



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل. م. د.

في علم الاجتماع العمل والتنظيم

التكوين المهني والبيئة الاجتماعية

دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد

قادة بلقاسم - تيارت -

إشراف الأستاذ:

- د. زهواني عمر

إعداد الطالبتين:

- مرابط هاجر

- مجاهد رحاب

أمام لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ مساعد أ	نور الدين أم الرثم
مشرفا و مقررا	أستاذ محاضراً	ز هواني عمر
مناقشا	أستاذ مساعد أ	عربيات منير

السنة الجامعية : 2025 / 2024



شكر وتقدير

الحمد والشكر لله رب العالمين الذي وفقنا وأعاننا وهدانا ويسر لنا
أمرنا بإنهاء هذا العمل المتواضع
الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على النبي المصطفى وعلى اله وصحبه
ومن اكثفى.

اللهم لك الحمد حتى ترضى و لك الحمد إذا رضيت و لك الحمد بعد
الرضا نتقدم بالشكر الجزيل وبفائق امتناني وتقديري إلى الأستاذ
الفاضل "زهواني عمر" على توجيهاته ونصائحه القيمة وتشجيعه لنا على
انجاز هذا المجهود العلمي، حفظه الله ووفقه وجزاه خير الجزاء.
كما نتوجه بالشكر والجزيل إلى جميع الأساتذة الذين كانوا سنداً لنا
طيلة مشوارنا الدراسي ونخص بالذكر الأستاذة بن براهيم والاستاذ عربات
وكامل أساتذة علم الاجتماع.
كما نتوجه بجزيل الشكر والعرفان الى كل من ساعدنا ودعمنا من قريب
أو بعيد.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

لله المحامد والمدائح كلها بخواطري وجوارحي ولساني الحمد لله الذي بلغني لحظة
تخرجي الحمد لله حبا وشكرا وامتنان على البد والختام (وأخردعواهم أن الحمد لله
ربي العالمين)

ما كنا نفعل لولا فضل الله ، فاحمد لله عند البدء وعند الختام الحمد لله انتهى
درب ولا ختم سعي إلا بفضل الله الحمد لله على التمام وعلى لذة الانجاز
ها هي السنين قد انطوت وتعب الأيام قد زال وها نحن اليوم أمام حلمنا نقف
بشموخ وفخر واعتزاز اليوم ، وأنا أحقق حلم التخرج لا أرى هذا الانجاز إلا مرآة لتعبكم
، دعواتكم وحبكم الذي أحاطني بكل خطوة، أهديكم هذا الانجاز الذي لولاكم لم يكن
أهديكم مراحلها وانجازاتي كلها
فأفضل والثناء للمولى ثم لكفاحكم لأجلي (والداي) .

إلى العزيز الذي حملت اسمه فخرا ، يردد اسمي عاليا في عنان السماء حاملة شرف
لقبك وبكل اعتزاز
أنا لهذا الرجل ابنة، إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق
سندي وملاذي بعد الله داعمي الأول في مسيرتي (والدي رحمة الله عليه)
إلى من كانت الداعمة الأولى والأبدية ، ملاكي الطاهر من كان وجودها يمدني بالسعي
دون ملل

التي ظلت دعواتها تضم اسمي دائما ، أنا اليوم أهديك علما وشهادة ممتنة لان الله
اصطفاك من البشر أما لي (أمي ، محبوبتي وملهمتي) .
إلى بهجة أيامي وصفوتها، إلى من مدت لي أياديهم وقت ضعفي وآمنوا بقدراتي إلى
ضلعي الثابت ، إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع ارتوي منها (إخواني أخواتي)
اهدي هذا النجاح لنفسي الطموحة ، ابتدت بطموح وانتهت بفخر ونجاح ثم إلى كل
من سعى معي لإتمام مسيرتي الجامعية .

دمتم لي سنداً لا عمر له راجية من الله تعالى أن ينفعني بما علمني وأن يعلمني بما
أجهل ويجعله حجة لي لا علي.

هاجر

إهداء

﴿وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (10)﴾ سورة يونس

اللهم لك الحمد حمد الشاكرين الذاكرين حمد ملئ السموات و الأرض من قال أنا لها "نالها" لم تنتهي محطات النجاح بعد ولن تتوقف عن السعي بل اجتزنا أحد مراحل السعي التي وضعت لنا .
إلى من قال الله تعالى فيهما:

﴿وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا (24)﴾

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق داعمي الأول في مسيرتي وسندي وقوتي بعد الله. (والدي الحبيب)
إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضني قلبها قبل يدها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب الحنون والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات سر قوتي ونجاحي ومصباح دربي. (والدي الحبيبة)
إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي إلى ملهمي نجاحي إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع أرتوي منها إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرّة عيني.
محمد طه، هارون ، فاطمة، آسيا ، بشرى، خديجة ، نسرین، أحلام ، سندس، شيماء وفاطمة الزهراء.
لكل من كان عوناً وسنداً في هذا الطريق لأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين لأصحاب الشدائد والأزمات .
إيمان، نور، نوال، إخلاص، ليلي، سلسبيل، هناء، صورية وهاجر.
ولن أنسى رفيق روحي الذي شاركني خطوات هذا الطريق وهون تعب الطريق.

خطيبي

"ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا بفضلته فالحمد لله"

رحاب

ملخص

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين التكوين المهني والبيئة الاجتماعية في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد قادة بالقاسم بتيارت. انطلقت الدراسة من إشكالية محورية: "فيما تتمثل طبيعة العلاقة بين مؤسسة التكوين المهني والبيئة الاجتماعية لولاية تيارت؟"

هدفت الدراسة إلى استكشاف واقع التكوين المهني وتفاعله مع البيئة الاجتماعية من خلال تحليل طبيعة التخصصات المتاحة ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى إبراز دور المعهد في تأهيل المتكويين والكشف عن التحديات التي تعترض العملية التكوينية.

أُجريت الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من 2 إلى 16 مارس 2024-2025، واعتمدت على المنهج الوصفي باستخدام استمارة مقسمة إلى أربعة محاور تضم 35 سؤالاً، طُبقت على عينة من 40 أستاذاً بالمعهد، مع توظيف الملاحظة كأداة مساندة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود تنسيق بين التكوين المهني وسوق العمل، تأثير توفر الإمكانيات والوسائل اللازمة في المراكز التكوينية بشكل ايجابي على ظروف العمل وجودة التكوين المقدم، ارتباط توجيه المتكويين نحو التخصصات وفق معايير موضوعية يؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة و زيادة فرص التوظيف.

ساهمت الدراسة في تسليط الضوء على آليات تعزيز التفاعل بين منظومة التكوين المهني والمتطلبات المتجددة للبيئة الاجتماعية والاقتصادية، مبرزة ضرورة التكيف المستمر للبرامج التكوينية مع احتياجات سوق العمل لضمان تحقيق التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، البيئة الاجتماعية، المتكويين، التنسيق.

Abstract

This study examined the relationship between vocational training and the social environment at the National Institute specializing in vocational training, Martyr Qadaa Belkacem, Tiaret. The study started from a central problem: "What is the nature of the relationship between the vocational training institution and the social environment of the state of Tiaret? "

The study aimed to explore the reality of vocational training and its interaction with the social environment by analyzing the nature of the available specializations and the extent of their response to the needs of the labor market, in addition to highlighting the role of the institute in qualifying those trained and revealing the challenges facing the training process.

The field study was conducted during the period from March 2 to 16, 2024-2025, and was based on the descriptive approach using a form divided into four axes that included 35 questions, applied to a sample of 40 professors at the institute, with observation used as a support tool.

The study reached a set of results, most notably: the existence of coordination between vocational training and the labor market, the positive impact of the availability of the necessary capabilities and means in training centers on working conditions and the quality of the training provided, and the link between directing trainees towards specializations according to objective standards that leads to raising the level of efficiency and increasing employment opportunities.

The study contributed to shedding light on mechanisms for enhancing interaction between the vocational training system and the renewed requirements of the social and economic environment, highlighting the necessity of continuous adaptation of training programs to the needs of the labor market to ensure sustainable development.

Keywords: vocational training, social environment, training, coordination.

الفهرس

شكر وتقدير

الإهداء

مقدمة..... أ

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 1- أسباب اختيار الموضوع..... 3
- 2- أهمية الدراسة..... 3
- 3- أهداف الدراسة..... 4
- 4- الإشكالية..... 4
- 5- فرضيات الدراسة..... 6
- 6- مفاهيم الدراسة..... 6
- 7- المقاربة النظرية..... 11
- 8- المنهج والتقنيات المتبعة..... 12
- 9- مجالات الدراسة..... 15
- 10- الدراسات السابقة..... 25
- 11- صعوبات الدراسة..... 31

الفصل الثاني: التكوين المهني والبيئة الاجتماعية

- تمهيد..... 35
- المبحث الأول: التكوين المهني..... 36
- 1- مفهوم التكوين المهني..... 36
 - 2- تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر..... 37

3- أنواع وتصنيف التكوين المهني.....	38
4- أهداف التكوين المهني.....	39
5- أهمية التكوين المهني.....	42
6- واقع طلب والعرض في مجال التكوين المهني.....	43
7- تصميم البرامج التكوينية.....	45
8- عوامل نجاح برنامج التدريب.....	48
9- تقييم البرامج التكوينية.....	49
10- تنفيذ البرامج التكوينية.....	48
المبحث الثاني :البيئة الاجتماعية وسوق العمل.....	53
1- مفهوم البيئة الاجتماعية.....	53
2- أنواع سوق العمل.....	55
3- النظريات المفسرة لسوق العمل.....	56
4 - سياسة التشغيل /الإدماج بديلان من أجل حل مشكلة الإدماج المهني لحاملي الشهادات.....	57
4-1- مضمون سياسات التشغيل/الإدماج وأثرها على التكوين المهني في الجزائر.....	58
4-1-1- السياسات الاجتماعية (المساعدة الاجتماعية).....	59
4-1-2- سياسات الاقتصادية (ترقية الإستثمار).....	60
5- سياسات التشغيل /إدماج كآلية لتحقيق الملائمة بين التكوين المهني وسوق شغل في الجزائر.....	63
6- قابلية التشغيل "EMPLOYABILITE" المطلب الرئيسي للملائمة بين التكوين المهني وسوق الشغل.....	66
6-1- محدودية قابلية التشغيل خريجي التكوين المهني وحتمية سوق الشغل في الجزائر.....	68
خلاصة.....	71

الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة

المبحث الأول: خصائص عينة البحث، تفريغ ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.....	74
1- خصائص عينة البحث.....	74

74	: خصائص عينة البحث، تفريغ ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.....
74	1- خصائص عينة البحث.....
77	2- تفريغ وقراءة بيانات الفرضية الأولى
88	3 -مناقشة نتائج الفرضية الأولى
90	المبحث الثاني: تفريغ ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.....
90	1- تفريغ وقراءة بيانات الفرضية الثانية.....
99	2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....
101	المبحث الثالث: تفريغ ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....
101	1- تفريغ وقراءة بيانات الفرضية الثالثة.....
114	2- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
115	الاستنتاج العام.....
117	خاتمة
120	قائمة المراجع.....
	الملاحق.....

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	74
02	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	74
03	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	75
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر.	75
05	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.	76
06	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.	76
07	توزيع أفراد العينة حسب المنطقة السكنية.	77
08	التخصصات المتوفرة في التكوين.	77
09	فرصة دخول المتكويين سوق العمل بعد عملية التكوين.	78
10	توافق التخصص حسب متطلبات العمل.	78
11	علاقة الأقدمية بمدى توافق البرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل.	79
12	الأولوية في عملية التكوين.	80
13	علاقة الجنس بعملية التكوين.	81
14	التدريب المقدم من طرف الأساتذة يمكن من تعلم المهنة.	82
15	علاقة المستوى التعليمي مع فاعلية التدريب المهني.	83
16	وافق التكوين مع ماهو تطبيقي في المؤسسة.	84
17	لتخصص المدرس في تعزيز فرض التوظيف.	85
18	تناسق البرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل	85
19	عملية التكوين من طرف الأساتذة.	86
20	اتفاقيات بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية.	86
21	صعوبات التنسيق بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين.	87
22	وضعية الوسائل الموجودة في مراكز التكوين.	90

91	العلاقة بين وضعية الوسائل وجودة تقييم برامج التكوين في المؤسسة	23
92	الأساليب والطرق المستخدمة في مركز التكوين	24
93	العلاقة بين الجنس وأساليب التدريس المتبعة في التكوين بالمركز	25
94	حدثة الوسائل التكنولوجية في الجانب التطبيقي.	26
94	الأدوات الرقمية المستخدمة في التكوين	27
95	الزيادة في الميزانية التي تقدمها الدولة.	28
96	علاقة الأقدمية بزيادة الميزانية المقدمة من الدولة للمركز	29
98	الاقتراحات المقدمة لتحسين ظروف العمل.	30
101	مدى تقييم جودة برامج التكوين في المعهد.	31
102	توافق التخصص مع اهتمامات الشخصية ورغبات المتكويين	32
102	لمستوى التعليمي وتوافق التخصص مع ميول المتكويين.	33
104	مساهمة المقياس المدرس في إستقطاب المترشحين.	34
105	علاقة الأقدمية في العمل بنوع المقياس في استقطاب المترشحين.	35
106	معايير التوجيه.	36
107	مدى إمكانية إعادة التوجيه.	37
107	تأثير تسمية المتسرب على المتكون	38
108	المعايير المعمول بها في التوجيه.	39
108	لصعوبات التي يواجهها المترشحين عبر منصة مهنتي.	40
109	التحديات التي تواجه المتكويين عند إختيار التخصص.	41
110	علاقة تحديات إختيار التخصص بمدى توافقه مع سوق العمل	42
111	إلتحاق التلاميذ بالمراكز قبل التسرب مدرسيا.	43
112	علاقة المنطقة السكنية بالتحاق التلميذ بمراكز التكوين قبل التسرب.	44
113	لاقتراحات المقدمة لتحسين عملية توجيه المكونين نحو التخصصات المناسبة.	45

مقدمة

يعتبر التكوين المهني من الركائز الأساسية في إعداد الأفراد وتأهيلهم للاندماج في سوق الشغل، حيث يمكنهم من اكتساب المعارف والمهارات التطبيقية التي تستجيب لحاجيات الاقتصاد ومتطلبات المهن المختلفة فهو لا يمثل بديل عن التعليم الأكاديمي فقط ،بل يعد مسارا تكوينيا مهنيا قائما بذاته، يساهم في تحقيق التنمية البشرية وتحسين قابلية التشغيل ويكتسي التكوين المهني أهمية متزايدة في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها العالم، إذا أصبح أداة فعالة لمواجهة البطالة وتقليص الفوارق الاجتماعية وتحقيق الإدماج السوسيو مهني ويلعب دور كبير في تحديد فعالية التكوين ونجاعته.

والجزائر كغيرها من الدول سعت إلى التطوير من التكوين منذ نيلها الاستقلال حيث بذلت في ذلك الكثير من الجهود، فقد أولت الدولة اهتماما بقطاع التكوين المهني وحاولت النهوض به وتحقيق الغرض منه وهذا وفق استراتيجية تحقيق النمو الاقتصادي من خلال الموارد البشرية التي يوفرها ،فتكوينها وتنمية كفاءتها أصبح من أهم وسائل الاستثمار في العنصر البشري وأهم منظور تهتم به مؤسسات اليوم ، يعتبر قطاع التكوين المهني في الجزائر أحد أهم العناصر الرئيسية في الاستراتيجية الوطنية للتطوير، وقد شهد تغيرات ملحوظة منذ الاستقلال حيث تشرف وزارة التكوين المهني على مجموعة من المؤسسات التي تشمل المعهد الوطني المتخصصة في التكوين المهني و مراكز التعليم المهني والتأهيل إذ يقدم هذا القطاع مجموعة من التخصصات في مجالات متنوعة تساعد على تلبية متطلبات سوق العمل من الكفاءات المؤهلة.

اتخذت الجزائر نظام التعليم المزدوج الذي يمزج بين التعليم النظري والتطبيقي، مع تركيز خاص على التخصصات المرتبطة بالقطاعات الاقتصادية والتقنية الرقمية، كما قامت الدولة بتطبيق اتفاقيات مع الشركات والمؤسسات الإدارية لضمان توافق برامج التكوين مع احتياجات سوق العمل ،من أجل التقليل من معدلات البطالة و تعزيز التنمية المستدامة.

بالرغم من الجهود المبذولة يواجه هذا القطاع العديد من التحديات مثل تدني الإقبال على بعض التخصصات بسبب صعوبة مواكبة التطورات التكنولوجية السريعة، بالإضافة إلى الحاجة لتطوير آليات التنسيق مع القطاع الاقتصادي لتحسين فرص إدماج الخريجين في السوق العمل.

وانطلاقا مما تم عرضه سابقا تسعى هذه الدراسة المتعلقة بالتكوين المهني والبيئة الاجتماعية إلى فهم الواقع الفعلي لهذه الظاهرة من خلال رصد الجوانب المختلفة لها في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد قادة بلقاسم، من أجل بلوغ هذا الهدف تضم هذه الدراسة ثلاثة فصول:

الفصل الأول: تناول الإطار المنهجي للدراسة، ثم التطرق لأسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، إضافة إلى إشكالية البحث وفرضيات، ومفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: انقسم إلى مبحثين:

في المبحث الأول تطرقنا إلى التكوين المهني وذلك بعرض مفصل عن مفهومه، تطوره، أنواعه، أهدافه، أهميته، واقع الطلب والعرض في مجال التكوين المهني ، تصميم البرامج التكوينية ، عوامل نجاح البرامج التدريبية .
في المبحث الثاني: تم العرض فيه كل من مفهوم البيئة الاجتماعية، انواع سوق العمل، النظريات المفسرة لسوق العمل، سياسة التشغيل .

الفصل الثالث: يتضمن الجانب الميداني للدراسة، حيث تم عرض خصائص عينة البحث، تفريغ و قراءة ومناقشة نتائج الفرضيات الثلاثة، ثم الاستنتاج العام.

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 1- أسباب اختيار الموضوع
- 2- أهمية الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- الإشكالية
- 5- فرضيات الدراسة
- 6- مفاهيم الدراسة
- 7- المقاربة النظرية
- 8- المنهج والتقنيات المتبعة
- 9- مجالات الدراسة
- 10- الدراسات السابقة
- 11- صعوبات الدراسة

1- أسباب اختيار الموضوع

أ) الأسباب الذاتية :

- الإهتمام الشخصي بموضوعات التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر .
- التحضير للحصول على شهادة الماستر .
- حرص معهد التكوين المهني على تعزيز مهارات وقدرات المتدربين .

ب) الأسباب الموضوعية:

- محاولة التعرف على مخرجات التكوين المهني .
- معايشة الواقع بكل ما يحمله من مشاكل في التوجه للعمل .
- محاولة التعرف على كيفية تأقلم التكوين المهني مع التطورات الحاصلة وكيف يتم تكوين المورد البشري لمسايرة ما تتطلبه بيئة العمل .

2- أهمية الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى إبراز أهمية ودور التكوين الأساسي والفعال في تحسين وترقية وتطوير أداء المورد البشري بمؤسسات المجتمع الواحد، حيث يعتبر التكوين من أهم العوامل المساهمة في النهوض بالعنصر البشري من أجل مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي، وذلك بالرفع من مردوديتهم والمحافظة على جودة أعمالها وكذا منح فرص لعمالها لتمكينهم من تحسين مستواهم العلمي والمهني مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية والوصول إلى المستوى المرغوب من الاستقرار والفعالية.

3- أهداف الدراسة

- يجب على أي باحث عندما يريد ان يجري دراسة أو بحثا علميا يحدد هدفا واضحا أو مجموعة من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من خلال بحثه ، كما ينبغي أن يتناول أهم التأثيرات التي يتركها البحث على الواقع الاجتماعي وبناءا على ذلك تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- معرفة مدى مساهمة التكوين المهني في تنمية القدرات والمهارات لدى المتكونين .
 - معرفة مدى توافق التخصصات المتواجدة في المؤسسات التكوينية مع متطلبات سوق العمل.
 - مدى مساهمة التكوين المهني في تطوير و تكوين المورد البشري .

4- الإشكالية

اكتسب قطاع التكوين المهني عبر العالم مكانة محورية كونه القطاع الذي يساهم بصفة مباشرة في تحضير وتكوين اليد العاملة المهنية المطلوبة من قبل القطاعات الموظفة، وعلى هذا الأساس أصبح الفاعلون (خريجي التكوين المهني) يشكلون عنصر هام من عناصر المؤسسات الاقتصادية والخدماتية حيث تمثل هذه الفئة إنتاج قطاع التكوين المهني كونه يمثل إحدى المتطلبات الأساسية باعتباره إنتاجا اجتماعيا يساهم في تحديد معالم التنمية.

تتسم العلاقة بين مؤسسات التكوين المهني و سوق العمل بجملة من التفاعلات ابرزها تلبية الاحتياجات الوظيفية لما يتطلبه سوق العمل ، و ذلك من خلال معايير و مؤشرات تتمثل في تحسين عروض التكوين ، باعتبار العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل نظاما حيويا أساسيا لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والإدماج المهني وهذا من خلال تخريج جيل من المهنيين ذو كفاءات لتلبية متطلبات المؤسسات الاقتصادية، إن عملية إعداد الأفراد وتأهيلهم إلى موارد بشرية تساهم في التنمية الاقتصادية وهذه العملية تعد بمثابة التبادل الوظيفي، حيث يقدم المعهد مخرجاته (خريجين ذوي المهارات) لسوق العمل الذي بدوره يوفر الوظيفة و المكانة الاجتماعية للأفراد من خلال منحهم شهادات تفتح لهم الابواب لفرص العمل .

تبرز أهمية التكوين المهني في تلقين الأفراد مهارات تهدف إلى اكتسابهم كفاءات مهنية تنمي مواهبهم وخبراتهم، وحتى يمكن القول أن هذا التكوين ذو نوعية جيدة لا بد أن تكون ميزة البرامج المقدمة لهم يغلب عليها الطابع التطبيقي أو تساوي بين الجانبين النظري الذي يمكنهم من التفاعل المباشر مع المكونين والتطبيقي الذي يتيح لهم اكتساب خبرة عملية ميدانية، بالإضافة إلى إمكانية توفير منصات رقمية لمواكبة التغيرات السوسيو اقتصادية، وكذا بهدف تحقيق العملية التفاعلية في مؤسسات التكوين، و أن تكون فترة التكوين كافية لتحصيل المعلومات واكتساب المهارات اللازمة التي يحتاجها المتكون في سوق العمل، مع استخدام الأدوات و التقنيات الرقمية بما في ذلك المنصات التعليمية الالكترونية إلى جانب استحداث الأجهزة و الآلات لتحقيق بيئة آمنة واكتساب مهارات حسب متطلبات بيئة العمل، والاعتماد على الخرجات الميدانية و التربصات في المؤسسات العمومية (معهد التكوين والمؤسسات الاقتصادية) الذي يتم تفعيلها من طرف المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل وتكون هذه الشراكات بين المعهد والمؤسسات الاقتصادية بغرض تربصات ميدانية خاصة بالمتكونين وهذا الانسجام يعزز ويخدم البناء الوظيفي للمجتمع.

يسعى معهد التكوين المهني إلى تطوير مهارات الأفراد وتحسين كفاءاتهم، وتهيئتهم لممارسة العمل وأداء دورهم بكفاءة تتلاءم مع طبيعة الوظائف كونها بحاجة لتحقيق الفعالية لاكتساب مكانة في بيئة العمل والمحافظة على وضعها التنافسي، فالتكوين الفعال عملية تركز على احتياجات المؤسسات المعنية بتوفير الامكانيات و الوسائل بشكل مدروس و قائم على اسس علمية تضمن قيام هذه المراكز بالمهام الاستراتيجية بشكل فعال، وذلك لا يمكن ان يتحقق إلا من خلال الحصول على الدعم المادي اللازم من المعدات والوسائل الحديثة لتطوير البنية التحتية للمعهد، فتحسين ظروف التكوين يمكن اعتباره آلية تساهم في الحفاظ على التوازن الديناميكي، أما فيما يتعلق بجودة التكوين فهي تمثل المخرجات الوظيفية الأساسية للمعهد والتي تساهم في تدعيم البناء الاقتصادي للمجتمع مع زيادة المنافسة في سوق العمل والتسارع في التغيرات التكنولوجية .

يسعى المعهد لتطوير آليات التوجيه لتعرف المتكونين بالمهن المستقبلية و المهارات المطلوبة في الأنظمة الاقتصادية المتطورة (من التنمية الاقتصادية، الأمن الصحي وفرض الرقابة على كل القطاعات من خلال تقنيات وبرامج الذكاء الاصطناعي، الرقمنة)، اكتساب الموارد البشرية للمؤهلات العلمية والخبرات اللازمة للعملية الإنتاجية لا تتوفر إلا بواسطة توجيه المتكونين وإرشادهم في اتخاذ القرارات بشأن مسارهم التعليمي وتقديم جلسات مع خبراء ومختصين في مختلف الميادين لتقديم وجهة نظر واضحة ومرافقة المتربص خلال مدة التكوين والتدريب إذ تعد مرحلة مهمة في مسيرتهم المهنية مستقبلا .

وفي ظل ما تم طرحه حول أهمية التكوين المهني و فعاليته في البيئة الاجتماعية و محاولة معرفة طبيعة العلاقة التي تربط بينهما في مؤسسة التكوين المهني الشهيد قادة بلقاسم من وجهة نظر عينة البحث نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- فيما تتمثل طبيعة العلاقة بين مؤسسة التكوين المهني والبيئة الاجتماعية لولاية تيارت ؟
- و هذا التساؤل بدوره يتفرع عنه مجموعة من الاسئلة الفرعية و هي كالاتي :
- ما هو نوع التنسيق الموجود بين مؤسسة التكوين المهني و سوق العمل ؟
- فيما تتمثل أهمية الإمكانيات و الوسائل في مؤسسة التكوين المهني ؟
- كيف تتم عملية توجيه المتكونين نحو التخصصات الموجودة في مؤسسة التكوين المهني ؟

5 - فرضيات الدراسة

- هناك تنسيق شكلي و محدود بين مؤسسة التكوين المهني وسوق العمل.
- كلما توفرت الإمكانيات والوسائل اللازمة في مؤسسة التكوين المهني كلما تحسنت جودة التكوين المقدم من طرف الأساتذة .
- توجيه المتكونين نحو التخصصات وفق معايير موضوعية يؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة و زيادة فرص التوظيف.

6- تحديد مفاهيم الدراسة

أ- مفهوم التكوين المهني:

"تختلف مسمياته من دولة إلى أخرى، ففي الدول الناطقة بالفرنسية تستخدم مصطلح FORMATION أما الدول الناطقة بالإنجليزية تستخدم مصطلح TRAINING فالأولى تعني "تربية فكرية أو أخلاقية واكتساب المعارف النظرية وتطبيقها في أحد التقنيات"، أما الثانية "يراد به عملية التعليم التي على إثرها يكتسب الفرد معارف، فمن خلال المعنى اللغوي لكل TRAINING،FORMATION فمصطلح تكوين بالفرنسية تقابلها تدريب بالإنجليزية والفرق فقط هو في إستخدامات اللغة وسوف يتم استخدام التكوين المهني بسبب اعتماده من قبل المنظومة التربوية والسياسة في الجزائر".¹

كما يُعرف أيضا: "بأن تساهم التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية في تحديد أهداف منظمات على اختلاف نشاطاتها واهتماماتها أن لهذا التغيرات دفع في تقادم المهارات المكتسبة، حيث لجأت الكثير من هذه المنظمات إلى القيام بتجديد تلك المهارات وفق برامج وأساليب تكوينية مهمة، هذه الأخيرة عينت باهتمام الباحثين والدراسيين لها فمنهم من يرى أنها عملية تعلم فكل بحسب تخصصه واتجاهه وانشغاله بهذه العملية التكوينية".²

المفهوم الإجرائي: بناء على ما سبق يعرف التكوين المهني على أنه عملية تعليمية تهدف إلى تأهيل الأفراد لممارسة مهن معينة، يتضمن ذلك اكتساب مهارات تتماشى مع متطلبات الوظائف.

ب- المفاهيم الخاصة بالتكوين المهني:

- " مفهوم التدريب: التدريب نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ومعارفهم، ومهاراتهم، وسلوكياتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاية و إنتاجية عالية".³

¹ - طارق بروك، نجيب بولمين، التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر دراسة تحليلية، مجلة الأسرة المجتمع، العدد 2023، 01، ص 172، 171.

² - هشام بوبكر، التكوين المهني واستراتيجية تطويره في الجزائر، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 20 (2014)، ص 283.

³ - د. وجدي حامد حجازي، التدريب في القرن الحادي والعشرين، بدون طبعة، دار التعليم الجامعي، 2010، ص 43.

يعرف أيضا : بأنه عملية مستمرة ومخططة تهدف إلى مساعدة الفرد في دراسة وتعلم كيف يؤدي الأعمال التي يقوم بها بكفاءة وفاعلية وكما أنه يمثل عملية إعداد الفرد كي يتمكن من تأدية الأعمال التي يتوقع منه أدائها مستقبلا¹.

يعرف كذلك: " بأنه الجهد المخطط والمنظم من قبل المنظمة لتزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتهم وتغيير سلوكهم و اتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء.

- الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء مما قد ينعكس على الأداء في المنظمة"¹

المفهوم الإجرائي: من خلال التعريفات السابقة نستخلص أن التدريب هو نشاط فردي يهدف إلى تطوير وتحسين أداء العاملين مما يعكس رفع كفاءة المؤسسة وفعاليتها.

- **مفهوم التوجيه:** " يعتبر مصطلح التوجيه من المصطلحات الشائعة، يستخدم منفردا أو معطوفا عليه مصطلح الإرشاد فنقول التوجيه والإرشاد ويشير التوجيه بصفة عامة إلى المساعدة التي تقدم لأفراد لاختيار ما يناسبهم في ضوء ميولهم واستعدادهم و ظروفهم الاجتماعية وكذلك لتحقيق التوافق في مجالات الحياة المختلفة، ويعتمد التوجيه أساسا على تزويد الفرد بالمعلومات التي تساعد في هذا الاختيار مثل: بيان بأسماء كليات الهندسة التي تهتم اهتماما متخصصا بدراسة الحاسب الآلي والمعلومات، أو شروط القبول بإحدى الجامعات الخاصة أو كلية ذات نوعية معينة في التعليم أو المعلومات التي يحتاجها الفرد للحصول على وظيفة أو مهنة معينة إذن فالتوجيه يعني ببساطة تقديم العون لمن يحتاجون إليه من خلال توفير المعلومات الموثوق بها"².

- "كما يعرفه دونالد ومورتنس هو ذلك الجزء من البرنامج التربوي الكلمي يساعد على تهيئة الفرص الشخصية، وعلى توفير خدمات متخصصة بما يمكن كل فرد من تنمية قدرته وإمكانيته إلى أقصى حد ممكن.

¹ د. سعد عامر أبو شندي، إدارة موارد البشرية في مؤسسات تعليمية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2011، ص26.

² د. إبراهيم الشافعي إبراهيم، التوجيه و الإرشاد والعلاج النفسي مقارنة نظرية وبرامج عملية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2021، ص15

- أما تعريف مايرز للتوجيه التربوي العملية التي تهتم بالتوفيق بين الفرد بماله من خصائص مميزة من ناحية والفرص الدراسية المختلفة والمطالب المتباينة من ناحية أخرى، والتي تهتم أيضا بتوفير المجال الذي يؤدي إلى نمو الفرد وتربيته¹.

المفهوم الإجرائي: استنادا إلى ما تم ذكره يمكن أن نعرف التوجيه على انه عملية تقديم المساعدات والنصائح والتوجيهات اللازمة لاتخاذ القرارات الصحيحة وتحقيق الأهداف وتطوير القدرات.

مفهوم الكفاءة: " إن الباحثين اتفقوا في تعريفهم للكفاءة على أبعادها الثلاثية وهي المهارة المعرفة والسلوك .

حيث يعرفها كل من PARLER و GILLBERT على أنها مجموعة المعارف، قدرات العمل، ومواقف مهيكلية بدلالة الهدف وفي نوع الأوضاع المعطاة.²

المفهوم الإجرائي: بالنظر إلى ما سبق تعتبر الكفاءة مجموعة من المعارف وحزمة من المهارات العلمية، يستخدمها الفرد لإنجاز المهام الموكلة إليه بطريقة أفضل وبمستوى عالي.

أ- مفهوم البيئة الاجتماعية: " هي مجموعة العناصر المتساندة وظيفيا والتي تتفاعل فيما بينها، وهذا ما جاء في تعريف وهبية ميموني وآخرون كونها تلك الممارسات الطقوسية الخاصة بالجوانب الدينية والأنماط الثقافية من معتقدات وقيم وأعراف التي يفترض على الأفراد احترام التراتبية بينهم وتؤثر في سلوكياتهم اليومية وفي علاقاتهم".³

"كما تعرف أيضا بأنها ذلك المزيج من العلاقات التي تجدد استمرار الحياة الجماعات والمجتمعات التي ينظمها الإنسان".⁴

¹ د. عثمان فريد رشدي، الإرشاد والتوجيه المهني، ط1، دار الراجية للنشر والتوزيع، 2014، ص21.

² د.قدار رشيدة، بلخوريسات رشيد، تعزيز الكفاءة مهنية في ظل الإدارة الجودة الشاملة في التعليم دراسة عينة من العاملين بالمؤسسات التعليمية للطور ثانوي بوهران، مجلة اقتصاد وإدارة أعمال، مجلد8، عدد01، 2024، ص144.

³ زلماط غنية، وحدي نبيلة، البيئة الاجتماعية وتكوين الفكر القيادي لدى المرأة المقاول دراسة سوسيولوجية لمقاولات قيادة جزائرية أنودجا، مجلة مقدمة للدراسات الإنسانية و الاجتماعية، العدد01، مجلد2، جامعة الجزائر 2، مخبر علم الاجتماع والمنظمات والمناجحت، جوان، 2024، ص582.

⁴ - نبيلة وحدي، شريفة عيساوي، تأثير البيئة الاجتماعية على دوافع وأهداف المرأة الجزائرية من التوجه إلى العمل المنزلي، دراسة ميدانية في ولايتي البويرة والجزائر، مجلة مقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد1، المجلد9، مخبر الدين والمجتمع، جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله (الجزائر)، جوان 2024، ص198

المفهوم الإجرائي: ونستخلص مما تقدم أن البيئة الاجتماعية هي المحيط الذي يتفاعل فيه الأفراد مع بعضهم البعض وتشمل النظم والقوانين التي تتحكم في العلاقات والتفاعلات التي تحدث بين الأفراد والجماعات، وكذلك المؤسسات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية.

ب- المفاهيم الخاصة بالبيئة الاجتماعية:

"مفهوم سوق العمل: يقصد به تلبية احتياجات المؤسسة التنظيمية الاقتصادية في القطاعات المختلفة الحكومية والخاصة بالكوادر المؤهلة علمياً، مهارياً، وفنياً وتشغيلهم فيما يتوافق مع تخصصاتهم ويتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة"¹

يشير أيضاً: "بأنه المعروف بسوق الوظائف إلى العرض والطلب على العمل، حيث يوفر العاملون العرض وأرباب الطلب على الوظائف، وهو مكون رئيسي أي اقتصاد، ومرتبطة بشكل معقد بالأسواق المتعلقة برأس المال، السلع والخدمات".²

المفهوم الإجرائي: مما تقدم يتضح لنا أنه هو توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بمختلف ميادين، كالنشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل من خريجي معاهد التكوين المهني وهذا وفق شهادة مهنية متحصل عليها .

مفهوم البرامج التكوينية: " تعرف البرامج التكوينية بأنها مجموعة النشاطات المؤسسة والمخططة لها والمستمرة والهادفة والتي تزيد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة لتحسين و تطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء".³

¹ - مصطفى بوفاتح، حسين شنيني، دور التكوين الجامعي السياحي في استجابة متطلبات سوق العمل السياسي دراسة تحليلية بطريقة dematel، مجلة الميقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 1، المجلد 7، جوان 2023، ص 183.

² - د.نادية تاهمي ، واقع وآفاق سوق العمل في ظل استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي دراسة حالة سوق العمل بالولايات المتحدة الأمريكية للفترة (2020،2022)، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة ، العدد 1، المجلد 7، 2024، ص 438.

³ - صاري محمد فايزة، البرامج التكوينية بين إحتياجات التنظيمية وتحسبا لأداء الوظيفي دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية لولاية تلمسان، مجلة الفكر المتوسطي، العدد 2، المجلد 11، 2022، ص 285.

"هي جميع النشاطات التكوينية التي تضم الخبرة النظرية والتطبيقية التي تهيئها المنظمة من أجل تحقيق نمو شامل للمتكونين و إحداث تغيرات في سلوكهم الوظيفي"¹

المفهوم الإجرائي: نستخلص على أنها مجموعة من الأنشطة التعليمية و التدريبية المخصصة لتطوير مهارات و معارف الأفراد في مجال معين.

مفهوم التنسيق: "يعتبر التنسيق من بين الأنشطة أو الوظائف الإدارية، وكذلك يتم من خلاله: توحيد جميع الأنشطة التي تجري في المنظمة، ومن خلاله أيضا يتخذ كل شيء علاقتها الصحيحة وتتلاءم الوسائل مع الغايات التي هي موجودة بقصد تحقيقها."²

المفهوم الإجرائي: هو عملية تنظيم الجهود المختلفة بين الفاعلين في المؤسسة لتحقيق الأهداف المشتركة.

جودة التكوين: "يعرفه كمال بدار على أنه مطابقة البرنامج التكويني لأهداف المسطرة من طرف المؤسسة كما يرى أرشيد أن جودة التكوين لها بعدين بعد داخلي الذي يركز على المواصفات التي قد تكون خدمة التكوين صممت على أساسها والآخر خارجي تركز على جودة خدمة التكوين المتوقعة من قبل العملاء والزبائن.

يعرفه عبد الجليل التميمي بأنها مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل المناهج الدراسية، البرامج التعليمية"³

المفهوم الإجرائي: يمكن صياغة التعريف الإجرائي لجودة التكوين بأنها قدرة المتكون في اكتساب معارف ومهارات المختلفة وإعداد أفراد مؤهلين يمتلكون كفاءات اللازمة لأداء مهامهم الوظيفية وتحقيق أهداف المؤسسة.

¹ - صاري محمد فايوة، مرجع سبق ذكره، ص286.

² - نادية درياس، التنسيق في الإدارة المحلية وأثره على التنمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، فرع علوم التسيير في تسيير المؤسسات، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2021-2020، ص510

³ - عميري رشيد، ماريث منور، جودة التكوين من وجهة نظر متربصي الجمارك دراسة ميدانية بمدرسة الجمارك أولاد الميمون تلمسان، مجلة الفكر المتوسطي، العدد1، 2023، مجلد 12، ص91

7- المقاربة النظرية

استندت دراستنا إلى النظرية البنائية الوظيفية التي تقدم وصفا للعلاقات المتبادلة والتي تعتبر أن المجتمع يتكون من مجموعة من الأنساق والعلاقات التي تعمل معا لتحقيق الاستقرار والتوازن حيث كل جزء من المجتمع له وظيفة معينة تساهم في الحفاظ على النظام العام باعتبار التكوين المهني أحد هذه الأجزاء الهامة والتي تساهم في تزويد المجتمع بأفراد مؤهلين ومدرّبين يحتاجهم سوق العمل، حيث يعتبر معهد التكوين المهني نظاماً أساسياً داخل المجتمع يعمل على وظائف معينة تساهم في استقرار و بناء النظام الاجتماعي؛ يتشكل هذا النظام من خلال تأثيرات متبادلة دائمة بين الفاعلين داخله المتمثلين في المكونين والمتكونين والإداريين، وهذه التفاعلات تؤثر على بنية المعهد و مخرجاته وقدرته على أداء وظائفه في المقابل، يؤثر المعهد بشكل مباشر وغير مباشر على البيئة الاجتماعية المحيطة به من خلال خريجيه الذين يحملون معهم المهارات والمعارف والقيم التي اكتسبوها، مما يساهم في تشكيل النسق الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للمجتمع.

تتضح أهمية معهد التكوين المهني و التمهين كنسق فرعي يعمل داخل المجتمع والذي يلعب دوراً استراتيجياً في تكوين موارد بشرية مؤهلة تعمل في مختلف القطاعات والمؤسسات الإنتاجية والخدماتية، يمكن تطبيق النظرية البنائية الوظيفية على موضوع التكوين المهني والبيئة الاجتماعية من خلال تحليل العلاقة بينهما، وكيف ساهم كل منهما في تشكيل الآخر حيث تقدم النظرية إطاراً تحليلياً لفهم الوظائف وكيف تتفاعل مختلف مكونات نظام التكوين المهني (المناهج المدرّبين - المؤسسات - سوق العمل) بينما يوفر التكوين المهني مجالاً تطبيقياً لدراسة مفاهيم النظرية واختبار فرضياتها في سياق واقعي، كلاهما يساهم في فهم كيفية عمل المجتمع وكيف يمكن تطوير نظمته التعليمية والتدريبية والتعامل مع التحديات التي تواجه التكوين المهني في البيئات الاجتماعية المختلفة.

8- المنهج والتقنيات المتبعة

لكي يصل الباحث إلى الحقيقة يجب أن يتبع منهجاً معيناً وتختلف المناهج حسب العلوم والموضوع المراد دراسته والمنهج الذي أريد استعماله في دراستي هذه هو المنهج الوصفي.

لقد تم استعمال المنهج الوصفي كونه الطريقة العلمية المناسبة للوصول إلى رصد آراء الأساتذة وأراء أفراد العينة لمعرفة مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني لفرص العمل داخل البيئة الاجتماعية المتواجدة في مدينة تيارت ووصف ظاهرة التكوين في معهد التكوين المهني "الشهيد قادة بلقا سم" وتحليل النتائج المتوصل إليها من خلال أدوات البحث المعتمدة.

- فالمنهج الوصفي يتبع فيه تقنيات الوصف في العرض والترتيب والتصنيف.¹
- المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً. فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

المنهج الوصفي مرتبط منذ نشأته بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية ومازال هذا هو الأكثر استخداماً في الدراسات الإنسانية حتى الآن وذلك نتيجة لصعوبة استخدام الأسلوب التجريبي في المجالات الإنسانية.²

العينة وكيفية اختيارها:

تعد العينة في البحث العلمي عنصراً أساسياً لجمع المعلومات والبيانات من الواقع، دون الانحراف عنها.

تعرف على أنها مجموعة من وحدات المعاينة تخضع للدراسة التحليلية أو الميدانية، ويجب أن تكون ممثلة تمثيلاً صادقاً ومتكافئاً مع المجتمع الأصلي ويمكن تعميم نتائجها عليه.
تعرف أيضاً بأنها هي جزء من المجتمع أو هي عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي وتجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي.³

¹ - رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، 2008، ص177، 178.

² - عمار بوحوش، د... محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 138، 139.

³ - سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2019، ص87.

طبيعة موضوع التكوين المهني والبيئة الاجتماعية هو ما جعلنا نتوجه إلى معهد الشهيد قادة بلقا سم واختياره والتعامل مع الأساتذة لجمع المعلومات الكافية حول الموضوع وتوزيع الاستمارات، حيث لاحظنا أن هناك اتفاقيات وتنسيق بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل وحسب ذات المصدر فعدد الأساتذة في المعهد هو 47 أستاذ وهذا ما جعلنا نختار عينة المسح الشامل ونأخذ كل عينة الأساتذة لأنهم على دراية بعلاقة التكوين المهني وسوق العمل من اتفاقيات وبرامج معتمد عليها في معهد التكوين.

تقنيات الدراسة (أدوات جمع البيانات)

أ) الملاحظة:

هي أداة أساسية في البحث العلمي، وتعتبر طريقة لجمع البيانات من خلال مراقبة وتسجيل الظواهر أو الأحداث في بيئات طبيعية، وتسجيلها في وقتها الفعلي مما تزيد من مصداقية البحث. تعرف الملاحظة بأنها توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل جوانب ذلك السلوك أو خصائصه وقد عرفها البعض بأنها توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو الظواهر.¹

وقد تم الاعتماد على الملاحظة السوسولوجية البسيطة كأداة لجمع المعلومات من أجل تحديد موضوع الدراسة وتعزيز النتائج المتوصل إليها من خلال توزيع الاستمارة على أساتذة التكوين المهني و استجابتهم مع أسئلة الاستمارة، مع جمع البيانات والمعلومات الميدانية.

¹ - د. رشيد زروالي، مرجع سبق ذكره، ص 82-81.

(ب) الاستثمار:

تعرف بأنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستثمار إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد¹.

في هذه الدراسة تم استخدام استثمار تهدف إلى جمع حقائق ومعلومات دقيقة وموضوعية وقد تم تصميم الاستثمار على النحو التالي:

- الاعتماد على أسئلة متنوعة تشمل أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة.
- تضمين الاستثمار أسئلة ذات خيارات متعددة بالإضافة إلى أسئلة تتيح للمشاركين حرية التعبير والإجابة وفق رؤيتهم.
- توزيع الاستثمار على أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة، حيث تتضمن الاستثمار 35 سؤالاً موزعة على أربعة محاور أساسية:

المحور الأول: يضم 07 أسئلة خاصة بالبيانات الشخصية للمبحوثين: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأجر، الأقدمية في العمل، الحالة المدنية، المنطقة السكنية.

المحور الثاني: يضم 11 سؤال متعلق بالفرضية الأولى بالدراسة الأولى والتي مفادها:

هناك تنسيق شكلي و محدود بين مؤسسة التكوين المهني وسوق العمل.

المحور الثالث: يضم 06 أسئلة متعلقة بالفرضية الثانية والتي مفادها: كلما توفرت الإمكانيات والوسائل اللازمة في مؤسسة التكوين المهني كلما تحسنت جودة التكوين المقدم من طرف الاساتذة .

المحور الرابع: يضم 11 سؤال متعلقة بالفرضية الثالثة والتي مفادها: توجيه المتكونين نحو التخصصات وفق معايير موضوعية يؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة وزيادة فرص التوظيف.

¹ - د. رشيد زروالي، مرجع سبق ذكره، ص 182 .

9- مجالات الدراسة

تعتبر مجالات الدراسة نقطة أساسية في البحث الاجتماعي وذلك بما تكسبه من أهمية أثناء الدراسة، حيث يتفق كل الباحثين بمناهج البحث الاجتماعي أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية وقد حددت بما يلي:

المجال الجغرافي، المجال البشري ، المجال الزمني.

أ)المجال الجغرافي:

ويقصد به المجال المكاني لإجراء البحث الميداني بحيث أجريت هذه الدراسة في معهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد قادة بلقا سم تيارت :
سنتطرق من خلال هذا الجزء إلى عرض بطاقة تقنية ونوجزها من خلال العناصر الآتية:
- الطبيعة القانونية للمعهد:

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - الشهيد قادة بلقا سم - بتيارت هو عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالاستقلال المالي (ذمة مالية خاصة بها) والاستقلال الإداري (الشخصية المعنوية)، له أهمية كبيرة في تكوين التقنيين السامين (المستوى 05) في مختلف الشعب والتخصصات.

- نشأة المعهد:

أنشأ المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - الشهيد قادة بلقاسم - بتيارت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 236/90 المؤرخ في 28 جويلية 1990. المتضمن تحويل مؤسسات التكوين إلى معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني (ج . ر رقم: 32 الصادرة بتاريخ: 1990/08/01) وكذا المرسوم التنفيذي رقم 235/90 المؤرخ في 28 جويلية 1990 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

- موقع المعهد:

يقع المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - الشهيد قادة بلقاسم، بالجهة الجنوبية لوسط مدينة تيارت، بالضبط بمحاذاة الطريق الوطني رقم: 14 (طريق فرندة) ، حيث يحده من: الجنوب: محطة سيارات الأجرة.

الشمال: ثانوية محمد بن عبد الكريم ومتوسطة ولد بن براهيم سعيد.

الشرق: حي اللوز.

الغرب: الطريق الوطني رقم: 14.

كما يترتع المعهد على مساحة إجمالية قدرها: 05 هكتار، إذ تقدّر المساحة المبنية بـ: 1.50 هكتار.

رابعا: الهياكل الإدارية والبيداغوجية للمعهد:

يتوفّر المعهد على الهياكل الآتية:

عدد المخابر 10:

04 مخابر للإعلام الآلي.

03 مخابر للإلكترونيك.

2 مخبر للصيانة، عتاد الإعلام الآلي.

01 مخبر للكهرباء المعمارية.

عدد الورشات 04:

01 ورشة التكييف والتبريد.

01 ورشة صيانة الأجهزة الأتوماتيكية.

01 ورشة كهر وتقني.

01 ورشة لصيانة العتاد الطبي.

عدد المكاتب: 21 مكتب.

المعدات البيداغوجية: 14.

عدد قاعات التدريس: 18.

قاعة للمحاضرات بطاقة استيعاب تقدّر بـ: 300 مقعد (مكان).

قاعة مخصصة للأرشيف.

موقف للسيارات Parking.

داخلية (ذكور وإناث) بطاقة نظرية: 520 سرير، بطاقة استيعاب حقيقية: 311 داخلي منهم 43 من الأجانب.

مطعم بطاقة 400 وجبة يوميًا، يضم مطبخ مجهّز بغرفتين (02) مكيفتين للتبريد.

مكتبة غنية بالكتب لمختلف التخصصات والشعب المدرسة في المعهد (حوالي 8214 مرجع "مؤلف") وقاعة للمطالعة.

كما يضمّ المعهد أكاديمية CISCO، حيث يتمّ تكوين الطلبة في مجال الشبكات المعلوماتية، ويوفّر المعهد في هذا المجال أربع مستويات هي:

- CCNA 01: Initiation aux réseaux.
- CCNA 02: Notions de base sur le routage et la commutation.
- CCNA 03: Evolutivité des réseaux.
- CCNA 04: Connecter les réseaux.

زيادة على توفرّ مختلف وسائل الترفيه الرياضية والثقافية: ملعبين، قاعة ألعاب، نادي للطلبة، قاعة للإنترنت ... الخ

بالإضافة إلى توفرّ مجموعة من وسائل النقل المختلفة والتي تضمّ:

شاحنة من نوع تويوتا (TOYOTA).

حافلة نقل (26 مقعد) من نوع تويوتا (TOYOTA).

سيارة نفعية من نوع هيونغاي "HUANGHAI"

0 L'ESSENCE، PRINCE 2.

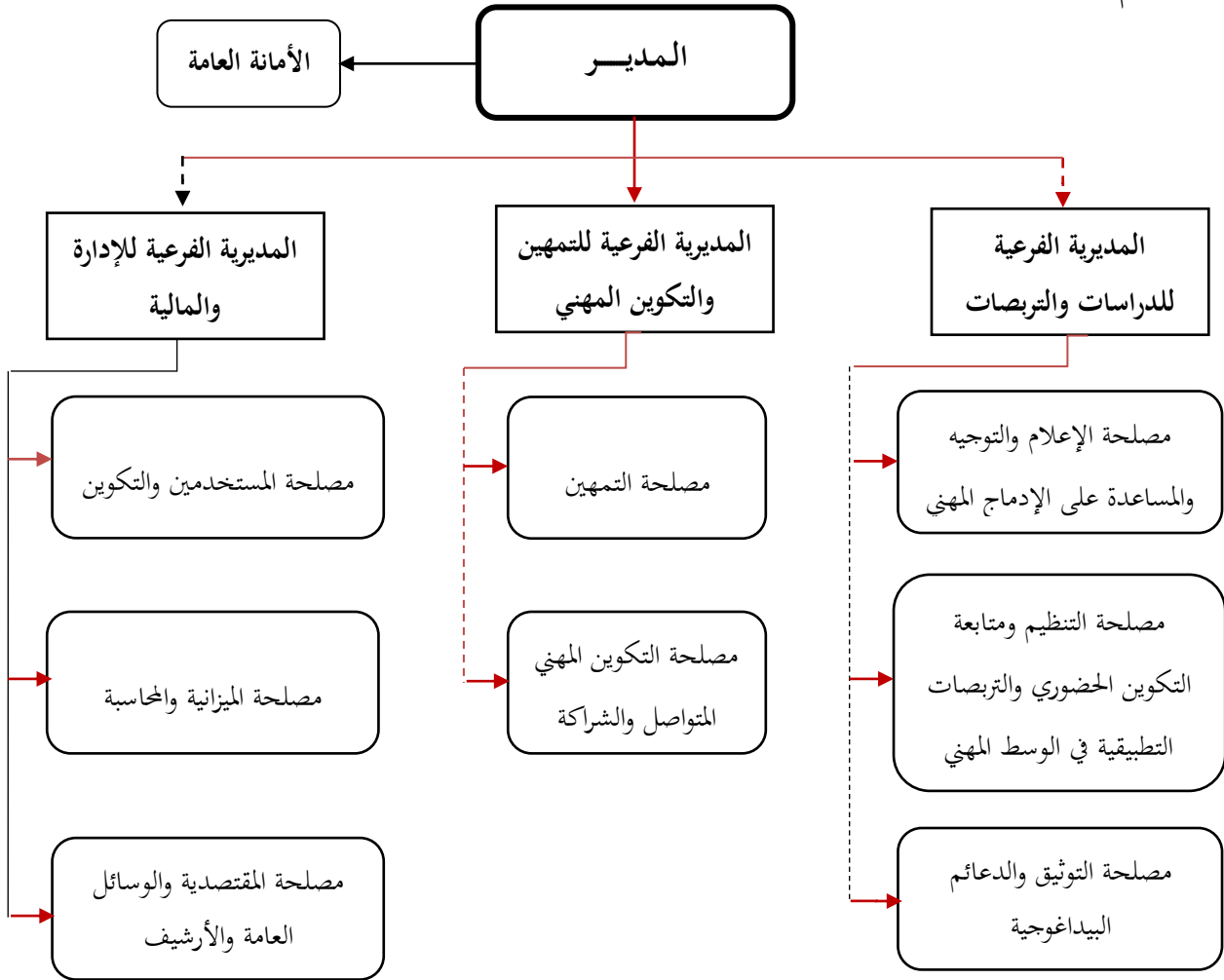
الهيكل التنظيمي للمعهد والمهام القانونية لمختلف مصالحه:

إنّ المعهد عبارة عن نظام مركّب ناتج عن التنسيق بين مختلف الإمكانيات المتوقّرة فيه، وحتى يكون المعهد مسيرّ بشكل فعّال وجب أن يقسّم نشاطه على مجموعة من المديريات والمصالح تكون مرتبطة ومتجانسة فيما بينها، حتى تسمح بتوجيه هذه الإمكانيات والموارد البشرية المتاحة، وفق هيكل كلّّي هو في الحقيقة تركيب لمختلف وظائف المعهد المتميزة.

أولاً: الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني – الشهيد قادة بلقاسم:

الشكل رقم (06): الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد قادة

بالقاسم:



المصدر: المديرية الفرعية للإدارة والمالية

*الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص للتكوين المهني الشهيد قادة بالقاسم، المديرية الفرعية لإدارة والمالية.

- **المديرية العامة:** المدير هو المسؤول الأول في التسيير والتنظيم كمراقب لكافة المصالح، ومن مهامه: الإشراف على كلّ النشاطات الداخلية والخارجية، وتوجيه المرؤوسين لإنجاح الأهداف المسطرة للمعهد، والتوعية الدائمة للمرؤوسين.

بالإضافة إلى التسيير الإداري، المالي، التقني والتربوي، وكذا المراقبة لكلّ مكونات المعهد البشرية منها والمادية.

السكرتارية (الأمانة العامة): وظيفتها تأمين النظام وحفظ الرسائل وأسرار المديرية العامة، والمساعدة في المهمّات الإدارية (مع المدير والمدير الفرعي للإدارة والمالية)، واستقبال وتسجيل البريد الوارد والمكالمات والتكفل بإرسال وتسجيل البريد الصادر.

المديرية الفرعية للدراسات والتربصات: توكل لها مهمّة المصاحبة والتأطير والتبّع الميداني للمكوّن والمتكوّن على حدّ سواء، بالنسبة للتكوين المهني الأولي، إذ تضمّ ثلاثة (03) مصالح وهي:

أ- مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج المهني:

تتمثّل مهامها فيما يأتي:

- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المتربصين.

- المشاركة في أشغال إعداد خريطة التكوين المهني وفي نشاطات الدراسات والبحث في

المجالات المرتبطة بالشعبة المهنية التي المتخصص فيها المعهد.

- ضمان تنظيم النشاطات الرياضية.

ب- مصلحة التنظيم ومتابعة التكوين الحضوري والتربصات التطبيقية في الوسط المهني:

يعهد إليها ما يلي:

- ضمان التكوين المهني الأولي في النمط الحضوري.

- إعداد المخططات السنوية والمتعدّدة السنوات للتكوين الحضوري.

- ضمان تنظيم وسير المسابقات وامتحانات قبول في التكوين.

- ضمان التنسيق التقني والبيداغوجي للتكوين الحضوري المقدم على مستوى المعهد.

- ضمان تسيير الشهادات التي تتّوجّ دورات التكوين المهني الأولي المنظم في النمط الحضوري وكذا تلك المتعلقة بالتمهين والتكوين المهني المتواصل.

ج- مصلحة التوثيق والدعائم البيداغوجية: تقوم هذه المصلحة بعدّة مهام نذكر منها:

- ضمان المتابعة التقنية والبيداغوجية لموظفي التعليم واقتراح التدابير التي من شأنها تحسين مستواهم التأهيلي.

- المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في إعداد وتكييف وملائمة البرامج البيداغوجية وإعداد الكتب المهنية والتقنية للتكوين المهني في المجالات المرتبطة بالشعبة المهنية المتخصص فيها المعهد.

- المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في إعداد مدونة الشعب والتخصصات في التكوين المهني للتخصصات التي يختص بها المعهد.

- التنظيم والمشاركة في التظاهرات ذات الطابع المهني والعلمي والثقافي.

المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل: هي أيضاً بدورها تشرف على المتابعة التقنية والبيداغوجية للأساتذة والمتربين على حدّ سواء، ولكن بالنسبة للتكوين المهني الأولي (المتواصل والمنظم عن طريق التمهين). كما أنّها تتشكّل من مصلحتين (02) وهما:

أ- مصلحة التمهين: وهي مسؤولة على وجه الخصوص بما يأتي:

- ضمان التكوين المهني الأولي المنظم عن طريق التمهين.

- إعداد المخططات السنوية والمتعدّدة السنوات للتكوين عن طريق التمهين.

- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين في مجال التمهين.

- القيام بعمليات البحث عن مناصب التمهين وضمان تنصيب المتمهين في الوسط المهني.

ب- مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة: يعهد لهذه المصلحة ما يلي:

- ضمان التكوين المهني الأولي المتواصل.

- ضمان تكوين تأهيل منظم لفائدة الأفراد والعمال والإدارات والهيئات العمومية والخاصة.

- ضمان التكوين المهني المتواصل عن طريق الدروس المسائية وكذا التكوين عن طريق الطلب.
- المشاركة في أشغال تتعلق بهندسة التكوين المهني المتواصل، وكذا تطوير علاقات الشراكة مع القطاعات المستفيدة التي تنشط في مجالات التكوين المقدمة من قبل المعهد.
- المديرية الفرعية للإدارة والمالية:
- تتمثل مهمتها في الإشراف على المستخدمين ومراقبتهم، وكذا الاهتمام بالمدخل والمصاريف المالية للمعهد، مع تسيير وتخزين وصيانة ممتلكاته والحرص على المعاملات المالية المقررة في الميزانية، وضمان تسييرها طبقاً للقوانين المنصوص عليها، لهذا فهي تتضمن المصالح الآتية:
- أ- مصلحة المستخدمين والتكوين: هي مصلحة تتكفل بتسيير الموارد البشرية وكل ما يتعلق بالمسار المهني للعامل من بداية العمل إلى نهايته (التقاعد، العزل أو الاستقالة) من مهامها نذكر:
- تسيير ملفات المستخدمين من خلال إعداد وتنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية للمعهد؛
- ضمان تكوين وتحسين مستوى ورسكلة المستخدمين، مع متابعة وفي كل وقت وضعيتهم الإدارية.
- متابعة عملية التنقيط للموظفين، وكذا العمل على الالتزام بالسرية في تسيير الملفات.
- ب- مصلحة الميزانية والمحاسبة: تعتبر هذه المصلحة بمثابة القلب النابض للمعهد، حيث تهدف إلى جمع وتقييد وضبط وتنظيم جميع الحركات النقدية. وتتمثل مهامها في:
- إعداد ميزانية المعهد وضمان متابعتها من خلال: حساب أجور المستخدمين، وكذا منحة تحسين الأداء لسلك التقني والأساتذة مع الخصم من أجور الأساتذة والمستخدمين في حالة الغياب، بالإضافة إلى حساب المنحة الخاصة بالمتربصين وكذا الحقوق البيداغوجية.
- ضمان مختلف عمليات تنفيذ الميزانية.
- مسك سجل الالتزامات والنفقات طبقاً للتنظيم المعمول به.
- ضبط الوضعيات المالية الدورية والحصيلة المالية.
- مصلحة المقتصدية والوسائل العامة والأرشيف: هذه المصلحة لا تقل أهمية عن المصالح الأخرى، بل تعتبر أهم مصلحة في المعهد، باعتبارها المسؤولة عن تسيير ممتلكات المعهد وصيانتها والحفاظة

عليها لتبقى للأجيال القادمة، حيث تتجلى هذه الأهمية من خلال المهام المنوط بها، والتي نوجزها في النقاط التالية:

- تقييم وتحديد الاحتياجات في الوسائل المادية والمالية الضرورية لسير المعهد؛
- ضمان تسيير وصيانة الأملاك المنقولة العقارية للمعهد ومسك الجرد؛
- ضمان تسيير أرشيف المعهد والسهر على حفظه وتصنيفه طبقاً للأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

وبالتالي فالعلاقة بين هذه المديرية الفرعية بمختلف مصالحها هي علاقة متكاملة يحكمها التعاون والتنسيق بين كل مصلحة وأخرى، أما العامل الأساسي المشترك بينها هو مصلحة المتربصين وضمان السير الحسن لمشوارهم الدراسي داخل المعهد من جميع الجوانب سواء من الناحية البيداغوجية من توفير الأساتذة والجو الملائم للدراسة، أو من الناحية الإدارية بتلبية احتياجاتهم من الشهادات المدرسية والإدارية، أو من الناحية المالية من تسديد المنح وتحسين الوجبات.... الخ

جدول التخصصات التي يوفرها المعهد:

الشهادة	التخصص
تقني سامي	إعلام آلي قاعدة البيانات Informatique Bases de données
تقني سامي	إلكترونيك صناعية Electronique Industrielles
تقني سامي	كهرو تقني Electrotechnique
تقني سامي	الآلية و الضبط Automatismes-Régulation
تقني سامي	صيانة العتاد الطبي Maintenance Biomédicale
تقني سامي	الكهرباء الصناعية Electricité Industrielles
تقني سامي	البنوك Banques
تقني سامي	التوثيق والأرشيف Archives et Documentation
تقني سامي	المحاسبة و التسيير Comptabilité et Gestion
تقني سامي	التسويق Marketing

أمانة المديرية	Secrétariat de direction	تقني سامي
تسيير الموارد البشرية	Gestion de Ressources Humaine	تقني سامي
المعلوماتية / خيار الأنظمة الرقمية	Option Informatique/ système numériques	تقني سامي
تأمينات	Assurances	تقني سامي
وقاية، امن و بيئة	Sécurité et protection et environnement	تقني سامي
سمعي بصري	Audio-visuel	تقني سامي
صيانة المعدات الطبية	Maintenance de Matériel Médicales	تقني سامي
مرية الطفولة الأولى	Gardiennne première enfance	تقني سامي
تركيب و صيانة أجهزة التبريد و التكييف	Installation et Maintenance de Froids	تقني سامي
et Climatisation		

ب)المجال البشري:

في سياق البحث العلمي يشير "المجال البشري" إلى المجتمع الأصلي في الدراسة أو العينة، التي يتم من خلالها جمع البيانات لتحقيق أهداف البحث، ويتم اختيارها لضمان تمثيل هذا المجتمع بدقة وموضوعية، وحتى يتم تحديد الأدوات المراد توظيفها في موضوع البحث فكانت العينة المستهدفة هي الأساتذة الذين بلغ عددهم: 47 أستاذ منهم 22 ذكور و 25 إناث.

ج)المجال الزمني:

ويقصد الفترة الزمنية المحددة التي استغرقها البحث أو الدراسة وهو عنصر فعال في تحديد نطاق العمل الميداني، وقد مر بعدة مراحل كالآتي:

المرحلة الأولى: تم فيها الاتصال بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد قادة بلقاسم- حيث استقبلتنا مستشارة التوجيه المهني في مكتب الاستقبال يوم 2024/11/20 وقمنا بكتابة طلب خطي للدراسة الميدانية في المعهد .

المرحلة الثانية: تم استلام الطلب الخطي والموافقة على التبرص وحدد موعد إجراء الدراسة الميدانية. وفي نفس المرحلة قمنا من خلالها باستطلاع شامل للمعهد لملاحظة سير النظام الداخلي له وجمع المعلومات الكافية في مجال الدراسة وقد دامت هذه المدة أسبوع.

المرحلة الثالثة: تم التوجه للمعهد و توزيع الاستمارات على الأساتذة بشكل دوري ثم استرجاع 40 استمارة من أصل 47 وهذا راجع لعدم تعامل بعض الأساتذة معنا بحجة عدم وجود الوقت للملئ الاستمارة وبعض الآخر غائب عن العمل ،استغرقت مدة التبرص من 02- 03-2025 إلى غاية 16-03-2025.

10- الدراسات السابقة

الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى:

نسرين شارف، مذكرة لنيل شهادة ماجستير خريجو جامعة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ،دراسة ميدانية بالمعهد واضح بن عودة، عين تموشنت، تخصص عمل وتنظيم جامعة وهران 2 محمد بن أحمد سنة 2014- 2015، الأستاذ مشرف مولاي الحاج مراد.

التساؤل الرئيسي العام:

ماهي أسباب توجيه خريجي الجامعة نحو التكوين المهني؟

فرضيات الدراسة:

نتيجة البطالة التي يعرفها خريجو الجامعة يتجهون نحو التكوين المهني و اكتساب شهادات ذات كفاءة عملية لأجل رفع حضورهم للولوج إلى سوق العمل.

المنهج المستخدم:

المنهج الوصفي.

عينة الدراسة:

العينة الثلجية.

أدوات جمع البيانات: الاعتماد على ثلاث أدوات تمثلت في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة.

نتائج الدراسة:

رغبة خريجو الجامعات الدراسة في معاهد التكوين المهني كاستراتيجية وطرق بديلة لتدليل مشكل عدم إنسجامهم في سوق العمل عن طريق الحصول على تكوين في التخصص يكون مكمل لتكوينهم إلى اكتساب مهارات وتوسع معارفهم وكفاءاتهم وخبراتهم.

- عدم تلقي الجامعيين تكوينات مناسبة لتخصصهم في الجانب التطبيقي وقد غلب عليها الجانب النظري مع ما يتماشى مع سوق العمل والعروض المستجدة الواقع العلمي.
من أسباب البطالة إتجاه الطلاب نحو التكوين المهني لإكساب شهادة ذات كفاءة علمية لأجل رفع حظوظهم للدخول في سوق العمل.

الدراسة الثانية:

توفيق سامعي، أطروحة دكتوراة، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، شعبة علوم التربية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرطفونية، جامعة فرحات عباس، سطيف (الجزائر)، سنة 2010-2011 الأستاذ مشرف لحسن بوعبدالله.

التساؤلات الرئيسية:

ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في أبعادها المعرفية والعلمية والوجدانية لدى خريجها حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح في خمسة عشر تخصص وفي ضوء متطلبات سوق العمل؟

- ما أهم العوامل المؤثرة على عدم تحقيق الكفايات العامة في أبعادها الثلاثة: المعرفية والعلمية والوجدانية، بمستوى حسن وجيد جدا لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني بمدينة سطيف حسب رأي الأساتذة إلى 6عوامل معرقة وهي نقص في المناهج، قلة الأجهزة المستعملة نقائص في

الكفاءات بالنسبة للأساتذة، نقص الحصص التطبيقية، ضعف التربصات المقامة على مستوى سوق العمل، نقص المصداقية في الامتحانات المنظمة داخل المؤسسة التكوينية.

- المنهج المستخدم:

المنهج الوصفي.

- عينة الدراسة:

تم البحث في مركزين ومعهد واحد للتعليم والتكوين المهني المتواجدين في مدينة سطيف و12 مؤسسة إنتاجية وخدمائية في سوق العمل.

أدوات جمع البيانات:

الإعتماد على أداتين تمثلت في المقابلة و الإستمارة.

نتائج الدراسة:

عدم توفر عدد كافي من الأساتذة متخصصين في اختصاصات، إكترتقني وآليات الضبط إلكترونيك الصناعي، الأمر الذي لا يسمح بمتابعة المترشحين بصفة فعالة.

ضعف المعرفة القبلية للمترشحين في الرياضيات والفيزياء والكهرباء وعند قدومهم للمراكز و المعاهد.

- ضعف التربصات الميدانية في مختلف التخصصات نظرا لعدم تخطيطها ومتابعتها بجدية.

- نقص الحجم الساعي الفعلي للتكوين.

الدراسة الثالثة:

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة (ل.م.د) إحصاء اجتماعي من إعداد الطالب زهراوي محمد أنور وإشراف بوشعور رضية .

التساؤل الرئيسي العام:

- هل يؤدي تطوير وتحديث قطاع التكوين المهني في الجزائر إلى إدماج فعلي لخريجي هذا القطاع في سوق العمل؟

فرضيات الدراسة:

- يشكل المستوى التعليمي المتغير الأبرز الذي يشكل عائقا لدى طالب التكوين في اختيار المهنة أو التخصص وبالتالي يقلل من قابليته للتشغيل في سوق الشغل.
- يعتبر الاحتكاك بسوق الشغل في سوق العمل عن طريق التمهين بالنسبة إلى ذكور على غرار الإناث من العوامل الأساسية التي تسهل عملية الاندماج في سوق الشغل.
- في ظل تقلص مناصب الشغل في سوق العمل، يعتبر مستوى التكوين من المحاذاة الرئيسية للجنسين للحصول على منصب شغل.

عينة البحث:

531 مبحوث (فرد).

أدوات جمع البيانات:

الملاحظة، المقابلة نصف الموجهة، الاستمارة.

منهج الدراسة:

إعتمد على المنهج الكمي.

نتائج الدراسة:

لم تختلف هذه الدراسة عن الدراسة التي قدمها (C PARENT) (M HARDY) دراسة الشراكة بين المدرسة والمؤسسة التكوين المهني.

نتائج الدراسة:

يواجه التكوين المهني تحديات لموائمة مخرجاته مع متطلبات سوق العمل المتغيرة ووجود فجوة بين مهارات التي يكتسبها واحتياجات الشركات والمؤسسات ومن جهة أخرى تلعب البيئة الاجتماعية دورا هاما في توجيه الشباب نحو التكوين المهني، حيث تتأثر اختياراتهم بالقيم والعادات الاجتماعية السائدة كونه يساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية من خلال تمكين الشباب وتأهيلهم للمساهمة في الاقتصاد الوطني.

الدراسة الرابعة:

رسالة لنيل شهادة الماجستير الثقافة الثقافية فرع الأنثروبولوجيا من إعداد الطالب راض نور الدين وتحت إشراف الأستاذة شايف عائشة.

التساؤل الرئيسي العام:

هل مؤسسات التكوين المهني تملك الإمكانيات التنظيمية والمادية لإعداد هذه الفئة من الشباب للحياة المهنية عن طريق تزويدهم برصيد تربوي؟ إذا كان ذلك غير صحيح أين تكمن صعوبة؟

ما هو مصدر الثغرة؟ كيف يمكن تجاوز هذه الصعوبات؟

منهج الدراسة:

اعتمد على المنهج التاريخي.

أدوات جمع البيانات:

الملاحظة، الاستمارة.

عينة البحث:

60 متربص بمحوثا.

نتائج الدراسة:

1- بداية التكوين:

- الخصائص الشخصية الاجتماعية والظروف المادية المحيطة بالمبحوثين.

- الدوافع، النشاط الذهني، القدرة والاستعداد المهني.

2- نهاية التكوين:

- تأثير المحيط الاجتماعي والثقافي على المبحوثين.

- الرضا عن التكوين للمبحوثين.

الدراسة العربية :

الدراسة الخامسة:

وائل عصام عطية عيسى ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، مدى مواءمة مخرجات التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي تخصص إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية عمادة الدراسات العليا ، غزة ، سنة 2011 مشرف الدكتور يوسف عبد عطية بحر.

التساؤل الرئيسي العام:

ما مدى مواءمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي ؟

فرضيات الدراسة:

-تؤثر ملائمة إعداد الخريجين تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (ما مدى مواءمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي ؟

فرضيات الدراسة:

- تؤثر ملائمة إعداد الخريجين تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a > 0.05$ على متطلبات سوق العمل.

- تؤثر كفاءة الخريجين تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a > 0.05$ على متطلبات سوق العمل.

- تؤثر البرامج التدريبية تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a > 0.05$ على متطلبات سوق العمل.

المنهج الدراسة المستخدم:

المنهج الوصفي التحليلي .

عينة الدراسة:

عينة عشوائية طبقية .

أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات .

نتائج الدراسة:

- يوجد فائض في كثير من التخصصات في سوق العمل، ويبرز هذا الفائض في بعض المحافظات التي يحتوي فيها المراكز على مثل هذا التخصص و خاصة في محافظة غزة .

11- صعوبات الدراسة

- من البديهي أن يواجه الباحث صعوبات في سعيه لإتمام بحثه ،ومن بين الصعوبات التي واجهتنا:
- قلة المادة العلمية حول الموضوع.
- قلة المراجع المكتبية بالجامعة المتعلقة بموضوع دراستنا.
- عدم تجاوب بعض من عينة البحث معنا في ملأ الاستمارات .
- صعوبة استرجاع بعض الاستمارات من الأساتذة.

الجانِب النظري للدراسة

الفصل الثاني: التكوين المهني والبيئة الاجتماعية

تمهيد

المبحث الأول: التكوين المهني.

- 1- مفهوم التكوين المهني.
- 2- تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر.
- 3- أنواع وتصنيف التكوين المهني.
- 4- أهداف التكوين المهني.
- 5- أهمية التكوين المهني.
- 6- واقع طلب والعرض في مجال التكوين المهني .
- 7- تصميم البرامج التكوينية.
- 8- تقييم البرامج التكوينية.
- 9- تنفيذ البرامج التكوينية.
- 10- عوامل نجاح برنامج التدريب.

المبحث الثاني: البيئة الاجتماعية وسوق العمل

- 1- مفهوم البيئة الاجتماعية.
- 2- أنواع سوق العمل.
- 3- النظريات المفسرة لسوق العمل.
- 4 - سياسة التشغيل /الإدماج بديلان من أجل حل مشكلة الإدماج المهني لحاملي الشهادات.
- 4-1- مضمون سياسات التشغيل/الإدماج وأثرها على التكوين المهني في الجزائر.
- 4-1-1- السياسات الاجتماعية (المساعدة الاجتماعية).
- أ- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP).
- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID).
- عقود الإدماج المهني (CIP).
- عقود التكوين / الإدماج (CFI).

برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE).

4-1-2- سياسات الاقتصادية (ترقية الإستثمار).

أ- الوكالة الوطنية لترقية الإستثمار (ANDI).

ب- جهاز الدعم والإدماج المهني لشباب (ANSEJ).

ج- جهاز تسير القرض المصغر (ANGEM).

د- البرنامج الوطني لتنمية الفلاحة (PNDA).

خلاصة.

الفصل الثاني: التكوين المهني والبيئة الاجتماعية

تمهيد :

يعتبر موضوع التكوين المهني احد القضايا المحورية في عالم الشغل المعاصر ، نظرا لأهميته البالغة في تحقيق التنمية الشاملة على جميع المستويات سواء كانت اقتصادية او اجتماعية ،فهدفه الأساسي هو تكوين يد العاملة مؤهلة و ذلك من خلال تحسين مهارات وقدرات العاملين وبالتالي يساعدهم على تحسين أدائهم ومواكبة مستجدات وتطورات الحاصلة على مستوى المحيط المهني الداخلي أو الخارجي لها مما يساهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق التنمية المستدامة في سياق البيئة الاجتماعية ،فالتكوين المهني يلعب دورا محوريا في تحقيق التكامل بين الفرد والمجتمع، حيث يساهم في تقليص البطالة وتوفير فرص عمل مما يساهم بدوره في تلبية احتياجات سوق العمل من الكفاءات المدربة مما يزيد من التوافق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات عالم الشغل وبهذا يمكن للمجتمع أن يحقق نموا اقتصاديا وازدهار إجتماعيا.

المبحث الأول: التكوين المهني

1- مفهوم التكوين المهني:

"يعني أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيحتله.

ويعتبر أيضا : عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءات مهنية حتى يتمكن هو لهم الدخول إلى عالم الشغل كما يتوجه العمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل".¹

- "يعرف أيضا هو كل ما يهدف (ACTION) سواء للتعليم الوظيفي للتمهين، للتكوين الأساسي، للتكوين المكمل أو المخصص، لتحسين المهني.... هذا العمل يمكن أن ينظم كليا أو جزئيا في ميادين العمل أو على مستوى هياكل منظمة في المؤسسة أو بالاعتماد فقط على وسائل خاصة لمنظم التكوين فتكون عامل يعني تمكينه من تنفيذ وصفة لائحة عمله وإذا تمكن من ذلك يمكن اعتبار تكوينه المهني إنتهى مهما كان سنة فقد انتسب هذا التعريف GILBERT أما التعريف الخاص بالتعليم النفسي فالتكوين متعدد وجد ومثر للفرد ويسمح له بالتكيف لمختلف الحالات المهنية التي يعرضها عليه المؤسسة".²

- "هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما. وهو عبارة عن تلك البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعمال على كسب الفاعلية والغاية في أعمالهم الحالية و المستقبلية عن طريق تنمية العادات".³

- "هو إعداد الأفراد مهنيًا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم و إكسابهم مهارات جديدة .

¹ - زهير غراية وحنان عبدلي وخديجة شيخي ،دور الجامعات ومؤسسات التكوين في دفع الشباب نحو المقاولة والحد من مشكلة البطالة لديهم، مجلة الرماح للبحوث والدراسات ،العدد2021،53، ص107.

² - مناد علي وحليمي وهيبة ،دور التكوين المهني في التحقيق من ظاهرة البطالة :دراسة قياسية حالة الجزائر 1970- 2016، مجلة التكامل الإقتصادي ، العدد2، جوان2021، ص368.

³ - صليحة غنام ، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة دراسة ميدانية على عينة من ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة باتنة - الجزائر، مجلة سوسيولوجيا، العدد2، 2021، ص303.

- وهو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة¹.

2- تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر :

"إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر وإنما بعدد ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1954، تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر مسيرا من طرف الديوان الجزائري للعمل بالجزائر (ORTA) فالتكوين في الأجل القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المحرقة والمدمرة بعد الحرب ،وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال " .

أ) مرحلة الاستقلال من 1962 إلى غاية 1980:

"ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركز على 320 فرع متخصص في البناء و الأشغال الحرفة لا يستجيب جلها لاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك ،وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني إلى جانب تكون الأساتذة المكونين وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة لاحتياجات الاقتصادية ،وذلك

في إطار ما عرف بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970-1973)، (1974-1977) وتم خلال

هذه المرحلة:

- تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني.
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني.
- نجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة إستقبال قدرها 2500 مقعدا¹.

- التكوين المهني من 1980 إلى 2000:

"شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى نهاية 1990 تطورا ملحوظا سواء من الجانب القاعد وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن، وكذا إنشاء المعاهد الوطنية ومتخصصة بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد إلى جانب توسيع الاختصاصات ،لتصل إلى 200 تخصص بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع البيانات الأساسية المنظمة لقطاع التكوين المهني ،والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشباب

¹ - واضح العمري ،تقييم مدى تحكم متربص التكوين المهني في المهام المتعلقة بمنصب عمله ،مجلة أنسنه للبحوث والدراسات، العدد 01، 2017، ص 171، 170.

والرياضة من خلال إنشاء قانون الخاص بالتمهين رقم 07/81 وظهور القانون الخاص بعمل التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90.

"ثم شهد القطاع كغيره من القطاع ركودا وتدهورا كبيرا نتيجة الوضع الأمني المتردد الذي مرت به البلاد من جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية ومع بداية الأزمة تم إنشاء وزارة لتكوين المهني سنة 1990 تبنت مشروعا من خلاله تم تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000 والتي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية مشروع قبل عنه أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع وكانت الجزائر ولا زالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني، واهتزت صورته في قطاع العمل".¹

(ب) من مرحلة 2000 إلى يومنا هذا :

"تم إبرام اتفاقية مع الاتحاد الأوروبي ،تهدف لتأهيل القطاع وتكييفه مع اقتصاد السوق، والتي امتددت من 2003 إلى غاية 2009 بتمويل مشترك لاتحاد الأوروبي ب 60 مليون أورو أما وزارة التكوين والتعليم المهنيين ب40 مليون أورو .

ومن 8 إلى 10 أبريل 2007 تم عقد مؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهني، لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء ، قصد صياغة استراتيجية وطنية كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل .

أما في سنة 2008 تم إصدار القانون التوجيهي للتكوين المهني ،الذي حمل في طياته 6 أبواب و32 مادة تهدف لتحديد الأحكام الأساسية والتي تظم القطاع ليتماشى وتطورات سوق الشغل و طرائق الإنتاج".²

3-أنواع وتصنيف التكوين المهني:

"على غرار التكوين المعهود الذي يتلقاه المتربص داخل المراكز ،فإن هناك أنواع من التكوينات المهنية تكون فرصة للشباب قصد إختيار تكوين حسب رغبة ،ومنها:

التكوين الإقامي: هو ذلك التكوين الذي يتلقاه المتربص داخل المراكز في حد ذاته ويتلقى المتربص الدروس النظرية التي تقدر ب 36 ساعة في الأسبوع ،وهناك بعض الاختصاصات :كميكانيك السيارات، المتربص يأخذ الجانب النظري والتطبيقي معا، وبهذا يكون المتربص خاضع للقانون الداخلي للمركز.

¹ - د. زهير غرداية وحنان عبدلي وخديجة شيخي ،مرجع سبق ذكره ، ص 108.

² - شارف أفرول نسرين ،خريجو الجامعة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية في معهد واضح بن عودة- عين تموشنت- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،تخصص عمل وتنظيم ،جامعة محمد بن حمد- وهران 2، ص 76.

التكوين عن طريق التمهين: إن التكوين عن طريق التمهين عبارة عن تلقي دروس نظرية وتطبيقية في آن واحد مؤسسة تكوينية، أما التمهين فهو عكس ذلك تماما ، بحيث يحصل التكوين داخل مؤسسة غير تكوينية ويكون التكوين تطبيقيا مئة بالمائة، أما الجانب النظري فإنه يخصص يوم في الأسبوع يلتحق به متربص لتكملة جانب تطبيقي لديه.

التكوين عن طريق المراسلة : يمكن أن يتلقى كل شاب تكوينا مهنيا عن طريق المراسلة فهي طريقة جيدة بالنسبة للشباب القاطنين في المناطق البعيدة أو من باقي الولايات والتكوين عن طريق المراسلة أسلوب سليم لتلقي دروس نظرية تصدر عن مركز التكوين المهني تكون موضحة من طرف الأساتذة في التكوين ،ويجب الشاب ضمن الكتاب المرسل إليه كل التفاصيل النظرية عن التخصص ،وتمتحن مترشح مثل المتربصين العاديين¹.

"التعليم المهني عن بعد: الهدف منه هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن المراسلة أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين ،لاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد ،ويجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة .

الدروس المسائية : تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار بعد الانتهاء من دروس التكوين الإقامي العادي حسب مواقيت مدروسة ،حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال و الموظفين الذين يرغبون في اكتساب التأهيل أو الرفع من مستواهم لتحسين مسارهم المهني. التكوين المتواصل :هو نمط يضمن تكوينا لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين كفاءة (الرسكلة) وتحديد المعلومات ،كل ذلك قصد السماح لأشخاص بالتكيف مع تطوير وتحديد التقنيات و أساليب الإنتاج².

4-أهداف التكوين المهني:"يهدف التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة تتمثل فيما يلي:

تكوين الخبرة :حيث يهدف التكوين إلى إكساب الفرد خبرات جديدة ،بطرق فنية وعلمي قصد التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة .

¹ - بوشنافة أحمد وصديقي فاطمة، دور مراكز التكوين المهني في النهوض بالصناعات التقليدية وحرفية بالجزائر ، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة المالية ،العدد01، 2015، ص39

² - ورغي سيد أحمد وبن معاشو مهاجي ،قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الإلكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية الاجتماعية ،العدد08،ديسمبر 2020،ص63

تكوين المهارات: وذلك بإكساب الفرد مهارات فنية وأنماط عملية مختلفة حيث تساهم هذه الأخيرة في رفع إنتاجيته وتجنبه لحوادث العمل من جهة أخرى.

تعبير الاتجاهات : حيث أن التكوين يساعد الفرد على تغيير اتجاهاته وعاداته الاجتماعية وذلك بإعدادة نفسيا قصد تكوين العلاقات بزملائه ورؤوساته لترتفع روحه المعنوية وتحسن إنتاجيته وبناء على ما سبق نستنتج أن التكوين المهني يهدف إلى الرقي بالفرد وذلك بإكسابه مهارات وخبرات جديدة تطوره في مجاله المهني¹.

- " يعتبر التكوين المهني من بين أهم أساليب التربية الحديثة ،وقد أخذت به الدول المتقدمة والنامية على حسب سياسة كل منها وهو يهدف أساسا إلى تزويد خريجي المدارس الابتدائية الذين لم يكملوا دراستهم أو الذين تخلو عنها بمهارات مهنية أو حرفية أفضل ،تؤدي إلى إعدادهم ليكونوا عمالا نصف مهرة وحسب الدراسات التي أصدرتها المجالس القومية المتخصصة فإن التكوين المهني يهدف إلى :

الأهداف الاقتصادية: يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية .

- ضمان عائد لاستثمارات الضخمة في مجال التعليم الابتدائي، خاصة تلك ذهبت لتعليم الذين لم يواصلوا تعلمهم .

الأهداف الاجتماعية : محاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية و انحراف الأحداث .

- إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعلمهم ليعيشوا حياة أفضل.

- الحد أو التقليل من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة .

- حماية الأفراد الذين الغير راشدين من الاستغلال .

- إبعاد الأفراد الذين لا يدرسون عن التسكع في الشوارع .

- تأهيل الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لإمتحان أي مهنة أو حرفة .

الأهداف التربوية : الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.

- تربية الإحساس بالمسؤولية تجاه الوطن وإكسابهم المزيد من الثقة بالنفس

¹ رادي نور الدين، التشغيل عند خريجي التكوين المهني في الجزائر ،مجلة العلوم الاقتصادية ، العدد 12، جوان 2010،

حسب سياسة كل منها وهو يهدف أساسا إلى تزويد خريجي المدارس الابتدائية الذين لم يكملوا دراستهم أو الذين تخلفوا عنها بمهارات مهنية أو حرفية أفضل، تؤدي إلى إعدادهم ليكونوا عمالا نصف مهرة وحسب الدراسات التي أصدرتها المجالس القومية المتخصصة فإن التكوين المهني يهدف إلى :

الأهداف الاقتصادية: يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية .

- ضمان عائد لاستثمارات الضخمة في مجال التعليم الابتدائي، خاصة تلك ذهبت لتعليم الذين لم يواصلوا تعليمهم .

الأهداف الاجتماعية : محاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية وانحراف الأحداث .

- إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل.

- الحد أو التقليل من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة .

- حماية الأفراد الذين الغير راشدين من الاستغلال .

- إبعاد الأفراد الذين لا يدرسون عن التسكع في الشوارع.

- تأهيل الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لإمتحان أي مهنة أو حرفة .

الأهداف التربوية :

- الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.

- تربية الإحساس بالمسؤولية تجاه الوطن و إكسابهم المزيد من الثقة بالنفس

- إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين.

- يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرص العمالة المربحة .

- يؤدي بالشباب إلى الإدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا يتيح فرصا أكثر مما يتيح التعليم العام وحده .

- بالنسبة لأمين فإنه يمددهم بالحد الأدنى الضروري من التعليم العام مع صبغه بالصبغة المهنية ¹.

¹ - سميحة يونس وكلثوم مسعودي، اتجاهات طلبة التعليم الثانوي نحو التكوين المهني في الجزائر دراسة ميدانية بمدينة بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 01، 2024، ص42-43.

5- أهمية التكوين المهني :

"وتكمن أهمية التكوين في :

- بالنسبة للفرد: تشمل تحسين وتطوير سلوكيات وطبيعة الأعمال التي يؤديها الفرد لما تتطلب هذه الأعمال كما أن التكوين يمكن أن يزيد من التزام العمال ويعزز من إدراكهم الجيد للعمل كما يفيد التكوين في ترميم العادات والقيم كما يمكن من تحقيق الملائمة بين المجموعة والفرد والمؤسسة .
- بالنسبة للمؤسسة : تتمثل في معالجة وإزالة نقاط ضعف الأداء بالنسبة للعامل سواء كان ذلك الأداء الحد المتوقع فعن طريق التكوين يمكن رفع وتحسين نوعية الأداء للفرد، وهذا ينعكس إيجابيا على الإنتاج الكلي للمؤسسة ويساهم في استمرارها وتطورها.¹
- يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد الشعور بارضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.
- أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع والنهوض به وتوفير احتياجات الوطن من العاملين والفنيين، ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية .
- كما تكمن أهميته في تخفيض تكاليف الإنتاج.
- توفير المكونين المحليين.
- إن نجاح المؤسسات وحتى المجتمع ككل ،مرتبط بالضرورة بتكوين الأفراد فالتكوين يعتبر وسيلة.
- للتنمية الاقتصادية والازدهار الإجتماعي والتأمين ضد البطالة والشيخوخة وفقدان التوظيف وعدم ملائمة الفرد لعمله .
- إن التطور التكنولوجي أو الآلي تواكبه تحسينات على عمليات الإنتاج ،والذي أصبحت معه الإبداعية والابتكارية وهي الصفة العالية في العمل. و أصبح عامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه قدر من المهارة لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة ، وهذا يتطلب تكوين الأفراد تبعا لذلك".²

¹ - سحمون مصدق وضامر وليد عبد الرحمان ،التكوين بين الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي ،مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد01، 2024، ص04.

² - ترزولت عمروني حورية ،عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري دراسة ميدانية على عينة من متربصين ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،العدد 30،ديسمبر 2017، ص508.

6- واقع الطلب والعرض في مجال التكوين المهني في الجزائر :

"فيما يتعلق بالطلب يجب أن نميز بين الطلب الموجود الذي يشمل أولئك الذين توقفوا عن الدراسة والطلب الفعلي الذي يشمل الطلب المسجل بانتظام في المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني والمتعلق بالذين قدموا ترشحهم لمتابعة التكوين ،وعلى العموم فإن قدرات التكوين المهني تعتبر دون الطلب وتشكوا عجزا في الهياكل وبرامج التكوين المهني من جهة ونقائص في مجال التنظيم البيداغوجي من جهة تالية .

طلب التكوين :

- الطلب الموجود: يعتبر طلبات التكوين الموجودة أو النظرية جد معتبرة وتشكل من أربع فئات :
- المتسربين من المدارس: سنويا والذين يمثلون المطرودين والمتخلفين عن الدراسة في مختلف أطوار المنظومة التربوية ويقدر عددهم 500000 تلميذ سنويا .
- الشباب الذين ينتظرون الالتحاق بالتكوين ونقل أعمارهم عن 30 سنة ،ويشكلون الأغلبية العظمى من البطالين حيث تقدر نسبتهم ب 80% وتوفر نسبة 75% منهم على مستوى تعليمي يتراوح بين الابتدائي والثانوي لكنهم لم يتابعوا على الإطلاق تكوينا مهنيا .
- العمال المسرحون: الذين قارن عددهم 400000 في نهاية سنة 1998.
- العمال الموجودين حاليا في مناصب عملهم والذين يتحتم عليهم للمحافظة عليها أن يستفيدوا من تكوين لإعادة تأهيلهم أو يكتسبوا تأهيلا جديدا بالنظر إلى التطورات التكنولوجية في المحيط الإقتصادي الجديد ويقدر عددهم بحوالي 100000 شخصا سنويا .
- الطلب الحقيقي : إن الطلب الحقيقي (أو المسجل) في مجال التكوين المهني يقتصر أساسيا على فئة المتسربين من المنظومة المدرسية وخلال الفترة الممتدة من 1995 و 1998 بلغت نسبة الطلب الحقيقي 55% من مجموع المتسربين من المدرسة ، مما يعني أن نسبة 45% من المتخليين عن الدراسة أو المطرودين من المدارس لا يرغبون في التكوين، وأن النسبة 70 % من المتخليين عن الدراسة أو المطرودين لا يستفيدون من التكوين".¹

¹ - طارق بروت و نجيب بولماين ، التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر - دراسة تحليلية - مجلة الأسرة والمجتمع ، العدد

توفير فرص التكوين في الجزائر :

"تشكل قدرات الاستقبال وتنوع أنماط التكوين ومدة الدراسة والمردودية الداخلية للعناصر الأساسية في تحديد فرص التكوين ، حيث قدر ك القدرات البيداغوجية ب 247000 منصب تكوين سنة 1998 وتتوزع هذه القدرات حسب قطاع التكوين.

وأهم ما يلاحظ هو تواجد قدرات كبيرة للتكوين مستغلة دون طاقتها وتبعثر التقدير للتكوين المنجز خلال عقود من الزمن ، ويسبب هذه الوضعية قررت السلطات العمومية تحويل 37000 مقعد بيداغوجي بما يعادل 6000 منصب تكوين ، تدريجيا لصالح القطاعات الاجتماعية التربوية .

في ما يخص التحلي عن الدراسة في التكوين المهني يبقى عددهم مرتفعاً في نمط التكوين بالمراكز وبواسطة التمهين وتقدر النسبة بحوالي 2,37% ويبقى سبب هذه النسبة مجهول فلا ندري إن كان يعود إلى نقص المحفزات والإعلام أم إلى التكوين غير ملائم ، أم يعود ذلك إلى الصعوبات المالية التي يعانيها التلاميذ وأولياءهم مما يدفع الشباب إلى الالتحاق مبكراً بسوق العمل، بما فيها القطاع الغير الرسمي وفيما يتعلق بالراسمين، تضم هذه الفئة المتربصين الذين رسبوا في الإمتحان النهائي، وتبقى نسبتهم ضئيلة في التكوين بالمراكز والتمهين حيث بلغت 5% سنة 1998.

إن أزمة النمو التي عرفها القطاع في مجال توسيع قدرته لم تحل بعد خاصة فيما يتعلق:

- بناء الهياكل والتجهيزات وكذا التأطير.
- صعوبة التزويد بالمكونين ذوي كفاءات .
- الانعزال النسبي للتكوين عن الوسط المهني.
- ضعف قدرات المخططات البيداغوجية للقطاع ،وعليه فإن التنسيق بين مختلف أنماط التكوين وتطورها المنسجم يتوقف على دعم هذه القدرات وتطويرها نظراً لأعداد كبيرة للتلاميذ وقلة الوسائل التي تتوفر عليها التكوين المهني ،فإنه ابتعد عن المهمة الأساسية المتمثلة في التلقي المهني ليتحول تدريجياً إلى ملجأ للمقصين من المنظومة التربوية، وإضافة إلى ذلك فإن تطوير التكوين بالتناول الذي يعد الوسيلة المفضلة لانفتاح جهاز التكوين على عالم الشغل وتنويع فرص التكوين، سيسمح بتكثيف تقنيات الإنتاج بما يتوفر عليه الجهاز من هياكل الدعم البيداغوجي".¹

¹ طارق بروك، نجيب بولماين ،مرجع سبق ذكره،ص179.

- 7- **تصميم البرامج التكوينية:** "يجب تصميم البرامج التكوينية التدريبية كترجمة لأهداف التدريبية، فكل هدف تدريبي يتمثل في سد احتياج تدريبي، أو أكثر بتعزيز قدرات أو تطوير المهارات أو اتجاهات، وسلوكيات في مجال معين، وتمثل أهم عناصر البرنامج التدريبي في :
- تحديد موضوعات التدريب.
 - تحديد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات.
 - إعادة المادة التدريبية، وصياغتها في صورة ملائمة للمتدربين.
 - إعداد المادة التدريبية، وصياغتها.
 - تحديد التابع المنطقي في عرض الموضوعات .
 - تحديد أساليب التدريب المناسبة لكل موضوع مثل ذلك :
 - أسلوب المحاضرات، الحالات العلمية، الندوات... إلخ
 - تجهيز المعدات أو المستلزمات التدريبية مثل: وسائل الإيضاح السمعية والبصرية .
 - إعداد المدربين المناسبين، والذين تتوفر فيهم خصائص ومقومات رئيسية.
 - وسوف نتطرق فيما يلي لكل من الإجراءات السابقة لشيء من الإيجاز .
- أ) تحديد موضوعات التكوين - التدريب: يقصد بهذا الإجراء الاتفاق على ماهية المحتوى الذي يجب أن تشتمل عليه البرامج التدريبية، وتحدد المواضيع التدريبية عادة في الآتي :
- المعلومات و المعارف المتعلقة بالعمل، وظروف التنظيم أو المناخ المحيط مثل: أن يحتوي برنامج تدريبي على عرض المفاهيم والمبادئ الأساسية للإدارة من تخطيط ومتابعة وتنظيم".¹
- ب) "تحديد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات: تختلف درجة العمق والشمول التي تعرض بها المقدمات وذلك بحسب عوامل متباينة سنوردها فيها بعد، ويقصد بدرجة العمق المدى الذي ينهب إليه البرنامج التدريبي في عرض أصول الموضوعات وجذورها النظرية أو الفلسفية أما درجة الشمول في عرض الموضوعات وجذورها النظرية والتنوع في عرض الجوانب المختلفة للموضوع. وتتوقف درجة الشمول والعمق على مجموعة من العوامل الهامة تتعلق أساسا بنوعية المتدربي وطبيعة احتياجاتهم التدريبية وتمثل في : المستوى الوظيفي، المستوى العلمي، درجة التخصص الوظيفي، متطلبات الوظيفة الحالية، نوعية المشكلات أو التغيرات التي يعاني منها المتدربون .

¹ صباح غربي، التكوين المهني، دار المجد لطباعة والنشر التوزيع، الجزائر 2020، ص 92، 93.

(ب) إعادة المادة التكوينية التدريبية في صورتها النهائية : إن جانبا كبيرا من نجاح العمل التدريبي تتوقف على توفر المادة التدريبية في صورة مناسبة لاحتياجات المتدربين عند بدئ البرنامج، وفي الأوقات المناسبة التي تسمح باستخدامها أو الاستفادة منها.

(ج) إن المقصود بالمادة التدريبية هو مجموعة من المعلومات أو المفاهيم أو الحقائق أو الأمثلة أو النماذج العلمية التي تشرح وتوضح موضوع معينة".¹

(د) - "تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التكويني التدريبي: وتقوم فكرة التتابع على اعتبار البرنامج التدريبي وحدة متكاملة يتم تقسيمها إلى وحدات فرعية ترتبط فيما بينها جميعا بضبط واحد محدد.

- ويخضع تحديد التتابع المنطقي للموضوعات في البرنامج التدريبية لعدد من القواعد منها :

- يجب أن يبدأ الموضوع من مدخل عام عريض ، يستهدف طرح الفكرة أو مفهوم أو الأسلوب بشكل عام أو سريع لإشارة الإهتمام من جانب المتدربين .

- ويتوالى عرض الجوانب الأكثر تفضيلا للموضوع، بترتيب منطقي بحيث تضيف كل وحدة تدريبية إلى معلومات المتدرب شيء جديد.

- يجب أن تتوافق الأشكال المختلفة للمادة التدريبية المتعلقة بذات الموضوع، من حيث الزمن تقديمها في البرنامج.

- يجب عمل فواصل تبين الموضوعات المختلفة بحيث يتضح للمتدرب انتهاء موضوع معين أو الابتداء في موضوع جديد مثل : الزيارات الميدانية ، الندوات العامة"²... إلخ

- **تحديد أساليب التكوين :** " هو الطريق الذي يستخدم لنقل المادة التدريبية من المدرب إلى المتدربين بصورة تنتج الأثر المطلوب. لذلك نجد أن الأساليب التدريبية تختلف بحسب مجموعة من العوامل أهمها، ومناقشة موضوع معين، والانتهاء منه إلى نتائج أو قرارات معينة . فضلا عما نتيجه المؤتمر من فرصة الإحساس بالمسؤولية الجماعية مما يزيد الشعور بالولاء للمنظمات التابع إليها الأفراد.

- **البحوث:** وهي تتضمن إجراء البحوث بأسلوب علمي لبحث موضوع معين، تطبق من خلاله خطوات البحث العلمي للوصول إلى نتائج معينة، تخدم موضوع البحث أو يمكن من خلاله الاستفادة الكاملة، لخدمة المجال المقام فيه موضوع البحث لمواجهة ، وعلاج نقاط الضعف، والاستفادة من جوانب القوة وتدعيمها .

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي ، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، دار الجامعية و الإسكندرية ، 2001، ص202.

² - صباح غربي، مرجع سبق ذكره، ص95.

- **تمثيل الأدوار:** ويتضمن هذا الأسلوب ،خلق مواقف عملية ، وإشراك المتدرب كطرف مباشر فيها يواجه صراعاً أو تناقضاً معيناً ويطلب إليه علاج الموقف بالسلوك الفعلي كما لو كان يعيشه في الحياة فعلاً، لذلك فإن تمثيل الأدوار، كأسلوب تدريبي يصلح بالدرجة الأولى، حيث يكون هدف التدريب هو تنمية مهارات سلوكية معينة .

- **تجهيز المعدات والمستلزمات التدريبية:** يحتاج العمل التدريبي إلى بعض المعدات والمستلزمات التي تتوقف على توفرها على توصيل المادة التدريبية إلى المتدربين بل هناك وسائل أخرى هامة ، وتوصيل المفاهيم والمعاني لذلك تسمى هذه المعدات عادة بمساعدات التدريب، ومن أهم المساعدات ما يلي:

- وسائل الإيضاح السمعية و البصرية والدوائر التلفزيونية المختلفةإلخ

ومن العوامل أهمها :

- نوعية المتدربين .

- موضوع التدريب.

- مدى العمق والشمول في عرض الموضوع.

- فترة الأساليب.

- وأهم الأساليب التدريبية الشائعة هي ما يلي: المحاضرات، المؤتمرات، الندوات، تمثيل الأدوار.... إلخ

المحاضرات: وهي الطريقة التقليدية في نقل المعلومات بطريقة رسمية وتعتمد على الدور المباشر الذي يقوم به المحاضر في إعداد المادة العلمية، وعرضها وتفسيرها، وبذلك فإن درجة مشاركة المتدربين محدودة للغاية كذلك فإن التفاعل بينهم وبين المحاضر يكون عند حده الأدنى ومن خلال هذا فإن المحاضرة لا تعتبر من الأساليب التدريبية.

- لا تأخذ الفروق الفردية بين المتدربين بعين الاعتبار.

- لا توفر المحاضرة للمتدرب فرصة لتجربة أو تطبيق ما يسمح أو معرفة تتابع تطبيقه للمعلومات التي انتقلت إليه خلالها.

— ويرغم هذه العيوب ، لا تزال المحاضرة هي الأسلوب الأكثر استعمالاً في مجالات التدريب ربما سهولتها من وجهة نظر المدرب و انخفاض تكلفتها.

-**المؤتمرات والندوات:** وهي من الأساليب شائعة الاستخدام، في التدريب حيث تتضمن عرض أفكار معينة من الدراسيين من المتدربين بواسطة متحدث أو قائد ، وهي تعطي الفرصة لعرض¹.

¹صباح غربي، مرجع سبق ذكره ، ص ص 96،98.

08-عوامل نجاح برنامج التدريب: " إن التدريب يهدف إلى إحداث تغيير في أنماط سلوك الفرد المتدرب وفي طريقة أدائه لعمله، وهذه عملية صعبة، لأن طريقة الفرد في أدائه لعمله، والمهارات التي اكتسبها والقدرات التي يستخدمها كلها تمثل إنعكاسا لشخصية . ويمثل نجاح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه المتمثلة في التغيير المطلوب في أنماط سلوك المتدربين انعكاسا مباشرا للنجاح في سياسات وبرامج إدارة الأفراد في المجالات الأخرى، إن نجاح البرنامج التدريبي لا يعتمد فقط على الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية بل يعتمد على عدة عوامل أخرى أهمها.

عوامل نجاح برامج التدريب :

- مناسبة البرنامج التدريبي لمطلوبات العمل.
- إتصاف البرنامج التدريبي بالمرونة .
- معرفة نتائج التدريب.
- قناعة المتدربين بحاجتهم للتدريب .
- تنظيم المادة التدريبية ¹.

إعداد المدربين: " يمثل المدربون عنصرا هاما في العمل التدريبي ، يجب أن يحظى بالعناية اللازمة من المخطط التدريبي ، ولكن الشائع في الأنشطة التدريبية في الكثير من الدول النامية هو إهمال هذا العنصر والاتجاه إلى إسناد مهمة التدريب إلى أفراد عاديين، لا تتوفر فيهم خصائص أو المهارات الأساسية للمدرب، فكثيرا ما نجد رجال الإدارة المسؤولين في مواقع العمل، يشاركون في العمل التدريبي . فالمدرب إذن جزء هام في العمل التدريبي، ومن ثم ينبغي أن تتوفر فيه خصائص، ومقومات رئيسية لا تتوفر للشخص العادي .

أهم هذه الخصائص هي:

- الخبرة العلمية والتطبيقية بأساليب استخدام تلك المعلومات والأسس العلمية ووضعها في التطبيق العملي .
- القدرة على توصيل المعاني، والمفاهيم إلى المتدربين من خلال الاستخدام السليم للغة ولوسائل الإيضاح المناسبة.
- القدرة على التفاعل مع الجماعات، والعمل الجماعي.

¹ - محمد الفاتح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار النشر للجامعات ، مصر ، 2013، ص 61، 60.

- القدرة القيادية، وإمكانية السيطرة على سلوك الآخرين وبالتالي فإن المخطط التدريبي يجب أن يواجه مشكلة التدريب، مواجهة صريحة، وعليه تخصص جانب رئيسي من العمل التخطيطي، لتوفيرهم بما يتناسب واحتياجات المنظمة".¹

9- **تقييم البرامج التكوينية:** "إن فعالية برامج التدريب، لا تحقق بحسن التخطيط والتصميم فقد، وإنما تعتمد أيضا على دقة التنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي، ويتأثر كذلك باقتناع المتدربين وإقبالهم على استيعاب وتفهم محتوى التدريب وأهدافه.

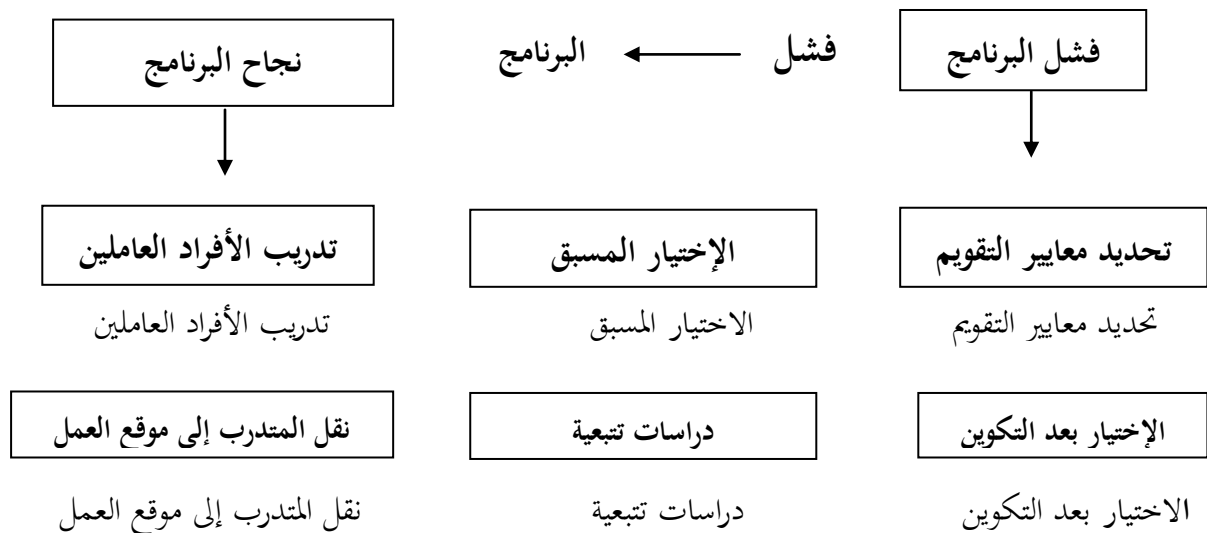
وعلى ذلك فإن تقييم برامج التدريب، والمتدربين هو نشاط رئيسي وهام. لا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب، وهو كذلك نشاط مستمر ينبغي أن يحظى بعناية خاصة، ضمانا لتحقيق الفعالية والإيجابية المستهدفة من التدريب.

- وتتصف عملية التقييم بشكل عام بأنها إنتاج مستمر، ومتجدد من المعلومات حول نشاط معين تستخدم لإحداث مقارنة بين مستوى فعلي وبين معيار أو نمط مستهدف".

مراحل تقييم البرامج التكوينية :

"لغرض تقويم البرنامج التكويني التدريبي وللكشف عن فاعليته لابد من إجراء الخطوات التالية والتي يوضحها الشكل رقم 07:

الشكل رقم 07: يوضح خطوات تقييم برنامج تكويني (تدريبي)



¹ - صباح غربي ، مرجع سبق ذكره، ص 99،100.

من خلال تتبعنا لخطوات تقويم البرنامج التكويني (التدريبي) نلاحظ أن لابد من تحديد معايير التقويم مسبقا وقبل بدئ التكوين (التدريب) وهذه المعايير تمثل الأهداف التدريبية، أي التي حددها البرنامج التدريبي، وفي بعض الأحيان فإن هذه المعايير، يتم تحديدها من خلال اختبارات اختبار الأفراد العاملين ، وبعد إكمال البرنامج التدريبي فإن هناك اختبارات للكشف عن أي تطوير حصل من خلال تطبيق البرنامج، وإذا كان الاختلاف في الأداء بعد البرنامج التدريبي يتوافق مع معيار تقويم الموضوع ويطبق كسلوك في العمل، فهو دليل على فاعلية برنامج التدريب وفي هذه الحالة من الممكن أن تجري دراسات تتبعية بعد أشهر أو حتى سنوات للكشف عن مدى استمرارية المهارات المتعلمة".¹

"وعملية تقييم فاعلية التكوين - التدريب- تتطلب إذن تحديد بعض وسائل قياس تلك الفاعلية والكفاءة

ويمكن تقسيم أنواع تلك المقاييس إلى الفئات الأربع التالية:

(أ) طرق قياس موضوعية أو شخصية :

تعتمد طريقة القياس الموضوعية على السلوك الظاهر للفرد- مثلا كمية إنتاج محددة ، مستوى جودة معين، وقت معين لإنتاج ، أما المقياس الشخصي ، فهو الذي يعبر عن رأي أو اعتقاد مثلا رأي المشرف في كفاءة عامل معين وبصفة عامة فإن الاعتماد على المقاييس الموضوعية لكفاءة التدريب أسلم وأفيد من المقاييس الشخصية .

(ب) طرق قياس مباشرة وغير مباشرة :

يعتبر المقياس مباشرا إذا كان يقيس عمل الفرد أو نتيجة هذا العمل أو التصرف، بينما المقياس غير المباشر هو محاولة تقييم أداء عمل شخص معين من خلال تأثيره على أعمال أشخاص آخرين. وتتركز أهمية المقاييس غير المباشرة عند قياس كفاءة التدريب بالنسبة للمشرفين، والمدربين الذين تتضح كفاءتهم من خلال أعمال الآخرين.

(ج) طرق القياس المتوسطة :

في أغلب الأحيان، لا تستطيع تقدير قيمة مساهمة الفرد النهائية في تحقيق أهداف المشروع، حيث يتطلب ذلك وقتا طويلا ،لذلك فإننا نعلم إلى استخدام مقاييس متوسطة المدى، أي مقاييس متاحة في فترات زمنية قصيرة في حياة المشروع.

¹صباح غربي ، مرجع سبق ذكره، ص 101،108.

(د) المقاييس المحددة والمقاييس العامة :

قد تكون المقاييس محددة، بمعنى كفاءة التدريب بالنسبة للفرد في أدائه لجزء معين من العمل كما قد يكون المقياس عاما بالنظر إلى مستوى أداء الفرد بصفة عامة وتأسيسا على ما تقدم، فإن عملية ناجحة لقياس فعالية التدريب لا بد أن تستند على الأسس الآتية:

- وضع أهداف، أو مستويات لإنجاز في شكل واحد يمكن قياسها .
 - تحديد نقطة للبداية، تمثل مستوى الأداء قبل تنفيذ البرنامج التدريبي.
 - التطبيق السليم للبيانات والمعلومات الإحصائية التي يتم جمعها لمعرفة مدى التغيير الناجم عن تنفيذ البرنامج¹.
- 10- **تقييم البرامج التكوينية:** "يعتبر تقييم التكوين من أهم العناصر التي تساعد على تطوير التكوين، ويعتمد على نتائج التقييم في تعديل البرامج التكوينية وتطويرها، والتعرف على نقاط القوة لاستفادة منها وتعزيزها ونقاط الضعف لمعالجتها، هناك عدة نماذج لتقييم البرامج من بينها ثلاث نماذج التقييم:

(أ) **نموذج KIRPATRIK:** مبني على أربع مستويات وهي :

- **رد الفعل :** هل كان المشاركون سعداء بالبرنامج ؟

- **التعلم :** ماذا تعلم المشاركون من البرنامج ؟

- **السلوك :** هل غير المشاركون سلوكهم بناء على ما تعلموا؟

- **النتائج :** هل أثر التغيير في سلوك المؤسسة بشكل إيجابي ؟

(ب) **نموذج GEM:** يبين النمو الإقتصادي المعبر عنه AB وفرص العمل الناتجة ، يكون نتيجة الديناميكية الاقتصادية المتمثلة في توسيع و إعادة الهيكلة المؤسسات ، إضافة إلى المؤسسات الجديدة التي تنتج من تزامن وجود فرص ويدرس أيضا العلاقة بين الناتج الإجمالي والنشاط المقاولاتي، والعلاقة بين النشاط المقاولاتي والتوظيف . ENTERPRONEUSHIPGLOBAL .

(ت) **نموذج PARKER:** مستوياته:

- رضا المشاركين.

- المعارف التي اكتسبها المشاركون.

- الأداء في العمل وأداء المجموعة.

¹ - صباح غربي ، مرجع سبق ذكره ، ص108، 110

(د) نموذج CRO: مستوياته:

- تقييم السياق وتقييم المدخلات.
 - تقييم ردود الأفعال و تقييم النتائج".¹
- تنفيذ البرامج التكوينية: " يعني المخطط التدريبي، بوضع الإطار العام لإجراءات التنفيذ للبرامج التدريبية بالرغم من أن مسؤولية التنفيذ تقع على عاتق أفراد آخرين في المنطقة، وأهم الجوانب التنفيذية التي يهتم المخطط التدريبي بالإعداد لها هي:
- 1- إعداد الجدول الزمني للبرامج ، ويتضمن هذا الجانب ما يلي :
 - موعد بدأ البرنامج وموعد انتهائه.
 - توزيع العمل التدريبي خلال فترة البرنامج.
 - تنسيق التتابع الزمني للبرامج والموضوعات .
 - 2- اختيار المكان وفقا لمتطلبات البرنامج مثلا قاعات صغيرة أم قاعات كبيرة .
 - تصميم طريقة جلوس المتدربين (مائدة مستديرة، صفوف مستقيمة مع تعيين مكان المدرب) .
 - تحديد المستلزمات الضرورية في كل برنامج.
- 3- الاتصال بالمدرسين".²

¹ - أوبختي نصيرة وبوجنان التوفيق وعيسي نبوية ، دور البرامج التكوينية في تشجيع الفكر المقاوطني في الجزائر دراسة برنامج CREE GERME المعتمد في غرفة وطنية للصناعات التقليدية والحرف ،مجلة المنهل الإقتصادي ،العدد 02، ديسمبر 2018، ص51،52.

² صباح غربي ، مرجع سبق ذكره ، ص 101.

المبحث الثاني : البيئة الاجتماعية وسوق العمل

1- مفهوم البيئة الاجتماعية :

"تعد البيئة الاجتماعية ذلك المزيج من العلاقات التي تحدد استمرار حياة الجماعات والمجتمعات التي ينظمها الإنسان، فلا استمرار بدون وجود هذه العلاقات التي تضمن تطور المجتمعات وبقائها، كما تعرف أيضا بأنها ذلك الجزء من البيئة الشاملة الذي يتكون من الأفراد والجماعات الاجتماعية في تفاعلهم وكذلك التوقعات الاجتماعية وأنماط التنظيم الاجتماعي. ومن هذا تخلص أنه إذا كانت البيئة تعبر عن ما هو جماد والتي تبرز أشكال التمييز بين المجتمعات في شكل أنماط حياة وسائل عيش.

فالبيئة الاجتماعية هي تعبير علاقات اجتماعية و نمط من أنماط تسيير المجتمع الإنساني في إطار تفاعل الفرد مع من حوله".¹

"كما تعرف أيضا: هي مجموعة من العناصر المتساندة وظيفيا والتي تتفاعل فيما بينها، وهذا ما جاء في تعريف وهيبة ميموني وآخرون كونها تللك الممارسات الطقوسية الخاصة بالجوانب الدينية والأنماط الثقافية من معتقدات وقيم وأعراف لتفترض على الأفراد احترام التراتبية بينهم و تؤثر في سلوكياتهم اليومية وفي علاقاتهم . أما أحمد زكي يعرفها: على أنها تتضمن مجموعة من النظم و العلاقات الاجتماعية والحالة الاقتصادية. وتجمع البيئة بين المنزل والحي وما يسودها من العادات والتقاليد ،وتشكيل سلوك الفرد، بمعنى نسق من الأجزاء ذات علاقات مترابطة تساهم في ضبط أساليب الحياة لأفراد والتي تتكون من البنية الاجتماعية و البنية الاقتصادية والبنية السياسية والبنية الثقافية".²

"كما تعرف أيضا بأنها : تمثل كل العوامل التي تسهم في تشكيل شخصية الفرد في تعيين أنماط سلوكه وأساليبه في مواجهة مواقف الحياة، وهي التي تشكله إجتماعيا وتحوله إلى شخصية اجتماعية متميزة ويكتسب الفرد أنماط ونماذج سلوكه وسمات شخصيته نتيجة التفاعل الاجتماعي مع غيره، وكلما كانت البيئة صحية ومتنوعة كلما كان تأثيرها حسنا على نمو الشخصية، والبيئة الاجتماعية هي مجمل الظروف والمواقف وأنماط السلوك

¹ - نبيلة وحدي وشريفة عيسوي ، تأثير البيئة الاجتماعية على دوافع و أهداف المرأة الجزائرية من التوجه إلى العمل المنزلي دراسة ميدانية في ولايتي البويرة والجزائر ،مجلة المقدمة للدراسات إنسانية و اجتماعية ،العدد 01، جوان 2024، ص198.

² - زلماط غنية ووحدي نبيلة ، البيئة الاجتماعية وتكوين الفكر القيادي لدى المرأة المقاوله دراسة سوسيولوجية لمقاوله قيادية جزائرية نموذجا، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية و الاجتماعية ،العدد 01، جوان 2024، ص 581.

الاجتماعية التي تؤثر في تشكيل شخصية الفرد. وتعتبر البيئة ذات الدلالة أو المعني إنما يشير إلى البيئة كما تدرك وبعبارة أخرى فإن أهمية البيئة لا تكمن في مؤشرات الموضوعية (المحددة). وإنما تكمن في المعني الذي تكسبه بالنسبة للفرد فالمواقف الاجتماعية ليست مجرد مجموعة عن المثيرات الطبيعية، بل تشمل كذلك مجموعة من الإشارات القائمة على الخبرة السابقة التي تثير التوقعات الخاصة ببعض الأحداث أو التي تثير التوقعات بالنسبة لاحتمالات ظهور بعض أنماط السلوك وتؤدي السلوك وتؤدي إلى بعض النتائج. إن سلوك الفرد لا يمكن فهمه أو تفسيره إلا الرجوع إلى الأحداث السابقة في حياته.

ويتوقف تأثير العوامل البيئية على الفرد على مدى إدراكه لها، والذي يتأثر بدوره بالفروق الفردية بين الأفراد التي مصدرها طبيعة الاستجابات النفسية والسلوكية والعاطفية الموجودة لدى الأفراد، والتي تؤثر في الأسلوب الذي يستجيب به الفرد نحو هذه المؤثرات البيئية، وكذا بالجوانب الصحية والمرضية المرتبطة بالناحية العقلية، بالإضافة إلى طبيعة الخصائص الفردية المتمثلة في الخصائص الوراثية والشخصية، والعلاقات التي يتمتع بها الأفراد في محيطهم البيئي ولقد ركز (ROTTER 1954) في نظريته للتعليم الاجتماعي على أهمية التفاعل الاجتماعي وبيئته الأسرية والمدرسية (البيئة المحيطة) لماله من تأثير واضح في النمو النفسي والاجتماعي والانفعالي والمعرفي للتلميذ.¹

- كما أن مصطلح المجتمع SOCIETY من الكلمة اللاتينية SOCIETAS، والتي تعني مجتمع والتي اشتقت هي بدورها أيضا من اسم SOCUIS الذي يعني الرفيق، الصديق، الحليف وقد أستخدم لوصف رباط وتفاعل بين الأطراف المؤتلفة أو على الأقل المدنية، فالمجتمع هو بناء من الأفراد الذين تحكمهم حدود التكافل الوظيفي والذي قد يشكل خصائص كالوطنية والهوية الثقافية والتضامن الاجتماعي واللغة أو المنظمة التسلسلية، وفي العلوم الاجتماعية يميل العلماء لاعتبار "المجتمع نظاما شبه مغلق SEMI_COSED شكله مجموعة من الناس بحيث أن معظم التفاعلات والتأثيرات تأتي من أفراد نفس المجموعة البشرية .

والمجتمعات أساس ترتكز عليه الدراسة الاجتماعية وهو مجموعة من الأفراد يعيشون في موقع معين مترابط فيما بينهم علاقات ثقافية واجتماعية. يسعى كل واحد منهم لتحقيق المصالح والاحتياجات وإلى حد ما هو متعاون، فمن الممكن أن يتيح المجتمع لأعضائه الاستفادة بطرق قد لا تكون ممكنة على مستوى الأفراد، وكل الفوائد سواء منها الاجتماعية والفردية قد تكون مميزة وفي بعض الحالات قد تمتد لتغطي جزءا كبيرا من المجتمع،

¹ - عبد الصبور منصور محمد، البيئة الاجتماعية وعلاقتها ببعض الاضطرابات السلوكية لدى التلاميذ المعاقين فكريا وأقرانهم العاديين، مجلة دراسات تربوية ونفسية، العدد 84، جانفي 2012، ص 161، 162

فإن المجتمع البشري عبارة منظومة معقدة غير متوازنة تتغير وتتطور باستمرار وإن أي تبسيط أو تقليل أو تجاهل تعددية العوامل الاجتماعية يؤدي حتما إلى التكاثر الأخطاء وعدم فهم العمليات المبحوثة، فطريقة بحث المجتمع البشري كمنظومة بالغة التعقيد هي أن نعتزف بمستويات مختلفة من التجريد ومقاييس الزمن".¹

2- أنواع سوق العمل:

"ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير الرسمي، وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية والشكل التالي يوضح ذلك:

2-1- سوق العمل الرسمي :

وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد من بينها .

2-1- القطاع العام:

2-2- القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لا تحية أو تعاقدية، توفر كبير من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الإجتماعي والعمل النقابي، وبالتالي نجد معلومات إحصائية من المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الإطار، وهي أدق الإحصائيات في بلدان العالم الثالث وعلى أثرها يمكن حساب نسبة مشاركة فئة معينة من الأطفال والمرأة في قوة العمل، إلا أن وفرت العاملين والخاصة بالإدارة الحكومية والقللة النسبية لساعات العمل الفعلية عن تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ أعداد كبيرة منهم إلى عمل آخر لبعض الوقت وبالتالي غياب الإحصاء الرسمي، لهذا العمل الموازي لهذه الفئة وبالتالي تجد وزارة القوى العاملة أو العمل، تحفظ هذه الفئة.

2-3- قطاع المؤسسات العمومية : لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دور كبير في استيعاب اليد بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، ولكل الهيكلة وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات، جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برامج الخصوصية بالاتفاق مع المؤسسات العالمية، حيث تم تصنيفه وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة، مع عدم سماح بتعيين عمال جدد، تغيير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد إلى أهم مصدر من مصادر إفراز البطالة في الجزائر وامتيازات في قطاع الإدارة،

¹ - منى عز الدين مصيلحي، أثر البيئة الاجتماعية و الموروث الحضاري في فيلم الرسوم المتحركة، مجلة العمارة والفنون

أسرى على القطاع العمومي إلا أنه يختلف من حيث المستوى الأجورية ،تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع البيئي بالمقارنة بقطاع الإدارة نتيجة استحداث بعض الحوافز.

2- القطاع الخاص: وهي تعتبر فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدم في مجال الحرفة وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة، في المجتمع وكلما أزداد نصيب أي قطاع من القوى العاملة أزداد الوزن البين لهذه الطائفة من العاملين ،واقصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة، على البحث الميداني ومن ثم تبقى قضية البطالة الحقيقية غير التفسيرات الغير الرسمية في هذا المجال مستقرة لأي أساس نظري وحاجات للكثير من الدراسات .

سوق العمل الغير الرسمي:

حيث أنه يمثل السوق الرئيسي في العمل وهو سوق تزيد فيه حركية العمل بحيث لا يضبط أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا عاش درجة الاستيعاب في سوق المنظمة قليلة فإنه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة في الصعود، إن العمل الغير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت بحيث ارتفع نسبة العاملين في هذا القطاع إلى 25،15% سنة 1993 من مجموعة الوظائف حيث أن العمل الفلاحي ارتفع من نسبة 04،16 % إلى 13،17 % من مجموعة الوظائف بسنة 1994 و1951 على التوالي كما أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفع من 20 % إلى 1 من مجموع الوظائف وبالتالي نجد أن العمل الرسمي ارتفع من 6،26 % خارج قطاع الفلاحة في سنة 1992 إلى 79،34% سنة 2000¹

3- النظريات المفسرة لسوق العمل:

3-1- النظرية الكلاسيكية: "يعتبر الإقتصادي الفرنسي "جافا باتيست ساي" من أبرز رواد المدرسة الكلاسيكية بنظرته حول المنافذ ، ويعتبر الكلاسيكيون أنهم من العرض والطلب يكون سوق العمل ويتحدد الأجر الحقيقي الذي يستقر عنده سوق العمل من خلال تعامل العرض والطلب ومن ذلك فإن التحليل الكلاسيكي ينظر للعمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في سوق مثل سائر السلع، أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل"².

3-2- النظرية الكينزية: "رفض" جون مينارد كينز" شقا من النظرية الكلاسيكية في التشغيل وهو أن الأجور الحقيقية في المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل، كما رفض بوضوح الفكرة مرونة الأجور، وأشار إلى أن

¹ - بن شهرة مدني، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل ،دار حامد للنشر والتوزيع ،الأردن ص ص 203،198.

² - بن شهرة مدني، مرجع سبق ذكره ،ص239.

تدخل في الدولة في النشاط الإقتصادي، وهو أمر ضروري لتحقيق التوازن بين العرض والطلب وذلك لمنع حدوث الدورات الاقتصادية.

بالتالي "كينز" قد جاء بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية حيث ذكر الطلب على العمل لا يتأثر بتغيير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض وأن حجم الاستخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي¹.

3-3- **نظرية اختلال سوق العمل:** تركز هذه النظرية على تغيير فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل المتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه، وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل، وبالتالي الأمر الذي يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات، وتستند عملية البحث في هذه النظرية على سمتين أساسيتين:

- عملية مختلفة تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختيار.

- تستغرق فترة زمنية من الوقت لإيجاد فرص العمل الجديدة والملائمة للقدرات².

4- سياسة التشغيل / الإدماج بديلان من أجل حل مشكلة الإدماج المهني لحاملي الشهادات:

"تعيش فئة الشباب في الجزائر حالة من التيه باعتبارها الفئة المهنية في المجتمع سواء من حيث الحجم 3/2 من الحجم الكلي أو من حيث المستويات التعليمية (موزعة على كل أطوار التعليم من الثانوي إلى ما بعد التدرج) فرغم الإجراءات التي وضعتها الدولة الجزائرية لاستغلال هذه "الهبة الديمغرافية" مثل سياسات التشغيل بمختلف أنماطها "الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تنمية روح المبادرة المقاولاتية، إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل اليد العاملة كرابط بين مخرجات التكوين بكل مستوياته و مؤسسات سوق الشغل لتسهيل عملية الإدماج إلخ" إلا أن التراكم الكبير لهذه الفئة عبر عقدين أو ثلاثة عقود من الزمن، جعل النمو الاقتصادي عاجزا عجزا كبيرا أمام النمو الديمغرافي الكبير (الشباب في سن العمل"، ما حال دون تحقيق التشغيل الكامل الذي كان هو المقصد لكل السياسات الاقتصادية المتعاقبة منذ الثمانينات القرن الماضي إلى يومنا هذا لكن لا يمكننا بأي حال من الأحوال الحكم على الفشل على هذه السياسات التي وضعتها الدولة فشلا كلياً بل يمكننا القول أنها كانت حلولاً ظرفية ولم تأخذ طابع الاستدامة رغم تمكنها من خلق مناصب شغل معتبرة إلا أنها تميزت بالهشاشة الغير ملائمة لمخرجات التكوين ولا تتناسب متطلبات الاقتصاد في شكله الجديد وإن صح القول ومع تدني المناخ الاقتصادي الجزائري، ازدادت هشاشة سوق الشغل وبالتالي هشاشة مناصب الشغل في وقت أصبحت فيه ضرورة

¹ بن شهرة مدني، مرجع سبق ذكره، ص 241.

² بن شهرة مدني، مرجع سبق ذكره، ص 244.

الإدماج حقيقية فعلية بعد أن أصبحت هيكلية البطالة أكثر تعقيدا، فانسحاب الدولة من الحياة الاقتصادية بعد أن كانت تمثل المشغل الرئيسي، مست سياسة التعاقد القطاع العام، أصبحت حظوظ فئة من حاملي الشهادات القليلة في سوق الشغل الخاصة بعد ظهور المفاهيم كقابلية التشغيل ومقاولاتية لمحاولة إصلاح وتعديل للعلاقة عرض.

- طلب وخلق تنافسية بين الشباب البطالين.

- العمال إلى أنها لم تكن ترمي إلا لخلق نوع من الصراع أو إعادة صياغة وفق طرح جديد"¹

4-1- مضمون سياسات التشغيل/ الإدماج وأثرها على التكوين المهني في الجزائر:

"اعتمدت الدولة الجزائرية في إطار تنفيذ سياسات الإدماج آليات متعددة ومتنوعة ومناهج ومسالك مختلفة بعد الإحساس بعدم جدوى الشكل القديم للاقتصاد، منها ما يتعلق بالتشغيل بالمباشر ومنها ما ينص على تشجيع روحا لإبداع و خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص التشغيل ومنها كذلك ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاصة بطبقة التشغيل مثل حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني الذين لم يسعفهم الحظ في الحصول على مناصب الشغل الباحثين الجدد على العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني، وحتى من هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بتجربة الوطنية في مجال التشغيل، فهي ضمينا تحمل مجموعة الرهانات التي سعت إلى تحقيق جملة من الأهداف السياسية.

وبناء على ذلك فإن هذه السياسات الجديدة لترقية التشغيل تشكل جزءا من مقاربة اجتماعية واقتصادية تهدف إلى عملية الإدماج :

أما الأولى فتمثلت في مجموعة من الأجهزة يغلب عليها الطابع الخدماتي كجهاز المساعدة على الإدماج المهني "دايب" و الذي يتضمن مجموعة من الآليات الأخرى سنذكرها فيما بعد حيث تندرج هذه البرامج ضمن السياسات الاجتماعية كعقود ما قبل التشغيل، أما الثانية فكانت ذات طابع اقتصادي و إن غلب عليها الطابع الخدماتي كالبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية وجهاز تسيير القرض المصغر والمتمثل أساسا كتشجيع المبادرة الفردية والتنمية روح المقاولاتية . لهذا يمكننا تقسيم سياسة الإدماج إلى نمطين: سياسات اجتماعية وأخرى إقتصادية".

¹ - زهراوي محمد أنور، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر_ تلمسان أنموذجا- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (ل.م.د)، تخصص إحصاء إجتماعي، تلمسان، 2018_2019 ص 121، 122.

4-1-1- السياسات الاجتماعية (المساعدة الاجتماعية):

(أ) جهاز المساعدة على الإدماج المهني (دايب):

"اعتمدت الحكومة الجزائرية إجراءات متنوعة في إطار تنفيذ سياستها لمحاولة ملائمة وتكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق الشغل و ذلك بتخصيص مجموعة من الأجهزة للمساعدة الاجتماعية كوسيط بين هذه المخرجات وسوق الشغل وهذا طبقا "للمرسوم التنفيذي رقم (08-126) مؤرخ في 14 أفريل 2008 الذي كان هدفه الأساسي التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل، المبتدئين الباحثين عن العمل لأول مرة، المؤهلين منهم وغير المؤهلين وتسهيل الاستفادة من منصب شغل دائم لكل شاب طال عمل والمسجل لدى الشبكة الوطنية للتشغيل".¹

(ب) عقود إدماج حاملي شهادات "CID": هذه العقود الموجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني بحيث : يستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية، العمومية على أساس عقود الإدماج، بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل بالمشاركة في الضمان الإجتماعي، ومن جهة أخرى يضمن المستخدم تأثير الشباب حاصللي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم. أما بنسبة فترة الإدماج فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الإقتصادي".

(ث) عقود الإدماج المهني (CIP): "موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابو تكويننا مهنيًا.

وحسب التقرير الصادر عن وزارة العمل والشغل والضمان الإجتماعي لسنة 2017 تم توظيف 14336 من جموع طالبي الشغل الحاصلين على شهادة التكوين المهني الذي بلغ عددهم 97135 مسجل لدى شبكة الوطنية لتشغيل اليد العاملة بالنسبة لم تتعدى 15 % تركزت هذه النسبة في بعض المهن كالبناء و الأشغال العمومية، والقطاع الفلاحي والصناعات الصغيرة، لكن نجد جل التخصصات الأخرى خاصة الحديثة تعاني في التهميش وبالتالي يجد حاملوا هذه الشهادات صعوبات كبيرة في الإدماج المباشر في سوق العمل ويظهر التقرير السالف الذكر أنما "يزيد عن 15331 أي بنسبة 15 % من الطلب الكلي، يعانون الإقصاء ليس المهن فقط بل الإجتماعي، ما يدفعنا إلى طرح العديد من التساؤلات، لا بل أكثر من ذلك التشكيك في السياسات العمومية

¹ - زهراوي محمد أنور، مرجع سبق ذكره، ص 122، 123.

وفي الدور التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل مادامت هذه النتائج توصي بوجود خلل كبير فيما يخص عدالة توزيع الفرص الاجتماعية في سوق الشغل"¹

(ج) عقود التكوين/الإدماج (CFI): "هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل وبدون تكوين" حيث يتم وضع الشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل ولا تكوين في مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية أو في مختلف قطاعات النشاط أو في التكوين لدى الحرفين المؤطرين، أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة قابلة للتجديد".

(ح) برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE): "عرف هذا الأخير خلف نسب معتبرة من مناصب الشغل مقارنة بالأجهزة الأخرى لكن فقط في الجانب الخدماتي (الإداري) أين تتمركز جل القوى العاملة مع تواصل غياب القطاعات المنتجة وتزايد الطلب على العمل من طرف هذه الفئة (الحاملين للشهادات) وبالرغم من كونها مخصصة فقط لحاملين الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين، إلا أنها لم تستطع استيعاب الضغط المتواصل لهذه الأخيرة في ظل التوجه إلى سياسة ديمقراطية التكوين (كل أنماط التكوين سواء الجامعي أو التعليم العالي، التكوين المهني) والاهتمام بأنكم على حساب نوعية المخرجات"².

4-1-2- السياسات الاقتصادية (ترقية الإستثمار):

أ) لوكالة الوطنية لترقية الإستثمار (ANDI):

"تتكون هذه الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم:

حيث تتمركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن تم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالوصول أو بالرفض، الى أن تم تعديل هذا المرسوم بإصدار أمر يتعلق بتطوير الإستثمار ومناخه وأليات عمله وذلك بإنشاء هيئة حكومية تجمع بين مهام ووسائل وكالة ترقية ودعم الإستثمار (APSI) والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ANSJ" ممثلة في الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار وتعتبر هذه الأخير من بين المؤسسات الإدارية هدفها تسهيل ومساعدة المستثمرين الشباب في إنشاء وتأسيس مؤسسات وتسهيل إدماجهم في الحياة الإدماجة، حيث ساهمت هذه الأخيرة في خلق نمو معتبر في مناصب الشغل، بلغ 1644، 4 منصب شغل سنة 2016 على عكس 30674 منصب شغل سنة تأسيس الوكالة عام 2002 حيث بلغت عدد المؤسسات التي إنشأوها وتمويلها و المصروح بها

¹ زهراوي محمد أنور، مرجع سبق ذكره، ص 124، 126.

² - زهراوي محمد أنور، مرجع سبق ذكره، ص 126، 127.

من طرف الوكالة 7185 مؤسسة صغيرة، تركزت معظمها في القطاع الصناعي والذي شهد اهتماما بالغاً من طرف السلطات المعنية، لكن بالنظر إلى حجم المبالغ المالية التي خصصت لهذا القطاع مقارنة بالقطاعات الأخرى على القطاع الفلاحي نجد أن هناك تمييز كبير بين القطاعات".

(ب) جهاز الدعم و الإدماج المهني للشباب (ANSEJ):

"لقد أستاذت الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والذي تعتبر برامجه من أهم الموارد المالية التي تشكل منها موارد الوكالة، وبمقتضى مادة 16 من الأمر المؤرخ 1996/06/24 والذي يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996 إضافة إلى بعض النصوص التي وضعها المشروع الجزائري و التي تنص على ضرورة منح القروض بلا فوائد لصالح الشباب من أجل إنشاء مؤسسات صغيرة ، هذه الفوائد LES INTERETS دائما ما تشكل اجزاء بالنسبة للشباب ما جعل الحكومة الجزائرية تخضع نوعا ما إلى مطالب هذه الفئة بإعادة إصدار مرسوم تنفيذي يقضي بإلغاء الفوائد لأن هدف المشاريع المقدمة من طرف الوكالة والتي تشمل جميع النشاطات حيث بعد إصدار هذا المرسوم تم تحقيق نمو في خلق عدد معتبر من المؤسسات"¹

- "يساهم جهاز الدعم و الإدماج المهني للشباب بخلق 870617 منصب شغل وهذا حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2016، حيث ارتكزت معظم المشاريع الممولة في القطاع الخدماتي بنسبة 28، 8 يليه النقل ب15، 5 فيما لا تحظى النشاطات الأخرى بالأهمية البالغة من طرف الشباب.

لم يحظى قطاع التكوين المهني بنصيب كبير من المشاريع التي تم إنشاؤها من ظرف جهاز الدعم والإدماج المهني، حيث بلغ عددها 96022 مشروع تم تمويله منذ تأسيس هذا الجهاز أي بنسبة 26% من المجموع الكلي للمشاريع، أما القطاعات ذات الأسبقية فلم تتغير مع بقاء القطاع الخدماتي والفلاحي وحتى الصناعات التقليدية الأكثر طلبا من طرف حاملي شهادات التكوين المهني، ذلك رغم فشل جزء كبير من المشاريع إلى أنها لازالت مهيمنة، فيما تشهد القطاعات الأخرى كالصناعة و البناء والأشغال العمومية تراجعاً".

"شكلت المقاومة السنوية من مجموع المشاريع الممولة نمو قدره ب10% حيث ارتكزت تشكل كبير في المهن الحرة بنسبة 44% من مجموع المشاريع وهذا لما تلعبه من دور ومكانة مهمة خاصة في بعض المهن مثل الخياطة، الطبخ ، لكن رغم هذا النمو الذي تشهده المقاومة السنوية في الجزائر إلا أنها لازالت لم تتعدى 10% من مجموع مشاريع فلا تزال الهيمنة الذكورية على مشاريع سواء الخدماتية، الصناعية أو فلاحية وحتى المهن الحرة"²

¹ - زهراوي محمد أنور ، مرجع سبق ذكره، ص128 .

² - زهراوي محمد أنور ، مرجع سبق ذكره ، ص129، 130.

ج) جهاز تسيير القرض المصغر ANGEM:

"تتمثل هذا الجهاز في تمويله وترقية الشغل الذاتي في إطار تنمية روح المقاولة وتعتبر هذه الوكالة واحدة من الوسائل الفعالة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص التحقيق من جدة البطالة عن طريق الشغل الذاتي خاصة لدى فئة الإناث وتنمية روح المقاولة التي تساعد الأفراد في إدماجهم المهني ويعد إجمالي المناصب التي تم تحقيقها من طرف هذا الجهاز في غضون (7 سنوات) أي من 2005 سنة تأسيس هذه الوكالة إلى 2012 بما يقارب 677402 منصب شغل مقارنة بعدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة والتي بلغت سنة 2016،769648 مشروع تم تمويله في مختلف النشاطات.

وحسب الإحصائيات المقدمة من طرف وزارة الصناعة والمناجم أن هذا الجهاز يساهم منذ تأسيس المشروع إلى غاية 2016/06/30 بخلق 154472،1 منصب شغل في مختلف القطاعات مع هيمنة بعض القطاعات كالصناعات المصغرة TPE، القطاع الفلاحي، القطاع الخدماتي والصناعات التقليدية سواء فيما يخص "المشاريع الممولة من طرف الجهاز والتي بلغت 91،10 من مجموع المشاريع الكلية أو من حيث مساهمته في امتصاص الطلب على العمل".

خ) البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA: "بعد التهميش الكبير الذي شهده القطاع الفلاحي بعد ثمانينات القرن الماضي كما أشرنا في الفصل الثاني جراء عوامل عديدة (اجتماعية- إقتصادية- سياسية) إلا أنه مع مطلع الألفية الجديدة 2000 تم رد الاعتبار لهذا القطاع باعتباره واحد من الركائز التي يستند إليها النموذج التنموي في الجزائر ومساهمته في الدخل المحلي من القيمة المضافة لهذا وضعت الدولة الجزائرية وعلى خلاف البرامج الأخرى مجموعة من الآليات تمحورت في برامج تنموية على شكل سياسات دعم وتطوير الإنتاج الزراعي، إلا أننا نجد كل البرامج و الأجهزة التي خصصت كان بسبب القطاع الفلاحي من هذه البرامج الممولة كبيرا، وكانت مساهمته فعالة إلى حد ما في خلق مناصب الشغل تذكر مثلا جهاز الدعم و الإدماج المهني للشباب حيث قام بتمويل مشاريع عدة ساهمت في خلق 71309 منصب شغل شأنه شأن جهاز تسيير القرض المصغر حيث قام هذا الأخير بتمويل 82917 مشروع في المجال الزراعي وبهذا يكون هذا البرنامج تكميلي لكل البرامج الهادفة إلى تشجيع الإستثمار أكثر في القطاع الفلاحي وجعله ينافس القطاعات الأخرى"¹

¹ - زهراوي محمد أنور، مرجع سبق ذكره، ص 132، 133.

خلاصة :

نستخلص مما سبق أن التكوين المهني يلعب دورا أساسيا في تشكيل البيئة الاجتماعية وتنميتها، حيث يعبر عن أوجه استثمار في تنمية الموارد البشرية وتزويد الأفراد بالمهارات والكفاءات اللازمة والسلوكيات التي تتناسب مع متطلبات الوظائف التي يشغلونها و يمتد تأثيره ليشمل جوانب اجتماعية واقتصادية متعددة، مما يساعد في الحد من البطالة والفقر ويعزز الأمن الاجتماعي والاستقرار ويساعد في الاستقلال المادي والمشاركة الفعالة في المجتمع، كما يساهم في تنمية المجتمعات المحلية من خلال توفير القوى العاملة المؤهلة التي تلبي احتياجات القطاعات المختلفة وتحديث المعارف المهنية والقدرة على التكيف مع التغيرات وتعزيز قيم العمل والإنتاجية .

الجانف الميداني للدراسة

الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة

المبحث الأول: خصائص عينة البحث، تفريغ ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

1- خصائص عينة البحث.

2- تفريغ وقراءة بيانات الفرضية الأولى

3- مناقشة نتائج الفرضية الأولى

المبحث الثاني: تفريغ ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

1- تفريغ وقراءة بيانات الفرضية الثانية

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية

المبحث الثالث: تفريغ ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

1- تفريغ وقراءة بيانات الفرضية الثالثة

2- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

المبحث الأول: خصائص عينة البحث ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

1- خصائص عينة البحث:

الجدول الأول(01): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	18	45%
أنثى	22	55%
المجموع	40	100%

يبين الجدول (01) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس في معهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد قادة بالقاسم- تيارت- ، الذي أجريت فيه الدراسة نلاحظ أن أعلى نسبة سجلت لدى الإناث بنسبة 55% مقابل نسبة 45% الذكور.

الجدول (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسبة
30_25	3	7,5%
35_31	9	22,5%
40_36	9	22,5%
40 فأكثر	19	47,5%
المجموع	40	100%

تبين المعطيات الواردة في الجدول رقم (02) المتعلقة بالمبحوثين حسب السن، وأن الأساتذة يتوزعون بنسب متفاوتة حيث نجد 19 مبحوث أعمارهم 40 سنة فما فوق بنسبة 47,5% تليها نسبتان متساويتان الذي تتراوح أعمارهم بين (35_31) سنة بنسبة 22,5% و(40_36) سنة بنسبة 22,5% والتي تمثل 3 مبحوثين من نسبة 7,5% .

■ الجدول (03): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
30%	12	ليسانس
47,5%	19	ماستر
22,5%	9	مهندس
100%	40	المجموع

يوضح الجدول رقم (03) المستوى التعليمي لأفراد عينة الأساتذة حيث تمثل 47,5% من حجم العينة المدروسة مستواهم التعليمي ماستر ما يعادل 19 أستاذ، مقابل نسبة 30% مستواهم ليسانس ما يعادل 12 أستاذ، في حين كانت نسبة الباحثين الذي مستواهم مهندس تقدر ب 22,5% ما يعادل 9 أستاذ.

الجدول (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر.

النسبة	التكرار	الأجر
2.5%	1	من 15000 الى 20000
10%	4	من 25000 الى 30000
87.5%	35	من 35000 الى 40000
100%	40	المجموع

يوضح الجدول (04) الأجر لأفراد العينة، يتضح أن نسبة 87.5% من حجم العينة المدروسة يتراوح أجورهم ما بين 35000 الى 40000 ما يعادل 35 أستاذ، مقابل نسبة 10% أجورهم تتراوح ما بين 25000 الى 35000 ما يعادل 4 أساتذة، مقابل نسبة 2.5% أجورهم تتراوح 15000 الى 20000 ما يعادل أستاذ واحد.

الجدول (05) : توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

النسبة	التكرار	سنوات الأقدمية
5%	2	أقل من خمس سنوات
30%	12	من خمس سنوات إلى 10 سنوات
30%	12	من 10 سنوات إلى 15 سنة
20%	8	من 15 إلى 20 سنة
15%	6	أكثر من 20 سنة
100%	40	المجموع

يوضح الجدول (05) الإحصائيات المتعلقة بسنوات الأقدمية في العمل أن نسبة 30% من الباحثين تكررت مرتين ما يعادل 12 أستاذ تتراوح اقدميتهم ما بين (5 إلى 10 سنوات) ومن (10 إلى 15 سنة) مقابل نسبة 20% ما يعادل 8 أساتذة تتراوح اقدميتهم ما بين (15 إلى 20 سنة) ثم نسبة 15% من الباحثين ما يعادل 6 أساتذة تتراوح اقدميتهم أكثر من 20 سنة مقابل نسبة 5% من الباحثين ما يعادل 2 أساتذة تقل اقدميتهم عن خمس سنوات.

الجدول (06): توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
27,5%	11	أعزب
72,5%	29	متزوج
/	/	مطلق
100%	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الباحثين متزوجين وبنسبة 72,5% ما يعادل 29 أستاذ، مقابل نسبة 27,5% عزاب ما يعادل 11 أستاذ أما بالنسبة للمطلقين فهم غير موجودين في فئة الباحثين .

الجدول (07): توزيع أفراد العينة حسب المنطقة السكنية.

المنطقة السكنية	التكرار	النسبة
ريفي	3	7,5%
حضري	30	75%
شبه حضري	7	17,5%
المجموع	40	100%

تشير البيانات الموجودة في الجدول (7) المنطقة السكنية لأفراد العينة في معهد التكوين المهني محل الدراسة، حيث نجد أعلى نسبة وهي 75% أي ما يعادل 30 أستاذ يقطنون بمناطق حضرية، مقابل نسبتان متساويتان وهي 5,7% أي ما يعادل 3 أساتذة يقطنون بمناطق ريفية و 7 أساتذة يقطنون في منطقة شبه حضري.

2. تفريغ وقراءة بيانات الفرضية الأولى

الجدول (08): التخصصات المتوفرة في التكوين.

الإجابة	التكرار	النسبة
كافية	26	65%
غير كافية	14	35%
المجموع	40	100%

توضح البيانات الواردة في الجدول أعلاه التخصصات المتوفرة في التكوين أغلبية الباحثين بنسبة 65% ما يعادل 26 أستاذ يرون أن التخصصات كافية في معهد التكوين و اكتساب مهارات ومعارف مما يسهل على المتكون الحصول على الشهادة ويدعم اندماجه في الحياة المهنية مقابل نسبة 35% ما يعادل 14 أستاذ أقروا بأن التخصصات غير كافية في التكوين مما قد يعيق الحصول على الشهادة و الاندماج المهني.

الجدول (09) : فرصة دخول المتكون سوق العمل بعد عملية التكوين.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	26	%65
لا	14	%35
المجموع	40	%100

من خلال الجدول أعلاه تمثل نسبة 65% أجابوا بنعم تعكس هذه النسبة حالة من التوازن والتكامل بين مؤسسات التكوين وسوق العمل وتتمثل في تأهيل الأفراد بالمهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل، مقابل نسبة 35% أجابوا ب لا وذكرنا عدة إجابات منه عدم التجهيزات والذي يشير إلى خلل بنيوي في المؤسسات التكوينية ، نقص التجربة تعكس خلل في آليات التنشئة المهنية، و عدم وجود مناصب يشير إلى التوازن بين مخرجات النظام التكويني ، وعدم مواءمة تجهيزات والبرامج ، نقص التأهيل في التكنولوجيا ، تكوين إضافي في مكان العمل ، نقص دوام متربص ، اختصاصات لا توجد...الخ.

الجدول (10): توافق التخصص مع متطلبات سوق العمل.

الإجابة	التكرار	النسبة
يتوافق	35	% 87,5
لا يتوافق	5	%5,12
المجموع	40	%100

يبين الجدول أعلاه مدى توافق التخصصات مع متطلبات سوق العمل حيث نجد أن نسبة 87,5% من أفراد العينة أي ما يعادل 35 أستاذ يرون أن التخصصات الموجودة في المعهد تتوافق متطلبات سوق العمل وهذا راجع إلى قوة استقطاب سوق العمل لخريجي المعهد، مقابل نسبة 5,12% أي ما يعادل 5 أساتذة يرون أن معظم التخصصات لا تتوافق مع سوق العمل وهذا دليل على عدم مواكبة التطورات التكنولوجية بالإضافة إلى ضعف آليات الربط مع القطاع الاقتصادي حيث تساهم النظرة المجتمعية أحيانا في التقليل من قيمة التكوين

المهني وهذا ما يؤدي إلى زيادة البطالة بين الخريجين مما يستدعي تعزيز الشراكات وتحديث المناهج وتحسين جودة التدريب لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة.

الجدول 11: علاقة الأقدمية بمدى توافق البرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل.

المجموع	لا	نعم	البرامج التكوينية	
			الأقدمية في العمل	
2	/	2	التكرار	أقل من خمس سنوات
%100	/	100	النسبة	
11	2	9	التكرار	من خمس سنوات إلى 10 سنوات
%100	%18,18	%82,81	النسبة	
13	4	9	التكرار	من 10 سنوات إلى 15 سنة
%100	%77,30	%23,69	النسبة	
8	2	6	التكرار	من 15 إلى 20 سنة
%100	%25	%75	النسبة	
6	3	3	التكرار	أكثر من 20 سنة
%100	%50	%50	النسبة	
40	11	29	التكرار	المجموع
%100	%5,27	%5,72	النسبة	

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن نسبة 100% من الباحثين اقدميتهم أقل من خمس سنوات أجابوا بنعم وهذا يشير إلى حالة من التكامل البنوي، وانسجام تام مع نظام المؤسسة ويمكن تفسير هذه النسبة أيضا امتثالا معياريا كاملا للقيم و الأهداف المؤسسة داخل معهد التكوين ، مع غياب نسبة الذين أجابوا ب لا لنفس الفئة تليها فئة اقدميتهم من 5 إلى 10 سنوات أجابوا بنعم بنسبة 82,81% ويمكن تفسيرها بالتوافق الوظيفي بين متطلبات سوق العمل المعلنة و مخرجات معهد التكوين المهني حيث تؤثر الأقدمية في تشكيل الإطار التقييمي للأساتذة، ثم نسبة 75% اقدميتهم من 15 إلى 20 سنة أجابوا بنعم تمثل هذه النسبة توازنا بين الخبرة المتراكمة والانتماء للمؤسسة الذي يتيح للأساتذة القدرة على التمييز بين الجوانب الايجابية والسلبية للبرامج

التكوينية، كما تعكس تكيف الايجابي للمعهد مع متطلبات سوق العمل، تليها نسبة 69,23% لأساتذة اقدميتهم من 10 إلى 15 سنة تعكس إدراك ايجابيات الكفاءة المهنية المتطورة للمعهد واعتراف بايجابية النظام التكويني وهي مرحلة تتميز بالنضج المهني والقدرة على التقييم المتوازن، مقابل نسبة 50% اقدميتهم أكثر من 20 سنة تعكس الموقف المتوازن بين القبول والرفض وهو موقف يتأسس على تراكم الخبرة المهنية الطويلة التي تتيح رؤية شاملة للنظام التكويني وعلاقته بسوق العمل ؛ تقابلها نسبة 50% من الأساتذة اقدميتهم أكثر من 20 سنة في المسار المهني أجابوا بلا وهذا ما يعكس الوعي الكامل الذي يتيح تقييما موضوعيا للفجوة بين البرامج التكوينية ومتطلبات سوق العمل استنادا إلى الخبرة الطويلة وتشير أيضا إلى الاستقلالية المعرفية الكاملة حول مخرجات التكوين المهني، تليها نسبة 77,30% من الأساتذة اقدميتهم من 10 إلى 15 سنة وهذا ما يشير إلى الوعي بالفجوة البنيوية بين مخرجات النظام التكويني ومتطلبات سوق العمل، حيث يصبح الأستاذ قادرا على التمييز بين دوره كناقل من معرفة المؤسسة ودوره كفاعل مهني مستقل، وهذا ما يتيح لأساتذة مدى فاعلية البرامج التكوينية في إعداد الخريجين لسوق العمل بناء على ملاحظات ميدانية متراكمة، ثم نسبة 25% من الأساتذة اقدميتهم من 15 إلى 20 سنة تشير إلى الوعي النقدي المهني داخل النظام المؤسسي وهذا ما يتيح لهم القدرة على التقييم البرامج التكوينية بموضوعية أكثر استنادا إلى تراكم الخبرة، أما نسبة 18,18% من الأساتذة اقدميتهم من خمس إلى 10 سنوات تشير هذه الفئة على دراية بالخلل الوظيفي بين الأهداف المعلنة والنتائج الفعلية للنظام التكويني تمثل أيضا بداية تشكل الرأس المال النقدي وهذا ما يتيح تقييم موضوعي أكثر استقلالية.

الجدول (12): الأولوية في عملية التكوين.

الإجابة	التكرار	النسبة
نظري	1	5,2%
تطبيقي	6	15%
الاثنين معا	33	82,5%
المجموع	40	100%

يتضح الجدول أعلاه الأولوية لعملية التكوين حيث نجد أن نسبة 82,5% ، تمثل 33 مبحوث أكدوا على أن عملية التكوين تأخذ الأولوية في التدريس للجانب النظري والتطبيقي معا مقابل نسبة 15% ، تمثل 6 مبحوثين أعطوا الأولوية للجانب التطبيقي على النظري حيث يساعد الجانب التطبيقي على استغلال المهارات في

تعلم المهنة ، إذ يمكن من ملاحظة الأداء و التعرف على الأخطاء وتصحيحها ،مقابل نسبة 2،5% لمبحوث واحد أقر أن الأولوية للجانب النظري ومن خلال هذه النسب معظم الأساتذة يركزون على التكوين النظري والتطبيقي معا ،وهذا التوازن يتطلب فهما عميقا للعوامل الاجتماعية و الاقتصادية التي تؤثر على عملية التدريب والتأهيل المهني ، وإعطاء أولوية متزايدة للجانب التطبيقي مع الحفاظ على أساس نظري متين، يمثل توجهها ضروريا لتلبية احتياجات سوق العمل وتمكين المترشحين من اندماج المهني بنجاح.

الجدول 13:علاقة الجنس بأولوية نوع التكوين.

المجموع	الاثنين معا	تطبيقي	نظري	عملية التكوين	
				الجنس	
18	16	1	1	التكرار	ذكر
%100	%89،88	%55،5	%55،5	النسبة	
22	17	5	/	التكرار	أنثى
%100	27،77	%72،22	/	النسبة	
40	33	6	1	التكرار	المجموع
%100	%5،82	%15	%5،2	النسبة	

أظهرت نتائج الجدول نمطا واضحا في توجهات المبحوثين نحو أولويات التكوين المهني فقد بينت نسبة 88،89% من الذكور الذين يرون أهمية التكامل بين الجانبين النظري والتطبيقي وهذا ما يعكس إدراكا عميقا للانسجام المعرفي والمهارات العملية كضرورة وظيفية، يمثل هذا التوجه استجابة لاحتياجات النسق الاقتصادي الذي يتطلب مخرجات تعليمية قادرة على أداء أدوار متعددة وكاملة، يقابلها نسبة 27،77% من الإناث موقفهن يركز على الأهمية في التكامل بين الجانبين النظري والتطبيقي مما يدل على وعيهن باكتساب أسس نظرية متينة تمكنهن من فهم المبادئ والآليات التي تقوم عليهم الممارسات المهنية، هذا التقارب بين الجنسين يعزز فكرة الإدراك المشتركة لقيمة الجمع بين الجانبين مما يساهم في تحقيق التكامل الوظيفي للنظام التكويني، مقابل نسبة 22،72% من الإناث أعطوا الأولوية للجانب التطبيقي وهذا راجع للتنشئة الاجتماعية التي توجه الإناث نحو ادوار وظيفية محددة تتطلب مهارات عملية وتطبيقية أكثر والمساهمة في تشكيل التوقعات المرتبطة بمتغير الجنس ضمن البناء

الاجتماعي، تليها نسبة 55,5% من الذكور يرون أن الأولوية للجانب التطبيقي، مما يعكس تباينا في رؤية الجنسين للأدوار الوظيفية المستقبلية ويمكن تفسير هذا الاختلاف بأنه نتيجة للتمايز الوظيفي بين الجنسين في سوق العمل والتوقعات المجتمعية المختلفة، ثم نسبة 55,5% من الذكور الذين يرون أن الأولوية في التكوين المهني يجب إن يكون للجانب النظري فقط، هذه النسبة تعكس وجود شريحة من الذكور تميل إلى تقدير الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي في التكوين المهني بحيث قد تعكس هذه النسبة توجهها نحو المهن التي تتطلب قاعدة معرفية نظرية متينة كأساس للممارسة المهنية كالمهن الإدارية وقد تعبر أيضا عن رؤية هذه الفئة إلى المعرفة النظرية كوسيلة للارتقاء في السلم الوظيفي والمهني بحيث يمكن اعتبار هذا التوجه جزءا من آلية التمايز الوظيفي والحراك الاجتماعي مع غياب نسبة الإناث لهذه الفئة.

الجدول (14): التدريب المقدم من طرف الأساتذة يمكن من تعلم المهنة.

النسبة	التكرار	الإجابة		
87,5 %	35	نعم		
12,5 %	5	التكرار	البدائل	لا
		1	عدم توفر تجهيزات جديدة	
		3	جانب نظري لا يكفي وحده	
		1	بحكم أنني أستاذ إنجليزية	
		5	مجموع	
100%	40	المجموع		

يتضح من خلال البيانات الجدول (14) أن أكبر نسبة وهي 5,87% من أفراد العينة والتي مثل 35 أستاذ يصرحون بأن التدريب المقدم للمتربصين يمكنهم من تعلم المهنة ومن خلال التحضير الجيد للحصص التطبيقية بالاعتماد على الوسائل والأجهزة في تسهيل عملية التدريب، مقابل نسبة 5,12% أفراد العينة والتي تمثل 5 أساتذة صرحوا بأن التدريب المقدم لا يمكن المتربص من تعلم المهنة وهذا راجع لعدم توفر تجهيزات جديدة

والحاجة إلى التكثيف من الحجم الساعي في الجانب التطبيقي وتمثلت إجابة بعض المبحوثين في السؤال المفتوح بعدم تمكن المتربص من تعلم المهنة في اللغة الأجنبية وهذا راجع لعدم وجود تدريب ميداني لها، وعليه فإن الاعتماد على اللغة الأجنبية و استخدام مصطلحاتها إلى جانب اللغة العربية فهي تمكن المتربص من التواصل مع الغير وتوسع دائرته المعلوماتية في التعامل مع عتاد بعض البرامج كالإعلام الآلي، ولإلكترونيك...

الجدول 15: علاقة المستوى التعليمي مع فاعلية التدريب المهني.

المجموع	لا	نعم	التدريب المقدم المستوى التعليمي	
			التكرار	ليسانس
14	3	10	النسبة	
%100	%21,43	%78,57	التكرار	ماستر
17	2	15	النسبة	
%100	%11,76	%88,24	التكرار	أخرى
9	9	/	النسبة	تذكر
%100	%100	/	التكرار	
40	14	26	النسبة	المجموع
%100	%35	%65	التكرار	

من خلال الجدول المتقاطع رقم 15 نلاحظ أن بنسبة 24,88% من المبحوثين الحاملين لشهادة الماستر أجابوا بأن التدريب الذي يقدمه الأستاذ يمكن المتربص من تعلم المهنة ، و هذا ما يشير إلى وجود علاقة بين المستوى التعليمي (ماستر) و تقديم تدريب أفضل للمتكورين ، مما يعكس دور المؤهلات العلمية في تحقيق الاستقرار البنيوي للنظام التعليمي و جودته، في المقابل نسبة 21.43% من حاملي شهادة الليسانس أجابوا بأن التدريب الذي يقدمه الأستاذ لا يمكن المتربص من تعلم المهنة على أنها مؤثر على تحديات وظيفية محتملة داخل النظام التعليمي تتعلق بالأساتذة ، و هذا الوعي يعتبر خطوة أولى نحو معالجة هذه التحديات و تحسين الأداء الوظيفي العام للنظام التكويني في المقابل 78.57% حاملي شهادة الليسانس صرحوا بأن التدريب المقدم يمكن المتربص من تعلم المهنة حيث تعكس هذه النسبة عملية تكيف النظام التعليمي مع المتطلبات الخاصة بجودة التدريب ؛ بالمقابل 11.76% من حاملي شهادة الماستر تمثلت إجاباتهم ب لا، وهذا يدل على أن المؤهل العلمي

وحده لا يضمن تمام التكامل الوظيفي في النظام التعليمي، أيضا عدم توافق التخصص المدرس مع متطلبات المهنة ؛ أما فيما يخص المستويات الأخرى فتتعدم إجاباتهم 00% في الموافقة "نعم" على أن التدريب المقدم يمكن المتربص من تعلم المهنة في المقابل أجابت العينة الخاصة بمستويات أخرى ب لا نسبتهم 100% قد تعكس هذه النسبة وجود قصور وظيفي على مستوى النظام في توفير الموارد أو الدعم إلى الجانب التطبيقي لتمكين الأساتذة من أداء وظيفة التدريب بفعالية كاملة. ومنه نستنتج أن كل عنصر من المستوى التعليمي للأساتذة يساهم في تحقيق الوظيفة العامة للنظام في تقديم تدريب فعال.

الجدول (16):توافق التكوين مع ما هو تطبيقي في المؤسسة.

النسبة	التكرار	الإجابة
75%	30	مطابق
25%	10	غير مطابق
100%	40	المجموع

يتضح من الجدول (16) أن نسبة 75% ما يعادل 30 أستاذ من أفراد العينة ترى أن التكوين يتوافق مع ما هو تطبيقي في المؤسسات ،وهذا ما يدل على الرضا المهني لدى الأساتذة فيما يخص الجانب الميداني والمهني قبل مباشرة العمل ووجود علاقة إيجابية بين التكوين النظري والتطبيقي، ثم أقل نسبة 25% ما يعادل 10 أساتذة يروا أن التكوين غير مطابق لما هو موجود في المؤسسات نتيجة لنقص في الجانب التطبيقي خلال فترة التكوين وضعف في التواصل بين مراكز التكوين والمؤسسات المستقبلية.

الجدول 17: التخصص المدرس في تعزيز فرض التوظيف.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	35	87,5%
لا	5	12,5%
المجموع	40	100%

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 87,5 % ما يعادل 35 أستاذ يشبهون أن التخصص المدرس يزيد من فرصة الحصول متكونين على وظيفة ، وهذا راجع لتوافق التخصص مع ماهر موجود في المؤسسات وأن التخصصات الموجودة على مستوى معهد التكوين لها علاقة بسوق العمل حيث تزيد من فرصة تعلم المهنة و اكتساب مهارات تسهيل عملية التدريب والتعامل مع العتاد الموجود داخل المؤسسات الاقتصادية ، وهذا ما يدفع المتربص للتعرف على الأكثر، مقابل نسبة 12,5% ما يعادل 5 أساتذة أجابوا ب لا فهذه الفئة ترى بأن التخصص لا يعزز من توفير فرص التوظيف وهذا راجع لعدم توافق التخصص مع سوق العمل وعدم اكتساب مهارات اللازمة لتطبيقها في المؤسسات.

الجدول 18: تناسق البرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل .

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	26	65%
لا	14	35%
المجموع	40	100%

توضح البيانات الواردة في الجدول رقم 18 أن نسبة 65% ما يعادل 26 أستاذ ترى أن البرامج التكوينية تتناسق مع متطلبات سوق العمل ويشير هذا إلى تزويد المكونين بالمهارات والمعارف اللازمة لاندماج في سوق العمل ،مقابل نسبة 35% ما يعادل 14أستاذ لا يوافقون على تناسق البرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل، وقد يشير إلى وجود فجوة بين التكوين المهني وسوق العمل مما يجعل الخريجين أقل استعدادا لمتطلبات الوظائف.

الجدول 19: عملية التكوين من طرف الأساتذة.

النسبة	التكرار	الإجابة
25%	10	نظري
15%	6	ميداني
60%	24	الاثنين معا
100%	40	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 60% ما يعادل 24 أستاذ ترى أن عملية التكوين تجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي (الاثنين معا) وهذا يشير إلى أهمية التكامل بين النظري والتطبيقي والذي يتطلب أساسا نظريا، بالإضافة إلى القدرة على تطبيق هذه المهارات في سياقات العملية، مقابل نسبة 25% ما يعادل 10 أساتذة يروا أن هناك تركيز مفرط على الجانب النظري، ثم آخر نسبة 15% ما يعادل 6 أساتذة تعتبر أقل نسبة يروا أن عملية التكوين الميدانية أساس تعلم المهنة وتطبيق المهارات وأن الأساس الميداني هو الأهم باعتباره أكثر أهمية من جانب النظري في مراحل الأولى من التكوين.

الجدول 20: اتفاقيات بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية.

النسبة	التكرار	الإجابة	
87,5	35	التكرار	البدائل
		21	تربصات ميدانية
		3	توفير مناصب شغل
		7	اتفاقيات شكلية
		4	أخرى تذكر
		35	المجموع
12,5	5	لا	
100	40	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه نسبة 87,5% ما يعادل 35 أستاذ أشاروا إلى أن هناك اتفاقيات بين مراكز التكوين المهني ومؤسسات اقتصادية ذلك بهدف تربصات ميدانية نسبة 60% وتوفير مناصب شغل 58,8% و اتفاقيات شكلية 20% ثم نسبة 12,5% ما يعادل 5 أساتذة التي أشاروا أن عدم وجود اتفاقيات بين معهد التكوين و المؤسسات الاقتصادية وتمثلت عينة أخرى بنسبة 42,11% ما يعادل 4 أساتذة أضافوا اقتراحات أخرى حول الاتفاقيات تمثلت في التوظيف المباشر و تحديث برامج تدريسية مشتركة تخدم معهد التكوين ومؤسسات اقتصادية، تقدم الدعم المادي والتقني .

الجدول 21: صعوبات التنسيق بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين.

الإجابة	التكرار	النسبة
توجد صعوبات	21	52,5%
لتوجد صعوبات	19	47,5%
المجموع	40	100%

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 52,5% ما يعادل 21 أستاذ أكدوا أن هناك صعوبات تنسيق بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين ، وتمثلت آرائهم في وجود بيروقراطية وتعقيدات إدارية وعدم تنسيق بين المؤسسة والمعهد وهذا راجع إلى كثرة العرض في سوق الشغل ونقص فرص العمل، مقابل نسبة 47,5% ما يعادل 19 أستاذ أشاروا بأن لا يوجد صعوبات التنسيق وهذا ما يثبت وجود اتفاقيات شغل و تربصات ميدانية بين المعهد والمؤسسة.

3- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

بالرجوع إلى المعطيات الميدانية المتعلقة بالفرضية الثانية يتضح أن:

- من خلال البيانات الجدول البسيط رقم 8 المقدمة، يمكننا تحليل العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل، حيث تشير النتائج إلى أن 65% من الأساتذة يرون أن التخصصات المتوفرة في التكوين كافية هذا ما يبين مستوى جيد من الرضا العام عن تنوع التخصصات، مما يدعم وظيفة النظام التكويني في تلبية احتياجات سوق الشغل، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن مؤسسات التكوين المهني تقوم بدورها الوظيفي في توفير تخصصات متنوعة تستجيب للطلب الاجتماعي والاقتصادي، بينما يرى 35% أنها غير كافية هذا يشير إلى وجود فجوة وظيفية تحتاج إلى معالجة لتحقيق التوازن الكامل في النظام.

- من خلال بيانات الجدول البسيط رقم 10 تبين ارتفاع نسبة المبحوثين الذين يرون توافق تخصصهم مع سوق العمل 87.5% يدل على نجاح نسبي للنظام التكويني في تحقيق وظيفته الأساسية وهي إعداد كوادر مهنية متوافقة مع احتياجات السوق، مقابل 12.5% لا يرون ذلك فقد يرجع إلى تشبع بعض التخصصات في سوق العمل، أيضا تغير متطلبات بعض القطاعات بسرعة أكبر من قدرة نظام التكوين على التكيف.

- من خلال معطيات الجدول المتقاطع رقم 11، تؤكد نسبة 72.5% من المبحوثين توافق البرامج التكوينية مع متطلبات السوق وهذا يرجع إلى الارتباط الوثيق بين محتوى البرامج والمهارات المطلوبة فعليا مشاركة الخبراء من القطاع الاقتصادي في تصميم المناهج إضافة إلى التحديث الدوري للبرامج التكوينية، بينما تشير نسبة 27.5% إلى عدم التوافق ويمكن تفسير ذلك بقدوم بعض البرامج التكوينية و عدم مواكبتها للتطورات الحديثة مقارنة بما هو موجود في سوق العمل.

- من خلال معطيات الجدول المتقاطع رقم 13 تظهر النتائج أن 82.5% من المبحوثين يؤكدون أن عملية التكوين شملت الجانبين النظري والميداني معاً وهذا يدل على تكامل العناصر الوظيفية في نظام التكوين وهذا التكامل ضروري لتحقيق الهدف النهائي للتكوين وهو إنتاج كفاءات قادرة على الاندماج بفعالية في سوق العمل مما يخدم الوظيفة الاجتماعية والاقتصادية للتكوين المهني، في حين نسبة 15% للجانب تطبيقي، و 2.5% للجانب النظري وهذا يعكس تكامل العناصر الوظيفية في نظام التكوين.

- من خلال بيانات الجدول المتقاطع رقم 15 أقر 65% من المبحوثين أن التدريب المقدم يمكن المتربصين من تعلم المهنة ويمكن تفسيره من خلال القدرة على ربط المعارف النظرية بالتطبيقات العملية التي تزيد

من اكتساب المهارات حول المهنة ، في حين أن 35% لا يرون بان التدريب المقدم يمكن المتربصين من تعلم المهنة و قد يعود ذلك إلى عدم توافق التخصص مع متطلبات المهنة .

-الجدول البسيط رقم 16 أكد 75% من المبحوثين وجود توافق بين التكوين وما هو تطبيقي في المؤسسة ويمكن تفسير ذلك من خلال عقد الشراكات الفعالة بين معهد التكوين والمؤسسات الاقتصادية أيضا تنظيم تربصات وزيارات ميدانية تمكن المتكونين من الاطلاع على الممارسات الحقيقية، في حين أن 25% أقرؤا بعدم وجود توافق قد يعود ذلك إلى التطور السريع للتقنيات و الأساليب في سوق العمل مقارنة بمحدودية تقييم البرامج التكوينية في معهد التكوين .

يمكن استنتاج أن هناك درجة عالية من التكامل الوظيفي بين نظام التكوين المهني وسوق العمل، حيث تشير النسب المرتفعة لمختلف مؤشرات التوافق إلى أن مؤسسات التكوين المهني تؤدي وظيفتها الاجتماعية والاقتصادية بفعالية نسبية ، بحيث تؤكد النتائج صحة الفرضية الأولى بشكل عام، حيث يظهر أن هناك تنسيقاً فعالاً نسبياً بين التكوين المهني وسوق العمل، وإن كانت هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى تعزيز هذا التنسيق وتطويره لتحقيق أعلى درجات المواءمة بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل.

وعليه نستنتج أن الفرضية الأولى التي مفادها :

"هناك تنسيق شكلي ومحدود بين مؤسسة التكوين المهني و سوق العمل ".تحققت نسبيا من خلال النسب الواردة في الجداول خاصة المتقاطعة منها.

المبحث الثاني: تفريغ ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

1-تفريغ وقراءة بيانات الفرضية الثانية

الجدول 22:وضعية الوسائل الموجودة في مراكز التكوين.

النسبة	التكرار	الإجابة
75%	30	وسائل قديمة
10%	4	وسائل جديدة
15%	6	وسائل قديمة وجديدة
100%	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 75% ما يعادل 30 أستاذ يرون أن الوسائل الموجودة في معهد التكوين هي وسائل قديمة، ويرجع ذلك لعدم وجود بعض الأجهزة والوسائل الحديثة في الجانب التطبيقي وهذا ما يجعلهم يواجهون صعوبات في تعلم المهنة ،في حين نجد أن نسبة 15 % ما يعادل 6 أساتذة صرحوا بوجود وسائل قديمة وجديدة مستعملة داخل معهد التكوين المهني وهذا راجع للفائدة الكبيرة التي تستحوذ عليها توفر الوسائل والأدوات داخل الورشات في تسهيل سير الدروس التطبيقية والتدريبية في آن واحد ، ثم آخر نسبة 10% ما يعادل 4 أساتذة صرحوا بوجود وسائل جديدة داخل معهد التكوين تساعد على تعلم المهنة ويرجع ذلك إلى بعض الآلات والتجهيزات الجد المتطورة التي تساعد المتكون في تعلم المهنة بشكل أفضل.

الجدول 23: العلاقة بين وضعية الوسائل وجودة تقييم برامج التكوين في المؤسسة .

جودة التكوين		متوسط	حسن	جيد	جيد جدا	المجموع
وضعية الوسائل						
وسائل قديمة	التكرار	10	5	15	1	31
	النسبة	%32,26	%16,13	%48,39	% 3,22	%100
وسائل جديدة	التكرار	1	1	5	2	9
	النسبة	%11,11	%11,11	%55,56	%22,22	%100
المجموع	التكرار	11	6	20	3	40
	النسبة	%27,5	%15	%50	%7,5	%100

من خلال بيانات الجدول المتقاطع نلاحظ إجابات الأساتذة بوجود وسائل قديمة بجودة تكوينية متوسطة بنسبة 26,32% و هذه النسبة تشير إلى أن الوسائل القديمة تعاني من خلل وظيفي داخل النظام المؤسسي ، و يمكن اعتبار هذا الخلل مؤشرا على عدم قدرة هذه الوسائل على التكيف مع متطلبات جودة التكوين ، و هذا ما يشير إلى أداء متوسط ، في حين في الوسائل الجديدة جيد جدا بنسبة 22,22% و هذا راجع لتحسن الوظيفي و القدرة على تحقيق الانسجام بين الوسائل و البرامج التكوينية و مواكبة التغير بشكل أفضل و أحسن، و هي العناصر الأساسية لتوفير التكوين المناسب من طرف المؤسسة ، و متوسط بنسبة 11,11% لنفس الفئة ، يمكن تفسير هذا بتحسين القدرة الوظيفية للوسائل الجديدة على تحقيق أهداف التكوين للمؤسسة ، أما جيد جدا في الوسائل القديمة بنسبة 3,22% فهذه النسبة المنخفضة تظهر وجود قصور وظيفي في قدرة الوسائل القديمة في تحقيق أعلى المستويات جودة البرامج، و عدم توافقها مع متطلبات الكفاءة في التكوين.

من خلال بيانات الجدول ، في الوسائل القديمة جودة التكوين متوسطة بنسبة 32,26% و هذه النسبة تشير إلى أن الوسائل القديمة تعاني من خلل وظيفي داخل النظام المؤسسي ، و يمكن اعتبار هذا الخلل مؤشرا على عدم قدرة هذه الوسائل على التكيف مع متطلبات سوق العمل ، و هذا ما أدى إلى أداء متوسط ، في حين الوسائل الجديدة جيد جدا بنسبة 22,22% و هذا يعكس التحسن الوظيفي والقدرة على تحقيق اعلي مستويات

الجودة التكوينية و هذا ما يعزز استحداث الوسائل في المعهد لتحقيق أهدافه و مخرجاته بشكل أفضل ، و متوسط بنسبة 11,11% لنفس الفئة ، يمكن تفسير هذا بتحسين القدرة الوظيفية للوسائل الجديدة على تحقيق أهداف المؤسسة التكوينية ، أما جيد جدا في الوسائل القديمة بنسبة 22,3 فهذه النسبة المنخفضة تظهر وجود قصور وظيفي في قدرة الوسائل القديمة في تحقيق أعلى المستويات من الأداء ، و عدم توافقها مع متطلبات الكفاءة العالية.

و منه نستنتج إن الوسائل الجديدة لديها إمكانيات اكبر لتحقيق جودة تكوينية عالية ، في المقابل الاعتماد على وسائل قديمة ذات جودة متوسطة يشكل عائقا إمام تحقيق أقصى فعالية للبرامج.

الجدول : 24: الأساليب والطرق المستخدمة في مركز التكوين .

الإجابة	التكرار	النسبة
دروس حضورية	25	62,5%
تدريس عن بعد	15	37,5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول 24 أن نسبة 5,62% ما يعادل 25 أستاذ صرحوا بالطرق والأساليب التي يستخدمها معهد التكوين هي دروس حضورية وذلك راجع إلى أن عملية التكوين تعتمد على أساليب وطرق عادية تتناسب مع طبيعة ونوعية التكوين المتمثل في إلقاء الدروس والمقاييس المبرمجة في كل تخصص بأسلوب الأستاذ والمتكون هذا من الجانب النظري، ثم نسبة 37.5% ما يعادل 15 أستاذ صرحوا باستخدام طرق التدريس عن بعد ، قد تكون هناك وظائف ظاهرة وكامنة ايجابية يراها هؤلاء الأساتذة في التدريس عن بعد مثل سهولة التدريس عن بعد وتطوير المهارات ، ومع ذلك قد تكون هناك وظائف محتملة وتحديات تواجه النظام التكويني مثل صعوبة المتابعة و زيادة عبء العمل .

الجدول 25: العلاقة بين الجنس وأساليب التدريس المتبعة في التكوين بالمركز.

المجموع	تدريس عن بعد	دروس حضورية	طرق التكوين الجنس	
18	7	11	التكرار	ذكر
% 100	%38.88	% 61.11	النسبة	
22	6	16	التكرار	أنثى
%100	%27.27	%72.73	النسبة	
40	13	27	التكرار	المجموع
%100	%32,5	%67.5	النسبة	

تكشف معطيات الجدول عن أنماط التوزيع تعكس البنية الاجتماعية و تقسيم الأدوار الوظيفية داخل النظام التكويني، بحيث هناك تفضيلاً واضحاً للدروس الحضورية لدى كلا الجنسين بنسب متقاربة %72.73 للإناث يقابلها %61.11 للذكور ، مما يشير إلى هيمنة في النمط التقليدي للتكوين كآلية مؤسسية راسخة تحافظ على استقرار النظام التعليمي ، أما بالنسبة للإقبال على التدريس عن بعد الذكور بنسبة %38.88 والإناث بنسبة %27.27 و هذا يعكس اتجاه كلا الجنسين حول الانفتاح على الأساليب تكوينية الحديثة التي تعتمد على التكنولوجيا و تتيح لمن مرونة أكبر في التوفيق بين متطلبات الأدوار المتعددة داخل النظام التكويني . ومنه نستنتج أن العلاقة بين جنس الأساتذة و الأساليب المعتمدة في التدريس داخل العهد ، تؤثر على طبيعة التكوين المهني و تنوع الخبرات التعليمية المقدمة للمتكوينين و هذا ما يساهم في التكيف مع متطلبات التكوين المهني من خلال الجمع بين الأساليب التقليدية و العملية و التقنية لتحقيق أهداف التكوين.

الجدول 26 :حادثة الوسائل التكنولوجية في الجانب التطبيقي.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	27	67,5%
لا	13	32,5%
المجموع	40	100%

يتبين من خلال الجدول رقم 26 أن نسبة 67,5% ما يعادل 27 أستاذ صرحوا بالاعتماد على وسائل تكنولوجية في الجانب التطبيقي وتقديم البرامج التكوينية المتمثلة في العتاد الإعلام الآلي و العتاد الخاص بالصيانة وهذا لتسهيل عملية التدريب واكتساب مهارات داخل المؤسسات التربص لتعرف على كيفية التعامل مع الوسائل الموجودة في المؤسسة نفسها، ثم نسبة 32,5% ما يعادل 13 أستاذ معارض لوجود وسائل تكنولوجية حديثة في الجانب التطبيقي وذلك لعدم توفر الميزانية ونقص الإمكانيات وعدم تحديث التجهيزات ونقائص في مختلف ممتلكات تتدهور بعضها ونستنتج من هذه المعطيات أن كل تخصص له وسائل تكنولوجية يتم الاستعانة بها في تقديم البرامج مثل تخصص تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف، فالوسائل التعليمية هي مجموعة الأدوات والوسائل والقنوات التي تربط بين المتعلم والمعرفة وتسمح له التحكم والاستيعاب أكثر للمعلومات والمهارات.

الجدول 27:الأدوات الرقمية المستخدمة في التكوين.

الإجابة	التكرار	النسبة
تطبيقات إلكترونية	25	62,5%
منصات عن بعد	11	27,5%
أخرى تذكر	3	7,5%
بدون إجابة	1	2,5%
المجموع	40	100%

تشير معطيات الجدول رقم 27 أن نسبة 62,5% ما يعادل 25 أستاذ صرحوا بأن معهد التكوين يرجعون إلى أن أدوات رقمية المستخدمة في التكوين هي تطبيقات إلكترونية تمكن المتكونين من اكتساب مهارات تقنية حديثة تتماشى مع متطلبات سوق العمل حيث تساهم هذه التطبيقات في تبسيط الإجراءات الإدارية داخل المركز مثل التسجيل، متابعة الحضور، تقييم الأداء، ثم نسبة 27,5% ما يعادل 11 أستاذ أقرروا بأن الأدوات الرقمية المستخدمة في التكوين هي منصات عن بعد تعزز من جودة التكوين وتواكب متطلبات العصر الرقمي وتمكن المتكونين من متابعة الدروس والمحاضرات في وقت محدد، وآخرون ذكروا الاعتماد على الانترنت كأداة رقمية، استخدام كمبيوتر، المعلوماتية، الحاسوب.

الجدول 28: الزيادة في الميزانية التي تقدمها الدولة.

الإجابة	التكرار	النسبة
كل سنة	3	7,5%
حسب الحاجة	28	70%
لا توجد	9	22,5%
المجموع	40	100%

يتبين من خلال الجدول رقم 28 أن نسبة 70% ما يعادل 28 أستاذ بأن الزيادة في الميزانية التي تقدمها الدولة للمعهد تكون حسب الحاجة وحسب الضرورة احتياج ميزانية معينة ويمكن أن يعكس هذا مرونة استجابة للظروف المتغيرة لاقتصاد الدولة وتخصيص ميزانيات لتوفير الأجهزة الحديثة والمتطورة مثل: الحواسيب والآلات الصناعية والأدوات التقنية لضمان بيئة تعليمية فعالة، مقابل نسبة 22,5% ما يعادل 9 أساتذة أقرروا بعدم وجود زيادة في الميزانية، غياب الدعم المادي لمعهد التكوين من طرف الدولة وقد تعطى الأولوية لقطاعات أخرى كالصحة أو التعليم، مما يقلل من حصة التكوين المهني في الميزانية، ثم نسبة 7,5% ما يعادل 3 أساتذة يرون أن هناك دعم مادي وزيادة في ميزانية بشكل سنوي وهذا لتطوير الموارد البشرية وتعزيز التشغيل.

الجدول 29 :علاقة الأقدمية بزيادة الميزانية المقدمة من الدولة للمركز.

ميزانية الدولة الأقدمية في العمل	كل سنة	حسب الحاجة	لا توجد	المجموع
أقل من خمس سنوات	التكرار	/	2	2
النسبة	/	%100	/	%100
من خمس سنوات إلى 10 سنوات	التكرار	/	10	12
النسبة	/	%83.33	%16.67	%100
من 10 سنوات إلى 15 سنة	التكرار	2	5	12
النسبة	%16.66	%41.67	%41.67	%100
من 15 سنة إلى 20 سنة	التكرار	/	7	8
النسبة	/	%87.5	%12.5	%100
أكثر من 20 سنة	التكرار	1	5	6
النسبة	%16.67	%83.33	/	%100
المجموع	التكرار	3	29	40
النسبة	%7.5	%72.5	%20	%100

تكشف بيانات الجدول إجابات الأساتذة بوجود زيادات التي تقدمها الدولة للمعهد و تكون حسب الحاجة بنسبة 100% اقدميتهم اقل من 5 سنوات ، و تشير هذه النسبة إلى عملية التنشئة الاجتماعية المهنية التي يمر بها الأساتذة الجدد، حيث يتم استعاب قيم و أنماط سلوكية للنسق داخل معهد التكوين ، وتشير أيضا إلى آليات الضبط الاجتماعي داخل المعهد في توجيه إدراك الأعضاء الجدد نحو قبول النظام القائم ؛ في المقابل نسبتيان منعدمتان الإجابات حول وجود زيادات سنوية، و عدم وجود زيادات ، تليها نسبة 87.5% من الأساتذة

ا قدميتهم من 15 إلى 20 سنة تدرك هذه العينة أهمية التكامل الوظيفي للمعهد ، مما يعكس وعيا بالدور الوظيفي الذي تقدمه الدولة في دعم المؤسسات التكوينية مما يشير إلى تحقيق التوازن الديناميكي داخل المعهد؛ في المقابل نسبة منعدمة الإجابات ا قدميتهم من 15 إلى 20 سنة ، تليها نسبتان متساويتان 83.33% من الأساتذة ا قدميتهم من 5 إلى 10 وأكثر من 20 سنة ، و هذا دلالة على الاستقرار داخل المعهد من ناحية توفير الوسائل الحديثة ، و توفير البيئة الفيزيائية المناسبة للمتكونين و قدرة المعهد على تكيفه مع سوق العمل وأيضاً يدل على وجود نظرة أكثر ايجابية و ثقة في النظام التكويني و آليات الدعم من قبل الدولة و تعزيز الصلة بين المؤسسات التكوينية و بين الدولة ، فمن منظور الخبرة يمكن فهم أن الزيادات قد لا تكون دائماً منتظمة بل تخضع لتقييم الاحتياجات و الأولويات على مستوى الدولة و المعهد ، تليها نسبة 41.67% ، ا قدميتهم من 10 إلى 15 سنة تتمثل هذه النسبة بالمرحلة المتوسطة من المسار المهني ، هذه الاقدمية كافية ليتعرف الأستاذ فيها على واقع المعهد بما في ذلك أداء الوظائف و آليات التمويل و التحديات المواجهة .

في المقابل فئة من الأساتذة أجابوا بأن لا توجد زيادات مقدمة من طرف الدولة للمعهد ، ا قدميتهم من 10 إلى 15 سنة بنسبة 41.67% هذا الانقسام الملحوظ بين هذه الفئة و السابقة يدل على عدم توفر الوسائل و المناهج لتكوين المتربين حيث تدرك هذه الفئة قصور في بعض من جوانب النظام في أداء الوظائف التكوينية ، تليها نسبة 16.67% ، ا قدميتهم من 5 إلى 10 سنوات و هذا ما يظهر بأنهم أكثر وعياً بالتغيرات التي تمس المعهد من توفير برامج و وسائل جديدة وهذا ما يفسر جمود الأجور و عدم تحسن الوضع المادي مع مرور الوقت و عدم توفير تحسينات ملموسة على مر السنين ، تليها نسبة 12.5% ا قدميتهم من 15 إلى 20 سنة ، هذه الفترة الطويلة من الخبرة تكسب الأساتذة وعي عميق حول النواقص التي يعاني منها المعهد ، و هذا راجع لبيئة عمل الأساتذة و عدم وجود تحفيزات المادية ، مع وجود نسبة منعدمة الإجابة ا قدميتهم أكثر من 20 سنة ؛ يقابلها نسبتان من الأساتذة أجابوا بوجود زيادات كل سنة مخصصة للمعهد 16.67% و 16.66% ت مثلت ا قدميتهم أكثر من 20 سنة ومن 10 إلى 15 سنة ، هذه الأقدمية متعلقة بالتجربة التي مر بها الأساتذة بما فيها زيادات متعلقة بالترقية و المكافآت المادية أو عبر توفير وسائل و برامج جديدة للمعهد في سنوات متتالية ، كما تمثل هذه النسب المتساوية آليات الدمج تساعد في الربط بين الأجيال المهنية المختلفة داخل المعهد ، مما يساهم في تحقيق التضامن المؤسساتي للتكوين و التي تعد من أهم ركائز البناء الاجتماعي الثابت والمستقر للمعهد .

ومنه نستنتج أن هناك علاقة بين الدولة و المعهد في تدعيمه ماديا ،و هذا للرفع من اقتصادها و تحسين من مخرجات التكوين المهني .

الجدول 30:الاقتراحات المقدمة لتحسين ظروف العمل.

الإجابة	التكرار	النسبة
توجد اقتراحات	30	75%
لا توجد اقتراحات	10	25%
المجموع	40	100%

يتبين خلال الجدول رقم 30 أن نسبة 75% ما يعادل 30 أستاذ يبرز أنه يوجد اقتراحات لتحسين ظروف العمل والمتمثلة في مواكبة التكنولوجيا وخلق منصات للتعليم، إعطاء أهمية للتكوين من طرف الدولة، التعبير الكلي لسياسة التكوين المهني وضبط القوانين التي تربط التكوين بتوظيف الخارجي، توفير ميزانية للتوظيف والبرامج الجديدة والحديثة، التوظيف المباشر وخلق فرص عمل لخريجي التكوين المهني، زيادة الراتب وتحفيز الموظفين وتحسين وضعيتهم، توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين والمتربين، التقليل من الدروس النظرية وزيادة الدروس التطبيقية وتنويع بين الزيارات الميدانية والتربصات التطبيقية، التنسيق بين الإدارة والأساتذة ومختلف العمال، عدم تكليف الأساتذة بتدريس مواد لا تناسب تخصصهم لأنهم يؤثر على مردود الأساتذة، تحديث برامج التكوين، تغيير القانون الأساسي للتكوين المهني يتماشى مع الواقع المهني ثم نسبة 25% ما يعادل 10 أساتذة أقروا ب لا توجد اقتراحات لتحسين ظروف العمل وجودة التكوين.

2-تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

بالرجوع إلى المعطيات الميدانية المتعلقة بالفرضية الثانية يتضح أن:

-من خلال بيانات الجدول 23 تمثل النسبة 50% جيد و هذا دليل على وجود توازن نسبي في توزيع الموارد المادية داخل المعهد ، حيث يعكس هذا الوضع محاولة تكيف النظام التكويني مع متطلباته التشغيلية ، بينما تشير نسبة 27.5% متوسط تؤثر نوعية الأجهزة المتوسطة على أداء النظام التكويني و قدرته على تحقيق أهدافه بكفاءة ، وتبين نسبة 15% حسن و هذا دليل على محدودية المستوى المتقدم من التجهيزات في معهد التكوين، فيما تعكس نسبة 7.5% جيد جداً على ندرة الأجهزة و الوسائل الحديثة ، يعكس توزيع الأجهزة والوسائل حالة من التوازن الوظيفي النسبي في المعهد، مع وجود تحديات تتمثل في محدودية الأجهزة المتطورة و هذا الوضع يفرض على النظام التكويني تطوير استراتيجيات تكيفية للاستفادة من الموارد المتاحة لتحقيق أهدافه التكوينية.

-من خلال معطيات الجدول رقم 25 تعكس نسبة 67.5% دروس حضورية و هذا راجع إلى استمرارية الأساليب التقليدية في التكوين نظراً لأهميتها في تحقيق التفاعل المباشر و التواصل الاجتماعي بين المكونين و المتكونين ، بينما تمثل نسبة 32.5% تدريس عن بعد وهذا دليل على تطور الأساليب التكوينية الحديثة التي تستجيب لمتطلبات التشغيلية ، كما تعبر هذه النسبة عن تنامي البنية الوظيفية للنظام التكويني ، كما تظهر النتائج استمراراً لهيمنة الأساليب التقليدية الحضورية مع نمو ملحوظ لأساليب التعليم عن بعد، هذا التوازن يعكس سعي النظام التكويني للجمع بين الحفاظ على النمط التقليدي الفعال والتكيف مع المتطلبات المعاصرة للتكوين.

-من خلال معطيات الجدول رقم 27 تمثل نسبة 62.5% تطبيقات إلكترونية تعكس النتائج اتجاهات واضحة نحو التحول الرقمي في المؤسسة التكوينية كاستجابة وظيفية للمتغيرات التكنولوجية ، هذا التنوع في الأدوات الرقمية المستخدمة يعزز مرونة النظام التكويني وقدرته على التكيف مع مختلف الظروف والتحديات الخاصة بسوق العمل، بينما تبين نسبة 27.5% منصات عن بعد و هذا راجع إلى تزايد الحاجة لأساليب تكوينية سلسلة تتجاوز حدود المكان و الزمان التقليدية و هذا ما يعكس تنوعاً في الاستراتيجيات الوظيفية للنظام التكويني ، وتشير النسب الأخرى إلى تعدد المسارات الوظيفية التي تساهم في التكامل البنوي .

-من خلال معطيات الجدول رقم 29 تشير نسبة 72.5% زيادة حسب الحاجة و هذا راجع إلى وعي الباحثين بأهمية التمويل المرن الذي يستجيب للاحتياجات المتغيرة للمعهد، بينما تشير نسبة 20% لا توجد زيادة و هذا ما يوحي إلى وجود مشكلات هيكلية في نظام التمويل للمعاهد التكوينية ، وتمثل نسبة

7.5% زيادة سنوية تشير هذه النسبة المنخفضة إلى ضعف آليات التمويل المستدام ، يتضح من نتائج الجدول وجود إدراك لأهمية المرونة في التمويل كآلية للتكيف مع المتطلبات المتغيرة للنظام التكويني ، غير أن وجود نسبة معتبرة تشير إلى محدودية الزيادات في الميزانية يمثل تحدياً هيكلياً يتطلب معالجة لضمان استقرار النظام واستمراره .

تظهر النتائج أن توفر الإمكانيات و الوسائل رغم تفاوتها يساهم في تحقيق التوازن الوظيفي للنظام التكويني، و يعزز قدرته على التكيف مع متغيرات سوق العمل. نستنتج أن الفرضية الثانية التي مفادها : "كلما توفرت الإمكانيات و الوسائل اللازمة في مؤسسة التكوين المهني كلما تحسنت جودة التكوين المقدم من طرف الأساتذة .تحققت نسبياً من خلال النسب الواردة في الجداول خاصة المتقاطعة منها.

المبحث الثالث: تفريغ ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

1- تفريغ وقراءة بيانات الفرضية الثالثة

الجدول 31: مدى تقييم جودة برامج التكوين في المعهد.

الإجابة	التكرار	النسبة
متوسط	11	27.5%
حسن	5	12.5%
جيد	20	50%
جيد جدا	4	10%
المجموع	40	100%

يوضح الجدول رقم 31 أن النسبة الغالبة من المبحوثين 50% أجابوا بأن جودة البرامج التكوينية جيدة، تبين هذه النسبة المرتفعة التوازن الوظيفي في النظام التكويني للمعهد حيث يساهم في زيادة قدراتهم ورفع خبراتهم المهنية التي تساعد في التقليل من الأخطاء والسرعة في الإنجاز والزيادة في الكفاءات، ثم نسبة 27.5% من التقييمات المتوسطة مؤشر على وجود خلل وظيفي معتدل في النظام التكويني وهذا راجع إلى وجود مجموعة من الصعوبات التي يواجهها المعهد كعدم مواكبة التكنولوجيا في تحديث الوسائل العملية وعدم التوافق بين البنية التكوينية و المتطلبات المتغيرة لسوق العمل ،تليها نسبة 12.5 وهي تعبر عن تقييم حسن، يشير إلى وجود تمايز في مستويات الأداء داخل المعهد وهذا يعد إحدى آليات استمرار المؤسسة التكوينية ، أما أقل نسبة 10% وتعبر عن تقييم جيد جدا ، هذه الفئة يمكن اعتبارها النخبة الوظيفية في النظام التكويني حيث تشير إلى وجود بعض البرامج التي تحقق مستوى عاليا من الجودة وهو ما يمثل وظيفة كامنة تسهم في تعزيز مكانة المعهد .

الجدول 32: توافق التخصص مع اهتمامات الشخصية ورغبات المتكويين.

النسبة	التكرار	الإجابة
75%	30	يتوافق
25%	10	لا يتوافق
100%	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 75% ما يعادل 30 أستاذ يرون بأن التخصص الذي وجه إليه المتكويين يتوافق مع اهتماماتهم الشخصية ورغباتهم المهنية والاندماج في معهد التكوين و اختيار تخصصاتهم نسبة لما يطلبه سوق الشغل وللحصول على مناصب عمل مباشرة بعد انتهاء التبرص ، ثم نسبة 25% ما يعادل 10 أساتذة أقروا بعدم توافق التخصص مع اهتماماتهم الشخصية ورغبات المتكويين هذا يعود لأسباب كثيرة منها عدم توجيه المترشحين للتخصصات المناسبة وذلك للمستوى التعليمي أو السن وعدم وجود توجيهات مهنية.

الجدول 33 :المستوى التعليمي وتوافق التخصص مع ميول المتكويين.

المجموع	لا يتوافق	يتوافق	تخصص المتكويين المستوى التعليمي	
13	3	10	التكرار	ليسانس
100%	23,08%	76,92%	النسبة	
20	6	14	التكرار	ماستر
100%	30%	70%	النسبة	
7	2	5	التكرار	أخرى
100%	28,57%	71,43%	النسبة	تذكر
40	11	29	التكرار	المجموع
100%	27,5%	72,5%	النسبة	

خلال البيانات المقدمة من الجدول ، أغلبية حاملوا شهادة الليسانس يجدون توافق بين تخصصاتهم و ميولهم الشخصية للمتكورين بنسبة 76،92% ، وهذا يشير إلى فعالية في عملية التوجيه في المرحلة التكوينية الأولى ، حيث يميل المتكورين إلى اختيار تخصصات تتناسب مع اهتماماتهم ، وهذا يفسر بأن مؤسسات التكوين المهني و تؤدي وظيفتها في توجيه طالبي التكوين نحو أدوار متناسبة مع إمكانياتهم ، وهذا يساهم في استقرار النظام التكويني، في حين المستويات الأخرى نسبة 28،57% عدم التوافق ، تظهر هذه النسبة محدودية البدائل المتاحة أمام المتكورين للالتحاق بمسارات تعليمية متوافقة مع ميولهم ، و تظهر أيضا وجود خلل وظيفي حتى في المسارات التكوينية الغير تقليدية، ونسبة التوافق لنفس الفئة 71.43% ، تشير هذه النسبة إلى أن النظام التكويني داخل المعهد يسير في حالة وظيفية جيدة، قد تعس أيضا نجاح المسارات التكوينية الغير تقليدية أو البديلة في أداء وظيفة تكاملية مشابهة للمسارات التقليدية ، وتشير أيضا إلى قدرة المؤسسات التكوينية المواكبة لتغيرات سوق العمل على التكيف مع احتياجات المتكورين وميولهم ، أما نسبة عدم التوافق لحاملي شهادة الليسانس 23.08% ، ويمكن تفسير هذه النسبة بوجود وظائف كامنة سلبية في النظام التكويني، بحيث يجبر الطالب على الالتحاق بتخصصات معينة بسبب معايير القبول أو ضغوطات سوق العمل ، وأيضا بوجود هيمنة للمتطلبات المؤسساتية على الاختيارات الفردية ، حيث يتم دفع طالبي التكوين للالتحاق بتخصصات لا تتوافق مع ميولهم ، وفي المقابل حاملي شهادة الماستر نسبة التوافق 70% ، وهذا يشير إلى نجاح غالبية المتكورين في استثمار مسارات تكوينية عليا متوافقة مع ميولهم، وهذا ما يعزز من فرص النجاح النظام المهني، وتشير أيضا إلى تأثير متطلبات سوق العمل على اختيارات المتكورين، حيث يدفعهم المقابل المادي بالالتحاق بتخصصات أكثر طلبا في سوق العمل بعض النظر عن ميول الشخصية، ونسبة عدم التوافق 30% لحاملي شهادة الماستر تظهر النسبة واقع تقلص الخيارات المتاحة أمام المتكورين، وهذا ما يجعلهم يضطرون للالتحاق بتخصصات قد لا تتوافق مع ميولهم ، و هذا ما يظهر وجود خلل وظيفي كلما تقدم المتكورون في السلم التكويني.

الجدول 34 : مساهمة المقياس المدرس في استقطاب المتربين.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	31	77,5%
لا	9	22,5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 34 أن نسبة 77,5% ما يعادل 31 أستاذ أجابوا بنعم، وذلك راجع لجودة المحتوى بحيث إذا كان المقياس يتضمن محتوى علمي حديث ومفيد فهذا يجعل الطلاب أكثر اهتماما بالمقياس والتخصص الذي يوفر فرص للتطبيق العملي، ويعزز من قيمة المقياس و مخرجات التكوين المهني ، ثم نسبة 22,5% ما يعادل 9 أساتذة تعتبر فئة قليلة ترى أن المقياس المدرس لا يستقطب المتربين بحيث لا يساهم في تحقيق التكامل أو التوازن داخل المعهد ونستنتج من خلال هذه المعطيات أغلبية يقرون بأن المقياس المدرس يستقطب المتربين و يؤدي وظيفة هامة و فعالة و هذا ما يزودهم بمهارات وكفاءات يمكن استغلالها في الجانب التدريبي.

الجدول 35: علاقة الأقدمية في العمل بنوع المقياس في استقطاب المترشحين.

المقياس المدرس الأقدمية في العمل	نعم	لا	المجموع
أقل من خمس سنوات	2	/	2
النسبة	%100	/	%100
من خمس سنوات إلى 10 سنوات	10	2	12
النسبة	%83,33	%16,67	%100
من 10 سنوات إلى 15 سنة	10	2	12
النسبة	%83,33	%16,67	%100
من 15 سنة إلى 20 سنة	7	1	8
النسبة	%87,5	%12,5	%100
أكثر من 20 سنة	4	2	6
النسبة	%66,67	%33,33	%100
المجموع	33	7	40
النسبة	%82,5	%17,5	%100

من خلال بيانات الجدول ، نلاحظ بوجود إجماع للموظفين الذين أقدميتهم أقل من خمس سنوات على أهمية استقطاب المترشحين بنسبة 100% ، و هذا قد يشير إلى حاجة الموظف الجديد إلى بناء شبكة علاقات مهنية داخل التكوين ، حيث يعتبر استقطاب المترشحين فرصة للتواصل مع مختلف المستويات التنظيمية ، و يساهم هذا الإجماع أيضا في تعزيز الانتماء المؤسسي في معهد التكوين و توطيد الهوية المهنية للموظفين الجدد ، و هذا ما يساعد على استقراره ، في حين فئة أقدميتهم من 5 إلى 10 سنوات نسبة الموافقة 83,33 ، و عدم الموافقة بنسبة 16,67% ، و هذا يدل على وجود توازن وظيفي بالنسبة لهذه الفئة ، حيث تمثل الأغلبية الموافقة القاعدة

العامة ، بينما تمثل الأقلية الراضية ، عنصر محوريا في الاختلاف البنائي لضمان الاستمرارية لمعهد التكوين ، يليها الذين أقدميتهم من 10 إلى 15 سنة يوجد تماثل في النسب مع الفئة السابقة نعم بنسبة 33,83% و "لا" بنسبة 67,16% ، و هذا قد يظهر ثباتا في الآراء و المواقف ، حيث تؤدي هذه الفئة وظيفة الاستمرارية و الثبات في النظام المؤسسي المتمثل في معهد التكوين ، و هذا ما يحقق الاستقرار داخله و هذا هدف أساسي لمختلف النظم الاجتماعية ، أما في فئة الاقدمية المتمثلة من 15 إلى 20 سنة "نعم" بنسبة 5,87% و "لا" بنسبة 5,12% ، و هذه النسب تشير إلى الدور القيادي الذي يميل إليه أصحاب الخبرة في هذه المرحلة من الاقدمية ، حيث يصبح نقل المعرفة و الخبرة للآخرين جزءا من الهوية المهنية ، و هذا ما يشير إلى النضج المؤسسي الذي يميز هذه المرحلة من المسار المهني ، و في المقابل الذين اقدميتهم أكثر من 20 سنة نعم بنسبة 67,66% و "لا" بنسبة 33,33% ، يمكن تفسير هذه النسب بتراكم الخبرات و التجارب التاريخية التي مرت بها هذه الفئة ، مما يفسر نظرتها المختلفة نسبيا عن باقي الفئات ، و تدل هذه النسب أيضا على وجود انقسام نسبي في آراء هذه الفئة ، و يمكن تفسير هذا الانقسام بتنوع التجارب و المسارات المهنية لأصحاب الخبرة الطويلة.

الجدول 36: معايير التوجيه.

النسبة	التكرار	الإجابة
70%	28	المراكز التكوينية
12,5%	5	المديرية التكوينية
17,5%	7	الوزارة
100%	40	المجموع

حاولنا من خلال الجدول أعلاه معرفة رأي المبحوثين حول معايير التوجيه حيث تمثلت نسبة 70% ما يعادل 28 أستاذ أكدوا بأن المعايير المعمول بها في التوجيه تكون عبر المراكز التكوينية ، هذه الوظيفة الظاهرة توفر التوجيه المباشر للمتكوينين و تعمل على تعزيز الانتماء المتكونين للمركز من خلال الإرشاد و الاشراف على التوجيهات ، تليها نسبة 17,5% ما يعادل 7 اساتذة ، تشير إلى وضع السياسات العامة (المعايير ، الإرشاد ، التوجيهات) في تحديد الإطار العام، ثم آخر نسبة 12,5% ما يعادل 5 أساتذة توجي هذه النسبة لدور المديرية المباشر في التوجيه المتكونين نحو تخصصات التي تحتاجها المنطقة و سوق العمل .

الجدول 37: مدى إمكانية إعادة التوجيه.

النسبة	التكرار	الإجابة
50%	20	بشكل سلبي
50%	20	بشكل إيجابي
100%	40	المجموع

يوضح الجدول رقم 37 استجابات الباحثين حول مدى إمكانية إعادة التوجيه بحيث تساوت نسب الإجابات في التأثير بالشكل السلبي وإيجابي وتمثلت هذه النسبة ب 50% لكل منهما، أما فيما يخص التأثير بالشكل السلبي فقد يشعر المتكون بالإحباط أو الفشل في إعادة توجيهه، خاصة إذا لم يتم شرح الأسباب أو عدم تلقي الدعم الكافي، في المقابل تأثر إعادة التوجيه بالإيجاب إذا كان المتكون في مسار غير مناسب لقدراته أو اهتماماته فإن إعادة توجيهه يمكن أن تمنحه فرصة لالتحاق بتكوين يتناسب مع ميولاته.

الجدول 38: تأثير تسمية المتسرب على المتكون.

المجموع	التكرار	الإجابة
75%	30	نعم
25%	10	لا
100%	40	المجموع

يشير الجدول رقم 38 أن أعلى نسبة 75% ما يعادل 30 أستاذ يوافقون على تأثير تسمية المتسرب على مسار المتكون ويتمثل هذا التأثير في شعور المتربص بأقل قيمة وبالفشل مقارنة بعدم تقبل المتربص مع زملائه ، إن كلمة متسرب وحدها عبارة عن ابتزاز تؤثر على نفسية المتربص وأدائه وتجعله منبوذ اجتماعيا ، والفشل في المسيرة التكوينية وضعف المستوى في حين أن نسبة 25% ما يعادل 10 آساتذة عكس الفئة الأولى يرفضون تأثير تسمية المتسرب على مسار المتكون بحكم أن المتربص لا يبالي بالتمهين ظنا منهم أن المعهد مضبوطة للوقت ، بعض

المتربصين ما تعتبر أن التكوين المهني وجهة اختيار لمسار احترافي وليس قارب نجاة لشبابنا كما يعتقد البعض، وجود العديد من المتربصين يتحصلون على شهادة البكالوريا وهذا ما يجعلهم غير متأثرين بكلمة متسرب.

الجدول 39: المعايير المعمول بها في التوجيه.

الإجابة	التكرار	النسبة
المعدل	9	22,5%
الرغبة	25	62,5%
أخرى تذكر	6	15%
المجموع	40	100%

تشير معطيات الجدول 39 إلى أن نسبة 62.5% ما يعادل 25 أستاذ يرو أن المعايير المعمول بها في التوجيه هي رغبة المتكويين وهذا ما يعني أنه يوجد تخطيط ووعي في نظام التكويني بأهمية الحصول على ما يناسب رغبتهم للتخصص معين بناء على توجيهاتهم وميولهم المسبقة، مقابل نسبة 22.5% مثلت 9 أساتذة أقروا بأن المعيار المعمول في التوجيه هي المعدل والمستوى الخاص بالمتكويين، ثم نسبة 15% ما يعادل 6 أساتذة صرحوا بأن المعايير المعمول بها في التوجيه هي (السن، الرغبة، المستوى، المعدل) ونستنتج من المعطيات أن المتكويين في المعهد يختارون التخصص حسب الرغبة الشخصية والمهارات المراد اكتسابها من تخصص معين.

الجدول 40: الصعوبات التي يواجهها المتربصين عبر منصة مهنتي.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	12	30%
لا	28	70%
المجموع	40	100%

يوضح الجدول أعلاه الصعوبات التي يواجهها المتربص عبر منصة مهنتي ، أعلى نسبة 70% مثلت 28 أستاذ أجابوا ب لا وهذا راجع للعمل الجيد للمنصة بكفاءة عالية على جميع أنواع الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية وأجهزة الكمبيوتر، وبالتعامل مع موقع المنصة دون أي صعوبات، مقابل نسبة 30% مثلت 12 أستاذ أجابوا ب "نعم" وهذا ما صرحوا به في الإجابة المفتوحة والمتمثلة في (ضعف شبكة الانترنت، و صعوبة في الولوج إلى المنصة، عدم معرفة طريقة التسجيل، عدم توفير شروط ومعايير التوجيه، عندما يكون التسجيل في الوقت واحد).

الجدول 41:التحديات التي تواجه المتكولين عند اختيار التخصص.

الإجابة	التكرار	النسبة
ضغط العائلة	5	12,5%
نقص التوجيهات والنصائح	12	30%
قلة المعلومات حول فرص العمل	23	57,5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 57.5% ما يعادل 23 أستاذ صرحوا أن المتكولين يواجهون ضغوطات عائلية ،و هذا ما يشير إلى انضمام المتكولين للمعهد عن غير قناعة شخصية ،أي من أجل تحقيق رغبة الوالدين فقط، مقابل نسبة 30% ما يعادل 12أستاذ صرحوا بنقص التوجيهات و النصائح لطالبي التكوين قبل توجيههم لتخصص معين و هذا ما يؤثر على أداء المتكولين لاحقا في تعاملهم مع التخصص و مواجهة صعوباته ؛في المقابل نسبة 12,5 ما يعادل 5 أساتذة صرحوا أن المتكولين يواجهون صعوبة في قلة المعلومات حول فرص العمل، إذا كانت رغبتهم في تخصص ما تتيح لهم الفرصة في الحصول على الوظيفة.

الجدول 42: علاقة تحديات اختيار التخصص بمدى توافقه مع سوق العمل

المجموع	لا يتوافق	يتوافق	التخصص مع سوق العمل تحديات المتكويين	
3	1	2	التكرار	ضغط العائلة
%100	%33,33	%66,67	النسبة	
13	1	12	التكرار	نقص التوجيهات والنصائح
%100	%7,69	%92,31	النسبة	
24	2	22	التكرار	قلة المعلومات حول فرص العمل
%100	%8,33	%91,67	النسبة	
40	4	36	التكرار	المجموع
%100	%10	%90	النسبة	

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو إجابات الأساتذة بنسبة 90 % و الفئة المؤثرة على هذه النسبة هي 92.31 % و 91.67 % من الأساتذة الذين صرحوا بنقص التوجيهات و النصائح المقدمة للمتكويين و قلة المعلومات حول فرص العمل، أجابوا بتوافق التخصصات و سوق العمل، هذه النسبة المرتفعة تشير إلى الاختلال الوظيفي في آليات التوجيه و الإرشاد داخل المعهد على الرغم من تصريح الأساتذة من توافق التخصصات ، وهذا ما يقلل من قدرة متكويين على اتخاذ القرارات بشأن تخصصاتهم و مستقبلهم المهني ، تليها نسبة 66.67 % صرحوا بوجود ضغوطات عائلية تواجه المتكويين و أن التخصصات تتوافق مع سوق العمل حيث تؤثر هذه الضغوطات في تركيز المتكويين في اختيار التخصص المناسب لهم ، حيث تمثل هذه الضغوطات خلاا وظيفيا خارجي يؤثر على فعالية النظام التكويني في تحقيق أهدافه الفردية للمتكويين حتى لو كان هناك توافق هيكلي مع سوق العمل ؛ في المقابل نسبة 33.33 % من الأساتذة الذين صرحوا بعدم توافق

التخصصات مع سوق العمل ، حيث و أجابوا بوجود ضغوطات عائلية وعدم توافق التخصصات مع سوق العمل، وهذا ما يزيد من التحديات التي يواجهها المتكونين و يقلل من فاعلية في تحقيق وظيفته الأساسية في تلبية احتياجات سوق العمل و يقلل من فرص المتكونين في الحصول على وظائف مناسبة مما يؤدي إلى عدم الرضا و الإحباط ،في حين نسبة 08.33 % صرحوا بقلّة المعلومات حول فرص العمل و عدم توافق التخصصات مع سوق العمل، و هذا ما يؤثر على قدرة النظام التكويني على تحقيق أهدافه بكفاءة و ينقص من مصداقيته ، تليها نسبة 07.69 % صرحوا بنقص التوجيهات و النصائح و عدم التوافق التخصصات مع سوق العمل ، و هذا ما يزيد من صعوبة الاختيار التخصص غير متوافق من احتياجات السوق مما يزيد من التحديات أمام المتكونين و يزيد من احتمالية الفشل أو عدم توافق الوظائف مع مؤهلاتهم .

و منه نستنتج أن التحديات التي يواجهها المتكونين ليست مشاكل فردية بل هي مؤشرات على اختلالات وظيفية في النظام التكويني و علاقته بسوق العمل.

الجدول 43:التحاق التلاميذ بالمراكز قبل التسرب مدرسيا.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	21	52,5%
لا	19	47,5%
المجموع	40	100%

من خلال تفحص الجدول أعلاه والذي يبرز استجابات المبحوثين، أن نسبة 52.5% ما يعادل 21 أستاذ يوافقون على أن التلاميذ باستطاعتهم الالتحاق بالمراكز التكوينية قبل التسرب المدرسي و ذلك لاستغلال المهارات التي يكتسبها في مجال أو تخصص معين تفاديا للبطالة و الحصول على شهادة يدخل بها عالم الشغل؛ في المقابل نسبة 47.5% ما يعادل 19 أستاذ أجابوا بعدم استطاعة التلاميذ الالتحاق بالمراكز التكوينية قبل التسرب المدرسي وهذا لاغتنام فرصة التمدرس و الرفع من المستوى التعليمي المدرسي ،فالتعليم

خلال مرحلة الابتدائي و المتوسط و الثانوي تعتبر ضرورية لتزويد التلاميذ بأساس متين من المعرفة و المهارات الأساسية و التطوير الذاتي أيضا.

الجدول 44: علاقة المنطقة السكنية بالتحاق التلميذ بمراكز التكوين قبل التسرب.

مراكز التكوين المنطقة السكنية	نعم	لا	المجموع
ريفي	1	3	4
النسبة	%25	%75	%100
حضري	17	12	29
النسبة	%58,62	%41,38	%100
شبه حضري	5	2	7
النسبة	%71,43	%28,57	%100
المجموع	23	17	40
النسبة	%57,5	%42,5	%100

من خلال بيانات الجدول نلاحظ إجابات الأساتذة بنسبة 71.43 % من الذين يقطنون في مناطق الشبه الحضرية صرحوا أن باستطاعة التلاميذ الالتحاق بمراكز التكوين قبل التسرب و هذا ما يوضح الوظيفة التكاملية بين مؤسسات التعليم و مراكز التكوين في المناطق شبه الحضرية ، حيث تعمل هذه المؤسسات المختلفة في المجتمع كأجزاء مترابطة لتحقيق التوازن و الاستقرار الاجتماعي ، مما يساهم في تحقيق الأهداف العامة للنظام التكويني المتمثل في تأهيل الأفراد للاندماج في سوق العمل ، و التقليل من حالات التسرب ، تليها نسبة 58.62 % حالة من التمايز الوظيفي في المناطق الحضرية ، فرغم تعدد الخيارات التعليمية في المدن الكبرى، إلا أن مراكز التكوين تحتفظ بمكانتها كمؤسسة وظيفية ضمن النسق التعليمي ، هذا التمايز يعزز تخصص المؤسسات في أداء وظائف محددة، حيث تؤدي مراكز التكوين وظيفة استيعاب فئة معينة من التلاميذ وتوجيههم نحو مسارات مهنية ، لكن انخفاض النسبة مقارنة بالمناطق شبه الحضرية قد يشير إلى وجود توترات وظيفية ناتجة عن تعدد البدائل والمنافسة بين المؤسسات، في حين 25 % صرحوا بنعم ، تكشف هذه النسبة المنخفضة عن خلل وظيفي واضح في المناطق الريفية ، هناك وظائف ظاهرة و وظائف كامنة للمؤسسات وهنا تعجز مراكز التكوين عن أداء وظيفتها الظاهرة المتمثلة في استيعاب التلاميذ قبل التسرب بحيث يرتبط هذا الخلل بالتوزيع الغير

متكافئ للموارد والخدمات التكوينية عبر البنية الاجتماعية ، انخفاض هذه النسبة يعكس ضعف التكامل الوظيفي بين مؤسسات التعليم ومراكز التكوين في المناطق الريفية، مما يؤدي إلى اختلال التوازن في النظام التعليمي ككل. في المقابل نسبة 75% صرحوا بعدم استطاعة التلاميذ للالتحاق بمراكز التكوين قبل التسرب ، الذين يقطنون في مناطق ريفية يروا أن هناك محدودية في فرص التكوين المهني المتاحة في المناطق الريفية ، حيث فشل النظام التعليمي في توفير آليات التكامل بين مكوناته ، تعكس هذه النسبة غياب البنية التحتية التعليمية اللازمة وعدم قدرة مراكز التكوينية على أداء وظيفتها الاجتماعية في استيعاب التلاميذ المعرضين للتسرب و هذا ما يدل على قلة أو عدم وجود مراكز التكوين في هذه المناطق إذ يواجهون صعوبة التنقل و المواصلات ، تليها نسبة 41.38% تشير إلى تناقض وظيفي في المناطق الحضرية ، فرغم توفر مراكز التكوين من الناحية البنيوية ، إلا أن المنافسة العالية على المقاعد تؤدي إلى ما يسميه النتائج غير المقصودة للنظام الاجتماعي. هنا، يؤدي تركيز الموارد التكوينية في المناطق الحضرية إلى زيادة الطلب عليها بشكل يفوق قدرتها الاستيعابية، مما يخلق آلية انتقاء اجتماعي تتناقض مع وظيفة النظام التعليمي في تحقيق تكافؤ الفرص ، ثم نسبة 28.57 % ينتمون إلى مناطق شبه حضرية، يرون أن التلاميذ لا يستطيعون الالتحاق بمراكز التكوين قبل التسرب ، تشير هذه النسبة إلى وجود قيود بنيوية تعيق التكامل الوظيفي بين مؤسسات التعليم العام ومراكز التكوين المهني و عدم وجود توجيه مهني نحوها . ومنه نستنتج أن هناك تحديات في تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية في مختلف المناطق.

الجدول 45:الاقتراحات المقدمة لتحسين عملية توجيه المكونين نحو التخصصات المناسبة.

الإجابة	التكرار	النسبة
توجد اقتراحات	33	82,5%
لا توجد اقتراحات	7	17,5%
المجموع	40	100%

من قراءتنا للجدول رقم 46 و من خلال السؤال المفتوح حول الاقتراحات المقدمة لتحسين عملية توجيه

المكونين نحو التخصصات المناسبة حيث تمثلت بعض اقتراحات الأساتذة فيما يلي:

- على المتربص أن يختار التخصص المناسب الذي يتناسب مع اهتماماتهم.
- البحث الجيد والحصول على المعلومات الكافية قبل التسجيل في تخصص معين.
- تقديم الدعم النفسي للمتحمسين بالتكوين للتغلب على التحديات.
- استفادة المتكون من مهارات و محاولة تطبيقها في التخصص الذي يناسبه.

- توفير مرشدين حول التخصصات.
- يجب إقامة دراسة حول التخصصات إذا كانت مطلوبة في سوق العمل .
- إعطاء أهمية للقطاع من طرف الدولة من تجهيزات و قوانين جديدة تتلاءم مع التطورات التكنولوجية.
- توفير تخصصات تخدم سوق العمل.
- تعزيز التوجيه المهني.
- تقديم مقابلات سابقو نفسية و تحفيزية.
- تعزيز عمل خالاي الإعلام الآلي على مستوى المؤسسات التكوينية.

تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

بالرجوع إلى المعطيات الميدانية المتعلقة بالفرضية الثانية يتضح أن:

- جدول توافق التخصص مع ميول المتكونين من خلال معطيات الجدول رقم 33 تعكس النسبة المرتفعة 72.5% بوجود توافق هذا التوافق يعكس تكامل العناصر المختلفة في النظام الاجتماعي ، حيث يؤدي توجيه المتكونين نحو تخصصات تناسب ميولهم إلى زيادة دافعيتهم و اكتساب مهارات أكثر و هذا راجع لنجاح النظام التكويني في تحقيق التوازن بين رغبات الأفراد واحتياجات المجتمع مما يعزز الاستقرار الاجتماعي، أما نسبة 27.5% تبين عدم توافق هذا راجع لعدم كفاية الدراسات التشخيصية لميول المتكونين أو بسبب محدودية الخيارات في بعض من معاهد التكوين.

جدول العلاقة بين الأقدمية في العمل ونوع المقياس المستخدم من خلال معطيات الجدول رقم 35 تظهر نسبة 82.5% بان الاقدمية تساهم في تراكم المعرفة و الخبرة التي تؤدي إلى تطوير معايير أكثر موضوعية و فعالية في عملية استقطاب المترشحين، بينما تشير نسبة 17.5% إلى عدم استقطاب المقياس للمترشحين و هذا ما يشير إلى وجود عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً في تحديد في معايير الاستقطاب. و من خلال النسبة المرتفعة يتبين وجود تكامل وظيفي حيث تساهم الخبرة المتراكمة في تطوير آليات العمل.

- جدول معايير التوجيه عبر المراكز التكوينية من خلال معطيات الجدول رقم 36 تعكس سيطرة المراكز التكوينية 70% على معايير التوجيه لامركزية القرار وتكيفاً و تمكين المؤسسات المحلية من تكييف معايير التوجيه وفق خصوصيات كل منطقة و احتياجاتها ، بينما تمثل نسبة التوجيه عبر الوزارة 17.5% و هذا راجع إلى الرغبة في توحيد المعايير على المستوى الوطني لضمان المساواة في فرص التكوين، والمديرية 12.5% التوازن الضروري بين

المركزية واللامركزية لضمان وحدة النظام وتنسيق الجهود و تحقيق التكامل الوظيفي بين مختلف مستويات النظام التكويني .

- جدول تأثير كلمة المتسرب على المتكون من خلال معطيات الجدول رقم 38 تشير النسبة العالية 75% تؤثر تسمية متسرب على المتكونين و هذا دليل على الترابط الوظيفي بين مكونات النظام التكويني و التأثير المتبادل بين أفرادها ، في حين تدل نسبة 25% على عدم تأثير التسمية و هذا دليل على وجود آليات تكيف داخل النظام التكويني تمكن المتكون من امتصاص الاضطرابات واستعادة توازنه ، تبين هذه النسبة وجود عدوى اجتماعية تهدد استقرار النظام التكويني .

- من خلال معطيات الجدول رقم 40 جدول الصعوبات عبر منصة "مهني" 70% من طالبي التكوين يواجهون صعوبات كما تعكس هذه النسبة المتفوقة بوجود صعوبات في القنوات التكنولوجية المفترض أن تسهل عملية التوجيه، مما يستدعي تدخلاً لإعادة التوازن النظام للتكوين المهني ، بينما تشير نسبة 30% لا يواجهون صعوبات و هذا ما يشير إلى تباين طبيعي في القدرات الفردية على التكيف مع التقنيات الحديثة مما يعكس التمايز البنيوي داخل النظام التكويني .

- جدول توافق التخصصات مع متطلبات سوق العمل من خلال معطيات الجدول رقم 42 تمثل النسبة المرتفعة جداً 90% تمثل توافق التخصصات مع متطلبات سوق العمل و هذا راجع إلى فعالية التخطيط و الإشراف على احتياجات سوق العمل، مما يشير إلى التكيف الوظيفي للنظام التكويني مع البيئة الاقتصادية المحيطة ، أما نسبة 10% تشير إلى عدم توافق التخصصات مع سوق العمل تعكس تفاوتاً مقبول في أي نظام اجتماعي إذ يستدعي المراجعة المستمرة و التعديل الدوري للبرامج التكوينية لضمان مواكبتها للتغيرات الاقتصادية ، تمثل النسبة المرتفعة نجاحاً كبيراً للنظام التكويني في تحقيق وظيفته الأساسية بتوفير كفاءات تلبي حاجات سوق العمل.

وبشكل عام، يمكن استنتاج أن النظام التكويني يعمل بشكل متكامل مع باقي أنظمة المجتمع، خاصة النظام الاقتصادي، مما يساهم في الحفاظ على التوازن الاجتماعي وتحقيق الاستقرار والتنمية

نستنتج أن الفرضية الثالثة والتي مفادها : "توجيه المتكونين نحو التخصصات وفق معايير موضوعية يؤدي

إلى رفع مستوى الكفاءة وزيادة فرص التوظيف " تحققت نسبياً من خلال النسب الواردة في الجداول خاصة المتقاطعة منها.

الاستنتاج العام

بعد عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات ، تم التوصل إلى الاستنتاج العام التالي :

تبرز نتائج الدراسة الدور الاستراتيجي لمؤسسات التكوين المهني في إعداد الكفاءات وتلبية احتياجات سوق العمل، يعكس التنسيق الفعال بين التكوين المهني والبيئة الاجتماعية أثرا واضحا و هذا من خلال التوازن المحقق بين المعرفة النظرية والتطبيق الميداني، هذا يساهم في إعداد خريجين ذوي كفاءات تمكنهم من الاندماج في المسار المهني، وإن كانت هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى تعزيز هذا التنسيق وتطويره لتحقيق أعلى درجات المواءمة بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل بينما تشكل التحديات عائقا بنويا أمام تطوير التكوين، فإن الإمكانيات والوسائل المتاحة تساهم في تحسين جودة التكوين، و هذا مما يعكس اهتمام الدولة بزيادة الميزانية المخصصة للقطاع وعياً متزايداً بأهمية التكوين المهني كداعم للتنمية الاقتصادية، كما أن التوجه نحو دمج التقنيات الرقمية في العملية التكوينية يمثل استجابة للمستجدات العالمية في ميدان التكوين ، كما كشفت النتائج عن قصور الأداء الوظيفي للتجهيزات التي تتطلب معالجة و التي تتعلق بمحدودية الأجهزة المتطورة و آليات التمويل من قبل الدولة للمعهد ، فان معالجة هذه الاختلالات هي أساسية لتعزيز كفاءة النظام التكويني و قدرته على تحقيق أهدافه بفعالية أكبر.

يشكل التوافق بين خبرات (الاقدمية) الأساتذة المكونين ومتطلبات التكوين عاملاً أساسياً في نجاح العملية التكوينية ، حيث ساهمت آليات التوجيه المعتمدة في المعاهد التكوينية في تحقيق التكامل بين ميول المتكونين واختياراتهم المهنية، بما يساهم في دعم نجاحهم المستقبلي و ضمان رضاهم في بيئة العمل. تؤكد الدراسة صحة الفرضيات المطروحة، وتبرز ضرورة مواصلة تطوير منظومة التكوين المهني لتعزيز قدرتها على الاستجابة للتحديات المتجددة، وتحقيق التكامل بين مخرجات التكوين واحتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

خاتمة

خاتمة

في ختام هذه الدراسة حول التكوين المهني والبيئة الاجتماعية، يظهر أن منظومة التكوين المهني تمثل همزة وصل أساسية بين الفرد والمجتمع والاقتصاد، و نجاح هذه المنظومة في تحقيق غاياتها لا يعتمد فقط على جودة البرامج التكوينية و التدريبية، بل يرتبط أيضاً بمدى تفاعلها مع محيطها الاجتماعي وقدرتها على التأقلم مع التحولات المتسارعة .

لقد أثبتت النتائج على وجود علاقة تكاملية بين التكوين المهني والبيئة الاجتماعية، حيث تساهم هذه العلاقة في تخريج موارد مؤهلة ذو كفاءات مهنية قادرة على الاندماج في النسق الاقتصادي والاجتماعي ، كما بينت الدراسة أهمية توفير الإمكانيات المادية والبشرية الضرورية لضمان الجودة التكوينية ، إلى جانب دور الأساتذة المدربين في استقطاب المتكويين وتوجيههم نحو التخصصات التي تتوافق مع ميولهم واحتياجات سوق العمل. إن تعزيز مكانة التكوين المهني في المجتمع يتطلب رؤية إستراتيجية متكاملة تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، و هذا ما يستوجب تحديث مستمر للبرامج والوسائل التدريبية، وتطوير الشراكة بين قطاع التكوين و المؤسسات الاقتصادية، بهدف خلق فرص عمل حقيقية للخريجين والمساهمة في التنمية المستدامة.تتيح هذه الدراسة مجالات بحثية واعدة في ميدان التكوين المهني، وتدعو إلى إجراء المزيد من الدراسات المعمقة حول سبل تطوير هذا القطاع الحيوي وتعزيز دوره في بناء مجتمع المعرفة والإسهام في تحقيق التنمية المستدامة لان نهاية كل دراسة هي بمثابة البداية لدراسة أخرى.

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع التكوين المهني وعلاقته بالبيئة الاجتماعية، باعتباره أداة استراتيجية لإعداد الأفراد وتأهيلهم للاندماج الإيجابي داخل المجتمع، والمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. غير أن نتائج الدراسة أظهرت وجود فجوة واضحة بين برامج التكوين المهني واحتياجات البيئة الاجتماعية المحلية، ما ينعكس سلباً على فعالية هذه البرامج. فغياب التنسيق مع الفاعلين المحليين، وعدم إشراك المجتمع في تحديد الأولويات التكوينية، أدى إلى عدم توافق التخصصات مع متطلبات الواقع المعاش، وبقائها حبيسة الجانب النظري.

كما ساهم ضعف الإمكانيات التطبيقية، وتقادم الأجهزة، في تقليص فرص المتربصين لاكتساب خبرات عملية حقيقية. إضافة إلى ذلك، فإن الظروف المهنية للأساتذة المكونين من حيث ساعات العمل، والرواتب، ولغة التدريس، تعيق تفاعلهم الإيجابي مع المحيط الاجتماعي، وتؤثر على جودة التكوين. وهو ما يؤكد الحاجة إلى إعادة النظر في السياسات التكوينية، وتعزيز الشراكة مع المجتمع المحلي، بما يحقق التكامل بين التكوين المهني والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

الكتب النظرية:

1. مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار حامد للنشر والتوزيع ، الأردن، 2003.
2. حامد حجازي وجدي ،التدريب في القرن الحادي والعشرين ،بدون طبعة، دار التعليم
3. عامر أبو شندي سعد ،إدارة موارد البشرية في مؤسسات تعليمية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2011.
4. إبراهيم الشافعي ، التوجيه والإرشاد والعلاج النفسي مقارنة نظرية وبرامج عملية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2021.
5. غربي صباح ، التكوين المهني، دار المجد لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2020. الجامعي، 2010.
6. محمود الفاتح ممد ، المغربي بشير، إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار النشر للجامعات ، مصر ، 2013.
7. فريد رشدي عثمان، الإرشاد والتوجيه المهني، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، 2014. .
8. محمد عبد الباقي صلاح الدين ، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، دار الجامعية والإسكندرية، 2001.

كتب منهجية:

9. زرواتي رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، 2008.
10. المشهداني سعد سلمان، منهجية البحث العلمي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2019.
11. بوحوش عمار، د. محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

المجلات:

12. أحمد بوشنافة و فاطمة صديقي ، دور مراكز التكوين المهني في النهوض بالصناعات التقليدية وحرفية بالجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة المالية ، العدد 01، 2015.
13. بروك طارق وبولمين نجيب، التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر - دراسة تحليلية - مجلة الأسرة والمجتمع، العدد 01، 2023.

14. بوبكر هشام ،التكوين المهني واستراتيجية تطويره في الجزائر، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 20 (2024).
15. حورية ترزولت عمروني ،عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري دراسة تميدانية على عينة من متربصين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 30، ديسمبر 2017.
16. رشيد عميري ، مارييف منور، جودة التكوين من وجهة نظر متربصي الجمارك دراسة ميدانية بمدرسة الجمارك أولاد تلمسان الميمون ، مجلة الفكر المتوسطي، العدد 1، 2023، مجلد 12.
17. رشيدة قدار و رشيد بلخوريسات ، تعزيز الكفاءة مهنية في ظل الإدارة الجودة الشاملة في التعليم دراسة عينة من العاملين بالمؤسسات التعليمية للطور ثانوي بوهران، مجلة إقتصاد و إدارة أعمال، مجلد 08، العدد 01 2024
18. زهير غراية واخرون ،دور الجامعات ومؤسسات التكوين في دفع الشباب نحو المقاولة والحد من مشكلة البطالة لديهم، مجلة الرماح للبحوث والدراسات ، العدد 53، 2021.
19. سحمون مصدق وضامر وليد عبد الرحمان ،التكوين بين الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد 01 ، 2024.
20. سيد أحمد ورغي و مهاجي بن معاشو ،قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الإلكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية الإجتماعية ، العدد 08، ديسمبر 2020.
21. عز الدين مصيلحي منى ،أثر البيئة الاجتماعية والموروث الحضاري في فيلم الرسوم المتحركة، مجلة العمارة والفنون، العدد 03.
22. علي ووهيبة حليمي، دور التكوين المهني في التحقيق من ظاهرة البطالة ،دراسة قياسية حالة الجزائر 1970- 2016 ، مجلة التكامل الاقتصادي ، العدد2، جوان 2021.
23. العمري واضح ،تقييم مدى تحكم متربص التكوين المهني في المهام المتعلقة بمنصب عمله ،مجلة أنسنة للبحوث والدراسات ، العدد01، 2017.
24. غنام صليحة، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة دراسة ميدانية على عينة من ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة باتنة - الجزائر، مجلة سيسيولوجيا ، العدد2.

25. غنية زلماط ونبيلة وحدي ، البيئة الاجتماعية وتكوين الفكر القيادي لدى المرأة المقاوله دراسة سوسيولوجية لمقاولة قيادة جزائرية أنودجا، مجلة مقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 01، جوان، 2024.
26. فايزة صاري محمد، البرامج التكوينية بين احتياجات التنظيمية وتحسبا لأداء الوظيفي دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية لولاية تلمسان، مجلة الفكر المتوسطي، العدد 2، المجلد 11، 2022.
27. مصطفى بوفاتح، حسين شني، دور التكوين الجامعي السياحي في استجابة متطلبات سوق العمل السياسي دراسة تحليلية بطريقة dematel، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 1، المجلد 7، جوان 2023..
28. منصور محمد عبد الصبور ، البيئة الاجتماعية وعلاقتها ببعض الاضطرابات السلوكية لدى التلاميذ المعاقين فكريا وأقرانهم العاديين، مجلة دراسات تربوية ونفسية، العدد 84، جانفي 2012.
29. نادية تاهمي ، واقع وآفاق سوق العمل في ظل استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي دراسة حالة سوق العمل بالولايات المتحدة الأمريكية للفترة (2022،2030)، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، العدد 01، المجلد 7، مخبر استراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة(الجزائر)، 2024.
30. نصيرة أوبختي وآخرون ، دور البرامج التكوينية في تشجيع الفكر المقاوالاتي في الجزائر دراسة برنامج CREE GERME المعتمد في غرفة وطنية للصناعات التقليدية الجزائري دراسة ميدانية على عينة من مرتبصين ،مجلة العلوم الإنسانية، والاجتماعية، العدد 30، ديسمبر 2018.
31. نور الدين راڊي ،التشغيل عند خريجي التكوين المهني في الجزائر ،مجلة العلوم الاقتصادية العدد 12، جوان 2016.
32. وحدي نبيلة و عيساوي شريفة ، تأثير البيئة الاجتماعية على دوافع و أهداف المرأة الجزائرية من التوجه إلى العمل المنزلي دراسة ميدانية في ولايتي البويرة والجزائر، مجلة مقدمة للدراسات الإنسانية الجزائر 1970- 2016، مجلة التكامل الاقتصادي ، العدد 2، جوان 2024.
33. يونس سميحة ومسعودي كلثوم ،اتجاهات طلبة التعليم الثانوي نحو التكوين المهني في الجزائر دراسة ميدانية بمدينة بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع ،العدد 01، 2024.

الرسائل الجامعية:

34. أنور زهراوي محمد، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر - تلمسان أنموذجا- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة (ل.م.د)، تخصص إحصاء اجتماعي، تلمسان، 2018_2019.
35. درياس نادية، التنسيق في الإدارة المحلية وأثره على التنمية ،رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، فرع علوم التسيير في تسيير المؤسسات، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2021، 2020.
36. نسرین شارف أفرو ل، خريجو الجامعة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ،دراسة ميدانية في معهد واضح بن عودة- عين تموشنت- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،تخصص عمل وتنظيم ،جامعة محمد بن أحمد، وهران 2.

ملاحق



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم

استمارة لإتمام مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر بعنوان :

التكوين المهني والبيئة الاجتماعية □

دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد قادة

بلقاسم - تيارت -

إشراف الأستاذ:

- د. زهواني عمر

إعداد الطالبتين:

- مرابط هاجر

- مجاهد رحاب

السادة الأفاضل:

نوجه إليكم هذه الاستمارة في إطار إنجاز مذكرة ماستر تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين التكوين المهني والبيئة الاجتماعية ، لذا نرجو منكم أن تهيئوا على الأسئلة التي تحتويها ، وذلك بوضع علامة (X) على الإجابة التي تناسبكم بالإضافة إلى الإجابة المفتوحة بكل صدق وحرية مع العلم أنّ إجاباتكم لا تستخدم إلا للأغراض البحث العلمي

وشكراً على تعاونكم.

السنة الجامعية : 2025/2024

● المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- السن: [☐ 30-25] [☐ 35-31] [☐ 40-36] ☐
- [☐ 40 فأكثر] ☐
- المستوى التعليمي : ليسانس ☐ ماستر ☐

أخرى تذكر

- 4_ الأجر : من 15000 إلى 20000 ☐ من 25000 إلى 30000 ☐
- من 35000 إلى 40000 ☐ من 40000 فأكثر ☐
- 5 - الأقدمية في العمل : أقل من خمس سنوات ☐ من خمس سنوات إلى 10 سنوات ☐
- من 10 سنوات إلى 15 سنة ☐ من 15 إلى 20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة ☐
- 6 - الحالة المدنية : أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐
- 7- المنطقة السكنية : ريفي ☐ حضري ☐ شبه حضري ☐

● المحور الثاني : هناك تنسيق شكلي و محدود بين مؤسسة التكوين المهني و

سوق العمل .

8- هل ترى أن التخصصات المتوفرة في التكوين ؟

كافية ☐ غير كافية ☐

أخرى تذكر

9_ هل المتربص مؤهل لدخول عالم الشغل مباشرة بعد انتهاء مدة التكوين ؟

ملاحق:

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة لا

لماذا؟.....

10_ هل تعتقد أن التخصص الذي تدرسه يتوافق مع متطلبات سوق العمل ؟

يتوافق ☐ لا يتوافق ☐

11_ ما هي الأولوية التي تأخذها عملية التكوين بعين الاعتبار ؟

نظري ☐ تطبيقي ☐ الاثنين معا ☐

12_ هل التدريب الذي تقدمه يُمكن المتربص من تعلم المهنة ؟

عدم توفير أجهزة جديدة ☐ الجانب النظري لا يكفي وحده ☐ أستاذ لغة أجنبية ☐

لماذا؟.....

13_ هل التكوين يتوافق مع ما هو تطبيقي في المؤسسات ؟

مطابق ☐ غير مطابق ☐

14_ هل ترى أن التخصص الذي تدرسه يزيد من فرص حصول المتكويين على وظيفة؟

نعم ☐ لا ☐

لماذا في كلتا الحالتين

.....

15_ هل ترى أن البرامج التكوينية تتناسب مع متطلبات المؤسسات الاقتصادية ؟

نعم ☐ لا ☐

16_ ما هي طبيعة المقياس الذي تدرسه ؟

أستاذ خاص: ☐ بالنظري ☐ بالميداني ☐ الاثنين معا ☐

17_ هل هناك اتفاقيات بين معهد التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم ما هو الهدف منها ؟

ملاحق:

تربصات ميدانية ☐ توفير مناصب الشغل ☐ اتفاقيات شكلية ☐

أخرى تذكر.....

18_ فيما تتمثل صعوبات التنسيق بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين ؟

.....

المحور الثالث :

19_ ما وضعية الوسائل الموجودة في معهد التكوين ؟

وسائل قديمة ☐ وسائل جديدة ☐

أخرى تذكر.....

20_ ما هي الأساليب والطرق التي يستخدمها المعهد في التكوين ؟

دروس حضورية ☐ تدريس عن بعد ☐

21_ هل يتم الاستعانة بوسائل التكنولوجيا الحديثة في الجانب التطبيقي ؟

نعم ☐ لا ☐

لماذا في كلتا الحالتين.....

22_ ما هي الأدوات الرقمية التي تستخدم في التكوين ؟

تطبيقات إلكترونية ☐ منصات عن بعد ☐

أخرى تذكر.....

23_ هل هناك زيادة في الميزانية التي تقدمها الدولة للمعهد؟

كل سنة ☐ حسب الحاجة ☐ لا توجد ☐

24_ ما هي الاقتراحات التي تقدمها لتحسين ظروف العمل وجودة التكوين ؟

.....

المحور الرابع: توجيه المتكولين نحو التخصصات وفق معايير موضوعية يؤدي الى رفع

مستوى الكفاءة و زيادة فرص التوظيف .

ملاحق:

25_ ما تقييمك لجودة برامج التكوين في مؤسستك ؟

حسن ☐ جيد ☐ جيد جدا ☐ متوسط ☐

26_ إلى أي مدى تشعر بأن التخصص الذي وجه إليه المتكونين يتوافق مع إهتماماتهم

الشخصية و رغباتهم المهنية ؟

يتوافق ☐ لا يتوافق ☐

27_ هل يساهم المقياس الذي تدرسه في استقطاب المترشحين ؟

نعم ☐ لا ☐

28_ من يحدد معايير التوجيه ؟

على مستوى المراكز تكوينية ☐ المديرية التكوينية ☐ الوزارة ☐

..... فيما تتمثل

29_ ما مدى إمكانية إعادة التوجيه ؟

تأثير على المتكونين : بشكل سلبي ☐ بشكل إيجابي ☐

30_ هل تؤثر تسمية المتسرب على مسار المتكون ؟

نعم ☐ لا ☐

لماذا في كلتا الحالتين

.....

31_ ما هي المعايير المعمول بها في التوجيه ؟

المعدل ☐ الرغبة ☐

..... أخرى تذكر

32_ هل هناك صعوبات في التسجيل عبر منصة مهنتي ؟

نعم ☐ لا ☐

..... إذا كانت الإجابة " بنعم " فيما تتمثل

33_ ما هي التحديات التي تواجه المتكونين عند اختيار التخصص ؟

ضغط العائلة ☐ نقص التوجيهات والنصائح ☐ قلة المعلومات حول فرص العمل ☐

34_ هل تعتقد أنّ التلميذ باستطاعته الالتحاق بمراكز التكوين قبل أن يتسرب مدرسيا ؟

نعم ☐ لا ☐

35_ ما هي الاقتراحات التي تقدمها لتحسين عملية توجيه المتكولين نحو التخصصات المناسبة ؟

.....

ملحق رقم 01 : طلب الترخيص بإجراء الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
رقم القيد: 12 / ق ع / 1 / ك ع / 2025/

إلى السيدة (ة) محترم (ة) : مدير مركز التكوين المهني قادة بلقاسم
- تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء تربص

تحية طيبة وبعد:

في إطار تامين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتمس من سيادتكم
الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- مرابط هاجر
- مجاهد رحاب

بغرض إجراء دراسة ميدانية لإنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان :

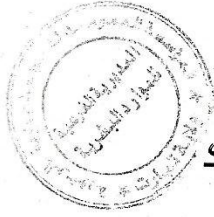
التكوين المهني و البيئة الاجتماعية .

تيارت في: 2025/ 02/ 12

رئيس قسم علم الاجتماع
كرطالي نور افة
رئيس قسم علم الاجتماع
طيفة العلي

مدير المعهد
مدير المعهد
02 MARS 2025

جرايط هاجيل
 دجاجة ررجان
 ختمهم : علم الاجتماع عمل وتنظيم
 السيد
 مدير المعهد الوطني
 المتخصص في التكوين المهني
 قاعة بلاتو
 تاركا
 الموضوع : طلب تدريب طبيبي
 لدا مؤسستكم
 الشرفاء العظمى ان اتوب
 الى بيادكم بطبيبي كذا ولقد فهمت طلب
 تدريبهم طبيقي لدا مؤسستكم
 في الاجتهاد علم الاجتماع عمل وتنظيم
 حصة تعلمي في اتمام مذكره الخارج
 واخرى تتلوا مني بيادكم كذا فائق
 الاحترام والتقدير وشكرا
 المفضلة بالامر
 مديرة المعهد الوطني للتكوين
 المهني



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين و التعليم المهنيين



المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم تيارت
العنوان : ولاية تيارت
رقم: 2016/52

اتفاقية

متعلقة بتنظيم :
1- مسابقة على أساس الإمتحان المهني

بين
المدير العام للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني
قادة بلقاسم بتيارت

من جهة

و

مدير المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرحوية - تيارت -

من جهة أخرى .



01- أحكام عامة:

المادة 01: تهدف هذه الإتفاقية إلى تنظيم:

- مسابقة على أساس الإمتحان المهني للالتحاق برتبة:

1/ تقني سامي في الإعلام الآلي و عددهم 01 مترشح

02- التزامات المعهد:

المادة 02: يتكفل المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة

بلقاسم بتيارت بتنظيم مسابقة على أساس الإمتحان المهني وفق التنظيم

الساري المفعول وكذا دفتر الشروط المعد من قبل المديرية العامة للتوظيف

العمومي.

المادة 03: يسهر المعهد على السير الحسن للمسابقة و يلتزم بتسليم

النتائج النهائية في الآجال المحددة في الرزنامة التوقعية لمدير المؤسسة

العمومية للصحة الجوارية بالرحوية .

المادة 04: ينظم الإمتحان المذكورة اعلاه يومي 21-22 نوفمبر 2016 بمقر

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم بتيارت .

03- التزامات:

المادة 05: يلتزم مدير المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرحوية .

تيارت بتسديد تكاليف التنظيم المقدرة بـ 2500.00 دج لكل مترشح، و

يحدد المبلغ النهائي في فاتورة تسلمها إدارة المعهد و الذي يبلغ عددهم بـ

01 مترشح و يقدر المبلغ الإجمالي بـ 2500.00 دج غير خاضع للرسم

على القيمة المضافة.

المادة 06: يتم تسديد المستحقات المذكورة أعلاه في حساب المعهد لدى

خزينة تيارت رقم 77/63 00000 4 111 00 814 00 وذلك قبل

استلام النتائج النهائية.

أحكام ختامية:

المادة 06: تدخل الإتفاقية حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ إيداع ملف

المسابقة و الإمتحان لدى إدارة المعهد

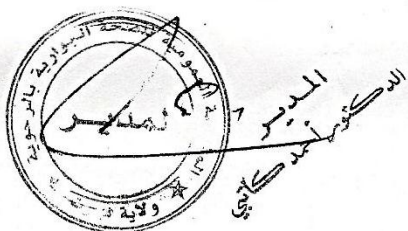
المادة 07: يحل كل نزاع ينشأ بين الطرفين بالطرق الودية، و في حالة

الإستحالة، يعرض على الجهة القضائية المختصة

المادة 08: تنتهي صلاحية الإتفاقية بتنفيذ كل طرف لإلتزاماته.

حرر بتيارت في : 14... 1004... نوفمبر 2016

مدير الإدارة المعنية



مدير المعهد الوطني المتخصص في

التكوين المهني بتيارت



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTRE DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS
INSTITUT NATIONAL SPECIALISE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Kada BELKACEM de T I A R E T

Sous Direction des Etudes et Stages

Objet : Prise en charge

L'Institut National Spécialisé de la Formation Professionnelle Kada BELKACEM de Tiarét et dans le cadre de sa mission de formation de technicien supérieur et en vertu de la réglementation en cours exigé aux stagiaires d'effectuer un stage pratique d'une durée moyenne de 24 semaines.

Dans le but de faire bénéficier le stagiaire de perfectionnements professionnels et mettre en pratique les connaissances théoriques acquises, il est demandé à l'entreprise de mettre à sa disposition toutes les informations et les moyens nécessaires en fonction de sa spécialité. Dans ce cadre, le stagiaire doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise où se déroule le stage pratique.

Dans l'attente d'une suite favorable, veuillez accepter Monsieur le chef de l'entreprise l'expression de ma considération.



S/ DIRECTEUR

Noms et prénoms des stagiaires :

- 1- Mcguemmi Chahin Abdelhak
- 2- /
- 3- /

Spécialité : ELECTROTECHNIQUE

Date de début de stage : **date de fin de stage :**

Cadre réservé à l'entreprise

Nom de l'entreprise :	<u>Soul gas Distribution Tiarét</u>
Adresse :	<u>N° 1 de l'avenue de l'Indépendance Tiarét</u>
Tél :	 Fax :
Cadre juridique :	<u>S.P.A</u>
Nombre d'employés :	<u>30</u>
capacité d'accueil des stagiaires :	<u>30</u>
Secteur d'activité :	<u>Distribution de l'électricité et du gaz</u>
Nom du responsable de l'entreprise :	<u>MR HADICHE AYOUB</u>
Nom du responsable de la formation :	<u>MR Demmi Djamel</u>

Signature et sceau

سوق غاز - التوزيع	
ناحية التوزيع وهران	
DD	مدير التوزيع تيارت
م. قسم الموارد البشرية	

ملاحق:

ملحق رقم 05 : استعمال الزمن الخاص بالتكوين الحضوري

S/DIRECTION DES ETUDES ET STAGES
S/OSF

EMPLOI DU TEMPS

Section : BTS Automatisme et Régulation / S4
VH : 30 h SALLE : 09

Code section : ELE 0719/11/2023
Période : du Feb 2025 au Juin 2025

	8h-10h	10h-12h	13h-15h	15h-17h
DIMANCHE	TP Mesure électrique (BOULENOUAR. M) LAB ELN1		Automate Programmable Industrielle II (SEBIHI AEK)	
	TP API II (SEBIHLAEK) LAB AUTO-REG			
LUNDI	Microcontroller (BENSALEM.K)	Mesure électrique (BOULENOUAR. M)	Régulation (SEBIHLAEK)	
MARDI	TP MC (BENSALEM.K) LAB AUTO-REG		Méthodologie (SAFFAR. K)	Informatique (Toumiet.M)
	TP Informatique (Toumiet.M) LAB MEDIAT			
MERCREDI	TP Regulation (SEBIHLAEK) LAB AUTO-REG		Gestion de Maintenance (BENSALEM.K)	DIAGNOSTIQUE DE PANNE (Belkedrossi .S)
JEUDI	Anglais (CHALLAL.L) ouedh	TRE (HERGOUN .H)		

Directeur

مدير
مدير المعهد


Responsable pédagogique

لشمط أحمد
رئيس مصلحة التكوين و متابعة
التكوين الحضوري والتربيات التطبيقية

KADA BELKACEM- TIARET

SERVICE APPRENTISSAGE

J/H	08 :00-10 :00	10 :00-12.00	13 :00-15.00	15.00-17.00
lundi	HSE (DERKAOUI .s)	anglais (CHALEL .I)	mathématique (LELOLU .s)	sécurité des installations et des équipements (BOULENOUAR .m)
mardi	ETT (DJILALI .m)	physique (LARABI .y)	législation (BABOU .s)	biologie (DERKAOUI .s)

المسؤول البيداغوجي

بن الحاج جلول محمد الأمين
مكلف بتسيير مصلحة التمهين

مدير المعهد
الحالد شينة