

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

## مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع التربية -

مواصلة استراتيجيات التكوين المهني لمتطلبات الشغل

من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية مستغانم

إشراف الدكتورة:

- أ.د. بوجحفة عمارية

- إعداد الطالبة :

- كحيلة منال

لجنة المناقشة:

رئيسا

أستاذ تعليم العالي

- زرهوني

مناقشا

أستاذ تعليم العالي

- طيب ابراهيم

السنة الجامعية: 2020-2021

## شكر وتقدير

انطلاقاً من قوله تعالى (لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي لشديد) .  
{إبراهيم الآية 09}.

(مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَأَيُّشْكُرْهُ اللهُ)

وعليه أتقدم بالشكر الجزيل إلى الوالدين الكريمين ،و إلى الدكتورة المشرفة " بوجحفة عمارية " التي أشرفت على بحثي بكل تواضع ولم تبخل بالنصح و الإرشاد و التوجيه رغم انشغالاتها الكثيرة وإلى جميع من ساعدني من قريب أو من بعيد ،وإلى كل طاقم معهد التكوين المهني بمستغانم.

وفي الأخير اسأل الله لي بالتوفيق .

شكراً .

الإهداء

أهدي هذا الجهد :

إلى الوالدين الكريمين فبدعائهما استطعت أن أتجاوز العقبات .

إلى إخوتي الأعزاء ،إلى صديقاتي العزيزات ،إلى عائلتي الكريمة

وكل من ساعدني ولو بكلمة طيبة

كما أهديتها إلى جميع من سيقراً هذه المذكرة.

## الفهرس

.....	الفهرس
01.....	مقدمة

## الفصل الاول

### الإطار المنهجي للدراسة

04.....	الإشكالية
04.....	تساؤلات الدراسة
05.....	فرضيات الدراسة
06.....	أهمية الدراسة
07.....	أسباب اختيار الموضوع
08.....	أهداف الدراسة
09.....	الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### مدخل مفاهيمي للتكوين المهني و الشغل

#### أولاً:مدخل مفاهيمي للتكوين المهني:

12.....	1. مفهوم التكوين المهني
---------	-------------------------

- 14.....نشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر.
- 18.....أهمية التكون المهني.
- 19.....أهداف التكوين المهني.
- 20.....وظائف التكوين المهني.

### ثانيا: استراتيجية التكوين المهني:

- 21..... مفهوم الاستراتيجية.
- 22..... خصائص الاستراتيجية.
- 23..... أهمية وضع الاستراتيجية.
- 24..... أهداف وغايات الاستراتيجية.

### ثالثا: مدخل مفاهيمي للشغل:

- 26..... مفهوم الشغل.
- 27..... خصائص الشغل.
- 28..... أهمية الشغل.
- 29..... الشغل من المنظور السوسيولوجي.

## الجانب التطبيقي

### الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

- 32..... منهج البحث.
- 33..... مجتمع البحث.

3. الأداة المستخدمة في البحث.....34
4. العينة ومواصفاتها.....36
5. الدراسة الاستطلاعية.....37

### الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- أولاً: يعتمد سوق العمل على العلاقة التفاعلية بين التكوين وسوق العمل في مختلف التخصصات داخل مركز التكوين المهني.....39
- ثانياً: تعتبر العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل علاقة تكامل بنائي وتكافل وظيفي.....42
- النتائج العامة.....47

الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

مقدمة

إن التطور التكنولوجي و العلمي السريع الذي عرفته مجتمعات العالم بصفة عامة ومجتمعاتنا العربية بصفة خاصة والتي أحدثت مجموعة من المستجدات و التغيرات المتنوعة التي تميزت بعدة موضوعات والتي من بينها اشكالية التكوين المهني والتشغيل حيث تتفاعل مشكلة تشغيل الشباب مع معطيات الواقع التكويني ومدى استجابته لمتطلبات سوق الشغل المعاصر والتسارع نحو المعلوماتية وعولمة الاقتصاد.

كما أن علاقة التكوين المهني بالشغل تمثل بناء أو قاعدة مكونة للمجتمع وتحقيق الاتزان و الأمن والتقدم والازدهار في جميع المجالات الاجتماعية الاقتصادية والصناعية و التي تطمح اليها كل دول العالم.

بما أن سياسة التكوين المهني هي من السياسة الاقتصادية والسياسة العامة للبلاد،و التي تهدف الى اكساب المهارات المهنية لليد العاملة من اجل خريجي مؤسسات التكوين المهني تبعا للمتطلبات الكيفية والكمية التي تتطلبها سياسة الشغل ،ومن خلال خلق استراتيجيات التكوين المهني والتمهين يستلزم توفير نظام تكويني لسوق الشغل يتم تأهيل الخريجين مهنيا وعلميا وفق المعايير العالمية،ولكن ما تفسر احتياجات والمهارات التي يحتاجها النشاط الاقتصادي ولا يستطيع التكوين المهني توفيرها رغم الكميات الهائلة من المخرجات السنوية.

وهذا ما سنحاول تناوله من خلال فصول الرسالة اذ تناولنا في الفصل الأول الاجراءات المنهجية للدراسة ،أي اشكالية الدراسة،تساؤلات الدراسة،أهمية الدراسة،أسباب الدراسة وأخيرا الفرضيات.

أما في الفصل الثاني تناولنا مدخل مفاهيمي للتكوين المهني والشغل من خلال التطرق الى مفهوم التكوين ،نبذة تاريخية عن تطور التكوين المهني ،أهميته،أهدافه وبعد ذلك انتقلنا



على مدخل الى الشغل و الذي احتوى على مفهوم الشغل,خصائصه,أهميته والشغل من المنظور السوسولوجي,ثم تطرقنا الى استراتيجية التكوين المهني ، مفهومها ، خصائصها ،أهدافها وأهميتها .

في حين جاء في الفصل الثاني(الجانب التطبيقي)يحتوي على اجراءات الدراسة،الدراسة الاستطلاعية،الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة .

أما في الثالث خصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة وفقا لما جاء في العرض النظري للدراسة.

وفي الأخير تضمنت الخلاصة (الخاتمة) وقائمة المراجع وملاحق الدراسة في عملية البحث.

# الفصل الأول

## الإطار المنهجي للدراسة

## الإشكالية:

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم ويعتبر العنصر الفعال للقيام بالمجتمع و الاقتصاد، حيث أن يعتبر النهوض بتشغيل الشباب وحملة الشهادات من الضروريات التي تفرضها معطيات العولمة في ضوء التغيرات الدولية و التطورات التكنولوجية و التدفق الهائل للمعلومات وبما أن استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل مواضيع تطرح بصفة هائلة في جل المجتمعات العربية و الغربية وتقرض نفسها في الوقت الراهن ، لان الهدف الأساسي لهذه الاستراتيجية هو تلبية حاجات المجتمع بالدرجة الأولى الى جانب التقليل من حدة البطالة المتفاقمة من أصحاب الشهادات على مواجهة ومنافسة اليد العاملة الأجنبية كالصينية والهندية و الاسبانية.

وبهذا لا يمكننا اسقاط الضوء على الموائمة وتحقيقها دون التطرق الى اهم فرع من فروعها وهو توفير وتأمين تكوين فعال يقدر على الاستثمار في الرأسمال البشري من خلال المهارات و الأدوات التي تحتاجها المهن الجديدة و المتطورة والذي يستلزم تكوين كفاً ذو خبرات ومهارات عالية وأجهزة تكنولوجية متطورة وتوفير وتجهيز أماكن خاصة قابلة للتطبيق وتحقيق الموائمة وبالتالي تحقيق شراكة فاعلة بين التكوين المهني و الشغل والتخصصات الملائمة و الكفاءة المهنية المطلوبة.

ومن هذا فالتساؤل المحوري للدراسة هو:

ما مدى مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة وإداري

مؤسسات التكوين المهني؟

أما التساؤلات الفرعية فهي:

- هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة؟

- كيف يتم التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني و متطلبات الشغل؟

- ما موقف اداري و اساتذة التكوين المهني من بعض الاقتراحات المستقبلية لزيادة

مواءمة استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل؟

### فرضيات الدراسة

للإجابة عن التساؤلات المطروحة تمت صياغة الفرضيات كالتالي:

استراتيجيات التكوين المهني تخدم متطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة و

اداري التكوين المهني لمنطقة "مستغانم".

1. يعتمد سوق العمل على العلاقة التفاعلية بين التكوين في مختلف التخصصات داخل

مركز التكوين المهني؟

2. تعتبر العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل علاقة تكامل بنائي وتكافل وظيفي؟

أهمية الدراسة:

تنطلق أهمية الدراسة من خلال:

- تسليط الضوء على أهمية إستراتيجيات التكوين المهني ومساهمته في خلق يد عاملة مؤهلة تتماشى وسوق الشغل.
- تتمثل أهمية هذه الدراسة في كونها تركز على فئات المجتمع وهما الشباب يقوم عليهما المجتمع وعماد النهضة والتطور الاقتصادي و التكنولوجي.
- تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية قطاع التكوين المهني في مجال توفير المهارات اللازمة لمتطلبات التشغيل والعلاقة المتبادلة بين التكوين المهني والشغل .
- الوقوف على إستراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل.

أسباب اختيار الموضوع:

- الأهمية العلمية التي يحظى بها مجال التكوين المهني و المتمثلة في كونه نشاط يقدم مجموعة من المعارف والمهارات الضرورية للأفراد لأداء مهنة أو وظيفة وتحسين كفاءات للقيام بها.
- الأهمية الاجتماعية المتمثلة في تحقيق الانسجام الاجتماعي بين الأفراد والتقليل من الانحراف و الافات الاجتماعية.

محاولة التوصل إلى أن هناك توازن بين مراكز التكوين المهني وعالم الشغل.

الأهمية الاجتماعية المتمثلة في توفير مناصب عمل للطلبة الحاملين لشهادات

متخصصة في مختلف الميادين والحرف وهذا يساهم مساهمة فعالة في تقادي المشاكل

الاجتماعية كالبطلة والانحراف والممارسات السلوكية الغير قانونية والغير أخلاقية

وعدم الإصابة بالمشاكل النفسية جراء البطالة.

#### أهداف الدراسة:

• معرفة مدى توافق التخصصات المتواجدة في المؤسسات التكوينية ومتطلبات سوق

الشغل.

• معرفة الاستراتيجيات المتبعة في التموين المهني لزيادة الموائمة مع عالم الشغل.

• معرفة طبيعة مايتطلبه عالم الشغل من حرف وتخصصات.

• معرفة مدى وجود التكافل الاجتماعي والتكامل البنائي بين ميدان الشغل وميدان

التكوين في مختلف المؤسسات التكوينية.

#### الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى : "التكوين المهني والفعالية التنظيمية" دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية

للكهرباء والغاز\_ جيجل\_ من إعداد "صبرينة ميلاط" وهي عبارة عن رسالة ماجستير، تنمية

وتسيير الموارد البشرية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا كلية العلوم الإنسانية والعلوم

الاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2006/2007.

■ تساؤلات الدراسة:

1. هل التكوين المستمر للعمال يؤدي إلى تحسين الاداء وتحسين الأداء؟
2. هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال وكفاءته وبين ارتفاع الروح المعنوية

لديه؟

3. إلى أي مدى يسهم التكوين في زيادة معدلات الرضى والاستقرار في العمل؟

■ فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: هناك علاقة دالة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمي.

الفرضيات الجزئية:

1. هناك علاقة بين التكوين المستمر وزيادة الانتاج.
2. يؤدي التكوين المهني إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال.
3. هناك علاقة ارتباطية بين التكوين والرضى الوظيفي.
4. التكوين وزيادة الانتماء معدلات الانتماء والاستقرار في المؤسسة.

- المنهج المستخدم في الدراسة: وبناء على هذا فقد اعتمدت الباحثة في تحليل موضوع الدراسة الراهنة " التكوين المنهجي والفعالية التنظيم " على طريقة المسح بالعينة وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية إحدى أساليب المنهج الوصفي.
- نتائج الدراسة:

1. نجد أن التكوين المستمر يلعب دور مهما في تحقيق فعالية أكبر لدى العمال، فكلما زادت استفادة العامل من فرص التكوين كلما ازادت قدراته المهنية وثقته في أداء المهام والوظائف المسندة إليه وقلت نسبة الأخطاء مما ينعكس بالضرورة على تحسين الأداء وزيادة المردود الفردي والجماعي والذي يؤثر إيجابا على إنتاجية المؤسسة ككل.

2. أيضا أن التكوين يلعب دور مهما في إحساس العامل بالراحة والطمأنينة، وفي تلبية حاجاته الأساسية في الإشباع النفسي والاجتماعي التي يحقق بها ذاته و يولد لديه الشعور بالأمن والسلامة والطمأنينة على مستقبله ومستقبل عائلته.

3. كما كشفت الدراسة الميدانية وبالاعتماد على آراء المبحوثين وجود عوامل أخرى لتحقيق الفعالية تؤثر بدرجات متفاوتة في النجاح وقد أقر أغلب المبحوثين بعدم فعالية المؤسسة الجزائرية ويرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى عدم قدرتها على مسايرة أنماط التسيير الحديثة التي تركز على البحث عن الطرق المثلى في الإدارة بالإضافة إلى كون أغلبية المؤسسات كانت لها سياسة إتكالية على الخزينة العمومية.



الدراسة الثانية: "بالتكوين المهني والكفاءة الإنتاجية" سليمة بوخنان، رسالة ماجستير كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية ، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة 2007\2008.

■ التساؤل الدراسي:

هل هناك علاقة بين الكفاءة الإنتاجية والتكوين المهني؟

■ تساؤلات الدراسة:

1. هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال و زيادة الإنتاج؟
2. هل زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية؟

3. هل هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل و ارتفاع معدلات الأداء؟

■ المنهج المستخدم في الدراسة: اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي.

■ نتائج الدراسة:

1. هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال و زيادة انتاج.
2. هناك زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معادلات الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية.

3. هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل و ارتفاع معدلات الأداء.

## الفصل الثاني

مدخل مفاهيمي للتكوين المهني والشغل

أولاً: مدخل مفاهيمي للتكوين المهني.

ثانياً: مدخل مفاهيمي لإستراتيجية الشغل

## أولاً: 1- مفهوم التكوين المهني:

تعددت تعريفات التكوين المهني بأنه "أي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ ومستعد لنيل عمل بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي سيناله"<sup>1</sup>.

يعرف بلقاسم سلاطنية أن "التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعداداً مهنياً وتدريبهم على مهن معينة ، قصد رفع مستوى إنتاجهم واكسابهم مهارات جديدة".

يعرفه غارداليي p. jardilier بأنه عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير عام تسمح له بالقيام بمهام أخرى<sup>2</sup>.

هو عبارة عن تكوين نظري و تطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه إلى الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم و هذا تماشياً مع التطور الذي يشهده سوق العمل. و من منطلق هذه التعاريف يمكن تعريف التكوين المهني بصفة عامة بأنه جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف و مهارات و سلوكيات يحصل عليها العامل أو المتكون من خلال دروس نظرية و أعمال تطبيقية يوجهها

1 بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني والتنمية – رؤية إمبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع – مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد الأول ، نوفمبر ، 2001 ، ص 138 .

2 عبد الكريم القرشي ، التكوين و التوظيف في الجزائر ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، المركز الجامعي لورقلة . 1998، ص 22.

المتخصص بالمهنة تجعل المتكون قادرا على مزاولة حرفة ما و هو عملية شاملة تضم جوانب نفسية وفنية واجتماعي.

### 1-1-التعريف الإجرائي:

التكوين المهني هو عملية يتم بمقتضاها تكوين وتدريب الأفراد في مختلف التخصصات كل حسب اختياره تهدف الى رفع الكفاءة والخبرة المهنية، ويتم التكوين المهني في مراكز أو مؤسسات تكوينية تدريبية خاصة ويذهب العديد من المفكرين بالقول إلى أن التكوين المهني يعبر عن التدريب المهني ولهما نفس المعنى<sup>1</sup>.

### 2-نشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر:

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر و إنما يعود ظهوره إلى الفترة تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر هدفه تكوين اليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء هذا لتلبية حاجيات فرنسا في إعادة بناء مدنها التي دمرت أثناء الحرب وفي سنة 1949 أصبح التكوين المهني خدمة أو مصلحة عمومية في 1955 أصبح التكوين المهني تحت رعاية المصلحة التقنية للديوان الجهوي للعمل الجزائري يهدف إلى تحسين مستوى أساتذة التكوين أما في سنة 1957 أدمج التكوين المهني في الإدارة العامة للنشاط الاجتماعي<sup>2</sup>.

1 حميدة جرو ، مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، من وجهة نظر اداري و أساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة ، رسالة ماجستير ،كلية علوم الاجتماعية، قسم علم اجتماع التربية، 2014-2015، ص20

2 بوفلجة غياث ، التربية و التكوين، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1992، ص73

### المرحلة الأولى من 1962 إلى 1970:

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي 320 فرع متخصص في البناء و 5000 منصب تكوين، لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية و الاقتصادية آنذاك، وكان التركيز آنذاك على محورين أساسيين هما: إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال:

- إعادة فتح مراكز التكوين المهني و ضم تلك التابعة.
- بناء 18 مركزا جديدا.
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP بمقتضى رقم 45\67 المؤرخ في 27\03\1967 .
- إنشاء معهدين للبناء و الأشغال العمومية بمقتضى الأمر رقم 106\67 في 26\12\1967.

### المرحلة الثانية من 1970 إلى 1980:

امتازت هذه المرحلة بظهور المخطط الرباعي الأول 70\_73 الذي حدد مجال تدخل التكوين المهني للتكفل بفئة الشباب الراسبين في المنظومة التربوية بتكوينهم مهنيا حسب متطلبات الاقتصاد و الاستعمال الأمثل للطاقة و إمكانيات هذه الفئة لمساعدتهم في الاندماج في عالم الشغل .

إن هدف المخطط الرباعي الأول هو تحقيق 17000 منصب تكويني، بينما توجهت أنظار المخطط الرباعي الثاني إلى إنشاء 25000 منصب من خلال إنشاء 82 مركز .

أهم الإنجازات خلال هذه الفترة هي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص 74.

- صدور نصوص قانونية تضم القانون الأساسي لمراكز التكوين بمقتضى المرسوم رقم 114\74 المؤرخ في 10\06\1974.

- إدماج موظفي قطاع التكوين المهني في الوظيفة العمومية.

- إن المرحلتين خلال هذه الفترة تختلف كل منهما عن الأخرى في الإنجازات المحققة وتتفان في الهدف العام و هو تنمية قطاع التكوين المهني.

### المرحلة الثالثة من 1980 إلى 1990:

هذه المرحلة امتازت باستقلالية قطاع التكوين المهني و تنشيطه عن طريق إنشاء وزارة التكوين المهني ،كما ميز بداية الثمانينات ظهور المخطط الخماسي و الذي قدر الحاجة لليد العاملة المؤهلة و التي يجب تكوينها خلال الفترة المخططة 1980\1984 بـ 6643000 عون من بينهم 403000 عامل مؤهل محصي قبل المخطط الخماسي الأول،ولقد قدر الطلب الاجتماعي التكوين على أساس تسرب الشباب من المنظومة التعليمية بين سنة 1979 و 1980 بـ 365000 متكون و 505000 متكون لسنة 1983 و سنة 1984<sup>1</sup> .

خلال هذه الفترة تحقق ما يلي:

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص 75.

- إنشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل التراب الوطني، من اجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنويع شعب التكوين الموجودة.

- إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07\81 .

- إنشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 307\81 المؤرخ في 1981\12\26 .

- توسيع الاختصاصات الموجودة ليصل إلى 200 اختصاص في 15 فرع مهني من المستوى الأول من المستوى الخامس.

- ظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117\90 .

### المرحلة الرابعة 1990 إلى 2003:

خلال هذه المرحلة شهد القطاع ما شهد، من تخريب للمراكز و وللمعاهد، و تخلي المتربصين من التوجه إلى مقاعد التكوين بسبب سوء الظروف الأمنية و غلق البعض منها. وقد كانت تلك العشرية من أسوأ العشريات التي مر القطاع، وفي سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه انذاك أنه يمثل أبعاد جديدة للقطاع. وتحديدا في 07 اوت 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 هما: شهادة البكالوريا المهنية و شهادة التأهيل في التعليم المهني.

وفي سنة 2003 تم ابرام اتفاقية بين الجزائر والإتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 وامتد إلى غاية 2009 بتمويل من مشترك من الإتحاد الأوروبي بـ 60 مليون أورو و وزارة التكوين المهني بـ 49 مليون أورو و كان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق .

وفي أبريل 2010 تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم و التكوين المهنيين تحت الرعاية السامية للرئيس السابق عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء و أصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين و التعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.

وفي سنة 2011 صدر المرسوم التنفيذي رقم 11\_333 والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات . وفي سنة 2013 صدر منشور وزاري مشترك رقم 1387 مؤرخ في 26 جوان 2013 يتضمن وضع ترتيبات مكملة لجهاز توجيه التلاميذ إلى مساري التكوين المهني و التعليم المهني و الذي يهدف إلى وضع آليات مكملة للإجراءات المتخذة في إطار النصوص التنظيمية و من بين أهم هذه الآليات<sup>1</sup> :

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 76.



- إلتزام مؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني المستقبلية بتنفيذ قرارات مجلس القبول والتوجيه.

- تدوين قرارات مجلس القبول و التوجيه المشترك في محضر ممضي من الطرفين.

تشجيع التلاميذ على اختيار مساري التكوين و التعليم المهنيين بدلا من الاعادات المتكررة التي تلجأ لها بعض المؤسسات التربوية.

### 3- أهمية التكوين المهني:

تكمن أهمية التكوين المهني فيما يلي:

- توفير المكونين المحليين.
- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.
- يعتبر مجالا واعد لرفع اقتصاد الدولة حيث أن الاهتمام بالصناعات التقليدية و الحرف اليدوية (كالألبسة و الحلويات التقليدية و الزخرفة) وغيرها من محطات التمكين من المهارات التكوينية.
- العمل على التكوين و التدريب و التأهيل الجيد للمتكونين و ضبط ذلك مع سوق الشغل و مستجداته<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد الكريم القرشي ، التكوين و التوظيف في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المركز الجامعي لورقلة ، العدد 1، 1998، ص 23

فقد ازدادت أهميته بزيادة الاحتياجات المهنية للشغل مع التطور العلمي و التكنولوجي مما أدى إلى اختلاف و تنوع أنماط وأساليب التكوين حسب الأهداف.

#### 4-أهداف التكوين المهني:

يهدف قطاع التكن و ين والتعليم المهنيين إلى:

- **تكوين المهارات:** وذلك بإكساب الفرد مهارات فنية وأنماط عملية مختلفة حيث تساهم هذه الأخيرة في رفع إنتاجيته وتجنبه لحوادث العمل من جهة أخرى وتجنب المخاطر.
- **تكوين الخبرة:** يهدف التكوين المهني إلى إكساب الفرد مهارات وخبرات جديدة بطرق فنية وعلمية ومتطورة قصد التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.
- **تمكين الشباب من اكتساب المعارف النظرية والقدرات العلمية والمهارات العملية اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة معينة<sup>1</sup>.**

#### 5-وظائف التكوين المهني:

تتمثل وظائف التكوين المهني فيما يلي:

- **الدقة والسرعة في العمل:**

<sup>1</sup> سعاد بن قفة ، كلثوم مسعودي ، التكوين المهني لفائدة المرأة الجزائرية الماكثة في البيت -قراءة على مستوى التشريع و تشخيص الواقع - جامعة محمد خيضر بسكرة 2018.

يظهر التغيرات التي تطرأ على الفترة التي يستغرقها أداء العمل لحركات منظمة إذ يقل الوقت و يصبح هناك وقتا إضافيا وتصبح الحركات أكثر اتساقا و من ثم يتعلم الفرد الدقة و السرعة في الحركات و يكتسب المهارة.

### - رفع الروح المعنوية:

أثبتت الدراسات الحديثة أن العاملين على اختلاف أعمالهم و مستوياتهم يشعرون بالاطمئنان إلى أعمالهم لثقتهم بأنفسهم بإنتاج يرضي الحاجات النفسية لديهم و يساعدهم على التقدم والترقي فترتفع معنويات العاملين وتتحسن العلاقات الإنسانية بينهم و من ثم إلى زيادة الإنتاج والخدمات.

### - تقليل الجهد الجسمي والعقلي:

يهدر الفرد جهد كبير في تركيز الانتباه وفي القيام بحركات كثيرة قد تكون بعضها لا علاقة و لا أهمية لها في أداء العمل، ولكن بعد التعود تصبح هذه الحركات الطائشة لا وجود لها لديه وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> فوجيل منير، سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير في علم اجتماع التربية، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية،

ثانيا : إستراتيجية التكوين المهني:

### 1- مفهوم الاستراتيجية:

يعرف محمد محمود مصطفى علي أنها " مجموعة من القرارات و النشاطات المتعلقة

باختيار

الوسائل و الاعتماد علي الموارد من أجل تحقيق هدف معين ".

هي إجراء يتخذه المدراء لتحقيق هدف أو أكثر من أهداف المنظمة، واتجاه عام محدد

للشركة ومكوناتها المختلفة لتحقيق الحالة المرغوبة في المستقبل.

وتعرف أيضا بأنها أساسيات القيادة التي تدير بشكل منتظم دون خلل وأصل هذه الكلمة

يعود إلى أصل عسكري، ولكن بمرور الوقت تم استخدامها في الكثير من المجالات

سواء في التسويق أو الإدارة وغير ذلك، ويمكن تعريفها أيضا بأنها عبارة عن مجموعة

الأساسيات المتعلقة بمجال معين والذي يتم وفقا له اختيار القرارات الفعالة وفقا للخطط

المحكمة التي تعتمد في جوهرها على وجود استراتيجية ناجحة من أجل تحقيق الاهداف

المنشودة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> محمد مصطفى، مجلس التعاون دول الخليج العربية، 2003، ص 12

**2- خصائص الاستراتيجية:**

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

**2-1- الشمولية:** بما أن الإستراتيجية هي التصور (أو تصور الوضعية المستقبلية) الذي تريد المؤسسة تحقيقه مستقبلا، فيجب أن يغطي هذا التصور إطارا كليا و شاملا للمؤسسة

بحيث يمكن الإلمام بجميع الجوانب، السلوكيات و الممارسات الصادرة عن المؤسسة.

**2-2- أسلوب المشاركة:** فمن أجل نجاح صياغة الإستراتيجية يجب اشتراك مختلف الكفاءات في المؤسسة واستشارتهم في الأمور الخاصة بإستراتيجية، ثم تقوم الإدارة العليا باتخاذ القرار بشأن الإستراتيجية الملائمة لتكون حافزا لتطبيقها و تحسيهم بأنهم قاموا بدورهم و بانتمائهم للمؤسسة.

**2-3- محددة من حيث المراحل:** هناك اختلاف في هذه النقطة فهي تمر بثلاث مراحل:

الصياغة، التطبيق والرقابة، والبعض يقول بأنها تم بمرحلتين: الصياغة و التطبيق، على

أساس أن العملية الرقابة لا تتم كمرحلة أخيرة، بل تتم علي مستوى الصياغة و علي مستوى التطبيق، أي أن عملية الرقابة مستمرة وتخص كل المراحل<sup>1</sup>.

**2-4-المرونة:** الإستراتيجية ليست عملية ثابتة و صلبة بل هي عملية مرنة تستدعي

التغيير متى لزم الأمر فالمتابعة المستمرة للمحيط و تغيير ميولاته المستقبلية و تستدعي من المؤسسة تحضير سيناريوهات ملائمة لهذه والتغيرات، تطبق متى حدثت و ذلك للتقليل من الأخطاء المرتقبة.

**2-5-الوضوح الإقناع:** يجب أن تكون الإستراتيجية واضحة من حيث الأهداف

،الصياغة و التطبيق وكذلك مقنعة ليتم تطبيقها بصورة فعالة دون حدوث معارضة للأهداف.

### 3- أهمية وضع الاستراتيجية:

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

<sup>1</sup>المرجع السابق ص 14.

إذا كان من الضروري أن تكون الرؤية التي تتبناها الإستراتيجية متلائمة مع الخصائص ومتطلبات الشغل، ولذلك لابد من التأكيد أن هذه الإستراتيجية الوطنية يجب أن يشترك في تنفيذها جميع الأطراف المؤثرة بصفة مباشرة أو غير مباشرة في دينامية الشغل من موقعه فهي جهد وطني جماعي يتعالى عن الحسابات الضيقة، كما لابد من التأكيد أيضا أن معالجة البطالة وفق هذه الإستراتيجية لن تتحقق عبر سياسات مفردة أو جهد غير منسق ومن ثمة فإن الأهمية حماسة لتدخل الدولة لإرشاد آليات " الشغل " مترابطة لزيادة فرص التشغيل وتوجه أهداف واضحة يقع تنفيذها عبر منظمة سياسات ولتوفير الشغل، وتحقيق مستويات أعلى للأداء<sup>1</sup>.

#### 4- أهداف وغايات الاستراتيجية:

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

- الهدف الأول: والمتمثل في إعداد كوادر فنية لمطالبات عالم الشغل سريع التغيير وتمليكها مهارات ذات مستوى قادر على المنافسة في السوق العالمي، وذلك عن طريق إيجاد برامج التكوين المهني التي تستقطب أكبر عدد ممكن من الفئة المستهدفة (فئة الشباب) وتلبي احتياجات الصناعة الآنية والمستقبلية واتباع فلسفة

<sup>1</sup> صندوق النقد الدولي ، مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، الاجتماع السنوي لوزراء المالية و محافظي البنوك المركزية ،اصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف و الانتاجية لدول الخليج العربية ،الرياض ، المملكة العربية السعودية ، أكتوبر 2013، ص 36 .

مرنة في التكوين المهني قادرة على الاستجابة لاحتياجات المستفيدين من الخدمات التكوينية التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني.

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

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

فغايات الإستراتيجية لا تختلف عن أهدافها فهي تعمل على:

- تحقيق نتائج و مردود له أثر عميقا و ممتدا على الفرد و المؤسس.
- تحقيق قفزة نوعية تسهم في إحداث نهضة تعليمية على مستوى جميع المسارات.
- إحداث تغير عميق الأثر في العملية التكوينية من خلال اكتساب (معرفة، مهارة، سلوك).



- تبني الأساليب والطرق المبتكرة في تقديم التكوين بما يضمن تحقيق الأهداف<sup>1</sup>.

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

**ثالثا:مدخل مفاهيمي للشغل:**

### 1- مفهوم الشغل:

إن الشغل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة -على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثربولوجيا ، مارسال موس ذات أبعاد متعددة ، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للشغل ، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل<sup>2</sup>.

ويمثل الشغل قاسم مشترك بين جميع البشر ، فهو بمثابة عملية ديناميكية تتجز بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية ، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر

1 الجمهورية التونسية ، وزارة التكوين المهني و التشغيل ، إستراتيجية الوطنية للتشغيل ، 2017، ص08  
2 علي سموك ، تحليل سوسيوولوجي لدينامكية التشغيل بإقليم تيسة دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل ، رسالة ماجستير : سوسولوجيا الدينامكية الاجتماعية و التنمية الإقليمية ، جامعة باجي مختار ، غابة 2009-2010 ، ص 62.

استخدام الآلة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان.

تحظى قضية الشغل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، بحيث اتخذ هذا الاهتمام مجالا واسعا يرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية، ومن صور ذلك الاهتمام بضمان الشغل لكل شخص يرغب فيه، بحيث يكون هذا الشغل منتجا ويتم اختياره بحرية تامة، مع الاهتمام أيضا باكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في مجالات الشغل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته.

إن التطور التقني والاقتصادي أحدث تغيرات في أساليب الشغل وتقسيم المهن، وارتقاء هذه واحتياجات المؤسسات، والقدرات المتاحة من طرف العاملين العناصر تتكون من خلال سوق الشغل.

كما عرف الشغل بأنه كافة عمليات التأثير التي يحدثه الإنسان من نشاط بدني أو جسدي بمقابل أجر<sup>1</sup>.

## 2- خصائص الشغل:

- **الدخل المالي:** فالأجر أو الدخل المترتب عن الشغل يمثل المصدر الرئيسي للرزق و المورد الذي يعتمد عليه كثير من الناس في تلبية احتياجاتهم.

<sup>1</sup> المرجع السابق ص 62.

- البنية الزمنية: إن الناس المستخدمين بصورة منتظمة يقضون أكثر وقتهم خلال ساعات الشغل وفق برنامج زمني يحدد إيقاعات النشاط (تتغير الفترة الزمنية حسب كل مؤسسة)<sup>1</sup>.
- مستوى النشاط: فالشغل يمثل أساسا لاكتساب المهارات والقدرات و الممارسات، ويوفر أيضا بيئة مهيكلة تستوعب طاقات الفرد.
- التواصل الاجتماعي: إن بيئة الشغل كثيرا ما تفتح الفرصة لإقامة الصداقات ومشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل وخارج نطاق الشغل.
- التنوع : فالشغل يخلق الصلة التي يدخل من خلالها الأفراد والجماعات في سياقات مختلفة عما يكتنف البيئة البيئية<sup>2</sup>.

### 3- أهمية الشغل:

- إن الشغل يفرض بنية زمنية ، لليوم والأسبوع.....
- إن الشغل يفرض تفاعلا وعلاقات وتقاسم تجارب بانتظام مع الأشخاص الآخرين خارج الأسرة النووية ، وهذه العلاقات تربطه بالحقائق الاجتماعية وتثري المعارف المهنية والمتنوعة مع الأفراد وتؤدي أيضا إلى تشكيل والمبادئ غير الرسمية وتقدي كذلك فرصة للدخول إلى مجال أوسع والتي لا يمكن الوصول إليها بطرق أخرى.
- الشغل هو المحدد لوضعية وهوية ومرتبة العامل في المجتمع.
- يربط الأشخاص بأهداف وهذا يكون داخل المؤسسة مما يجعل تبعية العامل<sup>3</sup>.

### 4- الشغل من منظور سوسيولوجي :

ينظر علماء الاجتماع إلى الشغل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الناس والمجتمع،

<sup>2</sup> كمال عبد الحميد الزياد ، العمل و علم الاجتماع المهني ، دار غريب ، القاهرة، مصر ، 2001 ، ص 124.

<sup>2</sup> المرجع السابق ص127

<sup>2</sup> حميدة جرو ، موامة استراتيجية التكوين المهني ، رسالة ماجستير ، تخصص علم الاجتماع التربوية ، جامعة بسكرة ، 2014-2015 ، ص44.

وهو سمة أساسية لدى الفرد والجماعات الإنسانية وهو يمثل سلوكا يوميا تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات فردية وجماعية.

كما أن علماء الاجتماع ينظرون إلى معنى الشغل في إطار مفاهيم النسبية المكانية والزمانية على اعتبار أن هناك اختلافا في المفهوم باختلاف البناء الاجتماعي، وباختلاف الزمان والمجتمعات ارتبط مفهوم الشغل في المراحل المتقدمة من تاريخ البشرية، في المجتمعات البدائية والبسيطة بأحوال الطقس والمناخ والعادات والتقاليد المهنية التي تعيشها تلك المجتمعات حيث يقوم الشغل على أساس التماثل والتشابه بين الأفراد، وهذا على العكس من مفهوم الشغل في المجتمعات الحديثة والمتقدمة التي تتميز بالتغاير والتباين في نمط العلاقات الاجتماعية المميزة لحياة الإنسان المتحضر في المجتمعات الصناعية حيث يرتبط مفهوم الشغل فيها على أساس الكفاءة والمقدرة بدرجة تفوق ارتباطه بالعوامل البيئية والاجتماعية والثقافية.

لقد ارتبط مفهوم الشغل في الحياة المعاصرة بتعدد الحياة الاجتماعية التي هي سمة من سمات المجتمعات الصناعية ذات التنظيمات المعقدة المرتبطة بالنمو بحيث أصبح معنى الشغل في منظور الأفراد والجماعات يعني "وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق الكسب في الحياة" غير أن مفهوم الكسب المادي يعتبر أمرا نسبيا لأن الكسب المادي لا يعتبر الغاية الوحيدة التي يهدف إليها الإنسان في شغله فقد أكدت العديد من الدراسات حول هذا

الموضوع أهمية التطور بالتضامن والترابط بين الأفراد والجماعات كقيمة يسعى إليها

الشغل<sup>1</sup>.

وهذه الظواهر تعتبر من الوظائف الكامنة للشغل في الحياة الاجتماعية مقابل الوظيفة

الواضحة للشغل وهي الكسب المادي<sup>2</sup>.

1 عبد الباسط عبد المعطي ، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع ، عالم المعرفة ، العدد 44 ، 1998 ، ص 425.

2 المرجع السابق ، ص 425.

## الفصل الثالث

### الإجراءات المنهجية للدراسة

## أولا : منهج الدراسة:

لا يمكننا تصور دراسة علمية بدون منهج علمي تقوم عليه لأهميته العلمية في توجيه الباحث نحو الوصول إلى أهدافه العامة وللتحقق من الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة فالمنهج هو "مجموعة من القواعد العامة الموضوعية من أجل الوصول إلى الحقيقة في العلم" واعتبارا من أن موضوع البحث هو الذي يفرض نوع المنهج وأدواته، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي في دراسة موضوع " موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل " كون الدراسة تتدرج ضمن الدراسات الوصفية التي تهتم بالكشف عن الحقائق الواقعة والمرتبطة بجماعة معينة من الأفراد، ومنهج الوصفي هو احد المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الوصفية ويعرف بأنه : الدراسة العلمية لظروف مجتمع معين بقصد الحصول على بيانات ومعلومات كافية يمكن الاستفادة بها في وضع وتنفيذ مشروعات انشائية للإصلاح الاجتماعي.

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي لعدة اسباب من بينها:

- كثيرا ما يستخدم المنهج الوصفي في الدراسات السوسولوجية عدة اسباب وأغراض .
- من بين المناهج الأكثر انتشارا واستخداما في العلوم الاجتماعية، وذلك لاهتمامه بوصف الظواهر وصفا دقيقا ويعبر عنها كميا وكيفيا وتحليلها وتفسيرها بطريقة

علمية، بهدف الوصول إلى استنتاجات موضوعية وعلمية تساهم في التعرف على الحقائق الغامضة.

- إذ يستفاد بالمنهج الوصفي دائما في دراسة المشكلات الاجتماعية القائمة وتحديد مدى تأثيرها على المجتمع ومعرفة الافراد والجماعات المهمة بجل هذه المشكلات وتقدير المواد والإمكانيات الموجودة ،والتي يمكن استخدامها لعلاج المشكلات مع اقتراح حلول لها.

- يستفاد بالمنهج الوصفي دائما في تعرف على اتجاهات الرأي العام نحو مختلف الموضوعات لتقييم الجهود المبذولة المقارنة بين طرق مختلفة لتغيير الاتجاه.

### ثانيا- مجتمع الدراسة:

يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة من ركائز البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية عموما وعلم الاجتماع تحديدا ، فمجتمع الدراسة يدعم ويحقق أهداف البحث ، بما يحمله من مواصفات مطلوبة من الباحث ، ولأن مجتمع البحث قد يكون كبيرا حيث يصعب التعامل معه.

**المجال المكاني:** مؤسسات التكوين المهني بولاية مستغانم والانطلاقة كانت بالمعهد الوطني للتكوين المهني.

**المجال الزمني:** من 01 أبريل 2021 إلى 30 أبريل 2021 .

**المجال البشري:** عناصر الإدارة وأساتذة وطلبة التكوين المهني بولاية مستغانم.



## ثالثاً\_ الأداة المستخدمة في الدراسة:

**المقابلة:** تستخدم المقابلة في جمع البيانات مباشرة من المبحوث حيث تسمح بالحصول على معلومات دقيقة عن الظاهرة أو المشكلة المدروسة، بمعنى أن المقابلة هي أسلوب للحصول على بيانات مفصلة عن أنماط السلوك الاجتماعي أو تفسيرات معينة لهذه الأنماط من السلوك.

وقد استخدمت هذه الأداة في جمع المعلومات مباشرة من المسؤولين في التكوين المهني وأخص بالذكر مدير ومستشارة المعهد الوطني للتكوين المهني لولاية مستغانم وبعض مدراء وأساتذة التكوين المهني بمستغانم.

**الهدف من استخدام المقابلة:**

- تضمن هذه الاداة الحصول على معلومات من المبحوث والتعرف عليه وملاحظة سلوكياتهم وانفعالاتهم اثناء الاجابة كما تساعد على الكشف على تناقضات في اجابة المبحوث وطلب شرح لهذه التناقض.
- المقابلة بالحوار والنقاش مع مسؤولي التكوين المهني الذين يمتلكون خبرة تتجاوز 20 سنة ما اتاح الفرصة للتعلم وفهم الجيد ابعاد موضوع الدراسة.
- استطعت من خلال المقابلة من الحصول على معلومات ووثائق مهمة عن التكوين المهني والشغل.

- بالإضافة إلى ما تتميز به المقابلة من مرونة حيث يستطيع المبحوث الاسترسال في الكلام والاستفسار عن الأسئلة الغامضة او معنى بعض الكلمات لديه حول موضوع الدراسة مثال على ذلك كلمة الموائمة كان يطلب شرحها لغموض معناه .
- الى جانب تمكننا من طرح اسئلة كثيرة ومتنوعة بشكل متسلسل من خلال الحوار والحديث وانتقال من ثغرة الى اخرى بالترتيب.

تمحور موضوع هذه المقابلات حول موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، وعن أهم الإنجازات المحققة في هذا المجال، والآفاق المستقبلية المتوقع إنجازها في المراحل القادمة.

وعليه تم بناء دليل المقابلة و الذي يتكون من الأسئلة التالية:

- ✓ ماهي التخصصات الموجودة في هذا المركز؟
- ✓ ماهي طبيعة التكوين في هذا المركز؟ نظري؟ ميداني؟
- ✓ ماهي المدة الكافية في رأيكم للحصول على خبرة ميدانية تعطي حق الممارسة في سوق العمل؟
- ✓ ماهي التخصصات التي يختص فيها الإناث بالمقارنة مع الذكور؟
- ✓ ما هي الاسباب التي تؤدي بالطلبة الى اختيارات مختلفة في تخصصات معينة؟
- ✓ في نظركم أو في رأيكم عند التخصص في مركز التكوين المهني نضمن للطلاب عدم الوقوع في مشكل البطالة؟
- ✓ هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة ؟
- ✓ كيف يتم التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل ؟

- ✓ هل يمكن الاستغناء عن التكوين الجامعي ونعوضه بالتكوين المهني؟
- ✓ لماذا التكوين في مراكز التكوين المهني يعتبر ميدان خصب للممارسة في سوق العمل؟
- ✓ هل يوجد رضى على مستوى التكوين الموجود اليوم؟
- ✓ في رأيكم ماهو الفرق بين التكوين الجامعي والتكوين في مركز التكوين المهني؟
- ✓ في رأيكم هل الشهادة المتحصل عليها معترف بها في ميدان سوق العمل؟
- ✓ لماذا أغلب الطلبة المتحصليين على خبرة في مجال معين داخل مركز التكوين المهني يتوجهون إلى الميدان الخاص؟
- ✓ ما هي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟
- ✓ ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني وموائمه بعالم الشغل؟

#### رابعاً\_ العينة وموصفاتها:

1. عينة الدراسة : يتمثل مجتمع البحث في إطارات ،اداري وأساتذة التكوين المهني

بمنطقة مستغانم.

2. خصائص عينة الدراسة:

تميزت عينة الدراسة بالخصائص التالية:

- الجنس
- صفة المبحوث
- فترة الانتماء في المؤسسة
- نوع التخصص

**خامسا\_الدراسة الاستطلاعية:**

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

**1. وصف عين الدراسة الاستطلاعية:**

تكونت عينة دراستنا الاستطلاعية من بعض مدراء ومستشاري التوجيه وأساتذة وطلبة التكوين المهني لمنطقة مستغانم حيث تم اختيارهم تبعاً للمجتمع الأصلي.

## الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: يعتمد سوق العمل على العلاقة التفاعلية بين التكوين وسوق

العمل في مختلف التخصصات داخل مركز التكوين المهني:

يعتبر قطاع التكوين المهني أهمية بالغة ازدادت تدريجياً بعد الطلب

الاجتماعي المتزايد في مجالات العمل المختلفة، بمعنى أصبحت الدولة

بحاجة ماسة إلى اليد العاملة المؤهلة التي فرضتها التحولات التكنولوجية

مسايرة للطلب الاجتماعي ومراعاة سوق العمل، حيث يعتمد سوق العمل

على العلاقة التفاعلية بين التكوين المهني و سوق العمل في مختلف

التخصصات داخل مركز التكوين المهني وهذت نجده في معظم

المقابلات مع إطارات وأساتذة التكوين المهني حسب ما يقوله المبحوث

"مستشارة التوجيه " في المقابلة رقم 1،4،6،8،9،10: التخصصات

الموجودة متنوعة ولكن أغلبيتها تكون حسب طبيعة المنطقة كالسياحة

والفندقة، الزراعة والفلاحة والتي تعرف بأن ولاية مستغانم تعتبر ولاية

سياحية بامتياز و منطقة زراعية تمتاز بأراضيها الخصبة و المحاصيل

الزراعية، فهذه الإجابة كانت مشتركة بين المبحوثين في هذه المقابلة .

إن طبيعة التكوين في هذا المركز يعتمد على 30 شهرا ، 24 شهرا دراسة داخل المركز (تكوين الإقامي) و 6 أشهر تربص أي في الميدان (شهادة تقني سامي).

صرح المبحوثين في المقابلة رقم 7،2،3 أن المدة التي يعتمد عليها مركز التكوين المهني غير كافية للحصول على خبرة ميدانية تعطي حق الممارسة في سوق العمل من خلال التطور العلمي الذي يشهده العالم في الآونة الأخيرة .ونجد بعض التخصصات تلقي رواجاً كبيراً من طرف الإناث بالمقارنة مع الذكور و التي أغلبيتها الحرف اليدوية كالخياطة التقليدية و العصرية ،صناعة الحلويات أيضا التقليدية و الحديثة و لاحظنا أيضا عزوف الإناث عن التخصصات العلمية مقارنة مع الذكور وهذا ما اتفق عليه أغلب المبحوثين .

ونجد من خلال المقابلة مع الطلبة أن الأسباب التي تؤدي الطلبة إلى اختيارات مختلفة في تخصصات معينة هي التوقعات المستقبلية و توفر فرص العمل ،الرغبات الشخصية للطلاب وذويه بالإضافة إلى الإمكانيات المادية و المالية ،ويشكل اختيار التخصص المناسب مرحلة مهمة في

حياة الطالب و الذي على أساسه يحدد مستقبله المهني ،ولا شك أن قرار إختيار التخصص يعد من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته ،و إن مثل هذه القرارات تزداد أهمية عند الوعيين لأهمية حياتهم و مستقبلهم و المدركين لمتطلبات الحياة و عالم الشغل التي يواكب تطورات العصر من النواحي الاجتماعية و الاقتصادية و التكنولوجية مما يجعل اختيار التخصص قضية فردية أو اجتماعية من وجهة نظر بعض المبحوثين في المقابلة رقم 2،3 و الذي يرى أن اختيار التخصص قضية على مستوى فردي تخص الطالب لأن اختيار التخصص ما يحدد أمور أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة الحصول على عمل معين و الاستمرارية فيه أو النجاح أو الفشل و الرضى او عدم الرضى عن هذا العمل ويرى بعض المبحوثين في المقابلة رقم 5،6،7،8،9،10، أن كونه قضية اجتماعية لأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع ويحدد حاجاته من العاملين في مختلف المجالات ولذلك يجب الأخذ بعين الإعتبار مجموعة من العناصر



الاساسية لإختيار تخصص معين :الميول الاستعدادات ،القدرات،

الاهداف و سوق العمل ، الامكانيات المادية.

يشكل التكوين المهني اليوم رهانا لاكتساب الخبرة العلمية و الكفاءات

الضرورية لممارسة النشاط المهني أو التكيف معه ، غاية الأولى تحسين

القابلية التشغيل لدى طالبة وتحسين كفاءات المؤسسات ،ووفق هذا

التطور يجد التكوين المهني سبل تطبيقه ضمن علاقاته بالأهداف

الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية للسياسات العمومية سواء كانت

مرتبطة بالسياسات الاقتصادية ، بمنظومات التشغيل و المنظومات

التربوية .

ثانيا: تعتبر العلاقة بين التكوين المهني و سوق العمل علاقة تكامل

بنائي وتكافل وظيفي .

إن الغاية من التكوين المهني هي التأهيل و الادماج الاجتماعي المهني

والترقية الاجتماعية ، من خلال العمل واستثمار الموارد البشرية ، وعليه

يجب النظر إليه على انه من أهم المحاور التي تركز عليها التنمية

،وهذا من خلال ربط مسألة التشغيل بالتكوين المهني بواسطة تشجيع

التكوين في الوسط المهني ،باعتباره حلقة أساسية في سلسلة الادمج الدائم في سوق العمل ، فبقدر ما تساهم مخرجات التكوين المهني في التطور الاقتصادي من جهة تتأثر من جهة أخرى بمدى التطور الاقتصادي وما يفرضه من احتياجات ومعايير الأداء ، وما يوفره من فرص العمل و التشغيل ، فعلاقة التكوين المهني بسوق العمل تعتبر علاقة تكامل بنائي وتكافل وظيفي والدليل على ذلك القول الذي يصرح به المدير في المقابلات رقم 1،3،4 بأن يغطي التكوين المهني الطلاب الموجود اليوم حسب التخصصات ، حيث أن بعض التخصصات تم توظيف خريجها 70% ومنهم في القطاع العام و القطاع الخاص ومثال على هذه التخصصات ، الكهرباء ،الإلكترونيك الطاقوية ، تسيير و الإدارة ( الفندقية و السياحة) و الميكانيك .

ويصرح استاذ في التكوين المهني في المقابلة رقم 2: أن رغم العدد القليل للمؤسسات التكوينية قديما وقللة الأجهزة و العتاد البيداغوجي إلا أن كانت هناك موجودة تغطية للطلب الاقتصادي ،ولكن اليوم هناك العكس تماما رغم التطور الذي نشهده و التوسع الهائل لمؤسسات

التكوين المهني وتوفر العتاد المتطور خاصة في بعض التخصصات مثل الفلاحة و البناء خاصة مع الظاهرة الموجودة حاليا وهي عزوف الشباب على المهن الصعبة و المتعبة وهذا ما يدفع الدولة الى الاستعانة ببعض الدول مثل الصين و الهند و المشكلة ليست على مستوى الولاية بل المشكلة وطنية .

ويصرح بمبحوث آخر في المقابلة رقم 5،6،7 بأن توجد تغطية بنسبة متوسطة وهناك تخصصات لا توجد تغطية تماما وذلك لعدة أسباب منها انعدام وجود طلب رسمي واضح من جهات معينة تحدد فيه نوعية التخصص و العدد المطلوب لخريجي التكوين المهني ، لذلك لا يمكننا معرفة ما هو الطلب و نوع و العدد الذي يغطي عالم الشغل.

ونجد في كيفية التنسيق بين استراتجية التكوين المهني و متطلبات الشغل بأن التنسيق ضعيف جدا و الدليل على ذلك قول إطار في التكوين المهني في المقابلة : في حقيقة الأمر لا يوجد تعاون كلي انما قليل جدا و المؤسسات الاقتصادية مبادرتها قليلة ، الى جانب صعوبات ونقص الكفاءات و المؤهلات العلمية وعزوف الشباب عن المهن المتعبة

وأصبحنا نجسد فكرة التكوين من أجل التكوين فقط وبذلك الإعتماد على مجموعة قليلة من بين العدد الاجمالي الموجود من التخصصات.

إن العلاقة بين التكوين المهني وبين التنمية و سوق العمل هي علاقة عضوية على اعتبار أن التكوين المهني هو عبارة عن قيمة مضافة ،

فالأسمالية البشري عندما تزوده بطاقة انتاجية وتعلمه المعارف

والمهارات و الثقافة تجعله يواكب التطورات المعرفية و التكنولوجية لهذا

يعتبر التكوين المهني ميدان خصب للممارسة في سوق العمل كما طرح

بها المبحوث في المقابلة رقم 6،7،8، وأن التكوين الجيد هو أفضل

وسائل الاستثمار فالشهادة المتحصل عليها في التكوين المهني بورشات

العمل و الانتاج مباشرة (نظري، ميداني في نفس الوقت).

ومن خلال المقابلة يصرح المبحوثين أن هناك مشاريع مستقبلية لتحسين

التكوين المهني فهي اجتماع مجلس الشراكة ، فتح مراكز جديدة في

المنطقة، الزيادة في التمهين مع اكتساب خبرة أكبر ،فتح مشاريع

اقتصادية جديدة و الشراكة مع التكوين المهني واتفاقيات مع الوزارة

لتحقيق التوازن . ونجد اقتراحات لتحسين التكوين المهني وموائمته بعالم

الشغل وبذلك يصرح المدير في المقابلة : خلق التعاون مع الجامعة  
،إعادة انشاء مؤسسات الدولة الاقتصادية لأن الخواص اهتمامه متمركز  
على الفائدة و الربح ، و تصرح مستشارة التوجيه في مركز التكوين  
المهني في المقابلة رقم 2: لابد من وجود دراسات استشرافية للتكوين  
وعلاقته بالشغل و التشغيل في المنطقة ، أن تكون هناك هيئة وطنية  
تدرس مناصب الشغل حسب كل منطقة ما هو موجود وما هو مطلوب  
وليس المهم الكم بل الكيف ،ليس المهم كثرة المراكز بل العبرة بوجود  
تكوين جيد و الصرامة في تطبيق القوانين وأخذ الخبرة من الدول  
المتقدمة .

## 1. النتائج العامة:

من خلال المقابلات السابقة التي أجريناها خرجنا بالنتائج التالي:

- أغلبية أفراد مجتمع الدراسة وهم إداري وأساتذة التكوين المهني بمستغانم أجمعوا على أن لا تتم التغطية بصفة عامة، بل تتم حسب التخصص والمنطقة، مثال على ذلك تخصص **الفندقة والسياحة** وهذا حسب طبيعة المنطقة على أنها منطقة سياحية.
- اجماع أغلبية أفراد مجتمع الدراسة على ان لا يوجد تنسيق فعلي بين التكوين المهني والشريك الاقتصادي والسبب الناتج عن ذلك هو عزوف الشباب عن بعض المهن كالزراعة والبناء وهذا مادفع الشركات الاقتصادية بالاستعانة ببلدان أخرى كالصين.
- وضع الدولة قوانين ومجالس بين التكوين المهني والمتعاملين الاقتصاديين وأغلبيتها حبر على ورق.
- الاستعانة بالتجربة الالمانية وهذا من خلال تجديد اتفاقية مع المانيا في ما يخص تبادل الخبرات وتطوير التكوين المهني.
- توفير الوسائل المادية والبشرية وكل ما يتطلبه سوق الشغل.
- زيادة في التريصات لاكتساب خبرة أكبر.

من خلال مختلف المقابلات كانت نسبة الرضى ضئيلة جدا ويعود سببها بعدم الاستثمار الأمثل في العنصر البشري.

- التخصصات الجديدة: صيانة الأنظمة المعلوماتية ،إدارة وأمن شبكات المعلوماتية ،الطاقة الشمسية ،عن طريق التمهين تقني سامي 24 شهرا دراسة(إقامي) و6 أشهر تربص.
- إنشاء معهد التعليم المهني العالية.
- زيادة في سن التمهين من 16 سنة إلى غاية 36 سنة.
- تشجيع الاستثمار في التكوين المهني من قبل المؤسسات الاقتصادية.
- خلق تعاون مع الجامعة.
- تشجيع تبادل الخبرات والتجارب بين التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية.
- انشاء مؤسسات الدولة الاقتصادية لأن الخواص اهتمامه متمركز على الفائدة والربح.
- القيام بالتكوين على حسب مناصب الشغل
- الابتعاد عن تشغيل ذوي أصحاب السلطة والنفوذ.

يتبع مركز التكوين المهني والتمهين استراتيجية موجهة لتنمية كفاءة العنصر البشري حيث تضمن هذه الاستراتيجية السير الحسن للعملية التكوينية وكذلك تحقيق الاهداف المسطرة ، التكوين المهني يسمح باكتساب طرق ومعارف ومهارات جديدة للمتكونين

تقديم معرفيا وميدانيا في حياتهم المهنية من خلال توفيره الوسائل والأدوات اللازمة لتسيير العملية التكوينية.



## الخاتمة:

لقد تناولت الدراسة مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة التكوين المهني بولاية مستغانم ، نجد أن الاستراتيجية المتبعة من قبل التكوين المهني لخلق المزيد من المواءمة مع متطلبات عالم الشغل، وعدم الرضى على التنسيق مع المؤسسات الاقتصادية والدور القليل التي تقوم به تلك المؤسسات، إلا أن الهدف الوحيد والأول لهذه المواءمة هو تلبية حاجيات المجتمع بالدرجة الأولى خاصة فئة الشباب لان لا يمكن قيام اقتصاد منطقة أو دولة بدون يد عاملة ذو خبرة وتكوين، فسياسة التكوين المهني من المحاور الأساسية للبلاد حيث أن جندت لها كافة الوسائل اللازمة بهدف إنجاز العملية التكوينية واستراتيجيات محكمة في ضوء المتغيرات الدولية والتطورات التكنولوجية والتدفق الهائل للمعلومات وكثرة خريجي التكوين المهني في ظل التوافق بين العرض والطلب.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني والتنمية-رؤية امبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع-مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة العدد الأول، نوفمبر، 2001، ص138.
2. عبد الكريم القرشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المركز الجامعي لورقلة، 1998، ص22.
3. حميدة جرو، مواهمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، من وجهة نظر اداري واساتذة التكوين المهني بولاية بسكرة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم اجتماع التربية، 2014-2015، ص20.
4. بوفلجة غياث، التربية والتكوين، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص73.
5. سعاد بن قفة، كلثوم مسعودي، التكوين المهني لفائدة المرأة الجزائرية الماكثة في البيت، قراءة على مستوى التشريع وتشخيص الواقع، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2018.
6. قوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير في علم اجتماع التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص52.
7. محمد مصطفى، مجلس التعاون، دول الخليج العربية، 2003، ص12.
8. صندوق النقد الدولي، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية، اصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والانتاجية لدول الخليج العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، أكتوبر 2013، ص36.

9. الجمهورية التونسية، وزارة التكوين المهني والتشغيل، الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، 2017، ص08.
10. علي سموك، تحليل سوسيولوجي لدينامكية التشغيل بإقليم تبسة، دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل، رسالة ماجستير: سوسيولوجيا الدينامكية الاجتماعية والتنمية الإقليمية، جامعة باجي مختار، عنابة 2009-2010، ص62.
11. كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة، مصر، 2001، ص124.
12. عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، عالم المعرفة، العدد 44، 1998، ص425.
13. نذيرة فريجات، استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة وإطارات التكوين المهني، دراسة استكشافية لبعض مراكز التكوين المهني بمنطقة تقرت الكبرى، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، 2017-2018.
14. رحمانى ليلي، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2008-2009.
15. بن يمينة سومية، تمثلات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بثانوية عبد الحق بن حمودة- سيرات-، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2018.

الملاحق

### دليل المقابلة

- تاريخ المقابلة: .....
- وقت المقابلة: .....

### المحور الأول: البيانات العامة للمبحوثين

- الجنس:
- صفة المبحوث:
- فترة الانتماء في المؤسسة :
- نوع التخصص:

### المحور الثاني: يعتمد سوق العمل على العلاقة التفاعلية بين التكوين في مختلف التخصصات داخل مركز التكوين المهني.

- ماهي التخصصات الموجودة في هذا المركز ؟
- ماهي طبيعة التكوين في هذا المركز؟ نظري؟ ميداني؟
- ماهي المدة الكافية في رأيكم للحصول على خبرة ميدانية تعطي حق الممارسة في سوق العمل؟
- ماهي التخصصات التي يختص فيها الإناث بالمقارنة مع الذكور؟
- ما هي الاسباب التي تؤدي بالطلبة الى اختيارات مختلفة في تخصصات معينة؟
- في نظركم أو في رأيكم عند التخصص في مركز التكوين المهني نضمن للطلاب عدم الوقوع في مشكل البطالة؟

المحور الثالث: تعتبر العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل علاقة تكامل بنائي وتكافل وظيفي.

- هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة
- كيف يتم التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل ؟
- هل يمكن الاستغناء عن التكوين الجامعي ونعوضه بالتكوين المهني؟
- لماذا التكوين في مراكز التكوين المهني يعتبر ميدان خصب للممارسة في سوق العمل؟

- هل يوجد رضى على مستوى التكوين الموجود اليوم؟
- في رأيكم ماهو الفرق بين التكوين الجامعي والتكوين في مركز التكوين المهني
- في رأيكم هل الشهادة المتحصل عليها معترف بها في ميدان سوق العمل؟
- لماذا أغلب الطلبة المتحصليين على خبرة في مجال معين داخل مركز التكوين المهني يتوجهون إلى الميدان الخاص؟

- ما هي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟
- ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني وموائمه بعالم الشغل؟

## ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة البحث في قطاع التكوين المهني بولاية مستغانم تحت عنوان مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة التكوين المهني.

وقد احتوت هذه الدراسة على جانب نظري يتكون من مفاهيم الدراسة، الاتجاهات النظرية للتكوين المهني والشغل إلى جانب الاستراتيجيات المتبعة للربط بينهما، أما الجانب التطبيقي للدراسة تناول الاجراءات المنهجية، تحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية ثم النتائج المتوصل إليها.

كما استخدمنا المقابلة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي تمركزت حول إداري وأساتذة التكوين المهني بمنطقة مستغانم حيث توصلت نتائج الدراسة بأن قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من اليد العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبي كل متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة المنطقة، نظرا لضعف مشاركة الشركات الاقتصادية وتجاهل الشريك الاقتصادي .

كان موقف إطارات التكوين المهني باقتراح بعض الحلول لزيادة هذه المواءمة والتي تتمثل فيما يلي:

الشراكة بين التكوين المهني والجامعة.

تطبيق تجارب أجنبية في قطاع التكوين المهني.

عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الأجنبية .



## تطبيق فكرة البكالوريا المهنية على أرض الواقع.

### Résumé :

Cette étude a porté sur la recherche dans le secteur de la formation professionnelle dans l'état de Mostaganem sous le titre d'aligner la stratégie de formation professionnelle et les exigences de l'emploi du point de vue des administrateurs et des enseignants de la formation professionnelle.

Cette étude contenait un aspect théorique dans lequel les concepts de l'étude, les tendances théoriques de la formation professionnelle et de l'emploi, ainsi que les stratégies utilisées pour les relier, tandis que l'aspect pratique de l'étude portait sur les procédures méthodologiques, l'analyse et l'interprétation des les données de l'étude de terrain puis les résultats obtenus.

Nous avons également utilisé l'entretien comme outil de collecte des données de l'échantillon de l'étude, centrée sur les enseignants de formation administrative et professionnelle de la région de Mostaganem.

Les résultats de l'étude ont conclu que la capacité de la stratégie de formation professionnelle à répondre aux besoins de la main-d'œuvre en termes de quantité et de qualité est faible et ne répond pas à toutes les exigences du monde du travail en termes de nature de la région, en raison de la faible participation des entreprises économiques et de l'ignorance du partenaire économique

La position des cadres de formation professionnelle était de suggérer quelques solutions pour accroître cet alignement, qui sont représentées dans ce qui suit :

Partenariat entre la formation professionnelle et l'université.

Appliquer les expériences étrangères dans le secteur de la formation professionnelle.

Contrat de formation professionnelle en partenariat avec des entreprises étrangères.

Appliquer l'idée d'un baccalauréat professionnel à la réalité.