

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
شعبة: علوم التربية
التخصص: إرشاد وتوجيه
إعداد الطالبة: نذيرة فريجات
بعنوان:

إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات
التكوين المهني.

دراسة إستكشافية لبعض مراكز التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى

تاريخ المناقشة: 2018 / 06 / 07

لجنة المناقشة:

رئيسا اللجنة	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -	د.فاطمة غالم
مشرفا و مقررا	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -	د. نرجس زكري
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -	د. سمية بن عمارة

الموسم الجامعي: 2018/2017

شكر و تقدير

أحمد الله حمدا يوافي كل النعم وبكافي مزيده، أحمده كما ينبغي جلال وجهه وعظيم سلطانه وأسلم على النبي الأُمي الذي علم المتعلمين، وبعث الأمل في قلوب البائسين.

بداية أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان لجامعة قاصدي مرباح ورقلة لما تقدمه من جهود لخدمة أبنائها الطلاب كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى الزميلة والصديقة والمشرفة على المذكرة الدكتورة زكري نرجس.

كما لا يفوتني أن أتوجه بالشكر إلى كل صغير وكبير لعائلة بن عمارة وأخص بالذكر الأستاذة الدكتورة نوال بن عمارة .

كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى السيد قوجيل عبد الرزاق و خلفي إبراهيم

أتقدم بشكري الخالص إلى الصديقة بالعروسي سعاد في مساعدتي و مسانداتها لي وكانت سند طيلة أيام الدراسة جزاها الله كل خير.

كما لا يفوتني أن أشكر كل من الصديقة والمرشدة بوزيد العطرة على مساعدتها والزميل بوخشبة قدور.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم قبول مناقشة هذه المذكرة وفي الأخير أتوجه بفائق الاحترام لكل من ساعدني وشاركني ولو بدعاء في إنجاز هذا العمل عائلتني ..،أصدقائي ..،زملائي .

وختاماً أسأل الله أن يوفقني لِمَا يحبه ويرضاه ويجعل عملي خالصاً لوجهه الكريم

أخدم به ديني ووطني ،وأن يرصده في صحف أعمالي يوم لا ينفع مال ولا بنون إلا

من أتى الله بقلب سليم...

الإهداء

إلى من تجرع الكأس فرغا ليسقيني قطرة حب، إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة إلى من حصر الأشواك عن دربي ليمهد لي الطريق إلى روح أبي الطاهرة التي طالما حلمت أن تراني أتخطى درجات العلم والنجاح بابا.

إلى من تعجز الكلمات عن ذكر مآثرها ووضعت تحت قدميها الجنات، إلى الشمس التي أنارت دربي بوجودها، إلى التي لن أوفيتها حقها مهما قلت فيها ماما.

إلى حبيب قلبي وسندي في الحياة أخي زكريا حفظه الله.

إلى رفيقة دربي وحببتي التي بها تحلو الحياة أختي صبرينة و زوجها إبراهيم

إلى صغيرتي الحنون التي مهما كبرت فهي عصفورتي أختي منال و زوجها نور الدين

إلى من تجد في ابتسامتهم البراءة والعفوية وطيبة القلب عامر- إيناس- نذير

إلى الكتكوت الصغير فراس وسراج أحبة قلبي .

إلى أخت لم تلدها أمي إلى حبيبة قلبي وصديقتي وأستاذتي ومثلي الأعلى سمية إلى من وقفت بجانبني في كل صغيرة وكبيرة .

إلى من علمني الإصرار والصبر على تحمل المواقف الشداد أستاذي علي حواسي فله مني كل الاحترام والتقدير لما بذله من جهد يعجز لساني عن ذكره وقلمي على كتابته جزاك الله عني خير الجزاء وأمد الله في عمره ومتعته بالصحة والعافية.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع

نذيرة



ملخص الدراسة باللغة العربية

اهتمت هذه الدراسة التي تتدرج ضمن البحوث الوصفية و البحث في قطاع التكوين المهني وبالتحديد منطقة تقرت الكبرى كونها منطقة صناعية هامة .

وهذا من خلال رصد آراء أساتذة وإطارات مؤسسات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى، في ظل المتغيرات الوسيطة (نمط التكوين، الخبرة المهنية، نوعية المنصب)، و التي اندرجت في فرضيات الدراسة على النحو التالي :

الفرضية العامة:

• نتوقع أن إستراتيجيات التكوين المهني تخدم متطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى.

الفرضيات الفرعية:

• هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية باختلاف أنماط التكوين (إقامي/تمهين).

• هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل باختلاف الخبرة المهنية.

• هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل باختلاف نوعية المنصب (أستاذ، إطار).

حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي و على استبيان مكون من 30 بندا مجسدا في

محورين رأسيين طبق على عينة قوامها 104 أستاذ وإطار حيث، قمنا بمعالجة البيانات المتحصل عليها

باستعمال أسلوب التحليل الإحصائي Spss 20، وأسفرت النتائج على النحو التالي:

الفرضية العامة:

- إستراتيجيات التكوين المهني تخدم متطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى .

الفرضيات الفرعية:

- كما أن إستراتيجية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية لا تختلف باختلاف أنماط التكوين (إقامي/ تمهين) في مراكز التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى .
- لا تختلف الخبرة المهنية بين أساتذة وإطارات مراكز التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى في إستراتيجية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل .
- إستراتيجيات التكوين ومتطلبات سوق الشغل لا تختلف باختلاف نوعية المنصب (إطار، أستاذ) في مراكز التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى .

Résumé de l'étude

Cette étude, qui fait partie de la recherche descriptive et la recherche dans le secteur de la formation professionnelle, en particulier la ville du grand Touggourt, qui abrite une zone industrielle importante.

Ceci à travers la collecte des opinions des enseignants et des cadres des institutions de formation professionnelle du grand Touggourt, sous les variables intermédiaires (mode de formation, expérience professionnelle, qualité du poste), Quels ont été inclus dans les hypothèses de l'étude comme suit:

Hypothèse générale :

- Nous attendons des stratégies de formation professionnelle pour répondre aux exigences du marché de l'emploi selon les opinions des enseignants et des cadres de la formation professionnelle de la région du grand Touggourt.

Sous-hypothèses :

- Il existe des différences de signification statistique entre les enseignants et les cadres de la formation professionnelle dans la stratégie pour déterminer les besoins futurs des spécialités professionnelles en fonction des différents modes de formation (résidentielle / apprentissage).
- Il existe des différences de signification statistique entre les enseignants et les cadres de la formation professionnelle dans la stratégie de partenariat entre la formation professionnelle et les exigences du marché du travail selon différentes expériences professionnelles..
- Il existe des différences de signification statistique entre les enseignants et les cadres de la formation professionnelle dans les stratégies de formation professionnelle et les exigences du marché du travail en fonction de la qualité du poste (cadre, enseignant).

L'approche descriptive explorée et le questionnaire se composaient de 30 items incorporés dans deux axes principaux appliqués à un échantillon de 104 enseignants et cadres. Nous avons traité les données obtenues à l'aide de la méthode statistique SPSS20 et les résultats ont abouti à ce qui suit: .

- Les stratégies de formation professionnelle répondent aux exigences du marché du travail selon les opinions des enseignants et les cadres de formation professionnelle de la région du Grand Touggourt.
- La stratégie de détermination des besoins futurs des spécialités professionnelles ne diffère pas selon les modes de formation (résidentielle / apprentissage) dispensés dans les centres de formation professionnelle de la région du grand Touggourt.

- L'expérience professionnelle entre les enseignants et les cadres des centres de formation professionnelle de la région du Grand Touggourt n'est pas différente dans la stratégie de partenariat entre la formation professionnelle et les exigences du marché du travail.
- Les stratégies de la formation et les exigences du marché de l'emploi ne sont pas différentes selon la qualité du poste (cadre, enseignant) dans les centres de formation professionnelle de la région du grand Touggourt.

فهرس المحتويات

أ	الإهداء
ب	شكر و تقدير
ت	ملخص الدراسة باللغة العربية
ث	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
ج	فهرس المحتويات
س	فهرس الجداول
ش	فهرس الأشكال
ص	الملاحق
1	المقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: إشكالية الدراسة و اعتباراتها

5	1. إشكالية الدراسة
7	2. تساؤلات الدراسة
8	3. فرضيات الدراسة
8	4. أهمية الدراسة

9	5. أهداف الدراسة
9	6. المفاهيم الإجرائية للدراسة
10	7. حدود الدراسة

الفصل الثاني: إستراتيجية التكوين المهني وسوق الشغل

12	تمهيد
	أولاً: التكوين المهني
12	مفهوم التكوين المهني
13	أهمية التكوين المهني
14	أهداف التكوين المهني
15	أساليب وأنماط التكوين المهني
	ثانياً: إستراتيجية التكوين المهني
19	1. مفهوم الإستراتيجية
20	2. خصائص الاستراتيجية
21	3. مستويات الاستراتيجية
22	4. أهمية الاستراتيجية
23	5. أهداف وغايات الإستراتيجية
25	6. وظائف الإستراتيجية

25	7.أنواع الإستراتيجية
27	8. قواعد وأسس الإستراتيجية
27	9.تحديد إستراتيجية التكوين المهني
	ثالثا: سوق الشغل
29	1. مفهوم سوق الشغل
30	2. مراحل تطور سوق الشغل
32	3. خصائص وأهمية سوق الشغل
34	4. التجارب العالمية لربط سوق الشغل والتكوين المهني
41	خلاصة

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

43	تمهيد
43	1.منهج الدراسة
43	2. حدود الدراسة
44	3.العينة ومواصفاتها
47	4.الأداة المستخدمة في الدراسة
48	5.الدراسة الاستطلاعية

49	6. الخصائص السيكومترية للأداة
51	7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
52	خلاصة

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

55	تمهيد
55	1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة
65	2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
58	3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
59	4. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
62	خلاصة
63	الخلاصة العامة
64	أفاق الدراسة
66	قائمة المراجع
73	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	فهرس الجداول	الرقم
18	جدول يوضح مستويات التأهيل بمؤسسات التكوين المهني	01
45	جدول توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	02
46	جدول توزيع العينة حسب نمط التكوين	03
47	جدول توزيع النسبي لعينة الدراسة حسب المنصب الذي يشغله (أستاذ / إطار)	04
50	جدول يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة استراتيجيات التكوين المهني	05
51	جدول يوضح نتائج ثبات الاختبار بالتجزئة النصفية	06
52	جدول يوضح قيمة ألفا كرونباخ لأداة استراتيجيات التكوين المهني	07
55	جدول يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات الأفراد علي الاستبيان	08
58	جدول يبين نتيجة اختبار(ت) للفروق حسب نمط التكوين (إقامي / تمهين)	09
59	جدول يبين نتيجة اختبار(ت) للفروق حسب متغير الخبرة (أكثر من 5 سنوات، أقل من 5 سنوات)	10
61	جدول يبين نتيجة اختبار(ت) للفروق حسب متغير المنصب الذي يشغله (أستاذ / إطار)	11

فهرس الأشكال

الصفحة	الأشكال	الرقم
45	مخطط يمثل التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الخبرة المهنية (أقل من 5 سنوات/أكثر من 5 سنوات)	01
46	مخطط يمثل التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب نمط التكوين (إقامي / تمهين)	02
47	مخطط توزيع النسبي لعينة الدراسة حسب المنصب الذي يشغله (أستاذ، إطار)	03

قائمة الملاحق

الرقم	الملاحق
01	استبيان بعنوان إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات مؤسسات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى.
02	يوضح نتائج الثبات بمعادلة ألغا كرونباخ لاستبيان استراتيجيات التكوين المهني
03	الثبات للبعد الأول
04	الثبات للبعد الثاني.
05	نتيجة الفرضية العامة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعدين.
06	نتيجة الفرضية العامة نتائج المتوسط الحسابي للبعد الأول.
07	الفرضية العامة نتائج المتوسط الحسابي للبعد الثاني
08	يوضح نتائج الفروق في استراتيجيات التكوين المهني لدى أساتذة وإطارات التكوين المهني تبعا لمتغير المنصب (أستاذ، إطار)
09	يوضح نتائج الفروق في استراتيجيات التكوين المهني لدى أساتذة وإطارات التكوين المهني تبعا لمتغير الخبرة (أكثر من 5 سنوات، أقل من 5 سنوات)
10	يوضح نتائج الفروق في استراتيجيات التكوين المهني لدى أساتذة وإطارات التكوين المهني تبعا لمتغير نمط التكوين (إقامي، تمهين).

المقدمة

المقدمة:

يعتبر النهوض بتشغيل الشباب وحملة الشهادات من الضرورات التي تفرضها معطيات العولمة ، في ضوء التغيرات الدولية والتطورات التكنولوجية والتدفق الهائل للمعلومات ، وما يتبعها من متغيرات في نمط ووسائل وفنون الإنتاج مع التغير السريع في المهن وظهور مهن جديدة تتطلب نوعية معينة من القوى العاملة ، ومهارات ومعارف متعددة .

حيث تتفاعل مشكلة تشغيل الشباب مع معطيات الواقع التكويني ومدى استجابته لمتطلبات سوق الشغل المعاصر بكل ما يعنيه من تغير متسارع نحو المعلوماتية المؤطرة بعولمة الاقتصاد.

وبما أن سياسة التكوين المهني هي من السياسة الاقتصادية والسياسة العامة للبلاد ، والتي تهدف إلى إكساب المهارات المهنية لليد العاملة من أجل خريجي مؤسسات التكوين المهني تبعا للمتطلبات الكيفية والكمية التي تتطلبها سياسة التشغيل في مختلف التخصصات لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وإذا كانت متطلبات الاندماج في سوق الشغل تخضع لمعايير، فإن هذا يستلزم توفير نظام تكويني قادر على تلبية هذه الاحتياجات، من خلال خلق إستراتيجيات للتكوين المهني تخدم ما يتطلبه سوق الشغل، حيث يتم تأهيل الخريجين مهنيا وعلميا وفق المعايير العالمية ، كي يستطيع المنافسة مع العمالة الأجنبية والوافدة في إطار المنافسة الحرة على الوظائف ، والاستثمار في تنمية المهارات واستحداث نظام تكوين يحركه الطلب من أجل تنمية اقتصاد متنوع وقادر على التنافس وتعزيز مؤسسات الشغل .

وعلى هذا الأساس كان من الضروري أن تكون الرؤية التي تتبناها الإستراتيجية متلائمة مع الخصائص ومتطلبات الشغل ، ولذلك لا بد من التأكيد أن هذه الإستراتيجية يجب أن يشترك في تنفيذها جميع الأطراف المؤثرة كل من موقعه .

ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا لمعالجة موضوع إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق

الشغل لدى أساتذة و إطارات مؤسسات التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى.

حيث تطرقنا خلال هذه المذكرة إلى جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي وفق المنهجية

التالية :

يحتوي الجانب النظري على فصلين كما يلي :

الفصل الأول: وتناولت فيه إشكالية الدراسة واعتباراتها وضّمت العناصر التالية إشكالية الدراسة، تساؤلات

الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، حدود الدراسة وصولا للمفاهيم الإجرائية

لدراسة.

الفصل الثاني: ويحتوي دراسة تفصيلية على أهم العناصر المتعلقة باستراتيجيات التكوين المهني وسوق

الشغل، أولا التكوين المهني (مفهوم التكوين المهني، أهمية التكوين المهني، أهداف التكوين المهني،

أساليب و أنماط التكوين المهني)، ثانيا إستراتيجية التكوين المهني (مفهوم الإستراتيجية، خصائص

الإستراتيجية، مستويات الإستراتيجية، أهمية الإستراتيجية، أهداف و غايات الإستراتيجية، وظائف الإستراتيجية،

أنواع الإستراتيجية، قواعد و أسس الإستراتيجية، تحديد أنواع إستراتيجية التكوين المهني). ثالثا سوق

الشغل (مفهوم سوق الشغل، مراحل تطور سوق الشغل، خصائص و أهمية سوق الشغل، التجارب

العالمية لربط سوق الشغل و التكوين المهني).

كما جاء الجانب التطبيقي في فصلين علي نحو التالي:

الفصل الثالث: والموسوم بإجراءات الدراسة و يضم منهج الدراسة، حدود الدراسة، العينة و مواصفاتها،

أدوات المستخدمة في الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، الخصائص السيكومترية للأداة، الأساليب

الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

و الفصل الرابع: خصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة وفقاً للدراسات السابقة ولما جاء

في العرض النظري للدراسة.

و خلّصت الطالبة بخلاصة عامة وجُملة من المقترحات وأفاق للبحوث المستقبلية، كما تضمّنت الدراسة

قائمة المراجع وملاحق الدراسة المعتمدة في عملية البحث.

الجانب النظري

الفصل الأول

إشكالية الدراسة و اعتباراتها

1. إشكالية الدراسة.
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة .
4. أهمية الدراسة .
5. أهداف الدراسة .
6. المفاهيم الإجرائية للدراسة.
7. حدود الدراسة .

1. إشكالية الدراسة:

إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل مواضيع تطرح بصفة كبيرة في المجتمعات الغربية والعربية، وتفرض نفسها في الوقت الراهن، تعد من أولويات اهتمامات الدولة، وذلك للتطور الحاصل في المجال التقني والتكنولوجي، إلى جانب ما جاءت به العولمة من انفتاح على الاقتصاد العالمي، لأن الهدف الأساسي لهذه الإستراتيجية هو تلبية حاجات المجتمع بالدرجة الأولى، لأنه لا يمكننا أن نتصور قيام مجتمع دون اقتصاد، ولا يمكن أن يقوم هذا الأخير بدون يد عاملة ماهرة تتقن عملها.

حيث لاقى هذا المجال اهتماماً كبيراً لدى الدول لما يفرزه من توافق في المجتمع، وتوفير احتياجات عالم الشغل، وتكوين لإطارات متمهنة لها القدرة على الاستجابة لما تتطلبه الوظيفة، منافسةً لليد العاملة خريجة الجامعات والمعاهد والمدارس العليا، إضافة إلى إمكانية الإبداع فيها.

إن حديثنا عن إستراتيجيات التكوين المهني يدعونا إلى التطرق إلى مخرجاته من خلال توفير تكوين فعال له القدرة على مواكبة التطورات الحاصلة، و الاستثمار في رأس المال البشري من حيث المهارات المهنية وما تقدمه من برامج ووسائل وطاقم بيداغوجي ومكون ذو خبرة و اعتماد إستراتيجيات قابلة للتطبيق على أرض الواقع، وهذا ما أشار إليه العالم "غاري بيكار" في دراسته حول نظرية الرأس المال البشري " بدراسة مجموعة القدرات المعرفية والمهنية التي تمكن الفرد من استغلالها في العمل"

(سامعي توفيق، 2011، ص:03).

وفي ذات الصدد أشارت دراسة "سامعي توفيق" المعنونة "بمدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاية المهنية لدى خريجي القطاع، إلا أن المناهج والإستراتيجيات المتبعة لا تخدم سوق الشغل، كما أن الوسائل المتبعة في التكوين لا تتوافق والمستجدات التكنولوجيا الحاصلة".

(سامعي توفيق، 2011، ص:13)

كما تشير الدراسة المتعلقة بالتعليم الفني و التدريب التقني للاحتياجات التنموية من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية إلى أن "ضعف مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني وعدم مقدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل ينعكس بالدرجة الأولى على ضعف تهيئة الخريجين وقلة المهارات التي يكتسبها الطالب في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، مع قلة الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي، في المناهج و المقررات الدراسية ، وهذا ما يفسر ما أظهرته الدراسة من عدم قدرة المتخرجين على التكيف مع بيئة العمل، وعلى الرغم من أن ما نسبته 80% من المبحوثين في إستبيان المؤسسات التكوينية أبدو جودة المناهج الدراسية والتدريبية المتوافرة في التعليم الفني والتدريب الفني." (منتدى الرياض الاقتصادي، 2011، ص:07)

فبالرغم من التحديات التي يواجهها سوق الشغل لابد من إستراتيجيات للتكوين المهني وأدوات مناسبة بغية زيادة الانسجام فيما بينهما، و بصفة عامة لابد من سياسة وإستراتيجية في هذا المجال تتدرج ضمن إطار الممارسات التنموية، وصياغة مستقبل التكوين المهني وأهدافه، .حيث يسعى التخطيط الإستراتيجي إلى تحليل مسارات الحلول وتوجيهها وفق مقومات العملية التخطيطية، وما يترتب عليها بعد إعدادها وتنفيذها وتقييمها ضمن إستراتيجية منهجة وواضحة ومحددة.

وفي هذا الصدد أشارت الدراسة الميدانية المتعلقة بإستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل بالمعهد الوطني المتخصص للتكوين المهني لولاية سكيكدة قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قسنطينة 2006/2007 فكان تساؤل هذه الدراسة :هل إستراتيجية التكوين تتوافق مع احتياجات سوق الشغل؟حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن معاهد التكوين الوطني تتعامل بإستراتيجية مع الموارد البشرية على أنهم فرصة استثمارية، كما لا تقتصر المعاهد الوطنية على الخطط والبرامج المسطرة بل تتعدى أشكال أخرى من التكوين التقني المتنوع.

كما خلصت إلى أنه هناك ارتباط بين البرامج التكوينية للمعاهد والأهداف المرجوة منها بالإضافة إلى أن مضامين التكوين للمعاهد الوطنية قادرة على إنتاج الموارد البشرية المميزة واللازمة لعمليات التطوير والتحديث، كما تتسم المعاهد الوطنية المتخصصة في تكوين الموارد البشرية بارتباطها بحاجات سوق الشغل. (حميدة جرو، 2017، ص 75).

لوحظ في الدراسات السابقة أن بعض النتائج أفرزت قلة اهتمام المؤطرين في مؤسسات التكوين المهني بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي للخريجين، إضافة أن الإستراتيجيات المتبعة لا تتماشى وسوق الشغل، هذا ما أثار فضول الطالبة للبحث والتقصي عن اتجاه أساتذة و إطارات التكوين المهني حول إستراتيجية المعمول بها في هذه المراكز لمعرفة مدى جودة مخرجاتها في خدمة متطلبات سوق الشغل،ومن خلال ذلك تمحورت إشكالية الدراسة في التساؤل العام التالي:

هل إستراتيجيات التكوين المهني تخدم متطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى؟

وانبثقت عنها جملة من التساؤلات التالية:

02.تساؤلات الدراسة:

1.2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية باختلاف نمط التكوين (إقامي/تمهين)؟

2.2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة و إطارات التكوين المهني في إستراتيجية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل باختلاف الخبرة المهنية؟

3.2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل باختلاف نوعية المنصب (أستاذ، إطار)؟

3. فرضيات الدراسة :

للإجابة عن التساؤلات المطروحة تمت صياغة الفرضيات كالتالي:

1.3. الفرضية العامة:

نتوقع أن إستراتيجيات التكوين المهني تخدم متطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات التكوين المهني لمنطقة نقرت الكبرى.

2.3. الفرضيات الفرعية:

1.2.3. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجية تحديد الاحتياجات المستقبلية من تخصصات المهنية باختلاف أنماط التكوين (إقامي/تمهين).

2.2.3. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل باختلاف الخبرة المهنية.

3.2.3. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجيات التكوين ومتطلبات سوق الشغل باختلاف نوعية المنصب (أستاذ، إطار).

04. أهمية الدراسة:

تتعلق أهمية الدراسة من خلال:

- تسليط الضوء على أهمية إستراتيجيات التكوين المهني ومساهمته في خلق يد عاملة مؤهلة تتماشى وسوق الشغل.
- تركز هذه الدراسة على الجانب السيكولوجي والسوسيولوجي من خلال مساهمة فئة الشباب في النهوض بالاقتصاد الوطني والتطور العلمي والتكنولوجي .
- الوقوف على إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل .

- المساهمة في إمداد قطاع التكوين والتعليم المهنيين بدراسة تقف عند الآليات المتبعة في تكوين الخريجين وتخدم متطلبات سوق الشغل في زمن كثرت فيه الرؤى.
- الإسهام بدراسة استقرار قطاع، اشتغلت فيه لمدة تفوق 18 سنة، وتعايشت مع مشكلاته ورأيت أن من أبرزها إشكالية الملائمة بين نوعية التكوين المتبع في القطاع وسوق الشغل.

05. أهداف الدراسة:

- معرفة مدى توافق التخصصات المتواجدة في المؤسسات التكوينية ومتطلبات سوق الشغل.
- معرفة إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل من وجهة نظر أساتذة وإطارات مراكز التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى. باعتبار بعض المتغيرات الوسيطة المتمثلة في نمط التكوين (إقامي / تمهين)، الخبرة المهنية (أقل من 5 سنوات أو أكثر من 5 سنوات)، المنصب الذي تشغله (أستاذ / إطار).

06. المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1.6. التكوين المهني: هي مؤسسات تربوية تقدم مجموعة من النشاطات يؤديها الفرد داخل ورشات وحجرات الدراسة من خلال إسقاط الجانب النظري بالجانب التطبيقي وفق برامج ووسائل خاصة لكل تخصص قصد تكوين الأفراد للحصول على شهادة تؤهلهم للدخول لسوق الشغل.

2.6. إستراتيجيات التكوين المهني: هي خطة عمل مبرمجة من طرف وزارة التكوين و التعليم المهنيين لتحقيق أهداف التكوين المهني المطبقة من طرف أساتذة وإطارات منطقة تقرت الكبرى في الموسم التكويني 2018/2017 في البعدين " تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهني - إستراتيجية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل). والتي تقاس حسب الدرجات المتحصل عليها في الاستبيان المعد للدراسة.

3.6. متطلبات سوق الشغل: هي احتياجات المؤسسات الاقتصادية والإنتاجية و الخدماتية والمعنوية والخاصة لليد العاملة المؤهلة كميا ونوعيا وفق للإستراتيجيات المقترحة في الدراسة.

4.6. الخبرة المهنية: سنوات العمل التي يقضيها (أستاذ- إطار) والمعبر عنها بخمسة سنوات فأكثر

7. حدود الدراسة :

• الحدود البشرية: أساتذة وإطارات مؤسسات التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى، والمقدر عددهم بـ 104.

• الحدود المكانية : مؤسسات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى.

• الحدود الزمنية: 18 فيفري إلى نهاية شهر فيفري 2018.

الفصل الثاني

إستراتيجية التكوين المهني وسوق الشغل

تمهيد.

أولاً: التكوين المهني.

1. مفهوم التكوين المهني .
 2. أهمية التكوين المهني .
 3. أهداف التكوين المهني .
 4. أساليب وأنماط التكوين المهني .
- ثانياً: إستراتيجية التكوين المهني .

1. مفهوم الإستراتيجية.
2. خصائص الإستراتيجية.
3. مستويات وضع الإستراتيجية .
4. أهمية وضع الإستراتيجية .
5. أهداف وغايات الإستراتيجية .
6. وظائف الإستراتيجية .
7. أنواع الإستراتيجية .
8. قواعد وأسس الإستراتيجية .
9. تحديد أنواع إستراتيجيات التكوين المهني .

ثالثاً: سوق الشغل.

1. مفهوم سوق الشغل.
2. مراحل تطور سوق الشغل.
3. خصائص وأهمية سوق الشغل.
4. التجارب العالمية لربط سوق الشغل والتكوين المهني

□. خلاصة

تمهيد:

يعتبر التكوين المهني من الأبنية الأساسية وركيزة من الركائز التي يقوم عليها المجتمع، في تحقيق الاتزان والاستقرار والأمن والتقدم في مختلف المجالات، وذلك من خلال الموازنة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل بناء على إستراتيجيات مخططة ومدروسة مسبقاً من طرف الهيئات الوصية (وزارة التكوين والتعليم المهنيين) وهذا ما جعل الكثير من الباحثين يولون اهتماماً كبيراً لهذا النوع من الدراسات بمختلف جوانبها.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل من خلال التطرق إلى معالجة عدة عناصر ذات أهمية في الموضوع.

أولاً: 1. مفهوم التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني مجالاً لكسب المعرفة والخبرة العلمية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، فهو يقع بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة، وعالم الشغل من جهة أخرى، وهو المجال الأمثل للتلاميذ الذين يرغبون في الالتحاق بعالم الشغل في أقرب وقت ممكن، فهو سلسلة من النشاطات المنظمة والمستمرة تهدف إلى إكساب الفرد المعلومات والمهارات الضرورية للقيام بنشاط مهني معين وتؤهله لأن يحدد مساره المهني وفق الشهادة المتحصل عليها.

وقد تعددت تعاريف التكوين المهني، حيث عرفت "وزارة التكوين المهني" سنة 1995 التكوين المهني بأنه "أي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ ومستعد لنيل عمل بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي سيناله " (واضح العمري، 2006 ، ص:67).

عرفه P.Jardillie "بأنه عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير هام تسمح له بالقيام بمهام أخرى". (عبد الكريم قريشي، 1998 ، ص:22)

كما أنه "مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة" (بوثلجة غياث ، 2002 ، ص:79)

من هنا نستنتج أن للتكوين المهني أهمية كبيرة ودورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره من الناحية النفسية و الاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.

أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع والنهوض به، وتوفير احتياجات الوطن من العاملين والفنيين ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية .

2.أهمية التكوين المهني :

تكمن أهمية التكوين المهني في ما يلي:

- نشر الثقافة الصناعية .
- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.
- إدماج الشباب اجتماعيا ومهنيا.
- توفير المكونين المحليين. (سميرة ميسون، 2011، ص:98)

كما أنه يعتبر مجالا واعد لرفع اقتصاد الدولة حيث أن الاهتمام بالصناعات التقليدية و الحرف، وكذا رسكلة البقايا، و غيرها من محطات التمكين من المهارات التكوينية، تعمل على تقديم الفارق على

كل الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، النفسي... الخ. و خاصة إذا تم العمل علي التكوين والتدريب و التأهيل الجيد للمتكونين و ضبط ذلك مع سوق الشغل و مستجداته.

فقد ازدادت أهمية التكوين المهني بزيادة الاحتياجات المهنية للشغل والتي تختلف من قطاع لآخر، مما أدى إلى تنوع أساليب وأنماط التكوين حسب الأهداف المرجوة منه.

3. أهداف التكوين المهني:

يهدف قطاع التكوين والتعليم المهنيين إلى:

- **تكوين الخبرة:** يهدف التكوين المهني إلى إكساب الفرد مهارات وخبرات جديدة بطرق فنية وعلمية قصد التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.
- **تكوين المهارات:** وذلك بإكساب الفرد مهارات فنية وأنماط عملية مختلفة حيث تساهم هذه الأخيرة في رفع إنتاجيته وتجنبه لحوادث العمل من جهة أخرى.
- **تغير الاتجاهات:** حيث أن التكوين يساعد الفرد على تغيير اتجاهاته وعاداته الاجتماعية وذلك بإعداده نفسياً قصد تكوين علاقات بزملائه ورؤسائه لترتفع روحه المعنوية وتتحسن إنتاجيته.

(عبد الكريم قريشي، 1998، ص:23)

و من خلال ذلك يتضح أن التكوين المهني يهدف إلى تمكين الشباب من اكتساب المعارف النظرية والقدرات العلمية والمهارات العملية اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة

كما يهدف إلى الرقي بالفرد وذلك بإكسابه مهارات وخبرات جديدة تطوره في مجاله المهني إضافة إلى تكوين اتجاهات جديدة لديه لرفع من روحه المعنوية و تحسين مردوده.

4. أساليب وأنماط التكوين المهني:

1.4. التعليم المهني :

يقصد بالتعليم المهني، في مفهوم هذا القانون كل تعليم أكاديمي وتأهيلي، ممنوح من مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية.

(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، ص:5)

و قد جاءت إجراءات التعليم المهني و الاندماج فيه علي النحو التالي:

ينظم مسار الطور الأول من التعليم المهني في سنتين (2) ويتوج بشهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى.

وجاء في المنشور الوزاري العدد "11": يلتحق بالطور الأول من مسار التعليم المهني تلاميذ السنة الرابعة متوسط الناجحون في الطور ما بعد الإلزامي، والتلاميذ الذين يعاد توجيههم من السنة الأولى ثانوي علوم أو تكنولوجيا.

• تمكن شهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى من الالتحاق بالطور الثاني من التعليم المهني كما تمنح لحاملها تأهيلا ومعارف نظرية وتطبيقية تسمح بممارسة نشاط مهني.

• ينظم الطور الثاني من مسار التعليم المهني في سنتين (2) ويتوج بشهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية.

• يلتحق بالطور الثاني من مسار التعليم المهني، المرشحون الحائزون على شهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى وتحدد شروط الالتحاق بهذا الطور ، بالنسبة لتلاميذ الأطوار الأخرى من التعليم ما بعد الإلزامي، بقرار من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، تمنح شهادة التعليم المهني من الدرجة

الثانية لحاملها تأهيلا ومعارف نظرية وتطبيقية تسمح له بممارسة نشاط مهني وتمكنه كذلك من تحضير شهادة تقني سامي تكمله للفرع المتبع، وذلك حسب شروط تحدد بقرار من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:11، ص:17)

2.4. التكوين الإقامي:

يجرى هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني و التمهين والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

(سميرة ميسون ، 2011 ، ص :13)

3.4. التمهين:

التمهين هو طريقة للتكوين المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به،يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات . ويتم اكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة ومرتجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة العينة ،ومن خلال تكوين نظري وتكنولوجي مكمل ، يتم في هياكل التكوين المتعددة تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني.

تتراوح مدة التمهين بين سنة على الأقل وثلاث سنوات على الأكثر وتحدد مدة كل تخصص عن طريق التنظيم وذلك بعد استشارة الإتحاد المهني أو الممثلين المؤهلين قانونا لفرع النشاط المهني، ويخضع التمهين لعقد يربط بين المستخدم و المتمهن ممثلا بولييه الشرعي.ويحدد نموذج عقد التمهين عن طريق التنظيم. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عام1981، ص:881)

4.4. التكوين المتواصل:

يقصد بالتكوين المهني المتواصل في مفهوم هذا القانون، تحسين معارف العمال وتحسين مستواهم حيث يهدف التكوين المهني المتواصل إلى:

- تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركية المهنية للعمال.
- تكيف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي والمهني.
- يمكن أن يمنح هذا التكوين في أماكن العمل وفي المؤسسة.

(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008 ، ص :5)

5.4.التعليم المهني عن بعد :

الهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين وللاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد يجب القيام ببعض الإجراءات للتسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة . (سميرة ميسون، 2011، ص: 15)

6.4. التكوين عن طريق الدروس المسائية:

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات التكوينية والمعاهد بعد ساعات العمل أي بعد الانتهاء من دروس التكوين الإقامي وحسب مواقيت مدروسة حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين والذين يرغبون في اكتساب التأهيل أوفي الرفع من مستواهم لتحسين مساهمهم المهني. (سميرة ميسون، نفس المرجع السابق، ص: 15)

فمن خلال ما تم عرضه أن أنماط التكوين المهني متعددة و متنوعة وهذا ما يضمن التكفل بأكبر عدد ممكن من المترشحين و المتمهين باختلاف التخصصات المهنية المتواجدة على مستوى المؤسسات والمعاهد المتواجدة على مستوى الوطن والمبرمجة من طرف الجهة الوصية (وزارة التكوين والتعليم المهنيين) والتي تكون على شكل مدونة تسمى بمدونة الشعب ويتم تغير هذه المدونة حسب احتياجات سوق الشغل . حيث تتوزع التكوينات على (22) شعبة مهنية و(422) تخصصا.

ويتم الالتحاق بالتخصصات حسب المستوى التأهيلي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (01) يوضح مستويات التأهيل بمؤسسات التكوين المهني:

المستوى التأهيلي	الفئة المستهدفة	الشهادة المتحصل عليها
المستوى الأول	عامل متخصص	شهادة التكوين المهني المتخصص
المستوى الثاني	عامل وعون مؤهل	شهادة الكفاءة المهنية
المستوى الثالث	عامل عون تأهيل عالي	شهادة التحكم المهني
المستوى الرابع	عون التحكم وتقني	شهادة تقني
المستوى الخامس	تقني سامي	شهادة تقني سامي

(كتابة الدولة للتكوين المهني، 1998، ص:02)

و بناء على ما تم عرضه عن التكوين المهني يتضح أن لقطاع التكوين المهني أهمية بالغة لما يحتويه من أنماط مختلفة و متنوعة تضمن التكفل بأكبر عدد ممكن من المترشحين و المتمهين، كما

يهدف إلى تلبية احتياجات الفرد الاجتماعية و الاقتصادية و ذلك من خلال إكسابه خبرات مهنية من أجل تحسين المستوى المهني و الأداء العملي التطبيقي الذي بدوره يساهم في رفع مردودية الإنتاج.

ثانيا: إستراتيجية التكوين المهني:

1. مفهوم الإستراتيجية :

يعرف محمد محمود مصطفى علي أنها " مجموعة من القرارات و النشاطات المتعلقة باختيار الوسائل و الاعتماد علي الموارد من أجل تحقيق هدف معين". (محمد مصطفى،2003، ص: 12)

كما عرفت الإستراتيجية على أنها مجموعة الأفكار والمبادئ التي تتناول ميدانا من ميادين النشاط الإنساني بصورة شاملة ومتكاملة ، وتكون ذات دلالة على وسائل العمل ، ومتطلباته واتجاهات مساره لغرض الوصول إلى أهداف محددة مرتبطة بالمستقبل.(www.aoua.com)

تعريف ألفريد شانديليير: الذي يعتبر من أوائل المهتمين بموضوع التنظيم والإستراتيجية بالمؤسسات الاقتصادية أن الإستراتيجية تمثل " سواء إعداد الأهداف والغايات الأساسية للمؤسسة أو اختيار خطط العمل وتخصيص الموارد الضرورية لبلوغ الغايات" عرف مركز الدراسات الإستراتيجية ومقره جنيف ، بأنها وصفا توظيفا لعناصر القوة لعمل وتصميم وبناء حاضر يتيح إنجاز أهداف. (www.almuallem.net)

ومن مجمل التعاريف السالفة الذكر يمكننا أن نستخلص تعريف الإستراتيجية على أنها مجموعة السياسات والأساليب والخطط والمناهج المتبعة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة في أقل وقت ممكن وبأقل جهد مبدول.

2. خصائص الإستراتيجية:

للإستراتيجية خصائص متعددة و مختلفة و ذات أهمية متباينة لكل من له علاقة بالمؤسسة و من أهم الخصائص يمكن التطرق:

1.2. الشمولية : بما أن الإستراتيجية هي التصور (أو التصور الوضعية المستقبلية) الذي تريد المؤسسة أن تحققه مستقبلا، فيجب أن يغطي هذا التصور إطارا كليا و شاملا للمؤسسة، بحيث يمكن الإلمام بجميع الجوانب ، السلوكيات و الممارسات الصادرة عن المؤسسة .

2.2. موجهة لنظام المفتوح: فالمؤسسة عبارة عن نظام مفتوح يتواجد داخل بيئة خارجية و يتكون من أنظمة تحتية (تسويق، إنتاج، موارد بشرية الخ) تعمل فيما بينها بطريقة متكاملة و مترابطة من اجل تحقيق الهدف الأساسي، فتاتي الإستراتيجية بتصورها المستقبلي فتعمل علي دراسة و تحميص لا هذا النظام كلية بمختلف جزئياته و توجيهه بما يضمن تحقيق هذا التصور. (بوعزيز شيشون، 2000، ص:67)

3.2. مجموعة من القرارات: تتكون من قرارات إستراتيجية ، وهي قرارات خاصة بالتوجيهات الأساسية للمؤسسة و لها دور في تحديد مستقبلها، و قرارات روتينية، وهي القرارات التي تتخذ علي المستوي التشغيلي و تكون يومية.

4.2. إلزامية الوقت: إن احترام الوقت في الجانب الاستراتيجي مهم جدا، إذا يجب صياغته و تطبيق الإستراتيجية في الوقت المناسب و الملائم ، فأني تأخير خاصة مع وجود بيئة متغيرة سيؤدي إلى أن تصبح هذه الإستراتيجية لا جدوى منها.

5.2. الوضوح و الإقناع: يجب أن تكون الإستراتيجية واضحة من حيث الأهداف، الصياغة و التطبيق وكذلك مقنعة ليتم تطبيقها بصورة فعالة، دون حدوث مقاومة، أو تعارض في الأهداف.

(بوعزيز شيشون، 2000، ص:67)

6.2. أسلوب المشاركة: فمن أجل نجاح صياغته الإستراتيجية يجب اشتراك مختلف الكفاءات في المؤسسة واستشارتهم في الأمور الخاصة بإستراتيجية، ثم تقوم الإدارة العليا باتخاذ القرار بشأن الإستراتيجية الملائمة ، فهذه الاستشارة ستكون حافزا لتطبيقها و تحسيسهم بأنهم قاموا بدورهم و بانتمائهم للمؤسسة.

(شريط عابد، 1995، ص:34)

7.2. محددة من حيث المراحل: هناك اختلاف في هذه النقطة فالبعض يقول بأنها تمر بثلاث مراحل:

الصياغة، التطبيق و الرقابة، والبعض يقول بأنها تمر بمرحلتين: الصياغة و التطبيق، علي أساس أن العملية الرقابة لا تتم كمرحلة أخيرة، بل تتم علي مستوي الصياغة و علي مستوي التطبيق، أي أن عملية الرقابة مستمرة و تخص كل مراحل. (فيروز شين، 2004، ص:07)

8.2. المرونة : الإستراتيجية ليست عملية ثابتة و صلبة بل هي عملية مرنة تستدعي التغيير متى لزم الأمر فالمتابعة المستمرة للمحيط و تغير ميولاته المستقبلية، و تستدعي من المؤسسة تحضير سيناريوهات ملائمة لهذه التغيرات ،تطبق متى حدثت و ذلك للتقليل من الأخطاء المرتقبة.

9.2. تخصيص الموارد: تعمل الإستراتيجية علي تخصيص موارد المؤسسة حسب الأهداف المراد تحقيقها. (دارين بوزيدي، 2005، ص:13)

3. مستويات وضع الإستراتيجية :

يري المختصون في مجال الإستراتيجية إن الإستراتيجية تقسم إلي ثلاثة مستويات:

1.3. المستوي الأول : الإستراتيجية العامة للمؤسسة:

يتعلق هذا النوع من الإستراتيجية بالمنظمة ككل حيث اتجاهاتها بالتعامل مع البيئة الخارجية فيتم من خلالها بناء التصور الاستراتيجي من قبل مجلس الإدارة العليا التي تضع نصب أعينها الفرص

الأساسية و الهامة التي تمنحها البيئة و كذا التهديدات الكبرى قد تشكلها هذه الأخيرة، بالإضافة إلى ذلك ما يشكله المشروع ككل من نقاط قوة و ضعف.

2.3.المستوي الثاني : استراتيجيات الوحدات الأساسية (مستوى وحدات الأعمال)

يرتبط هذا المستوي من الإستراتيجية بالمؤسسات التي تملك فروع و تشكيلات مختلفة من المنتجات، تطرحها في القطاعات سوقية المستهدفة والمتنوعة ، كل فرع من هذه الفروع و تشكيلات تشكل وحدة إستراتيجية متميزة بجملة من الخصائص عن الوحدات الاخرى إلا أن كل هذه الاستراتيجيات تخدم الأهداف الإستراتيجية العامة. يشترك في بناء هذه الاستراتيجيات رؤساء الفروع والأنشطة الرئيسية للمؤسسة للحصول علي إستراتيجية متكاملة و موحدة . (عبد السلام أبو قحف، 2002، ص:270)

3.3. المستوي الثالث: الاستراتيجيات الوظيفية:

وهي استراتيجيات توضع علي مستوى الوظائف في المؤسسة والتي تشمل: التسويق، الإنتاج، التمويل، الموارد البشرية..... الخ ، وعلى كل مدير مسؤول عن إحدى الوظائف أن يحدد مدى مساهمة ووظيفته في تحقيق الإستراتيجية. (عبد السلام أبو قحف، 2002، ص:270)

4. أهمية وضع الإستراتيجية:

تعتبر الإستراتيجية تلك المنهجية التي تتمثل في النظرة المستقبلية التي تأخذ في الاعتبار التغييرات التي تحدث بشكل متسارع في مختلف المجالات والتي تحتم إحداث تحول أساسي في الطرق المستخدمة لتمليك القوى العاملة المهارات التقنية المطلوبة، لان التحدي هو إيجاد تكوين مهني مبدع ولا نقل في مستواها عن التكوين المهني في دول العالم المتقدمة وقادر على استيعاب التقنية القائمة.

(مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص:13)

إذا كان من الضروري أن تكون الرؤية التي تتبناها الإستراتيجية متلائمة مع الخصائص ومتطلبات الشغل، ولذلك لابد من التأكيد أن هذه الإستراتيجية الوطنية يجب أن يشترك في تنفيذها جميع الأطراف المؤثرة بصفة مباشرة أو غير مباشرة في ديناميكية الشغل من موقعه ، فهي جهد وطني جماعي يتعالى عن الحسابات الضيقة، كما لابد من التأكيد أيضا أن معالجة البطالة وفق هذه الإستراتيجية لن تتحقق عبر سياسات مفردة أو جهد غير منسق ، ومن ثمة فإن الأهمية حماسة لتدخل الدولة لإرشاد آليات " الشغل " مترابطة لزيادة فرص التشغيل وتوجه أهداف واضحة يقع تنفيذها عبر منظمة سياسات ولتوفير الشغل وتحقيق مستويات أعلى للأداء. (الجمهورية التونسية، 2013، ص:08)

5. أهداف وغايات الإستراتيجية:

إن تحقيق هدف من التكوين المهني سيكون عن طريق إستراتيجية تقوم على عدة أهداف و المتمثلة في:

الهدف الأول: والمتمثل في إعداد كوادر فنية لمتطلبات عالم الشغل سريع التغيير وتمليكها مهارات ذات مستوى قادر على المنافسة في السوق العالمي ، وذلك عن طريق إيجاد برامج التكوين المهني التي تستقطب أكبر عدد ممكن من الفئة المستهدفة (فئة الشباب) وتلبي احتياجات الصناعة الآتية والمستقبلية وإتباع فلسفة مرنة في التكوين المهني قادرة على الاستجابة لاحتياجات المستفيدين من الخدمات التكوينية التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني. (مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص: 13)

أما الهدف الثاني أن تعمل البرامج التكوينية على تمليك المتربصين و المتمهين القدرات الرئيسية للشغل بما يتيح لخريجي سهولة الإدماج في عالم الشغل والتنقل بين المؤسسات والقطاعات الصناعية والمهن المختلفة بما يتلاءم مع تطلعاتهم وطموحاتهم .

إضافة إلى أن الإستراتيجية تعمل على زيادة الاستثمار في التكوين المهني بصفة عامة ، مما يؤدي إلى ضرورة العمل على جذب وإقناع مؤسسات القطاع الخاص للاستثمار في إعداد اليد العاملة الفنية والمهنية في مؤسسات التكوين المهني. (نفس الموجه السابق،ص:13)

كما تهدف الإستراتيجية في رفع كفاءة مؤسسات التكوين المهني إذ أن هناك إنفاق حكومي كبير على مؤسسات التكوين المهني وينبغي معرفة مردود هذا الإنفاق من حيث الكمية والنوعية ولذلك فإن مؤسسات التكوين المهني عليها الاستمرار في تحسين كفاءتها وفعاليتها في الوقت الذي تحافظ فيه على جودة مخرجاتها وتعمل على تطوير هذه الجودة واستخدام البنية التحتية بفعالية مع التأكيد على مبدأ المحاسبة. (مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص : 14)

فغايات الإستراتيجية لا تختلف عن أهدافها فهي تعمل على :

- تطوير وتسليح التكوين المهني بالمعرفة والمهارات اللازمة وصولا إلى الأهداف المنشودة لأي مؤسسة.د و المؤسسة.
- تحقيق قفزة نوعية تسهم في إحداث نهضة تعليمية على مستوى جميع المسارات.
- تحقيق نتائج و مردود له أثر عميق و ممتد على الفرد و المؤسسة.
- مواكبة التطورات والتقنيات والمفاهيم الحديثة والتعاطي معها.
- إحداث تغير عميق الأثر في العملية التكوينية من خلال اكتساب(معرفة، مهارة، سلوك)
- تبني الأساليب والطرق المبتكرة في تقديم التكوين بما يضمن تحقيق الأهداف.

وبالتالي فإن تحقيق أهداف من التكوين المهني سيكون عن طريق إستراتيجية تقوم على عدة أهداف عامة فهي تسعى إلى تحقيق الهدف الأول والمتمثل في إعداد كوادر فنية لمتطلبات عالم الشغل سريع التغير وتمليكها مهارات ذات مستوى قادر على المنافسة في السوق العالمي ،وذلك عن طريق إيجاد

برامج التكوين المهني التي تستقطب أكبر عدد ممكن من الفئة المستهدفة (فئة الشباب) وتلبي احتياجات الصناعة الآنية والمستقبلية وإتباع فلسفة مرنة في التكوين المهني قادرة على الاستجابة لاحتياجات المستفيدين من الخدمات التكوينية التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني.

(مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص: 14)

6. وظائف الإستراتيجية:

- تشخيص الوضع الراهن وتحديد عناصره وعوامله الإيجابية والسلبية والعلاقات المباشرة والغير مباشرة بين هذه العوامل إيجابا وسلبا.
- تحديد القوى والوسائل المتاحة و اختيار الأكثر ملائمة من بينها.
- تنسيق استخدام العوامل والوسائل والظروف والقوى و وضعها في منظومة واحدة مترابطة تحقق التكامل والتفاعل.
- مراعاة المواءمة مع المواقف المتغيرة والمرونة وفق الظروف المتغيرة والمرونة وفق الظروف المتجددة والقدرة على الحركة الواسعة بسرعة كافية.
- فقد تعددت وظائف الإستراتيجيات، ويتفق كل منها مع أهمية الهدف الذي توضع من أجله ومدى توافر الإمكانيات التي يمكن استخدامها من أجل تحقيق الهدف الاستراتيجي . (WWW.dmosny.com)

7. أنواع الإستراتيجية:

و يمكننا تحديد أنواع الاستراتيجيات علي نحو التالي:

1.7. الإستراتيجية العقلانية :

تستند هذه الإستراتيجية إلى الدراسة العلمية، كما تفترض استعداد الناس المقصودين بها للاقتناع بمتطلباتها نظرا لموضوعيتها واستنادها إلى أصول التفكير العلمي المنطقي السليم، وهذه الإستراتيجية تعتمد على البحث العلمي لوضعها ، وللنهوض بمتطلباتها وقيادة حركة التغيير المنشودة منها.

2.7. الإستراتيجية التوجيهية:

يعتمد هذا النوع من الإستراتيجية على جذب اهتمام الناس المعنيين بها ،واستثارة بواعثهم وكسب ثقتهم وشحن إرادتهم وتعديل مواقفهم واتجاهاتهم وعواطفهم تعديلا يدفعهم إلى القيام بالأعمال المطلوبة منهم طواعية، واختيار بينما لا ننكر ما لدى الإنسان من ذكاء وعقلانية، وهي تعني بالدعوة والإقناع وكسب الثقة وتنمية الروح المعنوية ويترتب على ذلك تمكينهم من المشاركة في اتخاذ قرارات بشأنها وإشراكهم في عملية وضع هذه القرارات والاعتماد على تعاونهم في تطويرها كما تراعى هذه الإستراتيجية خصائص الثقافات والقيم الاجتماعية السائدة بين الناس في مجالاتها. (WWW.dmosny.com)

3.7. الإستراتيجية السياسة الإدارية:

تعتمد على القوة التابعة من السلطة السياسية أو الإدارية، وتفترض في الناس المعنيين بها المطاوعة لمطالب السلطة واتجاهاتهم ومتابعتهم للخطط والتوجيهات الصادرة عنها، كما تعتمد أيضا على التشريعات الحكومية وما يترتب عليها من توجيهات وتعليمات فعلى الرغم من التأكيد على أن وضع أسس ثابتة للإستراتيجية يتناقض مع التغيرات الدائمة للطرق التكتيكية التي تتسم بسرعة التغير لمسايرة التطورات الحادثة سواء الداخلية منها أو الخارجية إلا انه يمكننا القول أن القواعد والأسس تمثل الخطوط الأساسية التي يمكن انتهاجها في بناء الإستراتيجية.

وتعد هذه الاستراتيجيات من الاستراتيجيات المعتمدة في قطاع التكوين المهني. (WWW.dmosny.com)

8. قواعد وأسس الإستراتيجية:

فمن بين هذه القواعد والأسس يمكن التطرق للبعض منها:

- إن نقطة بدء في بناء الإستراتيجية هي تحديد الأهداف بطريقة واضحة ومقارنتها بالوسائل والإمكانات مع ملاحظة ضرورة الملائمة بين الأهداف وطرق تحقيقها
- مراعاة أن تتسم الإستراتيجية بالمرونة مع القدرة على مواجهة ما نشاء من تغيرات بعضها محتمل والبعض الآخر يرتبط بعامل التغير مع ملاحظة أن هناك عوامل طارئة يمكن أن تحدث لذا يراعى أن تكون الإستراتيجية ديناميكية ومرنة .
- إن الإستراتيجية بناء عقلي تنظيمي يعمل على تحقيق الأهداف التي تضعها السياسة كما أنها تالية لها في التنظيم لكنها ليست منفصلة عنها.
- إن الإستراتيجية بجميع مستوياتها تسبق التخطيط ومن ثم فإنها لا تهتم بالتفاصيل الواجبة في مجال التخطيط. (نفس المرجع السابق)

9. تحديد أنواع إستراتيجيات التكوين المهني:

فمن خلال ما سبق ذكره أن إستراتيجية التكوين المهني لا تكون بشكل اعتباطي وارتجالي بل تمر بخطوات مدروسة مسبقا حتى يتسنى تحقيق النتائج المرجوة وفق الإستراتيجيات التي تخدم قطاع التكوين والتعليم المهنيين فمن بين الإستراتيجيات التي تعمل على ربط التكوين المهني بمتطلبات سوق الشغل سوف نتطرق إلى أهم الإستراتيجيات .

1.8. تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية:

تعتبر عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية مهمة لدعم التنمية الصناعية، وذلك انطلاقاً من سياسة وضع الضوابط والمعايير التي تركز عليها الخطط العامة لمشاريع التكوين المهني.

فمن بين العناصر التي تبين أهمية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية:

- تطوير منظومة التكوين المهني بكافة أنواعه ومستوياته.
- يتم تحديد الاحتياجات المستقبلية وفق لوفرة المعلومات المتعلقة بعالم الشغل (البيانات والإحصائيات)
- البحث على أهمية التكوين المهني من أجل التنمية المستدامة.
- الارتقاء بنوعية التكوين المهني من خلال التقييم الدائم والمستمر للمؤسسات التكوينية بغية توفير المهارات المطلوبة للاحتياجات المتطورة للشغل. (منذر المصري وآخرون، 2010، ص:07)

2.8. الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل:

تعد إستراتيجيات الشراكة مابين مؤسسات التكوين المهني والمؤسسات في مختلف القطاعات الاقتصادية ، أهمية بالغة في إبراز أهمية التكوين المهني لأرباب العمل ولطالبي العمل على حد سواء، حيث تعتبر هذه الإستراتيجية بمثابة جسر التواصل ما بين التكوين المهني والشركاء الاقتصاديين، لا يمكن أن ترتدي لباساً موحداً في ظل اختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

(روبرت نورتون، 2009، ص: 14)

كما أن الشراكة لا تقوم بمعزل عن الأنشطة الأخرى ذات الصلة ، يجب أن يكون هناك حوار دائم وتنسيق مع الجهات الأخرى المعنية كالهيئات الدولية والوزارات والجمعيات الغير حكومية، وذلك بهدف

تجنب ازدواجية العمل، وتنسيق الجهود والأنشطة واستخدام الإمكانيات والقدرات المتاحة بأفضل صورة ممكنة. (علي علي، 2009، ص: 29)

ثالثا: سوق الشغل:

1. مفهوم سوق الشغل:

إن الشغل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا "مارشال موس" وهي ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للشغل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل، ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها اجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل .

كما يمثل الشغل قاسما مشتركا بين جميع البشر، فهو بمثابة عملية ديناميكية تتجز بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر استخدام الآلة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة، ودورها في تطوير أوضاع إنسان. (مختار بشتلة، 2006، ص: 111)

كما عرف الشغل بأنه ميزة اجتماعية أن الإنسان كائن اجتماعي يقوم بدور داخل المجتمع و الشغل في الأنظمة العصرية مسؤولية الدولة .. وواجب عليها توفير كل مواطن الشغل له قمة و يجب أن تحظى بدخل مادي شخصي محترم حتى المرأة التي اختارت القيام بشغل البيت هي كذلك يجب لا أن تتألم حظها من هذا ..و كذلك على الدولة أن تجبر مواطنيها سواء كان في قطاع العام أو الخاص على القيام بهذا الدور أي الإنتاج و الالتزام بقوانين الشغل.

فمن خلال التعاريف يمكن أن نستنتج أن الشغل بمثابة الحرفة أو المهنة بما أنه يمثل نشاطا مهنيا يتلقى من أجله الفرد تكوينا ويكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادة بتجربة وممارسة طويلة ،كما يمكن اعتباره مهارة بما أنه يتطلب معارف وقدرات معينة يتم انتقاء الفرد تبعا لاكتسابه إياها وتمكنه منها، كما يمكن أيضا اعتبار الشغل ممارسة نشاط بما أنه يمثل جملة من المهام المتناسقة التي يقوم بها الفرد ويستمد منها معاني وجوده ومصادر رزقه ، كما يمكن اعتباره وظيفة بما أن الشغل قد يتمثل في جملة من المهام التي توكل لفرد مقابل أجر معين.

2. مراحل تطور سوق الشغل :

مرت ظاهرة الشغل بعدة مراحل فبدأت البشرية في النظر إلى الشغل كوسيلة للبقاء ، ولكن الإغريق اعتبروا الشغل ضروريا لتلبية الحاجات المادية، لذلك أوكل جانب كبير منه إلى العبيد ، ولم يكن في ذلك الوقت العناية بالفلسفة والسياسة شغلا بل نشاطا نبيلًا فحسب ، أما المسيحيين وعلى رأسهم القديس أغسطين دافع عن الشغل لكنه كان ضد الشغل النفعي ، أما القديس توماس فاعتبر الشغل حاجة اجتماعية.

حيث كانت حقبة التطور الأولى في بداية العهود الأولى للصناعة ، وتركزت خطواتها مع تدشين الإنسانية لاستخدام الآلة التي كانت متغيرا جديدا فرض نفسه ضمن علاقة الإنسان الحرفي بالمادة التي يحولها ويصنعها وأصطلح على تسمية أولى آلات عهد الصناعة بآلة - الأداة، حيث كانت الأدوات تضبط في الآلة حسب كل مرحلة من مراحل عملية الإنتاج ، ليتم تغيير الأداة المناسبة في كل مرحلة من مراحل التصنيع ، وكانت عملية تغيير الأداة من مرحلة إلى أخرى بمثابة واقع فرضته قلة الآلات المبتكرة إلى حد تلك اللحظة التاريخية ، وعدم وفرة مصادر الطاقة ، فكان الإنتاج تبعا لذلك محدودا ويتم بمعدل القطعة الواحدة في كل مرحلة من مراحل العملية الإنتاجية.(عائشة التايب ، 2011، ص:16)

أما بخصوص الحقبة الثانية لتطور الشغل فشهدت تحول نحو الإنتاج الكمي الكبير ، وهي مرحلة ابتعدت فيها ظاهرة الشغل عن الانحصار في حدود المكان الضيق و الآلة الواحدة الذين كانت تتم ضمنها عملية الإنتاج في الحقبة الأولى لتشهد مرحلة من توسع الشغل وامتداده على مراحل وأماكن متباعدة وحلت سلسلة الآلات المتعددة والمتخصصة في كل مرحلة من مراحل عملية الإنتاج محل الآلة-الأداة-، تغيرت تبعا لذلك طبيعة عامل هذه الحقبة ونوعيته، لتتخصص مهامه في تلبية رغبة الآلة بوضع قطعة أو سحب أخرى ، ولم تعد خبرته السابقة وسيطرته المباشرة على آتته ضرورية لممارسة عمله وإتقانه وبالتالي فقد كل ما كان يكتسبه من استقلالية في المرحلة الأولى، ليندرج ضمن مسار من الخضوع لمصالح مختصة تهتم بشأن عملية الإنتاج بمختلف تفاصيلها بشكل مباشر ومنفصل عن العامل، وقد عمد هذا النوع من العامل سريعا ليصبح قاعدة الشغل وركيزته في مرحلة تاريخية امتازت بظهور المصانع الكبرى وانتشارها . (عائشة التايب، 2011، ص:17)

في حين شهدت الحقبة الثالثة فئة اجتماعية جديدة فئة الصناع والتجار التي كان كل أعضاؤها يمارسون أنشطة حرة بعيدة عن رقابة الإقطاعيين الأمر الذي دعم استقلاليتهم إلى أن أصبحوا يشكلون بذور طبقة اجتماعية جديدة في المدن ،خصوصا بعد تنامي قوتهم الاقتصادية، وقد رافق هذه التحولات الاجتماعية تحول على مستوى المواقف داخل مكونات المجتمع الإقطاعي نفسه حيث لم تعد الكنيسة ترى في العمل اليدوي والتجارة أعمالا غير فاضلة ، بل على العكس مال الكثير إلى تشجيع الرجال المقيمين داخل الأديرة والكنائس على ممارسة الحرف والصنائع ومختلف المهن ،كما أصبحت الكنيسة ترى في الفراغ رذيلة يجب تجنبها، وقد عملت روح النهضة والإصلاح التي عرفتها أوروبا بعد ذلك على ترسيخ هذه التحولات في النظرة إلى العمل .فمارتن لوثر وجان كافلن ، الذين قادا حركة الإصلاح الديني في أوروبا ،ساهما بشكل فعال في إزاحة التصورات القديمة المرتبطة بالعمل وقيمه المتدنية .وأصبح التيار المسيحي الجديد يلح على ضرورة أن يقوم المسيحي بإنجاز المهنة أو الحرفة التي أكلها الله به ، وأعتبر ذلك واجبا

من الواجبات الضرورية . ولم يعد هنالك تعرض بين العمل اليومي وعبادة الله . كما أصبح العمل والإخلاص في إنجازهِ وسيلة من وسائل التقرب إلى الله وعبادة . وغدا النجاح الذي يحققه الإنسان بفضل التجارة أو الصناعة دليلاً على الخطوة الكبيرة للإنسان عند الله التي يحصل عليها بفضل العمل . وهذا التصور الجديد للتقرب من الله وارتباطه الإنساني سيكون له تأثير كبير على انطلاق الرأسمالية (ماكس فيبير). ومع ظهور الإرهافات الأولى للرأسمالية أصبحت طبقة النبلاء وبشكل خاص الأرستقراطية المرتبطة بالقصر ، تجد صعوبة كبرى في الحفاظ بالعمل على مواقعها . (عائشة التايب، 2011، ص:18)

ويمكن القول عموماً إن ظاهرة الشغل شهدت جملة من التغيرات والتحويلات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى لعل أهمها تجسيد تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي وتربية الماشية في اقتصاد المجتمعات التقليدية إلى العمل الصناعي الذي أضحى قوام اقتصاد المجتمعات الحديثة . حيث أصبح النشاط الزراعي ضمنها نشاطاً مصنعا في أغلب الحالات، وقد عرفت الصناعة بدورها تحولات وتغيرات كبيرة لا سيما في العقود الأخيرة حيث تغيرت طبيعة الشغل الصناعي بتغير نمط الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة، وقد أحدث التقدم التقني للقرن العشرين تحولا جذريا في الاقتصاد العالمي وفي طبيعة العمل والأنواع الممارسة . (عائشة التايب، نفس المرجع السابق، ص:19)

3. خصائص وأهمية سوق الشغل:

لسوق الشغل خصائص و أهمية بالغة نتطرق إليها في النقاط التالية:

1.3. الدخل المالي: فالأجر أو الدخل المترتب عن الشغل يمثل المصدر الرئيسي للرزق والمورد الذي يعتمد عليه الكثير من الناس في تلبية احتياجاتهم.

2.3. مستوى النشاط: فالشغل يمثل أساسا اكتساب مهارات وقدرات وممارسات، كما أنه يوفر بيئة مهيكلية تستوعب طاقات الفرد.

3.3. التنوع فالشغل: يمثل أساسا لاكتساب المهارات والقدرات والممارسات، كما أنه يوفر بيئة مهيكلية تستوعب طاقات الفرد.

4.3. البنية الزمنية: إن الناس المستخدمين بصورة منتظمة يقضون أكثر وقتهم خلال ساعات وفق برنامج زمني يحدد إيقاعات النشاط.

5.3. التواصل الاجتماعي: إن بيئة الشغل كثيرا ما تفتح الفرصة لإقامة الصداقات ولمشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق الشغل وخارج.

6.3. هوية الشخصية : إذا أن طبيعة الشغل تسبغ على المرء هوية اجتماعية مستقرة.

(علي سموك، 2010، ص:62)

فنظرا لأهمية الشغل فقد حدد كل من "بتين وبيار" هذه الأهمية في الحصول على المال مقابل تقديم نشاط وتقديم خبرة نوعية يومية وتقديم بنية زمنية للحياة اليومية وتوسيع التفاعل الاجتماعي وتقديم هوية داخل المجتمع.

أما "دبلووسارثيلي" فأكد على أن الشغل يساهم و يفرض في بناء الهوية الاجتماعية ، ويقوم ببناء الوقت اليومي على الإنسان أن يستثمر في سلسلة كاملة من الأنشطة .في حين حصر " جوهادا Johada" أهمية الشغل في خمسة وظائف :

- الشغل يفرض بنية زمنية لليوم والأسبوع .
- الشغل يفرض تفاعلا وعلاقات وتقاسم تجارب بانتظام مع الأشخاص الآخرين خارج الأسرة النووية، وهذه العلاقات تربطه بالحقائق الاجتماعية ونثري المعارف المهنية والمتنوعة مع الأفراد ، وتؤدي أيضا إلى تشكيل القواعد والمبادئ غير الرسمية وتقديم كذلك فرصة للدخول إلى مجال أوسع من التجارب والتي لا يمكن الوصول إليها بطرق أخرى.
- إن الشغل يربط الأشخاص بأهداف وهذا يكون داخل المؤسسة مما يجعل تبعية العامل هنا أمرا واضحا.

الشغل هو المحدد لوضعية وهوية ومرتبة العامل في المجتمع. (مختار بشتلة، 2011، ص:147)

- حث الشغل على النشاط حيث يمثل الشغل فرصة للقيام بأفعال ذات آثار ظاهرة كإظهار القدرات والكفاءات لدى العامل.(Martim Roques p31،1995،)

4- التجارب العالمية لربط سوق الشغل والتكوين المهني :

1.4. التجربة الإنجليزية:

المملكة المتحدة دولة متقدمة لها تاريخ عريق في التصنيع ، وهي من الدول التي دخلت السباق الحضاري بإدراكها ضرورة الاهتمام بإعداد الإنسان القادر على دخول عصر الصناعة الحديثة التي تعتمد أساسا على استخدامات العلم والتكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات المتقدمة ، وفي هذا الإطار قامت المملكة المتحدة باستحداث بعض البرامج التكوينية المتقدمة في الصناعة مثل التكوين من أجل التطوير والتنمية المعروفة باسم Booster Training وكذا برنامج إعادة التكوين RE-TRAINING وذلك لتنمية مهارات العامل الصناعي ،بالإضافة إلى استمرار البرنامج التقليدي السائد،وهو برنامج التلمذة الصناعية (المهنية) وتتمثل في:

1. برنامج التلمذة المهنية : تعتبر التلمذة المهنية مسارا رئيسيا بالتكوين المهني في إنجلترا، فهي نظام يرتبط بالمدة ، بحيث يطلب من المتدرب قضاء عدد محدد من السنوات كمستخدم بالتكوين وذلك قبل أن يعتبر مؤهلا كعامل مهني أي صاحب حرفة ومن شروط الالتحاق ببرنامج التلمذة المهنية، أن يتم اختيار الأفراد من بين التلاميذ الذين تركوا المدرسة في سن السادسة عشرة، ويتم إلحاقهم ببعض الشركات الصناعية لعمل الاختبارات اللازمة التي تؤكد مدى صلاحيتهم للالتحاق بهذا البرنامج ، ومن ثم توزيعهم طبقا لاحتياجات الشراكة إذا كان المركز التكويني تابعا لها. كما ينقسم برنامج التكوين داخل التلمذة المهنية إلى شقين :

❖ الشق الأول: تكوين داخل الورشات.

❖ الشق الثاني: يختص بالتكوين النظري الذي يتكفل به أساتذة متخصصين .

2. برنامج الدعم والتعزيز: يهدف برنامج الدعم والتعزيز إلى تحسين أداء العمال المهرة في مهنتهم لمسايرة التطورات العلمية، وذلك عن طريق تعريفهم بالعلوم الجديدة ، والمواد المستحدثة في العلوم القائمة ، وكذا الاختراعات الحديثة في مختلف المجالات، بالإضافة إلى ما أدخل من تطوير على الآلات والمعدات وينظر إلى هذا النوع من التكوين على أنه تكوين لاحق في العمل يؤدي دوريا لتحسين الأداء . (سامعي توفيق، 2011، ص: 78)

3. برنامج إعادة التكوين: يهدف هذا البرنامج إلى إكساب الفرد مهارات ومعارف مختلفة عن العمل الأصلي الذي سبق له التكوين عليه، وفي بعض الأحيان لمهنة جديدة أو لجزء جديد من مهنة ، وتتراوح مدة برامج إعادة التكوين المطبقة في إنجلترا بين ستة أشهر و عام .

(سامعي توفيق، المرجع السابق، ص:78)

2.4. التجربة الألمانية:

لقد حظي التكوين المهني في ألمانيا بالكثير من العناية و الاهتمام، كما أنه مقسم على أساس أنواع الاحتياجات المختلفة التي يتطلبها الشغل ، وكل ذلك في ضوء وضع البلد، وكل ذلك في ضوء وضع البلد اقتصاديا ،مع الأخذ بالحسبان التقدم التكنولوجي وأحواله المتغيرة. ويتم التكوين المهني بألمانيا من خلال برامج متعددة:

1. برامج وفق النظام الثنائي: في إطار هذا النظام يتم التكوين كمحصلة لجهود جهتين مختلفتين:

الشركات والمدارس المهنية، حيث أن الملتحق بالتكوين المهني في إطار هذا

النظام يجمع بين كونه متدربا وطالبا في الوقت نفسه.(JEAN.LAMAURE1995، P:58)،

2. برنامج التكوين المهني الإضافي: يطلق عليه أحيانا التكوين التوفيقى، حيث يهتم بإكساب العمال

المهارات الإضافية اللازمة لمواكبة التغيرات في واجباتهم، ويشترط للإلتحاق بهذا البرنامج أن يكون العامل

حاصلا على الشهادة المتوسطة ،وتكون لديه خبرة لمدة سنتين، ومدة التكوين تستغرق ثلاثة شهور

متصلة، يقضيها المتدرب في إحدى المؤسسات الصناعية الخاصة بالتكوين، حيث يغلب الطابع العملي

على هذا النوع من التكوين، ويمنح فرصة الترقية داخل المؤسسة.

3. برنامج إعادة التكوين: في مجتمع صناعي متغير مثل ألمانيا، لم يعد من المسلمات أن يستمر العامل

في ممارسة المهنة طوال حياته، حيث أن الظاهرة عامة تتغير المهنة لعدة أسباب:

- تراجع بعض المهن، وظهور مهن أخرى مطلوبة في سوق العمل، وتحتاج إلى مهارات خاصة.
- الاختيار الخاطئ للمهنة: الذي ينتج تكويننا مهنيا و استخداما أقل إشباعا ،ومن الناحية الاقتصادية فإن هذا البرنامج يساهم في تصحيح الاختلال في سوق العمل على حسب الاحتياجات الواقعية، وطبقا لقانون التكوين المهني في ألمانيا يشرف على البرنامج ثلاث جهات رئيسية هي(المؤسسات الصناعية، النقابات

المالية، الغرف الصناعية) والتي تأخذ على عاتقها إجراء اختبارات لقياس المعرفة والمهارات المكتسبة من طرف العامل خلال برنامج إعادة التكوين، وكذلك البرامج الأخرى على غرار برنامج ذو التأهيل المزدوج.

(JEAN LAMAURE1995، P: 59)

4. برنامج التكوين ذو التأهيل المزدوج: و يعني جمع مؤهلين مهنيين في برنامج تكويني واحد، ومن شروط الالتحاق به أن يكون المترشح حاصل علي شهادة إتمام الدراسة الإلزامية ، وتكون درجته في المستوى المهاري " عامل متوسط المهارة" ثم يحصل على تكوين تنشط في مواقع العمل من أجل اكتساب المعلومات المهنية و العملية عبر تنفيذ واجبات واقعية، و تمتد مدته نحو شهر و نصف يحصل بعده العامل على مؤهل يحول له الترقية في وظيفة عامل ماهر.

التجربة الألمانية في ربط التكوين بمتطلبات الشغل:

يتميز التعليم و التكوين المهني في ألمانيا بكونه ثنائي الولاء والمسؤولية مابين المؤسسة التكوينية وسوق العمل، وهذا ما يجسد عمق الشراكة بينهما في هذا المجال، ويمكن إيجاز قنوات الشراكة في مايلي:

✓ الشراكة في رسم سياسة التعليم والتكوين المهني وتخطيط البرامج وتنفيذها.

✓ قيام سوق العمل بتوفير المؤشرات التي بموجبها تتحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الاحتياجات من جهته وجهة التكوين المهني ، كما أن متطلبات المؤسسات الشغل تحدد الجانب النوعي لهذا التكوين.

(طارق العاني و آخرون، 2003، ص:23)

✓ تتولى مواقع العمل مسؤولية التكوين الميداني للمتدربين، ويتم تنظيم التكوين المهني بموجب ضوابط وتعليمات رسمية، وتسطير الدولة بشكل مباشر على هذه العملية .

✓ يتولى سوق العمل من حيث المبدأ تمويل التكوين في مواقع العمل، وغالبا ما يتم التمويل من خلال "صندوق التمويل" الذي تتعاون فيه الدولة مع مؤسسات سوق العمل في تمويله.

(طارق العاني وآخرون، نفس المرجع السابق، ص: 24)

3.4. التجربة اليابانية:

قد انفردت اليابان بشكل متميز بالتطور و الاختراعات التي جعلتها في مصاف الدول الكبرى، على الرغم من النقص الشديد في الموارد الطبيعية، وهذا يعكس اهتماما بتأهيل الموارد البشرية عن طريق إقرار المبادئ في التكوين. (أسامة حسين، 1999، ص: 158)

✓ عدم السماح للأفراد بدخول الصناعة إلا بعد الانتظام في برامج تكوينية تكسبهم لمهارات و المعارف اللازمة و تجنب أخطارها.

✓ تتابع برامج التوجيه بما يتوافق مع قدرات و ظروف كل فرد، بما في ذلك برامج التكوين بالمراسلة التي ترعاها الدولة لمن تضطربهم الظروف لي إنمائي معارفهم و مهاراتهم في المنزل.

✓ العناية ببرامج التوجيه المهني للداخلين الجدد إلى عالم الشغل.

✓ تشجيع الدولة للمؤسسة و الأفراد للانتظام في برامج التكوين من خلال تقديم الامتيازات المادية و المالية. (أسامة حسين، 1999، ص: 159)

✓ وجود تنسيق بينا مراكز التكوين المهني و المؤسسات، مما يسمح بتلبية الاحتياجات الضرورية من اليد العاملة المطلوبة.

✓ ويمكن تقسيم أنواع التكوين المهني في اليابان إلى:

○ 1. التكوين المهني الأساسي: وينقسم إلى نوعين هما:

الأساسي من سن 14 عاما، ويعطي مهارات و معارف أساسية لازمة للعمل في المهنة، و يدوم سنة واحدة.

ب. التكوين المهني الأساسي المتقدم: و يلتحق به الحاصلون عل الشهادة الثانوية، و يعطي مهارات و معارف للعمال المهرة، و تتراوح مدته مابين السنتين إلى ثلاث سنين.

ولكل من هذه النوعين مراكزه الخاصة به، سواء المنشأة من كرف الحكومة أو من المؤسسات.

ج. التكوين لرفع مستوى المهار: يستفيد من هذا البرنامج العمال الذين أتم برنامج التكوين المهني الأساسي، أو لمن لديهم مهارات مهنية كافية للحصول على مهارات أعلى.

برنامج إعادة التكوين : يكاد يتكرر هذا البرنامج في كل الدول، المتقدمة ويلتحق بهذا البرنامج الراغبون في تغيير مهنتهم بغية الحصول على عمل جديد ، بسبب تراجع مهنتهم الأصلية أو ارتياحهم أكثر للمهن الجديدة، وقد تحددت مدة هذا البرنامج بستة أشهر إلى عام واحد، ويحصلون خلالها المتكونين على إعانات مالية من الحكومة. (أسامة حسين، نفس المرجع، ص: 160)

يتكفل قطاع الصناعة بتوفير معظم برامج التكوين المهني وتقدر مشاركته بثلاث أرباع البرامج في حين تتكفل ببعضه المؤسسات التعليمية الحكومية منها والخاصة المعتمدة من وزارة التربية والتعليم ، والبعض الآخر نتيجة المؤسسات التي تديرها أو تعتمدها وزارة العمل.

✓ التجربة اليابانية لربط التكوين بمتطلبات الشغل:

اعتمدت اليابان ما يعرف بنظام « Partnership » بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل، و تتمثل هذه الآلية تجمع بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق الشغل وتتمثل هذه الآلية في إبرام اتفاقية شبه رسمية طويلة الأمد فيما بينها وبموجبها تقوم مؤسسات سوق الشغل بما يلي:

- توفير أجهزة ومعدات لمراكز التكوين المهني.
 - تقديم خبرات سوق الشغل لاستثمارها في تطوير المناهج والبرامج التدريبية والمساهمة في تنفيذها.
 - توفير فرص التكوين الميداني للمتكونين في مواقع العمل.
 - توفير حوافز اقتصادية للمتدربين من خلال اختيار المتكونين المتميزين بإنجازاتهم وتوظيفهم، وفي الوقت نفسه تقوم مؤسسات التكوين المهني بدور أكثر فاعلية في توجيه المتكونين نحو سوق الشغل.
- حيث برزت قوة التعليم الفني في اليابان في أن :

• خرجي التعليم التقني لا يواجهون مشاكل من حيث فرص التكوين، وعند التحاقهم بالعمل في الشركات المختلفة نجد أنها تقسم في تعاملها معهم إلى شركات كبيرة، توفر للموظفين الجدد برامج تطويرية خاصة، وهناك شركات صغيرة تكتفي بالتكوين الذي يتلقونه خلال دراستهم.

• يلاحظ أن الطلب الاجتماعي عالٍ على الالتحاق بهذه المعاهد التقنية وتكاد نسب التسرب تكون ضئيلة. (طارق العاني و آخرون، 2003، ص:27)

تحرص المصانع وأرباب العمل على خريجي التكوين المهني، كما يحرصون على تكوينهم التكوين المناسب، والتكوين في المصانع يتسم بالقوة وذلك لتركيزه على التعليم، وهم يعنون بذلك إعداد مهارات عالية تتمتع بالقابلية للتكيف والمرونة والمقدرة على الابتكار ، والتالي يمكنهم الانتقال إلى مجالات مهنية جديدة، أو أن يغيروا أعمالهم كلما دعت الضرورة. (على السلمي، 1985، ص:348)

فمن خلال هذه التجارب العالمية يمكننا أن نستنتج ،انه لما كان هدفنا هو الوصول إلى إستراتيجية من أجل ربط التكوين المهني بمتطلبات سوق الشغل كان لابد من النظر في التجارب الدولية الناجحة التي يمكن لها أن تساعد في تحليل الواقع وجسر الفجوة بينه وبين الذي نطمح إليه ،وقد تم اختيار كل من التجربة الإنجليزية والألمانية واليابانية تحديدا للمبررات التالية:

• الحاجة إلى فهم جميع العوامل التي تؤثر في التكوين المهني ومخرجاته وقدرتها على ملائمة احتياجات سوق الشغل وهذه العوامل منها، العوامل الاجتماعية،العوامل الاقتصادية المتمثلة في دعم القطاعات الخاصة وشراكاتها لمؤسسات التكوين المهني،وقد تم اختيار كل دولة من هذه الدول لبروز أثر هذه العوامل سواء كانت مجتمعة أو منفردة في مسيرة التكوين المهني ومخرجاته.

• بروز تلك التجارب كنماذج عالمية في تحويل دفة الاقتصاد ليقوم على الاستثمار في العنصر البشري بديلا عن الموارد الطبيعية.

• تتم معالجة التكوين المهني في تلك الدول كمنظومة متكاملة من قبل المخططين و المسؤولين عن السياسات التربوية العامة، وهذا ما يفتقر إليه بلدنا حيث أن معالجتها خطية تتناول بعض أجزاء المشكلة دون التطرق إلى العلاقات التبادلية بينها، ومع ذلك لا تتم متابعة خرجي التكوين المهني.

كما نجد أن وزارة التربية والتعليم ليست معنية بالتكوين المهني، مخالفة بذلك كل نظم التعليم في البلدان التي يشار إلى نجاحها في التجربة العالمية للتكوين المهني، والتساؤل هنا كيف يمكن أن يتقدم قطاع التكوين المهني بمعزل عن قطاع التعليم العام ؟ الذي يشكل جزء من مخرجاته، مداخلات التكوين المهني.

خلاصة :

بعد عرضنا لفصل إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل ، يتضح من خلال ذلك أن للتكوين المهني أثر وفاعلية واضحة لإكساب الفرد كفاءة ومهارة مهنية ، وهذا من خلال إستراتيجيات في ضوء ما يشهده سوق الشغل من تحديات كبرى ناتجة عن اختلال توازن العرض والطلب.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد .

1. منهج الدراسة
2. حدود الدراسة .
3. العينة ومواصفاتها.
4. الأداة المستخدمة في الدراسة.
5. الدراسة الاستطلاعية .
6. الخصائص السيكومترية للأداة .
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .
8. خلاصة.

تمهيد :

بعد تطرقنا إلى الجانب النظري في الفصل السابق سنتطرق في هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الإجراءات المنهجية التي سوف نتبعها في هذه الدراسة إذ سنتناول وصفا لعينة الدراسة ، فالمنهج المستخدم وأداة جمع البيانات وخصائصها السيكمترية ، وصولا للأساليب الإحصائية المستعملة.

1. منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الاستكشافي إذ أرى أنه أكثر ملائمة لطبيعة مشكلة البحث ، حيث عرفته عناية غازي 2008 "على أنه وصف منظم للحقائق بطريقة موضوعية وصحيحة".

(سمية بن عمارة، 2014، ص:147).

والمراد من اختيار هذا المنهج ملائمته لموضوع دراستنا الذي يتمحور حول إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات التكوين المهني.

2. حدود الدراسة:

• الحدود البشرية: أساتذة وإطارات مؤسسات التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى والمقدر عددهم بـ

104.

• الحدود المكانية : مؤسسات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى.

• الحدود الزمنية: 18 فيفري إلى نهاية شهر فيفري 2018

3. العينة ومواصفاتها:

1.3. مجتمع الدراسة : يتمثل مجتمع البحث في كل أساتذة وإطارات مراكز التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى.

2.3. عينة الدراسة : تم اختيار كل الإطار الأصلي للقيام بالدراسة، حيث اختير عن طريق الحصر الشامل، و الذي مس كل أساتذة وإطارات مراكز التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى والبالغ عددهم (104).

علما أنه " يتم دراسة كل فرد أو عينة خاضعة للبحث دون استثناءات مما يجعله دقيقاً وواقعياً ولكنه مكلف من جميع النواحي " (المناورة للاستشارات ، 2017، ص:13) .

3.3. خصائص عينة الدراسة:

تميزت عينة الدراسة بالخصائص التالية:

- تم اختيار عينة الدراسة عن طريق الحصر الشامل بمعنى كل أساتذة وإطارات التكوين المهني منطقة تقرت الكبرى .
- تمثيلها العينة للخبرة المهنية: ضمت أساتذة وإطارات التكوين المهني الذين تقل خبرتهم عن 05 سنوات و عددهم (31) والذين تزيد خبرتهم أكثر من 05 سنوات و عددهم (73).
- نمط التكوين: تم اختياره حسب نمط الإقامي و عددهم (44) أستاذ و إطار و نمط التمهين عددهم (31) أستاذ و إطار.
- المنصب الذي يشغله: ضمت أساتذة التكوين المهني و عددهم (60) وإطارات التكوين المهني و عددهم (44).

4.3. وصفها من حيث الخبرة المهنية:

قسمت عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية إلى قسمين كما هو موضح في الجدول التالي:

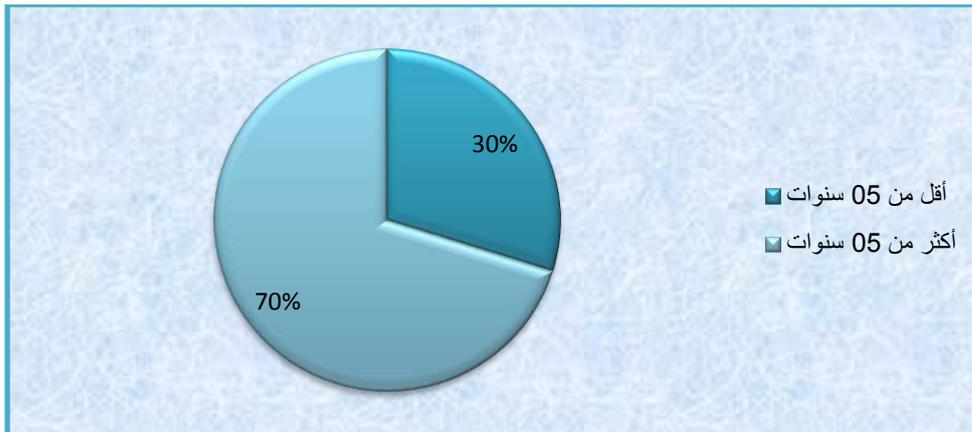
جدول رقم(02) توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

(أقل من 5 سنوات /أكثر من 5 سنوات) .

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أكثر من 05 سنوات	73	%70
أقل من 05 سنوات	31	%30
المجموع	104	%100

مخطط رقم (01) يمثل التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

(اقل من 5 سنوات /أكثر من 5 سنوات)



5.3. وصفها من حيث نمط التكوين: قسمت عينة الدراسة من حيث نمط التكوين (إقامي،تمهين) إلى

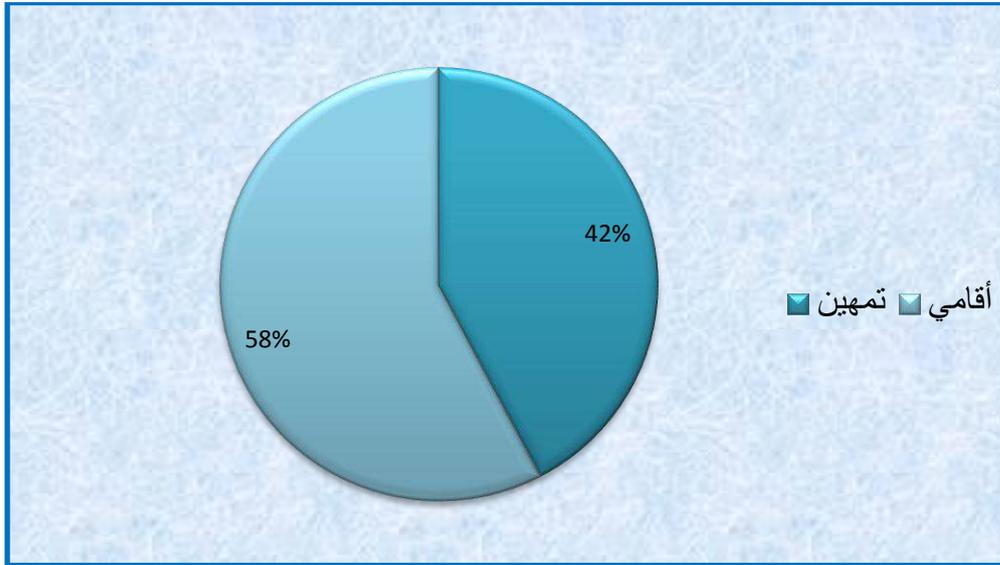
قسمين كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(03) توزيع العينة حسب نمط التكوين (إقامي / تمهين)

النسبة المئوية	التكرارات	نمط التكوين
42%	44	إقامي
58%	60	تمهين
100%	104	المجموع

المخطط رقم (02) يمثل التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب نمط التكوين

(إقامي / تمهين) :



6.3. وصف العينة من حيث المنصب الذي يشغله (أستاذ/إطار):

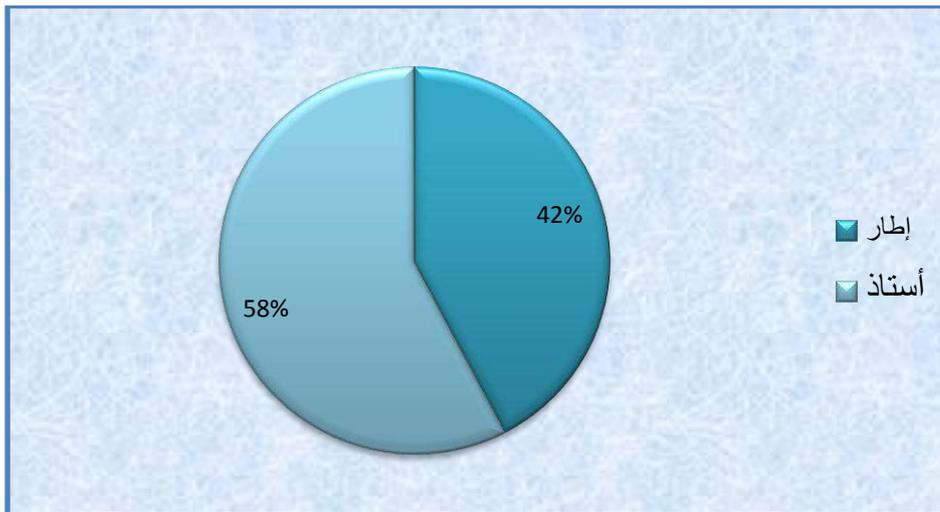
قسمت عينة الدراسة من حيث طبيعة المنصب إلى قسمين كما هو موضح في الجدول

التالي :

جدول رقم(04) توزيع العينة حسب المنصب الذي تشغله (أستاذ/إطار)

المنصب الذي تشغله	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ	60	%58
إطار	44	%42
المجموع	104	%100

المخطط رقم(03) يمثل توزيع النسبي لعينة الدراسة حسب المنصب الذي يشغله (أستاذ/إطار)



4. الأداة المستخدمة في الدراسة:

أستخدم في هذه الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ويعرف الاستبيان (وثيقة الأسئلة) على أنه أداة لجمع المعطيات، يتم بناؤها من أجل إخضاع الأفراد لمجموعة من الأسئلة.

(موريس أنجريس، 2004، ص:243)

والاستبيان يقيس إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل حيث استفادت الطالبة من الفكرة المتواجدة في الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة بحيث يتضمن هذا الاستبيان (30 بندا) وفق لتدرج البدائل (دائما،أحيانا،نادرا) وتتراوح كل درجة من بنود الاستبيان من 01 إلى 03 درجات بحسب اتجاه السمة،ويحتوي الاستبيان على بعدين وهما على التوالي:

- البعد الأول: يتضمن التكوين ومدى تلبيةه للطلب الاقتصادي والاجتماعي وعدد بنوده14،

تضمنت 4 بنود سلبية و هي:09،11،13،14.

- البعد الثاني: يتعلق بكيفية التنسيق بين واقع التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل وعدد بنوده

16.

5.الدراسة الاستطلاعية:

1.5. أهمية و أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية من الناحية المنهجية، مرحلة تمهيدية قبل التطرق للدراسة الأساسية لأي بحث علمي، حيث نلجأ إلى الدراسة الاستطلاعية للوقوف على آراء وأساتذة وإطارات التكوين المهني،وتعتبر هذه المرحلة التجريبية بقصد اختيار مدى سلامة الأدوات المستخدمة في البحث،ومدى صلاحيتها لقياس ما وضعت لقياسه و ثبات المقياس قبل تطبيقه على عينة البحث الأساسية.

2.5. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية :

تكونت عينة دراستنا الاستطلاعية من 30 أستاذا وإطارا من التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى حيث تم اختيارهم تبعاً للمجتمع الأصلي ، وتم استبعادهم في الدراسة الأساسية .

3.5. الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان من خلال الدراسة الاستطلاعية شرعنا في تطبيقه على العينة الأساسية المكونة 104 أستاذ وإطار من مؤسسات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى.

6. الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

1.6. الصدق : هو أن تقيس الأداة أو الاختبار ما وضع لقياسه. (بشير معمري، 2009، ص:208)

اعتمدت الطالبة في حسابها لصدق الأداة على الطرق الآتية:

✓ صدق المقارنة الطرفية:

تعتبر طريقة المقارنة الطرفية إحدى الطرق الإحصائية في قياس الصدق ، حيث تستخدم في حالة الرغبة في التعرف على مدى قدرة الاختبار على التمييز بين المستويات المختلفة للسمة، أو التمييز بين المجموعات التي تمتلك درجات مرتفعة من السمة وتلك التي تمتلك درجات منخفضة منها، فإذا كشفت نتائج الاختبار عن وجود فرق حقيقي بين المجموعات فإن هذا مؤشر لصدق الاختبار.

(محمد عباس آخرون، 2007، ص 74)

وتقوم في جوهرها أساسا على:

- رصد مجموعة الدرجات لكل فرد من أفراد العينة الاستطلاعية.
- ترتيب درجات أفراد العينة ترتيبا تنازليا.
- أخذ نسبة 27% من الدرجات المرتفعة و 27% من الدرجات المنخفضة من العينة الاستطلاعية.
- حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجموعة
- استعمال اختبار(ت) لقياس دلالة فروق المتوسطات للدرجات المرتفعة والدرجات المنخفضة.

وتمت المعالجة الإحصائية بنظام spss v.20 ، والنتائج مينة في الجدول الموالي :

الجدول رقم (05): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة استراتيجيات التكوين المهني

عدد أفراد العينة	ت المحسوبة	ت المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
08	10.29	2.14	14	دالة عند 0.05
08				
الدرجات المرتفعة				
الدرجات الدنيا				

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة (ت) المحسوبة قدرت بـ 10،29 وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولة المقدره بـ 2،14 وعند درجة الحرية 14، مما يدل على أن الاختبار لديه القدرة على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا (الدرجات المرتفعة والدرجات المنخفضة)، وبالتالي فإن الأداة على درجة عالية من الصدق، ويمكن الاعتماد عليها كأداة لجمع البيانات في الدراسة الأساسية.

2.6. الثبات:

يعتبر الثبات أحد الخصائص السيكومترية للاختبار، ومن أهم الشروط الواجب توفرها في الأداة المستعملة، والذي يعرفه بشير معمرية: " يقصد بالثبات ضمان الحصول على نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيق الاختبار على نفس الفرد أو نفس المجموعة من الأفراد". (بشير معمرية، 2007، ص 167)

ولقياس الثبات طرق عديدة ومتنوعة وقد اعتمدنا في الدراسة الحالية على التجزئة النصفية و " ألفا كرونباخ"

1.2.6. التجزئة النصفية :

في هذه الطريقة يتم تقسيم الاختبار إلى النصفين و يتم تصنيف الاختبار ب بهذه الطريقة بعد تطبيقه على عينة من الأفراد و تصحيحه. فيحصل الفرد علي درجتين إحداهما النصف الأول و ثانيهما على النصف الأخير ثم يحسب معامل الارتباط يرسون بين النصفين و نقوم بتصحيح الطول بمعادلة سبرمان. (بشير معمرية ، 2007 ، ص:201)

من أجل التحقيق من ثبات الأداة قمنا بتطبيق علي عينة استطلاعية قواهما 30 أستاذ و إطار من مؤسسات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى و أسفرت نتائج الإحصائية، بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS20، فتحصلنا عل النتائج الموضحة في الجدول أدناه.

(بشير معمريّة، نفس المرجع السابق، ص: 210)

الجدول رقم (06): يوضح نتائج ثبات الاختبار بالتجزئة النصفية

عدد الأفراد	نتيجة نصف الاختبار	التعديل بمعادلة سبيرمان براون	التعديل بمعادلة جوتمان
30	0.46	0.63	0.62

من خلال جدول نلاحظ أن قيمة نصف الاختبار قدرت ب 0.46 عدلت بمعادلة سبيرمان براون أصبحت 0.63، و معادلة جوتمان تحصلنا على قيمة 0.62 ز عليه فان ثابت و يمكن الاعتماد على الاستبيان في الدراسة الأساسية.

2.2.6. معادلة ألفا كرونباخ:

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ، والتي تعتبر " من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة، ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده، فازدياد نسبة تباينات البنود بالنسبة إلى التباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات" . (بشير معمريّة، 2002، ص184).

وننتج مبينة في الجدول الموالي

الجدول رقم(07): يوضح قيمة ألفا كرونباخ لأداة استراتيجيات التكوين المهني .

الإستبيان ككل	البعد الأول	البعد الثاني	
30	16	14	عدد البنود
0.75	0.74	0.54	معامل ألفا كرومباخ

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ عالية سواء في الأداة ككل والتي بلغت 75،0، أو في كل بعد من أبعاد الاستبيان حيث بلغت في البعد الأول 54،0، وفي البعد الثاني 74،0، وعليه فإن الأداة تتمتع بثبات مرتفع، وهذا ما يؤكد صلاحية الأداة ، ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- المتوسط الحسابي.
- التكرارات.
- النسبة المئوية.
- اختبار (ت) لدلالة الفروق.

خلاصة:

في هذا الفصل تم تطبيق إجراءات الدراسة الميدانية والتي اعتمدنا فيها على المنهج الوصفي الاستكشافي ثم وصف عينة الدراسة وطرق اختيارها، وكذلك التطرق لأدوات الدراسة ومنه التقنيات الإحصائية المتبعة بالدراسة، وبعدها تم تطبيق الأداة على أفراد العينة الأساسية فتحصلن على مجموعة من البيانات والتي سوف نتطرق إلى نتائجها وتحليلها وتفسيرها في الفصل الموالي.

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد □□

1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة .
2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى .
3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية .
4. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة .

خلاصة.

تمهيد الفصل:

يحتوي هذا الفصل على عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتوصل إليها في الجانب البحثي الميداني من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات بعد تطبيق أداة القياس على عينة الدراسة من أجل التحليل والمناقشة لتحديد مدى الدلالة الإحصائية لواقع إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل.

1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

جاء نص الفرضية العامة على النحو التالي: " نتوقع أن إستراتيجيات التكوين المهني تخدم متطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة و إطارات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى، للإجابة عليها تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد الأداة، والأداة ككل، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم(08): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الأفراد على الاستبيان

عدد المتوسط الانحراف	عدد الأفراد الحسابي المعياري	استبيان إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل
4.02	28.18	74
6.01	35.12	74
8.77	63.31	74

يظهر من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للبعد الأول يساوي 28.18 بانحراف معياري قدر ب 4،02 وهي قيمة أكبر من المتوسط المعياري المقدر ب 28، مما يدل على جود فاعلية في إستراتيجية التكوين المهني ومدى تلبية للطلب الاقتصادي والاجتماعي، إنما منخفضة.

أما البعد الثاني فقد قدر المتوسط الحسابي بـ12,35 و انحراف معياري بـ 01,6 وهي قيمة منخفضة بالمقارنة مع المتوسط المعياري ، مما يدل على عدم وجود فاعلية التنسيق بين واقع التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل وما تقدمه من خدمات وما يقوم به من تطورات.

كما نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن لإستراتيجيات التكوين ببعديها التي جاءت بمتوسط حسابي قدر بـ63.31 و انحراف معياري 8.77 وهي قيمة مرتفعة ، مما يدل على وجود فاعلية في استراتيجيات التكوين المهني في تلبية متطلبات الشغل، وعليه تم قبول فرض البحث ورفض الفرض البديل، أي يوجد فاعلية لاستراتيجيات التكوين المهني في تلبية متطلبات الشغل من وجهة الأساتذة والإطارات العاملين بالقطاع .

و يمكن ما خلصت إليه نتائج هذه الفرضية بما جاء به "غاري بيكاري" في دراسته حول نظرية رأس المال البشري المعنونة ب "مجموعة القدرات المعرفية و المهنية التي تمكن الفرد من استغلالها في العمل (سامعي توفيق، 2011، ص:03)

حيث أنه من الأفضل استثمار على الإطلاق و ذلك من خلال إكساب مهارات مهنية و ما تقدمه من برامج و وسائل و طاقم بيداغوجي و مكون ذو خبرة و بالتالي يتم إنتاج استراتيجيات ناجعة يتم الاعتماد عليها لتلبية مستجدات السوق في الجانب الاقتصادي و الاجتماعي.

وهو عكس ما جاءت به دراسة سعودية حول "ضعف مخرجات التعليم الفني و التدريب التقني للاحتياجات التنموية من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، حين أن ضعف مخرجات التعليم الفني و التدريب التقني و عدم قدرتها علي تلبية احتياجات سوق العمل ، مما يعكس بالدرجة الأول ضعف تهيئة الخريجين و قلة المهارات التي يكتسبها الطالب .

ولكن تبقى الإشكالية مطروحة في قضية التنسيق الفعلية بين الواقع التكويني و مدى التشغيل و هو ما أكدته دراسة "سامعي توفيق" الموسومة ب " مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع "حيث توصل إلى أن التنسيق غير الموجود بحيث أن الوسائل المتبعة في التكوين لا تتوافق و المستجدات التكنولوجية الخاطئة و توصل إلى أن المناهج الاستراتيجية المتبعة لا تخدم سوق الشغل (سامعي توفيق، 2011، ص:13)

ونفسر وجود فعالية في إستراتيجية التكوين المهني ومدى تلبيةه للطلب الاقتصادي والاجتماعي للاهتمام المتزايد من طرف الوزارة الوصية، و يتجسد بوجود شراكة عملية بين القطاع ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وذلك من خلال خلق مناصب عمل عن طريق وكالات دعم تشغيل الشباب، لتسهيل القروض وإنشاء مؤسسات مصغرة .

كما أرى عدم وجود تنسيق بين واقع التكوين المهني ومطالبات سوق الشغل ، حيث يتم برمجة نفس التخصصات في العديد من الدورات دون مراعاة متطلبات سوق الشغل حيث يكون هناك فائض لبعض التخصصات دون الأخرى مما يخلق خلل خرجي القطاع وعالم الشغل ، إضافة إلى ذلك عدم مراعاة خصوصية المنطقة عند التخطيط لوضع مدونة الشعب (الخاصة بالتخصصات المهنية)، كما أن الزيادة الهائلة لكم المؤسسات التكوينية على المستوى الوطني مما يؤدي لوجود نفس التخصص في العديد من المؤسسات حتما سيخلق فائض لحاملي الشهادات لنفس التخصص .

كما لوحظ أن افتقار التعريف بعالم الشغل وفرص العمل أدى إلى عزوف الشباب عن تخصصات دون الأخرى، يبدأن للاهتمام الشباب بتخصصات الإدارية دون التخصصات الحرفية وذلك لغيب الرؤية المستقبلية لهذه التخصصات على اعتبارها أنها تخصصات تقليدية لا تتماشى وسوق التشغيل لما يشهده من تطور تكنولوجي.

2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

تنص الفرضية على الآتي "هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجية تحديد الاحتياجات المستقبلية من تخصصات المهنية باختلاف أنماط التكوين (إقامي/ تمهين)" ، وبعد المعالجة الإحصائية والتي تم الاعتماد فيها على اختبار(ت) لدراسة الفروق أسفرت النتائج على ما يلي

جدول رقم(09):يبين نتيجة اختبار(ت) للفروق حسب نمط التكوين (إقامي، تمهين)

مستوى الدلالة	اختبارات		اختبار ليفين		المتوسط الانحراف			نمط التكوين	الاستبيان	
	Sig	قيمة الاختبار	sig	قيمة الاختبار	الحسابي	المعياري	الحرية			
غير دالة	0.32	0.99	0.11	2.60	72	7.91	64.24	41	إقامي	الدرجة
						9.74	62.15	33	تمهين	الكلية

نلاحظ من خلال النتائج المعروضة في الجدول أعلاه رقم(08) أن حجم عينة نمط التكوين الإقامي عددها 41 بقيمة متوسط حسابي 24،64 وانحراف معياري قيمته 91،7، أما حجم عينة نمط التكوين تمهين فيبلغ عددهم 33 بقيمة متوسط حسابي 15،62 وانحراف معياري قيمته 74،9، حيث شكلت قيمة (ت) المحسوبة 0.99 وهي قيمة غير دالة إحصائيا مما يؤكد أنه لا توجد فروق في اتجاهات الإطارات و الأساتذة في استراتيجيات التكوين و متطلبات سوق الشغل نمط التكوين أي أنه لا توجد فروق بين نمطي التكوين في مراكز التكوين المهني .

ويعود ذلك أن البرامج التي تدرس في كل من النمطين سوى التكوين عن طريق التمهين أو التكوين الإقامي لا تختلف في مضامينها ،ويمكن الاختلاف إلا في عدد الساعات المدرسة خلال التكوين.

إضافة إلى أن النمطية السائدة في طرائق التدريس في كلا النمطين تخلق نوع من الجمود في ابتكار برامج تتماشى ومتطلبات سوق الشغل، كما يظهر غياب شبه تام للجانب التطبيقي في التكوين عن طريق النمط الإقامي مما يؤدي إلى ضعف مخرجات التكوين المهني ، وبالتالي عدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق الشغل، في حين أن التكوين عن طريق التمهين يشهد استغلال المتمهين من طرف المستخدمين لأغراض شخصية دون الاهتمام بما سيقدمه من معطيات حول التخصص لضمان جودة التكوين .

3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

تنص الفرضية على الآتي "هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أسانذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل باختلاف الخبرة المهنية " ، وبعد المعالجة الإحصائية والتي تم الاعتماد فيها على اختبار(ت) لدراسة الفروق في تبعا لمتغير الخبرة المهنية أسفرت النتائج على ما يلي :

جدول رقم(10):يبين نتيجة اختبار(ت) للفروق حسب متغير الخبرة

(أقل من 5 سنوات ،أكثر من 5سنوات،)

مستوى الدلالة	اختبارات		اختبار ليفين		درجة الحرية	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	العدد	الخبرة المهنية	الاستبيان
	Sig	قيمة الاختبار	Sig	قيمة الاختبار					
غير دالة	0.45	0.74	0.003	0.95	72	8.66	63.82	51	أكثر من 5 سنوات
						9.11	62.17	23	أقل من 5 سنوات

نلاحظ من خلال النتائج المعروضة في الجدول أعلاه رقم (10) أن حجم عينة الخبرة أكثر من 5 سنوات عددها 51 بقيمة متوسط حسابي 63.82 وانحراف معياري قيمته 8.66، أما حجم عينة الخبرة أقل من 5 سنوات فبلغ عددهم 23 بقيمة متوسط حسابي 62.17 وانحراف معياري قيمته 9.11، حيث شكلت قيمة (ت) المحسوبة 0.99، وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يؤكد أنه لا توجد فروق في الخبرة المهنية، أي أنه لا توجد فروق بين أفراد العينة باختلاف الخبرة المهنية (أقل من 5 سنوات ، أكثر من 5 سنوات).

أفسر عدم وجود فروق دالة بين أفراد العينة في متغير الخبرة المهنية وهذا لعدم الأخذ بآراء عينة الدراسة حيث يقوم بتطبيق وتنفيذ البرامج المقررة من طرف الجهة الوصية (وزارة التكوين والتعليم المهنيين)، إضافة عدم التجديد في طريقة التدريس والإبقاء على الطريقة الكلاسيكية في التكوين مما لا يظهر الفرق بين الأساتذة القدامى والجدد كما هو بالمثل لدى الإطارات ، كما يسقط عامل الخبرة المهنية لعينة الدراسة في تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية في ظل غياب دراسات ميدانية من شأنها تسلط الضوء على تلك الاحتياجات في ظل التطور للمهن ، وأعزو عدم وجود فروق دالة بين أفراد عينة الدراسة في عامل الخبرة المهنية لعدم إشراكهم في مجلس المكونين هذا الأخير المخول له قانونياً برمجة الاختصاصات التي تستجيب وخصوصيات المنطقة ومنه متطلبات سوق العمل.

4. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

تنص الفرضية على الآتي " هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في إستراتيجيات التكوين ومتطلبات سوق الشغل باختلاف نوعية المنصب (إطار، أستاذ) . وبعد المعالجة الإحصائية والتي تم الاعتماد فيها على اختبار(ت) لدراسة الفروق في تبعا لمتغير المنصب أسفرت النتائج على ما يلي :

جدول رقم(11):يبين نتيجة اختبار(ت) للفروق حسب المنصب(أستاذ، إطار)

مستوى	اختبار ت		اختبار ليفين		درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المنصب الذي يشغله	الاستبيان
	قيمة sig	قيمة الاختبار	Sig	قيمة الاختبار						
غير						8.54	62.98	52	أستاذ	الدرجة
دالة	0.63	-0.47	0.32	0.99	72	9.46	64.09	22	إطار	الكلية

نلاحظ من خلال النتائج المعروضة في الجدول أعلاه رقم (11) ، أن حجم عينة الأساتذة المقدر عددها بـ 52 أستاذ بقيمة متوسط حسابي 62.98 وانحراف معياري قيمته 8.54 ، في حين بلغ عدد الذين يشغلون منصب إطار بـ 22 بقيمة متوسط حسابي 64.09 وانحراف معياري قيمته 9.46 ، حيث شكلت قيمة (ت) المحسوبة 0.47 ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يؤكد أنه لا توجد فروق بين أفراد العينة باختلاف المنصب الذي يشغل (أستاذ،/ إطار) .

أرجع عدم وجود فروق بين أساتذة وإطارات التكوين المهني في تحديد الاستراتيجيات لتلبية متطلبات سوق الشغل وذلك لأن كلاهما ينفذ دون المشاركة في التخطيط لبرامج المسطرة في القطاع، إضافة إلى العمل الروتيني لكل من الأستاذ والإطار دون تجديد للأفكار التي تخدم إستراتيجيات التكوين المهني، كما أن لنقص الحوافز المادية والمعنوية لكل من الأستاذ والإطار

دور كبير في الحد من ابتكار استراتيجيات و برامج تتبع من واقع العملي المعاش .

خلاصة الفصل:

من خلال عرضنا لتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات توصلنا إلى النتائج التالية :

1. إستراتيجيات التكوين المهني تخدم متطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى .
2. كما أن إستراتيجية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية لا تختلف باختلاف أنماط التكوين (إقامي/تمهين) في مراكز التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى .
3. لا تختلف الخبرة المهنية بين أساتذة وإطارات مراكز التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى في إستراتيجية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل .
4. إستراتيجيات التكوين ومتطلبات سوق الشغل لا تختلف باختلاف نوعية المنصب (إطار، أستاذ) في مراكز التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى .

خلاصة عامة:

تعتبر سياسة التكوين المهني من المحاور الأساسية للبلاد حيث أخذت نصيب الأسد باعتبارها من المواضيع الهامة للنهوض بالاقتصاد الوطني ، فجندت لها كافة الوسائل اللازمة بهدف إنجاح العملية التكوينية التي تشهد اختلال في توازن العرض والطلب ، و في ظل التعداد الهائل لخريجي التكوين المهني وحتى يتم التوافق بينهما، لا بد من إستراتيجيات محكمة في ضوء المتغيرات الدولية والتطورات التكنولوجية والتدفق الهائل للمعلومات .

- وخلصت دراستنا الموسومة بـ " إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل لدى أساتذة وإطارات مؤسسات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى " إلى النتائج التالية :
- إستراتيجيات التكوين المهني تخدم متطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى .
- كما أن إستراتيجية تحديد الاحتياجات المستقبلية من تخصصات المهنية لا تختلف باختلاف أنماط التكوين (إقامي، تمهين) في مراكز التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى
- لا تختلف الخبرة المهنية بين أساتذة وإطارات مراكز التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى في إستراتيجية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل .
- إستراتيجيات التكوين ومتطلبات سوق الشغل لا تختلف باختلاف نوعية المنصب (إطار، أستاذ) في مراكز التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى .

آفاق الدراسة:

و لقد تناولت هذه الدراسة إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل لدى أساتذة وإطارات مؤسسات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى، فهو بذلك لم أتناول استراتيجيات التكوين المهني الموجهة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، كما لو حبذا لو شملت الدراسة نطاق أوسع لمؤسسات التكوين المهني على مستوى التراب الوطني، ومن هذا يمكن أن تشكل هذه الالتفاتة أرضية للأبحاث أخرى في المستقبل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع بالعربية:

1. الكتب:

1. موريس أنجريس.(2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، دار القصة للنشر: الجزائر.
2. بشير معمريه.(2002). القياس النفسي و تصميم الاختبارات النفسية .الطبعة الأولى، منشورات الحبر: الجزائر.
3. بشير معمريه.(2007).القياس النفسي و تصميم أدواته.منشورات الجبر: الجزائر.
4. بوتلجة غياث .(1992). التربية والتكوين في الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.
5. شير معمريه.(2009).مدخل لدراسة القياس النفس. الطبعة الأولى. المكتبة العصرية: مصر.
6. طارق علي العاين، نصير أحمد السمراي، علي خليل التميمي.(2003).الشراكة بين المؤسسات التعليم و التدريب المهني و سوق العمل. دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
7. عائشة التايب.(2011). النوع وعلم اجتماع العمل و المؤسسة. الطبعة الثالثة، منشورات منظمة المرأة العربية : القاهرة ، مصر.
8. عبد السلام أبو قحف.(2000).الإدارة الإستراتيجية و ادلة الأزمات، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية.
9. علي السلمي .(2002). إدارة الأفراد والكفاءات الإنتاجية .طبعة 3، مكتبة غريب للنشر: القاهرة.

10. محمد خليل عباس و آخرون.(2007). مدخل الى مناهج البحث في التربية و علم النفس، الطبعة الأولى، دار الميسرة، عمان.

11. محمد محمود مصطفى.(2003).التسويق الاستراتيجي للخدمات. الطبعة الأولى. دار المنهاج. عمان، الأردن.

الرسائل الجامعية:

12. أسامة ماهر حسين.(1999).التدريس و تنمية الموارد البشرية ف مواقع العمل و الانتاج.مجلة العمل العربي،العدد 73،القاهرة.

13. بن عمارة سمية .(2014). الشعور بالاغتراب الاجتماعي لدى الشباب المدمن على الإنترنت .رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

14. بوعزيز شبشون.(1999). مساهمة لوضع إستراتيجية شاملة لمؤسسة صناعية.رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية.فرع التسير.جامعة باتنة.

15. حميدة جرو.(2017).مساهمة الصندوق الجزائري لتطوير التمهيين وتكوين المتواصل FNAC في تمويل التمهيين بولاية بسكرة نموذجاً من 2006 - 2010 .مجلة البشائر الاقتصادية جامعة محمد خيضر بسكرة ، 03(03) ، 73- 90.

16. دارين بوزيدي.(2005).مساهمة لإعداد إستراتيجية لمؤسسة. رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة باتنة.

17. سامعي توفيق .(2011).مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع. مذكرة دكتوراه علوم غير منشورة شعبة علوم التربية ،جامعة فرحات عباس، سطيف.
18. شريط العابد.(1995).إستراتيجية التطور الصناعي للمؤسسات.رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة الجزائر.
19. حميدة جرو.(2015).مؤاممة إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني.رسالة الماجستير .جامعة محمد حيزر بسكرة.
20. علي سموك .(2010). تحليل سوسيولوجي ديناميكية التشغيل بإقليم تبسة دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل . رسالة الماجستير غير منشورة ، جامعة باجي مختار ، عنابة الجزائر .
21. مختار بشنله .(2006). أثر نقل التكنولوجيا و انعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق - حالة الجزائر - دراسة ميدانية مؤسسة صناعة أجهزة القياس و المراقبة العامة . رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة .
22. واضح العمري .(2006).مدى تأثير التكوين المهني الإقامي على التصورات الذهنية للمتربصين - دراسة ميدانية مركز التكوين المهني لولاية سطيف.رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة سطيف.

المجلات :

23. حميدة جرو.(2017).مساهمة الصندوق الجزائري لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC في تمويل التمهين بولاية بسكرة نموذجا من 2006-2010 . مجلة البشائر الاقتصادية جامعة محمد خيضر بسكرة ،03(03)،73-90.

24. عبد الكريم قريشي.(2005).التكوين والتوظيف في الجزائر .مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل .

ملتقيات:

25. علي أحمد سيد على.(2009) . سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني و المهني احتياجات سوق العمل ، ورقة عمل مقدمة للندوة القومية حول " دور منظمات أصحاب الأعمال في تصيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب و احتياجات سوق العمل،القاهرة.

26. منتدى الرياض الاقتصادي .(2011). التعليم الفني و التدريب التقني ومدى ملابسه للاحتياجات التنموية من القوى العاملة ،الدورة الخامسة ، السعودية . منذر المصري وآخرون .(2010). التعليم للريادة في الدول العربية دراسات حالة عن الدول العربية ، الأردن ، تونس ، سلطنة عمان ، مصر ، تقرير منظمة الأمم المتحدة للتعليم و التربية و الثقافة مكتب اليونسكو ، بيروت

القرارات و المناشير :

27. الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 54، بتاريخ 21 رمضان عام 1429 هـ الموافق لـ 21 سبتمبر 2008.

28. الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 26، بتاريخ 27 شعبان 1401 الموافق ل 30 يونيو 1981 .

29. الجمهورية التونسية.(2017/2013).الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.وزارة التكوين المهني و التشغيل.

30. روبرت نورتن .(2009). تجديدات في التعليم والتدريب الفني وتقني ، نشرة اليونسكو يونيفوك بيروت ، (16) ، 01-22 .

31. كتابة الدولة للتكوين المهني. (1998) . وزارة التكوين المهني والتعليم المهني.

32. مجلس التعاون للدول الخليج العربية ، استراتيجيات الحكم الذاتي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، مسقط ، عمان ، ص 13-14 .

33. منذر المصري وآخرون .(2010). التعليم للريادة في الدول العربية دراسات حالة عن الدول العربية ، الأردن ، تونس ، سلطنة عمان ، مصر ، تقرير منظمة الأمم المتحدة للتعليم و التربية و الثقافة مكتب اليونسكو ، بيروت

34. المنشور الوزاري. رقم 190/95 المؤرخ في 09 نوفمبر 1994. المتعلق بتنظيم التكوين عن طريق الدروس المسائية، العدد 7 بتاريخ 28 مارس 2000

مواقع الواب:

35. www.aoua.com/vb/showthread.php?t=9838

.dmoSny. mco .(2001)www .

www.almuallem.net/maga/a7o24.htm.

2. المراجع باللغة الاجنبية:

Martine Roque Mardga .(1995). **sortir du chomagea** .

، eve projet، enquete sur une relation،39. Jean LAMURE. Formation et emploi

Paris.،n 224،1995،décembre

الملاحق

الملحق رقم (01)

لصاحبه الطالبه حمده جرو (شهادة الماجستير) إستبيان

جامعة قصدي مرياح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

الإستبيان

أستاذي/أستاذتي لإطارات التكوين المهني في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر لإرشاد وتوجيه بعنوان إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات مؤسسات التكوين المهني لمنطقة تقرت الكبرى.

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي يهدف إلى جمع البيانات حول هذه الدراسة وذلك بوضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة، وكلنا أمل في تقديم يد العون والمساعدة من خلال الإجابة المناسبة على أسئلة الإستبيان بدقة وموضوعية ونؤكد لكم أن هذه البيانات لا تستخدم إلا لأغراض علمية .

وفي الأخير نشكركم على تعاونكم معنا بصدق

بيانات شخصية:

إطار

01/ المنصب الذي تشغله: أستاذ

أقل من 05 سنوات

02/ الخبرة المهنية: أكثر من 05 سنوات

تمهين

03/ نمط التكوين الذي تدرسه : إقامي

المحور الأول	التكوين ومدى تلبيةه للطلب الإقتصادي والإجتماعي	دائماً	أحياناً	نادراً
01	يتم تغطية المجال الصناعي من حيث تكوين المترشحين والمتمهين			
02	يتم تغطية المجال الزراعي من حيث تكوين المترشحين والمتمهين			
03	يتم تغطية مجال البناء والأشغال العمومية من حيث تكوين المترشحين والمتمهين			
04	يتم تغطية مجال الحرف التقليدية واليدوية من حيث تكوين المترشحين والمتمهين			
05	يتم تغطية مجال الفنادق والسياحة من حيث تكوين المترشحين والمتمهين			
06	يتم تغطية إحتياجات الشغل النوعية من القوى العاملة النوعية			
07	يتم تغطية إحتياجات الشغل الكمية من القوى العاملة النوعية			
08	تستجيب التخصصات الجديدة التي تم إستحداثها من منظومة التكوين المهني للطلب الإجتماعي			
09	يفتقر التكوين المهني للكفاءات العالية للمؤطرين يسهم في عرقلة تطويره			
10	يساهم القطاع الخاص للتكوين المهني (المدارس الخاصة المعتمدة) في تحسين نوعية مخرجات التكوين المهني			
11	يفتقد التكوين المهني للنظرة الشمولية بعيدة المدى في وضع السياسات القابلة للتطبيق			
12	طرق تسجيد السياسات التي تهدف لتحسين التكوين المهني هي التي تعوق تطور القطاع			
13	عدم تنظيم القرارات الوزارية بالشكل المطلوب يؤثر سلبا على مردودية التكوين المهني			
14	عزوف الشباب على بعض التخصصات يؤثر سلبا للإستجابة لمتطلبات سوق الشغل			

المحور الثاني	كيفية التنسيق بين واقع التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل	دائماً	أحياناً	نادراً
01	يوجد تعاون فعلي بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين المهني			
02	ترى أن اللجنة الولائية للشراكة إستطاعت تحقيق التلائم بين التكوين المهني و سوق الشغل			
03	يتم تطوير برامج التكوين المهني على إختلاف التخصصات بما يتلائم مع سوق الشغل			
04	يتم تحديد الإحتياجات التكوينية من المترشحين والمتمهين حسب إحتياجات سوق التشغيل			
05	تعتبر الإستراتيجيات المستخدمة حالياً كفيلاً لتحقيق التلائم بين التكوين المهني والشغل			
06	ترى أن التكوين المهني يمكن الشباب من الإندماج مباشرة في سوق الشغل			
07	يتم دراسة إحتياجات الشغل من خرجي التكوين المهني			
08	يتم متابعة مدى رضى المؤسسات الاقتصادية عن خرجي التكوين المهني			
09	تتوفر الخبرة الكافية للمؤطرين في مؤسسات التكوين المهني			
10	يتم التكوين العملي في الميدان المهني لمترصي ومتمهني التكوين المهني			
11	تعطي معلومات كافية لخرجي التكوين المهني عن عالم الشغل			
12	يعتمد التكوين المهني على التكوين النظري والتطبيقي بشكل متوازي			
13	توفير الأجهزة التقنية والبيداغوجية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين المهني			
14	يتم إعلام المؤسسات الاقتصادية بالتكوين المهني وما يقدمه من خدمات وما يقوم به من تطورات			
15	إشراك المؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج الخاصة بالتكوين المهني			
16	تزويد خريجي التكوين المهني بدورات إرشادية لدخول عالم الشغل			

الملحق رقم (02) : يوضح نتائج الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ لاستبيان استراتيجيات التكوين المهني

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	30

الملحق رقم (03) : الثبات للبعد الاول:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.545	.527	14

الملحق رقم (04) : الثبات للبعد الثاني:.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.746	.751	16

الملحق رقم (05) : نتيجة الفرضية العامة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعدين.

Statistics

tuotAC

N	Valid	74
	Missing	0
	Mean	63.3108
	Std. Deviation	8.77719

الملحق رقم (06) : نتيجة الفرضية العامة نتائج المتوسط الحسابي للبعد الأول.

Statistics

toutalA

N	Valid	74
	Missing	0
	Mean	28.1892
	Std. Deviation	4.02620

الملحق رقم (07) : الفرضية العامة نتائج المتوسط الحسابي للبعد الثاني

Statistics

toutalC

N	Valid	74
	Missing	0
	Mean	35.1216
	Std. Deviation	6.01585

الملحق رقم (08) : يوضح نتائج الفروق في استراتيجيات التكوين المهني حسب آراء أساتذة وإطارا لتكوين المهني تبعاً لمتغير المنصب (أستاذ، إطار)

Group Statistics

	المنصب	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
tuotAC	أستاذ	52	62.9808	8.54628	1.18516
	إطار	22	64.0909	9.46124	2.01714

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
tuotAC	.994	.322	-.495-	72	.622	1.11014-	2.24397	-	3.36313
								5.58341-	
			-.475-	36.224	.638	1.11014-	2.33954	-	3.63366
								5.85394-	

الملحق رقم (09): يوضح نتائج الفروق في استراتيجيات التكوين المهني لدى أساتذة وإطارات التكوين المهني تبعاً لمتغير الخبرة

(أكثر من 5 سنوات، أقل من 5 سنوات)

Group Statistics

	الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
tuotAC	أكثر من خمس سنوات	51	63.8235	8.66188	1.21291
	أقل من خمس سنوات	23	62.1739	9.11867	1.90137

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
tuotAC	.003	.955	.746	72	.458	1.64962	2.21129	-2.75851-	6.05774
			.731	40.590	.469	1.64962	2.25530	-2.90645-	6.20568

الملحق رقم (10): يوضح نتائج الفروق في استراتيجيات التكوين المهني حسب آراء أساتذة وإطارات التكوين المهني تبعاً لمتغير نمط التكوين

(إقامي، تمهين).

Group Statistics

	نمط التكوين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
tuotAC	إقامي	41	64.2439	7.91448	1.23603
	تمهين	33	62.1515	9.74398	1.69621

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
tuotAC	Equal variances assumed	2.600	.111	1.020	72	.311	2.09239	2.05213	-1.99846-	6.18323
	Equal variances not assumed			.997	61.202	.323	2.09239	2.09879	-2.10412-	6.28889