

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: العلوم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع الانتربولوجيا

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة:

رحمون سهيلة

التكوين المهني إنعكاسه على سوق العمل بالجزائر

دراسة ميدانية في مركز التكوين المهني والتمهين منصر عبد الله بتقرت

تاريخ المناقشة: 2022/06/16

أعضاء اللجنة المناقشة

أ-د قودة عزيز..... رئيسا

أستاذة محاضرة أ-فرج لله صورية..... مشرفا ومقررا

أستاذة محاضرة أ-قريشي نجاة..... مناقشا

السنة جامعية 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي
صَدْرِي (25) وَيَسِّرْ لِي
أَمْرِي (26) وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّنْ
لِّسَانِي (27) يَفْقَهُوا قَوْلِي (28) ﴾

صدق الله العظيم

سورة القصص

إهداء

إلى من يطيب أيامي بقربها ويسعد قلبي بهناها إلى من سهرت

الليالي من أجلي وكان دعائها ورضاها عني سر نجاحي أُمي

الغالية حفظها لله ورعاها.

إلى أبي الذي لطالما أثار دربي كي أتخطي درجات النجاح

ورعاني بكل سخاء أطال لله في عمره وحفظه.

إلى إخوتي وأخواتي سمية، عبلة، مريم، سندس، عبد العزيز،

عبد الرحمان وتحية ود وشكر إلى محمد علي عرعار الذي كان

عوناً لي لإنجاز هذه المذكرة

إلى جميع صديقاتي اللواتي رفقنني طول دربي

شكراً لكل من ساعدني من بعيد أو قريب.

شكر وتقدير

الحمد لله التي بنعمته تتم الصالحات لا يسعني بعد هذا الانتهاء من إعداد
المذكرة إلا أن أتقدم بجزيل الشكر عظيم الامتنان إلى أستاذتي الفاضلة

الدكتورة فرج لله صورية

التي تفضلت عليا بإشراف على هذه المذكرة، حيث قدمت لي كل النصح
والإرشاد طيلة فترة الإعداد عني كل الشكر والتقدير.

كما لا يفوتني أن أتقدم بجيل الشكر والعرفان إلى مركز التكوين المهني
منصر عبد لله بتقرت الذين قدموا إليايدالعون وسهلوا مهمتي لإتمام هذه
المذكرة.

كما أشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد حتى ولو بدعاء بظهر
الغيب، بورك فيهم جميعا وجزاهم لله عني جزاء الاوفى.

الفهرس ومحتوى

إهداء

شكر

فهرس الجداول

فهرس الاشكال

العناوين

الصفحة

مقدمة.....أب

الفصل الأول: إطار العام لدراسة

1-تحديد الإشكالية الدراسة.....04-03

1-1 تساؤلات الدراسة.....05

2-1 فرضيات الدراسة.....05

2-أهمية وأسباب اختيار الموضوع.....06-05

3-تحديد المفاهيم الدراسة.....10-07

4-الدراسات السابقة.....12-11

5-مقاربات النظرية

1-5الادارة العلمية لفريدريك تايلور.....14-13

2-5نظرية التكوين الإداري لهنري فايول.....15-14

3-5البنائية الوظيفية لـ روبرت مرتون.....15-16

4-5نظرية الرأسمال البشري لـ رونسبون.....17-16

4-5نظرية النظم لـ بروان ومرتون وكاست وروزنزويج.....1-17

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية

تمهيد.....	
1-منهج الدراسة.....	20
2-مجالات الدراسة.....	21
3-عينة الدراسة.....	25-26
4-أداة جمع البيانات.....	26-27

الفصل الثالث: عرض وتحليل بيانات الدراسة

تمهيد.....	
1-تحليل وتفسير البيانات.....	
1-1تفريغ وتحليل المحور الأول.....	30-33
1-2تفريغ وتحليل المحور الثاني.....	33-37
1-3تفريغ وتحليل المحور الثالث.....	37-40
1-4تفريغ وتحليل المحور الرابع.....	40-44
4-نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.....	44-47
5-التوصيات والإقتراحات.....	47-48
6-الخاتمة.....	49

المراجع

الملخص

الملاحق

هيكل التنظيمي للمؤسسة.....

الإستمارة.....

فهرس الجداول

رقم الصفحة	الجدول	رقم الجدول عنوان
27	توزيع المبحوثين حسب السن	01
28	مكان إقامة المبحوثين	02
28	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	03
29	القطاع الذي يتربص بيه المبحوثين	04
29	يوضح المهن التي تمارس خارج التكوين	05
30	يوضح نوع التخصص للمتكورين	06
31	يوضح إختيار القطاع التي إختار التمهين فيه	07
31	يوضح مساعدة التكوين على زيادة معارف جديدة	08
32	مساعدة محتوى التكوين على تحسين أداء	09
10	إستطاعة المبحوثين التوفيق بين النظري والتطبيقي	10
33	يوضح الدروس المقدمة في المركز التي تساعد على تعلم المهنة	11
33	يوضح صعوبة تلقى الدروس في المركز	12
33	يوضح تطابق التمهين مع البرامج التكوين المهني	13
34	أسباب إختيار المبحوثين لتكوين المهني	14
34	يوضح كفاية الدروس النظرية في التكوين المهني لتعلم المهنة	15
35	يوضح إستخدام المبحوثين تقنيات جديدة لتعلم المهنة	16
36	يوضح طريقة تدريس الأساتذة المكونون في المركز	17
36	يوضح رؤية المبحوثين للتكوين في تأمين العمل	18

37	يوضح المهن الموجودة في المركز عن حاجة المجتمع	19
37	يوضح كيفية إختبار المبحوثين التخصص	20
38	يوضح رؤية المبحوثين لتكوين في تحقيق النجاح المهني	21
39	يوضح أهمية إختيار المبحوثين لتكوين المهني	22
39	يوضح التوافق التخصصات الموجودة في التكوين المهني وسوق العمل	23
40	يوضح توفير الأجهزة تقنية والبيداغوجية في تطوير التكوين	24
40	يوضح أسباب إختيار المبحوثين التكويني	25

مقدمة


لم يعد الاعتماد على الموارد المالية اليوم كافيا للمؤسسة رغم إمتلاكها لأحدث التجهيزات التكنولوجية العالية لضمان إستقرارها ومع دخول القرن الواحد والعشرين أصبح التركيز على إقتصاد المعرفة إذا يجب على المؤسسات الاعتماد على مورد آخر وهو العنصر البشري كأحد المؤشرات القوية التي تعطي ميزة المنافسة، كما أن التنمية الاجتماعية والاقتصادية لا تقوم إلا بتكوين الجيد للمورد البشري.

حيث كانت المجتمعات القبلية القديمة تعرف نظام التكوين إلا أنه إقتصر آنذاك على التدريب أفرادها على حرفة معينة والتي كانت الغاية منها الحفاظ على بقاء القبيلة واستمرار حياتها، وفي القرون الوسطى أصبح التكوين يقوم به أناس متخصصون في مجال الحرف وهم المعلمون حيث يقدمون نوعا من التعليم لصبيان الحرف فكان التكوين يسير بطريقة إرتجالية لم تكن له أهداف واضحة، وفي العصر الحديث ظهر التكوين المهني كالمؤسسة وذلك بسبب تعقد المجتمع وظهور التكنولوجيا وإستحداث مهن أخرى وظهور المؤسسات بأشكها المختلفة الخدماتية والصناعية فأصبح التكوين المهني عنصر مهم في المجتمع خاصة أنه يقوم بتأهيل المورد البشري.

والجزائر من الدول النامية التي تأثر إقتصادها بشكل كبير بعد تدهور الإقتصاد الدول الصناعية حيث إنتهجت عدة سياسيات لنهوض بالقطاع الإقتصادي وبما أن التكوين المهني جزء من سياسة الإقتصاد وسياسة العام للبلاد، التي تهدف إلى تكوين يد عاملة مؤهلة تنافس الدول الصناعية المتقدمة زاد الاهتمام بموضوع التكوين المهني من أجل توازن بين المتطلبات الكيفية والكمية التي يتطلبها عالم الشغل لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وإن كانت متطلبات العمل تخضع لمعايير، فإن فهذا يستلزم نظام تكويني قادر على تلبية الاحتياجات، حيث يتم تأهيل الخريجين مهنيا وعلميا.

وتمر الجزائر بمرحلة إنتقالية من إقتصاد موجه إلى إقتصاد السوق هذه التغيرات تنعكس على النظام التكوين المهني وسوق العمل وبرزت ظاهرة البطالة، ومن أجل القضاء على هذه الظاهرة وجب مساعدة الشباب على إيجاد مناصب للعمل والإستفادة من تكوين نظري وتطبيقي، ومن هذا المنطلق كانت دراستنا حول "التكوين المهني وإنعكاسته بسوق العمل" وعليه جاءت الدراسة مقسمة إلى ثلاثة فصول حيث شمل الفصل الأول مشكلة البحث ويضم تحديد وتعريف المشكلة البحث، التساؤلات الفرعية والفرضيات الجزئية، أهمية وأسباب إختيار الموضوع، تحديد المفاهيم، النظرية المتبناة في الدراسة، والدراسة السابقة.

أما الفصل الثاني فقد إحتوى على الإجراءات المنهجية وتتطوي تحته المنهج المستخدم في الدراسة، مجالات الدراسة، العينة وأداة جمع البيانات، والفصل الثالث تضمن تفريغ وتحليل البيانات، نتائج الدراسة على ضوء الفروض، وأخيرا خاتمة.



الفصل الأول
الإطار العام لدراسة

إشكالية الدراسة

تعتبر الموارد البشرية من أهم المرتكزات الأساسية في تحقيق التنمية البشرية حيث تحتل مكانة كبيرة في الدول المتقدمة والنامية وأصبح الراس المال البشري يعد ثروة وعنصرا هاما في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث تعيش اليوم المؤسسات في ظل النظام بلامح جديدة هو الاقتصاد المفتوح كما تحيا في مركب متعدد الأبعاد يكون فيه الابداع والابتكار عاملين أساسيين في تحديد مكانة المؤسسة ولا يكتمل ذلك إلا باستثمار بالموارد البشرية ونعني بذلك إدارة المورد البشري في المؤسسة منذ دخوله إليها إلى غاية خروجه منها.

وكون الرأس المال البشري مورد لا ينضب ومحور أساسي، كان من ضروري إعطاءه الأولوية وذلك من خلال توفير الوظائف والمهام والوسائل التي تحتاجها المؤسسة والأفراد، ولا يتحقق ذلك إلا عن طريق تفعيل مختلف الوظائف التكوينية الذي يعد عامل لإنجاح المؤسسة ورهان كبير، حيث الاعتماد عليه بدرجة كبيرة جدا في التأهيل المسبق للمورد البشري، يجعله يتحكم أكثر فأكثر في تقنيات الإنتاج والتكنولوجيا المعاصرة والتفاعل مع التطورات الحاصلة، من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التنافس وخلق الانسجام بين أنساق المجتمع من خلال التوافق بين احتياجات عالم الشغل ومخرجات التكوين المهني.

كما أوضح "إيشي"¹ أن التكوين عبارة عن قيمة مضافة فالراس المال البشري عند تزويده بطاقة إنتاجية وتعلمه المعارف والمهارات والتقنيات تجعله يواكب التطورات المعرفية التكنولوجية، فإننا في هذه الحالة نحقق استثمارا لا ينضب وهذا يعني أن المعيار الاقتصادي أصبح مهما إلى جانب المعيار البشري حيث جمع التكوين المهني بين النظري والتطبيقي، من خلال اكساب المتربصين الكفاءة المهنية في مواقع العمل¹، كما أن التكوين المهني يختلف عما كان الوضع عليه في فترة الثمانينيات وبداية التسعينيات ذلك أن التطور الثقافي المتسارع يتطلب نوعا من العمالة التي تتمتع بثقافة علمية وتقنية عالية، وهو الرهان الذي ستخضه الجزائر حيث أنشئت وزارة قائمة بذاتها أسمتها وزارة التكوين والتمهين.

حيث بدأ الاهتمام الفعلي بتكوين في الجزائر غداة الاستقلال حيث تم تأسيس المرسوم الوزاري المؤرخ في 3 أوت 1964 بإنشاء مصلحة متخصصة بالتكوين المهني في جميع القطاعات العمومية لمرحلة جديدة في مسيرة التكوين المهني بالجزائر وتجسدت من خلالها إقامة مراكز التكوين المهني في معظم

¹ بلقاسم سلاطينه، حسان الجبلاني، أسس المناهج الاجتماعية، الطبعة 1، بسكرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2012 ص 129.

الوزرات : الصناعية - الفلاحة - البناء - والتخطيط العمراني - بهدف تغطية الفراغ وسد حاجات المؤسسة الإنتاجية وفي سنة 200-2013 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، ووزارة التعليم العالي، ووزارة التربية الوطنية وتم الاتفاق آنذاك على إنشاء شهادتين هما شهادة البكالوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني سنة 2000، مما خلق أكبر فرصة للممارسة مهن معينة واختبارات مهنية عديدة ومتنوعة، جعلهم يتحدون و يواجهون باستمرار قيمة مكتسباتهم المعرفية وتطور مهاراتهم و محاولة تحديثها بوتيرة متتالية، من خلال توسيع شبكة المعارف العملية و العلمية كل في مجال تخصصه، ولتحقيق هذه الغاية لا بد من التعرف على الاهتمامات المتربصين ثم مساعدتهم على كيفية البحث عن الشغل، وكما يلعب التكوين المهني دورا أساسيا على مستوى سوق العمل باعتباره ميكانيزم لخلق نوع من الانسجام و التناغم بين احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة و القادمين الجدد الى سوق العمل ووضع خطط استراتيجية بين منظومة التكوين المهني و الشركات سواء الخاصة أو العامة، الا أن التكوين المهني تأثر بعدة عوامل والظروف الحاصلة اقتصادية اجتماعية وتاريخية بدء من استعمار الفرنسي الى الاستقلال في ظل التغيرات في الهيكلية في الاقتصاد الوطني ابتداء من التوجه الاشتراكي ثم انتقل تدريجيا الى اقتصاد السوق وكذلك الأزمات الاقتصادية وتسريح العمال و أزمة 2008 أدت الى عدم التوازن في العرض و الطلب حيث يصطدم الكثير من الشباب خريجي التكوين المهني بعدم توفير مناصب الشغل مع التخصص الذي تكون فيه مما يترتب عليه فائض في التكوين و نقص في التشغيل و إما زيادة في التشغيل و نقص في الكفاءة التكوين وانطلاقا مما سبق نصل إلى أهمية المنظومة التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل وإلى أي مدى يكمن مساهمة التكوين المهني في توفير الرأس المال بشري ذو كفاءة مهنية عالية تساهم في تطوير مؤسسات

الجزائرية ويلبي حاجيات العملية المهنية وبالتالي نطرح التساؤل الرئيسي الذي يتمحور في:

ماهي انعكاسات التكوين المهني على سوق العمل بالجزائر؟ بمركز التكوين المهني منصر عبد الله بتقرت.

1-تساؤلات الدراسة

تتمحور إشكالية البحث حول العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر وفي ضوء المعطيات السابقة يمكن وضع التساؤلات نستعين بها موجهة لمسار البحث سواء اثباتا وتحققا او نفيًا والتي تتمثل في:

1. كيف يساهم التكوين المهني في زيادة المهارات والقدرات التي تدعم المتكويين بمركز التكوين المهني منصر عبد الله؟
2. ما الآليات المتبعة لتنسيق بين التكوين المهني وعالم الشغل؟
3. ما مدى مساهمة التكوين المهني في تلبية إحتياجات سوق العمل من خريجي التكوين المهني؟

2-الفرضيات الجزئية:

1. يساهم التكوين المهني في زيادة المهارات والقدرات التي تدعم المتكويين.
2. هناك آليات متبعة لتنسيق بين التكوين المهني وعالم الشغل.
3. يساهم التكوين المهني في تلبية إحتياجات سوق العمل من الخريجي التكوين المهني.

3-أهمية الدراسة

تمكن أهمية هذه الدراسة المتعلقة بالتكوين وعلاقته بسوق العمل فيما يلي:

- ✓ لفت النظر الى التكوين المهني على أنه نظام يساهم في التوفير للمتربص فرصة الاختبار قدراته وامكانيته الاختبار مهنة تحقق له الاستقرار المهني في المستقبل.
- ✓ التعرف على برنامج التكوين المهني من الناحية النظرية والعلمية ومدى ارتباطها بتطورات الحاصلة لسوق العمل في الجزائر.
- ✓ معرفة ما يقدمه التكوين المهني من المؤهلات وكفاءات تسمح لاندماج بسوق العمل.

4-أسباب الدراسة

تم الاختيار الموضوع الدراسة بعد توفر مجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية سمحت باختياره من بين مجموعة من المواضيع.

5- الأسباب الذاتية

✓ إهتمام الشخصي بموضوعات التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

6- الأسباب الموضوعية

- ✓ من بين الدوافع التي جعلتني أختار هذا الموضوع قلة الدراسات العلمية حول هذا الموضوع على مستوى محلي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة ورقلة.
- ✓ محاولة الوقوف على التجربة الجزائرية في مجال التكوين المهني بغية التعرف على ثلاث المخرجات والمدخلات لسوق العمل.
- ✓ محاولة معرفة كيفية تأقلم التكوين المهني مع التطورات الحاصلة وكيف يتم تكوين المورد البشري لمسايرة هذا التغير والتطور.

7- أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف محددة واضحة وتتمثل هذه الأهداف هي:

- ✓ معرفة مدى مساهمة التكوين المهني في تنمية القدرات والمهارات لدى المتربصين.
- ✓ معرفة مدى توافق التخصصات المتواجدة في المؤسسات التكوينية ومتطلبات سوق العمل.
- ✓ إن هذه الدراسة تساهم في إبراز مكانة التكوين المهني في المجتمع.
- ✓ الكشف على معوقات والعراقيل التي تقف أمام تنفيذ وتطبيق البرامج التكوينية بنجاح.

مفاهيم الدراسة

أولاً: مفهوم التكوين المهني

التكوين لغة

تكوين الشيء: أحداثه وأوجهه.

التكوين: اخراج المعدوم من العدم أي الوجود.¹

تكوين يتكون تكونا الشيء: حدث وتأليف الشخص تدريب وتعلم.

تكوين: تدريباً: "التكوين المهني" "تربية والتعليم" تكوين الجامعي في الطريق الى تكوينه"

التكوين الاصطلاحي

يعرف في معجم الإعلاميّ يشمل القواعد والنظم التي تلتزم بها المصمم لتعطي لعمله التماسك والاستقرار والوحدة وقد يبتعد المصمم عن ذلك القواعد أو يتجاوزها كي يخلق قوانينه الخاصة التي تميز عمله عن الأعمال الأخرى ولكنه في نهاية لا يبتعد عن القواعد المشتركة والمتفق عليها.²

يعرف التكوين لإجمالي النشاطات التي توفر المعارف وتكسب تتم المهارات وتحسب تعدل تغيير الاتجاهات بما يصل بالرد الى سلوك أدنى المطلوب.³

المهنة لغة

المهنة أي المنسوب إلى المهن ومنه جاء معني المهنة في اللغة العربية الفعل مهن وتقول العرب منهن الإبل أحلبتها ومنت الثوب أي جذبته والمهنة هي الحق بالخدمة والعمل

المهنة إصطلاحاً

يعرفها رونالدو بالفوكو هي "عبارة عن أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي"

تعريف أفريت هيوز:

¹المنجد في اللغة والإعلام، طبقة جديدة منقحة، دار الشرق، بيروت، ط 40، ص710
²محمد منير، حجاب معجم الإعلاميّ، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، 2004، ص167.
³محمد الحافظ حجازي، إدارة البشرية، دار الوفاء، ط1، مصر، 2007، ص310.

المهنة هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاط متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام. ويرى تايلور أن المهنة هي تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل، بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد، وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد.¹

مفهوم التكوين المهني

يعرفه عبد الرحمان محمد العيساوي التكوين بالتدريب: بأنه نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، ولا يقتصر التدريب على العمال الجدد ولكنه أيضا يشمل تدريب الملاحظين والمشرفين وقادة العمل، حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها، حيث تتناول زيادة كفاءتهم الإنتاجية والمهام بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرف العمل.²

يعرفه أيضا جورج القوزي بأنه "يسهل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل المهنية المتعلقة بهذه المهنة."³

كما حلل "كريستوف فيري" عن التكوين المهني والرهانات المتعاقبة، جمع بين التكوين المهني المسائل التطبيقية والنظرية، إذن أن التعلم العام يعتبر الضروري بالنسبة للتعليم المهني ويسمى هذه العملية أنجاز التكوين، فالفرد بإمكانه أن يتعلم معارف عامة عن طريق التعليم العام، ثم يتعلم مهنة بالمعنى الضيق لمفهوم عن طريق التكوين المهني أي يخضع هذا النوع من التعليم إلى تعلم تقنيات.⁴

التعريف الإجرائي لتكوين المهني

"هو الجهود المنظمة ومخطط لها من طرف الدولة لتزويد المترشحين المبعدين من النظام التعليمي بمهارات ومعارف وخبرات في مدة زمنية تكوينية أو تمهنية محددة نظريا أو علميا من أجل تطوير أدائهم للإدماج في سوق العمل."

صبرينة ميلاط، التكوين المهني الفعالية التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة المنتوري قسنطينة¹

غربي صباح، التكوين المهني، ط1، بسكرة، دار المجد للطباعة 2020، ص14
قويجل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع التربية، 2013 / 2014 ص7-²²

بلقاسم سلاطينه وآخرون، علم الاجتماع الإعلامي، ط1، بسكرة، دار الفجر، 2012، ص17.⁴

ثانياً: مفهوم السوق

لغة: جاء في لسان العرب لابن منظور معنى السوق من ساق الإبل وغيرها سوقها سوقاً وسياًقا كما عرف المهر بالسوق لأن العرب كانوا إذا تزوجوا ساقوا الإبل والغنم مهراً لأنها كانت الغالب على أموالهم والسوق موضوع البياعات التي يتعامل فيها وسميت بذلك لأن التجارة تجلب إليها وتساق المبيعات نحوها والجمع أسواق.¹

اصطلاحاً:

يعني السوق عموماً: مجموعة الجماهير (أفراد-مؤسسات أو أجهزة) التي بإمكانها أن تؤثر على مبيعات المنتج المعين أو مجموع الأشخاص القادرين والراغبين في تملك منتج أو خدمة معينة بمعنى يجب أن تتوفر الرغبة في الشراء والقدرة عليه.

وجاء على أنه "فكرة تجريدية يستخدمها الاقتصاديون للتعبير عن الاتصالات بين البائعين والمشتريين وليس بالضرورة يتضمن السوق منطقة جغرافية إذ يكفي أن نعتبر السوق نظاماً أو هيكلًا يمثل مجموعة الشروط التي تسهل لعملية التباد بين مختلف الوحدات".²

مفهوم العمل:

جاء مفهوم العمل على أنه مجهود أداري عقلي أو بدني يتضمن الكثير من الأشياء المادية لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية نفسية ويقوم بوظائف أساسية من أجل تنمية شخصية الأفراد وتكيفهم مع الحياة المحيطة.

كما عرف الفكر المعاصر بأنه "المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته ومن ثم فإن أي مجهود لغير هذا الهدف لا يعتبر عملاً"³

ويعني أيضاً انه: "ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين"⁴

ابن منظور، لسان العرب المحيط، بدون تاريخ، ص23.¹
قويجيل منير، المرجع السابق، ص11²

الزاوي خالد، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، القاهرة مجموعة النيل العربية، 2004، ص81.³

النعمي محمد جلال، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، الأردن، إثناء نشر والتوزيع-2003، ص17.⁴

مفهوم سوق العمل:

بعد تعرضنا لمفهوم كل من السوق والعمل على حدا نحاول التعرف على المفهومين بعد تركيبهما وفي ذلك ندرج جملة من التعاريف حول سوق العمل وهي كالآتي:

هو مجال عرض العمل وقد يطلق أحيانا على مجموعة من الوكالات و الإجراءات التي تكون حلقة الاتصال بين من يعرضون وظائف معينة وبين طالبي هذه الوظائف حيث تمهد للتعاقد معهم ، و سوق العمل يعني " مجموعة الناصب التي من أجلها تكون كفاءات الأفراد تهم المؤسسات ، هذه المناصب أن توجد بتحقيق إقترابات من خلال الوظيفة ، القطاع أو من خلال الاختصاص "، كما يمكن أن نقصد به التي تتعدد فيه الظروف و أشكال تناقض أو تزايد عدد العمال في هذا السوق ، يعرض فيه العمال بصفة عامة قوة عملهم على تعدد أنواعها من أجل الحصول على عمل مأجور من بيع قوة عملهم.

كما يرى منصور أحمد منصور هو: "حسيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل."ويمكن التنبؤ بالوضعية أو الحالة التي تكون عليها سوق العمل انطلاقا من طرفي المعادلة (عرض، الطلب) في حالة ما إذا كان العرض أكبر من الطلب فإن سوق العمل يشهد حالة من الاتساع والانتعاش والعكس، فإذا كان الطلب على الشغل أكبر من العرض فإن سوق العمل يشهد حالة انكماش اقتصادي، وبالتالي تراجع في وتيرة استحداث مناصب شغل جديدة.¹

ويعرفه أيضا: "هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال والذي يبحث فيه العمال عن العمل."²

التعريف الإجرائي لسوق العمل

"هو مجموعة من الوظائف الشاغرة التي يبحث فيها الأفراد المؤهلين عن فرص للعمل."

الدراسة السابقة

تناولنا أطروحة دكتوراه مقدمة من سلاطينه بلقاسم تحت عنوان التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر.

رواب عمار غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، بسكرة، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية 2011، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص70.¹
رواب عمار غربي صباح، نفس المرجع السابق ص70.²

✓ الهدف من الدراسة

- إبراز الجانب الإنساني في عملية التكوين كما تهدف إلى إظهار ما يترتب من الفائدة الأساسي لدول النامية والجزائر من بينها ذلك من الضروري الكشف عن معوقات البنائية والديناميكية التي تحول دون هذا الاستغلال.

✓ فروض الدراسة

- يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله.
- يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية لعامل.
- هناك علاقة ارتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

✓ مجال الدراسة

- إختار الباحث مصنعين مركب المحركات والجرارات بواد حميميم بقسنطينة ومركب الضاغط والمرصصات C.C.A عين سمارة بقسنطينة.

✓ العينة

- أخذ العينة بطريقة عشوائية من عمال المركبين وكان العدد الفعلي هو $92+25=117$ أي 92 في مركب المحركات والجرارات و 25 في مركب الضاغط والمرصصات من مجموع العمال الذي هو 3599 عاملا في مركب الجرار، ومجموع العمال في مركب المضاطط والمرصصات الذي هو 750 عاملا.

✓ منهج الدراسة

- اتبع البحث في دراسته على منهجين المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي وتعذر عليه استخدام المنهج التجريبي نظرا لصعوبته في الجزائر.

✓ أدوات جمع البيانات

- **الملاحظة:** قد قام الباحث بملاحظة العمال أثناء أدائهم للعمل في الورشات الإنتاجية وفي المطعم، وأثناء تنقلاتهم من مكان لآخر وعند خروجهم وهم يسرعون إلى الحافلة للعودة إلى منازلهم.
- **العمل على سجلات والوثائق:** استخدم الباحث هذه الأداة في جميع البيانات المميزة للمصنعين، من حيث هذه تاريخ الإنشاء ومعرفة التطورات التي شهدت على المستوى التكنولوجي وتطور الإنتاج وتوزيع العمال حسب التخصصات، كما استخدمت في جميع المعلومات عن التكوين المهني وسياسة التشغيل من الوثائق

الرسمية والعلمية كما ساعده هذه الأداء الباحث الإطلاع على السجلات التي يسجل فيها تطور الإنتاج وغيابات العمال ودفع أجورهم وكيفية ترقية.¹

- **المقابلة:** قام الباحث بمقابلة الإداريين ورؤساء المصالح ومقابلة العمال، لتطبيق الاستمارة وقد تمت على ثلاث مراحل:

- **الاستمارة:** عمل الباحث باستمارة استبيان واستمارة مبدئية طبقت على 50 حالة.
- **تقنية ديلفي:** وقد استخدمت هذه التقنية للربط بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، وذلك بتحليل آراء مجموعة من الخبراء في ميدان التكوين وميدان التشغيل.

✓ أهم النتائج متوصل إليها

يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وينتمي قدراته الجسمية والفكرية. هناك علاقة ارتباطية بدرجة محدودة من الإيجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.²

أوجه التشابه وإختلاف

✓ تتشابه دراستنا مع الدراسة سلاطنية بلقاسم التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر في المنهج المتبعة والذي هو المنهج الوصفي وكذلك في أدوات المستخدمة مثل الاستبيان. وختلفت الدراسة في المجال المكاني والزمني وبعض أدوات جمع البيانات التي إستخدم فيها الباحث سلاطنية تقنية ديلفي ومقابلة.

الاستفادة من الدراسة

إستفدت من جانب النظري: تحديد بعض المفاهيم كتعريف التكوين للمتغير المستقل وسوق العمل للمتغير التابع هذا ما يخص الناحية النظرية.

إستفدت من جانب منهجي: تصميم أداة جمع البيانات ومحاولة التعرف على الإجراءات المنهجية المتبعة.

إستفدت من جانب ميداني: تحليل نتائج ومعطيات الدراسة الميدانية.

سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة مكملة لرسالة الدكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995-1996 ص12-416¹

سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، نفس الرجع السابق، ص285-292.²

المداخل النظرية المفسرة لتكوين المهني وسوق العمل.

النظريات الكلاسيكية:

1. النظرية العلمية لفريدريك تايلور

أدت النظرية الاجتماعية دورا كبيرا في علم الاجتماع بتفسيرها لظواهر الاجتماعية ومحاولة تحليلها وإعطائها أبعاد اجتماعية واقتصادية ونفسية حسب المداخل التي يتبناها أصحابها وأفكار التي بنيت عليها وهناك بعض النظريات التي برزت في هذا المجال وحاولت تفسير التكوين المهني كظاهرة.

وتعد النظرية العلمية التي تناولت الموضوع بفهم جديد وقراءة قدمها "هيوز" لمفهوم المهن وشكلها وتغييرها إتخذت منحى في الدراسات الاجتماعية التي أصبحت تعبير أهمية كبيرة لمتغيرات التالية:

✓ تشخيص واقع البناء المهني إبتداء من عملية التكوين وإنتهاء بتحديد الموقع ضمن البناء التنظيمي للمؤسسة

✓ تبيان الجوانب الإيجابية ومحاولة علاج الجوانب غير السوية في ظاهرة المهن من خلال عملية المتابعة والتأهيل.

✓ مواجهة المعوقات التي تحول دون تحقيق اليد العاملة المؤهلة.

✓ دراسة المهن وفق تسلسلها المهني.

✓ تفسير المهنة كظاهرة إجتماعية سواء من الناحية البنائية أو الوظيفية.

إلى جانب تركيز النظرية العلمية بزعامة "تايلور" على عملية المهن ودراسة الوقت والحركة وإستخدام الحوافز الاقتصادية غير أن القضية المحورية التي تعكس أثارها في هذا السياق تتعلق بأطروحة هذه النظرية حول مسألة التكوين والتأهيل كشرطين أساسيين للقيام بمخططات وبرامج تكوينية للمؤسسة وإذا كانت هذه النظرية تسعى أيضا إلى إكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل وإنتاج فإن عملية التكوين الداخلي تعتبر جزء من هذه العملية.

وعليه فإن إهتمام النظرية العلمية بتحديد تنظيم العمل وماهي أنسب الطرق لأدائه؟

والنظر إلى المؤسسة كنسق مغلق لا يستبعد مسألة التكوين المهني وما تعبير النسق المغلق إلا دلالة على إعتبار هذا التكوين كمتطلب أساسي وكمعطى أولي لا يمكن الاستغناء عنه مطلقا وهذا ما تؤكد إحدى المبادئ الأساسية للإدارة العلمية والقائلة بأن الوظائف الأساسية للإدارة العلمية هي توفير العنصر الرشد والمنطق في تحديد العلاقات بين أجزاء المؤسسة المختلفة بحيث ركزت على الجانب الفني للعمل وكانت

الفكرة الأساسية هي أنه يمكن تحقيق زيادة الإنتاجية عن طريق اتباع أسلوب علمي قوامه التخصص وتدريب الفني وتحليل العمل إلى جزئياته.¹

2. نظريات التكوين الإداري

هي مجموعة من النظريات التي تتباين في بعض تصوراتها ومقاربتها، إلا أنها تلتقي في دراسة التركيب الداخلي للمؤسسة وتحقيق الفعالية والكفاءة، وترجع بدايات الأولى للنظريات إلى معالجة الهيكل التنظيمي للمؤسسة وكيفية تكوينه من حيث: تحديد الأهداف، تجمع الأنشطة والوظائف اللازمة لتحقيق هذه الأهداف تجميع الأنشطة المتشابهة في أعمال ثم في أقسام في دوائر من أجل تسهيل العلاقة بين وحدات البناء التنظيمي، حيث كانت المشكلة الرئيسية هي كيف يمكن تجميع هذه الاعمال في تشكيل مهام فرعية ثم تجميع المهام في وحدات إدارية، وتجميع الوحدات الإدارية في وحدات أكبر وأخيرا تحديد المستوى الأعلى للإدارات.

وقد ركزت هذه النظريات على التخصص وتقسيم العمل والكفاءة العالية من خلال خلق هيكل تنظيمي متناسق، ومنظم وتقتض أنه يمكن السيطرة على الفعل الإنساني من خلال عملية الإدارية والقواعد والأوامر، أي تصميم محكم بمختلف العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه من خلال وضع ضوابط محددة الأداء.²

ومن هذا المنطلق أولت هذه النظريات لمتغير التكوين المهني اهتماما بالغا نظرا للدور الذي تلعبه في تنمية قدرات ومهارات المتربصين، كما نجد ذلك واضحا في أعمال "هنري فايول" الذي يعتبر رائد نظرية الإدارة التي قامت على أساس: الاهتمام بالهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية عكس الإدارة العلمية التي تركز على الأجر والحوافز المادية وتقسيم العمل والطرق المثلى للأداء من قبل الأفراد، وقد وضع فايول أربعة عشرة مبدأ للإدارة سماها مبادئ التنظيم واعتقد أن هذه المبادئ صالحة ويمكن تعميم تطبيقها على جميع المواقف الإدارية وهذه المبادئ هي:

1. تقسيم العمل وتخصص

2. السلطة والمسؤولية

3. الضبط

4. وحدة الامر

¹ بلقاسم سلطانية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، نفس المرجع السابق، ص 97-98.
² محمد على محمد، علم اجتماع تنظيم مدخل للتراث ومشكلات والموضوع والمنهج، ط3، دار المعرفة الجامعية، 2003، ص 142.

5. وحدة الهدف
6. الأولوية لمصلحة المؤسسة
7. عدالة العوائد
8. المركزية
9. التسلسل الرئاسي
10. النظام والترتيب
11. العدل والمساواة
12. استقرار العمالة
13. المبادرة
14. تنمية روح الجماعة بغرض التعاون¹

وقد ركزت أعمال "فايول" على الضرورة توفر الخبرة والكفاءة الفنية في المستويات الإدارية والوظائف والمراكز، ومن هنا نستنتج أن "فايول" كان واعيا بضرورة أن تتميز الموارد البشرية في المؤسسة ببعض الخصائص العلمية والقدرات الفنية والمهارات الإدارية كما أكد على ضرورة التعليم والتطوير والتكوين.

أن التكوين المهني بإعتباره عملية تكوين يساهم في تحقيق الاتساق والتوازن في التنظيم.

1. البنائية الوظيفية

تتظر البنائية إلى المؤسسة على أنها وحدة إجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة تسعى إلى تحقيقها وأن هناك جملة من المتطلبات الوظيفية يتعين على كل نسق يوجهها إذا ما أراد البقاء وطالما أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف على ملائمة الوسائل للغايات فإن البنائية الوظيفية أعارت أهمية كبيرة لمشكلة النظام الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالبيئة وفي هذا الإطار ركزت على حشد الموارد التنظيمية ورفع كفاءة الافراد العاملين من خلال عمليات التنشئة والتكوين للمحافظة على التوازن واستقرار النسق.

إن عملية التكوين والتأهيل تعتبر مصادر أساسية لضمان السير الحسن للمؤسسة.

فمن خلال إعداد الافراد وسن سياسات التكوينية المناسبة يمكن الوصول إلى الغايات المحددة وعلى هذا أساس يصبح التكوين إحدى المتطلبات الوظيفية المصاحبة للتكامل لتحقيق اهداف التكامل فمن خلال هذه

أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية الإسكندرية، 2002، ص32.¹

العملية يمكن التنسيق بين سياسات الدولة وسياسات المؤسسة بمختلف أصنافها وأهدافها وهذا ما سعى تحقيقه أنصار إتجاه النسق الاجتماعي الذين حاولوا الإجابة عن سؤالين أساسيين هما.

✓ كيف يضمن النسق استقراره لكي يحقق أهدافه؟

✓ كيف يضمن النسق علاقته بالبيئة المحيطة به.

دراسة العلاقات التبادلية بين أربع متغيرات أساسية (التكنولوجيا، البيئة، عواطف المشاركين، استراتيجية التنظيمية) إلا أنهم أعاروا أهمية خاصة إلى مسألة إعداد المشاركين في تنظيم وهذا يتطلب تكويننا مستمرا ومن ثم يمكن القول بأن البنائية الوظيفية نظرت إلى هذا المتغير كعنصر بنائي في التنظيم يحقق التوازن والتناغم.¹

النظريات الحديثة:

2. نظرية الرأس المال البشري:

سيطرت خلال الستينيات نظرية الرأس المال البشري على اقتصاديات التدريب، فقد وجدت عدت محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، تحديد ماهية رأس المال البشري، وإدخال مهارات افرد كأحد مكوناته، والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد، فهذه النظرية ترى بأن التدريب يعد استثمار هام، ويظهر ذلك من خلال أهمية الاستثمار الصحيح في الموارد البشرية نتيجة التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والتوسع في استخدام نظم العمل وتغيير المفاهيم وأساليب الإدارة وإدخال الحاسبات الالكترونية في طرق وأساليب الإنتاج، وبالتالي فالتدريب يعتبر بمثابة استثمار حقيقي للمؤسسة ويعود عليها بالفائدة، وبأنه حتمية نظرا لاتساع نشاطات المؤسسة، تعدد اختصاصاتها وزيادة حدة المنافسة هذا ما يؤدي إلى وجوب "التخطيط الموارد البشرية وربطها باحتياجات المؤسسة وحسن توزيعها، والتقليل من مدة الإنجاز، وانخفاض نسبة التغيب ودوران العمل، وهذا كله يؤدي إلى تحقيق فعالية المنظمات وتحقيق الأهداف"²

فقد قدم روبنسون من خلال نظريته نظرة جديدة للتدريب باعتباره استثمار بدلا من كونه تكلفة على المؤسسة، فالتطور التكنولوجي الحاصل واتساع نشاط المؤسسة وتطوره يحتم عليها الاهتمام بتدريب أفرادها، حتى

سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع السابق، ص100.1

رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال لـ 401 نظرية في الإدارة ممارستها ووظائفها، سوريا، دار الرضا، 2004، ص46.2

تستطيع مواكبة هذه التطورات والتغيرات الحادثة على مستوى المؤسسة والسوق الداخلية والخارجية، فالتدريب في هذه الحالة يدعم تحقيق النوعية في الخدمات والإنتاج.

3. نظرية النظم: والتي تم تبنيها في هذه الدراسة:

تتميز هذه المدرسة العلمية عن المدارس الأخرى بإعتماد بشكل أساسي على المحاولات العلمية الهادفة إلى النظر للأشياء كمجموعة من المكونات والعناصر المعقدة والمتشابكة والمتداخلة بعضها مع بعض والتي تشكل فيما بينها وحدة واحدة تسمى النظام.

ومن أهم الباحثين في هذا الميدان مرتون، بروان، كاست وروزنويج حيث إهتموا بوظيفة الإداري الذي يؤدي عمله بشكل جيد بدون الاهتمام بجهاز الإداري ككل، أي أنهم افترضوا بأنه إذا كان الإداري يتقن عمله، فهذا يكفي أن يكون هو والمنظمة ناجحين حيث يتكون النظام من عناصر هي:

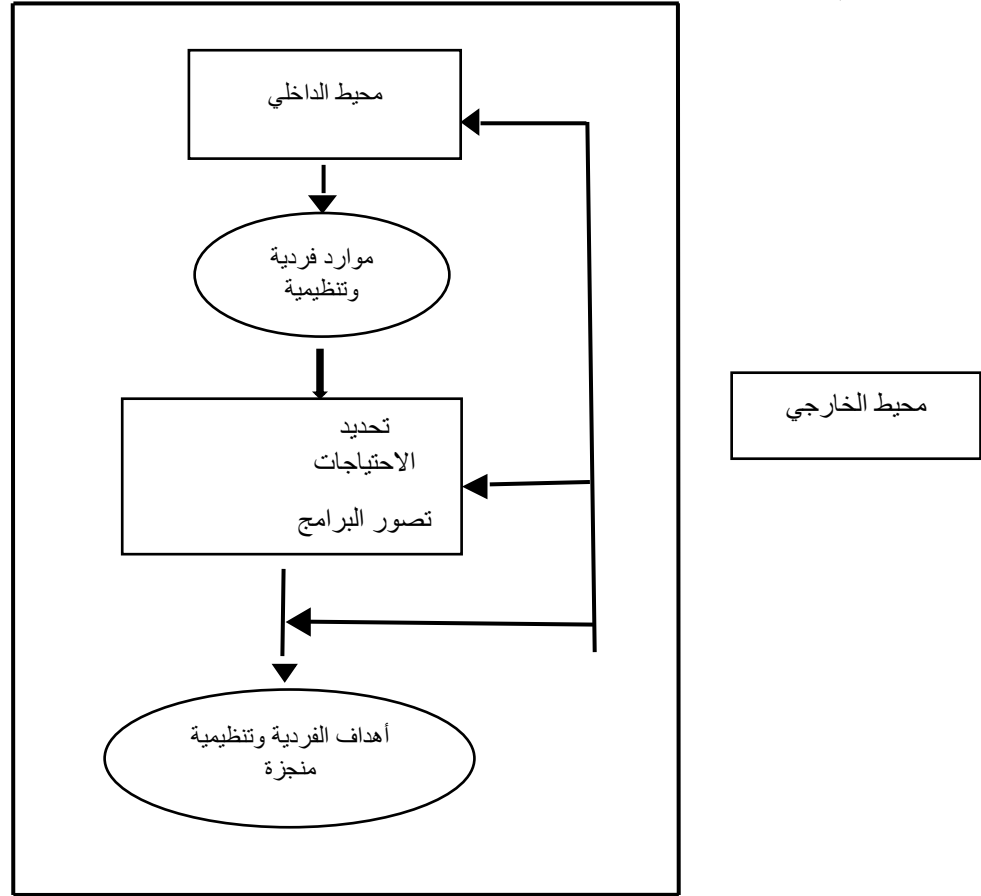
المدخلات: وهي العمالة المراد تكوينها، ثم الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتفاعل عمليات التكوين. العمليات التحويلية: ويقصد بها كافة العمليات التحويلية التي تساعد على تغيير طبيعة العناصر بالشكل والمضمون، بهدف الحصول على المخرجات ويدخل في هذا الإطار كافة الوظائف الإدارية والفنية. المخرجات: يد عاملة مكونة نفسا وفنيا، مؤهلة لأداء المهام بفعالية وكفاءة، بالإضافة إلى برامج مصممة، وأدوات وطرق ومناهج مطورة.

التغذية الرجعية: عبارة عن تدفق المعلومات المرتدة من البيئة إلى المنظمة والمتعلقة بتقييم المورد البشري وتستخدم هذه المعلومات في تعديل المدخلات أو عمليات التحويلية وبالتالي فإن المنظمة هي نظام مفتوح تتبادل وتتفاعل مع البيئة المحيطة وتؤثر وتتأثر بمعطياتها من خلال وسائل وتقنية والاتصال التي تزودها بالمعلومات (الاتصال بين الأنظمة والبيئة).¹

حيث يوضح لنا الشكل التالي تحليل نظام التكوين من خلال التفاعل مكونات فيما بينها باعتبار التكوين جزء من هيكل تنظيمي في مؤسسة له مجموعة من الأنشطة والمهام بإكساب الفرد المعارف والاتجاهات اللازمة للأداء الوظائف.

فاطمة بدر، أساسيات الإدارة، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2018 ص 76.¹

نظام التكوين: 1




التكوين المهني كنسق مفتوح يؤثر ويتأثر حيث هناك مهن تزول نتيجة ظهور مهن جديدة و في خضم هذه التغيرات المتسارعة على التكوين المهني مواكبة التطورات الحالية، فقد اهتمت هذه النظرية بتكوين المورد البشري وتزويده بالمهارات و فنيات اللازمة لتكيفه في مواقع العمل، حيث ترى نظرية النظم على التكوين المهني الاستجابة التحديات التي تفرضها البيئة المحيطة (متغيرات سوق العمل) حيث أن تغير المعطيات البيئة يتطلب تغيير استراتيجيات التكوين المهني المتبعة، ذلك لزيادة قدرتها على التأقلم والتكيف مع الوضع الجديد من أجل تطوير الكفاءات البشرية كما تدعو هذه النظرية إلى التفاعلات بين مختلف المنظومات في إطار التكامل بين مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسات المكونة (شركات اقتصادية - وكالات التشغيل - الصندوق الوطني التشغيل..... وغيرها) بطريقة تساعد على إيجاد مشتركات تساهم بتعظيم النتائج المرغوبة وذلك من خلال اتفاقيات بين التكوين المهني وسوق العمل من أجل ضم المتخرجين للمناصب بعد حصولهم على شهادة التخرج ومن هنا

إبراهيمي عبد الله، دور التكوين في تهيئة وتنمية الموارد البشرية، بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر، العدد السابع فيفري 2005.

فهي تساهم بيد عاملة مؤهلة ذات كفاءة عالية وتحسين مستواهم الاجتماعي وإستمرارية المؤسسات الاقتصادية ، إن البحث عن التوافق بين التكوين المهني وسوق العمل يؤدي إلى أفضل حالات التوافق بين ما تطلبه البيئة وما تستطيع المنظمة تقديمه من إنجازات مثل: جودة المنتج-السرعة في أداء- بث روح الإبداع والإبتكار.

وهذا يتناسب مع الدراسة الحالية التي تحاول إيجاد علاقة توافقية بين مخرجات التكوين المهني والفرص الممنوحة في سوق العمل أي، أن نظرية النظم تفسر إنعكاس التكوين المهني على عالم الشغل كوحدة أساسية تلعب دور مهم ضمن النسق الاجتماعي العام والذي يهدف إلى تزويد عالم الشغل باليد العاملة ذات الكفاءة والمهارة وقادرة على مواجهة التحديات العلمية والتكنولوجيا الحديثة.



الفصل الثاني
الإجراءات المنهجية

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية لدراسة

تمهيد:

تتطلب الدراسة السوسولوجية معالجة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة وذلك باعتماد إجراءات المنهجية لدراسة متماشيا مع أهداف وطبيعة الدراسة وبإضافة إلى المنهج المستخدم وتطبيق العينات وأدوات جمع البيانات كالملاحظة والمقابلة واستمارة الاستبيان.

حيث تساعد الباحث على العمل الميداني والتعرف على الظاهرة من خلال واقعها فهي ترجمة لدراسة من خال تبين حدود البحث ومتمثلة في مجال الجغرافي والزماني والبشري ونحن من خلال دراستنا سنحاول عمل المنهجي.

منهج الدراسة

من أجل أن تكون الدراسة علمية لا بد أن تستند إلى منهج علمي ومنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، لكي يصل الباحث إلى حقيقة والتي يعتمد فيها على متابعة دقيقة لظاهرة كما تعتبر المنهج الوصفي أكثر المناهج شيوعا في العلوم الاجتماعية.

ويعتبر "المنهج الوصفي" طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.¹

ويعرف أيضا بأنه: محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية.

وللوصول إلى أهداف الدراسة والتحقق من الفرضيات تم إستخدام **منهج البحث الميداني** وهذا باعتباره الأنسب لموضوع الدراسة بحيث يعد أسلوب من أساليب التحليل المتمركزة على المعلومات الكافية والدقيقة عن ظاهرة، وبما أن دراسة موضوع التكوين المهني وإنعكاسه على سوق العمل، فإن المنهج الذي يتلائم مع هذه الدراسة هو منهج البحث الميداني، الذي يعتمد على طريقة الوصفية لدراسة الظاهرة أو المشكلة من

محمد سرحان على المحمودي، *مناهج البحث العلمي*، ط3، دار الكتب، 2015، ص46.

حيث تحديد جوانبها وأبعادها بطريقة منهجية دقيقة وهو ما تم التطرق إليه في هذه الدراسة من خلال مدى مساهمة التكوين المهني في يد عاملة مؤهلة لسوق العمل.

ويعرفه هوريس أنجريس منهج البحث الميداني: "على أنه منهج يسمح بدراسة طرق العمل والتفكير والإحساس لدى مجموعة من المبحوثين بغض النظر عن تنوع الإهتمامات، ويسمح للباحث بإستخدام تقنيات متنوعة لجمع المعطيات ويطبق عموما على مجموعات واسعة من الأفراد".¹

مجالات الدراسة

مجال الزماني: تم توزيع الإستبان على ثلاث مراحل:

مرحلة الأولى الاستطلاعية: تم اتصال بالمؤسسة كان يوم 10 نوفمبر 2021 حيث قابلت خلالها مدير التكوين المهني وطرحنا اهتمامنا وانشغالاتنا فيما يخص موضوع البحث التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل كما تبادلنا أطراف الحديث عن أهداف البحث وأهميته، سمحت لنا الفرصة التعرف على مستشارة التوجيه وكذلك إلتقينا برئيس مصلحة التكوين عن طريق التكوين المهني ورئيس مصلحة الدروس المسائية اللذان زودنا بأنماط التكوين وتخصصاته وأهم برامج والأساليب المتبعة في عملية التكوين.

مرحلة الثانية التجريبية: تم توزيع 10 إستمارات على بعض المبحوثين في 25 أبريل 2022 وذلك من أجل إختبار الاستمارة والوقوف على سلبيات تطبيقها ومعرفة درجة إستعاب المتربصين للأسئلة الواردة طلب مني فيما بعد تعديلا كإلغاء أسئلة غير مجيب عنها.

مرحلة الثالثة الفعلية: تم توزيع الاستمارة المعدلة بتاريخ 8 ماي 2022.

مجال المكاني:

سنتطرق إلى مجال مكاني الذي تم من خلاله العمل ميدانيا ومجال مكاني في هذه الدراسة

هو يعتبر مركز التكوين المهني والتمهين منصر عبد الله تقرت (01) من أقدم

وأكبر التكوين المهني على مستوى ولاية تقرت تأسس سنة 1960 ويعرف عند عامة

هوريس أنجريس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصبه للنشر، ط2، 2006، الجزائر، ص106.

الناس باسم مركز التكوين المهني قينو وترجع هاته التسمية إلى أول مدير للمؤسسة الذي أشرف على المركز وقد أفتتح أبوابها بتخصصين هما كهرباء معمارية وترخيص الصحي ويقع مركز التكوين المهني بتقرب بالمنطقة الصناعية لدائرة تقرب، يحدها شمالا بلدية الزاوية العابدية، ومن الجنوب حي 630 مسكن من الشرق بلدية تبسبت ومن الغرب المنطقة الصناعية للدائرة.

كما يحتل موقع استراتيجي جيد وهذا لقربه من المنطقة الصناعية الكبيرة بالمدينة

كما تداول على المركز عدة مدراء أجانب وجزائريين ويضم حاليا مدير المركز ونائبين تقنيين لتكوين والتمهين ومن تم إداريين وهذا للقيام بكل أعمال الإدارة.

أنماط التكوين الموجودة في المركز:

التكوين الحضوري: ويضم 671 متربص.

التكوين عن طريق التمهين: ويضم 405 متربص.

التكوين التأهيلي: يضم 107 متربص.

الدروس المسائية: يضم 94 متربص

كما أن هناك تخصصات تتواجد في المركز حسب الطلب مثل التخصص المرأة الماكثة في البيت.

التعداد العمال

يوجد 76 عامل وعاملة حيث يبلغ عدد العمال الدائمون 57 والعمال المتعاقدون 20 وأستاذ التكوين المهني

15 بإضافة إلى إطارات فنية 4 وإطارات إدارية 3.

المنشآت البيداغوجية:

يتكون المركز من 13 ورشة و 9 أقسام لدراسة و 3 ثلاث مخابر.

العينة:

يعتبر اختيار العينة جزءاً أساسياً ومهماً جداً في البحث العلمي، نظراً لصعوبة الوصول إلى كل أفراد المجتمع حيث يجب على الباحث أن يختار عينة أو مجموعة جزئية من المجتمع الدراسة تساعده على فهم أنماط وديناميات المجتمع المدروس.

لذلك يمكن تعريف العينة بأنها شريحة أو جزء من المجتمع الدراسة تحمل خصائص وصفات هذا المجتمع وتمثله فيما يخص موضوع البحث.¹

وكذلك هي مجموعة جزئية من المجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي.²

وقد تم في هذه الدراسة استخدام العينة العشوائية طبقية حيث يمكن تقسيم مجتمع الدراسة إلى مجموعات وطبقات بناءً على هذا التباين، وعلى الباحث أن يأخذ من كل عينة بالقدر الذي تمثله الفئة في المجتمع.

حيث إخترت العينة العشوائية الطبقية لأن المركز يضم أربع فئات مختلفة والتي ذكرت سابقاً، فقد أبعدها فئة التكوين الإقليمي كون الموضوع متعلق بسوق العمل فهذا النوع من التكوين يقوم بتربص داخل المركز عكس المتمنون والدروس المسائية الذين لهم علاقة مباشرة بسوق العمل كونهم الأقرب للمهنة ولهم اتصال مباشر بيها.

اخترنا عينة العشوائية حجمها 32 وفق طريقة العينة العشوائية الطبقية.

الفئة الأولى: فئة المتربصين:

$$\frac{405 \times 32}{499} = 25,97$$

حجم العينة هو: 26

الفئة الثانية: الدروس المسائية

$$\frac{94 \times 32}{499} = 6,02$$

ريما ماجد، منهجية البحث العلمي، مؤسسة فريدريش إيبريك تشرين الأول 2017 بيروت ص29.¹
محمد سرحان على محمود، مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتب، 2019، ص29.²

حجم العينة هو: 6.

وبذلك تكون العينة المختارة هي 32 متربص

أداة جمع البيانات:

تتمثل الأدوات المستخدمة في هذا البحث فيما يلي:

2. استمارة: هي مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الأهداف التي تسعى إليها الباحثة بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه¹ حيث تضمنت الاستمارة 25 سؤال كانت أغلبها من الأسئلة المغلقة ومفتوحة، وتم تقسيم الإستبيان إلى أربع محاور وهي كالتالي:


المحور الأول: تضمن البيانات الشخصية ويضم 5 أسئلة.

المحور الثاني: تحت عنوان مساهمة التكوين المهني في تنمية القدرات والمهارات التي تدعم التكوينين: يضم 8 أسئلة.

المحور الثالث: الآليات المتبعة لتنسيق بين التكوين المهني وعالم الشغل: ويضم 6 أسئلة

المحور الرابع: مساهمة التكوين المهني في تلبية إحتياجات سوق العمل من خريجي التكوين المهني ويضم 4 أسئلة مغلقة و 2 مفتوحة.

محمد سرحان على محمود، نفس المرجع السابق ص126-149.¹



الفصل الثالث
تفريغ وتحليل البيانات

عرض وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد:

بعد عرضنا للفصل السابق لمنهجية الدراسة وتقنيات البحث من خلال تبيان المنهج والمجالات والعينة، وأدوات جمع البيانات نحاول في هذا الفصل تفريغ وتحليل وتفسير البيانات، بهدف الوقوف على إثبات أو نفي فرضيات الدراسة، والتعرف على جوانب متغيري الدراسة ومدى ارتباطهما ميدانياً والوصول إلى أهم النتائج ومطابقتها مع الدراسات السابقة المعتمدة في هذه الدراسة.

1- تحليل وتفسير البيانات:

أولاً: جمع البيانات وتبويبها.

المحور الأول: البيانات الشخصية

جدول (1) يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	20	62.5%
أنثى	12	37.5%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثين كانوا أغلبهم ذكور بنسبة 62.5% بينما إحتلت نسبة الإناث 37.5% وذلك يرجع لعدة عوامل أهمها:

خروج المبكر لذكور بسبب التسرب المدرسي وتوجه إلى الحياة المهنية فهناك من رسب من المدرسة أو خرج للاختصار طريق نحو العمل للإعانة أسرهم بينما إحتلت نسبة الإناث 37.5% فأغلب الإناث تفضل مواصلة الدراسة أو الزواج كما أن التخصصات الموجودة في المركز تخص أكثر فئة الذكور هذا حسب ما تم تصريح بيه من ظرف المبحوثين.

جدول (2): مكان إقامة المبحوثين

مكان الإقامة	التكرار	النسب المئوية
مدينة تقرت	27	84.37%
ضواحي مدينة تقرت	5	15.62%
مجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين يقيمون في مدينة تقرت حيث يشكلون 84.37% و 15.62% منهم من يقيمون ضواحي مدينة تقرت وذلك راجع لتوفر مراكز التكوين في البلديات المجاورة في حين أن تواجد المبحوثين المتكويين المقيمين من ضواحي المدينة راجع لنقص أو عدم توفر التخصص في مركز إقامته.

جدول(3): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى التعليمي للمبحوثين	التكرار	النسبة المئوية
أمي	00	00
ابتدائي	00	00
متوسط	7	21.87%
ثانوي	20	62.5%
جامعي	4	12.5%
مجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 20% من المبحوثين لهم مستوى ثانوي وذلك يرجع إلى تخفيض المعدل إلى 9 في زمن الكورونا لنجد بعدها نسبة 21.87% للمتوسط تاليها فيما بعد 12.5% راجعة للمبحوثين المتحصليين المستوى الجامعي وهذا من أجل إكتساب مهارات جديدة لدعم سرتة الذاتية أو لعدم وجود عمل في الشهادة المتحصل عليها مما يجعله يبحث عن شهادة أخرى.

جدول (4) يوضح توزيع الباحثين حسب الفئات العمرية.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
24-18	22	68.75%
31-25	7	21.87%
37-32	3	9.37%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أكثر نسبة تمثل الفئة من 18 إلى 24 سنة حيث تقدر بـ

68.75% ثم تليها الفئة الثانية والتي تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 31 سنة والتي تقدر 21.87% أي أن المستفيدين من التكوين المهني هم أكثرهم فئة الشباب لتأتي بعدها الفئة التي تمثل 32-37 سنة بالنسبة 9.37% وهم الفئة تمثل خريجي الجامعات في نمط الدروس المسائية.

جدول (5): يوضح المهن التي يمارسها خارج التكوين

مهنة	التكرار	النسبة المئوية
لاشيء	24	75%
عامل يومي	2	6.25%
أستاذ تعليم المتوسط	1	3.12%
موظف	1	3.12%
مشغل آلة في شركة	1	3.13%
تاجر	1	3.12%
أشغال يدوية	1	3.12%
مهندس معماري	1	3.12%
مجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن الباحثين الغير عاملين بلغت نسبتهم 75% وهذا راجع لـ خروج المبكر من مقاعد الدراسة واللجوء إلى مركز التكوين المهني من أجل الحصول على شهادة تأهلهم لدخول عالم الشغل

بينما تأتي 6.25% للعامل اليومي لتوسيع المهارات وحصولهم أيضا شهادات لتأتي الفئة الأخيرة متساوية بالنسبة 3.12 % لهم مهنة خارج التكوين وهم فئة العمال وخريجي الجامعات الذين يزالون الدراسة في الدروس المسائية.

المحور الثاني: يساهم التكوين المهني في دعم مهارات المتكويين

جدول (6): يوضح نوع التخصص للمتكويين

نوع تخصص المتكويين	التكرار	النسبة المئوية
كهرباء معمارية	9	28.12%
تركيب أجهزة وتبريد وتكيف	8	25%
إعلام ألي	4	15.62%
خراطة	1	3.12%
وقاية أمن صناعي	1	3.12%
أرشيف	9	28.12%
مجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أنه يوجد الفئتين متساويتين مهندسين معماريين وأرشف حيث بلغت نسبتهم 28.12% فالمبجوثين في الهندسة المعماري كلهم ذكور وهذا بسبب لجوء الشباب إلي المهن والحرف عكس المبحوثات فكان توجيههم أرشف كونه راجع لطبيعة المرأة وتلائم هذا التخصص مع قدراتهم الجسمية في حين نجد نسبة تركيب الأجهزة وتبريد وتكيف 25% وهذا راجع لـ المستوى المطلوب لهذا التخصص حيث لا يتطلب قدرات أكبر وبلغت نسبة الإعلام ألي 15.62% هذا تخصص يضم المبحوثين العمال وخريجي الجامعات لدروس المسائية وهذا ما يحمله التخصص من التقنيات وتكنولوجيات الحديثة بما يتطلب العصر وسوق العمل الحالي و 3.12% للأمن الصناعي وخراطة.

جدول (7): يوضح القطاع التي اختاروا التمهين فيه

النسبة المئوية	التكرار	القطاع الذي يترىص فيه المبحوثين
18.75%	6	القطاع الخاص
81.25%	25	القطاع العام
3.12%	1	لاشيء
100%	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 81.25% من المبحوثين المتربصين في القطاع العام وذلك راجع للاتفاقيات بين الوزارات والوزارات الأخرى في حين نجد أن 18.75% في القطاع الخاص وذلك راجع لعلاقات الشخصية بين الأفراد التي تربط الأفراد فيما بينهم في حين نجد أن 3.12% من المبحوثين لا ينتمون لأي قطاع بسبب عدو وجود تربص بالنسبة لدروس المسائية.

جدول(8): يوضح مساعدة التكوين على زيادة المعارف جديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإختيارات
96.87%	31	نعم
3.12%	1	لا
100%	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 96.87 من المتكويين يجدون أن التكوين أكسبهم معارف جديدة في تخصصهم في حين نجد أن 3.12 يجدون أن التكوين لم يكسبهم معارف جديدة خاصة بالنسبة للمبحوثين في الدروس المسائية بسبب أنهم متحصلون على شهادة أخرى وعدم وجود عمل في تخصصهم أدى بيه إلى الحصول على شهادة أخرى لزيادة فرصة في لوجود عمل، وهذا ما ذهبت إليه دراسة الدكتور سلاطنية بالقاسم حول مساهمة الإيجابية لتكوين المهني في منح فرص للمتكويين في تنمية قدراتهم الفكرية والجسمية من أجل الاستفادة من التشغيل.

جدول(9): مساعدة محتوى التكوين على تحسين أداء

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	96.87%
لا	1	3.12%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 96.87 من المتكويين أن التكوين ساهم في زيادة المهارات وتحسين الأداء لأن أغلب المبحوثين لا يمارسون أي عمل خارج المركز في حين أن 3.12 من المبحوثين لم يساهم محتوى التكوين في زيادة مهاراتهم وهذا بسبب أن المبحوثين يمارسون هذا التخصص كعمل خارج التكوين المهني وذلك لغرض الحصول على شهادة معتمدة، وهذا ما توصلت إليه الدراسة السابقة بحيث أن التكوين المهني يساهم في استقرار العامل في عمله وينمي قدراته الفكرية والجسمية.

جدول(10): يوضح مدى التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي

الإختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	32	100%
لا	0	0%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 100% من المبحوثين استطاعوا التوفيق بين الجانب التطبيقي والنظري وذلك راجع لتطبيق النظري ميدانيا وتعلمهم طرق التقدم إلى العمل وكيفية البحث عن العمل المناسب والتعامل مع أصحاب العمل وهذا ما ذهب بارسونز في دراسته حول التوجيه المهني أنه يجب إعداد المتكويين للمهن إعداد نفسيا وتربويا وتدريبيا وهذا يساعد على تكامل بين الجانب التطبيقي والجانب النظري.

جدول (11): يوضح الدروس المقدمة في المركز التي تساعد على تعلم المهنة

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	30	93.75%
لا	2	6.25%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 93.75% من المبحوثين ساعدتهم التكوين على تعلم المهنة وذلك يرجع إلى توفيق بين الجانب النظري والتطبيقي أما 6.25% للمبحوثين لم يساعدهم المركز على تعلم المهنة وقد يرجع هذا إلى مستوى المتمهن.

جدول(12): يوضح صعوبة تلقي الدروس في المركز

إختبارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	25	78.12%
لا	7	21.87%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 78.12% من المبحوثين لا يجدون صعوبة في تلقي الدروس وهذا راجع إلى الشعبة التي اختاروها في التعليم العام تتلائم مع التخصصات الممتهين ونسبة 21,87% يجدون صعوبة في تعلم وهذا راجع ظروف المتمهن.

جدول(13): يوضح تطابق التمهين مع برامج التكوين المهني.

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	22	68.75%
لا	10	31.25%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 31.25% أجابوا بلا والذين أجابوا بنعم 68.75% من المبحوثين يجدون تطابق ما تعلمه أثناء التمهين وبرامج التكوين المهني ما يعني وجود المؤطرين مؤهلين وحسب ما صرحت به مستشارة التوجيه المهني في المركز أن أغلب المستخدمين الذين يتربص عندهم الممتهين هم خريجي التكوين المهني هذا ما يجعل فعالية الدروس مقدمة للمتربصين.

المحور الثالث: آليات المتبعة لتنسيق بين التكوين المهني وعالم الشغل.

جدول (14): يوضح أسباب إختيارات المبحوثين لتكوين المهني

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
زيادة المهارات	9	28.12%
إيجاد وظيفة	12	37.5%
الحصول على شهادة	11	34.37%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول الأسباب التي جعلت المبحوثين يختار التكوين المهني هي إيجاد وظيفة وذلك بالنسبة 37.5% تليها 34.37% الحصول على الشهادة بعدها 28.12% زيادة المهارات وبتالي فإن السبب الرئيسي هو الحصول على العمل مباشر أو الحصول على شهادة تؤهل للعمل في حين أن هناك أسباب متفرقة جعلت المتربصون يختارون التكوين حسب الظروف والامكانيات والاهداف.

جدول(15): يوضح كفاية الدروس النظرية في التكوين المهني لتعلم المهنة

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	18	56.25%
لا	14	43.75%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 56.25% من المبحوثين أجمعوا على أن الدروس النظرية في التكوين المهني غير كافية لتعلم المهنة في حين أن نسبة 43.75% يرون أن الدروس النظرية كافية لتعلم المهنة حيث أن تعلم المهنة من الجانبين التطبيقي والنظري تزود المتربص بالمهارات، وفي تحليل لكريستوف فيري عن التكوين المهني والرهانات المتعاقبة جمع التكوين بين المسائل النظرية والتطبيقية، إذ أن التعليم العام يعتبر ضروري بالنسبة للتعليم المهني، وتسمى هذه العملية إنجاز التكوين بالفرد بإمكانه أن يتعلم معارف عامة عن طريق التعليم العام، ثم يتعلم مهنة بالمعنى الضيق للمفهوم عن طريق التكوين المهني أي يخضع هذا النوع من التعليم إلى تعلم تقنيات تتمثل في ضروريات تقنيات الإنتاج، تطور تنظيم العمل، العلاقات الاجتماعية في العمل الانتاجي.

جدول (16): يوضح استخدام المبحوثين تقنيات جديدة لتعلم المهنة

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	27	84.37%
لا	5	15.62%
المجموع	32	100%

نلاحظ في الجدول أن نسبة من 15.62% المبحوثين يرون أن التكوين المهني لم يساعدهم على التحكم بتقنيات جديدة في حين أن نسبة 84.37% ساعدهم التكوين في التحكم بتقنيات جديدة، حيث أنه حسب نظرية النظم التي ترى المتربصون يركزون على المعرفة والتعلم لتحكم بتقنيات الإنتاج أكثر تعقيدا وأكثر استعانة بإعلام آلي بالإضافة إلى التحدي التكنولوجي، المنافسة الشرسة، تطور الفكر الإداري، ظهور مهن وزوال مهن أخرى تزايد الاهتمام والتركيز على المعرفة والتعلم.

جدول (17): يوضح طريقة تدريس الأساتذة المكونون في المركز

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	27	84.37%
لا	5	15.62%
المجموع	32	100%

يتبين من خلال الجدول ان 84.37% من المبحوثين راضين عن طريقة التدريس الأساتذة المكونين بينما نسبة 15.62% غير راضين عن طريقة التدريس المتبعة من طرف الأساتذة فحسب النظرية النظم فهذا يرجع إلى التنظيم غير الرسمي وهو بصفة خاصة أنماط العلاقات بين المجموعة وأنماط تفاعلهم مع بعضهم البعض فكلما كان تفاعل بين المتربصين والأساتذة إيجابيا في ورشات يحدث إنسجام وتكيف التوقعات المتبادلة.

الجدول (18): يوضح تأمين شهادة التكوين المهني للعمل.

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	21	65.62%
لا	11	34.37%
المجموع	32	100%

يوضح الجدول (18) أن نسبة 56.62% من المبحوثين يرون بأن التكوين المهني يؤمن لهم العمل لأن أغلب المتربصين في المركز هم فئة الراسبين من المدرسة فوجدوا أنفسهم متوجهين نحو الحياة العملية فالتكوين المهني اكسابهم معارف جديدة وهذا من خلال الحصول على شهادة تأهلهم لدخول عالم الشغل ومن ثمة تحسين المستوى المعيشي أما 34,37% يرون أن التكوين المهني لا يؤمن لهم العمل.

جدول(19): يوضح علاقة المهن الموجودة بالمركز بالحاجيات المجتمع

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	27	84.37%
لا	5	15.62%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 84.7% من المبحوثين أكدوا بأن المهن الموجودة في المركز تعبر عن حاجة المجتمع بينما نسبة 15.62% كانت إجابتهم بأنها لا تعبر عن حاجة

المجتمع، حيث ترى نظرية النظم أن المؤسسة عبارة عن نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به وذلك لضمان الإستمرارية التنظيم أي أن المؤسسة تخضع لثقافة المجتمع التي بيها يوضع برامج التشغيل.

المحور الرابع: يساهم التكوين المهني في تلبية إحتياجات سوق العمل من خريجي التكوين المهني.

جدول(20): جدول يوضح كيفية إختيار المبحوثين للتخصص

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
بمساعدة مستشار التوجيه	0	0%
الرغبة الشخصية	22	68.75%
حاجة السوق لهذا التخصص	4	12.5%
عن طريق الوالدين	6	18.75%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 68.75% من المتكويين إختاروا التكوين المهني بالرغبة الشخصية ثم يليها 18.75% عن طريق الوالدين وبعدها حاجة السوق لهذا التخصص بالنسبة 12.5%تلتها بمساعدة مستشارة التوجيه 0%.

جدول (21): يوضح رؤية المبحوثين للتكوين في تحقيق النجاح المهني

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	27	84.37%
لا	5	15.62%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أن 84.37% من المبحوثين يرون من التكوين المهني وسيلة لتحقيق النجاح المهني هو تأهيل وتجهيز المتربصين بالمهارات اللازمة والخبرة وحصولهم على شهادة، بينما نجد 15.62%

ترى أن التكوين المهني لا يحقق النجاح المهني، حيث يرى بارسونز كي يستطيع الافراد إتخاذ قرارات صحيحة ونجاح في المهن المختلفة وضع شرطين أساسين للتوجيه المهني:

وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله.

تزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه ولقد طبق بارسونز الجانب الذي يتمثل بتزويد الافراد على اختيار المهن، ولعل أهمية التوجيه المهني في قدرته على المساعدة الافراد بمعلومات عن المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في المجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة.

جدول (22): يوضح أهمية إختيار المبحثن لتكوين المهني

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
الحصول على العمل	25	78.12%
تحسين الوضعية الاجتماعية	0	0%
الترقية في العمل	1	3.12%
الهروب من الخدمة الوطنية	2	6.25%
الروسب المدرسي	2	6.25%
زيادة المهارات	1	3.12%
زيادة الخبرة المهنية بالنسبة لتخصص الجامعي	1	3.12%
المجموع	32	100%

يوضح الجدول (23) أهمية إختيار المبحوثين لتكوين المهني حيث قدرت نسبة الحصول على العمل بـ 78.12% وهذا أمر طبيعي كون أغلب المتربصين هم فئة الشباب يريدون بناء مستقبلهم وحصولهم على شهادة تأهيلهم لدخول عالم الشغل في حين أن نسبة 6.25% متساوية بين الهروب من الخدمة الوطنية والروسب المدرسي وتعادلت أيضا زيادة المهارات وزيادة الخبرة المهنية بـ 3.12% وهذه الفئة تمثل متكونين في لدروس المسائية من أجل الترقية في عملهم وقدرت تحسين الوضعية الاجتماعية بـ 0%.

جدول(23): يوضح مدى توافق التخصصات الموجودة في التكوين المهني بسوق العمل

إختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	27	84.37%
لا	5	15.62%
المجموع	32	100%

يوضح الجدول أعلاه توافق التخصصات الموجودة في المركز وسوق العمل حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يجدون توافق بين التخصصات المركز وسوق العمل بـ 84.37% وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يجدون توافق بين التخصصات الموجودة في المركز وسوق العمل بـ 15.62% فالتكوين ليس عبارة عن حلقة منفصلة ولكن حلقة لها ما قبلها وما بعدها وهذا ما أوضحه كلود ديبار لا يجب الانقطاع بين المدرسة والتكوين والمؤسسة وعلى أساسها يصبح التكوين المهني إحدى المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنمية بإعتباره إنتاجا إجتماعيا.

جدول (24): يوضح توفير الأجهزة تقنية والبيداغوجية في تطوير التكوين.

إختبار	التكرار	النسبة
نعم	27	84.37%
لا	3	12.5%
المجموع		100%

نلاحظ من خلال الجدول (24) أن الذين قدرت إجابتهم بنعم بالنسبة 84.37% بمساهمة التكوين المهني في توفير الأجهزة البيداغوجية والتقنية في التكوين يساهم في تطويره في حين قدرت نسبة 12.5% لا يوفر الأجهزة التقنية والبيداغوجية وبالتالي فإن وجود الأجهزة البيداغوجية والتقنية تساهم في تطوير مهارات لدى المترشحين.

جدول(25): يوضح أسباب إختيار المبحوثين التكوين المهني

إختيار	التكرار	النسبة
--------	---------	--------

الحصول على شهادة	10	31.25%
إيجاد عمل	8	25%
البديل الوحيد	1	3.12%
لتعلم المهنة	2	6.25%
زيادة شهادة أخرى	6	18.75%
تحسين الوضعية الاجتماعية	1	3.12%
إختصار طريق من المدرسة	1	3.12%
زيادة ثقافة مهنية	3	9.37%
المجموع	32	100%

ونلاحظ من خلال الجدول أن الأسباب التي أدت إلى إختياروا المبحوثين لتكوين المهني هو الحصول على شهادة 31.25% تليها إيجاد العمل بنسبة 25% بعدها زيادة شهادة أخرى 18.75% بعدها تعلم مهنة بالنسبة 6.25% تليها زيادة الثقافة المهنية بالنسبة 9.37% بعدها البديل الوحيد وتحسين الوضعية الاجتماعية وإختصار طريق من المدرسة بالنسبة 3.12% وبالتالي فإن السبب الرئيسي هو الحصول على شهادة تأهلهم للعمل في حين أن هناك أسباب متفرقة جعلت المتربصون يختارون التكوين حسب الظروف والإمكانيات والأهداف.

2- نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

الفرضية الأولى: يساهم التكوين المهني على زيادة المهارات والقدرات التي تدعم المتكويين.

توصلت الدراسة أن نسبة الذكور في المركز التكوين المهني أكبر من نسبة الإناث ويرجع ذلك للخروج المبكر لذكور بسبب التسرب المدرسي وتوجه إلى الحياة المهنية فهناك من رسب من المدرسة أو خرج للاختصار طريق نحو العمل للإعانة أسرهم أما الإناث فأغلبهم تفضل مواصلة الدراسة أو الزواج كما أن التخصصات الموجودة في المركز تخص أكثر فئة الذكور هذا حسب ما تم تصريح بيه من ظرف المبحوثين.

توصلت الدراسة الثانية أن أغلب المبحوثين يقيمون في مدينة تقرت وذلك راجع لتوفر مراكز التكوين في البلديات المجاورة في حين أن تواجد المبحوثين المتكويين المقيمين من ضواحي المدينة راجع لنقص أو عدم توفر التخصص في مركز إقامته.

توصلت الدراسة الثالثة للمستوى التعليمي أن أغلب المتربصين هم من فئة الثانوي ثم تليها فئة المتوسط حيث دخولهم لمركز التكوين المهني كان من أجل إكتسابهم لمهارات وخبرات جديدة تدمجهم إلى عالم الشغل أما فئة الجامعة فقد التحقوا بالمركز لدعم سرتهم الذاتية بشهادات أخرى لترقية في مناصب العمل.

✓ نستنتج أن 100% من المتربصين إستطاعوا التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي في عملية التكوين وذلك راجع لتطبيق النظري ميدانيا وتعلمهم طرق التقدم إلى العمل وكيفية البحث عن العمل المناسب والتعامل مع أصحاب العمل كما يرى بارسونز أنه يجب إعداد المتكويين للمهن إعداد نفسيا وتربويا وتدريبيا.

✓ نستنتج أن تطابق التمهين مع برامج التكوين المهني ما يعني وجود المؤطرين مؤهلين وحسب ما صرحت به مستشارة التوجيه المهني في المركز أن أغلب المستخدمين الذين يتربص عندهم الممتهين هم خريجي التكوين المهني هذا ما يجعل فعالية الدروس مقدمة للمتربصين.

✓ نستنتج أن 84.37% المهن الموجودة في المركز من احتياجات سوق العمل وهذا كون المجتمع في تغير مستمر تظهر المهن جديدة فينبغي التكوين المهني ربط هذه المهن التي تطرأ بشكل بارز والتي لم يكن لها وجود قبل سنوات.

وعليه يتضح لنا أن **الفرضية الأولى** والتي مفادها يساهم التكوين المهني في زيادة المهارات والقدرات التي تدعم المتكويين فرضية مؤكدة.

الفرضية الثانية: هناك علاقة بين آليات التنسيق المتبعة في التكوين المهني وعالم الشغل

✓ نستنتج أن تطابق التمهين مع البرامج التكوين المهني حيث أن تعلم المهنة من الجانبين التطبيقي والنظري تزود المتربص بالمهارات وفي تحليل لكريستوف فيري عن التكوين المهني والرهانات المتعاقبة جمع التكوين بين المسائل النظرية والتطبيقية، إذ أن التعليم العام يعتبر ضروري بالنسبة للتعليم المهني، وتسمى هذه العملية إنجاز التكوين فالفرد بإمكانه أن يتعلم معارف عامة عن طريق التعليم العام، ثم يتعلم مهنة بالمعنى الضيق للمفهوم عن طريق التكوين المهني أي يخضع هذا النوع من التعليم إلى

تعلم تقنيات تتمثل في ضروريات تقنيات الإنتاج، تطور تنظيم العمل، العلاقات الاجتماعية في العمل الانتاجي . .

✓ نستنتج أن استخدام تقنيات جديدة لتعلم المهنة تساعد على التحكم بتقنيات جديدة فالتركيز على المعرفة والتعلم لتحكم بتقنيات الإنتاج أكثر تعقيدا وأكثر إستعانة بأعلام آلي بالإضافة إلى التحدي التكنولوجي، المنافسة الشرسة، تطور الفكر الإداري، ظهور مهن وزوال مهن أخرى تزايد الاهتمام والتركيز على المعرفة والتعلم . .

نستنتج أن طريقة الأساتذة المكونون في المركز جيدة فحسب النظرية النظم فهذا يرجع إلى التنظيم غير الرسمي وهو بصفة خاصة أنماط العلاقات بين المجموعة وأنماط تفاعلهم مع بعضهم البعض فكما كان تفاعل بين المتربصين والأساتذة إيجابيا في ورشات يحدث إنسجام وتكيف التوقعات المتبادلة.

✓ . نستنتج أن المهن الموجودة في المركز تعبر عن حاجيات المجتمع، حيث ترى نظرية النظم أن المؤسسة عبارة عن نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به وذلك لضمان الإستمرارية التنظيم أي أن المؤسسة تخضع لثقافة المجتمع التي بيها يوضع برامج التشغيل.

وعليه فإن التكوين يساهم في صناعة اليد العاملة المؤهلة لدخول لسوق العمل وبالتالي فإن التساؤل الذي مفاده ما آليات المتبعة لتتساق بين التكوين المهني وعالم الشغل وحسب النتائج تبين أن الفرضية الثانية إيجابية ومؤكدة.

الفرضية الثالثة: يساهم التكوين المهني في تلبية إحتياجات المؤسسة الجزائرية من الخريجين.

✓ نستنتج أن التكوين المهني يحقق النجاح المهني حيث يرى بارسونز كي يستطيع الافراد إتخاذ قرارات صحيحة ونجاح في المهن المختلفة وضع شرطين أساسين للتوجيه المهني:

وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله.

تزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه ولقد طبق بارسونز الجانب الذي يتمثل بتزويد الافراد على اختيار المهن، ولعل أهمية التوجيه المهني في قدرته على المساعدة الافراد بمعلومات عن المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في المجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة.

✓ نستنتج أن التخصصات الموجودة في التكوين تتوافق مع سوق العمل فالتكوين ليس عبارة عن حلقة منفصلة ولكن حلقة لها ما قبلها وما بعدها وهذا ما أوضحه كلود ديبار لا يجب الانقطاع بين المدرسة والتكوين والمؤسسة وعلى أساسها يصبح التكوين المهني إحدى المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنمية بإعتباره إنتاجا إجتماعيا.

وعليه فإن مخرجات التكوين المهني تتماشى مع احتياجات سوق العمل في الجزائر.

وقد تبين من خلال النتائج أن الفرضية الثالثة والتي مفاده يساهم التكوين المهني في تلبية إحتياجات المؤسسة الجزائرية أنها إيجابية ومؤكدة حسب نتائج الدراسة.

4- نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

بعد التوصل إلى نتائج الدراسة والتحقق من فرضياتها نحاول تسليط الضوء على الدراسات السابقة المعتمد في هذا البحث.

دراسة لـ سلاطنية بلقاسم "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر" حيث تطابقت مع الفرضية الأولى المصاغة كالتالي: كيف يساهم التكوين المهني في تنمية القدرات والمهارات التي تدعم المتكويين حيث تطابقت مع الفرضية الأولى لهذه الدراسة، وكما توصلت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة بأن التكوين المهني يساعد على إخراج يد عاملة مؤهلة وأن الرأسمال البشري محرك لتنمية الاجتماعية والإقتصادية وهذا ما يؤيد دراستنا مع الدراسة السابقة التي تناولت نفس الموضوع، أما فيما يخص أوجه الإختلاف نجد دراستنا الحالية إستخدمت مخرجات التكوين المهني وإنعكاسها على سوق العمل على عكس دراسة الباحث سلاطنية بلقاسم الذي يبحث عن الأثر التي يتركه التكوين على إنتاجية العامل.

خلاصة العامة

إن ما أفرزت عليه معطيات الجداول وأهم النتائج المتوصل إليها والتأكد من صحة فرضيات الدراسة ميدانيا محل هذه النتائج من الدراسات السابقة اتضحت معالم إشكالية الدراسة، وبرزت جوانب هامة تخص متغيري الدراسة وتوافقها نسبيا مع ما طرحناه في، الدراسة الفصول النظرية السابقة.

التوصيات والاقتراحات

لكن فقد إلتمسنا في الواقع غياب التنسيق والتوازن بحيث يظهر هذا جليا في الاختلال الموجود فمن حيث الكم يتوفر التكوين على إمكانيات هائلة للتكوين تغطي الطلب بشكل كبيرة فالمشكلة هنا تكمن في التطوير أو إنعاش الوظيفة الأساسية لسوق العمل والمتمثلة في تحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل إذا أنها تبدو ضئيلة جدا.

كما أن هناك مؤسسات إقتصادية تمنع وجود تخصصات معينة في المركز مثل مؤسسة سولغاز فهي مقتصرة فقط على مؤسسة واحدة وحكرا على عمالها علما أنها مطلوبة بسوق العمل بكثرة ومن طرف المتربصين أيضا.

كملاحظة أيضا أن أغلب التربصين ليس لديهم الخبرة الكافية متطلبات سوق العمل كونهم مستريبين من المدرسة بمعنى أدق لا يملكون الخبرة الكافية بسوق العمل عكس الدروس المسائية لديهم الخبرة في المجال فقط أجمعوا على أن التكوين المهني لا يؤمن الوظيفة وخير دليل على ذلك البطالة المنتشرة في أوساط جميع الشرائح الشباب لاسيما خريجي التكوين المهني رغم تسجيلهم في وكالة التشغيل لشباب وهذا راجع لعدة أسباب:

المحسوبية وغيرها من الطرق الملتوية في إجراء عملية التوظيف

عدم وجود دار المرافقة في الولاية كون الولاية جديدة كانت تابعة لولاية ورقلة.

ظهور تخصصات جديدة مثل الفندقية وطاقت الشمسية المتجددة إلا أنها لم يتم الاقبال عليها وهذا راجع لعدم دراية المتربصين بهذا التخصص جيدا والتعريف بهذا التخصص كونه مطلوب بكثرة في سوق العمل. كما لا يجب أن ننظر على أن التكوين حلقة منفصلة ولكن حلقة لها ما قبلها وما بعدها وهذا ما أوضحه كلود ديبار لا يجب الانقطاع بين المدرسة والتكوين والمؤسسة وعلى أساسها يصبح التكوين المهني إحدى المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنموية بإعتباره إنتاجا إجتماعيا.

خاتمة

يعتبر التكوين المهني جزء مهم في تنمية الموارد البشرية باعتبارهم من المواضيع المهمة للنهوض بالإقتصاد الوطني حيث جندت الدولة كل الوسائل لتحقيق التوازن بين التكوين المهني وسوق العمل فالتكوين يجدد الأفكار والابداع ويفجر المهارات الفرد وفي ظل المنافسة أصبحت مؤسسات تخضع لقوانين صارمة لإقتصاد السوق وهذا مايجعلنا نعتمد على تكوين المورد البشري كالعنصر لإنجاح المؤسسة خاصة في ظل العولمة وتكنولوجيا إلا أنه يصعب تطبيقه ميدانيا فقد ضيق مفهوم التكوين كونه إرتبطت بالتربية والتعليم وأصبح ملاذا لراسبين فهو أساسا لم يبنى لتلبية حاجيات السوق في التوظيف بل لتخفيف من حدة البطالة كما أن النظرة المجتمع لتكوين المهني من العوامل التي ساعدت على فقدان القيمة الاجتماعيةولي نرقى بيه إلى القيمة الاقتصادية علينا أن نمحه قيمة إجتماعية وتطويره لا يكون من المنشآت القاعدية بل إلى مستويات أعلى من ذلك، كما تواجه مراكز التكوين منافسة الجامعات في سوق العمل في ظل التعدد الهائل لخريجي الجامعات والمدارس العليا مما يقلل فرصة التشغيل، كما ان سوء توزيع في مجال التخطيط لليد العاملة والتمهيش خاصة للجنوب والهضاب العليا وعدم إخضاعه للطرق العلمية الممنهجة من شأنه أن يوسع الفجوة بين التكوين المهني وسوق العمل.

ونتيجة للأهمية البالغة التي تطرحها قضية التكوين المهني، نأمل أن دراستنا طرحت القضايا وإشكالات المتعلقة بالتكوين المهني.

المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المعاجم والقواميس

- 1-المنجد في اللغة العربية، طبعة جديدة منقحة، دار النشر الشرق بيروت، (بدون تاريخ)
- 2-ابن منظور، لسان العرب ومحيط، المجلد الثاني، وضع الحواشيه: إبراهيم شمس الدين، بيروت، دار الكتب العلمية، 1971.

ثانياً: الكتب باللغة العربية

- 1-أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء مهارات، الإسكندرية الدار الجامعة، 2002.
- 2-حجازي محمد الحافظ، إدارة الموارد البشرية، طبعة الأولى، مصر، دار الوفاء سنة 2007.
- 4-محمد سرحان على محمود، مناهج البحث العلمي الطبعة، دار الكتب، سنة2015.
- محمد على محمد، علم اجتماع تنظيم مدخل للتراث ومشكلات والموضوع والمنهج، طبعة 3، دار المعرفة جامعية، سنة 2003.
- 5-محمد منير، حجاب معجم الإعلامي، الأردن، طبعة الأولى، دار الفجر لنشر والتوزيع، سنة 2004.
- والتوزيع، سنة 2004.
- 6-موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، ط2، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006
- 7-النعيمي محمد جلال، دراسة في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، الأردن، إثراء لنشر والتوزيع، سنة 2009.

مقالات:

- 1-إبراهيمي عبد الله، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السابع فيفري 2005.
- 2-رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة خيضر بسكرة، 2011.
- 3-ريما ماجدن منهجية البحث العلمي، بيروت، مؤسس فريديريك إيدريك، تشرين الأول 2017.

الرسائل الجامعية

1-قويجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، شهادة مكملة لنيل شهادة الماجستير،

جامعة بسكرة، الجزائر، 2013-2014

2-مياط صبرينة، التكوين المهني والفعالية التنظيمية، شهادة مكملة لنيل لشهادة ماجستير،

جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.

3-سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة

قسنطينة، 1995-1996.

مراجع إلكترونية

1-فاطمة بدر، معاذ الصباغ، نظرية المنظمة: <https://pedia.svuonline.org/>

2-فاطمة بدر، أساسيات الإدارة: <https://pedia.svuonline.org/>

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

استمارة البحث

استمارة الاستبيان

تحية وطيبة وبعد

يسعدني أن أضع بين يديك هذه الاستمارة التي صممت لأغراض البحث العلمي وبذلك من أجل جمع المعلومات اللازمة بمؤسسة لتحضير مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل حول موضوع: التكوين المهني وإنعكاسه على سوق العمل بالتكوين المهني بمنصر عبد الله ولاية تقرت (1).

نرجو التفضل وبعد القراءة كل عبارة بعناية وروية، الإجابة عن كل العبارات والأسئلة المذكورة داخل هذا الاستبيان بكل دقة وموضوعية علما أن الإجابات ستكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط نشكر لكم المساعدة مسبق.

ملاحظة: الإجابة بوضع علامة (X) في المكان المناسب.

تحت إشراف الدكتورة:

فرج الله صورية

من إعداد الطالبة:

رحمون سهيلة

السنة الجامعية 2022/2023.

المحور الأول: البيانات الشخصية

أنثى

1. الجنس: ذكر

2. الإقامة: مدينة تقرت ضواحي مدينة تقرت
3. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4. السن:
5. ما مهنة التي تمارسها خارج التكوين؟

المحور الثاني: يساهم التكوين المهني في زيادة المهارات التي تدعم المتكويين

6. ما هو التخصص الذي اخترت التكوين فيه:
7. ما هو القطاع الذي اخترت فيه التمهين: قطاع العام القطاع الخاص
8. هل ساعدك التكوين على زيادة معارف جديدة نعم لا
9. هل محتوى التكوين يساعدك في تحسين أدائك نعم لا
10. هل تستطيع التوفيق بين الجانب النظري في التكوين المهني والجانب التطبيقي عند صاحب العمل؟
- نعم لا

11. هل الدروس المقدمة في المركز تساعدك على تعلم المهنة التي تتمهن فيها؟
- نعم لا

12. هل تجد صعوبة في الدروس التي تتلقاه في المركز؟
- نعم لا

13. هل كل ما تتعلمه أثناء التمهين موجودة في برامج التكوين المهني؟
- نعم لا

المحور الثالث: الآليات المتبعة لتنسيق بين التكوين المهني وعالم الشغل؟

14. هل اختيارك للتكوين المهني كان من أجل

زيادة المهارات

إيجاد وظيفة

الحصول على شهادة

أخرى تذكر

15. هل الدروس النظرية في التكوين المهني كافية لتعلم المهنة؟

نعم لا

16. هل ساعدك التكوين على التحكم بتقنيات جديدة لتعلم المهنة؟

نعم لا

17. هل الأساتذة المكونون في المركز لهم طريقة جيدة في التدريس؟

نعم لا

18. هل تعتقد أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لك عمل؟

نعم لا

19. هل المهن الموجودة في المركز تعبر عن حاجة المجتمع؟

نعم لا

المحور الرابع: يساهم التكوين المهني في تلبية إحتياجات سوق العمل من خريجي التكوين المهني

20. كيف تم اختيارك لتخصص:

عن طريق مستشار التوجيه

رغبتك الشخصية

حاجة السوق لهذا التخصص

عن طريق الوالدين

21. هل ترى أن التكوين يحقق لك النجاح المهني؟

نعم لا

22. ماهي أسباب التوجهك نحو التكوين المهني

الحصول على عمل

تحسين الوضعية الاجتماعية

الترقية في العمل

الهروب من الخدمة الوطنية

الرسوب المدرسي

أخرى تذكر

23. هل تخصصات الموجودة في المركز مطلوب في سوق العمل؟

نعم

لا

24. حسب رأيك هل توفير الأجهزة التقنية والبيداغوجية تساهم في تطوير التكوين المهني؟

.....

25. لماذا اخترت التكوين المهني؟

