

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

التكوين المهني ودوره في توفير فرص عمل

دراسة ميدانية على عينة من المترشحين بالمعهد المتخصص في التكوين المهني محمد

الشريف مساعدية بغرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

-عويسي كمال

من إعداد الطالب:

-بوشنقة بلخير

الموسم الجامعي: 2021 - 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي جَعَلَ الْمَوْتَ
وَالْحَيَاةَ وَالَّذِي
يُحْيِي الْمَوْتَى
وَالَّذِي يُخْرِجُ
الْحَبَّ وَالذُّرْءَ
وَالَّذِي يُصَوِّرُ
الْبَشَرَةَ فِي أَحْسَنِ
تَقْوِيمٍ
سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ
اللَّهُ أَكْبَرُ عَمَّا يُشْرِكُونَ

الإهداء

إلى

أبي الغالي قدوة حياتي رحمة الله عليه وأمي الفاضلة ...

مصدر قُوَّتِي بعد الله عز وجل أطل الله في عمرهما وحفظهما من كل سقم.

إلى

إخوتي

رمز شموخي ومَعزِّي الذين لم ييخلوا بوقت وسهر لمساندتي.

إلى

أصدقائي مصدر التشجيع والتحفيز

شكر و عرفان

نحمد الله ونشكره الذي وفقنا بإتمام هذه الدراسة المتواضعة، ولا يسعني إلا أن:

أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى أستاذي ومشرفي الدكتور الفاضل عويسي كمال الذي تفضل بالإشراف على مذكري ولم ييخل عليا بالنصح والتوجيه بأفكاره السديدة فجازاه الله عنا خيرا.

كما أتقدم بخالص الشكر إلى كل من الأستاذة الفاضلة الدكتورة بن قومار كريمة والأستاذ الفاضل الأستاذ حاج عمر والأستاذ الفاضل الدكتور بنوة علي والأستاذ الفاضل الدكتور عكوشي عبد القادر على ما قدموه لي من نصح وإرشاد في بداية عملي على المذكرة.

والشكر موصول إلى جميع الأساتذة الذين درسوني في مسيرتي جامعية وكانوا سببا وعونا بعد الله عز وجل في وصولي إلى هذه المرحلة، فجازاهم الله عنا خير الدنيا والآخرة.

كما أتقدم بجميل الشكر إلى كل المسؤولين في المعهد التكويني المهني بغرداية لتقديمهم لي يد المساعدة في الحصول على المعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث.

بلخير بوشنقة

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	❖ الإهداء
	❖ شكر وعرفان
	❖ فهرس المحتويات
	❖ فهرس الجداول
	❖ فهرس الأشكال
	❖ جدول المختصرات
	❖ ملخص
أ-ج	❖ مقدمة
/	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
05	❖ تمهيد
06	1-أسباب اختيار الموضوع
07	2-أهمية الدراسة
08-07	3-تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة
09	4-المقاربة السوسولوجية للدراسة
17-10	5-الدراسات السابقة
18-17	6-إشكالية الدراسة
27-18	7-فرضيات الدراسة
/	الفصل الثاني: التكوين المهني في التناولات السوسولوجية
30	❖❖ تمهيد
31	المبحث الأول: ماهية التكوين المهني وأبعاده

31	المطلب الأول : النشئة التاريخية لتطور التكوين المهني
32	المطلب الثاني: أنواع التكوين المهني
34	المطلب الثالث: خصائص التكوين المهني
35	المبحث الثاني: مبادئ وأهداف التكوين المهني
35	المطلب الأول : مبادئ التكوين المهني
37	المطلب الثاني: أهداف التكوين المهني
41	المبحث الثالث: مراحل العملية التكوينية
41	المطلب الأول : تصميم وتنفيذ نظم التكوين المهني
43	المطلب الثاني: تقييم وفعالية برامج التكوين المهني
45	❖ خلاصة الفصل:
/	الفصل الثالث : فرص العمل في التناولات السوسيوولوجية
47	❖ تمهيد:
48	المبحث الأول: ماهية فرصة العمل وأبعاده
48	المطلب الأول: أنواع فرص العمل
50	المطلب الثاني: طرق البحث عن فرص العمل
54	المبحث الثاني: الأسس النظرية لسوق العمل
54	المطلب الأول: خصائص سوق العمل
60	المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل
63	المطلب الثالث: العوامل المتحكمة في سوق العمل
65	المبحث الثالث: الأسس النظرية لبرامج التشغيل
65	المطلب الأول: المفاهيم المرتبطة لمفهوم تحليل الشغل
69	المطلب الثاني: أبعاد ومعايير سياسة برامج التشغيل
71	المطلب الثالث: آليات سياسة التشغيل

73	❖ خلاصة الفصل:
/	الفصل الرابع: التحقيق الميداني
75	المبحث الأول: خصائص مجتمع الدراسة، منهج وأدوات جمع البيانات
75	المطلب الأول: مجالات الدراسة
82	المطلب الثاني: المنهج المتبع في الدراسة
83	المطلب الثالث: أدوات وتقنيات جمع بيانات الدراسة
85	المطلب الرابع: خصائص عينة الدراسة
92	المبحث الثاني: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة والنتائج العامة لها
92	المطلب الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى
109	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية
125	المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة
127	الخاتمة:
137-129	قائمة المراجع:
137	الملاحق:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
79	يوضح دليل الملاحظة في الدراسة الاستطلاعية	01
80	يوضح دليل المقابلة في الدراسة الاستطلاعية	02
85	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	03
86	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	04
87	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	05
88	يوضح مهنة الأباء للمبحوثين	06
89	يوضح مهنة الأمهات للمبحوثين	07
90	يوضح القطاع الذي يتربص فيه للمبحوثين	08
91	بوضح تخصصات المبحوثين	09
92	التكوين المهني يؤدي إلى رفع قدراتك وتحسين مهاراتك وعلاقتها حب العمل ضمن فريق.	10
94	توظيف ماتلقيته في التكوين أثناء تربصك وعلاقته برغبة في البقاء عند صاحب العمل عند تخرج بطريقة	11
96	مواجهة مشكلات في العمل ضمن التربص وعلاقتها إختيار التخصص	12
98	درجة تتحكم في برامج الحاسوب المستعملة في تخصص وعلاقتها الأنترنت أصبحت فرصة للإيجاد عمل	13
100	تفكير في عمل مشروع خاص بك وعلاقتها الخبرة المكتسبة في التكوين المهني	14
102	زيادة مهارة ومعارف المكتسبة في التكوين المهني وعلاقتها بطريقة إختيار التخصص	15
104	متغير السن وعلاقته بحصول على شهادة جامعية	16

106	القطاع الذي تتمهن فيه وعلاقتها تحديث المعلومات باستمرار ضمن تخصصك	17
109	مدة التكوين التي تلقيتها الكافية لإتقان مهنتك وعلاقته الإطلاع بسياسة التشغيل المتبعة	18
111	تقييم برامج المستخدمة في التكوين المهني وعلاقتها بإختيار التخصص المناسب	19
113	المستوى التعليمي وعلاقته بالمواد التي يمكن الإستغناء عنها	20
115	الإستعانة بوسائل تكنولوجية في عملية التدريس وعلاقتها بتسجيل في وكالة الوطنية للتشغيل	21
117	مدة التدريس المناسبة وعلاقتها بمهنة قبل الإلتحاق بالتكوين	22
119	الأساتذة المكونين لهم طريقة جيدة في التدريس وعلاقتها بالتخصص مطلوب.	23
121	المستوى التعليمي وعلاقته بصعوبة في فهم المحاضرات	24
125	برامج التكوين المهني وعلاقتها بإمتيازات خريجي التكوين المهني عن باقي التكوينات الأخرى	25
139	الهيكل التنظيمي للمؤسسة المعهد	01

مقدمة

مقدمة

يحظى موضوع التكوين المهني باهتمام كبير في معظم المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، باعتباره من أكثر المواضيع أهمية بالنسبة لسوق العمل، وذلك للأثر الكبير الذي يتركه المتكوّون في ميدان تكوينه وميدان عمله مستقبلا، حيث يقوم المركز بتكوين وتأهيل الطاقات الشابة لما يخدم احتياجات سوق الشغل من يد عاملة مؤهلة تساهم بصورة فعالة في تحقيق الفعالية والكفاءة الإنتاجية على اعتبارها من أهم متطلبات التنمية .

لقد بينت العديد من الدراسات أهمية موضوع التكوين المهني وآثاره على سوق العمل، لأن نسبة مردودية الاستثمار في العنصر البشري أكبر من نسبة الاستثمار في رأسمال المادي، من هنا عمدت الجزائر إلى ضرورة إقامة مراكز التكوين المهني والتي تعمل على استقطاب الطاقات الشابة الهائلة لتكوينها وتخرج أطر بشرية فعالة التي يتطلبها سوق العمل، ومن ثم المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني.

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة لتعالج واحدة من أهم القضايا أو المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والتي تتمثل في كيفية تكوين عمال لهم مهارات مهنية وفنية، تسمح لهم هته القدرات بالاندماج في عالم الشغل .

إن مختلف البحوث النظرية جميعها تصب في هدف مشترك واحد ألا وهو تحقيق الاستفادة الممكنة من الطاقات الشابة خدمة لأهداف التنمية وما يؤسف عليه أن غالبية دؤل العالم النامية ومنها الجزائر منذ الاستقلال وهي تسعى جاهدة للخروج من دائرة الدؤل المتخلفة وتنمية المؤسسات والبنى التحتية وكيفية الحصول على موارد بشرية مؤهلة وذات كفاءة عالية تحولها النهوض باقتصاديات مؤسساتها.

إلا أنه على الرغم من الجهود المبذولة تضل تعاني العجز وعدم الفاعلية وقد تمت المحاولة من خلال هذه الدراسة التركيز على أحد المتغيرات الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على سوق العمل.

وعلى هذا الأساس جاءت إشكالية الدراسة لتطرح العلاقة بين التكوين المهني وتوفر فرص العمل، ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الحالية تشخيص الواقع الفعلي لهذه الظاهرة ضمن خطوات منهجية متسلسلة كالآتي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة وتناولنا فيه أسباب اختيار الموضوع وإلى ما نسعى لدراسته، أهمية الدراسة، إشكالية الدراسة، ومن أجل توجيه البحث حددنا فرضيات الدراسة والتي من خلالها استطعنا تحديد مفاهيم الدراسة وعرضها، ثم المقاربة السوسيولوجية للدراسة وفي الأخير الدراسات السابقة ومدى استفادتنا منها.

الفصل الثاني: ارتبط بالمتغير المستقل تحت عنوان **التكوين المهني في التناولات السوسيولوجية**،

تناولنا فيه مايلي: **المبحث الأول ماهية التكوين المهني** التي اندرجت تحتها ثلاثة مطالب، **المطلب الأول:** النشأة التاريخية لتطور التكوين المهني، أما **المطلب الثاني** فخصصناه أنواع التكوين المهني ثم عرجنا في **المطلب الثالث** وفيه تطرقنا إلى خصائص التكوين المهني، أما **المبحث الثاني:** أساليب وطرق التكوين المهني نحدد فيه مطالبين: **المطلب الأول:** أساليب التكوين المهني ثم عرجنا إلى **المطلب الثاني** الذي خصص لطرق التكوين المهني.

ثم ختم الفصل **بالمبحث الثالث: خطوات العملية التكوينية** والذي يضم ثلاثة مطالب، **المطلب الأول:** مكونات نظام التكوين المهني وبعدها خصصنا **المطلب الثاني:** تصميم برامج التكوين المهني، لنعرج بعدها إلى **المطلب الثالث** الذي يضم تقييم برامج التكوين المهني وخلاصة الفصل.

الفصل الثالث: فرص العمل في التناولات السوسيولوجية وتناولنا فيه ما يلي:

المبحث الأول: ماهية فرص العمل التي اندرجت تحتها ثلاثة مطالب، **المطلب الأول:** ماهية فرص العمل، وبعده **المطلب الثاني** خصصناه أنواع فرص العمل، ثم عرجنا إلى **المطلب الثالث** وأشرنا فيه إلى طرق البحث عن فرص العمل، ثم **المبحث الثاني:** أسس النظرية لسوق العمل واندرجت تحته أربعة مطالب، **المطلب الأول:** المفاهيم المرتبطة بمفهوم الشغل ثم **المطلب الثاني:** خصائص سوق

العمل ثم عرجنا إلى **المطلب الثالث**: مؤشرات سوق العمل، وختمنا **بالمطلب الرابع**: العوامل المتحكمة في سوق العمل.

أما **المبحث الثالث**: الأسس النظرية لبرامج التشغيل اندرج تحته ثلاثة مطالب، **المطلب الأول**: مفاهيم مرتبطة بالشغل ثم **المطلب الثاني**: الإطار التنظيمي للمؤسسات التشغيل ثم عرجنا إلى **المطلب الثالث**: آليات سياسة التشغيل .

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة، **المبحث الأول**: خصائص مجتمع الدراسة، منهج وأدوات جمع البيانات، **المطلب الأول**: مجالات الدراسة، **المطلب الثاني**: المنهج المتبع في الدراسة، **المطلب الثالث**: أدوات وتقنيات جمع بيانات الدراسة، **المطلب الرابع**: خصائص عينة الدراسة، أما **المبحث الثاني** فخصص لتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة والنتائج العامة لها. **المطلب الأول**: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى، **المطلب الثاني**: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية، **المطلب الثالث**: النتائج العامة للدراسة ثم **الخاتمة**.

المدخل المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع

2. أهمية الدراسة

3. تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة

4. المقاربة السوسيولوجية للدراسة

5. الدراسات السابقة

6. إشكالية الدراسة

7. فرضيات الدراسة

تمهيد:

إن الوصول إلى حقائق جديدة قائمة والتنبؤ بأخرى مستقبلية، تستدعي من الباحث إتباع أسلوب علمي منظم انطلاقاً من عملية جمع البيانات وتدوين الملاحظات ثم تحليلها، معتمداً على منهجية علمية تتيح له فرصة التأكد من المعلومات التي جمعها، وتمكنه من تعديلها وإضافة الجديد لها، فهو بذلك يؤسس لنفسه شخصية مختلفة تميزه عن غيره من الباحثين .

وعليه اخترنا موضوع التكوين المهني وفرص العمل، دراسة نبين إطارها المنهجي في أسباب اختيار الموضوع وإلى ما نسعى لدراسته، أهمية الدراسة، إشكالية الدراسة. ومن أجل توجيه البحث حددنا فرضيات الدراسة والتي من خلالها استطعنا تحديد مفاهيمها وعرضها، ثم المقاربة السوسولوجية للدراسة وفي الأخير الدراسات السابقة ومدى استفادتنا منها.

إنّ لكل بحث علمي أهمية تدفع بطالب العلم إلى اكتشافها، ولا يكون ذلك إلا عبر إطار منهجي يكون بمثابة دليل له يوجهه في الإجابة عن مختلف تساؤلاته، لماذا اخترنا هذا الموضوع؟ وما هي أهداف هذه الدراسة؟ أين تكمن الإشكالية؟ وما هي فرضيات الإجابة عنها؟ وما هي النظرية التي نقرب بها من موضوعنا هذا؟ وكيف سنوظف الدراسة السابقة؟ وإلى أي مدى ستفيدنا؟

1. أسباب اختيار الموضوع:

من البديهي والمنطقي علميا أن يكون للطالب أسبابا مقنعة تدفعه للميل لاختيار موضوع دون آخر، وعليه فإن أسبابنا لاختيار هذا الموضوع:

أ- الأسباب الذاتية:

إن ما أثار وما زال يثير اهتمامنا بهذا الموضوع، هي تجربة التكوين التي قضيتها في المعهد في تخصص الاتصال و صناعات المطبعية خيار : دراسة و إنجاز منتوجات تخطيطية ، كنت ألاحظ أن المتربصين زملائي في التكوين لهم قدرة كبيرة على التعلم والعمل حتى لحسابهم الخاص بينما هناك تخصصات أخرى لها اعتماد على ما يدرسه الأساتذة ضمن تخصصه ،حتى في فترة التربص التطبيقي وإنجاز مشروع التخرج كانت هناك تباين بين التخصصات وأنماط التكوين التي تكون فيها الطلاب منهم من كانت فرص عمله كبيرة من خلال وعد صاحب عمله بمنصب عند إنتهاء التكوينه في المعهد وقدرته على عمل مشاريع تطبيقية مصغرة أثناء تكوينه في المعهد ومنهم من كانت له صعوبة وغير موفقة ، ومن هنا بدأ اهتمامنا بالموضوع بحثا عن إجابة تزيل القلق والضبابية عن التكوين المهني ومدى توفيره لعمل للمتربصين به سواء عند الخواص وعند قطاع عام من عدمه.

ب- الأسباب الموضوعية:

- الأهمية البالغة لموضوع التكوين المهني و فرص العمل باعتبارها فاعلين في رصد الإقتصاد الوطني ومدى القوة العاملة فيها.
- صلة الموضوع بتخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- حداثة الموضوع وقلته من حيث الطرح.

2. أهمية الدراسة:

بعدما بينا الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، سنتطرق إلى أهم النقاط التي من خلالها نجيب على السؤال:

إلى أي مدى تكمن أهمية الموضوع للدراسة؟

- يعتبر الموضوع محل الدراسة من المواضيع المهمة التي تتمثل في دراسة مخرجات التكوين المهني في إيجاد فرص العمل ، والأطر المرجعية التي تتحكم في ذلك.
- تستمد الدراسة أهميتها من النتائج التي سوف تتوصل إليها، ومدى العمل بالتوصيات الموصى بها في تحسين أو تعزيز طريقة تكوين داخل المؤسسة.
- تكمن أهمية هذا الموضوع في تسليط الضوء على أهمية قطاع التكوين المهني في مجال توفير المهارات اللازمة لمتطلبات العمل والعلاقة المتبادلة بينهما .

3. تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة**3-1 تحديد مفاهيم الدراسة:**

إن أي دراسة يتطلع فيها الباحث إلى تفسير ظاهرة ما، تلزمه إلى التدقيق في كل مفاهيم الدراسة، وذلك بتفكيكها وتحديد ما محاولة منه الانتقال من الماكرو إلى الميكرو ليتسنى له الإحاطة بكل جوانب الدراسة، من أجل الوصول في الأخير إلى مفهوم إجرائي يحاكي ما يصبو إليه داخل مجتمع الدراسة.

ثالثاً: المفاهيم الأساسية للدراسة :

أ) التكوين :

تعريفه لغة :

إن التكوين كمفردة لغوية اسم مشتق من فعل "كون" التي تعني عادة أنشأ، صنع، شكل و التي تعني بالغة الفرنسية Formation فالمقصود هو التكوين المعنوي والتعديل والتغيير، قد يعني إكساب الإنسان معارف ومهارات واتجاهات وأسلوب حياة جديد بما يجعله قادراً على القيام بنشاطات.¹

تعريفه اصطلاحاً:

ويعرف **Pierre Casse** : " التكوين هو العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية أو التقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم و فعاليتهم في إطار تنفيذ المهام و الأدوار المتصلة بوظائفهم المستقبلية²

يعرف **Silvio montarelto** : " التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف و الكفاءات المهنية المناسبة ، يقصد بالتكوين المهني إعداد الفرد مهنيا و تدريبه على مهنة معينة بقصد إكسابه مهارات جديدة " .³

و تعرف **حمداوي وسيلة** : " التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً، التكوين يخص جانبين أساسيين فالجانب الفني يتجه إلى تلقين واكتساب الأفراد خبرات ومهارات تدخل تحت نطاق كيفية أداء الأعمال بطريقة أفضل وأدق ومهارة أكبر.

¹ - أحمد عيس الطويسي: أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن، 2005، ص48.

² - Pierre casse, La formation performante , Office de publication universitaire, 1999,P48-

²- عبد الكريم قريشي: التكوين والتوظيف والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقلة ، العدد 1، 1998، ص 2

أما الجانب الإنساني فهو يتجه إلى إكساب الأفراد عادات اجتماعية ونفسية جديدة، والتخلي عن العادات والاتجاهات القديمة التي تعوق عملية انسجامهم في بيئة العمل.¹

التعريف الإجرائي للتكوين:

هي تعليم شخص طرق عمل مهنة معينة في إطار مؤسسة لها برنامج ومنهج لذلك بحيث يصبح فيها هذا الشخص بصفة متكون قابل للانتاج سلعة بعد تخرجه .

(ب) المهنة:

تعريفها لغة : عرفها le petit Larousse illustré : " المهنة على أنها نوع من العمل الاعتيادي الذي يمارسه الفرد ويحتاج في ممارسته إلى الخبرة والمهارة"²

تعريفها اصطلاحا :

ويعرفها تايلور: أن المهنة هي تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل، بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد، وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد "³. ويعرفها ريتشارد هول: " أن المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع"⁴ يمكن أن نعرف المهنة من الناحية السوسولوجية "بأنها نمط من العلاقات الإنسانية تتفاعل مع خبرات نوعية متخصصة من العمل "⁵.

التعريف الإجرائي للمهنة:

هي ممارسة التي يفعلها العامل بعدما كان متكون في مؤسسة رسمية وفق تخصص معين اختاره وعليه اكتساب مهارات تؤهله لتوليها.

³- حمداوي وسيلة : إدارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية بالجزائر، 2004، ص 99

²- le petit Larousse illustré, Paris, 1998, page 82

³- كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص 144.

⁴- كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني ، مرجع سابق، ص 145.

- سيد عبد الحميد مرسي: سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية، 1999، ص 12.⁵

(ج) - التكوين المهني :

تعرف بلقاسم سلاطية : " التكوين المهني بأنه إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة"¹

و عرف بوفلجة غياث : " التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات تهدف على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة " .²

كذلك عرفه تيلون حبيب: "التكوين المهني يشمل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني، ويتمثل ذلك سواء في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة"³

التعريف الإجرائي للتكوين المهني :

يسعى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدي بغرداية إلى تكوين الشباب هذا من خلال في مختلف التخصصات الموجودة بحيث يضمن لهم اكتساب مهارات وخبرات ومعارف برامج نظرية و أعمال تطبيقية، تجعل المتربص مؤهلا لسوق العمل.

(د) - تعريف المهارة:

يعرف محمد محمود الخوالدة المهارة هي القدرة الفعلية التي تمكنك من أداء عمل ما بدرجة متقنة وبوقت قصير قليل. ويضيف أنها أتماط من السلوك تستدعي معرفة نظرية وقدرة على الفعل و عمل تنسيقية.⁴

كما تعرف المجموعة المهنية الفرنسية (MEDEF) المهارة (La competence) بأنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل

¹- بلقاسم سلاطية : سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 10، ديسمبر 1998، ص 139

²- بوفلجة غياث: التربية والتكوين في الجزائر، ط1، دار العرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 43 .

- تيلون حبيب: التكوين في التربية، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2002، ص 15.³

⁴ - محمد محمود الخوالدة، أسس بناء مناهج تربوية وتصميم الكتاب التعليمي، دار مسير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 21

الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقييمها، وقبولها وتطويرها.¹

(ه) تعريف برامج:

لغويا: مفرد برنامج وهو خطة يخططها المرء لعمل يريده²

اصطلاحا: " هو منهج يهدف إلى تنمية مهارات أو يتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي"³

تعرف البرامج على أنها " سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف مقصودة ، كما يوفر الأسس الملموسة لانجاز الأعمال و تحدد نواحي النشاط الواجب القيام به خلال مدة معينة ، وهو أيضا مشروع يهدف إلى تنمية مهارات أو يتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي"⁴

(ح) تعريف برامج التكوين :

فهي ما يزود به المتربص من معلومات نظرية و أخرى تطبيقية تنمي مهاراته وترفع من مستوى أدائه فتجعل منه بعد التخرج قادرا على الاندماج مهنيا و بدون صعوبات .

- برنامج التكوين: برنامج التكوين يخطط وينظم دورات التكوين عملا بالأهداف المحددة، والبرنامج يحدد قائمة الوسائل الأزمة لبلوغ الأهداف المحددة، والأهداف المسطرة لتحقيقها، الأولويات التكوينية ، ومضمون الدورات التكوينية والمدة الزمنية الأزمة للتكوين، وميزانية التكوين، الفئات السوسيو مهنية للعمال والأفراد العاملين⁵

1 - رحيم حسين، التغيير في المؤسسة ودور الكفاءات مدخل النظم ، (مجلة العلوم الإنسانية، 2005)، جامعة خيضر بسكرة ،الجزائر، ص82

2- أبو طاحون عدلي ، مناهج و إجراءات البحث العلمي ، ج2 ، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ص19

3- النجار زينب ، معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي -الانجليزي و الانجليزي عربي - مراجعة حامد عمار ، ط1 ، دار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003

4- منسي محمود عبد الحليم ، مناهج البحث العلمي في مجالات التربية و النفسية ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ، 2000.

5- Cadin ;Loic ;faut-il sortir la GRH de ses frontieres » Dedans; dehors; les nouvelles frontieres de- l'organisation ; Paris ;1997 p82

التعريف الإجرائي برامج التكوين:

هي الأليات التي تتيحها الدولة الجزائرية للمتكون للحصول على شهادة ومتطلبات الوظيفة تساعده في الحصول على عمل المناسب له.
(ط)تعريف مفهوم فرصة:

لغة:

فُرْصَة [مفرد]: جمعه فُرْصَات وفُرُص

إصطلاحا:

وهي وقت أو ظرف مناسب للقيام بعمل ما (فُرْصَة سائحة- الفُرْص لا تنتظر أحداً فاغتنامها- الفرصة الضائعة لا تعوّض [مثل أجنبي] اغتتم الفُرْصَة/انتهاز الفُرْصَة أي استفاد منها، فاز بها- الفُرْصَة الذهبية: فرصة ينبغي اغتنامها- فُرْصَة سعيدة: عبارة تُقال في نهاية أول لقاء (تعارف) بين شخصين¹

التعريف الإجرائي للفرص:

هي الإمكانيّة التي تعطي للشخص للوصول الى العمل الذي يطمح اليه وفق الشهادة ومهارات المتاحة عنده.

(ي) تعريف العمل:

لغة:

عَمَلٌ والعمل هو الفعل بقصد المهنة ما يتولى عليه العامل (ج) أعمال جاء في الأمثال: الأعمال بخواتمها يضرب في عدم التسرع في الحكم على الشيء، إلا بعد الفراغ منه، وأعمال البلاد: هي ما يكون تحت حكمها ويضاف إليها، والعمل في الاقتصاد ، هو

¹- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار عالم الكتب، 1429هـ-2008م، ص1692

مجهود يبذله الإنسان لتحصيل منفعة، وفي الأدب هو الحادثة التي تدور عليها القصة أو المسرحية.¹

الاصطلاحات:

هو العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر أخرى في الحياة الاجتماعية التي تزيد نمو المنتجات الصناعية وتعقد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو ولذلك أصبح معنى العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق عناية للكسب في الحياة.²

التعريف الإجرائي لفرص العمل:

"فرصة العمل هي كل عمل مشروع يمكن أن يساهم في تحقيق دخل مادي لصاحبه".

ك) تعريف السوق:

كما يعني السوق عموماً: "مجموعة الجماهير (أفراد منظمات مؤسسات أو أجهزة) التي بإمكانها أن تؤثر على مبيعات المنتج المعين أو على نشاطات المؤسسة فهو يمثل مجموع المشترين من هذه الأصناف المذكورة أو مجموع الأشخاص القادرين والراغبين في تملك منتج أو خدمة معينة بمعنى يجب أن تتوفر الرغبة في الشراء والقدرة عليه"³

وجاء على أنه "فكرة تجريدية يستخدمها الاقتصاديون للتعبير عن الاتصالات بين البائعين والمشتريين وليس بالضرورة يتضمن السوق منطقة جغرافية إذ يكفي أن نعتبر السوق نظاماً أو هيكلًا يمثل مجموعة الشروط التي تسهل عملية التبادل بين مختلف الوحدات"⁴

¹ علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألبانني، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص699.

² عماد لعلاوي: مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الخوافر المادية، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2012، ص18.

³ نصيب رجم ، دراسة السوق، عناية، دار العلوم، بدون تاريخ، ص17.

⁴ تركي عبد الناصر احمد، الآثار الاجتماعية لانتقال الجزائر لاقتصاد السوق، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة 2004-2005 ص 16.

(م) مفهوم سوق العمل:

بعد أن تعرضنا لمفهوم كل من السوق والعمل على حده نحاول التعرف على المفهومين بعد تركيبهما وفي ذلك ندرج جملة من التعاريف حول سوق العمل وهي كالاتي:
يعرفه كودمان Goodman بأنه: " المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين"¹

لمفهوم سوق العمل خطوة هامة وضرورية، نظرا لما لهذا المفهوم من أهمية وارتباط وثيق بما سبق من المفاهيم، وخاصة بسياسة التشغيل ككل، وذلك لأن سوق العمل " هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال، والذي يبحث فيه العمال عن العمل "وسوق العمل هو: " حصيلة مقابلة بين عرض و طلب العمل".²

(ن) تعريف التشغيل :

يعرفه الاجتماعيون بأنه: " مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية " ومنه فالتشغيل هو " نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجرا، سواء كان أجر أو ربح فائدة"³

أما لجنة الإتحاد الأوربي فترى بأن التشغيل: هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل و الخروج منه بكفاءات حالية تقيمه و باكتساب سلوك يتكيف و سوق العمل.⁴

(س) - مفهوم برامج التشغيل:

هي مجموعة من مراسيم التي تفعلها الدولة من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة المؤهلة.⁵

¹ - الموسوي مجيد ضياء، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 11.

² - محمد عاطف غيث و آخرون، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 65

- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط2، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص 37.³

⁴ - مرجع سابق، ص 102

⁵ - سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1990، ص 43

وبرامج التشغيل في الجزائر هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات في عقود إدماج حاملي الشهادات التي تنتهجها الدولة من اجل خلق فرص عمل للقوى العاملة المؤهلة.

التعريف الإجرائي لبرامج التشغيل:

هي الآليات التي تعتمدها الدولة الجزائرية من خلال قوانين تسمح لمواطن بتوظيفه بطرق مباشرة عن طريقة مسابقات او بطرق غير مباشرة عن طريقة ادماج المهني

4.المقاربة السوسيولوجية للدراسة:

إن حتمية اختيارنا لمقاربة نظرية ترافقنا في كل مراحل دراستنا، نتقيد من خلالها بقواعد وإجراءات يفرضها علينا البحث العلمي لبناء إطار معرفي ومنهجي، ضرورة لتوجيه بحثنا ومعالجته بطريقة علمية وعملية،و بما أن التناول السوسيولوجي للمهن بشكل عام أو لنوع منها تحديدا يكون غالبا وفقا للمقاربة الوظيفية البنائية وتماشيا مع موضوع دراستنا فإننا سنعتمد على الاقتراب الوظيفي للمهن المستوحى من سوسيولوجيا تالكوت بارسونز،حيث يتمحور موضوع دراستنا حول مسألة مركزية في الدراسات السوسيولوجية والمتمثلة في علاقة بين التكوين المهني وفرص العمل ،وتشكل هذه المسألة أساس عمليا لمسارنا البحثي حيث يعتمد إقترنا البنائي الوظيفي للمؤسسات التكوين المهني على أنها وحدة إجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى إلى تحقيقها وهي إخراج أفراد قادرين على عمل بإتقان ومهارة وأن هناك جملة من متطلبات الوظيفية يتعين على كل نسق أن يوجهها إذا ما أراد البقاء وطالما أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف على ملائمة الوسائل للغايات فإن البنائية الوظيفية أعارة أهمية كبيرة للمشكلة النظام الإجتماعي وعلاقة المؤسسة بالبيئة وفي هذا الإطار ركزت على حشد الموارد التنظيمية ورفع كفاءة الأفراد العاملين من خلال عملية التنشئة والتكوين للمحافظة على التوازن وإستقرار النسق ، إن عاملي التكوين والتأهيل تعتبر مصادر أساسية لضمان السير الحسن للمؤسسة فمن خلال إعداد الأفراد وسن سياسات تكوينية مناسبة يمكن وصول إلى الغايات المحددة المذكورة سلفا وعلى هذا الأساس يصبح التكوين إحدى متطلبات الوظيفية

المصاحبة لتكامل ولتحقيق أهداف، فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين سياسات الدولة وسياسات المؤسسة بمختلف أصنافها.

5- الدراسات السابقة:

إن إطلاع الباحث على دراسات سابقة في نفس موضوعه، يمكنه من تحديد موقع دراسته داخل التراث العلمي، والبدء من أين انتهى الآخرون، ابتغاء سد فجوة أو محاولة منه تجنب إعادة نفس المواضيع، فضلا على الاستفادة من نتائجها، ومن بناءها المنهجي والنظري والتطبيقي.¹

الدراسة الأولى: سليمة بوخنان، "التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية"²

التساؤل الرئيسي: هل هناك علاقة بين الكفاءة الإنتاجية والتكوين المهني؟

تساؤلات الدراسة:

1. هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال و زيادة الإنتاج؟
 2. هل زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي و إرتفاع الروح المعنوية؟
 3. هل هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل و ارتفاع معدلات الأداء؟
- المنهج المستخدم في الدراسة: اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي
- أدوات جمع البيانات: ومن بين الأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسة: الملاحظة - المقابلة - الاستمارة - السجلات والوثائق.

نتائج الدراسة:

1. هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال و زيادة الإنتاج.
2. هناك زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي و إرتفاع الروح المعنوية.
3. هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل و ارتفاع معدلات الأداء .

¹ - سفاري ميلود، الأسس المنهجية في توظيف الدراسات السابقة، في: فضيل دليو : دراسات في المنهجية، د.م. الجامعية، 2000 ص 37-44.

² - سليمة بوخنان "التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية" ، رسالة الماجستير تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة 2007/2008.

تقييم عن الدراسة:

إن هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة ومن خلال ابراز اهمية التكوين المهني وفي الدراسة الراهنة تم ربط متغير المستقل التكوين المهني بإحدى أهم الأهداف الأساسية للمؤسسة، وهي الكفاءة الإنتاجية وهذا بالنظر إلى زيادة مهارات الموارد البشرية وتطوير قدراتها، وتعديل سلوكياتها، وتغيير اتجاهاتها والتي تساهم في ترسيخ ثقافة مؤسسية تتعلق بزيادة الإنتاج، واحترام آجاله، السرعة في الإنتاج، الإنتاج بالكمية الكافية والتي تؤدي إلى تجسيدها في شكل ممارسات سلوكية فعلية، وتؤكد هذه الدراسة على أهمية الاستثمار في المورد البشري باعتباره طاقة فكرية وذهنية قادرة على المبادرة والابتكار والإبداع والرفع من وتيرة الإنتاج وتحقيق أهداف المؤسسة، وعليه كانت الاستفادة من هذه الدراسة خاصة من جانب المفاهيم وأهمية التكوين المهني .

الدراسة الثانية: من إعداد قويجيل منير عنوان "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر"¹

التساؤل الرئيسي: هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟

التساؤلات الفرعية:

- هل هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟
- هل يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر؟
- هل هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر؟

فرصية الدراسة:

تتمحور إشكالية البحث حول العلاقة الموجودة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر وفي ضوء المعطيات السابقة يمكن وضع فروض نستعين بها وموجهة المسار البحث سواء إثباتا وتحققا منها أو نفيها وتفنيدا لها والتي هي:

- هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر .

¹ - قويجيل منير ، "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر" ، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تربية بجامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014 .

- يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر.
- هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر

المنهج المتبع في الدراسة:

من خلال إتباعنا للمنهج الوصفي واستخدام العينة العشوائية الطبقية، والاعتماد أدوات على الملاحظة، المقابلة، واستمارة الاستبيان، والعمل على السجلات والوثائق.

نتائج الدراسة على ضوء فروضها:

- من خلال دراستنا الميدانية لسياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة، توصلنا إلى بعض النتائج التي يتم بموجبها إسقاطها على فروض الدراسة.
- نستنتج أن شروط الالتحاق بالتمهين التسجيل عن طريق وكالة التشغيل.
- نستنتج 93.33% من المترشحين استطاعوا التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي في عملية التكوين.
- نستنتج أن الدروس والبرامج المقدمة في المركز تساعد على تعلم المهنة.
- هناك تطابق بين التعليم أثناء التمهين وبرامج التكوين المهني.
- نستنتج أن 76.66% من المترشحين يطبقون التعليمات المقدمة في التخصص أثناء التعليم.
- نستنتج أن 80% من المترشحين يفضلون تعلم المهنة في المركز وعند صاحب العمل.

تقييم عن الدراسة:

لقد تناول الباحث في دراسته إلى معالجة العلاقة التي تربط سياسة التكوين المهني مع سوق العمل من حيث تخريج اليد العاملة المؤهلة وتوفير مناصب العمل، لكن لها تواجه هذه سياسة تحديات داخلية تتمثل في انتقال المشاكل والظواهر التي تشهدها المؤسسات التربوية في البلاد إلى مختلف المراكز والمعاهد التكوينية وفي مقدمتها التسرب، والرسوب، الاكتظاظ، والغيابات المتكررة وغير المبررة والطرده، ومشكلات الإدارة، كما تواجه سياسة التكوين المهني منافسة الجامعة في سوق العمل، في ظل التعداد الهائل لخريجي الجامعات والمدارس العليا، مما يقلل من فرص التشغيل أمام خريجي المعاهد المتخصصة ومراكز التكوين المهني بالإضافة إلى مواجهة تحديات النمو الديمغرافي المتزايد بوتيرة متسارعة مما لا يوفر

التكوين لكل الراغبين مستقبلاً، سوف يفيدنا اعتمادنا واطلاعنا لهذه الدراسة، خاصة وأنا نشترك في نفس ميدان التخصص، في إثراء دراستنا من كل جوانبها، المنهجية والنظرية والتطبيقية، والاستعانة بالأدبيات التي وثقها على مستوى أطروحته والتي قد تفيدنا وتسهل علينا البحث، فضلاً على عملية التحليل السوسولوجي للظاهرة والتي قد تكشف لنا الكثير وتقودنا إلى التعمق أكثر في دراستنا.

الدراسة الثالثة: من إعداد صبرينة ميلاط " التكوين المهني والفعالية التنظيمية "¹

تساؤلات الدراسة:

1. هل التكوين المستمر للعمال يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاج؟
2. هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العامل وكفاءته وبين ارتفاع الروح المعنوية لديه؟
3. إلى أي مدى يسهم التكوين في زيادة معدلات الرضى والاستقرار في العمل؟

الفرضية الدراسة:

"هناك علاقة دالة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية"

وانطلاقاً من الفرضية العامة هذه فقد استنبطت مجموعة من الفرضيات الجزئية على الشكل الآتي:

الفرضيات الجزئية:

1. هناك علاقة بين التكوين المستمر وزيادة الإنتاج.
2. يؤدي التكوين المهني إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال.
3. هناك علاقة ارتباطية بين التكوين والرضى الوظيفي.
4. التكوين وزيادة معدلات الانتماء والاستقرار في المؤسسة المنهج المستخدم في الدراسة وبناء على هذا فقد اعتمد الباحثة في تحليل موضوع الدراسة الراهنة " التكوين المهني والفعالية التنظيمية " على طريقة المسح بالعينة وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية .

¹ - صبرينة ميلاط " التكوين المهني والفعالية التنظيمية " رسالة الماجستير تنمية وتسيير الموارد البشرية ، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.

منهج وعينة الدراسة:

من خلال اعتمادنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ونظرا لعدم تجانس مجتمع البحث وبالاعتماد على أسلوب المسح بالعينة ، أدوات جمع البيانات ومن هذا المنطلق فقد أوليتها العناية اللازمة أثناء هذه الدراسة، ومن بين الأدوات المستخدمة: الملاحظة - المقابلة - الاستمارة - السجلات والوثائق.

نتائج الدراسة:

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

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

3. يؤثر التكوين على درجة الرضى الوظيفي للعمال، وحول مدى شعور العامل بالاحترام والتقدير في عمله وهذا مؤشر إيجابي للشعور بالرضى والارتياح والاستقرار في العمل، فهدف الفرد في ميدان العمل يرتكز بوجه عام على ضرورة وجود جو عمل مرح ومرضي داخل المؤسسة التي يعمل بها حتى يتسنى له بذل الجهود اللازم من أجل إنجاح عمله وتطوير قدراته واكتسابه لمكانة اجتماعية مقبولة بين الزملاء وخارج المؤسسة أيضا هذه النتائج مجتمعة جاءت لتؤكد ارتباط الرضى عن العمل بالتكوين باعتباره متغيرا تنظيميا يؤثر

4. التكوين وزيادة معدلات الانتماء والاستقرار في المؤسسة، وبالتالي تساعده على رفع الإنتاجية وتطوير قدراته ومهاراته وتحقيق بعض حاجاته وطموحاته، مما يجعله في حالة نفسية أفضل، لأن ذلك يعني أن الإدارة تقدر وتعترف بالعمال ليسوا كأجراء وإنما كعناصر فعالة في المؤسسة يتوقف نجاحها في تحقيق أهدافها على التكامل وشعور العمال بالانتماء إليها، لكن يبقى هذا حلما بالنسبة للعمال

5. التكوين المهني يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة، حيث أوضحت الشواهد الكمية ونتائج الدراسة أن اعتماد المؤسسة على تكوين وتنمية الموارد البشرية وتخطيطها حسب الاحتياجات أصبحت ضرورة ملحة لتحقيق الفعالية والنجاح، وذلك من خلال تنمية وتحسين أداء العمال وتطوير قدراتهم وجعلهم يبذلون أقصى ما لديهم من طاقة في العمل حتى تحقق أكبر إنتاجية ممكنة وحتى تكون فعالة، ويعتبر التكوين كأول عنصر ضروري لهذه العملية، وهو عنصر أصبح يحتل مكانة هامة ضمن السياسات العامة للمؤسسة لأنه أساس أي عملية تطوير ليس فقط للأفراد بل للمؤسسات أيضا.

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

تقييم عن الدراسة:

إن هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة من خلال إبراز أهمية المتغير المستقل التكوين المهني في زيادة الكفاءة الانتاجية للعامل، الذي يعتبر بعد من أبعاد المتغير التابع فرص العمل لدراستنا كما أثبتت الدراسة من خلال نتائجها على أهمية الدور الذي يلعبه التكوين المهني هذا ما جعلنا ندرجها ضمن هذا الاطار واعتماد النتائج المتوصل إليها إلا أن هذه الدراسة ركزت على دور التكوين بتطوير القابلية لدى العامل وتكيفه وإدماجه وتوجيهه لتتوافق أهدافه مع أهداف المؤسسة أي جاء اهتمامها حول أهمية التكوين بالنسبة للعامل داخل المؤسسة، دون التطرق إلى جوانب أخرى خارج المؤسسة. إلا أن اعتمادنا واطلاعنا لهذه الدراسة، رغم عدم اشتراكنا في التخصص، سيفيدنا في إثراء دراستنا من كل جوانبها، والاستعانة بالأدبيات التي اعتمدت عليها الباحثة خاصة في تناولها للظاهرة والتي قد تفيدنا وتسهل علينا البحث.

الدراسة الخامسة: من إعداد حميدو جرو " موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل"¹
التساؤل المحوري للدراسة هو :

ما مدى موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري
مؤسسات التكوين المهني؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل تلي استراتيجية التكوين المهني متطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات
التكوين المهني؟

2. ما هي الآليات المتبعة للتنسيق بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهة نظر
الأساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟

فرضيات الدراسة:

1. تلي استراتيجية التكوين المهني متطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات
التكوين المهني.

2. الآليات المتبعة للتنسيق بين استراتيجية التكوين المهني تحقق متطلبات الشغل من وجهة نظر
الأساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني.

المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج المسحي الاجتماعي من كما استخدم الملاحظة المقابلة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات من
عينة الدراسات التي بلغت 91 وهي 29 أداريين من 62 أستاذة مؤسسات التطوير المهني لولاية
بسكرة .

نتائج الدراسة :

¹ - حميدو جرو " موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل" ،رسالة الماجستير في علم الاجتماع التربوية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014 -2015.

أظهرته النتائج الدراسة بأن قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلي كل متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة ولاية بسكرة كما هو منتظر نظرا لخصوصية المنطقة والإمكانيات التي تزخر بها.

- أن الاستراتيجية المعرفية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل ليست بالقدر المطلوب خاصة بعدما تبينت ضعف مشاركة مؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية وعليه كان تطور برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما لا يوازم كل متطلبات عالم الشغل، رغم سعي التكوين المهني اعتمد على الجانب النظري والتطبيقي بشكل متوازي في تكوين المتربين وتوفير الأجهزة الفنية والتقنية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين، ولكن تبقى الاستراتيجية المعرفية ضعيفة بسبب تجاهل الشريك الاقتصادي دوره المهم والفعال في زيادة الموائمة بينه وبين التكوين.

- الاستراتيجية التنظيمية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل فهي ضعيفة ليست بالشكل الذي نحتاج إليه إذ لا يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربين حسب احتياجات الشغل بالشكل المطلوب، بالإضافة إلى تعاون ضعيف بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين.

- الاستراتيجية الاعلامية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل موجودة بالشكل المطلوب، وهذا ما يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية، و إعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من خدمات، ويقوم التكوين المهني بالدعاية والإعلام المجتمعي المحلي بالدورات التكوينية الشراكة بين التكوين المهني والجامعة ، تجسيد فكرة البكالوريا المهنية على ارضية الواقع، استثمار القطاع الاقتصادي في القطاع التكوين المهني، عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الأجنبية، تطبيق تجارب اجنبية في قطاع التكوين المهني، لقد تم قبول كل الاقتراحات من جميع أفراد مجتمع الدراسة.

تقييم عن الدراسة:

لقد تناولت الباحث في دراسته التعرف على مدى موائمة التكوين المهني لمتطلبات الشغل خاصة من الناحية الكمية والنوعية الى جانب خصوصية منطقة بسكرة وما تزخر عليه من إمكانيات، و التعرف على الاستراتيجيات المتبعة من طرف التكوين المهني لخلق الانسجام بين تخصصاته واحتياجات الشغل بالإضافة إلى ما تقدمه هذه الدراسة من إضافة علمية للحقل المعرفي

السوسيولوجيا وقد احتوت الدراسة على جانب نظري تناول فيه مفاهيم الدراسة والاتجاهات النظرية التكوينية المهني والشغل من حيث المفاهيم المرتبطة بهما والتطور التاريخي لهما الى جانب الاستراتيجيات المتبعة للربط بينهما أما الجانب التطبيقي للدراسة حيث جاء في الفصل الخامس الإجراءات المنهجية لسير هذه الدراسة

إن توحد قلقنا العلمي الذي أدى إلى التقاطع والاشتراك في أغلبية النقاط، خاصة وأنا نشترك في نفس ميدان التخصص، من شأنه إثراء دراستنا من كل جوانبها، بالاستعانة بالأدبيات التي وثقتها الباحثة على مستوى أطروحتها والتي قد تفيدنا وتسهل علينا البحث، فضلا على عملية التحليل السوسيولوجي للظاهرة والتي قد تكشف لنا الكثير وتقودنا إلى التعمق أكثر في دراستنا، ناهيك عن عملية ربط الأسئلة في الجداول المركبة التي من شأنها توجيهنا بما يخدم دراستنا.

6. الإشكالية الدراسة:

في ضوء المتغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم في وقتنا الحالي، تغيرت النظرة إلى الإنسان على أنه مورد بشري بعد أن كان ينظر إليه على أنه تكليف، فقد أصبح الاهتمام به اليوم على أنه من أعلى الموارد، حيث وضعت له ضوابط و قواعد لتمكينه وتنمية قدراته الفكرية، وخطط وبرامج تضمن السلامة والبلوغ إلى الأهداف المرجوة، وقد ينبع الاهتمام الذي تزايد في العالم خلال العقد الأخير بالتعليم والتكوين وعلاقته بسوق العمل، مع تنامي الوعي بضرورة تفعيل العملية التكوينية، والدفع به إلى الانفتاح على آفاق الحياة وقضايا المجتمع، بحيث يكون التكوين نشاطا مشاركا في معالجة المشكلات الاجتماعية الناتجة أساسا عن بروز الصعوبات الاقتصادية، التي تواجه المجتمعات الحديثة المتقدمة أو النامية على السواء، إضافة إلى هذا فإن للتكوين والشغل تأثيرا متبادلا، وأن الاختلالات التي تعترى إحداها لها انعكاساتها على الجانب الثاني، ثم إن كلا الجانبين يؤثر ويتأثر بسياسات التنمية كما أن لجانب الطلب على العمل أهمية بالغة في توفير فرص الشغل، والطلب على قوة العمل المؤهلة بطبيعة الحال هو نتاج لتنمية متسارعة التي ترى الإنسان هدفا ووسيلة لحركتها وآفاقها.

ولهذا فلا بد من ضرورة سعي البلدان النامية من أجل تكوين متطور في إطار تنمية متقدمة، كي تحدث تغيرات جذرية كمية ونوعية على السواء، وهذا بغرض الإعانة على بلورة إطار علمي وواقعي

تتطور من خلاله القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، ومن بين هذه الدول الجزائر الذي مرة بمراحل و عوامل وظروف والمتغيرات حاصلة اقتصاديا واجتماعيا وتاريخيا وديمغرافيا بدءا بمرحلة الاستعمار الفرنسي إلى غاية اقتصاد السوق والمفاوضات الجارية بشأن انضمام الجزائر إلى منظمة التجارة العالمية وتداعياتها والبنك العالمي خاصة في مجال التشغيل وكذلك الأزمات الاقتصادية التي تكون السبب المباشر لتسريح العمال وكذلك الاستثمار واليد العاملة الأجبيين مما ينتج عنه إخلال في عملية التكوين إذا كان التكوين المهني مرتبط بسوق العمل فان هذا الأخير يتأثر بكل العوامل السابقة الذكر وبالتالي يؤدي إلى عدم التوازن بين العرض والطلب أو بين التكوين المهني واحتياجات سوق العمل مما يترتب عليه إما فائض في التكوين ونقص في التشغيل وإما زيادة في التشغيل ونقص الكفاءة في التكوين في إطار الجدلية بين العملية التكوينية المتمثلة في التكوين المهني من جهة وبين العملية الإنتاجية المتمثلة في سوق العمل من جهة أخرى، و من أجل وضع سياسات للعمل كفيلة وقادرة على إحداث التنمية الشاملة، وهذا على إعتبار أن العمل واحد من دعائم التوازن الإقتصادي، وأهم عوامل التنمية والمحافظة على نسق التطور، فإنه أيضا يمثل أهم هاجس إجتماعي لدى الدول والأنظمة بما أنه أحد أكبر عوامل الاستقرار، بما يضمه للأفراد من الشعور بالأمان وما يتيح من قدرة على التعايش السليم المبني على تبادل المصالح بكل يسر وأمان، وهو ما يجعله غاية تهدف إلى تحقيقها مختلف السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

وإنطلاقا من هذه الوضعية نحاول تقصي العلاقة بين التكوين المهني وفرص العمل، وإختارنا المعهد المتخصص في التكوين المهني محمد الشريف مساعدي بولاية غرداية كميدان للدراسة، ومن هذا المنطلق تبلور لدينا إشكالية دراسة نطرحها في سؤال رئيسي :

الإشكالية:

هل التكوين المهني بمعهد محمد الشريف مساعدي بغرداية له دور في توفير فرص العمل؟

❖ الأسئلة الفرعية:

ولتوضيح وتفصيل الموضوع أكثر بادرنا إلى طرح جملة من تساؤلات يتمحور حولها الموضوع جاءت على النحو التالي:

1. هل المهارات والمعارف المكتسبة في التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعديه بغرداية تتوافق مع متطلبات سوق العمل؟

2. هل برامج التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعديه بغرداية تتطابق مع برامج التشغيل المعمول بها؟

7. فرضيات الدراسة:

❖ الفرضية الرئيسية:

التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعديه بغرداية له دور لتوفير فرص العمل

❖ الفرضيات الجزئية:

▪ المهارات والمعارف المكتسبة في التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعديه بغرداية تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

▪ برامج التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعديه بغرداية تتطابق مع برامج التشغيل المعمول بها.

خلاصة الفصل:

بعد عرضنا للأسباب التي دفعتنا وشجعتنا لاختيار هذا الموضوع، وإبراز مدى أهميته، وبعد ضبطنا للإشكالية وللفرضيات التي خصصت للإجابة عنها، وتحديد أهم الأبعاد التي بنينا عليها بحثنا ثم تحديد مفاهيم الدراسة والنظرية التي اقتربنا بها لهذه الدراسة وسبب اعتمادنا عليها كمقاربة، واستعانتنا بالإعمال الأكاديمية السابقة التي وجهتنا إمبريقيا ونظريا وميدانيا، نكون قد مهدنا الطريق إلى الانطلاق في دراسة ظاهرة التكوين المهني وفرص العمل في جانبيها النظري والتطبيقي في الفصلين القادمين.

الفصل الثاني

التكوين المهني في التناول السوسولوجي

❖ تمهيد

المبحث الأول: ماهية التكوين المهني وأبعاده

المطلب الأول: النشأة التاريخية لتطور التكوين المهني

المطلب الثاني: أنواع التكوين المهني

المطلب الثالث: خصائص التكوين المهني

المبحث الثاني: مبادئ وأهداف التكوين المهني

المطلب الأول: مبادئ التكوين المهني

المطلب الثاني: أهداف التكوين المهني

المبحث الثالث: مراحل العملية التكوينية

المطلب الأول: تصميم وتنفيذ نظم التكوين المهني

المطلب الثاني: تقييم وفعالية برامج التكوين المهني

❖ خلاصة الفصل

تمهيد:

يحتل موضوع التكوين المهني باهتمام كبير في معظم المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، باعتباره من أكثر المواضيع أهمية بالنسبة لسوق العمل، وذلك للأثر الكبير الذي يتركه المتكوّون في ميدان تكوينه وميدان عمله مستقبلاً، حيث يقوم المركز بتكوين وتأهيل الطاقات الشابة لما يخدم احتياجات سوق الشغل من يد عاملة مؤهلة تساهم بصورة فعالة في تحقيق الفعالية والكفاءة الإنتاجية على اعتبارها من أهم متطلبات التنمية .

في هذا السياق سنحاول من خلال هذا الفصل اقترب سوسولوجي من مفهوم التكوين المهني من خلال استعراض عناصر المكون له، مع التركيز على بعد المهارات والمعارف المكتسبة والبرامج المتضمنة له .

المبحث الأول: ماهية التكوين المهني

المطلب الأول: النشأة التاريخية لتطور التكوين المهني:

من القرن 15 ظهر عدد من الفلاسفة وأبدو إهتماماً للأعمال اليدوية واعتمدوا على الزراعة كمورد أساسي لتطور خصوص في إنجلترا¹.

وبعد ظهرة الثورة الصناعية وما ترتب عليها تحولات في الفكر الاجتماعي في ذلك الوقت مما أدى الى تحولات كمية ونوعية في وسائل الشغل والانتاج والذي ترتب عليه ضرورة حدوث تطور على المستوى التعليمي والتكويني أي تطوير مؤسسات التعليمية والتكوينية، ليتمكن الإنسان من خلالها من السيطرة على المعارف والمهارات المتراكمة بسرعة، وعليه أصبح من الضروري الانخراط في هذه المؤسسات التكوينية من أجل تنمية المعارف والمهارات اللازمة للتأهيل، ليتكيف الفرد مع احتياجات الشغل الجديدة.

و في عام (1700-1785) حيث ازدهرة البلدان وأولها إنجلترا التي جاءت بجيل جديد من المكونين وأساليب جديدة، حيث تحولت إنجلترا جذريا من أمة زراعية ريفية إلى ورشة صناعية للعالم بأسره، والتي تعتبر مثال حي على هذا التحول.

زفي القرون التي تليها من الحرب العالمية الأولى و الثانية فكان لها تأثير واضح في تطوير وسائل الانتاج والتكوين وتوفير المناخ الملائم لزيادة الإنتاج ودراسة معوقات الأداء سواء بالنسبة لظروف الشغل أو الإجراءات التي ينبغي أن تقلل من جهد العاملين ورفع معدلات الإنتاج، وخلال الحرب العالمية الثانية والفترة التي أعقبتها مباشرة أخذت المشروعات تعد برامج تكوينية لتكوين صغار الإداريين، وخريجي الجامعات الجدد بهدف ملء الوظائف الإدارية الشاغرة، ومن أشهر هذه البرامج برنامج التكوين في مجال الصناعة وبرنامج تكوين المهندسين والمعلمين والإداريين خلال الحرب.

¹ - مريم السيد، التربية المهنية - مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، دار الواصل، عمان، الأردن، 2009، ص 15.

وبشكل عام فقد تطور التكوين في القطاع العام في مختلف الدول نذكر منها الهند حيث كان الهنود على علم بالتكوين الإداري في القطاع العام منذ قديم الزمان، وفتحت في الهند مدارس وأكاديميات خاصة بالتكوين الإداري، وكذلك الأمر في بريطانيا والولايات المتحدة، وفرنسا، حيث انه في العشر سنوات التي تلت الحرب العالمية الثانية قامت أكثر من اثنتي عشرة دولة في العالم بإقرار برامج تكوين لموظفيها، وبذلك اكتسب التكوين الذي كان لسنوات خلت يتم بصورة نادرة غير منتظمة طابع الانتظام والاستمرار في معظم دول العالم ولم يكن هذا التطور ثمرة عمل دولي منفرد وإنما جاء نتيجة للمؤتمرات والأبحاث التي لعبت فيها الأمم المتحدة دورا هاما.¹

المطلب الثاني: أنواع التكوين المهني

يوجد مستويات للتكوين المهني وأنواع لضمان إستجابة لمختلف حاجيات المتربص في التكوين حسب معايير مؤهله الدراسي ونمط التكوين المناسب له وظروف المتربص وقدراته ومن أجل ضمان التكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين ، واختيار نمط تكويني من هذه الأنماط يكون متوافقا مع ظروف المتربص وقدراته، وتتمثل هذه الأنماط في مايلي:

1- التكوين الاقامي: أو مايعرف بالتكوين المقيم وهو الأكثر شيوعا، حيث يجري هذا النمط التكويني داخل هياكل تكوين متخصصة لذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.²

¹ - أحمد هشام السامرائي، أثر استراتيجية التكوين لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي قطاع الكهرباء في العراق نموذجاً، رسالة ماجستير غير منشورة، العلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010، ص 35.

² - حميدة جرو، "موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل" ، مرجع سابق، ص102

2-التكوين عن طريق التمهين: هذا النمط يعتمد على أن يكون المتربص له فرصة لتجربة ماتعلمه في الواقع المهني لإعطائه تأهيل يجعله في إتصال مباشر مع مهنته من خلال ورشات العمل الفعلية أو المؤسسات إنتاجية عامة أو خاصة

حيث يعتمد هذا النمط من التكوين على شقين هما: الدروس النظرية التكنولوجيا الممنوحة للمتربصين بالمؤسسة التكوينية، أما الشق الثاني فهو العمل المباشر في المؤسسات و الحرفيين الذين يتكفلون على عاتقهم بالمتربص و يعملون على تدريبه على المهنة المستقبلية التي يكون بها .
تنبيه المؤسسات والهيئات بخطورة ومنع استعمال المتهنين في وظائف أو مهام غير مدججة في برامج التكوين .

كما يتم وضع رقابة على قوائم الهيئات والمؤسسات المستقبلية للمتمهن من خلال مفتشية العمل ومفتشي التكوين المهني، حتى يتم التحقق من سلامة وضع الممتحن قانونيا.¹

3- التكوين المسائي (الدروس المسائية): هذه الطريقة تعتمد على تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار، أي بعد الانتهاء من تقديم دروس التكوين الامي العادي حسب مواقيت محددة، حتى يتناسب هذا النمط مع العمال والموظفين الراغبين في اكتساب تأهيل ورفع مستواهم²

4-التكوين عن بعد: يمارس عن طريق المراسلة والبريد، يتوجه هذا النمط إلى الراغبين في اكتساب تأهيل مهني منوج بشهادة والتحضير لإجراءات امتحانات مهنية، يهتم هذا النمط كذلك بكل مواطن يرغب في رفع وتحسين مستواه في المجال المهني، ولتفعيل هذا النمط انشاء المركز الوطني لتعليم عن بعد، تفعيل هياكله وأنشطته البيداغوجية، مع العلم أن هذا النمط من التكوين يوظف نفس المناهج الموجودة على مستوى مراكز التكوين المهني الأخرى....³

1 - موقع التكوين والتعليم المهنيين مهام وهياكل، موقع الإلكتروني: WWW.mfep.gov.dz يوم 2021/08/18، على الساعة 17:20

2 - سميرة ميسون، "الأساليب المعرفية وعالقتها بالدول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني" - دراسة ميدانية بورقلة. (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس 2010/2011)، ص110

3 - بلقاسم سلاطينة وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطبع والنشر،ميلة،2002،ص114.

المطلب الثالث: خصائص التكوين المهني

التكوين عدة خصائص والتي تتمثل في:

1. التكوين نشاط رئيسي مستمر: التكوين يعتبر حلقة حيوية في تحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى إختيار الفرد ومن ثم تنفيذ واجبات الوظيفة. فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة، كما يستمر مع ارتفاع العامل في الوظيفة أو الوقوف على أحد التطورات والأساليب في مجال تخصصه¹
- 2- نظام متكامل: يكمن التكامل في العلاقات المتبادلة بين الأجزاء والعناصر الأداء والوظيفة والمهارة للحصول على ناتج الذي يحققه هذا النظام ، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقات الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يقوم فيه التكوين ويمكن إيضاح أشكال التكامل في نظام التكوين كما يلي: (الأفراد، الوظائف، الخبرات والمعارف، أنماط السلوك المطلوب، القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع التنظيمية والإدارية).²
3. النظرة المستقبلية: من أهم خصائص التكوين هي ومن خلال برامج الموظفين في العمل الذي سوف يقومون به، وإحداثا إيديولوجية تمكنه من تطبيق بأسر الطرق وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن تحقيقا لأهداف المنظمة.
4. التكوين نشاط متجدد: بطبيعة الحال أن التكوين يتطور على حسب متغيرات ولايستطيع أن يبقى في قوالب وإنما يجب أن يتصف بتغير والتجديد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا مهارته ورغباته، والوظائف التي يشتغلها المتكويين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية وتقنيات العمل، ومستحدثاتها والرؤساء يتغيرون كما تتغير نظم والسياسات الشركات وتعدل أهدافها واستراتيجيتها، وبالتالي فإن المادة وأساليبها

1 - أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الافراد، دار النهضة العربية، مصر، 1981 ، ص183

- على ابن محمد، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر الطبعة الأولى، القاهرة، 1989، ص 88²

العلمية يجب أن تأخذ بكل مستحدث وجديد في مجال العمل أو في المتغيرات البيئية التي تؤثر على الأنظمة.¹

5. الشمولية: هدف التكوين تنمية مهارات وقدرات للمختلف الفئات بتالي لا يقتصر على فئة من العاملين دون أخرى بل توجه الى العاملين جميعهم صغيرهم وكبيرهم، كذلك غير العاملين أو متربصين فالتكوين موجب لهدف واحد وهو تنمية المهارات والقدرات للمختلف الفئات²

المبحث الثاني: مبادئ وأهداف التكوين المهني

المطلب الأول: مبادئ التكوين المهني

نتيجة لزيادة الخبرة في التكوين واعداد البرامج التكوينية، وكذلك التعداد الصعوبات حول التكوين، صيغت مجموعة من المبادئ الأساسية التي تضبط العملية التكوينية وتمثلت فية:

- **خلق الدافعية:** يتضمن هذا المبدأ تحفيز المتكويين على العمل وممارسة ما تعلموه من خلال الاشتراك في الدورات والبرامج التكوينية، لما لهذا الاشتراك من نتائج إيجابية على صعيد الوظائف التي سيشغلها المتكون مستقبلا فكلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة، ويعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكون وسيلة لإيجاد عمل يرغب فيه، الترقية، دخل جيد...) فالفرد يسعى لتحقيق أهدافه الشخصية من خلال المؤسسة ومن أكثر الأهداف التي يرغب الفرد في تحقيقها في مجال العمل في تحقيق الأمان الوظيفي والحصول على حوافز مادية ومعنوية.³

¹ - خيري خليل الجملي، التنمية الإدارية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص 94-95.

² - علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1985، ص 60.

- عبد الغفار الحنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 1997، ص 170-171³

- **مراعاة الفروق الفردية:** وهذا عمل المكونين بأن يراعوا الفروق بين المتكونين في المراكز ويخلقوا خيارات كثيرة للتكوين وقياس قدرات كل متكون على تلقي المهنة التي يريد تعلمها ، إذا أن بعض الأفراد يتعلمون بشكل أسرع والبعض الآخر يظهر اختلافات كبيرة عن غيرهم في تعزيز تقبلهم لأنواع معينة من التكوين إذ توجد الفروقات نتيجة الخلفيات السابقة، التعليم، الميولات الشخصية والخبرات.¹

- **تحليل الوظائف :** أن تحليل الوظائف يضمن وصف الوظيفة وتحديد المواصفات الخاصة بها كما يستهدف في النهاية إلى تحقيق المواجبة ما بين الفرد والوثيقة، كما أن وصف الوظائف وشروط التركيبة يمكن أيضا يعتمد على تلك المعرفة الإضافية والخبرة اللازمين لحصول الموظف على الترقية والتي يمكن للبرامج التكوينية تزويد المتكونين بهاء الد طير الحاجة التكوينية عندما تكون مؤهلات الفرد نون المتطلبات الوظيفية، لذلك يجب ان يتق الجهود الكويتية سد الفجوة بين متطلبات الوظيفة ومؤهلات المتقدم لها.²

- **إعداد وتأهيل المسكون:** يجب ان يلم المتكون كل الجوانب المتصلة بالعمل الذي يكون الأفراد عليه ومدخل وأسلوب تعليمهم ومعنى آخر أن يكون مؤهلا الله وقادرا على تطيل العمل إلى مكوناته وأجزائه ويمكنه تعليم وتكوين الأفراد على جزء معين ولبان علاقة ذلك بالأجزاء الأخرى، والعمل ككل، ويجب أن تتوفر في المدرب بعض الخصائص منها:

● قدرته على الايضاح والتقييم.

● الارشاد القاء التكوين، اذ ان التكوين المقترن بالارشاد أفضل بكثير من التكوين بدونه، حيث أن الرغبة والدافعية في التعلم ق لا تؤدي الغرض المنشود منه من دون ارشاد المتكون.³

- **اختبار أساليب مناسبة للتكوين:** تعد الأساليب التكوينية وتختلف، الا انه من المهم أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها البعض بحيث يمكن استخدام بعضها مكان البعض الآخر او في جميع

1- مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط3، 2005، ص 223.

2 - خالد عبد الرحمن مطر الهيبي، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003، ص288

3 - عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995، ص 201

المواقف والظروف، بل أن لكل منها المجال أو الاستخدام الخاص الذي يمكن أن تحقق فيه أفضل النتائج الا انه يمكن أيضا استخدام أكثر من أسلوب واحد في ان واحد في عملية التكوين وبصفة عامة يمكن التقاء الأسلوب الأفضل حسب حدة اعتبارات أهمها:

- نوعية المادة التعليمية التي ستظل للمنكون فيما إذا كانت مهارات أو معارف أو سلوكيات وفيما إذا كانت لعلاج نقاط ضعف او تنمية نقاط قوة ار اكساب المتكونين جوانب جديدة يتطلبها عمل المؤسسة مستقبلا .

-المستوى الوظيفي فالأساليب التكوينية التي تم تكوين المترقين أو المديرين في مستويات الإدارة لا تقم بالضرورة تكوين المميزين في مستويات الإدارة الوسطى والعليا.

- مستوى العمق والشمول في عرض الموضوعات حيث تعتبر المحاضرة أسلوب مثالي تسمح للمتكون بالاطلاع على قدر كافي من المعلومات المرتبطة بموضوع البرنامج¹.

المطلب الثاني: أهداف التكوين والتدريب المهنيين

يهدف التكوين المهني بصفة عامة إلى:

- تزويد العاملين بمهارات وتقنيات خاصة بالعمل الذي يباشرونه لأدائه على أحسن وجه وبالتالي تحقيق الأغراض المنشودة في المجتمع.
- المساهمة في حل المشاكل والصعاب التي تواجه العاملين² في العمل وذلك بتبادل الخبرات والمعارف بهدف تحقيق أقصى مردود بأقل جهد وقل تكلفة.
- يعطي للعامل إمكانية التعرف على كل جديد بشأن عمله والاطلاع على التكنولوجيا الحديثة.
- يهدف إلى التحسين المهني وتمكين كل عامل من إمكانية الارتقاء في السلم المهني وذلك بالحصول على عناصر ضرورية للثقافة العامة والفنية.

1- عمر وصف عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005 ، ص473

2- سلطانية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 49

- كما انه يرمي إلى تشغيل العملة الذين أصبحوا بطالين من اجل النقص الحاصل في نشاط مهنتهم الأصلية أو صاروا عاجزين على القيام بهذه المهنة.¹
 - يرمي إلى تسديد الحاجيات من اليد العاملة في بعض المهن أو الميادين الصناعية.
 - نستخلص من ذلك أن التكوين المهني يعمل على رفع مستوى الأداء في العمل ورفع مستوى من يؤدونه وبذلك يحقق أهداف العمل وزيادة الإنتاج والعاملين وإسعادهم.²
 - إعداد القوى العاملة الماهرة
 - التكيف بسهولة مع التطور الألي السريع³
 - إثراء البرامج التدريبية.
 - تنمية رغبة المتدرب للمهنة.
 - تنمية روح العمل الجماعي.
 - إتقان المهارة الفنية.
 - استثمار الموارد المادية والبشرية⁴
- مساعدة أولئك الذين يزعمون ترك التعليم المدرسي في اية مرحلة من المراحل دون أن تتوفر لديهم النية والصلاحية لمزاولة مهن يعتها، على الكتاب الاتجاهات العظية وطرق التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وامكانياتهم وتسهيل اختيارهم لمهنة أو الحاقهم يعمل لأول مرة وتمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني وتعليمهم الشخصية⁵

1- قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري و مشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1981، ص 162-161

2- سلطانية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 51

3- قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية، مرجع سابق، ص 154

4 - العاني علي طارق وآخرون ، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ليبيا، دار الكتب الوطنية، 2003 .

5 - اخباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الاداري و مشكلات تقييم في المؤسسات البيروقراطية، مرجع سابق، ص 161-152

الاستجابة لمتطلبات الشغل، حيث أن التكوين المهني أصبح حالياً يهدف من تكوين تاركي المدارس من اجل الشغل الى تكوين يهدف الى اقتناء المهارات، ذلك أن التطور التكنولوجي والتقني يميل الى التركيز على طلب يد عاملة ذات مستوى عال وتوفير فرص لاكتساب خبرات تزيد من قدرته على أداء عمله، وهكذا فان التكوين هنا يشبع من الحاجة الى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد وذلك بتوفير فرص تعلم الفرد لمهارات ومعلومات يتطلبها الأداء الفعال للشغل.¹

ويمكن تلخيص أهداف التكوين المهني على مستويين اهداف تخص الفرد وأهداف تكوينية تخص المنظمة وهي كالآتي:

وهناك من يرى أن أهداف التكوين المهني تنحصر في جملة من الاتجاهات وهي:

- **الاستثمارات الجديدة:** على المؤسسات توفير عمال يستطيعون التكيف مع محيط العمل وما يترتب عليه من تغيرات او تحديثات خاصة اتجاه الآلات الحديثة والتكوين المهني لزيد العاملة بولي الاهتمام بالجانب التقني وضرورة تأهيل الافرد بالطريقة التي تجسد تكيفهم اتجاه كل التطورات الجديدة، حيث أن المورد البشري اهم من المورد المادي، فالتكوين الجيد العامل يساهم في تحقيق الاستقرار في محيط العمل والتكيف اتجاه كل تحديث بيل والتعديل فيه أحياناً.

- **تطوير المهن وتغييرات التنظيم:** عملت العديد من المؤسسات على تطوير وتنظيم المهن أي الغاء طرق العم القديمة وتبني طرق جديدة، الأمر الذي ادي الي تلاشي بعض المهن القديمة وحلت محلها مجموعة من المين الجديدة التي تتماشى ومتطلبات الوقت الراهن في شتى المجالات، لهذا اعتمدت المؤسسات على التكوين في شتى أنواعها التعالج هذا الجانب من التغييرات، ليتواءم العامل او الفرد مع المهن الجديدة وتتكيف المؤسسة مع مواردها المادية والمعنوية لتحقيق الإنتاج والإنتاجية المخطط لها مسبقاً.²

1 - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1979، ص 59

- الاستجابة لمتطلبات الشغل: حيث أصبح التكوين المهني يهتم لفئة خارجين من المدارس من أجل الشغل فقط و اكتساب المهارات، ذلك أن التطور التكنولوجي والتقني يميل الى التركيز على اليد العاملة ذات المستوى العالي من الكفاءة والمهارة، فالتكوين هنا ينبع من الحاجة الى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد وذلك بتوفير فرص تعلم الفرد المهارات والمعلومات التي يتطلبها الأداء الفعال للشغل.

- إستغلال كل الإمكانيات المادية والبشرية الموجودة: أي الاستفادة من كل القدرات البشرية والمادية فالفرد ليحقق النجاح يحتاج الى تعلم كيفية القيام بالشغل بالطرق المثلى ويقصد بها الطرق التي ينتج فيها الفرد أكبر قدر من الإنتاج بأقل قدر من الجهد وفي اقل مدة ممكنة.

- السيطرة على التجهيز التقني للتجهيزات: وبين بذلك ظروف التحكم في التكنولوجيا فقد اصبحت أداة للتكيف مع التغيرات والأعمال من أجل مواكبة سير العمل ومواكبة مبرورة التغيرات التكنولوجية.

- تطوير المسارات المهنية: تعمل المؤسسة على وضع مجموعة من الميكانيزمات التي تساعد على التطوير الفردي والمهني للموظفين.

- مع التأهيل المناسب للفرد: يمنح التكوين الميت للأفراد فرصة تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطورات وكذلك قصد الالتحاق بمنصب شغل جنيد والتحضير للحياة العملية بصفة عامة بالنسبة للشباب القادمين من المنظومة التربوية.¹

المبحث الثالث: مراحل العملية التكوينية

المطلب الأول: تصميم وتنفيذ نظم التكوين المهني:

على ضوء ما تم التطرق إليه يتم إعداد الخطة التكوينية وكذلك تنفيذها أي الموضوعات التي سيتم فيها تكوين الموظف مع مراعات التسلسل المنطقي لهذه الموضوعات والترابط بينهما بما يتفق مع

1- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، مرجع سابق، ص 50

تسلسل الأفكار والمعارف المراد إكتسابا للمتكون ويتضمن تصميم وتنفيذ الخطة التكوينية عدة خطوات في:

1- تصميم البرامج التكوينية :

بعد عملية تحديد إحتياجات التكوين وحجمها يتم تصميم الخطة التكوينية والتي تكون على مراحل وهي :

1.1 تحديد أهداف البرنامج: الأهداف هي تلك الغايات التي تؤهل تحقيقها من وراء البرامج التكوينية وهذه الأهداف هي عبارة عن نتائج يتم تصميمها وإقرارها مقدما وتوضيح الأهداف ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم في ضوءها يتم وضع المادة التكوينية ويتم وضع الأهداف في ضوء تحديد الإحتياجات السابقة.¹

2.1 المحتوى: ونقصد به الموضوعات التي ستقدمها للمتكون من خلال أيام وفق برنامج والتسلسل لموضوعات والربط بينهما.

3.1 تحديد المواد والأساليب: إن جانبا كبيرا من نجاح العمل التكويني يتوقف على توفير المادة التكوينية في الصورة المناسبة لإحتياجات المشكونين وفي الأوقات المناسبة التي تسمح بإستخدام الإستفادة منها والأسلوب التكويني هو الطريق الذي يستخدم لنقل المادة التكوينية من المكون إلى المتكون بصورة تنتج الأثر المطلوب.

4.1 إختيار المتكونين والمتكونين: تأتي خطوة أخرى وهي إختيار كل من المكون والمتكون، حيث يتم ذلك حسب:

2. إختيار المتكونين: لابد أن يكون الأشخاص الذين يحتاجون قد تم تحديدهم في عملية تحديد الإحتياجات، يبقى الآن وضع كل متكون في التكوين المناسب له بذلك يتم حسب التخصص والعدد وقد يكون عدد المتكونين كبيرا إذا كان البرنامج عام، أما في برامج التكوينية المتخصصة قد يكون العدد قليلا كتسمية المهارات.

1- شوقي حسين عبد الله، سياسات الأفراد، النهضة العربية، مصر، 1988، ص 95

3- إختيار المكونين: حيث يعتبرون عنصرا هاما في العمل التكويني لذلك يجب أن يحظى هذا العنصر بالعناية من المخطط التكويني، فكتير ما نجد الكثير من رجال الإدارة المسؤولين في مواقع العمل يشاركون في العمل التكويني.

1.3 ميزانية التكوين : من الأهمية وضع ميزانية البرنامج التكويني ودلات من خلال تدخل الإدارة في الحسابات وتجهيز الأموال اللازمة للتكوين وتوجهها القنوات المناسبة وبذلك يحصل على أكبر عائد ممكن من هذه الأموال، لذلك فإن واجب المخطط أو المدير التكوين أن يحدد بدقة تكاليف تكوين¹.

4-تنفيذ البرنامج التكويني: يقصد بتنفيذ البرنامج التكويني تحديد الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرامج التكويني ومن أهم الجوانب التي يتطلب الأمر إعدادها وهي:

1.4 توقيت البرنامج : ويتضمن الجانب مواعيد البدء وإنتهاء برنامج توزيع العمل التكويني خلال فترة البرنامج .

5. تنسيق التابع الزمني للموضوعات التكوينية: ويتضمن ما يلي:

- إختبار المكان وفقا لمتطلبات البرنامج.

- تصميم طريقة جلوس المتكونين .

- إجراءات الطباعة

- إجراءات توزيع على المتكونين-

6- الإتصال بالمكونين: من نتائج هذه الخطوات يتم صياغة الخطة التنفيذية للبرنامج التكويني في صورتها النهائية

1 - شوقي حسين عبد الله، سياسات الأفراد، مرجع سابق، ص97

المطلب الثاني: تقييم وفعالية برامج التكوين

يقصد بتقييم برنامج التكوين أنه تلك العملية التي يستند إليها المشرفين على البرنامج والتي تهدف إلى وصف الدقيق لمستويات الأفراد بعد إخضاعهم لعملية التكوين، والتي يمكن من خلالها الحكم على مدى نجاح المؤسسة في الوصول إلى الأهداف، ويتم تقييم التكوين على أربعة مراحل زمنية هي:¹

1.1. التقييم قبل التنفيذ: يتضمن التخطيط الجيد تحديد إحتياجات التكوين للمتكونين وذلك عن طريق تحليل الفرد والوظيفة والتنظيم وتحدد بناء على تلك الأهداف التكوينية والتي توضح في صورة نتائج جراء تحصيلها عن طريق التكوين، أي يكون قادرا على القيام بمهام معينة مثلا إتخاذ القرارات تقاس معيار مجرد عن طريق الإختبار أو المشاهدة الفعلية في العمل.

2.1. التقييم أثناء التنفيذ: يمكن في هذه المرحلة تقييم جواتب متنوعة في كل من البرنامج التكويني والمتكونين أما البرنامج التكويني فينصب تقديمه على الأهداف البرنامج وتصميمه وسير العملية التكوينية والنتائج التي يحققها أول بأول.

وأما تقييم البرنامج التكويني من حيث تصميمه وتنظيمه فتريد الإدارة به أن تتعرف على مدى ملاءمة تصميم موضوع البرنامج وهل هناك تنسيق بين الموضوعات و البنود المحددة فيه مع الأهداف التي خطط البرنامج لوصولها وبلوغها والإحتياجات التكوينية التي تم إكتشافها ومدى ملاءمتها مع الزمان والمكان ومواعيد الجلسات التكوينية .

3.1. التقييم بعد إنتهاء التكوين:

هي عبارة عن نتائج الذي يحققها هذا البرنامج ومدى بلوغه الأهداف المحددة وتنحصر هذه النتائج في أربعة عناصر وهي:

1 - يوسف بن محمد القبلان، أسس التدريب الإداري مع التطبيقات، دار عالم الكتب الجماعة للنشر والتوزيع، السعودية، 1991، ص 15

1- **رد الفعل:** يتم التعرف عليه عن طريق قائمة من إستقصاء توزع على المتكونين في حماية البرنامج، وتشمل القائمة على الأسئلة عن شعور المتكونين إتجاه التكوين ومقدار الفائدة بوظائفهم والإقتراحات التي يروها مناسبة للتكوين

2- **التعليم:** قياس للمعلومات التي يكتسبها المتكون نتيجة إنضمامه للبرنامج التكويني وهذا في حد ذاته أمر صعب ويخضع لعدد من المؤشرات ولا بد من إجرائه وخاصة في تلك البرامج التي تضع في أهدافها تزويد

خلاصة الفصل:

من ما ذكرنا في الفصل نستنتج أن التكوين وسيلة فعالة للإبراز للمهارات والمعارف من خلال برامج التي تستخدم من ناحية الفنية ، كما أن إكتساب الأفراد للكفاءات يؤدي إلى رفع معنويات و إكتساب الثقة بالنفس وسد حاجيات المؤسسة من يد عاملة مؤهلة مع الاهتمام بجانب الإنساني ويستلزم لصاحبها الدقة في التخطيط والتنظيم في تنفيذ البرامج التكوينية الذي ينطلق من وضع الأهداف وتحديد الفئة المستهدفة إلى تنفيذ الأهداف وتقييم النتائج التي تحصل عليها.

الفصل الثالث:

فرص العمل في التناول السوسولوجي

❖ تمهيد:

المبحث الأول: ماهية فرصة العمل وأبعاده

المطلب الأول: أنواع فرص العمل

المطلب الثاني: طرق البحث عن فرص العمل

المبحث الثاني: الأسس النظرية لسوق العمل

المطلب الأول: خصائص سوق العمل

المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل

المطلب الثالث: العوامل المتحكمة في سوق العمل

المبحث الثالث: الأسس النظرية لبرامج التشغيل

المطلب الأول: المفاهيم المرتبطة بتحليل الشغل

المطلب الثاني: أبعاد ومعايير سياسة برامج التشغيل

المطلب الثالث: آليات السياسة التشغيل

❖ خلاصة الفصل:

التمهيد:

من خلال هذا الفصل سوف نتطرق الى متغير الثاني في دراستنا من خلال إقتراب النظرية إلى أبعاده محولين وصف الظاهرة المدرسة وتكوين صورة نظرية واضحة، إرتبطت بالمتغير المستقل متطرقين فيها المفاهيم الأساسية لفرص العمل ثم خصائص ومؤشرات، فأبعاد ومعايير وأخير أليات تطبيق.

المبحث الأول: ماهية فرص العمل

المطلب الأول: أنواع فرص العمل

✓ العمل الحكومي:

ويقصد بها تعيين عن طريق إختبار مهنة حسب مؤهل التعليمي، وبالطبع التعيين الحكومي في الجزائر وهذا النوع من الفرص يعتبر أقلها لأنها تعتمد هذه الفرص على أوقات معينة وفتح المسابقات للتوظيف وشروط مثل تأدية الخدمة الوطنية ومستوى دراسي

✓ العمل في الخارج:

يتجه كثير من الأشخاص نحو العمل في الخارج خاصة لدول أوربية كا تركيا وفرنسا وألمانيا وكندا وغيرها، ونجح العديد من الأشخاص في هذا النوع، فإما أن عرض سيرهم الذاتية على مواقع العمل لهاته الدول وعند قبولهم يتم انتقال لبلد، أو من خلال سفارة الدولة التي يريد السفر إليها، أو من خلال السفر للبلد التي يهدف العمل فيها كزيارة ويبحث بنفسه عن عمل هناك.

✓ العمل من خلال الأهل والمعارف:

هذا النوع يعتمد على معارفك وعلاقتك أي يكون أحد أقاربك كالأهل أو المعارف، وهذا يعني أن يكون أحد أقاربك على سبيل المثال الوالد أو الخال أو العم ... إلخ، يمتلك مشروعاً خاصاً، فتعمل معه وتندرب وتتعلم منه الحرفة التي يعمل بها، ثم تتطور بعد ذلك لتستقل بنفسك وتفتح فرع من خلاله أو مشروع خاص بك مستقل في نفس المجال¹.

¹ - محمد مذكور، بحث عن أنواع فرص العمل، <https://www.civgrds.com/projects/?p=71>، 01/08/2021، 12:45de

✓ العمل من خلال الدراسة المكتسبة:

وهذا يعنى يكون عن طريق إكتساب مهارات وخبرات من خلال دورات واعمال أخرى تتيح لك تقديم خدمات للناس تتيح لك توفير رأس مال و العمل في مجال جديد تماماً مختلف عن مجال الدراسة، كالعامل مترجم من خلال إكتساب مهارة في إحدى اللغات عن طريق الحصول على دورات متخصصة في اللغة التي ستعمل بها تكتسبها، أو العمل في صيانة الحاسب الآلى أو الهاتف الجوال أو الغسالات أو المكيفات أو الثلاجات من خلال الدراسة المكتسبة عن طريق الدورات والكورسات ... إلخ، فعليك تعزيز إمكانياتك ومواهبك وقدراتك وأفكارك.

✓ تحويل الهواية إلى عمل:

وهذا النوع من خلال الهواية التي يكتسبها ويمارسها بسهولة يحولها الى عمل فمثلاً هناك من يهوى الغناء فأصبح مغنى، وهناك من يهوى التمثيل فأصبح ممثل، وهناك من يهوى لعب كرة القدم فأصبح لاعب كرة قدم، إلى غيرها من الهوايات المختلفة فعلينا جميعاً أن نعلم أن لكل شخص شئ ما يميزه عن غيره وعلينا أنفسنا إستكشافها، وبذلك تتحول الهواية إلى عمل مريح جداً وتجه بنفسك.

العمل من خلال الإمكانيات المتاحة

وهذا من خلال معرفة كيف تسوق للنفس بمهارات المكتسبة ويتم ذلك عن طريق تحديد إمكانياتنا المتوفرة معنا والتفكير في كيفية الإستفادة منها، فمثلاً إن كنا نمتلك سيارة ولا نملك شئ آخر فقد تفكر في العمل مع شركة كريم مثلاً أو توصيل الأشخاص أو إستخدامها في التوزيع، وإن كنت تمتلك رأس المال فعليك التفكير بالبدء بمشروع صغير لتفهم كيف يتم العمل به ثم تطوره وتوسعه تدريجياً، فلا تقوم أبداً كمبتدئ بفتح مصنع للأكياس وأنت تجهل تماماً¹.

¹-محمد مذكور، بحث عن أنواع فرص العمل، <https://www.civgrds.com/projects/?p=71>، 01/08/2021، 45de: 12

المطلب الثاني: طرق البحث عن فرص عمل

1- التشبيك عبر الإنترنت:

تعتبر الإنترنت وسيلة جيدة في عصرنا هذا لإيجاد فرصة عمل خصوصا وسائل التواصل الاجتماعي التي تتيح لك عرض قدراتك ومهاراتك في العمل من خلال عرض سيرتك الذاتية وقدرتك على التواصل وبناء شبكة اجتماعية الوظيفية لتبقى على اطلاع بأحدث عروض العمل من الشركات والمؤسسات ، ابدأ في بناء حضورك على شبكات التواصل المهنية إن قد تشعر أنّ الوقت لا يزال مبكراً في حال كنت لا تزال طالباً على مقاعد الدراسة الجامعية، لكنك ستبدو بمظهر رائع أمام أرباب العمل عندما يرون حماسك لمعرفة المزيد عن سوق العمل حتى قبل دخوله.

2- أحصل على فرص عمل في جامعتك :

تعتبر حصول على عمل في الجامعة التي تدرس فيها فرص جيدة إذا اشتغلت على أكمل وجه من خلال العمل في المطاعم والمقاهي وتنظيم فعاليات والمشاركة في وظائف إدارية داخل الجامعة ، القيام بالجولات التعريفية للطلاب الجدد، بالإضافة إلى ما تتيحه لك هذه الوظائف من دخل إضافي مناسب فهي تضمن أنّ تتعرف عليك الجامعة أكثر وبالتالي تقدّم عنك توصيات إيجابية أكثر عندما تحتاج إليها في وظيفتك الأولى بعد التخرّج.

3- استعن بوكالات التوظيف:

تعتبر فرصة العمل عن طريق وكالات التوظيف خيار ممتاز فهي تختصر عليك تسويق نفسك لدى الشركات حيث تقوم هاته الأخيرة بهذه المهمة نيابة عنك، تقوم وكالات التوظيف بالبحث بجدّ ونشاط عن فرص عمل لك، ممّا قد يخفف العبء عليك، ويساعدك للحصول على وظيفة في وقت قصير نسبياً، لكن وعلى الرغم من الإيجابيات الكثيرة للبحث عن وظيفة من خلال وكالات التوظيف،

إلا أن لها بعض السلبيات أيضًا، فالوظائف التي قد يتم العثور¹ عليها لك تكون في كثير من الأحيان ممّلة غير مُلهمة وذات أجور متدنية للغاية كما أنّ العديد منها تفتقر للأمان الوظيفي وفرص التطور مستقبلاً.

4- جرب التدريب العملي:

تعتبر فكرة التدريب عملي جيدة على وجه الخصوص عند محاولة تجربة مجالات عمل جديدة قبل الحكم عليها وإتخاذ قرارك المصيري بالالتزام بها للأبد، حيث يمكن أن تكون هذه الفرص مدفوعة أو غير مدفوعة حسب نوع الشركة وسياساتها، وعلى الرغم من أنّ فرص التدريب العملي المدفوعة قد لا تضمن لك دخلاً جيّداً، لكنها تبقى فرصة رائعة للتعرف على مجالات العمل الجديدة وتجربتها قبل الالتزام بالوظيفة، وغالبًا ما تنتهي بالحصول على فرصة عمل دائمة.²

5- مهنة أكاديمية:

فرص العمل في المجال الأكاديمي وخاصة الحاصلين على درجة الدكتوراه أو حتى ما بعد الدكتوراه تعتبر هي المجال الأنسب لهم، ومع ذلك هنالك تباين كبير بين أعداد الباحثين وعدد المحاضرات الأكاديمية المشاركة، لذلك لتزيد فرصك يجب أن تكون على دراية، في وقت مبكر جدًا من مسيرتك البحثية، بما يجعلك أكاديميًا ناجحًا.

1 - البحث العلمي : فرص عمل الباحثين حول العالم، <https://www.for9a.com/learn1>، الساعة 17:20، 2021/08/08

2 - البحث العلمي : فرص عمل الباحثين حول العالم، <https://www.for9a.com/learn2>، المرجع نفسه

6- مهنة بحثية خارج الأوساط الأكاديمية:

اعتماداً على تخصصك، يمكنك متابعة مهنة البحث في مجالات الصناعة (كبيرة أو صغيرة)، الجمعيات الخيرية، والمنظمات الحكومية وغير الحكومية، المنظمات الثقافية، معاهد البحث ومنظمات البحث الاجتماعي منظمات بحثية اقتصادية، مؤسسات فكرية.

7- المؤسسات والعمل الحر:

يتزايد عدد الأكاديميين الذين ينشؤون شركات فرعية أو ينخرطون في أشكال مختلفة من العمل المستقل أو العمل الاستشاري جنباً إلى جنب مع البحث، حيث أنك كباحث يمكنك أن تكون رائد أعمال مستقل حيث هناك العديد من أوجه الشبه بين ريادة الأعمال والبحث، كلاهما يتضمن التفكير المستقل والإبداع، بالإضافة إلى مسؤولية المضي قدماً في المشاريع، والعثور على مشروعك التالي وتحديد مصادر التمويل.

8- السير الذاتية و تقديم الطلبات:

تعتبر السيرة الذاتية جواز قبول في الشركات خصوصاً الخاصة لأن هاته الأخيرة تبحث عن المهارات الذي يمتلكها الشخص قبل الشهادة أيضاً تعطي امكانيات وتفاصيل وقدرة التقديم في عدد كبير من الوظائف وفرص العمل، ونظرًا لأن كل وظيفة تتقدم لها مختلفة، فستحتاج إلى تعديل السير الذاتية ورسائل الدوافع واستمارات التقديم في كل مرة تتقدم بها الى عمل جديد، من المرجح أن يكون لديك سيرة ذاتية لكل نوع من الوظائف التي تهتم بها فتقوم بتعديل السيرة الذاتية المناسبة وفقاً لذلك في كل مرة تقوم فيها بتقديم طلب، السيرة الذاتية هي الصيغة التي ستعتاد عليها كباحث، إنها أيضاً نقطة انطلاق ممتازة لنماذج الطلبات وأساس رسائل الدوافع.

9-مقابلات العمل:

تعتبر مقابلات العمل مهمة في عملية التوظيف إذ هي وسيلة لتدعيم الأدلة الذي قدمتها من خلال خلال الشهادات المتحصل عليها وسيرة الذاتية سابقا والتي تؤكد أنه يمكنك القيام بمهام هذا العمل وأنت مهتم به ، عادة ما تكون المقابلات هي المرحلة النهائية في عملية التوظيف، وتمنحك الفرصة لتدعيم الأدلة التي قدمتها والتي تؤكد بالفعل¹

عادةً ما تضم المقابلات الخاصة بالوظائف الأكاديمية مجموعة من الأشخاص، وغالبًا ما تتضمن عرضًا تقديميًا حول موضوع متعلق ببحثك. ستركز الأسئلة على بحثك الحالي والمستقبلي (تأكد من أن لديك بعض الخطط المستقبلية!) وخبرتك التدريسية²

10-الصحف والجرائد العامة والمتخصصة:

تعتبر الصحف والجرائد وسيلة قديمة لكنها فاعلة لحد الآن في إيجاد فرصة عمل من خلال منشوراتها واعلانات بتقريب نسبة المئوية أن الوظائف عبر الصحف يشكل نسبة 20 % من عمليات التوظيف ، أما النسبة الباقية فتكون لمصادر البحث والإعلان الأخرى مثل الإنترنت والعلاقات الشخصية التي تتيح العديد من الوظائف ، ولكن هذه النسبة لا يمكن تجاهلها بل تعد الجرائد من الوسائل التي ساعدت الكثيرين على الحصول على وظيفة ، وإذا ما تسائل أحد عن عدم إمكانيته في الحصول على جميع الجرائد وتصفحها وإن ذلك قد يكلفه الكثير .

1- أفضل طرق البحث عن عمل، <https://www.sayidaty.net/node> ، 10/08/2021، 17:20

2- أفضل طرق البحث عن عمل، <https://www.sayidaty.net/node> ، المرجع نفسه

11- متابعة الإدارات المعنية بالتوظيف:

عادة ما توجد إدارة سواء في القطاع العام أو الخاص معنية بالتوظيف وتخرج من خلالها طلبات الوظائف ، وقد تختلف مسميات هذه الإدارات من جهة إلى أخرى مثل إدارة العلاقات العامة أو شؤون الموظفين أو الموارد البشرية وما إلى ذلك ، وعلى الشخص متابعة الجهة التي تعمل في مجال تخصصه ومعرفة ما إذا كانت هناك أوقات معينة تعلن خلالها هذه الجهات عن وظائف¹

12-الاتصالات الشخصية:

تعد هذه الطريقة من أهم وسائل الحصول على الوظيفة فلا تركز للانتظار على أمل أن يتصل بك أحد وقد وجد لك الوظيفة المناسبة ، فعليك بالمبادرة وسؤال المعارف والأقارب والأصدقاء حول فرصة عمل مناسبة ، فالعديد من الوظائف يتم الحصول عليها بهذه الطريقة²

المبحث الثاني:أسس النظرية لسوق العمل**المطلب الأول :خصائص سوق العمل**

يتميز سوق العمل بالعديد من الخصائص أهمها:

تجزؤ سوق العمل:

ينقسم سوق العمل إلى سوقين رئيسيين وهما:

سوق العمل الرسمي وسوق العمل غير الرسمي وكل منهما يتقسم إلى أسواق فرعية.

1- أهم طرق البحث عن الوظيفة، <https://yomgedid.kenanaonline.com/posts/7800>، 2021،12:12/08/08،

2- ما المقصود بتكافؤ فرص العمل؟ - التعريف والقوانين والسياسات،

<https://hrdiscussion.com/hr128257.html>، 2121،12:11/08/08،

1- سوق العمل الرسمي:

وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزمة الأطراف التعاقد ومن بينها:

1.1- القطاع الحكومي:

وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية أو تعاقدية، توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات النخل.

كما تفتح فرص زيادة التأهيل، ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة يتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي.¹

ويمثل هذا القطاع أهم أسواق العمل في الجزائر، من حيث إتاحة فرص العمل والعمل على إنشائها وقد كرس التشريعات منذ 1990 مبادئ ومرونة التشغيل، وتلك للحفاظ عليه وتعلق هاته القوانين فيما يلي:

- الوقاية وحل نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب
- المراقبة والتحكم من طرف السلطات العمومية
- حقوق وواجبات العامل والحماية الاجتماعية
- النقابات والدفاع عن العمل.
- الحفاظ على التشغيل وحماية المؤجرين للمؤسسات المهيكلة.
- آليات التقاعد المسبق.
- التأمين عن البطالة.

1 - بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي، وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2009، ص 23-10

كل هذه القوانين و غيرها ساهمت ولو بشكل جزئي بأن تبقى الحكومة وفيه الامتصاص جزء من البطالة وعلى الرغم ما تبتهل الجزائر من خلال زيادة العاملين في القطاع الحكومي لكن نلمح زيادة البطالة المقنعة التي مست الجزائر في عهد نظام التخطيط المركزي والسياسة الاجتماعية¹ ويتمتع العمال التابعين للقطاع العمومي استقرار الوظائف وبالحد الأدنى للأجور طبقا للقانون الأساسي للعامل، وإن كانت أجور هذا القطاع تتسم بالانخفاض بالمقارنة مع أسواق العمل الفرعية الأخرى.

2.1 - قطاع المؤسسات العمومية:

إن المؤسسة العمومية هي جزء لا يتجزأ من المجتمع الجزائري سياسيا واقتصاديا ومجتمعيا، وعليه فكل تحول يحدث في المجتمع الجزائري على المستوى السياسي أو الاقتصادي، يؤثر بشكل ما على وضعية المؤسسة العمومية وعلى تمبرها ومستقبلها.

فقد أنشئت المؤسسة العمومية بقرار سياسي عام 1969 باعتبارها مؤسسة تابعة للدولة، ومازالت تحمل هذه المسمة لكن ثمة تحولات ف طرأت على المؤسسة المذكورة.

بنيوية وظيفيا، واجتماعيا وكانت في فوهة التحولات التي عرفتها الجزائر ، والتي أثرت على سوق العمل بفعل المسيسة التنظيمية للمؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، والتطور المرحلي المتمثل في دعم الدولة في شكله التسيير الذاتي والاشتراكي، ثم الهيكلة وإعادة الهيكلة،³ والاستغناء تدريجيا عن التوظيف وتنفيذ مبدأ الخوصصة بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية، مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام، ويفعل مسن التقاع ينويه المسيق والتام مع عدم السماح بتعيين عمال جلد، تغير دور هذا القطاع من استيعاب لليد العاملة إلى مصدر مسبب للبطالة في الجزائر.²

1 - بن شهرة مدني، المرجع نفسه، ص 198-199

2 - شوييف سيف الاسلام، سلوك المستهلك والمؤسسة الخدمتية (اقتراح نموذج)، قسنطينة، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، بدون تاريخ، ص 78-

3.1- القطاع الخاص:

وهو فئة العاملين لحسابهم الخاص، وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة، ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة، أو في المدن في مجال الحرفة، وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع، وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين.

وتبقى قضية البطالة في هذا المجال من الصعب تحديدها بصفة رسمية.

وظهر القطاع الخاص كشريك فعال في التنمية منذ تطبيق سياسة التفتح الاقتصادي وخصوصة المؤسسات العمومية، وما يميز هذا القطاع هو عدم الاستقرار الوظيفي وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة، وخاصة لدى المؤسسات (المصغرة ويختص بثلاث أنواع من أسواق العمل:

4.1- سوق القطاع الخاص التقليدي:

وتمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993 ويستخدم تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال أربع أشخاص رأس مال منخفض.

5.1- سوق القطاع الخاص الحديث:

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة وأرس مال ومتوسط عدد العمال من 91 إلى 69 عامل، ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة وتسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

6.1- القطاع الأجنبي:

يستخدم تكنولوجيا متطورة، ويشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر، ويستوعب يد عاملة متميزة، وذات خبرة ومؤهلات كبيرة، غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، وينشط في ميدان المحروقات، وبدرجة أقل في قطاع

البناء والأشغال العمومية، ويتمتع العاملون فيه بالأجور المرتفعة والمستويات العالية من التدريب والتكوين.¹

¹ - بن شهرة مداني، الإصلاح الاقتصادي، وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق، ص200-201

2- سوق العمل غير الرسمية:

ويمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل وشر سوق تزايد فيه حركية العمل، بحيث لا يضبطه في تشريع أو تنظيم قانوني، وناذة مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة، فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق عبر الرسمية كثيرة، وأن تمر العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية

ويتميز بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى مرونة هذا السوق والدخول فيه بسهولة، ويحتل شبكة واسعة على مستوى العالم، خاصة الدول التي طبقت الإصلاح الاقتصادي سواء نتيجة لهذه السياسات أو نتيجة للأزمات الاقتصادية وقد مس حتى الدول الصناعية.

ويتسم هذا السوق بصغر حجم الوحدات مقاما بعد المشتغلين فيه والطلب على العمل فيه، والذي أدى إلى إنشاء فرص العمل بجانب عدد كبير من الداخلين الجدد السوق العمل سنويا، كما أنه يمتاز بشروط وظروف عمل سيئة والقيمة ضعيفة خاصة لدى المرأة.

ويشكل في الجزائر تطور ملفت للعمل غير الرسمي، بحيث ارتفع نسبة العاملين فيه إلى 15.25% سنة 1993 من مجموع الوظائف، ويتمحور العمل عبر الرسمي في قطاعات الفلاحة البناء والأشغال العمومية والتجارة غير الرسمية.

وبصفة عامة فإن هذه الظاهرة منتشرة في سوق العمل الجزائري.

3- جمود سوق العمل

إن ضعف الانتقال من عمل لأخر جعل من سوق العمل الجزائري أن يصبح جامدا، وهو إما جمودا أفقيا في الانتقال من عمل عمل آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والأجر والمكافآت، وذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته.

أو جموداً رأساً ويعني ضعف الترقيات بناءً على الكفاءة دون اعتبارات أخرى وبالتالي زيادة الأجور زيادة ملموسة وغالباً ما يكون الجمود في الأسواق المنظمة الاعتبارات تنظيمية وتشريعية، التي تحدد مواصفات معينة لوظيفة من حيث درجة الشهادة ومدة التكوين والتربص دون النظر لطبيعة العمل ومهارة العامل، وتوجد وظائف يصعب على الكثير من الفئات في المجتمع الحصول عليها.¹

4- انتشار ظاهرة البطالة

من مسمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر مع نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، مع تطبيق سياسة الإصلاح وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات والمعاهد، وقيام المؤسسات العمومية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المنكر أو المسبق أو بالتصريح الجماعي، حيث ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري، وخاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا.

5- نقص التشغيل:

إن سوق العمل الجزائري يتميز بنقص التشغيل، وشي قلة استغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج ويشمل مفهوم نقص تشغيل الحالات التي يمارس فيها القرد عملاً، ولكن الوقت أقل من المعتاد (35 أو 40 ساعة أسبوعياً)، وتسمى كذلك بالبطالة الجزئية أو نقص التشغيل الظاهر، أما نقص التشغيل عبر الظاهر فيكون عند مستوى إنتاجية منخفضة أو دون استغلال القدرات والمهارات للعنصر البشري، وهو ما يعرف بالبطالة المقنعة.

وفي هذا الصدد تأثر سوق العمل في فترة الإصلاح سواء من جانب العرض أو الطلب، حيث أن العرض تأثر بمعدل النمو السكاني الذي كان مرتفعاً، مما أدى إلى زيادة العرض وارتفاع معدل الإعالة

¹ - بن شهرة مداني، الإصلاح الاقتصادي، وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق، ص 202-203

انخفاض نسبة المشاركة السكانية في قوة العمل وارتفاع نسبة الشباب في قوة العمل، وخاصة المتسربين من المدارس، مما جعل الأمية تمثل حوالي ثلث قوة العمل، أما الطلب المتمثل في أصحاب الأعمال، فقد تأثر عدد الاستثمارات التي تكون توقفت بسبب أزمة التمويل مع اقتناء وسائل الإنتاج كثيفة رأس المال

كل ذلك جعل خصائص مميزة لسوق العمل في فترة الإصلاحات من جمود انتشار للبطالة ونقص التشغيل وطول مدة البقاء في قوة العمل انعكست هذه المعطيات بشكل مباشر على سوق العمل.¹

المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل

1- مؤشرات العرض:

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمل، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل و بين العامل ذاته، الذي يقدمها فظروف العمل وعليه و عدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور و التكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل.²

1-2- هيكل القوى العاملة:

يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكان في المجتمع وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون بجهودهم الجسمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدرتون على أداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه وتبحثون عنه وتنقسم إلى قسمين:

المشتغلون والمتعطلون وهم بدورهم ينقسمون إلى قسمين:

- متعطّل سبق له العمل، ومتعطّل لم يسبق له العمل.

¹ - بن شهرة مداني، الإصلاح الاقتصادي، وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق، ص 204-205

² - فارس شاتلي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر من خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل الفترة 2005-2009، (رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، اقتصاد كمي، 2004/2005، ص 12

ويتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي بالمعادلة التالية:

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \text{قوة العمل / إجمالي السكان} \times 100$$

وتقدر نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37% وهذا يعني أن كل 100 فرد يعتمد 63 فرد على عمل ال: 37 فردا الباقين وبعبارة أخرى تشير هذه النسبة المنخفضة إلى ارتفاع عبء الإعالة الاقتصادية.

1-3- توزيع السكان حسب الحالة التعليمية:

تشكل بيانات التعدادات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هام من القاعدة الإحصائية اللازمة التخطيط التعليم وعن طريقها يمكن:

- الوقوف على مستوى التعليم ومدى انتشاره بين السكان في مختلف المناطق ومدى تطور مشكلة الأمية.

- التعرف على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي

الحساب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين ونسب الالتحاق بالمدارس والاستيعاب والتسرب المدرسي.

- تحديد الأموال اللازمة في قطاع التعليم لرفع مستوى تعليم السكان البالغين وبناء المدارس، ودراسة المستوى التعليمي في الحالة المهنية أو النشاط الاقتصادي يأيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلد.

ويمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل:

نسبة المسجلين (خام) = عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية (أو إحداها) / عدد السكان من فئات العمر المقابلة لتلك المراحل التعليمية $\times 100$

2- **معدل النشاط:** يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي، وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن، إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لنا أدمجنا تراد لا يسمح لهم القتون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي، والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل، ويعتس درجة حب العمل بين السكان، وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من الركود أو الانتعاش، بالإضافة إلى معتقدات المجتمع.

3 - **معدل التشغيل ومعدل العمالة:** إن معدل النقل عبارة عن مقل بين لنا عدد المشغلين من كل 100 فرد مقيم، وعبارة عن معدل الإحالة الذي بين الأفراد الذين يعلمهم شخص واحد بالمتوسط، وتظهر أهمية هذا المؤشر في أن توفر منصب شغل تفرد و لد يوفر إعالة اسرة أما معدل العمالة فهو يمثل نسبة السكان السفنتين من السكان في سن العمل، ويعكس مدى قدرة التمرد على استخدام اليد العاملة الموجودة، وفي هذا المعدل دلالة على هدر المورد البشرية.

مؤشرات الطلب: 3-2-1

السوق العمل مواصفات تميزه عن غيره من أسواق السلع والخدمات الأخرى، وتعكس لنا في نفس الوقت الطبيعة الخاصة به، هي السلعة محل التبادل في هذا السوق، ولا يمكن فصلها عن من يقوم بها وهو العامل، ويمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية، أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل، التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف.¹

1- التشغيل:

يشكل تحليل الطلب التجميعي على العمل ومحدداته أحد الجوانب المهمة في سوق العمل حيث يتم تقدير المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام وأساليب الإنتاج ومستوى الإنتاجية ويرتبط الطلب على العمل على المستوى التجميعي بمعدل النمو الاقتصادي واتجاهاته.

1 - إبراهيم نعمة الله نجيب، نظرية اقتصاد العمل، (مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2002)، ص15

ينطلق التحليل بإسناد الإنتاج من السلع والخدمات إلى الطاقة الإنتاجية للمجتمع وتعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد و على كفاءة استخدامها الأمثل ويمكن التعبير عنها كالتالي:

$$Q=F(N'R.K.T)$$

حيث:

Q: الطاقة الإنتاجية.

N: حجم القوة العاملة.

K: رأس المال.

T: المستوى الفني للإنتاج.

R: الطبيعة.

2- **معدل البطالة:** يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوى العاملة، إذا كان هذا المعدن صفرا فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل، وإذا كان العش وكان المعدل كبيرا، فهو يدل على أن سوق العمل في حالة اختلال و عدم استفر ر، و أن مناصب العمل شاغرة، هذا المعدل يعكس نسبة المجموعة الراغبة في العمل لكنها لا تجده.¹

المطلب الثالث: عوامل المتحكمة في سوق العمل

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساسا في العرض و الطلب على اليد العاملة أهم هذه العوامل هي:

1- عبد الكريم البشير، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاد شمال إفريقيا

العدد 06، الجزائر، ص 81، 82.

1- العامل الجغرافي : يتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة، و هذا قصد رسم الحدود الإقليمية السوق الشغل مثل : مقر سكن العامل، موقع المؤسسات المعارضة للعمل، مسألة التكفل بالإيواء و الخدمات الاجتماعية، لتوفير أفضل الشروط لحياة التعامل و أسرية.

2- العامل الديمغرافي : يعد العامل الديمغرافي أحد أهم المؤشرات التي لها انعكاسات على سوق العمل لكونه تحدد حجم اليد العاملة الوافدة إليه و التي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات ممثلة بذلك الطلب على اليد العاملة الوافدة عليه.

3- النظام الاقتصادي : يعرف النظام الاقتصادي مرحلة رخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، و يرتفع مستوى الناتج و النمو الاقتصادي، و منه تزداد البطالة و التوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية .

4- النظام الاجتماعي و الثقافي : يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات و العادات و التقاليد و الذهبات السائدة السنوية، تقليص سن التقاعد، مما قد يجر المؤسسة على زيادة عدد عمالها للمحافظة على استقرار نشاطها و البقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، الشيء سيقع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.¹

5- العامل القانوني : وهنا تلعب القوانين والتشريعات دورها في جعل كل من العمال و أرباب العمل في صف واحد

6- النظام التكنولوجي : تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة و بتكليف أقل، بشرط أن يتم التحكم فيها من خلال بين عاملة محمية متختتة. لكن هذا قد ينعكس سلبا على مصرا ليد العاملة حيث تحمل الآلة محل المعامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق العمل، و بموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة، إذ أن استخدام الآلات يتطلب قوى

¹ - ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الحوار، «ديوان المطبوعات الجامعية، ص 61.

عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية مثل : للهندسين، التقنيين، القيمين، محلي البرامج الإعلامية، عمال الأشراف و الرقابة عمال الصيانة...

7- النظام التربوي و التكويني : يؤثر النظام التربوي و التكويني على العرض في القوة العاملة في سوق الشغل من الناحية الكمية و الكينية، و يتشكل من مجموعة هيئات و مؤسسات تسند إليها مهام التكوين العام في شكل : مدارس التعليم الثانويات، المعاهد ، مراكز التكوين و الجمعيات ، و يسمح هذا النظام بتأهيل و تكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي يلبوا رغبة للمؤسسات العارضة المناصب العمل، و التي تفرض شروطا تعلق أساسا بالكتابة و التأهيل لضمان فعالية أداء عوامل الانتاج مثل : الخبرة المهنية، و بالتالي تحسين مردوديتها.¹

المبحث الثالث: الأسس النظرية لبرامج التشغيل

المطلب الأول: مفاهيم تحليل الشغل

1- المهمة (Task) : تعرف بأنها نشاط شغل نوعي يتم لغرض معين ويعرفها البعض بأنها وحدة الشغل، أو الجهد البشري المبذول من أجل غرض معين، فتشغيل المخرطة مهمة، والعناية بها مهمة أخرى، ثم تنظيفها مهمة ثالثة، وتنشأ الوظيفة مع تراكم هذه المهام بدرجة تبرر توظيف عامل أو مستخدم واحد لها، أما " طه " فيترجم لفظ " Task " الواجب " ويعرفه بأنه موقف يبذل فيه جهد ما سواء كان جهداً ذهنياً أو بدنية، مثل إجراء عملية حسابية أو صعود السلم، حيث يعتبر كل

1 - محمد صالي، فضيل عبد الكريم، النمو الديمغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 17 (ديسمبر 2014)، ص 125.

منهما واجبة، ومع أننا نتفق مع هذا التعريف من حيث المحتوى إلا أننا أميل إلى استخدام اصطلاح المهمة كترجمة للفظ (Task)¹

وليس للواجب، لأن الأخير ترجمة الاصطلاح (duty) ويشير إلى قطاع كبير من الشغل يؤديه الفرد ويضم عددا من المهام أقل من أن يكون وظيفة، مثال ذلك إجراء المقابلات وتقديم المعلومات للجمهور من هنا كانت المهمة عنصرا من عناصر الشغل يتمثل في الجهود الجزئية التي تبذل في مواقف نوعية محددة

2- الوظيفة (Position) : تعرف الوظيفة بأنها مجموعة من المهام والواجبات التي يكلف بأدائها شخص واحد، وبناء على ذلك فإن أية مؤسسة شغل تضم عددا من الوظائف بقدر عدد العاملين فيها، حيث يكلف كل منهم بمجموعة من المهام بغض النظر عن التشابه أو الاختلاف بين مجموعة المهام التي يكلف بها كل منهم ويعرف " كاسيو " الوظيفة بأنها واجب (أي عدد من المهام) أو أكثر يمارسه فرد معين في منظمة معينة وفي وقت معين، ويتساوى عدد الوظائف مع عدد الأفراد العاملين بالمنظمة خلاصة ذلك أن الوظيفة هي مجموعة من المهام التي يؤديها الفرد داخل المؤسسة مثل وظيفة الكتابة على الآلة الكاتبة، فهي تتضمن مهمة أو مجموعة من المهام، وقد نجد مثلا بالمؤسسة أربعة عاملين على الآلة الكاتبة يشعلون أربع وظائف، تعتبر كل منها وظيفة الكتابة على الآلة الكاتبة.

3- الشغل (Job) : يمثل الشغل مجموعة من الوظائف المتماثلة من حيث مهامها الرئيسية، وقد يكون هنالك شخص واحد أو أشخاص متعددون يؤديون نفس الشغل، أما " طه " فيعرف الشغل بأنه عبارة عن وظيفة واحدة أو مجموعة من الوظائف مشابهة الواجبات في مؤسسة واحدة، فإذا كان بإحدى المؤسسات فرد واحد لا يقوم بالكتابة على الآلة الكاتبة فيمكن القول أن هناك وظيفة واحدة الكائب آلة كاتبة بهذه المؤسسة، ويصح القول أيضا أن بهذه المؤسسة شغل آلة كاتبة واحد، أما إذا كان بهذه المؤسسة عشرون فردة يعملون بهذا الشغل فإننا نقول أن بهذه المنظمة عشرين وظيفة آلة

1 - محاضرات في مقياس تحليل العمل ودراسة المراكز، السنة الثالثة علم النفس تنظيم وعمل ، جامعة العربي بن المهدي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، بتاريخ 2020/2019، ص06

كاتبة وشغل آلة كاتبة واحد، ما دامت واحيات هذا الشغل ومهامه متشابهة بين بقية الأفراد العشرين، أما إذا كانت مهام الآلة الكاتبة لدى عشرة منهم تختلف عنها لدى العشرة الآخرين، فإننا نكون بصدد شغلين لا شغل واحد، مثلما هو الحال بالنسبة لشغل الآلة الكاتبة العربي وشغل الآلة الكاتبة الأفرنجي، تجدر الإشارة إلى أن مفهوم تحليل الشغل يعادل في مفهومه تحليل الوظيفة، ما دامت مجموعة واجيات الوظيفة هي نفسها مجموعته واجبات الشغل .

خلاصة ذلك أن يعمل مجموعة من الواجبات والمهام التي قد يؤديها فرد واحد أو مجموعة أفراد باعتبار أن الشغل قد يكون عبارة عن وظيفة واحدة أو مجموعة وظائف متعددة ، وما دامت الوظيفية عبارة عن سلسلة من المهام التي يؤديها فرد واحد، إذن لكل عامل وظيفته، وفي ظل تماثل عدد من

الوظائف أو تشابهها إلى حد كبير فإننا نكون بصدد شغل واحد، لهذا يرى " بودر " أن الوظيفية متعلقة عالية بالشخص، بينما الشغل غير شخصي) ويرجع هذا إلى أن الشغل عادة عبارة عن مجموعة من الوظائف التي يشغلها أفراد يعدون بتعدد الوظائف، من هنا كان تحليل الشغل ينصب على الشغل وليس على الوظيفية، هذا باستثناء ما إذا كان الشغل ينطوي على وظيفة واحدة.¹

4- المهنة (Occupation Or Vocation): ويقصد بالمهنة مجموعة من الأعمال المتماثلة في كثير من المؤسسات المختلفة، فمثلا عمل الكتابة على الأمانة الكاتبة نجده في كثير من المنظمات، وتكون هذه الأعمال المتماثلة في مختلف المنظمات مهنة الكتابة على الآلة الكاتبة، كما يعرف نفس المفهوم بأنه مجموعة متشابهة من الأعمال الموجودة في مؤسسات مختلفة في أوقات مختلفة مثل مهنة الكهرباء، والميكانيكا ... إلخ أي أن المهنة عبارة عن مفهوم تجريدي يضم مختلف الأعمال المتماثلة التي يقوم بها مختلف العاملين بصرف النظر عن المنظمات التي تمارس فيها هذه الأعمال، فإذا كان مفهوم الشغل يتجاوز الأشخاص ويرتبط بمؤسس معينة فلين مفهوم المهنة يتجاوز كلا من الأفراد والمؤسسات، ومن هنا يجب توخي الدقة في التفرقة بين تحليل الشغل وتحليل المهنة، ففي تحليل شغل مدرسي اللغة العربية يهتم بجمع بيانات الشغل من مختلف مدرسي اللغة العربية بالمدرسة، أما تحليل

1 - عبد الحميد محمد، مفاهيم تحليل العمل: المهنة، الوظيفة، المهنة، تحليل العمل :

مهنة التدريس فيتطلب جمع بيانات الشغل من مختلف المدرسين العاملين في مختلف المدارس، وذلك إذا اتفقنا على أن تدريس المادة الواحدة في مدرسة ما يمثل شغلة، أما مجمل أعمال تدريس هذه المادة في مختلف المدارس فإنه يمثل مهنة وليس شغلا ، وقد يتسع مفهوم مهنة التدريس ليشمل مختلف أعمال تدريس كل التخصصات في مختلف المدارس، لذا يعرف نجاح تحليل المهنة بأنه الدراسة الحقيقية لجمع الحقائق الأساسية عن الشغل بطريقة عامة، بحيث تنطبق على جميع الأعمال المتماثلة التي تتكون منها مهنة معينة لمعرفة واجباتها ومسئولياتها ، والشروط والمؤهلات التي يلزم توافرها في الفرد لأدائها بنجاح.¹

5- مفهوم تحليل الشغل: يعرف مكاتب التوظيف الأمريكي (USES) تحليل الشغل بأنه عملية تحديد المعلومات المتعلقة بطبيعة شغل ما بواسطة المنح والدراسة، أي أنه عملية تحديد الواجبات والمهارات والمعارف والقدرات اللازمة لأداء الشغل، ويعرفه " أبو النيل " بأنه عبارة عن الإجراءات التي بواسطتها يمكن الحصول على المعلومات الخاصة لشغل معين بواسطة الملاحظة والمقابلة.

فهو من ناحية تحديد الواجبات المكونة النقل، ومن ناحية أخرى تحديد المهارات والمعرفة والقدرات والمسئوليات المطلوبة في العامل النجاح في الأداء ري تميز العمل عن الأعمال الأخرى وتطيل الشغل بهذا المعنى هو دراسة علمية منظمة شاملة تحدد طبيعة الشغل وتستوعب جميع المعلومات التي تتعلق به، وتشكل هذه الدراسة جميع نواته الفنية والصحية والسيكولوجية

فمن الناحية الفنية: تشمل عمليات وحركات الشغل وأهمية كل منها، وكذلك الكشف عما يتطلبه الشغل من معلومات ومهارات خاصة، وما يقتضيه عن تكوين، ونوع التكوين ومكانه، كما تتضمن أيضاً دراسة الآلات والأدوات والحشد والمواد الخام التي تستخدم فيه .

ومن الناحية الصحية: تشمل دراسة الظروف الفيزيائية للشق كالإضاءة والتهوية ودرجات الحرارة والرطوبة، وكذلك الحوادث والأخطار والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل ونظم الأمن الصناعي.

1 - محاضرات في مقياس تحليل العمل ودراسة المراكز، مرجع سابق، ص07.

ومن الناحية السيكلوجية تضم القدرات والمهارات والسمات الضرورية لأدائه، وتلك اللازمة للتفوق فيه.

استخلاصا مما سبق يمكن تعريف تحليل الشغل إجرائية بأنه دراسة علمية منظمة تستخدم فيها مختلف الطرق والأدوات العلمية لجمع نوعين من المعلومات، أولها معلومات عن الشغل من حيث مكوناته ومراحله وظروفه ومسئوليته وآلاته ومواده .

وثانيها معلومات عن العامل الناجح في هذا الشغل، وتعني تحديد الأنشطة والقدرات والمهارات والمعارف الواجب توافرها في العامل الأداء الشغل بنجاح، والتي تميز بين الأداء الناجح والأداء الفاشل في هذا الشغل، والتحليل الشغل أهداف عملية متعددة موجهة نحو تزايد ملاكمة العامل مع الشغل وتبسيط الأعمال وزيادة الإنتاجية وخفض تكاليفها.¹

ان ضمان نجاح عملية التكوين المهني وتحقيق الفعالية المرجوة يتوقف على تحديد احتياجات التكوينة بدقة ودراستها وتحليلها وتحديدتها.²

المطلب الثاني: أبعاد ومعايير سياسة برامج التشغيل

الفرع الأول: أبعاد الرئيسية لسياسة برامج التشغيل

يمكننا القول أن بعد سياسة التشغيل الحالية مستعدة الجوانب منها ماهو اجتماعي وماهو اميدي ومنها مايتعلق بالجانب الهيثي التنظيمي وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى:

أ- **البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف القات الجماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة إلى الشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة المواجههم في المجتمع وبعدهم عن كل مايجعلهم عرضة للتهميش والإقصاء.

1 - عبد الحميد محمد ، <http://www.pydt.net/forum/t974.htm>، مرجع سابق

2 - Joll Streff, Plan et besoins de formation , ed eska, Paris, 2014, p29 .

ب - **البعد الاقتصادي** : يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية أي رأس المال البشري، ويقصد به القدرات الانتاجية للفراد سواء موروثه أو مكتبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد

ت- **البعد الهيكلي التنظيمي** : يقصد به مشاركة جميع الجهات وذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة، ووضع السياسات الخاصة للتشغيل وتنفيذها ، والتي تبدأ من المستوى السكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت من أو قري .

ث- **البعد السياسي**: يختص بالعلاقة بين السياسة السفلية سياسية توزيعية وشرعية النظام وإحساس المواطنين بموطنهم، فالنظام السياسي في جواره أداة لتوزيع الموارد النفس عليها.¹

الفرع الثاني: معايير سياسة برامج التشغيل

تعتمد سياسة التشغيل على مجموعة من المعايير ذات دلالات مختلفة تقوم عليها أثناء رسم السياسة العامة للدولة وتمثل في

أ- **معيار العمر**: تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة اقل من 18 سنة والتي يتم إدماجها إلى

ميدان التدريب و التكوين قبل إلحاقها بالوظيفة عن طريق التعليم الإلزامي، أو استخدام مختلف صيغ التدريب و التكوين من أجل تعبئة الأفراد من 14 و 16 سنة مثل الوكالة الوعلنية لدعم التشغيل ل. E.N.S.E) و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAS.²

ب- **معيار النشاط التصدي** : ويتم فيه تقسيم سياسة التشغيل لليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي إلى يد عاملة زراعية وأخرى غير زراعية، والزراعية تتمثل في الإنتاج الفلاحي وتربية

¹ - فاطمة الزهراء بوكابوس، "سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي"، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد آكلي محند والحاج بالبوية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية 2012/2011)، ص 16 .

² - وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، سياسة التشغيل، www.mtess.gov.dz بتاريخ 09/08/2021 ، على الساعة 09:02

المواني و الصيد البحري، أما غير الزراعية متمثلة في اليد العاملة الصناعية... الخ
ت- معيار التأهيل: يرتبط هذا المعيار بسياسة التعليم والتكوين فبداة الشغل تراهن على توفير
 مناصب الشغل لمواجهة نمو اليد العاملة وترشيدها وتنميتها، والرفع من مستوى إنتاجها وفق الأهداف
 المسطرة مستقبلا و المبرمج الوصول إليها.¹

المطلب الثالث : آليات التشغيل في الجزائر

• الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) :

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أُنشئت في 18 سبتمبر (1990) مهمتها الأساسية تمكن
 في تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب، و تلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب
 بين طالبي العمل و أصحاب العمل، و تكون هياكل من المديرية العامة و 10 و كالات جهوية و
 أكثر من 157 وكالة عملية

-وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) :

أنشئت عام 1996، و تكمن مهمتها في ترقية و اختيار و تمويل كل العمليات الموجهة للفئات
 الاجتماعية المحتاجة أو الذين منهم البطالة أكثر و شي عمولة من طرف الدولة.

• الوكالة الوطنية لتسيير القروض اصغر (ANGEM):

أنشئت في 2004 كهيئة مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر، عن طريق
 تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسام الخاص، و قد
 أوكلت لها دور تقديم الدعم و الاستشارة و المرافقة للمبادرين و ضمان المتابعة لإنجاح المشاريع

¹ - جمال أحمد توفيق، إدارة الأعمال (بيروت دار النهضة العربية، 1986)، ص486

المجسدة، و المدعمة بقروض صغيرة تصل حتى 500.000دج موجه للفئات الباطلين و المحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق، و يملكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين.¹

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب : (ANSEJ)

هي هيئة ذات طابع يتابع نشاطها التشغيل و التضامن من الوطني أنشئت عام 1997، وقد سمعت منذ تأسيسها إلى تحقيق عدد من الأهداف أهمها : تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات، بالإضافة إلى تشجيع كل الاشكال و الإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، و مرفقة كل شياپ تبادر، و إعداد بطاقة عن إمكانيات كل منطقة في الجزائر و الفرص التي توفرها في مجال التسيير.²

¹ - مملكة البحرين، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، ملتقى مخرجات التعليم العالي و سوق العمل في الدول العربية، أكتوبر 2010 ص72.

² - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية، 2008، ص10.

الخلاصة:

بعد عرضنا لماهية فرص العمل من خلال التطرق لأنواع وطرب البحث عنه، وإبراز مدى أهميته، وبعد ضبطنا للأسس النظرية لسوق العمل ، وتحديد أهم الأبعاد التي بنيا عليها البعد من خلال التطرق إلى خصائص ومؤشرات والعوامل المتحركة به ،ثم تحديد مؤشراة البعد الثاني من خلال ذكر للأسس النظرية لسياسة التشغيل المعمول بها اقترنا بها لهذه الدراسة وسبب اعتمادنا عليها كإبعد، مستعينا بذكر المفاهيم المرتبطة بمفهوم التشغيل وأليات المعتمدة لتفعيل هذه البرامج .

الفصل الرابع:

الإطار الميداني للدراسة

المبحث الأول: خصائص مجتمع الدراسة، منهج وأدوات جمع البيانات

المطلب الأول: مجالات الدراسة

المطلب الثاني: المنهج المتبع في الدراسة

المطلب الثالث: أدوات وتقنيات جمع بيانات الدراسة

المطلب الرابع: خصائص عينة الدراسة

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة والنتائج العامة لها

المطلب الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية

المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة

الخاتمة:

قائمة المراجع:

الملاحق:

المبحث الأول: خصائص مجتمع الدراسة، منهج وأدوات جمع البيانات

تمهيد:

لا تتحقق دراستنا أو دراسة أي ظاهرة إلا من خلال مبادئ أساسية علمية لا يمكن تخطيها، كون أنها تكمل بعضها البعض، ولا يكون ذلك إلا بالانتهاء من الجانب النظري والسعي لدراسة ظاهرة فرص العمل والتكوين المهني على المستوى العملي الذي يتطلب في انجازه مجموعة من الإجراءات المنهجية التي سوف نحددها من خلال هذا الفصل.

المطلب الأول: مجالات الدراسة

بعد تحديدنا للموضوع نستطيع أن نقول عنه أنه منطقي وذلك في كمية معرفتنا للظاهرة قيد الدراسة من جانبيها النظري والميداني، وللإجابة عن تساؤلنا شرعنا العمل باستطلاع مكثبي الذي أردنا به التطلع إلى كل الأدبيات والإرث نظري متعلق بالظاهرة الشيء الذي سهل علينا العمل في جانبه النظري، ثم انتقلنا إلى الاستطلاع الميداني مستعملين الملاحظة بالمشاركة، ثم المقابلة وتم كل ذلك بعملية منظمة تظهر لنا كالاتي:

1. المجال المكاني:

وفقا لموضوع التكوين المهني وتأثيرها على توفير فرص العمل ، تم تحديد المجال المكاني للدراسة الميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدي بغرداية.

التعريف بالمؤسسة:

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد الشريف مساعدي بغرداية هو واحد من هياكل القطاع التعليم و التكوين والتدريب المهني في ولاية غرداية إلا أنه أنشا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000/239 من آب/15 أوت 2000 وفتح أبوابه في فيفري 2001 يعتبر مؤسسة ذات طابع إداري.

التوجه التكويني: يوجد لدى المعهد 4 شعب تكوينية:

- فلاحه

- الكهرباء والإلكترونيك

- الفنون و الصناعات المطبعية

- تقنيات الإدارة والتسيير

* الفلاحة: تتكون من:

- زراعة الخضروات: تنظيم ومتابعة النشاطات المرتبطة بزراعة الخضروات مستعينا بالموارد البشرية و المادية المتوفرة.

- زراعة الأشجار المثمرة: تنظيم ومتابعة النشاطات المرتبطة بزراعة الأشجار المثمرة (الكروم- الزيتون-الشتلات)

- الزراعات الكبرى: تنظيم ومتابعة النشاطات المرتبطة بإنتاج (الحبوب-الأعلاف-البطاطس)

- الزراعات الحقلية: تنظيم ومتابعة للنشاطات المتعلقة بإنتاج الحقلية.

- فلاحة صحراوية: تنظيم ومتابعة النشاطات المتعلقة بإنتاج المزروعات الصحراوية (الزراعات الحقلية-أنظمة السقي)

- بستنة و المساحات الخضراء: تنظيم و متابعة نشاط إنتاج النباتات التزينية و الورود في المكان الطبيعي.

- عون في الصحة الحيوانية: مكلف بوضع برنامج المتابعة الصحية لأي نوع وتشخيص الأمراض المعتادة من تربية الحيوانات.

- إنتاج حيواني-تربية المواشي: متابعة وتسيير تربية المواشي كالأبقار والأغنام عن طريق النمط المكثف والموسع.

- إنتاج حيواني-تربية الحيوانات الصغيرة: متابعة وتربية كل أنواع الحيوانات الصغيرة.

* الكهرباء و الإلكترونيك: تتكون من:

- إلكترونيك صناعية: فهم وإستثمار لتقنية المركبات, الإتصالات, التقنية الرقمية, إلكترونيك الطاقة, تنظيم صيانة الأجهزة.

* تخصص الاعلام الالى

- إدارة وأمن الشبكات المعلوماتية: تسيير أنظمة الشبكات المعلوماتية وتأمين إدارة وحماية جيدة لها.

- معلوماتية /قاعدة معطيات: مستوى التاهيل: 5:
* الفنون والصناعات المطبعية:

- تقنيات الطباعة: التسيير الأمثل لطابعة افسيت, هيليو, فليكسو والتسلسل الخطي وباستجابة للمواصفات الجمالية والإنتاجية.

* تقنيات الإدارة و التسيير:

- توثيق وأرشيف: ضمان كل المهام المادية والمتكررة المرتبطة بالوثائق, في إطار وحدة توثيقية (مكتبة, مركز توثيق وأرشيف...).

- محاسبة وتسيير: نشاط تحت مسؤولية الرئيس في السلم الإداري في مختلف مصالح المحاسبة والمالية, (المؤسسات الكبيرة, المتوسطة والصغيرة).

- التأمينات (التمهين): هو تخصص يدرس فيه كيفية تأمين, العقارات, الأخطار, الحوادث

الحرائق, الكوارث إلى جانب كيفية إعداد الإتفاقيات وكيفية تقييم الشئ المؤمن... إلخ

- تسيير الموارد البشرية: هو تخصص يدرس فيه كل ما يتعلق بالحياة المهنية للعامل وكيفية تسيير العمال في مجال عملهم (حقوقهم, واجباتهم).

* قدرة استعاب المؤسسة :

✓ والقدرة النظرية ل600 طالب.

✓ القدرة الفعلية: 1323.

✓ عدد الفروع: 41

✓ عدد من التخصصات التي درسها: 20

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني يغطي مساحة قدرها 80.000 م² مع 7.000 م² يبعد عن مقر الولاية غرداية ب18 كيلومترا.

* البنية الأساسية التالية:

✓ قاعات الدراسة: 24

- ✓ الورشات: 08
- ✓ القاعات المتخصصة: 05
- ✓ عدد المخابر: 02
- ✓ المدرج: 02
- ✓ عدد المكاتب: 20
- الداخلية: 02 القدرات = 180 - الذكور: 100 سرير - الإناث: 80 سرير
- ✓ عدد المنازل: 06
- ✓ مكتب الإستقبال والتوجيه: 01 (BAIO)
- ✓ المطعم: 01 القدرات (عدد الوجبات يوميا): بمعدل 1100 وجبة
- ✓ مكتبة: (عدد الألقاب): 769
- ✓ مكتبة: 01
- ✓ ملاعب رياضية: (MATICOS)
- ✓ أكاديمية سيسكو: 01
- ✓ مكتبة إلكترونية
- ✓ نادي

جدول رقم 01 : يوضح دليل الملاحظة في الدراسة الاستطلاعية

<p>ماذا لاحظت</p>	<ul style="list-style-type: none"> - سلوكات وتصرفات المتربصين في ورشات وأقسام الدراسة - تنقلات المتربصين في المعهد وأوقات الدخول وخروجهم وفي فترات الراحة . - علاقة متربصين بالإدارة . - علاقة المتربصين بالمكونيين ومدى إستجابة لتعليماتهم . - علاقة المتربصين مع بعضهم وتعاملهم في ورشات . - رصد بعض ردود أفعال المكونيين عند وقوع مشكلة بينهم وبين الإدارة.
<p>كيف لاحظت</p>	<ul style="list-style-type: none"> - عن طريق دخول مكان الدراسة و الذي سمحت لنا من الاساتذة وترك لنا مجال الملاحظة المباشرة. - عن طريق التنقل إلى بعض الأماكن حددها لنا المسؤول داخل المعهد لرصد الظاهرة مع ترك لنا حرية التنقل إلى أي مكان.
<p>متى لاحظت</p>	<ul style="list-style-type: none"> - خلال الايام التي يتربص فيها متكونيين في المعهد والتي تعتبر يوميين في الأسبوع فقط .

جدول رقم 02: يوضح دليل المقابلة في الدراسة الاستطلاعية

الإجابات	الأسئلة	الأبعاد
<p>1- يغطي بصفة جزئية من ناحية اليد العاملة .</p> <p>2- إعلام الألي وتصميم الجرافيكى ومتر محقق.</p> <p>3- معظمهم حسب الرغبة الشخصية .</p> <p>4- بشكل موسمي حسب دورات التكوين.</p> <p>5- نعم ، لكن حسب التخصص</p>	<p>1- هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملية مؤهلة؟</p> <p>2- ماهي التخصصات التي تلقى إقبال كبير مقارنة بتخصصات الأخرى؟</p> <p>3- على أي أساس يتم إختيار متكونيين لتخصصاتهم؟</p> <p>4- هل هناك تقييم لمخرجات التكوين في المعهد؟</p> <p>5- هل يتم طلب المتربصين من مؤسسات خاصة ؟</p>	<p>✓ مهارات ومعارف المكتسبة في التكوين المهني تتوافق مع متطلبات سوق العمل</p>
<p>1- توضع البرامج من طرف الوزارة الوصية أما بالنسبة للمواد المدرسة تكون على حسب الأستاذ</p> <p>2- إلى أقرب تخصص الذي كان يتكون فيه مع زيادة دعم للمواصلة .</p> <p>3- المقاربة بالكفاءات</p> <p>4- توحيد البرامج الوطنية و إعتماذ كتيب المتربص كما يوجد لدى وزارة التربية الوطنية</p>	<p>1- كيف يتم الموازنة بين البرامج وتخصصات التكوين المهني ومتطلبات التشغيل؟</p> <p>2- كيف يتم توجيه المتربصين الراسبين في الإمتحانات؟</p> <p>3- ماهي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟</p> <p>4- ماهي إقتراحاتكم لتحسين التكوين المهني ومؤامته ببرامج التشغيل ؟</p>	<p>✓ برامج التكوين المهني تتطابق مع برامج التشغيل المعمول بها</p>

3- مجتمع الدراسة:

حسب كريستوف غوريزو فإن مجتمع الدراسة هو: " مجموعة من الوحدات الأساسية التي يجرى عليها البحث.¹ فعندما يتم اختيارنا للظاهرة يجب تحديد مجتمع البحث، ولقد اخترنا المتربين كل من يتكونون في نمط التمهين ودروس المسائية بمعهد المتخصص بالتكوين المهني محمد شريف مساعدي بغرداية والذي يقدر عددهم بـ 595 طالب.

4- عينة الدراسة:

لا تخلو أي دراسة من العينة وذلك لصعوبة تغطية مجتمع البحث كاملا، وتعرف العينة على أنها: «المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي».²

وفي هذه الدراسة تم استخدام «العينة العشوائية الطبقية أو النسبية Echantillonnage Typique» ونظرا لذلك فإن العينة العشوائية الطبقية لا تحمل الفروقات الموجودة في المجتمع الأصلي بحيث أنه إذا كان المجتمع الأصلي مجموعة من الفئات ففي هذا النوع يتعين على الباحث

أن يأخذ من كل عينة بالقدر الذي تمثله الفئة في المجتمع الأصلي.³ وباعتبار أن موضوع البحث هو «التكوين المهني ودوره في توفير فرص العمل-دراسة سوسيولوجية في معهد محمد شريف مساعدي -غرداية-».

فإننا اخترنا هذا النوع من العينات لأن بالمركز يوجد ثلاث فئات متمثلة في:

¹ - سعيد سبعون : الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، ط2، 2012، ص 132-133.

² - سلطانية بلقاسم والجيلي حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص(881-883)

³ - عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، تلمسان، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 116.

المتربصين في التكوين الإقامي وعددهم 285 ، المتمهين وعددهم 233 ، متربصي الدروس المسائية وعددهم 77 .

حيث يستثنى من هذه الفئات المذكورة فئة المتربصين في التكوين الإقامي لأن الموضوع متعلق بفرص العمل، فالمتمهون والمتربصون في الدروس المسائية هم على اتصال بالمهنة أو الاختصاص وبالتالي هم أقرب تمثيلاً لفرص العمل المتاحة بالمقارنة مع المتربصين في التكوين الإقامي.

وقد تم استخراج العينة بالشكل التالي:

باعتبار أن حجم العينة هو 30

$$3-1- \text{الفئة الأولى: المتمهون} \quad 233 \approx 30 \times \frac{233}{310}$$

$$3-2- \text{الفئة الثانية: المتمهون في الدروس المسائية:} \quad 7 = 30 \times \frac{77}{310}$$

فتكون بذلك العينة المكونة 30 متربص تشمل كل من نمطي التمهين والدروس المسائية

المطلب الثاني: المنهج المتبع في الدراسة

لكي يصل الباحث إلى الحقيقة يجب أن يتبع منهجا معينة وتختلف المناهج حسب العلوم والمواضيع والمنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على رصد ومتابعة دقيقة للظاهرة المدروسة كما يعتبر المنهج الأكثر شيوع واستخداما في مجال العلوم الإنسانية.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي التحليلي يقول محمد الجوهري عنه أنه "منهج لجمع وتحليل البيانات الاجتماعية، من خلال مقابلات أو من خلال استمارات بحث مقننة، وذلك بغرض الحصول على معلومات من أعداد كبيرة من المبحوثين يمثلون مجتمعا معيناً، ويهتم عالم الاجتماع في الدراسة المسحية، بوصف المجتمع الذي يدرسه، ومن ثم فإن الدراسة عادة ما تتضمن أسئلة تستفسر عن معلومات، عن خصائص التي يكتسبها الفرد من خلال عضويته في جماعة اجتماعية"¹ حيث كان

1 - محمد الجوهري، عبد الله الخريجي: طرق البحث الاجتماعي، القاهرة ج. مصر العربية، ط5، 2008، ص127

اعتماد المنهج الوصفي، بالنسبة لموضوعنا المنهج الأكثر تناسبا، بالإضافة إلى أنه يشخص حقيقة الظاهرة ويبرز خصائصها فأول خطوة يقوم بها الباحث في دراسة ما هي الوصف، ومن خلال إشكالية الموضوع المختصرة في تساؤلها الرئيسي وهو : هل التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعدية بغرداية له دور في توفير فرص العمل؟

فيمكن إخضاعها للمنهج الوصفي فبالإمكان الوقوف على تشخيص العلاقة بين متغيري الدراسة وبالتالي الوصول إلى كشف الحقيقة عن طريق المنهج الوصفي.

المطلب الثالث: أدوات وتقنيات جمع بيانات الدراسة

إن فعالية النتائج المتحصل عليها مرهون بمدى اختبارنا لأداة جمع البيانات التي استخدمت إلى الوصول إلى تلك النتائج، ويتوقف اختيارنا للأداة المناسبة على عوامل عدة مرتبطة أساسا بمكان الدراسة والعينة وطبيعة البيئة التنظيمية، وبهذا الصدد وانطلاقا من موضوع بحثنا التكوين المهني وعلاقته بفرض العمل رأينا أنه من المناسب اختيار:

1. المقابلة:

وهي: «المحادثة التي تتم بين القائم بالمقابلة والمبحوث بغرض جمع البيانات، ولذلك هي تختلف عن الحديث العادي الذي قد لا يهدف إلى تحقيق غرض معين»¹ والمقابلة من أكثر الوسائل استخداما في جمع البيانات خاصة في الدراسات التي لها علاقة بالعلوم الإنسانية.

ومن خلال النتائج تمكنا من:

- التعرف على عينة البحث ومدى استعدادها لمساعدتنا واكتشاف الصعوبات التي قد نواجهها.
- تحديد الأداة المناسبة لجمع المعلومات واللغة التي ستوظف فيها لتسهيل الإجابة عنها.
- رصد الكثير من الأفعال والسلوكيات التي تعبر عن الظاهرة قيد الدراسة، الأمر الذي ساعدنا في ضبط الإشكالية وبناء الفرضيات وتحديد المنهج المناسب.

¹ - عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، مرجع سابق، ص 128

واستعملنا في بحثنا هذا المقابلة غير المقننة بحيث كانت الأسئلة عامة حول مشكلة البحث والتي ساهمت في إفادتنا بمعلومات لها علاقة بموضوع الدراسة وقد تمت المقابلة مع كل من: رئيس مصلحة التربصات والتمهين و رئيس التكوين والتوجيه والتوظيف.

2. الملاحظة بالمشاركة:

إن خاصية الموضوعية والابتعاد عن الذاتية والعاطفة في المواضيع السوسولوجية تفرض على الباحث تجنب الأحكام المسبقة، والعمل على الإلمام بكل ملاحظات الظاهرة والاهتمام بسياقها العام ولا يكون ذلك إلا من خلال المشاركة المباشرة عن طريق الملاحظة التي تعتبر نقطة انطلاق أي دراسة علمية تمكن الباحث من التعرف على مجريات العمل وظروفه، وتسهل عليه صياغة الأسئلة التي قد يستتبطها من ردود أفعال وسلوكيات ومواقف تصدر عن عينة بحثه داخل مكان العمل ومن ثم توظيفها على مستوى الاستمارة.

3. الإستبيان:

عبارة عن مجموعة أسئلة تدور حول موضوع معين تقدم « يعرف الاستبيان بأنه لعينة من الألف ا رد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح إضافي وتجمع في شكل استمارة»¹

ونظرا لأهمية هذه الأداة في جمع المعلومات اعتمدنا على الاستبيان، حيث وزعت على عدد من المتربصين في تخصصات مختلفة وتحتوي على 35 سؤال مقسمة على البيانات الشخصية وفرضيات الدراسة.

1 - عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي ، مرجع سابق، ص 121

المطلب الرابع: خصائص عينة الدراسة

الجدول رقم 03: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
40%	12	ذكر
60%	18	أنثى
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه المبين لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس أن فئة الإناث في مجتمع البحث تشكل أعلى نسبة بـ 60% ثم تليها بعد ذلك نسبة الذكور بـ 40% من مجمل العينة المدروسة، وهذا راجع إلى نوعية التخصصات التي تدرس وسياسة تمكين المرأة وزيادة إقبال الإناث على التعلم منذ سنين الماضية بعد خروجهن من التعليم النظامي وسعيهم إلى الاستقلال المادي ومساعدة أسرهم مقارنة بالرجال الذي يفضلون العمل العضلي أكثر وأنا هاته التخصصات لاتستهويهم

الجدول رقم 04: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئات العمرية
6.7 %	2	[20- 16]
76.7 %	23	[24- 20]
10 %	3	[28- 24]
06.7 %	2	28 فما فوق
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق الذي يوضح مفردات مجتمع البحث حسب السن، أن أكبر فئة عمرية كانت للمتربصين التي تتراوح أعمارهم من 20-24 بنسبة 76.7 % وتمثل في 23 متربص، ثم تليها الفئة العمرية من 24-28 والتي مثلت نسبة 10% والتي تحتوي على 3 متربص، ثم الفئة العمرية من 16-20 بنسبة 6.7 % والتي تتمثل في 2 متربص وأخيرا الفئة العمرية من 28 فما فوق بنسبة 6.7 % والتي تمثل 2 متربصين، مايفسر نسبة عالية لإقبال فئة العمرية للشباب في تكوين حب الدخول الى عالم الشغل عن طريق التكوين لما وجد فيه من فرص للعمل ووجود تخصصات جيدة تناسب تطالعاهم المستقبلية في تحقيق الأهدافهم

الجدول رقم 05: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
03.3%	1	متوسط
76.7%	23	ثانوي
20%	6	جامعي
100%	30	المجموع

من نتائج الجدول (06) نلاحظ أن المترشحين ذوي المستوى الثانوي هم أكثر عدداً بنسبة 76.7%، ثم يليها المترشحين الذين مستواهم جامعي بنسبة 6%، بالمقابل نجد نسبة 3.3% من المترشحين الذين مستواهم التعليمي متوسط

يظهر لنا من الجدول أن مستوى تعليمي الأعلى إقبال هو التكوين ثانوي وهذا مايفسر أن هاته الفئة تفضل العمل وإختيار التكوين على الدراسة أما فئة الجامعيين وهذا لتطوير المهارات وهو ما نجده في الإعلام الآلي بكثرة، أما في حين أنه نسبة ضئيلة من بين المبحوثين من هو مستوى متوسط، ومعروف أنه كلما كان المستوى التعليمي أعلى كلما كان مستوى التكوين أحسن وكلما زادت فرص العمل.

الجدول 06: يوضح مهنة الآباء للمبحوثين

مهنة الأب	التكرار	النسبة المئوية
عامل	3	10%
متقاعد	13	43,3%
مقتصد	1	3,3%
مراقب عام	1	3,3%
مقاول	1	3,3%
عون أمن	2	6,7%
فلاح	1	3,3%
سائق	2	6,7%
موظف	6	20%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 43.3% من المبحوثين يعتبر آباؤهم أحيلا على التقاعد وهي النسبة الغالبة وهو ما يجبر الأولاد للبحث عن فرص العمل ، في حين أن 20% من الآباء موظفين يفسر هذا محاولة أبنائهم محافظة على نفس المستوى المعيشي وتطلع إلى أحسن ، كما نلاحظ أن نسبة 10% من مهنة عامل ، ونسبة 6.7% كلا من هم سائق وعون أمن، ونسبة

3.3 % كلا من مهنة فلاح ومقاول ومراقب عام ومقتصد التي تعتبر نسب محترمة رغم قلتها وهذا مايفسر أهمية التكوين في تحقيق مطالب المبحوثين .

الجدول 07: يوضح مهنة الأمهات للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	مهنة الأم
93,3%	28	ربت بيت
3,3%	1	أستاذة
3,3%	1	متقاعدة
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة **93.3 %** من أمهات المبحوثين كن ربات بيت وهي النسبة الغالبة، وتعتبر هذه الفئة خارج القوى العاملة كما هو مبين الجدول من هذه الدراسة وهذا مايفسر نسبة العالية لإقبال البنات أكثر على التكوين وهو مايفسر محاولة الأمهات دفع بناتهم لتحقيق أحلامهم التي لم يحققوها في الماضي أو لعدم إمكانية التعليم في الماضي لتقاليد المنطقة كما نجد من الأمهات العاملات أستاذة ومتقاعدة بنسبة **3.3%** وهذا يرجع ذلك إلى تقاليد المنطقة .

الجدول 08: يوضح القطاع الذي يتربص فيه للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	القطاع الذي تتربص به
56,7%	17	الخاص
26,7%	8	العام
16,7%	5	لا شيء
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 56.7% من المبحوثين يتربص في القطاع العام وذلك راجع إلى تشجيع الدولة والاهتمام بمختلف المهن والتخصصات الموجودة في التكوين المهني وهذا ما يتجسد في الاتفاقيات الموضوعة بين الوزارة المعنية وباقي الوزارات، في حين نجد أن نسبة 26.7% من المبحوثين يتربصون في القطاع الخاص والذي مايفسر كذلك رغبة المبحوثين إلى تجارب جديدة عند الخواص ولإكتساب خبرة في سوق العمل وقدرة على عمل مشاريع خاص بهم ، في المقابل يتضح أن نسبة 16.7% من المبحوثين لا يتربصون في أي قطاع وهو ما يفسر المبحوثين الذين يتلقون الدروس المسائية.

الجدول 09: بوض تخصيصات المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
6,7%	2	قاعدة معطيات
13,3%	4	مراقبة جودة ونوعية الألبان
16,7%	5	صيانة أنظمة المعلومات
63,3%	19	محاسبة ومالية
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 63.3% من المبحوثين كان نوع تخصصهم محاسبة ومالية وهي الغالبة لكون هذا التخصص يحتاج من المتكون قدرات كبيرة وأيضاً مطلوب في سوق العمل يليه تخصص الإعلام الآلي بنسبة 16.7% وقد كان الإقبال على هذا التخصص بشكل واضح عند الطلبة والعمال في الدروس المسائية ما 13.3% يبين الطلب عليه في سوق العمل في المقابل نجد تخصص مراقبة جودة ونوعية الألبان بنسبة 13.3% وهو ما يوجد عند فئة الذكور، ونجد تخصص قاعدة معطيات بنسبة 6.7% .

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة والنتائج العامة لها

المطلب الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى:

- المهارات والمعارف المكتسبة في التكوين المهني تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

الجدول 10: التكوين المهني يؤدي إلى رفع قدراتك وتحسين مهاراتك وعلاقتها حب

العمل ضمن فريق.

المجموع		نعم		ممکن		لا		حب العمل مع فريق تكوين يرفع المهارات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%3.4	10	%3.4	1	%0	0	%30	9	لا
%66.6	29	%56.6	17	% 10	3	%0	0	نعم
%100	30	%60	18	%10	3	%30	9	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ نسبة 60% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يريدون عمل ضمن فريق في العمل، تدعمها في ذلك نسبة 56.6% من المبحوثين الذين صرحوا أن هذا يؤدي إلى رفع قدراتك وتحسين مهاراتك .

يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس 30% الذين صرحوا لا يريدون العمل ضمن فريق، تدعمها في ذلك نسبة 30% من المبحوثين الذين صرحوا أن هذا لا يؤدي إلى رفع قدراتك وتحسين مهاراتك

ومن خلال الجدول الإحصائي يمكننا القول أن تصريح المبحوثين بإرادة حب ضمن فريق الذي يرون أنها تقودهم إلى رفع مهاراتهم وقدرتهم لإتقان مهنته التي يتعلمونها ، حيث كان أغلبهم في المحاسبة والمالية والإعلام الآلي ، ويرجع ذلك إلى حاجة صاحب العمل للعمال، ورغبة المتربصين في التمرن على المهنة أكثر عند ربّ العمل قبل الاستقلالية في العمل بينما الذين لم يفضلوا البقاء أغلبهم موظفين وبعض المتمهين، الذين يريدون العمل في القطاع العام، وبعضهم يفضل الاستقلالية بكراء محلات أو استلام قروض من هيئات تشغيل الشباب والعمل في إطار أجهزة التشغيل.

الجدول 11: توظيف ماتلقيته في التكوين أثناء تربصك وعلاقته برغبة في

البقاء عند صاحب العمل عند تخرج

المجموع		لا		ممكّن		نعم		رغبة في البقاء عند صاحب العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
								توظيف ماتعلمته أثناء التربص
%3.3	1	%3.3	1	%0	0	%0	0	لا
%16.6	5	%3.3	1	%10	3	%3.3	1	إلى حد ما
%80	24	%6.6	2	%53.3	16	%20	6	نعم
%100	30	%13.3	4	%63.3	19	%23.3	7	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **63.3%** من المبحوثين صرحوا بأنهم عندهم إمكانية رغبة في البقاء عند صاحب العمل بعد التخرج، يدعمها في ذلك نسبة **53.3%** من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يوظفون ماتعلموه في تربصهم .

يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 23.3% الذين صرحوا بأنهم لا يرغبون في البقاء عند صاحب العمل بعد تخرجهم، يدعمها في ذلك نسبة 20% من المبحوثين الذين صرحوا رغم أنهم يوظفون ما تعلموه في التبرص.

من خلال الجدول الإحصائي يمكننا أن نقول أن المتربصين في معهد التكوين المهني بغرداية مستعدين للبقاء عند صاحب العمل بعد تخرجهم ، على خلفية إتاحة لهم فرصة لتوظيف ما تعلموه في التكوين في المؤسسات التي يتربصون بها ، في حين نلاحظ أنا الفئة التي صرحت أنها لا ترغب في البقاء عند صاحب العمل رغم توظيفها لما تتعلموه معتبرة وهذا يفسر رغبة المتربصين في استقلالية وعمل مشاريعهم الخاصة لإمتلاكهم المهارات والقدرة لازمة لذلك

الجدول 12: مواجهة مشكلات في العمل ضمن التربص وعلاقتها بطريقة إختيار

التخصص

المجموع		رغبة شخصية		حاجة السوق لهذا التخصص		الأصدقاء		الوالدين		طريقة إختيارك للتخصص إذا واجهتك مشكلة في العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%26.6	8	%10	3	%3.3	1	%3.3	1	%10	3	تستشير صاحب العمل
%16.6	5	%13.3	4	%3.3	1	%0	0	%0	0	تستشير زملائك
%56.6	17	%56.6	17	%0	0	%0	0	%0	0	تحاول حلها وحدك
%100	30	%80	24	6.7	2	%3.3	1	%10	3	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد نلاحظ أن نسبة 80 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن طريقة إختيارهم للتخصص الذين يدرسونه وفق رغبتهم الشخصية، يدعمها في ذلك نسبة 56.6% من المبحوثين الذين يرون إذا وجهتهم مشكلة فإنهم يحاولون حلها وحدهم ، تقابلها

الاختيار بـ 10% للذين اختار تخصصاتهم قائم على والديهم، وتدعمها في ذلك نسبة 10% من المبحوثين الذين صرحوا إذا واجهتهم مشكلة فأنتهم يستشرون صاحب العمل ما يمكن أن تشير له هذه النسب والأرقام هو ذلك الارتباط القوي بين إختيار التخصص برغبة شخصية وقدرة على حل مشكلات العمل بشكل الفردي دون الحاجة للمساعدة، وهذا يدل على قوة النسق في طريقة توجيه الأفراد في نظام متوازن بين ما يطمح له المتربص من خلال التحاقه بالتكوين وبين ما تطلبه المؤسسة من القدرات على الإنجاز وبين الأهداف الشخصية هذا ما يجعل نسق يكون وحدة متكاملة

الجدول 13: درجة تحكم في برامج الحاسوب المستعملة في تخصص وعلاقتها

الأنترنات أصبحت فرصة للإيجاد عمل

المجموع		نعم		إلى حد ما		لا		أنترنات أصبحت فرص للعمل درجة تحكم في برامج الحاسوب
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%6.7	2	%3.3	1	%3.3	1	%0	0	سيئة
%23.3	7	%10	3	%10	3	%3.3	1	عادية
%19.9	6	%13.3	4	%6.6	2	%0	0	متوسط
%26.6	8	%13.3	4	%13.3	4	%0	0	جيدة
%23.2	7	%16.6	5	%6.7	2	%0	0	ممتاز
%100	30	%56.6	17	%40	12	%3.3	1	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد نلاحظ أن نسبة 56% من المبحوثين الذين صرحوا بأن الأنترنت أصبحت فرصة لإيجاد عمل ، يدعمها في ذلك نسبة 16.6% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يتحكمون ببرامج الحاسوب بشكل ممتاز

يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 3.3% من المبحوثين الذين صرحوا لا يرون أن الأنترنت أصبحت فرص للإيجاد عمل ، يدعمها في ذلك نسبة 3.3% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يجيدون استعمال الحاسوب بدرجة عادية التي تعتبر ضئيلة جدا مقارنة بالتخصصات التي يدرسونها التي تتطلب مهارة عالية بمجال الاعلام ألي.

من الجدول الإحصائي يمكننا القول أنا هناك علاقة قوية تصريح المبحوثين برؤيتهم الى العالم الافتراضي على أنه أصبح فرصة للإيجاد عمل لما فيه من تنوع في عرض أعمال التي تلائم مهارات وقدرات المتكسبة خلال التكوين وبين قدرتهم الممتازة في التحكم في برامج الحاسوب التي تتطلب معرفة سابقة وممارسة طويلة لإتقانه وهذا ما يعكس توافق هذه النسبة مع أهدافها المسطرة من البداية وهذا الذي تأكده الأسئلة الاستطلاعية على المبحوثين وطريقة إختيارهم لتخصص بطريقة شخصية

الجدول 14: تفكير في عمل مشروع خاص بك وعلاقتها الخبرة المكتسبة في

التكوين المهني

المجموع		نعم		ممكن		لا		الخبرة المكتسبة الحاليا تفكير في عمل مشروع خاص
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%66.6	20	%23.3	7	%33.3	10	%10	3	لا
%33.3	10	%10	3	%20	6	%3.3	1	نعم
%100	30	%33.3	10	%53.3	16	%13.3	4	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **53.6%** من المبحوثين الذين صرحوا أن الخبرة المكتسبة الحالية في التكوين المهني كافية للإيجاد فرصة عمل في مهنة التي يتكونون فيها، يدعمها في ذلك نسبة **20%** من المبحوثين الذين صرحوا يفكرون في عمل مشروع خاص بهم بعد تخرجهم .

يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة **13.3%** الذين صرحوا ليس لديهم الخبرة الكافية لحد الآن ، يدعمها في ذلك نسبة **10%** من المبحوثين الذين صرحوا أنه لايفكرون في عمل مشروع خاص بهم .

إن النسب المسجلة في الجدول تجعلنا نشير إلى ارتباط الخبرة بالاستقلالية في العمل كعنصر مهم في استمرار النسق كما قال بارسونز أنا الاستمرارية النظام تعتمد على استمرار إنتاج أنساق حديثة ويشكل وحدات صغرى لي يستمر النظام وتحقق المتطلبات الوظيفية.

الجدول 15: زيادة مهارة ومعارف المكتسبة في التكوين المهني المرتبطة بزيادات

فرصة في حصول على عمل وعلاقتها بطريقة إختيار التخصص

المجموع		رغبة الشخصية		الحاجة السوق العمل لهذا التخصص		الأصدقاء		الوالدين		طريقة إختيار التخصص التكوين يعمل على زيادة فرص العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%6.6	2	%6.6	2	%0	0	%0	0	%0	0	لا
%16.8	5	%13.3	4	%0	0	%0	0	%3.3	1	ممكّن
%36.6	11	%30	9	%0	0	%3.3	1	%3.3	1	نعم
%40	12	%30	9	%0	0	%6.6	2	%3.3	1	أكيد
%100	30	%80	24	%6.7	2	%3.3	1	%10	3	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة 80% من المبحوثين الذين صرحوا طريقة إختيارهم لتخصص برغبة شخصية ، تدعمها في ذلك نسبة 30% كل من المبحوثين الذين صرحوا بنعم وأكيد أن التكوين يعمل على زيادة مهارات والمعارف وبتالي زيادة في فرص العمل ، مما يؤدي الى استقبال عدد كبير من المبحوثين ، تليها نسبة 10% من المبحوثين الذين صرحوا طريقة اختيارهم عن طريق والديهم ، تدعمها في ذلك نسبة 3.3% من المبحوثين

الذين صرحوا أنهم يرون أنها إمكانية غير موافق عليها كليا أو مؤكدة لقدرة التكوين على زيادة مهارات وقدرات المبحوثين وزيادة فرص العمل .

من خلال النسب المسجلة في الجدول السابق، ما يمكن استنتاجه أن المبحوثين الذين طريق اختيارهم لتخصص المدروس من خلال رغبة لشخصية في زيادة مهاراتهم وقدراتهم أثناء التكوين وهو مايفسر اقبال نسبة الشباب على هاته التخصصات وانماط من التكوين التي تتطلب نسبة من الوعي في الاختيار والاطلاع مقارنة بالفئة التي اختارة التخصص عن طريق الوالدين أغلبهم من اعمار صغيرة ونسبة زيادة مهاراتهم فيها امكانية لكن تبقى قليلة مقارنة بمهارات المطلوب لاتقان هاته المهنة

جدول 16: متغير السن وعلاقته بحصول على شهادة جامعية

نعم						لا		حصول على شهادة جامعية السن
المجموع		سوق العمل يتطلب تأهيل مهني		تفضل شهادة التكوين		النسبة	التكرار	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
%6.6	2	%6.6	2	%0	0	%0	0	[20-16]
%70	23	%66.6	22	%0	0	%3.3	1	[24-20]
%10	3	%10	3	%0	0	%0	0	[28-24]
%6.6	2	%3.3	1	%3.3	1	%0	0	أكثر من 28
%100	30	%93.3	28	%3.3	1	%3.3	1	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة 93.3% من الباحثين صرحوا أن لديهم شهادة جامعية، لحاجة سوق العمل لمؤهلين مهنيين، يدعمها في ذلك نسبة 66.6% من الباحثين الذين أعمارهم 20-24، تليها نسبة 3.3% من الباحثين الذين صرحوا إمتلاكهم شهادتهم بسبب تفضيل شهادة التكوين، يدعمها نسبة 3.3% من الباحثين الذين أعمارهم أكثر من 28 سنة.

يقابلها في ذلك، الباحثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 3.3% الذين صرحوا بأنهم لا يملكون شهادة جامعية، يدعمها نسبة 3.3% من الباحثين أعمارهم 20-24 سنة.

من خلال الجدول الإحصائي يمكننا أن نقول علاقة حصول الشهادة الجامعية بالسن علاقة القوية وهذا ما يبرر سن من يمتلكونها من الشباب مقارنة بالفئات العمرية الأخرى وسبب لجوئهم الى التكوين كان رغم امتلاكهم لي شهادة جامعية سوق العمل اصبح يطلب مؤهل مهني يعتمد على التطبيقي لا نظري فقط وهذا ويشير الى النسق عندما يعمل على تكيف مع المستجدات لإستمرار ومحافظة على توازن النسق الكلي والأنساق الجزئية وأي خلال خلال فيها يؤثر على الأنساق السفلية

الجدول 17: القطاع الذي تتمهن فيه وعلاقتها بتحديث المعلومات باستمرار ضمن

تخصصك

المجموع		أكيد		نعم		ممكن		لاأظن		تحديث المعلومات ضمن التخصص القطاع الذي تتربص فيه
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%56.5	17	%26.6	8	%23.3	7	%6.6	2	%0	0	عام
%26.6	8	%3.3	1	%10	3	%10	3	%3.3	1	خاص
%16.5	5	%6.6	2	%6.6	2	%3.3	1	%0	0	لاشيئ
%100	30	%36.7	11	%40	12	%20	6	%3.3	1	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **40%** من المبحوثين صرحوا أنه يجب تحديث المعلومات ضمن التخصص ، يدعمها في ذلك نسبة **23.3%** من المبحوثين الذين صرحوا خصوص عند التربص في القطاع العام ، ويؤثر في مكانتك وقدرتك علما تتعلمه ، يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة **3.3%**الذين صرحوا بأنهم لا يرون أنه يجب من تحديث معلومات ضمن التخصص المدروس، يدعمها نسبة **3.3%** من المبحوثين الذين يتربصون في قطاع الخاص.

من خلال الجدول الإحصائي يمكننا أن نقول أن تحديث المعلومات له علاقة قوية بالقطاع الذي يترصون به أثناء تعلمهم ، حيث يمثل القطاع العام الفئة العالية التي تطلب تحديث المعلومات وهذا راجع رغبة النظام على حفاظ على شكله وتوجيه المتربصين بإعتبارهم أعضاء صغرى لتشكيل هذا النظام

❖ النتائج الجزئية للفرضية الأولى:

في النتائج الجزئية للفرضيات " :تُسجّل نتائج البحث الخاصة بكلّ فرضية نهاية الفصل المخصّص لتلك الفرضية (وهي تعوّض خلاصة الفصل في الجانب النظري)، و هي تجميع للاتجاهات العامة الواردة في تحليل كلّ جدول، ثم الإعلان عن مدى تحقّق تلك الفرضية، وتحديد أ بياّن الجوانب التي تحققت فيها والتي لم تتحقّق، والمقصود هنا بالجوانب أبعاد الفرضية¹.

❖ بالنسبة لنتائج الفرضية الأولى التي تمت صياغتها على النحو التالي:

المهارات والمعارف المكتسبة في التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعديّة بغرداية تتوافق مع متطلبات سوق العمل ، توصلنا الى مايلي:

- التكوين المهني يؤدي إلى رفع قدرات وتحسين مهارات وله علاقة بحب العمل ضمن فريق وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (11).
- توظف ماتلقيته في التكوين أثناء تربصك له علاقته برغبة في البقاء عند صاحب العمل عند تخرج وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (12).
- مواجهة مشكلات في العمل ضمن التربص لها علاقة بطريقة إختيار التخصص ، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (13) .

1 - خواجه عبد العزيز، الدليل العلمي لكتابة المذكرات الجامعية في علم الاجتماع، النسخة الأولى، جامعة غرداية، 2016، ص 29

- درجة تتحكم في برامج الحاسوب المستعملة في التخصص لها علاقة بالإنترنت أصبحت فرصة للإيجاد عمل ، وهو ماتبين لنا من خلال الجدول (14).
- تفكير في عمل مشروع خاص له علاقة بخبرة المكتسبة في التكوين المهني ، وهو ماتبين لنا من خلال الجدول (15).
- زيادة مهارات ومعارف في التكوين المهني له علاقة بطريقة إختيار للتخصص ،وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (16).
- أنا السن له علاقة بحصول على شهادة جامعية و القطاع الذي تتمهن فيه له علاقته بتحديث المعلومات باستمرار ، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (17)(18).
- لنصل في الأخير، المهارات والمعارف المكتسبة في التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعدي بغرداية تتوافق مع متطلبات سوق العمل ، والذي أثبتته جميع المؤشرات التي استعملناها للتحقق من ذلك ضمن هذه الفرضية.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

- برامج التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعدي بغرداية تتطابق مع برامج التشغيل المعمول بها

الجدول 18: مدة التكوين التي تلقيتها كافية لإتقان مهنتك وعلاقته الإطلاع بسياسة التشغيل المتبعة من طرف الدولة

المجموع		نعم		لا		إطلاع على سياسة التشغيل المتبعة مدة التكوين كافية لإتقان مهنتك
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%46.6	14	%13.3	4	%33.3	10	لا
%53.3	16	%30	9	%23.3	7	نعم
%100	30	%43.3	13	%56.7	17	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **56.7%** من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ليسوا على إطلاع بسياسة التشغيل المتبعة من طرف الدولة، يدعمها في ذلك نسبة **33.3%** من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم مدة التكوين غير كافية لإتقان المهنة.

يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة **43.3%** الذين صرحوا بأن على الإطلاع بسياسة التشغيل المتبعة، يدعمها في ذلك نسبة **30%** من المبحوثين الذين صرحوا مدة التكوين ملائمة لإتقان المهنة المدروسة.

إنطلاقاً من جدول التالي نلاحظ أن نسبة المبحوثين الغير المطلعين على سياسات التشغيل تتوافق مع الذين أدلوا أن مدة التكوين لاتناسبهم أو لا تكفيهم في تعلم المهنة التي يتربصون بها وهذا منطقي بما أن نمط تكوينهم تمهين ودروس مسائية التي يعتمد الحضور مرة أو اثنين في الأسبوع مقارنة بإقامي الذي يعتمد على الحضور اليومي بتالي نسق متكامل من معلومات بينما أنماط أخرى تعتمد على التطبيق أكثر والتخصصات التي يتم فيها التكوين تعتمد على الحضور اليومي أكثر لخلق التوازن .

الجدول 19 : تقييم برامج المستخدمة في التكوين المهني وعلاقتها بإختيار

التخصص المناسب

المجموع		جدا		نعم		ممكن		التخصص المطلوب تقييم برامج التكوين المهني
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%3.3	1	%0	0	%3.3	1	%0	0	سيئة
%26.5	8	%6.6	2	%13.3	4	%6.6	2	عادية
%40	12	%10	3	%30	9	%0	0	جيدة
%30	9	%20	6	%6.6	2	%3.3	1	ممتازة
%100	30	%36.7	11	%53.3	16	%10	3	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **53.3%** من الباحثين الذين صرحوا أن التخصص الذي إختاروه مطلوب في عالم الشغل، يدعمها في ذلك نسبة **30%** من الباحثين الذين صرحوا أن برامج التكوين المهني جيدة، تليها نسبة **36.7%** من الباحثين الذين صرحوا أن إختيارهم لتخصص المدروس مطالب جدا، يدعمها في ذلك نسبة **20%** من الباحثين الذين صرحوا أن برامج التكوين المهني ممتازة.

من خلال الجدول الإحصائي يمكننا القول أنا علاقة تصريح الباحثين بإختيارهم لتخصص كان موفق وأنه مطلوب في عالم الشغل بتقييمهم الجيد لبرامج التكوين المهني يعطي دلالات ومؤشرات تتمثل في أن الباحثين الذين يعتمدون نمط التمهيدي أكثر رضى على برامج مقارنة من هم في نمط الدروس المسائية لانه يخدمهم من ناحية تعلم الجزء النظري في اليومين وتطبيق ما تعلموه في ايام الاسبوع القادمة بينما النمط الآخر ليس متكون وعنده اليومين التي يتلقى فيها جزء النظري لكن عمليا لا يوجد الا اذا كان عامل في مجال التخصص الذي يدرس به وهذا قليل من خلال البيانات الموجودة، كذلك رضى على التخصص المدروس يعكس ثبات في منظومة التكوينية في توزيع وإستحداث تخصصات تناسب عالم الشغل .

الجدول 20 : المستوى التعليمي وعلاقته بالمواد التي يمكن الإستغناء عنها

نعم												المواد التي يمكن إستغناء عليها	المستوى التعليمي
المجموع		رياضة		إنجليزية		رياضيات		الفزياء		لا			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0		المتوسط
76.4 %	23	36.6 %	11	13.3 %	4	%6.6	2	16.6 %	5	%3.3	1		ثانوي
23.2 %	6	13.3 %	4	%6.6	2	%3.3	1	%0	0	%0	0		جامعي
100 %	30	50 %	15	20 %	6	10 %	3	16.7 %	5	3.3 %	1		المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **50%** من المبحوثين الذين صرحوا أن هناك مواد يمكن إستغناء عنها من جدول التدريس وهي مادة رياضة، يدعمها في ذلك نسبة **36.6%** من المبحوثين من مستواهم ثانوي ، تليها نسبة **20%** من المبحوثين الذين صرحوا أن هناك المواد يمكن إستغناء عنها وهي مادة إنجليزية ، ، تدعمها في ذلك نسبة **13.3%** من المبحوثين من مستوى ثانوي ، تليها نسبة **16.7%** من المبحوثين الذين صرحوا هناك المواد يمكن إستغناء عنها وهي مادة فزياء ، ويدعمها في ذلك نسبة **16.6%** من المبحوثين من المستوى الثانوي.

يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 3.3% الذين صرحوا أنه لا يوجد مواد يمكن إستغناء عنها ، وتدعمها في ذلك نسبة 3.3% من المبحوثين من المستوى الثانوية.

من خلال النسب المسجلة في الجدول الإحصائي نلاحظ أن المبحوثين الذين يرون أنه يجب الإستغناء عن بعض المواد في التدريس له علاقة قوية بمستوى التعليم الثانوي وهذا يدل على أن هاته المواد كانوا لا يردونها حتى عندما كانوا يدرسه نظامي و وكانت تسبب لهم عائق سواء الأدبيين أو العلميين منهم وهذا يشكل في النسق العام للمنظومة التكوينية التي تسعى إلى وصول الى أهداف منذ إنشائها ومن بينها إعطاء المعلومة التي تناسب التخصص والمستوى المتكون من خلال توجيه المتربص للتخصص وفق قدراته في حين الملاحظ أن حتى من لا يشكون من مواد المدرسة هم من نفس المستوى التعليمي ويدل على فرق التخصص والقدرات الذهنية وعامل الجنس والرغبة الشخصية من عدمها.

الجدول 21: الإستعانة بوسائل تكنولوجياية في عملية التدريس وعلاقتها بتسجيل في

وكالة الوطنية للتشغيل

المجموع		نعم		لا		مسجل نفسك في وكالة وطنية لتشغيل الإستعانة بالوسائل التكنولوجية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%26.6	8	%6.6	2	%20	6	لا
%10	3	%3.3	1	%6.6	2	إلى حد ما
%63.4	19	%20	6	%43.3	13	نعم
%100	30	%30	9	%70	21	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **70%** من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير مسجلين أنفسهم في وكالة الوطنية لتشغيل ، يدعمها في ذلك نسبة **20%** من المبحوثين الذين صرحوا أن لا يتم الإستعانة بالوسائل التكنولوجية في عملية التدريس يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة **30%**الذين صرحوا بأنهم مسجلين أنفسهم في وكالة الوطنية لتشغيل ،يدعمها في ذلك نسبة **3.3%** من المبحوثين الذين يتم الإستعانة بالوسائل التكنولوجية إلى حد ما.

يشير الجدول السابق للعلاقة بين عدم التسجيل في وكالة التشغيل للعمل من طرف المبحوثين ورأيهم بعدم الإستعانة بوسائل التكنولوجيا في عملية التدريس، وهذا يدل على وجود خلل في هذا الجزء من النظام الذي يعرقل وظيفة الأنساق الفرعية التي تعمل على وصول الى الأهداف التي شكل النسق من أجلها كذلك خلل في نسق الخارجي بما أن المبحوث غير مطلع على متطلبات الوظيفة بعد تخرجه وهذا يعرقل عمل النظام الداخلي من خلال ملاحظة الأعضاء الذين يردون الإنتساب الى هذا النسق للتكوين أنفسهم الى أعضاء المتخرجين منه مفكرين في منظومتهم المهنية كيف ستكون بعد .

الجدول 22: مدة التدريس المناسبة وعلاقتها بمهنة قبل الإلتحاق بالتكوين

المجموع		طالب		لاعب كرة القدم		أعمال حرة		موظف		حلاق		مهنة قبل دخول التكوين المدة التدريس المناسبة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
6.6%	2	6.6%	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	سيئة
6.6%	2	6.6%	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	عادية
10%	3	10%	3	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	متوسطة
76.5%	21	46.6%	14	3.3%	1	10%	3	13.3%	4	3.3%	1	جيدة
100%	30	70%	21	3.3%	1	10%	3	13.3%	4	3.3%	1	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة 70% من المبحوثين الذين صرحوا بمهنتهم قبل التكوين طالبة، يدعمها في ذلك نسبة 46.6% من المبحوثين الذين صرحوا أن مدة التدريس جيدة، تليها نسبة 13.3% من المبحوثين الذين صرحوا أن مهنتهم قبل التكوين كانوا موظفين، يدعمها في ذلك نسبة 13.3% من المبحوثين الذين صرحوا مدة التدريس جيدة.

من خلال كل ما سبق من التحليل، نستنتج أن علاقة مهنة المبحوثين قبل التكوين من طلبة لها إرتباط قوي بتصريحهم بمدة التدريس الجيدة وهذا يعكس بقاء نظام التعليم الذي كانوا يدرسون

فيه قبل وتشابهه مع نظام التكوين المهني هذا الذي يعطي إنطباع جيد ، وهذا يدل على تكامل الأنساق بين التعليم والتكوين من ناحية المدة التدريس وهذا الذي يخلق توازن لدى العضو أو المبحوث في تربصه

الجدول 23 : الأساتذة المكونين لهم طريقة جيدة في التدريس وعلاقتها بالتخصص مطلوب.

المجموع		جدا		نعم		ممكن		تخصصك المطلوب طريقة الأساتذة في التدريس
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%6.6	2	%3.3	1	%3.3	1	%0	0	لا
%39.9	12	%10	3	%23.3	7	%6.6	2	إلى حد ما
%53.2	16	%23.3	7	%26.6	8	%3.3	1	نعم
%100	30	%36.7	11	%53.3	16	%10	3	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **53.3%** من المبحوثين الذين صرحوا أن التخصص الذي إختاروه مطلوب في عالم الشغل ، يدعمها في ذلك نسبة **23.2%** من المبحوثين الذين صرحوا بطريقة الأساتذة في التدريس إلى حد ما مقبولة، تليها نسبة **36.7%** من المبحوثين الذين صرحوا التخصص الذي إختاروه مطلوب في عالم الشغل ، يدعمها في ذلك نسبة **23.6%** من المبحوثين الذين صرحوا أن طريقة الأساتذة في التدريس مناسبة.

يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة **10%** الذين صرحوا أنه إختيار التخصص المطلوب ممكن أن يكون موفق، يدعمها في ذلك نسبة **6.6%** من المبحوثين الذين صرحوا أن طريقة الأساتذة في التدريس إلى حد ما مقبولة .

من خلال الجدول الإحصائي نلاحظ علاقة بين إختيار التخصص وطريقة الأساتذة في التدريس متباينة معلوم أنها تختلف طرق وأساليب التدريس حسب طبيعة المواد ونجاعة المكوّن في تلقين المعلومات، واستعدادات المترشحين لذلك، ومستويات الفهم عندهم، كما أن عامل الخبرة لدى الأساتذة له دور كبير في العملية التكوينية، أما عدم الاستجابة لطريقة التدريس من قبل المتكويّنين راجع لصعوبة الإحاطة بجميع جوانب المهنة أثناء مدة التكوين ويحيلنا إلى إختيار التخصص المبحوثين الذي له دور في هذه النتيجة ونمط التكوين.

الجدول 24 : المستوى التعليمي وعلاقته بصعوبة في فهم المحاضرات

المجموع		لا		إلى حد ما		نعم		مدى فهم محاضرات المستوى التعليمي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%3.3	1	%3.3	1	%0	0	%0	0	متوسط
%76.5	23	%36.6	11	%23.4	7	%16.6	5	ثانوي
%19.9	6	%10	3	%6.6	2	%3.3	1	جامعي
%100	30	%50	15	%30	9	%20	6	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **50%** من المبحوثين الذين صرحوا أنهم لا يفهمون المحاضرات التي تلقى ، يدعمها في ذلك نسبة **36.6%** من المبحوثين الذين هم من مستوى الثانوى في التعليم ،تليها نسبة **30%** من المبحوثين الذين صرحوا أنه يفهمون المحاضرات إلى حد ما ،يدعمها في ذلك نسبة **23.4%** من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم من مستوى الثانوي في التعليم.

يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 20% الذين صرحوا أنه يفهمون المحاضرات التي تلقي، يدعمها في ذلك نسبة 16.6% من المبحوثين الذين من المستوى الثانوي في التعليم.

من خلال الجدول الإحصائي علاقة هش بين مدى فهم المحاضرات التي تلقي على المبحوثين ومستوى التعليم حيث أن تمثيل فهم المحاضرات يشكل إختلاف كبير بين المستويات التعليمية المترتبة في هاته التخصصات وتدخل عامل النمط الذي يلعب دور مهم في إستيعاب لهاته المحاضرات وتخصصات المبحوثين سابق سواء أديين أو علميين .

الجدول 25 : برامج التكوين المهني فيها الجانب النظري و التطبيقي وعلاقتها

بإمтиازات خريجي التكوين المهني عن باقي التكوينات الأخرى

المجموع		نعم		ممكن		لاأعتقد		إمтиازات خريجي التكوين المهني برامج التكوين المهني
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
40%	12	23.3%	7	13.3%	4	3.3%	1	نعم
30%	9	20%	6	10%	3	0%	0	إلى حد ما
30%	9	23.3%	7	3.3%	1	3.3%	1	لا
100%	30	66.7%	20	26.7%	8	6.7%	2	المجموع

من الجدول السابق وحسب الاتجاه العام السائد، نلاحظ أن نسبة **66.7%** من المبحوثين الذين صرحوا أنه هناك إمتيازات يحظى بها التكوين المهني على باقي التكوينات الأخرى، يدعمها في ذلك نسبة **23.3%** من المبحوثين الذين صرحوا لا يرون أن برامج التكوين يغلب عليها جانب النظري فقط بل جانب النظري والتطبيقي ، تليها نسبة **26.7%** من المبحوثين الذين صرحوا أنه هناك إمتيازات في التكوين المهني عن باقي التكوينات الأخرى ممكنة، يدعمها في ذلك نسبة **13.3%** من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يرون أن برامج التكوين المهني يغلب عليها الجانب النظري فقط .

يقابلها في ذلك، المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة **6.7%** الذين صرحوا أنه ليس هناك إمتيازات يحظى بها التكوين المهني عن باقي التكوينات الأخرى، يدعمها في ذلك نسبة **3.3%** من المبحوثين الذين صرحوا أنهم لا يرون انه هناك جانب النظري فقط بل وجانب التطبيقي كذلك .

من خلال الجدول الإحصائي نلاحظ العلاقة القوية بين إمتيازات التي يحظى بها التكوين المهني وبرامج التكوين التي تعتمد على الجانب النظري والتطبيقي ن وهذا يدل على توافق الأنساق فيما بينها لعدة عوامل الأول التخصص والثاني نمط التكوين والثالث تنوع طريقة في التكوين بين النظري والتطبيقي لخلق صورة واسعة لممارسة المهنة في الميدان.

❖ النتائج الجزئية للفرضية الثانية

في إطار الفرضية الجزئية المحددة: برامج التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعدي بغرداية تتطابق مع برامج التشغيل المعمول بها ، وبعد الدراسة المنهجية والنظرية والميدانية، وفي اطار المقاربة النظرية، ومن خلال الجداول والنسب والتحليل السوسيوولوجي، توصلنا إلى مايلي:

- مدة التكوين التي تلقيتها لإتقان مهنتك وعلاقته بالإطلاع بسياسة التشغيل المتبعة من طرف الدولة غير موفقة موفقة ، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (19).
 - تقييم برامج المستخدمة في التكوين المهني له علاقة بإختيار التخصص المناسب ، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (20).
 - المستوى التعليمي وعلاقته بالمواد التي يمكن الإستغناء عنها غير موفقة، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (21).
 - الإستعانة بوسائل تكنولوجية في عملية التدريس وعلاقتها بتسجيل في وكالة الوطنية للتشغيل ، غير موفقة ، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (22).
 - مدة التدريس المناسبة لها علاقة بمهنة قبل الإلتحاق بالتكوين ، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (23).
 - الأساتذة المكونين لهم طريقة جيدة في التدريس لها علاقة بالتخصص مطلوب.، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (24).
 - المستوى التعليمي وعلاقته بصعوبة في فهم المحاضرات غير موفقة ، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (25).
 - برامج التكوين المهني له علاقة بإمميزات خريجي التكوين المهني عن باقي التكوينات الأخرى ، وهو ما تبين لنا من خلال الجدول (26).
- لنصل في الأخير، برامج التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعدية بغرداية تتطابق مع برامج التشغيل المعمول بها تحققت بشكل جزئي، والذي أثبتته معظم المؤشرات التي استعملناها، للتحقق من ذلك ضمن هذه الفرضية.

المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة

في إطار الفرضية العامة المحددة: التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعدية بغرداية له دور في توفير فرص العمل، وبعد الدراسة المنهجية والنظرية والميدانية، وفي إطار المقاربة النظرية، ومن خلال نتائج الفرضية الأولى والثانية، توصلنا إلى ما يلي:

- المهارات والمعارف المكتسبة في التكوين المهني تدعمها مؤشرات المحققة من خلال توظيف مايتعلم في تربص ومواجهة مشكلات ومحاولة حلها على الأفراد كذلك تحكم في برامج الحاسوب كل هذه المؤشرات تجعل يتوافق مع متطلبات سوق العمل

- برامج التكوين المهني تتطابق مع برامج التشغيل المعمول بها تدعمها كذلك مؤشرات تحققنا منها نسبيا من خلال اختبار الفرضية الثانية بذكر بعضها من مدة التكوين المناسبة والوسائل التكنولوجية في عملية التدريس وطريقة الأساتذة في التدريس ومستوى فهم المحاضرات

نستنتج أن التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعدية بغرداية يوفر فرص العمل من خلال تأثير مهارات المكتسبة وضعف جزئي لبرامج التكوين المهني.

الخلاصة

الخاتمة:

وفي ختام دراستنا، لقد أصبح جليا لنا أن التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعدي بغرداية على علاقة توفير فرص عمل

التكوين المهني، كقوة المهارات التكوين وبرامج التكوين، تؤثر وبشكل كبير على موافقة لمتطلبات سوق العمل وبرامج التشغيل السارية ، وهو ما يجعلهم يظهرون ردود أفعال ، فضلا على أن برامج التكوين تسعى الى تلبية متطلبات المترشحين في مختلف الاعمار ومستويات.

ومن خلال دراستنا وانطلاقا من كل جوانبها (المنهجي، والنظري، والميداني)، ركزنا على وجوب تفعيل وظيفية داخل المؤسسة وعلى أهمية المهارات إلى الجانب الميادني الذي لا يجب مفارقة الجانب التقني في عملية التكوين ، ومحاوله فهم المترشحين ودوافعهم وحوافزهم، لا يكون بقوانين صارمة وقرارات ، بل بتكريس ثقافة قوية شفافة مبنية على العدل والثقة.

وفي الأخير نود لفت الانتباه إلى أننا في دراستنا هذه تناولنا بُعدين فقط مهارات ومعارف المكتسبة من التكوين المهني من ضمن الكثير من الأبعاد التي تكاد لا تحصى، إلا أن طبيعة العلاقة بين الثنائية (المكون والمبحوث) والمناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة قيد الدراسة، دفعنا للتطرق إلى ما اتضح لنا أنه مشكلة، ليبقى المجال مفتوحا أمام كل دارس أراد الخوض في مثل هذه المواضيع التي مسبباتها ونتائجها قد تتغير بتغير الزمن.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية

1. أحمد عيس الطويسي: أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن، 2005.
2. أبو طاحون عدلي ، مناهج و إجراءات البحث العلمي ، ج2 ، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
3. الموسوي مجيد ضياء، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
4. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1979.
5. العاني علي طارق وآخرون ، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ليبيا، دار الكتب الوطنية، 2003 .
6. ابراهيم نعمة الله نجيب، نظرية اقتصاد العمل، (مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2002).
7. أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الافراد، دار النهضة العربية، مصر، 1981 .
8. بوفلجة غيات: التربية والتكوين في الجزائر، ط1، دار العرب للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2002 .
9. بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي، وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2009.
10. بلقاسم سلاطينة وآخرون، تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطبع والنشر، الجزائر، 2002 .

11. جمال أحمد توفيق، إدارة الأعمال (بيروت دار النهضة العربية) ،1986.
12. حمداوي وسيلة : إدارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية بالجزائر، 2004.
13. كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2002.
14. يوسف بن محمد القبلان، أسس التدريب الإداري مع التطبيقات، دار عالم الكتب الجماعة للنشر والتوزيع، السعودية، 1991.
15. محمد محمود الخوالدة، أسس بناء مناهج تربوية وتصميم الكتاب التعليمي، دار مسير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
16. محمد الجوهري، عبد الله الخريجي: طرق البحث الاجتماعي، القاهرة ج.مصر العربية، ط5، 2008، ص127
17. مريم السيد، التربية المهنية - مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، دار الوائل، عمان ، الأردن، 2009.
18. مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط3، 2005.
19. نصيب رجم ، دراسة السوق، عنابة، دار العلوم، بدون تاريخ.
20. ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الحوار، (ديوان المطبوعات الجامعية)
21. على ابن محمد، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر الطبعة الأولى، القاهرة، 1989.

22. علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1985.
23. عبد الغفار الحنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 1997.
24. عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995.
25. عمر وصف عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005 .
26. قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري و مشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1981.
27. سيد عبد الحميد مرسي: سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية، 1999.
28. سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1990.
29. تيلون حبيب: التكوين في التربية، دار الغرب النشر والتوزيع ، 2002.
30. خيرى خليل الجملي، التنمية الإدارية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998 .
31. خواجه عبد العزيز، الدليل العلمي لكتابة المذكرات الجامعية في علم الاجتماع، النسخة الأولى ،جامعة غرداية، 2016.
32. خالد عبد الرحمن مطر الهيتي، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، داروائل للنشر، عمان، الأردن، 2003.
33. شوقي حسين عبد الله، سياسات الأفراد، النهضة العربية، مصر، 1988.

34. شوييف سيف الاسلام، سلوك المستهلك والمؤسسة الخدمائية (اقتراح نموذج)،
قسنطينة، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، بدون تاريخ.

ثانيا: كتب منهجية:

35. منسي محمود عبد الحليم ، مناهج البحث العلمي في مجالات التربية و النفسية
، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ، 2000.

36. سفاري ميلود، الأسس المنهجية في توظيف الدراسات السابقة، في: فضيل دليو
:دراسات في المنهجية، د.م.الجامعية، 2000 .

37. سعيد سبعون : الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم
الاجتماع، دار القصبة للنشر، الجزائر، ط2، 2012.

38. سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، عين مليلة، دار
الهدى، 2004 .

ثالثا: معاجم وقواميس وموسوعات:

39. النجار زينب ، معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي -انجليزي و انجليزي
عربي - مراجعة حامد عمار ، ط1 ، دار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003 .

40. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار عالم الكتب، 1429هـ-
2008م.

41. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط2، مكتبة لبنان،
بيروت، 1993.

42. حبيب الصّحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين (عربي، إنجليزي)،
مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 1997.

43. محمد عاطف غيث و آخرون، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006.

44. علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991.

45. عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، تلمسان، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.

رابعاً: رسائل وأطروحات:

46. أحمد هشام السامرائي، أثر استراتيجية التكوين لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي قطاع الكهرباء في العراق نموذجاً، رسالة ماجستير غير منشورة، العلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010.

47. بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة جامعة قسنطينة، 1995-1996.

48. حميدو جرو " موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل "، رسالة الماجستير في علم الاجتماع التربوية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015.

49. محاضرات في مقياس تحليل العمل ودراسة المراكز، السنة الثالثة علم النفس تنظيم وعمل، جامعة العربي بن المهدي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، بتاريخ 2019/2020.

50. صبرينة ميلاط " التكوين المهني والفعالية التنظيمية " رسالة الماجستير تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.
51. عماد لعلاوي: مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2012.
52. فارس شاتلي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر من خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج الاقتصادي للتشغيل الفترة 2005-2009، (رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، اقتصاد كمي، 2004/2005).
53. فاطمة الزهراء بوكابوس، " سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي "، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد آكلي محند اولحاج بالبوية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية) 2011/2012.
54. قويجيل منير، " سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر " ، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تربية بجامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014 .
55. سليمة بوخنان " التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية " ، رسالة الماجستير تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة 2007/2008.

56. سميرة ميسون، "الأساليب المعرفية وعالقتها بالدول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني" - دراسة ميدانية بورقلة. (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس (2010/2011)
57. تركي عبد الناصر احمد، الآثار الاجتماعية لانتقال الجزائر لاقتصاد السوق، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة 2004-2005 .

خامسا: مجالات علمية

58. بلقاسم سلاطينية : سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 10، ديسمبر 1998.
59. محمد صالي، فضيل عبد الكريم، النمو الديمغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 17 ديسمبر 2014.
60. عبد الكريم قريشي: التكوين والتوظيف التوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقلة ، العدد 1، 1998.
61. عبد الكريم البشير، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاد شمال افريقية العدد 06، الجزائر.
62. رحيم حسين، التغيير في المؤسسة ودور الكفاءات مدخل النظم ، (مجلة العلوم الإنسانية، 2005)، جامعة خيضر بسكرة، الجزائر.

سادسا: المواقع الإلكترونية

Pierre casse, **La formation performante** , Office .63
de publication universitaire, 1999

.64. موقع التكوين والتعليم المهنيين مهام وهياكل، موقع الإلكتروني:
WWW.mfep.gov.dz يوم 2021/08/09، على الساعة 09:02

.65. محمد مذكور، بحث عن أنواع فرص العمل،
01/08/2021، <https://www.civgrds.com/projects/?p=71>
12 :45de

.66. البحث العلمي : فرص عمل، فرص عمل الباحثين حول العالم
2021، 17:20/08/08 <https://www.for9a.com/learn>

.67. أفضل طرق البحث عن عمل، <https://www.sayidaty.net/node>
2021، 17:20/10/08

.68. أهم طرق البحث عن الوظيفة،
، <https://yomgedid.kenanaonline.com/posts/7800>
2021، 12:12/08/08

.69. ما المقصود بتكافؤ فرص العمل؟ - التعريف والقوانين والسياسات،
<https://hrdiscussion.com/hr128257.html>، 08/08/08
2121، 12:11

.70. - عبد الحميد محمد، مفاهيم تحليل العمل: المهمة، الوظيفة، المهنة، تحليل العمل :
2021/08/08 [http:// www.pydt.net/forum/t974.htm](http://www.pydt.net/forum/t974.htm)
.11 :39 de

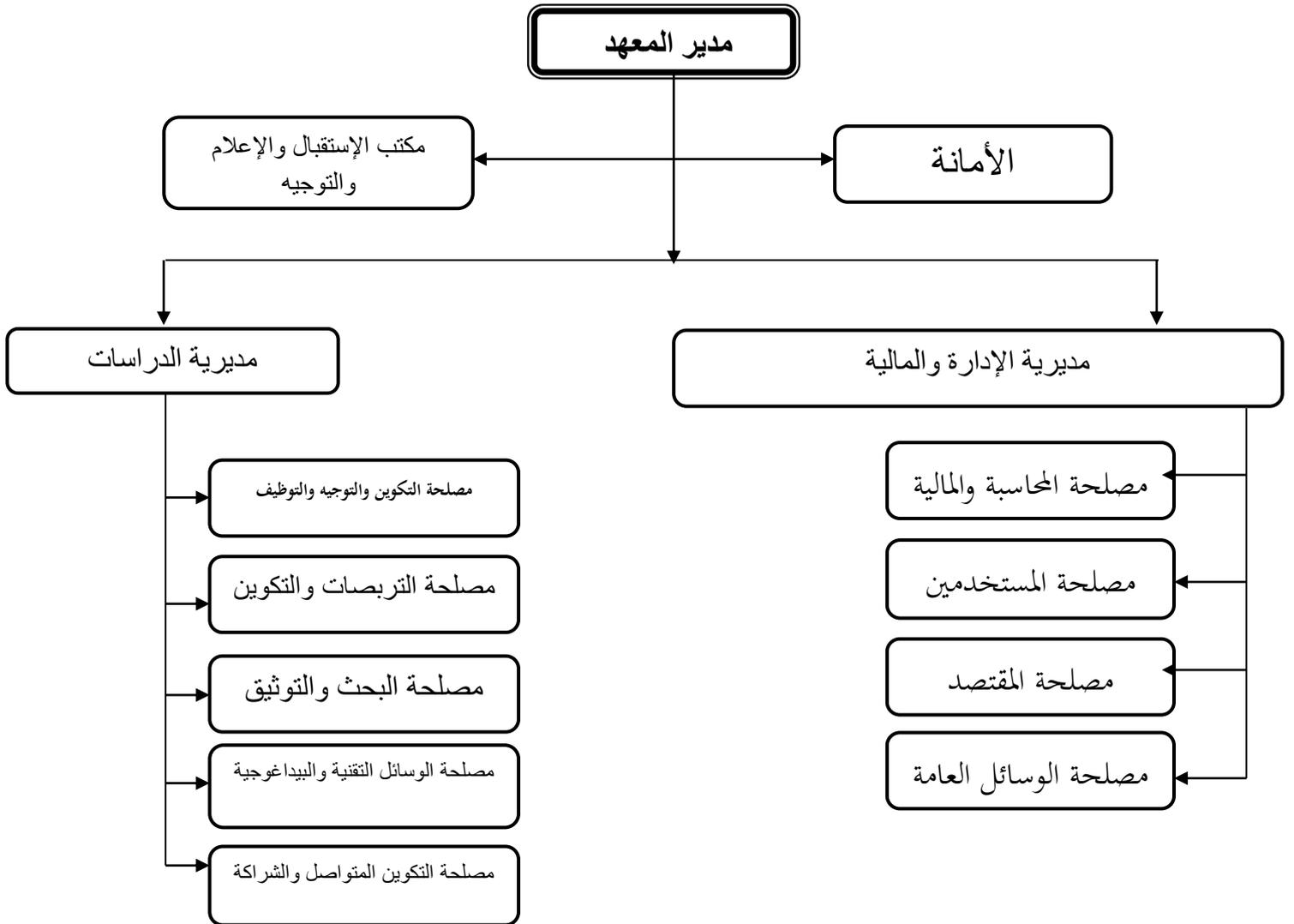
سابعا:مراجع أجنبية

- Cadin ;Loic ;faut-il sortir la GRHde ses frontieres - .71
» Dedans; dehors; les nouvelles frontires de
.l'organisation ; Paris ;1997
- Jaques Soyer : Faction Formation, ed organisation, .72
،paris ,2003
- Joll Streff, Plan et besoins de formation ed eska, .73
le petit Larousse illustré, Paris, 2014.

الملاحق

الشكل 01: الهيكل التنظيمي للمؤسسة المعهد

1.2 - المخطط :



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



إستبيان بحث حول:

التكوين المهني ودوره في توفير فرص عمل

دراسة ميدانية على عينة من المترشحين بالمعهد المتخصص في التكوين المهني محمد الشريف مساعدي بغرداية

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل،
للموسم الجامعي 2020-2021، نود القيام ببحث من أجل جمع البيانات اللازمة للدراسة
الميدانية التي أقوم بها حول " التكوين المهني ودوره في توفير فرص العمل "

لذلك نرجو منكم مساعدتنا بملء هذه الاستمارة، بكل صدق وأمانة.. وثقوا أن هذه المعلومات لا
تستعمل إلا لغرض علمي ودون الكشف عن الهوية والأسماء، وبذلك تكونون قد ساهتمت في إنجاز
بحث علمي تستفيد منه المؤسسة، والمعرفة العلمية.

ولكم منا كل عبارات الشكر والتقدير مسبقا.

ملاحظة: ضع علامة (X) في الخانات المناسبة.

الموسم الجامعي: 2021/2020

المحور الأول: البيانات الشخصية والمهنية

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-السن: [20-16] [24-20] [28-24] أكثر من 28 سنة
- 3- المستوى التعليمي: المتوسط ثانوي جامعي
- 4- مهنة الأب:
- 5- مهنة الأم:
- 6- نمط التكوين: عبر التمهين عبر دورس المسائية
- 7-القطاع الذي تتمهن فيه: الخاص العام
- 8-التخصص:

المحور الثاني: المهارات والمعارف المكتسبة في التكوين المهني بمعهد محمد شريف
مساعدية بغرداية تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

- 9-هل تعتقد أن التكوين المهني يؤدي إلى رفع قدراتك وتحسين مهاراتك:
 نعم إلى حد ما لا
- 10-هل توظف ماتلقيته في التكوين أثناء تربصك:
 نعم إلى حد ما لا

11- هل تحب العمل ضمن فريق:

نعم ممكن لا

12- هل تعتقد أنه كلما زادت مهاراتك ومعارفك المكتسبة في التكوين المهني زادت فرصتك في حصول على عمل:

أكيد نعم ممكن لا

13- إذا وجهتك مشكلة في العمل ضمن التربص هل :

-تحاول حله وحدك

- تستشير زملائك في العمل

- تستشير صاحب العمل

-تتغافل عنه

14- هل الخبرة المكتسبة الحالية تتيح لك عمل مشروع خاص بك:

نعم ممكن لا

15- هل تعتقد أن الأنترنت أصبحت فرصة للإيجاد عمل :

نعم إلى حد ما لا

16- هل بعد تخرجك تفكر في عمل مشروع خاص بك :

نعم ممكن لا

17- هل ترغب في البقاء عند صاحب العمل عند تخرجك :

نعم ممكن لا

18- هل طريقة إختيارك لهذا التخصص كان:

-مستشار التوجيه المهني

-الوالدين

-الأصدقاء

- رغبة شخصية

-حاجة سوق العمل لهذا التخصص

19- إلى أي درجة تتحكم في برامج الحاسوب المستعملة في تخصصك:

ممتازة جيدة متوسطة عادية سيئة

20- هل تعتقد أن تحديث المعلومات باستمرار ضمن تخصصك يتيح لك الحصول على عمل مناسب:

أكيد نعم ممكن لا أظن

21- هل لديك شهادة جامعية:

نعم لا

-إذا كان نعم لماذا لجأت إلى التكوين المهني :

- تفضل شهادة التكوين

-لأنك لم تجد عمل بشهاد الجامعية

- سوق العمل يتطلب تأهيل مهني

المحور الثالث: برامج التكوين المهني بمعهد محمد شريف مساعدي بغرداية تتطابق
برامج التشغيل المعمول بها.

22- هل تعتقد أن مدة التكوين التي تلقيتها كافية لإتقان مهنتك :

نعم إلى حد ما لا

23- ماهو تقييمك لبرامج المستخدمة في التكوين المهني:

ممتازة جيدة عادية سيئة

24- برأيك هل برامج التكوين المهني يغلب عليها الجانب النظري :

لا إلى حد ما نعم

25- هل ترى أن هناك مواد يمكن الإستغناء عنها:

نعم لا

-إذا كان نعم ممكن تذكر لنا بعض المواد:.....

26- هل أنت على الإطلاع بسياسة التشغيل المتبعة من طرف الدولة:

نعم لا

27- هل يتم الإستعانة بوسائل تكنولوجية في عملية التدريس :

نعم إلى حد ما لا

28- هل تعتقد أن هناك إمتيازات يحظى بها خريجي التكوين المهني على باقي التكوينات
الأخرى في عملية التوظيف:

نعم ممكن لأعتقد

29- هل الأساتذة المكونيين لهم طريقة جيدة في التدريس:

نعم إلى حد ما لا

30- هل تجد صعوبات في فهم المحاضرات التي تتلقاها:

لا إلى حد ما نعم

31- هل تعتقد أن تخصصك مطلوب :

جد نعم ممكن لا

32- هل أنت مسجل نفسك في وكالة الوطنية للتشغيل :

نعم لا

33- هل تعتقد أن مدة التدريس مناسبة :

جيدة متوسطة عادية سيئة