برامج التكوين المهني وترقية مناصب العمل في القطاع الفلاحي -دراسة ميدانية المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الحجار-عنابة-

لرقم عز الدين: أستاذ محاضر "أ"
كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة باجي مختار - عنابة

الملخص

تعالج هذه الدراسة الصعوبات التي تعترض قطاع التكوين المهني في إعداد يد عاملة مؤهلة قادرة على خلق قيمة مضافة الاقتصاد الوطني وبخاصة الفلاحة والأشجار المثمرة بشكل أخص أين أكدت الدراسة على نقص فضاءات التطبيق الميداني وعدم التأكيد على الأهداف البيداغوجية للمتربصين وكذلك عدم إشراك الأساتذة المتخصصين في إعداد وتحيين البرامج .

الكلمات المفتاحية : التكوين المهني، البرامج، مناصب العمل.

Abstract

This study examines the difficulties faced by the vocational training sector in preparing a skilled workforce and is able to create added value in the national economy, particularly in agriculture and fruit Particularly when the study highlighted the lack of space for field application and the lack of emphasis on the pedagogical objectives of trainees, as well as the failure to involve professors who specialize in the preparation and Updating of programs

key words: vocational training; programs ; jobs post

المقدمة

يشهد عالم المهن تحولات متسارعة ومستمرة لمختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية نتيجة للتطورات التقنية والعلمية المتلاحقة وظهور العولمة ونظام المعلوماتية حيث يتطلبان إستراتيجية هادفة تساهم في زيادة كفاءة الموارد البشرية داخل المؤسسة من خلال تزويدهم بالمهارات الفكرية والمهنية والسعي إلى إرساء قاعدة معلوماتية، تساعد في الحفاظ على استمرارية المؤسسة.

كما يعتبر التكوين المهني محركا أساسيا في تحقيق التنمية الوطنية وخلق مناصب شغل، كما أنه يساهم بشكل أساسي بتكييف إمكانيات الفرد الذهنية والفنية مع متطلبات المناصب الحالية والمستقبلية، إلا أن التكوين المهني لا يقدم حلول سحرية وإنما يساهم في رفع وتحسين الكفاءات المهنية [1]. فامتلاك الفرد مهنة أو حرفة معينة تأهله ليندمج في الحياة المهنية بأي شكل من الأشكال.

فعلى المؤسسات أن تلبي احتياجاتها من القوة البشرية ذات الكفاءة المطلوبة حتى تستطيع أن تحقق الميزة التنافسية والنجاح في الأسواق الداخلية والخارجية. فبدأت العديد من المؤسسات في إعادة النظر ببرامجها التكوينية لغرض تحقيق المزايا التنافسية إذ يتم بنتائج ومخرجات البرامج التكوينية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وهذا ما يقدم تمويلات إضافية لقطاع التكوين المهني من طرف المؤسسات الخاصة حيث نجد مثلا بفرنسا أن الخزينة العمومية لا يتعدى إنفاقها على التكوين المهني 16 % ويتعدى نفقات[2] المؤسسات الخاصة 42 % إيمانا منها بأن التكوين المهني هو العنصر الأساسي لتحقيق المزايا التنافسية المتمثلة بتلبية حاجات الأفراد من الخدمات بالنوعية المرغوب فيها، ولهذا يعتبر التكوين في مفهومه الشامل هو تزويد الأفراد بمهارات واكتساب المعارف والمعلومات والاتجاهات التي ترتقي بأدائهم من المستوى الممارس إلى مستوى أفضل بصورة دائمة لتحقيق الأهداف من خلال تزويدها ببرامج تكوينية مناسبة، لرفع كفاءتها الإنتاجية وتحسين أداء الأفراد في الأطر المختلفة لتلك المؤسسات والتنظيمات لذا كان لابد من وجود وسيلة يمكن بواسطتها الوقوف على مدى ملائمة البرامج التكوينية مع متطلبات مناصب العمل،ونظرا لحاجة المجتمع الجزائري لخلق كفاءات ومهارات عالية في القطاع الفلاحي لما ينتظر من هذا القطاع من مساهماته في التنمية الاقتصادية وإحداث القطيعة مع التبعية الغذائية والسياسة الاقتصادية الريعية، وتبعا لأهمية التكوين المهني جاءت العديد من الدراسات تأكد هذه الأهمية سواء على

مستوى التكوين المتواصل أو تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال التأكيد على البرامج التكوينية

وعلى ضوء ما سبق تتبلور معالم إشكالية بحثنا التي يمكن صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي:

- إلى أي مدى تتلاءم برامج التكوين المهني لمناصب العمل في القطاع الفلاحي ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل المركزي الأسئلة الفرعية التالية :

- هل يغطي البرنامج المقرر المهام المحددة نظريا؟
- هل يشارك الأساتذة في عملية تحيين البرنامج؟

وللإجابة عن هذه التساؤل قمنا بالإجراءات المنهجية التالية :

1- فرضيات الدراسة

الفرضية العامة

- تتلاءم برامج التكوين المهني المقررة لمناصب العمل.

الفرضيات الجزئية

- يغطي محتوى البرنامج المهام المحددة نظريا.
- يشارك الأساتذة في عملية تحيين البرامج.

2- أهمية الدراسة

تبرز أهمية دراسة التكوين المهني وخاصة فيما يتعلق بجانب البرامج وتوافقها مع مناصب العمل التي تعمل على خلق القيمة المضافة في المجتمع كما تكمن أهميته في تركيز دراستنا على ميدان الفلاحة لما ينتظر منه من احتلال مكانة مرموقة في الإنتاج الوطني.

3- تحديد المصطلحات الإجرائية

1-**التكوين المهني**: فالتكوين المهني يلعب دورا مهما في التقليل من احتمال التغيير المتكرر للأجراء كما يساهم في رفع إنتاجيتهم [3] وذلك من خلال تعديل سلوكهم بما يتناسب وأداء مهامهم وتحقيق أهداف المنظمة وهذا ما يجعل لحكومات تخصص جزء من هام من مداخلها لترقية التكوين المهني إذ تخصص فرنسا 1.5 من الإنتاج الداخلي الخام للتكوين المهني[4] ونظرا لأهميته قدمت له العديد من التعاريف نوجزها فيما يلي :

أنه عملية منظمة تحدث تغييرا في نظرة وسلوك الفرد المتكون إلى عمله، من خلال اكتسابه معارف ومهارات جديدة تؤدي إلى تحسين أدائه[5].

- نقصد بالتكوين مجموعة النشاطات التي تهدف إلى تزويد المتكونين بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة، وباعتباره عامل لتطور الموارد البشرية داخل المؤسسات.

2- **برنامج التكوين:** برنامج التكوين يخطط وينظم دورات التكوين عملا بالأهداف المحددة، والبرنامج يحدد قائمة الوسائل الأزمة لبلوغ الأهداف المحددة، والأهداف المسطرة لتحقيقها، الأولويات التكوينية، ومضمون الدورات التكوينية والمدة الزمنية الأزمة للتكوين، وميزانية التكوين، الفئات السوسيومهنية للعمال والأفراد العاملين[6]

-نقصد بأن البرنامج التكويني هو مجموعة من المقررات في فرع معين(تقني سامي الأشجار المثمرة) من الدراسة واختيار عناصر البرنامج المشتملة على أهدافه، ومحتواه من مواد التكوين وأساليبه والتقنية المستخدمة، واختيار المكونين والمتكونين.

3- **مناصب العمل:** إن الانتقال من المسار التنظيمي إلى المسار المهني المتنقل يسمح باعتماد مقاربات جديدة تركز على الإنفرادية دون التقيد بالانتماء لمنظمة ما[7]. وهذا ما يسمح لنا بالاعتماد على العديد من التعاريف المتباينة في الطرح المشتركة في المضمون حيث عرف منصب العمل بأنه مجموعة المراكز والمواقف المتكاملة والمتماثلة بدرجة ما وذلك لأداء المهام والواجبات التي تسهم في أداء الوظيفة بصور كلية[8]. نقصد بمنصب العمل بدراستنا "مجموعة من المتطلبات والواجبات والعمليات اللازمة لإنجاز عمل معين سواء كان داخل تنظيم أو خارجه".

4- **التكوين الإقامي:** يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين و المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، ويضمن التكوين الاقامي داخل مؤسسة التكوين المهني طيلة مدة التربص.

4-مجتمع الدراسة

برامج التكوين المهني المعتمدة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الباهي الصادق بالحجار عنابة وهي كالتالي : إنتاج حيواني – خيار: تربية الحيوانات الصغيرة

- زراعة الأشجار المثمرة (Arboriculture Fruitier)

- بستنة (Paysagiste)
- البيئة والنظافة (Environnement & Propreté)
- تسيير واقتصاد الماء(Gestion & Economie de l'Eau)
- تسيير واسترجاع النفايات (gestion & recyclage des Déchets)
- معالجة المياه (Traitement des Eaux)
- مساعد في الصحة الحيوانية(Auxiliaire de la Santé Animale)
- نظافة، وقاية وأمن (Hygiène- Sécurité-Environnement)
- معلوماتية خيار: قاعدة المعطيات : (Informatique option BDD)
- محاسبة وتسيير(Comptabilité & Gestion)
- تسيير الموارد البشرية (Gestion des Ressources Humaines)
- تأمينات (Assurances)
- التسويق (Marketing)
- سكريتارية المديرية (Secrétariat de Direction)
- توثيق وأرشيف Documentation & Archives)

عينة الدراسة

اخترنا العينة القصدية واستهدفنا اختصاص الأشجار المثمرة والمتكون من فوج 1 ويدرس فيه 16 متربص في السداسي الرابع (S4) وقمنا بتوزيع استمارة عليهم وعلى الأساتذة البالغ عددهم 7 وهذا بالنسبة للفرضية الأولى، أما بالنسبة للفرضية الثانية فاكتفينا بمقابلة مع 7 أساتذة. أعتمدنا على هذه العينة كونها السداسي الرابع الوحيد الذي يندرج ضمن فرع الفلاحة بالمعهد .

5- أدوات جمع البيانات

أدوات جمع البيانات هي جملة من التقنيات التي يستعملها الباحث في جمع المعلومات الخاصة بموضوع البحث، حيث أن الأدوات المستخدمة لم توضع عشوائيا بل خضعت إلى طبيعة الموضوع في حد ذاته فهي تشكل نقطة اتصال بين الباحث والمبحوث وتمثلت أساسا:

1- **الوثائق الإدارية:-** نسخة من محتوى البرنامج للأشجار المثمرة، وهذا اعتمدنا عليه لوضع أسئلة الاستمارة والمقابلة المقننة.

2- **المقابلة المقننة:** تم الاعتماد على المقابلة المقننة وذلك خصيصا لأساتذة لأخذ أراءهم بأن المتربصين يتمكنون من إتقان هذه المهام بعد التخرج يتكون من20 مهمة، باعتمادنا على نعم ولا ومحايد ونقصد بمحايد.

3- **المقابلة المفتوحة**: تعرف المقابلة على أنها" تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف مواجه، حيث يقوم القائم بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو التغيرات لدى المبحوث[9].

وقد تمت المقابلات مع أساتذة التخصص الأشجار المثمرة وهذا للحصول على المعلومات خاصة بالفرضية الثانية " يؤخذ بآرائكم عند تحيين البرنامج.

4- **الاستمارة**: تمت صياغة الاستمارة لجمع المعلومات حول اتقان المتربصين المهام الموجودة بالبرنامج وذلك تلقاها أفراد عينة البحث، وتضم 20مهمة.

5- **الملاحظة** : ملاحظة العتاد البيداغوجي والمساحات المخصصة للأشجار المثمرة

6- منهج الدراسة

بناءا على طبيعة الموضوع حول برامج التكوين المهني ومدى وملاءمتها لبرامج العمل، والوسائل المتاحة وطبيعة ميدان الدراسة والعينة المتاحة اعتمدنا المنهج الوصفي باعتباره مناسبا لطبيعة هذه الدراسة .

7- الأساليب الإحصائية المستعملة

تم تفريغ بيانات الاستمارة والمقابلة وجدولتها وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أ) **المتوسط الحسابي**: ويعبر عنه: مجموع الأفراد/ العدد الكلي.

ب) **حساب التكرارات ونسبها المئوية**: وقد استخدم في هذا البحث أسلوبين:

- أسلوب كمي: لوصف الظاهرة رقميا، باستخدام النسب المئوية بحيث: ن=حجم الهيئة.

- أسلوب كيفي: لوصف الظاهرة بتحليل البيانات وتفسيرها للوصول الى نتائج.

ج) **المتوسط العادل**: وهو المتوسط الحسابي الذي يحسب انطلاقا من:

الأعداد المعطاة للاستمارة المعدة بطريقة لكارت.

8- عرض النتائج وتحليلها

من خلال عرض البيانات التي تحصلنا عليها من ميدان الدراسة وتحليلها نحاول الإجـــابة على التســاؤلات المطــروحة في إشكــالية الدراســة وذلك من خــلال اختبار الفرضيات التالية:

1- يغطي البرنامج المهام المحددة نظريا. وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام التكرار والنسب المئوية لإجابات الأساتذة، والمتوسط العادل والمتوسط الحسابي بالنسبة للمتربصين وذلك بالنسبة هل يتحكم في المهام لتخصص الأشجار المثمرة، فكانت النتائج على النحو التالي:

العبارة	التكرار	المتوسط العادل	المتوسط الحسابي
1	52	3	3.25
2	52	3	3.25
3	57	3	3.56
4	52	3	3.25
5	68	3	4.25
6	66	3	4.12
7	65	3	4.06
8	56	3	3.5
9	56	3	3.5
10	53	3	4.56
11	53	3	3.31
12	57	3	3.93
13	55	3	3.43
14	57	3	3.56

15	55	3	3.43
16	48	3	3
17	49	3	3.06
18	47	3	2.93
19	46	3	2.87
20	50	3	3.12
المتوسط الحسابي العام			3.49

جدول رقم01: يوضح البيانات المتحصل عليها من تفريغ استمارة المتربصين.

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ ما يلي:

المهمة 1: تقييم الحالة المناخية.

لاحظنا أن المتوسط الحسابي بلغ 3.26 وهذا يفوق المتوسط العادل 3 وهذا يدل أن المتربصين يتحكمون في هذه المهمة بصفة مقبولة خاصة عندما نلاحظ أن الانحراف المعياري يساوي 0,55 والذي يدل على أن التجانس كبير بين استجابات المتربصين ومن خلال ملاحظتنا بالمعهد أن الأجهزة متوفرة بكثرة مقارنة مع عدد المتربصين ما سمح لهم بالتطبيق بصفة مكثفة .

المهمة 2: تقييم الخصائص الفيزيائية للتربة.

من خلال تحليلنا للعبارة يتبين لنا أن تحكم المتربصين في مهمة تقييم الخصائص الفيزيائية للتربة مقبولة وهذا ما يوضحه المتوسط الحسابي 3.25 الذي يفوق المتوسط العادل.

المهمة 3: المساهمة في تأسيس المصارف والطرود من خلال الاختيار الصحيح لنظام الصرف.

اطلاعنا على العبارة رقم 3 نجد أن المتوسط الحسابي قدر ب وهو 3.56 وهو أكبر من المتوسط العادل وهذا يدل أن المتربصين يتحكمون بالمهمة بشكل عام .

المهمة 4 : المساهمة في تأسيس المصارف والطرود من خلال الامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة

فالمتوسط الحسابي 3.25 وهذا يفوق المتوسط العادل 3 وهذا يدل على أن المتربصين يتحكمون في هذه المهمة.

المهمة 5 : أداء الحرث في الوقت المناسب

من خلال اطلاعنا على العبارة نجد ان المتوسط الحسابي قدر ب 4.25 يفوق المتوسط العادل بكثير وهذا يدل أن جل المتربصين يتحكمون في المهمة وهذا يعود من خلال ملاحظتنا للوسائل المستعملة في هذه المهمة متوفرة بكثرة إلى جانب توفر مساحات للتجريب بالمعهد .

المهمة 6 : تحديد أنواع مختلفة من الأشجار المثمرة، وتكييفها مع التربة والظروف المناخية في المنطقة

بعد معالجة البيانات أتضح أن المتوسط الحسابي 4.12 الذي يفوق المتوسط العادل بنسبة كبيرة وهذا يعني أن جل المتربصين يتحكمون في هذه المهمة.

المهمة 7 : التعرف على أنواع مختلفة من الأشجار.

نلاحظ أن المتوسط الحسابي 4.06 إنه يفوق المتوسط الحسابي العادل 3 وهذا يدل أن جل المتربصين يتحكمون في هذه المهمة فعند ملاحظتنا الميدانية وجدنا أن المعهد يتوفر على العديد من الأشجار المثمرة داخل المعهد وهذا ما سمح للمتربصين بالتطبيق الميدا ني والذي أنعكس على تحكمهم في هذه المهمة .

المهمة 8 : التعرف على النباتات.

من خلال تحليلنا للعبارة رقم 8 تبين أن المتوسط الحسابي 3.5 أنه يفوق المتوسط العادل وهنا نجد أن معظم المتربصين يتحكمون في مهمة التعرف على النباتات.

المهمة 9 : اختبار أنواع الأشجار المثمرة، اعتمادا على الطقس وبيانات التربة البيئية

بعد اطلاعنا على البيانات الخاصة بالعبارة نجد المتوسط الحسابي 3.5 يفوق المتوسط العادل3 وهذا يوضح لنا أن المتربصين يتحكمون في هذه المهمة بشكل مقبول

المهمة 10 : إنتاج النباتات من البذور (اختيار البذرة، إعداد البذرة، الحفاظ على النباتات).

نلاحظ أن المتوسط الحسابي 4.25 وهذا يفوق المتوسط العادل وهنا يتضح لنا أن جل المتربصين يتحكمون في هذه المهمة .

المهمة 11 :تحقيق خطوات إنشاء وتشغيل بستان وتسويق المنتجات

من خلال تحليلنا للعبارة نجد المتوسط الحسابي 3.31 ونرى أنه يفوق المتوسط العادل وهذا يدل ان المتربصين يتحكمون بالمهمة إلا أن نلاحظ أن الانحراف المعياري المساوي ل 1,77 وهذا يعود إلا عدم تجانس المتربصين في إجاباتهم وذلك لعدم فهمهم لمضمون التسويق .

المهمة 12 : ري البستان

بعد اطلاعنا على عبارة ري البستان نجد المتوسط الحسابي3.93 وهذا يفوق المتوسط العادل يتضح لنا ان المتربصين يتحكمون في هذه المهمة بنسبة مقبولة .

المهمة13 : تسميد البستان.

نلاحظ أن المتوسط الحسابي 3.43 يفوق المتوسط العادل وهذا يدل أن المتربصين يتحكمون في مهمة تسميد البستان بصفة مقبولة .

المهمة 14 : صيانة البستان

من خلال تحليلنا لعبارة صيانة البستان نجد أن المتوسط الحسابي 3.56 أنه يفوق المتوسط العادل وهذا يوضح أن معظم المتربصين يتحكمون بالمهمة.

المهمة 15 : حماية الصحة النباتية للبستان

بعد اطلاعنا على العبارة نجد المتوسط الحسابي 3.43 انه يفوق المتوسط العادل مما يدل أن المتربصين يتحكمون بمهمة حماية الصحة النباتية للبستان وذلك من خلال ملاحظتنا أن المتربصين يطبقون ميدانيا كل المعارف النظرية بالميدان وذلك لتوفر أماكن للتطبيق وهذا ما سمح لهم بالتحكم في هذه المهمة من قبل عدد كبير من المتربصين .

المهمة 16 :الحصاد والتعبئة والتغليف منتجات الفواكه

نلاحظ أن المتوسط الحسابي3 وهذا يعادل المتوسط العادل وهذا يؤكد عدم وضوح الرؤيا بالنسبة للمتربصين لهذه المهمة وهذا يعود لعدم توافق دراسة المعارف النظرية مع تطبيقها ميدانيا لعدم توفر هياكل داخل المعهد للتطبيق وعدم توفر مجالات بسوق العمل للتطبيق لهذا الغرض .

المهمة 17 : تحقيق شراء وبيع المنتجات وتشغيل الخدمة.

من خلال البيانات المتحصل عليها نلاحظ أن المتوسط الحسابي 3.06 وهذا يفوق العادل مما يدل على المتربصين للمهمة يتحكمون بالمهمة إلا أننا نلاحظ أن الانحراف المعياري المساوي 1,55 يدل على عدم التجانس بين استجابات الأفراد .

المهمة 18 : تسيير المخزون

من خلال تحليلنا لهذه العبارة نجد المتوسط الحسابي 2.93 وهذا أقل من المتوسط العادل وهذا يدل أن المتربصين لا يتحكمون في مهمة تسيير المخزون، وعند رجوعنا للبرنامج أتضح لنا أن المقياس المخصص لدراسة المخزون وضع بشكل يسير أضخم المخازن باعتماده على معادلات رياضية صعبة الفهم ،ومن خلال المقابلة المفتوحة تبين أن المتربصين لا يهتمون ببعض المقاييس ضنا منهم أنها بعيدة كل البعد عن تخصصهم وهذا يعود لعدم شرح ووضوح الأهداف البيداغوجية للبرامج التكوينية

المهمة 19 : إدارة الموارد البشرية من (إنتاج الأعمال، الوفاء بالمواعيد النهائية، تحمل المسؤولية)

بعد اطلاعنا على العبارة نجد المتوسط الحسابي 2.87 وهذا اقل من المتوسط العادل وهذا يدل أن المتربصين لا يتحكمون في هذه المهمة وهذا يعود لعدم وضوح الأهداف البيداغوجية ومطابقتها من إستغلالها بسوق العمل .

المهمة 20 : اكتساب المعرفة العلمية في التعامل مع المعدات الزراعية واستخدام المبيدات والأسمدة

نلاحظ أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة 3.12 وهذا يفوق المتوسط العادل وهذا يدل أن المتربصين يتحكمون بهذه المهمة كما ظهر الانحراف المعياري 1,22 وهو ما يدل على عدم وجود تجانس كبير بين أفراد العينة وذلك لعدم وضوح الأهداف . وبشكل عام نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام هو 3,49 وهو أكبر من المتوسط العادل أي أنه حسب اتجاهات المتربصين نلاحظ أنهم يؤكدون أن البرنامج المتحصل عليه يغطي المهام المحددة نظريا .

العبارة	نعم		لا		محايد	
	ت	%	ت	%	ت	%
1	5	71.42		0%	2	28.57
2	6	85.71	0	0%	1	14.28
3	2	28.57	4	57.14	1	14.28
4	1	14.28	5	71.42	1	14.28
5	7	100%	0	0%	0	0
6	5	71.42	1	14.28	1	14.28
7	5	71.42	1	14.28	1	14.28
8	1	14.28	2	28.57	4	57.14

9	5	71.42	0	0%	2	28.57
10	7	100%	0	0%	0	0
11	7	100%	0	0%	0	0
12	6	85.71	1	14.28	0	0
13	6	85.71	0	0%	1	14.28
14	6	85.71	0	0%	1	14.28
15	3	42.85	2	28.57	2	28.57
16	5	71.42	1	14.28	1	14.28
17	3	42.85	2	28.57	2	28.57
18	2	28.57	3	42.85	2	28.57
19	4	57.14	3	%42.85	0	0%
20	7	٪100	0	0%	0	0%
المجموع	66.42		17.85			15.71

جدول رقم 02**: يوضح البيانات المتحصل عليها من تفريغ المقابلة المقننة للأساتذة.**

من خلال الجدول السابق نلاحظ ما يلي:

المهمة 1**:** نلاحظ أن جل الأساتذة يؤكدون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين يتحكمون في تقييم الحالة المناخية للتربة حيث كانت نسبة نعم بـ 71.42٪ أما نسبة محايد بـ 28.57٪.

المهمة 2**:** بعد اطلاعنا على هذه المهمة يتضح لنا أن جل الأساتذة يؤكدون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين يتحكمون في مهمة تقييم الخصائص الفيزيائية للتربة حيث قدرت نسبة نعم بـ 85.71٪ ومحايد بـ 14.28٪.

المهمة 3: نلاحظ أن معظم الأساتذة كانت إجابتهم ب لا حيث قدرت النسبة بـ 57.14٪ ونعم بـ 28.57٪، أما محايد بـ 14.28٪ وهذا يدل أن الأساتذة يرون أن معظم المتربصين لا يتحكموا في المساهمة في تأسيس المصارف والطرود من خلال الاختيار الصحيح لنظام الصرف وهذا رغم المجهودات المبذولة من طرف الأساتذة.

المهمة 4: كما نلاحظ أيضا بالنسبة لمهمة المساهمة في تأسيس المصارف والطرود من خلال الامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة أن جل المتربصين لا يتحكمون فيها حيث

قدرت النسبة نعم ب ٪14.28ونسبة لا بـ ٪71.42أما نسبة محايدب14.28٪ رغم الجهود المبذولة من طرفهم.

المهمة 5: أما بالنسبة لمهمة أداء الحرث في الوقت المناسب فنلاحظ كل الأساتذة يؤكدون عند نهاية التخرج أن المتربصين يصبحون قادرين على التحكم فيها انطلاقا من نسبة 100٪.

المهمة 6: نلاحظ أن جل الأساتذة يؤكدون عند تخرج المتربصين يصبحون قادرين على التحكم في تحديد أنواع مختلفة من الأشجار المثمرة، وتكييفها مع التربة والظروف المناخية في المنطقة، حيث قدرت نسبة نعم بـ ٪71.42ولا بـ ٪14.28أما محايد بـ 14.28٪.

المهمة 7: كما نلاحظ أيضا بالنسبة للمهمة السابعة أن جل الأساتذة يؤكدون عند تخرج المتربصين يصبحون قادرين على التحكم في التعرف على أنواع مختلفة من الأشجار حيث قدرت نسبة نعم بـ ٪71.42و لا بـ ٪14.28أما محايد بـ 14.28٪.

المهمة 8: أن نلاحظ معظم الأساتذة يؤكدون عند تخرج المتربصين أنهم قادرين نوعا ما على التحكم في التعرف على النباتات حيث قدرت نسبة نعم بـ ٪14.28ولا بـ ٪28.57أما محايد قدرت بـ 57.14٪.

المهمة 9: نلاحظ جل الأساتذة يؤكدون عند تخرج المتربصين أنهم قادرين على التحكم في مهمة اختيار أنواع الأشجار المثمرة، اعتمادا على الطقس وبيانات التربة البيئية حيث قدرت نسبة الإجابة بنعم ٪71.42 و محايد بـ 28.75٪.

المهمة 10: أما بالنسبة لمهمة انتاج النباتات من البذور (اختيار البذرة، إعداد البذرة، الحفاظ على النباتات) فنلاحظ كل الأساتذة يؤكدون عند نهاية التخرج أن المتربصين يصبحون متمكنين على التحكم فيها وهذا انطلاقا من نسبة قدرت ب ٪100للإجابة بنعم.

المهمة 11: نلاحظ أيضا بالنسبة لمهمة تحقيق خطوات إنشاء وتشغيل بستان وتسويق المنتجات أن كل الأساتذة يؤكدون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين متمكنين على التحكم فيها وهذا انطلاقا من النسبة التي قدرت بـ ٪100للإجابة بنعم.

المهمة 12: نلاحظ أن جل الأساتذة يؤكدون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين قادرين على التحكم في ري البستان وذلك انطلاقا من نسبة تقدر بـ 85.71٪ للإجابة بنعم ونسبة 14.28٪ للإجابة بمحايد.

المهمة 13و14: كذلك نلاحظ أن جل الأساتذة يؤكدون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين قادرين على التحكم في المهمتين تسميد البستان وصيانة البستان وذلك انطلاقا من نسبة تقدر بـ 85.71٪للإجابة بنعم ونسبة14.28 ٪ للإجابة بمحايد.

المهمة 15: نلاحظ أن معظم الأساتذة يرون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين قادرين على التحكم في مهمة حماية الصحة النباتية بنسبة نعم 42.85٪ والأساتذة الآخرين يرون عكس ذلك حيث قدرت نسبة لابـ 28.57٪ومحايد بـ 28.57٪.

المهمة 16: نلاحظ أن جل الأساتذة يؤكدون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين يتحكمون في الحصاد والتعبئة وتغليف المنتجات حيث قدرت الإجابة بنعم بـ 71.42٪ أما نسبة محايد ونسبة لا قدرت بـ 14.28٪.

المهمة 17: نلاحظ معظم الأساتذة يرون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين قادرين على التحكم في مهمة تحقيق شراء وبيع المنتجات وتشغيل الخدمة بنسبة 42.85٪ والأساتذة الآخرين يرون عكس ذلك حيث قدرت نسبة لا بـ 28.57٪ومحايد بـ 28.57٪.

المهمة 18: نلاحظ أن أكثر الأساتذة يؤكدون بعد نهاية التكوين لا يتحكموا في مهمة تسيير المخزون حيث قدرت نسبة الأساتذة الذين أجابوا بلا ب 42.85٪ أما الإجابة بنعم ومحايد قدرت النسبة بـ 28.57٪.لكلا منهما

المهمة 19: نلاحظ معظم الأساتذة يرون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين قادرين على التحكم في مهمة ادارة الموارد البشرية من (انتاج الأعمال، الوفاء بالمواعيد النهائية، تحمل المسؤولية) حيث قدرت نسبة نعم بـ 57.14٪ وأساتذة يرون انهم ليتحكموا في هذه المهمة وقدرت نسبة لا بـ 42.85٪.

المهمة 20: نلاحظ ان كل الأساتذة يؤكدون عند نهاية التكوين يصبح المتربصين قادرين على التحكم في مهمة اكتساب المعرفة العلمية في التعامل مع المعدات الزراعية واستخدام المبيدات والأسمدة وهذا انطلاقا من نسبة قدرت بـ 100٪ للإجابة بنعم.

بشكل عام جاءت نسبة 66,42 ٪ أجابت بنعم على أن المتربصين يتحكمون في المهام المحددة نظريا بعد تلقيهم للبرنامج المقرر .

التحليل بمقارنة آراء الأساتذة مع آراء المتربصين: نلاحظ أن الأساتذة والمتربصين اتفقوا على أن المتربصين يتحكمون بشكل كامل في العديد من المهام وهي كالتالي:

- تقييم الحالة المناخية.

- تقييم الخصائص الفيزيائية للتربة
- أداء الحرث في الوقت المناسب.
- التعرف على أنواع مختلفة من الأشجار.
- تحديد أنواع مختلفة من الأشجار المثمرة وتكييفها مع التربة والظروف المناخية
- إنتاج النباتات من البذور (اختيار البذرة، إعداد البذرة، الحفاظ على النباتات).
- تحقيق خطوات إنشاء وتشغيل بستان وتسويق المنتجات.
- ري البستان.
- تسميد البستان.
- صيانة البستان.
- اختيار أنواع مختلفة من الأشجار المثمرة اعتمادا على الطقس وبيانات التربة البيئية.
- حماية الصحة النباتية للبستان.
- تحقيق شراء وبيع المنتجات وتشغيل الخدمة.
- تسيير المخزون.
- اكتساب المعرفة العلمية في التعامل مع المعدات الزراعية واستخدام المبيدات والأسمدة.

من جهة أخرى نلاحظ أن الأساتذة والمتربصين يختلفون في إتجاهتهم حول مدى تحكم المتربصين في المهام المحددة نظريا بعد تلقيهم للبرنامج وهي كالتالي:

- **المهمة** 03 المساهمة في تأسيس المصارف والطرود من خلال الاختيار الصحيح لنظام الصرف. حيث المتربصون يؤكدون تحكمهم في هذه المهمة أما الأساتذة يؤكدون عكس ذلك وهذا يعود أصلا لعملية التقييم غير الدقيقة فعند تحليل نتائج المتربصين في هذا المقياس وجدنا أن معظم المتربصين علامتهم أكثر من 10 من 20 وبالتالي بالنسبة لهم هم متحصلون على هذا المقياس .

- **المهمة** 04 المساهمة في تأسيس المصارف والطرود من خلال الامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة. أين جاءت إجابات المتربصين بأنهم يتحكمون في هذه المهمة بمتوسط حسابي 3,25 إلا أن الأساتذة أغلبيتهم يؤكدون بأنهم لا يتحكمون فيها بنسبة

كبيرة وهذا الاختلاف يعود لعم توضيح الأهداف البيداغوجية للمتربصين بصفة دقيقة ورغم أن الإجراءات الإجراءات البيداغوجية تؤكد على كتابة الهدف البيداغوجي للمتربصين في بداية الحصة إلا أن كل الأساتذة يرفضون هذا الإجراء من الناحية العملية.

- **المهمة** 08 التعرف على النباتات.حيث النسبة الكبيرة من الأساتذة ليس لديهم إطلاع على مهارات المتربصين في هذه المهمة وهذا ما يفسر نسبة 57,14 محايد.

- **المهمة** 16 الحصاد والتعبئة والتغليف منتجات الفواكه.حيث جاء المتوسط الحسابي مساوي للمتوسط العادل وهذا ما,يدل على وضوح الهدف بالنسبة للمتربصين وقد يكون واضح بالنسبة للأساتذة وهذا ما يفسر الفرق في الإجابات بينهم اتجاه هذه المهمة.

- **المهمة** 19 إدارة الموارد البشرية من (إنتاج الأعمال، والوفاء بالمواعيد النهائية، تحمل المسؤولية).فالاختلاف في إجابات المتربصين مع الأساتذة يعود أساسا لتحديد الهدف البيداغوجي بدقة في بداية الحصة وبداية تقديم المقياس حيث يفهم المتربص المطلوب منه بدقة وبالتالي يكون قادرا على معرفة الكفاءة المراد الوصول إليها من خلال تلقي معارف محددة وتطبيقها ميدانيا .

نتائج عامة: من خلال ما سبق ومن خلال مقارنة الأساتذة والمتربصين تم التوصل إلى مجموعة من النتائج سنقوم بعرضها بإيجاز:

أن جل المتربصين يتحكمون في المهام وهذا من خلال تحليلنا للنتائج، الا أننا نجد بعض الاختلافات من وجهة نظر الأساتذة أن المتربصين لا يتحكمون في المهم التالية من المساهمة في تأسيس المصارف والطرود من خلال الاختيار الصحيح لنظام الصرف و المساهمة في تأسيس المصارف والطرود من خلال الامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة أما بالنسبة للمهمتين الحصاد والتعبئة والتغليف منتجات الفواكه، و إدارة الموارد البشرية فإن المتربصين أنفسهم يرون انهم لا يتحكمون في هذه المهمتين اما الملاحظ في هذه المهمة أن المتربصين والأساتذة يتفقون بأنهم لا يتحكمون في مهمة تسيير المخزون ، لكن نستنتج ان جل المتربصين يتحكمون في المهام.

2- يأخذ بآرائكم عند تحيين البرنامج

للتحقق من هذه الفرضية تم تحليل المقابلة فكانت النتائج على النحو التالي:

1-**بالنسبة للسؤال01**: فإننا نلاحظ أن جل الأساتذة يرون أن هناك نقص في البرنامج من خلال هذا التخصص للأشجار المثمرة أنه يكون بنمط التمهين أكثر منه بالنمط الإقامي لكنه في الأصل يوجد إقامي وتمهين ، إلا أن المتربصين عند التسجيل يسجلون

فقط إقامي وهذا راجع للأسباب التالية :شرط السن أكبر من 35 سنة ، قلة مؤسسات الإستقبال وتكاد أن تكون معدومة بشكلها المهيكل من الناحية القانونية بسوق العمل بالنسبة لهذا التخصص ،يرى أستاذ آخر أن النقص يكمن في العناوين كبرى في البرنامج و عدم تحديد الأهداف التكوينية بوضوح في الجانب النظري أي غياب محتويات تفصيلية في برامج بعض المواد يجب تقسيمها إلى عناوين جزئية وهذا لفهم المتربص للمعلومات أكثر ويسهل مهمة الأستاذ في اختيار المحتويات التفصيلية المناسبة، كما هناك نقص في التطبيقات ونقص في الإمكانيات والذي يعد ضروري لفهم الميدان.

2- **بالنسبة للسؤال02:** ترى أن البرنامج يلزمه بعض التعديلات على مستوى المهام والمقاييس؟

أن كل الأساتذة يرون أنه يلزمه بعض التعديلات على مستوى المهام والمقاييس، فهناك من يرى وجود بعض المقاييس لا تخدم التخصص ،ووجود خلل في تنظيم الوقت أي عدم توافق الحجم الساعي لبعض المقاييس، كما أنه يوجد نقص العتاد الضروري للتكوين قدم الأجهزة بالنسبة للمستجدات التكنولوجية الحاصلة أي لا تتسم بالحداثة، وكذلك نقص على مستوى الممارسات التطبيقية في بعض المقاييس .

3- **بالنسبة للسؤال 03**: فإن كل الأساتذة لهم نفس الراي أنه عند وضع البرنامج لا يتم استدعائهم والمشاركة في وضع اقتراحات ،وهذا يعود أساسا لعملية تحيين أو إعداد البرامج كون المهمة موكلة لمعاهد التكوين المهني(IFP) وهم متخصصين في هندسة البرامج ولا يعملون بالتنسيق مع الأساتذة العاملين في الميدان من الناحية العملية .

4- **بالنسبة للسؤال04**: فيما يتعلق بموضوع الرضا على البرنامج فاختلفت الآراء بينهم فأستاذين راضين على البرنامج السابق ، وأستاذ غير راضي من جانب الإمكانيات المادية، وأستاذين غير راضين تماما، وأستاذ راضي يرى أنه شامل.

5- **بالنسبة للسؤال 05:** ترى أن البرنامج ملائم لمناصب العمل المستقبلية؟

فكانت الإجابات لا تتشابه هناك آراء مختلفة ،ثلاثة أساتذة يرون أنه مناسب لكن الواقع لا يتلاءم لان فيه سوء التسيير والمحسوبية والآخر يرى انه ينقصه مديرية الفلاحة، وأستاذ يرى أنه يوجد على مستوى الخاص أكثر، أما الآخر يرى أن المتربصين غير متمكنين بعد، وأستاذ آخر كانت وجهة نظره أنه لا يتناسب وهذا كثرة غياب المتربصين، أما أستاذ كان له رأي مخالف تماما لهم فيرى أنه ملائم نوعا

ما وهذا لأن ما هو موجود نظريا في البرنامج لا يتطابق مع الواقع وان الفلاحة مازالت تقليدية مقارنة بالبرنامج الذي يحتوي على مهام متطورة ، اي عدم التنسيق بين محتويات البرنامج والميدان المهني العملي لا يواكب العصر. من خلال إجابات الأساتذة نستنتج أن الأساتذة فيما بينهم غير منسجمين في إجاباتهم وهذا يعود أساسا لعدم خبرة الأساتذة في مجال سوق العمل أي أنهم غير مطلعين على ما هو موجود فعلا بميدان العمل الاستنتاجات المتوصل إليها من خلال المقابلة:

من خلال التحليل السابق يتضح لنا أن الفرضية القائلة يأخذ بآرائكم عند تحيين البرنامج هي فرضية لم تتحقق أي أن الأساتذة لا يستشارون ولا يشاركون في تحيين وإثراء البرنامج بصفة دورية.

عرض النتائج العامة على ضوء الفرضيات:

61: يغطي البرنامج المهام المحددة نظريا.

من خلال تفسير وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى يغطي البرنامج المهام المحددة نظريا، أن هذه الفرضية تحققت أي أن البرنامج المحدد من الجهات الرسمية ومن وجهة نظر الأساتذة والمتربصين يغطي المهام المحددة نظريا، وهذا ما تأكده المؤشرات الإحصائية حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمتربصين 3.49 وهو أكبر من العادل أما بالنسبة للأساتذة فإن نسبة نعم قدرت بـ 66.42٪ وهذا أكبر من 50٪.

الفرضية 02: يأخذ بآرائكم عند تحيين البرنامج. من خلال تفسيرنا للمقابلة مع الأساتذة يتضح لنا أن الفرضية القائلة "يأخذ بآرائكم عند تحيين البرنامج" فرضية لم تحقق أي أن كل الأساتذة لا يتم مشاركتهم في تحيين وإثراء البرنامج بصفة دورية.

نتائج عامة

من خلال النتائج السابقة نؤكد أن الاهتمام ببرامج الفلاحة بمعاهد التكوين المهني مازلت لم ترقى للتطلعات المنوطة بها.

- عدم إشراك الأساتذة في إعداد البرامج التكوينية وتحيينها بما يتناسب والتطورات التكنولوجية الحاصلة في هذا المجال .
- عدم إشراك الأساتذة المتخصصين في شراء المعدات البيداغوجية.
- عدم تحديد الأهداف البيداغوجية من طرف الأساتذة للمتربصين .
- غياب مؤسسات فلاحية إنتاجية متوسطة وكبيرة لممارسة الأعمال التطبيقية الميدانية.

خاتمة

إن دراسة موضوع التكوين المهني بحاجة لتعمق أكثر ،إلا أننا من خلال هذه الدراسة حاولنا الكشف عن بعض الصعوبات في إعداد يد عاملة مؤهلة قادرة على خلق قيمة مضافة للإقتصاد الوطني وبخاصة الفلاحة والأشجار المثمرة بشكل أخص أين أكدت الدراسة على النقاط التالية:

- نقص فضاءات التطبيق الميداني
- عدم التأكيد على الأهداف البيداغوجية للمتربصين
- عدم إشراك الأساتذة المتخصصين في إعداد وتحيين البرامج

كما أكدت هذه الدراسة على أن البرامج المحددة نظريا كافية لإعداد يد عاملة مؤهلة إلا أن نقص الفضاءات الفلاحية لتطبيق المعارف العلمية ميدانيا هي العائق الحقيقي أمام تنمية كفاءة المتربصين في التخصصات الفلاحية بشكل عام والأشجار المثمرة على وجه الخصوص، أي أن برامج التكوين المهني تتلائم مع مناصب العمل في القطاع الفلاحي وعدم تطبيقها بالشكل الملائم هو الذي ينقص من كفاءة المتربصين.

الهوامش

1- Pierre cahuc et al .formation professionnelle :pour en fenir avec les reformes inabouties ,institut montaigne ,paris 2011p9

1- Delort.A,la depense nationale pour la formation professionnelle et la prentissage2008 ;Dares Annalyses novembere 2010 –p

2- Chéron.A ;B.Roulend ;F-C Wolff ; The returns to Firm Provided training in France Evidence on Mobility and Wages; Tepp Working Papers 2010

3- Brandt.N ; la formation professionnelle au servise de l'amélioration des compétance en France ;edition OCDE ;PARIS 2015

4- باسم الحميري التدريب الفعل المنهجي وتطبيقي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008، ص13.

5- بخوش الصديق، استراتيجية التكوين في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، جامعة باجي مختار عنابة، 2006-2007، ص12

6- Cadin ;Loic ;faut-il sortir la GRHde ses frontieres » Dedans; dehors; les nouvelles frontires de l'organisation ; Paris ;1997 p82

7- منصوري كمال وآخرون، أخلاقيات الأعمال كمدخل للحفاظ على مناصب العمل في المؤسسة، الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية

8- فوزي عزايبية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، دار وائل، عمان، 2002، ص61.