وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور –خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

الرقم التسلسلي:...../.ش.ع.اج./ق.ع .اج/ك.ع.اج.ان/2025

جودة التكوين المهني واستقطاب الشباب الباحث عن العمل

دراسة ميدانية – بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد عمر اني الهادي – خنشلة-

"The Quality of Vocational Training and the Attraction of Job-Seeking Youth A Field Study – at the National Institute of Vocational Training Martyr Omrani El Hadi – Khenchela"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر: شعبة علم الاجتماع، تخصص: تنظيم و عمل.

اعداد الطالبة:
زراد صابرينة

إشراف الأستاذ:
د /زرمان عادل

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
مصيبح سلمى	أستاذ محاضر –أ-	رئيسا
زرمان عادل	أستاذ محاضر –ب-	مشرفا ومقررا
شاوش نزيهة	أستاذ محاضر –ب-	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2024-2025

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

"وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين"

الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم سعي الا بفضله

وما تخطى العبد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته

لايسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان و

التقدير للدكتور" زرمان عادل " على توجهاته الدقيقة وارشاداته

القيمة ، وأتمنى له دوام العافية.

وأتقدم بجزيل الشكر الخاص لكل من قدم لي يد المساعدة لإتمام

هذا العمل المتواضع من قريب وعن بعيد.

الإهداء

إلى نفسي .....

التي قاومت وصبرت، ومضت رغم كل شيء إلى تلك التي أنهكها التعب لكنها لم تهزم .....

أهديك هذا العمل امتنانا لجهدك و إيمانك بأنك تستحقين الوصول.

إلى أبي وأمي :

نبض قلبي الأول و سندي الأصدق ، لكم أهداني الله و لكم أهدي هذا النجاح ...

فبصبركما دفع التعب وبحبكما اشتد العزم....

إلى أخواني وأخي:

أنتم الساحة التي لا تضيق، و الوطن الذي لا يخذل و الظل الذي لا يزول ... بينكم ولد حلمي و نمى (منيرة .حدة, فتحي).

إلى رفيقات روحي

كنتن ضياء في عتمة أيامي، وعونا حين تعبت الخطى ... وجودكن فرق و أثركن لا يكتب بل يحس لكم من قلبي نبض شكر، أنتم بهجة الرحلة ورفاق الروح الذين لا يعوضون ، أمال.خلود.لينة).

الى من ورثت منهم معنى العطاء والكرم، من كان دعمهم النفسي والمعنوي زادا في رحلتي

العلمية لكم جميعا كل الحب والتقدير و ها أنا اليوم أقطف ثمرة جهدي هذا الانجاز لأضعه بين أيديكم عربون وفاء و امتنان . الى أستاذي الفاضل الدكتورزرمان عادل :

شكرا لجهودك ولصبرك و لعطائك اللامحدود . لقد كنت نعم المعلم والداعم فلك مني كل التقدير و الامتنان. أهدي لك هذه المذكرة تقديرا واحتراما لدورك الكبير في مسيرتي.

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

العنوان	الصفحة
شكر وعرفان	//
فهرس المحتويات	//
فهرس الجداول	//
فهرس الأشكال	//
مقدمة	أ-ب
الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة	
1- إشكالية الدراسة	**4**
2- فرضيات الدراسة	**5**
3- نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة	**6**
4- مبررات اختيار الموضوع	**7**
5- أهداف الدراسة وأهميتها	**7**
6- تحديد مفاهيم الدراسة	**8**
7- الدراسات السابقة	**10**
8- المقاربة النظرية	**12**
الفصل الثاني: جودة التكوين المهني	
- تمهيد	**16**
1- تطور قطاع التكوين المهني	**17**
2- مبادئ التكوين المهني	**18**
3- أهداف التكوين المهني	**19**
4- مهام التكوين المهني	**21**
5- أهمية التكوين المهني للفرد والمؤسسة	**22**
6- خصائص التكوين المهني	**22**
7- أنماط التكوين المهني	**23**
8- عناصر العملية التكوينية	**24**
9- نظرة المجتمع الجزائري للتكوين المهني	**24**
- خلاصة	**27**

فهرس الجداول

الفصل الثالث: الاستقطاب	
-تمهيد	29
1- أهمية الاستقطاب	30
2- أهداف الاستقطاب	30
3- مصادر الاستقطاب	31
4- العوامل المساعدة في عملية الاستقطاب	35
5- خصائص الشباب الباحث عن العمل	36
6- استراتيجيات مؤسسات التكوين في جذب الشباب الباحث عن العمل	37
7- دور الفاعلين المؤسساتيين في عملية استقطاب الشباب	38
8- التحديات التي يواجهها التكوين المهني في استقطاب الشباب الباحث عن العمل	41
9- علاقة جودة التكوين المهني باستقطاب الشباب الباحث عن العمل	43
- خلاصة	46
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
1- مجالات الدراسة	48
2- منهج الدراسة	50
3- مجتمع البحث وعينة الدراسة	50
4- أدوات جمع البيانات	50
5- المعالجة الإحصائية لمتغيرات الدراسة	51
6- تحليل الخصائص السكومترية لاستبيان الدراسة	54
الفصل الخامس: عرض وتحليل المعطيات البيانية	
1- عرض وتحليل وتفسير بيانات الاستبيان	56
2- مناقشة نتائج الدراسة	68
3- النتائج العامة للدراسة	80
خاتمة	81
قائمة المصادر والمراجع	78
الملاحق	86
الملخص	95

فهرس الجداول

الجدول	الصفحة
1- درجات مقياس ليكرت الخماسي	52
2- توزيع اوزان مقياس ليكرت الخماسي	52
3- يبين محاور أبعاد الاستبيان	53
4- يوضح ثبات أداة الدراسة بمعادلة ألفا كرو نباخ	54
5- يوضح التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة	56
6- يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع	57
7- يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	58
8- يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	59
9- توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص	61
10- يوضح التكرار ، النسب المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، النتيجة ، لكل عبارة من عبارات المحور الأول : (الاستقطاب) .	63
11- يوضح التكرار ، النسبة المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، النتيجة لكل عبارة من عبارات المحور الثاني : (المحتوى التعليمي)	62
12- يوضح النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ، النتيجة ومستوى الدلالة لكل عبارة من عبارات المحور الثالث: (التجديد في التخصصات المهنية)	67
13- يوضح العلاقة بين مستوى الاستقطاب وجودة المحتوى التعليمي	70
14- يوضح العلاقة بين مستوى الاستقطاب و التجديد في التخصصات المهنية	72
15-يوضح سلم معامل الارتباط لبيرسون	74

فهرس الأشكال

الشكل	الصفحة
1- يوضح التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة	57
2- دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع	58
3- دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	59
4- دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	60
5- دائرة نسبية تمثل توزيع العينة حسب متغير التخصص	62
6- يوضح طبيعة الانتشار(المستوى التعليمي)	71
7- يوضح طبيعة الانتشار (التخصصات المهنية)	73

مقدمة

مقدمة :

بالنظر إلى التحولات العميقة التي يشهدها الاقتصاد العالمي، وتزايد متطلبات سوق العمل من حيث الكفاءات والمؤهلات، أصبحت مسألة التكوين المهني في الجزائر تحتل موقعًا استراتيجيًا ضمن السياسات الوطنية الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة والحد من البطالة، لاسيما في أوساط الشباب. فقد عرف قطاع التكوين تطورًا ملحوظًا على مدار السنوات الأخيرة، سواء من حيث توسيع الشبكة الوطنية لمؤسسات التكوين، أو تحديث البرامج والمناهج ، أو إدماج التكنولوجيات الحديثة في العملية التعليمية ، وهو ما يعكس وعي الدولة بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره أساس كل تطور اقتصادي واجتماعي.

يعد التكوين المهني من الركائز الأساسية في تنمية المجتمعات الحديثة، نظراً لدوره الفعّال في استثمار الموارد البشرية وتأهيلها بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل، من خلال إعداد يد عاملة ذات كفاءة عالية وقدرة على الإنتاج ، ويساهم هذا التكوين في تحقيق التنمية الشاملة على مختلف الأصعدة، كما يُعزز من قدرات الأفراد من حيث المهارات والمعارف والاتجاهات الضرورية لممارسة مهنهم بكفاءة في المستقبل.

وتواجه الجزائر، كغيرها من الدول، تحديات عديدة في قطاع التكوين المهني، من أبرزها ضعف مخرجات هذا التكوين وعدم توافقها مع متطلبات سوق العمل، وهو ما ينعكس سلباً على الواقعين الاقتصادي والاجتماعي، لا سيما من خلال ارتفاع معدلات البطالة. ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة الماسة إلى إصلاح هذا القطاع الحيوي، من خلال تحديث البرامج والمناهج وطرق التكوين البيداغوجي، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية الكفيلة بتكوين متربصين مؤهلين قادرين على مواكبة التحولات التقنية والتكنولوجية المتسارعة، بما يضمن مواءمة مخرجات التكوين مع حاجيات السوق الفعلية.

وتزداد أهمية العنصر البشري في هذا السياق، باعتباره المحرك الأساسي لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها ، ويكمن هذا الاهتمام أساساً في تحسين طرق استقطاب الكفاءات والتخطيط الجيد للموارد البشرية، إلى جانب التركيز على التدريب المستمر الذي يعد من أهم عوامل تطوير الأداء وتحسين المهارات ، كما أن المؤسسات التي تعطي أهمية قصوى لهذين الجانبين (الاستقطاب والتدريب) غالباً ما تحقق أداءً متميزاً، كونها تستثمر في رأس مالها البشري كأصل استراتيجي يضمن لها التكيف مع التغيرات المحيطة ويعزز من تنافسيتها في بيئة العمل.

وعليه جاءت هذه الدراسة للكشف عن عن علاقة جودة التكوين المهني باستقطاب الشباب الباحث عن العمل ، و للالمام بمختلف جوانب الدراسة تم تقسيمها إلى بابين اذ تمثل الباب الأول في المعالجة النظرية لموضوع الدراسة تضمن ثلاثة فصول كالتالي :

مقدمة

حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار التصوري و المنهجي الدراسة بداية بتحديد الإشكالية ثم صياغة الفرضيات ومن ثم تحديد مبررات اختيار الموضوع و أهداف الدراسة و أهميتها ثم تحديد مفاهيم الدراسة بالإضافة إلى الدراسات السابقة ، و في الفصل الثاني تطرقنا للإطار النظري لجودة التكوين المهني واشتمل بدوره على العناصر التالية : تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر و أهداف التكوين المهني وأهم أهدافه ومهامه ، وأهميته بالنسبة للفرد و المؤسسة ، خصائص التكوين المهني المعاصر ، وانماطه وأهم العناصر للعملية التكوينية وأخيرا نظرة المجتمع الجزائري للتكوين المهني ، بينما الفصل الثالث كان بعنوان الإطار النظري لاستقطاب الشباب ، وتضمن أهمية الاستقطاب ، وأهدافه وأهم مصادره ، و العوامل المساعدة في عملية الاستقطاب ، خصائص الشباب الباحث عن العمل واستراتيجيات مؤسسات التكوين في جذب الشباب الباحث عن العمل ، و دور الفاعلين المؤسساتين في عملية استقطاب الشباب ، والتحديات التي يواجهها التكوين المهني في استقطاب الشباب الباحث عن العمل ، وأخيرا علاقة جودة التكوين المهني باستقطاب الشباب الباحث عن العمل ، في حين أن الباب الثاني كان بعنوان المعالجة الميدانية لموضوع الدراسة وتضمن فصلين : الفصل الرابع وتطرقنا فيه للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية و التي احتوت على مجموعة من العناصر و المتمثلة في مجالات الدراسة ، المنهج المستخدم في الدراسة ، مجتمع البحث و عينة الدراسة ، أدوات الدراسة ، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة و تحليل الخصائص السيكومترية لاستبيان الدراسة ، أما الفصل الخامس كان بعنوان عرض و تحليل المعطيات البيانية وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة ، و الذي يتضمن العناصر التالية : عرض بيانات الاستبيان احصائيا و تحليلها وتفسيرها ، مناقشة نتائج الدراسة في ضوء كل من الفرضيات والدراسات السابقة والمقاربة النظرية ، و في الأخير تم استخلاص النتائج العامة للدراسة .

لتنتهي دراستنا بخاتمة عامة أشرنا ضمنها إلى أهم النتائج التي توصلنا إليها .

الفصل الأول

تحديد موضوع الدراسة

1- اشكالية الدراسة .

2_ فرضيات الدراسة .

3_ نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة .

4_مبررات اختيار الموضوع .

5_أهداف الدراسة و أهميتها .

6 _تحديد مفاهيم الدراسة .

7_ الدراسات السابقة

8 _ المقاربة النظرية .

الفصل الأول : تحديد موضوع الدراسة

1- إشكالية الدراسة :

لقد واجهت الجزائر صعوبات في سوق العمل في سنوات معينة , مما أدى الى ضرورة إعادة تفعيل سياسات قادرة على إيجاد سوق عمل فعال ونشط في استيعاب القوى العاملة وتقليل البطالة إلا أن هذه الأخيرة تعد مشكلة في الجزائر كما أنها تعتبر من أبرز التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه البلاد منذ عقود .

وعلى الرغم من الجهود المبذولة من قبل الحكومة الجزائرية لتنشيط الاقتصاد وتوفير فرص عمل للشباب إلا أن سوق العمل لم يكن قادرا على استيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب الخريجين سنويا ، مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة خصوصا بين الفئات الشابة ، هذه الصعوبة في استيعاب اليد العاملة تمثل انعكاسا لعدة عوامل متداخلة ما يستدعي ضرورة مراجعة السياسات الاقتصادية والعمالية المعتمدة في البلاد ، ومن ضمنها نجد سياسات التشغيل التي تندرج تحتها سياسة التكوين المهني التي انتهجتها الجزائر لمواجهة الطلب الاجتماعي على العمل وهذا من أجل تكوين وتدريب الشباب على مهن وتخصصات تمكنهم من الولوج لعالم التشغيل ، طالما أيضا في عصر تتنوع فيه ضروب وأشكال جديدة مطلوبة في سوق العمل أي أنه يسعى لمنظومة التكوين المهني أن تتبنى سياسات وبرامج حديثة ذات مستوى معرفي وعملي وتقني يمكنه أن يجاري متطلبات المهن والوظائف العصرية ، حيث تتمثل جودة التكوين المهني في مدى قدرة البرامج التدريبية على تزويد الشباب بالمعرفة والمهارات اللازمة التي تتماشى مع احتياجات السوق ولذلك يرتبط مفهوم الجودة في التكوين المهني بكفاءة البرامج التعليمية المقدمة ومدى توافقها مع احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة ، كما أن توفير بيئة تعليمية و تكوينية ملائمة بالإضافة إلى تجديد المناهج والبرامج بشكل مستمر يعد من العناصر الضرورية لضمان فعالية التكوين المهني . و إن تطوير جودة التكوين المهني لا يتوقف عند تحسين البرامج الدراسية فقط بل يتطلب أيضا تحديث البنية التحتية للتدريب وتوفير الموارد اللازمة مع تشجيع الاستثمار في هذا القطاع لتأهيل الشباب بشكلٍ متميز يمكنهم من تحقيق النجاح المهني ، وهذا بعد أن حققت مؤسسات التكوين المهني قبولا ورضا بين الشباب والإنتساب إلى هذه الأخيرة كونها تستطيع أن تحقق رغبة وطموح الشباب الباحث عن العمل لاسيما من حيث ما تتضمنه جودة البرامج ومحتويات التكوين فضلا عن نوعية التخصصات والميادين المستخدمة في التكوين المهني فجل الشباب اليوم أصبحوا على دراية بأهمية تحقيق مستقبل مهني ضمن أنشطة ومهن تمتاز بالعصرية وتتماشى مع ما يتطلبه المناخ المهني الحالي ، أي أنهم يزدادون رغبة في تحقيق الطموح المهني والشخصي عبر امتهان مهن ووظائف بحثا عن الاستقرار وتحقيق الذات .

على أية حال تتصاعد اليوم أصوات كثيرة تنبئ عن تدني مستوى الاقبال على مؤسسات التكوين المهني رغم ما يرصد له من طرف الدولة من امكانات كبيرة سواء ما تعلق بالتجهيزات و الوسائل التعليمية , الا أن هناك ضعف في اقبال الشباب عليها و ما يحملونه من نظرة لا تعكس مستوى تطلعات القائمين على أعمال قطاع

التكوين المهني , و هذه الوضعية لها أسباب عديدة و عليه فان اشكالية الدراسة تقوم على التساؤل الرئيسي التالي:

هل هناك علاقة بين جودة التكوين المهني واستقطاب الشباب الباحث عن العمل ؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :-

- هل هناك ارتباط بين مستوى استقطاب الشباب نحو التكوين المهني وبين تطوير نظم التعليم والتكوين المهني ؟

- هل هناك علاقة بين اقبال الشباب على التكوين المهني بحسب انفتاح مؤسسات التكوين على فروع تكوينية جديدة ومعاصرة تتماشى مع سوق العمل الحالي ؟

2- فرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية :

-توجد علاقة بين جودة التكوين المهني واستقطاب الشباب الباحث عن العمل .

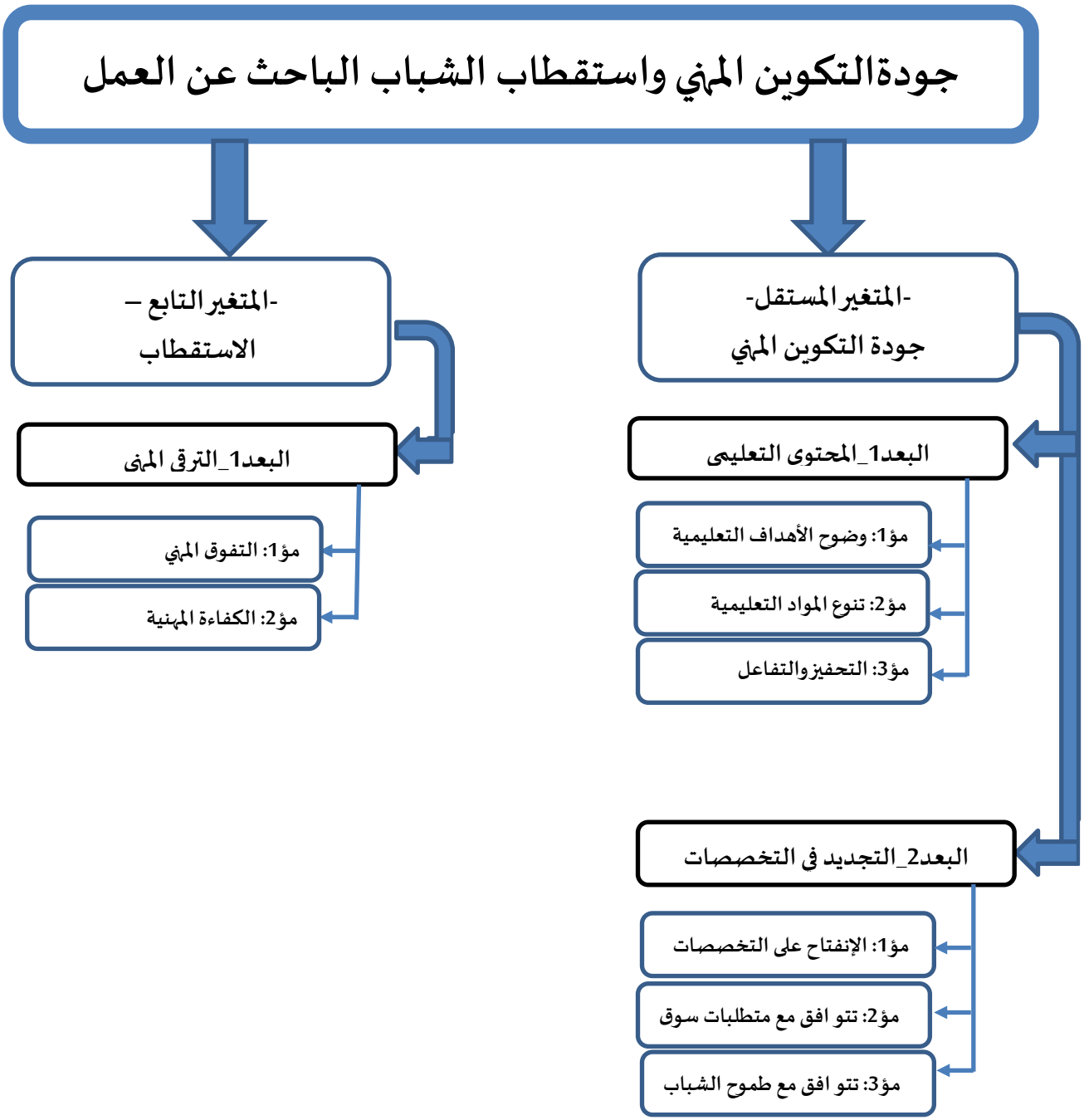
الفرضيات الفرعية :

- يرتبط استقطاب الشباب نحو مؤسسات التكوين بجودة المحتوى التعليمي وبرامج التكوين المهني.

- يرتبط استقطاب الشباب نحو مؤسسات التكوين بتجديد التخصصات وفروع التكوين العصرية .

3_نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة :

الشكل رقم 01: يبين متغيرات الدراسة:



المصدر:من إعداد الطالبة.

4 -مبررات اختيار الموضوع :

4-1- مبررات ذاتية :

-الرغبة الشخصية لدراسة الموضوع بهدف الاثراء المعرفي والتعمق أكثر في كل من موضوع جودة التكوين المهني واستقطاب الشباب الباحث عن العمل .

- الفضول والميل الشخصي نحو موضوع الدراسة والاحساس بأهمية التكوين المهني .

_الميل للتعرف على المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني .

- محاولة المشاركة في اعداد بحث علمي يمكن الاستفادة من نتائجه .

4-2-مبررات موضوعية :

- ظاهرة عزوف الشباب عن الالتحاق بمراكز التكوين المهني .

- شيوع نظرة اجتماعية عامة سلبية اتجاه مخرجات ومستقبل التكوين المهني لدى الشباب .

_الحاجة الملحة لتعزيز الدراسات و الأبحاث السوسيولوجية في مجال التكوين داخل المؤسسات الجزائرية

_اثراء المكتبة الجامعية بمثل هذا النوع من البحوث .

5- أهداف الدراسة و أهميتها :

5-1-أهداف الدراسة :

_التعرف على مدى جودة التكوين المهني في استقطاب الشباب .

- التقرب بشكل اجرائي لمعرفة حالة التكوين داخل مؤسسات ومراكز التكوين المهني _ مستوى التكوين والتأطير __المستوى التطبيقي للدروس , مستوى تأطير الأساتذة .

- التعرف على قابلية ورضا الشباب المتواجد بالمراكز المهنية للتكوين ومتابعة المسار التكويني لديهم .

- التعرف على الوضع الراهن بين مخرجات التكوين ومتطلبات التشغيل في سوق العمل = الوقوف على العلاقة الراهنة بين ما يقدمه التكوين المهني في ظل الحاجات المهنية لسوق العمل .

5-2- أهمية الدراسة :

- يكتسي التكوين المهني أهمية بالغة في عالم الشغل والتوظيف , وهذا لا يكون الا من خلال اعداد منظومة تكوين ناجحة و عصرية تحوز على جميع المقومات من حيث الكفاءة والتأطير و المرافقة للشباب في نطاق التكوين , حتى تسمح أكثر بالاندماج في سوق العمل بين الشباب , وكذلك من خلال وجود قابلية مهنية وقدرة على التعامل مع متطلبات المهن والحرف .

- التكوين المهني هو عماد الشغل والاقتصادات في الدول المتقدمة (اليابانية ,الألمانية ...- من حيث التعلم ..

- التكوين المهني قد يفتح مجالات للتشغيل الذاتي أو ما يمكن أن نعتبره في عالم الشغل بالمشروع المقاولاتي حيث يسمح للخريج بتطوير المهنة وتوسيع اهتماماته بحسب طاقاته وطموحه الشخصي وكذلك بما يمتلكه من مهارات وقدرات يكون قد اكتسبها من عمليات التكوين .

- قد يخفف التكوين المهني الجيد من أعداد الطلب الكلي على التشغيل الذي تتحمله القطاعات العمومية أو ما نعتبره مسؤوليات حكومية , الا أن التكوين المهني قد يساهم في نطاق التشغيل خارج – المقدرات و الطاقات – التي يمتلكها القطاع العام .

6- تحديد مفاهيم الدراسة :

6-1: جودة التكوين المهني .

أ- تعريف الجودة :

لغة: تعددت الآراء التي أوردها المهتمون بموضوع الجودة في وضع تعريف محدد المعنى ومضمون الجودة وذلك لتعدد جوانبها ، ففي اللغة أشار المعجم الوسيط الى أن جاد جودة وجودة صار جيدا وفعل الشيء الجيد وجود الشيء أي حسنه. (احمدواخرون، 2008، صفحة 145)

_كما عرف ابن منظور في معجمه لسان العرب كلمة الجودة بأن أصلها "جود"

والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جود، وجوده أي صار جيداً. (منظور، بيروت 2000، صفحة 234)

اصطلاحا: الجودة تعني المطابقة للاحتياجات، وتقليل معدل الفشل، كما تعني

الزيادة والامتياز في أداء الأعمال، كما تعني أيضاً تحقيق أهداف المستفيدين ورغباتهم بشكل مستمر. (ناصري الحسن وتيفاوي العربي، 2024، الصفحات 200-307)

وتعرف أيضاً : بأنها مجموعة الخصائص التي يجب أن تتوفر في واقع الإعداد والتي تشمل المدخلات، العمليات، والمخرجات، بهدف تلبية احتياجات كافة عناصر واقع الإعداد، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة. (مروة، 2022، صفحة 367)

ب- تعريف التكوين:

لغة : كَون ، يُكون ، تكويناً ، فهو مكوِّن ، و المفعول مكوَّن.

كوَّن الله الكَون : أخرجه من العدم إلى الوجود

تكوين: تدريب .)معجم المعاني لكل رسم معنى, 2025(

اصطلاحا :

يقصد به حسب فليبو (phlippo) ، كل نشاط خاص بإكساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين.

كما يعرف على أنه : النشاط الفعال الذي يسهم في زيادة مهارة الموارد البشرية في آداء اعمالهم بتنفيذ خطط و برامج العمل الحالية و المستقبلية و ذلك على أسس علمية و عملية بهدف رفع كفاءة المنظمة وفعاليتها. (زعيبط، 2014، صفحة 2)

ج: تعريف التكوين المهني:

اصطلاحا: ان مفهوم التكوين المهني يختلف تماما عن مفهوم التعليم العام الذي تضمنه المدارس و الثانويات وذلك لاختلاف مجالاتهما و اهدافهما التعليمية ، فإذا كان التعليم العام يسعى إلى اكساب المتعلم مجموعة من المعارف العامة ، فإن التكوين المهني يسعى إلى اكساب المتربص مهنة معينة معترف بها قانونا، يصبح من خلالها المتربص قادرا على ضمان أداء ناجحا لمهام مهنية محددة ، فذكر جورج الغوزي Georges El Gozi (1972) ،أن مفهوم التكوين المهني يشمل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني ،و يتمثل ذلك سواء تعليم المعارف و نقل القيم الاخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذا العمل المهني. (ياسمينة، 2017، صفحة 507)

اجرائيا:

هو عملية تعليمية تطبيقية تهدف إلى إكساب المتكونين كفاءات ومهارات مهنية وتقنية محددة، تؤهلهم للاندماج في سوق الشغل أو تحسين أدائهم في مهنة معينة، ويتم ذلك من خلال برامج نظرية وعملية ممنهجة في مؤسسات أو مراكز مختصة ، ويعتمد التكوين على التطبيق المباشر، والتدريب الميداني، واكتساب الخبرة تحت إشراف مهنيين مختصين.

د: تعريف جودة التكوين المهني إجرائيا:

هي فاعلية وكفاءة التكوين المهني في تعليم وتدريب المتكونين بمعايير تحقق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتلبي متطلبات سوق العمل.

2-6: إستقطاب الشباب .

أ- تعريف الاستقطاب

لغة: استقطبَ يستقطب ، استِقطابًا ، فهو مُسْتَقْطِب ، والمفعول مُسْتَقْطَب ،استقطب الأمرُ اهْتمامَه: اجتذبَه، جعله يهتمّ به دون سواه. (معجم المعاني لكل رسم معنى، 2025)

اصطلاحا:

الإستقطاب في سياق التكوين المهني ويعرف على أنه: جذب الأفراد وخاصة فئة الشباب وهم المرشحين المحتملين، بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في مؤسسات التكوين المهني"

أيضا: يشير لفظ الاستقطاب إلى تلك العمليات والمجهودات المختلفة لجذب المرشحين الملائمين (الشباب الباحث عن العمل) لملء المقاعد الشاغرة بمؤسسات التكوين المهني" (علي، 2020، الصفحات 341-363)

ب- مفهوم الشباب الباحث عن العمل :

هم شريحة من مجتمع يتواجدون بكثرة ويقعون تحت مسمى "البطالون" أي لايملكون عمل.

ويعرف الشباب الباحث عن العمل : وهي الحالة التي يكون الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه وباحثا عنه ولكنه لا يجده.

أيضا: هو الشخص الباحث على العمل و راغب فيه، يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد . (حكيمة ايت حمودةواحمدفاضلي، 2011، الصفحات 65-84)

أيضا تعرفهم منظمة العمل الدولية بأنهم: " ذلك العاطل عن العمل الذي يكون فوق سن معينة للعمل وهو قادر على العمل راغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده. " (جمال بلبكاي ويزيدشويعل، 2015، الصفحات 234-252)

التعريف الاجرائي:

كل شاب في سن العمل، ليس لديه وظيفة حالية، ويقوم بشكل فعلي بالبحث عن فرصة عمل من خلال التسجيل في وكالات التشغيل أو المشاركة في عروض العمل أو التكوين.

ج: تعريف استقطاب الشباب الباحث عن العمل:

إجرائيا: مجموعة من الإجراءات والتحفيزات التي تهدف الى جذب الشباب العاطل عن العمل الى مؤسسات التكوين والتمهين.

7- الدراسات السابقة :

_الدراسة الأولى :

دراسة حميدو جرو تحمل عنوان « مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر اداريي وأساتذة مؤسسات التكوين المهني -بولاية بسكرة -

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي :

- ما مدى مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة واداري مؤسسات التكوين ؟

أما التساؤلات الفرعية تمثلت في :

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

- ماهي الآليات المتبعة للتنسيق بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وداريي ومؤسسات التكوين المهني ؟

- ماهو موقف اداري أساتذة 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 دراسته تمثل في كل عمال الاداريين والأساتذة بمؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة ، وقد تم اعتماد على عينة قدرت ب 91فرد واستخدم الملاحظة والمقابلة والاستمارة كأدوات لجمع البيانات .

_توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

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

• ضعف 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 .

• هناك فجوة كبيرة بين الطلب الاجتماعي والاقتصادي على التكوين.

أوجه التقاطع :

تتقاطع هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تناولت متغير من الدراسة وهو " التكوين المهني " وتشابه في هدف من أهداف الدراسة وهو معرفة المتطلبات التي يحتاجها التكوين المهني لاستعادة دوره الريادي مع استعمال كلتا الدراستين أداة مع البيانات الملاحظ والاستمارة.

أوجه الاستفادة :

ساعدتني في اثراء الجانب النظري في ابراز أهمية التكوين المهني ومعرفة واقع هذا التكوين من خلال معرفة وجهة نظر اداريي وأساتذة مؤسسات التكوين المهني ، كما ساعدتني في أخذ نظرة حول الدراسة الميدانية داخل مراكز التكوين المهني و المفاهيم المستخدمة في الجانب النظري.

الدراسة الثانية:

دراسة زليخة عطوات ونعيمة أيمن (2018-2019) بعنوان" :أثر آليات الاستقطاب على أداء العاملين –دراسة مقارنة بين الاستقطاب الداخلي والاستقطاب الخارجي :دراسة حالة الوحدة الولائية لبريد الجزائر بورقلة."

وقد تمحور **التساؤل الرئيسي** للدراسة حول : ما هو أثر آليات الاستقطاب (الداخلي والخارجي) على أداء العاملين في الوحدة الولائية لبريد الجزائر بورقلة؟

وانبثقت عنه **تساؤلات فرعية** تتعلق بمستوى استخدام آليات الاستقطاب، ومستوى أداء العاملين، ومدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين آليات الاستقطاب والأداء، بالإضافة إلى الفروقات في الأداء تبعًا للمتغيرات الشخصية والوظيفية ومصاغة كالتالي :

- ما هو مستوى استخدام آليات الاستقطاب)الخارجي والداخلي (في المؤسسة؟

- ما هو المستوى المتوافر من أداء العاملين؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آليات الاستقطاب وأداء العاملين؟
- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في أداء العاملين تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر آليات الاستقطاب (الداخلي والخارجي) على أداء العاملين، من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة بريد الجزائر بورقلة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أداتي الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات.

شملت العينة 100 عامل، تم استرجاع 98 استبيانًا، واعتُمد منها 94 للاستفادة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

توصلت النتائج إلى وجود تباين في تطبيق آليات الاستقطاب داخل المؤسسة، بالإضافة إلى وجود مستوى جيد من أداء العاملين.

كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين آليات الاستقطاب (سواء الداخلية كالنقل والترقية، أو الخارجية كالجامعات والإعلان ومكاتب التشغيل) وبين أداء العاملين، إلى جانب وجود فروقات في الأداء تعزى لمتغيرات مثل الجنس، والعمر، والخبرة، والمستوى التعليمي.

أوجه التقاطع :

فيما يخص علاقة هذه الدراسة بالدراسة الحالية ، فهي تتقاطع في كونها تناولت متغير من الدراسة وهو الاستقطاب ، و استخدامها لنفس المنهج وهو المنهج الوصفي وأداة جمع البيانات وهي الاستبيان في الدراسة الميدانية .

أوجه الاستفادة :

ساعدتني في اثراء الجانب النظري في إبراز مصادر وأهمية الاستقطاب كما ساعدتني في أخذ نظرة حول الدراسة الميدانية داخل مراكز التكوين المهني و المفاهيم المستخدمة في الجانب النظري.

8- المقاربة النظرية:

نظرية النظم (الأنساق) هي مزيج بين التوجهات السلوكية في الفكر الإداري والتي اتخذت من الجانب غير الرسمي في التنظيمات محورا لاهتمامها، كما ركز على الجوانب الإنسانية للعامل والتوجهات الكلاسيكية (التقليدية) الكلاسيكي التي ركزت على الجانب الرسمي للمنظمات وعلى الإنتاجية والأداء.

وتعتبر هذه النظرية - مدخلا جديدا في علم الإدارة حيث فتحت الباب الأفكار جديدة من حيث الطرح إذ سلطت الضوء على جانب مهم في وجود المؤسسة واستمراريتها ألا وهو علاقات المؤسسة بالمحيط الذي تنتمي إليه باعتبار المؤسسة نظاما قائما بحد ذاته ولكنه جزء من نظام شامل (كلي)، ويعتبر "فون بيرتالانفي" Ven

Bertalanffyعالم الأحياء والبيولوجيا أن المؤسسة كائن حي يؤثر ويتأثر، ومن هذا المنطلق ظهر مفكرون آخرون يتبنون هذا المنظور منهم دانيال كاتز ((Daniel katz و " روبرت كهان " ((Robert Kahrnحيث فتحت أعمالهم المجال أمام دراسة علم الإدارة في ظل التحديات البيئية التي تعيق أو تساعد المؤسسات في ممارسة نشاطها ، اعتبرت -هذه النظرية - المنظمة نظاما مفتوحا يتفاعل مع الوحدات الأخرى في المجتمع فيأخذ منها ويعطيها ويتبادل معها المعلومات والطاقة والموارد والقوى البشرية (حماني، 2023، صفحة 110)

تعتبر المقاربة النظرية على أنها الطريقة التي يسلكها الباحث للاقتراب من معالجة البحث أي الزاوية التي يتناول الموضوع أوهي الخلفية الفكرية التي يعتبرها الباحث نظاما معرفيا أو نظريا لفهم البيانات المجتمعة حول البحث وبناء على ذلك يعتبر موضوع دراستنا الحالية من أهم المواضيع في علم اجتماع التنظيم ولهذا وجب علينا محاولة اختيار النظرية الأقرب لدراستنا، وقد وقع اختيارنا على نظرية النظم.

نظرية النظم باعتبارها من أبرز المداخل النظرية الحديثة في تحليل الظواهر الاجتماعية والتي تنظر إلى المجتمع على أنه نسق عام يتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية المترابطة وظيفيًا، تعمل بشكل تكاملي للحفاظ على توازن المجتمع واستقراره.

انطلاقًا من هذا التصور، يُمكن اعتبار مؤسسة التكوين المهني جزءا فرعيًا من النظام ككل والبنية الاجتماعية، يؤدي وظيفة جوهرية تتمثل في إعداد وتأهيل الموارد البشرية، بما ينسجم مع متطلبات سوق العمل وحاجيات التنمية ولفهم كيفية اشتغال هذا الجزء ومدى فعاليته، يمكن تحليله وفق المكونات التالية:

المدخلات: تتمثل في الشباب الراغب في التكوين، المؤطرين، البنية التحتية، البرامج والمناهج، التمويل، والدعم المؤسساتي.

العمليات: وتشمل طرائق التكوين، جودة التأطير، التكوين التطبيقي، علاقة مراكز التكوين بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي، مدى انفتاحها على الشراكات.

المخرجات: تتمثل في خريجين مؤهلين قادرين على الاندماج المهني، والاستجابة لمتطلبات السوق.

التغذية الراجعة: تشمل التقييم المستمر لفعالية التكوين، نسب إدماج الخريجين، ملاءمة الكفاءات المكتسبة للواقع المهني، واقتراح التحسينات.

وحتى تؤدي هذه الدورة التكوينية وظيفتها بفعالية، يجب أن يتموضع التكوين المهني ضمن النظم المفتوحة، أي تلك التي تتفاعل باستمرار مع محيطها وتستقبل منه التأثيرات. فالنظام المفتوح يُدخل معلومات جديدة، يستجيب للتحولات الاقتصادية والتكنولوجية، ويطور مناهجه وأدواته، مما يعزز قدرته على استقطاب الشباب نحو العمل.

أما إذا اتخذ هذا النسق طابع النظام المغلق، أي انغلق على ذاته وظل يشتغل في قوالب نمطية دون اعتبار للتغيرات المحيطة، فإن فعاليته تضعف، وتفقد مخرجاته قيمتها، مما يؤدي إلى عزوف الشباب عن الالتحاق به أو ضعف إدماجهم المهني.

كما يتكوّن نسق التكوين المهني من أنساق فرعية، منها: نسق التكوين النظري، نسق التكوين التطبيقي، نسق التقييم، ونسق العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي. وكل خلل في أداء أحد هذه الأنساق ينعكس مباشرة على كفاءة النظام ككل، ويؤثر سلبًا على نتائجه، سواء تعلق الأمر بجودة التكوين أو مدى جاذبيته للشباب.

في الختام، يُظهر تبني نظرية النظم في تحليل موضوع الدراسة أن جودة التكوين المهني ليست مسألة تقنية فحسب، بل هي عملية نسقية معقدة تتطلب تفاعلاً بين المدخلات والعمليات والمخرجات ضمن إطار مفتوح، متكامل، وقابل للتطور. وكلما توفرت هذه الشروط، زادت قدرة هذا النسق على أداء دوره المحوري في استقطاب الشباب نحو العمل والمساهمة في بناء مجتمع منتج ومتوازن.

الفصل الثاني

جودة التكوين المهني

- تمهيد

1_ تطور قطاع التكوين في الجزائر

2_مبادئ التكوين المهني

3_أهداف التكوين المهني

4_مهام التكوين المهني

5_أهمية التكوين الفرد و المؤسسة

6_ خصائص التكوين المهني المعاصر

7_أنماط التكوين المهني

8_عناصر العملية التكوينية

9_نظرة المجتمع الجزائري للتكوين المهني

- خلاصة

تمهيد:

يُعد التكوين المهني في الجزائر من الركائز المهمة لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في ظل التحولات التي يعرفها سوق العمل والحاجة المتزايدة إلى يد عاملة مؤهلة. وقد شهد هذا القطاع تطورًا ملحوظًا من حيث الهياكل، التخصصات، والمناهج، مما يعكس جهود الدولة في جعل التكوين المهني مسارًا استراتيجيًا مكملاً للتعليم الأكاديمي.

يتناول هذا الفصل أبرز الجوانب المتعلقة بالتكوين المهني، بدءًا من تطوره التاريخي، مرورًا بمبادئه وأهدافه، وانتهاءً بمهامه الأساسية وأهميته سواء بالنسبة للفرد في تحسين فرصه المهنية، أو للمؤسسة في رفع كفاءتها الإنتاجية. كما يتطرق الفصل إلى خصائص التكوين المعاصر، وأنماطه المتعددة، إضافة إلى العناصر التي تقوم عليها العملية التكوينية. ويُختم الفصل بنظرة المجتمع الجزائري لهذا النمط من التعليم، الذي لا يزال بحاجة إلى مزيد من الوعي والاعتراف بقيمته الحقيقية.

1- : تطور قطاع التكوين المهني:

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر. مسيرا من طرف الديوان الجهوي المعمل في الجزائر(ORTA) فالتكوين في الآجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية(BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب. وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال.

1-1-التكوين المهني من 1980الى 2000:

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد CNEPD إلى

جانب توسيع الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبنات الأساسية المنظمة لقطاع التكوين المهني والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 81/07 وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 90/117 .

ثم شهد القطاع كغيره من القطاعات ركوداً وتدهوراً كبيراً نتيجة الوضع الأمني المتردي الذي مرت به البلاد والذي مسى جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية ومع بداية انفراج الأزمة تم إنشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1999تبنت مشروعاً تنموياً تكرّس من خلال تمّ تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000 والتي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي وزارة التربية الوطنية مشروع قبل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع وكانت الجزائر لازالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني واهتزت صورته في قطاع العمل.

1-2_مرحلة الاستقلال من 1962الى غاية 1980:

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي على 320 فرع متخصص في البناء والأشغال الحرفية لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني إلى جانب تكوين المسيرين والأساتذة المكوّنين وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970_1973)و (1977_1974).

وتم خلال هذه المرحلة:

تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني.

إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP

إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 000 25 مقعدا.

1-3-التكوين المهني من 2000 الى يومنا هذا:

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 وامتد إلى غاية 2009 بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي بـ : 60 مليون أورو ووزارة التكوين المهني ب: 49 مليون أورو وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.

_ و في أيام8_9_10أفريل 2007تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات شغل.

_و في سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و 32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج

_وشهدت السنة الماضية 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11_333 والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات. (أنين خالدسيف الدين وسلامي منيرة، 2013، الصفحات 165-167)

2- مبادئ التكوين المهني :

للتكوين المهني مبادئ ينطلق منها كأرضية أساسية فقد حدد كل من محمد نجيب توفيق وعبدالله محمد بازرع هذه المبادئ العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة كما يأتي:

_ يجب أن لا يسد التدريب النواحي الفنية فقط، بل يجب أن يمتد إلى النواحي الإنسانية.

_ التقليل من استغلال الفرد بحيث يجب مراعاة إنسانيته وما تنطوي عليه من شعور ووعي وكرامة.

_ يجب أن ينصب اهتمام التعليم التقني والفني على المسائل الخاصة بتأمين سلامة الفرد المتكون.

_ يجب أن تكون عملية التكوين بالتعاون الوثيق مع أصحاب العمل على أن تكون طرقيا رؤساء العمل الذين تم تدريبهم تدريبا منظما خاضعة لمعايير معينة كما يجب أن يقترن التكوين بطريقة آلية بمسؤوليات فعلية نلقيها على عاتق المدربين وإدارة المؤسسة.

_ يجب أن يتضمن التكوين جميع المسئوليات في الجهاز التنظيمي للمؤسسة حيث أن مستقبل المشروع لا يتوقف على حسن كفاية رؤساء العمال و المشرفين على الصفوف الأمامية فقط وإنما يتوقف على المكونين وبرامج التكوين الجيدة هي التي تكون الأفراد بأحسن الوسائل الممكنة.

يجب توفير أوجه تناسق بين النتائج المتوقعة من التدريب والوقت والجهد والتكاليف الخاصة وذلك حتى يمكن الفصول على أكبر نتيجة ممكنة بأقل التكاليف. (بوعطيط سفيان وهادف رانيا، 2017، الصفحات 27-28)

مما سبق فإن التكوين المهني يهدف إلى زيادة معارف الأفراد، وإكسابهم المهارات اللازمة

لتطوير كفاياتهم، وتنمية اتجاهاتهم نحو العمل وزيادة إتقانه، ورفع المستوى العلمي للأفراد بمواكبة المستجدات في حقول المعرفة، ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب الاستناد على مبادئ أساسية ويرى محمود داود الربيعي أن أهم هذه المبادئ تتمثل في:

. أن يرتكز التكوين على اطار نظري له جذور في حقائق تجريبية.

. وضوح أهداف البرنامج وواقعيته ومرونته وتعدد الاختيارات فيه وهذا حتى يتسنى لكل من يطلب التكوين ان يجد ضالته.

. استثمار نتائج البحوث والدراسات لتطوير الجوانب النوعية للتكوين.

. تلبية حاجات التدريب الحقيقية.

الاعتماد على وسائل متعددة ومختلفة لتحقيق اهدافه.

. ان يكون التكوين مستمرا ومستثمرا لمعطيات التقنيات الحديثة. (مسعودي، 2017-2018، صفحة 63)

3- أهداف التكوين المهني:

عندما يكون التكوين قائما على أساس تكوين العمال فقط دون تحديد أهداف معينة، يجعل من الصعب تقييم نقاط القوة والضعف لبرنامج التكوين وعليه يمكن إدراج بعض من الأهداف الأساسية التي يمكن أخذها بعين الاعتبار عند إعداد برنامج التكوين المهني:

3-1- أهداف اجتماعية تتمثل في:

•التكفل بالشباب المتسرب من المنظومة التربوية .

•تكوين الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي للامتهان أي مهنة أو حرفة.

•الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.

•اتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين.

•يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرص العمالة المربحة.

•التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

يؤدي إلى الإدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا يتيح فرص أكبر للعمل .

2-3-أهداف اقتصادية تتمثل في:

• يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية.

•ضمان عائد الاستثمارات الضخمة في مجال التعليم، خاصة تلك الفئة التي لم يواصلوا تعليمهم.

•الانتفاع بمستوى الانتاج والخدمات ومنافسة المنتجات الأجنبية في الأسواق العالمية.

. إعداد القوى العاملة لمواجهة احتياجات التنمية الشاملة للمجتمع.

. يتعلم المتربص كيفية صيانة الآلات واستخدامها على الوجه الصحيح الذي لا يؤدي إلى تعطيلها.

•انتاج مهارات مؤهلة.

•اكتساب قدرات تنافسية في ظل اقتصاد السوق.

الاستفادة من الطاقة البشرية والمادية، أي اليد العاملة المؤهلة والأدوات المستعملة.

بالإضافة إلى أهداف أخرى كالقيام بعمل دراسات وبحوث مهنية وتطبيقية لخدمة المجتمع ومن أولويات أهداف التكوين المهني تستهدف فئة طالبي العمل والتي في الغالب تكون من الشباب.

وهناك من يرجع أهداف التكوين المهني إلى جملة من الاتجاهات:

. الاستشارات الجديدة على المؤسسة أن تقوم بتوفير أفراد يستطيعون الشغل على آلات حديثة، الكثير من المؤسسات أولو اهتمام كبير للجانب التقني والمالي للاستثمار دون الاهتمام بالمورد البشري من ناحية التكوين فسوء التصرف أحدث خسائر للمؤسسات وهذا ما أكد لهم مدى أهمية التكوين المهني لليد العاملة.

. تغييرات التنظيم وتطوير المهن اجتهدت الكثير من المؤسسات على تطوير وتنظيم المهن أي الغاء طرق العمل القديمة وتبني طرق جديدة، كما أن بعض المهن القديمة تلاشت وحلت محلها مهن جديدة، ولهذا فإن المؤسسات تعتمد على التكوين لتعالج هذا الجانب.

. تطوير المسارات المهنية : المؤسسة تعمل على وضع الميكانيزمات التي من شأنها أن تسمح بالتطوير الفردي والمهني لموظفيها.

. الاستجابة لمتطلبات الشغل حيث أن التكوين المهني أصبح حاليا يهدف إلى تكوين تاركي المدارس من أجل الشغل فقط بل إلى تكوين يهدف إلى اقتناء مهارات، ذلك لأن التطور التكنولوجي والتقني يميل إلى التركيز على طلب يد عاملة ذات مستوى عال وتوفير فرص لاكتساب خبرات تزيد من قدرته على أداء عمله.

. استغلال الامكانيات المادية والبشرية الموجودة : أي استخلاص كل قدراتها والاستفادة منها، فالفرد ينجح وينتج انتاجا حسنا بحاجة إلى تعلم كيفية القيام بالشغل بالطرق المثلى، ويقصد بهذه الطرق التي ينتج فيها الفرد أكبر قدر من الانتاج بأقل قدر من الجهد وفي أقل مدة ممكنة.

. منح التأهيل المناسب للفرد أي تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي ومنه الالتحاق بمنصب شغل جديدة.

. تحضير وتهيئة الشباب القادمين من المنظومة التربوية إلى الحياة العملية.

. تلبية حاجيات المتعاملين الاقتصادين والاجتماعيين المعنيين من اليد العاملة المؤهلة للموارد البشرية والمساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهلة. (حسيبة، 2019-2020، الصفحات 60-62)

3-3- الأهداف الإدارية: ويعني هذا النوع من الأهداف خدمة الإدارة بكافة مستوياتها بحيث تعمل بكفاءة أعلى، وفيما يلي الأهداف الإدارية التي يجب أن يحققها أي برنامج تكويني بصفة عامة:

أ- تخفيف العبء على المشرفين : لأن المشرف يحتاج إلى وقت أقل في تصحيح اخطاء العاملين الذين تم تدريبهم أو تكوينهم مقارنة مع المكونين كما أنه لا يحتاج إلى الملاحظة الدائمة إلى هؤلاء العاملين المكونين وذلك ثقة في قدراتهم التي اكتسبوها عن طريق التكوين.

ب _تحقيق المرونة والاستقرار : ويقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف.

3-4- الأهداف الفنية: يتعلق هذا النوع من الأهداف بكافة النواحي الفنية للمؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للمعدات التي تستخدمها أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها أو بالنسبة للمنتج . (حمي، 2021-2022، صفحة 85)

4- مهام التكوين المهني:

يعد التكوين المهني قطاعا استراتيجيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد وله عدة مهام حسب ما أشارت إليه وزارة التكوين والتعليم بالجزائر التي تتمثل في:

•ضمان تدريب القوة العاملة المؤهلة والتي تلبي احتياجات ومتطلبات سوق الشغل من خلال التكوين الأولي والمتعين.

•توفير التأهيل والتطوير وإعادة التكوين للعمال الحاليين من خلال التكوين المستمر.

•تسيير الموارد البشرية لتلبية احتياجات الاقتصاد باليد العاملة المؤهلة.

•تحسين أداء المؤسسة من خلال تكييف المتكونين بشكل دائم مع تطور المهن.

•ضمان المساواة في الحصول على المؤهلات المهنية.

•كما أكد القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين أن التكوين المهني مرفق عمومي، وبصفته أحد مكونات المنظومة الوطنية للتربية والتكوين المهني يساهم في:

•جعل الموارد البشرية تكون يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاط الاقتصادي.

•تلبية حاجات سوق الشغل.

•الترقية المهنية والاجتماعية للأفراد. (بوتاعة وسيلةوبن يحي خديجة، 2021-2022، صفحة 85)

5- أهمية التكوين المهني للفرد و المؤسسة:

يعتبر التكوين من أكثر الاستراتيجيات الإدارية في مجال تنمية الموارد البشرية ،وذلك بهدف تحسين اداء الأفراد في اعمالهم بكافة مستوياتها داخل المؤسسة ،فأهمية التكوين تكون عالية سواء على مستوى المؤسسة أو بالنسبة للفرد.

-فبالنسبة للفرد يمكن تلخيص اهمية التكوين فيما يلي:

_اكتساب الفرد مهارات و قدرات تجعله مؤهلًا لشغل منصب عمل بكفاءة ،كما تساعده على الارتقاء في عمله .

_يعزز التكوين ثقة الفرد في نفسه ما يساعده على التفاني و الابداع في عمله .

-يساعد التكوين الفرد المكون على زيادة قابليته لإيجاد منصب عمل نظرًا لتأهيله و كفاءته .

أما على مستوى المؤسسة فتتلخص اهمية التكوين فيما يلي :

-يزيد التكوين انتاجية و مردودية المؤسسة ،حيث ان الفرد المكون يعتبر استثمارًا طويل الاجل في المؤسسة .

-قابلية التكيف مع التغيرات المستمرة في اساليب العمل نظرا للتطور التقني و التكنولوجي فالتكوين له اهمية كبرى لمجاراة التطور المستمر في أساليب العمل و الانتاج.

-يكون الفرد المكون أكثر قابلية للإبداع و الابتكار و تطوير عمله من خلال مهاراته السلوكية و معارفه و خبراته و هو ما يعود بالإيجاب على إنتاجية المؤسسة .

ومن المهم الاشارة الى ان التدريب كمصطلح مرتبط بالتكوين فمدلول التكوين لا يختلف عن مدلول التدريب ،ماعدا ان الاول يعني كل اوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم و مهارات و ثقافات و أفكار و معلومات عامة، آما الثاني ،أي التدريب فيسري مفهومه على التعلم ايضا لكن في نطاق مهنة معينة ،باعتبار ارتباطها بالجانب العملي لذلك فمن ناحية واقعية ،فإن التدريب يكون اكثر استخدامًا من قبل القطاع الانتاجي بصورة عامة. (رنان نزيهة وجاب الله شافية، 2020، الصفحات 384-385)

6- خصائص التكوين المهني المعاصر:

يتميز التكوين المهني المعاصر بمجموعة من الخصائص يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

•الحاجة إلى قاعدة علمية وتكنولوجية متينة تميز التكوين المهني في الجزائر فيما مضى بكونه بعملية بسيطة تسمح بامتهان مهنة تقليدية من الآباء والحرفيين المهرة، ونظرا لما يتسم به عالم اليوم من ثورة تكنولوجية سريعة جعلت المهن العصرية جد معقدة وتتطلب قاعدة علمية متينة وخبرات مهنية تطبيقية بالإضافة إلى مستوى عالي من التجديد والإبداع والمرونة في التكيف مع المستجدات.

•استراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة: يتم تكوين الأفراد مهنيا لمدة نوعا ما طويلة، ليتفرغوا بعد ذلك نهائيا لممارسة مهنة أو عمل بعد اكتسابهم التأهيل، لكن اليوم ونتيجة التغير السريع في تقنيات العمل، فانه أصبح من اللازم الاعتماد على التكوين التناوبي كاستراتيجية في التكوين المهني، وهذا من اجل السماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

• تثمين الخبرات المهنية: تستقبل مراكز التكوين المهني المتربصين الذين يملكون مستوى تعليمي معين من اجل متابعة تكوينهم في التخصصات المدرجة، وبالتالي تغض النظر عن القبول بالتجربة الفردية والخبرة المهنية.

• ربط التكوين المهني بالبحث العلمي: يجب التفكير في أساليب تسمح للمتربصين الذين نجحوا في الدراسات المهنية وتحصلوا على الشهادات بمواصلة دراستهم الثانوية ثم العليا، ومن هنا يصبح بمكان العمال المؤهلين الالتحاق بالمدرجات الجامعية لمتابعة دراستهم العليا إذا توفرت فيهم شروط ذلك. (بلخياطي مباركة وبلعيدنعيمة، 2021-2022، الصفحات 49-50)

7- أنماط التكوين المهني:

7-1_ التكوين الإقامي (الحضوري) : يتم تقديم هذا النوع من التكوين في مؤسسات التكوين ويدعم بتربص مهني في نهاية التكوين تتراوح مدته من 12 إلى 30 شهرا حسب التخصصات المستهدفة كما يوجه لكل الشرائح ابتداء من 16 سنة.

7-2_ التكوين عن طريق التمهين : يتميز هذا النوع بأنه تكوين متناوب فهو تكوين تطبيقي بوحدات الإنتاج بالمؤسسة سواء كانت من القطاع العام أو القطاع الخاص ،يدعم هذا النوع بتكوين نظري بمؤسسة التكوين المهني.

يتم التمهين من خلال ممارسة عملية متكررة و متدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المطلوبة من خلال تكوين نظري وتطبيقي مكتمل وبطريقة تناوبية.

يتلقى المتمهن دروسا نظرية في فترة زمنية من 8 ساعات إلى 16 ساعة في الأسبوع وهذا في مركز التكوين ويتلقى تكوينه التطبيقي في الوسط المهني والذي يتمثل في مؤسسات عمومية أو خاصة أو حرفيين , يوجه هذا النوع من التكوين لفئة الشباب ما بين 15 إلى 35 سنة حيث تتراوح مدته الزمنية من 12 إلى 30 شهرا حسب التخصص.

3-7_ التكوين المهني عن بعد : يتبع هذا النمط نظام المراسلة حيث يتم في إيصال الدعائم البيداغوجية إلى المعنيين عن طريق المراسلة ويتبع بتجمعات دورية بواسطة الملتقيات والتربصات التطبيقية ، يهدف إلى توفير فرص التكوين إلى الفئات التي لا تستطيع مواصلة دراستها أو الحضور بشكل منتظم إلى مراكز التكوين وتتراوح مدة التكوين من 12 إلى 30 شهراً.

4-7_ تكوين المرأة الماكثة في البيت: يوفر التكوين المهني فرص التكوين للمرأة الماكثة بالبيت حيث يسمح لهم بالالتحاق بمؤسسات التكوين للحصول على تأهيل ويتيح لها فرصة مزاولة نشاط مهني ذاتي أو في إطار مجموعة منظمة بهدف خلق أسرة منتجة.

5-7_التكوين في إطار المعابر: إن هذا التكوين يهدف إلى تكوين مهارات العمال مع احتياجات سوق العمل ويسهل إعادة إدماجهم اجتماعيا ومهنيا كما يفتح لهم آفاق الترقية.

6-7_ التكوين عن طريق الدروس المسائية : يستجيب هذا النمط من التكوين إلى متطلبات واحتياجات كل الفئات باختلاف أعمارهم حيث تتراوح مدة التكوين من 03 إلى 12 شهرا أو أكثر حسب التخصصات المستهدفة ويتوج بشهادة الكفاءة المهنية.

7-7_ التكوين المكثف : هو تكوين تأهيلي يدوم 06 أشهر موجه لفئة الشباب ما بين 16 إلى 20 سنة ويتم بالتنسيق مع الوكالة الولائية للتشغيل.

8-7_ تكوين الفئات ذات الاحتياجات الخاصة : يوجه هذا النوع من التكوين لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة حيث يساعدهم على امتلاك مهارات وكفاءات مهنية تساعدهم على تخطي الإعاقة. (محمد، 2017، الصفحات 6-5)

8- عناصر العملية التكوينية:

إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المرتبطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة، وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لوظائفهم الحالية، فلكي تنجح هذه العملية التكوينية هناك عدة عناصر مهمة وهي:

- **المتكون (المترشح):** يتوقف به ذلك الفرد المؤهل عملياً لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيّف والتلاؤم مع المتغيرات المختلفة، وتزويده بالجديد، وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي، وكذلك لإنجاح العملية التكوينية لابد إقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

- **المكوّن:** .هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الملائمة، والتي تمكنه من القيام بدوره، وطريقة أداء العمل التكويني الذي يتلاءم مع التغيرات والمتطلبات الحديثة، أي أن يكون المكوّن الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكوّنين

وطبيعة تخصصهم، وأهداف التكوين، إذ يقوم بدور المرشد الموجه والناقد والملاحظ كما يقوم بإعداد واختيار المادة العلمية المناسبة للمتكونين.

- **المادة التكوينية**: وهي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة التكوين وبعضها يزود به المتكوّن فردياً وبعضها ينجز بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكوّن الذي يشرف على تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقييمها يكون من قبل متخصصين في التكوين، وكذلك من قبل المتكوّنين بعد عملية التكوين.

- **بيئة التكوين**: وهي مكان أو موقع التكوين، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكونين تكوينهم، بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل كالتهوية، والإضاءة، الصبورة والمقاعد المريحة، و النماذج.

- **أساليب التكوين**: تختلف الأساليب عن الوسائل، وهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكوّنين من الناحية العلمية والعملية، أما الأساليب فهي طرق المكوّن في تنفيذ البرنامج التكويني، الأساليب والنماذج، هي من بين الطرق التي يختارها المكوّن والتي تحقق هدف التكوين المحاضرة، والندوات أو حلقات البحث -دراسة الحالات- تمثيل الأدوار (جرو، 2014-2015، صفحة 31).

9- نظرة المجتمع الجزائري للتكوين المهني :

يعتبر التكوين المهني هو الركيزة التي تبنى عليها أي سياسة تصنيعية في البلد، ذلك أن الجهود الكبرى توجه إلى النظام التربوي العادي , من رياض الأطفال إلى التعليم العالي، فيما يبقى التكوين المهني في آخر اهتمامات المسؤولين عموماً.

إضافة إلى ما يعاني منه التكوين المهني من مشاكل موضوعية، من حيث الظروف العامة ونقص الوسائل وتعدد الصعوبات, نجده أيضاً يعاني من نظرة اجتماعية سلبية، إذ أن المجتمع ينظر إلى التكوين المهني على أنه ملاذ الفاشلين في الدراسة، وأن العمل في الحرف اليدوية، مرتبط بالتعب والوسخ، وهو أقل مكانة وأهمية.

في حين أن الأعمال المفضلة في المجتمع، هي الأعمال والوظائف المكتبية أو التعليمية أو المحاسباتية، التي يتميز شاغلوها بنظافة الهندام، وبالعمل الفكري.

كما أن المتدربين الذين يتوجهون للتكوين المهني هم الفاشلون في المنظومة التربوية المتسربين منها، وهو ما يجعل التكوين المهني مقرونا بالفشل، إن لم نقل نقص الذكاء، والغباء، وبالعمل اليدوي المتعب , و بالأعمال المتسخة و القدرة , و هو ما ينقص من قيمتها الاجتماعية .

لهذا نجد أن التلاميذ و أولياؤهم لا يفكرون في الالتحاق –أو الحاق أبنائهم _ بالمؤسسات التكوينية الا عند فشلهم في مسارهم التربوي العادي .

إلا أن الأولياء لا يفكرون في إلحاق أبنائهم بمراكز التكوين قبل طردهم من مؤسسات التعليم، وقبل استنفاذ كل محاولاتهم في الحفاظ عليهم داخل المنظومة التربوية، من خلال "تكرار السنة المهني "مثلا ، مع ذلك يمكن ملاحظة

بداية اهتمام الأولياء بالتكوين المهني، التخصصات، وسهولة الحصول على مناصب شغل، نتيجة تنوع سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص، أو القطاع الحرفي، من خلال مبادرات إنشاء مؤسسات صغيرة خاصة. خاصة في السنوات الأخيرة مع تشيع الدولة منح قروض للشباب العاطل، شرط الحصول على شهادة نثبت المهارة والكفاءة في المجال المراد الإستثمار فيه.

وهو اتجاه يجب العناية به وتشجيعه من خلال الرفع من أهمية التكوين المهني، وتنويع التخصصات المتوفرة، ومنح أهمية التكوين للمناهج التكوينية ونوعية الأساتذة والآلات المستخدمة في المهني، والعناية بالخريجين من هذه المراكز والوقوف إلى جانبهم من أجل إنجاح مشاريعهم، وهو ما يساعد دون شك على الرفع من المكانة الاجتماعية للتكوين المهني.

يسمح كما يجب إيجاد فرص لترقية العمال المتخرجين من مراكز التكوين المهني، من خلال تنظيم مسار مهني سليم وفعال بالتكوين المستمر للعمال، وبالتالي إيجاد فرص للترقية في السلم التنظيمي، وقد يصبحون إطارات بعد سنوات من الخبرة وأساليب مناسبة في التكوين , وهو ما يرفع من صورة ومكانة التكوين المهني في المجتمع، و يشجع الشباب على الإلتحاق المبكر به عن رغبة ودون عقدة، وقد يفضلونه عن التربية النظامية، بما يمثله من امتيازات. (غياث، 2013، الصفحات 41-46)

خلاصة:

يُظهر التكوين المهني في الجزائر مكانة متزايدة كخيار استراتيجي لتأهيل الموارد البشرية، بفضل تطوره المستمر وتعدد أبعاده. ومن خلال دراسة مختلف جوانبه، من المبادئ إلى الأنماط، تبرز أهمية هذا القطاع في خدمة الفرد والمجتمع على حد سواء. كما تسلط نظرة المجتمع تجاهه الضوء على التحديات التي لا تزال مطروحة في سبيل ترسيخ ثقافة التكوين المهني كمسار ناجع ومُعترف به.

الفصل الثالث:

الاستقطاب وأهميته في الحياة المهنية للشباب

- تمهيد

1_أهمية الاستقطاب

2_ اهداف الاستقطاب

3_مصادر الاستقطاب

4_العوامل المساعدة في عملية الاستقطاب

5_خصائص الشباب الباحث عن العمل

6_استراتيجيات مؤسسات التكوين في كذب الشباب الباحث عن العمل

7_دور الفاعلين المؤسساتين في عملية استقطاب الشباب

8_التحديات التي يواجهها التكوين المهني في استقطاب الشباب الباحث عن العمل

9_ علاقة جودة التكوين المهني باستقطاب الشباب الباحث عن العمل

- خلاصة

تمهيد:

يُعدّ استقطاب الشباب نحو مسارات التكوين المهني من أبرز الرهانات التي تواجه السياسات التنموية في العديد من الدول، لاسيما في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، وتزايد معدلات البطالة في صفوف الفئة الشابة. فمع تطور سوق العمل وتعقد متطلباته، أصبح من الضروري اعتماد استراتيجيات فعالة لجذب الشباب إلى مجالات التكوين التي تواكب هذه التحولات وتضمن اندماجًا مهنيًا ناجحًا.

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الأهمية المتزايدة لعملية الاستقطاب، مع تحديد أهدافها ومصادرها، والوقوف على العوامل التي تُسهم في نجاحها. كما سيتم التطرق إلى الخصائص العامة للشباب الباحث عن العمل، واستراتيجيات مؤسسات التكوين في التفاعل مع هذه الفئة، إضافة إلى إبراز دور الفاعلين المؤسساتيين في دعم هذه العملية. ولا يمكن إغفال التحديات التي تواجه التكوين المهني في هذا السياق، والعلاقة الجوهرية بين جودة هذا التكوين ومدى قدرته على جذب الشباب الباحث عن فرص مهنية واعدة.

1_أهمية الاستقطاب:

وتبرز أهمية عملية الاستقطاب في الفوائد التالية: (بدر بن أحمد بن علي ، 2020)

1. الإستقطاب الجيد يفتح جميع أبواب ومصادر العمل المتاحة أمام المؤسسة ، وكلما ازداد عدد المتقدمين للعمل أصبحت الخيارات واسعة في اختيار الأكفأ والأفضل من بين المتقدمين.
2. من خلال عملية الإستقطاب تستطيع المؤسسة توصيل رسالتها إلى المرشحين بأنها المكان المناسب لهم للعمل والبناء وتطوير حياتهم الوظيفية.
3. توفير العدد الكافي من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف بأقل تكلفة ممكنة.
4. إن نجاح عملية الإستقطاب هو الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة والمنتجة.
5. الحصول على قوى عاملة مؤهلة وذات كفاءة عالية ، مما يؤدي إلى استقرار العمالة وزيادة فعالية المؤسسة.
6. الإسهام في زيادة عملية الاختيار من خلال التركيز على استقطاب واجتذاب الأفراد المناسبين الذين يتم الاختيار من بينهم ، وبالتالي تقليل عدد الأفراد غير المؤهلين لشغل الوظائف.
7. البحث عن المرشحين وجذبهم لشغل وظائف شاغرة داخل المنظمة ، هذا يعني أن القائم بعملية الإستقطاب على إطالع على خطة الموارد البشرية في جانبيه الكمي أو النوعي.
8. تحديد سوق العمل المستهدف حيث يعد هذا النشاط من الأنشطة الداعمة لعملية الإستقطاب , إذ أن سوء اختيار سوق العمل يحمل المنظمة تكاليف مالية زاهدة , إضافة إلى تكاليف وقت ضياع فرصة الإستقطاب.
9. تركز عملية الإستقطاب على تهيئة المدخلات لعملية الاختيار , لذا يفترض في هذا العملية أن تستهدف تحقيق الملائمة بين خصائص الوظيفة ومؤهلات شاغلي هذه الوظائف.

2_أهداف الإستقطاب:

- يسعى الإستقطاب إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ✓ وضع خطط للموارد البشرية موضع التنفيذ وذلك بتحديد عدد الأفراد الالزمين ،ومهارات ،وخبرات الواجب توفرها فيهم، ومصادر وسبل الحصول عليهم.
- ✓ توفير الفرص المتكافئة للمواطنين من مختلف قطاعات المجتمع لشغل الوظائف العامة ، عدم الاكتفاء بالتركيز على استقطاب الأكفاء من الأفراد فحسب ،بل العمل على الاحتفاظ بهم.
- ✓ توسيع قاعدة الاختيار من بين المرشحين المؤهلين ، وذلك بزيادة عددهم الاختيار الأنسب.
- ✓ الحد من عدد الأشخاص غير المؤهلين ، ومساعدة المتقدمين في التحقق من أن الوظائف مناسبة لمؤهالتهم ،واهتماماتهم وطموحاتهم. (طلحاوي و بولغيتي، 2020)

3_ مصادر الإستقطاب:

وتنقسم مصادر الإستقطاب الى قسمين وهما مصادر داخلية وخارجية ، سنعرضها كما يلي: (ماهر ، 2004)

أ_ المصادر الداخلية:

والمقصود بالمصادر الداخلية في الموارد البشرية المتاحة داخل المنظمة، ويمكن اللجوء لهذه المصادر في حالة الوظائف الاشرافية ، أو الوظائف التي تحتاج لخبرات قد لا تتوافر خارج المنظمة . ومن أهم هذه المصادر:

1. الترقيات
2. النقل الداخلي
3. مخزون المهارات
4. الاعلان الداخلي
5. عن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء

- **الترقيات**

ويلجأ إلى هذا المصدر في حالة الرغبة في شغل بعض الوظائف الاشرافية أو القيادية، حيث يكون لهذا الأسلوب بعض المزايا مثل:

- تحفيز العاملين لرفع قدراتهم بغرض الحصول على الترقية.
- رفع الروح المعنوية للعاملين لشعورهم بالأمان الوظيفي وأن منظمتهم توفر لهم فرص الترقي والنمو في المستقبل.
- يوفر للمنظمة عمالة لديها خبرات بالعمل ولا تحتاج لتدريب.

- **النقل الداخلي**

ويكون هذا مصدراً للعمالة عند النقل الوظيفي، ويكون هذا مصدراً للعمالة في حال ما تكون سياسات الشركة في إدارة الموارد البشرية قائمة على تنويع خبرات العاملين في سوق العمل الخارجي، وأيضاً عندما لا تتوافر تلك الخبرات فيها.

- **مخزون المهارات**

ويستخدم هذا الأسلوب عندما يكون لدى المنظمة تصور كامل عن القدرات والمهارات المتوافرة لدى العاملين بها، حيث يتم تحديد احتياجات كل وظيفة من الخبرات والقدرات والمهارات، والرجوع إلى مخزون المهارات للبحث عمن تتوافر فيهم تلك المهارات والقدرات ويتم شغل الوظيفة بعد ذلك إما بالنقل أو الترقية.

- **الإعلان الداخلي**

عندما ترغب المنظمة في شغل بعض الوظائف في المستويات التنظيمية الدنيا، فإنه يكون من المفيد نشر حاجتها بلوحات الإعلانات بالشركة، وهذه الإعلانات يقرأها العاملون بالشركة، وينشرون تلك الأخبار خارج الشركة في محيط الأصدقاء والأسرة، حيث يتقدم لشغلها بعد ذلك من يجد في نفسه مواصفات الوظيفة.

- **عن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء**

عندما تكون لدى الشركة الرغبة في شغل إحدى الوظائف ذات التخصصات النادرة (مثل لحام الأرجون) فقد يتطلب من العاملين بها في نفس الوظيفة أن يتصلوا بأصدقائهم الذين تتوافر فيهم شروط شغل تلك الوظيفة أو المهنة، وإغرائهم بالالتحاق بالعمل بالشركة.

- **المصادر الخارجية**

ويقصد بها تلك المصادر التي تمد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية وقد يقصد بها أيضاً سوق العمل ، حيث تنقسم تلك المصادر إلى مصادر عديدة أهمها:

1. **التقدم المباشر للمنظمة**
2. **الإعلان**
3. **وكالات ومكاتب التوظيف**
4. **المدارس والمعاهد**
5. **النقابات**
6. **المنظمات المهنية**
7. **الأخذ بآراء الخبراء والأساتذة**

- **التقدم المباشر للمنظمة**

تستطيع المنظمة أن تحصل على مواردها البشرية من خلال الأفراد الذين يتقدمون لها مباشرة أو بالبريد بغرض طلب وظائف، حيث تقوم المنظمة بالاحتفاظ بطلبات التقدم التي يملأها الأفراد والتي تتضمن بيانات كاملة عنهم وعن مستوى تعليمهم وخبراتهم السابقة ومهاراتهم وقدراتهم، ثم تقوم إدارة الموارد البشرية بتصنيف هذه الطلبات طبقاً للتخصصات الوظيفية، على أن تقوم بالاتصال بأصحابها عند الحاجة إليهم، وتجرى عليهم الاختبارات اللازمة للاختيار، وقد تقوم وكالات التوظف (مكاتب التوظف) أيضاً بهذه المهمة حيث يكون لديها عدد كبير من البيانات عن طالبي التوظف، ويتم الرجوع إلى تلك البيانات عند طلب منظمة لتخصصات معينة.

- **الإعلان**

قد تقوم المنظمة بالإعلان عن حاجتها من الموارد البشرية في الصحف اليومية والمجلات والدوريات المتخصصة، وفى هذه الحالة ينبغي على المنظمة أن تختار وسيلة الإعلان التي تناسب الوظيفة المطلوب شغلها فمثلًا في حالة الوظائف التي لا تحتاج لتخصصات نادرة يمكن الإعلان في الصحف اليومية الأكثر انتشاراً التي تصل إلى أكبر عدد من الأفراد، أما في حالة الوظائف التخصصية النادرة فقد تلجأ المنظمة إلى الإعلان في الدوريات المتخصصة، وهي المجلات الدورية أو النشرات التي تصدر عن اتحاد معين لأصحاب المهنة، بحيث تضمن المنظمة وصول تلك الإعلانات إلى المهتمين بالأمر.

أما في حالة الوظائف التي لا تحتاج لخبرات، والتي تتولى الشركة تدريب المتقدمين على العمل مثل الشركات العاملة في مجال الغزل والنسيج، فقد تلجأ هذه الشركات إلى الإعلان في أجهزة الإعلام الأخرى كالراديو والتلفزيون، وقد تلجأ بعض الشركات إلى الإعلان من خلال ميكروفونات محملة على سيارات صغيرة تنقل غالباً في المناطق المجاورة لتلك الشركات والتي لا تكلفها مصاريف نقل العاملين إلى الشركة بالأتوبيسات أو وسائل النقل الأخرى.

- **وكالات ومكاتب التوظف**

يوجد نوعان من وكالات ومكاتب التوظف :

- **النوع الأول: وكالات أو مكاتب عامة:** وهي مكاتب حكومية تديرها الحكومة وتشرف عليها، ويكون هدفها الرئيسي إيجاد فرصة عمل لكل عاطل، حيث يتم تسجيل أسماء العاطلين لديها وبياناتهم وخبراتهم كشرط للحصول على العمل، أما في حالة عدم توافر عمل يناسب خبرات الفرد، فإن هذه الوكالات تقوم بصرف إعانات بطالة، وذلك في الدول الأوروبية وأمريكا، ومن أمثلة هذه المكاتب في مصر "مكتب العمل" أو "إدارة القوى العاملة"، التي تقوم أيضاً بحصر بيانات الخريجين وتوزيعهم على الإدارات والمكاتب الحكومية، كما تقوم بالإشراف على طرق شغل الوظائف الخالية بالشركات.
- **النوع الثاني: مكاتب خاصة:** وهي مكاتب يديرها متخصصون في جذب واستقطاب العمالة واختيارها، حيث تقوم هذه المكاتب بتلقي طلبات راغبي العمل وتصنيفها إلى تخصصات مهنية والرجوع إليها عند طلب إحدى الشركات أو المنظمات الأخرى لتخصص معين أو أكثر، كما تقوم هذه المكاتب أيضاً باستقطاب العمالة من خلال الإعلان بالصحف والمجلات والدوريات المتخصصة.

- **المدارس والمعاهد**

تعتبر المدارس والمعاهد الفنية وكذلك الجامعات من المصادر المتخصصة والهامة في الحصول على الموارد البشرية. فقد تلجأ بعض الشركات إلى إقامة علاقات وطيدة بالمدارس الفنية والمعاهد والجامعات بغرض جذب خريجيها للعمل بها.

ومن الأساليب التي تتبعها بعض الشركات الصناعية في ذلك هي تدريب تلك العمالة الفنية (من المدارس أو المعاهد) بها خلال عطلة الإجازة الصيفية، أو حتى أثناء العام الدراسي كجزء من الدراسة التدريبية، وتقوم بصرف مقابل نقدي بسيط أو وجبة غذائية أثناء العملية. بحيث تخلق الرغبة في الالتحاق بالعمل بها.

كما يتوفر للشركات التي تتبع هذا الأسلوب فرصة تقييم الأفراد من خلال ملاحظة سلوكهم ورغبتهم في التعلم ودافعيتهم، على أن تختار منهم من ترغب في تعيينه بعد تخرجهم.

هذا الأسلوب يوفر للشركة نفقات اختيار العمالة، كما يوفر لها عمالة مدربة على أساليب وتكنولوجيا العمل بها. وبالنسبة للجامعات فيمكن اتباع نفس الأسلوب في التخصصات العملية كالمهندسين أو الكيميائيين، وأيضاً يمكن من خلال العلاقة بين المنظمة والجامعة اختيار أوائل الخريجين وإغرائهم للعمل بالشركة، أو مقابلة الطلبة الذين على وشك التخرج وتعريفهم بالشركة ومميزات العمل بها.

- **النقابات العمالية**

ويبرز أهمية دور النقابات العمالية في الدول الرأسمالية كمصدر للموارد البشرية، حيث تتحكم هذه النقابات في المعروض من العمالة وخاصة في المستويات الدنيا من الوظائف، عن طريق:

- فرض برامج التلمذة الصناعية على أعضائها.
- الاتفاق بين النقابة وأصحاب الأعمال على أن يتم التعيين من بين أعضاء النقابة فقط.

ويوفر هذا المصدر إجراءات البحث عن الموارد البشرية حيث تلتزم النقابة بصلاحية العامل والتزامه.

- **المنظمات المهنية**

تقوم بعض المنظمات المهنية بتأهيل أعضائها للعمل في مجالات معينة، وبغرض هذا التأهيل، تقوم بتدريبهم، واختيارهم، ومنحهم شهادات وإجازات وتراخيص للعمل في مجال محدد، ومن أمثلتها جمعيات المحاسبين والمراجعين وجمعيات الأطباء في تخصصات معينة.

حتى مديرو الموارد البشرية أصبح لهم جمعيات في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، وهي تعنى بتخريجهم ومنحهم إجازات لممارسة المهنة. فعلى سبيل المثال تقوم الجمعية الأمريكية لإدارة الموارد البشرية بوضع مناهج واختبارات للمديرين الذين يودون الحصول على شهادة تجيز لهم (أي إجازة) العمل في مجال الأفراد والموارد البشرية..

- **الأخذ بآراء الخبراء وأساتذة الجامعة**

يميل بعض أصحاب الأعمال إلى تعيين الأفراد الذين يوصي بهم أفراد أو أصحاب أعمال آخرون يعملون لديهم، أو كانوا يعملون لديهم، كما يميل منهم البعض إلى الأخذ بآراء أساتذة الجامعات باعتبارهم أشخاصاً موثوقاً بهم، وإذا صدرت الوصية تجاه شخص معين فلابد وأن تكون في محلها. (ماهر ، 2004)

4_العوامل المساعدة في عملية الاستقطاب:

هناك العديد من العوامل المساعدة و المستخدمة في الإستقطاب لجذب الكفاءات من الموارد البشرية نذكر منها ما يلي: (قويدري، 2021)

❖ **سياسة دفع لأجوروالرواتب**

إن الأجور و الرواتب من أهم الدوافع المحفزة للموارد البشرية يعبر عنها اقتصاديا بذلك المقابل المادي لقاء ما يبذله الفرد من جهد عضلي و فكري خدمة للمنظمة التي ينتسب اليها كما تنقسم الأجور إلى جزء ثابت و متغير عبارة عن أجر قاعدي، وتعويضات و مزايا تدفع شهريا و دوريا بحسب المواظبة والمردودية التي يبينها الموظف أثناء أدائه للمهام الموكلة له، وتعد أنظمة الأجور من بين أهم عوامل الجذب التي تهم المورد البشري للالتحاق بالمنظمة، فكلما كانت الأجور و تبعاتها مغرية كانت أكثر تحفيز لالتحاق الكفاءات البشرية بهذه المؤسسة دون تلك الأقل إغراء وتحفيز احسب سلم الأجور و الرواتب الذي تعتمده المنظمة، و في العموم ينبغي أن تتميز هذه السياسة بما يلي:

- يجب أن تكون الأجور و الرواتب مغرية، وتنافسية بالمقارنة مع مؤسسة من نفس التخصص و المجال.

يجب أن تتضمن علاوات تحفيزية تحصل بشكل موضوعي لتشجيع الموظف على البذل و عدم التخاذل.

- يجب أن ترفق هذه السياسة بتعويضات ومزايا تبعث الموظف على الاستقرار والثبات في العمل أكثر.

❖ **أسلوب تنمية المسارالمهني**

يعد تطوير المسار الوظيفي للمورد البشري أحد عوامل الجذب والحفز للموارد البشرية فاعتماد سياسة لتطوير و تنمية قدرات الموظف تعد عاملا مهما لضمان موارد بشرية مؤهلة في عملية الإستقطاب حيث يحرص المورد البشري للالتحاق بمنظمة تضمن له :

- تطوير قدراته المهارية و معرف ية من خلال فرص التكوين والتدريب التي سيستفيد منها.
- إمكانية تطوير ذاته من خلال تحقيق الترقية سواء على مستوى الرتبة أو المنصب.
- تحقيق العائد المادي لقاء الترقية التي سيستفيد منها الموظف.

- زيادة عوامل الإستقرار الوظيفي لما يحققه تطوير المسار الوظيفي للكفاءات من تحقيق للذات. (عرقوب ، 2019)

❖ **بناء سمعة المؤسسة**

تعد سمعة أو صورة المنظمة الصورة الذهنية التي تتكون في أذهان الناس على صعيد بيئة العمل العامة أو الخاصة وما تتسم به من مزايا جذاب حيث تعد من مصادر الإستقطاب للموارد البشري بشكل أكثر فاعلية من غيرها من المنظمات ضعيفة الجاذبية، لذلك تعمل إدارة المنظمة على وضع استراتيجية خاصة ببناء سمعة جيدة لها في السوق المحلية والدولية، من خلال سعيها للحصول على بعض الشهادات والوثائق الدولية مثل شهادة الإيزو المتعلقة بالجودة أو بحماية البيئة أو بالمسؤولية الإجتماعية هذه الشهادات تميزها عن المنظمات الأخرى لما تقدمه من منتجات و خدمات عالية التميز ، و هذا مما لاشك فيه يعد حافز لجذب كفاءات بشرية متميزة للمنظمة تكون عون على التميز والريادة بالنسبة للأفراد و المنظمة على حد سواء، ومؤسسات التكوين هي كذلك تبحث لها دائما عن مكانة وسمعة جيدة قصد جذب الشباب الراغب في التكوين الذي من خلاله يمكن أن يحقق مستقبل ومهن مناسبة. (قويدري، 2021)

5_ خصائص الشباب الباحث عن العمل:

. **أن يكون ضمن سن القانوني للعمل أي بين 16-64 سنة:** أي أن يكون الفرد قادرا على العمل ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصاديا ولا يعملون سواء أكان ذلك مقابل أجر أم لحسابهم الخاص.

. **أن يكون لديه مستوى تعليمي محدد:** وهذا يشمل الشباب الحاصلين على شهادات جامعية ، بكالوريا، تكوين أو تمهين. والمنقطعين عن الدراسة بدون دبلوم.

. **أن يكون قليل أو بدون خبرة المهنية:** فمعظم الشباب الباحث عن العمل لم يسبق لهم الاندماج في سوق الشغل أو اكتساب تجربة عملية.

. **أن يكون قام بالبحث الجاد عن العمل:** أن يكون الفرد باحثا عن العمل ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن العمل بأجر أو لحسابه الخاص.

. **ينحدرون من مستوى إجتماعي متدني:** في الغالب الشباب الباحث عن العمل أو البطال يعانون من الفقر أو يعيشون في بيئة إجتماعية غير مستقرة.

. أن يكون مستعد لأي عمل مأجور أو غير مأجور أثناء فترة الإسناد: أي أن يكون الفرد متاحا للعمل وتتضمن هذه الخاصية الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدين له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث. (رحيمي و أخرون، 2018)

6_ إستراتيجيات مؤسسات التكوين في جذب الشباب الباحث عن العمل:

من أجل نجاح التكوين وتسهيل إستقطاب الشباب الباحث عن العمل وكذا انسجام الشباب المتخرجين من التكوين مع عالم الشغل لا بد من إيجاد طريق تساعد على زيادة احتكاك المتكونين بعالم الشغل وربط مؤسسات التكوين المهني بورشات العمل والإنتاج، وزيادة مستوى وجودة البرامج التكوينية ولهذا يجب إيجاد بعض الآليات التي قد تساهم في جذب الشباب و توافق أو موائمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل من خلال:

6_1_وضع خطة وطنية لتنمية الموارد البشرية :

إن الأطراف المعنية بالتعاون في مجالات تنمية الموارد البشرية، والتي يجب أن تأخذها التشريعات بالاعتبار،هي الأطراف العاملة في إطار التعليم والتنمية والعمل, وتضم هذه الأطراف: مؤسسات التعليم والتعليم العالي، والتكوين المهني وأيضا المؤسسات الموظفة لمخرجات التعليم والجهات الرسمية المعنية بتخطيط القوى البشرية وتأهيلها وتشغيلها, (وزارات العمل، والجمعيات النقابية المهنية)، والتشريع هو الذي يمكن أن يجمع هذه الأطراف، ويرسم أدوارها، ومن الأهمية بمكان أن يأتي التشريع ثمرة عمل مشترك لنظم جميع الأطراف، حتى يصدر عن قناعة وحس بالمسؤولية وحتى يتوفر له القبول والرضا والعمل، من خلال:

- تفعيل الروابط والقنوات من جانبي العرض والطلب من القوى العاملة ومؤسساتها ورفع كفايتها وزيادة فعاليتها.
- اعتماد التخطيط متوسط المدى (10-5 سنوات) منهجا لاستمرارية تطوير قطاع تنمية الموارد البشرية بعامة وقطاعات التربية والتعليم العالي والتكوين المهني.
- تحقيق التوازن بين متطلبات الفرد وحاجاته وميوله وقدراته من جهة، وبين حاجات المجتمع والتنمية من جهة أخرى.

6_2_تنظيم العمل المهني:

وهو ربط مزاولة الأفراد العمل المهني في ميادين العمل بالحصول على رخصة مزاولة تمنح للفرد في ضوء اجتياز اختبارات مهنية مصممة أساسا وفق معايير مهنية مشتقة من الوصف الوظيفي للمهن والأعمال ووفق الممارسات والمستويات الفعلية في ميادين العمل، ولهذا النشاط انعكاس إيجابي على أصحاب العمل والعاملين معا. لتحقيق مايلي:

- رفع مستوى أداء القوى العاملة وتحسين إنتاجيتها في مجال العمل المهني وفئاته ومستوياته المختلفة

- تطوير نظام شامل للممارسة العمل المهني بموجب معايير وشروط مختلفة يشمل كلا من العامل في مرحلة أولى ومكان العمل في مرحلة لاحقة .

- المساعدة في وضع السياسات المتعلقة بقضايا العمل والعمال، كالاستخدام والأجور وإجراءات الترخيص للممارسة العمل وبرامج التكوين المهني. (رحماني ، 2009)

3_6 _تحسن صورة التكوين المهني وتحديث العروض التكوينية:

وهذا من خلال العمل على تغيير الصورة النمطية حول التكوين المهني في أذهان الشباب كخيار سلبي وتحويله لخيار إيجابي ومسار تعليمي بديل وهذا بإشراك الميديا الجديدة ومواقع التواصل الإجتماعي التي تستهوي الشباب اليوم لمحاولة تغيير التمثلات السلبية حول التكوين المهني بصفة عامة، أيضا تطوير برامج جديدة وتخصصات تتماشى مع سوق العمل مثل : الطاقات المتجددة والرقمنة وغيرها من التخصصات التي تسمح للشباب الإنخراط في سوق الشغل بعد التخرج.

4_6_تنمية جودة البرامج التكوينية :

وهذا من خلال تشكيل لجان استثمارية، تتميز بوجود أفراد ومجموعات تمثل قطاعات متنوعة لها ارتباط بالموضوع المهني مثل : أصحاب العمل والنقابات وموظفين يساعدون في تصميم هذه البرامج وذلك للتعاون مع مؤسسات التكوين وقطاع التنمية. إضافة للتركيز على البرامج التعاونية المشتركة، أي أن تصمم هذه البرامج بالتعاون مع قطاعات التنمية والإنتاج بحيث يقضي المتكونون جانبا من التكوين والتدريب في مواقع العمل، والهدف هو إكساب المتكونين الخبرات والمهارات اللازمة للمشاركة في سوق العمل مستقبلا. (واضح، 2019)

5_6_ تحفيزودعم الشباب :

وذلك من خلال تسهيل شروط وعمليات التسجيل في برامج التكوين المهني وتقديم منح دراسية ومساعدات مالية للمنخرطين في البرامج التكوينية ، إضافة لتوفير مرافق البيداغوجية والخدمات الإجتماعية المناسبة لسير العملية التكوينية بصورة ناجحة ومريحة. وهذا مايحفز الشباب على الإنخراط في المؤسسات التكوينية.

6_6_فتح الفرص لمواصلة الدراسة بعد التكوين :

وهذا من خلال السماح لخريجي التكوين المهني التقنيين كتقني سامي الحاصلين على شهادة البكالوريا بالإلتحاق بالجامعة مباشرة من السنة الثالثة ليسانس، بشرط توافق التخصص (مثل المحاسبة، الهندسة الكهربائية، الموارد البشرية...). أما من لم يتحصل على شهادة البكالوريا يجرى له امتحان اجباري يعتبر مفصلي للولوج للجامعة. باعتماد آليات تقييم وإدماج تتضمن امتحانات تأهيلية أو مقررات تحضيرية قصيرة لضمان التكيف مع التعليم الجامعي. (التعليم والتكوين المهنيين-توجيه، 2024)

7_ دور الفاعليين المؤسساتين في عملية إستقطاب الشباب:

تلعب مختلف الجهات الرسمية المؤسساتية التي لها علاقة بالتكوين المهني دورا كبيرا في عملية إستقطاب الشباب إلى التكوين المهني خاصة في ظل عزوف الشباب مؤخرا عن الإنخراط في مؤسسات التكوين المهني، وتتوزع هذه الأدوار حسب كل مؤسسة وطبيعتها، وسنعرض فيما يلي أهم شبكات مؤسسات التي يتكون منها نظام التكوين في الجزائر وهي: (أنين و سلامي، 2013)

❖ **وزراة التكوين والتعليم المهنيين:**

تعد وزارة التكوين والتعليم المهنيين الفاعل المركزي في تنظيم وتأطير التكوين المهني، حيث تقوم بأدوار استراتيجية تهم تخطيط وتطوير وتنفيذ السياسات التكوينية، بما ينسجم مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسوق الشغل، **وذلك من خلال:**

- تأسيس نظام إعلامي فعال حول التكوين والتعليم المهنيين ومتطلبات الشغل على المستويين الوطني والجهوي.
- المساهمة كأداة لسياسة تنمية التكوين والتعليم المهنيين لتحديد الاحتياجات في التكوين والمؤهلات.
- تقديم وسيلة مساعدة في اتخاذ القرار من خلال تعريف وتقييم وتحسين أجهزة التكوين والتعليم المهنيين. (بروك و بولماين، 2022)

❖ **شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني :**

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهياكل للتكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين وهي:

- **مراكز التكوين المهني (CFPA) :**

تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني . ويبلغ عددها 735 مركزا متواجد بكل ولايات القطر (58 ولاية) توفر تكوينات في المستويات من 1 إلى 4 ولهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي ويبلغ عددها 223 ملحقة. وكلها تقوم على تكوينات متواصلة للمتربصين والملتحقين.

- **المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني (INSFP):**

تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في أغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين الساميين (المستوى 4 و5) ويبلغ عددها 93 وتتبع لها 15 ملحقة، وتقوم مراكز التكوين وهذه المعاهد بدورها في شكل:

- توفير مناهج تكوينية جديدة تلبي حاجيات سوق العمل.
- تنظيم أيام مفتوحة و أنشطة تواصلية لتعريف بالبرامج ولجذب الشباب.
- تقديم خدمات دعم مثل النقل، الإطعام، الإيواء لتمكين المتدربين من الاستقرار والاستمرار.

- ممارسة التكوين بالتناوب بين نظري وتطبيقي لتقريب المتدرب من عالم الشغل.

- **المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP) :**

مكلف بالهندسة البيداغوجية وبتكوين المؤطرين . يتولى أيضا المعهد عدة مهام أساسية في مجال التكوين والتعليم المهنيين، تشمل تصميم منهجيات وبرامج التكوين المتنوعة بالتنسيق مع المهنيين، وتحيينها وتقييمها بانتظام، إلى جانب تطوير الكتب والوسائل البيداغوجية وترقية طرق التعليم والتمهين. كما يسهر على جمع وتحليل المستجدات التقنية والبيداغوجية، واقتراح معايير تسيير المؤسسات التكوينية، والمساهمة في إعداد الخريطة الوطنية للتكوين. ويضطلع المعهد أيضاً بمهام التكوين وتحسين المستوى لفائدة مختلف الأسلاك والإطارات، إضافة إلى تنظيم الامتحانات والمسابقات، وضمان التكوين المتخصص في بعض الرتب، مع تنفيذ الدراسات والبحوث البيداغوجية لتطوير المحتوى والوسائل التعليمية. (وزارة التعليم والتكوين المهنيين، 2024)

معاهد التكوين المهني (IFP) : تتكفل معاهد التكوين المهني بتكوين وتحسين مستوى و رسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة.

كما تساهم في إعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني ، يبلغ عدد هذه المعاهد 6 متواجدة بستة ولايات في البلاد.

مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEQ) : يقوم هذا المعهد بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني.

المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل (INDEFOC): يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة ، الرسكلة مؤطري ومعلمي التمهين .

المركز الوطني للتعليم عن بعد (CNEPD) : يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات

الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC) : تتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل . كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين .

المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني (ENEFP) : تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء ، تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني. بشكل عما تقوم بتخصيص موارد مالية وبشرية لضمان جودة التكوين وملاءمته. إضافة للإشراف على برامج التوجيه المدرسي والمهني منذ التعليم الثانوي. (وزارة التعليم والتكوين المهنيين، 2024)

❖ **شبكة المدارس الخاصة :**

يخول القانون الجزائري وفق المادة 15 من القانون رقم 08-07- المؤرخ في 23/02/2008 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ، للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص إنشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين . وهذا مايسمح بالتنوع في مجال التكوين المهني وإعطاء الحرية واتاحة خيارات عديدة للشباب الباحث عن العمل في إيجاد ماينا سبهم من برامج ومؤسسات تكوينية.

❖ **شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى :**

إن التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى يبقى جد محدود حيث يبلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة تدرب 23500 عامل أو متعلم سنويا . وتخص قطاعات الفلاحة ، الأشغال العمومية ، الصحة ، الصناعة ، الصيد البحري ، البريد والمواصلات والشباب والرياضة.

❖ **شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الإقتصادية :**

تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة ، المناجم والصناعة حيث تبلغ قدرتها 13000 منصب تكوين. وهذه الشركات الإقتصادية تلعب دورا هاما في :

- توفير إرشاد مهني فردي وجماعي لفائدة الشباب الباحث عن العمل.
- نشر عروض التكوين المتاحة وربطها بفرص الشغل المستقبلية.
- تنظيم ورشات لتقوية المهارات الذاتية وتحسين جاهزية الشباب لسوق العمل. (أنين و سلامي، 2013)

8_ التحديات التي يواجهها التكوين المهني في إستقطاب الشباب الباحث عن العمل:

بالرغم من الجهود المبذولة التي تقوم بها مؤسسات التكوين المهني في محاولة لجذب الشباب الباحث عن العمل مازلت هذه المؤسسسات تواجه مجموعة من التحديات أو المعقيات التي تؤثر على فاعليتها كمؤسسة إقتصادية وإجتماعية تسعى لتنمية وتقليل من البطالة، وتبرز هذه التحديات فيما يلي: (جرو، 2020)

8_1_ مشكلة عدم وجود استراتيجية وسياسة وطنية محددة:

عدم وجود استراتيجية واضحة، وان وجدت في اغلب الاحيان لا يتم تقويمها وقياس ادائها وتصحيح الانحرافات، الى جانب تعدد الحاكمية في القطاع العام وغياب المنافسة بالمخرجات، وضعف مساهمة القطاع الخاص سوءا فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتكوين الحكومية او امتلاك وادارة مؤسسات تعليم وتكوين ، واغلب مؤسسات التعليم والتكوين العائدة للقطاع الخاص تتجه الى غياب استراتيجيات وطنية ورؤية عربية لمنظومة التكوين والتعليم المهني، في معظم الأحيان، وكذلك غياب إطار عام للسياسات توجه نشاطاته وتطويره تعمل على تقييم نواتجه ومخرجاته الى جانب تعدّد الوزارات والهيئات والجهات التي تتولى مهام وبرامج التكوين والتعليم المهني، وهذا يجعلها منظومات مجزأة ومبعثرة من حيث الحاكمية والإدارة، وبخاصة في ضوء ضعف

التنسيق بينهما، منظومة التكوين والتعليم المهني حكومية مركزية في الغالب، وتعتمد بشكل رئيس على قوى العرض من العمالة، وضعف مشاركة القطاع الخاص في حاكمية منظومة التكوين والتعليم المهني أو في ادارتها، أو في التعامل الرشيد مع نواتجها ومخرجاتها، وقصور التشريعات ومحدودية المرونة الإدارية وتفويض الصلاحية على مستوى المؤسسة التعليمية، وافتقار المؤسسة التعليمية لأدوات الإدارة الحديثة، مثل: التخطيط الاستراتيجي، والتخطيط الإجرائي، ومعايير الأداء، وتقنيات المعلومات، وإدارة الموارد البشرية وتنميتها ضمن منظومة متكاملة، مما يحد من قدرتها على أخذ المبادرات لمواكبة التطورات في مجالات عملها ويعيق نشاطاتها في مجال التكوين المستمر والتواصل مع المجتمع، وضعف آليات المتابعة والتقويم مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات وينفر الشباب الباحث عن العمل للإنخراط في مؤسسات التكوين المهني.

8_2_ مشكلة التمويل مؤسسات التكوين والتعليم المهني وضعف الإمكانيات البيداغوجية واللوجستية:

يعتمد تمويله على الحكومات غالبا وضعف الدعم الحكومي، لمؤسسات التكوين المهني ، ولا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتكوين المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تكوين المكونين لزيادة تأهيلهم ، ونمطية التخصصات والمناهج التكوينية ومحدودية البرامج التكوينية التي تنفذ لصالح حقل العمل وهذا يعني أن مخرجاتها تعد لا كثر من مهارة في مجال التخصص وهي ميزة حميدة الا انها تحتاج الى تكوين ومدربين جيدين الى جانب ضعف المرونة بالنظم التعليمية . وعزوف القطاع الخاص عن الاستثمار بالتعليم والتكوين المهني نتيجة البطالة التي يشهدها خريجين المؤسسات التكوينية العامة والخاصة.

8_3_ مشكلة عدم تنوع مخرجات التكوين والتعليم المهني:

ورغم الأحداث المتسارعة للتغيرات التقنية في كل المجالات واقتراب نهاية العقد الأول للألفية الثالثة فإن مخرجات التعليم والتكوين لم تحظى منظومات التعليم والتكوين والمهني بالإصلاحات الراسية والافقية والحاكمية لتمكينها من تجاوز او تقليص الفجوة بين المخرجات الكمية والنوعية وواقع المهن والمهارات في سوق العمل. و إن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية اتجاه العمالة الاجنبية يؤشر الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي والتكويني ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتكوين المهني وهذا بسبب غياب مرونة في مراجعة البرامج وتكييفها مع القطاعات الناشئة والمتغيرة ، وستضل معدلات البطالة اخذة بالارتفاع مالم تتم موائمة مستويات وجودة مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل وبنسب 20 جامعي، 60 تقني، 20 مهني) من بين الأسباب الأساسية لضعف تطور التعليم والتكوين المهني في الدول العربية هي انعدام المنافسة للقطاع الحكومي بسبب غياب القطاع الخاص وعدم اعتماد نظام جودة لقياس موائمة المخرجات مع سوق العمل وضعف قدرات راس المال البشري للمدربين والمشرفين.

8_4_مشكلة تدني كفاءة مخرجات التعليم والتكوين المهني وضعف الإعتراف بالشهدات:

يرجع الى المناهج ومعدات التكوين ولكي نحدد الاسباب الرئيسية لابد من تحديد اركان العملية التكوينية والتي تتكون من المنهج والمكون والمتكون والبنية التحتية والادارة هذه العوامل مجتمعة منتجها المتكون ويعتقد ان ثورة المعلومات مكنت كل المتخصصين بالحصول على افضل ما يريد من المناهج الجاهزة والمجربة او هناك من يستطيع صناعتها من اي مكان في العالم وفعلا استفادت الدول العربية كثيرا من هذه الفرص، النقد احيانا الموجة للمناهج ولكن الحقيقة تكمن في ضعف التنفيذ، والمناهج قد تكون سبب ولكنها ليست السبب رئيسي .

أما البنيات التحتية ونعني بها تجهيزات المعامل والورش والبيئة التعليمية فإن أغلب الدول العربية تستخدم تقنيات متقدمة ولكن اغلب مخرجاتها غير راضية عنها تلك الدول نفسها والنقد المتكرر للتجهيزات لا ينطبق على كل الدول العربي، إضافة لأن الشهدات التي يتحصل عليها المتخرج من البرامج التكوينية عادة مايكون الإعتراف الأكاديمي أو المهني ببعض الشهدات محدود وضيق. دون أن ننسى صعوبة اجتياز بعض المباريات الرسمية أو الولوج لمناصب عمومية حتى وإن كان المتكون مؤهلا.

8_5_ضعف جاذبية التكوين المهني في التمثلات الاجتماعية:

فالمتكون في الغالب يدخل الى التعليم والتكوين المهني مرغما لأسباب اجتماعية واقتصادية وساهم متخذي القرار بتغذية الموضوع وتضخيمة بسبب عدم تكامل مراحل الدراسة بهذا النمط التعليمي. فعدم وجود القبول الاجتماعي للتعليم المهني فما يزال التكوين المهني ينظر إليه من قبل العديد من الأسر والشباب كـ"خيار ثاني" أو "حل للراسبين." أو الفاشيلين وهذه من أكبر التحديات والأسباب التي تجعل الشباب يرفضون الإلتحاق بمراكز التكوين المهني، إضافة لهيمنة "النموذج الأكاديمي" على الطموحات التعليمية للشباب، وضعف التقدير الإجتماعي لبعض التخصصات اليدوية وغياب ثقافة المهن والحرف في الوسط الإجتماعي رغم أهميتها البالغة في سوق الشغل.

8_6_عدم مساهمة القطاع الخاص في تمويل التكوين:

يعاني التكوين المهني من ضعفمشاركةالقطاع الخاص في تمويله،الأمرالذييقللمن تطوير برامجه وتجهيزاته. فالاعتماد شبه الكامل على التمويل الحكومي يضعف قدرة المؤسسات التكوينية على مواكبةالتطورات التكنولوجية وتوفير بيئة تعليميةحديثة،كما يسجل إمتناع واضح من طرف القطاع الخاص عن تقديم دعم مالي أو تقني، سواء عبر توفير معدات متطورة أو المساهمة في تكوين المدربين،وهو ما يؤثر سلبا على جودة التكوين ومدى انسجامه مع متطلبات سوق العمل. (جرو، 2020)

9_ علاقة جودة التكوين المهني بإستقطاب الشباب الباحث عن العمل:

تعد جودة التكوين المهني أهم عامل في إستقطاب الشباب الباحث عن العمل أو البطال، إذ يرتبط مدى إقبالهم على البرامج التكوينية بمدى ثقتهم بجودة التكوين الذي سيتلقونه وهل سيفتح لهم باب لعالم الشغل أم لا، وسنتطرق في هذا العنصر إلى العلاقة بين جودة التكوين المهني وإستقطاب الشباب الباحث عن العمل:

يكتسي قطاع التكوين و التعليم المهنيين درجة بالغة الأهمية ، وهذا نظرا للدور الذي يلعبه في امتصاص أكبر شريحة من المجتمع فئة الشباب الباحث عن العمل الذي لا يملك مؤهلا علميا يسمح له باقتحام عالم الشغل و تأهيل هذه الأخيرة من خلال منحها فرصة التكوين . و بناء على الأهمية التي يكتسيها قطاع التكوين و التعليم المهنيين في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية ، إلا أننا نلاحظ أن عزوف الشباب عن الالتحاق بمراكز التكوين نابع من الاحتياجات الفعلية التي تمليها أهداف محددة و تحدد معالمها دراسة واضحة لسوق العمل مما يؤدي إلى عدم توافق بين مدخلات و مخرجات التكوين ، إضافة إلى عدم مرونة البرامج و غياب التجديد في البنى التحتية لهذا القطاع ، تجهيزات ، برامج متطورة و مستجدة ، احتكاك ميداني و إشراك القطاعات في العملية التكوينية. (أعمر ، 2014)

وبما أن التكوين المهني عامل أساسي في محاربة البطالة ودمج الشباب الباحث عن العمل في سوق الشغل أصبح من الضروري توفير تكوين جيد وذو جودة للمهام والوظائف التي سيشغلها الشباب مستقبلا، بغية رفع مستوى كفايتهم الإنتاجية وأدائهم لأقصى حد ممكن بما يكفل تنمية مواهبهم وقدراتهم، وهذا باكتساب مهارات ومعارف جديدة تمكنهم من الإطلاع بأعبائهم و وظائفهم الحالية،على نحو أكثر فعالية، كما أن التكوين الجيد والفعال يعالج سلوكيات الفرد وطريقة تفكيره وصقل مواهبه، هذا ما ينتج عنه تصرف إيجابي في مواقف أعماله ونشاطاته بما يمكن من الاستفادة من ملكاته الإبداعية وتنمية شعوره وإحساسه بالمسؤولية وبقيمة عمله، مما يؤدي إلى ضمان استمرارية التميز والالتزام في العمل. (بوبكر و ليتيم، 2019)

ولكي يكون التكوين المهني وبرامجه ذات جودة يجب أن يراعي مايلي:

- إعطاء معنى للتعلم و التكوين لدى جميع فئات المتكونين.

- جعل المتكون محور العملية التكوينية (التعليمية و التعلمية) و ذلك من خلال الانتقال من نظام التعليم التكويني الذي يرتكز على دور الأستاذ المكون إلى عملية التكوين الذاتي لدى المتربص المتكون وجعله محور العملية التكوينية.

- الإنتقال من منطق التعليم إلى منطق التعلم و التكوين الذاتي .

- الإستفادة من التقويم التشخيصي لتقييم المعلومات و المعارف القبلية للمتكونين قبل البدأ بشكل مباشر في العملية التكوينية.

- الإستفادة من التقويم المرحلي البنائي لتقييم تطور كفاءة المتكونين بشكل متواصل أثناء العملية التكوينية

- التركيز على آليات إكتساب المعرفة لا على المعرفة في حد ذاتها .

- ضمان نوع من النجاعة و الملاءمة و التكييف في تطبيق البرامج التكوينية.

- تحقيق التكامل والتداخل والامتداد بين البرامج التكوينية من خلال التركيز على مخرجات البرنامج التكويني من كفاءات و مهارات تكوينية بدل التركيز على الأهداف الجزئية المنعزلة .

- إبراز وظيفية التراكمات المعرفية المدرسية باعتبارها وسائل لحل وضعيات مشكلة مرتبطة بالحياة اليومية و ذلك باكتساب المتكون منهجية تعلم ذاتي يؤهله لاكتساب كفاءات و مهارات الغرض منها الاندماج في المحيط الاجتماعي و الاقتصادي .

- تحويل المعارف النظرية إلى مهارات و كفاءات تطبيقية وفق سيرورة متسلسلة و متواصلة من المعارف و المدركات و تكييفها مع سلوكات المتكونين.

- جعل المتكون مستقلا مبادرا ، مبدعا و مسؤولا لتهيأته للحياة العملية و اندماجه الإجتماعي.

- إحترام الفروق الفردية في التكوين وإكساب المتكونين مهارات فردية تتماشى وقدراتهم واستعداداتهم المعرفية.

- انفتاح التكوين المهني على التخصصات العصرية الراهنة أي أن عالم الشغل والوظائف يزداد تطورا وتعقيدا لاسيما مع ظهور ما نسميه بالثورة الصناعية الرابعة التي كانت تعتمد كثيرا على أنظمة معقدة من التكتولوجيا وهذا ما أفظى إلى تنوع الأنشطة والأعمال التي يضمها سوق العمل ، بما تحتاج من كفاءة ومهارة في استخدام التكنولوجيا الحديثة ، ولهذا فإن استجابة قطاع التكوين لمتطلبات سوق العمل المعاصرة صار أمرا حتميا وهذا من أجل تنويع مصادر الدخل الوطني و كذلك سد في كثير من المهن والوظائف النوعية التي تحتاج إلى تدريب وتكوين عالي ومتخصص.

وبهذا تتجلى جودة التكوين المهني كعامل أساسي في جذب الشباب الباحث عن العمل ، إذ كلما توفرت برامج تكوينية ملائمة وحديثة ومواكبة لسوق الشغل تحت إشراف أساتذة مختصون إضافة لتجهيزات البيداغوجية واللوجستية المناسبة، زادت رغبة الشباب وثقتهم في التكوين المهني وبالتالي ترددهم على مؤسسات التكوين المهني وبهذا تؤدي مؤسسات التكوين فاعليتها في دمج الشباب وتقليل من البطالة ويتحصل الشباب على فرص للإندماج المهني. وبالتالي تكون علاقة تأثير مباشر فتشكل جودة التكوين المهني عاملا محفزا رئيسيا في استقطاب الشباب الباحث عن العمل. (شريفي، 2022)

خلاصة:

يركّز هذا الفصل على استكشاف مختلف الجوانب المرتبطة بعملية استقطاب الشباب نحو التكوين المهني، باعتبارها إحدى الآليات الفعالة للحد من بطالة الشباب وتحقيق ملاءمة أفضل بين التكوين ومتطلبات سوق العمل. ويعالج الفصل أهداف الاستقطاب ومصادره، إلى جانب العوامل التي تسهم في إنجاح هذه العملية. كما يُسلّط الضوء على خصائص الشباب الباحث عن العمل، والاستراتيجيات التي تعتمدها مؤسسات التكوين لاستهداف هذه الفئة، والدور الذي تلعبه الجهات المؤسساتية في دعم هذا التوجه. ويختتم الفصل بالتطرق إلى التحديات التي تعيق فعالية الاستقطاب، مع إبراز العلاقة الوثيقة بين جودة التكوين المهني وقدرته على جذب الشباب وتحفيزهم على الانخراط فيه.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1_ مجالات الدراسة .

1- 1 _المجال المكاني .

2_1__ المجال الزماني .

2_3_ المجال البشري .

2_منهج الدراسة .

3_ مجتمع البحث وعينة الدراسة.

3_1- مجتمع البحث .

3_2- عينة الدراسة .

4_أدوات جمع البيانات .

4_1_ الملاحظة

4_2- الاستبيان .

5_الأساليب الإحصائية .

6_ تحليل الخصائص السيكيومترية

1_مجالات الدراسة الميدانية :

1-1_ المجال المكاني :

يعتبر الجانب المكاني الحيز الجغرافي الذي يجري في الباحث دراسته الميدانية حيث يكمن المجال المكاني في دراستنا في مؤسسة « المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - الشهيد عمراني الهادي بولاية خنشلة -

• انشئ المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد عمراني الهادي -خنشلة - بموجب المرسوم رقم 239 /2000 المؤرخ في : 2000/08/15 ، يقع في الجنوب الشرقي لولاية خنشلة ، يحده من الشمال حي 144 سكن ومتقن جبايلي ، ومن الجنوب مدرسة صف الضباط العسكرية ومن الغرب الطريق الولائي المؤدي بلدية بابار قدرت مساحته الإجمالية ب : 14664م ، أما المساحة المبنية منه فهي مقدرة ب 5120 م ، وطاقة استعابه النظرية : 300 مقعد بيداغوجي .

تتكون المؤسسة من هياكل بيداغوجية وأخرى ادارية ومصالح مشتركة نفصلها كما يلي :

-الهياكل البيداغوجية :

_عدد قاعات الدراسة: (16) قاعة.

_مكتبة تحوي 2197 عنوان في مختلف الاختصاصات المدرسة ومزودة بالإعلام الآلي والإنترنت.

_مكتب الإعلام الاستقبال والتوجيه.

_مدرج يتسع لـ: 300 مقعد.

_ قاعة الأساتذة والاجتماعات.

_عدد المخابر : 03 مراقبة النوعية في صناعة الأغذية الزراعية – المحيط والنظافة- معالجة المياه).

_عدد الورشات :02: (صيانة المعدات الطبية مسير أشغال البناء).

عدد القاعات المتخصصة 04 (صيانة الأنظمة المعلوماتية - رسام مسقط في

الهندسة المعمارية – مساح طوبوغرافي - مطور الواب والوسائط الإعلامية).

_ بيوت بلاستيكية 02 مدعمة بتجهيز في اختصاص زراعة الأشجار المثمرة.

. الهياكل الإدارية والمصالح المشتركة:

• عدد المكاتب (17) سبعة عشرة مكتبا .

. مرقد يتسع لـ: 120 سرير .

• مطعم يتسع لـ: 300 مقعد.

. مخزن عام.

. الهياكل التقنية الملحقة :

• خزان للماء سعته 30م.

. محول كهربائي مدعم بمولد كهربائي.

. الحراسة (03) مقرات

.التدفئة المركزية

. السكنات الالزامية 05 .

1_2_المجال الزمني :

ويقصد به الزمن المستغرق فى إجراء الدراسة بدأً من اختيار الموضوع الى غاية كتابة التقرير النهائي وبناء على ذلك قسمنا المجال الزمني لدراستنا الى ثلاث مراحل وهي كالتالي :

•المرحلة الأولى :

بدأت هذه المرحلة باختيارنا للموضوع الذي كان بتاريخ 21/10/2024 ومن تلك الفترة ونحن في طور البحث في هذا الموضوع ومحاولة جمع المادة العلمية في مختلف الكتب والمراجع وذلك بغية ضبط أساسيات الموضوع جيدا في انتظار الاجراءات الرسمية من طرف ادارة الكلية وبعد الموافقة على استمارة اختيار الموضوع واسناده لنا بصفة رسمية وذلك بتاريخ : 23/11/2024 ، بعدها تم تحديد موعد مع المشرف أين تم الاتفاق على بعض العناصر الأساسية للبحث والمتمثلة في أبعاد ومؤشرات الموضوع مع ضبط تساؤلات وفرضيات الدراسة بالإضافة الى وضع خطة مبدئية للدراسة ثم الشروع في الفصول النظرية .

•المرحلة الثانية :

في هذه المرحلة قمنا فيها بزيارة استطلاعية إلى مكان إجراء الدراسة وهو المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد عمراني الهادي- خنشلة - بتاريخ 05/04/2025 ، أين تمت الموافقة على طلب إجراء الدراسة بالمعهد وقد تم الاتصال بالمراقب والمدير ومستشارة التوجيه الدين قدمو تسهيلات ومعلومات ومعطيات كافية حول المعهد والتي تم استخدامها في بناء استبيان الدراسة .

• المرحلة الثالثة :

خلال هذه المرحلة تم بناء استمارة أولية وعرضها على المحكم والمشرف وتعديلها وهذا بتاريخ 27/04/2025 ، ومن ثم هيكلتها في شكلها النهائي ، وبتاريخ 30/04/2025 قمنا بعملية توزيع الاستبيان على مجموعة من الشباب المتربصين في المعهد أين تم استرجاعها بتاريخ 02/05/2025 والذي يعتبر آخر يوم لإجراء دراستنا الميدانية .

_1_3_ المجال البشري :

يقصد بالمجال البشري تحديد مجتمع البحث وبالنظر لكون موضوع دراستنا المرسوم ب " جودة التكوين المهني واستقطاب الشباب الباحث عن العمل " ، خصت دراستنا مجال " المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

الشهيد عمراني الهادي _خنشلة _ ، فقد اقتصر المجال البشري في هذه الدراسة على الطلاب المتمدرسين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني.

2_ منهج الدراسة:

تعتبر عملية اختيار المنهج المناسب للدراسة من أهم المراحل في البحث العلمي فهو يسهل للباحث طريق بحثه ويمكنه من الوصول الى نتائج وأهداف تتماشى مع موضوعه ، اذ يُعَرف على أنه : "هو طريقة تفكير وتحليل وعرض يعتمدها الكاتب تتضمن سلامة البحث والباحث في عرض أفكاره أو الوصول إلى تماسك الموضوع مضمونا ونتائجا ." (عثمان، 2014، صفحة 47)

ونحن في دراستنا هذه و المعنونة ب "جودة التكوين المهني واستقطاب الشباب الباحث عن العمل " بمؤسسة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد عمراني الهادي خنشلة وبناءً على طبيعة فرضيتها ونوعية أهدافها استلزم علينا الإعتماد على كل من المنهج الوصفي في الدراسة .

2_1_المنهج الوصفي :

اذ يُعرف المنهج الوصفي على أنه : " ذلك المنهج الذي يهتم بالظروف والعلاقات القائمة والممارسات الشائعة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم والاتجاهات عند الناس والعمليات الجارية والتأثيرات التي يستشعرها الأفراد والتيارات والاتجاهات والأخذ في النمو والظروف ويهتم المنهج الوصفي أحيانا بدراسة العلاقة بين ماهو كائن وبين الأحداث السابقة التي يمكن أن تؤثر في تلك الأحداث . (النعيمياخرون، 2015، صفحة 227)

ولقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي سعيا في الوصف الدقيق لظاهرة محل الدراسة والإحاطة بمختلف أبعاد ومؤشرات دراستنا من خلال جمع البيانات بمختلف الأدوات .

2_3 _كيفية توظيف المنهج الوصفي في الدراسة:

لقد تم توظيف المنهج الوصفي في كل من الإطار النظري والميداني للدراسة ، ذلك من خلال وصف الظاهرة المدروسة والتعمق في تفسير كل من متغيراتها ، كما تم توظيفه من خلال جمع البيانات بواسطة أداة الاستبيان ومن ثم تفريغها وتحليلها وتفسيرها بناء على فرضيات الدراسة .

3_ مجتمع البحث وعينة الدراسة:

3_1- مجتمع الدراسة:

" هو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث ."

-ومجتمع دراستنا يتمثل في جميع المتمدرسين بمؤسسة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد عمراني الهادي _خنشلة _ ولهذا مجتمع البحث الكلي للدراسة هو : 56 متمدرس .

3_2_عينة الدراسة :

وتم اختيار العينة من المجتمع الأصلي المتمثل في الطلاب المتكونين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد عمراني الهادي _بولاية خنشلة_ ، واختيار هذا النوع من العينة راجع الى كون المتربصين يستطيعون تزويدنا بمعلومات حول جودة التكوين المهني وعلاقته في استقطاب الشباب الباحث عن العمل ، وهم العينة التي ننتظر منها أن تجيب على عبارات الاستبيان وكان علينا أن نختارهم بطريقة تتماشى مع طبيعة الدراسة .

بالنسبة للعينة المعتمدة في هذه الدراسة هي العينة الطبقية العشوائية ، وتعرف على أنها :عينة تعتمد على تقسيم المجتمع إلى طبقات مختلفة فيما بينها من حيث الخاصية التي نريد أن نقيسها والغرض هو الوصول إلى مستوى تجانس الوحدات داخل الطبقة الواحدة أكثر ما يمكن وهذا يجعل التباين داخل كل طبقة أقل من التباينات الموجودة بين الطبقات " (واخرون، 2015، صفحة 85)

هذا ما يساعدنا في الحصول على المعلومات التي نحتاجها بموضوعية حيث أن العينة مكونة من 56 مفردة من مجتمع الدراسة وتم توزيعها واسترجاعها كليا .

4 _أدوات جمع البيانات:

4_1-الملاحظة :

أداة من الأدوات الرئيسية التي تستخدم في البحث العلمي ومصدرا اساسيا في الحصول على المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة كونها تعتمد على حواس الباحث وقدرته على ترجمة الملاحظة ، والملاحظة هي :" عملية ومراقبة أو مشاهدة لمجموعة المتغيرات المتعلقة بالمشكلات تحت الدراسة ومتابعة اتجاهها بقصد تفسير وتحديد العلاقة بين تلك المتغيرات " . (الرصيفي، 2008، صفحة 183)

وقد اعتمدنا في دراستنا على الملاحظة البسيطة وكان ذلك من خلال الزيارات المتعددة إلى المعهد ، أين تمت ملاحظة العلاقات السائدة بين الطلاب ، وتكوين فكرة عن بيئة الدراسة في المعهد .

4_2_الاستبيان:

يعرف بأنه "مجموعة من الاسئلة المرتبة حول موضوع معين ، يتم وضعها في استمارة ترسل إلى الأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على اجوبة الاسئلة الواردة فيها ، وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق" (واخر، 2007، صفحة 67)

يتم التركيز على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من مجتمع البحث باعتبارها أداة مصممة من قبل الباحثة بالاعتماد على ملاحظاتها أثناء الدراسة الاستطلاعية و الاطلاع على الدراسات السابقة وقد تم توزيعها جميعا على مفردات العينة البالغ عددهم 56 وتم استرجاعها كليا .

وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي الذي يعبر عن الخيارات بالإجابات حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 01: درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: وليد عبد الرحمان خالد الفرا , تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

وفيما يلي الأوزان المتعلقة بكل استجابة :

الجدول رقم 02: توزيع اوزان مقياس ليكرت الخماسي

المتوسط المرجع	الاستجابة
من1 الى 1,80	غير موافق بشدة
من1,81 الى 2,61	غير موافق
من 2,62 الى 3,42	محايد
من 3,43 الى 4,23	موافق
من 4,24 الى 5	موافق بشدة

المصدر: وليد عبد الرحمان خالد الفرا , تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

القسم الأول :يتضمن المعلومات الشخصية ويحتوي على (النوع ، الفئة العمرية ، المستوى التعليمي ، نوع التخصص المدروس) متضمنا 4 أسئلة.

القسم الثاني : جودة التكوين المهني والاستقطاب ، والذي بدوره ينقسم إلى 3 محاور ويتكون من عدة أبعاد تندرج ضمنها عدة عبارات تمثل مؤشرات ، وتضمن القسم الثاني 24 سؤال الذي وزع على مفردات مجتمع المجتمع .

طريقة صياغة محاور الاستبيان كالتالي:

تمت صياغة أسئلة استمارة الاستبيان في شكلها النهائي متضمنة قسم المتغيرات الشخصية وقسم الاستقطاب وقسم يتضمن بعد المحتوى التعليمي وقسم يتضمن بعد التجديد في التخصصات المهنية **انظر الملحق رقم (2)** .

كما أشارت الباحثة إلى ان الاستبيان خضع لملاحظات الأساتذة المحكمين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بقسم العلوم الاجتماعية قبل صياغته بصيغته النهائية وعددهم 2 انظر الملحق رقم (.) ، كم تم اختباره على عينة استطلاعية تتكون من 15 مفردة من مجتمع البحث .

الجدول رقم 03: يبين محاور أبعاد الاستبيان

المحور	الأبعاد	عدد العبارات	ترقيم العبارات
الاستقطاب	/	يتكون من 6عبارات	مدرجة من 1الى 6
المحتوى التعليمي	/	يتكون من 10عبارات	مدرجة من 1الى 10
التجديد في التخصصات المهنية	/	يتكون من 8عبارات	مدرجة من 1الى 8

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

5_الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل معالجة البيانات وذلك بناءً على برنامج الحزم الإحصائية SPSS وهي كالتالي:

- **التكرارات** : وهي عدد تكرارات إجابات المبحوثين على كل عبارة من عبارات الاستبيان.
- **النسب المئوية** : تستخدم لغرض معرفة نسبة تكرار كل بديل من بدائل الاستبيان وتحسب كالتالي :

التكرارات ضرب 100=N.

مجموع التكرارات

- **معامل الارتباط بيرسون** : تم استخدامه من أجل قياس درجة الاتساق الداخلي بين محاور الاستبيان.
- **معامل الصدق** : ويعني أن المقياس يقيس ما وضع من أجل قياسه ويحسب بالجذر التربيعي لمعامل البيانات .
- **معامل الثبات:** (Alpha chronbachs) يستخدم لمعرفة ثبات الاستبيان والذي يعني استقرار المقياس مع نفسه حيث عند تجربته مرة أخرى يعطي نفس النتائج .
- التوزيع الطبيعي: يستخدم للتأكد من توزيع البيانات اذا كان توزيع طبيعي أم لا.
- **المتوسط الحسابي** : يستخدم لمعرفة متوسط اجابات المبحوثين حول كل عبارة عبارات الاستبيان .

الانحراف المعياري : يستخدم لمعرفة مدى تشتت اجابات المبحوثين عن القيمة المركزية .

6_تحليل الخصائص السيكو مترية لاستبيان الدراسة:

6_1 _صدق وثبات البيانات :

أ-الصدق الظاهري : للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الطالبة بعرض استبيان الدراسة على أستاذ واحد من علم الاجتماع بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة خنشلة والموضح اسمه في الملحق رقم (4) وهذا بقصد تحكيم الاستبيان وقد تم تقديم بعض الملاحظات واقتراح مجموعة من التعديلات من بينها :

- إعادة الصياغة اللغوية لبعض العبارات .

• إعادة ترتيب بعض العبارات .

وعلى أساس هذه الملاحظات تم وضع الاستبيان في صورته النهائية كما هو موضح في الملحق (.2) .

ب- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة :

وللتحقق من صدق البناء لأداة الدراسة قامت الطالبة بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (15) متمدرس بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني _الشهيد عمراني الهادي – خنشلة ، للتحقق من مدى صدق الاتساق الداخلي للأداة .

_6_2_ثبات أداة الدراسة (الاستبيان):

ويعني أن الاختبار يقيس ما يجب أن يقيسه بصورة منظمة، يعبر عن درجة الثبات في البحث التربوي بطريق الأعداد – الأرقام- أو ما يطلق عليه المعامل Coefficient. فالعامل العالي يدل على ثبات عالي المستوى". وقد تم التأكد من ثباتها عبر معامل الثبات (ألفا كرونباخ) وهو مقياس يستخدم في حالة وجود أكثر من بديلين للإجابة حيث أن مقياس ليكرت يتألف من 5 مستويات، كما أن قيمه تنحصر بين الصفر والواحد الصحيح والجدول الموالي يبين ذلك:

•الجدول رقم :04: يوضح ثبات أداة الدراسة بمعادلة ألفا كرو نباخ

الرقم	عدد العبارات	ألفا كرو نباخ
1	06	0,68
2	10	0,64.
3	8	0,71.
4	مستوى الثبات الكلي	0,77

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات . SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن معامل الثبات الإجمالي قدر ب 0,77 وهي نسبة جيدة وتقترب من 1 وهذا مايحقق لنا ثبات أداة االدراسة .

الفصل الخامس

عرض وتحليل المعطيات البيانية

وتفسيرومناقشة النتائج

1_عرض البيانات احصائيا وتحليلها وتفسيرها.

1_1 عرض وتحليل وتفسير بيانات أداة الاستبيان .

2_مناقشة نتائج الدراسة .

2_1_مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

2_2_مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

2_3_ مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة السوسيولوجية.

3_النتائج العامة للدراسة .

1- عرض وتحليل وتفسير بيانات الاستبيان:

• التوزيع الطبيعي :

قبل التطرق لعرض نتائج استبيان الدراسة يجب التطرق إلى التوزيع الطبيعي لبيانات استبيان الدراسة .

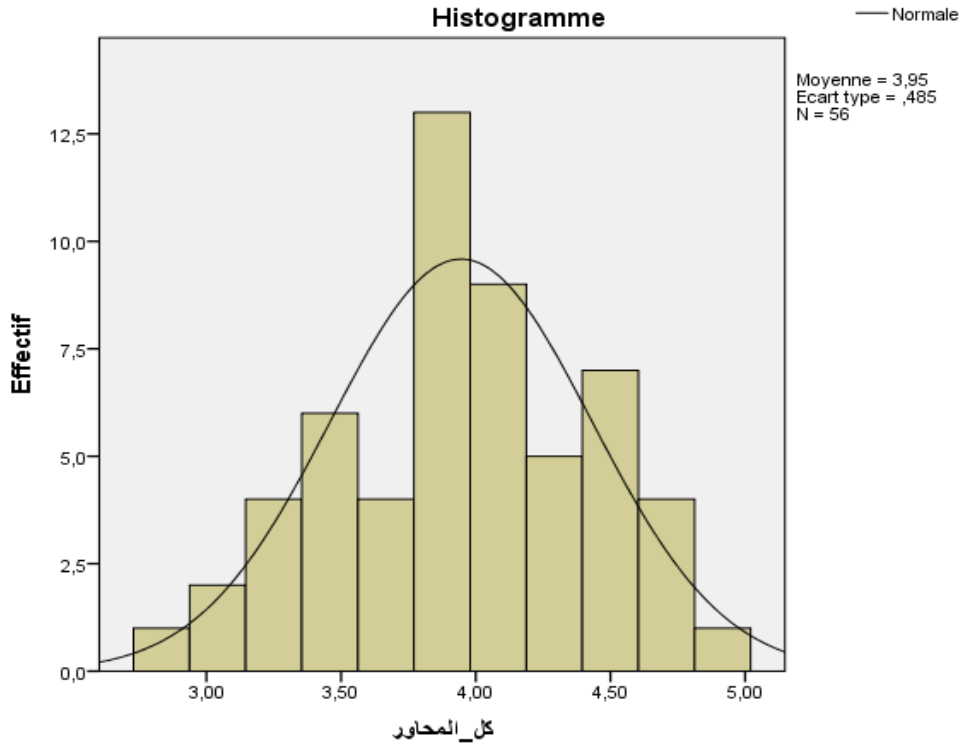
الجدول رقم 05: يوضح التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة .

المحور	عنوان المحور	عدد العبارات	مستوى المعنوية
الأول	الاستقطاب	**06**	**0,08**
الثاني	المحتوى التعليمي	**10**	**0,20**
الثالث	التجديد في التخصصات المهنية	**.08**	**0,02**
كل المحاور	كل المحاور	**24**	**0,10**

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال مخرجات الجدول رقم (05) نجد أن كل البيانات تتبع توزيعا طبيعيا بحيث أن مستوى المعنوية الإجمالي للدراسة يقدر ب 0,10 وهي نسبة أكبر من 0.05، كما يمكن اختبار التوزيع الطبيعي بيانيا كما يظهر حسب الشكل الموالي :

الشكل رقم (1) : يوضح التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة



أ_تحليل الخصائص الشخصية لمجتمع الدراسة :

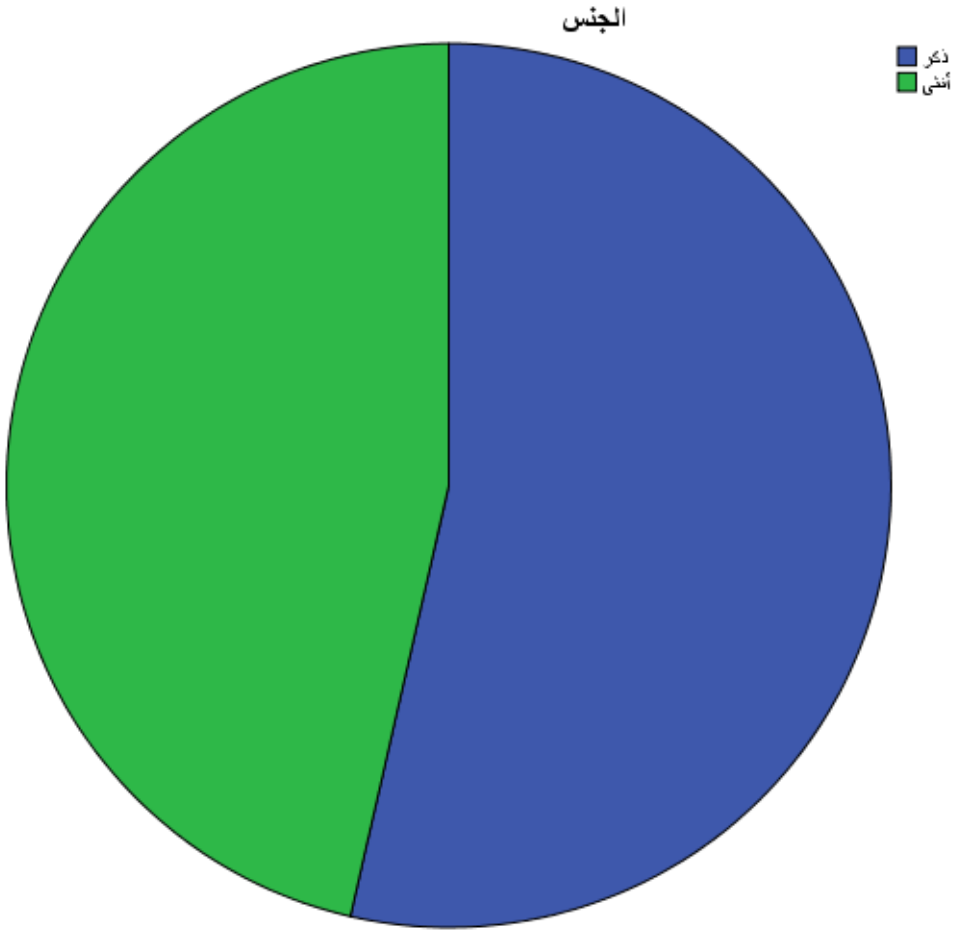
الجدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	30	53,6
أنثى	26%	46,4
المجموع	100%	56

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول 06 أن أفراد العينة حسب متغير النوع يتوزعون على النحو الآتي : أي أن الذكور بلغ عددهم (30) متمدرس ، بنسبة 53,6%،وهي نسبة أكثر مقارنة بنسبة الإناث والمتمثلة في 46,4%أي (26)متمدرسة وهما نسبتين متقاربتين .

الشكل رقم (2) : دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع .



ب_ تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية :

الجدول رقم : (07) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

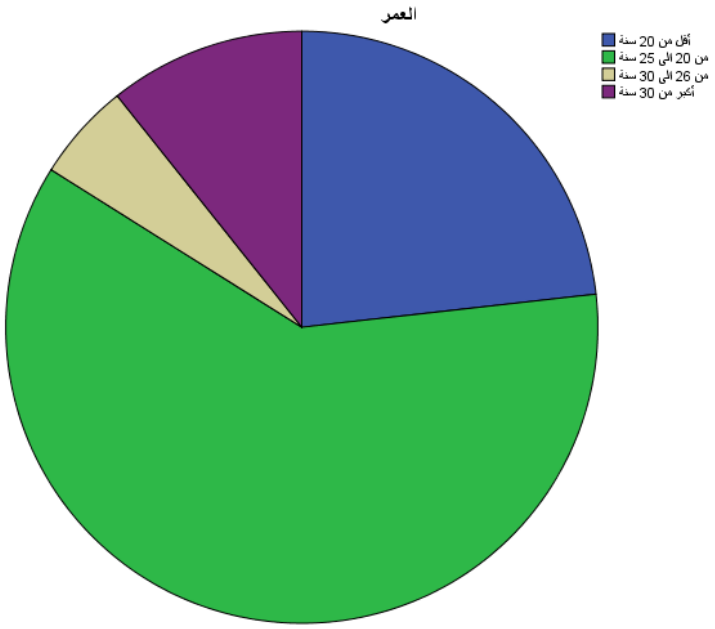
الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 20 سنة	13	23,2%
من 20 إلى 25 سنة	34	60,7%
من 26 إلى 30 سنة أ	03	5,4%
أكثر من 30 سنة	06	10,7%
المجموع	56	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول 07 أن أفراد العينة موزعين على أربع فئات عمرية ، تمثل الفئة] 25-20] أكبر فئة بلغت تقدر ب 34 فرد بنسبة 60,7%، يليها كل من الفئتين أقل من 20سنة بنسبة 23,2% وكذلك الفئة الأكبر من

30سنة بنسبة 10,7% ، أما الفئة]26-30] سنة هي الأقل تمثيل يقدر عددها 03 بنسبة 5,4%، وبناءً على هذا التحليل نستنتج أن العينة التي أجريت عليها الدراسة تتركز بشكل رئيسي في الفئتين العمريتين من 20إلى 25 سنة والأقل من 20سنة ، حيث يحتلان الجزء الأكبر من العينة أي أنها الأكثر انتشارا في مجتمع الدراسة ونتائج اعلاها نمثلها في الرسم البياني التالي :

الشكل رقم (3) دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية



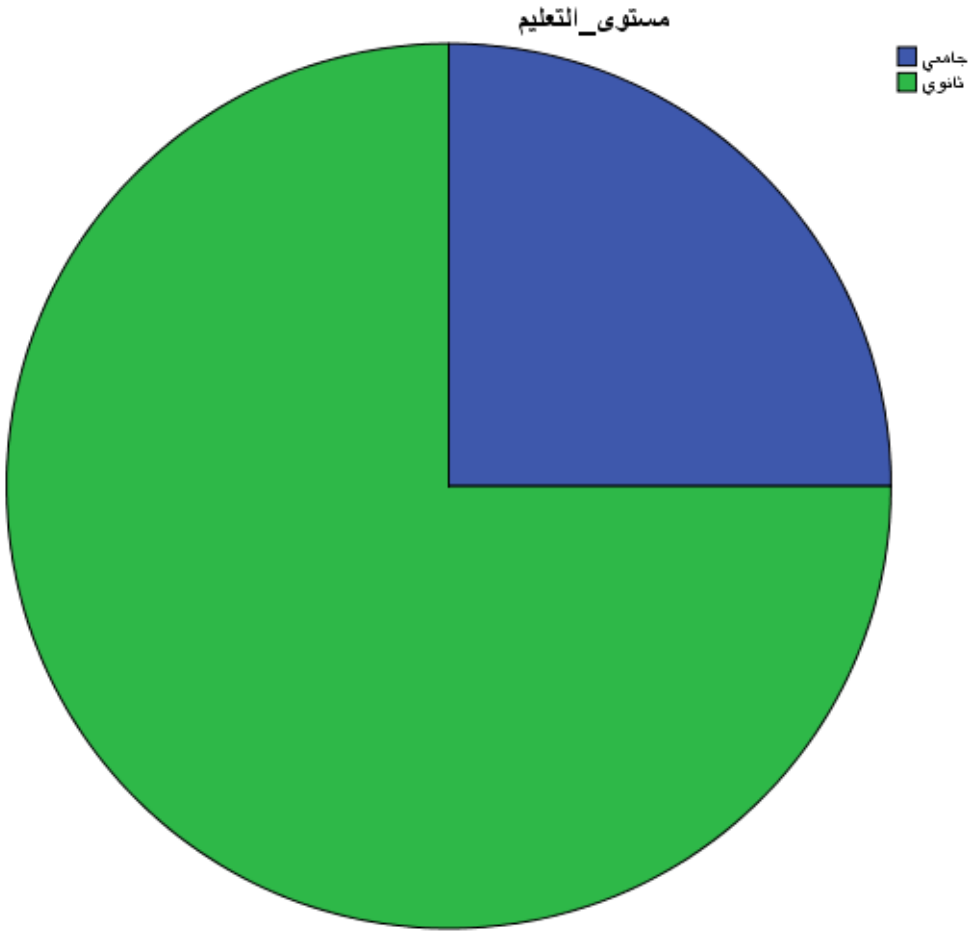
الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي .

المستوى التعليمي	التكرارت	النسبة المئوية
ثانوي	42	75,0%
جامعي	14	25,0%
المجموع	56	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يبين الجدول 08 أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير المستوى التعليمي حيث أكبر نسبة من العينة هي الثانوي حيث يبلغ عددهم 42 وتقدر نسبتهم ب 75,0%وتليها فئة الجامعي حيث يبلغ عددهم 14 وتقدر نسبتهم ب 25,0% ، ونتائج أعلاه نمثلها في الرسم البياني التالي :

الشكل رقم (4) : دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



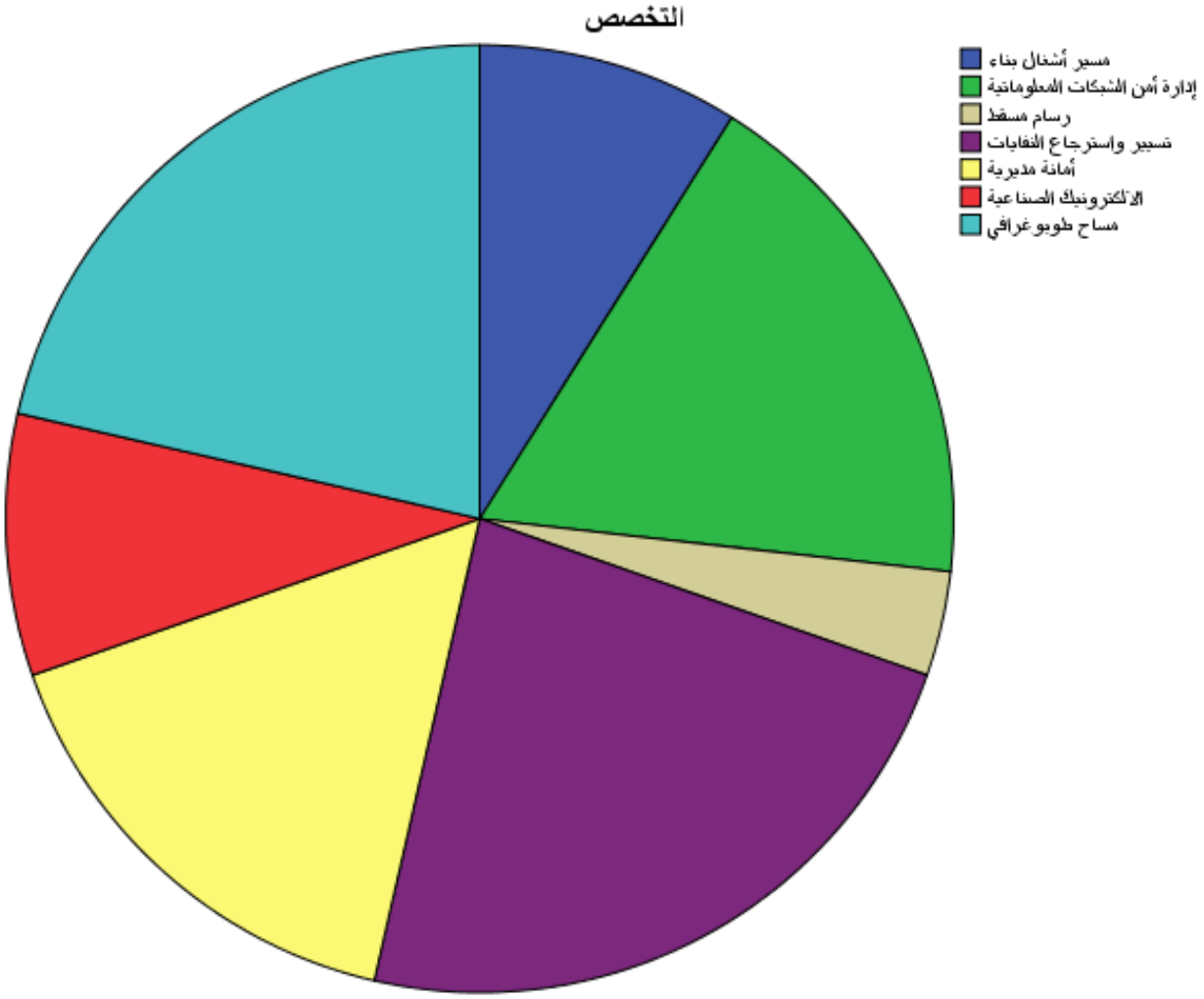
الجدول رقم (09) : توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص .

التخصص	التكرارت	النسبة المئوية
مسير أشغال بناء	05	8,9%
إدارة أمن الشبكات المعلوماتية	10	17,9%
رسام مسقط	02	3,6%
تسيير واسترجاع النفايات	13	23,2%
أمانة مديرية	09	16,1%
الالكترونيك الصناعية	05	8,9%
مساح طوبوغرافي	12	21,4%
المجموع	56	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

الجدول 09 يوضح التخصصات الموجودة في المعهد، حيث نجد أن أكبر فئة هي من التخصص تسيير واسترجاع النفايات حيث عدد طلاب التخصص هو 13 وتقدر نسبتهم ب 23,2%، تليها فئة التخصص مساح طوبوغرافي بلغ عددهم 12 وتقدر نسبتهم ب 21,4%، تليها فئة التخصص إدارة أمن الشبكات المعلوماتية باغ عددهم 10 تقدر نسبتهم ب 17,9%، تليها فئة التخصص أمانة مديرية البالغ عددهم 9 متمدرسين تقدر نسبتهم ب 16,1% ، تليها فئة الالكترونيك الصناعية بلغ عددهم 5 وتقدر نسبتهم ب 8,9%، وتليها الفئة الأخيرة من التخصص رسام مسقط بلغ عددهم 2 وتقدر نسبتهم ب 3,6%.

شكل رقم (5):دائرة نسبية تمثل توزيع العينة حسب متغير التخصص



جدول رقم (10) : يوضح التكرار، النسب المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، النتيجة ، لكل عبارة من عبارات المحور الأول : (الاستقطاب) .

رمزورقم العبارة رقم العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غيرموافق (2)	غيرموافق بشدة(1)	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	النتيجة	الترتيب
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار						
	%	%	%	%	%						
A1	1	5	7	**20**	23	56	1.94	**1.03**	**0.000**	غيرموافق	6
	1.8	8.9	12.5	35.7	41.1	%100					
A2	8	28	17	**3**	/	56	3.73	**0.77**	**0.000**	موافق	4
	14.3	50.0	30 .4	5.4	/	%100					
A3	20	22	6	**7**	1	56	3.94	**1.06**	**0.000**	موافق	2
	35.7	39.3	10.7	**12.5**	1.8	%100					
A4	23	17	8	**7**	1	56	3.96	**1.11**	**0.000**	موافق	1
	41.1	30.4	14.3	**12.5**	1.8	%100					
A5	24	13	8	**7**	4	56	3.82	**1.30**	**0.000**	موافق	3
	42.9	23.2	14.3	**12.5**	7.1	%100					
A6	18	19	8	**6**	5	56	3.69	1.27	0.000	موافق	5
	32.1	33.9	14.3	**10.7**	8.9	%100					
مجموع عبارات ا لمحورالاول: الاستقطاب							.513	1.09	/	موافق	/

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPS

الجدول 10 يبين آراء أفراد العينة في عبارات المحور الأول (الاستقطاب) من الاستبيان وهي مرتبة ترتيبا تنازليا حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة كما يلي :

ملاحظة : المتوسط الحسابي المعياري النظري يساوي (03)حسب سلم ليكارت 3/5=(1+2+3+4+5).

•جاءت العبارة رقم (04) في المرتبة الأولى والتي تنص على " كلما كان التكوين عملي وواقعي يستقطب الشباب للالتحاق بفروع التكوين المهني "وحققت وسطا حسابيا 3,69 وانحرافا معياريا 1,11 بدرجة موافق .

•جاءت العبارة رقم (03): في المرتبة الثانية والتي تنص على " ان جودة التكوين تزيد من استقطاب الشباب نحو التعليم والتكوين المهني " ، وحققت وسطا حسابيا 3,94 ،وانحرافا معياريا 1,06 ، بدرجة موافق .

•جاءت العبارةرقم (05) : في المرتبة الثالثة والتي تنص على " اعتماد التعليم المهني على الوسائل البيداغوجية والتقنية الحديثة يحفز الطلاب على متابعة التكوين " ، وحققت وسطا حسابيا 3,82 وانحرافا معياريا 1,30 بدرجة موافق .

جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الرابعة والتي تنص " ان البحث عن الكفاءة المهنية يدفع الشباب لفرص التكوين "وحققت وسطا حسابيا 3,73 ، وانحرافا معياريا0,77، وبدرجة: موافق.

جاءت العبارة رقم (06) في المرتبة الخامسة والتي تنص على " استقطاب الشباب نحو مراكز التكوين يغير مواقفهم ايجابيا نحو التكوين المهني ." وحققت وسطا حسابيا 3,69 , و انحرافا معياريا 1,27 ، بدرجة: موافق.

• جاءت العبارة رقم (01) في المرتبة السادسة حيث تنص على "ان التحاق الشباب في التكوين ينتج عن القناعة بأهمية التعليم والتدريب المهني " وحققت وسطا حسابيا 1,94 ، و انحرافا معياريا 1,03 بدرجة:غير موافق .

وعموما فأفراد العينة يميلون إلى الموافقة على المحور الأول ، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل 3,51 و انحرافا معياريا 1,09 بدرجة موافق للمحور ككل .

الجدول رقم (11) : يوضح التكرار، النسبة المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، النتيجة لكل عبارة من عيارات المحورالثاني : (المحتوى التعليمي) .

رمزورقم العبارة رقم العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غيرموافق (2)	غيرموافق بشدة(1)	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	النتيجة	الترتيب
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار						
	%	%	%	%	%						
B1	36	17	2	**1**	/	56	4.75	**0.65**	**0.000**	موافق بشدة	1
	.364	30.4	3.6	1.8	/	% 100					
B2	17	25	10	**3**	1	56	3.96	**0.93**	**0.000**	موافق	5
	30.4	44.6	17.9	5.4	1.8	%100					
B3	11	82	12	**5**	/	56	3.80	**0.86**	**0.000**	موافق	7
	19.6	50.0	21.4	**8.9**	/	% 100					
B4	12	21	12	**10**	1	56	3.58	**1.07**	**0.000**	موافق	9
	21.4	37.5	21.4	**17.9**	1.8	%100					
B5	20	15	12	**6**	3	56	3.76	**1.20**	**0.000**	موافق	8
	35.7	26.8	21.4	**10.7**	5.4	%100					
B6	11	15	12	**12**	6	56	3.23	1.29	0.000	محايد	10
	19.6	26.8	21.4	**21.4**	10.7	%100					
B7	26	15	8	7	/	56	4.07	1.05	0.000	موافق	4
	46.4	26.8	14.3	12.5	/	**%100**					
B8	21	16	13	4	2	**56**	3.89	1.10	0.000	موافق	6
	37.5	28.6	23.2	7.1	3.6	%100					
B9	28	15	7	6	/	56	4.16	1.02	0.000	موافق	3
	50.0	26.8	12.5	10.7	/	%100					
B10	29	18	3	4	2	56	4.21	1.07	0.000	موافق	2
	51.8	32.1	5.4	7.1	3.6	%100					
مجموع عبارات المحورالثاني: المحتوى التعليمي							**3.92**	**1.02**	/	**موافق**	/

الجدول (.11) يبين أراء أفراد العينة في عبارات المحورالثاني (المحتوى التعليمي) من الاستبيان وهي مرتبة ترتيبا تنازليا حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة كما يلي:

•جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة الأولى حيث تنص" كلما كانت اهداف التكوين عملية وواقعية زادت قناعة الشباب بأهمية التكوين " ، وحققت وسطا حسابيا4,75 ، وانحرافا معياريا 0,65 ، وبدرجة: موافق بشدة .

•جاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الثانية والتي تنص " ان التكوين المهني يعزز من مهارات التواصل لدى الشباب " ، و حققت وسطا حسابيا 4,21 ، وانحرافا معياريا 1,07 ، وبدرجة: موافق .

•جاءت العبارة رقم (09) في المرتبة الثالثة وتنص "يكون المتكونين أكثر رغبة في التكوين بوجود طرائق محفزة (كبرمجيات التعليم التفاعلية) ." و حققت وسطا حسابيا 4,16 ، وانحرافا معياريا 1,02 ، وبدرجة: موافق .

•جاءت العبارة رقم (07) في المرتبة الرابعة والتي تنص « يزداد ميل الشباب للتكوين المهني إذا كانت مناهج التكوين تعتمد على التحفيز و التنشيط التعليمي " والتي حققت وسطا حسابيا 4,07 ، وانحرافا معياريا 1,05 ، بدرجة موافق .

•جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الخامسة والتي تنص على " تساهم الأهداف التعليمية في تنمية المهارات المهنية المطلوبة في سوق العمل" وحققت وسطا حسابيا 3,96 ، وانحرافا معياريا 0,93 وبدرجة: موافق .

• جاءت العبارة رقم (08) في المرتبة السادسة حيث تنص على " ان سمعة وكفاءة إطارات التكوين تساهم في جذب الشباب للتعلم والتكوين " وحققت وسطا حسابيا 3,89وانحرافا معياريا 1,10 وبدرجة: موافق .

• جاءت العبارة رقم (03) في المرتبة السابعة حيث تنص على" تتوافق الأهداف التعليمية مع مستوى المتكونين واحتياجاتهم " ، وحققت وسطا حسابيا 3,80 ، وانحرافا معياريا 0,86 وبدرجة: موافق.

•جاءت العبارة رقم (05) في المرتبة الثامنة حيث تنص على " تنوع المواد التعليمية يعد سبب في اقبال الشباب على التكوين المهني " ، وحققت وسطا حسابيا 3,76 ، وانحرافا معياريا 1,20 ، وبدرجة: موافق.

•جاءت العبارة رقم (04) في المرتبة التاسعة حيث تنص على " المواد التعليمية المستخدمة مرتبطة مباشرة بالمهارات المطلوبة في المهنة "، و حققت وسطا حسابيا 3,58 ، و انحرافا معياريا 1,07 وبدرجة: موافق.

•جاءت العبارة رقم (06) في المرتبة العاشرة حيث تنص على " المواد الدراسية في برامج التكوين المهني حديثة وملائمة "وحققت وسطا حسابيا 3,23 ، و انحرافا معياريا 1,29 ، وبدرجة: محايد .

• وعموما فأفراد العينة يميلون إلى الموافقة على عبارات المحور الثاني ، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل 3,92 ، و انحرافا معياريا 1,02 ، وبدرجة: موافق للمحور ككل.

الجدول (12): يوضح النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ، النتيجة ومستوى الدلالة لكل عبارة من عبارات المحور الثالث: (التجديد في التخصصات المهنية) .

رمز ورقم العبارة رقم العبارة	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة(1)	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	النتيجة	الترتيب
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار						
	%	%	%	%	%						
C1	23	23	7	**1**	2	56	4.28	**1.07**	**0.000**	موافق بشدة	**1**
	41.1	41.1	12.5	1.8	3.6	%100					
C2	18	22	6	**7**	3	56	4.08	**1.01**	**0.000**	موافق	**3**
	32.1	39.3	10.7	12.5	5.4	%100					
C3	62	12	7	**6**	5	56	3.91	**1.14**	**0.000**	موافق	**6**
	46.4	21.4	12.5	**10.7**	8.9	%100					
C4	26	14	9	**6**	1	56	4.08	**1.01**	**0.000**	موافق	**4**
	46.4	25.0	16.1	**10.7**	1.8	%100					
C5	26	14	11	**5**	/	56	4.03	**1.11**	**0.000**	موافق	**5**
	46.4	25.0	19.6	**8.9**	/	%100					
C6	20	21	9	**2**	4	56	3.85	1.35	0.000	موافق	7
	35.7	37.5	16.1	**3.6**	7.1	%100					
C7	**24**	**19**	**8**	**4**	**1**	**56**	**3.80**	**1.18**	**0.000**	موافق	**8**
	42.9	**33.9**	**14.3**	**7.1**	**1.8**	**%100**					
C8	**33**	**13**	**5**	**3**	**2**	**56**	**4.14**	**0.96**	**0.000**	موافق	**2**
	58.9	23.2	8.9	5.4	3.6	%100					
مجموع عبارات المحور الثالث: التجديد في التخصصات المهنية							**4.02**	**1.10**	/	موافق	/

•الجدول (.12) يبين أراء أفراد عينة الدراسة في عبارات المحور الثالث (التجديد في التخصصات المهنية) من الاستبيان مرتبة ترتيبا تنازليا حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة كما يلي:

✓ جاءت العبارة رقم (01) في المرتبة الأولى حيث تنص" ان التجديد في التخصصات يعزز القناعة بالنجاح المهني في التكوين ." وحققت وسطا حسابيا 4,28 ، و انحرافا معياريا 1,07 وبدرجة: موافق بشدة .

•جاءت العبارة رقم (08) في المرتبة الثانية حيث تنص" يرغب الشباب أكثر في التكوين الذي يربط بين التعليم النظري والتكوين العملي ." وحققت وسطا حسابيا 4,14 ،و انحرافا معياريا 0,96 وبدرجة: موافق.

• جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الثالثة وتنص "ان عصرنة التكوين المهني ." و حققت وسطا حسابيا 4,08 و انحرافا معياريا 1,01 وبدرجة: موافق .

• جاءت العبارة رقم (04) في المرتبة الرابعة والتي تنص على" يفضل طلاب التكوين التخصصات المعاصرة و الأكثر طلبا في عالم الشغل ." و حققت وسطا حسابيا 4,08 ، و انحرافا معياريا 1.01 وبدرجة: موافق .

•جاءت العبارة رقم (05) في المرتبة الخامسة حيث تنص "ان جودة بيئة التكوين تؤثر في دافعية التكوين لدى المتكون ." و حققت وسطا حسابيا 4,03 ، وانحرافا معياريا 1,11، وبدرجة: موافق.

•جاءت العبارة رقم (03) في المرتبة السادسة والتي تنص "يميل الشباب الراغب في التكوين إلى الإعتماد على الوسائل و الأجهزة الحديثة ."و حققت وسطا حسابيا 3,91 ، و انحرافا معياريا 1,14 وبدرجة: موافق.

•جاءت العبارة رقم (06) في المرتبة السابعة حيث تنص "يزداد الالتحاق للتكوين كلما كان منفتحا على آفاق مهنية ." و حققت وسطا حسابيا 3,85، و انحرافا معياريا 1,35 , وبدرجة:موافق.

•جاءت العبارة رقم (07) في المرتبة الثامنة والتي تنص "يهتم الشباب اكثر بدورات التكوين لتعزيز المهارات وتعلم التقنيات الجديدة ." و حققت وسطا حسابيا 3,80 ، و انحرافا معياريا 1,18 وبدرجة: موافق .

وعموما فأفراد العينة يميلون إلى الموافقة على عبارات المحور الثالث حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي للمحور الثالث ككل تساوي 4,02 ، و انحرافا معياريا 1,10 ، بدرجة: موافق للمحور ككل.

2 - مناقشة نتائج الدراسة :

2_1_مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات :

_اختبار الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة :

يعتمد الباحث من خلال هذا المبحث الى اختبار الفرضيات التي تم اعتبارها إجابات مبدئية على التساؤلات الفرعية للدراسة والتأكد من تحققها أو عدم تحققها .

_اختبار فرضيات الدراسة :

من أجل اختبار ا فرضيات الدراسة ومعامل ارتباط بيرسون (corrélation pearson)لتأكيد وجود أو عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين المتغير المستقل للدراسة (جودة التكوين المهني) و المتغير التابع (الاستقطاب) .

أ-الفرضية العامة للدراسة:

• توجد علاقة بين جودة التكوين المهني واستقطاب الشباب الباحث عن العمل.

وتندرج تحت هذه الفرضية العامة فرضيتين فرعيتين :

ب_الفرضية الفرعية الأولى :

•يرتبط استقطاب الشباب نحو مؤسسات التكوين بجودة المحتوى التعليمي .

ج_الفرضية الفرعية الثانية :

• توجد علاقة بين إقبال الشباب على التكوين المهني بحسب انفتاح مؤسسات التكوين على فروع تكوينية جديدة ومعاصرة تتماشى مع سوق العمل الحالي .

_الاختبار الإحصائي للفرضية الفرعية الأولى:

-الفرضية الفرعية الأولى :

•يرتبط استقطاب الشباب نحو مؤسسات بجودة المحتوى التعليمي.

ومن أجل تقييم هذه الفرضية واختبارها إحصائيا على برنامج الحزم الإحصائية SPSS يجب إعادة صياغتها بشكل فرضية صفرية (H0) و فرضية بديلة (H1) و هما كالتالي :

فرضية العدم (الصفرية) :

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين استقطاب الشباب لمراكز التكوين و جودة المحتوى التعليمي .

فرضية الوجود (البديلة) :

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 لاستقطاب الشباب نحو مراكز التكوين المهني وجودة المحتوى التعليمي.

ولقد تم اختبار هذه الفرضية الرئيسية باستخدام معامل الارتباط بيرسون كما هو موضح أدناه :

الجدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين مستوى الاستقطاب وجودة المحتوى التعليمي.

Pearson Correlation		الاستقطابA1_A6
المحتوى التعليمي B1_B10	معامل الارتباط	0.63**
	مستوى المعنوية	0.000
	عدد الافراد	56
La correlation et significative au niveau 0.05		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

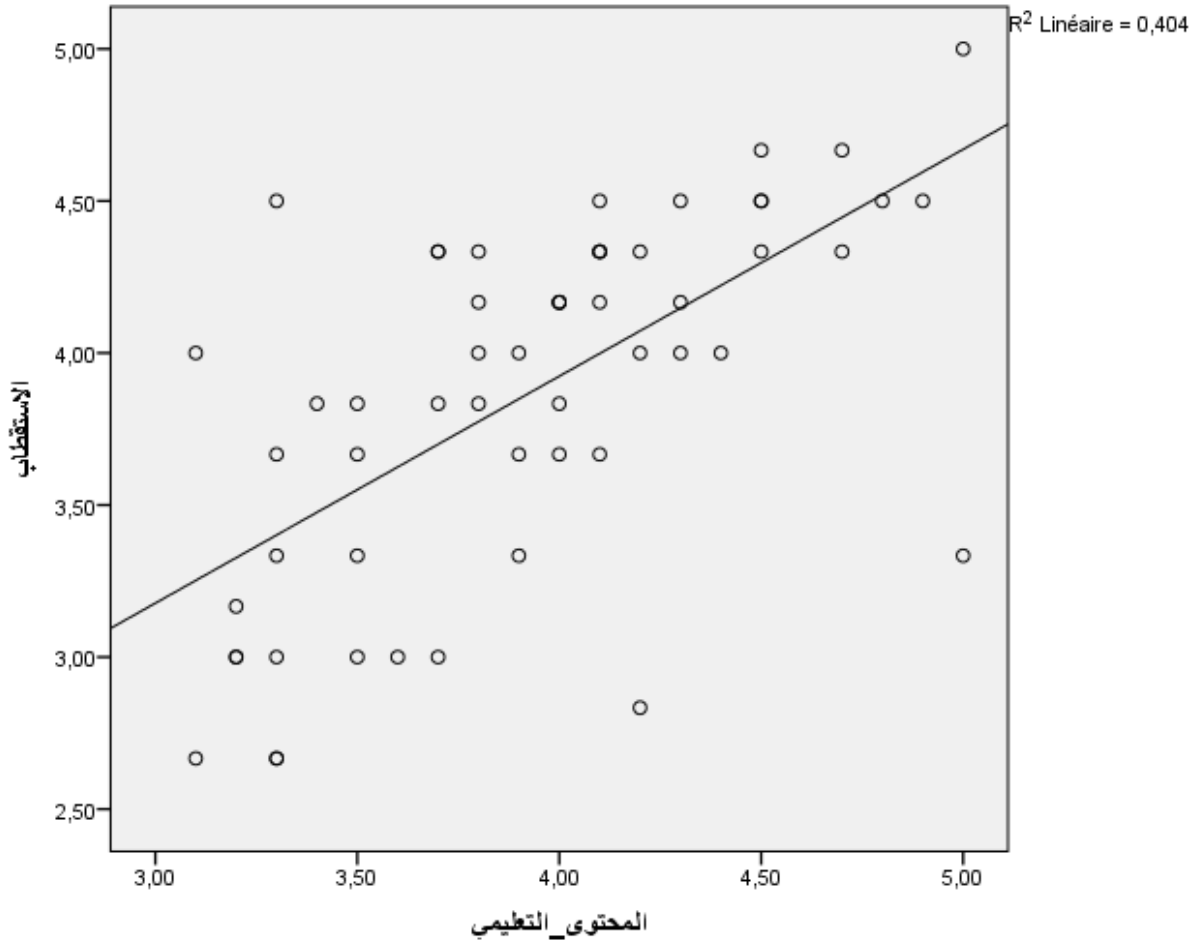
من الجدول رقم (13) : يتبين أن قيمة معامل الارتباط بين المحتوى التعليمي والاستقطاب تساوي 0,63 ومستوى معنوية 0,00 وهي أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرضية الفرعية الأولى الصفرية ، وقبول الفرضية الفرعية الثانية البديلة، أي أنه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين المحتوى التعليمي كمتغير مستقل وبين الاستقطاب كمتغير تابع .

لكنه على العموم من الناحية الإحصائية نقول أن الفرضية الفرعية الثانية تحققت بعلاقة متوسطة حسب سلم الارتباط لبيرسون الموضح أعلاه .

ومنه الفرضية الفرعية الأولى محققة .

كما يمكن التأكد من وجود العلاقة الخطية بين المتغيرين من خلال رسم لوحة الانتشار ، كما سبق أن أوضحنا ذلك ، والشكل الموالي يظهر شكل العلاقة .

الشكل رقم 06: يوضح طبيعة الانتشار



المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS,

يوضح هذا لشكل أن العلاقة الارتباطية بين المتغيرين , حيث نجد أن هناك شبه تجمع للنقاط حول الخط المستقيم الفرضي نوعا ما , اذ لم يتخذ شكلا منحنيا واضحا رغم وجود نقاط شاذة أسفل اليمين في الشكل , الا أن ذلك لا يعني عدم وجود العلاقة الارتباطية على نحو ما أوضحناه من خلال معامل الارتباط الذي أخذ قيمة متوسطة .

_الاختبار الاحصائي للفرضية الفرعية لثانية :

_الفرضية الفرعية الثانية :

• توجد علاقة بين إقبال الشباب على التكوين المهني بحسب انفتاح مؤسسات التكوين على فروع تكوينية جديدة ومعاصرة تتماشى مع سوق العمل الحالي,

ومن أجل تقييم هذه الفرضية واختبارها إحصائيا على برنامج الحزم الإحصائية SPSS يجب إعادة صياغتها بشكل فرضية صفرية (H0) و فرضية بديلة (H1) و هما كالتالي:

فرضية العدم الصفرية :

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين إقبال الشباب على التكوين المهني و انفتاح مؤسسات التكوين على فروع جديدة ومعاصرة تتماشى مع سوق العمل الحالي .

فرضية الوجود (البديلة):

H1 :توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين إقبال الشباب على التكوين المهني وانفتاح مؤسسات التكوين على فروع تكوينية جديدة ومعاصرة تتماشى مع سوق العمل الحالي.

ولقد تم اختبار هذه الفرضية الرئيسية باستخدام معامل الارتباط بيرسون كما هو موضح أدناه:

الجدول رقم (14) : يوضح العلاقة بين مستوى الاستقطاب و التجديد في التخصصات المهنية .

Pearson Correlation		الاستقطابA1_A6
التجديد في التخصصات المهنية C1_C8	معامل الارتباط	0.45**
	مستوى المعنوية	0.000
	عدد الافراد	56
La correlation et significative au niveau 0.05		

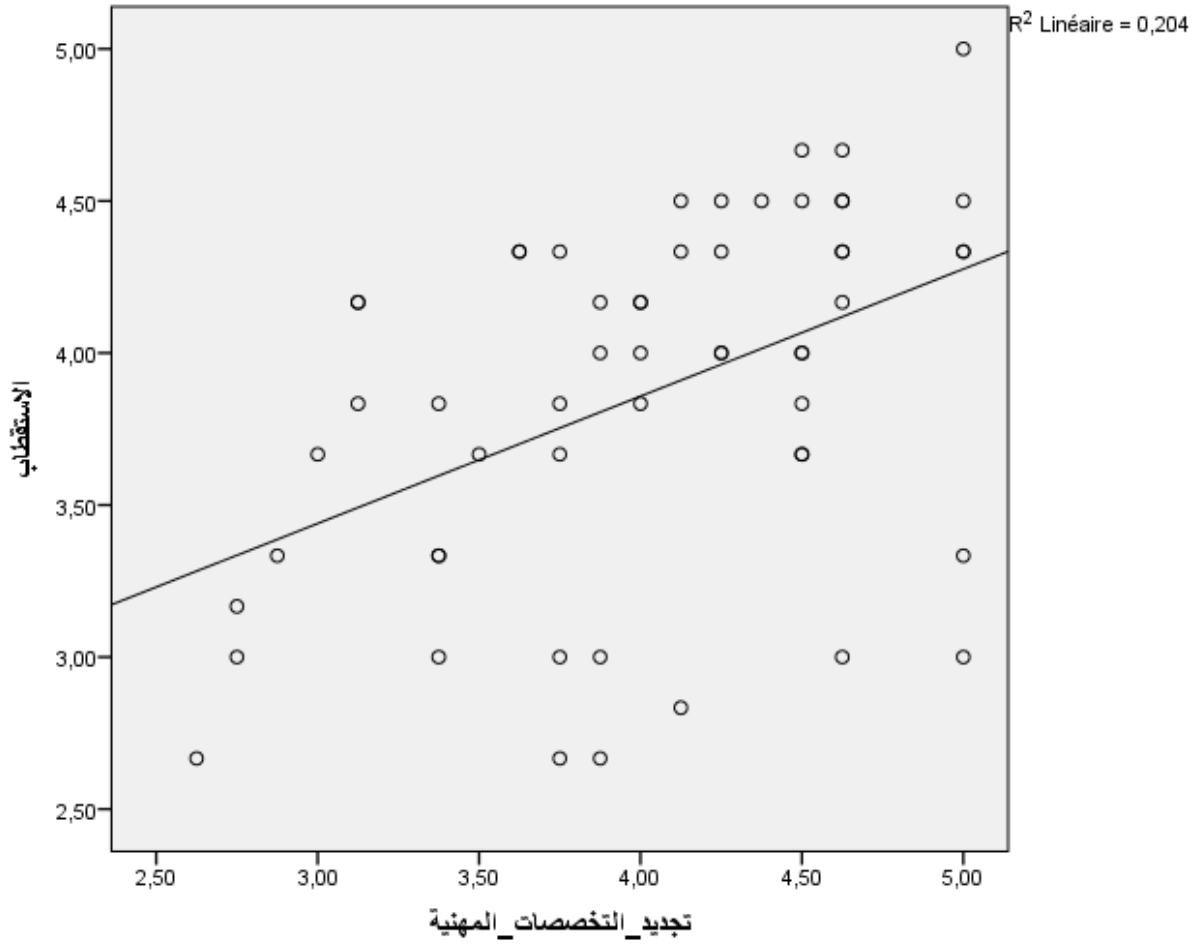
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول رقم 14 ,يتبين أن قيمة معامل الارتباط بين التجديد في التخصصات المهنية و الاستقطاب تساوي 0,45 ومستوى معنوية 0,00 و هي أقل من 0,05 مما يعني رفض الفرضية الفرعية الأولى و قبول الفرضية الفرعية الثانية البديلة , أي أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة , ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين التجديد في التخصصات المهنية كمتغير مستقل وبين الاستقطاب كمتغير تابع .

لكنه على العموم من الناحية الاحصائية نقول أن الفرضية الفرعية الثانية تحققت بعلاقة ضعيفة حسب سلم الارتباط لبيرسون الموضح أعلاه .

كما يمكن التأكد من وجود العلاقة الخطية بين المتغيرين من خلال رسم لوحة الانتشار ، كما سبق أن أوضحنا ذلك ، والشكل الموالي يظهر شكل العلاقة .

الشكل رقم 07 : يوضح طبيعة الانتشار



المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS.

يوضح هذا الشكل أن العلاقة الارتباطية بين المتغيرين , حيث نجد أن هناك شبه تجمع للنقاط حول الخط المس تقيم الفرضي نوعا ما , اذ لم يتخذ شكلا منحنيا واضحا رغم وجود نقاط شاذة أسفل اليمين في الشكل , الا أن ذ لك لا يعني عدم وجود العلاقة الارتباطية على نحو ما أوضحناه من خلال معامل الارتباط الذي أخذ قيمة ضعيفة .

جدول رقم (15): يوضح سلم معامل الارتباط لبيرسون :

قيمة معامل الارتباط	المعنى
1+	ارتباط طردي تام
(من 0.90 الى 0.99)	ارتباط طردي قوي جدا
(من 0.70 الى 0.89)	ارتباط طردي قوي
(من 0.50 الى 0.69)	ارتباط طردي متوسط
(من 0.30 الى 0.49)	ارتباط طردي ضعيف
(من 0.01 الى 0.29)	ارتباط طردي ضعيف جدا
0	لا يوجد ارتباط
(من 0.01 -الى 0.29-)	ارتباط عكسي جدا
(من 0.30- الى 0.49-)	ارتباط عكسي ضعيف
(من 0.50- الى 0.69-)	ارتباط عكسي متوسط
(من 0.70- الى 0.89-)	ارتباط عكسي قوي
(من 0.90- الى 0.99-)	ارتباط عكسي قوي جدا
-1	ارتباط عكسي تام

المصدر: محمد خير, سليم أبوزيد ,التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام برمجية SPSS

- **عرض ومناقشة نتائج تحليل محاور الدراسة:**

تضمنت الدراسة الميدانية ثلاثة محاور كل منها يحتوي على مجموعة من العبارات ، وسنقوم بمناقشة النتائج المتعلقة بكل محور مع بيان التفسيرات الممكنة لهذه النتائج كما يلي:

أ- عرض ومناقشة نتائج تحليل المحور الأول: (جودة التكوين المهني)

بينت نتائج المحور الأول أن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على المحور الأول ، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل 3,51 و انحرافا معياريا 1,09 بدرجة موافق للمحور ككل .ويحتوي هذا المحور على ستة عبارات تقيس جودة التكوين وواقعيته ومدى قبوله بين الشباب المتكون وهذه العبارات جاءت على الترتيب(A6 .A4. A3. A5 .A2. A1.)، ومن أهم النتائج مايلي:

_ تنص العبارة رقم04 أن التكوين كلما كان واقعيا وعمليا يستقطب الشباب نحو فرص التكوين المتاحة مما يعني أن الشباب لديهم دراية بأهمية التكوين العملي الذي يستجيب للممارسة الفعلية والتي تجعل المتكون على مهارة وقدرة في التحكم على متطلبات المهنة التي سيزاولها فيما بعد.

_ تنص العبارة رقم 03 ان جودة التكوين تزيد من استقطاب الشباب نحو التعليم والتكوين المهني، ويعني هذا الأمر أن الإعداد الجيد في نظم وطرائق التكوين هي محفز للشباب على التكوين طالما أننا ندرك جيدا الطبيعة التنافسية للمهارات والقدرات التي يفرضها واقع المهن والشغل وبالتالي فالشباب يدرك جيدا القيمة الاعتبارية للتكوين والاعداد الجيد في المهن,

_ تنص العبارة رقم 05 اعتماد التعليم المهني على الوسائل البيداغوجية والتقنية الحديثة يحفز الطلاب على متابعة التكوين، إن لهذه العبارة دلالة على أن الاكتساب الاحترافي للمهن المتعلمة قد تجاوز المسائل التقليدية في التعليم والتكوين وأن الشباب أكثر تفاعلا مع النظم التكوينية ذات المستوى التقني العصري الذي يحاكي الوضع الراهن والمتطور في التعليم والتكوين.

_ تنص العبارة 02 ان البحث عن الكفاءة المهنية يدفع الشباب لفرص التكوين، أي أن الشباب يطمح إلى تعميق خبرته بالمهن التي يرغب بممارستها وأن الممارسة العفوية خارج التكوين قد لا تمنحه نفس الكفاءة التي تقدمها أساليب التكوين الرسمية، وهذا يشجع الشباب على اتقان المهنة والتميز فيها عبر التكوين الأكاديمي الرسمي.

وعموما فأفراد العينة يميلون لقبول عبارات المحور الأول كون التكوين الجيد هو ما يزيد إقبال واستقطاب الشباب الباحث عن فرصة للعمل وأنه بدون ذلك ستكون مؤسسات التكوين مجرد هياكل فارغة بدون معنى ولا قيمة واقعية يمكنها اثارة رغبة الشباب للتفكير بالانتساب إليها.

ب- عرض ومناقشة نتائج تحليل المحور الثاني: (المحتوى التعليمي)

يحتوي هذا المحور على عشر(10) عبارات لقياس مستوى البرامج والمحتويات التعليمية المهنية للتكوين، كما جاءت العبارات بدرجة موافق على الترتيب B6.B4.B5.B3.B8.B2.B7.B9.B10.B1

_ جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة الأولى حيث تنص" كلما كانت اهداف التكوين عملية وواقعية زادت قناعة الشباب بأهمية التكوين " ، وتعني أن التكوين الهادف لاسيما في تعليم المتكون حول المهنة وتدريبه بشكل عملي وملموس كي يستوعب المتكون خصوصيات ومتطلبات المهنة التي سيزاولها مستقبلا

•جاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الثانية والتي تنص " ان التكوين المهني يعزز من مهارات التواصل لدى الشباب " التكوين هو فضاء لتفاعل الشباب واحتكاكهم لاسيما بعالم المهن فقط بل بالتجارب والخبرات التي يمتلكها مجتمع التكوين من طلاب وأساتذة وهذا يمنح الشباب طاقة وحيوية للاندماج في شبكة من العلاقات والخبرات التي سيحتاجونها مستقبلا.

•جاءت العبارة رقم (09) في المرتبة الثالثة وتنص "يكون المتكونين أكثر رغبة في التكوين بوجود طرائق محفزة (كبرمجيات التعليم التفاعلية) ." يبدو جيد ا أن الأساليب التفاعلية في التعليم برمته هي أكثر الأساليب تحفيزا للتعلم وهي أكثر إيضاحا للمعارف والفنون المتعلقة بمجال تعليمي أو مهني معين وخصوصا ادخال التكنولوجيات الحديثة يسهل من ملامسة التكوين والتحكم فيه بصورة فعلية. •جاءت العبارة رقم (07) في المرتبة الرابعة والتي تنص « يزداد ميل الشباب للتكوين المهني إذا كانت مناهج التكوين تعتمد على التحفيز و التنشيط التعليمي "حيث لم تعد المناهج التقليدية ذات الطابع التلقيني تستهوي الشباب بل إن الميل إلى الأنشطة التعليمية التي تخلق ديناميكية واستجابة ذهنية وحسية في التعلم هي التي تعزز الرغبة والدافعية في التعليم والتكوين,

•جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الخامسة والتي تنص على " تساهم الأهداف التعليمية في تنمية المهارات المهنية المطلوبة في سوق العمل، ويعني هذا أن التكوين الذي يستجيب لمتطلبات المهن داخل سوق العمل هو الذي يرفع من مستوى المهارات والقدرات لدى المتكون والسبب في ذلك كون الكثير من مؤسسات الشغل لا تجد في خريجي التكوين نفس المستوى الذي تتطلبه احتياجات هذه المؤسسات وهو ما يشكل فجوة بين هدف التكوين واحتياجات السوق.

• جاءت العبارة رقم (08) في المرتبة السادسة حيث تنص على " ان سمعة وكفاءة إطارات التكوين تساهم في جذب الشباب للتعلم والتكوين " لاشك في كون سمعة التكوين من خلال الأطر المشرفة على التعليم والتكوين لها دور في جذب الشباب فالأساتذة الأكفاء والطاقم الإداري الكفء ينعكس ايجابا على سمعة المؤسسة، ونعلم جيدا أن مؤسسات التكوين كغيرها من مؤسسات التعليم الأخرى تعاني من اهتزاز الصورة والسمعة الأكاديمية والعلمية ما يستوجب رعاية هذه المسألة جيدا.

• جاءت العبارة رقم (03) في المرتبة السابعة حيث تنص على" تتوافق الأهداف التعليمية مع مستوى المتكونين واحتياجاتهم " نعلم جيدا أن الشباب الراغبين في التكوين ليسوا مجرد متكونين سلبيين لا يقيمون مستوى التكوين وأبعاده المعرفية والفنية بل لديهم كذلك القدرة على تقييم مخرجات هذا التكوين واحتياجاتهم لهذا التكوين ومن ثمة يمكن اعتبار اللامبالاة وعدم الرغبة هو رد فعل طبيعي لما يستنتجه الشباب من جدوى التحاقهم بفروع التكوين.

•جاءت العبارة رقم (06) في المرتبة العاشرة حيث تنص على " المواد الدراسية في برامج التكوين المهني حديثة وملائمة " حيادية ما يعني أن المتكونين ليسوا على قناعة تامة بمستوى حداثة البرامج أو أنها أقل تحديثا عما يجري اليوم في الدول المتقدمة أو لأن عالم المهن صار يحتاج لأساليب وفنون جديدة ومعاصرة ينبغي مجاراتها و الاستفادة منها.

• وعموما فأفراد العينة يميلون إلى الموافقة على عبارات المحور الثاني كون تحديث وعصرنة المواد التعليمية والبرامج هو السبيل لإقناع الشباب بأهمية التكوين وتعميق الرغبة لديهم في ولوج التكوين لأنه سيعطيهم امتيازات خاصة وفرص نوعية في سوق العمل والمهن بدل أن يكون مجرد سد للفراغ او الهروب من واقع وظروف معينة نعلمها جيدا.

ج- عرض ومناقشة نتائج تحليل المحور الثالث: (تجديد التخصصات المهنية)

بينت نتائج المحور الثالث أن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على المحور ، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي تساوي 4,02 ، و انحرافا معياريا 1,10 ، بدرجة: موافق للمحور ككل.ويحتوي هذا المحور على ثمانية عبارات تقيس استجابة الأفراد لأهمية التجديد في التخصصات المهنية والعبارات جاءت على الترتيب:

C7.C6.C3.C5.C4.C2.C8.C1

جاءت العبارة رقم (01) في المرتبة الأولى حيث تنص" ان التجديد في التخصصات يعزز القناعة بالنجاح المهني في التكوين ." وتشير هذه النتيجة كون التخصصات المعاصرة أصبحت مطلوبة أو لأن سوق الشغل اليوم يعرف الكثير من التنوع في المهن الجديدة والمستحدثة لاسيما في مجال الصناعة وأشغال البناء والتخصصات الالكترونية التي بدأت تجتاح سوق العمل وأصبحت مطلوبة بين الناس .

•جاءت العبارة رقم (08) في المرتبة الثانية حيث تنص" يرغب الشباب أكثر في التكوين الذي يربط بين التعليم النظري والتكوين العملي ." إن التطبيقات المهنية تحتاج إلى رصيد معرفي وعلمي ونظري ولهذا لا يمكن أن يكون التكوين ناجحا دون دمج موضوعي وفعال لكل من التكوين النظري الأكاديمي والتدريب العملي والملموس في نفس الوقت,

• جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الثالثة وتنص "ان عصرنة التكوين المهني تستقطب الشباب نحو التكوين المهني، ذلك بأننا أصبحنا محاطين بوسائل التواصل والاتصال التي تجعل من العلوم والمعارف والمهن متزامنة في جميع أنحاء العالم ولكن في الدول النامية لا تزال أنظمة التكوين لا تستجيب بشكل كاف لما هو مطلوب وبما يتماشى والاهتمامات العالمية العصرية,

• جاءت العبارة رقم (04) في المرتبة الرابعة والتي تنص على" يفضل طلاب التكوين التخصصات المعاصرة و الأكثر طلبا في عالم الشغل ." ويعني ضرورة مواكبة التغيرات الحاصلة في السوق العالمية للمهن والأنشطة فهي تفتح آفاقا واسعة للشغل بين الشباب وتساعد الدولة في تنويع مصادر الدخل عبر تنويع المهن والاندماج في القضايا العالمية للشغل.

•جاءت العبارة رقم (05) في المرتبة الخامسة حيث تنص "ان جودة بيئة التكوين تؤثر في دافعية التكوين لدى المتكون ." و يعني ذلك أن الاهتمام بالمؤسسات التكوينية من الهياكل والمرافق المساعدة على التكوين والتعليم هي شروط موضوعية لنجاح المهمة وتعطي انطباعا جيذا بين الشباب بقيمة هذه المؤسسات ومكانتها بين سائر المؤسسات الحكومية.

•جاءت العبارة رقم (03) في المرتبة السادسة والتي تنص "يميل الشباب الراغب في التكوين إلى الاعتماد على الوسائل و الأجهزة الحديثة ."لقد لجأت الدول المتقدمة إلى إدخال الوسائل التقنية والحديثة في نظم التعليم لاسيما ما يعرف بالتقنيات الميكروالكترونية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي لأنها تساعد على الإقتصاد المعرفي وربح الوقت والجهد في نفس الوقت.

•جاءت العبارة رقم (06) في المرتبة السابعة حيث تنص "يزداد الالتحاق للتكوين كلما كان منفتحا على آفاق مهنية ، لأن شباب اليوم يعيشون في بيئة ومناخ عالمي متنوع ولديهم رغبة كبيرة في تأمين المستقبل وتحقيق النجاح المادي وليس من وسيلة أخرى إلا عبر إيجاد فرص عمل لها حظوظ أوفر وتكون مضمونة من حيث الواقعية.

•جاءت العبارة رقم (07) في المرتبة الثامنة والتي تنص "يهتم الشباب اكثر بدورات التكوين لتعزيز المهارات وتعلم التقنيات الجديدة ." أي أن الشباب هم أكثر الفئات طموحا ورغبة في العيش لحظة بلحظة مع ايقاعات العصر وأن عالم التقنية الجديد كتقنيات الاعلام والاتصال أو التقانة الإلكترونية هي مجالات حيوية وديناميكية تستهوي فضول الشباب وتعاملهم أكثر مع هذا النوع من المهن التقنية بدلا من المهن التي صارت تقليدية وبدأ الطلب يقل عليها وتعاني الانقراض.

وعموما فأفراد العينة يميلون إلى الموافقة على عبارات المحور الثالث حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي للمحور الثالث ككل تساوي 4,02 ، و انحرافا معياريا 1,10 ، بدرجة: موافق.

2_2_مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

_ الدراسة الأولى:

دراسة حميدو جرو تحمل عنوان : مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر اداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني -بولاية بسكرة - ، اذ تدور اشكالية الدراسة حول مدى مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة واداري مؤسسات التكوين .

_توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

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

• ضعف 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.

تتقاطع الدراسة الحالية مع دراسة حميدو جرو في عدة جوانب أساسية ، أبرزها الاهتمام المشترك بجودة التكوين المهني وصلته بسوق العمل، حيث سعت كلتا الدراستين إلى تحليل مدى فعالية التكوين المهني في تلبية احتياجات الواقع الاقتصادي والاجتماعي.

. كما أن كلتا الدراستين توصلتا إلى وجود نقائص على مستوى التكوين، سواء من حيث مضمون التخصصات أو محدودية تأثيره في الاستجابة لمتطلبات التشغيل ، غير أن نقطة الاختلاف الجوهرية تكمن في زاوية المعالجة , إذ ركزت الدراسة الحالية على العلاقة بين جودة التكوين المهني واستقطاب الشباب الباحث عن العمل، من خلال قياس أثر المحتوى التعليمي والتجديد في التخصصات على مستوى الاستقطاب، في حين انطلقت دراسة حميدو جرو من وجهة نظر الأساتذة والإداريين لتقييم مدى مواءمة استراتيجية التكوين المهني مع متطلبات سوق الشغل، مسلطة الضوء على الفجوة الموجودة بين عرض التكوين والطلب الاقتصادي والاجتماعي.

_ الدراسة الثانية :

دراسة زليخة عطوات ونعيمة أيمن (2019/2018).

بعنوان: "أثر آليات الاستقطاب على أداء العاملين – دراسة مقارنة بين الاستقطاب الداخلي والاستقطاب الخارجي: دراسة حالة الوحدة الولائية لبريد الجزائر بورقلة" ، اذ تدور اشكالية الدراسة حول أثر آليات الاستقطاب (الداخلي والخارجي) على أداء العاملين في الوحدة الولائية لبريد الجزائر بورقلة .

ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

•وجود تباين في تطبيق آليات الاستقطاب داخل المؤسسة، بالإضافة إلى، وجود مستوى جيد من أداء العاملين.

•وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين آليات الاستقطاب (سواء الداخلية كالنقل والترقية، أو الخارجية كالجامعات والإعلان ومكاتب التشغيل) وبين أداء العاملين، إلى جانب وجود فروقات في الأداء تعزى لمتغيرات مثل: الجنس، والعمر، والخبرة، والمستوى التعليمي.

من حيث أوجه التقارب، فقد اتفقت الدراستان على أهمية الاستقطاب كعامل أساسي في تحسين فعالية الموارد البشرية، حيث أبرزت الدراسة السابقة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين آليات الاستقطاب وأداء العاملين، في حين أظهرت دراستنا وجود علاقة بين جودة التكوين المهني واستقطاب الشباب الباحث عن العمل، مما يدل على أن فعالية الاستقطاب تتأثر بمجموعة من العوامل المرتبطة بالتحضير والتأهيل المسبق للأفراد , كما يتقاطع محتوى الدراستين في التأكيد على أهمية جودة مدخلات الموارد البشرية، سواء من حيث مستوى التأهيل أو ملاءمة التكوين مع متطلبات العمل.

أما من حيث أوجه الاختلاف، فتكمن أساسًا في زاوية المعالجة؛ حيث ركزت الدراسة السابقة على الاستقطاب من منظور المؤسسة وأثره على أداء العاملين، في حين ركزت دراستنا على نظرة الشباب الباحث عن العمل وعوامل جذبهم نحو التكوين المهني ، كما أن الدراسة السابقة تناولت الاستقطاب الداخلي والخارجي كآليات تنظيمية داخل المؤسسة.

2_3_ مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة السوسيولوجية :

في ضوء نظرية النظم، يمكن تفسير نتائج الدراسة على أن فعالية التكوين المهني في استقطاب الشباب الباحث عن العمل ترتبط بمدى تكامل وتفاعل مكوناته الأساسية ضمن نظام مفتوح يتأثر بالمحيط ويؤثر فيه , اذ أضهر ت النتائج أن هناك علاقة بين جودة التكوين المهني ومستوى استقطاب الشباب، وهو ما يعكس اشتغال النسق بـ كفاءة نسبية، حيث تؤدي جودة المدخلات (من برامج ومناهج ومؤطرين وتجهيزات) وفعالية العمليات (من طرائق تكوين وتطبيقات عملية) إلى تحسين المخرجات (خريجين مؤهلين)، وبالتالي رفع جاذبية النظام. غير أن العلاقة الم توسطة بين المحتوى التعليمي والاستقطاب تشير إلى أن نسق البرامج التكوينية لا يزال في حاجة إلى مزيد من التط وير والتكييف مع متطلبات السوق، ما يبرز ضعفًا نسبيًا في آلية التغذية الراجعة. أما العلاقة الضعيفة بين التج ديد في التخصصات المهنية ومستوى الاستقطاب ، فتعكس نوعًا من الجمود في نسق التخصصات، ما يض تفاء ل النظام مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، ويحدّ من قدرته على جذب الشباب. وبناء على ذلك، فإن تعزي ز انفتاح نظام التكوين المهني على محيطه، وتطوير مكوناته باستمرار، يُعدّ ضرورة لضمان فعاليته واستدامته، و تحقيق أهدافه في التأهيل المهني والإدماج في سوق العمل.

3_النتائج العامة للدراسة :

_أهم النتائج التي توصلنا إليها:

_ توجد علاقة بين جودة التكوين المهني و استقطاب الشباب الباحث عن العمل.

_ توجد علاقة متوسطة بين المحتوى التعليمي ومستوى الاستقطاب .

_ توجد علاقة ضعيفة بين التجديد في التخصصات المهنية ومستوى الاستقطاب

خاتمة:

إن جودة التكوين المهني تمثل عاملاً حاسماً في تعزيز فرص إدماج الشباب في سوق العمل، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي تشهدها المجتمعات الحديثة ، وقد أبرزت هذه الدراسة أن العلاقة بين جودة التكوين واستقطاب الشباب الباحث عن العمل هي علاقة طردية، حيث كلما ارتفعت جودة التكوين من حيث المناهج، التأطير، التجهيزات، والملاءمة مع متطلبات سوق الشغل، زادت جاذبيته لدى الشباب وارتفعت فرص التحاقهم به ، كما كشفت الدراسة عن أهمية إشراك الفاعلين الاقتصاديين في تطوير برامج التكوين، وربطها بمتطلبات السوق الفعلية، إلى جانب ضرورة توفير بيئة تحفيزية داخل مؤسسات التكوين ترتكز على الابتكار، المرافقة المهنية، والتقييم المستمر للجودة.

وبناءً على النتائج المتوصّل إليها، توصي هذه الدراسة بضرورة تبني مقاربة شمولية لتحسين جودة التكوين المهني ، لا تقتصر على الجانب التقني أو البيداغوجي فقط، بل تشمل كذلك الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية ، بما يساهم في جعل هذا المسار خياراً مفضلاً للشباب الباحث عن عمل، لا بديلاً اضطرارياً ،ويظل تطوير السياسات العمومية الداعمة لهذا التوجه، وتفعيل الشراكات بين مؤسسات التكوين وسوق العمل، من الركائز الأساسية لتحقيق هذه الغاية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادروالمراجع

1- قائمة المصادروالمراجع

2- احمدواخرون, ن. س .(2008) .*المعجم الوسيط*) .دار احياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع(

3- اسماعيل حماني. (2023). *محاضرات في نظريات التنظيم*. الجزائر: الفا للوثائق للنشر والتوزيع.

4- الرصيفي, م .(2008) .*البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين* .éd)ط1 .(عمان-الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

5- النعيمياخرون, م. ع .(2015) .*طرق ومناهج البحث العلمي* .éd)ط1 .(الإدن: دار الوراق للنشر والتوزيع.

6- أنين خالدسيف الدين وسلامي منيرة .(2013) .دورمؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية .*مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*.(2)

7- بلخياطي مباركة وبلعيدنعيمة .(2022-2021) .التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل .*مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثانيLmd في علم الاجتماع تنظيم وعمل* .الجزائر.

8- بوتاعة وسيلةوبن يحي خديجة .(2022-2021) .استراتيجية التكوين المهني وعلاقته بتلبية متطلبات عالم الشغل .*مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل* .الجزائر.

9- بوعطيط سفيان وهادف رانيا ,2017) .ديسمبر .(الأسس السيكولوجية للعملية التكوينية .*مجلة أبحاث نفسية وتربوية*.(1)*12* ,

10- جرو, ح .(2015-2014) .موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل .*مذكرة نهاية دراسة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربية* .الجزائر.

11- جمال بلبكاي ويزيدشويعل ,2015) .ديسمبر 8 .(مفهوم المواطنة لدى الشباب الجزائري البطال .*مجلة العلوم الانسانية.4* ,

12- حسيبة, ح .(2020-2019) .استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل في الجزائر .*رسالة مقدمة لنيل شهادة لماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل* .الجزائر.

13- حكيمة ايت حمودةواحمدفاضلي ,2011) .جوان .(20قلق المستقبل لدى فئة من الشباب البطال .*مجلة أنسنة للبحوث والدراسات.2* ,

14- حمي, ن .(2022-2021) .معوقات تطبيق معايير ادارة الجودة الشاملة للتكوين المهني من وجهة هيئة التدريس .*اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورة lmd في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية* .الجزائر.

15- رنان نزيهة وجاب الله شافية .(2020) .التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر .*مجلة أبحاث اقتصادية وادارية* , *14*(2).

16- زعيبط, م ,2014) .ديسمبر .(مبادئ اعداد وتقييم عملية التكوين المهني في الجزائر .*مجلة العلوم الانسانية ,ب*.(42)

17- عثمان, ر .(2014) .*معايير الجودة البحثية في الرسائل الجامعية* .éd)ط1 .(لبنان: دار الكتب العلمية.

18- علي, ا. ب ,2020) .جانفي 2 .(استقطاب الموارد البشرية .*المجلة العربية للنشر العلمي*.

19- غياث, ب .(2013) .*التكوين المهني و التشغيل بالجزائر* .دار الغرب للنشر والتوزيع.

20- محمد, ق .(2017) .جودة التكوين في مراكز التكوين المهني من وجهة نظر الطلاب المتربصين .*مقال* .

21- مروة, ع ,2022) .ديسمبر 31 .(الجودة التعليمية .*مجلة سلوك*.(7)*106* ,

22- مسعودي, ك .(2018-2017) .التكوين والادماج المهنيين في الجزائر .*أطروحة لنيل شهادة دكتورة العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية* .الجزائر.

23- *معجم المعاني لكل رسم معنى* ,2025) .جانفي 6https://www.almaany.com: Récupéré sur //www.almaany.com).

24- *معجم المعاني لكل رسم معنى* ,2025) .جانفي 6https://www.almaany.com: Récupéré sur //www.almaany.com).

25- معمرعبدالمؤمن, ع .(2008) .*البحث العلمي في العلوم الاجتماعية منشورات في الاساسيات والمناهج والتقنيات* .ليبيا.

26- منظور, ا) .بيروت 2000 .(*لسان العرب ,الجزأ الثاني*) .دار صادر للطباعة والنشر(

27- ناصري الحسن وتيفاوي العربي .(2024) .أثر الرأس المال الفكري في جودة مخرجات التعليم العالي .*مجلة الاقتصاد وادارة الأعمال* , *108*(2).

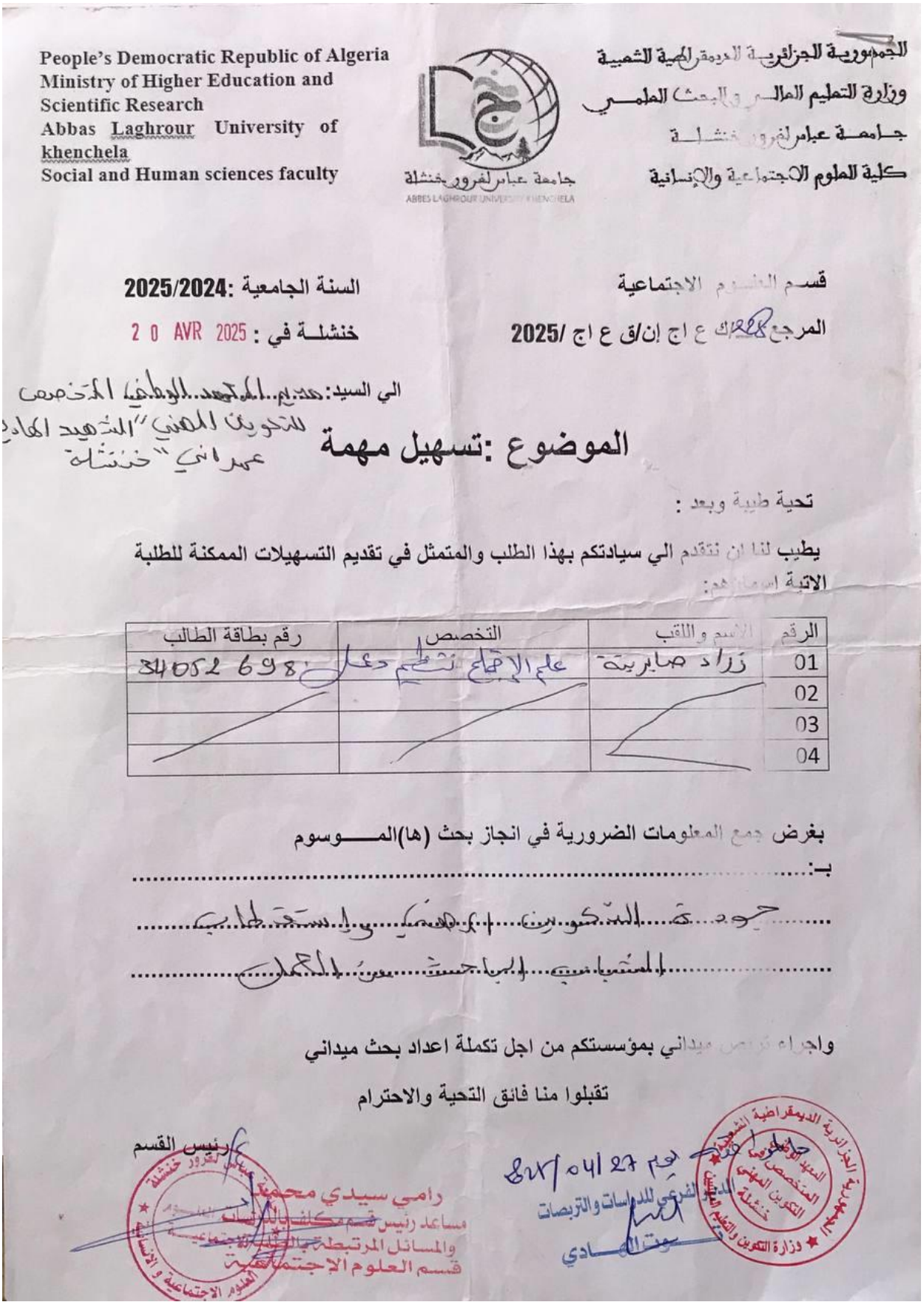
28- واخر, ع .(2007) .*مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث* .éd)ط4 .(بن عكنون الجزائر.

29- واخرون, م. ع .(2015) .*طرق ومناهج البحث العلمي* .éd)ط1 .(الاردن: دار الةراق للنشر والتويع.

30- ياسمينة, ت ,2017) .سبتمبر .(عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني لولايات الجنوب الشرقي الجزائري .*مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية*.(30)

الملاحق

1- تسهيل مهمة



People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and Scientific Research
Abbas Laghrour University of khenchela
Social and Human sciences faculty

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

جامعة عباس لغرور خنشلة
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

قسم العلوم الاجتماعية
المرجع: ك ع اج إن/ق ع اج /2025

السنة الجامعية: 2025/2024
خنشلة في: 20 AVR 2025

الي السيد: مدير المتحف الوطني المتخصص للتكوين المهني "الشهيد الهادي عمراني" خنشلة

الموضوع :تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد :

يطيب لنا ان نتقدم الي سيادتكم بهذا الطلب والمتمثل في تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة الاتية اسماءهم:

الرقم	الاسم و اللقب	التخصص	رقم بطاقة الطالب
01	زراد صابرينة	علم الاجتماع تنظيم وعمل	34052 698
02			
03			
04			

بغرض جمع المعلومات الضرورية في انجاز بحث (ها)المـــــوسوم بـ:

.....حوكمة التكوين المهني واستدامته.....

.....المتحف الوطني المتخصص للتكوين المهني الشهيد الهادي عمراني خنشلة.....

واجراء تربص ميداني بمؤسستكم من اجل تكملة اعداد بحث ميداني

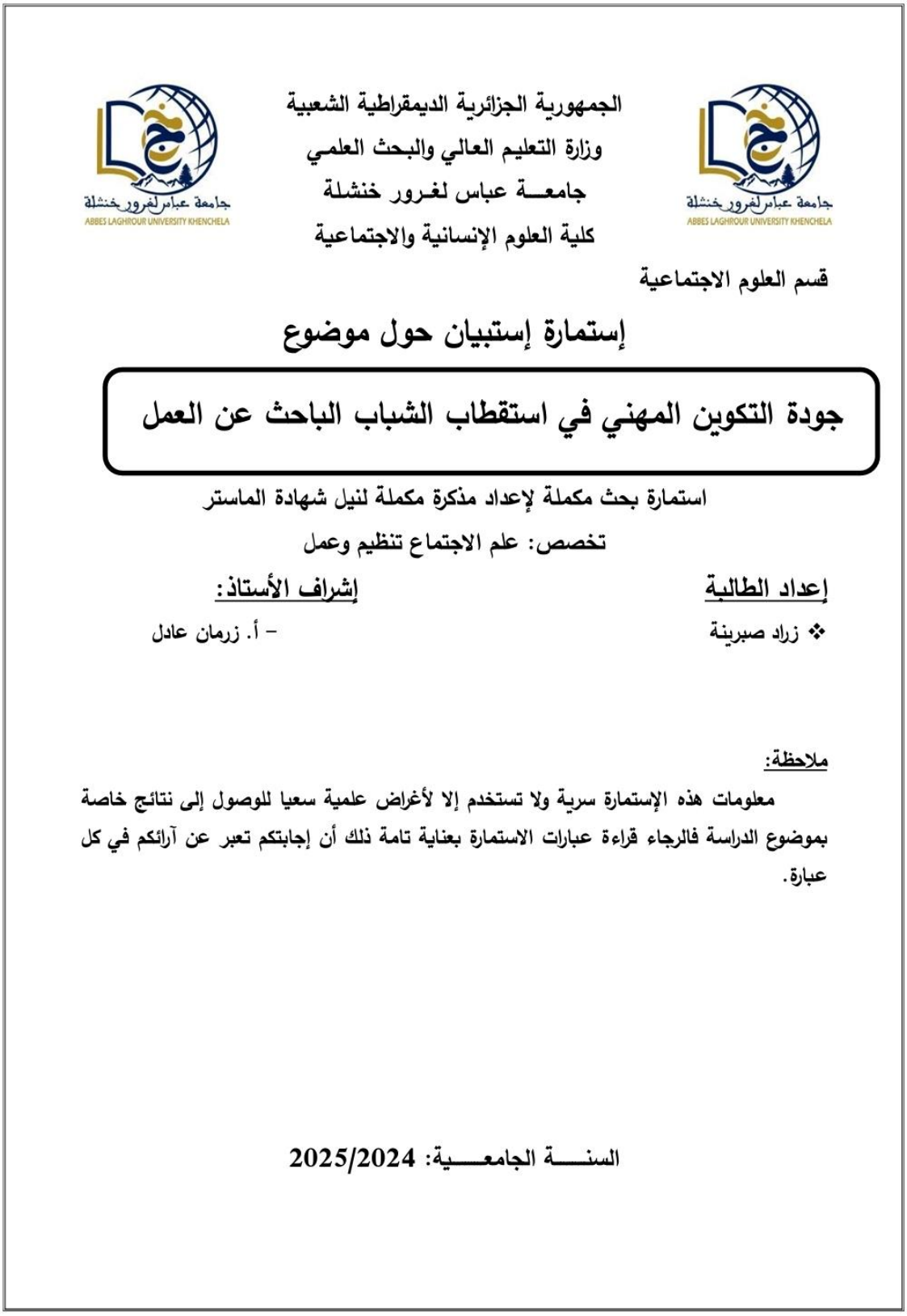
تقبلوا منا فائق التحية والاحترام

رئيس القسم

رامي سيدي محمد
مساعد رئيس قسم كلية العلوم الاجتماعية والمسائل المرتبطة بالعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

2025/04/27
المدير الفرعي للدراسات والتربصات
سوت الهادي

2- الاستبيان



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعـــة عباس لغـرور خنشلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

إستمارة إستبيان حول موضوع

جودة التكوين المهني في استقطاب الشباب الباحث عن العمل

استمارة بحث مكملة لإعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبة

❖ زراد صبرينة

إشراف الأستاذ:

– أ. زرمان عادل

ملاحظة:

معلومات هذه الإستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية سعيا للوصول إلى نتائج خاصة بموضوع الدراسة فالرجاء قراءة عبارات الاستمارة بعناية تامة ذلك أن إجابتكم تعبر عن آرائكم في كل عبارة.

السنـــــة الجامعـــــية: 2025/2024

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-**النوع** : ذكر ☐ أنثى ☐

2-**السن** :

- أقل من 20 سنة ☐
- من 20 إلى 25 سنة ☐
- من 26 إلى 30 سنة ☐
- من 30 سنة فما فوق ☐

3-المستوى التعليمي :

- ثانوي ☐
- جامعي ☐

ما هو التخصص التكويني الذي تدرسه؟

.....

.....

المحور الثاني: الاستقطاب / المتغير التابع

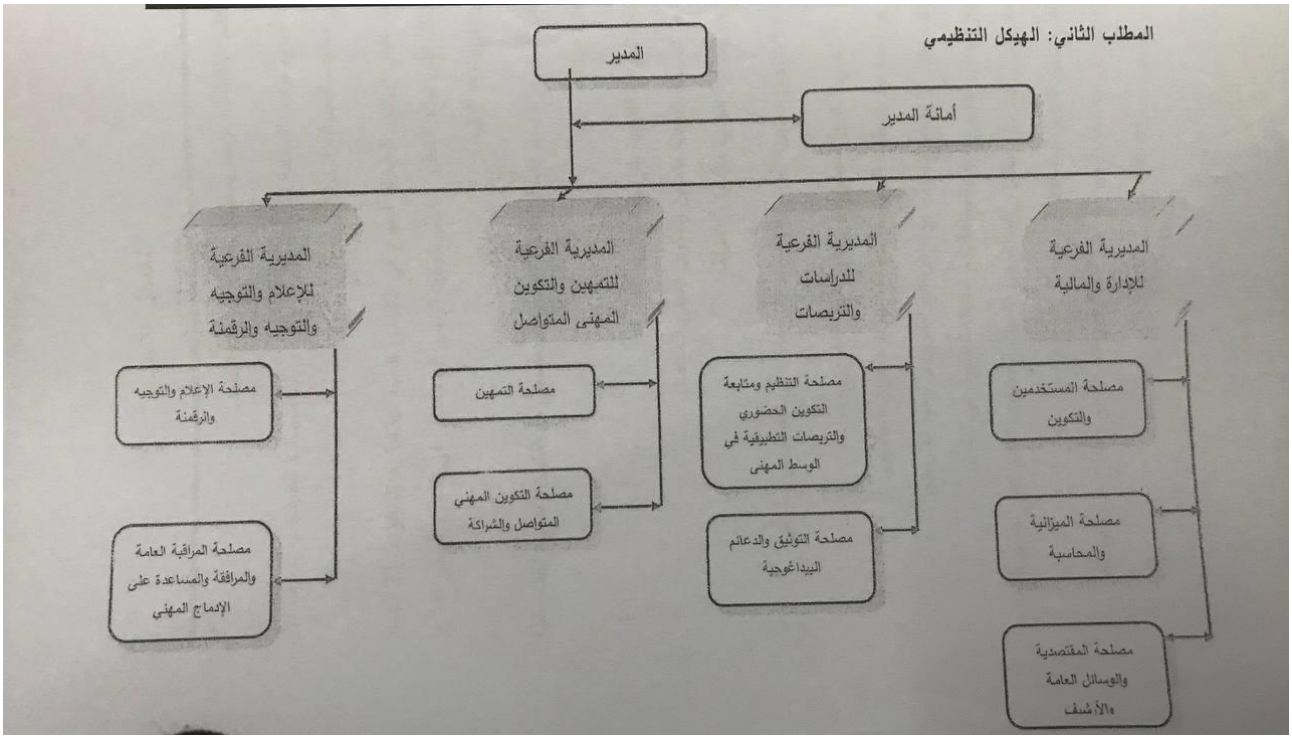
الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	ان التحاق الشباب في التكوين ينتج عن القناعة بأهمية التعليم والتدريب المهني.					
02	ان البحث عن الكفاءة المهنية يدفع الشباب لفرص التكوين.					
03	ان جودة التكوين تزيد من استقطاب الشباب نحو التعليم والتكوين المهني.					
04	كلما كان التكوين عملي وواقعي يستقطب الشباب للالتحاق بفروع التكوين المهني.					
05	اعتماد التعليم المهني على الوسائل البيداغوجية والتقنية الحديثة يحفز الطلاب على متابعة التكوين.					
06	استقطاب الشباب نحو مراكز التكوين يغير مواقفهم إيجابيا نحو التكوين المهني.					

المحور الثالث: جودة التكوين المهني / المتغير المستقل

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولا	المحتوى التعليمي:					
01	كلما كانت أهداف التكوين عملية وواقعية زادت قناعة الشباب بأهمية التكوين.					
02	تساهم الأهداف التعليمية في تنمية المهارات المهنية المطلوبة في سوق العمل.					
03	تتوافق الأهداف التعليمية مع مستوى المتكونين واحتياجاتهم.					
04	المواد التعليمية المستخدمة مرتبطة مباشرة بالمهارات المطلوبة في المهنة.					
05	تنوع المواد التعليمية يعد سبب في اقبال الشباب على التكوين المهني.					
06	المواد الدراسية في برامج التكوين المهني حديثة وملائمة.					
07	يزداد ميل الشباب للتكوين المهني إذا كانت مناهج التكوين تعتمد على التحفيز والتنشيط التعليمي					
08	ان سمعة وكفاءة إطارات التكوين تساهم في جذب الشباب للتعلم والتكوين					
09	يكون المتكونين أكثر رغبة في التكوين بوجود طرائق محفزة (كبرمجيات التعليم التفاعلية)					

10	ان التكوين المهني يعزز من مهارات التواصل لدى الشباب					
ثانيا	**التجديد في التخصصات المهنية**					
01	ان التجديد في التخصصات يعزز القناعة بالنجاح المهني في التكوين					
02	ان عصرنة التكوين المهني له دور في تلبية الرغبات المهنية لدى الشباب					
03	يميل الشباب الراغب في التكوين الى الاعتماد على الوسائل والأجهزة الحديثة					
04	يفضل طلاب التكوين التخصصات المعاصرة والأكثر طلبا في عالم الشغل					
05	ان جودة بيئة التكوين تؤثر في دافعية التكوين لدى المتكون					
06	يزداد الإلتحاق للتكوين كلما كان منفتحا على افاق مهنية					
07	يهتم الشباب أكثر بدورات التكوين لتعزيز المهارات وتعلم التقنيات الجديدة					
08	يرغب الشباب أكثر في التكوين الذي يربط بين التعليم النظري والتكوين العملي.					

3- الهيكل التنظيمي للمؤسسة



4- لجنة تحكيم الاستمارة

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية	مؤسسة الانتماء
01	قرزيز محمود	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنشلة

الملخص

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

باللغة العربية:

تناولت هذه الدراسة موضوعًا بعنوان "جودة التكوين المهني و استقطاب الشباب الباحث عن العمل" ، والذي يعتبر من أهم المواضيع التي استدعت عملية البحث بشقيها النظري و الميداني ، و بالتالي جاءت اشكالية الدراسة الحالية حول هل هناك علاقة بين جودة التكوين المهني و استقطاب الشباب الباحث عن العمل ؟ و من أجل تحقيق تحقيق الهدف العام للدراسة فإن الإشكالية المطروحة أملت علينا الفرضيات الفرعية التالية:

- يرتبط استقطاب الشباب نحو مؤسسات التكوين بجودة المحتوى التعليمي و برامج التكوين المهني.
- يرتبط استقطاب الشباب نحو مؤسسات التكوين بتجديد التخصصات و فروع التكوين العصرية .

وقد جاءت الدراسة في (5) فصول ، جانب نظري تضمن (4) فصول ، و جانب ميداني تضمن فصلين ، حيث جاء في الفصل الأول الإطار التصوري و المفاهيمي للدراسة ، أما الفصل الثاني و الثالث فقد تضمنا متغيري الدراسة جودة التكوين المهني و استقطاب الشباب.

و لأجل تحقيق أهداف الدراسة تضمن الجانب الميداني الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث استخدم المنهج الوصفي لتناسبه مع موضوع البحث ، أما تقنيات البحث فقد تم استخدام الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات إلى جانب الملاحظة تم توزيع الاستمارة على عينة عشوائية شملت المتكونون وقدرت ب 56 متكون و لتحليل البيانات التي تم جمعها الميدان استخدمنا الأسلوب الإحصائي في التحليل و التفسير.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- توجد علاقة بين جودة التكوين المهني و استقطاب الشباب عن العمل.
- توجد علاقة بين المحتوى التعليمي و مستوى الاستقطاب.
- توجد علاقة بين التجديد في التخصصات المهنية و مستوى الاستقطاب.

و بناءا على هذه النتائج اثبتت تحقق الفرضية الرئيسية: توجد علاقة بين جودة التكوين المهني و استقطاب الشباب الباحث عن العمل.

ملخص الدراسة

:(Study Summary (in English

-This study addressed the topic titled "The Quality of Vocational Training and Attracting Job Seeking Youth," which is considered one of the most important subjects warranting both theoretical and field research. Accordingly, the central research problem was formulated as: Is ?seeking youth-there a relationship between the quality of vocational training and attracting job

lem led to the formulation of the To achieve the main objective of the study, the research prob :hypotheses-following sub

The attraction of youth to vocational training institutions is linked to the quality of educational .content and vocational training programs

tutions is associated with the renewal of modern The attraction of youth to vocational training insti .training specializations and fields

:The study was divided into five chapters

.The theoretical part included four chapters, while the field part consisted of two chapters

.tual and theoretical framework of the studyChapter one presented the concep

Chapters two and three addressed the study's variables: the quality of vocational training and the .attraction of youth

g the To achieve the study's objectives, the fieldwork included methodological procedures, usin .descriptive method for its suitability to the research topic

.Data collection techniques included the questionnaire as the main tool, along with observation

.The questionnaire was distributed to a random sample of 56 trainees

.as analyzed and interpreted using statistical methodsThe collected data w

:The study reached a number of key findings, most notably

.seeking youth-There is a relationship between the quality of vocational training and attracting job

onal content and the level of attractionThere is a relationship between educati

:Based on these findings, the main hypothesis was confirmed

.seeking youth-There is a relationship between the quality of vocational training and attracting job