

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمقراطية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان : العلوم الاجتماعية

الشعبة : علم اجتماع

التخصص : تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة : **غواهر سميرة**

بعنوان :

إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل

دراسة ميدانية بمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1.

نوقشت وأجيزت علينا بتاريخ: 2015/05/30

أمام اللجنة المكونة من السادة :

رئيسا	أستاذ مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة: مبارك شيماء
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة: بوسحلة إيناس
مناقشا	أستاذ مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة: بن داود العربي

السنة الجامعية: 2015/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنَسْئِي

وَمَا حَيَايَ وَمَمَاتِي

لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ لَا شَرِيكَ

لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ

﴿وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ.

شكر وترفان

قال الله تعالى:

﴿ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي

وان أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين﴾

نشكر الله سبحانه وتعالى على نعمه، التي لا تعد ولا تحصى، فلك الحمد كما

ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، فله الحمد من قبل ومن بعد على توفيقه

لنا في إتمام هذا العمل المتواضع.

نتقدم بالشكر الجزيل إلى من تكرمت بقبول الإشراف على هذا العمل المتواضع

الأستاذة: "بوسلة إيناس" ولما أبدته من توجيهات قيمة ومعلومات نيرة

ومستمرة لإتمام ودفع سكة المشروعة.

كما نتقدم بالشكر المسبق للجنة المناقشة، والشكر موصول أيضا لمقرئ

المعهد الوطني على ما تفضلوا به من الإجابة على فقرات الاستبيان. والشكر

موصول أيضا لجميع الزملاء في دفعة 2015/2014.. ممن وسعهم قلبي

بقدر ما لم تسعهم ورقتي...

[Http://maomao520.yeah.net](http://maomao520.yeah.net)

سعيه لخواهر

الفهرسة

الفهرس

الصفحة	
-	الشكر والعرفان:.....
-	الفهرسة:.....
-	فهرس الأشكال:.....
-	فهرس الجداول:.....
أ- ج	مقدمة:.....
الفصل الأول المدخل العام للدراسة	
05	تمهيد:.....
06	أولاً: إشكالية الدراسة:.....
09	ثانياً: أسباب اختيار الدراسة:.....
09	ثالثاً: الهدف من الدراسة:.....
10	رابعاً: أهمية الدراسة:.....
10	خامساً: المفاهيم الأساسية للدراسة:.....
15	سادساً: الدراسات السابقة:.....
20	خلاصة الفصل:.....
الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة	
22	تمهيد:.....
23	أولاً: مجالات الدراسة:.....
23	(1) مجال المكاني:.....
27	(2) مجال الزماني:.....
28	(3) مجال البشري:.....
28	ثانياً: المنهج الدراسة:.....
28	ثالثاً: عينة الدراسة:.....

30	رابعاً: أدوات جمع البيانات:.....
30	1) الاستمارة:.....
31	2) المقابلة:.....
32	خلاصة الفصل:.....
الفصل الثالث	
تحليل وتفسير النتائج السوسيولوجية	
34	تمهيد:.....
35	أولاً: تحليل و تفسير البيانات الشخصية:.....
37	ثانياً: تحليل و تفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي(1):.....
43	ثالثاً: تحليل و تفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي(2):.....
47	رابعاً: تحليل و تفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي(3):.....
52	خامساً: عرض نتائج الدراسة:.....
55	سادساً: النتيجة العامة:.....
–	الخاتمة:.....
–	المراجع:.....
–	الملاحق:.....
–	ملخص الدراسة:.....

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
35	يوضح توزيع العينة حسب الجنس:.....	.1
36	يوضح توزيع العينة حسب السن:.....	.2
36	يبرز توزيع العينة حسب المستوى ألتعلمي:.....	.3
37	يوضح تنوع في برامج تكوينية:.....	.4
38	يبين الطابع النظري الغالب على البرامج التكوينية:.....	.5
42	يمثل إمكانية الاستغناء عن بعض المقاييس:.....	.6
42	يمثل برامج تكوينية وتأهيل المتربصين:.....	.7
43	يبين مدى رضا في اختيار تخصص:.....	.8
46	يمثل تنسيق بين التكوين المهني وسوق الشغل:.....	.9
47	يمثل الجانب الميداني في التخصصات:.....	.10
51	يبرز مكانة التكوين المهني في حياة المتكونين:.....	.11
51	يبين شعور المتكونين بأمان نحو مستقبلهم المهني:.....	.12

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
.1	يمثل توزيع العينة حسب الجنس:.....	35
.2	يوضح توزيع العينة حسب السن:.....	36
.3	بين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي:.....	36
.4	يوضح توزيع المتكولين حسب التخصص و النمط الحضوري (الإقامي):..	–
.5	يوضح توزيع المتكولين حسب التخصص و النمط التمهيني:.....	–
.6	يمثل تنوع في برامج التكوينية:.....	37
.7	يمثل الطابع النظري الغالب على البرامج التكوينية:.....	38
.8	يمثل مدى تحقيق البرامج التكوينية للأهداف المسطرة:.....	39
.9	يبين الأساليب والطرق التي تعتمدها البرامج التكوينية:.....	40
.10	يوضح استخدام التكنولوجيا في تقديم البرامج التكوينية:.....	41
.11	يمثل إمكانية استغناء عن بعض المواد (المقاييس):.....	42
.12	يوضح برامج التكوينية وما تحققة من تأهيل لمتريصين:.....	42
.13	يوضح مدى رضا المتكولين في اختيار التخصص:.....	43
.14	يبين إلى ماذا يعود اختيار التخصص:.....	44
.15	يوضح التكوين الذي يتلقاه المتريص وتماشيه مع احتياجات سوق الشغل:..	45
.16	يوضح تكوين المتحصل عليه يؤهل المتريص لعمل:.....	–

–	يبيّن سياسة التشغيل و اطلاع المتكويّن عليها:.....	.17
46	يوضح وجود تنسيق بين متطلبات سوق الشغل والتخصصات الموجودة:.....	.18
47	يبيّن الجانب الميداني في تخصصات:.....	.19
–	يمثّل الاستعانة بوسائل تكنولوجية في جانب التطبيقي:.....	.20
–	يبيّن تكملة محتوى نظري لجانب التطبيقي:.....	.21
–	يوضح وجد نقص في حصص تطبيقية:.....	.22
48	يبيّن صعوبات الموجود أثناء التطبيق:.....	.23
–	يبيّن سبب الصعوبات نقص عند الأساتذة:.....	.24
49	يوضح قيام المتكويّن بتربصات ميدانية:.....	.25
–	يوضح أن التخصص يسهل اندماج في سوق الشغل:.....	.26
50	يمثّل حصول المتكويّن على شهادة جامعية:.....	.27
–	يوضح امتيازات التي يحظى بها خريجي معهد التكوين على خريجي الجامعة:....	.28
51	يبيّن مكانة التكوين المهني في حياة المتكويّن:.....	.29
51	يبيّن مدى شعور المتكويّن بأمان نحو مستقبلهم المهني:.....	.30



مقدمة

مقدمة

نشأ التكوين المهني وتطور تدريجيا لتلبية لحاجات الإنسان في مجالات الحياتية العديدة والمختلفة، فظهرت المهن والاختصاصات الكثيرة، حيث تطورت تطورا واسعا بفعل نمو المجال العلمي والتقني الذي عرفته البشرية .

ومن هنا تتضح أهمية التكوين المهني لأنه يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي من خلال الموارد البشرية التي توفرها، لي أنه يعد أهم من موارد الطاقوية المتاحة بترول وغاز، فهو نتاج بناء اجتماعي معين وهو في نفس الوقت يمثل مدخلا يقضي تحسينه والاهتمام به أكثر.

فمن الضروري تسهيل إدماج المتكويين للتقليل من البطالة وهذا لا يكون إلا بالتمكن من وضع برامج تكوينية جديدة تتماشى مع متطلبات تكنولوجية حديثة من اجل الاتصال المباشر بسوق الشغل ومحاولة توجيه هذه البرامج للحصول على كفاءات عالية وهذا لمسايرة التطورات إذن فان التكوين المهني هو أساس التشغيل.

في ظل التطور الحاصل على مستوى متطلبات سوق الشغل أصبح من الضروري على الأفراد الراغبين في مسايرة هذا التطور، التوجه أكثر فأكثر إلى تحصيل مختلف المعارف والمهارات التي بواسطتها يستعطون الاستمرار في عالم الشغل، وفي هذا الإطار فان التنوع وتطور هذه المتطلبات يتوافق مع تطور وتنوع مصادر تنمية المعارف، حين انه أصبح الانخراط في التكوين المهني من المبادئ الضرورية والأساسية ، والتي تبنى أي عملية تراكم للمعارف والمهارات، فنظرا لما يوفره من طاقات معرفية، وأيضا يسهل عملية التعلم على المهن المختلفة، حيث يتطلب مستوى معين من التعليم.

فالتكوين المهني هو نوع من التعلم وإكساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها كما تتناول زيادة كفاءتهم الإنتاجية والمهام بنوع من الآلات والتقنيات الحديثة بطرق جديدة .

وفي هذا الإطار جاءت الدراسة لتسليط الضوء على ميدان التكوين المهني بمدينة ورقلة والتي عنونت بـ: " إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل" وقسمت هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول :

الفصل الأول: عنون بـ: المدخل العام للدراسة وفيه تناولنا إشكالية الدراسة المطروحة وتحديد السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية، وأسباب اختيار الدراسة وإبراز أهميتها وتحديد أهداف المراد الوصول إليها من خلال هذه الدراسة، كما تطرقنا فيه إلى تحديد المفاهيم وأخيرا الدراسات السابقة .

الفصل الثاني: عنون بـ: الإجراءات المنهجية للدراسة وفيه تطرقنا إلى مجالات الدراسة والمنهج المستخدم وعينة الدراسة وفي الأخير أدوات جمع البيانات.

الفصل الثالث: عنون بـ: تحليل وتفسير النتائج السوسيولوجية وتطرقنا فيه إلى تحليل وتفسير البيانات الشخصية، تحليل وتفسير بيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول، تحليل وتفسير بيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني، تحليل وتفسير بيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث، ثم عرض نتائج الدراسة وأخير النتيجة العامة.

وقدمنا في الاخير خاتمة لهذه الدراسة متأملين أن تكون مقدمة لدراسة مكمله لها ، كما أرفقنا بهذه الدراسة قائمة لمختلف المراجع المعتمد عليها في هذه الدراسة وأخيرا قائمة الملاحق.

الفصل الأول

المدخل العام للدراسة

تمهيد.

أولاً: إشكالية الدراسة.

ثانياً: أسباب اختيار الدراسة.

ثالثاً: الهدف من الدراسة.

رابعاً: أهمية الدراسة.

خامساً: مفاهيم الدراسة.

سادساً: الدراسات السابقة.

خلاصة الفصل.

تمهيد :

تعتبر الإشكالية أساس المراحل اللاحقة لأنها تحدد مسار الدراسة و أهدافها و فيها يقوم الباحث بتحديد إشكالية بحثه و ذلك بعد الشعور بالمشكلة أي أن هناك موضوع يتطلب الدراسة و التفكير، كما تعد المفاهيم و المصطلحات العلمية إحدى خطوات الهامة في البحث العلمي فالدقة و الموضوعية من خصائص العلم التي تميزه عن غيره من أنواع المعرفة و من مستلزمات الدقة العلمية وضع تعاريف واضحة و محددة لكل مفهوم أو مصطلح يستعمله الباحث أي أن تحديد الكلمات الدالة المختلفة و عرض التعاريف التي ذكرت من طرف الباحثين المختلفة للموضوع المتناول بالدراسة أنما يمثل أهمية كبيرة في تحقيق الدقة و الموضوعية، إضافة إلى ذلك فإن كل دراسة يجب أن تستخدم مجموعة من الدراسات السابقة و هذا من أجل إثراء الجانب النظري و كذا ما مدى مطابقة نتائج هذه الدراسات مع الدراسة الحالية و هذا يتضح في التالي .

أولاً: إشكالية الدراسة :

يعتبر التكوين المهني من المواضيع التي تثير اهتمام العديد من الباحثين ذلك من خلال التأكيد على ضرورة الاهتمام الدائم والمستمر باليد العاملة، و كيفية الاستثمار فيها بتطوير قدراتها الفنية والتقنية والسلوكية، التي تؤهلها لكي يكون عنصراً فعالاً في بيئة العمل .

و لقد حظي قطاع التكوين المهني عبر العالم باهتمام بالغ الأهمية لأنه القطاع الذي يسهم بصفة مباشرة في تحضير وتكوين اليد العاملة المهنية المطلوبة من قبل القطاعات المكونة والقطاعات المشغلة، وعلى أساس مفهوم الرأسمال البشري أصبح العمال يشكلون عنصراً هاماً من عناصر المؤسسات الاقتصادية والخدماتية حيث يمثلون نتاج قطاع التكوين المهني في أغلبهم، كون التكوين المهني أصبح يمثل إحدى المتطلبات الأساسية لأي سياسة تنموية باعتباره إنتاجاً اجتماعياً يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية، وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية ثانية، و على هذا الأساس يطرح الدارسون في مختلف الاختصاصات كالإقتصاد، علم النفس، علم الاجتماع قضية ذات أهمية بالغة و هي أنه مهما كان تصورنا عن المؤسسة كنظام مغلق أو مفتوح فإن المؤسسة تبقى مرتبطة بالأهداف الأساسية للبناء الاجتماعي ككل ، وهذا ما يدفعنا بالضرورة إلى ربط التكوين المهني بالأهداف الأساسية لعالم الشغل .

لقد تبلورت أهمية دراسة التكوين المهني أكثر بتقدم الأبحاث في النظريات الاجتماعية خصوصاً نظرية الرأسمال البشري، مع أعمال غاري بيكار Garry Bicar والذي اعتبرت أن التكوين هو استثمار بكل المقاييس، ويساعد الفرد على اندماج مفيد من الجانب المادي في سوق العمل ، وفيما يخص الطلب على تكوين معين، فهو يتوقف على احتياجات سوق العمل الذي يعدل آلياً عملية العرض والطلب ، حتى وإن يستغرق هذا التعديل بعض الوقت ، لأن الاستجابة لتغير احتياجات سوق العمل لا تتم في الوقت المناسب في كثير من الأحيان بسبب طول مدة أغلب الدورات التعليمية والمهنية.

والجزائر كغيرها من دول العالم سعت إلى نشر التكوين منذ نيلها للاستقلال وتحررها من المستعمر، وبذلت في ذلك الكثير من الجهود، فقد أولت الدولة اهتماما بقطاع التكوين المهني وحاولت خلال فترات متعاقبة النهوض به وتحقيق الغرض منه، فقد كان قطاع التكوين المهني سابقا قطاعا يضم بينه الفاشلين والمتسربين من نظام التعليم، وبكثير من الجهد والعناية صار التكوين المهني اليوم رافدا مهما وركنا ثانيا إلى جانب التعليم العالي، لا يمكن التخلي عنه نظرا لما يوفره من فرص لاستيعاب مختلف فئات المجتمع إلى جانب تأهيل العمال وصار يستقطب آلاف الشباب الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لدخول سوق الشغل، قصد مزاولة مهنة أو حرفة معينة.

في الواقع لقد بدا الحديث عن أهمية التكوين المهني في الجزائر بعد سياسة الانفتاح الاقتصادي وهذا وفق إستراتيجية إلى تخريج حاملي الشهادات تبعا للمقتضيات الكيفية والكمية للتنمية المستدامة، مع متابعة تلك الكفاءات المهنية، وفق نظام متميز من أجل توجيههم إلى الاندماج في الحياة المهنية.

أكد نور الدين بدوي وزير التكوين والتعليم المهنيين خلال زيارته لورقلة في 2013/10/01 أن سوق الشغل في ورقلة بحاجة إلى منصب تكويني تتماشى وعروض العمل المتاحة، باعتبار أن التكوين نقطة مهمة في تعزيز قطاع الاستثمار خاصة في مجال المؤسسات الصناعية والبتروولية وهذا من شأنه رفع مؤشر التنمية في القطاع الاقتصادي الجزائري، كما أبرز ضرورة التكوين في قطاعات الأشغال العمومية والمحروقات والسياحة و الفلاحة بما يضمن تكوين يد عاملة متخصصة حسب احتياجات سوق الشغل، وتعلق الأمر بشعبة الصناعات النفطية وشعبة المناجم والمحاجر، وتحوي شعبة الصناعات النفطية على 07 تخصصات جديدة أهمها تقني في الآبار وتقني في كهرباء القياس، وستفتح كل هذه التخصصات عن طريق التمهين والتكوين في المؤسسات البتروولية المتواجدة في الجنوب الجزائري و جاء هذا استجابة لتطلعات الشباب والطلب المتزايد واحتياجات المؤسسات النفطية العاملة في الجنوب .

فقامت مختلف مراكز ومعاهد التكوين المهني بوضع إستراتيجية تتمثل في الأيام التحسيسية والإعلامية والأبواب المفتوحة، قصد تقريب وشرح أهمية التكوين في حياة الشباب، كما تم التكفل بجميع المتسربين من ذوي مستوى الرابعة متوسط والثالثة ثانوي في إطار لجنة التوجيه المختلطة تربية و تكوين وتعليم مهنيين، حيث تم في هذا الخصوص توفير ما يعرف بالحقيبة الإعلامية، التي تتوفر على كل المعلومات الخاصة بعروض التكوين المهني عبر تراب المدينة؛ عددها وعناوينها وأرقام هواتفها وكذا مختلف التخصصات المتوفرة بها قصد تسهيل التحاق الراغبين في التكوين بها.

ومن المهن التي شهدت ازدهارا هي الإعلام الآلي الذي يعتبر من أكبر النشاطات نمو في ظل تغير إلى مجتمع يعتمد على تكنولوجيات المعلومات وكذلك البتر وكيموايات حيث أن البترول يشكل المحرك والثروة الاقتصادية الأولى وهو من أكثر التخصصات طلبا بالإضافة إلى تخصصات أخرى مثل التأمينات، الفندقية والسياحة و البناء.

من خلال ما تقدم سنحاول في هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل و الكشف عن مدى ملائمة التخصصات المفتوحة في مراكز التكوين المهني مع متطلبات سوق الشغل وذلك من خلال الإجابة على التساؤل المركزي التالي:

إلي إي مدى تتلاءم التخصصات الموجودة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

سلطاني عبد القادر ورقلة 1. مع متطلبات سوق الشغل ؟

وتتدرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما طبيعة ونوعية البرامج التكوينية المقدمة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة .1 ؟
2. هل هناك تنسيق بين التخصصات الموجودة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة . 1 و متطلبات سوق الشغل ؟
3. هل يوجد تكامل بين الجانب النظري و التطبيقي في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة .1 ؟

ثانياً: أسباب اختيار الدراسة:

1. الرغبة في التعرف على مختلف التخصصات التكوينية المفتوحة في معاهد ومراكز التكوين المهني ومدى مسابقتها لمتطلبات سوق الشغل .
2. التعرف على الأسس التي تعتمدها مراكز ومعاهد التكوين المهني في اختيار المكونين و المتكونين.
3. التعرف على علاقة معهد التكوين المهني بالمؤسسات الاقتصادية و الخدماتية فيما يخص تريض المتكونين .
4. محاولة التعرف على نجاعة الإستراتيجية التي تتبعها مؤسسات التكوين المهني في تغطية سوق الشغل.

ثالثاً: الهدف من الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلي :

1. محاولة التعرف على مدى نجاح سياسة التكوين المهني في فتح تخصصات تكون مسابرة لسوق الشغل.

2. الكشف عن العلاقة القائمة بين الجانب النظري والتطبيقي لحملة شهادات التكوين المهني في ظل التوجهات الحالية نحو اقتصاد السوق ومتطلبات العولمة.

3. التعرف على القيود المفروضة من طرف سوق العمل وما يطلبه هذا الأخير من تخصصات وميزات جديد في خرجي معهد التكوين المهني.

رابعاً: أهمية الدراسة :

✓ تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها يسعى إلى إبراز الاهتمام بالتكوين المهني كإستراتيجية تحمل مختلف التخصصات التي تتماشى مع متطلبات سوق الشغل وهذا عن طريق تكوين تلك الموارد ومحاولة إعطائها رؤية فكرية وعملية جديدة ومعرفة تقنية متطورة على أساس أنها القوة في هذا العصر.

✓ كما تكمن أهميتها أيضا في تعليم وتدريب المتكويين الطلاب بما يتناسب مع أساليب العمل للمختلف المهن في سوق الشغل .

خامساً: المفاهيم الأساسية للدراسة :

1) - التكوين :

تعريفه لغة :

إن التكوين كمفردة لغوية اسم مشتق من فعل "كون" التي تعني عادة أنشأ، صنع، شكل و التي تعني بالغة الفرنسية Formation فالمقصود هو التكوين المعنوي والتعديل والتغيير، قد يعني إكساب الإنسان معارف ومهارات واتجاهات وأسلوب حياة جديد بما يجعله قادرا على القيام بنشاطات¹.

¹ أحمد عيس الطويسي: أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن، 2005، ص48.

تعريفه اصطلاحا :

ويعرف **Pierre Casse** : " التكوين هو العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات و مهارات الأفراد المهنية أو التقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم و فعاليتهم في إطار تنفيذ المهام و الأدوار المتصلة بوظائفهم المستقبلية"¹.

يعرف **Silvio montarelto** : " التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف و الكفاءات المهنية المناسبة ، يقصد بالتكوين المهني إعداد الفرد مهنيا و تدريبه على مهنة معينة بقصد إكسابه مهارات جديدة "².

و تعرف **حمداوي وسيلة** : " التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا، التكوين يخص جانبين أساسيين ؛الجانب الفني يتجه إلى تلقين واكتساب الأفراد خبرات ومهارات تدخل تحت نطاق كيفية أداء الأعمال بطريقة أفضل وأدق ومهارة أكبر. أما الجانب الإنساني فهو يتجه إلى إكساب الأفراد عادات اجتماعية ونفسية جديدة، والتخلي عن العادات والاتجاهات القديمة التي تعوق عملية انسجامهم في بيئة العمل"³.

(2) - المهنة :

تعريفها لغة :

عرفها **le petit Larousse illustré** : " المهنة على أنها نوع من العمل الاعتيادي الذي يمارسه الفرد ويحتاج في ممارسته إلى الخبرة والمهارة"⁴.

Pierre casse, **La formation performante** , Office de publication universitaire, 1999,P48 1

2 عبد الكريم قريشي: **التكوين والتوظيف التوظيف في الجزائر**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقلة، العدد 1، 1998، ص 2.

3 حمداوي وسيلة : **إدارة الموارد البشرية** ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2004، ص 99 .

le petit Larousse illustré, Paris, 1998, page 82 4

تعريفها اصطلاحاً :

ويعرفها تايلور: "أن المهنة هي تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل، بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد، وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد"¹.

ويعرفها ريتشارد هول: "أن المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع"².

يمكن أن نعرف المهنة من الناحية السوسيولوجية "بأنها نمط من العلاقات الإنسانية تتفاعل مع خبرات نوعية متخصصة من العمل"³.

(3) - التكوين المهني : formation professionnelle

تعريفه اصطلاحاً:

عرف بلقاسم سلاطينية : " التكوين المهني بأنه إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة "⁴.

و عرف بوفلجة غياث : " التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة "⁵.

كذلك عرفه تيلوين حبيب: "التكوين المهني يشمل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني، ويتمثل ذلك سواء في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة"⁶.

1 كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غرب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص 144.

² المرجع نفسه، ص 145 .

3 سيد عبد الحميد مرسى: سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية، 1999، ص 12 .

⁴ بلقاسم سلاطينية: سيكولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، ديسمبر 1998، ص 139 .

⁵ بوفلجة غياث: التربية والتكوين في الجزائر، ط1، دار العرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 43 .

⁶ تيلوين حبيب: التكوين في التربية، دار الغرب لنشر والتوزيع، 2002، ص 15 .

التعريف الإجرائي لتكوين المهني :

يسعى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر بورقلة إلى تكوين الشباب في مختلف التخصصات الموجودة بحيث يضمن لهم اكتساب مهارات وخبرات ومعارف هذا من خلال برامج نظرية و أعمال تطبيقية، تجعل المتربص مؤهلاً لسوق الشغل.

(4) - الإستراتيجية :

تعريفها لغة :

هي من اللفظ المعرب strategie بالفرنسية أو strategy بالانجليزية وهو الجيش ، أما فعل Agein بمعنى قاد وبهذا المعنى تكون قائد الجيش و Strategia هي فن قيادة الجيش أو قيادة الحروب، بهذا يعني فن تنفيذ الخطط، أما من جانب التنظيم فهي تعني استخدام كل المعارف والمعلومات والوسائل والمواد للحصول أو لتحقيق أهداف مسطرة ومعينة¹ .

تعريفها اصطلاحاً :

عرف شاندلر(Chandler):" الإستراتيجية هي تحديد للأهداف والغايات طويلة الأجل للمنظمة واختيار خطط العمل وتخصيص الموارد الضرورية لبلوغ هذه الأهداف والغايات² ".
وكذلك عرفها توماس (Thoms):"الإستراتيجية هي خطط و أنشطة التي يتم وضعها بطريقة تضمن خلق درجة من التطابق بين رسالة المنظمة وأهدافها وبين الرسالة و البيئية التي تعمل بها بصورة فعالة وذات كفاءة عالية³ ".

1عايدة سيد خطاب: الإدارة الإستراتيجية:المدخل إلى القرن الواحد والعشرين، ط4، دار الفكر العربي، مصر، 2001، ص 11 .

Rudolf BRENNMANN et Sabine SEPARI, Economie d'entreprise, Dunod, Paris, France , 2001, P 131. 2

3نعمة عباس الخفاجي: الإدارة الإستراتيجية ، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 4004، ص 32 .

التعريف الإجرائي للإستراتيجية :

هي مجموعة من الممارسات والإجراءات التي يخططه و ينظمها المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة، حيث تتمثل في توفيق بين البرامج النظرية مع الجانب التطبيقي و هذا وفق التخصصات الموجودة التي تتماشى مع متطلبات سوق الشغل .

(5) - سوق :

تعريفه لغة:

معنى سوق في لسان العرب : " السَّوْقُ معروف ساق الإبلَ وغيرَها يَسُوْقُها سَوْقًا وسِياقًا وهو سائقٌ وسَوَّاقٌ شَدَّدَ للمبالغة قال الخطم القيسي، ويقال لأبي زغبة الخارجي قد لَفَّها الليلُ بِسَوَّاقٍ حُطْمٌ"¹.

وقوله تعالى: {وَمَا أَرْسَلْنَا قَبْلَكَ مِنَ الْمُرْسَلِينَ إِلَّا إِنَّهُمْ لَيَأْكُلُونَ الطَّعَامَ وَيَمْشُونَ فِي الْأَسْوَاقِ وَجَعَلْنَا بَعْضَكُمْ لِبَعْضٍ فِتْنَةً أَتَصْبِرُونَ وَكَانَ رَبُّكَ بَصِيرًا}². والأسواق جمع السوق، وهي موضع البياعات والتعامل.

(6) - الشغل :

تعريفه لغة :

عرفها le petit Larousse illustré : " الشغل le travail يفيد كلا من العمل الفكري واليدوي"³. وفي المعجم العربي: " فإن الشغل يفيد إضافة إلى العمل اليدوي شغل حيز مكاني فيكون بهذا ضد الفراغ "⁴.

1 ابن المنصور: لسان العرب، مجلد 11، ط1، دار الكتب العلمية، لبنان، 2003، ص 500.

2 القرآن الكريم: سورة الفرقان، الآية 20 .

3 le petit Larousse illustré, page 104

4 محمد منير حجاب: المعجم العربي، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص 59.

(7) - سوق الشغل :

تعريفه اصطلاحا :

سوق الشغل Marché d'emploi و هو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفر لدى طالبي الشغل وما ينجر عن كل ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة؛ وكل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل وهو المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق.

يمكن القول أن سوق الشغل هو: "المكان أو المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص العمل العمال والباحثون عن العمال أصحاب العمل ويتم من خلاله تحديد مستوى الأجور وحجم العمالة " ¹ . ويعرف سوق الشغل أيضا: " بأنه الأرضية التي من خلالها يستطيع الأفراد تحقيق منافعهم المادية والنفسية والاجتماعية والثقافية والشخصية في إطار الحدود التي تفرضها هيكله الشغل " ² .

تعريف الإجرائي لسوق الشغل :

هو توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بشتى ميادين النشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل من خرجي معاهد التكوين المهني وهذا وفق شهادة مهنية المتحصل عليه .

سادسا: الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة في البحث العلمي خطوة أساسية ومهمة فهي تساعد الباحث في التزود بالمتغيرات والمؤشرات و المفاهيم الإجرائية التي يحتاجها ومن ثمة يستفيد من نتائجها من ناحية مقارنة

¹ السرسيتي محمد: الشغل في العالم العربي، دار الجامعة، مصر، 2008، ص 339 .

² الواعي خالد محمد: الشغل والتنمية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 140.

تلك النتائج بالنتائج المتحصل عليها في دراسة الحالية و عليه ينبغي التطرق إلى بعض الدراسات التي مست وتناولت دراستنا ونوجزها في التالي:

❖ **الدراسة الأولى¹**: دراسة قام بها الباحث (سامعي توفيق) وهي بعنوان : "مدى تحقيق مؤسسات

التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خرجي القطاع المكون " مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في الاجتماع، موسم 2011/2010 .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ما توفره مؤسسات التكوين المهني من أساتذة ورؤساء مصالح من الكفايات المهنية العلمية والمعرفية والوجدانية لدى خريجها وهذا في ضوء متطلبات سوق الشغل. وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي للوصول إلى رصد آراء الأساتذة ورؤساء المصالح لمعرفة مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في سطيف للكفايات المهنية العامة لدى خريجها ، أما العينة فقد تمثلت في 90 فردا منهم أساتذة 60 فردا ، ورؤساء المصالح والمجموعات 30 فردا ، وفيما يخص أدوات جمع البيانات فهي الاستمارة والمقابلة المقننة وكذلك تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية المتوسط الحسابي وكذلك حساب كا للاستقلالية باستعمال SPSS ومن اهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة نذكر :

- عدم مسايرة المناهج المعتمدة للمستويات التكنولوجية الملاحظة في سوق العمل .

- قلة الوسائل المتوفرة داخل مؤسسات التكوين المهني في الاختصاصات المختلفة وفق المستجدات التكنولوجية الحاصلة .

- نقص الكفاءة أساتذة مؤسسات التكوين المهني وكذلك نقص الحصص التطبيقية المنظمة داخلها ونقص التريصات المقامة على مستوى سوق العمل وكذلك ضعف مصداقية الامتحانات المقامة في المؤسسات التكوينية .

¹ سامعي توفيق: مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خرجي القطاع المكون، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم ، تخصص علوم التربية، جامعة سطيف ،الجزائر 2011/2010 .

وقد تمت الاستفادة منها في بعض المفاهيم كتعريف سوق الشغل، كما استفدنا من نتيجة السؤال الفرعي رقم 01: ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في أبعادها المعرفية والعلمي والوجدانية، لدى خريجها حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، وتخصصات في ضوء متطلبات سوق الشغل، كما يمكننا مقارنة نتائج هذه الدراسة بنتائج دراستنا.

❖ **الدراسة الثانية¹:** دراسة قامت بها الباحثة (**سليمة بوخنان**) وهي بعنوان: "التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية " دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتر وكيمياء مركب - CP1K - نموذجاً، مذكرة مقدمة لنيل شهادة درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، موسم 2008/2007 .

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين التكوين المهني كمتغير تنظيمي مستقل والكفاءة الإنتاجية كمتغير تنظيمي تابع من حيث جملة من المؤشرات منها اكتساب المعارف، تنمية المهارات والقدرات الفكرية والبدنية والخبرة. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي للوصول إلى معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين التكوين المهني والكفاءة المهنية، أما عينة الدراسة فقد تمثلت في 71 فرداً، وفيما يخص أدوات جمع البيانات فهي الاستمارة والمقابلة التي أجريت مع إطارات المؤسسة بغرض التعرف على مدى توافر إمكانيات وظروف جيدة للتكوين بمركب البتر وكيمياء، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ما يلي :

- أكدت هذه الدراسة على أهمية المورد البشري في المؤسسة باعتباره مصدر لإبداع والابتكار والعامل الأول والأخير في تحقيق نجاح المؤسسة وبقائها وكذلك تميزها .

1 سليمة بوخنان: التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتر وكيمياء مركب - CP1K - نموذجاً، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة 2008/2007 .

- والتكوين المهني بأبعاده المعرفية والسلوكية والتنظيمية يؤدي إلى الشعور بالرضي والاطمئنان والاستقرار، والأمان الوظيفي وهو ما يتجسد من خلال سلوكيات العامل في عمله.

- وجود علاقة بين التكوين المهني والروح المعنوية، على اعتبار أن زيادة معارف الأفراد العاملين وتنمية قدراتهم تجعلهم يتحكمون في تسيير وسائل ومعدات الإنتاج، تزيد درجة انسجامهم في بيئة العمل، ويعزز ارتباط العامل بالمؤسسة ولائه لها .

- أكدت على ضرورة الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية والثقافية للعمال لأن المؤسسة هي المجال الذي يسعون فيها إلى إشباع حاجات والاحترام الذي يجعلهم أكثر اطمئنان على مستقبلهم الوظيفي داخل المؤسسة .

وقد تمت الاستفادة منها في بعض مفاهيم كتعريف إستراتيجية وكذلك في بناء أسئلة الدراسة، كما استفدنا من نتيجة السؤال الفرعي رقم 03: هل هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل وارتفاع معدلات الأداء، وهذا لتدعيم إجابتنا في أسئلة الدراسة الفرعية، كما يمكننا مقارنة نتائج هذه الدراسة بنتائج دراستنا.

❖ **الدراسة الثالثة¹** : دراسة قام بها الطالبتان (مقداد أصيلة - بطيب عائشة) وهي بعنوان :

التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر " مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان، موسم 2014/2013 .

1مقداد أصيلة، بطيب عائشة: التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، تخصص الموارد البشرية، جامعة تلمسان، 2013/ 2014 .

تهدف الدراسة إلى محاولة الوصول إلى فكرة عامة مفادها أن الاقتصاد المتطور يجب أن يبني أساسا على قاعدة صلبة تتمثل في التكوين الجيد للموارد البشري بحيث تتمكن اليد العاملة المؤهلة من إيجاد منصب عمل، ومن خلال هذا تبرز أهمية وجود شراكة بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل في الجزائر، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لإثبات صحة الفرضيات المتبناة، وفي جزء الميداني استعملنا منهجا تحليليا لفحص النتائج المتحصل عليها خلال الدراسة الميدانية، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ما يلي :

- كشفت هذه الدراسة أن التكوين المهني يعتبر أداة فعالة في تنمية الموارد البشري، فهو يعمل على تأهيل الأفراد في مختلف المهن و الحرف هذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.
- كما بينت الدراسة أن التكوين المهني يسهل إدماج المتكويين في سوق العمل كما أن التقليل من معدلات البطالة يقتضي وجود علاقة تربط بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

وقد تمت الاستفادة منها في بعض المفاهيم كتعريف التكوين المهني، كما استفدنا من نتيجة السؤال الفرعي رقم 02: ما مدى مساهمة التكوين المهني في تنمية العنصر البشري، وهذا لتدعيم دراستنا كما يمكننا مقارنة نتائج هذه الدراسة بنتائج دراستنا.

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة و مبررات اختيارها كما تناولنا تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة، فقد بين هذا الفصل الدور الهام الذي تلعبه هذه الخطوات في تدعيم الدراسة الحالية في تفسير و تحليل و مقارنة نتائج هذه الدراسات و النتائج التي توصلنا إليها، أي فمن خلال هذه الخطوات يمكن للباحث أخذ نظرة جيدة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم ووضع تفسيرات أكثر عمق لها و ما توصل إليه من الميدان و هذا و تقترح رؤية منظمة للظاهرة، وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهرها.

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد .

أولاً: مجالات الدراسة .

1) مجال المكاني .

2) مجال الزماني .

3) مجال البشري .

ثانياً: المنهج الدراسة .

ثالثاً: عينة الدراسة .

رابعاً: أدوات جمع البيانات .

1) الاستمارة .

2) المقابلة .

خلاصة الفصل .

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مناهج البحث العلمي التي لها دورا أساسيا في الكشف عن تلك الظواهر ومساعدة الباحث في فهم ما يحيد به .

ولهذا خصصنا هذا الفصل محاولين إتباع مجالات الدراسة ثم المنهج المناسب لهذه الدراسة وبعدها عينة المناسبة لهذه الدراسة كذلك إتباعنا مجموعة من أدوات لجمع البيانات مثل المقابلة والاستبيان ويتجلى هذا في التالي.

أولاً: مجالات الدراسة:

1. المجال المكاني :

أجريت الدراسة الميدانية في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة؛ ويقع بجوار مستشفى العيون ذو شراكة جزائرية كويبية، هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وهو من بين المؤسسات الجديدة التي تم إنشاؤها من طرف قطاع التكوين المهني بولاية ورقلة وهو تابع لحاسي مسعود، الهدف منه هو استقطاب الممتهين والمتكويين في جميع أنماط التكوين المهني المستوى الخامس حيث أنشئ بمقتضى المرسوم رقم: 11/ 358 المؤرخ في 2011/10/17 وتم فتح هذا المعهد في فيفري 2012 .

يتكون المعهد على 18 مكتب وقاعة الاجتماعات و 8 ورشات و18 قاعات لدراسة و4 قاعات متخصصة ومدرج يتسع 200 مقعد، ومؤطرين 32 أستاذ، أما بالنسبة لإيواء وإطعام فيحتوي المعهد على 4 سكنات وظيفية و 120 سرير داخلية و 200 وجبة يوميا، ويحتوي هذا المعهد على الهياكل التالية: (أنظر الملحق رقم: 03)

(1) - المدير : وهو المسؤول الأول في التسيير والتنظيم كمرقب لكافة المصالح من مهامه:الإشراف على كل النشاطات الداخلية و الخارجية، توجيه المرؤوسين لإنجاح الأهداف المسطرة للمركز، التوعية الدائمة للمرؤوسين، التسيير الإداري و المالي التقني و التربوي، المراقبة لكل مكونات المركز البشرية منها و المادية.

(2) - الأمانة أو السكرتارية: وظيفتها تأمين النظام وحفظ الرسائل وأسرار المعهد والمساعدة في المهمات الإدارية (مع المدير و المقتصد) واستقبال و تسجيل البريد الوارد و المكالمات و التكفل بإرسال و تسجيل البريد الصادر.

(3) - المديریات : ويوجد بهذا المعهد ثلاثة مديريات تتكون من مختلف مصالح وهي كتالي:

1- المديرية الفرعية للإدارة والمالية :لها دور كبير داخل المعهد فهي تعمل على تسيير المصالح

المالية والمستخدمين وممتلكات وعتاد المؤسسة وكذلك امن وحماية المؤسسة، والمصالح التابعة لها هي :

▪ مصلحة المستخدمين و التكوين.

▪ مصلحة الميزانية والمحاسبة.

▪ مصلحة المقتصدین و الوسائل العامة والأرشيف.

2- المديرية الفرعية للدارسات والتربصات :تعمل على التنسيق بين المتربصين والأساتذة من جهة وبين

إدارة المعهد والمتربصين من جهة أخرى وكل الأمور التقنية و البيداغوجية ،وهي تتكون من أربعة

مصالح كما يلي :

• مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج المهني .

• مصلحة التنظيم ومتابعة التكوين الحضوري والتربصات التطبيقية في الوسط المهني.

• مصلحة التوثيق والدعائم البيداغوجية .

3- المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل : تعمل هذه المصلحة على تسيير التكوين

المهني المتواصل التمهين وما يخصهم من تربصات وبرامج نظرية وكذلك تهتم بالجانب التطبيقي

للمتربصين.

▪ مصلحة التمهين.

▪ مصلحة التكوين المهني المتواصل والشاركة .

فأما بالنسبة لتخصصات وعدد المتكونين عل مستوى المعهد: ويمكن توضيحها في

الجدول التالية: تعداد طلبة تكوين حضوري (الإقامي) مع طلبة مكونين نمط تمهيني

(371+902= 1273 متربص).

- النمط الحضور (الإقامي): هي نمط تكويني يزاول فيه المتربص تكوينه النظري وتطبيقي داخل المعهد لمدة 30 شهرا مقسمة إلى: 24 شهرا داخل المعهد و06 أشهر تربص تطبيقي خارج المعهد لتحضير مذكرة نهاية التكوين وشهادة المتحصل عليها هي تقني سامي (T.S) .

الاعداد			التخصص
المجموع	إناث	ذكور	
57	23	34	خيار الشبكات و الأنظمة المعلوماتية
50	20	30	محاسبة وتسيير
55	32	23	قاعدة المعطيات
53	30	23	تقنيات استغلال و صيانة أجهزة السمعى البصرى
46	3	43	الإدارة الفندقية
55	0	55	كهروتقني
55	20	35	التوثيق و الأرشيف
371	المجموع		

الجدول يوضح توزيع المتكويين حسب التخصص و النمط الحضورى (الإقامي)

- عن طريق التمهين : يتم هذا في المؤسسات والورشات الإنتاجية وكذلك في مراكز ومعاهد التكوين المهني التي تشرف على متابعة العقد ونقل المعارف النظرية المتعلقة بالمهنة، وتتراوح مدة التمهين من 12 إلى 24 شهرا وشهادة متحصل عليها تقني(T.B) وهذا داخل المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني INSFP وكذلك مراكز التكوين CFPA.

التعداد			التخصص
المجموع	إناث	ذكور	
74	30	44	محاسبة وتسيير
70	0	70	تقني آبار
66	0	66	مسير أشغال البناء
50	0	50	كهرباء صناعية
74	41	33	تسيير الموارد البشرية
90	53	37	شبكات وأنظمة المعلوماتية
66	46	20	قاعدة المعطيات
51	0	51	أمن صناعي
50	0	50	كهروتقني
42	0	42	تسيير مخزون
51	0	51	صيانة المركبات الخفيفة
33	0	33	صيانة صناعية
58	0	58	تقني قياس
60	0	60	التبريد والتكييف
67	0	67	إلكترونيك صناعية
902	المجموع		

الجدول يوضح توزيع المتكويين حسب التخصص ونمط التمهيني

2. المجال الزمني:

أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2015/2014 وقسمت الدراسة إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى : و هي ما تعرف بالقراءات الأولية والدراسات الاستطلاعية، امتدت هذه المرحلة من أوائل شهر ديسمبر 2014 إلى أواخر شهر فيفري 2015، تم خلالها الاطلاع على التراث النظري الذي تناول موضوع دراستنا ، إضافة إلى الزيارات الاستطلاعية التي قمنا بها إلى ميدان الدراسة والذي تمثل في معهد التكوين المهني متخصص سلطاني عبد القادر ورقلة. وتم إجراء مقابلة مع مدير المعهد بغرض الحصول على معلومات وعموميات حول إستراتيجية التكوين المهني والتخصصات المفتوحة، وقد تمكنا خلال هذه الفترة من بناء إشكالية الدراسة وفرضياتها، إضافة إلى استخراج بعض المؤشرات التي استسقينها من الواقع من خلال المقابلات الأولية التي أجريناها مع بعض المكونين والمكونين والتي أفادتنا كثيرا في بناء أداة جمع البيانات .

المرحلة الثانية : هي مرحلة بناء الاستمارة، قسمت هذه المرحلة بدورها إلى مرحلتين:

• **المرحلة الأولى :** هي مرحلة بناء الاستمارة الأولية والنزول بها إلى الميدان من أجل تجربتها امتدت من 5 إلى 10 مارس 2015، تم خلالها بناء الاستمارة الأولية حيث احتوت على 39 سؤالا ، بعد تجربتها مع بعض الأفراد الذين يتمتعون بنفس خصائص العينة قمنا بتعديل بعض الأسئلة وإلغاء البعض الآخر الذي اكتشفنا أنه لا يخدم متغيرات الدراسة .

• **المرحلة الثانية :** هي مرحلة النزول الفعلي إلى الميدان امتدت من 15 إلى 30 مارس 2015 تم

خلالها بناء الاستمارة النهائية احتوت على 30 سؤالا .

3. المجال البشري :

يتمثل مجتمع البحث الذي ستجرى عليها الدراسة في مجموعة من المتكويين المتربصين الذين بلغ عددهم حسب الإحصائيات المصرح بها من طرف مدير المعهد 1273 متربص.

ثانيا: منهج الدراسة :

تعددت المناهج العملية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الاجتماعية وذلك من أجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة، وموضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث الطريق والمنهج الذي يسلكه لمعالجة إشكالية على أرض الواقع.

وبما أن الدراسة التي نحن بصدد القيام بها تمر على مرحلتين أساسيتين هما مرحلة الاستكشاف والصياغة ومرحلة التشخيص والوصف، فإن طبيعة الدراسة تفرض علينا استخدام منهج البحث الميداني على اعتبار انه يتم اللجوء إليه لدراسة ظواهر موجودة في الوقت الراهن ويسمح بدراسة طرق العمل والتفكير والإحساس لدى مجموعات كبيرة من السكان ، وانطلاقا من تنوع الاهتمامات بإمكان الباحث أن يستعمل معظم تقنيات البحث 1.

وقد تم الاعتماد على هذا المنهج من اجل تفسير طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل من خلال الكشف عن مدى ملائمة التخصصات المفتوحة في معهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1. مع متطلبات سوق الشغل.

ثالثا: عينة الدراسة:

تعتبر من أهم العناصر المنهجية في الدراسة لأنها هي المجتمع الذي تجمع منه البيانات الميدانية ويستخدم أسلوب البحث بالعينة عند استحالة دراسة جميع أفراد المجتمع لظروف تتعلق بالكلفة أو الوقت

¹ موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية، ترجم بوزيد صحراوي وآخرون، ط 2 منقحة، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006 ، ص106 .

أو لطبيعة المجتمع المدروس، أول شروط اختيار العينة هو ضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع المبحوث، وتعبيرها بصدق عن الظاهرة محل الدراسة.

والعينة في أبسط تعريفاتها المقدمة على أنها: "مجموعة جزئية يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها ويجب أن تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي"¹.

ونظرا لطبيعة الموضوع و خصائص مجتمع الدراسة تم اختيار العينة العشوائية البسيطة أي اختيار عينة ماثلة للمجتمع الأصلي التي يشمل عليها هذا المجتمع.

و تعرف العينة العشوائية: "هي العينة التي تختار وحداتها من الإطار الخاص بها على أساس يهيئ فرص انتقاء متكافئة لجميع وحدات المجتمع المسحوبة منه"².

وفي المجتمع الذي يقدر ببعض المئات إلى بعض الآلاف من العناصر، فالأفضل هو أخذ 10% من مجتمع البحث لما يكون متكون من بعض الآلاف³.

ومن خلال هذا فإن مجموع الأفراد مجتمع الدراسة يبلغ 1273 متريص وأخذ منهم نسبة 10% .

وقد تحصلنا على العينة من المجتمع الأصلي بإتباع الخطوات التالية :

$$\frac{10 \times 1273}{100} = \frac{\text{العدد الكلي للمتكونين} \times \text{نسبة العينة}}{100} = \text{العينة}$$

$$= 127,3 \approx 127 \text{ مبحوث}$$

وعليه يكون عدد أفراد العينة **127 متريص**.

1 حسن المنسي: منهج البحث التربوي، ط1، دار الكندي، الأردن، 1999، ص 92 .

2 بلقاسم سلاطونية وحسان الجيلاني: أسس البحث العلمي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص128.

3 موريس أنجريس: مرجع سبق ذكره، ص319.

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

أن طبيعة الموضوع وخصوصيته وكذا نوع المنهج المختار يفرض على الباحث نوع الأداة التي سيتم بها جمع البيانات، فقد يتطلب موضوع ما الملاحظة كأداة أساسية وقد يتطلب آخر المقابلة.

وبالنسبة لبحثنا ولجمع البيانات اللازمة للدراسة فإننا لجأنا إلى تعدد التقنيات والأدوات المستخدمة

في جمع البيانات لذلك فقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على أداتين أساسيتين هما:

1. الاستمارة:

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية وتم الاستعانة بها كأداة أساسية فوزعت على المتكويين و المتربصين إذا تعرف على أنها " : نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية ، أو أن ترسل إلى المبحوثين " 1.

وبناءً على ذلك تم إعداد استمارة بحث ووجهت إلى عينة من متربصين و متكويين في المعهد، وتم وضع 30 سؤال بالاستبيان تتراوح بين الأسئلة المغلقة و المفتوحة.

قدمت أسئلة الاستمارة إلى الأستاذة المشرفة التي أبدت ملاحظاتها ، وبناءً على توجيهاتها ونصائحها، وما أثير حولها من نقاشات شملت الشكل والمضمون، تم إعداد استمارة في شكلها النهائي

(أنظر الملحق رقم : 01) .

وقسمت الاستمارة إلى أربعة محاور كالتالي :

المحور الأول : تعلق بالبيانات الشخصية واحتوى على 05 أسئلة.

1 رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 212 .

المحور الثاني : كان حول طبيعة ونوعية البرامج التكوينية المقدمة في المعهد و احتوى على

07 أسئلة .

المحور الثالث : كان حول تناسق بين التخصصات الموجودة بالمعهد ومتطلبات سوق الشغل و احتوى

على 06 أسئلة.

المحور الرابع : كان حول تكامل بين الجانب النظري والتطبيقي في المعهد و احتوى على

12 سؤالاً.

(2) . المقابلة:

تعتبر المقابلة من أهم الوسائل البحثية لجمع البيانات من الميدان فهي تعرف على أنها: " تفاعل

لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو

معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية"¹.

والمقابلة نوعين المقابلة المقننة و التي تكون فيها الأسئلة محددة، والمقابلة الغير مقننة حيث تكون

الأسئلة فيها مفتوحة، تم إجراء مقابلة غير مقننة مع مدير المعهد وكذلك مع مستشار التوجيه بغية جمع

المعلومات على موضوع الدراسة و لبناء استمارة الاستبيان وذلك من خلال التعرف على إستراتيجية

التكوين المهني من خلال التخصصات الموجودة ومدى تماشيها مع متطلبات سوق الشغل .


1 رشيد زرواتي، نفس مرجع سابق، ص 212 .

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تطرقنا إلى الخطوات المنهجية التي اعتمدها في دراستنا حيث وجدنا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج البحث الميداني الذي هو الأسلوب أو طريقة من طرق التحليل بشكل علمي منظم ، من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية ، كما تم تحديد مجالات الدراسة الزمني و المكاني و البشري ،و ثم تحديد عينة الدراسة ،وفي الاخير قمنا بتحديد مجموعة من التقنيات والأساليب المستعان بها في هذه الدراسة من مقابلة و استمارة الاستبيان و هذا لاكتشاف وفهم الدوافع الوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة، و إتماما للخطوات البحث العلمي يوضح الفصل القادم الجانب الميداني للدراسة.

الفصل الثالث

تحليل وتفسير النتائج السوسيو-اجتماعية

تمهيد. 

أولاً: تحليل و تفسير البيانات الشخصية .

- ثانياً: تحليل و تفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (1) .
- ثالثاً: تحليل و تفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (2) .
- رابعاً: تحليل و تفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (3) .

خامساً: عرض نتائج الدراسة.

سادساً: النتيجة العامة .

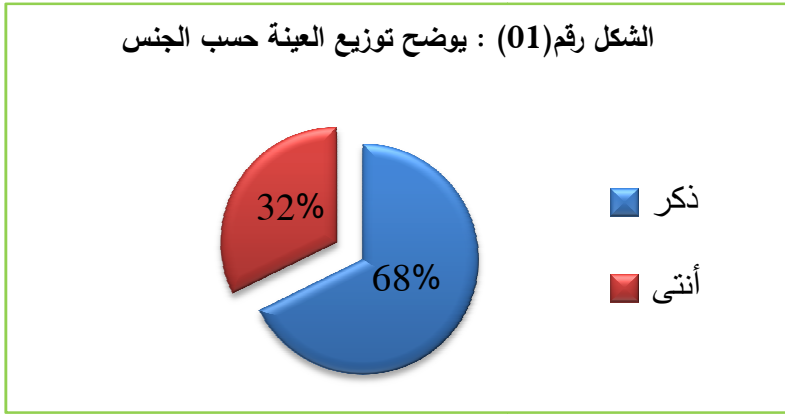
تمهيد :

في الفصول السابقة تناولنا مختلف الجوانب المنهجية والنظرية، وسوف نتعرض في هذا الفصل إلى التحليل السوسولوجي لنتائج الدراسة، و تكون فيها عملية تحليل البيانات وتفسير النتائج من المراحل الأساسية التي يعتمد عليها البحث الاجتماعي، فهي خطوة تلي عملية جمع البيانات من أفراد العينة المدروسة .

ومن خلال هذا الفصل نهدف إلى عرض و مناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة، معتمدين في ذلك على العرض الجدولي البسيط والمركب وكذلك أشكال والقيام بالعمليات من تكرارات ونسب مئوية.

أولاً: تحليل وتفسير البيانات الشخصية :

الجدول رقم (01) :الذي يمثل توزيع العينة حسب الجنس:



الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	86	%67.71
أنثى	41	%32.28
المجموع	127	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(01) أن عينة البحث احتوت على مجموعة أفراد تمثلها فئة الذكور

بنسبة كبيرة إذ شكلت ما يقارب %67.71 أما فئة الإناث فبلغت نسبتها ما يقارب %32.28.

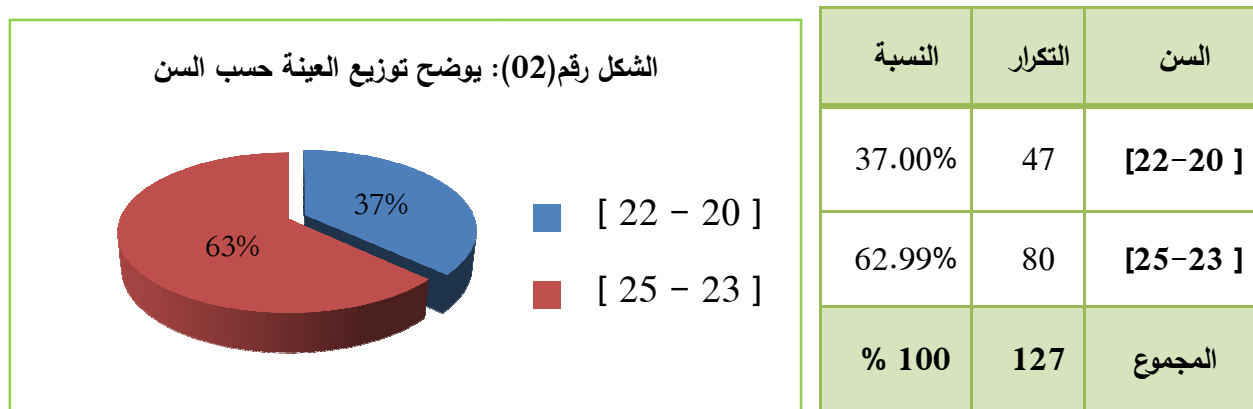
ويفسر هذه المعطيات أن أغلب المتكويين من فئة الذكور ويعود هذا إلى أن المعهد الوطني جديد ويضم

تخصصات مواكبة لسوق الشغل وهي مناسبة لذكور أكثر من الإناث مثل تقني في الآبار وتقني في كهرباء

و صيانة المركبات الخفيفة جاء هذا استجابة لتطلعات الشباب والطلب المتزايد واحتياجات المؤسسات

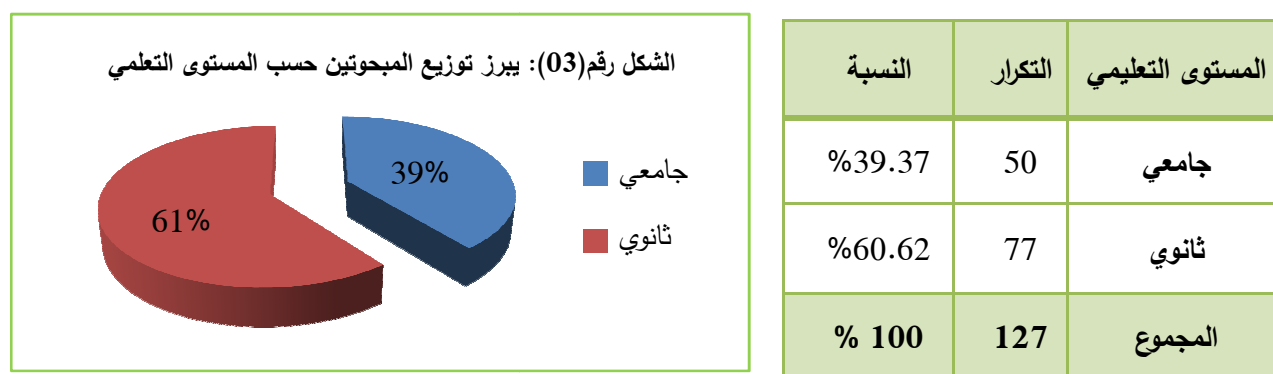
البتروولية والأجنبية العاملة في الجنوب .

الجدول رقم (02): الذي يوضح توزيع العينة حسب السن:



نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن سن عينة البحث تتوزع على اثنان من الفئات حيث أن الفئة الأكثر انتشارا هي الفئة [25-23] أي ما يقارب 63% ثم تليها الفئة [22-20] بنسبة 37% .
أي أن أغلبية المتكويين سنهم من 20 إلى 25 سنة، أي فئة الشباب وهذه الفترة تتميز بالحيوية والنشاط ويتم فيها مزاولة الدراسة في المرحل الثانوية والجامعية والولوج إلى عالم سوق الشغل .

الجدول رقم (03): الذي بين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي:



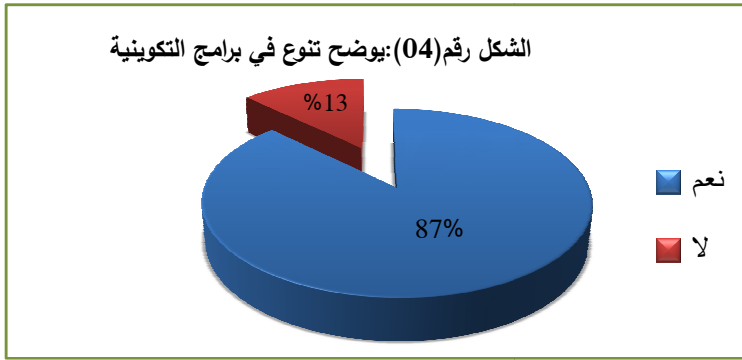
نلاحظ من خلال الجدول رقم(03) أن العينة تتميز بمستويات تعليمية متباينة أي أن أعلى نسبة من أفراد العينة لهم مستوى ثانوي بنسبة 60.62% ثم تليها نسبة 39.37% لهم مستوى جامعي.

ويفسر هذه المعطيات أن أغلبية الطلبة هم من خريجي مدارس ثانوية الذين لم يحالفهم النجاح في شهادة البكالوريا ولجوء إلى معهد التكوين المهني من أجل الحصول على شهادة مهنية تأهلهم لشغل منصب عمل مستقبلا فالتخصصات الموجودة بي المعهد تضم المستوى الخامس والرابع (تقني وتقني سامي)

أما بالنسبة لطلبة الجامعيين ودخولهم لمعهد يرجع إلى عدم حصولهم على شغل بشهادتهم الجامعية بنسبة 44.44% وهذا ماجاء في جدول رقم (27) حصول المتكويين على شهادة جامعية، وكذلك سوق الشغل يتطلب تأهيل مهني بنسبة 38.88% .

ثانياً: تحليل وتفسير بيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (1) :

الجدول رقم (06) : الذي يمثل تنوع في برامج التكوينية :



الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	111	87.40%
لا	16	12.59%
المجموع	127	100%

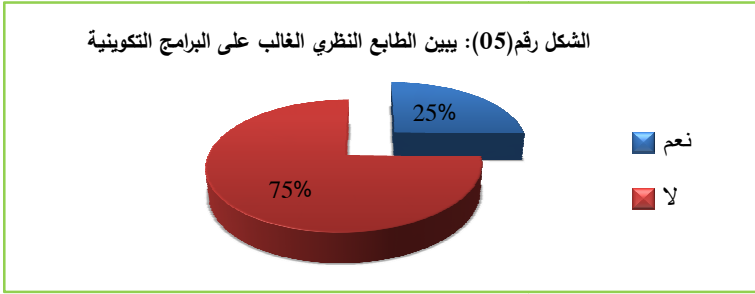
يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن أعلى نسبة 87.40% يوافقون على أن البرامج التكوينية متنوعة، وبنسبة قليلة 12.59% لا يوافقون على هذا.

ونستنتج من خلال هذه المعطيات انه كلما كانت طرق التكوين ومحتواها في مختلف مراحلها ذات مستوى جيد ومتنوع كان مستوى المتكويين عالية وذو كفاءة، وتزداد فعالية التكوين كلما توافقت المستوى العلمي لمتكويين مع البرامج التكوينية وارتفعت درجة استيعابهم وخاصة إذا رجعنا إلى الجدول رقم¹ (03) نرى أن أغلبية أفراد العينة من المستوى الثانوي بنسبة 60.62%، وهذا نفس النتيجة التي توصلت إليه الطالبتين (مقداد أصيلة - بطيب عائشة 2) بنسبة 80.49% موافقة على انه يوجد تنوع.

¹ ملحق رقم (2) : الجداول

2 مقداد أصيلة، بطيب عائشة: التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، تخصص الموارد البشرية، جامعة تلمسان، 2013/ 2014، ص16.

الجدول رقم (07): الذي يمثل الطابع النظري الغالب على البرامج التكوينية :



الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	32	%25.19
لا	95	%74.80
المجموع	127	%100

الملاحظ من خلال الجدول رقم(07) أن أغلبية المبحوثين وما نسبته %74.80 يرون أن البرامج التكوينية لا يغلب عليها الطابع النظري، وبنسبة قليلة يرون العكس بـ %25.19.

نستنتج مما سبق أن أغلب المتكويين يؤكدون على أن ما يتلقونه من تكوين داخل المعهد يتعدى ذلك إلى أشكال من التكوين التقني المتنوع، إذا انه من خلال العملية التكوينية لا يتلقون التكوين النظري فقط بل هناك تطبيق فعلى لما يأخذونه وذلك من خلال الأجهزة والآلات المتوفرة في المعهد، بالإضافة إلى المخابر والورشات هذا بالنسبة لنمط الحضورى (الإقامي)، أما بالنسبة إلى التكوين عن طريق التمهين فانه يغلب عليه التطبيقي بشكل مباشر لان المتكون يتلقى النظري في المعهد ويطبق ما تلقاه في المؤسسة الذي يجرى فيها تمهين، وهذا ما أكده المبحوثين في الجدول رقم(21) الذين يرون أن المحتوى النظري يكمل الجانب التطبيقي وهذا بنسبة %77.16.

أما بالنسبة لمتكويين الذي يقرون عكس ذلك وهذا منجده في بعض التخصصات التي لا تستعين بالتطبيق مثل تخصص أمانة المديرية .

الجدول رقم (08): الذي يمثل مدى تحقيق البرامج التكوينية للأهداف المسطرة :

النسبة	التكرار	هدف من البرامج التكوينية
42.66%	64	زيادة معارف
57.33%	86	اكتساب خبرات
%100	150 ¹	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن النتائج جاءت متفاوتة إلى حد ما بحيث بلغت نسبة 57.33% الذين يؤكدون بأن الهدف من وراء برامج التكوينية اكتساب خبرات وكذلك بنسبة 42.66% أنه تحقق زيادة معارف.

ونستنتج من خلال هذا أن تكوين المهني يهدف إلى اكتساب خبرات وكذلك يحقق زيادة في المعارف، ويمكن تأييد هذا من خلال ما أوضحه إيشي² Eicher أن التكوين عبارة عن قيمة مضافة Valeur ajoutée فالرأس المال البشري عنده هو تزوده بطاقة إنتاجية، وتعلمه المعارف والمهارات والتقنيات تجعله يواكب التطورات المعرفية التكنولوجية وهذا ما يؤكد أن التكوين المهني هو مصدر خدمات إنتاجية .

¹ ملاحظة: يرجع هذا النسبة التي تفوق 127 إلى إجابة على احتماليين من ظرف المتكويين.

² كمال عبد الحميد الزيات: مرجع سبق ذكره، ص125.

الجدول رقم (09): الذي يبين الأساليب والطرق التي تعتمد عليها البرامج التكوينية :

نسبة	التكرار	الاحتمالات	
20.40%	20	محاضرات	نعم
10.20%	10	مؤتمرات وندوات	
69.38%	68	طرق عادية	
22.83%	29	لا	
100%	127	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(09) أن ما نسبته 77.16% توافق على أن البرامج التكوينية تعتمد على أساليب وطرق متنوعة، وتمثلت في نسبة 69.38% طرق عادية و محاضرات بنسبة 10.20% و مؤتمرات وندوات بنسبة 10.20% ، أما نسبة 22.83% لا توافق .

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن عملية التكوين تعتمد على أساليب وطرق عادية تتناسب مع طبيعة ونوعية التكوين، متمثل في لإلقاء الدروس والمقاييس المبرمجة في كل تخصص بأسلوب الأستاذ والطالب، هذا من الجانب النظري ويتم تدعيمه من الجانب الميداني، وهذا ما توصلت إليه الطالبة(سليمة بوخنان)¹ بنسبة 51.14% أجابوا بأن التركيز في عرض البرنامج التكويني يرتبط بأساليب وطرق بسيطة وعادية .

¹ سليمة بوخنان: التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياة مركب - CPIK - نموذجاً، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة . 2008/2007 .

الجدول رقم (10): الذي يوضح استخدام التكنولوجيا في تقديم البرامج التكوينية :

النسبة	التكرار	تكنولوجيا المستخدمة في تقديم برامج تكوينية
%59.06	88	حاسوب
%30.87	46	العارض
%10.06	15	انترنت
%100	149	المجموع

يتبن من خلال الجدول رقم (10) أن ما نسبته %59.06 من عينة الدراسة تبرز أنه يتم استخدام

تكنولوجيا في تقديم البرامج التكوينية تمثلت في الحاسوب، و%30.87 تمثلت في العارض Dat cho

بنسبة قليلة تمثلت في انترنت %10.06.

ونستنتج من هذه المعطيات أن كل تخصص له وسائل تكنولوجياية يتم استعان بها في تقديم البرامج

مثل تخصص سمعي بصري وكذلك قاعدة المعطيات استخداما لحاسوب والعارض أكثر من التخصصات

الأخرى الموجودة في المعهد، فالوسائل التعليمية هي مجموعة الأدوات والوسائل والقنوات التي تربط بين

المتعلم والمعرفة، وتسمح له التحكم وإلا ستعاب أكثر للمعلومات والمهارات، والاتجاهات، وهذا ما أشار له

جيدنز حين قال أننا نتحرك صوب حقبة سيطر عليها تكنولوجيا المعلومات إذا يلعب العلم دور مهم في

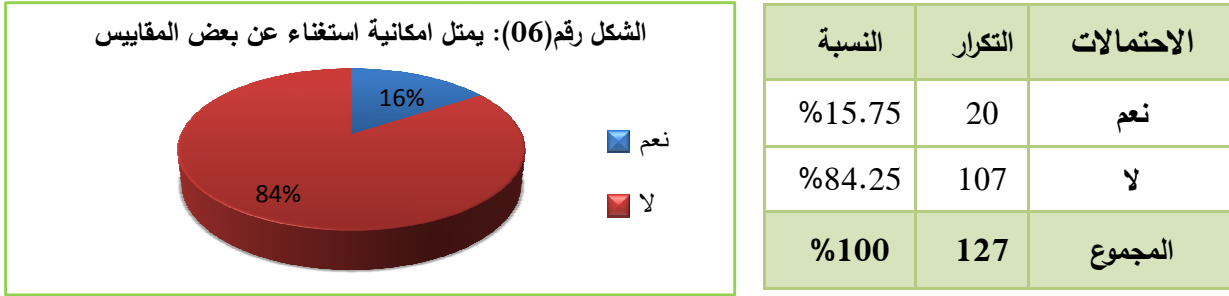
الإنتاج الحديث، فالطبقة الحاكمة الجديدة تعتمد على التحكم في المعلومات¹، وبالعودة إلى الجدول رقم

(20) فإننا نرى بأن %55.90 من المتكويين يجبون انه يتم الاستعانة بوسائل تكنولوجياية في الجانب

التطبيقي.

¹ بلقاسم سلاطنية: تكوين المهني وسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، ص 80.

الجدول رقم (11): الذي يمثل إمكانية استغناء عن بعض المواد (المقاييس) :



من خلال الجدول رقم (11) الذي بين أيدنا يتبين أن أغلبية أفراد العينة يوافقون أنه لا يمكن الاستغناء عن مقاييس المدرسة داخل المعهد وذلك بنسبة %84.25 وما نسبته % 15.75 يرونه انه يمكن التخلي عن بعضها .

نستنتج من خلال ما تقدم أن جل المواد و المقاييس أساسية في التخصص ويمكن الاستفادة منها مستقبلا في سوق الشغل مثلا تخصص قاعدة معطيات فالمقاييس التي تدرس كلها تتعلق بالإعلام آلي من لغات البرمجة اكسل، ورد...إلخ وكذلك فرنسية وإحصاء، فالمادة التكوينية هي مجموعة المعلومات أو المفاهيم أو الحقائق أو الأمثلة أو النماذج العملية التي تشرح وتوضح موضوعا معينا¹؛ وكذلك للتكوين إستراتيجية قائمة على أسس ومبادئ علمية وبصورة مدروسة ومركزة لكي يحقق نجاح للمتكونين.

الجدول رقم (12): الذي يوضح برامج التكوينية وما تحققه من تأهيل لمتربصين :



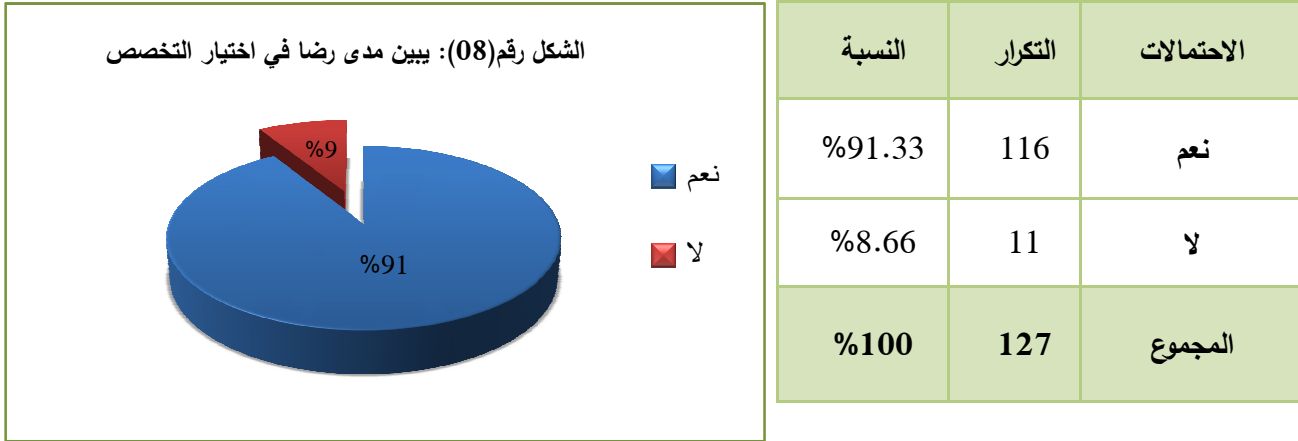
ملاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة راضية على أن برامج التكوين المهني تحقق لهم تأهيل وذلك بنسبة %92.19 وبينما نسبة %7.08 الباقية غير راضية على ذلك .

1 بوفلجة غيات: التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب، وهران، 2006، ص369.

ونستج من خلال هذه المعطيات أن البرامج التكوينية الخاصة بالمعهد تتعدى الدروس النظرية إلى تأهيل حقيقي له أثره على الجانب الميداني العملي، وهذا من خلال الزيارات العمل في المؤسسات المختلفة ذلك أثناء فترة التربص بميدان العمل و مدتها 6 أشهر، كما أن كون البرامج التكوينية تعتمد على الدروس النظرية إضافة إلى الدروس التطبيقية، والتي من خلالها يحصل التوافق في ميدان، إذ أن التطبيق الناجح هو مرآة النظري الناجح¹.

ثالثاً: تحليل وتفسير بيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (2) :

الجدول رقم (13): الذي يوضح مدى رضا المتكويين في اختيار التخصص :



نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة راضية على اختيار التخصص بنسبة %91.33 بينما نسبة قليلة 8.66 % من المبحوثين غير راضين على التخصص الذي هم فيه. ويفسر اختيارهم لهذا التخصص لأنه يوفر لهم فرص الشغل في نظرهم، لأنه أصبح في الآونة الأخيرة أهمية كبيرة لشهادة التكوينية، لأنها توفر يدي عاملة مؤهلة في مختلف المهن وهذا حسب ما يتوفر في سوق الشغل من مناصب عمل ، ليضمن المتكويين مستقبلهم المهني.

1 عبد العزيز صالح بن صبور: الإدارة الاستراتيجية، ط3، مكتب غريب للنشر، مصر، 2001، ص95.

الجدول رقم (14): الذي يبين إلى ماذا يعود اختيار التخصص :

اختيار تخصص يعود	التكرار	النسبة
رغبة شخصية	84	%58.33
تخصص مواكب لسوق الشغل	60	%41.66
المجموع	¹ 144	%100

تشير معطيات الجدول رقم (14) أن نسبة %58.33 ترى أن اختيار التخصص يرجع إلى الرغبة الشخصية، بينما ما نسبته %41.66 من المبحوثين ترى انه مواكب لسوق الشغل.

ونستنتج من خلال ما سبق إلى أن المتكونين في المعهد اختار هذا التخصص كان حسب الرغبة الشخصية وهو ما يعن أنه يوجد تخطيط ووعي عندهم بأهمية الحصول على عمل يناسب تخصص الذي اختاروها بناء على توجهاتهم وميولهم المسبقة، وكذلك انه موكب لسوق الشغل وهذا ما جاء في مدونة أن التخصصات هي عبارة عن جهاز ضبط وتنظيم وتخطيط والتي يجب برمجتها على المديين المتوسط والبعيد، من أجل تلبية احتياجات القطاع الاقتصادي باليد العاملة المؤهلة والكفاءة. كما أنها تعد أيضا بمثابة جهاز تسيير، وتوحيد وإعلام، أنها المرجع الوحيد لإثبات المؤهلات والكفاءات التي حددت شهادات الدولة المتوجة لها في المرسوم رقم 77.99 المؤرخ في 11 أبريل 1999². وخاصة إذا رجعنا إلى الجدول رقم(11) نرى أن جل المتكونين راضين عن اختيارهم لتخصص الذي هم فيه وذلك بنسبة %91.33.

¹ ملاحظة: يرجع هذا النسبة التي تفوق 127 إلى إجابة على احتمالين من طرف المتكونين.

² المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني _طبعة 2007_، منشورات وزارات التكوين والتعليم المهنيين.

الجدول رقم (15): الذي يوضح التكوين الذي يتلقاه المتربص وتماشيه مع احتياجات سوق الشغل :

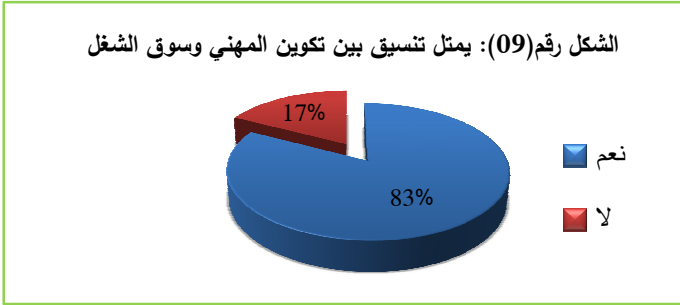
النسبة	التكرار	الاحتمالات
85.82%	109	نعم
15.17%	18	لا
100%	127	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن ما نسبته 85.82% أن التكوين الذي يتلقاه الطالب يتمشى مع احتياجات سوق الشغل، ونسبة 15.17% قليلة ترى انه لا يتناسب مع سوق الشغل.

ونستنتج من خلال هذه المعطيات أن أغلبية يقرون على أن معهد يعتمد إلى تكوين الأفراد وفقا احتياجات خاصة بها، فالهدف من تطبيق البرامج التكوينية هي تأهيل وتكوين تلك الشريحة الشبابية، حيث يلعب التكوين دورا أساسيا على مستوى سوق الشغل Au sein du marché de l'emploi باعتباره ميكانزما لخلق نوع من الانسجام والتناغم بين احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة القادمين الجدد إلى سوق الشغل، وهذا ما يخلق توازن بين العرض الكمي والكيفي في اليد العاملة والطلب عليها وهنا تبرز أهمية التكوين في تزويد بمعارف والمهارات جديدة تمكنهم من الاندماج في وتيرة التنمية من خلال البحث عن وسط اجتماعي أفضل والرغبة في الاحتكاك والتفاعل، السعي نحو فهم أفضل لعالم وبهذا تتطور شخصية الفردية للمتكوينين وتحقق لهم تأهيلا¹، وبالعودة إلى الجدول رقم (16) فإننا ما نسبته 88.18% من المتكوينين بخصوص طالبة تمهين المهني ترى بأن التكوين الذي يتحصلون عليه يؤهلهم لعمل.

¹ بلقاسم سلاطونية: تكوين المهني وسياسة التشغيل، مرجع سبق ذكره، ص 125.

الجدول رقم (18): الذي يوضح وجود تنسيق بين متطلبات سوق الشغل والتخصصات الموجودة في المعهد:



النسبة	التكرار	الاحتمالات
82.67%	105	نعم
17.32%	22	لا
100%	127	المجموع

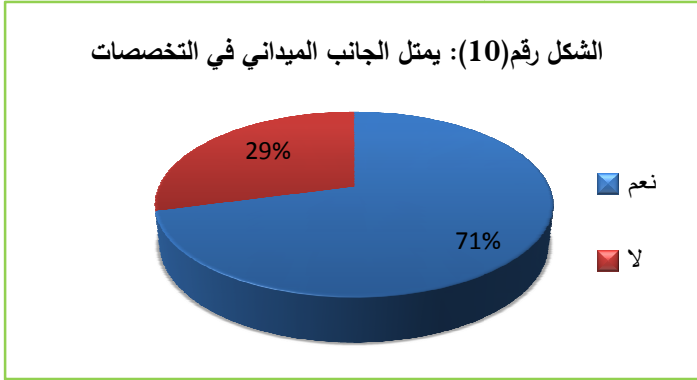
يتبين من خلال الجدول رقم (18) أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على أنه يوجد تنسيق بين متطلبات سوق الشغل والتخصصات الموجودة في المعهد بنسبة 82.67%، وعدد الذين لا يوافقون بنسبة 17.32%.

ونستنتج من خلال هذه المعطيات أن تنسيق يكمل في الترابط البيداغوجي الموجود بين الدروس النظرية والتطبيقية المكمل بعضها البعض، وكذا يكمن في التربص المتاح للمكونين في مؤسسات المختلفة و فتح تخصصات جديدة مثل تخصص تنقيب و التلحيم الاصطناعي للأنايبب البترولية وهذا في إطار الاحتياجات المحلية وضمان تأهيل يد عاملة متخصصة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل، فمن خلال المؤتمر الوطني حول التعليم والتكوين المهنيين في أيام 8_9_10 أبريل 2007 المنعقد قصد صياغة إستراتيجية وطنية لنظام التكوين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل، وكذلك في عام 2008 صدر القانون التوجيهي للتكوين الذي يحمل في طياته 6 أبواب و 32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين بما يتماشى مع التطورات على المستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج¹؛ فبإضافة إلى العنصر الهام في التنسيق بين متطلبات الشغل وبين البرامج التكوينية المعدة من طرف المعهد هو إبرام الاتفاقيات بين مختلف المؤسسات العمومية والخاصة و المعهد في توفير يد عاملة مؤهلة في مجالات مختلفة، وأما عدم التنسيق فيرجع إلى كثرة العرض في سوق العمل ونقص فرص العمل .

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 07_08 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ، العدد 11 ، ص 4 .

رابعاً: تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (3) :

الجدول رقم (19): الذي يوضح الجانب الميداني في تخصصات:



النسبة	التكرار	الاحتمالات
%70.86	90	نعم
%29.13	37	لا
%100	127	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن أفراد العينة يرون أن التخصص الذي هم فيه لا يفتقر إلى الجانب الميداني وذلك بنسبة %70.86 ، وما نسبته %29.13 يرون عكس ذلك .

ونستج أنه من خلال ما تقدم أن معظم تخصصات يتجلى فيه الميدان لان معظمها تعتمد في التطبيق كأساً للعملية التكوينية؛ مثل تخصص مسير أشغال البناء وتقني آبار وكهروتقني التي تكون على مستوى ورشات العمل هذا في نمط الإقامي، أما بالنسبة لي نمط التكوين عن طريق التمهين يعتبر أحسن تكوين يرتبط بعالم الشغل فهو يجرى داخل المؤسسة الاقتصادية بنسبة تفوق %80 وداخل المؤسسة تكويني بنسبة %20، فيسعى معهد وطني إلى تجسيد هذه الشراكة المربحة للطرفين من حيث تكفل المؤسسات التكوينية بمتربصيها وكذلك رضا المؤسسة الاقتصادية التي تساهم في التكوين من أجل أن يعبر الشاب بعد الانتهاء من فترة التكوين عبر التمهين نحو سوق الشغل.

الجدول رقم (23): الذي يوضح صعوبات الموجود أثناء التطبيق:

نسبة	التكرار	الاحتمالات	
31.91%	15	نقص المهارات	نعم
42.55%	02	نقص الخبرات	
25.53%	12	نقص الوسائل	
62.99%	80	لا	
%100	127	المجموع	

يتبين من الجدول رقم (23) أن نسبة 37% ترى انه توجد صعوبات أثناء التطبيقي ويعود إلى نقص الخبرات بنسبة 42.55% و نقص في المهارات بـ 31.91% أما نقص في الوسائل بنسبة قليلة 25.53% وأما المتكونين الذين يرون انه لا توجد صعوبات وذلك بنسبة 62.99% وهذا ما أكده المتكونين في جدول رقم (22) أنه لا يوجد نقص في حصص التطبيقية بنسبة 66.92%، وكذلك أرجع صعوبات إلى نقص أساتذة في الجانب النظري والتطبيقي ولكن بنسب قليلة، حيث في جانب النظري بنسبة 10.30% وبالنسبة الجانب التطبيقي 14.96% وهذا ما جاء في جدول رقم (24).

ونستنتج مما سبق أن التكوين المهني يغلب عليه الطابع التطبيقي أكثر من النظري على عكس الجامعة إلا أنه توجد بعض الصعوبات والعراقيل التي تواجه المتكونين، حيث تمثل في نقص الخبرات و المهارات من ظرف المتكونين، وبالنسبة لوسائل التكنولوجيا فهي موجودة ومتوفرة حسب التخصصات لان المعهد جديد .

الجدول رقم (25): الذي يوضح قيام المتكويين بتربصات ميدانية :

نسبة	التكرار	الاحتمالات	
42.30%	33	اكتساب معارف جديدة	نعم
30.76%	24	اكتساب خبرات	
26.92%	21	علاقات عمل	
38.58%	49	لا	
%100	127	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) ما نسبته 61.41% من المتكويين قام بتربصات ميدانية وهذا حسب تخصص واهم ما تم استفاد منه هي اكتساب مهارات جديدة وذلك بنسبة 42.30% وتليه اكتساب خبرات 30.76%، وأما علاقات العمل قدرت بـ 26.92%.

وبنسبة 38.58% من المتكويين لم يقوم بتربصات ميدانية وهذا راجع إلى التخصص الذي هم فيه لا يتطلب هذا مثل: أمانة المديرية .

ونستج من خلال هذه المعطيات أنه لكي تكتسب المهارة والمعرفة فلا بد من المشاركة المتكويين وإعطائهم الفرصة والوقت المناسب للتكوين لذا يجب أن تتوفر فيه الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل وان يعرف معنى ذلك وكيفية تشغيلها، وان تطبيق ونقل ما تعلمه الفرد إلى الواقع الفعلي يؤدي إلى زيادة ثقة الفرد في نفسه لان التطبيق العملي يؤدي إلى تقليل الأخطاء وعدم نسيان ما تعلمه الفرد أثناء البرنامج التكويني¹ و يسهل التخصص الذي اختاره المتكويين الاندماج في سوق الشغل بنسبة 76.37% وهذا ما أثبتته إجابة المتكويين في جدول رقم(26)، والعلاقات العمل التي تتم داخل مختلف التنظيمات علاقة رسمية كانت أو غير رسمية. وهذا ما جاءت به مدرسة العلاقات الإنسانية التي ترى أن التنظيمات والاتصالات غير الرسمية في العمل لها تأثيره الفعال في

¹ سهيلة محمد عباس، على حسين علي: تحديد احتياجات تدريبية، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص 108 .

اتجاهات الأفراد نحو العمل وهذا من خلال العواطف والمشاعر ونفسية الأفراد التي تتأثر بظروف العمل مثل علاقة الجماعة وأنماط القيادة وتدعيم الإدارة وهي بدورها تؤثر على إنتاجية الفرد¹.

الجدول رقم (27): الذي يوضح حصول المتكويين على شهادة جامعية:

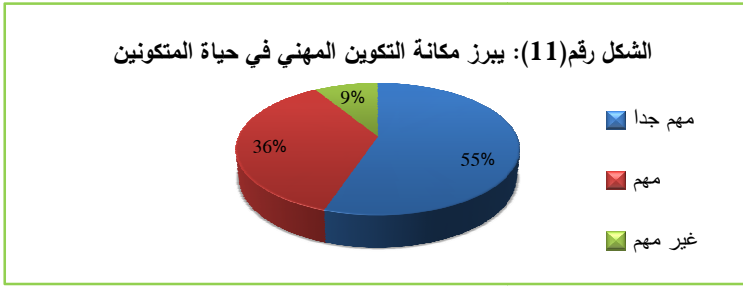
نسبة	التكرار	الاحتمالات	
44.44%	40	لم تجد شغل بشهادة جامعية	نعم
38.88%	35	سوق الشغل يتطلب تأهيل مهني	
16.66%	15	تفضل شهادة التكوين	
64.56%	82	لا	
%100	127	المجموع	

ملاحظ من خلال الجدول رقم (24) أن 50 متكون متحصل على شهادة جامعية ، و 82 متحصل على شهادة البكالوريا فقط ، و سبب لجوء الجامعيين إلى تكوين أن أغلبهم بنسبة 44.44% لم يجدوا شغل ، وبنسبة 38.88% يرون أن سوق الشغل يتطلب تأهيل مهني وكذلك في نفس الوقت يفضلون شهادة التكوين المهني بنسبة 16.66%.

وما نستنتج من خلال هذا المعطيات لتكوين المهني أهمية كبيرة بالنسبة لطلبة المتحصلين على شهادة جامعية فهم لجوء إليه رغم أن التعاليم العالي يخرج أعداد كبيرة من الطلبة حاملين لشهادات ذات كفاءة عالية (نظام LMD) إلا أن المهني فانه يخرج شباب إن لم يسعفهم الحظ في مناصب عمل لدى مؤسسات فإنهم يلجأون للعمل في أعمال الحرة لان سوق الشغل يتطلب تأهيل مهني، وكذلك رغبة في الحصول على عدة شهادات فتعدد المؤهلات هو وسيلة فعالة لنفاذي البطالة بحيث يضمن للفرد مرونة اكبر في التحول بين القطاعات الاقتصادية المختلفة.

¹ عمر وصفي عقيلي: إدارة الأفراد، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ،الأردن ،2000، ص 85 .

الجدول رقم (29): الذي يوضح مكانة التكوين المهني في حياة المتكويين :

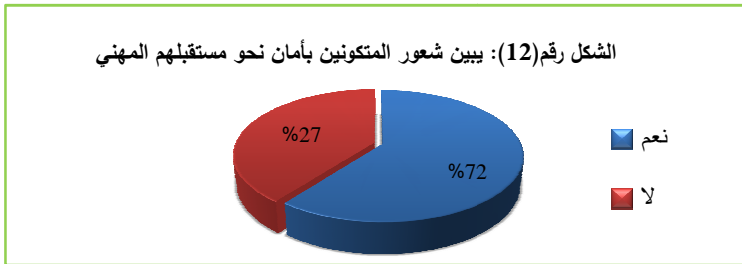


النسبة	التكرار	الاقتراحات
55.11%	70	مهم جدا
36.22%	46	مهم
8.66%	11	غير مهم
100%	127	المجموع

يتبن من خلال الجدول رقم (29) أن التكوين المهني مهم جدا في حياة المتكويين وذلك بنسبة 55.11% و ما نسبته 36.22% أن تكوين المهني مهم فقط ، وبنسبة 8.66% غير مهم .

نستنتج من خلال ما سبق أن لتكوين أهمية كبيرة وضرورية باعتباره عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها، فالتكوين هو الركيزة الأساسية لاكتساب خبرات و مهارات ومعارف جديدة ويمكن من اكتشاف مكامن القوة لدى الأفراد وطاقاتهم وخبراتهم¹، وكذلك يسهم التكوين في خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية وكذلك يعطي فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل، وهذا نفس النتيجة التي توصل إليها الطالب (سامعي توفيق²) بنسبة 56.32% موافقة على أن التكوين مهم في حياة الفئة الشبابية .

الجدول رقم (30): الذي يبين مدى شعور المتكويين بأمان نحو مستقبلهم المهني:



النسبة	التكرار	الاقتراحات
72.44%	92	نعم
27.55%	35	لا
100%	127	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أن نسبة 72.44% كأعلى نسبة تشعر بأمان نحو مستقبلهم المهني ،بينما ما نسبته 27.55% لا تشعر بهذا الأمان .

1 أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعة للنشر، مصر، 1999، ص 350.

2 سامعي توفيق: مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم ، تخصص علوم التربية ،جامعة سطيف ،الجزائر 2011/2010 .

ونستنتج من خلال ما تقدم أن التكوين المهني يشكل أهمية اقتصادية واجتماعية لأنه يدخل ضمن اقتصاد الدولة وهو ما يستدعي دائما المزيد من الأيدي العاملة المكونة والمؤهلة، وهو ضروري لضمان المستقبل ولهذا يجب على الشباب الإيمان به لان احتياجات اليوم كبيرة، لأنه أصبح مقتنع أكثر من أي وقت مضى بأهمية التكوين لولوج عالم لشغل، حيث أصبحت المؤسسات التكوينية تتسق مع المؤسسات الاقتصادية لتوظيف المترشحين حال تخرجهم فهو بهذا يشعرهم بأمان نحو مستقبلهم المهني¹ وهذا نفس النتيجة التي توصلت إليه الطالبتين (مقداد أصيلة - بطيب عائشة 2) بنسبة 56.32% أن التكوين له أهمية في حياة المتكويين.

خامسا: عرض نتائج الدراسة:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1 - النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي :

التمثّل في : إلي إي مدى تتلاءم التخصصات الموجودة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين

المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1. مع متطلبات سوق الشغل ؟

نتج عنه ما يلي : التخصصات الموجودة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بمدينة ورقلة

ملائمة مع متطلبات سوق الشغل، وهذا يظهر جليا من خلال نتائج التساؤلات الفرعية .

¹ سلاطينة بلقاسم : مرجع سبق ذكره، ص 130.

1 مقداد أصيلة، بطيب عائشة: التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، تخصص الموارد البشرية، جامعة تلمسان، 2013/ 2014، ص16.

(2) - النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي (1) :

المتمثل في : ما طبيعة ونوعية البرامج التكوينية المقدمة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين

المهني سلطاني عبد القادر ورقلة .1 ؟ ونتج عنه ما يلي :

توصلنا إلى أن البرامج التكوينية الذي يتلقاه المتكون متنوع بنسبة 87.40% ولا يغلب عليه الطابع النظري بنسبة 74.80%، كما انه مصمم بطريقة تساعد على اكتساب الخبرة بنسبة 57.33% وزيادة المهارات والمعارف بـ42.66% لدى المتكونين يقرون بأنهم حققوا بعض الأهداف المرجوة من عملية التكوين حيث تمثل في اكتساب قدرات مهنية يحتاجها المتكون في حياته مستقبلا بالإضافة إلى الخبرات والمهارات المكتسبة و الحصول على شهادة تطبيقية في التكوين تحمل مؤهلات تثبت جديتها في سوق لشغل، وهذا بالاعتماد على طرق عادية في تلقى برامج قدرت بنسبة 69.38% وهذا بالاستعانة بوسائل تكنولوجية ثملت في الحاسوب بـ59.06% والعارض بنسبة 30.87% هذا كان من حيث الطرق والأساليب التي تصدر بها مقاييس ومواد كل تخصص التي لا يمكن الاستغناء عنها بنسبة 84.25% لي أنها تكسب المتربص تأهيلا حقيقي له أثره على الجانب الميداني العملي وهذا بنسبة 92.19% .

(3) - النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي (2) :

المتمثل في : هل هناك تنسيق بين التخصصات الموجودة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين

المهني سلطاني عبد القادر ورقلة . 1 و متطلبات سوق الشغل ؟ ونتج عنه ما يلي :

يؤكد متكونين معهد الوطني أنهم راضين عن التخصص الذي هم فيه وهذا بنسبة 91.33% لأنه يوفر لهم فرص شغل وهذا حسب رغبة شخصية بـ58.33% و مواكب لسوق الشغل بـ41.66% .

نجد الأغلبية بنسبة مئوية تقدر بـ 85.82% يقرون أن تكوين الذي يتلقونه يتماشى مع احتياجات سوق الشغل وهذه الهدف من وراءه هو تأهيل وتكوين تلك الشريحة الشبابية لخوض في عالم الشغل بـ88.18% وهذا وفق سياسة التشغيل المتبع من طرف الدولة بـ52.57%، فأما التنسيق فيكمل في

الترايط البيداغوجي بين الدروس النظرية والتطبيقية المكملة لبعضها البعض وفتح تخصصات جديدة مواكبة لسوق الشغل .

(4) - النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي (3) :

التمثل في : هل يوجد تكامل بين الجانب النظري و التطبيقي في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1. ؟ ونتج عنه ما يلي :

أن معظم تخصصات التكوين المهني يتجلى فيها الميدان بنسبة 70.86% لأنها تعتمد على التطبيق كأساس للعملية التكوينية مستخدمين في ذلك بعض الأجهزة و الآلات والتقنيات المتوفرة لدى المعهد، وهذا بالإضافة إلى الورشات العمل وهذا ليكمل الجانب النظري التطبيقي بـ 77.16%، ولكن تواجه المتكويين أثناء التطبيق صعوبات تعود إلى نقص في الخبرات بنسبة 42.55% .

ومعظم المتكويين قام بتريصات ميدانية بنسبة 61.41% واستفاد منه وزادهم معارف جديدة بـ 42.30% وخبرات بـ 30.76% وكذلك علاقات عمل رسمية وغير رسمية وهذا ما يسهل اندماجهم في سوق الشغل بنسبة 76.37%. رغم أن المتكويين لديهم شهادة جامعية إلا أنهم لجاء إلى تكوين لأنهم لم يجدوا شغل بشهادتهم بنسبة 44.44% وكذلك سوق الشغل يتطلب تأهيل مهني بـ 38.88% وهذا رغبة في حصول على عدة شهادات فتعدد المؤهلات هو وسيلة فعالة لتفادي البطالة وكذلك توجد امتيازات يحضا بها خرجي المعاهد بنسبة 62.99% في عملية التوظيف ولهذا فالتكوين له مكانة في حياة الشباب قدرت بـ 55.11% وهو ما يشعرهم بالأمان نحو مستقبلهم المهني بنسبة 72.44%.

ساحدا: النتيجة العامة :

من خلال ما سبق ومن خلال عرضنا لنتائج الدراسة المتوصل إليها التي كانت حول مدى تلاءم التخصصات الموجودة مع متطلبات سوق الشغل دراسة ميدانية لعينة من متربصى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر بمدينة ورقلة، نستنتج أن تخصصات الموجودة تتماشى مع متطلبات سوق الشغل في إطار الإستراتيجية المعتمدة من قبل المعهد لضمان جودة التكوين وهذا تلاءما مع طبيعة المنطقة الصناعية، فالتكوين المهني يمنح المتربصين مؤهلات ومهارات وقدرات لممارسة مهتهم والتخصص فيها استجابة لمتطلبات سوق الشغل خاصة أن سرعة التقدم التكنولوجي وتطور وسائل العمل وظهور الآلة الحديثة أدى إلى نشوء صناعات جديدة تتطلب نوعية متميزة من اليد العاملة المؤهلة. ومن خلال دراستنا هذا وجدنا أن قطاع التكوين المهني أضحى في السنوات الأخيرة محط توجه الشباب هذا لما يوفره من فرص مناسبة للتكوين بشقيه النظري والتطبيقي فأصبح ضروري لضمان مستقبل مهني.

الأختام

الخاتمة

يظل الحديث عن أهمية التكوين المهني في قدراته على إعداد أيدي عاملة مؤهلة في استطاعتها التحكم في التطورات الحاصلة وتستجيب لمتطلبات سوق الشغل بالإضافة إلى انه يحقق الاستغلال الأمثل للطاقات المادية والبشرية حيث يستطيع الفرد من خلاله إنتاج أكبر قدر ممكن بأقل جهد واقصر مدة، فالتكفل بالموارد البشرية أساس كل تقدم وتطور فحتى لا يصبح الفرد أداة معرقة للتنمية، يجب العمل على جعله قوة وتطور له، فلا بد من وجود إستراتيجية محددة في كفيته وتحديد وتقييم العملية التكوينية باعتباره من أسس نجاحها، فهي مجموعة الإجراءات والممارسات المخططة والمسطرة في التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي لمختلف التخصصات الموجودة وهذا تماثيا مع سوق الشغل.

فيجب على هذه المعاهد والمراكز التكوينية إرساء خطط وأنظمة عمل جديدة من خلالها تتمكن من التنظيم الملائم وتحسين جودة خدماتها حتى تستجيب إلى حاجيات الممتهين والمتكونين، كما تستجيب هي الأخرى لحاجيات ومتطلبات سوق الشغل، فبما أن الجامعة هي مركز إشعاع علمي وفكري، وهي عصب اقتصاد الوطني، فمعاهد التكوين لا تقل أهمية عنها، فهذه الأخيرة هي مصدر تمويل هام على مستويات مختلفة الاقتصادية والتقنية والبشرية، ولهذا لا بد من اعتمادها لمبدأ التكوين النوعي الراقى، كما يجب على هذه المعاهد الخاصة في التكوين المهني، السعي وراء تلبية متطلبات مجتمعا حتى يكون لها الفضل في الابتكار وتخريج اعلي الكفاءات، كما أنها تتبنى سياسة رشيدة لاكتساب كل ما هو راق تقنيا واستقطاب كل ما كان ساميا فكريا وتبني كل ما كان منتجا ابتكاريا.

المراجع

المراجع

<u>1- المصادر القواميس:</u>	
1.	القرآن الكريم.
2.	ابن المنظور: <u>لسان العرب</u> ، مجلد 11، ط1، دار الكتب العلمية، لبنان، 2003.
3.	محمد منير حجاب: <u>المعجم العربي</u> ، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2004.
4.	le petit Larousse illustré, Paris, 1998
<u>2- الكتب باللغة العربية:</u>	
5.	أحمد عيس الطويبي: <u>أساسيات في التربية المهنية</u> ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن، 2005.
6.	أحمد ماهر: <u>إدارة الموارد البشرية</u> ، دار الجامعة للنشر، مصر، 1999.
7.	بلقاسم سلاطينية وحسان الجيلاني: <u>أسس البحث العلمي</u> ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
8.	بوفلجة غيات: <u>التربية والتكوين في الجزائر</u> ، ط1، دار العرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
9.	تيلوين حبيب: <u>التكوين في التربية</u> ، دار الغرب لنشر والتوزيع، 2002.
10.	حسن المنسي: <u>منهج البحث التربوي</u> ، ط1، دار الكندي، الأردن، 1999.
11.	حمداوي وسيلة : <u>إدارة الموارد البشرية</u> ، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة، 2004 .
12.	رشيد زرواتي: <u>تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية</u> ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2008.
13.	السرسيتي محمد: <u>الشغل في العالم العربي</u> ، دار الجامعة، مصر، 2008 .

المراجع

14.	سهيلة محمد عباس، على حسين علي: <u>تحديد احتياجات تدريبية</u> ، الدار الجامعية، مصر، 2001.
15.	سيد عبد الحميد مرسى : <u>سيكولوجية المهن</u> ، دار النهضة العربية، 1999 .
16.	عايدة سيد خطاب: <u>الإدارة الإستراتيجية، المدخل إلى القرن الواحد والعشرين</u> ، ط4، دار الفكر العربي، مصر، 2001 .
17.	عبد العزيز صالح بن صبور: <u>الإدارة الإستراتيجية</u> ، ط3، مكتب غريب للنشر، مصر، 2001.
18.	عمر وصفي عقيلي: <u>إدارة الأفراد</u> ، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، الأردن، 2000.
19.	كمال عبد الحميد الزيات: <u>العمل وعلم الاجتماع المهني</u> ، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2002.
20.	موريس أنجريس: <u>منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية</u> ، ترجم بوزيد صحراوي وآخرون، ط 2 منقحة، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.
21.	نعمة عباس الخفاجي: <u>الإدارة الإستراتيجية</u> ، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
3- الكتب بالفرنسية :	
22.	Pierre casse, <u>La formation performante</u> , Office de publication universitaire, 1999,
23.	Rudolf BRENNMANN et Sabine SEPARI, <u>Economie d'entreprise</u> , Dunod, Paris , France , 2001
4- المجلات والجرائد:	
24.	بلقاسم سلاطينية: <u>سيكولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر</u> ، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، ديسمبر 1998.
25.	عبد الكريم قريشي: <u>التكوين والتوظيف التوظيف في الجزائر</u> ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، المركز الجامعي لورقلة، العدد 1، 1998 .
26.	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 07_08 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ، العدد 11 ، ص 4 .

27.	المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني _طبعة2007_، منشورات وزارات التكوين والتعليم المهنيين.
5- المذكرات :	
28.	بلقاسم سلاطنية: <u>تكوين المهني وسياسة التشغيل</u> ، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة.
29.	سليمة بوخنان: <u>التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية</u> ، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياء مركب - CP1K - نموذجاً، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة 2008/2007 .
30.	سامعي توفيق: <u>مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون</u> ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم ، تخصص علوم التربية، جامعة سطيف، الجزائر 2010/2011 .
31.	مقداد أصيلة، بطيب عائشة: <u>التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر</u> ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، تخصص الموارد البشرية، جامعة تلمسان، 2013 / 2014 .

الملاحق

الملحق رقم: (01)

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

الاستغناء

في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان: " إستراتيجية التكوين

المهني و متطلبات سوق الشغل " دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص

في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1.

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعاون بغرض إفادتنا في جمع البيانات ذات الصلة ببحثنا،

فالرجاء التكرم بالإجابة عن عبارات هذه الاستبانة التي تستهدف جمع المعلومات عن مدى تلاؤم التخصصات

الموجودة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1. مع متطلبات سوق الشغل

وذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك نحو عبارة أداة الدراسة.

وإننا نشكركم على تعاونكم، ونتمنى لكم دوام التوفيق. نفيدكم بأن ما تدلون به من إجابات لن تستخدم

إلا لأغراض البحث العلمي مع المحافظة على سريتها.

المحور الأول : البيانات الشخصية :

1. الجنس: ذكر أنثى

2. السن:

3. المستوى التعليمي: ثانوي جامعي

4. النمط التكويني: حضوري تمهيني

5. التخصص:

المحور الثاني : طبيعة و نوعية البرامج التكوينية المقدمة في المعهد :

6. هل هناك تنوع في البرامج التكوينية ؟ نعم لا

7. برأيك هل البرامج المعتمدة في التكون يغلب عليها الطابع النظري ؟ نعم لا

8. برأيك هل تحقق البرامج التكوينية الأهداف التالية ؟ نعم لا

زيادة معارف

اكتساب خبرات

أخرى أذكرها:

9. هل برامج التكوين تعتمد على أساليب وطرق متنوعة ؟ نعم لا

إذا كانت نعم هل هي: محاضرات

مؤتمرات وندوات

طرق عادية

إذا كانت لا لماذا؟

10. فيما تتمثل تكنولوجيا المستخدمة في تقديم البرامج التكوينية ؟

حاسوب العارض انترنت

11. هل ترى أن هناك بعض المواد (المقاييس) يمكن الاستغناء عن نعم لا

إذا كانت نعم أذكرها:

إذا كانت لا لماذا؟

12. هل برامج التكوين المهني تحقق لك تأهيل؟ نعم لا

إذا كانت لا لماذا؟

المحور الثالث: هناك تنسيق بين التخصصات الموجودة بالمعهد و متطلبات سوق الشغل:

13. هل أنت راضي عن اختيارك لهذا التخصص؟ نعم لا

في الحالتين وضح ذلك:

14. هل يعود اختياركم لهذا التخصص إلى: رغبة شخصية

تخصص مواكب لسوق الشغل

أخرى أذكرها:

15. هل التكوين الذي تتلقاه يتماشى مع احتياجات سوق الشغل؟ نعم لا

16. هل التكوين الذي تحصلت عليه يؤهلك لعمل؟ نعم لا

17. هل أنت على اطلاع بسياسة التشغيل المتبعة من طرف الدولة؟ نعم لا

في الحالتين وضح ذلك:

18. هل هناك تنسيق بين متطلبات سوق الشغل والتخصصات الموجودة في معهد التكوين المهني؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم أو لا وضح ذلك:

.....

المحور الرابع: يوجد تكامل بين الجانب النظري و التطبيقي في المعهد

19. برأيك هل تخصصك يفتقر إلى الجانب الميداني ؟ نعم لا

في الحالتين وضح ذلك:.....

20. هل يتم الاستعانة بوسائل تكنولوجيا حديثة في الجانب التطبيقي ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم فيما تشمل:

21. هل يكمل المحتوى النظري الجانب التطبيقي ؟ نعم لا

إذا كانت لا لماذا؟.....

22. هل هناك نقص في حصص تطبيقية ؟ نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟.....

23. هل توجد صعوبات أثناء التطبيقي ؟ نعم لا

هل الصعوبات تعود إلى: نقص المهارات

نقص الخبرات

نقص الوسائل

24. هل سبب الصعوبات يعود إلى : نقص أساتذة في الجانب النظري

نقص أساتذة في جانب التطبيقي

أسباب أخرى أذكرها:.....

25. هل قمت بتربصات ميدانية ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم ماذا استفدت منها:.....

26. هل ترى أن هذا التخصص يسهل اندماجك في سوق الشغل ؟ نعم لا

27. هل لديك شهادة جامعية ؟ نعم لا

..... في أي تخصص:

إذا كانت إجابة نعم لماذا لجأت إلى التكوين ؟ تفضل شهادة التكوين

هل لأنك لم تجد شغل بشهادة جامعية

سوق الشغل يتطلب تأهيل مهني

..... رغبة أخرى اذكرها؟

28. تعتقد أن هناك امتيازات يحظى بها خرجي معهد التكوين على خرجي جامعة في عملية التوظيف ؟

نعم لا

..... إذا كانت الإجابة نعم فيما تتمثل ؟

29. ما هي مكانة التكوين المهني في حياتك ؟ مهم جدا

مهم

غير مهم

30. هل التخصص الذي أنت فيه يشعرك بالأمان حول مستقبلك المهني ؟ نعم لا

..... كيف ذلك :

الملحق رقم (02) : الجداول

الجدول رقم (04): يوضح توزيع المتكولين حسب التخصص و النمط الحضوري (الإقامي) :

التعداد			التخصص
المجموع	إناث	ذكور	
57	23	34	خيار الشبكات و الأنظمة المعلوماتية
50	20	30	محاسبة وتسيير
55	32	23	قاعدة المعطيات
53	30	23	تقنيات استغلال و صيانة أجهزة السمعى البصرى
46	3	43	الإدارة الفندقية
55	0	55	كهروتقنى
55	20	35	التوثيق و الأرشيف
371	المجموع		

الجدول رقم (05): يوضح توزيع المتكويين حسب التخصص و النمط التمهيني :

التعداد			التخصص
المجموع	إناث	ذكور	
74	30	44	محاسبة وتسيير
70	0	70	تقني آبار
66	0	66	مسير أشغال البناء
50	0	50	كهرباء صناعية
74	41	33	تسيير الموارد البشرية
90	53	37	شبكات وأنظمة المعلوماتية
66	46	20	قاعدة المعطيات
51	0	51	أمن صناعي
50	0	50	كهروتقني
42	0	42	تسيير مخزون
51	0	51	صيانة المركبات الخفيفة
33	0	33	صيانة صناعية
58	0	58	تقني قياس
60	0	60	التبريد والتكييف
67	0	67	إلكترونيك صناعية
902	المجموع		

الجدول رقم (16): يوضح تكوين المتحصل عليه يؤهل المتربص لعمل :

النسبة	التكرار	الاحتمالات
88.18%	112	نعم
11,81%	15	لا
100%	127	المجموع

الجدول رقم (17): الذي يبين سياسة التشغيل و اطلاع المتكونين عليها :

النسبة	التكرار	الاحتمالات
52.75%	67	نعم
47.24%	60	لا
100%	127	المجموع

الجدول رقم (20): يوضح استعانة بوسائل تكنولوجية في جانب التطبيقي :

النسبة	التكرار	الاحتمالات
55.90%	71	نعم
44.09%	56	لا
100%	127	المجموع

الجدول رقم (21): يبين تكملة محتوى نظري لجانب التطبيقي :

النسبة	التكرار	الاحتمالات
77.16%	98	نعم
22.83%	29	لا
100%	127	المجموع

الجدول رقم (22): يوضح وجد نقص في حصص تطبيقية :

النسبة	التكرار	الاحتمالات
33.07%	42	نعم
66.92%	85	لا
100%	127	المجموع

الجدول رقم (24): يبين سبب الصعوبات نقص عند الأساتذة :

النسبة	التكرار	الاحتمالات
10.23%	13	جانب نظري
14.96%	15	جانب تطبيقي
100%	28	المجموع

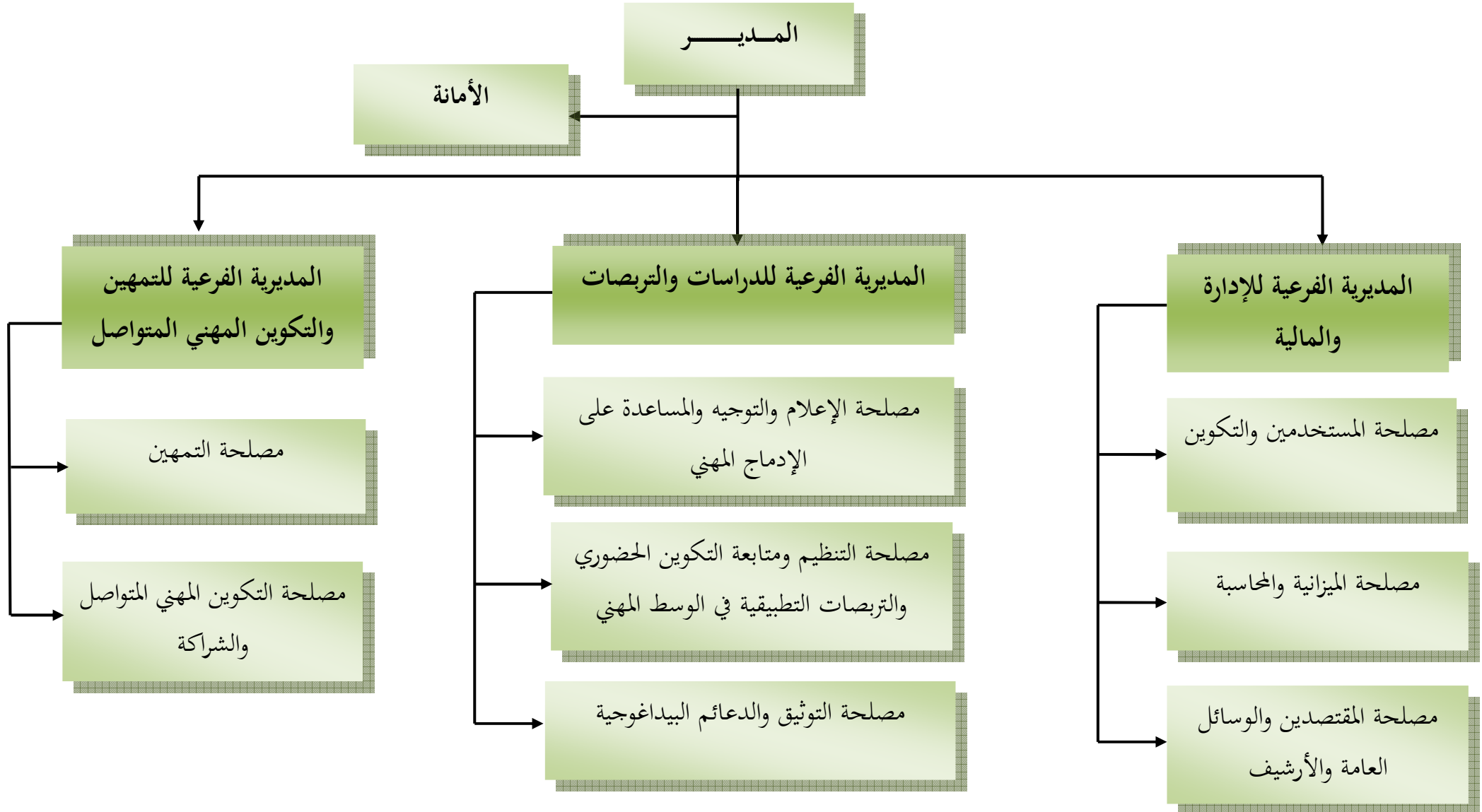
الجدول رقم (26): يوضح أن التخصص يسهل اندماج في سوق الشغل :

النسبة	التكرار	الاحتمالات
76.37%	97	نعم
23.62%	30	لا
100%	127	المجموع

الجدول رقم (28): يبين امتيازات يحظى بها خرجي معهد التكوين على خرجي الجامعة :

النسبة	التكرار	الاحتمالات
62.99%	80	نعم
37.00%	47	لا
100%	127	المجموع

هيكل تنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1.



الدراسة

هدفت الدراسة الحالية المعنونة بـ "إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل" إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي: إلى أي مدى تتلاءم التخصصات الموجودة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1. مع متطلبات سوق الشغل؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم طرح تساؤلات الفرعية التالية:

✚ ما طبيعة ونوعية البرامج التكوينية المقدمة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1.؟

✚ هل هناك تنسيق بين التخصصات الموجودة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1. و متطلبات سوق الشغل؟

✚ هل يوجد تكامل بين الجانب النظري و التطبيقي في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سلطاني عبد القادر ورقلة 1.؟

والإجابة على التساؤلات السابقة اعتمدنا على مجموعة من الإجراءات المنهجية والمتمثلة في منهج البحث الميداني مستخدمين في ذلك أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان والمقابلة بالإضافة إلى أساليب تحليل البيانات، وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 127 متربص من المعهد الوطني تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة بنسبة 10%.

فأسفرت نتائج الدراسة أن على تخصصات الموجودة تتماشى مع متطلبات سوق الشغل وهذا في إطار الإستراتيجية المعتمدة من قبل المعهد لضمان تكوين جيد ، فالتكوين المهني يمنح المتربصين مؤهلات ومهارات وقدرات لممارسة مهنتهم والتخصص فيها، فأضحى في السنوات الأخيرة محط توجه الشباب هذا لما يوفره من فرص مناسبة للتكوين بشقيه النظري والتطبيقي فهو ضروري لضمان مستقبل مهني.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، إستراتيجية، سوق الشغل، متربص

Study summary:

The aim of the current study, entitled " **Strategy of Vocational Training and the requirements of the job market**" in order to answer the main question: To what extent does the existing specialties in the Professional formation Institute Soltani Abdelkader_Ouargla.1 fit with the labor market requirements? To answer this question, we used the Field Research Approach, and we used the Questionnaire as the basic meetings as a helping mean.

In order to answer this question we have put the following questions:

✚ what is the nature of the quality and formative of programs provided by does the existing specialties in the Professional formation Institute Soltani Abdelkader_Ouargla.1?

✚ is there coordination between Existing Specialization in does the existing specialties in the Professional formation Institute Soltani Abdelkader_Ouargla.1 fit with the labor market requirements?

✚ Is there complementarily between the theoretical and applied does the existing specialties in the Professional formation Institute Soltani Abdelkader_Ouargla.1?

To answer this question, we used the Field Research Approach, and we used the Questionnaire as the basic meetings as a helping mean, The research community sample was chosen according to the simple was chosen according to the Simple Radon sample, This study is applied to the sample is composed of 1273intern 10%

The results of this study that their findings that the disciplines in line with the labor market requirements and this in the framework of strategic accredited by the Institute to ensure a good configuration, professional Valtkoan gives critics of qualifications, skills and abilities to practice their professions and specialization, Vodhy in recent years the focus of young people went this as it provides suitable training opportunities , both theoretical and applied it is necessary to ensure a professional future.

Key words: The Professional Formation Institute, Strategy, Labor Market, intern.