

جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

## أسباب إلتحاق خريجي الجامعة بمركز التكوين المهني

دراسة ميدانية لخريجي الجامعة الملتحقين بمركز التكوين المهني بولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي  
في مسار علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل.

تحت إشراف:

الدكتور. رياحي مصطفى

من إعداد الطالبة:

✓ هوارى فايزة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	إسم ولقب الأستاذ
مشرفا	جامعة غرداية	د / رياحي مصطفى
رئيسا	جامعة غرداية	د / أوشان جميلة
مناقشا	جامعة غرداية	د / بيده عبد المالك

السنة الجامعية: 1438 - 1439 هـ / 2017 - 2018 م



جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

أسباب إلتحاق خريجي الجامعة  
بمركز التكوين المهني

دراسة ميدانية لخريجي الجامعة الملتحقين بمركز التكوين المهني بولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي  
في مسار علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل.

تحت إشراف:

الدكتور. رياحي مصطفى

من إعداد الطالبة:

✓ هوارى فايزة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	إسم ولقب الأستاذ
مشرفا	جامعة غرداية	د / رياحي مصطفى
رئيسا	جامعة غرداية	د / أوشان جميلة
مناقشا	جامعة غرداية	د / بيده عبد المالك

السنة الجامعية: 1438 - 1439 هـ / 2017 - 2018 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## فهرس المحتويات

قائمة الجداول

إهداء

شكر وعرهان

مقدمة: ..... أ

### الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد : ..... 4

1-أسباب اختيار الموضوع : ..... 5

2-أهمية الدراسة : ..... 5

3-أهداف الدراسة: ..... 6

4-الاشكالية: ..... 7

5-فرضيات الدراسة: ..... 8

6-تحديد المفاهيم: ..... 9

7-الدارسات السابقة: ..... 12

8-المقاربة النظرية : ..... 17

9-منهج الدراسة : ..... 18

10-أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة : ..... 19

11-العينة المستخدمة في الدراسة : ..... 21

### الفصل الثاني: الجامعة والتكوين الجامعي

تمهيد : ..... 23

1. مفهوم الجامعة (التعليم العالي) وظائفها ومهامها: ..... 24

2. اهداف الجامعة ووظائفها : ..... 25

3. التكوين الجامعي في الجزائر ..... 31

4. التطور التاريخي لتكوين الجامعي في الجزائر ..... 31

5. انظمة التكوين الجامعي بالجزائر: ..... 36

39	خاتمة الفصل :
الفصل الثالث : التكوين المهني	
40	تمهيد:
41	1. مفهوم التكوين المهني:
42	2. تطور التكوين المهني بالجزائر:
45	3. أنماط التكوين المهني:
48	4. مستويات التكوين المهني
51	5. أهمية وخصائص التكوين المهني في الجزائر:
54	خلاصة الفصل :
الفصل الرابع : سوق العمل في الجزائر	
55	تمهيد:
56	1. مفهوم سوق العمل :
57	2. مميزات ومكونات سوق العمل:
58	3. تطور سوق العمل في الجزائر
61	4. آليات التشغيل بالجزائر:
63	خلاصة الفصل:
الفصل الميداني : عرض نتائج فرضيات الدراسة تحليلها وتفسيرها	
64	تمهيد:
65	أولاً: الاجراءات المنهجية:
73	عرض نتائج ومناقشة الفرضية الأولى:
86	عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:
99	نتائج الدراسة عرض وتحليل:
101	خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
70	الجدول رقم (01): يبين جنس المبحوثين
71	الجدول رقم (02): يبين سن المبحوثين
72	الجدول رقم (03): يبين شهادة التكوين المتحصل عليها.
73	الجدول رقم (04): يبين سن و الوضع المهنية
74	الجدول رقم 05 : يبين العلاقة بين علاقة الجنس بصعوبات ايجاد الوظيفة
76	الجدول رقم 06 : يبين العلاقة بين الوضعية المهنية والشهادة الجامعية
77	الجدول رقم (07): يبين العلاقة بين الوضعية المهنية و التكوين الجامعي
79	الجدول رقم 08 : يبين الا رتياح في العمل و علاقته بتكوين الجامعي
80	الجدول رقم 09 : يبين درجة الشهادة و الصعوبات المهنية في العمل .
81	الجدول رقم 10 : يبين العلاقة بين الطموحات المهنية و الحصول على وظيفة
83	الجدول رقم 11 : يبين العلاقة بين اختيار التكوين و راحة في العمل
84	الجدول رقم 12 : يبين العلاقة بين التربصات الجامعية وتلقي المساعد في اداء العمل
86	الجدول رقم 13 : يبين ضرورة التكوين و تقديم مساعدات للعمال
87	الجدول رقم 14 : يبين العلاقة بين زمن التكوين و الوضعية المهنية
89	الجدول رقم 15 : يبين العلاقة بين زمن التكوين و مساعدة العمال
90	الجدول رقم 16 : يبين انسجام العمل مع التكوين و اهمية التكوين
91	الجدول رقم 17 : يبين العلاقة بين تحقيق الذات و التكوين والشهادة الجامعية
93	الجدول رقم 18 : يبين اختيار التكوين و تقديم مساعدات للعمال
94	الجدول رقم 19 : يبين التكوين يحقق النجاح و مساعدة العمال
96	الجدول رقم 20 : يبين العلاقة بين تكوين يحاكي الواقع و تلقي مساعدات في العمل
97	الجدول رقم 21 : يبين التكوين أثناء الوظيفة و انسجام العمل مع الوظيفة

# إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي لم يبخل علي يوماً بشيء وعلمني معنى النجاح والصبر والذي لطالما انتظر هذه الفرحة. وإلى من تتسابق الكليات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها من علمتي وعانت الصعاب لكي أصل إلى ما أنا فيه يا من علمتني الصمود محهما تبدلت الظروف: أي الحنونة. إلى من كانوا يضيئون لي الطريق ويساندوني ويتنازلون لإرضائي إخواني أنتم خري . إلى أخواتي نبع الحنان ومصدر الوئام أحبكم حبا لا يوصف إلى أسرتي الكريمة أعمامي وعماتي وأخوالي. إلى كل من عرفتهم وحفظهم قلبي وذاكرتي وكانوا لي أهلا في غربتي ولم تشملهم مذكرتي أهديهم هذا العمل.

هورري فايزة





# شكر وعرّفان

إن الحمد والشكر لله نحمده ونستعين به هو الذي وفقني وأعاني على إنجاز هذا العمل الجد متواضع فهو أحق أن يشكر ويحمد.

من لا يشكر الناس لا يشكر الله. أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي المشرف الفاضل الدكتور رباحي مصطفى على توجيهاته ونصائحه القيمة. كما أتقدم بالشكر إلى كافة الأساتذة على مجهوداتهم التي قدموها لنا طول مشوارنا الدراسي.

كما أتقدم بشكري إلى كل من دعا لي في السر والعلن وكل زملائي الطلبة. كما وأشكر كل من ساعدني في السراء والضراء ومن أحببت من أعماق قلبي. إلى كل هؤلاء نقول لهم:

{ { بارك الله فيكم وأن يجعلها في ميزان حسناتكم } }

وشكرا

هورري فائزة

# مقدمة

## مقدمة:

قد يتخرج الطالب في تخصص معين وينتظر التعيين في نفس التخصص الذي أفنى سنوات من عمره في دراسته. ولكن بعض التخصصات قد لا تنال حظها من حيث السرعة في التوظيف أو العدد الكافي من الفرص الوظيفية مقارنة بالتخصصات الأخرى، مما أدى إلى ارتفاع معدلات بطالة حملة الشهادات في الجزائر، كما انخفضت مستويات التعليم ولم تعد قادرة على توفير اليد العاملة المؤهلة للقيام بالأعمال، وانتهجت الجزائر سياسات زيادة عدد الطلبة كما على حساب النوع، وبذلك أصبحت الجزائر تعاني من مشكلة كبيرة وهي الفجوة الموجودة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل.

ومن أهم الأسباب التي وضعت الجزائر في هذا المأزق هو غياب سياسة وإستراتيجية واضحة تبحث في إيجاد التناسق بين ما هو مطلوب من قوى عاملة وبين مخرجات الجامعة في هذا الزمان، مما وضعها في محك إصلاح التعليم العالي فانتهدجت نظام ل م د لسد الفجوة بين المخرجات ومتطلبات سوق الشغل مفترضة بذلك قدرة الطالب على قياس نبض السوق ومعرفة التخصصات غير المشبعة في سوق الشغل، لكن التجربة العملية أثبتت عدم قدرة هذا الأخير على مجارات السوق وذلك لضعف مكاسبه و قدراته لذا أصبح من الضروري تأهيل الطالب و تدريبه على اقتناص فرص العمل، في محاولة لتقليص الفجوة بين مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق الشغل، فكانت مؤسسات التكوين المهني والمعاهد وجهة اغلب الطلبة من اجل اكتساب شهادة تكوين مهني تسمح له بالولوج الى عالم الشغل في غياب تام للمتخصصين في صنع القرار من

اجل تكييف الجامعة مع سوق العمل والذي يبقى مطروح رغم أن هناك فتح لمناصب شغل كبيرة في الجزائر خلال الآونة الأخيرة ، مما انعكس ايجابيا على انخفاض معدلات البطالة، لكن يبقى الأمر مقلقا بسبب سياسة الترقية المنتهجة من طرف الدولة، وعدم قدرتها على فتح مناصب شغل دائمة أو دفع القطاع الخاص لامتصاص فائض العمالة، خصوصا في ظل تزايد حجم السكان والمتخرجين الجامعيين ، لذلك يلجا الكثير لتكوين يشكل التكوين المهني اليوم رهانا لاكتساب الخبرة العملية والكفاءات الضرورية لممارسة النشاط المهني أو التكيّف معه، غايته الأولى تحسين القابلية للتشغيل (employabilité) لدى طالبه وتحسين كفاءات المؤسسات، ووفق هذا التصوّر يجد التكوين المهني سبيل تطبيقه ضمن علاقاته بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للسياسات العمومية سواء كانت مرتبطة بالسياسات الاقتصادية، بمنظومات التشغيل والمنظومات التربوية.

ومن خلال كل ما سبق حاولت من خلال هذا البحث الربط بين التكوين الجامعي والمهني

وسوق العمل لمعرفة هذه العلاقة وبناء عليه قسمت الدراسة الى مجموعة من الفصول:

تناولت في الفصل الاول، اشكالية الدراسة ، فرضياتها ، الاسباب الشخصية ، والموضوعية، وكذلك تحديد المفاهيم الاساسية والاجرائية كما تطرقنا في الفصل الثاني لمفهوم الجامعة (التعليم العالي)وظائفها ومهامها وأهداف الجامعة ومكوناتها والتكوين الجامعي في الجزائر وكذلك التطور التاريخي لتكوين الجامعي في الجزائر وأيضا أنظمة التكوين الجامعي بالجزائر، في حين الفصل الثالث تناولنا فيه مفهوم التكوين المهني و التطور التكوين المهني في الجزائر وأنماط التكوين المهني وكذلك

مستويات التكوين المهني وأيضاً أهمية وخصائص التكوين المهني في الجزائر، وتطرقنا في الفصل الرابع التناوب في مفهوم سوق العمل ومميزات ومكونات سوق العمل وكذلك تطور سوق العمل في الجزائر وآليات التشغيل في الجزائر، كما يمكن لنا عرض الجانب الميداني في الأخير من خلال تحليل وعرض الفرضيات والاستنتاج لكل فرضية والاستنتاج العام وهذا كما يلي:

الجانب الميداني: الفصل الأول: لإكتساب الخبرة المهنية دور في إلتحاق خريج الجامعة بالتكوين المهني.

I. خصائص عينة الدراسة

II. عرض البيانات وتفسيرها

III. نتائج الفرضية الأولى

الفصل الثاني: لتحقيق الاندماج المهني في العمل دور في إلتحاق خريج الجامعة بمركز التكوين المهني.

I. عرض البيانات وتفسيرها

II. نتائج الفرضية الثانية

الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

# الفصل الأول : الإجراءات

## المنهجية للدراسة

تمهيد :

1. أسباب اختيار الموضوع :
2. أهمية الدراسة :
3. أهداف الدراسة:
4. الاشكالية:
5. فرضيات الدراسة:
6. تحديد المفاهيم:
7. الدراسات السابقة:
8. المقاربة النظرية :
9. منهج الدراسة :
10. أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة :
11. العينة المستخدمة في الدراسة :

## تمهيد :

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة ، من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية التي تتعلق بموضوع المنظومة الجامعية في الجزائر وكذلك التكوين المهني في الجزائر والادوار الهامة التي يلعبها في اكساب مهارة وكفاءة مهنية لطالبي العمل لاسيما خريجي الجامعة ، وكذلك على وجه التحديد تحديد أسباب اختيار الموضوع لكونه موضوع هام يمس الجانب المهني ومتطلبات سوق العمل الذي يمتاز بخصوصية الانفتاح على كل الخبرات وأهدافه، إشكالية الدراسة وصياغة فروضها إضافة لتحديد المفاهيم الاساسية للدراسة ثم تحديد ، ثم تطرقنا الى المنهج المتبع والتقنيات المتبعة في جمع البيانات ، وكذا العينة وكيفية اختيارها وأخير مجالات الدراسة.

## 1- أسباب اختيار الموضوع :

إن موضوع فكرة بحث ما هو في الحقيقة إلا قلق ينتقل أو لاحظ بعض مسببات الظاهرة أو المشكلة ولكون الموضوع يخص فئات هامة من الشباب خريجي الجامعة ومشوارهم في البحث عن العمل ، لذلك يعتبر الموضوع مهم ، لذلك تنبع اسباب اختيار الموضوع بشقيه الذاتي والموضوعي هي :

### الاسباب الذاتية :

- الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع .
- محاولة البحث ومعرفة اكرهات الحصول على عمل في سوق عمل غير مستقر.

### الاسباب الموضوعية:

- اثراء الرصيد المعرفي والمكتبي .
- امكانية دراسة الموضوع في اطار تخصصنا علم الاجتماع - التنظيم والعمل .
- محاولة الكشف عن الحقائق الملموسة عن صعوبة ايجاد منصب عمل لخريجي الجامعة

## 2- أهمية الدراسة :

انطلاقاً من المبدأ الأبيستيمولوجي الشهير أن لكل تفكير علمي أهمية هذه الدراسة تتحدد في البداية من كونها تعالج موضوع أسباب الالتحاق خريجي الجامعة بي التكوين المهني ، من المواضيع المهمة باعتبار أن خريجي الجامعة هم الاطارات التي يعول عليها في تجسيد مشاريع التنمية ، لكن هذه التطلعات تصطدم بالواقع الملموس واكرهاته من حيث صعوبة ايجاد فرصة عمل



" الخدمة في فم السبع " لذلك نحاول هنا الكشف عن اهمية الدراسة في النقاط التالية :

- من خلال هذه الدراسة نحاول الكشف عن واقع الجامعة ومخرجاتها، من حيث الكم والكيف وتتبع مسار هذه الكفاءات في سعيها من اجل تحويل هذه الكفاءة النظرية الى واقع من خلال العمل في مهنة قارة تضمن له تفخير طاقاته وابداعه .
- محاولة تسليط الضوء على احد اهم الاليات التكيف والتعامل مع سوق عمل يمتاز بالمرونة وهذا من خلال التكوين المهني باعتباره مساند لتكوين الجامعي من حيث الشهادة التي تدعم الشهادة الجامعية لان العمل لم يعد الحصول عليه بشهادة جامعية ولكن بخبرة مهنية اكثر من شهادة نظرية .

### 3- أهداف الدراسة:

من خلال موضوع هذا البحث نسعي الي :

- محاولة التعرف على واقع سوق العمل في الجزائر .
- محاولة تقيم المكتسبات النظرية ومحاولة رصد ميدانيا من خلال تقنيات ومنهج البحث السوسيولوجي .
- محاولة الخوض في البناء المنهجي والمعرفي للموضوع بشقيه النظري والميداني .
- محاولة تقديم دليل علمي على أهمية شهادة التكوين المهني بجانب الشهادة الجامعية ، لانها أكثر مصداقية وعملية باعتبار أن مخرجات الجامعة وتكوينها بعيد كل البعد عن واقع وسوق العمل .

## 4- .الاشكالية:

يعتبر العنصر البشري عنصر هام في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بل يعد الركيزة الاساسية لتطور المجتمعات والدول ، وخاصة فئة الشباب والتي تعد الفئة الاكثر قوة للنهوض بالاقتصاد، كما يعتبر الاعتماد عليها من اهم العوامل المساعدة على ذلك ، وقد اولت الدول الكثير من العناية والجهد والاهتمام بهذه الفئة ، وذلك من خلال التعليم والتكوين وتنمية القدرات بالشكل الذي يجعلها قادرة على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية ، وذلك من خلال تفعيل عملية التعليم والتكوين من خلال توفير الوسائل اللازمة لذلك. نذكر منها على سبيل المثال الجامعة والتي تعتبر من المؤسسات الهامة التي تساهم في تطوير المجتمع، من خلال تأثيرها الفكري، والعلمي، وتقديم معارف نظرية وتطبيقية في عدة تخصصات علمية وتقنية لتكوين كوادر وإطارات بشرية مزودة بمعلومات ومعارف وخبرة تكنولوجية ومهنية فعالة في عمليات الإنتاج ومخرجات من شباب مؤهلين لسوق العمل (رأس مال بشري مؤهل).

كما تعتبر مراكز التكوين المهني من القطاعات المساهمة في التعليم والإعداد لعالم الشغل فقد كان سابقا يضم المتسربين والفاشلين في النظام التعليمي ،ومع الاهتمام والجهد الكبير و عناية لدولة بهذا القطاع اصبح التكوين المهني اليوم قطبا ثانيا بعد التعليم الجامعي، لا يمكن التخلي عنه نظرا لما يوفره من فرص للشباب من إعداد لعالم الشغل، الى جانب تأهيل مختلف فئات المجتمع منهم فئة العمال وفئة الشباب الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لدخول سوق العمل لممارسة مهنة وحرفة تساعدهم على الاندماج في المجتمع.

ما نلاحظه اليوم وجود مجموعة من خريجي الجامعة الجزائرية غير المتحصلين على منصب عمل وحتى الحاصلين على ذلك بالإضافة إلي موظفين لديهم مناصب قارة يجبرهم سوق العمل او طموحاتهم المهنية كالترقية مثلا بان يلتحقوا ، يلتحقون بمراكز التكوين المهني ، الشى الذي أثار فضولنا لمعرفة الاسباب والدوافع التي جعلت هاته الفئة تلتحق بمراكز التكوين المهني بالرغم من تحصيلهم على شهادات جامعية هذه الاخيرة التي لا تشفع لهم بالظفر بمنصب عمل يوفر لهم سبل الحياة فمتطلبات سوق العمل هي التي تفرض على خريج الجامعة انه لا يكفي بشهادته الجامعية بل يستوجب عليه ان يدعمها بشهادات خبرة مهنية بالتحاقه بمراكز التكوين المهني ، من خلال هذا نطرح الاشكالية التالية:

إلى أي مدى يؤثر سوق العمل على خريج الجامعة للالتحاق بمراكز التكوين المهني ؟  
ومما سبق نطرح التساؤلات التالية:

هل لاكتساب خبرة مهنية من طرف خريج الجامعة دور في التحاقه بالتكوين المهني ؟  
هل للاندماج المهني دور في التحاق خريجي الجامعة بسوق العمل؟

### 5- فرضيات الدراسة:

للإجابة على هذه التساؤلات المطروحة في الإشكالية ، وضعنا الفرضيات التالية:

#### 1) الفرضية الاولى:

يفرض سوق العمل علي خريجي الجامعة الالتحاق بتكوين المهني من اجل الخبرة المهنية .

#### 2) الفرضية الثانية:

للاندماج المهني دور في التحاق خريجي الجامعة بسوق العمل.

6- تحديد المفاهيم:

1- الجامعة:

من خلال ما سبق من تعريفات للجامعة يمكن التوصل إلى تعريف إجرائي للمفهوم يتمشى واهتمامات البحث، وعليه هي مؤسسة ذات طابع علمي تتكون من كليات وأقسام تقوم بوظائف أكاديمية من تعليم وإدارة وبحث علمي، حيث تقدم للطلبة تكوين نظريا أو تطبيقيا في مختلف التخصصات العلمية المختلفة ، وهذا بتزويدهم بمختلف المعارف والخبرات التي تمكنهم في المستقبل من اقتحام سوق العمل .

2- خريج الجامعة:

خريج الجامعة هو الذي أتم الدراسة الجامعية ،بعد مسار دراسي داخل الجامعة ويثبت ذلك من خلال شهادة نهاية التخرج كثمرة لهذه السنوات التي قضاهها في التحصيل العلمي ، من خلال حضوره الاجباري وخضوعه للامتحانات التي تثبت مستواه.

الخريج من تخرج من الجامعة.<sup>1</sup>

التعريف الإجرائي:

هو الطالب الذي تمكن من إتمام دراسته الجامعية وتحصل على شهادة تعكس قدراته ومؤهلاته تؤهله لاقتحام سوق العمل .

<sup>1</sup> هوار راتب، وآخرون، القاموس العربي، بيروت، دار راتب الجامعية، دت، ص 278.

### 3- التكوين المهني:

التكوين في مفهومه الشامل هو تزويد العاملين بالمهارات التي ترتقي بأدائهم إلى المستوى الممارس إلى مستوى أفضل بصورة دائمة لتحقيق أهداف ، و يدور حول تحسين أداء الأفراد العاملين و لا يعني ذلك بحال من الأحوال تدني مستوى الأفراد المنظمة ، إنما يعني أن هناك مستوى أفضل من الأداء يطمح في الوصول إليه ، و حيث أنه من الطبيعي أن يوجد تفاوت في أداء العاملين ، فإن التكوين يوفر للمنظمة فئة متميزة في موظفيها تستطيع الاستفادة بهم في زمن المنافسة و التحولات التكنولوجية ، الأمر الذي يضمن استمرارية المنظمة في خدمة للشريحة المستهدفة بخدمتها و طالما أن التطور الوظيفي يهدف يسعى إليه جميع العاملين فإن التكوين هو الوسيلة المثالية التي تساعدهم على وصولهم لشغل مناصب العليا<sup>(1)</sup>

#### التعريف الإجرائي للتكوين :

هو العملية التي من خلالها يكتسب المتعلم والمتكون كفاءات ومهارات مهنية إضافية تجعله قادر على الولوج لسوق العمل بكل اريحية وثقة.

<sup>1</sup> السعيد مبروك إبراهيم ، تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات و مرافق المعلومات ، الطبعة الأولى 2012 /ص

#### 4- سوق العمل:

"good man" تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي، فيعرفه بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال و التي فيها يشتغل معظم القاطنين . (1)

يمكن تعريف سوق العمل إقتصاديا، بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف أي "تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل (2)

#### التعريف الإجرائي:

إنطلاقا من التعاريف السابقة يمكن التوصل إلى تعريف إجرائي لسوق العمل كمايلي هو المجال الذي يستوعب مخرجات الجامعة بعد نيلهم الشهادة الجامعية من اجل اكتساب عمل قار.

#### 5- الخبرة المهنية :

هي المعرفة التي يكتسبها فرد من خلال أداء شيء خلال فترة زمنية معينة، ونقول خبرة العمل ونقصد بها العمل الذي يقوم به الفرد منذ مدة طويلة من حياته، كما أنها الفرص التي يحصل عليها الفرد من خبرة العمل السابقة والمؤهلات التي تحصل عليها.<sup>3</sup>

نقصد بها هنا كل الأشياء التي يكتسبها العامل معرفية كانت، نفسية، حركية، اجتماعية... الخ، والتي قد تؤثر في أدائه.

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007 الجزائر،ص 11

<sup>2</sup> نعمة الله نجيب ابراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ،الدار الجمعية للطباعة و النشر، 1997 ،مصر،ص 11.

<sup>3</sup> -John Rawls, A theory of justice, © copyright by the president and fellows of Harvard college, USA,1971; p01.

## 1) المفهوم الاجرائي للخبرة المهنية:

نقصد بالخبرة المهنية مجموعة من المعارف الفكرية المكتسبة من خلال التحاق بمركز التكوين المهني والتي تساهم في اندماج خريج الجامعة في العمل .

### 7- الدارسات السابقة:

#### 1-1) الدراسة الأولى:

كانت دراسة آمنة سعدون، التعليم العالي وتنمية قدرات الطالب الجامعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، سنة 2005 تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تنمية طاقات وقدرات الطلبة وعلاقتها بمتطلبات التنمية الاجتماعية والثقافية و الاقتصادية والسياسية للمجتمع<sup>1</sup>، ومن هذا المنطلق فقد ركزت الباحثة على آبراز الوظيفة الحقيقية للتعليم العالي عامة وفي الجامعة الجزائرية خاصة وطرحت التساؤلات التالية:

- ما هي أهم الصفات الواجب توفرها في برامج ونظام التعليم العالي؟.

- هل سياسة التعليم العالي تساهم في بناء الطالب المتكامل الشخصية من خلال ابتكار وتطوير بعض القوانين والنظم؟

- هل يقيم الطالب على أساس العلامات أو على أساس قدراته و مهارته في ربط حقائق المعرفة مع واقع الحياة؟

<sup>1</sup> آمنة سعدون، التعليم العالي وتنمية قدرات الطالب الجامعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، سنة 2005

- هل تعكس الأعداد المتزايدة للطلبة والطالبات الحاصلين على الشهادات فعالية التعليم العالي في تحقيق التنمية؟

وقد تم طرح التساؤل المركزي التالي:

- هل يساهم التعليم العالي في تنمية قدرات الطالب الجامعي؟ وماذا أضاف إلى تجاربه وقدراته وإمكاناته العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية؟.

للإجابة عن هذه الأسئلة قامت الباحثة بصياغة فرضية عامة مفادها:

- التعليم العالي لا يلعب دوراً أساسياً في تنمية قدرات الطالب الجامعي، تندرج تحتها فرضيتان فرعيتين هما:

1- تنحصر وظيفة التعليم العالي في إلقاء المعلومات وتكرار ما في المقررات.

2- ضعف مستوى الطالب الجامعي وتأثيره على مصداقية شهادته الجامعية.

هذه الفرضيات تعبر على أن الباحثة حاولت الوصول لهدفين أساسيين:

- تحديد معالم التعليم العالي والمساعدة على رسم خطاه وذلك بتقويمه لمعالجة مشاكله الحالية

وإيجاد حلول مستقبلية لها.

- البحث عن السبل لإعداد طلبة جامعيين يحتاجهم عملية التنمية من خلال توفيرهم على قدرات معينة يعلوها العطاء الدائم والمستمر.

لتحقيق هذه الأهداف والكشف عن الظاهرة ميدانياً بكل جوانبها اختارت الباحثة منهج المسح

الاجتماعي لمجتمع الدراسة-الجامعة- ومنهج المسح بالعينة لمجتمع الطلبة وتقنيات المنهج



الإحصائي، وهذا بالاستعانة بأدوات منهجية هي الملاحظة بدون مشاركة والاستمارة التي كانت مقسمة إلى بيانات شخصية و بيانات عامة متضمنة لمجورين، وتشمل على أسئلة مغلقة ومفتوحة والنصف مغلقة والمزودة بالأجوبة المتوقعة واستعانت بالوثائق والمنشورات.

بعد هذه الإجراءات أسفرت الدراسة على مجموعة نتائج أكدت الفرضيات، بالنسبة لنتائج

الفرضية الأولى كانت كما يلي:

- الطالب يتأثر بنظام التعليم العالي وأكدته نسبة 31.06 % والسبب سوء التوجيه من طرف الجامعة وسوء الاختيار من طرف الطالب.

- مستوى المعرفة المكتسبة لدى الطالب شيء ضروري ولكنه غير كاف للالتحاق بالجامعة فيجب توفره على استعداد ورغبة في متابعة تعليمه.

- أكدت نسبة 81.06 % أن التكوين يخضع لمقاييس عددية رقمية أكثر منها نوعية كيفية ونسبة 65.15% أكدت عدم تمكنهم من اكتساب أي مهارات.

- أفادت نسبة 70.45 % أن سياسة التعليم العالي بعيدة عن إعداد وبناء الطالب لذلك وجب إعداد مخطط بديل لتلك السياسة يراعى فيه التأقلم مع الأوضاع المتغيرة.

أثبتت هذه النتائج أن البرنامج الجامعي مكثف يقتل المبادرات الشخصية وطويل دون فائدة علمية يعتمد على أسلوب الحفظ ومنه أكدت الفرضية الأولى.

أما بالنسبة لنتائج الفرضية الثانية فقد أثبتت من خلال أن 45.45 % من الباحثين أكدوا على ضعف مستوى الطالب، أما 53.03 % أكدوا على أن البرامج التعليمية مكثفة مما أدب الطالب للاعتماد على الحفظ في الامتحان أو الغش والاحتيال.

اخترنا لهذه الدراسة لحداتها ولأنها تثير نقاط حساسة يمكن الاستفادة منها في دراستنا التي تتقارب معها في أكثر من نقطة، فالتلاؤم بين التعليم العالي وقد ارت الطالب الجامعي على اقتحام سوق العمل بكل قوة قد يغطي جانبا أساسيا في دراستنا خاصة إذا تعلق الأمر بسياسة التكوين الجامعي ومدى مساهمة البرامج واللوائح التعليمية الجديدة في الرفع من قيمة المعرفة العلمية، وذلك ببناء طالب متكامل الشخصية معرفيا وعمليا، أضف إلا أن نتائجها تعتبر معطيات تثير الكثير من نقاط بحثنا وتهم تحليلاتنا حيث أنها كانت حوصلة لنظام التعليم العالي في الجامعة الذي فقد وظيفته الأساسية وأصبح يتجه لكم الشهادات على حساب أداء الكفاءات وأعداد الاطارات القادرة على التكيف مع الظروف المحيطة بها، مما يجعله يتجه مرغم للمؤسسات التكوين المهني من اجل رفع قدراته كما أن اقتراح هذه الدراسة لضرورة وضع سياسة تكوينية على أساس استراتيجي يقوم على دعم المجتمع، والتغيير كان بمثابة انطلاقة جوهرية لدراستنا التي سوف نحاول التعرف من خلالها على ظروف هذه الإصلاحات وأهدافها والنتائج التي تم التوصل إليها.

النقد :

هذه الدراسة تعبر بحق عن خريجي الجامعة الجزائرية والكفاءات والمهارات التي تقوم هذه الجامعة بدفعها الى السوق من أجل تقديم مهارات قادرة على خلق التنمية المستدامة من خلال عدة برامج

وسياسات تحاكي الواقع الملموس الذي تعيش فيه الجامعة من خلال تطرقها لنوعية البرامج التكوينية الجامعي ، وكذلك سياسات التعليم العالي كما تطرقت الى نقطة هامة تتمحور حول سياسة التقييم التي تعتمد في رأيها على العلامات دون الالتفات الى المهارات والخبرة لدى الطلبة وعليه تتقاطع هذا البحث مع موضوع دراستنا حول خريجي الجامعة والمستوى الذي يكونون عليه عقب السنوات الدراسية وهل يمكن الاعتماد على هذه الخبرات في العملية التنموية وهل هي قادرة فعلا على خلق القيمة المضافة.

### الدراسة الثانية:

دراسة الطالبة أعمار فضيلة بعنوان (تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيًا)<sup>(1)</sup>. وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول تحديد الدور الذي يلعبه التكوين المهني في الجزائر ومدى تحقيقه اندماج الشباب مهنيًا. وقد جاءت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- هل الحجم الساعاتي لبعض التخصصات اثر على التحصيل التطبيقي للمتربصين؟
- هل لعدم التوافق بين الجانب التطبيقي والوسط المهني اثر على اندماج الشباب مهنيًا؟
- هل يصادف خريجو التكوين المهني معاناة في حصولهم على منصب عمل يوافق تكوينهم؟.

واعتمدت الباحثة على المنهج الكمي والكيفي في دراستها، استخدمت في عملية جمع البيانات أداة الاستمارة وزعت على 80 مبحوث من طلبة مركز التكوين والتمهين بولاية الجلفة، و توصلت في الأخير إلى النتائج التالية:

<sup>1</sup> - أعمار فضيلة، تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيًا، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2 بوزريعة، 2009، 2010.

- فاعلية نظام التعليم و التكوين المهني تقاس بمدى قدرته على إدماج خريجه في عالم الشغل.
- إعداد الموارد البشرية المهنية والفنية تحتاج إلى مواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية لضمان تجاوب التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتجدد.

### النقد :

تعتبر هذه الدراسة مهمة لما تعطيه من نتائج حول الاليات والطرق التي يتم بها اعداد المكونين من اجل الدخول في سوق العمل وما يصادف خريجي التكوين المهني من معاناة في حصولهم على عمل كما أن هذه العملية تكون دائما مواكبة لتطورات والتغيرات الحاصلة في سوق العمل مما يتيح للمتكونين من مواكبة هذه التحولات والفرصة المواتية لحصولهم على عمل كما أن هذه الدراسة تتقاطع مع دراستنا في أهمية التكوين وما يعطيه لخريجي الجامعة من فرص في الاندماج في سوق العمل وكذلك زيادة المهارة والكفاءة المهنية

### 8- المقاربة النظرية :

أن اعتمد المقاربة النظرية من طرف الباحث هو اختيار براغماتي يصب في محور ومحتوى الدراسة حيث أن المقاربة تعطي للباحث جملة المفاهيم التي تحدد اختصاص عمله وطبيعة المتغيرات والعلاقة بينهم فهي سند يساعد الباحث في توجيه البحث عبر سياق معين ، لذلك اعتمدنا في دراستنا على البنائية الوظيفية ، لما لها من ميزات تخدم البحث والمقصود بالبنائية الوظيفية كل البحوث والدراسات التي يتمحور اهتمامها في شكل أو بناء أي وحدة، أو يكون محور الاهتمام هو الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات أو البناء الكلي، والبنائية الوظيفية تركز

على الوظائف و الأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل، فمثلا إذا أردنا تطبيق مصطلح البناء على المجتمع فإننا نقول البناء الإجتماعي

والمراد به مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية، أما الوظيفة فالمقصود بها الدور الذي يسهم به الجزء في الكل.<sup>(1)</sup>، واعتماد الباحث على هذه المقاربة لكون طالب العمل يجب أن تتوفر لديه جملة من الاستعدادات والامكانيات التي يكتسبها من خلال مشواره الجامعي وكذلك عملية زيادة كفاءته من خلال الالتحاق بتكوين المهني فهي عملية متكاملة لطالب العمل في سوق عمل مرن له متطلباته المتجددة .

## 9- منهج الدراسة :

عند اختيار الباحث لمنهج معين يجب أن يسلم أن كل منهج للبحث لا يلاءم كل مشكلة يدرسها وإنما طبيعة الموضوع الذي يتناوله بالبحث ، هي التي تحدد اختياره للمنهج الملائم ، الطريقة المنظمة لدراسة « وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعني حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصف بها وتفسيره " <sup>(2)</sup>

وكشف الجوانب التي تحكمها فالمنهج الوصفي يستخدم لدراسة الظواهر في الوقت الراهن أي على شاكلتها الحالية ، ومحاولة اكتشاف العلاقات التي تحكمها في تفاعلها مع بعضها البعض ،

<sup>1</sup> علي الحوات ، النظرية الاجتماعية (اتجاهات أساسية) ، منشورات الجا،ص96.

<sup>2</sup> شفيق ، محمد ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ،

مصر، 1985 ، ص84

فهو يقتضي بأن يقوم الباحث بوصف الظاهرة وجمع البيانات حولها كما هي ممثلة في الواقع ، غير أنه لا يكفي بمجرد الوصف فقط بل يتعين عليه أن يقوم باستخلاص الدلالات التي تنطوي عليها تلك البيانات المجمعة بهدف اكتشاف العلاقات التي تربط بين الظواهر فيما بينها واكتشاف المتغيرات التي تؤثر فيها ، فهو يعتمد على جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها تحليلاً دقيقاً لغرض الوصول إلى تعميمات بخصوص الظاهرة موضوع الدراسة. ونظراً لأهمية هذه الدراسة ، والتي تهدف إلى الكشف إلى أي مدى أو ماهي الكفاءات التي يجب تتوفر في طالب العمل للولوج لسوق العمل هل تكفي الشهادات الجامعية ام ان هذه الشهادات تحتاج الى شهادات داعمة من التكوين المهني ، فإن هذه الدراسة تدخل ضمن الدراسات الوصفية التحليلية التي لا تقف بالملاحظة والتشخيص ، وعلى هذا الأساس لا تقتصر على مجرد جمع البيانات والمعطيات من الواقع وإنما جمعها وتحليلها وتفسيرها سيولوجياً ، و استخلاص نتائجها طبقاً لأهداف هذه الدراسة.

## 10- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة :

تعتبر مرحلة جمع البيانات التي تأتي بعد تحديد التساؤلات أو الفروض ، وكذا اختيار عينة البحث من أهم مراحل البحث العلمي ، إذ عليها (الأدوات) يتوقف نجاح البحث بنسبة كبيرة إذ كلما كانت أدوات البحث المستخدمة ملائمة ودقيقة ، كانت النتائج جيدة وصحيحة والعكس صحيح ، ويتم اختيار الأدوات لجمع البيانات وفقاً لمشكلة البحث والمنهج المتبع في الدراسة ، وانطلاقاً من موضوع الدراسة التي تستوجب الأدوات التالية:

## أ- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الأدوات الرئيسية في البحث الاجتماعي فيمكن القول أن كل بحث اجتماعي يستخدم الملاحظة ، فالعلم يبدأ بالملاحظة ثم يرجع إليها للتحقق من صحة النتائج التي نتوصل إليها وبالتالي تصبح مصدرا أساسيا لجمع البيانات ، رغم أنها تعكس وجهة نظر الباحث إلى حد ما ، إلا أنها تمكننا من أخذ صورة حية للظاهرة فهي تصور الحدث والموقف مباشرة. ولقد تمت الملاحظة بصفة منظمة ومنهجية ، وذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها، حيث تمكننا من ملاحظة طبيعة سوق العمل والتحديات الكبيرة التي توجه طالب العمل من اجل الظفر بوظيفة وماهي المؤهلات التي يجب ان يكتسبها شاغل الوظيفة، أما الملاحظة التي اعتمدنا عليها طيلة تواجدها بالميدان ، فهي الملاحظة المباشرة التي مكنتنا من معرفة حقيقة المكتسبات الفنية والمهنية لطالبي العمل في سوق العمل مما يترتب عليه من سلوكيات تنظيمية ، بالإضافة إلى ملاحظة كل ما يخص جوانب موضوع الدراسة من مواقف ونشاطات وسلوك ، ولهذا فإن الملاحظة ليست أداة مرحلية في البحث ، وإنما استخدمناها في كل مراحل البحث.

## ب- المقابلة:

تعتبر المقابلة من أهم الأدوات المنهجية المستعملة لجمع البيانات وأكثرها استعمالا وما تقدمه من فائدة في الحصول على البيانات المتعلقة بسلوك الأفراد وقيمتهم واتجاهاتهم وما تقدمه للباحث من تسهيلات لتجاوز مشكلة عدم التجاوب من طرف المبحوثين من خلال تدخله لشرح الأسئلة وتبسيطها ومناقشتها معهم. كما مكنتنا هذه المقابلات الحرة مع فترة تواجدها في الميدان زيادة ثقة

المبحوثين، وتجاوزهم معنا، عكس ما كانت عليه تصرفاتهم في بداية الدراسة الميدانية. وقد تم مقابلة بعض المبحوثين بالخصوص في المرحلة الاستكشافية ، وتم طرح عليهم الأسئلة الواردة في الاستمارة ، بالإضافة كذلك إلى تقديمهم لنا يد المساعدة في ملئ الاستمارات وإجراء المقابلات بسهولة تامة. أما أفراد عينة البحث الذين لم يتسنى لنا مقابلتهم فقد سلمت لهم استمارات وقاموا بملئها.

### ج- الاستمارة:

بعد الانتهاء من صياغة أسئلة الاستمارة التي اعتمدنا في إعدادها على الجانب النظري للدراسة (فرضيات الدراسة) ، وتوجيهات الاستاذ المشرف ثم من خلال تنقلنا إلى ميدان الدراسة ، كذلك تم تجربتها وتعديلها ، وعرضها على بعض الأساتذة والذين أفادونا بتصويباتهم ونصائحهم مع الأخذ بعين الاعتبار التعديلات والاقتراحات التي قدمها الأستاذ المشرف ، ثم صيغت الاستمارة في صورتها النهائية ، وقد احتوت على 28 سؤالاً موزعة على أربعة محاور هي :

المحور الأول: بيانات شخصية ، 03 أسئلة .

المحور الثاني: بيانات حول التكوين الجامعي 07 أسئلة

المحور الثالث: بيانات حول التكوين المهني 07 أسئلة

المحور الرابع : بيانات حول واقع سوق العمل ، 11 سؤال

### 11- العينة المستخدمة في الدراسة :

يعتبر استخدام العينة من الأمور الشائعة في المجال البحوث والدراسات العلمية سواء الاجتماعية أو الطبيعية منها، إن اختيار عينة لإجراء الدراسة عليها قد يكون مفضلاً على دراسة كامل مجتمع



الأصلي نظرا لما في ذلك من توفير للوقت والمال والجهد المبذول ، و لم يكن الموضوع الذي نحن بصدده دراسته يتطلب الكثير من الوقت في التفكير في العينة التي يتم اختيارها للبحث وهذا نظرا لطبيعة الموضوع الذي يحاول الباحث من خلاله معرفة حقائق يمكن الاستدلال عليها بسهولة وهي موضوع سوق العمل وما يقتضي من تحديات وشروط يجب على طالب العمل من هذا السوق ان يكون عنده من الكفاءة والمهارة التي تمكنه من تحقيق ذاته لذلك كان الموضوع يمس فئة حرجية الجامعة الذين تمكنوا من الالتحاق بتكوين المهني من اجل رفع كفاءتهم المهنية لذلك قررت تبني العينة القصدية.

وان استعمال الباحث للعينة القصدية هو من متطلبات البحث لكون البحث يبحث في موضوع يحتاج الى كثير من التدقيق والتمحيص لكون العينة يجب أن تتوفر فيها شرط مهم وهو أن تكون العينة من حملة الشهادة الجامعية وفي نفس الوقت لديهم شهادة من التكوين المهني أو يزاولون تكويننا اقاميا او تمهين.

# الفصل الثاني : الجامعة

## والتكوين الجامعي

تمهيد :

1. مفهوم الجامعة (التعليم العالي) وظائفها ومهامها:
2. اهداف الجامعة ووظائفها :
3. التكوين الجامعي في الجزائر
4. التطور التاريخي لتكوين الجامعي في الجزائر
5. انظمة التكوين الجامعي بالجزائر:

خاتمة الفصل :

تمهيد :

أصبحت المعرفة أهم ميزة تنافسية ببلدان العالم، وهذا بإمتلاكها الرأسمال المعرفي كما يعد التعليم العالي ذو أهمية، وهذا من خلال دوره في تكوين الإطارات بمستوى عالي ومعارف وخبرات ذات صلة بمتطلبات المجتمع.

فحسب ألفريد وايتهد أعظم إختراعات القرن 19، كان إختراع طريقة الإختراع وإن الجامعة جزء مكمل لهذا الإختراع، وبإعتبار الجامعة قمة هرم المؤسسات التعليمية فعبورها تختزل كل المراحل بمنح حاملي شهاداتها جملة من المعارف والمهارات التي يفترض أن تخدم المجتمع الذي أنتجت فيه.

## 1. مفهوم الجامعة (التعليم العالي) وظائفها ومهامها:

### مفهوم الجامعة:

لغة: هي جامعة من فعل جَمَعَ يُجْمَعُ جَمْعًا، جمع المتفرق، أي ضم بعضها إلى بعض.

ويقال قدر الجامعة، بمعنى عظيمة، وجمعتهم جامعة أي أمر جامع. والجامعة مجموعة معاهد علمية

تسمى كليات تدرس فيها العلوم والفنون والآداب<sup>(1)</sup>.

لقد اختلفت الآراء وتعددت التصورات والمفاهيم حول موضوعات الجامعة أو التعليم العالي.

فمنهم من يقول أن التعليم العالي يضم التعليم الجامعي والجامعة "تنظيم التعليم العالي يمكن أن

يتم ضمن أنواع من المؤسسات، نذكر منها الجامعات، الكليات أو المدارس العليا تابعين إداريا

وعلميا إلى سلطة الجامعة"<sup>(2)</sup>.

وهناك من لا يفرق بين التعليم العالي والجامعة والتعليم الجامعي فيعتبرهم مفهوم واحد وفي هذا

الصدد أوضح: إبراهيمي الطاهر حسب رؤية داورند "بأن الجامعة هي التعليم العالي أي أنها تجاوز

المراحل ومستوى البكالوريا وامتداد إلى حدود المعرفة والأدب والفنون، وهي قبل كل شيء مؤسسة

التعليم العالي"<sup>(3)</sup>. ومن هنا حسب هاته التعريف ففي دراستنا نعتبر التعليم العالي والجامعة

مفهوما واحدا.

<sup>1</sup> أنيس ابراهيم وأخرون، المعجم الوسيط، ج 2، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ط 2، دت، ص 135

<sup>2</sup> - محمود بوسنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية، عرض حالة

لتجربة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 13، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2000، ص: 20

<sup>3</sup> - الطاهر إبراهيمي، الجامعة ورهانات عصر العولمة، الجامعة الجزائرية نموذجا، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية،

العدد: 8، جامعة باتنة، الجزائر، جوان 2003، ص: 139-168.

إصطلاحا:

تعددت التعاريف التي تناولت الجامعة، فحسب مراد بن أشنهوياً أكد أنه " لا يوجد تعريف متفق عليه من طرف العلماء والمفكرين وخاصة الذين يهتمون بالتنظيم التربوي، ولا . يوجد تعريف قائم بذاته وعلمي للجامعة (1)

2. اهداف الجامعة ووظائفها :

اولا أهداف التكوين الجامعي:

للتكوين الجامعي أهداف مستخلصة من المهنة الأساسية والمتمثلة في إنتاج ونشر المعرفة في النقاط التالية:

- الحفاظ على الحضارة الإنسانية وتنميتها لنشر المعرفة.
- تكوين الاطارات و تهيئتهم للاطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية (2)
- العمل على توثيق الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات، بالإضافة هناك مجموعة من الأهداف التي تتخذها معظم الفلسفات وتبناها أكثر المجتمعات.

<sup>1</sup>-10 بن اشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية ت: عايدة أديبانية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981 ص 03

<sup>2</sup> مصطفى ازيد ، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط،

. 1986 ، ص 49

أ- أهداف تربوية تعليمية:

إن التربية والتعليم موضوع رئيسي وله أبعاد عالمية للغاية، لأنه يهم كل من يعمل لتحسين ظروف الحياة الإنسانية في الوقت الحاضر، وأعداد ظروف الحياة في المستقبل<sup>(1)</sup>، ولذلك فقد أمسى من الضروري أن تنعكس التطورات الجارية في معالجة البيانات والمعلومات على مناهج التعليم العالي، بحيث تتضمن مناهج المستقبل التغييرات الحادثة في مجال معالجة المعلومات ويمكن تركيز المناهج الدراسية في المعاهد العليا و الكليات على إدارة مصادر المعلومات و تحليل وتصميم النظم<sup>(2)</sup> ومن هنا كان على التكوين الجامعي الاتجاه إلى نظام التربية التي تقوم على أساس تكيف المناهج الدراسية في مختلف مراحل التعليم لكي تكون في خدمة التكوين الشخصي المستقل للمتعلم، وتزويده بالمهارات والقدرات التي تساعد على أن يكون معلم نفسه بنفسه.

ب- أهداف اجتماعية ثقافية:

ينظر للتكوين الجامعي على أنه ضرورة من ضروريات رقي المجتمع وتقدمه، فنظام التعليم العالي منظومة واسعة من العلاقات والتعاونات أعمق وأشمل من كونها أبنية و معلمين وطلاب وعمال ومن هنا فإن أهداف التعليم العالي الأساسية هي التغيير الاجتماعي الهادف بمفهومه الشامل مما يؤدي إلى ازدهار المجتمع ونموه.

<sup>1</sup> عبد القادر حسين ياسين، التربية والتنمية في العالم الثالث، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 95، ديسمبر 1990، ص. 167

<sup>2</sup> عبد التواب شرف الدين، التعليم في عصر المعلومات، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، 1993، ص 119، العدد 105

التكوين الجامعي يمد الواقع الاجتماعي بالقوى الوطنية والفكرية التي تعمل جاهدة في سبيل التصدي لقضايا الواقع، وطرح بدائل تغيير وتطوير هذا الواقع<sup>(1)</sup>

### ج- أهداف سوسيو اقتصادية :

من المعروف أن التكوين الجامعي هو الوسيلة الفعالة لضمان اختيار مهني جيد، يأخذ في الحسبان قدرات كل فرد وميوله ورغباته، ضمن تطور الحاجات المتنوعة للمجتمع والتي تنعكس على متطلبات سوق العمل في ذلك المجتمع، إن من أولويات أهداف التكوين الجامعي هو ضمان وجود قوى عاملة مدربة تدريباً عالياً في كافة المهن المطلوبة في سوق العمل من الفنيين والمختصين الاقتصاديين والاجتماعيين والتربويين والعاملين في الحقول الفكرية والثقافية، وهذا من شأنه أن يضمن تنمية متكاملة من العلماء للمجتمع بكافة جوانبه المادية والبشرية.

### ثانياً: وظائف التكوين الجامعي:

سوف نحاول الإلمام بوظائف التكوين الجامعي في ما يلي:

#### أ- وظائف إنمائية تكوينية:

إن التعليم العالي يعمل على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية مجمدة إلى طاقات فعالة مستعدة للعطاء، لنؤكد في الأخير أن مخرجات التعليم العالي هي في الحقيقة من أهم عناصر

المدخلات في العملية الإنمائية<sup>(2)</sup>

و إذا ألقينا الضوء على وظيفة التعليم العالي الإنمائية التكوينية لوجدنا أن أهميتها تكمن في:

<sup>1</sup> شبل بدران و كمال نجيب، مرجع سابق، ص 36

<sup>2</sup> علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر دط، 2002، ص 218

- بناء وتكوين شخصية الطالب عن طريق تزويده بمعارف خبرات تجعل منه فعالا في تخصصه بقدر يستجيب فيه لحاجاته.

- تنمية روح البحث العلمي من خلال تدريب العقل وتمرينه بتحضير الطالب على الارتياح إلى المكتبات، وحضور المسابقات الفكرية وممارسة النشاطات الثقافية لتنمية شخصيته تنمية متكاملة، واستثمارها أيضا في الكشف عن المبتكرين ورعايتهم و تنميتهم وتنمية قدراتهم (1)

- جعل جميع برامج وخدمات التعليم العالي تعمل على تكوين القدرات الشخصية والعلمية التي سماتها الأساسية الدقة، النزاهة ، الموضوعية والتنظيم، كاتجاهات إيجابية ومحركات أساسية للسلوك الإنمائي في المجتمع (2)

#### ب- وظيفة علاجية تغييرية:

لقد ظهرت نظريات جديدة تفسر عملية التعليم على أنها عملية تغير وتعديل في سلوك الفرد، إذ أنه أثناء عملية التعليم يكتسب الطالب أساليب جديدة لسلوك تتفق مع ميوله، وتؤدي إلى إشباع حاجاته والاستجابة لقرته وتعمل على تحقيق أهدافه، فكلما كان سلوك الطالب المتعلم موافقا لأهدافه ازادت رغبته، وعملت قدارته على تبني هذا النوع من السلوك، والتعليم بهذا المفهوم يشمل تغيرات علاجية جسمية وانفعالية وعقلية واجتماعية قد تستمر مدى الحياة. فعلمية التعليم هي عملية تحضير، وإثارة قوى المتعلم على القيام بتغيير في سلوكه الناتج عن المتغيرات الداخلية

<sup>1</sup> علي بن محمد تويجري، الأنظمة الثقافية وتنمية الابتكار، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، 1995 . ص 70 ، العدد 09

<sup>2</sup> سعيد محمد الحفار، دور المعرفة الكاملة والحوار في بناء فكر الشباب، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 114 . 1995 . ص 193 ،



والخارجية، مما يؤدي على حصول التعليم<sup>(1)</sup>، والذي يعتبر تغير ثابت نسبياً ويتفق علماء النفس عامة على أن هذه التغيرات السلوكية الثابتة، تندرج تحت عنوان التغيرات المتعلمة<sup>(2)</sup>.

### ج- وظيفة إرشادية توجيهية:

يحتاج الطالب إلى التوجيه لاستخدام قدراته استخداماً بناءً وكذلك لمعرفة مختلف حاجاته، وطرق إشباعها، ولهذا فقد باتت وظيفة التكوين الجامعي في توجيهه وإرشاده لأحسن السبل لتحقيق النجاح من أهم الوظائف وإنجاحها على الإطلاق.

فالتكوين الجامعي بصفته هذه يساعد الطالب في تجاوز الغموض وحل مشاكله ومعرفة إمكانياته وكذلك مساعدته في تطوير وجهات نظر جديدة تساعد في الأداء والعمل المطلوب<sup>(3)</sup>.

ومن هنا يأتي دور التوجيه التعليمي الذي يهدف إلى تعريف الطلاب بقدراتهم وما يتناسب مع هذه الإمكانيات من تعليم، ومن أجل ذلك على التكوين الجامعي أن يكون على دراية تامة بالاختلافات بين الطلاب، من حيث المستوى والمؤهلات كما يجب أن يهتم لمعرفة الفروق الموجودة في الطالب نفسه ليتمكن الأخصائي أو الموجه من توجيهه في المجال الذي يمكنه فيه استغلال نواحي قوته وهذا لن يتحقق إلا بتنظيم حملات إعلامية إرشادية تساعد في الاختيار<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> عبد الله الرشدان وآخرون، المدخل إلى التربية والتعليم، دار الشروق، الأردن، د ط، 1997، ص 265

<sup>2</sup> محمد محمود الحيلة، التصميم التعليمي، نظرية وممارسة، دار المسيرة، الأردن، ط 1، 1999، ص 22

<sup>3</sup> محمد قاسم عبد الله، نموذج متكامل لعملية الإرشاد النفسي وخطواته، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة

1994، ص 196، للعلوم، قطر، العدد 117

<sup>4</sup> 2- صباح سعيد أحمد وآخرون، التوجيه المهني، اختيار وأعداد الأفراد للعمل، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة

د- الإعداد الأمثل للمهارات المختصة :

حتى تؤدي الجامعة دورها كما يجب عليها مراعاة احتياجات المجتمع الفعلية من التخصصات المطلوبة عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل<sup>(1)</sup>، حتى لا تبقى الجامعة مقتصرة على مجرد التكوين النظري بعيدة عن واقع واحتياجات المجتمع، هذا الأخير الذي يخصص مي ا زنية هامة للتعليم والتكوين الجامعي على وجه الخصوص، كوجه من وجوه الاستثمار البشري.

هـ- الثقافة العلمية :

تعد الثقافة العامة من الوظائف الهامة التي يتطلع بها التكوين الجامعي، قال تايلور " الثقافة هي المعرفة - الإيمان - الفن - الأخلاقيات والقانون، وكذلك العادات التي يكتسبها الفرد بمعنى تراثه الإجماعي<sup>(2)</sup> )

من هنا يمكن القول بأن الوظيفة العامة للتكوين الجامعي هي إعطاء و تقديم المعرفة في ضوء أفضل المعطيات.

باختصار على الجامعة العمل قدر المستطاع من أجل توطيد العلاقة بينها وبين المجتمع، ليس فقط داخل أصول الجامعة بل ما تنجزه أو تنتجه من مجلات، دوريات، كتب وأبحاث، يتم نشرها للاستفادة العامة، أضف إلى ذلك إمكانية إجراء محاضرات و أيام دراسية مخصصة ليس فقط للطلاب بل للمجتمع عامة، قصد نشر الثقافة والوعي على المستوى العام.

. 1998 ، ص 58 ، والعلوم، قطر، العدد 125

<sup>1</sup> منصور أحمد منصور، القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، دط، 1975 ، ص 79

<sup>2</sup> نورة دريدي، مرجع سابق، ص 79

### و- البحث العلمي و تطويره :

على التكوين الجامعي تنمية و تطوير البحث العلمي الذي يعد من المقومات الأساسية للجامعة، فالبحث العلمي ضرورة هامة ووظيفة أساسية للتكوين الجامعي لاستمراره و تطويره ضمانا لتأدية وظائفه وتحقيق أهدافه، و التي نتوقف عندها و لو بصورة موجزة.

### 3. التكوين الجامعي في الجزائر

#### 4. التطور التاريخي لتكوين الجامعي في الجزائر

##### - مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر:

إن النظام التعليمي الجامعي بما يعرفه من تعديلات واختلاف الانظمة يعود بدرجة الاولى لسياسة الدولة من اجل النهوض بهذا القطاع باعتباره هو المنتج للكفاءات والراس المال البشري القادر على تسيير جميع قطاعات الدولة من خلال اسواق العمل المتاحة كما ان هذا النظام كان نتاج تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية ومن هنا سنقوم بعرض أهم مراحل التعليم العالي في الجزائر في ضوء التغيرات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية التي مر بها المجتمع الجزائري.

##### أ- التعليم العالي في عهد الاستعمار:

امتاز التعليم العالي قبل الاستعمار بطابعه الديني، حيث كان يقتصر على تعلم أصول الدين الشرعية وكذلك اللغة العربية، إذ كان يزاول في المساجد والزوايا والمعاهد، ولكن مع دخول.

الاستعمار قام مباشرة بالقضاء على الثقافة الإسلامية في سبيل دمج الجزائر في فرنسا (1) فقد كانت جامعة الجزائر متفوقة منذ تأسيسها على اختصاصات محدودة ولها صلة وثيقة بالإيدولوجيا الاستعمارية وفرص التعليم الجامعي أمام الجزائريين طوال فترة الاستعمار كانت محدودة جدا والجدول التالي يوضح نسبة الطلبة الجزائريين مقارنة بالطلبة الأوروبيين والتي بلغت 10% (2)

ب- وضعية التعليم العالي بعد الاستعمار:

### المرحلة الأولى 1962-1970

بعد الاستقلال مباشرة شهدت الجزائر تغيرات في مختلف الميادين لتسيير وحفظ أمن البلاد من جهة، ومواجهة أعباء الاستقلال من جهة أخرى، فكان لزاما عليها تأسيس نظام تعليمي ينتج فرص التعليم لكافة أبناء الجزائر إناثا وذكور ، لمواجهة سياسة التجهيل الفرنسية المطبقة طيلة قرن وربع قرن على الشعب الجزائري. هذا الاهتمام عبر عنه بميثاق الجزائر الصادر عام 1964 ، والداعي ليكون التعليم الشامل هدف استعجالي (3)

فعمدت الدولة إلى تأسيس جامعات لتغطية العجز ومباشرة عملية التنمية، فتحت جامعة وهران سنة 1966 ثم جامعة قسنطينة، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين بالجزائر

<sup>1</sup> مريم صالح بوشارب ، التكوين الجامعي بين الأهداف والواقع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص - تنمية، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر 2000-2001 ، ص 36

<sup>2</sup> ربح تركي، التعليم القومي والشخصية الجزائرية، دط الشركة الجزائرية للنشر والتوزيع، الجزائر ، 1981 ص 146

<sup>3</sup> محمد بوعبد الله، تقويم برامج التكوين الجامعي لمهندسي الإلكترونيات على ضوء المقاربة النسقية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد علم النفس، قسنطينة، الجزائر، 1996 ، ص 17-18

وجامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران، وجامعة عنابة بينما فتحت الجامعة الإسلامية الأمير عبدالقادر بقسنطينة 1984 (1).

أما التنظيم البيداغوجي الذي كان متبعاً فهو مورث عن النظام الفرنسي، إذا كانت الجامعة مقسمة إلى كليات (الأدب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب، كلية العلوم الدقيقة) وكل كلية مقسمة إلى عدة أقسام متخصصة، أما سيرورة النظام آن ذاك كان كالآتي (2)

الليسانس: تدوم ثلاث سنوات، نظام سنوي للشهادات المستقلة التي يكون في مجموعها شهادة الليسانس.

شهادة الدراسات المعمقة: تدوم سنة واحدة، يتم التركيز فيها على منهجية البحث إلى جانب أطروحة مبسطة سببا لتطبيق ما جاء في الدراسة النظرية.

شهادة الدكتوراه من الدرجة الثالثة: تدوم سنتين على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية.

شهادة دكتوراه دولة: تصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات من البحث النظري أو التطبيقي، في هذه

الفترة شهدت الجامعة الجزائرية التحولات البنيوية التي كان يشهدها المجتمع الجزائري مع الحفاظ

على نظم الدراسة الموروثة.

<sup>1</sup> غياث بوفلحة ، التربية والتكوين في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 1992 ، ص 110

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 111

## المرحلة الثانية 1971-1980

عرفت الدولة الجزائرية عدة إنجازات متتالية في ميدان التصنيع والتأميمات المتتابعة في مختلف القطاعات، وكان المشروع التنموي ذو الأبعاد الثلاثة ( ثقافي، فلاحى، صناعى) حيث ركز على استرداد التكنولوجيا بشكل رئيسي من أجل تغيير البنى الاجتماعية والاقتصادية التقليدية للمجتمع الجزائري ونظرا للنقص الكبير في الاطارات التي يقوم عليها هذا المشروع، فقد أقحمت الجامعة مباشرة كطرف فاعل وضروري لإنجاز هذه السياسة التنموية، وكان المشروع الخاص بالجامعة بشكل عام يفرض ثلاث أهداف رئيسية: جزارة ودمقرطة وتعريب<sup>(1)</sup> حيث تمثلت الإصلاحات الجامعية في تقسيم الكليات إلى معاهد مستقلة تضم أقسام واعتماد نظام السداسيات: ( محل الشهادات السنوية أما التعديلات (السنوية) الخاصة بمراحل الدراسات الجامعية تمثلت في<sup>(2)</sup> مرحلة الليسانس -التدرج: تدوم أربع سنوات، وحدات الدراسة تتمثل في المقاييس الدراسية. مرحلة الماجستير ما بعد التدرج الأول: تدوم سنتين على الأقل جزئها الأول عبارة عن مجموعة مقاييس نظرية وتعميق لمنهجية البحث، أما الجزء الثاني فهو إعداد بحث يقدم في صورة أطروحة. مرحلة دكتوراه العلوم ما بعد التدرج الثاني: تدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.

<sup>1</sup> ربح تركي، تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة الثورة الجهوية، مجلة الثقافة، الج 1 زئر، العدد 78، 1983، ص11

<sup>2</sup> Dominique Glas man et Knamen JEAN , Essai Sur l'université et les cadres - en .Algérie ,p11

فالإصلاح الذي شهدته الجامعة سنة 1970 ، يقترح إعادة إنتاج جامعة تواكب التطور العلمي والمجتمع المعاصر، وذلك بصياغة برامج جديدة من حيث التنظيم البيداغوجي والمفاهيم ومن حيث طرق التدريس.

### المرحلة الثالثة: 1981 – 2003

على العموم لم تشهد فترة نهاية السبعينات حتى بداية الثمانينات أي تطورات إصلاحية في التعليم العالي، إلا أن سنة 1983 كانت نقطة تحول تمثلت في مشروع الخريطة الجامعية التي تهدف إلى تخطيط التعليم العالي إلى آفاق 2000 ، اعتمادا على احتياجات الإقتصاد الوطني وقطاعاته المختلفة، وذلك بمراعاة اللامركزية في التكوين، تحقيق التوازن الجهوي، القضاء على الفوارق وتحريك الإقتصاد، على الرغم من هذه الأهداف إلا أنها لم تمس أرض الواقع في جميع الأطر الجامعية في سوق العمل لعدم توفر مناصب العمل<sup>(1)</sup>

وهكذا استمر الوضع على حاله، بل وازداد تأزما منذ التسعينات بسبب الوضع الأمني الإقتصادي والسياسي رغم محاولات الإصلاح التي شهدتها هذه الفترة.

### المرحلة الرابعة: 2003 إلى يومنا هذا:

إن الجامعة كنظام مفتوح على جميع التغيرات والتطورات الحاصلة على المستوى القومي و الدولي، تجد نفسها أمام تحد واضح لإثبات دورها العلمي والبيداغوجي وهذا يجعل الإصلاح ضرورة لا بد

<sup>1</sup> الطيب صيد، الممارسة السوسيوولوجية في الجامعة الجزائرية ، واقعها وتمثلاتها لدى أساتذة علم الاجتماع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم اجتماع، قسنطينة، الجزائر، 1992 ، ص 51

منها وخاصة على مستوى المناهج البيداغوجية المتبعة في تكوين الطلبة، فعمدت إلى ادراج نظام الهيكلية الجديد:

نظام (ليسانس، ماستر، دكتوراه) (ل، م، د) الذي شرع في تطبيقه بداية الموسم الدراسي 2004/2003 على مستوى 10 جامعات ثم بدأ تعميمه على الجامعات ككل.<sup>(1)</sup>

### 5. انظمة التكوين الجامعي بالجزائر:

عرفت الجزائر عدت اصلاحات من اجل النهوض بالقطاع الجامعي لكي يتماشى مع المستجدات العالمية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي وهنا نحاول تسليط الضوء على المرحلة الحالية وفي ظل هذه الإصلاحات التي شهدتها الجامعة الجزائرية والتي تسعى من خلالها لتكييف الوسط الجامعي مع المتطلبات الجديدة التي تفرضها معايير جودة التعليم العالي والتي تبلورت في هاته الفترة وقد نشأ في الدول الأنجلو ساكسونية لدواعي تحسين نوعية التعليم العالي وهو مشروع نظام "LMD".

### النظام الجديد LMD:

هو مراجعة للتعليم العالي تسعى لتطبيقه كل الدول الحريضة على نموها الإقتصادي، وهذا ما فعلته الدول الأوروبية وفق برنامج بولون الذي كان تكملة لبرنامج ايراسموسماندوس هذا الأخير ظهر في 1987 يسمح لثلاث جامعات أوروبية بالإتحاد من أجل تحضير شهادة ماستر مشتركة يتم

<sup>1</sup> محمد بشير مناعي ، محاضرات حول نظام LMD . أصداء جامعية نشرية إعلامية، مصلحة الإعلام والتوجيه، المركز الجامعي، تبسة، الجزائري، العدد11، 2007، ص22 .



اقتراحها على طلبة جامعة رابعة غير أوروبية، والماستر الممنوح يفتح المجال للاعتراف به في البلدان الأعضاء.

البرنامج يقترح شهادات ماستر ذات نوعية دولية جيدة هدفها جذب طلاب المعمورة نحو جامعات أوروبية وتقدم وفق هذا البرنامج منح الدراسية لطلاب العالم الثالث، وكذلك للطلبة الأوربيين الراغبين في الدراسة خارج أوروبا وهذا لنشر قيم وثقافة أوروبا لمواجهة قرينتها و.م.أ.

( هذه الشهادة تستوجب تعلم لغتين أوروبيتين على الأقل من لغات الدول الأعضاء )<sup>(1)</sup>

بعدها تم الإعلان عن اقتراح بولون يوم 25 ماي 1998 بمناسبة الذكرى 800 لإنشاء جامعة السربون من طرف 4 دول أوروبية هي: "فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، المملكة المتحدة البريطانية"، يدعو هذا الاقتراح لضرورة وضوح ومقروئية

الشهادة المحضرة داخليا وخارجيا وهذا بعرضه لطورين رئيسيين متمثلان في ما قبل الليسانس وما بعدها لتسهيل عملية المقارنة والمعادلة على المستوى الدولي، وهذه هي الصيغة المتبناة في الدول الأنجلو ساكسونية المتمثلة في الدرجات 3/5/8.<sup>(2)</sup>

- رقم 3 أو " L " LICENCE : يعادل B A بايشلور في الفنون، هي ليسانس ممنوحة في الو، م، أ ( 3 سنوات بعد البكالوريا).

<sup>1</sup> عبد الكريم حرز الله، كمال بداري، نظام ل م د ليسانس، ماستر، دكتوراه، ترجمة عبد الكريم حرز الله، كمال بداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الج 1 زئر، دط، 2008، ص 13-14

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 14-15

- رقم 5 أو "M" "MASTER" يعادل ماستر "M.A" في الفنون، يعادل ( 5 سنوات بعد البكالوريا).

رقم 8 أو "D" "DOCTORAT" يعادل "D. Ph" دكتوراه في الفلسفة، وهكذا بدأ ظهور نظام - . ل. م. د أو BAMAD أو LMD

خاتمة الفصل :

تميز منظومة التعليم العالي في الجزائر بمجموعة من الخصوصيات كالطابع الحكومي ومركزية إدارته، تضخم في أعداد الطلبة ( أكثر من مليون طالب)، ضعف المردود وخاصة ضعف إدماج الطلبة المتخرجين في سوق العمل.

كما أنها عاشت جملة من التناقضات والصراعات منذ الإستقلال إلى يومنا هذا حيث تعرف مشاكل بيداغوجية، مشكل التكوين والتأطير العلمي، مشكلة التعريب، هذا ما إنعكس سلبا على أهدافها، فهي لا زالت مهمشة، رغم الإصلاحات التي عرفتها إلا أن المعطيات والإحصاءات تؤكد بأن إدراك المفاهيم الأساسية لهذا النظام وتطبيقها يعاني جملة من الصعوبات بمقارنة الأهداف والنتائج المتوصل إليها من خلال الإصلاحات، من حيث تحقيق تكوين علمي ومهني للمتخرجين، هذا لم يأخذ بعين الإعتبار حيث يتخرج الآلاف من الطلبة سنويا ويعانون مشكل البطالة لعدم وجود هياكل إقتصادية تستوعبهم، أما من حيث خلق نخبة فهذه الأخيرة مهمشة وتبقى أعمالها حبيسة المكتبات والأرشيف، أما من حيث التغير الحاصل في المجتمع، فهي لم ترقى لهذا المستوى، وبقيت مهمشة ومنعزلة عن هذا التغير، كما عجزت عن مواكبته

# الفصل الثالث : التكوين

## المهني

تمهيد:

1. مفهوم التكوين المهني:
2. تطور التكوين المهني بالجزائر
3. أنماط التكوين المهني:
4. مستويات التكوين المهني
5. أهمية وخصائص التكوين المهني في الجزائر:

خلاصة الفصل :

## تمهيد:

لا يمكن اليوم عدم التكلم عن مدى أهمية الموارد البشرية في تجسيد الخطط والبرامج التكوينية ومن ثمة تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، على هذا الأساس إعتبر العنصر البشري المحرك المحوري لأي مشروع مهما كانت طبيعته، كما هو معروف في أدبيات إدارة الأعمال بأن الإنسان قبل المشروع، كون الإحتياجات التنموية لا تنحصر في المستلزمات المادية فقط، لكنها تمتد أساسا إلى القوى البشرية المكونة والقادرة على رفع التحدي ، هذا ما يؤكد على أهمية لتكوين المهني بالوقت الراهن.

## 1. مفهوم التكوين المهني:

لغة:

التكوين كمفردة لغوية اسم مشتق من فعل كون التي تعني عادة أنشأ، صنع، شكل<sup>(1)</sup>

إصطلاحا:

ويقصد بالتكوين المهني ويسمى في بعض البلدان العربية التدريب المهني و ترجمة للعبارة الإنجليزية

### Vocationnel Training

إعداد الفرد إعدادا مهنيا، وتكوينهم على ، مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم

مهارات جديدة التكوين المهني على النحو التالي :

"وسيلة لإعداد العامل المهرة أو متوسطي المهارة ، أو رفع مستوى مهارة العاملين ، أو تحويل بعض

العمال من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية"<sup>(2)</sup>

التكوين المهني عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الذين

يرغبون في إكتساب كفاءة مهنية، حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل كما يتوجه للعمال

الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده

سوق العمل<sup>(3)</sup>

كما انه جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل

عليها العامل أو المتكون، من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة تجعل

المتكون قادرا على مزاولة مهنة ما، وهو عملية شاملة تضم جوانب نفسية وفنية

. وإجتماعية<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> تيلوين حبيب ، التكوين في التربية، وهران، دار الغرب، 2002 ، ص 12

<sup>2</sup> - www.ilo . org

<sup>3</sup> دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، 2000 ، ص 3

<sup>4</sup> ابن خالد سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة

أما عبد الرحمن العيسوي يعرفها على أنها " نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهلها للوظائف التي سوف يشغلها، حيث تتناول زيادة كفاءاتهم الإنتاجية وإلمامهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرق العمل" يعتبر "مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الأفراد للعمل سواء كأجراء أو مستقلين كما تعلق في ذات الوقت بالإعداد للأعمال المهنية العامة و باكتساب خبرات خاصة و هو يضم من ناحية ثلاثة إجراءات التي توفق القوة العاملة للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد و المجتمع، كل هذا من أجل المقاومة الإيجابية للبطالة" (1).

## 2. تطور التكوين المهني بالجزائر:

عرف قطاع التكوين المهني تحولات مست عدة جوانب منها، أهداف التكوين حيث تحول من تكوين الكبار إلى إستقبال المتسربين من التعليم العام، وأيضا تلبية حاجيات الإقتصادية من الأيدي العاملة

### ما قبل الإستقلال:

ظهر سنة 1945 تحت إسم " مصلحة التكوين المهني بالجزائر " مسيرة من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر، وكان التكوين في آجال قصيرة ليبدأ العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية خاصة لأجل تلبية حاجات الإقتصاد الفرنسي وبصفة أدق لأجل بناء فرنسا المدمرة<sup>2</sup>.

مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي-ورقلة، تقرت، حاسي مسعود-، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية،- اثنان، الجزائر، 2013، ص 164.

<sup>1</sup> بن عزة محمد ، مجلة الحكمة لدراسات الإقتصادية عدد 42 سداسي الأول 4022 ص 87.

<sup>2</sup> عيشوية فاطمة، نظام التكوين المهني في الجزائر، ماجستير في القانون الإجتماعي، إشراف حمادي فريدة، جامعة وهران، 2006، ص 46.

### بعد الاستقلال 1962-1970 :

ورثت الجزائر جهاز التكوين المهني الذي كان عبارة من 25 مركز يحتوي على 320 تخصص في البناء والأشغال الحرفية، يهدف إلى تكوين سريع لعمال مختصين وأعوان تقنيين يتم تشغيلهم مباشرة نظرا لقلّة اليد العاملة المؤهلة آنذاك. وكان لا يستجيب لإحتياجات الإقتصادية والإجتماعية، كما ظهرت الحاجة لهذا الجهاز حيث عمدت الجزائر إلى تسخير إمكانيات بهدف تلبية حاجيات البلاد من الأيدي العاملة المؤهلة، تم إنشاء " محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات " بموجب الأمر رقم 28/ 62 المؤرخ في 25 أوت 1962.

عرفت هذه المرحلة مجموعة من الإجراءات نظرا لصعوبات التي عرفها القطاع ومن بينها:

- 1- إعادة فتح مؤسسات التكوين المهني التي أغلقت أبوابها.
- 2- إضافة تخصصات مهنية جديدة في تصنيف المهني خاصة في ميدان النسيج، الحديد والصلب لأجل تزويد المشاريع المعتمدة بأيدي العاملة المؤهلة .
- 3- تكوين مسيرين وأساتذة مكوّنين.

### المرحلة: 1970-1980:

عرفت هذه المرحلة نشاط القطاع الإقتصادي نتيجة إرتفاع عائدات المحروقات مما أثار إيجابا على القطاع، إلا أن مسار التصنيع المكثف إصطدام بعجز جهاز التكوين المهني، من حيث تلبية لإحتياجاته من الأيدي العاملة المؤهلة كما ونوعا، لهذا أدجت السياسة الوطنية للتكوين المهني في سيورة التصنيع.

أيضا عرفت هذه المرحلة إنشاء العديد من المنشآت من بينها ، معهدين تكنولوجيين مهمتهما تكوين تقنيين ساميين في فروع التشييد والهندسة المعمارية والأشغال العمومية وأيضا في الصيانة



الكهرو-ميكانيكية، كما عمدت الشركات الوطنية الكبرى إلى إنشاء مراكز للتكوين الخاصة بها، ما أدى إلى الإستغناء التدريجي من المساعدة التقنية الأجنبية في المهارات المتوسط.<sup>1</sup>

### المرحلة: 1980-1990:

الانطلاقة الحقيقية لقطاع التكوين المهني بالجزائر كانت بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني، وإنعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية سنة 1979 ، ومع بداية المخطط الخماسي الأول، حيث تقرر خلاله تنمية القطاع وتم الإتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات.

كما إهتم هذا المخطط بتكوين المهني النسوي، حيث تم إنجاز 26 مركزا خاص بتكوين الإناث، وأيضا إدماج ذوي العجز في قطاع التكوين المهني، حيث شمل 300 فرد موزعين على 21 مركزا سنة 1982 ، لتتوسع العملية سنة 1983 لتشمل عدو هياكل تابعة لوزارات أخرى، حيث تأسس معهد الوطني للتكوين المهني الخاص بذوي العجز الجسمي.

### المرحلة: 1990-2000:

عرفت الجزائر مرحلة إنتقالية، من حيث نمط الإقتصادي الموجه إلى إقتصاد السوق هذا التحول أثر على جميع المجالات من بينها قطاع التكوين المهني حيث تم فتح ملف التكوين المهني والإصلاحات الإقتصادية سنة 1990 وشمل التفكير مختلف الفرقاء المعندين بعملية التكوينية، وخرج بجملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي، الذي أكد على طابعه ودوره الإقتصادي، من بين التوصيات التي خرج بها المخطط هي:<sup>2</sup>

-توسع أنماط التكوين.

-تنويع الشعب والتخصصات ليتكيف القطاع وحاجات الإقتصاد المحلي.

-إدخال المستوى الرابع والخامس من التكوين.

-دعم الموارد البشرية التربوية بتأطير من المستوى الجامعي.

<sup>1</sup> عيشوية فاطمة، المرجع السابق، ص44.

<sup>2</sup> عيشوية فاطمة، المرجع السابق، ص10-12.

- تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.
- فتح التكوين المهني للإستثمار الغاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية.
- إنشاء وزارة مستقلة لقطاع التكوين المهني سنة 1999 .

### المرحلة 2000 إلى يومنا هذا:

تم إبرام إتفاقية مع الإتحاد الأوربي تهدف لتأهيل القطاع وتكيفه مع إقتصاد السوق والتي إمتدت من 2003 إلى غاية 2009 ، بتمويل مشترك الإتحاد الأوربي ب 60 مليون أورو أما وزارة التكوين والتعليم المهنيين ب 40 مليون أورو.

ومن 8 إلى 10 أبريل 2007 تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهني، لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء، قصد صياغة إستراتيجية وطنية كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل<sup>22</sup>

أما في سنة 2008 تم إصدار القانون التوجيهي للتكوين المهني، الذي حمل في طياته 6 أبواب و 32 مادة تهدف لتحديد الأحكام الأساسية التي تنظم القطاع ليتماشى وتطورات سوق الشغل و طرائق الإنتاج.<sup>1</sup>

### 3. أنماط التكوين المهني:

#### النمط المؤسسي :

حيث تتركز طرق التعلم والتكوين في المركز التكويني لمدة معينة ، تنتهي غالبا بتربص محدود الفترة.

<sup>1</sup> -أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاوالاتية -دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي ورقلة، تقرت، حاسي مسعود-، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد إثنان، 2013، ص165.

### النمط الميداني :

وفيه يلتحق المتدرب بموقع العمل مباشرة سواء كحاصل بأجر أو بدون اجر حيث يتلقى هناك المهارات والمؤهلات المهنية خلال الممارسة الفعلية.

### النمط المزدوج :

ويجمع هذا النمط أساليب وطرق النمطين السابقين ، حيث يتلقى العامل تكويننا نظريا في مركز أو مدرسة للتكوين ، ثم يقوم بتطبيق ما تعلمه في موقع العمل ، أي انه يجمع الجانب النظري والتطبيقي في آن واحد.

وفي الواقع، يغلب على أساليب التكوين المهني النمطين الثاني والثالث، باعتبارهما يوفران بيئة مهنية مطابقة للواقع ، وهذا ما يضمن الاكتساب الفعال للمعارف والمهارات. وتندرج ضمن هذه الأنماط عدة أنواع تختلف من حيث الأهداف وأسلوب التنفيذ، كما تختلف مسمياتها من دولة لأخرى، نذكر منها:

### 1-2 التكوين التعاوني: (1)

يعتبر هذا النمط من التكوين من الأنماط الشائعة في العديد من الدول المتقدمة ، وتوفر برامج هذا التعليم فرص عمل جزئي المتدربين في المؤسسات خلال مدة التكوين في مهن تتصل بحقل الاختصاص المهني لقاء أجور تشجيعية ، حيث يتم التنسيق بين مراكز التكوين والمؤسسات في إعداد الترتيبات اللازمة لتوفير فرص العمل الجزئي ، ومنثم يقوم المعلمون بزيارة المتدربين في مواقع العمل دوريا ، كما يخضع أدائهم أيضا لتقويم من طرف المشرف في موقع العمل.

### التكوين المتناوب :

يختلف هذا النمط من التكوين عن النمط السابق في أسلوب التنفيذ ، حيث انه لا يوفر أجور للمتكونين بالضرورة لأنه تتولاه مراكز التكوين المهني ، إلا ان دور المؤسسات يبقى دورا

<sup>1</sup> طارق علي العائلي ، نصير أحمد السامرائي ، وعلي خليل التميمي ، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريس المهني وسوق العمل ، دار- الكتب الوطنية ، الطبعة الأولى ، بنغازي ، 2003 ، ص94

محوريا في تلقين المهارات المهنية طالما أن هذا التكوين يحوي جانبا تطبيقيا يتم في موقع العمل ، هذا الاشتراك بين الطرفين يسمح بتخفيض العبء على مراكز التكوين المهني ، خصوصا في الدول النامية التي لا تتوفر على الإمكانيات اللازمة لاستيعاب كل الراغبين في التعلم. أن مدة تنفيذ البرنامج تختلف من دولة لأخرى ، وغالبا ما يتم تنفيذه لمدة ستة أشهر في مركز التكوين تليها ستة أشهر أخرى في المؤسسة، أو لمدة ثلاثة أيام في الأسبوع بالتعاقب ما بينهما . يطبق هذا النمط في الدول المتقدمة ، وكذا النامية ومنها الدول العربية تحت تسميات مختلفة.

### -3-2 التكوين التجديدي :

يهدف هذا النوع من التكوين إلى تجديد المعارف والمهارات التي تكون قد أغفلت ولو جزئيا بسبب الانقطاع عن العمل لمدة طويلة ، ويساهم أيضا في الإمام بكل جوانب الوظيفة المشغولة بغرض الاستغلال الجيد للقدرات ، كما يهدف التكوين التجديدي لتهيئة الفرد لاكتساب المعارف الإضافية ، وعموما تتمثل مجموعة المزايا على العمال فيما يلي :

- توسيع وتطوير مهاراتهم.
- تأهيلهم لأعمال إضافية.
- تهيئة قدراتهم الأساسية للتماشي مع التكنولوجيا الحديثة.
- تفييدهم في التحرك والانتقال بين أعمال ومهن مختلفة.

"وتعتبر تجربة السويد رائدة في هذا المجال ، نظرا لاهتمامها الكبير في تأهيل مواردها البشرية ، من خلال الإنفاق المتزايد على برامج التكوين ، والذي تصل نسبته إلى 2.7 % من موازنة الدولة ، أي أربعة أضعاف ما تنفقه الولايات المتحدة الأمريكية ، في حين لا تنفق على العاطلين عن العمل إلا 0.84 % ، وذلك لتشجيعهم أكثر للانخراط في دورات التكوين التجديدي بغرض الحصول على مناصب العمل.

وفي هذا النطاق ، تم تحقيق نتائج مشجعة بحصول حوالي 70 % من البطالين على وظائف في ظرف ستة أشهر ، بعد تكوينهم الذي تتراوح مدته ما بين أسبوع إلى 28 أسبوعا، متنوع برامجه مثل : الأعمال المكتبية ، الإعلام الآلي ، التخصصات الاقتصادية ....

#### 4. مستويات التكوين المهني

مستويات التكوين تشمل كل من يطمح الى خلق القيمة المضافة وتحسن اداء الاعمال التي يقوم بها وهي مستويات اساسية ثلاثة الفرد والمؤسسة وتطوير هذه العلاقات والمجتمع وسوف نحول معرفة وهذه المستويات من خلال هذا المحور .

##### أ/ أهمية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للأفراد:

- توسيع وزيادة فرص الترقية الوظيفية، وما يترتب عليها من مكتسبات مادية ومعنوية.
- رفع الروح المعنوية والرضا عن الأداء وتحسين العلاقات الإنسانية.
- تقليل الأخطاء والانحرافات واحتمالات التعرض للعقوبات التأديبية.
- تحديث المعلومات وإثراء المعارف ذات العلاقة بالوظائف الحالية والمستقبلية.
- زيادة الفهم للقوانين والنظم واللوائح المنظمة للعمل والعلاقات.
- إثراء الخبرات والتجارب وتبادلها والتعرف على المستجدات الفكرية والعملية ذات العلاقة بمجال العمل.<sup>(1)</sup>

- التخفيض من الصراعات والنزاعات والضغوط النفسية الناجمة عن نقص الكفاءة.
- مساعدة الأفراد في تحسين قراراتهم، وحل مشاكلهم في العمل.
- غرس القيم الإيجابية وأخلاقيات الوظيفة العامة واجتناب العادات السلبية.
- تعميق الحس المهني والوظيفي للموظفين عن طريق التكوين والوقاية من الانحراف والفساد و استغلال

<sup>1</sup> عامر خضير الكبيسي، التدريب الإداري والأمني - رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، جامعة نايف العربية للعلوم . الامنية، الرياض، ط 1-2010، ص 1

الوظيفة لمصالح خاصة.

- المساعدة على تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.

- تطوير الدافعية (التحفيز) للأداء.

- التقليل من الأخطاء المهنية في المؤسسة.

ب / أهمية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للمؤسسة:

- إذا كانت الفوائد السابق ذكرها تتحقق لتكوينين أنفسهم، فإنها في نفس الوقت وبصورة غير

مباشرة ستصب في مصلحة المؤسسة، أما الأهمية المباشرة فتتمثل في: (1)

- معالجة القصور والخلل في الأداء الكلي أو في المخرجات النهائية للمؤسسة.

- تقليل معدلات الدوران والتسرب وترك العمل بسبب عدم التكيف والتأقلم.

- تحسين السمعة وتوثيق العلاقات مع المتعاملين من الجمهور.

- إشاعة ثقافة الحوار والتفاهم والمصارحة مما يحسن المناخ الوظيفي ويرفع الأداء التنظيمي.

- الحفاظ على المعدات والأجهزة وحسن أدائها والتعامل معها ، وتقليل العطل والإتلاف.

- المساعدة في ربط أهداف الموظفين بأهداف المؤسسة. (2)

- المساعدة في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.

- توضيح السياسات العامة للمؤسسة.

- المساعدة في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية.

ج / أهمية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة:

تتمثل هذه الأهمية فيما يلي :

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد.

- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة.

- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.

<sup>1</sup> عامر خضير الكبيسي، المرجع السابق، ص 19.

<sup>2</sup> نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2001، ص 115.

- يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.

- المساهمة في تحسين علاقات الاتصال بين الموظفين فيما بينهم وبين الموظفين والرؤساء.

د/أهمية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للمجتمع:

إن تكوين الموظفين أثناء الخدمة يعد جهدا هادفا ضمن جهود وبرامج التنمية البشرية

الشاملة

للمجتمعات على اختلافها، وهو استثمار تنموي طويل المدى للدول والمؤسسات التي تحرص على

النمو والبقاء.

- من خلال التكوين يمكن المحافظة على اليد العاملة المؤهلة من الموظفين، و السعي من أجل

تنميتها وبقائها وزيادة فعاليتها، وبالتالي تحسين خدمات المؤسسة، الشيء الذي يعود بالفائدة على

المجتمع ككل.

- المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية...، باعتبار الموظفين أفرادا في

المؤسسة والمجتمع في نفس الوقت.

أما أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة تتضمن تقليل التكاليف العامة المصروفة على مواردها البشرية

من خلال تكوينهم ومتابعتهم، حيث يؤدي التكوين المتميز إلى سرعة أداء المهام وإتقانها والمحافظة

على التجهيزات من التلف وتقليل الغياب عن العمل...بالإضافة إلى القدرة على التميز والإبداع

ومنافسة المؤسسات التي تعمل في نفس المجال وذلك بتحسين نوعية الخدمات وجودتها، وللتكوين

كذلك في تحسين مناخ العمل الذي يخلق الرضا الوظيفي تقليل معدلات دوران العمل.

## 5. أهمية وخصائص التكوين المهني في الجزائر:

### 1. أهمية التكوين في الجزائر:

لقد أصبح التكوين حاجة ملحة في منظمة المعاصرة و سلاح تستعمله في مواجهة التحديات البيئية و تغيرات السرعة و المذهلة في التكنولوجيا، إذن فالتكوين أصبح يكتسي أهمية بالغة في المؤسسة و تظهر هذه الأهمية من خلال النتائج المحققة و منها.

**أ- زيادة الإنتاجية :** إن تأثير تكوين الأفراد يظهر جليا من خلال حجم الإنتاج وجودته بالإضافة إلى العمل في عدة وظائف أو مواقع و هذا ما يوجب على الفرد إتقان عدة مهارات.

**ب - انخفاض حوادث العمل :** من الواضح أن حوادث العمل تحدث عندما يكون العامل جاهز لطريقة استخدام الآلات أو الظروف المواتية للعمل و يأتي التكوين ليؤمن الأسلوب الأمثل لمزاولة العمل و هذا ما يخفض، بشكل أو بالأخر من تكرار حوادث العمل.

**ت - رفع المعنويات الأفراد :** إن إكتساب الفرد المهارات و المعلومات فيما يخص نشاطه العملي يؤدي إلى زيادة الثقة في نفسه و هذا ما سيؤدي حتما إلى تحقيق الإستقرار النفسي للعامل و بالتالي الرفع من مستوى الإنتاجية (1).

**ث - استمرارية التنظيم و استقراره :** إن استقرار التنظيم أو قدرته على الحفاظ على فاعليته، رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين مثلا يتحقق من خلال وجود رصيد من الأفراد المكونين و المؤهلين لشغل هذه المناصب أو المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب .

**ج - المرونة :** تفي قدرة التنظيم على التكييف في الأجل القصير مع التغيرات في حجم العمل و يتطلب هذا توافر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة لنقلهم إلى أعمال قد تحتاج إليهم بالإضافة إل

<sup>1</sup> عمر الوصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد إستراتيجي - دار وائل للنشر الطبعة -4008 ص 224 .



ذلك فالتكوين يسمح بتخفيض دوران العمل فالأفراد المكونين حتما تكون لهم دراية عن الأعمال التي يقومون بها.

## 2. خصائص عملية التكوين المهني

لتكوين مجموعة من الخصائص أهمها :

أ- التكوين نشاط رئيسي مستمر : التكوين ليس بأمر الذي تلجأ إليه المؤسسة أو تستغني عنه باختيارها ، ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة و تعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد ، و من ثم تنفيذ واجبات الوظيفة. فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توله الوظيفة أو الوقوف على أحداث التطورات و الأساليب العلمية في مجال تخصصه (1).

ب - نظام متكامل : النظرة إلى التكوين باعتباره و نظاما متكاملا ، يتكون من أجزاء و عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة النتائج الذي يحققه النظام كله ، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه و بين البيئة التنظيمية المحيطة به ، و كذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريجي.

ت - النظرة المستقبلية : إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به و بأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق و بأقل التكاليف و في أسرع وقت ممكن تحقيق لأهداف المنظمة .

ث - التكوين نشاط متغير و متجدد : التكوين يتعامل مع متغيرات و من ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب و إنما يجب أن يتصف بالتغيير و التجدد ، فالإنسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا في مهاراته و رغبته ، و الوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف و الأوضاع الاقتصادية ، وفي تقنيات العمل

<sup>1</sup> أحمد عادل راشد : مذكرات في إدارة الأفراد - دار النهضة العربية 1981 - ص 183.

ومستحدثاتها ، و الرؤساء يتغيرون كما تتغير نظم و سياسات الشركات و تعدل أهدافها وإستراتيجياتها<sup>(1)</sup>

ج - الشمولية : بحيث لا يقتصر على فئة من العاملين دون أخرى ، بل توجه إلى العاملين جميعهم صغيرهم و كبيرهم فيتعاون الجميع لتنمية المهارات و خبرات مختلف الفئات في وقت واحد<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> خيري خليل الجملي ، التنمية الإدارية الاجتماعية - المكتب الجامعي الحديث - مصر 2977 ص 92.

<sup>2</sup> علي السلمي ، إدارة الأفراد و كفاءات إنتاجية - مكتبة ..... - مصر ، ص 357-358

خلاصة الفصل :

يعد التكوين المهني مجال فعال حيث يساهم في مساعدة الأفراد والمتمثلين في طالبي العمل، للحصول على تكوين وتأهيل حتى يتمكنوا من إيجاد عمل، فهو يعمل على منح الأفراد تأهيل يسمح لهم بالاندماج في سوق العمل.

كما يحقق أكبر قدر من التوازن بين الإحتياجات السوق وتطلعات الأفراد بإندماجهم مهنياً، كونه يتكيف والتغيرات المهنية، وهذا لمواءمته بين متطلبات السوق ومخرجات التعليم أكثر من المؤسسات التعليمية الأخرى، وهذا بتغطيته الفجوة بين المناهج الأكاديمية والمؤهلات المطلوبة بسوق العمل.

# الفصل الرابع: سوق

## العمل في الجزائر

تمهيد:

1. مفهوم سوق العمل :

2. مميزات ومكونات سوق العمل:

3. تطور سوق العمل في الجزائر

4. آليات التشغيل بالجزائر:

خلاصة الفصل:

تمهيد:

سوق العمل على غرار باقي الأسواق يحتكم هو الأخير لقانون العرض والطلب لكن العنصر المتداول هنا هو القوى البشرية، التي تعتبر أساس الثروة. كما يعرف سوق العمل تطور وتغير، من خلال خصائص عروض وطلبات العمل المتطورة باستمرار المواكبة في ذلك التطور العلمي والتكنولوجي، كما أنها تعرف تغير من دولة لأخرى كذلك نظرا للسياسة الاقتصادية، وعبر مختلف الفترات الزمنية، مثل الجزائر التي عرفت تغير منذ الاستقلال ليومنا هذا، ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

## 1. مفهوم سوق العمل :

يعتبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الإقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، و بالتالي تسعير خدمات العمل وتمتاز بعدة خصائص أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع كما لا يمكن فصلها عن العامل وظروف العمل، لا تقل عن السعر " الأجر " في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة<sup>(1)</sup>.

وأهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

أ- غياب المنافسة الكاملة: يعنى عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة، هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال، كذلك هنالك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية.

ب- سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب إختلاف السن أو الثقافة...إلخ.

ج- تأثر سوق العمل وإرتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين:

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة<sup>(2)</sup>
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها تنتجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

<sup>1</sup> حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 16 ، أبريل 2003 ، ص 3

<sup>2</sup> نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية إقتصاد العمل، مصر، الدر الجامعية للطباعة و النشر، 1997 ، ص 11-15.

د - سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي<sup>(1)</sup>.

## 2. مميزات ومكونات سوق العمل:

يتكون سوق العمل من:

أ- **الطلب:** إن الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الإقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين.

ب- **العرض:** هو عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين وهو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملين في تقديمها لأغراض للإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة.

ج- **التوازن:** يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق الأمر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة. أما التعريف الإقتصادي: يتمثل عدد ساعات التي يرغب العمال عرضها و بيعها في السوق والتي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل شرائها أو إستخدامها<sup>(2)</sup>.

## مميزات سوق العمل في الجزائر:

- ✓ عدم التوافق بين مخرجا التكوين وإحتياجات التشغيل.
- ✓ عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور النسبي للحرف.
- ✓ وجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل<sup>(3)</sup>
- ✓ إعتتماد المفرط على قطاع العام في خلق الوظائف.

<sup>1</sup> نعمة الله نجيب ابراهيم، نفس المرجع السابق، ص15.

<sup>2</sup> . القرشي مدحت، إقتصاديات العمل، عمان دار وائل،، 2007 ، ص 31.

<sup>3</sup> مولاي على فاطمة الزهراء ، سوق العمل و الموارد البشرية، ملتقى وطني سياسة التشغيل و ودوره في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أفريل 2011 ، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.

✓ محدودية القطاع الخاص.

### 3. تطور سوق العمل في الجزائر

قبل الإستقلال:

إعتبر سوق العمل لدى الدول الخاضعة للإستعمار سوقا للدول المستعمرة لها ويتم التعامل مع قضاياها حسب ما يناسب مصالح الدول الإستعمارية (1)، حيث عرفت القوى العاملة تهميش وعدم تأهيلها بسبب ضعف مستواها التعليمي والتكويني " انتشار الأمية مما جعل حظ هذه القوى ضئيل في سوق العمل.

### بعد الاستقلال: 1962-1965

وجدت الجزائر نفسها أمام إقتصاد مدمر، قابله هجرة الإطارات الفرنسية التي تركت فراغا كبيرا في مواقع المهنية المختلفة، ما دعا إلى طلب العمالة الأجنبية لسد إحتياجات سوق العمل خاصة من المشرق العربي، نظرا للقوى العاملة الجزائرية الغير مؤهلة والتي غالبيتها زراعية، وكذا للعدد الجدد محدود من الإطارات، وهذا بسبب تفشي الأمية في وسط الجزائريين أثناء المرحلة الإستعمارية (2)

### مرحلة: 1965-1978

عرفت هذه المرحلة بالمخططات وبالثورات الثلاث: الثقافية، الصناعية والزراعية وهذا بإنشاء العديد من المدارس والمعاهد والجامعات، وكذلك إستحداث مناصب شغل في إطار المخططات الوطنية للتنمية ، أيضا سياسة التوازن الجهوي ومن نتائج ذلك بناء مصانع وفتح آلاف مناصب الشغل للقادمين لسوق العمل من الجامعات والمعاهد، أيضا المتسربين من المدارس، حيث أخذت الجزائر على عاتقها مبدأ الإستقلال الإقتصادي وهذا بتأميم والإتجاه نحو التصنيع والأخذ بالتكنولوجيا كركيزة أساسية لوضع قاعدة صناعية صلبة والإعتماد على الكفاءات الوطنية.

<sup>1</sup> دهبنة مجدولين ووجه نجوى، مرجع سابق.

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق



كما أن الجزائر كانت منطوية تحت لواء التوجه الاشتراكي حيث عمدت إلى إقامة الصناعة الثقيلة والميكانيكية، بإعتبارها الممول للقطاعات الزراعية والخدماتية من جهة، والتشغيل أعداد هائلة من القوى العاملة مع الأخذ بعين الإعتبار الطابع الإجتماعي لعملية التشغيل في مقابل التخلص من البطالة حيث لم تعد هذه الأخيرة متواجدة بالمعنى الحقيقي وهذا أيضا بفضل الديناميكية الإستثمارية، حيث خصصت 3 مليار في المخطط الثلاثي 1967/ 1969، لينتقل إلى نحو 9 مليار دج خلال المخطط الرباعي الأول 1970/1973، وإلى أكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 1974/1977، ثم إلى 52 مليار دج لكل سنة من فترة 1978/1979، وإلى 70 مليار دج خلال المخطط الخماسي الأول 1980 / 1984 ، وإلى 74 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 1985/1989 ، مما زاد من اتساع حجم التشغيل حيث بلغ عدد العمال المشغولين سنة 1967 حوالي 1.75 مليون عامل ليقفز إلى 2.65 عامل سنة 1977 ، ثم إلى أكثر من 4 مليون عامل سنة 1987 ، إن متوسط السنوي لعدد مناصب الشغل التي تم خلقها هو 500114 منصب عمل بينما كان متوسط السنوي لحجم الاستثمار 42.2 مليار دج (1) وفي دستور 1976 أقر أن لكل مواطن الحق في العمل أي كان يوجد تشغيل كامل .

### مرحلة: 1979-1989

تميزت هذه المرحلة بإدخال النموذج الإستهلاكي والإستمرار في سياسة المخططات والإعتماد على التخطيط المركزي للدولة .(2)

لم تكن البطالة معروفة خلال سنوات الرخاء بحكم السياسة الإشتراكية، وكذا مخططات الوطنية الهادفة لتحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة، وفي منتصف الثمانيات عرفت أزمة انخفاض أسعار

<sup>1</sup> رواب عمار و غربي صباح ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية،

العدد 5 . 2011 ، ص 71

<sup>2</sup> سهام عبد الكريم ، مرجع السابق.ص25

البترول في الاسواق الدولية ، أين بدأت البطالة تظهر وتتوسع في فترة زمنية قصيرة، حيث إتسم الإقتصاد الصناعي بضعف الفعالية وسوء التسيير، سيطرة البيروقراطية والتسيير المركزي<sup>(1)</sup>

### مرحلة : 1989 - 1999

بعد أحداث أكتوبر 1988 والتي تمخض عن ها دستور 1989 ، الذي أقر بالتعددية السياسية والانتقال من الإقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق، وبعد أن كانت الدولة مسؤولة مباشرة في توفير العمل، في هذه المرحلة تركت هذه الأخير لمعطيا العرض والطلب حيث تم التراجع عن المادة 33 من دستور 1976 ، فحسب المادة 52 لكل مواطن الحق في العمل، إضافة للأزمة الإقتصادية التي عرفتها البلاد إثر إنخفاض أسعار النفط، وكان الحل في برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي الذي فرض على الجزائر من طرف الهيئات الدولية " صندوق النقد والبنك الدولي" مقابل إعادة جدولة ديونها. حيث تخلت الدولة عن دورها الإقتصادي، وهذا بخصوصية المؤسسات العمومية والتقليل من اليد العاملة، ما نتج عنه تخفيض 405000 منصب منهم 212960 حاملي شهادات جامعية<sup>(2)</sup>، غلق مؤسسات وتسريح آلاف العمال ما أدى إلى إرتفاع معدلات البطالة والتي من بين ما ترتب عنها هجرة الأدمغة، حيث سجلت سنة 1995 نسبة البطالة 28%<sup>(3)</sup>، واما في السداسي الاول لسنة 1998 سجلت نسبة 29.3%<sup>(4)</sup>

### المرحلة 1999 إلى يومنا هذا:

لقد كان لبرنامج التعديل الهيكلي أثر سلبي على مستوى التشغيل بالجزائر إضافة إلى تراجع حجم الإستثمار، مما أدى إلى تقليص الطلب على اليد العاملة حيث تفاقمت نسبة البطالة لحد أنها أصبحت مقلقة، الأمر الذي حتم على الدولة إعداد برامج مخصصة لوقف تدهور وضعية العمل

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق

<sup>2</sup> دهبينة ماجدولين و حبة نجوى، مرجع سابق.

<sup>3</sup> حاجي فطيمة، مرجع سابق.

<sup>4</sup> بروش زين الدين ويوسف بركان ، مرجع سابق.

الناجمة عن الركود الإقتصادي، وهذا بإستحداث آليات لإمتصاص البطالة، وهذا بإدماج الشباب مهنيا من جهة، أيضا دعم العمال المسرحين من عملهم من جهة أخرى.

#### 4. آليات التشغيل بالجزائر:

ترتكز سياسة التشغيل بمختلف البرامج وآليات للحد من البطالة خاصة لدى الشباب ذوي المؤهلات، والعمل على إدماجهم مهنيا، أيضا دعم المبادرات المقاولاتية وهذا بمنح قروض لتشجيع إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

#### الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

296 المؤرخ في - 08 أنشئت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 سبتمبر 1996، و دخلت حيز التنفيذ سنة 1998 عبر كامل ولايات الوطن، ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة العملية لجميع نشاطاتها، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص وذات شخصية المعنوية والإستقلال المالي<sup>2</sup>، وهي من بين البرامج الفاعلة في مجال الإستثمار التي تم وضعها وتمويلها من طرف الدولة، تسعى لإنعاش سوق العمل وتشجيع روح المقاولاتية من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة ومتوسطة لإنتاج السلع والخدمات و التقليل من العمل المأجور تقوم بمنح قروض وإمميزات جبائية في مرحلتين " الانطلاق والاستغلال " كما تضمن مرافقة المشاريع حتى تكتسب الخبرة اللازمة في سوق العمل.

#### الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة للأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل كما أن للوكالة علاقة مع: طالبي العمل و البطالين من كل الفئات.

المستثمرين وأصحاب العمل من المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة في مختلف القطاعات، ما عدا الوظيف العمومي.

**مهامها:**

- ✓ تنظيم وتطوير سوق العمل .
- ✓ تلقى عروض والعمل والتقريب بينهما.
- ✓ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في إطار التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب .
- ✓ تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات الداخلية والدولية في مجال التشغيل.

خلاصة الفصل:

بالرغم من القفزة النوعية التي عرفها سوق العمل بالجزائر من الإجراءات والآليات التشغيل التي عمدت إليها للحد من ظاهرة البطالة من خلال خلق فرص عمل وهذا بتشجيع العمل المستقل عن طريق إنشاء مشاريع أو مؤسسات صغيرة والإبتعاد عن العمل المأجور إلا أنها غير كافية وليست بالقدر الكافي، لأن البطالة لا تزال تمس فئة عريضة، منها خريجي الجامعة، والتي أصبحت تعرف ببطالة حملة الشهادات.

# الفصل الميداني : عرض نتائج

## فرضيات الدراسة تحليلها وتفسيرها

تمهيد:

الاجراءات المنهجية:

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الأولى:

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

نتائج الدراسة عرض وتحليل:

تمهيد:

بعد أن تم التطرق إلى الجانب النظري، والذي استعرضت فيه الفصول النظرية للدراسة جاء هذا الفصل لمحاولة اختبار صحة الفرضيات وذلك بوضع الاجراءات المنهجية المتبعة ، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات والنتائج.

أولاً: الاجراءات المنهجية:

### 1. مجالات الدراسة:

يتفق كثير من الباحثين في الدراسات الاجتماعية على أن هناك ثلاث مجالات وهي: المجال المكاني والمجال الزماني والمكان البشري.

#### 1.1. المجال المكاني:

لقد أجريت هذه الدراسة في مركز التكوين المهني بزلفانة في ولاية غرداية.

#### 2.1. المجال الزماني:

نقصد به الوقت المستغرق لإجراء الدراسة حيث كانت البداية الموافقة على الموضوع من طرف الادارة إلى غاية استلام الاستبيان من الطلبة، حيث بدأت هذه الدراسة بالجانب النظري من خلال جمع المعلومات التي يدور حولها الموضوع والاحاطة بكل جوانبه، وبعد ذلك قمت بإجراء الجانب الميداني للدراسة والتي كانت على مراحل، إذ كان أول اتصال بالمركز في شهر مارس 2018 من أجل الحصول على الموافقة لإجراء هذه الدراسة، وتمت الموافقة على طلبي. في نفس الشهر قمت بتوزيع الاستبيان على عدد من الطلبة وقمت باسترجاعها على فترات متعددة.

#### 3.1. المجال البشري:

يمثل المجال البشري في هذه الدراسة في مركز التكوين المهني بزلفانة بولاية غرداية حيث قدر حوالي 57 طالب من مجموع المجتمع الأصلي الذي يقدر حوالي 341 طالب في المركز.

#### ثانياً: تعريف المركز:

لقد ترك المعمر بعد رحيله 43 مركز تكوين مهني، أغلبهم يدرّب في ابسط المستويات، إما في مهن العمارة كالبنايين أو العدالة، لتلبية حاجته آنذاك من اليد العاملة البسيطة. وقد أتضح بعد الاستقلال أن طموح الشعب الجزائري وسلطاته يستلزم هياكل كبرى و متنوعة لتلبية المتطلبات الاجتماعية و الاقتصادية، ونظراً لقلّة الكوادر وتفشي البطالة في هذه الحقبة فقد تقرر:



- إنشاء مدارس مهنية كبرى و متوسطة تابعة للوزارات،

- إنشاء مدارس مهنية تابعة للشركات الوطنية المتخصصة، و المتكاملة

- وقد دعت الحاجة سنة 1975، أثناء تطبيق آخر المخططات الرباعية التي وضعها الراحل الرئيس هواري بومدين، رحمه الله، أن هذه المدارس، وكذا البعثات للخارج لتدريب الفنيين و العمال المهرة، غير مجدية و غير كافية لتلبية الموارد البشرية التي يتطلبها هذا المخطط، الذي رصد له 17 مليار فرنك فرنسي صعب وهو رقم قياسي آنذاك ( جريدة لوموند- فيفري 1979)، لهذا عزز هذه المدارس بوضع هيئة عمومية تكفلت بوضع استراتيجية

و إنشاء جهاز مهني متطور و عصري، حيث تقرر بناء و تجهيز 100 مركز تدريب مهني، لتدريب الأعداد الكافية، كما و نوعا، من الكوادر و الفنيين اللازمين لإنجاز المشاريع الصناعية المبرمجة في هذا المخطط الضخم.

كما دعم هذا الاهتمام باستشراق تزايد سريع لعدد السكان لا سيما الشباب منهم، "إذ أن عدد السكان يتزايد بسرعة كبيرة بعد تعرض بلد أو شعب ما لكارثة إنسانية أو طبيعية كبرى"، لتعويض الخسائر واستعادة التوازن الطبيعي، حسب أحد القوانين الديموغرافية. و على هذا الأساس لقد شرعت كل الحكومات المتعاقبة للدولة الجزائرية على إنشاء مخططات و مشاريع مدروسة و ممنهجة للإستثمار في هذا المجال الهام فلقد عمدت على إنشاء و إنجاز كم هائل من مؤسسات التكوين المهني و دعمها من الجانب المادي و البشري حيث سخرت لها أموال هائلة و معتبرة نظرا لقيمة هذا القطاع الحساس و دوره الهام في بناء الإقتصاد الوطني كما جندت كل طاقاتها للإستغلال الأمثل في الجانب البشري و ذلك بتكوين إطارات ذات كفاءة عالية قصد استغلالها للتحسين من نوعية التكوين و انشاء البرامج الخاصة و كذا تحديث كل أطر منظومة قطاع التكوين بإستحداث انماط و مجالات للتكوين تمس جميع شرائح المجتمع و على رأسها فئة الشباب و لعل من بين هذه الأنماط و أهمها هو التكوين عن طريق التمهين لكونه النمط الأكثر ملاءمة و أقل تكلفة إقتصادية .

و لقد عمدت للتطرق لهذا الموضوع في هذا العمل المتواضع نظرا لأهميته و خاصة في مؤسستنا لأن أغلب الشباب في المنطقة يتوجهون للتكوين في نمط التمهين نظرا لما يقدمه من تكوين فعال و هو يعتبر بوابة الشباب نحو عالم الشغل لما يوفره من علاقات مع المؤسسات المستخدمة أثناء فترة التمهين بالإضافة لملاحظاتي لسير مصلحة التمهين على مستوى المركز و رغبتني في تحسينها للأفضل نظرا لصعوبة تسييرها و التحكم في المشاكل

المعتزضة للنائب التقني للتمهين لعلی أن تكون هذه الدراسة بمثابة اللبنة الأساسية للتحسين من العملية التكوينية في هذا النمط.

## I - تقديم مركز التبرص :

### 1- النشأة :

أنشئ مركز التكوين المهني و التمهين بزلفانة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98/401 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 و كانت إنطلاقته الفعلية في فيفري 1999 بطاقة استيعاب نظرية تقدر ب : 150 منصب بيداغوجي من بينها 50 متمهن .

### 2- المساحة :

تقدر مساحته الإجمالية ب : 28387 متر مربع منها 20000 متر مربع مستغلة و ملحفة غير مستغلة حاليا ذات مساحة : 4532 م<sup>2</sup> بها 3 ورشات و 3 أقسام .

### 3- بطاقة فنية للمركز :

\* عدد الورشات : 06

\* عدد الأقسام : 06

\* مخبر اعلام آلي : 01

\* مكتبة تحتوي على أكثر من 500 عنوان

\* داخلية طاقة استيعاب 60 سرير

\* مطعم طاقة استيعاب 100 متربص

\* البريد الإلكتروني للمركز : [cfpazelfana1@yahoo.fr](mailto:cfpazelfana1@yahoo.fr)

\* الموقع على شبكة الويب : [www.cfpazelfana.com](http://www.cfpazelfana.com)

### 4- تأطير المركز :

\* العدد الإجمالي للعمال : 61

عدد الأساتذة : 15

العمال المرسمين : 25

العمال المتعاقدون : 19

\*العمال في اطار الادمج : 02

**-5** تعداد المستفيدين من التكوين :

بلغ عدد المستفيدين من التكوين منذ افتتاح المركز أبوابه : 1425 متكون

- التكوين الإقامي : 917

- التكوين عن طريق التمهين : 508

**-6** الفروع المسيرة حاليا :

- التكوين الإقامي :

● الخياطة : 23 متربصة

● عامل في الميكرومعلوماتية : 12 متربصة

● التبريد و التكييف : 16 متربص

● الكهرباء الصناعية : 19 متربص

● تسيير الموارد البشرية : 21 متربص

● حماية النباتات : 12 متربص

● متابعة الإنجاز في البناء : 21 متربص

● الترتيب الصحي : 23 متربص

- التكوين عن طريق التمهين :

151 متمهن موزعين على 25 تخصص قي مختلف الشعب المهنية

- تكوين المرأة الماكثة بالبيت :

● الخياطة : 25 متكونة

● الحلويات : 18 متكونة

## المجموع العام للمتكونين في المركز حاليا : 341 متكون

### التكوين الإقامي :

- تركيب و صيانة أجهزة التبريد و التكييف

- عامل في الميكرومعلوماتية

- صيانة مركبات الوزن الخفيف

### التكوين التأهيلي :

- مبلط

- حلويات للمرأة الماكثة بالبيت

- الخياطة للمرأة الماكثة بالبيت

- التمهين في مختلف التخصصات

-8 - التجهيزات التكنولوجية المتوفرة بالمركز :

Intitule de la spécialité	Date d'acquisition	Date de mise en service	Nombre d'équipements			
			Neuve	vétuste	Incomplet	Total
couture	1985	1985	01			01
Esthétique	1999	1999		01		01
Pâtisserie	17/11/2014	05/01/2015	01			
Exploitant informatique	22/06/2010	22/06/2010	01			01
Mécanique réparation des véhicules léger	21/12/2010	21/12/2010	01			01
Mécanique en maintenance des engins agricoles	03/02/2010	19/04/2010	01			01
Maçonnerie	2012	/	01			01
maintenance des appareils de froid et climatisation	30/01/2011	01/03/2011	01			01
installation sanitaire et gaz	13/12/2010	13/12/2010	01			01
<b>Total</b>			<b>08</b>	<b>01</b>		<b>09</b>

## 9- الآفاق المستقبلية :

\* تنشيط المركز (استغلال الداخلية و الورشات والأقسام البيداغوجية الجديدة )

\* تدعيم التأطير البيداغوجي بأساتذة في اختصاصات جديدة في المنطقة

\* ترميم وتهيئة مكاتب الادارة و الورشات القديمة

\* إعادة النظر في الخارطة البيداغوجية للمركز

### 1.البيانات الشخصية:

جدول رقم (01) : يبين جنس المبحوثين

النسبة	التكرار	الجنس
46%	26	ذكر
54%	31	أنثى
100%	57	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول ان نسبة الاناث اكثر من الذكور بنسبة 46% تقابلها نسبة 54% وهذا طبعا يعود لعدة اسباب وقد يكون ابرزها ان صاحبة هذا العمل فتات ولا يمكن اطلاقا في علم الاجتماع او العلوم الأخرى التخلي النهائي عن الذاتية كما يمكن ان يكون سبب ثاني وهو ما كشفت عنه بعض الدراسات منها دراسة قرني عبد الحميد ومنصوري فؤاد ، واقع علم الاجتماع في الجزائر ، دراسة حالة بجامعة عنابة ، علم الاجتماع والمجتمع في الجزائر، حيث تبين هذه الدراسة الفارق في حجم المتمدرسين بين الطلبة حيث ترجع الكثرة لفتيات لعدة اسباب وهي ظاهرة يمكن ملاحظتها في الواقع الملموس .

جدول رقم ( 02 ): يبين سن المبحوثين

النسبة	التكرار	السن
81%	46	30-20
12%	7	40-30
7%	4	40 فأكثر
100%	57	المجموع

من خلال هذا الجدول يتبين ان الفئة العمرية من 30/20 هي الاكثر شيوعا بنسبة 81% كون هذه المرحلة العمرية توافق المعتاد من حيث سنوات تخرج الطلبة من الجامعة واكمال مختلف المراحل الجامعية وخروجها الى سوق العمل في حين نجد نسبة 12 % والتي تمثل الفئة العمرية 40/30 سنة وهي نسبة معقولة حيث ان الجامعة تشهد كذلك الاتحاق فئة الاحرار التي تكون عادتنا اعمارهم كبيرة والنفس الحال ينطبق على الفئة الاكبر من 40 سنة التي مثلتها النسبة الاقل وهي 7 % وفي الحقيقة هذه النسب تعبر بحق ان المجتمع الجزائري مجتمع شاب .

جدول رقم ( 03): يبين شهادة التكوين المتحصل عليها.

النسبة	التكرار	شهادة التكوين المتحصل عليها
17%	10	شهادة الكفاءة المهنية
37%	21	شهادة المهارة المهنة
14%	8	شهادة التكوين المهني المتخصص
32%	18	شهادة تقني
100%	57	المجموع

من خلال الجدول يلاحظ ان النسبة الاكبر من المبحوثين متحصلين على شهادة المهارة المهنية بنسبة 37% تليها نسبة 32% من حاملي شهادة التقني كما تليها نسبة 17% و 14% على التوالي ..

من خلال هذا الجدول يلاحظ ان الجامعيين لا يبحثون على التكوين طويل الامد كما هو في شهادة التقني وانما يبحثون على شهادة تمكنهم من اكتساب مهارة مهنية وهو ما يعكس اجابات المبحوثين لكون الشهادة الجامعية في الوظيف العمومي لها قيمتها بنسبة لتصنيف في السلم الوظيفي واختيارهم للتكوين يكون بغرض اكتساب شهادة من ناحية تدعم الشهادة الجامعية وكذلك اكتساب مهارة مهنية تساعدهم في الاندماج في سوق العمل .

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الأولى:

جدول رقم : (04) : يبين سن و الوضعية المهنية

المجموع		عقود ما قبل التشغيل		مؤقت		دائم		الوضعية المهنية السن
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	46	%11	5	%33	15	%56	26	] 30-20]
%100	7	/	/	/	/	%100	7	]40-30]
%100	4	/	/	/	/	%100	4	] 40 فأكثر
%100	57	%9	5	%26	15	%65	37	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان النسبة الغالبة هنا تمثل المبحوثين الذين اقررو انهم في منصب دائم بنسبة 65% يمتلكهم 37 مبحوث تدعمها نسبة 100% لفئة العمرية من 30 سنة فأكثر وذلك نسبة 56% لفئة العمرية 30/20. في حين تليها نسبة 26% من العمال المتعاقدين وهم 15 مبحوث تدعم هذه النسبة نسبة 33% من الفئة العمرية 30/20 وفي الاخير نجد نسبة 9% من العمال قيايطار عقود ما قبل التشغيل تدعمها نسبة 11% من الفئة العمرية 30/20.

من خلال الجدول يتبين لنا ان جميع الفئات العمرية لها منصب عمل وكل فئة وما يناسبها من الوضعيات المهنية اما بخصوص الفئة الاولى فهي ترضي بأي منصب سواء كان عقد مؤقت او حتي ما قبل التشغيل وهو في الحقيقة امر طبيعي نظرا لصعوبة الحصول على منصب عمل وكما يقال " الخدمة في فم السبع " وهذا التمثل في المخيال الاجتماعي على صعوبة الظفر بمنصب عمل دائم نظرا لإكراهات السوق التي تشترط عدة شروط قد لا يتمكن طالب العمل على توفيره



ولعل أهمها الخبرة لذلك نجد اغلب خريجي الجامعات والمعاهد يرضون بأي عمل من اجل الحصول على شهادة عمل تزكي لديهم الخبرة المهنية .

من خلال ما سبق نستنتج ونذهب في نفس سياق تحليل سان سوليو عن الفئات السوسيو مهنية حيث ذكر.

الجدول رقم 05 : يبين العلاقة بين علاقة الجنس بصعوبات ايجاد الوظيفة

المجموع		لا		نعم		صعوبات في ايجاد وظيفة الجنس
		%	ت	%	ت	
%100	26	%27	7	%73	19	ذكر
%100	31	%13	4	%87	27	أنثى
%100	57	%19	11	%81	46	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 81 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه هناك صعوبات في وجود وظيفة تدعمها نسبة 87 % من فئة الإناث تمثلها 27 مبحوثة ، وكذلك نسبة 73 % من فئة الذكور تمثلها 19 مبحوث ، و تقابلها نسبة 19 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه لا توجد صعوبة في الحصول على وظيفة تدعمها نسبة 27 % من فئة الذكور ، و كذلك نسبة 13 % من الإناث .

من خلال نتائج الجدول يتبين لنا أن العمل في الجزائر بصفة عامة هو من إرهاصات الشباب عموما و جامعي بصفة خاصة و الحصول على وظيفة يعتبر حلم كل شاب لذلك نجد اغلب الشباب متذمر من عدم حصوله على وظيفة دائمة بعد استكمال مشواره الجامعي فهو يصطدم باكراهات الواقع و سوق العمل الذي يشترط جملة من الشروط لا تتوفر عادة في خريجي الجدد من الجامعة ، كما أننا لاحظنا ان فئة الإناث تجد صعوبة أكبر للحصول على عمل و ذلك

لعدة اعتبارات سوسيو ثقافية و قيمية تجعل من عمل المرأة في بعض المجالات امر غير مقبول وغير أخلاقي منها عمل المرأة في المؤسسات التي تشترط العمل بالمناوبة و العمل الليلي و العمل خارج المحيط السكني التي تقطن في المرأة هذا من جهة و من جهة أخرى يعتبر عمل المرأة في المجتمع المحلي محصور في بعض القطاعات كتعليم و الصحة غير أن هذين القطاعين أصبح يعانون من تخمة من اليد العاملة خاصة النسوية ، مما فرض على الاناث اقتحام مجالات اخرى كشرطة و الحماية و الادارات العمومية و هذا التوجه يدخل في اطار التغيير الاجتماعي و الحراك الاجتماعي الذي مسى الاسرة الجزائرية بصفة عامة .

و مع ذلك هناك بعض المبحوثين لم يجدوا صعوبات للحصول على وظيفة و هذا يرجع لعدة اعتبارات لا ننكر ان بعضها مجرد فرصة و حض غير ان الغالب في سياسة التوظيف في الجزائر يخضع للمحسوبية و المحاباة لذلك نجد البعض لا يجد صعوبة في ايجاد وظيفة بسبب امتلاكه احد اوراق التفاوض التي تمكنه من الحصول على وظيفة بكل اريحية على حساب الاخرين .

نستنتج مما سبق أن الحصول على وظيفة في الوقت الراهن هو من الامور الغاية في الصعوبة نظرا لعدة اكرهات فرضتها عدة مؤسسات منها السوق ، الوظيفة العمومية ، الخدمة الوطنية، جشع الخواص ، غير ان في مجتمعنا كما هو معلوم لا يخلو من السلوكيات سلبية مرضية التي تعطي الحق لمن ليس له حق لاعتبارات شخصية تغذيها المحسوبية و العصبية القبلية ، ويبقى العمل مطلوب بنص التشريع الاول عندنا يقول الله تعالى : (وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ) صدق الله العظيم.

الجدول رقم 06 : يبين العلاقة بين الوضعية المهنية والشهادة الجامعية

المجموع		عقود ما قبل التشغيل		عقد مؤقت		دائم		الوضعية المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الحصول على وظيفة بشهادة
%100	28	%7	2	%14	4	%79	22	نعم
%100	29	%10	3	%38	11	%52	15	لا
%100	57	%9	5	%26	15	%65	37	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 65% من المبحوثين صرحوا أن الوضعية المهنية التي يتصفون بها بعقد دائم يدعمه نسبة 79% من المبحوثين الذين صرحوا نعم تحصلوا على وظيفة من خلال الشهادة الجامعية وتليه نسبة 52% من صرحوا أنهم لم يتحصلوا على وظيفتهم من خلال الشهادة الجامعية، وفي المقابل نسبة 26% من المبحوثين صرحوا أن الوظيفة المهنية التي يتصفون بها كانت بعقد مؤقت، وتدعمه نسبة 38% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم لم يتحصلوا على وظيفتهم من خلال الشهادة الجامعية، تليه نسبة 14% من المبحوثين صرحوا نعم أنهم تحصلوا على وظيفتهم من خلال الشهادة الجامعية، وكذلك في المقابل نسبة قليلة من صرحوا أن الوضعية المهنية التي يتصفون بها كانت عقود ما قبل التشغيل بنسبة 9%، تدعمه نسبة 10% من صرحوا أنهم لم يتحصلوا على وظيفتهم من خلال الشهادة الجامعية، وتليه نسبة 7% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم نعم تحصلوا على وظيفتهم من خلال الشهادة الجامعية.

نلاحظ من خلال الجدول ان الشهادة الجامعية امر ضروري من اجل الحصول على عمل غير انه ليست بذات الاهمية التي يمكن ان نتخيلها لكون مجموعة كبيرة من المبحوثين صرحوا ان حصولهم على الوظيفة لم يكن بسبب شهادتهم الجامعية بل هناك متغيرات اخري تحكم سوق العمل لعلی

من اهمها الخبرة الفعلية الميدانية كما هو الامر في كبرا الشركات العالمية حيث لا شهادة تعلق عن المردود الفعلي في العمل وليست الشهادة . كما أن اغلب المضيفين في اطار العقود المؤقتة وعقود ما قبل التشغيل تعتبر الشهادة الجامعية هي فقط سياسة لامتناس البطالة في صفوف خريجي الجامعات والمناصب التي يعملون فيها بمثابة خدعة من وراها امتناس البطالة لذلك تسمى البطالة المقنعة ولعلها تسقط فيما رمي اليه الفاروق إني لأرى الرجل في عجبني فأقول :أله حرفة ؟ فإن قالو إلا سقط من عيني. ( عمر بن الخطاب).وهذا في الحقيقة ما تكرسه الامثال لدينا منها قولنا " اخدم بدور و وحاسب البطلال " كل هذه التراكمات في ثقافتنا وتراثنا الشعبي يعود الى قداسة العمل وفضله في النهوض بالفرد ثم المجتمع من خلال تنمية القيمة المضافة .

جدول رقم (07): يبين العلاقة بين الوضعية المهنية و التكوين الجامعي

المجموع		عقود ما قبل التشغيل		عقد مؤقت		دائم		الوضعية المهنية وظيفة تعكس تكوينك الجامعي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	20	%10	2	/	/	%90	18	نعم
%100	37	%8	3	%41	15	%51	19	لا
%100	57	%9	5	%26	15	%65	37	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 65% من المبحوثين الذين صرحوا أن منصبهم الحالي كان بعقد دائم، تدعمه نسبة 90% من صرحوا أن وظيفتهم تعكس تكوينهم الجامعي، تليه نسبة 51% من صرحوا أن وظيفتهم لا تعكس تكوينهم الجامعي ، تقابلها نسبة 26 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن مناصبهم عقود مؤقتة ، تدعمها نسبة 41 % من الذين لا يعتقدون ان وظيفتهم تعكس تكوينهم الجامعي ، كذلك نجد نسبة 9 % من المبحوثين الذين صرحوا انهم

في مناصب عقود ما قبل التشغيل تدعمها نسبة 10 % من المبحوثين الذين صرحوا ان وظيفتهم تناسب تكوينهم و نسبة 8 % عكس ذلك .

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن اغلب المبحوثين في وضعياتهم المهنية يصرحون بان تكوينهم الجامعي لا يناسب الوظيفة التي يشغلونها حيث هناك 37 فرد من العينة اقرا بذلك من بين 57 و هذا يعكس مدى صعوبة الحصول على وظيفة بدرجة الاولى تتلائم مع المؤهلات العلمية لكل خريج جامعي نظرا لعدم وجود بطاقة وطنية للعمل و ليس هناك تنسيق بين الجامعة و سوق العمل من حيث المخرجات التي تنسجم و ملائمة مع التحولات الاقتصادية التي تفترض دائم ان تكون الجامعة على اطلاع على المحيط الخارجي لها للقيام بدورها المناط بها و هو إعداد إطارات و كوادر المجتمع من اليد العاملة الفنية وإدارية المتخصصة.

نستنتج مما سبق أن الجامعة الجزائرية مازالت تعمل ضمن النسق المغلق الذي لا يراعي التحولات الخارجية ، مما سبب عدة مشاكل لخريجي الجامعات في التأقلم والتكيف مع متطلبات سوق العمل التي هي اليوم من بين أهم مقاصد هذه الفئة من اجل إشباع الحاجات المادية والمعنوية ، لذلك نجد نسبة رهيبية من خريجي الجامعات في حالات بطالة أو بطالة مقنعة ضمن عقود ما قبل التشغيل التي قامت الدولة بإنشائها من اجل إمتصاص العدد الهائل من هذه الفئة .

الجدول رقم 08 : يبين الارتياح في العمل و علاقته بتكوين الجامعي

المجموع		لا		نعم		الارتياح في العمل الجامعة تساعد الاندماج في العمل
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	25	%44	11	%56	14	نعم
%100	32	%34	11	%66	21	أحيانا
%100	57	%39	22	%61	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثين الذين صرحوا بارتياحهم في العمل بنسبة 61 % تمثلها 35 مبحوث من بينهم 66 من الذين صرحوا بان التكوين الجامعي ساعدهم في الاندماج في العمل ، تدعمها 56 % من الذين يعتبرون التكوين الجامعي يساعدهم في العمل ، يقابل ذلك نسبة 39 % من الذين صرحوا أنه لا يوجد ارتياح في العمل و تدعم ذلك نسبة 44 % من الذين صرحوا بان التكوين الجامعي ساعدهم في الاندماج في العمل و نجد نسبة 34 % من المبحوثين الذين صرحوا بان التكوين الجامعي احيانا يساعدهم في الاندماج في العمل .

و مما سبق يتبين لنا ان التكوين الجامعي ليس دائما يساعد في الاندماج في مكان العمل بل هناك احيانا كثير يكون التكوين الجامعي غير فعالا و لا يعطي لصاحبه الثقة في النفس و لا يجعله قادر على الاندماج و تقديم المطلوب منه في العمل نظرا لاختلاف ما تم تلقيه في الجامعة وما وجدته في سوق العمل من اكرهات و صعوبات جعل من التكوين النظري مجرد حبر على ورق لا يمكن من خلاله اقتحام السوق التي لا تؤمن الا بالبقاء للأقوى في حين هناك نسبة أقرت ان التكوين الجامعي أعطى لهم ارياحية و ساعدهم في الاندماج في العمل نظرا لطبيعة التكوين

الجامعي الذي تلقوه في مسارهم الجامعي ، مما أكسبهم ثقة في النفس و أعطاهم العزيمة من اجل خوض العمل والدخول فيه بكل ثقة و قوة .

و منه نستنتج أن التكوين الجامعي يساعد في إعطاء طالب العمل قوة و معرفة تنظيمية تجعله قادر على معاركة الواقع و محاولة افتكاك مكانته باعتباره إطار قادر على التكيف مع جميع الظروف و الوضعيات المهنية ، غير ان هذا الحماس في الكثير من أحيان يصطدم بالواقع الملموس الذي يتجرد من كل القيم و العادات و المثل التي كان قد اكتسبها من خلال مساره الجامعي فهو اليوم في إطار منظومة في كثير من أحيان لا تحكمها قوانين و أعراف سوى البقاء للأقوى .

الجدول رقم 09 : يبين درجة الشهادة و الصعوبات المهنية في العمل .

المجموع		لا		نعم		وجود صعوبات في المهنة
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	37	%32	12	%68	25	ليسانس
%100	20	%15	3	%85	17	ماستر
%100	57	%26	15	%74	42	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 74 % من لمبحوثين الذين صرحوا أنه لا توجد صعوبات مهنية لحاملي شهادات الجامعية في مكان العمل ، تدعمها في ذلك نسبة 85 % من المبحوثين الحاملين لشهادة الماستر ، و نسبة 68 % لحاملي شهادة ليسانس و في المقابل من ذلك نجد نسبة 26 % من الذين صرحوا بان هناك صعوبات مهنية ، تدعمها نسبة 32 % لحاملي شهادات ليسانس ، و نسبة 15 % لحاملي شهادة الماستر .

و من خلال الجدول يتبين لنا أهمية الشهادة الجامعية في رسم أفاق و المهارة لطلي الوظيفة في سوق العمل ن فكلما كانت الشهادة اكبر كانت درجة التحكم و سيطرة على العمل اكبر كما

ان نظرا للعدد المحدد لطلبة الماستر جعل نسبة ليسانس اكثر منها في هذا الجدول و هذا ما يعكس اغلبيية او كثرة حاملي شهادة ليسانس على ماستر .

نستنتج من هذا الجدول ان حملت ليسانس اكثر تحكّم في العمل و هذا راجع الى قوانين العمل بصفة خاصة حيث ان شهادة الماستر شهادة حديثة النشأة و تكاد تكون معدومة في سوق العمل هذا ما يلخص الارقام المشار اليها في الجدول كما ان في الاخير نستنتج ان الشهادة الجامعية بطورها اول و الثاني تعتبر أحد الركائز الهامة في التحكّم و القدرة على السيطرة على الصعوبات المهنية بمختلف مستوياتها و دراجاتها .

### الجدول رقم 10 : يبين العلاقة بين الطموحات المهنية و الحصول على وظيفة

المجموع		التكوين المهني		علاقاتك الشخصية		شهادة جامعية		سبب الالتحاق بالوظيفة طموحات مهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	35	/	/	%17	6	%83	29	نعم
%100	32	%68	15	%32	7	/	/	لا
%100	57	%26	15	%23	13	%51	29	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 51 % من الذين صرحوا أن شهادتهم الجامعية اعطت لهم فرصة التوظيف تدعمها في ذلك نسبة 83 % من الذين صرحوا شكلت لديهم طموحات مهنية ، تقابلها نسبة 26 % من الذين صرحوا بأن شهادة التكوين المهني لها الفضل في حصولهم على عمل تدعمها نسبة 68 % من من صرحوا بانه ليس لديهم طموحات مهنية ن تقابلها نسبة 23 % ممن صرحوا بان منصبهم المهني ناتج عن علاقاتهم الشخصية ن تدعمها نسبة 32 % ممن لا طموح لهم و نسبة 17 % ممن يطمحون الى الوصول الى مراتب مهنية أحسن.



و من خلال الجدول يتبين لنا ان الشهادة الجامعية في كثير من احيان تعتبر تأشيرة للحصول على عمل و هذا ما تكفله القوانين و التشريعات العمل غير ان هذه الشهادة في الكثير من الاحيان لا تلي الغرض المطلوب منها نظرا ، كما في الجدول السابق رقم 10 أن التكوين الجامعي لا يعكس الواقع المهني ، مما يترتب على ذلك محاولة سد هذه الثغرة بالتوجه لتكوين المهني من اجل إكتساب المهارة المهنية التي تساعدهم على الاندماج و التحكم في منصب العمل من خلال اكتساب مهارة تنظيمية و فنية و إدارية تسمح لهم بتحكم في الوظيفة ن كما انه لا يمكن لنا اطلاقا التغافل على أن الإدارة ليست نزيهة فهناك ثغرات يحاول الاداريين معرفتها من اجل توظيف معارفهم و اقربائهم بالمحسوبة و المحاباة و هذه الفئة تكون عادة منقسمة الى فئتين ، فئة تريد العمل و فقط و ترضى بأي عمل و ليس لها طموح مهني، و فئة تجاهد للحصول على وظيفة من خلال علاقتها الشخصية من اجل كسب مزيد من امتيازات و تدرج في السلم الاداري و الوظيفي.

نستنتج من الجو لان حاملي الشهادة الجامعية يسعون دائما لإرتقاء في السلم الإداري ومحاولة تحسين الوضعية المهنية لهم لانهم يعتقدون انهم هم الأجدر بجميع المناصب القيادية والفاعلة في سوق العمل، و هذا استنادا الى درجة الشهادة المتحصل عليها ، كما ان للعلاقات الشخصية في سوق العمل الحيز الاكبر لكون جميع المسؤولين يحولون بناء محيط أمن من خلال توظيف الأقارب و الأصدقاء لحماية أنفسهم بدرجة الأولى.

الجدول رقم 11 : يبين العلاقة بين اختيار التكوين و راحة في العمل

المجموع		لا		نعم		الارتياح في العمل التكوين مرغوب فيه
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	39	%28	11	%72	28	نعم
%100	18	%61	11	%39	7	لا
%100	57	%39	22	%61	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 61 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه لديهم ارتياح في العمل، تدعمها في ذلك نسبة 72 % من المبحوثين الذين أقروا اختيارهم لهذا التكوين و نسبة 39 % من المبحوثين الذين كانوا مرغمين على اختيار هذا التكوين ، تقابله في ذلك نسبة 39 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه ليس لديهم ارتياح في العمل ، تدعمها في ذلك نسبة 61 % ممن صرحوا بأنهم لم يرغبون في هذا التكوين و نجد نسبة 28 % من الذين صرحوا بأنه اختاروا التكوين المرغوب فيه.

يتبين لنا من خلال الجدول أن إعطاء الأرياحية في العمل دائما يكون سببه المعرفة القبلية و التنظيمية للعمل من خلال التكوين الذين تلقاه المبحوث في فترة تكوينه ، حيث ان هذا التكوين يعطي له المزيد من الثقة و القدرة على التعاون و التعامل مع الوضعيات المهنية في مكان العمل ، كما ان هناك بعض الحالات التي لم تختار و لم ترغب في تكوينها لكنها تشعر بالراحة و هذا يعود لعدة أسباب منها سلامة المناخ التنظيم السائد و الأجر و فريق العمل ، كما انه يخلق لدينا عدم ارتياح في العمل بدرجة اكبر بالنسبة للأشخاص الذين لم يختاروا التكوين عن قناعة لذلك نجد لديهم مشاكل نفسية و تنظيمية تجعلهم غير قادرين على التكيف مع المناخ الداخلي للعمل .

و منه نستنتج من خلال ما سبق ان إختيار التكوين و رغبة فيه من بين العوامل الدافعة من اجل القيام بمختلف المهام و الاعمال المكلف بها العامل بكل ارياحية و تفاني .

الجدول رقم 12 : يبين العلاقة بين التربصات الجامعية وتلقي المساعدة في اداء العمل

المجموع		لا		نعم		تلقي مساعدات في العمل تربصات في الجامعة
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	40	/	/	%100	40	نعم
%100	17	%18	3	%82	14	لا
%100	57	%5	3	%95	54	المجموع

نلاحظ من الجدول ان نسبة 95 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يتلقون مساعدة في العمل ، تدعمها نسبة 100 % من الذين صرحوا بانه لديهم تربصات في الجامعة و نسبة 82 % من المبحوثين صرحوا بانهم لم يتلقوا أي تربص في الجامعة ، و في المقابل من ذلك نجد نسبة 5 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يتلقون مساعدات في العمل ، تدعمها نسبة 18 % من المبحوثين الذين صرحوا بانه لا يوجد لديهم تربصات في الجامعة .

و يتبين لنا من خلال الجدول بان المبحوثين أغلبهم يتلقون مساعدات من طرف العمال و الأصدقاء والمسؤولين لتأدية الأعمال على أكمل وجه بغض النظر على أنهم تلقوا تربصات بالجامعة لانه كما أسلفنا أن التكوين الجامعي بصفة العامة لا يعكس الواقع العملي في كثير من الحالات لذلك نجد شبه إنفصال بين المقررات الجامعية وتشريعات العملية في مكان العمل مع ذلك هناك مجموعة بسيطة تنفي حصولها على مساعدات من طرف رفقاء العمل و هذا لا يعكس أنانية و إحتكار الموظفين للمعلومة و الخبرة بقدر ما يعكس الصفة الانعزالية أو التكبر من طرف هذه الفئة على طلب المساعدة من الآخرين ، لذلك نجد الكثير من الإطارات الجامعية ينجر

وراء تكبر المنصب فهو يرى نفسه انه خريج جامعي قادر على تسيير و أداء جميع الوظائف بكل ثقة و هو ما يعكس الجانب المرضي النفسي في بعض الإطارات .

و منه نستنتج ان الإطارات الجامعية بمختلف مشاربها و إيديولوجياتها تبقى عاجزة على تسيير و التحكم الجيد في جميع الأمور المتعلقة بالوظيفة و مكان العمل و من اجل تدارك هذا النقص و العجز تلجأ هذه الإطارات الشابة الى الخبرات المناحة في مكان العمل و الحصول على التوجيهات و المساعدات من المسؤول المباشر ، أو أصحاب الخبرة من اجل تسيير المواقف التي عادة تحسب على شاغل الوظيفة و يتلقى من ورائها علاوات تسمى علاوة المردودية .

### استنتاج الفرضية الاولى:

التكوين المهني ظهر اصطلاح استثمار تكوين وفي سنوات الثمانينات. وبالرغم من عدم وفرة دراسات إحصائية جادة حول العلاقة بين الجهود المبذولة في التكوين والنجاح الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة، إلا أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الأهمية المعطاة

للتكوين من جهة، والنجاعة والتنافسية وقدرات تكيف المؤسسة من جهة أخرى، وكيف نفسر إقدام مؤسسات كبيرة وطنية ودولية على إنفاق من 2 الى 6 بالمئة من ميزانياتها على التكوين و عليه الاستثمار في التكوين ما هو إلا تضحية حاضرة بالجهد والوقت والمال (أساليب، أدوات وتجهيزات، قاعات ومخابر ، برامج، أجور، تنقلات ومصاريف،...) من أجل تحقيق عوائد في المستقبل، على شكل يد عاملة ماهرة وعالية الخبرة و الكفاءة المهنية وقادرة على مقاومة المنافسة في السوق ، لذلك يبقى الرهان الحقيقي في ما مدى الاستثمار في الراس المال البشري في المؤسسة من خلال الاستثمار فيه من جعل خلق القيمة المضافة.

وعليه الرهان اليوم ليس تكنولوجيا او معدات وعقار او منقولات او قوانين ، انما هو الاستثمار في العنصر البشري الخالق لثروة .

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

الجدول رقم 13 : يبين ضرورة التكوين و تقديم مساعدات للعمال

المجموع		نظرية		تقنية		تقديم مساعدات للعمال ضرورة التكوين
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	35	20%	7	80%	28	نعم
100%	22	64%	14	36%	8	لا
100%	57	37%	21	63%	36	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 63 % من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يقدمون مساعدات تقنية للعمال تدعمها في ذلك 80 % من الذين صرحوا بانهم تلقوا تكويننا و نجد نسبة 36 % لا تجد في التكوين ضرورة ن و في مقابل من ذلك نسبة 37 % من المبحوثين صرحوا انهم يقدمون مساعدات نظرية تدعمها نسبة 64 % من المبحوثين لا يرون هناك ضرورة لتكوين ، و نسبة 20 % من المبحوثين ترى ان التكوين ضروري .

يتبين لنا من الجدول ان المؤسسة هي الفضاء في تغيير الهويات كما قال سان سيليو فيجب على كل الافراد الالتفاف و الالتحام من اجل الهدف الاساسي و هذا لا يكون الا من خلال تقديم المساعدات الفنية و النظرية ، لذلك نجد ان تقديم المساعدات في العمل لا يكون عادة من فراغ و هو حصيلة معرفة و خبرة تنظيمية يكرسها الفاعل من اجل وايجاد حلول للمشاكل التي تواجه العمل و العمال و كلما كان العامل متدرب من خلال تكوين نوعي و مهني كان قادرا على تقديم الاضافة التقنية و النظرية على حد سواء و غياب التكوين بالنسبة للعامل يجعله محدود العطاء التقني ، اما النظري فيستطيع تقديم مساعدات من خلال خبرته البسيطة في مكان العمل ، لذلك نجد المساعدات التقنية تكون هامة و أساسية في جميع المؤسسات الصناعية و قد تعتبر في

بعض الحالات أساس سيرورة العمل غير ان المساعدات النظرية تبقى ذات اهمية من حيث التخطيط و التسيير .

و من ذلك نستنتج أن لتكوين مهما كان نوعه له أهمية بالغة في إكساب الفرد معرفة تنظيمية تجعله عنصر فاعل قادر على العطاء من هذا المنطلق تتشكل في المؤسسات ما نسماها الأقطاب التي يلجأ إليها العمال دائمة و قد تكون هذه الأقطاب رسمية كرئيس مباشر و غير رسمية كعامل ذو خبرة مهنية تجعل منه قادر على ضبط و حل المشاكل إما بتقديم النصائح و الإرشادات أو التدخل المباشر لحل المشكل ، لذلك سماها ميشال كروزي الخبرة كأحد أوراق التفاوض التي تعطي للعامل مهما كان مستوى هامش من الحرية .

الجدول رقم 14 : يبين العلاقة بين زمن التكوين و الوضعية المهنية

المجموع		عقود ما قبل التشغيل		عقد مؤقت		دائم		الوضعية المهنية التكوين قبل الشهادة او بعد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100%	26	11%	3	31%	8	58%	15	قبل
100%	31	6%	2	23%	7	71%	22	بعد
100%	57	9%	5	26%	15	65%	37	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 65 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يشغلون منصب دائم ، تدعمهم نسبة 71 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن تكوينهم كان بعد حصولهم على الشهادة و نجد نسبة 58 % من المبحوثين صرحوا بان تكوينهم قبل حصولهم على الشهادة الجامعية ، و يقابلها نسبة 26 % من المبحوثين الذين يعملون في إطار عقود مؤقتة تدعمها في ذلك نسبة 31 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم تلقوا تكوينا قبل حصولهم على الشهادة الجامعية و نجد نسبة 23 % بعد حصولهم على الشهادة الجامعية . يقابلها نسبة 9 % من الذين صرحوا أنهم في عقود ما قبل التشغيل ، تدعمها نسبة 11 % من المبحوثين الذين صرحوا

بأنهم تحصلوا على التكوين قبل الشهادة الجامعية ونجد نسبة 6 % من المبحوثين اقرروا بأنهم تحصلوا على تكوين بعد حصولهم على الشهادة الجامعية .

و من خلال الجدول يتبين لنا أن التكوين المهني هو ضروري بالنسبة لكل طامح في الحصول على وظيفة قارة ومستقرة لذلك نجد ان المبحوثين الذين يشتغلون في مناصب دائمة يحاولون دائما اكتساب المعارف و خبرات التي تمكنهم من المعرفة التنظيمية و ذلك من خلال التكوين الذي يسمح لهم باكتساب هذه الخبرات و المعارف لتعزيز مكانتهم و دورهم في التنظيم او المؤسسة في حين أن العمال المؤقتين و من هم في عقود ما قبل التشغيل تمكنوا من اجتياز التكوين المهني قبل حصولهم على الوظيفة و قد يعود سبب وظيفتهم الحالية هو تكوينهم المهني وليس الجامعي نظرا لمحدودية المناصب المالية و إضطرارهم الى مزاوله هذه الاعمال كمرحلة إنتقالية يكتبون من خلالها الخبرة التي تمكنهم في المستقبل من استفاء الشروط إن كانت هناك مسابقات لتوظيف سواء في مؤسساتهم الحالية أو مؤسسات اخرى.

و منه نستنتج من خلال الجدول ان التكوين يعتبر احد الآليات المهمة في إكساب العاملين مهارات و قدرات فنية تمكنهم من التحكم في التسيير و إدارة الاعمال المكلف بها العمال ، وعليه يجب أن تكون هناك قاعدة صحيحة في اختيار العمال من جهة وعملية تكوينهم من جهة اخرى أوضح التعريف أن التكوين كعملية هادفة، فالتكوين يجب أن يكون له هدف دقيق ومحدد واضح، إذ أن التكوين وسيلة وليس غاية في حد ذاته.

الجدول رقم 15 : يبين العلاقة بين زمن التكوين و مساعدة العمال

المجموع		نظرية		تقنية		تقديم مساعدات للعمال التكوين قبل او بعد الشهادة
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	26	%54	14	%46	12	قبل
%100	31	%23	7	%77	24	بعد
%100	57	%37	21	%63	36	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 63% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يقدمون مساعدة تقنية للعمال، تدعمهم نسبة 77% من المبحوثين الذين صرحوا بأن تكوينهم كان بعد حصولهم على الشهادة و نجد نسبة 46% من المبحوثين صرحوا بان تكوينهم قبل حصولهم على الشهادة الجامعية ، و يقابلها نسبة 37% من المبحوثين الذين يقدمون مساعدات نظرية، تدعمها في ذلك نسبة 54% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم تلقوا تكويننا قبل حصولهم على الشهادة الجامعية و نجد نسبة 23% بعد حصولهم على الشهادة الجامعية .

نلاحظ من خلال الجدول أن تقييم المساعدات التقنية يأتي في المرتبة الاولى من تصريحات المبحوثين لما للجانب التقني من ميزة تتعلق مباشرة بتكوين لذلك نجد الجامعيين يحاولون الاستفادة من التكوين بعد حصولهم على الوظيفة لتمكينهم أكثر من معرفة خبايا العمل والقدرة على تقديم النصح من خلال المعارف المكتسبة وهذا ما يزيد من درجة فاعلية هؤلاء العمال في محيط العمل ، كما أن التكوين قبل العمل ليس بأهمية التي تكون قبل الشهادة ، اما بخصوص المساعدات النظرية فيمكن القول أن اغلب العمال يستطيعون تقديم هذه المساعدة في اطار المعلومات والخبرات المكتسبة سوء من الاطار النظري الجامعي او من خلال مراكز التكوين ، لكن على العموم دائم نستطيع تقديم مساعدات للعمال بكل قوة من خلال اعطائهم توجيهات نظرية اما بخصوص مساعدات تقنية فهي أكثر حساسية وتتطلب كثير من الدراية النظرية والخبرة الميدانية ، حيث ان هذه المساعدة التقنية لا تتطلب الكثير من الوقت لكنها تتطلب كثير من الدقة والتركيز .



نستنتج مما سبق أن تقديم المساعدات بشقيها النظري والتقني يتطلب معرفة تنظيمية وخبرة ميدانية لا يتحصل عليها العامل من فراغ او عن طريق حصوله على الشهادة الجامعية ، لكن هذه العملية التي تكون ضمن عملية اتصالية تهدف لنشر ثقافة التعاون داخل المؤسسة من خلال تكوين فرق عمل يقوم المشرف على التكوين بتكوينهم بمبدأ الفريق الواحد

الجدول رقم 16 : يبين انسجام العمل مع التكوين و اهمية التكوين

المجموع		لا		نعم		العمل منسجم مع التكوين
%	ت	%	ت	%	ت	
أهمية التكوين						
نعم						
%100	35	%11	4	%89	31	
لا						
%100	22	%50	11	%50	11	
المجموع						
%100	57	%26	15	%74	42	

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 74 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن عملهم منسجم مع التكوين الذي تلقوه ، تدعمهم نسبة 89 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن تكوينهم له أهمية في عملهم و نجد نسبة 50 % من المبحوثين صرحوا بان تكوينهم ليس له أهمية في عملهم ، و يقابلها نسبة 26 % من المبحوثين عملهم لا ينسجم مع التكوين الذي تلقوه ، تدعمها في ذلك نسبة 50 % من المبحوثين الذين صرحوا بان تكوينهم ليس له أهمية في عملهم و نجد نسبة 11 % بأن تكوينهم له أهمية في عملهم.

من خلال الجدول يتبين لنا اهمية التكوين في تحقيق التوافق بين العامل ومتطلباته المهنية حيث انه كلما كان التكوين يبني على استراتيجية واضحة تقوم علي التدريب المهني على يد متخصصين ذو كفاءة عالية كلما كان التكوين ناجح واعطي نتائج متوقعة ، حيث انه كلما كان التكوين منسجم مع طبيعة العمل كلما كانت هناك مؤشرات ايجابية منها الفعالية والرضا الوظيفي من جهة وزيادة الإنتاج ورفع الكفاءة المهنية ، في حين اذا كان العمل غير منسجم مع الدورات التكوينية فإنه مؤشر على غياب سلطة تقديرية قادرة على تجسيد الخطط والاستراتيجيات في الواقع من

خلال رسم برامج تكوينية غرضها اصلاح الخلال الوظيفي بسبب تحديث في وسائل الانتاج او تغير تنظيمي يمس جزء أو كل المؤسسة ، في حين هناك فئة لا تري ان هناك فائدة في التكوين وهذه الفئة اما أن تكون من اصحاب الخبرة العالية التي لا يزيد لها التكوين في اي فائدة اما أن يكونون من العمال الجدد التي كان تكوينهم السابق لا ينسجم مع واقع المؤسسة بمعن لم يواكبوا التغير الحاصل في المؤسسة ومازالت تحكهم وسائل الانتاج القديمة .

نستنتج مما سبق أن التكوين دائما ذو أهمية بالغة في كل نقلة نوعية فهو الموجه الداعم الاكبر لكل سياسات الادارة العليا من اجل تحسين او تغيير وسائل الانتاج او حتي طرق التسيير ، وعالية فأن المؤسسات العالمية ترصد مبالغ هائلة من اجل التكوين او ما يصطلح عليها الاستثمار في راس المال البشري من اجل خلق القيمة المضافة بعدما تبين أن الخالق الوحيد لهذه القيمة هو العنصر البشري المدرب القادر على اقتحام جميع الاسواق وخلق الميزة التنافسية التي تعطيه الافضلية والاستمرار في سوق متقلبة يوميا من خلال ما تحدته التكنولوجيا المتسارعة لذلك اهمية التكوين لا نقاش فيها لمن يريد البقاء في السوق .

#### الجدول رقم 17 : يبين العلاقة بين تحقيق الذات و التكوين والشهادة الجامعية

المجموع		لا		نعم		تحقيق الذات في العمل التكوين يدعم الشهادة
ت	%	ت	%	ت	%	
47	100%	3	6%	44	94%	نعم
10	100%	6	60%	4	40%	لا
57	100%	9	16%	48	84%	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 84 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين الذي تلقوه يحقق لهم ذات في العمل ، تدعمهم نسبة 94 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن تكوينهم يدعم الشهادة المتحصل عليها و نجد نسبة 40 % من المبحوثين صرحوا بأن تكوينهم لا يدعم الشهادة

المتحصل عليها ، و يقابلها نسبة 16 % من المبحوثين بأن التكوين الذي تلقوه لا يحقق لهم ذات في العمل ، تدعمها في ذلك نسبة 60 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن تكوينهم لا يدعم الشهادة المتحصل عليها و نجد نسبة 6 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن تكوينهم يدعم الشهادة المتحصل عليها.

نلاحظ من خلال الجدول أن تحقيق الذات في العمل هو ثمرة جهد واجتهاد خلال مسار مهني حافل بالعثرات والنجاحات كما أن هذا النجاح دائما يكون اساسه صحيح اذا كان مبني على قاعدة سليمة فشهادة الجامعة المعترف بها والتكوين المهني الداعم لهذه الشهادة من بين اهم مقومات النجاح وبناء مسار مهني متين يقول أفلاطون : " قليل من العلم مع العمل به أنفع من كثير من العلم مع قلة العمل به."

فمن خلال هذا الجدول يتبين لنا أن تحقيق الذات في العمل من الاسباب الجوهرية المؤدية له هو تكوين يدعم الشهادة الجامعية ، غير أن تحقيق الذات يخضع لجملة من التفاصيل الأخرى داخل المؤسسة منها ما يتعلق بطبيعة العمل ومنها ما يتعلق بمحتوى العمل . لذلك لا يمكن ارداد تحقيق الذات فقط الى الخبرة المهنية للعامل لكنها تبقى الأقوى لكونها ترتبط مباشرة بالعامل صاحب هذا القرار

نستنتج مما سبق انه اذا كان العامل يمتلك شهادة جامعية ولديه تكوين مهني يدعم هذه الشهادة ويزكيها فأن هذا العامل مع مرور الوقت سيكتسب ثقة في النفس تمكنه في المستقبل من تحقيق كل اهدافه انطلاقا من تحقيق اهداف المؤسسة التي تصبح تعتمد عليه في كثير من الامور الفنية والاستشارية بفضل الخبرة المهنية المكتسبة وكذلك الشهادات المتحصل عليها .

الجدول رقم 18 : يبين اختيار التكوين و تقديم مساعدات للعمال

المجموع		نظرية		تقنية		تقديم مساعدات للعمال اختيار التكوين المهني
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	22	50%	11	50%	11	الحصول على الشهادة
100%	16	63%	10	37%	6	الحصول على وظيفة
100%	19	/	/	100%	19	الترقية في العمل
100%	57	37%	21	63%	36	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 63 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يقدمون مساعدة تقنية للعمال ، تدعمهم نسبة 100 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن اختيار التكوين ساهم في ترفيتهم في العمل و نجد نسبة 50 % من المبحوثين صرحوا بأن اختيار التكوين ساهم في حصولهم على الشهادة ، و نجد كذلك نسبة 37 % من المبحوثين صرحوا بأن اختيار التكوين ساهم في حصولهم على وظيفة ، و يقابلها نسبة 37 % من المبحوثين الذين يقدمون مساعدات نظرية، تدعمها في ذلك نسبة 63 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن اختيار التكوين ساهم في حصولهم على وظيفة، و نجد نسبة 50 % من المبحوثين صرحوا بأن اختيار التكوين ساهم في حصولهم على الشهادة.

يتبين من الجدول اعلاه ان تقييم المساعدات للعمال يدخل في اطار السير الحسن في تسيير الوظائف والتعاون والتكامل داخل المؤسسة ، في حين لكل عامل استراتيجيته التي يبنها في المؤسسة فمن العمال الذي يقدم المساعدات من اجل لفت انتباه القيادة العليا طمعا في الترقية التي تعتبر عندهم غاية ووسائلهم في الوصول اليها هو امتلاك الخبرة او المعلومة التي تعطي لهم الاولوية في المراكز القيادية ، لذلك نجد هذه الفئة تنشط في تقديم المساعدات التقنية التي تثبت فعلا قدرة وكفاءة العامل في التحكم في وسائل الانتاج وتسييرها وفق المعايير التقنية المتعارف عليها

، في حين هناك من يقدم مساعدات نظرية واقتراحات قصد الحصول على شهادة تسمح له مستقبلا في اثرا العمل وحصوله على سلطات أكبر ، كما نجد البعض ممن يقدمون المساعدات من اجل الحصول على وظيفة واغلب هؤلاء العمال من اصحاب العقود المؤقت وكذلك عقود ما قبل التشغيل .

نستنتج مما سبق ان عملية تقديم المساعدات داخل المؤسسة يعود الى استراتيجيات يتبناها العمال من اجل كسب امتيازات داخل المؤسسة ، ولا يمكن دائما الجزم أن تقديم المساعدات يخضع لاستراتيجيات الفاعلين قد يكون هذا السلوك انعكاس لثقافة المؤسسة المبنية على قيم التعاون والمبادرة لذلك تبقي استراتيجيات العمال دائما تدور ضمن الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسات

الجدول رقم 19 : يبين التكوين يحقق النجاح و مساعدة العمال

المجموع		نظرية		تقنية		تقديم مساعدات للعمال التكوين يحقق النجاح
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	50	36%	18	64%	32	نعم
100%	7	43%	3	57%	4	لا
100%	57	37%	21	63%	36	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 63% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يقدمون مساعدة تقنية للعمال ، تدعمهم نسبة 64% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين يحقق لهم النجاح في العمل و نجد نسبة 50% من المبحوثين صرحوا بأن التكوين لا يحقق لهم النجاح في العمل ، و يقابلها نسبة 37% من المبحوثين الذين يقدمون مساعدات نظرية، تدعمها في ذلك نسبة 43%

% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين لا يحقق لهم النجاح في العمل ، و نجد نسبة 36 % من المبحوثين صرحوا بأن التكوين يحقق لهم النجاح في العمل.

عتبر التكوين المهني أو التعليم المهني مجالاً لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية. كما يمكن المتدرب من ولوج عالم الشغل يعتبر التكوين أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياساً لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع، وخياراً لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي وتعميم الثقافات المهنية الجديدة ومن أهمها الثقافة الرقمية و التنظيمية وذلك عبر الرفع من كفاءة الموظفين ومهاراتهم حتي تتمكن المؤسسة من تنمية مردودها والمحافظة على جودة خدماتها من ذلك يحقق للعمال والمؤسسة والعامل النجاح ، لذلك يبقى التكوين هو المؤشر الحقيقي على ما مدى استجابة المؤسسة لتحولات المحيطة بها من خلال سياسة البرامج التكوينية التي تسمح للمؤسسة بالولوج الى مستويات متقدمة من النجاح ، من حيث امكانية تقديم العمال المكونين حسب تكوينهم واضطلاعهم على المعلومات الحديثة وتقديمها لزملاء سوء كانت مساعدات تقنية او مساعدات نظرية حسب الحاجة والطلب . وهذه العملية غير محصورة في مراكز التكوين الخارجية بل حتي المؤسسة يمكن لها أن تكون فضاء لتكوين من خلال تقديم اهل الخبرة لخبرتهم للعمال عن طريق تقديم المساعدات والنصح له في مكان العمل .

نستنتج مما سبق أن التكوين المهني للعمال سوء قبل التوظيف او خلاله هو عملية استثمارية بدرجة الاولى للمؤسسة ، يهدف لثمين المعارف وتجسيد البحث والتطوير والإبداع والاندماج، سوء كان خارجي أو داخلي المهم تقديم الاضافة النوعية وتحسين طرق ووسائل التعامل مع الاوضاع الداخلية يقول بيل غيتس : " إذا لم تستطع عمل شيء بإتقان فاجعله على الأقل يبدو متقناً."

الجدول رقم 20 : يبين العلاقة بين تكوين يحاكي الواقع و تلقي مساعدات في العمل

المجموع		لا		نعم		تلقي مساعدات في العمل التكوين يحاكي الواقع
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	40	%8	3	%92	37	نعم
%100	17	/	/	%100	17	لا
%100	57	%5	3	%95	54	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 95% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يتلقون مساعدات في العمل ، تدعمهم نسبة 100% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين لا يحاكي الواقع و نجد نسبة 92% من المبحوثين صرحوا بأن التكوين يحاكي الواقع ، و يقابلها نسبة 5% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يتلقون مساعدات في العمل ، تدعمهم نسبة 8% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين يحاكي الواقع .

من خلال الجدول يتبين لنا أن تلقي المساعدات من طرف العمال في المؤسسة عملية ضرورية للعمال مهما كانت خبرتهم المهنية والمعرفية ، حيث أن تلقي مساعدات من طرف العمال لزملاء العمل حتي ولو كانوا تلقوا تكوين نوعي يجعل منهم غير قادرين على السيطرة الكاملة على العمل و اعتبار التكوين عملية مستمرة وحيوية مرتبطة بفلسفة وجود المؤسسة، يجب ربطها بمفهوم الاستشراف واليقظة، حتى لا تفقد هذه العملية عنصر التجديد، وحتى تتعاضد فرص النجاح في الاندماج والتفاعل الإيجابي مع متغيرات ومستجدات المحيط يقول ميشال كروزي بأن الاستثمار في الموارد البشرية أكثر. صعوبة من الاستثمارات الأخرى، لكن في حالة النجاح فإنه الأكثر مردودية. " من اجل ذلك فالاستثمار في الراس المال البشري هو العملية التي تهتم بها المؤسسة من خلال التكوين وكذلك المرافقة المهنية للعامل وخصوصا الجدد منهم عن طريق تقديم المساعدات

والارشادات وتكوين مرافق في بدايات العمل مهمته تقديم العم التقني والمعنوي للعامل من اخل تحطي رهبة العمال ومن ثما انخراطه في العملية الانتاجية بكل ثقة وعزيمة .

نستنتج من خلال ما تقدم أن العامل في المؤسسة ليس وحيدا ولا يمكن له ان يكون بمعزل عن مجموعة العمل وذلك من اجل السلامة والرقابة لممتلكات المؤسسة وسلامة العامل وتقديم يد العون له من اجل اتمام الاعمال المناط بإيجازها

لذلك تعتبر المؤسسة هي الفضاء لتغيير الهويات كما قال سان سوليو وعليه تغير ذهنية الانانية وعدم الاكتراث للأخرين فخسارة المؤسسة هي خسارة الجميع والعكس صحيح لذلك يجب بناء قيم تستمد قوتها من الثقافة المحلية والقيم الدينية التي تستند دائم لقيمة التعاون .

#### الجدول رقم 21 : يبين التكوين أثناء الوظيفة و انسجام العمل مع الوظيفة

المجموع		لا		نعم		العمل منسجم مع التكوين التكوين أثناء الوظيفة
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	15	27%	4	73%	11	نعم
100%	42	26%	11	74%	31	لا
100%	57	26%	15	74%	42	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 74 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن عملهم منسجم مع التكوين الذي تلقوه ، تدعمهم نسبة 74 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين لا يكون أثناء أداء الوظيفة، و نجد نسبة 73 % من المبحوثين صرحوا بأن التكوين يكون أثناء أداء الوظيفة، و يقابلها نسبة 26 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن عملهم لا ينسجم مع التكوين الذي تلقوه ، تدعمهم نسبة 27 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين يكون أثناء أداء الوظيفة، و نجد نسبة 26 % من المبحوثين صرحوا بأن التكوين لا يكون أثناء أداء الوظيفة.



من خلال الجدول اعلاه يتبين أن التكوين في اغلب الاوقات يقترب من الواقع من حيث البرامج والحصص التدريبية لذلك لا نجد أن المتكويين يجدون صعوبات في اتمام المهام المناط بهم بكل فعالية وسهولة ، لذلك في الوقت الحالي كل الشباب يحاول رسم ملامح مستقبله المهني بعد اتمامه الدراسة بالانخراط في تكوين مهني يلي تطلعاته المهني ومن خلال هذا التكوين يتوجه لسوق عمل واضحة له من البداية فلا يجد صعوبات في الاندماج في مكان العمل ، اما الفئة الثانية وعادة خريجي الجامعات الجدد يلتحقون بالوظيفة ويحاولون ربح فرص تكوينية تمولها المؤسسة من اجل تحسين مستوي الاداء لدا موظفيها ، في حين هناك مجموعة ترى ان تكوينهم لا ينسجم اطلاقا مع عملهم نظرا لكونهم نصبو في مراكز لا علاقة لها بتكوينهم الجامعي او حتي المهني بسياسة سد الفراغ وحسب لذلك تجدهم لا يفكرون سوء في العائد المالي فقط وهنا نتذكر مقولة هنري ثورو : " لا توظف أحداً يعمل من أجل المال وإنما يعمل لأنه يحب العمل " لذلك كلما كانت البرامج التكوينية تنسجم مع واقع المؤسسة من اجل رفع قدرة العاملين على التعاطي مع المشاكل التنظيمية والتعامل معها بسرعة للقضاء على هدر الوقت المال في حالة العطب مما يكلف المؤسسة وقت ومال .

نستنتج مما سبق أن التكوين عندما يكون وفق خطط مدروسة من مديرية الموارد البشرية او الهيئة المشرفة عن شؤون الموارد البشرية يكون الاصلح للمؤسسة والعمال لكونه يقدم النقص الفعلي من المهارات والمعارف ، التي يجب توفرها في شاغل الوظيفة لذلك مهمة التخطيط لدورات التكوينية غاية في الاهمية والعمق .

### استنتاج الفرضية الثانية :

خريجي الجامعة في سوق العمل ليس لهم مكان حقيقي وفعال نظرا لبعدهم مقررات الجامعة على ما هو واقع في سوق العمل حتمية تجديد التعليم الجامعي وتطوير لمواكبة التغيرات السريع في نمط حياة المجتمع وطبيعة ثقافته مما فرض على الجامعات تحديات جديدة كان إلزاما عليها مسيرتها هذه التحولات ، ومن بينها استشراف واقع ومتطلبات سوق العمل باعتبارها هي من بين الشرايين التي تمد هذه المؤسسة بالإطارات لكن لضعف المؤسسة الجامعية في محاكاة الواقع الاجتماعي والاقتصادي ، اجبر العديد من خريجي الجامعة بالتحاق بمؤسسات التكوين المهني من اجل اكتساب بعض المهارات الفنية التي يستعين بها في سوق العمل هذه المهارات تعطيه نوع من الثقة في مجابهة الواقع من اجل تحقيق ذاته واشباع حاجاته النفسية والاجتماعية والوظيفية .

### نتائج الدراسة عرض وتحليل:

تعتبر الجامعة الجزائرية من بين اخر الجامعات تصنيفا فمؤشر "بيومتركس"، فقد صنف جامعة تلمسان في المرتبة 23 إفريقيا وفي المرتبة 4132 عالميا، وهو ما يعني أن أحسن جامعة جزائرية صنفت وفق هذا التصنيف في المرتبة 4132 عالميا. هذا التصنيف وأن كان غير دقيق الا انه يعكس حالة الجامعة الجزائرية بصدق ، ومن خلال تحليلنا لفرضيات الدراسة وعرضها وتفسيرها يمكننا الوقوف على الاستنتاجات التالية :

- فشل الجامعة الجزائرية في غياب منظومة متناسقة تجعل الشاب يتفاعل مع تطور المجتمع في تناغم بين الاقتصاد والقيم بسبب وجود فوارق كثيرة بين الصورة الذهنية والواقع.
- الحصول على الشهادة الجامعية لم يعد مغريا، إضافة إلى إفلاس نظام التعليم لأن هناك فرقا شاسعا بين حصيلة الشهادات العلمية ومتطلبات سوق العمل.
- الجامعي أصبح من الصعب عليه إيجاد عمل بينما صاحب الحرفة أو خريج مراكز التكوين الذي ترك مقاعد الدراسة أصبح ميسور الحال، ووضعه المادي والاجتماعي أفضل من خريجي الجامعات.
- غالبية الاختصاصات التي تدرس في الجامعات ليست مطلوبة في سوق العمل وغالبية خريجها يعانون البطالة أو البطالة المقنعة بمنصب واهية في ايطار عقود ماقبل التشغيل.
- الشهادة الجامعية وحدها لا يمكن أن تؤمن منصب عمل وأن كان فهناك مصارف تصرف على تاهيله وتدريبه .
- سوق العمل بالنسبة لخريجي الجامعة هو الوظيف العمومي فقط وهو الخطا الفادح لان سوق العمل الحقيقي يتجسد في المقاوالاتية وهي ثقافة مغيبة .
- المؤسسة الجزائرية مؤسسة قابلة لتغيير ومنفتحة لكن المنظومة التشريعية تحد من توسع ونمو هذه الشريكات القادرة على وضع شراكة مع الجامعة .

في الاخير يمكننا أن نضوع استنتاج عام يتمحور اساسا في الاسباب الحقيقية وراء هذا الانحطاط وهو المتمثل يتمثل في كون أن الجامعة لها دور محوري وجوهري في اعداد الكوادر المستقبلية التي يكون لها النصيب الكبير في تسيير وإقامة المشاريع التي تعود بالفائدة على الفرد والمؤسسة والوطن، كما أن الجامعة وما لها من برامج وسياسات تحاكي الواقع لذلك أن كان هذا الدور المناط بالجامعة فعلا يتماشي مع التغيرات فهي جامعة قادرة على انتاج اطارات قادرة على الاندماج في سوق العمل واذا كان العكس فأن هذه الاطارات ليس لها سبيل في الاندماج في سوق العمل سوء بالاتحاق بمراكز التكوين المهني من اجل ردم الهوة بين متطلبات سوق العمل والكفاءات المتحصل عليها من الجامعة.

لذلك يرى أستاذ البيداغوجيا في المدرسة العليا للأساتذة بالجزائر رابح الأصقع أن “ إشكالية نزوع الشباب بشكل عام إلى غير الشهادات الجامعية كحل لاكتساب مكانة مرموقة في المجتمع، يعود إلى تراكمات أدت مع مرور الوقت إلى تحول كبير في المفاهيم والقيم الاجتماعية، وفي غفلة من النخب الرسمية والأكاديمية سقطت الشهادة الجامعية من قيم وحسابات المعنيين”.

خاتمة

## خاتمة :

كان من بين الأهداف الرئيسية لهذا الدراسة هو التعرف عن أسباب ودوافع إقتراب خريجي الجامعة للتكوين المهني، ولفهم و تفسير هذا الفعل للخريجين من خلال معرفة نظرهم للجامعة والتكوين المهني، وكذا التوصل لمدى إحتكاكهم وتجاربهم بسوق العمل المحلية .

ولقد توصلت الدراسة إلى نتائج تبين أن الجامعة الجزائرية أصبحت كمؤسسة تربية وتعليمية لا تقدم إلا المجالات النظرية هذا من جهة، ومن جهة أخرى لم تعد تواكب التطورات الجديدة في التخصصات التي أصبحت في إطار العالمية، رغم الإصلاحات التي قامت بها إلا أنها لم تأتي بجديد، ولم تحدث تغير بشكل كبير، فهي لا تراعي العروض المطروحة في سوق العمل، أي أنها تعتمد على إستراتيجية غير واضحة في فتح التخصصات، إذ أصبحت تهتم بالجانب الكمي على حساب الجانب الكيفي للعملية التكوينية، لذا يجب مراجعة علاقة الجامعة بسوق العمل عن طريق إيجاد علاقة تكامل بينهما، وهذا بتشجيع التكوين التطبيقي للطلبة ومتابعة الجدية للتربصات الميدانية، والعمل على تحقيق مستوى من الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، من خلال تكيف التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل.

# قائمة المراجع

### قائمة المراجع:

#### 1. المراجع العربية:

1. أحمد عادل راشد : مذكرات في إدارة الأفراد - دار النهضة العربية، 1981.
2. أنيس إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، ج 2، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ط 2، دت.
3. انين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي - ورقلة، تقرت، حاسي مسعود، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، - اثنان، الجزائر، 2013 .
4. بن أشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية ت: عايدة أديباية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.
5. بن عزة محمد : مجلة الحكمة لدراسات الاقتصادية عدد 42 سداسي الأول 4022 .
6. تيلوين حبيب، التكوين في التربية، وهران، دار الغرب، 2002 .
7. خيري خليل الجملي : التنمية الإدارية الاجتماعية - المكتب الجامعي الحديث - مصر 1977 .
8. دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، 2000 .
9. ربح تركي، التعليم القومي والشخصية الجزائرية، دط الشركة الجزائرية للنشر والتوزيع، الجزائر ، 1981.
10. السعيد ميروك إبراهيم : تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات و مرافق المعلومات الطبعة الأولى 2012.

11. سنان الموسوي، ادارة الموارد البشرية وتأثير العمولة عليها، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، ط1، 2004.
12. شفيق ، مُجد ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 1985 .
13. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، الجزائر.
14. طارق علي العائلي ، نصير أحمد السامرائي ، وعلي خليل التميمي ، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريس المهني وسوق العمل ، دار- الكتب الوطنية ، الطبعة الأولى ، بنغازي ، 2003 .
15. عامر خضير الكبيسي، التدريب الإداري والأمني - رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، ط -1- 2010.
16. عبد الكريم بوحفص،\_ التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
17. عبد الكريم حرز الله، كمال بداري، نظام ل م د ليسانس، ماستر، دكتوراه، ترجمة عبد الكريم حرز الله، كمال بداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط ، 2008 .
18. عبد الله الرشدان وآخرون، المدخل إلى التربية والتعليم، دار الشروق، الأردن، د ط، 1997 .
19. علي الحوات: النظرية الاجتماعية(اتجاهات أساسية)، منشورات الجامعة.
20. علي السلمي :إدارة الأفراد و كفاءات إنتاجية -مكتبة الجامعي الحديث- مصر.



## قائمة المراجع

---

21. عمر الوصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد إستراتيجي - دار وائل للنشر الطبعة 8، 2004.
22. عيشوبة فاطمة، نظام التكوين المهني في الجزائر، ماجستير في القانون الإجتماعي، إشراف حمادي فريدة، جامعة وهران، 2006 .
23. غياث بوفلجة ، التربة والتكوين في الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 1992 .
24. القريشي مدحت، إقتصاديات العمل، عمان، دار وائل، 2007 .
25. محمد محمود الحيلة، التصميم التعليمي، نظرية وممارسة، دار المسيرة، الأردن، ط 1، 1999 .
26. منصور أحمد منصور، القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، دط، 1975 .
27. نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2001.
28. نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية إقتصاد العمل، مصر، الدر الجامعية للطباعة و النشر، 1997 .
29. نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل،الدار الجمعية للطباعة و النشر، 1997 ،مصر.
30. هوارى راتب، وآخرون، المتقن: القاموس العربي، بيروت، دار راتب الجامعية، دت.

2. المراجع الأجنبية:

1. Dominique Glas man et Knamen JEAN , Essai Sur l'université et les cadres en Algérie.
2. John Rawls, A theory of justice, © copyright by the president and fellows of Harvard college, USA, 1971.

3. أطروحات ورسائل وبحوث:

1. مولاي على فاطمة الزهراء، سوق العمل و الموارد البشرية، ملتقى وطني سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أبريل 2011 ، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.
2. الطيب صيد، الممارسة السوسولوجية في الجامعة الجزائرية، واقعها وتمثلاتها لدى أساتذة علم الاجتماع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم اجتماع، قسنطينة، الجزائر، 1992 .
3. محمد بوعبد الله، تقويم برامج التكوين الجامعي لمهندسي الإلكترونيات على ضوء المقاربة النسقية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد علم النفس، قسنطينة، الجزائر، 1996 .
4. مريم صالح بوشارب ، التكوين الجامعي بين الأهداف والواقع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص - تنمية، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر 2000-2001 .
5. مصطفى ازيد، "التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1986 .

6. أعمر فضيلة، تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2 بوزريعة، 2009، 2010.

#### 4.مجلات:

1. رواب عمار و غربي صباح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية، العدد 5 . 2011 .

2. محمد بشير مناعي ، محاضرات حول نظام LMD . أصداء جامعية نشرية إعلامية، مصلحة الإعلام والتوجيه، المركز الجامعي، تبسة، الجزائري، العدد11، 2007.

3. ربيع تركي، تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة الثورة الجهوية، مجلة الثقافة، المجلد 1، العدد 78، 1983.

4. محمد قاسم عبد الله، نموذج متكامل لعملية الإرشاد النفسي وخطواته، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة، 1994 ، للعلوم، قطر، العدد 117.

5. صباح سعيد أحمد وآخرون، التوجيه المهني، اختيار وإعداد الألف ا رد للعمل، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة، 1998 ، والعلوم، قطر، العدد 125.

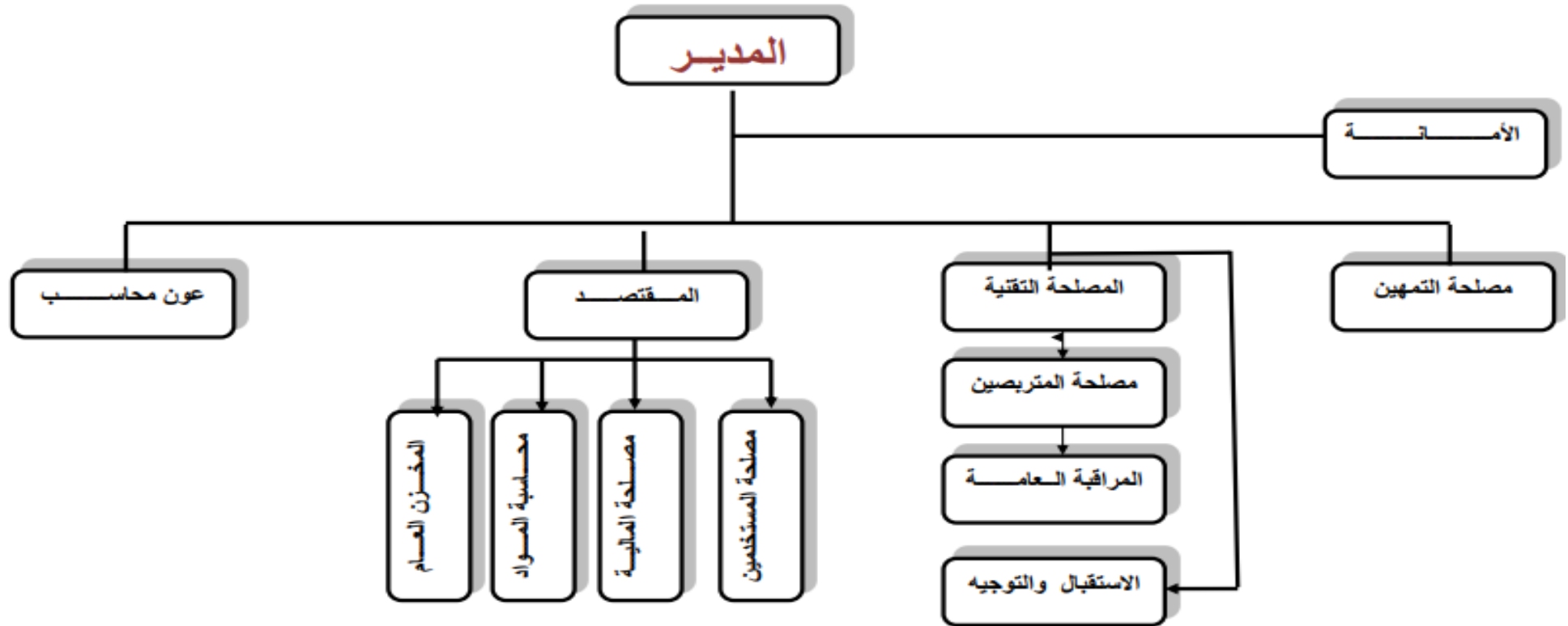
6. عبد القادر حسين ياسين، التربية والتنمية في العالم الثالث، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 95 ، ديسمبر 1990 .

7. عبد التواب شرف الدين، التعليم في عصر المعلومات، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، 1993 ، العدد 105.

8. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر دط، 2002 .
9. علي بن محمد تويجري، الأنظمة الثقافية وتنمية الابتكار، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، 1995 ، العدد 09.
10. سعيد محمد الحفار، دور المعرفة الكاملة والحوار في بناء فكر الشباب، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 114 . 1995 .
11. محمود بوسنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية، عرض حالة لتجربة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 13، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2000.
12. الطاهر إبراهيمي، الجامعة ورهانات عصر العولمة، الجامعة الجزائرية نموذجاً، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد: 8، جامعة باتنة، الجزائر، جوان 2003.
13. أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية -دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي ورقلة، تقرت، حاسي مسعود-، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد إثنان، 2013.
14. حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 16 ، أبريل 2003.
- 5.المواقع الإلكترونية:

الملاحق

## 1- الهيكل التنظيمي للمركز



جامعة غرداية  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم إجتماع  
ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل



استمارة استبيان

أخي/أختي المحيب (ة). السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

تحية طيبة وبعد ....

أقوم بإعداد مذكرة ماستر "تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل " حول موضوع: "أسباب إلحاق خريجي الجامعة بالتكوين المهني ، فيرجى منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بوضع إشارة (X) في الخانة التي تتفق مع رأيك كمساعدة منكم على إنجاح الدراسة.

علماً بأن إجاباتكم سنتعامل معها بشكل سري وجماعي ولأغراض البحث العلمي فقط وستوضع نتائج الدراسة تحت تصرفكم في أي وقت وليس مطلوب منك ذكر اسمك أو عنوانك.

"تفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير والشكر على المساعدة".

من إعداد الطالبة: هواري فائزة

تحت إشراف الدكتور : رياحي مصطفى

الأسئلة

I- المعلومات الشخصية :

1- الجنس :

ذكر  أنثى

2- السن :  30/20  40/30  أكثر من :

3- شهادة التكوين المتحصل عليها :

- شهادة الكفاءة المهنية
- شهادة المهارة المهنية
- شهادة التكوين المهني المتخصصة
- شهادة تقني

II- بيانات حول التكوين الجامعي :

1 - نوع الشهادة المتحصل عليها:

- شهادة ليسانس
- شهادة الماستر
- شهادة الدكتوراه

2- هل الشهادة المتحصل عليها تنسجم مع طموحاتك العملية ؟  نعم  لا

3- هل رغبت في التكوين الجامعي الذي تخرجت به ؟  نعم  لا

4- هل تحصلت على وظيفة من خلال شهادتك الجامعية ؟  نعم  لا

5- هل وظيفتك تعكس تكوينك الجامعي ؟  نعم  لا

6- هل تجد ان التكوين الجامعي يساعد على الاندماج في سوق العمل؟

نعم  لا  -  -  احيانا

7- هل قمت بتربصات ميدانية اثناء التكوين الجامعي ؟  نعم  لا



### III-بيانات حول التكوين المهني :

- 1-تكوينك المهني كان قبل الشهادة الجامعية او بعدها  
 2-هل كان التكوين ضرورة للقيام بالعمل بأحسن كيفية ؟  
 3- هل التكوين يدعم شهادتك الجامعية ؟  
 4-هل اختبارك للتكوين المهني من اجل ؟

بعد	قبل
لا	نعم
لا	نعم

- الحصول على شهادة   
 - الحصول على وظيفة   
 - ترقية في العمل

- 5- هل تعتقد ان التكوين يحقق لك النجاح المهني ؟  
 6- هل الدروس النظرية في التكوين تحاكي الواقع الملموس للوظيفة  
 7- هل التكوين الذي قمت به كان اثناء الوظيفة ؟

لا	نعم
لا	نعم
لا	نعم

### VI - بيانات حول واقع سوق العمل

- 1-هل انت موظف ام لا  
 2- هل منصبك الحالي هو منصب :

لا	نعم
----	-----

- دائم   
 - عقد مؤقت   
 - عقود ما قبل التشغيل

- 3- هل التحاقك بالوظيفة الحالية كان بفضل :

- شهادات جامعية   
 - علاقاتك الشخصية   
 - شهادة تكوين المهني :

- 4- هل وجدت صعوبات في ايجاد وظيفة بشهادتك الجامعية  
 5-هل وجدت صعوبات اثناء ممارستك لمهنتك ؟  
 6-هل انت مرتاح نفسيا ومهنيآ في مكان عملك ؟

لا	نعم
لا	نعم
لا	نعم

7- هل عملك منسجم مع تكوينك الجامعي والمهني؟  لا  نعم

8- هل تقدم مساعدات لفريق عملك؟  نظرية  تقنية

9- هل تجد نفسك قادر على تحقيق ذاتك في وظيفتك؟  لا  نعم

10 - هل تجد سهولة في العمل بسبب :

- تكوين الجامعي

- التكوين المهني

- مساعدة فريق العمل

11 - هل كنت تتلقى مساعدة وتوجيهات من منهم اكبر منك خبرة في العمل  لا  نعم