



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
الشعبة: علوم اقتصادية، التخصص: تقنيات كمية مطبقة

بغنوان

دور التكوين المهني في توجيه الشباب نحو التخصصات المهنية دراسة حالة مراكز ومعاهد التكوين المهني ولاية - وهران -

تحت إشراف الأستاذ
يخلف عبد الله

مقدمة من طرف الطالبة:
فراين فاطمة الزهرة

أعضاء لجنة المناقشة:

جامعة مستغانم	أستاذ.....	شهيدة عبد الله	رئيسا
جامعة مستغانم	أستاذ.....	يخلف عبد الله	مقررا
جامعة مستغانم	أستاذ.....	نورين مولود	مناقشا

السنة الجامعية: 2017/2016

إهداء

اهدي عملي المتواضع إلى :

من قال الله في حقهما "....ولا تقل لهما أف ولا تنهرهما و قل لهما
قولا كريما...."، إلى والدي حفظهما الله.

إلى ابنتي و زهرتا حياتي " زينب و نور الهدى".

إلى من ساعدتني في انجاز هذا البحث " مليكة و جميلة".

إلى اعز أصدقائي و صديقتاتي " حياة، سارة، عبد القادر، ندير، حبيب"

إلى كل طلبة تقنيات الكمية المطبقة خصوصا من لهم الفضل علي "

نصر الدين، طه، عزيز"

شكر

أحمد الله الذي فضّلني على كثير من خلقه في العلم، و أحمده و أشكره على توفيقى لإنجاز هذا العمل.

كما أتقدم بفائق عبارات الشكر و التقدير و الاحترام إلى الأستاذ المؤطر " يخلف عبد الله " على نصائحه و توجيهاته التي لم يبخل علي بها لإتمام هذا البحث.

كما أتوجه بالشكر إلى كل من ساعدني في انجاز هذا البحث من إدارات و متربصين في التكوين المهني عرفانا لما قدموه لي من تسهيلات .

كما اشكر كل من ساعدني ووقف إلى جانبي طيلة كتابة اسطر هاته المذكورة والى كل من ساعدني و لو بكلمة طيبة.

ملخص البحث

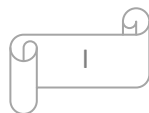
يعتبر التكوين المهني من أهم القطاعات لإعداد راس المال البشري و تنمية مهاراته ، و التقليل من الانحرافات عن طريق استقطاب الفئة المتسربة من النظام الإجباري.

ولذلك أصبح التكوين المهني في الوقت الراهن محل اهتمام الدولة لما لديه من أهمية اجتماعية و اقتصادية و فوائد تعود على المجتمع بصفة عامة.

و تهدف دراستنا إلى تسليط الضوء على مدى قدرة التكوين المهني على استقطاب الشباب و توجيههم نحو التخصصات المهنية المطلوبة و الملائمة في سوق العمل، و قد احتوت هاته الدراسة على جانبين عملي و نظري حيث تناول الجانب النظري مفاهيم حول التكوين المهني، و كذا الشغل ، أما الجانب العملي فقد تمثل في دراسة ميدانية على مستوى مراكز التكوين المهني و تحليل و دراسة البيانات و مناقشتها .

الكلمات المفتاحية:

التكوين المهني، الشغل، المتربص، التخصص.



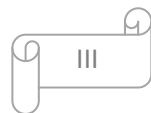
فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
1	مقدمة عامة
	الجانب النظري
	الفصل الأول اطار مفاهيمي للتكوين المهني
19	المبحث الأول مفهوم التكوين المهني واهدافه
27	المبحث الثاني واقع التكوين المهني في الجزائر
30	المبحث الثالث استراتيجية التكوين المهني
	الفصل الثاني مدخل مفاهيمي للشغل
43	المبحث الأول مفاهيم حول الشغل
46	المبحث الثاني التكوين المهني وعالم الشغل
	الجانب العملي
	الفصل الثالث : دراسة ميدانية للإطارات التكوين المهني
58	المبحث الأول: إجراءات الدراسة
68	المبحث الثاني: أدوات الدراسة
	الفصل الرابع : دراسة ميدانية لمتربصي التكوين المهني
84	المبحث الأول: إجراءات الدراسة
90	المبحث الثاني: أدوات الدراسة

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
26	اهداف التكوين المهني	(1-1)
34	الشعب المهنية	(2-1)
35	شهادات التكوين المهني	(3-1)
61	عدد مجتمع الدراسة	(1-3)
62	نسب عينة الدراسة	(2-3)
63	ترميز مستوى التعليم	(3-3)
63	ترميز مناصب العمل	(4-3)
63	نسب مستوى التعليم	(5-3)
65	مناصب العمل	(6-3)
69	درجات الاستجابة	(7-3)
70	نتيجة الفاكورنباخ	(8-3)
70	درجة الصدق	(9-3)
71	توزيع الإجابات لكل عبارة والنسب المئوية	(10-3)
76	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الاستبيبات مرتبة تنازليا	(11-3)
78	تحليل عبارات المحور الثاني	(12-3)
79	درجات مقياس ليكارت	(13-3)
80	تحليل عبارات المحور الثالث	(14-3)
81	تحليل عبارات المحور الرابع	(15-3)
85	توزيع مجتمع الدراسة	(1-4)
86	نسب معاهد و مراكز التكوين المهني	(2-4)
86	مستوى التعليم	(3-4)
87	التخصصات المهنية	(4-4)
87	نسب مستوى التعليم	(5-4)
91	مقياس ليكارت الخماسي	(6-4)
92	نتيجة الفاكورنباخ	(7-4)



قائمة الجداول

92	درجة الصدق	(8-4)
93	توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الأولى و النسب المئوية للمحور الثاني	(9-4)
93	توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الثانية و النسب المئوية للمحور الثاني	(10-4)
94	توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الثالثة و النسب المئوية للمحور الثاني	(11-4)
95	توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الأولى و النسب المئوية للمحور الثالث	(12-4)
95	توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الثانية و النسب المئوية للمحور الثالث	(13-4)
97	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الاستبيان مرتبة تنازليا	(14-4)

قائمة الاشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الجدول
60	مراكز التكوين المهني	(1-3)
64	مستوى التعليم	(2-3)
66	المناصب المشغولة	(3-3)
67	الجنس	(4-3)
84	نسبة مراكز و معاهد التكوين المهني	(1-4)
88	مستوى التعليم	(2-4)
89	الجنس	(3-4)
89	التخصصات المهنية	(4-4)

المتربصين:

الصفحة	بيان الملحق	رقم الملحق
107	استمارة المتربصين	1
108	نسب المتربصين في مراكز و معاهد التكوين المهني	2
109	نسب التخصصات المهنية و الجنس	3
110	نسب مستوى التعليم و العمر	4
111	نسب عبارات الاستبيان و تكراراتها	5
112	نتيجة الفاكرونباخ لعبارات الاستبيان	6
113	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري	7
114	التمثيل البياني لمراكز التكوين المهني	8
115	التمثيل البياني للتخصصات المهنية	9
116	التمثيل البياني لمستوى التعليم	10
117	التمثيل البياني للجنس	11

الإطارات:

الصفحة	بيان الملحق	رقم الملحق
118	استمارة الاطارات	1
119	نسب الإطارات في مراكز و معاهد التكوين المهني	2
120	نسب عبارات الاستبيان و تكراراتها	3
121	التمثيل البياني للجنس	4
122	التمثيل البياني لمستوى التعليم	5
123	التمثيل البياني لمراكز التكوين المهني	6
124	التمثيل البياني للمناصب المشغولة	7
125	نسب و تكرارات المناصب المشغولة	8
126	نسب و تكرارات مستوى التعليم	9
127	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري	10
128	نتيجة الفاكرونباخ لعبارات الاستبيان	11

مقدمة عامة

توطئة:

إن لقطاع التكوين المهني دورا هاما وفعالا في المجتمع لما له من قدرة في توفير اليد العاملة المؤهلة التي تتمتع بصفات وقدرات تسمح لها باقتحام عالم الشغل من أبوابه المتعددة.

ومن هذا المنطلق أصبح قطاع التكوين المهني يعيش التحدي من اجل خلق يد عاملة مؤهلة تتأقلم ومتطلبات عالم الشغل في جميع المجالات الاقتصادية ' التجارية و الخدمائية والسعي إلى الانفتاح على العالم الخارجي قصد تبادل الخبرات في اليد العاملة.

وقد ساعد التطور المذهل في التكنولوجيا الأفراد على التطوير من قدراتهم عن طريق اكتساب معارف جديدة مما جعل اختيارهم للتخصصات المهنية أكثر جدية مما كانوا عليه سابقا.

حيث إن الشهادات المتحصل عليها من قبل المتربصين بعد نهاية تكوينهم لا تتوافق مع المناصب التي يطلبها عالم الشغل خاصة في بعض القطاعات مما يخلق مشكلة في توجيههم من قبل وكالات التشغيل الوطنية. وبالتالي يصبح المتربص عاجز عن اتخاذ قرار اختيار المهنة المناسبة له كما انه يصبح رهين التوجيه العشوائي لوكالات التشغيل.

1- الإشكالية:

مما سبق ومن خلال موضوع دراستنا سنحاول معالجة إشكالية التكوين المهني وسوق العمل وللوصول إلى ذلك قمنا بطرح الإشكالية "كيف يؤثر التكوين المهني في توجيه الشباب نحو التخصصات المهنية؟" وللتمكن من الإجابة على الإشكالية الرئيسية للبحث لا بد من الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما مفهوم التكوين المهني؟

2- كيف يمكن التنسيق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التكوين المهني؟

3- كيف يتمكن قطاع التكوين المهني من استقطاب الشباب نحو التخصصات المهنية المطلوبة في سوق العمل؟

4- هل تتلاءم تخصصات التكوين المهني مع ما تتطلبه عالم الشغل؟

2- فرضيات البحث:

لمعالجة موضوع البحث نقتراح جملة من الفرضيات:

(1) التكوين المهني هو قطاع يوفر العديد من النشاطات التي تهدف إلى ضمان الحصول على مهارات وخبرات تؤهل إلى الدخول إلى عالم الشغل.

(2) تحقيق توافق بين التكوين المهني وعالم الشغل يكون عن طريق خلق علاقة بينهما وذلك للتنسيق بين تخصصات التكوين المطلوبة و التخصصات المعروضة في سوق العمل

(3) خلق إطارات للتوجيه في التكوين المهني إحدى العوامل المساعدة لتوجه الشباب نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل.

(4) تحيين برامج التكوين المهني إحدى العوامل التي تساعد على خلق يد عاملة مؤهلة تتلاءم ومتطلبات عالم الشغل

3- أسباب اختيار الموضوع:

لقد تم اختيارنا لهذا الموضوع استنادا إلى أسباب ذاتية وموضوعية وهي كالتالي:

الأسباب الذاتية:

1- الاهتمام الشخصي بموضوعات التكوين المهني وعالم الشغل كوني إشتغلت أستاذة في قطاع التكوين المهني لمدة 10 سنوات.

2- الرغبة في تقديم دراسة علمية تهدف إلى تحسين مناخ التكوين المهني.

3- السعي من خلال دراستنا إلى الكشف عن مصير مخرجات التكوين المهني.

الأسباب الموضوعية:

من بين الدوافع التي جعلتنا نختار هذا الموضوع هو كشف الستار بين التكوين المهني وعالم الشغل لمعرفة مدى حقيقة التكوين المهني ومدى قدرته على إخراج فئات تساعد في تنمية المجتمع وتصحيح فكرة انه ملجأ للفاشلين والمتسربين من النظام الإجباري.

4-أهمية الدراسة:

تتحلى أهمية الدراسة في:

تسليط الضوء على حقيقة التكوين المهني في الواقع و الإطلاع على مدى فعاليته في المجتمع. إلى جانب ذلك تسعى هاته الدراسة أيضا إلى تحسيس خريجي التكوين المهني بان لهم دور في تنمية المجتمع. ومحاولة تسليط الضوء أيضا على العلاقة بين التكوين المهني وعالم الشغل.

5-أهداف الدراسة:

يمكن حصر أهداف الدراسة في:

- 1) معرفة مدى قدرة التكوين المهني على خلق يد عاملة مؤهلة تتلاءم ومتطلبات عالم الشغل .
- 2) معرفة الدوافع وراء اختيار المتربص للتخصصات المهنية.
- 3) تصحيح نظرة المجتمع ومعتقده الخاطئ على أن التكوين المهني هو مكان احتواء الفاشلين في النظام الإجباري.
- 4) معرفة كيفية قدرة التكوين المهني على استقطاب الشباب نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل.

6- حدود الدراسة:

من اجل معالجة الإشكالية تم تحديد الإطار المكاني، ويتمثل هذا الأخير في دراسة حالة على مستوى 06 مراكز للتكوين المهني ومعهد للتكوين المهني بولاية وهران امتد إطارها الزمني من الثلاثي الأخير لسنة 2016 إلى غاية السادس الأول لسنة 2017.

7- المنهج المستخدم في الدراسة:

تمر عملية البحث العلمي بمراحل عديدة تبدأ بتحديد المشكلة ثم صياغة الفرضيات وبعدها تجميع البيانات وتحليلها وصولاً إلى النتائج.

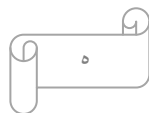
اد اعتمدنا في الجانب النظري على المنهج الاستقرائي، أما في الجانب العملي فقد اعتمدنا على المنهج الاستقرائي إلى جانب المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستخدام أداة الاستبيان، كما اعتمدنا في تحليل البيانات و رسمها على برنامج SPSS 18.

8- خطة البحث:

وقد اشتملت دراستنا على جانبين أولهما نظري والثاني تطبيقي وهما كالتالي:

✓ الجانب النظري و اشتمل على فصلين، حيث تناول الفصل الأول مدخل مفاهيمي للتكوين المهني حيث عاجنا في هذا الفصل المفهوم، النشأة و التطور و كذا الأهداف بالإضافة إلى أهميته و أفاقه في الجزائر، في حين تطرقنا في الفصل الثاني إلى عموميات حول الشغل مع ذكر خصائصه وعلاقته بمجال التكوين المهني

✓ أما الجانب العملي فقد خصص لكل من الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والمعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة وعرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة.



9-الدراسات السابقة:

لقد تعددت الدراسات والأبحاث حول موضوع التكوين المهني ولكن كل حسب اهتماماته و لكن تقريبا الكل كان يصبو إلى معالجة الفراغ الموجود بين سوق العمل و مخرجات التكوين المهني و من بين الدراسات التي اهتمت بقطاع التكوين المهني والتي لها علاقة بموضوع دراستنا و قد رتبت حسب الأقدمية في السنوات نذكر منها:

دراسة عبد الواحد بروكي " واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر" مذكرة مقدمة و متممة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. سنة 2001-2002.والتي كانت تهدف إلى الكشف عن واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر.

دراسة قويجيل منير " سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر" مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. سنة 2013-2014. و التي سعت أيضا للكشف عن علاقة التكوين المهني بعالم الشغل

تليها دراسة حميدة جرو " مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل " مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. سنة 2014-2015. و التي هدفت إلى الكشف عن الاستراتيجيات المتبعة في التكوين المهني للزيادة مدى المواءمة مع عالم الشغل.

دراسة راجحي بوعبد الله " دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر" أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية سنة 2015-2016. و التي سعت إلى معرفة الجوانب الفنية للنفقة و كذا التقسيمات المختلفة لها بالإضافة إلى قواعد و ضوابط حدود الإنفاق.

الجانب النظري

الفصل الأول

إطار مفاهيمي للتكوين المهني

المبحث الأول: مفهوم التكوين المهني و أهدافه

المبحث الثاني: واقع التكوين المهني في الجزائر

المبحث الثالث : استراتيجية التكوين المهني

تمهيد:

يعتبر التكوين المهني من أهم المحاور التي تهتم بها الدولة من أجل تنمية المهارات البشرية وخلق الانسجام الاجتماعي و ذلك بالتقليل من الانحراف عن طريق امتصاص التسرب المدرسي و توجيهه نحو التخصصات المهنية لخلق فئة فعالة في المجتمع.

و لذلك أصبح التكوين المهني في الوقت الحالي محور نقاش و اهتمام كبير من قبل الدولة لما له من أهمية اجتماعية و اقتصادية و فوائد تعود على المجتمع بصفة عامة.

المبحث الأول: مفهوم التكوين المهني و أهدافه

المطلب الأول: مفهوم التكوين المهني :

هو مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة و المهارات و الاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة و الفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة¹.

يقصد بالتدريب المهني و يسمى في بعض البلاد العربية بالتكوين المهني (La formation professionnelle)، إعداد الأفراد إعدادا مهنيا و تدريبهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم و إكسابهم مهارات جديدة، و بمعنى آخر أن التدريب المهني هو ذلك النوع من التدريب الذي يتضمن تنمية المهارات و الخدمات الحرفية أو المهنية².

و عرفته منظمة اليونسكو بأنه: "ذلك الجانب من التعليم الذي يشمل جميع الميادين العملية التربوية و يتضمن كذلك دراسة التقنيات و العلوم المرتبطة بها و اكتساب المهارات و الاتجاهات و المعارف ذات الطابع العلمي"³.

¹ جامعة فاصدي مرباح، ورقة نظرة لطلبة الثانوية للتكوين المهني 2016-09-22 h14 Kaltmgis07@hotmail.fr

² "سوسيولوجية التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر" مجلة العلوم الإنسانية عدد (10) ديسمبر 1998 جامعة منتوري قسنطينة الجزائر ص2

³ وزارة التكوين المهني التعليم المهني مسار تربوي و مهني جديد 2016-09-26 h14 .www.mfep.gov.dz

و يعرف أيضا ب: " يقصد بالتعليم المهني، كل تعليم أكاديمي و تأهيلي، ممنوح من مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية"¹.

و يعرف أيضا ب: "هو مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب في مختلف التخصصات و بحيث يضمن لهم دروس نظرية و تطبيقية حول مختلف التخصصات كل حسب اختياره"².

" التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة و المهارات و الاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة"³.

المطلب الثاني: نشأة التكوين المهني و تطوره:

لقد مر التكوين المهني بعدة مراحل مميزة منذ الاستقلال حيث أن كل مرحلة حيث كل مرحلة لديها سياسة معينة من أجل تحقيق أهداف معينة⁴.

التكوين المهني من 1962-1980

يمكن تمييز مرحلتين خلال هذه الفترة.⁵

المرحلة الأولى من 1962 إلى 1980

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي على 320 فرع متخصص في البناء و 5000 منصب متكون، لا يستجيب جلها لاحتياجات الاجتماعية و الاقتصادية آنذاك و كان التركيز على محورين أساسيين هما:

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون التوجيهي للتكوين و التعليم و التعليم المهنيين رقم 08-07 العدد 11/23/02/2008 المادة 10 منه.

² التكوين المهني و التمهيدي 22-09-2016، www.dzemploi.org 15h

³ سامعي توفيق "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاءات المهنية لدى خريجي القطاع المكون"، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة فرحات عباس كلية العلوم الإنسانية سطيف، ص22

⁴ بوثلجة غياث "التربية و التكوين بالجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1990 ص 73.

⁵ بوثلجة غياث "التربية و التكوين بالجزائر" المرجع سبق ذكره، ص 73

أ- إعطاء دفع جديد القطاع و تنشيطه من خلال:

- توظيف و تكوين المسيرين و المكونين.
- إعادة فتح مراكز التكوين المهني و ضم تلك التابع.
- فتح اختصاصات جديدة تستجيب للاحتياجات الاقتصادية .

ب - تطوير طاقات وقدرات التكوين من خلال:

- توسيع ورفع تدرا المراكز الموجودة.
- بناء 18 مركز جديد.
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP بمقتضى الأمر 45/67 المؤرخ في

.1967/03/27

- إنشاء معهدين للبناء والأشغال العمومية بمقتضى الأمر 106/67 المؤرخ في

.1967/12/26

الفرع من 1970 – 1980

امتازت هذه المرحلة بظهور المخطط الرباعي الأول 70-73 الذي حدد مجال تدخل التكوين المهني للتكفل بفتة الشباب الراسبين في المنظومة التربوية بتكوينهم مهنيا حسب متطلبات الاقتصاد والاستعمال الأمثل لطاقات وإمكانيات هذه الفتة.¹

¹ بوثلجة غياث "التربية والتكوين بالجزائر" المرجع سبق ذكره ص 74

و قد هدف المخطط الرباعي الأول إلى تحقيق إنشاء 17000 منصب تكويني بينما توجهت أنظار المخطط الرباعي الثاني إلى إنشاء 25000 منصب من خلال إنشاء 82 مركز في نهاية 1979 بلغ تعداد المترشحين 30000 متربص أهم الإنجازات خلال هذه الفترة.

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

■ إدماج موظفي قطاع التكوين المهني في التوظيف العمومي.

■ بلوغ إنجاز 70 مركز للتكوين المهني.

المرحلة الثانية: التكوين المهني من 1980 إلى يومنا هذا:

امتازت هذه المرحلة بإدماج تخصصات خفيفة امتاز بها المعسكر الغربي مثل الحلاقة والتجميل.¹

الفرع الأول: المرحلة من 1980-1990

هذه المرحلة امتازت باستقلالية قطاع التكوين المهني و تنشيطه عن طريق إنشاء وزارة التكوين المهني، و خلال هذه الفترة تحقق ما يلي:²

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

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

إنشاء مراكز للبحث و الدراسة عن بعد CNEPD و كذا أنماط متعددة للتكوين عن طريق:

■ التمهين .

¹ بوثلجة غياث "التربية والتكوين بالجزائر" المرجع سبق ذكره ص 76

² نفس المرجع اعلاه، ص 77

- التكوين بالدروس المسائية.
- التكوين بالمؤسسة.
- إعادة التأهيل المهني.
- الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية بإدماج خريجي المراكز في مختلف التخصصات التي يعرضها القطاع الاقتصادي.
- توسيع الاختصاصات الموجودة ليصل إلى 200 اختصاص في 15 فرع مهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس.
- ظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90.

الفرع الثاني: الرحلة الثانية من 1990-2003

- خلال هذه المرحلة شهد القطاع ما شهد من تخريب للمراكز و للمعاهد، و تحلى المتربصين من التوجه إلى مقاعد التكوين بسبب سوء الظروف الأمنية أو غلق البعض منها، غير أنه في سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع، و تحديدا في 7 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية، و قد تم الاتفاق على إنشاء شهادتين هما:¹
- شهادة البكالوريا المهنية.
 - شهادة التأهيل في التعليم المهني.

و في سنة 2002 شهد القطاع تطورا ملحوظا حيث بلغ مجموع الهياكل القاعدية لقطاع التكوين المهني 581 منها سنة هياكل للدعم، للدراسة و البحث، بالإضافة إلى مجموع الملاحق الذي بلغ 222 ملحق.

¹ بوتلحة غياث "التربية والتكوين بالجزائر" مرجع سبق ذكره ص 77

الفرع الثالث: المرحلة من 2003 إلى يومنا هذا

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ التطبيق منذ جانفي 2003، و امتد إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي بـ 60 مليون يورو و وزارة التكوين المهني بـ 49 مليون يورو، كان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكيف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق. و في أيام 8-9-10 أفريل 2007، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم و التكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء و أصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني و التكوين، قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين و التعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.¹

■ في سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين.

■ وشهد سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.

المطلب الثالث: أهداف التكوين المهني :

يسعى التكوين المهني إلى تحقيق جملة من الأهداف ذات الأغراض المختلفة منها الاجتماعية والاقتصادية

على حد سواء و تتلخص فيما يلي:

1- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته و تكوين صورة واقعية و موضوعية و دقيقة عنها

و تقبلها بما فيها من قدرات و اتجاهات.²

¹ بوثلجة غياث "التربية والتكوين بالجزائر" مرجع سبق ذكره ص 77

² جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة: التوجه المهني و نظرياته "دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان الأردن 2014 ص 20

- 2- مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة و بين عالم العمل من جهة ثانية بشكل يهن له الشعور بالرضا و السعادة و الكفاية¹.
- 3- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختصة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من قبل النظام التكويني التابعة له².
- 4- تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه و بالتالي تحقيق الاندماج الاجتماعي المطلوب³.
- و يمكن تلخيص أهداف التكوين المهني في الجدول رقم 01⁴:

¹ نفس المرجع أعلاه' ص 22

² سامعي توفيق " مرجع سبق ذكره.ص97

³ مسعودي عفاف " اعداد دليل متربصي التكوين المهني بمهدف ادماجهم في سوق الشغل موجه لمستشاري التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين " مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في

علوم التربية منشورة جامعة الوادي ولاية الوادي 2013. ص 35

⁴ حميدة جرو "مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل" مذكرة ماجستير منشورة تخصص علم الاجتماع جامعة محمد خيضر بسكرة 2014 ص98.

الجدول رقم (1-1): أهداف التكوين المهني

الأهداف الإجتماعية	أهداف بالنسبة للفرد	أهداف إقتصادية
إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل.	العمل على رفع إنتاجية الأفراد.	يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية.
تكوين الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لامتحان أي مهنة أو حرفة.	مواكبة التطورات العلمية و التكنولوجية.	ضمان عائد للاستثمارات الضخمة في مجال التعليم خاصة تلك الفئة التي لم يواصلوا تعليمهم.
الإسهام في زيادة إحترام الشباب للعمل اليدوي و الفني.	رفع الروح المعنوية للأفراد من خلال إحساسهم بالنجاح من خلال اكتساب مهنة.	الإنتفاع بمستوى الإنتاج و الخدمات و منافسة المنتجات الأجنبية في الأسواق العالمية.
إتاحة الفرصة لإكتشاف قدرات المتدربين.	يعمل على إشاعة روح التعاون بين الأفراد و العاملين نتيجة تدريبهم على العمل الجماعي.	إعداد القوى العاملة لمواجهة احتياجات التنمية الشاملة للمجتمع.
يساعد في توجيه إهتمام الشباب ممن يتكون المدرسة نحو فرص العمالة المربحة.	إكتساب خبرات و مهارات جديدة تؤهله إلى الإرتقاء و تحمل مسؤوليات أكبر.	يتعلم المتربص كيفية صيانة الآلات و استخدامها على الوجه الصحيح الذي لا يؤدي إلى تعطيلها.

المصدر: حميدة جرو " مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل " مذكرة ماجستير منشورة تخصص

علم الاجتماع جامعة محمد خيضر بسكرة 2014 ص 98.

المبحث الثاني: واقع التكوين المهني في الجزائر :

المطلب الأول: التكوين المهني في الجزائر :

أصبح التكوين المهني حاليا يشكل قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد و هو أحد الأجزاء⁽¹⁾ المكونة للنظام الوطني للتربية و التكوين إلى جانب كل من النظام المدرسي التابع لوزارة التربية الوطنية ثم النظام الجامعي التابع لوزارة التعليم العالي و من تم يمكن الاستنتاج أن التكوين المهني يقع بين النظامين المدرسي و الجامعي من جهة و عالم الشغل من جهة أخرى و لذلك أصبح مطالب بمهمتين أساسيتين هما:

المهمة الأولى:

الاستجابة لكل متطلبات المجتمع في التكوين وذلك من خلال خلق تخصصات تتلائم مع فئات المجتمع الراغبة في التكوين و هي الفئة التي لم يسعفها الحظ في متابعة الدراسة في النظام الإلزامي أو الفئة المقاطعة للنظام الإلزامي إراديا بالإضافة إلى العمل على امتصاص التسرب المدرسي قدر المستطاع عن طريق إدماج هاته الفئة في التكوين المهني من خلال توفير التخصصات التي تتلائم مع رغباتهم من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى ليسهل إدماجهم في عالم الشغل.²

المهمة الثانية:

توفير اليد العاملة لسد طلب المؤسسات الإنتاجية والصناعية وحتى الخدمانية وذلك بالتكوين الجيد النظري والتطبيقي في مراكز ومعاهد التكوين في مختلف التخصصات لخلق يد عاملة مؤهلة ذات أداء ناجح و فعال.³

¹ سامعي توفيق مرجع سبق ذكره ص99.

² نفس المرجع أعلاه، ص100

³ سامعي توفيق مرجع سبق ذكره، ص101

المطلب الثاني: إصلاح التكوين المهني في الجزائر:

عمدت الجزائر منذ 2002 إلى إدخال إصلاحات عميقة على منظومة التربية والتكوين والتعليم المهني مما أدى إلى اتخاذ جملة من الترتيبات كإعادة هيكلة المؤسسات العمومية و تشجيع الاستثمار في القطاع الخاص ولهذا أصبح التوفيق بين الاحتياجات من التكوين و عروض التكوين يتطلب تحولات كبرى في نظام التكوين المهني الذي كان في الماضي ملجأً للمتربين من النظام التربوي.¹

وَم أن قطاع التكوين المهني يعتبر من أهم القطاعات التي تضمن تلبية احتياجات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة لتحسين مردودية المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية و الخدماتية كان لا بد من إقرار ما يلي²:

1-إعادة المصدقية لتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفة.

2-إعادة الاعتبار للحرفة اليدوية والصناعات التقليدية.

3-ترقية تكوين المرأة من خلال فتح أقسام بالوسط الريفي لفائدة النساء الماكثات بالبيوت.

4-تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني.

5-مطابقة برامج التكوين مع تطوير المهن والعمالة.

6-إدراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجية الإعلام الآلي والاتصال.

7-تطوير التكوين عن طريق التمهين.

8-التكثيف من مؤسسات التكوين المهني للرفع من قدرات التكوين

إن عملية إصلاح نظام التكوين المهني يجب أن تواكب التغيرات العالمية الكبرى للأنظمة التكوين المهني وفي

هذا الإطار يمكن ذكر المبادئ الأساسية لسياسية منسجمة وطويلة المدى للتكوين المهني:

¹ مسعودي عفاف ' مرجع سبق ذكره، ص55

² نفس المرجع أعلاه، ص113-114 "

1- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي.

2- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على انه أساسي في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال

تثمين الموارد البشرية.

3- اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة.

4- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف.

إن هاته الإصلاحات كانت سببا في رد الاعتبار للتكوين المهني من خلال توجيه الطلبة والتلاميذ الذين

أنهوا مرحلة التعليم الإلزامي وانتقلوا إلى مرحلة طالبي الشغل لاكتساب حرفة تؤهلهم إلى دخول عالم الشغل مما

أحدث تغيير في مفهوم التكوين المهني الذي كان ساحة لاستقطاب الراسيين إليه أو القاطعين لنظام التعليم

الإجباري.

المطلب الثالث: أهمية التكوين المهني:

إن قطاع التكوين والتعليم المهنيين يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي بلد وذلك من خلال

مساعدة الشباب على اكتساب حرف تؤمن لهم العيش الكريم وبالتالي الحد من مشكلتي البطالة و الانحراف في

المجتمع (الانحلال الأخلاقي)، بالإضافة إلى تنمية الروح المعنوية للأفراد مما يدفعهم إلى تحسين أدائهم و ظهور روح

الإبداع عندهم و بالتالي تطور الحرف و المهن و ظهور روح الإبداع و المنافسة¹.

¹ السيدة مستشارة التوجيه معهد التكوين المهني ' أهمية التكوين المهني ' مرفال 10-11-2016-10 سا

المبحث الثالث: إستراتيجية التكوين المهني.

يشكل قطاع التكوين و التعليم المهنيين قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد من خلال مجهودات مبذولة في شتى النواحي من خلال فتح عدد كبير من المراكز و المعاهد و استحداث تخصصات مما أدى إلى الرفع من أهمية التكوين المهني¹

المطلب الأول: أنماط وأنظمة التكوين المهني:

تتوفر التكوينات عبر مستويات مختلفة من المستوى الأول إلى المستوى الخامس أي من رتبة عامل مهني متخصص إلى رتبة تقني سامي وتلقن إما على شكل أولى أو تكوين مستمر وتوفر كذلك عن طريق أنماط مختلفة².

(أ) أنماط التكوين المهني:

هناك أنماط للتكوين المهني و هي تتلخص في³:

التكوين الإقامي

ينظم هذا النمط من التكوين، داخل المؤسسات التكوينية (معاهد وطنية متخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين) ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، ويجرى داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني.

كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي و المهني.

¹ وزارة التكوين المهني والتعليم المهنيين " مهام و هياكل" 16-09-2016 www.mfep.gov 13 سا مرجع سابق

² نفس المرجع أعلاه، 16-09-2016 h13

³ وزارة التكوين المهني و التعليم المهنيين مهام و هياكل، 16-09-2016 مرجع سبق ذكره h 14

التكوين عن طريق التمهين :

ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية، والمؤسسة الاقتصادية والحرفيين، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتضمن بملازمة المهنة، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية و تقنية.

يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و 25 سنة بالنسبة للذكور، أما الحد الأقصى بالنسبة لفئة الإناث هو 30 سنة، وقد يمدد في حالات استثنائية. وليس هناك سن محددة بالنسبة لفئة المعوقين جسديا.

التكوين عن بعد:

ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية و يتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق ما بين الجانب النظري و الجانب التطبيقي.

يهدف هذا التكوين إلى¹:

• اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة.

• تحسين المستوى.

• التحضير للامتحانات المهنية.

• يحتوي المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على تسعة (09) مديريات جهوية وهي: (الجزائر، الشلف،

بشار، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزي وزو).

¹ وزارة التكوين والتعليم المهنيين، التكوين والتعليم المهنيين مهام وهيكل 22-09-2016 مرجع سبق ذكره

(ب) أنظمة التكوين المهني

تكوين المرأة الماكثة في البيت :

يسمح هذا النظام للمرأة الماكثة في البيت، اكتساب تأهيل وكفاءات في العديد من التخصصات المهنية.¹

التكوين في الوسط الريفي :

بهدف تقريب التكوين إلى بعض فئات الشباب المحرومة، لاسيما تلك التي تعيش في المناطق النائية أو الريفية ذات الظروف الطبيعية الصعبة، باشر قطاع التكوين والتعليم المهنيين في فتح وحدات بيداغوجية مرتبطة أساسا بمراكز التكوين المهني والتمهين، تعمل تحت سلطة مدير المركز، وهو نظام للتكوين موجه خاصة لفتيات هذه المناطق.

نظام محو الأمية - تأهيل :

يتكفل هذا النظام بفئات الشباب التي لم تلتحق بمقاعد الدراسة للتعليم، ويهدف بذلك إلى محاربة وإقصاء هذه الفئات المهشمة، وهو مسار يجمع بين محو الأمية واكتساب المعرفة لتعلم حرفة في الوسط المهني أو في مؤسسة التكوين المهني في سبيل تحقيق إدماجهم المهني و الاجتماعي.

تكوين الشباب من 16 / 20 سنة :

بالتعاون مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (الوكالة الوطنية للتشغيل) يهدف هذا النظام إلى تقديم التأهيلات الضرورية للشباب لتمكينهم من الاندماج في عالم الشغل، إذ يعمل على تشجيع كل أشكال النشاط والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب سيما من خلال، برامج تكوين، التشغيل والتوظيف.²

¹ نفس المرجع اعلاه h 17 22-09-2016

² وزارة التكوين و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و هيكل، 22-09-2016، 17 سا مرجع سبق ذكره

التكوين عن طريق المعابر:

يمنح هذا النظام من التكوين للحاصلين على شهادة للتكوين المهني في تخصص معين و ذات درجة معينة الفرصة للاحتماق بتكوين يسمح لهم اكتساب شهادة ذات درجة أعلى من السابقة سواء في نفس التخصص أو في نفس المهنة¹

التكوين التحضيري:

هذا النوع من التكوين موفر من طرف مؤسسات التكوين المهني لفائدة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب، وقبل إدماجهم في فروعهم، حيث يستفيد هؤلاء الشباب من تكوين مسبق مدته تتراوح ما بين 06 إلى 12 شهرا، يمكنهم من متابعة تكوينهم الأولي في إحدى التخصصات المهنية.²

المطلب الثاني: التخصصات المهنية و مستويات التأهيل:

الشعب المهنية:

تتوزع التكوينات الممنوحة على 22 شعبة مهنية، تضم 422 تخصص تمّ تحديدها وفقا لاحتياجات سوق العمل وكذا التطور التكنولوجي. وتحتوي مدونة الشعب والتخصصات (طبعة) 2012 على الشعب المهنية التالية³

¹ وزارة التكوين و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و هيكل، 2016-09-22، h 17، مرجع سبق ذكره

² نفس المرجع اعلاه 2016-09-22 17 سا

³ نفس المرجع اعلاه 2016-09-22 17 سا

الجدول (1-2): الشعب المهنية

• الزراعة	• الفندقة و السياحة
• الفنون و الصناعات المطبعية	• صناعة الأغذية الزراعية
• الحرف التقليدية	• المعلوماتية
• الخشب و التأثيث	• الصناعات النفطية
• البناء، الأشغال العمومية و الري	• مهن المياه و البيئة
• الكيمياء الصناعية و التحويلية	• حرف الخدمات
• الإنشاءات المعدنية	• المناجم و المحاجر
• الإنشاءات الميكانيكية و الصناعة الحديدية	• ميكانيكا المحركات و الآليات
• الصناعة الجلدية	• الصيد البحري و التربيات المائية
• الكهرباء و الإلكترونيك	• تقنيات الإدارة و التسيير
• صناعة الألبسة و الأنسجة	• التقنيات السمعية البصرية

المصدر: وزارة التكوين و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و

هياكل، www.mfep.gov.dz

توزيع التكوينات

يتوّج التكوين المنظم من طرف مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بإحدى شهادات الدولة التالية: المبينة في

الجدول (1-3):¹

¹ وزارة التكوين و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و هياكل 15-10-2016-17 سا مرجع سبق ذكره

الجدول (1-3): شهادات التكوين المهني¹

شهادة التكوين المهني المتخصصة	ش.ت.م.م	المستوى الأول: عامل متخصص
شهادة الكفاءة المهنية	ش.ك.م	المستوى الثاني: عامل أو عون مؤهل
شهادة المهارة (التحكم) المهنية	ش.م.م / ش.ت.م	المستوى الثالث: عامل أو عون عالي من التأهيل
أهلية تقني	أ.ت	المستوى الرابع: عون تحكم وتقني
أهلية تقني سامي	أ.ت.س	المستوى الخامس: تقني سامي

المصدر: وزارة التكوين و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و

هياكل، www.mfep.gov.dz

تنظم مؤسسات التكوين المهني في كل سنة إمتحانات مهنية في جميع التخصصات لفائدة المترشحين الأحرار

عامة و على وجه الخصوص الشهادات التالية:

• شهادة الكفاءة المهنية (ش ك م) بنوك، تأمينات، محاسبة.

• شهادة التحكم التقني في تقنيات المحاسبة (ش ت ت ت م) محاسبة.

• شهادة الإقتصاد و القانون (ش إ ق) محاسبة.

• شهادة الأهلية المهنية (ش أ م) بنوك، تأمينات، ميكانيك، كهرباء.

• التكوينات التأهيلية هي متوجة بشهادات تأهيلية.

• وقصد الحصول على شهادات دولة، يمكن لمتربصي المراكز الخاصة للتكوين المهني المشاركة في الإمتحانات التي

تنظمها مؤسسات قطاع التكوين و التعليم المهنيين لهذا الغرض.

¹ وزارة التكوين المهني و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و هياكل، 15-10-2016-17 h17 مصدر سبق ذكره

شبكة هياكل التكوين والتعليم المهنيين:

يتوفر قطاع التكوين والتعليم المهنيين على شبكة واسعة من هياكل التكوين المهني مقدرتها بأكثر من 1226 بين

مؤسسة و هيكل موزعين على النحو التالي:¹

مؤسسات التكوين و التعليم المهني:

(أ) المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني:

تتميز بطابعها الوطني، وهي موزعة عبر معظم ولايات الوطن، وتحتوي على ملحقات وكذا فروع منتدبة.

تتخصص المعاهد الوطنية في واحدة من الشعب المهنية، و هي مكلفة بضمان تكوينات في المستوى الخامس

متوجة بشهادة تقني سامي.²

(ب) معاهد التعليم المهني:

هي موجهة أساسا لاستقبال التلاميذ المقبولين في الطور ما بعد الإلزامي، الموجهين من طرف وزارة التربية الوطنية³

(ج) مراكز التكوين المهني والتمهين:

تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين الشبكة القاعدية لمنظومة التكوين المهني، وهي موزعة عبر 48 ولاية.

تتميز بطابعها المحلي وهي مكلفة بضمان تكوينات في المستويات من 01 إلى 04، تتوفر على ملحقات كما

تتوفر أيضا على فروع منتدبة تهدف أساسا إلى تقريب عروضها التكوينية من طالبي التكوين.

(د) مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسميا:

وهي موجهة أساسا للتكفل ببعض الفئات الخاصة، عددها أربعة 04 (الجزائر، غليزان، بومرداس، الأغواط)

والمركز الخامس في طور الإنجاز بولاية سكيكدة.

1 وزارة التكوين و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و هياكل 15-10-2016، 17 سا مرجع سبق ذكره

² نفس المرجع أعلاه 15-10-2016، 17 سا

³ نفس المرجع أعلاه 15-10-2016، 17h

ه) المؤسسات الخاصة للتكوين المهني:

يبلغ عدد المؤسسات الخاصة للتكوين المهني 633 ، وتوفر في مجملها تكوينات تنحصر في الشعب والتخصصات

التالية:

الإعلام الآلي، المحاسبة، التسويق، الحلاقة و التزيين، السياحة.

هذه التكوينات هي متوجهة إما:

• بشهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات

الخاصة في الامتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني، أو،

• بشهادة تأهيلية متعلقة بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني، بالنسبة للتكوينات التأهيلية.

مؤسسات الهندسة البيداغوجية¹:

ا) المعهد الوطني للتكوين و التعليم المهنيين:

مقره في الجزائر العاصمة، يتميز بطابع وطني و من بين مهام المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين ما

يلي:

• تصميم منهجيات إعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين تتطابق مع مختلف أنماط تطور التكوين،

• ترقية مناهج و طرق التعليم والتمهين و تطويرها،

• القيام بالدراسات و البحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية.

وتتكفل معاهد التكوين والتعليم المهنيين بالمهام المسندة الآتية:

• ضمان التكوين وتحسين المستوى وإعادة تأهيل المكونين ومستخدمي التسيير وأعاون الصيانة لمؤسسات

التكوين المهني،

¹ نفس المرجع اعلاه 15-10-2016 ، 17 سا

• المشاركة في إنجاز البرامج البيداغوجية وتحسينها.

مؤسسات الدعم:

(أ) المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد:

من بين المهام الأساسية للمركز ما يلي¹:

• التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات للتأهيل للمسابقات والمنظمة من طرف المؤسسات

العمومية

للتكوين،

• القيام بعمليات تكوين وتحسين المستوى وإعادة التأهيل لفائدة الهيئات العمومية و المؤسسات،

• تنظيم دورات تكوينية وتربصات تطبيقية.

يحتوي المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على تسعة (09) مديريات جهوية وهي: (الجزائر، الشلف، بشار،

سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزي وزو).

(ب) الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر

من بين مهام المعهد ما يلي²:

• ضمان تطوير وترقية التكوين المستمر.

• التدعيم البيداغوجي والتقني للمؤسسات الإقتصادية في إطار برنامج التكوين والرسكلة لفائدة العمال

والموظفين.

¹ وزارة التكوين و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و هيكل 15-10-2016 ، 17 سا مرجع سبق ذكره
² وزارة التكوين المهني و التعليم المهنيين، التكوين المهني مهام و هيكل 15-10-2016، h17 مرجع سبق ذكره

• تنظيم وإنجاز حصيلة الكفاءات حسب طلبات كل من الأفراد، المؤسسات الاقتصادية الخاصة، المؤسسات الاقتصادية العمومية، والمستخدمين العموميين والخواص.

ج) المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني:

تتكفل هذه المؤسسة بالمهام التالية:

- إقتناء، توزيع و تركيب التجهيزات والأدوات الموجهة لمؤسسات التكوين المهني،
- التنظيم والمراقبة التقنية لصيانة التجهيزات وتزويد مؤسسات التكوين المهني بقطع الغيار الضرورية للصيانة،
- المساهمة مع مؤسسات الدعم التقني والتربوي في إعداد وتكييف برامج ومخططات التجهيز،
- التكفل بتجديد التجهيزات حسب الاحتياجات و الوسائل المتوفرة.

د) الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل :

تتمثل المهمة الأساسية للصندوق في تطوير التمهين والتكوين المتواصل، ويتكفل أيضا بما يلي:¹

- تسيير الموارد المالية الموضوعة تحت تصرفه،
- دراسة وفحص مشاريع برامج التكوين المفتوحة للتمويل من طرف الصندوق،
- إبداء الرأي حول مشاريع برامج التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل المفتوحة للتمويل و المقدمة طبقا للقوانين المحددة.

هـ) مركز الدراسات و البحث في المهن والتأهيلات:

من بين المهام المسندة للمركز ما يلي:²

- إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول تطور المهن و الحرف و التأهيلات من جهة، و حول الإندماج المهني من

¹ وزارة التكوين و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و هيكل، 22-11-2016-15 سا مرجع سبق ذكره

² نفس المرجع اعلاه 22-11-2016 ، 15 سا

جهة أخرى.

• إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول شروط إقتناء التأهيلات من خلال أنماط التكوين المهني وأنظمتها

المختلفة.

• إعداد و وضع نظام مراقبة و متابعة خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

• إعداد كل الدراسات وإنجاز جميع البحوث التي من شأنها أن تقدم الفائدة لصالح قطاع التكوين والتعليم

المهنيين.

المطلب الثالث: آفاق تنمية قطاع التكوين المهني و التعليم المهنيين في الجزائر:

إن الأهمية التي يكتسبها اليوم التكوين المهني تتطلب من الدولة جهود كبيرة و كذا إعادة النظر في العديد

من الجوانب المتعلقة بالتكوين المهني و كذلك من أجل تحقيق الأهداف التي وجد من أجلها التكوين المهني و

يكون ذلك ب:¹

1/ تحسين مستوى مؤطري التكوين المهني عن طريق إجراء تكوينات دورية مواكبة للتكنولوجيا.

2/ عصرنه المناهج و الوسائل التعليمية.

تكثيف الاتصال بالمؤسسات من أجل إعطائها فرصة لتين احتياجاتها من التكوين.

3/ مواكبة التطور و ذلك بإدراج التكوين في مهن جديدة تخص المجال الصناعي و كذا الإداري.

5/ تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني.

¹ وزارة التكوين و التعليم المهنيين، التكوين و التعليم المهنيين مهام و هيكل 2016-11-22، 15 سا مرجع سابق

خلاصة الفصل الأول:

إن التنمية الاقتصادية لا تقتصر فقط على توفير الموارد الطبيعية أو الأموال بقدر اعتمادها على الموارد البشرية المكونة و المؤهلة القادرة على اتخاذ القرارات و تحمل المسؤولية.

و لكي نصل إلى ذلك لابد من تكوين العنصر البشري و يتجلى ذلك في عملية تتمثل في التكوين المهني للموارد البشرية عن طريق مختلف الأنماط و التخصصات لاكتساب المهارات و الكفاءات الأمانة للتعاب مع متطلبات الحياة المهنية و المستجدات التكنولوجية.

الفصل الثاني

مدخل مفاهيمي للشغل

المبحث الأول: مفاهيم حول الشغل.

المبحث الثاني: التكوين المهني و عالم الشغل

تمهيد

لقد كانت ولا تزال معضلة التشغيل من بين القضايا الاجتماعية الهامة التي حركت أقلام المفكرين، والاقتصاديين، ولم تعد قضية التشغيل في الوقت الراهن من اهتمامات الدولة فحسب بل امتدت إلى المنظمات الاجتماعية، المهنية و كذا المؤسسات المحلية.

المبحث الأول: مفاهيم حول الشغل

المطلب الأول: مفهوم الشغل:

أ) المفهوم الضيق أو التقليدي للتشغيل:

ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه: " تمكين الشخص من الحصول على العمل و الاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب ، التأهيل و التكوين "، إلا أن هذا التعريف غير دقيق بالشكل الكافي باعتباره لا يميز بين الاختصاصات و الشروط التي يجب أن تتوفر في العامل ، كما انه لا يحدد المؤسسات المستخدمة و المكونة لليد العاملة المؤهلة، و لا عدد مناصب العمل المناسب له¹.

ب) المفهوم الحديث للتشغيل:

لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث انه عكس البطالة، كما انه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل و ضمان التعيين و المرتب للعامل تبعا لاختصاصه و مؤهلاته، و التي يجب على المؤسسة الاعتراف بها.

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العيب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون الجزائر طبعة 2010 ص.(36)

كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة و التمثيل في التنظيمات الجماعية و حقه في الخدمات الاجتماعية.

و على هذا الأساس فان لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير و ترقية العمل ، و لقد حدد مارك

اوليفي "Marc olivier" مفهوما دقيقا للتشغيل و الذي يعني حسب تحليله عدة مفاهيم أهمها:

استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد، و هذا مناسب لمنصب عمل .و أيضا استخدام قوة العمل التي

تعارض مع البطالة و الاستخدام غير الكامل و الجزئي لقوة العمل . و بالتالي فان التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة

العمل على أحسن وجه ممكن.

فالتشغيل ادن هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في

العمل ، وان يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين و التدريب، و كذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن

مساره الوظيفي ، بما في ذلك الترقية و حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية و التأمين و التقاعد حسب الشروط التي

يحددها القانون¹.

المطلب الثاني: خصائص الشغل وأهميته:

(ا) خصائص الشغل :²

الدخل المالي: فالأجر أو الدخل الناتج عن الشغل يمثل المصدر الرئيسي للرزق والموارد الذي يعتمد عليه كثير من الناس في

تلبية احتياجاتهم

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العيب، مرجع سبق ذكره ص 37

² حميدة جرو، مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع جامعة محمد خيضر بسكرة 2014 ص 59

مستوى النشاط: فالشغل يمثل أساساً لاكتساب المهارات والقدرات والممارسات، كما أنه يوفر بيئة تستوعب طاقات الفرد.

التنوع: فالشغل يخلق الصلة التي يدخل من خلالها الأفراد والجماعات في علاقات مختلفة عما هو متعارف عليه في البيئة البيئية.

البنية الزمنية: إن الناس المستخدمين بصورة منتظمة يقضون أكثر وقتهم خلال ساعات الشغل وفق برنامج زمني تحدده قطاعات النشاط.

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

هوية الشخصية: إذ إن طبيعة الشغل تسبغ على المرء هوية اجتماعية مستقرة.

(ب) أهمية الشغل:

لقد حدد بيتين وبيار "Béthune et Ballard" عدد من الفوائد للشغل منها الحصول على المال مقابل تقديم نشاط،

وتقديم خبرة نوعية يومية، تقديم بنية زمنية للحياة اليومية، وتوسيع التفاعل الاجتماعي وتقديم هوية داخل المجتمع¹

أما دبولو وسارشييلي "Depolos et sarchielli" فأكدوا على أن الشغل يساهم ويفرض في بناء الهوية

الاجتماعية، ويقوم ببناء الوقت اليومي على الإنسان أن يستثمر في سلسلة كاملة من الأنشطة.

¹ حميدة جرو، مواهمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل مرجع سبق ذكره ص 73

أما جوهاد "Johada" فيقدم خمسة وظائف للشغل لدى الإنسان :

* إن الشغل يفرض بنية زمنية لليوم، وللأسبوع.

* 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 القواعد والمبادئ

غير الرسمية وتقديم كذلك فرصة للدخول إلى مجال أوسع من التجارب والتي لا يمكن الوصول إليها بطرق أخرى.

* إن الشغل هو المحدد لوضعية وهوية ومرتبة العامل في المجتمع .

* يبحث الشغل على النشاط حيث يمثل الشغل فرصة للقيام بأفعال ذات آثار ظاهرة كإظهار القدرات والكفاءات

لدى العامل.

المبحث الثاني: التكوين المهني وعالم الشغل:

المطلب الأول: علاقة التكوين المهني بواقع الشغل

ان التكوين المهني بالجزائر او بباقي الدول النامية يعاني من وجود حالة "انفصام" ما بين مؤسسات التكوين

المهني ومتطلبات عالم الشغل، وتعد حالة "الانفصام" هذه من أهم العقبات التي تعترض مسيرة التنمية و تحقيق أهداف¹

السياسية والتوجهات العربية في تطوير التكوين المهني فضلا عن ذلك فإن الواقع يشير إلى وجود فجوة كبيرة بين مرحلة النمو

¹ طارق علي العاني نصير احمد السامرائي علي خليل التميمي " الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني و سوق العمل " دار الكتب الوطنية ليبيا 2003 ص 27

التي وصل إليها نظام التكوين المهني ، والاحتياجات المجتمعية بمختلف أنواعها، إذ غالباً ما تختلف مرحلة نمو قطاع التكوين المهني مع مرحلة التطوير التقني في عالم الشغل، مما يقود إلى حالة عدم التوافق أو انسجام بينهما¹.

تعد حالة ضعف ارتباط نظم التكوين المهني بعالم الشغل وانعزالها عنه في غالبية الدول العربية من بين أهم المشكلات التي تواجه هذه النظم و تحد من فاعليتها وكفاءتها.

ولمعالجة هذه الحالة اعتمدت منهجيات وآليات عملية تؤمن هذا الترابط وتعززه بما يضمن استمرارية التنسيق والتعاون والمشاركة فيما بينهما وتحقيق أهدافهما المشتركة.

إذ إن تركيبة الشغل وطبيعة المهن و المهارات المتغيرة التي تفرضها المستجدات التقنية لا بد وأن تنعكس على هيكلية نظام التكوين المهني وتؤثر في محتواه و طرقه وتقنياته، كما أن التكوين المهني لا بد وأن يتجاوب مع متطلبات الشغل واحتياجاته. إن نضم والبنى والهياكل التنظيمية للتكوين المهني وفلسفاته وسياساته السائدة ومناهجه متفاوتة في تطورها من دولة عربية إلى أخرى، إلا أنها -على العموم- لم تصل إلى مستوى التطور المناسب لمواجهة الواقع الجديد للشغل واحتياجاته المتغيرة، مما يعيق توجهات الارتباط و الشراكة بينهما، كما أن سياسات الشغل والاستخدام المعمول بها حالياً لم تحقق الاتصال والتواصل بين مؤسسات الشغل ومواقع الإنتاج من ناحية و مؤسسات التكوين المهني من ناحية أخرى.

وإذا ما أريد تحقيق الترابط و التعاون بينهما لا بد من اعتماد منهجيات واضحة تحقق الترابط المنشود، إن معظم الانتقادات الموجهة في بلادنا لجهاز التكوين المهني متعلقة بعدم ملائمة برامج مع عالم الشغل والتطورات الحاصلة، والتي

¹ حميدة جرو، مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مرجع سبق ذكره ص 75

تتطلب العمل الجاد من أجل إنجاز وتحديث برامج التكوين المهني تتماشى مع التغيرات ليسهل إدماج المتكويين في عالم الشغل دون اللجوء إلى أيدي عاملة مستوردة.

فمن الملاحظ أن خريجي مراكز التكوين المهني يصعب إدماجهم في عالم الشغل لأنهم يفتقرون للخبرة اللازمة، وأن هذه المؤسسات ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي.

تعتمد المجتمعات الحديثة في بنائها بشكل كبير على تنمية مواردها البشرية وتطويرها كما ونوعاً باستمرار، ولذلك أصبح التكوين المهني الذي يعنى بإعداد العمال المهرة والمهنيين في مستويات العمل الأساسية يحتل مكانة بارزة ومتميزة داخل النظم التعليمية النظامية وغير النظامية، في معظم أنحاء العالم للحاجة الماسة إلى القوى العاملة المؤهلة لرفع مجالات الشغل المختلفة في القطاعات الاقتصادية المختلفة.

المطلب الثاني: أسباب عدم الترابط والتوافق بين التكوين المهني وعالم الشغل:

إن تنفيذ منهجيات الربط ما بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل تتم من خلال قنوات واليات متعددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية المطبقة في قطاع التكوين المهني وسوق العمل. ولصعوبة تحقيق ذلك أدت هاته الوضعية الى¹:

- ✓ غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلي رغبات أصحاب الشغل .
- ✓ تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب الشغل.
- ✓ عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية "مشروع تقرير حول التكوين المهني" الدورة 13-25-26 ماي 1999 ص 23

- ✓ نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.
- ✓ أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه.
- ✓ أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثماراً منتج بل تكلفه نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية.
- ✓ عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالم، عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي.
- ✓ الحاجة إلى دعم الأجهزة المعنية بتبادل المعلومات وإعداد الإحصاءات وبخاصة تلك الخاصة بالتكوين المهني وحاجات الشغل ومتطلبات التنمية.
- ✓ مشاركة هامشية للقطاع الخاص في التكوين إذ يتم تمويل معظم آليات تطوير العرض وبرامج التكوين من قبل القطاع العام وتتولى إدارتها المؤسسات التكوينية¹.
- ✓ قصور التشريعات ومحدودية المرونة الإدارية وتفويض الصلاحية على مستوى المؤسسة التكوينية، وافتقار المؤسسة التكوينية لأدوات الإدارة الحديثة، مثل: التخطيط الاستراتيجي، والتخطيط الإجرائي، ومعايير الأداء، وتقنيات المعلومات، وإدارة الموارد البشرية وتنميتها ضمن منظومة متكاملة، مما يحد من قدرتها على أخذ المبادرات لمواكبة التطورات في مجالات عملها ويعيق نشاطاتها في مجال التكوين المستمر والتواصل مع المجتمع.
- ✓ ضعف آليات المتابعة والتقييم واعتماد المؤسسات والبرامج والمؤهلات مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية "مشروع تقرير حول التكوين المهني" الدورة 13-25-26 ماي 1999 ص 23

- ✓ ضعف العلاقة بين مخرجات منظومة التكوين المهني واحتياجات الشغل ومتطلباته فهي تعتمد أساساً على حجم العرض والقدارات الاستيعابية للمؤسسات التكوينية والمحصورة بشكل رئيس في مجال التكوين الأولي، ولا يتوافر رؤية شاملة للتعليم والتكوين المستمر مدى الحياة.
- ✓ الحاجة لرفع كفاءة المنظومة التكوينية من حيث المداخلات والعمليات والمخرجات، ويشمل ذلك المناهج والتجهيزات وأساليب التكوين وإعداد المكونين وغير ذلك.
- ✓ ضعف آليات التمويل مما ينعكس سلباً على أداء منظومة التكوينية، وعلى تحديد أولوياتها وأهدافها.
- ✓ تدني مكانة التكوين المهني في المجتمع إذ ينظر إليه كتعليم بنهاية مغلقة، ولا يوفر فرصاً كافية لمواصلة التعليم لمستويات أعلى.
- ✓ ضعف خدمات التوجيه والإرشاد المهني وأثرها في خيارات الأفراد في ضوء قدرتهم وخصائص الشغل وحاجاته.
- ✓ غياب نظام شامل لنشاطات لتكوين المهني المستمر، بهدف تحسين إنتاجية وتنافسية المنشآت وتطوير أداء الأفراد.
- ✓ قصور معلومات عن عالم الشغل وعدم شموليتها وضعف استثمار ما يتوافر منها، وكذلك ضعف الآليات المستخدمة لتحديد احتياجات الشغل، مما ينعكس سلباً على رسم السياسات واتخاذ القرارات.
- ✓ يعكس ترك سياسات واستراتيجيات التكوين المهني للمؤسسات التكوينية لصياغتها وتنفيذها مفهومًا تجاوزه الزمان بمراحل كانت فيه العلاقة بين العرض والطلب في مجال الموارد البشرية معدومة. فكانت المؤسسات التكوينية تضخ في عالم الشغل ما يتناسب وما زُوِّدت به من معدات و برامج تكوينية لها "نصاب" من ساعات العمل يجب توفيرها، دون اهتمام حقيقي بالطلب على العمالة (مهنا ومستويات) في عالم الشغل.

وقد ساعدها على الاستمرار في ذلك سياسات الشغل التي كانت لا تهتم كثيرا بوضع العامل المناسب في الشغل الذي يناسبه ليزيد إنتاجه، بل كان الشغل هدفا اجتماعيا مجردا من البعد الاقتصادي، وبالتالي كان هناك تعيين لأفراد يزيدون عن الحاجة مما يؤدي إلى بطالة مقنعة وإنتاجية متردية¹.

بشكل عام نجد أن الدول ذات الدخل المنخفض لم تنجح كثيرا في تطبيق أنواع برامج التكوين المهني والسبب هو أن مستوى الدخل ببساطة منخفض؛ إذ يصعب جذب المدرسين الأكفاء أو لإبقاء عليهم بسبب انخفاض الرواتب، والقدرة على تطوير المناهج محدودة كما أن الموارد التعليمية غير متوفرة ولا توجد أنظمة لتقييم وإصدار الشهادات.

ورغم التحسينات الكبيرة التي أدخلت على التكوين المهني من الناحيتين النوعية والكمية، هناك حاجة للمزيد من التحسينات، وتشير المقارنات الدولية إلى عدم اتساق المهارات مع احتياجات الشغل وتدني جودة النظام التكويني المهني.

المطلب الثالث: صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

إن التكوين المهني أصبح بعيد المدى عن متطلبات الشغل، منغلقا على نفسه وأصبح يعمل بقواعد وبأهداف داخلية كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي كانت تعتمد عليه لتلبية احتياجاتها في التكوين، تخلت عنه اليوم بسبب نقص احتياجاتها للتكوين واكتساب المعارف، هذه الوضعية أدت إلى²:

- الرغبة الكبيرة للشباب للالتحاق بالجامعة دفعهم إلى الرجوع إلى التعليم النظامي و التخلي عن فكرة التوجه إلى التكوين المهني لأنه يتعارض مع الهدف الذي يرجون الوصول إليه.³

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية "مشروع تقرير حول التكوين المهني" الدورة 13 مرجع سبق ذكره ص 23 .

² حميدة جرو "مواصلة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل" مرجع سبق ذكره ص141.

³ نفس المرجع اعلاه، ص142

- إن الشباب الذين يتوجهون الى التكوين المهني يقومون باختيارات عشوائية للتخصصات لا قيمة لها من الناحية الاجتماعية.¹
- إن التكوين الذي يلقن لهم غير كفيلا بتحضيرهم لممارسة المهنة.
- ارتفاع نسبة التسرب المدرسي شكل عائق امام مراكز و معاهد التكوين المهني .
- غياب العلاقة بين عالم الشغل و قطاع التكوين المهني كون أن التكوين لا يلي رغبات أصحاب العمل.
- تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل.
- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهنة.
- نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.
- أصبح التكوين المهني يشكل بلا هدف باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه.
- عدم توافق بين مخرجات التكوين ومتطلبات الشغل في الجزائر.
- ضعف التنسيق بين قطاع التكوين المهني و القطاعات الاقتصادية.
- وجود فجوة بين الإنتاج والتكوين، فهناك بعض المؤهلات لا يوفرها التكوين المهني ، كما أن هناك تخصصات لا تجد فرص للعمل.
- صعوبة الاندماج مخرجات التكوين المهني في واقع الشغل ، نظرا لغياب مهارات الاتصال و المهارات المهنية من جهة أخرى

¹ حميدة جرو " موازنة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل" مرجع سابق ص142

- غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم على الربط بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر، بحيث تقوم بدراسة ما هو مطلوب من اليد العاملة المؤهلة، وما هو مطلوب من تخصصات و مهارات وعلى إثر ذلك تضع استراتيجيتها التكوينية وتوجيه التكوين المهني.
- اكتظاظ سوق العمل بالنسبة للمهن من مستويات معينة، لا سيما في بعض الفروع كفروع الإعلام الآلي والإلكترونيك.
- على الرغم من أن هناك اتجاه نحو تشجيع التمهين في السنوات الأخيرة، لكن الملاحظ هو وجود نفس الفروع والتخصصات أيضا سواء تعلق الأمر بالتكوين الإقامي أو التمهين، وكان يفترض أن يوجه التخصصات الأخرى للتكوين المهني الإقامي مثل المحاسبة، الإدارة و غيرها، فضلا عن أن التمهين في كثير من الحالات لا يتبع بتدريب مهني في المؤسسات ذات العلاقة لأسباب عديدة كرفض المؤسسات الاقتصادية لذلك ، ظروف الاستقبال، نقص التأطير، مما يجعلنا نطرح السؤال التالي: ما الفرق بين التكوين المهني الإقامي والتمهين إن كان كليهما يتم في نفس الظروف والملازمات¹.
- وجود نفس الفروع تقريبا مهما كان موقع المؤسسة التكوينية، مما جعل هناك تكديس واضح في بعض الفروع، لا سيما فيما يتعلق بالإعلام الآلي، الإلكترونيك، تقنيات الإدارة والتسيير
- وجود نقص في بعض الفروع مثل فرع الزراعة، فرع البناء خاصة فيما يتعلق بتخصص السباكة والطلاء وبعض تقنيات البناء الحديثة، فرع الصيد البحري او تركزها على مستوى أحد المراكز مما يجعل المتربص يجيد عن هاته التخصصات بسبب صعوبة الالتحاق بهذا المركز.

¹ حميدة جرو " مواومة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل " مرجع سابق ص142

○ عدم تطابق برامج التكوين والوسائل البيداغوجية في العديد من الاختصاصات، إذ يكاد يتفق الجميع خاصة المشرفون على مؤسسات التكوين المهني على أن جهاز التكوين المهني يعاني من ضعف في برامج التكوين وعجز في الكثير من الهياكل البيداغوجية في مجال التنظيم البيداغوجي، فضلا عن ضعف التحفيزات المادية والمالية، سواء تعلق الأمر بالمشرفين عن القطاع (أجور، سكنات) أو التلاميذ الملتحقين بها (المنح)، وما لذلك من انعكاسات على العملية البيداغوجية، زد على ذلك نسب الرسوب المتدنية جدا مما يطرح مسألة المعايير المعتمدة في التقييم¹.

○ اعتماد مؤشر عدد السكان في توزيع مؤسسات التكوين المهني، وليس انطلاقا مما تحوزه المناطق من إمكانيات أو ما تحتاج إليه من يد عاملة مؤهلة، وهذا أدى إلى عدم توازن واضح بين المناطق فتراكمت بعض التخصصات دون الحاجة إليها وندرت بعض التخصصات رغم حاجة السوق إليها مع عدم القدرة على تحويل الفائض من منطقة لأخرى².

¹ حميدة جرو "مرجع سابق ص142

² نفس المرجع اعلاه ص142

خلاصة الفصل الثاني:

ان التكوين المهني في الجزائر يتأثر بالتغيرات الواقعة في المجتمعات وبالتالي أي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد ينعكس بالضرورة على نظام التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير.

حيث ان إشكالية العلاقة المطروحة بين التكوين المهني و سوق العمل تطرح بجدية بسبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لتنفيذ مختلف المشاريع التي سطرتهما الدولة حيث ان التوجيه الجيد للتكوين في التخصصات المطلوبة على مستوى عالم الشغل يعتبر عامل مهم في التمية الاقتصادية .

وبالتالي فان فعالية نظام التكوين المهني لا تقاس بكثرة هياكله ومنشاته وانما تقاس بمدى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة و متخصصة وفق الاحتياجات المطلوبة.

والسؤال الذي يطرح نفسه هل استطاع قطاع التكوين المهني توجيه الشباب الى التخصصات المهنية المطلوبة في سوق العمل.

هاته الحقيقة سنعالجها في الفصل اللاحق أي الفصل الثالث الذي خصصناه للدراسة الميدانية.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

دراسة ميدانية لإطارات التكوين المهني

المبحث الأول: إجراءات الدراسة

المبحث الثاني: أدوات الدراسة

تمهيد:

يعتبر التكوين المهني من بين أهم وسائل الدولة لإعداد راس المال البشري ، لدى أصبح التكوين المهني في الوقت الراهن محل نقاش و اهتمام من قبل الدولة لما يوفره من يد عاملة مؤهلة في مختلف التخصصات و التي من شأنها المساعدة في التنمية الاقتصادية و كذا الاجتماعية بالحد من الانحلال الأخلاقي في المجتمع و كذا انخفاض نسبة الانحراف .

و من خلال هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء على حقيقة ما مدى قدرة التكوين المهني على استقطاب الشباب وتوجيههم و عرض النتائج المتوصل إليها من خلال البحث مع الإجابة على مختلف التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث .

المبحث الأول: إجراءات الدراسة

سنترك في هذا المبحث إلى إجراءات الدراسة وفقا لطبيعة موضوع البحث من خلال مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومتغيرات الدراسة.

المطلب الأول: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي التكوين المهني من مراكز ومعاهد بناحية الغرب وهران وينقسم مجتمع الدراسة الى:

* **أستاذ التكوين المهني PEP:** هو إحدى المناصب البيداغوجية المكلفة بالتعليم (أساتذة)، وهي فئة اما حاملة لشهادة جامعية "DEA" أو خريجي معاهد ومراكز التكوين المهني.

أستاذ التكوين المهني درجة أولى PSEP1 : وهي أيضا فئة مسؤولة عن تعليم المتربصين و هم الفئة الحاصلين على شهادات جامعية "ليسانس".

أستاذ التكوين المهني درجة PSEP2 : وهي أيضا فئة مسؤولة عن تعليم المتربصين و هم الفئة الحاصلين على شهادات جامعية " مهندسون".

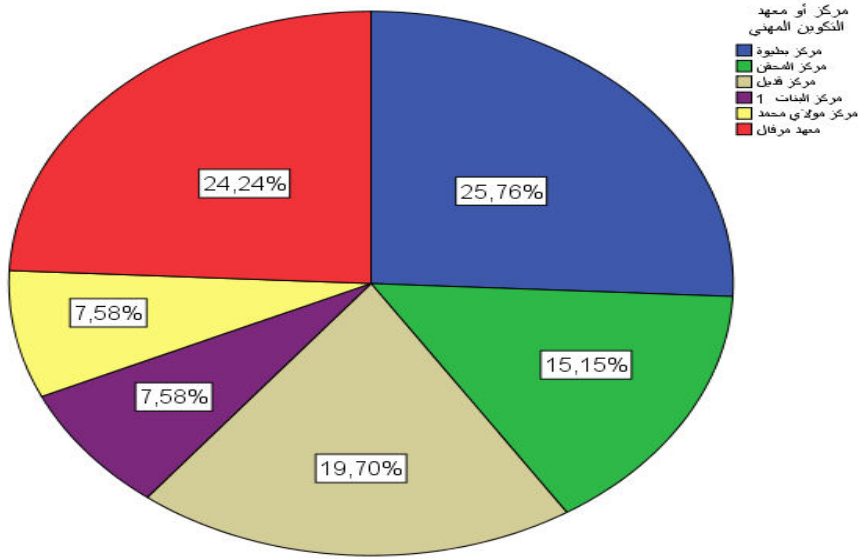
مساعد تكوين Adjoint de formation : وهم فئة مكلفة بمتابعة عمل الأساتذة من خلال تزويدهم ببرامج التدريس و الإشراف على التوجيه للأساتذة في مختلف التخصصات و هم فئة حاصلة على شهادات مهنية.

مساعد تقني بيداغوجي « ATP » Adjoint technique pédagogique : هي فئة مكلفة بالعمل البيداغوجي من تحضير استعمالات الزمن و متابعة الأمور التي تخص المتربصين وهم فئة حاصلة على شهادات مهنية.

مستشار التوجيه: Conseillé هي رتبة حديثة النشأة ومهمتها توجيه المتربصين قبل الالتحاق بمراكز التكوين من أجل الاختيار الأنسب لهم وبذلك تفادي المشاكل فيما بعد وهم فئة حاصلين على شهادات جامعية.

ولقد تمت هاته الدراسة على مستوى عدة مراكز ومعهد للتكوين المهني والنتائج كانت مبينة في الشكل التالي:

الشكل رقم 3-1: نسب الإجابات على مستوى مراكز التكوين المهني



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss 18.

من خلال الشكل رقم 1 نلاحظ أن نسبة المعلومات المقدمة من قبل الإطارات كانت لمركز " بطيوة " و معهد " مرفال " بنسبة 25.76 و 24.24 على التوالي بينما اضعف نسبة سجلت كانت لمركز «مولاي محمد و مركز البنات» بنسبة 7.58 و تفسير ذلك يرجع إلى أن مركز البنات ذو مساحة صغيرة جدا ولذلك لا يحتوي على تخصصات كثيرة مما يفسر وجود عدد قليل من الأساتذة بينما مركز مولاي محمد رغم انه يحتوي على تخصصات تفوق مركز البنات إلا أننا نجد أن الأستاذ يدرس عدة تخصصات وذلك ما يفسر وجود عدد قليل من الأساتذة رغم توفر عدة تخصصات.

أما المركزين " المحققين و قديل " فكانت النسبة 15.15 و 19.70 على التوالي و ذلك راجع إلى تغيير بعض الأساتذة لمقر العمل " تحويل " أو تواجد الاستاذ في وضعية المراقبة للمتربين أثناء نهاية فترة الدراسة مما يستدعي ذلك عدم وجوده على مستوى مركز التكوين.

الجدول رقم 3-1: عدد مجتمع الدراسة

المجموع	CONSEILLE مستشار	ATP مساعد بيداغوجي	ADJOINT TCHNIQUE مساعد تقني	PSEP2 أستاذ تكوين مهني درجة ثانية	PSEP1 أستاذ تكوين مهني درجة أولى	PEP أستاذ تكوين مهني	الإطارات العدد
66	2	5	3	3	18	35	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss 18

توزيع مجتمع الدراسة:

المطلب الثاني: عينة الدراسة

عينة الدراسة تشمل جميع أفراد مجتمع الدراسة حيث كان عدد الاستبيانات الموزعة 66 استمارة استبيان

تم منحها إلى جميع إطارات التكوين المهني من مراكز ومعاهد و قد تم استرجاع نفس العدد الموزع وكانت كلها

صالحة للدراسة و هي مبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم 3-2: نسب عينة الدراسة

النسبة	العدد	الإطارات
53	35	PEP استاذ تكوين مهني
27,3	18	PSEP1 استاذ تكوين مهني درجة أولى
4,5	3	PSEP2 استاذ تكوين مهني درجة ثانية
4,5	3	ADJOINT DE FORMATION مساعد تكوين
7,6	5	ATP مساعد تقني بيداغوجي
3	2	CONSEILLE مستشار
100	66	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن رتبة استاذ تكوين مهني (PEP) تمثل أكبر نسبة 53 % ويليه رتبة استاذ تكوين مهني متخصص درجة أولى (PSEP1) بنسبة 27.3 % أما رتبة مساعد تقني بيداغوجي (ATP) ورتبة مساعد تكوين (Adjoint de formation) و رتبة استاذ تكوين مهني درجة 2 (PSEP2) و رتبة مستشار التوجيه (conseillé) يمثلون اقل نسبة و هي 7.6% و 4.5% و 3% على التوالي. لان مراكز و معاهد التكوين المهني تحتاج في كل قسم واحد من هاته الرتب لدى تظهر نسبتها قليلة أما بالنسبة لرتبة استاذ درجة 2 فهي رتبة قليلة التواجد بقطاعات التكوين المهني.

المطلب الثالث: متغيرات الدراسة وخصائصها:

تكون على النحو التالي:

1-متغيرات الدراسة: وهي :

*مستوى التعلم: يتمثل في:

1/ تكوين المهني. 2/ جامعي، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 3-3: ترميز مستوى التعليم

مستوى التعليم	مهني	جامعي
الترميز	1	2

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على spss

المنصب المشغول:

1-Adjoint de formation، 2- PEP، 3- ATP، 4- PESp1، 5- Conseil، 6 -

PESP2. كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول 3-4: ترميز مناصب العمل

المنصب المنقول	Adjoint De formation	PEP	ATP	PESP1	Conseil	PESP2
المنصب المنقول	مساعد تكوين	أستاذ تكوين مهني	مساعد تقني بيداغوجي			
الترميز	1	2	3	4	5	6

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على spss

الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة:

تتمثل الخصائص الإحصائية (انظر الملحق) لعينة الدراسة فيما يلي:

مستوى التعلم: وتتمثل في الجدول التالي:

الجدول 3-5: نسب مستوى التعليم للاطارات

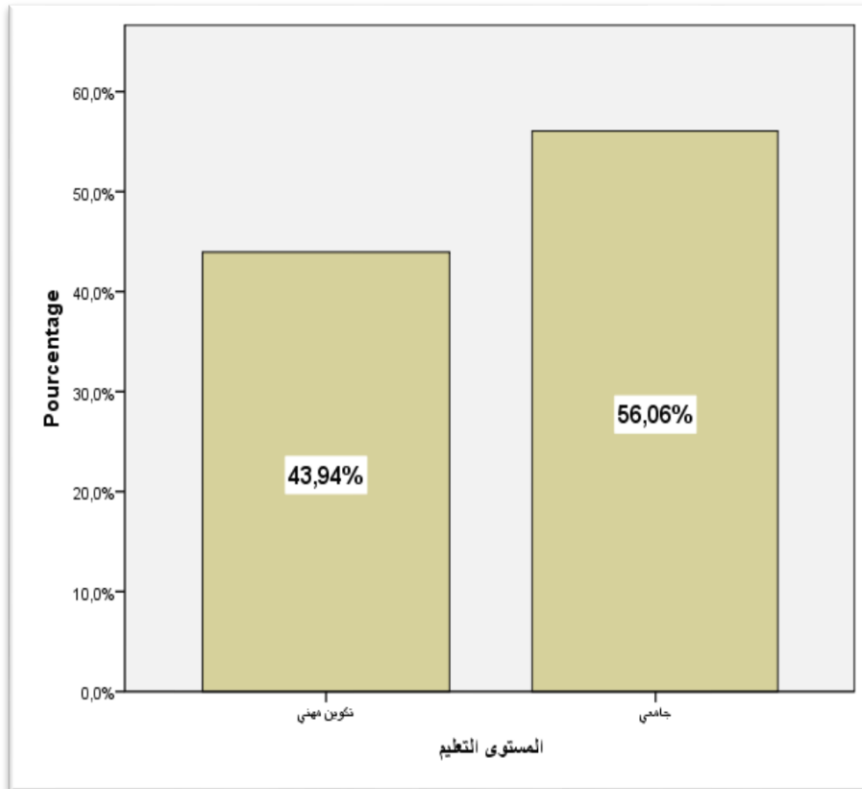
متغير الدراسة	الفئة	العدد	النسبة
مستوى التعليم	مهني	29	43,90%
	جامعي	37	56,10%
		66	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على spss 18

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر عدد من الاستجابات كان لفئة الجامعية (من حاملي شهادة ليسانس أو مهندسين) أما الفئة الأقل فتمثلت في خرجي المعاهد بنسبة 29% كما هو موضح في الشكل البياني

التالي:

الشكل رقم 3-2: مستوى التعليم للاطارات



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

من خلال الشكل رقم 2 نلاحظ أيضا أن نسبة الجامعيين في مراكز التكوين المهني ومعاهده أصبحت تفوق نسبة خريجي مراكز ومعاهد التكوين المهني وهذا راجع إلى استحداث تخصصات جديدة تتطلب كفاءة ومستوى اعلي من اجل تحسين مردودية مراكز ومعاهد التكوين المهني من اجل الحصول على أيدي عاملة مؤهلة تتوافق ومتطلبات سوق العمل.

3- متغير طبيعة المهنة:

وتتمثل في الجدول الآتي:

الجدول 3-6: مناصب العمل

النسبة	العدد	الفئة	متغير الدراسة
4,5%	3	Adj.de formation مساعد تكوين	المهنة
53%	35	أستاذ تكوين مهني PEP	
7,6%	5	مساعد تقني بيداغوجي ATP	
27,3%	18	أستاذ تكوين مهني درجة أولى PSEP1	
3%	2	مستشار Conseil	
4,5%	3	أستاذ تكوين مهني درجة ثانية PSEP2	
100%	66		

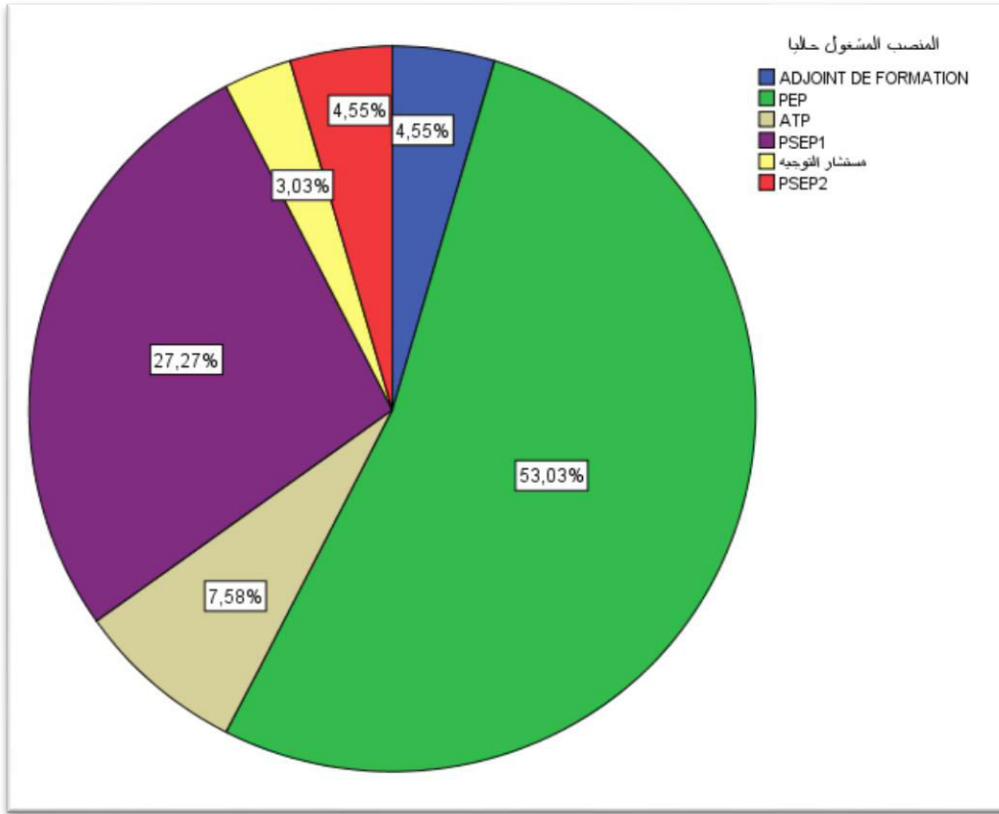
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على spss 18

نلاحظ أن كبر نسبة الإجابات تمثلت في رتبة PEP وهي أكبر نسبة متواجدة بمراكز التكوين المهني 53% تليها

رتبة PSEP1 بـ 27.3% أما النسب المتبقية فكانت ضعيفة النسبة و هذا لقللة عدد المتواجد بمراكز و

معاهد التكوين المهني. وهو مبين في الشكل رقم 3.

الشكل رقم 3-3: المناصب المشغولة للاطارات



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss 18

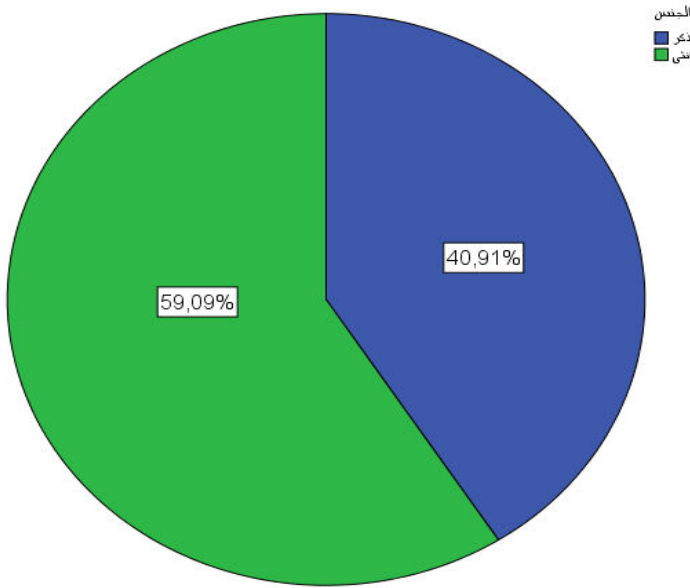
من خلال الشكل رقم 3 نلاحظ أن نسبة الأساتذة من الرتبة « PEP » تمثل نسبة 53.03 و هذا راجع إلى أن النظام المتبع في السنوات الماضية كان يعتمد على توظيف خريجي معاهد و مراكز التكوين بالدرجة الأولى أي إعطائهم الأولوية الكاملة لتشمل بعد ذلك خريجي الجامعات المتحصلين على شهادة " DEA " تم فيما بعد تم الاهتمام بخريجي الجامعة المتحصلين على الليسانس أو المهندسين و ذلك منذ إدراج عدة تخصصات جديدة قد تتطلب قدرات أكبر مما يكتسبها خريجي المعاهد و المراكز حيث نلاحظ ان نسبة الأساتذة من الرتبة " PSEP1 " تقدر ب 27.27 أما الأساتذة من الرتبة " PSEP 2 " فتمثل نسبة 4.55 .

أما بقية النسب تشمل الرتب " مساعد بيداغوجي « بنسبة 4.55 و رتبة " مساعد تقني " بنسبة 7.58 و هي نسب ضئيلة لان المعاهد و مراكز التكوين تحتاج هاته الرتب من اجل تنظيم سير العمل و التدريس فقط.

أما نسبة 3.03 فتمثل رتبة " مستشار التوجيه " وهي رتبة حديثة حيث يتمثل دور مستشار التوجيه في تقديم النصح والتوجيه للمتربصين من اجل اختيار التخصصات الملائمة.

كما نلاحظ من خلال الشكل رقم 4 أن مراكز التكوين و معاهد التكوين المهني تشتمل على نسبة 59.09 من الإناث بينما فئة الذكور تتمثل في نسبة 40.91.

الشكل رقم 3- 4: الجنس



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss 18

المبحث الثاني: أدوات الدراسة:

بما أن موضوعها مرتبطة بدراسة تحليلية فقد اعتمدنا على الاستبيان ومن تم استخدام عدة أساليب للمعالجة الإحصائية:

المطلب الأول: خطوات بناء الاستبيان:

لقد اعتمدنا على الاستبيان لجمع المعلومات من ميدان الدراسة بهدف معرفة ما مدى قدرة التكوين المهني على توجيه المتربين نحو التخصصات المهنية وقد تم الأخذ بعين الاعتبار في إعدادها على عدة اعتبارات أهمها:

1- أن تكون الفقرات سهلة وبسيطة ليسهل فهمها.

2- أن تحتوي على فقرات متدرجة حيث يمكن لأفراد العينة اختبار بديل واحد من بين خمس بدائل.

3- أن يحتوي الاستبيان على فقرات مغلقة (عدة خيارات) بغية تسهيل الإجابة وكذا تسهيل المعالجة وتحليلها.

لذلك قمنا بإعداد النموذج الأولي للاستبيان يتضمن عبارات وفقا لأهداف الدراسة حيث بلغت 15 عبارة موزعة على 3 محاور بالإضافة إلى محور يحتوي على 2 خيارات متعلقة بالجنس، مستوى التعليم، السن، المنصب الحالي، و عرض النموذج على الاستاد المشرف بغية التعديل و التطوير ومنه تم وضع الصورة النهائية له (انظر الملحق).

المطلب الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية:

1-معامل الفاكرو نباخ: تم استخدامه للحكم على دقة القياس من خلال تحديد ثبات أداة القياس والمتمثلة في الاستبيان.

2-البرمجة الإحصائية: (SPSS 18): تم استعماله من اجل تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال

الدراسة الميدانية و من خلاله تم استخراج ما يلي:

1-النسب المئوية: تم استخدام النسب المئوية لمعرفة درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان من اجل تسهيل التحليل.

2-المتوسط الحسابي: تم استخدامه لمعرفة مدى درجة الإجابة حسب مقياس لكارت

3-الانحراف المعياري: تم استخدامه لمعرفة تشتت القيم عن وسطها الحسابي.

مقياس لكارت(Likert): تم استخدامه لقياس درجات الاستجابة وفق مقياس ليكارت الخماسي المتدرج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 3-7: درجات الإستجابة

درجات الإجابة				
موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مقياس ليكارت

المطلب الثالث: الخصائص السيكومترية للأداة

حتى يتم قبول استمارة استبيان هذا العمل بالنتائج المتوصل إليها يجب توفرها على خصائص تدعى

بالسيكو مترية وهي:

1-الصدق: لقد تم التحقق من صدق الأداة عن طريق الصدق الظاهري و المعروف بصدق المحكمين، حيث تم

عرض الاستبيان على الاستاد المشرف المختص و عدد من مديري مراكز التكوين المهني للتأكد من أن استمارة

الاستبيان لديها المقدرة على قياس متغيرات الدراسة التي صممت لقياسها حيث تم تعديلها بناء على توصيات

الاستاد المشرف و قد تقدم تفصيل ذلك في خطوات بناء الاستبيان.

2-الثبات: تعتبر الاعتمادية قياسا و مؤشرا على دقة الأداة المستخدمة ومدى ثباتها، حيث يقصد بذلك أن

الأداة ستعطي نفس النتائج أو نتائج قريبة منها إذا أعيدت عملية القياس لنفس العينة في ظروف مشابهة، و تم

قياسها باستخدام معامل الفاكرونباخ ، حيث يتضح من إجراء المعالجة الإحصائية لأداة الدراسة أن قيمة هذا المعامل تساوي (0.604) و هي قيمة مرتفعة و مقبولة للحكم على ثبات الأداة حسب المختصين في المجال فالمقياس على ثبات عال و بدرجة مرضية و يمكن الاطمئنان لاستخدامه لغرض الدراسة. و نتائجه مبينة في الجدول أدناه:

الجدول رقم 3-8: نتيجة الفاكرونباخ

Alpha cronbach	Nombre d'élément
0,604	15

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss 18

جدول: الفاكرونباخ يبين الجدول ادناه درجة الصدق

الجدول رقم 3-9: درجة الصدق

عدد العبارات	الثبات	الصدق = الجذر التربيعي للشبات
15	0,604	0,77

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss 18

بما أن معامل الصدق هو 77% وهي نسبة كبيرة فان استمارة الاستبيان لها المقدرة على قياس متغيرات

الدراسة.

توزيع الإجابات لكل عبارة و النسبة المئوية:

جدول رقم 3-10 : توزيع الاجابات لكل عبارة و النسبة المئوية

موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		العبارة	رقم العبارة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
48,5	32	12,1	8	15,2	10	15,2	10	9,1	6	يساهم متربصي التكوين المهني في المجال الإداري	1
53	35	21,2	14	10,6	7	10,6	7	4,5	3	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال الصناعة	2
48,5	32	21,2	14	7,6	5	19,7	13	3	2	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال البناء و الأشغال العمومية	3
60,6	40	28,8	19	6,1	4	4,5	3	0	0	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال الميكانيك و الكهرياء المعمارية	4
45,5	30	25,8	17	10,6	7	9,1	6	9,1	6	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال الزراعة	5
36,4	24	7,6	5	10,6	7	33,3	22	12,1	8	اليد العاملة المتكونة	6

										تغطي متطلبات الشغل	
65,2	43	16,7	11	6,1	4	9,1	6	3	2	استحداث تخصصات جديدة في منظومة التكوين المهني تساهم في تغطية متطلبات سوق العمل	7
68,2	45	1,5	1	13,6	9	10,6	7	6,1	4	التخصصات المتواجدة على مستوى التكوين المهني تتلائم مع متطلبات عالم الشغل	8
37,9	25	4,5	3	15,2	10	36,4	24	6,1	4	يغطي التكوين المهني بمختلف تخصصاته الموجودة في مراكزه و معاهده الطلب الموجود في سوق العمل على اليد العاملة المؤهلة	9
51,5	34	1,5	1	16,7	11	22,7	15	7,6	5	برامج التكوين المهني	10

										تتلائم مع متطلبات عالم الشغل	
51,5	34	15,2	10	13,6	9	12,1	8	7,6	5	افتقار التكوين المهني للكفاءات العالية للمؤطرين إحدى العوامل المؤثرة على تطوره	11
51,5	34	30,3	20	6,1	4	6,1	4	6,1	4	عزوف الشباب عن بعض التخصصات يؤثر سلبا على متطلبات سوق العمل	12
48,5	32	37,9	25	7,6	5	3	2	3	2	الفراغ الموجود بين التكوين المهني و المؤسسات الاقتصادية يؤثر سلبا على تكوين اليد العاملة	13
37,9	25	4,5	3	21,2	14	33,3	22	3	2	التكوين المهني اليوم حقق الغاية المرجوة منه	14

										في تغطية عالم الشغل باليد العاملة المؤهلة	
48,5	32	30,3	20	4,5	3	6,1	4	10,6	7	افتقار التكوين المهني للأجهزة الحديثة سبب في ضعف و نقص كفاءة اليد العاملة المتكونة	15

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss 18

- نلاحظ أن أكبر نسبة من الإجابات بدرجة " غير موافق بشدة" كانت في العبارة (6) بنسبة 12.1 % أما اقل نسبة لنفس الدرجة كانت في العبارة (4) حيث بلغت نسبة الإجابات 0.
- نلاحظ أن أكبر نسبة من الإجابات بدرجة " غير موافق " كانت في العبارة (9) بنسبة 36.4 % أما اقل نسبة لنفس الدرجة كانت في العبارة (13) حيث بلغت نسبة الإجابات 3% .
- نلاحظ أن أكبر نسبة من الإجابات بدرجة " محايد " كانت في العبارة (14) بنسبة 21.2 % أما اقل نسبة لنفس الدرجة كانت في العبارة (15) حيث بلغت نسبة الإجابات 4.5 % .
- نلاحظ أن أكبر نسبة من الإجابات بدرجة " موافق بشدة " كانت في العبارة (13) بنسبة 37.9 % أما اقل نسبة لنفس الدرجة كانت في العبارة (8) و (10) حيث بلغت نسبة الإجابات 1.5% و 1.5% على التوالي.
- نلاحظ أن أكبر نسبة من الإجابات بدرجة " موافق " كانت في العبارة (8) بنسبة 68.2 % أما اقل نسبة لنفس الدرجة كانت في العبارة (6) حيث بلغت نسبة الإجابات 36.4% .
- كما نلاحظ أن أعلى نسبة إجابات بدرجة الموافقة كانت في العبارة (8) بنسبة 68,2 % و العبارة (13) بنسبة 37,9 % وهي تمثل أكبر نسبة مشاركة بدرجة " موافق و موافق بشدة "

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبيان مرتبة تنازليا:

جدول رقم 3-11 : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبيان مرتبة تنازليا

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة
1	يساهم متربصي التكوين المهني في المجال الإداري	3,75	1,42	11
2	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال الصناعة	4,07	1,21	6
3	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال البناء و الأشغال العمومية	3,92	1,28	8
4	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال الميكانيك و الكهرياء المعمارية	4,45	0,8	1
5	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال الزراعة	3,89	1,32	10
6	اليد العاملة المتكونة تغطي متطلبات الشغل	3,22	1,52	15
7	استحداث تخصصات جديدة في منظومة التكوين المهني تساهم في تغطية متطلبات سوق العمل	4,31	1,12	2
8	التخصصات المتواجدة على مستوى التكوين المهني تتلائم مع متطلبات عالم الشغل	4,15	1,33	5
9	يغطي التكوين المهني بمختلف تخصصاته الموجودة في مراكزه و معاهده الطلب الموجود في سوق العمل على اليد العاملة المؤهلة	3,31	1,44	14
10	برامج التكوين المهني تتلائم مع متطلبات عالم الشغل	3,66	1,48	12
11	افتقار التكوين المهني للكفاءات العالية للمؤطرين إحدى العوامل المؤثرة على تطوره	3,9	1,35	9
12	عزوف الشباب عن بعض التخصصات يؤثر سلبا على متطلبات سوق العمل	4,15	1,16	4
13	الفراغ الموجود بين التكوين المهني و المؤسسات الاقتصادية يؤثر سلبا على تكوين اليد العاملة	4,25	0,94	3
14	التكوين المهني اليوم حقق الغاية المرجوة منه في تغطية	3,4	1,36	13

			عالم الشغل باليد العاملة المؤهلة	
7	1,32	4	افتقار التكوين المهني للأجهزة الحديثة سبب في ضعف و نقص كفاءة اليد العاملة المتكونة	15

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss 18

نلاحظ أن أكبر قيمة للمتوسط الحسابي تتوافق و العبارة (4) ب 4.45 أي درجة الموافقة بشدة أما انحرافها

المعياري كان 0.80 مما يفسر أن إطارات التكوين المهني تتفق على أن أكثر تخصص مطلوب على مستوى

التكوين المهني هو الميكانيك و الكهرياء المعمارية.

الجدول 3-12: تحليل عبارات المحور الثاني

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	عبارة المحور الثاني: مدى تلبية التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل
موافق بشدة	1,42	3,75	32	8	10	10	6	تكرار	يساهم متربصي التكوين المهني في المجال الإداري
			48,5	12,1	15,2	15,2	9,1	نسبة	
موافق بشدة	1,21	4,07	35	14	7	7	3	تكرار	ساهم متربصي التكوين المهني في مجال الصناعة
			53	21,2	10,6	10,6	4,5	نسبة	
موافق بشدة	1,28	3,92	32	14	5	13	2	تكرار	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال البناء و الأشغال العمومية
			48,5	21,2	7,6	19,7	3	نسبة	
موافق	0,8	4,45	40	19	4	3	/	تكرار	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال الميكانيك و الكهرباء المعمارية
			60,6	28,8	6,1	4,5	/	نسبة	
موافق بشدة	1,32	3,89	30	17	7	6	6	تكرار	يساهم متربصي التكوين المهني في مجال الزراعة
			46,5	25,8	10,6	9,1	9,1	نسبة	
موافق بشدة	1,2	4,01	169	72	33	39	17	تكرار	نتيجة المحور الثاني
			51,22	21,82	10,02	11,82	5,14	نسبة	

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

بعد دراسة نتائج المحور الثاني نلاحظ أنه حصل على 4.01 أي موافق بشدة حسب مقياس ليكارت الخماسي

الجدول 3-13: مقياس ليكارت الخماسي

مقياس ليكارت الخماسي:	
المدى	المتوسط
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1,79
غير موافق	من 1,80 إلى 2,59
محايد	من 2,60 إلى 3,39
موافق	من 3,4 إلى 4,19
موافق بشدة	من 4,20 إلى 5

المصدر من إعداد الطالبة

الجدول 3-14: تحليل عبارات المحور الثالث

النتيجة	الإنحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	المحور الثالث : العلاقة بين متطلبات سوق العمل و مردودية التكوين المهني
محايد	1,52	3,22	24	5	7	22	8	تكرار	اليد العاملة المتكونة تغطي متطلبات الشغل
			36,4	7,6	10,6	33,3	12,1	نسبة	
موافق بشدة	1,12	4,31	43	11	4	6	2	تكرار	استحداث تخصصات جديدة في منظومة التكوين المهني تساهم في تغطية متطلبات سوق العمل
			65,2	16,7	6,1	9,1	3	نسبة	
موافق بشدة	1,33	4,15	45	1	9	7	4	تكرار	التخصصات المتواجدة على مستوى التكوين المهني تتلائم مع متطلبات عالم الشغل
			68,2	1,5	13,6	10,6	6,1	نسبة	
محايد	1,44	3,31	25	3	10	24	4	تكرار	يغطي التكوين المهني بمختلف تخصصاته الموجودة في مراكزه و معاهده الطلب الموجود في سوق العمل على اليد العاملة المؤهلة
			37,9	4,5	15,2	36,4	6,1	نسبة	
موافق بشدة	1,48	3,66	34	1	11	15	5	تكرار	برامج التكوين المهني تتلائم مع متطلبات عالم الشغل
			51,5	1,5	16,7	22,7	7,6	نسبة	
موافق بشدة	1,37	3,73	171	21	41	74	23	تكرار	نتيجة المحور الثالث
			51,84	6,36	12,44	22,42	6,98	نسبة	

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

بعد دراسة نتائج المحور الثالث نلاحظ أنه حصل على 3.73 أي موافق بشدة حسب مقياس ليكارت

الجدول رقم 3-15: تحليل عبارات المحور الرابع

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	المحور الرابع: واقع التكوين المهني و تأثيره على عالم الشغل
موافق بشدة	1,35	3,9	34	10	9	8	5	تكرار	افتقار التكوين المهني للكفاءات العالية للمؤطرين إحدى العوامل المؤثرة على تطوره
			51,5	15,2	13,6	12,1	7,6	نسبة	
موافق	1,16	4,15	34	20	4	4	4	تكرار	عزوف الشباب عن بعض التخصصات يؤثر سلبا على متطلبات سوق العمل
			51,5	30,3	6,1	6,1	6,1	نسبة	
موافق	0,94	4,25	32	25	5	2	2	تكرار	الفراغ الموجود بين التكوين المهني و المؤسسات الاقتصادية يؤثر سلبا على تكوين اليد العاملة
			48,5	37,9	7,6	3	3	نسبة	
موافق بشدة	1,36	3,4	25	3	14	22	2	تكرار	التكوين المهني اليوم حقق الغاية المرجوة منه في تغطية عالم الشغل باليد العاملة المؤهلة
			37,9	4,5	21,2	33,3	3	نسبة	
غير موافق بشدة	4	1,32	32	20	3	4	7	تكرار	افتقار التكوين المهني للأجهزة الحديثة سبب في ضعف و نقص كفاءة اليد العاملة المتكونة
			48,5	30,3	4,5	6,1	10,6	نسبة	
موافق بشدة	1,76	3,4	157	78	35	40	20	تكرار	نتيجة المحور الرابع
			47,58	23,64	10,6	12,12	6,06	نسبة	

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

بعد دراسة نتائج المحور الرابع نلاحظ أنه حصل على 3.40 أي موافق بشدة حسب مقياس ليكارت

الخماسي

خلاصة:

✓ بعد التحليل للمحاور الثلاثة وجدنا بان هناك علاقة بين التكوين المهني وعالم الشغل بحيث كلاهما يؤثر

و يتأثر بالآخر.

فالتكوين المهني يلبي متطلبات الشغل من يد عاملة مؤهلة كلما توافقت الطلب على العمل مع مستوى و تخصصات

مخرجاته.

الفصل الرابع

دراسة ميدانية لمتربصي التكوين المهني

المبحث الأول: إجراءات الدراسة

المبحث الثاني: أدوات الدراسة

المبحث الأول: إجراءات الدراسة

سنتطرق في هذا المبحث إلى إجراءات الدراسة وفقا لطبيعة موضوع البحث من خلال مجتمع الدراسة وعينة

الدراسة ومتغيرات الدراسة.

المطلب الأول: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع متربيصي التكوين المهني باختلاف مراكزه ومعاهده بناحية الغرب وهران

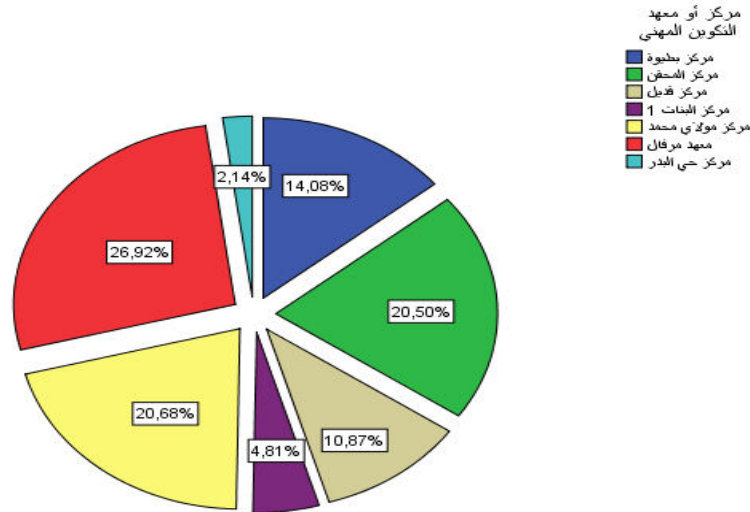
ويتكون مجتمع الدراسة من:

المتربيصين: وهم الفئة المتمدرسة المتواجدة في مختلف مراكز ومعاهد التكوين المهني.

ولقد تمت هاته الدراسة على مستوى 6 مراكز ومعهد(01) للتكوين المهني والتمهين كما هو مبين في

الشكل رقم 1:

الشكل رقم 4-1: نسبة مراكز ومعاهد التكوين المهني



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

حيث توزعت نسبة المتربصين على مستوى مختلف مراكز و معاهد التكوين المهني و التمهين، حيث سجلت أكبر نسبة إجابات على مستوى معهد التكوين مرفال بنسبة 26.9 % و تقاربت نسبة الإجابات بين مركزي التكوين المهني و التمهين " مولاي محمد" و " المحقن" بنسبة 20.7% و 20.5 % على التوالي، بينما في مركزي التكوين " قديل" و " بطيوة" سجلنا نسبة 10.9 % و 14.1 % على التوالي، اما اضعف نسبة سجلت في مركزي التكوين " حي البدر" و " البنات 1" بنسبة 2.1 % و 4.8 % على التوالي.

و ترجع هاته النسب الضعيفة إلى أن مركز البنات 1 هو مركز قديم النشأة لا يحتوي إلا على 3 قاعات للدراسة، 02 منها مخصصة للتخصصات المهنية " حلاقة و خياطة" و تبقى قاعة واحدة للدراسة مما يجعل هذا المركز ذو قدرة استيعاب للمتربصين ضعيفة جدا.

أما مركز " حي البدر" فقد سجلنا نسبة ضعيفة في الإجابة لان معظم التخصصات كان متربصوها إما في فترة تربص على مستوى المؤسسات أو أنهم مازالوا في فترة تسجيل لم يلتحقوا بعد بالدراسة " الدفعات الجديدة".

3- توزيع مجتمع الدراسة:

جدول 4-1: توزيع مجتمع الدراسة

المتربص على مستوى التكوين المهني	بطيوة	المحقن	قديل	بنات 1	مولاي محمد	مرفال	حي البدر	المجموع
العدد	79	115	61	27	116	151	12	561

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

المطلب الثاني:

عينة الدراسة تشتمل على جميع أفراد مجتمع الدراسة ، حيث كان عدد الاستبيانات الموزعة 561 استمارة استبيان تم منحها إلى متربيصي التكوين المهني باختلاف التخصصات الموجودة فيه ، وقد تم استرجاع نفس العدد الموزع وكانت كلها صالحة للدراسة و هي مبينة في الجدول الآتي:

الجدول 4-2: نسب مراكز ومعاهد التكوين المهني

المتربيصين على مستوى التكوين المهني	العدد	النسبة
بطيوة	79	14,1
المخزن	115	20,5
قديبل	61	10,9
بنات 1	27	4,8
مولاي محمد	116	20,7
مرفال	151	26,9
حي البدر	12	2,1
المجموع	561	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

المطلب الثالث: متغيرات الدراسة وخصائصها

تكون على النحو التالي

- مستوى التعليم: يتمثل في:

1- (ابتدائي) - 2 (متوسط) - 3 (ثانوي) - 4 (جامعي).

جدول 4-3: مستوى التعليم

مستوى التعليم	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي
الترميز	1	2	3	4

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

- التخصصات: و هي مبينة في الجدول الآتي :

جدول 4-4: التخصصات المهنية

الترميز	التخصص	الترميز	التخصص
9	كهروميكانيك	1	حلاقة
10	الكتروميكانيك	2	كهرباء معمارية
11	ميكانيك تصليح المركبات الخفيفة	3	سكرتارية
12	نجارة الألمنيوم	4	خياطة
13	تسيير موارد بشرية	5	تركيب صحي
14	تجارة دولية	6	حدادة فنية
15	مرية أطفال	7	محاسبة
16	عون حفظ البيانات	8	اعلام الي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة:

تتمثل الخصائص الإحصائية (انظر الملحق) لعينة الدراسة فيما يلي

- مستوى التعليم: يتمثل في الجدول الآتي:

جدول 4-5: نسب مستوى التعليم

متغيرات الدراسة	الفئة	العدد	النسبة
مستوى التعليم	ابتدائي	8	1,4
	متوسط	198	35,3
	ثانوي	352	62,7
	جامعي	3	5
	المجموع	561	100

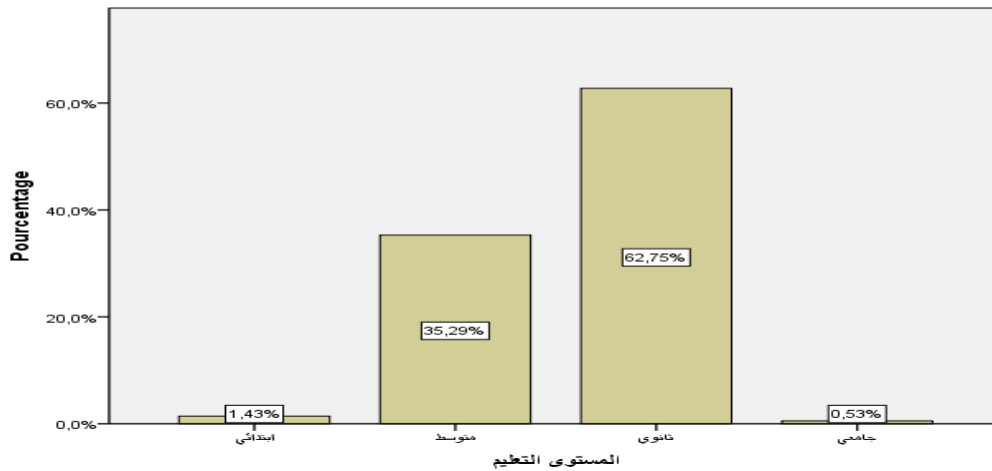
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة متواجدة على مستوى التكوين المهني هي فئة ذات مستوى ثانوي بنسبة 62.7% و هذا راجع إلى أن التلاميذ الذين لم يسعفهم الحظ في نيل شهادة البكالوريا يتوجهون إلى معاهد التكوين المهني قصد الحصول على شهادة في تخصص ما للتمكن من الحصول على عمل مستقبلا. و تليها نسبة 35.3% تتمثل في الفئة ذات مستوى التعليم المتوسط و أغلبيتهم ممن لم يسعفهم الحظ في نيل شهادة التعليم المتوسط أو الفئة التي لم تستطع التأقلم مع النظام الإجباري لضعف مستواهم. أما اضعف فئة فهي تمثل نسبة 1.4% ممن لم يسعفهم الحظ في التعليم و هم ذو مستوى ابتدائي و هذه الفئة أما لأنها تعاني من ضعف المستوى الدراسي لم يؤهلها حتى للحصول على شهادة التعليم الأساسي او لظروف مرضية أو عائلية أجبرتهم على التخلي عن الدراسة في سن مبكر .

أما النسبة الضعيفة المقدرة ب 5% للجامعيين فهي نسبة تجمع بين خريجي الجامعات الذين لم يسعفهم الحظ في الحصول على عمل أو الذين يريدون المزج بين التعليم الجامعي و المهني في وقت واحد لتلبية طلبات المؤسسات و الإدارات سواء بشهادة جامعية أو مهنية للحصول على عمل في اقرب فرصة و هاته النسب ممثلة في

الشكل رقم 2

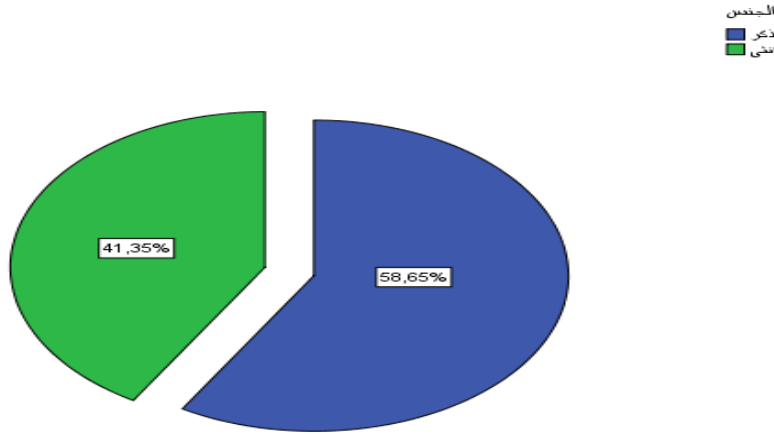
الشكل رقم 4-2: مستوى التعليم



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

كما أن هاته الفئة من المتربصين تجمع بين الذكور و الإناث حيث تمثل نسبة الذكور 58.65% و الإناث 41.35% و هي نسب متقاربة و هي مبينة في الشكل رقم 3.

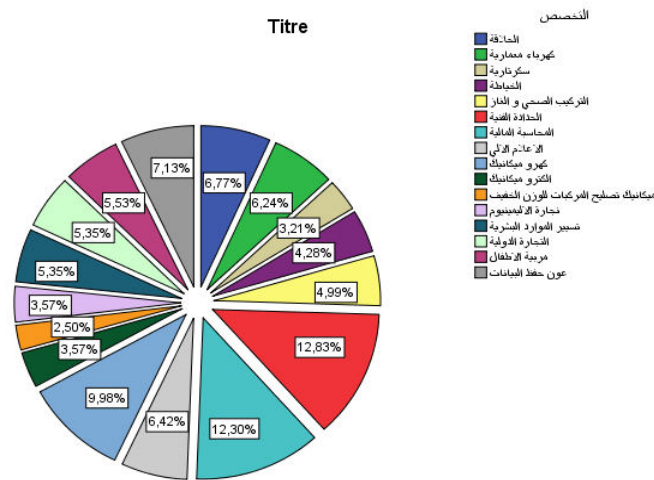
الشكل رقم 3-4: الجنس



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

وهاته الفئات من المتربصين تتوزع على مختلف التخصصات الموجودة على مستوى التكوين المهني وهي مبينة في الشكل رقم 4.

الشكل رقم 4-4: التخصصات المهنية



المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

حيث نلاحظ أن أكبر نسبة تتراوح بين 12.83% و 12.3% تتمثل في التخصصات " الحدادة الفنية و المحاسبة المالية" على التوالي لأنها الأكثر طلبا على مستوى الورشات و الإدارات ، تليها نسبة 9.98% لتخصص " كهر وميكانيك" أما بقية النسب فهي جد متقاربة تتراوح بين اضعف نسبة 2.5% لتخصص " ميكانيك تصليح المركبات ذات الوزن الخفيف" و أعلى نسبة 7.1% لتخصص " عون حفظ البيانات" و هاته النسب راجعة إلى أن الطلب عليها ليس كبير من قبل المتربصين أما لعدم الطلب عليها في سوق العمل أو لعدم إدراك المتربص لأهميتها أو لصعوبة المواد المدرجة فيها مما يجعل المتربص ينفر منها.

المبحث الثاني: أدوات الدراسة

بما أن موضوعنا مرتبط بدراسة تحليلية فقد اعتمدنا على الاستبيان و من تم استخدمنا عدة أساليب للمعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: خطوات بناء الاستبيان

لقد اعتمدنا على الاستبيان لجمع المعلومات من ميدان الدراسة بهدف معرفة ما مدى قدرة التكوين المهني على توجيه المتربصين نحو التخصصات المهنية و قد تم الأخذ بعين الاعتبار في إعدادة على عدة اعتبارات أهمها:

- 1- أن تكون الفقرات سهلة و بسيطة ليسهل فهمها.
 - 2- أن تحتوي على فقرات متدرجة حيث يمكن لأفراد العينة اختيار بديل واحد من بين خمس بدائل.
 - 3- أن يحتوي الاستبيان على فقرات مغلقة (عدة خيارات) بغية تسهيل الإجابة و كذا تسهيل المعالجة و تحليلها.
- *لذلك قمنا بإعداد النموذج الأولي للاستبيان يتضمن عبارات وفقا لأهداف الدراسة حيث بلغت 23 عبارة موزعة على 4 فقرات مدرجة في 3 محاور بالإضافة إلى محور يحتوي على 4 خيارات متعلقة بالجنس، مستوى التعليم، السن، التخصص، و عرض النموذج على الاستاد المشرف بغية التعديل و التطوير ومنه تم وضع الصورة النهائية له (انظر الملحق).

المطلب الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية

1-معامل الفاكرو نباخ: تم استخدامه للحكم على دقة القياس من خلال تحديد ثبات أداة القياس و المتمثلة في الاستبيان.

2-البرمجة الإحصائية: تم استعمالها من اجل تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية و قد تم استخراج مايلي:

-النسب المئوية: تم استخدام النسب المئوية لمعرفة درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان من أجل تسهيل التحليل.

-المتوسط الحسابي: تم استخدامه لمعرفة مدى درجة الإجابة حسب مقياس لكارث

-الانحراف المعياري: تم استخدامه لمعرفة تشتت القيم عن وسطها الحسابي.

3-مقياس لكارث(Likert): تم استخدامه لقياس درجات الاستجابة وفق مقياس ليكارث الخماسي المتدرج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 4-6 : ليكارث الخماسي.

درجات الإجابة				
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق
1	2	3	4	5

المصدر من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

المطلب الثالث: الخصائص السيكومترية للأداة

حتى يتم قبول استمارة استبيان هذا العمل بالنتائج المتوصل إليها يجب توفرها على خصائص تدعى بالسيكو مترية وهي:

الصدق: لقد تم التحقق من صدق الأداة عن طريق الصدق الظاهري و المعروف بصدق المحكمين، حيث تم عرض الاستبيان على الاستاد المشرف المختص و عدد من مديري مراكز التكوين المهني للتأكد من أن استمارة

الاستبيان لديها المقدرة على قياس متغيرات الدراسة التي صممت لقياسها حيث تم تعديلها بناء على توصيات الاستاذ المشرف و قد تقدم تفصيل ذلك في خطوات بناء الاستبيان.

2-الثبات: تعتبر الاعتمادية قياسا و مؤشرا على دقة الأداة المستخدمة ومدى ثباتها، حيث يقصد بذلك أن الأداة ستعطي نفس النتائج أو نتائج قريبة منها إذا أعيدت عملية القياس لنفس العينة في ظروف مشابهة، و تم قياسها باستخدام معامل الفاكرونباخ ، حيث يتضح من إجراء المعالجة الإحصائية لأداة الدراسة أن قيمة هذا المعامل تساوي (0.604) و هي قيمة مرتفعة و مقبولة للحكم على ثبات الأداة حسب المختصين في المجال فالمقياس على ثبات عال و بدرجة مرضية و يمكن الاطمئنان لاستخدامه لغرض الدراسة. و نتائجه مبينة في الجدول أدناه:

الجدول رقم 4-7: الفاكرونباخ

Alpha cronbach	Nombre d'élément
0,601	23

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

يبين الجدول ادناه درجة الصدق

الجدول رقم 4-8: درجة الصدق

عدد العبارات	الثبات	الصدق = الجدر التربيعي للثبات
23	0,601	0,77

المصدر : من إعداد الطالبة

بما ان معامل الصدق هو 77% وهي نسبة كبيرة فان استمارة الاستبيان لها المقدرة على قياس متغيرات الدراسة.

الجدول: توزيع الاجابات لكل عبارة والنسبة المئوية لفقرات المحور الثاني:

1- توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الأولى والنسب المئوية

الجدول رقم 4-9: توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الأولى والنسب المئوية

الرقم	عبارات الفقرة الأولى : سبب التخلي عن الدراسة		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	268	47.8	167	29.8	72	12.8	32	5.7	22	3.9		
2	264	47.1	156	27.8	71	12.7	44	7.8	26	4.6		
3	179	31.9	118	21	74	13.2	113	20.1	77	13.7		
4	204	36.4	129	23	64	11.4	109	19.4	55	9.8		
5	133	23.7	44	7.8	61	10.9	241	43	82	14.6		

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

للمتربص دوافع خفية غير تلك التي أدرجناها في الاستبيان أدت به إلى التخلي عن الدراسة و هذا ما تدل عليه

نسبة الإجابة الكبيرة للعبارة (5) من الفقرة الأولى التي تقدر ب 57.6%

2- توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الثانية والنسب المئوية

الجدول رقم 4-10: توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الثانية والنسب المئوية

الرقم	عبارات الفقرة الثانية: سبب الالتحاق بالتكوين المهني		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	44	7.8	63	11.2	55	9.8	179	31.9	220	39.2		
2	30	5.3	58	10.3	28	5	133	23.7	312	55.6		
3	241	43	133	23.7	85	15.2	55	9.8	47	8.4		
4	174	31	71	12.7	67	11.9	98	17.5	151	26.9		
5	240	42.8	80	14.3	93	16.6	79	14.1	69	12.3		

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

يرجع سبب التحاق المتربص بالتكوين المهني إلى رغبته في اكتساب حرفة و هذا ما تدل عليه نسبة الإجابة للعبارة

(2) من الفقرة الثانية و التي تقدر ب 79.3%

3- توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الثالثة و النسب المئوية

الجدول رقم 4-11: توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الثالثة و النسب المئوية

الرقم	عبارات الفقرة الثالثة: سبب اختيار التخصص		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	14	2.5	8	1.4	12	2.1	226	40.3	301	53.7		
2	44	7.8	50	8.9	94	16.8	163	29.1	210	37.4		
3	162	28.9	102	18.2	87	15.5	104	18.5	106	18.9		
4	235	41.9	103	18.4	63	11.2	96	17.1	64	11.4		
5	278	49.6	94	16.8	91	16.2	69	12.3	29	5.2		

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

يرجع سبب اختيار المتربص للتخصصات المهنية إلى رغبته في اكتساب حرفة و هذا ما تدل عليه نسبة الإجابة للعبارة (1) من الفقرة الثالثة و التي تقدر بـ 94 % بدرجة

الموافقة

بعد تحليل الفقرات الثلاثة المكونة للمحور الثاني تبين أن:

* أن دافع المتربص للالتحاق بالتكوين المهني كان بسبب الرغبة في اكتساب حرفة و هذا ما تدل عليه نسبة الإجابة للعبارة (2) من الفقرة الثانية.

* أن اختيار المتربص للتخصصات المهنية كان بدافع الرغبة في اكتساب حرفة و هذا ما تدل عليه نسبة الإجابة في العبارة (1) من الفقرة الثالثة.

الجدول: توزيع الاجابات لكل عبارة والنسبة المئوية لفقرات المحور الثالث:

1- توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الاولى و النسب المئوية

الجدول رقم 4-12: توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الاولى و النسب المئوية

الرقم	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	38	6.8	105	18.7	103	18.4	160	28.5	155	27.5

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

2- توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الثانية و النسب المئوية

الجدول رقم 4-13: توزيع الإجابات لعبارات الفقرة الثانية و النسب المئوية

الرقم	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		عبارات الفقرة الثانية: المتربص غير مؤهل لدخول الشغل مباشرة بعد الانتهاء من التربص بسبب
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
1	177	31.6	98	17.5	83	14.8	109	19.4	94	16.8	التحضير غير الجيد من قبل الاستاد
2	135	24.1	117	20.9	103	18.4	113	20.1	93	16.6	عدم تطابق برنامج التخصص مع متطلبات عالم الشغل
3	30	5.3	73	13	42	7.5	304	54.2	112	20	نقص الوسائل الضرورية للتكوين
4	35	6.2	79	14.1	60	10.7	286	51	101	18	قدم الأجهزة المستخدمة في التكوين
5	145	25.8	102	18.2	54	9.6	196	34.9	64	11.4	نقص الحجم الساعي للحصص
6	229	40.8	98	17.5	114	20.3	78	13.9	42	7.5	ضعف مستوى الاستاد المؤطر في الجانب العملي
7	245	43.7	130	23.2	67	11.9	33	5.9	86	15.3	صعوبة تأقلم المتربص مع برنامج التخصص
8	275	49	133	23.7	71	12.7	33	5.9	49	8.7	عدم جدية المواضيع المقترحة في الامتحانات لاختبار قدرة المتربص الحقيقية

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

خلاصة:

بعد تحليل عبارات الفقرات المكونة للمحور الثالث تبين ان :

✓ المتربص واثق من قدراته لدخول عالم الشغل بعد اكتمال فترة التربص وهذا ما يتوافق ونسبة

الإجابة بالموافقة في الفقرة الأولى من المحور الثالث و المقدرة ب56%.

✓ يرجع سبب ضعف المتربص لالتحاق بالشغل بعد انتهاء التربص لنقص وسائل التكوين وهذا ما

يتوافق ونسبة الإجابة بالموافقة للعبارة (3) من الفقرة (2) للمحور الثالث و المقدرة نسبتها ب

74.2%.

المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الاستبيان مرتبة تنازليا:

جدول 4-14: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبيان مرتبة تنازليا

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
22	1,22	1,98	أسباب مرضية	1
13	1,52	2,69	أسباب عائلية	2
23	1,12	1,9	سوء معاملة الأساتذة	3
14	1,53	2,52	عدم القدرة على فهم الدروس	4
7	1,64	3,45	أسباب أخرى	5
3	1,23	3,76	الرغبة في الرجوع للدراسة	6
2	1,07	3,82	الرغبة في اكتساب حرفة	7
19	1,32	2,18	الرغبة في ملاء الفراغ.	8
8	1,52	2,87	الرغبة في تخصص يتعلق بالمجال الإداري	9
16	1,48	2,4	دوافع أخرى	10
1	0,79	4,27	الرغبة في اكتساب خبرة إدارية أو اكتساب حرفة	11
4	1,19	3,7	كثرة الطلب على هذا التخصص أو هاته الحرفة في سوق العمل	12
11	1,49	2,8	الميول إلى هذا التخصص أو هاته الحرفة مند الصغر	13
15	1,53	2,43	رغبة الوالدين في هذا التخصص أو هاته الحرفة	14
20	1,39	2,13	أسباب أخرى	15
12	1,49	2,72	التحضير غير الجيد للتخصص من قبل الأستاذ.	16
10	1,41	2,84	عدم تتطابق برنامج التخصص مع متطلبات عالم الشغل.	17
5	1,09	3,7	نقص الوسائل الضرورية للتكوين	18
6	1,12	3,6	قدم الأجهزة المستخدمة في التكوين	19
9	1,41	2,87	نقص الحجم الساعي للتخصص.	20
17	1,32	2,29	ضعف مستوى الاستاد المؤطر في الجانب العملي	21
18	1,45	2,26	صعوبة تأقلم المتربص مع برنامج التخصص	22
21	1,28	2,01	عدم جدية المواضيع المقترحة في الامتحانات لاختبار قدرة المتربص الحقيقية.	23

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss 18

نلاحظ أن أكبر قيمة للمتوسط الحسابي تتوافق و العبارة (11) ب 4.27 أي درجة الموافقة بشدة أما انحرافها المعياري كان 0.79 مما يفسر ان متربصي التكوين المهني اجمعوا على رأي أن سبب التحاقهم بالتكوين المهني كان بدافع الرغبة في اكتساب خبرة إدارية أو اكتساب حرفة.

📌 نتائج الدراسة: بعد تحليل عبارات المحاور استخلصنا جملة من النتائج تمثلت في:

1- نتائج إطارات التكوين المهني: بالاعتماد على نتائج مقياس ليكارت في دراسة عبارات المحاور

الثلاث توصلنا إلى أن:

✓ مخرجات التكوين المهني يمكنها المساهمة في شتى الميادين سواء ميدان الزراعة, الصناعة

.....الخ. إذا تحصلت على تكوين جيد من حيث حجم المعلومات و توفر التقنيات الأزيمة

✓ العلاقة بين مخرجات التكوين المهني و متطلبات سوق العمل هي علاقة طرية ولكن هذا لا يمنع

من استحداث أمور جديدة "التخصصات الجديدة" للمزيد من الملائمة بين سوق العمل و

مخرجات التكوين المهني.

✓ هناك جملة من العوامل التي قد تحدث الفراغ بين التكوين المهني و متطلبات سوق العمل والتي

يجب أما تفاديها أو تعديلها مثل الرفع من كفاءات المؤطرين لضمان التحصل على مخرجات ذات

كفاءة عالية بالإضافة إلى توجيه الشباب نحو مختلف التخصصات لتفادي الميول لبعضها وذلك

بالتنسيق مع المؤسسات الاقتصادية والإدارات من خلال المختصين في التوجيه البيداغوجي لضمان

حصول مخرجات التكوين المهني على فرصة عمل .

✓ إعادة النظر في أجهزة و برامج التكوين المهني إحدى العوامل المساعدة على الحصول على

مخرجات ذات كفاءة.

2- نتائج المتربصين:

- ✓ ان سبب التحاق المتربص بالتكوين المهني راجع الى الرغبة في اكتساب حرفة تؤهله لدخول عالم الشغل كان بنسبة موافقة 79.3% و هذا ما تأكده القيمة الكبيرة للمتوسط الحسابي للعبارة (11)، "الرغبة في اكتساب خبرة إدارية أو اكتساب حرفة"
- ✓ ان سبب تخلي المتربص عن الدراسة في النظام الاجباري كان راجع الى دوافع أخرى غير تلك التي تم اقتراحها، بنسبة 57.6%. وهذا ما دفعنا الى البحث من جديد و التحري عن هاته الدوافع فتبين ان الدوافع كانت بسبب اللاوعي للمتربص بعواقب التخلي عن الدراسة بسبب الرفقة السيئة وعدم التفكير في العواقب ومنهم من فضل عدم الإفصاح عنها.
- ✓ ان المتربصين رفضوا فكرة عدم تطابق برنامج التخصصات مع ما يطلبه عالم الشغل بنسبة 54%، مما يؤكد ان عدم الكفاءة راجع لعوامل أخرى. اما ضعف المؤطر او عدم قدرة المتربص على التأقلم مع التخصص بسبب ضعف مستواه وذلك راجع لاختياره العشوائي للتخصص.
- ✓ ان المتربص قادر على دخول عالم الشغل بعد انتهاء فترة التربص الا في حالة عدم التكوين الجيد او عدم تطابق تكوينه مع ما يطلبه عالم الشغل.

الخاتمة

حاولنا من خلال بحثنا مدى قدرة التكوين المهني على توجيه الشباب نحو التخصصات المهنية لولاية وهران معالجة إشكالية تدور حول قدرة التكوين المهني على استقطاب و توجيه الشباب نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل ، مجسدين من خلال ذلك ما هو موجود في الواقع .

و من خلال الدراسة الميدانية حاولنا الوقوف على آراء إطارات و متربصي التكوين المهني لولاية وهران بواسطة استبيان موزع على إطارات التكوين المهني (أساتذة، مستشار، تقني بيداغوجي....)، و المتربصين وهم الفئة التي تتلقى التكوين و من خلال ذلك توصلنا إلى:

✓ إثبات صحة الفرضية الأولى حيث يعد التكوين المهني المكان المؤهل لاكتساب التأهيل في شتى المجالات للاقتحام عالم الشغل.

✓ إثبات صحة الفرضية الثانية حيث كلما كانت علاقة التكوين المهني بالقطاعات الاقتصادية وطيدة كلما زاد التنسيق بين التخصصات المتواجدة في قطاع التكوين وتلك المطلوبة في سوق العمل.

✓ إثبات صحة الفرضية الثالثة حيث انه من اجل الحصول على مخرجات للتكوين المهني تتلاءم ومتطلبات سوق العمل يجب توجيهها من قبل المختصين في التوجيه لقطاع التكوين المهني لتفادي سوء اختيار التخصص أو الميول إلى أحداها.

✓ إثبات صحة الفرضية الرابعة حيث أن تطابق برامج التكوين المهني و تحيينها من بين أهم العوامل التي تعزز من قيمة مخرجات قطاع التكوين المهني و تثبت كفاءته.

من خلال التطرق لأهم جوانب الموضوع يمكن إيجازهم في أهم النتائج التي تم الخروج بها وهي:

❖ التكوين المهني من أهم القطاعات القادرة على خلق يد عاملة مؤهلة في شتى المجالات.

❖ سد الفراغ الموجود بين قطاع التكوين المهني و المؤسسات الاقتصادية من أهم الخطوات التي تساعد على

خلق يد عاملة مؤهلة لدخول عالم الشغل بثقة.

❖ تطابق التخصصات الموجودة على مستوى قطاع التكوين المهني مع متطلبات عالم الشغل من بين اهم الأمور التي تعزز من مكانة مخرجات التكوين المهني.

أفاق الدراسة:

من خلال دراستي لهذا الموضوع تبينت لي عدة نقاط أرجو أن تكون نقطة بداية مواضيع جديدة لدراسات لاحقة ومن بينها:

1-أثر ظاهرة التسرب المدرسي على مكانة التكوين المهني.

وفي الأخير ما يمكن قوله انه مهما تكن النتائج والبيانات والأدوات المستخدمة في الدراسة ما هو إلا جهد يبقى قابلا للنقد و التحسين، كما أن أي تقصير وارد في هذا العمل من شأنه أن يكون منطلقا لدراسات أخرى أكثر عمقا، و أصوب رأيا و أدق تحليلا.

المراجع

قائمة المراجع

المؤلفات:

- 1- جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة " التوجيه المهني و نظرياته " دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان الأردن 2014.
- 2- ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب " البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد" ، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 2010
- 3- طارق علي العاني، نصير احمد السامرائي ،علي خليل التميمي " الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني و سوق العمل " دار الكتب الوطنية ليبيا 2003.
- 4- بوثلجة غياث " التربية و التكوين بالجزائر" ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1990.

الاطروحات:

- 1- سامعي توفيق " مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاءات المهنية لدى خريجي القطاع المكون " رسالة دكتوراه منشورة ' جامعة فرحات عباس ، كلية العلوم الإنسانية سطيف.

المقالات:

- 1- مجلة العلوم الإنسانية " سيسيولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر " العدد 10 ديسمبر 1998 جامعة منتوري قسنطينة الجزائر.
- 2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية ، مشروع تقرير حول التكوين المهني الدورة 13 للايام 26/25 ماي 1999.

قائمة المراجع

المذكرات:

1- مسعودي عفاف " اعداد دليل متربصي التكوين المهني بهدف ادماجهم في سوق العمل موجه لمستشاري التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين" مذكرة ماستر في علوم التربية منشورة، جامعة الوادي 2013-2014.

2- حميدة جرو, " مواءة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات عالم الشغل" مذكرة ماجستير في علم الاجتماع منشورة جامعة محمد خيضر بسكرة 2014-2015.

النصوص القانونية:

1- الجريدة الرسمية الجزائرية، القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني رقم 08-07 العدد(11) 2008/02/23

البريد الالكتروني:

1- وزارة التكوين المهني و التعليم المهنيين مهام و هياكل www.mfep.gov.dz

2- جامعة قاصدي مرباح "نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني Kaltmgis07hotmail.fr

3- التكوين المهني و التمهيّن . www.dzempoi.org

الملاحق

الفهرس

إهداء

شكر وعرفان

الملخص

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال البيانية

قائمة الملاحق

مقدمة عامة

الفصل الأول: إطار مفاهيمي للتكوين المهني

19 المبحث الأول: مفهوم التكوين المهني و أهدافه

19 المطلب الأول: مفهوم التكوين المهني

20 المطلب الثاني: نشأة التكوين المهني و تطوره

24 المطلب الثالث: أهداف التكوين المهني

27 المبحث الثاني: واقع التكوين المهني في الجزائر

27 المطلب الأول: التكوين المهني في الجزائر

28 المطلب الثاني: إصلاح التكوين المهني في الجزائر

29 المطلب الثالث: أهمية التكوين المهني في الجزائر

30 المبحث الثالث: إستراتيجية التكوين المهني

30 المطلب الأول: أنماط و أنظمة التكوين المهني

33 المطلب الثاني: التخصصات المهنية و مستويات التأهيل

40 المطلب الثالث: آفاق تنمية قطاع التكوين المهني و التعليم المهنيين بالجزائر

41 خلاصة الفصل الاول

الفصل الثاني: مدخل مفاهيمي للشغل

43 المبحث الأول: مفاهيم حول الشغل

43 المطلب الأول: مفهوم الشغل

44 المطلب الثاني: خصائص الشغل و أهميته

46 المبحث الثاني: التكوين المهني وعالم الشغل

46	المطلب الأول: علاقة التكوين المهني بواقع الشغل
48	المطلب الثاني: أسباب عدم الترابط والتوافق بين التكوين المهني وعالم الشغل
51	المطلب الثالث: صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر
55	خلاصة الفصل الثاني
	تمهيد
	الفصل الثالث: دراسة ميدانية لإطارات التكوين المهني
58	المبحث الأول: إجراءات الدراسة
58	المطلب الأول: مجتمع الدراسة
61	المطلب الثاني: عينة الدراسة.
62	المطلب الثالث: متغيرات الدراسة وخصائصها
68	المبحث الثاني: أدوات الدراسة
68	المطلب الأول: خطوات بناء الاستبيان
68	المطلب الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية
69	المطلب الثالث: الخصائص السيكومترية للأداة
	الفصل الرابع: دراسة ميدانية لمتربصي التكوين المهني
84	المبحث الأول: إجراءات الدراسة
84	المطلب الأول: مجتمع الدراسة
84	المطلب الثاني: عينة الدراسة
86	المطلب الثالث: متغيرات الدراسة وخصائصها
90	المبحث الثاني: أدوات الدراسة
90	المطلب الأول: خطوات بناء الاستبيان
91	المطلب الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية
91	المطلب الثالث: الخصائص السيكومترية للأداة
101	الخاتمة العامة
104	المراجع
107	الملاحق