

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



استراتيجية التكوين المهني وعلاقته بتلبية متطلبات عالم الشغل
دراسة ميدانية بمعهد المتخصص في التكوين المهني - شابوني إدريس -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف:

د/ بلعيساوي الطاهر

من إعداد الطالبتين:

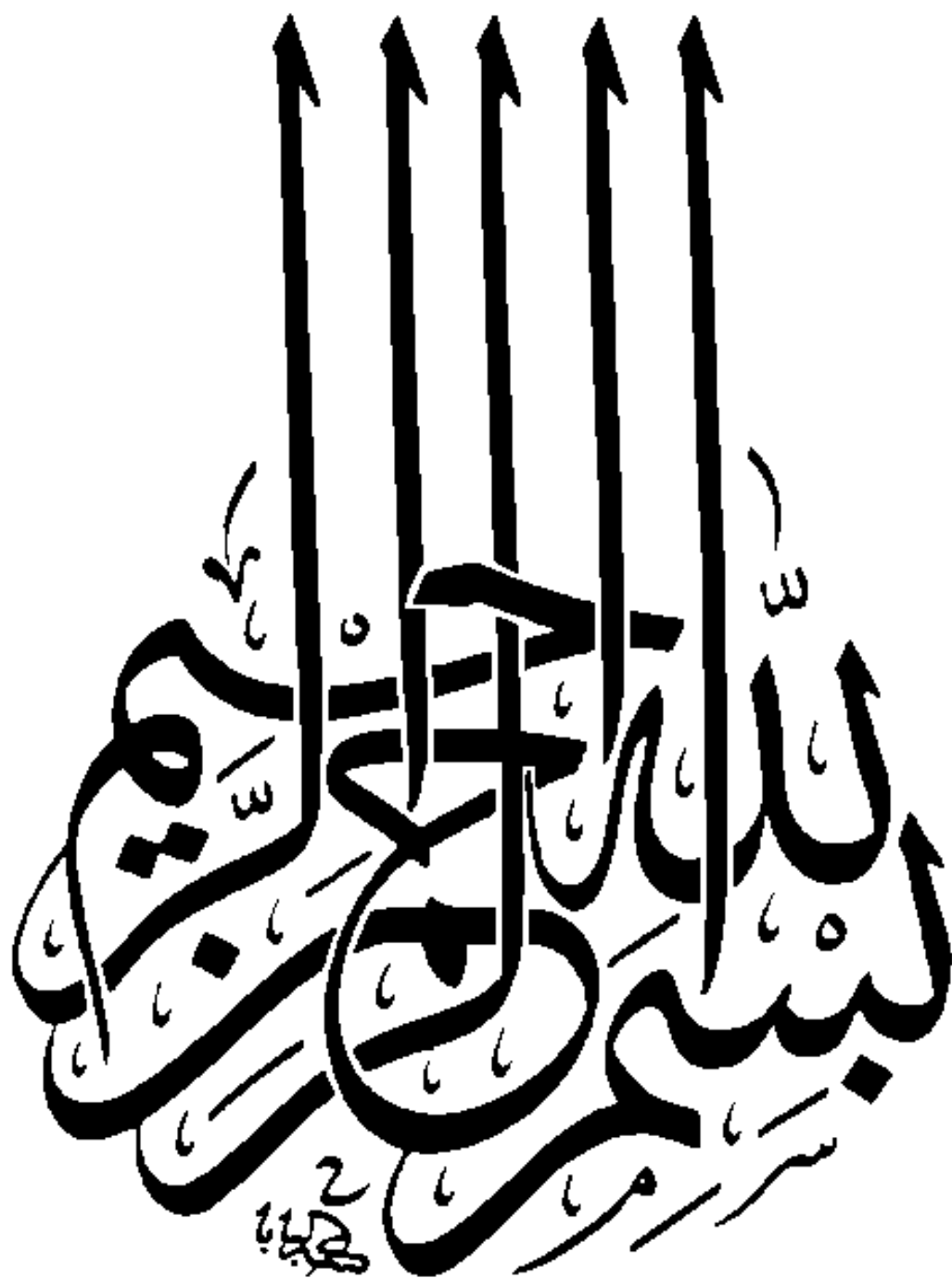
- بوتاعة وسيلة

- بن يحيى خديجة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -		
مشرفا ومقررا	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -		بلعيساوي الطاهر
عضوا مناقشا	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -		

السنة الجامعية: 2021 - 2022م



- مستخلص الدراسة باللغة العربية:

"استراتيجية التكوين المهني وعلاقتها بتلبية متطلبات عالم الشغل"

دراسة بمركز التكوين المهني شابوني إدريس -جيجل-

بوتاعة وسيلة وبن يحي خديجة

ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل 2022

تعتبر استراتيجية التكوين المهني، من الأمور الضرورية التي بانتت مؤسسات القطاع الخاص تهتم

بتطبيقها بأحسن الطرق، والتخلص من بعض الأساليب التقليدية المعرقة لنجاح الاستراتيجية ، وذلك من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في عالم الشغل.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على "استراتيجية التكوين المهني وعلاقتها بتلبية متطلبات عالم

الشغل" بمركز التكوين المهني شابوني إدريس - جيجل -

وتطرح هذه الدراسة التساؤلات التالية:

1- تحديد الاحتياجات التكوينية يدفع إلى استحداث التخصصات المطروحة؟

2- رفع كفاءة المتربصين يسمح بتلبية رغبات أصحاب الشغل؟

3- هل تحسين جودة التكوين يزيد من الكفاءة المهنية؟

وقد طبقت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق الملاحظة، المقابلة، الإستمارة كأدوات أعدت

لغرض جمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة قدرت بـ 108 متكون من مجتمع البحث الذي قدر بـ 900 متكون.

ويمكن حصر أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فيما يلي:

1- إن التخطيط المسبق التي ترسمه استراتيجية التكوين المهني يساعد على استيعاب الكم الهائل من المتكويين وكذا عدد الأساتذة والتخصصات.

2- إمكانية تطبيق الدروس التي يتلقاها المتربصون على أرض الواقع.

3- امتلاك المتربصين لقدرة على فهم واستيعاب الدروس.

4- اهتمام الأساتذة بالمتربصين من ناحية صقل مهاراتهم وقدراتهم وتبادل المعارف معهم يزيد من رغبتهم على الاجتهاد.

The Sum-Up- Of The Study In English:

The Strategy Of Professional Training And Itsrelationshipwith Labour World Needs Of The Availability Of Jobs.

A Study In The Professional Training Institute (Chabouni Idris « Jijel »)

Boutaawassila And Benyahia Khadija. :Done By Sociologyorganization And Labour. A Master

The Strategy Of Trainingisconsideredamong The Necessarydomains that The Privatecompanies Are Interested To Use It In The Best Efficient Conditions.

And Also To Give Up Withsometraditionalways that Are No More Suitablewith Modern Developmentthat Are In The World Of Labour.

This Studyaims To Try to Know the Relationship of the Professional Training Strategyisoffering In A Betterway The Needs Of The World Of Labour.

This Studyneeds To Hold The Following:

1- Is Fixing The Training Needsleads To Find New Specialties

2- Is The Factimproving The Trainscompetenciesallowsthem To Have Better Jobs

3- Is Ameliorating The Professional Competencybecomebetter

-This Studyhad Been Done «Practicalmethod» Throughsome 108 Traineesamong 900trannies.

- Wecansum Up The Results Of Thisstudy As Follows:

1- The Planis fiction Whichisfollowed By The Professional Strategy Has Absorbed A Bignumber Of Teachers And Trainees.

2- The Possibility Of Doing what The Trainees Are Learning In Society.

3- Trainees Have The Ability Of Understand their lessons.

4- The Interest that teachers In Their trainees Encourages Them To Do Their Best.

شكر وتقدير

(رب اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي وعلى والدي وان اعمل صالحا ترضاه
وادخلني برحمتك في عبادك الصالحين ﴿النمل الآية 19

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد، ومنحنا الثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل بعد أن
سافرنا لنضع النقاط على الحروف ونكشف ما وراء ستار العلم والمعرفة، فها هي ثمار
علمنا قد أينعت وحان وقت قطافها.

هذه كلماتنا المبعثرة، نهمس بها في أذن كل من سيفتح هذه المذكرة لينهل معها ما يشاء
ويشتهي، وينقذ ما يرفض ويبتغي.

هي أيضا كلمات شكر إلى كل من حثنا وغرس فينا الأمل والإرادة، إلى الأستاذ المشرف
"بلعيساويالطاهر" الذي سهل لنا طريق العمل، ولم يبخل علينا بنصائحه القيمة فوجها
حين الخطأ، وشجعنا حين الصواب، فقد كان لإرشاداته القيمة وروحه الطيبة الفضل الأكبر
في إنجاز هذا البحث، فكان النبراس الذي اقتديناه للوصول إلى نهاية الحرب.
كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة "بوشلاغم حنان" لدعمها الدائم لنا وعلى نصائحتها
القيمة والتمينة.

كذلك نقدم جزيل الشكر لمدير معهد التكوين المهني شابوني إدريس ومستشار التوجيه وكل
الموظفين والطلبة على دعمهم واستقبالهم لنا أحسن استقبال، وهذا إن ذل على شيء فيدل
على علو أخلاقهم.

ولا يفوتنا أن نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة.



إهداء

ما أجمل أن يجود المرء بأعلى ما لديه والأجمل أن يهدي الغالي
للأعلى إلى من قال تعالى فيهما "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة
وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً".
إلى ملاكي ونبع الحنان إلى رمز العطاء والوفاء، إلى شمعة الكون التي أنارت حياتي،
إلى **أمي** أنت الرضا والنور وطهر الحياة وطريق مختصر للجنة.
إلى نبض الحروف التي تلمسها الأنامل، إلى الجواب حين أسأل ما تقاؤل أنت الجمال
ونحن بقاياك يا **أبي**، شكراً لحبك غير المشروط ولدعمك غير محدود.
إلى إخوتي "**محمد، ياسين، أنيس، نجاة، رانية، إكرام**" الكتابة لا تكفي لأصف حبكم
فأنتم بسمتي وأرى جمال الأيام أنتم، فالقلوب لا يمكن أن تكرر كقلوب إخوتي.
إلى سندي ونور قلبي وأبي الثاني إلى من حمل معي أعباء الحياة أخي "**محمد**"
إلى أنفاس عطري الباقي وهدية من الرحمان "**سارة، عزيزة، روفية**" برائحة الزهور
وروعة الطيور أتقدم إليكم بخالص الشكر والتقدير.
إلى أساتذتي الكرام من لهم الفضل الكبير فيما وصلت إليه لكم مني كل الثناء والتقدير
بعدد قطرات المطر وألوان الزهر على جهودكم الثمينة والقيمة وأخص بالذكر الأساتذة
دبيشسهيلة والأستاذ حمر العين جمال والأستاذ حوش عز الدين والأستاذ **خلاف**
سميروالأستاذ مرغيت يوسف والأستاذة
بوشلاغم حنان والأستاذة بومهاده بشرى

وسيلة



إهداء

الحمد لله ربي العالمين والصلاة والسلام على قدوتنا ونبينا محمد صلى الله عليه وسلم
وعلى آله وصحبه أجمعين ومن تبعهم إلى يوم الدين.
إلى من حصدت الأشواك وأفنت سنوات وأقفلت أبواب أحلامها لتحقيق أحلامي
وسهرت الليالي في سبيل تربيته وتعلمي أطال الله في عمرك وحفظك من كل
مكروه **أمي الحبيبة**

إلى الذي إذا بكت عيناى مسح دموعى وإذا شكيت من شيء أنصت لى، إلى الذي
كرس حياته فى سبيل أن يرانى ناجحة، إلى الذي جعل سعادتى أولى من سعادته، إلى
أبى وحبيبى الغالى حفظك الله ورعاك من كل مكروه
إلى من تربيت وترعرت بينهم فى الحب والحنان أخى **أحمد ومحمد** الغاليان أنتما
سندى، والكلمات لا تكفى للتعبير عن مدى حبى لكم.
إلى سندى ونور قلبى إلى من تحملت معى أعباء الحياة ودعمتني حتى فى أوقاتى
الصعبة "**سميرة**" إلى التوأمين واللؤلؤتين الغاليتين على قلبى "**حياة و سعاد**" اللتين
سهرتا الليلي معى لإعانتى على انجاز هذا البحث حفظهما الله من كل مكروه
إلى كل الأساتذة الذين ساعدوني من بعيد أو قريب خاصة
"**الأستاذة بوشلاغم حنان**".



خداحة



فهرس المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
	مستخلص الدراسة
أ	الشكر والعرقان
ب-ج	الاهداءات
د	فهرس المحتويات
هـ	فهرس الجداول
و	فهرس الأشكال
1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.	
4	المبحث الأول: منهجية الدراسة
4	المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع
5	المطلب الثاني: إشكالية الدراسة
7	المطلب الثالث: فرضيات الدراسة
8	المطلب الرابع: أهداف الدراسة
8	المطلب الخامس: أهمية الدراسة
9	المطلب السادس: تحديد المفاهيم
16	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية
16	المطلب الأول: مجالات الدراسة
21	المطلب الثاني: المنهج المستخدم في الدراسة
23	المطلب الثالث: مجتمع الدراسة
23	المطلب الرابع: عينة الدراسة
24	المطلب الخامس: أدوات جمع البيانات
27	المطلب السادس: أساليب التحليل
38	المطلب السابع: صعوبات الدراسة

الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة	
10	تمهيد
41	المبحث الأول: المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة
41	المطلب الأول: النظريات الكلاسيكية
41	أولاً: نظرية الإدارة العلمية " فريديريك تايلور
43	ثانياً: نظرية التكوين الإداري " هنري فايول
45	ثالثاً: النظرية البيروقراطية "ماكس فيبر"
48	المطلب الثاني: النظريات النيوكلاسيكية
48	أولاً: نظرية العلاقات الإنسانية "الثون مايو"
50	ثانياً: النظرية السلوكية.
51	1-نظرية الحاجات "لأبراهام ماسلو"
53	2-نظرية الفلسفة الإدارية "دوغلاس ماك جريجور"
56	المطلب الثالث: النظريات الحديثة
56	أولاً: النظرية اليابانية "ويليام أوشي".
59	ثانياً: نظرية الإدارة بالأهداف "بيتر دراكر"
61	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
62	أولاً: الدراسات الأجنبية
64	ثانياً: الدراسات العربية
69	ثالثاً: الدراسات الجزائرية
75	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: استراتيجية التكوين المهني	
77	تمهيد
78	المبحث الأول: التكوين المهني

78	المطلب الأول: نبذة عن التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر
81	المطلب الثاني: مفهوم التكوين المهني
82	المطلب الثالث: أهداف التكوين المهني
83	المطلب الرابع: أهمية التكوين المهني
84	المطلب الخامس: عناصر العملية التكوينية
85	المطلب السادس: مهام التكوين المهني
85	المطلب السابع: الآليات المعتمدة في قطاع التكوين المهني في الجزائر
86	المطلب الثامن: تشريعات قطاع التكوين المهني وهياكله
88	المبحث الثاني: استراتيجية التكوين المهني
88	المطلب الأول: مفهوم الاستراتيجية
89	المطلب الثاني: خصائص الاستراتيجية
90	المطلب الثالث: أهداف استراتيجية التكوين المهني
90	المطلب الرابع: أسس بناء الاستراتيجية
91	المطلب الخامس: وظائف الاستراتيجية
91	المطلب السادس: تحديد أنواع واستراتيجيات التكوين المهني
92	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: متطلبات عالم الشغل	
94	تمهيد
95	المبحث الأول: ماهية عالم الشغل
95	المطلب الأول: مراحل تطور عالم الشغل
96	المطلب الثاني: المفاهيم المرتبطة بالشغل
97	المطلب الثالث: خصائص عالم الشغل

98	المطلب الرابع: مكونات عالم الشغل
99	المطلب الخامس: العوامل المؤثرة في عالم الشغل
101	المبحث الثاني: عالم الشغل من منظور سوسيوولوجي
101	المطلب الأول: ابن خلدون والمكانة الاجتماعية للشغل
102	المطلب الثاني: ايميل دوركايم وتقسيم العمل
103	المبحث الثالث: عالم الشغل في الجزائر
103	المطلب الأول: واقع عالم الشغل في الجزائر
104	المطلب الثاني: تحديات الشغل بالجزائر
105	المطلب الثالث: صعوبات الشغل بالجزائر
106	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل	
108	تمهيد
109	المطلب الأول: توجهات ارتباط التكوين المهني بعالم الشغل
110	المطلب الثاني: خطوات ربط استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل
111	المطلب الثالث: آليات ربط التكوين المهني بعالم الشغل
113	المطلب الرابع: الطريقة المتبعة حاليا في الاندماج في عالم الشغل
114	المطلب الخامس: أسباب عدم التنسيق بين التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل
114	المطلب السادس: تحديات ربط مدخلات ومخرجات التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل
117	المطلب السابع: التجارب العالمية لربط التكوين المهني بعالم الشغل
121	خلاصة الفصل
الفصل السادس: النتائج الميدانية للدراسة	
123	تمهيد

124	المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص أفراد العينة
128	المطلب الثاني: الاستنتاج الجزئي لخصائص أفراد العينة
128	المطلب الثالث: عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى
132	المطلب الرابع: الاستنتاج الجزئي للفرضية الجزئية الأولى
133	المطلب الخامس: عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية
138	المطلب السادس: الاستنتاج الجزئي للفرضية الجزئية الثانية
138	المطلب السابع: عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة
142	المطلب الثامن: الاستنتاج الجزئي للفرضية الجزئية الثالثة
143	المطلب التاسع: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة
143	المطلب العاشر: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
145	المطلب الحادي عشر: النتائج العامة للدراسة
147	خلاصة الفصل
149	خاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول والأشكال

الرقم	عناوين الجداول	الصفحة
01	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين	29
02	يوضح خصائص التنظيم البيروقراطي	46
03	يوضح مقارنة بين الإدارة اليابانية والأمريكية	58
04	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	124
05	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	124
06	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و سن المبحوثين	125
07	يمثل توزيع المبحوثين حسب محل الإقامة	125
08	يبين توزيع المبحوثين حسب نمط التكوين	126
09	يوضح دوافع تسجيل المتكويين في التكوين	127
10	يمثل مدى اطلاع المبحوثين على التخصصات المعروضة في عالم الشغل	128
11	يوضح تماشي التخصصات المطلوبة مع عالم الشغل	129
12	يوضح التخصصات المطلوبة من قبل المتكويين	129
13	يوضح استحداث التخصصات في التكوين المهني واستجابتها لعالم الشغل	130
14	يبين مدى انعكاس عزوف بعض المتربصين عن بعض التخصصات على متطلبات عالم الشغل	130
15	يوضح توفر التكوين على الهياكل الكفيلة باستيعاب المتربصين	131
16	يوضح التخطيط المتبع في التكوين المهني من حيث حجم التكوين، عدد الأساتذة والتخصص	132
17	يوضح كيفية اختيار المتكويين لتخصصهم	133
18	يبين مدى مساعدة الأساتذة للمتربصين على تنمية قدراتهم الإبداعية	134
19	يبين المهارات التي يكتسبها المتكويون في التكوين المهني	134
20	يبين قيام المتربصين بالمهام الموكلة لهم ومتابعة المساعدات لهم	135
21	يمثل العلاقة بين التدريب الميداني الذي يتلقاه المتربصون ونمط التكوين	136
22	يمثل إمكانية تطبيق الدروس التي يتلقاها المتربصون على أرض الواقع	136
23	يمثل استعداد المتربصين لقبول الوظائف المعروضة من قبل صاحب الشغل	137

قائمة الجداول والأشكال

138	يبين مدى اهتمام الأساتذة بتطوير القدرات الأدائية للمتريصين	24
139	يبين تبادل المعارف بين الأساتذة والزملاء ومواصلة المتريصين الاجتهاد	25
140	يمثل مدى امتلاك المتريصين للقدرة على استيعاب وفهم الدروس الملقاة من طرف الأساتذة	26
140	يبين المساعدة التي تقدمها برامج التكوين المهني للمتريصين	27
141	يبين تطوير برامج التكوين في مختلف التخصصات وتلاؤمها لسوق العمل	28
142	يوضح مدى تجديد وإصلاح الأجهزة في مركز التكوين المهني	29

قائمة الأشكال

الصفحة	عناوين الأشكال	الرقم
52	يوضح سلم ماسلو للحاجات	01
54	يوضح الفرق بين نظرية "X" و"Y"	02
55	يوضح نظرية الفلسفة الإدارية	03
60	يوضح خطوات عملية الإدارة بالأهداف	04

مفتحة

شهد العالم المعاصر العديد من التحولات في شتى المجالات مما أدى إلى حدوث العديد من التغيرات داخل المؤسسات وهذا جعلها تبحث عن أفضل الطرق لتسيير المورد البشري، فنجاح المؤسسة مرتبط بالإسهامات التي يقدمها المورد البشري، من خلال القدرة على الابتكار والإبداع وأداء العمل بإتقان وهذا له علاقة بالاستراتيجيات والبرامج والخطط التي تتبعها المؤسسة والتي تسعى إلى تحقيق التنمية والنهوض بالمجتمع.

ويعتبر العنصر البشري من أهم المدخلات التي تعتمد عليه المؤسسة في تنفيذ أنشطتها وبلوغ أهدافها عن طريق توفير الحاجيات التي يحتاجها المورد البشري من تدريب وتأهيل وزيادة في المعارف والخبرة، وذلك يتم داخل مراكز التكوين المهني من أجل خلق متكونين لهم القدرة على مواكبة مختلف التغيرات التي تطرأ على عالم الشغل، فهذا الأخير لم يعد يبحث عن ذوي الشهادات العلمية فقط بل أصبح يبحث عن المورد البشري الذي يمتلك مهارات تقنية ومعلوماتية وكذلك مهارات التواصل... إلخ حتى يفيد المؤسسة.

إن عالم الشغل لم يعد ثابت كما كان في العصور البدائية بل أصبح في حركة مستمرة، ولهذا نربأنه وجب على مؤسسات التكوين المهني أن يضعوا استراتيجيات تبنى على أساس ما يحتاجه سوق العمل فعلا لكي يكون هناك توازن بين مخرجات التكوين المهني وعالم الشغل.

وما يؤسف أن معظم دول العالم الثالث منها الجزائر فمنذ حصولها على الاستقلال سنت العديد من القوانين والتشريعات التي تنص بضرورة الاهتمام بالمتكونين وتدريبهم والعمل على تطوير مراكز التكوين المهني، بتوفير مختلف الأجهزة والوسائل البيداغوجية وسعيها الدائم والمستمر للخروج من دائرة التخلف، ورفي بمؤسساتها والحصول على موارد بشرية ذات كفاءة وتأهيل علمي، وبالرغم من هذه الجهود المبذولة إلا أنها مازالت تعاني من العجز وضعف التنسيق بين مخرجات التكوين المهني وما يحتاجه عالم الشغل.

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا تسليط الضوء على موضوع استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل، ولتحقيق ذلك قمنا بتنظيم الدراسة حسب الخطة التالية:

قسمت الدراسة إلى قسمين أساسيين هما الجانب النظري والجانب الميداني، وهي موضحة كالاتي:

الفصل الأول: بعنوان الإطار المنهجي للدراسة واشتمل على مبحثين، المبحث الأول تم فيه التطرق إلى أسباب اختيار الموضوع، إشكالية، الفرضيات، الأهداف، الأهمية، المفاهيم، أما المبحث الثاني تم فيه تناول مجالات الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، أساليب المعالجة الإحصائية، صعوبات الدراسة.

أما الفصل الثاني فكان بعنوان الخلفية النظرية لدراسة، وقسم إلى مبحثين: المبحث الأول تم فيه التطرق إلى المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة والمتمثلة في النظريات الكلاسيكية (نظرية الإدارة العلمية لتايلور، نظرية التكوين الإداري لهنري فايول، النظرية البيروقراطية لماكس فيبر بالإضافة إلى النظريات النيوكلاسيكية التي شملت نظرية العلاقات الإنسانية لالتون مايو، ونظرية الحاجات لأبراهام ماسلو ونظرية الفلسفة الإدارية لماك جريجور، وأخيرا تم التطرق إلى النظريات الحديثة والتي يندرج تحتها النظرية اليابانية لوليام أوشي، ونظرية الإدارة بالأهداف لبيتر دراكر، أما المبحث الثاني خصص للدراسات السابقة.

أما الفصل الثالث المعنون باستراتيجية التكوين المهني، إذ قسم إلى مبحثين الأول تم فيه التطرق إلى نبذة عن التطور التاريخي لتكوين المهني في الجزائر، مفهوم التكوين المهني وأهدافه وأهميته، عناصر العملية التكوينية ومهام التكوين ثم الآليات المقدمة في قطاع التكوين المهني في الجزائر، تشريعاته وهياكله، أما المبحث الثاني تم فيه الحديث عن مفهوم وخصائص الاستراتيجية، أهداف استراتيجية التكوين المهني، أسس بناء الاستراتيجية ووظائفها ثم تحديد أنواع واستراتيجيات التكوين المهني.

الفصل الرابع: عنون بعالم الشغل وقسم إلى مبحثين: المبحث الأول تم فيه الحديث عن مراحل تطور عالم الشغل والمفاهيم المرتبطة به، خصائصه ومكوناته والعوامل المؤثرة فيه، أما المبحث الثاني فتم فيه التطرق إلى ابن خلدون والمكانة الاجتماعية لشغل بالإضافة إلى دوركايم وتقسيم العمل، أما المبحث الثالث فتم فيه الحديث عن واقع عالم الشغل في الجزائر، تحديات وصعوبات الشغل بالجزائر.

الفصل الخامس: بعنوان استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل وتم التطرق فيه إلى: توجهات ارتباط التكوين المهني بعالم الشغل، خطوات ربط استراتيجية التكوين المهني بعالم الشغل، ثم آليات ربط التكوين المهني بعالم الشغل، الطريقة المتبعة حاليا في الاندماج في عالم الشغل وتحدياته بالإضافة إلى التجارب العالمية لربط التكوين المهني بعالم الشغل.

الفصل السادس: تم فيه عرض وتحليل واستنتاج خصائص أفراد العينة، عرض وتحليل واستنتاج الجزئي للفرضية الأولى ثم الثانية ثم الثالثة، مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة، مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة، ثم النتائج العامة للدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول: منهجية الدراسة

المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع

المطلب الثاني: إشكالية الدراسة

المطلب الثالث: فرضيات الدراسة

المطلب الرابع: أهداف الدراسة

المطلب الخامس: أهمية الدراسة

المطلب السادس: تحديد المفاهيم

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية

المطلب الأول: مجالات الدراسة

المطلب الثاني: المنهج المستخدم في الدراسة

المطلب الثالث: مجتمع الدراسة

المطلب الرابع: عينة الدراسة

المطلب الخامس: أدوات جمع البيانات

المطلب السادس: أساليب التحليل

المطلب السابع: صعوبات الدراسة

المبحث الأول: منهجية الدراسة

المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع

يختار الباحث في العلوم الاجتماعية مشكلة من المشكلات التي تحتاج إلى دراسة ومعالجة معمقة ودقيقة للاعتبارات نابعة من ذاتية الباحث، كرغبة منه في تجسيد فكرة معينة راودته فترة من الزمن أو نتيجة لأسباب خارجة عن ذاتيته يفرضها المحيط الخارجي، والواقع الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع الذي يعيش فيه فتكون بمثابة دوافع محفزة لدراسة موضوع ما دون غيره* .
وعليه تم اختيار موضوع استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل كموضوع للدراسة بعد توفر جملة من الأسباب منها:

أولاً: الأسباب الذاتية

- الرغبة في دراسة قطاع التكوين المهني باعتباره عنصر أساسي في نجاح التنمية.
- معرفة أسباب عزوف المترشحين على مواصلة الدراسة الجامعية.
- معرفة العلاقة بين التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل.
- الميل إلى الاطلاع والتوسع أكثر في هذا الموضوع الذي أصبح ضرورة لا غنى عنه في نجاح سير المؤسسات.
- اهتمامنا الشخصي بموضوع التكوين عن غيره من المواضيع الأخرى.
- الرغبة في الاحتكاك بالمترشحين ومعرفة آرائهم حول الاستراتيجيات التي يضعها التكوين وهل تعتبر كافية لتلبية متطلبات عالم الشغل.

ثانياً: الأسباب الموضوعية

- معرفة مدى استجابة مراكز التكوين المهني لمتطلبات عالم الشغل.
- التطرق إلى واقع التكوين المهني وصلته بعالم الشغل.
- تزايد الاهتمام من طرف المؤسسات الاقتصادية بخريجي التكوين المهني.
- معرفة الخطط والاستراتيجيات التي تسمع للمترشحين في الاندماج ضمن عالم الشغل.

* عامر، إبراهيم فندلجي. البحث العلمي. عمان: دار المسيرة، 2012، ص62.

المطلب الثاني: إشكالية الدراسة

التوجه الحديث للمؤسسات المعاصرة يفرض ضرورة الاهتمام بالموارد البشري باعتباره عنصر فعال وأساسي في حدوث التنمية، وقد ينجم عن السياسات التي لا تهتم بتطوير الكفاءات والقدرات التي يمتلكها المتكويين بالفشل، يزيد من قدرته لذلك فاعتماد التكوين المهني على الأساليب الحديثة في عملية التكوين والتدريب المهني يزيد من قدراته على مواكبة التغيرات التي تطرأ على عالم الشغل، فالموارد البشري يعتبر الركيزة الأساسية التي تعتمد عليه مختلف المؤسسات لتحقيق الرقي في جميع المجالات لذلك فتلقي المتكويين لتعليم وتكوين جيد من خلال العمل على تنمية أفكارهم وقدراتهم، قدي يساعدهم على التكيف مع التحولات التقنية والعلمية، والتمكن من رسم المخططات الاقتصادية والاجتماعية*، لذلك تسعى معظم الدول إلى تحسين نوعية التعليم والتكوين في المجتمع.

وعليه فموضوع استراتيجية التكوين المهني وعالم الشغل يعد من بين المواضيع التي حظيت بالاهتمام والنقاش من قبل العديد من الباحثين*، كون الاهتمام بموضوع التكوين المهني يثير فضول في البحث لمعرفة إن كان التدريب والتأهيل الذي يتلقاه المتكويين يساعدهم على الولوج في عالم الشغل، والتعرف على الخطط التنموية المتبعة من طرف الدولة الجزائرية التي تسعى إلى ربط بين الخريجين وعالم الشغل.

ومن هذا المنطلق فالتغيرات التي مر بها عالم الشغل فرضت عليه اللجوء إلى الاستراتيجيات التي يضعها التكوين المهني، كتحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية، والتجديد في الخطط والبرامج.... إلخ، حتى يتسنى للراغبين في الدخول إلى عالم الشغل بالاطلاع على المهن والتخصصات التي يبحث عنها سوق الشغل، فهذه الاستراتيجيات قد يكون لها دور هام وحيوي كونها تسمح بمعرفة جوانب القصور والتميز لدى المتكويين.

لذلك فالأنساق الفرعية (المتكويين) إذا توفرت لديهم كل هذه الخصائص من استراتيجيات التكوين من شأنه أن يؤدي إلى استقرار النسق الكلي (عالم الشغل) ويبحث على تكامل وانسجام بين ما يحتاجه عالم الشغل وما يتم إعداده على مستوى التكوين، فالاستراتيجيات الناجحة هي التي تكون لها القدرة على الاستثمار في رأس المال البشري عن طريق توفير للمتكويين المعارف والمهارات التي تحتاجها المهن الجديدة في مختلف المجالات وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الحديثة وتكنولوجيا المتطورة مما

* هذا ما يتوافق مع دراسة بو عبد الله ربحي بعنوان "فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل" من خلال وضع ورسم استراتيجيات واضحة على مستوى التكوين المهني لتتماشى مع متطلبات عالم الشغل.

بويكر هشام؛ حميدة جرو.. إلخ

ينتج القدرة على المنافسة والابتكار، بالإضافة إلى انتهاج سياسات مستوحاة بشكل كبير من بيئتها، لذلك فهذه الاستراتيجيات ربما تعطي رؤية للمستقبل عن طريق توفير الأجهزة والطاقت البيداغوجي الذي تكون له القدرة على استيعاب كل المتكويين المسجلين والذين ينظمون إليه مستقبلا، وكل هذا قد يساهم في تقديم أفكار مستحدثة ومعلومات متنوعة للمتكويين وهذا قد يغير من مشكلاتهم نحو الأفضل ويعالج مشكلاتهم الأدائية، وهذا قد يساعدهم على التكيف مع التغيرات المتسارعة التي تطرأ على عالم الشغل.

فعالم الشغل هو المكان الذي يسمح للأفراد القادرين على العمل والحاملين لشهادات والمؤهلات بالولوج فيه من خلال ما يمتلكه من مهارات وخبرة التي يحتاجها عالم الشغل، والتي قد تساهم في إحداث الانسجام مع عالم الشغل كون متطلباته تبحث عن الأفراد الذين يحملون تخصصات فنية وتقنية تسمح لهم بالحركة ضمن عالم الشغل الذي أصبح يبحث عن رأس المال البشري الذي باستطاعته تقديم إضافات للمؤسسة الاقتصادية كالقدرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات دون التركيز بشكل كبير على المستوى العلمي والشهادات التي يحملها المتكويين كون سوق الشغل أصبح يسير ضمن العولمة التي قد تحدث تغييرات جذرية تجعله بحاجة إلى الأفراد ذوي المهارة العالية وخاصة في مجال التكنولوجيا*، كما أكد "فيبر" على ضرورة تكوين الأفراد على الأساليب الإنتاجية والتنظيمية الجديدة في عالم الشغل في حين نجد أن تايلور يرى بأن الوظيفة يجب أن تتلاءم مع المؤهلات ومهارات الأفراد، لذلك يجب القيام ببرامج تكوينية لزيادة كفاءتهم وفعاليتهم حتى يسهل عليهم الولوج في عالم الشغل والاندماج مع الوظيفة المناسبة لهم.

والجزائر كغيرها من الدول قامت بعدة محاولات لإنشاء مراكز التكوين المهني منذ الشهور الأولى للاستقلال إلى يومنا هذا ففي 15 سبتمبر 1962 أنشأت لجنة وطنية قامت بتحديد الاختيارات الكبرى لتعليم وفي 6 أكتوبر 1964 تم إنشاء مراكز التكوين المهني والثقافي، وتم القيام بتنظيم الورشات والدروس بالمراسلة الإلجبارية لفائدة أكثر من 1600 شاب وشابة، كما تم فتح 20 مركز لتكوين المهني للكبار بلغ عدد المتربصين فيه 500، ولهذا أصبحت متطلبات عالم الشغل تثير القلق في المجتمعات وخاصة الجزائر التي تعمل على تطوير الخطط والبرامج وأساليب التعليم والتدريب من أجل تأهيل المورد البشري وتكوينه، وبناء على ذلك جاءت هذه الدراسة الراهنة لتبين إن كانت هناك علاقة بين استراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل في إحدى القطاعات العمومية

* قد أظهرت العديد من الدراسات منها دراسة حميدة جرو بعنوان "مواصلة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل ودراسة بويكر هشام بعنوان "إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل" من اجل الرقي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية لاسيما إذا كان يعتمد على استراتيجيات تواكب التطورات الحاصلة.

المتمثلة في التكوين المهني "شابوني إدريس لولاية - جيجل"،

وقد تم الانطلاق من تساؤل رئيسي مفاده هل توجد علاقة بين استراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل؟

والذي انبثق عنه عدة تساؤلات فرعية هي:

- هل تحديد الاحتياجات التكوينية يسمح باستحداث التخصصات المطروحة؟.

- هل رفع كفاءة المتربصين يؤدي إلى تلبية رغبات أصحاب الشغل؟.

- هل تحسين جودة التكوين تساهم في زيادة الكفاءات المهنية؟.

المطلب الثالث: فرضيات الدراسة

تلعب الفروض دورا أساسيا في البحوث الاجتماعية، حيث تساعد في تحديد المسار الذي يسير

وفقه البحث والفروض هي عبارة عن تخمين ذكي وتساؤل يحتاج إلى إجابة¹.

وتعرف أيضا بأنها "استنتاج يتوصل إليه الباحث ويتمسك به بشكل مؤقت فهو أشبه برأي الباحث المبدئي في حل مشكلة²."

هي حلول مقترحة يضعها الباحث لحل مشكلة البحث أو لتفسير الحقائق أو أنواع السلوك التي تجري مشاهدتها ولم تتأكد بعد عن طريق الحقائق العلمية وهي تمثل علاقة بين متغيرين متغير مستقل ومتغير تابع³.

وتشير أيضا إلى رأى وأفكار علمية أو نوع من التعميم المؤقت أو قضية نظرية محتملة وهي ليست محققة كلية ولا مرفوضة كلية، حيث يضع الباحث الفرض تحت الاختبار للتحقق من صدقه وتقرير صحته من

عدم صحته ويسعى إلى تعديل هذه الآراء النظرية في ضوء ما يجمعه من حقائق⁴.

الفرضية هي عبارة تكهنية بشأن العلاقة بين متغيرين أو أكثر أو هي عبارة عن جمل تحريرية تربط بشكل عام أو بشكل خاص المتغيرات بمتغيرات أخرى⁵.

¹ لحسن، عبد الله باشوية وآخرون. البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات. ط1، عمان: مؤسسة الوراق، 2010، ص340.

² عامر، قندلجي وإيمان السامرائي. البحث العلمي الكمي والنوعي. عمان: دار اليازوري، 2009، ص100.

³ حسين، محمد جواد الجبوري. منهجية البحث العلمي مدخل لبناء المهارات البحثية. ط1. عمان: دار الصفاء، 2013، ص91.

⁴ حسين، عبد الحميد أحمد رشوان. العلم والبحث العلمي دراسة في مناهج العلوم. ط8. الإسكندرية. المكتب الجامعي الحديث، 2008، ص46.

⁵ محمد، عبد العال النعيمي وآخرون. طرق ومناهج البحث العلمي. عمان: مؤسسة الوراق، 2015، ص49.

وبناء على التساؤلات سالفة ذكر نضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- لاستراتيجية التكوين المهني علاقة بتلبية متطلبات عالم الشغل.

الفرضيات الفرعية:

- تحديد الاحتياجات التكوينية يدفع لاستحداث التخصصات المطروحة.

- رفع كفاءة المترشحين يسمح بتلبية رغبات أصحاب الشغل.

- تحسين جودة تكوين تزيد من الكفاءات المهنية.

المطلب الرابع: أهداف الدراسة

يسعى كل بحث علمي على تحقيق هدف أو أهداف تكون محددة وواضحة، هذا ما يجعله يحمل قيمة علمية تمكن الباحث من التحكم في مشكلات الدراسة والأهداف من دراسة استراتيجية التكوين المهني وعالم الشغل يمكن عرضها من خلال ما يلي:

أولاً: الأهداف العلمية

- معرفة العلاقة بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل.

- زيادة إثراء الرصيد المعرفي في مجال البحث في هذا الموضوع.

- معرفة استراتيجية وخطط مركز التكوين المهني شابوني إدريس بجيجل.

ثانياً: الأهداف العملية

- معرفة الأسباب الحقيقية التي أدت إلى عدم استقطاب مخرجات التكوين المهني لعالم الشغل.

- تسليط الضوء على دور التكوين المهني.

- التوصل إلى نتائج تعتبر تشخيصاً لواقع استراتيجية التكوين المهني.

المطلب الخامس: أهمية الدراسة

يعتبر موضوع استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل من بين المواضيع التي نالت الاهتمام من قبل العديد من العلماء والباحثين، خاصة في حقل علم الاجتماع كون هذه الدراسة تمكن من معرفة العراقيل التي تقف أمام تنفيذ وتطبيق برامج التكوين المهني، وأهمية هذه الدراسة تتجلى في تزويد المتكويين بالمعارف والخبرات والتدريب، الذي يساعدهم على الدخول في عالم الشغل وكذلك تسمح بمعرفة إن كانت الهياكل البيداغوجية والورشات كافية لاستيعاب المتكويين في مراكز التكوين وما يحتاجه فعلا عالم الشغل من الأيدي ذات التأهيل العلمي والحاملة لمختلف المهارات الجديدة، فاستراتيجيات

التكوين المهني هي الجسر وهمزة وصل التي تربط بين ما يتم إعداده من المتكولين وما يحتاجه عالم الشغل.

المطلب السادس: تحديد المفاهيم

تؤدي المفاهيم دور أساسي في تحديد مسار أي دراسة، وهي أهم ضابط لتحكم في الموضوع حيث تمثل حلقة وصل بين الجانب النظري والميداني، إذ لا ينبغي تجاوز تحديدها في أي بحث من البحوث الاجتماعية.

حيث يرى "فضيل دليو" خطوة تحديد المفاهيم بأنها "عملية وضرورة معرفية لا تتم بطريقة عفوية أو عشوائية بحيث ترصد التعاريف وتستعرض كيفما اتفق عليها بل يجب اعتماد المنطق العلمي وتحديد منهجية ملائمة"¹.

ومن هذا المنطلق نجد بعض المفاهيم الواردة في عنوان الدراسة تحمل في ثناياها أكثر من معنى وحلا لهذه الإشكالية، ومفاهيم متضمنة في فرضيات الدراسة وحرصا على تقنين المفاهيم والمصطلحات المستخدمة فقد قمنا بوضع تعريفات لفظية وأخرى إجرائية، وعليه قمنا بتجزئة المفاهيم إلى مفاهيم أساسية ومفاهيم ذات الصلة.

أولا: المفاهيم الأساسية

1- مفهوم العلاقة:

لغة: العلاقة ما تبلغ به من العيش، ما يتعلق به الإنسان من مال وولد².

اصطلاحا: هي ما يربط وحدات بعضها البعض كعلاقة التشابه والاختلاف، وتعني أيضا وجود رابطة بين شيئين على شكل حدوث أحدهما قبل الآخر أو بعده أو بصورة متشابهة³.

فالعلاقة بمعنى العام تطلق على كل بين موضوعين أو أكثر من موضوعات الفكر، بحيث يدرك العقل علاقة أحدهما بالآخر بفعل واحد لا ينقسم كعلاقة التشابه أو التباين أو المعية... إلخ⁴.

التعريف الإجرائي:

¹ اسمية، ربعة جعفري. الدليل المنهجي للطالب في إعداد البحث العلمي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعة، 2006، ص107.

² فؤاد، إخراج البشاني. منجد الطلاب. لبنان: دار الشروق، 1956، ص195.

³ أحمد، زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. لبنان: مكتبة لبنان، 1986، ص352.

⁴ جميل، صليبا. المعجم الفلسفي: بالألفاظ العربية والفرنسية والانجليزية واللاتينية. الجزء الثاني. لبنان: دار الكتاب اللبناني، 1982، ص94.

هي عبارة عن رابطة تجمع بين استراتيجية التكوين المهني أو متطلبات عالم الشغل حيث نجد أن التغيير في الخطط والبرامج التي يضعها مركز التكوين المهني - شابوني إدريس - بولاية جيجل، تؤثر على عالم الشغل الذي يلتحق به المترشحين.

2- مفهوم الاستراتيجية:

لغة: هي كلمة (Strateay) مشتقة من الكلمة اليونانية (Strategar) والتي تعني فن العموم (Art of (the general)¹.

يعرفها قاموس أكسفورد بأنها "الفن المستخدم في تعبئة وتحريك المعدات الحربية بما يمكن من السيطرة على الموقف والعدو بصورة شاملة"².

ويعرفها قاموس المورد AL- Mawrid الاستراتيجية على أنها "تعني علم أو فن الحرب أو وضع الخطط وإدارة العمليات الحربية"³.

اصطلاحا: هي عملية تحديد الأهداف الأساسية الطويلة الأمد للمنظمة، وتبنى مجموعة من الأفعال وتخصيص الموارد الضرورية في تحقيق تلك الأهداف⁴.

عرفها ساندلر بأنها: "تحديد المنظمة لأهدافها وغاياتها على المدى البعيد، وتخصيص الموارد لتحقيق هذه الأهداف والغايات، وأن عملية تخصيص الموارد أو إعادة تخصيصها تعد من مسؤولية الإدارة العليا"⁵.

هي 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 بالمستقبل⁶.

يعرفها زكرياء مطلق الدوري أنها: "خطة أو مجموعة خطط قيادية واضحة ترسم رسالتها وتحدد غاياتها وأهدافها، وتقوم بتطوير هياكل وتخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ تلك الخطط".

¹ حسين، شحاتة وآخرون. معجم المصطلحات التربوية. ط1. مصر: دار المصرية اللبنانية، 2003، ص220.

² اسماعيل، عبد الحافظ. استراتيجية الاتصال الثقافي. ط1. عمان: دار غيداء، 2014، ص30.

³ عبد الحميد، عبد الفتاح المغربي. الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرون. ط1. مصر: مجموعة النيل العربية، 1999، ص17.

⁴ مؤيد، سعيد السالم. نظرية المنظمة الهيكل والتصميم. ط1. عمان: دار وائل، 1999، ص77.

⁵ علاء الدين، ناطورية. الإدارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي. ط1. عمان: دار زهران، 2009، ص114.

⁶ محمد، هاني محمد. الإدارة الاستراتيجية الحديثة. ط1. دار اليازوري، 2014، ص43.

وكما يعرفها محمد محمود مصطفى بأنها: "مجموعة من القرارات والنشاطات ذات العلاقة باختيار الوسائل والاعتماد على الموارد من أجل تحقيق هدف معين".

يعرفها Businessdictionary بأنها: "خطة يتم اختيارها لتحقيق الأهداف وحل المشاكل وتوجيه الموارد

التي يمكن استخدامها بكفاءة وفاعلية"¹.

عرفها Macmillan Tampeo بأنها: "أفكار وتصرفات (أفعال) معينة تهدف إلى تصور وضمان مستقبل المنظمة".

وقد أكد David أنّ الاستراتيجية يتم وضعها لرسملة نقاط القوة الداخلية في المنظمة².

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن خطط وبرامج يضعها التكوين المهني شابوني ادريس سواء كانت قريبة المدى أو بعيدة المدى لتحقيق مجموعة من الأهداف.

3- مفهوم التكوين:

لغة: جمع تكاوين، مصدر كون، وجاء التكوين في اللغة مصدر كون أي شكل Formor أو تكون تشكل³.
اصطلاحاً: عرفه محمد جاد بأنه: "يهتم أساساً بتزويد الأفراد بالمهارات المحددة والمعارف، الخاصة التي تساهم في تحسين الأداء، وأن التكوين يساعد الأفراد نحو تصحيح الأخطاء في مجال أعمالهم ووظائفهم⁴.
ووظائفهم⁴.

هو عملية إدارية ديناميكية مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث رفع كفاءته ومهاراته، وزيادة خبرته، من أجل اتقان العمل والتميز والإبداع والوصول إلى مستويات أعلى من الكفاءة أو حسب منظمة "اليونسكو" "هو رفع كفاءة الفرد بواسطة الأفراد من أجل الأفراد"⁵.

التعريف الإجرائي:

هو عملية تدريب الأفراد قصد تزويدهم بالمعارف والمهارات في التكوين المهني - شابوني ادريس - حتى يسهل عليهم (المتربصين) القيام بالأعمال الموكلة إليهم أثناء دخولهم عالم الشغل.

¹ صلاح، عبد القادر النعيمي. الاستراتيجية والإدارة الاستراتيجية: نظرة تحليلية وعلاقات تكاملية المفاهيم والمصطلحات. ط1. دار

اليازوري، 2021، ص2.

² علاء، فرحان طالب. استراتيجية العمليات والأساليب التنافسية. ط1. دار اليازوري، 2019، ص8.

³ خياط، يوسف. معجم المصطلحات العلمية والفنية. ط1. لبنان: مطبعة دار لسان العرب، 1950، ص60.

⁴ سيد، محمد جاد. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي لتنظيم القدرات التنافسية. ط1. 2009، 336.

⁵ زواتي، عبد العزيز. تنمية المورد البشري في التنظيم. مركز الكتاب الأكاديمي، 2020، ص118.

4- مفهوم المهنة:

لغة تعرف حسب المعجم الفلسفي بأنها: "العمل الأساسي المعتاد الذي يتعاطاه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة، مهارة وحقق، ويقال: مهنة التعليم ومهنة الطب ومهنة التجارة"¹.

كما تعرف بأنها: "العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة"².

اصطلاحاً:

حسب فيبر "المهنة هي دعوة ليست موروثه، ولكنها مكتسبة ويتحملها الفرد كمهنة"، وفي علم الاجتماع عرفت المهنة بأنها: "أدوار اجتماعية داخل المنظمات أو المؤسسات الاجتماعية والصناعية وتدفع بالفرد إلى القيام بمهامه وواجباته ومسؤولياته"³.

هي الوظيفة التي يسعى الفرد للوصول إليها، وتعد وسيلة لكسب العيش واستمرار الحياة، وهي تتطلب خبرة فنية متخصصة تأتي لصاحبها من خلال التعليم والتدريب، وهي عبارة عن مجموعة من الأعمال ذات طبيعة متجانسة⁴.

هي حرفة أو خدمة تعتمد على مجموعة معلومات يستعملها الإنسان الذي يقوم بها وقت قيامه بخدمة يحتاجها المجتمع⁵.

التعريف الإجرائي:

هي عبارة عن نشاط أو مجموعة من الحرف التي يزاولها المتربصون في تكوين شابوني إدريس والتي تتطلب الخبرة والمهارة مما يؤهلهم لتحمل المسؤولية والدخول في عالم الشغل.

5- مفهوم التكوين المهني:

عرفه المكتب الدولي للعمل بأنه: "مجموعة من الأنشطة الرامية إلى اكتساب المعارف والتأهيل والسلوكيات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة وفعالية"⁶.

¹ جميل، صليبيا. المعجم الفلسفي: بالألفاظ العربية والفرنسية والإنجليزية واللاتينية. الجزء الثاني. لبنان: دار الكتاب اللبناني، 1982، ص436.

² عصام. بن عبد المحسن الحميدان. أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية. ط2. السعودية: دار العبيكان، 2014، ص40.

³ خضير، بن سعود الخضير. علم الاجتماع الصناعي. ط2. السعودية: دار العبيكان، 2020، ص78.

⁴ عمر، موسى محاسنة. أساسيات التعليم المهني. ط1. 2018. ص125.

⁵ قراس، عباس البياتي. الانفجار السكاني والتحديات المجتمعية. ط1. عمان: دار غيداء، 2010، ص218.

⁶ حسين، بلعجوز. "مساهمة استراتيجية التكوين المهني الدولة في تطوير سوق العمل الجزائري". مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، 01، (2018) ص28.

يعرفه صلاح الدين عبد الباقي بأنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله.

تعرفه منظمة العمل الدولية بأنه: "وسيلة لإعداد العامل من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية"¹.
التعريف الإجرائي:

وهو ما يتطابق مع التعريف الذي قدمه صلاح الدين عبد الباقي بأنه: "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله".

6- مفهوم استراتيجية التكوين المهني:

يقصد بها مجابهة وملاحظة التغيرات المتسارعة وتكيف مع المستجدات التي تظهر على الساحة العالمية من خلال الاستثمار في العنصر البشري بتنمية القدرات وإعداد الكوادر الفنية والمهارية وتطوير وتحسين طرق وأساليب الأداء عن طريق وضع خطط وبرامج منهجية ومرحلية.

عرفتها أشوك شالدا "بأن استراتيجية التكوين المهني هي خطوات إجرائية منتظمة ومتسلسلة بحيث تكون شاملة ومرنة ومراعية لطبيعة المتكويين التي تمثل الواقع الحقيقي لتحقيق مخرجات مرغوب فيها"².

التعريف الإجرائي:

هي عبارة عن خطط مبنية على أسس علمية يضعها التكوين المهني من أجل تحقيق أهدافه سواء على المدر القصير أو البعيد والتي تتماشى مع المؤهلات ومعارف وقدرات المتربصين في مدينة جيجل.

7- مفهوم عالم الشغل:

قدم الباحثون العديد من التعاريف المتعلقة بعالم الشغل، نذكر من بينها:

- عرفه كودمان بأنه "المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي يشتغل فيها معظم القاطنين". كما يعرفه بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشرائها، وبالتالي تسعير خدمات العمل.

- ويرى أحمد منصور بأنه حصيلة مقابلة بين العرض والطلب على العمل³.

التعريف الإجرائي:

¹ رابحي، بوعبد الله. "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل". رسالة دكتوراه. جامعة تلمسان. 2016، ص4.

² نقلا عن: بوقلجة، غياث. التربية والتكوين بالجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص22.

³ منير، قويلج. "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد خيضر. بسكرة،

هو المكان الذي يسمح للأفراد من خلال ما يحملنه من قدرات ومهارات بالولوج في المهن المناسبة لهم.

8- متطلبات عالم الشغل:

يقصد به الاحتياجات المحددة للمؤسسات الاقتصادية والخدماتية العمومية والخاصة من اليد العاملة المؤهلة كما ونوعاً¹.

التعريف الإجرائي:

يقصد به ما يحتاجه سوق الشغل من مهارات ومعارف في ولاية جيجل والتي باستطاعتها أن تواكب التغيرات الحاصلة في السوق، وهذا الأخير له علاقة بالخطط والبرامج والسياسات التي يضعها التكوين المهني.

ثانياً: مفاهيم ذات الصلة

1- تحديد الاحتياجات التكوينية:

هي عملية فحص العمليات الحالية والمتوقعة وكذلك القوى العاملة اللازمة لتنفيذها، وذلك لتحديد العدد وحاجة هذه القوى العاملة من التكوين إذ يمكن هذا الفحص أو التحليل من طرف المدرسين للعملية التكوينية في تحديد الموقع الأكثر حاجة لتكوين.

هي عملية تعبر عن الأفراد المطلوب تكوينهم لمواجهة المشاكل التي قد تتعرض لها المنشأة وتحدد هذه الاحتياجات بالتعاون بين مسؤول التكوين والرؤساء أو المدير بالمنشأة².

2- الكفاءة المهنية:

هي قدرة شخص ما على استعمال مكتسباته من أجل ممارسة وظيفة حرفة أو مهنة حسب متطلبات محددة ومعترف بها في عالم الشغل وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني الذي يعطي لها صفة القبول³.

كما عرفت المجموعة المهنية الفرنسية بأنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، ويتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني الذي يعطي لها صفة القبول ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقييمها وقبولها وتطورها¹.

¹ ضياء، مجيد الموسوي. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد سوق الحر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص11.

² رأفت، عبد الفتاح. سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية. ط1، لبنان: دار الفكر العربي، 2001، ص70.

³ زين، العارفين. "تطبيق الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية لدى مدرسين اللغة العربية بالمدارس المتوسطة الإسلامية". رسالة ماجستير. جامعة مولانا مالك إبراهيم. أندونيسيا، 2011، ص14.

الكفاءة المهنية هي عبارة عن موهبة تكتسب عن طريق التعلم والدراسة والتدريب².

3- متربصي التكوين المهني:

هم فئة الشباب الذين يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني، يعني متابعة اختصاص معين مبرمج ضمن

الاختصاصات المفتوحة في التكوين المهني تتراوح أعمارهم ما بين 16 إلى 25 سنة³.

أما بخصوص المفاهيم التالية "تحسين جودة التكوين، رفع كفاءة المتربصين، تلبية رغبات أصحاب الشغل، استحداث التخصصات المطروحة"، سنتطرق إلى تعريفها إجرائيا وذلك لصعوبة الحصول على المراجع التي تطرقت إلى هذه المفاهيم.

4- تحسين جودة التكوين:

هي من الخطوات الضرورية والمهمة من أجل تطوير التكوين، حيث تعد مطلبا ضروريا ورئيسيا من خلال تحسين نوعية المتخرجين وتنمية القدرات والمهارات، إضافة إلى رفع مستوى الأداء وتطوير أساليب العمل وتعديل البرامج وتجديد الأجهزة.

5- رفع كفاءة المتربصين:

تعتبر العملية التي يقوم بها المكونون من أجل تحسين مؤهلات وقدرات المتربصين، وتطوير مهاراتهم بصفة متواصلة تماشيا مع رغبات أصحاب الشغل وكذلك التطورات الحاصلة في سوق الشغل.

6- تلبية رغبات أصحاب الشغل:

هي عملية يتم عن طريقها موازنة مخرجات التكوين المهني مع العروض التي يحتاجها أصحاب الشغل.

7- استحداث التخصصات المطروحة:

تعبر عن الأساليب والطرق التي يتم بموجبها تحديث التخصصات وتجديدها في مركز التكوين المهني حسب متطلبات الشغل.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية

التعرف على مجالات الدراسة عملية ضرورية ونقطة أساسية في البحث الاجتماعي، لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، حيث ندرك مسبقا أنه كلما دققنا في تحديد مجالات الدراسة أمكننا فيما

¹ زواتي، عبد العزيز. الموارد البشرية بين الكفاءة والفعالية. مركز الكتاب الأكاديمي، ص102.

² إسراء، جاسم فحجي الموسوي. الخصائص المهنية للقائم بالاتصال في الصحافة. عمان: دار أمجد، ص96.

³ سليمة، بوحتان. "التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية". رسالة ماجستير. جامعة منتوري. قسنطينة. 2007، ص17.

بعد مواجهة المشكلة القائمة في البحث بكل موضوعية وعلمية، وقد أجمع كل المشتغلين بمناهج البحث الاجتماعي أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية: المجال المكاني، المجال لبشري، المجال الزمني

المطلب الأول: مجالات الدراسة

أولاً: المجال المكاني:

ويقصد به الحيز المكاني الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، حيث تم إجراء الشق الثاني (الميداني) من هذه الدراسة بمركز التكوين المهني "شابوني إدريس - جيجل- وهو مؤسسة عمومية ذات طابع خدماتي يضم مجموعة من الموارد البشرية والمالية، تسهر على خدمة المترشحين والمتمهين بغرض تحسين قدراتهم العقلية وكفاءتهم العلمية، زيادة على هذا الحصول على شهادة تقني سامي في عدة تخصصات من أجل الاندماج في عالم الشغل، ويقع المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني "شابوني إدريس" بجيجل شمال شرق البلدية على الطريق الوطني 43 الرابط بين جيجل وقسنطينة بمسافة إجمالية تقدر بـ 20000م²، حيث يحده مكتب الضرائب جيجل CDI ومكتب حكومي.

1 مراحل تطور مركز التكوين المهني شابوني إدريس

لقد مر المعهد بعدة مراحل حيث كان مركز للتكوين والإرشاد الفلاحي إلى غاية 1989 أين تم تحويل ممتلكات، حقوق والتزامات مستخدمي مراكز التكوين والإرشاد الفلاحي للوزارة المنتدبة للتكوين المهن، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 211/90 المؤرخ في 14/07/1990 ليصبح بعدها ملحق للتكوين المهني تابع لمركز "بولحرث صالح"، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 60/91 المؤرخ في 02/03/1991 استقل كمرکز للتكوين المهني للتمهين إلى غاية سنة 2000 أين تم ترقيته إلى معهد وطني متخصص في التكوين المهني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 239/2000 المؤرخ في 15 أوت 2000 كمؤسسة عمومية.

2 دراسة الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني شابوني إدريس

أ- المدير العام للمعهد: وهو الذي يشرف على جميع المصالح المشكلة في مركز التكوين المهني وينتأسها في المجالس الإدارية، وتتجلى مهامه في:

- يعد برنامج نشاط المعهد وينفذه.
- يمثل المعهد أمام العدالة وفي جميع أعمال الحياة المدنية.
- يمارس السلطة السلمية على كل المستخدمين.
- يبرم جميع الصفقات والاتفاقيات والعقود في إطار التنظيم المعمول به.

- يحضر اجتماعات مجلس التوجيه ويقوم بتنفيذ توصياته.
- يسهر على تطبيق النظام الداخلي.
- يحضر اجتماعات المجلس البيداغوجي.
- يعد التقرير السنوي عن النشاط الذي يعرضه على مجلس التوجيه ويرسل نسخة منه إلى الوزير الوصي وإلى المديرية المكلفة بالتكوين للولاية.
- ب- الأمانة: وهي المسؤولة عن ضمان خدمات إدارة المديرية وتتولى المهام التالية:
 - استقبال وتوزيع المكالمات الهاتفية.
 - تنظيم وتذكير مدير المؤسسة بمختلف المواعيد.
 - كتابة وتحرير بعض المراسلات الإدارية.
 - ضمان استلام البريد الوارد والصادر وتصنيفها.
 - توزيع البريد على مختلف المصالح تبعا لتوجيهات مدير المؤسسة.
 - مسك سجل أوامر المهام.
- ج- المديرية الفرعية للدراسات والتربصات: والتي تقوم بالمهام التالية:
 - ضمان التكوين المهني الأول في النمط الحضوري.
 - إعداد المخططات السنوية والمتعددة لسنوات التكوين الحضوري.
 - التنظيم والمشاركة في التظاهرات ذات الطابع المهني والعلمي والثقافي.
 - ضمان تنظيم التعليم المضمون في التكوين الحضوري.
 وتتشكل المديرية الفرعية من ثلاث مصالح تتمثل في:
 - * مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعد على الاندماج المهني: وتقوم بالمهام التالية:
 - تنظيم الامتحانات التقنية للمتشحين قصد توجيههم للتكوين المطابق لقدراتهم.
 - مساعدة ومرافقة المترشحين والمتمهنين خلال طور التكوين.
 - مسك ملفات المترشحين للمسابقات ومراجعة محتوياتها.
 - السهر على تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة في المجالات التي تخص نشاطه.
 - تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين.
 - * مصلحة التنظيم ومتابعة التكوين الحضوري والتربصات التطبيقية والوسط المهني: تتولى المهام التالية:

- تنظيم التعليم للتكوين الحضورى.
- متابعة التقييم الحضورى والدائم للمتريصين.
- التنسيق بين النشاطات البيداغوجية للأساتذة المنسقين.
- مسك ومتابعة الملف البيداغوجى للمتريصين.
- * **مصلحة التوثيق والدعائم البيداغوجية:** تقوم بالمهام التالية:
 - إعداد برامج صيانة الورشات وضمان متابعتها.
 - الحفاظ على المرافق البيداغوجية.
 - السهر على احترام النظام الداخلى للمكتبة.
 - تسيير برامج التكوين
- د - المديرية الفرعية للإدارة والمالية:**
 - تهتم بمتابعة نشاط والميزانية المالية وأيضا مراقبة التسيير وتمثل مهامها في:
 - إعداد ميزانية المعهد وضمان متابعتها.
 - إعداد تنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية للمعهد.
 - ضمان التسيير المالى والإدارى للوسائل المادية والمالية الضرورية لسير المعهد.
 - ضمان تسيير وصيانة الأملاك المنقولة والعقارية للمعهد ومسك الجرد.
 - وتتشكل هذه المديرية من ثلاث مصالح تتمثل فيما يلى:
 - * **مصلحة المستخدمين والتكوين:** وتقوم بالمهام التالية:
 - اقتراح كل ما من شأنه تحسين أداء مصلحة المستخدمين.
 - إعداد ومتابعة تنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية للمعهد.
 - ضبط وإعداد وتقييم مخطط تكوين مستخدمى المؤسسة.
 - إعداد الحصيلة السنوية للشغل.
 - ضمان حسن التسيير الإدارى للمستخدمين.
 - * **مصلحة الميزانية والمحاسبة:** وتتولى المهام التالية:
 - ضمان التسيير المالى للمؤسسة.
 - المشاركة فى إعداد تقديرات الميزانية.
 - ضمان حسن سير المنح وشبه الرواتب.

- السهر على الملفات المالية للموظفين.
- تحضير أشغال لجنة المنح بالتنسيق مع الرقابة العامة.
- السهر على ضمان حسن أداء الخدمة.
- السهر على التدقيق في تصفية ديون المؤسسة.
- * **مصلحة المقتصدية والوسائل العامة والأرشيف:**
- ضمان حسن التسيير العادي للمؤسسات.
- ضمان حسن التسيير المخزون.
- ضمان حسن التسيير المطعم.
- ضمان حسن التسيير المرافق الداخلية .
- ضمان حسن التسيير ورشة الصيانة.
- هـ - **المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل:** تتجلى مهامها فيما يلي:
- ضمان التكوين المهني الأولي المتواصل.
- إعداد المخططات السنوية والمتعددة لسنوات التكوين عن طريق التمهين.
- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين في مجال التمهين.
- ضمان التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي للتمهين.
- ضمان نشاطات التكوين المهني المتواصل عن طريق الدروس المسائية.
- وتتشكل من مصلحتين:
- * **مصلحة التمهين:** تتولى المهام التالية:
- تنظيم التعليم للتكوين عن طريق التمهين.
- إعداد الحاصل البيداغوجي خاصة للتمهين.
- ضبط برنامج التمهين ووضعه حيز التنفيذ.
- متابعة التقييم الدوري للمتمهين.
- تنظيم امتحانات نهاية التكوين عن طريق التمهين.
- مصلحة امتحانات نهاية التكوين عن طريق التمهين.
- * **مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة:** تتمثل مهامها فيما يلي:
- تنظيم ومتابعة نشاطات التكوين المهني المتواصل عن طريق الدروس المسائية.

- إعداد التوقيت الزمني للأساتذة المكلفين بالتكوين المتواصل والمتكويين.
- مسك ومتابعة الملفات البيداغوجية للمتكويين عن طريق التكوين المتواصل.
- إعداد ومراجعة وحفظ مختلف محاضر بداية ونهاية دورات التكوين المتواصل.

ثانيا: المجال البشري

عملية تحديد المجال البشري لدراسة، تعد خطوة هامة في مسار البحث الاجتماعي، سواء تعلق الأمر في المسوح الاجتماعية أو في حالة اختيار العينة ومعرفة خصائص ومميزات المجتمع الأصلي للدراسة، كما يمكن الباحث من تحديد أنسب الكيفيات لاختيار العينات المطلوبة للدراسة، ويساعد كذلك في اختيار الأدوات والوسائل الملائمة لجمع البيانات والمعلومات من المبحوث، انطلاقا من تحديد وضبط إشكالية الدراسة، مع الأخذ بعين الاعتبار المعطيات المتوفرة في الميدان، قمنا بتحديد المجال البشري للدراسة والذي يتمثل في المتربصين والإداريين والأساتذة المتواجدين في مركز التكوين المهني ولاية جيجل، كما يوجد 20 مركز للتكوين المهني على مستوى الولاية.

ولقد اخترنا من بين كل المراكز المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني شابوني إدريس - جيجل- الذي يضم ما يقارب 900 متكون ويحتوي على نمطين من التكوين المهني:

1- نمط التمهين: والذي يضم التكوين التطبيقي للمتربصين إذ ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني.

2- نمط حضوري: وهو تكوين نظري في مؤسسات التكوين المهني ويضع هذا النمط للتكوين المهني في وسط مهني حقيقي.

ثالثا: المجال الزمني

يقصد به المدة الزمنية المنقضية في إنجاز هذه الدراسة، حيث مرت بعدة مراحل متعاقبة، بدأ من اختيار الموضوع وجمع المادة العلمية، مرورا بعدة خطوات منهجية مضبوطة، وصولا إلى استخلاص النتائج وكتابة التقرير النهائي للدراسة، ويمكن توزيع هذه الفترة الزمنية عبر المراحل التالية:

1- مرحلة اختيار موضوع الدراسة:

تعد مرحلة اختيار موضوع الدراسة من المراحل المهمة في تحديد مسار البحث، فالتفكير في موضوع جدير بالدراسة ويعالج قضايا ذات قيمة علمية، تستوجب البحث والتقصي حوله حتى تكون له فائدة للباحثين والمؤسسات محل الدراسة، من خلال تزويدها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الأمبريقية

ويكون إضافة إلى المعرفة في الحقل السوسيولوجي باعتبار أن التراكمية من أهم خصائص البحث العلمي.

ولقد تمت مناقشة هذا الموضوع مع الأستاذ المشرف من أجل فك الغموض عنه والوقوف على مدى قابليته للتقصي والدراسة الأمبريقية.

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى في البحث، والتي تهدف إلى تحديد وضبط إشكالية البحث، وبناء المتغيرات وتصنيفها، كما أنها تفيد في تحديد الفرضيات وبناء الاستبيان النهائي بعد تعديله من الأخطاء والنقائص وأخيرا يتم تحديد العينة.

3- الجانب الميداني: والذي قسم إلى مراحل هي:

3-1- المرحلة الأولى للدراسة:

وتم فيها القيام بزيارة استطلاعية لمجتمع البحث، حيث كان الهدف منها الاتصال بالإدارة والتعريف بموضوع الدراسة المتمثل في علاقة استراتيجية التكوين المهني بتلبية متطلبات عالم الشغل، وجمع بعض المعلومات كالموقع الجغرافي، عدد المترشحين والهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني شابوني إدريس بجيجل، ولقد تم ذلك في 17/03/2022م، إذ تمت الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية من قبل الإدارة.

3-2- المرحلة الثانية للدراسة:

قمنا في هذه المرحلة بتجريب الاستمارة عن طريق توزيع استمارة تجريبية على 13 مبحوث، وذلك لمعرفة مدى استجابة المبحوثين لها، ومدى استيعابهم لنوع الأسئلة التي تضمنتها.

3-3- المرحلة الثالثة:

بعد التعديلات التي أجريت على الاستمارة، بما يضمن الحصول على أدق المعلومات وأكثرها إفادة وذلك وفقا للاقتراحات والملاحظات التي قدمت من طرف الأساتذة المحكمين حيث قمنا بتطبيق شكلها النهائي من خلال توزيع 108 استمارة مقترنة بمقابلة مع المدير وبعض الموظفين والأساتذة، وتم ذلك في 16/05/2022م.

المطلب الثاني: المنهج المستخدم في الدراسة

من أجل أن تكون الدراسة علمية لا بد أن تستند إلى منهج علمي وتسير وفقه، وعلى الباحث أن يلتزم بجميع خطوات وطرق المنهج العلمي في البحث، حتى يصل إلى نتائج تتصف بالدقة والشمول، لأن

قيمة النتائج تتوقف على قيمة المنهج المستخدم، والمقصود به "طريقة لتحقيق الهدف والطريق المحدد لتنظيم الجهد والنشاط"¹.

كما يشير أيضا إلى ترتيب المعلومات ترتيبا محكما وفي التزام الموضوعية التامة واستعمال المعلومات استعمالا صحيحا في أسلوب علمي سليم².

وعليه بعد فحص وتحليل موضوع الدراسة الراهنة التي تحمل عنوان "استراتيجية تكوين المهني وعلاقتها بتلبية متطلبات عالم الشغل داخل مراكز التكوين المهني رأينا بأن المنهج الوصفي هو الأنسب والأكثر ملائمة لبلوغ الأهداف التي وضعناها منذ البداية لأنه يسمح بإعطاء صورة عن الوضع الراهن ويصف خصائص الظاهرة، حيث يشير إلى أنه ذلك المنهج الذي يقوم على تفسير الواقع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلى وصف علمي دقيق³.

كما عرف بأنه: "منهج يعتمد على وصف الظاهرة موضوع البحث وصفا تفصيليا دقيقا ويدرس كل جوانبها الكيفية والنوعية والكمية ليبرر عن ملامحها وخصائصها وحجمها وتأثيرها ومدى ارتباطها بالظواهر الأخرى المحيطة بها"⁴.

إن المنهج الوصفي يعتمد على الملاحظة وتصنيف وعلى ما انتهت إليه الدراسات السابقة عن مشكلة الدراسة وتحليل البيانات والمعلومات تحليلا وافيا يؤدي إلى فهم العلاقة بين متغيرات الدراسة⁵.

ولقد جاء اختيارنا للمنهج الوصفي نظرا لتفاصيل هذا المنهج والذي تعتمد عليه بشكل أساسي أغلب الدراسات العلمية في مجال البحوث والدراسات السوسيولوجيا على وجه التحديد، فهو يهتم بوصف الظاهرة، ويقوم بتجميع الشواهد من ظروف السائدة فعلا، أي أنه يعتمد على توصيف ما هو كائن بالعقل وتفسير وتحديد العلاقات الموجودة في الواقع، كما يتلاءم مع طبيعة المشكلة المدروسة، إذ يسمح بوصفها والتعبير عنها كما وكيفا، فهو كفيل بإبراز خصائص الظاهرة ومؤثراتها، والعوامل التي تتحكم فيها والظروف التي تحيط بها، وتفسير أسبابها بشكل منظم بغرض الوصول إلى استنتاجات تسمح بفهم

¹ يمني، طريف الخولي. مفهوم المنهج العلمي. مؤسسة هنداوي، 2020، ص 27.

² محمود، أحمد درويس. مناهج البحث في العلوم الإنسانية. ط1 مصر: مؤسسة الأمة العربية لنشر والتوزيع، 2018، ص 16.

³ أحمد، عبد الله ومصطفى محمود أبو بكر. البحث العلمي تعريفه خطواته مناهجه المفاهيم الإحصائية. الإسكندرية: دار الجامعية، 2002، ص 51.

⁴ محمد، جمال الغندور. البحث العلمي بين النظرية والتطبيق. ط1. مصر: دار الجوهرة، 2015، ص 179.

⁵ محمد، إبراهيم رمضان أحمد. البحث العلمي أسس وتحليل التطبيقات. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2007، ص 17.

الظواهر كما هي على أرض الواقع، كما يساهم في الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة بمتابعتها ميدانياً.

المطلب الثالث: مجتمع الدراسة

يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة من ركائز البحث العلمي، في مجال العلوم الاجتماعية عموماً وعلم الاجتماع تحديداً، فمجتمع الدراسة يسمح بتحقيق أهداف البحث، وبما أن مجتمع الدراسة كبير سيتم أخذ عينة منه، حيث نجد أن مجتمع الدراسة هو "مجموعة من المشاهدات أو المفردات ضمن إطار معين تتصف فيما بينها بصفة سمة أو أكثر"¹.

كما يشير مجتمع الدراسة إلى جميع وحدات المعاينة التي تنتمي إلى مجتمع الدراسة².

ويقصد بمجتمع الدراسة "مجموعة من الوحدات الإحصائية المعروضة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على البيانات"³.

ومجتمع الدراسة في دراستنا هو عدد المتكويين في مركز التكوين المهني شابوني إدريس - جيجل - حيث بلغ عددهم ما يقارب 900 متكويين.

المطلب الرابع: عينة الدراسة

هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث، ويجرى عليها الاختيار والتحقق حيث تعرف "بأنها جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة بحيث تكون العينة المسحوبة ممثلة قدر الإمكان بمجتمع الدراسة"⁴.

ويمكن تعريفها حسب موريس أنجرس "هي عبارة عن مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث والتقصي"⁵.

¹ علي، إحسان شوكت وفوزي عبد الخالق فائق. البحث العلمي مناهجه أساليبه وأدواته. ط1. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2004، ص149.

² قتيحي، أحمد عروزي. المعانة الإحصائية طرقها واستخداماتها. الأردن: شركة دار الأكاديميون، 2013، ص18.

³ رحم، بونس العزاوي. مقدمة في منهج البحث العلمي. ط1. عمان: دار الدجلة، 2008، ص161.

⁴ محمد، عبد العالي النعيمي وآخرون. طرق ومناهج البحث العلمي. ط1. عمان: الوراق للنشر والتوزيع، 2009، ص80.

⁵ موريس، أنجرس. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية. ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. ط2. دار القصة للطباعة، 2006، ص230.

والعينة التي سيتم اختيارها في هذه الدراسة هي العينة العشوائية البسيطة التي تسمح بإعطاء احتمال متساوي لكل مفردات المجتمع للظهور ضمن مفردات العينة، حيث يتم اختيار مفرداتها بطريقة عشوائية¹. كما تعرف أيضا بأنها "مجموعة جزئية من المجتمع الأصلي وبحجم معين لها نفس الفرصة (احتمال) لاختار كعينة من ذلك المجتمع، ويمكن الحصول عليها باستعمال الجداول والأعداد العشوائية². ويقصد بها أيضا "عملية اختيار مفردات البحث بطريقة تمنح تكافؤ الفرص لكل الوحدات أو المفردات وباحتمال معلوم للاختيار، وهذه العينات لا تنتج فقط لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية للظهور في العينة بل تنتج أيضا لكل مجموعة من مجموعاته الفرص نفسها"³.

- وقد تم تحديد حجم العينة بعد اختيار النسبة التي قدرت بـ 12% وفق العملية الحسابية التالية:

$$\text{العينة المختارة} = \frac{\text{مجموع المتكويين} \times \text{النسبة المختارة}\%}{\text{النسبة الكلية}\%}$$

$$\text{وبالتطبيق نجد: } 108 = \frac{12 \times 900}{100}$$

ومنه نحصل على عدد مفردات العينة المختارة بـ 108 متكون وهي قيمة تغطي جزء من مجتمع الدراسة.

المطلب الخامس: أدوات جمع البيانات

بعد الانتهاء من الإطار النظري للدراسة تأتي مرحلة جمع البيانات من ميدان الدراسة، باستخدام مجموعة من الأدوات، فلا يمكن لأي بحث من الأبحاث السوسولوجيا أن يتمحور بنائيا ووظيفيا، إلا بتوفر أدوات تساعد الباحث في الحصول على أكبر قدر من المعلومات التي تخدم بحثه، ولكن مع الالتزام بطبيعة البحث ونوع البيانات المراد جمعها.

وعليه فقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات التالي: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة.

أولا: الملاحظة البسيطة

تعد الملاحظة نقطة البداية في أي دراسة علمية، حيث أنها تحتل أهمية كبيرة في البحوث الميدانية، لكونها تتميز عن غيرها من أدوات جمع البيانات بأنها تسمح بالكشف عن تفاصيل

¹ أحمد، عبد الله اللحج ومصطفى محمد أبو بكر. البحث العلمي أسس علمية حالات تطبيقية. دار الجامعية، 1998، ص157.

² متولى، النقيب. مهارات البحث عن المعلومات وإعداد البحوث في البيئة الرقمية. ط1. القاهرة: دار المصرية اللبنانية، 2008، ص110.

³ قنحي، حسين عامر. الرأي العام الإلكتروني. ط1. دار النشر للجامعات، 2012، ص84.

الظواهر ومعرفة العلاقة التي تربط بين عناصرها، حيث يقوم الباحث بملاحظة هذه الظواهر في ميدان البحث.

فالملاحظة هي "التقنية أو أداة سيكوداغوجية واجتماعية لمعاينة مجموعة من الكائنات والظواهر والواقعاً بطريقة عفوية مباشرة، وإما اعتماداً على مجموعة من الآليات النظرية والأدوات التطبيقية والإجرائية بغية تجميع معلومات أو معطيات حول موضوع معين"¹.

وفي دراستنا استخدمنا أحد أنواع الملاحظة وهي الملاحظة البسيطة وهي "التي يقوم بها الإنسان في ظروف الحياة العادية، فيلاحظ الظواهر الاجتماعية وسلوك الأفراد دون التقيد بمخطط مسبق أو السعي لتحقيق هدف محدد أو تفسير الظواهر التي شهدها دون إخضاعها للضبط العلمي"². كما تعني أيضاً "المشاهدة التلقائية للظواهر، والتي يلجأ الباحثون إليها واستقراء حقائقها دون إعداد أو تجهيز مسبق للأدوات والأجهزة المستخدمة أو دون تحديد الأهداف أو المعلومات المتعلقة بتسجيل حركة الظاهرة"³.

وقد تم تدوين بعض الملاحظات وهي:

- طغيان الطابع غير الرسمي على العلاقات بين المسؤولين.
- قلة التجهيزات الخاصة بالحواسيب.
- عدم القدرة على استخدام التكنولوجيا بشكل جيد من طرف بعض الموظفين.
- عدم التجديد المستمر في الاحصائيات المتعلقة بالمتريبيين.
- مكتبة استعارة الكتب تحتوي على عدد قليل من الكتب مقارنة بعدد المتريبيين الذين تم التصريح بهم.
- ضغط كبير في أماكن العمل لدى الموظفين والإداريين والأستاذة.

ثانياً: المقابلة

إن المقابلة من بين الأدوات الرئيسية لجمع المعلومات والبيانات في دراسة الأفراد وحتى الجماعات، كما أنها تسمح بالحصول على المعلومات التي قد تغفل في الاستمارة أو قد لا تكون مسجلة في السجلات والوثائق.

¹ جميل، حمداوي. البحث التربوي مناهجه وتقنياته. لبنان: دار الكتب العلمية، 1971، ص 50.

² مدحت، أبو المصر. قواعد ومراحل البحث العلمي. مجموعة النيل العربية، 2004، ص 159.

³ غازي، عناية. البحث العلمي منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية. دكتوراه ماجستير. ط 1. الأردن: دار المناهج، 2014،

وتعرف المقابلة بأنها "تبادل لفظي بين السائل والمجيب يقوم فيها الباحث بإثارة معلومات وآراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين"¹.

هي عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين يهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث إلى معرفته من أجل تحقيق أهداف الدراسة².

وتشير أيضا إلى "معلومات شفوية يقدمها المبحوث من خلال لقاء يتم بينهم وبين الباحث والذي يقوم من طرح مجموعة من الأسئلة علنًا للمبحوثين وتسجيل إجابات على الاستمارات المخصصة لذلك والمقابلات العلمية يجب أن تكون هادفة ومحددة الهدف"³.

إن المقابلة تشير إلى حوار لفظي وجها لوجه بين الباحث القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو بين مجموعة من الأشخاص⁴.

هي محادثة تتم بين الباحث وشخص أو مجموعة من الأشخاص بهدف الوصول إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة، يحتاج الوصول إليها، وتمثل المقابلة مجموعة من الأسئلة أو الاستفسارات أو الإيضاحات يطل الإجابة والتعقيب عليها وجها لوجه بين الباحث وأشخاص آخرين⁵.

وسوف نجري هذه المقابلة مع الإداريين وبعض الأساتذة والموظفين العاملين بالتكوين المهني شابوني إدريس -جيجل- للحصول على معلومات أكثر تساعدنا على تحليل الجيد لموضوع الدراسة وذلك من خلال إعداد "دليل مقابلة" الذي يضم مجموعة من الأسئلة.

ثالثا: استمارة استبيان

هي الوسيلة الأكثر لجوء لها، لسهولة معالجة بياناتها للطرق الإحصائية ولأنها تمكن من تقليل التحيز في إجابات المبحوثين، وأنها أفضل أداة لقياس متغيرات ومؤشرات البحث وهي أداة مهمة تحتوي على نوعين من الأسئلة المغلقة والأسئلة المفتوحة والنصف مغلقة، ويتم تحديدها بناء على فروض الدراسة ومؤشراتها. وتعرف بأنها "أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخيرية التي يتطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث"¹.

¹ حسين، عبد الحميد. أصول البحث العلمي. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2006، ص158.

² ناصر، محمود سعود جرادات وآخرون. أساليب البحث العلمي والإحصاء كيف نكتب بحث علمي. ط3. عمان: إثراء للنشر والتوزيع، 2012، 122.

³ محمود، حسين الوادي. أساليب البحث العلمي: مدخل منهجي تطبيقي. ط1. عمان: دار المناهج، ص88.

⁴ فاطمة، عبد الرحيم النوايسة. أساسيات علم النفس. الأردن: دار المناهج، 2015، ص72.

⁵ عامر، إبراهيم قندجلي. البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية. ط1. دار اليازوري، 2008، ص213.

ويقصد بها "تمودج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد"².

وتعرف أيضا بأنها "أداة البحث تتكون من مجموعة أسئلة يتم صياغتها من قبل الباحث للوصول إلى إجابات علمية لتحقيق أهداف يحددها الباحث في دراسته"³.

وقد قسمت استمارة الاستبيان إلى أربعة محاور وهي كالتالي:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين والتمثلة في: الجنس، السن، المستوى التعليمي، محل الإقامة، نمط التكوين، دوافع التسجيل في التكوين المهني. وذلك من السؤال 1 إلى 6.

المحور الثاني: يتعلق بتحديد الاحتياجات التكوينية واستحداث التخصصات المطروحة، وذلك من السؤال رقم 7 إلى السؤال رقم 13.

- المحور الثالث: يتعلق برفع كفاءة المتربصين وتلبية رغبات أصحاب الشغل، وذلك من السؤال رقم 14 إلى 20.

المحور الرابع: يتعلق بجودة التكوين ومساهمتها في توفير الكفاءات المهنية وذلك من السؤال رقم 21 إلى 26.

المطلب السادس: أساليب التحليل

إن عملية التحليل تتطلب من الباحث أن يدمج قدر المستطاع بين نوعي التحليل الكمي والكيفي، إلى جانب تدعيمهم بالأساليب الإحصائية للحصول على نتائج أكثر دقة.

وحتى نستطيع القول بأنها دراسة علمية مبنية على أسس منهجية، وتسير وفق خطوات المنهج العلمي، ولتقصي فروض الدراسة وتحقيق أهدافها تم الاعتماد على:

أولاً: الأسلوب الكمي

يعبر عن الأرقام والاحصائيات الموضحة في الجداول، والمتعلقة باستجابات المبحوثين في شكل نسب مئوية وأرقام ومدى مصداقيتها في تعبير عن الواقع، وهو يحاول التعبير عن الأعداد بكلمات ومفاهيم ذات

¹ جودة، عزت عطوي. أساليب البحث العلمي مفاهيمه أدواته طرقه الإحصائية. ط1. عمان: دار الثقافة، 2002، ص99.

² زيدان، عبد الباقي. قواعد البحث الاجتماعي. ط3. مصر: مطبعة السعادة، 1980، ص181.

³ علي، أحمد خضر المعماري. إعادة تشكيل العالم قراءة تحليلية في المفاهيم والمصطلحات الإعلامية المعاصرة. ط1. شركة دار

الأكاديميون، ص182.

مضامين ودلالات أبعده وأعمق من مجرد أرقام صماء، أي هو عبارة عن تكميم للمعلومات التي تم التوصل إليها.

ثانياً: الأسلوب الكيفي

يساعد على ترابط وتكامل أجزاء البحث، ومختلف عناصره مع بعضها البعض، وعبارة أخرى هو الأسلوب الذي يعبر عن البيانات بصورة غير كمية، من خلال عرض النتائج وتفسيرها والاستشهاد بالمقابلات والنظريات والدراسات السابقة.

ثالثاً: الأسلوب الإحصائي

تم الاعتماد عليه من أجل حساب، صدق وثبات الاستمارة إذ تم قياس صدق الاستمارة من خلال الاعتماد على اختبار الصدق الظاهري، أما بالنسبة لتأكد من ثبات الاستمارة فقد اعتمدنا معادلة ألفا كرومباخ لحساب الاتساق الداخلي.

1- اختبار الصدق الظاهري

أ- مرحلة عرض الاستمارة على المحكمين

بعد الانتهاء من الصياغة الأولية لمحاوِر وأسئلة الاستمارة، وبعد مناقشتها مع الأستاذ المشرف على البحث، قمنا بالتأكد من صدق أداة الدراسة على أنه الذي يعني "مدى تمكن أداة جمع البيانات أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، فإنها بذلك تكون صادقة، كما يقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تتدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها¹.

وتم التأكد من صدق أداة الاستمارة من خلال عرضها ومناقشة بنودها مع مجموعة من الأساتذة المحكمين والذين قدر عددهم بـ 4 محكمين، وهذا ما يسمى بالصدق الظاهري، وذلك لمعرفة مدى وضوح البنود وسلامتها اللغوية.

وقد طلبنا من المحكمين إبداء آراءهم، ومدى وضوح مدلول عبارات أداة الدراسة ومناسبتها لقياس ما

¹دوقان، عبيدات وآخرون. البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. ط1. عمان: دار الفكر، 2002، ص179.

وضعت من أجله، وملائمة كل عبارة للبعد الذي تنتمي إليه، والتوجيه بتعديل صياغة ما يروه من العبارات أو حذف بعضها أو إضافة عبارة جديدة يرونها ضرورية لتحقيق الصدق الظاهري، ويمكن تلخيص ملاحظات المحكمين فيما يلي:

- تغيير السؤال الثاني في المحور الأول المتعلق بالبيانات الشخصية وذلك من خلال تحديد سن المبحوثين.

- تغيير السؤال الرابع في المحور الأول المتعلق بالبيانات الشخصية من تعديل عبارة "الأصل الاجتماعي" بعبارة "محل الإقامة".

- تعديل العبارة رقم (06) من المحور الثاني إلى "الدروس التي تتلقاها في مركز التكوين المهني يمكن تطبيقها على أرض الواقع".

- تعديل العبارة رقم (20) من المحور الرابع إلى "هل تلاحظون وجود تخطيط مسبق على مستوى مركز التكوين المهني فيما يتعلق بحجم التكوين وعدد الأساتذة وتخصص".

وبناء على اقتراحات وملاحظات الأساتذة تم تعديل في الاستمارة، وهكذا أصبحت بنود الاستمارة تمتلك الصدق الظاهري والجدول التالي يوضح قائمة لأسماء المحكمين ووظائفهم.

الجدول رقم (01): يوضح قائمة الأساتذة والمحكمين.

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة
د. بوصباط أحمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة جيجل
د. بوخدوني توفيق	أستاذ محاضر "ب"	جامعة جيجل
د. بوشلاغم حنان	أستاذة محاضرة "ب"	جامعة جيجل
د. بن يحي سميرة	أستاذة محاضرة "ب"	جامعة جيجل

ب- مرحلة قياس صدق الاستمارة "أسئلة محاور الفرضيات".

البنود	رأي المحكمين		قيمة الصدق
	لا يقيس	يقيس	
1	0	4	1
2	1	3	0.5
3	0	4	1
4	0	4	1

1	0	4	5
0.5	1	3	6
1	0	4	7
0.5	1	3	8
1	0	4	9
1	0	4	10
0.5	2	4	11
1	0	4	12
1	0	4	13
1	0	4	14
1	0	4	15
1	0	4	16
1	0	4	17
1	0	4	18
1	0	4	19
1	0	4	20

نستخدم معادلة "لوشي" لحساب الصدق الظاهري للأداة

$$\text{معامل الصدق} = \frac{\text{مجموع صدق الأسئلة}}{\text{عدد الأسئلة}}$$

حساب صدق السؤال:

$$\text{معامل الصدق} = \frac{n_1 - n_2}{n} \quad \text{حيث نجد:}$$

N_1 : عدد المحكمين الذين اعتبروا السؤال يقيس ما أعد لقياسه.

N_2 : عدد المحكمين الذين اعتبروا السؤال لا يقيس ما أعد لقياسه.

N : عدد المحكمين الإجمالي.

- نجمع كل القيم المحصل عليها في البنود والتي قدرت بـ 18 ثم نقسمها على عدد البنود والنتيجة المتحصل عليها هي قيمة معامل الصدق.

- مجموع صدق محتوى الأسئلة 18.

- عدد البنود 20.

وبالتطبيق في المعادلة نجد: $0.90 = \frac{18}{20}$

ومنه نستنتج أن قيمة الصدق الظاهري هي 0.90، وهذه القيمة أكبر من 0.60 أي أن هذا المقياس يقيس ما أعد لقياسه.

2- اختبار ثبات الاستمارة:

بتطبيق معادلة "ألفا كرومباخ" الذي يعتمد على الاتساق الداخلي ويعطي فكرة عن اتساق الأسئلة مع بعضها البعض، ويستخدم هذا المعامل ألفا كرومباخ في حالة وجود عدة بدائل للإجابات ويمثل الحد الأدنى لقياس الثبات ويعبر عنه بالمعادلة التالي: .

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left(1 - \frac{\sum s^2 \text{item}}{s^2 \text{total}} \right)$$

حيث نجد:

N: عدد البنود والأسئلة.

$s^2 \text{item}$: مجموع تباين الأسئلة.

$s^2 \text{total}$: تباين أجوبة كل المبحوثين.

والجدول التالي يوضح قيم تباينات الأسئلة.

البنود	قيمة تباينها
1	1.43
2	0.28
3	0.28
4	0.28
5	0.99
6	0.28
7	0.28
8	0.27
9	0.28
10	1.34
11	0.23
12	0.23
13	0.18
14	0.27
15	0.27
16	0.27

0.27	17
0.28	18
0.28	19
0.27	20

وبتطبيق معادلة "ألفا كرومباخ" سألقة الذكر تم الحصول على قيمة الثبات مساوية لـ 0.79، وعليه يتضح أن هذا الاستبيان ذو ثبات

عالي.

المطلب السابع: صعوبات الدراسة

اعترض عملنا هذا كباقي الأعمال مجموعة من الصعوبات التي أعاقت عملية انجازه بسهولة

وهي كالتالي:

- قلة المراجع المتعلقة بهذا الموضوع في المكتبة الجامعية باعتباره أول موضوع يطرح على مستوى الكلية.

- احتكار وتحفظ المعلومات من قبل بعض الموظفين.

- ضيق الوقت المخصص لدراسة.

الفصل الثاني: الخلفية

النظرية للدراسة

تمهيد

المبحث الأول: المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة

المطلب الأول: النظريات الكلاسيكية

أولاً: نظرية الإدارة العلمية "فريدريك تايلور"

ثانياً: نظرية التكوين الإداري "هنري فايول"

ثالثاً: النظرية البيروقراطية "ماكس فيبر"

المطلب الثاني: النظريات النيوكلاسيكية

أولاً: نظرية العلاقات الإنسانية "الثون مايو"

ثانياً: النظرية السلوكية.

1: نظرية الحاجات "أبراهام ماسلو"

2: نظرية الفلسفة الإدارية "دوغلاس ماك جريجور"

المطلب الثالث: النظريات الحديثة

أولاً: النظرية اليابانية "ويليام أوشي"

ثانياً: نظرية الإدارة بالأهداف "بيتر دراكر"

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات الأجنبية

ثانياً: الدراسات العربية

ثالثاً: الدراسات الجزائرية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر موضوع استراتيجية التكوين وعالم الشغل من الموضوعات التي حظيت باهتمام الدارسين في مختلف العلوم وخاصة علم الاجتماع. وقد اختلف العلماء في تصنيف النظريات التي قدمت من طرف باحثين مختصين لدراسة عالم الشغل والتكوين المهني، وعليه فإن هذه الدراسة تحاول إسقاط المفاهيم النظرية على الموضوع الحالي، وتعدد الدراسات السابقة سواء الأجنبية أو العربية أو المحلية، هذا وتعد الدراسات السابقة سواء الأجنبية، العربية، المحلية من أهم الخطوات المنهجية التي يتبناها الباحث في البحث العلمي كونها تساعد في توجيه البحث في المسار الصحيح، وتحدد له طبيعة الأدوات والمنهج المستخدم وهذا ويساعد في توضيح الأسس النظرية عن موضوع الدراسة، ومن هذا المنطلق سنعرض في هذا الفصل الموسوم بعنوان الإطار النظري للدراسة التطرق إلى أهم الاتجاهات الفكرية التي اهتمت بهذا الموضوع بالإضافة إلى عرض للدراسات السابقة أو المشابهة.

المبحث الأول: المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة

المطلب الأول: النظريات الكلاسيكية.

تعد النظرية الكلاسيكية أول المدارس الفكرية التي تناولت الإدارة العلمية والإدارية من جوانبها المختلفة، ولقد حاولت هذه النظرية تفسير السلوك الإنساني مفترضة أن الأشخاص كسالى بطبعهم لا يسعون إلى تطوير كفايتهم الإنتاجية، لعدم موجود دوافع قوية تحفزهم على زيادة الجهد، وليست لديهم القدرة على تخطيط العمل وتنظيمه وبناء على ذلك فقد عملت النماذج الكلاسيكية على فرض السيطرة والتحكم في سلوك العاملين داخل المؤسسات¹.

أولاً: نظرية الإدارة العلمية " فريديريك تايلور "

يعد المهندس الأمريكي " فريديريك تايلور " رائد نظرية الإدارة العلمية (1856 - 1915)، حيث دعا فيه إلى تبني الطريقة العلمية في الإدارة عوضاً عن الطريقة العشوائية أو الحديثة، كما أشار إلى أن جهد العاملين في المنظمة مرهون بقدراتهم الجسمية، لذا ينبغي أن تولي الإدارة اهتماماً بحسن اختيار العاملين وتدريبهم، وكان يؤمن تايلور بأن المحفز الحقيقي للأفراد هو العامل الاقتصادي².

واعتقد " تايلور " بأن أساليب الإدارة التقليدية تتألف من العناصر التالية:

- ✓ التقدير الذاتي أو الحدسي: ففي الماضي كانت القرارات تبنى على أساس المشاعر والأحاسيس.
- ✓ كانت الممارسات السائدة تعتبر أمراً مسلماً بصحته.
- ✓ كان التدريب يتم بنظام الصببية المتدرجين ولم توجد أساليب منهجية لتطوير المهارات المهنية.
- ✓ كانت الإدارة عبارة عن مجموعة من المشرفين بصفة عامة، وليس مجموعة من الواجبات الفريدة والمبتكرة في الإدارة³.

وقد كانت الإدارة العلمية حركة فنية وإدارية وفلسفية:

- ✓ حركة فنية: من حيث قيامها بداية على العامل والحركات التي يؤديها والوقت والجهد المبذول.
- ✓ حركة إدارية: من حيث وضعها لمبادئ تسترشد بها الإدارة في تحقيق زيادة الإنتاجية.
- ✓ حركة فلسفية: من حيث سعيها لإحداث ثورة فكرية في العلاقة بين الإدارة والعمال، فقد سعت على

¹ محمد، يوسف الفاضي. السلوك التنظيمي. ط1، الأردن: دار الأكاديميون، 2015، ص43.

² صهيب، كمال الأغا ومحمود عبد المجيد عساف. الإدارة والتخطيط التربوي نماذج وتطبيقات عملية. ط1، دار النادرية، ص25.

³ زيدا، منير عبوي. مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق. ط1، 2006، ص 18.

- ✓ ربط العلاقة بين الإدارة والعمال، برباط المصالح المشتركة والتعاون، بدل الصراع والتنافس¹.
 - وتنهض هذه النظرية على المبادئ التالية:
 - ✓ السعي إلى الرقي بمستوى أداء العامل من خلال الاختبار السليم للأفراد.
 - ✓ تجريد الفرد في موقع العمل من كل إحساس بالاستقلالية أو المشاركة بالرأي في العملية الإنتاجية.
 - ✓ الامتثال الكامل من جانب العمال لأوامر الإدارة وتعليماتها.
 - ✓ تطبيق مبدأ التعاون مع العاملين والسهر على توجيههم نحو تطبيق الأساليب العلمية.
 - ✓ ربط الحوافز والمكاسب المادية التي يجنيها العامل بالإنتاج.
 - ✓ قيام التنظيم على الأعمال والمهام الرسمية ويعتبر المركز POSITION داخل التنظيم الوحدة الأساسية للتنظيم.
 - ✓ ضرورة أن يتكيف الأفراد مع متطلبات التنظيم، ويتم الاستغناء عن كل من لم يستطع تلبية تلك المتطلبات.
 - ✓ اختيار القيادات التنظيمية من خلال المنافسة القائمة على الجدارة والاستحقاق.
 - ✓ التخصص وتقسيم العمل مرتبطان برفع الكفاءة الإنتاجية.²
- تعتبر النظرية التكوينية المهني شرط أساسي للقيام بالمخطط التنظيمي للمؤسسة، وذلك لأن تكوين العمال وتأهيلهم يعد جزء مهم من هذه العملية، كما أنّ الاهتمام بتحديد نظم الشغل وأنسب الطرق لأدائه تكون في نسق مغلق لا يستبعد التكوين المهني كمتطلب أساسي وكمعطى أولي لا يمكن الاستغناء عنه.
- كما ركزت هذه النظرية على تحسين عمل الأفراد، إضافة إلى الرفع من مستوى أدائهم وهي بذلك تعكس وجود اهتمام كبير بالتكوين المهني لأنّ توظيف العمال داخل المؤسسة يتم من خلال تكوين الأفراد الذي يسمح باختيارهم بكفاءة ومهارة.³
- وعليه فإنّ اهتمام " تاييلور " بدراسة العمل دراسة علمية يعكس الاهتمام الكبير بعملية التكوين المهني الذي يساهم بدرجة عالية في رفع مستوى أداء العمال في مكان العمل، وبالتالي فإن امتلاك الفرد

¹ محمد، إسماعيل بلال. السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. ط1، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2005، ص 23.

² اعتماد، محمد علام وجلال إسماعيل حلمي. علم اجتماع التنظيم. مداخل نظرية ودراسات ميدانية. ط1. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2013، ص34.

³ سلاطينة بلقاسم. "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة قسنطينة، 1996، ص 97.

لمستوى تعليمي جيد والخبرة والكفاءة التي يكتسبها عن طريق عملية التكوين تسهل عليه الحصول على شغل يتناسب مع قدراته ومهاراته ويتمشى مع الطموحات التي يسعى إلى تحقيقها.

يقول " تايلور " بأنه يجب أن نضع الشخص المناسب، في المكان المناسب ومنه يمكن القول بأنّ التكوين المهني هو العملية التي يتم بموجبها وضع كل فرد في المكان المناسب له في عالم الشغل، وذلك تماشياً مع عروض العمل التي يحتاجها أصحاب الشغل، فإنّ الفرد المؤهل لشغل هو الذي يمتلك بنية جسدية كبيرة وقوية وطموح عالي.

تقدير النظرية:

إنّ النظرية العلمية " لفرديريك تايلور " ساهمت مساهمة لا يستهان بها في تطوير ممارسات الإدارة وعملت على تحويل تفكير المديرين إلى الأسلوب العلمي واهتمت بزيادة الكفاءة الإنتاجية. ولكن من جهة أخرى هذه النظرية أغفلت العديد من الأمور وعلى رأسها: اعتبار الإنسان آلة منتجة وأنّ سلوكه قابل للتنبؤ والتنميط كما أنّ التقسيم الذي فرضته وبرزت عنه عدة مساوئ، كالغياب ودوران العمل، الاستقالة وحوادث العمل، وهذا له تأثير على عالم الشغل وروح المبادرة والإبداع لدى المتكويين، مما يؤدي إلى الفشل في بعض الاستراتيجيات التي يسطرها مركز التكوين المهني، وبالتالي عدم القدرة على تحقيق الأهداف لإهمالها لمتغيرات البيئة الخارجية والفروق الفردية، وفرض نمط واحد لتحفيز وإهمالها للجوانب النفسية والاجتماعية.

ثانياً: نظرية التكوين الإداري " هنري فايول ":

يوضح عمل هنري فايول المدخل الكلاسيكي في الإدارة والسلوك في العمل، حيث عمل مدير لإحدى الشركات الحديد والصلب الفرنسية لنحو 30 عاماً قبل أن يكتب مؤلفة (الإدارة العامة والصناعية) وقد أكد فايول في هذا الكتاب أن المدير يقوم بخمس وظائف أساسية والتي تتمثل في: التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق والرقابة.¹

ويرى هنري فايول أن أي مشروع صناعي يمكن تقسيمه إلى وظائف ستة والمتمثلة في:

1. الوظيفة الفنية وتتمثل في الإنتاج.
2. الوظيفة التجارية وتتمثل في الشراء، البيع، المبادلة.
3. الوظيفة المالية وتتمثل في الحصول على الموارد المالية والاقتصادية.

¹ بشير، العلق. الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم. دار اليازوري، 2008، ص، ص 64 ، 65.

4. الوظيفة المحاسبية (الحسابات الميزانية، والإحصاءات).

5. وظيفة الأمن وتتمثل في حماية ممتلكات الأفراد.

6. الوظيفة الإدارة.¹

وقد ركز فايول اهتمامه على الإدارة العليا بحكم عمله وخبرته وسعى لوضع مبادئ عالمية ظنا

منه بأنه يمكن لأي مدير تطبيقها في جميع الظروف والمنظمات وهذه المبادئ يمكن حصرها في:

مبدأ خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة: أي تقديم مصلحة المجموع عن مصلحة الفرد.

مبدأ المركزية: أي القرارات تصدر من مركز واحد.

مبدأ التسلسل الهرمي: أي وضع المعدات والأفراد في مكانها المناسب.

مبدأ الاستقرار الوظيفي: أي احتياج العامل لوقت كافي لكي يتعلم كيفية أداء عمله.²

مبدأ تقسيم العمل: أي تزداد كفاءة الأفراد كلما تخصص في أداء عمل كما هو الحال على خط الإنتاج.

مبدأ السلطة والمسؤولية: ويشير هذا المبدأ إلى أن المسؤولية هي نتيجة لتحويل السلطة.

مبدأ الإنضباط: ويقصد به طاعة الأوامر واحترام أنظمة العمل وتطبيق نظام تأديب.

مبدأ وحدة القيادة: أي ضرورة تلقي المرؤوس التعليمات والأوامر من رئيس واحد.

مبدأ وحدة التوجيه: يشير هذا المبدأ إلى أن كل مجموعة من الجهود والأنشطة يكون لها هدف واحد.³

مبدأ المكافأة المعادلة في الأجر: أي من الضروري أن يمنح العاملون مكافآت عادلة نظرا لما يقدمونه

من جهد ووقت.

مبدأ الترتيب (النظام): أي أن المواد المادية والبشرية يجب ترتيبها بحيث تصبح موجودة في المكان

المناسب والوقت المناسب.

مبدأ الابتكار والمبادرة: أي يجب إتاحة فرص للعاملين من أجل المبادرة والابتكار وتشجيعهم باستمرار

على ذلك.

مبدأ روح الجماعة: أي يجب أن تحرص الإدارة على خلق روح الفريق والإحساس بالوحدة والتماسك

ترى نظرية التكوين الإداري لـ: "هنري فايول" أن تخصص وتقسيم العمل هو الذي يسمح

للمتكونين بإتقان المهام الموكلة إليهم واكتسابهم للخبرة والمعارف، كما أكد على ضرورة تلقي المتكونين

¹ رائد، محمد عبد ربه. مبادئ إدارة الأعمال. عمان: الجنادرية 2012، ص، ص 12 - 13.

² محمود، حسن الهواسي وحيدر شاكر البرزنجي. مبادئ الإدارة الحديثة. 2014، ص، ص 18 ، 19 .

³ محمد، أبو النصر. قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة. ط1. مصر: المجموعة العربية لتدريب، 2012، ص42.

الأوامر والتوجيهات من مصدر واحد وهذا لتجنب الفوضى ويتمكن الأفراد (المتكويين) بالاطلاع على ما يحتاجه عالم الشغل، بالإضافة إلى تعزيز روح التضامن والعمل الجماعي والالتزام بتطبيق العدالة والمساواة في تعامل مع مختلف الأفراد بغض النظر عن جنسهم ومعتقداتهم حتى يتسنى للجميع اكتساب المعرفة والمهارة ذلك من خلال استقرارهم في مكان عملهم وهذا يفتح لهم أبواب للدخول في عالم الشغل.

تقدير النظرية:

هذه النظرية لها دور كبير لاهتمامها بالتقسيمات الإدارية والجوانب المتعلقة بالتنظيم، إلا أنها تحمل في طياتها العديد من النقائص والمساوئ لأن معظم مبادئها تفتقد إلى تعميم على كل منظمة على اختلاف طبيعتها وأنواعها، ومن خلال اعتمادها مبدأ تقسيم العمل قضت على روح المبادرة والابتكار في صفوف المتكويين وهذا لتحفيز الأفراد ودفعتهم إلى العمل في حين نجد أن حاجات الإنسان ليست كلها مادية، ويعاب عليها أنها اهتمت بالجهد العضلي لدى الإنسان وأهملت الجهد النفسي وفرضت أسلوب علمي وحيد في حل المشكلات.¹

ثالثاً: النظرية البيروقراطية "ماكس فيبر"

تقوم هذه النظرية على النموذج المثالي الذي وضعه "فيبر"، وهو في الحقيقة الأمر بناء أو تشييد عقلي يتشكل من خلال ظهور أو وضوح سمة أو أكثر أو وجهات النظر يمكن ملاحظتها في الواقع والنموذج الذي يصاغ بهذه الطريقة يطلق عليه بأنه مثالي، لأنه يتحقق كفكرة يقول "فيبر" أنه من النادر بل من المستحيل أن نجد في الحياة الواقعية ظواهر تنطبق تماماً على النموذج الذي صيغ بطريقة عقلية خاصة.

وقد هدف "فيبر" من نظريته البيروقراطية إلى وصف الجهاز الإداري للمنظمات وكيف يؤثر على الأداء والسلوك التنظيمي، وكان فيبر يقصد بتعبير البيروقراطية أن يصف النموذج المثالي للتنظيم والذي يقوم على أساس من التقسيم الإداري والعمل المكتبي، والبيروقراطية تعني أسلوب ممارسة العمل الإداري من خلال التنظيم المكتبي الذي يكتسب سلطته من خلال هذا التنظيم.²

ومن أهم الخصائص التي تميز التنظيم البيروقراطي هي:

1. التحديد القاطع للواجبات: حيث يتم توزيع الأعمال اللازمة لتحقيق أهداف التنظيم البيروقراطي في صورة واجبات رسمية وبطريقة محددة وثابتة.

¹ علاء، الدين عبد الغاني. إدارة المنظمات. ط1. دار الصفا، 2012، ص ص87، 88.

² محمد، هاني محمد. إدارة وتنظيم الأعمال قياس الأداء المتوازن. ط1. عمان: دار المعتر، 2014، ص25.

2. التخصص الوظيفي: اختيار وتعيين الموظفين وفقا لمعيار التخصص الفني والإداري، كما أن التكوين يعتبر مطلبا ضروريا لتأهيل أو رفع كفاءة الأفراد ومجالات التخصص الوظيفي تكون واضحة ومحددة رسمي.
 3. الأداء وفق سجلات رسمية: يعتمد العمل والاتصالات في التنظيم البيروقراطي على معلومات مكتوبة بشكل رسمي.¹
 4. التدرج الهرمي للسلطة: من خلال عدة مستويات إدارية متدرجة من أعلى إلى أسفل، وذلك بما يضمن التجديد الواضح لحدود السلطة الممنوحة لكل مركز وظيفي وتحقيق رقابة المستويات الإدارية العليا للمستويات الدنيا لها.
 5. اللوائح والإجراءات: يجب الالتزام بقواعد ولوائح التنظيم الرسمي في كل الأحوال.
 6. العلاقات الوظيفية: لا مكان للطابع الشخصي للعلاقات في التنظيم البيروقراطي.
 7. إلغاء الطابع الشخصي: فالموظفين في الجهاز البيروقراطي يخضعون إلى أوامر وتعليمات موضوعية حالية من عنصر الذاتية.
 8. الكفاءة: يتم اختيار وتعيين وترقية الموظفين في تنظيم بيروقراطي على أساس كفاءاتهم الفنية، وليس على أساس المكانة الاجتماعية أو الولاء لشخص أو مكان ما.
 9. الفصل بين الملكية العامة والخاصة: حيث تفصل البيروقراطية بين الملكية والإدارة وتفصل النشاط الرسمي للموظف عن حياته الخاصة، كما تفصل الأموال والمعادن عن الممتلكات الخاصة للموظفين.²
- الجدول (02): يوضح خصائص التنظيم البيروقراطي.

الخصائص	وصفها
قواعد وإجراءات العمل	إرشادات مكتوبة تستخدم في رقابة سلوك العاملين.
معاملات غير شخصية	تجنب المحاببات في كل علاقات العمل والتركيز على معايير موضوعية
تقسيم العمل	كل الواجبات يتم تقسيمها إلى عمليات متخصصة من أجل القيام بها بكفاءة
شكل هرمي	المراكز الوظيفية يتم ترتيبها وفقا لمستوى السلطة في نسق واضح
هيكل السلطة	اتخاذ القرار يحدده الأفراد ذوي المناصب العليا
التوظيف الدائم	التوظيف ينظر إليه باعتباره عملية دائمة وليست مؤقتة
المرشد	المنظمة ملزمة بتحقيق أهدافها مثلا الربحية

¹ محمد، الصيرفي، الاحتراف الإداري الحكومي، ط1. دار الفجر، 2014، ص80.

² ثابت، عبد الرحمان إدريس، المدخل الحديث في الإدارة العامة، مصر: الدار الجامعية، 2003، ص233.

المصدر: جرينبرج، جيرالد روبرت. إدارة السلوك في المنظمات. ترجمة. إسماعيل علي بسيوني السعودية. دار المريخ، 2004، ص 35.

من خلال ما تم عرضه نرى أنّ " النظرية البيروقراطية " تهتم بقضية التكوين المهني في زيادة مهارات الأفراد وتحسين أدائهم وهذا ما يفتح أمامهم فرص لشغل مناصب وظيفية أعلى في عالم الشغل، ويجعلهم راضون عن وظائفهم بحصولهم على رواتب أعلى ومن ثم ضمان استقرارهم في المؤسسة التي اختاروا العمل فيها.

كما أنّ المتغيرات التنظيمية التي بنى عليها فيبر نموذج المثالي: " الكفاءة المهنية، الخبرة والشهادات الجامعية " تعتبر شروط أساسية، لشغل منصب في عالم الشغل، وتحقيق التدرج الهرمي في المؤسسة التي انضم المتكون للعمل فيها، لهذا فمن الضروري تكوين الأفراد على الأساليب الإنتاجية والتنظيمية الجديدة المتواجدة في عالم الشغل حتى يسهل عليهم الاندماج في المؤسسة وتحقيق كفاءة وفعالية في مكان العمل.

وعليه فالتكوين المهني هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج كما أنّ تولي منصب شغل، لا يكون عن طريق الصدفة بل وفقاً لعملية تكوين وتدريب مستمر، لأنّ اختيار الموظفين يكون على أساس كفاءتهم ومهارتهم المهنية

ومن هذا المنطلق فإنّ التكوين المهني يعمل على تحقيق التوازن في الوسط المهني من خلال ملائمة أساليبه لسوق الشغل الذي ينتج عنه عمال أكفاء ذوي مهارة عالية.

تقدير النظرية:

بالرغم من المزايا والإيجابيات، التي قدمها النموذج المثالي " لماكس فيبر " والمتعلقة بالدقة في الإنجاز ووضوح الإجراءات وتخفيض التكاليف...إلخ، إلا أنّ هذا النموذج لم يخلو من الانتقادات وعلى رأسها المبالغة في التأكيد على الرسمية وقداصة القوانين، جعل منها غاية في حد ذاتها، بدل من أن تكون وسيلة لتحقيق أهداف التنظيم، كما أنّ هذا النموذج المثالي لا يمكن تطبيقه على أرض الواقع، بالإضافة إلى إغفال الجوانب غير الرسمية وافتراض الرشد في كافة أعضاء التنظيم، مما جعل المتكونين يحسون بالملل، ويغيب جانب الابتكار والإبداع لديهم، مما يجعلهم غير مؤهلين للالتحاق بعالم الشغل.

المطلب الثاني: النظريات النيوكلاسيكية.

أولاً: نظرية العلاقات الإنسانية "التون مايو"

تعد هذه النظرية من بين النظريات التي أولت اهتمام بالجوانب الغير رسمية وأهمية تكييف الهيكل التنظيمي بما ينسجم ومتطلبات المنظمة، داعية إلى ضرورة فهم السلوك الإنساني للعاملين وحاجاتهم واتجاهاتهم في مواقع العمل المختلفة.¹

وقد جاءت كرد فعل للمدرسة الكلاسيكية التي ركزت على كيفية زيادة الإنتاج متجهة في ذلك إلى العلاقات الإنسانية، حيث قام **الثون مايو** وزملائه بتجارب في مصانع شركة وسترن الكترينك مكن 1927 إلى 1932 في الولايات المتحدة الأمريكية، وكان الهدف من ذلك معرفة تأثير العوامل النفسية والاجتماعية على إنتاجية العمال، وتوصل إلى أنه لبد من الاهتمام بالعمال وتوجيههم ومشاركتهم في وضع القرارات، وقد رأت أن الحوافز المادية ليست الوحيدة القادرة على تحفيز العمال بل الحاجات الاجتماعية أي تنظر إلى العامل من خلال مفهوم الرجل الاجتماعي الذي يسعى إلى تلبية حاجاته الاجتماعية، حتى ولو كانت على حساب الحاجات المادية ولهذه النظرية مجموعة من المبادئ تقوم عليها والمتمثلة في:

- التنظيم عبارة عن علاقات بين الأفراد وليست مجرد وجود عدد من الأفراد منعزلين.
- القيادة الإدارية لها تأثير كبير في تأثير على تكوين الجماعات وتعديل تقاليدها بما يتناسب مع أهداف المنظمة.²
- تسمح العلاقات الطيبة بين المسير (القائد الإداري) والمرؤوسين من تدعيم روح الجماعة وضمان السير الجيد للعمل ومن ثم توجد علاقة بين إنتاجية العاملين وعلاقات العمل.
- المرؤوسين حساسون من جهة الاعتبار والتقدير الممنوح لهم ومن جهة أخرى للانتماء إلى الجماعة وبهذا يكون "مايو" من الأوائل الذين أشروا إلى أهمية الحاجات الغير مادية للعاملين.³
- تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات.
- تشجيع تفويض السلطة للعاملين.
- زيادة الاهتمام بالحوافز المعنوية.

¹ سعد، علي حمود العنزي. إدارة الأعمال المفاهيم النظرية والمداخل الفكرية. العراق: البازوري، 2020، ص 56.

² منير، أحمد بن دريدي. استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية التدريب الحوافز. ط1. عمان: دار الابتكار، 2013، ص، ص63، 64.

³ شهدان، عادل الغرابوي. القيادة الإدارية كوسيلة لتحسين أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية. الإسكندرية. ص 49.

■ زيادة الاهتمام بمشاعر العمال.¹

ومن بين الأهداف التي سعت إليها مدرسة العلاقات الإنسانية نذكر ما يلي:

- تحقيق التعاون بين العاملين من خلال الميول والمشاركة.
- ضرورة التعاون والتنسيق بين العاملين يؤدي إلى المزيد من الإنتاجية.
- العمل على إشباع حاجات العاملين الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.²

ومن هذا المنطلق فإن هذه المدرسة ساهمت إسهاماً كبيراً في دراسة وفهم المواقف الإنسانية والسلوكية في إدارة الأعمال، وطالبت بالتخلي عن القيود التنظيمية والترتيبات الهرمية التي تنادي بها وجهات النظر التقليدية والقيام بدراسة العلاقات الجماعية مع الأخذ بعين الاعتبار القيم الخاصة بالمؤسسة، غير أنها تنظر إلى العامل ليس على أنه راشد وإنما كمراهق يجب قيادته.³

وقد دعت إلى ضرورة اعتراف الإدارة بالجماعات الصغيرة داخل المؤسسة وعملت على تحسين أساليب القيادة لدى المشرفين ومراقبي العمال والتعاطف معهم ومعالجة مختلف مشكلاتهم الاجتماعية والأسرية وهذا حتى يشعرون بأنهم شركاء في العمل لا كأجراء، وترى أن للعمال مجموعة من الأهداف وهي ليست بالضرورة متوافقة مع الأهداف التي يضعها التنظيم، وبهذا يتحتم على الإدارة مناقشتها عن طريق تفويض بعض السلطة إلى العاملين وإشراكهم في وضع القرارات وهذا يحفزهم لبذل جهد أكثر للقيام بالإنتاج والعطاء.⁴

ومن النتائج العامة التي توصلت إليها مدرسة العلاقات الإنسانية نجد:

- ❖ تلعب جماعات العمل الغير رسمية تأثير قوي في تحديد الإنتاجية داخل المنظمة.
- ❖ العوامل المادية والمعنوية لها تأثير قوي في تحديد درجة رضا أو عدم رضا العامل عن عمله.
- ❖ هناك أنماط متباينة للقيادة والإشراف وأكثر الأنماط فعالية هي التي تسمح بإشراك العاملين في اتخاذ القرارات.
- ❖ تلعب العلاقات الاجتماعية التي تنشأ في العمل بين العاملين دوراً هاماً في تحديد سلوك العمال داخل المنظمة.

¹ أحمد، بن عيسى. المدخل إلى الإدارة الإسلامية الحديثة. عمان: دار البازوري، 2011، ص 20.

² طارق، إلياس. الإدارة المؤسساتية وشخصية القائد. مركز الخبرات المهنية للإدارة.

³ نوري، منير. تسيير الموارد البشرية. ديوان المطبوعات الجامعية. 2010، ص 56.

⁴ محمود، سليمان العميان. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط 1. عمان: دار وائل، 2002، ص 45.

❖ حالات عدم التكيف الاجتماعي في جماعة ما لا ترجع إلى اضطراب نفسي عند الفرد ذاته بقدر ما ترجع إلى اضطراب العلاقات بين الفرد وسياسة المنظمة¹.

ترى هذه النظرية أن التكوين المهني يساهم في تحقيق الاتساق والتوازن بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل، إذ أن التكوين الذي يبنى على خطط واستراتيجيات واضحة يسمح بتكوين أفراد أكفاء وذوي مهارة عالية بما يسمح لهم بالقيام بالوظائف المتوفرة في عالم الشغل في مختلف القطاعات، والجدير بالذكر أنه يجب تحديد أهمية استراتيجيات التكوين المهني وتأثيرها على تدرج العامل في المؤسسة التي يشغل فيها.

كما أن عملية التكوين المهني ترتبط بكل المؤسسات التعليمية والصناعية التي ينتمي إليها المتكويين، فالتكوين المهني حسب هذه النظرية هو جزء لا يتجزأ من المكانة الاجتماعية للعامل، فكلما تم التحسين في وضعه المهني واتيحت له فرصة التكوين كلما زادت وثيرة الولاء التنظيمي والدافعية مما يزيد من الإنتاجية².

ومعنى ذلك أن التكوين المهني هو عملية إنسانية تساهم في تحديد المكانة الاجتماعية للمتكويين وتحسين وضعهم المهني عند دخولهم عالم الشغل ما يزيد من دافعيتهم نحو العمل وزيادة إنتاجية المؤسسة التي يشتغلون فيها.

تقدير النظرية:

بالرغم من الإسهامات التي قدمتها العلاقات الإنسانية بزعامة "الثون مايو" الذي حاول فهم سلوك الأفراد داخل البناء التنظيمي، لكن وجهت له العديد من الانتقادات كونها أغفلت واقع التفاعل الاجتماعي للأفراد والجماعات وركزت على الجوانب الاجتماعية وأهملت الجانب الرسمي للتنظيم، مما يجعل من المتكويين الغير قادرين على تطبيق القوانين والإجراءات التنظيمية، وهذا ينعكس سلبا على عالم الشغل كما أن المبادئ التي أفادت بها هذه النظرة ليست في مصلحة العامل بل في مصلحة صاحب العمل وعاب عليها أيضا أنها درست التنظيم في نسق مغلق متجاهلة أثر العوامل البيئية على التنظيم.

ثانيا: النظرية السلوكية

لقد كان اهتمام النظرية السلوكية هو دراسة وتحليل سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة باستخدام المنهجية العلمية، بهدف مساعدة المديرين على فهم هذا السلوك ليكونوا قادرين على تعديله بما

¹ بشير، العلق. مبادئ الإدارة. اليازوري، 2008، ص، ص47، 48.

² سلاطينة، بلقاسم، "التكوين المهني وسياسة الشغل في الجزائر". رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة. 1996، ص12.

يخدم أهداف المنظمة وينتمي معظم الكتاب والباحثين في هذه المدرسة إلى علم النفس وعلم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع¹.

1. نظرية الحاجات "لأبراهام ماسلو":

من رواد المدرسة السلوكية نجد العالم "أبراهام ماسلو" الذي ساهم في وضع نظرية سلم الحاجات الإنسانية، حيث تقترب نظرية ماسلو من نظرية (y) وتتعارض مع ما جاءت به نظرية (x) من فرضيات، حيث قام بتقسيم الحاجات الإنسانية إلى خمسة حاجات ورتبها ترتيباً تصاعدياً على شكل سلم حسب الأهمية والأولوية².

إن نظرية ماسلو ترى أن للعامل حاجات متعددة إذ أنه ما إن يرضى حاجة واحدة حتى يطالب غيرها وهي عملية يمارسها من مهده إلى لحدده ومن هذا المنطلق فإن ماسلو يرى بأن الدافعية شيء ذاتي لا يمكن أن يكون من الخارج، فهو قوة داخلية تدفع الفرد لأن يقوم بعمل معين وأهم دوافع لدى الإنسان هو تحقيق ما يطمح له في حياته³.

وهذه الحاجات حصرها ماسلو في خمس حاجات والتمثلة في:

✓ **الحاجات الفيزيولوجيا:** وتعرف بأنها: «الدوافع الفطرية للإنسان والتي تقتدر بعوز الفرد إلى المتطلبات الأساسية»⁴.

وهذه الحاجات أساسية للبقاء وتشمل الحاجة إلى الماء، النوم، العطش ولا يمكن للإنسان الاستغناء عنها، وهي تكون في المستوى الأدنى وعندما يتم إشباعها ينتقل الفرد إلى الحاجة التي تليها في الأهمية⁵.

✓ **حاجات الأمن والحماية:** ويمكن إشباعها من خلال تواجده ضمن مجتمع منظم وأمن وذلك عن طريق العمل المستقر والمستمر وهو ما يسعى إليه العمال في مختلف الأماكن⁶.

¹ منير، بن أحمد دردي، مرجع سابق، ص 70.

² ضرار، العتيبي وآخرون. العملية الإدارية مبادئ وأصول وعلم وفن. البازوري، ص 72.

³ محمد قاسم، القيروتي. السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. ط 2. عمان: دار الشروق، 2004، ص، ص 40، 41.

⁴ برشان، معروف جميل. تحفيز الأفراد باستخدام نظرية العدالة دراسة تطبيقية في قطاع الصحافة.

⁵ محمود، سلمان العميان. السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال. ط 1. عمان: دار وائل، 2002، ص 282.

⁶ تامر، داديعدون. إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دراسة نظرية وتطبيقية. الجزائر: دار المحمدية، 2003، ص 66.

✓ الحاجات الاجتماعية:

وتمثل الحاجة للحب والانتماء لجماعة معينة والقبول من قبل هذه الجماعة.

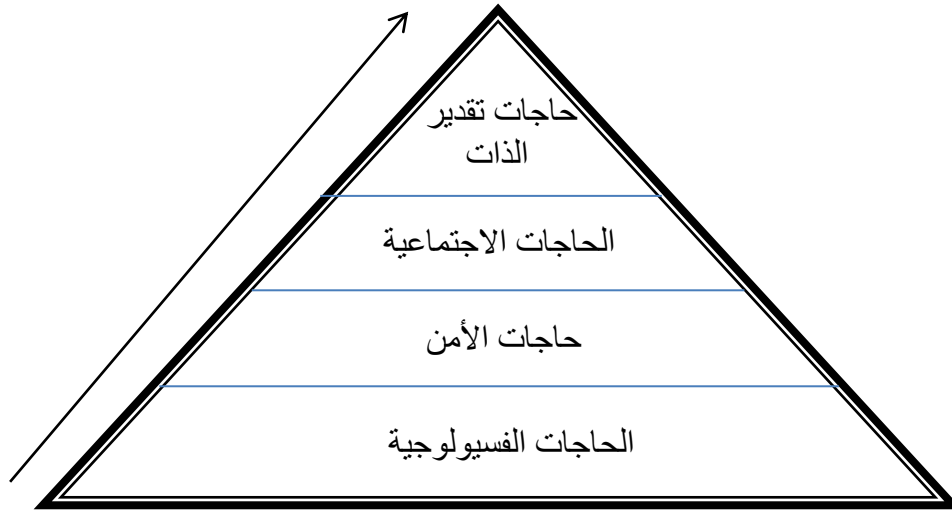
✓ الحاجة للتقدير والاحترام:

تمثل الحاجة للتقدير والاحترام من قبل الآخرين مما ينعكس على الفرد بتقدير ذاته.

✓ الحاجة إلى الإثبات وتحقيق الذات:

وهي حاجة الفرد للتطور والنمو والتميز في العمل والأداء من خلال المواقع التي يحتلها¹.

شكل رقم (01): يوضح سلم مسلو للحاجات.



المصدر: سهيلة، محمد عباس. إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. ط1. عمان: دار وائل، 2006، ص169.

هذه النظرية ترى بأن المتكويين في مراكز التكوين المهني لا يكتفون بإشباع الحاجات البيولوجية فقط، بل يسعون إلى إشباع حاجات ذات مستوى أعلى في السلم، مما يضيف لهم اكتساب الخبرات والمعارف لالتحاقهم بعالم الشغل، ولهذا يجب على المسؤولين في مراكز التكوين المهني أن يهتموا بمعرفة الحاجات التي يسعى المتكون لإشباعها وتلبيتها حتى يصل إلى آخر مستوى.

كما تؤكد هذه النظرية على ضرورة إشباع ما يحتاجه المتكون من ملابس، ومأكل... إلخ. ليشعر بالأمان ويقيم روابط اجتماعية مع زملائه والمشرفين عليه مما يشعره بالثقة بنفسه ويؤدي المهام الموكلة إليه بمهارة وإتقان وهذا من شأنه أن يضمن له الولوج في عالم الشغل.

تقدير النظرية:

لقد قام أبرهام ماسلو بإسهامات علمية لا يستهان بها في إطار الحقول العلمية وذلك من خلال تقديمه لسلم الحاجات التي يحتاجها المتكويين للارتقاء ودخول عالم الشغل إلا أنه أغفل بعض الجوانب

¹ محمد، سرور الحريري. طرق واستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية. ط1. عمان: دار الصفاء، 2012، ص158.

حيث أنه لا يوجد فاصل زمني لإشباع الحاجات المختلفة للفرد (المتكون) وحاجات الإنسان لا يمكن حصرها في خمسة مستويات ولا ترتب دائما بنفس الطريقة التي وضعها، كما أن هيكل الحاجات لا يتصف بالثبات وهو أكثر حركة.

2. نظرية الفلسفة الإدارية "دوغلاس ماك جريجور":

تستند هذه النظرية إلى (Douglas Mac grigir) ولقد طورها في كتابه "الجانب الإنساني للمنشأة" أطلق عليها نظرية (y) التي اشتملت على مجموعة ممكنة من الافتراضات مخالفة تماما للافتراضات التي كانت مألوفة وسائدة في هذه الفترة، وقد أطلق عليها نظرية (x) ليميز بينها وبين نظرية (y) تلك النظرية التي كان يعتقها المديرون أو القادة في هذه الفترة وأثرت على سلوكهم عند تعاملهم مع مرؤوسيهام أو تابعيهام.

كما أن هذه النظرية تستند إلى افتراض يقوم على أن أي عمل أو تصرف إداري في التنظيم يرتكز في إطاره على نظرية معينة ومن هنا يمكن القول بأن التصرفات الإدارية لكل مستوى إداري تقوم على فلسفة إدارية معينة¹.

فقد أعلن "دوغلاس ماك جريجور" عن نظرية تتضمن منهجين يعتقد أنهما تعبران عن آراء المديرين في الطبيعة البشرية بوجه عام وهما:

أ. نظرية (x): والتي تفترض نظرة سلبية عن السلوك البشري إذ تتضمن الافتراضات التالية:

- العامل لا يحب العمل ويحاول كلما أمكن ذلك تجنبه.
- بما أن العامل يكره العمل يجب إرغامه أو السيطرة عليه أو تهديده بالعقاب من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة.
- العامل يبتعد عن المسؤولية ويرغب التوجيه الرسمي كلما أمكن ذلك.
- معظم العاملين يضعون الاستقرار والأمان فوق كل اعتبار عامل يرتبط بالعمل.
- الرقابة ضرورية على الإنسان.
- الإنسان شخص مادي.
- الإنسان يسعى إلى الاعتماد على الغير والتهرب من المسؤولية.
- الإنسان يخشى العقوبات لذلك يجب فرض عقوبات إذا تمادى في الكسل².

¹ صلاح، هاشم. الإدارة في النظم الخدمائية. ط1. مصر: دار أطلس، 2018، ص61.

² حسين، حريم. إدارة المنظمات متطور كلي. ط2. عمان: دار الحامد، 2009، ص27.

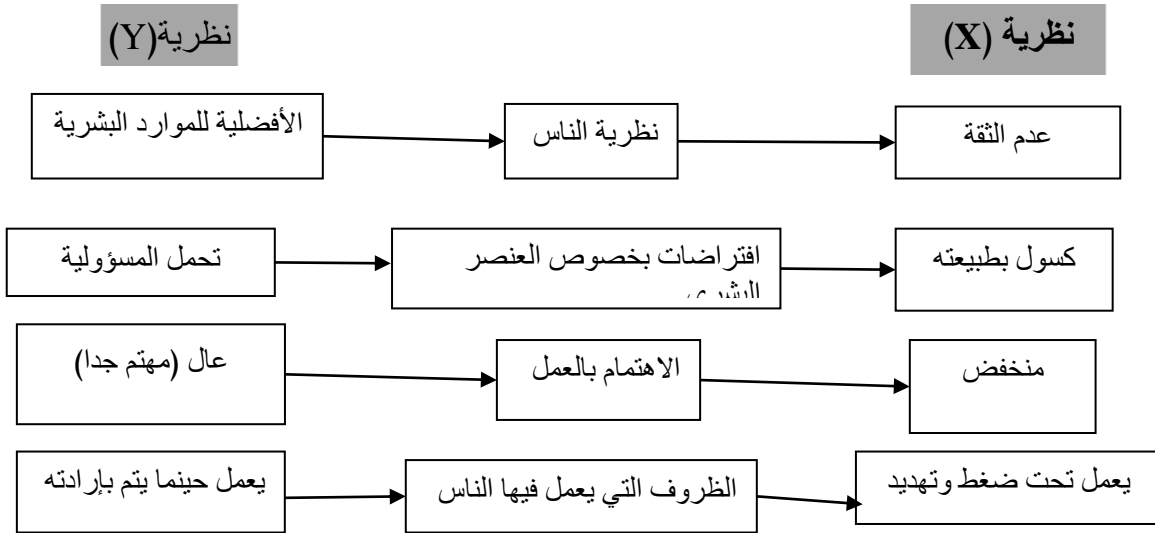
ب. نظرية (Y): خالفت هذه النظرية (X) في افتراضاتها والتي تنظر للعامل نظرة إيجابية ومن السمات والافتراضات التي تقوم عليها هذه النظرية:

- أن متوسط الأفراد العاملين في المنظمة لا يكرهون العمل بل يرغبون فيه أما الكراهية للعمل فنتجم عن عوامل تسببها ظروف العمل ذاتها في المنظمة.
- لا تشكل الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب، العنصر الأهم في التأثير في السلوك الإنساني بل أن الرقابة الذاتية للفرد هي أكثر تأثيراً في هذا المجال.
- إن متوسط الأفراد يتمتعون بطاقات وقدرات عالية من شأنها أن تحقق التطوير والإبداع وعليه فالفشل في تحقيق بعض أهداف المنظمة لا يعني قصوراً في القدرة الذاتية للأفراد¹.
- الفرد يحب عمله ويعتمد على نفسه في القيام بمهامه.
- العامل لا يتهرب من مسؤولياته ويقوم بإنجاز وظائفه على أكمل وجه.

هكذا ينظر "ماك جريجور" إلى الإنسان العامل ويؤكد على عدم ضرورة الفصل أو التمييز بين العامل وعمله، خاصة إذا ما أتقن عمله وأحسن إنجازه فهما يشكلان وجهان لعملة واحدة².

ويمكن تلخيص النظرية في الشكل التالي من خلال إجراء مقارنة بين هاتين النظريتين.

الشكل رقم (02): يوضح الفرق بين نظرية (X) و (Y)

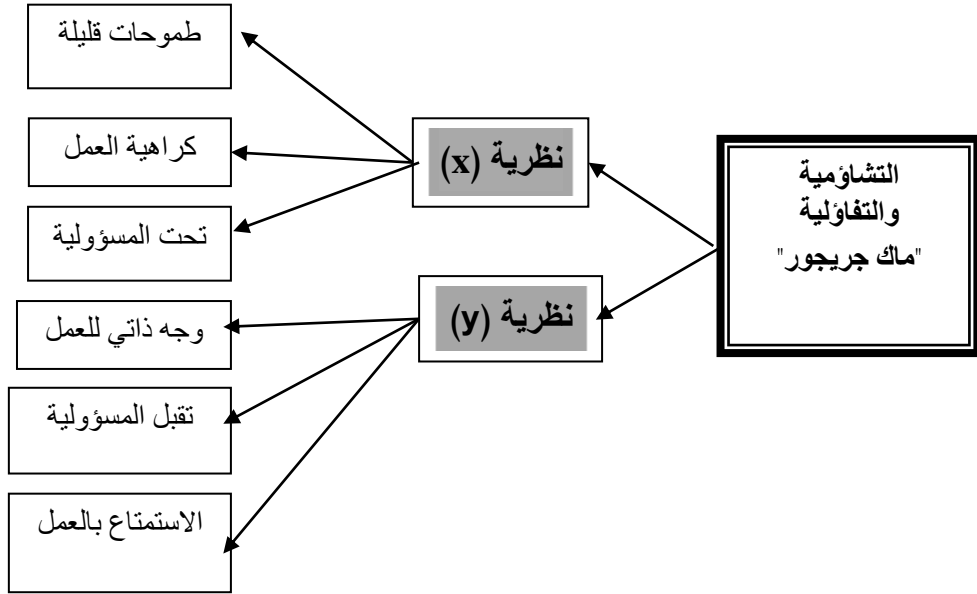


¹ عبد الله، عوض الشهري. الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية. ط1. دار اليازوري، 2002، ص، ص55، 56.

² رايس، وفاء. نظام التسيير بالأهداف في المؤسسات العامة بين النظرية والتطبيق. ط1. دار اليازوري، 2020، ص23.

المصدر: جبر بنرج، جبر الدويراون روبرت. إدارة السلوك التنظيمي في المنظمات. ترجمة إسماعيل علي بسيوني. السعودية: دار المريخ، 2004، ص39.

الشكل رقم (03): يوضح نظرية الفلسفة الإدارية



المصدر: منير، ابن أحمد بن جريدي. استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية. ط1. عمان: دار الابتكار، 2012، ص69.

من خلال ما تم عرضه من نظرية (x) و (y) نرى بأن نظرية (x) تعتبر المتكونين في مراكز التكوين المهني كسالي ويميلون إلى الخمول وليست لديهم طموحات وغير مستعدين لتحمل المسؤولية، وهذا من شأنه أن يؤثر على متطلبات عالم الشغل التي تبحث عن الأيادي ذات التأهيل العلمي وتبذل جهودات لإتقان العمل مما دفع المسؤولين إلى إتباع قوانين رادعة لدفعهم إلى القيام بالأعمال الموكلة إليهم وتسعى إلى تنمية قدراتهم وضبط سلوكياتهم لضمان نجاح أهداف واستراتيجيات التكوين المهني.

في حين نجد نظرية (y) أكدت على أن المتكونين يبذلون جهودات كبيرة ويتحملون المسؤولية لبلوغ الأهداف التي يضعها التكوين المهني، كما تتوفر لديهم القدرة على الإبداع والابتكار مما يفتح لهم أفاق لدخول عالم الشغل.

كما أكد "ماك جريجور" أن للفرد المتكون العديد من الحاجات يسعى إلى إشباعها كما أن الحاجة إلى التعلم واكتساب الخبرة والمعارف هي التي تحرك سلوكه، وما على المتكونين إلا تدريبهم وتنمية قدراتهم حتى يشعرون بالاهتمام.

تقدير للنظرية:

إن مقارنة (X) تحمل بعض الجوانب الإيجابية في اعتبار أن العمال كسلاء ويكرهون العمل، لكنها فشلت في جوانب أخرى من بينها عدم ثقتها في العمال (المتكئين) إضافة إلى عدم تقدير الاهتمام الكافي لهم واعتبار أسلوب العقاب والتهديد هو الذي يدفعهم إلى العمل. بخلاف نظرية (Y) التي ترى بأن ليس كل العمال يكرهون ه=عملهم إذ نجد بعض العمال يحبون عملهم ويسعون إلى إتقانه، في حين نجد أن مقارنة (Y) أعطت اهتمام للعامل ولم تدفعه للعمل الكبير بالقوة، وهذا ما جعله يهتم أكثر بالمهام الموكلة إليه لأن هذا الاهتمام قد يدفع بعض العمال إلى التماطل في عملهم.

المطلب الثالث: النظريات الحديثة

ظهور النظريات الحديثة كان بمثابة رد على الانتقادات التي وجهت للمداخل التقليدية الكلاسيكية، والنظريات الحديثة هي عبارة عن اتجاهات فكرية حاولت دراسة التنظيم من منظور مختلف عن النظريات السابقة، في إطار أنه نسق مفتوح وكان محور اهتمامها هو العنصر الإنساني في محيط العمل ومن بين هذه النظريات نجد النظرية البيانية لوليام أوشي، ونظرية الإدارة بالأهداف لبيتر دراكر

أولاً: النظرية اليابانية (لويليام أوشي)

استمدت هذه النظرية مقوماتها الفلسفية من التجربة اليابانية ومن طبيعة ودور البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع الياباني ، إذ تمارس الإدارة في اليابان أساليب مشددة حيث يتبع فيها الأفراد خطوط رسمية من الأوامر الصارمة بصورة دقيقة، الأمر الذي يعكس جهودها في تطوير نتيجة لما تتميز به من القدرة على خلق الولاء والانتماء للمنظمة إذ أن الأخذ بمفهوم الإدارة اليابانية من شأنه أن يساهم في جهود التطوير التنظيمي للمنظمات الإدارية.¹

وتعتمد هذه النظرية في الأساس على ثلاث دعائم وهي:

❖ الثقة بين العاملين والإدارة.

❖ مهارة الإداريين والمشرفين.

❖ الألفة والعلاقة الحسنة بين العاملين والإدارة.²

وتقوم هذه النظرية على مجموعة من المبادئ التي تؤكد على الاهتمامات الإنسانية التي ينبغي

أن تتمتع بها البيئة الداخلية للمؤسسة وهي:

¹ زيد، منير عبوي. الاستراتيجية في إدارة التخطيط والتطوير. ط1. دار المعتر، 2017، ص163.

² مصطفى، حسن باهي. سيكولوجية الإدارة الرياضية. ط2. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2005، ص32.

- 1) **توظيف مدى الحياة:** أي أن التوظيف غير محدد بفترة زمنية محددة.
- 2) **البطء في التقييم والترقية:** تعتمد فلسفة هذا الأسلوب في التقييم على أساس أن الأداء الجيد للعامل لا يظهر في السنوات الأولى لتعيينه بالرغم من أن هذا الأسلوب في التقييم قد يكون محبط للعاملين إلا أنهم يتقبلونه ولكي يرقى الموظف الياباني يجب عليه أن يمر بسلسلة من الجهود العلمية الجدية التي يبذلها لتطوير التنظيم.
- 3) **المسؤولية الجماعية:** من أبرز خصائص هذه النظرية التأكيد على روح الجماعة والعمل كفريق واحد وهذا يعني سيطرة روح الفريق على روح الفرد وعلى ذلك فالروح الفردية مرغوبة إذا كانت تعمل وفقا لفلسفة وروح الجماعة، وذلك لعدم معارضتها لروح الفريق.¹
- 4) **اتخاذ القرارات الجماعية:** يمكن تعريف اتخاذ القرار على أنه "اختبار بديل من عدة بدائل" ويتم ذلك بعد تحديد المشكلة وإيجاد البدائل لحل هذه المشكلة وفي اليابان القرار الجماعي هو الصفة الغالبة على الشركات الأخرى التي تمتاز بنوع من الهرمية.
- 5) **التعليم والتدريب:** إن التعليم من شأنه أن يحدد أفقا الاستيعاب والفهم لحل كل المشكلات كما أن التحديث المستمر للتكنولوجيا يلزم الإدارة على التدريب وتكوين عمالها بشكل يتماشى والتكنولوجيا الحديثة.²
- 6) **الرعاية الشمولية:** تعنتي الإدارة اليابانية بموظفيها داخل المؤسسة وخارجها كتعليم الأبناء ورعايتهم الصحية وتوفير السكن الملائم إضافة إلى القيام بالنشاطات الاجتماعية مما يوفر التوازن النفسي والمادي للعاملين، فالعلاقة بين العمال والإدارة في اليابان تسمى بعلاقة رعاية أبوية.
- 7) **عدم التخصيص في مهنة محددة:** إن الإدارة اليابانية تعتمد على مبدأ الوظيفة مدى الحياة إلى جانب الترقية البطيئة خلال 10 سنوات

¹ محمود، سليمان. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط1. عمان: دار وائل، 2002، ص، ص54، 56.

² لخضر، ديلمى. الإدارة الاقتصادية في الشركات اليابانية. ط1. عمان: دار أمجد، 2016، ص، ص21، 22.

الجدول رقم (02): يوضح مقارنة بين الإدارة اليابانية والأمريكية.

المنظمة الأمريكية	المنظمة اليابانية
- توظيف قصير الأمد	- التوظيف الدائم (مدى الحياة)
- السرعة في الترقية والتقييم	- البطء في التقييم والترقية
- الاختصاص في الحياة الوظيفية	- عدم الاختصاص في الحياة الوظيفية
- المسؤولية الجماعية	- المسؤولية الفردية
- الاهتمام الجزئي للعاملين	- الاهتمام الشمولي بالعاملين
- الاهتمام الجزئي بالسيطرة النوعية	- الاهتمام الشمولي بالسيطرة النوعية

المصدر: علي، صلاح الزغبى وعبد الوهاب بن بريكة. مبادئ الإدارة الأصول والأساليب العلمية. ط1. عمان: دار المناهج، 2013، ص106.

ترى هذه النظرية بأن المتكويين الذين يتم تدريبهم في مراكز التكوين المهني لالتحاقهم بعالم الشغل يتم توظيفهم مدى الحياة إلى غاية وصولهم سن التقاعد الإيجاري ولا يمكن فصمهم لأنهم لا يحضون بفرصة أخرى للحصول على وظيفة، كما أكدت على ضرورة إشراك العمال في القرارات وتحملهم المسؤولية الجماعية وهذه النظرية أعطت للمتكون فرص للتغيير في وظائفهم عند التحاقهم بعالم الشغل، وهذا من أجل تنمية قدراتهم على الإبداع والابتكار والقضاء على الروتين وعملية ترقية المتكويين عند التحاقهم بعالم الشغل تسير ببطء في الإدارة اليابانية وتتم عبر سلسلة من الجهود العلمية.

تقدير النظرية:

إن هذه النظرية تحمل في طياتها العديد من الإيجابيات وقدمت العديد من الفرص التي تسمح للمتكون بدخول عالم الشغل وإعطائه حق للمشاركة في وضع القرارات وتوظيفه طيلة حياته، إلا أنها تحمل بعض المساوئ وعلى رأسها: أن هناك بعض الأفراد لا يقومون بأداء المهام الموكلة إليهم لأنهم يعملون ضمن فريق واحد ولا تتم محاسبتهم بل محاسبة فريق العمل ككل، وهذا فيه ظلم للأفراد الذين يعملون بجهد.

كما أن عدم التخصص في العمل يؤدي إلى غياب الخبرة للقيام بمختلف الأعمال لعدم الاستقرار في وظيفة واحدة إضافة إلى أن البطء في الترقية يجعل من الأفراد يشعرون بالملل.

ثانياً: نظرية الإدارة بالأهداف:

ظهر مفهوم الإدارة بالأهداف في أواسط الخمسينيات على يد العالم الإداري (Peter Drucker) وهو أسلوب في التخطيط والإدارة والتقييم يمكن بواسطته وضع أهداف معينة لمدة زمنية لكل مدير وعلى أساس النتائج التي ينبغي التوصل إليها إذا ما أريد لأهداف المنظمة أن تتحقق ككل، وفي نهاية هذه المدة يتم قياس النتائج الفعلية في مقابل الأهداف أو النتائج المتوقعة ثم تحديد الانحرافات ومعالجتها وذلك وصولاً للأهداف المتفق عليها.¹

وهي عبارة عن أسلوب عمل يستند إلى سلسلة من الخطوات يتم وضع الأهداف من قبل الإدارة والعاملين معتمدة في ذلك على مبدأ المشاركة ومن بين المنطلقات إلى تستند إليها هذه النظرية نجد الهدف المحدد والموجه للسلوك الإنساني.²

أما المراحل التي تتكون أو تمر بها عملية الإدارة بالأهداف كالتالي:

1. المرحلة الأولى: يتم فيها تحديد الأهداف العامة للمؤسسة المحددة انطلاقاً من مواطن القوة والضعف للمؤسسة
2. المرحلة الثانية: يتم فيها تحديد الأهداف الفردية مقابل الأهداف الجماعية فيجب على كل مسؤول والجمعية الرئيسية المباشرة أن يقد أهدافه الخاصة ذلك أن عملية تحديد الأهداف الفردية تشكل فرصة مباشرة بين الرئيس ومروؤسيه.
3. المرحلة الثالثة: وتتمثل في النشاط الفردي لبلوغ الأهداف.
4. المرحلة الرابعة: مراقبة النتائج وذلك بالرجوع إلى تقنيات تسمح بمعرفة وتحليل الفوارق ما بين النتائج والأهداف (مراقبة التسيير).
5. المرحلة الخامسة: وتتمثل في دفع وبدأ العمل التصحيحي وذلك حتى تتمكن الإدارة من تخفيض الفوارق وتقديم تغذية عكسية.
6. المرحلة السادسة: يقيم الأفراد من خلال النتائج وهذا ما يسمح مستقبلاً بتشجيع تسيير توقعي للمستخدمين.³

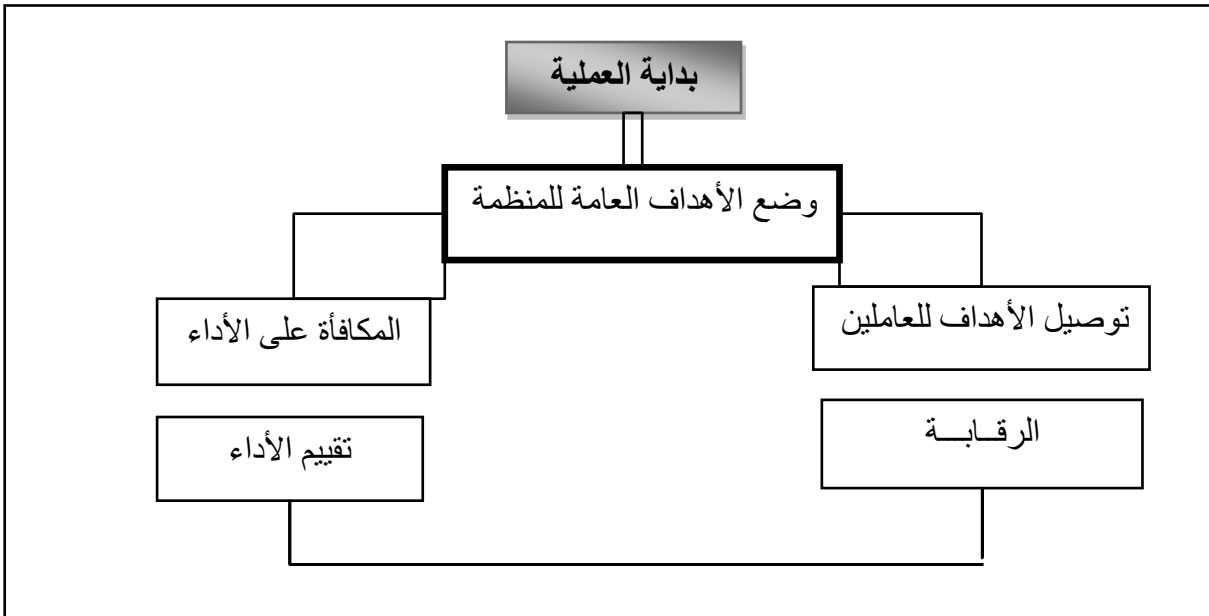
¹ محمود، حسن لعواسي. مبادئ علم الإدارة الحديثة. ط1. 2014، ص28.

² فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار أسامة، 2008، ص، ص84، 85.

³ أمال، بن سمشة. الأداء البشري في الإدارة المحلية. مركز الكتاب الأكاديمي، 2019، ص25.

خطوات تطبيق الإدارة بالأهداف في المنظمات:

- أن يضع الرئيس المسؤول التصور الكامل مكتوبا للأهداف والنتائج وطرق تحقيقها والمشكلات التي يمكن مواجهتها
 - أن تخضع المهام المنوطة للرئيس المسؤول وتابعيه لأسلوب تحديد المهام وكيفية القيام بها.
 - أن تخضع التطورات إلى حوارات ومناقشات ما بين الرئيس وتابعيه حتى يتم تصويب أي خلل أو ضعف في أي بؤرة موجودة.
 - وعند تحديد المهام والواجبات يتطلب ذلك المراجعة المستمرة لسير العمل وفي هذا تلاقى لأي ضعف أو خلل في الأهداف الموجودة.¹
 - كما يهدف نظام الإدارة بالأهداف إلى:
 - إيجاد أساس للتخطيط الشامل طويل المدى للعمليات والأنشطة المختلفة يحقق الفعالية لنظام الموازنات التخطيطية.
 - إيجاد أساس لتحفيز الموارد البشرية وتأكيد انتمائهم لأهداف الشركة.²
- الشكل رقم (04): يوضح خطوات عملية الإدارة بالأهداف.



المصدر: عبد الله، عرض الشهري. الشخصية الإدارية في المؤسسات التعليمية. ط1. دار اليازوري، 2002، ص57.

¹ طاهر، الكلادة. استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. ط1. 2011، ص160.

² علي، السلمي. عالم الإدارة بالأهداف طريق المدير المتفوق. ط1. دار غريب، ص90.

ترى هذه النظرية بضرورة مشاركة المتكويين (العمال) في الأهداف التي يضعها التكوين المهني حتى يسهل عليهم الالتحاق بعالم الشغل، كما أن تلك الأهداف تخدم الاستراتيجيات التي يضعها التكوين المهني وليس الأهداف الشخصية للمتكويين، بالإضافة إلى وجود تعاون بين المتكويين والمكونون الذين يتلقون تدريب مهني ولديهم الرغبة في تعلم واكتساب مهارات جديدة والاطلاع على عالم الشغل. وعليه فهذه النظرية ترى بأن الاستراتيجيات التي يضعها التكوين المهني لها القدرة على وضع أهداف قابلة للتطبيق على أرض الواقع، مما يسمح بمعرفة كل ما يحمله المتكويين من مهارات وخبرات والتي تساعد على معرفة ما يحتاجه عالم الشغل من تخصصات ومهن.

تقدير النظرية:

إن ما يميز هذه النظرية هو إعطاء الثقة للمستويات الدنيا ومشاركتها في وضع الأهداف التي تخدم الكل وليس الأهداف الشخصية فقط، مما يزيد من تكامل وتناسق الجهود بين مراكز التكوين المهني وعالم الشغل، إلا أن الواقع العلمي قد أثبت أن هذا النوع من الإدارة يستهلك الكثير من الوقت والجهد في وضع الأهداف ومناقشتها وتطبيقها وتقييمها، كما أن عملية وضع الأهداف قد تتحول إلى ساحة لصراع بين المتكويين والإدارة بسبب اختلاف الرؤى إضافة إلى أن الأهداف التي قد توضع غير واقعية مما يؤدي إلى الفشل.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

إن الدراسات السابقة هي تلك الأبحاث السابقة التي يرجع إليها الباحث من أجل الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث ومن ثم القيام بدراستها بشكل جيد ثم تحليلها بالطرق العلمية والمنهجية، إذ تعد من أهم ما يحدد معالم البحث، حيث تساعد الباحث على توضيح مفاهيم ومصطلحات بحثه سواء من الجانب النظري أو المنهجي.

وقد جاء تناولنا للدراسات السابقة كدراسات تناولت موضوع استراتيجيات التكوين المهني وعلاقتها بمتطلبات عالم الشغل وتسهيلا لعرضها عمدنا إلى تقسيمها إلى دراسات أجنبية ودراسات عربية ودراسات جزائرية، وقد تم عرض كل دراسة من خلال ذكر اسم الباحث، عنوان الدراسة وأهدافها والإجراءات المنهجية والنتائج المتوصل إليها مع إخضاع كل دراسة لتقييم وإبراز أوجه التشابه والاختلاف للاستفادة منها في إجراء الدراسة الحالية وتكمن أهمية الدراسات السابقة في:

- تكون لأي باحث نظرة عن موضوع الدراسة.
- تساعد الباحث على معرفة طرق وكيفية بناء الاستمارة البحثية.

- توفر الجهد للباحث في اختيار الخلفية النظرية الملائمة.
- تساعد في تحديد أبعاد الدراسة.
- تساعد في معرفة الأخطاء التي وقع فيها الباحثين ليلاحظها الباحث.

أولاً: الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى:

دراسة لما سدوناتى وآخرون بعنوان "التعليم والتدريب المهني والانتقال إلى العمل"¹.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على صعوبات الانتقال من التدريب المهني إلى العمل وكذلك العمل على معرفة أسباب الهروب من التدريب المهني. اعتمد الباحثون في دراستهم على المنهج الوصفي التحليلي أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت هذه الدراسة على المقابلات (Semin. Structurd intervienis) لعينة الدراسة البالغ عددها 46 طالب تهربوا من التدريب في السنة الأولى، حيث أشرف على المقابلات مستشارين مختصين في التدريب المهني.

تمثلت النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في:

- ✓ صعوبات التأقلم نتيجة الانتقال من التعليم إلى التدريب المهني.
- ✓ مشاكل في التعلم وبيئة العمل.

التعليق:

أفادتنا الدراسة في معرفة كيفية الانتقال من التعليم والتدريب المهني (التكوين المهني) إلى العمل والصعوبات التي تواجه الطلبة، ولكن هذه الدراسة تختلف عن دراستنا الراهنة، حيث أن هذه الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وأداة المقابلة فقط، في حين أن الدراسة الحالية اعتمدت على المنهج الوصفي، وأما بخصوص أدوات جمع المعلومات اعتمدت على "الملاحظة، المقابلة، الإستمارة"، إضافة إلى ذلك فإنهما تختلفان في حجم العينة، حيث طبقت هذه الدراسة على 46 طالب بينما طبقت دراستنا الحالية على عينة مكونة من 108 متكون.

¹ وائل، عصام عطية عيسى. "مدى ملائمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات العمل المحلي"، دراسة ماجستير. الجامعة الإسلامية. 2011، ص67.

الدراسة الثانية:

دراسة لـ (Anton, Nivorozhkihand Eugene) بعنوان "مدى مساهمة برامج التدريب المهني

المدعومة من قبل الحكومة في إيجاد فرص عمل للعاطلين"¹.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التدريب المهني التي تدعمها الحكومة في إيجاد عمل للمتقنين

بهذا البرنامج.

انطلق الباحثان في دراستهما من تساؤل رئيسي مفاده ما مدى تأثير برامج التكوين المهني

المدعومة في إيجاد فرص عمل للعاطلين؟

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وبخصوص أدوات جمع البيانات تمثلت في المقابلة

الشخصية للمسجلين بمكتب التوظيف الحكومي في إحدى المدن الصناعية الروسية وبلغ عددهم 1547.

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تمثلت في:

✓ هناك تأثير إيجابي واضح في إيجاد فرص عمل للذين إتقنوا ببرامج التدريب المهني مقارنة بالطبقات

العاملة الأخرى.

✓ الفئة التي التحقت ببرامج التدريب المهني تجد فرصة عمل في مدة أقصاها سنة.

التعليق:

أفادتنا هذه الدراسة في معرفة مدى مساهمة برامج التدريب المهني (برامج التكوين المهني) في إيجاد

فرص عمل للمتخرجين من مركز التكوين المهني، حيث توجد بعض الاختلافات ما بين الدراستين فهما

يختلفان من حيث المكان الجغرافي للدراسة، حيث أجريت الدراسة السابقة في مؤسسة صناعية، بينما

تجرى الدراسة الحالية في قطاع التكوين المهني، كذلك تختلف من حيث حجم العينة، فالدراسة السابقة

اعتمدت على 1547 في حين الدراسة الحالية اعتمدت على 108 متكون، كما تختلف الدراستين في

المنهج المعتمد.

¹ وائل، عصام عطية عيسى. المرجع السابق، ص69.

ثانيا: الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

دراسة "العبد الكريم الحسن" بعنوان أثر التدريب المهني في ملائمة الموارد البشرية لسوق العمل.¹

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الترابطية للتدريب المهني ومواءمة الموارد البشرية لسوق العمل.

وقد انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده ما أثر التدريب المهني في ملائمة الموارد البشرية لسوق العمل؟.

وانبثق عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

- ما واقع التدريب والتكوين المهني في السودان؟.

- ما مستوى المعارف والمهارات التي يتمتع بها خريجو التدريب المهني؟.

وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد اعتمد على الاستمارة إلى جانب المقابلة المباشرة. النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تمثلت في:

✓ العاملين بمنظمات الأعمال من خرجي مراكز التدريب المهني يتمتعون بمعارف ملائمة.

✓ ضعف تمويل مراكز التدريب المهني لغياب الاهتمام من قبل الجهات الرسمية.

✓ المناهج المعتمدة بمراكز التدريب المهني مناسبة من حيث الأنشطة التي تتضمنها الساعات الزمنية المخصصة.

التعقيب:

تعد هذه الدراسة جد مهمة بالنسبة للدراسة الحالية، إذ ساعدت في ضبط مفاهيم الدراسة واختيار أنسب المؤشرات من أجل صياغة الفرضيات، وفي اختيار الأدوات المناسبة للدراسة.

في حين نجد اختلاف بين الدراستين من حيث المنهج، إذ اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي بخلاف الدراسة الحالية التي اعتمدت على المنهج الوصفي، كما تختلفان في المجال المكاني للدراسة وحجم العينة المعتمد.

¹ عبد، الكريم الحسن. "أثر التدريب المهني في ملائمة الموارد البشرية لسوق العمل: الدولة الوسيط للاتجاهات". رسالة دكتوراه. جامعة الرباط الوطني السودان. 2016.

الدراسة الثانية:

دراسة لحسن حمادي المولى بعنوان "دور مخرجات التدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل"¹.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية مخرجات التدريب المهني والتقني على سوق العمل وزيادة الوعي الاجتماعي بأهمية هذه المنظومة التعليمية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد انطلق الباحث في دراسته من تساؤل رئيسي مفاده ما مدى العلاقة بين مخرجات التدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل؟.

كما قام الباحث بصياغة مجموعة من الفرضيات والمتمثلة في:

- ❖ التدريب المهني والتقني في العراق لا يشارك في وضع سياسته أصحاب القطاع الخاص (سوق العمل) وإنما يعتمد على سياسته أكاديمية عشوائية.
- ❖ لا يوجد توافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل.

وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد تم الاعتماد على الوثائق الرسمية في الجهاز المركزي للإحصاء والمعلومات في العراق وكذلك المجالات العلمية والرسائل والكتب.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

- ✓ تدني سوق العمل الخاص في خلق فرص عمل جديدة بسبب عدم الموازنة بين مخرجات التدريب المهني والتقني والمتطلبات لسوق العمل.
- ✓ غياب التوجيه والإرشاد اللازم لخريجي التعليم والتدريب المهني والتقني.
- ✓ عدم وجود مراكز البحث والتطوير في مجال التدريب المهني والتقني الذي يهتم بدراسته التجارب الدولية في هذا المجال وتكييفها بما يتلاءم مع الواقع العراقي.

التعليق:

إن اختيارنا لهذه الدراسة يتوقف على أنها ساعدتنا في ضبط عنوان الدراسة بشكل جيد، إضافة إلى ضبط مفاهيم الدراسة، في حين تختلف الدراسات في المنهج المعتمد وفي الأدوات المعتمدة لجمع البيانات، إضافة حجم العينة ومكان إجراء الدراسة.

¹ حسن، حمادي المولى. "دور مخرجات التدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق". مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 09، 04، 2012.

الدراسة الثالثة:

دراسة لوائل عصام عطية عيسى بعنوان "مدى موازنة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي"¹.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى موازنة مخرجات التدريب المهني التابعة لوزارة العمل بقطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي وذلك من خلال دراسة محاور الدراسة إعداد الخريجين، كفاءة الخريجين، البرامج التدريبية، التخصصات المطروحة، التدريب الميداني ومدى موازنتها لمتطلبات سوق العمل المحلي.

وانطلق الباحث في دراسته من تساؤل رئيسي مفاده ما مدى موازنة مخرجات مراكز التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي؟.

وقد صاغ الباحث مجموعة من الفرضيات والمتمثلة في:

❖ يؤثر ملائمة إعداد الخريجين تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) على متطلبات سوق العمل.

❖ تؤثر التخصصات المطروحة تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) على متطلبات سوق العمل.

❖ البرامج التدريبية تؤثر تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) على متطلبات سوق العمل.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستمارة باستطلاع عينة دراسة والمكونة من خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتمثلة في:

✓ هناك علاقة بين كفاءة الخريجين ومتطلبات سوق العمل المحلي.

✓ وجود علاقة بين التخصصات المطروحة وسوق العمل المحلي.

✓ وجود علاقة بين البرامج التدريبية وسوق العمل المحلي.

¹ وائل، عصام عطية عيسى. "مدى موازنة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي". رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية غزة. 2011.

التعقيب:

إن اختيارنا لهذه الدراسة يتوقف على أنها تتشابه إلى حد ما مع الدراسة الراهنة إذ هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى موازنة مخرجات التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل، أما بالنسبة للدراسة الحالية سعت لمعرفة العلاقة بين مخرجات التكوين المهني وملائمتها لمتطلبات عالم الشغل.

في حين تختلف هذه الدراسة مع الدراسة السابقة من حيث المنهج والمجال المكاني وحجم العينة.

الدراسة الرابعة:

دراسة لمحمد بن علي العمري بعنوان: "برامج ومعاهد التدريب المهني وأثرها في الخريج وسوق العمل"¹.

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم دراسة وصفية لنشأة وتطوير التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية والخصائص التي تتميز بها برامج التدريب المهني وكذلك تقديم دراسة تحليلية لمدخلات ومخرجات نظام التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية التي تساهم في تطوير عملية التدريب المهني للوصول إلى سد حاجات سوق العمل ومواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة.

انطلق الباحث في دراسة من تساؤل رئيسي مفاده كيف تؤثر برامج ومعاهد التدريب المهني على الجريج وسوق العمل؟.

كما قام بصياغة مجموعة من الفرضيات مفادها:

- ❖ ما مستوى التنسيق بين معاهد التدريب ومؤسسات سوق العمل.
- ❖ ما مدى كفاية برامج التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي إلى جانب المنهج الاستنباطي أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت هذه الدراسة على الاستمارة لجمع المعلومات عند ثلاث عينات عشوائية مختارة من منسوبي معاهد التدريب وأصحاب العمل.

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

- ✓ تخطيط القوى العاملة يعمل على زيادة الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.
- ✓ ضبط جودة التدريب يؤدي إلى زيادة في الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.
- ✓ إشراك سوق العمل ممثل بالقطاع الخاص في التدريب.

¹ محمد، بن علي العمري. "برامج ومعاهد التدريب المهني وأثرها على الخريج وسوق العمل". رسالة دكتوراه. جامعة السودان. 2008.

✓ إلزام التكوين المهني بتوظيف مخرجاته للاستجابة لتحديات القرن 21.

التعقيب:

تعد هذه الدراسة جد مهمة بالنسبة للدراسة الحالية كونها تعطي بعد من أبعاد استراتيجية التكوين المهني وهو التدريب المهني الذي يتلقاه المتربصون، كما أن هذه الدراسة تتشابه مع دراستنا الحالية في اعتمادها نفس المنهج وهو المنهج الوصفي، واعتماد العينات العشوائية، وتختلف عنها من حيث حجم العينة ومكان إجراء الدراسة.

الدراسة الخامسة:

دراسة لمرسي شرين، بعنوان "استراتيجية مقترحة للتعليم التقني الصناعي في مصر لتلبية احتياجات سوق العمل"¹.

هدفت هذه الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة للتعليم الصناعي التقني من أجل تلبية حاجيات سوق العمل.

انطلق الباحث في دراسته من تساؤل رئيسي مفاده كيف يمكن تحقيق المواءمة بين التعليم الفني الصناعي بمصر ومتطلبات سوق العمل؟.

وانبثق عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية وهي:

- ما هي السمات الجديدة لسوق العمل؟.
- ما هي المهارات المطلوبة في سوق العمل؟.
- ما هي المهن المطلوبة في سوق العمل؟.

وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت هذه الدراسة على الاستمارة كأداة أساسية إلى جانب المقابلة.

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تمثلت في:

✓ يعاني سوق العمل من مشكلات هيكلية.

✓ ضعف التوافق بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتكوينية وبين احتياجات سوق العمل.

✓ التعليم التقني الصناعي يعاني من الكثير من نقاط الضعف تعيق قدرته على إنتاج خريجين يلبيون احتياجات السوق.

¹ أحمد، أحمد نور الدين. "تطبيق المواءمة بين التعليم الثانوي الصناعي ومتطلبات سوق العمل لزيادة معدلات التنمية". مجلة كلية التربية، 5، (2020) ص 381.

التعقيب:

تعد هذه الدراسة جد مهمة بالنسبة للدراسة الحالية من خلال أنها هدفت إلى نفس ما تستهدفه الدراسة الحالية، وهو وضع استراتيجية مقترحة لتعليم من أجل تلبية حاجيات سوق العمل، مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي والاعتماد على الاستمارة والمقابلة كأدوات أساسية لجمع البيانات الميدانية، في حين نجد اختلاف في حجم العينة والمجال المكاني للدراسة، حيث أجريت الدراسة الحالية في قطاع التكوين المهني، أما الدراسة السابقة في مؤسسة صناعية.

ثالثا: الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى:

دراسة لبوعبد الله ربحي بعنوان "فعالية التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل"¹.

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بالتكوين والتدريب المهني بشكل عام وكذلك معرفة الأنماط المتوفرة على مستواه بالإضافة إلى التعريف بنظام التكوين في الجزائر ومعرفة كل ما يتعلق بطريقة تسيير وتنظيم نفقات التكوين المهني ومدى فعاليتها في تحقيق حاجيات سوق العمل.

انطلق الباحث في دراسته من تساؤل مفاده ما مدى فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل؟.

وانبثق عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية متمثلة في:

✓ كيف يمكن التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل؟.

✓ كيف يمكن لخرجي المنظومة التكوينية الاندماج في سوق العمل في ظل الوضع الاقتصادي الحالي؟ وقد قام بصياغة مجموعة من الفرضيات تمثلت في:

● لنفقات التكوين المهني دور مهم في السير الحسن للعملية التكوينية وبالتالي الوصول إلى يد عاملة مؤهلة من شأنها المساهمة في تلبية متطلبات سوق العمل.

● عملية التحقيق تكافئ بين التكوين المهني وسوق العمل تمر عبر بوابة إقامة علاقة وطيدة بين نظام التعليم العام والنظام الاقتصادي تفاديا لتكوين لا يلبي متطلبات سوق العمل.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت هذه الدراسة على المسح المكتبي.

¹ لبوعبد، الله ربحي. "فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر". رسالة دكتوراه. جامعة أبو بكر

بلقايد. تلمسان، 2018.

النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة يمكن حصرها في:

- ✓ التكوين المهني في الجزائر اجتماعيا واقتصاديا يعتبر احد الروافد لإمداد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة التي تحتاج إلى البرامج التنموية المختلفة.
 - ✓ مراكز التكوين المهني ومعاهده تمثل الأرضية الصلبة للآلة الاقتصادية ما دامت هذه الأخيرة تعبئ وتكون أحد عوامل الإنتاج الذي يستغني عنه العلم تدريجيا بدخول الاقتصاد عصر المعلوماتية.
- التعقيب:**

إن اختيارنا لهذه الدراسة يتوقف على أنها تشتركان تقريبا في المتغير التابع، فالدراسة السابقة ركزت على "متطلبات سوق العمل" أما الدراسة الراهنة فركزت على "متطلبات عالم الشغل". في حين نجد بعض الاختلافات بين الدراستين من خلال أن هذه الدراسة تبنت المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على أدوات المسح المكتبي كما تختلفان في حجم العينة.

الدراسة الثانية:

دراسة لبوبكر هشام بعنوان "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل"¹.

انطلق الباحث في دراسته من تساؤل رئيسي مفاده هل استراتيجية التكوين المهني تتوافق مع احتياجات الشغل؟.

وانبثق عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية وهي:

- ✓ هل تتسم المعاهد الوطنية المتخصصة في تكوين الموارد البشرية بارتباطها بحاجات سوق العمل؟.
- ✓ هل معاهد التكوين المهني تتعامل مع الموارد البشرية وفقا لاستراتيجية ومع الأشخاص على أنهم فرصة للاستثمار؟.

وقد اعتمد الباحث في دراسة على المنهج الوصفي أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت هذه الدراسة على الملاحظة، المقابلة، الاستمارة والوثائق والسجلات.

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تتمثل في:

- معاهد التكوين المهني تتعامل مع الموارد البشرية وفق استراتيجية محددة.
- المعاهد الوطنية لا تقتصر على الخطط والبرامج المسطرة بل يتعدى اهتمامها أشكال أخرى من تكوين تقني مدفوع.

¹ بوبكر، هشام. "استراتيجية التكوين المهني متطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة الإخوة منتوري. قسنطينة، 2007.

- يوجد ارتباط بين البرامج التكوينية والمعاهد والأهداف الموجودة منها.
- استراتيجية التكوين المهني تتماشى مع متطلبات الشغل.
- التكوين المهني قادر على إنتاج موارد بشرية مميزة ولازمة لعملية التطوير والتحديث.

التعقيب:

إن اختيارنا لهذه الدراسة يتوقف على أنها تشتركان في متغيري "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل"، من خلال أن كلا الدراستين تهدفان إلى محاولة التعرف على علاقة استراتيجية التكوين المهني في تلبية متطلبات الشغل، اعتمادها على المنهج الوصفي والملاحظة والمقابلة والاستمارة كأداة لجمع المعلومات، كما استفدنا منها في بناء وضبط الإشكالية، في حين نجد بعض الاختلافات بين الدراستين من خلال أن الدراسة السابقة اعتمدت على مجتمع بحث أكبر من الدراسة الحالية.

الدراسة الثالثة:

دراسة لحميدة جرو بعنوان "مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل"¹.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المتطلبات التي يحتاجها التكوين المهني لاستعادة دوره الرياضي ومعرفة مدى مواعمة التكوين المهني لمتطلبات الشغل وكذلك معرفة الاستراتيجية المتبعة في التكوين المهني لزيادة المواعمة مع عالم الشغل؟.

انطلقت الباحثة في دراستها من تساؤل رئيسي مفاده ما مدى مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟. وانبثق عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية تتمثل في:

✓ هل تلبية استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟.

✓ ما هو موقف إداري وأساتذة التكوين المهني من بعض الاقتراحات المستقبلية لزيادة مواعمة استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل؟.

وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المسح الشامل أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت هذه الدراسة على الملاحظة العلمية البسيطة كما تم أيضا استخدام المقابلة، وتم الاعتماد على 91 فرد حيث نجد 29 إداريين و62 أستاذ.

¹ حميدة، جرو. "مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2015.

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يمكن حصرها في:

- صرامة في تطبيق القوانين والعمل على تشجيع الاستثمار في التكوين المهني من خلال المؤسسات الاقتصادية.
- تشجيع تبادل الخبرات والتجارب بين التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية والقيام برسكلة للمتكونين (الأساتذة) وخلق تفاوت مع الجامعة.

التعقيب:

إن اختيارنا لهذه الدراسة يتوقف على أنها تتشابه إلى حد بعيد مع دراستنا الحالية في كونها درست متغيري "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل"، اعتمادها على الملاحظة العلمية البسيطة والمقابلة كأدوات أساسية لجمع البيانات، في حين نجد بعض الاختلافات بين الدراستين من خلال أن الدراسة السابقة اعتمدت على مجتمع بحث أصغر من مجتمع بحث الدراسة الحالية، كما أن هذه الدراسة أجريت مع المترشحين بخلاف الدراسة السابقة.

الدراسة الرابعة:

دراسة لحميدة جرو بعنوان "سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل".¹

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر لربط مخرجاته بعالم الشغل إلى جانب التعرف على واقع قطاع التكوين المهني وعلى الآليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بولاية بسكرة بعالم الشغل.

وانطلقت الباحثة في دراستها من تساؤل مفاده ما هي سياسة قطاع التكوين المهني الجزائري في ربط مخرجات التكوين بعالم الشغل؟.

وانبثق عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية والمتمثلة في:

✓ ما هي سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر؟

✓ ما هو واقع قطاع التكوين المهني ببسكرة؟

✓ ما هي الآليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل في ولاية بسكرة؟

وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي أما بخصوص أدوات جمع

البيانات فقد اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان مستعينة بأداة المقابلة.

¹ حميدة، جرو. "سياسة قطاع التكوين بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل". ولاية بسكرة 20110 إلى 2015. مجلة الباحث في

العلوم الإنسانية والاجتماعية، 35، 2018.

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تتمثل في:

- أن قطاع التكوين المهني بالجزائر سعى لربط مخرجاته بعالم الشغل من خلال تبني سياسة تتماشى مع حاجات الشغل بواسطة آليات قانونية وتنظيمية.
- تبني جملة من الإصلاحات التي شرعت فيها مع بداية الألفية الثانية كان أبرزها استحداث ما يعرف بالتعليم المهني.
- قطاع التكوين المهني ببسكرة عرف تزايد في المدخلات مما أدى إلى زيادة في عدد المخرجات وهذا ما أظهرته نتائج عدد المترشحين خلال الفترة الممتدة ما بين 2010 إلى 2015 في أغلب أنواع وأنماط التكوين المهني أما من حيث الآليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل فقد تجسدت في العمل على إعداد مخطط عروض التكوين المهني بكل دورة تكوينية إلى جانب تنويع عروض التكوين.

التعقيب:

أفادتنا هذه الدراسة في التعرف على متغيرات الدراسة وهما "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل" والتعرف على أهم ما يميزهما، حيث تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الراهنة في المكان الجغرافي للدراسة حيث أجريت في قطاع التكوين المهني، إضافة إلى اعتمادها على الاستمارة والمقابلة كأداة لجمع المعلومات، بينما تختلفان في المنهج المعتمد في الدراسة، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي بينما الدراسة الراهنة اعتمدت على المنهج الوصفي.

* الهدف من عرض وتوظيف الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة ميدانا للكشف عن العلاقة بين الظواهر الخاصة بالدراسة إضافة إلى تطوير آليات البحث والتمكن من مقارنة النتائج طلبا لتوجيه أولا والمصادقية ثانيا. وبعد عرضنا للدراسات السابقة والتي كانت أغلبها لها علاقة بمتغيرات الدراسة، فإنها ساعدتنا في إثراء الخلفية النظرية للدراسة الحالية، كما أنها دعمتنا للقيام بهذه الدراسة من خلال أخذ فكرة عامة تسمح لنا بالانطلاق في موضوع الدراسة والربط بين متغيرات دراستنا، كما أفادتنا في معرفة المنهج المناسب والاطلاع على أهم أدوات البحث التي اعتمد عليها في الدراسات السابقة ومقارنتها بما تم الاعتماد عليه في دراستنا والاستفادة من النتائج وكيفية تحليلها.

وفي الأخير يمكن القول بأنه استفدنا من هذه الدراسات بصورة عامة في فهم متغيرات الدراسة أكثر، ومعرفة المنهج المناسب والأدوات المناسبة لجمع المعلومات من أجل التوصل إلى نتائج دقيقة وعلمية.

خلاصة الفصل:

يعتبر محتوى هذا الفصل عرض لأهم النظريات والدراسات التي تطرقت لموضوع استراتيجية التكوين المهني وعالم الشغل، حيث كانت البداية بالحديث عن النظريات التي فسرت كل من عالم الشغل واستراتيجية التكوين المهني معا، فكل نظرية فسرت حسب إطارها المرجعي ومنطلقاتها الفكرية والإيديولوجية مستخدمة مفاهيم ومصطلحات خاصة بالإضافة إلى الدراسات التي قدمت أفكار ونتائج عن هذا الموضوع.

الفصل الثالث: استراتيجيات

التكوين المهني

تمهيد

المبحث الأول: التكوين المهني

المطلب الأول: نبذة عن التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر

المطلب الثاني: مفهوم التكوين المهني

المطلب الثالث: أهداف التكوين المهني

المطلب الرابع: أهمية التكوين المهني

المطلب الخامس: عناصر العملية التكوينية

المطلب السادس: مهام التكوين المهني

المطلب السابع: الآليات المعتمدة في قطاع التكوين المهني في الجزائر

المطلب الثامن: تشريعات قطاع التكوين المهني وهياكله

المبحث الثاني: استراتيجيات التكوين المهني

المطلب الأول: مفهوم الاستراتيجية

المطلب الثاني: خصائص الاستراتيجية

المطلب الثالث: أهداف استراتيجية التكوين المهني

المطلب الرابع: أسس بناء الاستراتيجية

المطلب الخامس: وظائف الاستراتيجية

المطلب السادس: تحديد أنواع واستراتيجيات التكوين المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر استراتيجية التكوين المهني من المواضيع التي حظيت باهتمام متزايد من قبل العديد من الباحثين، وذلك باعتبارها عامل مهم وأساسي في التأثير على سلوكيات المتكويين للمساهمة في تحقيق أهداف مركز التكوين المهني، بإعداد متكويين أكفاء ذوي مهارة عالية ودمجهم في المؤسسات الاقتصادية المناسبة لهم، وبالتالي فإن الاستراتيجيات التي يرسمها مركز التكوين المهني تشكل مصدر يساعد في تطويره وتحقيق أهدافه.

ونظرا لتعدد الدراسات السابقة المتعلقة بالتكوين المهني من زوايا مختلفة، فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر، وعليه سيتم تناول موضوع استراتيجية التكوين المهني في هذا الفصل، والتطرق إلى العديد من العناصر والاحاطة بجوانب الموضوع بدءا من نبذة عن التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر، مفهوم التكوين المهني، أهدافه، أهميته، عناصر العمالية التكوينية، مهام التكوين، الآليات المعتمدة في قطاع التكوين المهني في الجزائر، تشريعات قطاع التكوين المهني وهياكله، إضافة إلى التطرق لتعريف الاستراتيجية، خصائصها، أهداف استراتيجية التكوين المهني، أسس بناءها، تحديد أنواع استراتيجية التكوين المهني.

المبحث الأول: التكوين المهني

المطلب الأول: نبذة عن التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر

- المرحلة الأولى ما قبل الاستقلال:

لم يترك الاستعمار الفرنسي للجزائر شيئاً يستحق الذكر في مجال التكوين المهني بسبب سياسة التدمير التي انتهجها، والتي كانت تهدف من البداية إلى تدمير كل المنظومة التعليمية والتكوينية الموجودة آنذاك، حيث قضى الاستعمار الفرنسي عند احتلاله للجزائر على هذه المنظومة الحرفية مثلما فعل مع باقي مكونات المنظومة التعليمية والتربوية عندما سارع إلى إغلاق المدارس ومطاردة العلماء ومصادرة المكتبات، ولم يبدأ في التفكير في إنشاء المدارس التكوينية سنة 1835، حيث فتح مدرسة واحدة للصناعة والحرف في منطقة القبائل وخوفاً من تمرد الشباب الجزائري أغلقت هذه المدرسة سنة 1871م.

وفي سنة 1881 انشأت فرنسا مدرسة أخرى للتكوين المهني الزراعي في الجزائر العاصمة مخصصة للشباب الأوروبيين ولم يسمح للشباب الجزائريين أن يلتحقوا بها إلا بعد أزمة 1929، حيث سارعت فرنسا على إثرها إلى وضع مخطط عام للتكوين المهني الزراعي للكبار عام 1946، وفي سنة 1954 لم تفكر الإدارة في التكوين المهني للأهالي الذي يعتبر المفتاح للتطور وفي نفس السنة تم تكوين اتحاد مهني لصناعة الغزل والنسيج وكان يضم جميع النقابات الخاصة بالمهنة¹.

- المرحلة الثانية ما بعد الاستقلال مباشرة (1962-1979):

بعد الاستقلال واجهت الجزائر العهد الجديد في ظروف معينة تمثلت في تجريب الهياكل الاقتصادية للبلاد، كما قام المعمرين بتحطيم العتاد والوحدات الصناعية لخلق العجز في الإنتاج الوطني وتفريغ الإدارة من الموظفين لشل عمل الجهاز الإداري للبلاد.

ولأن عملية التصنيع ذات تكنولوجيا عالية تطلبت مهارات متعددة فقد سخرت لها إمكانيات ضخمة لانتهاج سياسة تكوين ناجحة لرفع القدرات التقنية والمهنية للعمال والإطارات، الهدف منها القضاء على البطالة وتحقيق التنمية ومواكبة التطورات التكنولوجية².

¹ نقلا عن: صالح، صالح. دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري. الجزائر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. 2011، ص409.

² سامعي، توفيق. "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية". رسالة ماجستير. جامعة سطيف. 2011، ص20.

وعليه تم تأسيس المرسوم 3 أوت 1964 والقاضي بإنشاء مصلحة متخصصة بالتكوين المعني في جميع القطاعات العمومية لمرحلة جديدة في مسيرة التكوين المعني بالجزائر، وتجسدت من خلالها إقامة مراكز للتكوين المهني في معظم الوزارات: الصناعة، الفلاحة، البناء والتخطيط العمراني، بهدف تغطية الفراغ وسد حاجات المؤسسة الإنتاجية والخدماتية.

وتتميز هذه المرحلة بتطور المنظومة الفرعية لتكوين القطاعات الاقتصادية وانتشارها السريع.

كانت أنواع التكوين المهني في انسجام دائم مع عالم الشغل طالما أنه كان يتم تنظيم مجمل عروض التكوين وفقا للحاجات المخططة، وعليه كانت هياكل تكوين القطاعات تشكل البنية القاعدية لمنظومة التكوين المهني الوطني¹.

- المرحلة الثالثة تطور التكوين المهني ما بين 1980-1989:

لقد تزامنت هذه الفترة مع مرحلة توسيع القدرات البيداغوجية وتنويع أنماط التكوين وإقامة إطار مؤسسي للجهاز الوطني للتكوين بأكمله، فقد تضاعف قطاع التكوين المهني بداية من 1980 بثلاث مرات من حيث قدرة الاستيعاب، حيث أصبح من الضروري التكفل بالتلاميذ المتسربين من المدرسة الأساسية والتعليم الثانوي.

ارتفع عدد مراكز التكوين المهني من 1980 إلى 1985 من 72 مركز إلى 272 بزيادة القدرة الاستيعابية بـ 7000 منصب تكوين إضافة إلى 5 معاهد للتكوين المكونين، وقد ظهر نمط جديد للتكوين والمتمثل في التمهين الذي ظهر بموجب قانون 1981 المعدل سنة 1989 والذي يهدف إلى استغلال قدرات المؤسسات الإنتاجية هياكلها، ورشاتها، وإطاراتها في عملية التكوين².

- المرحلة الرابعة 1990-1998:

تم فتح ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية سنة 1990، ليتسع التفكير فيه إلى مختلف المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين، مؤسسات اقتصادية، المجموعات الإدارية).

وقد تمخض عن هذا التفكير جملة من الإجراءات يتضمنها:

- مخطط توجيهي يوضح أهمية النقاش في التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

¹ نقلا عن: محمد، بلقاسم حسن بهلول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص33.

² نقلا عن: بوقلجة، غياث. التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. ط1. الجزائر: دار الغرب، 2006، ص82.

وقد أوحى هذا المخطط على الخصوص وضع وإنشاء جهاز للتعاون يشمل القطاعات المكونة والمستخدمة من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني:

- إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني على مستوى المؤسسة والولاية حسب النشاطات.
- توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقليمي.
- دعم الموارد البشرية والتربوية والتسيرية في تأثير من مستوى جامعي.
- تحسين الأداء البيداغوجي¹.
- تنويع الشعب والتخصصات في إطار التكوين الإقليمي، يهدف لتكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.
- إحداث مؤسسة للدراسة والبحث تقوم بدور المرصد في مجال إدماج جملة شهادات التكوين المهني.
- فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية وضع نظم للإعلام².
- المرحلة الخامسة (2003 - 2013):

خلال هذه المرحلة شهد القطاع ما يشهد من تخريب للمراكز والمعاهد وتخلي المتربصين من التوجه إلى مقاعد التكوين بسبب سوء الظروف الأمنية وغلغ البعض منها وقد كانت تلك العشرية من أسوء العشريات التي مر بها القطاع، وفي سنة 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني ووزارة التعليم العالي ووزارة التربية الوطنية، وقد تم الاتفاق آنذاك على إنشاء شهادتين شهادة البكالوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني.

وفي سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 وامتد إلى غاية 2009، وفي أبريل 2010 تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين، وفي سنة 2013 صدر منشور وزاري مشترك رقم 1387 مؤرخ في 26 جوان 2013 يتضمن وضع ترتيبات مكملة للجهاز توجيه التلاميذ إلى مساري التكوين المهني والتعليم المهني³.

¹ رحمانى، ليلي. "تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين". رسالة ماجستير. جامعة وهران. 2009، ص17.

² نفس المرجع. ص17.

³ حميدة، جرو. "مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2015،

هدفت هذه المرحلة إلى:

- تحديث التكوين المهني لجعله أكثر تنافسية بمساعدة المختصين، وتأهيل المكونين.
- دمج بعض الحرف الجديدة وتطوير الحرف التقليدية الموجودة مع تنظيم وتطوير ما يعرف بالتكوين المستمر، وذلك لتقوية علاقة التكوين المهني مع النظام التربوي والمحيط الاقتصادي، وبذلك أصبح التكوين المهني مع النظام التربوي في إطار التكوين الأساسي وللعمال والبطالين في إطار التكوين المتواصل¹.

المطلب الثاني: مفهوم التكوين المهني

يعرفه "عبد الرحمان عيسوي" بأنه: "نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، حيث يتلقى المتكون من برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها، حيث تتناول زيادة كفاءتهم الانتاجية والمأمهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرف العمل². يلاحظ من خلال هذا التعريف أن التكوين المهني عملية يتم من خلالها اكتساب الخبرة والمعارف المتعلقة بمهنة معينة.

عرفه هايسون كريس ومايرز فولفجانج انه: "عملية إدراكية يراد بها إحداث آثار عقلية أو ذهنية معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة"³.

يتبين من خلال هذا التعريف أن التكوين المهني هو الذي يسمح للمتكون بأداء المهام الحالية والمقبلة من خلال اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات واتجاهات جديدة.

كما يعرف بأنه عملية منظمة ومستمرة تظم مجموعة الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء عمله الحالي في المستقبل، وهي تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية وفنية لمقابلة الاحتياجات الحالية والمستقبلية⁴.

¹ كلثوم، مسعودي. "نظرة طلبة التعليم الثانوي لتكوين المهني". رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص30.

² أنين، خالد سيف الدين. "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية". مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 02، (2012): ص151.

³ بن شارف، حسين. "دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية". رسالة ماجستير. جامعة وهران. 2012، ص16.

⁴ خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، فن إجراء المقابلات الشخصية. ط1. ص78.

يلاحظ من خلال هذا التعريف أن التكوين المهني هو الذي يزود المتكويين بالمعارف والمعلومات التي تساعد على أداء أعمالهم حالياً في المستقبل.

تعرفه منظمة العمل الدولية أنه: "وسيلة لإعداد العامل المهارة أو متوسط المهارة أو رفع مستوى مهارة العاملين أو تحويل بعض العمال من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية" يتضح من خلال هذا التعريف أن التكوين المهني وسيلة يتم من خلالها تزويد المتكويين بمختلف المهارات والمعارف التي يحتاجها من أجل ممارسته لمهنة.

يعرفه معجم العمل أنه: "أنشطة تستهدف توفير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للأداء الكفء والفعال لمهنة أو مجموعة مهنية، ويكون إما في شكل تكوين مهني أولي أو لاحق أو تجديدي أو متخصص مرتبط بالعمل، وقد يضم عنصر التعليم العام"¹.

يتبين من خلال هذا التعريف بأنه عبارة عن أنشطة الرامية إلى تحسين المهارات والمعارف التي يمتلكها المتكويين، وقد يكون تكوين مهني أولي أو متخصص مرتبط بالعمل يعرفه بوفلجة غياث أنه: "مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية العامة"².

يلاحظ من خلال هذا التعريف بأنه عبارة عن نشاطات يتم من خلالها تحسين المعارف والمهارات التي يحملها المتكويين من أجل القدرة على أداء المهام والوظائف الموكلة إليه.

المطلب الثالث: أهداف التكوين المهني

أولاً: الأهداف العامة للتكوين المهني

- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختصة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من طرف النظام التكويني التابعة له.

- العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي سيمارسها الفرد.

- العمل على تحسين مستوى الأداء العملي التطبيقي للعمليات والمهام المهنية المرتبطة بالمهنة.

¹ حميدة، جرو. "نظرة الشباب والمكويين للمهن من حيث التكوين والمخرجات". رسالة دكتوراه. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2020، ص23.

² بوشريطة، نورية. "اقتراح برنامج للتكوين البيداغوجي للأساتذة التكوين والتعليم المهنيين وفعاليتهم". رسالة دكتوراه. جامعة وهران. 2019، ص18.

- تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه.
- المشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي العام للمجتمع¹.

ثانيا: الأهداف الخاصة للتكوين المهني

- تنمية الاتجاهات الايجابية لدى المتدربين لاحترام العمل.
- المساهمة في تنمية متوازنة للقدرات الجسدية والعقلية والوجدانية للفرد، والقيم الأخلاقية والجمالية لديه.
- رفع معنويات الأفراد.
- تعزيز قدرات المتكويين على فهم المبادئ العلمية والتطبيقات التقنية المستخدمة في مختلف مجالات العمل والانتاج.
- القدرة على حل المشكلات.
- الموائمة بين المهارات التي يحصل عليها المتكويين وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك المواءمة بين الحاجات القائمة والمتوقعة من مختلف المستويات والتخصصات وبين برامج الاعداد المهني بشكل عام².

المطلب الرابع: أهمية التكوين المهني

يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية، وتبرز أهميته من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضى 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 الانتاج من الناحية الكمية والكيفية³.

ويمكن إبراز أهمية التكوين المهني في النقاط التالية:

- توفير المتكويين المحليين.
- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.
- العمل على التكوين والتدريب والتأهيل الجيد للمتكويين وضبط ذلك مع سوق الشغل.

¹ سامعي، توفيق. "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون". رسالة دكتوراه. جامعة فرحات عباس. سطيف، 2011، ص97.

² سامعي، توفيق. المرجع السابق، ص101.

³ نقلا عن: عبد الكريم قريشي. "التكوين والتوظيف في الجزائر". مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 1، (1998): ص23.

- يعتبر مجالاً واعد لرفع اقتصاد الدولة حيث أن الاهتمام بالصناعات التقليدية والحرف اليدوية (كالألبسة الحلويات التقليدية، الخزرفة) وغيرها من محطات التمكين من المهارات التكوينية¹.

المطلب الخامس: عناصر العملية التكوينية

إن العملية التكوينية هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة، وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية، فلنجاح هذه العملية التكوينية لابد من توفير عدة عناصر وهي:

أولاً- المتكون (المتربص):

ويقصد به ذلك الفرد المؤهل علمياً لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، أما أنه يكتسب خبرة مع الزمن نساعد على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة، وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة المؤهل العلمي، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لابد من اقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

ثانياً: المكون:

هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الملائمة والتي تمكنه من القيام بدوره وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات والتطورات الحديثة أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل والخبرة العلمية التي تجعله قادراً على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة، بما يتفق مع مستوى المتكون وطبيعة التكوين وأهدافه².

ثالثاً: المادة العلمية:

تحتوي على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي، ويقوم بإعداد هذه المادة المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني ويتم تقييمها من قبل مختصين في التكوين.

رابعاً: بيئة التكوين:

وهي مكان أو موقع التكوين وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكونين تكوينهم، بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية كالتهووية والإضاءة... إلخ.

¹ نفس المرجع ، ص23.

² بوبكر، هشام. "استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة قسنطينة. 2007، ص57.

خامسا: أساليب التكوين:

تختلف الأساليب عن الوسائل وهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكويين من الناحية العلمية والعملية، فأما الأساليب فهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني¹.

المطلب السادس: مهام التكوين المهني

يعد التكوين المهني قطاعا استراتيجيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد وله عدة مهام حسب ما أشارت إليه وزارة التكوين والتعليم بالجزائر التي تتمثل في:

- ضمان تدريب القوة العاملة المؤهلة والتي تلبي احتياجات ومتطلبات سوق الشغل من خلال التكوين الاقامي والتمهين.

- توفير التدريب والتطوير وإعادة التدريب للعمال الحاليين من خلال التكوين المستمر.

- تقييم الموارد البشرية لتلبية احتياجات الاقتصاد باليد العاملة المؤهلة.

- تحسين أداء الشركة من خلال تكييف المتكويين بشكل دائم مع تطور المهن.

- ضمان المساواة في الحصول على المؤهلات المهنية.

كما أكد القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين أن التكوين المهني مرفق عمومي، وبصفته أحد مكونات المنظومة الوطنية للتربية، فالتكوين المهني يساهم في:

- تنمية الموارد البشرية بتكوين يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاط الاقتصادي.

- تلبية حاجيات سوق الشغل.

- الترقية المهنية والاجتماعية للعمال².

المطلب السابع: الآليات المعتمدة في قطاع التكوين المهني في الجزائر

بدأت الدولة الجزائرية تولي جل اهتماماتها لقضية التكوين المهني، وكانت أولى خطواتها في هذا المجال تختص بالسهل على توفير الظروف الملائمة لإنجاح هذه الخطة ولضمان تنسيق بين برامج التكوين المهني والسياسة الوطنية للعمل، بادرت كتابة الدولة بإعداد برنامج جديد للتكوين المهني يقوم على آليات أساسية أهمها:

¹ نفس المرجع ، ص58.

² بوشريطة، نورية. "اقتراح برنامج للتكوين البيداغوجي لاساتدة التكوين والتعليم المهنيين وفعاليتته". رسالة دكتوراه. جامعة وهران 2.

أولاً: تخطيط سياسة للتكوين المهني تتماشى مع الحاجات المبرمجة في الخطة الخماسية، ويكون التكوين فيها استجابة للاحتياجات الوطنية وبذلك تتفادى نقاط الاختلاف أو تكوين خريجين بدون عمل في الوقت الذي تعاني فيه بعض القطاعات الوطنية من نقص ملحوظ في المكونين.

ثانياً: مراعاة الواقع الجزائري في التكوين وذلك بأن يكون التكوين موافقا لبرامج العمل الوطنية دون أن يكون غريبا عنها أو دخيلا عليها¹.

ثالثاً: إعادة النظر في دور المعهد الوطني، فلم يعد المعهد قاصراً على إعداد المدرسين بل أضيفت له مهام جديد من بينها:

- الاستمرار في تكوين الأساتذة للتكوين المهني.
- القيام بإعداد امتحانات التخرج لكافة التخصصات بكافة المراكز عبر التراب الوطني.
- العمل على الانفتاح والتأقلم مع المحيط الاقتصادي من خلال تكثف العلاقات وتبويبها حتى نتمكن من مسايرة التغيرات الاقتصادية السريعة².

المطلب الثامن: تشريعات قطاع التكوين المهني وهياكله

أولاً: تشريعات قطاع التكوين المهني بالجزائر

لقد اهتم المشرع الجزائري بمجال التكوين المهني من خلال اصدار لجملة من التشريعات التي تضبطه وتحدد مجال عماله وتعطيه صفة قانونية ومن بين هذه التشريعات نذكر:

- بمقتضى القانون رقم 0781 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق لـ 27 يونيو 1981 والمتعلق بالتمهين المعدل أو المتمم.

- المرسوم التنفيذي 81-393 المؤرخ في 4 سبتمبر 1982 والمتعلق بتنظيم وتمويل التكوين المهني في المؤسسة حدد في الموارد 4، 6، 7، 8 أنماط التكوين³.

- المرسوم التنفيذي رقم 07-307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يهدف إلى تصنيف مركز التكوين المهني والتمهين وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له.

¹ حميدة، جرو. سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر في ربطه بمخرجاته بعالم الشغل". مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 35، (2018): ص51.

² حميدة، جرو. المرجع السابق، ص51.

³ الجريدة الرسمية. "اتفاقات دولية قوانين ومراسيم قرارات وأراء مناشير إعلانات وبيلاغات". المطبعة الرسمية، 75، 2016، ص21.

- المرسوم التنفيذي رقم 09- 93 المؤرخ في 22 فبراير سنة 2009 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين.

- المرسوم التنفيذي رقم 14- 140 المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1435 الموافق لـ 20 أبريل سنة 2014 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين¹.

ثانيا: هياكل قطاع التكوين المهني

تشرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين على شبكة من المؤسسات وتنقسم إلى قسمين هياكل لتكوين وأخرى لدعم:

1- هياكل التكوين: وتتمثل في:

- مراكز التكوين المهني والتمهين (Cfp) وتوفر تكويننا في المؤسسات من المستوى الأول إلى الرابع وتندرج تحت إشرافها ملحقات التكوين المهني.

- المعاهد المتخصصة للتكوين المهني (ihspf) وتقدم تكويننا في المستويين الرابع والخامس.

- معاهد التكوين المهني (ifp) وتهتم بتكوين المكونين وإنجاز البرامج.

- المعهد الوطني للتكوين المهني (ihfp) ويهتم بتكوين وتحسين مستوى الإطارات وتطوير الوسائل البيداغوجية.

2- هياكل الدعم: وتتمثل في:

- المعهد الوطني لتكوين المهني (ihfp).

- مركز الدراسة والبحث في المهن والمؤهلات (cerpeq).

- المعهد الوطني لترقية وتطوير التمهين والتكوين المستمر (ihdefoc).

- المركز الوطني للتعليم المهني (chepd).

- الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني (ancfp) وهي مختصة في شراء المعدات البيداغوجية².

¹ نفس المرجع ، ص21.

²قويجل، منير. "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2014، ص71.

المبحث الثاني: استراتيجية التكوين المهني

المطلب الأول: مفهوم الاستراتيجية

هي الطريقة التي يتم بها انجاز شيء معين فهي خطة لتصرف تلتزم بها المنظمة لفترة طويلة من الزمن وتتضمن في العادة صياغة هدف معين ووضع الخطط التنفيذية الكفيلة بتحقيقه، وهي تتضمن الاعتبارات الخاصة بالقوة التنافسية في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة¹.

يلاحظ من خلال هذا التعريف أن الاستراتيجية هي عملية يتم فيها تحديد مجموعة من الأهداف من طرف المنظمة والعمل من أجل تحقيقها من القدرة على المنافسة داخل وخارج المنظمة.

يعرفها توماس "هي تلك الفعاليات والخطط التي تضعها المنظمة على المدى البعيد بما يكفل تحقيق التناسق بين المنظمة ورسالتها وبين الرسالة والبيئة المحيطة بها بطريقة فاعلة وكفؤة"².

يتبين من خلال هذا التعريف أنها عبارة عن خطط تضعها المنظمة ذات رؤيا بعيدة تشمل الرؤية والابتكار والبدئية في دمج ما هو متاح من العناصر والتقنيات إلى أن يكون عليه المجتمع³.

يلاحظ من خلال هذا التعريف أن الاستراتيجية تشمل القدرة على الابتكار وتعطي نظرة بعيدة المدى سواء ما تعلق بالجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

هي اتجاهات ونطاق المنظمة على المدى البعيد المثالي الذي يساعد على التوافق بين مواردها وبين مناخها المتغير خاصة مع وضع الاعتبارات الخاصة بالأسواق، العملاء والوكلاء، الإيفاء بتوقعات أصحاب الحصص⁴.

يركز هذا التعريف على الاتجاهات التي تقوم بها المنظمة على المدى البعيد من أجل القدرة على تحقيق توافق بين مواردها ومناخها المتغير.

هي الخطة بعيدة المدى التي تنفذ بعد أعوام طويلة على ما توفرت الظروف المناسبة لتنفيذها⁵، هي عبارة عن خطط تكون لها رؤية مستقبلية حيث يتم تنفيذها بعد أعوام وذلك إذا توفرت الظروف المناسبة لتطبيقها.

¹ عادل، دروش صالح. إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. ط2. عمان: دار عالم الكتاب الحديث، 2006، ص3.

² حسين، عجلان حسين. استراتيجية الإدارة المعرفية في منظمة الأعمال. ط1. الأردن: دار إثراء، 2008، ص91.

³ اسماعيل، عبد الحافظ. استراتيجية الاتصال الثقافي. ط1. الأردن: دار إثراء، 2008، ص91.

⁴ مايكل، أرمسنوتج. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. ترجمة إيناس الوكيل. مصر: مجموعة النيل العربية، 2020، ص37.

⁵ محمد، هاني محمد. الإدارة الاستراتيجية الحديثة. ط1. 2014، ص43.

المطلب الثاني: خصائص الاستراتيجية

للاستراتيجية خصائص متعددة وذات أهمية متباينة ومن أهم الخصائص يمكن التطرق إلى:

أولاً: الشمولية:

بما أن الاستراتيجية هي التصور التي تريد المؤسسة أن تحققه مستقبلاً، فيجب أن يغطي هذا التصور إطار كلياً وشاملاً للمؤسسة.

ثانياً: مجموعة من القرارات:

تتكون من قرارات استراتيجية وهي قرارات خاصة بالتوجيهات الأساسية للمؤسسة ولها دور في تحديد مستقبلها وقرارات روتينية وهي القرارات التي تتخذ على مستوى التشغيلي وتكون يومية.

ثالثاً: لتزامية الوقت:

إن احترام الوقت في الجانب الاستراتيجي مهم جداً إذ يجب صياغته وتطبيق الاستراتيجية في الوقت المناسب¹.

رابعاً: الوضوح والاقناع:

يجب أن تكون الاستراتيجية واضحة من حيث الأهداف الصياغة والتطبيق وكذلك مقنعة ليتم تطبيقها بصورة فعالة دون حدوث مقاومة أو تعارض في الأهداف.

خامساً: المرونة:

الاستراتيجية ليست عملية ثابتة وصلبة بل هي عملية مرنة تستدعي التغيير متى لزم الأمر، فالمتابعة المستمرة للمحيط وتغيير ميولاته المستقبلية، وتستدعي من المؤسسة تحضير سيناريوهات ملائمة لهذه التغييرات.

سادساً: تخصيص الموارد:

تعمل الاستراتيجية على تخصيص موارد المؤسسة حسب الأهداف المراد تحقيقها².

¹ فاطمة، غانم وآخرون. "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل". رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. 2016، ص21.

² فاطمة، غانم وآخرون. المرجع السابق، ص21.

المطلب الثالث: أهداف استراتيجية التكوين المهني

إن تحقيق هدف من التكوين المهني سيكون عن طريق استراتيجية تقوم على عدة أهداف والتمثلة في:

- تطوير وتسليح التكوين المهني بالمعرفة والمهارات اللازمة وصولاً إلى الأهداف المنشودة لأي مؤسسة.
 - تحقيق قفزة نوعية تسهم في إحداث نهضة تعليمية على مستوى جميع المسارات.
 - تحقيق نتائج ومردود له أثر عميق وممتد على الفرد والمؤسسة.
 - مواكبة التطورات والتقنيات والمفاهيم الحديثة والتعاطي معها.
 - إحداث تغيير عميق الأثر في العملية التكوينية من خلال اكتساب (معرفة، مهارة، سلوك)
 - تبني الأساليب والطرق المبتكرة في تقديم التكوين مما يضمن تحقيق الأهداف.
- وبالتالي فإن تحقيق أهداف التكوين المهني سيكون عن طريق استراتيجية تقوم على عدة أهداف، فهي تسعى إلى تحقيق هدف أولي متمثل في إعداد كوادر قادرة على المنافسة في السوق العالمي، وذلك عن طريق إيجاد برامج التكوين المهني التي تستقطب أكبر عدد من الفئة المستهدفة لفئة الشباب وتلبي احتياجات الصناعة الأنية والمستقبلية¹.

المطلب الرابع: أسس بناء الاستراتيجية

من بين الأسس والقواعد التي يمكن التطرق إليها:

- إن نقطة بدء في بناء الاستراتيجية هي تحديد الأهداف بطريقة واضحة ومقاربتها بالوسائل والإمكانات مع ملاحظة ضرورة الملائمة بين الأهداف وطرق تحديدها.
- مراعاة أن تتسم الاستراتيجية بالمرونة مع القدرة على مواجهة ما نشاء من تغيرات بعضها محتمل والبعض الآخر يرتبط بعامل التغيير مع ملاحظة أن هناك عوامل طارئة يمكن أن تحدث، لذا يراعى أن تكون الاستراتيجية ديناميكية ومرنة.
- مراعاة أن تتسم الاستراتيجية بالشمول والتكامل في علاقتها بالواقع إعداد المتكويين.
- إن الاستراتيجية بناء عقلي تنظيمي يعمل على تحقيق الأهداف التي تضعها السياسة كما أنها تالية لها في التنظيم لكنها ليست منفصلة عنها.

¹ حميدة، جرو. "مواثمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2015، ص64.

- ان الاستراتيجية بجميع مستوياتها تسبق التخطيط¹.

المطلب الخامس: وظائف الاستراتيجية

من بين الوظائف التي تقوم بها الاستراتيجية ما يلي:

- تشخيص الوضع الراهن وتحديد عناصره وعوامله الايجابية والسلبية وعلاقتها المباشرة وغير المباشرة.
- تحديد القوى والوسائل المتاحة واختيار الأكثر ملائمة من بينها.
- تنسيق استخدام العوامل والوسائل والظروف والقوى ووضعها 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 كافية².

المطلب السادس: تحديد أنواع واستراتيجيات التكوين المهني

إن استراتيجية التكوين المهني لا تكون بشكل اعتباطي بل تمر بخطوات مدروسة مسبقا حتى يتسنى تحقيق النتائج المرجوة وفق الاستراتيجيات التي تخدم قطاع التكوين المهني والتعليم المهنيين ومن بين هذه الاستراتيجيات ما يلي:

أولاً: تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية:

- من 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 عن أهمية التكوين المهني من أجل التنمية المستدامة.
- الارتقاء بنوعية التكوين المهني من خلال التقييم الدائم والمستمر للمؤسسات التكوينية بغية توفير المهارات المطلوبة³.

ثانياً: الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل:

تعد هذه الاستراتيجية ذات أهمية بالغة في إبراز أهمية التكوين المهني لأصحاب العمل ولطالبي العمل على حد سواء حيث تعتبر هذه الاستراتيجية بمثابة جسر التواصل بين التكوين المهني والشركاء الاقتصاديين لا يمكن أن ترتدي لباساً موحداً في ظل اختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

¹ محمد، هاني. الإدارة الاستراتيجية الحديثة. ط1. دار المعتر، 2014، ص48.

² تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/03/20 على الساعة 20:30 [WWW.http://aouva.com/yt-bhawthread.php?t.98380](http://aouva.com/yt-bhawthread.php?t.98380)

³ حميدة، جرو. "مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، ص67.

أما أن الشراكة لا تكون بمعزل عن الأنشطة الأخرى ذات الصلة، يجب أن يكون هناك حوار دائم وتنسيق مع الجهات الأخرى المعنية كالهيئات الدولية والوزارات والجمعيات الغير حكومية¹.

¹ نفس المرجع، ص 69.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول بأن الاستراتيجيات التي يضعها التكوين المهني لها دور كبير في استقطاب المتكويين من خلال توفير مختلف التخصصات التي لها علاقة بعالم الشغل، فهذه الاستراتيجيات تعد بمثابة الركائز التي يعتمد عليها مركز التكوين المهني في إعداد كوادرات تستفيد منهم المؤسسات في مختلف المجالات، بحيث تكون لهم القدرة على مواكبة مختلف التغيرات الحاصلة في عالم الشغل، لذلك فالاستراتيجيات التي يضعها التكوين المهني تسمح بإعطاء رؤية مستقبلية عن التخصصات التي يحتاجها عالم الشغل.

الفصل الرابع:

متطلبات عالم الشغل

تمهيد

المبحث الأول: ماهية عالم الشغل

المطلب الأول: مراحل تطور عالم الشغل

المطلب الثاني: المفاهيم المرتبطة بالشغل

المطلب الثالث: خصائص عالم الشغل

المطلب الرابع: مكونات عالم الشغل

المطلب الخامس: العوامل المؤثرة في عالم الشغل

المبحث الثاني: عالم الشغل من منظور سوسيولوجي

المطلب الأول: ابن خلدون والمكانة الاجتماعية للشغل

المطلب الثاني: إيميل دوركايم وتقسيم العمل

المبحث الثالث: عالم الشغل في الجزائر

المطلب الأول: واقع عالم الشغل في الجزائر

المطلب الثاني: تحديات الشغل بالجزائر

المطلب الثالث: صعوبات الشغل بالجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد

إن عالم الشغل هو المكان الذي يستطيع من خلاله المتكويين الولوج فيه من خلال ما يملكونه من قدرات ومهارات وخبرات، إذ أن هذه الخصائص تساعدهم على التكيف مع تغيراته المتسارعة فهو لم يعد يبحث عن الأشخاص الحاملين لشهادات فقط بل أصبح يبحث عن الأشخاص ذوي الخبرة والتكوين القادرين على استخدام التكنولوجيا الحديثة.

إن عالم الشغل تحكمه عوامل قد تكون جاذبة أو طاردة للأفراد المقبلين على الدخول فيه، كما أنه يسمح بتكوين علاقات داخل بيئة العمل والتي تعمل على إثراء المعارف المهنية لدى الأفراد، وفي هذا الفصل سوف يتم التطرق إلى: مراحل تطور عالم الشغل وبعض المفاهيم المرتبطة به، بالإضافة إلى الحديث عن خصائصه ومكوناته وكذلك العوامل المؤثرة فيه وتحليله السوسولوجي، ثم التطرق إلى عالم الشغل في الجزائر وتحديات والصعوبات التي تواجهه.

المبحث الأول: ماهية عالم الشغل

المطلب الأول: مراحل تطور عالم الشغل

عالم الشغل مر بعدة مراحل منذ وجود البشرية، حيث كان ينظر إليه كوسيلة للبقاء، فالأغريق نظروا إليها باعتبارها مرتبطة بالجوانب المادية لذلك كان يوكل إلى العبيد، في حين أن المسحيين وعلى رأسهم القديس توماس الذي اعتبره حاجة اجتماعية، في حين أن أغسطس دافع عنه لكنه كان ضد الشغل النفعي.

إن الحقبة الأولى لتطوره ترجع إلى العهود الأولى للصناعة، حيث استخدم الإنسان الآلة التي كانت متغيرة فرض نفسه ضمن العلاقات الإنسانية وكانت تتغير في كل مرحلة من مراحل التصنيع، وهذا التغير فرضته قلة الآلات المبتكرة في تلك الفترة وعدم وفرة مصادر الطاقة، ولهذا كان الإنتاج محدودا ويتم بمعدل القطعة الواحدة في كل مرحلة من مراحل العملية الإنتاجية.

أما بخصوص الحقبة الثانية لتطور عالم الشغل فقد تحولت إلى الإنتاج الكمي الكبير ولم تعد محصورة في مكان ضيق والآلة الواحدة في عملية الإنتاج، فقد امتد إلى أماكن متباعدة وانتشرت الآلات المتعددة والمتخصصة في كل مرحلة من مراحل عملية الإنتاج، وهذا نتج عنه تغير طبيعة العامل في هذه الحقبة ونوعيته لتتخصص مهامه في تلبية رغبة الآلة، فلم تعد خبرته السابقة وسيطرته على الآلة ضرورية للقيام بأداء مهامه بإتقان، لظهور أنواع جديدة من الآلات تتطلب خبرة عالية¹.

يرى توم بيرنس أن الحقبة الثانية من التطور الصناعي قد انطلقت منذ عام 1850 الذي انتشر في معامل خياطة الملابس والصناعات الغذائية والهندسة والكيمياء، وجلب هذا التطور خلال هذه الحقبة اهتمام العديد من المفكرين وعلماء الاجتماع أمثال ماكس فيبر، والذي أكد على أن جملة من التحولات التي أدت إلى بروز الطبقة الوسطى من المسيرين وعمال المكاتب.

وفيما يتعلق بخصوص الحقبة الثالثة لتطور عالم الشغل فظهر من خلال فئة اجتماعية جديدة وهي فئة الصناع والتجار التي كان أعضائها يمارسون أنشطة حرة بعيدة عن رقابة الإقطاعيين مما أدى إلى شعورهم بالاستقلالية مما سمح لهم بتشكيل طبقة اجتماعية جديدة في المدن، وهذه التحولات الاجتماعية جعلت من الكنيسة تنظر إلى شغل نظرة إيجابية وتم تشجيع رجال الدين المقيمين داخل الأديرة والكنائس على ممارسة الحرف والصنائع ومختلف المهن.

¹ حميدة، جرو. "موامة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2015،

فمارتن لوثر وجان كافلن اللذان قاد حركة الإصلاح الديني في أوروبا بشكل فعال في إزاحة التصورات القديمة المرتبطة بالعمل وقيمه المتدنية، ولم يعد هناك تعارض بين العمل اليومي وعبادة الله وأصبح العمل وإنجازه من الوسائل التي تقرب إلى الله وعبادته. كما أصبح هناك تنافس بين الطبقة الأرستقراطية والبرجوازية وأصبح الرخاء الاجتماعي في منظورهم مرتبط بالنشاط الاقتصادي أي ممارسة التجارة والعمل¹.

المطلب الثاني: المفاهيم المرتبطة بالشغل

أولاً: المهمة

هي التي تحدد نشاط نشاطات المؤسسة وتحميها من مغريات توسعها ومنه يمكن تعريف المهمة بأنها: "تحديد ما يمكن أن تقوم به وما يمكن ألا تقوم به"²، ومنه فالمهمة تعتبر عنصراً من عناصر الشغل يتمثل في الجهود الجزئية التي تبدل في مواقف نوعية محددة.

ثانياً: الوظيفة

هي كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية³. كما تعرف بأنها: مهمة محددة لها مجموعة من المهام والواجبات والمسؤوليات والخصائص تختلف عن غيرها من المهمات الأخرى، ولها نمط محدد من أنماط العلاقات الواضح⁴. إذا فهي عبارة عن مجموعة من الواجبات والمهام التي يكلف بها شخص واحد، لذلك نجد أن أي مؤسسة شغل تحتوي على عدد من الوظائف حسب عدد العاملين فيها.

ثالثاً: المهنة

هي أي صنعة تزود الفرد بوسائل لكسب عيشه، كما أنها تشير إلى أشكال العمل المشتملة على الخبرات المتطورة، والنظام الشخصي والخدمة المؤدات للصالح العام⁵.

¹ حميدة، جرو. المرجع السابق، ص39.

² أحمد، بن مويزة. إعداد استراتيجية التسويق وعملياتها. ط1. دار اليازوري، 2019، ص10.

³ أعادير، سالم العيدروس. أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي نظرة إسلامية. ط1. مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2015، ص61.

⁴ صفوان المبيضين وعائض الأكلبي. تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية. ط1. دار اليازوري، ص57.

⁵ مايك، مارتن. مدخل إلى أخلاقيات مهنة الهندسة. ترجمة يحي خليف. ط1. عمان: دار العبيكان، 2011، ص41.

هي أي نوع من العمل يحتاج إلى تعليم أو تدريب خاص أو مهارة معينة، وقد يقوم بها فرد واحد أو مجموعة من الأفراد ضمن ضوابط تحددها طبيعة المهنة منها المعرفية والاجتماعية والأخلاقية¹. وعليه إذا كان مفهوم الشغل يتجاوز الأشخاص ويرتبط بمؤسسة معينة فإن مفهوم المهنة يتجاوز كلا من الأفراد والمؤسسات، ولهذا ينبغي التفريق بين الشغل والمهنة. يعرفها نجاتي بأنها: "الدراسة الدقيقة لجمع الحقائق الأساسية عن الشغل بطريقة عامة، وتطبيق على جميع الأعمال المتماثلة التي تتكون منها مهنة معينة لمعرفة واجباتها ومسؤولياتها والشروط والمؤهلات التي يلزم توفرها في الفرد لأدائها بنجاح"².

رابعاً: العمل

العمل بالمفهوم الاقتصادي هو الجهد البدني الذي يبذله الإنسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل إنتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الكسب والعيش³. يشير إلى كل عمل ذهني أو عضلي يهدف به الإنسان إلى إيجاد أي شيء يسد به حاجاته، وبهذه الصورة يكون العمل وظيفة أساسية تمد الإنسان بحاجاته الأساسية⁴. وتجدر الإشارة إلى أنه ليس هناك فرق جوهري بين "الشغل والعمل"، حيث نجد أن الشغل يستخدم أكثر فيما يتعلق بالنشاط الذي يقوم به الفرد في المجتمعات المعاصرة مقابل أجر، أما العمل فهو نشاط إنساني سواء كان يدوي أو فكري مأجوراً أو غير مأجور، كما أن الشغل يمنح من قبل المشغل لشخص مستعد لتقديم خدمة مقابل أجر معين⁵.

المطلب الثالث: خصائص عالم الشغل

لسوق العمل خصائص بالغة نتطرق إليها في: أولاً الدخل المالي: فالأجر أو الدخل المترتب عن الشغل يمثل المصدر الرئيسي للرزق، حيث يمكن من خلاله تلبية مختلف احتياجاتهم. ثانياً مستوى النشاط: فالشغل يمثل أساساً اكتساب مهارات وقدرات وممارسات، كما أنه يوفر بيئة مهيكلة تستوعب طاقات الفرد.

¹ نسرين، الديسي. أخلاقيات مهنة التعليم بين النظرية والتطبيق. ط1. دار الخليج، 2022، ص82.

² حميدة، جرو. حميدة، جرو. "موامة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". المرجع السابق، ص40.

³ خال، حسن أحمد. نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. ط1. 2015، ص57.

⁴ أونيس، عبد المجيد. إدارة العلاقات الإنسانية: مدخل سلوكي تنظيمي. ط1. 2018، ص67.

⁵ حميدة، جرو. "موامة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". المرجع السابق، ص41.

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

رابعا البيئة الزمنية: إن الأفراد يعملون من خلال ساعات تسير وفق برنامج زمني محدد النشاطات التي يزاولها الأفراد.

خامسا التواصل الاجتماعي: إن بيئة الشغل هي التي تفتح فرص لإقامة الصداقات ومشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق الشغل¹.

سادسا سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء كانت الأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين وسن.... إلخ.

سابعا تأثير عرض العمل: وذلك يرجع إلى سلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة لدخل ونوعية العلاقات المختلفة داخل المؤسسة.

ثامنا سوق الشغل: كأى سوق آخر يتطلب توفير عنصرى الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.

تاسعا تأثير سوق الشغل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: يعني عدم وجود أجر واحد في عالم الشغل مقابل الأعمال المتشابهة، ومن بين أسباب غياب هذه المنافسة نجد نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، وكذلك هناك بعض العمال ليست لديهم الرغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني مما يقضي على روح المنافسة².

المطلب الرابع: مكونات عالم الشغل

يتكون سوق العمل من:

أولاً: الطلب

إن الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الاجتماعي يتمثل في قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجل حقيقي³.

¹ علي، "سموك. تحليل سوسيولوجيدينامكية التشغيل بإقليم تبسة دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة باجي مختار. الجزائر، ص 62.

² شلالى، فارس. "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004". رسالة ماجستير. جامعة الجزائر. 2004، ص 12.

³ شاروف، افرول نسرين. "خرجوا جامعة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة وهران. 2014، ص 45.

هو أحد جانبي سوق العمل حيث يشتري أو يستأجر صاحب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجل العاملين ويرتبط بعوامل عدة منها: مستويات الأجور والطلب على المنتج¹.

ثانيا: العرض

يتمثل في عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل مقابل الحصول على أجر معين وهو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملين في تقديمها من أجل الإنتاج والحصول على الأجر خلال فترة زمنية معينة².

أجمع أغلب الاقتصاديون على أن المقصود بعرض العمل هو جمع القوة العاملة والأفراد في سن العمل الذين يعملون فعلا والمنفصلين عن العمل³.

ثالثا: التوازن

يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى الطلب والعرض على العمل في سوق الشغل مما يؤدي إلى تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة، كما أنه يتمثل أيضا في عدد ساعات العمل التي يرغب العمال في عرضها وبيعها في السوق والتي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها واستخدامها⁴.

المطلب الخامس: العوامل المؤثرة في عالم الشغل

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل وذلك في عرض العمل والطلب عليه ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إليها وهي كالاتي:

أولا: العامل الجغرافي:

بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على عدة مناطق والمؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، وعليه فإن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة حيث أن المكان الجغرافي لسوق العمل يعطي حدودا إقليمية مما يؤدي إلى صعوبة توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا يتسبب في بعد المسافة بين مكان العمل والمكان الذي

¹ ليلي، كامل البهلستاوي. "رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل". مجلة كلية الأداب. 03. 78. (أفريل 2018): ط23.

² نقلا عن: القريش، مدحت. اقتصاديات العمل. ط1. عمان: دار وائل، 2007، ص31-41.

³ فرجاني، اسماعيل. "محددات عرض العمل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة الشهيد دمه لخضر. الوادي، 2017. ص38.

⁴ شارف، افروول نسرين. مرجع سبق ذكره. ص45.

يقطن فيه العامل، وقد ترجع إلى انعدام شبكات الاتصال والمواصلات وارتفاع تكاليف النقل وهذا من شأنه أن يعيق عملية التشغيل وبالتالي لابد من توفير السكن ومراكز الصحية ومختلف الخدمات بالقرب من مؤسسات العمل حتى تسمح باستقطاب اليد العاملة¹.

ثانيا: العامل الاقتصادي:

إن هذه العوامل التي هي ترتبط ارتباطا مباشرا بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك بطالة أما إذا كان العكس تكون في وضعية التشغيل التام، وأبسط تعريف للعمالة الكاملة هو أن وضع السوق يتميز بعدم وجود البطالة.

ثالثا: العامل السياسي:

إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأصحاب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أصحاب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأصحاب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة.

رابعا: العامل الديموغرافي

يشكل السكان المخزون الأساسي الذي تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبانية القادرة على العمل فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل².

خامسا: العامل الاجتماعي والثقافي:

يتأثر سوق الشغل بالعلاقات السائدة بين أفراد المجتمع من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد والذهنية السائدة، تقليص سن التقاعد قد يجبر المؤسسة على زيادة عدد عمالها للمحافظة على استمرار نشاطها والبقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، الشيء الذي يدفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق³.

المبحث الثاني: عالم الشغل من منظور سوسيولوجي

¹ محمد، صالح وفيصل عبد الكريم. "مؤشرات سوق العمل في الجزائر". رسالة دكتوراه. جامعة ورقلة. 2014. ص125.

² محمد، صالح. النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 17، (2014) : ص125.

³ نقلا عن: ناصر، الإداري محدون وعبد الرحمان العايب. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص61.

ينظر علماء الاجتماع إلى الشغل باعتباره سلوك تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو من بين الأساليب التي يعتمد عليها الفرد لتحقيق غايات فردية وجماعية. إن علماء الاجتماع يؤكدون على أن الشغل مرتبط بالنسبة المكانية والزمانية، وذلك راجع إلى الاختلاف في المفهوم باختلاف البناء الاجتماعي وكذلك باختلاف الزمان واختلاف المجتمعات.

إن عالم الشغل في المجتمعات البدائية والبسيطة كان مرتبطاً بالعادات والتقاليد المهنية التي تعيشها تلك المجتمعات وهو متشابه بين الأفراد على العكس في المجتمعات المعاصرة والمتقدمة التي تمتاز بالتباين والتغير في نمط العلاقات الاجتماعية في المجتمعات الصناعية.

لقد ارتبط عالم الشغل في الحياة المعاصرة بتعدد الحياة الاجتماعية التي هي سمة من سمات المجتمعات الصناعية ذات التنظيم المعقد، وهو من منظور الأفراد والجماعات والأساليب والوسائل التي تهدف إلى تحقيق كسب في الحياة¹، ومن بين الرواد الاجتماعيين الذين كانت لهم صلة بموضوع عالم الشغل نجد:

المطلب الأول: ابن خلدون والمكانة الاجتماعية للشغل

إن ابن خلدون قد ربط المكانة الاجتماعية بعالم الشغل في خاصيتين هما:

أولاً: من الناحية المادية:

إن ابن خلدون يربط بين القيمة المادية لعالم الشغل والمكانة التي يكتسبها الفرد من هذه القيمة أي أن الفرد الذي يمتلك المال والثروة باستطاعته أن يحصل على مكانة في المجتمع الناتجة عن ملكيته للمال. لقد أكد ابن خلدون أن هذه المكانة لا يملكها إلا صاحب المال والثروة والناس يتقربون من هذا الفرد بتقديم الخدمات التي يحتاجها، فحاجات الإنسان متعددة منها ما هو مالي ومنها ما هو أساسي.

ثانياً: من الناحية المعنوية:

يؤكد ابن خلدون أن هناك من الأعمال من لا يتمتع القائمون بها بالثروة والحياة، ومن هذه الأعمال على وجه الخصوص نجد الأعمال الدينية من العاملين في مجالات القضاء والفتوى والتشريع والتدريس والإمامة وهي من الأعمال التي تديرها الدولة للنظر في مصالح الناس ويتقاضون في مقابل أشغالهم أجراً

¹ حميد، جرو. "مواثمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2015، ص،

محدودا، ومنه فإن المال والكسب عنصرين هامين في تحديد المكانة الاجتماعية فإن أصحاب المهن الدينية لا يحتاج إلى عملهم سوى القلة اللذين يؤمنون برسالتهم، ولهذا كان نصيبهم من الكسب ضئيلا¹.

المطلب الثاني: إيميل دوركايم وتقسيم العمل

تطرق إيميل دوركايم إلى مفهوم عالم الشغل من خلال تقسيمه للمجتمع إلى بدوي أو الرعوي وهي المجتمعات الزراعية البسيطة التي يكون فيها الشغل واضحا ومتشابهها بين أفراد المجتمع، أما المجتمع الحديث فهو مجتمع معقد وغير متجانس وهذه الخاصية تغطي على الشغل بين أفراد المجتمع، وهذا يسود في المجتمعات الصناعية المتقدمة.

لقد أكد دوركايم على أن تطور المجتمع يؤدي إلى تطور عالم الشغل، وكلما ازداد تطور المجتمع ازداد تقسيم العمل بين الأفراد².

اعتبر دوركايم أن النمو الصناعي يؤدي إلى زيادة درجة التساند المتبادل بين الأفراد والجماعات في المجتمع ككل، كما أكد على أن تقسيم العمل ظاهرة ليست حديثة النشأة، إذ يعمل على تدعيم التعاون المتبادل بين الأفراد، وينعكس هذا التعاون على العقلية الإنسانية والأخلاق، ويؤثر في ظاهرة التضامن العضوي. فتقسيم العمل يختلف باختلاف حجم المجتمع وكثافة السكان وشدة التفاعل الاجتماعي فازدياد عدد السكان هو العامل الأساسي لتقسيم العمل فقد ترتب على ذلك شدة الصراع من أجل البقاء والاستمرار فكثرة العدد تفرض على الناس ضرورة التخصص المهني مما يقلل من حدة الصراع وبيّث فرصة أوسع للحصول على وسائل الحياة³.

وعليه فإن "إيميل دوركايم" اهتم بتقسيم العمل اهتماما كبيرا والذي يصور التضامن الاجتماعي، حيث نجده حدد نوعين من التضامن الاجتماعي وهما:

أولاً: التضامن الآلي

وهو تضامن ساذج وبسيط غير معقد التركيب وغير مميز الوظائف، فالدين هو المهيم والمسيطر والسائد في مثل هذا النوع من المجتمعات، ويسود هذا النوع من التضامن في المجتمعات البدائية أو التقليدية.

ثانياً: التضامن العضوي

¹ نفس المرجع، ص 49، ص 51.

² حميدة، جرو. المرجع السابق، ص 52.

³ عصام، منصور. علم الاجتماع المعاصر. ط1. الأردن: دار وائل. 2013، ص 101.

وهو يقع في المجتمعات المعقدة التركيب والمميزة الوظائف، إنه يخضع لمبدأ تقسيم العمل وسيادة القانون وقوة العلاقات التعاقدية¹.

المبحث الثالث: عالم الشغل في الجزائر

المطلب الأول: واقع عالم الشغل في الجزائر

يشهد الطلب والعرض على الشغل في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية نقائص وعجز كبير في التسيير، ولذلك فإن محاولة المشرع الجزائري لإيجاد تنسيق في سوق الشغل الذي يعرف مرونة كبيرة تتطلب منه استراتيجية فعالة وجد مدروسة، والأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل تحدد العرض والطلب على العمل، من بين هذه العوامل نجد:

- التغيرات الهيكلية التي يعرفها الاقتصاد الوطني.
- متطلبات النهضة الاقتصادية والتنمية الاقتصادية التي تسعى لها الدولة.
- معدل النمو السكاني.
- انتشار التعليم بأشكاله فإن لم يكن نوعا فالأكيد أنه يتزايد كما.
- ويعتبر الطلب على العمل دال لثلاث عوامل رئيسية تتمثل في كل من ارتفاع معدل النمو السكاني، زيادة طلب المرأة على العمل، انتشار مستويات التعليم، وهناك عامل آخر ساهم في زيادة طلب التشغيل بسبب تطور العمل غير الرسمي، ويتميز هيكل سوق الشغل بالجزائر بقطاعين هما:
- قطاع ريفي يشمل جميع النشاطات الفلاحية والرعية.
- قطاع حضري يشمل نوعين من الممارسات المهنية الرسمية وغير الرسمية².
- لقد كان القطاع الريفي يمتص ما يقارب 73% من اليد العاملة، لكن هذه النسبة تراجعت بفعل ظاهرة النزوح الريفي والهروب إلى المدن نتيجة ارتفاع الأجور التي بلغت 42% سنة 2003، هذه الظاهرة رفعت في مستوى الطلب على العمل في القطاع الرسمي ودفعت إلى بروز القطاع غير الرسمي، وقد اتجهت الدولة منذ 1990 إلى إحداث مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية، تهدف إلى إرساء قواعد

¹ توفيق، يوسف الداود. المدخل إلى علم الاجتماع. ط1. الأردن: مكتب المجتمع العربي، 2016، ص66.

² سمية، هادف. "مدى تماشي التكوين الجامعي مع متطلبات عالم الشغل". مجلة المقدمة للدراسات الاجتماعية والإنسانية. 05،

(2018): ص111.

اقتصاد السوق وإعادة التوازن للمؤشرات الاقتصادية الكلية وتوفير الشروط الملائمة لتنمية المستدامة، وبالتالي زيادة الطاقات للقطاعات المحلية في عرض العمل وامتصاص البطالة¹.

وقد شرعت الجزائر في إصلاحات اقتصادية واسعة بعد انتهاء عهد الاقتصاد الموجه في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، هذه الإصلاحات مست القطاع العام في إطار برامج التصحيح الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي الذي أدى إلى خوصصة مؤسسات القطاع العام، ونتج عن هذا البرنامج تسريح عدد كبير من العمال، وفقد 400000 عامل لمنصبتهم، هذه الإصلاحات أدت إلى انتعاش القطاع الخاص على حساب القطاع العام.

لقد تراجع العرض على العمل في القطاع الفلاحي من 21% سنة 2001 إلى 18% سنة 2006 أما الصناعة فلم يعرف فيها العرض على الشغل أي تحسن بل تراجع في هذه الفترة بنسبة 92%، وبالنسبة للأشغال العمومية فقد عرف فيها التشغيل ارتفاعا محسوسا انتقل من 10.44% سنة 2001 إلى 14.2% سنة 2006 ويعود هذا التحسن في القطاع للاستثمارات المتحتمة التي رصدتها الحكومة لتقوية البنية التحتية والهياكل القاعدية للاقتصاد الوطني من خلال برامج الانتعاش الاقتصادي.

أما قطاع التجارة والخدمات فقد مثل حوالي 54% من الفئة النشطة في الدولة².

المطلب الثاني: تحديات الشغل بالجزائر

إن حجم التحديات والمعوقات التي يواجهها الشغل بالجزائر كبيرة ومعقدة منها:

أولاً: إن الشريحة الأكبر في المجتمع هي من فئة الشباب حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب على مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب الشغل المستقرة والدائمة واستمرار إلى تحويل المزيد من المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، إما بسبب القلق أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية، كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات الشغل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي رفضته المدرسة مبكراً.

ثانياً: الشغل غير منظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق الشغل أمام ضعف بل ندرة فرص الشغل في المؤسسات التنظيمية، هذا النوع من الشغل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش

¹ سمية ، هادف. نفس المرجع، ص111.

² سمية ، هادف. "مدى تماشي التكوين الجامعي مع متطلبات عالم الشغل". مجلة مقدمة لدراسات الاجتماعية والانسانية ، 05،)،

(2018):ص112.

للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال سواء في مجال ظروف الشغل أو في الأجور أو في مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة الشغل والشغل المؤقت من جهة¹.

ثالثا: عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق الشغل مثل (الوكالة الوطنية لتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25% من الحجم الذي كان يستوجب تحقيقه من التوظيف سنة 1996) إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة مع مكافحة البطالة والشغل مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة².

المطلب الثالث: صعوبات الشغل بالجزائر

من بين الصعوبات التي تواجه ظاهرة الشغل في الجزائر نذكر ما يلي:

- عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين والشغل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول الشغل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة مؤسسات الشغل على التكيف مع المستجدات.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة لشباب أصحاب المشاريع.
- ترجيح النشاط التجاري على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال الشغل³.

¹ حميدة، جرو . "مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات عالم الشغل". جامعة محمد خيضر . بسكرة، 2015 ، ص118.

² حميدة، جرو. المرجع السابق، ص118.

³ خالد، الزواوي. البطالة في الوطن العربي: المشكلة و الحل. مصر: مجموعة النيل العربية، 2004، ص20.

خلاصة الفصل:

يمكن القول في نهاية هذا الفصل الذي تم فيه التطرق إلى عالم الشغل أن هذا الأخير أصبحت تتحكم فيه العديد من العوامل وتواجهه العديد من التحديات مما يجعله يبحث باستمرار عن المهارات الجديدة التي تسمح للأفراد بتكيف مع مختلف تغيراته المتسارعة. إن عالم الشغل أصبح يؤكد على ضرورة التنسيق بين القطاعات ويشجع الحركة الجغرافية والمهنية للبيد العاملة.

الفصل الخامس: استراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل

تمهيد

المطلب الأول: توجهات ارتباط التكوين المهني بعالم الشغل

المطلب الثاني: خطوات ربط استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل

المطلب الثالث: آليات ربط التكوين المهني بعالم الشغل

المطلب الرابع: الطريقة المتبعة حاليا في الاندماج في عالم الشغل

المطلب الخامس: أسباب عدم التنسيق بين التكوين المهني ومتطلبات عالم

الشغل

خلاصة الفصل

المطلب السابع: التجارب العالمية لربط التكوين المهني بعالم الشغل

المطلب السادس: تحديات ربط مدخلات ومخرجات التكوين المهني بمتطلبات

عالم الشغل

المطلب السابع: التجارب العالمية لربط التكوين المهني بعالم الشغل

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الاستراتيجية التي يضعها تكوين المهني تعد بمثابة الركائز التي يقوم عليها عالم الشغل، كونها تسمح بمعرفة ما يحتاجه من مهارات وخبرات وتخصصات، وهذا من شأنه أن يحدث توافق بين ما يتم إعداده في المراكز التكوينية، وما يتطلبه عالم الشغل، فهذا الأخير بفعل التغيرات التي طرأت عليه جعلت من الأفراد بحاجة إلى التكوين وتعليم فعال من أجل تزود بمختلف المعارف التي تساعد على الدخول في عالم الشغل بسهولة، وفي هذا الفصل سوف يتم التطرق إلى استراتيجية التكوين المهني.

المطلب الأول: توجهات ارتباط التكوين المهني بعالم الشغل

إن المشاكل التي تعانيها أسواق العمل في الدول النامية الناتجة عن انعزال نظم التعليم والتكوين المهني عن عالم الشغل إذ أن تركيبة سوق العمل وطبيعة المهن والمهارات المتغيرة التي تفرضها المستخدمات التقنية لا بد أن تنعكس على هيكله نظام التعليم والتكوين المهني، وتؤثر في محتواه وطرقه وتقنياته بما يتوافق مع متطلبات واحتياجات عالم الشغل ومن أجل تحقيق هذا الترابط يجب:

* وضع الإمكانيات التعليمية لمراكز التعليم والتكوين في متناول المؤسسات خاصة المؤسسات الخاصة الصغيرة التي ليس بمقدورها إنشاء مختبرات وورشات تكوينية خاصة بها.

* إدخال أساليب وأنماط تعليمية وتكوينية جديدة تسمح بالجمع بين العمل والتكوين المهني.

* تطوير مؤسسات التعليم والتكوين المهني بما يؤمن اتسامها بالمرونة والقدرة على التكيف مع احتياجات عالم الشغل المتغيرة وتقليل من الموارد البشرية التي تنتقل إلى عالم الشغل بدون تأهيل كافي¹.

* القيام بعمليات التخطيط والاعتماد على منهجيات علمية تجمع بين الواقعية والمستقبل والتعديل وتطوير في ضوء التقدم المستمر.

* الاستفادة بمحاضرين ومدربين في المؤسسات للقيام بعملية التعليم والتكوين المهني من أجل نقل المعارف والخبرات والمهارات المعاصرة المستخدمة في الواقع العلمي.

* قيام المؤسسات بتنبؤ وتوقع احتياجات عالم الشغل المستقبلية وتزويد مؤسسات التعليم والتكوين المهني بهذه المعلومات لمساعدتها في تخطيط برامجها بفعالية.

* متابعة المتخرجين سواء من التعليم العالي أو المهني للوقوف على مدى نجاح هذه البرامج من خلال:

- التعرف على مستوى الكفاءة التي تتمتع بها مدارس ومراكز التعليم والتكوين المهني.

- الكشف عن الحاجة لاستحداث أو إلغاء أو دمج أو تعديل بعض تخصصات البرامج بما يتناسب والاحتياجات المرحلية والمستقبلية لسوق الشغل.

- معرفة مدى مساهمة المتخرجين لتخصصاتهم المهنية في واقع العمل والأسباب الكامنة وراء عدم ممارسته بعض تخصصاتهم.

- الحصول على مقترحات المتخرجين ومؤسساتهم التي من شأنها تطوير المناهج والبرامج وأساليب

¹ ليندة، كحل الراس. "سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010": رسالة ماجستير. جامعة الجزائر 3.

التدريس المتبعة¹.

المطلب الثاني: خطوات ربط استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل

تتبع استراتيجية التكوين المهني جملة من الخطوات وهي كآآتي:

- مراجعة التخصصات الحالية واستحداث التخصصات الرئيسية والفرعية والمطلوبة بناء على دراسات ومسوحات لاحتياجات العمل.
- ضرورة مراجعة البرامج والخطط الدراسية من حيث المناهج وعدد الساعات وطرق التدريس والتركيز على الجوانب العملية والتطبيقية.
- تأهيل الخريجين مهنيا وعلميا وفق المعايير العلمية كي يستطيع المنافسة مع العمالة الأجنبية والوافدة في إطار المنافسة الحرة على الوظائف.
- استثمار التجهيزات المتوفرة في مؤسسات العمل الإنتاجية والخدماتية في تكوين متربصي التكوين المهني مع مراعاة عدم التأثير السلبي على كفاءتها وإنتاجاتها.
- الاستثمار في تنمية المهارات واستحداث نظام التكوين يحركه الطلب من أجل تنمية اقتصاد متنوع وقادر على التنافس وتعزيز مؤسسات العمل.
- استحداث مكتب توظيف لربط الخريجين بعالم الشغل.
- دراسة وتحليل العمل فيما يتعلق بالقطاعات الواحدة وذلك بالتعاون والتنسيق مع المجتمعات الاقتصادية والمسؤولين على اختلافهم.
- اعتماد مقاربات بيداغوجية حديثة تبنى على تشخيص الكفايات انطلاقا من مواصفات المهن المستهدفة.
- اعتماد مسحيات مناسبة لتفعل مشاركة قطاع العمل في تطوير مناهج وبرامج التكوين المهني وكل ما يؤمن مواعمتها لمتطلبات العمل واحتياجاته المتغيرة².

¹ لندة، كحل الراس. المرجع السابق، ص 89.

² نقلا عن: طارق، علي لعاني ونصير أحمد السمراني وعلي خليل التميمي. الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق

العمل. ط1. ليبيا: دار الهناء. 2003، ص87.

المطلب الثالث: آليات ربط التكوين المهني بعالم الشغل

إن التكوين المهني الناجح هو الذي يعتمد على مجموعة من الآليات التي تكون لها صلة بعالم الشغل ومن بين هذه الآليات التي تربط بين التكوين المهني وعالم الشغل نجد:

1- مجالس إدارة مؤسسات التكوين المهني

مساهمة مؤسسات العمل في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التكوين المهني من الآليات الفعالة والمؤثرة في مساهمة العمل في رسم سياسة مؤسسات التكوين المهني وتحديد محتوى المناهج وتحليل احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات وتخصصات وبرامج، كما قد يشارك ممثلون عن مؤسسات العمل في مجالس إدارة مؤسسة التكوين ضمن الرقعة الجغرافية لهذه المؤسسات.

2- اللجان الاستشارية

تشارك لجنة من المسؤولين والمختصين في مؤسسات العمل ذات العلاقة في اللجان الاستشارية للمؤسسة التكوينية التي تنظر عادة في أمر يتعلق بإعداد وتطوير مناهج والبرامج التكوينية وخطط تعاون المشتركة وما تتوصل إليه هذه اللجان من قرارات فإنها تساعد في رسم السياسة والاستراتيجية¹.

3- فرق العمل الوطني

هي فرق تكون على مستوى الدولة أو التخصص الرئيسي للتكوين المهني وممثلي عن مؤسسات العمل ذات العلاقة بالتخصص أو فروع التكوين المهني في هذه الآلية تكون الشراكة أو التنسيق أكثر شمولية ويتم من خلالها البحث عن القضايا المرتبطة بالسياسات وتطوير التكوين.

4- اللجان المختصة:

تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسات التكوين المهني وتحتاجها مؤسسات الشغل ومن أمثلة هذه اللجان:

أ- لجان المناهج:

وفيها يشارك الخبراء والمختصون في مؤسسات الشغل مع الأطر التكوينية في مؤسسات التكوين المهني من أجل تطوير المناهج، ويقوم ممثلو عن الشغل بتقديم معلومات ذات الصلة باحتياجات القطاعات

¹قويجل، منير. "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2014، ص

الإنتاجية والخدماتية وتقديم منشور في نوعية التجهيزات والمواد التعليمية المطلوبة والملائمة في إعداد المتربصين.

ب- لجان التجهيزات:

وهي من اللجان مشتركة المهمة في تحديد مواصفات الأجهزة والمعدات والمواد الملائمة وكذلك مساهمة الشغل في نصب الأجهزة وإدخال ثقافة جديدة في المؤسسات والمراكز المهنية.

ج- لجان الاختيار والتقييم:

وهي من اللجان التي يمكن أن تساهم فيها مؤسسات الشغل بفاعلية من خلال قيام ممثلها بدور المقومين والممتحنين للمتربصين للمواد الدراسية والبرامج التكوينية وهذا ما يؤمن المستوى النوعي المطلوب لمخرجات المدارس المهنية¹.

5- التوأمة:

وهي من الآليات المهمة التي حققت نتائج إيجابية في توثيق الشراكة ما بين المؤسسات التكوينية المهني والشغل وإن أسلوب أو علاقة التوأمة بمراكز التكوين المهني مع مجموعة من مؤسسات الشغل الإنتاجية والخدماتية ذات الصلة بتخصصات وبرامج التكوين المهني خاصة المؤسسات الموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمؤسسة التكوينية. أهداف هذه الآلية ما يأتي:

- تحسين نوعية التكوين بما يتلائم مع حاجات الشغل.
- استثمار إمكانات التكوين المتوفرة لدى قطاع الشغل (وغير الموجودة في مراكز التكوين المهني) لغرض التكوين الجزئي في مواقع العمل التي تتم معها التوأمة.
- إطلاع المكونين في مراكز التكوين المهني على مستجدات في مجال التصنيع أو الخدمات لنقلها للمتربصين.
- رفع كفاءة أداء العاملين في قطاع الشغل من خلال دورات تدريبية قصيرة وتعزيز فرص التكوين المستمر.
- توفير تغذية الراجعة حقيقية لتطوير وتحديث المناهج والبرامج التكوينية.

¹قويجل، منير. المرجع السابق، ص116.

- إكساب المتربصين اتجاهات العمل الجماعي في مؤسسات الشغل مما يقلص مدة التكيف اللازمة لمخرجات التعليم والتكوين المهني عند التحاقهم بعالم الشغل.
- المشاركة في أعمال اللجان والمجالس والمدارس والأبحاث والتعاون في حل المشكلات الميدانية والعملية المهنية.
- المشاركة في كلفة التكوين.

- المشاركة في أي أمور أخرى يتم الاتفاق عليها بين الطرفين¹.

المطلب الرابع: الطريقة المتبعة حاليا في الاندماج في عالم الشغل

إن الحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة، فرض على قطاع التكوين المهني التطوير من أدائه في مختلف جوانبه والتوجيه المهني هو إحدى هذه الجوانب، إذ أخذ على عاتقه مساعدة المتربصين في الاندماج في عالم الشغل حيث أدرجت وحدة تحضير المتربصين لعالم الشغل بنجاح وتسمح هذه الطريقة البيداغوجية المعتمدة بتنمية الجوانب الموائية لدى الشباب:

- القدرة على التعبير الكتابي والشفهي.
- تصور مشروع وتنفيذه بنفسه.
- التواجد في أوضاع مهنية تدفعه وتحثه على البحث، التفكير والتمهين².
- ويمكن تلخيص هاته العملية فيما يلي:
- القيام بحصص إعلامية تخص المتربصين لعالم الشغل.
- يقوم بهذه الحصص: مستشار التوجيه والتقييم المهني، الأساتذة، المقتصد.
- يستدعي متدخلون من خارج القطاع للإفادة أكثر (ممثل مديرية التشغيل، ممثل وكالات التشغيل... إلخ)
- تقدم هذه الحصص للمتربصين الذين هم على أبواب التخرج من مراكز التكوين المهني.
- تحتوي هذه الحصص الإعلامية على مايلي:
- * التحليل الذاتي في البحث عن العمل.
- * تقديم المؤسسات.
- * طرق التوظيف.

¹قويجل ، منير . "سلسلة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر".رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر .بسكرة ، 2014،ص117.

² محمد، خلاصي. " توجيه وإدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل". مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 08، (2016)

* قانون العمل.

* مجالات الاستثمار والتسهيلات الممنوحة لإقامة المشروع¹.

المطلب الخامس: أسباب عدم التنسيق بين التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل

إن التكوين المهني يجري بمعزلة عن عالم الشغل حيث انغلق عن نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير بأهداف داخلية كما أن أغلب القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين والتي تقوم لتلبية احتياجاتها مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت على هذا المركز بسبب نقص احتياجاتها على تكوين هذه الوظيفة والتي أدت إلى:

- غياب العلاقة مع العمل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.
- تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل.
- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
- نسبة إدماج خرجي التكوين قليلة .
- أصبح التكوين المهني بشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه.

- عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالمي وعدم توفير الكفاءات يساهم في عرقلة الانتعاش الاقتصادي.
- الحاجة إلى دعم الأجهزة المعنية لتبادل المعلومات وإعداد الإحصاءات وخاصة المتعلقة بالتكوين المهني وحاجات العمل ومتطلبات التنمية².

- ضعف آليات المتابعة والتقييم واعتماد المؤسسات على البرامج والمؤهلات مما ينعكس سلبا على جودة النواتج والمخرجات³.

المطلب السادس: تحديات ربط مدخلات ومخرجات التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل

إن التكوين المهني يسعى إلى الربط بين مخرجاته وما يتطلبه عالم الشغل، لكن تواجهه العديد من التحديات ومن بينها نذكر ما يلي:

أولا تحديات سرعة تغير المهن في ظل الثورة الصناعية الرابعة:

¹ محمد، خلاصي .المرجع السابق، ص179.

² حميدة، جرو . مائة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل. جامعة محمد خيضر . بسكرة، 2015، ص112.

³ . نفس المرجع ، ص 59.

إن التقدم العلمي والتقني يؤدي إلى تغيير مواصفات أداء المهن والوظائف مما يجعل من مؤسسات التكوين والتعليم المهني عاجزة عن متابعة التغيرات الحديثة في المجتمع وغير قادرة على استيعاب التخصصات والمهن الجديدة التي تتطلب تغيير في مضمون التعليم وتكوين وذلك لتغيير مواصفات دراستها حتى تستطيع تزويدهم بالمهارات والأساليب الجديدة لأداء الوظائف والمهن.

إن ما يميز الثورة الصناعية الرابعة اليوم هو وتيرة التغير ونطاقه الواسع ولا يمكن القول بأن هناك وظيفة بمأمن التغير، وقد أشارت جامعة أكسفورد إلى أن 47% من الوظائف الحالية يمكن أن تصبح آلية خلال عقد أو عقدين من زمن وتقدر مؤسسة ريفورم البحثية البريطانية أن ما يصل إلى 250.000 وظيفة في القطاع العام في المملكة المتحدة سيتم استبدالها بالروبوتات على مدى السنوات 15 المقبلة.

إن التطورات الاقتصادية وتقنية ساعدت على أحداث تغييرات كبيرة في عالم الشغل، كم أدى إلى التراكم المعرفي وتغيرات التقنية المتسارعة إلى تراجع المهارات التقليدية، وهذا يجعل من الأفراد يغيرون وظائفهم بصورة متكررة وهذا ما يدفع بالنظام التعليمي والتدريب إلى خلق متربطين قادرين على التكيف مع عالم الشغل وقادرين على الحصول على مهارات جديدة ولهذا يجب أن يكون خريجو التعليم والتكوين قادرين على النجاح كرجال أعمال وعناصر تستطيع الحصول على فرص عمل وأن تكون لها القدرة على مواكبة كل ما هو جديد في مجال الشغل¹.

ثانيا تحديات تأثير العولمة:

من بين تأثيرات العولمة على اقتصاد الدول العربية نجد الخصخصة للقطاع الاقتصادي والاهتمام المتزايد بإيجاد فرص عمل تعتمد على المعرفة برغم من محدودية هذه الفرص في كثير من الأحيان، كما يعتبر النقص في العمالة الماهرة من بين العوامل التي تقف حاجز، أما النمو الاقتصادي والاستثمارات لتوفير مزيد من فرص العمل ذلك أن النمو السكاني في تزايد مستمر، وهذا يؤدي إلى زيادة في الفئات العمرية التي تلتحق بمنظومة التكوين والتعليم المهني، وهذا من شأنه أن يخلق ضغط من حيث القدرة على الاستيعاب ونوعية المناسبة في المنظومة التكوينية.

إن الانتقال نحو اقتصاد سوق يعمل على تقليص قدرات قطاع العام في تشغيل الأفراد حديثي التخرج مما يعيق فرص تشغيل خريجي منظومة التكوين والتعليم المهني، ولهذا يتحتم عليها إيجاد طرق لمعالجة هذه المشاكل عن طريق إيجاد فرص عمل للخريجين في مراكز تكوين المهني وهذا ما تسعى إليه

¹ حميدة، جرو. نظرة الشاب والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات. رسالة دكتوراه. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2021،

الجزائر التي تمل على تشجيع المشروعات الصغيرة وتطوير خدمات التشغيل وتكوين المهني، إن الحقبة الحالي

تستدعي إحداث تغيير في المنظومة تواكب متطلبات هذه الحقبة وذلك بتركيز حاجات القطاع الخاص ومتطلباته¹

ثالثا تحدي ظاهرة هجرة الوظائف:

إن هجرة الوظائف ظاهرة جديدة نسبيا في اقتصاد الدول الصناعية المتقدمة حيث يصعب الاعتماد على التعليم والمهارة فقط لحل المشكلة المتعلقة بخسارة الوظائف في الدول المتقدمة لأن الفرق مستقبليا سيكون بين الوظائف التي يتم نقلها إلكترونيا والتي لا يمكن نقلها.

وربما يكون المطلب المؤكد من التعليم بالنسبة لكافة الدول وخاصة الجزائر هو تحديد الأعمال المتاحة مستقبليا وتدريب المتكويين عليها، فقد أفرزت العولمة نظام دولي جديد لتقسيم العمل مما يفرض علينا التفكير والتنبؤ بمهن الغد والتنظيم الهيكلي الملائم لهذه التغيرات لتحسين التكوين المهني وربطه بعالم الشغل².

رابعا تحديات الاجتماعية والنظرة الدونية للتكوين والتعليم المهني:

إن من بين المعوقات البيئية والاجتماعية للتكوين المهني تكمن في نظرة المجتمع العربي الدونية للتعليم المهني وخريجيه حيث ترتبط أدهان الناس بأن التكوين المهني يقتصر على الأشخاص الفاشلين في دراسة، وهذه الفكرة تنطبق على المجتمع الجزائري حيث يخلطون بين التعليم التقني والحرف اليدوية، كما أن عالم الشغل سجل عجز في استيعاب الكم الهائل من الخريجين.

إلى جانب عدم وضوح استراتيجية التكوين المهني في مراعاة الظروف الاجتماعية والاقتصادية ونفسية المجتمع وال فشل في ربط عالم الشغل بمخرجات التكوين والتعليم المهني والتخصصات المهنية المقترحة. ومن النظرة الدونية للتكوين المهني نجد الأفراد الذين يلتحقون به هم من ذوي الطبقات الفقيرة وأن ليس له مسار أكاديمي وذلك راجع إلى العادات والتقاليد التي تميل نحو التعليم الأكاديمي الذي يحقق المكانة المرموقة للمتحمقين به وعدم وعي المجتمع بأهمية التكوين والتعليم المهني والمكانة المرموقة للمتحمقين به

¹ جميدة، جرو. المرجع السابق، ص 117.

² نقلا عن: بوعبد الله رابحي. "دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية". 2008، ص، ص 275، 276.

وعدم وعي المجتمع بأهمية التكوين والتعليم المهني في إعداد القوى البشرية بالإضافة إلى غياب برنامج إعلامي يقوم بتوجيه المجتمع إلى أهمية تكوين وتعليم المهني¹.

المطلب السابع: التجارب العالمية لربط التكوين المهني بعالم الشغل

قامت بعض الدول بإجراء تجارب عالمية لمعرفة إن كان هناك توافق بين مخرجات التكوين المهني وما يحتاجه عالم الشغل من مختلف التخصصات والمهارات والعمل على إدخال أساليب وأنماط تعليمية وتكوينية جديدة تجمع بين الواقعية والمستقبل، ومن بين هذه التجارب نجد:

1- تجربة كندا:

يعتبر التكوين المهني التعاوني من بين الأنماط الأساسية في مختلف القطاعات الكندية والتي تضم نوعين من التكوين:

أ- التكوين المتناوب:

هذا النمط من التكوين لا يوفر أجور للمتكونين بالضرورة، لأنه تتولاه مراكز التكوين المهني إلا أن دور المؤسسات يبقى دورا محوريا في تلقين المهارات المهنية طالما أن هذا التكوين يضم جانبا تطبيقيا يتم في موقع العمل، هذا الإشراف بين الطرفين يسمح بتخفيض العبء على مراكز التكوين المهني خصوصا في الدول النامية التي لا تتوفر على الإمكانيات اللازمة لاستيعاب كل الراغبين في التعليم.

ب- التكوين التجديدي:

يهدف هذا النوع من التكوين إلى تجديد المعارف والمهارات التي تكون قد أغفلت ولو جزئيا بسبب الانقطاع عن العمل لمدة طويلة، ويساهم أيضا في الإلمام بكل جوانب الوظيفة المشغولة، بغرض الاستغلال الجيد للقدرات، كما يهدف التكوين التجديدي لتعبئة الفرد لاكتساب المعارف الإضافية فهو يسمح للعمال بـ:

- توسيع وتطوير مهاراتهم.

- تأهيلهم لأعمال إضافية.

- يفيدهم في التحرك والانتقال بين المهن والأعمال المختلفة²

¹ حميدة، جرو. المرجع السابق، ص119.

² حميدة، جزو. "مواصفة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2015، ص87.

يشارك سوق العمل في كندا مع مؤسسات التكوين المهني، مساهمة فعالة في تخطيط البرامج وتحديد أهدافها بما يتلاءم مع متطلبات المهن والأعمال ومتابعة تنفيذ مختلف الأنشطة وتقييم نتائجها، إن التوجه السائد في كندا يتمثل في تصعيد التعاون والتنسيق والمشاركة ما بين مؤسسات التكوين وسوق العمل، فالتخطيط لكافة الأنشطة التكوينية لا يتم إلا بعد استشارات ومداولات مع أصحاب العمل، ولا يخلو مجلس إدارة مراكز التكوين المهني من ممثلين عن قطاعات سوق العمل لكونهم المستفيدين الرئيسيين من قوة العمل المكونة¹.

2- التجربة الألمانية

لقد حظي موضوع التكوين المهني في ألمانيا بالكثير من العناية والاهتمام، كما أنه مقسم على أساس أنواع الاحتياجات المختلفة التي يطلبها الشغل، إذ يتم التكوين المهني في ألمانيا من خلال برامج متعددة وهي:

أ- برنامج التكوين وفقا للنظام 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 متديرا وطالبا في الوقت نفسه.

ب- برنامج التكوين المهني الإضافي:

يطلق عليه أحيانا التكوين التوفيقى حيث يهتم باكتساب العمال المهارات الإضافية اللازمة لمواكبة تغيرات في واجباتهم، ويشترط الالتحاق بهذا البرنامج أن يكون العامل حاصلا على الشهادة المتوسطة وتكون لديه الخبرة لمدة سنتين، ومدة التكوين تستغرق ثلاث شهور متصلة المتدرب في إحدى المؤسسات الصناعية الخاصة بالتكوين حيث يغلب الطابع العلمي على هذا النوع من التكوين، ويمنح فرصة الترقية داخل المؤسسة².

ج- برنامج إعادة التكوين:

يساهم هذا البرنامج في تصحيح الاختلال في سوق العمل على حسب الاحتياطات الواقعية، وطبقا لقانون التكوين المهني في ألمانيا يشرف على البرنامج ثلاث جهات رئيسية هي: المؤسسة الصناعية، الغرف الميكانيكية، النقابات العمالية، وتحدد الصفة الأولى بموجب عقد التكوين أو ما يعرف باسم عقد

¹ حميد، جرو. المرجع السابق، ص 87.

² سامعي، توفيق. مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون. رسالة ماجستير. جامعة

فرحات عباس. سطيف، 2011، ص 175.

الاستخدام وهو العقد الذي يبرم مع صاحب العمل، ويتولى قانون الاتحاد المعروف باسم قانون التكوين المهني مسؤولية تنظيم الولاية فيما يعرف بقانون المدارس، وتتمثل فعالية هذا النظام أكثر في مرونته حيث يسمح لطلبة المهنيين والتقنيين المؤهلين الالتحاق بالمدارس التمهينية¹.

د- برنامج التكوين والتأهيل المزدوج:

ويعني جمع مؤهلين مهنيين في برنامج تكويني واحد ومن شروط الالتحاق به أن يكون المترشح حاصل على الشهادة اتمام الدراسة الالزامية وتكون درجته في المستوى المهاري عامل متوسط المهارة، ثم يحصل على تكوين تشيطي ينفذ في مواقع العمل من أجل اكتساب المعلومات المهنية والعلمية عبر تنفيذ واجبات واقعية، وتمتد مدته نحو شهر ونصف يحصل بعده العامل على مؤهل يخول له الترقية في وظيفة عامل ماهر.

يتميز التعليم والتكوين المهني في ألمانيا بكونه ثنائي يجمع ما بين المؤسسة التكوينية وسوق العمل ويمكن انجاز قنوات الشراكة بما يلي:

- الشراكة في رسم سياسة التعليم والتكوين المهني وتخطيط البرامج وتنفيذها.
- قيام سوق العمل بتوفير المؤشرات التي بموجبها تتحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الاحتياجات من جهة وجهة التكوين المهني كما أن متطلبات مؤسسة العمل تحدد الجانب النوعي لهذا التكوين.
- تتولى مواقع العمل مسؤولية التكوين الميداني للمتريصين ويتم تنظيم التكوين المهني بموجب ضوابط وتعليمات رسمية، وتشرف الدولة بشكل مباشر على هذه العملية².

3- التجربة اليابانية:

لقد انفردت اليابان بشكل متميز بالتطور والاختراعات التي جعلتها في مصاف الدول الكبرى على الرغم من النقص الشديد في الموارد الطبيعية، وهذا يعكس اهتمامها بتأهيل الموارد البشرية عن طريق اقرار المبادئ في التكوين، إلى جانب عدم السماح للأفراد بدخول الصناعة إلا بعد الانتظام في برامج تكوينية التي تكسبهم المهارات والمعارف اللازمة وتجنب أخطارها.

ويمكن تقسيم التكوين المهني في اليابان إلى:

أ- التكوين المهني الأساسي:

وذلك من سن الرابع عشر ويعطي مهارات ومعارف لازمة للعمل في المهنة ويدوم سنة واحدة.

¹ سامعي، توفيق. المرجع السابق، ص176.

² سامعي، توفيق. "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون". المرجع السابق، ص177.

ب- التكوين المهني المتقدم:

يلتحق به الحاصلون على شهادة الثانوية ويعطي مهارات ومعارف للعمال وتتراوح مدته ما بين سنتين وثلاث سنوات¹.

وقد اعتمدت اليابان ما يعرف بنظام "Portnorship" بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل، وتتمثل هذه الآلية في الجمع بينهما من خلال إبرام اتفاقية شبه رسمية طويلة الأمد فيما بينها، وتقوم مؤسسات سوق العمل بما يلي:

- 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 فعالية في توجيه المتكونين لسوق العمل².

¹ حميدة، جرو. "موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2015.

ص، 84.

² نفس المرجع، ص 85.

خلاصة الفصل:

نستنتج من خلال هذا الفصل الذي تم فيه استعراض استراتيجيات التكوين المهني وعالم الشغل، أن الاستراتيجيات التي يضعها التكوين المهني تلعب دورا حيوي في تحسين القدرات والمواهب، من خلال الخطط والبرامج التي تضعها والتي تكون قابلة للتطبيق على أرض الواقع، أما أنها تعمل على إدخال أساليب وأنماط تعليمية وتكوينية جديدة، مما يسهل على الأفراد الالتحاق بعالم الشغل حيث يتم متابعة خريجي التكوين المهني لمعرفة مدى نجاح البرامج التي اعتمد عليها التكوين وعالم الشغل يسعى للاستفادة من بعض التجارب لربط استراتيجيات التكوين المهني بعالم الشغل، وذلك من خلال مجموعة من الخطوات.

الفصل السادس: النتائج الميدانية

تمهيد

- المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص أفراد العينة
 - المطلب الثاني: الاستنتاج الجزئي لخصائص أفراد العينة
 - المطلب الثالث: عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى
 - المطلب الرابع: الاستنتاج الجزئي للفرضية الجزئية الأولى
 - المطلب الخامس: عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية
 - المطلب السادس: الاستنتاج الجزئي للفرضية الجزئية الثانية
 - المطلب السابع: عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة
 - المطلب الثامن: الاستنتاج الجزئي للفرضية الجزئية الثالثة
 - المطلب التاسع: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة
 - المطلب العاشر: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
 - المطلب الحادي عشر: النتائج العامة للدراسة
- خلاصة الفصل

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

تمهيد

بعد الانتهاء من عرض الاطار التصوري والنظري وكذا المنهجي، سنحاول في هذا الفصل تحليل المعطيات الميدانية، وعرضها بغرض تقصي واختبار فروض الدراسة، والإجابة على مختلف التساؤلات المتضمنة في المشكلة البحثية.

كما سنقوم بإلقاء الضوء بشكل مفصل على النتائج الجزئية والعمامة التي توصلت إليها الدراسة الحالية وتحليلها وتفسيرها.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص أفراد العينة

الجدول رقم (04):

يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	53	49.07%
أنثى	55	50.93%
المجموع	108	100%

تبين الإحصائيات الواردة في الجدول رقم (04) والمتعلقة بتوزيع المبحوثين حسب الجنس، يتضح

أن أغلبية المبحوثين هم من جنس الإناث بنسبة 50.93% مقابل 49.07% من جنس الذكور.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين هم من جنس الإناث وربما يرجع ذلك إلى انصراف الشباب إلى قطاعات البناء والأشغال العمومية التي تتطلب الجهد الكبير، وكذلك قد يرجع إلى رغبة الشباب في الريح السريع، وبالتالي لا يتجهون إلى التكوين المهني بل يتجهون إلى الأوساط المهنية في مختلف القطاعات التي تشبع لهم مختلف الحاجيات، كما أن إقبال الإناث على التكوين المهني قد يرجع إلى أن التخصصات المتواجدة في التكوين المهني سهلة ولا تتطلب جهد كبير، وهذا يتناسب مع التكوين البيولوجي لهم.

الجدول رقم (05):

يبين توزيع المبحوثين حسب فئات السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 21 إلى أقل من 26 سنة	100	92.59%
من 26 سنة فما فوق	08	7.41%
المجموع	108	100%

تشير البيانات الإحصائية، التي تضمنها الجدول أعلاه والمتعلق بسن المبحوثين أن 92.59% من أفراد عينة البحث، أدلو بأن سنهم يتراوح بين الفئة العمرية 21 إلى أقل من 26 سنة، وهي تمثل أعلى نسبة في الجدول، وتليها نسبة 7.41% وهي الفئة العمرية من 26 فما فوق.

وبناء على ما تقدم يمكن أن نستنتج بأن غالبية المترشحين في مركز التكوين المهني شابوني إدريس -جيجل- هم من فئة الشباب، وهذا يعود ربما إلى الاستراتيجية التي يسعى إليها هذا المركز في

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

استقطاب الفئة الشبانية، نظرا إلى أن هذه الفئة تعتبر قوة فعالة بالنسبة للمؤسسات في مختلف القطاعات، وهذا ما يتوافق مع دراسة أبو بكر هشام بعنوان "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل"، والتي أكدت أن مركز التكوين المهني ينطوي على الفئات العمرية الشبانية، باعتبارها الفئة النشطة والحيوية والتي تسعى إلى تحقيق طموحاتهم المستقبلية.

الجدول رقم (06):

يبين العلاقة بين المستوى التعليمي وسن المبحوثين

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		المستوى التعليمي السن
ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت	
8.33%	9	16.67%	6	2.82%	2	100%	1	أقل من 21 سنة
91.97%	99	83.33%	30	97.18%	69	00	00	من 21 إلى أقل من 26 سنة
100%	108	100%	36	100%	71	100%	01	المجموع

يبين التحليل الإحصائي للمعلومات التي تضمنها الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة متمركزين في الفئتين العمريتين 21 إلى أقل من 26 سنة، وتمثل أعلى نسبة في الجدول بنسبة 91.67% هم ذوي مستوى ثانوي بنسبة 97.18% ثم تليها بنسبة 83.33% ذوي مستوى جامعي. ومما تقدم نستنتج أن مركز التكوين المهني -شبابوني إدريس- يتغلب عليه الفئة ذات المستوى الثانوي على اعتبار أن القانون الداخلي للمركز يركز على استقطاب الفئات ذات المستوى الثانوي .

الجدول رقم (07):

يمثل توزيع المبحوثين حسب محل الإقامة

النسبة المئوية	التكرارات	محل الإقامة
16.67%	18	ريف
83.33%	90	مدينة
100%	108	المجموع

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (07) المتعلق "بمحل إقامة أفراد العينة أن 83.33% وهي أعلى نسبة من المبحوثين يقطنون في المدينة، وفي المقابل نجد أن نسبة 16.67% من المبحوثين يعيشون في الريف.

ومما سبق نستنتج أن أغلبية المتكويين في مركز التكوين المهني يعيشون في المدينة، وهذا يعود ربما إلى الموقع الجغرافي الذي يحتله مركز التكوين المهني، والذي يقع على أطراف المدينة، إذ يسهل عملية التكوين على القاطنين بها بالدرجة الأولى.

الجدول رقم (08):

يبين توزيع المبحوثين حسب نمط التكوين

النسبة المئوية	التكرارات	نمط التكوين
63.89%	69	تمهين
36.11%	39	إقامي
100%	108	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (8) نلاحظ أن أعلى نسبة سجلت عند المبحوثين ذوي نمط التكوين التمهيدي بنسبة 63.89% وفي المقابل نجد نسبة 36.11% من أفراد العينة هم ذوي نمط التكوين الإقامي.

ومما تقدم نستنتج أن المتكويين في مركز التكوين المهني أغليبتهم ذوي نمط التكوين المهني، وربما يرجع ذلك إلى أن بعض التخصصات التي يرغب المتكويين في مزاولتها، تتدرج ضمن نمط التكوين التمهيدي الذي يعتبر حلقة وصل مباشرة مع الوسط المهني، فكل تخصص ينتسب إلى وظيفة معينة، في حين أن بعض التخصصات تتطلب نمط التكوين الإقامي، كما أن اختيار نوع التكوين يعود إلى مدى توفير التكوين على الإمكانيات التي تساعد على أداء المهام الموكلة في كل نوع من أنواع التكوين.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

الجدول رقم (09):

يوضح دوافع تسجيل المتكويين في التكوين

دوافع التسجيل	تكرارات	نسبة مئوية
ضمان المستقبل	28	25.93%
الاستقلال المالي	13	12.03%
تحقيق الذات	44	40.74%
أخرى	15	13.89%
	5	4.63%
	3	2.78%
المجموع	108	100%

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (09) والمتعلقة بدوافع التسجيل في التكوين المهني

وبناء على آراء الأفراد المدروسة، وكما هو موضح فإن الإجابات كانت كالاتي:

أعلى نسبة من المبحوثين قدرت بـ 40.74% أفروا بأنهم سجلوا من أجل تحقيق ذاتهم في المجتمع والشعور بالافتخار، ثم تليها نسبة 25.93% من أفراد العينة صرحوا بالرغبة في ضمان المستقبل من خلال التحاقهم ببعض التخصصات التي تسمح لهم بالدخول في عالم الشغل، ثم نسبة 13.89% من المبحوثين اعترفوا بأن من دوافع تسجيلهم في التكوين المهني الإجبار من قبل الأسرة، ثم تليها نسبة 12.03% من عينة الدراسة بينت أنها تريد الحصول على الاستقلال المالي، ثم تليها 4.63% من أفراد عينة الدراسة بينت أنها التحقت بمراكز التكوين المهني بحكم أن أصدقائهم قاموا بالتسجيل فيها، أما الفئة المتبقية من عينة الدراسة صرحت بأن الأصل الاجتماعي له علاقة كبيرة بالتسجيل في التكوين المهني. نستنتج من خلال تحليل هذه المعطيات أن من الأسباب المفضية إلى التسجيل في التكوين المهني هي الرغبة في تحقيق الذات، وهذا ربما راجع إلى الرغبة في الحصول على مكانة مرموقة داخل المجتمع والشعور بالفخر والاعتزاز.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

المطلب الثاني: الاستنتاج الجزئي لخصائص أفراد العينة

وضحت مناقشة الخصائص العامة لمجتمع الدراسة النتائج التالية:

- أظهرت النتائج أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور حيث بلغت 50.93% من إجمالي العينة، أما فئة الذكور فقد بلغت 49.07%، وهذا يعود إلى طبيعة نشاط التكوين الذي يتلاءم مع جنس الإناث وانصراف الذكور إلى الأعمال الشاقة والبناء.

- 83.33% من المبحوثين صرحوا بأنهم يقيمون في المدينة.

- 63.89% من إجمالي المبحوثين أكدوا على أن نمط التكوين الذين يخضعون له هو نمط التكوين المهني، وذلك لتسهيل عملية الدخول إلى عالم الشغل من خلال اكتساب الخبرة.

- 91.67% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 21 إلى أقل من 26 وهم ذوي المستوى التعليمي الثانوي وذلك بنسبة 65.74% في مقابل نسبة 33.33% من المبحوثين ذو المستوى الجامعي، ويلاحظ

أن تكوين المهني شابوني إدريس يستقطب الفئات ذات المستوى الثانوي والجامعي بشكل كبير.

- 40.74% من المستجوبين التحقوا بالتكوين من أجل تحقيق ذاتهم.

المطلب الثالث: عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى

الجدول رقم (10):

يمثل مدى اطلاع المبحوثين على التخصصات المعروضة في عالم الشغل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	74	68.52%
لا	34	31.48%
المجموع	108	100%

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (10) والمتعلق بإطلاع المتكويين على التخصصات المطلوبة في عالم الشغل، أن أعلى نسبة تقدر بـ 68.52% من أفراد عينة البحث أجابوا بنعم في حين نجد نسبة 31.48% من المبحوثين أجابوا بالعكس.

ومما تقدم نستنتج أن أغلبية المبحوثين يطلعون على التخصصات المعروضة في عالم الشغل، وربما يعود ذلك إلى أن اطلاعهم على التخصصات يزيد من نسبة ولوجهم في الوظائف المناسبة لهم، إضافة إلى اطلاعهم على التخصصات المطلوبة في عالم الشغل قد يساهم في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها المتكويون، لاسيما إذا كان التخصص الذي اعتمده يحظى بإقبال كبير في عالم الشغل

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

ويساعدهم على تلبية حاجاتهم في المستقبل، ومن هذا السياق نجد "أبرهام ماسلو" قد أشار إلى أن تلبية الحاجات الأساسية للأفراد تجعلهم يرتقون إلى أعلى هرم من السلم، أي أن المتكئون في التكوين المهني لا يكتفون بإشباع الحاجات البيولوجية فقط، بل يسعون إلى إشباع حاجات ذات مستوى أعلى في السلم، لذلك يعد اطلاعهم على التخصصات المطلوبة في عالم الشغل من بين السبل الأساسية لتلبية حاجاتهم والتي تتحقق من خلال حصولهم على وظيفة.

الجدول رقم (11) :

يوضح مدى تماشي التخصصات مع عالم الشغل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	75	69.44%
لا	33	30.56%
المجموع	108	100%

من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (11) والمتعلقة بالتخصصات التي تتماشى مع عالم الشغل كانت إجابة المبحوثين كالتالي: غالبية المبحوثين بنسبة 99.44% من أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن تخصصاتهم تتماشى مع عالم الشغل مقابل 30.56% من المبحوثين أكدوا أن تخصصهم لا يتماشى مع عالم الشغل.

وما نستنتجه من خلال هذا التحليل أن أغلب التخصصات لدى المتكئين متماشية مع عالم الشغل، وذلك ربما يرجع إلى امتلاكهم للمهارات والقدرات التي تسهل عليهم عملية الالتحاق بعالم الشغل الذي يسمح لهم بتلبية مختلف حاجاتهم، إضافة إلى أن المترشحين لهم الرغبة في معرفة أهم التخصصات المتوفرة في عالم الشغل من أجل ضمان الحصول على وظيفة بعد الخروج من التكوين مباشرة

الجدول رقم (12):

يوضح التخصصات المطلوبة من قبل المتكئين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	67	62.03%
لا	41	37.97%
المجموع	108	100%

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين المقدره نسبتهم 62.03% صرحوا بأن التكوين المهني يوفر لهم العديد من التخصصات التي تزيد من رغبتهم في الدخول إليه مقابل 37.97% من المبحوثين أكدوا على أن التكوين لا يحتوي على التخصصات التي يرغبون فيها. وما يمكن استنتاجه من خلال تحليلنا للبيانات أن التكوين المهني يوفر العديد من تخصصات، كما يجعله يستقطب العديد من المتكولين على اختلاف أعمارهم، وهذا ما صرح به مدير التكوين حيث بين أن العديد من المتكولين تم دمجهم في العديد من المؤسسات بمختلف القطاعات، وهذا ربما يعود إلى انفتاح التكوين على العديد من التخصصات.

الجدول رقم (13):

يوضح استحداث التخصصات في التكوين المهني واستجابتها لسوق الشغل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	77	71.30%
لا	31	28.70%
المجموع	108	100%

من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (13) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن التخصصات المستحدثة في مركز التكوين المهني تستجيب لعالم الشغل، وذلك بنسبة 71.30% من أفراد عينة الدراسة مقابل 28.70% من المبحوثين أكدوا على أن التخصصات المستحدثة داخل التكوين المهني ليست لها علاقة بعالم الشغل.

وما نستنتجه من خلال هذه الشواهد العلمية أن التكوين المهني يتوفر على تخصصات المستحدثة التي لها القدرة على الاستجابة لعالم الشغل، وربما يعود ذلك إلى امتلاك التكوين المهني لبنك المعلومات عن عالم الشغل والتخصصات الأكثر رواجاً، وخاصة المتعلقة بالجانب التقني والتكنولوجي.

الجدول رقم (14):

يبين مدى انعكاس عزوف بعض المترشحين عن بعض التخصصات على متطلبات عالم الشغل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	74	68.52%
لا	34	31.48%
المجموع	108	100%

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول رقم (14) يتبين أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن هناك عزوف من قبل بعض المترشحين على بعض التخصصات وقدرت نسبتهم بـ 68.52% في مقابل 45.37% من أفراد عينة الدراسة أكدوا على أن عدم الإقبال على بعض التخصصات ليس له تأثير على عالم الشغل.

ونستنتج من خلال الاحصائيات والشواهد العلمية أن عدم إقبال المترشحين على بعض التخصصات ينعكس سلبا على عالم الشغل وذلك قد يعود إلى تفضيل المترشحين لتخصصات المعلوماتية كون عالم الشغل يسير ضمن تغيرات متسارعة، فهو في حركة مستمرة وما هو مطلوب حاليا من وظائف قد يصبح غير مهم في المستقبل، فلذلك نجد أن المتكويين يفضلون التخصصات التي تكون لها القدرة على مواكبة التغيرات الحاصلة في سوق العمل.

الجدول رقم (15):

يوضح توفر التكوين على الهياكل الكفيلة باستيعاب المترشحين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	59	54.63%
لا	49	45.37%
المجموع	108	100%

تؤكد الشواهد الاحصائية الواردة في الجدول رقم (15) المتعلق بمدى قدرة الهياكل والأقسام الموجودة في التكوين المهني على استيعاب المتكويين حيث نجد أن أغلبية المبحوثين والمقدرة نسبتهم بـ 54.63% أقرروا أن التكوين يوفر لهم العديد من الورشات مقابل نسبة أخرى من المبحوثين قدرت بـ 45.37% أكدت أن التكوين يعاني من نقص في الأقسام وأنهم يجدون صعوبة في تنقل من قسم لآخر. ومن خلال هذا التحليل نستنتج أن التكوين المهني يتوفر على مجموعة من الهياكل والأقسام والورشات مما يسهل عملية استيعاب المتكويين وتنظيمهم، وهذا راجع ربما إلى عدة عوامل منها كبر حجم التكوين الذي يؤدي إلى استيعاب العديد من المتكويين واستقرارهم حتى يستفيد أكثر وهي فكرة أشار إليها تايلور حيث أكد على ضرورة استقرار المتكويين داخل التكوين حتى يسهل عليهم اكتساب عدة معارف سهل عليهم الولوج في سوق العمل.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

الجدول رقم (16):

يوضح كيفية اختيار المتكويين لتخصصهم

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	72	66.67%
لا	36	33.33%
المجموع	108	100%

بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم (16) الذي نحاول من خلاله معرفة آراء المبحوثين بخصوص إذا كان التكوين المهني يسير عبر تخطيط مسبق من حيث حجمه وعدد الأساتذة وتخصص حيث تبين أن 66.67% من أفراد عينة الدراسة أقرروا بأن التكوين يسير وفق خطط مسبقة مقابل 33.33% من المبحوثين أكدوا على أن التكوين لا يسير وفق تخطيط.

نستنتج من خلال هذه الشواهد العلمية أن التكوين المهني يعتمد على خطط مسبقة مما جعله يمتلك القدرة على استيعاب الأجيال اللاحقة، ويعود ربما ذلك إلى توفر التكوين على عدد كبير من الأساتذة الحاملين لمختلف التخصصات والمهارات بالإضافة إلى شساعة التكوين التي تفرض وضع قوانين لتسيير وقيام كل مسؤول بحقوقه وواجباته، ونفس الشيء بالنسبة للمتكون، أي هناك تدرج في السلطة والمسؤولية وفي هذه النقطة أشار "تايلور" إلى أن التدرج في السلطة يساعد على تنظيم التكوين والاهتمام بالمتكويين، ومن خلال المقابلة التي أجريت مع مدير التكوين بين أن التكوين يضم العديد من التخصصات والأساتذة بمختلف الرواتب.

المطلب الرابع: الاستنتاج الجزئي للفرضية الجزئية الأولى

من خلال تحليلنا المؤشرات التي تناولها المحور الثاني من الاستمارة والتي مفادها تحديد الاحتياجات التكوينية يدفع لاستحداث تخصصات المطروحة، قد عكست مجموعة من النتائج التي تحدد الارتباط القائم بين المتغيرين:

يبين أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن لديهم اطلاع على التخصصات المطروحة في عالم الشغل، وذلك بنسبة 68.44%، كما صرحوا بأن التخصصات التي يزاولونها لها علاقة بعالم الشغل وقدرت نسبتهم بـ 69.44%، وما يزيد من الرغبة لدى التكوين في الدخول إلى التكوين المهني لتوفره على العديد من التخصصات، وهذا ما صرحت بـ 62.03% من أفراد عينة البحث.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

ويصرح أغلبية المبحوثين بأن التخصصات المستحدثة في التكوين المهني تستجيب لعالم الشغل، وذلك بنسبة 71.30%، وكما بينوا أن عدم إقبال المترشحين على بعض التخصصات ينعكس سلبا على الاستجابة لمتطلبات عالم الشغل، ولهذا يرون أنه من الضروري وجود موازنة بين التخصصات المتوفرة على مستوى التكوين المهني، وهذا يحتاجها عالم الشغل ما تبينه نسبة 68.52% من عينة الدراسة، وهذه الأخيرة أكدت على وجود العديد من الورشات مما يعطي للتكوين القدرة على الإلمام بكل المتكولين، حيث قدرت نسبتهم بـ 54.63% من المبحوثين. كما لاحظ العديد من أفراد عينة البحث بأن التكوين المهني يسير ضمن تخطيط مسبق فيما يخص حجم التكوين وعدد الأساتذة وتخصص بنسبة 66.67%. ومن خلال تحليل مؤشرات الفرضية يتبين أن تحديد الاحتياجات التكوينية يدفع إلى استحداث التخصصات المطروحة، لذلك فهي فرضية محققة إلى مدى بعيد.

المطلب الخامس: عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (17):

يبين مدى مساعدة الأساتذة للمترشحين على تنمية قدراتهم الإبداعية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
الرغبة الشخصية	50	46.30%
مستشار التوجيه	20	18.52%
حاجة السوق إلى التخصص	30	27.78%
أخرى	8	7.40%
المجموع	108	100%

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول رقم (17) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اختاروا تخصصهم بمحظي إرادتهم، وذلك بنسبة 46.30% من إجمالي عينة الدراسة، في حين نجد 27.78% من عينة الدراسة أفادوا بأنهم اختاروا تخصصهم من خلال الاطلاع على ما يحتاجه سوق العمل، ثم تليها نسبة 18.52% صرحوا بأن مستشار التوجيه هو الذي يساعدهم على اختيار التخصص، أما الفئة المتبقية 7.40% بينوا أن أسرهم وأقاربهم لهم دور كبير في اختيارهم لتخصصهم. مما تقدم نستنتج أن اختيار المبحوثين لتخصصهم ناتج عن رغبتهم الشخصية، وربما يعود ذلك إلى أن اختيار التخصص عن رغبة وقناعة يحفزهم دائما لتقديم الأفضل والتفاعل بشكل إيجابي مع محيط العمل في المستقبل.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

الجدول رقم (18):

يبين المهارات التي يكتسبها المتكونون من التكوين المهني

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	71	65.74%
لا	37	34.26%
المجموع	108	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأغلبية الكبيرة من المبحوثين وبنسبة 65.74%، أكدوا أن الأساتذة يساعدهم على تنمية قدراتهم الإبداعية في مقابل 34.23% من المبحوثين صرحوا بأنه لا توجد مساعدة من قبل الأساتذة.

نستنتج من خلال هذه النتائج أن الأساتذة يساعدون المترشحين من أجل تنمية قدراتهم الإبداعية، وفي هذه النقطة أشار إلتون مايو إلى أن إهتمام المشرفين بالمتكويين ومساعدتهم يزيد من الرغبة لديهم في مواصلة الاجتهاد والمثابرة، وعليه فإن مساعدة الأساتذة قد ترجع إلى الرغبة في خلق موارد بشرية يستفيد منها المجتمع، إعطاء صورة حسنة عن التكوين المهني، تشجيع المتكويين على التعلم لضمان التحاقهم بعالم الشغل وتجنب البطالة.

الجدول رقم (19):

يبين قيام المترشحين بالمهام الموكلة لهم ومتابعة المساعدات لهم

الإجابات	المهارات المكتسبة	تكرارات	النسب المئوية
%	مهارات تواصل	30	27.78%
	مهارات تعامل مع الحاسب	5	4.63%
	مهارات اكتساب معلومات عن عالم الشغل	10	9.26%
	خبرة في مختلف المجالات	9	8.33%
	مهارة تقدير الذات	1	0.92%
	مهارة تفاعل مع المحيط	20	18.52%
	مهارة اعتناء الرصيد المعرفي	8	7.41%
لا		25	23.15%
المجموع		108	100%

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

من خلال الشواهد العلمية المذكورة في الجدول رقم (19) المتعلق بالتعليم المتبع في التكوين المهني ومدى نجاحه في اكتساب المتكويين العديد من المهارات نجد أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 27.78% من عينة الدراسة صرحوا بأن التعليم الذي تلقونه في مركز التكوين المهني ساعدهم على اكتساب مهارات التواصل مع الآخرين ثم تليها نسبة 18.52% من المبحوثين أكدوا على أنهم امتلكوا مهارات عن كيفية تفاعل مع محيط العمل ثم تعقبها نسبة 9.26% من أفراد عينة الدراسة إعترفوا بأن التعليم المتبع في مركز التكوين المهني ساعدهم على اكتساب معلومات عن عالم الشغل ثم تليها نسبة 8.33% صرحوا بأن التعليم ساعدهم على اكتساب خبرة في مختلف المجالات كونه يعتمد على طرق تتماشى مع الوضع الراهن، ثم تليها نسبة 7.41% من المبحوثين أكدوا على التعليم المتبع في التكوين المهني ساعدهم على إثراء رصيدهم المعرفي، ثم تليها نسبة 4.63% من أفراد عينة الدراسة بينوا أنهم اكتسبوا مهارات تعامل مع الحاسب وكيفية إدخال البيانات وإجراء مختلف العمليات الحسابية والفئة المتبقية من عينة الدراسة صرحت بأن التكوين الذي تلقتها ساعدها على تقدير ذاتها. ما يمكن أن نستنتج من خلال هذه الشواهد العلمية أن التعليم الملقى في تكوين المهني شابوني إدريس ساعد المتربصين على اكتساب مهارات التواصل.

جدول رقم (20):

يوضح متابعة الأساتذة للمتربصين عند قيامهم بالمهام الموكلة إليهم

الاحتمالات	تكرارات	النسب المئوية
نعم	72	66.67%
لا	36	33.33%
المجموع	108	100%

من خلال الشواهد العلمية المذكورة في الجدول رقم (20) يتضح أن أغلب المبحوثين بنسبة 66.67% صرحوا بأن الأساتذة يتابعونهم عند قيامهم بالمهام الموكلة إليهم في مقابل نسبة 33.33% من أفراد عينة الدراسة اعترفوا بأنه لا يتم مراقبتهم من قبل الأساتذة. نستنتج من خلال هذه الشواهد العلمية التكوين المهني يتوفر على أساتذة يقومون بالسهرة على مراقبة المتكويين ومتابعتهم عند قيامهم بالمهام المسندة إليهم، وهذا ربما يرجع إلى العلاقات الحسنة مع الأساتذة امتلاك الأساتذة لرصيد معرفي وتراث نظري، القوانين المتبعة في التكوين المهني والتي تفرض ضرورة متابعة المتربصين.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

الجدول رقم (21):

يمثل العلاقة بين التدريب الميداني الذي يتلقاه المتربصين ونمط التكوين

المجموع		إقامي		تمهين		نمط التكوين تلقى تدريب ميداني
ت	ن %	ت	ن %	ت	ن %	
64	59.26%	19	48.72%	45	65.22%	نعم
44	40.74%	20	51.28%	24	34.78%	لا
108	100%	39	100%	69	100%	المجموع

يبين التحليل الإحصائي للمعلومات التي تضمنها الجدول أعلاه، أن غالبية المبحوثين وبنسبة 59.26% أفادوا بأنهم يتلقون تدريب ميداني، وهي أعلى نسبة وغالبيتهم ينتمون إلى نمط التكوين "التمهين" بنسبة مقدرة بـ 65.22% في حين نجد نسبة 40.74% من المبحوثين أجابوا بأنهم لا يتلقون أي تدريب ميداني وغالبيتهم ذوي نمط التكوين "الإقامي" بنسبة 51.28%.

ما نستنتجه من خلال الإحصائيات أن المتربصين يتلقون تدريب مهني، وهذا ربما يرجع إلى أن التدريب الميداني والعملية يسهل عليهم عملية الولوج في عالم الشغل والاندماج بشكل جيد مع الوظيفة التي اختاروها وهذا ما جاء في النظرية البيانية "لوليام أوشي" الذي أفرت بأنه يجب الاهتمام بتدريب المتكويين في مراكز التكوين المهني، حتى يسهل عليهم الالتحاق بالأوساط المهنية التي يرغبون في الاندماج فيها والتوظيف بعد ذلك مدى الحياة.

إضافة إلى أن التكوين المهني يعمل على إعداد المتربصين إعدادا مهنيا وتدريبهم على المهن التي يفضلون العمل بها.

الجدول رقم (22):

يمثل إمكانية تطبيق الدروس التي يتلقاه المتربصين على أرض الواقع

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
49.07%	53	دائما
39.81%	43	أحيانا
11.11%	12	أبدا
100%	108	المجموع

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والخاص بإمكانية تطبيق الدروس التي يتلقاها المتربصون في مركز التكوين المهني على أرض الواقع أن أغلبية المبحوثين ونسبة 49.07% أفادوا بأنه دائماً ما يتم تطبيق الدروس التي يتلقونها في مركز التكوين المهني، في حين نجد نسبة 39.81% من المبحوثين أكدوا بأنه أحياناً ما يتم تطبيق تلك الدروس، أما الفئة المتبقية من عينة الدراسة صرحوا بعدم إمكانية تطبيق الدروس التي يتلقونها على مستوى مركز التكوين المهني على أرض الواقع بنسبة 11.11%.

وعليه نستنتج بأن الدروس المقدمة في مركز التكوين المهني قابلة للتطبيق على أرض الواقع، وقد يرجع ذلك إلى الأسلوب المتبع في الدرس من قبل الأساتذة، والذي يركز على الشرح، إضافة إلى التركيز على القيام بتدريب عملي للمتكونين مع الوسط المهني، وهذا ما يتوافق في مركز التكوين المهني، يتم تطبيقها في المؤسسات التي يقومون فيها بدورات تكوينية.

الجدول رقم (23):

يمثل استعداد المتربصين لقبول الوظائف المعروضة من قبل صاحب شغل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	66	61.11%
لا	42	38.89%
المجموع	108	100%

تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (23)، أن النسبة الكبيرة من أفراد العينة والتي بلغت 61.11% مستعدون لقبول أي وظيفة يعرضها صاحب الشغل، في حين تعود نسبة 39.89% إلى المبحوثين الذين أولوا بأنهم لا يقبلون بأي وظيفة يعرضها صاحب الشغل.

ونستنتج من الإحصائية الواردة في الجدول أن أغلبية أفراد عينة البحث، يقبلون العمل في الوظائف التي يعرضها صاحب الشغل، وربما يعود ذلك إلى رغبة المتربصين في الحصول على وظيفة من أجل تلبية حاجاتهم وتحقيق ذاتهم في المجتمع الذي ينتمون إليه، وهذا ما يتوافق مع ما صرح به أحد المتربصين بقوله: "إن حاجة البعض إلى العمل تدفعهم لقبول أي وظيفة يعرضها عليهم صاحب الشغل".

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

المطلب السادس: الاستنتاج الجزئي للفرضية الجزئية الثانية

فيما يخص الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها "رفع كفاءة المتربصين يسمح بتلبية رغبات أصحاب الشغل قد عكست مجموعة من النتائج والمتمثلة في:

أكد المبحوثين على أن اختيار تخصصهم يكون حسب رغبتهم الشخصية دون تدخل أي طرف وذلك بنسبة 46.30%، كما أكد على أن التعليم الملقى في مركز التكوين المهني يساعدهم على إكساب مهارات متعددة، وذلك بنسبة 76.85% من أفراد عينة دراسة، كما اعترف المبحوثين أن الأساتذة يساعدهم على تنمية قدراتهم الإبداعية، وذلك بنسبة 65.64% بالإضافة إلى متابعتهم من طرف الأساتذة عند قيامهم بالمهام المسندة إليهم، حيث بلغت نسبتهم 66.67%.

تصريح المبحوثين بأنهم يخضعون إلى تدريب ميداني من أجل اكتساب الخبرة وقدرت نسبتهم بـ 59.26%، كما بينوا بأن الدروس الملقاة في مركز التكوين المهني أحيانا ما يتم تطبيقها على أرض الواقع، وذلك بنسبة 49.07%، كما بين المبحوثين أنهم مستعدون لقبول أي وظيفة يعرضها صاحب الشغل، وذلك بنسبة 64.11%.

الجزئية الثانية تبين أن رفع كفاءة المتربصين يسمح بتلبية رغبات أصحاب الشغل، وهي بذلك فرصة محققة لمدى بعيد.

المطلب السابع: عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة

الجدول رقم (24):

يبين مدى اهتمام الأساتذة بتطوير القدرات الأدائية للمتربصين

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	74	68.52%
لا	34	31.48%
المجموع	108	100%

تبين الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (24) والمتعلق باهتمام الأساتذة بالقدرات الأدائية للمتكونين، أن 68.62% من إجمالي أفراد العينة بينوا أن الأساتذة يهتمون بتطوير القدرات الأدائية للمتكونين، في حين توجد نسبة 31.48% من المبحوثين أجابوا بالعكس.

وعليه نستنتج أن أساتذة مركز التكوين المهني - شابوني إدريس- يهتمون بتطوير القدرات الأدائية للمتربصين، وربما يرجع ذلك إلى رغبة الأساتذة في تزويدهم بالمعلومات الضرورية واكتسابهم

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

قدرات جديدة التي تمكنهم من الاستجابة بطريقة حيوية ومتيسرة لمتطلبات وشروط الوظيفة التي يسعون إلى العمل فيها إضافة إلى سعيهم إلى إكسابهم خبرات مهنية جديدة، والرفع من قدراتهم الأدائية للتعامل مع طبيعة عملهم في المستقبل، وهذا ما يتوافق مع ما خرج به أحد المترشحين "إن بعض الأساتذة يعملون على مساعدتنا بكل إخلاص ويسعون إلى صقل مهارتنا والتطوير من قدراتنا من أجل أن نتعود على الوسط المهني الذي سنعمل فيه.

وفي هذا السياق أكدت نظرية العلاقات الإنسانية "لإلثون مايو" أنه يجب على المشرفين أن يهتموا بتكوين وتدريب الأفراد وتنمية قدراتهم من أجل تحقيق التوازن بين القدرات التي يمتلكونها والمهن التي تناسبه

جدول رقم (25):

يبين تبادل المعارف بين الأساتذة والزملاء ومواصلة المترشحين في الاجتهاد

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	76	70.37%
لا	32	29.63%
المجموع	108	100%

تشير الإحصائية المدونة في الجدول أعلاه، أن نسبة 70.37% من أفراد عينة البحث أجابوا "بنعم" في حين نجد نسبة 29.63% من إجمالي عينة الدراسة أجابوا بالعكس.

ما نستنتجه من خلال هذه الإحصائيات أن تبادل المعارف بين الأساتذة والزملاء يساعد المتكويين على مواصلة اجتهادهم، وربما يعود ذلك إلى الرغبة في إغناء رصيدهم المعرفي وتحصيل رصيد معلوماتي حول الوظائف المناسبة لهم، إضافة إلى رغبتهم في الاندماج مع الجماعة وزيادة تفاعلهم الاجتماعي عند انخراطهم مع زملائهم والتعود على إبداء آرائهم وأفكارهم دون خجل.

وفي هذا السياق يشير "هنري فايول" إلى أن تبادل المعارف بين المشرفين والمتكويين يزيد من دافعيتهم وكفاءتهم وقدرتهم على إنجاز المهام الموكلة إليهم بأحسن الطرق، لذلك فإن تبادل المعارف بين الأساتذة والمتكويين من جهة وبين المتكويين وزملائهم من جهة أخرى، قد يولد لديهم المحبة على مناقشة أفكارهم وزيادة إقبالهم على البحث والتقصي.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

الجدول رقم (26):

يمثل مدى امتلاك المتربصين القدرة على استيعاب والفهم للدروس الملقاة من طرف الأساتذة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	68	62.96%
لا	40	37.04%
المجموع	108	100%

تفيد البيانات الرقمية الواردة في الجدول أعلاه 62.96% من إجمالي أفراد العينة أكدوا على أنهم يملكون قدرة على استيعاب وفهم الدروس الملقاة من طرف الأساتذة، وفي المقابل نجد نسبة 37.04% المتبقية من أفراد العينة أدلوا بالعكس.

ونستنتج مما سبق أن المتكويين يفهمون ويستوعبون الدروس التي يتلقونها من قِبل الأساتذة، وربما يعود ذلك إلى الأسلوب المتبع من قبل الأساتذة الذي يتميز بأنه سهل وبسيط، إضافة إلى إطلاع المتكويين على الدروس قبل تقديمها يزيد من نسبة تركيزهم وانتباههم، ما يسهل عليهم عملية الفهم. وفي هذا السياق تشير مقارنة "y" لمارك جريجور أن المتربصين لديهم طموحات وإقبال كبير على التعلم ولا يميلون إلى الكسل والخمول، بخلاف ما دعت إليه نظرية "x".

الجدول رقم (27):

يوضح فيما تتمثل مساعدة برامج التكوين المهني للمتربصين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية%
الانضباط	25	23.15%
اكتساب الخبرة	53	49.07%
اكتساب مهارة	30	27.78%
المجموع	108	100%

تشير الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه أن 49.07% من إجمالي المبحوثين أكدوا أن برامج التكوين المهني تساعدهم على اكتساب الخبرة، في حين نجد 27.78% من أفراد العينة أقرروا بأن برامج التكوين ساعدتهم في اكتساب المهارة، ثم تليها 23.15% من المبحوثين أجابوا بأن برامج التكوين المهني تساعدهم في تحقيق الانضباط.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

وبناء على ما تقدم نستنتج أن برامج التكوين المهني تساعد المترشحين في اكتساب الخبرة، اكتساب المهارة، وكذلك تحقيق الانضباط، وهذا ما قد يضمن لهم إمكانية التعامل مع الأوساط المهنية، فالبرامج التكوينية تسمح للمتكون بأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة ومهارة عالية. وفي هذا الصدد يشير "فريدريك تايلور" أن تحسين نوعية البرامج التكوينية يزيد من الكفاءة والفعالية لدى الأفراد، ما يمكنهم من اكتساب رصيد من المعارف والخبرات، إلى جانب تحديد أنسب الطرق والأساليب للبرامج التكوينية والتي تقوم على الأسلوب العلمي

الجدول رقم (28):

يمثل تطوير البرامج التكوينية على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع سوق الشغل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	75	69.44%
لا	34	30.56%
المجموع	108	100%

من خلال الإحصائيات الموجودة في الجدول رقم (28) والمتعلق بتطوير البرامج التكوينية على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع سوق الشغل، أن أعلى نسبة تقدر بـ 69.44% من أفراد عينة البحث أجابوا بأنه يتم تطوير البرامج التكوينية على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع سوق الشغل، في حين نجد نسبة 30.56% من المبحوثين أجابوا بالعكس.

وعليه نستنتج أنه يتم تطوير البرامج التكوينية على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع سوق الشغل وربما يعود ذلك إلى إطلاع مركز التكوين المهني على المشروع المعمول به في عالم الشغل، والتخصصات التي يحتاجها، إضافة إلى السعي من أجل رفع كفاءة وفعالية التكوين المهني من أجل ملائمة مخرجات السوق، من خلال تصميم البرامج التكوينية وإعداد أنشطة خاصة البرامج مع تشجيع ومشاركة المسيرين في رسم برامج تكوينية جديدة، لأن تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات يعد عامل مهم وأساسي من شأنه أن يساهم في جعل المترشحين على اطلاع بشكل مباشر على ما يحتاجه عالم الشغل، ما يسهل عليهم عملية الولوج فيه.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

الجدول رقم (29):

يوضح مدى تجديد الأجهزة و إصلاحها في حالة الاعطاب في التكوين المهني

الاحتمالات	تكرارات	النسب المئوية
نعم	72	66.67%
لا	36	33.33%
المجموع	108	100%

تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (29) والمتعلقة بتجديد الأجهزة في مراكز التكوين المهني و إصلاحها في حالة الأعطاب، أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 66.67% أجابوا بنعم، في حين نجد نسبة 33.33% من إجمالي العينة أجابوا ب لا.

وبناء على ما تقدم نستنتج أنه يتم تجديد الأجهزة في مراكز التكوين المهني و إصلاحها في حالة الاعطاب، وقد يرجع ذلك إلى أن مركز التكوين المهني هو الحلقة الأساسية التي يتم من خلالها تكوين المورد البشري وتطوير قدراته، من أجل إدماجه في الوسط المهني الذي يتلاءم معه، لذلك يجب الحرص بشكل مستمر على تجديد الأجهزة التي يعملون عليها ومراقبتها، تفاديا لحدوث أي خلل من شأنه أن يعرقل أداء المتكويين للمهام الموكلة إليهم بكفاءة ومهارة عالية، إضافة إلى ذلك يجب العمل على تجديد الورشات والأقسام بأجهزة حديثة ومتطورة، لجعل المتكويين قادرين على مواكبة التغيرات الحاصلة في عالم الشغل.

المطلب الثامن: الاستنتاج الجزئي للفرضية الجزئية الثالثة

من خلال تحليلنا للمؤشرات التي تناولها المحور الثالث من الاستمارة والتي مفادها "توجد علاقة بين تحسين جودة التكوين وزيادة الكفاءات المهنية داخل مراكز التكوين المهني"، قد عكست مجموعة من النتائج التي تحدد الارتباط القائم بين المتغيرين:

بين المبحوثين أن تبادل المعارف مع الأساتذة والزملاء بينهم للمواصلة في الاجتهاد وذلك بنسبة 68.52%، حيث بين المبحوثين أن لديهم القدرة على استيعاب وفهم الدروس الملقاة من طرف الأساتذة وذلك بنسبة 70.37%، كما نجد أن 49.07% من أفراد عينة الدراسة صرحوا بأن برامج التكوين المهني ساعدتهم على اكتساب الخبرة، في حين توجد بنسبة 27.78% بينوا أن البرامج ساعدتهم في اكتساب المهارة، أما النسبة المتبقية المقدرة بـ 23.15% بينوا أنها ساعدتهم في الانضباط.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

برامج التكوين المهني يتم تطويرها على اختلاف التخصصات بما يتلائم مع سوق الشغل وذلك بنسبة 69.44% لما اعترف المبحوثين أن الأجهزة الموجودة في مراكز التكوين المهني يتم تجديدها وإصلاحها في حالة الأعطاب بنسبة 66.67%.

ومن خلال تحليل مؤشرات الفرضية الجزئية الثالثة تبين أن تحسين جودة التكوين تساهم عن زيادة الكفاءة المهنية وبالتالي فالفرضية تحققت إلى مدى بعيد.

المطلب التاسع: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة

من خلال النتائج المتحصل عليهم في الواقع الميداني والتي عرضناها في ضوء الفرضيات، يمكننا القول بأن الدراسة حققت أهدافها من خلال تسليط الضوء على دور التكوين المهني، وكذلك تمكننا هذه الدراسة من التشخيص الفعلي لطبيعة العلاقة بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل، من خلال اتباع سلسلة من البرامج والخطط التي تساعد المتكويين بالالتحاق بعالم الشغل.

بالإضافة إلى أن هذه الدراسة ساهمت ولو بجزء بسيط في إثراء الرصيد المعرفي في هذا الموضوع باعتبار أن البحث العلمي تراكمي ومستمر، فهذه الدراسة تفتح مجال لإجراء دراسات مستقبلية هائلة تأخذ بعين الاعتبار النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة منطلقا لها.

أما الهدف الأخير الذي سعت إليه هذه الدراسة هو معرفة الخطط والاستراتيجيات المتبعة في مركز التكوين المهني شابوني إدريس من أجل إحداث توافق بين مخرجات التكوين وما يحتاجه سوق العمل من مختلف التخصصات والمهن.

المطلب العاشر: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

بعد تعرضنا في السند النظري إلى طرح الإشكالية وعرض التراث النظري والإمبريقي الذي تناول "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل" بمختلف مؤشراتها في مركز التكوين المهني، وبعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها من أجل اختبار الفرضيات المطروحة، ولتأكد من صدقها، وبعد توصلنا إلى النتائج العامة للبحث، نحاول في هذا المحور من الدراسة إجراء مقارنة بين ما تم التوصل إليه من النتائج في البحث، وبين نتائج الدراسات السابقة التي تعرضنا لها بشيء من التحليل والتفصيل في الفصل الثاني من الدراسة، ويبدو من الواضح أن هناك العديد من النقاط ترتبط بالموضوع ارتباطا مباشرا وغير مباشر، وسوف نحاول في هذه الدراسة من خلال النتائج الميدانية أن نقارن بين ما تم التوصل إليه في دراسة بعض الدراسات السابقة من حيث المنهجية المعتمدة في العمل وتشمل مقارنة "المجال الجغرافي، المنهج، أدوات جمع البيانات، نتائج الدراسة" كآلاتي:

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

أولاً: مجالات الدراسة

إن دراسة كل من "بوعيد الله رحي"، "بوبكر هشام" و "حميدة جرو" و "قويجل منير" تم إجراؤها في نطاق البيئة الجزائرية، وبالتالي تتشابه من حيث المجال الجغرافي مع الدراسة الراهنة التي أجريت في البيئة الجزائرية (جيجل).

أما دراسة "عبد الكريم حسن" و "محمد بن علي العمري" أجريت في السودان، في حين نجد دراسة "حسين حمادي المولى" التي تمت في العراق، ودراسة "وائل عصام عطية" أجريت في مقاطعة غزة، أما دراسة "ماسدوناتي" أجريت بسويسرا ودراسة Anton Nivoroznkir تمت في روسيا.

فكل هذه الدراسات السابقة اختلفت مع الدراسة الحالية في البيئة الجغرافية.

ثانياً: المنهج:

لقد تنوعت المناهج التي اتبعت في الدراسات السابقة حسب طبيعة موضوع كل دراسة وحسب ما يتماشى كذلك مع أهداف الدراسة.

ففي دراسة "ماسدوناتي" ، Anton Nivoroznkir ، "عبد الكريم الحسن"، "حسين حمادي المولى"، "وائل عصام عطية" و "بو عبد الله رحي"، اعتمدوا على المنهج الوصفي التحليل في جمع الوقائع، أما في دراسة كل من "بوبكر هشام"، "قويجل منير"، "محمد بن علي العمري" اعتمدوا على المنهج الوصفي حتى يسمح لهم بوصف الظاهرة وصفا دقيقا، وتعبر عنها كيفيا وكميا.

أما دراسة "حميدة جرو" فاعتمدت على منهج المسح الشامل كأسلوب يهتم بدراسة جمع مفردات البحث. وبناء على ذلك يمكن القول بأن معظم الدراسات تتشابه مع الدراسة الراهنة من حيث المنهج، حيث أن كلهم ينتمون إلى الدراسات الوصفية.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

في هذه الدراسة تم الاعتماد على أدوات لجمع البيانات من ميدان الدراسة، وتمثلت في "الملاحظة، المقابلة، الاستمارة"، وهي الأدوات التي اعتمدت الدراسات الأخرى عليها، باختلاف البيئات التي تمت فيها هذه الدراسات، فمعظم الدراسات السابقة استخدمت "الملاحظة، المقابلة، الاستمارة" إضافة إلى الوثائق والسجلات بخلاف دراسة "بوعيد الله رحي" الذي اعتمد على أدوات المسح المكتبي و"وائل عام عطية" الذي اعتمد على برنامج Spss مقترنا بأداة الاستبيان.

رابعاً: نتائج الدراسة

أما فيما يخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة فنجدها تتفق مع بعض الدراسات السابقة.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

حيث تؤكد دراسة Anton Nivoroznkir أن هناك فرصة للحصول على العمل بالنسبة للأفراد الذين التحقوا ببرامج التدريب المهني، وهذا ما توصلت إليه هذه الدراسة أن حصول المترشحين على تدريب ميداني يزيد من فرصة اندماجهم مع الوظيفة المناسبة لهم في عالم الشغل.

في حين دراسة "وائل عصام عطية حسن" تؤكد على وجود علاقة بين التخصصات المطروحة وسوق العمل، وتوجد علاقة بين البرامج التدريبية وسوق العمل، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الراهنة من حيث وجود علاقة بين استحداث التخصصات المطروحة في التكوين وعالم الشغل وبين تلقي المترشحين لتدريب ميداني ما ينجر عنه حصولهم على وظيفة في المستقبل.

أما دراسة "محمد علي العمري" فأكدت على أن ضبط جودة التدريب من أجل زيادة الكفاءات الداخلية للمؤسسات التعليمية الفني والتدريب المهني، وهذا ما توصلت إليه الدراسة أن تدريب المترشحين وتطوير البرامج من شأنه أن الكفاءات المهنية في مركز التكوين المهني.

تؤكد دراسة بوعبد الله رحي أن مراكز التكوين المهني ومعاهده تمثل الأرضية الصلبة للألة الاقتصادية ما دمت هذه الأخيرة تهيء وتكون أحد عوامل الإنتاج.

في حين نجد دراسة بوبكر هشام أكدت على تماشي استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل وهذا ما توصلت إليه هذه الدراسة بوجود علاقة بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل.

المطلب الحادي عشر: النتائج العامة للدراسة

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت حول "استراتيجية التكوين المهني وعلاقته بتلبية متطلبات عالم الشغل" بالمعهد المتخصص في التكوين المهني شابوني إدريس - جيجل-، يمكن القول أن هذه الدراسة قد تحققت أهدافها، مما أدى إلى تحقيق الفرضية العامة القائلة: "توجد علاقة بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل".

وعليه توصلنا إلى النتائج التالية:

1- تساهم استراتيجية التكوين المهني في الرفع من كفاءة المتكويين التي تحتاجهم المؤسسات.
2- يحرص التكوين المهني "شابوني إدريس" على تطوير البرامج التكوينية، وتجديد الأجهزة.
3- يحرص التكوين المهني "شابوني إدريس" على القيام بدورات تدريبية ميدانية للمتكويين مع الأوساط المهنية المناسبة لهم.

4- يطلع المسؤولين في مراكز التكوين المهني "شابوني إدريس" على المشروع المعمول به في عالم الشغل من أجل معرفة أهم التخصصات المستحدثة فيه.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

5- إمكانية تطبيق الدروس التي يتلقاها المتكويين على مستوى مركز التكوين المهني، يعود بالدرجة الأولى إلى نوع التكوين الذي اختاره كل متريص.

6- ضرورة إطلاع المتريصين على التخصصات المعروضة في عالم الشغل، من أجل اختيار التخصص الذي يتماشى مع قدراتهم من جهة وعالم الشغل من جهة أخرى.

7- إن اهتمام الأساتذة بتطوير قدرات ومهارات المتريصين من شأنه أن يفتح المجال لتبادل المعارف بين الطرفين، وبالتالي تزيد إمكانية معرفة جوانب القصور التي يعاني منها المتريصون.

8- إن امتلاك المتريصين لقدرة على الفهم والاستيعاب له دور كبير في زيادة إقبالهم على الاجتهاد والمثابرة.

وعليه يتضح أن لاستراتيجية التكوين المهني علاقة وطيدة وفعالة في تلبية متطلبات عالم الشغل، إذا توفرت كل الشروط والعناصر الضرورية لنجاح الاستراتيجية التي يرسمها مركز التكوين المهني، وتحقيق نتائج ايجابية وهو ما يؤكد بأن لاستراتيجية التكوين المهني أهمية في تحسين نوعية المخرجات لتلائم متطلبات عالم الشغل.

الفصل السادس النتائج الميدانية للدراسة

خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل التطرق إلى عرض وتحليل البيانات، واستخلاص نتائج الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني شابوني إدريس، حيث قمنا بعرض وتحليل البيانات الخاصة بخصائص أفراد العينة، مع عرض الاستنتاج الجزئي لخصائص أفراد العينة، كما قمنا أيضا بعرض وتحليل بيانات الفرضيات الجزئية الأولى والثانية والثالثة، مع عرض الاستنتاج الجزئي لكل فرضية، ثم مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة، وفي ضوء الدراسات السابقة، ثم استخلاص النتائج العامة للدراسة.

خاتمة

من خلال تطرقنا بالدراسة والتحليل لاستراتيجية التكوين المهني وعلاقتها بتلبية متطلبات عالم الشغل بمركز التكوين المهني "شابوني إدريس -جيجل-، توصلت هذه الدراسة إلى أن العمل على تهيئة استراتيجية التكوين المهني وجعلها تتماشى مع التطورات الحاصلة في عالم الشغل، من شأنه أن يزيد من إمكانية حصول المتكويين على وظيفة، وذلك من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب الذي يوافق قدراته ومؤهلاته، مع الحرص على إعداد المتربصين بشكل جيد عن طريق القيام بدورات تدريبية في الوسط المهني الذي يتلاءم، مع طموحاته وكذا المهارات التي يمتلكها .

فمن خلال ما كشفت عنه، الدراسة بقطاع التكوين المهني نستطيع القول أن الاستراتيجية التي يضعها مركز التكوين المهني، وكذا الجهود المقدمة من قبل الأساتذة والمسؤولين، دور فعال في تحقيق التلاؤم بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات عالم الشغل، والذي يبرز في اندماج المتكويين في الوظائف المناسبة في عالم الشغل.

ومن أبرز القضايا التي أثرتها الدراسة الراهنة، والتي لازالت تحتاج الى مزيد من التحليل الامبريقي

ما يلي:

- 1- إلى أي مدى تساهم سياسة التكوين المهني في خلق جو ملائم للمتربصين؟
- 2- كيف التحكم امبريقيا في عزل متغيرات الخاصة بإستراتيجية التكوين المهني وعالم الشغل ؟
- 3- هل تؤدي مشاركة الأساتذة في اتخاذ القرارات إلى إنفاص سلطات المدير في مركز التكوين المهني ؟

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- 1- أبو المصر، مدحت. قواعد ومراحل البحث العلمي. مجموعة النيل العربية، 2004.
- 2- أبو النصر، محمد. قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة. ط1. مصر: المجموعة العربية لتدريب، 2012.
- 3- أونيس، عبد المجيد. إدارة العلاقات الإنسانية: مدخل سلوكي تنظيمي. ط1. 2018.
- 4- بن سمشة، أمال. الأداء البشري في الإدارة المحلية. مركز الكتاب الأكاديمي، 2019.
- 5- بن عيسى، أحمد. المدخل إلى الإدارة الإسلامية الحديثة. عمان: دار اليازوري، 2011.
- 6- بن مويزة، أحمد. إعداد استراتيجية التسويق وعملياتها. ط1. دار اليازوري، 2019.
- 7- دادي عدون، تامر. إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دراسة نظرية وتطبيقية. الجزائر: دار المحمدية، 2003.
- 8- حسين، عبد الحميد أحمد رشوان. العلم والبحث العلمي دراسة في مناهج العلوم. ط8. الإسكندرية. المكتب الجامعي الحديث، 2008.
- 9- حسين، عبد الحميد. أصول البحث العلمي. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2006.
- 10- حسين، عجلان حسين. استراتيجية الإدارة المعرفية في منظمة الأعمال. ط1. الأردن: دار إثراء، 2008.
- 11- حسين، محمد جواد الجبوري. منهجية البحث العلمي مدخل لبناء المهارات البحثية. ط1. عمان: دار
- 12- حمداوي، جميل. البحث التربوي مناهجه وتقنياته. لبنان: دار الكتب العلمية، 1971.
- 13- طارق، إلياس. الإدارة المؤسساتية وشخصية القائد. مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- 14- طارق، علي لعاني ونصير أحمد السمراني وعلي خليل التميمي. الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل. ط1. ليبيا: دار الهناء. 2003.
- 15- طاهر، الكلالدة. استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. ط1. 2011.
- 16- يمني، طريف الخولي. مفهوم المنهج العلمي. مؤسسة هنداوي، 2020.
- 17- يوسف الداود، توفيق. المدخل إلى علم الاجتماع. ط1. الأردن: مكتب المجتمع العربي، 2016.
- 18- لحسن، عبد الله باشيوة وآخرون. البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات. ط1، عمان: مؤسسة الوراق، 2010.

- 19- لخضر، ديلمى. الإدارة الاقتصادية في الشركات اليابانية. ط1. عمان: دار أمجد، 2016.
- 20- مصطفى، حسن باهي. سيكولوجية الإدارة الرياضية. ط2. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2005.
- 21- مايك، مارتين. مدخل إلى أخلاقيات مهنة الهندسة. ترجمة يحيى خليف. ط1. عمان: دار العيكان، 2011.
- 22- مايكل، أرمسنروتج. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. ث إيناس الوكيل. مصر: مجموعة النيل العربية، 2020.
- 23- متولى، النقيب. مهارات البحث عن المعلومات وإعداد البحوث في البيئة الرقمية. ط1. القاهرة: دار المصرية اللبنانية، 2008.
- 24- محمد علام، إعتقاد وجلال إسماعيل حلمي. علم إجتماع التنظيم. مداخل نظرية ودراسات ميدانية. ط1. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2013.
- 25- محمد قاسم، القيروتي. السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. ط2. عمان: دار الشروق، 2004.
- 26- محمد، إبراهيم رمضان أحمد. البحث العلمي أسس وتحليل التطبيقات. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2007.
- 27- محمد، إسماعيل بلال. السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. ط1، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2005.
- 28- محمد، الصيرفي. الاحتراف الإداري الحكومي. ط1. دار الفجر، 2014.
- 29- محمد، بلقاسم حسن بهلول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
- 30- محمد، جمال الغندور. البحث العلمي بين النظرية والتطبيق. ط1. مصر: دار الجوهرة، 2015.
- 31- محمد، سرور الحريري. طرق واستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية. ط1. عمان: دار الصفاء، 2012.
- 32- محمد، عبد العالي النعيمي وآخرون. طرق ومناهج البحث العلمي. ط1. عمان: الوراق للنشر والتوزيع، 2009.
- 33- محمد، هاني محمد. إدارة وتنظيم الأعمال قياس الأداء المتوازن. ط1. عمان: دار المعتز، 2014.

- 34- _____ . الإدارة الاستراتيجية الحديثة. ط1. دار اليازوري، 2014.
- 35- محمد، يوسف الفاضي. السلوك التنظيمي. ط1، الأردن: دار الأكاديميون، 2015.
- 36- محمود، أحمد درويس. مناهج البحث في العلوم الإنسانية. ط1 مصر: مؤسسة الأمة العربية لنشر والتوزيع، 2018.
- 37- محمود، حسن الهواسي وحيدر شاكر البرزنجي. مبادئ الإدارة الحديثة. 2014. 19 .
- 38- محمود، حسن لعواسي. مبادئ علم الإدارة الحديثة. ط1. 2014.
- 39- محمود، حسين الوادي. أساليب البحث العلمي: مدخل منهجي تطبيقي. ط1. عمان: دار المناهج.
- 40- محمود، سلمان العميان. السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال. ط1. عمان: دار وائل، 2002.
- 41- معروف جميل، برشان. تحفيز الأفراد باستخدام نظرية العدالة دراسة تطبيقية في قطاع الصحافة.
- 42- منير، أحمد بن دريدي. استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية التدريب الحوافز. ط1. عمان: دار الابتكار، 2013
- 43- موريس، أنجرس. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية. ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. ط2. دار القصة للطباعة، 2006.
- 44- الموسوي، جاسم فلجي إسرائ. الخصائص المهنية للقائم بالاتصال في الصحافة. عمان: دار أمجد.
- 45- مؤيد، سعيد السالم. نظرية المنظمة الهيكل والتصميم. ط1. عمان: دار وائل، 1999.
- 46- ناصر الإداري محدون وعبد الرحمان العايب. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 47- ناصر، محمود سعود جرادات وآخرون. أساليب البحث العلمي والإحصاء كيف نكتب بحث علمي. ط3. عمان: إثراء للنشر والتوزيع، 2012.
- 48- نسرين، الديسي. أخلاقيات مهنة التعليم بين النظرية والتطبيق. ط1. دار الخليج، 2022.
- 49- نوري، منير. تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية. 2010
- 50- سالم العيدروس، أغادير. أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي نظرة إسلامية. ط1. مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2015.
- 51- سعد، علي حمود العنزي. إدارة الأعمال المفاهيم النظرية والمداخل الفكرية. العراق: اليازوري، 2020.

- 52- سمية، ربيعة جعفري. الدليل المنهجي للطالب في إعداد البحث العلمي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعة، 2006.
- 53- سيد، محمد جاد. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي لتنظيم القدرات التنافسية. ط1. 2009.
- 54- عامر، إبراهيم قندجلي. البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية. ط1. دار اليازوري، 2008.
- 55- عادل، دروش صالح. إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. ط2. عمان: دار عالم الكتاب الحديث، 2006.
- 56- عامر، إبراهيم فندلجي. البحث العلمي. عمان: دار المسيرة، 2012.
- 57- عامر، قنديلجي وإيمان السامرائي. البحث العلمي الكمي والنوعي. عمان: دار اليازوري، 2009.
- 58- عبد الحافظ، اسماعيل. استراتيجية الاتصال الثقافي. ط1. الأردن: دار إثراء، 2008.
- 59- عبد الحميد، عبد الفتاح المغربي. الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرون. ط1. مصر: مجموعة النيل العربية، 1999.
- 60- عبد الرحمان إدريس، ثابت. المدخل الحديث في الإدارة العامة. مصر: الدار الجامعية، 2003.
- 61- عبد الله اللوح، أحمد ومصطفى محمد أبو بكر. البحث العلمي أسس علمية حالات تطبيقية. دار الجامعية، 1998.
- 62- عبد الله، عوض الشهري. الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية. ط1. دار اليازوري، 2002.
- 63- عزت عطوي، جودة. أساليب البحث العلمي مفاهيمه أدواته طرقه الإحصائية. ط1. عمان: دار الثقافة، 2002.
- 64- عصام. بن عبد المحسن الحميدان. أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية. ط2. السعودية: دار العيركان، 2014.
- 65- عصام، منصور. علم الاجتماع المعاصر. ط1. الأردن: دار وائل، 2013.
- 66- علاء الدين، ناطورية. الإدارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي. ط1. عمان: دار زهران، 2009.
- 67- علاء، الدين عبد الغاني. إدارة المنظمات. ط1. دار الصفا، 2012.
- 68- علاء، فرحان طالب. استراتيجية العمليات والأسبقيات التنافسية. ط1. دار اليازوري، 2019.
- 69- العلاق، بشير. الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم. دار اليازوري، 2008.

- 70- _____ . مبادئ الإدارة. اليازوري، 2008.
- 71- علي، إحسان شوكت وفوزي عبد الخالق فائق. البحث العلمي مناهجه أساليبه وأدواته. ط1. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2004.
- 72 علي، أحمد خضر المعماري. إعادة تشكيل العالم قراءة تحليلية في المفاهيم والمصطلحات الإعلامية المعاصرة. ط1. شركة دار الأكاديميون.
- 73- علي، السلجي. عالم الإدارة بالأهداف طريق المدير المتفوق. ط1. دار غريب.
- 74- علي، سموك. تحليل سوسيولوجي ديناميكية التشغيل بإقليم تبسة دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية
- 75- عمر، موسى محاسنة. أساسيات التعليم المهني. ط1. 2018.
- 76- فاطمة، عبد الرحيم النوابسة. أساسيات علم النفس. الأردن: دار المناهج، 2015.
- 77- فتحي، أحمد عروزي. المعانة الإحصائية طرقها واستخداماتها. الأردن: شركة دار الأكاديميون، 2013.
- 78- فتحي، حسين عامر. الرأي العام الإلكتروني. ط1. دار النشر للجامعات، 2012.
- 79- فراس، عباس البياتي. الانفجار السكاني والتحديات المجتمعية. ط1. عمان: دار غيداء، 2010.
- 80- فؤاد، إخراج البشاني. منجد الطلاب. لبنان: دار الشروق، 1956
- 81- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار أسامة، 2008.
- 82- صالح، صالح. دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري. الجزائر: المنظمة العربية لتنمية الإداري. 2011.
- 83- صفوات، المبيضين وعائض الأكلبي. تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية. ط1. دار اليازوري.
- 84- صلاح، عبد القادر النعيمي. الاستراتيجية والإدارة الاستراتيجية : نظرة تحليلية وعلاقات تكاملية المفاهيم والمصطلحات. ط1. دار اليازوري، 2021.
- 85- صلاح، هاشم. الإدارة في النظم الخدماتية. ط1. مصر: دار أطلس، 2018.
- 86- صهيب، كمال الأغا ومحمود عبد المجيد عساف. الإدارة والتخطيط التربوي نماذج وتطبيقات عملية. ط1، دار النادرية.
- 87- القریش، مدحت. اقتصاديات العمل. ط1. عمان: دار وائل، 2007.

- 88- رأفت، عبد الفتاح. سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية. ط1، لبنان: دار الفكر العربي، 2001. رائد، محمد عبد ربه. مبادئ إدارة الأعمال. عمان: الجنادرية 2012.
- 89- رايس، وفاء. نظام التسيير بالأهداف في المؤسسات العامة بين النظرية والتطبيق. ط1. دار اليازوري، 2020.
- 90- رحيم. يونس العزاوي. مقدمة في منهج البحث العلمي. ط1. عمان: دار الدجلة، 2008.
- 91- شهدان، عادل الغرباوي. القيادة الإدارية كوسيلة لتحسين أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية. الإسكندرية.
- 92- زكي بدوي، أحمد. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. لبنان: مكتبة لبنان، 1986.
- 93- زواتي، عبد العزيز. الموارد البشرية بين الكفاءة والفعالية. مركز الكتاب الأكاديمي.
- 94- ————. تنمية المورد البشري في التنظيم. مركز الكتاب الأكاديمي، 2020.
- 95- زيد، منير عبوي. الاستراتيجية في إدارة التخطيط والتطوير. ط1. دار المعترز، 2017.
- 96- ————. مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق. ط1، 2006.
- 97- زيدان، عبد الباقي. قواعد البحث الاجتماعي. ط3. مصر: مطبعة السعادة، 1980.
- 98- ضرار، العتيبي وآخرون. العملية الإدارية مبادئ وأصول وعلم وفن. اليازوري.
- 99- ضياء، مجيد الموسوي. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد سوق الحر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص11.
- 100- خالد، الزواوي. البطالة في الوطن العربي: المشكلة والحل. مصر: مجموعة النيل العربية، 2004.
- 101- خالد، حسن أحمد. نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. ط1. 2015.
- 102- خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، فن إجراء المقابلات الشخصية. ط1..
- 103- خضير، بن سعود الخضير. علم الاجتماع الصناعي. ط2. السعودية: دار العبيكان، 2020.
- 104- دوقان، عبيدات وآخرون. البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. ط1. عمان: دار الفكر، 2002.

ثانيا الرسائل العلمية

- 105- بن شارف، حسين. "دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية". رسالة ماجستير. جامعة وهران. 2012.
- 106- بوبكر، هشام. "استراتيجية التكوين المهني متطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة الإخوة منتوري. قسنطينة، 2007.
- 107- بوشريطة، نورية. "اقتراح برنامج للتكوين البيداغوجي للأساتذة التكوين والتعليم المهنيين وفعاليتهم". رسالة دكتوراه. جامعة وهران 2. 2019.
- 108- بوعبد، الله رحي. "فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر". رسالة دكتوراه. جامعة أبو بكر بلقايد. تلمسان، 2018.
- 109- ———. "دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية". 2008.
- 110- وائل، عصام عطية عيسى. "مدى ملائمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات العمل المحلي"، دراسة ماجستير. الجامعة الإسلامية. 2011.
- 111- حميدة، جرو. "مواصفة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2015.
- 112- ———. "نظرة الشباب والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات". رسالة دكتوراه. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2020.
- 25- محمد، بن علي العمري. "برامج ومعاهد التدريب المهني وأثرها على الخريج وسوق العمل". رسالة دكتوراه. جامعة السودان. 2008.
- 26- محمد، صالح و فيصل عبد الكريم. "مؤشرات سوق العمل في الجزائر". رسالة دكتوراه. جامعة ورقلة. 2014.
- 12- سامعي، توفيق. "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون". رسالة دكتوراه. جامعة فرحات عباس. سطيف، 2011.
- 113- سليمة، بوحنان. "التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية". رسالة ماجستير. جامعة منتوري. قسنطينة، 2007.

- 114- سلاطينية، بلقاسم، "التكوين المهني وسياسة الشغل في الجزائر". رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 1996
- 115- عبد، الكريم الحسن. "أثر التدريب المهني في ملائمة الموارد البشرية لسوق العمل: الدولة الوسيط للتجاهات". رسالة دكتوراه. جامعة الرباط الوطني السودان. 2016.
- 116- فاطمة، غانم وآخرون. "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل". رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2018.
- 117- فرجاني، اسماعيل. "محددات عرض العمل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة الشهيد دمه لخضر. الوادي. 2017.
- 118- قويلج، منير. "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2014.
- 119- _____ . "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2014، ص 116.
- 120- رابحي، بوعبد الله. "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل". رسالة دكتوراه. جامعة تلمسان. 2016.
- 121- رحمانى، ليلي. "تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين". رسالة ماجستير. جامعة وهران. 2009
- 122- زين، العارفين. "تطبيق الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية لدى مدرسين اللغة العربية بالمدارس المتوسطة الاسلامية". رسالة ماجستير. جامعة مولانا مالك ابراهيم. أندونيسيا، 2011.
- 123- غازي، عناية. البحث العلمي منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية. دكتوراه ماجستير. ط1. الأردن: دار المناهج، 2014.
- 124- كلثوم، مسعودي. "نظرة طلبة التعليم الثانوي لتكوين المهني". رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.
- 125- ليندة، كحل الراس. "سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010": رسالة ماجستير. جامعة الجزائر 3. 2010.

ثالثا: القواميس والمعاجم

126- جميل، صليبيا. المعجم الفلسفي: بالألفاظ العربية والفرنسية والانجليزية واللاتينية. الجزء الثاني.

لبنان: دار الكتاب اللبناني، 1982.

127- حسين، شحاتة وآخرون. معجم المصطلحات التربوية. ط1. مصر: دار المصرية اللبنانية،

2003.

128- خياط، يوسف. معجم المصطلحات العلمية والفنية. ط1. لبنان: مطبعة دار لسان العرب،

1950.

رابعا: الجرائد والصحف

129- الجريدة الرسمية. "اتفاقات دولية قوانين ومراسيم قرارات وأراء مناشير إعلانات وبلاغات". المطبعة

الرسمية، 75، 2016.

خامسا: المجلات

130- البهلشاوي، كامل ليلي. "رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل". مجلة كلية

الأداب. 03. 78. (أفريل 2018):ص23

131- بلعجوز، حسين. "مساهمة استراتيجية التكوين المهني الدولة في تطوير سوق العمل الجزائري".

مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، 01، (2018).

132- جرو، حميدة. "سياسة قطاع التكوين بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل". ولاية بسكرة

20110 إلى 2015. "مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية"، 35، (2018).

133- هادف، سمية. "مدى تماشي التكوين الجامعي مع متطلبات عالم الشغل". مجلة المقدمة للدراسات

الاجتماعية والإنسانية. 05، (2018).

134- المولى، حسن حمادي. "دور مخرجات التدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق

العمل في العراق". مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 09، 04، (2012).

135- سيف الدين، أنين خالد. "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية". مجلة

أداء المؤسسات الجزائرية، 02، (2012).

136- صالح، محمد. النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية

والاجتماعية، 17، (2014).

- 137- خلاصي، محمد. "توجيه وإدماج خرجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل". مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 08، (2016).
- 138- صالح، محمد. النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 17، (2014).
- 139- قريشي، عبد الكريم. "التكوين والتوظيف في الجزائر". مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 1، (1998).
- 140- نور الدين، أحمد. "تطبيق الموازنة بين التعليم الثانوي الصناعي ومتطلبات سوق العمل لزيادة معدلات التنمية". مجلة كلية التربية، 5، (2020).
- سادسا: المواقع الإلكترونية
- 141- تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/03/20 على الساعة 20:30
- [WWW.http://aouva.com/vt-bhawthread.php?t.98380](http://aouva.com/vt-bhawthread.php?t.98380)

الملاحق

دليل مقابلة:

السن:

الجنس:

الوظيفة الحالية:

المستوى التعليمي:

التخصص:

1- ما هي المدخلات التي يتم استقبالها في قطاع التكوين المهني؟

.....

2- هل يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للمتريصين بما يتناسب مع عالم الشغل؟

.....

3- هل الاستراتيجيات المستخدمة حاليا كافية بتحقيق التلاؤم بين التكوين المهني وعالم الشغل؟

.....

4- كيف يعمل التكوين المهني لاستحداث تخصصات المطروحة في عالم الشغل؟

.....

5- هل محتوى البرامج تخص المتكويين لدخول في عالم الشغل؟

نعم لا

6- هل من الضروري تعديل محتوى البرامج التكوينية بغية تحضير أحسن المتكويين في عالم الشغل؟

نعم لا

في كلا الحالتين لماذا؟

7- ماهي الحلول الممكنة لتحسين نوعية مخرجات التكوين المهني لتتناسب مع عالم الشغل؟

.....

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع

استمارة بعنوان:

علاقة استراتيجية التكوين المهني بتلبية متطلبات عالم
الشغل
دراسة ميدانية بالتكوين المهني: شابوني إدريس

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

- بلعيساوي الطاهر

من إعدام الطالبان:

- بن يحيى خديجة

- بوتاعة وسيلة

ملحوظة:

هذه الاستمارة تضم عددا من الأسئلة والتي تهدف إلى معرفة هل لاستراتيجية التكوين المهني علاقة بمتطلبات عالم الشغل، وإجاباتكم لها أهمية كبيرة بالنسبة للبحث العلمي، ولهذا نرجو أن تكون صادقة ومعبرة عن الحقيقة، علما أنها ستبقى سرية، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

المطلوب منكم وضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة

وشكرا على تعاونكم.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 21 سنة من 21 إلى أقل من 26 سنة من 26 سنة فما فوق
- 3- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4- مكان الإقامة: ريف مدينة
- 5- نمط التكوين: إقامي تمهين
- 6- ما هي دوافع تسجيلك في التكوين المهني؟
ضمان المستقبل الاستقلال المالي تحقيق الذات أخرى

المحور الثاني: تحديد الاحتياجات التكوينية واستحداث التخصصات المطروحة.

- 7- هل اطلعت على التخصصات المطلوبة في عالم الشغل؟
نعم لا
- 8- هل تعتبر تخصصك الحالي يتماشى مع متطلبات عالم الشغل؟
نعم لا
- 9- هل التكوين المهني يوفر لك التخصصات التي تزيد من رغبتك في الدخول إليه؟
نعم لا
- 10- هل ترى بأن التخصصات المستحدثة في التكوين المهني تستجيب لعالم الشغل؟
نعم لا
- 11- هل عزوف بعض المترشحين عن بعض التخصصات ينعكس سلبا على الاستجابة على متطلبات عالم الشغل؟
نعم لا
- 12- هل الهياكل والأقسام الموجود في مركز التكوين المهني كافية لاستيعابكم؟
نعم لا
- 13- هل تلاحظون وجود تخطيط مستقبلي على مستوى التكوين المهني فيما يتعلق بحجم وعدد أساتذة التخصص؟
نعم لا

المحور الثالث: رفع الكفاءة المتربصين وتلبية رغبة أصحاب الشغل

14- كيف تم اختيارك لهذا التخصص؟

- الرغبة الشخصية

- مستشار التوجيه

- حاجة السوق لهذا التخصص

- أخرى

15- هل التعليم الذي تتلقاه في مركز التكوين المهني يسمح لك باكتساب مهارات جديدة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما هي هذه المهارات؟

16- هل يساعدك الأساتذة في تنمية قدراتك الابداعية؟

نعم لا

17- هل تتم متابعتك من قبل الأساتذة عند قيام بالمهام الموكلة إليك؟

نعم لا

18- هل تلقيت تدريب ميداني؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل التدريب الميداني الذي تتلقاه يسمح لك بأداء المهام الممكنة؟

نعم لا

19- الدروس التي تلقيتها في مركز التكوين المهني يمكن تطبيقها على أرض الواقع؟

دائماً أحياناً أبداً

20- هل أنت مستعد لقبول أي وظيفة يعرضها صاحب الشغل؟

نعم لا

المحور الرابع: تحسين جودة التكوين والكفاءة المهنية

21- هل هتم الأساتذة بتطوير قدراتك الأدائية؟

نعم لا

22- هل تبادلك للمعارف مع الأساتذة والزملاء يدفعك للمواصلة في الاجتهاد؟

نعم لا

23- هل تمتلك القدرة على استيعاب وفهم الدروس الملقاة من طرف الأساتذة؟

الملاحق

نعم لا

24- فيما ساعدتك برامج التكوين:

- الانضباط

- اكتساب الخبرة

- اكتساب المهارة

- أخرى

25- هل يتم تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع سوق الشغل؟

نعم لا

26- هل الأجهزة التي تعملون عليها في مركز التكوين المهني يتم تجديدها واصلاحها في حالة

الأعطاب؟

نعم لا

