جامعةالمسيلة

معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم :التربية البدنية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

التخصص: الإعلام والإتصال الرياضي

ماستر 2

التكوين المعتمد في معاهد التربية البدنية والرياضية ومدى موائمته مع سوق الشغل

دراسة ميدانية على مستوى معهد التربية البدنية والرياضية جامعة المسيلة

إعداد الطالبان:

- بلواضح الحاج
- عبد اللاوي سيف الدين

الأستاذ:

- بن البار السعيد

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

بسم الله الرحمان الرحيم والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء المرسلين، الحمد الله الذي وفقنا على إنجاز هذا العمل.

يسعنا ويشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم معنا في إنجاز هذا العمل، سواء من بعيد أو قريب.

كما نخص بالشكر إلى الدكتور" **بن البار سعيد** " الذي لم يبخل علينا في تقديم آراءه الصائبة، حتى تم انجاز هذا العمل.

ونقد تحياتنا إلى كل أساتذة ودكاترة وطلبة وعمال معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر وتقدير	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
مقدمة	أ-ب
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1.الإشكالية	04
2.تساؤلات الدراسة	05
3.أسباب اختيار الموضوع	06
3.أهمية الدراسة	07
4.أهداف الدراسة	07
5.الإطار المفاهيمي للدراسة	08
6.الدراسات السابقة	11
الفصل الثاني: التكوين المعتمد في معاهد التربية البدنية والرياضية	
تمهيد	
1.التكوين	20
1.1.أسس ومبادئ التكوين	21
2.1. أهداف التكوين ووظائفه	22
3.1. أنواع التكوين	23
2.التكوين بمعاهد التربية البدنية والرياضية وفقا لنظام ل.م.د	25
1.2. معهد التربية البدنية والرياضية لجامعة المسيلة	26
2.2. شروط الإلتحاق بالمعهد	25
3.2. عروض التكوين بالمعهد	26
4.2. التكوين العالي في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	36
خلاصة	
الفصل الثالث: مواؤمته مع سوق الشغل	
تمهيد	
1. مميزات سوق الشغل	43
2.العوامل المؤثرة على سوق الشغل	44
3. أهم المشاكل التي تواجه علاقة التكوين بسوق الشغل والتشغيل	46
4. التحديات التي تواجه خريجي التعليم العالي في سوق الشغل	47
5. المهارات والكفاءات التي يتوقعها سوق الشغل من خريجي التعليم العالي	49
الفصل الرابع: الدراسة التطبيقية	
1. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	51

2. تحليل وتفسير النتائج	54
3. مناقشة نتائج الدراسة	57
4. النتائج العامة	58
خاتمة	60
قائمة المصادر والمراجع	
قائمة الملاحق	
ملخص	

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح جنس المتعاقدين	54

مقدمة

مقدمة:

يهدف البحث العلمي والتطوير التكنولوجي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والتكنولوجية لأي دولة، والجزائر كانت من بين الدول التي اهتمت بهذا المجال، فقد سطرت وزارة التعلـم العـالي والبحث العلمي هدفا يتمثل في الإصلاح الشامل والعميق للتعليم العالي من خلال وضع هيكل جديد للتعليم العـالي مصحوب بتحسين للبرامج البيداغوجية، يهدف إلى توفير تكوين نوعي من اجل إدماج مهني أفضل للطالب الجامعي، و الذي يعد أساس جوهري لما يشكله من أهمية في تحديد مقدار ما يتحقق من أهداف تعليمية، و الطالب المتوجـه لميدان التعليم أي الأستاذ فرض عليه التغيير الكبير الذي يشهده العالم اليوم في مجالات الحياة واجبـات ومسؤوليات جديدة ومتعددة لمسايرة العصر والتعامل مع تحديات المستقبل، فالأدوار الجديدة لم يصبح معها الأستاذ ملقنا بل قائـــدا لطلابه لبلوغ ذروى الإبداع والابتكار، مرشدا إلى مصادر المعرفة، منسقا لعمليات التعليم ومقومـا لـنتـائج التعلـيم، فتكاثرت أدواره، فكان يفترض أن يكون أستاذا ومربيا ومرشدا وملاحظا سيكولوجيا، و رائدا اجتماعيـا، ومنظمـا إداريا، ومهندسا تقنيا، وباحثا علميا (مجيد ، الزيادات ، 2008 ، ص 262)، ويتطلب من الأستاذ أيضا أن يكون متحكما وملما بجميع المهارات المهنية و الكفاءات التي على أساسها يتم تحقيق ما هو مخطط له من أهداف منشودة، وأصبح من أدواره أيضا تشخيص التعليم، وتحفيز الطلبة، و إدارة بيئة التعلم، و تنظيم خبرات التعلم (عمور، الحايك، مقبول للنشر 2013 ، ص 03).

ولتكوين أستاذ حسب ما تتطلبه وتفرضه سوق العمل وجب على الجامعـة تكـــريس جميـع الإمكانيـــات والمتطلبات وذلك لضمان تكوين أستاذ يعول عليه في ظل الأهداف الأساسية التي يطمح قطاع التربية الوطنيـة إلى تحقيقها في إطار إصلاح المنظومة التربوية و كبح ظاهرة تقهقر المستوى العام للتعليم، و مردود المنظومة التربويـة، و تحديد الأدوات و الوسائل الواجب تحضيرها و تثمينها لتنفيذ عدد من التدابير المتمثلة في تحسين و تأهيل المستخدمين و تحسين الوسائل التربوية (وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، 2008). والتربية البدنية والرياضية بما أنها جزء من العملية التربوية، فهي تعكس فلسفة المجتمع وتطوره بوصفها عمليـة اجتماعية فهي تعمل على تحسين واقع العملية التعليمية الخاصة بها، من خلال الحرص على إعداد جيد لأساتذتها مـن مختلف النواحي، وعليه فيجب أن يكون أستاذ التربية البدنية على أعلى قدر من الإعداد المهني والتربوي مسلحا بالعديد من المهارات اللازمة للقيام بواجباته المناطة به خاصة في هذا العصر الذي يوصف بعصر التفجير العلمي والتخصصية.

تأسيسا على ما تقدم جاءت هذه الدراسة النظرية في ثلاث فصول الأول الفصل النظري عنوناه الإطار النظـري للدراسة حاولنا فيه جاهدين التطرق للأدب التربوي، كما خصصنا فصلا كاملا عن التكوين بمعاهـد وأقسـام التربية البدنية والرياضية ذاكرين فيه كل ما يتعلق بالتكوين في الجامعة الجزائرية، وفقا للنظـام ل. م.د وبالتحديد تكوين الطلبة في معاهد وأقسام التربية البدنية والرياضية، كل هذا جاء تمهيدا للفصل الـذي تـلاه والمعنون بموائمته مع سوق الشغل، الذي تناولنا فيه أهم المميزات والعوامل المؤثرة في سوق الشغل والعلاقة بين التكوين وسوق الشغل.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية
2. تساؤلات الدراسة
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. الإطار المفاهيمي للدراسة
7. الدراسات السابقة

1.الإشكالية :

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية في المجتمع، تسعى إلي تحقيق هدف رئيسي يتمثل في إنتاج المعارف وتقديم الخدمات التعليمية والتكوينية ومد المؤسسات المختلفة بالإطارات في شتى التخصصات، وتقوم بعمليات مختلفة موجهة لتحقيق أهدافها الأساسية التي وضعت من اجلها الجامعة.

إن التكوين يقدم مخرجات للمجتمع في شكل طلبة مؤهلين للقيام بالبحث العلمي وشغل مناصب مختلفة في عالم الشغل.

فنتائج العملية التكوينية يقيم بكفاءة هاته المخرجات في المؤسسات ، لذا وجب تتبع نتائج التكوين في الميدان العملي ومدى نجاحهم في أداء المهام المنسوبة لهم كما تسعى الجامعة إلي حصر مسؤولياتها في تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ، ودفع الكفاءات العلمية إلي درجات الإبداع والإتقان والابتكار بما يعود علي المجتمعات بالنفع ، من خلال عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم ، كآلية لضمان مستوى معين من مخرجات التي تناسب نوعية الأثر المرغوب فيه في المجتمع ، فهذا التصور هو من أهم الدوافع الحقيقية وراء ظهور أنظمة التكوين يسعى لتحقيق مخرجات ذات كفاءات علمية وعملية إلي درجة إن نوعية وكمية احتياجات سوق العمل هي ما دفعت بالجامعة إلي تطوير أنظمة التعليم والتكوين يتماشي وهاته الاحتياجات ، ومن هنا برزت عدة إصلاحات وتغيرات مستمرة مست الجانب التكويني للجامعة لتطوير وتنظيم حاجياته .

ولقد عرفت الجامعات الجزائرية مؤخرا مشاريع تسعي لربط الجامعة بسوق العمل كمشروع إنشاء مركز الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية سنة 2018 وفقا للسياسة المشروع الوطني PAPS-ESRSوهو برنامج دعم السياسة لقطاع التعليم العالي الذي ينص علي شراكة وثيقة ودائمة مع الاتحاد الأوروبي من اجل تحديث عملية التدريب الجامعي وجعل ثماره تتماشى مع متطلبات السوق والقطاع الاجتماعي الاقتصادي لإمكانية التوظيف وبالتالي تشجيع البحث العلمي، وقابلية التوظيف وتشجيع الابتكار و زيادة الأعمال أملا في تحقيق التلاؤم بين التكوين الجامعي وسوق العمل.

وعلي هذا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

2.تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

ما مدى موائمة سوق الشغل في التكوين المعتمد في معاهد التربية البدنية و الرياضة ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل، التساؤلات الفرعية التالية:

- التساؤل الأول:

هل يتواءم التكوين مع سوق الشغل من حيث النوعية ؟

-التساؤل الثاني:

:هل يتواءم التكوين مع سوق الشغل من حيث الكمية؟

3.أسباب اختيار الموضوع:

أسباب شخصية:

- لقد كان اختيار الموضوع التكوين وسوق الشغل إلى أهمية البحث كونه نابع من أفكارنا وتجاربنا التي تواجه الطالب إبان تخرجه.

ب -أسباب موضوعية:

-اعتبار هذا الموضوع من أهم المواضيع التي تم طرحها من قبل منظومة التعليم العالي.

-كان اختيارنا لهذا الموضوع نابع من الانشغال الكبير الذي يلعبه مشكل عدم الموائمة للتكوين مع سوق الشغل.

-قابلية دراسة الموضوع من حيث القدرة وإمكانية الوصول للمصادر.

-أن التطورات السريعة والمتلاحقة التي مست التعليم العالي في السنوات الأخيرة(سواء الانتقال إلي نظام LMD في محاولة لإصلاح أو دمج التكنولوجيات) وأمام هاته التحولات الكبيرة لابد لنا من التعرف علي موقع برامج التكوين في ظل هذه التغيرات.

4.أهمية الموضوع:

- يستوحي موضوع الدراسة أهميته من أهمية الموضوع نفسه فالتكوين وسوق الشغل له أهمية اجتماعية وثقافية واقتصادية بالنسبة للفرد والمجتمع.
- كون هذا الموضوع يحاول في بحجه التركيز علي دراسة التكوين وسوق الشغل اللذان يعدان من المواضيع المهمة علي مستوى العالم بشكل عام والجزائر بشكل خاص.
- أهمية هذه الدراسة تكمن في إبراز مدى مساهمة التكوين في الولوج لعالم الشغل.

5.أهداف الدراسة :

- فعالية التكوين في تشغيل المتخرجين منه.
- مدى استجابة التكوين لمتطلبات الشغل.
- مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة لعالم الشغل.
- توضيح أهمية التكوين من خلال مساهمته في الولوج لسوق الشغل.
- التعرف علي مفهوم التكوين وسوق الشغل.
- الخروج بنتائج وتوصيات.

6.الإطار المفاهيمي للدراسة :

المفاهيم الأساسية:

1.6.الجامعة:

أ لغة:

من الفعل جمع يجمع اي جمع المتفرق بمعني ضم ، والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والفنون والآداب**(ابن منظور،1955 ، ص709).**

وكلمة جامعة université مأخوذة من كلمة لاتينية تعني والتي تعني الرابطة التي تضم عملا أو حرفة معينة ليطلق اللفظ فيما بعد علي الاتحاد العلمي أو النقابة التي تظم عدد من رجال العلم.

ب اصطلاحا:

يعرف **محمد حمدان** الجامعة علي أنها :مؤسسة التعليم العالي والتي تتكون من عدة كليات تضم، دراسات في مختلف المجالات وتخول حق منح درجات جامعية في هذه الدراسات**(حمدان، 1996 ، صفحة50).**

كما تعرف الموسوعة البريطانية الجامعة علي أنها معهد الدراسات العليا تتألف من كليات الآداب والعلوم، مدارس المهنيين وخريجي الدراسات العليا وهذا المعهد يمتلك حق منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة.

إجرائيا:

من خلال ما سبق من التعريفات للجامعة يمكن التوصل إلي التعريف الإجرائي لمفهوم يتماشى مع البحث، هي مؤسسة ذات طابع علمي يتكون من كليات وأقسام تسمح للطالب بإثراء رصيده وفق التخصص الذي يدرسه وتهيئه لعالم الشغل وفيها عدة درجات.

2.6.التكوين:

أ لغة:

التكوين من تكون كيفية حصول الشيء ومراحل صيرورته, مجموعة الأشكال والعناصر المساهمة في تكوين شيء.**(ابن منظور،1955)**

ب اصطلاحا :

يعرف انه: تعليم عالي وتأهيل لقوة بشرية عليا ورفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم أدارة المجتمع والدولة سياسية واقتصادية واجتماعية. **(محمد ،ص17)**

ت إجرائيا:

التكوين هو عملية اكتساب الطالب جملة مهارات ومعارف وتطور قدراته بشكل الذي يسمح له بالدخول لعالم الشغل بكفاءة.

3.6.سوق الشغل:

يعرف بأنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، يجتمع فيه كل من طالبي الشغل الذين يبحثون عن وظائف مناسبة مع عارضي التشغيل(الشركات والمؤسسات المختلفة) حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين الطرفين.

يعرف **اقتصاديا** بأنه الإلية التي تحدد من خلالها من مستويات الأجور والتوظيف أي التفاعل القوي للطلب والعرض علي خدمات العمل. **(بن شهرة، 2009 ،ص27).**

هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشرفين البالغين لخدمات العمل ولذلك فأن مكونات سوق الشغل البائع والمشتري و مع تطور وسائل الاتصال أصبح سوق الشغل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي.

اجرائيا :

هو الفضاء الذي يضم أصحاب الأعمال والأفراد والباحثين عن العمل حيث يتم فيه تفاعل عرض العمل والطلب عليه.

7.الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات المشابهة التي تناولت بالبحث والتحليل قضايا التكوين وسوق العمل، غير أن متطلبات مذكرة الماستر لا تسمح باستعراض كل ما تم تناوله بالدراسة في هذا المجال، وبالتالي فقد تم التركيز على الدراسات الأقرب لموضوع الدراسة.

1.7.الدراسة الأولى:

ل كربوش هشام بعنوان إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل

مقارنة مستقاة لفعالية الجامعة وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم النفس العمل والتنظيم جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017 - 2016 ، وتمحورت إشكالية الدراسة حول أين تكمن إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي في الج ا زئر ومنظمات التشغيل ؟

وقد تم تجزئة السؤال الرئيسي إلي أسئلة فرعية تمثلت في:

-هل الإشكال في علاقة الجامعة بباقي منظمات المجتمع باعتبارها انساق مفتوحة ؟

-هل المشكلة في عدم فعالية نظام التكوين الجامعي المطبق في الجزائر كإصلاح الجامعة الجزائرية باعتبارها نسق قائم بذاته ؟

أهداف الدراسة:

مقارنة المعطيات حول التكوين الجامعي والتشغيل بين فترة - 2004 و 2013 للوقوف علي تأثير هذا النظام علي علاقة بين الجامعة والمنظمات الموظفة لمخرجاتها.

-تصميم تصور مقترح لتقييم فعالية الجامعية الجزائرية كنسق مفتوح علي المجتمع

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي واعتمد في دراسته علي نوعين من البيانات: بيانات كمية إحصائية عن النسق ككل وأخرى كيفية من الإفراد الفاعلين في النسق إلا أن الباحث حرص علي المقابلات

-الإطار الزمني : سبتمبر 2010 حتي جويلية. 2013

-الإطار المكاني : في أم البواقي وشملت 28 مؤسسة منها جامعة أم البواقي بكل كلياتها ومديرية النشاط الاجتماعي وفرع الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية المرتبطة بالمؤسسات والعمل التابعة لولاية أم البواقي.

نتائج الدراسة:

-الجامعة تقوم باحتضان مشكلة التشغيل وإعادة هيكلتها ومنحها وقتا ، وهي منظمة معزولة ومنغلقة علي نفسها، علي غرار منظمات المجتمع المحيطة بها ، وعليه فأن إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي وتشغيل من خلال تناول فعالية نظام التكوين الجامعي علي مستوى الجامعة كنسق، أو في حل المشكلات

التي تواجه علاقته التفاعلية مع باقي انساق المجتمع الكلي ، أي فشل إصلاح التعليم العالي في الجزائر من خلال اعتماد نظام LMD في مواكبة إصلاحات الدولة في مجال الاقتصاد لغياب مساقات تكوينية تخدم المجتمع وغياب مسافات بحجية توجه تطور المجتمع ، وعليه فان إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل من خلال تناول فعالية نظام التكوين الجامعي من منظور تتجسد في فشل نظام التكوين في حل المشكلات التي نواجهه علي مستوى الجامعة كنسق ، أو في حل المشكلات التي تواجه علاقته التفاعلية مع باقي انساق المجتمع الكلي ، اي فشل إصلاح التعليم العالي في الجزائر من خلال اعتماد علي نظام LMD في مواكبة بحجية تواجه تطور المجتمع.

وعليه تمكن الباحث من الوصول إلي الإجابة عن الأسئلة الدراسة حيث:

يوجد إشكال علي مستوي علاقة الجامعة بباقي منظمات المجتمع.

يوجد إشكال في فعالية نظام التكوين الجامعي المطبق في المجتمع كإصلاح الجامعة الجزائرية باعتبارها نسق قائم بذاته تتجسد في جميع وحداته لا يحقق نظام التكوين المعتمد الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية.

تقييم الدراسة:

هذه الدراسة جاءت لتؤكد إن هناك انفصالا بين مخرجات التعليم الجزائري والتشغيل وفشل إصلاحات الجامعة في مواكبة تفاعلي العملية التشغيلية وهي تدعم بذلك مبدأ أساسي من مبادئ الدراسة الحالية إلا وهو ضرورة ربط برامج التكوين بالواقع العملي وبالتالي تعد هذه الدراسة مصدر إفادة كبيرة للدراسة الحالية لتعرف علي خصائص البرامج التكوينية وصعوبات التي تعرفها.

2.7.الدراسة الثانية:

دراسة ل فريد بلواهري بعنوان مدي تماشي التكوين الجامعي في نظام LMDمع متطلبات سوق العمل" حسب أ ري الأساتذة وهي دراسة ميدانية بجامعة المسيلة.

وجاءت تساؤلات الدراسة علي النحو الآتي:

-هل الإمكانيات المادية للجامعة دور في تحقيق أهداف نظام LMD ؟

-ما هو دور نظام LMD في تحضير الطلاب إلي سوق العمل والتمهين ؟

-هل هذا النظام يعمل علي تحسين الجودة والنوعية والنجاعة في التسيير. ؟

وكانت **أهداف الدراسة** كالتالي:

إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة تركز علي تحديد:

مختلف أهداف هذا النظام الجديد علي المستوى العالمي مع مقارنة هذه الأهداف ب

*المجال الاقتصادي والاجتماعي للجزائر

*تحضير الطلاب إلي سوق العمل والتمهين

*ترقية نوعية التكوين الجامعي

القيام بتقييم عملية التطبيق لنظام LMD علي ارض الواقع في ضوء الأهداف المسطرة له.

أهمية الدراسة:

إن تطبيق نظام LMD يعتبر من أهم الإصلاحات التي عرفها التعليم العالي في الجزائر ، ومن أهم المواضيع التي جلبت اهتمامالناجحين والطلبة والأساتذة الجامعين التي تعد مشكلة حديثة مازالت الدراسات والبحوث تجرى وتعد من اجلها ، والنظر إلي هذا المفهوم من منظور متكامل من حيث مفهومها كظاهرة متزايدة او من حيث أسبابها المتعددة. أما من ناحية العلمية فأن أهمية هذا البحث تنبع من أهمية هذا الموضع ، حيث انه لتحقيق الكفاءة في الاستفادة من القوي العاملة المؤهلة والمكونة في المؤسسات التعليم العالي ، لابد من توظيف تلك القوى التوظيف الأمثل ، وذلك للتخلص من المشاكل المترتبة علي عدم توازن سوق العمل مع التكوين الجامعي والبطالة التي تنتج من خلال هذا الأخير ، وبالتالي تتجلى أهمية هذه الدراسة خاصة في توضيح مدى تماشي التكوين في نظام LMD مع متطلبات سوق العمل في تحضير الطلبة وتكوينهم تكوينا يتماشى مع التنمية الوطنية واحتياجات سوق العمل وعالم الشغل.

أسباب اختيار الموضوع:

إن ارتفاع خريجي الجامعة بالجزائر أصبح يشكل ظاهرة مقلقة لدى المجتمع بصفة عامة ،ولقد بات واضحا لدى الجميع إن التكوين الجامعي يشكل واحد من أهم الأسباب التي أدت إلي هذه الظاهرة ، لذلك أصبحت لدينا قناعة كبيرة في إن بحث علاقة تحضير الطلبة إلي عالم الشغل و المتطلبات الجديدة في

سوق العمل يشكل موضوع العصر واعتمد الباحث في دراسته على **المنهج الوصفي** و كما استخدم **الاستبيان** في أدوات جمع البيانات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

-تفتقد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر إلى مسالة الترشيد خاصة على مستوى الفواعل فنلاحظ أن هناك غياب شبه تام لدور المجتمع المدني والقطاع الخاص في هذا النوع من القطاعات وهذا راجع إلي هشاشة القطاع الخاص بالدرجة الأولى وعدم فاعلية المجتمع المدني وخاصة في الجانب الاقتصادي.

3.7.الدراسة الثالثة:

ل لينده كحل الرأس بعنوان سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر

2010 - 2000، وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص نقود وبنوك ، جامعة الجزائر3 ، في سنة 2014 - 2013 وتمحورت اشكاليتها حول التساؤل الاتى:

ما مدى مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار إمكانيات المالية المخصصة للفترة. 2010 - 2000

إما **التساؤلات الفرعية** فكانت كالآتي:

-ما هو واقع سوق العمل في الجزائر خلال العقد الأول من الألفية الثالثة ؟

-ما هي السياسات التي سطرتها الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل ؟

-ما هي العلاقة التي ترتبط بين النفقات العامة والتشغيل، وما هي الآثار المترتبة عن التوسع في الإنفاق العام علي التشغيل في الجزائر خلال الفترة. 2010 - 2000

وقام الباحث بوضع **فرضيات لهذه الدراسة** تمجلت في:

يرتبط تحسن وضع سوق العمل في الج ا زئر بالأداء الجيد للاقتصاد ، كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة على مستوى كل من السياسات الاقتصادية الكلية وسياسات سوق العمل ؟

يرهن تأثير التوسع في الإنفاق العام على وضع التشغيل بمدى تأثير هذا التوسع علي الناتج

أما **أهداف الدراسة** فتمثلت في:

-إلقاء الضوء علي تطور سوق العمل في الجزائر وبيان خصائصه

-التعرف علي السياسات العامة المطبقة من طرف الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل وانعكاسها علي وضع سوق العمل.

-تحسين دور الاتفاق العام في تحسين من وضع التشغيل وأساس نجاح هذا الدور

أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب اختيارنا لموضوع سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة- 2000 2010لمجموعة من الدوافع.

-الأهمية التي يحتلها هذا السوق في الاقتصاد من جهة ، وأهمية السلعة– قوة عمل الإنسان – التي تتداول فيه من جهة أخرى.

مواصلة البحث في هذا الموضوع، لأنه سبق لنا وان تطرقنا إلي جزء منه على مستوى- اليسانس

-سعينا من خلال هذا العمل الي المساهمة في إثراء رصيد المكتبة

أما منهج البحث فكان **المنهج الوصفي** واستعمل في أدوات جمع بيانات علي البيانات الديوان الوطني للإحصائيات ، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

نتائج الدراسة:

والتي كان نصها كالتالي : يرتبط تحسن وضع سوق في الجزائر بالأداء الجيد للاقتصاد

نقول:

يعرف سوق العمل في الج ا زئر وكذا الاقتصاد الوطني خلال الفترة: 2010 - 2000

-ارتفاع في معدلات التشغيل وانخفاضا في معدلات البطالة

-هشاشة في مناصب الشغل المنشأة

-ظهور سوق موازية العمل

-الاعتماد علي الإنفاق العام في تمويل الاستثمارات العمومية

-ارتباط هذه النفقات بعائدات المحروقات

-ضعف الأداء الاقتصادي ، والذي يتجلى من خلال عدم مرونة الجهاز الإنتاجي– في ظل عدم كفاءة القطاع الصناعي – والذي أدى إلي عدم تنوع الاقتصاد الجزائري.

وهو الأمر الذي يبقيه مرتبطا بعائدات المحروقات في ظل عدم إمكانية زيادة حجم الصادرات خارج هذه الأخيرة.

-هيمنة القطاع العام علي النشاط الاقتصادي ، وهو أمر لا مبرر له بعد تخلي الجزائر عن النظام الاشتراكي وتبنيها لنظام اقتصاد السوق.

أما بخصوص الفرضية الجانية

كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة

على مستوى كل من السياسات الاقتصادية الكلية وسياسات سوق العمل نقول:

سياسات التشغيل، ليست تلك السياسات المتعلقة بسوق العمل فقط بل تتعداها لتشمل السياسات الاقتصادية الكلية، وهو ما حاولنا إبرازه من خلال الفصل الثاني والثالث من هذا البحث

أما بخصوص الفرضية الثالثة:

والتي تعتبر أن تأثير التوسع الإنفاق العام علي وضع التشغيل مرهون بمدى تأثير هذا التوسع علي الناتج نقول:

كما أ رينا من خلال البحث فأن النظرية الاقتصادية تبين كما يبين الواقع الاقتصادي ان فعالية الإنفاق العام في تحقيق الأهداف التوسعية تتطلب مرونة الجهاز الإنتاجي ، وبهذا الخصوص ، فان الجهاز الإنتاجي الجزائري غير كفء ، رغم كل الجهود المبذولة خلال الفترة 2010 - 2000 في ظل غياب الاستثمار الخاص بشقيه الوطني والأجنبي وكذا إنتاجية قطاع الشغل الذي يبدو انه يعتمد علي الوظيفة العمومية أكبر مما يعتقد علي الوظيفة الإنتاجية، ضعف إلي ذلك ضعف أداء القطاع الصناعي العمومي أما القطاع

الصناعي الخاص فهو الأخر يعاني من صعوبات المنافسة والمواصفات فقط ، هي قطاعات الخدمات والبناء والإشغال العمومية والفلاحة من استجابت لمحدد النمو.

الفصل الثاني: التكوين المعتمد في المعاهد التربية البدنية والرياضية

تمهيد

1. التكوين

1.1. أسس و مبادئ التكوين

1.2. أهداف التكوين و وظائفه

1.3. أنواع التكوين

2. التكوين بمعاهد التربية البدنية والرياضية وفقا لنظام ل.م.د.

2.1. معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة المسيلة

2.2. شروط الالتحاق بالمعهد

2.3. عروض التكوين بالمعهد

2.4. التكوين العالي في علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

خلاصة

تمهيد :

أصبحت الجامعات اليوم تقيم بمدى تقدم البحث العلمي فيها ، فالجامعة لا تصبح جامعة فاعلة إلا إذا نشـط البحث العلمي فيها ، ومنه لا يصح هيئة التدريس في جامعاتنا أن تعفى نفسها من متاعب الإسهام في البحث العلمي ، فالبحث العلمي يعتبر الأساس لتطور المجتمع ، ومن أهم العوامل كذلك هم الباحثين العلميين أو الطلبة على اختلاف تخصصاتهم ومستويات إعدادهم و تدريبهم ، فالباحث العلمي هو المخطط و المنفذ والموجه والمقوم جهود ونشاطات وعمليات البحث العلمي و المسخر لنتائجه و معطياته لخدمة المجتمع (عبد الحي ، 2006 ، ص 158) . وبعد التكوين في الجامعة وسيلة لتزويد الأفراد أو الطلبة بالكفاءات و المهارات المهنية المناسبة ، وذلك لقيامهم مهامهم المهنية على أحسن أداء و في اقل وقت ممكن . فمن خلال هذا الفصل نتعرف على التكوين وكل ما يتعلق به من عناصر كذلك سنتعرف علـى محتـوى التكوين معاهد التربية البدنية والرياضية.

1. التكوين

بعد عملية تكوين الأستاذ إحدى الموضوعات التي شغلت و مازلت تشغل بال المتخصصين في دول العالم بوجه عام ، و المهتمين بشؤون التربية و التعليم بوجه خاص ، حيث يعتبر الأستاذ العامل المهم لتحقيق أهداف التعليم ، وقد أجريت الكثير من البحوث و الدراسات في العديد من الدول محاولة تحديد خصائص المعلم الفعال و مختلف الطرائق و الأساليب التدريسية التي من شانها إحداث تنوح في آليات العمل التدريسي ، بغرض البناء عليها و الانطلاق منها في صياغة براج تكوينية تخدم الجوانب السالفة الذكر. و عند بحثنا في موضوع التكوين وجدنا ارتباطه ببعض المفاهيم من قبيل الإعداد ، التدريب، التعليم ، فإذا كان التكوين مفهوما واضحا بعد تحديده إجرائيا في هذه الدراسة، وهو يقابل الإعداد في دول المشرق العربي ، فان الكثير من الباحثين يرى أن التعليم " يهتم أساسا بإعطاء المعلومات و تحقيق الفهم بشكل عام ، في حين أن التدريب كما ورد في قاموس اوكسفورد يعرف بأنه : نقل الفرد إلى مستوى أو معيار مرغوب من الكفاية مواد بالتعليم أو الممارسة (عليوة ، 2001 ، ص 5) .

فيما يقابل التدريب في منظومتنا التكوينية التكوين أثناء الخدمة، أما التعليم مفهومه الحالي فانه يرتبط بالتكوين من خلال توظيف هذا الأخير لبعض الاستراتيجيات التعليمية، وتكييفها حسب التخصص والسن، وهذا راجع لكون التكوين في جوهره عملية أحد أهم أبعادها نقل مجموعة من المعرف الأكاديمية المتخصصة للمتكون، وما يترتب عنها من تحديد لأهم الأساليب المعتمدة.

1.1.أسس و مبادئ التكوين :

تتلخص أهم المبادئ فيما يلي (محمد ، 2001 ، ص51-58) :

- دراسة الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية في ضوء التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و أهدافها والبيانات المتحصل عليها من سوق العمل (العرض- الطلب) .

- تنظيم التكوين بالتعاون و التنسيق مع أصحاب العمل ، وان يقترن التكوين المسؤوليات و مهام فعلية يتقلدها المتكون في المجال العلمي بالقطاعات المستخدمة حيث تتحدد على أساس هذا التنسيق الأهداف التكوينية والمهارات و المعارف المطلوب من المتكون اكتسابها عند انتهاء البرنامج التكويني و مباشرة العمل ، مراعاة الفروق الفردية للأفراد و اختلافهم من حيث البنية الجسمية و الاستعدادات الفطرية للتعلم والاستيعاب واكتساب المعارف و المهارات المتضمنة في البرامج التكوينية.

اختيار المكونين في ضوء مفردات البرنامج التكويني و المادة التعليمية من أهل النخبة و الاختصاص لمساعدة المتكون على اكتساب مهارات التعليم الذاتي و البحث عن المعلومات واستقالتها من مصادرها، وتوظيف هده المعلومات و تحليلها و نقدها وانتهاجها.... التدرج في العملية التكوينية، و توزيعها على مراحل، حيث يتعلم القرد و يتدرب على جزء من البرنامج ثم ينتقل إلى جزء آخر، وإذا كان العمل معقدا استوجب تقسيمه إلى مراحل لكي يسهل استيعابه. احتواء البرنامج على الممارسة العملية لكي يكون التكوين مقيدا ، ولكي تتحقق عملية اكتساب المعارف والمهارات الجديدة لابد الممارسة الفعلية و محاولة تطبيق المهارات بشكل عملي بأماكن مخصصة لذلك تضم كافة الوسائل اللازمة ، ويفضل أن تكون هذه الأماكن مشابهة لمواقع العمل الحقيقية من حيث بيئة العمل و الظروف المحيطة . - ضرورة ربط التكوين بتقدم حوافز للمتكونين ، إذ أن توفر الحافر و الرغبة لدى المتكون يجعله يستفيد من تكوينه و يتعلم برامجه بسرعة ، خصوصا إذا كانت التكوينات تخضع لمعايير و شروط تجعل من التفوق عاملا و أساسيا للترشح للمراتب الأفضل . متابعة المتكون بعد التكوين ، بالإضافة إلى قيام المشرف بمعالجة نقاط الضعف لدى المتكون بعد إتمامه البرنامج التكويني ، لابد من اعتماد أسلوب المتابعة المبرمجة و المنظمة لرصد التغييرات التي تطرأ على المتكون و اثر التكوين على طريقة الأداء عند مباشرة المتكون للعمل.

2.1.أهداف التكوين و وظائفه :

وتتمثل فيما يلي (الهستي ، الطويل ، 1999 ، ص 404 407) : - إعداد الفرد مهنيا و تدريبه على مهنة معينة قصد رفع كمايته الإنتاجية و إكسابه معارف و مهارات جديدة ، و تمكينه من حسن استغلالها و استثمارها في مواقع عملية مختلفة و في اقل وقت ممكن ، مع مساعدة الفرد على إدراك و فهم العلاقة بين عمله و عمل الآخرين من جهة ، وهدف المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى. رفع الروح المعنوية للفرد ، لأن معرفته بكيفية انجازه لعمله مع إجادته و إتقانه يعتبر ميزة نفسية و بالتالي زيادة الاهتمام بالعمل و التقليل من معدلات الغياب . إتاحة الفرص للفرد المتكون للتقدم سواء في شكل اخر مرتفع ومنصب وظيفي أفضل .

تقليل الحاجة إلى الإشراف لتخفيض العبء على المشرفين والمدربين لأن تكوين الفرد يؤدي إلى صقل قدراته وتعميق معلوماته وتكثيف مهاراته وتعزيز اتجاهاته الايجابية نحو العمل والزملاء ، وبالتالي التقليل من حاجتـه للإشراف والمتابعة المستمرة . النهوض بالإنتاج من حيث الكم والكيف ، فالقدرات والمهارات العالية تؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا مع تخفيض نسب الضياع.

3.1.أنواع التكوين:

وتتعدد أنواع التكوين كل حسب تصنيفه المبين فيما يلي (محمد ، 2001 ، ص65-66)

1.3.1. حسب المدة الزمنية المخصصة للتكوين :

أ **التكوين قصير المدى:**

ويستهدف تنمية كفاءة العاملين، وتبلغ مدة التكوين كأقصى حد ستة أشهر، وفي التكوين الجامعي يعتبر التكوين لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية.

ب **التكوين متوسط المدى:**

ومدة الدراسة فيه من سنتين إلى ثلاث سنوات ويشمل فروع التكوين الصناعي والزراعي و الخدماتي. وفي التكوين الجامعي لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية تتطلب الدراسة 03 سنوات .

ت **التكوين طويل المدى:**

ومدة الدراسة فيه أربع سنوات فما فوق بحسب التخصص .

2.3.1.حسب المستوى المراد إحرازه :

أ **التكوين المهني :**

ويتم في مراكز التكوين المهني لإعداد فئة العمال المهنيين والمهرة والذين يمتلكون المهارات اللازمة لمهنة معينة بشكل متكامل ، ويتضمن الجانب العملي والمعلومات الفنية والنظرية ذات العلاقة ، ويمكن هذا التكوين صاحبه من شغل منصب عامل مهني أو عامل ماهر في مؤسسات مختلفة ذات نشاطات متنوعة.

ب **التكوين الفني (التقني) :**

ويطلق عليها أحيانا التكوين المتوسط ، ويتم في المعاهد التكنولوجية والإدارية المتخصصة ، وبخـص بإعداد التقنيين والتقنيين الساميين في مختلف الاختصاصات ، ويوفر هذا التكوين لصاحبه مهارات فنية علميـة وإدارية ويضمن له شغل منصب تقني أو تقني سامي في المؤسسات المستخدمة.

ت **التكوين التخصصي(العالي) :**

ويتم في المعاهد والمدارس العليا والجامعات ويوفر لصاحبه قدرا عال من المهـارات العلمية والفنيـة والإدارية ، ويتحصل موجبه المتكونين شهادات عليا كشهادة مهندس ، ليسانس ، طبيب ... و يضمن لـه شـغل منصب عامل مختص في المؤسسات المستخدمة. والذي يهمنا في دراستنا

هذه هو التكوين التخصصي (العالي) الذي يتلقاه الطالب داخل الجامعة للحصول علـى شهادة الليسانس وبالتحديد ما يتلقاه داخل أقسام التربية البدنية و الرياضية وفقا للنظام الكلاسيكي و نظـام ل.م.د و في العناصر الموالية التي ستعرف عليها بأكثر تفصيل في الجزء الثاني من الفصل.

2. التكوين بمعاهد وأقسام التربية البدنية والرياضية وفقا لنظام ل.م.د.

1.2.معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة المسيلة :

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة هذا الصرح العلمي الذي تم تأسيسه سنة 2010 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10/38المؤرخ في 09 صفر 1431 الموافق ل 25 يناير سنة 2010 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 274/01 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 الموافق ل 18 سبتمبر سنة 2001 المتضمن إنشاء جامعة المسيلة ولا سيما المادة الأولى منه التي تحدد عدد الكليات والمعاهد التي تتكون منها جامعة المسيلة واختصاصاتها.

ومما لاشك فيه أن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة عرف تطورا كبيرا منذ فتح النواة الأولى والمتمثلة في قسم الإدارة والتسيير الرياضي خلال الموسم الدراسي الجامعي 2003/2004 الذي كان تابعا آنذاك لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومع مرور السنوات عرف القست تطورا كبيرا من خلال الاندماج في سياسة الإصلاحات وفقا للنظام الجديد ل.م.د حيث تم فتح خمس شعب وخمس تخصصات جديدة في الطور الأول ليسانس وخمس تخصصات في الطور الثاني ماستر، وفتح تخصصين في الماجيستر والحصول على الاعتماد الأكاديمي لمنتج شهادة التأهيل الجامعي وتم ترقية القسم إلى معهد لدى الجامعة سنة 2010.

الأقسام التابعة للمعهد

- قسم الإدارة والتسيير الرياضي
- قسم التربية البدنية
- قسم التدريب الرياضي
- قسم النشاط الرياضي المكيف
- قسم الإعلام والإتصال الرياضي

2.2.شروط الالتحاق بالمعهد :

1) الحصول على شهادة البكالوريا (التسجيل مفتوح لكل الشعب)
2) إجراء اختبارات الفحص الطبي للطالب من طرف طبيب المعهد، لتثبيت أن باستطاعته ممارسة جميع الرياضات وذلك يكون القبول المبدئي.
3) بعد ذلك يجرى الطالب اختبارات الكفاءة البدنية
4) إجراء الاختبارات تحدد من الهيئة التكوين و تحتوي الاختبارات ما يلي: اختيار السرعة 100 متر ذكور و 80 متر إناث , اختيار القفز العريض.
5) اختبار المرونة اختبار الرشاقة. اختبار القوة. اختبار شفهي (مقابلة مع أساتذة و دكاترة المعهد)، استرجع في 23 ديسمبر، 2010، من المصدر.

3.2.عروض التكوين بالمعهد:

يحتوي معهد التربية البدنية و الرياضية على عدة تخصصات في نظـام (ل.م.د)، وما يهمنا في دراستنا هذه هي التخصصات و الميادين التي يستطيع الطالب بعد التخرج العمل بها كأستاذ للتربية البدنية والرياضية ، حيث ستعرض إلى التكوين في النظام ل.م.د.

1.3.2.التكوين وفقا للنظام ل.م.د:

لا يمكن الخوض في غمار التكوين في النظام الجديد ل.م.د دون التعرض لأهم المفاهيم الأساسية لمصطلحاته، لأن التعريفات التي ذكرناها في تعريف المصطلحات نراها لا تكفي.

1.1.3.2.المفاهيم الأساسية لنظام ل.م.د:

سيتم توضيح المفاهيم الأساسية لهذه الهيكلة فيما يلي:

أ عرض التكوين:

عرض التكوين هو عبارة عن دفتر شروط يحدد الأهداف، والمضامين البيداغوجية للتكوين المقترح، والشهادات المتوجة له، وكذا الإمكانات البشرية والمادية الضرورية في مجال التأطير والتجهيز والتمويل. و يتفرع عرض التكوين إلى ميدان وشعب وتخصص، ويقدم كلما كان ذلك ممكنا، مسالك متنوعة ومعابر ما بين هذه المسالك، تضمن توجيها تدريجيا للطلبة(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2009).

ب تنظيم التعليم:

ينظم التكوين لنيل شهادة اللسانس أو شهادة الماستر حسب ميادين التكوين وحسب الشعب والتخصصات يقدم هذا التكوين على شكل مسالك نمودجية.

هذا التنظيم للطالب باختيار المسلك النموذجي أو بناء مسلك تكوين فردي وفق مؤهلاته ومشروعه المهـني المستقبلي.

يتضمن التكوين حسب المسالك والمستويات المتعددة، تعليما نظريا ومنهجيا وتطبيقيا ومطبقا تـكـن أن يتضمن التكوين وفق لأهدافه، علاوة على ضمان اكتساب الطلبة ثقافة عامة عناصر ما قبل تمهينة وعناصر تمهينية، ومشاريع فردية، أو جماعية، وتريض أو عدة تربصات وكذا تعلم طرق العمل الجماعي واستعمال مصادر التوثيـق وسـائل الإعلام الآلي، والتحكم في اللغات الأجنبية، كما يمكن أن يتضمن التكوين أيضا تحرير مذكرة أو تقرير تربص أو إنجاز مشروع نهاية الدراسة.

ينظم التعليم في كل مسلك تكوين في سداسيات تتضمن وحدات تعليمية تنظم مسالك التكوين لنيل شهادة الليسانس في سنة (6) سداسيات تنفس ثلاثة (3) مراحل:

1- تمثل المرحلة الأولى مرحلة التعرف على الحياة الجامعية والتكيف معها واكتشـاف المبادئ الأولـة للتخصصات.

2 - تمثل المرحلة الثانية مرحلة التعمق وترسيخ المعارف والتوجيه التدريجي.

3- تمثل المرحلة الثالثة مرحلة التخصص، وتسمح باكتساب المعرف والمؤهلات في التخصص المختار.
تنظم مسالك التكوين لنيل شهادة الماستر في أربعة (4) سداسيات ، تتضمن مرحلتين (2):

- المرحلة الأولى خصص للتعليم المشترك لعدة شعب وتخصصات لنفس ميدان التكوين وكذا لتعميق المعارف والتوجيه التدريجي.

- المرحلة الثانية تتضمن تخصص التكوين وتدريب الطالب على البحث وتحرير مذكرة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2009).

- **ميدان التكوين:**

❖ **الميدان:**

هو تجميع عدد من الشعب والتخصصات في مجموعة منسجمة، سواء من حيث وحدها الأكاديمية والمعرفية أو من حيث فرص التشغيل التي تتيحها تترجم مجال كفاءات مؤسسة التعليم العالي .

❖ **الشعبة:**

❖ تعتبر الشعبة تفرعا لميدان تكوين وتحدد خصوصية التعليم داخل الميدان يمكن للشعبة أن تكون أحادية التخصص أو متعددة التخصصات.

❖ **التخصص:**

التخصص تشعبا للفرع، يحدد مسلك التكوين والكفاءات الواجب تحصيلها، الطالب (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2009).

❖ **المسلك النموذجي:**

يعتبر المسلك النموذجي ترتيبا منسجما للوحدات التعليمية المكونة لمسار دراسي، المحددة من قبل فريق التكوين ضمن إطار عرض التكوين ينظم المسلك النموذجي بصفة تسمح للطالب ببناء مشروع تكوينه تدريجيا، ويمكن لكل طالب بناء مسلك فردي لمساعدة ومتابعة فريق أو عدة فرق تكوين لدى مؤسسة أو عدة مؤسسات للتعليم العالي وزارة التعليم العالي، 2009).

❖ **المعبر:**

يعتبر المعبر فرصة تمكن الطالب من تعديل مسلك تكوينه في مؤسسته الأصلية أو في مؤسسة أخرى طبقا لمبدأ الحركية.

❖ **الوحدة التعليمية:**

الوحدة التعليمية كما نصت عليه المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08-265 المؤرخ في 17 شعبان عام 1429 الموافق 19 غشت سنة 2008 المتضمن نظام الدراسات للحصول على شهادة الليسانس وشهادة الماستر وشهادة الدكتوراه، المذكورة أعلاه، من مادة أو أكثر، تقدم وفق عدة أشكال من التدريس (دروس، أعمال موجهة، أعمال تطبيقية، محاضرات، ملتقيات، مشاريع، تربصات) ويسند للوحدة التعليمية والمواد المكونة لها معامل وتقييم بعلامة.

- يسند للوحدة التعليمية والمواد المكونة لها معامل وتقيم بعلامة

- تقاس الوحدة التعليمية والمواد المشكلة لها بأرصدة، حسب الحجم الساعي لسداسي الضروري لاكتساب المعارف والمؤهلات عن طريق أشكال التعليم المذكورة أعلاه، وكذلك حسب حجم النشاطات الواجب على الطالب القيام بها في نفس السداسي (عمل شخصي، تقرير، مذكرة، تريش ..).

- يعادل الرصيد الواحد (01) حجما ساعيا مابين 20 و 25 ساعة في السداسي، ويشمل ساعات التدريس المقدمة للطالب عن طريق مختلف أشكال التعليم المذكورة سابقا، وكذا الساعات المقدرة للعمل الشخصي للطالب.

- تحدد القيمة الإجمالية للأرصدة المسندة للوحدات التعليمية المكونة للسداسي بثلاثين (30) رصيدا وتتوزع كما يلي:

- وحدات تعليمية أساسية تضم المواد التعليمية القاعدية الضرورية لمواصلة الدراسة في تخصص معين.

- وحدات تعليمية استكشافية تصم المواد التعليمية التي تسمح بتوسيع الأفاق المعرفية للطالب، وتفتح له آفاق أخرى في حالة إعادة التوجيه، وهذا يفضل التداخل بين التخصصات الذي يميز تصميم هذه المواد.

- وحدات تعليمية أفقية تضم مواد تعليمية توفر الأدوات الأساسية لاكتساب ثقافة عامة وتقنيات منهجية تلمي استعدادات الاندماج والتكيف المهنيين في محيط يتميز بالتطور الدائم العات، إعلامية، تكنولوجيات الإعلام والاتصال، إنسانيات).

لكل وحدة تعليمية قيمة محددة بالأرصدة واكتساب الوحدة التعليمية بعد اكتسابا هاليار جامعة محمد بوضياف ص 01).

ت مراقبة المعارف والمؤهلات:

يتم في كل سداسي تقييم المؤهلات، واكتساب المعارف لكل وحدة تعليمية، إما عن طريق المراقبة المستمرة والمنظمة، أو عن طريق امتحان نهائي أو كلاهما معا، تعطى الأولوية قدر الإمكان لتطبيق طريقة المراقبة المستمرة والمنظمة.

✓ ويشمل تقييم الطالب حسب مسلك التكوين ما يلي:

- الدروس.

- الأعمال التطبيقية.

- الأعمال الموجهة.

- المخرجات الميدانية.

- التربصات التطبيقية.

- الملتقيات.

- العمل الشخصي.

بحسب معدل علامات الأعمال الموجهة، من علامات تقسيم الطالب. يمكن تنظيم هذه التقييمات في شكل عروض وأسئلة كتابية وفروض منزلية وعمل فردي الى ترك عملية الموازنة لهذه العناصر التقدير العرق البيداعوجية.

تحسب علامة الأعمال التطبيقية على أساس معدل علامات الاختبارات وعلامات التقارير وفق موازنة تقدرها الفرقة البيداغوجية.

تنظم في كل سداسي دورتين لمراقبة المعارف والمؤهلات، وتعتبر الدورة الثانية دورة استدراكية، تنظم الدورات الاستدراكية لكل سداسي النفس السنة الجامعية، في أجل أقصاه شهر سبتمبر.

تكسب الوحدة التعليمية لمانيا من طرف كل طالب، تحصل على المواد المكونة لهذه الوحدة. تعتبر المدة مكتسبة إذا كانت العلامة المحصل عليها في هذه المادة تساوي أو تفوق 10./20

تكسب الوحدة التعليمية أيضا عن طريق التعويض، إذا كان معدل مجموع العلامات المحصل عليها في المواد المكونة لها، موزونة معاملاتها يساوي أو يفوق 10/20.

ينجم عن اكتساب الوحدة التعليمية أيضا اكتساب الأرصدة المسندة لها، وفي هذه الحالة تعتبر الأرصدة المحصل عليها قابلة للاحتفاظ، وفي نفس مسلك التكوين وقابلة للتحويل في أي مسلك آخر يتضمن هذه الوحدة.

يعتبر السداسي مكتسبا بالنسبة لكل طالب تحصل على مجموع الوحدات التعليمية المكونة له.

يعتبر السداسي مكسبا أيضا عن طريق التعويض ما بين مختلف الوحدات التعليمية في حالات.

ينجم عن اكتساب السداسي، اكتساب الأرصدة المسندة له والبالغ عددها ثلاثون (30) رصيد.

لا يسمح للطالب المقصي من مادة أو من وحدة تعليمية الاستفادة من التعويض.

ث الوحدة التعليمية:

يسمح التعويض باكتساب الوحدة التعليمية من خلال حساب معدل علامات المواد المشكلة لها والموازنة بمعاملاتها.

ج السداسي:

يسمح التعويض باكتساب السداسي من خلال حساب معدل علامات الوحدات التعليمية المشكلة للسداسي والموازية لمعاملاتها.

مستوى(ل،1 ل2، ل3) يسمح التعويض باكتساب مستوى(ل1،ل2،ل3)من خلال حساب معدل علامات الوحدات التعليمية المشكلة له والموازية بمعاملاتها (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2009).

ح الرصيد:

هو وحدة قياس لما اكتسبه الطالب من معارف ومهارات، معبر عنها بقيمة عددية.

يتم تحديد عدد الأرصدة لكل وحدة تعليمية على أساس حجم العمل المطلوب القيام به من طرف الطالب للحصول على الوحدة، ويجب أن يراعي هذا الحجم محمل النشاطات الواجبة على الطالب، وخاصة الأحجام الساعية للتعليم المقدم وطبيعته (محاضرات - أعمال موجهة - أعمال تطبيقية) والعمل الشخصي، والتريضات، والمذكرات، والمشاريع، والنشاطات الأخرى.

وبغية تيسير حراك الطلبة من مؤسسة جامعية إلى أخرى في المجال الوطني وحتى الدولي ، فقد تم اعتماد مرجع موحد يسمح بتحديد قيمة محمل الشهادات في شكل أرصدة بحيث تم تحديد 180 رصيدا لشهادة الليسانس (على أساس 30 رصيدا لكل سداسي) و 300 رصيدا (120 + 180) بالنسبة لشهادة الماستر (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2009).

خ الاكتساب (الاحتفاظ):

بعد اكتساب الطالب لوحدة تعليمية مع قيمتها بالأرصدة اكتسابا نهائيا، وعليه تصبح هذه الوحدة مكتسبة بأرصدتها. لذلك يقال أنها قابلة للاكتساب أو قابلة للاحتفاظ.

د قابلية التحويل:

عندما توخد وحدة التعليم المكتسبة في الحسيان ضمن مسلك تكويني آخر، نقول بـأن تلك الوحدة قابلة للتحويل.

توضح المفاهيم الأساسية السالف ذكرها الإطار العام للمخطط الجديد المقترح : ليسانس (L) ، ماستر (M) دكتوراه (D) (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2009).

2.1.3.2.التدرج في دراسات الليسانس:

يعتبر الانتقال من السنة الأولى، إلى السنة الثانية ليسانس، حقا للطالب الذي تحصل على السداسيين الأولين لمسار التكوين.

يمكن السماح للطالب بالانتقال من السنة الأولى إلى السنة الثانية ليسانس، إذا تحصل على ثلاثين(30) رصيدا على الأقل، منه 1/3 على الأقل في السداسي.

يعتبر الانتقال من السنة الثانية إلى السنة الثالثة، حقا للطالب الذي تحصل على السداسيات الأربعـة المسـار التكوين.

يمكن السماح للطالب بالانتقال من الثانية إلى السنة الثالثة ليسانس، إذا تحصل على تسعين (90) رصيدا على الأقل، واكتسب الوحدات التعليمية الأساسية المطلوبة مسبقا لمواصلة الدراسات في التخصص.

يمكن للطالب المسموح له بالانتقال في مسلك التكوين وفق شروط الانتقال الواردة في المادتين المذكورتين أعلاه، الاحتفاظ بالمواد المكتسبة، وفي هذه الحالة فإن لإخبار الطالب أو إعفاءه من متابعة الدروس والأعمال الموجهة، والأعمال التطبيقية بالنسبة للمواد غير المكتسبة من صلاحيات فريق التكوين.

يمكن حسب الحالة، السماح للطالب الراسب في السنة الثانية أو السنة الثالثة في مسلك تكوين، بإعادة التسجيل في نفس المسلك أو توجيهه نحو مسلك تكوين آخر من طرف فريق التكوين.

تعطى قدر المستطاع الأولوية لعملية توجيه الطلبة الذين هم في حالة إخفاق ضمن مسلك التكوين الأولي.

ينبغي أن تؤدي هذه العملية، عن طريق المعابر إلى بناء مسلك فردي يتوافق وقدرات الطالب التي من شأنها أن تسمح له بتدرج أفضل في مساره الدراسي.

في كل الحالات، لا يمكن للطالب المسجل في اللسانس البقاء أكثر من خمس (5) سنوات، حتى في حالة إعادة توجيه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2009).

3.1.3.2.التدرج في دراسات الماستر:

يعتبر الانتقال من السنة الأولى إلى السنة الثانية ماستر حقا للطالب الذي تحصل على السداسيين الأولين لمسار التكوين.

مكن السماح للطالب بالانتقال من السنة الأولى إلى السنة الثانية ماستر، إذا تحصل على خمسة وأربعين رصيدا على الأقل، وتحصل أيضا على الوحدات التعليمية المشروطة لمواصلة الدراسات في التخصص.

يمكن السماح للطالب بالتدرج في مسلكه التكويني وفق شروط الانتقال الواردة في المادة المذكورة أعلاه والاحتفاظ بالمواد المكتسبة، وفي هذه الحالة، فإن إجبار الطالب أو إعفائه من متابعة الدروس والأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية بالنسبة للمواد غير المكتسبة، من صلاحيات فريق التكوين.

يمكن لفريق التكوين، حسب الحالة، السماح للطالب الذي لم يتمكن من الانتقال إلى السنة الثانية في مسلك تكوين بإعادة التسجيل في نفس المسلك أو بتوجيه نحو مسلك تكوين آخر من طرف فريق التكوين.

تعطى الأولوية قدر المستطاع لعملية توجيه الطلبة الذين هم في حالة إحقاق ضمن مسلك التكوين.

ينبغي أن تؤدي هذه العملية، عن طريق المعابر إلى بناء مسلك فردي يتوافق وقدرات الطالب التي من شأنها أن تسمح له بتدرج أفضل في مساره الدراسي.

في كل الحالات لا يمكن للطالب المسجل في الماستر البقاء أكثر من ثلاث (3) سنوات، حتى في حالة إعادة توجيه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2009).

بعد التعرض لمختلف المصطلحات التي تبرع اللبس والغموض عن معناها ، لا يسعنا إلا أن تستعرض التكوين في علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

4.2.التكوين العالي في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية:

إن التكوين في علوم النشاطات البدنية والرياضية، ترمي من ورائه إلى تكوين كفاءات وإطارات في التخصصات التالية:

1- تكوين إطارات وكفاءات في تدريس التربية البدنية والرياضية.

2- تكوين إطارات وكفاءات في علم التدريب الرياضي .

3- تكوين إطارات وكفاءات في الإدارة والتسيير الرياضي.

4- تكوين إطارات وكفاءات في التربية البدنية والرياضية لذوي الاحتياجات الخاصة.

5- تكوين إطارات في مجال الإعلام والاتصال الرياضي .

6- تكوين إطارات وكفاءات في التسويق والترويح الرياضي .

وبصفة عامة تكوين إطارات للعمل في مختلف القطاعات المهنية، والقطاعات التربوية، والتكوين العالي والتكوين المتواصل، والتكوين المهني، من خلال اكتساب معارف ومعلومات نظرية، وتطبيقية في مختلف العلوم العلوم البيولوجية ، العلوم الاجتماعية والإنسانية، علوم الحركة، العلوم الطبية، علوم الاتصال، الرياضة الفردية، الرياضة الجماعية) (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2009).

وتتمحور دراستنا حول تكوين كفاءات لتدريس التربية البدنية و الرياضية ، لذا ستقوم بالتعرض للمحتوى البيداغوجي للتكوين الذي يتلقاه الطالب طوال (06) سنة سداسيات.

1.4.2.المحتوى البيداغوجي للجذع المشترك في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

❖ **السنة الأولـى:**

أ- وحدة العلوم البيولوجية: علم التشريح الوظيفي، البيوكيمياء، فسيولوجيا عامة، بيوميكانيك، المرفولوجيا.

ب- وحدة العلوم الاجتماعية والإنسانية: علم التربية، علم الاجتماع، تاريخ وفلسفة الثقافة البدنية والرياضية، علم النفس التربوي، منهجية البحث العلمي، مبادئ أولية في القانون.

جـ- وحدة تقنيات الاتصال: الإعلام الآلي، السمعي البصري.

د- وحدة الألعاب الجماعية: كرة القدم، كرة اليد.

هـ- وحدة الألعاب الفردية: ألعاب القوى، الجمباز، السباحة، الجيدو.

❖ **السنة الثانيـة:**

أ- وحدة العلوم البيولوجية: علم الحركة، الطب الرياضي.

ب- وحدة العلوم الإنسانية: علم الاجتماع الرياضي، مناهج البحث العلمي، الإحصاء الوصفي.

جـ- وحدة تقنيات الاتصال: إعلام آلي.

د- وحدة الألعاب الجماعية: الكرة الطائرة، كرة السلة.

هـ- وحدة الألعاب الفردية: ألعاب القوى، الحمياز، السباحة، الكاراتيه، الملاكمة.

2.4.2 المحتوى البيداغوجي لفرع: التربية وعلم الحركة:

هناك مقاييس تشترك فيها جميع الفروع وهي: تقنيات البحث العلمي، علم النفس الرياضـي، فسيولوجيا الرياضة ، اللوائح والتشريعات الرياضية، التدريب الميداني، المذكرة، إعلام آلي، الإحصاء التطبيقي، الألعاب الجماعيـة الألعاب الفردية.

أما فيما يخص فرع التربية و علم الحركة فهو يزيد عن باقي الفروع و يمتاز عنها بعدة مقاييس لتجعله فرعـا تدريسيا، وفيما يلي مقاييسه حسب السداسي الخامس والسداسي السادس.

- **السداسي الخامس:** وحدة النشاطات البدنية والرياضية – الترويح وأوقات الفراغ – مناهج التدريس في التربية البدنيـة - البيداغوجية التطبيقية -التشريع والتنظيم المدرسي - طرق تدريس النشاط البدني الرياضي.
- **السداسي السادس: -** وحدة العلوم الإنسانية - خصائص التعليم في الجزائر - التقويم التربوي.

خلاصة:

يلعب التكوين دورا هاما في إكساب المهارات المهنية من اجل تدريس فعال في مجال التربية البدنية والرياضية، لذا يجب الاهتمام بهذه العملية التكوينية، عن طريق الالتزام مبدأ المتابعة و المرافقة بدراسة المشاكل والمعوقات وابتكار الحلول. يعتبر التكوين القاعدة الأساسية لقيام الأستاذ بوظيفته، لكن هذا لا يعني إهمال واجب مسايرة المستجدات من طرفه توسيعا لدائرة معارفه ورفعا لمستوى أدائه وكفاءته، تحديا للصعوبات المهنية التي تواجهه في الميدان.

الفصل الثالث: موائمته مع سوق الشغل

تمهيد

1. **مميزات سوق الشغل**
2. **العموامل المؤثرة في سوق الشغل**
3. **أهم المشاكل التي تواجه علاقة التكوين بسوق الشغل**
4. **التحديات التي تواجه خريجي التكوين في سوق الشغل**
5. **المهارات والكافيات التي يتوقعها سوق الشغل من خريجي التكوين**

تمهيد :

عملية تنمية الاقتصاد في الجزائر تدفع إلى النظر في السياسة التعليمية من زاوية اقتصادية بحتة، وهل فعلا أن هذا التوجه الذي يربط الجامعة بسوق العمل أو يربطها بتنمية الاقتصاد عموما ممكن أو غير ممكن، فالتعليم العالي في الجزائر شهد تطورات كبيرة تمثلت في التوسع في إنشاء الجامعات وازدياد عدد الطلبة، وإقبال القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم العالي، إضافة إلى ظهور أنماط جديدة للتعليم كالتعليم عن بعد، إلا أنه من الضروري أن يتواكب هذا التوسع الكمي في فرص التعليم العالي مع السعي إلى رفع مستوى التعليم في الجامعات حيث تصبح جودة التعليم في صلب رسالة الجامعات الجزائرية وتشكل أحد أهدافها الرئيسية، خاصة مع التحولات الدولية في أنماط التعليم الجامعي التي تحدد معايير للتعليم في كل من المناهج ونوعية التدريس وكفاءة الأساتذة ونوعية الحياة للطلبة والتنظيم الإداري، وأصبح على الجامعة الجزائرية أن تدرك أهمية إعداد خريجين بمستويات عالية الكفاءات والمعارف والمهارات.

من وبفعل المستجدات الكثيرة التي أصبحت تفرض نفسها في مقدمتها التزايد المطرد لطلبة الجامعات في الجزائر ، والذي انتقل من بضعة مئات سنة 1962 إلى أكثر من مليون طالب حاليا، والإنسداد الواضح لمنافذ العمل الكلاسيكي نتيجة ظهور وظائف ومهن جديدة تفرضها متطلبات القطاع الاقتصادي الحديث، لا يمكن للجامعة في شكلها الحالي أن تؤمنها إلا إذا جددت آلياتها وبرامجها، واعتمدت على المعارف والمهارات النوعية والتقنية المطابقة لسوق العمل ، ومعنى هذا أن الجامعة الجزائرية حتى وإن كانت خلال فترات طويلة نسبيا قد لعبت دورها الكامل على مستوى التكوين، إلا أن أهدافها الأصلية أصبحت اليوم تواجه صعوبات وتحديات كبيرة نتيجة تواضع أنظمة تكوينها من جهة، وأزمة بطالة خريجيها وعدم كفاءاتهم العالية من جهة أخرى، مما يفرض عليها رفع مستوى التعليم فيها بإتباع أنظمة الجودة والحرص على تطبيقها، فالاتجاهات الكبرى للقطاع الاقتصادي في الجزائر تتطلب نظام تعليمي قائم على ضمان

جودة كل الجوانب البيداغوجية والهياكل والتنظيم والتخصصات والمناهج وكيفية سير منظومة التعليم العالي، بهدف جعله أكثر نجاعة من أجل إعداد كفاءات ومهارات بمستويات تتنا سب ومتطلبات الاقتصاد بكافة مؤسساته.

1.مميزات سوق الشغل:

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

1) غياب المنافسة الكاملة يعني عدم وجود اجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي والمهني حيث الأجور عالية.
2) سهولة التمييز بين خدمات العمل، ولو تشابهت سواء الأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو أسباب أخرى كاختلاف السن أو الثقافة.
3) تأثر عرض العمل وذلك بسلوك العمل و تفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة .
4) تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي.
5) سوق العمل كأي سوق آخر يتطلب وافر عنصر الطلب والعرض حتي يصبح سوق بالمعنى الاقتصادي.

2.العوامل المؤثرة في سوق الشغل:

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساسا العرض والطلب على اليد العاملة، ولعل أهم هذه العوامل هي:

1) **العوامل الجغرافية:**

تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة، وهذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل مقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل، مسألة التكفل بالإيواء والخدمات الجامعية لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل وأسرته.

2) **العامل الديموغرافي:**

يتأثر سوق العمل بشكل كبير بالنمو الديموغرافي لكونه يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضة لقوة عملها في السوق، وتشكل بذلك مخزون حقيقي من القوة العاملة التي تحتاجها المؤسسات ، ويتعلق الأمر هنا بالفئة النشيطة، أي التي وصلت إلي سن العمل والقادرة عليه. ويقاس النمو الديموغرافي بمعدله ، الذي يتأثر بدوره بالمؤشرات التالية: معدل الولادات والوفيات، معدل الخصوبة، معدل تطور الزواج والطلاق، وضعية الهجرة بنوعيها الداخلية والخارجية.

3) **النظام الاقتصادي:**

يعرف النظام الاقتصادي مرحلة رخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي، ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية.

4) **النظام الاجتماعي والثقافي:**

يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع ، من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد والذهنيات السائدة التأثير علي مدة العمل مثل تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد ... الخ مما قد يجبر المؤسسة علي زيادة عدد عمالها للمحافظة علي استقرار نشاطها والبقاء علي نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل الشيء الذي سيرفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.

5) **النظام التكنولوجي:**

تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكاليف اقل بشرط أن يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصصة لكن هذا قد ينعكس سلبا علي مصير اليد العاملة حيث تحل محل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلي تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق، وبموجبها يتغير هيكل الطلب علي اليد العاملة، إذ أن استخدام الآلات يتطلب قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية.

6) **النظام التربوي:**

يؤثر النظام التربوي والتكوين علي العرض قوة العاملة في سـوق العمل من الناحية الكمية والكيفية، ويتشكل من مجموعة هيئات ومؤسسات تسند إليها مهام التكوين العام في شكل: مدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين.

3.أهم المشاكل التي تواجه علاقة التكوين بسوق الشغل والتشغيل:

إن التعليم العالي في علاقة مع سوق العمل و التشغيل يواجه عدة مشاكل متنوعة ومتشابهة في كل إنحاء العالم، فدول العالم النامية تعاني منها أكثر من الدول المتقدمة، وذلك لعدة عوامل نستطيع ذكر أهمها:

1) ارتفاع عدد الطلبة بصفة كبيرة، وهي ظاهرة عالمية تواجه التعليم العالي في كل دول العالم. (عبد الدائم ، 1998 ، ص 4).
2) مركزية التسيير، مما يستدعى مرونة أكثر ومشاركة كل المعنيين في عملية القرار.
3) غياب العلاقات الوثيقة بين مؤسسات التعليم العالي والتعليم العام.
4) ضعف جهاز التوجيه للطلبة نحو الاختصاصات المختلفة في التعليم العالي بالنسبة إلي قدراتهم واهتماماتهم.
5) ظروف الأساتذة الموظفين، فرغم الاختلافات الكبيرة بين الدول حول هذا الموضوع، لكن من المؤكد هو إن في الكثير من الدول النامية تبقى ظروف أساتذة التعليم العالي اضعف بكثير مما تنص عليه المعايير الدولية الخاصة بقانون أساتذة التعليم العالي.
6) تزايد الطلب علي الموظفين الأساتذة والباحثين القادرين على تقوية التعاون مع القطاع الصناعي وعلي التكوين المتواصل لحاملي الشهادات وذلك بالتوازي مع التطورات العالمية في المجال العلمي والتكنولوجي. (منظمة العمل الدولية، 2010، ص 11).
7) عدم توفر حاملي الشهادات ذوي المؤهلات العالية في بعض الاختصاصات مما أدى إلى بطالة خريجي التعليم العالي أو إلي التوظيف الأدنى، أي العمل في منصب أدني نسبة للشهادة المتحصل عليها.
8) فقدان برامج ومشاريع مطابقة يمكن تقديمها للجامعات التي يمكن أن تساهم في تطوير هذا البرامج.

4.التحديات التي تواجه خريجي التعليم العالي في سوق الشغل:

1.4.البطالة:

تعتبر البطالة بشكل عام والبطالة بين الشباب بشكل خاص ظاهرة عالمية تعاني منها الدول النامية والمتقدمة علي حد سواء، أما في الجزائر فأن بطالة خريجي التعليم العالي تعد ظاهرة حديثة مقارنة مع بطالة الفئات الأخرى، حيث لم تكن مسألة تشغيل المتخرجين من الجامعات مطروحة من قبل، ولم تكن هذه المسألة محور اهتمام الدولة لأنها لم تكن تجد صعوبة في الإدماج المهني لهذه الفئة التي كان الاقتصاد الوطني في حاجة ماسة إليها لكونها كان ينظر إليها علي أنها المحرك الأساسي للمؤسسات الإنتاجية فمواطن الشغل متوفرة وأفاق التشغيل مفتوحة علي أوسع النطاق. (بوزيدة ، 2005 ، صفحة 84).

إلا انه مع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات بدأت تلوح إلي الأفق مؤشرات علي تراجع في تشغيل حاملي الشهادات الجامعية في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي واجهت الجزائر خلال تلك الفترة ، فالإحصائيات المسجلة بين 1996 و 2004 تشير إلي 125582 طالب شغل. (الطلالحة ، 2012 ، صفحة 10)

2.4.ظاهرة ارتفاع وتدفق تعداد الطلبة الجدد في التعليم العالي:

إن استمرار الجامعة الجزائرية في سياسة الباب المفتوح في قبول الطلبة في إطار ديمقراطية التعليم طوال الفترة الممتدة من منتصف التسعينات ساهم في ارتفاع في تعداد الطلبة.

الملتحقين بمختلف التخصصات الجامعية، حيث كان آنذاك التسجيل في مؤسسات التعليم العالي ولا يرتبط بشروط محددة، ما يسمح للطالب باختيار المجال الذي يريد مواصلة في مساره التكويني. (منظمة الدول العالمية ، 2013 ، ص 06) غير انه منذ سنة 2000 بعد إقرار القانون التوجيهي للتعليم العالي أخذت نسب النجاح في شهادة البكالوريا ترتفع بشكل كبير توازيا مع تطور في إعداد المرشحين تطبيقا للشعار القائل " لكل تلميذ ناجح في شهادة البكالوريا مقعد في الجامعة " بمعني أن جميع الناجحين لهم الحق في التسجيل في الجامعة، ولكن ليست لهم الحرية في اختيار الشعبة أو التخصص تطبيقا للإجراءات الجديدة في قبول وتوجيه الطلبة الجدد، وهذا لضبط عملية مختلف المعاهد والشعب اعتمادا على الشروط المحددة للتسجيل بها إن هذا التوسع الكبير في التعليم العالي كانت له تأثيرات مباشرة في طاقة استيعاب الجامعات الجزائرية وعلي نوعية التكوين، وقد أدى إلى زيادة الخلل في القوى العاملة واضطراب أسواق العمل في

تخصصات ومستويات معينة، مما ترتب علي ذلك بطالة مرتفعة في صفوف حاملي الشهادات وانخفاض الأجور، وغياب التناسق بين المؤهلات والوظائف وانخفاض الإنتاجية. (سمايلي ، 2016 ، ص 290)

تراجع سوق التوظيف:

يعود تراجع سوق توظيف حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل إلي توالي الازمات الاقتصادية التي شهدها الاقتصاد الوطني خاصة في مطلع التسعينات، وعموما يمكن أن نرجع تدهور التوظيف في الجزائر إلي ما يلي:

- سياسات التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الجزائر بالتعاون مع صندوق النقد الدولي، بهدف تحفيز النمو الاقتصادي والتخفيف من البطالة غير أن النتائج المتوقعة لم تكون ايجابية، وبعكس ذلك ازدادت البطالة خاصة لدى فئة خريجي التعليم العالي نتيجة غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية، وتسريح العمال وتراجع الاستثمارات المولدة لمناصب شغل جديدة. (بدوي ، 2011 ، ص 66).

- تدهور دور الدولة كموظف رئيسي ومباشر، حيث أصبحت القطاعات الحكومية غير قادرة علي التوسع في التشغيل في مؤسساتها غير الإنتاجية، علي اعتبار أن اكبر نسبة من خريجي التعليم العالي تعول علي القطاع العمومي في الحصول علي فرص عمل.

انعدام المعلومات حول سوق الشغل:

يعتبر عدم توفر المعلومات حول سوق الشغل من بين التحديات التي يواجهها خريجي التعليم العالي في سوق العمل نتيجة لعدة عوامل منها:

1) عدم قدرة مكاتب التشغيل والجامعات في أداء دورها كمصدر للمعلومات عن سوق العمل، واحتياجاته من المهن المختلفة.
2) الصعوبات التي تواجه الخريج في الحصول علي معلومات دقيقة من المؤسسات عن الوظائف الشاغرة، والشروط التي ينبغي أن تتوفر في العمال الذين يبحثون عنهم ليشتغلوا هذه الوظائف.
3) ضعف المعلومات المتوفرة حول وضع سوق العمل وتطوره المحتمل فالتوظيف، كل وفي مختلف الصناعات والمهن أو المناطق.
4) انعدام نظام معلوماتي وطني يتضمن قاعدة لمعلومات حول جهات التوظيف، وعن احتياجات أسواق العمل من الكفاءات الجامعية.

5.المهارات والكفاءات التي يتوقعها سوق الشغل من خريجي التعليم العالي:

يجمع العديد من الباحثين إن حركة تطور الجامعة نتيجة التحديات التي واجهتها ساهمت بشكل كبير في تحول مهامها، فبعد أن كانت في السابق مهمتها تزويد المتعلمين بالمعارف والمعلومات المختلفة دون ايلاء اهتمام كبير إلى القدرات المتعلقة بالجوانب الأخرى لشخصيته، فإننا نجدها في منتصف القرن العشرين وتخت تأثير حركة التربية بالأهداف، وجهت اهتمامها نحو الجوانب الوجدانية والمهارية لشخصية الفرد. ومع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين أصبحت الجامعة مطالبة ببناء الفرد من جميع النواحي. (مقداد ، 2004 ، ص 13).

فيما يعتبر جورج فيلوزي أن ولوج حاملي الشهادات إلى سوق العمل اليوم من المعايير التي أصبحت تستخدم في تقويم الجامعات، ولهذا فقد أصبحت عملية التوجيه والإدماج المهني من بين المهام الأساسية للجامعة، فهي لم تعد محددة في إنتاج وبث العرف والعلوم وإنها اتسعت لتشمل التكوين المهني بما فيها التكوين الأساسي للخريج يتفق العديد من الباحثين في أن تنمية المهارات تواجه العديد من الفرص والتحيات التي تواجه التعليم العالي في عالم متغير وهو ما جعل طريقة تصنيفها فتفاوت من باحث لأخر، غير أن هناك قدر كبير من الاتفاق بشان المهارات الأساسية ومهارات التفكير الإبداعي ومهارات التأثير والتواصل، وبعد مسح لأهم الدراسات والأدبيات حول المعارف و المهارات المطلوبة في سوق العمل الحديث، سنشير إلى أهم هذه الكفايات والمهارات التي توصل إليها بعض الباحثين. (سيد محمود ، 2003).

الفصل الرابع: الدراسة التطبيقية

1. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.
2. تحليل وتفسير النتائج.
3. مناقشة نتائج الدراسة.
4. النتائج العامة.

1.الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

مجالات الدراسة:

- **المجال الجغرافي:**

لقد تمركزت على مستوى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة ومختلف المؤسسات التربوية باعتبارها المؤسسات الخدماتية الأكثر استقطابا للخريجين الجامعيين العاملين في إطار هذه العقود.

- **المجال الزمني:**

تمت مباشرتها منذ شهر جانفي 2022، من خلال القيام بزيارات استطلاعية لمختلف المؤسسات التي يشتغل بها متعاقدون في إطار عقود الإدماج بغرض تحديد المؤسسات التي تضم أكبر عدد ممكن من الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج، مما سهل علينا مهمة تحديد حجم العينة ومكان إجراء الجانب الميداني للدراسة.

- **فترة الدراسة الميدانية:**

هي المرحلة التي تم خلالها توزيع استمارة البحث تم توزيع الاستمارة التجريبية على 20 خريجاً جامعيا عاملاً و إطار عقود.

- ✓ توزيع الاستمارة النهائية على عينة البحث لتجميع المعلومات والبيانات المطلوبة لإتمام الدراسة ليتم بعد جمعها تفريغها في جداول مختلفة تحليلها لاستخلاص النتائج. واستمرت من 10جانفي 2022 إلى 31 جانفي 2022.

❖ **المجال البشري:**

بناء على موضوع الدراسة وما تمحورت حوله إشكاليتها، فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو الخريجين الجامعيين العاملين بعقود الإدماج. لكن نظرا لكبر حجم المجتمع للأعداد الهائلة للخريجين الجامعيين العاملين بعقود الإدماج فقد تعذر علينا التغطية الشاملة لجميع الحالات أو الاتصال بعدد كبير من المبحوثين المعنيين بالدراسة نظرا لتوزعهم على عدة أماكن مما جعلنا نستعين بالمعاينة التي هي: " اختيار جزء من مجموعة من الأشياء أو مادة بحيث يمثل هذا الجزء المجموعة كلها".

❖ **عينة الدراسة:**

نظراً لكبر حجم مجتمع (خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج CID)، فقد تعذر علينا التغطية الشاملة لجميع الحالات أو الاتصال بعدد كبير من المبحوثين المعيين بالدراسة لذلك لجأنا إلى الاعتماد على طريقة "المعاينة" التي تعد "اختيار جزء من مجموعة الاشياء أو مادة بحيث يمثل هذا الجزء المجموعة كلها"، بمعنى الاستناد لعدد محدد من المفردات التي تعتبر جزء أو خيار معين من مفردات أكبر تمثل المجتمع وهي ما يسمى "بعينة البحث". من خلال القيام ببحث استطلاعي لأخذ فكرة عن المجال المكاني الأنسب الذي ستجرى فيه الدراسة والتي تمت بناء عليها اختيار مقري البلدية والدائرة ومختلف المؤسسات التربوية ببلدية المسيلة كونها الأكثر احتواء لهذه الفئة، وبذلك تكون عينة قصدية قوامها كل خريج جامعي متعاقد في إطار عقود الإدماج بالمؤسسات التربوية المتواجدة على مستوى مقري دائرة وبلدية المسيلة.

❖ **منهج الدراسة:**

تصنف هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية كونها تسعى لوصف واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل مع تشخيصه وإلقاء الضوء على جوانبه المختلفة بهدف فهمها وتحليلها من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي باعتبار أنه: "منهج علمي يقوم أساس على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدراسة على أدق جزئياته وتفاصيله والتعبير عنها تعبيرا كيفيا وكميا" حيث تم تطبيقه على مرحلتين أساسيتين هما:

❖ **أدوات جمع البيانات:**

اعتمدنا على مجموعة من أدوات جمع البيانات لتجنب القصور في إحداها،

وذلك كما يلي:

✓ **المقابلة:**

وهي محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين, بهدف الوصول إلي حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من اجل تحقيق أهداف الدراسة (عليان،غنيم، 2000 ،ص 102) وقد تم اعتماد:

المقابلة المقننة :

والتي هي أكثر المقابلات شيوعا حيث تتميز بغزارة البيانات وإمكانية تصنيفها وتحليلها إحصائيا وتستخدم كأداة من أدوات الدراسات والأبحاث العليا لجمع المادة العلمية حول الظاهرة(زرواتي، 2007، 86).

و في هذا السياق تم إجراء مقابلات مقننة مع عمال المتعاقدين، منهم من له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع الدراسة.

وتم صياغة استمارة المقابلة حيث تضمنت 08 أسئلة مقسمة على 3 محاور:

✓ المحور الأول :البيانات الشخصية للمبحوث (الجنس)

✓ المحور الثاني:تضمن 05 أسئلة تعلقت بتواءم التكوين الجامعي مع سوق العمل من حيث النوعية.

✓ المحور الثالث :تضمن 03 أسئلة تعلقت يتواءم التكوين الجامعي مع سوق العمل من حيث الكمية.

2.تحليل وتفسير البيانات

❖ **تحليل وتفسير البيانات الشخصية**

جدول رقم (01) يوضح جنس المتعاقدين.

الجنس	انثى	ذكر
المجموع	06	14

❖ **تحليل بيانات المحور المتعلق بتواؤم التكوين مع سوق الشغل من حيث النوعية**

احتوى هذا المحور على سبعة أسئلة تحليلية يجيب على الإشكالية المطروحة

✓ السؤال الأول فيما يخص التخصصات الأكثر طلبا :

- الأغلبية " 70 % " أن التخصصات العلمية هي الأكثر طلبا مثل المهندسين والمحاسبين وغيرهم من هذه الشعب،و قيل أن التخصصات التربية البدنية و الرياضية هي الأقل طلبا واقترحوا زيادة وفتح مراكز تضم خريجي هذه التخصصات ضعيفة الطلب وفتح مناصب مناسبة لتخصصاتهم، لان المجتمع الآن في تطور في جميع المجالات.

✓ أما السؤال الثاني فتمحور حول نوعية نظام LMD دور في عدم التوافق بين التكوين وسوق الشغل

- أقلية المستجوبون نفوا علي هذا السؤال حيث أكدوا إن المركز يبحث عن كيفية توصيل المخرجات بينها وبين سوق الشغل وليس نوعية النظام المدروس في الجامعة، على غرار الأغلبية الذين هم في خلاف عن أجوبة الآخرين حيث صرحوا أن عدد خريجي الجامعة اكبر من عدد المناصب المتاحة في سوق الشغل وبالتالي فان لنظام التكوين دور مهم في فشل وعدم التواؤم بينه وبين سوق الشغل ،وان الجامعة الجزائرية تعاني من ضغط العدد الذي اثر على نوعية التعليم ما نلمسه فعليا أن ضعف النظام الجامعي في إخراج مخرجات ذات كفاءة أدى إلي عدم التوافق بينها وبين سوق الشغل، حيث كان خريجي الجامعة في السنوات الماضية يمكنهم الالتحاق بمناصب عمل عديدة وفي مجالات مختلفة هذا لان سوق العمل لا يتطلب تخصصات دقيقة إلا أن هذا الأمر اختلف مع بروز مبدأ التخصص الدقيق نظام(LMD) المتبع حيث نلاحظ عدد كبير من خريجي الجامعة حائل إلي البطالة.

✓ كان السؤال الثالث حول هل يشتغل خريجي الجامعة في مناصب غير تخصصاتهم

- اجمع الجميع علي هذه الفرضية إن هناك العديد من خريجي الجامعة يشتغلون في مناصب غير تخصصاتهم والدليل عمال المركز.
- من خلال الإجابات نري أن اغلب الأفراد لا يرون أن تكوينهم الأكاديمي لا يتواءم مع طبيعة المنصب والتخصص مما يجعلهم يعانون من صعوبات تواجههم في أدائهم لمهامهم.

✓ أما عن السؤال الرابع السائل عن وسائل والآليات المقترحة للربط بين التكوين وسوق الشغل

- اتفقوا على أن هناك اتفاقيات وشراكة مع مخابر البحث والشركات وإنشاء مرصد للعمل وأيضا النوادي العلمية للزيادة من فعالية هذا المركز ورفع من مستوى المواءمة بين المداخلات والمخرجات.
- هاته التصريحات حتى ولم تتجسد كلها على ارض الواقع بعد وهي مشاريع مستقبلية إلاأنها تبعث الأمل في بداية أخرى لمستقبل عملي للطلبة المتخرجين في محاولة لتقليل من نسبة بطالة حاملي الشهادات.

✓ أما السؤال الخامس الذي كان عن ايام المركز بتتبع نتائج التكوين في ميدان الشغل ومدى نجاحه في أدائه مهامه

- تشابهت الإجابات واجمعوا أن هناك فئتين يتم متابعتهم من طرف المركز وهم المستفيدون من تربصات في احد المؤسسات الذين دخلوا عن طريق المركز،والفئة الأخرى هم المستفيدون من الدورات المقدمة من طرف المركز وإذا مادخلوا ميدان العمل بعد الدورة .

❖ **تحليل بيانات المحور المتعلق بتواؤم التكوين وسوق العمل من حيث الكمية .**

احتوى هذا المحور على أربعة أسئلة تحليلية تجيب على الإشكالية الرئيسية المطروحة

✓ السؤال السادس :كان حول عدد خريجي الجامعة والمناصب المتاحة في سوق الشغل

- اجمع المستجوبين أن عدد مخرجات التكوين لا يتناسب مع المناصب المتاحة مع سوق الشغل وفي جميع التخصصات وهذا يرجع إلى عدة أسباب منها:

الفشل الضعف الاقتصادي، فشل ضعف النظام المتبع في الجامعة وعدم تواكب حيثياته مع سوق الشغل، وان أعدادا كبيرة تلتحق بتخصصات تتنافى وطبيعة التخصص الذي هو خاص وليس عام وهذا ما أدى إلى عدم التوافق بين مايطلبه السوق وخريجي الجامعة.

- تسعى الدولة جاهدة لزيادة عدد االمراكزمثل مركز الربط وهيئات أخرى شبيهة لها إلى تنظيم بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية وإعادة برمجة طبيعة العلاقة بينهم.

✓ أما السؤال السابع المتعلق ب عملية التنسيق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل من طرف مكتب التشغيل

- كحوصلة للإجابات والشروحات المقدمة من المستجوبين نجد أن هذه العملية تقوم عن طريق اطلاع المؤسسات الاقتصادية التي لها تواصل مع مركز التشغيل للتعرف على خريجي الجامعة الذين درسوا تخصص يخدم هاته المؤسسات،وأيضا يتم التنسيق على حسب طلب المؤسسة وما يحتاجونه من عاملين وخدمة المنصب الفارغ فيما اختلف الاخرون أن هذا ليس من وظيفة مكتب التشغيل.
- نلاحظ أن هناك اختلاف في الأجوبة فهناك من يعد انه ليس من وظيفة المركز ويمكن إن هذا الأمر ا رجع لاختلاف الوظائف المنسوبة لهم وعدم اطلاعه على الوظائف الكاملة لهذا المركز واكتفائه بمعرفة الوظيفة التي تشتغلها في المنصب،إلا إن هذا لا يقلل من مهام تنسيق المركز بين الجامعة وسوق الشغل.

✓ تمحور السؤال الثامن حول عدد المستفيدين من الإدماج المهني عبر مديرية التشغيل وصرح رئيس مصلحة ترقية تشغيل والإدماج المهني أن عدد المستفيدين من الإدماج المهني منذ تفعيله في سنة 2008 قدر ب 41000 مستفيد إضافة إلي العقود السارية المفعول إلى يومنا هذا حيث قدرت ب 8678 عقد، أما بالنسبة لعقود عمل المدعم قدر عددها ب1003 عقد، كما تم إجراء مقابلة مع إطار في الوكالة المحلية للتشغيل بخصوص أخر الإحصائيات لديهم حول عدد طالبي العمل حيث انه بلغ في سنة 2022 17000 طالب عمل، كما أعطيت لنا معلومات بخصوص مناصب شغل بالنسبة للإدماج المهني وهذا في القطاع الخاص حيث قدر عدد المستفيدين من عقود الإدماج لخريجي الجامعة ب 800 شخص.

نلاحظ أن عدد المسجلين في الوكالة المحلية للتشغيل مقارنة مع عدد المستفيدين تفاوت كبير وفجوة كبيرة بين الخرجين والذين تحصلوا على مناصب.

3.مناقشة نتائج الدراسة

مناقشة نتائج التساؤل الفرعي المتعلق بتواؤم سوق الشغل مع التكوين من حيث النوعية.

مكنت الدراسة الميدانية بعد تحليل المقابلة المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول من إثبات صحة ما قيل في الجانب النظري بأن التكوين يلبي ويوفر حاجيات ومتطلبات سوق الشغل من حيث النوعية لان التكوين يوفر جميع التخصصات المطلوبة في سوق الشغل حيث تسمح الإمكانية المادية للجامعة بتوفير جميع التخصصات، بينما سوق الشغل هو الذي يعاني من نقص في توفير فرص العمل الكافية لجميع المتخرجين.

فالتغيير المستمر لمحتويات وبرامج التكوين يوازي متطلبات سوق الشغل ومستجدات العصر وتغيراته السريعة في جميع المجالات سواء الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية.

مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثاني المتعلق ب تواؤم سوق الشغل والتكوين من حيث الكمية.

من خلال البيانات التي خصت المحور الثاني يتضح أن تزايد أعداد حاملي الشهادات بهذا الكم لا يخدم بسوق الشغل ويعقد وضعية الخريج، فالجامعة لا تهتم بدراسة قابلية مخرجاتها للتشغيل فمخرجات الجامعة لها القدرة لها على الاندماج في سوق الشغل لكن قدرة هاته المؤسسات على تشغيل هذه المخرجات محدودة، حيث أكدت الإحصائيات الأخيرة التي أجرتها الوكالة الوطنية للتشغيل في سبتمبر 2022 إن عدد المسجلين في الوكالة بلغ عددهم 17000ألف طالب متخرج باحث عن العمل، وقدر عدد المستفيدين من عقود إدماج المتخرجين ب 800 شخص .أما بالنسبة لعقود العمل المدعم المتحصلين على مناصب شغل هو 600 شخص موزعة على القطاعين الخاص والعام.

4.النتائج العامة:

-أظهرت الدراسة أن التخصصات المدروسة بالجامعة تتماشى مع المناصب المعروضة في سوق الشغل.

-التكوين لا يغطي كل الجوانب لخرجيها وبالتالي يبقى خريجي الجامعة دائما في التكوين المستمر من خلال اندماجه في ميدان سوق الشغل.

-التربص الميداني يساعد خريجي الجامعة في التعرف أكثر على طبيعة العمل وبالتالي يكمل في تكوين الطلبة.

-يتلاءم التكوين مع سوق الشغل من حيث النوعية.

-لا يتلاءم التكوين مع سوق الشغل من حيث الكمية.

-غياب التنسيق بين الجامعة والوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل.

-افتقاد الجامعة لقاعدة بيانات حول احتياجات سوق الشغل المحلي من يد عاملة

-مركزية التكوين في الجزائر لا تسمح بتوجيه الطلبة حسب طبيعة البيئة المحلية التي ينتمون إليها.

-الأعداد الكبيرة لخريجي الجامعة يفوق حاجيات الاقتصاد الوطني.

خاتمة

خاتمة:

إن متابعة وتطوير نظام التكوين هو الوسيلة التي بفضلها يتم تكوين جيل من الطلبة قادر على المساهمة في تطوير وطنه من خلال التوسع والتدقيق في تخصصه ويقابله تحسين اقتصاد السوق بما يتوافق مع مخرجات التكوين، بذلك تفعيل التوازن بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل.

وبالرغم مما يقال عن الدور الهام القيادي الذي يجب أن يلعبه المعهد في بناء المجتمع، فإن المعاهد الجزائرية واقعها اليوم يتطلب إعادة النظر والتفكير من أجل بناء قدرات علمية ومهنية قوامها تكويني جيد والمتابعة الحسنة وتحصيل التوافق بينهما وبين سوق الشغل، لأن علاقة التكوين بسوق الشغل يمثل ذلك البناء من الأبنية المكونة للمجتمع بل تعتبر ركيزة من الركائز التي يقوم عليها المجتمع وتحقيق الاتزان والاستقرار والتقدم والازدهار في جميع المجالات التي تطمح إليها كل الدول، وهذا من خلال توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على منافسة العمالة الأجنبية.

الأمر الذي أكدت عليه هذه الدراسة على غرار العديد من البحوث والدراسات التي اهتمت بموضوع التكوين وسوق الشغل وسبل التوفير بينهم من خلال الوقوف على مشاكل التكوين مع سوق الشغل والتحديات التي تواجه خريجي المعاهد في الحصول على منصب عمل، وسبل لتقليص الفجوة بينهما.

قائمة المراجع

أولا: الكتب

1-السيد عليوة، (2001)، تحديد الاحتياجات التدريبية. القاهرة: ايتراك للنشر والتوزيع.

2- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

3- حمدان محمد زياد، (1986)، التعلم الصفي. عمان دار الفكر للنشر والتوزيع.

4-رمزي أحمد عبد الحي، (2006)، التعليم العالي والتنمية- وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة. مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

5- مصطفى السايح محمد،(2001)، اتجاهات حديثة في تدريس التربية البدنية والرياضية. القاهرة: مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية.

6- مطر خالد عبد الرحيم الهيتي، وأكرم أحمد طويل،(1999)، التنظيم الصناعي المبادئ-العمليات- المداخل و التجارب. عمان: دار الحامد.

7- لحسن بو عبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجزائر، دراسة ميدانية بجامعة شرق الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائر، 2000.

ثانيا: الرسائل الجامعية

8- سمايلي محمود، دور برامج التشغيل الوطنية في ادماج المنهي لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، رسالة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة سطيف، الجزائر، 2016.

ثالثا:المجلات

9- الطلالفحة حسن، حول معضلات البطالة المتعلمين في البلدان العربية، الكويت، المعهد العربي للتخطيط، جانفي 2012.

10-بدوي أبو بكر العابدين، خدمات التشغيل من خلال ممارسة التدريب، المؤتمر الرابع للتنمية، جامعة محمد الخامس، الرباط، المغرب، 5 فيفري 2011.

11- منظمة العمل الدولية، تعزيز فرص العمل، حماية الأشخاص، البطالة طويلة الأمد هي التحدي الجديد للعديد من البلدان، ديسمبر 2010.

المواقع:

12- سيد محمود يوسف، اتجاهات لتطوير التعليم العالي، موقع التعليم الجامعي، http//fac.ksu.ede.fa//yousef said mahmoud.doct، بتاريخ 15 سبتمبر2020 .

الجهات الحكومية، القوانين والمراسيم

13- جامعة محمد بوضياف. (2009)، اصلاح التعليم العالي ل.م.د . وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

المعاجم:

14-ابن النظور،1997 لسان العرب. لبنان: دار صادر.

الملاحق

جامعةالمسيلة

معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم: التربية البدنية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

التخصص: الإعلام والإتصال الرياضي

ماستر 2

التكوين المعتمد في معاهد التربية البدنية والرياضية و مدى ومواؤمته مع سوق الشغل

دراسة ميدانية على مستوى معهد التربية البدنية والرياضية جامعة المسيلة

إعداد الطالبان:

- بلواضح الحاج
- عبد اللاوي سيف الدين

الأستاذ:

- بن البار السعيد

السنة الجامعية:2022/2021

المحور الأول: البيانات الشخصية

- النوع: ذكر، أنثى

المحور الثاني: مواؤمة التكوين وسوق الشغل من حيث النوعية

1- ما هي التخصصات المطلوبة أكر في سوق العمل؟

2- هل لنوعية النظام المتبع في الجامعة ل.م.د دور في عدم توافق بين المخرجات وسوق العمل؟

3- هل يشتغل خريجي الجامعة في مناصب غير تخصصاتهم؟

4- ما هي الوسائل والآليات المقترحة لربط نظام التعليم العالي واحتياجات الفعلية لسوق الشغل؟

5- هل يقوم مركز الربط بتتبع نتائج التكوين في ميدان العملي ومدى نجاحهم في أداء مهامهم؟

المحور الثالث: مواؤمة التكوين وسوق الشغل من حيث الكمية

1- هل عدد خريجي التكوين مناسب مع المناصب المتاحة في سوق الشغل؟

2- كم عدد الطلبة المسجلين طالبي العمل في مديرية التشغيل؟

3- كم عدد الطلبة الذين التحقوا بمناصب عمل عبر مديرية التشغيل؟

ملخص الدراسة:

اهتمت هذه الدراسة بالتواؤم بين التكوين وسوق الشغل من حيث الكمية والنوعية وتحضير الطلبة لعالم الشغل ومساهمة مركز الربط في إدخال مخرجات الجامعة لعالم الشغل إن الهدف الرئيسي لهذا البحث معرفة مدى تلاءم التكوين مع سوق الشغل، فالتكوين يعتبر بوابة الدخول إلي عالم التنمية من خلال إخراج كفاءات ويد عاملة قادرة على الدخول لعالم الشغل والسير بعجلة التنمية للأمام.

حيث اهتمت هذه الدراسة بالعلاقة بين التكوين الجامعي من حيث الكمية والنوعية من اجل ذلك قمنا باختيار أداة المقابلة وطبقت على مركز الربط الذين يشكلون عينة هذه الدراسة، ومن خلال المعطيات وتحليل النتائج سمحت لنا أن نستنتج بأن مخرجات التكوين لا تتلاءم مع سوق الشغل.

الكلمات المفتاحية :الجامعة، التكوين ، سوق الشغل.

summary:

This study focused on the compatibility between training and the labor market in terms of quantity and quality, preparing students for the world of work, and the contribution of the linkage center to the introduction of university outputs to the world of work. A worker capable of entering the world of work and moving the wheel of development forward.

Where this study was concerned with the relationship between university training in terms of quantity and quality, for this we chose the interview tool and applied it to the linkage center who constitute the sample of this study.

Keywords: university, training, job market.