

مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات المهنية لدى خريجيها. دراسة ميدانية بمدينة سطيف

توفيق سامعي*

مقدمة

تقع إشكالية التكوين المهني في عصرنا في نقطة تلاقي دينامكيتين: ديناميكية تطوّر العالم السوسيو اقتصادي وديناميكية النمو الشخصي للفرد في إطار اكتساب كفايات في مهنة معيّنة، ولأجل هذا يسعى أي مجتمع معاصر إلى تأمين تحقيق الكفايات المهنية المختلفة التي تصبح مؤشر ومقياس للمواطنة الفاعلة.

لقد أصبح الإنسان يُشكّل حسب النظرة التربوية المعاصرة وسيلة للتنمية وغايتها في نفس الوقت، وكان من عوامل تكريس هذه النظرة الحجم المعتبر من المعرفة المنبثقة من العلوم الإنسانية والاجتماعية، لذا أصبحت الأمم الحديثة تعتمد إلى حد كبير على تطوير الفرد وتنظيم النشاط البشري، و هكذا "يكون النمو الاجتماعي والاقتصادي السليم للمجتمعات مرهون بفاعلية نُظم إعداد القوى العاملة فيها" (سوسن بدر خان، 2006، ص9).

تتجسّد هذه الفعالية في الكفايات المحقّقة عند الأفراد في شتى المجالات، فيظهر لنا أنّ من وراء كلّ ما حققته البشرية من تنمية في مجمل الميادين الحياتية نجد شبكات وقوائم لا تُحصى من الكفايات المعرفية و الوجدانية والأدائية يُعبّر عنها في المجال المهني بالكفايات المهنية. تندرج هذه الكفايات ضمن تخصصات ومهن عديدة ومُكثّفة، تطوّرت من جراء تراكم التجربة المهنية والتقنية عبر العصور، وقد حدث أنّ تعزّزت هذه التجربة المهنية الواسعة بنتائج البحوث العلمية المركّزة في كلّ المجالات، و التي أدّت بدورها إلى تطوّر تكنولوجي مُعتبر كانت له انعكاسات واضحة على تطوّر غير مسبوق في المجال المهني والتقني في العديد من المجتمعات دون سواها؛ مما يُخبرنا عن الاختلافات الحاصلة في الثقافة المهنية بين المجتمعات.

كان لهذه الكفايات المنبثقة عن المسار التقني الهائل الفضل في تكريس الانجازات الضخمة عبر مراحل التاريخ البشري، وإذا أمعنا النظر في كلّ ما يُحيط بنا فإننا

* قسم علم النفس، جامعة فرحات عباس، سطيف.

نكتشف أنه إنتاج إكفايات مهنية مُعيّنة، سواء تعلّق الأمر بالمأكل والملبس والمسكن والتنقل والاتصال والمعالجة، أو تعلّق الأمر بمسائل الرياضة المُتقنة والممارسة الفنية المتنوّعة التي تظهر عبر الموسيقى والسينما والمسرح والرسم والنحت والكوريفيا، أو تعلّق الأمر بمسائل الترويج المتنوّعة.

ثمّة عوامل عديدة قد مهّدت لتحقيق هذه الانجازات المهنية من أهمّها عامل توفّر مناهج تعليمية وتكوينية فاعلة كان لها الأثر الواسع في برمجة وبناء وتخطيط وعقلنة هذه الكفايات، ثمّ تحضير الأرضية البيداغوجية الملائمة من أجل توظيفها وإيصالها إلى المتعلّم بالمستوى الذي يطمح إليه المجتمع و يشترطه سوق العمل، بكلّ ما يشمل من تخصصات. ولهذا قيلَ أنّ "المدرسة تُؤسس لإرادة التغيير المرجوة... ومن أجل ذلك تمّ اختراعها" (ميشال ماندار Michel Minder، 1981، ص 7).

أول أمر سلبي يُلاحظ في منظومة التكوين المهني في بلادنا هو عدم توفّر قائمة الكفايات المهنية على مستوى مديرية التكوين المهني لولاية سطيف وهذا رغم قدم هذه المديرية على المستوى الوطني، و من هذا المنطلق تبلور اهتمامنا بموضوع الكفايات المهنية لكونها تشكل العامل الرئيسي المؤدي لتحقيق هذه الغاية، إذ يستحيل تصوّر هذه التنمية خارج إطار منظومة تكوينية فاعلة تتميز باستمرارية تجديد مناهجها، والاندفاع بقوة وبسرعة نحو استيعاب المُستجدات التكنولوجية. ركّزنا من أجل ذلك على بعض المؤسسات التكوينية المتواجدة في مدينة سطيف، نظرا للنسيج الصناعي الهام الذي تتمتع به هذه المدينة من حيث احتوائها على منطقة صناعية كاملة.

لتحقيق هذا التقييم التقديري اعتمدنا أساسا على آراء أساتذة القطاع وآراء رؤساء المصالح والمجموعات التابعين لسوق العمل، وذلك في خمسة عشرة اختصاص اخترناها نظرا للمكانة الهامة التي تعرفها في الحياة الاجتماعية، كما حاولنا من خلال الدراسة معرفة العوامل المعرّقة لتحقيق هذه الكفايات المهنية بمستوى حسن وجيد جدا وهي المستويات التي يطلبها ويشترطها بإلحاح سوق العمل.

تمحورت إشكالية الدراسة حول تساؤلين رئيسيين هما:

◀ ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في أبعادها المعرفية والعملية والوجدانية، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في خمسة عشر تخصص، وفي ضوء متطلبات سوق العمل؟

◀ ما أهم العوامل المؤثرة على عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة في أبعادها الثلاثة: المعرفية والعملية والوجدانية، بمستوى حسن وجيد جداً، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، في خمسة عشر تخصص، حسب آراء الأساتذة؟ وبناء على هذه التساؤلات تم وضع فرضيتي الدراسة:

◀ هناك تحقيق، بمستوى دون المتوسط، للكفايات المهنية العامة في أبعادها المعرفية والعملية والوجدانية، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، ورؤساء المصالح، في الخمسة عشر اختصاص مجال الدراسة، وفي ضوء متطلبات سوق العمل.

◀ يرجع عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن وجيد جداً، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب رأي الأساتذة إلى ست عوامل مُعَرِّلة هي: (أ) نقائص في المناهج. (ب) قلة الأجهزة المستعملة. (ج) نقائص في كفاءة الأساتذة. (د) نقص الحِصص التطبيقية داخل المؤسسات التكوينية. (هـ) ضعف التربّصات المُقامة على مستوى سوق العمل. (و) نقص مصداقية الامتحانات المنظمة داخل المؤسسات التكوينية.

تهدف هذه الدراسة للكشف عن نقاط الضعف والقوة في منظومة التكوين المهني في هذه الولاية (سطيف)، من وجهة نظر المختصين وهم الأساتذة ورؤساء المصالح، وذلك من خلال معرفة مدى تحقيق مؤسساتها التكوينية للكفايات المهنية العامة، كما تهدف في الوقت نفسه لمعرفة العوامل المعرّلة لتحقيق مجمل الكفايات المهنية العامة المعنية بالدراسة والوقوف على أسبابها وخلفياتها. هذان الهدفان المسطران لهذه الدراسة لا ينفيان وجود أهداف أخرى مثل السعي لتحسيس متربي وطلبة وخريجي قطاع التكوين المهني بأهميّة القطاع الذي ينتمون إليه من جهة، وبأهميّة موضوع الكفايات المهنية ومدى تحقيقها من طرف زملائهم، من جهة أخرى، والرغبة في تزويد القطاع الإنتاجي والصناعي والخدماتي بدراسة يمكن أن تكون مرجعية تُسهم في تفعيل استراتيجيات التسيير والتكوين داخل مؤسساتها.

تمّ الاعتماد في هذه الدراسة على أداتين تمثّلتا في: المُقابلة والاستمارة، وقد كانت الأساليب الإحصائية المستخدمة هي:

أ_ المتوسط الحسابي.

ب) حساب التكرارات و التكرارات النسبية.

ج) حساب كا² للاستقلالية باستعمال.

د) حساب معادلة ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach باستعمال Spss

بغرض حساب معامل الثبات ألفا بالنسبة للجزء الثاني من الاستمارة، والمتعلق بستة عشر (16) بُندا لمعرفة مدى تماسكه الداخلي و درجة انسجام بنوده.

ميدان البحث

لقد تمّ البحث في مركزين اثنين ومعهد واحد للتعليم والتكوين المهنيين المتواجدين في مدينة سطيف واثنى عشرة (12) مؤسسة إنتاجية وخدمانية في سوق العمل. و التي تظهر كما يلي:

مؤسسات التكوين:

- مركز التكوين المهني والتمهين ذكور.
- مركز التكوين المهني والتمهين إناث.
- معهد التكوين المهني لحي 500 مسكن.

مؤسسات سوق العمل: وهي متواجدة في المنطقة الصناعية لسطيف وعبر المدينة.

- 1) شركة سامسونغ. Samsung. 2) وحدة البطاريات. ENPC Batterie.
- 3) شركة سوفيبلاست. Sofiplast. 4) شركة سيبلاست. 5) شركة بيبسي.
- 6) CALPLAST شركة كالبلاست 7) Pepsi بيبسي 8) وحدة التفريز. moule ENPC.

- 9) شركة جيتيك Getic. 10) مؤسسة ت.عمار الخاصة (البناء).
- 11) مؤسسة ع. س(الترصيص والتدفئة). 12) مؤسسة ب.ع الخاصة (خياطة وتصميم أزياء).

ب) الحدود الزمنية:

و قد تمت الدراسة في الفترة الممتدة بين فيفري 2009 وماي 2010.

عينة البحث

وقد تمّ جمع آراء أفراد العينة التي بلغت 90 فردا، منهم 60 أستاذ يعملون في مؤسسات التكوين، و30 رئيس مصلحة ومجموعة كلهم مهنيون يعملون في المؤسسات الصناعية والخدمية في خمسة عشر(15) اختصاصا اختيرت لأهميتها، والتي ضمت في مجملها إحدى وسبعين (71) كفاية مهنية عامة.

بالنسبة للفرضية العامة الأولى تمّ الاعتماد على كل أفراد العينة (أساتذة ورؤساء المصالح والمجموعات)، أما بالنسبة للفرضية العامة الثانية فقد تم البحث مع عينة الأساتذة فقط وذلك لطبيعتها البيداغوجية التي تهتمّ بالعوامل المعرّقة لتحقيق الكفايات المهنية، وهو موضوع يخص الأساتذة المكوّنين.

تحديد المدلولات البيداغوجية للفئات الخمس لمقياس التقويم التقديري والكمي (العددي المعتمد):

بالنسبة للمتغيرات الكمية المعبرة عن كل مستوى والدالة عليه فقد تمّ الاتفاق مع أفراد العينة أنّها كالتالي:

(1) (0 - 3.99 - بالنسبة للمستوى ضعيف).

(2) (4 - 7.99 - بالنسبة للمستوى دون المتوسط).

(3) (8 - 11.99 - بالنسبة للمستوى متوسط).

(4) (12 - 15.99 - بالنسبة للمستوى حسن).

(5) (16 - 20 - بالنسبة للمستوى جيد جدا).

أما بالنسبة للمتغيرات التقديرية لكل فئة (مستوى) من المقياس التي تمّ شرحها والاتفاق عليها مع أفراد العينة، فتظهر بتحديدات التي بادرنّا في صياغتها على النحو التالي:

أ- مستوى ضعيف

ضعف الخلفية المعرفية وضعف الأداء العملي - التطبيقية لخريج التكوين المهني، بحيث يظهر فاشلا بدرجة كبيرة في تنفيذ العمليات المهنية المرتبطة بالكفاية، والمعروضة عليه؛ وذلك عندما يَحينُ تخرّجه من المؤسسة التكوينية المعنية، أو إبان الفترة الأولى التي تلي مباشرةً توظيفه في المؤسسة الإنتاجية أو الخدماتية.

ب- مستوى دون المتوسط

يُظهر خريج التكوين المهني معرفة نظرية بسيطة دون المتوسط، كما أنّه يسعى إلى تنفيذ ما يُطلبُ منه عمليا، في كفايةٍ ما، بكيفية غير مرضية يُلاحظُ فيها كثير من الأخطاء المهنية الهامة.

ج- مستوى متوسط

يُظهر خريج التكوين المهني قادرا على فهم الخلفية المعرفية المرتبطة بالكفاية بمستوى متوسط غير حسن يتخلله نوع من الصعوبة والغموض؛ الأمر الذي يجعل أدائه المهني متوسط، لكنّه أداء مقبول على العموم ومرشّح للتحسن في فترة زمنية قصيرة نوعا ما.

د - مستوى حسن

يُظهِرُ خريج التكوين المهني مستوى جيد ومُرْضِي سِوَاءِ مَعْرِفِيَا أَوْ أَدَائِيَا؛ فَيُثَبِّتُ كَفَايَاتٍ مُسْتَحْسَنَةً مِنْ قَبْلِ أَسَاتِذَتِهِ، وَمِنْ قَبْلِ الْإِحْتِصَاصِيِّينَ الْمَهْنِيِّينَ عَلَى مَسْتَوَى سِوَقِ الْعَمَلِ، بِحَيْثُ يَبْدُو بِوَضُوحٍ قَادِرًا عَلَى تَنْفِيذِ الْعَمَلِيَّاتِ الْمَهْنِيَّةِ الْمُرْتَبِطَةِ بِالْكَفَايَةِ، دُونَ صَعُوبَاتٍ كَبِيرَةٍ أَوْ إِشْكَالٍ مُعْجِقٍ لِلتَّنْفِيذِ. وَلِهَذَا يَكُونُ أَدَائُهُ نَاجِحًا عَلَى الْعَمُومِ، لَكِنَّهُ غَيْرُ مِمْتَازٍ.

هـ - مستوى جيد جدا

فِي هَذَا الْمَسْتَوَى، وَجَبَ عَلَى خَرِيْجِ التَّكْوِينِ الْمَهْنِيِّ أَنْ يُظْهَرَ اكْتِسَابَهُ لِمَعْرِفَةٍ وَاسِعَةٍ فِي الْكَفَايَةِ الْمَهْنِيَّةِ الْعَامَّةِ، بِحَيْثُ يَكُونُ بِاسْتِطَاعَتِهِ الْإِجَابَةَ عَنِ الْأَسْئَلَةِ الْمَعْرِفِيَّةِ وَالنَّظَرِيَّةِ بِصِفَةِ شَامِلَةٍ، دَقِيقَةٍ وَمُمْتَازَةٍ، كَمَا يُظْهَرُ قُدْرَاتٍ عَالِيَةٍ فِي إِنْجَازِ مَا يُعْرَضُ عَلَيْهِ عَمَلِيًّا، بِحَيْثُ يُمْكِنُ تَقْيِيمُ أَدَائِهِ تَقْيِيمًا يَصِلُ إِلَى تَقْدِيرٍ جَيِّدٍ جَدًّا أَوْ مِمْتَازٍ؛ فَهُوَ أَدَاءٌ نَاجِحٌ جَدًّا وَخَالِيٌّ مِنَ الْأَخْطَاءِ الْمَهْنِيَّةِ، كَمَا أَنَّهُ أَدَاءٌ تَحَقَّقَ فِي زَمَنِ قِيَاسِيٍّ تَطْمَحُ إِلَيْهِ الْمَوْسَسَةُ الصَّنَاعِيَّةُ أَوْ الْخِدْمَاتِيَّةُ.

لَقَدْ اعْتَمَدْنَا إِزْدَوَاجِيَّةَ التَّقْدِيرِ (تَقْدِيرٍ نَوْعِيٍّ وَتَقْدِيرٍ كَمِّيٍّ) عِنْدَ الْإِدْلَاءِ بِآرَاءِ أَفْرَادِ الْعَيْنَةِ لِأَنَّهُ مِنْ "الْمُمْكِنِ أَنْ تَكُونَ قَوَاعِدُ التَّصْحِيحِ كَمِّيَّةً (رَقْمِيَّةً) أَوْ نَوْعِيَّةً (وَصْفِيَّةً)، أَوْ تَوْلِيْفًا بَيْنَ الْإِثْنَيْنِ"، وَفِي هَذِهِ الْحَالَةِ يُعْتَمَدُ الْجَمْعُ بَيْنَ التَّقْدِيرَيْنِ (رَاشِدُ حَمَادِ الدَّوَسْرِيِّ، 2004، ص 95).

نتائج الدراسة

كَانَتِ النَّتِيجَةُ فِي ذَلِكَ هِيَ أَنَّ الْمَسْتَوَى الْكَلِّيَّ فِي تَحْقِيقِ مَجْمُوعِ الْكَفَايَاتِ الْمَعْنِيَّةِ بِالدراسةِ، لَدَى خَرِيْجِي هَذِهِ الْمَوْسَسَاتِ التَّكْوِينِيَّةِ، قَدْ تَحَدَّدَ فِي الْمَسْتَوَى مُتَوَسِّطًا، بِمَعْدَلٍ عَامٍ يَسَاوِي 8.97، الْأَمْرُ الَّذِي يَنْفِي الْفَرْضِيَّةَ الْعَامَّةَ الْأُولَى الَّتِي تَوَقَّعَتِ الْمَسْتَوَى دُونَ الْمَتَوَسِّطِ.

يَرْجِعُ عَدَمُ تَحْقِيقِ هَذِهِ الْكَفَايَاتِ بِمَسْتَوَى حَسَنٍ وَجَيِّدٍ جَدًّا إِلَى عَوَامِلٍ عَدِيدَةٍ مِنْ أَهْمِّهَا: نَقَائِصُ فِي الْمَنَهِجِ الْمُعْتَمَدَةِ وَعَدَمُ مُسَايَرَتِهَا لِلْمَسْتَجِدَّاتِ التَّكْنُولُوجِيَّةِ، نَقَائِصُ فِي تَوْفُرِ الْمَوَادِّ الْأَوَّلِيَّةِ وَالتَّجْهِيْزَاتِ الْبِيدَاغُوجِيَّةِ، ضَعْفُ مَسْتَوَى الْمَتْرِبِصِ تَقْنِيًّا وَلِغَوِيًّا، ضَعْفُ التَّرْبِصَاتِ الْمِيدَانِيَّةِ وَعَدَمُ مَصْدَاقِيَّةِ الْإِمْتِحَانَاتِ الْمُنظَّمَةِ دَاخِلَ الْمَوْسَسَاتِ التَّكْوِينِيَّةِ، مِمَّا يُوَكِّدُ الْفَرْضِيَّةَ الْعَامَّةَ الثَّانِيَّةَ.

يُمكن عرض النتائج العامة للدراسة في الجداول التالية :

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب مجموع آراء الأساتذة و رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص الإلكترونيات.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات.
الكفاية 1 (معرفية)	10.9.6.5.7.7	7.33	7.09	دون المتوسط
الكفاية 2 (تطبيقية)	6.3.6.6.10.9	6.66		
الكفاية 3 (تطبيقية)	3.3.7.7.10.9	6.50		
الكفاية 4 (تطبيقية)	5.3.6.5.7.7	5.50		
الكفاية 5 (وجدانية)	5.3.12.12.12.13	9.50		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب مجموع آراء الأساتذة و رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص الإلكترونيات الصناعي.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات.
الكفاية 1 (معرفية)	6.7.11.10.11.12	9.50	8.26	متوسط
الكفاية 2 (معرفية)	3.6.7.11.11.3	6.83		
الكفاية 3 (تطبيقية)	7.3.10.10.12.13	9.16		
الكفاية 4 (تطبيقية)	6.3.7.6.9.10	6.83		
الكفاية 5 (وجدانية)	11.13.3.3.12.12	9.00		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب مجموع آراء الأساتذة و رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص آليات وضبط.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات
الكفاية 1 (معرفية)	3.7.3.3.11.10	6.16	7.69	دون المتوسط
الكفاية 2 (معرفية)	6.3.3.10.12.13	7.83		
الكفاية 3 (معرفية)	6.6.3.3.7.10	5.83		
الكفاية 4 (تطبيقية)	6.3.3.10.12.14	8.00		
الكفاية 5 (وجدانية)	10.12.10.11.10.1	10.66		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب مجموع آراء الأساتذة و رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص صيانة عتاد الإعلام الآلي.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات.
الكفاية 1 (تطبيقية)	6.9.7.6.10.11	8.16	7.66	دون المتوسط
الكفاية 2 (معرفية)	3.3.7.10.11.9	7.16		
الكفاية 3 (تطبيقية)	5.5.3.11.11.10	7.50		
الكفاية 4 (وجدانية)	10.11.3.6.7.10	7.83		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب مجموع آراء الأساتذة و رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص الخراطة .

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات
الكفاية 1 (تطبيقية)	6.6.10.10.11.11	9.00	10.77	متوسط
الكفاية 2 (تطبيقية)	3.3.13.12.16.16	10.50		
الكفاية 3 (معرفية)	9.10.14.14.13.12	12.00		
الكفاية 4 (تطبيقية)	10.10.13.12.12.13	11.66		
الكفاية 5 (تطبيقية)	7.7.11.10.9.9	8.83		
الكفاية 6 (وجدانية)	12.12.13.12.13.14	12.66		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص الكهروميكانيك .

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات
الكفاية 1 (معرفية)	10.11.13.13.13.12	12.00	10.83	متوسط
الكفاية 2 (تطبيقية)	11.11.11.8.9.9	9.83		
الكفاية 3 (تطبيقية)	7.6.11.11.11.10	9.33		
الكفاية 4 (وجدانية)	12.12.11.12.12.14	12.16		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص التلحيم .

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات
الكفاية 1 (معرفية)	10.11.10.10.11.11	10.50	10.12	متوسط
الكفاية 2 (وجدانية)	12.12.13.12.12.13	12.33		
الكفاية 3 (تطبيقية)	6.5.10.10.10.11	8.66		
الكفاية 4 (تطبيقية)	6.6.10.10.11.11	9.00		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص النجارة المعمارية .

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات
الكفاية 1 (تطبيقية)	12.12.14.12.12.13	12.50	11.03	متوسط
الكفاية 2 (معرفية)	6.7.12.12.13.14	10.66		
الكفاية 3 (تطبيقية)	7.7.10.11.11.9	9.16		
الكفاية 4 (وجدانية)	11.11.12.12.13.12	11.83		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص مُسير أشغال البناء.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات
الكفاية 1 (تطبيقية)	.7.7.9.10.10.11	9.00	8.39	متوسط
الكفاية 2 (معرفية)	.9.9.12.13.13.13	11.50		
الكفاية 3 (تطبيقية)	10.10.10.10.11.11	10.33		
الكفاية 4 (تطبيقية)	.7.7.9.9.9.10	8.50		
الكفاية 5 (وجدانية)	3.3.3.3.2.2	2.66		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص التمديدات الصحية والغاز.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات.
الكفاية 1 (تطبيقية)	.6.7.10.10.10.11	9.00	4.70	دون المتوسط
الكفاية 2 (معرفية)	.3.3.3.2.3.3	2.83		
الكفاية 3 (تطبيقية)	.3.3.3.2.3.3	2.83		
الكفاية 4 (وجدانية)	.7.7.3.2.3.3	4.16		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص الخياطة الجاهزة.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات.
الكفاية 1 (تطبيقية)	.6.7.10.10.11.11	9.16	10.29	متوسط
الكفاية 2 (تطبيقية)	.9.10.9.10.10.12	10.00		
الكفاية 3 (معرفية)	10.10.9.9.10.10	9.66		
الكفاية 4 (معرفية)	.9.10.10.10.11.10	10.00		
الكفاية 5 (وجدانية)	.13.13.12.12.13.13	12.66		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص المحاسبة والمالية.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات.
الكفاية 1 (تطبيقية)	9.3.11.10.12.12	9.50	8.49	متوسط
الكفاية 2 (معرفية)	6.7.12.12.13.12	10.33		
الكفاية 3 (تطبيقية)	7.7.9.10.10.10	8.83		
الكفاية 4 (معرفية)	3.3.0.0.0.0	1.00		
الكفاية 5 (تطبيقية)	10.10.12.12.13.12	11.50		
الكفاية 6 (وجدانية)	10.10.10.10.10.9	9.83		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص مصمم أزياء.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات.
الكفاية 1 (معرفية)	9.10.10.10.11.11	10.16	11.06	متوسط
الكفاية 2 (معرفية)	12.13.12.12.12.13	12.33		
الكفاية 3 (تطبيقية)	10.10.12.12.13.12	11.50		
الكفاية 4 (تطبيقية)	11.10.12.12.12.13	11.66		
الكفاية 5 (وجدانية)	11.11.9.8.9.10	9.66		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص سكرتارية المديرية.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات.
الكفاية 1 (معرفية)	7.8.6.5.5.7	6.33	7.36	دون المتوسط
الكفاية 2 (تطبيقية)	3.3.4.3.4.4	3.50		
الكفاية 3 (تطبيقية)	9.10.10.10.11.10	10.00		
الكفاية 4 (تطبيقية)	3.3.9.9.9.10	7.16		
الكفاية 5 (وجدانية)	10.11.10.10.9.9	9.83		

جدول يمثل المستوى العام لتحقيق الكفايات المهنية العامة ، حسب التقييم الشامل للأساتذة مع رؤساء المصالح والمجموعات في سوق العمل ، في اختصاص معالجة المياه.

الكفايات العامة	الدرجات الممنوحة	المعدل الجزئي	المعدل العام	المستوى العام لتحقيق مجموع الكفايات
الكفاية 1 (معرفية)	9.9.13.14.14.14	12.16	10.78	متوسط
الكفاية 2 (تطبيقية)	6.6.9.9.9.10	8.16		
الكفاية 3 (معرفية)	7.7.12.12.12.13	10.50		
الكفاية 4 (وجدانية)	12.12.12.12.13.13	12.33		

جدول يمثل المستوى الكلي في تحقيق مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، لدى خريجيهما، في جميع اختصاصات الدراسة الحالية، حسب آراء الأساتذة+ آراء رؤساء المصالح.

الاختصاص	معدل تحقيق الكفايات المهنية العامة في كل اختصاص الدراسة.	المعدل العام في تحقيق الكفايات المهنية العامة في جميع الاختصاصات مجال الدراسة.	المستوى الكلي في تحقيق مجموع الكفايات المهنية العامة في كل اختصاصات.
الإلكترونتقني	7.09	8.97	متوسط
الإلكترونيك الصناعي	8.26		
آليات وضبط	7.79		
صيانة عتاد الإعلام الآلي	7.66		
الخراطة	10.77		
الكهروميكانيك	10.83		
التلحيم	10.12		
النجارة المعمارية	11.03		
مسير أشغال البناء	8.39		
التمديدات الصحية والغاز	4.70		
الخياطة الجاهزة	10.29		
المحاسبة والمالية	8.49		
مصمم أزياء	11.06		
سكرتارية المديرية	7.36		
معالجة المياه	10.78		

ج) النتائج العامة لمجموع الكفايات

أما النتائج المتعلقة بمستويات تحقيق الكفايات المهنية العامة الإحدى والسبعين(71)، فقد أظهرت هيمنة وتغلب المستوى متوسط حيث تجلّى ما يلي:

- 41 كفاية حصّلت على المستوى متوسط.

- 15 كفاية حصّلت على دون المتوسط.

- 10 كفايات حصّلت على مستوى حسن.

- 5 كفايات فقط حصّلت على المستوى ضعيف.

- 00 كفاية حصّلت على المستوى جيد جدا.

نلاحظ توافق هذه النتائج مع التي تمثّل المستوى الكلي في تحقيق مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، لدى خريجيهما في جميع اختصاصات الدراسة الحالية، حسب آراء الأساتذة إضافة لآراء رؤساء المصالح والتي ظهر فيها المستوى متوسط، بمعدل 8.97/20 كحصيله نهائية.

نتائج التساؤل الفرعي رقم 13 الخاص بالتساؤل الرئيسي الأول، والذي تمثّل في:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة وآراء رؤساء المصالح بخصوص مستوى تحقيق مجموع الكفايات المهنية العامة، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، في الخمسة عشر (15) اختصاص مجال الدراسة؟
جدول يُمثّل توزيع التكرارات الملاحظة والتكرارات المتوقعة للأساتذة ورؤساء المصالح، حسب التقديرات الثلاث: ضعيف، متوسط، حسن.

المجموع	حسن	متوسط	ضعيف	مستوى تحقيق آراء العينة
65	التكرار الملاحظة 20 التكرار المتوقعة 12.61	التكرار الملاحظة 39 التكرار المتوقعة 45.11	التكرار الملاحظة 6 التكرار المتوقعة 7.27	أساتذة
69	التكرار الملاحظة 6 التكرار المتوقعة 13.38	التكرار الملاحظة 54 التكرار المتوقعة 47.88	التكرار الملاحظة 9 التكرار المتوقعة 7.72	رؤساء المصالح والمجموعات (سوق العمل).
134	26	93	15	المجموع

د) نتائج كاس² للمقارنة بين آراء الأساتذة وآراء رؤساء المصالح والمجموعات:
لقد حاولنا معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينتين تمثلتا الأساتذة على مستوى مؤسسات التكوين من جهة، ورؤساء المصالح على مستوى سوق العمل من جهة أخرى، تمّ اعتماد كاس². ونظرا لوجود عدد بعض التكرارات الملاحظة أقل من 5 تكرارات على مستوى بعض الخانات، وهي 3 تكرارات بالنسبة لتقدير (دون المتوسط)، وكذلك 0 تكرار بالنسبة لتقدير (جيد جدا) والتي ظهرت عند الآراء الملاحظة لكل من الأساتذة ورؤساء المصالح؛ وهو ما لا يسمح بتطبيق هذه المعادلة بكيفية صحيحة، فإنه، ومن أجل الابتعاد عن التحيز وارتكاب الخطأ، فقد تمّ تقليص عدد المقادير الخمسة (5) إلى ثلاثة مقادير، وذلك بضمّ فئة (دون المتوسط) مع فئة (المتوسط)، وضمّ فئة (جيد جدا) مع فئة (حسن)، لتصبح في النهاية 3 فئات هي: ضعيف، متوسط، وحسن. وتظهر لنا هذه الفئات التقديرية مُعبّرة بصفة مقبولة، حيث تتمثّل ضمّتها تقديرات الضعف، ثمّ التوسّط، وبعدها الحسن. وتمثّلت نتائج الكاس² الذي يساوي حسب المعادلة:

$$\text{كاي}^2 = \text{مجموع (التكرارات الملاحظة - التكرارات المتوقعة)}^2$$

$$\text{التكرارات المتوقعة}$$

عند درجات حرية: $V = (C - 1)(R - 1)$ ، حيث تُعبّر C عن عدد الصفوف، و R عن عدد الأعمدة؛ والتي تساوي في حالتنا: $V = (1 - 2)(1 - 3) = 2$.

$$\text{كاي}^2 = \frac{(13.38 - 6)^2}{13.38} + \frac{(47.88 - 54)^2}{47.88} + \frac{(7.72 - 9)^2}{7.72} + \frac{(12.61 - 20)^2}{12.61} + \frac{(45.11 - 39)^2}{45.11} + \frac{(7.27 - 6)^2}{7.27}$$

$$10.43 = 4.07 + 0.78 + 0.21 + 4.33 + 0.82 + 0.22 =$$

ولمعرفة مدى دلالة الفروق بين آراء عينة أساتذة قطاع التكوين وآراء عينة رؤساء المصالح في سوق العمل بخصوص مستويات تحقيق الكفايات المهنية العامة لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف ينبغي مقارنة قيمة كاي² المحسوبة مع القيمة الجدولة عند درجات حرية = 2، ومستوى دلالة (0.05).
 ظهر أنّ القيمة الجدولة هي (5.991). ومن المعلوم أنّه إذا جاءت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولة فهذا يعني أنّ الفروق تُعبّر عن دلالة إحصائية؛ وإذا جاءت القيمة المحسوبة أصغر من القيمة الجدولة، فهذا يعني أنّ الفروق لا تحمل دلالة إحصائية، وبما أنّ القيمة المحسوبة لكاي² في هذه حالة تساوي (10.43) حيث أنّه واضح أنّها قيمة أكبر من القيمة الجدولة والتي تمثلت في (5.991)، فإننا نستنتج أنّ هناك فعلاً فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة وآراء رؤساء المصالح بخصوص مستويات تحقيق مجموع الكفايات المهنية العامة، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف.

تبين هذه النتائج أنّ تقديرات رؤساء المصالح تتميز بصرامة أكبر، حيث تُظهر النتائج أنّ من بين إحدى وسبعين كفاية (71)، وهو العدد الإجمالي للكفايات التي خضعت للتقييم، هناك أربعة وخمسين (54) كفاية مهنية عامة قد تمّ تحديدها من قِبَل رؤساء المصالح في تقدير (متوسط)، وهو عدد مُعتبر، مقارنة بتسعة وثلاثين (39) كفاية عامة قد تمّ تحديدها في نفس التقدير (متوسط) من قِبَل الأساتذة. كذلك هناك تسعة (9) كفايات تم تقييمها بتقدير (ضعيف) عند رؤساء المصالح، مقابل ستة (6) كفايات فقط بالتقدير نفسه (ضعيف) عند الأساتذة.

أمّا بالنسبة للتقدير (حسن) فمن الواضح جداً أنّ عدد تقديرات رؤساء المصالح كان صارماً بصفة كبيرة، حيث قُيِّمت ستة (6) كفايات عامة فقط في هذا التقدير (حسن)، مُقابل عشرون (20) كفاية عامة قد قُدِّرت بتقدير (حسن) من طرف الأساتذة، أمّا المقارنة العددية المباشرة بين التقييم الداخلي للأساتذة والتقييم الخارجي لرؤساء المصالح والتي يُمكن القيام بها على أساس المعدّلات المتحصّل عليها، فتظهر كمايلي:

الاختصاص	التقييم الداخلي (الأساتذة)	التقييم الخارجي (رؤساء المصالح)
الإلكتروني	8.13	5
الإلكتروني الصناعي	9.65	6.50
آليات وضبط	8.45	6.20
صيانة عتاد الإعلام الآلي	8.25	6.50
الخرائط	12.20	7.91
الكهروميكانيك	11.25	10
التلحيم	10.93	8.50
النجارة المعمارية	12.00	9.12
مسير أشغال البناء	9.00	7.20
التمديدات الصحية والغاز	4.62	4.87
الخطابة الجاهزة	10.60	9.70
المحاسبة والمالية	9.20	7.08
مصمم أزياء	11.25	10.70
سكرتارية المديرية	7.70	6.70
معالجة المياه	11.93	8.50
المعدل العام	9.67	7.63

أما بخصوص نتائج الفرضية العامة الثانية والمتعلقة بالعوامل المعرّقة لتحقيق الكفايات المهنية بمستوى حسن وجيد جدا، فتظهر النتائج، حسب الجدول التالي:

ترتيب للعوامل المعرّقة لتحقيق الكفايات المهنية العامة، بمستوى حسن أو جيد جدا، من 1 إلى 16 في جميع الاختصاصات المدرسة استجابة للسؤال المفتوح.

الترتيب	التكرارات النسبية	التكرارات من 60	العوامل المعرّقة
1	68.33	41	نقص في المواد الأولية، التجهيزات والوسائل البيداغوجية.
2	58.33	35	ضعف مستوى المترين تقنيا و لغويا .
3	50	30	نقائص على مستوى البرامج المعتمدة وعدم مسايرتها للمستجدات التكنولوجية.
4	43.33	26	ضعف التريضات الميدانية.
4	43.33	26	نقائص في التطبيقات أثناء فترة التكوين.
6	30	18	نقائص في الطرق البيداغوجية و منهجية التكوين.
7	26.66	16	نقص التأهيل والتكوين التقني والبيداغوجي للأساتذة.
8	25	15	فترة التكوين غير كافية.
9	23.33	14	عدم مصداقية التقييم في الامتحانات.
9	23.33	14	غموض في تحديد الكفايات والأهداف التكوينية.
11	20	12	ضعف دافعية المترين.
12	10	6	ارتفاع أعداد المترين.
12	10	6	نقائص في الكتب والمراجع التقنية.
14	8.33	5	عطب العتاد والأجهزة.
15	6.66	4	عدم توفر الجو النفسي المريح أثناء لتكوين.
16	3.33	2	غياب التفقيش الدوري.

تفسير عام للنتائج

تدلّ النتائج بوضوح أنّ هناك فروق بين التقييم الداخلي للأساتذة والتقييم الخارجي لرؤساء المصالح، ويظهر ذلك على مستوى المقارنة في كل اختصاص من الاختصاصات الخمسة عشرة، كما يظهر الفرق على مستوى المعدّل العام المتحصّل عليه بالنسبة لمجموع التخصصات، حيث تحدّد معدّل تقييم الأساتذة بـ 9.67 الدال على المستوى متوسط في المقياس الخماسي المعتمد في البحث، وهو مستوى سلبي وغير مُرضي على العموم.

يحدّد معدّل تقييم رؤساء المصالح بـ 7.63 الدال على المستوى دون المتوسط وهذا ما يُثبتُ امبريقيا نقص فعالية المؤسسات التكوينية المعنية بالدراسة، كما تُظهر النتائج أنّ هناك فعلا فروق بين آراء الأساتذة وآراء رؤساء المصالح في مسألة تقدير مستويات تحقيق الكفايات المهنية العامة، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، في الخمسة عشر (15) اختصاص المعنية بالدراسة، وهذا راجع إلى اختلاف الظروف ومستويات التي يتمّ فيها التقييم.

خصوصية التقييم في البلدان النامية تشير إلى أن تقييم المؤسسة التكوينية يمتازُ بأكثر ليونة وتساهل نظرا لظروفها البيداغوجية الاصطناعية مهنيًا؛ مقارنةً بتقييم المؤسسة الصناعية التي تشترطُ، بصفة ملموسة، صفتا الفعالية والنوعية عند إنجاز العمليات المهنية، الأمر الذي جعل تقييم رؤساء المصالح والمجموعات يتميّزُ بأكثر صرامة مقارنةً بتقييم الأساتذة نظرا للظروف المهنية الفعلية التي تعرفها هذه المؤسسات، وهذا ما يتطابق مع عدم رضا القطاع المستخدم، وعلى العموم، بالمستوى الذي يظهر به خريجي مؤسسات التكوين المهني عند تخرّجهم وتوظيفهم في المؤسسات الإنتاجية من أجل الممارسة الفعلية للتخصّص.

أما بالنسبة للفرضية العامة الثانية التي اهتمت بالعوامل المعرّقة لتحقيق الكفايات المهنية بمستوى حسن وجيد جدا، فقد أظهرت نتائج الدراسة المتحصّل عليها من خلال الوسيّلتين البحثيتين، سواء المقابلة أو الاستمارة، أنّ العوامل المعرّقة في تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى جيد وجيد جدا عند خريجي المؤسسات التكوينية لمدينة سطيف، في الخمسة عشر (15) اختصاص المدرسة - حسب آراء الأساتذة - قد ذُكرت تارة بقوة وتارة بشكل أضعف.

فبالنسبة للاستمارة، وهي الوسيلة البحثية التي ركزت بشكل كلي على محور العوامل المعرّقة في تحقيق الكفايات المهنية العامة لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني الملاحظة، وبدءاً بالسؤال المفتوح، ظهرت العوامل التي أكد عليها الأساتذة بنسب مختلفة، تراوحت بين 3.33% و 68.33%.

وزعت تنازلياً كما يلي: نقص في المواد الأولية، التجهيزات والوسائل البيداغوجية (68.33%)، ضعف مستوى المتربص تقنيا ولغوياً (58.33%)، نقائص على مستوى البرامج المعتمدة وعدم مسابقتها للمستجدات التكنولوجية (50%)، ضعف التربصات الميدانية (43.33%) نقائص في التطبيقات أثناء فترة التكوين (43.33%)، نقائص في الطرق البيداغوجية و منهجية التكوين (30%)، نقص التأهيل والتكوين التقني والبيداغوجي للأساتذة (26.66%)، فترة التكوين غير كافية (25%)، عدم مصداقية التقييم في الامتحانات (23.33%)،

غموض في تحديد الكفايات والأهداف التكوينية المنشودة (23.33%)، ضعف دافعية المتربص (20%)، ارتفاع أعداد المتربصين (10%)، نقائص في الكتب والمراجع التقنية (10%)، عطب العتاد والأجهزة (8.33%)، عدم توفر الجو النفسي المريح أثناء التكوين (6.66%)، غياب التفتيش الدوري (3.33%).

تثبتت هذه النتائج أنّ الفرضية العامة الثانية هي مؤكّدة بصفة كلية نظراً لتأكيد الأساتذة على كل العوامل المعرّقة لتحقيق الكفايات المهنية العامة عند خريجي المؤسسات التكوينية المعنية بالدراسة، والتي نصّت عليها هذه الفرضية، وقد ظهرت عوامل أقوى من عوامل أخرى في عرقلّة تحقيق الكفايات المهنية العامة المعنية بالدراسة، كما يظهر ذلك جلياً في الجدول المخصص لذلك.

بيبلوغرافيا

المراجع باللغة العربية

- أحمد، مصطفى، المعايير والاختبارات المهنية على المستوى العربي، طرابلس، ليبيا، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 2001.
- الدوسري، راشد حماد، القياس والتقويم التربوي الحديث مبادئ وتطبيقات وقضايا معاصرة، الطبعة الأولى، عمان-الأردن، دار الفكر النشر والتوزيع، 2004.
- سوسن بدرخان، التربية المهنية، مناهج وطرائق تدريس، عمان-الأردن، دار جرير للنشر والتوزيع، 2006.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مدونة الشعب المهنية في التكوين المهني، الجزائر، 2007.

المراجع باللغة الفرنسية

Pastiaux, Georgette et Jean, *Précis de pédagogie*, Paris-France, éditions Nathan, 1997.

Ziegler, Jean, *Le pouvoir africain*, Paris-France, éditions du Seuil, 1979.

Minder, Michel, *didactique fonctionnelle, objectifs stratégie et évaluation*, Liège, H. Dessin, 1981.