

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي - تبسة
Larbi Tebessi University - Tebessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم علم النفس
تخصص إرشاد وتوجيه

مذكرة ماستر تحت عنوان

دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق
الكفايات المهنية لخريجي القطاع
- دراسة ميدانية بمدينة تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ

• د: جفال منال

من إعداد الطلبة

• موسى نجاة

• مسعي مروى

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
ميهوب نور الدين	أستاذ محاضر ب-	رئيسا
جفال منال	أستاذ محاضر أ-	مشرفا ومقررا
حداد نصر الدين	أستاذ مساعد أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2021 / 2022

شكر وتقدير

نحمد الله عزّ وجلّ وننتهي عليه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، أن أنعم علينا بنعمة العلم،
وأن وفقنا إلى عملنا هذا.

والصلاة والسلام على حبيب الحق، وخير الخلق محمد ابن عبد الله
معلم الخلق أجمعين.

﴿ من لا يشكر الناس لم يشكر الله، ومن أهدى إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تستطيعوا فادعوا له ﴾

﴿ الشكر قيد النعمة وسبب دوامها ومفتاح المزيد منها ﴾

واحتكاما إلى قوله . صلى الله عليه وسلم . نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من


قريب أو من بعيد، بقدر كبير أو بسيط، على انجاز هذا البحث، ونخص بالذكر:

الأستاذة المشرفة جفال منال على جميل صبرها، وسعة بالها، ونصائحها وتوجيهاتها التي لم

تبخل علينا بها، تصويبا لهذا البحث وإثراء له.

كما نتوجه بالشكر إلى كل الزملاء الذين قدموا لنا مساعدتهم في إنجاز هذا العمل.

إليكم جميعا جزيل الشكر والتقدير والامتنان



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ	مقدمة
01	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة
02	1. إشكالية الدراسة.
03	2. أهمية الدراسة.
03	3. أهداف الدراسة.
05	4. أسباب إختيار الموضوع.
05	5. مفاهيم الدراسة.
06	6. الدراسات السابقة.
09	الفصل الثاني: الكفايات المهنية
10	تمهيد
11	1. تطور مفهوم الكفاية.
12	2. مصطلحات لها علاقة بالكفايات المهنية.
13	3. الفرضيات التي تبنى عليها حركة التربية القائمة على الكفايات المهنية.
14	4. عوامل ظهور التربية القائمة على الكفايات المهنية.
14	5. خصائص الكفايات المهنية.
15	6. مكونات وعناصر الكفايات المهنية.
16	7. أنواع الكفايات المهنية.
20	8. تصنيفات أخرى للكفايات المهنية.
22	9. المداخل الأساسية لتحديد الكفايات المهنية.
22	10. طرق واليات اكتساب الكفايات المهنية.
23	11. أساليب تنمية الكفايات المهنية.
23	12. الكفايات الواجب توفرها في خرجي مراكز التكوين المهني والتمهين لنجاح في عمله.
25	13. أهداف وأهمية الكفايات المهنية.
25	خلاصة الفصل.

فهرس المحتويات

26	الفصل الثالث: التكوين المهني.
27	تمهيد.
27	1. نظريات التوجيه المهني.
29	2. المدخل السوسيو تاريخي لنشأة وتطور التكوين المهني.
35	3. أنماط التكوين المهني.
36	4. شبكات التكوين المهني.
38	5. مستويات التأهيل المهني.
38	6. أنواع التكوين المهني.
39	7. مهام التكوين المهني.
39	8. أهداف التكوين المهني في الجزائر.
40	9. أهمية التكوين المهني.
41	10. مبادئ التكوين المهني.
42	11. أفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهني بالجزائر.
42	12. علاقة التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل.
42	13. مميزات التكوين المهني.
43	14. الدلالات الخاصة بعملية التكوين المهني.
44	15. دور الإرشاد المهني في تعزيز عملية التكوين المهني.
46	خلاصة الفصل.
47	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.
48	تمهيد
48	1. مجالات الدراسة.
48	1.1. المجال المكاني.
49	2.1. المجال البشري.
49	3.1. المجال الزمني.
49	2. منهج الدراسة.
50	3. أدوات جمع البيانات.
52	4. أساليب المعالجة الإحصائية.
52	خلاصة.

فهرس المحتويات

53	الفصل الخامس: تحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج.
54	تمهيد
54	1. عرض و تحليل و تفسير البيانات الأولية.
60	2. عرض و تحليل و تفسير بيانات التساؤل الأول.
65	3. عرض و تحليل و تفسير بيانات التساؤل الثاني.
71	4. عرض و تحليل و تفسير بيانات التساؤل الثالث.
77	5. عرض و تحليل و تفسير بيانات التساؤل الرابع.
82	6. مناقشة النتائج الجزئية للتساؤلات
86	النتائج العامة للدراسة.
88	الخاتمة.
90	قائمة المصادر والمراجع.
	الملاحق.
	ملخص الدراسة.



فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
34	تطور شعب ومناصب التكوين المهني لوزارة العمل والتكوين المهني	01
48	توزيع عينة الدراسة حسب مؤسسات الدراسة.	02
51	حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	03
54	توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس	04
55	توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	05
56	توزيع أفراد العينة حسب المهنة	06
57	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.	07
58	توزيع أفراد العينة حسب مؤسسة الدراسة	08
59	توزيع افراد العينة حسب مدة التكوين	09
60	تحليل بيانات التساؤل الاول	10
65	تحليل بيانات التساؤل الثاني	11
71	تحليل بيانات التساؤل الثالث	12
77	تحليل بيانات التساؤل الرابع	13
82	النتائج الجزئية لتساؤل الأول	14
83	النتائج الجزئية للتساؤل الثاني	15
84	النتائج الجزئية للتساؤل الثالث	16
85	النتائج الجزئية للتساؤل الرابع	17

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
17	الأهداف السلوكية في المجال المعرفي حسب تصنيف بلوم	01
18	الأهداف السلوكية في المجال المهاري حسب تصنيف سمبسون	02
19	الأهداف السلوكية في المجال الوجداني حسب تصنيف كراثول	03
42	العلاقة بين التكوين المهني و قطاعي التعليم والعمل	04



مقدمة

مقدمة

يعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية للتنمية كما يعتبر القيام عليه من أهم العوامل المساعدة على القيام بالاقتصاد والمجتمع في مختلف دول العالم، فالدول القوية اقتصاديا وسياسيا لا تمتلك ثروات طبيعية بقدر امتلاكها لأفراد ذوي كفايات مهنية معرفية، وجدانية، أدائية وإنتاجية تجعلهم قادرين على اقتناص الفرص واستغلالها والعمل بكفاءة وفاعلية في مختلف ميادين الحياة، وامتلاك الأفراد لهاته الكفايات المهنية يكون من خلال التعليم والتكوين.

إن التكوين المهني من أهم العمليات التي تجعل المورد البشري يواكب التغيرات الحاصلة في المجال العلمي والتقني، وما يتبعها من تطور في الأفكار والمفاهيم وأهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياس لمدى تدرج الفرد داخل المجتمع، وخيارا لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي وتعميم الثقافات المهنية لتطوير الاقتصاد، وتحقيق التنمية المستدامة، في ظل الحركية الدائمة التي يشهدها العالم من خلال توفير فرص تأهيل لأفراد من مختلف فئات المجتمع، وإكسابهم كفايات مهنية تجعلهم قادرين على ممارسة مهنة معينة والدخول في سوق العمل والمساهمة في لتحقيق التنمية والنجاح في مختلف المجالات.

وعلى هذا الأساس جاء اختيارنا لموضوع البحث لنحاول معرفة دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي القطاع بمدينة تبسة أملا منا أن يضيف هذا البحث لبنة جديدة للباحثين في مجال الكفايات المهنية والتكوين المهني.

وقد تضمنت هذه الدراسة جانبين احدهم نظري والآخر ميداني، بالنسبة لشقها النظري فقد تضمنت ثلاث فصول وهي كالتالي

- الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للدراسة وفيه الإشكالية التساؤلات أهداف وأهمية الدراسة أسباب اختيار الموضوع والدراسات السابقة وكذا المفاهيم الأساسية للدراسة.
- الفصل الثاني والموسوم بالكفايات المهنية : ضم مصطلحات لها علاقة بالكفاية المهنية، الفرضيات التي تبني عليها حركة التربية القائمة على الكفايات المهنية و عوامل ظهورها، خصائص، مكونات، عناصر وأنواع الكفايات المهنية...
- في حين أن ثالث الفصول خصص للتكوين المهني : نظريات التوجيه المهني، نشأة وتطور التكوين المهني، أنماط، شبكات، مستويات، أهداف، أهمية، أنواع، ومبادئ التكوين المهني....

أما الجانب الميداني فقد اشتمل على فصلين

- الفصل الرابع الذي تطرقنا فيه إلى كلما يخص الإجراءات المنهجية للدراسة مجالات الدراسة المكانية والزمنية والبشرية منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة.
- الفصل الخامس الذي تم فيه عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها وفي آخر الدراسة تم عرض خلاصة عامة لأهم النتائج المتوصل إليها وأهم التوصيات وكذا إرفاق بعض الملاحق الخاصة بأدوات الدراسة مرورا بقائمة المصادر والمراجع المعتمدة في الدراسة وملخص الدراسة.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. أهمية الدراسة.
3. أسباب اختيار الموضوع.
4. أهداف الدراسة.
5. مفاهيم الدراسة.
6. الدراسات السابقة.

1. الإشكالية

يعد التطور السريع الذي يشهده العالم اليوم وتحول طبيعة العمل الذي بدأ يفقد بعده المادي لصالح طابعه المعرفي والفكري، بالتوازي مع تنامي اقتصاد المعرفة والاقتصاد اللامادي وما يتطلبه من كفايات مستحدثة أدت إلى طرح مسألة، إعداد الموارد البشرية وفق معطيات وتمشيات ومعايير جديدة تختلف جوهريا عما تعودناه منذ الثورة الصناعية مما اوجب الاهتمام بالكفايات المهنية وكيفية تطويرها لمجارات التطورات الراهنة، وما أحدثته الثورة التكنولوجية والمعلوماتية.

مفهوم الكفايات المهنية يشمل القدرات، المهارات، المعارف، الاتجاهات والقيم لذا يمكن اعتبارها احد أهم مصادر القوة الدافعة والفعالة في شتى المجالات لأجل هذا يسعى أي مجتمع معاصر إلى تأمين تحقيق الكفايات المهنية المختلفة، التي قد تساهم بشكل كبير في تحقيق الفرد لذاته وتكيفه مع مجتمعه والمساهمة في التنمية الشاملة والتقدم والنجاح في أداء العمليات والمهام المهنية المطلوبة، علما أن الوصول إلى تحقيق الكفايات المهنية يتطلب جملة من الجهود الفكرية والبدنية وكذا إلى معرفة وخبرة علمية وعملية، يكتسبها الفرد من خلال التكوين.

على الرغم من أن التكوين المهني بمفهومه العام لم يظهر إلا في العصر الحديث إلا أن وجوده ارتبط بوجود الإنسان، حيث كان يقتصر على تدريب الأفراد على حرفة معينة للحفاظ على البقاء واستمرار الحياة وكان يتم بطريقة تلقائية أي يتلقاه الإنسان دون علمه ثم أصبح بطريقة موجهة في القرون الوسطى يقوم به معلمون في مختلف الحرف لكنه كان يتم بطريقة ارتجالية ولم تكن له أهداف واضحة ومحددة، إلى أن أولي له اهتمام كبير في العصر الحالي أين احتل التكوين المهني مكانة وأصبح من أولويات دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء، والجزائر كغيرها من دول العالم سعت إلى النهوض بقطاع التكوين المهني منذ الاستقلال غير انه في البداية كان يضم المتسربين من نظام التعليم لكن بعد دخول الجزائر في اقتصاد السوق ونتيجة الرغبة في التصنيع السريع والانتقال من الاقتصاد الفلاحي المتخلف إلى اقتصاد صناعي متطور ومنه إلى الاقتصاد المعرفي المبني على استثمار الموارد البشرية المؤهلة، أصبح هذا القطاع ركنا ثانيا إلى جانب التعليم العالي ولم يعد يقتصر على المتسربين دراسيا بل أصبح يوفر فرص التكوين لمختلف فئات المجتمع بمختلف مستوياتهم، حتى الطلبة الجامعيين الراغبين في الحصول على شهادة وكفاية مهنية تؤهلهم لدخول سوق الشغل في سواء في مؤسسات عمومية أو خاصة أو إنشاء مشروع مقولاتي.

حيث يفترض أن تحقق مؤسسات التكوين المهني الكفايات المهنية بأبعادها المختلفة المعرفية والعملية والوجدانية وكذا الإنتاجية لخريجها أي تجهز يد عاملة مؤهلة ومؤطرة وجاهزة للدخول في سوق العمل.

ومن خلال بحثنا هذا سنتطرق إلى دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي القطاع في ولاية تبسة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية.

- ✓ هل تساهم مؤسسات التكوين المهني في مدينة تبسة في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لدى خريجها في ظل متطلبات سوق العمل؟
- ✓ هل تساهم مؤسسات التكوين المهني في مدينة تبسة في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لدى خريجها في ظل متطلبات سوق العمل؟
- ✓ هل تساهم مؤسسات التكوين المهني في مدينة تبسة في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لدى خريجها في ظل متطلبات سوق العمل؟
- ✓ هل تساهم مؤسسات التكوين المهني في مدينة تبسة في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الإنتاجي لدى خريجها في ظل متطلبات سوق العمل؟

2. أهمية الدراسة

- تتبع أهمية الدراسة كونها تهتم بمؤسسات التكوين المهني التي تعتبر عاملا مهما بالنسبة لبناء الكفايات المهنية للمتمتعين وتظهر أهمية هذه الدراسة في
- ✓ تسليط الضوء على قطاع مهم من قطاعات الدولة يسعى إلى تحقيق الكفايات المهنية وإسهامه بتوفير يد عاملة مؤهلة.
- ✓ تقدم هذه الدراسة إضافة جديدة إلى تخصص الإرشاد والتوجيه.
- ✓ وقع اختيارنا على هذه الفئة (خريجي التكوين المهني) باعتبارهم مكون أساسي يساهم بالنهوض باقتصاد الوطن.

3. أهداف الدراسة

- إن أي باحث يقوم بالبحث العلمي في أي مجال لا بد أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرجو بلوغها من خلال بحثه ونظرا لأهمية موضوع دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخريجي القطاع في ولاية تبسة فإن الدراسة تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف :
- ✓ التعرف على المساهمات مؤسسات التكوين المهني في مدينة تبسة في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لدى خريجها في ظل متطلبات سوق العمل؛
- ✓ التعرف على مساهمات مؤسسات التكوين المهني في مدينة تبسة في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لدى خريجها في ظل متطلبات سوق العمل؛
- ✓ التعرف على المساهمات التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني في مدينة تبسة في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لدى خريجها في ظل متطلبات سوق العمل؛
- ✓ التعرف على المساهمات التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني في مدينة تبسة في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الإنتاجي لدى خريجها في ظل متطلبات سوق العمل.

4. أسباب اختيار الموضوع

1. أسباب ذاتية

✓ الميل والاهتمام بهذا الموضوع الحيوي الذي يعد محط اهتمام الدارسين والباحثين في الوقت الحالي.

✓ الحصول على درجة علمية متمثلة في شهادة الماستر في تخصص إرشاد وتوجيه.

2. أسباب موضوعية

✓ الوقوف على واقع خرجي مؤسسات التكوين المهني.

✓ المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بهذا النوع من المواضيع المعاصرة.

✓ لأن هذا الموضوع يندرج في مجال التخصص وجدير بالدراسة.

✓ قلة الأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع.

5. مفاهيم الدراسة

1.5. تعريف الدور

هناك العديد من التعاريف لمصطلح الدور فالدور هو الجزء الذي يلعبه الفرد نتيجة شغله لوضع أو مركز معين في الحياة والدور هو النموذج المنظم لسيرة أو لوضعية أو موقف الفرد في الجماعة ويحم لهذا الأخير قيمة وظيفية ويتضمن حقوق وواجبات (علي اسحق، 2018، ص 60)

الدور هو قطاع من النسق التوجيهي الكلي للفرد الفاعل كما يمكن تعريف الدور بأنه عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة، والدور شيء مستقل عن الفرد الذي يقوم بهذا الدور فهو يحدد السلوك أو يعبر عن الانفعال ويحدد الأقوال (جفال، 2013، ص 08).

2.5. تعريف مؤسسات التكوين المهني

وهي المعاهد والمراكز التي يتأسس ويتم فيها التعليم والتكوين المهنيين وهي مؤسسات أكاديمية تربوية تابعة في الجزائر لوزارة التعليم والتكوين المهنيين تستقبل الأفراد بمختلف أعمارهم للحصول على شهادات مهنية ذات مستويات مختلفة ويتوفر القطاع العمومي في الجزائر على شبكة واسعة من مؤسسات وهياكل التكوين المهني بمسميات مختلفة منها مراكز التكوين المهني والمعاهد المتخصصة في التكوين المهني (وزارة التكوين والتعليم المهنيين 2021).

3.5. تعريف التكوين المهني

لقد اخذ موضوع التكوين المهني اهتمام كبير من الباحثين والهيئات ويوجد تعريفات عديدة له نذكر منها:

- التكوين المهني هو تنمية منظمة وتحسين للاتجاهات والمهارات والمعارف والسلوكيات المرتبطة بمواقف العمل المختلفة من اجل قيام الأفراد بمهامهم (بوفلجة، 1984، ص 79).

- ويعرف كذلك بأنه أي نشاط يسمح بكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات والمهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها لأي إنسان بالغ بغض النظر عن مستواه (دليل التكوين و التعليم المهني، 2007 ص 03).
- ويعرف كذلك بأنه نمط من التعليم يحضر المتعلم لاكتساب شهادة مهنية أي كفاية مهنية ذات طابع مهني تؤهله لممارسة مهنة معينة.
- وهو أيضا نوع من التعليم وإكساب المهارات والخبرات والمعارف المتعلقة بمهنة معينة حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها (العيسوي، 2003، ص 57).

4.5. التعريف الاجرائي لتكوين المهني

التكوين المهني هو عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه له الراغبين في اكتساب كفاية مهنية حتى تمكنهم من الدخول في سوق العمل.

5.5. تعريف الكفاية

اولا المعنى اللغوي

قال الله تعالى «أَوْ لَمْ يَكْفِ بِرَبِّكَ أَنَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ» سورة فُصِّلَتِ الآية (53) معنى الكفاية هنا: أن الله - عز وجل - قد بين من الدلائل ما فيه كفاية والكفاية مشتقة من الفعل كفى يكفي كفاية أي سد الحاجة وهي ما يكفي ويغني عن غيره وهي أيضا الاستغناء عن الغير (المعجم الوجيز للغة العربية، 2000، ص 538).

وحسب قاموس وبستر الكفاية هي العمل المحدد الذي يقوم به الشخص الكفاء الناجح (العايب، 2018، ص 39)

ثانيا المعنى الاصطلاحي

هناك عدة تعريفات للكفاية منها

- الكفاية هي القدرة على أداء العمل بمستوى مناسب من الإتقان، أي أن الكفاية تعني أن لديك القدرة على القيام بشيء جيد، أنت قادر على أداء مهمة أو وظيفة بشكل فعال (SIECK, 2021).
- وهي أيضا مجموعة المعارف والمهارات التي تنظم على شكل مخططات يمكن من خلالها معرفة مهمة مشكلة وحلها بانجاز أداء ملائم (الدريج، 2005، ص 29)
- الكفايات المهنية هي إنجاح العمل المهني من خلال ممارسة جيدة أساسها اكتساب المهارة والأداء المستند إلى إطار نظري يحدد متطلبات المهنة
- كما تعرف الكفاية المهنية بأنها المهارات التي تتصل بالعمل وتوصل صاحبها لممارسة عمله بنجاح (علي اسحق، 2018، ص 45)
- وهي كذلك كل المهارات والمفاهيم والسلوكيات التي يحتاجها العاملون (العايب، 2018، ص 46)

ثالثا التعريف الإجرائي للكفايات المهنية

الكفاية هي الحد الأدنى للأداء ووصول الشخص إلى الكفاية يعني الوصول إلى الحد الأدنى من المهارات والمعارف التي تساعده على أداء العمل تتكون الكفاية من المهارات والقدرات والمعارف والاتجاهات مندمجة بشكل مركب كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بإثرائها وتطويرها لمواجهة المشكلات وكذا مواكبة التطورات.

6. الدراسات السابقة

1.6. الدراسة الأولى لسامعي توفيق

بعنوان: مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون وهي أطروحة دكتوراه العلوم تخصص علوم تربية مقدمة في السنة الجامعية 2010/2011 بجامعة فرحات عباس - سطيف - وهي دراسة وصفية هدفت إلى معرفة آراء الأساتذة حول أهم العوامل المؤثرة على عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة في أبعادها لثلاثة المعرفية والعملية والوجدانية، بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف في خمسة عشرة تخصص كما هدفت إلى التعرف على مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في أبعادها المعرفية والعملية والوجدانية، حسب آراء أساتذة ورؤساء المصالح، في خمسة عشر تخصص، لدى خريجها، وفي ضوء متطلبات سوق العمل ولتحقيق هذه الأهداف تم الاستعانة بأداتي المقابلة واستمارة الاستبيان وقد تلخص نتائج هذه الدراسة أظهرت النتائج نفي الفرضية الأولى، من خلال آراء أساتذة ورؤساء المصالح المجموعات المتواجدين في مختلف الشركات الصناعية أو الخدمية، عليه والذين مثلوا جميعهم عينة مكونة من مهنة سوق العمل، أن المعدل العام من تسعين فردا (90) منهم (60 أستاذ) و30 من مهنيين سوق العمل إن المعدل العام المتحصل عليه في تحقيق مجموع الكفايات المهنية العامة التي يبلغ عددها 71 كفاية في كل التخصصات المدروسة هو 8,9 / 20

○ أوجه التشابه والاختلاف مع دراستنا

بالنسبة لهذه الدراسة لسامعي التوفيق تشترك مع دراستنا في متغيرات الدراسة حيث تطرق الباحث إلى دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية وكذا في أبعاد الدراسة والمنهج وأدوات جمع البيانات لكنها تختلف مع دراستنا في الإطار المكاني الذي يمثل مؤسسات التكوين في ولاية سطيف بينما دراستنا عن خريجي التكوين المهني في ولاية تبسة وكذا الإطار الزمني لأن الدراسة كانت سنة 2010 / 2011 ودراستنا في 2021/2022 وأيضا الدراسة شملت تخصصات معينة في التكوين المهني وكانت من وجهة نظر الأساتذة ورؤساء المصالح أي اختلاف في عينة البحث.

2.6. الدراسة الثانية لحميدة جرو

بعنوان "مؤاممة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الإداريين وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة "

وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع التربية مقدمة في السنة الجامعية 2015/2014 بجامعة محمد خيضر -بسكرة- وهي دراسة وصفية "مسخي اجتماعي" هدفت إلى التعرف على

- ✓ متطلبات التي يحتاجها التكوين المهني للاستعادة دوره الريادي
- ✓ معرفة مدى مؤاممة التكوين المهني لمتطلبات الشغل
- ✓ معرفة الاستراتيجيات المتبعة في التموين المهني للزيادة من المؤاممة مع عالم الشغل
- ✓ و للتحقيق هذه الأهداف تم إعداد استمارة تم توزيعها على افراد مجتمع الدارسة في أماكن متفرقة على مستوى دوائر وبلديات ولاية بسكرة، وفي هذه الحال تم إرسال الاستمارة عن طريق مديرية التكوين المهني.

- ✓ فلقد تم الحصول على معلومات بأقل جهد ممكن وبأقل وقت تمثل في 21 يوم تم توزيعها وجمعها.
- ✓ كما اعتمدت الباحثة على الملاحظة غير مباشرة و المقابلة المباشرة.
- ✓ وقد تلخصت نتائج الدراسة إلى:

بأن قدرة إستراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبى كل متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة ولاية بسكرة كما هو منتظر نظرا لخصوصية المنطقة والإمكانيات التي تزخر بها، هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل خاصة من حيث نوعية التخصصات، إذ نجد تدني عن المستوى المطلوب في تغطية بعض المجالات الحساسة مثل الفلاحة والأشغال العمومية وهذا ما جعلنا نلجأ إلى اليد العاملة الأجنبية خاصة الصينية والاسبانية.

○ أوجه التشابه والاختلاف مع دراستنا

بالنسبة لهذه الدراسة تشترك مع دراستنا في احد متغيرات الدراسة وهو التكوين المهني ومنهج الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي وكذا أدوات جمع البيانات استمارة الاستبيان والمقابلات بينما تختلف مع دراستنا في الإطار الزمني والمكاني والعينة والأهداف.

3.6 الدراسة الثالثة: لحميداني شافية، فريعن عبد الرزاق

بعنوان: دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر. ولاية ورقلة نموذجا

وهي مذكرة ماستر تخصص علوم سياسية (إدارة جماعات محلية) مقدمة في السنة الجامعية 2016/2015 بجامعة 8 ماي 1954 ورقلة وهي دراسة وصفية يتخللها المنهج التحليلي تهدف إلى إبراز دور التكوين المهني في تلبية احتياجات مؤسسات التشغيل من يد عاملة مؤهلة ومؤطرة جاهزة لدخول سوق العمل إبراز العلاقة بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات التشغيل من اجل توفير فرص العمل لطالبي العمل خاصة فئة الشباب وللتحقيق هذه الأهداف تم الاستعانة بأداة المقابلة مع مختلف الإطارات مديرية التكوين المهني

والصندوق الوطني للتأمين على البطالة وقد تلخصت نتائج الدراسة في انقطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل كلاهما قطاعان يكملان بعضهما البعض، لذا وجب تفعيل الشراكة بينهما وفق ما يخدم البلاد.

○ اوجه التشابه والاختلاف مع دراستنا

تتشرك هذه الدراسة مع دراستنا في احد المتغيرات التكوين المهني وكذا في اعتمادها على المنهج الوصفي بينما تختلف مع دراستنا في الإطار الزمني والمكاني والعينة والأهداف وأدوات جمع البيانات.

من خلال بحثنا عن الدراسات السابقة وجدنا العديد من الدراسات عن الكفايات المهنية وعن التكوين وقد تباينت هذي الدراسات من حيث متغيرات الدراسة وحجم العينة المختارة وأدوات جمع البيانات وكذا في أهداف الدراسة ولقد استفدنا من الدراسات السابقة في بحثنا المعنون بدور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي القطاع بمدينة تبسة من الدراسة الأولى لسامعي التوفيق وهي الدراسة التي اشتركت مع دراستنا في متغيرات الدراسة في ضبط مصطلحات الدراسة وضبط التسؤلات وكذا جمع المعلومات اللازمة عن الكفايات المهنية والاستفادة من المراجع المستخدمة أما بالنسبة لدراستين الثانية والثالثة اللذان يشتركان مع دراستنا في متغير التكوين المهني في اختيار الأداة المناسبة وإعداد الاستبيان وضبطه وكذا في جمع المعلومات الملائمة عن التكوين المهني والاستفادة من المراجع التي تم استخدامها وايضا النتائج والاقتراحات والتوصيات. بالعموم فقد ساعدتنا الدراسات السابقة في تذليل الصعوبات وقد استفدنا منها في كل خطوات بحثنا.

الفصل الثاني

الكفايات المهنية

تمهيد

1. تطور مفهوم الكفاية
2. مصطلحات لها علاقة بالكفايات المهنية
3. الفرضيات التي تبني عليها حركة التربية القائمة على الكفايات المهنية.
4. عوامل ظهور التربية القائمة على الكفايات المهنية
5. خصائص الكفايات المهنية.
6. مكونات وعناصر الكفايات المهنية.
7. أنواع الكفايات المهنية.
8. تصنيفات أخرى للكفايات المهنية.
9. المداخل الأساسية لتحديد الكفايات المهنية.
10. طرق واليات اكتساب الكفايات المهنية.
11. أساليب تنمية الكفايات المهنية.
12. الكفايات الواجب توفرها في خرجي مراكز التكوين المهني والتمهين لنجاح في عمله.

عمله.

13. أهداف وأهمية الكفايات المهنية.

خلاصة الفصل.

تمهيد

عاش العلم في الفترة الأخيرة حركة ديناميكية نشطة أعادت رسم معالم الجوانب الحياتية المختلفة للإنسان بأحداث وتغيرات وتحولات اجتماعية ثقافية اقتصادية سياسية ساهمت في إحداث ثورة حقيقية في المعرفة الإنسانية وظهور العولمة التي أثرت بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية، مما أدى إلى التقارب والتجانس في الاستراتيجيات المنظمة، والعمليات والهياكل، وذلك لاختيار المستهلك وتسارع العولمة تجل في انفجار معرفي سريع أدى إلى وجود شبكة وقوائم لا تحصى من الكفايات المعرفية والوجدانية والأدائية والإنتاجية، يعبر عنها في المجال المهني الكفايات المهنية، التي تلعب دورا كبيرا في تقدم المجتمعات وتنميتها، وتعتبر من المقاصد الأساسية لأي نظام تكويني وتعليمي، مهما كانت طبيعته ومستواه ، سواء كان تقليديا أو حديثا تعليميا عاما، أو تكوينا مهنيا.

في هذا الفصل من الدراسة يتم استعراض عدد من الجوانب النظرية المتعلقة الكفايات المهنية تطور مفهوم الكفاية مصطلحات لها علاقة الكفايات المهنية أنواع وخصائص الكفايات وكذا أهميتها وأهدافها وأساليبها.

1. تطور مفهوم الكفاية

إن مفهوم الكفاية ظهر أول الأمر في الجانب الاقتصادي في شركات العمال تحديدا من خلال سعي أرباب العمل إلى اختيار موظفين ذوي كفايات وخبرات واسعة تؤهلهم للقيام بوظائفهم على أحسن وجه، ثم استقل مفهوم الكفاية واخذ بعدا هاما في الميدان التربوي بفضل التياران السكسوني والفرانكفوني.

بالنسبة لتيار الانجلوسكسوني دخل مفهوم الكفاية في البرامج الدراسية في الولايات المتحدة الأمريكية في بداية الستينيات يرتبط بتكوين المعلمين وقد لاقى انتقادات شديدة، فاقترح المكتب التربوي للولايات المتحدة ردا على الانتقادات أن تصاغ البرامج الدراسية صياغة تحدد فيها الكفايات تحديدا دقيقا في شكل سلوكيات، وبذلك اخذ مفهوم الكفاية دلالات متعددة كان يدل في البداية على سلوكيات قابلة للملاحظة (شفوية، كتابية، تحريرية) وإقصاء الأبعاد الأخرى، وهذه السلوكيات يقابلها ما يتوقع أن ينجزه الأستاذ فعليا أثناء مرحلة التكوين، وبذلك فان الأساتذة أثناء التكوين يخضعون فعلا لبرامج يتم خلالها تدريبهم بصورة منهجية منتظمة، على القيام بسلوكيات مطابقة لمعايير التحكم في الكفايات، ثم تلت المقاربة السلوكية للكفاية مقاربات أخرى ذات منحنى معرفي فامتلاك الفرد لكفاية ما حسب بعض الباحثين يعني أن يقوم هذا الفرد أساسا بشغل مجموعة من المهارات والمعارف والقدرات التي يظهر لها تأثير في المهمة المطلوبة أي أن العادات المعرفية حلت محل العادات السلوكية التي كان ينادي بها الاتجاه السلوكي، ويدعم الاتجاه المعرفي "تشومسكي" الذي يرى أن الكفاية هي المعرفة الباطنية للفرد و هي تقابل الأداء وتعرف بأنها نسق من المعارف المفاهيمية والمهارية والتي تنظم على شكل خطط إجرائية.

أما بالنسبة للتيار الفرانكفوني فيرى أن الكفاية تدخل ضمن إطار فعل موجه بغاية ومحددة بسياق.

وقد ظهرت حركة تربية المبنية على الكفايات نتيجة تضافر عدة عوامل منها:

فشل التربية التقليدية في تحقيق أهدافها بشكل إجرائي وقصورها في إعداد موظفين وتدريبهم بشكل مرض لأنها تهتم بإمداد المعلومات والمعارف النظرية.

ودخول مفهوم الكفاية في الميدان التربوي أدى إلى

- ظهور مبدأ المحاسبة أو المسؤولية.
- ظهور مبدأ إتقان العمل.
- ظهور مبدأ تفريد التعليم.
- اعتماد الكفاية بدلاً من المعرفة.
- تطور أساليب التقويم.
- التطور الكبير في مجال العلوم التربوية التقنية والمهنية

نستنتج أن تطور الكفايات المهنية يعود أولاً وبشكل واضح إلى مجال المقاولات وشركات الأعمال، ثم بدأ ينمو إلى أن أصبح هناك ما يسمى بالبرامج التعليمية القائمة على الكفايات، وكان التركيز في البداية على السلوكيات، ثم حلت العادات المعرفية محل العادات السلوكية. (العايب، 2018، ص 41-42).

2. مصطلحات لها علاقة بالكفايات المهنية

2-1. القدرة

تعبر القدرة عن إمكانية النجاح في القيام بسلوك معين، ويقال عم فرد انه قادر على فعل معين أو انه مقتدر، فُدرَة الفرد على الاستجابة للأمور المُختلفة، حيث قالوا إنَّ الفُدرَة العقلية تشتمل على حلِّ المُشكلات العقلية، بالإضافة إلى المهارات الحركية، أن الاستجابة للأمور المُختلفة ليست بمقدور الفرد إلا في حال امتلاكه للفُدرَة العقلية الواعية والقدرة هي الحالة التي تجعل الفرد متمكناً من هذا الفعل، حيث نتوقع على العموم انه سيصل إلى النتائج المنتظرة منه، فهو قادر على ذلك وبالتالي يمتلك المقدرة لتحقيق الأمر المراد، وتظهر علاقة القدرة بالكفاية عندما يتضح بان الفرد يصبح قادراً على فعل شيء إذا امتلك كفاية أو مجموعة من الكفايات حيث المهارة هي الأداء الفعلي (indeed, 2021).

2-2. المهارة

هي الجزء الأدائي الذي يقوم به الفرد، ويمكن تعريف المهارة على أنها مجموعة من المعارف والخبرات والقدرات الشخصية التي التي يجب توفرها عند شخص ما لكي يتمكن من إنجاز عمل معين (طعمية، 2004، ص11)، ومن أبرز تلك المهارات التي يجب توفرها عند أي شخص الرغبة في الحصول على الوظيفة التي يطمح إليها، أن يصقل مهاراته مسبقاً وفقاً لما تتطلبه تلك الوظيفة حتى يكون

الأجدر بالحصول عليها، المهارة محصورة ضمن كفايات معينة، تنتج عن حالة من التعلم تهيأ من خلال استعدادات وراثية وهي هدف من أهداف التعلم (DOYLE, 2020).

2-3. الأداء

الأداء هو إظهار السلوك وهو النتيجة الملموسة للنشاط، ويمكن ملاحظته (الجودة، الكمية، الوقت) (يونس و ال مراد، 2013، ص 16)، ويعرف بأنه سلوك يسعى للوصول إلى هدف معين، والأداء هو المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عملة ويمكن التمييز بين ثلاث إبعاد أو معايير يمكن من خلالها أن يقاس الأداء وهذه المعايير هي : كمية الجهد المبذول ؛ نوعية الجهد ؛ نمط الأداء؛ فكمية الجهد تعني مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في عمله خلال فترة زمنية محددة، وهو التفاعل بين السلوك والانجاز أو انه مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معا مع الميل إلى إبراز الانجاز أو النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الانجاز والنتائج من ناحية أخرى (مزهودة، 2001، ص 07).

2-4. الكفاءة

هي موهبة وتعتبر جزءاً مهماً من القدرة على إنجاز جزء معين من العمل عند مستوى محدد، وقد تكون الكفاءة بدنيّة أو عقلية، ولا يمكن التعبير عن الكفاءة بأنها فهم، أو قدرة، أو معرفة يتمّ تعلّمها، أو اكتسابها، أو تحصيلها من الآخرين، أو الحياة اليومية، كما أنّ الطبيعة الفطرية للكفاءة تتعارض مع التحصيل والذي يمثل المعرفة، أو القدرة المكتسبة (عواودة، 2016، ص65)، وهي مجموعة من المهارات والخبرات المكتسبة من بيئة العمل والتي تساعد على انجاز المهام والنشاطات المطلوبة خلال المدة زمنية اللازمة (الباطين، 2015، ص 49)، وهي استخدام القدرات في وضعيّة مهنيّة؛ بُغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة أو النشاط (هاملي، 2011، ص53-50)

2-5. الإتجاه

الاتجاه هو درجة الشعور الايجابي أو السلبي المرتبط ببعض الموضوعات السيكلوجية (كمال، 2005، ص203)، كما يعرف بأنه استعداد نفسي تظهر محصلته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات أو قيمة من القيم أو جماعة من الجماعات ويعبر عن هذا الاتجاه تعبيراً لفضيا بالموافقة عليه أو عدم الموافقة عليه أو المحايدة (جابر و الهاشمي، 2006، ص 90).

2-6. الاستعدادات

الاستعداد هو امتلاك الفرد لقدرات فطرية، أو مكتسبة تجعله مستعداً للحصول على كفاية معينة، ويمثل أيضاً ظروف نفسية ايجابية كالدافعية والتشجيع تعمل على مساعدة الفرد في الحصول على

الكفايات المنشودة دون الشعور بالصعوبات، أو المعانات في التحصيل واكتساب ما يريده من التكوين (العيسوي، 2003، ص 200). وهي "القدرة الممكنة، أو الأداء المتوقع أن يصل إليه الفرد فيما بعد، والذي يمكن على أساسه التنبؤ بالقدرة المستقبلية للقيام بعمل ما، أو تحمل المسؤولية كذلك يشير إلى درجة النجاح المحتمل بلوغها وتتمثل هذه القدرة في النشاط العقلي أو الحركي الناتج عن التدريب، وتحصيل الخبرة عن طريق التعلم، وأهم ما يميز هذه الاستعدادات أنها تختلف من فرد إلى آخر، وقد تتفاوت لدى الفرد الواحد، ما يفسر تفوقه في مجال أو مجالات دون أخرى (فرج، 1989، ص 48).

2-7. الميل

يتعلق الميل بما يرغب فيه الفرد، و ما يود ممارسته في حياته الاجتماعية، ما يجعله يتميز بالبعد الايجابي ويتميز الميل بكونه مكتسب من تفاعل الفرد مع الموضوعات الخارجية، إذ يمثل " الاستعدادات المكتسبة بطريقة معينة لنواحي خاصة من البيئة المحيطة بالفرد والميول قابلة للتعديل والتغيير والانطفاء (الجلبي، 2005، ص 380).

2-8. الرضى المهني

يعبر مصطلح الرضا المهني عن الشعور الإيجابي الذي يشعر به العامل بشكل عام تجاه عمله بسبب تحقيق احتياجاته، ورغباته في العمل، وله دور في زيادة إنتاجية العمال وتحفيزهم (HEATHFIELD، 2019)، ويعرف أيضا بأنه مجموع المشاعر أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله و يحدث نتيجة تفاعل الفرد مع مهنته وانعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل وانتائه وتفاعله مع بيئة عمله الداخلية والخارجية، ويشمل الرضى الوظيفي الرضا الشخصي، والرضا الاجتماعي، و الرضا عن الراتب، و الرضا عن ظروف العمل، و الرضا عن محتوى العمل وكذا الرضا عن جماعة العمل (البارودي، 2015، ص 38).

2-9. الأهداف السلوكية

الهدف السلوكي هو الوصف الدقيق والواضح والمحدد للنواتج التعليمي المرغوب تحقيقه من المتعلم على هيئة سلوك قابل للقياس والملاحظة، وهي الثمرة والنتاج الذي ينتظر رؤيتها في سلوك التلميذ بعد إنهاء العملية التدريسية وتتم بالملاحظة المباشرة، وهو السلوك المرغوب فيه القابل للملاحظة والقياس والتقييم، وهو مجموعة من السلوكيات المراد تحقيقها عند التعلم، وهي وصف دقيق لكافة أشكال التغيير المطلوب إحداثها في سلوك الطلبة بعد مرورهم بالخبرة التعليمية المطلوبة وتقسّم إلى ثلاث مجالات، هي: المجال المعرفي، المجال الوجداني، والمجال النفس حركي (عيادة، 2017، ص 9-10).

3. الفرضيات التي تبني عليها حركة التربية القائمة على الكفايات المهنية

إن الاهتمام بالكفايات انشاء حركة التربية القائمة على الكفايات المهنية والتي بدورها بنيت على عدة فرضيات منها الفرضيات التالية:

- إن المقررات الدراسية سواء المواد المتخصصة أو التربوية أو التكوينية لا تضمن لوجدها اكتساب الكفايات وإتقان المهارات.
- إن التعليم والتعلم يصبح أكثر فاعلية عندما يفهم الطالب المتكون ما هو متوقع أو مطلوب منه.
- إن أهداف البرامج والكفايات التدريسية يمكن تحليلها وتصنيفها وتحديد الخبرات والنشاطات التي يمكن عن طريقها تحقيق الأهداف وتعلم وإتقان هذه الكفايات.
- يصبح التعليم والتعلم المدرسي والمهني أكثر فاعلية عندما يراعي الفوارق بين الطلبة في الاهتمامات والاستعدادات والحاجات.
- إشراك الطالب بنشاط في الخبرات التعليمية تجعل التعليم المدرسي والمهني أكثر فاعلية (راشد، 2005، ص 61).

4. عوامل ظهور التربية القائمة على الكفايات المهنية

نشأة حركة التربية القائمة على الكفايات نتيجة عدة عوامل من بينها مايلي:

- اعتماد الكفايات بدلا من المعرفة: أي اعتماد مبدأ الكفاية والأداء بدلا من اعتماد المعرفة إطارا مرجعيا بعدما كانت برامج التربية والتكوين تعتمد على المعرفة كإطار مرجعي وهكذا أصبحت التربية المعاصرة أكثر شيوعا.
 - مبدأ المحاسبة والحركة المسؤولة: أي تحديد مواصفات العمل وهذا ما يعمل بدوره على إيضاح ادوار العاملين وبالتالي سهولة تطبيق مبدأ المسائلة.
 - حركة منح الشهادات القائمة على الكفايات: أي اعتماد مبدأ الأداء والتطبيق أكثر من المعرفة، ذلك كون التربية القائمة على الكفايات مرتبطة بحركة منح الشهادات ومفهوم اي منهما يكمل الآخر.
 - التدريب الموجه نحو العمل: أي تحديد متطلبات العمل من كفايات وتدريب الأفراد على المهمات المهنية.
 - انسحاب المفاهيم: انسحاب العديد من المفاهيم الاقتصادية وأساليبها على نظام التعليم مثل الكفايات المهنية. (فتلاوي و كاسم، 2000، ص 24).
- أما بالنسبة لمصادر اشتقاق الكفايات فهناك مصادر عديدة مثل
- تحليل المهام والأدوار.
 - توجيه الاستبيانات الى المختصين.
 - طبيعة المادة واهداف تدريسها.
 - ترجمة محتوى المقررات الدراسية الى غايات مهنية.

5. خصائص الكفايات المهنية

يمكن تلخيص خصائص الكفايات المهنية في النقاط التالية:

- غائية: أي أنها معارف إجرائية ووظيفية تتجه نحو العمل، ولأجل التطبيق أي أننا أكفاء لأجل تطبيق عمل أو الوصول إلى هدف معين، أو مدى استفادتنا منها لتحقيق الهدف.
- مكتسبة: تكتسب بالتعلم في مؤسسات التكوين، أو ورشات العمل، وتحقق بعد متابعة مسارات مهنية معينة.
- مفهوم إجرائي مجرد: فهي داخلية لا يمكن ملاحظتها إلا من خلال نتائجها وتجلياتها ومؤشراتها، أي من خلال انجاز الفرد المالك لها.
- شاملة: اشمل من الأداء والقدرة.
- محطة نهائية لمرحلة التكوين.
- الكفايات شاملة ومدمجة أي تقتضي التعلم في المجالات المعرفية الوجدانية والنفس حركية.
- تتأثر بميل الفرد الطبيعي أو دوافعه.
- غير قابلة للملاحظة في حد ذاتها باعتبارها قدرات داخلية، لاكن نستدل على توفرها وعلى تحققها لدى المتعلم بالإنجازات (الأداءات) التي يتفوق فيها الطالب.
- تقويم الحصيلة النهائية سيستند على مدى تحقق المنجزات ودقة الأداءات والتي تصبح مؤثرات على تحقق الكفاية وترسخها في شخصية الطالب.
- الكفاية فعل استدعاء وتعبئة وإدماج ومعالجة وحل وضعيات متنوعة.
- الكفاية ليست معارف ولا قيم ولا مهارات ولا موارد كيما كانت طبيعتها وإنما سيرورة فعل.
- الكفاية حالة اقدرا على فعل الناجح.
- قابلة للنمو والاعتناء بما يكتسبه المتعلم من قدرات معرفية ووجدانية وحسية وحركية، بحيث تصير هذه القدرات هي المغذي الأساسي للكفايات .
- الكفاية متحولة في ذاتها وفي مجالها بمعنى كفاية مستوى تعليمي مثلا هي قدرة في كفاية سلك تعليمي وهذا ما يسمى تحول الكفاية في ذاتها وأما تحولها في مجالها فيعني انتقال الكفاية من السياق الذي تم بناؤها فيه إلى سياق آخر أو مجال آخر.
- ترتبط بالسياق الذي تمارس فيه. (الجماعي، 2010، ص162-163).

6. مكونات وعناصر الكفايات المهنية

تتكون الكفايات المهنية من جملة من المكونات والعناصر وهي كالتالي:

- المكون المعرفي الذي يتألف من مجموعة من الإدراكات، والمفاهيم والاتجاهات، والقرارات المكتسبة التي تتصل بالكفاية المهنية.
- المكون السلوكي الذي يتألف من مجموعة الأعمال التي يمكن ملاحظتها.

• المكون الوجداني الذي يشتمل على جملة من الاتجاهات، والقيم والمبادئ الأخلاقية والمواقف الايجابية، التي تتصل بمهام الكفاية الأدائية بما فيها الالتزام، والثقة بالنفس والأمانة وتوخي الحرص والدقة في التنفيذ.

وتتضمن الكفايات المهنية العناصر التالية:

- المحتوى الذي يشمل المعارف المحصنة أي الصرفية، والمعارف الفعلية أي المهارات والمعارف السلوكية أي المواقف.
- القدرات وهي إمكانية تحويل الفرد من حالة العجز والسلبية إلى حالة القدرة واليجابية، ومؤهلا لانجاز شيء ما وفق معايير ذات مستوى رفيع من حيث الجودة والإتقان.
- الوضعية وهي المواقف التعليمية التي يخططها الفرد، لتساعده على توظيف ما يملك من إمكانيات في عمله وتجعله دائما في موقع العمل الفاعل الايجابي والنشاط الدائم. (شويطة، 2014، ص 41)

7. أنواع الكفايات المهنية

المقصود بتصنيف الكفايات المهنية هو تحديد المحاور التي تدور في ضوئها الكفايات باعتبارها رئيسية ويتم تحليلها إلى كفايات ثانوية، فالكفايات هي استعداد على قدرة القيام ببعض الأفعال، والمعارف المكتسبة، وتتجسد في قدرة الفرد على الإنتاج الجيد والسريع والإبداع والتقييم وغيرها. بناء على نما سبق للكفايات المهنية أربع أنواع أساسية تتمثل في مايلي:

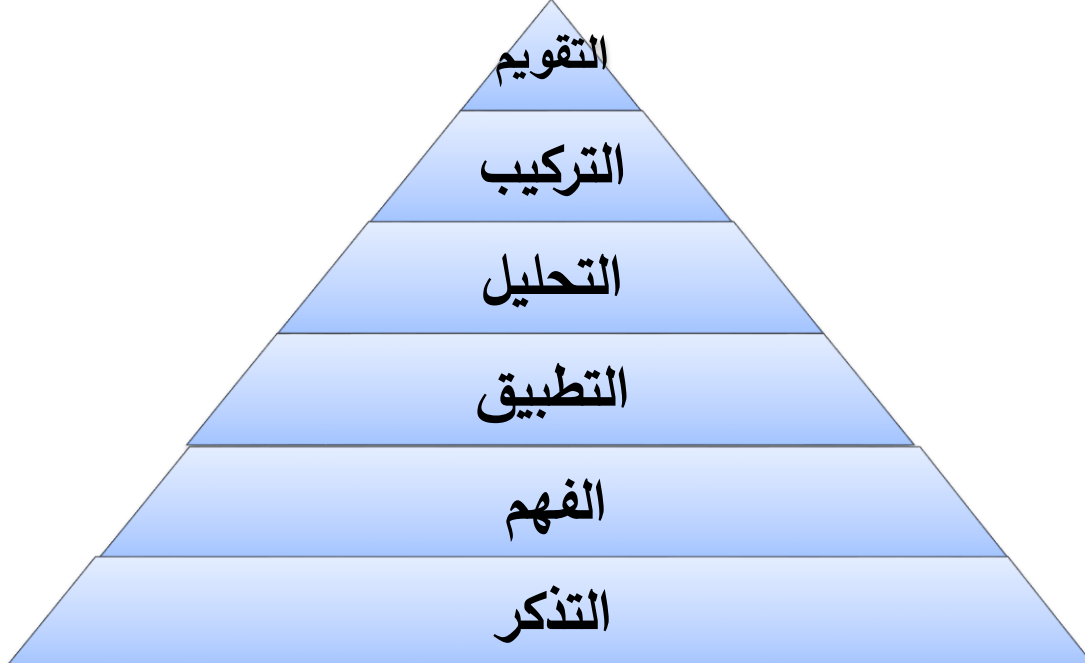
1.7 الكفايات المعرفية: وهي المعلومات والعمليات المعرفية، والقدرات العقلية والوعي وكذا المهارات الفكرية الضرورية لأداء العامل لمهامه في شتى المجالات، والأنشطة المتعلقة بهذه المهام وهذا الجانب يتعلق بالحقائق والعمليات والنظريات، ويعتمد مدى كفاية المعلومات في هذا الجانب على إستراتيجية المؤسسات التكوينية في الجانب المعرفي.

✓ **المجال المعرفي حسب تصنيف بلوم:**

- هي المقاصد والأغراض التعليمية التي تتناول نمو وتطور الجانب المعرفي الذي يكتسب فيه الطالب معرفة عقلية وذهنية تتعلق بمعلومات ونظريات وحقائق وغيرها من المعرفة التي تتطلب تذكر المعلومات وتطوير القدرات والمهارات الذهنية ويتكون هذا المجال من ستة مستويات
1. **التذكر (الحفظ أو المعرفة):** ويمثل المستوى الأدنى في المجال المعرفي، ويعني القدرة على تذكر المعلومات باستدعائها من الذاكرة أو التعرف عليها
 2. **الفهم والاستيعاب:** ويمثل المستوى الثاني ويعني القدرة على إدراك واستيعاب معنى المادة، وكذا تفسيرها وصياغتها في أساليب جديدة.
 3. **التطبيق:** يشير إلى استعمال الأفكار المجردة في مواقف جديدة محددة وملموسة، وكذا القدرة على توظيف المعارف في مواقف جديدة وغير مألوفة.

4. التحليل: يعني قدرة المتعلم على تحليل المادة إلى العناصر الأساسية المكونة لها.
5. التركيب: وتشير إلى وضع العناصر، والأجزاء معا بحيث تؤلف كلا واحدا.
6. التقويم: ويعرف بأنه إصدار حكم لغرض ما، واتخاذ قرارات مناسبة في ضوء معايير معينة (العمر، 2007).

شكل رقم (01): يمثل الأهداف السلوكية في المجال المعرفي حسب تصنيف بلوم (رشيد، 2016).



2.7 الكفايات الأدائية أو المهارية: وتعني الأداء الذي يظهره الفرد وتتضمن المهارات النفس حركية

في الحقل التكنولوجي، مثل استعمال الآلات والأجهزة الحديثة، والمواد المتصلة بالتكوين البدني والحركي (غازي، 1998، ص 63)، وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقا من كفاءات معرفية و تتطلب عرضا يمكن للمتهن ان يؤديه مستفيدا من كل الوسائل، والأساليب.

✓ مفهوم المجال النفس حركي أو المهاري يهتم هذا المجال بالمهارات النفس حركية التي يتطلب أدائها إعمال الدماغ والجسم والجهاز العصبي وترتبط أهدافه بالمعالجة اليدوية والمهارات الحركية والتأزر الحركي الحسي ويصنف إلى سبع مستويات.

1. مستوى الإدراك الحسي (الاستقبال) ويعني استخدام أعضاء الحس للحصول على أدوات تؤدي إلى نشاط حسي حركي.

2. مستوى الميل أو الاستعداد (التهيئة) ويشير إلى استعداد المتعلم للقيام بنوع معين من العمل أو السلوك ويشمل الميل الجسمي والاستعداد الجسمي للعمل والميل العقلي والاستعداد العقلي للعمل وكذا الميل العاطفي أو الرغبة في العمل.

3. مستوى الاستجابة الموجهة وهي المرحلة الأولى لتعلم مهارة صعبة وتكون بالتقليد أو المحاولة والخطأ في ضوء معيار أو حكم معين.

4. مستوى الآلية أو التعويد (الميكانيكية) وتكون عندما تصبح الاستجابة التي تعلم اعتيادية أي الأداء بطريقة آلية بعد تعلم المهارة بإتقان .
 5. مستوى الاستجابة الظاهرية المعقدة وتعني الأداء الماهر للحركات وتتضمن أنماط مختلفة ومعقدة من الحركة ويتضمن أداء المهارة المعقدة بدقة وسرعة.
 6. مستوى التكيف أو التعديل وهي المهارة التي يطورها الفرد ويغير فيها ويعديلها تبعاً للمواقف التي تواجهه وما تتطلب من مهارة.
 7. مستوى الإبداع والابتكار وهو مستوى يرتبط بعملية الإبداع والتنظيم والابتكار والتطوير لمهارات جديدة لحل مشكلة معينة بما يلائم المواقف الجديدة (عيادة حميد، 2017، ص 19-20).
- شكل رقم (02): يمثل الأهداف السلوكية في المجال المهاري حسب تصنيف سمبسون (رشيد، 2016).



3.7 الكفايات الوجدانية:

تشير إلى آراء الفرد واستعداداته وميولاته واتجاهاته وقيمه ومعتقداته وسلوكه الوجداني الذي يؤثر على أدائه لعمله، وتغطي هذه الكفاءة جوانب كثيرة وعوامل متعددة مثل حساسية الفرد، ثقته بنفسه، اتجاهه نحو مهنة وغيرها ويسهم التفاعل الإنساني في تحقيق هذه الكفايات (شويطة، 2014، ص 41).

✓ مفهوم المجال الوجداني

يهتم هذا المجال بتنمية المشاعر للمتمتعين وتطوير وتنمية القيم والمعتقدات والميول والاتجاهات والاهتمامات عندهم، وتهدف إلى ربط المعلومات التي تقدم للمتعين بوجدانه لكي يسلك سلوكاً وجدانياً

صحيحاً اتجاه الأشخاص والأشياء، والموضوعات وتتعلق أهداف المجال الوجداني أيضاً بالآراء وأوجه التقدير والمواقف وأساليب التكيف مع الحياة ويقسم إلى خمس مستويات حسب كراثول وزملاؤه.

1. **الاستقبال:** يشير إلى إحساس المتعلم بوجود ظواهر ومثيرات معينة، ويصبح راغباً في تلقيها

والانتباه لها ويتمثل في استعداد المتعلم للاهتمام بمثير معين أو ظاهرة معينة ويتضمن هذا المستوى الوعي والرغبة والانتباه المنضبط.

2. **الاستجابة:** وتعني الدافعية التي لدى الطالب والتي تتجاوز الرغبة في الانتباه إلى الانتباه

بصورة نشطة فعالة وتكون بمشاركته الايجابية والحسية والتفاعل مع الموقف التعليمي تفاعلاً تتضح فيه ميولاته واهتماماته ويندرج تحت هذا المستوى عدد من المستويات مثل الإذعان في الاستجابة الرغبة في الاستجابة، الارتياح للاستجابة.

3. **الثمين:** (التقييم) وهي القيمة التي يعطيها المتعلم لشيء معين، أو القيم التي يعبر عنها

بسلوك ظاهر وواضح ويتصف هذا السلوك بقدر من الثبات والاستقرار ويتضمن المستويات التالية: تقبل قيمة معينة، تفضيل قيمة معينة، الاقتناع أو الالتزام.

4. **التنظيم:** ويتمثل في الجمع بين أكثر من قيمة ومحاولة حل التناقضات وتحديد العلاقات

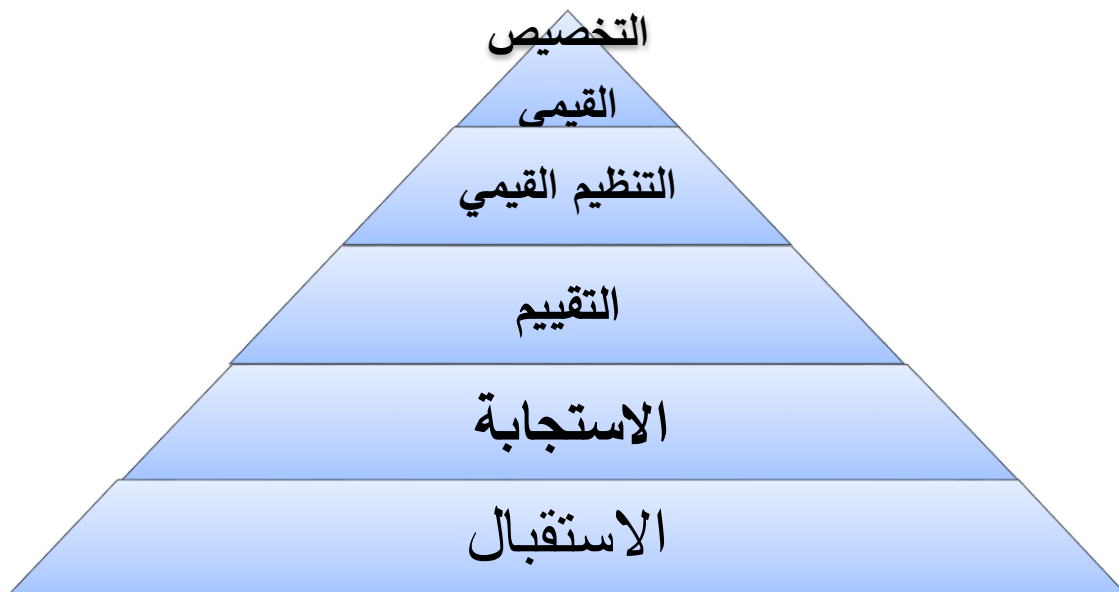
المتبادلة بينها ثم بناء نظام قيمي يتسم بالثبات والاتساق الداخلي ويتضمن تحته المستويات التالية: إعطاء تصور مفاهيمي للقيمة، ترتيب نظام القيمة.

5. **التمييز:** (التخصيص) ويعني احتلال القيم لمكانها في هرم القيم عند الفرد بحيث تصبح

منظمة في نوع من النظام المنسق داخلياً والمسيطر على سلوك الفرد فترة من الزمن تكفي لتكييف سلوكه، ومنه يصبح للفرد شخصية يتميز بها وأسلوب خاص في حياته بجانب فلسفته

العامة حول العالم المحيط به، ويندرج تحت هذا المستوى مايلي: إعطاء تصور مفاهيمي للقيم، تجسيد القيم (صالح الذويخ، 2016، ص 30-31).

شكل رقم (03): يمثل الأهداف السلوكية في المجال الوجداني حسب تصنيف كراثول (رشيد، 2016).



4.7 الكفايات الإنتاجية:

تعني اثر أداء الفرد للكفايات المعرفية السابقة والأدائية والوجدانية في الميدان ومدى تكيفهم مع عملهم (بوعموشة، 2019، صفحة 104).

✓ مفهوم الإنتاجية: الإنتاجية هي مقياس لقدرة المنشآت على تحقيق المُخرجات من المدخلات، كما يتعرف أيضاً على أنها إمكانية تحقيق أكبر كمية مخرجات ممكنة من كمية مدخلات معينة، وهي مؤشر قويّ على مدى قدرة عناصر الإنتاج على التأزر من أجل القيام بعملية إنتاجية صحيحة. (productivity Read more، 2018)

▪ تحسين إنتاجية يعتمد على

- التضافر بين عناصر الإنتاج أي بين رأس المال البشري والمادي، العمل، التنظيم، مكان العمل.
- توفير بيئة عمل جيدة لرفع كفاءة العمل الذي يتم تأديته.
- الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره العامل الأهمّ في عملية الإنتاج، فدون هذا العنصر لن تتوفر القدرة على استغلال المواد الخام وتطبيق العمليات الإنتاجية عليها.
- توفير سبل الراحة للعمال، والأمان الوظيفي، وإعطائه أجرًا يتناسب والمجهود الذي يبذله.
- الإدارة الحكيمة القادرة على استغلال الموارد وتنظيم عملية الإنتاج، واتخاذ القرارات المناسبة.
- تقصير المسافات بين المدراء والعمال و التعامل بإنسانية لتقليل التوتر بين العمال وتعزيز تواصلهم مع بعضهم.
- الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة و تزويد بيئة العمل بمختلف التجهيزات اللازمة.
- التسويق الجيد لجلب الزبائن وتقديم قيم مضافة و سلع او خدمات ذات جودة عالية.
- تشجيع العمال على التنافس الإيجابي فيما بينهم، وتقديم أفكار جديدة ومميزة، مع إنشاء مساحات نقاش آمنة ومريحة بين العمال لتحفيزهم على التفكير والإنتاج (Kenneth، 2018).

8. تصنيفات أخرى للكفايات المهنية:

- الكفايات النوعية (Compétences spécifiques): وهي مرتبطة بمادة دراسية معينة أو مجال تربوي أو مهني معين.
- الكفايات المستعرضة أو الممتدة (C. Transversales) : وهي الكفاية العامة التي لا ترتبط بمجال محدد أو مادة دراسية معينة، وإنما يمتد توظيفها في مجالات عدة أو مواد مختلفة وهذا النوع من الكفايات يمثل درجة عليا من الضبط والإتقان ولذلك تسمى كفايات قصوى أو ختامية، لأنها أقصى ما يمكن أن يحزره الفرد كما يمكن تعرف الكفايات الممتدة بأنها اتجاهات وخطوات عقلية ومنهجية إجرائية مشتركة بين مختلف المواد الدراسية و تكتسب و توظف خلال عملية إنشاء المعرفة و المهارات (الدرج، 2005، ص 85).

- **الكفايات الدنيا:** وهي القدرة على القيام بمهمة ما بشكل ملائم ومقبول، و ذلك قصد تحقيق المساواة و محاربة الفشل، كحد أدنى من الكفايات المقبولة.
- **الكفايات النوعية أو الخاصة المستهدفة:** القدرة على التحليل؛ القدرة على التركيب؛ القدرة على التقويم الذاتي؛ القدرة على التركيز والانتباه؛ القدرة على الانضباط واحترام القواعد؛ الاندماج في مجموعة عمل واكتساب روح العمل الجماعي؛ معرفة الحقوق والواجبات؛ القدرة على الحوار واتخاذ المبادرة... (الدرّيج، 2005، ص 86).
- **الكفايات الإستراتيجية:** وتستوجب معرفة الذات، و التموقع في الزمان والمكان، و التموقع بالنسبة للآخر وبالنسبة للمؤسسات الاجتماعية والتكيف معها ومع البيئة بصفة عامة، و تعديل المنتظرات والاتجاهات والسلوكيات الفردية وفق ما يفرضه تطور المعرفة والعقليات والمجتمع.
- **الكفايات التواصلية:** التي يجب أن تؤدي إلى إتقان اللغة العربية والتمكن من اللغات الأجنبية، والتمكن من مختلف أنواع التواصل داخل المؤسسة وخارجها في مختلف المجالات.
- **الكفايات المنهجية:** و تستهدف إكساب المتعلم منهجية للتفكير وتطوير مدارجه العقلية، ومنهجية العمل و منهجية لتنظيم ذاته وشؤونه ووقته وتدريب تكوينه الذاتي ومشاريعه الشخصية.
- **الكفايات الثقافية:** و تشمل على شق رمزي يرتبط بتنمية الرصيد الثقافي للمتعلم، و توسيع دائرة إحساساته وتصورات و رؤيته للعالم وللحضارة البشرية بتناغم مع تفتح شخصيته بكل مكوناتها، وبتربسوخ هويته كإنسان منسجم مع ذاته وبيئته ومع العالم.
- **الكفايات التكنولوجية:** حيث أن تنميتها تعتمد على القدرة على رسم وتصور وإبداع وإنتاج المنتجات التقنية، والتمكن من تقنيات التحليل والتقدير والمعايرة والقياس وتقنيات ومعايير مراقبة الجودة والتقنيات المرتبطة بالتوقعات والاستشراف، والتمكن من وسائل العمل اللازمة لتطوير تلك المنتجات وتكييفها مع الحاجيات الجديدة والمتطلبات المتجددة، واستدراج أخلاقيات المهن والحرف والأخلاقيات المرتبطة بالتطور العلمي والتكنولوجي بارتباط مع منظومة القيم الدينية والحضارية وقيم المواطنة وقيم حقوق الإنسان ومبادئها الكونية.
- **كفايات شخصية:** وهي سمات أساسية بهدف تحقيق أهداف متعددة.
- **كفاية التقليد:** أي القدرة على القيام بنشاط بشكل مطابق تماما وتمكن من تحقيق أنشطة للتطبيق والإعادة والآلية حسب خطوات وإجراءات خاصة و محددة مسبقا.
- **كفاية التحويل:** أي الانطلاق من وضعية معينة والعمل أمام وضعيات غير متوقعة بمعنى ملائمة خطوات وإجراءات مضبوطة سبق تطبيقها مع حالات أخرى.
- **كفاية التجديد:** أي مواجهة المشكلات الجديدة وتقديم حلول غير معروفة أو غير مألوفة من قبل باستعمال الحصيلة المعرفية التي يملكها الفرد أي أن الفرد في هذه الحالة لا يملك نماذج للتطبيق يمكن الاعتماد عليها بل يكون في حاجة إلى البحث والإبداع (الجامل، 1998، ص 13).

- **كفايات مهنية فنية:** وتشمل القدرة على التخطيط والتحليل، القدرة على اتخاذ القرار بأسلوب علمي مع تشخيص الخلل ومواقع الصعف، الحوار والاقناع و تنظيم الافكار القدرة على الحصول على معلومات جديدة، امتلاك مهارات فنية مثل ادارة حلقات ولقاءات ببراعة مع القدرة على النقد البناء بفعالية.
- **كفايات اكاديمية:** أي امتلاك الخبرة الواسعة والاطلاع على كل ما هو جديد في المعرفة، الاطلاع على الدراسات والابحاث، والمشاركة في مؤتمرات مع القدرة على عمل ابحاث علمية تطبيقية.
- **كفايات ثقافية:** وتشمل الاطلاع على مشاكل البيئة متابعة المنشورات و المجالات المختلفة مع الاهتمام بالاحداث المحلية والعالمية.
- **كفايات إدارية:** و تتضمن القدرة على العمليات الإدارية كالتخطيط والتنسيق والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي كالديمقراطية، لإقامة علاقات إنسانية جيدة واحترام و تقدير العاملين، والتشجيع على حرية الرأي مع المرونة وعدم الحدة في التعامل و كسب ثقة العملاء.(الخضري 2002، ص 95-101).

9. المداخل الأساسية لتحديد الكفايات المهنية

- 1.9 المدخل العلمي:** حيث أن الكفاية تستند أساسا على تحليل وتوصيف الدور، وتكون نتائج هذا التحليل والتوصيف هو تحديد المهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة لأداء الدور، وتقيم هذه الكفايات بمعايير غالبا ما تكون معايير سلوكية.
- 2.9 المدخل النفسي:** حيث أن الكفاية تستند على مميزات الشخصية بما تمتلكه من ذخيرة فنية وسلوكية ودوافع ومعامل نكاه، حيث تعتبر أفضل الوسائل لتوقع النجاح المهني.
- 3.9 مدخل الأعمال:** حيث أن الكفاية مميزة، فالأداء هو الذي يحدد الكفايات المهنية.
- والكفاية عند الأفراد تأتي ضمن مفهوم التميز لفرد دون الآخرين، ولا يأت ذلك التميز إلا اعتمادا على الحصول على عناصر التميز، أي امتلاك القدرات والإمكانات التي لا يمتلكها الآخرين (شورى، 2020).

10. طرق واليات اكتساب الكفايات المهنية

- هناك عدة طرق لاكتساب الكفايات المهنية إلا أن أكثرها شيوعا الآتية:
- **تحليل المهمة:** أي الوصف الدقيق لادوار الأساتذة المسؤولين عن التكوين وترجمة محتوى المقررات الدراسية إلى كفايات ينبغي توفرها في الأساتذة المكونين.

تقدير الاحتياجات أي دراسة حاجيات الطلبة المتكونين وقيمهم و طموحاتهم وترجمتها إلى كفايات يجب توفيرها وكذلك دراسة المجتمع المحيط بالمؤسسات التكوينية والتعرف على المتطلبات والمهارات اللازم توفرها عند خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين (سليمان، 2011، ص 325-377).

11. أساليب تنمية الكفايات المهنية

هناك عدة أساليب لتنمية الكفايات المهنية قسمتها إلى عدة أنواع وهي:

1.11 الأساليب الذاتية:

- تنمية الاتجاهات الايجابية نحو المهنة بحيث تؤدي برضا وسعادة.
- الطموح الشخصي للعامل المهني وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع وعوامل التطور المحيطة به وكذا قدرته على رؤية جوانب القوة والضعف لديه.
- الإطلاع الواسع والذي من شأنه أن يرفع من النمو المعرفي والثقافي للعامل.

2.11 الأساليب المهنية:

إن تنمية وتطوير الكفايات المهنية لدى الأفراد تقتضي تنمية الأساليب المهنية من خلال الاطلاع على المعارف الجديدة والوسائل التكنولوجية الجديدة لمواكبة التطور الحاصل في العالم.

3.11 الأساليب البيئية:

تتمثل الأساليب البيئية في الحرية في العمل والحوافز التي تساعد على تطوير الكفايات وكذلك العمل على الارتقاء بالمهنة.

4.11 الأساليب النوعية:

وتشمل الكيان الاجتماعي لمراكز التكوين المهني والتمهين، التفاعل الايجابي مع زملاء الدراسة والعمل وكذا مع الغير، ضرورة وضوح الاهداف المراد تحقيقها، الموازنة بين الحلول الفردية والحلول الاجتماعية للمشكلات (بواب، 2014، ص 115).

12. الكفايات الواجب توفرها في خرجي مراكز التكوين المهني والتمهين لنجاح في عملهم

بعض الكفايات المطلوب توفرها في خرجي مراكز التكوين المهني والتمهين خاصة أصحاب المشاريع المقاولاتية منهم

1.12 الكفايات الشخصية:

- قوة الشخصية، الحماس للعمل، الحيوية، والنشاط، الهدوء والتركيز، القدوة الحسنة.
- الانتماء الصادق للمهنة والايامن باهمية العمل الذي يقوم به للاقتصاد و المجتمع.
- تقدير أحوال الموظفين ومراعاة الفروق بينهم وسعة الصدر في التعامل معهم.
- الثقة في النفس والاتزان النفسي، تحمل المسؤولية والتنمية المهنية المتجددة.
- القدرة على التأثير والتفاهم وكسب تقدير واحترام الزملاء والعملاء.

2.12 كفايات العلاقات الشخصية:

- وتعني القدرة على التعامل مع الزملاء أو الموظفين وكذا الزبائن وكسب ثقتهم ومن أهمها
- الإيامن بالعمل الديمقراطي والتشاركي والمساعدة على حل المشكلات.
- أتاحت الفرصة للزملاء والعملاء للتعبير عن آرائهم وأخذها بعين الاعتبار.

- تهيئة بيئة مهنية مناسبة للعمل والإبداع وزيادة الإنتاجية.

3.12 الكفايات التخطيطية والتنظيمية:

و تعني القدرة على التخطيط للمستقبل وتنظيم العمل في الوسط المهني لضمان السيرورة الجيدة للعمل وهي كالتالي:

- وضع خططا للتنفيذ واهدافا للتحقيق.
- وضع سياسة للعمل.
- يدرس السوق والاحتياجات على المستوى العام والمحلي وتحليلها.
- تحسين استخدام الوقت وتنظيمه لتنفيذ الخطط وتحقيق الاهداف في اقصر وقت.
- الاشراف على العمال وتوزيع العمل بينهم حسب كفاءة كل موظف وتخصصه.
- متابعة البيانات الاحصائية والتقارير العلمية والمحلية لمواكبة الجديد.
- وضع خطط بديلة في الحالات الاستثنائية.
- يعمل على ان يسود النظام في كافة النشاطات المتعلقة بالعمل.

4.12 الكفايات العلمية:

- القدرة على استعمال استراتيجيات جديدة وتطوير الاداء.
- استعمال وتوظيف التكنولوجيات والتقنيات الحديثة.
- التواصل مع الاخرين في مختلف المجالات للانفتاح على كل ما هو جديد.

5.12 الكفايات العملية:

وتتمثل في القدرات الادائية مثل:

- فهم النظام الذي يقوم عليه المجتمع لزيادة الانتاج.
- القدرة على تنفيذ الخطط بكفاءة عالية و ادارة الاجتماعات و استعمال اساليب مقنعة.
- القدرة على التنبؤ بالمشكلات التي تطرا وايجاد الحلول الملائمة بتوظيف اساليب مبتكرة.

6.12 الكفايات الفنية والمالية والإدارية:

- الاشراف على الشؤون المالية والخدمات الادارية.
- وضع ميزانية ملائمة وكافية.

7.12 معرفة القوانين واللوائح والقرارات المالية والادارية والالتزام بها مثل دفع الضرائب وقتها.

- اعداد تقارير سنوية عن العاملين.

استكمال الاحتياجات الازمة من المعدات و التجهيزات تصليح الالات المعطلة ومحاولت توسيع المشروع قدر الامكان (نفيسة، 2018، ص 64-68).

13. أهداف وأهمية الكفايات المهنية

تعتبر الكفايات المهنية ذات أهمية كبرى في شتى المنظمات سيما المنظمات التعليمية والتكوينية باختلاف مستوياتها باعتبارها نظاما ذات مدخلات ومخرجات وعمليات، فمن خلال مجموع كفايات المدخلات وكفايات ادوار المهنة تتحقق كفايات نظام التكوين و تتحقق الاهداف المسطرة وبذلك تكون المخرجات مرتفعة كما وكيفا، ومن هنا نبرز أهمية و أهداف الكفايات المهنية في ما يلي:

- تفهم طبيعة العمل.
- توفير يد عاملة مؤهلة ومكونة.
- القدرة على التخطيط والمتابعة.
- التحول من الاعتماد على الفكرة الشهادة أو المؤهل العلمي إلى الاعتماد على فكرة الكفاية المهنية.
- معالجة أوجه القصور في البرامج التكوينية ورفع مردودها.
- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة.
- القدرة على حل المشكلات واقتراح البدائل (راشد، 2005، ص 181).
- القدرة على الاستيعاب والإلمام بالمعارف بصفة دقيقة.
- احترام المبادئ الأمنية الصارمة قصد المحافظة على سلامة البشر والعتاد.
- التحكم في استعمال أجهزة القياس الالكتروني بصفة فعالة.
- القدرة على استعمال كافة الأجهزة المستخدمة في الاختصاص واكتشاف وتحديد المشكلات المختلفة (بن خلف الثقفي، 2019 ص 07).

خلاصة الفصل

بعد استعراض أهم العناصر المتعلقة بالكفايات المهنية، نستنتج ان هذا المفهوم يكتسي الكثير من الاهمية في جميع المجالات وخاصة مجالي التعليم والتكوين المهني، وهو مجال بحثنا، فالكفايات داخل المؤسسات التكوينية اصبحت من اهم انشغالات المهتمين بتقدم ورقي المجتمع ومن الرهانات التربوية التي تسعى المؤسسات التكوينية الى تحقيقها من خلال اكساب المتكويين الكفايات اللازمة عن طريق البرامج المقدمة، والمعدات، والاجهزة، من اجل ممارسة المهن الملائمة لكل تخصص بنجاح واثقان.

الفصل الثالث

التكوّين المهني

تمهيد.

1. نظريات التوجيه المهني.
 2. المدخل السوسيو تاريخي لنشأة وتطور التكوّين المهني.
 3. أنماط التكوّين المهني.
 4. شبكات التكوّين المهني.
 5. مستويات التأهيل المهني.
 6. أنواع التكوّين المهني.
 7. مهام التكوّين المهني.
 8. أهداف التكوّين المهني في الجزائر.
 9. أهمية التكوّين المهني.
 10. مبادئ التكوّين المهني.
 11. آفاق تنمية قطاع التكوّين والتعليم المهني بالجزائر.
 12. علاقة التكوّين المهني بقطاعي التعليم والعمل.
 13. مميزات التكوّين المهني.
 14. الدلالات الخاصة بعملية التكوّين المهني.
 15. دور الإرشاد المهني في تعزيز عملية التكوّين المهني.
- خلاصة الفصل.

تمهيد

يعد التكوين المهني مؤسسة لتأهيل اليد العاملة البشرية وتدريبها على مختلف الحرف والمهن التي تتطلب خبرة علمية وعملية للدخول في عالم الشغل وبالنسبة للمجتمع يعتبر التكوين المهني وسيلة تساعد المجتمع في تحقيق التنمية الاقتصادية والتقليل من المشاكل فلهذا القطاع أهمية كبيرة في تسيير عجلة الإنتاج الوطني، وزيادة الدخل القومي، والحدّ من البطالة بين صفوف الشباب من الذكور، والإناث ممن لم يحالفهم الحظّ في إتمام دراستهم لأيّ سبب، أو لم يجدوا فرص عمل متاحة في مجال تخصصاتهم الدراسية، فكانت هذه المهن، والحرف المجال الأقرب لهم، في تسديد احتياجاتهم، وفتح آفاق مستقبلية لهم في جوانب الحياة المختلفة. وتقدّم مؤسسات التكوين المهنيّ التعليم المهنيّ التطبيقيّ ، من خلال برامج تدريبية في تخصصات مختلفة تمكن الطالبة من الالتحاق بسوق العمل بعد الانتهاء من الفترة التدريبية المقررة لهم.

في هذا الفصل من الدراسة يتم استعراض عدد من الجوانب النظرية المتعلقة بالتكوين المهني من تطور مفهومه نظرياته مؤسساته أنماطه مستوياته وكذا أهميته وأهدافه وغيرها من العناصر المهمة.

1. نظريات التوجيه المهني

1.1 نظرية بارسونز:

بارسونز هو الأب الروحي لحركة الإرشاد النفسي في أمريكا حيث أوضح في نظريته أهمية الإرشاد المهني وأوضح بارسونز أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة هي:

- فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحه.
- معرفة متطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقى في العمل.
- إقامة جسرا وعلاقة بين هذين الفرعين من العوامل .

وقد قام "بارسونز" في ضوء الأسس السابقة إلى تقديم ثلاث مراحل رئيسية للإرشاد المهني وهي: الاختبارات (قياس خصائص الفرد) والحصول على المعلومات عن المهنة واتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين.

2.1 نظرية وليمسون وآخرون

تعتمد هذه النظرية على أسلوب السمة والعامل للإرشاد المهني، حيث يرى أن الإرشاد المهني يعتبر تجربة عقلانية، لأن الإنسان كائن عقلائي قادر على الاختيار الحكيم طالما لديه المعلومات الكافية التي يبني عليها اختياره، ويشير إلى أن الفرد عبارة عن نسق من الاستعدادات والإمكانات (السمات)، وهذه السمات ترتبط بمجموعة من المتطلبات التي تستلزمها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات يمكن تسميتها (العوامل)، والصلة بين هذه السمات وتلك العوامل تكون عن طريق القياس، ويقصد به القياس الموضوعي للسمات، والقياس هو أحسن الأساليب للحكم التنبؤي بالنجاح في العمل وكل فرد يحاول أن يحدد أو

يتعرف إلى سماته، وأن يجد طريقا للعمل الذي يمكنه من حسن الإفادة من إمكانياته، وبهذا يرتبط الإرشاد بالعملية التعليمية في برنامج شامل يهدف إلى مساعدة الفرد على اختيار أهدافه وتحقيقها في المجتمع.

3.1 نظرية هولاند

تقوم نظرية هولاند في الإرشاد المهني على أساس أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية، وأن وصف الميول لفرد ما هي في نفس الوقت وصف لشخصيته. كما أن المعلومات التي نصل إليها من تطبيق الاختبارات تدلنا أيضا إلى مفهوم الشخص عن ذاته ولأهدافه في الحياة.

4.1 نظرية سوبر:

وظفت نظرية سوبر في النمو المهني والإرشاد النفسي في مجال المهني، وقالت بأن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي تمكنهم من تحقيق مفهوم عن ذاتهم، ومن التعبير عن أنفسهم ويتبدل مفهوم الذات عند الفرد حسب العمر، ولا يستقر إلا عندما ينضج ويتطلب تشكيل مفهوم الذات من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد يتميز عن الآخرين، ويدرك في الوقت ذاته ما بينه وبين الآخرين من تشابه فعندما ينضج الفرد يتمكن من اختبار نفسه مهنيا وأكاديميا بعدة طرق، حيث يأخذ شعوره بالتعبير عن الآخرين بالتبلور فبيداً بتحديد هويته وتطوير صورة عن ذاته، وتبنى سلوك يناسب الأنماط الثقافية ويتحول من الاقتداء بالنماذج العامة إلى الاقتداء بالنماذج الخاصة.

5.1 نظرية جينز بيرغ وزملاءه

تعد نظرية جينز بيرغ وهو عالم اقتصاد وزملاءه أكسلا رد وهو عالم اجتماع وهيرمان وهو عالم نفس من المحاولات الأولى لوضع نظرية لنمو المهني أوضحوا أن هناك عوامل تؤثر في عملية اتخاذ القرار المهني وهي:

- التوحد الذي يجعل الفرد يستجيب للضغوط البيئية عند اتخاذ القرارات المهنية.
- تأثير العوامل التربوية حيث أن كمية التعلم ونوعه يؤثران في اتخاذ القرارات المهنية.
- العوامل الوجدانية المتضمنة في استجابات الفرد نحو بيئته.

وتأثر جينز بيرغ في نظريته بمفاهيم (فرويد) ورأى أن عملية الاختيار المهني تخضع لأربعة متغيرات أساسية وهي: الواقعية، نوع التعليم، العوامل الانفعالية والقيم.

6.1 نظرية آن رو

تأثرت "آن رو" بعدة نظريات وخلصت إلى القول بدور التنشئة الأسرية للطفل في اختيار مهنته.

الاقتراضات الرئيسية لنظرية "آن رو":

- حاجات الفرد التي تلقى الإشباع المناسب لا تتحول إلى دوافع لاشعورية أو مكبوتة.
- الحاجة التي تقع في قمة هرم الحاجات عند "ما سلو" كالحاجة إلى تحقيق الذات تختفي إن لم تشبع.
- الحاجات التي تقع أسفل هرم الحاجات؛ كالحاجات الفيزيولوجية التي يتم إشباعها، تصبح دوافع

مسيطرة وتعيق ظهور الحاجات التي تليها في الهرم.

• الحاجات التي تأخر إشباعها ثم أشبعت، تصبح دوافع لاشعورية بمقدار درجة إشباعها وشدتها. وتعتبر "آن رو" أن شدة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها، هي الموجه الرئيسي لدافعية الفرد نحو الإنجاز (عزت و العزة، 2014، ص 44-60).

2. المدخل السوسيو تاريخي لنشأة وتطور التكوين المهني

لقد مرت الجزائر بأنظمة اقتصادية عديدة حسب الفترات والعهود والتغيرات السياسية والاجتماعية التي عرفتها عبر التاريخ فكان لزاما محاولة صياغة التكوين المهني في بعده التاريخي الذي فرضته التحولات على المجتمع الجزائري وذلك بغية الكشف عن أهم الجوانب ذات العلاقة والتأثير من خلال تتبع نشأة وتطور التكوين المهني في امتداده وتجذره في الأحداث والظروف التي شهدها المجتمع الجزائري مما يوحي بأن التكوين المهني ليس ظاهرة جديدة الأمر الذي يستدعي المعالجة والإشارة إلى البداية الأولى قديما مرورا بالتاريخ الحديث وانتهاء بتاريخ المعاصر للإلمام بحیثيات الموضوع في شكل مقارنة سوسيو تاريخية تساعد على فهم حقيقة التكوين المهني في الجزائر.

1.2 جذور التكوين المهني في الجزائر قبل فترة الاستعمار الفرنسي

لم يول المؤرخون القدامى اهتماما لما يسمى نشاطا حرفيا في بلاد المغرب لذا تم الاعتماد على الجانب الأركيولوجي (الأثري) للإشارة إلى المخلفات والنقوش التي تعود إلى المملكة النوميديّة ومن بين الحرف التي عثر عليها حرفة النسيج وصناعة التماثيل الفخارية وكذا السقوف الذي يقصد به النجار المختص في بناء السقوف كما وجد ما يدل على سبك الحديد وصناعة الأقواس والسهام إضافة إلى ذلك وجد في بعض أثاريات مدينة القل ما يدل على صناع الملابس والدباغين وصانعي الجلود والأحذية وهناك بعض الصناعات التحويلية كتحويل الزيوت وتجفيف الأسماك التي كانت تستخدم في تلك الفترة (حارش، 1984، ص ص 125-126)

كما عثر في مدينة تنس على مناجم للحديد التي استغلت من طرف ملوك نوميديا وقد عرف سكان المغرب القديم صناعة الفخار بشكل واسع لاكتشاف قطع أثرية في عدة مناطق من بينها قالمة تبسة شمال الاوراس والأولاد جلال وقد استخدمها النوميديون للطهي والشرب والأكل والتخزين أما صناعة الملابس فقد استعملت الملابس الجلدية قبل معرفة النسيج وهذا ما تؤكد الرسوم التي وجدت في ضواحي بسكرة.

أما صناعة الأسلحة فنجد الرماح والسكاكين والدروع والسيوف والتي كانت مستعملة في مختلف الحروب وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن أهل المغرب القداماء احترفوا هذه الأعمال منذ أزمنة متوغلّة في القدم تمتد على فترة ما قبل التاريخ فتلك هي أهم النشاطات الحرفية التي عرفها المجتمع النوميدي (غانم، ص 648).

أما فيما يخص التاريخ القريب نوعا ما فقد ارتبط التكوين المهني مع بداية العهد العثماني مما تحتم على السكان سن قوانين اقتصادية تخص الأموال والأراضي كالمصادر والضرائب (بن اشنهو، ص 40-41).

كانت النشاطات الرئيسية تتمثل في الزراعة والصناعة والتجارة أما الصناعة فمورست الصناعة اليدوية مثل صناعة الأغذية الصوفية والأحزمة بتلمسان وصناعة البرانيس والزرابي بالأطلس الصحراوي والفخار بند رومية والأحذية بقلعة بني راشد والأدوات الجلدية والأقمشة بمارونة والحدادة وصنع الأسلحة بمناطق جرجرة وصنع السروج بقسنطينة وصناعة الحلي بالجزائر (سعيداني، 1985، ص 34-35).

كما عرفت في القصة بعض المراكز المتخصصة في الحرف والصناعات التقليدية كالطرز والخياطة الخاصة بمنطقة المغرب العربي، ونظرا لموقع الجزائر المطل على البحر كان فن الملاحة منتشر متمثلا في تجهيز وبناء السفن فقد شجع العثمانيون هذا النظام البحري الذي وضع خصيصا للطامحين على امتهان هذا الفن (جوجة، 1982، ص 117-118).

إن المهن والحرف السالفة الذكر كانت له تنظيمات خاصة حيث أن مختلف الصناعات التقليدية مقسمة إلى تنظيمات مهنية مشكلة كالاتي:

- تنظيمات الدباغين الاسكافيين .صانعي البرادع . حائكي الصوف والقطن والحريز المطرزين صانعي البراميل
- تنظيمات للنجارين، الحدادين صانعي المجوهرات وصانعي الأسلحة وهذه التنظيمات العثمانية متأثرة بالنظم الفارسية والبيزنطية وحضارات البحر الأبيض المتوسط التي مست أوروبا في القرون الوسطى حيث يملك المعلم الحرفة ويحدد عدد المتعلمين من قبل تنظيم المهن حسب مقاييس المهارة والقدم واتساع السوق قد تتعلق المسألة بنظام إنتاج تسويقي
- كما خضعت المهن إلى مراقبة النقابات بحيث انحصرت صلاحيات الأمناء في الإشراف على أصول المهنة (بن اشنهو، ص 42-45).

2.2 حالة التكوين المهني في عهد الاستعمار الفرنسي :

قبل التطرق إلي التكوين المهني في تلك الفترة يجب الإشارة إلى وضعية التعليم والأهداف الاجتماعية والثقافية الفرنسية في الجزائر وتتلخص في مايلي:

- التعليم كان في ظل الإدارة الاستعمارية
- لغة التعليم كانت غير اللغة الوطنية
- برامج التعليم فرنسية وذات أهداف خاصة
- غلق معظم معاهد ومدارس التربية والتعليم التي كانت موجودة قبل قدوم فرنسا
- محاربة الحركات والجمعيات

• تمكين جماعة من الموالين لفرنسا من التعليم واستغلالهم كمتخرجين في الإدارة ومحاربة الثقافة العربية الإسلامية (سلاطنية، 1996، ص 133-148).

وباختصار تتمحور سياسة فرنسا في إبعاد المدرسة عن المجتمع . إلى جانب التعليم العام هناك التعليم التقني الذي لازم التكوين المهني طوال هذه الفترة وتتمثل السياسة التعليمية في مجال التعليم التقني والتكوين المهني عهد الاستعمار الفرنسي في مايلي:

يعتبر التعليم التقني تعليما من الدرجة الثانية يوجه للتلاميذ المسلمين خاصة بغرض تحضير أيدي عاملة مؤهلة لمختلف النشاطات الاقتصادية كالصناعة التجارة و ورشات البناء في المدن الكبرى في الجزائر.

أما في مجال التكوين المهني عرفت الجزائر بعض المدارس الحرفية ففي سنة 1866 تأسست مدرسة الصناعات التقليدية سجل بها 50 تلميذا (زرهوني، 1994، ص 34)

بعدها أنشئت عدة مدارس وورشات للتأهيل ومن ذلك المدرسة المهنية سنة 1881 كما افتتحت عدة ورشات في المدن الرئيسية لتعليم البنات المسلمات النسيج والطرز وتحت شعار تجديد الفن الأهلي(سعد الله، 1998، ص 438).

ثم تقرر إحداث مراكز مهنية طبقا لأحكام المرسوم الفرنسي المؤرخ 16 أكتوبر 1892 تابعة لمدارس الأهالي يدرس فيها معلمون فرنسيون من خرجي الفرع الخاص لدار المعلمين وفي سنة 1996 تأسست مدرسة كبيرة للتكوين المهني بوهان وكانت تجمع الفرنسيين والجزائريين ولكن برنامج كالفرق كان مختلف امن الآخر وتعلم هذه المدرسة مختلف المهن كالحدادة والنجارة والطرز والنحت والنسيج وقد توفرت على آلات دقيقة وحديثة وكانت تجمع بين البنين والبنات وفي نفس الفترة كتب ريكار بحثا عن برامج مدارس التكوين المهني في الجزائر وكان ذلك في زمن الحاكم العام "شارل جونار" الذي قام بإحياء التراث الشعبي وأهتم بالتعليم عموما وبناء على ذلك فإن التعليم المهني كان يتمحور في مايلي:

• دروس موجهة للعمل العادي كصناعة الخشب والحديد وديبج الجلود وصناعة الفخار وأعمال البناء.

• دروس موجهة للفنون النسائية مثل التعليم المنزلي كالغسيل والكوي والخياطة والطبخ وكان هذا التعليم موزعا في كل من وهران مستغانم تلمسان قسنطينة وقد بلغ التلاميذ الجزائريين عددا معتبرا في هذا النوع من التعليم فضلا عن ذلك فقد فتحت مدارس مماثلة في غرداية والمدية حتى ارتفع العدد إلى 24 مركز (زرهوني، 1994، ص 34).

أما عن تعليم المرأة لم يكن بالقدر الكافي وذلك لتحفظ الجزائريين من التعلم الفرنسي وخوفهم على مصير بناتهم ولعل هذا الموقف كان من بين الأسباب في تأخير دخول البنات إلى المدرسة إن اهتمام الفرنسيين بالبنات المسلمة هو كونها الدخل الأساسي للأسرة الجزائرية ونشرا لتأثير الفرنسي عن طريقها بالإضافة إلى أنها عامل اقتصادي هام ففكر بعض الفرنسيين في إحياء الصناعات التقليدية وكان الهدف هو التأثير الفرنسي وترويج اللغة الفرنسية.

فالجزائريات لفائدة الحياة الاقتصادية الفرنسية وكما هو معلوم عرفت الدول الكبرى تطورا هائلا من الناحيتين الاقتصادية والعسكرية ولم تكن اليد العاملة الفرنسية قادرة على تحريك الصناعة مما اضطرت إلى استعمال اليد العاملة الجزائرية في المصانع والورشات كما أن الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 1929 التي مست العالم الرأسمالي أتاحت الفرصة للشباب الجزائري للتكوين في ميدان الصناعة والحرف ومع اندلاع الحرب العالمية الثانية تأكد خلالها الأهمية الاقتصادية القسوى لفرنسا في الجزائر مما دفع الاهتمام ببعض الصناعات في الجزائر ومنذ سنة 1945 شرعت فرنسا في إعداد برنامج خاص للتعليم التقني موجه لمعلمي مراكز التمهين ثم بناء مدارس ومعاهد للتعليم التقني خاصة لأبناء السكان الأصليين عددها 122 مؤسسة تستقبل تلميذا منهم 5487 تلميذا من أبناء المسلمين (سلاطنية، 1996، ص 149).

إضافة إلى المدارس التقنية يوجد:

✓ التكوين المهني للكبار "Formation professionnelle des adultes"

يخضع إداريا لمسئولي نيابة مديرية العمل التابعة لرئاسة الحكومة الفرنسية يخص التكوين المهني للكبار الشباب ابتداء من 17 سنة حيث يتلقون تكوينا من 45 يوما إلى 6 أشهر حسب طبيعة المهنة ويتعلم الشاب خلالها المعارف التقنية الضرورية والأساسية لممارسة مهنة معينة ويتكون في هذه المراكز (F.P.A) حيث كان سنة 1958 عدد المتربصين 6432 ووصل سنة 1960 إلى 7089 متربصا وما يميز هاته الفترة بروز التعليم التقني وبرنامج مشروع قسنطينة الذي أعطى أهمية كبيرة للتعليم التقني والتكوين المهني (سلاطنية، 1996، ص 148-154).

إن مخطط الخماسي (1959-1964) الذي برمج سياسة خاصة للتكوين المهني كدعم لمشاريع المخطط بحيث أنه يعطى في مراكز التكوين المهني تكوين قصير المدة وسريع يسمح فقط للمتكون العامل معرفة الأساسيات لممارسة مهنة معينة وكانت هذه المراكز مثل التعليم التقني تكون أبناء الفرنسيين وبقية المناصب الشاغرة تمنح لأبناء الجزائريين ويمكن تلخيص الصورة العامة لهذا النوع من التعليم خلال الاحتلال الفرنسي بمايلي:

- أعتبر كل من التعليم التقني والتكوين المهني تعليما من الدرجة الثانية يوجه إليه التلاميذ المتأخرين والراسبين فقط.
- طبيعة التعليم المقدم للجزائريين منذ 1954 ليس رغبة في تكوينهم بل كان نتيجة للحاجة المتزايدة لنهب ثروات الجزائر وتحويلها إلى الوطن الأم وكانت خاصة لصناعة المعادن.
- التعليم التقني العالي كان مقتصرًا على الأوروبيين فقط وقلّة من الجزائريين من الفئة الموالية لفرنسا وبصفة عامة فإن التكوين المهني وجد خصيصا لخدمة مصالح فرنسا لذا لم يعرف إقبالا كبيرا من طرف الجزائريين كما أنه بني على خلفية الفرنسية والتتصير وترسيخ الثقافة الفرنسية.

3.2 تطور التكوين المهني في الجزائر بعدا لاستقلال (مرحلة التوجه الاشتراكي)

إن ما ميز السنوات الأولى من الاستقلال هو التفكير في مستقبل البلاد في الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية وقد حد ذلك في برنامج طرابلس حيث تم وضع الأهداف الرئيسية وتبني نهج الاشتراكية كنظام والعمل على تحقيقها (صايب، 1984، ص 335-351).

كما أن ميثاق الجزائر 1964 يلغي المفهوم التقليدي الذي كان يعتبر التكوين المهني حلا مخصصا للمحرومين من التعليم العام إذ يأتي التكوين المهني بمعناه الحقيقي ويتم في مختلف فروع النشاط وفي شكل تربية دائمة تمتد خلال عمل أو في المعاهد المختصة (بشاينية، 2002، ص 238).

✓ محافظة التكوين المهني وترقية الإطار:

تمكن المسؤولون الأوائل للجهاز التنفيذي المؤقت من إصدار أمرية تنص على إنشاء محافظة للتكوين المهني وترقية الإطار من جهة ومجلس استشاري تابع مباشرة لرئاسة المجلس من جهة أخرى (تاوتي، 2001، ص 80-81).

أنشئت الأولى بنص الأمرية رقم 28-62 بتاريخ 25 أوت 1962 تنص على أن المحافظة انشأت لدى مندوب الشؤون الاقتصادية وتم في نفس الوقت لدى المحافظة تأسيس المجلس الوطني الاستشاري لتكوين المهني وترقية الإطار الذي تمثلت وظائفه فيما يلي:

- يعطي المجلس على تقديم برامج التكوين المهني وترقية الإطار
- يعطي كل الاقتراحات المتعلقة بسياسة التكوين المهني وترقية الإطار بالوسائل المستعملة لتنفيذها وقد اجتهدت السلطات بإنشائها لهذه المحافظة في إعداد نظام للتكوين من شأنه أن يسمح بأداء مايلي:

- المساعدة في حل بعض المشاكل المترتبة عن ذهاب معظم الإطار.
- العمل على ضوء الاختبارات الاشتراكية ومواجهة تحديات نظام تخطيط منسق في هذا المجال.
- إنشاء لجان تقنية مهنية.
- بعث تحقيقات لتحديد احتياجات البلاد من الإطار.

4.2 مصالح التكوين المهني وترقية العمالة:

اتخذت إجراءات أخرى لاسيما المرسوم الذي ينص على إجبارية إنشاء مصالح بالمؤسسات تهتم بالتكوين المهني وترقية العمال جاء في هذا المرسوم على أن كل مؤسسة عمومية أو خاصة والتي تشغل 100 عامل على الأقل أن تكون متوفرة على مصلحة للتكوين المهني وترقية العمال معتمدة من محافظة التكوين المهني وترقية الإطار وتتكفل المؤسسة المعنية بمصاريف تنظيم وتسيير هذه المصالح .

في نفس التاريخ صدر مرسوم آخر ينص على إنشاء مستشارا لتكوين المهني الذي يتكفل تحت سلطة محافظة التكوين بتحسين مستوى عمال الإدارات والمؤسسات العمومية والخاصة (تاوتي، 2001، ص 82-86).

✓ التكوين المهني لوزارة العمل والتكوين المهني:

إن من بين الإجراءات المتبعة للمساهمة في رفع المستوى التعليمي للمواطن فكان على المعنيين بالتكوين المهني العمل بسرعة وبشكل جيد حيث ظهر نوعان من التكوين:

➤ الأول: طويل المدى وهو التعليم التقني للنظام التعليمي التقليدي

➤ الثاني: هو التكوين المهني للكبار

سيرت هذه المرحلة الممتدة على أكثر من 6 سنوات من محافظة وطنية أجرت عدة إصلاحات على النظام حتى يساهم في متطلبات التنمية وامتصاص التسريبات المدرسية ولكن التنسيق بين المحافظة والجهات المستخدمة وهذا ما دفع بالحكومة إلى حل المحافظة الوطنية وإنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ابتداء من 1967-1969 فترة المخطط الثلاثي حيث شكل التكوين المهني أحدا لاهتمامات الرئيسية للمخطط.

عرف التكوين المهني بعض التغيرات شملت الأشغال العمومية حيث اتبعت الوزارة الجديدة للعمال التكوين المهني سياسة جديدة تلخصت في التوجهات التالية:

- الزيادة إلى أقصى حد في أعداد المتكويين
- إرساء سياسة بيداغوجية للتكوين تتماشى والمتطلبات الحالية للوحدات الإنتاجية
- ممارسة سياسة انفتاح لأوساط التكوين نحو الشباب والراغب في التكوين كما جاء المخطط الرياعي الأول معتمدا على الأفكار الرئيسية للمخطط الثلاثي ليؤكد على ضرورة التنظير لعملية دائمة لتكوين المهني تنطبق على الراغبين في الدخول إلى سوق العمل وعلى العمال في مناصبهم لضمان الترقية الشاملة للإنسان والعمل على زيادة إنتاجية كما جاء المخطط الرياعي الثاني لينص على حلول مبدئية عملية لهذه المسألة (سلاطينية، 1996، ص 174-178).

جدول رقم (01): يوضح تطور شعب ومناصب التكوين المهني لوزارة العمل والتكوين المهني

السنة	الشعب	مناصب التكوين المهني	عدد المؤسسات
1969-1967	375	7000	//
1973	518	10000	48
1977	1468	30000	92

سجلت النسبة الضعيفة للإنجازات خلال المخطط الراعي الثانيو تقرر سنة 1978 منح التكوين المهني البعد الحقيقي له وذلك بتخصيص وزارة كاملة وهو ما يعبر عن هذا الاهتمام

يعتبر الميثاق الوطني لعام 1976 التكوين المهني عنصرا من عناصر الثورة الثقافية للرفع الدائم لمستوى التعليم المدرسي والكفاءة التقنية وأيضا جزء من عملية التربية والتعليم وتقرر برنامج واسع للتكوين العمال يتضمن إنشاء عددا معتبرا من مراكز التكوين القادرة على أن تخرج كل سنة كحد أدنى مئة ألف عامل مختص حتى يتم تزويد الاقتصاد بما يحتاجه من أيدي عاملة متكونة وحتى يتمكن العمال من فرصة تحسين مداخيلهم ورفع مستواهم الاجتماعي مما يؤكد الطابع الاجتماعي للدولة.

3. أنماط التكوين المهني

ينقسم التكوين المهني في الجزائر إلى خمسة أنماط

1.3 التكوين الإقليمي

يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين مخصصة ومجهزة تتمثل في مراكز التكوين المهني والتمهين وكذا المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، يوجه لكل شخص عمره 16 سنة فما فوق، ويكتسب المتكويين المعارف النظرية في المؤسسات والمراكز أما المعارف التطبيقية تستكمل بفترات تدريبية تطبيقية في الوسط الصناعي.

كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية و يوجه لفئة العاملين الراغبين في تأهيل قصد تحسين مستواهم.

2.3 نمط التكوين عن طريق التمهين

هو تكوين يجمع بين التكوين النظري في مؤسسة التكوين، وتكوين تطبيقي في المؤسسات الاقتصادية وعند الحرفيين وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مما يسمح للمتمهين بملامسة المهنة، يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب بين 15 و 25 سنة بالنسبة للذكور ويصل إلى 30 سنة بالنسبة للإناث، ويمكن تمديده في بعض الحالات الاستثنائية لذوي الاحتياجات الخاصة. ويعرّف في قانون التمهين، على أنه:

«طريقة للتكوين المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به، يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات. ويتم اكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة ومتدرّجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعنية، ومن خلال تكوين نظري وتكنولوجي مكمل، يتم في هياكل التكوين المتعددة تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني».

ويعرّف التمهين في دليل معلم التمهين، على أنه:

«نمط تكوين مهني عن طريق التناوب يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي معترف به، ويسمح هذا النمط من التكوين بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات». (دليل معلم التمهين، 2008، ص09).

أي يتم فيه إعطاء المترشحين الممتهنين تأهيل مهني بوضعهم في اتصال مباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر أو مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية وبذلك يكتسب الممتهنين المهنة بالاحتكاك المباشر مع الواقع

أما بالنسبة للجانب النظري فيتلقونه على مستوى مركز التكوين الأقرب من المكان الذي يتابعون فيه مهنتهم (جلغان، 2003، ص 9-10).

3.3 نمط التعليم عن بعد

يتم هذا النمط عن طريق الإنترنت والمراسلة، بحيث يتم تأسيس مؤسسات ومراكز مهنية للتأهيل والتدريب المهني، ويسجل الأفراد بها لاكتساب الخبرة والكفاءة في الحرف المختلفة والمجالات المهنية المختلفة، ويهدف هذا النمط تحسين مهارات الأفراد وتحضيرهم لامتحانات التدريبية، وهو تكوين يسمح لأي شخص، التعلّم بطريقة مستقلة وعن بعد، دون الالتزام بالتوقيت والتنقل، ودون وجود مادي للمكوّن. وينظّم بعدة كفاءات (عن طريق المراسلة أو عن طريق الخط)، ويدعم بتجمعات بيداغوجية بصفة دورية. ادخل سنة 1984م من خلال المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد الذي عمل على تنصيب هياكل عملية سمحت له بالشروع في نشاطاته البيداغوجية في سنة 1988م (بوغدة، 2018، ص 43).

4.3 التكوين عن طريق الدروس المسائية

يتم في مراكز التكوين المهني مساء بعد انتهاء دروس التكوين الاقامي العادي وانتهاء دوام العمل وهو موجه بالدرجة الأولى للعمال والموظفين الذين يرغبون في اكتساب تأهيل أو الرفع من مستوى أدائهم لتحسين مساهمهم المهني، وينتشر هذا النمط من التكوين بصفة كبيرة في المناطق الحضرية.

5.3 نمط التكوين المتواصل

يهتم هذا النمط بتدريب وتأهيل الموظفين وتطويرهم من الناحية التكنولوجية، ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة وهو تكوين موجه لصالح العمال والموظفين مهما كانت وظيفتهم ويبقى قائما ومستمر عند فئة العمال إذا ظهرت الحاجة إلى ذلك طيلة حياتهم المهنية وذلك نظرا للتطور الحاصل في مجال المهن والكفايات التابعة لها، ويضمن هذا النمط من التكوين تأكيد الأداء الجيد للكفايات المهنية (سامعي، 2010، ص 124).

4. شبكات التكوين المهني

1.4 مراكز التكوين المهني (CFPA)

تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني ويبلغ عددها 735 مركز متواجد بكل ولايات القطر توفر تكوينات في مستويات من I إلى 4 ولهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي ويبلغ عددها 223 ملحقة، تضمن تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين، وفي مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع، ضمان التكوين للفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة،

تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين والتوجيه للمتريبيين والمتمهين، تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين.

2.4 المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني (INSFP)

تتواجد في اغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين السامين أي المستويين الرابع والخامس ويبلغ عددها 93 تتبع لها 15 ملحقة، طبقا للمادة الثانية من مرسوم الإنشاء على انه مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي وتحدد أهدافه في القيام بالتكوين الأولي والمستمر للتقنيين والتقنيين السامين، تنظيم تدريبات حسب تطور سوق العمل، تقديم اشكال المساعدة التقنية والتربوية لرفع تأهيل العمال، الإسهام في الدراسات والأبحاث بالاتصال مع الهيئات والمؤسسات المعنية، المشاركة في تكوين المكونين وتحسين مستواهم وغيرها من الأهداف.

3.4 المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP)

مكلف بترقية شبكة الهندسة البيداغوجية وهندسة التكوين التابعة للوزارة وتنشيطها وتنسيقها وتكوين المؤطرين، يعمل على إعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين، تطوير القدرات الوطنية في مجال تصميم الكتب التقنية والبيداغوجية وإعدادها، ترقية مناهج وطرق التعليم والتمهين وتطويرها، التحيين الدوري لمدونة تخصصات التكوين المهني (سلامي و انين، 2012، صفحة 4).

4.4 معاهد التكوين المهني (IFP)

وتتكفل بتكوين وتحسين مستوى ورسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة وتساهم في إعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني ويبلغ عددها 6 معاهد متواجدة بست ولايات.

5.4 مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEQ)

يقوم هذا المعهد بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تهتم بقطاع التكوين المهني ويسعى إلى منح الآراء والاقتراحات من الدراسات والأبحاث قصد جعل الجهاز الوطني للتكوين المهني يتلاءم مع الطلب الاجتماعي والاقتصادي، تحليل اثر أعمال تأهيل اليد العاملة، إعداد الفهرس الوطني للمهن و التأهيلات، تحديد الفروع التي تعاني عجزا بالتنسيق مع المعهد الوطني للتكوين المهني والمعهد الوطني لترقية التكوين المهني، القيام بالدراسات المستقبلية عن تطور المهن والمؤهلات لتوجيه استعمال القدرات الوطنية في التكوين وتنميتها.

6.4 المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل (INDEFOC)

يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية والهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة لرسكلة مؤطري ومعلمي التمهين.

7.4 المركز الوطني للتعليم عن بعد (CNEPD)

يوفر تكويناً مهنيًا عن بعد في مختلف التخصصات، يتولى التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات والمسابقات التي تنظمها المؤسسات العمومية للتكوين المهني، يعد وفق البرامج المقررة الوثائق التربوية والأدوات التعليمية الملائمة لأنماط التكوين المقدمة، يقوم أعمال التكوين ويسلم الشهادات المتصلة بذلك.

8.4 الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC)

تتمثل مهامه في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل، كما يقوم بنشاطات الإعلام لتطوير التكوين المتواصل والتمهين، يدرس ويعالج مشاريع برامج التكوين، يحدد كيفية تنفيذ برامج التكوين المقبولة وشروطها، يقوم بكل عملية تهدف إلى ترقية التمهين والتكوين المتواصل وتثمينها.

9.4 المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني (ENEFP)

تتمثل مهامها في اقتناء تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني (ثريا، 2011، ص 6-7).

5. مستويات التأهيل المهني

- المستوى الأول: عمال متخصصون أي شهادة التكوين المهني المتخصصة (ش.ت.م.م).
- المستوى الثاني: عمال مؤهلون أي شهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م).
- المستوى الثالث: عمال ذوي تأهيل عال أي شهادة التحكم المهني (ش.ت.م).
- المستوى الرابع: أعوان التحكم أي شهادة تقني (ش.ت).
- المستوى الخامس: الإطارات أي شهادة تقني سام (ش.ت.س) (سلامي و انين، 2012، ص 03).

6. أنواع التكوين المهني

1.6 توجيه الموظف الجديد: يوضح مضمون التوجيه ليغطي المعلومات الأساسية عن المنظمة ورسالتها وسياستها وهيكلها التنظيمي بالإضافة إلى توضيح الحقوق الموظف وواجباته وسلم الرواتب والدرجات والخدمات المقدمة للعالمين إلى غير ذلك من الأمور التي تهتم المواطن الجديد في بداية عمله بالمنظمة.

2.6 التكوين التخصصي: هذا النوع من التكوين هدفه تعويض القصور في المعارف والمهارات لدى العاملين المتعلقة بطبيعة أعمالهم ورفع كفاءة العالمين في أدائهم لتلك الأعمال.

3.6 التدريب الإداري: يشمل هذا النوع من زيادة المهارات الإدارية لدى الفرد من تحليل المشاكل واتخاذ القرارات الإدارية وزيادة القدرة على التفكير الخلاق كما يدخل بالإضافة إلى ذلك المهارات الاتصالية والقيادية والإشراف والتحفيز والتخطيط والتنظيم.

4.6 التكوين المهني: يقوم هذا النوع من التكوين عادة مراكز متخصصة في هذا المجال حيث تقوم هذه المراكز على مهن محددة حسب الحاجة وفي نهاية البرنامج التدريبي توزع الشهادات على المتدربين الذين اشتركوا واجتازوا البرنامج.

يوجد أنواع أخرى للتكوين من حيث المضمون في مجالات مختلفة من الوظائف فهناك التكوين في مجال الجودة والتكوين في مجال الحاسوب وبرامجه كما ان هناك برامج للتكوين في مجال التسويق والمحاسبة المالية وغيرها (جودة 2010 ص 183).

7. مهام التكوين المهني:

- يعد قطاع التكوين المهني قطاعا استراتيجيا له عدة مهام تتمثل في:
- ضمان تدريب وتكوين القوة العاملة المؤهلة التي تلبى احتياجات ومتطلبات سوق العمل من خلال أنماط التكوين المختلفة.
 - توفير تدريب وتطوير وإعادة التدريب للعمال الحاليين من خلال التكوين المستمر.
 - تحسين الأداء من خلال تكييف العمال بشكل دائم مع تطور المهن.
 - ضمان تكافؤ الفرص في الحصول على المؤهلات المهنية.
 - تشجيع فئات معينة من المجتمع بهدف إدماجهم في الحياة العملية.

8. أهداف التكوين المهني في الجزائر:

يسعى التكوين المهني والتمهين إلى تحقيق أهداف أساسية ، محددة، اقتصادية، اجتماعية وفردية كاتي:

1.8 الأهداف الأساسية:

- مساعدة الفرد على اكتساب معلومات فكرية وثقافية ومهارات جديدة تساعد الفرد على القيام بمهامه ومواجهة الظروف الفيزيائية و الاجتماعية.
- الحفاظ على الكفاءة اللازمة و اختيار الفرد المناسب في الوظيفة المناسبة.
- التكيف مع متطلبات المحيط الدائمة التغير.
- مساعدة البطالين للاندماج بسهولة اكبر في المؤسسات الجديدة.
- رفع الدافعية للعمال والموظفين واستغلال كفاءاتهم الكامنة.

2.8 الأهداف المحددة:

• الاستجابة لاحتياجات الاقتصاد بتوفير اليد العاملة المتخصصة لتحسين الإنتاج ورفع مستوى الاقتصاد.

• تكيف العمال مع مراكز عملهم تماشياً مع التغيرات التكنولوجية وظروف العمل بالإضافة إلى الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال.

3.8 الأهداف الاقتصادية

• رفع مستوى الإنتاج وتحسين نوعيته.

• تحسين الفعالية في كل المصالح عن طريق تكوين الإطارات القادرة على اتخاذ القرارات المناسبة وتحمل المسؤولية.

4.8 الأهداف الاجتماعية

• المساعدة في تقديم حلول للشباب الذين يتزكون مقاعد الدراسة في نهاية التعليم الأساسي والثانوي وحتى الجامعي من خلال تكوينهم وإدماجهم في سوق العمل بصيغ مختلفة.

5.8 الأهداف الفردية

• الارتقاء في السلم المهني في المنصب.

• تعزيز الإدماج وإعادة الإدماج المهني.

• السماح للعمال بتطوير مهاراتهم لتحقيق مستويات أعلى من التأهيل المهني.

• المساهمة في تعزيز الشخصي والتزام الموظفين في عملهم.

9. أهمية التكوين المهني:

• تحفيز المؤهلين للالتحاق بالخدمة المنظمة والتقليل من فاقد العمالة.

• تزويد الموظفين بالمعارف ذات الصلة بأداء مهامهم ووظائفهم بكفاءة واقتصاد.

• تمكين الموظفين من مواجهة التغيرات في مهامهم ووظائفهم بجدارة.

• ترقية سلوك واتجاهات الموظفين بما يطابق قيم وأخلاقيات العمل.

• جعل الموظفين أكثر قابلية للاستخدام في مواقع أخرى (سيار، 2014، ص 143).

• تحسين مستوى الفرد مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإدارية .

• تنمية معرفة الأفراد التنظيمية وتنمية مهاراتهم واتجاهاتهم نحو الرغبة والدافعية للعمل والتعاون مع الزملاء والرؤساء .

• تغيير سلوك الأفراد لسد ثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى الأداء المرغوب تحقيقه (باغي، 1981، ص 09).

• زيادة المهارات والقدرات الآهلة وتسلحها بمقومات الترقية لمناصب ووظائف أعلى (سلطان، 1984، ص 181-182).

- زيادة حجم الإنتاج وجودته بالإضافة إلى العمل في عدة وظائف مما يمكن الفرد من إنقاز عدة مهارات.
- تأمين الأسلوب الأمثل لمزاولة العمل وهذا ما يخفض بشكل أو بأخر من تكرار حوادث العمل.
- إكساب الفرد المهارات والمعلومات فيما يخص نشاطه العملي مما يؤدي إلى زيادة ثقته في نفسه وتحقيق الاستقرار النفسي للعامل.
- استمرارية التنظيم واستقراره من خلال وجود رصيد من الأفراد المكونين والمؤهلين لشغل المناصب أو المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب.
- القدرة على التكيف في الأجل القصير مع التغيرات في حجم العمل ويتطلب هذا التوافر أفراد من ذوي المهارات المتعددة لنقلهم إلى أعمال قد تحتاج إليهم (مقداد و كامل، 2014، ص 03).
- يزيد التكوين المهني من شعور الموظف في الولاء المهني للعمل مما يزيد من تنمية الأداء المهني بشكل مناسب لرفع الإنتاجية المهنية.
- يقلل التكوين المهني من عملية دوران العمل المهني، ويقلل من التغيب مما يدل على أن الموظفين لديهم مستوى عالي من الأداء المهني من خلال التعرض للتكوين المهني.
- يقوم التكوين المهني على تزويد الموظفين بطرق جديدة للتفكير المهني الإبداعي، الذي يزيد من تنمية وتطوير الأداء المهني الإبداعي.
- يساعد التكوين المهني في تجديد وتحديث المعلومات المهنية الخاصة بالأداء المهني المناسب للتغيرات والتطورات المهنية.
- يساهم التكوين المهني في تنمية وتطوير العلاقات المهنية التشاركية بين الموظفين، مما ينتج عنه أداء مهني مرتبط بتحقيق الأهداف المهنية المشتركة.

10. مبادئ التكوين المهني

- ضرورة خلق دافع لدى المكون فكلما كان دافع قويا لديه كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة، ويعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكون.
- متابعة التقدم المتكون لان كثرة المعلومات لا تكفي في حد ذاتها لاكتساب المهارات وانه الفهم لما تعنيه هذه المعلومات واستيعابها فقد يجد صعوبة في استيعاب المهارات الجديدة بهدف تعلم كيفية تطبيقها وهذه مهمة المكون في متابعة درجة تقدم المتكون والتحقق من استيعاب النظري والعملي للمحتويات البرنامج التكوين.
- ضرورة الممارسة العملية للتكوين لكي يكتسب المهارة والمعرفة فلا بد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعلم مع توافر الأدوات والوسائل التكوينية في المجال التكويني ومشاربتها لما هو موجود في البيئة العمل وان يعرف المتكون معنى ومغزى ذلك وأبعاده وكيفية تشغيله بدون مخاطر.

- ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد من حيث المستوى الذكاء والاستيعاب مما يدعو إلى برنامج التكوين بحيث تتلائم والاختلافات بين الأفراد غي استخدام أجهزة التكون والتعليم الفردية في مقابلة هذه الاختلافات مما يجعلها أكثر منطقية وعملية (مقداد و كامل، 2014، ص05).

11. أفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهني بالجزائر

- تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني.
- تنمية وتطوير التكوين عن طريق التمهين والتكوين بالتناوب.
- إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال للتكوين.
- ادراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي.
- تطوير الدراسات والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهني (خبزي، 2019، ص 47).

12. علاقة التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل

يتكفل قطاع التكوين المهني بضم التلاميذ المتسربين من قطاع التربية والتعليم، حيث بلغ سنويا عدد التلاميذ الذين يتسربون من مراحل التعليم المختلفة حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي 500 000 تلميذ يستقبل قطاع التكوين المهني سنويا حوالي 200 000 منهم حيث تبلغ نسبة التسرب من مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي إلى غاية التعليم العالي 95 بالمائة هذا يعني أن 5 بالمائة فقط من الأطفال الذين دخل والى المدرسة يصلون إلى مرحلة التعليم العالي. ثم يتوجه هؤلاء المتربصون بعد حصولهم على شهادات مهنية نحو سوق العمل مما يعني ان هناك ترابط بين القطاعات الثلاثة حيث أن مخرجات قطاع التعليم تعتبر مدخلات لقطاع التكوين المهني والذي تشكل مخرجاته بدورها مدخلات لسوق العمل و يمثل الشكل الآتي العلاقة بين القطاعات الثلاث.

الشكل رقم (4) يوضح العلاقة بين التكوين المهني و قطاعي التعليم والعمل. (انين خالد سيف لجنة أداء المؤسسة الجزائرية)



13. مميزات التكوين المهني:

- يعد التكوين المهني أمراً رائعاً لمن يتركون المدرسة ويريدون نهجاً عملياً أكثر من المسار الأكاديمي، خاصةً إذا كانوا يعرفون الصناعة أو المهنة التي يريدون الانتقال إليها

- غالبًا ما يشارك التكوين المهني في المكان المهني الخاص بالعمل، مما يسّح خريجي المدارس بالقدرة على تطبيق المعرفة الجديدة في مواقف الحياة المهنية الواقعية على الفور
- تعلم المهارات المهنية في التعامل مع زملاء العمل المهني من خلال العمل في فريق مهني متكامل.
- تصميم التكوين المهني أيضًا لتلبية الاحتياجات المحددة لأصحاب العمل وقطاعات العمل المهني، هذا يعني أن الأفراد يطورون المهارات المهنية والمعرفة المهنية التي يريدها أصحاب العمل، مما يزيد من قابليتهم للتوظيف واحتمال العثور على وظيفة بعد إكمال دراستهم.
- يعتبر هذا التكوين المهني في بعض الأحيان، كما هو الحال مع التدريب المهني، وحتى العمل كموظف في هذا المنصب بحيث يساعد الشباب على معرفة الوظيفة المحددة التي يرغبون في متابعتها في الصناعة التي اختاروها، على عكس المستويات والعمليات الأخرى الأكثر أكاديمية والنظرية.
- من مميزات التكوين المهني أنه يمكن تقييم الدورات المهنية بعدة طرق، بدلاً من أسلوب المقال والاختبار الأكثر تقليدية الذي تفضله الدورات الأكاديمية مثل المستويات والدرجات، بحيث يمكن أن يكون هذا مفيد للأشخاص الذين يفضلون التقييم بشكل مختلف وإظهار مهاراتهم الشخصية بطرق أخرى.
- تعد خيارات الدراسة المهنية أكثر تنوعًا مما كانت عليه في الماضي، فهي لم تعد مخصصة للأشخاص الذين يرغبون في ممارسة وظائف في مجال البناء والسباكة وتصنيف الشعر، على سبيل المثال، مصممي الجرافيك الطموحين والمتخصصين في تكنولوجيا المعلومات ومنتجي الموسيقى هم على الأرجح يبحثون باستمرار على دورة تساعدهم في تحقيق وظيفة أحلامهم.

14. الدلالات الخاصة بعملية التكوين المهني:

- **يزيد من فرص العمل:** تتمثل في كون المتعلمين المهنيين يتمتعون بفرص عمل أفضل بعد التخرج، من ناحية أخرى، إذا قرر الطلاب المضي قدمًا للحصول على درجة معينة في العالم المهني، فلن يضيع تدريبهم وتكوينهم مهنيًا.
- **خيارات وظيفية أفضل:** قد تكمن أكبر فائدة للتكوين المهني في العالم المهني بشكل عام، مما يؤدي التقدم في الحصول على الشهادات إلى مزيد من المسؤوليات المهنية بالإضافة إلى تحسين الأجور وتحسين الأداء المهني ورفع الإنتاجية المهنية.
- **يبني الخبرة:** التكوين المهني يشبه إلى حد ما التعليم الفني الذي يهدف إلى تحسين المعرفة المهنية والمهارات المهنية المطلوبة للقيام بعمل معين، بعبارة بسيطة، فإنه يمنح الأفراد فرصة لتعلم المهارات المهنية اللازمة لوظائف محددة بشكل مباشر، علاوة على ذلك، فهو يساعدهم على بناء الخبرة بحيث يتمتعون بميزة تنافسية في السوق المهني.
- **يحسن المهارات الفنية:** التعليم العام المقدم في الكليات والمدارس ينتج أفراد متعلمين للبحث عن فرص عمل مهني؛ لأنه يركز على التعليم النظري بدلاً من التعليم العملي، من ناحية أخرى، يهدف

التكوين المهني إلى توفير التدريب العملي على المهارات المهنية اللازمة والمطلوبة في السوق المهني، حيث يعلّم الأفراد كيفية التعامل مع الآلات والمعدات المهنية (العكاشة، 2020).

15. دور الإرشاد المهني في تعزيز عملية التكوين المهني:

- تسهيل التكوين المهني: من خلال دور المرشد في نقل المعرفة والتوجيه، بحيث الذين يحتاجون لعملية التكوين المهني قد يرغبون في ظهوره كخبير في بعض المحتوى أو المناهج المهنية المعينة، لكن جمهوره والمتدربين لديه سيستجيبون بشكل أفضل إذا قام المختص بعملية التكوين المهني بإشراكهم بها.
- التخطيط المهني والإعداد: على كل من القائم بعملية التكوين المهني والشخص الراغب بها أن يكون لديهم خلفية بسيطة عن عملية الاستعداد المهني لأي عملية مهنية ترتبط في المصير والمستقبل المهني الخاص به، بحيث يتم ذلك من خلال التخطيط المهني السليم والعمل ضمن هذا التخطيط، أي على جميع عناصر العملية المهنية التكوينية أن تعترف بأهمية التخطيط المهني وتنظيم النفس والخصائص الشخصية للتقدم لوظيفة مهنية مناسبة لهذا التخطيط وهذه الخصائص.
- السماح بالاختيار المهني المناسب: يتوجب السماح بالاختيار المهني في جميع المراحل التي يمر بها الفرد، بحيث يحتاج البالغون إلى اتخاذ قرارات بشأن تعلمهم الأكاديمي والاختيار المناسب لاستمرار السير في الحياة التعليمية، بحيث يتضمن الأمر اتخاذ بعض الخيارات المهنية الخاصة بالفرد ومستقبله بشكل عام، وفي عملية التكوين المهني يجب السماح لأخذ فترة زمنية للتفكير واتخاذ القرار المهني المناسب، بحيث يمكن دمج خيارات حول الأشخاص الذين يتشاركون نفس الخصائص المهنية، وما اختاروا التركيز عليه أو القراءة عنه ، وكيف قرروا ممارسة تعلمهم الجديد ، وأكثر من ذلك بكثير، من المفيد جدًا أن يضع القائم على عملية التكوين المهني في اعتباره أن البالغين بحاجة إلى اتخاذ القرارات المهنية والتفكير بها.
- ترك القديم والبدء بالجديد: يكمن أحد مفاتيح جلسة التكوين المهني في الأهداف المهنية الخاصة بها، بحيث يحتاج الموظفون إلى أن يتعلموا فعل شيء جديد، وهذا يعني أنهم بحاجة إلى القليل من المدخلات أو التعلم والكثير من الممارسة، بحيث يحتاجون للوقت الكافي وليس المخصص، هذا يعني غالبًا أن مقدم العرض يتحدث كثيرًا وأن المشاركين يبتعدون وهم يشعرون بالإرهاق والإحباط قليلاً، لذلك على الشخص القائم على عملية التكوين المهني أن يخطط، ويفكر في ما يريد أن يبتعد عنه الأفراد ليكونوا قادرين على القيام به ووضع الخطط العكسية من تلك النتيجة، إذا كانت هذه مهارة جديدة ، فسيحتاجون إلى قدر كبير من الوقت للتدريب المهني والحصول على تعليقات من بعضهم البعض حول ممارساتهم، سيكون المشاركون أكثر سعادة إذا انتهوا من العملية التكوينية وهم يشعرون أنهم تعلموا شيئًا جديدًا ويمكنهم فعلاً فعل شيء مختلف.
- البدء والانتها في الوقت المحدد: تتمثل الخطوة التقنية والأساسية في تكريم الأوقات التي وافق فيها الجميع على الانخراط في عملية التكوين المهني، مع الالتزام بوضع قواعد وقوانين والتقييد بها وخاصة

في موضوع الوقت، فإذا نفذ الوقت، فلا يمكن الاحتفاظ بالجميع، لذلك على القائم بعملية التكوين المهني العمل على تحسين خطته حتى يتمكن من القيام بما يريد القيام به في الوقت الذي يخصه، هذا هو الشيء المتعلق بالوقت، إنه يتعلق بالثقة المتبادلة، فعندما يقول الشخص أنه سيبدأ الساعة المحددة فعلى الجميع الالتزام ؛ لأن من يفعل ذلك، فإنه يكتسب على الفور القليل من الثقة، وعندما ينتهي في الوقت المحدد يكتسب الثقة مرة أخرى، وعندما يبدأ في الوقت المحدد بانتظام، سنجد أنه من المرجح أن يحضر جميع الأعضاء في الوقت المحدد.

- البناء على الخبرة الموجودة: على القائم على عملية التكوين المهني معرفة أنه لا يمكن أن يعرف كل شيء ولا يحتاج إلى ذلك، فقط عليه أنه يخطط، ويضع في اعتباره كيفية إظهار الخبرة في العملية التكوينية والبناء عليها، بحيث يعرف كل المشاركين، حتى الجدد منهم، وظيفة الشخص القائم على التكوين المهني، وذلك عند تقديم التطوير المهني هي معرفة كيفية ربط التعلم المهني والمحتوى الجديد بما هو موجود بالفعل، وكيفية البناء على ما يجلبه الأفراد معهم وما يفعلونه بالفعل وما يوجد لديهم من خبرات ويتوجب استغلالها.

- عدم التحكم في المشاركين: تعتبر أكثر الشكاوى شيوعًا في عملية التكوين المهني هي شعور المتدربين بأنهم يعاملون مثل الأطفال، عادة ما يكون هذا استجابة للشعور بأنه يتم التحكم بهم بشكل مفرط، أو يُطلب منهم القيام بشيء غير ذي صلة، أو أنهم مهذبون ببراعة بنوع من المساءلة، بحيث يتوجب أن يضع الشخص القائم على عملية التكوين المهني أنه لا يمكن تحميل أي شخص المسؤولية عن أي شيء، بحيث يتوجب أن يتخذ كل فرد خياراته الخاصة بشأن ما سيفكر فيه ويفعله، وذلك من خلال توفير الخيارات والبدائل المهنية المتعددة، والتخلي عن السيطرة، مع القيام ببناء قدرات ومهارات ترتبط بعملية صنع القرار المهني لدى المتدربين.

- الاهتمام في البيئة المهنية: يمكن للمدرب التكويني حقًا التأثير على تجربة الشخص المتدرب من خلال التفكير في المساحة التي سيتدربون فيها، والتي يتوجب أن تحتوي على أجواء مثالية وملائمة للبيئة المهنية الخاصة بالعمل والعالم المهني، فلا ضرر من القيام بتشغيل الموسيقى أثناء وصول المشاركين في التكوين المهني، وتوفير صناديق الإمداد بالأساسيات الضرورية لهم، ووضع بعض من النباتات أو مجموعة من الزهور المجففة تضيء المساحة أيضًا، يؤدي نقل الجداول إلى دائرة أو مجموعات صغيرة إلى دعوة الأشخاص إلى بيئة أقل تسلسلاً هرميًا وتشجيعهم على التحدث مع بعضهم البعض.

- السؤال عن ردود الأفعال: في نهاية كل جلسة خاصة بعملية التكوين المهني على المدرب أو الشخص القائم بهذه العملية التكوينية أن يطلب من المتدربين ما يسمى بالتعليقات، بحيث يطرح مجموعة من الأسئلة وينتظر إجاباتهم مع تدوين أهم المعلومات المهنية الخاصة بها، بحيث أنه سيحتاج إلى جمع هذه الملاحظات والتفكير فيها في كل مرة، ربما تكون هذه هي الطريقة الأولى التي تحسن مع عملية التكوين المهني وهي الاستماع إلى التعليقات والرد عليها، بحيث تختلف هذه

الردود من شخص لآخر حسب وجهة نظرهم وآرائهم الشخصية وتطلعاتهم إلى العالم المهني(العكاشة،2020).

خلاصة الفصل

من خلال ما تم التعرض له يتضح أن لتكوين المهني ومؤسساته أهمية ومكانة بالغة نظرا للدور الذي تلعبه في تقدم المجتمعات خاصة في الناحية الاقتصادية والاستثمار في هذا المجال ضرورة ملحة لتطوير القدرات واكتساب الخبرات والمهارات اللازمة للدخول في سوق العمل والإنتاج لتلبية الاحتياجات والمساهمة في التنمية الشاملة وتحقيق النجاح المهني.

الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. مجالات الدراسة.

1.1. المجال المكاني.

2.1. المجال البشري.

3.1. المجال الزمني.

2. منهج الدراسة.

3. أدوات جمع البيانات.

4. الاساليب الاحصائية المستخدمة.

خلاصة الفصل

تمهيد

تعد منهجية البحث أساس الدراسة العلمية فمن خلالها يتسنى لنا تحديد الأسلوب الذي يسمح لنا ببناء الإطار المنهجي، الذي سيتبع الخطوات المنهجية التي يعتمد عليها كل باحث للوصول إلى نتائج علمية ومعرفية صحيحة، وجديدة ومن خلال دراستنا التي أجريت في مدينة تبسة سلطنا الضوء على دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخريجي القطاع ويعد هذا الفصل همزة وصل بين الجانب النظري والتطبيقي وعليه في هذا الفصل سنحاول تبيان مجالات الدراسة المجال الزمني، المكاني والبشري ثم المنهج المستخدم للدراسة وكذا أدوات جمع البيانات وأخيرا الأساليب الإحصائية المطبقة في هذه الدراسة.

1. مجالات الدراسة

1.1. المجال المكاني

لان دراستنا تتناول دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخريجي القطاع تم اختيار مجموعة من المهنيين المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني في مدينة تبسة وتم الاختيار بطريقة عشوائية والجدول التالي يمثل توزيع أفراد العينة حسب مؤسسات التكوين المهني التي درسوا بها.

جدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة حسب مؤسسات الدراسة.

المركز	التكرار	النسبة المئوية
المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير شيجاني بشير	26	32%
مركز التكوين المهني زارع عبد الباقي-تبسة-2	24	30%
مركز التكوين المهني الوافي التلي -تبسة-4	9	11%
مركز التكوين المهني دريس محمد الهادي-تبسة-1	14	18%
مركز التكوين المهني والتمهين جبل انوال-تبسة-3	6	8%
معهد الوطني المتخصص في التكوين المهني جبل انوال	1	1%
المجموع	80	100%

2.1. المجال البشري

حسب موضوع دراستنا " دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخريجي القطاع دراسة ميدانية بمدينة تبسة" تم اختيار عينة من خريجي مؤسسات التكوين المهني بمدينة تبسة والعينة تتكون من 80 مهني من 920 متخرج من مؤسسات التكوين ويعمل في القطاع العام أو الخاص (دليل مؤسسات التكوين المهني لولاية تبسة) وقد تم في البداية توزيع 15 استمارة على المهنيين وكانت من خلال

مقابلة مباشرة معهم ثم من خلال هذه الاستمارات تم حساب معامل الارتباط للتأكد من ثبات الاستبيان و بعد التأكد من ثبات الاستبيان تم توزيع 80 استمارة و تم استرجاع الاستمارات وتحصلنا على النتائج وتم استخدام المجدول excel لتفريغ البيانات مع الاستعانة ببرنامج spss لمعالجة البيانات وتحليلها وتفسير النتائج لمعرفة الدور الذي تلعبه مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في أبعدها المختلفة المعرفية، الوجدانية، النفس حركية، والإنتاجية.

3.1. المجال الزمني

بدئنا بالجانب النظري الذي استغرق شهرين تقريبا من منتصف شهر ديسمبر إلى شهر فيفري وبعدا لانتهاء منه تم ضبط الإجراءات المنهجية والنزول الى الميدان وتطبيق الاستمارة لجمع البيانات ثم تحليل وتفسير لنتائج المتحصل عليها.

ويمكن تقسيم الجانب الميداني الى مرحلتين:

✓ المرحلة الأولى: بعد ضبط المجالين البشري والمكاني تحديد المنهج وأدوات جمع البيانات وبناء استمارة الاستبيان تم تطبيق استمارة الاستبيان وتوزيعها على 80 مهني و قد استغرقت العملية حوالي شهر من بداية شهر مارس.

✓ المرحلة الثانية: تم التأكد من صحة الاستمارات المفرغة ثم حساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وبعدها تحليل وتفسير النتائج المحصل عليها وقد دامت هذه المرحلة اسبوعان تقريبا من بداية شهر ماي.

2. منهج الدراسة

إن اختيار منهج الدراسة يتعلق بطبيعة موضوع البحث لذلك في دراستنا هذه والمتمحورة حول دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي القطاع بولاية تبسة استخدمنا المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها بوصفها من حيث طبيعتها ودرجة وجودها وخصائصها وقد اعتمدناه في بحثنا لأنه الأنسب للإجابة عن التساؤل الرئيسي المتمثل في دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي القطاع بمدينة تبسة وعلى نتائج استمارة الاستبيان التي تم تطبيقها على عينة من المتخرجين من مراكز التكوين المهني بالمدينة من خلال مجموعة من الأبعاد التي تقيس الدور الذي تلعبه مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في كل من أبعادها المعرفية والوجدانية والمهارية وكذا الإنتاجية

و اخترنا المنهج الوصفي كونه أكثر مناهج البحث استخداما في الدراسات الاجتماعية والتربوية والأكثر ملائمة للواقع الاجتماعي والتربوي وخصائصه وهو الأكثر ملائمة لبحثنا ذلك كون الاستمارات تم تطبيقها على عينة من الأفراد المتخرجين من مراكز التكوين العاملين في القطاع العام او الخاص وأصحاب المشاريع وهذه الفئة من الأفراد موجودة في المجتمع ومن خلال استخدامنا لهذا المنهج تمكنا من نقل واقع هذه الفئة من الأفراد.

كما يعد احد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتطويرها كميًا عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة وإخضاعها للدراسة الدقيقة

كما تم من خلال هذا المنهج الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية والتمثلة في المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الارتباط بيرسون وقد تم تجسيد هذا المنهج من خلال خطوات تتمثل في الاستكشاف، الوصف، التحليل ثم الاستنتاج.

3. أدوات جمع البيانات

1.3. استمارة الاستبيان

يعرف الاستبيان بأنه أداة من أدوات البحث العلمي والتي تستخدم بشكل كبير في البحوث والدراسات الاجتماعية والتربوية وتهدف بشكل أساسي إلى الحصول على المعلومات التي تتعلق بأحوال الناس واتجاهاتهم وميولهم ويجرى الاستبيان عادة من خلال وضع عدد من الأسئلة من قبل الباحث بطريقة مترابطة يسعى من خلالها إلى وصول إلى هدف إقامة البحث ووضع عدد من الأسئلة التي يريدها الباحث للوصول إلى النتائج المطلوبة (شحاتة، 2001ص16).

تم اختيار استمارة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات تماشياً مع المنهج الوصفي المتبع في هذه الدراسة و تماشياً مع هذه الدراسة.

1.1.3. بناء استمارة الاستبيان

تم بناء استمارة الاستبيان بالاعتماد على الدراسات السابقة وتصنيفات الأهداف السلوكية في المجال المعرفي والمهاري والنفسي حركي وكذا والدراسة الاستطلاعية من خلال التواصل مع أشخاص متخرجين من مراكز التكوين المهني وكذا التوجه إلى بعض المشاريع المقولالية المقامة من طرف مهنيين متخرجين من مراكز التكوين و احتوت الاستمارة على قسمين الأول يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالمبحوثين للتعرف على خصائص العينة والقسم الثاني منها احتوى على 41 عبارة موزعة على أربعة محاور

- ✓ المحور الأول: تساهم مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع.
- ✓ المحور الثاني: تساهم مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع.
- ✓ المحور الثالث: تساهم مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع.
- ✓ المحور الرابع: تساهم مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الإنتاجي لخرجي القطاع.

2.1.3. ثبات الاستبيان

تأكدنا من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة التجزئة النصفية وحساب معامل الارتباط بيرسون باستخدام عينة من 15 فرد خارج عينة الدراسة والجدول التالي يمثل طريقة حساب معامل الثبات.

جدول رقم (3): يبين حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

البدائل	تكرارات الأسئلة الزوجية	تكرارات الأسئلة الفردية
موافق	246	246
محايد	57	49
غير موافق	27	53
المجموع	330	330

• المتوسط الحسابي $22 = 15/330$

• الانحراف المعياري $58,4 =$

• معامل ارتباط بيرسون $= 0,98$.

وهو معامل ثبات مرتفع يسمح لنا بتطبيق استمارة الاستبيان بكل طمأنينة.

2.3. الملاحظة

تعتبر من أهم الوسائل التي يستخدمها الباحثون في جمع المعلومات ومعناها العام رؤية وفحص الظاهرة موضوع الدراسة مع الاستعانة بأساليب البحث الأخرى التي تتلائم مع طبيعة هذه الظاهرة. (جفال، 2017، ص 212).

4. أساليب المعالجة الإحصائية

تم معالج بيانات الدراسة باستعمال برنامج SPSS حيث طبقنا أساليب المعالجة الإحصائية التالية

1.4. التكرارات والنسب المئوية

ذلك لوصف خصائص عينة الدراسة ومعرفة إجاباتهم اتجاه العبارات الخاصة بالمحاور الرئيسية وللتحديد إجابات أفراد العينة بين قوي وضعيف ومتوسط تجاه محاور الدراسة المختلفة واستخراج متوسط الترتيب لكل عبارة من عبارات تلك المحاور:

✓ مستوى ضعيف إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح بين: 1.22 و 1.98

✓ مستوى متوسط إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح بين 2.1 و 2.42

✓ مستوى قوي إذا كانت قيمة المتوسط تتراوح بين 2.43 و 2.99

2.4. حساب المتوسط الحسابي

هو يساعد على معرفة اعتد الإجابات المبحوثين، وتركيزها على بند من البنود التي احتوتها أداة القياس فان كانت قيمته مرتفعة فهذا يعني ان القيم كثيرة، واذا كانت قيمته منخفضة يعني ان قيمته صغيرة.

3.4. حساب الانحراف المعياري

وهو متوسط انحراف القيم عن متوسطها الحسابي وهو الجذر التربيعي لتباين الذي يمكن تعريفه بأنه مجموع مربع انحراف القيم عن المتوسط الحسابي لقياس مدى التشتت في إجابات المبحوثين.

خلاصة

حاولنا في هذا الفصل بخطوات ثابتة تصميم وبناء تصور منهجي يتسم بالتسلسل المنطقي والموضوعي في الطرح، بطريقة تؤسس وتمهد للفصل التالي المخصص لتحليل وتفسير البيانات الميدانية.

الفصل الخامس

تحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج.

تمهيد

1. عرض و تحليل و تفسير البيانات الاولية.
2. عرض و تحليل و تفسير بيانات التساؤل الاول.
3. عرض و تحليل و تفسير بيانات التساؤل الثاني.
4. عرض و تحليل و تفسير بيانات التساؤل الثالث.
5. عرض و تحليل و تفسير بيانات التساؤل الرابع.
6. مناقشة النتائج الجزئية للتساؤلات.

النتائج العامة للدراسة.

تمهيد

بعد سلسلة من الاجراءات المنهجية التي تم اتباعها بخطوات ثابتة وحرص كبير طيلة العمل على الجانب النظري من المذكرة، حيث سعينا الى إتباع مراحل المنهج العلمي الذي يتميز بالتسلسل الموضوعي والمنطقي منذ اختيار الموضوع إلى غاية الوصول إلى النتائج العامة، التي تعد باكورة المعالجة النظرية والميدانية لكل خطوة من خطوات البحث جاء هذا الفصل لتقديم رؤية حول واقعية التسؤلات وانتمائها إلى دائرة المعقول علميا، وبطريقة مثبتة منهجيا تجاه موضوع " دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي القطاع بمدينة تبسة"، سيتم تحليل وتفسير إجابات مفردات عينة الدراسة من خريجي مراكز التكوين المهني بمدينة تبسة والبالغ عددهم 80 مهني وذلك للإجابة على التساؤل الرئيس والتسؤلات الفرعية للدراسة.

1. عرض وتحليل البيانات الاولية

الجدول رقم (04) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس:

الإجابة:	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	30	38%
انثى	50	62%
المجموع	80	100%

تبين الاحصائيات ان 50 فردا من افراد العينة هم اناث أي بالنسبة 62% وهذا يوضح ان الاناث اكثر اقبالا على التكوين المهني من الذكور ويعود هذا الى كثرة التخصصات الخاصة بالاناث بمختلف مستوياتهم العلمية خاصة التخصصات الخاصة بالماكاتات في البيت والتي لا تتطلب مستوى تعليمي كبير بل يمكن حتى للاميات الاستفادة منها، ومنحهم فرصة اكتسب كفايات مهنية معرفية ووجدانية ونفس حركية وكذا انتاجية كونهم لم يلتحقوا بالمدارس او التحقوا بها في مدة قصيرة لم تتح لهم فرصة تحقيق الكفايات المرجوة للعمل والانتاج وهذا ما رجح كفة الاناث.

اما الذكور الذين بلغ عددهم 30 فردا أي بنسبة 38% ويعود هذا الى تفضيل الذكور التوجه الى الدورات التكوينية السريعة والتي لا تتطلب مستوى تعليمي محدد وتتم في مدة قصيرة من اجل الحصول على الشهادة، ثم التوجه الى ورشات عمل لتعلم المهنة اي ان الذكور يفضلون اكتساب الكفايات المهنية عبر ممارسة المهنة في الواقع.

ويعتبر عدد الذكور المنتسبين متقارب مع عدد الاناث وكل هذا يدل على رغبة كل فرد من افراد المجتمع في الدراسة واكتساب معارف ومهارات مختلفة للعمل او انشاء مشروع خاص، وهو ما ساهم في توجيههم الى التكون في هذا القطاع نظرا لوجود تخصصات كثيرة للدراسة تناسب الجنسين وكذلك التجهيزات

الموجوة في التكوين، ولا ننسى اهمية قطاع التكوين المهني في توفير مناصب شغل للمتخرجين حيث يتم التنسيق مع مديرات العمل والنشاط الاقتصادي، كما يدل هذا على التطور الحاصل في القطاع مما جعله يحضى بالاجماع من الجنسين.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
3%	2	ابتدائي
8%	7	متوسط
44%	35	ثانوي
45%	36	جامعي
100%	80	المجموع

توضح الاحصائيات أن 36 فرد من أفراد عينة الدراسة مستواهم التعليمي جامعي أي بالنسبة 45% وهو المستوى الأكثر تمثيلا لهذه العينة، وهذا يرجع الى عدم وجود مناصب شغل تناسب تخصصهم المدرس او اختيار تخصص لايرغبون فيه وابداد التخصص المرغوب والمناسب في التكوين المهني بالاضافة الى الدور الكبير الذي يلعبه التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية بمختلف ابعادها خاصة في الجانب التطبيقي مما يجعل الخريجين متمكنين من المهنة المختارة كما يدل ايضا على وجود تخصصات في التكوين المهني مكملة للتخصص الجامعي ورغبة بعض الاشخاص في اقامة مشاريع مقاولاتية خاصة بهم وشهادة التكوين تمكنهم من الحصول على قروض للبداية في المشاريع ووجود فئة منهم كانوا يمارسون حرفة معينة كهواية في ثم اصبح لديهم رغبة في الحصول على الشهادة لمواصلة العمل بطريقة احترافية.

يأتي في المرتبة الثانية المستوى الثانوي ويقدر ب 35 فردا أي بالنسبة 44%، وهذا راجع الى الرسوب المتكرر وعدم النجاح في الدراسة الاكاديمية ورغبت التلاميذ في الحصول على كفايات في مهنة معينة يرغبون بها او لتوفر مناصب الشغل فيها من اجل التكون بسرعة والتوجه الى سوق العمل في المرتبة الثالثة 7 افراد من المستوى المتوسط أي بالنسبة 8%، ونسبتهم تعتبر مقبولة نظرا لكون اغلبهم في هذه المرحلة العمرية لا يقررون مسارههم بمفردهم ويأثر اولياهم على قراراتهم بشكل كبير لذلك اغلبهم يفضلون اكمال الدراسة الاكاديمية والمتوجهون الى التكوين المهني اغلبهم تم توجيههم من المؤسسة التعليمية مما يجعلهم مضطرين الى المواصلة بالدراسة في مراكز التكوين وفئة قليلة جدا تقرر بمفردها التوجه الى مراكز التكوين لوجود تخصصات يرغبون بها.

في حين نجد ان 2 فقط من المستوى الابتدائي أي بالنسبة 3%، وهي نسبة صغيرة جدا مقارنة بباقي المستويات ويعود ذلك بالدرجة الاولى الى كون اغلب التلاميذ في هذا المستوى ينتقلون الى المرحلة المتوسطة، و كذلك الى صغر السن الافراد في هذا المستوى ومحدودية القدرات العقلية والبدنية والمعرفية وعدم القدرة على اتخاذ قراراتهم بمفردهم وعدم وضوح التوجه او الرغبة لادارة مهنة محددة كما ان

التخصصات التي يمكن ان يدرسها اصحاب هذا المستوى التعليمي قليلة جدا مقارنة بالاطوار الاخرى وللتكوين المهني دور كبير في تزويد افراد هذه الفئة بالمعارف والمهارات اللازمة لجعلهم افراد فاعلين في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

الجدول رقم(06): يوضح توزيع افراد العينة حسب المهنة

المهنة	التكرار	النسبة المئوية
تقني سام في الاعلام الالي	17	21%
حلاقة	15	19%
خياطة	10	12%
عامل مهني	6	7%
حلويات	4	5%
نجارة	3	4%
اطار هندسة ميكانيكية	3	4%
محاسبة	2	3%
اساتذة تكوين مهني	2	3%
امين مخزن	2	3%
تصوير فوتوغرافي	2	3%
طبخ جماعات	2	3%
مربية اطفال	2	3%
تصليح حواسيب	2	3%
سكرتارية	2	3%
تركيب وصيانة	1	1%
اطار هندسة كهربائية	1	1%
طوبوغرافيا	1	1%
تربية مواشي	1	1%
طلي و زجاج	1	1%
تسيير اشغال عمومية	1	1%
تسيير الموارد البشرية	1	1%
متصرف اداري	1	1%
المجموع	80	100%

تبين الاحصائيات وجود 23 تخصص في عينة من 80 متكون وهذا دليل على كثرة التخصصات الموجودة في هذا القطاع واكثر تخصص مدروس الاعلام الالى بنسبة %21 ويعود هذا الى التطور الحاصل ودخول الاعلام الالى في كل المهن والحاجة اليه وايضا مدة التكوين التي تفوق السنتين بالاضافة الى سهولة الحصول على الاجهزة هذا كله يساهم في حصول المتكويين في الاعلام الالى على الكفايات المهنية بابعادها المختلفة.

ثم مهنتي الحلاقة والخياطة بنسبة %19 و%12 وهذا يعود للعدد الكبير من المتخرجين من هذه التخصصات لعدم وجود مستوى تعليمي محدد لدراساتهم ولاعتمادها على الكفايات النفسحركية والانتاجية اكثر وسهولة الحصول على التجهيزات واغلبهم يعملون نظرا للطلب المتزايد على خدماتهم والحاجة اليهم هم وباقي المتخرجين الذين يفتحون مشاريعهم المقاولاتية مثل صناعة الحلويات، النجارة، الطبخ، تربية اطفال، تصليح الحواسيب، تصوير فوتوغرافي، طلي وزجاج، تسيير الاشغال العمومية، تركيب وصيانة الاجهزة، تربية المواشي، ثم تاتي باقي التخصصات المتخرجين منها يعملون في وظائف حكومية مثل عامل مهني ، محاسبة، اساتذة تكوين مهني، امين مخزن، سكرتارية، تسيير موارد بشرية، متصرف اداري، طوبوغرافيا، اطار هندسة ميكانيكية، اطار هندسة كهربائية.

وبالمجمل النسب متقاربة وكل الخرجين في مختلف التخصصات تحصلو على مناصب عمل في القطاع العام او الخاص وكل هذا يدل على الدور الكبير الذي يلعبه التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي هذا القطاع وجعلهم ذوي معارف ومهارات جعلتهم قادرين على العمل والانتاج في القطاع العام والخاص.

الجدول رقم (07): يوضح توزيع افراد العينة حسب الخبرة المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
45%	36	1-5
37%	30	6-10
8%	7	11-15
4%	3	16-20
6%	4	اكثر من 20
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول انه نسبة 45% من الافراد عدد سنوات الخبرة لديهم من 1-5 سنوات و37% من الافراد خبرتهم المهنية بين 6-10 سنوات و وهذا يدل على انه في السنوات الاخيرة اصبح هناك عدد كبير من الافراد يتوجهون الى مراكز التكوين المهني وهو مايدل على الدور الهام لمؤسسات التكوين المهني وما تقدمه من كفايات مكنت المتخرجين من التكوين المهني من الحصول على مناصب شغل في وقت قصير بالاضافة الى توجه الطلبة الجامعيين الى الدراسة والعمل في هذا القطاع

وايضا اهتمام الدولة في السنوات الاخيرة بهذا القطاع ومنح المتخرجين قروض لشراء المعدات والبدء في العمل وكذا متطلبات السوق حيث اصبح هناك حاجة كبيرة لخدمات ومنتجات المتخرجين من التكوين المهني الذي يساهم في الانتاج، ونسبة 8% من الافراد خبرتهم المهنية بين 11الى 15 سنة و 4% من الافراد خبرتهم بين 16الى 20 سنة ثم 6% من الاشخاص خبرتهم المهنية اكثر من 20 سنة اي ان نسبة 18% من افراد العينة يزاولون مهنتهم منذ اكثر من 10 سنوات وهذا يدل على اختيارهم السليم ونجاحهم في عملهم ورضاهم عنه ويدل على مرونتهم واستعدادهم الدائم لاكتساب المعارف والمهارات لتحقيق الكفايات لمواكبة كل ماهو جديد من اجهزة ووسائل وتقنيات عمل وتسويق من اجل الاستمرار في الانتاج.

جدول رقم (08): يوضح توزيع افراد العينة حسب مؤسسة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المركز
32%	26	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير شيحاني بشير
30%	24	مركز التكوين المهني زارع عبد الباقي-تبسة-2-
11%	9	مركز التكوين المهني الوافي التلي -تبسة-4-
18%	14	مركز التكوين المهني دريس محمد الهادي-تبسة-1-
8%	6	مركز التكوين المهني والتمهين جبل انوال-تبسة-3-
1%	1	معهد الوطني المتخصص في التكوين المهني جبل انوال
100%	80	المجموع

يبين لنا الجدول ان 32% من افراد العينة درسو في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير، و30% في مركز التكوين المهني زارع عبد الباقي، 11% في مراكز التكوين الوافي التلي، 18% في مركز التكوين دريس محمد الهادي، 8% في مركز انوال، 1% في معهد جبل انوال.

من خلال هذه النتائج نلاحظ ان افراد العينة درسو في مختلف مؤسسات التكوين المهني والتمهين بالولاية وهذا دليل على التوجه الكبير لتكوين المهني بمختلف تخصصاته ومستوياته خاصة المعهد المتخصص في التكوين المهني والتمهين شيحاني بشير وذلك رغبتا منهم في الحصول على شهادات اعلى مستوى والتوزع على مختلف المؤسسات يكون حسب التخصصات وهذا يدل كذلك على التنسيق الحاصل بين المؤسسات من اجل توجيه كل متربص الى التخصص الذي يرغب فيه ويميل اليه لتسهيل اكتساب الكفايات المهنية المقدمة.

الجدول رقم (09) يوضح توزيع افراد العينة حسب مدة التكوين

النسبة المئوية	التكرار	مدة التكوين
10%	8	6 اشهر
16%	13	عام
25%	20	عام و ستة اشهر
14%	11	عامين
35%	28	عامين و 6 اشهر
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان 35% من الافراد تلقوا التكوين في مدة عامين ونصف وهي نسبة كبيرة تليها نسبة 25% للافراد الذين درسوا لمدة عام ونصف ثم 16% لمدة عام بعدها 14% لمدة عامين واخيرا 10% لمدة 6 اشهر.

يتضح لنا من خلال هذه النتائج ان اغلب افراد العينة نسبة 74% كانت مدة التكوينهم بين عام ونصف الى عامين ونصف وهي مدة كافية لاكساب المتهين كل الكفايات المهنية بمختلف ابعادها المعرفية والوجدانية والمهارية وانجاح البرنامج التكويني في حين ان نسبة 26% تكوينهم بين ستة اشهر الى سنة وهذا يعود الى رغبتهم في الحصول على شهادة في اسرع كما ان تكوينهم يتم بين مؤسسات التكوين وورشات العمل حيث يدرسون مرة في الاسبوع في مؤسسات التكوين ويكتسبون الكفايات المهنية في الورشات التي تستقبلهم، بالاضافة الى ان بعضهم يمارسون المهنة منذ مدة ويحتاجون فقط الى الشهادة من اجل فتح مشاريعهم الخاص بهم.

2. عرض وتحليل بيانات التساؤل الاول

الجدول رقم (10) يوضح تحليل بيانات التساؤل الاول

رقم البند	العبارة	الدرجة						المجموع	المجموع المئوي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة البند
		موافق		محايد		غير موافق						
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار					
02	المعارف التي تلقيتها في التكوين كانت كافية	77%	12	15%	6	8%	80	100%	2.70	0.60	02	
03	استطعت تذكر كل المعارف النظرية اثناء العمل	75%	8	10%	12	15%	80	100%	2.60	0.74	03	
06	استوعبت كل المعارف المقدمة لك	70%	12	15%	12	15%	80	100%	2.55	0.75	06	
01	البيئة التعليمية كانت مناسبة لاكتساب كل المعارف المقدمة	84%	8	10%	5	6%	80	100%	2.74	0.63	01	
07	هناك اختلاف كبير بين المعارف المقدمة والواقع	66%	14	18%	13	16%	80	100%	2.50	0.76	07	
05	المعارف المقدمة ساهمت في تفهمك لطبيعة عملك	70%	16	20%	8	10%	80	100%	2.60	0.67	05	
10	المعارف المكتسبة زادت من فرص تقدمك في العمل.	26%	19	42%	11	41%	80	100%	2.50	0.73	10	
09	يتم تقييمكم كل فترة اثناء التكوين للتأكد من اكتساب المعارف المقدمة	64%	15	19%	14	17%	80	100%	2.46	0.78	09	
04	احتجت لفترة تدريب من اجل البداية في العمل	74%	12	15%	9	1%	80	100%	2.62	0.68	04	
08	المعارف المكتسبة ساهمت في فعالية أداءك أثناء العمل	65%	16	20%	12	15%	80	100%	2.50	0.75	08	
	المجموع								2.577	0.709		

المحور الاول: تساهم مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع

العبارة رقم(01): المعارف المكتسبة التي تلقيتها في التكوين كانت كافية.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الثانية من بين العبارات الدالة على " مساهمة مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي يقدر ب2.70 و بانحراف معياري قدر ب0.60، حيث تركزت معظم إجابات المبحوثين على البديل "موافق" من البدائل الثلاثة المطروحة ب 62 تكرارا من اصل 80 مبحوث بالنسبة مئوية قدرها 77% من خريجي عينة الدراسة بينما نجد ان 12 مبحوث وبالنسبة 15 كانوا محايدين في حين نجد ان 6 افراد من افراد العينة كانوا غير موافقين ان المعارف المكتسبة التي تلقوها في التكوين كانت كافية بنسبة قدرها 8% ان المعارف التي يتم تلقيها داخل مراكز التكوين المهني هي معارف متنوعة تتعلق بالجوانب المختلفة للمهنة المراد شغلها وهي حجر الاساس من اجل التقدم والتطور ومن خلال النتائج الموضحة فالمعارف المكتسبة التي تلقاها المبحوثين في فترة التكوين كانت كافية حسب اغلب المبحوثين لان مدة التكوين كانت كافية.

العبارة رقم (02): استطعت تذكر كل المعارف النظرية اثناء العمل.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الثالثة من بين العبارات التي تدل على مساهمة مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر ب2.60 وانحراف معياري قدر ب0.74 حيث تركزت معظم إجابات المبحوثين على البديل "موافق" ب60 تكرارا من أصل 80 مبحوث وبالنسبة مئوية قدرها 75% بينما حصل البديل غير موافق على 12 تكرار بنسبة قدرها 15% في حين ان البديل محايد حصل على 8 تكرارات بنسبة 10%. التذكر (الحفظ او المعرفة) يمثل المستوى الادنى في المجال المعرفي حسب تصنيف بلوم ويعني القدرة على تذكر المعلومات باستدعائها من الذاكرة او التعرف عليها ومعظم اجابات المبحوثين كانت تؤكد على تذكر كل المعارف النظرية اثناء العمل وذلك راجع الى ان مؤسسات التكوين المهني تعمل على توفير كل المعارف عن طريق البرنامج المسطر واساتذة اكفاء (العمر، 2007).

العبارة (03): استوعبت كل المعلومات المقدمة لك.

حصلت هذه العبارة على الرتبة السادسة من بين العبارات الدالة مساهمة مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدره 2.55 وانحراف معياري قدر ب 0.75 ، حيث تركزت اعلى إجابات المبحوثين على البديل "موافق" من البدائل الثلاثة المطروحة ب56 تكرارا من اصل 80 مبحوث بالنسبة مئوية قدرها 70% اما البديلين محايد وغير موافق كان متساويين وذلك بنسبة 12 فرد من افراد العينة ونسبة مئوية 15%.

ان الفهم والاستيعاب يمثل المستوى الثاني من تصنيف بلوم ويعني القدرة على إدراك واستيعاب معنى المادة، وكذا تفسيرها وصياغتها في أساليب جديدة وهو احد مؤشرات تحقيق الكفايات المهنية في بعدها المعرفي ومن خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج ان 70% من المفحوصين استوعبوا كل المعارف المقدمة اما البقية فعدم استيعابهم يعود الى عدم تركيزهم او دراستهم لتخصص لا يميلون اليه وكذلك الفروقات الفردية بين الافراد في درجة استيعابهم للمعلومات (العمر، 2007).

العبارة (04): البيئة التعليمية كانت مناسبة لاكتساب كل المعارف المقدمة.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الاولى من بين العبارات الدالة على مساهمت مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر ب2.74 وانحراف معياري قدره 0.63، حيث تركزت معظم إجابات المبحوثين على البديل "موافق" ب67 تكرارا من اصل 80 مبحوث بالنسبة مئوية قدرها 84% بينما حصل البديل محايد على 8 تكرارات بنسبة 10% في حين تحصل البديل غير موافق على 5 تكرارات بنسبة 6% قدرها 6.

ان البيئة التعليمية مهمة جدا لاكساب المتربصين المعلومات اللازمة واستيعاب المعلومات فعندما تكون البيئة ملائمة أي يسودها الانضباط والالتزام والصرامة في التعامل والاحترام المتبادل بين جميع افراد المؤسسات التكوينية من مكوني ومتكونين ومستشار توجيه وطاقم اداري كل هذا يساهم في الاستيعاب الجيد للمعلومات والمفاهيم المقدمة ومن خلال النتائج المتحصل عليها نجد ان 84% من المبحوثين وهي نسبة كبيرة اكدو على ان البيئة التعليمية كانت مناسبة لاكتساب المعارف المقدمة.

العبارة 05: هناك اختلاف كبير بين المعارف المقدمة والواقع.

حصلت هذه العبارة على الرتبة السابعة من بين العبارات الدالة على مساهمت مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2.50 وانحراف معياري قدر ب 0.75، حيث تركزت معظم إجابات المبحوثين حول البديل "موافق" من البدائل الثلاثة المطروحة ب53 تكرار وبالنسبة مئوية قدرت ب66%، بينما حصل البديل محايد على 14 تكرار بنسبة 18% في حين ان التكرار غير موافق حاز على 13 تكرار بنسبة 16%.

من خلال تحليل المبحوثين للمعارف المقدمة اكدو على وجود اختلاف بين المعارف المقدمة في مؤسسات التكوين المهني والواقع وهذا منطقي لان مؤسسات التكوين المهني تقدم معارف تتعلق بالتخصص المدرس بصفة عامة وكذلك تقدم معارف اخرى مختلفة في شكل مواد اخرى لتحقيق كفايات عرضية ومستعرضة عكس العمل الذي يتحصل عليه المتكونون والذي يتميز بالخصوصية اكثر في مجال واحد والتطور في هذا المجال، ولا ننسى ان بعض التخصصات في التكوين المهني مثل الاعلام الالى يمكن ان يتحصل فيه المتكون على مناصب شغل في تخصصات مختلفة لذلك بيئة العمل بالطبع تختلف عن مؤسسات التكوين من حيث المعارف حيث يدرس في تخصص ويعمل في مجال خارج التخصص، هناك من لم يلاحظ وجود اختلاف بين المعارف المقدمة والواقع.

العبارة رقم (06): المعارف المقدمة ساهمت في تفهمك لطبيعة عملك.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الخامسة من بين العبارات الدالة على مساهمت مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر بـ 2.60 وانحراف معياري 0.67، حيث تركزت معظم إجابات المبحوثين على البديل "موافق" من البدائل الثلاثة المطروحة بـ 56 تكرارا من اصل 80 بنسبة مئوية قدرت بـ 70% بينما نجد ان 16 فرد وبالنسبة 20% كانوا محايدين كما نجد ان البديل غير موافق حصل على 8 تكرارات بنسبة مئوية قدرت بـ 10% .

ان فهم واستيعاب المعارف المقدمة في مؤسسات التكوين المهني وتحليلها وتركيبها يجعلها مرسخة في ذهن المتكون للاستفادة منها بعد الدخول في سوق العمل فالمهني يحتاج الى استدعاء المعلومات المرسخة واعادة توظيفها في مواقف جديدة وبيئة جديدة للاستفادة منها أي موائمتها مع ما هو جديد لتحقيق الكفاءة المهنية، من خلال النتائج الموضحة نستنتج ان نسبة كبيرة من المتكونين ساعدتهم المعارف المقدمة في التكوين لتفهم طبيعة عملهم.

العبارة (07): المعارف المكتسبة زادت من فرص تقدمك في العمل.

حصلت هذه العبارة على الرتبة العاشرة من بين العبارات الدالة على مساهمت مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدره 2.50 وانحراف معياري قدر بـ 0.73، حيث تركزت اغلب الاجابات على البديل "موافق" من بين البدائل الثلاثة المطروحة بـ 50 تكرارا من اصل 80 مبحوث وبالنسبة مئوية قدرت بـ 62% بينما حاز البديل محايد على 13 تكرار بنسبة 24% في حين نجد ان البديل غير موافق حاز على 11 تكرار بنسبة 14%. وتفسير ذلك ان اكبر نسبة من العينة المبحوثين قد زادت المعارف المكتسبة من فرص تقدمهم في العمل وذلك كونهم وصلوا الى اعلى مستويات النمو المعرفي اثناء الدراسة في مؤسسات التكوين وهو ما جعلهم يجيدون توظيف المعلومات المكتسبة والاستفادة منها لتقدم في العمل للانتقال من الواقع أي من ما هو كائن الى ما يجب ان يكون عكس المبحوثين الذين كانوا محايدين وغير موافقين والذين اكتفوا بالتكيف مع ما هو موجود ومطلوب في بيئة عملهم الذي يشغلونه.

العبارة (08) : يتم تقييمكم كل فترة اثناء التكوين للتأكد من استيعاب المعارف المقدمة.

حصلت هذه العبارة على الرتبة التاسعة من بين العبارات الدالة على مساهمت مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر بـ 2.46 وانحراف معياري قدره 0.78، حيث تركزت معظم إجابات المبحوثين على البديل موافق بـ 51 تكرار من اصل 80 مبحوث بنسبة مئوية قدره 64% كما نجد ان 15 فرد بنسبة 19% كانوا محايدين بينما حاز البديل غير موافق على 14 تكرار بنسبة 17%،

التقويم هو إصدار حكم لغرض ما، واتخاذ قرارات مناسبة في ضوء معايير معينة ويعرف على انه تقويم الفرد الحاصل على الكفاية او تقويم العمل والانجاز الذي تحقق بفضل كفاية او مجموعة كفايات معينة وعملية التقويم هي عملية ضرورية لما لها من اهمية فهي تمكن من التعرف على مدى تحقيق الاهداف التكوينية من خلال اصدار حكم واتخاذ قرارات مناسبة في ضوء معايير معينة فالكفايات المعرفية هي المعلومات والعمليات المعرفية والقدرات العقلية والوعي وكذا المهارات الفكرية الضرورية (العمر، 2007). ان عملية التقويم تتم كل فترة للتأكد من استعاب المتربصين للمعارف المقدمة داخل مركز التكوين المهني من خلال النتائج نستنتج ان نسبة كبيرة من المفحوصين يتم تقييمهم كل فترة لتأكد من استعابهم للمعارف المقدمة، بالنسبة للذين لا يتم تقييمهم كل فترة ذلك يعود لنمط تكوينهم ومدة تكوينهم.

العبارة رقم(09):احتجت لفترة تدريب من اجل البداية في العمل.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الرابعة من بين العبارات الدالة على مساهمت مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدره 2.62 وانحراف معياري قدر ب0.68، حيث تركزت معظم إجابات الباحثين حول البديل موافق ب 59 تكرارا من اصل 80 مبحوث و بالنسبة قدرت 74%. كما رفض 9 افراد من افراد العينة هذه العبارة بالنسبة قدرت ب 11% بينما هناك 12 فردا و بالنسبة 15% محايدين.

من خلال النتائج المبينة نجد ان اغلب المبحوثين احتاجو لفترة تدريب قبل البداية في العمل وهذا دليل على الاختلاف بين مؤسسات التكوين المهني والعمل في الواقع من حيث المعارف لذلك يجب اعادة النظر في المعارف المقدمة لتلائم مع ما يحتاجه المتكون وتجنب حشو المعلومات ووضع مواد لا يحتاج اليها المتربص.

العبارة (10): المعارف المكتسبة ساهمت في فعالية ادائك اثناء العمل.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الثامنة من بين العبارات الدالة مساهمت مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر ب2.50 وانحراف معياري قدر ب 0.75 حيث تركزت معظم إجابات المبحوثين على البديل "موافق" ب 52 تكرار من اصل 80 مبحوث من خريجي العينة وبنسبة قدرت ب65%، كما نجد ان 16 فرد محايد بنسبة 20%، بينما نجد ان 12 من خريجي مؤسسات التكوين المهني كانت اجاباتهم "غير موافق" بالنسبة 15%، من خلال الاجوبة يتضح ان اغلبية المستجوبين والذين قدرت نسبتهم ب65% ساهمت المعارف المكتسبة في فعالية ادائهم اثناء العمل فالمعارف المكتسبة خلال فترة التكوين لها علاقة كبيرة بالاداء عندما يتم تطبيقها في الواقع، لذا يجب تكييف الدروس والبرامج مع ما هو موجود في الواقع للاستفادة منها.

3. عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني

الجدول رقم (11) يوضح تحليل بيانات التساؤل الثاني

رقم البند	العبارات	الدرجة	المجموع		المجموع المئوي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة البند						
			موافق						محايد		غير موافق			
			النسبة	التكرار					النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
01	طبقت كل المعارف المقدمة في ورشات التكوين المهني	38	%48	29	%36	13	%16	80	100%	2.31	0.74	10		
02	البيئة التعليمية كانت مهياة بشكل كافي بالوسائل اللازمة لإنجاح البرنامج التكويني	56	%07	13	%61	11	%41	80	100%	2.56	0.73	07		
03	هناك اختلاف كبير بين ورشات التكوين المهني وبيئة العمل من حيث الوسائل المتوفرة	47	%59	22	%72	11	%14	80	100%	2.45	0.73	08		
04	ساعدك الأساتذة المشرفين على اكتساب مهارات العمل	62	%78	13	%16	05	%6	80	100%	2.71	0.58	03		
05	اكتسبت مهارات المهنة من خلال ممارستك لها في الواقع	58	%72	11	%14	11	%14	80	100%	2.59	0.72	06		
06	التدريب المهني ساعدك على القيام بعملك بإتقان	64	%80	11	%14	05	%06	80	100%	2.74	0.59	02		
07	اكتشفت في نفسك قدرات جديدة أثناء قيامك بالعمل	62	%78	09	%11	09	%11	80	100%	2.66	0.68	04		
08	استطعت التقدم والتطور في مهنتك بعد التخرج	61	%67	10	13%	09	%11	80	100%	2.65	0.68	05		
09	اكتسبت مهارات التجديد والتنوع في العمل	42	52%	14	18%	24	30%	80	100%	2.23	0.87	09		
10	دخلت بسرعة في سوق العمل بعد فترة التكوين	30	37%	14	18%	36	45%	80	100%	1.92	0.91	11		
11	احتجت إلى فترة طويلة للبدأة في العمل	67	84%	06	7%	07	9%	80	100%	2.75	0.60	01		
	المجموع									2.757	0.783			

مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع .

العبارة رقم 01: طبقت كل المعارف المقدمة في ورشات التكوين المهني.

حصلت هذه العبارة على الرتبة العاشرة من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر ب2.31 وانحراف معياري قدره 0.74 مما يدل على انقسام في اراء المبحوثين حيث تركزت اعلى إجابات المبحوثين عند البديل "موافق" من البدائل الثلاثة المطروحة ب38 تكرارا من اصل 80 بنسبة 48% كما نجد ان 29 محايدون بنسبة 36% بينما نجد ان 13 مفحوص بالنسبة 16% كانوا غير موافقين.

المعارف التي يتم تلقيها داخل ورشات التكوين المهني هي معارف متنوعة ومفيدة ونمو وتطور الجانب المعرفي الذي لدى المتكويين يتطلب تطور القدرات من اجل تطبيق المعارف المكتسبة داخل ورشات التكوين والتطبيق يشير الى استعمال الافكار المجردة في مواقف جديدة محددة وملموسة كذا القدرة على التوظيف المعارف في موافق جديدة وغير مالوفة

من خلال اجابات المبحوثين نجد ان معظم المبحوثين طبقوا المعارف المقدمة في ورشات العمل ويندرج هذا في مستوى الالية والتعويد حسب تصنيف سيمسون للاهداف السلوكية في المجال المهاري وتعني تطبيق المعارف المكتسبة عبر الاستجابة الاعتيادية اي الاداء بطريقة الية بعد تعلم المهارة باتقان (عيادة حميد، 2017، ص 19-20).

اما المبحوثين الذين كانوا محايدون اغلبهم لم تكن لديهم معارف كافية مقدمة من طرف القائمين على تكوينهم داخل ورشات التكوين مهني وبالنسبة للذين كانت اجابتهم غير موافق فهم لم يستوعبوا المعارف المقدمة داخل ورشات التكوين المهني مما جعلهم غير قادرين على تطبيق كل المعارف المقدمة.

العبارة رقم 02: البيئة التعليمية كانت مهياة بشكل كافي بالوسائل اللازمة لانجاح البرنامج التكويني.

حصلت هذه العبارة على الرتبة السابعة من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر ب2.56 وانحراف معياري قدره 0.73، حيث تركزت اعلى إجابات المبحوثين على البديل "موافق" من البدائل الثلاثة المطروحة ب56 تكرارا من اصل 80 بنسبة 70% كما نجد ان 13 محايدون بنسبة 16% بينما نجد ان 11 مفحوص بالنسبة 14% كانوا غير موافقين.

من خلال اجابات اغلب المبحوثين فان البيئة التعليمية كانت مهياة بشكل كافي بالوسائل اللازمة لانجاح البرنامج التكويني والبيئة التعليمية مهمة جدا لاكتساب المهارات اللازمة من خلال توفرها على الاجهزة والاليات اللازمة لانجاح البرنامج التكويني وبانسبة للمحايدون والذين لم يوافقوا والحائدين فهذا دليل على ان الاليات الموجودة قد تكون معطلة او قديمة.

العبارة رقم (03): هناك اختلاف كبير بين ورشات التكوين المهني وبيئة العمل من حيث الوسائل المتوفرة.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الثامنة من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر ب2.45 وانحراف معياري قدره 0.73 مما يدل على انقسام في اراء المبحوثين حيث تركزت اعلى إجابات المبحوثين عند البديل "موافق" من البدائل الثلاثة المطروحة ب47 تكرارا من اصل 80 بنسبة 59% كما نجد ان 22 محايدين بنسبة 27%، بينما نجد ان 11 مفحوص بالنسبة 14% كانوا غير موافقين.

ورشات التكوين المهني هي عبارة عن تصور او تمثيل لما هو في الواقع يقوم من خلالها المتربصين بالتدريب والممارسة والتعلم لاكتساب القدرات والمهارات الكفيلة بجعلهم قادرين على القيام بالمهنة في الواقع ورفع الكفاءة الانتاجية واي خلل او نقص في الوسائل والمعدات او الكفاءات داخل مراكز التكوين يولد خلل في توافق الفرد فيما بعد داخل بيئة العمل ومعظم المبحوثين وجدوا اختلاف كبير بين ورشات التكوين المهني وبيئة العمل من حيث الوسائل المتوفرة ونفسر هذا بكون الاليات الموجودة قديمة او معطلة، ولا ننسى اختلاف تخصص الدراسة على العمل عند بعض المتكويين.

العبارة رقم (04) : ساعدك الاساتذة المشرفين على اكتساب مهارات العمل.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الثالثة من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر ب2.71 وانحراف معياري قدره 0.58، حيث تركزت اعلى إجابات المبحوثين عند البديل "موافق" من البدائل الثلاثة المطروحة ب62 تكرارا من اصل 80 بنسبة 78% كما نجد ان 13 محايدين بنسبة 16% بينما نجد ان 5 مفحوصين بالنسبة 6% كانوا غير موافقين.

من خلال تصنيف سمبسون في المجال النفس حركي او المهاري يندرج هذا البند في مستوى الاستجابة الموجهة وهي المرحلة لتعلم مهارة صعبة وتكون بالتقليد او المحاولة والخطا في ضوء معيار او حكم معين، ومن خلال النتائج المتحصل عليها فان معظم اجابات المبحوثين كانت توافق على العبارة المطروحة وهي ان الاساتذة المشرفين ساعدوهم على اكتساب مهارات العمل اما المبحوثين الذي كانوا محايدين وغير موافقين نفسر هذا بان مدة تكوينهم قصيرة ونمط تكوينهم ليس نظامي(عيادة حميد، 2017، ص19-20).

العبارة رقم (05): اكتسبت مهارات المهنة من خلال ممارستك لها في الواقع.

حصلت هذه العبارة على الرتبة السادسة من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدره 2.59 وانحراف معياري قدره 0.72 مما يدل على انقسام في اراء المبحوثين حيث تركزت اعلى إجابات

المبحوثين عند البديل "موافق" من البدائل الثلاثة المطروحة بـ 58 تكرارا من اصل 80 بنسبة 72% في حين تساوى البديلين محايد وغير موافق بي 14 تكرار ونسبة مئوية 11%.

حسب سمبسون فان المجال المهاري يهتم بالمهارات النفسحركية التي يتطلب اداؤها اعمال الدماغ والجسم والجهاز العصبي وترتبط بالمعالجة اليدوية والمهارات الحركية والتآزر الحركي الحسي ويصنف هذا البند في مستوى الاستجابة الظاهرة المعقدة وتعني الاداء المهاري للحركات وتتضمن انماط مختلفة ومعقدة من الحركة ويتضمن الاداء المهارة المعقدة بدقة وبسرعة (عيادة حميد، 2017، ص 19-20).

اغلب المبحوثين كانت اجاباتهم موافقة لاكتسابهم مهارات المهنة من خلال ممارستهم لها في الواقع فالممارسة تجعل المهني اكثر مهارة واداء ودقة لمهنته اما البقية فقد تمكنوا من اكتساب المهارات في مؤسسات التكوين المهني.

العبارة رقم (06): التدريب المهني ساعدك على القيام بعملك باتقان ودقة.

حازت هذه العبارة على الرتبة الثانية من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العلمي التطبيقي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر بـ 2.74 وانحراف معياري قدره 0.59 حيث تركزت معظم اجابات المبحوثين على البديل "موافق" من بين البدائل الثلاثة المطروحة بتكرار قدره 64 من اصل 80 مبحوث وبنسبة مئوية 80% كما تحصل البديل محايد على المرتبة الثانية بتكرار 11 فرد ونسبة مئوية 14% في حين نال البديل غير موافق المرتبة الاخيرة بـ 5 تكرارات بنسبة مئوية قدرها 6%.

عملية التدريب المهني تهدف الى الاستفادة من قدرات الفرد وامكانياته ومعاونته على استعادة قدرته على التنافس والانتاج وتحسين اداء العمل لهذا فعلمية التدريب داخل مركز التكوين تسهل على المتربص الاحتكاك بالواقع والقدرة على القيام بعمله باتقان ودقة ونجاح لذلك تركزت معظم اجابات المبحوثين على البديل موافق اي ان عملية التدريب المهني ساعدتهم على القيام بعملهم باتقان ودقة.

العبارة رقم (07): اكتشفت في نفسك قدرات جديدة اثناء قيامك بالعمل.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الرابعة من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدره 2.66 وبانحراف معياري قدره 0.68، حيث تركزت معظم اجابات المبحوثين على البديل "موافق" من بين البدائل الثلاثة المطروحة بـ 62 تكرارا من اصل 80 مبحوث أي ما يعادل نسبة 78% كما تساوى البديلين محايد وغير موافق بتكرار 09 وبنسبة مئوية 11%.

عالم الشغل له صعوبات وتحديات قد تؤثر على ادارة المهنة ويتطلب هذا من العمال قدرات وامكانيات جديدة تجعل الفرد يبدع ويخترع فنيات جديدة لارضاء الزبائن ومواكبة كل ما هو جديد وتجعله يتطور ويرتقى في مهنته، ويندرج هذا البند في مستوى الابداع حسب تصنيف سمبسون (عيادة حميد، 2017، ص 19-20).

ومن خلال النتائج المتحصل عليها نجد ان معظم المبحوثين اكتشفوا في انفسهم قدرات جديدة اثناء قيامهم بالعمل، اما البقية الذين لم يكتشفوا في انفسهم قدرات جديدة يدل على شغلهم لمنصب لا يتناسب مع ميولاتهم، وكذلك كونهم جدد في المهنة لم يتعرضوا بعد لمواقف لاختبار تفكيرهم الابداعي او لانهم لا يمتلكون مهارات التفكير الابداعي.

العبارة رقم (08): استطعت التقدم والتطور في مهنتك بعد التخرج.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الخامسة من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2.65 وانحراف معياري قدره 0.68، حيث تمركزت معظم إجابات المبحوثين على البديل "موافق" من بين البدائل الثلاثة المطروحة ب 61 تكرار من اصل 80 مبحوث وبنسبة مئوية قدرت ب 76% كما نال البديل "محايد" على المرتبة الثانية ب 10 تكرارات أي بنسبة 13% بينما حاز البديل غير موافق على المرتبة الأخيرة ب 09 تكرارات من اصل 80 مبحوث أي بنسبة 11%.

ان تقدم الفرد في مهنة معينة والتاقل مع متطلبات هذه المهنة ليس بالشئ اليسير خاصة اذا كانت تتطلب مهارات الادارة والالات والمعدات للانتاج فالتوفيق بين المعارف المكتسبة والمهارات اللازمة يحتاج الى الامام بالكفايات المختلفة وتدل على مرونة الافراد وقدرتهم على التكيف مع الظروف المختلفة ويندرج التكيف ضمن مستويات الاهداف السلوكية في المجال المهاري حسب تصنيف سيمبسون (عيادة حميد، 2017، ص 19-20).

من خلال النتائج المتحصل عليها فان اكثر المهنيين استطعوا التقدم والتطور في مهنتهم بعد التخرج خاصة الذين فتحوا مشاريعهم الخاصة.

العبارة رقم (09): اكتسبت مهارات التجديد والتنوع في العمل.

حصلت هذه العبارة على الرتبة التاسعة من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بالمتوسط الحسابي 2.23 وانحراف معياري قدره 0.87، حيث تمركزت اعلى اجابات المبحوثين على البديل موافق من بين البدائل الثلاثة المطروحة ب 42 من اصل 80 مبحوث وبنسبة مئوية قدرت ب 52% كما نال البديل غير موافق على المرتبة الثانية ب 24 تكرار ونسبة 30% بينما حاز البديل محايد بالمرتبة الاخيرة ب 14 تكرار ونسبة مئوية 18%.

ان مهارة التجديد هي المهارة التي يطورها الفرد ويغير فيها ويعديلها تبعا للمواقف التي تواجهه وما تتطلبه من خبرات واغلب المبحوثين لديهم مهارات التجديد والتنوع في العمل وخاصة اصحاب الورشات اما المبحوثين الذين كانوا محايدين وغير موافقين قد يعود لكون بيئة العمل غير محفزة على.

العبارة رقم (10): دخلت بسرعة في سوق العمل بعد فترة التكوين.

حصلت هذه العبارة على الرتبة 11 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بالمتوسط الحسابي 1.92 وانحراف معياري قدرة 0.91 مما يدل على وجود اختلاف في اراء المبحوثين حيث تمركزت اعلى اجابات المبحوثين حول البديل غير موافق من بين البدائل الثلاثة المطروحة ب 36 من اصل 80 مبحوث وبنسبة مئوية قدرت ب 45 %، كما نال البديل موافق المرتبة الثانية ب30 تكرار ونسبة مئوية قدرت ب37%، بينما حاز البديل محايد على المرتبة الاخيرة ب 14 تكرار بنسبة مئوية قدرت ب 18%، وهذا راجع الى المدة الطويلة التي يستغرقها المتخرجون لفتح مشاريعهم الخاصة بسبب الاجراءات الادارية لاخذ قرض والحصول على مكان مناسب لفتح المشروع، وكذلك توفير المعدات اللازمة والتي تحتاج استيرادها من الخارج، والى عدم توفر مناصب شغل بالنسبة للذين يعملون في القطاع العام وحاجتهم الى فترة تدريب لتاقلم مع الوسط المهني بسبب طبيعة الشغل التي تختلف عن طبيعة الدراسة، وطبيعة بيئة التكوين، وبالإضافة الى التطور المستمر الذي ينجر عنه تغير في الاجهزة والادارات.

العبارة رقم (11): احتجت اليي فترة طويلة للبداية في العمل.

حصلت هذه العبارة على الرتبة الاولى من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع بمتوسط حسابي يقدر ب 2.75 وبانحراف معياري قدر ب 0.60 يدل على وجود انقسام في اراء المبحوثين حيث تمركزت اعلى اجابات المبحوثين على البدائل موافق من البدائل الثلاثة المطروحة ب67 تكرار من اصل 80 مبحوث بنسبة مئوية قدرها 84% من خرجي عينة الدراسة بينما حاز البديل غير موافق على 7 تكرارات بنسبة قدرها 9% في حين ان 06 افراد وبنسبة 7% كانوا محايدين. من خلال تفسير النتائج المتحصل عليها فان اغلب المبحوثين كانت اجاباتهم موافق وهذا يؤكد ما تم تفسيره في العبارة السابقة اي ان المتخرجين يواجهن صعوبات للبدء في مشاريعهم ويحتاجون الى مدة طويلة وبعضهم يفشل في الحصول على الوظيفة التي تلائم تخصصه وهو ما يجعله يعملون في وظائف اخرى قريبة من تخصصهم لكنهم بعد الالتحاق بها يحتاجون الى فترة تدريب للتكيف مع بيئة العمل الجديدة وزملاء العمل كذلك.

4. عرض وتحليل بيانات التساؤل الثالث

الجدول رقم (12) يوضح تحليل بيانات التساؤل الثالث

رقم البند	العبارة	الدرجة						المجموع	المجموع المئوي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة البند
		موافق		محايد		غير موافق						
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار					
01	اخترت تخصص الدراسة لأنك ترغب في دراسته.	66	83%	06	7%	08	10%	80	100%	2.72	0.64	03
02	اخترت تخصص الدراسة لتوفر مناصب الشغل فيه.	71	89%	05	6%	04	5%	80	100%	2.84	0.49	01
03	اخترت التخصص في التكوين المهني بما يناسب ميولاتك	50	60%	16	20%	14	17%	80	100%	2.45	0.78	09
04	أنت مقتنع بالعمل الذي تقوم به.	67	84%	09	11%	04	5%	80	100%	2.79	0.25	02
05	عملك يتناسب مع قدراتك ومؤهلاتك.	56	70%	21	26%	03	4%	80	100%	2.66	0.55	06
06	تؤدي بعملك بإتقان.	64	80%	09	11%	07	9%	80	100%	2.71	0.62	05
07	تتفاعل بشكل ايجابي مع زملائك في العمل.	55	69%	13	16%	12	15%	80	100%	2.53	0.76	08
08	حققت أهداف في حياتك من خلال عملك.	56	70%	13	16%	11	14%	80	100%	2.56	0.73	07
09	الزبائن راضون عن المنتج الذي تقدمه.	65	81%	11	14%	04	5%	80	100%	2.76	0.35	04
10	تشعر بالسعادة وأنت تقوم بعملك.	39	49%	12	15%	29	36%	80	100%	2.13	0.92	10
	المجموع									2,615	0,654	

مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع
العبارة الاولى : اخترت تخصص الدراسة لانك ترغب في دراسته.

حازت هذه العبارة على الرتبة 03 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم
في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2.72 انحراف معياري
0.64 حيث تمركزت معظم الاجابات المبحوثين على البديل موافق ب66 من اصل 80 عينة وبنسبة مئوية
83 % اما البديل غير موافق قد تكرر ب08 ومثل ذلك بالنسبة المئوية 10% في حين ان حاز البديل
محايد على التكرار 06 وبنسبة مئوية 07%

حسب تصنيف كراثول للأهداف السلوكية في المجال الوجداني يمثل الاستقبال اول مستوى ويشير
إلى إحساس المتعلم بوجود ظواهر ومثيرات معينة، ويصبح راغبا في تلقيها والانتباه لها (صالح الذويخ،
2016، ص 30-31).

تمثل الرغبة في دراسة تخصص معين في مراكز التكوين المهني من مؤشرات الكفايات المهنية في
لجانب الوجداني وحسب النتائج المتحصل عليها نستنتج انها نجحت في هذا بنسبة 83% اما بالنسبة للذين
لم يوافقوا والمحايدين يعود ذلك الى ادماجهم في تخصصات لايرغبون بها.
العبارة الثانية: اخترت تخصص الدراسة لتوفر مناصب الشغل فيه

حازت هذه العبارة على الرتبة 01 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم
في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2.84 وانحراف
معياري قدر ب0,19 حيث تمركزت معظم الاجابات على البديل موافق ب71 تكرر وبالنسبة المئوية
89% من اصل 80 من العينة اما عدد تكرر البديل محايد يقدر ب05 ومثل ذلك بالنسبة المئوية 06%
والبديل غير موافق تكرر 04 وبنسبة مئوية 05%.

حسب تصنيف كراثول للأهداف السلوكية في المجال الوجداني تمثل الاستجابة ثاني مستوى وتعني
الدافعية التي لدى الطالب والتي تتجاوز الرغبة في الانتباه إلى الانتباه بصورة نشطة (صالح الذويخ،
2016، ص 30-31).

يعتبر موضوع الحصول على عمل في اسرع وقت ممكن بعد التخرج او فتح مشروع مريح من اهم
الدوافع التي تجعل الافراد يتوجهون الى مؤسسات التكوين المهني ذلك كونها تشمل الكثير من
التخصصات المطلوبة في سوق العمل مما يتيح للافراد بمختلف مستوياتهم يحصلون على فرصة الدراسة
واكتساب الكفايات الازمة في التخصص الذي يلائم رغباتهم وقدراتهم وامكانياتهم خاصة بعد تزايد عدد
السكان والمهن المتوفرة ومتطلبات الحياة التي تواكب التطور في النواحي الاجتماعية والاقتصادية
والتكنولوجية.

العبارة الثالثة: اخترت التخصص في التكوين المهني بما يناسب ميولاتك.

حازت هذه العبارة على الرتبة 09 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع بمتوسط حسابي قدر ب 2.45 وانحراف معياري قدر ب 0,78 حيث تمركزت معظم اجابات المبحوثين على البديل موافق ب 50 تكرر من اصل 80 مبحوث وبنسبة مئوية قدرها 60% من خريجي هذه العينة اما عدد تكرر البديل محايد قدر ب 16 وبنسبة المئوية 20% في حين ان البديل غير موافق بلغ تكراره 14 وبنسبة مئوية 17%.

يعرف اندرو كارسون الميول المهنية في قاموس علم النفس المهني بأنها جزء من البناء المركزي للشخصية يمتلك ذلك الجزء صنع القرار في الاختيار المهني والتكيف مع المهنة المختارة ويشير إلى الأنشطة والعمليات التي ترتبط بمجالات هذه المهنة.

ويرى سترونج أن كل شخص يشارك في آلاف الأنشطة التي يفضلها ويتعلق بأي منها طبقاً لدرجة تقبله أو عدم تقبله لها فالفرد يتجه نحو ما يجب من الأنشطة ويتعد عما يكره منها، وقد أشار إلى أن الميول المهنية تتميز عن الميول العامة بأنها أكثر ثباتاً واستقراراً (الجلبي، 2005، ص 381).

و الميول المهنية تندرج في المستوى الثاني من تصنيف كراثول ولمؤسسات التكوين المهني دور كبير في توجيه الافراد الى المهن التي تلائمهم من خلال اختبارات الانتقاء والتوجيه.

العبارة الرابعة: انت مقتنع بالعمل الذي تقوم به.

حازت هذه العبارة على الرتبة 02 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع، بمتوسط حسابي قدر ب 2,79 وانحراف معياري 0,52 حيث تمركزت معظم اجابات المبحوثين على البديل موافق ب 67 تكرر من اصل 80 عينة ومثل ذلك بنسبة مئوية 84%، اما البديل محايد حاز على التكرار 09 وبنسبة مئوية 11%، بينما تكرر البديل غير موافق على 04 ومثل ذلك بنسبة مئوية 05%

حسب تصنيف كراثول للأهداف السلوكية في المجال الوجداني يمثل التثمين ثالث مستوى يعني (التقييم) وهي القيمة التي يعطيها المتعلم لشيء معين، او القيم التي يعبر عنها بسلوك ظاهر وواضح ويتصف هذا السلوك بقدر من الثبات والاستقرار ويتضمن المستويات التالية: تقبل قيمة معينة، تفضيل قيمة معينة، الاقتناع أو الالتزام (صالح الذويخ، 2016، ص 30-31).

من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج دور مؤسسات التكوين المهني تقبل كل فرد لتخصصه الذي وجه اليه والاقتناع والالتزام في العمل حتى بعد التخرج وذلك من خلال المتابعة النفسية لمتربصي التكوين المهني طيلة فترة دراستهم لذلك نسبة 84% مقتنعين بعملهم اما بالنسبة للغير مقتنعين بعملهم فيعود هذا الى توجيههم الى تخصصات لا تناسب ميولاتهم او الى اعمال لاتلائم تخصصاتهم المدروسة وشعورهم بان لديهم قدرات على تقديم الاحسن.

العبرة الخامسة: عملك يتناسب مع قدراتك ومؤهلاتك.

حازت هذه العبارة على الرتبة 06 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2.66 وانحراف معياري 0.55 وتمركزت اغلب الاجابات على البديل موافق بتكرار 56 ومثل ذلك بنسبة مئوية 70% اما البديل محايد حاز على 21 التكرار بنسبة مئوية 26% في حين حاز البديل غير موافق على 03 تكرارات مثل ذلك بالنسبة المئوية 04%.

يندرج هذا المؤشر في المستوى الثالث ايضا من تصنيف كراثل مستوى التثمين اي اعطاء قيمة للعمل الذي يقوم(صالح الذويخ، 2016، ص 30-31). به واذا ماكان هذا العمل الذي يقوم به يتناسب مع قدرات الفرد ومؤهلاته المكتسبة وقد حاز على نسبة 70% وهذا دليل على دور مؤسسات التكوين المهني في توجيه كل متربص الى التخصص المناسب وتزويد المتربصين بالكفايات الازمة للعمل، بالنسبة لمهنيين الذين يرون ان العمل لا يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم فهذا يعود الى كون عملهم مختلف عن التخصص المدروس وكذلك يعود الى طموحهم و رغبتهم في التطور لان لديهم قدرات ومؤهلات اكبر.

العبرة السادسة: تؤدي عملك باتقان.

حازت هذه العبارة على الرتبة 05 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2.71 وانحراف معياري 0.62 وتمركزت معظم اجابات المبحوثين على البديل موافق بتكرار 64 وبنسبة مئوية 80%، اما البديل محايد قدر تكراره ب 09 وبنسبة مئوية 11%، في حين ان البديل غير موافق بلغ تكراره 07 ومثل ذلك بنسبة مئوية 9%.

حسب تصنيف كراثل الأهداف السلوكية في المجال الوجداني يمثل التنظيم المستوى الرابع ويتمثل في الجمع بين أكثر من قيمة ومحاولة حل التناقضات وتحديد العلاقات المتبادلة بينها ثم بناء نظام قيمي يتسم بالثبات والاتساق الداخلي(صالح الذويخ، 2016، ص 30-31).

اتقان العمل من القيم الثابتة التي يكتسبها المتربصين في التكوين المهني وحسب النتائج التحصل عليها فان 80% من المبحوثين يؤدون عملهم باتقوان خلالان، اما البقية الذين لا يؤدون عملهم بالاتقان الواجب هذا يعود الى كونهم تلقوا تكوين مهني في مدة قصيرة تحصلوا خلالها على شهادات تاهيل وفي هذه الحالة اتقان العمل يتطلب خبرة مهنية.

العبرة السابعة: تتفاعل بشكل ايجابي مع زملائك في العمل.

حازت هذه العبارة على الرتبة 08 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2.53 وانحراف معياري 0.76 وتمركزت اغلبية الاجابات على البديل موافق ب 55 تكرار بنسبة مئوية 69% اما البديل

محايد فقد حاز على 13 تكرار بنسبة 16% في حين تكرار البديل غير موافق 12 مرة ومثل ذلك بنسبة 15%.

حسب تصنيف كراثول الأهداف السلوكية في المجال الوجداني يمثل التمييز او التخصيص المستوى الخامس ويعني احتلال القيم لمكانها في هرم القيم عند الفرد بحيث تصبح منظمة في نوع من النظام المنسق داخليا والمسيطر على سلوك الفرد فترة من الزمن تكفي لتكييف سلوكه (صالح الذويخ، 2016، ص 30-31)، ومنه يصبح للفرد شخصية يتميز بها وأسلوب خاص في حياته بجانب فلسفته العامة حول العالم المحيط به من بين مؤشرات التمييز التفاعل الايجابي مع المجموعة.

حسب النتائج المتحصل عليها فان نسبة 69% من المفحوصين يتفاعلون بشكل جيد مع بيئة عملهم وهذا دليل على دور التكوين المهني في هذا الجانب لان المتربص يتعلم التفاعل الايجابي والتعاون مع الغير في ورشات التكوين ثم يتطور بعد البداية في العمل لان بيئة العمل عبارة عن تفاعل مجموعة من الافراد تختلف درجاتهم العلمية والعملية من رئيس ومرؤس وأعضاء يحكمهم قانون داخلي للمؤسسة يقوم كل واحد منهم بمهامه في اطار التعاون المباشر والغير مباشر لتعزيز عملية الإنتاج وزيادة الكفاءة ووجود أي خلل في المعاملة بين هؤلاء العمال او اي تمييز من شأنه ان يؤثر على التوافق داخل المهنة ومنه خلل في الإنتاج بانسبة للمبحوثين الذين لا يتفاعلون بشكل جيد داخل بيئة العمل يعود هذا الى كونهم يعملون في وظائف لا تتطلب التفاعل مع الغير وكذلك يعود الى طبت شخصيته و الى التنافس الذي يمكن ان يخلق خالافات داخل وسط العمل.

العبارة الثامنة: حققت اهداف في حياتك من خلال عملك.

حازت هذه العبارة على الرتبة 07 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2.56 وانحراف معياري 0.73 وتمركزت اغلب الاجابات على البديل موافق ب56 تكرار ومثل ذلك بالنسبة المئوية 70% اما البديل محايد حاز على 13 تكرار ونسبة مئوية 16% بينما البديل غير موافق قدر تكرار 11 مرة ومثل ذلك بنسبة مئوية 14%.

وتفسير ذلك ان اكبر نسبة من العينة المبحوثين قد حققوا اهداف في حياتهم من خلال المهنة التي يمارسونها بسبب توجيههم الى التخصص الذي كانوا يطمحون لدراسته والذي يتناسب وقدراتهم كما تم تزويدهم بكل المهارات والمعلومات حتى يتمكنوا من دخول سوق العمل وتطوير ذاتهم واعمالهم لتحقيق اهدافهم المنشودة اما الذين لم يحققوا اهدافهم فهم على الاغلب من الذين يعملون في المهن التي لا تتلائم مع اهدافه ويندرج هذا المؤشر ضمن المستوى الخامس حسب تصنيف كراثول.

العبارة التاسعة: الزبائن راضون عن المنتج الذي تقدمه.

حصلت هذه العبارة على الرتبة 04 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2.76 وانحراف معياري 0.53 وتمركزت معظم الاجابات على البديل موافق بتكرار 65 ومثل ذلك بالنسبة

المئوية 81%، اما البديل محايد حاز على التكرار 11 والنسبة المئوية 14% بينما البديل غير موافق بلغ تكراره 04 ومثل ذلك بالنسبة المئوية 05%.

ان ارضاء الزبائن صعب جدا ويكون عن طريق تقديم منتج ذو جودة وقيمة وبسعر مناسب بالاضافة الى معرفت حاجات ورغبات الزبائن وبذلك يكون المنتج المقدم سواء كان سلعة او خدمة مميز والتميز والتخصيص يدخل ضمن المستوى الخامس من تصنيف كراثول للاهداف في المجال الوجداني وحسب النتائج المتحصل عليها فان 81% من المبحوثين يسعون الى ارضاء الزبائن باستخدام مهاراتهم الشخصية المختلفة لجذبهم ونشر منوجاتهم، وبالنسبة للذين لايسعون الى ارضاء الزبائن فهذا عائد الى طبيعت عملهم التي تقتصر على تقديم خدمات او سلع مقابل راتب مادي ثابت مثل الوظائف الادارية في القطاع العام.

العبرة العاشرة: تشعر بالسعادة وانت تقوم بعملك.

حازت هذه العبارة على الرتبة 10 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع بمتوسط حسابي 2,13 وانحراف معياري 0,92 وتمركزت معظم الاجابات على البديل موافق بتكرار 39 ومثل ذلك بالنسبة المئوية 49% اما البديل غير موافق حاز على 29 تكرار وبنسبة مئوية قدرت ب36% في حين ان البديل محايد حاز على التكرار 12 ومثل ذلك بالنسبة المئوية 15%.

ان يتم توجيه الفرد الى احد تخصصات التكوين المهني وفق ما يناسب ميولاته ورغباته وقدراته وتكوينه تكويننا صحيحا يكسبه جميع الكفايات منها الوجدانية يكون بغرض الوصول به الى تحقيق النمو لذاتي والمهني ومنه السعادة فالقيام بعمل يسعد صاحبه ن اهم مؤشرات تحقيق الكفايات المهنية في هذا المجال فاستمتاع الفرد بعمله يمكنه من الوصول الى الاستقرار والتوافق النفسي في العمل وفي الحياة ذلك كون الاستقرار المهني يؤثر على الاستقرار النفسي ومنه الاسري والاجتماعي.

حسب النتائج المتوصل اليها فان نسبة 49% من المبحوثين يشعرون بالسعادة وهم يقومون بعملهم و هذا دليل على دور مؤسسات التكوين المهني في التوجيه الصحيح والتكوين الصحيح للأفراد والذين لايشعرون بالسعادة وهم يقومون بعمله يرجع الى رغبتهم في التطور وعدم وتحقيقهم كل اهدافهم اي عدم وصولهم الى تحقيق ذواتهم بعد او حصلهم على مهن لا تتلائم مع قدراتهم وميولاتهم ولا تلبي حاجاتهم.

5. عرض وتحليل بيانات التساؤل الرابع

الجدول رقم (13) يوضح تحليل بيانات التساؤل الرابع

رقم البند	العبارة	الدرجة										
		موافق		محايد		غير موافق		المجموع المئوي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة البند	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار					
01	أنشأت مشروعك الخاص بك.	39	49%	21	26%	20	25%	80	2.24	0.38	06	
02	مشروعك يعمل على خلق قيمة مضافة.	47	59%	14	17%	19	24%	80	2.35	0.84	02	
03	مشروعك يساهم في تلبية حاجيات السوق.	36	45%	25	31%	19	24%	80	2.21	0.81	09	
04	هناك تنافس كبير في سوق العمل.	40	50%	25	31%	15	19%	80	2.31	0.77	05	
05	مشروعك يساهم في التنمية الاقتصادية مثل تشغيل الشباب.	35	44%	28	35%	17	21%	80	2.22	0.78	10	
06	المنتج الذي تقدمه يتوافق مع معايير الجودة والمواصفات القياسية.	47	59%	19	24%	14	17%	80	2.41	0.77	01	
70	هناك رقابة مستمرة لجميع مراحل العمل.	38	48%	30	37%	12	15%	80	2.33	0.73	07	
08	تدفع الضرائب المترتبة عليك في وقتها.	44	55%	22	28%	14	17%	80	2.38	0.77	03	
09	مردود عمالك جيد.	38	48%	30	37%	12	15%	80	2.33	0.73	08	
10	تواكب كل ما هو جديد في السوق لتحسين المردود.	44	55%	22	28%	14	17%	80	2.38	0.77	04	
المجموع												
										2,316	0.78	

مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي

العبرة الاولى: انشأت مشروعك الخاص بيك.

من خلال النتائج المبينة في الجدول حازة العبرة رقم 01 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في الانتاجي والمتحصل على الرتبة 06 بمتوسط حسابي 2.24 وانحراف معياري 0.83 يدل على وجود انقسام في اراء المبحوثين حيث تمركزت معظم الاجابات على البديل موافق 39 ب تكرر بنسبة 49% بينما نجد تكرر المحايدين لهذا البند 21 بنسبة مئوية قدرت ب 26% اما تكرر الذين لم يوافقوا على هذا البند بلغ تكررهم 20 اي بنسبة مئوية 25%.

ان اهم مؤشرات البعد الانتاجي فتح المشاريع المقاولاتية التي تساهم بشكل كبير في الانتاج والدخل الوطني ومن خلال النتائج المتحصل عليها نجد ان نسبة 49% من المبحوثين اتارو التوجه الى فتح مشاريع بعد تخرجهم وهذا دليل على اكتسابهم كل الكفايات المهنية اللازمة في المجال المعرفي والوجداني والنفسحركي وهو ما خولهم التوجه مباشرة الى فتح مشاريع خاصة.

فيما نجد ان نسبة 26% من المفحوصين كانوا محايدين ونفسر هذا بكونهم توجه والى العمل في وظائف عامة غير انهم خارج اوقات عملهم يقدمون خدمات خاصة مستقلة عن عملهم في مؤسسات التي ينتمون لها، في حين نجد ان 25% من المفحوصين لم يفتحوا مشاريع خاصة ولا يقدمون خدمات او منتوجات خاصة بل يكتفون بوظائفهم التي تحصلوا عليها في القطاع العام او الخاص ويعود هذا الى عدم اكتسابهم لمهارات العمل بسبب مدة تكوينهم القصيرة والتي تؤثر كذلك على المبلغ الذي يمكن ان يقدم لهم كقرض لفتح مشاريع خاصة بهم او تخصص دراستهم الذي لا يخولهم فتح مشروعهم الخاص.

العبرة الثانية: مشروعك يعمل على خلق قيمة مضافة.

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه نجد ان البند رقم 02 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي حاز على الرتبة 01 بتوسط حسابي 2.35 وانحراف معياري 0.81 حيث تمركزت اراء المبحوثين على البديل موافق ب 47 تكرر اي بالنسبة المئوية 59% اما الغير موافقين بلغ تكررهم 19 بنسبة مئوية قدرت ب 24%، في حين ان الذين كانوا محايدين بلغ تكررهم 14 اي بنسبة مئوية 17%.

القيمة المضافة هي القيمة التي تضاف الى المنتج خلال كل مرحلة من مراحل الانتاج والتوزيع وذلك اثر العمليات التحويلية والتشغيلية التي تجري عليه ، اي انها الاضافة التي تقدمها الشركة للمنتج من خلال تحويل المواد الاولية الى منتج نهائي، يمكن خلق قيم مضافة اكثر عن طريق المزايا الفريدة للمنتج وكذلك الطرق المعنوية مثل الخبرة والسمعة والاحاسيس التي يقدمها المنتج للمستهلك وطرق التغليف والتسويق وغيرها، ومن خلال النتائج المتحصل عليها نجد ان 59% من المبحوثين منتجاتهم تعمل على خلق قيمة مضافة وهذا يدل على اكتسابه للمعارف والمهارات والقيم اللازمة لتقديم منتج مميز يحضى على اقبال الزبائن.

ولا يمكن ان نهمل الخبرة المهنية والمردود المادي لان خلق قيم مضافة يحتاج الى خبرة مهنية لمعرفة متطلبات السوق وكذلك يحتاج الى سيولة من اجل التسويق لذلك نجد الغير موافقين على ان مشاريعهم منتجاتهم تعمل على خلق قيم مضافة، ولا ننسى ان المنتج يمكن ان يكون سلعة ويمكن ان يكون خدمة لذلك ليس اصحاب المشاريع المقاولاتية وحدهم يمكنهم تقديم قيم مضافة حتى العاملين في القطاع العام.

العبارة الثالثة: مهنتك تساهم في تلبية حاجيات السوق.

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه تحصل البند رقم 03 حاز على الرتبة 09 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي بتوسط حسابي 2.21 وانحراف معياري 0.81 حيث تحصل البديل موافق على 36 تكرار ومثل ذلك بالنسبة المئوية 45%، والبديل محايد على 25 تكرار مثل ذلك بالنسبة المئوية 31%، اما البديل غير موافق حاز على 19 تكرار اي بنسبة 24%.

يتميز سوق العمل بديناميكية وعدم الثبات ويتاثر بتطورات التكنولوجيا الحاصلة واختيار مهنة مطلوبة في سوق العمل وتساهم في تلبية حاجيات السوق يتطلب كفايات عالية ومن خلال النتائج نجد ان 45% من المبحوثين يساهمون في تلبية حاجيات السوق خاصة اصحاب المشاريع الخاصة غير ان اكثر من نصف المبحوثين اختاروا الحياض او عدم الموافقة، وهذا منطقي لان الوصول الى تلبية حاجيات السوق يتطلب مهارات عالية وبرة مهنية، ووسائل تكنولوجية جد متطورة اي ميزانية كبيرة وفريق عمل متكامل لان اليد العاملة الكفاء لا تكفي وحدها لتحقيق حاجيات السوق.

العبارة الرابعة: هناك تنافس كبير في سوق العمل.

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه تحصل البند رقم 04 حاز على الرتبة 5 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي بمتوسط حسابي 2,31 وانحراف معياري 0.77 حيث تحصل البديل موافق على 40 تكرار بنسبة مئوية 50% اما البديل محايد تحصل على 25 تكرار بنسبة مئوية 31% بينما تحصل البديل غير موافق 15 تكرار ومثل ذلك بالنسبة المئوية 19%.

المنافسة في العمل هي سعي الأفراد إلى المنصب أو المكافأة أو إثبات الذات حيث يحاول العاملون استخدام شتى الطرق والوسائل للبقاء في الصورة والدائرة التنافسية للحصول على المزايا المختلفة مثل الترقية والتقدم في العمل للتفوق والتميز عن الآخرين وللمنافسة دور ايجابي حيث تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتطور ومنه تلبية حاجيات السوق والوصول الى التنمية المستدامة.

من خلال النتائج المتحصص عليها نجد ان نصف المبحوثين يعملون في جو من المنافسة وهذا دليل على اكتسابهم كفايات مهنية معرفية ومهارية وخاصة وجدانية ساهمت في سعيهم الى التطور لتحقيق ذواتهم والتنافس من اجل تقديم الافضل سواء كان منتجهم سلع او خدمات وتعتبر المنافسة من اهم مؤشرات تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي لانها مقياس لتطور الكفايات المتحصص عليها، وفيما يخص

باقي المبحوثين الذين لا يعملون في جو من المنافسة فهذا يعود الى كونهم يعملون في وظائف في القطاع العام تعتمد على الترقية الالية اي لا يوجد فيها اسباب للمنافسة وكذلك كون فئة منهم الذين اختارو البديل محايد مزالو جدد في سوق العمل ولا يملكون بعد الخبرة و الموارد الازمة للدخول في المنافسة مع البقية مزالت مشاريعهم في طور الانجاز .

العبارة الخامسة: مشروعك يساهم في التنمية الاقتصادية مثل تشغيل الشباب.

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه تحصل البند رقم 05 حاز على الرتبة 10 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي بمتوسط حسابي 2.22 وانحراف معياري 0.78 حيث تحصل البديل موافق على 35 تكرار بنسبة مئوية 44% اما البديل محايد تحصل على 28 تكرار بنسبة مئوية 35% بينما تحصل البديل غير موافق 17 تكرار ومثل ذلك بالنسبة المئوية 21%.

ان المساهمة في القضاء على البطالة وتوظيف المتخرجين من التكوين المهني بعد فتح مشاريع مصغرة من مؤشرات تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي حيث يساهم في توظيف الكفايات ومن خلال النتائج المتحصل عليها نجد ان 44% من المبحوثين يساهمون في توفير مناصب شغل و منتج يساهم في دفع عجلة النمو الاقتصادي، الا ان عدم وجود استراتيجية توسيع من طرف اصحاب هذه المشاريع المقاولاتية والتي تهدف الى زيادة اليد العاملة وزيادة الانتاجية تجعل من المشروع غير مساهم في التنمية الاقتصادية بشكل كبير .

العبارة السادسة : المنتج الذي تقدمه يتوافق مع معايير الجودة والمواصفات القياسية.

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه تحصل البند رقم 06 حاز على الرتبة 1 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي بمتوسط حسابي 2.41 وانحراف معياري 0,77 حيث تحصل البديل موافق على 47 تكرار بنسبة مئوية 59% اما البديل محايد تحصل على 19 تكرار بنسبة مئوية 24% بينما تحصل البديل غير موافق على 14 تكرار ومثل ذلك بالنسبة المئوية 17%.

جودة المنتوجات هي أن تكون مطابقة لجميع المواصفات المعدة لها سلفاً وقبل القيام بعمل خطوط إنتاج لها، حتى لا تؤثر على المستهلك اي يجب ان يقدم منتج خالي من العيوب والاطفاء حتى لا يؤثر هذا على كفاءة المنتج، ويعتبر احد اهم معايير الكفايات الانتاجية لان له علاقة بالمعارف والاداء وكذا الثقة حيث ان تقديم منتج (سلعة او خدمة) خالي من العيوب يساهم في كسب ثقة الزبائن ومنه زيادة الانتاج والانتاجية، ومن خلال النتائج البينة نجد ان 59% من المبحوثين يسعون الى تقديم منتجات ذات جودة عالية اي انهم يهتمون بالتنوع في حين ان باقي المبحوثين يعملون على الجانب الكمي اي توفير منتج بجودة منفضة مقابل كميات كبيرة باسعار تنافسية.

العبارة السابعة: هناك رقابة مستمرة لجميع مراحل العمل.

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه تحصل البند رقم 07 حاز على الرتبة 7 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي بمتوسط حسابي 2.33 وانحراف معياري 0,73 حيث تحصل البديل موافق على 38 تكرر بنسبة مئوية 48% اما البديل محايد تحصل على 30 تكرر بنسبة مئوية 37% بينما تحصل البديل غير موافق على 12 تكرر ومثل ذلك بالنسبة المئوية 15%.

ان الرقابة المستمرة لجميع مراحل الانتاج من المادة الخام الى التسويق او من بداية العمل الى نهايته تساهم في التنسيق بين جهودات فرق العمل بمختلف مهاراتهم لتقديم ما هو احسن ومن خلال النتائج الموضحة نجد ان 48% فقط يمارسون الرقابة للحصول على افضل منتج و تنمية الكفايات المهنية المكتسبة من قبل والباقي لا يمارسون الرقابة وهذا من اسباب تراجع الانتاج والتنافسية.

العبارة الثامنة: تدفع الضرائب المترتبة عليك في وقتها.

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه تحصل البند رقم 08 حاز على الرتبة 03 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي بمتوسط حسابي 2.38 وانحراف معياري 0,77 حيث تحصل البديل موافق على 44 تكرر بنسبة مئوية 55% اما البديل محايد تحصل على 22 تكرر بنسبة مئوية 28% بينما تحصل البديل غير موافق على 14 تكرر ومثل ذلك بالنسبة المئوية 17%.

ان دفع الضرائب في وقتها دلالة على المردود الجيد ويؤدي الى الامن الوظيفي والاستقرار داخل بيئة العمل ومن خلال النتائج نجد ان نسبة 55% يدفعون الضرائب في وقتها، والبقية بالنسبة للذين يعملون في وظائف حكومية يتم اقتطاع الضرائب من الاجر و البقية يدل على عدم اكتسابهم الكفايات اللازمة لبناء مشروع ناجح وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

العبارة التاسعة: مردود عملك جيد.

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه تحصل البند رقم 09 حاز على الرتبة 8 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي بمتوسط حسابي 2.33 وانحراف معياري 0.73 حيث تحصل البديل موافق على 38 تكرر بنسبة مئوية 48% اما البديل محايد تحصل على 30 تكرر بنسبة مئوية 37% بينما تحصل البديل غير موافق على 12 تكرر ومثل ذلك بالنسبة المئوية 15%.

المردودية تكون على حسب الاداء الانتاجي هو الذي يتحكم في المردود كلما كان المردود جيد لا بد من كون الاداء جيد والعمل ذو انتاجية وذو قيمة ويلبي حاجيات السوق والمجتمع ومن خلال النتائج المتحصل عليها نجد ان 48% من المبحوثين يحققون مردود جيد بينما البقية فضلوا محايدون او غير موافقون نفسر هذا كونهم متحفظون فيما يخص مردود العمل او يعتبرون ان العمل الذي يقومون به يحتاج

الى مردود اكثر بكثير من المتحصل عليه او كون مشاريعهم مزالت في بدايتها ولم تحقق بعد المردوية المرجوة، وتعتبر المردودية من مؤشرات الانتاجية.

العبارة العاشرة: تواكب كل ما هو جديد في السوق لتحسين المردود.

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه تحصل البند رقم 10 حاز على الرتبة 4 من بين العبارات الدالة على ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي بمتوسط حسابي 2.38 وانحراف معياري 0,77 حيث تحصل البديل موافق على 44 تكرار بنسبة مئوية 55% اما البديل محايد تحصل على 22 تكرار بنسبة مئوية 28% بينما تحصل البديل غير موافق على 14 تكرار ومثل ذلك بالنسبة المئوية 17%.

الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وتزويد بيئة العمل بمختلف التجهيزات اللازمة والاطلاع على كل ما هو جديد لتحسين المردود والمرونة في التعامل من مؤشرات الكفايات الانتاجية ومن خلال النتائج نجد ان اكثر من نصف المبحوثين يطلعون على كل ما هو جديد لتحسين الانتاج.

6. مناقشة النتائج الجزئية للتساؤلات

1.6. مناقشة النتائج الجزئية للتساؤل الاول

الجدول رقم (14): يبين النتائج الجزئية لتساؤل الاول

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	درجة الموافقة العامة
1.2.3.4.5.6.7.8.9.10	(2,74-2.46)	موافق	2,58	0,70	موافق

في ما يخص التساؤل الأول المتمثل في دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع ، تبين أن درجة الموافقة عليه من قبلهم جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي كلي بلغ 2,58 وانحراف معياري عام قدر بـ 0,70 وهذا يدل على تركيز اراء المبحوثين و عدم تشتتها.

ترجع هذه النتيجة الى ان مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها المعرفي بمختلف مؤشرات من تذكر واستيعاب، تحليل وتركيب وتقويم، من خلال البرنامج المسطر والصرامة في تطبيقه بفضل كل العناصر الفاعلة في عملية التكوين من اساتذة اكفاء وذوي خبرة وطاقم اداري على راسهم المدير ومستشاري التوجيه المهني وكذلك المتربصين باختلاف قدراتهم المعرفية ونمط تكوينهم ولا ننسى كون مدة التكوين تؤثر في مدى اكتساب المعارف حيث كل ما كانت مدة التكوين اطول ونمط كلما ساهم هذا في تحقيق الكفايات المعرفية، على الرغم من الاختلاف بين بيئة العمل وورشات

مؤسسات التكوين المهني، وحاجة المتربصين الى فترة تدريب للبداية في عملهم بعد التخرج، الا ان البيئة التعليمية كانت ملائمة لاكتساب المعارف، والمعارف المقدمة ساعدت المتكويين على فهم طبيعت عملهم وفعالية ادائهم وزادت من فرص تقدمهم في عملهم.

2.6. مناقشة النتائج الجزئية للتساؤل الثاني

الجدول رقم (15): يبين النتائج الجزئية للتساؤل الثاني

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	درجة الموافقة العامة
9.1.2.3.4.6.7.8.11.	2,31 ; 2,56 ; 2,45 ; 2,71 ; 2,59 ; 2,74 ; 2,75	موافق	2,50	0,71	موافق
10.	(1 ; 92)	غير موافق			

في ما يخص التساؤل الثاني المتعلق بمساهمة مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي

تبين أن درجة الموافقة عليه من قبلهم جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي كلي بلغ 2,50 وانحراف معياري عام قدر بـ 0,71 وهذا يدل على تركيز اراء المبحوثين و عدم تشتتها.

أن مؤسسات التكوين المهني تعمل على تحقيق الكفايات المهنية في بعدها التطبيقي بمختلف مؤشرات من ادراك وميل، استجابة موجهة، الية وتعويد، استجابة معقدة، تكيف، ابداع وابتكار من خلال التركيز بشكل كبير على الجانب التطبيقي بالاضافة الى كون فترة التكوين قد تصل الى سنتين ونصف وهي فترة كافية لاكتساب جزء كبير من مهارات المهنة والاساتذة المسؤولين عن تطبيق البرامج ذوي خبرة ومتمكنين من المهنة ويسعون الى توصيل كل خبراتهم قدر الامكان في فترة التكوين المقررة وتهيئة البيئة المهنية بالاجهزة والالات التي يعمل عليها المتربصون لاكتساب مهارات مختلفة تساعد المتربص على القيام بعمله باتقان ودقة على الرغم من كون الوسائل المتوفرة والتي يعملون عليها مختلفة عن الوسائل التي وجدوها في بيئة عملهم بعد التخرج.

بأنسبة للسؤال دخلت بسرعة الى سوق العمل بعد فترة التكوين فقد حاز على درجة غير موافق بمتوسط حسابي 1 ; 92 وانحراف معياري قدرة 0.91 مما يدل على وجود اختلاف في اراء المبحوثين حيث تمركزت اعلى اجابات المبحوثين حول البديل غير موافق من بين البدائل الثلاثة المطروحة ب

36 من اصل 80 مبحوث ونسبة مئوية قدرت ب 45% كما نال البديل موافق بالمرتبة الثانية ب30 تكرار ونسبة مئوية قدرت ب 37%.

بينما حاز البديل محايد عر المرتبة الاخيرة ب 14 تكرار بنسبة مئوية قدرت ب 18%، وهذا راجع والى المدة الطويلة التي يستغرقها المتخرجون لفتح مشاريعهم الخاصة بسبب الاجراءات الادارية لاخذ قرض والحصول على مكان مناسب لفتح المشروع وكذلك توفير المعدات اللازمة والتي تحتاج استيرادها من الخارج، والى عدم توفر مناصب شغل بالنسبة للذين يعملون في القطاع العام وحاجتهم الى فترة تدريب لتاقلم مع الوسط المهني بسبب طبيعة الشغل التي تختلف عن طبيعة الدراسة وطبيعة بيئة التكوين حيث وبالإضافة الى التطور المستمر الذي ينجر عنه تغير في الاجهزة والادارات.

ويؤكد هذا عبارة احتجت الى فترة طويلة للبداية في العمل حيث حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي قدر ب 2.75 وبانحراف معياري قدر ب 0.60 يدل على وجود انقسام في اراء المبحوثين حيث تركزت اعلى اجابات المبحوثين على البدائل موافق من البدائل الثلاثة المطروحة ب 67 تكرار من اصل 80 مبحوث بالنسبة المئوية قدرها 84% من خرجي عينة الدراسة بينما رفض 07 افراد من افراد العينة بالنسبة قدرها 9% في حين ان 06 افراد وبالنسبة 7% كانوا محايدين.

من خلال تفسير النتائج المتحصل عليها فان اغلب المبحوثين كانت اجاباتهم موافق وهذا يؤكد ان المتخرجيين يواجهون صعوبات للبدء في مشاريعهم ويحتاجون الى مدة طويلة وبعضهم يفشل في الحصول على الوظيفة التي تلائم تخصصه وهو ما يجعله يعملون في وظائف اخرى قريبة من تخصصهم لكنهم بعد الالتحاق بها يحتاجون الى فترة تدريب للتكيف مع بيئة العمل الجديدة وزملاء العمل كذلك، في الاير ننوه الى مساهمت مؤسسات التكوين المهني تطوير التفكير الابداعي لدى المتربصين من اجل المرونة والتجديد الابتكار.

3.6. مناقشة النتائج الجزئية للتساؤل الثالث

الجدول رقم (16): يبين النتائج الجزئية للتساؤل الثالث

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	درجة الموافقة العامة
1.2.3.4.5.6.7 8 .9.10	(2,13 ; 2,84)	موافق	2,61	0,65	موافق

في ما يخص التساؤل الثالث المتعلق بمساهمة مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني

تبين أن درجة الموافقة عليه من قبلهم جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي كلي بلغ 2,61 وانحراف معياري عام قدر ب 0,65 وهذا يدل على تركيز اراء المبحوثين وعدم تشتتها.

ان مؤسسات التكوين المهني تعمل على تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني بمختلف مؤشرات من استقبال الى استجابة ثم التثمين و التنظيم واخيرا التخصيص القيمي، بالاضافة الى مؤشرات اخرى مثل ارضاء الزبائن والالمام باساليب التسويق الحديثة لخلق قيم مضافة وجلب الزبائن، فمؤسسات التكوين المهني تساهم في بناء شخصة الافراد من خلال برامجها التكوينية بلفت انتباههم و دفعهم نحو التقدم والتطور بداية من مساعدتهم على الاختيار السليم الذي يلائمهم الى غاية تحقيق ذواتهم فتمكن الافراد من تحقيق الكفايات المعرفية والمهارية والتفاعل الايجابي مع زملائهم والتعاون والاحترام المتبادل بين كل الفاعلين في العملية التكوينية كل ذلك يؤدي الى ثقتهم بانفسهم وسعيهم الى فتح مشاريع خاصة بهم بعد التخرج او الانضمام الى اي وظيفة لتحقيق ذواتهم وتقديم منتجات مميزة والشعور بالسعادة والرضى على الرغم من الصعوبات التي قد تواجههم بسبب اختلاف الواقع المهني عن توقعاتهم.

4.6. مناقشة النتائج الجزئية للتساؤل الرابع

الجدول رقم (17): يبين النتائج الجزئية للتساؤل الرابع.

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	درجة الموافقة العامة
1.2.3.4.5.6.7 8 .9.10	(2,21 ;2,41)	موافق	2,31	0,78	موافق

في ما يخص التساؤل الثالث المتعلق بمساهمة مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي

تبين أن درجة الموافقة عليه من قبلهم متوسطة ، بمتوسط حسابي كلي بلغ 2,31 وانحراف معياري عام قدر ب0,78 وهذا يدل على اختلاف اراء المبحوثين.

تعمل مؤسسات التكوين المهني على تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي بمختلف مؤشرات من جودة وقيم مضافة ورقابة مستمرة ومنتجات تلبي حاجيات السوق من خلال تحقيق الكفايات المعرفية والوجدانية والتطبيقية، لان الكفايات الانتاجية تظهر بعد التخرج والدخول في سوق العمل وتقديم منتجات مادية او خدماتية لذلك الكفاءة الانتاجية متعلقة بكل الكفايات السابقة وتحتاج الى مهارات الاستفادة منها ويتضح ذلك خاصة مع الاشخاص الذين تخرجوا واقامو مشاريعهم الخاصة هذه المشاريع الصغيرة التي تعتبر مهمة لتطوير الاقتصاد والتنمية وهناك تنوع كبير في النوعية والجودة كما تقدم افكار جديدة وتعمل على خلق قيمة مضافة بالاضافة الى حجم المنافسة الكبير الذي يؤدي الى زيادة الكفاءة لذلك فلتكوين المهني دور كبير في الحصول على كفاءات تستطيع فتح مشاريع تساهم في تنشيطا لاقتصاد

وزيادة الانتاج كما يوجد اشخاص يعملون لدى مؤسسات ويساهمون بافكارهم وعملهم في تطوير هذه المؤسسات ومواكبة كل ما هو جديد.

النتائج العامة للدراسة

- مؤسسات التكوين المهني تساهم الى حد كبير في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها المعرفي من خلال البرنامج المسطر والبيئة المناسبة لاكتساب هذه المعارف.
- مؤسسات التكوين المهني تساهم الى حد كبير في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي بالوسائل والتجهيزات المتاحة ومن خلال الحصص التطبيقية وكذا بتوفير اساتذة ذوي خبرة وبارعين في مهنتهم.
- مؤسسات التكوين المهني تساهم الى حد كبير في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني من خلال التوجيه المهني السليم والمتابعة النفسية للمتربصين طيلة فترة تكوينهم لبناء ثقتهم في انفسهم من اجل تحقيق ذواتهم.
- مؤسسات التكوين المهني تساهم الى حد ما في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي من خلال الاطارات التي تكونت في مؤسسات التكوين المهني في مختلف النواحي والذين اصبحو عمال في القطاع العام او الخاص ويقدمون منتجات ذات جودة وتساهم في الانتاج والتنمية الاقتصادية.

الخلافة

الخاتمة:

يقاس تطور الأمم بمدى قدرتها على مواكبة التطورات المختلفة في هذا العصر المتدفق بالمعلومات وبمدى قدرتها على التكيف والتفاعل معها بكفاية، وهو ما استدعى الاهتمام بمؤسسات التكوين المهني باعتبارها تقدم نوع من أنواع التعليم النظامي الذي يهدف إلى الإعداد التربوي للأفراد وإكسابهم كفايات معرفية ووجدانية ومهارية تجعل منهم محترفين في إدارة مهنة معينة والتحكم في آلات محددة وتقديم منتج معين.

ومن خلال دراستنا حول موضوع "دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي القطاع في مدينة تبسة" اتضح لنا دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية إلى حد كبير في أبعادها المختلفة، البعد المعرفي من خلال البرنامج المسطر والبيئة المناسبة لاكتساب هذه المعارف، وبعدها العملي بواسطة الوسائل والتجهيزات المتاحة ومن خلال الحصص التطبيقية وكذا بتوفير أساتذة ذوي خبرة وبارعين في مهنتهم على الرغم من الاختلاف بين مؤسسات التكوين المهني وبيئة العمل في الواقع، وفي بعدها الوجداني من خلال التوجيه المهني السليم والمتابعة النفسية للمتربين طيلة فترة تكونهم لبناء ثقتهم في أنفسهم من أجل تحقيق نواتهم. بالإضافة إلى مساهمة مؤسسات التكوين المهني إلى حد ما في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الإنتاجي، من خلال المتكويين الذين تخرجوا ودخلوا في سوق العمل وأصبحوا يقدمون منتجات سواء كانت سلع أو خدمات ذات جودة وقيمة وتساهم في الإنتاج والتنمية الاقتصادية. كما لاحظنا أن عدد كبير من الجامعيين يتوجهون إلى مؤسسات التكوين المهني وهذا يؤكد دورها في تحقيق الكفايات المهنية على الرغم من نقص التجهيزات في بعض المؤسسات وصعوبة الحصول على عمل أو دعم لفتح مشروع بعد التخرج.

وبناء على ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج حول دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي القطاع في مدينة تبسة نقترح مجموعة من التوصيات كما يلي:

- نظرا لأهمية الموضوع العلمية والعملية لازال بحاجة إلى مزيد من الإحاطة والتعمق.
- باعتبار التكوين المهني ركيزة أساسية في الاقتصاد يجب العمل على تطويره وجعله في مقدمة الأولويات بالنسبة لكل سياسات التنمية.
- تقديم نظرة جديدة للتكوين في كل مجالاته وفق البرنامج العالمي الجديد الذي يقوم على التنسيق الكامل بين التربية والتكوين بالتنسيق بين معاهد التكوين المهني العمومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني.
- تزويد مؤسسات التكوين المهني بالأجهزة الجديدة والمتطورة لتواكب التطورات وحتى لا يكون هناك اختلاف بين بيئة العمل وورشات التكوين.
- مرافقة المتخرجين من التكوين المهني إلى غاية توظيفهم ودعمهم ماديا.



قائمة المصادر والمراجع

- ابراهيم رشيد. (2016). الاهداف السلوكية مفهومها مكوناتها شروطها ومجالاتها. تاريخ الاسترداد 09 02, 2022, من www.ibrahimrashidacademy.net.
- احمد عبد الوهاب الجماعي. (2010). كفايات تكوين معلمين اللغة العربية للمرحلة الثانوية نموذجا (الإصدار ط1) . عمان: دار يافا العلمية ودار الجنادرية.
- اسراء عواودة. (03 01, 2016). تعريف الكفاءة. تاريخ الاسترداد 27 02, 2022, من [./https://mawdoo3.com](https://mawdoo3.com).
- ايمان العايب. (06, 2018). الكفايات المهنية اللازمة لاداء مهنة مستشار ارشاد و توجيه لدى طلبة علوم اجتماعية المقبلين على التخرج. 144 . الوادي، ماستر علوم تربية تخصص ارشاد وتوجيه، الجزائر: جامعة الشهيد حمة لخضر.
- بشرى بوغدة. (2018). اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني .جيجل ,ماستر علوم تربية ,الجزائر :جامعة صديق بن يحي.
- بلقاسم بن شويطة. (2014). الكفايات التعليمية وفق معايير جودة التدريس وعلاقتها بمفهوم الذات الاكاديمية. اطروحة دكتورا. الشلف، جامعة حسيبة بن بوعلي، الجزائر.
- بلقاسم سلاطونية. (1996). التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر .رسالة دكتورا دولة ,الجزائر :جامعة قسنطينة.
- بن عثمان حمدان جوجة. (1982). المرأة تقديم الزبير محمد العربي (الإصدار ط 2). الجزائر: الشركة الوطنية.
- التوفيق سامعي. (2010). مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خرجي القطاع المكون. سطيف، اطروحة دكتوراه قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، الجزائر: جامعة فرحات عباس.
- ثريا الماحي .(15-16 11, 2011). نحو استراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم وسوق العمل كحل للبطالة وطريق للتنمية المستدامة. مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة. مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية، المسيلة، جامعة لمسيلة، الجزائر.
- جمال سليمان. (2011). الكفايات التدريسية المتوفرة لدى طلبة دبلوم التاهيل التربوي -تخصص تاريخ في ضوء المعايير الوطنية لمناهج التعليم العم ما قبل الجامعي(من وجهة نظرهم). مجلة جامعة دمشق (27)، 325-377.
- جنقال امزيان .(2003). الدليل المنهجي في التكوين المهني .الجزائر :دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.
- دليل التكوين و التعليم المهني. (2007). مدونة الشعب المهنية في التكوين . الجزائر.
- دليل معلم التمهين , (2008). ديسمبر.الجزائر.
- رشدي أحمد طعمية. (2004). المهارات اللغوية: مستوياتها، تدريسها، صعوباتها. القاهرة: دار الفكر العربي .

قائمة المصادر و المراجع

- رضوان بواب. (2014). الكفايات المهنية اللازمة لاجضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة. اطروحة دكتورا. جيجل، الجزائر.
- رندا العكاشة. (06 12, 2020). اهم المميزات والدلالات الخاصة بعملية التكوين المهني. تاريخ الاسترداد 08 02, 2022، من <https://e3arabi.com>.
- سعد الله ابو القاسم. (1998). تاريخ الجزائر الثقافي الجزء الثالث. بيروت: دار الغرب الاسلامي.
- سعد بشاينية. (2002). تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية. قسنطينة، الجزائر: جامعة منتوري.
- سماح شوري. (24 07, 2020). الكفايات الوظيفية. تاريخ الاسترداد 18 01, 2022، من <http://jobgate.sy/Articles/30>.
- سهيلة فتلاوي، و محسن كاضم. (2000). كفايات تدريس التقويم وتدريس الاداء. القاهرة: دار الشرق للنشر والتوزيع.
- شاكرا الجلي. (2005). أساسيات بناء الاختبارات و المقاييس النفسية و التربوية (الإصدار ط1). دمشق: مؤسسة علاء الدين للطباعة و التوزيع.
- شحاتة حسن، النجار زينب، حامد عمار (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية (الاصدار ط1). القاهرة: دار المصرية اللبنانية.
- صالح الذويخ. (2016). الاهداف السلوكية اهميتها-انواعها -صياغتها www.help-curriculum.com. Consulté le 01 27, 2022, sur
- الصديق تاوتي. (2001). تكوين الاطارات من اجل التنمية. الجزائر: دار الامة.
- طارق كمال. (2005). اساسيات في علم النفس الاجتماعي . الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- الطاهر زرهوني. (1994). التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال. الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية.
- عبد الرحمان سيار. (2014). ادارة الموارد البشرية. الاسكندرية، مصر: مؤسسة عالم الرياضة للنشر.
- عبد الرحمن عبد السلام الجامل. (1998). الكفايات التعليمية في القياس والتقييم واكتسابها في التعليم الذاتي. صنعاء، اليمن: دار المناهج.
- عبد الرحمان محمد العيسوي. (2003). علم نفس الانتاج. الاسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عبد القادر طه فرج. (1989). معجم علم النفس والتحليل النفسي (الإصدار ط1). بيروت: دار النهضة العربية.
- عبد اللطيف بن اشنهو. تكون التخلف في الجزائر ترجمة نخبة من الاساتذة . الشركة الوطنية للنشر والتوزيع.
- عبد الله يوسف صابغ. (1984). اقتصادات العالم العربي. ترجمة معلوف حلمي. الجزء الثاني. (المؤسسة العربية للدراسات والنشر، المحرر) بيروت، لبنان: دار نعمة للطباعة.

قائمة المصادر و المراجع

- عبد العزيز العمر . (2007). لغة التربيين. مكتب التربية العلمي لدول الخليج.
- عبد المالك مزهودة. (نوفمبر , 2001). الاداء بين الكفاءة والفاعلية. مجلة العلوم الانسانية (العدد رقم 1).
- عبد الهادي جودت عزت، و سعيد حسني العزة. (2014). التوجيه المهني ونظرياته (الإصدار ط 2). الاردن: دار الثقافة.
- علاء عيادة حميد. (04, 01, 2017). مستوى المقدرة التصنيفية للاهداف السلوكية حسب تصنيف بلوم لدى معلمي اللغة العربية في المدارس الخاصة الاساسية في عمان. رسالة ماجستير في تربية المناهج وطرق التدريس . عمان، كلية العلوم التربوية قسم الادارة والمناهج، الاردن: جامعة الشرق الاوسط.
- علي راشد. (2005). كفايات الاداء التدريسي. القاهرة: دار الفكر العربي.
- غياث بوفلجة. (1984). العوامل المحيطة للعمل الصناعي دراسات وبحوث حول علم النفس في الجزائر .
- فهد عبد الله الباطين. (2015). كفايات المساعدة لاختبارات المعلمين . عمان: الشركة الوطنية الموحدة التوزيع.
- محمد عبد الفتاح باغي. (1981). مبادئ الإدارة العامة. عمان، الاردن: جمعية عمال المطابع التعاونية للنشر.
- محمد الدريج. (2005). الكفايات في التعليم من اجل تاسيس علمي للمنهاج المندمج. الدار البيضاء المغرب : www.khaima.com
- محمد الصغير غانم. مقالات حول تراث منطقة بسكرة والتخوم الاوراسية. باتنة: مطبعة عمار قرافي.
- محمد مقداد، و عبد الله كامل. (مارس, 2014). انماط الشخصية و علاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية (العدد 14).
- محمد الهادي حارش. (1984). التطور السياسي والاقتصادي في نوميديا . الجزائر: دار هومة.
- مفلح غازي. (1998). الكفايات التعليمية التي يحتاج معلموا المرحلة الابتدائية الى اعادة التدريب عليها في دورات اللغة العربية التعزيزية. اطروحة دكتورا. دمشق، سوريا.
- المعجم الوجيز للغة العربية. (2000). مجمع اللغة العربية. مكة المكرمة. السعودية.
- منال جفال. (2013). دور الأداء التربوي للأستاذ في تحقيق الأهداف الاجتماعية للتربية. بسكرة، الجزائر : جامعة محمد خيضر.
- منيرة سلامي، و خالد سيف الدين انين. (02, 2012). دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولتية -دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي-. مجلة اداء المؤسسة الجزائرية ، صفحة 04.
- مهدي بن خلف الثقفي. (2019). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. مجلة كلية التربية بينه ، 03 (120)، الصفحات 01-42.
- ناصر الدين سعيداني. (1985). النظام المالي الجزائري في اواخر العهد العثماني(1792-1830) (الإصدار ط 2). الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.

قائمة المصادر و المراجع

- نصر الدين جابر، و لوكنيا الهاشمي. (2006). مفاهيم اساسية في علم النفس الإجتماعي(الإصدار ط 2) . قسنطينة: مخبر التطبيقات النفسية والتربوية.
- نعيم بوعموشة. (2019). الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم. اطروحة دكتورا. جيجل، الجزائر.
- نفيسة عبد الله علي اسحق. (2018). الكفايات المهنية والإدارية لمديري المدارس الثانوية بولاية الخرطوم من وجهة نظر المعلمين. الخرطوم ، كلية التربية، السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- نوال يونس، و محمد ال مراد. (2013). نظام تقييم اداء الموارد البشرية وانعكساتها في قرارات ادارتها. عمان (الاردن): دار غيداء للنشر والتوزيع.
- هاملي، ع. ا. (2011). وظيفة تقييم كفاءات الافراد في المؤسسة. تلمسان، جامعة ابو بكر بلقايد، الجزائر .
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. (2021, 12 29). كل ماتريد أن تعرفه عن التكوين المهني والتمهين في الجزائر . Consulté le 01 01, 2022, sur [www.mfp/gov.dz: https://wartilani.hopital-dz.com/traitement%20des%20textes/applications/MFEP.pdf](https://wartilani.hopital-dz.com/traitement%20des%20textes/applications/MFEP.pdf)
- يمينة خبزي. (2019). اعداد قائمة الحاجات الارشادية لدى متربصي التعليم والتكوين المهنيين-دراسة عن عينة من متربصي مراكز التعليم والتكوين المهني بمدينة الوادي .-الوادي ،قسم علوم تربية تخصص ارشاد وتوجيه ،الجزائر : جامعة حمة لخضر .

V.المراجع الأجنبية

- DOYLE, A. (2020, 06 29). What Is a Skill Set? Definition and Examples of a Skill Set. Retrieved 12 30, 2021, from thebalancecareers: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-a-skill-set-2062103>
- HEATHFIELD, S. (2019, 01 04). How to Foster Employee Satisfaction. Consulté le 02 15, 2022, sur thebalancecareers.
- indeed. (2021, 06 09). Knowledge, Skills and Abilities (KSA): Definitions and Examples. Retrieved 01 02, 2022, from indeed: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/knowledge-skills-and-abilities>
- Kenneth, J. (2018, 07 09). 8 Ways to Increase Productivity in the Workplace.. Consulté le 01 26, 2022, sur [businessstown](http://businessstown.com).
- Productivity Read more. (2018, 07 09). Consulté le 01 26, 2022, sur www.businessdictionary.com.
- SIECK, W. (2021, 09 17). What is Competence and Why is it Important? Retrieved 12 23, 2021, from globalcognition: <https://www.globalcognition.org/what-is-competence/>



الملاحق

الملحق رقم 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس

الميدان: علوم اجتماعية

الشعبة: علوم التربية

التخصص: إرشاد وتوجيه

استمارة استبيان لإتمام مذكرة التخرج - ماستر - حول موضوع

دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخريجي القطاع - دراسة ميدانية بمدينة تبسة -

من إعداد الطالبتين:

- موسى نجاة
- مسعي مروى

تحت إشراف الاستاذة:

○ د. جفال منال

أخي العامل، أختي العاملة:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة والتي تحتوي على مجموعة من الأسئلة حول موضوع بحث علمي، ونريد منكم أن تساعدونا وتساهموا في دعم جهد البحث العلمي، وذلك من خلال إجاباتكم الصريحة والمعبرة بصدق ووضوح

حيث تكون من خلال وضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة، علما أن المعلومات ستبقى سرية ولا تستعمل إلا في غرض البحث العلمي و لكم منا جزيل الشكر.

الملحق رقم 01

البيانات الشخصية

01-الجنس:

أنثى:

ذكر:

02-المستوى التعليمي:

جامعي

ثانوي

متوسط

ابتدائي

03-المهنة:.....

04-الخبرة المهنية:.....

05- في أي مركز درست؟.....

06-مدة التكوين

المحور الأول: تساهم مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها النظري المعرفي لخرجي القطاع.

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	المعارف المكتسبة التي تلقيتها في التكوين كانت كافية.			
02	استطعت تذكر كل المعارف النظرية أثناء العمل.			
03	استوعبت كل المعلومات المقدمة لك.			
04	البيئة التعليمية كانت مناسبة لاكتساب كل المعارف المقدمة.			
05	هناك اختلاف كبير بين المعارف المقدمة والواقع.			
06	المعارف المقدمة ساهمت في تفهمك لطبيعة عملك.			
07	المعارف المكتسبة زادت من فرص تقدمك في العمل.			
08	يتم تقييمكم كل فترة أثناء التكوين للتأكد من استيعاب المعارف المقدمة.			
09	احتجت لفترة تدريب من أجل البداية في العمل.			
10	المعارف المكتسبة ساهمت في فعالية أدائك أثناء العمل.			

الملحق رقم 01

المحور الثاني: مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها العملي التطبيقي لخرجي القطاع.			
11			طبقت كل المعارف المقدمة في ورشات التكوين المهني
12			البيئة التعليمية كانت مهياً بشكل كافي بالوسائل اللازمة لإنجاح البرنامج التكويني
13			هناك اختلاف كبير بين ورشات التكوين المهني وبيئة العمل من حيث الوسائل المتوفرة
14			ساعدك الأساتذة المشرفين على اكتساب مهارات العمل
15			اكتسبت مهارات المهنة من خلال ممارستك لها في الواقع
16			التدريب المهني ساعدك على القيام بعملك بإتقان ودقة
17			اكتشفت في نفسك قدرات جديدة أثناء قيامك بالعمل
18			استطعت التقدم والتطور في مهنتك بعد التخرج
19			اكتسبت مهارات التجديد والتنوع في العمل
20			دخلت بسرعة في سوق العمل بعد فترة التكوين
21			احتجت إلى فترة طويلة للبداية في العمل
المحور الثالث: مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الوجداني لخرجي القطاع.			
22			اخترت تخصص الدراسة لأنك ترغب في دراسته. اخترت
23			اخترت تخصص الدراسة لتوفر مناصب الشغل فيه.
24			التخصص في التكوين المهني بما يناسب ميولاتك
25			أنت مقتنع بالعمل الذي تقوم به.
26			عملك يتناسب مع قدراتك ومؤهلاتك.
27			تؤدي بعملك بإتقان.
28			تتفاعل بشكل ايجابي مع زملائك في العمل.
29			حققت أهداف في حياتك من خلال عملك.
30			الزيائن راضون عن المنتج الذي تقدمه.
31			تشعر بالسعادة وأنت تقوم بعملك.

الملحق رقم 01

المحور الرابع: مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الإنتاجي لخرجي القطاع.				
			32	أنشأت مشروعك الخاص بك.
			33	مشروعك يعمل على خلق قيمة مضافة.
			34	مشروعك يساهم في تلبية حاجيات السوق.
			35	هناك تنافس كبير في سوق العمل.
			36	مشروعك يساهم في التنمية الاقتصادية مثل تشغيل الشباب.
			37	المنتج الذي تقدمه يتوافق مع معايير الجودة والمواصفات القياسية.
			38	هناك رقابة مستمرة لجميع مراحل العمل.
			39	تدفع الضرائب المترتبة عليك في وقتها.
			40	مردود عملك جيد.
			41	تواكب كل ما هو جديد في السوق لتحسين المردود.

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخريجي القطاع بمدينة تبسة من خلال دراسة ميدانية اعتمدت على المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها وتم تطبيق استبانته على عينة قوامها 80 مبحوث من خريجي مؤسسات التكوين المهني بولاية تبسة وتم استخدام الجدول Excel لتفريغ البيانات مع الاستعانة ببرنامج SPSS لمعالجة البيانات وتحليلها وتفسير النتائج، وكشفت النتائج أن مؤسسات التكوين المهني تساهم في تحقيق الكفايات المهنية بدرجة مرتفعة في كل من بعدها الوجداني بمتوسط حسابي 2.61، يليه البعد المعرفي بمتوسط حسابي 2.58، ثم العملي بمتوسط حسابي 2.50، في حين تساهم في تحقيق الكفايات المهنية بدرجة متوسطة في بعدها الإنتاجي بمتوسط حسابي 2.31، على الرغم من اختلاف بيئة العمل الواقعية عن ورشات التكوين المهني من حيث الوسائل والمعارف، وكذا صعوبة الحصول على عمل أو إقامة مشروع خاص بعد التخرج، وهو الأمر الذي يدفع بعض المتخرجين من التكوين المهني إلى العمل في مجالات خارج تخصصهم.

الكلمات المفتاحية: الكفايات المهنية؛ التكوين المهني؛ مؤسسات التكوين المهني.

Abstract

This study aims to highlight the role of vocational training and in achieving the professional competencies of the graduates of the sector in the city of Tebessa through a field study that relied on the descriptive approach to achieve its objectives. The Excel spreadsheet was used to unload the data with the help of SPSS program for data processing, analysis and interpretation of the results, the results revealed that the institutions of vocational training contribute to the achievement of professional competencies in a high degree in each of their emotional dimensions with an arithmetic mean of 2.61, followed by the cognitive with an arithmetic mean of 2.58, then the practical with an arithmetic average of 2.50, while contributing to the Achieving professional competencies at a medium degree in its productive dimension with an average of 2.31, despite the difference in the actual workmeans and knowledge, as well as the difficulty of obtaining a job or establishing a private project after graduation, Which drives some of them to work in areas outside their specialization.

Keywords: professional competencies; professional formation ;vocational training institutions.



قسم علم النفس

إذن بالطبع

أنا المضي أسفله الأستاذ(ة): **حفال منال**

المشرف على مذكرة ماستر بعنوان: **د. مروى بوسايت**
المهنية

..... **تحقيقا الكفايات المهنية لخرجي القلم**
دراسة ميدانية
بولاية - تبسة -

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: إرشاد و توجيه بعنوان السنة الجامعية 2022/2021.

إعداد الطالب (ة): **مروى بوسايت**

تتوفر فيها الشروط المنهجية والعلمية ، الشكلية والموضوعية، التي تؤهلها للمناقشة العلنية بعد

تشكيل لجنة المناقشة، وبناءا عليه أوقع على هذا الإذن للطلاب(ة) المعني(ة) بطبع المذكرة وإيداعها

لدى إدارة قسم علم النفس بنسخها الورقية والالكترونية .

تبسة في :

توقيع الأستاذ(ة) المشرف:

حفال منال



قسم علم النفس

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث
ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله :

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة

الطالب(ة) : موسى نجاة

سياسة رقم : 103372705 الصادرة بتاريخ : 11.02.2017 عن دائرة/بلدية : تبسة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص : إرشاد و توجيه .

والمكلف بانجاز مذكرة ماستر بعنوان : دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية لخرجي

القطاع دراسة ميدانية بمدينة -تبسة -

إشراف الأستاذ(ة) : جفال منال

أصرح بشرفي أنني ألتزم بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز

البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

9 2 ماي 2022

التاريخ :

إمضاء المعني بالأمر

90

ش. رئيس المجلس
إمضاء السيدة
ت. مكتب إداري



قسم علم النفس

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث
ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله :

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية

الطالب(ة) : مسعي مروى

أو رخصة سياقة رقم : 100570412

الصادرة بتاريخ : 2016.04.14

عن دائرة/بلدية : الماء الابيض

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص : إرشاد و توجيه .

والمكلف بانجاز مذكرة ماستر بعنوان : دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية

لخري القطاع دراسة ميدانية بولاية -تبسة -

إشراف الأستاذ(ة) : جفال منال

أصرح بشرفي أنني ألتزم بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز

البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ : 26/05/2022

إمضاء المعني بالأمر

