وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامـــــــعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

العنـــــوان :

التكوين المهني وأثره في تأهيل الموارد البشرية

(دراسة ميدانية على عينة من خريجين مركز التكوين المهني والتمهين بحاسي دلاعة ولاية الأغواط)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

إعداد الطالبين:

- أبو بكر قرينات
- شقنان بلال

إشراف الاستاذ:

أ. د/ محمد در

الموسم الجامعي 2024/2023

قال الله تعالى '' فاذكروني أذكركم وأشكروني ولا تكفرون '' وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم: '' من لم يشكر الناس لم يشكر الله ''

الحمد لله العظيم الكريم أحمده واشكره واسترضيه على فضله وجزيل بذله

الذي وفقني لإنجاز هذا العمل.

أتقدم أولا بالشكر الجزيل إلى من مد يد المساعدة وساهم معنا في تذليل ما واجهنا من صعوبات الأستاذ المشرف ''محمد در'' والأستاذ بن عون الزبير على مساعدته لنا دون أن يبخل علينا بتوجهاته ونصائحه القيمة وله منا خالص التقدير و الاحترام كما نتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع ونشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد و لم نذكره.

إهداء

" و قضى ربك ألا تعبدوا إلا اياه و بالوالدين احسان "

الى الوالدة رحمها الله واسكنها فسيح جناته والى الوالد

اطال الله في عمره والى كل العائلة الكريمة وخاصة اخي محمد

وعائلته واولاده:

اسحاق ومسعود ومراد وفاطمة وخاصة اسامة والى كل من اعانني

ولو بدعائه و الى كل الأصدقاء و الى كل من يعرفني

في حياتي كلها و مسيرتي

و تحصيلي العلمي خاصة كل واحد باسمه

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد و لو بكلمة

فنسأل الله أن ييسر لنا عملنا هذا و يوفقنا فيه.

شقنان بلال

" وقضى ربك ألا تعبدوا إلا اياه و بالوالدين احسان "

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من هي الأولى بصحبتي "أمي الغالية"

-إلى من رباني صغيرا و أشفق عليا كثيرا ، سندي العزيز "أبي الغالي"

- الى زوجتي العزيزة و الى اولادي شروق و ادريس

إلى اخوتي و أخواتي الذين كانوا سندا و داعمين و عونا لي

و الى كل الأصدقاء و الى كل من يعرفني

في حياتي كلها و مسيرتي

و تحصيلي العلمي خاصة كل واحد باسمه

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد و لو بكلمة

فنسأل الله أن ييسر لنا عملنا هذا و يوفقنا فيه.

أبو بكر قرينات

ملخص الدراسة:

درسنا في هذا الموضوع التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل ، فمع تطور العلوم والتكنولوجيا وتغير ظروف وصفات العمل ، وتغير دور العامل تبعا لذلك أصبح الإبداع والإبتكار هما الصفة الغالبة في العمل ، و أصبح العامل اليوم مطالب بتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة والذي يتطلب أن يكون في مستوى معين من التحصيل الدراسي و العلمي حيث يحتاج العامل إلى مستوى أعلى من التعليم كلما ازدادت أساليب و أدوات الإنتاج دقة وتعقيدا.

وبما أن التعليم هو الأساس الذي ترتكز عليه التنمية البشرية ، فإن النظرة الحديثة لم تعد تعتبره مجرد خدمة عامة تقدمها الدولة كما كان عليها الأمر من قبل، بل أصبح عملية إستثمار طويلة الأجل ومضمونة العائد، ويشكل التعليم والتدريب التقني والمهني في العصر الراهن أهم عنصر من عناصر تنمية الموارد البشرية لذا فإنه من الضروري أن ينسجم أي توجه لوضع الأسس والسياسات والاستراتيجيات لهذا النوع من التعليم مع الإطار العام و الخطوط العريضة لسياسات واستراتيجيات أعم وأشمل تتعلق بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية بمفهومها الواسع .

Résumé de l'étude :

This study dealt with the subject of vocation training and its relationship with the operators. With the scientific a technological development worldwide, innovation become a pre-requisite in the work. The worker today is asked to perform a set of complex roles and should have a certain educational and scientific level. He is indeed to have a high level depending on the nature of the working materials and methods.

Since education is the foundation of human development, the modern outlook is no longer considered a merely public service provided by the state, as was the case before, but the process is long-term investment and guaranteed return. Educational, technical and vocational training in today's world represent a crucial element of the human resources development.

It is thus essential to correlate principles of this type of education with the general framework and outline of policies and strategies related to more general and comprehensive economic and social development in its wider sense. Nonetheless technical and vocational education has become a common feature of the modern era. This is in light rapid changes in the methods of work and production, which makes the process of rehabilitation a basic challenge facing social and economic systems worldwide.

فهرس للمحتويات	الصفحة
الإهداء	
ملخص الدراسة	
مقدمة	أ–ب
الفصل الأول الاطار المنهجي للدراسة النظرية	
1. الإشكالية	04
2. الفرضيات	05
3. أسباب اختيار الموضوع	05
4. أهمية الدراسة وأهدافها	06
5. مفاهيم الدراسة	07
6. الدراسات السابقة	08
7. صعوبات الدراسة	08

الاطار النظري للدراسة	
الفصل الأول: التكوين المهني	
تمهيد	15
1: مفهوم التكوين المهني في الجزائر	16
2 المراحل التي مر بها التكوين المهني في الجزائر	21
3 سياسة التكوين المهني	22
4 خطوات تحديد الاحتياجات التكوينية:	25
5 تصميم البرنامج التكويني:	26
6 أهمية التكوين:	31
7 أهداف التكوين:	32
8 مبادئ التكوين	35
الفصل الثاني: تأهيل المورد البشري	
1 مفهوم المورد البشرية.	39
2 تعريف تأهيل المورد البشرية.	39
3 التأهيل في المجال الاقتصادي.	40
4 دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية	44

الفصل الثالث: الاطار الميداني للدراسة	
1 أطر الدراسة	47
2 منهج الدراسة	48
3 عينة الدراسة	48
4 أدوات جمع البيانات	49
عرض وتحليل البيانات	80
خاتمة	82
قائمة المراجع	
الملاحق	

قائمة الجداول

رقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	51
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	52
03	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لقيام مراكز التكوين المهني بفتح التخصصات والمهن المطلوبة لتأهيل اليد العاملة.	53
04	توزيع افراد العينة حول طبيعة النمط الذي أكملت تكوينك المهني فيه.	54
05	توزيع افراد العينة حول مساهمة التكوين المهني في تكوين خريجين مؤهلين في مختلف القطاعات.	55
06	توزيع افراد العينة حول التخصص الذي إخترته مناسبا لك من حيث القدرات الفكرية والجسمية مع الأعمال الموكلة لك.	56
07	توزيع أفراد العينة حول هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة في تأهيل العامل البشري.	57
08	توزيع أفراد العينة حول علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل.	58
09	توزيع أفراد العينة حول التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى تأهيلك للعمل.	59
10	توزيع أفراد العينة حول عملك على توجيه الشباب البطال والذي من دون شهادة وتنصحهم بالتكوين المهني.	60
11	توزيع أفراد العينة حول رأيتك أن التكوين المهني يساهم في التأهيل ويعمل على التقليص من نسبة البطالة لدى فئة خريجي التكوين المهني.	62
12	توزيع أفراد العينة حول انعكاس المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في التأهيل العملي.	63

13	توزيع افراد العينة حول هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة للمستويات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل	68
14	توزيع افراد العينة حول كنت على علم بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل	69
15	توزيع افراد العينة حول كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى عالم الشغل	70
16	توزيع أفراد العينة حول تشجعي من طرف مركز التكوين على الإبداع وتطوير قدراتي ومهاراتي عن طريق دورات تدريبية	71
17	توزيع أفراد العينة حول اتباع مركز التكوين أسلوب التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى والتعلم منهم	72
18	توزيع أفراد العينة حول يسعى مركز التكوين إلى تطوير الخريجين باستمرار وفق برامج تعليمية	73
19	توزيع أفراد العينة حول الخريجين بمركز التكوين يتم اختيارهم حسب أهواء المسؤول وليس حسب حاجة العمل الفعلية	74
20	توزيع أفراد العينة حول تثق المؤسسة مكان التربص في قدراتي على أداء المهام الموكلة لي في نطاق التربص	75
21	توزيع أفراد العينة حول يساعد الخروج الى الميدان على اكتساب المزيد من المهارات الجديدة	76
22	توزيع أفراد العينة حول استخدم التكنولوجيا المتاحة للتكون والتعلم في التطبيقات الجديدة بالنسبة لمركز التكوين	77
23	توزيع أفراد العينة حول تتابع مركز التكوين مدى تطبيق المعارف المكتسبة من البرامج التكوينية	78
24	توزيع أفراد العينة حول رأيتك أن التكوين المهني يساهم في التأهيل ويعمل على التقليص من نسبة البطالة لدى فئة خريجي التكوين المهني.	79
25	توزيع أفراد العينة حول استناد المختصين لمركز التكوين في تطبيق المعرفة إلى بناء قاعدة بيانات والتي توفر فرص الإفادة	80

قائمة الاشكال البيانية

رقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	51
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	52
03	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لقيام مراكز التكوين المهني بفتح التخصصات والمهن المطلوبة لتأهيل اليد العاملة.	53
04	توزيع افراد العينة حول طبيعة النمط الذي أكملت تكوينك المهني فيه.	54
05	توزيع افراد العينة حول مساهمة التكوين المهني في تكوين خريجين مؤهلين في مختلف القطاعات.	55
06	توزيع افراد العينة حول التخصص الذي إخترته مناسبا لك من حيث القدرات الفكرية والجسمية مع الأعمال الموكلة لك.	56
07	توزيع أفراد العينة حول هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة في تأهيل العامل البشري.	57
08	توزيع أفراد العينة حول علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل.	58
09	توزيع أفراد العينة حول التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى تأهيلك للعمل.	59
10	توزيع أفراد العينة حول عملك على توجيه الشباب البطال والذي من دون شهادة وتنصحهم بالتكوين المهني.	60
11	توزيع أفراد العينة حول رأيتك أن التكوين المهني يساهم في التأهيل ويعمل على التقليص من نسبة البطالة لدى فئة خريجي التكوين المهني.	62
12	توزيع أفراد العينة حول انعكاس المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في التأهيل العملي.	63

13	توزيع افراد العينة حول هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة للمستويات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل	68
14	توزيع افراد العينة حول كنت على علم بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل	69
15	توزيع افراد العينة حول كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى عالم الشغل	70
16	توزيع أفراد العينة حول تشجعي من طرف مركز التكوين على الإبداع وتطوير قدراتي ومهاراتي عن طريق دورات تدريبية	71
17	توزيع أفراد العينة حول اتباع مركز التكوين أسلوب التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى والتعلم منهم	72
18	توزيع أفراد العينة حول يسعى مركز التكوين إلى تطوير الخريجين باستمرار وفق برامج تعليمية	73
19	توزيع أفراد العينة حول الخريجين بمركز التكوين يتم اختيارهم حسب أهواء المسؤول وليس حسب حاجة العمل الفعلية	74
20	توزيع أفراد العينة حول تثق المؤسسة مكان التربص في قدراتي على أداء المهام الموكلة لي في نطاق التربص	75
21	توزيع أفراد العينة حول يساعد الخروج الى الميدان على اكتساب المزيد من المهارات الجديدة	76
22	توزيع أفراد العينة حول استخدم التكنولوجيا المتاحة للتكون والتعلم في التطبيقات الجديدة بالنسبة لمركز التكوين	77
23	توزيع أفراد العينة حول تتابع مركز التكوين مدى تطبيق المعارف المكتسبة من البرامج التكوينية	78
24	توزيع أفراد العينة حول رأيتك أن التكوين المهني يساهم في التأهيل ويعمل على التقليص من نسبة البطالة لدى فئة خريجي التكوين المهني.	79
25	توزيع أفراد العينة حول استناد المختصين لمركز التكوين في تطبيق المعرفة إلى بناء قاعدة بيانات والتي توفر فرص الإفادة	80

الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة:

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

حيث بينت العديد من الدراسات أهمية موضوع التكوين المهني وآثاره على جماعة العمل، لأن نسبة مردودية الاستثمار في العنصر البشري أكبر من نسبة الاستثمار في رأس المال المادي ، من هنا عمدت الجزائر إلى ضرورة إقامة مراكز التكوين المهني والتي تعمل على استقطاب الشباب و تكوينهم ليصبحوا إطارات فعالة في سوق العمل ، ومن ثم المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني.

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة لتعالج واحدة من أهم القضايا أو المشكلات الاقتصادية والاجتماعية وتتمثل في كيفية تكوين الطاقات الشابة تكوينا مهنيا وفنيا ، ويسمح لهم بالاندماج في عالم الشغل ، ومراكز التكوين المهني لا شك هي التي توفر مثل هذه الفرص عن طريق استقطاب الشباب الذي لم يوفّق في مواصلة دراسته التعليمية عن طريق مؤسساتها التربوية.

إن مختلف البحوث النظرية جميعها تصب في هدف مشترك وهو تحقيق الاستفادة الممكنة من الطاقات الشابة خدمة لأهداف التنمية ، ونظرا لغالبية دوّل العالم النامية ومن بينها الجزائر منذ الاستقلال وهي تسعى لتنمية المؤسسات وكيفية الحصول على موارد بشرية مؤهلة وذات كفاءة عالية للنهوض باقتصادها، إلا أنه على الرغم من الجهود المبذولة تظل تعاني العجز وعدم الفاعلية وقد تمت المحاولة من خلال هذه الدراسة التركيز على أحد المتغيرات الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على سوق العمل دون إهمال تأثير متغيرات البطالة.

ومن هذا المنطلق كانت دراستنا موجهة حول موضوع " دور التكوين المهني في تلبية حاجات سوق العمل " وذلك من خلال مسايرتها مع إحتياجات ومتطلبات سوق العمل بالتركيز على خريجي المنظومة التكوينية من اليد العاملة وربطها بعالم الشغل ، ولتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة إلى أربعة فصول: فصل منهجي وفصلين نظريين وفصل ميداني.

وقد تناول الفصل الأول الإشكالية وفرضيات الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها و تحديد وضبط أهم المفاهيم الواردة في الدراسة ، والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فتعرض ماهية التكوين المهني في حين بيّن الفصل الثالث التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بتأهيل الموارد البشرية، أما الفصل الرابع فكان الاجراءات الميدانية للدراسة.

وتم عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها وتحليلها في ضوء الفروض والدراسات السابقة وصولا إلى النتائج العامة والتوصل إلى بعض الإقتراحات والتوصيات التي استخلصناها في دراستنا.

1. الاشكالية:

لقد برز جليا في عصرنا هذا مدى أهمية التكوين للموارد البشرية وتأهيلها لمواكبة التغيرات من أجل تحقيق أهداف المنظمة كما يعتبر مطلبا ضروريا لإكسابها التنافسية باعتبارها المحرك الأساسي لجميع أنشطتها، ومن هنا حرصت الكثير من المنظمات على العناية بالتكوين باعتباره أداة أساسية لرفع مستوى الأداء وزيادة الكفاية الإنتاجية واعداد العاملين وتهيئتهم لتحمل المزيد من المسؤوليات من خلال قد ا رتهم على مواجهة المهام المعقدة مستقبلا.

والتكوين في الوقت الحالي لا يقتصر على تنمية القد ا رت البشرية في التحكم لوظيفة ما، بل أداة لعقلنة وتسيير الموارد البشرية، حيث يمثل أهمية في سيرورة التأهيل الوظيفي للموارد البشرية باعتباره عنصرا فعالا في المنظمة للارتقاء بالأداء، كما يعتبر ضرورة أساسية لبناء كفاءة الأفراد ومعالجة مشاكلهم الوظيفية وتطوير قد ا رتهم المختلفة حتى يستطيعوا التكيف مع مختلف المستجدات المتسارعة.

واذا كانت أهمية تحسين أداء المورد البشري بارز وواضح ولا مناقض له، فأهمية الوسيلة المستعملة لتحقيقه لا تقل أهمية عنه ، لذا تلجأ معظم المؤسسات إلى انتهاج التكوين كاستراتيجية لتنمية المورد البشري ورفع أدائه ، وشرط نجاح هذه الوسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة هو إدارتها بفعالية عن طريق تحديد الاحتياجات التكوينية وتصميم وتنفيذ برامج التكوين بطرق مدروسة ومنهجية، ومن هذا المنطق جاءت دراستنا لتسليط الضوء على التكوين وابراز دوره في رفع أداء المورد البشري في مراكز التكوين والتمهين، والتي نحاول من خلالها التعرف على مدى مساهمة التكوين الموجه للمتربصين في تأهيل العامل الموارد البشري.

من خلال ما تقدم نطرح إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

ما هو تأثير التكوين المهني في تأهيل الموارد البشرية لخريجين مركز التكوين المهني والتمهين بحاسي دلاعة الأغواط ؟

ومنه نطرح التساؤلات التالية:

1. هل التكوين حسن من مستوى أداء الموارد البشرية لخريجين مركز التكوين المهني والتمهين بحاسي الدلاعة الأغواط ؟
2. هل للدورات التكوينية التطبيقية التي يديرها مركز التكوين دور في تأهيل مستوى أداء الموارد البشرية لخريجين مركز التكوين المهني والتمهين بحاسي الدلاعة الأغواط ؟

2 فرضيات الدراسة:

- التكوين حسن من مستوى أداء الموارد البشرية لخريجين مركز التكوين المهني والتمهين بحاسي الدلاعة الأغواط وذلك من خلال الدروس والخبراء الأكاديميين في مجال التكوين.
- للدورات التكوينية التطبيقية التي يديرها مركز التكوين دور في تأهيل مستوى أداء الموارد البشرية لخريجين مركز التكوين المهني والتمهين بحاسي دلاعة الأغواط وذلك من خلال الأعمال التطبيقية التي تعطيهم خبرة في مجال عمله.

3 أسباب اختيار الموضوع:

- **أسباب اختيار الموضوع:**

يعد اختيار الموضوع البحث أولى الخطوات المنهجية عند التفكير في إعداد أي بحث علمي, بدون العثور على موضوع مناسب للبحث لا يمكن إن يكون هناك بحث أصلا ولعل اختيار موضوع البحث لا يتم اعتباطا أو مزاجا أو حتى بمحض الصدف, بل هناك العديد من المؤشرات الموضوعية والذاتية التي تتفاعل فيما بينها لتوجيه الباحث نحو اختيار إشكالية معينة ليتناولها كموضوع لدراسته, وتكمن هذه المؤشرات في الإحساس الصادق والميل الشخصي والاستعداد لدراسته, وما تمثله المشكلة المدروسة من أهمية على المستوى العلمي والعملي, ولعل هذه الأسباب مجتمعة مع بعضها البعض هي التي دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع الذي يساهم في إثراء المعرفة ومن بين الأسباب التي دفعتنا للبحث ما يلي:

- **أسباب ذاتية:**

إن من أهم شروط نجاح الدراسة رغبتنا فيها لأننا اعلم من غيرنا بميولنا ورغباتنا

1-الرغبة في دراسة موضوع بشكل عميق كونه يدخل ضمن اهتماماتنا.

2-الميل الشخصي اتجاه المواضيع المتعلقة بالتكوين.

3-الرغبة الشخصية في الحصول على معلومات والحقائق التي تخص هذا الموضوع.

➢ **أسباب موضوعية:**

1. الاهتمام المتزايد والتوجه الكبير لتأهيل الموارد البشرية.
2. أهمية الموضوع من ناحية الطرق الجديدة للتكوين.
3. تزويد مكتبتنا بدراسة تكون بمثابة أرضية خصبة لدراسات جديدة.
4. جدة الموضوع، خاصة فيما يتعلق بتأهيل المتكونين بمراكز التكوين.

4 أهمية الدراسة:

ترجع أهمية دراسة في معرفة دور مواقع التواصل الاجتماعي في الترويج السياحي بالجزائر التي يمكن دراستها في:

1-محاولة توضيح الإطار النظري لمفهوم التأهيل البشري للمتكونين بالمراكز.

2-أنها تلقي الضوء على موضوع مهم وهو تأهيل اليد العاملة ولدورها في المجتمع.

قد تسهم نتائج هذه الدراسة في تشجيع مراكز التكوين في العملية التكوينية التي يقدمونها لسيرورة الأعمال بنجاح وهذا من أولويات الدولة.

5 أهداف الدراسة:

كل البحوث لها أهداف وغاية تود وتسعى الوصول إليها ونسعى في بحثنا هذا إلى:

1-تحاول الدراسة تشخيص الاطار النظري للمنظومة التي تقوم معرفة والتقرب أكثر من هذه الفئة ودراستها دراسة موضوعية.

2-معرفة مدى اعتماد مراكز التكوين على المعلومات النظرية لتعليم المتكون.

3-معرفة دور المتخصصين الأكاديميين في عملية التكوين.

4-معرفة درجة تكوين المتأهلين في مراكز التكوين.

6 مفاهيم الدراسة:

:مفهوم التكوين المهني لغة

.مصدر كون في علم الكلام : هو إخراج الشيء من العدم إلى الوجود

:مفهوم التكوين المهني اصطلاحيا

هو عمل مخطط يتكون من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم.

مفهوم التكوين المهني اجرائيا:

أن التكوين المهني يعبر عن عملية منظمة ومخطط لها تمثل برامج واجراءات تعنى بتعليم وتدريب وتكوين العنصر البشري من خلال تطوير وتحسين القدرات والمهارات والمعارف التي تقضي إلى تحسين الأداء للمتمهنين في مركز التكوين بحاسي دلاعة .

مفهوم تأهيل لغة: مصدر أهل وهو اصلاح الفرد ليصبح نافعا بعد أن كان عاجزا.

مفهوم تأهيل الموارد البشرية اصطلاحيا:

هي زيادة عملية المعرفة والقدرات العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءاتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن مفهوم تأهيل الموارد البشرية اجرائيا:

هي مجموعة من البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة والموارد البشرية، حيث اتخذ مضمون الموارد البشرية دلالات تختلف عما كان عليه مضمون إدارة الأفراد وذلك لأن الفلسفة الإدارية التي ينهض بها كل المهتمين بها قد عرفت تغييرات جوهرية للمتمهنين في مركز التكوين بحاسي دلاعة.

7 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

تمثلت الدراسات السابقة في سجلا حافلا بالمعلومات التي يمكن من خلالها رصد وتحديد موقعها في التراث النظري من حيث الاهتمام بها كما تمثل الدراسات السابقة والبحوث نقطة انطلاق للعديد من الدراسات والأبحاث التي تليها لذلك قمنا بجمع بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة سواء المتغيرين معا او كل متغير لوحده مع متغيرات أخرى ومن هذه الدراسات نجد ما يلي:

الدراسة الأولى:

دراسة لميلاط صبرينة بعنوان **التكوين المهني والفعالية التنظيمية** دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيجل، 2015،[1] انطلقت الدراسة من التساؤل المركزي الآتي:

هل هناك علاقة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية؟

تفرعت الدراسة الي الأسئلة الفرعية الآتية:

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

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدي تطبيق المؤسسة لبرامج التكوين المهني واعتمادها عليه باعتباره برنامجا تقويميا أساس في رفع الكفاءة تحقيق الفعالة اعتمدت الباحثة على منهج تحليل موضوع الدراسة على طريقة المسح بالعينة وكانت الاستمارة الأداة الأساسية للدراسة بالإضافة إلى المقابلة، الملاحظة والسجلات والوثائق لعينة بحيث ضمت 11 مبحوث اختيروا بطريقة عشوائية طبقية منتظمة من مجتمع الدراسة الذي تمثل في عمال المحطة الوطنية للكهرباء والغاز بجيجل.

توصلت المحطة إلى أن :التكوين المهني له أهمية كبيرة في نجاح المؤسسة من خلال سعيه لتنمية الخبرات والمهارات بشكل يجعل هناك تكامل في عملياته مع إنجازات العمال وتحقيق لأهداف المؤسسة يؤثر

---

1 لميلاط صبرينة، **التكوين المهني والفعالية التنظيمية**، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيجل، 2015.

التكوين على درجة الرضا الوظيفي للعمال وحول مدى شعور العامل بالاحترام والتقدير في عمله التكوين المهني يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية المؤسسة حيث أن اعتماد المؤسسة على التكوين وتنمية الموارد البشرية وتخطيطها حسب الاحتياجات أصبحت ضرورة ملحة لتحقيق الفعالية والنجاح.

الدراسة الثانية:

دراسة حميدو جرو تحمل عنوان **مواءمة استراتيجية التكوين المهني المتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريي وأساتذة مؤسسات التكوين المهني** بولاية بسكرة، 2015.[1]

انطلقت الدراسة من التساؤل المركزي الآتي :ما مدى مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة واداريي مؤسسات التكوين المهني؟

أما التساؤلات الفرعية فتمثلت في:

.1هل تبلي استراتيجية التكوين المهني متطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة واداريي مؤسسات التكوين المهني؟

.2ماهي الآليات المتبعة لتنسيق بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة واداريي مؤسسات التكوين المهني؟

.3ما هو موقف اداري وأساتذة التكوين المهني من بعض الاقتراحات المستقبلية لزيادة مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل؟

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مواءمة التكوين المهني لمتطلبات الشغل وكذلك معرفة المتطلبات التي يحتاجها التكوين المهني لاستعادة دوره الريادي.

اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي في مجتمع دراسة تمثل في كل عمال الإداريين والأساتذة بمؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة، وقد تم اعتماد عينة قدرت ب 11 فرد.

تعددت أدوات جمع البيانات من ملاحظة، مقابلة واستمارة.

[1] حميدو جرو ، **مواءمة استراتيجية التكوين المهني المتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريي وأساتذة مؤسسات التكوين المهني** بولاية بسكرة، 2015.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

.1هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل خاصة من حيث نوعية التخصصات

.2ضعف قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ولا تلبي كل متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة ولاية بسكرة.

.3هناك فجوة كبيرة بين الطلب الاجتماعي والاقتصادي على التكوين .

الدراسة الثالثة:

دراسة بوقطف محمود بعنوان" التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية " رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، أجريت الدراسة الميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، سنة 2019. [1]

حيث تمحورت إشكالية الدراسة في الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم واجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة والتعرف على علاقته برفع أداء الموظفين، ومدى مساهمته في تطوير قدرات وسلوك الموظف وذلك من خلال التساؤل الرئيسي التالي" : هل للتكوين أثناء الخدمة دور في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية؟ وجاءت اسئلتها الفرعية في مايلي:

كيف يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

كيف ساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

وجاءت فرضية الدراسة الرئيسية كالأتي:

يسهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

[1] بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية "رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، أجريت الدراسة الميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، سنة 2019.

واندرجت ضمن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

-يساعد التكوين اثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوكيات الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

-يؤثر المكون على نجاح عملية تكوين الموظف اثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

-تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية تكوين الموظف اثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية.

-يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحقيق اهداف الموظف والمؤسسة الجامعية الجزائرية.

وقد حدد الباحث أهداف دراسته في ما يلي:

التعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف. الكشف عن تأثير المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة الجامعية .

معرفة ما مدى تأثير برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة الجامعية.

نتائج الدراسة:

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن التكوين أثناء الخدمة للموظفين يعتبر أحد الأسس والمتطلبات الضرورية لأنه سياسة تتبناها المؤسسة من أجل تحسين مستوى الموظفين وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكياتهم وتحفيزهم، واستخراج أقصى ما لديهم من الطاقات وتعميق خبراتهم من أجل مسايرة ومواكبة مختلف التطورات.

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الرابعة:دراسة عوض الله محمد علي محمد الهدى بعنوان" دور التدريب في أداء العاملين " ببنك فيصل الاسلامي السوداني فرع كوستي-ربك ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، السنة الجامعية 2018 ، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في أداء العاملين، وكانت دراسة الحالة ببنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوستي – ربك في الفترة من 2015 وحتى2018 ، حيث تمثلت مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

-هل للتدريب دور فعال في تحسين أداء العاملين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

-هل يوجد علاقة بين وسائل التدريب المتبعة وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني؟

-هل توجد علاقة بين الإحتياجات التدريبية وأداء العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟

أما فرضيات الدراسة جاءت كالآتي:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين.

ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وسائل التدريب وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتياجات التدريبية وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

وسعي الباحث خلال هذه الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

-التعرف على الإطار العام للتدريب (المفهوم، الأهمية، الأهداف، المبادئ ومعلومات تطبيقية، أساليبه، احتياجاته وبرامجه)وكذا تقييم أداء العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني.

-تقديم دراسة منهجية تهدف لقياس الحجم الحقيقي للإهتمام بدور التدريب ببنك فيصل الاسلامي السوداني.

-التعرف على العلاقة بين وسائل التدريب وأداء العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني.

-التعرف على العلاقة بين البرامج التدريبية وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

-التعرف على العلاقة بين الإحتياجات التدريبية وأداء العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

-التعرف على استخدام الأساليب الحديثة في التدريب الداخلي والخارجي وتقييمها وبالتالي أثرها على مستوى أداء العاملين.

-تقديم دراسة منهجية تقيس الحجم الحقيقي للإهتمام بدور التدريب في القطاع المصرفي.

توصل الباحث خلال هذه الدراسة الى النتائج التالية:

-يساهم التدريب في تطوير أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

-التدريب التعريفي للموظفين الجدد يؤدي إلى تعزيز الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية.

-وجود علاقة إيجابية بين تنوع وسائل التدريب وأداء العاملين.

-إختيار أسلوب التدريب على حسب نوع طبيعة العمل يؤدي إلى تحقيق أهداف التدريب.

-يساهم تنوع البرامج في رفع الأداء.

-الإهتمام بتطوير وتحسين نوعية البرامج التدريبية يؤدي إلى تحقيق أهداف التدريب.

-يساهم التدريب في معرفة الواجبات ولوائح العمل وكذلك يساهم التحفيز والتشجيع المستمرين بعد عملية التقييم تعزيز ثقته بالإدارة.

-عدم الإهتمام ببيئة العمل الداخلية يؤدي إلى تدني إنتاجية الموظف.

-يهتم البنك بتدريب الموظفين مرة على الأقل في السنة.

-جميع الموظفين مؤهلين أكاديميا وذوي الخبرات الطويلة[1].

[1] عوض الله محمد علي محمد الهدي، **دور التدريب في أداء العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني**، كوستي -ربك، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام المهدي، السودان، 2018.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة استفدنا من الناحية المنهجية من خلال تحديد المنهج المستخدم وتحديد العينة والتطرق للعينة واستخدامها كما تسمح بتحديد أدوات الدراسة.

8 صعوبات الدراسة:

1. قلة المراجع
2. تكاليف النقل الى عينة الدراسة
3. صعوبة تحكيم الاستبيان

الفصل الاول

التكوين المهني

تمهيد:

احتل التكوين المهني والتمهين صدارة الاهتمامات في العالم المتحضر وذلك منذ بداية القرن العشرين، وازداد الاهتمام به أو بالأحرى الرجوع و اللجوء إليه مع كل أزمة تواجه اقتصاديات هذه الدول إلى درجة أنه يواجه يصبح يرافق ويواكب كل تحول اقتصادي في عالم اليوم.

وترجع أهمية التكوين المهني سوسيولوجيا إلى أنه جزء لا يتجزأ من كل متضامن يؤثر ويتأثر به في الوقت نفس، إضافة إلى كونه مرتبطا أشد الارتباط بتاريخ البلد ، باقتصادها المهيمن وبخصائص مجتمعه بجملة وهذا لأن التكوين و يتحدد بخصائصه الاقتصادية والإدارية، ومن العوامل التي كان لها الأثر الكبير في نشأة جهاز التكوين المهني الجزائري، ومن أثر في سيرورته نذكر جهاز التكوين المهني الفرنسي والمساهمات الوطنية للجزائريين و هذه المسايرة تطور التكوين المهني في البلدان العربية والغربية.

1 مفهوم التكوين المهني في الجزائر :

2 المراحل التي مر بها التكوين المهني في الجزائر

–مرحلة النشأة:

إن التكوين المهني في الجزائر تعرض إلى ظروف كثيرة، من بينها الاستعمار و الفترة التي جاءت بعده، ولهذا السبب قمنا بتقسيم المرحلة هذه إلى فترتين هما:

فترة ما قبل الاستقلال:

تعود نشأة جهاز التكوين المهني في الجزائر إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية، إلى أن هناك إشارة وجود تفكير قبل هذا التاريخ في إنشاء تعليم مهني منذ 1835 م، حيث فتحت السلطة الفرنسية أنذاك مدرسة واحدة للصنائع و الحرف بمنطقة القبائل.[1]

غير أنها لو تعمر طويلا، إذ تم غلقها عام1871 م جراء الثورات الشعبية في تلك الفترة، وثمة محاولة ثانية في عام 1881 م.

فإن التكوين المهني الجزائري هو وليد التكوين المهني الفرنسي " لقد جاء في كل الدراسات المتوفرة عن التكوين المهني و حتى التقارير الرسمية، أن سنة1946 م هو تاريخ نشأة التكوين المهني الجزائري، و تم ذلك بوضع مخطط شامل للتكوين المهني للكبار و إنشاء مراكز التكوين المهني و تحديد أهدافه بقانون 1949م، ولم يتعدى عدد المتربصين 1000 متربص، ولم يكن ذلك إلا لإرضاء الحاجات الاقتصادية.

الفرنسية لما بعد الحرب، في حين أن طلب المجتمع الجزائري على التكوين لم يؤخذ بعين الإعتبار " استمرت هذه الحالة إلى جاء "مشروع قسنطينة1959 م، كحل للأزمة التي حلت بالسلطة

[1] بوحملة مسعود، التكوين المهني وآثاره النفسية والاجتماعية في العمال بالمنشآت الصناعية الجزائرية ، دردم، جامعة الجزائر ، قسم علم الاجتماع ، 1985، ص153 .

الفرنسية، جراء الثورة الجزائر التحريرية التي استقطبت المجتمع ككل بكل شرائحه و خاصة الشباب منهم، والتي امتدت حتى إلى فرنسا مع قيام الجمهورية الخامسة بفضل هذا المخطط ارتفع عدد المتربصين إلى 4500 متربص وعدد المراكز إلى 40 مركز إلا أن جل المتربصين كانوا من الأوربيين الذين استحوذوا على الفروع العلمية تاركين للشباب الجزائري فروع البناء و الأعمال اليدوية الشاقة" .

فترة ما بعد الإستقلال:

في الوقت الذي تعتبر الفترة الاستعمارية فترة النشأة للتكوين المهني في الجزائر، تمثل فترة ما بعد الاستقلال فترة نشأة جهاز التكوين المهني بالجزائر.

ولقد بدأت هذه الفترة مباشرة بعد الاستقلال كاستجابة فورية للوضعية التي ورثتها الجزائر عن المستعمر " أين وصلت بنسبة الأمية إلى 85% ، في حين لم تتعدى نسبة المتمرسين الجزائريين 05%مقابل اقتصاد منهار و طلب كبير على اليد العاملة المؤهلة.

ولهذا كان لزاما على جهاز التكوين المهني الجزائري الاستجابة لحاجيات البلاد من اليد العاملة المؤهلة، مما فرض عليه العمل على صعيدين:

الأول هو العمل على تلبية الطلب الاقتصادي على اليد العاملة، والثاني الاستجابة للطلب الاجتماعي على التكوين."

وتحقيقا لذلك، ومباشرة بعد الاستقلال تم فتح 20 مركزا للتكوين المهني بطاقة إجمالية تقدر بـ 5000مقعد بيداغوجي مع إدراج التكوين المهني مع أولويات العمل السياسي و تجسيد ذلك في أوت 1962، بإنشاء المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني[1].

[1] بوحملة مسعود، نفس المرجع، ص 160.

بالتكوين على كل المؤسسات التي يتعدى عدد عمالها العشرين عاملا و تواصل مجهود تأسيس الجهاز في سنتي 1964 إلى 1965 بوضع قوانين تفرض على المؤسسات التي يزيد عدد عمالها عن 100 عامل، وضع مصلحة تكوين وترقية العمال تابعة لها.

تعتبر هذه التدابير المتخذة لصالح التكوين المهني من أجل تطويره مجهوداً جبارا في الميدان إلا أنها كانت أكبر من الإمكانيات المتوفرة في تلك الفترة، و هذا ما يفسر العجز المسجل في تحقيق الأهداف الرامية إلى تلبية الطلب الاجتماعي والاقتصادي على التكوين لذلك تم إلغاء هذه القوانين وحل المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني، وترقية الإطارات في عام1966 م ، ثم جاءت فترة التوجه نحو المشاريع الصناعية الكبرى مع المخطط الثلاثي1969 1967 ، والتي عرفت ازدياد الطلب على اليد العاملة المؤهلة، ثم من خلال فتح فروع تكوين جديدة بتخصصات متنوعة فتتناسب خاصة مع الطلب الاقتصادي في ذلك الوقت.

ومع بداية المخطط الثلاثي تم إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني للكبار في 27 مارس 1967 من مهامه الرئيسية الترقية السريعة عبر التكوين، والتأهيل و رفع مستوى الإطارات من أجل تلبية حاجيات قطاع التكوين المهني والمعلمين.

كما رأينا فإن نشأة جهاز التكوين المهني الجزائري لم تكن سهلة فبالرغم من الرغبة في وضعه على السكة إلا أن وضعية الجزائر أنذاك كانت متدهورة فنجد مثلا :نقص الهياكل المادية و البشرية، وكانت خطوة إنشاء المركز الوطني المهني للكبار و المخطط الثلاثي من أولى الدعائم لإنشاء جهاز التكوين المهني في الجزائر واعتبر منعرج حاسم.

مرحلة التطور:

مر التكوين المهني في الجزائر بمرحلة تطورية قسمت إلى الفترات الآتي ذكرها:

الفترة ما بين 1970 – 1979 منذ بداية السبعينات واجه القطاع ضرورة الاستجابة للحاجيات العديدة والسريعة الاقتصاد من اليد العملة المؤهلة وخاصة مع انتهاج سياسة التصنيع، إلا أن عجز قطاع التكوين المهني على الإجابة لهذا الطلب أدى بالمؤسسات الاقتصادية الكبرى إلى" إنشاء مراكز للتكوين المهني الخاصة بها أو اللجوء إلى التكوين خارج الوطن للاستجابة للحاجيات الطرفية و الكبيرة من اليد العاملة المؤهلة.

وصاحب هذه التسهيلات من قبل السلطات العمومية لهذه العملية مع ضمان التمويل اللازم ، فشهد جهاز التكوين المهني الجزائري ظهور التكوين بالمؤسسات الاقتصادية متوازيا مع التكوين المهني العمومي أو الكلاسيكي فأصبحت المؤسسات الاقتصادية تكون لصالح مصلحتها في مراكز تحت وصيتها. "[1]

هذا التوجيه جاء كإجابة لحاجيات هذه القطاعات من اليد العاملة والمؤهلة والمتخصصة ساهم بشكل كبير عبر تطوره في تقليص العجز الذي كان يعاني منه جهاز التكوين المهني فيما يخص الهياكل البيداغوجية " حيث توصل الوحدة في نهاية عام 1979 إلى توفير 65 ألف مقعد تكويني قاعدي أولي ومتواصل"، وهو قفزة في هذا المجال إذ نلاحظ زيادة في المقاعد التكوينية القاعدية بالإضافة إلى التكوين المتواصل، "بالرغم من التطور الذي شهده لم يتمكن من توفير إلا 25000 مقعدا تضمنها 70 مؤسسة، أو مركز ليبقى العجز كبيرا، بدليل نسبة شغل هذه المقاعد التي تفوق 100 %.

– كتقييم لهته الفترة فإن التكوين المهني في الجزائر اشتمل على نوعين :الأول هو التكوين المهني الخاص بالجانب الإقتصادي، وقد أدى دوره في تزويد الإقتصاد باليد العاملة المؤهلة والجانب الكمي

[1] بوحملة مسعود، نفس المرجع، ص 160.

والنوعي أما الثاني فهو التكوين المهني الكلاسيكي العمومي فكان أقل تطور من الأول.

حيث يشمل فقط % 2.78 من المقاعد الموفرة ويستقبل % 34.7 من المتربصين و يزود القطاع الإقتصادي الوطني %27.7 من اليد العاملة. "

لم يتم إنشاء هيكل عمومي للتكوين المهني إلا في السبعينات،" إذ أن السلطات العمومية قامت بإنشاء جهاز وطني للتكوين المهني موحد ومركزي التسيير تشرف عليه وزارة التكوين المهني، أعيد إنشاؤه في 1978/06/03 وهو يشبه من حيث الأهداف لمجلس المكون في 1962 ، وتزامن كل هذا مع قانون 2-78 لعام 1978 وهو القانون العام للعمال الجزائريين الذي يعتبر التكوين كعامل للترقية المهنية والإجتماعية للعمال وضمان التطور الاقتصادي للبلاد.[1]

الفترة من 1990 إلى يومنا هذا:

رأينا كيف أن قطاع التكوين المهني تحول في الثمانينات من تكوين يد عاملة مؤهلة استجابة للحاجات الإقتصادية إلى تكوين الشباب والكبار، الباحثين عن أول عمل لهم مهنيا.

هذا التوجه لم يكن مسطرا ضمن السياسة، وإنما فرضته الظروف الاقتصادية والاجتماعية للثمانينات، حيث انخفض الطلب على اليد العاملة في نهاية الثمانينات[2].

هذه العوامل جعلت فترة التسعينات تتميز بوضع مخطط إصلاح يهدف إلى تزويد جهاز التكوين المهني بالوسائل الضرورية من أجل التأقلم مع التغيرات المؤسساتية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد هذا المخطط يهدف إلى تحديد دور الدولة في التسيير و التخطيط فقط اشتراك القطاعات الاقتصادية في مجهود التكوين، تحديد مهام التكوين في ثلاث مهام:

[1] بوحملة مسعود، نفس المرجع، ص 162.

[2] محمد عبد الفتاح باغي، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق ، جامعة الملك السعود ، الرياض1983 ، ص60.

1. إرضاء الطلب على التكوين.
2. تحسين كفاءات العمال تكوين متواصل.

على المستوى العملي تم وضع مجموعة من التدابير من بينها:

إنشاء المعاهد الوطنية المختصة في التكوين المهني INSEP في 1990 بعدد15 ، أوكلت لها مهمة تكوين التقنين و التقنيين السامين لاستيعاب التسرب المدرسي في طور الثانوي.

بمقتضى القانون 11-90 الخاص بعلاقات العمل أصبح للعامل الحق في:

1. التغيب دون فقدان الأجر من أجل متابعة الدورات التكوينية وإجراء المسابقات المهنية.
2. الزام المؤسسات على تنظيم دورات تكوينية وتحسين المستوى.
3. السماح بتكييف وقت العمل ، أو إعطاء عطل خاصة للعمال المسجلين فى التكوين أو تحسين المستوى دون فقدان منصب" العمل. "

المرسوم رقم 141-91 الصادر في 1 ماي 1991 الذي يحدد شروط إنشاء ومراقبة مؤسسات معتمدة للتكوين، التمهين والتكوين عن بعد و هي التكوين عن طريق الدروس المسائية والتكوين التعاقد، كل هذا ساهم في تطوير التكوين المهنى الذى عرف دخول أشكال أخرى إضافة إلى على مستوى الهياكل أصبح جهاز التكوين المهني يشمل في 1998 على 439 مركز للتكوين المهني للكبار، و 201 ملحقة تابعة له، و 41 مركز وطني متخصص للتكوين المهني و06 المادية وطنية للتكوين المهني مع تطور قدرات الاستيعاب ب % 6.6 سنويا، أي من 107 الف سنة 1992 إلى 157 ألف سنة1998 ، إضافة إلى طاقم من المكونين يفوق 10 الاف المهني، ويعتبر هذا تقنينا للتكوين المهني في القطاع الخاص.[1]

[1] محمد عبد الفتاح باغي، نفس المرجع، الرياض1983 ، ص62.

أستاذ بالإضافة إلى هذا نجد الاهتمام يزداد بالتكوين المهني، و هذا يتجلى من خلال القرارات و المراسيم التي حررت في صالح هذا القطاع، و كانت دائما تهدف إلى تحسينه وإعطائه مصداقية أكبر ونذكر منها:

المرسوم التنفيذي رقم 87-03 المؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ 03 مارس2003 ، وهو يحدد صلاحيات وزير التكوين المهني .المرسوم التنفيذي رقم 233 2000 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام1421 الموافق لـ 14 غشت سنة 2000 ، يحدد قواعد تنظيم وعمل المصالح في التكوين المهني في الولايات.

وبمقتضى هذه المراسيم تم تحديد كيفيات تنظيم الإعلام التسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني، و هذا وفق مواد ينص عليها قرار وزاري خاصة القرار الوزاري رقم 4 المؤرخ في 29 جانفي 2004 المتضمن ما سبق ذكره.

ويتكون من 28 مادة تنظم هاته العمليات في مراكز التكوين المهني في كل انحاء الوطن.

3 سياسية التكوين المهني:

-تحديد احتياجات تكوينية كنظام فرعي:

-على كل مؤسسة أن تخطط لتكوين مواردها البشرية تكوينا يتلاءم مع وضعها الاقتصادي والإداري والقيام بعمليات عديدة تحدد وفقها نوع ونمط التكوين، بالإضافة إلى المدة التي تكون فيها مواردها بالإضافة إلى تحديد التقنيات والإجراءات التكوينية وهو كما يلي:

سبيل تحقيق اهداف أكبر للمؤسسة يمكن التعبير عنها بمعايير سلوكية واقتصادية وهذا إن الاحتياجات التكوينية تعرف بأنها أهداف التكوين، وتسعى المؤسسة إلى تحقيقها في الاتجاه يتمثل في منهاج النظم الذي يؤكد على ضرورة ربط الاحتياجات التكوينية بالهدف العام وبالموقف العام للمؤسسة.

العلم تحديد احتياجات التكوين في المؤسسات وفقا لتقديم حالتها الاقتصادية و الإدارية التي تعيشها في تلك الفترة، حتى يتلاءم التكوين و احتياجاتها و يكون ذو فائدة و يأتي بالنتائج المرجوة، و المؤسسة في محاولتها لتحديد احتياجات التكوين تتبع عدة طرق أهمها:

تحليل التنظيم:

بقصد بتحليل التنظيم فحص عدة جوانب تنظيمية بالمؤسسة مثل أهدافها .و وظائفها إمكانياتها الاقتصادية، المادية البشرية، وهذا لتحديد النقص في أحد هذه الوظائف المتكون

منها التحليل: [1]

1. الفهم الواضح لأهداف المؤسسة.
2. تحليل الهيكل التنظيمي.
3. تحليل سياسات المؤسسة ولوائحها.
4. دراسة تركيب القوى العاملة للمؤسسة.
5. تحليل البيئة التنظيمية للمؤسسة.
6. دراسة التغير الذي يطرأ على المؤسسة وحجم العمل بها.

تحليل العمل:

-يهدف هذا النوع من التحليل إلى دراسة الوظائف والأعمال التي يقوم بها العاملون "

ويتصف هذا النوع من التحليل بدراسة الوظيفة نفسها، وتبين أبعادها، واختصاصاتها وعلاقتها بالأعمال الأخرى، فتجمع المعلومات عن الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها،

1القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في جانفي-2- 2004 ص 114.

2 محمد عبد الفتاح باغي، نفس المرجع، الرياض1983 ، ص66.

والظروف المحيطة بها والشروط والمؤهلات المطلوبة لأداها بنجاح وتحليل العمل الذي يمكن الاعتماد عليه في هذه الحالة،" هو ذلك الذي يمكن عن طريقة الحصول على المعلومات النظامية المرتبة، سواء عن الوظائف الحالية أو المستقبلية بهدف تحيد ما يجب أن يكون عليه الموظف ، ولتحليل العمل طرق عديدة نذكر منها :

1. مراجعة البيانات المتوفرة عن الوظيفة.
2. الأداء الفعلي للوظيفة.
3. المشاهدة والمقابلات.
4. الاستقصاء وقوائم الاحتياجات بالإضافة إلى اللجوء إلى أراء الخبراء[1].

تحليل الفرد:

هو ":قياس أداء الفرد في وظيفته و يهدف هذا النوع إلى معرفة ما إذا كان العامل يحتاج إلى التكوين، ونوع التكوين و الأنشطة التي يتظمنها ويتصف هذا النوع من التحليل على العاملين أنفسهم إذ يهدف إلى تحديد طريقة أدائهم أو واجباتهم و وظائفهم، ثم تحديد أنواع المهارات والمعارف الواجب تنميتها، والسلوك اللازم تبنيه حتى يستوفوا شروط وظائفهم الحالية والمستقبلية.

التعتبر هذه الخطوة تحليل الفرد من أدق الخطوات في تحديد الاحتياجات التكوينية،" فقبلها يتم تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تنمية قدراتهم بالتكوين و أيضا مجالات تلك التنمية . "محتى يمكن التوصل إلى هذه النتيجة، فإن اختصاصي التكوين يقوم بدراسة الأفراد من عدة جوانب تذكر" أهم هذه الجوانب:

أولا المواصفات الوظيفية: إذ يصنف الأفراد حسب مؤهلاتهم وخبراتهم في العمل و الوظائف التي يشغلونها.

1 محمد جمال برعي فن التدريب الحديث في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة القاهرة، 1970 ، ص 145.

ثانيا الخصائص الشخصية: إذ يصنف الأفراد حسب عدة خصائص منها السن، الجنس، القدرات العقلية، الاستعداد للتكوين ومقدار الطموح عند الفرد أي منها الفرد العامل لأنها تكسبه شخصية معينة.

ثالثا الجوانب السلوكية: تركز هنا على سلوك العامل في وظيفته من حيث معدل إنجازه للعمل وتحصيله وتفاعله مع العمال الآخرين، ونوع علاقته مع الرؤساء والعمال الزملاء ومدى انسجامه معهم من خلال العلاقات العمالية[1]."

4 خطوات تحديد الاحتياجات التكوينية:

إن كمعرفة خطوات تحديد الاحتياجات التكوينية أهمية كبيرة لما لها من أثر في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وتركيب الموارد البشرية بالمؤسسة من خاصية أخرى، وهي كما الآتي:

أولا :وصف الوظائف والأعمال التي تحتاجها المؤسسة:

هذا الوصف يمد الإدارة بمعلومات عن طبيعة الوظائف والأعمال التي سوف تحتاجها المؤسسة خلال التكوين، وبالتالي تحصل الإدارة على المعلومات، وعن الواجبات التي تنطوي عليها تلك الوظائف والأعمال، والمسؤوليات الملقاة على عاتق من سيوكل إليهم كذلك تحصل الإدارة على بيانات عن أداء تلك الوظائف، وللظروف التي تؤدي فيها.

1 حسين الدوري الإعداد والتدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، مطبعة العاصمة القاهرة ، 1976، ص114

ثانيا: حصر الموارد المتاحة للمؤسسة من القوى العاملة[1]:

الخطوة الثانية في إجراء حصر شامل و دقيق لكافة الأفراد العاملين بالمؤسسة، و بيان تخصصهم ومستويات المهارة، وسنوات الخبرة التي يتمنون بها ، ذلك الحصر يخدم وظيفة أساسية هي بيان إجمالي الموارد البشرية المتاحة للمؤسسة، و التي تستطيع أن تستخدمها في ملء الوظائف المختلفة التي سيحتاجها العمل في السنوات التكوينية القادمة.

ثالثا :عقد مقارنة نتائج الخطوتين السابقتين:

هي" مقارنة بين نتائج عملية توصيف الأعمال والوظائف من جهة و عملية حصر الموارد البشرية من جهة أخرى، وقيمة تلك المقارنة من الناحية التكوينية هي أنها تساعد على تحديد احتياجات التكوين في المؤسسة من حيث."

عملية التوصيف تمد الإدارة بالمعلومات الآتية:

1. أنواع وأعداد الوظائف اللازمة.
2. مواصفات الأشخاص اللازمين لتلك الوظائف.

ومن ناحية أخرى فإن عمليات الحصر توفر للإدارة البيانات التالية:

1. إعداد المواصفات للعاملين الحاليين في المؤسسة.
2. مدى ملاءمة كل عامل للعمل الذي يقوم به.
3. المقارنة بين تلك المعلومات التي تمكن الإدارة من حصر كافة الوظائف مؤهلات مواصفات الأفراد اللازمين لها.

1 أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، دار النهضة للطباعة 489 والنشر، بيروت،1983 ، ص34.

5 تصميم البرنامج التكويني:

بعد تحديدنا للاحتياجات التكوينية، وبالخصوص أهم هذه الاحتياجات التي يتطلبها المسؤول لتحديد نمط التكوين ومدته اللازمة لتغطي النقص عند الموارد البشرية في المؤسسة، وهنا يقوم هذا المسؤول بتحديد أهداف ومحتويات البرنامج التكويني بالإضافة إلى تحديد ميزانية العملية التكوينية.

تحديد أهداف البرنامج التكويني:

إن هدف التكوين في المؤسسة هو ضمان حاجات المؤسسة من اليد العاملة المؤهلة، ذات الكفاءة المهنية المطلوبة وكذلك المشاركة في تكوين حاجات القطاعات منها، والحاجات الوطنية ومن أهدافها أيضا التكييف المستر للعمال بالنسبة لمراكز عملهم بالنظر إلى التغيرات التقنية، والتكنولوجية وظروف العمل لترقية العمال و رفع مستواهم في التنمية ويصف أبو النيل أن أهداف التكوين هي[1]:

1. تنمية المهارات والمعرفة بالعمل وذلك بإعداد البرامج المختلفة التي تزود العمل بالمعلومات الخاصة بعملهم الحالي أو الأعمال التي سينقلون إليها مستقبلا.
2. نقل المعلومات يتركز هدف بعض البرامج فيكون موجها بشكل أساسي لأكثر من مجرد اكتساب معلومة خاصة بالعمل نفسه بل تشتمل تلك البرامج والخدمات التي تقوم بها المؤسسة وتتضمن أيضا معلومات عن نظامها وسياستها.
3. تعديل الإتجاهات يكون الهدف الرئيسي في بعض برامج التكوين تغيير إتجاهات الموظفين بطرق عديدة كتنمية اتجاهات أكثر ملاءمة لدى الموظفين، وزيادة الدوافع لدى الموظفين والوعي بالإدارة، والإشراف على الأفراد والمساهمة في تكوين فكرة لديهم عن حقوقهم وواجباتهم في المؤسسة.

1 علي السلمي إدارة الأفراد والكفاية الإنتاجية، مكتب غريب، القاهرة،1985 ، ص 268 .

تغيير سلوكات الأفراد: إذ تقوم بتنمية حسهم الجماعي ومعارفهم الفردية مما يحسن من تصرفاتهم ويحددها في مجال عملهم"، أو من أهدافه أيضا نجد:

فهم وتطبيق السياسة الإدارية بمهارة أكبر.

رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء في المجال الفني أو السلوكي.

تدريب الموارد البشرية اللازمة لأداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب وفي التخصص الذي تشترطه مواصفات الوظيفية إعداد الأفراد للقيام بأعمال ذات طبيعة و مواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الفرد بالنقل أو الترقية.

-إعدادا المعينين الجدد وتهيئتهم للقيام بعمل جديد على أكمل وجه.

- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة، على أساس تجريبي قبل الإنتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي[1].

محتويات البرنامج التكويني:

بعد دراسة أهم الأهداف الخاصة بالبرنامج التكويني، نتوجه بعدها إلى دراسة أهم المحتويات الخاصة بهذا البرنامج الذي تمكن الفرد من أداء مهامه و واجباته بمهارة عالية، وتذكر أهم المحتويات:

أولا: اختيار المحتوى

إن المحتويات برنامج التكوين أكبر الأثر في نجاح البرنامج" .لذا كان من الضروري على مخطط التكوين، إذ يحدد الموضوعات أو الموارد التي يتضمنها البرنامج بدقة، فيتعين أن تكون مادة التكوين ترجمة صادقة لاحتياجات المؤسسة، و أن يتناسب المحتوى) المادة الدراسية، والمادة العلمية و العملية، في البرنامج التكويني مع القدرات العلمية والفنية المتدربين أو المتكونين."

[1] أبو النيل علم اله و النيل علم النفس الصناعي) بحوث عربية وعالمية 2 (منصور أحمد منصور : قراءات في تنمية الموارد البشرية دار الغريب للطباعة، مصر،1976 ، ص195

ثانيا: تسلسل المحتوى:

ان تسلسل المحتوى هو العملية التي يتم وضع المحتوى أو الخبرات التعلم والتكوين في الشكل الذي يؤدي إلى أفضل تعلم في أقصر وقت ممكن، فغالبا ما يقوم مصمم البرنامج التكويني بإهمال التسلسل السليم لأهداف التكوين أو إعطائه اهتماما سطحيا على الرغم من الأهمية البالغة له، و يؤدي التسلسل السليم لمحتوى البرنامج التكويني إلى مساعدة المتكونين على الإنتقال من عنصر إلى آخر، والتأكد من أن المهارات و المعارف التمهيدية والمساندة قد تم اكتسابها قبل تقديم متطلبات الأداء.

ثالثا: تحديد الزمان والمكان:

يعتبر تحديد الزمان والمكان للعملية التكوينية من أهم العناصر الواجب مراعاتها الملاءمة التكوين نع ظروف العمل، فالوقت يجب أن يحدده مصمم البرنامج التكويني حسب ما يستغرقه التكوين، حتى يكون كافيا للأفراد في استيعاب المعلومات المقدمة لهم في العملية التكوينية، أما المكان فهو الآخر يحدده مصمم البرنامج التكويني، فإما أن يكون داخل المؤسسة التي يعمل فيها الفرد أو خارج مقر العمل، أي في مراكز التكوين المهني، وهذا حسب احتياجات التكوين اللازمة.

-اختيار المتكونين والمكونين من العناصر الأساسية في العملية التكوينية نذكر أيضا اختيار المتكونين والمكونين فاختيار المتكونين يكون حسب النقص الموجود على مستوى عدة أو أحد فروع المؤسسة، إذ يجب" : اختيار الأفراد المناسبين لإدخالهم في البرنامج الخاص بالعملية التكوينية، فالفرد هو محور كل عملية تكوينية فاختيارهم يتم في خطوات تحديد احتياجات التكوين، بقي فقط أن يوضع المتكون المناسب في البرنامج المناسب، و لكي يكون التكوين فعالا يجب مراعاة الأمور التالية[1]:

[1] أحمد صقر عاشور، المرجع سبق ذكره، ص35.

- **الأمور الإدارية:**

1. تقدير العدد المطلوب من الأفراد على ضوء الحاجة في المشروع.
2. تحديد الوسائل الأساليب المتكونين و المكونين لتأمين تكوين مناسب.
3. اختيار الأفراد من مستويات، وظيفية و عملية متقاربة لتأمين استفادة أكبر لهم.
4. الإلزام بالحضور والإستمرار في البرنامج التكويني حتى النهاية.

الأمور السلوكية: وهي انتقاء الأفراد الراغبين في المزيد من المعرفة، والإطلاع وتقبل كل جديد والأمور الفيزيولوجية هي الأمور التي تتجلى في العودة إلى البيئات الخاصة بهم.

والتي تم اختيارهم بموجبها والقدرات الإستعدادات الميول ومدى انسجام هذه البنيات مع البرامج الموضوعة والتي تعتبر تعبر عن الكفاية و القدرة الجسمانية لمتطلبات الأنشطة الخاصة بالوظيفة التي يتم التكوين من أجلها.

اختيار المتكونين:

يعتبر المكون أهم عنصر من عناصر تنظيم التكوين و التدريب، إذ نحدد المكونين حسب الزمان والمكان الذي سبق تحديده، و هذا إما بمكون داخل المؤسسة يكون موظفا سابقا أو خارج المؤسسة مما يعني بالمعاهد و مراكز التكوين المهني.

تحديد ميزانية التكوين:

يقوم مصمموا برامج التكوين بوضع ميزانية التكوين، وهذا بالتعرف على تكاليف التكوين وعموما يكون التكوين داخل المؤسسة أقل تكلفة من التكوين خارج المؤسسة إذ تقوم المؤسسة بدفع كلفة التكوين للمؤسسة المكونة عن طريق عقد موقع و متفق عليه من كلتا المؤسستين و الأكثر تكلفة في هذه الحالة هو التعاقد مع مؤسسات أجنبية[1].

عند القيام بتحديد الميزانية يجب على المصمم المشرف القيام بحصر الأموال في المؤسسة وبعدها يستطيع وضع ميزانية تتماشى و دخل المؤسسة، حتى لا يحدث فيها عجز هذا ما على أداة التكوين

1عادل حودة وغسان القلعاوي، الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية، دار الفكر، دمشق، 2012، ص 124.

توفيره من معلومات للمصمم إذ عليه تفادي تكليف المؤسسة مصاريف إضافية و هذا باستخدام مؤشرات ونسب عديدة منها:

1. إجمالي ميزانية التكوين نصيب العامل من التكوين.
2. متوسط عدد المكونين العاملين.
3. إجمالي ميزانية التكوين.
4. نصيب الأجور من التكوين.
5. إجمالي ميزانية الأجور.
6. إجمالي ميزانية التكوين.
7. نصيب وتكلفة اليوم من التكوين.
8. عدد أيام التكوين.

تقنيات وإجراءات التكوين بالمؤسسة:

رغم أن المبادئ الأساسية و الخاصة بالتكوين تتمثل في تطبيقات في شتى مجالات التكوين التشغيلي، التكوين الإداري إلا أن أساليبه تتفاوت حسب نوعية التكوين ومن التقنيات المتبعة في العملية التكوينية نذكر:

التكوين على العمل والتكوين في قاعات الدراسة.

التكوين المهني والبرامج التكوينية الخاصة، وتقنيات أخرى لم نذكرها ومن إجراءات التكوين نجد

المتابعة المستمرة للعامل في فترة التكوين لضمان النتائج[1].

إعداد المدرب أو المكون وتأهيله.

[1] أحمد صقر عاشور، المرجع سبق ذكره، ص39.

إعداد وتهيئة المتكون حتى يكون في حالة تسمح له باستقبال المعلومات استعراض و أسلوب أدائه عن طريق التوضيح و الشرح و البيان العلمي إعطاؤه فرصة للممارسة الفعلية.

6 أهمية التكوين:

إن نجاح المؤسسات وحتى المجتمع ككل مرتبط بالضرورة بتكوين الأفراد" فالتكوين يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية والإزدهار الاقتصادي، والتأمين ضد البطالة، والشيخوخة، وفقدان التوظيف وعدم ملائمة الفرد لعمله فالتكوين يعتبر أمرا هاما أساسيا من أجل تحسين كمية ونوعية العمل، تخفيض التكاليف الإنتاجية رفع المعنويات و تحفيز العاملين فهو يعتبر إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاية الإنتاجية في المؤسسة وسيشهد التكوين أهمية بالنسبة للمؤسسة من حيث ما يلي:

– إن الأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة، يحتاجون إلى التهيئة المبدئية للقيام بأعباء الوظيفة التي يشغلونها، وبالتالي التعريف بها والتكوين عليها.

– إن الوظائف نفسها تتغير، كما أن الأفراد لا يقومون بعمل واحد و لا يمارسون مسؤولية واحدة فقط بل ينتقلون بين عدة وظائف و عدة مسؤوليات خلال فترة عملهم، الشيء الذي يتطلب إعادة تكوينهم عند ترقيتهم وانتقالهم إلى وظائف أخرى.

– إن التطور التكنولوجي أو الآلي تواكبه تحسينات على عمليات الإنتاج والتي أصبحت معه الإبداعية والإبتكارية هي الصفة العالية في العمل و أصبح عامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه قدرة من المهارة لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة. [1]

وهذا يتطلب تكوين الأفراد تبعا لذلك، فكلما ازدادت أساليب وأدوات الإنتاج دقة وتعقيدا تطلب ذلك مستوى أعلى من التكوين لدى العامل."

[1] أحمد صقر عاشور، المرجع سبق ذكره، ص43.

7 أهداف التكوين:

لا شك أن أهداف أي برنامج تكويني تختلف من مؤسسة الأخرى تبعا لإحتياجات التكوين في كل مؤسسة، و حسب اختلاف الظروف الإنتاجية و الإدارية المؤثرة في العمل في كل منهما، و بالرغم من ذلك، فإنه يمكننا صياغة مجموعة من الأهداف العامة التي يجب أن تراعيها أي مؤسسة عند إعدادها للبرنامج التكويني.

الأهداف الإدارية: تتمثل في:

أ – تخفيف العبء على المشرفين لأن المشرف يحتاج إلى وقت اقل لتصحيح أخطاء العاملين الذين تم تدريبهم، أو تكوينهم مقارنة مع غيرهم من المكونين، وذلك لإظهار قدراتهم ومهاراتهم التي اكتسبوها عن طريق التكوين.

ب تحقيق المرونة والإستقرار في التنظيم :"يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير سواء تعلق الأمر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال أما الإستقرار فيقصد به التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف الأعلى بصفة مستمرة و يصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة للتكوين و برامج معدة على أسس علمية."

أهمها: مساعدة الإدارة في اكتشاف الكفاءة لتحقيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب.

– تسهيل عملية الإتصال سواء كان من أعلى مستوى إداري إلى أسفله أو العكس، وإبلاغ العمال بكافة المعلومات التي تتعلق بأهداف المؤسسة وسياستها، ومراحل تنفيذ الأعمال حتى يقوموا بأعمالهم في ضوء هذه الأهداف والمعلومات[1].

الأهداف الفنية:

ويتعلق هذا النوع من الأهداف بكافة النواحي الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للآلات أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها أو بالنسبة للمنتج.

1 عبد الرحمن عبد الباقي عمر، إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس القاهرة، 1995 ، ص 206.

ومن أهم هذه الأهداف نجد:

تخفيض تكاليف صيانة الآلات وتصليحها: تساعد برامج التكوين على تخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات لأن تكوين العامل على طريقة الإنتاج المثلي تساعده على تقليل الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها نتيجة جهله بطريقة و أسلوب العمل على الآلة.

تخفيض حوادث العمل: فأغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد، فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث ، نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل سير حركة الآلات ، إذ أن التكوين يعتبر صمام أمان بسيط العمل بحماية تعليمية و قواعد عملية و إرشادات عملية.

القليل من نسبة العادم أو التالف: يساهم التكوين من التقليل من نسبة العوادم و المواد التالفة لأن العامل المكون يكون أقدر على استخدام المواد بالكمية و الكيفية المطلوبتين.

يساهم في معالجة مشاكل العمل: اذ يساهم التكوين في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة مثل حالات التغيب أو دورات العمل أو كثرة الشكاوي والتظلمات، فالتكوين قد يؤدي إلى تغيير نظرة الفرد العامل، وتحسين شعوره كما يجعله أكثر ارتباطا بالمؤسسة، وأكثر إيمانا بسلوكها وسياستها وأهدافها.[1]

الأهداف الاقتصادية والاجتماعية:

إن تحقيق هذه الأهداف يؤدي إلى النهوض بالنواحي الإقتصادية للمؤسسة عن طريق تنمية القدرات الإقتصادية، وتعظيم الربح في المؤسسة وضمان البقاء في السوق، وكذلك النهوض بالمستوى الاجتماعي للعاملين بها نتيجة التكوين، وتوفير فرص أفضل للكسب أمام العمال مع شعورهم بالأهمية و المكانة في المؤسسة، ويمكن صياغة هذه الأهداف في عدة نقاط رئيسية.

1 عاطف محمد عبيد إدارة الأفراد دراسة علمية وعملية، دار النهضة القاهرة، 1986 ، ص282 .

أ –رفع الكفاءة الإنتاجية: حيث تنعكس زيادة مهارة الفرد و الناتجة عن التكوين على إرتفاع الإنتاج، وانخفاض التكاليف، وهذا يعني زيادة الكفاية الإنتاجية.

ب : ارتفاع الربح مع ارتفاع الإنتاج وإنخفاض التكاليف: يمكن أن تزيد المبيعات في المؤسسة، فيرتفع رفع أعمالها و يزداد بذلك ربح المؤسسة.

ج – زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة: تزداد القدرة التنافسية للمؤسسة عن طريق تحسين الإنتاج، وإنخفاض التكاليف بواسطة تنمية كفاءة الأفراد يمكن للمؤسسة رفع حصتها في السوق، وبذلك تستطيع تحقيق أهدافها ما النمو و البقاء.

د .رفع معنويات الأفراد: لاشك أن اكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى ثقة بنفسه، و يحقق له نوع من الإستقرار النفسي، ولا شك لوجود برنامج للعلاقات الإنسانية مع التكوين المنظم والمستمر للأفراد لتوفير القدر المناسب من المهارات يؤديان إلى رفع الروح المعنوية للأفراد[1].

8 مبادئ التكوين

من المبادئ الهامة للتكوين التي يجب مراعاتها عند تخطيط البرنامج التكويني ما يلي:

التكرار: التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل، أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة تعلما وعلى شخصية المتعلم والطرق المستخدمة في التكوين.

الإرشاد والتوجيه: الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم و دقته فالتكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدونه، فإرشاد المتعلم إلى الرق الصواب فيه اقتصاد للوقت، و الجهد حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة، يبذل بعد ذلك جهدا في إزالة العادات الحركية الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك الحركات الصحيحة.

[1] منصور أحمد منصور :تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات الكويتية، 1975 ، ص35 .

الدافع و الحافز كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم و اكتساب المعرفة و المهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها، مثل تحسين مستوى الأداء أو الترقية أو زيادة مستوى الدخل، كما تتوقف فاعلية التكوين على وجود نظام سليم للحوادث لحث العاملين للإقبال على التكوين و يرتبط بنظام التكوين نظام الثواب والعقاب، و بالتالي فإن نجاح المتكون في البرنامج يؤدي إلى مكافأته أما تقصيره فيعرضه للعقاب المادي والمعنوي.

الطريقة الكلية والجزئية في التعلم الطريقة الكلية هي التي تقضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقتضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم حفظها أو تعلمها على مراحل متتالية، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه، أما إذا كان العمل بسيطا، أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها فمن المفيد أن يعطي مرة واحدة حتى تكون الصورة واضحة متكاملة[1].

1 عبد الغفار حنفي السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، مرجع سبق ذكره، ص258 .

الفصل الثاني

تأهيل الموارد البشرية

تمهيد:

زادت أهمية الاهتمام بالموارد البشرية نظرا إلى كونها أهم عنصر في نجاح أي مؤسسة أو منظمة بغض النظر عن اختلافها أو تنوع أهدافها، فالمؤسسات والمنظمات على اختلاف أنواعها تحتاج موارد بشرية مؤهلة وذات كفاءة عالية لتنفيذ عملياتها، لاسيما مع التطور الاقتصادي الذي يشهده العالم اليوم، والذي أدى بالمنظمات إلى التنافس الذي بدوره أدى إلى الاعتماد على أفضل الموظفين ومنه ظهرت الحاجة إلى تصميم برامج تدريبية لتكوين وتنمية وتأهيل هذه الموارد البشرية لإكسابها مهارات وخبرات جديدة تتناسب وتتوافق مع متطلبات العمل المكلف لها بهدف بناء قوة عمل يمكنها التنافس مع المنظمات الأخرى وتحقيق أهداف المؤسسة.

1 مفهوم تأهيل المورد البشرية:

يجبر العنصر البشري أساس إي عمل يراد له النجاح، فهو يقوم بتقديم الخدمة العمومية وتحسين نوعيتها وعليه فإن إي هيئة ومهما كانت طبيعها لا يمكن أن تصل إلى تحقيق أهدافها إلا بالاعتماد على قاعدة بشرية تتمتع بالمؤهلات العلمية والهنية التي تمكنها من أداء مهامها بصفة فعالة.

2 تأهيل المورد البشرية

تعددت استخدامات مصطلح التأهيل بين التنمية، التطوير، تحسين التنافسية والأداء هذه الاختلافات ترجع إلى طبيعة استخدام هذا المصطلح عموما، إما على المستوى الكلي الاقتصاد أو على مستوى بعض الوظائف التي تقوم بها للمؤسسة، خاصة عندما يتعلق الأمر بتأهيل مواردها البشرية والاستثمار فيها، والاهتمام أكثر بالرأسمال البشري وأصولها الفكرية.

أولا: مفهوم الموارد البشرية

هناك عدة تعاريف المصطلح الموارد البشرية تذكر منها.

تعرف لموارد البشرية بأنها جميع الناس الذين يعملون في المنظمة، رؤساء ومرؤوسين ، والذين جرى توظيفهم فيها، لأداء كافة وظائفها وأعمالها، تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوجد أنماطهم السلوكية، و مجموعة من الخطط و الأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجيتها المستقبلية.[1]

تعريف الموارد البشرية يمكن تعريف الموارد البشرية عموماً بأنها أي شخص يؤدي دوراً ولو بسيطاً في الشركة، ويساهم من خلال مهاراته الشخصية في إنتاج أعمالها في موقعه مهما كان، وبعض النظر عن طبيعة تعاقده مع الشركة، والمورد البشري هو ركن من أهم أركان الشركة بليه رأس المال والمعدات

[1] عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، دار الجامعة بيروت ، 1991 ، ص 259.

وغيرها من الموارد الأخرى، وهو المورد الأكثر حاجة للاهتمام، فالبشر لا يمكن التعامل معهم لجماعة دون وجود تنطب وحوافز مستمرة، كما أن الشخص المسؤول عن هذا القسم يجب أن يتمتع بمؤهلات على المستوى الشخصي تساعده على التعامل مع الآخرين وحتى مع خلافاتهم. تعرف الموارد البشرية على أنها مجموعة من الأفراد يعملون في مؤسسة معينة من رؤساء ومرؤوسين يقومون بأداء مهام خصصة لكل فرد منهم تحت مظلة الثقافة التنظيمية لهذه المؤسسة.

الموارد البشرية هي جميع الأفراد الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها الأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجياتها للمستقبلية، ومقابل ذلك تتقاضى

الموارد البشرية من النظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب وأجور ومزايا وظيفية في عملية تبادل للمنفعة يتم بينهم وبينها.

ومن خلال التعريفين السابقين يمكن القول أن للموارد البشرية هي مجموعة أفراد يعملون في مؤسسة أو منظمة تنسب إليهم مسؤوليات حسب الوظيفة للمكلفين بها معينة مقابل تعويضات مادية تفيدهم.

3 ماهية التأهيل في المجال الاقتصادي

أولا : تعريف التأهيل في المجال الاقتصادي

يعرف Goetsch & Davis التأهيل بأنه تمكين الأفراد وتطوير مهاراتهم المهنية لتعزيز إسهاماتهم في تطوير العمل[1].

1 حسين الزهراء ريقي خديجة، تسيير الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز ، وحدة إنتاج الكهرباء والغاز. 2019، ص33.

كما يعرف التأهيل بأنه تخصص فرعي من تخصصات حقل الموارد البشرية الذي يتم بتجديد وتطوير الكفاءات الرئيسة المقوى البشرية بالمعارف والاتجاهات والمهارات من خلال التأهيل مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية.

التأهيل في المجال الاقتصادي الجزائري

تشهد الساحة الاقتصادية والمالية على المستوى الإقليمي والدولي تطورا ملحوظا في الصناعة المصرفية الإسلامية سواء من خلال إنشاء بنوك إسلامية أو في شكل فتح شبابيك لتقديم منتجات مصرفية إسلامية على مستوى البنوك التقليدية، أو تحول بعض البنوك التقليدية بالكامل إلى العمل للمصرفي الإسلامي.

إن هذا الاهتمام للمتزايد بالصناعة للمصرفية الإسلامية جاء بعد انتشار آثار الأزمة المالية العالمية (2008)والتي أثرت بشكل كبير على الأسواق المالية العالية، حيث نجحت للمصارف الإسلامية إلى حد كبير من النجاة من آثار تلك الأزمة .ويتوقع أن يبلغ حجم الصناعة للمصرفية الإسلامية عام 2015 مبلغ 2.8 تريليون دولار حسب تقرير البنك الإسلامي للتنمية، والمتعلق بصناعة الخدمات المالية الإسلامية لسنة2006 ، ومن جهة أخرى فان ازدهار هذا النوع من الصناعة المصرفية في الكثير من الدول جاء نظرا لتزايد الطلب من بعض شرائح المجتمع مما دفع البنوك إلى الاستحواذ على هذه الشرائح وتوفير المنتجات والخدمات المطلوبة[1].

من خلال توصيات البنك الإسلامي للتنمية يجد أن عملية تنمية وتطوير الموارد البشرية تمثل خطوة أساسية لنجاح الصناعة المصرفية الإسلامية، وعلى هذا الأساس فان إدارة الموارد البشرية تكسب البنوك الإسلامية أو المؤسسات المالية الإسلامية بصفة عامة ميزة تنافسية من خلال تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ورقابة الأفراد العاملين في المؤسسة.

1 عمر وسمي، عقين إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع عماد، 2002 ، ص11.

إن المؤسسات المالية الإسلامية في واقعنا الحالي تشهد بعض القصور في الموارد البشرية المؤهلة علميا وشرعيا.

التسيير قواعد الصناعة المصرفية الإسلامية، فتلاحظ افتقاد المقومات الشرعية المصرفية لدى العاملين بالبنوك الإسلامية، ونقص الكفاءات المصرفية للتخصصة التي من شأنها تكوين العاملين بالمؤسسات المالية الإسلامية لذلك فان عدم إعطاء أهمية للتدريب المصرفي الإسلامي يؤثر سلبا على أداء المصارف الإسلامية وعلى قدرتها التنافسية في نظامها اقتصادي إسلامية.

كما تساهم إدارة الموارد البشرية بدور أساسي في تحقيق أهداف النظام المالي الإسلامي عن طريق توفير الاحتياجات من القوى العاملة وضمان الاستخدام الأمثل لها وتكوينها وتأهيلها وفق قواعد ومبادئ المحتاج هذه المؤسسات المكونة للنظام المالي الإسلامي، فالنشاطات التمويلية والاستثمارية والخدمية في المؤسسات المالية الإسلامية تعتمد على مبادئ وضوابط شرعية الفقه المعاملات، وهذا يتطلب مواضعات الخاصة من حيث المهارات والقدرات التي يجب أن تتوفر في العاملين لديها

العوامل الاجتماعية:

هنالك العديد من المؤثرات الاجتماعية للمؤثرة على الموارد البشرية فهي تخلق جزءا من المناخ الخارجي الذي تعمل فيه وهذه المؤشرات تأثير كبير على التخطيط طويل للمدى وعليه يجب على للمسير أن يكون ذا قدرة على فهم القوى والمؤشرات الاجتماعية السائدة ليستطيع تقدير الآثار القصيرة وطويلة الأجل التي تترتب على تصرفات إدارية معينة وفي النهاية لابد أن يقرر ما إذا كانت أنماط السلوك الماضي سوف تتغير أم لا، ومن أمثلة ذلك نماذج القوى الاجتماعية التي تؤثر في قرارات وسياسات إدارة الأفراد في المنظمة المختلفة[1]:

1. العلاقات الاجتماعية والصلات الشخصية القوية.
2. المؤثرات السكنية.

[1] عمر وهبي، نفس المرجع ، ص14.

العوامل الاقتصادية:

إن المناخ الاقتصادي هو أحد العوامل المحددة لنجاح المؤسسات ومع ذلك فان الكثير من المديرين الغير المؤهلين الدراسة وتحليل هذه العوامل الاقتصادية مثل :المستوى العام للنشاط الاقتصادي الذي يقاس بالعديد من المؤشرات التي تستقى في محال إدارة الأفراد القياس المستوى العام للنشاط الاقتصادي حجم العمالة الإجمالية أو نسبة البطالة، ويجب أن تؤخذ العوامل الاقتصادية في الاعتبار عن اتخاذ القرارات في المنظمات الأعمال، فعن احتمالات الخطر كبيرة في عدم إدراك المعنى الحقيق لها.

العوامل التكنولوجية:

المجمعات للقدمة تقنيا والتقنية المسيطرة تحدد للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية والعملية هذا البلد أو ذلك أن التقنية للمسطرة منذ عقد من الزمن والمتوقع استمرارها هي تقنية للمعلومات والتي تتميز ب:

1. سرعة التطور.
2. سرعة التأثير والانتشار.
3. مقيلة وخطرة.

إن إمكانية إدارة الموارد البشرية وتفعيلها وتأهيلها تختلف اليوم عن ما كانت عليه قبل عقد أو عقدين من الزمن وستكون أشد اختلافا مدة لسببين رئيسين هما[1]:

1. الانتشار السريع التقنية التجارة العالمية.
2. العولمة واتفاقية التجارة.

[1] عمر وهبي، نفس المرجع ، ص16.

العوامل السياسية:

إن النظام السياسي لدولة وما يفرضه من قيود والتزامات وأراء تمثل عاملا هاما مؤثرا على سياسات الإدارة وبالتالي على كفاءاتها، مثل على ذلك اختبار الرؤساء والقادة، يخضع في أسس كالكفاءة والقدرات، كذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار النظام البيروقراطي الحكومي ومدى تدخله وسيطرته على الأعمال وسياسات المنظمة واستراتيجياتها الداخلية من ناحية أخرى أصبحت العوامل القانونية ذات تأثير قوي على سياسات الأفراد بالمؤسسة حيث أنها تمثل الإطار الذي يجب أن تعمل وفقه الموارد البشرية وتلازم تطبيق القوانين التي تهم العمال.

4 دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية:

علاقة التكوين بأداء الموارد البشرية :عندما تتكلم عن الأداء فإننا نقصد مجموعة من الأبعاد المتداخلة هي:

العمل الذي يؤديه الفرد، ومدى فهمه لدوره واختصاصاته وفهمه للتوقعات المطلوبة منه ومدى إتباعه الطريقة أو أسلوب العمل الذي ترشده له الإدارة عن طريق المشرف المباشر .الانجازات التي يحققها ومدى مقابلة الإنتاج الذي يتمه للمعايير الموضوعة الكمية والنوعية والزمنية.

سلوك العامل في وظيفته ومدى محافظته على الأدوات والخدمات والأجهزة التي يستعملها سلوك العامل مع زملائه ورؤسائه ومدى تعاونه مع الزملاء ومساهمته في انجاز أعمال الفريق[1].

طرق التحسين والتطوير والتي يمكن للعامل أن يسلكها في عمله ليزيد من كفاءة الأداء وكذلك طرق التقدم والتطوير بالنسبة له شخصيا أي المهارات والمعلومات التي يمكنه تعلمها وتنميتها من خلال برامج التكوين، ومن ثم فرض التقدم والتقنية المفتوحة أمام جميع الموظفين.

[1] عمر وهبي، نفس المرجع ، ص19.

أثر التكوين على أداء الموارد البشرية[1]:

1. رفع مستوى الأداء وتحسينه من الناحية الكمية والنوعية.
2. تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم.

[1] عمر وسمي، نفس المرجع ، ص24.

الاطار الميداني

للدراسة

حدود الدراسة:

الحدود المكانية:

يقصد بها المجال المكاني الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية، ويمكن حصر المجال المكاني في منطقة واحدة من الوطن وبالتحديد مركز التكوين المهني والتمهين بحاسي الدلاعة الأغواط، التي تم إختيارها وعليه فنتائج الدراسة محدودة في نطاق ما تم تطبيق أداة الإستبيان عليهم.

الحدود الزمنية:

ونقصد بها الفترة الزمنية التي إستغرقتها الدراسة الميدانية، منذ بدأ تصميم أداة الدراسة الإستبيان بمراحله المتعددة بدءا بعرضه على الأستاذ المشرف على هذه الدراسة في صيغته الأولية، والتي أسفرت عنها مجموعة من التوجيهات القيمة والملاحظات في صميم الموضوع، ليتم فيما بعد تعديل الإستبيان وفق توجيهات الأستاذ المشرف، ثم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين ، إلى غاية الصياغة النهائية للإستبيان الذي تم إعتماده بشكل نهائي في الدراسة الحالية، وتم توزيعه على مجموعة تجريبية من المبحوثين، قبل توزيعه النهائي على عينة الدراسة، وذلك إبتداء من تاريخ 2024/03/15 إلى غاية تاريخ 2024/05/19.

الحدود البشرية:

والمتمثلة في جل الخريجين تخصص موارد بشرية لهذا العام بمركز التكوين المهني والتمهين بحاسي الدلاعة الأغواط.

منهج الدراسة:

إن من أهم الخطوات التي يتبعها الباحث لإنجاز بحثه هو انتقاء منهج ملائم كونه أداة لاختبار الفروض ولا تتم أي دراسة بحثية الا به.

كما تعد منهجية البحث من أهم أسباب نجاح البحث العلمي، لذا يوليها الباحث أهمية عظمى، قصد اختيار منهج يلائم طبيعة العمل والموضوع في آن واحد. وتختلف المناهج

باختلاف المواضيع فلكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه. [1]

لذا أدرجت هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية لطبيعة الموضوع الذي يتطلب ذلك، فلمنهج الوصفي هو" المنهج الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة أو موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيرا كافيا والبحوث الوصفية لا تنحصر أهدافها في مجرد جمع الحقائق، بل ينبغي ان تتجه تصنيف البيانات والحقائق وتحليلها تحليلا دقيقا كافيا ثم الوصول إلى التعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة موضوع الدراسة»[2]. كما أنه "تصوير للوضع الراهن وتحديد للعلاقات التي توجد بين الظاهرات والاتجاهات "[3]

عينة الدراسة:

تعرف العينة بأنها "ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي سنجمع من خلالها المعطيات، في ميدان العلم، ونتطلع أن تسمح لنا العينة المتكونة من بعض العشرات، المئات أو الآلاف من العناصر وذلك حسب الحالة، والمأخوذة من مجتمع بحث معين بالوصول إلى التقديرات التي يمكن تعميمها على كل مجتمع البحث الأصلي، أي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين " [4] اذ تمثلت عينة دراستنا في جل خريجين موارد بشريو بمركز التكوين المهني والتمهين بحاسي الدلاعة الأغواط بنية توزيع استمارة الاستبيان كما كان مخطط له في السابق، والذي بلغ مجملهم 42 مفردة.

كما قد تمت الاستعانة بأسلوب المسح الشامل اذ تعرف أنها المسوحات التي تشمل كافة مفردات مجتمع البحث.

---

[1] عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، **مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية,1995ص92

[2] عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح،**البحث العلمي اسسه و مناهجه** , دار الرضوان للنشر والتوزيع، الطبعةالاولى، عمان2014,ص149

[3] عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح، نفس المرجع السابق، ص150

[4] موريس انجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، ت :بوزيد صحراوي واخرون, دار القصبة للنشر طبعة الثانية منقحة، الجزائر2004-2006,ص 301

ويقصد بالمجتمع، مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها سواء أكانت وحدة العد إنسانا أو نباتا أو جمادا. إلا أن عملية العد الكامل (المسوحات الشاملة) باهظة التكاليف سواء من الناحية المالية أو الوقت، وتتعرض لأخطاء كبيرة، كأخطاء الحذف والازدواجية، وأخطاء التسجيل، وأخطاء تجهيز المعطيات وغير ذلك التي من شأنها أن تؤثر على جودة العمل. وتنبع هذه الأخطاء أساسا من صعوبة الإشراف السليم على مثل هذه العمليات الإحصائية الكبيرة.

لذا فكثيرا ما تسفر مسوحات العينة عن نتائج أكثر دقة من التعدادات، لان المسح بالعينة يتيح الوقت للإشراف الدقيق على الأعمال الميدانية وتجهيز النتائج وتقليل الأخطاء البشرية وشهدت السنين الأخيرة تناقصا تدريجيا في عدد المسوحات الشاملة نتيجة العوامل التالية:

- التطور الكبير في العمل الإداري وما أدى ذلك من انتظام السجلات الإدارية وسهولة الحصول على المعطيات الإحصائية.

- زيادة الوعي الثقافي والاجتماعي للأفراد وإدراكهم أهمية إعطاء المعطيات الصحيحة، لازدياد حاجتهم إلى الخدمات الرسمية التي تتوقف على الحصول على معطيات مدونة عن الأفراد وممتلكاتهم وأسرهم وعناوينهم وما إلى ذلك.

- تقدم الأدوات الإحصائية والرياضية من أجل شيوع استنتاجات العينة وتأسيس التوقعات والتقديرات وقد ساعد على ذلك بدرجة كبيرة التوسع في استخدام الحاسب الآلي. [1]

أدوات جمع البيانات:

يتوقف نجاح أي دراسة علمية على مدى استعداد الباحث على استغلال العقلاني للتقنيات والأدوات المنهجية التي تدخل في مجال البحث حتى يكون بحثه متكاملا موضوعيا إلى حد ما، إذ تتطلب الدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية من الباحث الاستعانة بأدوات

[1] مدحت جمال, البلداوي، عبد الحميد عبد المجيد (2007). **أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي: التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً وباستخدام SPSS**. عمان: دار الشروق. https://www.maktabtk.com/.اخر زيارة للموقع في 07: 51/.19.05.2020

معينة لجمع المعلومات الضرورية الخاصة بدراسته وتختلف أهمية هذه الأدوات بالنسبة للباحث وذلك لارتباطها بطبيعة مشكلة البحث وفروض الدراسة والأهداف المتوخى تحقيقها من هذه الدراسة لذلك يستعين الباحث بأداة أو أدوات معينة دونما غيرها من الأدوات.

وعليه قد استخدمنا لدراسة التكوين المهني وأثره في تأهيل الموارد البشرية على استمارة الاستبيان حيث تعرف على أنها " في شكلها الأكثر شيوعا بسبر الآراء تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الافراد وبطريقة موجهة، ذلك لان صيغ الإجابات تحدد مسبقا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية.

ان الاستبار هي وسيلة للدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح أسئلة عليهم واحدا واحدا وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الافراد، انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها."[1]

كون نفس الأسئلة تطرح على كل مخبر وبنفس الصيغة، وان كل واحد منهم يمكنه ان يختار من ضمن نفس قائمة الإجابات، فإننا نستطيع القيام بالمقارنات بأكثر سهولة مما هو عليه الحال في مقابلة البحث، وكذا القيام بتجميع الرقمي وحساب نسب مئوية في علاقاتها بهذا أو ذاك المتغير المتضمن في فرضية الانطلاق، هكذا فكلما طبقت المعيارية على الأسئلة كلما اتسع مجال المقارنة.[2]

[1] موريس انجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، ت :بوزيد صحراوي واخرون ، دار القصبة للنشر طبعة الثانية منقحة، الجزائر2004-2006,ص204

[2] موريس انجرس، مرجع سابق، ص208

عرض وتحليل البيانات:

المحور الأول : محور البيانات الشخصية.

للتعرف على توزيع مفردات الدراسة حسب خصائص الديموغرافية تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما يلي:

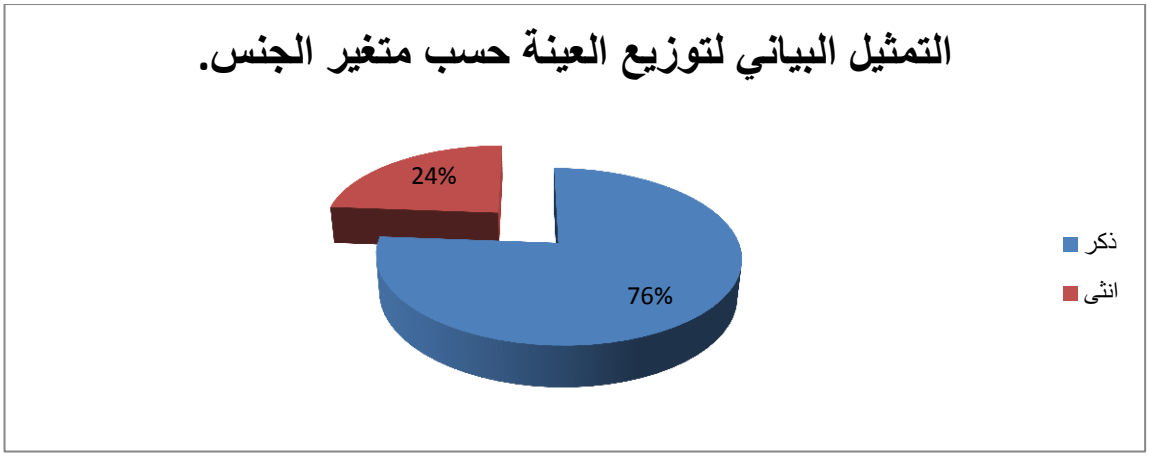
الجنس	التكرار	2- التكرار النسبي
ذكر	32	%76.2
انثى	10	%23.8
المجموع	42	%100

1- توزيع أفراد عينة الدراسة وفق لمتغير الجنس:

جدول رقم 01:توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس.

- تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس أن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذكور اكثر حيث يمثلون ثلاثة ارباع العينة المستهدفة، وعليه فان نسبة الذكور تفوق بكثير نسبة الاناث 76.2% مقابل 23.8% كما هو موضح في التمثيل البياني الاتي.

التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب متغير الجنس.



– تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس أن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذكور اكثر حيث يمثلون ثلاثة ارباع العينة المستهدفة، وعليه فان نسبة الذكور تفوق بكثير نسبة الاناث 76.2% مقابل 23.8% كما هو موضح في التمثيل البياني الاتي وهذا ربما يعود إلى التخصصات والمهن التي يتوفر عليها المركز والتي تمثل عامل جذب للذكور أكثر منه عند الإناث.

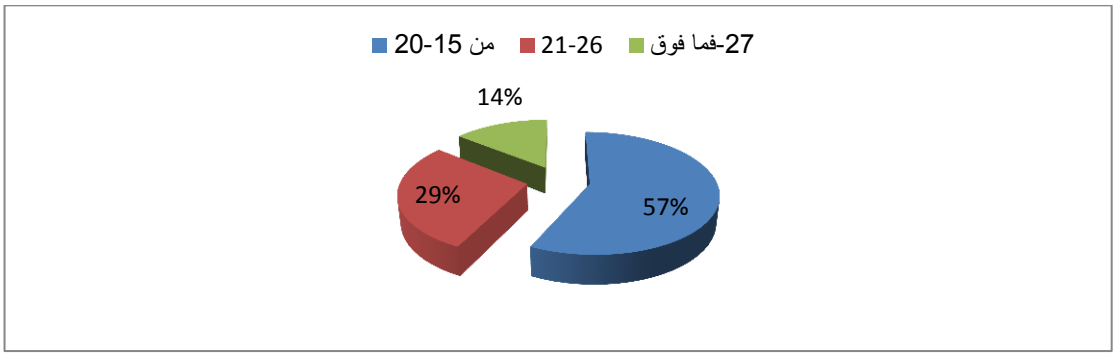
2–توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير السن:

جدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

السن	التكرار	التكرار النسبي
من 15–20	24	%57
21–26	12	%29
27–فما فوق	6	%14
المجموع	42	%100

–تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير السن بأن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذين تتراوح أعمارهم من 15 الى 20 سنة والتي تمثل الفئة العمرية الأصغر تشكل نسبة 57%، تليها الذين تتراوح أعمارهم من 21 الى 26 حيث بلغت نسبة 29%، وكانت اقل نسبة للخرجين الذين اعمارهم 27 سنة فما فوق حيث بلغة 14%.

التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب متغير السن.



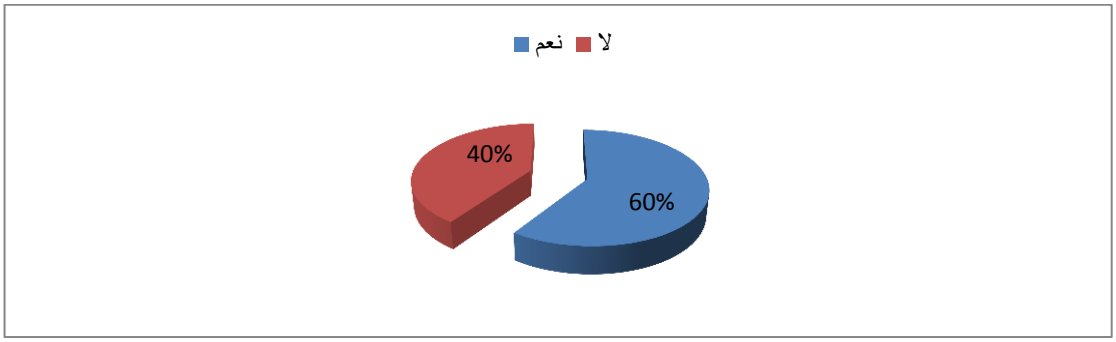
– تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حسب متغير السن بأن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذين تتراوح أعمارهم من 15 الى 20 سنة والتي تمثل الفئة العمرية الأصغر تشكل نسبة 57%، تليها الذين تتراوح أعمارهم من 21 الى 26 حيث بلغت نسبة 29%، وكانت اقل نسبة للخرجين الذين اعمارهم 27 سنة فما فوق حيث بلغة 14% مما يؤكد أن المتخرجين بمركز التكوين المهني في الجزائر تكون من طاقات شابة بإمكانهم المساهمة في تحسين الاقتصاد الوطني والتنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية.

المحور الثاني: البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

جدول رقم 03: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لقيام مراكز التكوين المهني بفتح التخصصات والمهن المطلوبة لتأهيل اليد العاملة.

قيام مراكز التكوين المهني بفتح التخصصات والمهن المطلوبة لتأهيل اليد العاملة	التكرار	التكرار النسبي
نعم	25	%60
لا	17	%40
المجموع	42	%100

تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير قيام مراكز التكوين المهني بفتح التخصصات والمهن المطلوبة لتأهيل اليد العاملة بأن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذين أجابوا بنعم والتي تشكل نسبة 60%، تليها الذين أجابوا بلا حيث بلغت نسبة 40%.



– تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حسب متغير قيام مراكز التكوين المهني بفتح التخصصات والمهن المطلوبة لتأهيل اليد العاملة بأن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذين أجابوا بنعم والتي تشكل نسبة 60%، تليها الذين أجابوا بلا حيث بلغت نسبة 40% ويرجع هذا الى عند إلتحاقهم بمناصب عمل لما لقوه من صعوبات وعراقيل في بداية مشوارهم المهني إلى أن تحسن أداءهم في العمل مع مرور الوقت.

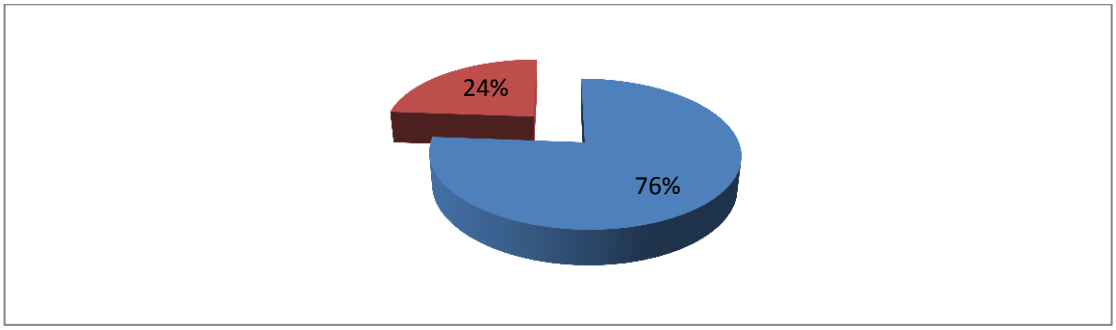
4– طبيعة النمط الذي أكملت تكوينك المهني فيه:

جدول رقم 04: توزيع افراد العينة حول طبيعة النمط الذي أكملت تكوينك المهني فيه.

طبيعة النمط الذي أكملت تكوينك المهني فيه	التكرار	التكرار النسبي
حضوري	32	%76
تمهين	10	%24
المجموع	42	%100

- تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير طبيعة النمط الذي أكملت تكوينك المهني فيه بأن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذين أجابوا حضوري والتي تشكل نسبة 76%، تليها الذين أجابوا تمهين حيث بلغت نسبة 24%.

التمثيل البياني لتوزيع العينة طبيعة النمط الذي أكملت تكوينك المهني.



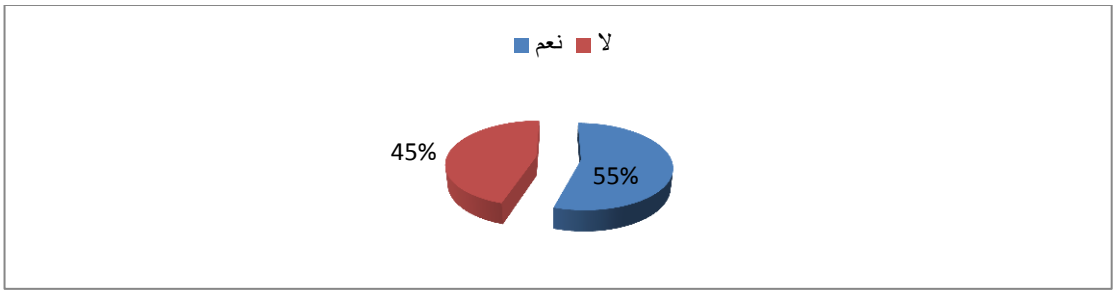
- تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حسب متغير طبيعة النمط الذي أكملت تكوينك المهني فيه بأن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذين أجابوا حضوري والتي تشكل نسبة 76%، تليها الذين أجابوا تمهين حيث بلغت نسبة 24% وذلك لأنه تكوين تناوبي بين المؤسسة التكوينية والمستخدمين سواء كانت هذه المؤسسات اقتصادية ، حرفية أو عمومية ، حيث يتكفل المستخدم بالتكوين التطبيقي ، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بضمان الدروس النظرية التكنولوجية التكميلية ، يتحدد فيه رغبة المتكون.

5- ساهم التكوين المهني في تكوين خريجين مؤهلين في مختلف القطاعات:

جدول رقم 05: توزيع افراد العينة حول مساهمة التكوين المهني في تكوين خريجين مؤهلين في مختلف القطاعات.

مساهمة التكوين المهني في تكوين خريجين مؤهلين في مختلف القطاعات	التكرار	التكرار النسبي
نعم	23	%55
لا	19	%45
المجموع	42	%100

– تظهر نتائج الجدول توزيع افراد العينة حول مساهمة التكوين المهني في تكوين خريجين مؤهلين في مختلف القطاعات ان اكبر نسبة 55% من افراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين ان النسبة الأقلية والمتمثلة في 45% كانت اجاباتهم بلا.



– تظهر نتائج الجدول توزيع افراد العينة حول مساهمة التكوين المهني في تكوين خريجين مؤهلين في مختلف القطاعات ان اكبر نسبة 55% من افراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين ان النسبة الأقلية والمتمثلة في 45% كانت اجاباتهم بلا فترى أن مشروع التكوين المهني يساهم في تكوين الخريجين وتأهيلهم في مختلف القطاعات ذلك أنه حسب مقابلة بعض الخريجين أن المركز حديث النشأة ويوجد فيه بعض المكونين لا يمتلكون الخبرة في توصيل المعلومات الكافية لتكوين وتأهيل الخريجين تكوينا فعالا يجعلهم قادرين على المساهمة في نجاح المشاريع الاقتصادية بعد توظيفهم.

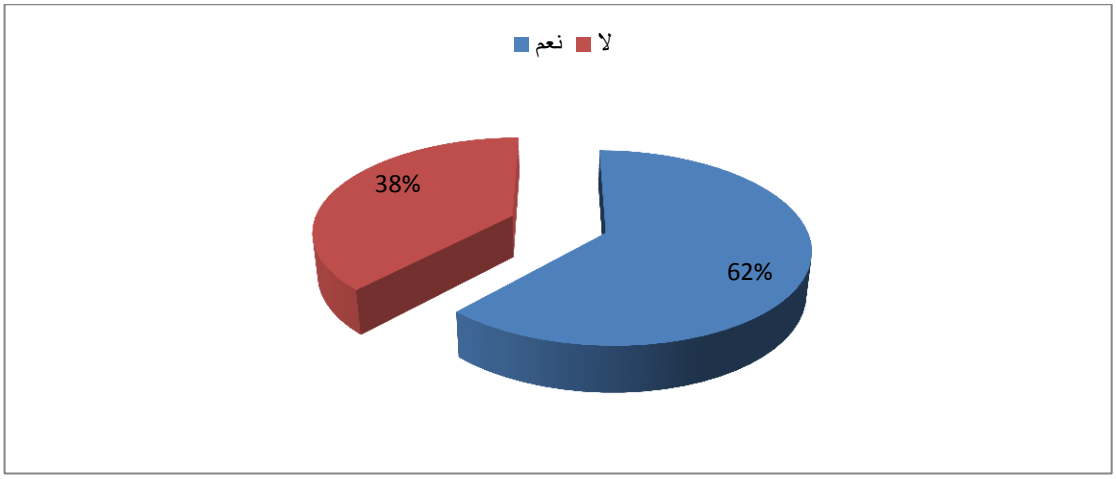
6– هل كان التخصص الذي إخترته مناسبا لك من حيث القدرات الفكرية والجسمية مع الأعمال الموكلة لك:

جدول رقم 06: توزيع افراد العينة حول التخصص الذي إخترته مناسبا لك من حيث القدرات الفكرية والجسمية مع الأعمال الموكلة لك.

التخصص الذي إخترته مناسبا لك من حيث القدرات الفكرية والجسمية مع الأعمال الموكلة لك.	التكرار	التكرار النسبي
نعم	26	%62
لا	16	%38
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول التخصص الذي إخترته مناسبا لك من حيث القدرات الفكرية والجسمية مع الأعمال الموكلة لك أن أكبر نسبة 62% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقل والمتمثلة في 38% كانت اجاباتهم بلا.

التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب التخصص الذي إخترته مناسبا لك من حيث القدرات الفكرية والجسمية مع الأعمال الموكلة لك.



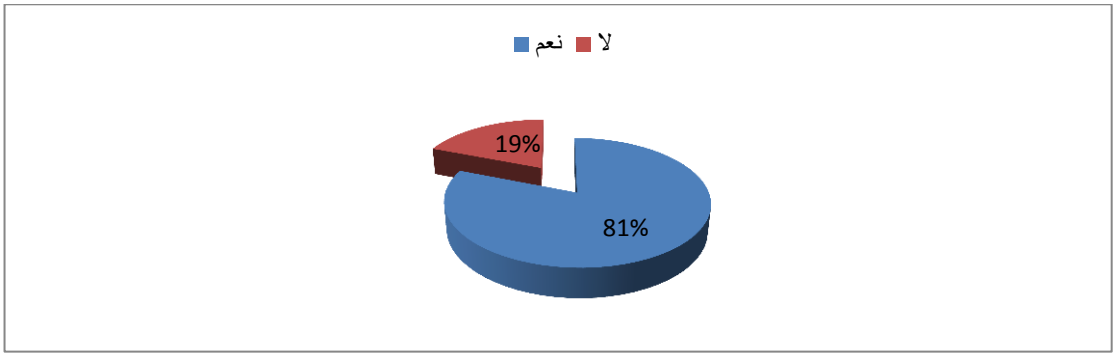
- من خلال التمثيل البياني تظهر توزيع أفراد العينة حول التخصص الذي إخترته مناسبا لك من حيث القدرات الفكرية والجسمية مع الأعمال الموكلة لك أن أكبر نسبة 62% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقل والمتمثلة في 38% كانت اجاباتهم بلا وذلك لكونهم إختاروا تخصصاتهم دون مراعاة للمعايير العلمية فيما يخص الإختيار والتوجيه.

7- هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة في تأهيل العامل البشري:

جدول رقم 07: توزيع أفراد العينة حول هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة في تأهيل العامل البشري.

هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة في تأهيل العامل البشري	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة في تأهيل العامل البشر، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا.



تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة في تأهيل العامل البشر، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا وهذا ربما راجع إلى أن بعض المكونين لا يملكون المستوى الكافي لتوصيل المعلومات حول التطورات التكنولوجية الحاصلة تأهيلهم العملي.

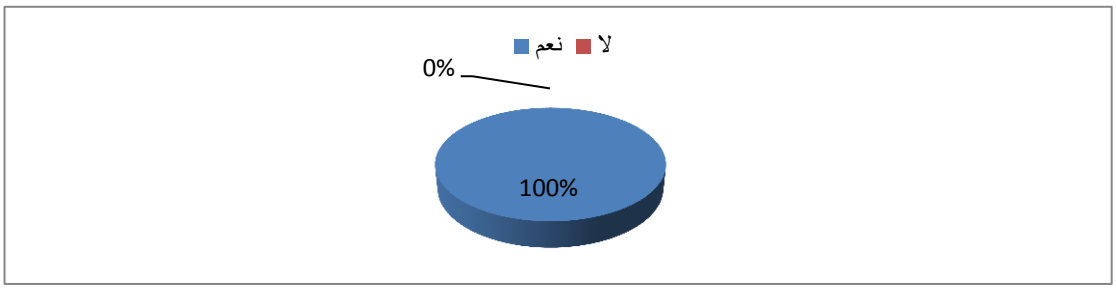
8- كنت على علم بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل.

جدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حول علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل.

علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل	التكرار	التكرار النسبي
نعم	42	%100
لا	00	%00
المجموع	42	%100

- تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل فكانت اكبر نسبة متمثلة 100%، مقابل نسبة 00 % .

التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل.



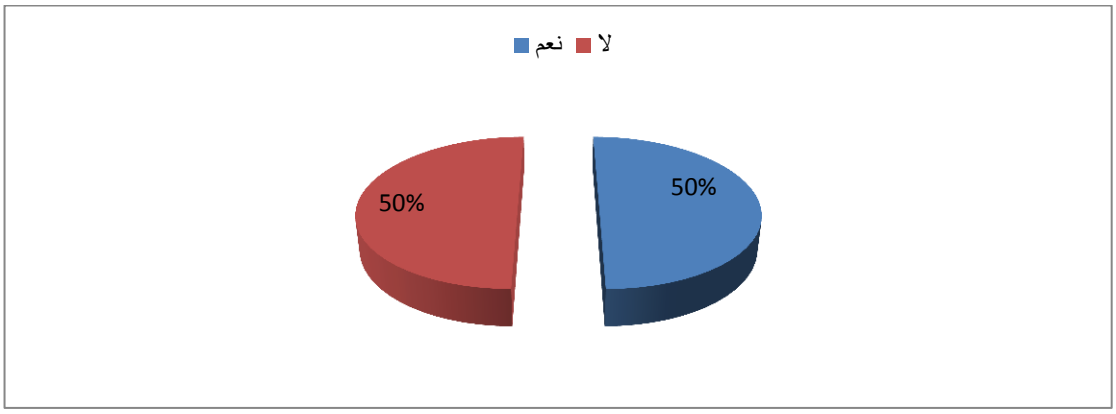
-الملاحظ في نتائج التمثيل البياني أن توزيع أفراد العينة حول علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل فكانت اكبر نسبة متمثلة 100%، مقابل نسبة 00 % وهذا ما تم تأكيده من قبل الخريجين أن التخصص التي تم إختيارها يوجد في الحياة المهنية وعليها إقبال كبير من طرف الشباب وهذه التخصصات تسمح لهم باكتساب المهارات والخبرات الكفيلة بتغطية النقص الموجود بسوق العمل.

9- كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى تأهيلك للعمل ؟

جدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حول التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى تأهيلك للعمل.

التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى تأهيلك للعمل	التكرار	التكرار النسبي
نعم	21	%50
لا	21	%50
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع افراد العينة حول التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى تأهيلك للعمل أن نسبتين متساويتين كما هي موضحة بنسبة 50 %، لكل اجابة.

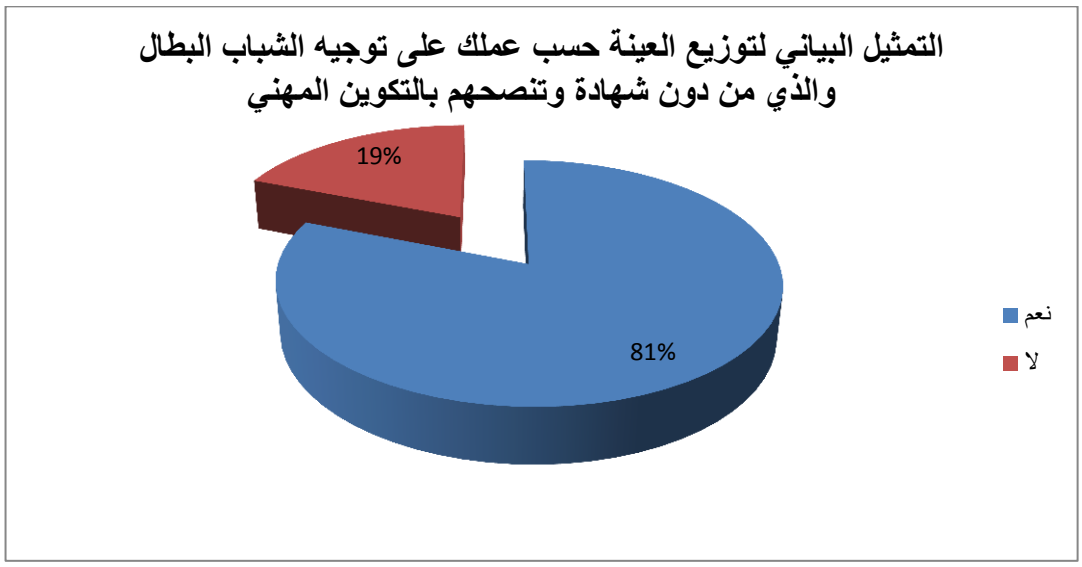


تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع افراد العينة حول التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى تأهيلك للعمل أن نسبتين متساويتين كما هي موضحة بنسبة 50 %، لكل اجابة وهذا بالتنسيق مع المركز لضمان أيدي عاملة مؤهلة وتشجيعا لهذه الفئة من الشباب بأنها تمنح للخريجين ذوي الكفاءة والمهارة والسلوك ، مناصب عمل مباشرة بعد إنتهاء مدة التكوين.

جدول رقم 10: توزيع أفراد العينة حول عملك على توجيه الشباب البطال والذي من دون شهادة وتنصحهم بالتكوين المهني.

عملك على توجيه الشباب البطال والذي من دون شهادة وتنصحهم بالتكوين المهني	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول عملك على توجيه الشباب البطال والذي من دون شهادة وتنصحهم بالتكوين المهني، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا.

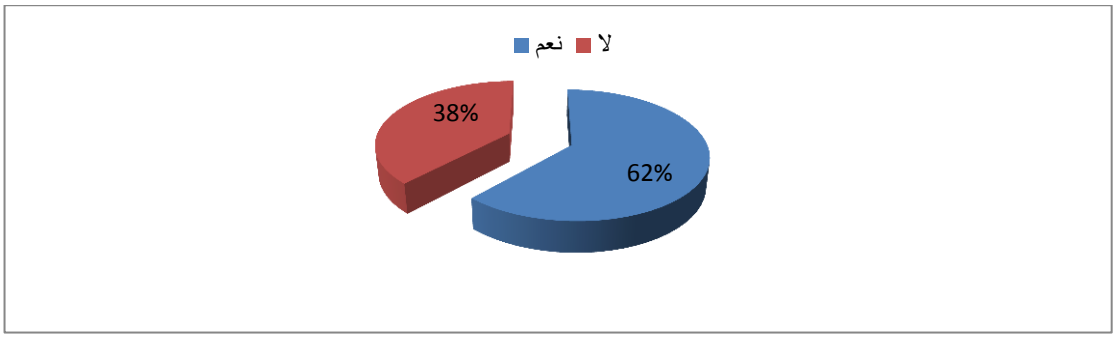


-يتبين لنا من التمثيل البياني الموضح توزيع أفراد العينة حول عملك على توجيه الشباب البطال والذي من دون شهادة وتنصحهم بالتكوين المهني، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا حيث أن أغلبهم ساهموا في توجيه ونصيحة الشباب نحو التوجه إلى مراكز التكوين المهني.

جدول رقم 11: توزيع أفراد العينة حول رأيتك أن التكوين المهني يساهم في التأهيل ويعمل على التقليص من نسبة البطالة لدى فئة خريجي التكوين المهني.

رأيتك أن التكوين المهني يساهم في التأهيل ويعمل على التقليص من نسبة البطالة لدى فئة خريجي التكوين المهني	التكرار	التكرار النسبي
نعم	26	%62
لا	16	%38
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول رأيتك أن التكوين المهني يساهم في التأهيل ويعمل على التقليص من نسبة البطالة لدى فئة خريجي التكوين المهني، إن اكبر نسبة موضحة 62% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 38 %كانت اجاباتهم بلا.

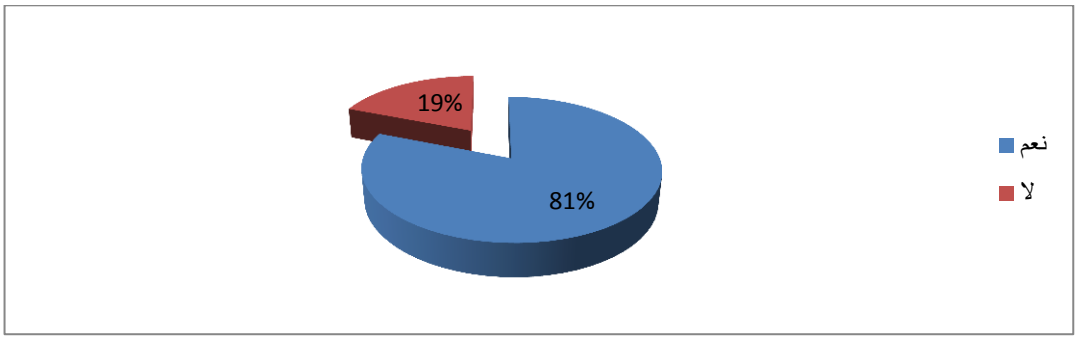


-يتبين لنا من التمثيل البياني الموضح توزيع أفراد العينة حول رأيتك أن التكوين المهني يساهم في التأهيل ويعمل على التقليص من نسبة البطالة لدى فئة خريجي التكوين المهني، إن اكبر نسبة موضحة 62% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 38% كانت اجاباتهم بلا نستنتج أن من الأسباب الدافعة بالمتكون للدخول إلى المركز تقف عند نقطة رئيسية وهي الوقاية من شبح البطالة وملأ وقت الفراغ و الحصول على الشهادة أصبح ضروري للحصول عل أي عمل كان.

جدول رقم 12: توزيع أفراد العينة حول انعكاس المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في التأهيل العملي.

انعكاس المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في التأهيل العملي	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول انعكاس المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في التأهيل العملي، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19 %كانت اجاباتهم بلا.



تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حول انعكاس المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في التأهيل العملي، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19 %كانت اجاباتهم بلا فنقول أن أن عملية إسقاط المهارات والمعارف المكتسبة في التكوين المهني لم تنعكس على الجانب الميداني لسوق لعمل.

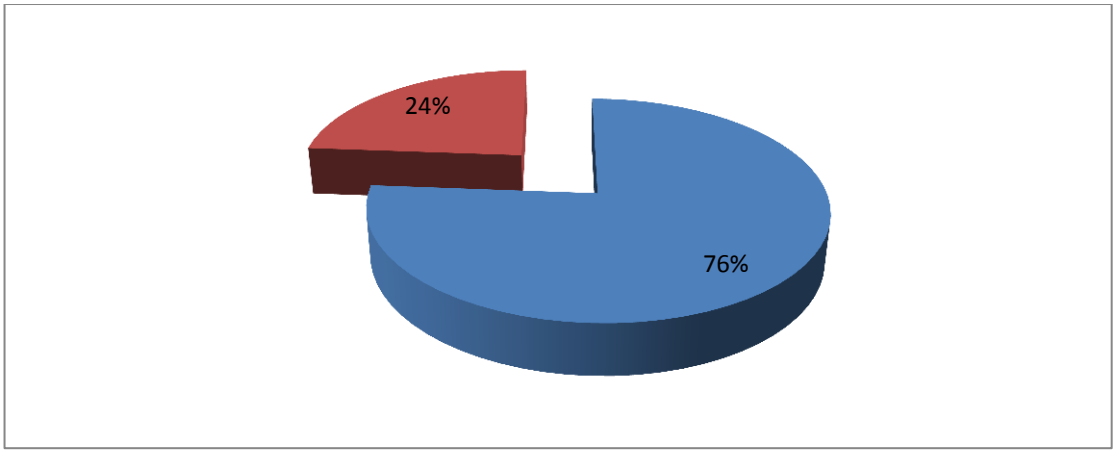
ثانيا : البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية :

جدول رقم 13: توزيع افراد العينة حول هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة للمستويات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل.

هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة للمستويات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل	التكرار	التكرار النسبي
نعم	32	%76
لا	10	%24
المجموع	42	%100

– تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة للمستويات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل بأن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذين أجابوا بنعم والتي تشكل نسبة 76%، تليها الذين أجابوا بلا حيث بلغت نسبة 24%.

التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة للمستويات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل.

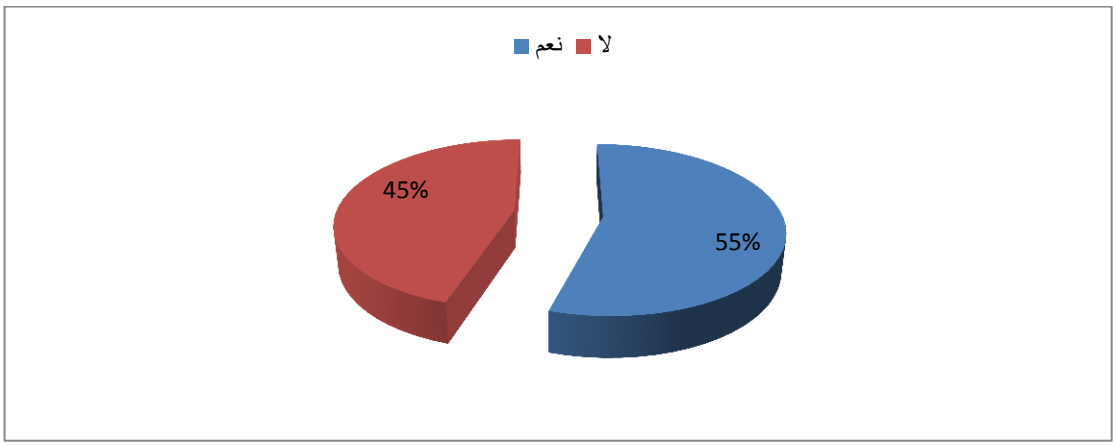


– تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حسب متغير هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة للمستويات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل بأن نسبة خرجين مركز التكوين تخصص موارد بشرية الذين أجابوا بنعم والتي تشكل نسبة 76%، تليها الذين أجابوا بلا حيث بلغت نسبة 24% وهذا راجع الى أن المناهج الدراسية موحدة عبر الوزارة بما يقتضيه الواقع العملي.

جدول رقم 14: توزيع افراد العينة حول كنت على علم بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل.

كنت على علم بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل	التكرار	التكرار النسبي
نعم	23	%55
لا	19	%45
المجموع	42	%100

– تظهر نتائج الجدول توزيع افراد العينة حول كنت على علم بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل ان اكبر نسبة 55% من افراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين ان النسبة الأقلية والمتمثلة في 45% كانت اجاباتهم بلا.



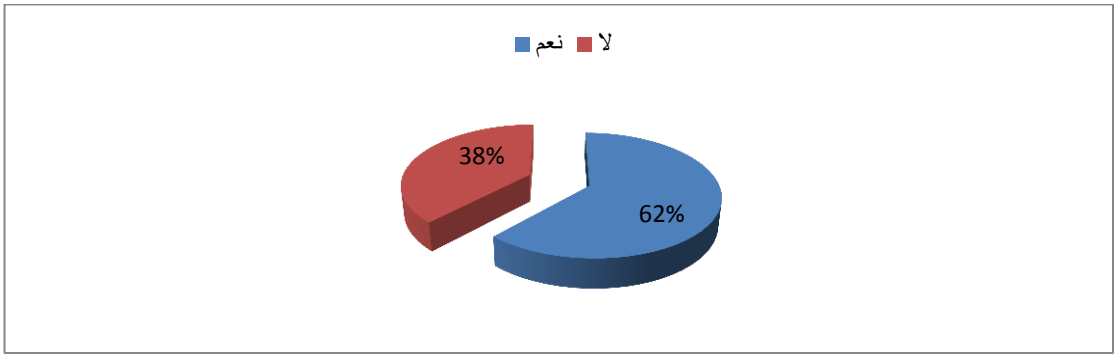
تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع افراد العينة حول كنت على علم بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل ان اكبر نسبة 55% من افراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين ان النسبة الأقلية والمتمثلة في 45% كانت اجاباتهم بلا وهذا يستنتج من ملاحظات أصحاب التخصص لما سبقو عملهم في الواقع.

جدول رقم 15: توزيع افراد العينة حول كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى عالم الشغل.

كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى عالم الشغل.	التكرار	التكرار النسبي
نعم	26	%62
لا	16	%38
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى عالم الشغل أن أكبر نسبة 62% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقل والمتمثلة في 38% كانت اجاباتهم بلا.

التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى عالم الشغل

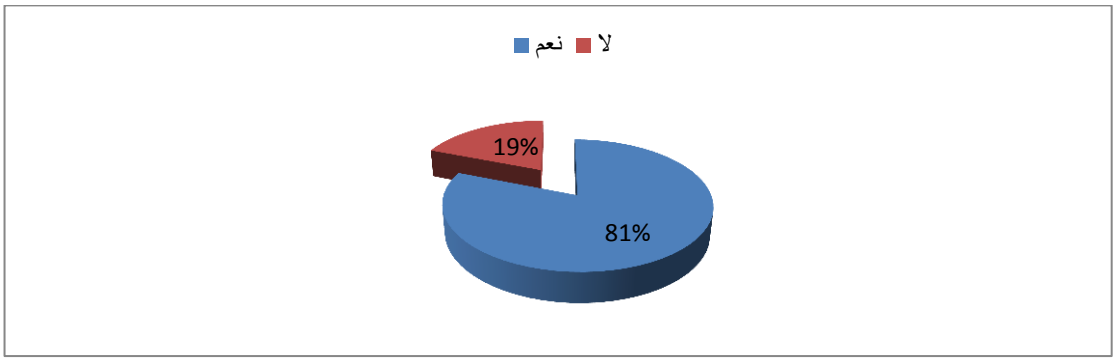


– تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى عالم الشغل أن أكبر نسبة 62% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقل والمتمثلة في 38% كانت اجاباتهم بلا وهذا راجع الى أن كل المؤسسات سواءا أكانت خاصة أو عامة فهي تعتمد على الشهادات المعتمدة في المجال.

جدول رقم 16: توزيع أفراد العينة حول تنعكس المهارات و المعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في حقل سوق العمل.

هل تنعكس المهارات و المعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في حقل سوق العمل	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

–تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة هل تنعكس المهارات و المعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في حقل سوق العمل، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا.



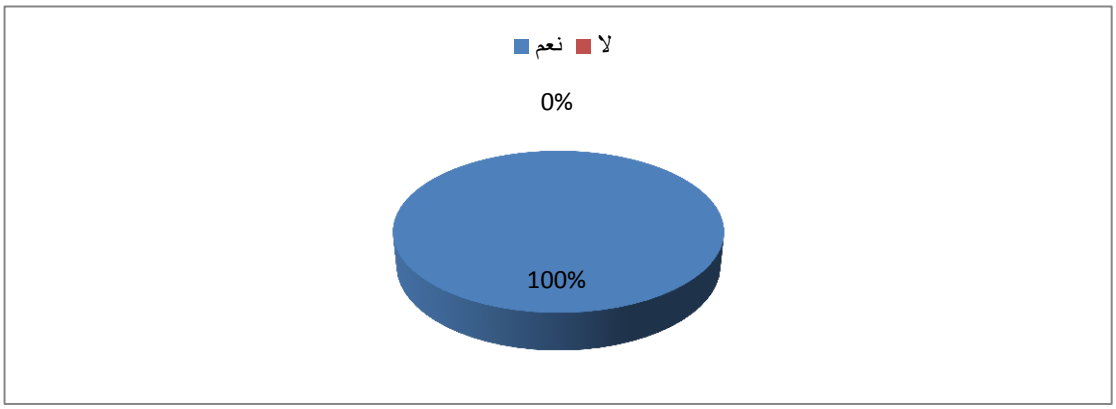
-تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة تنعكس المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في حقل سوق العمل، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19 %كانت اجاباتهم بلا وهذا راجع الى أن الدروس النظرية مرتبطة بالجانب الميداني.

جدول رقم 17: توزيع أفراد العينة حول علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل.

علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل	التكرار	التكرار النسبي
نعم	42	%100
لا	00	%00
المجموع	42	%100

- تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل فكانت اكبر نسبة متمثلة 100%، مقابل نسبة 00 % .

التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل.

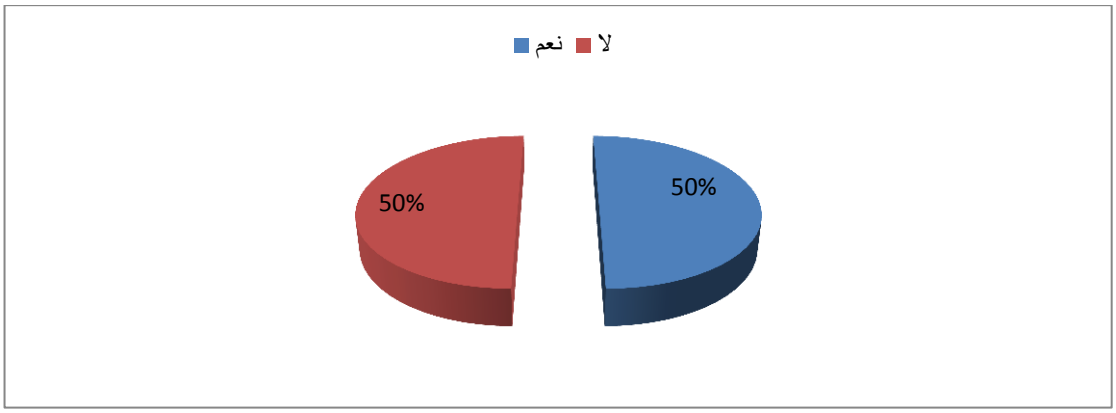


-الملاحظ في نتائج التمثيل البياني أن توزيع أفراد العينة حول علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل فكانت اكبر نسبة متمثلة 100%، مقابل نسبة 00 % وهذا ما تم تأكيده من قبل الخريجين أن التخصص التي تم إختيارها يوجد في الحياة المهنية وعليها إقبال كبير من طرف الشباب وهذه التخصصات تسمح لهم باكتساب المهارات والخبرات الكفيلة بتغطية النقص الموجود بسوق العمل.

- جدول رقم 18: توزيع أفراد العينة حول تشجعي من طرف مركز التكوين على الإبداع وتطوير قدراتي ومهاراتي عن طريق دورات تدريبية

تشجعي من طرف مركز التكوين على الإبداع وتطوير قدراتي ومهاراتي عن طريق دورات تدريبية	التكرار	التكرار النسبي
نعم	21	%50
لا	21	%50
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع افراد العينة حول **تشجعي من طرف مركز التكوين على الإبداع وتطوير قدراتي ومهاراتي عن طريق دورات تدريبية** أن نسبتين متساويتين كما هي موضحة بنسبة 50 %، لكل اجابة.

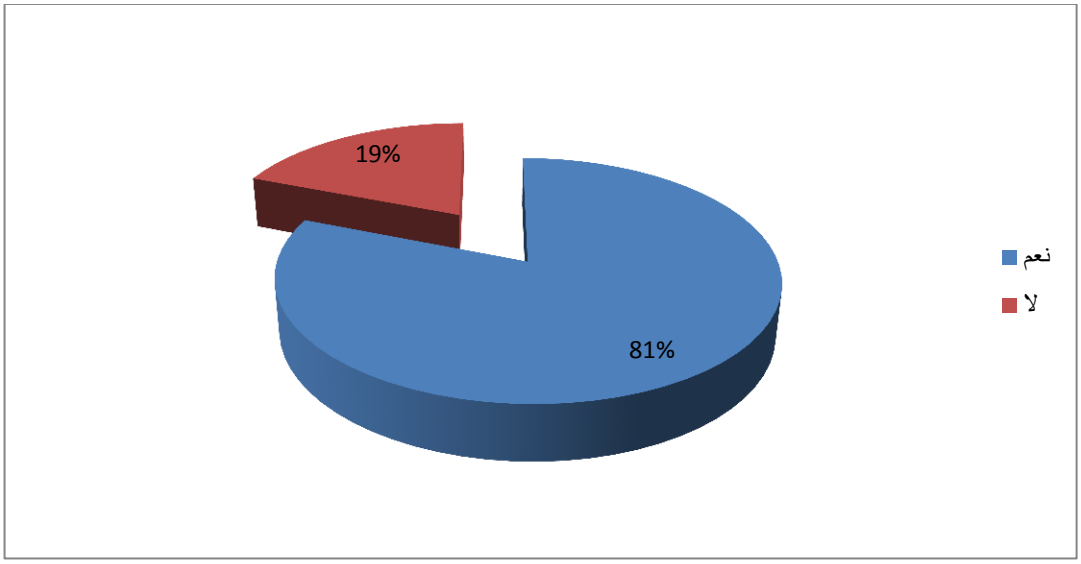


تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع افراد العينة حول **تشجعي من طرف مركز التكوين على الإبداع وتطوير قدراتي ومهاراتي عن طريق دورات تدريبية** أن نسبتين متساويتين كما هي موضحة بنسبة 50 %، لكل اجابة وهذا بالتنسيق مع المركز لضمان أيدي عاملة مؤهلة وتشجيعا لهذه الفئة من الشباب بأنها تمنح للخريجين ذوي الكفاءة والمهارة والسلوك ، مناصب عمل مباشرة بعد إنتهاء مدة التكوين.

جدول رقم 19: توزيع أفراد العينة حول اتباع مركز التكوين أسلوب التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى والتعلم منهم

اتباع مركز التكوين أسلوب التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى والتعلم منهم	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول اتباع مركز التكوين أسلوب التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى والتعلم منهم، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا.

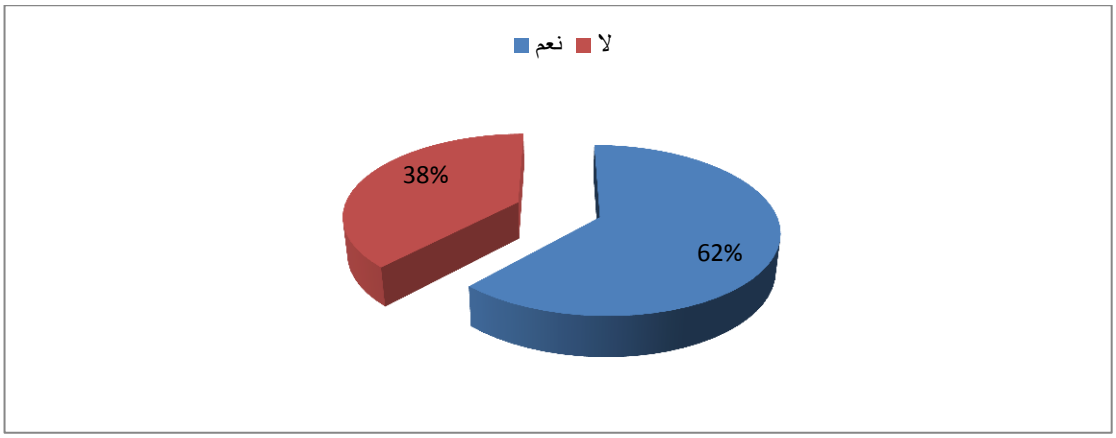


-يتبين لنا من التمثيل البياني الموضح توزيع أفراد العينة حول اتباع مركز التكوين أسلوب التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى والتعلم منهم، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا حيث أن التوجه الى الخبراء يلخص مدة التكوين خرجين مراكز التكوين المهني.

جدول رقم 20: توزيع أفراد العينة حول يسعى مركز التكوين إلى تطوير الخريجين باستمرار وفق برامج تعليمية.

يسعى مركز التكوين إلى تطوير الخريجين باستمرار وفق برامج تعليمية	التكرار	التكرار النسبي
نعم	26	%62
لا	16	%38
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول يسعى مركز التكوين إلى تطوير الخريجين باستمرار وفق برامج تعليمية، إن اكبر نسبة موضحة 62% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 38% كانت اجاباتهم بلا.

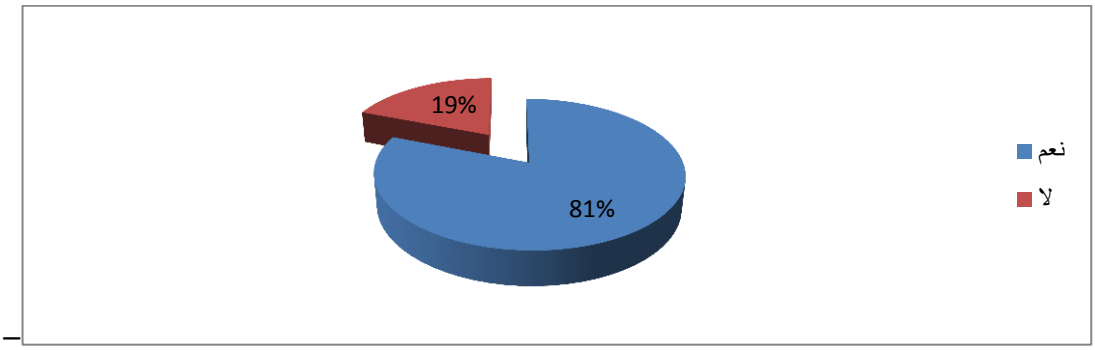


-يتبين لنا من التمثيل البياني الموضح توزيع أفراد العينة حول يسعى مركز التكوين إلى تطوير الخريجين باستمرار وفق برامج تعليمية، إن اكبر نسبة موضحة 62% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 38% كانت اجاباتهم بلا نستنتج أن من الأسباب الدافعة لتطوير المتكون هو الحصول على الشهادة والدخول الى عالم العمل بكفائة.

جدول رقم 21: توزيع أفراد العينة حول الخريجين بمركز التكوين يتم اختيارهم حسب أهواء المسؤول وليس حسب حاجة العمل الفعلية.

الخريجين بمركز التكوين يتم اختيارهم حسب أهواء المسؤول وليس حسب حاجة العمل الفعلية	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول الخريجين بمركز التكوين يتم اختيارهم حسب أهواء المسؤول وليس حسب حاجة العمل الفعلية، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا.



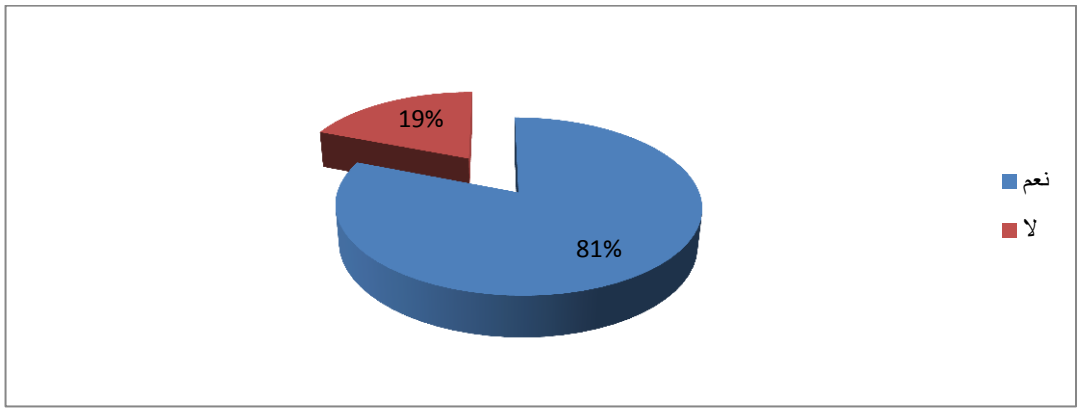
-

تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حول الخريجين بمركز التكوين يتم اختيارهم حسب أهواء المسؤول وليس حسب حاجة العمل الفعلية، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا وهذا راجع الى الرقابة.

جدول رقم 22: توزيع أفراد العينة حول تثق المؤسسة مكان التربص في قدراتي على أداء المهام الموكلة لي في نطاق التربص.

تثق المؤسسة مكان التربص في قدراتي على أداء المهام الموكلة لي في نطاق التربص	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول تثق المؤسسة مكان التربص في قدراتي على أداء المهام الموكلة لي في نطاق التربص، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا.

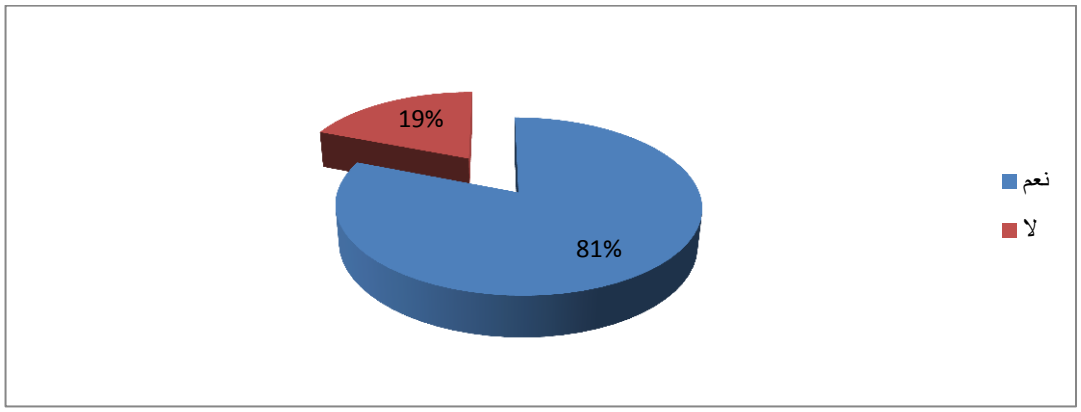


-تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حول تثق المؤسسة مكان التربص في قدراتي على أداء المهام الموكلة لي في نطاق التربص، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا وهذا ضمن استراتيجية المؤسسة في بث الثقة لدة المتكونين.

جدول رقم 23: توزيع أفراد العينة حول يساعد الخروج الى الميدان على اكتساب المزيد من المهارات الجديدة باستمرار.

يساعد الخروج الى الميدان على اكتساب المزيد من المهارات الجديدة باستمرار	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول يساعد الخروج الى الميدان على اكتساب المزيد من المهارات الجديدة باستمرار، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا.

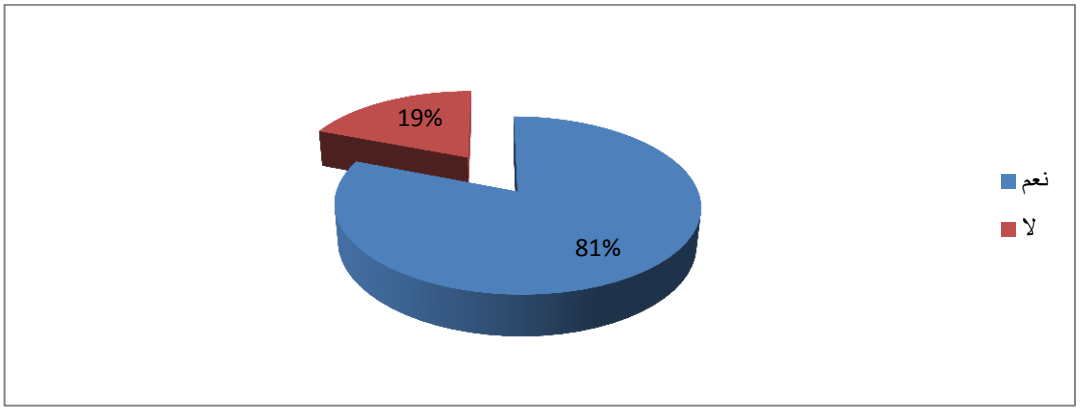


-تظهر نتائج التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حول يساعد الخروج الى الميدان على اكتساب المزيد من المهارات الجديدة باستمرار، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا وهذا بسبب الاستعمال المباشر للوسائل والتقنيات.

جدول رقم 24: توزيع أفراد العينة حول استخدم التكنولوجيا المتاحة للتكون والتعلم في التطبيقات الجديدة بالنسبة لمركز التكوين.

استخدم التكنولوجيا المتاحة للتكون والتعلم في التطبيقات الجديدة بالنسبة لمركز التكوين	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول استخدم التكنولوجيا المتاحة للتكون والتعلم في التطبيقات الجديدة بالنسبة لمركز التكوين، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا.

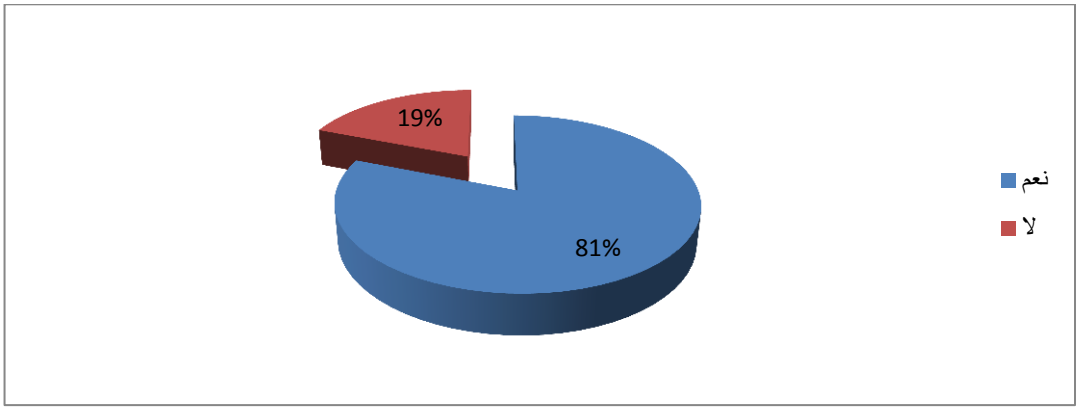


تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول استخدم التكنولوجيا المتاحة للتكون والتعلم في التطبيقات الجديدة بالنسبة لمركز التكوين، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا وهذا لدور التكنلوجيا في تطوير مهارات المكون.

جدول رقم 25: توزيع أفراد العينة حول تتابع مركز التكوين مدى تطبيق المعارف المكتسبة من البرامج التكوينية.

تتابع مركز التكوين مدى تطبيق المعارف المكتسبة من البرامج التكوينية	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول تتابع مركز التكوين مدى تطبيق المعارف المكتسبة من البرامج التكوينية، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا.

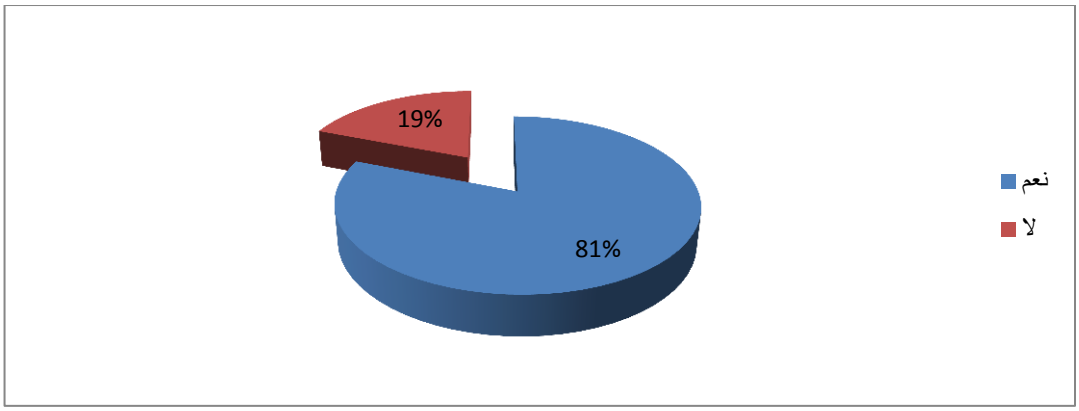


تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول تتابع مركز التكوين مدى تطبيق المعارف المكتسبة من البرامج التكوينية، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19% كانت اجاباتهم بلا وهذا ما وضعته ادارة التكوين من رقابة لتحسين جودة المتربصين.

جدول رقم 26: توزيع أفراد العينة حول استناد المختصين لمركز التكوين في تطبيق المعرفة إلى بناء قاعدة بيانات والتي توفر فرص الإفادة من الدروس التكوينية.

استناد المختصين لمركز التكوين في تطبيق المعرفة إلى بناء قاعدة بيانات والتي توفر فرص الإفادة من الدروس التكوينية	التكرار	التكرار النسبي
نعم	34	%81
لا	8	%19
المجموع	42	%100

-تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول استناد المختصين لمركز التكوين في تطبيق المعرفة إلى بناء قاعدة بيانات والتي توفر فرص الإفادة من الدروس التكوينية، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19 %كانت اجاباتهم بلا.



تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة حول استناد المختصين لمركز التكوين في تطبيق المعرفة إلى بناء قاعدة بيانات والتي توفر فرص الإفادة من الدروس التكوينية، إن اكبر نسبة موضحة 81% من أفراد العينة المستجوبة صرحوا بنعم، في حين أن النسبة الأقلية والمتمثلة في 19 %كانت اجاباتهم بلا وذلك لدعم المتكونين.

نتائج الدراسة:

1. يساهم التكوين المهني بشكل فعال بنسبة 81% في تلبية حاجات سوق العمل وذلك بتأهيل الموارد البشرية.
2. العمل على زيادة نجاح المؤسسة وتحقيق الفعالية ووعي الطاقات الشابة المؤهلة وإقرارهم أن للتكوين المهني أسلوب لتحقيق ما يصبوا إليه، لأن هذا العصر يسمى عصر التكوين المهني.
3. أن النظرة القديمة تغيرت إلى الإنتاج، وصار الاهتمام بالعامل حتمية أكيدة باعتباره محور عملية الإنتاج، واعتبار التكوين ركيزة أساسية يسمح بتحسين كفاءة أفرادها وزيادة مهاراتهم من أجل التقليل من الأخطاء المهنية بنسبة 61%.
4. كما أن التكوين ضرورة حتمية تسمح للعاملين بمواكبة التغيرات والتطورات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والتي غالبا ما تؤدي إلى تطوير المهارات .
5. توافق القدرات الفكرية والبدنية لدى العمال في أداء مهامهم وواجباتهم قد تحققت هي الأخرى وبنسبة كبيرة أيضا.

الاستنتاج العام :

تعتمد مراكز التكوين المهني والتمهين على لجلب الطاقات الشابة وتأهيلها وتنميتها بما يخدم متطلبات الواقع الاقتصادي، كما يساهم خريجوا هذه المراكز في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي تحقيق الفاعلية والزيادة في الإنتاج، حيث أن المعارف والمهارات والخبرات التي يكتسبها المتكونين بالمركز وذلك بتأهيل الموارد البشرية تفيدهم معرفيا ومهنيا في حياتهم المهنية .

حيث أصبح التكوين المهني يشكل القوام الحقيقي لاحتياجات سوق العمل، ونلاحظ ذلك من خلال النتائج الملموسة والتي تظهر في تنمية القدرات والمهارات وتطويرها، والنتائج غير الملموسة والتي تتجسد في ارتفاع الروح المعنوية للأفراد وتحقيق الاستقرار وتنمية العلاقات الاجتماعية.

الاقتراحات والتوصيات:

- تسهيل إجراءات تأسيس المؤسسات المصغرة لخريجي مؤسسات التكوين المهني ومرافقتهم .
- إعطاء قطاع التكوين المهني الأهمية الكبرى في تكوين وتأهيل الشباب للولوج إلى سوق الشغل.
- تشكيل جهة تختص بكيفية تطوير الطاقات الشابة والاهتمام بها في المركز ومتابعتها مستقبلا.
- إجراء دراسات ميدانية حول كيفية تطوير منظومة تأهيل المتكونين بمركز التكوين المهني.
- زيادة ثقة المبحوثين في قدراتهم بعد العملية التكوينية وكسبهم لمهارات جديدة فضلا عن إدراكهم لمواضع القوة والضعف في أدائهم.
- تفعيل العلاقة والتنسيق بين التربية والتكوين المهني.
- لابد من توفير تخصصات بمركز التكوين المهني يحتاجها سوق العمل ومستقطبة للطاقات الشابة والتطورات الحاصلة في مجال العمل والإنتاج.
- العمل على تبادل الخبرات و التجارب بين التكوين المهني ومؤسسات القطاع الصناعي والخدماتي وفقا للمستجدات التكنلوجية الحاصلة.

الخاتمة:

وفي الأخير يمكننا القول أن لدور التكوين المهني في تأهيل الموارد البشرية، ولقد حاولت دراسة الموضوع نظريا وميدانيا، حيث تم معالجة موضوع التكوين المهني كمتغير أساسي يرتبط بباقي المتغيرات الخاصة كالتكوين المهني وتأهيل الموارد البشرية، وقد تبين في الدراسة النظرية أن عنصر التكوين المهني مطلب حيتوي مسائل أساسية هامة ومتعددة كالحاجة إلى توفير مناصب العمل وإلى رؤية واضحة وإستراتيجية بناءة للتقليل من نسبة البطالة مع العمل على تنمية القدرات والمهارات الأساسية للطاقات الشابة وكيفية الرفع من مستوى الأداء الوظيفي لدى المتكونين والعمل على زيادة الفعالية وتحقيق الكفاية الإنتاجية، بالإضافة إلى تحقيق تأهيل الموارد البشرية.

في نفس هذا الصياغ جاءت الدراسات الإمبريقية معالجة لموضوع التكوين المهني وتأهيل الموارد البشرية وعالجت قضايا مهمة تتعلق بالتكوين المهني بالنسبة للاقتصاد الوطني وبالنسبة للمجتمع، ومن حيث الحاجة الملحة إلى التكوين بجميع أنماطه وكذلك الحاجة لتنمية القدرات والمهارات بما تتناسب مع تأهيل الموارد البشرية ومتطلبات التنمية الشاملة.

وقد تناولت الدراسة الميدانية تبعا للتحليلات الكمية والكيفية والتي استندت إلى تحليل مؤشرات الفرضيات التي تم صياغتها، وقد تمحورت هذه الفرضيات حول دور التكوين المهني في تكوين وتأهيل الطاقات الشابة، وكذلك مساهمة مراكز التكوين المهني في تحقيق الفعالية والكفاءة.

1. لميلاط صبرينة، التكوين المهني والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيجل، 2015.
2. حميدو جرو ، مواءمة استراتيجية التكوين المهني المتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريي وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، 2015.
3. بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية " رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، أجريت الدراسة الميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، سنة 2019.
4. عوض الله محمد علي محمد الهدي، دور التدريب في أداء العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني، كوستي –ربك، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام المهدي، السودان، 2018.
5. بوحملة مسعود، التكوين المهني وآثاره النفسية والاجتماعية في العمال بالمنشآت الصناعية الجزائرية ، دردم، جامعة الجزائر ، قسم علم الاجتماع ، 1985.
6. محمد جمال برعي فن التدريب الحديث في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة القاهرة، 1970.
7. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، دار النهضة للطباعة 489 والنشر، بيروت، 1983.
8. علي السلمي إدارة الأفراد والكفاية الإنتاجية، مكتب غريب، القاهرة، 1985.
9. أبو النيل علم اله و النيل علم النفس الصناعي) بحوث عربية وعالمية (منصور أحمد منصور : قراءات في تنمية الموارد البشرية دار الغريب للطباعة، مصر، 1976.
10. عادل حودة وغسان القلعاوي، الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية، دار الفكر، دمشق، 2012.
11. عبد الرحمن عبد الباقي عمر، إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس القاهرة، 1995.

12. عاطف محمد عبيد إدارة الأفراد دراسة علمية وعملية، دار النهضة القاهرة، 1986.

13. منصور أحمد منصور :تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات الكويتية، 1975.

14. عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، دار الجامعة بيروت ، 1991.

15. حسين الزهراء ريقي خديجة، تسيير الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز ، وحدة إنتاج الكهرباء والغاز. 2019.

16. عمر وسمي، عقين إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع عماد، .2002

17. عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية,1995.

18. عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح،البحث العلمي اسسه و مناهجه , دار الرضوان للنشر والتوزيع، الطبعةالاولى، عمان2014.

19. مدحت جمال, البلداوي، عبد الحميد عبد المجيد (2007). أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي: التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام SPSS. عمان: دار الشروق./https://www.maktabtk.com.اخر زيارة للموقع في 07: 51/.19.05.2020

20. موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ت :بوزيد صحراوي واخرون ، دار القصبة للنشر طبعة الثانية منقحة، الجزائر2004-2006.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن : من 15- 20 ☐ من 21-26 ☐ من 27 فما فوق ☐

المحور الثاني:

3- هل تقوم مراكز التكوين المهني بفتح التخصصات والمهن المطلوبة لتأهيل اليد العاملة؟

نعم ☐ لا ☐

4- ما هي طبيعة النمط الذي أكملت تكوينك المهني فيه ؟

التكوين الحضوري ☐ التكوين عن طريق التمهين ☐

5- هل ساهم التكوين المهني في تكوين خريجين مؤهلين في مختلف القطاعات الإقتصادية ؟ ☐ نعم ☐ لا

6- هل كان التخصص الذي إخترته مناسبا لك من حيث القدرات الفكرية والجسمية مع الأعمال الموكلة لك؟ ☐ نعم ☐ لا

7-هل هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة في تأهيل العامل البشري ؟

نعم ☐ لا ☐

8-هل كنت على علم بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

9-هل كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى تأهيلك للعمل ؟

نعم ☐ لا ☐

10- هل كنت تعمل غلى توجيه الشباب البطال والذي من دون شهادة وتنصحهم بالتكوين المهني؟ نعم ☐ لا ☐

11- هل ترى أن التكوين المهني يساهم في التأهيل ويعمل على التقليص من نسبة البطالة لدى فئة خريجي التكوين المهني؟ نعم ☐ لا ☐

12 هل تنعكس المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في التأهيل العملي ؟ نعم ☐ لا ☐

13 هل هناك تكافؤ بين المناهج والدروس المعتمدة للمستويات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

14 هل كنت على علم بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل كان التكوين المهني بالنسبة لك هو الجسر المؤدي إلى عالم الشغل ؟

نعم ☐ لا ☐

15 هل تنعكس المهارات و المعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد إنجازه في حقل سوق العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

16هل علمك بأن التخصص الذي تكونت فيه مطلوب في سوق العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

17 هل تشجعي من طرف مركز التكوين على الإبداع وتطوير قدراتي ومهاراتي عن طريق دورات تدريبية ؟ نعم ☐ لا ☐

18 هل اتباع مركز التكوين أسلوب التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى والتعلم منهم ؟ نعم ☐ لا ☐

19 هل يسعى مركز التكوين إلى تطوير الخريجين باستمرار وفق برامج تعليمية ؟ نعم ☐ لا ☐

20 هل الخريجين بمركز التكوين يتم اختيارهم حسب أهواء المسؤول وليس حسب حاجة العمل الفعلية ؟ نعم ☐ لا ☐

21 هل تثق المؤسسة مكان التربص في قدراتي على أداء المهام الموكلة لي في نطاق التربص ؟ نعم ☐ لا ☐

22 هل يساعد الخروج الى الميدان على اكتساب المزيد من المهارات الجديدة باستمرار ؟ نعم ☐ لا ☐

23 هل استخدم التكنولوجيا المتاحة للتكون والتعلم في التطبيقات الجديدة بالنسبة لمركز التكوين ؟ نعم ☐ لا ☐

24 هل تتابع مركز التكوين مدى تطبيق المعارف المكتسبة من البرامج التكوينية ؟ نعم ☐ لا ☐

25 هل استناد المختصين لمركز التكوين في تطبيق المعرفة إلى بناء قاعدة بيانات والتي توفر فرص الإفادة من الدروس التكوينية ؟ نعم ☐ لا ☐