الصحفي ، و الذي يجب إن تتوفر فيه الكثير من الخصائص و إن توفر لهيكل الإمكانيات لكي يصبح في مرتبة الشخص المهني الموضوعي البناء ، و إن هذا لا يتأتى إلا من خلال التحلي بالموضوعية و الالتزام بأخلاقيات المهنة و التي من شانها إن تحدد و تنظم صيرورة العمل الصحفي من اجل

تقديم إعلام نزيه و شفاف لمختلف شرائح الجمهور و بالمستوى المطلوب ، فقد نص المشرع الجزائري على ضرورة التكوين للصحفي ،فقد صدر حق التكوين في قانون الإعلام 12-05 سنة 2012 ، و القانون الخاص بقطاع السمعي بصري 12-04 المؤرخ سنة 2014م ، و الذي اقر بمجلة من التدابير من بينها الحرص على ضرورة التكوين و أهميته خاصة في الوقت الراهن فالتكوين هو ما يساعد الصحفي على تنمية مهاراته الاتصالية و يزيد من قدرته على التحصيل على المعلومة و حسن معالجتها. فالإعلاميون بحكم طبيعة عملهم يجب إن تتوافر لديهم مهارات الاتصال اللازمة لتوصيل المعلومة و الخبرات و الأفكار و الآراء إلى الآخرين ،فيتمكن الصحفي من إن ينقل بحيادية و موضوعية و مصداقية كافة ما يقصد فعلا به ،و إن هذه العملية الاتصالية بين الصحفي و الجمهور تتطلب مهارة و ذكاء عاليين في عملية إيصال الرسالة الإعلامية و مع إيصال الرسالة بشكل صحيح و ممتاز يكون الصحفي قد حقق نسبة كبيرة من التألق و النجاح و يكون هذا فعلا بتطوير مهاراته و اصفراره على التكوين نفسه لرفع أدائه المهني و منه نطرح التساؤل التالي:

-ما هو أثر التكوين على أداء الصحفي السمعي البصري؟

التساؤلات الفرعية:

1-هل نجاح الصحفي مقرون بنوع التكوين؟

2-ما علاقة التكوين بجودة الأداء الصحفي ؟

3–كيف يساهم التكوين في تحسين الأداء الصحفي ؟

4– هل المؤسسة الإعلامية الجزائرية تطبق حق التكوين الذي نص عليه المشرع الجزائري ؟

أسباب اختيار الموضوع:

1– الأسباب الذاتية :

– الميل الشخصي لطبيعة هذه المواضيع و الرغبة الشخصية في معرفة الدور الذي يلعبه التكوين في النشاط الصحفي.

– الموضوع مدرج ضمن طبيعة التخصص المدروس من طرفنا.

2– الأسباب الموضوعية :

– محاولة معرفة دور التكوين في العملية الإعلامية، خاصة في ظل التطور الحاصل في المجال الإعلامي في مجتمعنا.

– بروز النقد الموجه إلى الصحافة الحديثة في مجتمعنا خاصة في مجال السمعي بصري و هو ما يؤدي إلى البحث في مجال العملية التكوينية للقائمين بالاتصال في هذه المؤسسة.

– الأهمية البالغة للإذاعة و التلفزيون كونهما لهم قدرة بالغة على التأثير.

– أهداف الدراسة:

– الكشف على الدور الذي يلعبه التكوين في عملية صقل و توجيه الصحفي و تأثيراته على قطاع السمعي بصري.

– تحديد أهمية هذا القطاع و الوقوف على أهم أسباب الاختلال الواقعة في القطاع و الذي يعد التكوين من أسبابها حسب رأينا.

– معرفة فضل التكوين في احترافية الصحفي في مجال السمعي البصري.

أهمية الموضوع:

إن أهمية موضوعنا تكمن في الدور البالغ الذي أصبح الإعلام يلعبه خاصة في مجال السمعي البصري و دور القائمين على العملية الاتصالية في هذا المجال في عملية تطوير أو تهديم هذا القطاع الهام الذي يعتبر صلاحية من أسباب تطور المجتمع في حد ذاته و فسادة أو عدم احترافيته تودي بالمجتمعات إلى الاندثار و التخلف ،و عليه نحاول من خلال موضوعنا إلى محاولة مس مدى الإمكانيات المسخرة للقوى البشري أو الصحفيين من إمكانات خاصة فيما يخص العملية التكوينية التي تعد الركيزة الأساسية في خلق صحفي موضوعي ومؤهل على القيام بالعملية الإرشادية و التوجيهية لإفراد المجتمع ،خاصة إن كل القوانين المنظمة للقطاع تبرز دور العملية التكوينية في ذلك .

منهج الدراسة :

إن طبيعة الموضوع هي التي تحتم على الباحث أن يختار المنهج الملائم للدراسة،

فالمنهج هو الطريق الذي يسلكه الباحث و هو المعرفة العلمية المنظمة للأفكار من اجل الكشف عن حقيقة ظاهرة معينة.

و قد ارتأينا إن المنهج الملائم لدراستنا هو المنهج الوصفي التحليلي(و المقصود به انه طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منتظم للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية) و يمكننا تعريفه أيضا على انه مجموعة من الأدوات الكمية (البيانات و حسابها بالطرق الاجتماعية) و الكيفية (خطوات بناء الإشكالية و الفرضيات و المتغيرات) التي تساعد الباحث على وصف و تحديد خصائص ظاهرة معينة وتحديد طبيعة العلاقات بين متغيراتها [1].

كما يعرفه محمد الغريب بأنه الطريقة التي ينتهجها الباحث في دراسة المشكلة بهدف الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث و الوصول إلى الإجابة السليمة عن الفرضيات و التساؤلات.فالمنهج الوصفي يعتبر الطريقة التي من خلال يقوم الباحث بعملية وصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن مشكلة و تصنيفها و إخضاعها للدراسة الدقيقة [2].وتكون دراسة ميدانية إستطلاعية تناسب طريقة معالجتنا لموضوع بحثنا هذا.

أدوات جمع البيانات:بما إننا استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي فان الأدوات المستخدمة هي كالتالي :

[1]-عامر مصباح، منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام،ديوان المطبوعات الجامعية ،ط4،الجزائر،2008،ص86.
[2]-محمد الغريب عبد الكريم،البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات ،مكتبة نهضة الشرق،دط،القاهرة مصر، 1987،ص77.

المقابلة:

إذ تعتبر المقابلة من أدوات جمع البيانات الرئيسية في دراسة الأفراد والجماعات الإنسانية، وتعد أكثر و سائل جمع المعطيات شيوعا و فاعلية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث، و القابلة ليست بسيطة بل مسالة فنية[1].

إن المقابلة من الأدوات الرئيسة في جمع المعلومات و البيانات حيث يستخدمها الباحث في جمع المعلومات من الأشخاص الذين يملكون هذه المعلومات و البيانات و المقابلة مشتقة من الفعل قابل بمعنى واجه،و هي بذلك الموجهة أو مقابلة الأشخاص وجها لوجه من اجل التحدث معهم في شكل حوار يأخذ على شكل أسئلة موجهة من طرف الباحث و تقديم أجوبة من طرف المبحوث حول موضوع ما[2].

و يمكن القول إن المقابلة تعد وسيلة رئيسية من وسائل جمع البيانات وقد تكون على شكل حوار مفتوح بين الباحث و المبحوث أو من خلال تحاور معين بين شخصين أو أكثر ، و قد لعبت الوسائل الحديثة للاتصال دورا هاما في تحقيق سبل المقابلات عن طريق المحطات المرئية أو المسموعة دورا كبيرا في سبل نجاح جمع البيانات أو المعلومات بصورة أكثر تسارعا [3].وقد إختارنا المقابلة المقننة لأننا وقع إختيار عينة بحثنا بعناية وكانت طبيعة أسئلتنا مباشرة وواضحة ومفهومة مع صحفيين إذاعة المدية وقناة دزاير تي في التلفزيونية.

[1]-موريس أنجرش،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،دار القصبة،ط2،الجزائر،ص187.
[2]- محمد عبدالحميد،دراسة الجمهور في بحوث الإعلام،عالم الكتب،دط،القاهرة،مصر، 1993،ص227.
[3]- خضير كاظم حمود ،موسى سلامة،منهجية البحث العلمي،مكتبة الشارقة،ط1،الأردن،2008،ص97.

و للمقابلة عدة شروط أهمها:

- تحديد موضوع المقابلة تحديدا جيدا.
- وضوح المفاهيم و العبارات المستخدمة في الأسئلة .
- مراعاة الزمان و المكان اللذان تجرى فيهما المقابلة.
- عدم مقاطعة المبحوث.
- خلق جو التفاعل بين طرفي المقابلة.
- تسجيل إجابات الأسئلة بدقة.
- إيجاز الأسئلة.[1]

الملاحظة: تتميز الملاحظة في أنها تمكن الباحث من جمع البيانات و الحقائق عن السلوك و في نفس وقت حصوله ، و في أنها لا تعتمد كثيرا على الاستجابات و لا تتطلب جهدا كبيرا إضافة إلى أنها من أفضل الطرق المباشرة لدراسة عدة أنواع من الظواهر خاصة ما يتعلق بتصرفات الإنسان [2]. وفي دراستنا هذه إستخدمنا الملاحظة الملاحظة مع المشاركة في عملنا هذه من خلال الأسئلة التي طرحناها وملاحظة طريقة الإجابة من طرف الصحفيين وتحليلها وأيضا مشاركتهم العمل الصحفي من خلال التربص الذي قمنا به في إذاعة المدية وزيارات الميدانية لقناة دزاير تي في وإحتكاك مع أصحاب الخبرة داخل هذه المؤسسات الإعلامية.

[1]-محمد شلبي،**المنهجية في التحليل السياسي**،الجزائر،1997،ص230.
[2]- مختارعثمان الصديق،مناهج البحث العلمي، إثار للطباعة ،دط، الخرطوم ،السودان، 2006،ص87.

-عينة البحث:

تفرض العينة نفسها كأسلوب لجمع البيانات عندما يكون الباحث غير قادر على إجراء دراسة جميع مفردات المجتمع ،حيث يلجا الباحث إلى أسلوب العينات في حالة ما كان مجتمع الدراسة كبير الحجم و لا يستطيع الباحث إن يحصره فيلجا إلى اختيار عينة تكون ممثلة لمجتمع البحث و البيانات أو النتائج المحصل عليها من خلال دراسة العينة تعمم على جميع مجتمع البحث.

و العينة عبارة عن عدد محدود من المفردات التي يتعامل الباحث معها منهجيا و يجل من خلال هذا التعامل البيانات و الخصائص و السمات التي يوصف من خلالها هذا المجتمع[1].

حيث يمثل مجتمع دراستنا مجموعة الصحفيين العاملين في قطاع السمعي بصري إما العينة المختارة فهي مجموعة من الصحفيين العاملين بقطاع التلفزيون و هي عينة قصدية حيث سنقوم بقابلات مع مجموعة من الصحفيين العاملين بهذا القطاع.

و العينة القصدية هي العينة التي يقوم فيها الباحث باختيار مفرداتها بطريقة تحكمية لا مجال فيها للصدفة بل يقوم هو شخصيا باختيار المفردات الممثلة أكثر من غيرها لما يبحث عنه من معلومات وبيانات[2] .

[1]- محمد عبد الحميد،البحث العلمي في الدراسات الإعلامية،عالم الكتب،ط1،القاهرة ،مصر،2004،ص133.
[2]- أحمد بن مرسلي،مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والإتصال،دط،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2005،ص204.

و بالتالي فان اختيارنا العينة القصدية نابع من إقرارنا بأنها تتناسب وموضوعنا المعالج لأنها تقوم على التقدير الشخصي للباحث في اختيار أفراد العينة ، و سيكون مجمل أفراد العينة التي سنختارها مجموعة من صحفيين إذاعة المدية الجهوية وقناة التلفزيونية دزاير تي في، وقد تم هذا الإختيار لأن الإذاعة تابعة للقطاع العمومي وقناة أخرى تابعة للقطاع الخاص.

الاسم	طبيعة العمل	المؤسسة الاعلامية
عبد النور هني	رئيس تحرير	إذاعة المدية
عائشة الوجدي	مذيعة	إذاعة المدية
رضوان رمضاني	منشط برامج	إذاعة المدية
مفتاح دراجي	مذيع ومحرر برامج	إذاعة المدية
حسام أيمن	محرر برامج	إذاعة المدية
منصور بن سليماني	تقني	إذاعة المدية
أحمد قويدري	مدير الشؤون المالية	إذاعة المدية
ياسين	مذيع بالقسم الرياضي	دزاير تي في
كاتيا	مذيعة أخبار الأمازيغية	دزاير تي في
حكيم بوغرارة	أستاذ بكلية علوم إعلام وإتصال ،صحفي سابق	جامعة المدية

المجال المكاني والزماني:من 15 أفريل إلى05 ماي2018 بمقر الإذاعة والقناة.

تحديد المفاهيم :

تعريف الصحفي : لغة : المنسوب إلى الصحافة ، الذي اتخذ الصحافة مهنة له ،الذي يأخذ العلم من الصحيفة لا عن أستاذ [1].

هو الشخص الذي يزاول مهنة الصحافة إما منطوقة أو مكتوبة.

وهو يأخذ العلم من الصحيفة ويزاول مهنة الصحافة فيقال، أسلوبا صحفيا، عرض صحفيا أو أداء صحفيا[2].

إصطلاحا : يعتقد فيليب جيلارد أن الصحفي هو الشخص الذي يخصص الفرد الأكبر من نشاطه لمزاولة الأعمال الصحفية ويستمد منها الجزء الأكبر من دخله ، ويضيف الدكتور صليب بطرس أن الصحفي هو من يزاول في نشأة صحيفة العمل الصحفي لقاء أجر ويتخط هذا العمل مهنة مختارة له ، وتقوم بينه وبين المنشأة رابطة قانونية ومهنية وهي رابطة العامل بصاحب العمل [3].

إجرائيا : الصحفي هو الذي يقوم بجمع ونشر المعلومات بطريقة صحيحة وموضوعية وحيادية للجمهور عن الأحداث الراهنة وهو يتفرع لمهنة سواء كانت صحافة مكتوبة أو مرئية أو مسموعة ، ويلتزم بقوانين وأخلاقيات المهنة ويقوم بإعداد تقارير وريبورتاجات و إذاعتها أو نشرها في وسائل الإعلام المختلفة .

---

[1]-محمد حمدي،**مرشد الطلاب**،دار الأنيس،ط01، الجزائر ، 2005، ص 167.

[2]- كرم شلبي، **معجم المصطلحات الإعلامية** ، دار الشروق ، القاهرة ، ص316.

[3]- عبد النبي عبد الله الطيب ، **إدارة المؤسسات الصحفية الإلكترونية** ، السودان ،ص7.

تعريف السمعي البصري :

لغة : سمعي منسوب من السمع ، سمعي "سمعي بصري "من وسائل الإعلام ، أو وسائل التربية ما فيه صوت وصورة [1].

اصطلاحا :

عرف بأنه جميع الوسائل التي تستخدم فيها الصوت والصورة أو الاثنين معا .

وتكمن أهميتها حسب طريقة مجالات استعمالها وتنوعها وأهميتها الحقيقية في مضامينها التي تحطها والتي تبرزها في أشكال فنية وجمالية تعبيرية مختلفة .

والسمعي البصري هو كل وسيلة إعلام مخالفة للإعلام الورقي الكتاب و الجريدة ، أي أنها أي وسيلة تستخدم جهازا للتواصل .

تعريف الأداء:

لغة : أدي : تأدية :العال : أوصله ، الين :قضاه وسدده ، الشهادة : أدلى بها ، الصلاة قام بها في وقتها ، الأداء : القضاء ، الإيصال و طريقة التعبير يقال حسن الأداء[2] .

إصطلاحا : يستعمل الفقهاء لفظ الأداء تارة في المعنى المتقدم عن أهل اللغة ، وأخرى في معنى أخر يختص بهم هو الإتيان بالمطلوب في وقته المختص ، في المقابل القضاء الذي هو اصطلاح خاص بهم أيضا معناه : إتيان بالفعل المطلوب خارج وقته المختص

[1]- محمد حمدي ،مرجع سبق ذكره،ص70.
[2] - محمد حمدي ، مرجع سبق ذكره ص 18 .

لتدارك مبقى من مصلحة الفعل بعد فوات مصلحة الوقت ، وبهذا المعنى كما هو واضح لعدم شمولية لغير الفعل في وقته المختص [1].

التعريف الإجرائي للأداء: هو نشاط أو سلوك العامل للقيام بمهام الموكلة إليه، والمطلوب منه إنجازها،إذن هو نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الفكر ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد لبلوغ هدف معين.

تعريف التكوين:

لغة : الجمع تكوينات ، تكوين العالم كان بإرادة الخالق : خلقه ، أي إخراجه من العدم إلى الوجود ، سفر التكوين : أول أسفار الكتاب المقدس ، التوراة .أي تركيب ، بنية ، إنشاء ، تكوين ، تدريب ، تربية وتعليم ، صورة أو هيئة ، المصدر : كون ، كون يكون ، تكوينا ، فهو مكون، والمعقول مكون ، كون الله الكون : أخرجه من العدم إلى الوجود أو مثلا : كون فريقا من اللاعبين : أي أوجده ، أحدثه ، كون أجيالا من الطلبة : أي دربهم على اكتساب المعرفة الثقافية ، علمهم ثقفهم .[2]

التكوين: (مص، كون) : إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود ، التدريب والتربية ، والتعليم ، التأليف ، الصنع ، الإنشاء ، الهيئة والشكل.يقال فتى جميل التكوين ، سفر التكوين : أو سفارة التوراة [3].

[1] ـ سعدي أبو حبيب القاموس الفقهي ، مجلد 1، ص 305 .
[2] ـ معجم المعاني الجامع ـ معجم عربي ص100 .
[3] ـ محمد حمدي ، مرشد الطلاب ، قاموس عربي عربي . المرشد الجزائرية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى 2005 ، ص73 .

إصطلاحا :يعرف " هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما .

وأيضا " هو عمل مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد لبشرية كيف تؤدي أعمالهم الحالي بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم[1].

التعريف الإجرائي للتكوين : التكوين هو عبارة عن تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات ، الميولات والدافعية نحو .الإنتاج . من أجل قيام الفرد بمهامه أحسن قيام في كل وقت ممكن بطريقة مريحة وآمنة وهو في حالة عالية من الرهن النفسي والأداء.

الدراسات السابقة: الدراسة الأولى:

مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر ، علوم التربية ، التكوين وأثره في تنمية الأداء لدى عمال الخطوط الجوية الجزائرية . معيزي محمد نسيم، 2017.

الإشكالية : كيف يؤثر التكوين على تنمية أداء العمال داخل المندوبية الجهوية للخطوط الجوية الجزائرية بولاية تمنراست ؟

التساؤلات:

*كيف يؤثرالتكوين في تطوير قدرات وسلوك الموظف بمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية؟

*كيف يؤثر المكون على تجاح عملية التكوين بالنسبة للموظف بمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية؟

[1]-عمر وصف عقيلي،إدارة الموارد البشرية المعاصرة ،دار وائل للنشر،عمان، 2005،ص438.

*كيف يساهم التطوين في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية على حد سواء؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

قبول الفرضية المتمثلة في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتي البحث والتي تخص كل فئة العمال المتكونين والعمال غير المتكونين وعليه فإن للتكوين أثر واضح على الأداء لدى عمال خطوط الجوية الجزائرية ، وهذا ما يوضح أهمية بالغة في تنمية الأفراد في مراكز عملهم مما يعود على المؤسسة ككل .

ومنه يبرز التكوين كإستراتيجية متاحة للمؤسسة في مواجهة التغيرات والتطورات الحاصلة في مختلف المجالات على الصعيدين الداخلي والخارجي للمؤسسة ، فالتكوين كوسيلة فعالة في تحقيق التكيف والبقاء ، ومن خلال ذلك يعتبر التكوين كمرحلة ومحفز لأداء العامل إذ يساعده على التحكم بصفة أكبر في منصب عمله مما يجعله يعمل بأكثر راحة وبكفاءة أفضل خلال مساره المهني .

الدراسة الثانية :

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، الاتصال داخل المؤسسة ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي ، محمد تومي ،جامعة المدية 2017/2016 .

الإشكالية :

ما تأثير الاتصال الداخلي للمؤسسة على الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمدية ؟.

توصلت الدراسة أن الاتصال الداخلي يسهم في تحسين العلاقات بين العمال و المرؤوسين وبالتالي يؤدي إلى حل المشاكل المتعلقة بأداء العمل .

يدعم الاتصال الجو الملائم من تعاون وتفاهم بين الموظفين ووجود انسجام وألفة بين الرؤساء والمرؤوس مما يدفع العلاقات التبادلية نحو الأحسن وهذا ما يجعل أداء العمال منتظما ويحقق أداء مرتفع .

واتضح لنا أن لدى الأفراد مجتمع الدراسة رؤية متشابهة نحو دور الاتصال الداخلي في الأداء الوظيفي مهما اختلفت أعمارهم ومستوياتهم التعليمية وكذا خبرتهم في العمل

صعوبات الدراسة :

قلة المراجع التي تناولت تكوين الصحفي السمعي البصري .

صعوبة الوصول والتواصل مع الصحفي ومديري المؤسسة الإعلامية .

عدم الحصول على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التكوين والأداء الصحفي .

الفصل الثاني: التكوين

المبحث الأول: ماهية التكوين

المطلب الأول: مفهوم التكوين

يعتبر التكوين ركيزة قوية من ركائز التنمية في أي مجال ولهذا ترى أن أي إدارة حديثة أو مؤسسة تهتم اهتمام كبير بإدارة الموارد البشرية كونها تتصل اتصالا عميقا بالعنصر البشري الذي جعلت منه المحرك الأساسي والرئيسي لها. بحيث يعتبر احد الركائز الأساسية لتحقيق أهدافها ولجعل هذا المورد البشري فعالا، لابد من أهم عوامل النجاح ألا وهي عملية التكوين.

ومن هذا المنطلق يمكن أن تعطى عدة تعريفات التكوين وقد تعددت من باحث إلى أخر نتيجة الهدف الذي يسعى كل واحد منهم إلى تحقيقه، فعرفه محمد مسلم "التكوين هو مجموعة الإجراءات المتبعة من أجل الاكتئاب والإتقان لكفاءة أو قدرة معينة، فالتكوين من هذا المنطلق يسعى لتعليم المعارف والكفاءات الضرورية لأداء وظائف أو مهام معينة وتقصد به عملية إعداد وتجهيز الفرد لمنصب تسيير وإشراف حيث يكتسب رصيدا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية.[1]

التكوين وظيفة مكملة لعملية التوظيف، حيث أنها تلي عملية التعيين. عملية تكوينية لتطوير مهارات التوظيف وتحسين أدائهم يعتبر الموظف كغيره من وسائل الإنتاج الأخرى

[1]. محمد مسلم، **تنمية الموارد البشرية**، دار طليطلة للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة1، 2016، ص 68 .

يحتاج إلى رعاية وتطوير وفقا لمتطلبات المؤسسة والعصر لمساعدته على اكتساب معارف ومعلومات جديدة.[1]

وهناك من يعرف التكوين "بأنه مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكتساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة. وتحقيق فعالية التنظيم الذين ينتمون إليه من جهة ثانية"[2].

كما يمكن اعتبار التكوين بأنه "تفسير في الاتجاهات النفسية والمهنية للفرد اتجاه عمله تمهيدا لتقديم المعارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل".[3]

ويعرف التكوين كذلك "بأنه مجموعة من النشاطات المصممة والموجهة إما لرفع مستوى مهارات ومعارف لمهنة جديدة أو تعديل ايجابي للرفع من أداء العمال من خلال ميولهم تصرفاتهم وسلوكياتهم".[4]

والتكوين حسب حسين فنيش هو الوسيلة التي تمكن من تطوير قدرات الموظف ومهاراته وكذا معارفه، وذلك حتى يتمكن من القيام بمسؤولياته المهنية اتجاه الإدارة أو الاستجابة لمتطلباتها.

---

[1]. صلاح عبد الباقي، **إدارة الموارد البشرية**ّ، الدار الجامعية جامعة الإسكندرية، مصر، 2000، ص211.

[1]–عبد الكريم أبو حفص، **التكوين الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2010، ص37.

[3]– أحمد ماهر، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية، مصر، ط 01، 2007، ص 453.

[4]– حسن إبراهيم بلوط، **إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي**، دار النهضة العربة، بيروت، لبنان، 2002، ص253.

والتكوين في المفهوم الشامل هو تزويد الموظف بمهاراته ترقي أدائه من مستوى الممارسة إلى مستوى أفضل بصورة دافعة لتحقيق الأهداف. ويدور حول تحسين أداء الموظف ولا يعني ذلك أن هناك مستوى أفضل من الأداء الموظفين فان التكوين يوفر للمؤسسة فئة مميزة من الموظفين تستطيع الاستفادة منهم في زمن مناسب والتحولات التكنولوجية[1].

المطلب الثاني: أهمية ومبادئ التكوين.

تتمثل أهمية التكوين في الدور الذي يؤديه التكوين في أي مؤسسة وماذا يمكن أن يحقق داخلها إذا يعتبر أمرا مهما من اجل تحسين كمية ونوعية العمل وتخفيض تكاليف الإنتاج وكذا رفع المعنويات وتحفيز الموظفين وتكمن أهميته بالنسبة للفرد والإدارة وأي مؤسسة كما يلي:

أ. الأهمية بالنسبة للفرد:

. اكتساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل منصب جديد.

. اكتساب الفرد لخبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤولية اكبر .

. زيادة ثقة المواطنين بأنفسهم نتيجة اكتسابهم قدرات جديدة.

. تنمية المعارف والمهارات.

. اكتساب القدرة على التحليل وحل المشاكل.

[1]– حسين فنيش ، **دراسة حول دور التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات** ، دار بلقيس للنشر، الجزائر، ط 01، 2017، ص22.

. تحسين مستوى الأداء.

. التحفيز والترفيه[1].

ويضيف حمزاوي محمد حسين أن أهمية التكوين بالنسبة الأفراد العاملين تتمثل فيما يلي:

. يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة ويظهر ذلك قي التواصل المستمر.

. يساعد على تطوير مهارات الاتصال في تقديم أحسن الخدمات للمتعاملين مع المؤسسة.

. يساعد العمال في اتخاذ قراراتهم، وحل مشاكلهم في العمل ذاتيا أو بالتعاون فيما بينهم.

. يطور الأداء ويساعد على الدافعية الذاتية اتجاه العمل[2].

ب . أهمية التكوين بالنسبة للإدارة:

إن المستفيد الأكبر من التكوين هو الإدارة في حد ذاتها وتتجلى فيما يلي:

. تنمية كفاءات ومهارات الموظفين تزيد في تطوير قدراتهم الإنتاجية.

. وجود موظفين قابلين لتحمل الوظائف القيادية.

. الاعتماد على التأهيل الحقيقي للموظف في مواجهة التحديات.

. إحداث تغييرات ايجابية في أداء الأعمال في وقت وجيز.

. الموظف المتكون له إمكانية مواجهة التغيرات التي تحدث في محيط العمل[3].

---

[1]–حسين فنيش، مرجع سبق ذكره،ص24.

[2]–حمزاوي محمد سعيد،**تحسين الأداء و التدريب**،دار صفاء للنشر و التوزيع،عمان،ط01،2004،ص104.

[3]– حسين فنيش، مرجع سبق ذكره،ص24.

. إن الأعوان العموميين الجدد الملتحقين بالوظيفة أولا مرة يحتاجون إلى تهيئة ميدانية للقيام بأبعاد الوظيفة التي يشتغلونها وبالتالي المطلوب من المسؤول المباشر التعريف بهذا المنصب وكذا التكوين عليه.

. وزيادة الاستقرار والمرونة في أعمال الإدارة. فالاستقرار هو قدرة المسير على فقدان بعض موظفيه ومع ذلك يستمر في ممارسة نشاطه بكفاءة تامة وهذا يتطلب وجود عدد من الأفراد سبق تكوينهم.

. يجب على كل فرد عامل أن يكون ذا اهتمام حيوي في نوع وصفة التكوين الذي يمارسه.[1]

وأضاف أيضا حمزاوي محمد سعيد أن الأهمية بالنسبة للمنظمة تكمن في :

. زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي.

. يساعد في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.

. يساعد على انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي.

. يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية.

. يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وتوضيح السياسات العامة.

. يساعد في تجديد وإثراء المعلومات .

. يساعد في فعالية الاتصالات والاستشارات الداخلية.[2]

ج . أهميته بالنسبة لتطوير الإنسانية :

[1]–عمر غانم، علي الشرقاوي، **تنظيم وإدارة الأعمال**، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص607.

[2]–حمزاوي محمد سعيد، مرجع سبق ذكره، ص104.

. تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والعاملين .

. تطوير إمكانية الأفراد التكيف مع المتغيرات الحاصلة .

. توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين .

. يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة.

ويضيف الأستاذ: بن جاب الله في مقاله الصادر عن مجلة الاقتصاد قواعد أخرى تتمثل في: تحسين العلاقات الإنسانية والمناخ الاجتماعي للمؤسسة أي توظيف برامج تكوين لخلق اتصالات بين مختلف العناصر الموجودة في المؤسسة وتقليص الصراعات الاجتماعية وكذا تقليص الغياب ودورات المستخدمين[1] .

مبادئ التكوين:

هناك عدة مبادئ يجب الأخذ بها عند ممارسة نشاط التكوين وذلك من اجل تحقيق فعالية التكوين وتحقيق النتائج المسطرة لذلك ومن أهمها :

أ . التكوين نشاط ضروري :

لا يقصد هنا به أمرا قانونيا تلجأ إليه الإدارة، وإنما هو نشاط ضروري ومستمر فبعد اختيار الفرد لشغل وظيفة معينة تأتي عملية الإعداد والتهيئة وتهف إلى تعريف الفرد بالعمل المسند إليه .

ب . التكوين نظام متكامل:

[1]–حسين فنيش، مرجع سبق ذكره، ص25.

يعني بهذا المبدأ أن هناك تكامل وترابط العمل التكويني، فالتكوين منهجية وليس نشاط عشوائيا ينبع من فراغ، أي: من الأفراد؟ ماهي المواضيع؟ تحديد احتياجات.

ج . واقعية التكوين:

يكون أسلوب ومادة التكوين العملية سهلة بحيث نسمح بتنفيذ البرنامج التكويني.

د **. جعل التكوين متطورا:**

لابد أن يكون متطورا، بل يجب أن يواكب التطور بكل أنواعه[1].

المطلب الثالث: أهداف وأساليب التكوين.

برنامج تكوين يبدأ بتحديد الهدف المنتظر من التكوين نذكر منها:

1 . رفع المستوى والكفاءة الإنتاجية لدى الفرد.

2 . تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بفعالية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.

– رفع المستوى المهني والاجتماعي للموظف بحيث يتحصل الفرد على ترقية تسمح له بالحصول على منصب أعلى من ذلك.

– إعداد الموظف للقيام بأعمال ذات طبيعة ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به.

– تكوين وتنمية المعارف والمهارات للأفراد[1].

[1]–علي سلمي، **إدارة الموارد البشرية**، دار غريب للطباعة، القاهرة، مصر، 1994، ص10.

– تحسين نوعية الخدمات وهو ما يمكن المؤسسة في كسب ثقة الزبون .

– التماشي مع التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطورات الحاصلة في المجال العلمي والتكنولوجي .

– زيادة الاستقرار والمرونة وهذا ما يزيد من قدرة العامل على الإنتاج.

– تقليص مشاكل العمل وتخفيف الحوادث مما يكسب الأفراد الثقة بالنفس والخيرة ورفع المعنويات[2].

– تحقيق أهداف وغايات خاصة بالمتكون كالحصول على الوظيفة مما يزيد من الرغبة في الإنتاج والعمل.

– سد الفجوة في القصور بين ما يؤديه الموظف عقليا وما يجب أن يؤديه ويكون خاصة في التكوين أثناء الخدمة لمواجهة التطور.

أساليب التكوين:

هي مجموعة الطرق التي يستخدمها المكون لتوصل المعارف والأفكار الخاصة بالمنهج التكويني نذكر منها ما يلي:

–**أسلوب المحاضرة:** وتعد طريقة مفيدة لإيصال المعارف والمعلومات وإثارة الانتباه للمفاهيم الفكرية وهي الطريقة الأكثر شيوعا واقلها تكلفة، غير أن طريقة إيصال المعلمة تكون من

[1]–كمال بربر، **إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي** ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2000، ص160.

[2]– الخطيب رداح أحمد، **التدريب الفعال**، عالم المكتب الحديث، إربد، الأردن، 2013، ص82.

جانب واحد ألا وهو المكون، وقد لا يكون المكون غير قادر على إيصال جل المعلومات أو شد الانتباه إليه.

-**أسلوب دراسة الحالات:** تجمع المكمنين أو المشرفين حول موضوع يستلزم مناقشته وإشراك المكونين باقتراحاتهم وأسئلتهم ويكون غالبا في المؤسسات المهنية.

-**أسلوب الندوات والمناقشات:** هو تدريب ذهني للعمال حيث يتبادلون الآراء ويدافعون ويقنعون إذا كان لدهم الحق في ذلك.

- **نمذجة السلوك:** يعتمد على ملاحظة سلوك المكون أو العامل إذ يقدم المشرف مجموعة من التوجيهات أو المحفزات، وهو ما يضمن للمتكون مهارات جديدة والتي بدورها ينقلها للممارسة الفعلية.

-**أسلوب تمثيل الأدوار:** ترتكز على المكونين في تصور أنهم في الحياة المهنية وذلك يلعب دورا الرئيس والمرؤوس وتمثيل دور المقابل و الشخص الثاني الذي سيتم مقابلته، وهو أسلوب ناجح يسمح بأخذ فكرة عن الموضوع بسهولة وإظهار الفروق الفردية للمتكونين[1].

المبحث الثاني: مراحل تحديد الاحتياجات التكوينية.

المطلب الأول: أنواع التكوين.

[1]- أحمد ماهر، **مرجع سبق ذكره**، ص345.

يصنف التكوين حسب التخصصات والوظائف وحسب ما يرى عادل رمضان الزيادي أن التكوين أنواعه كما يلي :

1. التكوين الإرادي العام : التكوين الكتابي وهو الذي يهدف إلى تنمية قدرات الموظفين في الوظائف المكتبية مثل التكوين في الإعلام الآلي أو السكرتارية.

2 . التكوين الإداري المتخصص: يهدف هذا النوع إلى تنمية المهارات والإلمام بكل ما هو جديد في المجالات التخصصية المختلفة.

3 . التكوين للتأهيل عند بداية التعيين: يهدف هذا النوع إلى تعريف الموظف الجديد بنسق المنظمة في المحيط الداخلي (كالظروف والقوانين الداخلية) وكذا المحيط الخارجي، كما يرمي إلى خلق علاقات طيبة بين العمال الجدد وبقية زملائهم في العمل.

4 . التكوين الفني: يهدف إلى تنمية مهارات ذوي الوظائف الفنية التي تعتمد أساسا على العمل اليدوي ويعرف بالتكوين الحركي.

5 . التكوين لتغيير الظروف العمل بالمؤسسة: يتم هذا التكوين عند التنقل إلى وظيفة جديدة قصد التأهيل بأعباء وأعمال جديدة أو عند ترقية لشغل منصب أعلى ومسؤوليات ناجمة عن صعوبة أو التعقيد.

6 . التكوين التحويلي: هذا النوع في مجالات تخصصية نتيجة الحاجة إلى إتقانها بالتوازي مع المهام الأصلية، فيكون الشرط الواجب توفره في التكوين التحويلي هو إشراك الجديد من المهنة الأصلية[1].

ما يصنف التكوين إلى ثلاث أنواع: التكوين حسب الزمان: ويكون قبل الخدمة أو بعد الخدمة.

التكوين حسب المكان: ويكون داخل المؤسسة أو خارجها.

. التكوين من حيث الهدف: لتجديد المعلومات، أو لكسب مهارات وكفاءات[2].

وهناك أنواع تكوينية أخرى مقسمة حسب التطور التاريخي:

أ . التكوين الإعدادي: يقدم هذا التكوين برنامجا تكوينيا منظما لمجموعة من الأفراد، يؤهل المتخرجين منه بنجاح لشغل وظائف وهو يتم قبل التعيين أصلا في الوظيفة ،كما أنه يعتبر منظما ومحددا .

ب . التكوين حسب مرحلة التوظيف :

وهو ذلك التكوين الذي يتاح للموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من العمل بهدف تقديم والتعريف بالعمل أو الخدمة، وما ينظمها من لوائح وتعليمات تشمل على وصف التنظيم الذي يعمل به الفرد ومكانه الفعلي في المؤسسة.

---

[1]– معيزي محمد نسيم، **مرجع سبق ذكره**، ص 27،26.

[2]–مرجع نفسه، ص 27،26.

ج .التكوين التخصصي: هو التكوين الذي يهدف إلى تنمية المهارات التخصصية والخبرات اللازمة لشغل وظيفة معينة، وتشمل هذه المهارات عادة الأعمال المحاسبية، هندسة الإنتاج

.

د . التكوين التأهيلي: هذا النوع يخصص لبعض العاملين اللذين كانوا يشغلون بعض الوظائف التي لم تعد الحاجة إليها قائمة وذلك لتأهيل أداء أعمال أخرى، ومثال على ذلك إدخال المعلوماتية في الإدارة يؤدي إلى وجود فائض في العمالة، وبالتالي يجب عملية التكوين[1].

وفيما بعد ظهرت أنواع تكوينية أخرى تخص هذه الأنماط التكوين الموظفين أثناء الخدمة وهي:

أ .التكوين أثناء الخدمة: هذا النوع يخص الموظفين اللذين لديهم خبرات معقولة في مجال التخصص وذلك بغرض زيادة مهارتهم وهو يشمل الأنواع التالية:

1 . تحسين المستوى

2. تجديد المعلومات

3 . التكوين المتخصص

4 . التكوين وتحسين المستوى في الخارج.[2]

[1]– محمد جمال برعي، **التخطيط للتدريب في مجالات التنمية**، مكتبة القاهرة، مصر، 1968، ص318.

[2]– حسين فنيش، **مرجع سبق ذكره** ،ص 38،39.

المطلب الثاني: مراحل احتياجات التكوين.

كل مؤسسة أو إدارة عمومية تحتاج إلى التخطيط نشاط تكويني والكشف عن احتياجات تكوينية لضمان تحقيق الأهداف المرغوبة من طرف المؤسسة، بوضع خطة تكوينية فعالة تستجيب إلى متطلبات المؤسسة وحسب حسين فنيش فان نظام التكوين يتكون من ثلاث مراحل، وقبل التصرف إلى تحديد احتياجات التكوينية لابد من تحديد مفهوم الاحتياجات التكوينية وهو كالتالي :

مفهوم الاحتياجات التكوينية: هي مجموعة التغيرات والتصورات المطلوب إحداثها في معلومات الموظفين، ومهاراتهم وسلوكهم لرفع كفاءاتهم بناء على احتياجات لازمة وظاهرة يتطلبها العمل لتحقيق هدف معين للتغلب على المشاكل التي تعترض سير العمل في الإدارة أو المؤسسة العمومية ، ومع مرور عدة سنوات من التجارب لوحظ انه لم يتم الوصول إلى وسيلة أو طريقة مثلى لتحديد احتياجات التكوين ولتحقيق التكوين الفعال يجب على المكون بذل المجهودات من اجل :

. تحديد الانحرافات بين الأداء الفعلي والأداء المراد الوصول إليه .

. اتخاذ القرار، ما إن كانت الحاجة إلى تحسين الأداء تكون عن طريق التكوين .

. تحويل الحاجة إلى التكوين إلى الهدف أو أهداف ملموسة قابلة للقياس[1] .

[1]– حسين فنيش، **مرجع سبق ذكره**، ص 26.

مراحل تحديد احتياجات التكوين : تعتمد على ثلاث مراحل حسب حسين فنيش وهي:

أ . التحليل التنظيمي: ويعني فحص عدة جوانب تنظيمية إدارية مثل وظائف المؤسسة وأهدافها واختصاصاتها وسياستها وكفاءاتها ومواردها البشرية، لتحديد المستويات التنظيمية التي تحتاج إلى تكوين، وفيما يلي أهم نقاط التي يتكون منها التحليل التنظيمي.[1]

1 . الفهم الواضح لأهداف المؤسسة أو الإدارة : تظهر أهمية هذه الخطوة في ترشيد الأفراد للعمل وتوجه مجهوداتها وتستعمل في قياس نتائجهم ويتوقف نجاح المؤسسة في بلوغ وتحقيق أهدافها على عدة عوامل ويعتبر التكوين أحد هذه العوامل .

2 . ملائمة الهيكل التنظيمي: في هذه المرحلة يقوم المسؤول عن التكوين بالتعرف على مدى ملائمة الهيكل التنظيمي الأهداف المحددة للمؤسسة ودراسة الإدارة والأقسام والوحدات التي يتكون منها الهيكل .

3. تحليل سياسة الإدارة والمؤسسة: تتضمن هذه الخطوة دراسة مجموعة القواعد واللوائح والتعليمات التي تضعها إدارة المؤسسة لتسيير العمل وتوجيه مختلف الأنشطة والجهود المبذولة ،التي تتبعها المؤسسة .

ب . إعداد الخطة التكوينية:

يتم إعداد الخطة التكوينية من طرف مصلحة الموظفين التي نعدها وتقدمها إلى مصلحة التكوين لنبدي رأيها في هذا الشأن، الإشارة تعرف الخطة التكوينية بأنها وثيقة تتضمن

[1]– حسين فنيش، **مرجع سبق ذكره**، ص 27.

الأهداف التكوينية المطلوب تحقيقها خلال فترة زمنية محددة وتنقسم هذه الخطة إلى ثلاث أقسام [1]:

القسم الأول: ويحتوي على مقدمة وتوجيهات مدير الإدارة أو مؤسسة يضاف أهداف الخطة .

القسم الثاني : يتعلق بتنظيم التكوين. ويقوم بتقسيم التكوين العام إلى فترات تحضيرية وتنفيذية .

القسم الثالث: يتضمن الجانب الإداري والمالي، يقوم بتوزيع ميزانية التكوين على العمليات التكوينية، تبين أماكن التكوين وإعدادها.

ج . تنفيذ الخطة : يلزم على المؤسسة أن تقوم بتنفيذ الخطة التكوينية في الوقت المحدد لها، وكذا بالإمكانيات الموجودة، حسب أولويات الاحتياجات مع مراعاة تنفيذ نوعية التكوين وتطويره .

هناك من سمى احتياجات التكوين وهناك من سماها بسياسة التكوين فقد ذكر محمد مسلم أن سياسة التكوين تندرج في السياسة العامة للمؤسسة التي تشكل أو تمثل الخط التنبؤي الديناميكي المستقبلي للمؤسسة ، وهذا لايتم إلا في ظل وجود إستراتيجية واضحة ،وإن السياسة العامة للمؤسسة تتضمن عدة سياسات ومنها سياسة التكوين، يجب أن تكون مكتوبة وموزعة وبحكم أن التكوين ليس غاية في حد ذاته وإنما هو وسيلة للتوصل إلى

[1]– نفس المرجع ، ص30.

تحقيق الأهداف المؤسسة ،فإن تحليل الحاجات إلى التكوين نسمح تماما بتحديد الأهداف التي نريدها من التكوين .

المطلب الثالث: التخطيط لعملية التكوين .

يتمثل التخطيط في وضع خطط تنبؤية أو تقديرية تتماشى وإستراتيجيات المنظمة في المؤسسة، وأهدافها وإمكانياتها، فالتخطيط تنبؤ بالمستقبل واستعداد لمواجهته، ومن الضروري وضع خطة تحدد الأهداف المطلوب تحقيقها وتبيين الواجبات التي يستخدمها مادية كانت أم بشرية، إضافة إلى ذلك فإن البرامج التكوينية تتوقف على عملية التكوين ولكي يكون فعالا يجب أن نسيقه دراسات وبحوث مستمرة[1] .

إذ يرى مدحت محمد أبو النصر " أن التخطيط للتكوين يعتمد على المنهج المناسب للعملية التكوينية كعدد المتكونين ومكان تكوينهم ، إلى جانب الإعداد للبرنامج النظري والتطبيقي التقني، لمواضيع التكوين حسب طبيعة المنظمة واحتياجاتها ،وتقدير ميزانية البرنامج التكويني هذا من جهة المتكونين، أما جهة المكون التخطيط لأختار المكون وتوفره على المهارات التالية: مهارة التفاعل، مهارة الاتصال والإنصات ،مهارة الإقناع،مهارة العرض والتقديم، مهارة التقويم ،مهارة الملاحظة .....الخ[2].

وعلى هذا الأساس فإن أي مدير مؤسسة يجب أن يكون لديه مخطط التكوين الخاص بالمؤسسة التي يعمل فيها بالتنسيق مع المكون .

---

[1]–معيزي محمد نسيم، **مرجع سبق ذكره**، ص29.

[2]–مدحت محمد أبو النصر، **إدارة العملية التدريبية**، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط01، 2008، ص204.

مخطط التكوين :

مخطط التكوين هو الترجمة العملية لسياسة التكوين في المؤسسة.

وهو وثيقة يتم بناؤها من طرف المؤسسة لضمان تكوين العمال لمدة زمنية معينة ، تتدرج في إستراتيجية المؤسسة إن مخطط التكوين يترجم أيضا الاختيارات التي تمت صياغتها على مستوى سياسة التكوين إلى عمليات التكوين، إن مخطط التكوين يتضمن: الأهداف المراحل، المحتويات، البيداغوجية، المدة الزمنية، الرزنامة، الميزانية، الأصناف، المكونين، كيفيات التقويم[1] .

مخطط التكوين يتم عبر ثلاثة محاور

قصر المدى :إن التكوين هنا ور التكييف والإتقان .

متوسط المد: إن للتكوين على هذا المستوى يساعد على التنبؤ بتطور الأعمال وإلى الحفاظ على أماكن الشغل وتطويرها .

بعيد المدى: إن التكوين يلعب دورا حساسا في عملية التوعية حول المشاريع الكبرى للمؤسسة، مثل تنمية وتطوير الجودة.

إن محتوى مخطط التكوين يختلف من مؤسسة إلى مؤسسة حسب ثقافتها أنماط تسييرها، وحسب إمكانياتها [2].

[1]–محمد مسلم، **مرجع سبق ذكره**، ص85.

[2]– نفس المرجع، ص86.

بناء مخطط التكوين : أهم مصادر الحاجات التي تدرج في مخطط التكوين وهي أربعة وتساهم في بناء مخطط التكوين وهي : المشاريع الكبرى

إنجاز أو تطبيق مخطط التكوين :

يتم اعتماد مشروع مخطط التكوين من كل الأطراف المعنية فيصبح بذلك وثيقة عمل يتم تشغيله أو وضعه قيد الإنجاز حسب الخطوات التالية:

. تحليل الطلبات .

. الأخذ بعين الاعتبار وضعية المكونين مستقبلا .

. تحديد إستراتيجية واختبار الوسائل والأدوات لذلك.

. بناء مخطط التغيير .

. تحديد الأهداف البيداغوجية بكل دقة .

. جرد كل الاحتياجات والإمكانيات المتاحة .

. تحديد كيفية تقويم التكوين في شتى مراحله .

. كتابة دفتر الشروط.

. شراء خدمات خارجية .

. وضع بكل دقة العدة الزمنية لكل عمليات التكوين المختلفة.

. الانطلاقة لدورات التكوين .

. تقويم مختلف الأهداف [1].

تقويم التكوين :

في البداية يتم التساؤل عن الأهداف التقويم بكيفية تجيب عن مدى استفادة المؤسسة من هذه العملية حتى لا تكون مجرد هدر للأموال .

وبعدها يأتي التقويم الأولي يكون مباشرة بعد الانتهاء من عملية التكوين ، وهنا يتم إختبار شعور المكونين بالرضا عن الدورة التكوينية .

وبعد يأتي التقويم بالأهداف يقاس هذا مدى تحقيق الأهداف الموضوعة .

وبعدها يأتي تقويم الأهداف البيداغوجية : وهي من صلاحيات المكون الذي ساهم في هذه الأهداف ، وبعدها تقويم أهداف التكوين وهي من صلاحيات المسؤول المباشر [2] .

[1]– محمد مسلم،**مرجع سبق ذكره**،ص89.

[2]– محمد مسلم،**مرجع سبق ذكره**،ص95.

الفصل الثالث: الأداء.

المبحث الأول: ماهية الأداء.

المطلب الأول: مفهوم الأداء.

يعتبر الأداء كمؤشر لمعرفة فعالية الأفراد والجماعات داخل المنظمات في ضوء تحديد فعاليته من خلال عدة معايير لقياس الإنتاجية داخل المؤسسة، ويتمثل الأداء في الجهد الذي يبذله الفرد لمسايرة العمل الذي وكل إليه كما يعتبر مصدرا أساسيا في تحديد ماهية النشاطات والمهام التي يحتويها العمل، ويختلف مفهوم الأداء باختلاف الباحثين نذكر من بين هذه المفاهيم للأداء تعريف كل من:

أحمد صقر عاشور "يرى أن الأداء هو القيام الفرد ملزم بمتطلبات العمل وما يحتويه من الأنشطة لإنجاز الأعمال المطلوبة منه لتحقيق الهدف المسطر له، وأن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد بها ".[1]

ويعرف حسن راوية الأداء "أنه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها العامل "[2].

[1]– أحمد صقر عاشور، **السلوك الإنساني في المنظمات**،دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص 25،26

[2]– حسن رواية محمد، **إدارة الموارد البشرية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر،1999، ص216.

وعرف أيضا بأنه "التفاعل بين السلوك والإنجاز وأنه مجموع السلوك والنتائج حيث تكون هذه النتائج قابلة للقياس "[1].

وعرفه حسين فنيش "بأنه النتائج التي يحققها الموظف من خلال تأدية مهامه، والقيام بواجباته بفعالية وبمواصفات محددة مسبقا ويسمح بتحويل المدخلات إلى المخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة هو محصلة التفاعل بين كل من القدرة الدافعية وإدراك الدور ونتائجه قابلة للقياس"[2].

المطلب الثاني: أهمية وأبعاد قياس الأداء.

أهمية الأداء:

1. بالنسبة للرؤساء: تتمثل في كونه مرشدا للرؤساء في عملية التقييم .

فتتمثل الأهمية في استشراف ومنع الأخطاء قبل وقوعها ومعالجتها فور وقوعها وتتجلى الأهمية من خلال سعيها لتحقيق أهداف عديدة منها: تناسب قدرات ومهارات الأفراد مع متطلبات وظائفهم. وأن تبين لنا فقط الضعف في أداء كل فرد والتي تحتاج إلى الدراسة من أجل إدراك هذه الثغرات وجعلها في المستقبل نقاط قوة [3].

2 . بالنسبة للمؤسسة : للأداء أهمية كبيرة داخل المؤسسة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم الفرد بها أو المنظمة، فإن كان هذا

[1]– عبد الباري إبراهيم درة، **تكنولوجيا الأداء في المنظمات**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003، ص25.

[2]–حسين فنيش، مرجع سبق ذكره، ص86.

[3]–نفس المرجع، ص87.

الناتج مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المؤسسة واستقرارها، كمالا تتوقف عند مؤسسة فحسب، بل تتعدى ذلك في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة لأهمية الأداء.

3 . بالنسبة لموظف: يرتبط بالفرد كونه إحدى الحاجات الأساسية له وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله وإثبات ذاته، ويعد مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال أخرى في المستقبل، فإن الأداء الفردي يصبح أحد العوامل الأساسية التي تبنى عليها الكثير من القرارات الإدارية[1] .

أبعاد قياس الأداء: يمكن أن نميز ثلاثة أبعاد يمكن أن يمكن أن يقاس بها الأداء الفرد وهي:

1. كمية الجهد المبذول: نعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال الفترة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته من خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

2 . الجهد المبذول: بعض الأنواع من الأعمال، قد لا تهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ،ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج بمواصفات وخلوه من الأخطاء ودرجة الابتكار والإبداع في الأداء .

[1]–حنفي محمود سليمان، **السلوك التنظيمي والأداء**، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر، 1977، ص65.

3 . نمط الأداء : ويقصد به الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل ،فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد لأداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى ، كما يمكن قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل لمشكلة معينة والأسلوب الذي يتبع إجراء بحث أو دراسة[1].

المطلب الثالث: محددات والعوامل المؤثرة في الأداء.

. محددات الأداء: يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها والتي تتمثل في ثلاث محددات رئيسية: الأداء = القدرة × الرغبة × الإدراك.

. القدرة: هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة والتي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة وتتألف من محصلة المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل، والعمارة كالتمكن من الترجمة نص معين، ومدى الوضوح الدور، فيجب أن تتوافر لدى الموظف القدرة على أداء العمل المحدد له، والخبرات السابقة تحدد درجة الفاعلية الجهد المبذول[2] .

. الرغبة: هي بذل الجهود لتحقيق الأهداف التنظيمية، والمشروطة بمدى إمكانية إشباع بعض الحاجات الشخصية نتيجة لهذا الجهد المبذول.

وهناك من يرى الرغبة هي قوى داخلية وقوى خارجية تنير وتوجه السلوك وتحافظ على استمرارية الجهد المبذول وبالتالي يمكن أن نستخلص بأن الرغبة هي قوى تنشط وتوجه السلوك وتحافظ على استمرارية الجهد.

---

[1]–محمد سعيد أنور السلطان، **السلوك التنظيمي**، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص220.

[2]–طه طارق، **السلوك التنظيمي**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص302.

. إدراك الدور: يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله. وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور، ولتحقيق مرضي من الأداء، لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء.

فالأداء ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من الجهد، القدرات وإدراك الدور أو المهمة فكل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين[1] .

العوامل المؤثرة في الأداء :

يصعب تحديد كافة العوامل المؤثرة في الأداء لأن مجال واسع متشعب الأبعاد، ولأن تلك العوامل متعددة يخضع بعضها لسيطرة الموظف، بينما البعض الأخر يخرج عن سيطرته. كما يرى بعض الباحثين تلك الصعوبة إلى القصور في فهم طبيعة التفاعل بين محددات الأداء وتظهر أهمية ثلاث عوامل تؤثر في الأداء على وجه الخصوص هي:

1 . الموظف: وما يمتلكه من معرفة، مهارات، اهتمامات، قيم، دوافع واتجاهات.

2 . الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من عروض عمل ممتع فيه تحدي، ويحتوي على عناصر التغذية العكسية كجزء منه [2].

[1]–حسن رواية محمد، مرجع سبق ذكره، ص216.

[2]–نفس المرجع، ص 217.

3 . العوامل البيئية: هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه بالرغم من أن بعض العوامل قد تؤخذ كأعذار إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقية وموجودة بالفعل ومن أكثر العوائق الأداء شيوعا هي النقص في التصارع المتطلبات على وقت الفرد، عدم الكفاية في تسهيلات العمل وتركيبات، التجهيزات والسياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة[1] .

المبحث الثاني: ماهية تقييم الأداء .

المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء وأهدافه.

[1]– حسن رواية محمد، **مرجع سبق ذكره**، ص217.

تعريفه: تعد عملية قياس وتقييم الأداء من الوظائف المتعارف عليها في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة لأنه يبين مواطن القوة والضعف التي تحيط بأداء الموظفين وستحاول تقديم بعض التعاريف حول تقييم الأداء فهناك من عرفه بأنه "إن عملية تقييم الأداء مهمة جدا في استغلال الأمثل للطاقات البشرية على أنها نشاط تقوم به إدارة المؤسسة بغية قياس النتائج المحققة ومقارنتها بالأهداف المحددة من قبل، ثم تقدير الانحرافات بين النتائج والأهداف الأولية المسطرة مع تقصي أسبابها والبحث عن طرق تسويتها واتخاذ القرارات اللازمة لتصحيح هذه الانحرافات ".[1]

كما قال في هذا الصدد صالح بن نوار "إن عملية تقييم الأداء في المفهوم الحديث لم تعد تقتصر على الحكم في نهاية العمل لتقدير النتائج الجهود وإبداء الرأي في القدرات واقتراح الثواب والعقاب أو التعديل في السلوك، وإنما يعني الاهتمام بزيادة قدرات الأفراد وتحفيزهم لاقتراح تحسينات على العمل والمشاركة في وضع مستوى الأداء الأمثل "[2].

ويرى عبد الغفار حنفي بأنه "الطريقة أو العملية التي يستخدمها أرباب الأعمال لمعرفة أي فرد من الأفراد أنجز العمل وفقا لما ينبغي له أن يؤدي ويترتب على هذا التقييم وصف الفرد لمستوى الكفاية أو جدارة أو استحقاق معين"[3].

---

[1]–أحمد أبو السعود محمد، **الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين**، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص51.

[2]–صالح بن نوار، **فعالية التنظيم في المؤسسات الصناعية** ، مخبر علم الاجتماع الاتصالي للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، ط02، 2010، ص93.

[3]– عبد الغفار حنفي، **السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية** ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2006، ص262.

وعلى هدا الأساس يمكن القول إن تقييم الأداء هو عملية إدارية مخططة مستمرة تتطلب وجود معايير ومعدلات الأداء، يقاس على أساسها أداء الفرد لغرض التقدم نحو الأفضل خاصة العمال ذوي الأداء المتوسط أو الضعيف.

أهداف عملية تقييم الأداء :

هناك من قسمها إلى أهداف إدارية، سلوكية، إستراتيجية، وتنموية.

وهناك من قال إنها تمس ثلاث مستويات هي: المؤسسة، المسير، الموظف.

الأهداف الإدارية: وتتمثل في تشخيص الأداء المتميز أو غير العادي الذي يقوم به الأفراد اللذين يتميزون بأدائهم الأعلى والأفضل أو الأفراد الذين هم دون المستوى الاعتيادي فيما ينتجونه أو يقومون به.

الأهداف السلوكية: يتمثل في التعرف مواقع الأفراد وعلى خصائصهم واستعداداتهم ونقاط الضعف لديهم وما يصلحون له من مهام دون غيرها. وبالتالي تحديد مسارهم المهني الحالي والمستقبلي وما يحتاجونه من برامج للتطوير والرقي.

الأهداف الإستراتيجية: تهدف إلى الربط والتكامل بين أهداف التنظيمية ونشاطات العاملين وخصائصهم المناسبة لتنفيذ الإستراتيجية التنظيمية، ولذلك لابد أن يكون نظام تقييم مرن يستجيب لأي تغيير.

الأهداف التنموية : يتمثل في تنمية العاملين وتطوير أساليب أدائهم في العمل، عندما لا يؤدي الموظف عمله على النحو التالي والمتوقع فالإدارة تسعى غلى تنمية من خلال المعلومات المرتدة من أنظمة تقييم الأداء والتي تعكس نواحي الضعف في الأداء[1] .

أهداف تقييم الأداء: إن أهدافه تتنوع إلى عدة مستويات نذكرها على النحو التالي:

على مستوى المؤسسة يتمثل:

. إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي.

. رفع مستوى أداء الموظفين واستثمار قدراتهم وإمكانياتهم.

. مساعدة المؤسسة في وضع محددات أو معيارية دقيقة.

. تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية تستخدم كمؤشر للحكم.

-على مستوى المسيرين:

-تطوير العلاقات الجيدة على الموظفين والتقرب منهم.

-دفع المسيرين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية.

-مواجهة المسير أو المشرف للموظف للحكم على أدائه لا تعتبر عملية سهلة وإنما هي عملية تتسم بطابع التحدي الذي يدفعهم إلى التطوير والتنمية.

-على مستوى الموظف:

-تزويد المسيرين ومتخذي القرار بمستوى أداء الموظفين في المؤسسة.

-يساعد تقييم الأداء على معرفة مدى مساهمة الموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة .

[1]-سامح عبد المطلب عامر، **إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية**، دار الفكر، الأردن، ط01، 2011، ص223.

-إشعار الموظفين بالمسؤولية وإعلامهم بتقدير جهودهم.

-يساعد تقييم أداء الموظفين واقتراح مكافأة مالية بناءا على مستوى الأداء[1].

المطلب الثاني:القائمون على عملية التقييم وطرق التقييم.

01-القائمون بعملية التقييم : هم الأفراد والجماعات الذين يقومون عادة بهذه العملية ونذكرهم على الشكل التالي:

أ-الرئيس المباشر: ويعتبر أكثر شيوعا و هذا لعدة أسباب منها:

معرفة الرئيس بعمل المرؤوس ومتطلبات الوظيفة وموقعه الإستراتيجي داخل المؤسسة ومن إيجابيات هذا الأسلوب أن الرئيس المباشر هو أقدر من أي أحد على تزويد المرؤوس بالاسترجاع الكفيل بتحسين الأداء[2].

2. التقييم عن طريق الزملاء:

يمثل أحد المصادر القيمة للمعلومات عن الأداء، وتزداد هذه الأهمية في المواقف الخاصة مثل: الحالات التي يصعب فيها على المشرفين ملاحظة السلوك، أو المواقف التي تزداد فيها اعتمادية على العمل المشترك، فالزملاء تتوافر لديهم الخبرات الواسعة عن متطلبات أداء الوظيفة .

3 . التقييم عن طريق المرؤوسين:

[1]-حسونة فيصل، **إدارة الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، ط01، 2008، ص271.

[2]-حسن إبراهيم جلوط، **إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي** ، دار النهضة العربية، لبنان، ط 01، 2002، ص389.

ينظر إليهم باعتبارهم مصدرا هاما للمعلومات عن الأداء في حالات تقييم المسيرين حيث تتوافر لديهم فرصة التعبير عن كفاءة الرئيس وتوجهيهم للعمل وتنمية وتعاون داخل المؤسسة وقد يؤدي هذا أيضا إلى ميل الرؤساء إلى تدعيم رضا العاملين على حساب إنتاجية .

4 . التقييم الذاتي:

الذي يقوم الفرد بالتقييم ذاته، والغاية هو أدرى الناس جمعيا بحقيقة أدائه ، ومهمة الرئيس المباشر في هذه الحالة تكون إبداء ملاحظات حول التقييم، ويتميز هذا الأسلوب في تنمية قدرات الأفراد ويساعدهم في تطوير أدائهم الذاتي، إلا أنها لا تتوافر على الموضوعية .

5 . مجموعة المقيمين:

تعني وجود لجنة من الرؤساء يقومون بوضع تقييم مشترك من بينهم لكل مرؤوس على حدى، وهذه الطريقة تفترض أن الرؤساء على قرب من كل مرؤوس، ولديهم المعلومات الكافية للتقييم، وهو أمر ليس متوفر بشكل دائم في كل مؤسسة .

6. التقييم من قبل الزبائن:

تستخدم بعض المؤسسات تقييم الزبائن لبعض العاملين لديها، خاصة الذين يعتبر حسن تعاملهم مع الزبائن.

7 . التقييم من قبل الخبراء :

هناك بعض مؤسسات تستعين بأطراف خارجية مستقلة كمكتب استشارات متخصص ليجري التقييم للفرد، غالبا ما يستخدم هذا الأسلوب لتقييم أحد أعضاء الإدارة العليا.[1]

طرق تقييم الأداء :

تختلف طرق تقييم الأداء من مؤسسة إلى أخرى، تبعا لأنشطتها الإنتاجية أو الخدماتية وفقا لاختلاف المهام التي يقوم بأدائها العاملين ولذا فإن العديد من الطرق المستخدمة منها التقليدية منها وكذلك الحديثة.

الطرق التقليدية: وتنقسم إلى خمسة أنواع هي:

1 طريقة الصفات أو السمات: ويتم وفق لهذه الطريقة عدد من الصفات التي يمكن ملاحظتها من قبل الرئيس في أداء عماله من خلال تطبيق الخطوات التالية: تحديد الصفات مثل مستوى الأداء، علاقات الموظف.

إعطاء كل عنصر من العناصر درجة معيارية لتمييزها .

تحديد نقاط معيارية لكل مستوى من مستويات .

2 . طريقة مقياس المعيار المختلط : تعتمد على مقارنة الصفات بمعيار محدد حيث يعطي المقيم ثلاث جوانب يتم على أساسها تقييم الصفة المعينة، ويستخدم فيه:

يستخدم الموظف التقدير والدعم الجيد عند تحديد مشكلات .

يفتقر الموظف إلى المهارات الإشرافية .

[1]–جمال الدين محمد مرسي، **الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية**، الدار الجامعية، مصر، 2006، ص 444،445.

الموظف ذو مهارة عالية في التوجيه .

3 . طريقة الترتيب: وتتمثل هذه الطريقة في قيام الرئيس بترتيب مرؤوسيه حسب كفاءة كل واحد منهم، ويوجد ثلاث طرق للترتيب وهي: الترتيب التبادلي، المقارنة المزدوجة، التوزيع الإجباري والاختياري.

4 . طريقة التقييم المقالي: وتتطلب أن يقوم المقيم بكتابة وصفا لأداء الفرد من خلال اعتماد نموذج معين مثل: كمية وجودة الأداء، المعرفة المتعلقة بالوظيفة، قدرته على التكيف، علاقاته مع زملائه.

5 . طريقة المقياس الرتبي البياني: حيث يقوم المقيم بتقييم الفرد العامل وفقا لبعض العوامل المحددة مثل: كمية العمل، الاستقلالية، معرفة العمل، الغياب الدقة في الأداء، التعاون.....الخ. ويعتمد هذا الأسلوب على التحليل الوصفي[1] .

الطرق الحديثة: وتنقسم إلى خمسة أقسام:

1 . طريقة الوقائع (المواقف) الحرجة:

[1]–خضير كاظم، حمود ياسين، كاسب الخرشة، **إدارة الموارد البشرية** ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط 04، الأردن، 2011، ص 154،160.

الأساس في تلك الطريقة هو تجميع أكبر عدد ممكن من الوقائع التي تسبب في نجاح أو فشل العمال ويطلب إلى المشرف أن يلاحظ أداء الأفراد التابعين له، ويقرر ما إذا كانت أي من تلك الوقائع تحدث منهم في أدائهم لعملهم.

2 . طريقة قائمة المراجعة:

هي استمارة تقييم تتضمن عدد من الأسئلة المحددة عن أداء الفرد أو سماته، يؤشر عليها الرئيس بـ: نعم أو لا على كل سؤال، وهذه الأسئلة تتناول العناصر المهمة للأداء حسب طبيعة كل مهنة .

3 . طريقة الإدارة بالأهداف:

ظهرت هذه الطريقة حاليا، حيث أنها تهدف إلى تعزيز العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وكذلك تحسين مناخ وظرف العمل المناسبة، ويمكن تلخيص خطوات كالتالي:

. يشترك الرئيس والمرؤوس في تحليل واجبات ومسؤوليات .

. في بداية كل دورة يحدد الأهداف المرتبطة بأدائهم.

. الاتفاق على المعايير وطريقة قياسها .

4 . طريقة مقياس التقدير المعتمد على الجانب السلوكية:

تتكون من خمسة إلى عشرة مقاييس رأسية حيث يعكس كل مقياس بعدا هاما للأداء الوظيفي، وهذه الأبعاد معروفة ومحددة تتميز هذه الطريقة أنها: ترتكز على سلوك الموظف، تسهم في تحقيق العدالة، توفر تغذية عكسية جيدة.

5 . مقياس الاختيار الإلزامي (الإجباري):

تعتبر من الطرق الحديثة التي تهدف إلى تحقيق العدالة والموضوعية في تقييم الأداء، وتعد الأكثر شيوعا واستخداما في التقييم، وتدعو هذه الطريقة أن يقوم المشرف على التقييم بدراسة أداء الموظف بشكل دقيق توخيا للدقة في ترتيب العبارات التي تبين السلوك العام للأداء[1].

المطلب الثالث: مجالات استخدام نتائج تقييم الأداء.

إن النظام الجيد لتقييم الأداء يهدف إلى كونه أداة موضوعية للمؤسسة في اتخاذ القرارات المناسبة في المجالات الآتية:

1 . الترقية:

إذ أصبح من المألوف أن تعتمد الإدارة على التعيين من الداخل من خلال الترقية لشغل الوظائف العليا الشاغرة داخل المؤسسة، وتقييم أداء الفرد ومدى كفاءته في العمل لعدة سنوات يعتبر مقياسا موضوعيا.

2 . التعيين والنقل:

[1]–سيد محمد جاد الرب، **إدارة الموارد البشرية**، مدخل إستراتيجي لتنظيم القدرات التنافسية، 2009، ص 533،535.

تعتبر نتائج تقييم الأداء معيارا هاما للحكم على مدى سلامة اختيار الفرد وتعيينه في العمل الذي يتلاءم مع كفاءته وقدراته، كما تمثل وسيلة فعالة لمعرفة الذين هم بحاجة إلى الانتقال لوظيفة أخرى تتلاءم وقدراتهم .

3 . تحديد الاحتياجات التكوينية:

حتى تضع إدارة الموارد البشرية خطة تدريب سليمة تحتاج أن تعد قائمة بالدورات التكوينية التي تحتاجها ومن يشارك في كل منها وهذا ما نسميه بتحديد الاحتياجات التدريبية، وهذه الخطوة الأساسية مهمة في إعداد أي برنامج تدريبي سليم، ويتطلب إعداد مثل هذه القائمة دراسة تفصيلية تستغرق الجهد والوقت.

4 تحديد المكافآت التشجيعية ومنح العلاوات:

إذ عن طريق تقييم الأداء وما يظهره من نتائج يتم تحديد من يستحق منحه علاوة أو مكافأة تشجيعية لنشاطه وأدائه الحسن كنوع من أنواع الحوافز.

5 . الانضباط والمعاقبة: يتطلب تعرض أي فرد لعقوبة ما إلى تثبيت ذلك في ملفه، ومراعاتها في تقييمه السنوي فإذا ثبت تقصير الفرد ما في الأجهزة، ثم من إلى عقوبة تثبت في تقييمه في تلك السنة[1].

[1]–مهدي حسن زويلف، **إدارة الأفراد، مدخل كمي**، دار مجدلاوي للنشر، عمان، الأردن، 1998، ص 193.

المبحث الأول: ماهية التدريب الإعلامي.

المطلب الأول: مفهوم وأهداف التدريب الإعلامي.

مفهوم التدريب: لقد شهد مجال الإعلام تطورا كبيرا بظهور التكنولوجيا التي استفادت منها وسائل الإعلام، وقد واكبت المؤسسات الإعلامية هذا التطور لضمان المنافسة داخل هذا القطاع، فقامت بإعداد دورات تدريبية من أجل تكوين الصحفيين العاملين لديها، فالتدريب الإعلامي يضمن للإعلامي الحق في ممارسة الإعلام بطريقة واضحة ونزيهة، وقد اختلفت التعريفات الإعلامية ومنها: " التدريب الإعلامي هو أحد الأنشطة الهامة و الضرورية في المؤسسة الإعلامية لاختلاف أنواعها وتوجهاتها، بحيث تقوم هذه المؤسسة الإعلامية بتطوير قدرات موظفيها و توسيع معارفهم و زيادة مهاراتهم".[1]

كما يعتبر بمثابة " تأهيل الصحفيين بحيث يتم عن طريقه صقل مهارات الصحفيين و توسيع قدراتهم و تعويدهم على تحمل مسؤولياتهم اتجاه الممارسة المهنية للعمل الإعلامي".[2]

[1]– نجوى كامل، أميرة العباسي، الإعداد الصحفي بين التعليم و التدريب، العربي للنشر و التوزيع، ط1، 2005، ص51.

[2]– أمين عبد الغني، إدارة المؤسسات الإعلامية في عصر اقتصاد المعرفة، إينزاك للنشر و التوزيع، ط1، 2010، ص32.

كما يمكن القول :" بأن التدريب الإعلامي نشاط متجدد و مستمر يواكب التطورات التكنولوجية الحديثة في المجال الإعلامي، حيث يهدف إلى تمكين الصحفيين من هذه التكنولوجيا و استغلالها الأمثل بما يخدم أهداف المؤسسة الإعلامية و الإعلاميين".[1]

و من هنا نقول أن التكوين الإعلامي هو نشاط ضروري للإرتقاء بالعمل الإعلامي إلى أعلى المستويات.

*. أهداف التدريب الإعلامي:

تتمثل أهداف التدريب أو التكوين الإعلامي فيمايلي:

1 . تنمية قدرات و كفاءات و خبرات الصحفيين و زيادة مهاراتهم، و اكتساب مهارات سلوكية معينة تزيد من قدراتهم على تطوير العمل الإعلامي.

2. إعداد صحفيين قادرين على تأدية الرسالة الإعلامية في الوظائف المناسبة على جميع المستويات العمل داخل المؤسسة الإعلامية.[2]

[1]– زينب ملحاني، كلثوم مازوني، دور التدريب الإعلامي في تنمية أداء الصحفيين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علوم الإعلام و الاتصال، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2014، ص33.

[2]– أمين عبد الغني، مرجع سبق ذكره، ص34.

3 . مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية و الاجتماعية و مواكبة التطور العلمي و التكنولوجي السائد في المجتمعات الصناعية و التجارية المتقدمة.

4. تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الإعلامية، والتي تتمثل أساسا في فرض نفسها في الساحة الإعلامية، و كسب عدد اكبر من المستمعين والمشاهدين، و بالتالي زيادة أرباحها وعوائدها المادية، الارتقاء بالعمل الإعلامي إلى مستويات عالية تواكب التطورات التكنولوجية و التقنية الحاصلة في هذا المجال.

المطلب الثاني: مزايا و طرق التدريب الإعلامي.

*. مزاياه:إن للتدريب في المؤسسات الإعلامية مميزاته الخاصة و المتمثلة أساسا فيمايلي:

*. هو تدريب خاص يوجه لتنمية الصحفيين المبتدئين في المجال الإعلامي و اكسابهم المهارات الأساسية في العمل الإعلامي.

*. هو تدريب يستعمل التكنولوجيا الحديثة بشكل كبير و مكثف، نظرا للتطورات الحديثة.

*. هو تدريب يستفيد منه كل من المتدرب و المؤسسة الإعلامية، بحيث يزيد من قدرة المتدرب و مهاراته وبالتالي تحسين صورة و مكانة المؤسسة الإعلامية.[1]

[1]ـ زينب ملحاني، كلثوم مازوني، مرجع سبق ذكره، ص34.

*. إمكانية تبادل الخبرات والمعارف بين المتدربين، وكذلك بين المتدربين والمدربين لاسيما إذا تم إستخدام الأساليب التدريبية التي تعتمد على تبادل المعارف والأفكار .

*. هو نشاط متجدد بإستمرار ،وذلك لطبيعة العمل الإعلامي الذي يتطلب الآنية.

طرق التدريب في المؤسسة الإعلامية:

إن أبسط وسائل التدريب هي الخبرة التي يكتسبها الصحفي من خلال ممارسته للعمل الإعلامي،وهذه الطريقة غير رسمية للتدريب الإعلامي،لكن لا يمكن الإستغناء عنها ولكن أيضا لا يمكننا الإعتماد عليها لوحدها فقط .

لذلك تلجأ المؤسسات إلى إستخدام طرق أخرى أكثر فعالية، وأكثر تنظيما لتدريب الصحفيين وتسمى بالطرق الرسمية وهي:

1. التدريب في مكان العمل: يعتبر من أوسع طرق التدريب انتشارا و شيوعا لأن التعلم فيه يأتي من خلال ملاحظة الصحفي للعمل نفسه و الاستفادة من خبرات الرؤساء و يأخذ هذا النوع من التدريب في مكان عمل الصحفي أو في البيئة الطبيعية للمؤسسة الإعلامية و ياتي على عدة صور و أشكال مختلفة منها :[1]

[1]– محمد حمدان، الأخبار الإذاعية بين التخطيط والتنفيذ و التقييم، المركز العربي لبحوث المستمعين والمشاهدين، بغداد، ص50.

*. فترة الاختبا ر: ويكون ذلك للملتحقين حديثا بالعمل الصحفي، ويجب أن يتم ذلك وفق برنامج تدريبي مكثف يتيح للمتدرب الإلمام الكافي بالمؤسسة الصحفية التي التحق بها.

*. التدريب خارج مكان العمل: و يقصد به ذلك التدريب الذي يعطي للصحفيين في غير أوقات العمل الرسمية، و يتم هذا التدريب في مراكز التدريب بالمؤسسة إن وجد خلال فترة التدريب من الدوام الرسمي لمتابعة التطورات على المستوى العلمي و العملي أو التجارب العلمية في حقول التخصص الصحفي حتى يتسنى للعاملين في هذه المؤسسات تأدية أدوارهم بكفاءة متجددة و مواكبة الاتجاهات العلمية الحديثة في مجال عملهم، و تأخذ هذه الطريقة في التدريب صورا عديدة و مختلفة مثل : المؤتمرات ، المحاضرات، الملتقيات...الخ ، التي تقترن ببرامج ميدانية و برامج تدريبية عن طريق المعاهد المتخصصة.[1]

[1]– محمد حمدان، مرجع سبق ذكره، ص50.

المطلب الثالث: مثلث تكوين الصحفيين.

بدأت أول مدرسة لتكوين الصحفيين في أمريكا عام 1908 من خلال تزويدهم بمعارف خاصة بالطباعة و التحرير الصحفي، و انتشرت في أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية والتي كانت مختلفة عن المدارس الأمريكية و كان تؤمن بمقدرة الصحافة و الإعلام في تشكيل الآراء و تفعيل النضال، و أدى هذا إلى إنشاء العديد من مراكز التكوين المهني للصحافة و في الدول الأوروبية انطلق مطلع الستينيات حيث أن المدارس و المعاهد و الكليات الإعلامية كانت تسعى لإعطاء تكوين نظري و فكري أكثر من تطبيقي، ويتكون مثلث تكوين الصحفيين من:

1 . **الثقافة المتخصصة:** و تشمل مايلي:

*. الكف عن تكوين الصحفيين وفق المنطق الذي ساد بعد نهاية الحرب العالمية الثانية و الحرب الباردة .

*. إعادة النظر في أشكال انتقاء الأحداث التي تحول إلى أخبار في زمن ووفرة المعلومات و المعطيات، كالقيم الإخبارية التي ورثناها عن خمسينيات القرن الماضي.[1]

[1]– عبد الله السعافين، كيف تصبح مراسلا تلفزيونيا، دار الشروق للنشر و التوزيع، د ط، عمان، الأردن، 2011، ص162.

*. إعادة النظر في أشكال الكتابة الصحفية و قوالب التعبير الإذاعي و تأهيل الصحفيين إلى التحرير

*. إن التعامل الفردي الجماعي نع تكنولوجيات الاتصال الحديثة قد دفع بكلية الإعلام والاتصال إلى تقديم مواد تعليمية تشجع التفكير في خصوصيتها.

2. الثقافة العامة: وهي ثقافات علمية وأدبية و سينمائيات و فنيات وهي مصطلحات معروفة التي يجب أن تتوفر عند الصحفي، وهي مزيج من المعارف في مجال التاريخ الوطني و العالمي و الجغرافي في الآداب و الفن و اللغة و المعارف الأخرى، وعلى ذلك يجب على الصحفي أن يكون خبيرا في كل هذه المعارف بل يجب أن يمتلك ما يِه ألله لاكتساب خلفية تسمح له بالنظر إلى الأحداث بعمق و دراية ليشبع حاجة جمهوره.

*. إن غياب الأرضية المعرفية و الثقافية التي ينطلق منها التخصص و التدريب الصحفي و التطبيق الميداني، قد تكون من الأسباب الأساسية التي حولت بعض الصحافيين إلى حاملي ميكروفونات يركضون وراء الخبر و المختصين.[1]

3. الممارسة و التطبيق: حيث أن العديد من المراكز الجامعية لتكوين الصحفيين لا تخلو قاعات التحرير الصحفي و الإذاعي للتدريب التي يتدرب منها الطلبة على مختلف أنواع الكتابة

[1]- عبد اله السعافين، مرجع سبق ذكره، 165.

الصحفية و الكتابة للإذاعة والتلفزيون و الإخراج السمعي البصري، وأدخلت العديد من الكليات و المعاهد و الجامعات عدة مواد تدريبية على الانترنت و كيفية الاستفادة منها في البحث عن المعلومات و الأخبار و التخزين.

إن التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في العمل الصحفي أثرت و تؤثر في الجانب الفكري في تكوين الصحفيين، ويجب أن تتبع اتفاقيات بين وسائل الإعلام ومؤسسات التكوين التي يقوم بتدريب الطلاب وفق ظروف الحقيقية لممارسة مهنة الإعلام.[1]

المبحث الثاني: أنواع التدريب الإعلامي.

المطلب الأول: أخلاقيات التغطية الإعلامية.

تقع على عاتق إعلاميي الإذاعة و التلفزيون مسؤولية جمع و بث المعلومات التي تهم مصلحة الجمهور بدقة وأمانة و حيادية فعلى الإعلامي أن يلتزم بمايلي:

*. تقديم المادة الإخبارية بطريقة متوازنة ودقيقة و منسقة .

[1]– عبد الله السعافين، مرجع سبق ذكره، ص166.

*. تقديم المعلومات على أساس قيمتها الإخبارية و رفض الخضوع لأي حساسيات أو التعامل مع معلومات مضللة.

*. عدم استخدام أي مادة مصورة أو صوتية بطريقة تخدم الجمهور.

*. عدم تضليل الجمهور بتقديم أي معلومات أو صور قديمة على أنها أخبار وقعت قبل قليل أو حاليا.

*. الإشارة الى صاحب الرأي أو التعليق بصورة واضحة .

*. الاعتراف بالخطأ و المبادرة إلى تصحيحه .

*. حماية المصدر و في نفس الوقت عدم إعطاء وعود بعدم الكشف عن المصدر.

*. احترام كرامة وخصوصية و الحياة الشخصية للأشخاص الذين يتعامل معهم .

*. عدم استعمال أو بحث أي مادة إعلامية وردت في وسيلة إعلامية أخرى إلا بموافقة تلك الوسيلة.

*. احترام القيم الاجتماعية و الثقافية للأخرين.[1]

*. التعامل مع مصادر الأخبار و الأشخاص موضوع الأخبار و كذلك الزملاء باحترام.

[1]- زينب ملحاني، كلثوم مازوني، مرجع سبق ذكره، ص37.

المطلب الثاني: التدريب التلفزيوني

تختلف طرق وأنواع التدريب الإعلامي حسب الوسيلة الإعلامية وخصائص كل وسيلة ومجالات تخصص الإعلاميين حيث تختلف من تلفزيون وإذاعة وصحافة مكتوبة خلال مايلي:

1.التدريب التلفزيوني: تكمن أهمية التلفزيون من ناحية التأثيرفي البشر كونه يستحوذ في مشاهدته على أكثر من حاسة في الإنسان،لذلك تسعى المؤسسات الإعلامية التلفزيونية الحديثة إلى تدريب طاقتها البشرية بما يتماشى مع التغيرات والتطورات الحاصلة في هذا المجال،ويقصد بالتدريب التلفزيوني كيفية التخطيط لدورة تدريبيةٍ عامة حسب المدة الزمنية المحددة ،وفي فنون العمل من حيث التقديم والمونتاج ،التصوير و الإخراج وتختلف طرق التدرب وبرامجه حسب المادة الإعلامية المقدمة وهي عدة أنواع نلخصها فيما يلي:

*الخبر التلفزيوني:يعد الخبر التلفزيوني معلومة مقدمة ومصاغة في قالب فني جذاب وتحمل جديدا عن شخص أو شئ أو حدث أو مكان وتنقلها وسيلة إعلامية مرئية ،ويجب أن يتكون الخبر المذاع يتكون من:عنوان يشد المشاهد،الموضوع،خلفية الخبر.

وللخبر عدة أنواع هي :الأخبار المقروءة فقط ،الأخبار المصاحبة لصور ثابتة ،الأخبار المصاحبة لصور التي يقرأها المذيع .[1]

الإعتبارات التي يتم مراعاتها عند إختيار المذيعين التلفزيونيين:

مهما كان المراسل أو الصفي محترما في نظر زملائه والمحيطين به، إلا أن الشهرة والجاذبية مرتبطة لدى الجمهور ليقدم الأخبار بشكل منتظم وسليم، فقارئ الأخبار يتم إختياره من قبل القناة التلفزيونية لأسباب كثيرة منها:المظهر ،الشكل،الصوت،وعند إستيعاب أصحاب هذه الصفات لا يتوقع منهم أن يساهموا في عملية التحرير ،حيث أصبحمن الصعب الفصل بين المهارات الصحفية ومهارات التقديم على الكاميرا،وعندما يقوم المسؤولون أي قناة بإجراء المقابلات وغيرها ومن بين الإعتبارات التي تتم مراعاتها عند إختيار المذيعين التلفزيونيين نجد:

*اللباس والزينة ،تسريحة الشعر،الصوت ، لغة الجسد .

*ويعتمد التوظيف أيضا على إختبار الصوت ،ويمكن معالجة مواطن الضعف في أصواتهم وطريقة نطقهم بإشراف متخصص في النطق.

*كتابة النصوص والخطابات والتدرب عليها .

*القراءة الواضحة للنص بمهارة لابد من المذيع إيتقانها .

[1]- فريد مصطفى، تكنولوجيا فن الصحفي، دار أسامة للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص78.

*إلتحاق بدورة تدريبية في فن الإلقاء بإشراف مدرب متخصص.[1]

القواعد المقدمة من طرف المدربيين حتى تصبح مذيع تلفزيوني ناجح:

1. قبل البدء البرنامج يجب على المنشط على أن يقوم ببعض الخطوات الضرورية للجلوس جلسة صحيحة والإبقاء على ظهرك مستقيما .

2. في بعض الاحيان يجب أن تكون وحيدا في الأستديو دون التواصل مع أحد أمامك ويكون مطلوبا منك أن تقرأ نصوصا وتقدم فقرات مسجلة تبث على الهواء .

3. يفضل أن ينظر المذيع في النص الوقي من حين لأخر أثناء تقديمه النشرة أو برنامج إخباري .[2]

4. المذيع يقدم الخبر في أبهى حلة و أجمل أسلوب وأفضل إلقاء ،ويضيف للخبر حياة وقيمة وقوة.

5. صحفي التلفزيون لا يشرح الصورة، بل يوظف الصور وبذلك تعتبر الصورة هي مفردة أو جملة أو مجموعة الجمل.

[1]ـ كرم شلبي، المذيع و فن التقديم، دار الشروق، د ط، جدة، السعودية، ص100.
[2]ـ عبد اللطيف حمزة، المدخل في فن التحرير الصحفي، دار الفكر العربي، ط4، القاهرة، مصر، 1968، ص98.

6 . إن من حق المشاهد أن تقدم له الرسالة الإعلامية في أفضل أسلوب وإلا تخرج هذه الرسالة عن غايتها المقصودة المصممة لأجلها.[1]

ناجح:

. المقابلة التلفزيونية: هي جزء جوهري من التلفزيون سواء كان ضمن الأخبار المحلية أو العامة أو البرامج الحوارية ،ومن المهم أن تعرف في البداية لماذا تقوم بإجراء المقابلة، وماهي الأهداف التي تتوفاها منها فعملية إجراء المقابلة هي مهارة أساسية لأي صحفي وهي واحدة من أبرز وسائل جمع المعلومات وتكوين محتوى الخبر أو التقرير.

. القواعد العامة لإجراء المقابلة: إذا أراد الصحفي أن يجري مقابلة فإن عدد من القواعد والنقاط الجديرة بالمراعاة تساعد على إجراء المقابلة متميزة وهذه القواعد يجب على أن يتكون ويتدرب عليها وهي:

1 . التحضير للمقابلة: يفترض أن يكون لديه معرفة أساسية بموضوع المقابلة ،إذ ينبغي أن يكون لديه سلفا من التحضير فتظهر مصداقيته وتحكمه بالموضوع .

2 .إختيار الضيف المناسب: البدء بالإتصال بالضيف المناسب والأكثر أهمية والذي لديه علاقة بالموضوع.

[1]ـ المرجع السابق، ص98

3 . إعداد الأسئلة: تجهيز قائمة طويلة من الأسئلة لتختار منها ما تطرحه على الضيف ن كتابة الأسئلة الأكثر أهمية بلون مختلف.[1]

وبعدها تف . قبل التسجيل : إستغل الفرصة وإبدأ بتقديم نفسك ،وقم بطرح بعض الأسئلة لتهيئة نفسك وضيفك لعملية الحوار .

وبعدها إختيار زاوية الكاميرا المناسبة للبرنامج ،ويجب أن تكون أمينا في تقديمك للمعلومات . حافظ على الحيادية ولا تصدر أحكاما ولا توافق الضيف على أرائه وتجنب النقد المباشر للضيف .

. تجنب المقاطعة ويجب أن تستمع للضيف جيدا وقم بتركيز معه،ويجب أن تلتزم بالأس لة القصيرة وأن تطرحها بشكل محكم وبليغ .

. بعد الإنتهاء من المقابلة ضع الكاميرا والقلم ودفتر ملاحظاتك جانبا وتحدث إلى الضيف بطريقة غير رسمية ،لتترك إنطباعا إيجابيا لديه عنة وعن القناة التي تعمل بها.[2]

الشروط العشرة لإدارة حوار تلفزيوني ناجح:

1 . إختر القضية أموضوع الحوار والزاوية التي تريد معاجتها.

[1] ـ يوسف مرزوق، فن الكتابة للإذاعة والتلفزيون، د ط، الاسكندرية، القاهرة، 1988، ص68.
[2] ـ يوسف مرزوق، مرجع سبق ذكره، ص69.

2 . توضيح الأغراض المستوفاة من البرنامج.

3 . التوافق بين فريق الإعداد على الأغراض والشكل.[1]

4 . إختيار الضيوف بعناية.

5 . تحضير الوثائق الازمة والتأكد من تصنيفها.

6 . إعداد الأسئلة وتوزيعها على المحاور.

7 . تحضير الأستديو من كافة النواحي.

8 . القيام بالتحضير الشخصي للحوار.

9 . تقديم إيجاز للضيوف عن موضوع الحلقة وطريقة تقديمها.

10 . التأكد من الإعداد الجيد للخطوات السابقة.[2]

. التقرير التلفزيوني: هو خبر مفصل يروي بالصورة التي يرتب سياقها ويربط بينها الصحفي معد التقرير ويدور بطريقة موضوعية.

*مواصفات التقرير الجيد:

[1]- حسن عماد مكاوي، الخبار في الراديو و التلفزيون، مكتبة الآنجلو مصرية، د ط، القاهرة، 1989، 155.
[2]- حسن عماد مكاوي، مرجع سبق ذكره، ص155.

*وحدة الموضوع: بمعني أن لا يهدف التقرير إلى بعث أكثر من قضية.

*الجمل القصيرة: تسمح للقارئ بإلتقاط أنفاسه.

*التقرير الجيد يجب أن ينقسم إلى أجزاء منطقية ،تساعد علة فهم السياق العام للقصة.

*السياق الزمني يجب أن يسير في إتجاه واحد، ولا يفضل إستخدام إتجاهين.

*السياق المكاني يجب أن يسير في إتجاه واضح لكي لا يختلط على الجمهور.

*إستخدام الصورة الأرشيفية يجب أن يعلن عليه، كي لا يخدع الجمهور ويخلط بينها مع الصور الحديثة.

*ظهور المراسل في التقرير يجب أن يكون مبررا إذا كان ميدانيا،وأن يضيف الكثير إلى شعور المشاهد بروح الموضوع.[1]

[1]ـ عبد الله السعافين، مرجع سبق ذكره، ص101.

المبحث الثالث: التدريب الإذاعي.

تسعى دائما المؤسسات الإذاعية لإستثمار في العنصر البشري للإستحواذ على عقل المستمع والوصول إليه ،تزامنا مع التطور التكنولوجي الهائل لذا تسعى الإذاعات الحديثة لتدريب طاقتها البشرية مع ما يتماشى وطبيعة الوسيلة الإعلامية والمادة المقدمة فيه ،ويقصد بالتدريب الإذاعي هو وضع خطة برنامجية تدريبية شاملة باللغة الإعلامية تتضمن تحرير الأخبار وفنون الإلقاء والتقديم والحوار ونجد منها عدة أنواع نلخصها فيما يلي:[1]

*الخبر الإذاعي: هو الجديد الذي يتلهف المستمعون إلى معرفته ويجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط هي:

. الجملة الافتتاحية: وهي تشتمل مضمون الخبر بشكل كاف.

. صلب الموضوع : القصة الإخبارية متضمنة التفاصيل الجديدة .

. الجملة الختامية : تختلف من خبر لأخر حسب أهمية الخبر نفسه.

ومن القواعد العملية التي تحكم ببساطة أسلوب الخبر الإذاعي: * تكثيف الأخبار وإختيار الأقل أهمية . * البساطة والدقة والوضوح . * الإلتزام بقواعد اللغة . * اللفظ الصحيح.[2]

[1]ـ عبد اللطيف حمزة، مرجع سبق ذكره، ص57.
[2]ـ إبراهيم وهبي، الخبر الإذاعي، دار الفكر العربي، د ط، القاهرة، مصر، 1985، ص100.

ويجب على الصحفي إحترام تلك المعايير لكتابة الخبر أو ترتيب نشرة إخبارية بشكل منتظم ومشوق للمستمع ،ويتدرب الصحفيين على عدة أنواع منها:

*المقابلة الإذاعية : لأنها من أبرز الدعائم سواء للبحث عن الأخبار والمعلومات ويشكل تحديد هدف المقابلة وتصميم إستراتيجية الحوار ،ووضع الضيف في الأجواء ومرافقته على مدى المقابلة لبلوغ الهدف المنشود منها ، مع إحترام الوقت المخصص والمع ايير التقنية جزء من المهارات التي يسمح التدريب الإذاعي باكتشافها وأهداف التدريب على المقابلة كالتالي :

1 . تعلم وإتقان تقنيات المقابلة الإذاعية.

2 . إدارة المقابلة وتسييرها بشكل منتظم .

3 . التعامل مع ضيف المقابلة والمستمعين بشكل ذكي ومشوق.[1]

[1]- عبد النبي خزعل، فن التحرير الأخبار في الإذاعات الدولية بين التوظيف و الموضوعية، دار الثقافة الجامعية،ط2، عمان، الأردن، 2011، ص22-24.

*التحرير الإذاعي: يأتي فن التحرير الإذاعي كأحد أهم أركان والفنون المهمة التي إعتمدت عليها صناعة الحافة ،وتختلف الكتابة الإذاعية عن باقي وسائل الإعلام ،فهو ينقل الوقائع والأحداث المهمة عبر البرامج الإذاعية ويترجم الأحداث اليومية بصورة أقرب إلى الموضوعية ،فعلة العموم فإن فن التحرير يقوم أساسا على فن صناعة الكلمة والقدرة على صياغتها واختيار أفصل الكلمات والألفاظ الأقرب غلى التعبير الصحيح عن الحدث أو الواقعة ،فإذاعة لابد أن ترتكز في عملها ونقلها للأحدث على دقة تحرير مادتها الإعلامية قبل إذاعتها بإعداد النص وتجهيزه والتأكد من مخارج الحروف وسلامة النطق بلا أخطاء.[1]

* التحقيق الإذاعي:

من أهم وأصعب الفنون التحريرية في الإذاعة ويجب أن يكون المحقق أو الصحفي ذا خبرة ومراس في مجال الصحافة ، حيث يكن قد تدرب وتكون وعرف كيف يحصل على الخبر وكيف يجري اللقاءات والحوارات الإذاعية ، وكيف يفسر ويعلق على مايقال من أراء وكيف يوازن بينهما ، وكي يعد التحقيق يجب إتباع ثلاث خطوات أساسية:

[1]. فريد مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص118.

1 . إختيار فكرة التحقيق : تبدأ من حيث يرى المحرر أنها تهم عددا كبيرا من الجمهور ويرى أن هذه الفكرة تحتاج إلى الإيضاح والتحليل وهي أصعب خطوة.[1]

2 . جمع المادة الأولية للتحقيق: هي التي تعتبر خلفية معلوماتية للتحقيق وتساعدك كمحرر على بلورة فكرتك.

3 . تنفيذ التحقيق الإذاعي: هذه الخطوة التي تمنح التحقيق حياته ، فالخطوة السابقة تقدم المعلومات أما الخطوات الحقيقية فهي بداية الحصول على المعلومات الحية من المصادر المختلفة ، وهذه الخطوة تتطلب منك أن تكون مدركا لقواعد وخطوات إجراء التحقيق ،وبعد أن تحصل على المعلومات تبدأ في ترتيبها وقراءتها جيدا ثم تشرع في كتابة التحقيق من خلال المقدمة ثم الجسم وفي النهاية تـضع العناوين المناسبة سواء عنوان الرئيسي أو المساعد أو الفرعي.[2]

*أنواع أخرى للتدريب الإذاعي:

1 . التدريب على هندسة الصوت: وهو التدريب على كيفية التعامل مع أجهزة الأستديو والتعرف على أساسيات الهندسة الصوتية.

[1]ـ زينب ملحاني، كلثوم مازوني، مرجع سبق ذكره، ص93.
[2]ـ زينب ملحاني، كلثوم مازوني، مرجع سبق ذكره، ص93.

2 . المونتاج والإخراج :يتم التدرب على برنامج من برامج التركيب المعتمدة لدي الإذاعات،ويتعلم التدرب من خلال مهارات إنتاج برنامج متكامل وإخراجه بشكل مهني.[1]

3 . كيفية التصميم الإذاعي :العمل على تصميم الصوت وتغيير صورة المحطة أو إستخدام لغة إذاعية ،ومن أهدافه :تصميم صوتي، إستحداث بعض العناصر التصميم الصوتي المميز والخاصة بالإذاعة.

4 . إتقان أسلوب الحلقات التفاعلية: إعطاء المستمعين فرصة التحدث علة الهواء مباشرة ،وهي من أثر الوسائل التي تضمن نسبة مستمعين عالية فإن مثل هذا التدريب يقترح إكتساب المعارف و الدراية اللازمة لإتقان إعداد البرامج التي تستضيف المستمعين.

5 . الربورتاج الإذاعي: التعرف على مختلف أنواعه وإكتساب القدرة على تنظيميه من حيث المشمون والقدرة على صياغته .

6 . التدرب على تقنية المونتاج و الميكساج الإنتاج الإذاعي :تتمثل في:

[1] ـ فريد مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص143.

التعرف على مختلف برمجيات المونتاج الإذاعي ،إتقان تقنية مونتاج الصوت عبر الحاسوب،التدرب على مختلف أنواع المونتاج وأسسه، التدرب على تقنية المكيساج عبر الحاسوب.[1]

ومن هنا نقول أن التدريب التلفزيوني والإذاعي مرحلة أساسية في الحياة المهنية للصحفي السمعي البصري يجب أن يقوم به لكي يزيد من مهاراته وقدراته في مجال الإعلام زيادة على العصامية التي يمتلكها، فالتكوين بمختلف أنواعه يضيف الكثير للحقيبة الصحفي السمعي البصري و به يحقق نجاحات كبرى في مجال الإعلامي كي يكون متميزا عن باقي الإعلاميين السمعي البصري.

[1]- فريد مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص145.

*التحرير الإذاعي : يأتي فن التحرير الإذاعي كأحد أهم أركان والفنون المهمة التي إعتمدت عليها صناعة الحافة ،وتختلف الكتابة الإذاعية عن باقي وسائل الإعلام ،فهو ينقل الوقائع والأحداث المهمة عبر البرامج الإذاعية ويترجم الأحداث اليومية بصورة أقرب إلى الموضوعية ،فعلة العموم فإن فن التحرير يقوم أساسا عاى فن صناعة الكلمة والقدرة على صياغتها و إختيار أفصل الكلمات والألفاظ الأقرب غلى التعبير الئحيح عن الحدث أو الواقعة ،فإذاعة لابد أن ترتكز في عملها ونقلها للأحدث على دقة تحرير مادتها الإعلامية قبل إذاعتها بإعداد النص وتجهيزه والتأكد من مخارج الحروف وسلامة النطق بلا أخطاء.

* التحقيق الإذاعي :

من أهم وأصعب الفنون التحريرية في الإذاعة ويجب أن يكون المحقق أو الصحفي ذا خبرة ومراس في مجال الصحافة ، حيث يكن قد تدرب وتكون وعرف كيف يحصل على الخبر وكيف يجري اللقاءات والحوارات الإذاعية ، وكيف يفسر ويعلق على مايقال من أراء وكيف يوازن بينهما ، وكي يعد التحقيق يجب إتباع ثلاث خطوات أساسية :

1 . إختيار فكرة التحقيق : تبدأ من حيث يرى المحرر أنها تهم عددا كبيرا من الجمهور ويرى أن هذه الفكرة تحتاج إلى الإيضاح والتحليل وهي أصعب خطوة .

2 . جمع المادة الأولية للتحقيق : هي التي تعتبر خلفية معلوماتية للتحقيق وتساعدك كمحرر على بلورة فكرتك .

3 . تنفيذ التحقيق الإذاعي : هذه الخطوة التي تمنح التحقيق حياته ، فالخطوة السابقة تقدم المعلومات أما الخطوات الحقيقية فهي بداية الحصول على المعلومات الحية من المصادر المختلفة ، وهذه الخطوة تتطلب منك أن تكون مدركا لقواعد وخطوات إجراء التحقيق ،وبعد أن تحصل على المعلومات تبدأ في ترتيبها وقراءتها جيدا ثم تشرع في كتابة التحقيق من خلال المقدمة ثم الجسم وفي النهاية تصع العناوين المناسبة سواء عنوان الرئيسي أوالمساعد أو الفرعي .

*أنواع أخرى للتدريب الإذاعي :

1 . التدريب على هندسة الصوت : وهو التدريب على كيفية التعامل مع أجهزة الأستديو والتعرف على أساسيات الهندسة الصوتية .

2 . المونتاج والإخراج :يتم التدرب على برنامج من برامج التركيب المعتمدة لدي الإذاعات ،ويتعلم التدرب من خلال مهارات إنتاج برنامج متكامل وإخراجه بشكل مهني .

3 . كيفية التصميم الإذاعي :العمل على تصميم الصوت وتغيير صورة المحطة أو إستخدام لغة إذاعية ،ومن أهدافه :تصميم صوتي مميز، إستحداث بعض العناصر التصميم الصوتي المميز والخاصة بالإذاعة .

4 . إتقان أسلوب الحلقات التفاعلية : إعطاء المستمعين فرصة التحدث علة الهواء مباشرة ،وهي من أثر الوسائل التي تضمن نسبة مستمعين عالية فإن مثل هذا التدريب يقترح إكتساب المعارف و الدراية اللازمة لإتقان إعداد البرامج التي تستضيف المستمعين.

5 . الربورتاج الإذاعي : التعرف على مختلف أنواعه وإكتساب القدرة على تنظيميه من حيث المشمون والقدرة على صياغته .

6 . التدرب على تقنية المونتاج و الميكساج الإنتاج الإذاعي :تتمثل في :

التعرف على مختلف برمجيات المونتاج الإذاعي ،إتقان تقنية مونتاج الصوت عبر الحاسوب ،التدرب على مختلف أنواع المونتاج وأسسه، التدرب على تقنية الميكساج عبر الحاسوب .

ومن هنا نقول أن التدريب التلفزيوني والإذاعي مرحلة أساسية في الحياة المهنية للصحفي السمعي البصري يجب أن يقوم به لكي يزيد من مهاراته وقدراته في مجال الإعلام زيادة على العصامية الي يمتلكها ، فالتكوين بمختلف أنواعه يضيف الكثير للحقيبة الصحفي السمعي

البصري وبه يحقق نجاحات كبرى في مجال الإعلامي كي يكون متميزا عن باقي الإعلاميين السمعي البصري .

إعتمدنا في دراستنا هذه على عدة مقابلات بالإذاعة المدية الجهوية والقناة الفضائية دزاير تي في ،حيث قمنا بتسجيل هاته المقابلات مع كل من :رئيس التحرير ،محرر برامج ،مدير الشؤون المالية ،منشطي برامج ،أما قناة دزاير تي في فكانت مع مقدمة نشرة الأخبار باللغة الأمازيغية ومنشط بالقسم الرياضي من أجل معرفة التكوين وكيفية إستفادتهم من الحق في التكوين ومعرفة تأثير التكوين على الأداء المهني للصحفي بالإيجاب أو السلب ، والعراقيل التي تقف أمام حصول الصحفيين على التكوين ، وذلك بطرح مجموعة من الأسئلة التي تصب في الموضوع لمعرفة أهم النقاط والإجابة عنها في هذه الدراسة .

*بطاقة فنية عن إذاعة المدية الجهوية :

تاريخ الإنشاء: في 22 مارس 2010 .

الموقع : تقع في القطب الحضري الجديد بالمدية .

محتويات الإذاعة :تحتوي على أستوديو البث ،أستوديو التسجيل ،قاعتين تحرير{ إنتاج ،أخبار} مركز البث ،قاعة التركيب ،مكتب المنشطين .

عدد العمال :عند إنطلاقة كان عدد العمال 27 عاملا ،وفي الوقت الحالي أصبح 33 عاملا.

المديرة : رشيدة قاسم .

وقت البث :من السادسة صباحا إلى الثامنة ليلا .

*بطاقة فنية عن قناة دزاير تي في :

قناة منوعة تنقسم إلى محطتين نيوز وتي في .

مالك القناة :الرجل الأعمال علي حداد .

تاريخ التأسيس :2013 .

مقرها : سعيد حمدين الجزائر العاصمة .

التردد عبر الساتل :أتلانتك بيرد 7 11391 عمودي 27500 .

هي قناة جزائرية مستقلة إنطلق بثها في 8ماي 2013 ،بعد أن كانت تبث عبر الويب مجموعة من البرامج الرياضية ومباريات الدوري الجزائري ،وهي قناة عامة تتنوع برامجها بين نشرات الأخبار والرياضة والبرامج الإجتماعية والترفيهية ، ويوجد المكتب الرئيسي للقناة بالمرادية بالجزائر العاصمة .

المبحث الأول :الإستفادة من حق التكوين ،وتطبيق المؤسسة الإعلامية قانون الإعلام .

تبين لنا من خلال المقابلات الميدانية التي تم إجراؤها مع أفراد العينة من إذاعة المدية والقناة الفضائية دزاير تي في ، أن معظم الصحفيين العاملين في المؤسسات الإعلامية تحصلوا على التكوين قبل البدء العمل داخل المؤسسة وبعدها ولكن ليس بالشمل الكافي والمطلوب الذي يطمح إليه الصحفي بالشكل الخاص .

فعند السؤال عن منح المؤسسة الإعلامية حق التكوين إختلف الإجابة من مؤسسة تعمل تحت إطار الدولة ومؤسسة تابعة للقطاع الخاص، فكلا من الجانبيين لم يكن بدراية أن القانون الجزائري للإعلام نص على الحق في التكوين ،وإستغراب وجود مادتين داخل هذا القانون تؤكد على الحق في التكوين ،فالمؤسسة العامة تمنح التكوين وفقا المديرية العامة للإذاعة الجزائرية ،فقد صرح لنا عبد النور هني "إن المديرية العامة للإذاعة الجزائرية هي التي تبرمج تكوينات الخاصة بنا وتوزعها علينا وتحدد مدتها ." [1] ومن جهة قناة دزاير تي في أنها لا تبرمج تكوينات إلا في إطار عند إلتحاق بالمؤسسة قبل البدء في العمل فهو عبارة عن تربص داخلي للصحفي من ثلاثة أشهرإلى ستة أشهر قبل إمضاء عقد عمل الصحفي .

1مقابلة مع رئيس تحرير بالإذاعة المدية السيد: عبد النور هني ،يوم 02-05-2018 على الساعة 14:30 بمقر الإذاعة .

الصحفيين لا يعرفون وغير مطلعين على قانون الإعلام وخصوصا قانون السمعي البصري صرح لنا ياسين صحفي بالقسم الرياضي " أنا لا أعلم أن القانون الجزائري أعطانا الحق في التكوين ، وأن تخصص المؤسسة الإعلامية سنويا من أرباحها للتكوين الصحفيين ."[1]

ودليل ذلك أنهم لم يعرفوا أن التكوين حق شرعة المشرع الجزائري ،فالصحفي يجب أن يكون على دراية بقانون الإعلام وأخلاقيات المهنة فحتى آداب ,أخلاقيات المهنة لم تكن فيها تكوينات فيما بين التكوينات القليلة التي قاموا بها ،وهذا مايفسر جهل العام بهذا الموضوع .

فأخلاقيات المهنة هي الموضوع الأساسي والأول الذي يزيد من قدرة الصحفي على التفاني في عمله وأداءه المهني فيعطي له الحيادية والموضوعية والمصداقية كي يكون صحفي ناجح هذا ماتناوله الملتقي الوطني للتكوين الصحفيين وأخلاقيات المهنة المنعقد في شهر أفريل الفارط بقسنطينة ،والذي درس موضوع التكوين بكل جوانبه ومدى تكون الص حفي في أخلاقيات المهنة .

1- مقابلة مع مذيع بالقسم الرياضي بقناة دزاير تي في ،السيد: ياسين ،05-05-2018،الساعة:12:40 بمقر القناة .

المبحث الثاني:تأثير التكوين ورفع الأداء المهني للصحفي.

من خلال ماقمنا به من مقابلات مع مجموعة من الصحفيين السمعي البصري من إذاعة المدية الجهوية وقناة الفضائية دزاير تي في ،تبين أن للتكوين تأثير كبير على أداء المهني للصحفي والتكوين يغير من أداء الصحفي من كل الجوانب وحسب أي نوعية تكوين وحسب ماصرحت لنا به المذيعة عائشة الوجدي :"أن أي صحفي يستفيد من التكوين ي كون إضافة له ،من جنب من الجوانب خاصة من التأطير والإحتكاك بالزملاء وتبادل الأفكار وطرق الطرح وغيرها من النقاط ."[1] مهما يكون الصحفي عصاميا ويمتلك الموهبة فإن التكوين يمنح له لم تكن لديه من قبل ويكتسبها مع التكوين المستمر ،فمعظم الصحفيين والإعلاميين الناجحين والمشهورين في العالم مازالوا يتعرضون للتكوين إلى حد الأن وفي مراكز تدريبية كبيرة ولدى إمبراطوريات إعلامية ضخمة ،وقدأكد مدير الشؤون الإدارات المالية لإذاعة المدية :"التكوين يؤثر في أداء المهني للصحفي لأنه يكتشف الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها المتكونون وهذا لتصحيحها والتدرب عليها مرارا كي يكتسبها وتدخل في بديهات الممارسة الإعلامية لديه"[2] . التكوين يساعد في رفع الأداء المهني للصحفي ،فحسب المذيع ياسين بقناة دزاير تي في :"التكوين والممارسة الإعلامية اليومية تساعد على تطوير الأداء الكتابي وفن الإلقاء لدى الصحفي "[3] .

[1]- مقابلة مع صحفية بالإذاعة المدية ،السيدة :عائشة الوجدي ، يوم 30-04 -20180 على الساعة 11:00 بمقر الإذاعة .
[2]- مقابلة مع مدير الإدارات المالية بإذاعة المدية،يوم 06-05-2018 ، على الساعة :15:30 بمقر الإذاعة .
[3]- مقابلة مع مذيع بالقسم الرياضي بقناة دزاير تي في ،السيد : ياسين ،يوم 05-05-2018 على الساعة :12:40 بمقر القناة .

وحسب ماتوصلنا إليه فإن التكوين مهم للغاية ويجب أن يتماشى مع الص حفي عبر حياته المهنية مهما كانت نوعية التدريب خصوصا بعد التغير والتطور الهائل الحاصل في العالم الأن .

مع ظهور التكنولوجيات الحديثة فإن الإعلام بدوره دخلت فيه أحدث وأجود التقنيات وأثرت على مضمونه خصوصا في قطاع السمعي البصري من جودة في الصورة والصوت وأعلى وأحسن الأجهزة المستعملة من حواسيب وميكروفونات وشاشات ذات تقنية عالية الجودة ، هذا أثر في التكوين الصحفي وعلى أي صحفي والمؤسسة الإعلامية مواكبة هذا التطور في ظل المنافسة الشديدة بين مختلف القنوات سواء كانت محلية فيما بينها أو خارج الوطن ، لأن أي مؤسسة إعلامية تبحث عن أي جديد تشد به المستمع أو المشاهد لتحقق أهدافها الإعلامية والتجارية ." التكوين له خصوصية جيدة عندما يكون المكون أو بأحرى المدرب من كبار الإعلاميين اللذين لهم خبرة طويلة في مجال الإعلام الإذاعي والتلفزيوني "[1] هذا ماحدثنا عليه المذيع بإذاعة المدية الجهوية رضوان رمضاني

[1]- مقابلة مع مذيع بإذاعة المدية الجهوية ،السيد :رضوان رمضاني ،يوم 30-04-2018 ،على الساعة :14:00 بمقر الإذاعة .

إن التدريب يستفيد منه الصحفي أكثر عندما يتدرب على يد إعلاميين ذاع صوتهم في الوطن وخارجه حققوا نجاحات وشهرة كبيرة يأخذ من خبراتهم وكفاءاتهم الإعلامية الطويلة مي يكونوا له قدوة في مجال الإعلامي السمعي البصري .

لم يخفي الإعلاميون اللذين إستفادوا من دورات تكوينية تأثيرها الإيجابي على أدائهم المهني ،خاصة من خلال الإحتكاك بتجارب نظرائهم من دول ومؤسسات إعلامية ذات صيت عالمي ،وهو مامكنهم من ولوج عالم الإحترافية وطالبوا بالمقابل أرباب الإعلام الإهتمام بالمورد البشري في المؤسسات الإعلامية والشروع في إرساء تقاليد التكوين تماشيا مع التحولات الإقليمية العالمية .

المبحث الثالث : التكوين وإمكانية الحصول عليه ومدته .

توضح لنا من خلال المقابلات أن التكوين يمكن الحصول علية قبل الممارسة الصحفية والعمل لأي حساب مؤسسة إعلامية تكون مدته من 15 يوما إلى 30 يوما ،إن التكوين الذي تحصلوا عليه الصحفيين السمعي البصري اغلبه في الجزائر .

وحسب ما كلمتنا عنه المذيعة كاتيا بقناة دزاير تي في :" تحصلت على تربص مدته ستة أشهر قبل البدء في العمل بالقناة وكان بمثابة تدريب إعلامي حسب العمل الذي أقوم به وإختصاصي ونوعية البرامج ."[1] وهذه المدة تعتبر جيدة مقارنة مع مدة التكوينات الأخرى. حيث صرح صحفي أيضا بقناة دزايِر تي في التكوين الذي تعرض إلية كان مدته من 30 إلى 90 يوما بجريدة وقت الجزائر قبل بدء العمل ،ويختلف التكوين في مؤسسات التابعة لقطاع العام عن الخاص حيث أن التكوين في مؤسسات الخاصة عبارة ع تربص تدريبي فقط قبل إمضاء عقد العمل ، ولكن بعد الولوج في عالم الإعلام داخل المؤسسة لم يتحصل أي صحفي على تكوين إحترافي داخل أو خارج الوطن وأكد لنا :"إذا أردت ا لتكوين خارج الوطن تسافر وتتكون من مالك الخاص بك خارج المؤسسة التابع لها وأنت تتحمل مسؤولية هذا التكوين من كل الجوانب ."[2]

[1]- مقابلة مع مذيعة بالقسم الأمازيغي بقناة دزاير تي في ، السيدة : كاتبا ، يوم 05-05-2018 ،على الساعة :12:30 ،بمقر القناة .
[2]- مقابلة مع مذيع بالقسم الرياضي بقناة دزاير تي في ،السيد :ياسين ، يوم 05-05-2018 ، على الساعة :11:45 ،بمقر القناة .

ويقول رضوان رمضاني ."أن التكوين تلقيته داخل الوطن وحسب معلوماتي هناك إطارات وخبراء من هيئات إذاعية عالمية يشرفون على التكوين في مراكز الإعلام بالجزائر ." [1] وهذا ما يؤكد أن المؤسسة الإذاعة الجزائرية تحاول وتحرص على تقديم تكوينات في القمة وبالمستوى المطلوب الذي يناشده الصحفيين في الإذاعة لتكريس مبدأ المنافسة .

وصرح أيضا : "حسب متابعتي الشخصية ،التجربة والخبرة المهنية الطويلة والرغبة هي من يؤهلك للاستفادة من تكوين احترافي وليس أن يمنح التموين لغير مستحقيه ." هذا ما يوضح أن الإذاعة لا تمنح تكوينات عشوائيا وإنما حسب التأهيلات والمستوى المطلوب الذي وصل إليه الصحفي وحسب خبرته الميدانية ومعايشته للوضع الإعلامي في الجزائر ومعالجته بطريقة إعلامية نزيهة . وقال أيضا:" أن المدة الزمنية لاتهم أبدا مهما كانت طويلة أو قصيرة الأهم مؤهلات وخبرات المكون هي التي تصنع الفارق." [2]بمعنى أن لما يكون المدرب ذات مستوى عال أكيد تظهر فيما بعد نجاعة التكوين وتكوين يصنع الفارق في العمل الصحفي ويعطي نتائج جيدة مستقبلا للمؤسسة الإعلامية مهما كانت قصر مدة التكوين .

[1]-مقابلة مع مذيع باذاعة المدية الجهوية،السيد رضوان رمضاني،يوم 2018/04/30،س14:00مقر القناة
[2]-رضوان رمضاني،نفس المقابلة

وأقر محرر البرامج بإذاعة المدية مفتاح دراجي : " إن التكوين الذي يكون خارج الوطن أحسن خصوصا لما يكون في قنوات عالمية ، وللحصول على تكوين احترافي خارج الوطن يجب أولا الابتعاد عن المحسوبية في اختيار المتكونين على حساب الآخرين."[1] وحسب حسام أيمن : " أن التكوين داخل الوطن له أثر إيجابي جدا حيث يكون حسب المتطلبات الإعلامية في الجزائر واحتراف خارج الجزائر غير محدد ولا نستطيع أن تعرف متى يمكن الحصول عليه وأن المدة الزمنية لا تهم ،وإنما بالتركيز وتقديم المعلومات واستيعابها لدى المتكونين ."[2] وهذا ما يؤكد أن الصحفي لوتهمه المعلومة والتدريب الجيد بقدر ما يهمه المدة مهما طالت أو قصرت ،وحسب التقني منصور بن سليماني : "لا يهم التكوين إن كان داخل أو خارج الجزائر المهم الاستفادة والاحتكاك مع أصحاب الخبرة ."[3]

وحسب مدير الإدارات المالية لإذاعة المدية:" أن اختيار المستفيدين من التكوين يتم حسب نوع تكوين الشخص."[4]، وصرح لنا رئيس التحرير عبد النور هني :" أنه استفاد من تكوين داخل وخارج الوطن وأفضل خارج الوطن لأنه تكتسب فيه علاقات ومعارف جديدة"[5]، أي أن العلاقات مغايرة للمجتمع الجزائري و طبيعة الإعلام في الجزائر.

و قالت لنا عائشة الوجدي:" هناك تكوين داخل وخارج الوطن وجل التربصات كانت داخل الوطن، وشاركت في الملتقيات وتربصات خارج الوطن كانت بمثابة تكوين شخصي وليس

[1]-مقابلة مع محرر برامج بإذاعة المدية الجهوية،السيد مفتاح دراجي، يوم 2018/04/30،15:30
[2]- مقابلة مع مذيع ومحرر باذاعة المدية ، السيد :حسام أيمن ،يوم2018/04/30 الساعة:11:00 بمقر الإذاعة .
[3]- مقابلة مع تقني بإذاعةالمدية الجهوية ،السيد:منصور بن سليماني ،يوم 2018/05/03 الساعة 14:00 بمقر الإذاعة .
[4]-مقابلة مع مدير الإدارات المالية بإذاعة المدية ،يوم2018/05/06 الساعة :14:00 بمقر الإذاعة .
[5]- مقابلة مع رئيس التحرير بإذاعة المدية يوم 2018/05/02 الساعة 14:30 بمقر الإذاعة .

على عاتق الإذاعة، وكي تتحصل على تكوين احترافي يكون حسب شروط الأقدمية و إتقان اللغات وكذا يناسب تخصصك وحسب المنصب الذي تترأسه."[1] أي لا يمكن لأي صحفي أن يستفيد من تكوين، ويجب أن تكون هناك شروط واضحة وتكون أغلب التكوينات للمسؤولين أي أن المؤسسة الإعلامية لا يمكنها توفير تكوينات لكل الصحفيين إلا بشروط لأن التكوينات تكلفها مبالغ باهضة جدا خصوصا إذا كان خارج الوطن وأيضا لاتستطيع أن تجلب مكونين أجانب من المعيار الثقيل و الممتاز، لأن المكونين يطالبون بمبالغ خيالية ترهق عاتق المؤسسة الإعلامية خاصة إذا كانت تلك المؤسسة الإعلامية تابعة للقطاع الخاص غير تابعة للدولة.

المبحث الرابع: المواضيع ونوعية التكوين لدى الصحفيين.

[1]- مقابلة مع مذيعة بإذاعة المدية ،السيدة: عائشة الوجدي ،يوم 2018/04/30 الساعة11:00 بمقرالإذاعة .

من خلال ما قمنا به من حوارات و مقابلات مع مجموعة من الصحفيين تبين أن نوعية التكوين و المواضيع الذي يمكن أن يتدرب فيها أي صحفي تكون حسب تخصصه و نوعية البرامج التي يقدمها، المخرج ليس كالتقني و المذيع ورئيس التحرير كل شخص لديه مواضيع خاصة يجب أن يتدرب عليها وأخرى اكتسبها من فبل قبل البدء في العمل بالمؤسسة الإعلامية، حيث أدلى رئيس التحرير "عبد النور" هني بأن: " أهم المواضيع التي يتدرب عليها الإعلامي هي التحرير الصحفي التحقيق الإستقصائي صحافة التحري وكذا استعمال التكنولوجيا الجديدة في العمل الصحفي." [1] و عن التدريبات التي يجب أن يكون صحفي السمعي البصري تدرب فيها التمكن من تكنولوجيا و صحافة التحقيق الروبورتاج المطول التحرير الإذاعي و الإلقاء الإذاعي هذه المواضيع دائما يجب أن تكون في حقيبة رئيس التحرير، المذيع، محرر الأخبار و مسؤول النشرة، و دائما يجب أن تكون فيها تكوينات كي تبقى مكتسبة و تدخل في عصامية الصحفي.

وهناك تكوينات أيضا في الإخراج الإذاعي و التنشيط و تسيير الإذاعات في وقت الأزمات و كيفية إعداد الحصص الرياضية و الشبابية، وكذا يجب أن تكون هناك مصداقية في معالجة المواضيع و الحيادية و مواكبة الآنية والأحداث، الاحتكاك وخلق علاقات للتواصل، يجب على الصحفي أن يكون بارعا في التماشي مع هذه الأشياء لأن هي من تجعله صحفيا ناجعا ومميزا.

[1]-مقابلة مع رئيس تحرير السيد عبد النور هني يوم 20180/05/02 الساعة 14:30 بمقر الإذاعة .

وحسب ماصرح لنا به مدير الشؤون المالية :" يجب ان يكون على إنشاء الخبر واللغة والموضوعية وإعداد نشرات ،التنشيط والإنتاج."[1] فالمسؤول عن ميزانية التكوين داخل الإذاعة توفر تكوينات في مجالات السابقة فقط حسب ميزانية الإذاعة ، وحسب برنامج المديرية العامة للإذاعة الجزائرية ،فالتقني منصور بن سليماني :" إن التكوينات التي تحصلت عليها كانت حول تشغيل الأنظمة والأجهزة والصيانة والإخراج ,يجب أن يكون متكونا في مجالات الإعلام الألي تسيير الأجهزة والخاصة بالبث الإذاعي قبل بدء البرنامج ".[2]

وصرح رضوان رمضاني :"فنيات التحرير الأنواع الصحفية ،إنجاز الربورتاج ،البورتري ،التحقيق ،المقابلة ،التكنولوجيات الإعلام ." [3] وعلى هذا فإن من أساسيات المواضيع في الإذاعة هي فنيات التحرير لأنها تبنى عليها المواضيع في الإذاعة .

دزاير تي في: "أنها تدربت على جل المواضيع وخاصة على الحيادية والموضوعية و المصداقية وأكثر شيء تدربت عليه دورات حول المذيع التلفزيوني".[4] و على هذا يمكن القول

[1]- مقابلة مع مدير الشؤون المالية لإذاعة المدية ،يوم 06 – 05 – 2018 ، على الساعة ، 00: 14 بمقر الإذاعة .
[2]- مقابلة مع تقني في الإذاعة السيد منصور بن سليماني ، يوم 03 -05-2018- على الساعة 15:00. بمقر الإذاعة .
[3]- مقابلة مع مذيع بالإذاعة السيد رضوان رمضاني يوم 30 -04 -2018 ،على الساعة 14:00 بمقر الإذاعة .
[4]- مقابلة مع مذيعة في قناة دزاير تي في يوم 05 -01 -2018 - على الساعة 12:30 بمقر القناة .

أن المواضيع تختلف حسب نوعية و تخصص أي صحفي و يجب ان يتدرب على المواضيع التي تكون محورا رئيسيا داخل نوعية العمل الإعلامي الذي يقدمه، ويجب دائما ان يتدرب و يتحكم في التكنولوجيا الحديثة و مواكبتها لأنها هي التي تصنع الفارق بين المؤسسات الإعلامية فإن جل الامبراطوريات الإعلامية العالمية تواكب أحدث تطورات التكنولوجيات الحديثة من صوت وصورة و هي التي خلقت المنافسة الإعلامية .

المبحث الخامس: العراقيل التي تواجه الصحفيين في الحصول على التكوين.

إن جل الصحفيين و المؤسسات الإعلامية يواجهون مشكل في التكوين فعندما نص قانون الإعلام وقانون السمعي البصري يجب أن تخصص اي مؤسسة إعلامية 2% من أرباحها لتكوين الصحفيين فهل تستطيع أي مؤسسة أن توفر هذا الحق للصحفيين العاملين لديها و هل تطبق نص هذا القانون فعلا، فالعراقيل التي تواجه الصحفيين في الحصول على التكوين كانت من نقص تسيير المؤسسة الإعلامية داخليا فالتجاوزات و الأخطاء و النقائص الجسيمة في التغطيات الإعلامية جعلت الكثير من القانونيين يدعون إلى ضرورة تكوبن الصحفيين في المجال القانوني من أجل خدمة إعلامية أحسن في مستوى الاحترافية مع تعديل القوانين التي تضمن مرونة أكثر دون تسجيل تجاوزات، مع وضع أخلاقيات مهنة الصحافة تجعل أكثر مسؤولية.

و عملت السلطات الجزائرية من خلال وزارة الاتصال على وضع سلسلة برامج تكوينية للصحفيين من خلال المحاضرات و ندوات عبر مختلف مناطق الوطن بين 2014-2016.

و أكدت وزارة الاتصال من الضروري الاهتمام بتكوين مستمر للصحفي في الجزلئر، وحسب ما صرح به الأستاد حكيم بوغرارة" أن التكوين المتواصل للصحفيين ضرورة حتمية باعتبارها أداة تمكنه من الارتقاء و مواكبة التطورات و التغيرات التي يعرفها مجال الإعلام و ترقية هذا القطاع في الجزائر، وتكوين الصحفيين داخل المؤسسة يعطي دفعا قويا لقطاع الإعلام ويعمل على ترقيته و يعتبر الحلقة المفقودة في الكثير من المؤسسات الإعلامية، حيث تبين أن أغلب الإعلاميين لم يستفيدوا من دورات تكوينية قط في حياتهم المهنية، وهو ما يؤكد مسؤولية بعض أرباب الصحافة الذين يتضح أنهم لا يولون اهتماما كبيرا بالموارد البشرية داخل مؤسساتهم و أن الاحترافية المنشودة تبقى صعبة في ظل الذهنيات التي تحكم المؤسسات الإعلامية، تبقى فيها السعي وراء الإشهار أولوية في التحولات لا ترحم."[1]

و رغم دعوات وزارة الاتصال بضرورة دعم التكوين لم تجد الآذان الصاغية لتمكين رجال مهنة المتاعب من دورات تسمح لهم بتجديد أساليب و التطرق لمختلف المواضيع في التحولات الإقليمية و العالمية، جعلت الإعلام و على هذا فإن أي مؤسسة إعلامية لم تستطيع تكوين الصحفيين لأسباب مالية ومنها الدعم المالي، فالقنوات الخاصة لا تجد دعم من الدولة الكافي لتوفير تكوينات للصحفيين.

و رغم عائدات الإشهار القياسية للكثير من المؤسسات إلا أنها ترفض تخصيص 2% منها لتطوير قدرات الصحفيين مكتفية ببعض المبادرات فقط تقوم بها وزارات الاتصال و هيئات

[1]- مقابلة مع حكيم بوغرارة ، أستاذ بكلية علوم الإعلام و الاتصال وصحفي سابق ، يوم 10- 05 – 2018 – على الساعة 12:30 .

رسمية، وهذا ما يؤكد الوضع الصعب للمؤسسات الإعلامية في الجزائر وحسب ما صرح به الاستاذ حكيم بوغرارة "أن الإعلاميين الذين يوظفون وفقا لأهواء البعض و يفرضون أنماطا غير أخلاقية حتى باتت الاحترافية لدى البعض عدوا حقيقيا قد يكشف عيوبهم و أساليبهم التضليلية فإن التكوين يمكن من تقييم الأداء على المستوى الشخصي بالدرجة الأولى و اكتساب تقنيات جديدة تستجيب للمقاييس الدولية المعمول بها بالقدر الذي يسمح بتوظيف تلك القدرات و إسقاطها على الحالة الجزائرية".[1]

و هذا ما يؤكد لنا ظهور عراقيل في شتى داخل المؤسسة الإعلامية لتكوين الصحفيين و منها اختيار الصحفيين و منها اختيار الصحفيين غير الأكفاء لتقلد مناصب مهمة اخل المؤسسة وهو ما جعل حال التكوين صعب جدا، وقد أكد لنا مدير الشؤون المالية في إذاعة المدية :" أن التمويل هو الحجز الكبر للمؤسسة الإعلامية أي أنها لا تستطيع توفير مناصب تكوين لكل الصحفيين لأنه يتطلب مبالغ باهضة و تعتمد فقط على التكوينات التي تبرمجها المديرية العامة للإذاعة ."[2]

فالتمويل من طرف الإشهار يبقى ضعيفا لا يغطي احتياجات التكوين داخل المؤسسة و حتى التمويل من طرف الدولة الجزائرية يبقى قليلا.

[1]- نفس المقابلة السابقة مع حكيم بوغرارة .
[2] - مقابلة مع مدير الشؤون المالية ، 06 -05 -2018 – عيى الساعة 14:00 بمقر الإذاعة .

نتائج الدراسة :

تبين لنا من خلال المقابلات التي حول الموضوع ، ولأن الدراسة هي الإجابة عن التساؤلات البحث توصلنا إلى أن التكوين له دور إيجابي في رفع أداء الصحفي في المِؤسسات الإعلامية بالجزائر ،لكن تفعيل هذه الأخيرة بصفة محتشمة الشيء الذي وقف حاجزا أمام الإستفادة من الجانب الإيجابية للتكوين .

ويمكن تحليل ذلك من خلال الاستنتاجات الفرعية التالية :

1 -نجاح الصحفي مقرون بنوعية التكوين ،لان كلما كانت نوعية التكوين جيدة كان ذلك إضافة للصحفي السمعي البصري على المستوى المهني لديه فكلما إستفاد الصحفي من التكوين يزيد من قدرته في أداء مهني جيد .

2 -علاقة التدريب أو التكوين بجودة الأداء الصحفي هي علاقة تكاملية ،فالتكوين هو الذي يرفع من أداء الصحفي فيكتسب مهارات وقدرات جديدة لم تكن لديه من قبل ومع التكوين والممارسة الإعلامية الدائمة والمتواصلة تدخل تلك المهارات والقدرات في مكتساباته ومن التدريب المستمر .

3 -يساهم التكوين في تحسين الأداء لأن الإعلام تطور كثيرا بظهور التكنولوجيا الحديثة وعليه يجب أن يتعرض الصحفي دائما للتكوين فهو له دور كبير في ترقية أداءه من ألأحسن إلى الجيد .

للقدرة على مواجهة المنافسة الشرسة التي تتعرض لها كل القنوات بعد فتح قطاع السمعي البصري في الجزائر سواء كانت وطنيا أو خارج الوطن لأن الإعلام يتعرض للتغير طل فترة وعلى أي مؤسسة إعلامية مسايرة ÷ذا التغير،فيساهم في تحسين الأداء من نبرة الصوت ن النطق ، الإلقاء ، كيفية التنشيط والتقديم وكل المواضيع الأساسية الخاصة بالإعلام السمعي البصري ،ويجب دائما أن يكون هناك تنويع في المواضيع ودورات التدريبية .

4 – المؤسسة الإعلامية الجزائرية ،إذاعة المدية الجهوية وقناة دزاير تي في لم تطبق نص المادتين 128 و 129 من قانون الإعلام والمواد 94 ،95 ،97 من قانون السمعي البصري الذي نص على حق التكوين فهي لم تخصص نسبة 2% من أرباحها السنوية للتكوين وترقية الأداء الإعلامي لا في المؤسسة التابعة للقطاع العام والقناة التابعة للقطاع الخاص وهذا يبقى المشكل الأساسي الذي يرهق الصحفي السمعي البصري لأنهم لم يستفدوا من حق من حقوق بالشكل الكافي والمطلوب .

5 – ونستنتج أيضا أن مدة التكوين لا تهم الصحفيين بقدر ما يهم المعلومات ونوعية التكوين التي يتلقاها الصحفي ، وأن التكوين الإحترافي خارج الجزائر لا يمكن الحصول عليه ويجب أن تتكون خارج المؤسسة الإعلامية التابع لها إذا أراد التموين ذو مستوى عال .

6 – الإستفادة من التكوين في المؤسسات التدريبية صعب جدا بالجزائر لأنه يخضع لبعض الحسابات داخل المؤسسات الإعلامية ويبقى مشكل التمويل ورأس مال المؤسسة مشكل

عويص يهدد حق التكوين بالجزائر ، فالقناة دزاير تي في وإذاعة المدية الجهوية لا تعير إهتمام للتكوين حتى وإن يكن لديها مداخيل تمويلية من الإشهار.

وعلى هذا نقول بأن التكوين أو التدريب الإعلامي هو ميزة وخاصية ذات أهمية كبيرة في الحياة المهنية للصحفي وخاصة الصحفي السمعي البصري ،لأن الإعلام دائما يتعرض غلى إحداثيات جديدة تغير من مضمونه ومساره ، ويجب على أي مؤسسة إعلامية والصحفي خاصة مواكبة هذا التغير ليعطي نفسا جديدا ونجاحا وخبرة ميدانية عالية للأداء الإعلامي وهذا لا يتم عن طريق التكوين المستمر لمطابقة المقاييس الإعلامية كما في أوربا وأمريكا التي تمتلك إمبراطوريات إعلامية ضخمة مثل BBC و CNN التي تعتمد على التكوين كحاجة إعلامية للصحفي لابد منها .

الخاتمة

الخاتمة

في الأخير يمكننا القول أن التكوين له دور كبير وهام في التأثير على الأداء المهني للصحفي السمعي البصري من كل الجوانب ،فهو يساعد الصحفي لتنمية وتطوير قدراته ومهاراته وإكتساب مهارات جديدة فقد أثر التكوين تأثيرا إيجابيا على الصحفي مهما كان قصيرا أو طويلا فيصبح الصحفي مبدعا وماهرا في أداءه لوظيفته ،ويكون أكثر مصداقية وحيادية وموضوعيا في معالجته للمواضيع اليومية ونقلها للجمهور .

وقد أصبح التكوين حاجة ملحة في المؤسسات الإعلامية المعاصرة وسلاح تستخدمه في مواجهة التحديات والتغيرات السريعة المذهلة في تكنولوجيا والتجهيزات العمل وأساليبه في ظل المنافسة التي يشهدها مجال الإعلام ، حيث فرضت هذه الأخيرة أساليب وطرق جديدة لم تعد بسيطة بل أصبحت معقدة تحتاج غلى مهارات متعددة ومتنوعة بالمستوى عالي ، وهذا لا يمكن تلبيته إلا من خلال التكوين المستمر حيث تسعى المؤسسات الإعلامية غلى تدريب العاملين لديها وتطوير قدراتهم وزيادة معارفهم ومهاراتهم للقيام بمهامهم على أكمل وجه ،وكذلك ليصبحوا أكثر إستعدادا لتولي وظائف جديدة على مستويات مختلفة .

قائمة المراجع

المعاجم والقواميس :

1- أبو حبيب سعدي ،القاموس الفقهي ، مجلد1 .

2 –حمدي محمد ،مرشد الطلاب ،دار الأنيس للنشر والتوزيع ،ط1 ،الجزائر ،2005 .

3 – شلبي كرم ،معجم المصطلحات الإعلامية ، دار الشروق ، القاهرة ، مصر.

4 – معجم المعاني الجامع ، معجم عربي عربي .

الكتب :

1. أبو النصر مدحت محمد ،إدارة العملية التدريبية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ،ط 1 ،القاهرة ،مصر ،2008 .
2. الخطيب رداح أحمد ، التدريب الفعال ، عالم المكتب الحديث ،دون طبعة ،إربد ، الأردن ،2013 .
3. أنور السلطان محمد سعيد ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الجديدة ، بدون طبعة،الإسكندرية .مصر ،2003 .
4. أنجرس موريس ، منجهية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،دار القصبة ،ط 2 ،الجزائر .
5. الدليمي عبد الرزاق ، مدخل غلى وسائل الإعلام والإتصال ،دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2 ،عمان ، الإردن ،2011 .

6. السعافين عبد الله ،كيف تصبح مراسلا تلفزيونيا ،دار الشروق للنشر والتوزيع ،دون طبعة، عمان ،الأأردن ،2011 .

7. المكاوي حسن عماد ، الأخبار في الراديو والتلفزيون ،مكتبة الأنجلو العصرية ،دون طبعة ، القاهرة ،1989 .

8. بربر كمال ، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ،المؤسسة الجامعية للدراسات النشر والتوزيع ، دط ، 2000 .

9. بن نوار صالح ، فعالية التنظيم في المؤسسات الصناعية ، مخبر علم الإجتماع الإتئال للبحث والترجمة ،ط2 ،قسنطينة ، الجزائر ، 2010 .

10. بلوط حسن إبراهيم ، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ،دار النهضة العربية ،ط1 ،لبنان ،2002 .

11. بوحفص عبد الكريم ، التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1 ، الجزائر ،2010 .

12. برعي محمد جمال ، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية ، مكتبة القاهرة ،دط ،مصر ،1968 .

13. حمزة عبد اللطيف ، المدخل في فن التحرير الصحفي ، دار الفكر العربي ، ط 4 ،القاهرة ، مصر ،1968 .

14. حمدان محمد ،الأخبار الإذاعية بين التخطيط والتنفيذ والتقييم ، المركز العربي لبحوث المستمعين والمشاهدين ،بغداد ، العراق .

15. حمزاوي محمد سعيد ، تحسين الأداء والتدريب ، دار صفاء للنشر والتوزيع ،ط 1 ،عمان ، الأردن ، 2004 .

16. حمود خيضر كاظم ،كاسب ياسين ، إدارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،ط4 ، الأردن ، 2011 .

17. حنفي عبد الغفار ، السلوك التنظيمي والإدارة الموارد البشرية ،دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، دط ،مصر، 2006 .

18. خزعل عبد النبي ، فن التحرير الأخبار في الإذاعات الدولية بين التوظيف والموضوعية ،دار الثقافة الجامعة ، ط2،عمان ،الأردن ،2011 .

19. دليو فضيل ، الإتصال مفاهيمه نظرياته ووسائله ،دار الفجر النشر والتوزيع، الجزائر ،2003 .

20. راوية حسن محمد ، إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ،دط ،إسكندرية ، مصر، 1999 .

21. رزاقي عبد العالي ،مهنة الصحافي المحترف ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ،ط4 ، الجزائر ،2013 .

22. طارق طه ، السلوك التنظيمي ، دار الفكر الجامعي ؛ دط ؛ إسكندرية ؛ مصر ، 2006 .

23. سلاطنية بلقاسم ؛ جيلاني حسان ؛ منهجية العلوم الإجتماعية ؛ دار الهدى ؛ الجزائر ؛دط ؛2004 .

24. شلبي محمد ؛المنهجية في التحليل السياسي ؛دط ؛ الجزائر ؛ 1997 ؛

25. سليمان حنفي محمود ؛السلوك التنظيمي و الأداء ؛ دار الجامعات المصرية ؛ دط ؛ إسكندرية ؛ مصر ؛ 1975 .

26. شلويني نجيب مصطفى ؛إدارة الموارد البشرية ؛ دار الشروق للنشر و التوزيع ؛ ط 1 ؛ الأردن ؛ 1994 .

27. سلمي علي ،إدارة الموارد البشرية ،دار غريب للطباعة ،دط ،القاهرة ، مصر،1994.

28. فنيش حسين ، دراسة حول دور التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات ،دار بلقيس للنشر ،ط1 ،الجزائر ،2017 .

29. عاشور صقر أحمد ، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، دط ، الإسكندرية ،مصر ، 1999 .

30. غانم عمر،الشرقاوي ، تنظيم وإدارة الأعمال ، دار النهضة العربية ، دط ،بيروت ، لبنان ، 1984 .

31. أمين عبد الغني ،إدارة المؤسسات الإعلامية في عصر إقتصاد المعرفة ، إينزاك للنشر والتوزيع ،ط1 ،2010.

32. عامر سامح عبد المطلب ، إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ،دار الفكر ناشرون وموزعون ،ط1 ،الأردن ، 2011 .

33. عبد الحميد محمد ، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية ، عالم الكتب ، ط 1 ، القاهرة ، مصر ، 2004 .

34. عبد الحميد محمد ، دراسة الجمهور في بحوث الإعلام ،عالم الكتب ، دط ، القاهرة ، مصر ، 1993 .

35. عبد الكريم محمد الغريب ،ابحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات ، مكتبة نهضة الشرق ،دط ، القاهرة ، مصر ،1987 .

36. عثمان مختار الصديق ، مناهج البحث العلمي ، إثار للطباعة ، دط ، الخرطوم ، السودان ،2006 .

37. عقيلي عمر وصف ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، دار وائل للنشر ،عمان ، الأردن ، 2005 .

38. عبد الله الطيب عبد النبي ، إدارة المؤسسات الصحفية ، طبعة إلكترونية ، السودان .

39. عطية منصور بن قدور ،الصحافي المحترف بين القانون والإعلام ،جسور للنشر والتوزيع ، ط1 ،الجزائر ،2016 .

40. عبد الباقي صلاح ، إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية جامعة إسكندرية ، دط ، مصر،2000 .

41. عامر مصباح ، منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام ،ديوان المطبوعات الجامعية ،ط4 ،الجزائر،2008 .

42. كشرود عمار الطيب ،البحث العلمي ومناهجه في العلوم الإجتماعية والسلوكية ،دار المناهج للنشر والتوزيع ،ط1 ،الأردن ،2007 .

43. بن مرسلي أحمد ، مناهج البحث العلمي في العلوم الإعلام والإتصال ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دط ،الجزائر ،2005 .

44. سلامة موسى ، كاظم محمود ، منهجية البحث العلمي ، مكتبة الشارقة ، ط 1 ، الأردن ، 2008 .

45. محمد مسلم ، تنمية الموارد البشرية ، دار طليطلة ، للنشر والتوزيع ، ط 1، الجزائر ، 2010 .

46. شلبي كرم ،المذيع وفن التقديم ،دار الشروق ، دط ، جدة ، السعودية ،1986 .

47. مصطفى فريد ، تكنولوجيا الفن الصحفي ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، ط 1 ،عمان ، الأردن ،2010 .

48. مهدي حسن زويلف ، إدارة الأفراد مدخل كمي ، دار مجدلاوي للنشر ، دط ، عمان ، الأردن ، 1998 .

49. محمد سيد جاد الرب ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية ، دون دار النشر ، دط ، 2009 .

50. محمد مرسي جمال الدين ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية ، دط ، مصر ،2006 .

51. حسونة فيصل ،إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط 1 ،2008 .

52. احمد أبو السعود محمد ، الإتجاهات الحديثة لقياس وتقييم الصحفيين ، منشأة المعارف ، دط ، مصر ،2004 .

53. كامل نجوى ، أميرة العباسي ،الإعداد الصحفي بين التعليم والتدريب ،العربي للنشر والتوزيع ، ط1 ،2005 .

54. وهبي إبراهيم ، الخبر الإذاعي ، دار الفكر العربي ، دط ، القاهرة ، مصر ، 1985 .

55. يوسف مرزوق ، فن الكتابة للإذاعة والتلفزيون ، دون دار النشر ، دط ، إسكندرية ، القاهرة ،1988 .

المذكرات:

1. بن عشي عمار ، دور تقييم اداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب ، دراسة حالة لمؤسسة صناعية الكوابل الكهربائية ، بسكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة محمد بوضياف المسيلة 2006.
2. بن عمر سامية ، تأثير برامج التلفزيونية الموجهة للأطفال على التنشأة الأسرية في المجتمع الجزائري ، رسالة دكتوراه ، جامعة بسكرة ، 2013.
3. طال ابراهيم ، واقع السمعي البصري في الجزائر في ظل قانون الاعلام 1990 ، مذكرة ليسانس ، جامعة المدية ، 2011.
4. قصيرا هناء ، دور وسائل الاعلام في التنشأة السياسية ، مذكرة ماستر ، جامعة بسكرة 2015.
5. معيزي محمد نسيم ، التكوين و اثره في تنمية آداء لدى عمال الخطوط الجوية الجزائرية ، مذكرة ماستر ، جامعة المدية 2017.
6. ملحاني زينب مازوني كلثوم ، دور التدريب الاعلامي في تنمية آداء الصحفيين ، مذكرة لنيل شهادة ماستر علوم اعلام و اتصال ، جامعة خميس مليانة الجزائر ،2014.

مقالات :

1. شلوش محمد ، الاذاعة الجزائرية ، المقال الالكتروني ، 16 ديسمبر 2014 ، موقع Koteyb radio.

قانون الإعلام 2012 رقم 12-05

المؤرخ في 18 صفرعام1433هـ الموافق ل12يناير2012م.

الباب العاشر: دعم الصحافة وترقيتها.

المادة 128:تساهم الدولة في رفع مستوى المهني للصحفيين عن طريق التكوين.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 129:يجب على المؤسسات الإعلامية أن تخصص نسبة 2 %من أرباحها السنوية لتكوين الصحفيين لترقية الأداء الإعلامي. الصفحة {14}.

قانون السمعي البصري 2014 رقم14-04

المؤرخ في21 جمادى الأول عام 1435هـ الموافق ل 23 مارس سنة2014م.

الباب الرابع:الإيداع القانوني والأرشفة السمعية البصرية.

الفصل الثاني:الأرشفة السمعية البصرية.

المادة94: تمنح الدولة إعانات لترقية حرية التعبير للإرتقاء بالحقل السمعي البصري وتأهيله.

تحدد مقاييس وكيفيات هذا الدعم عن طريق التنظيم.

المادة95: تساهم الدولة في رفع مستوى المهني للعاملين في النشاط السمعي البصري عن طريق التكوين بإنشاء ودعم المعاهد ومراكز للتدريب والتأهيل.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة97: يجب على الأشخاص المعنويين اللذين يستغلون خدمات السمعي البصري المرخص لهم أن يخصصوا سنويا نسبة 2 %من أرباحهم للتكوين وترقية الأداء الإعلامي.

الصفحة{ 17 و18}.

خطة البحث

مقدمة

الإطار المنهجي

الإشكالية

التساؤلات

أسباب إختيار الموضوع

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

منهج الدراسة

أدوات جمع البيانات

مجتمع البحث(العينة)

تحديد المفاهيم

الدرسات السابقة

صعوبات الدراسة

الإطار النظري

الفصل الأول:قطاع السمعي البصري

المبحث الأول:ماهية السمعي البصري

المطلب الأول:مفهوم السمعي البصري

المطلب الثاني:النشأة والتطور

المطلب الثالث:التشريعات الضابطة لقطاع السمعي البصري في الجزائر

المبحث الثاني: الإذاعة والتلفزيون في الجزائري

المطلب الأول:الإذاعة في الجزائر

المطلب الثاني:التلفزيون في الجزائر

المطلب الثالث:الهيكل التنظيمي للإذاعة والتلفزيون

الفصل الثاني: التكوين

المبحث الأول:ماهية التكوين

المطلب الأول:مفهوم التكوين

المطلب الثاني:أهمية ومبادئ التكوين

المطلب الثالث:أهداف وأساليب التكوين

المبحث الثاني:مراحل تحديد الإحتياجات التكوينية

المطلب الأول:أنواع التكوين

المطلب الثاني:مراحل إحتياجات التكوين

المطلب الثالث:التخطيط لعملية التكوين

الفصل الثالث:الأداء الوظيفي

المبحث الأول:ماهية الأداء الوظيفي

المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي

المطلب الثاني:أهميةوأبعاد قياس الأداء

المطلب الثالث:محددات والعوامل المؤثرة في الأداء

المبحث الثاني:ماهية تقييم الأداء الوظيفي

المطلب الأول:مفهوم تقييم الأداء الوظيفي وأهدافه

المطلب الثاني:القائمون على عملية التقييم وطرق تقييم الأداء الوظيفي

المطلب الثالث:مجالات إستخدام نتائج تقييم الأداء الوظيفي

الفصل الرابع:التكوين الصحفي

المبحث الأول:ماهية التكوين الصحفي

المطلب الأول:مفهوم وأهداف التكوين

المطلب الثاني:مزايا وطرق التكوين الصحفي

المطلب الثالث:مثلث تكوين الصخفيين

المبحث الثاني:أنواع التكوين الصحفي

المطلب الأول:أخلاقيات التغطية الإعلامية

المطلب الثاني:التكوين التلفزيوني

المطلب الثالث:التكوين الإذاعي

الإطار التطبيقي

المقابلات

تحليل المقابلات

نتائج الدراسة

خاتمة

الفهرس

الشكر والتقدير

الإهداء

مقدمة.....أ –ج

خطة الدراسة

الإطار المنهجي

الإشكالية..... 2

التساؤلات..... 3

أسباب إختيار الموضوع..... 3–4

أهداف وأهمية..... 4

منهج الدراسة..... 5

المقابلة..... 6

الملاحظة وعينة البحث..... 7–8

تحديد المفاهيم..... 9–10

الدراسات السابقة..... 12–14

صعوبات الدراسة..... 14–15

الفصل الأول قطاع السمعي البصري

المبحث الأول ماهية السمعي البصري..... 17-25

المبحث الثاني الإذاعة والتلفزيون في الجزائر..... 26-29

الفصل الثاني التكوين

المبحث الأول ماهية التكوين..... 31-37

المبحث الثاني مراحل تحديد إحتياجات التكوين..... 38-45

الفصل الثالث الأداء الوظيفي

المبحث الأول ماهية الأداء الوظيفي..... 47-52

المبحث الثاني ماهية تقييم الأداء الوظيفي..... 52-60

الفصل الرابع التكوين الصحفي

المبحث الأول ماهية التكوين الصحفي 62-67

المبحث الثاني أنواع التكوين الصحفي..... 67-78

الإطار التطبيقي

بطاقة فنية..... 84-85

المبحث الأول الإستفادة من حق التكوين وتطبيق المؤسسة لقانون الإعلام..... 86-87

المبحث الثاني تأثير التكوين ورفع أداء المهني..... 88-89

المبحث الثالث التكوين وإمكانية الحصول عليه..... 90-92

المبحث الرابع مواضيع ونوعية التكوين..... 93-94

المبحث الخامس العراقيل التي تواجه الصحفيين في الحصول على التكوين.....95-97

نتائج الدراسة..... 98-100

خاتمة..... 102

قائمة المراجع

الملاحق

الفهرس

أسئلة دليل المقابلة الصحفيين

1-هل تتحصل كصحفي على حقك في التكوين؟

2-هل منحتك المؤسسة الإعلامية التي تعمل لحسابها حق التكوين المنصوص عليه في مادة 128 و129من قانون الإعلام 12-05 سنة 2012؟

3-هل التكوين رفع من أدائك في ممارستك لمهنة الإعلام؟

4-هل التكوين يتم داخل الجزائر أو خارجها؟ مع الشرح

5-متى يمكنك الحصول على تكوين إحترافي خارج الجزائر؟

6-ماهي المدة التي تحصلت عليها الأدنى والأقصى؟

7-ماهي المواضسع الأساسية التي يتدرب عليها الإعلامي؟

8-هل هناك تكوينات تضمنت الممارسة القانونية وأخلاقيات وأداب مهنة الصحفي؟

9-ماهس الدورات والتدريبات التي يجب عالى الصحفي أن يكون مكونا فيها التي تزيد من أداءه المهني في هذا القطاع؟

أسئلة دليل المقابلة مع المسؤولين

1-هل تتوفر مؤسستكم على فرص خاصة بتكوين الصحفيين و الإطارات ؟

2-ماهي أهم التكوينات التي توفرها مؤسستكم للصحفيين ؟

3-هل لكم أن تحددو لنا المجالات التي تكونون فيها الصحفيين ؟مع الشرح

4-كيف يؤثر التكوين الصحفي على أداءه المهني ؟

5-هل هناك ميزانية خاصة بالتكوين ؟

6-على أي أساس يتم إنتقاء الصحفيين المعنيين بالتكوين ؟ مع الشرح

7-ماهي العراقيل التي تحول دون تفعيل التكوين الصحفي ؟

8-هل تطبقون نص المادتين 120و129 من قانون الإعلام ؟

9-ماهي مدة التكوين التي يمكن الحصول عليها في مدة أقصاها وأدناها ؟

10-ماهي المواضيع و التطبيقات الأساسية التي يمكن أن يكون عليها الصحفي سمعي بصري ؟