



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



عوامل إقبال خريجي الجامعة على مراكز
التكوين المهني

دراسة ميدانية في مركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع التربية.

إشراف:

د: فضيلة صدراتة

إعداد الطالبة:

➤ صحر حمي

السنة الجامعية : 2016-2017

شكر و عرفان

الحمد لله حمد الشاكرين الذي وفقنا لإتمام بحثنا المتواضع.

أتقدم بالشكر إلى الأستاذة المشرفة التي قدّمت ليّ نكاتها و توجيهاتها صدراثة

فضيلة

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة التي لم تبخل عليّ بإرشاداتها وأشكرها على سعة صبرها فلعلّ منّي كلّ التبجيل والتوقير وبكلّ حبه ووفاء وبأرق كلمات الشكر و الثناء ومن قلبه ملؤه الإخاء أتقدم بالشكر على تفانيها في عملها الأستاذة عليه سلام.

والشكر الجزيل لمؤطري وعمال مركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة عرفانا لهم لما قدّموه لي من تسميلات لإتمام بحثنا .

كما علينا دائما أن نشكر ونقدر من قدّموا لنا المساعدة ومدّوا لنا يدّ العون عند حاجتنا ولمن يقف بجانبنا ومساندتهم لنا وبكلّ تقدير أوجه شكري للأخ والصديق سحنون يوسف و صديقة الطفولة ورفيقة الدرب محاسن محبير والصديقة بوزيان أمينة والأختان سليمة وزهرة

إن قلّت شكرا فشكري لن يوفيكم فلم منّي كلمة حبه وتقدير وتحيّة وفاء وإخلاص تحيّة ملؤها كلّ معاني الأخوة والصدّاقة.

الإهداء:

لي تلك الدمعة الملائكية التي تنساب حباً وحناناً
تزرع أشواقها لي في حقل الأمل لتضحى ومضات تنير دمي
يناديها فؤادي قبل لساني، لي من تقف الكلمات حائرة على بابها لتصفها
تلك التي غمرتني بدعائها وسهرت لأجلي ودفرت دموعها شوقاً لأجلي

أمي

لي من تنكسر عند صدره الدافئ عقباتي....
لي رمز الكفاح الذي لم يخل علي بأي جهد في سبيل تحقيق طموحي...
لي من أرى كل يوم فيه قلباً يكبر.....وعبرة تزود.....وحناناً يتدفق

لي أروع مثلي..... أبي

لي من أرى فيهم أملي ومستقبلي، زهرات حياتي النضرة التي يمدني أريجها

خيوط التفاؤل المشرقة..... إخواتي

أميرة، نور الهدى، عبير

فهرس المحتويات

العنوان _____ الصفحة

البسمة

شكر وعرفان

إهداء

فهرس الجداول والأشكال

مقدمة أ-ب

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

أولا: الإشكالية..... 5

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع 6

ثالثا: أهمية الدراسة..... 6

رابعا: أهداف الدراسة 6

خامسا: مفاهيم الدراسة 7

سادسا: الدراسات السابقة..... 12

الفصل الثاني: الجامعة ومخرجات التعليم العالي

تمهيد 17

أولا: الجامعة

1- تعريف الجامعة 17

2- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية 17

3- أهداف وخصائص الجامعة 21

4- وظائف الجامعة 22

ثانيا: خريجي الجامعة

1- تعريف خريجي الجامعة 23

2- خصائص خريجي الجامعة 23

3- عدم مواهنة خريجي الجامعة وسوق العمل 25

خلاصة 27

الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني

29	تمهيد
29	أولاً: تعريف مراكز التكوين المهني
29	ثانياً: أنواع التكوين المهني
32	ثالثاً: خصائص التكوين المهني
33	رابعاً: مبادئ التكوين المهني
34	خامساً: أهداف التكوين المهني
35	سادساً: تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التكوين المهني
36	سابعاً: مشكلات ومعوقات التكوين المهني
37	ثامناً: دور التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية
39	تاسعاً: علاقة التكوين المهني بالموارد البشرية
39	خلاصة:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية وتحليل

البيانات وعرض النتائج

	تمهيد
	أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة
41	1- منهج الدراسة
42	2- مجالات الدراسة (المكاني، البشري، الزمني)
43	3- أدوات جمع البيانات
46	4- عينة الدراسة
46	5- الأساليب الإحصائية
47	ثانياً: تحليل البيانات وتفسيرها
78	ثالثاً: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
81	خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الشكل رقم (1) دائرة نسبية توضح التكرار والنسب المئوية حسب الجنس.	47
2	الشكل رقم (2) دائرة نسبية توضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.	48
3	الشكل رقم (3) دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	49
4	الشكل رقم (4) دائرة نسبية توضح نوع التخصص الجامعي للمبحوثين.	51
5	الشكل رقم (5) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول آرائهم في ما إذا كان التكوين يؤهلهم لوظيفة معينة.	52
6	الشكل رقم (6) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول رأيهم فيما إذا كان التكوين يمكنهم من الالتحاق بعمل.	53
7	الشكل رقم (7) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول وجود أسباب أسرية دفعتهم لتكوين ثان بعد تحصلهم على شهادة جامعية.	54
8	الشكل رقم (8) دائرة نسبية توضح رأي المبحوثين حول ما إذا مارسوا مهنة بعد تخرجهم من الجامعة.	55
9	الشكل رقم (9) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول رأيهم حول ما إذا كانت تخصصات التكوين تتناسب مع طموحاتهم المستقبلية:	56
10	الشكل رقم (10) دائرة نسبية توضح رأي المبحوثين حول ما إذا كان إقبالهم على التكوين لتحسين المستوى المادي	57
11	الشكل رقم (11) دائرة نسبية توضح رأي المبحوثين حول ما إذا كان إقبالهم على التكوين للحصول على ترقية معينة.	58
12	الشكل رقم (12) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول كفاية مدة التكوين للإلمام بكل ماله علاقة بتخصصهم.	59
13	الشكل رقم (13) دائرة نسبية توضح رأي المبحوثين حول ما إذا تعلمهم في التكوين يؤهلهم لوظيفة ما.	60
14	الشكل رقم (14) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول سبب إقبالهم على التكوين المهني بعد تحصلهم على شهادة جامعية.	61
15	الشكل رقم (15) دائرة نسبية توضح رأي المبحوثين حول ما إذا كان إقبالهم على التكوين من أجل تحسين مكانتهم الاجتماعية.	62

63	الشكل رقم (16) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في ما إذا التكوين المهني يشجعهم نحو المقاولاتية.	16
64	الشكل رقم (17) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول آرائهم في تحقيق طموحاتهم من خلال المقاولاتية.	17
65	الشكل رقم (18) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول اكتساب المعارف والمهارات في مركز التكوين المهني.	18
66	الشكل رقم (19) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول مواكبة البرامج التدريبية التي تلقونها للتطورات التكنولوجية الحديثة.	19
67	الشكل رقم (20) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في الخرجات الميدانية والاستفادة منها في تكوينهم.	20
68	الشكل رقم (21) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول رأيهم فيما إذا كان العمل الجماعي يزيد من سرعة إنجازهم.	21
68	الشكل رقم (22) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول التكوين التطبيقي والتحكم في الآلة.	22
69	الشكل رقم (23) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول دور التكوين النظري في إكسابهم معارف حول مهنهم المستقبلية.	23
70	الشكل رقم (24) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في تحسين أداء العمل داخل التكوين.	24
71	الشكل رقم (25) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول تطبيق كل ما تلقوه أثناء فترة التكوين.	25
72	الشكل رقم (26) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في علاقة التكوين المهني بمجال تخصصهم الجامعي.	26
73	الشكل رقم (27) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول دور التكوين في تعديل السلوك المهني.	27
74	الشكل رقم (28) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول تحقيق طموحاتهم من خلال التكوين.	28
75	الشكل رقم (29) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول اهتمام التكوين المهني بتحقيق حاجاتهم و رغباتهم.	29

75	الشكل رقم (30) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في الرغبة للعمل بكفاءة عالية	30
76	الشكل رقم (31) دائرة نسبية توضح استجابات المتكولين حول آرائهم في التدريبات التي تلقونها فيما إذا كانت قد أضافت لهم شيئاً جديداً.	31
77	الشكل رقم (32) دائرة نسبية توضح استجابات المبحوثين حول ما يفضلونه من تكوين، النظري أو التطبيقي أم كليهما معاً.	32

يعد التعليم عموماً والتعليم الجامعي خصوصاً أحد أهم مرتكزات التنمية الشاملة للمجتمع، وذلك من خلال وظائفه وأهدافه المتعلقة بشكل أساسي بإعداد الأفراد للحياة الاجتماعية عموماً والمهنية خصوصاً، على اعتبار أن العمل يعد المصدر الأول لخلق الثروة و تحسين المكانة الاجتماعية خاصة بالنسبة للطبقة الوسطى داخل المجتمع.

وتشير الدلائل الاستقرائية و الإحصائية إلى أن التعليم العالي للعديد من دول العالم في السنوات الأخيرة يمر بفترة تحول فرضتها التغيرات المعاصرة، ويتضح ذلك من خلال العقدتين الماضيتين، ومع دخول الألفية الثالثة حدثت تغيرات وتحولات سريعة وهائلة على مختلف الأصعدة والميادين، نتيجة ارتفاع مستوى الإقبال على التعليم، ونمو ثقافة الفرد والمجتمع، نتيجة لتطور الاختراعات والاكتشافات العلمية الحديثة في مختلف مجالات العلوم وما شملته الثروة المعرفية.

ولهذا يعتبر التعليم العالي آلية المجتمعات الحديثة في ميدان التنافس بين القوى العالمية للتطور والإبداع في ظل الصراعات الحالية، وبالتالي الارتقاء بالمجتمع العالمي والمحلي، وعليه تتميز مؤسسات التعليم العالي في دول العالم المعاصر باهتمامها المتزايد بتفعيل مؤشرات جودة التعليم بأعلى قدر ممكن لضمان مخرجات مؤهلة، والأهم مبدعة في عملها لتحقيق تنافسية عالية في سوق العمل محلياً وعالمياً، ومن ثم السير بالمجتمع قدماً نحو ركب التنمية.

وتعتبر الجزائر من الدول السائرة في طريق النمو الاقتصادي والاجتماعي، والتي حاولت مواكبة الدول المتقدمة في كثير من الإجراءات والخطط التنموية، بالتركيز على الكثير من الآليات أهمها التعليم العالي، حيث ترتب على ذلك انتشار المؤسسات الجامعية في التراب الجزائري، مع توفير التمكين البشري والمادي مع حداثة الأساليب البيداغوجية.

ولقد سعت الجامعة الجزائرية إلى تفعيل دورها الاجتماعي والاقتصادي عبر تحسين مخرجاتها وتقديمها لسوق العمل مؤهلة وقادرة على تنشيط المؤسسات الاقتصادية وحماية المؤسسات الاجتماعية، وضمان قيامها بوظيفتها، بالإضافة إلى إكسابهم المهارات المتنوعة لأجل تطويرها وتنميتها، وكذا مواجهة التحديات والصعوبات العالمية والمحلية لمواكبة التطورات والتغيرات نتيجة عولمة العالم، وذلك من أجل جودة مخرجاتها.

ومن هنا فان الجامعة الجزائرية سائرة في مسار تطبيق جودة تعليمها لضمان مخرجات أفضل، إلا أنه في الآونة الأخيرة تزايد أعداد الطلبة الجامعيين المتوجهون نحو مؤسسات تعليمية أخرى والمتمثلة في مراكز التكوين المهني الذي هو جزء من النظام التعليمي والاجتماعي الهام للتكفل بالموارد البشري.

حيث عرفت المجتمعات القبلية التكوين المهني منذ القديم، حيث كان آنذاك يقتصر على تدريب أفرادها على حرفة معينة والتي كانت الغاية منها الحفاظ على بقاء القبيلة واستمرار حياتها، وفي القرون الوسطى أصبح التكوين يقوم به المعلمون في مختلف الحرف، حيث يقدمون نوعاً من التعليم الحرفي للصبيان، فكان التكوين يسير بطرق تقليدية وارتجالية ولم تكن له أهداف محددة وواضحة.

ومع بداية القرن العشرين نشأت البدايات الحقيقية لدراسة التكوين في التنظيمات وإعطائه أهمية، باعتبار أنه يعمل على تنمية قدرات الإنسان من أجل الزيادة في الإنتاج وذلك من خلال حركة الإدارة العلمية على يد مؤسسها "فريدريك

تايلور"، الذي عمل على تدريب العاملين واعتمد على القوة الجسمية والمهارات اليدوية، باعتبار أن الأفراد منفذون للأوامر وانفعاليون لذلك فهم غير قادرين على أداء أعمالهم بصورة سليمة.

ثم تطور الاهتمام بالتكوين داخل المنظمة وأصبح ينظر إليه على أنه استثمار في رأس المال البشري وأنه يمثل أحد الوسائل الهامة التي يتم من خلالها إكساب الأفراد العاملين المهارات والمعارف والقدرات الضرورية لمزاولة أعمالهم، والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم.

ولقد ازداد الاهتمام بموضوع التكوين المهني في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي السريع وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية فأهمية التكوين المهني في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع والانتقال إلى اقتصاد متطور خلال مدة زمنية محدودة، وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة قادرة على استيعاب التقنيات المتطورة المستوردة.

وبهذا تجاوز التكوين في الوقت الحالي وظيفته في تنمية القدرات البشرية على التحكم في منصب العمل إلى وظيفة أكثر اتساعاً تنظر إليه باعتباره أداة لتسيير وعقلنة الموارد البشرية، بحيث يمثل مجالاً أكثر أهمية في صيرورة التأهيل الوظيفي للموارد البشرية، كما أنه عنصراً فعالاً في المنظمة للارتقاء بالأداء، فهو ضرورة أساسية لبناء كفاءة الأفراد عند الالتحاق بالعمل ومعالجة مشكلاتهم الأدائية وتطوير قدراتهم المختلفة وتمكينهم من التجاوب مع المستجدات المعلوماتية المتسارعة. وهذا ما أدى في الآونة الأخيرة بملاحظة ظاهرة تعليمية اجتماعية ألا وهي توجه عدد كبير ومعتبر من خريجي الجامعات على مختلف مراكز التكوين المهني وتوافدهم عليه بمختلف المستويات الجامعية، ومن هذا المنطلق وما ذكرناه سابقاً جاء موضوع دراستنا لمعرفة عوامل إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني. وذلك بالتركيز على أهم العوامل والأسباب التي أدت بخريجي الجامعة إلى الالتحاق بمراكز التكوين المهني بعد التحصل على الشهادات الجامعية، وعليه جاءت الدراسة مقسمة إلى أربعة فصول، حيث شمل **الفصل الأول**: الإطار المنهجي للدراسة ويضم إشكالية البحث، أسباب اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة تحديد مفاهيم الدراسة، وعرض الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: فكان حول الجامعة ومخرجاتها حيث تضمن العناصر التالية: النشأة، الوظائف، الأهداف والخصائص وفي آخر الفصل تطرقنا إلى مخرجات الجامعة وخصائصها ومواءمتها لسوق العمل.

أما الفصل الثالث: فكان يتمحور حول مراكز التكوين المهني، والذي احتوى هو الآخر على العناصر المهمة للتكوين المهني من أهداف و مبادئ وأساليب وتصميم وتنفيذ برامج، وكذا دوره في تنمية الموارد البشرية.

أما الفصل الرابع والأخير: كان حول الإجراءات المنهجية للدراسة والذي انطوى تحته كل من منهج ومجالات الدراسة، العينة وأدوات الدراسة، وكذا تفرغ و تحليل وتفسير البيانات، عرض النتائج ومناقشتها. وأخيراً الخاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: الإشكالية.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: مفاهيم الدراسة.

سادساً: الدراسات السابقة.

أولاً: الإشكالية

يعد التعليم العالي من أهم سمات التطور والتقدم لدى أي مجتمع، بل وأكثرها تأثيراً في بنيته، ولقد أصبح التعليم العالي بمختلف درجاته و اختصاصاته العامل الحاسم والأهم في عملية التنمية، حيث يقع على عاتقه إعداد الكوادر البشرية القادرة على الدخول في مجالات العمل المختلفة خاصة في ظل تطور التقنيات الحديثة و التطورات التكنولوجية التي نشهد جديدها كل يوم، ما يفرض على التعليم العالي أن يكون قادراً على إنتاج المخرجات الملائمة لتواكب التطورات العلمية و التقنية، وذلك من خلال إسهام مؤسساته في تخريج الإطارات المدربة على العمل التي تخدم نفسها والمجتمع.

وبهذا تعد الجامعة من أهم هذه المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها، فهي من صنع المجتمع من ناحية ومن ناحية أخرى هي أدائه في صنع قياداته الفنية والمهنية والفكرية.

كما تعتبر الجامعة من أهم التنظيمات الاجتماعية كونها الرافد لكل التنظيمات الموجودة في المجتمع، فهي التي تعدّ أفراد مؤهلين ومدرّبين على مختلف المهن والتخصصات التي تحتاجها العديد من التنظيمات الأخرى، وذلك باعتبارها المؤسسة العلمية والأكاديمية التي تزود سوق العمل بالموارد البشرية اللازمة وتساهم في تغذيته بالكفاءات المطلوبة بشكل خاص لخدمة المجتمع.

وبالرغم من الأهمية التي توليها الجامعة في تحقيق جودة مخرجاتها إلا أنه في الآونة الأخيرة لوحظ تزايد في إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني، حيث أصبح هذا الأخير خياراً استراتيجياً لتنمية المورد البشري، نظراً لدوره الفعال لما يقدمه من معرفة جديدة وأفكار مستحدثة، ومعلومات متنوعة يزود بها المتكويين من مهارات فكرية عملية وقدرات عديدة تؤثر على الاتجاهات والاهتمامات والاستعدادات الخاصة بالفرد و المجتمع ككل.

ولهذا ينظر للتكوين على أنه استثمار بشري شأنه شأن الاستثمارات الأخرى، وذلك بتحقيق القدرة على التنافس وضمان الاستمرارية والمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة وجودة النوعية ورفع الإنتاجية واستفادة المجتمع، وهذا يعود للتكوين والتدريب الجيد والفعال والتوجيه السليم الذي يمهّد السبيل للحصول على عمل يتوافق و ميول الفرد وقدراته، ولعل أبرز هدف مرجو من التكوين هو إدماج الشباب في الحياة المهنية وجعله قادراً على القيام بمهامه ومسؤولياته وكذا مساعدته على التكيف والتوافق المهني، ومن هذا لوحظ مؤخراً توافد وإقبال عدداً معتبراً من خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني. الأمر الذي تتركز عليه مشكلة بحثنا والذي جعلنا نتساءل عن الأسباب أو العوامل التي أدت بخريجي الجامعة للقبول على مراكز التكوين المهني، ومن هنا يمكننا طرح الإشكالات التالية:

– ماهي عوامل إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني؟

والذي يندرج تحته سؤالين فرعيين هما:

1- ماهي العوامل الاجتماعية المؤدية إلى إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني؟

2- ماهي العوامل التعليمية المؤدية إلى إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني؟

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع:

يشكل موضوع التكوين المهني واحدا من المواضيع الهامة التي تستدعي البحث بما له من تأثير على الفرد في كفاءته وفعالته، وقد تم اختيار موضوع دراستنا الحالية: عوامل إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني لمجموعة من الأسباب التي تتمحور حول التطورات الحادثة على مستوى المؤسسة و المجتمع والمتمثلة في:

- عدم التنسيق بين التعليم الأكاديمي والمهني.
- السرعة الكبيرة للتقدم العلمي و التكنولوجي أمر يدعو إلى أن تكون نظم التعليم و التدريب أكثر مرونة وأسرع في استجابتها للمتطلبات المتغيرة والمتزايدة باستمرار.
- دور التكوين المهني في تدريب الموارد البشرية وتحفيزها على العمل لتحقيق الزيادات المطلوبة في الإنتاج و التطوير وتنمية المجتمع.
- وجود إشكاليات وتحديات تواجه مخرجات التعليم الجامعي من أجل رصد سوق العمل.

ثالثا: أهمية الدراسة:

يعتبر هذا الموضوع من المواضيع التي تهتم بالعنصر البشري لما يلعبه هذا الأخير من دور فعال في عملية التنمية، ولعل من هذا المنطلق تستمد الدراسة أهميتها كونها:

- تتعلق بأبرز المؤسسات الاجتماعية و التعليمية (الجامعة، التكوين المهني) وخاصة هذا الأخير باعتباره وسيلة فعالة من وسائل التنمية البشرية.
- أنها موجهة إلى قطاع حساس والذي يهتم بأهم شريحة في المجتمع.
- عرض أهمية التكوين وأثره على الطلبة والمتربصين وانعكاساته على أدائهم.
- توضيح العلاقة بين التكوين و دوره في رفع قدرات المتدربين و كذلك في توجيه عملياته لإعداد الفئات العاملة.

رابعا: أهداف الدراسة:

- محاولة التعرف على العوامل الاجتماعية المؤدية لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني.(والتي يمكن حصرها في: العوامل الأسرية، المكانة الاجتماعية، الدور، المهنة... الخ).
- محاولة التعرف على العوامل التعليمية المؤدية لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني.(والمتمثلة في: تحسين وتطوير الأداء للفرد، المهارات التدريسية، الكفاءة التعليمية العالية).

خامسا: المفاهيم:

1-تعريف و معنى إقبال

في معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي إقبال: (اسم) مصدر أَقْبَلَ إِقْبَالُ اللَّيْلِ : حُلُولُهُ الإِقْبَالُ عَلَى الدَّرْسِ : الإهتمامُ بِهِ ، الاجْتِهَادُ إِبْقَالُ: (اسم) إِقْبَالُ : مصدر أَقْبَلَ أَقْبَلَ: (فعل) أَقْبَلَ / أَقْبَلَ ب / أَقْبَلَ عَلَى يُقْبَل ، إِقْبَالاً ، فهو مُقْبَلٌ ، والمفعول مُقْبَلٌ به أَقْبَلَ الشَّخْصُ : جاء ، قَدِمَ وَأَتَى أَقْبَلَ العَمَلُ مِنَ الرِّيفِ ، أَقْبَلَ عَلَيْهِ بِوَجْهِهِ : تَوَجَّهَ نَحْوَهُ. (موقع قاموس المعاني 2017-04-22)

2-مفهوم الجامعة:

أ-المفهوم اللغوي: جاءت في اللغة من فعل "جمع يجمع جمعاً"، تقول: جمع المفترق، أي يضم بعضه إلى البعض، وجمع الله القلوب أي ألفها وجمع القوم لأعدائهم أي حشدوا لقتالهم، وفي تنزيل كتاب الله الكريم، بعد بسم الله الرحمن الرحيم: (إن الناس قد جمعوا لكم فاخشوهم)، آل عمران (173)، وجمع أمره أي عزم عليه، ويقال ما جمعت بامرأة وما جمعت عن امرأة أي ما بنيت بناء على المعاني، تدل كلمة جامعة على أنها تستعمل في جمع الأمور الحسية والمعنوية، وهي مؤنث جامع تقول: جامعة جامعة بجامعات وهي المشهورة. (السيد محمد عقيل بن علي المهدي، 2004: 11)

ب-المفهوم الاصطلاحي: يعرف البعض الجامعة على أنها المكان الذي تتم فيه المناقشة الحرة المفتوحة بين المعلم والمتعلم وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة. وهي أيضا المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات، وكذلك بين الطلاب المنتظمين في هذه التخصصات. (عبد العزيز القريب صقر، 2005: 49-50).

الجامعة: تعتبر مؤسسة تعليمية ومركز للإشعاع الثقافي ونظاما ديناميكيا متفاعل العناصر، تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري حيث يؤثر مجتمع الجامعة في الظروف المحيطة ويتأثر بها في نفس الوقت.

ويعرفها " ر. ماسيامانسو": على أنها مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتنسيق بين مهام مختلفة الوصول بطريقة ما إلى المعرفة العليا.

ويعرفها Lohokowiz: الجامعة في تصورها الأول بأنها الجمعية الإنسانية الوحيدة، أين يجتمع الأشخاص فقط من أجل المعرفة، وهي تمثل نظرية مؤسساتية. (أيمن يوسف، 2007: 29).

كذلك تعتبر الجامعة: على أنها مؤسسة تكوينية لا ترسم أهدافها بمعزل عن البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تنبثق عنها، بل العكس فهي تستلزم عن المجتمع الذي هو منبث هياكلها وإطاراتها، ومنه تختار قيمتها وأهدافها، وبمعنى ذلك أن المجتمع هو الذي يمنحها المعنى والغاية، ولهذا فإن دور ومكانة وأهداف الجامعة تتباين في مختلف المجتمعات والحقب التاريخية. (مقاربات سوسيولوجية للمجتمع الجزائري، مجلة التواصل، جامعة عنابة عدد 06، جوان، 2000).

ويعرفها حسان هشام: أن مجتمع الجامعة يتكون من قاعدة عريضة من جماهير الطلاب الذين هم طلائع الشباب المثقف من مختلف فئات المجتمع وعدد من أعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات بالإضافة إلى نخبة من قادة العلم والفكر في المجتمع. (حسان هشام، 2009: 141).

المشروع الجزائري: فقد اعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد.

الرسوم 83. 544 الموزع في 2003/09/24 في الجريدة الرسمية ولذلك فقد وضعها تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية.

التعريف الإجمالي: هي مؤسسة تعليمية التي أوكل لها المجتمع مهمة تكوين إطارات ذات معرفة، كفاءة، ومهارة عالية لتؤهلهم لتلبية احتياجات سوق العمل، وكذا متطلبات وظائفهم في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، تكوين يجعل من هذه الإطارات في خدمة البلاد في تحقيق التنمية الشاملة.

3- الطالب الجامعي:

يعرف الطالب: على أنه أحد العناصر الأساسية والفعالة في العملية التربوية طيلة التعليم الجامعي، إذ أنه يمثل النسبة الغالبة في المؤسسة الجامعة. (محمد حسن غانم، 2008: 208).

يعد الطالب الجامعي: أحد مدخلات إدارة البيئة للتعليم والتعلم بل أهم التدخلات العلمية التربوية فبدون الطالب لن يكون هناك فصل أو تعلم. (حسن شحاتة، 2001: 44).

يعرفه رياض قاسم: شخص يسمح له مستواه العلمي بالانتقال من المرحلة الثانوية بشقيها العام والتقني إلى الجامعة وفقا لتخصص يخول له الحصول على الشهادة إذ أن للطالب الحق في اختيار التخصص الذي يتلاءم وذوقه وميوله. (رياض قاسم، 1995: 85).

تعريف فضيل دليو: الطالب الجامعي هو الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية، العالي إلى الجامعة تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة تؤهله لذلك، ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية الفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، إذ أنه يمثل عددا من النسب العالية في المؤسسة الجامعية. (فضيل دليو وآخرون، 2006: 226).

و يعرفه كمال بلخيري: على أنه ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من الثانوية إلى الجامعة بواسطة شهادة تؤهله لذلك حيث يعتبر أحد العناصر التعليمية الفاعلة في العملية التعليمية طيلة مسار التعليم الجامعي. (كمال بلخيري، 2001: 15).

وتعرفه وفاء محمد البرعمي: أن الطالب الجامعي هو ذلك الذي يتلقى معارف وقيم داخل الحرم الجامعي، والتي تتدخل في تكوين النسيج الشخصي، بحيث يتعلم ويتفاعل معه. (وفاء البرعمي، 2002: 321).

في حين يوجز تعريفه عبدالله محمد عبد الرحمن بأن الطلبة الجامعيين هم مدخلات ومخرجات العملية التعليمية الجامعية. (عبدالله محمد عبد الرحمن، 1991: 30).

خريجي الجامعة: وهي النتائج النهائية للعمليات التي أجريت على المدخلات، وتتمثل في إعداد المتخرجين من الطلبة الذين يجب تخرجهم من خلال تحقيق الشروط الكمية والنوعية، أي أن مخرجات العملية التعليمية تتمثل في عدد الخريجين من الناحية الكمية وكفاءتهم من الناحية النوعية. (نوال نور، 2012: 19).

4-تعريف ومعنى مراكز:

في قاموس المعجم الوسيط، اللغة العربية المعاصر. قاموس عربي عربي مراكز تقييم أداء الموظف وهي عبارة عن جلسات يعقدها الخبراء مع الموظفين يضعونهم تحت المجهر لمعرفة مواطن القوة والضعف تمهيداً لتفصيل برامج تدريبية تعالج الضعف وتؤهل في نفس الوقت للترقية (مصطلحات عمل) المعجم: عربي عامة مراكز مراكز 1 - منابت الأسنان المعجم: الرائد متخذ مراكز كبيرة وسيط متخصص يعمل لحساب شركة وساطة كبيرة لديها رأسمال كافٍ للاستثمار في صفقات ضخمة وتملك شبكة اتصالات قوية تمكّنها من الوصول إلى كبار العملاء ، وتعني بالانجليزية : block positioner المعجم: مالية مراكز مالية مدن أو بلاد يعقد فيها العديد من المعاملات المالية التي تخضع لقدر قليل من الرقابة الحكومية على دخول العملات الأجنبية إليها وخروجه منها وتتمتع باستقرار سياسي مثال على ذلك مدينتا لندن ونيويورك ، وتعني بالانجليزية : financial circles.

المركز الاجتماعيّ : مبنى يجتمع فيه أفراد جماعة ما لأغراض ثقافية أو اجتماعية أو استجمامية. (موقع قاموس المعاني 2017-04-22).

5- مفهوم التكوين المهني:

1-التكوين: لغة: مشتقة من الفعل كَوّن Former ذات المصدر اللاتيني Formare ولغويا يعني إعطاء الشيء شكلا، ويقابل هذا المفهوم باللغة الإنجليزية مفهوم Training الذي ترجمه مختلف العلماء والباحثين العرب بمفهوم التدريب، لأن اللغة الإنجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين Formation، ولا بد الإشارة في هذا الشأن أن التشريع الجزائري وحتى المغاربي يستعمل مصطلح التكوين خلافا لكلمة تدريب المتداولة في المشرق العربي، ولهذا السبب استخدم مفهوم التكوين المهني مرادفا لعبارة التدريب كونه لا يوجد فرق بين المفهومين. (رابح العايب، 2003: 29).

تعريف Mialaret: التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني، كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات.

أي أن التكوين لا يهدف إلى إكساب الفرد جملة من المهارات والمعارف النظرية فحسب، بل إنه يتابع الفرد من خلال النتائج الملموسة أثناء تأديته لنشاطه، إنه إذن عملية مستمرة ومتواصلة.

ويضيف Sivo. M: في نفس السياق أن التكوين عبارة مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة. (لحسن بوعبدالله، 1998: 9).

-إذن التكوين عملية تعليم وتعلم.

ويعرفه P. Jardillier: بأنه عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير عام تسمح له بالقيام بمهام أخرى. (عبد الكريم قريشي، 1998: 23).

-أي أن التكوين يعمل على تطوير وتنمية قدرات ومهارات الفرد وتعلمه مهارات جديدة تسمح له بالقيام بمهارة أخرى، حيث يلعب التكوين دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية.

ويعرف Ferry: التكوين يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص.

ويعرفه M. Menger: أن التكوين يسعى إلى البناء وإلى تحليل المواقف، ولتوضيح المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات مع إمكان استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف المختلفة بقدر الإمكان. (لحسن بوعبدالله، 1998: 10).

ويبدو هذا التعريف أكثر شمولا حيث لا يقتصر التكوين على مجرد اكتساب المهارات والكفاءات الجديدة، بل يعمل على تحليل قدرات وإمكانات الفرد الفعلية وتطويرها واستثمارها بقدر الإمكان، كما يهتم بالجانب السلوكي والإنساني للفرد بحيث يتجه لإكساب الفرد عادات اجتماعية واتجاهات نفسية، وينمي لديه روح التعاون والتفاهم من أجل العمل باطمئنان واستقرار.

ويعرفه Boterty: أنه عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة، تتناول سلوك الفرد من الناحية الوظيفية أو المهنية وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث يتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل. (عبد الكريم قريشي، 1998: 25).

ويشترك هذا التعريف مع التعريف السابق من حيث أن التكوين يخص جانبيين أساسيين حيث تتزاحم فيهما المعارف والكفاءات والسلوكيات كعملية أساسية لتنمية القدرات والمهارات لدى الأعمال الفنية والإنسانية.

فالجانب الفني يتجه إلى تلقين واكتساب الأفراد خبرات ومهارات تدخل تحت نطاق كيفية أداء الأعمال بطريقة أفضل وأدق ومهارة أكبر.

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

وبذلك يصبح العامل مؤهلاً للعمل الناجح وقابل للتوظيف الفوري في الإطار المهني.

ويرى Pierre. C: أنه العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية والسلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم، في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية والمستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية، أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة وهو بذلك يعتبر استثمار للفرد ويجب أن يشمل التكوين كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين، فهو عملية مستمرة من أجل تحديد المعلومات. (صبرينة ميلاط، 2006: 11).

ويعرف التكوين كذلك على أساس أنه عملية تعليم وتعلم يُمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف مع ظروف عمله، فالتكوين يحدث تغيرات على ثلاثة مستويات:

المستوى المعرفي: بحيث يهدف التكوين إلى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكونين بالمعارف المطلوبة، وتوضيح المكتسب المعرفي وإعداد الكفاءات.

مستوى المهارات: يهدف التكوين إلى امتلاك المهارات وتنميتها من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكون.

مستوى السلوكيات: عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكون بالمعرفة والمهارة بل تتجاوز ذلك ليشمل سلوك الفرد. (الحسن بوعبد الله، 1998: 11).

- وبالإضافة إلى ما قيل عن التكوين فهو يشترط أن يكون منظماً و منهجاً ويعبر عن مجموع العمليات التي تسمح للفرد بممارسة نشاطه المهني بطريقة مستمرة.

وبناء على ما تقدم وبعد الإلمام بالعديد من التعريفات يمكن أن نصوغ مفهومًا إجرائيًا:

التعريف الإجرائي:

التكوين عبارة عن عملية منظمة ومستمرة تقوم بها المؤسسة لإكساب الفرد القدرات والمهارات الفنية، التقنية، الإنسانية والاجتماعية اللازمة وتفعيلها بالشكل الذي يتلاءم مع طموحاته وإمكانياته ودفعه إلى أداء عمل فعال يضمن استمرار المؤسسة وتطورها في ظل احتياجات المجتمع.

2- مفهوم المهنة:

تعريف رونالدو بافالكو: المهنة عبارة عن أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي. (صبرينة ميلاط، 2006: 13).

إن هذا التعريف ينظر إلى المهنة على أنها الرابطة بين الفرد والبناء الاجتماعي، وذلك من خلال الأدوار الاجتماعية للأفراد التي تحدد نمط العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة المهنية.

يرى تايلور: أن المهنة هي تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل، بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد، وهذا النشاط المهني يحدد الوضع الاجتماعي للفرد. (كمال عبد الحميد الزيات، 2002: 114).

فالمهنة هي أهم العوامل المميزة للحياة الاجتماعية والاقتصادية وتجمع بين أفراد المهنة الواحدة درجة معينة من التضامن والتعاون والانسجام.

ويعرفها أفريت هيوز: المهنة هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام.

فالمهنة لا تقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد بل تميز أنشطة الفرد داخل البناء الاجتماعي. (صبرينة ميلاط، 2006: 13).

ويرى ريتشارد هول: أن المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع. (كمال الزيات، 2002: 143).

ويمكن أن نعرف المهنة أيضا على أنها: العمل الأساسي المعتاد الذي يقضيه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة و مهارة.

ويشير هذا التعريف إلى أهمية تكوين الفرد و ضرورة توافر مجموعة من المهارات و الخبرات والكفاءات لدى الفرد ليلتحق بمهنة ما ويستحق مواصلة عمله في إطار تلك المهنة.

تعريف المهنة من الناحية السوسولوجية: بأنها نمط من العلاقات الإنسانية تتفاعل مع خبرات نوعية متخصصة في العمل.

التعريف الاجرائي: بناء على ما تقدم يمكن تعريف المهنة على أنها العمل الأساسي الذي يتقاضى من خلاله اجرا ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وكفاءة عالية.

سادسا: الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

الدراسة للباحثة غربي صباح، العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني، دراسة ميدانية حول التكوين الإنتاجي في مؤسسات التكوين المهني بمدينة بسكرة نموذجاً، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والتنمية، غير منشورة، إشراف سلاطية بلقاسم، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خضر بسكرة، الجزائر 2004/2003.

ولقد قسمت الدراسة إلى جانبين النظري والذي احتوى على أربعة فصول، أما الجانب التطبيقي فقد احتوى على فصلين، الأول يضم الإجراءات المنهجية للدراسة، والثاني تحليل وتفسير البيانات ومناقشة وعرض النتائج.

- التساؤل العام للدراسة: : ما هو العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني؟

وتتفرع هذه الإشكالية إلى تساؤلين فرعيين هما:

- 1- هل هناك علاقة بين برامج التكوين المهني والمردود الخارجي لمؤسسة التكوين المهني؟
- 2- هل هناك علاقة بين طرائق التكوين (النظري/ الميداني) وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية؟

أهداف الدراسة:

حصرت أهداف هذه الدراسة في ثلاث عناصر:

هدف شخصي: هو الكشف والمعرفة بطريقة علمية تعكس حرصنا على إبراز الصورة الحقيقية لمساهمة مؤسسات التكوين المهني في عملية التنمية.

هدف نظري: هو محاولة الاطلاع على الظاهرة ومدى ارتباطها بالعوامل المولدة لها، مما سمح بالوصول إلى بعض النتائج التي تفيد الدارس المختص وتكشف النقاب عن آثارها الاجتماعية.

هدف علمي: محاولة إيجاد الحلقة المفقودة التي تربط القائمين على التخطيط والمتكون المفروض أن يخطط له ومن أجله وحسب رغباته وما يتماشى مع قائمة المجتمع.

المنهج: اختارت الباحثة المنهج الوصفي لدراسة مشكلة البحث.

أدوات جمع البيانات: اعتمدت الباحثة في دراستها على أداة الملاحظة وكذا استمارة استبيان.

عينة الدراسة: اتخذت الباحثة العينة القصدية في دراستها ذلك أنها اختارت بطريقة مقصودة من خريجي التكوين المهني من مختلف مراكز التكوين في مدينة بسكرة.

نتائج الدراسة:

حسب التساؤل الأول: التأكيد على علاقة بين برامج التكوين المهني والمردود الخارجي للمؤسسة التكوين المهني. وهذا ما أكده بعض الباحثين أنهم يعملون وفق تخصصهم، وإسهام بعض الخرجات الميدانية أثناء فترة التكوين في زيادة الكفاءة المهنية للمتربين، وكذا الدور الهام الذي يلعبه العمل داخل الجماعة في زيادة سرعة إنجازهم أعمالهم، والاهتمام الرئيسي ينبغي أن يوجه لعناصر نظام التدريب الذي يتطلب استمرار الجودة التعليمية.

حسب التساؤل الثاني: يصبح التعليم عملية هامة في إعداد وتكوين أفراد مؤهلين عمليا وعلميا حتى يمكن لهم التكفل بكل المشاريع التنموية في المجتمع، وعلى هذا الأساس تقوم الدول الحديثة بمتابعة تطور النظم التعليمية محاولة وضع خطط تمكن من تجاوز كل اعوجاج وتفادي أي خلل من شأنه أن يعيق عملية تنمية رأس المال البشري.

الدراسة الثانية:

الدراسة للباحثة غربي صباح، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، غير منشورة، إشراف برفوق عبد الرحمان، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013. حيث تتلخص مشكلة هذه الدراسة في تحديد الدور الذي يلعبه التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي.

التساؤل العام للدراسة:

- ما الدور الذي يلعبه التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي؟

وتتفرع هذه الإشكالية إلى أسئلة فرعية جاءت كالتالي:

- هل تتوافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل؟

- هل لوظائف التعليم العالي أهمية في تنمية الموارد البشرية؟

- هل هناك آليات تساعد على تطوير دور الجامعة وجعلها في خدمة المجتمع؟

وتأسيسا على التساؤل المدرج في مشكلة الدراسة فإنها تتضمن فرضية رئيسية وثلاثة فرعية.

الفرضية الرئيسية:

تلعب مؤسسات التعليم العالي دورا في عملية تنمية المجتمع.

الفرضيات الفرعية:

- هناك توافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات السوق.

- هناك أهمية لوظائف التعليم العالي في تنمية الموارد البشرية.

- هناك آليات مقترحة تساعد على تطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى العديد من الأمور، أهمها:

- توضيح عوامل اهتمام الجامعة بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- تسليط الضوء على دور مؤسسات التعليم العالي في النهوض بواقع التنمية داخل المجتمع الجزائري.

- تقديم رؤية لتطوير مخرجات التعليم الجامعي بما يلي احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية الشاملة.

- التعرف على الإشكاليات والتحديات التي تواجه مخرجات التعليم.

- التأكيد على ضرورة الاهتمام بجودة الخدمة التعليمية التي تقدمها الجامعة من أجل رصد سوق العمل بالمهارات

اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر.

المنهج: اختارت الباحثة المنهج الوصفي لدراسة مشكلة البحث.

أدوات جمع البيانات: اعتمدت الباحثة في دراستها على أداة المقياس، وكذا المقابلة.

عينة الدراسة: استخدمت الباحثة المسح الشامل.

نتائج الدراسة:

حسب الفرضية الأولى: يوجد توافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ويبدو هذا من خلال التأكيد على أن التعليم الجامعي يعتمد على أسلوب التلقين في التدريس، ويحرص على إلمام الطالب باستخدامات الإعلام الآلي كما يحرص على تكوين العقلية الواعية لمشاكل المجتمع عامة والمحلية خاصة وغرس روح الانضباط والجدية.

حسب الفرضية الثانية: تبرز أهمية وظائف التعليم العالي في تنمية المورد البشري وذلك من خلال تطوير مهارة التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء وذلك من خلال الأنشطة اللاصفية حتى يتعود على بيئة العمل القادم حيث إن أديبات شؤون العاملين تشير إلى الفشل في العمل في كثير من الأحيان لا يعود إلى نقص المعارف والمهارات لكن إلى كيفية توظيف تلك المهارات والنبرات في بيئة العمل.

حسب الفرضية الثالثة: توجد آليات مقترحة لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع فقد تعددت الأدوار المطلوبة من الجامعة في مجال خدمة المجتمع بتعدد حاجات ونشاطات المجتمع ذاته بعد أن أصبحت خدمة المجتمع من أهم الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها.

ولقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة بشقيها النظري والتطبيقي، وذلك من خلال ضبط مفاهيم الدراسة، وكذا ساعدتنا في الإجراءات المنهجية للدراسة وتحليل البيانات والوصول إلى النتائج.

الفصل الثاني: الجامعة ومخرجات التعليم العالي

تمهيد

أولاً: الجامعة:

1- تعريف الجامعة.

2- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية.

3- أهداف وخصائص الجامعة.

4- وظائف الجامعة.

ثانياً: خريجي الجامعة:

1- تعريف خريجي الجامعة.

2- خصائص خريجي الجامعة.

3- عدم مواءمة خريجي الجامعة وسوق العمل.

خلاصة

تمهيد الفصل:

يحظى التعليم العالي بأهمية كبيرة كونه أهم المؤسسات الفكرية التي يتم من خلالها إعداد وتكوين الإطارات، الكوادر الفكرية والعلمية والتربوية... الخ، والتي تقوم وترتكز عليها مؤسسات المجتمع المختلفة، والتي يقع على عاتقها قيادة هذه المؤسسات إلى التقدم والتطور والازدهار، فالجامعة هي منبع المعرفة والعلم والرقي الحضاري، ومصدر لتخريج طاقات بشرية قيادية وفق ما يحتاجه المجتمع من متطلبات التنمية والإسهام في بناء مجتمع على قدر من التطور والرقي الحضاري.

فالدول والأمم تحرص على رعاية جامعاتها وتسخر لها سبل النجاح وتوفر لها الوسائل المادية والبشرية لإنجاحها وذلك لمكانة الجامعة في المجتمع والدور الذي تلعبه في تكوين قيادات المجتمع. وسوف نتطرق في هذا الفصل لأهم خصائص وأهداف التعليم العالي، ووظائفه، وكذا عرض أهم مواصفات خريجي الجامعة.

أولاً: الجامعة:**1- تعريف الجامعة:**

هي المؤسسة التعليمية التي أوكل لها المجتمع مهمة تكوين إطارات ذات معرفة، كفاءة، ومهارة عالية لتؤهلهم لتلبية احتياجات سوق العمل، وكذا متطلبات وظائفهم في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وجعلهم في خدمة البلاد لتحقيق التنمية الشاملة.

2- نشأة وتطور الجامعة

قبل الاستقلال كانت الجزائر بها جامعة واحدة هي "جامعة الجزائر" (Université d'Alger)، والتي تعد من أقدم جامعات الوطن العربي قد أنشئت سنة 1877 من طرف سلطات الاستعمار. وأعيد تنظيم هذه الجامعة سنة 1908 تخرج منها أول طالب جزائري وحيد سنة 1920 فقد كانت تهدف إلى تعليم وتثقيف أبناء الفرنسيين المتواجدين في الجزائر، وكذا تكوين لجنة مزيفة من المثقفين الجزائريين لا علاقة لها بال جماهير الشعبية بغرض استعمالهم في تنفيذ سياستها الاستعمارية وقد كانت هذه الجامعة محرومة من قسم لدراسة اللغة العربية على غرار قسم اللغة الفرنسية والأدب الفرنسي اللذين كانا متواجدين بها منذ تأسيسها إلى غاية الاستقلال 1962 لأن المستعمرين يرون أن نشر التعليم في أواسط الشعب الجزائري سواء كان جامعي أو غير جامعي هو أكبر خطر يهدد كيانتهم في الجزائر. (حسن بوعبد الله، 1998: 03).

وبعد الاستقلال كان على السلطات الجزائرية إصلاح المنظومة التربوية عامة والجامعة بوجه خاص لتستجيب لطموحات الشعب الجزائري، وتدعيم استقلاله وفيما يلي أبرز المراحل التي مر بها التعليم العالي في الجزائر.

ـ المرحلة الأولى من 1962-1970:

عرفت الجامعة الجزائرية في عشرية الاستقلال الأولى مجموعة من الإصلاحات كإنشاء فرع الأدب واللغة العربية وارتفاع نسبة الطلبة من 2809 طالب سنة 1962-1963 م إلى 3926 طالب سنة 1964-1965 م أي بنسبة 40% تتميز بفتح جامعات في المدن الرئيسية حيث فتحت جامعة وهران 1965 وجامعة قسنطينة 1967. (طاهر إبراهيمي، 2003، ص 154).

فهذه التحولات في الميادين الاجتماعية والاقتصادية مكنت الجزائر من التخلص من قيود الجهل وتسجيل العديد من المكاسب في الصحة والتعليم. إلا أن الأمر المؤسف هو أن الجامعة الجزائرية ظلت محافظة على بنيتها المادية والبيداغوجية التي ورثتها عن الإدارة الفرنسية بل أنها كانت صورة طبق الأصل عنها ، حيث قال "كوهن" في ذلك أن الجامعة الجزائرية في 1970 لا زالت تدور حول ساعة باريس فالسنة الأولى في كلية الأدب والعلوم هي السنة التحضيرية المعروفة في الجامعة الفرنسية قبل 1966. (رابح تركي، 2003: 152).

ـ المرحلة الثانية من 1970-1980 م :

تميزت هذه المرحلة بتخلي الجامعة الجزائرية على نظامها التعليمي القديم الذي خلقه الاستعمار وأوجدت إصلاحات جذرية ، وفي بداية السبعينيات ظهرت أول وزارة للتعليم العالي.

وأول إصلاح شهدته الجامعة الجزائرية، باعتبار اللغة العربية عنصراً أساسياً للهوية الوطنية الجزائرية ، إذ عمدت الجامعة الجزائرية لتوحيد التكوين باللغة العربية وجعلها هدفاً أساسياً في مختلف التخصصات ومراحل التربية والتكوين. (طاهر إبراهيمي، 2003: 156).

كما تميزت هذه المرحلة كذلك بالتخلي على نظام الكليات حيث كانت الجامعة تعتمد على أربع كليات ثابتة : كلية العلوم الإنسانية، الأدب و كلية الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية، كلية الطب والصيدلة، كلية العلوم وتعوضه بنظام المعاهد وذلك بهدف إعطاء كل فرع علمي أهميته .

قد جاءت في كتاب "إصلاح التعليم والبحث العلمي" الصادر في 1971م، أن الجامعة في هذه الفترة مطالبة وبأسرع وقت، تقديم ما يحتاج إليه القطاع الاقتصادي من أطر وقادة كماً وكيفاً، على تلبية متطلبات التنمية في البلاد وتمكنة من مشكلات التخلف المتنوعة لإيجاد الحلول المناسبة لها، كما أنها مطالبة بربط التعليم العالي سنة 1971م بجملة من الأهداف أهمها :

1. ديمقراطية الجامعة بفتحها أمام كافة شرائح المجتمع.
2. جزأة كافة القطاعات والهيكل الموروثة عن الاستعمار(أي أن تصبح جامعة جزائرية 100 %)، وذلك بتعويض الأساتذة الأجانب بالجزائريين.
3. التعريب باستعمال اللغة العربية كلغة أولى و وحيدة للتدريس وإرساء قواعدها .
4. توسيع التخصصات كالعلوم الإنسانية والاجتماعية أو في العلوم والتكنولوجيا لتشمل المشاكل المختلفة الناتجة عن حركة التنمية التي عاشتها الجزائر. (الحسن بو عبد الله، 1998: 05).

ورغم إنشاء هذه الوزارة الفنية إلا أنها لم تستطع تحقيق الأهداف التي جاءت من أجلها وذلك راجع إلى أن قرار الإنشاء كان سياسيا أكثر منه اقتصاديا أو ثقافيا كما أنه لم يكن باستشارة أهل الاختصاص مع توفير الوسائل البيداغوجية المساعدة في تحقيق تلك الأهداف.

-المرحلة الثالثة من 1980-1990:

عرفت فترة الثمانينات قبل سنة 1984م فتح الفروع العلمية والإنسانية كذا الاجتماعية، كما تميزت بظهور تخصصات على مستوى الفرع الواحد، فظهر في علم الاجتماع تخصصات مثل سوسولوجيا الأسرة والديموغرافيا وعلم الاجتماع الصناعي، وقد اعتبر المشروع الجزائري الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري ساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد، ولذلك فقد وضعها تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية المعدة من طرفها.

ما أدى إلى تعديل الخارطة الجامعية بوصاية وزارتي التعليم العالي والتخطيط، هذه الخارطة تتطلب معرفة التنبؤات على المستوى الجهوي الوطني، وإعادة هيكلة قطاع التعليم الثانوي والتحكم في تدفق خريجه ما دفع إلى فتح الجامعات والمراكز الجامعية تطبيقا لمبدأ ديمقراطية التعليم. (طاهر إبراهيمي، 2003: 158-175).

ولإيصال العلم والمعرفة إلى كافة مناطق الوطن فقد وزعت التخصصات حسب المناطق وبجته إلى علوم معينة تخدم البيئة حيث فتحت جامعة العلوم والتكنولوجيا بوهان وجامعة عنابة والجامعات الإسلامية، "جامعة الأمير عبد القادر" سنة 1984م، وفي هذه السنة قامت وزارة التعليم العالي بتبني مشروع يهدف إلى تخطيط التعليم العالي من 2000م وفقا لحاجة الاقتصاد الوطني، وتمحور حول أهم الأهداف هي:

- تطابق التكوين مع التشغيل.

- تحسين مردود قطاع التعليم.

- تطوير البحث العلمي. (شيخاوي صلاح الدين، 2014: 70).

وحسب الدكتور "سلاطينة بالقاسم" فإن الجامعة الجزائرية لم تنفصل عن المجتمع وقضاياها المصيرية فقد ظهرت تيارات أساسية أحدهما استمد تصوراتها من القرب بحجة أن ذلك هو السبيل إلى التقدم، و الآخر ينطلق من الواقع الوطني القومي متسلحا بمزيج من الموروث القومي والإسلامي.

-المرحلة الرابعة من 1990 إلى يومنا هذا:

في هذه المرحلة استوجب التعليم العالي إعادة النظر جديا في سياسة التكوين التي تنتهجها الجامعة الجزائرية خاصة في ظل السياسة الجديدة التي أتبعها الدولة ألا وهي الاقتصاد الحر وما تحمله من مستجدات على الساحة الوطنية مما جعل هذه المؤسسة التعليمية ملزمة بتقديم أفراد أكفاء ذوي تكوين جيد يخدم القطاعات الإنتاجية بالدرجة الأولى، و

المؤسسات الاجتماعية عموماً وأخيراً قامت الوزارة بتبني نظام الكليات وتطبيقاتها في الجامعة، كما تهتم الجامعة بتنسيق أعمال الكليات والمصالح التقنية والإدارية المشتركة والمكتبة المركزية.

ويمكن حصر مهام الكلية كما يلي:

- التعليم على مستوى التدرج وما بعد التدرج.
- تفعيل البحث العلمي.
- التكوين الحسن وتحسين المستوى وتجديد المعارف، وأبرز ما تتميز به هذه المرحلة تحسين مكانة المرأة وتمتعها بحق التعلم بعدما كان محتشماً في الثمانينات. (مخداني نسيم، 2013: 212).

حيث لم تعد نسبة 20,38% وارتفعت إلى 55,5% في بداية السبعينيات وقد وصل عدد الطلبة في ارتفاع استجابة للطلب الاجتماعي على التعليم العالي والديمقراطية التي انتهجتها الدولة الجزائرية منذ استقلالها إلى يومنا هذا حيث نجد ارتفاع عدد طلبة مستوى التدرج بين 1990-1999م من 181950 طالب إلى 372647 طالب ونلاحظ هذا التزايد في الكم لا في الكيف فمستوى هؤلاء امتاز بالرداءة في أغلب الأقسام ما دفع إلى تدمير الأساتذة والطلبة على حد سواء ما دعى للعمل على إحداث التحسينات اللازمة قصد رفع المستوى التعليمي. (أبو بكر بو خريطة، 2000: 54).

ومقارنة بالدول العربية تشير إحدى الدراسات التي قام بها " فريجة محمد كريم" ، حول إستراتيجية و آفاق العلوم الاجتماعية حيث بيّن أن هناك تزايد في عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي في جميع البلدان العربية حيث شهدت فترة ما بين 1981 إلى 1996 ارتفاعاً ملحوظاً، بلغ عدد الملتحقين بالتعليم العالي إلى ما يقارب 3,1 مليون في عام 1996 وهكذا ازدادت نسبة الطلاب في الجامعات إلى غاية 2010م بلغ 7,20 مليون، هذا التطور يعد تحسناً ملموساً في عدد الطلبة. (فريجة محمد كريم، 2009: 125).

وفي السنوات الأخيرة طبقت الجزائر إصلاحات في الجامعة المتمثلة بتطبيق LMD وهذا نتيجة عدم استطاعة الجامعة الاستجابة للمطالب الاجتماعية والاقتصادية المطروحة نتيجة تأثير التخطيط الاستعجالي للتكفل بالدفعات الطلابية بحيث عانت فيها الجامعة ضغوطاً أدت إلى عدم استقرارها في مجالات التنظيم والتسيير.

وفي هذه المرحلة أخذ التعليم العالي من خلال توحيد أنظمتها نحو تنظيم نمطي يتخذ شكل هيكلية تعليمية من ثلاثة أطوار (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، الشيء الذي يجمع مقرونية أفضل لهذه الأطوار وللشهادات المتاحة لها على الصعيدين ، الوطني والدولي وكل طور يشكل من وحدات تعليمية موزعة على سداسيات حيث أن الليسانس يشمل على ستة سداسيات فهو مرحلة للتكوين القاعدي متعددة التخصصات والمرحلة الثانية تكوين متخصص والماستر، يشمل على 04 سداسيات يحضر هذا التكوين لمهنتين مهنية وبخية ودكتوراه يضمن تكوين من 06 سداسيات ويتوج بشهادة دكتوراه بعد مناقشة الأطروحة.

3- أهداف و خصائص الجامعة:

يمكن إبراز أهداف التعليم العالي فيما يلي:

- تطوير البحث العلمي داخل الجامعة و خارجها.
- دراسة مشكلات المجتمع و فهمها، تحليلها و البحث عن حلول لها.
- نشر المعرفة و الثقافة وإشاعتها في الوسط الجامعي.
- الحفاظ على الحضارة الإنسانية وترقيتها عن طريق الاهتمام بالبحث العلمي الذي يكمل مهمة الجامعة.
- تزويد البلاد العربية بالاخصائيين، الخبراء والفنيين في الفروع المختلفة.
- تأهيل وإعداد كفاءات بشرية قادرة على تحمل مسؤوليات الحياة العلمية. (محمد عوض واخرون، 2006: 76).

- القيادة الفكرية وخدمة أهداف التنمية الاجتماعية.
- التكيف مع متطلبات و خاصيات المجتمع و الدفع به نحو التقدم.
- سد حاجات المجتمع من كوادر متخصصة و كفاءات وطنية مدربة، وإعدادها في مختلف مجالات الحياة.
- مواكبة الانفجار العلمي و الثورة المعلوماتية الحادثة في العالم، واستثمار معطياتها لصالح المواطن والوطن.
- مواكبة التغير الحاصل حول الجامعة، والإسهام في تكيف المجتمع معه، ومحاولة استشراف مستقبله والإعداد له.
- تدريب وإعادة تدريب أصحاب الكفاءات لمواكبة الجديد والمستحدث في مجال تخصصهم. (الخميسي سيد سلامة، 2003: 25-26).

كما يمكن إبراز أهم خصائص التعليم الجامعي كالتالي:

- نشاط المؤسسة الجامعية ذو سمة علمية أكاديمية بدرجة أساسية، مضمونها التعليم والبحث العلمي.
- يعد الاستثمار في الجامعة استثمار طويل المدى لا تظهر نتائجه في الأمد القصير، كما يصعب قياسها وفق آليات حساب الاستثمارات الأخرى.
- تضم كما و نوعا من الأطر البشرية المؤهلة لنقل المعارف والمهارات لغيرها.
- يعد الموقع الأكثر حساسية في رسم معالم مستقبل موطنها الذي تمده بالإطارات البشرية والكفايات والمهارات من خلال مخرجاتها.
- يعد الإنتاج المباشر للمؤسسة الجامعية فكرا، معارفا ومهارات خاضعة لأصول مختلفة في تسويقه. (سمية الزاحي، 2014: 62).

- التعليم الجامعي جامع للمعارف عامة مشتركة تمثل قاعدة لمعارف متخصصة.
- يهتم التعليم الجامعي بإكساب المتعلم مجموعة من القدرات العقلية والمكانات الاجتماعية والمهارات المتخصصة.

- التعليم الجامعي جامع لشتات المعارف حيث تتلاقى وتتشابك في تكامل معرفي بعضها ببعض.
- الاهتمام بالبحث العلمي والاهتمام بإعداد المهارات. (حافظ قيسي، 1995: 71)

4- وظائف الجامعة:

يقوم التعليم الجامعي بوظائف عديدة تهدف إلى تطوير وتنمية المجتمع و ترقيته نذكر منها التالي:

وظيفة التواصل الثقافي: حيث تقوم بتوصيل ونقل المعتقدات الموروثة، وترسيخها من أجل المحافظة على القيم الثقافية التي تميز المجتمع، ويضمن استمراريتها واستثمارها في عملية التنمية والتطور الاجتماعي. (ثريا التيجاني، 2011: 139).

وظيفة التكامل الاجتماعي: يعتبر التعليم الجامعي من أهم الوسائل التي توحد المجتمع، وذلك لأنه يفجر القوى الكامنة التي تعمل على تنمية وتطوير المجتمع، ويكون ذلك بواسطة توحيد اللغة في التعليم الرسمي، وتنمية قيم المواطنة.

وظيفة تنمية القدرات الابتكارية: وتعمل على تفجير القدرات الابتكارية للطلاب والباحث، وتنميتها عن طريق تدعيمها بمختلف النشاطات التعليمية التي يوفرها التعليم الجامعي.

وظيفة الحراك الاجتماعي: تعتبر الجامعة مؤسسة تعليمية يقوم فيها التعليم على الاختيار والانتماء، لان ما ينجزه الفرد في الجامعة يحدد مستقبله و وظيفته ونمط حياته تبعا للتخصص الذي يختاره كما يحدد دخله و مكانته الاجتماعية، لذلك تعتبر الجامعة أداة رئيسية في توجيه وتسهيل الحراك الاجتماعي في المجتمع، أما التخصص فيهدف إلى تنسيق النظام التعليمي تنسيقا محكما وربطه بمختلف المجالات الاقتصادية والخدماتية في المجتمع. (مخداني نسيم، 2013: 210).

وظيفة المهارات الاجتماعية: الجامعة تعتمد في تعليمها على الصفة الجماعية، حيث تتيح للفرد أن يتحول من الصفة الشخصية إلى الصفة الجماعية، لأنها تجعله يهتم بخدمة الجماعة من خلال خدمة شخصه، وبالتالي تعلمه كيف تكون المصالح الخاصة في خدمة المصالح العامة. (سعيد بن حمد الربيعي، 2007: 27).

وظيفة البحث العلمي: إن النظرة الشاملة للوظيفة البحثية للجامعة توضح بأنها تهدف إلى تنمية المعرفة و تطويرها، وذلك من خلال اشتغال الأساتذة بالبحث العلمي، وتدريب الطلبة عليه، والبحوث العلمية التي تجرى بالجامعة سواء من جانب الأساتذة، الباحثين أو من جانب طلبة الدراسات العليا تضيف إلى الرصيد الكلي لعمل الجامعة، وهي بذلك تساهم في دفع المجتمع إلى الأمام.

وظيفة العمل على مواجهة مشكلات المجتمع: على الجامعة أن تساهم في حل المشكلات التي تواجه المجتمع، وهي وظيفة جديدة نسبيا تقوم بها الجامعات، فعليها أن تكون متفتحة على المجتمع وعلى مشكلاته، فهي تساهم في اقتراح الحلول التجريبية في مجالات التنمية الاجتماعية، الزراعية، الصناعية و مصادر الطاقة، كما أنها تساهم في التوعية بالمخاطر

التي تحدد المجتمع، وبالتالي وضع خطط مستقبلية لتفادي مشكلات قد تحدث مستقبلا. (نعمان شحادة، 2006: 112_118).

وظيفة الدور الإنتاجي للاقتصادي للجامعة: تقوم الجامعة بالإسهام في الإنتاج ليس بما تقدمه من كفاءات متخصصة تدير الإنتاج نفسه وإنما في صنع بعض المنتجات التي يستفيد منها المجتمع. (علي راشد، 2007: 26-27).

ثانيا: خريجي الجامعة.

1- مفهوم خريجي الجامعة:

يعرف الطالب الجامعي على أنه شخص سمح له مستواه العلمي بالانتقال من المرحلة الثانوية بشقيها العام والتقني إلى الجامعة وفقا لتخصص يخول له الحصول على الشهادة، إذ أن للطالب الحق في اختيار التخصص الذي يتلاءم ورغبته و يتماشى و ميوله.

والطالب الجامعي الذي يصبح بعد نهاية دراسته الجامعية خريجا جامعيًا، يتجه لتطبيق معارفه ومهاراته المكتسبة في سوق العمل وخلال الحياة المهنية، التي من المفروض أن تكون وجهته القادمة في مشوار الحياة العملية، وهذا ما سنتعمده في دراستنا.

ويمكن تعريف خريجي الجامعة على أنه: كل طالب جامعي تابع دراسته في إحدى مؤسسات التعليم العالي و تحصل على شهادة جامعية في إحدى التخصصات الجامعية. (سميحة بونس، 2015: 106)

و يمكن تعريفهم أيضا: بأنهم أول الأطراف المستفيدة من العملية التعليمية التي تقدمها الجامعات، من مواضيع دراسية و نشاطات و تدريبات ومناهج علمية جديدة و تركيزها على التكنولوجيا المعلوماتية وذلك من أجل إعدادهم حياة أفضل وتحويلهم للعمل في المؤسسات الإنتاجية و الخدمانية.

2- خصائص خريجي الجامعة:

يتميز خريجي الجامعة بمجموعة من الخصائص تجعلهم أكثر صلاحية و تجاوب مع المتغيرات السريعة المتلاحقة التي يمر بها المجتمع المعاصر.

ويمكن عرض خصائص خريجي الجامعة من خلال أربعة معايير رئيسية و هي:

- المعيار الزمني: حيث يحدد المرحلة العمرية لخريجي الجامعة.

- معيار النوع: تشمل هذه المرحلة العمرية الجنسين ذكور و إناث.

– معيار السمات و الخصائص النفسية و السلوكية: والتي تتمثل في الرغبة في التجديد والقدرة على الانجاز والمساهمة في إحداث التغيير، وكسب المعرفة إلى جانب السمات العامة في تلك المرحلة كالقلق والاندفاع و التأثير.

– المعيار الاجتماعي: ويتحدد بالوضع والمكانة التي يشغلها خريجي الجامعة، فقد يكون طالبا في إحدى الكليات النظرية أو العملية أو أحد المعاهد العليا التي تشملها مرحلة التعليم الجامعي، ويرتبط ذلك بطبيعة أوضاع المجتمع، و وضع النسق التعليمي بين الأنساق المجتمعية الأخرى من ناحية التطورات العالمية التي تؤثر على وضع خريج الجامعة بين فئات الشباب. (علي بن عبد الله عسيري، 2004: 68).

كما نجد أيضا أن خريجي الجامعة يشكلون شريحة عمرية محددة بيولوجيا و نفسيا واجتماعيا، ومن خلال هذا التحديد نجدها تتميز ببعض الخصائص التي تجعلها تختلف في طبيعتها عن المراحل الأخرى.

ونستطيع القول أن الشباب الجامعي ينطبق عليه ما ينطبق على الشريحة الشبابية عموما من خصائص، إلا أن ثمة خصائص قد يتفرد بها الشباب الجامعي باعتبارهم ينتمون إلى نسق تعليمي معين، وتهيؤون لشغل مكانة اجتماعية معينة تفرض عليهم إدراكا أكبر لمختلف ما يحدث في المجتمع المحيط بهم، خاصة المشكلات المجتمعية، ومن ثمة تميزهم بمجموعة من الخصائص التي يتحدد في ضوئها درجة مشاركتهم في التعامل مع هذه المشكلات، ومن أهم الخصائص المميزة هي كالتالي:

–**الفاعلية والدينامية:** وتتولد هذه الفاعلية لما يصل إليه الشاب الجامعي من نمو واكتمال للتكوين البيولوجي والفسايولوجي من ناحية، وما يؤدي إليه النمو النفسي والاجتماعي من ناحية أخرى، فالمرحلة الجامعية تجمع بين خاتمة المراهقة واستهلاك الشباب، وتتجلى فيها بشكل واضح مظاهر التعبير عن الاقتراب الشديد من الرجولة أو الأنوثة الكاملة، هذا بالإضافة إلى ما تتسم به هذه المرحلة من تفتح الاستعدادات العقلية وتمايز الميول والاتجاهات، وهو ما يؤدي إلى بداية تهيئة الفرد لشغل الدور الاجتماعي وتقلد المسؤوليات الاجتماعية.

–**القلق والتوتر:** مصدر هذا القلق يرجع لطبيعة المرحلة الفاصلة بين إعداداته للدور الاجتماعي، وتقلده الدور والقيام به، وما يصاحب ذلك من خيارات تفرض عليه وقد لا تلائمها، ويبدو ذلك بوضوح في اختيار نوع التعليم و وجهته، فكثيرا ما يقع الشباب تحت وطأة القلق و التوتر في مكاتب تنسيق القبول بالجامعات بينه وبين التعليم الذي يرغبه، نتيجة لفرض تطلعات أبوية غير الواقعية في تحديد وجهته التعليمية، وينشأ القلق والتوتر من مصدر آخر أيضا يتمثل في غموض المستقبل المهني الذي ينتظر شباب الجامعات، فإذا كان شبح التنسيق يطارده قبل التحاقه بالجامعة، فان شبح القوى العاملة ينتظره بعد التخرج، وهذا إلى جانب أن هناك عامل آخر يؤكد على خاصية القلق لهذه الفئة العمرية، ويتمثل في أن الشباب دأبوا على رفض المتغيرات المستقرة والمألوفة. (يوسف ميخائيل أسعد، 2001: 184).

– **الميل للاستقلالية والتخلص من الضغوط والتسلط الاجتماعي:** إن محاولة التخلص من كافة أنواع الضغوط المسلطة لتأكيد التعبير عن الذات والرغبة في التحرر تعد من الخصائص المميزة للشباب الجامعي، والذي تبدو صورته أكثر قلقا واضطرابا عند مقارنة أنفسهم بغيرهم من فئات الشباب الأخرى خارج المرحلة الجامعية، فالعديد من الشباب غير الطلابي قد دخلوا بالفعل في نشاطات الكبار ككسب المال وإنفاقه بجرية، في حين أن القليل من الطلاب يكسبون كل ما يتكفل

بمعيشتهم وغالبيتهم يظل معتمداً مالياً على أسرته، كما أن المجتمع يظل إلى حد كبير يعاملهم دون تقليدهم مسؤوليات اجتماعية جوهرية.

- النظرة المستقبلية: إن شباب الجامعات بحكم المرحلة العمرية وما يتعرضون له من خبرات تعليمية يكونون أكثر ميلاً للنظر إلى مستقبل مجتمعاتهم على أنهم أصحابه الحقيقيون، ومن ثم يكونون أكثر حرصاً على تغيير الواقع المائل، وأكثر حساسية تجاه متغيراته، وهذا ما يجعلهم في صراع مع الجيل الأكبر، فالشباب الجامعي يتسمون بقدر كبير من الميل للمثالية في توجهاتهم و آمالهم الذاتية والاجتماعية، وهذا يضعهم غالباً في مشكلة قيم مع النظام أو الإطار الاجتماعي المحيط بهم، فهم يتعلمون من خلال دراستهم الجامعية أن القيم التي تعلموها مع والديهم لم تعد كافية ومناسبة للتفاعل مع معطيات الواقع حولهم، ومن ثم يضعهم هذا في صراع دائم، ويبدو هذا في ميلهم الدائم نحو نقد الواقع المحيط بهم.

- الثقافة الشبابية بين شريحة شباب الجامعة: حيث ساعد على صبغ هذه الثقافة بعدة عناصر ذات طبيعة عالمية منها تضخم حجم الشريحة الشبابية في العالم، حيث نجد أن الهرم السكاني في كثير من المجتمعات النامية والمتقدمة يميل لصالح الشباب، وخلقت إمكانية عالية لانتقال الثقافة من مجتمع إلى آخر، ومن شأن ذلك أن يجعل الشباب الجامعي بحكم قدرتهم على التعامل مع مستجدات العصر أكثر قدرة على الاستيعاب والتواصل.

- القابلية للعمل مع أنساق المجتمع: ممارسة الشباب الجامعي لمجموعة من الأدوار المرتبطة بمكانته الاجتماعية في الأسرة والجامعة وباقي أنساق المجتمع الذي يعيش فيه، والتي من خلالها يمكننا تبني تعريفاً شاملاً للشباب الجامعي بأنه طاقة دينامية مؤثرة إلى أقصى حد يمكن استثمارها في التعامل مع المشكلات المجتمعية من خلال تفاعله الإيجابي مع أنساق المجتمع المختلفة.

- الرأي الخاص المتميز من القضايا المجتمعية: الشباب الجامعي بنزعه الاستقلالية ورغبته في التحرر لتأكيد ذاته يحاول أن يكون له رأيه الخاص وموقفه المتميز في كل القضايا المجتمعية كالقضايا البيئية، كما أنه قد يكون لديه الرؤية العصرية المرتكزة على آليات التقدم التكنولوجي لمواجهة المشكلات القائمة.

القابلية للتغيير والتشكيل: الشباب الجامعي طاقة للتغيير والتشكيل، نتيجة ما يمر به من تجارب في حياته الاجتماعية، لذا يمكن استثمار ذلك وتوجيهه التوجيه السليم لخدمة البيئة والمجتمع.

كما نرى أن الشباب الجامعي ضمن خصائصه حاجات أساسية تستطيع الجامعة أن تنفذ منها لبعض توجهاتها وتصوراتها للمشاركة في التعامل مع المشكلات البيئية مثلاً، كما أن الشباب الجامعي اجتماعي يجد راحة في العيش في وحدات اجتماعية تعتبر جزءاً أساسياً من سياسة تعطيه ذاتيته التي يبحث عنها دائماً، ويضاف إلى هذه الخصائص أيضاً أن القدرات والهوايات والميول الخاصة بالشباب الجامعي تظهر بوضوح في هذه المرحلة، كما ينمو الانتباه والتذكر والتخيل. (محمود مصطفى محمود، 2011).

3- عدم موائمة خريجي الجامعة وسوق العمل:

عرفت العشرية الأخيرة إصلاحات عديدة في التعليم العالي، حيث تناولت الكثير من المشاكل كالتنوع ونوعية التكوين والتسيير والتحصير لعالم الشغل، وما يميز هذه الإصلاحات العالمية هو توجيهها نحو التمهيّن و التنوع و التدويل،

نظرا للضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي تنادي بضرورة ربط التكوين الجامعي بسوق العمل. وفي ضوء هذه الضغوط ظهرت قابلية التشغيل للخريجين الجامعيين كأحد أهم المؤشرات لنوعية التكوين الجامعي، فالجامعة لا يجب أن تبقى مرتبطة فقط بمهامها التقليدية المتمثلة في إنتاج المعرفة لأن أكبر تحد يواجهها اليوم هو المساهمة في إدماج خريجها بسوق العمل من خلال تحضيرهم لعالم الشغل المتغير باستمرار تحت التأثير الكبير لتطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال الذي جعل مناصب العمل تتغير بسرعة و تتطلب كفاءات جديدة وبالتالي زيادة الطلب على خريجي الجامعة من ذوي التكوين الجيد والمؤهلات العالية، كما أدى هذا التطور في تكنولوجيات الإعلام والاتصال إلى تغيير في ظروف العمل وظهور وظائف جديدة واختفاء الوظائف التقليدية.

فكثير ما يجد خريجو الجامعات أن المهارات المكتسبة أثناء التكوين لا تتوافق مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل وعليه يؤكد الخبراء في مجال التعليم العالي أن الجامعة لا بد أن تبقى متببهة لمشاكل و متطلبات سوق العمل و أن تضع ميكانيزمات أكثر ذكاء و فعالية تمكنها من جمع كل ما يتعلق بسوق العمل المتغير، من أجل المساهمة في تحضير و إدماج خريجها من خلال ربط التكوين بالشغل وإعادة التخطيط لسياسة التكوين ابتداء من تقدير الحاجات ليد العاملة المؤهلة التي يتطلبها سوق العمل والقادرة على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية التي تحدث. وقد أكدت الدراسات العلمية الحديثة أن الخريجين الأكثر تأهيل يندمجون أحسن بسوق العمل الذي يشكو من قلة الكفاءات و المؤهلات (قلة العرض) بالرغم من العدد المتزايد لمخرجات التعليم العالي وخاصة في السنوات الأخيرة التي مس فيها التطور صميم كل النشاطات البشرية وظهور ما يسمى بمجتمع المعرفة أو المجتمع ذو التأهيل العالي وأيضا في ظل الاحتياجات الحالية لاقتصاد المعرفة فالخريجون الجامعيون يجدون أنفسهم أحيانا معرضون لوضعية سلبية ترجع إلى ضعف أو عدم توافق بين مؤهلاتهم العلمية واحتياجات سوق التشغيل، وبالتالي أزمة مواءمة التعليم العالي وعالم الشغل.

إن الخلل في هذه المعادلة يؤدي إلى هدر الإمكانيات المادية في تمويل تخصصات لا ترتبط باحتياجات سوق العمل وبخطط التنمية، وبالتالي هدر للطاقات الشبابية و عدم توجيهها إلى الوظائف المطلوبة لقطاعات التشغيل، و إيجاد بظالة مقنعة من خلال توافد أعداد كبيرة من الخريجين الجامعيين الباحثين عن عمل في تخصصات غير مطلوبة، كما يلازم عدم المواءمة نمو غير متوازن مع متطلبات التنمية الشاملة. (أحمد زرزور، 2013: 87_89).

إن مشكلة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل ترجع بالأساس إلى ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي و التخطيط للقوى البشرية في ظل ظاهرة التحجيم التي يعاني منها التعليم العالي و التدفق الكبير لأعداد الخريجين مقارنة بنمو الوظائف و عدم وجود معلومات دقيقة عن احتياجات سوق العمل المتغير باستمرار في خضم التطور التكنولوجي السريع الذي أضحى يتحكم في ميكانيزمات التنمية الاقتصادية للعالم أجمع تحت تأثير العولمة و النظام الدولي الجديد.

إن التعليم العالي بالجزائر حاليا يسعى إلى تطبيق معايير ضمان الجودة، وذلك بهدف تحسين نوعية التعليم و ضمان جودة التكوين وتأمين مرافقة بيداغوجية للطلاب من خلال مده بالمعارف الضرورية والأدوات المنهجية التي تمكنه من اختيار مسلك التكوين الذي يرغب فيه بما يتناسب و قدراته، ومن ثم بناء مشروعه المهني من موقع الكفاءة والمهارة والافتقار من جهة وانفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي و الاجتماعي، وتفعيل علاقاتها من جهة أخرى وذلك من

خلال الشراكة والتدابير مع الوسط المهني و إقحام المهنيين بما يلي احتياجات المحيط الاجتماعي و متطلبات التنمية المستدامة، بما يعزز العلاقة بين التكوين والتشغيل لأن النظرة التقليدية في العملية التعليمية والتكوينية والتي كان مركز الثقل فيها يركز على "مبدأ ماذا تعرف" أصبح يتجه بموجب الإصلاحات إلى ربطه "بمبدأ كيف تستثمر ما تعرفه".

إن الجزائر ليست بمعزل عما يحدث إقليميا و عالميا وما الإصلاحات التي انتهجتها إلا دليل على ذلك، وخاصة في قطاع التعليم العالي والاقتصادي الذي بدأ ينتقل من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة لأن الموارد البشرية هي العنصر المنتج للمعرفة و المستثمر لها وخير دليل على ذلك الأعداد الهائلة للخريجين الجدد والذين يمثلون طلبا سنويا إضافيا يمد سوق العمل، وبالتالي تستدعي الضرورة إيجاد آليات تستثمر هذه الكفاءات ومن تحضيرهم أثناء التكوين الجامعي لعالم الشغل بغية مساعدتهم على إيجاد مناصب عمل مناسبة تدمجهم في الحياة المهنية و هذه إحدى المسؤوليات الكبيرة التي أصبحت تلقى على عاتق الجامعة في ظل التحولات العالمية في ميدان التعليم العالي. (أحمد زرزور، 2013: 90).

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل اتضح لنا مدى الأهمية الكبيرة التي تحتلها الجامعة في كل المجتمعات، ودورها ووظائفها من خلال الأهداف المسطرة لمسايرة التغيرات و التحولات التي يشهدها العالم بأسره، والذي يكمن في تكوين الفرد و تطوير قدراته واستعداداته ليتولى في المستقبل شغل أحد المهن، وبالتالي فهي تحتل أهمية في تهيئة الفرد لمستقبله. لذا حرصت على أن تكون مخرجاتها لها أهمية كبيرة ليس من حيث الكم فقط بل نوعيتها أيضا، وهذا ما أدى إلى ضرورة الاهتمام بجودة مخرجاتها والتي تعكس جودة العملية التعليمية.

الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني ودورها في تنمية الموارد البشرية

تمهيد.

أولاً: تعريف مراكز التكوين المهني.

ثانياً: أنواع التكوين المهني.

ثالثاً: خصائص التكوين المهني.

رابعاً: مبادئ التكوين المهني.

خامساً: أهداف التكوين المهني.

سادساً: تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التكوين
المهني.

سابعاً: مشكلات ومعوقات التكوين المهني.

ثامناً: دور التكوين المهني في تنمية الموارد
البشرية.

تاسعاً: علاقة التكوين المهني بالموارد البشرية.

خلاصة.

تمهيد:

يعد التدريب بمثابة عملية تتم من خلالها معاونة الفرد على تنمية إمكانياته وقدراته في العمل والإنتاج إلى أقصى حد، ولذلك يعتبر التدريب غاية في حد ذاته بقدر ما هو وسيلة لتحقيق أهداف متعددة، لأنه يساهم في تزويد الفرد بالمهارات والخبرات العملية وتعريفه بالتطورات الفنية في نطاق عمله، هذا فضلا عن أن التدريب يعمل على توفير احتياجات المجتمع من العاملين والفنيين الذين يمكن لهم وضع إمكانياتهم في خدمة الإنتاج والعمل ودفع عجلته.

أولا : مفهوم التكوين المهني :

هو عبارة عن عملية منظمة ومستمرة تقوم بها المؤسسة لإكساب العامل أو الفرد القدرات والمهارات الفنية والتقنية والإنسانية والاجتماعية اللازمة وتفعيلها بالشكل الذي يتلاءم مع طموحاته وإمكانياته ودفعه إلى أداء عمل فعال يضمن استمرار المؤسسة وتطورها في ظل احتياجات المجتمع .

ثانيا: أنواع التكوين- التدريب- المهني:

إن التكوين يتخذ صورا وأنواعا مختلفة تتباين في الأسلوب والهدف حسب المواقف التكوينية المحددة، وفيما يلي أنواع التكوين المتداولة خلال التدريب:

التدريب من حيث الزمان :

أ/ **تدريب قبل الخدمة:** فهو تكوين يتم قبل أن يتولى العامل المهنة التي أوكلت إليه، فالعامل الجديد الذي سيعين في إحدى المهن يستحسن تكوينه على أداء هذا العمل قبل أن يستلم مهامه، ويوجه هذا النوع من التكوين للمبتدئين في سوق العمل . (عبد الهادي جوهري، 1998 : 183).

هذا النوع من التكوين يزود العامل بمعلومات مفصلة عن العمل وأهدافه وعن علاقته بالأعمال الأخرى ويهيئ الموظفين الجدد في تكوينهم ويساعد في خلق توجه نفسي مقبول عن المشروع أو الوظيفة.

ب/ **تدريب أثناء الخدمة:** ترغب المؤسسة أحيانا في تقديم التكوين في موقع العمل وليس في مكان آخر، حتى تضمن كفاءة عالية للتكوين، بحيث تسعى وتشجع المؤسسة على أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي أو جماعي للمتكونين، خاصة إذا كان المشرف متمكنا ولديه المهارة على التدريب والتوجيه . (جمال الدين محمد المرسي، 2003 : 356).

هذا النوع من التكوين له ايجابيات منها أن التعقد الحالي للآلات يستوجب أن يتلقى العامل تكويننا مباشرا على الآلة نفسها، ومن المشرف عليه، ومن سلبياته أنه لا يضمن التكوين الفعال ما لم يكن المشرف مكونا ماهرا ونموذجا يقتدي به.

ج/ **تدريب ما بعد الخدمة :** ويهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمهارات التي يحتاج إليها لممارسة وظيفته، وقد يتخذ شكل التدريب لرفع المستوى، أو التدريب التنشيطي، إذ يمضي الفرد فترة من الدراسة يليها فترة من التطبيق العملي في مكان العمل الذي يزاوله ثم يعود للدراسة لفترة أخرى، وقد يتخذ شكل إعادة التدريب الذي يهدف إلى إكساب الفرد معلومات ومهارات لازمة لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفة تختلف عن واجبات ومسؤوليات الوظيفة التي يقوم بها وسبق له التدريب عليها. (نادر أحمد أبو شيخة، 2000: 265).

2-التدريب من حيث المكان:

- أ/ **التدريب في موقع العمل** : تتبناه المؤسسات لقربه من إدارة العمل والمشرفين عليه ولانخفاض تكلفته، ومن أشكال هذا التدريب الدوران الوظيفي في وظائف مختلفة، ومن خصائصه :
- لا يتم التدريب في مدرسة أو مركز تدريبي .
 - يعمل المدرب والمتدرب في بيئة العمل العادية .
 - يعمل المتدرب في ظروف مماثلة لتلك التي سيواجهها أثناء العمل
 - يتولى المدرب تصحيح أخطاء المتدرب كي يرفع مهارته .
 - لا يحتاج إلى معدات وأدوات خاصة ، ويتيح المجال للمتدرب للعمل في الوظيفة التي يشغلها .
- (أمينة فارس، هيفاء راسم:2000:171).
- ب/**التدريب خارج موقع العمل**: ويكون بعيدا عن موقع العمل الفعلي للإنتاج ويكون موقع التدريب على صورة مدرسة مهنية أو مركز تدريب، التي تقوم بعقد دورات وبرامج تدريبية يحضرها الدارسون، وتختلف تلك البرامج من حيث طول الفترة ونوع الدراسة. وأهم ما يميز هذه البرامج الآتي:
- توفير خبرة وكفاءة في تصميم البرامج قد لا تتوفر للشركات
 - توفير المدربين الأكفاء المتخصصين.
 - تجمع خبرات أفراد من شركات مختلفة في نفس البرنامج الأمر الذي يتيح لكل دارس فرصة للتعرف على مشاكل وخبرات الشركات الأخرى .
 - بعد التدريب عن جو العمل يتيح فرصة الاستيعاب والتعمق. (أحمد ماهر،2003:328).
 - ومن أهم خصائص هذا النوع من التدريب ما يلي:
 - تهيئة الظروف خارج مواقع العمل مماثلة لظروف العمل الداخلية
 - لا يعمل على تعطيل الإنتاج ويراعي الفروق الفردية بين المتدربين ولا يشترط توفر إمكانات التدريب في المنظمة. (نادر أبو شيخة، 2000:266).
- ج/**التدريب الذي يجمع بين النوعين** : (داخل وخارج موقع العمل): ويقوم على أساس تزويد الأفراد بالمعرفة النظرية والعلمية لفترة معينة، يعقب ذلك تدريب على العمل نفسه في إحدى الشركات وعلى ذلك فإن هذه الطريقة تجمع بين التدريب خارج العمل وأثناء العمل . (جمال الدين محمد المرسي، 2003،356).

3- التدريب من حيث الهدف:

- أ/ **التدريب لتجديد المعلومات** : حيث أدت التطورات المتلاحقة في المجتمع بصفة خاصة منها ما يتعلق بتصميم برامج الرعاية الاجتماعية والآثار الناجمة عنها إلى أن أصبحت المعلومات والمعارف تحتاج إلى تجديد حتى يمكن للأخصائي الاجتماعي أن يمارس عمله بكفاءة وفاعلية ومن هنا تبرز أهمية التدريب لتجديد المعلومات ليكون الفرد دائما ملما بما هو جديد في مجال عمله. (أحمد ماهر، 2003 :325).
- ب/ **تدريب المهارات**: ويعني هذا النوع من التدريب زيادة قدرة المتدربين على أداء أعمال معينة ورفع كفاءتهم في أداء هذه الأعمال ويستفاد من هذا الأخير في تنمية مهارات الأخصائيين

الاجتماعيين الجدد من خلال إعطائهم قدرا من المهارات الإدارية والإشرافية التي تساعدهم على قيادة الأفراد الآخرين الذين يشرفون عليهم. (رشاد أحمد عبد اللطيف، 2000: 132).

ج/ التدريب السلوكي (تنمية الاتجاهات): هذا التدريب له أثر كبير في إحداث تغيير سلوك الأفراد ونجاحه سيؤدي حتما على اقتلاع العادات غير الجيدة لدى الأفراد مثل خشونة المعاملة، استغلال السلطة، التفرقة في المعاملة، عدم تقدير الظروف الخاصة بالعميل ليحل بدلا منها بعض القيم والاتجاهات الإيجابية مثل (حسن المعاملة... الخ). (نادر أحمد أبو شيخة، 2000: 267).

كذلك هناك تصنيفات أخرى لأنواع التكوين المهني إضافة إلى الأنواع المذكورة سابقا وهي:

1- التصنيف طبقا لوسيلة التدريب: ومن بين هذه الوسائل:

- التدريب بالمحاضرات أو الاجتماعات أو الندوات.
- التدريب بالأداء العملي للمهارة.
- التدريب بأسلوب دراسة الحالات.
- التدريب بتمثيل الأدوار. (جمال الدين محمد المرسي، 2003: 359).

2- التصنيف وفقا لفترة التدريب: فهناك:

- التدريب القصير.
- التدريب المتوسط.
- التدريب الطويل.
- التدريب المكثف السريع.

3- التصنيف طبقا لنوع العمل: وهناك:

- التدريب الصناعي، الزراعي، الفندقية... الخ.
- التدريب الإداري و الإشرافي.
- التدريب العسكري. (أمينة فارس، هيفاء راسم، 2000: 172).

4- التصنيف وفقا لعدد المتدربين: ونجد:

- **التدريب الفردي:** أي تدريب كل فرد على حدى، وقد يكون بغرض الإعداد أو بغرض تحسين الأداء وتستخدم فيه أساليب تدريبية متنوعة وتتوافر فيه فرص الاستفادة للمتدرب وعادة ما تكون تكاليفه عالية.

- **التدريب الجماعي:** ومن خصائصه:

- يتم في مجموعات متفرقة، فيقوم مدرب واحد بتدريب كل المجموعة في الوقت نفسه.
- يتم في بيئة العمل العادية أو خارج بيئة العمل ومن أمثلته تدريب العمال على استخدام الآلات.

- يسمح بتبادل الخبرات والآراء، وتستخدم فيه مختلف الأساليب التدريبية.
- يتطلب استعدادات خاصة و مدربين أكفاء وإمكانيات مادية مناسبة. (نادر أحمد أبو شيخة، 2000: 265).

ثالثاً: خصائص التكوين المهني:

يلاحظ من خلال ما تطرقنا له أن للتكوين مجموعة من الخصائص أهمها ما يلي:

1- التكوين نشاط رئيسي مستمر: فالتكوين ليس بالأمر الذي تلجأ إليه المؤسسة أو تستغني عنه باختيارها، ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد، ومن ثم تنفذ واجبات الوظيفة .

فهو يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة أو الوقوف على أحدث التطورات والأساليب العلمية في مجال تخصصه. (خيري خليل الجميلي، 1998: 94).

فالتكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي لإكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وتهيئته للارتقاء إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد، لذا فإن التكوين نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد.

2- النظرة المستقبلية: إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به وبأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق بأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن تحقيقاً للأهداف المنظمة.

3- التكوين نشاط متغير ومتجدد: ويشير إلى أن التكوين يتعامل مع المتغيرات، ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا في مهاراته ورغباته، والوظائف التي يشغلها المتكويّن تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية، في تقنيات العمل ومستحدثاتها، والرؤساء يتغيرون كما تتغير نظم وسياسات الشركات، وتعديل أهدافها وإستراتيجياتها. (علي السلمي، 2001: 357).

رابعاً: مبادئ التكوين-التدريب-المهني:

إن للتدريب مجموعة من المبادئ التي تمثل القواعد الأساسية للعمل والتي يجب الالتزام بها حتى يسير التدريب في طريقه لتحقيق أهدافه في مختلف المجالات، وتتمثل هذه المبادئ في الآتي :

1-الهادفية: وتعني أن للتكوين هدف محدد وموضوعياً قابلاً للتطبيق.

2- الإستمرارية: فالتدريب يبدأ مع بداية الحياة الوظيفية للفرد ويستمر معه خطوة بعد أخرى لتطويره وتنميته، وتتكون العملية التدريبية من مجموعة من العناصر هي: المتدربون، المدربون، المادة التجريبية وأساليب التدريب ومساعدة التدريب . (محمد سيد فهمي، 1999: 169).

3-الشمول : بمعنى أن التدريب يوجه إلى العاملين في مختلف المستويات الإدارية المنظمة وأنه يشمل جميع الفئات الوظيفية في الهرم الوظيفي وهو عملية مركبة وتتكون من مجموعة من العمليات الفرعية هي: تحديد الاحتياجات و تصميم البرامج التدريبية وتنفيذ هذه البرامج وتقويمها.(خيري خليل الجميلي، 1998:184).

4-التدرج : أي أن تنفيذ التدريب يبدأ بمعالجة الموضوعات السهلة ثم يتدرج إلى ما هو أصعب وهكذا حتى يصل إلى معالجة المشكلات الأكثر صعوبة وتعقيدا.(عبد الهادي، 1998:184).

5-النظام المفتوح: هو نظام مركب متكامل يتكون من عدد من العناصر الفرعية تتفاعل وتنظم معا بشكل متناسق، وتسعى إلى غاية مشتركة وهو أكبر من مجموع أجزائه، وتتمثل السعة الأساسية للنظام في قدرته على الإحساس بالتغيرات الداخلية والبيئة الخارجية المحيطة به، ومن ثم يتخذ من الإجراءات ما يضمن استمراره في الاتجاه الصحيح المحقق لأهدافه، والمتمثلة في مخرجاته والتي تعتبر التغذية العكسية أساسا لتشغيل النظام، إذ يمكن الاستفادة من نتائجها في تحسين المدخلات وبالتالي تنعكس على عمليات التشغيل وعلى كفاءة النظام في إيجاد مخرجات جديدة.(سلمي، 2001:355).

6-مواكبة التطور: بمعنى أن التدريب يأتي لإشباع الاحتياجات التدريبية للعاملين بما يتناسب ومستوياتهم الوظيفية.(خيري خليل الجميلي، 1998:104).

خامسا: أهداف التكوين المهني :

يعمل التدريب على توفير الخبرات والمهارات للأفراد، وليس هذا فحسب بل يهدف أيضا إلى غرس الشعور في نفوسهم والرغبة في تحسين استخدامهم لمهاراتهم و قدراتهم ومعلوماتهم على حو أكثر فاعلية ومساعدتهم على اكتشاف مواهبهم الكامنة وإعدادها.

وهذا يتطلب التخطيط له في ضوء الأهداف التي تسعى إلى إحداث تعديلات في سلوك الفرد من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات والاتجاهات بدرجة عالية في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

و لعملية التدريب أهداف متعددة منها :

-**الأهداف الخاصة:** المتمثلة بما يحدده القائمون على التدريب عند تنظيمه لتدريب فئة معينة من الأفراد على عمل معين ومستوى محدد.

-**الأهداف العامة :** والتي تشترك فيها غالبية أنواع التدريب مهما تعددت وهي:

-العمل على رفع إنتاجية الأفراد .

-مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية .(محمد سيد فهمي، 1999:169).

-يتيح للفرد تكوين مهارات جديدة في مجالات العمل والحديث والاستماع .

-يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز . (نور الدين حاروش، 2011:72).

-يساعد على اتخاذ القرار الأحسن، كما يزيد من قابليتهم ومهارتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.

-استمرار التنظيم واستقراره، وبمعنى قدرة التنظيم على فاعليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين، أما المرونة فتعني قدرة التنظيم على التكيف مع أي تغيرات من حجم العمل . (عبد الغفار حنيفي، 2002:146).

-تغيير الأنماط السلوكية السلبية لدى العاملين والعمل على تغيير نظرتهم نحو العمل .

-يعمل على إشاعة روح التعاون بين الأفراد والعاملين نتيجة تدريبهم على العمل الجماعي (جمال الدين محمد المرسي، 2003:335) .

-تنمية الأفراد العاملين بمجالات أعمالهم تنمية متكاملة (رشاد أحمد عبد اللطيف، 2000:128) .

- توفير قوى عاملة احتياطية للمؤسسات. (فايز الزعبي، محمد إبراهيم عبيدات، 1999:242).

سادسا: تصميم و تنفيذ و تقييم برامج التكوين المهني:

-**تصميم البرامج:** تأتي تصميم البرامج التدريبية كترجمة للأهداف التدريسية، فكل هدف تدريبي يتمثل في سد احتياج تدريبي أو أكثر بتعزيز قدرات أو تطوير اتجاهات وسلوكيات في مجال معين، وتتمثل أهم عناصر البرنامج التدريبي في:

- تحديد موضوعات التدريب.

- تحديد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات.

- إعداد المادة التدريبية وصياغتها في صورة ملائمة للمتدربين.

- تحديد التتابع المنطقي في عرض الموضوعات.

- تحديد أساليب التدريب المناسبة لكل موضوع مثال ذلك: أسلوب المحاضرات، والندوات العلمية.(جاري ديسلر، محمد سيد أحمد، 2003: 270).

- تجهيز المعدات أو المستلزمات التدريبية مثال: وسائل الإيضاح السمعية والبصرية

- إعداد المدربين المناسبين والذين تتوافر فيهم خصائص ومقومات رئيسية.(أحمد سيد مصطفى، 2002: 297).

- **تنفيذ البرامج:** يعنى المخطط التدريبي بوضع الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرامج التدريبية بالرغم من أن مسؤولية التنفيذ تقع على عاتق أفراد آخرين في المنطقة، وأهم الجوانب التنفيذية التي يهتم المخطط التدريبي الإعداد لها هي:

1-إعداد الجدول الزمني للبرامج ، ويتضمن هذا الجانب ما يلي:

- موعد بدء البرنامج و موعد انتهائه.
- توزيع العمل التدريبي خلال فترة البرنامج. (J.P.HELPER, 1998)
- تنسيق المتابع الزمني للبرامج والموضوعات.

2-تجهيز وإعداد مكان التدريب.

- اختيار المكان وفقا لمتطلبات البرنامج (مثال: قاعات صغيرة أو كبيرة). (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2002: 227).
- تصميم طريقة جلوس المتدربين (صفوف مستقيمة أو طاولة مستديرة).

3-حديد المستلزمات الضرورية في كل برنامج. (غربي صباح، 2003: 83)

4-الاتصال بالمدرسين.

5-الاتصال بالمتدربين. (BERNARD MARTORY, 1999 : 225).

تقييم البرامج: إن فعالية برامج التدريب لا تحقق بحسن التخطيط والتصميم فقط، وإنما تعتمد أيضا على دقة التنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي ويتأثر كذلك باقتناع المتدربين وإقبالهم على استيعاب وتفهم محتوى التدريب وأهدافه.

وعلى ذلك فإن تقييم برامج التدريب والمتدربين هو نشاط رئيسي وهام لا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب، وهو كذلك نشاط مستمر ينبغي أن يحظى بعناية خاصة ضمانا لتحقيق الفعالية والإيجابية المستهدفة من التدريب، وتتصف عملية التقييم بشكل عام بأنها إنتاج مستمر ومتجدد من المعلومات حول نشاط معين، تستخدم لإحداث مقارنة بين مستوى فعلي وبين معيار أو نمط مستهدف.

وعلى هذا الأساس يمكن تحديد مشكلة تقييم التدريب الأساسية في أمرين:

- تحديد ما إذا كانت أساليب وإجراءات التدريب المتبعة تؤدي فعلا إلى تحقيق التغيير المطلوب في سلوك وتصرفات الأفراد موضع التدريب.
- تحديد ما إذا كانت نتائج التدريب لها أي تأثير ملحوظ في قدرة المشروع على تحقيق أهدافه. (علي السلمي، 2001: 378).

سابعا: مشكلات و معوقات التكوين المهني:

- إذا كانت مهمة مسؤولي التكوين حيوية و ضرورية للرفع من فعالية التنظيمات، إلا أن هناك عدة مشاكل تمنعها من تحقيق أهدافها وسنذكر فيما يلي بعض منها على النحو التالي:
- جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يمكن لمصلحة التكوين أن تلعبه و بالتالي اعتباره مصلحة إدارية موجودة لأنها واردة في الهيكل التنظيمي للوحدة و همها الوحيد هو أخذ ملفات العمال الجدد إلى مصلحة المستخدمين و استقبالهم الأولي.
- عدم كفاءة الكثير من القائمين على هذه المصالح، حيث يقومون بأعمال روتينية و إدارية تتماشى مع فهمهم لمهمة مسؤول التكوين. (غياث بوفلجة، 2008: 77).
- عدم توفر المدرسين الأكفاء المعدين إعدادا تربويا مناسباً يمكنه من فهم العملية التربوية، أو

- فهم نفسية الموظف الدارس، فالتدريب علم له منهجه و أصوله العملية ومبادئه و أساليبه، لهذا فعدم وجود مدربين متخصصين في العملية التدريبية يحول دون تحقيق أهداف الدورات التدريبية من تحقيق أهدافها. (محمد أحمد إكرام، وآخرون، 2003: 413).
 - من المشكلات التي تعوق العملية التدريبية هي عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي الذي يمثل أساسا النجاح الدورة، ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتدريب ينعدم التقويم العلمي ولا يكون ممكنا.
 - افتقاد الدورة التدريبية للأسس العملية و العلمية في تخطيط و تنفيذ و تقييم ومتابعة النشاط التدريبي، حيث الاعتماد الغالب في هذه الدورات على الأساليب التقليدية التي تحول دون إمكانية تقدم أو تطوير أنظمة المنظمة أو تحقيق الكفاءة و الفعالية. (محمد بيومي خليل، 2001: 140).
 - عدم توفر التسهيلات للقيام بالعملية التكوينية.
 - اعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى، و بذلك تقل أهميتها و أهمية الدور المنوط بها. (خليل خيري الجميلي، 1998: 108).
- ثامنا: دور التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية:**

إن المتتبع لتاريخ المؤسسات الناجحة عبر أنحاء العالم، ونموها وكبر حجمها وفتح فروع لها هنا وهناك وجودة منتجاتها، يجد أن من ورائها عمالا ومسيرين جمعوا بين الكفاءة وحسن القيادة إلى أن وصلوا بمؤسساتهم إلى الشهرة والنجاح، بالرغم ما يعرفه المحيط من تقلبات مستمرة ومفاجآت وما يفرضه من قيود وأخطار وتهديدات.

إضافة لذلك فإن للعنصر البشري دورا حاسما في قيام المؤسسة وبقائها ونموها والإسهام في تكوين الثروة، كما أنه محدد أساسي لموقع المؤسسة ومكانتها في محيطها الذي يتميز بالحركية وعدم الاستقرار، وهو الذي سيمكن المؤسسة من مواجهة التحديات المختلفة، الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، المعرفية،... الخ.

ومن أجل التحكم في التسيير والتكيف مع التحولات الحالية والاستجابة للتغيرات المستقبلية، فإن الاعتماد في التسيير على الكفاءات البشرية وزيادة التحفيز وترشيد السياسات المطبقة على الموارد البشرية من المتطلبات التي لا غنى للمؤسسة عنها إذا ما أرادت أن تقاوم وتنمو.

وبناء على هذا، ومع موجة التجديدات في الأفكار والتكنولوجيات وأنماط وتقنيات التسيير اتجهت المؤسسة إلى ضرورة اعتماد التكوين، لضمان التكيف الدائم في الوقت المناسب وبالتكلفة الملائمة. كما أن حركة المنافسة الحادة تحتم على المؤسسة أن ترقى إلى مستوى المنافسين في القطاع، ولا يتأتى لها ذلك إلا بإدماج التكوين ضمن هيكلها وسياستها.

إن المؤسسة تعيش اليوم في ظل اقتصاد بلامح جديدة هو اقتصاد مفتوح، اقتصاد مبادرة، اقتصاد معرفة، كما أنها تحيا في مناخ مركب ومتعدد الأبعاد يكون فيه الإبداع والابتكار عاملين أساسيين في تحديد مكانة المؤسسة، وبهذا يجد التكوين مبررا له لما يمكن أن يحدثه من آثار إيجابية على مستوى الفرد والمؤسسة وحتى المجتمع، وهو كفيلا بتفجير الطاقات الكامنة وتجسيد أبعاد تسيير الموارد البشرية.

ومن هذا المنطلق تحولت المؤسسة من مركز لاستقطاب اليد العاملة المتكونة إلى مركز تكوين حقيقي لكل مواردها البشرية بمختلف اختصاصاتهم ووظائفهم ورتبهم، ولا يوجد أي عامل داخل المؤسسة غير معني أو في منأى عن التكوين، ولا ينظر في هذه الحال إلى التكوين بمنظور

ضيق، إذ لا يصبح مجرد فعل روتيني وحركات متكررة، أو يجسد بمجرد وجود قاعة تدريس بها أدوات ومكونات بيداغوجية، ولكن توسع مفهوم التكوين المطبق داخل المؤسسة ليشمل كذلك مجموع الحركات والسلوكيات والقرارات والأفعال المنتهجة من قبل الرؤساء تجاه المرؤوسين أو من قبل المشرفين على فئات محددة من العاملين. (عبد الغفار حنفي، 1997: 353).

وإدراكا لما يمكن أن يقدمه التكوين للمؤسسة ولأهميته البالغة في تنمية الموارد البشرية وتثمينها تحولت المؤسسة إلى فضاء لتكوين الموارد البشرية، حتى تكون لها قدرات ومؤهلات ومهارات تستطيع بها مواكبة التطور التقني والتكنولوجي وإدارة التغيرات التي تحدث داخلها وحولها بذكاء عال، وكذلك مواجهة الظروف المحلية والعالمية باستمرار بما يضمن المحافظة على بقاء المؤسسة واستمرارها ونموها وتوسعها، وبما يجعلها أيضا حصنا منيعا قادرا على المقاومة ومواجهة الأخطار والاستفادة من الفرص التي يعرضها المحيط اليوم وغدا، وبهذا تكون المؤسسة في أهبة ويقظة دائمة بفضل موارد البشرية المؤهلة والمكونة داخلها وفق تصوراتها وإستراتيجياتها وبإمكانياتها، حتى تستجيب أكثر لخصوصياتها وتلبي احتياجاتها.

تاسعا: علاقة التكوين المهني بالموارد البشرية:

تعتبر عملية تكوين الموارد البشرية من المهام ذات الأهمية البالغة في المؤسسة، سواء لما تتطلبه التطورات التكنولوجية فيها، أو لما ترتبط به المؤسسة من خطة إستراتيجية خاصة عند عدم توفر الموارد داخليا بالكمية و النوعية الكافية لتنفيذ هذه الخطة، وبالتالي فالتكوين وتنمية الموارد البشرية الداخلية يعتبر من الحلول والإجراءات التي تتم في المدى المتوسط والطويل مقابل هذا النقص.

ويتفرع تكوين و تنمية موارد المؤسسة إلى فرعين أساسيين، وهما التدريب و التعليم وكل من العمليتين وان تشابهتا في بعض جوانبها تتميز عن الأخرى و خاصة وأن التدريب عادة ما يقدم لفئات المشرفين والإداريين في المستويات من الإدارة.

1_ تدريب الأفراد:

يعتبر التدريب العملية التي تعني مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا، ويتم في الوظائف التي يمكن أن تحدد مكوناتها و أنشطتها بشكل دقيق، ويمكن تقسيم العمل وتجزئته وتحليله بسهولة، وهي الوظائف والأعمال التنفيذية التي تتميز بهذه الميزات عادة. والتدريب هو تطبيق المعرفة ويمكن للأفراد من الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، وهو إذن عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج. (ناصر دادي عيدون، 1998: 57).

كما أن عملية التدريب مثل العديد من الظواهر الاجتماعية تتميز بدرجات متغيرة في تحقيقها لدى مكتسبها، فالشخص العادي الذي يتلقى عددا من المعلومات سواء لتحسين مستوى إدراكه أو لتطوير أدائه يكتسبها في الفترة الأولى بشكل سريع ثم مع تزايد وارتفاع عدد المعلومات التي يتلقاها، أو حتى الحركات التي تصدر منه يتناقص مستوى استيعابه واستجاباته له والاستيعاب للشخص بالعديد من العوامل، وفي مقدمتها ما يحصله الشخص من الرضا الوظيفي والمادي والنفسي، وهي عناصر ترتبط بقوة الحوافز التي تدفعه، ومادام العامل يتحرك في محيط و إطار اجتماعي اقتصادي وثقافي محدد تتفاعل فيه العديد من الاتجاهات والعوامل المختلفة ويتفاعل معها بدوره، وهناك العديد من المزايا التي يحققها تكوين الأفراد وتدريبهم الذي يفضي إلى تنمية قدراتهم بالإضافة إلى تحقيق متطلبات الخطة الإستراتيجية من هذه الموارد.

-ضمان أداء العمل بفعالية، سرعة وبأكثر كفاءة لتحقيق الخطط والبرامج المسطرة.

-زيادة الرغبة في العمل والقدرة على الأداء في نفس الوقت، مما يؤدي إلى رفع كفاءة الأفراد.

-تكوين الشعور بالرضا النفسي، بزيادة إلمام الفرد بمعلومات أكبر عن عمله و كذلك إحساسه بأهميته في المؤسسة و أمنه فيها، مما يؤدي إلى تناقص الغيابات وبالتالي تحسن أدائه.
-فتح الباب أمام العامل الذي يكون أو يعاد تأهيله، من أجل الترقية مستقبلا مما يقوي فيه الشعور بالانتماء إلى المؤسسة و العمل على البقاء فيها.
خلق إحساس لدى العامل بتحقيق جزء من ذاته بإتاحة الفرصة لتنمية قدراته واطلاعه على التكنولوجيا الحديثة، وما له من أثر على الإنتاجية في المؤسسة.

2_ تنمية المديرين في المؤسسة:

يعمل التكوين على إرساء أساليب للتفكير المنطقي السليم ونمو فهم المعرفة وتفسيرها، ولا يعطي إجابات قاطعة، ولكنه يعمل على تنمية ذهن منطقي عقلائي يستطيع أن يحدد العلاقات بين متغيرات ترتبط ببعضها البعض، وبالتالي يتمكن من إدراك وفهم مختلف الظواهر التي يواجهها تكوين المديرين وتعليمهم أو تنميتهم.

وتختلف الطرق و الأساليب المتبعة لتكوين وتنمية الإداريين من مؤسسة إلى أخرى، وأيضا حسب ظروف المؤسسات، حيث تغيب عملية التكوين للمدير أحيانا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أين لا تكون هناك حاجة إليها، ونظرا للتكاليف التي تستلزمها، وأيضا تغيب حتى في المؤسسات الكبيرة عند تحقيق خسائر معتبرة.

ولأهمية تنمية المديرين ودورها في تطوير أداء المؤسسة، وتغيير أسلوب إدارتها وماله من تأثير على الأداء العام للموارد البشرية، فهي مستمرة خاصة في المؤسسات الكبرى وفق مخططات إستراتيجية على تحسين أدائها المستمر إلا أن إمكانية تقييم النتائج وأثار تحسن الإدارة أو أداء المسيرين وطاقاتهم لا تظهر في عناصر بشكل مباشر، كما في تدريب العمال ورغم هذا فهناك بعض المؤشرات مثل تغيير نوع الإدارة إلى الديمقراطية من خلال الاتجاهات و السلوك.

خلاصة:

ومجمل القول أن للتكوين المهني أثر كبير و واضح على الإنتاجية من حيث الجودة والتي تعبر عن التطور المستمر للعمليات و الأنشطة، وهذا التطور يتم من أجل التنافس وبهدف التميز في السوق، فقد تختلف الأهداف التكوينية أو الطرق والأساليب المستعملة ولكن الأکید أن الهدف الأمثل هو اكتساب الفرد الكفاءة المهنية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية وتحليل البيانات

وعرض النتائج

تمهيد.

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- منهج الدراسة.

2- مجالات الدراسة (المكانية، البشري، الزمني).

3- أدوات جمع البيانات.

4- عينة الدراسة.

5- الأساليب الإحصائية.

ثانياً: تحليل البيانات وتفسيرها.

ثالثاً: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

تحتل هذه المرحلة الميدانية أهمية خاصة في البحوث الاجتماعية، وذلك لأن قيمة البحث الاجتماعي لا تتمثل فقط في جمع التراث النظري، والاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت المشكلة أو موضوع الدراسة بشكل مباشر، وإنما القيمة الحقيقية للبحوث الاجتماعية تتمثل في اعتمادها على العمل الميداني، الذي يمكن للباحث من جمع المعلومات من المجتمع الذي يقوم بدراسته، ومراجعة هذه البيانات التي يجمعها الباحث لا قيمة لها إلا إذا قام بتحليلها وتفسيرها ووضع التوصيات التي يرى أنها ضرورية لعلاج المشكلة التي هو بصدد دراستها.

فالمرحلة الميدانية إذن هي أهم المراحل في دراستنا وذلك لما تتطلبه من بصمات خاصة بالباحث، وما تتضمنه من معلومات وبيانات هامة ومتعلقة بموضوع البحث، والتي تسمح لنا بتوظيف عدد من وسائل جمع البيانات إضافة للاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية وتحليلها وصولاً إلى النتائج.

1- منهج الدراسة:

المقصود بمنهج البحث العلمي تلك المجموعة من القواعد والأنظمة العامة، التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظواهر، وهي موضوع الاهتمام من قبل الكثير من الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية.

وبناءً عليه يمكن القول بأن المناهج التي تصلح للبحث عن حقيقة ظاهرة معينة تختلف باختلاف الموضوعات المطلوب بحثها من قبل الباحثين، والذين يمكن أن يتبعوا مناهج علمية مختلفة، وبشكل عام يمكن تعريف المنهج العلمي بأنه: عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل ظاهرة أو أخرى. (مصطفى عليان، محمد غنيم، 2000: 33).

فموضوع البحث وطبيعة الدراسة تفرض على الباحث استخدام منهج معين دون آخر، وهذا ليتمكن من الوصول إلى إجابة عن الأسئلة المطروحة في الدراسة. (عماد عبد الغني، 2007: 137).

ومن هنا تم اختيار وتحديد منهج يتناسب موضوع دراستنا والمتمثل في المنهج الوصفي، وذلك لأننا بصدد وصف الواقع والمتمثل في ظاهرة إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني ومحاولة تحليلها وتفسيرها بجمع البيانات والمعلومات اللازمة والمناسبة للوصول لأهم العوامل التي أدت لظهور هذه الأخيرة.

ومن هنا يعرف المنهج الوصفي: "بأنه عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم الوصول إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها".

ويعرف أيضاً بأنه: "طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية الأكثر انسجاماً مع الطرح المقترح للموضوع". (عماد عبد الغني، 2007: 137).

2- مجالات الدراسة:

إن التعرف على مجالات الدراسة عملية ضرورية ونقطة أساسية في البحث الاجتماعي، وذلك لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، حيث ندرك مسبقاً أنه كلما دققنا في تحديد مجالات الدراسة أمكننا فيما بعد مواجهة المشكلة القائمة بالبحث.

ويجمع كل المهتمين بمناهج البحث الاجتماعي أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية (المجال المكاني، الزمني، البشري). (صبرينة ميلاط، 2006: 96).

➤ المجال المكاني:

ويقصد به النطاق الجغرافي لإجراءات البحث المكاني، وهو بالتحديد في هذه الدراسة هو مركز التكوين المهني والتمهين – بلعيد قالة – بمدينة طولقة الواقعة غرب ولاية بسكرة. ويعتبر مركز التكوين المهني والتمهين – بلعيد قالة – بطولقة مؤسسة عمومية تابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين والذي يعمل على تكوين شريحة من الشباب سنوياً من أجل دمجهم في عالم الشغل.

يتواجد مركز التكوين المهني والتمهين – بلعيد قالة – تحديداً بمنطقة (حي سيدي رواق) الواقعة وسط المدينة وشمال مقر بلدية طولقة.

تأسس المركز بموجب المرسوم رقم: 91/64 المؤرخ في: 1991/03/02. حيث فتح أبوابه سنة 1989 وكان ملحقاً بمركز بسكرة رقم 01 وأصبح مستقل مالياً سنة 1991. وتبلغ مساحته 2,5 هكتار كما يحتوي على ما يلي:

- المنشآت البيداغوجية:

يتكون المركز من 10 ورشات و 10 أقسام للدراسة.

- المنشآت الإدارية:

يحتوي المركز على إدارة ومكتب استقبال للإعلام والتوجيه. وبالإضافة إلى ذلك يوجد ملعب متعدد الرياضيات ومكتبة، وقاعة للانترنت، ونادي ومطعم يقدم حوالي 180 وجبة يومياً، وأخرى داخلية قدرة استيعابها 60 سريراً.

- أنماط التكوين الموجودة في المركز:

هناك ثلاثة أنماط رئيسية متواجدة بالمركز وهي:

- التكوين الإقليمي: ويضم

275 متربص وهو موزع على 14 فرعاً.

- التكوين عن طريق التمهين: ويضم

393 متمهين موزعين على 28 فرعاً.

- الدروس المسائية: وتضم 80 متكون موزعين على تخصصين كما توجد أنماط أخرى غير ثابتة حسب الطلب مثل تكوين المرأة الماكثة بالبيت والتكوين التعاقدية.

- تعداد العمال:

يشتغل بالمركز 71 عامل و عاملة موزعين كالاتي:

46 عامل دائم + 17 عامل متعاقد و 06 عمال في إطار الإدماج المهني وأيضا العاملين في إطار الشغل المأجور

➤ المجال الزمني:

ويقصد به الوقت الذي استغرق لإجراء هذه الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي، حيث كانت بداية الدراسة النظرية في نوفمبر 2016، والتي تم فيها ضبط الموضوع وبداية البحث فيه، كما أجرينا في هذه الفترة الدراسة الاستطلاعية في مركز التكوين قصد جمع بعض المعلومات العامة حول موضوع الدراسة والتعرف على عينة الدراسة وغيرها، حيث تمكنا من مقابلة كلا من مدير المركز المهني والنائب التقني والبيداغوجي، وتحديثنا عن طبيعة الدراسة والاستفادة من خلال مناقشة العديد من المعلومات الهامة حول الموضوع المطروح.

أما الدراسة الميدانية كانت في مارس 2017، والتي تم فيها توزيع الاستمارة على عينة الدراسة والمتمثلة في خريجي الجامعة الذين أقبوا على هذا المركز قصد تكوين ثان، وذلك لمعرفة العوامل التي دفعتهم إلى ذلك، وكانت بداية توزيع الاستمارة في 15 مارس 2017 وتم استرجاع جميع الاستمارات في 30 مارس 2017.

➤ المجال البشري:

ويقصد به مجموعة الأفراد التي أجريت عليهم الدراسة والمتمثلة هنا في مجموعة من خريجي الجامعة الذين أقبوا على مركز التكوين المهني بلعيد قالة بطولقة. ولقد بلغ عددهم 30 خريجا جامعيًا متواجدين في هذا المركز المهني.

3- أدوات جمع البيانات:

هي مجموعة من الأدوات التي تساهم بقدر كبير في الاطلاع والتحليل المعمق للظواهر المدروسة، وتمكّن الباحث من خلال استخدامها أن يتحصل ويجمع عددا كبيرا وكاف من المعلومات حول موضوع الدراسة، وهي تشكل التصور العام للبحث.

وتحظى هذه الوسائل بعناية خاصة نظرا لتوقف جميع نتائج الدراسة عليها وما تجدر الإشارة إليه هو أن استخدام الأدوات لا يسير بطريقة عشوائية اعتباطية بقدر ما يتم وفق خطط مدروسة من طرف الباحث عند محاولة الاحتكاك بالميدان والتغلغل فيه، إذن هي وسيلة ربط بين الباحث ومجتمع الدراسة. (بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، 2004: 168).

ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على بعض الأدوات من بينها:

1- الملاحظة: وهي من أهم وسائل جمع البيانات وهي على خلاف غيرها من الوسائل تتميز بالعديد من الخصائص حيث تمنح مجالاً لمشاركة الباحث للظروف الاجتماعية السائدة في الميدان، وتعتمد بدرجة كبيرة على خبرات الباحث المعرفية، كما تسمح له بالمعاينة المباشرة للكشف عن تفاصيل الظاهرة المدروسة وعن العلاقة الموجودة فيها. كما أنها تساعد في التعرف على طرق العمل وظروفه... الخ، وتفيد في جمع البيانات ميدانيا والتي تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعة واتجاهاتهم ومشاعرهم وتعتمد على مدى خبرة ومهارة الباحث.

ولقد استعنا في دراستنا هذه على الملاحظة البسيطة: والتي تتم بواسطتها ملاحظة الظاهرة، كما تحدث تلقائيا دون إخضاعها لأي نوع من الضبط العلمي، ولا يلجأ الباحث فيها لاستخدام آلات

وأدوات للقياس أو وسائل للتأكد من دقة الملاحظة وموضوعها، وتعرف أحيانا بالملاحظة دون المشاركة. وإذ تسمى بالملاحظة البسيطة فإنها تبقى علمية. (علي غربي، 2006: 112).

والتي ساعدتنا فيما يلي:

- التعرف على طبيعة العمل، الأداء والظروف التي يكون فيها الطلبة سواء في الدروس النظرية والتطبيقية.

- الوصول إلى بعض الحقائق التي تعذر الوصول إليها بطرق أخرى.

- ملاحظة التجهيزات الحديثة التي يعتمد عليها التكوين في العمليات التطبيقية.

- ملاحظة عمل المكونين أثناء قيامهم بالأعمال التطبيقية داخل الورشات في المركز.

2- استمارة استبيان: حيث تعتبر من أكثر أدوات جمع البيانات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى المميزات التي تحققها هذه الأداة من اختصار للجهد والتكلفة وسهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية.

ويعرف الاستبيان على أنه : عبارة عن مجموعة من أسئلة تدور حول موضوع معين يقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح إضافي وتجمع في شكل استمارة. (عياد أحمد، 2005: 121).

وقد تشكل استمارة الاستبيان من قائمة صغيرة للأسئلة إلى عدد من الصفائف، وتختلف أيضا من ناحية نوع الأسئلة مباشرة أو غير مباشرة مغلقة أو مفتوحة، أي أنها تنطوي على مجموعتين من الأسئلة: المغلقة وتستخدم عادة في شكل محدد ودقيق حيث تسمح للباحث بتطبيق إجابته من خلالها، مثال ذلك الإجابات المتضمنة نعم، لا.

أما الأسئلة المفتوحة وهي تنفرع عن السؤال المغلق، والغرض منها فتح مجال المبادرة للمبحوث للتعبير عن رأيه بحرية لغرض توضيح الإجابة أكثر مثال ذلك لماذا؟ كيف ذلك؟... الخ.

ولقد تضمنت استمارة دراستنا ثلاثة محاور: الأول يتضمن البيانات الشخصية للمبحوثين، والثاني حول التساؤل الأول المتعلق بالعوامل الاجتماعية لخريجي الجامعة التي دفعتهم إلى الإقبال على مركز التكوين المهني ، أما الثالث كان حول التساؤل الثاني المتعلق بالعوامل التعليمية المتعلقة بهذا الأخير، والتي احتوت في المجموع على 32 عبارة موزعة بين المحاور الثلاث سابقة الذكر.

أما اختيارنا للاستبيان كان للاعتبارات التالية:

- الاستبيان من الأدوات الأنسب لعينة الدراسة، حيث يساعد على جمع المعلومات المراد الحصول عليها مباشرة من المصدر.

- سهولة تطبيقه خاصة في حالة ضيق الوقت.

- يعطي للمبحوث نوع من الحرية في الإجابة دون ضغط من الباحث.

3- المقابلة: تعتبر من الأدوات المنهجية وأكثرها استخداما، حيث تعتمد على التفاعل اللفظي بين فردين في موقف المواجهة، وتشير المقابلة إلى حوار لفظي يكون وجهها لوجه بين الباحث

والمبحوث أو مجموعة من الأشخاص، وعن طريق ذلك يحاول القائم بالمقابلة الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات أو الدوافع في الماضي والحاضر.

وتعرف أيضا بأنها: "تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة وتستعمل في بعض الحالات مساءلة جماعات بطريقة نص مواجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف بعمق على المستجوبين". (موريس أنجرس وآخرون، 2004: 197).

وانطلاقا مما سبق فإن المقابلة تعتبر أساسية في جمع البيانات كغيرها من الأدوات الأخرى، إلا أن المقابلة تنفرد بخاصية وهي أنها تلزم الباحث أن يحتك مباشرة بالمبحوث.

ولقد استعنا في هذه الدراسة بالمقابلة الحرة التي أجريت مع كل من : مدير المركز والنائب التقني والبيداغوجي و المقتصد حيث كانت الأسئلة عامة حول موضوع الدراسة والإلمام ببعض المعلومات التي تخص الموضوع والتعرف على العينة وخصائصها... الخ.

وتم اختيارنا للمقابلة الحرة للاعتبارات التالية:

- طبيعة الموضوع تفرض علينا مقابلة المسؤولين والمؤطرين لمركز التكوين المهني من أجل الإحاطة به والتعرف عليه من مصادره.
- أن المقابلة تمتاز بالمرونة حيث أنها تعطي لنا فرصة الاستفسار الجيد من المبحوث، كما أنها تعطي للمبحوث الفهم الجيد للسؤال المطروح عليه.

4- عينة الدراسة:

بما أن الهدف من دراستنا هو معرفة عوامل إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني، تم استخدام العينة القصدية، حيث أن العينة هي المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها لأنها تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسي الكلي. (عياد أحمد، 2005: 116).

العينة القصدية:

يقوم فيها الباحث باختيار مفرداتها بطريقة محكمة لا مجال فيها للصدفة، بل يقوم شخصيا بانتقاء المفردات الممثلة أكثر من غيرها لما يبحث عنه من معلومات وبيانات وهذا الإدراك المسبق والمعرفة الجيدة لمجتمع البحث وللعناصر الهامة التي تمثله تمثيلا صحيحا. (مصطفى عليان، محمد غنيم، 2000: 42).

ولقد تم اختيار هذه العينة لأنها المعنية بموضوع دراستنا و باستطاعتنا أن نستفيد منها أكثر من غيرها وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة في الاستمارة. كذلك يكون أن المبحوثين متحصلين على شهادات جامعية وأقبلوا على مركز التكوين المهني ومحاولة فهم العوامل والأسباب التي أدت إلى هذا.

5- الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي جمعت، اعتمدنا على الأساليب الإحصائية وهي حساب التكرارات والنسب المئوية.

خلاصة:

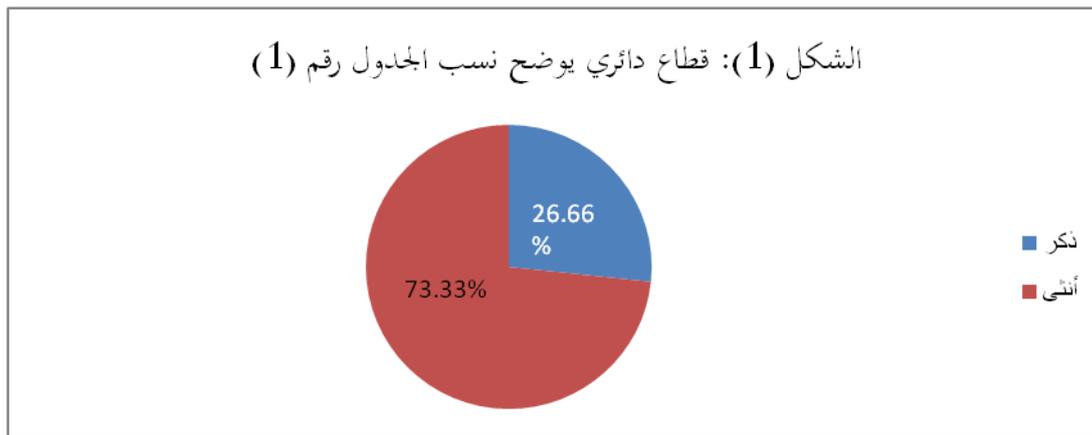
بعد معالجة الإجراءات المنهجية للدراسة تأتي المرحلة التي يستمد فيها الباحث معلوماته عن طريق تفرغ وتفسير البيانات وتحليلها وذلك بالربط بين الجانبين، النظري والتطبيقي في هذه الدراسة.

بعد عرض منهجية الدراسة وتقنيات البحث من خلال تبيان المنهج والمجالات والعينة، وأدوات جمع البيانات تأتي مرحلة تفرغ وتحليل البيانات وتفسيرها، وصولاً إلى أهم نتائج الدراسة.

ثانياً: تحليل وتفسير البيانات:

الجدول رقم 01: يوضح التكرار والنسب المئوية حسب الجنس.

النوع	التكرار	% النسبة
ذكر	08	26,66%
أنثى	22	73,33%
المجموع	30	100%



يوضح الجدول أعلاه توزيع مفردات عينة الدراسة حسب النوع (الجنس)، حيث يفوق عدد الإناث بنسبة 73,33% مقابل 26,66% للذكور من حجم العينة.

رغم أن توزيع الاستمارة لم يراع نوع المبحوث، إلا أن هذه النسبة تبين تجاوب الإناث مع الموضوع. ومن الملاحظ حسب المعطيات وجود فرق بين الذكور والإناث في إقبالهم على مراكز

التكوين المهني والتمهين، وذلك لنقص التحاق الإناث-خريجات الجامعة- بسوق العمل وفق تخصصاتهم الجامعية، مما أدى إلى الرغبة في تكوين ثان.

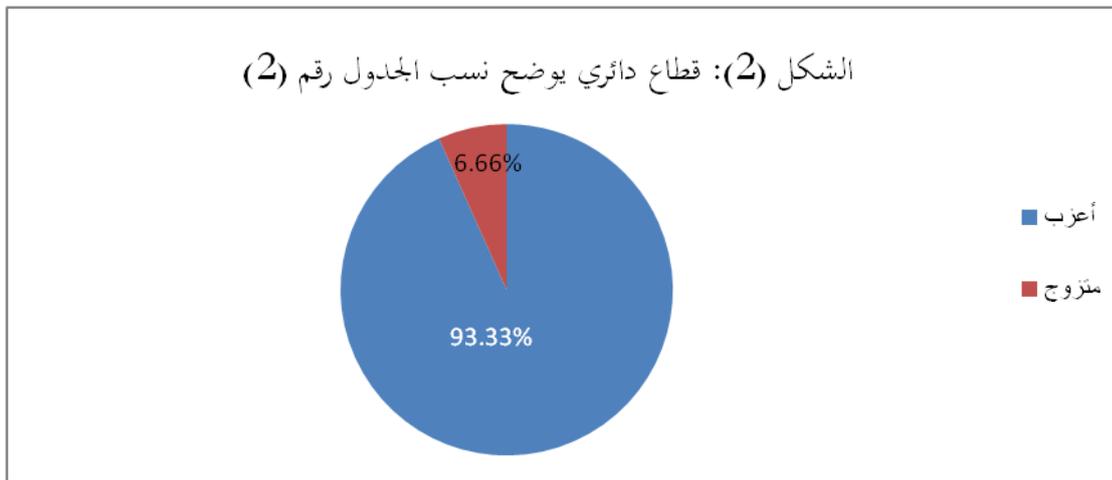
كما تعود نسبة ارتفاع معدل الإناث عن الذكور أيضا إلى التغيير الذي حصل في المجتمع وانتشار ظاهرة خروج المرأة وبحثها عن العمل الأفضل من بين بعض المهن.

وهذا ما أشارت إليه الدراسة السابقة المعتمد عليها، فلقد أثبتت تجارب العديد من المجتمعات أن الأنظمة الاجتماعية السائدة فيها ومدى تقبلها لمشاركة المرأة في مسيرة التنمية لها أثر كبير فيها يحققه التعليم والتدريب، باعتباره مرتبطا بالفرد والسلوك والمجتمع، وفي نظرتة للمرأة وما تسمح لها به التقاليد من المشاركة في التنمية ونشاطات المجتمع قد يؤثر وبشكل كبير على أنشطة التعليم والتدريب ومؤسساتها التي تستهدف في الأساس إعداد الأفراد من الجنسين للمشاركة في بناء المجتمع والحضارة. (غربي صباح، 2003: 106).

الجدول رقم 02 : يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.

الحالة الاجتماعية	التكرار	% النسبة
أعزب	28	93,33%
متزوج	2	6,66%
مطلق	00	00%
المجموع	30	100%

الشكل (2): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (2)



يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية، حيث يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين غير متزوجين بنسبة 93,33% حيث يعود ذلك لعدة أسباب منها أن هذه الفئة لم تقبل على الزواج بحكم صغر السن، وكذلك مواصلة التعليم الجامعي.

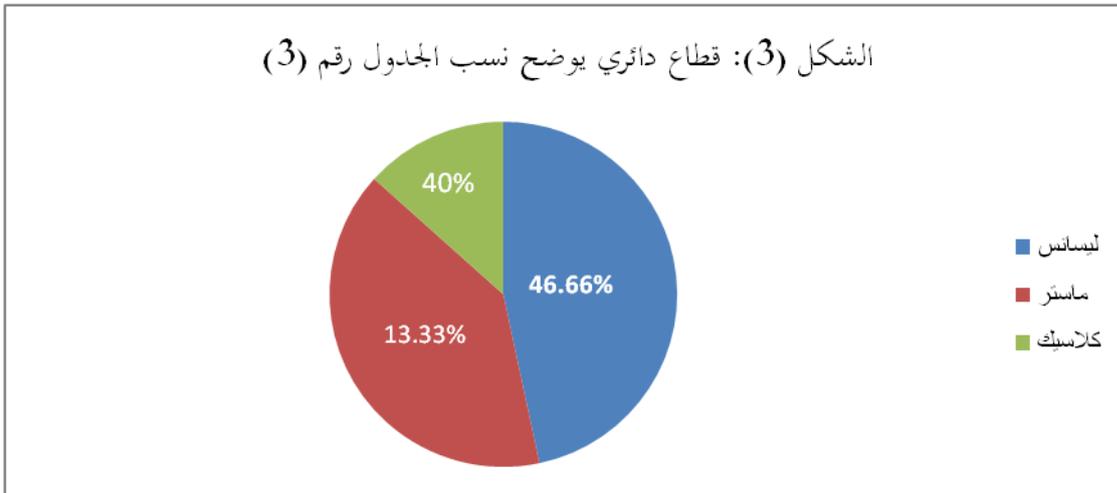
وأيضاً أن الزواج مرتبط في غالب الأحيان بالعمل لأنه يكون الفرد تحت مسؤولية معينة. أما في المقابل نجد نسبة المتزوجين 6,66% وهذا راجع كونهم عمال ويتابعون نمط الدروس المسائية من أجل ترقية معينة، وظروفهم المعيشية حسنة بحكم العمل وهم في حالة استقرار اجتماعي.

أما بالنسبة للمطلقين فهم غير موجودين في فئة المبحوثين وهذا راجع لحالة الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي لدى هذه الفئة.

جدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
46,66%	14	ليسانس
40%	12	ماستر
13,33%	4	كلاسيك
100%	30	المجموع

الشكل (3): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (3)



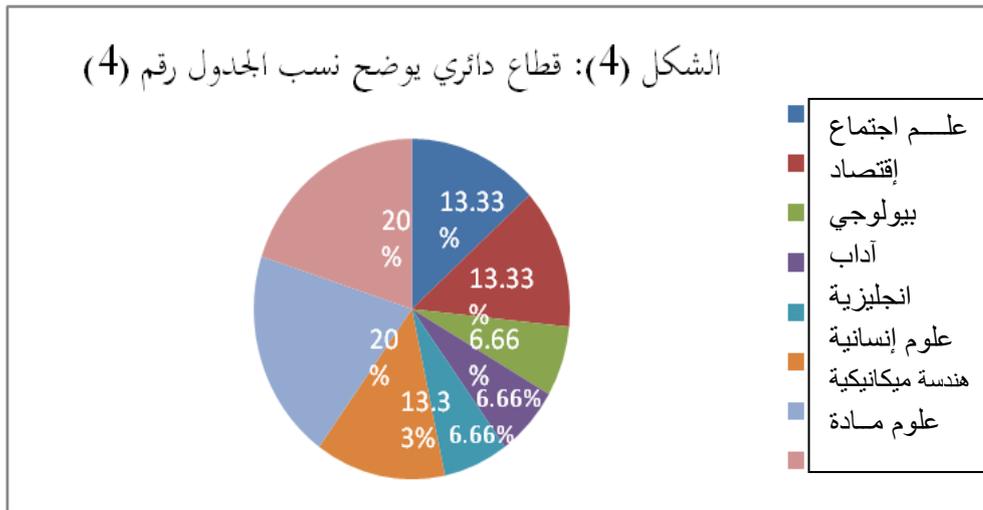
يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث نلاحظ من خلاله أن نسبة 46,66% من المبحوثين لهم مستوى ليسانس أكاديمي، وهي النسبة الغالبة بين المبحوثين ذلك لعدم مواصلتهم للتعليم الجامعي لدرجة الماستر في نظام LMD وخروجهم للبحث عن وظيفة تتناسب و تخصصاتهم لكن دون جدوى.

الأمر الذي حال بهم للتوجه إلى مراكز التكوين المهني قصد التكوين في تخصصات تتناسب و ميولهم ومتطلبات سوق العمل، الأمر نفسه الذي واجه فئة مبحوثين مستوى ماستر، والتي قدرت نسبتها ب 40%، أما فئة مبحوثين مستوى كلاسيك قدرت النسبة ب 13,33% .

ومجمل القول حول جميع المستويات التعليمية الجامعية، وإقبالهم على مراكز التكوين المهني راجع لتطویر المهارات وأنه كلما كان التكوين أحسن أدى إلى فرص عمل أكثر، وهو ما نجده في الإعلام الألي بكثرة، وبعض التخصصات العلمية العملية كالمحاسبة و تسيير المالية وغيرها.

الجدول رقم 04: يوضح نوع التخصص الجامعي للمبحوثين.

نوع التخصص	التكرار	النسبة
علم اجتماع تربية	4	13.33%
اقتصاد	4	13.33%
بيولوجي	2	6.66%
آداب	2	6.66%
انجليزية	2	6.66%
علوم إنسانية	4	13.33%
هندسة ميكانيكية	6	20%
علوم المادة	6	20%
المجموع	30	100%



يوضح الجدول أعلاه توزيع مفردات عينة الدراسة حسب نوع تخصصهم الجامعي، حيث نلاحظ نسبة الغالبية والتي قدرت بـ 20% من تخصص هندسة ميكانيكية حيث نجدها تتساوى مع نسبة تخصص علوم مادة، وذلك أن كلا التخصصين يحتاج من المتكون قدرات عالية ومهارات متدربة.

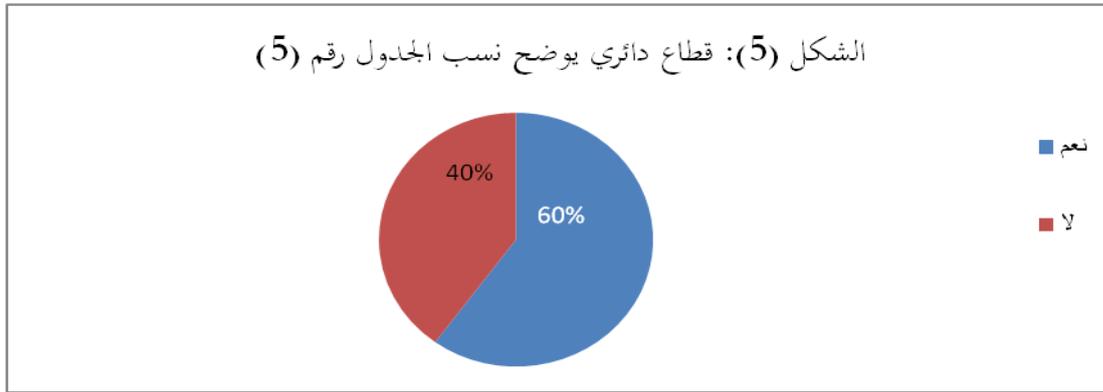
كما أن هاته التخصصات مطلوبة في سوق العمل لذلك يتطلب التدريب والممارسة على الآلات في ميدان التطبيق، الأمر الذي جعلهم يتواجدون في مراكز التكوين المهني، من أجل تحسين الأداء وتطوره ولا تبقى المعلومات الملقاة حكرًا على الجانب النظري فقط، بل تدعيمها بالتطبيق على أرض الواقع.

أما كل من تخصص علم الاجتماع و العلوم الانسانية وكذا الاقتصاد قدرت ب 13,33% وهذا يعود الى عدم التحاقهم بعمل ما بعد تخرجهم من الجامعة ولم تسنح لهم الفرصة في المشاركة أو النجاح في بعض مسابقات التوظيف، الأمر الذي دفعهم للبحث عن تكوين آخر يتوافق ومتطلبات سوق العمل، وهذا ما نجده في بعض تخصصات التكوين كالأعلام الالي، السكريتارية، ومشغل المعلوماتية وغيرها.

أما توزيع باقي التخصصات للمبوهوثين كالبولوجيا واللغات قدرت النسبة ب 66,6% وأكثر ما يبدو خصائص أفراد العينة هو التنوع لأن الاستمارة قد وزعت دون اعتبار للنوع أو العمر أو التخصص.

الجدول رقم 05: يوضح استجابات المبوهوثين حول آرائهم في ما إذا كان التكوين يؤهلهم لوظيفة معينة.

الخيارات	التكرار	% النسبة
نعم	18	60%
لا	12	40%
المجموع	30	100%



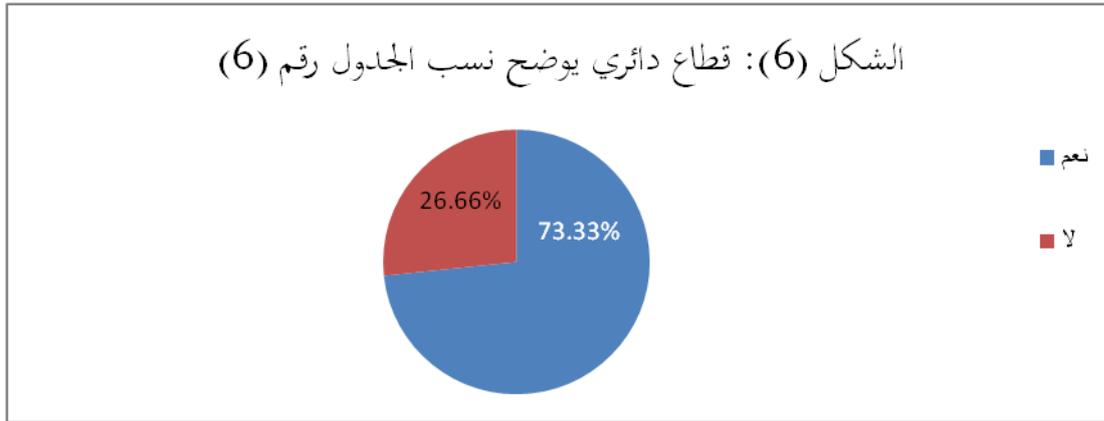
يوضح الجدول أعلاه رأي المبوهوثين في حالة أن التكوين المهني له دور في تأهيلهم للعمل، فجاءت نسبة الغالبية من عينة الدراسة والتي قدرت ب 60% موافقة بأن التكوين جد هام في عملية التأهيل والحصول على عمل يتوافق وميولهم ورغباتهم.

وذلك عن طريق تعليمهم وتدريبهم على كيفية استخدام الآلة إضافة إلى تعليمهم طرق التعامل والاحتكاك بالآخرين و المؤسسات التي تستقبلهم للعمل.

أما باقي المبوهوثين جاءت نسبتهم ب 40% غير موافقة على أن إقبالهم على مركز التكوين المهني للتأهيل لوظيفة ما، وهذا راجع إلى أن هذه الفئة هم العمال الذين يتابعون نمط الدروس المسائية من أجل ترقية معينة وفق مناصبهم في العمل، وأيضا لمواكبة الوسائل المتطورة والحديثة المتوفرة في سوق العمل.

جدول رقم 06: يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم فيما إذا كان التكوين يمكّنهم من الالتحاق بعمل.

الخيارات	التكرار	% النسبة
نعم	22	73,33%
لا	08	26,66%
المجموع	30	100%

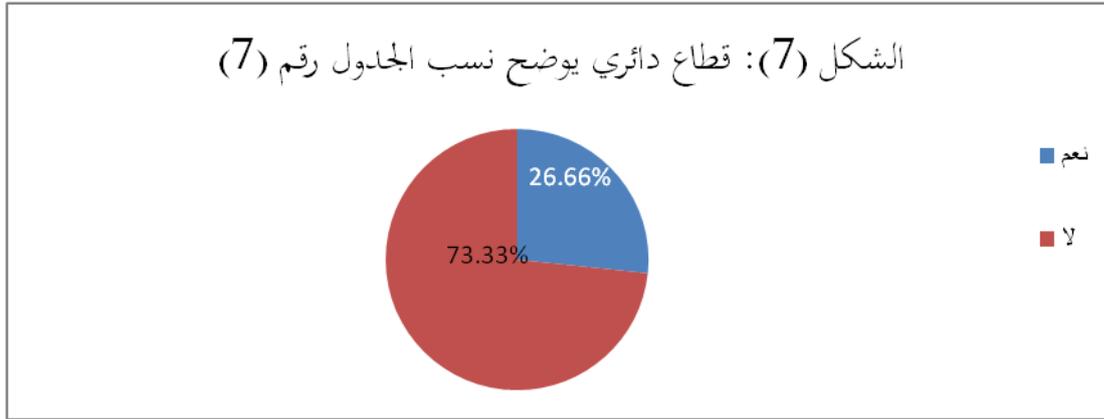


نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الغالبية من أفراد عينة الدراسة و التي قدرت ب 73,33% موافقة بأن التكوين المهني يمكّنهم من الالتحاق بعمل، وذلك من خلال الشهادة التي تمنح لهم بعد التخرج من التكوين والتي تكون معظم تخصصاتها تتوافق مع متطلبات سوق العمل وتخدم المجتمع.

وأیضا تكون إضافة على الشهادة المتحصل عليها من الجامعة والتي تتركز على الجانب النظري فقط، عكس التكوين المهني الذي يدمج الاثنین معا الجانب النظري والتطبيقي، وبالمقابل نجد نسبة 26,66% لم توافق على الطرح السابق، وهذا قد يعود حسب إجاباتهم على الأسئلة المطروحة أن نسبة التكوين لديهم غير كافية في بعض التخصصات للالتحاق بعمل معين، ذلك أن تعلم أساسيات المهنة يتطلب الممارسة على أرض الواقع أكثر من المدة المقررة لذلك.

جدول رقم 07: يوضح استجابات المبحوثين حول وجود أسباب أسرية دفعتهم لتكوين ثان بعد تحصلهم على شهادة جامعية.

الخيارات	التكرار	% النسبة
لا	8	26,66%
نعم	22	73,33%
المجموع	30	100%



يوضح الجدول أعلاه رأي المبحوثين حول وجود أسباب أسرية دفعتهم لتكوين ثاني بعد الحصول على شهادة جامعية فجاءت نسبة 73,33% غير موافقة على هذا الطرح، وهذا يعود حسب الحالة الاجتماعية للمبحوثين راجعة إلى أن أغلبهم غير متزوجين وليس لديهم مسؤولية الإنفاق على الأسرة.

وحسب بعض الإجابات أيضا أن هناك فراغ وعدم ارتباطاتهم بأعمال أخرى، كما يرجع السبب إلى أن معظم أفراد العينة هم إناث لذا لا تخول لهم مسؤولية العمل أو إجبارهم عليه عكس الذكور، وهذا ما يقابل نسبة 26,66% وهذا ما يفسر أن للعوامل الأسرية دور في دفعهم إلى التكوين بغية الحصول على فرص عمل وإعالة أسرهم، وتحسين المستوى المعيشي.

جدول رقم 08: يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا مارسوا مهنة بعد تخرجهم من الجامعة.

الخيارات	التكرار	% النسبة
نعم	12	40%
لا	18	60%
المجموع	30	100%

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	26	%86.66
لا	4	%13.33
المجموع	30	%100

■ نعم
■ لا

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية المبحوثين والتي جاءت نسبتهم ب 60 % أنهم لم يسبق لهم العمل بعد التخرج من الجامعة، وذلك راجع إلى عدم توفر فرص العمل حسب تخصصاتهم.

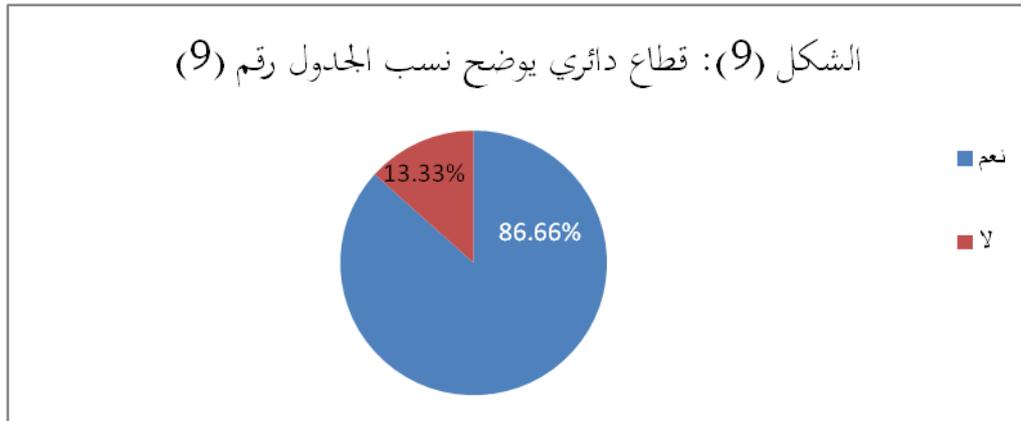
وحسب ما أشاروا إليه من خلال إجاباتهم أن التكوين الجامعي كان مقتصرًا على الجانب النظري فقط، وهذا ما لا يتوافق الآن مع سوق العمل فهذا الأخير يحتاج إلى مهارات وكفاءات عالية من خلال التدريب والتطبيق، والخروج للميدان وهذا ما حال بهم إلى مراكز التكوين المهني.

وفي المقابل نجد نسبة 40% موافقين على الطرح السابق راجع إلى كونهم عمال في قطاعات معينة ويعتبرون أن التكوين عملية ضرورية لهم لأجل المحافظة على أوضاعهم المهنية وتحسين مركزهم الاجتماعي، ومسايرة التطورات التكنولوجية ورفع مستوى الكفاءة بين العمال حتى يتوافق كل عامل مع العمل الذي يؤديه ويتقنه جيدًا.

وهذا ما أشار إليه مدير التكوين من خلال المقابلة التي أجريناها معه أن هدف التكوين لا يقتصر على طرق تأدية العمل والاهتمام بالمهنة فحسب بل يمتد إلى كافة الاتجاهات المتصلة بمحيط العمل، وتعديل السلوك وغرس القيم المهنية.

الجدول رقم 9: يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم حول ما إذا كانت تخصصات التكوين تتناسب مع طموحاتهم المستقبلية:

الخيارات	التكرار	النسبة
----------	---------	--------



يوضح الجدول أعلاه رأي المبحوثين حول ما إذا كان التكوين المهني يتناسب وطموحاتهم المستقبلية، فجاءت نسبة 86,66% من مجموع أفراد عينة الدراسة موافقة على ذلك.

وهذا يرجع إلى أن التكوين المهني يعمل على توفير تخصصات تتماشى وعالم الشغل وتخدم احتياجات الفرد والمجتمع، بحيث أن معظم التخصصات الموجودة على مستوى التكوين تعمل على توفير مناصب عمل أحسن والإقبال على الوظائف في هذه التخصصات بأكثر حماسة ورغبة للمبحوثين.

وفي المقابل نجد نسبة 13,33% أعربوا على عدم موافقتهم لهذا الطرح وذلك راجع لفئة العمال من بين المبحوثين والذين لديهم استقرار في مناصب عملهم.

الجدول رقم 10 : يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا كان إقبالهم على التكوين لتحسين المستوى المادي.

		18	نعم
	60%	16	لا
	40%	30	الخيارات المجموع
	100%	16	نعم
	النسبة	التكرار	
	53%	14	لا
	47%	30	المجموع
	100%		

الش

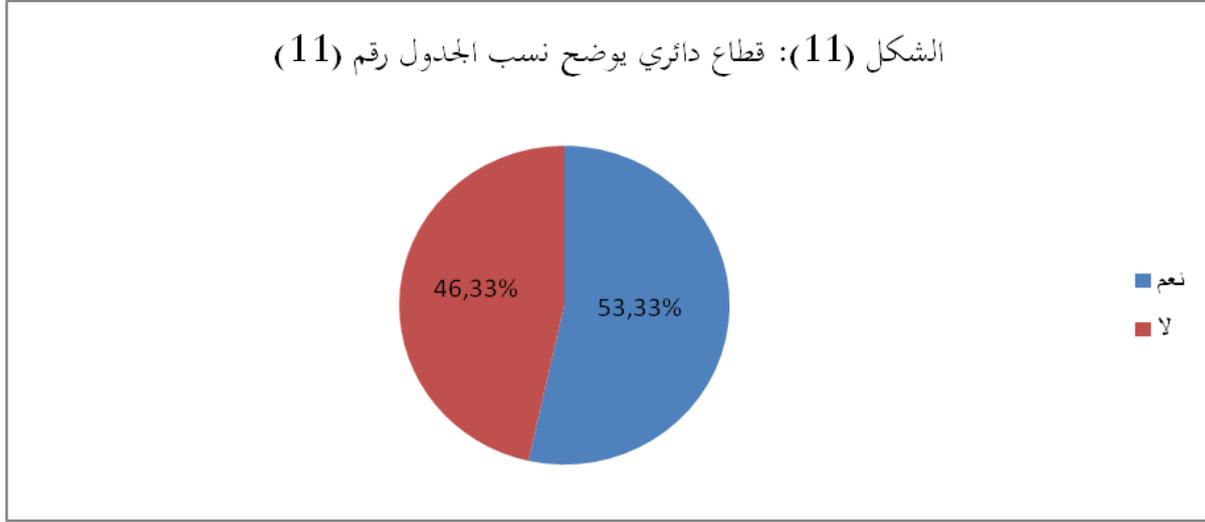
■ نعم

■ لا

يوضح الجدول أعلاه رأي المبحوثين حول ما إذا كان تحسين المستوى المادي دافع لإقبالهم على مراكز التكوين المهني، فجاءت نسبة 60% مؤكدة على الطرح السابق، بحيث يرجع ذلك إلى أن التكوين المهني يساعدهم على إيجاد فرص عمل ويعمل على إدماجهم في عالم الشغل لتحسين مستواهم المادي من خلال ما يتقاضونه مقابل ذلك لمساندة أسرهم في الحياة اليومية.

وفي المقابل نجد نسبة 40% من أفراد عينة الدراسة غير موافقة على ذلك ويرجع السبب في هذا أن هذه الفئة من المبحوثين هم العمال الذين يريدون الحصول على ترقية معينة وهم في حالة استقرار اجتماعي واقتصادي ولهم دخل ثابت من العمل الذي يمارسونه.

جدول رقم 11: يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا كان إقبالهم على التكوين للحصول على ترقية معينة.

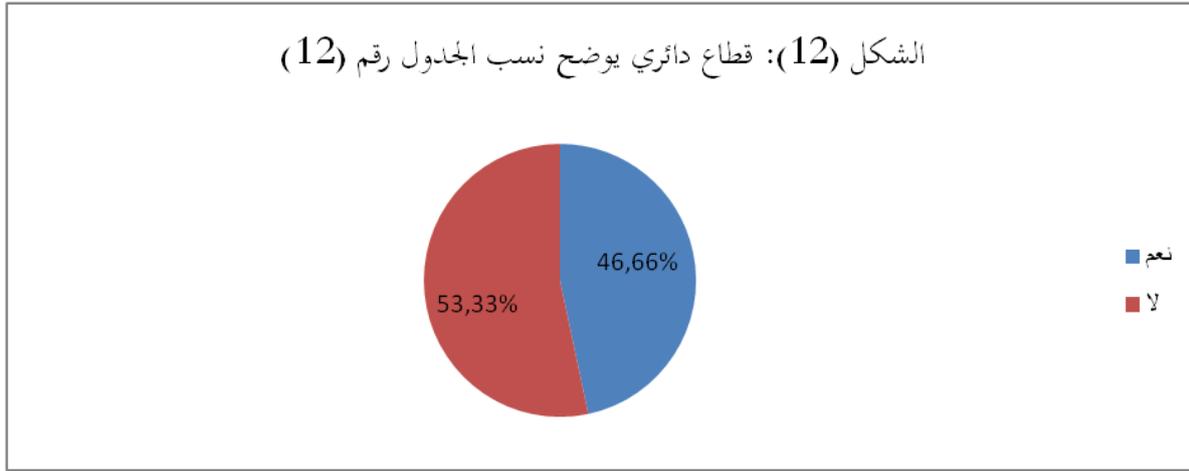


نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 53% أكدوا على أن إقبالهم لمركز التكوين من أجل ترقية معينة في مناصب عملهم ويرجع هذا للفئة التي تعمل وقصدت التكوين من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في الوسائل والتقنيات، وكذا لتحسين الأداء والتطور في جميع الوسائل المهنية. وبالمقابل جاءت نسبة 47% غير موافقين لهذا الطرح وذلك يرجع لعدم انخراطهم في أي عمل سابق.

جدول رقم 12 : يوضح استجابات المبحوثين حول كفاية مدة التكوين للإمام بكل ماله علاقة بتخصصهم.

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	14	46.66%
لا	16	53.33%
المجموع	30	100%

الشكل (12): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (12)



من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 53.33% من أفراد عينة الدراسة أعربوا على أن مدة التكوين لا تكفي للإلمام بكل ما له علاقة بتخصصهم، وذلك يرجع حسب آرائهم التي أكدوا عليها أن مدة التكوين لا تكفي للتعرف على ما هو موجود في تخصصهم بصفة تامة.

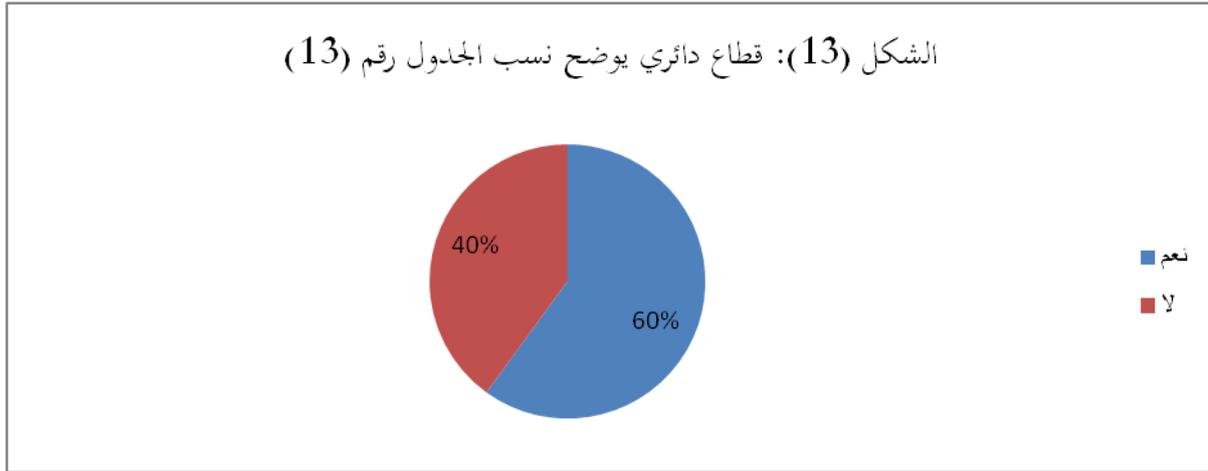
ويرجع ذلك لأسباب أهمها وفرة المادة العلمية، والحصص النظرية كثيرة بالمقارنة بالحصص التطبيقية، وأن المدة غير كافية لإكساب المتربصين الخبرة العلمية في الميدان وذلك لقلة الحجم الزمني للتطبيق الميداني. وبالمقابل جاءت نسبة 46.66% أكدوا على كفاية مدة التكوين للإلمام بما له علاقة بالتخصص، فهم يرون أن التكوين يهتم بإعطاء أساسيات المهنة والباقي يترك للتعلم من خلال الاحتكاك المباشر بالمهنة.

ومن هنا نستنتج أن العوامل التي تؤثر على فعالية التدريب هي مدى توزيع الفترات الزمنية للتدريب من خلال الموسم، فالتوزيع الفعال لفترات التدريب يختلف وفقا لطبيعة ودرجة العمل.

جدول رقم 13: يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا تعليمهم في التكوين يؤهلهم لوظيفة ما.

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	18	60%
لا	12	40%
المجموع	30	100%

الشكل (13): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (13)

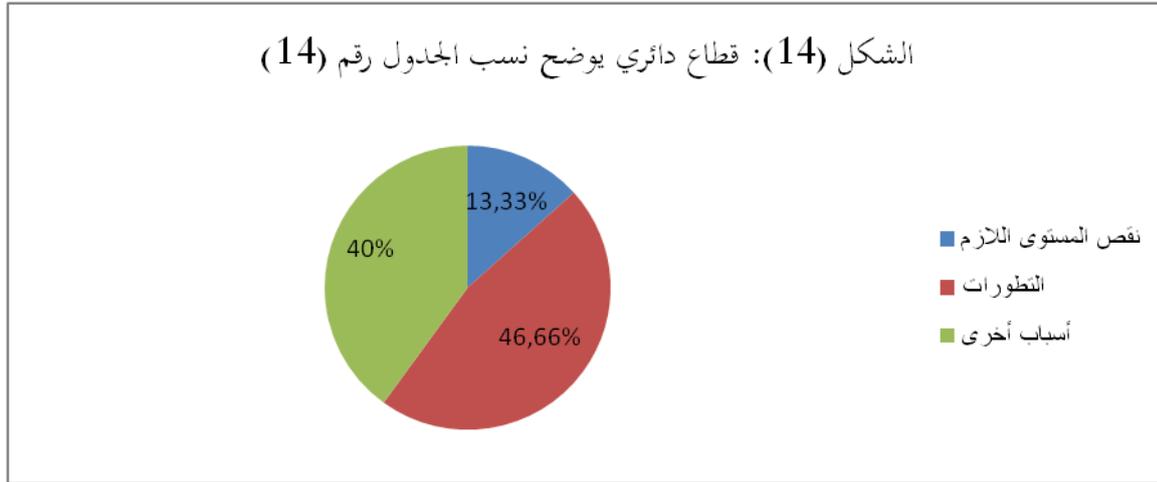


من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن نسبة 60% أكدوا على أن التعليم والتكوين الذي تلقوه في فترة تكوينهم يسمح لهم بممارسة عملهم مستقبلاً، وذلك يرجع إلى أن مدة التكوين كانت كافية وفق بعض تخصصاتهم كما أن معظم التخصصات يحتاجها عالم الشغل، حيث تمتاز وسائلها بالتطور والحدثة.

وبالقابل نجد 40% لم يوافقوا على أن تعليمهم في التكوين يؤهلهم للعمل وذلك راجع حسب إجاباتهم أن مدة التكوين غير كافية وملمة بالتخصص والحصص النظرية غير متوازنة مع الحصص التطبيقية، لأن البعض يبحث على الترقية فقط، وهذا ما وضحه (الجدول رقم 11).

جدول رقم 14 : يوضح استجابات المبحوثين حول سبب إقبالهم على التكوين المهني بعد تحصلهم على شهادة جامعية.

العبارة	التكرار	النسبة
نقص المستوى اللازم	4	13.33%
التطورات التكنولوجية	14	46.66%
أسباب أخرى	12	40%
المجموع	30	100%



نلاحظ من خلال الجدول السابق وأن نسبة 46.66% وهي الغالبية منهم يؤكدون على أن سبب إقبالهم على مركز التكوين بعد التحصل على شهادة جامعية هو لمواكبة التطورات الحاصلة في معظم الوسائل والتقنيات الحديثة وأخذ أكبر عدد ممكن من المعلومات عن طريق التطبيق والممارسة على مختلف الآلات الموجودة في ظل هذه الثروة المعلوماتية التي نعيشها اليوم بأقل وقت وجهد.

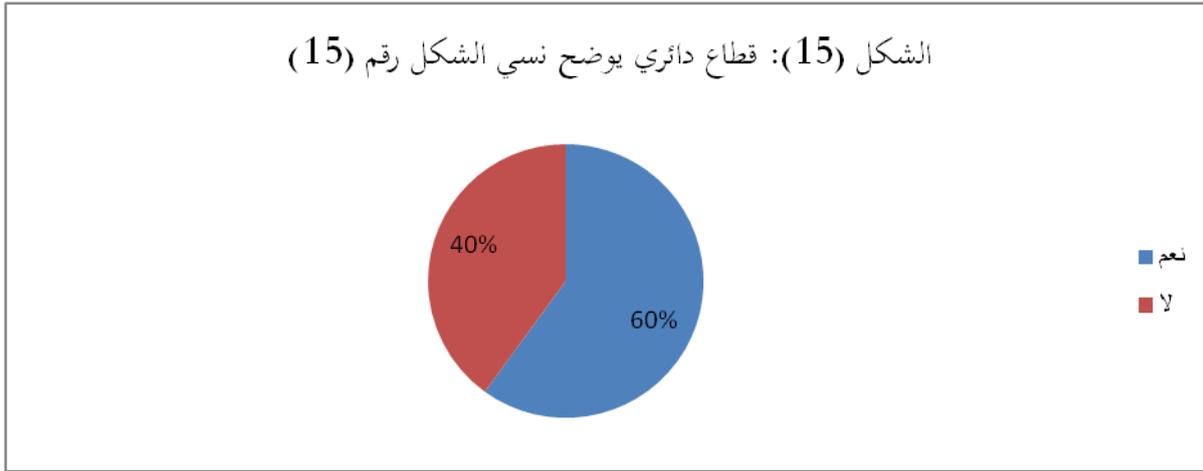
بالمقابل جاءت نسبة 40% من أفراد عينة الدراسة يوضحون أن لديهم أسباب أخرى دفعتهم لتكوين ثاب بعد الشهادة الجامعية ومعظمها كانت تدور حول البحث عن فرص عمل في عالم الشغل والاستفادة من المهارات التي تلقونها في التكوين والبحث، لتوفير حياة تليق بمستوى مكانتهم الاجتماعية.

أما النسبة المتبقية المتمثلة في 13,33% أعربوا على أن الطرح السابق كان راجع لنقص المستوى اللازم للعمل كون أن التعليم الجامعي يقتصر على الجانب النظري عكس التكوين المهني الذي يشمل كليهما النظري والتطبيقي معا.

الجدول رقم 15 : يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا كان إقبالهم على التكوين من أجل تحسين مكانتهم الاجتماعية.

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	18	60%
لا	12	40%
المجموع	30	100%

الشكل (15): قطاع دائري يوضح نسي الشكل رقم (15)



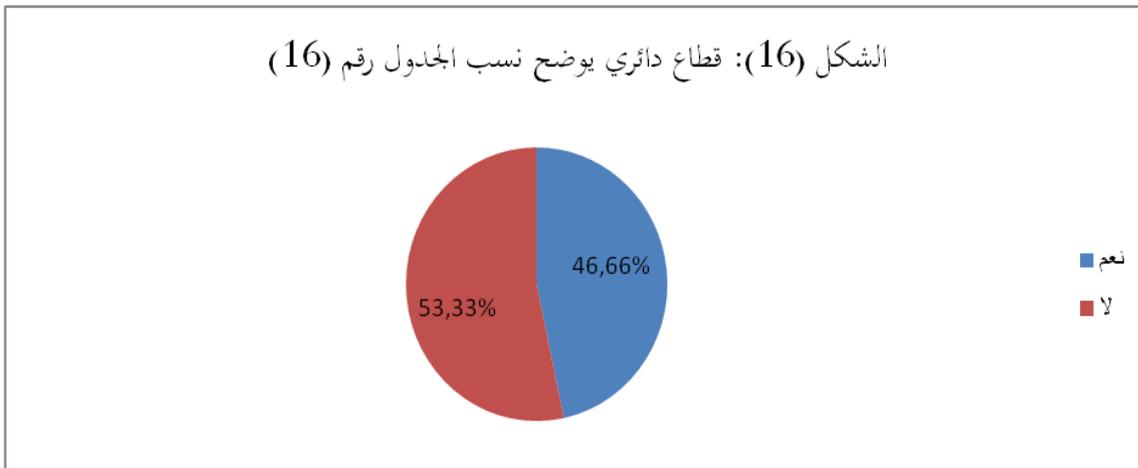
نستنتج من خلال الجدول السابق أن نسبة غالبية المبحوثين التي قدرت بـ 60% يؤكدون على أن تواجدهم في مركز التكوين المهني من أجل تحسين وضعيتهم الاجتماعية، وذلك يعود إلى أن التكوين المهني يوفر لهم فرص ومناصب عمل مهمة في سوق العمل، ذلك من أجل توفير حياة تليق بمستوى مكانتهم الاجتماعية من خلال تحسين مستواهم المادي، وخاصة الفئة العاملة من المبحوثين التي تسعى إلى الترقية من أجل تحسين أكثر.

بالمقابل نسبة 40% غير موافقين على الطرح السابق، وهذا قد يعود حسب إجاباتهم إلى أن التكوين يساعدهم في اختيار الوظائف التي تحقق لهم أغراضهم الشخصية وهي من أهم المطالب الاجتماعية.

جدول رقم 16: يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم فيما إذا التكوين المهني يشجعهم نحو المقاولاتية.

الخيارات	التكرار	النسبة %
نعم	14	46.66%
لا	16	53.33%
المجموع	30	100%

الشكل (16): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (16)



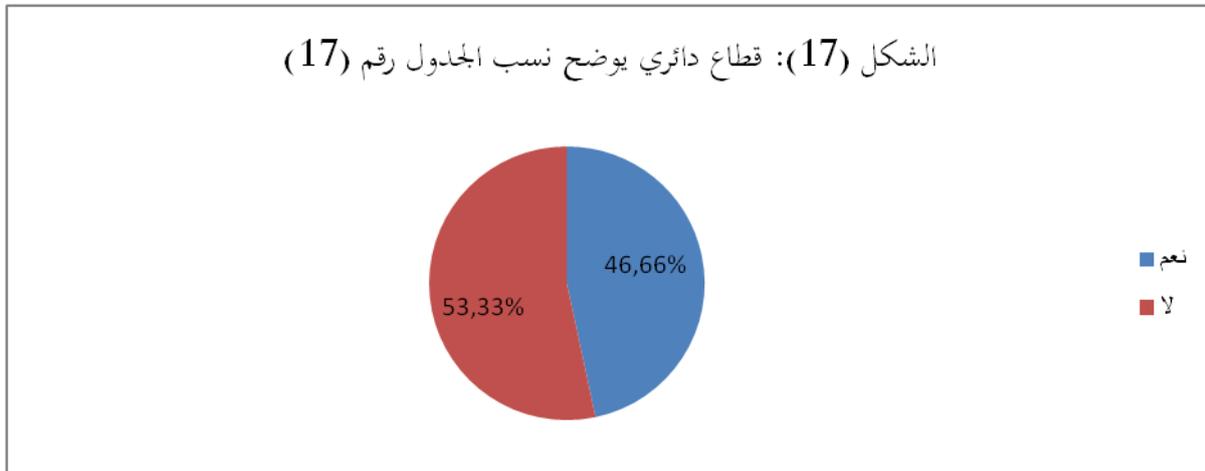
نستنتج من خلال الجدول السابق أنه جاءت نسبة 53,33% من مجموع أفراد عينة الدراسة غير موافقين على أن التكوين المهني يشجعهم على المقاولاتية، وذلك حسب إجاباتهم لا يوجد فهم واضح لمعنى المقاولاتية لدى بعض المبحوثين وهذا ما أدى بعزوفهم على التوجه وتبني العمل المقاولاتي.

وذلك لأسباب خاصة في محيط الشباب تشكل له عائقا يمنعه من إنشاء مشروعه الخاص، كما أن التوجه للمقاولاتية لا يزال ضمن منطقة شك، وهذا ما تؤكد نسبة الفتيات المتواجدة بين المبحوثين و المتمثلة في 73,33% ويمكن أن يكون هذا أحد الأسباب التي أقرت بعدم تشجيعهم على المقاولاتية.

وبالمقابل جاءت نسبة 46.66% وافقوا على أن التكوين يشجعهم على المقاولاتية و حسب إجاباتهم أن لهم استعدادا أن يكونوا مقاولين و ينشئوا مؤسساتهم الخاصة مستقبلا إذ أن فكرة المقاولاتية تعتبر فكرة جذابة بالنسبة إليهم.

جدول 17: يوضح استجابات المبحوثين حول آرائهم في تحقيق طموحاتهم من خلال المقاولاتية.

الخيارات	التكرار	النسبة %
نعم	14	46.66%
لا	16	53.33%
المجموع	30	100%



من خلال الجدول السابق أن نسبة 53.33% من المبحوثين أعربوا على عدم موافقتهم بأن التكوين يحقق لهم طموحاتهم من خلال المقاولاتية، وذلك حسب ما أفادت إجاباتهم أنها تركز على عدم الثبات و الخطر الدائم و احتمالية فقدان العمل، كما أن الدخل الثابت و الأمن الوظيفي بالتحديد لا يمكن الحصول عليه من خلال المقاولاتية.

بالمقابل جاءت نسبة 46.66% موافقة على ذلك فحسب رأيهم أن من خلال المقاولاتية يستطيعون إدراك طموحاتهم المهنية و يسعون إلى تحقيقها، و يرون أن المقاولاتية تضمن لهم تحقيق جملة من الطموحات من خلال هيئات الدعم و الموافقة و التي تعتبر محفزاً لهم لاختيار مجال المقاولاتية.

جدول 18: يوضح استجابات المبحوثين حول اكتساب المعارف و المهارات في مركز التكوين المهني.

الخيارات	التكرار	النسبة %
نعم	28	93.33%
لا	2	6.66%
المجموع	30	100%

الشكل (18): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (18)



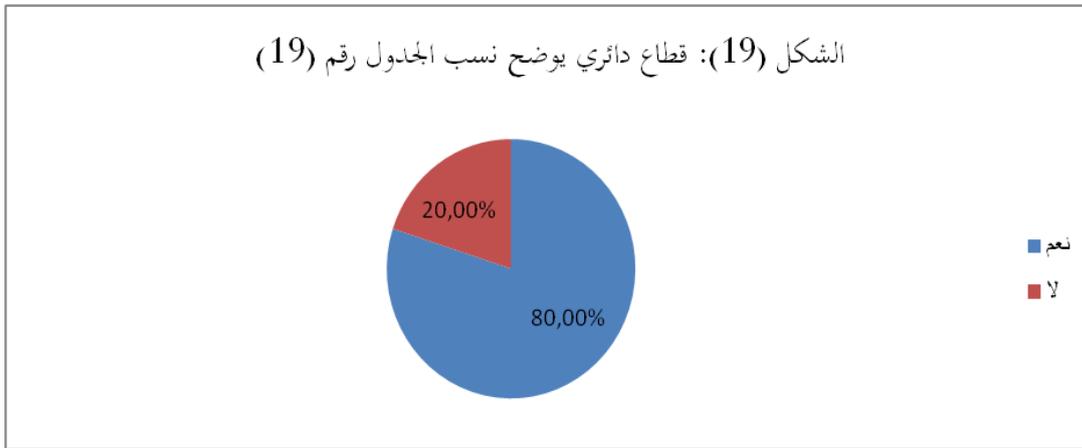
نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 93.33% جاءت موافقة بأن اكتساب المعارف و المهارات عاملاً دفعهم للإقبال على مراكز التكوين المهني، وذلك يعود لما للتكوين من دور فعال و مهم في إعداد الفرد و اكتسابه المعارف و المهارات التي يحتاجها و التي تعتبر من أساسيات أي مهنة، كما يعود هذا إلى أن التكوين يساعد في تحسين أدائهم و تطوره في العمل.

وتقابلها نسبة 6.66% غير موافقة على ذلك، وربما يعود هذا إلى الفئة العاملة من المبحوثين لأنها تملك المهارة و المعرفة من خلال عملها، ولا تنتظر من التكوين سوى الشهادة لأجل الترقية فقط.

الخيارات	التكرار	النسبة %
	62	

جدو	نعم	24	80%
ل	لا	6	20%
رقم	المجموع	30	100%

19: يوضح استجابات المبحوثين حول مواكبة البرامج التدريبية التي تلقونها للتطورات التكنولوجية الحديثة.



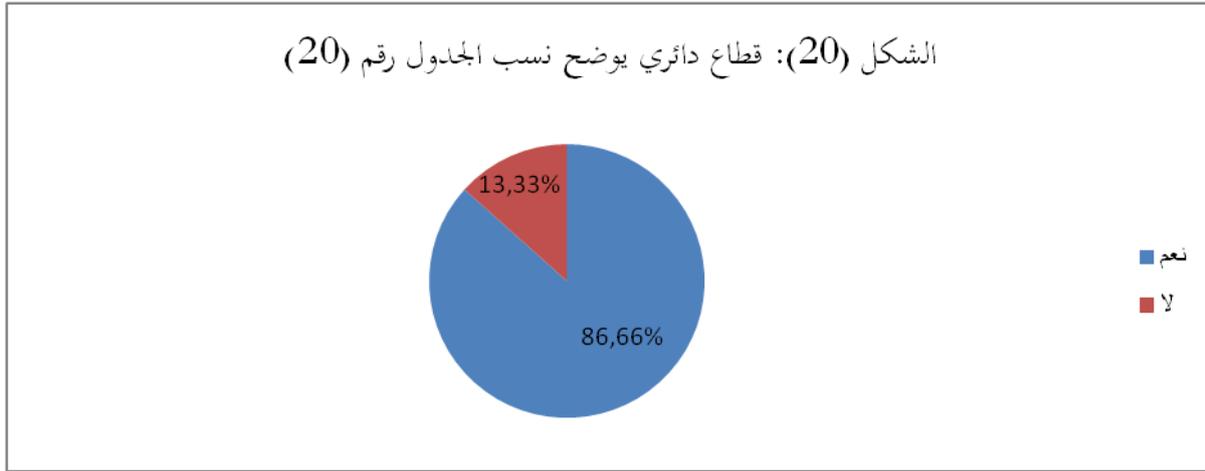
نستنتج من خلال الجدول السابق أن نسبة الغالبية من مجموع أفراد عينة الدراسة والتي قدرت بـ 80% أكدوا على أن البرامج التدريبية التي تلقوها تواكب التطورات التكنولوجية الموجودة على مستوى الآلات المستعملة في ميدان التطبيق و تزويده بالوسائل التكنولوجية الحديثة ذات أهمية وألوية بالنسبة للمبحوثين.

وهذا مرده إلى كون الوسائل تعمل على تسهيل عملية التعليم و التدريب و الإطلاع على كل جديد من خلال عالم الشغل.

جدول رقم 20: يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في الخرجات الميدانية والاستفادة منها في تكوينهم.

الخيارات	التكرار	النسبة %
نعم	26	86,66%
لا	4	13,33%
المجموع	30	100%

الشكل (20): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (20)



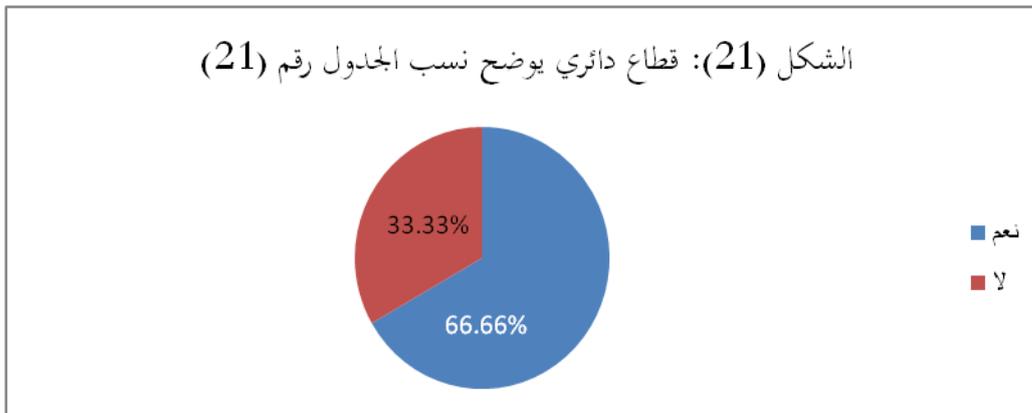
نستنتج من خلال الجدول السابق أن نسبة 86,66% وافقوا على أن الخرجات الميدانية والتربصات المتكررة يستفاد منها خلال التكوين، ويعود ذلك أن التربصات الميدانية تساهم في رفع الكفاءة المهنية وكذلك إكسابهم التعامل بروح الفريق والتعاون فيما بينهم.

وكذا تدريبهم على الثقة المتبادلة وكيفية التغلب على ما قد يواجههم من صعوبات في عملهم وهذا ما أشار إليه مدير المركز والنائب التقني البيداغوجي من خلال المقابلة التي أجريناها، وبالمقابل نجد نسبة 13,33% لا يوافقوا على هذا الطرح وذلك يعود حسب إجاباتهم إلى أن الدروس النظرية تكون أكثر من التطبيق وذلك في بعض التخصصات فقط.

الجدول رقم 21: يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم فيما إذا كان العمل الجماعي يزيد من سرعة إنجازهم.

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	20	66,66%
لا	10	33,33%
المجموع	30	100%

الشكل (21): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (21)



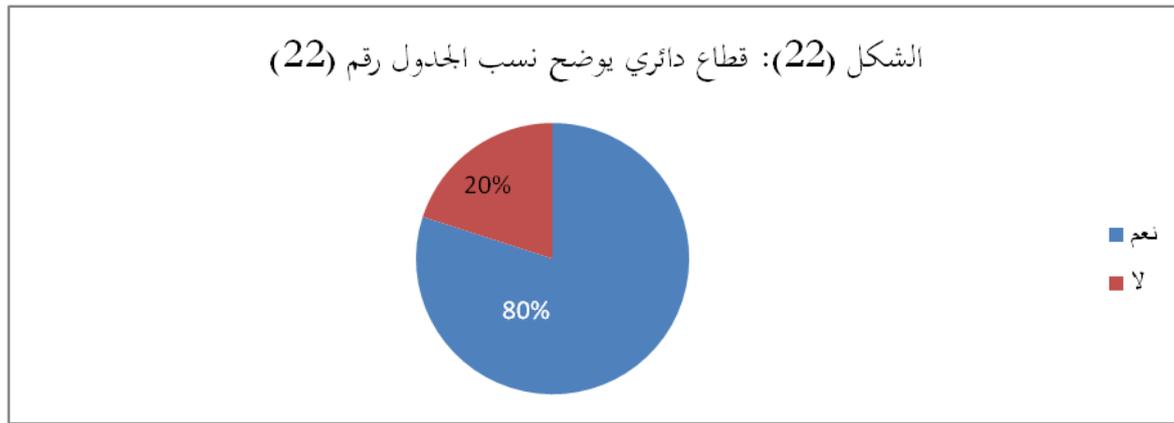
من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 66,66% من مبحوثي الدراسة أكدوا على أن العمل داخل الجماعة يزيد من سرعة إنجازهم للأعمال وذلك يعود إلى أن العمل الجماعي يزيد من

سرعة الانجاز في العمل كما يولد التنافس على المستوى الجماعي الذي يسهم في الأعمال بأسرع وقت ممكن لأن الجماعة يسودها التعاون والشعور بالفخر الاجتماعي و الاعتزاز فيكون أكثر إنتاجاً.

وبالمقابل نسبة 33,33% لا يوافقون هذا الطرح، لأن هذه الفئة من المبحوثين هي عاملة ومستقرة لا تحتاج إلى الجماعة للتحفيز أو التفاعل فيما بينهم من أجل العمل فهي متواجدة في المركز من أجل الترقية فقط.

الجدول رقم 22: يوضح استجابات المبحوثين حول التكوين التطبيقي و التحكم في الآلة:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	18	80%
لا	12	20%
المجموع	30	100%



نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 80% من المبحوثين أكدوا على أن التكوين التطبيقي يمكنهم من التحكم في الآلة التي يعمل عليها، ويعود ذلك لأهمية التكوين التطبيقي لدى المبحوثين و ذلك خلال اكتسابهم الخبرة العملية.

ويكون ذلك بإعطاء الفرصة المتكررة للمتدربين في ممارسة أنشطتهم فالعامل الذي يتدرب على تشغيل آلة معينة يجب إعطاؤه الفرصة للممارسة العملية وعليها يكون باستطاعتهم التحكم في الآلة.

كما أن الحياة اليوم تعددت فيها التقنيات العصرية و زادت حاجة تعلم هذه التقنيات من خلال التطبيق والممارسة، ويجب أن يكون التطبيق على عمليات مختلفة، متنوعة وخاصة تلك التي يمكن أن تصادف المتكون في حياته العملية.

بالمقابل نجد نسبة 20% منهم عارضوا الطرح السابق، ويرجع هذا حسب إجاباتهم أن التخصص الذي يكون فيه يحتاج إلى معلومات نظرية.

الجدول رقم 23: يوضح استجابات المبحوثين حول دور التكوين النظري في إكسابهم معارف حول مهنتهم المستقبلية:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	18	60%
لا	12	40%
المجموع	30	100%

الشكل (23): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (23)



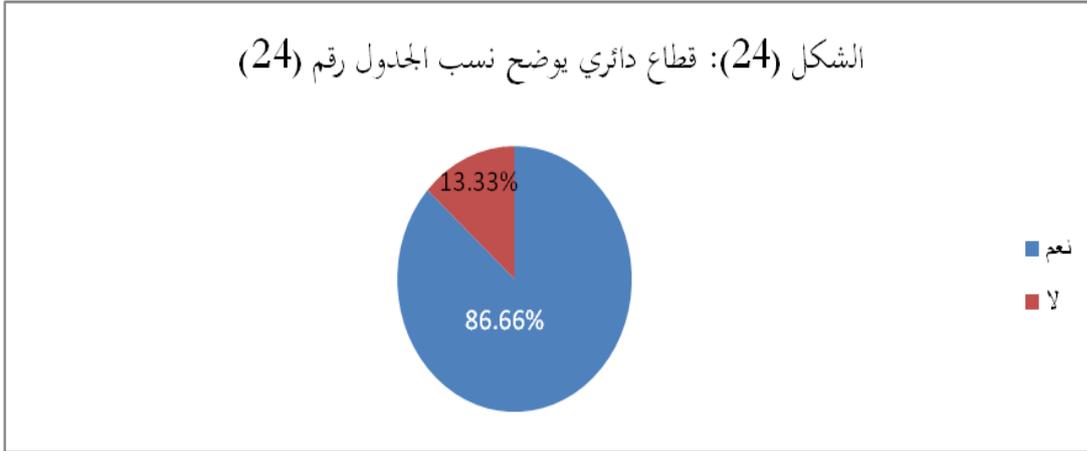
نستنتج من خلال الجدول السابق أن نسبة 60% يؤكدون أن للتكوين النظري دور في اكتسابهم المعارف حيث يعود ذلك وحسب إجاباتهم أن للتكوين النظري دور في اكتساب المبحوثين معارف نظرية حول المهنة التي يريدون ممارستها مستقبلاً.

وبالمقابل نسبة 40% لم يوافقوا على ذلك و هذا يرجع حسب إلى أن آرائهم أن التكوين النظري ليس مهنيًا بالنسبة لهم خاصة أن تخصصاتهم تتطلب التطبيق أكثر و يمكن التعرف على بعض الأشياء النظرية من خلال الاحتكاك بالآلات في الميدان.

وهذا ما أكده بعض الأساتذة أنهم يجدون حضور مكثف للطلبة في الحصص التطبيقية مقارنة بالحصص النظرية.

الجدول رقم 24: يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في تحسين أداء العمل داخل التكوين:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	26	86,66%
لا	4	13,33%
المجموع	30	100%



من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 86,66% أكدوا على أن تحسين أدائهم في العمل داخل التكوين وذلك من خلال ما تلقوه من معلومات وخبرات وممارسات تطبيقية.

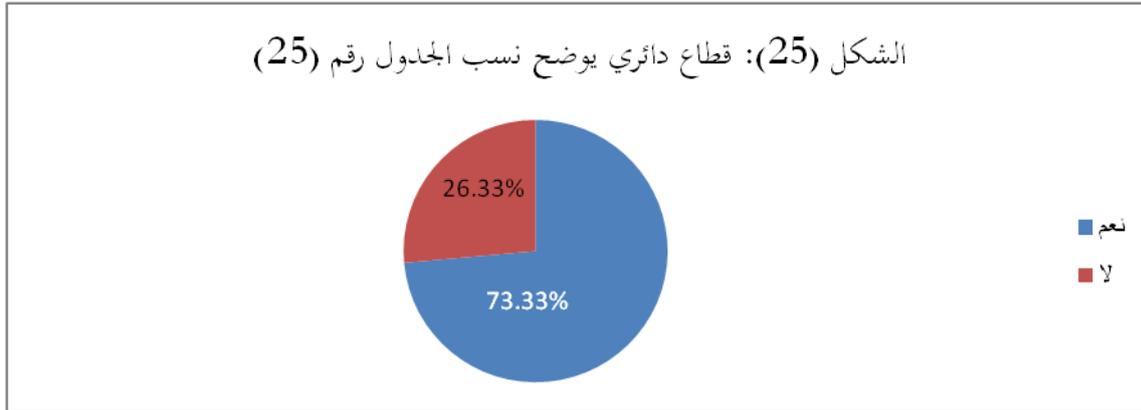
كما أن الدروس المقدمة في المركز ساعدتهم على تعلم المهنة وتطوير الأداء وتحسينه.

وبالمقابل نسبة 13,33% لم يوافقوا على هذا الطرح ، وهذا قد يعود إلى أن الدروس المقدمة لم تساعدهم في تعلم المهنة وأساسياتها، وكذلك ضعف مستوى المتكون ومهارته في تقبل المعلومات وكيفية تطبيقها على الآلة لأن بعض التخصصات تحتاج مدة تكوين أطول وتطبيق أكثر من أجل الاستفادة والممارسة ليكون المتكّون عملي في مجال تخصصه.

الجدول رقم 25: يوضح استجابات المبحوثين حول تطبيق كل ما تلقوه أثناء فترة التكوين:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	22	73,33%
لا	8	26,33%
المجموع	30	100%

الشكل (25): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (25)



نستنتج من خلال الجدول السابق أن نسبة 73,33% من المبحوثين أعربوا على أنه يتم تطبيق جل ما تلقوه من معارف نظرية خلال فترة تكوينهم، وذلك يرجع إلى أن التدريب الجيد للمتكون يزيد من إنتاجيته.

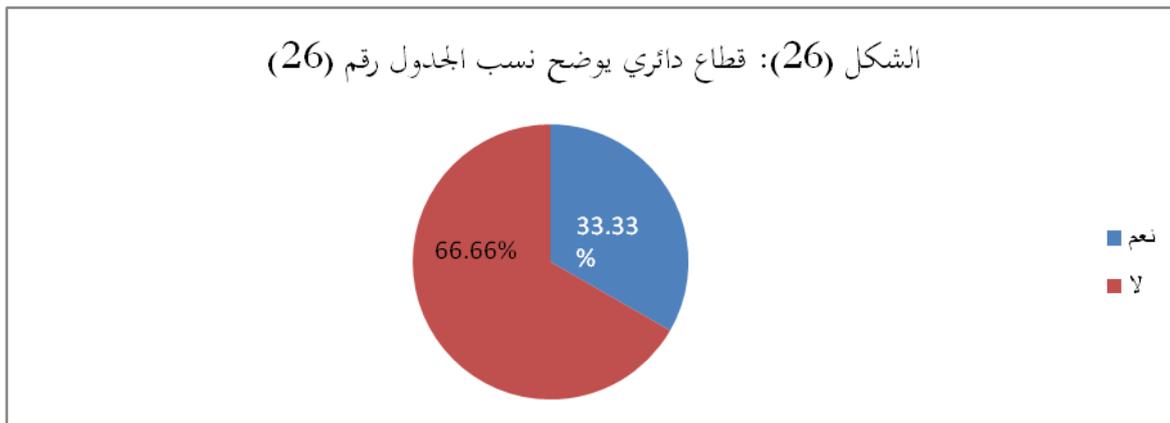
كما يسهم في إكساب المعارف، تنمية قيم، اتجاهات والسلوكيات المطلوبة و يعد الأساس في الأداء العالي لمختلف المهن. وبالمقابل نجد نسبة 26,33% لم يوافقوا على هذا الطرح ذلك لأنهم يرون أن متطلبات العمل تختلف عن المعلومات التي تحصلوا عليها أثناء فترة التكوين.

وحسب رأيهم أن البرامج التعليمية والتدريبية صممت على أن تزود المتدرب بمهارات تؤهله لمهنة معينة تتغير احتياجاتها بصورة سريعة ومستمرة ، فعندما تنتهي فترة التكوين يتفاجأ باحتياجات المهنة التي أعد لها، تختلف تماما على ما تدرّب عليه.

الجدول رقم 26: يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في علاقة التكوين المهني بمجال تخصصهم الجامعي:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	10	33,33%
لا	20	66,66%
المجموع	30	100%

الشكل (26): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (26)



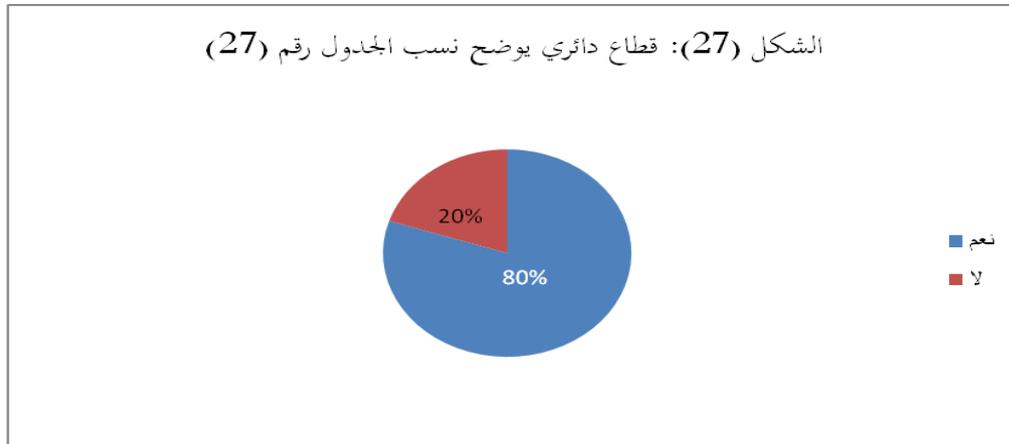
نستنتج من خلال الجدول السابق أن نسبة 66,66% من مجتمع الدراسة أقرت بأنها لا تكوّن ضمن تخصصها الجامعي وهو ما يفسر عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل.

فهم قصد تكوين ثان يتوافق مع متطلبات سوق العمل والبحث عن فرص عمل، وهذا راجع إلى نقص الدراسات العلمية لمعرفة العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل وأيضا ضعف التنسيق بين وزارة التعليم العالي ووزارة التعليم والتمهين في كيفية تلبية احتياجات سوق العمل من القوة العاملة المؤهلة و عدم متابعة خريجي الجامعات في سوق العمل، وهذا ما أشرنا إليه في الجانب النظري للدراسة.

وفي المقابل نجد نسبة 33,33% فقط من مجتمع الدراسة صرحت بأنها تتكون ضمن تخصصاتها و نجدها في فئة المبحوثين الذين لديهم تخصصات علمية كالإعلام الآلي، الكيمياء، الميكانيك وغيرها قصد التكوين التطبيقي والممارسة على الآلة و تحسين الأداء.

الجدول رقم 27: يوضح استجابات المبحوثين حول دور التكوين في تعديل السلوك المهني:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	24	80%
لا	6	20%
المجموع	30	100%



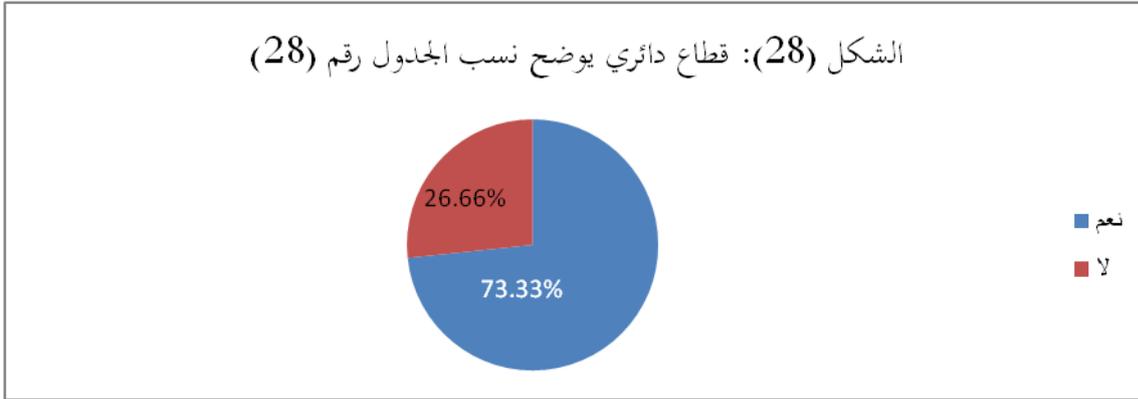
نستنتج من خلال الجدول السابق أن نسبة 80% من المبحوثين وافقوا على أن للتكوين دور في تعديل السلوك المهني، وهذا راجع إلى أن التكوين المهني يعتبر وسيلة لتحقيق النجاح المهني وتعديل سلوك الفرد، من خلال ممارسته لعمل معين حيث يجب على الفرد أن يتحلى بصفات وأخلاقيات المهنة كالمسؤولية المخولة إليه وروح التعاون فيما بينهم.

وفي المقابل نسبة 20% عارضوا ذلك، حيث ترجع هذه النسبة لفئة العمال من عينة الدراسة والذين يتكوّنون من أجل الترقية في مناصب عملهم.

الجدول رقم 28: يوضح استجابات المبحوثين حول تحقيق طموحاتهم من خلال التكوين:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	22	73,33%
لا	8	26,66%
المجموع	30	100%

الشكل (28): قطاع دائري يوضح نسب الجدول رقم (28)



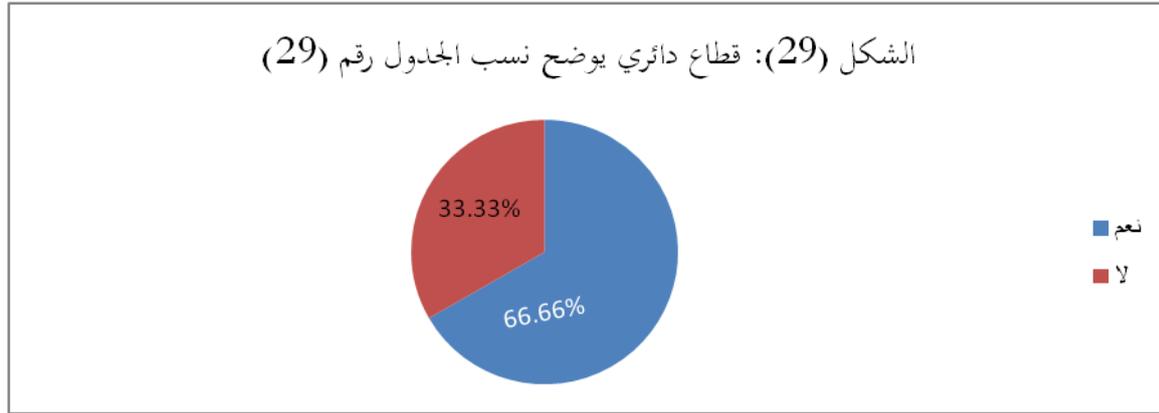
نستنتج من خلال الجدول السابق أن نسبة 73,33% من أفراد عينة الدراسة أعربوا بالاتفاق على الدور الذي يلعبه التكوين المهني في تحقيق طموحاتهم و ذلك برفع مهاراتهم في مجال أي تخصص يتناسب وميولهم وتحفيزهم للعمل فيه بكفاءة ومهارة عالية.

وهذا راجع للفروق الفردية بين المبحوثين فهناك من يرى أن التكوين سبب في تحقيق طموحاتهم و رغباتهم الشخصية، ذلك بالإضافة إلى أن التكوين الذي يتلقاه له علاقة بتخصصه مسبقا ووفق ميولاته ورغباته.

وبالمقابل 26.66% جاءت معارضة لذلك، لأن هذه الفئة لا تكون وفق التخصص الذي تريده، كما أن فئة العمال ضمن هذه الفئة التي قصدت التكوين من أجل الترقية وليس لتحقيق طموحات معينة من خلال الحصول على عمل.

الجدول رقم 29: يوضح استجابات المبحوثين حول اهتمام التكوين المهني بتحقيق حاجاتهم و رغباتهم:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	20	66,66%
لا	10	33,33%
المجموع	30	100%

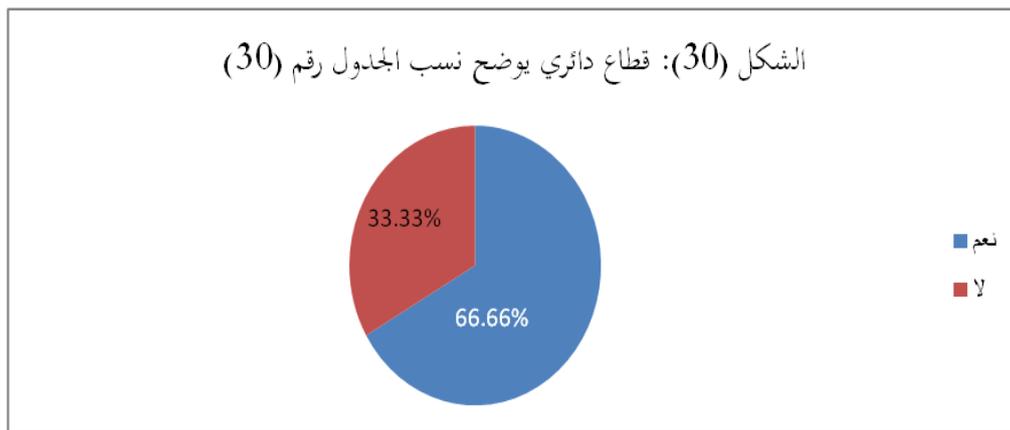


نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 66,66% جاءت مؤكدة على أن التكوين المهني يعمل على تحقيق حاجاتهم و رغباتهم، وذلك راجع إلى أن التكوين له دور في تكامل وتحقيق طموحاتهم وحاجاتهم، على اعتباره أملهم ومصدر رزقهم وعيشهم. لذا يأخذ التكوين بعين الاعتبار حاجات ورغبات المتكويين.

وبالمقابل جاءت نسبة 33,33% معارضة لهذا ذلك حسب إجاباتهم أنهم يتكئون في تخصص يحتوي على حصص نظرية كثيرة مقارنة بالتطبيق.

الجدول رقم 30: يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في الرغبة للعمل بكفاءة عالية:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	20	66,66%
لا	10	33,33%
المجموع	30	100%

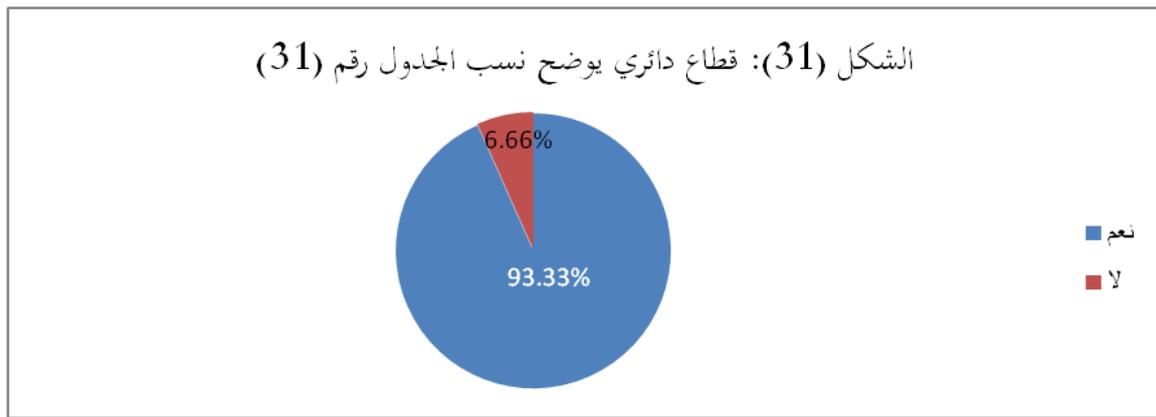


يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 66,66% من مجتمع الدراسة أكدوا رغبتهم في العمل بكفاءة عالية، وهذا يعود إلى أن التدريب يرفع من مستوى المهارة بقصد زيادة في الإنتاجية كما ونوعا.

وكذلك رفع الروح المعنوية ومعالجة نقاط الضعف لدى المتكويين بالمقابل نسبة 33,33% جاءت معارضة لهذا الطرح، ذلك أن هذه الفئة قصدت التكوين لأجل ترقية معينة فقط.

الجدول رقم 31: يوضح استجابات المتكويين حول آرائهم في التدريبات التي تلقونها فيما إذا كانت قد أضافت لهم شيئا جديدا:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	28	93,33%
لا	2	6,66%
المجموع	30	100%

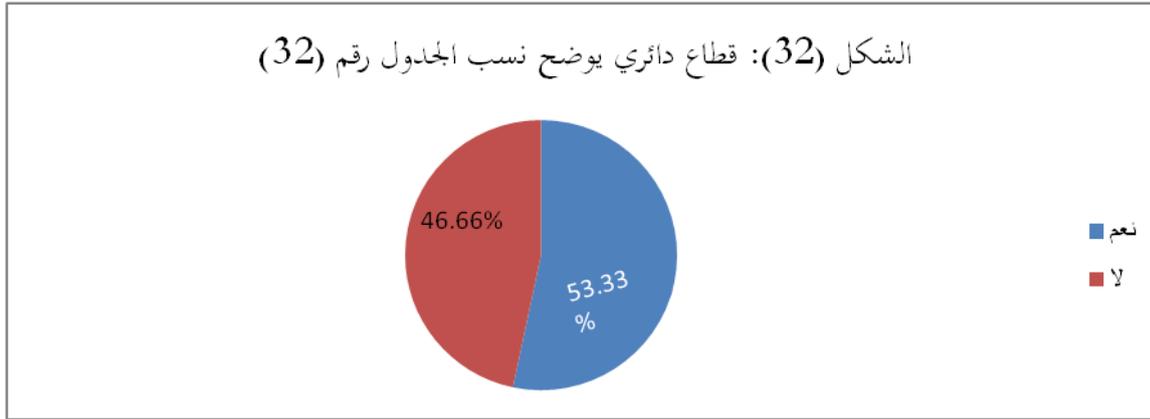


يوضح الجدول السابق نسبة 93,66% جاءت موافقة على أن التدريبات التي تلقوها أضافت لهم أشياء عديدة وهذا يرجع إلى ما تعلموه في التكوين مما زاد في سرعة العمل وكذا تحسين نوعية الخدمة وتعلم أساسيات المهنة.

وبالمقابل جاءت نسبة 6,66% معارضة لهذا الطرح وذلك يعود إلى أن هذه الفئة لا تتكون وفق تخصصاتهم الجامعية ومنهم فئة العمال.

الجدول رقم 32: يوضح استجابات المبحوثين حول ما يفضلونه من تكوين، النظري أو التطبيقي أم كليهما معا:

الخيارات	التكرار	النسبة
نظري	0	0%
تطبيقي	16	53,33%
معا	14	46,66%
المجموع	30	100%



نلاحظ من خلال الجدول السابق نسبة 53,33% من المبحوثين أقروا على أن التكوين التطبيقي أفضل وذلك راجع إلى أن الدورات التدريبية في الميدان تساعد على استغلال التغذية الراجعة في التعلم إذ يمكن ملاحظة أثر الأداء والتعرف على الأخطاء وتصحيحها.

كما يؤدي إلى إسهام أكبر عدد من الحواس في عملية التعلم خاصة اللمس والبصر، وهذا ما يجعل المعلومات ترسخ في ذهن المتكون أكثر فأكثر، بالمقابل جاءت نسبة 46,66% من المبحوثين يفضلون التكوين النظري والتطبيقي معاً، وهذا راجع إلى أن المواد النظرية وحدها لا تخدم التخصص، خاصة وأن وظيفة التكوين هي إعداد المتكونين لمهن وأعمال معينة، لذا يجب النزول إلى الميدان والتطبيق على أرض الواقع من أجل تعلم المهنة والخروج بشهادة مهنية ذات كفاءة عالية.

نتائج الدراسة:

من خلال دراستنا الميدانية لعوامل إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني والذي كان بمركز التكوين المهني والتمهين، "بلعيد قالة"، طولقة، توصلنا إلى النتائج التالية والتي كانت بهدف الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ماهي عوامل إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني؟

و في ما يلي سنحاول مناقشة النتائج المتوصل إليها حسب التساؤلين الفرعيين:

حسب التساؤل الأول: المتعلق بالعوامل الاجتماعية لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني.

- بعد تحليلنا للبيانات السابقة نستنتج أن نسبة 77,33% من أسباب الالتحاق بالتكوين المهني هو الحصول على الشهادة والعمل وبقها. انظر الجدول (6).

- نستنتج أن معظم التخصصات مناسبة لمتطلبات سوق العمل .

- نستنتج أن للعوامل الأسرية دور في إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني. انظر الجدول (7).

- نستنتج بنسبة 60% أن سبب الالتحاق بالتكوين لتحسين الوضعية الاجتماعية والمستوى المادي. انظر الجدول (10). والشكل (15).

- نستنتج أن أهمية التكوين المهني تكمن في الحصول على عمل والترقية في مجال العمل .

- نستنتج أن التكوين المهني يمنح الاستقرار في العمل .

- نستنتج أن للتكوين دور في زيادة خلق فرص العمل بالنسبة للحاصلين على شهادات من فئة خريجي الجامعة.

- نستنتج كذلك أن سياسة التكوين المهني مرتبطة بالطلب في سوق العمل.

وعليه فإن حسب التساؤل الأول الذي مؤداه ما هي العوامل الاجتماعية لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني؟ يتضح لنا أن للعوامل الاجتماعية دافع لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني.

حسب التساؤل الثاني: المتعلق بالعوامل التعليمية لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني فإننا توصلنا إلى مايلي:

- نستنتج أن اكتساب المعارف المهارات دافع لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني، بنسبة 93,33% انظر الشكل (18).

- نستنتج بنسبة 86,66 % أن الدورات التدريبية لها دور كبير في تعلم أساسيات المهنة. انظر الشكل (20).

- نستنتج أن الدروس والتدريبات المقدمة في مركز التكوين المهني تساعد على تعلم المهنة وأساسياتها.

- نستنتج أن نسبة 47 % من المتكويين استطاعوا التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي في عملية التكوين.

- نستنتج أن 53% من المتكويين يفضلون تعلم المهنة في المركز عن طريق التطبيق.

- نستنتج أن نسبة 80% من المتكويين يفضلون التكوين التطبيقي للتحكم في الآلة. انظر الشكل (22).

- نستنتج أن معظم التخصصات الموجودة في التكوين من احتياجات سوق العمل.

- نستنتج أن التدريبات على معظم التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز تساعد على تعلم المهنة.

- نستنتج أن حاجة سوق العمل تتحكم في اختيار التخصص بالنسبة للمكويين.

- نستنتج أن التكوين المهني يمنح بالإضافة إلى تعلم المهنة الحصول على شهادة تؤهل للعمل والترقية وتوسيع المعارف لتطوير وتحسين الأداء الوظيفي.

وعليه فإن حسب التساؤل الثاني الذي مؤداه ماهي العوامل التعليمية لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني؟ يتضح لنا أن للعوامل التعليمية دافع لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني. حيث يساهم في صناعة اليد العاملة المؤهلة تتماشى مع سوق العمل ذلك من خلال خريجي التكوين المهني الحاصلين على الشهادات المهنية.

النتائج العامة للدراسة:

بعد تفسير ومناقشة النتائج الجزئية دلت هذه الأخيرة على أن هناك عوامل مهمة وضرورية لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني، والتي تمثلت في دراستنا هذه في العوامل الاجتماعية وأخرى عوامل تعليمية، بحيث نجد:

- أن العوامل الاجتماعية لها دور كبير ومكانة في إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني، وذلك حسب أهمية كل عامل من العوامل الاجتماعية، كما أن جميعها تؤثر على المقبل للتكوين المهني وذلك من أجل الوصول وتحقيق جميع أغراضه المهنية والاجتماعية والشخصية. حيث تعكس هذه النتائج أن العوامل الاجتماعية مؤثرة على المبحوث في الإقبال على المركز من أجل توفير حياة تليق بمستوى مكانته الاجتماعية.

- أن العوامل التعليمية تعتبر عامل هام وضروري في إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني. كما أنها تلعب دورها في تسهيل أداء وظيفته المهنية المتمثلة في عملية التعليم والتدريب. وأكد تبقى النتائج المتوصل إليها صالحة في حدود زمان ومكان الدراسة.

الخاتمة:

وفي ختام هذه الدراسة والمعنونة بعوامل إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني، توصلنا إلى أن هناك عوامل مؤدية بالخريج الجامعي للإقبال على مراكز التكوين المهني، والمتمثلة بالتحديد في دراستنا بالعوامل الاجتماعية والتعليمية.

ومن هذا نستخلص أنه لا يمكن الفصل بين نظام التعليم الأكاديمي والتدريب المهني من أجل خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية لسوق العمل، ولا بد من العمل على تحقيق المواءمة بينهما نظراً للدور الذي يلعبه التعليم العالي والتدريب المهني في إعداد الموارد البشرية والمهنية والفنية التي يحتاجها المجتمع ولمواكبة للتطورات التكنولوجية ذلك أن طبيعة المهن تتغير بصورة تفرض على التعليم والتدريب التجاوب مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتجددة إلى المهارات المختلفة.

ففي مجال التعليم العالي، وعلى الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها الدول العربية في هذا المجال، فإن السياسات التعليمية ظلت ضعيفة الارتباط بمتطلبات سوق العمل-غير فاعلة-، وأصبح هناك فائض في بعض التخصصات وعجز في تخصصات أخرى، وفي مجال الحوافز الإنتاجية والأجور كانت السياسات العربية تلح على ضرورة نمو إنتاجية العمل وضرورة ربط الأجور بالكفاءة وبمجم الإنجاز في العمل بدلا من ربطه بالمؤهل العلمي أو الوظيفة، كما كانت السياسات تهدف إلى وضع نظام للحوافز من شأنه دفع العاملين إلى زيادة إنتاجية العمل وإلى انتقلهم إلى القطاعات الإنتاجية التي تشكو من نقص في الأيدي العاملة، إلا أن نجاح هذه السياسات كان محدودا إلى درجة كبيرة، وظل المؤهل العلمي أو المهنة هو المعيار الأساسي للأجر في القطاع العام.

ويقصد بالفاعلية في مجال التعليم العالي والتدريب المهني مدى مواءمة مخرجات نظام التعليم والتدريب للأهداف التعليمية والتدريبية، وتقاس فاعلية ومردودية كلا النظامين في مدى القدرة على إدماج المخرجات في عالم العمل، والمساهمة في توفير موارد الرزق للمنتفعين بخدماته.

ومن أجل تحقيق ذلك يجب التأكيد على تخطيط التعليم العالي وفقا لاحتياجات سوق العمل، وكذلك أن تكون جامعاتنا مستوفية للجوانب النظرية والتطبيقية لأن نظام التعليم العالي في المنطقة العربية يركز على الكم بدلا من الكيف وأصبح بعيدا عن الدور المرجو منه في تحقيق أهداف التنمية العربية، كما أن الإنتاجية العلمية والبحثية للجامعات ومعاهد البحوث العربية أقل بكثير، مما يمكن أن تقدمه بالقياس إلى الطاقات الكبيرة من الكفاءات والمواهب التي تملكها، بحيث أصبح ارتباط النشاطات التعليمية البحثية العربية ببرامج التنمية والإنتاج ضعيفا إجمالا إن لم يكن هامشيا.

ولذا فإن الملجأ هو التخطيط التعليمي السليم الذي من شأنه ليس تخفيض حدة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد العليا فحسب بل زيادة فرص العمل أمام الأيدي العاملة الجديدة أيضا، كما يؤدي إلى ترشيد النفقات الحكومية

في كثير من التخصصات التعليمية غير المطلوبة، وهو ما يعني ضرورة إجراء مراجعة شاملة ودراسة متكاملة لسياسة التعليم والتدريب القائمة حالياً على ضوء الحاجة الفعلية لكل تخصص.

وعلى هذا الأساس يصبح التكوين المهني أحد المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنموية، باعتباره إنتاجاً اجتماعياً، يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية، ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى.

الملاحق

الملحق (2)

قائمة الأساتذة المحكمين:

الأستاذة	الرتبة	التخصص
ميمونة مناصرية	أستاذ محاضر قسم -أ-	علم الاجتماع
سامية بن عمر	أستاذ محاضر قسم -أ-	علم الاجتماع
علية سماح	أستاذ محاضر قسم -أ-	علم الاجتماع
عبيدة صبطي	أستاذ محاضر قسم -أ-	علم الاجتماع
هنية حسيني	أستاذ محاضر قسم -أ-	علم الاجتماع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1. القرآن الكريم، سورة آل عمران، الآية 173.

ثانياً: المراجع

1/ الكتب العربية

2. أحمد السيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، المعاهد الجديدة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004.

3. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2003.

4. الخميسي سيد سلامة، المعلم العربي وبعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، دار الوفاء، الإسكندرية، مصر، 2003.

5. السيد محمد عقيل بن علي المهدي، الجامعة ومكوناتها الأساسية في الفكر المعاصر، دار الحديث للنشر والطباعة، القاهرة، 2004.

6. أمينة فارس، هيفاء راسم، دراسات في قوانين المهنة وآدابها، دار الصفاء، عمان، الأردن، 2003.

7. بلقاسم سلاطينية، حسان الجيلاني، منهجية علوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.

8. ثريا التيجاني، القيم الاجتماعية والتلفزيون الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2011.

9. جاري ديسلر، محمد سيد أحمد عبد المتعال، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2003.

10. جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية-مدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن 21، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.

11. حسن شحاتة، التعليم العالي والتفويض الجامعي، المكتبة العربية للكتاب، ب، ب، 2001.

12. خيرى خليل الجميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية- البناء الاجتماعي للمجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1998.

13. رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

14. رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000.
15. صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2002.
16. عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2005.
17. عبد الغفار حنيفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، دار جامعة الإسكندرية وبيروت العربية للنشر والتوزيع، 1997.
18. عبد الغفار حنيفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2002.
19. عبد الله محمد عبد الرحمن، سوسيولوجيا التعليم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003 .
20. عبد الهادي الجوهري، علم اجتماع الإدارة- مفاهيم وقضايا، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.
21. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
22. علي بن عبد الله عسيري، الآثار الأمنية لاستخدام الشباب للإنترنت، مركز البحوث والدراسات، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2004.
23. علي راشد، الجامعة والتدريس الجامعي، دار ومكتبة الهلال، بيروت، لبنان، 2007.
24. عماد عبد الغني، منهجية البحث في علم الاجتماع، دار الطليعة، بيروت، لبنان، 2007.
25. عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، تلمسان، الجزائر، 2005.
26. غياث بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، دار الغريب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2000.
27. فايز الزغبي، محمد إبراهيم عبيدات، أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، 1999.
28. فضيل دليو وآخرون، 2006، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، قسنطينة، الجزائر، 2006.
29. كمال عبد الحميد الزيات، العمل و علم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة، 2002.

30. لحسن بوعبد الله، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، دراسة ميدانية بجامعة الشرق، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998.
31. محمد أحمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة، الاسكندرية، مصر، 2003.
32. محمد بيومي خليل، التربية وجودة الشباب العربي في عصر العولمة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001.
33. محمد حسن غانم، الشباب المعاصر وأزماته، دراسات نفسية ميدانية، مكتبة دار العربية للكتاب، القاهرة، 2008.
34. محمد سيد فهمي، تقويم برامج تنمية المجتمعات الجديدة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1999.
35. محمد عوض وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكاتب ومراكز المعلومات، دار المسير، عمان، الاردن، 2006.
36. محمادي نسيم، الجامعة الجزائرية بين الأصالة والمعاصرة، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
37. مصطفى العليان، محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
38. مورييس انجرس، صحراوي بوزيد وآخرون، منهجية البحث العلمي في علم الاجتماع، ترجمة مجموعة من الباحثين، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.
39. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
40. ناصر داداي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.
41. نعمان شحادة، التقويم وضمان الجودة في التعليم العالي، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2006.
42. نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، الجزائر، 2011.
43. يوسف ميخائيل أسعد، الشباب والتوتر النفسي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
44. إبراهيمي عبد الله، حميدة المختار، مجلة علوم إنسانية، العدد 7، فيفري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005.
45. أبو بكر بوخریطة، رحلة البحث عن النموذج المثالي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 6، عنابة، 2000.

46. أحمد زرزور، تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، مارس، 2013.
47. حافظ قيسي، التعليم العالي العربي وحق المواطن في العلم وفي النخبة، مجلة عالم الفكر العربي، عدد 1، 1995.
48. حسان هشام، مجلة التنمية المهنية المستدامة، دفاتر (مخبر دراسات اجتماعية تربوية)، العدد 4، بسكرة جامعة محمد خيضر، جانفي، 2009.
49. طاهر إبراهيمي، الجامعة ورهانات عصر العولمة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، جوان 2003.
50. فريجة محمد كريم، استراتيجيات وآفاق علوم اجتماعية، دفاتر المخبر (دراسات اجتماعية تربوية)، العدد 4، بسكرة، جامعة محمد خيضر، جانفي، 2009.

3/ الرسائل والمذكرات:

51. أيمن يوسف، رسالة ماجستير غير منشورة، علوم اجتماعية سياسية، تطور التعليم العالي: الإصلاح والآفاق السياسية، دراسة ميدانية مجموعة أساتذة بجامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، الجامعة ومكوناتها الأساسية في الفكر المعاصر، دار الحديث للنشر والطباعة، القاهرة، 2004.
52. رابح العايب، أطروحة دكتوراه دولة تخصص علم النفس عمل وتنظيم، استراتيجيات التكوين المهني المتواصل في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها على فعالية تسيير الموارد البشرية، دراسة تشخيصية وتحليلية بمؤسسة سيدار، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، أرطوفونيا، 2003.
53. سميحة يونس، كفايات خريجي التعليم العالي الجزائري، وفق مفهوم إدارة الجودة الشاملة، أطروحة دكتوراه، دراسة ميدانية على عينة من خريجي التعليم العالي بمدينة برج بوعرييج، كلية علوم إنسانية واجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2015.
54. شيخاوي صلاح الدين، النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد بسكرة ومسيلة، تخصص علم النفس وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، 2014.

55. صبرينة ميلاط، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، التكوين المهني والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز، جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2006.

56. غربي صباح، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص: تنمية، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بيسكرة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2014.

57. غربي صباح، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني، دراسة ميدانية للتكوين الإنتاجي في مؤسسات التكوين المهني، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2003.

58. نوال نمور، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، دراسة حالة لكلية علوم اقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المنتوري قسنطينة 2012، قسم علوم التسيير وتخصص موارد بشرية.

4/ الكتب الأجنبية:

59. Bernard Martory, contrôle de gestion sociale, 2^{ème} edition, Librairie vuibert, Paris, 1999.

60. J.P.Helfer , J.Orsoni, gestion des ressources humaines, 7^{ème} edition, librairie vuibert, Paris, 1998.

5/ المواقع الالكترونية:

61. سمية الزاحي، المكتبة الجامعية فضاء التعليم والبحث في سياق نظام LMD، التكوين، التعليم العالي، في 12-09-2011, 13:58 من موقع:

, le 26/12/2016 a 20h 30.

www.sidiamer.com

62. قاموس المعاني من موقع: www.almaany.com , le 16/03/2017 a 10h35

63. محمود مصطفى محمود: معالجة الصحافة الإلكترونية المصرية وقضايا الشباب الجامعي لوحظ يوم:

28. 05. 2011 . من موقع: www.main-eculc.eg ,le 15/01/2017 a 21h00

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	جدول يوضح التكرار والنسب المئوية حسب الجنس.	47
2	جدول يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.	48
3	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	49
4	جدول يوضح نوع التخصص الجامعي للمبحوثين.	50
5	جدول يوضح استجابات المبحوثين حول آرائهم في ما إذا كان التكوين يؤهلهم لوظيفة معينة.	52
6	جدول يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم فيما إذا كان التكوين يمكنهم من الالتحاق بعمل.	53
7	جدول يوضح استجابات المبحوثين حول وجود أسباب أسرية دفعتهم لتكوين ثان بعد تحصلهم على شهادة جامعية.	54
8	جدول يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا مارسوا مهنة بعد تخرجهم من الجامعة.	55
9	جدول يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم حول ما إذا كانت تخصصات التكوين تتناسب مع طموحاتهم المستقبلية.	56
10	جدول يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا كان إقبالهم على التكوين لتحسين المستوى المادي	57
11	جدول يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا كان إقبالهم على التكوين للحصول على ترقية معينة.	58
12	جدول يوضح استجابات المبحوثين حول كفاية مدة التكوين للإلمام بكل ماله علاقة بتخصصهم.	58
13	جدول يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا تعلمهم في التكوين يؤهلهم لوظيفة ما.	59
14	جدول يوضح استجابات المبحوثين حول سبب إقبالهم على التكوين المهني بعد تحصلهم على شهادة جامعية.	60
15	جدول يوضح رأي المبحوثين حول ما إذا كان إقبالهم على التكوين من أجل تحسين مكانتهم الاجتماعية.	61
16	جدول يوضح استجابات المبحوثين حول رأيهم في ما إذا التكوين المهني يشجعهم نحو المقاولاتية.	62

63	جدول يوضح استجابات الباحثين حول آرائهم في تحقيق طموحاتهم من خلال المقاولاتية.	17
64	جدول يوضح استجابات الباحثين حول اكتساب المعارف و المهارات في مركز التكوين المهني.	18
65	جدول يوضح استجابات الباحثين حول مواكبة البرامج التدريبية التي تلقونها للتطورات التكنولوجية الحديثة.	19
66	جدول يوضح استجابات الباحثين حول رأيهم في الخرجات الميدانية والاستفادة منها في تكوينهم.	20
67	جدول يوضح استجابات الباحثين حول رأيهم فيما إذا كان العمل الجماعي يزيد من سرعة إنجازهم.	21
68	جدول يوضح استجابات الباحثين حول التكوين التطبيقي و التحكم في الآلة.	22
69	جدول يوضح استجابات الباحثين حول دور التكوين النظري في إكسابهم معارف حول مهنتهم المستقبلية.	23
70	جدول يوضح استجابات الباحثين حول رأيهم في تحسين أداء العمل داخل التكوين.	24
71	جدول يوضح استجابات الباحثين حول تطبيق كل ما تلقوه أثناء فترة التكوين.	25
72	جدول يوضح استجابات الباحثين حول رأيهم في علاقة التكوين المهني بمجال تخصصهم الجامعي.	26
73	جدول يوضح استجابات الباحثين حول دور التكوين في تعديل السلوك المهني.	27
73	جدول يوضح استجابات الباحثين حول تحقيق طموحاتهم من خلال التكوين.	28
74	جدول يوضح استجابات الباحثين حول اهتمام التكوين المهني بتحقيق حاجاتهم و رغباتهم.	29
75	جدول يوضح استجابات الباحثين حول رأيهم في الرغبة للعمل بكفاءة عالية.	30
76	جدول يوضح استجابات المتكويين حول آرائهم في التدريبات التي تلقونها فيما إذا كانت قد أضافت لهم شيئا جديدا.	31
77	جدول يوضح استجابات الباحثين حول ما يفضلونه من تكوين، النظري أو التطبيقي أم كليهما معا.	32

قائمة المصادر

والمراجع

ملحق (1)



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص علم اجتماع التربية



استمارة حول موضوع

عوامل إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية

تحت إشراف الأستاذة:

فضيلة صدراتة

إعداد الطالبة:

سحر حمي

ملاحظة:

نرجو منكم الإجابة على أسئلة الاستبيان و ذلك بوضع علامة (x) داخل كل خانة لتحديد إجاباتكم المناسبة ؛ مع العلم أن المعلومات التي سوف تتحصل عليها ستكون سرية للغاية ولن توظف إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية:

2017/2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر أنثى

2- الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج مطلق(ة)

3- المستوى التعليمي : ليسانس ماستر نظام كلاسيك

4- التخصص الجامعي:

المحور الثاني : العوامل الاجتماعية لإقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني:

5- هل سبب إقبالك على التكوين راجع لتأهيلك إلى وظيفة ما؟ نعم لا

6- حسب رأيك ؛ هل يمكن لك التكوين الالتحاق بعمل معين ؟ نعم لا

7- هل لديك أسباب أسرية دفعتك لتكوين ثان بعد تحصيلك على شهادة جامعية ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ؛ أذكرها

8- هل سبق لك أن مارست مهنة ما بعد تخرجك من الجامعة؟

نعم لا

9- حسب رأيك هل يعمل التكوين على مختلف تخصصاته تتناسب مع طموحاتكم المستقبلية ؟

نعم لا

10- هل يعد تحسين المستوى المادي من الأسباب التي دفعتك إلى التكوين ؟

نعم لا

11- هل يعد إقبالك على مراكز التكوين بعد تحصيلك على شهادة جامعية من أجل الحصول على ترقية معينة ؟

نعم لا

12- هل تعتقد أن مدة تكوينك كافية للإمام بكل ما له علاقة بتخصصك؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك ب " لا " هذا يرجع إلى :

- وفرة المادة العلمية

- الحصص النظرية كثيرة

- الحصص التطبيقية قليلة

- أسباب أخرى

أذكرها؟

13- هل ترى أن تعليمك الذي تلقيته في التكوين المهني يؤهلك للنجاح في الوظيفة مستقبلاً؟

نعم لا

14- هل سبب إقبالك على تكوين ثان بعد تحصيلك على شهادة جامعية راجع الى :

-نقص المستوى اللازم للعمل

- لمواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة

-أسباب أخرى؛ أذكرها؟

15- هل يعتبر تواجدك في مركز التكوين بعد تخرجك من الجامعة لتحسين وضعيتك الاجتماعية؟

نعم لا

16- حسب رأيك هل يشجعك التكوين المهني على الرغبة والتوجه نحو المقاولاتية؟

نعم لا

17- هل للتكوين المهني دور في إمكانية تحقيق طموحاتك المهنية من خلال المقاولاتية؟

نعم لا

المحور الثالث : العوامل التعليمية إقبال خريجي الجامعة على مراكز التكوين المهني :

18- هل يعد اكتساب المعارف والمهارات عاملا دفعك للإقبال على مراكز التكوين المهني ؟

نعم لا

19- هل ترى أن البرامج التدريبية التي تتلقاها تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة ؟

نعم لا

20- هل الخرجات الميدانية أو التبرصات المتكررة التي تستفيد منها أثناء فترة تكوينك تزيد من كفاءتك ؟

نعم لا

21- هل العمل داخل الجماعة يزيد من سرعة انجازك ؟

نعم لا

22- هل تكوينك التطبيقي (الميداني) ممكن من التحكم في الآلة التي تعمل عليها في التكوين ؟

نعم لا

23- هل تكوينك النظري ساعدك في اكتساب المعارف والمعلومات اللازمة في مجال تخصصك ؟

نعم لا

24- هل تحسن أدائك في العمل داخل التكوين ؟

نعم لا

25- هل يتم تطبيق كل ما تتلقاه نظريا أثناء فترة التكوين ؟

نعم لا

26- هل تكوينك الحالي له علاقة بمجال تخصصك الجامعي ؟

نعم لا

27- حسب رأيك هل للتكوين دور في تعديل السلوك المهني للفرد ؟

نعم لا

28- حسب رأيك هل يحقق لك التكوين طموحاتك ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم

كيف ذلك.....

.....

29- حسب رأيك هل يهتم مركز التكوين بمعرفة وتحقيق حاجات ورغبات المتكويين ؟

نعم لا

30- هل يوفر لك التكوين الرغبة في العمل بكفاءة عالية ؟

نعم لا

31- هل تعتقد أن التدريبات التي تتلقاها أضافت لك شيئا جديدا ؟

نعم لا

32 – هل تفضل التكوين النظري أو التطبيقي ؟

النظري : لماذا ؟

.....

التطبيقي : لماذا ؟

.....

الاثنين معا : لماذا ؟

.....