الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة واهران02- محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الانثروبولوجيا تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت عنوان:

واقع التكوين بالمعهد التكنولوجي المتخصص في التكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون.

(دراسة ميدانية ولاية تيميمون).

من اعداد الطالبتان:

- حمراوي زينب
- قافا كريمة

تحت إشراف الأستاذ:

- أ. د. ناصري زواوي

لجنة التقييم و المناقشة.		
اللقب و الاسم	**الرتبة**	**الصفة**
د. بن شارف حسين	أستاذ محاضر (أ)	رئيسا
د. ناصري زواوي	أستاذ محاضر (ب)	مشرفا و مقررا
د. زمام ربيع	أستاذ محاضر (ب)	مناقشا

السنة الجامعية:

.2025/2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران02- محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الانثروبولوجيا تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت عنوان

واقع التكوين بالمعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون.

(دراسة ميدانية بولاية تيميمون)

من إعداد الطالبتان: **تحت إشراف الأستاذ:**

- حمراوي زينب – أ. د. ناصري زواوي
- قافا كريمة

لجنة التقييم و المناقشة.		
اللقب و الاسم	**الرتبة**	**الصفة**
د. بن شارف حسين	أستاذ محاضر (أ)	رئيسا
د. ناصري زواوي	أستاذ محاضر (ب)	مشرفا و مقررا
د. زمام ربيع	أستاذ محاضر (ب)	مناقشا

السنة الجامعية:

.2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

الشكر والعرفان

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا النهار إلا بطاعتك و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك.

الحمد و الثناء لله علي نعمته الظاهرة و الباطنة و توفيقنا لانجاز هذا البحث.

و بعد اعترافا بالفضل و تقديرا للجميل ليسعننا إتمام و إعداد هذا البحث إلا أن نتوجه إلي الأستاذ المشرف الذي كان حافزا و منبعا لجهدنا الأستاذ الدكتور " ناصري زواوي"، لقبوله الإشراف علي الرسالة، وعلي توجهاته السديدة، ونصائحه الدقيقة، و ملاحظاته القيمة و كل ذلك برحابة صدر، فجزاه الله عنا خير الجزاء، وبارك الله له في وقته وعمله، مع التمني له بدوام التفوق و النجاح إلي اعلي المراتب في مشواره العلمي.

كما نشكر جميع عمال و إطارات المعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون علي استقبالهم و تعاونهم معنا، وعلي المعلومات المقدمة من طرفهم.

و نتقدم بالشكر و العرفان إلي الأساتذة "لجنة المناقشة" الذين تحملوا عناء وقراءة و تفحص المذكرة.

والي كل من مد لنا يد المساعدة من قريب و من بعيد لإتمام هذا العمل المتواضع



الإهداء

رجوت كريم قد وثقت بصنعه، وما كان من يرجو الكريم يخيب، أنا لم أنل ما نلت إلا بالذي فطر السماء و سخر الأسباب.

فسلام وقبلة علي جبين حلمي الذي وقف علي قارعة الطريق منتظرا ما نحن نتلقى، اهدي تخرجي وثمرة جهدي إلي سكان قلبي...

إلي رجل الكفاح، إلي من علمني العطاء بدون انتظار، إلي من احمل اسمه بكل افتخار،إلي من كلله الله بالهيبة والوقار" أبي" بارك الله في عمره.

إلي من هي الحياة حياة إليك ينحني الحرف حبا و امتنانا، إلي ملاكي وابتسامة الحياة التي كان دعاءها سر نجاحي حبيبتي العزيزة" أمي" حفظها الله و رعاها.

إلي من جمعني معهم بيت واحد وكانوا خير سند، إلي الذين اكتسبت بحضورهم قوة وحبا لا حدود لهما و لمن تعلمت معهم معني الحياة"أخواتي و أخوتي"، إلي الأيدي الصغيرة التي تطرق بابنا زائرة لتدخل الأنس و الحياة في أيامنا، إلي من هم أحب إلي قلبي من نفسي" أبناء أخواتي".

إلي رفاق الخطوة الأولى و الخطوة ما قبل الأخيرة، إلي من كانوا خلال السنين العجاف سحابا ممطرا إلي أصدقائي و صديقاتي" فاطمة الزهراء، أم الخير، سارة، فاطمة الزهرة، إكرام، فريال، كريمة".

إلي الأستاذ المشرف" ناصري زواوي" الذي لم يبخل علينا بنصائحه و توجهاته، نرجوا من الله أن يخلد اسمه و مكانته في التاريخ العلمي و المعرفي.

إلي نفسي التي راهنت علي النجاح اصبري وصابري فلا يزال الطريق طويلا، فلحمد لله، فلو أني حمدت الله دهرا ما وفيته جزاء من النعم.





نونب

الإهداء

ما أجمل أن نتذوق حلاوة النجاح، ونتقاسمها مع من نحبهم و نحترمهم...، اهدي ثمرة جهدي إلي:

ربيع صدري ورفيق عمري، ضياء دربي وشعلة حبي، إلي الرجل العظيم الذي اقتدي به وانحني احتراما لكفاحه، إلي الذي افني في سبيل تعليمي وعلمني أن الكفاح مستمر و العلم سلاح" أبي الغالي".

إلي اعز و اغلي إنسانة في حياتي، إلي التي أنارت دربي بنصائحها وكانت بحر صافيا يجرى بفيض الحب و البسمة، إلي من زينت حياتي بضياء البدر وشموع الفرح، إلي من منحتني القوة و العزيمة لمواصلة الدراسة" أمي الغالية".

إلي من شاركوني ظلمة الرحم، ومتعة الحياة، شقائق الروح وسندها" أخواتي وإخوتي"، إلي العطور الفواحة و الإزهار الفتاحة و ينابيع الفرح و الآمال" أولاد أخواتي".

إلي ضلعي الثابت الذي لا يميل، إلي توأم الروح، إلي " زوجي" ساندي في الأوقات الصعبة، والي العائلة الكريمة.

إلي الأستاذ المشرف" ناصري زواوي" الذي لم يبخل علينا بنصائحه و توجهاته نسال الله أن يجزيه الله خيرا الجزاء.

إلي من ربطتني بهم المحبة في الله من غير مصالح تربطنا و لا أرحام تصلنا إلي أصدقائي وصديقاتي في كل مكان، إلي كل من نسيه القلم و حفظه القلب.

كريمة



الفهرس العام:

فهرس المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	
الإهداء	
ملخص الدراسة	
المقدمة	
المقدمة	**2-1**
المحور الأول: الجانب المنهجي	
الدراسات السابقة	**4**
تقييم الدراسات السابقة	**7**
علاقة الدراسات السابقة بموضوع الدراسة	**9**
إشكالية الدراسة	**10**
الفرضيات	**11**
تحديد المفاهيم	**11**
أسباب اختيار الموضوع	**18**
أهمية الدراسة	**18**
أهداف الدراسة	**19**
مجتمع البحث و عينة الدراسة	**19**
منهج الدراسة	**20**
أدوات جمع البيانات	**20**
صعوبات البحث	**21**
المحور الثاني: الجانب النظري للدراسة.	
الفصل الأول: التحديات التنظيمية في عملية التكوين بالمعهد	
المقدمة	**25**

المبحث الأول : البنية التحتية و اهم التجهيزات المتاحة في المعهد و أثرها علي جودة التكوين.	
المطلب الأول: مفهوم البنية التحتية و اهم التجهيزات المتاحة في المعهد.	**26**
المطلب الثاني: أثرها علي جودة التكوين.	**27**
المبحث الثاني: تأهيل الكادر البيداغوجي و مدى استجابته لمتطلبات التكوين الفلاحي.	
المطلب الأول: دور برامج التكوين في تأهيل الموظفين.	**28**
المطلب الثاني: الأسباب الداعية لتكوين الموظفين.	**29**
المبحث الثالث: الإطار الإداري و التنظيمي للمعهد و انعكاسه علي سير عملية التكوين.	
المطلب الأول: نظام التكوين.	**30**
المطلب الثاني: تحديد الاحتياجات التكوينية.	**31**
الخاتمة.	**33**
الفصل الثاني: توافق التكوين في المعهد مع متطلبات سوق العمل الفلاحي.	
المقدمة.	**36**
المبحث الأول: مدى ملائمة البرامج والمناهج التكوينية مع احتياجات سوق العمل الفلاحي.	
المطلب الأول: تعريف البرامج التكوينية.	**37**
المطلب الثاني: تصميم البرنامج التكويني.	**37**
المطلب الثالث: متطلبات السوق و علاقتها بالتعليم.	**39**
المبحث الثاني: إدماج التقنيات الحديثة في التكوين الفلاحي و مدى استجابتها لمتطلبات الميدان.	
المطلب الأول: إدماج التنمية المستدامة في تخصصات و برامج التعليم الزراعي العالي و التكوين الزراعي	**40**

المبحث الثالث: فرص التشغيل لخريجي المعهد و مدى توافق مهاراتهم مع متطلبات المؤسسات الفلاحية.	
المطلب الأول: خريجي الجامعة و سوق الشغل.	**42**
المطلب الثاني: التطور النوعي.	**43**
المطلب الثالث: الأصل الاجتماعي و سياسة التشغيل.	**44**
الخاتمة.	**45**
الفصل الثالث: تأثير التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي علي فعالية التكوين.	
المقدمة.	**48**
المبحث الأول: آليات التعاون بين المعهد و الفاعلين في القطاع الفلاحي.	
المطلب الأول: جهاز الدعم و التاطير تنفيذ البرامج.	**49**
المطلب الثاني: التنسيق، المتابعة و مراقبة البرامج.	**50**
المبحث الثاني: دور الشراكة مع المؤسسات الفلاحية في تحسين التكوين و التدريب الميداني.	
المطلب الأول: الآثار الايجابية المترقبة لاتفاق الشراكة مع القطاع الفلاحي.	**52**
المبحث الثالث: تحديات و أفاق تعزيز التنسيق بين المعهد و الجهات المعنية.	
المطلب الأول: نموذج التنسيق المؤسساتي	**53**
المطلب الثاني: أهمية التواصل الفعال.	**53**
المطلب الثالث:التحديات الثقافية.	**53**
المطلب الرابع: دور التكنولوجيا	**54**
المطلب الخامس: تأثير القيادة الإدارية.	**54**
الخاتمة.	**55**
المحور الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة.	
الفصل الرابع: التحديات التنظيمية في عملية التكوين بالمعهد.	

المقدمة.	58
عرض و تحليل البيانات الشخصية المتعلقة بمجتمع العينة.	59
عرض و تحليل البيانات الشخصية المتعلقة بالفرضية الأولى.	59
الخاتمة.	71
الفصل الخامس: توافق التكوين في المعهد مع متطلبات سوق العمل الفلاحي.	
المقدمة.	73
عرض و تحليل البيانات الشخصية المتعلقة بالفرضية الثانية.	74
الخاتمة.	82
الفصل السادس: تأثير التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي علي فعالية التكوين.	
المقدمة.	84
عرض و تحليل البيانات الشخصية المتعلقة بالفرضية الثالثة.	85
الخاتمة.	93
تحليل النتائج علي ضوء الفرضيات.	94
خاتمة عامة.	97
فهرس الجداول.	99
فهرس الإشكال.	101
الملاحق.	103
المراجع.	109

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلي كشف واقع التكوين بالمعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون و مدى فعاليته في تلبية احتياجات سوق العمل الزراعي الصحراوي، ومدى استجابته لمتطلبات المكونين، استخدم الباحثان الاستمارة و المقابلة لجمع المعلومات، و استخدامنا العينة العشوائية حيث بلغ عدد العينة 10 مكونة من مهندسين و تقنين سامين بالإضافة إلي مساعدين تقنين، و ثم قمنا بتحليل الاستمارة، و قد خلصت الدراسة إلي عدد من النتائج منها: أن عملية التكوين في المعهد تعاني من تحديات تنظيمية، مثل نقص التجهيزات و ضعف تأهيل الكادر البيداغوجي، كما أن التكوين المقدم يتماشى بدرجة معينة او بشكل نسبي مع احتياجات سوق العمل في الفلاحة الصحراوية، وان التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الفلاحي تؤثر سلبا علي فعالية التكوين.

الكلمات المفتاحية: التكوين، المعهد التكنولوجي، سوق العمل، الكادر البيداغوجي، التنمية الزراعية.

The summary :

This study aims to reveal the reality of training at the technological Institute specialized in desert agriculture in Timimoune and the extent of its effectiveness in meeting the needs of the desert agricultural Labor market, and the extent of its response to the requirements of the two components.the researchers used the form and interview to collect information, and we used a random sampLe, where the number of the sampLe reached 10, consisting of engineers and senior technicians. In addition to legalization assistants, we then analyzed the form, and the study concluded with a number of results, including : the training process at the institute suffers form organizational challenges, such as a lack of equipment and poor qualification of the pedagogical staff. The training provided is consistent to a certain degree or

relatively with the needs of the labor market in desert agriculture, and coordination between the institute and actors in the agricultural sector negatively affects the effectiveness of training.

Keywords : training, technological institute, labor market, pedagogical staff, agricultural development.



مقدمة البحث:

المقدمة:

في ظل ما تمتلكه الجزائر من ثروات طبيعية و مساحات شاسعة من الأراضي الزراعية، بالإضافة إلي وجود مياه جوفية بها. إذ تعد الفلاحة الصحراوية احد الركائز الإستراتيجية لتحقيق التنمية الزراعية و الأمن الغذائي في المناطق الجافة و شبه جافة، خاصة في ظل التحديات المناخية و البيئية التي تواجهها الجزائر، و في هذا السياق يبرز دور المعاهد التكنولوجية المتخصص في التكوين الفلاحي كمحرك أساسي لإعداد موارد بشرية مؤهلة و قادرة علي المواكبة و التكيف مع البيئة الصحراوية و استغلال الإمكانيات بطرق علمية و تقنيات حديثة، و تأهيلهم للقيام بجميع المهام التي تواكب متطلبات المؤسسة و سوق العمل، وكذلك اكتسابهم مهارات مختلفة و تنمية قدراتهم، كما أنها تعمل علي زيادة تنمية أفكارهم و تكوين ثقافات واعية تتماشى مع التكنولوجيا.

ومن هنا حرصت الكثير من المؤسسات علي العناية بالتكوين باعتباره أداة أساسية لرفع و زيادة الكفاءة لتحسين الإنتاجية و إعداد و تأهيل المكونين لرفع من قدراتهم لمواجهة التحديات و العراقيل.

إذ يعتبر المعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون نموذجا حيويا، باعتباره مؤسسة تربوية متخصصة في إعداد و تأهيل الكوادر الفلاحية القادرة علي مواكبة تحديات القطاع الفلاحي، وبإمكانهم تغيير الممارسات و الأنشطة الزراعية الجائزة علي البيئة لضمان استدامتها، حيث يعد التكوين مجال لكسب المعرفة و الخبرة العملية و العلمية و ممارسات التدريب و التطبيق العلمي في العديد من الميادين الحرفية و المهنية، و يمكن للمتربصين من الاندماج في سوق العمل حسب تخصصاتهم و مدى الطلب عليها في سوق العمل بعد فترة التكوين، حيث تتراوح مدة التكوين من سنة إلي ثلاث سنوات حسب التخصصات و المستويات.

غير أن واقع التكوين داخل المعهد يواجه عدة عراقيل و تحديات تنظيمية و بيداغوجية تؤثر علي جودته، بالإضافة إلي تأثيرها علي احتياجات سوق العمل في الفلاحة الصحراوية.

ومن هذا المنطلق ستكون دراستنا بمثابة كشف واقع التكوين بالمعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون، ولتحقيق هذا المسعى قسمت الدراسة إلي ثلاث فصول:

الفصل الأول: تناولنا عرض الدراسات السابقة، و موضوع و إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، المبررات الذاتية و الموضوعية لاختيار الموضوع، أهمية و أهداف الدراسة و المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع.

الفصل الثاني: تمحور حول ثلاث محاور وهي كالتالي:

المحور الأول: تناولنا فيه التحديات التنظيمية في عملية التكوين داخل المعهد من خلال التطرق إلي البينية التحتية و التجهيزات المتاحة بالمعهد و أثرها علي جودة التكوين بالإضافة إلي تأهيل الكادر البيداغوجي و الإطار الإداري و التنظيمي للمعهد و انعكاسه علي سير العملية التكوينية.

المحور الثاني: تناولنا فيه محتوى التكوين و مدى توافقه مع متطلبات سوق العمل من خلال التطرق إلي مدى ملائمة البرامج التكوينية مع احتياجات السوق، بالإضافة إلي إدماج التقنيات الحديثة في التكوين الفلاحي و فرص تشغيل الخريجين ومدى توافق مهاراتهم مع متطلبات المؤسسة الفلاحية.

المحور الثالث: تناولنا فيه تأثير التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي علي فعالية التكوين من خلال التطرق إلي آليات التعاون و دور الشراكة مع المؤسسات الفلاحية في تحسين التكوين، بالاصافة إلي التحديات وأفاق تعزيز التنسيق بين المعهد و الجهات المعنية.

الفصل الثالث: تضمن فيه عرض و تحليل البيانات و استخلاصنا نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات و الخاتمة مع تقديم اقتراحات.

المحور الأول:

الجانب المنهجي للدراسة

1-الدراسات السابقة.

الدراسة الأولى:

دراسة قام بها الطالبان: (بودويرة، الطاهر–حموي نور الهدى)، وهي بعنوان: دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة " دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة 02"، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة.

تهدف هذه الدراسة إلي التعرف علي دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية من اجل الرقي بالمهنة وإتقان مختلف التكنولوجيات تماشيا مع عصر مجتمع المعلومات.

أما المنهج المستعمل في الدراسة فتمثل في المنهج الوصفي حيث تم استخدام أسلوب العينة المسحية بغية التعرف علي واقع الموظفين داخل المكتبات كليات جامعة قسنطينة وبالتالي البحث هو عبارة عن دراسة مسحية وصفية،أما الأدوات المستعملة لجمع البيانات تم استخدام الاستبيان.

عينة الدراسة تمثلت في مجتمع البحث ككل المتضمن ل04 كليات: كلية علم النفس، علم الاقتصاد، العلوم الإنسانية و الاجتماعية، كلية التكنولوجية المعلومة والاتصال ومعهدين02: معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية ومعهد علم المكتبات.

اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نذكر منها:

- ✓ أن المكتبي هو موظف تشتمل فيه مجموعة من الخصائص الذي تميزه عن باقي الموظفين.
- ✓ تعمل المكتبة علي تطوير مهنة موظفيها من خلال جملة من الإجراءات.
- ✓ تعاني المكتبات جملة من النقائص التي من شانها أن تعيق سير خططها المستقبلية التي تعلق موظفيها ومستوى أداء المكتبة.
- ✓ أن للموارد البشرية ادوار مهم وفاعلة داخل المكتبة فهم يعتبرون محور دورانها.
- ✓ يجب أن تقوم المكتبة بجملة من البرامج التدريبية لموظفيها حسب تطلعاتهم ومهامهم حتى تلبي احتياجات المكتبة.

- ✓ تخضع الجامعة موظفيها ألي برامج تكوينية حتى تحسن من مستوى أدائهم في المكتبة من جهة وتحقيق أهدافها من جهة أخرى.
- ✓ من اجل مواكبة التطورات الحاصلة في الميدان والرقي بالمهنة يجب أن تعدل برامج التكوين حتى يتسنى للمكتبة تأهيل موظفيها وتدريبيهم علي استخدام مختلف التكنولوجيات و الاستثمار فيها.

الدراسة الثانية:

دراسة قام بها الطالبان: (نوال سيد–فاروق طباع)، وهي بعنوان: واقع التكوين أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الابتدائي في ضوء مناهج الجيل الثاني من المقاربة بالكفاءات، جامعة مولودي معمر تيزي وزو، الجزائر، 2019.

تهدف هذه الدراسة ألي الكشف عن واقع التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي التعليم الابتدائي في ضوء مناهج الجيل الثاني من المقاربة بالكفاءات وذلك من خلال ثلاث أبعاد أساسية: محتوى التكوين، ومدة التكوين، ووسائل وأساليب التكوين.

المنهج المستخدم للدراسة هو المنهج الوصفي الذي بصدد وصف واقع التكوين أثناء الخدمة لدى معلمي التعليم الابتدائي.

وعينة الدراسة مكونة من 82 معلم ومعلمة من التعليم الابتدائي في مدينة بومرداس، أما الأدوات المستعملة لجمع بيانات الدراسة هي الاستبيان.

اهم النتائج التي توصلت أليها هذه الدراسة هي:

- ✓ أن محتوى التكوين ومدة التكوين ووسائله وأساليبه لا تؤهل معلم التعليم الابتدائي للتدريس وفق مناهج الجيل الثاني من المقاربة بالكفاءات.

الدراسة الثالثة:

دراسة قام بها الباحثان(لحسن بو عبد الله– محمد مقداد)، وهي بعنوان: تقويم العملية التكوينية في الجامعة" دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري"، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

تهدف هذه الدراسة إلي تقويم العملية التكوينية بالجامعة التي تتناول فحص العملية التعليمية فيها بهدف وضع المقترحات المناسبة التي من شانها أن تساهم في تعديل برامجها و تصحيح مضمونها بما يتلاءم أهداف تأسيسها.

عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة 421 طالبا وطالبة وقد توزعوا علي الجامعات كتالي: جامعة قسنطينة(ن=206)، جامعة عنابة(ن=91)، جامعة سطيف(ن=71)، جامعة باتنة(ن=53).

علوم إنسانية(ن=212)علوم تكنولوجيا(ن=209).

أما الأدوات المستخدمة لجمع بيانات البحث تمثلت في الاستمارة.

اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نذكر:

- ✓ **الاهداف التربوية:** بينت النتائج أن هدف الجامعة المتمثل في إعداد إطارات كفاءة في الميدان تحقق الى حد ما(66% اختاروا إلي حد ما).
- ✓ **البرامج التعليمية:** بينت النتائج أن البرامج التعليمية التي يدرسها الطلبة في الجامعة لم تحقق الاهداف المهنية للعمل المستقبلي(84% أجابوا ب لا). ومن اهم الأسباب كما بين الطلبة – كان نقص العمل الميداني (التدريب) من حيث مدته وطبيعته.
- ✓ **طرائق التدريس:** بينت النتائج أن طريقة التدريس شائعة الاستخدام في الجامعة الجزائرية هي طريقة المحاضرة (66%) تليها طريقة العرض (40%).
- ✓ وفيما يخص استخدام الرسائل التعليمية بين الطلبة أن اهم ما يستخدم ويتم الاعتماد عليه هو الكتب والمراجع فقط(61%).
- ✓ **التقويم التربوي:** بينت النتائج أن الطلبة لا يقومون باستمرار(79%). كما تبين أن وسائل التقويم شائعة الاستخدام هي امتحانات المقال(80%). التي تعتمد علي التذكر(68%).

1. تقييم الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

جاءت هذه الدراسة لتؤكد علي تعديل برامج التكوين بالمؤسسة حتى يتم تأهيل الموظفين وتدريبيهم علي استخدام مختلف التكنولوجيات و الاستثمار فيها، وذلك بتأكيد أهمية التكوين والاطلاع علي كيفية وضع البرامج الخاصة بتدريب الموظفين حتى تحسن من مهاراتهم وأدائهم من اجل تحقيق أهدافها. لان المورد البشري يعتبر محور دوران المؤسسة.وبالتالي تعد هذه الدراسة مصدر إفادة كبيرة للدراسة الحالية لتعرف علي برامج التكوين في تأهيل الكادر البيداغوجي و الانعكاس الذي يخلفه الإطار الإداري والتنظيمي علي سير العملية التكوينية.

الدراسة الثانية:

جاءت هذه الدراسة لتؤكد علي أهمية محتوى التكوين ومدته ووسائله وأساليبه، فيتم التحديد الدقيق و الإجرائي لأهداف ومحتويات التكوين من اجل تنمية الكفاءات التعليمية للمعلم حتى يتسنى للمعلمين استخدام أساليب ووسائل التدريس حديثة تتماشى مع التطورات في مجال التكنولوجيا، حيث تعتبر هذه الدراسة مصدر إفادة للدراسة الحالية لتعرف علي التقنيات الحديثة و محتوى التكوين في فلاءمته مع متطلبات السوق.

الدراسة الثالثة:

جاءت هذه الدراسة لتؤكد علي أهمية التنسيق بين البرامج التكوينية بالمؤسسة مع متطلبات القطاع الإنتاجي، أي المؤسسة مطالبة بان تقدم للقطاع الاقتصادي اطر قادرة كما وكيفيا علي تلبية متطلبات التنمية في البلاد، مما يتطلب علي المؤسسة بناء برامج تكون مكيفة مع ما يجري في المجتمع فيتم تكوين علاقة بين المؤسسة والمحيط المهني الاجتماعي. وبالتالي تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في التعرف علي تأثير التنسيق بين المؤسسة والجهات المعنية بالقطاع الفلاحي علي فعالية التكوين داخل المؤسسة.

2. علاقة الدراسات السابقة بموضوع الدراسة:

الدراسة الأولى: أوجه التشابه بين الدراستين:

كلا الدراستين اهتمتا بمعرفة النقائص التي من شانها إن تعيق سير الخطط المستقبلية و العملية التكوينية ومدى نجاعة البرامج التدريبية في تحقيق أهداف المؤسسة، بالإضافة إلي تعديل برامج التكوين من اجل تأهيل الموظفين وتدريبيهم علي استخدام مختلف التكنولوجيات و الاستثمار فيها.

أوجه الاختلاف بين الدراستين:

اهتمت دراستنا بمحتوى التكوين ومدى توافقها لمتطلبات المؤسسة واحتياجات سوق العمل، بينما الدراسة السابقة شملت وظيفة التكوين و كيفية أدائها، مع توضيح كيفية تكوين و تأهيل موظفين بالمؤسسة علي استخدام مختلف التكنولوجيات مسايرة للتغيرات و التطورات في المجال الإداري.

الدراسة الثانية: أوجه التشابه بين الدراستين:

كلا الدراستين اهتمتا بالتعرف علي مدى تحسين الممارسات التعليمية و المعيقات التي تقلل من فعالية البرامج التكوينية، بالإضافة إلي توفير البيانات الأزمة لتطوير برامج التكوين مع تحديد جوانب القوة والضعف في العملية التكوينية.

أوجه الاختلاف بين الدراستين:

إن دراستنا عالجت التكوين الفلاحي ومدى تحسين الإنتاجية الزراعية من خلال تقليل الخسائر وتحسين الجودة بمنطقة تيميمون، عكس الدراسة السابقة التي اهتمت بالإصلاحات التربوية وفق مناهج الجيل الثاني من المقاربة بالكفاءات ومدى مساهمتها في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق هذه المقاربة الجديدة.

الدراسة الثالث: أوجه التشابه بين الدراستين:

كلا الدراستين اهتمتا ببناء البرامج بطريقة تكون مكيفة لما يجرى في المجتمع بمعني ربط محتوى التكوين مع متطلبات الوظائف و الإعمال، والتنسيق بين برامج المؤسسة مع القطاع الإنتاجي.

أوجه الاختلاف بين الدراستين:

حاولت دراستنا أن تعالج تأثير التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي علي فعالية التكوين، بينما الدراسة السابقة اهتمت بالمردود العملية التعليمية أي تأثير الخبرة التي تصنعها المؤسسة علي الحياة الاجتماعية و الاقتصادية.

3. إشكالية الدراسة:

تواجه المؤسسات التعليمة العديد من التحديات سواء داخل البيئة الداخلية او الخارجية لها ، حيث في الآونة الأخيرة عرفت تنظيمات معاصرة متطورة نتيجة ظهور تكنولوجيا متجددة الإنتاج ، إذ يعد المورد البشري من الركائز الأساسية لتحقيق تطور مستدام بعد أن كان ينظر إليه علي انه تكليف أصبح اليوم محل اهتمام لأنه من أغلى الموارد، وقد وضعت له ضوابط وقواعد لتمكينه وتنمية قدراته الفكرية ووضع خطط واستراتيجيات تضمن السلامة والبلوغ إلي الاهداف المرجوة ، وعلي ذكر هذا الأخير تم تفعيل العملية التكوينية التي تدفع إلي الانفتاح علي أفاق الحياة وقضايا المجتمع حيث يكون التكوين نشاطا مشاركا في معالجة المشكلات الاجتماعية الناتجة أساسا عن بروز الصعوبات الاقتصادية التي تواجه المجتمعات ، فالتكوين أصبح استثمارا في الموارد البشرية بعد أن كان خدمة تقدمها بعض المنظمات لأفرادها بغرض إجراء بعض التعديلات والتحسينات علي سيرورة العمل بها ، كما أن التكوين يمكن اعتباره من الناحية السوسيولوجية احد اهم محددات التنمية في جوانبها الاجتماعية لأنه عملية خاصة بالفرد والجماعة علي حد سواء.

فمن الاهداف الأساسية للمؤسسة هو المساهمة في تكوين الإطارات الكافية لمباشرة عملية التنمية ولبلوغ هذا الهدف يجب السعي لتحقيق فعالية نظام التكوين عن طريق ضمان المردودية القصوى لمجمل الاستثمارات الممنوحة وإيجاد المؤهلات المناسبة لمناصب العمل المعروضة من قبل القطاعات المستخدمة والجهات الفاعلة.

وتعتبر التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية هدفا محوريا وركيزة أساسية تسعي إليها مختلف الدول لتحقيق تطور مستدام خاصة الدول التي تعتمد بشكل كبير علي القطاعات الحيوية كالفلاحة التي تشكل عصب الاقتصاد في العديد من الدول التي تواجه تحديات مناخية وجغرافية معقدة ، مما تزيد من أهمية الفلاحة في ظل التحولات البيئية و المناخية التي أصبحت تهدد الأمن الغذائي وقد دفع الكثير من الدول إلي الاستثمار في هذا القطاع وعلى رأسها الجزائر لكونها تمتلك من الإمكانيات والمساحات الشاسعة التي تغطيها المناطق الصحراوية، حيث أن الفلاحة الصحراوية لها دور في دعم الأمن الغذائي الوطني ورهانا حقيقا لتحقيق التنويع الاقتصادي والتقليل من الاعتماد علي القطاعات التقليدية كالنفط والغاز وهذا يجعل الاستثمار في العنصر البشري القادر علي إدارة المشاريع الفلاحية في هذه البيئة الصعبة أولوية قصوى.

وعليه يعتبر التكوين المهني ركيزة أساسية في تطوير الكفاءات البشرية وتحقيق التنمية المستدامة خاصة في القطاعات الحيوية مثل الفلاحة، وفي الجزائر تحتل الفلاحة مكانة إستراتيجية نظرا لدورها في ضمان الأمن الغذائي وتحقيق التنويع الاقتصادي، خاصة في المناطق الصحراوية التي تزخر بإمكانات زراعية كبيرة، ويلعب المعهد التكنولوجي المتخصص في التكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون دورا محوريا في إعداد كفاءات قادرة علي التعامل مع التحديات الزراعية في هذه المناطق، خاصة في ظل الظروف المناخية القاسية وشح الموارد المائية.

ورغم أهمية هذه المؤسسة في تأهيل الأفراد وتطوير مهاراتهم، إلا أن واقع التكوين في المعهد يثير عدة تساؤلات حول مدى فعاليته في تلبية احتياجات سوق العمل الزراعي الصحراوي، ومدى استجابته لتطلعات المتكونين أنفسهم، وبناء على ذلك تستدعى هذه الدراسة السوسيولوجية للواقع التنظيمي والتكويني لهذه المؤسسة استكشاف التحديات التي تواجهها والبحث عن السبل الممكنة لتطوير أدائها.

انطلاقا مما سبق ذكره نشير إلي التساؤل الرئيسي:

ماهو واقع التكوين بالمعهد التكنولوجي المتخصص في التكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون؟ وكيف يساهم هذا التكوين في تحقيق التنمية الزراعية في المنطقة؟

وللتحكم أكثر في هذا الموضوع قمنا بإضافة مجموعة من الأسئلة الفرعية نذكر منها:

1. ماهي العوامل التنظيمية و البيداغوجية التي تؤثر علي جودة التكوين في المعهد؟
2. ألي أي مدى يلبي التكوين احتياجات المتكونين وسوق العمل في الفلاحة الصحراوية؟

4. الفرضيات:

1. تعاني عملية التكوين في المعهد من تحديات تنظيمية، مثل نقص التجهيزات وضعف تأهيل الكادر البيداغوجي.
2. التكوين المقدم في المعهد لا يتماشى بشكل كاف مع احتياجات سوق العمل في الفلاحة الصحراوية.
3. ضعف التنسيق بين المعهد والجهات الفاعلة في القطاع الزراعي يؤثر سلبا علي فعالية التكوين.

5. تحديد المفاهيم: (التكوين، التنمية الزراعية، سوق العمل، الكادر البيداغوجي).

مفهوم التكوين:

التكوين لغة: كون الشيء أي أوجده وانشاه او أحداثه.

أما كلمة التكوين في اللغة اللاتينية formation ، فتعني اكتساب معلومات متخصصة في ميدان التربية او الثقافة.[1]

وتعريف لغوي أخر للتكوين وهو من كون تكوينا، تكون الشيء أي أحدثه و أوجده و تكوين الشيء أخراج المعدوم إلي الوجود.

اصطلاحا: تعريف القاموس التربية: مجموع الأنشطة و الوضعيات البيداغوجية الديداكتيكة التي يكون هدفها إكساب او تنمية المعارف (معلومات، مهارات، مواقف) من اجل ممارسة مهمة او أعمال و تشمل مجموعة المعرف النظرية (مفاهيم مبادئ) و المهارات و المواقف التي تجعل شخصا قادرا لي ممارسة شغل او مهنة او وظيفة.

تعريف كريمة جاسم المشهداني: هو زيادة الكفاءة الإنتاجية للأداء في المهنة عن طريق اكتساب العاملين او تطوير معارفهم و مهاراتهم السلوكية المحددة في الوصف الوظيفي للمهنة.

تعريف غياث بوفلجة: التكوين هو تنمية منظمة وتحسين للاتجاهات و المعرفة و المهارات و نماذج السلوكيات المتصلة بمواقف العمل المختلفة، و من اجل قيام الإفراد بمهامهم أحسن قيام.[2]

و يعرف " دي مونتومولان" التكوين بأنه يدل علي احداث تغيير إداري في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية.

ويعرف " ميلاري" التكوين بأنه نوع من العمليات التي تقود الفرد إلي ممارسة نشاط مهني.

[1] - شافية بن حفيظ، فتيحة زايدي، واقع التكوين في المؤسسات الجامعية الجزائرية، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية و التربوية و الارطوفنيا،العدد04، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2022، ص15.

[2] - زرقط خديجة، دراسة تقيميه للتكوين الأولى في المدارس العليا(e.n.s) للأساتذة الطلاب من خلال الإصلاحات التربية الحديثة، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية، العدد9،جامعة الجلفة، 2021،ص145-155

ويعرفه علي محمد عبد الوهاب التكوين بأنه عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجله، تهدف احداث تغييرات محددة سلوكية، وفنية، وذهنية لمقابلة احتياجات عالية، او مستقبلية يتطلبها الفرد، والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير.[1]

وبالإضافة التكوين هو عملية تستهدف إجراء تغيير نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده علي أداء الوظيفة بطريقة أفضل ويتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، المهارات، المواقف و التصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفعالية فيها، وهو عملية مخططة في أطار إستراتيجية العامة في المنظمة .

وفي تعريف أخر التكوين هو عملية تعليم تتضمن اكتساب مهارات، ومفاهيم و قواعد او اتجاهات لزيادة وتحسين الأداء.[2]

التعريف الإجرائي للتكوين: هو مجموعة من الأنشطة التعليمية و التطبيقية التي توفرها المؤسسات التعليمية و التي تهدف إلي إكساب المتكونين معارف نظرية و مهارات تطبيقية و تقنيات مهنية، تؤهلهم للعمل بكفاءة في الميدان مما يساهم في تحقيق الانسجام و التوازن في المؤسسة من اجل تحقيق الاهداف.

مفهوم التنمية الزراعية:

تعريف التنمية لغة: الزيادة، النماء، الكثرة، الوفرة، و المضاعفة.

اصطلاحا: اختلفت مفاهيم التنمية اصطلاحا من شخص لأخر تبعا للمضمون الذي يركز عليه، لكن يمكن إجمال التعاريف للتنمية بأنها عبارة عن التغيير الإداري الذي يحدث في المجتمع سواء اجتماعيا أم اقتصاديا أم سياسيا، بحيث ينتقل من خلاله من الوضع الحالي الذي هو عليه إلي الوضع الذي ينبغي أن يكون عليه، بهدف تطوير و تحسين أحوال الناس من خلال استغلال جميع الموارد و

[1] - شافية بن حفيظ، فتيحة زايدي،نفس المرجع السابق، ص 15.
[2] - بلحاجي أمينة، التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري، مجلة التنمية البشرية، العدد11، جامعة الجزائر 3، 2019، ص 145.

الطاقات المتاحة حتى تستغل في مكانها الصحيح و يعتمد هذا التعبير بشكل أساسي علي مشاركة أفراد المجتمع نفسه وبجدر الإشارة إلي انه يفرق العلماء بين مفهوم النمو والتنمية، فالتنمية ترتبط دائما بتغيرات جذرية في هيكل المؤسسة نفسها و ليس فقط علي النتيجة كما هو في النمو.[1]

تعريف الزراعة لغة: مأخوذة من الفعل زرع يزرع، بمعنى زرع الحب يزرعه وزراعه بذره و الاسم الزرع و قد غلب علي البر و الشعير، و جمعه زروع و قيل الزرع نبات كل شئ يحرث و الذريعة بتخفيف الراء الحب الذي يزرع و الزرع الإنبات[2].

اصطلاحا: تعرف علي أنها جميع الأنشطة المنتجة التي يقوم بها الفلاحون او المزارعون للنهوض بعملية الإنتاج النباتي و الحيواني قصد ضمان العيش الكريم للإنسان.[3]

كما أنها تتضمن جميع الفعاليات التي يقوم بيه المزارع كفلاحة الأرض وزراعتها لإنتاج المحاصيل النباتية و اقتناء الحيوانات الزراعية لإنتاج الحليب و اللحوم و الصوف ز الجلود و تربية الدواجن و النخل و غيرها، و تشمل الزراعة أي عمل أخر لاحق يجرى بالمزرعة لإعداد المحاصيل للسوق و تسليمه إلي المخازن او الوسطاء، فالزراعة هي علم و فن و مهنة و مهارة لاستثمار الموارد الأرضية و البشرية و هي طريقة من طرق الحياة للحصول علي العيش.[4]

و كذلك تعرفها الجمعية الاقتصادية الريفية في فرنسا بأنها العمل الذي به تستخدم القوى الطبيعية لإنتاج النبات و الحيوان من اجل توفير الحاجات الإنسانية.[5]

وتعرف التنمية الزراعية علي أنها كافة الإجراءات التي من شانها زيادة الإنتاج الزراعي المتاح لعملية التنمية الاقتصادية، فهي عملية إدارة معدلات النمو إذ تهدف إلي زيادة الدخل الفردي

[1] - عيماد معوشي، اثر الفساد الإداري علي التنمية البشرية-دراسة مقطعية للعام 2019، مجلة المدبر، العدد1، جامعة المدية الجزائر، 2021،ص98-99.

[2] - مسلم الطاهر، عقد المزارعة و استثمار الأراضي الزراعية الواقفية في الجزائر، مجلة المعيار ، العدد7، جامعة مصطفي اسطنبولي(معسكر)، 2022،ص771.

[3] - طالبي وداد، دور القطاع الفلاحي في تقليل التبعية لقطاع المحروقات و تحقيق التنمية الاقتصادية في الاقتصاد الجزائري دراسة للفترة 2000-2018، مجلة إدارة الإعمال و الدراسات الاقتصادية، العدد2، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية الجزائر،2020،ص563.

[4] - زهير عماري، تحليل اقتصادي لأهم العوامل المؤثرة علي قيمة الناتج المحلي الفلاحي الجزائري خلال فترة1980-2009، أطروحة دكتورة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خضير بسكرة، 2014،ص 48.

[5] - رحموني سفيان، بن طيب هدايات خديجة، مساهمة تحرير التجارة الخارجية في القطاع الزراعي للجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية(دراسة تحليلة للفترة2000-2022، مجلة الستار الاقتصادي، العدد2، جامعة أبو بكر بلقايد الجزائر، 2024، ص288.

الحقيقي علي المدى الطويل في المناطق الريفية من خلال زيادة الرقعة الأرضية المزروعة او من خلال تكثيف رأس المال وضخ جرعات من التطور التكنولوجي[1].

التعريف الإجرائي للتنمية الزراعية: هي مجموعة من الأنشطة والعمليات والممارسات التي تهدف إلي تحسين الإنتاج الزراعي كما ونوعا، إلي جانب تطوير ورفع كفاءة العنصر البشري من خلال تاطيره و تكوينه بما يساهم في تحقيق الأمن الغذائي و التنمية الاقتصادية المحلية و بالإضافة إلي تحقيق مردودية أفضل في القطاع الحيوي.

مفهوم سوق العمل:

تعريف السوق لغة: يقصد به انه الموضع الذي يجلب إليه المتاع و السلع للبيع و الابتياع.

اصطلاحا: يعرف بأنه المكان الذي يجتمع فيه طرفان، احدهما معني ببيع سلع و منتجات معينة او تقديم خدمة ما، و الأخر يقصد شراء هذه السلع و الخدمات، و يعرف السوق بأنه المكان الذي يتم فيه تداول الأوراق المالية فيطلق عليه حينها اسم سوق الأوراق المالية، و يعرفه الاقتصاديون بأنه التقاء العرض والطلب للسلع والخدمات او رؤوس الأموال في قطاع محدد و محيط معين.[2]

تعريف العمل لغة: العمل هو المهنة، و الجمع أعمال، ويقال عمل عمله و اعمله غيره و استعمله أي عمل به، واعتمل الرجل عمل بنفسه، ويقال عمل فلان العمل يعمله عملا فهو عامل، و رجل عمول بمعنى رجل عمل أي مطبوع العمل، و التعميل: توليه العمل.

اصطلاحا: حاول المفكرون تحديد مفهومه كل حسب تخصصه و اتجاهه، فعرفه الاقتصاديون بأنه استخدام الإنسان لقواه البدانية و العقلية في سبيل إنتاج الثروة و الحصول علي منافع، حيث يركز هذا التعريف علي القيمة الإنتاجية و المنفعة التي يخلقها العمل.

أما علماء العلوم الاجتماعية نجد التون مايو يركز في تعريفه علي المعنى الاجتماعي إذ أكد أن تحقيق ذات الإنسان يكون من خلال العمل حيث يعتبر الإنسان ذلك الحيوان الاجتماعي المشغول

[1] - سفيان عمراني، ترقية القطاع الفلاحي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة-دراسة حالة ولاية قالمة، أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارة و علوم التسيير، جامعة 8ماي 1945، قالمة،2015،ص 66.

[2] - معتز سلمان عبد الرزاق، تأثير استراتيجيات استهداف السوق في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الإعمال، مجلة القرطاس للعلوم الاقتصادية و التجارية، العدد2، الجامعة العراقية(العراق)، 2022،ص55.

بشكل أساسي بعمله لا يستطيع التعبير عن نفسه و النمو إلا ضمن المجموعة التي يمارس نشاطه المهني في إطارها، حيث نلاحظ أن مايو في تعريفه انه يركز علي جماعات العمل و دورها في الدافعية للعمل ورفع الروح المعنوية. أما أنتوني غيدنز يعنى عنده تنفيذ مجموعة من المهمات تتطلب بذل الجهد العقلي او النفسي او العضلي، بغرض إنتاج سلع او خدمات معينة لتلبية الاحتياجات البشرية وقد يكون العمل باجر او بغير اجر.[1]

ويعرفه الاقتصاديون كل من m.marié وjoséredrigués des sautos أن سوق العمل يعتبر قوة العمل أنها سلعة وهي نفس الوقت تنتج أحيانا باعتبارها كشكل ومرة كواقع ملموس، وان سيرورة أنتاج قوة العمل تتحدد من خلال رأس المال وتشكيله، وهذه مانسميه التراكم الأولى.[2]

وأيضا تعرفه الموسوعة العامة بأنه يمثل نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية ويوجد فيها باحثون عن عمل وعروض عمل، يوجد فيه كذلك أصحاب الشريكات الذين يخلفون مكان العمل، ويبحثون عن اليد العاملة.

كذلك يعرفه الباحثون بأنه يمثل نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية ويوجد فيها باحثون عن العمل ، وعروض عمل ، يوجد فيه كذلك أصحاب الشركات الذين يخافون مكان عمل ويبحثون عن اليد العاملة ، كذلك يعرفه الباحثون بأنه يمثل كباقي الأسواق فيه المشترون وهم أصحاب الأعمال ، فيه البائعون وهم العمال.[3]

التعريف الإجرائي للسوق العمل: هو الفضاء الاجتماعي و الاقتصادي الذي يشمل مختلف جوانب الفرص المهنية المتاحة في القطاع العام و الخاص التي تتطلب كفاءات و تخصصات و مهارات، و هذا يعبر عن العلاقة بين ما يقدمه الخريجين من كفاءات و ما تتطلبه المؤسسات الاقتصادية للإنتاج.

[1] - بن عثمان أم الخير، بوحفص إبراهيم، مفهوم العمل و دلالته السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري(قراءة في مفهوم العمل الحرفي)، مجلة سلسلة الأنوار،العدد2023،3،ص140-141.

[2] - طارق بروك، نجيب بولماني، التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر(دراسة تحليلة)، مجلة الأسرة والمجتمع، العدد1، جامعة عبد الحميد مهري،قسنطينة2، 2023، ص 172.

[3] - جاسم يونس الحريري، التنافس الإقليمي والدولي في العراق وانعكاساته علي العلاقات الدولية، دار الجنان للنشر و التوزيع،2016، ص 219.

مفهوم الكادر البيداغوجي:

مفهوم الكادر:

الكادر: هيكل الوظائف الذي يعيش بمقتضاه العاملون (مصطلحات إدارة)

و هي جمع كلمة كوادر، طاقة بشرية تساعد في تنمية المجتمع وتقدمه أذا أحسن استغلالها.[1]

ويعرفه hadj hassene بأنه موظفا ساميا يستثمر لشغل وظيفة القيادة و المراقبة و الإدارة و من خلال تدخل مسؤوليته التي أوكلت إليه علي أساس شروط معينة تتوفر فيه، و ين ذلك في مؤسسة عامة او إدارة خاصة او مكتب بحيث يكون قد تلقى تكوينا إداريا او قانونيا.[2]

مفهوم البيداغوجيا:

لغة: لمصطلح البيداغوجيا عدة معان و دلالات تستخدم في عدة سياقات ووضعيات، إذ هي في الأصل كلمة يونانية من حيث الاشتقاق اللغوي تتكون من شقين هما ped وتعني الطفل و agogueتعني القيادة و السياقة و كذا التوجيه و بناء علي هذا كان البيداغوجي la pédagogue هو الشخص المكلف بمراقبة الأطفال و مرافقتهم[3].

اصطلاحا: تعددت مفاهيم البيداغوجيا بحيث تعرف أن البيداغوجيا شئ مختلف عن التربية بل حتى عن الفن العلمي العفوي الذي يقوم به المدرب و أنها تتصل بالجسد و العقل كما تتصل بالخلق فهي عنده علم التربية، جسدية كانت او عقلية.[4]

[1] - معجم المعاني، تعريف ومعني الكادر في معجم المعاني الجامع، معجم عربي.

[2] - بلحاج وسيلة، بوحسون العربي، الإطارات الصناعية و اتخاذ القرار(دراسة حول المفهوم و الأدوار)، مجلة أفاق فكرية، العدد6، جامعة تلمسان، 2017،ص 32.

[3] - نور الدين احمد فايد، حكيمة سبيعي، التعليمية و علاقتها بالأداء البيداغوجية و التربية، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، جامعة محمد خضير بسكرة، العدد8، 2010، ص34.

[4] - رامي عز الدين، بيداغوجية التدريس لأستاذ التربية البدانية و الرياضية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى تلاميذ طور الثانوي(15-18سنة)، أطروحة دكتورة علوم نظرية و منهجية التربية البدنية و الرياضية، تخصص علم النفس الاجتماعي الرياضي، جامعة الجزائر3،2015،ص39.

كما تعرف البيداغوجيا علي أنها مجموع الوسائل و الطرق المستخدمة من طرف الفاعلين في التربية.[1]

ويعرفها عبد الرحمان ابن خلدون على أنها كلمة يونانية تتكون من مقطعين الأول (paidas) وتعني الطفل والثاني (logia) وتعني القيادة، فهي تعني القيادة و والسياقة كما تعني التوجيه، و البيداغوجي هو من يرافق المتعلمين لتحقيق أهداف تربوية نبيلة ويحرص على تربيتهم لا معاقبتيهم، وهو ما أكده ابن خلدون في مقدمته عن كيفية إيصال المعارف إلي المتعلمين.

وتعرف البيداغوجيا من الناحية التطبيقية علي أنها تجمع لجملة من الأساليب التقنية التي تهدف إلي وضع معايير لمراقبة إجراءات عملية نقل المعرفة.

وأيضا يعرفها البعض على أنها مصطلح عام يحدد من ناحية علم وفن التدريس، ومن جهة أخرى طريقة التدريس، وتستعمل في معناها الضيق لتحديد التقنيات البيداغوجية[2].

التعريف الإجرائي للكادر البيداغوجي: هو الطاقم التربوي المسئول عن تنفيذ البرامج التعليمية داخل المؤسسات المكون من أساتذة و مشرفين تربويين يسهرون علي تاطير المكونين نظريا و تطبيقيا من اجل إعدادهم ميدانيا للاندماج في سوق الشغل.

أسباب اختيار الموضوع:

أسباب الموضوعية:

- ✓ الاطلاع على واقع التكوينات داخل المؤسسات التكوينية واهم مجالات التوظيف المتاحة فيه.
- ✓ أن الواقع البيئي يفرض ضرورة إيجاد حلول زراعية مبتكرة كتوفير الإمكانيات والآلات المتطورة من اجل تحقيق الاستدامة من خلال التكوين بالمعهد التكنولوجي.
- ✓ الاطلاع على الجهود التي تقوم بها المؤسسة لتطوير المهارات واكتساب الخبرات لدى المزارعين.

[1] - نور الدين احمد فايز، حكيمة سبيعي، نفس المرجع السابق،ص35.
[2] - - فاطمة الزهراء فشار، مدخل إلي البيداغوجيا والديداكتيك(كتاب بيداغوجي)، كنوز الحكمة، طبعة1، الجزائر،2023ن ص 10-12.

أسباب ذاتية:

✓ معرفة التحديات والصعوبات التي يواجهها المعهد التكنولوجي في التكوين الفلاحي من نقص الإمكانيات والموارد.

✓ إبراز وبلورة أهمية التكوين الفلاحي في دعم الإنتاجية الزراعية من خلال تطوير التقنيات الزراعة الصحراوية.

✓ الفضول المعرفي في معرفة اهم المنتوجات التي يتميز بها هذا المناخ رغم الصعوبات والتحديات واهم الوسائل التي تستخدم في أنتاجها.

6.أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في مجموعة من النقاط إجمالها كما يلي:

✓ عرض أبعاد مشكلة التبعية الغذائية ومحاولة تحليل أسباب استمرار المنطقة الصحراوية في المعانات علي الرغم من الوسائل التي تضعها الدولة في الميدان.

✓ يشكل المعهد التكنولوجي دورا أساسيا في تكوين وتدريب فلاحين قادرين على تطوير الفلاحة في المناطق الصحراوية الجافة.

✓ التكوين الفلاحي يخلق فرص عمل ويفتح أفاق ومجالات مهنية للشباب.

7.أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة البحثية إلي تحقيق جملة من الاهداف تتمثل فيمايلى:

✓ إبراز الأهمية الاقتصادية والإستراتيجية لواقع التكوين في المناطق الصحراوية ودورها في التوظيف ومدى مساهمتها في تحقيق امن غذائي مستدام من خلال قدرته على إتاحة الغذاء.

✓ محاولة معرفة التحديات التي تعيق التكوين الفلاحي بالمعهد التكنولوجي المتخصص في التكوين الفلاحة الصحراوية.

✓ التعرف علي أهمية التكوين الفلاحي وأثره علي تحسين الإنتاجية الزراعية في المناطق الصحراوية.

8.مجتمع البحث وعينة الدراسة: لإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

المجال الجغرافي: جرت الدراسة الميدانية بولاية تيميمون بالضبط بالمعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون.

الإطار الجغرافي لمنطقة تيميمون:

تقع شمال توات يحيط بها العرق الغربي من الشمال و من الشمال الشرقي و من الجنوب هضبة تادمايت، ومن الشرق الحوض الشرقي لوادي الساورة، و يوجد بالمنطقة سبخة تنجوارين من الشمال إلي الجنوب و كذلك بعض الأودية مثل وادي امقيدن ووادي صالح، اهم قصورها اوقروت و قصور تبلكوزة و اجرفيت، و قصور تيميمون أولاد سعيد و حيحا و شروين و دلدول، واهم المظاهر التضاريسية لمنطقة تيميمون ظاهرة العرض الغربي الكبير باعتباره ثاني اكبر عرق في الجزائر بعد العرق الشرقي الكبير حيث يمتد علي مساحة 80.000 كلم2 و يتكون من كثبان رملية تصل حتى 300 متر طولا، يقع بين المنيعة في الشمال الشرقي إلي كرزاز و شروين في الغرب حيث يتصل بعرض الراوي و عرق ايقدي و من تيميمون في جنوب إلي بشار شمالا.[1]

المجال الزماني: جرت الدراسة من 10 مارس إلي 03 ابريل 2025.

حجم العينة: 10 أستاذ مهندسين و تقنيين سامين بالإضافة إلي أساتذة متخصصين للتكوين و التعليم.

منهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه مجموعة القواعد التي تنظم عملية البحث و تحدد مسارها و الإجراءات المتبعة خلالها.[2]

[1] - ختير صافي، التنظيم الثوري العسكري إبان الثورة الجزائرية بمنطقة تيميمون1957-1962،مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة احمد دراية إدرار(الجزائر)،العدد2، 2021، ص321-322.

[2] -فاديه عمر الجولاني، البحوث الاجتماعية و تنفيذها، المكتبة المصرية للطباعة و النشر و التوزيع، الاسكندارية، 2006،ص101.

المنهج الوصفي هو احد إشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم، لوصف ظاهرة او مشكلة محددة و تصويرها كميا عن طريق جمع بيانات و معلومات مقننة عن الظاهرة او المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة[1]. وهذا المنهج يفي بغرض الدراسة من اجل الإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة بالتكوين بالمعهد من خلال الإشارة إلي طبيعة التكوين و محتوى البرامج و طرق التدريس بالإضافة إلي الوسائل المتاحة بالمعهد. أما المنهج التحليلي الذي يعتمد علي ملاحظة الشيء و تحليله تماما او تفكيكه إلي اصغر مكوناته لفهمه[2]، فاستعملنه بهدف تسليط الضوء علي واقع التكوين بالمعهد من خلال تفسير محتوى البرامج و تقييم فعالية أساليب التكوين و الكشف عن التحديات التي تواجهها العملية التكوينية.

أدوات جمع البيانات:

الأدوات المستعملة في جمع البيانات تمثلت فيمايلى:

❖**المقابلة:** هي محادثة موجهة بين الباحث و الشخص او أشخاص آخرين بهدف الوصول إلي حقيقة او موقف معين، يسعى الباحث للتعرف عليه من اجل تحقيق أهداف الدراسة، او هي وسيلة شفوية مباشرة او تقنية لجمع البيانات، يتم خلالها سؤال فرد او خبير عن معلومات لا تتوفر عادة في الكتب او المصادر الأخرى.

❖**الاستمارة:** هي أداة للحصول علي البيانات و المعلومات و الحقائق المرتبطة بواقع معين او ظاهرة محددة، و ذلك في ضوء مجموعة من الأسئلة يطلب من المبحوثين الذين توجه لهم استمارة الاستبيان الإجابة عليها.[3]

9. العينة و كيفية اختيارها :

أن نجاح أي دراسة ميدانية يتوقف علي الاختيار الدقيق للعينة، و عليه لجمع الإحصائيات و المعلومات حول واقع التكوين بالمعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية

[1] - محمد عبد الجبار خندقجي، نواف عبد الجبار خندقجي، مناهج البحث العلمي(منظور تربوي معاصر)، عالم الكتب الحديثة للنشر و التوزيع، طبعة 1، الأردن، 2012، ص194.

[2] - فضيل دليو، مدخل إلي منهجية البحث العلمي، منشورات مخبر الاستخدام و التلقي في الجزائر، طبعة الكترونية مجانية، 2024، ص 252.

[3] - سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي،دار أسامة للنشر و التوزيع، طبعة 1، الأردن عمان، 2019،ص 157-170.

بتيميمون، حيث اعتمدنا علي العينة القصدية غير منتظمة، والتي يتم اختيارها بشكل عشوائي من أطار المعاينة المكون من عينة مختارة بشكل قصدي، بحيث يحصل الباحث أولا علي قائمة الإفراد المعنيين بالبحث باستخدام إحدى الطرق اختيار العينات القصدية، ثم يختار عشوائيا العدد المطلوب من الإفراد من القائمة.[1]

صعوبات البحث:

إن البحث العلمي مهما كانت طبيعته فانه محفوف بصعوبات و عراقيل التي تجعل البعض يتوقف عن إتمام بحثه او تصبح عند البعض الأخر دافعا لإتمام العمل ونحن بصدد انجاز هذا البحث واجهتنا جملة من الصعوبات تتمثل فيما يلي:

- ندرة المراجع و الكتب التي تبحث في موضوع دراستنا، وصعوبة الإلمام بالمعلومات.
- صعوبة التنقل نظرا لضعف المواصلات في المنطقة خاصة أثناء الدراسة الاستطلاعية.
- غياب بعض الأساتذة مما أدى إلي قلة الحصول علي المعلومات.

[1] - فضيل دليو، اختيار العينة في البحوث الكيفية، مجلة بحوث و دراسات في الميديا الجديدة، العدد03، جامعة قسنطينة03(الجزائر)، 2022، ص13.

المحور الثاني

الجانب النظري للدراسة.

الفصل الأول:

التحديات التنظيمية في عملية التكوين بالمعهد.

الفصل الأول: التحديات التنظيمية في عملية التكوين بالمعهد.

المقدمة.

المبحث الأول: البينية التحتية و التجهيزات المتاحة في المعهد و أثرها علي جودة التكوين.

المطلب الأول: مفهوم البنية التحتية واهم التجهيزات المتاحة في المعهد

المطلب الثاني: أثرها علي جودة التكوين

المبحث الثاني: تأهيل الكادر البيداغوجي و مدى استجابته لمتطلبات التكوين الفلاحي.

المطلب الأول: دور برنامج التكوين في تأهيل الموظفين

المطلب الثالث: الأسباب الداعية لتكوين الموظفين

المبحث الثالث: الإطار الإداري و التنظيمي للمعهد و انعكاسه علي سير عملية التكوين.

المطلب الأول: نظام التكوين

المطلب الثاني: تحديد الاحتياجات التكوينية

الخاتمة.

المقدمة:

أن للعوامل التنظيمية دورا أساسيا في تحسن جودة التكوين داخل المؤسسة، حيث تؤثر البنية التحتية والتجهيزات وتأهيل الكادر البيداغوجي و الإطار الإداري والتنظيمي علي سير العملية التكوينية. فمن الضروري دراسة وتطوير هذه العوامل و تحديد تحدياتها في تحسين مستوى التكوين لتعزز وتضمن مخرجات تعليمية أكثر كفاءة تتماشيا مع التطورات و مختلف التكنولوجيات الحديثة، و هذا ما سيتم توضحه في هذا المحور.

المبحث الأول: البنية التحتية و التجهيزات المتاحة في المعهد و أثرها علي جودة التكوين.

المطلب الأول: مفهوم البنية التحتية واهم التجهيزات المتاحة في المعهد:

تختلف أراء الباحثين بشان تعرف البنية التحتية حيث عرفها كل حسب نظره بخصوص طبيعتها و الغرض منها. و الهدف الذي تساهم في تحقيقه، فوفقا لمعجم أوكس فورد الذي **يعرفها اصطلاحا:** علي أنها المواد الأساسية و الهياكل التنظيمية(مثل المباني و الطرق و التجهيزات الكهربائية) اللازمة لتشغيل مشروع او مجتمع. وتعرف أيضا بأنها الخدمات التي تمثل العمود الفقري و الأساسي من تجهيزات يتم تشييدها لكي تلبي الاحتياجات الحضرية و الرفاهية للمواطنين، تساند الاقتصاد الدولي و تلعب دور الرابط بين المجتمعات و الذي يجعلها متلاحمة، وقد تجمع بين البنية التحتية الطبيعة الاقتصادية و الاجتماعية معا.

فالبنية التحتية ذات الطبيعة الاقتصادية تتمثل في مشروعات تتطلب بنية هندسية طويلة الأجل و تتمثل بتقديم معدات و تسهيلات و خدمات تستخدم في الإنتاج و المعيشة وتشمل: المحركات، المعدات، وأنابيب الغاز، الخزانات، السدود، المجاري المائية و الطرق و الوسائل النقل مثل السكك الحديدية، الموانى، المطارات. فهي تعد شرط لنجاح المشروعات الاقتصادية في رفع مستوى إنتاجها و يترتب علي إنشاء هذه المشروعات تحقيق وفورات اقتصادية تنفع بها المشروعات القائمة مما يحفز الاقتصاد علي إنشاء مشروعات. أما البنية التحتية ذات الطبيعة الاجتماعية فتتمثل في خدمات التعليم و الصحة و الإسكان و تتدخل فيها أيضا خدمات المياه و الصرف الصحي.

بصورة عامة يتضح أن البني التحتية تشمل كل من المنشاة، الخدمات و التجهيزات الأساسية التي يحتاجها المجتمع و الاقتصاد علي حد سواء.[1]

وعليه نذكر اهم التجهيزات المتاحة في المعهد الذي يتكون من:

- **البنايات الإدارة العامة :** مكونة من 09 مكاتب.

[1]- زرقط رشيد، دور الاستثمارات العامة في تعزيز البنية التحتية بالجزائر (قطاع الموارد المائية نموذجا)، مجلة الاقتصاد و التجارة الدولية، العدد01، جامعة البليدة2 لونيسي علي (الجزائر)، 2019، ص11-12.

- مرقدين مكونين من غرف ذات طاقة استقبال مقدرة ب 120 سريرا.

- مطعم مجهز.

➢ **البنايات البيداغوجية:** الإدارة البيداغوجية بها 03 مكاتب و قاعة للاجتماعات.

- 08أقسام للدراسة.
- قاعة محاضرات ذات طاقة 120مقعد.
- مزرعة للتطبيق ذات مساحة تقدر ب 04 هكتار و التي تمارس فيها مختلف التطبيقات عن المحاصيل الزراعية الموجودة بالمنطقة.

➢ **بنايات النشاطات الثقافية، الاجتماعية و الرياضية:**

- مكتبة تحتوي علي مختلف الكتب العلمية التقنية،و الادابية.
- قاعة الإعلام الآلي مجهزة بشبكة الانترنت.
- نادي مجهز بتلفاز و العاب جماعية.
- ملعب تمارس فيه الألعاب الرياضية(كرة القدم، كرة الطائرة، كرة اليد،...الخ).[1]

المطلب الثاني: أثرها علي جودة التكوين:

يعرف عبد الجليل التميمي جودة التكوين بأنها مفهوم متعدد الإبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم و الأنشطة مثل المناهج الدراسة، البرامج التعليمية، البحوث العلمية، الطلاب، المباني و المرافق و الأدوات. توفير الخدمات للمجتمع المحلي، تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دوليا.[2]

حيث أن الطرق الأكثر انتشارا في المؤسسات التعليمية هي المحاضرة التقليدية، التي تغيب فيها وسائل الإيضاح و الأساليب التفاعلية، فيقوم المحاضر بسرد وإملاء فقرت الدرس في جو يكون فيه الطالب مستمعا لا مشاركا، كما يستعمل المحاضر بين الحين والأخر وسائل العرض او السبورة، وهذا الأسلوب شائع الاستعمال لسهولته، فكل جيل من المحاضرين يرث ممن قبله نفس الأساليب

[1] - المعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص ص.ب211 ، المعهد في خدمتكم للمزيد من المعلومات تقربوا او اتصلوا بالمؤسسة.

[2] - عميري رشيد، ماريف منور، جودة التكوين ودورها في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية بمفتشية الأقسام للجمارك ، مجلة المعيار، العدد01، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان الجزائر، 2023،ص1166.

التعليمية، مما تؤثر طرق التدريس التقليدية في مخرجات المؤسسات و مستوى التكوين ، فطرق التدريس الحديثة تمثل احد اهم العوامل الأساسية لضمان جودة التكوين. [1]

المبحث الثاني: تأهيل الكادر البيداغوجي و مدى استجابته لمتطلبات التكوين الفلاحي.

المطلب الأول: دور برامج التكوين في تأهيل الموظفين:

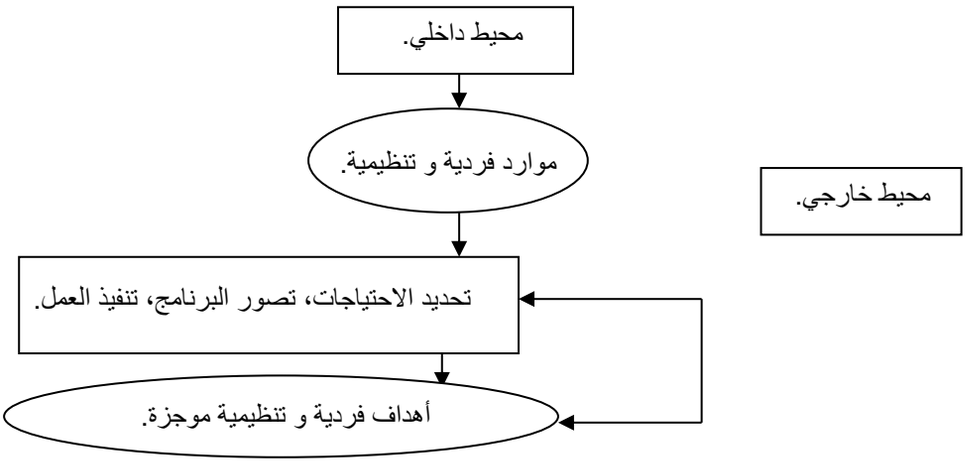
1.**تنمية المعارف:** يخص المعلومة وتكريسها لخدمة أهداف المكتبة، للارتقاء بعارفهم وفق المستجدات المهنية للإتقان العمل. وما يتبع ذلك لمعرفة لنظم والتعليمات وأساليب وإجراءات العمل ومعرفة الاختصاصات والمسؤوليات وعلاقات العمل.

2.**تنمية مهارة الإفراد:** ويقصد بها المهارات ولاستعدادات اللازمة لأداء العمل، من مهارات فكرية عملية سلوكية. وهذه لأخيرة تعني بالجانب الإنساني عند التفاعل مع الآخرين.

3.**تنمية الاتجاهات الحديثة:** حيث يسهم التكوين في تنمية مجموعة من العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها

3.6. مرتكزات التكوين:

شكل رقم (01): يوضح مرتكزات التكوين



[1] - عبد الغني بن حامد، محمد بن حبيرش، جودة التكوين و أثرها في زيادة الإعمال لدى الخريجين الجامعين(دراسة امبريقية خصت خريجي المركز الجامعي ايليزي خلال فترة2019/2018، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد01، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر، ص135.

المصدر: بودويرة الطاهر، حموي نور الهدي، دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة، ص9.

من خلال الشكل التالي يتضح لنا إن نسق التكوين يرتكز على:

_تحديد الاحتياجات، تصور البرنامج وتنفيذ الإعمال: بحيث يعمل على تزويد النظام بموارد فردية (اتجاهات، إدارة، جاهزية، تقبل).

_ (تنظيمية وسائل مالية، بشرية، وأدوات) لأجل انجاز أهدف فردية (التطوير المعرفة، معرفة التطبيق

الجوانب التنظيمية: فتركز على (اكتساب كفاءات، تطوير ثقافة، تثمين العمل الجماعي) كما إن مخرجات النظام تكون موضوع تقييم من اجل إجراء تصحيحات عند اللزوم.

ويخضع النظام التكوين لتأثيرات المحيط الداخلي (سياسة وإستراتيجية، أنظمة التسيير، توظيف، ترقية، سياسة أجور) والخارجي (تشريعات، سياسة اقتصادية، تطور القطاع) ويؤثر بدوره على هذه العوامل.

يهتم التكوين بشكل أساسي بتكييف الفردية الذهنية والعضلية مع متطلبات المنصب حاليا ومستقبلا، ومادام لأمر كذلك فان النظر سيحل من التكوين نشاط مستمر يخص كل الموظفين دون استثناء خلال مسارهم الوظيفي.

المطلب الثاني: الأسباب الداعية لتكوين الموظفين:

يمكن القول بان الحاجة الى تكوين الموظفين يظهر نتيجة لعدة أسباب:

_تغير ظروف أداء الوظائف او الوسائل المستخدمة في تنفيذها وأحداث وظائف جديدة.

_وجود قصور معين في لأداء.

_عند ترغب الإدارة معارف ومهارات بعض لأفراد لإيصالهم الى المستوى المرغوب فيه.

_عندما تقرر الإدارة تعي أفراد جددا ونقل الترقية أفراد آخرين.

3.8تصميم البرامج التكوينية: تكون بعد معرفة وتحديد الحاجات الفعلية لموارد البشرية من التكوين ويتضمن عدة خطوات أهمها تحديد أهداف البرامج التكوينية وتحديد محتو البرامج ثم تحديد أساليب التكوين ثم تحديد لأدوات المساعدة وتحديد المكونين وتحدد زمان ومكان التكوين ثم تحديد الميزانية لعملية التكوينية.[1]

المبحث الثالث: الإطار الإداري والتنظيمي للمعهد و انعكاسه علي سير عملية التكوين

يجب أن تكون العملية التكوينية مخططة و مدروسة ترتكز علي أساس علمي حتى تحقق أهدافها، و أول خطوة هي التحديد الدقيق للاحتياجات التكوينية لتأتي بعد ذلك مرحلة إعداد او تصميم البرامج التكوينية باعتبار أن منهج النظم في دراسة التكوين سلسلة متصلة الحلقات متكاملة من حيث الاهداف و عدم الاهتمام بأي حلقة يؤثر سلبا علي فعالية العملية التكوينية

المطلب الأول: نظام التكوين.

يعرفهCHANON شانون النظام بأنه مجموعة من الاهداف المرتبطة بعلاقات منتظمة لتنفيذ وظيفة معينة، و المقصود بالأهداف هنا أنها عبارة عن مكونات و أجزاء او نظم فرعية تقوم بتنفيذ الوظيفة. كما انه العملية التصميمية التي بموجبها تتحول العناصر إلي منتجات مفيدة.وأنها عملية منظمة تهدف إلي تحويل المدخلات إلي مخرجات، أما تحليل النظم فهو جمع تحليل و تقييم الحقائق عن النظام و البيئة التي يعمل فيها بغرض تصميم أسس نظام جديد و تنفيذ هذا النظام.

وحسب دافيد واولسون OLSON DAVID فان النظام يمكن ان يكون مجردا او ماديا، فالنظام المجرد هو ترتيبات منتظمة من الأفكار و الإنشاءات المستقبلية، أما النظام المادي فهو جمع من العناصر التي تشتغل معا من اجل الوصول إلي الهدف.

و عموما يكون تقسيم النظام التكويني إلي خمس عناصر رئيسية وهي:

[1] - بدويرة الطاهر، حموي نور الهدى، دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة(دراسة ميدانية ب مكتبات جامعة قسنطينة02)، جامعة عبد الحميد مهري، ص 8-10.

- **المدخلات:** وهي تتمثل في الأجزاء المراد إخضاعها لعمليات معينة لتحويلها إلي أشياء جديدة واكتسابها موصفات وخصائص معينة وتنقسم إلي مدخلات بشرية ومدخلات مادية ومعنوية(البيانات و المعلومات و البحوث).
- **العمليات:** وهي عمليات التشغيل و التحويل التي تجرى علي المدخلات بغرض الإضافة خصائص جديدة لها.
- **المخرجات:** يقصد بها المنتج النهائي للنظام او المدخلات بعد تحويلها و تعديلها و إكساب خصائص ووصفات جديدة، او نتائج العملية التكوينية و التي تنقسم الي مخرجات بشرية ومخرجات مادية(زيادة الإنتاجية، ارتفاع معدلات الإنتاج، العنصر البشري، تخفيض التكاليف، زيادة الربحية).معنوية(الجانب الفكري و التقني للمتدربين مثل الارتقاء بالمعلومات ووجود دوافع العمل وزيادة الولاء للمنظمة و تكوين اتجاهات ايجابية نحو المنظمة وتعديل السلوك).
- **البيئة التكوينية:** وهي تمثل الإطار الداخلي و الخارجي الذي يعمل في محيطه النظام التكويني وهي تمثل مجموعة الظروف الداخلية و الخارجية وما تتضمنه من تفاعلات متبادلة بينها و بين النظام وما تحويه من علاقات تأثير و تأثر.

•**التغذية المرتدة:** وهي بمثابة إجراء مقارنة بين مخرجات النظام التكويني وبين الاهداف التي وضعت مسبقا لتحديد مدى مطابقة النتائج الفعلية مع النتائج المستهدفة و تحديد الانحرافات وعلاجها وتتم عملية المقاربة بعد أن تتم عملية تحويل المدخلات إلي مخرجات.

المطلب الثاني: تحديد الاحتياجات التكوينية:

لا يمكن أن تكون هناك برامج تكوينية ما لم تكن حاجة فعلية للتكوين، لذا تحديد وجود او عدم وجود حاجة التكوين تعتبر أساس في العملية التنظيمية ككل، وهي الخطوة الأولى في مجمل النشاط التكويني، لذا أن التحديد المسبق للحاجات التكوينية التي يقتضيها الأداء الفعال في المنظمة يعتبر الحجر الأساس لنجاح التكوين. وعليه نستطيع القول بان الاحتياجات التكوينية هي مجموعة التغيرات كما ونوعا، والتي يتطلب حضورها في معارف و مهارات و اتجاهات و سلوك الإفراد العاملين لأجل بلوغ مستويات الأداء المطلوب و تحقيقه و الأداء الفعلي المتحقق من قبل العاملين، و لذا فان البرامج التكوينية ينبغي أن تغطى الفجوة الحاصلة بين ماهو متحقق وما ينبغي تحقيقه في الأداء.

و تعد الاحتياجات التكوينية هي نقطة بداية في أي عملية تكوينية منظمة، ويعبر عنها بأنها" نواحي القصور او الضعف في الأداء الحالية و المتوقعة، و يمكن التعبير عن الاحتياجات التكوينية بالمعادلة التالية

الفجوة الأدائية = الأداء المستهدف – الأداء الحالي.

ومن المنطقي أن يحدد أسباب هذه الفجوة الأدائية لحصرها و التعرف علي مكوناتها تمهيدا لتحديد الاهداف التكوين[1]

الخاتمة:

[1] - - صاري محمد فايزة، البرامج التكوينية بين الاحتياجات التنظيمية و تحسين الأداء الوظيفي(دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية لولاية تلمسان)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الطور الثالث ل، م، د، تنظيم و إدارة المؤسسات، قسم العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان-، 2022/2021، ص66-69.

تواجه المؤسسات التعليمية عدة تحديات تنظيمية تؤثر بشكل مباشر علي جودة الأداء التكويني و فعاليته، إذ تشير البنية التحتية إلي المرافق و الموارد الأساسية التي تدعم و تسهل الحياة اليومية، كما أنها أساسية لتنمية أي مجتمع اقتصادي. بالإضافة إلي تأهيل الكادر البيداغوجي يساهم في الترقية بالمهنة و إتقان مختلف التكنولوجيا تماشيا مع عنصر المعلوماتية، إلا أننا لا ننفي أن عدم تنفيذ العوامل التنظيمية و البرامج التكوينية بالشكل المطلوب يؤدي إلي ضعف و قصور في التخطيط و التنظيم و تحد من فعالية المخرجات التعليمية.

الفصل الثاني:

توافق التكوين في المعهد مع متطلبات سوق العمل الفلاحي.

الفصل الثاني : توافق التكوين في المعهد مع متطلبات سوق العمل الفلاحي.

المقدمة

المبحث الأول: مدى ملاءمة البرامج والمناهج التكوينية مع احتياجات سوق العمل الفلاحي.

المطلب الأول: تعريف البرامج التكوينية

المطلب الثاني: تصميم البرنامج التكويني

المطلب الثالث: متطلبات السوق و علاقتها بالتعليم

المبحث الثاني: إدماج التقنيات الحديثة في التكوين الفلاحي و مدى استجابتها لمتطلبات الميدان.

المطلب الأول: إدماج التنمية المستدامة في تخصصات و برامج التعليم الزراعي العالي و التكوين الزراعي

المبحث الثالث: فرص التشغيل لخريجي المعهد و مدى توافق مهاراتهم مع متطلبات المؤسسات الفلاحية.

المطلب الأول: خريجي الجامعة و سوق الشغل

المطلب الثاني: التطور النوعي

المطلب الثالث: الأصل الاجتماعي وسياسة التشغيل

الخاتمة

المقدمة

يلعب التكوين دور أساسيا في زيادة فاعلية المؤسسة من خلال تحسين وتأهيل الكفاءات من اجل إن تتواكب مع متطلبات سوق العمل.فتوافق البرامج و المناهج التكوينية مع احتياجات السوق بالإضافة إلي ادمج التقنيات الحديثة وإيجاد فرص تشغل للخريجين يعزز من كفاءة القطاع الفلاحي و من فعالية التكوين داخل المعهد، و هذا ما سيتم توضحه في هذا المحور.

المبحث الأول: مدى ملاءمة البرامج و المناهج التكوينية مع احتياجات سوق العمل الفلاحي.

المطلب الأول: البرامج التكوينية:

تعرف البرامج التكوينية بأنها مجموعة من النشاطات المؤسسة و المخطط لها و الهادفة التي تزيد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة لتحسين و تطوير مهارات وقدرات و تغيير سلوكياتهم و اتجاهاتهم بشكل ايجابي، فهي تعتبر الأداة التي تربط الاحتياجات بالأهداف المطلوبة تحقيقها، و المادة العلمية بالوسائل و الأساليب التكوينية مع بعضها البعض بطريقة عقلانية تهدف لتنمية القوى البشرية لتحقيق أهداف المؤسسة و الفرد مع، و بالتالي البرامج التكوينية هي جميع النشاطات التي تضم الخبرة النظرية و التطبيقية التي تهيئها المؤسسة من اجل تحقيق نمو شامل للمتكونين و احداث تغيرات في السلوك الوظيفي.[1]

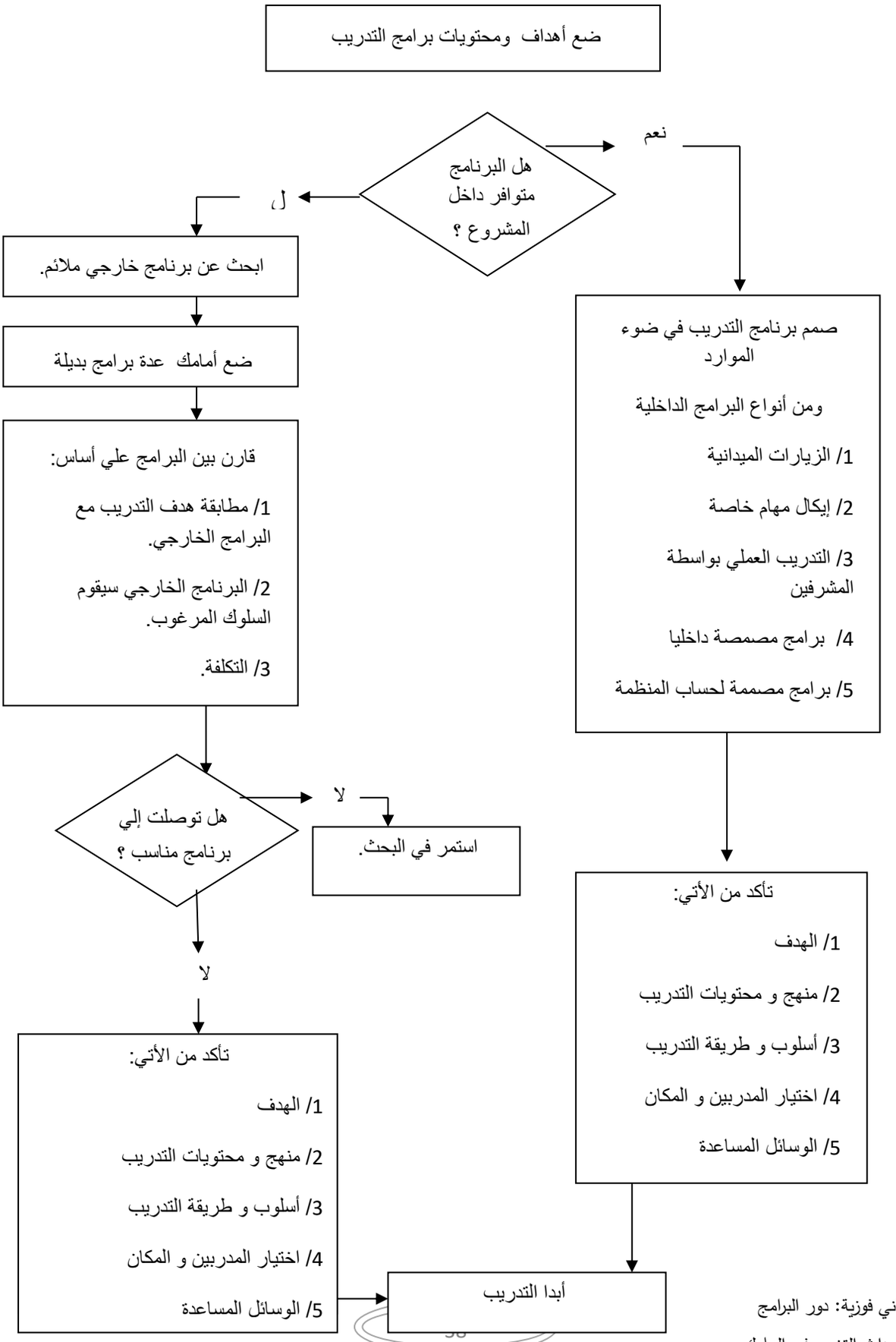
المطلب الثاني: تصميم البرنامج التكويني:

يلي تحديد الحاجة إلي التكوين تصميم برنامج التكوين الذي يفي هذه الحاجة و يتضمن تصميم برنامج التكوين عدة موضوعات أهمها تحديد المحتوى التكويني، ثم تحديد أساليب التكوين، والاداوات المساعدة فيها، بالإضافة إلي تحديد المكونين و أخيرا و ضع نظام لتطبيق ومتابعة برنامج ، وعليه الشكل التالي يوضح خطوات تصميم البرنامج التكويني.[2]

شكل رقم(02): يوضح خطوات تصميم برنامج التدريب:

[1] - صاري محمد فايزة، البرامج التكوينية بين الاحتياجات التنظيمية و تحسين الأداء الوظيفي(دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية لولاية تلمسان)، مجلة الفكر المتوسط، العدد02،جامعة أبو بكر بلقايد(الجزائر)، 2022، ص 285.

[2]- شيباني فوزية، دور البرامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي(دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن بأم البواقي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا، جامعة متنوري قسنطينة، 2010/2009، ص54-55.



المصدر: شيباني فوزية: دور البرامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي، ص55.

المطلب الثالث: متطلبات السوق وعلاقته بالتعليم.

أن الثورة التكنولوجيا و المعلومات احدثة تغيرات جوهرية في سوق العمل، أدى إلي تزايد في الطلب علي المؤهلات الرفيعة و المهن المستحدثة مما يلقي الدور الجامعات الخاص منها و الحكومي مسؤولية الإعداد و الأكاديمي و التكنولوجي لمواجهة الطلب علي متخصصين ملمين بإحداث التكنولوجيا و قادريين علي إعداد نظم تزداد تعقيدا و بحيث تتكيف باستمرار مع احتياجات المجتمع حتى تضمن للمتخرجين إعداد يؤهلهم لسوق العمل، فانتهاجها إلي مدخل المشاركة بينها و بين المؤسسات المجتمعية (قطاع الإعمال/ الصناعة) يؤدى إلي الإسهام من حدة مشكلة البطالة و تقديم الخبرات العملية المناسبة لاحتياجات سوق العمل، فمهمت التعليم تكمن في إعداد القوى البشرية ذات القدرات العالية و التخصصات المختلفة، المؤهلة والقادرة علي اخذ المواقع المتقدمة و المتميزة في النشاط الاقتصادي، أما سوق العمل فمهمته تكمن في قدرته علي استيعاب تلك القوى البشرية و توفير الظروف المناسبة لاحتوائها و الاستفادة منها، فيحقق زيادات في الإنتاج و الدخل ورفع مستوى المعيشة للفرد و المجتمع.

فبالتالي فان ايجابية العلاقة بين التعليم و متطلبات سوق العمل تعتمد علي قدرة مخرجات التعليم في تلبية احتياجات النشاط الاقتصادي من القوة العاملة بالكم و الكيف و قدرة الاقتصاد المتمثل في قدرة سوق العمل علي النمو و التطور[1].

ولقد تم التوصل الى أن جودة برامج التعليم العالي في التخصصات المفتوحة بالمركز الجامعي غليزان تتلاءم مع سوق العمل بدرجة متوسطة وهو ما عبرت عنه نسبة(38.18%).كما توصلت أيضا الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0.05)بين الطلبة تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح تخصص العلوم الدقيقة والعلوم الطبيعية والحياة في ملائمة جودة برامج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل .كما أظهرت أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

[1] - فاطمة بومزراق، يعقوب المسوس، مدى ملاءمة جودة البرامج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد01، جامعة احمد زبانة غليزان (الجزائر)، 2022 ، ص 11-13.

مستو الدلالة (0.05) بين الطلبة تعزي لمتغير الوظيفة الملائمة جودة برامج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل [1].

المبحث الثاني: إدماج التقنيات الحديثة في التكوين الفلاحي و مدى استجابتها لمتطلبات الميدان.

المطلب الأول: إدماج التنمية المستدامة في تخصصات وبرامج التعليم الزراعي العالي والتكوين الزراعي:

يعرف التعليم الزراعي العالي طورين الطور الأول يتمثل في التقني سامي او شهادة الدراسات التطبيقية وكلاهما لا يتجاوز التكوين فيهما ثلاث سنوات ويغلب عليه الجانب التطبيقي لزراعة بالنسبة لمستوى الثاني يتمثل في مهندس تطبيقي المهندس دولة ويكون التكوين أكاديمي او تطبيقي مدته خمسة سنوات، حيث سنتين الى ثلاثة جزع مشترك يتحصل فيها الطالب على أساسيات العلوم الزراعية، وسنتين الى ثلاثة تمثل تخصصه في مجال العلوم الزراعية.

بإدماج التقنيات المستدامة والمدروسة للحفاظ على الموارد البيئية في برامج التكوين الزراعي حتى في دورات الإرشاد والتوعية الفلاحية للمزارعين، يمكن تجنب الممارسات الزراعية التقليدية التي تنطلق من سياسات التكثيف الزراعي وإحلالها بتقنيات دقيقة تحافظ على البيئة كما تفعل الولايات المتحدة الأمريكية التي تطبق زراعة الدقة اليوم.

تتمثل التقنيات والرق العلمية والتكنولوجيا المستدامة التي تستطيع إحلالها مكان الممارسات غير مستدامة والتي تكون مضامينها في برامج التعليم والبحث العلمي المستدام وهي:

- ✓ **تخصص تقنيات النبات وتقنيات تربية الحيوانات**

هي إحدى تخصصات التعليم العالي والتكوين المهني لعلوم الزراعية، كما تدرج كمقياس في السنوات أولى للجزع مشترك يمكن إدراج من خلال هذين المقررين طرق وتقنيات لتحديد حاجيات النبات والحيوانات مسبقا في كل مرحلة من مراحل النمو بحيث يمكن تقدير حاجيات الدواجن والأغنام

[1] - فاطمة بومرزاق، يعقوب المسوس، نفس المرجع السابق، ص01.

لبروتينات لكي يتم توفير لهم الكمية الدقيقة التي يحتاجونها في كل مرحلة من مراحل النمو، كما يمكن إتمام الكميات البسيطة المتبقية من (البروتين) عن طريق المكملات الغذائية لحد من الفضلات الازوتية التي تضر بالتربة والمياه.

- ✓ **تخصص حماية النبات:**

هناك العديد من التقنيات المستدامة التي يمكن إدراجه ضمن برامج التكوين والتعليم الزراعي، يمكن ذكر أحدثها والتي تتمثل في استدام الإنذارات الجوية الزراعة المعلنة والقيام بعملية تشخيص وتقدير لعدد الحشرات الضارة في القطع الأرضية الزراعية عن طريق الأجهزة كشف عن العوامل المسببة لأمراض بدل استخدام المعالجة بالمبيدات بطريقة واسعة ومنهجية (الرش) للتامين ضد الإمراض وتفادي التلوث.تخصص الري الزراعي

لتجنب إهدار الموارد المائية في السقي، يجب إدراج وتعلم تقنيات مقتصدة لمياه كالرش المحوري والتنقيط. الهدف هو تسوية الحاجات للري مع كميات مياه السقي مناسبة وفق مراحل نمو النبات عن طريق أجهزة الاستشعار لتقدير الاحتياجات.

كما يتم انتقاء الري حسب أولويات حاجة كل محصول.

تهدف عمليات تحديد كميات المياه التي يحتجها النبات لتجنب إهدار المياه وتغلغل الأسمدة الكيماوية مع فائض من المياه داخل التربة.

- ✓ **الزراعة في البيوت البلاستكية:**

استخدام أجهزة استشعار تعمل بالحواسب وأجهزة الضبط الالكتروني والعمل على تكوين متخصصين في هذا المجال من البرمجيات من اجل ضبط برمجيات الري والتخصيب ودرجة الحرارة والرطوبة داخل هذه البيوت حسب حاجات النبات لكيلا تتزايد وتيرة الاحتباس الحراري الناجمة عن النشاط البيولوجي للزراعة والعمل على تدوير النفايات الناتجة عن دورة المغذيات داخل النبات والتربة.

- ✓ تخصص الصحة النباتية: تعليم التقنيات الحديثة المعالجة النباتية عن طريق رش موعي للنبات بالأسمدة والمبيدات وكذا الري الموضعي والتدفئة الموضوعية باستخدام بطاقة حفظ الذاكرة التي تضم كل العمليات بكل تشعباتها وعدم تجانسها.

– تقنيات الزراعة البيولوجية بدل التقليدية

– الثورة المعلوماتية بديل الثروة العلمية المتعددة على الكيمياويات والطاقة الغير متجددة، حيث يمكن اعتماد تكنولوجيات الإعلام الآلي و البرمجيات في تحديد احتياجات النبات و الحيوان بدقة حسب كل مرحلة من نموه دون استخدام الرش و الري العشوائي، لان الفائض يتسبب في التلوث بإشكاله و تدهور الطبيعية.

– تدوير النفايات الزراعية واستدامة المستثمرات الزراعية مما يجب أن يكون خرجي مؤسسات التعليم الزراعي ذوي إلمام بتدوير النفايات العضوية و غير العضوية لحماية التربة و المياه، و العمل علي فتح تخصصات في هذا المجال[1].

المبحث الثالث: فرص التشغيل لخريجي المعهد و مدى توافق مهاراتهم مع متطلبات المؤسسات الفلاحية.

المطلب الأول: خريجي الجامعة و سوق الشغل:

شهدت الجامعات الجزائرية تطورا كمي كبير و انتشارا واسعا في عدد الطلبة، عدد الكليات، المعاهد، و حتى المدارس الوطنية، و المدارس العليا خلال سنة 1962 حيث بلغ إجمالي الطلبة الجزائريين في معاهد التعليم العالي 1317، في سنة 2002 انتقل العدد إلي 552.804 طالبا مسجلين في التدرج منهم 176.224 طالبا في التدرج الطويل المدى، 75.880 طالب مسجلين في التدرج القصير المدى، 27.383 طالبا ما بعد التدرج و يوزع هؤلاء الطلبة في المعاهد انشات في 40 ولاية.

[1] - ثورية الماحي، التعليم الزراعي في خدمة التنمية المستدامة- أي وضع بالنسبة للجزائر؟، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد28، جامعة حسيبة بن بوعلي، الجزائر، 2022، ص431-432.

ومنه نجد أن عدد الملتحقين للجامعة و المتخرجين منها يتفاقم سنة تلوى الأخرى مما أنتج لنا تراكم و تفاقم للكفاءات العملية، حيث يستوجب دراسة لعدم تناسب و تأقلم مع احتياجات و متطلبات سوق العمل الذي أصبح عائق في توفير الشغل لكل الخريجين مما يستوجب التناسق هذه الهيئات حتى تضمر الثغرة الموجودة ضمن هذا الإشكال

الجدول رقم01 : يوضح عدد المترشحين في المسابقة التوظيف و المناصب الشاغرة سنة 2010.

المصدر: ميموني شهرزاد، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، ص 785.

التخصص لمناصب العمل الشاغرة	عدد المترشحين للمسابقة	عدد المناصب	السنة
أستاذ معلم الابتدائي	6298	498	2010
أستاذ تعليم المتوسط	5255		
أستاذ تعليم ثانوي	3634		
مستشار التوجيه	566	18	

يتضح في الجدول أن عدد المترشحين اقل من عدد المناصب الشاغرة و هذا يظهر من خلال الأرقام الظاهرة في الجدول، وعليه نستنتج عدم التوافق بين المؤسسة المسئولة عن التوظيف و الإطارات المتخرجة من الجامعة.

المطلب الثاني: التطور النوعي:

إذ يعد التعليم العالي التكوين في التدرج و ما بعد التدرج، يساهم في تكوين متواصل حيث أن متطلبات سوق العمل و مخرجات التعليم العالي ليست ملائمة، بحث أن سوق العمل يستوعب خريجي المؤسسات التعليم العالي و يضمن لهم الوظيفة المناسبة إلا أن التغيرات الحاصلة في مجال الاقتصاد و سوق العمل جعلت المواءمة قضية جوهرية.

وهذا ما يميز تثقيل الطلبة بالشهادات بكم هائل من المعرفة لكن جاهلين بكيفية التوظيف هذه المعارف العملية عند التحاقهم بعالم الشغل، و هذا راجع لاهتمام الطالب بتحصيله و اهتمامه بالشهادة التي تؤهلهم للحصول علي الوظيفة و إهماله للتحصيل الدراسي مما يستدعى عدم النجاح و صعوبة انتقاء اللجنات المترشحين و تعويض كل هذا بالتكوين بعد حصولهم علي المناصب، وهذا يستدعي وجود عدد كبير من الخريجين و حاملي الشهادات تفوق مناصب الشغل في أواسط المسابقات الشفهية فيجعل المترشح يبرر عدم نجاحه بان هذه المسابقات تعتمد علي المعرفة و الرشوة بدلا من أن يزيد معرفتهم العلمية و يركضون إلي أسلوب الالتواء.

المطلب الثالث: الأصل الاجتماعي و سياسة التشغيل:

أن المكانة الاجتماعية و الأصل الاجتماعي لأي فرد تأهله لاكتساب العمل و هذا يتضح من خلال التنشئة المهنية، وهذا يدل علي أن المكانة الاجتماعية و الأصل الاجتماعي يساعد المترشح لبلوغ أهدافه، إذ أن الروابط الانتمائية لأي فئة تعتبر محفزة، تمثل هذه المسابقات والتي تعبر عن هويتهم الاجتماعية و عن الانتماء الفئة لهم و هي معبرة عن التسيب و التعسف الثقافي المفروض من قبل الجامعة المسيطرة عن طريق سياسة التوظيف و العمل، حيث نجد تميز المترشحين المرتبط حسب رأس المال الثقافي المادي البيئي، النسب العائلي، الموقع الجغرافي.

و بالتالي أن الانتماء الطبقي و الاجتماعي لهما دور في تحديد فرص النجاح و الاستفادة من منصب شغل سواء من حيث نسيج مجموعة من العلاقات، المعارف، الإمكانيات المادية او الثقافية منها مكانة الأولياء و الصفة الوراثية، الظاهرة التي تعكس شخصية او المستوى الثقافي للأولياء.[1]

[1] - ميموني شهرزاد، سياسة التشغيل في الجزائر و دور الجامعة في ترقية سوق العمل للشباب الجامعي، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، العدد02، جامعة مصطفي اسطنبولي(معسكر)، 2022، ص784-786.

الخاتمة:

أصبح تحقيق التوافق بين التكوين في المعهد مع متطلبات سوق العمل الفلاحي ضرورة ملحة تفرضها التحولات الناتجة في هذا القطاع الحيوي، حيث أن التكوين النظري لم يعد كافيا وحده بل أصبح من الضروري التركيز علي الجوانب التطبيقية و المهارات العملية التي تتماشى مع الفلاح المعاصر كإدماج التقنيات الحديثة في عملية التكوين منها استخدام الزراعة الذكية، و استخدام وسائل وأدوات تعليمية حديثة، و كذلك تنسيق البرامج و المناهج مع متطلبات سوق العمل مما قد يساهم في رفع من فرص تشغيل الخريجين.

الفصل الثالث :

تأثير التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي علي فعالية التكوين.

الفصل الثالث: تأثير التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي علي فعالية التكوين.

المقدمة

المبحث الأول : آليات التعاون بين المعهد و الفاعلين في القطاع الفلاحي.

المطلب الأول: جهاز الدعم و التاطير تنفيذ البرامج

المطلب الثاني: التنسيق، المتابعة و مراقبة البرامج

المبحث الثاني : دور الشراكة مع المؤسسات الفلاحية في تحسين التكوين و التدريب الميداني.

المطلب الأول: الآثار الايجابية المترقبة لاتفاق الشراكة مع القطاع الفلاحي

المبحث الثالث: تحديات و أفاق تعزيز التنسيق بين المعهد و الجهات المعنية.

المطلب الأول: نموذج التنسيق المؤسساتي

المطلب الثاني: أهمية التواصل الفعال

المطلب الثالث: التحديات الثقافية

المطلب الرابع: دور التكنولوجيا

المطلب الخامس: تأثير القيادة الإدارية

خاتمة

المقدمة:

تواجه المؤسسات الكثير من التحديات سواء داخل المؤسسة او خارجها، مما يعد التعاون بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الفلاحي عاملا أساسيا في تحسين التكوين، إذ يضمن التنسيق المستمر بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الفلاحي تأثير ايجابي علي جودة التكوين، حيث أن تعزيز الشراكات و آليات التعاون يسهم في تحسين و تطوير البرامج التكوينية كما أنها تحقق تكامل بين متطلبات السوق و مهارات الخرجين، وهذا ما سنوضحه في هذا المحور.

المبحث الأول: آليات التعاون بين المعهد و الفاعلين في القطاع الفلاحي.

المطلب الأول: جهاز الدعم و التاطير تنفيذ البرامج:

يرتكز علي جملة من وسائل التاطير المالية و التقنية المعدلة للبعض ومحفزة للبعض الأخر حتى تصبح ملائمة و متطلبات انجاز الاهداف المحددة.

- **التاطير التقني:**

يتم وضع نظام متعدد الإشكال و متلائم، و طبيعة الأنشطة التقنية المحددة و خصوصية كل برنامج فرصي، حيث تهدف هذه الطريقة إلي اعتبار المستثمرة الفلاحية كوحدة قاعدية أساسية في عمليات الإنتاج الفلاحي، و علي المؤطرين الإداريين و التقنيين و المهنيين التقرب أكثر من هذه الوحدة القاعدية و مسيرتها. كما انه يتضمن هذا النظام مجموعة من أنشطة التكوين و الإرشاد و الإعلام والاتصال.

- **مجال التكوين:**

من اجل دعم تدعيم برنامج تطوير الفروع و برامج إعادة تحويل الأنظمة الزراعية، سيتم تنظيم دورات تدريبية قصيرة المدى علي مستوى هياكل التكوين التابعة لوزارة الفلاحة او لوزارة التكوين المهني، ولهذا الغرض يجب علي مديري المصالح الفلاحية و محافظي الغابات اتخاذ التدبير اللازمة من اجل:

- إشراك إطاراتهم في أنشطة التكوين المبرمجة.
- التاكيد من مشاركة الفلاحين في الدورات التدريبية المنظمة لصالحهم وذلك بالتشاور مع المنظمات المهنية المحلية.

أما في مجال الإرشاد و الدعم التقني المقرب، يتم تنفيذ برامج الإرشاد المقرب و الدعم التقني للفلاحين بإشراك المعاهد التقنية المتخصصة و الإدارة الفلاحية المحلية و الغرف الفلاحية وفق رزنامة

تحدد من طرف مديري الغرف الفلاحية وفق رزنامة تحديد من طرف مديري المصالح الفلاحية و محافظي الغابات بالتعاون مع الهيئات المعنية

- **الإعلام الآلي:**

يقوم المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي بحملات إعلانية عبر مختلف و سائل الإعلام حول برنامج التنمية الفلاحية، كما يجب علي مدراء المصالح الفلاحية و محافظي الغابات المشاركة بصفة نشيطة في هذه الحملات بالتعامل مع مجمل الفاعلين المعنيين لمختلف البرامج.

المطلب الثاني: التنسيق، المتابعة و مراقبة البرامج:

من اجل السير الحسن للبرامج بذل مجهود للتنسيق مابين كل المعاهد المعنية في إعداد و تنفيذ المشاريع(المتعاملين الاقتصاد بين الأساسين الجماعات المحلية، المؤسسات و المنظمات المهنية). ومن اجل تظافر جهود تنسيق و التعاون المطلوبة الجيد لجهود التعاون المحقق، يجب علي علاقات الشراكة التي انتم مدعون علي ترقيتها في تنفيذ المشاريع أن تقوم علي قواعد واضحة وشفافة.

- إشراك المهنة الفلاحية و الهيئات التمثلية(الغرف الفلاحية) و منظماتها المهنية و النقابية علي جميع مستويات لبرمجة المشاريع في إطار تنشيط وبعث ديناميكية للمخطط الوطني للتنمية الفلاحية.
- تنظيم التنسيق مع المنظمات المهنية و النقابات الفلاحية عمل تحسسي مكثف للفلاحين حول الأنشطة ذات الأولوية.
- تحديد مناطق التدخل و المستفيدين من البرامج و الأنشطة التقنية و دفاتر الشروط تبقي مشروطة باليات التشاور ما بين الهياكل الإدارية و المؤهلة و الجماعات المحلية و المعاهد التقنية و الغرف الفلاحية و مابين المهن و المؤسسات العمومية و الخاصة المعنية بالأنشطة المحددة وهذا علي كل مستويات البرمجة. كما أن مشاريع التنمية المختارة محليا لها أنظمة خاصة بالمتابعة و التقييم و المراقبة من طرف المصالح اللامركزية حيث يكون مديري المصالح الفلاحية ومحافظي الغابات دورا أساسيا في ذلك، وعليه هذه المشاريع ستكون محل تقييم دائم لمدى التقدم في الانجاز المادي و المالي(استهلاك الموارد المالية و القروض الممنوحة) والاقتصادي(مستوى التشغيل و الاستثمار

المنجز و القيمة المضافة الناجمة عن ذلك)، فالاختلالات قد تنجم عدم بلوغ الاهداف حسب التوقعات المسطرة، ستكون محل دراسة خاصة تتبع بالضرورة باقتراحات تقويمية و توصيات من اجل إعادة تسوية البرامج.

تبقي الإدارة المركزية علي استعداد لتقويم كل الدعم و المساعدة و كذا التوضيحات و الشروحات التكميلية الضرورية لانجاز مختلف المخطط كونه المكونة للبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية.

تقييم اثر المشاريع المنفذة تتم وفق مؤشرات النجاعة المرتبطة أساسا بالمحافظة علي الموارد الطبيعة و التشغيل وزيادة وديمومة الإنتاج و نمو الاستثمارات الفلاحية و المداخيل، فعملية مراقبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية للمستفيدين و استعمال المساعدات الممنوحة من الموارد العمومية طبقا اللاجراءات المحددة حيث يجب أن تشكل انشغالا دائما، فيشارك في عملية المراقبة أجهزة الإدارة المركزية المخولة و الهيئات اللامركزية(الولاة مديري المصالح الفلاحية محافظي الغابات). أما علي مستوى المستثمر تتم عملية المراقبة من طرف المصالح التقنية المحلية للتأثير عن الإعمال المنجزة قصد الاستفادة من الإعانات الممنوحة.

عند الحاجة المصالح الفلاحية الاستعانة بأي شخص مؤهل او مؤسسة تراها قادرة علي تقديم مساهمة أساسية في ممارسة عملية المراقبة أما الجهة أخرى سوف يتم تعزيز جهاز الرقابة التقنية و الصحة الحيوانية و النباتية للمدخلات المستعملة سوف تكون محل تعليمية خاصة ، ويتم تنفيذها وفق لتشريعات سارية المفعول من طرف المصالح الرسمية المتخصصة في أطار أنشطة التنسيق و المتابعة و تقييم المخطط يجب علي المصالح التقنية الموضوعة تحت رقابتهم السهر علي تجنيد كل الوسائل لتحسين نظام الإعلام الفلاحي وجعله أكثر فعالية.[1]

المبحث الثاني: دور الشراكة مع المؤسسات الفلاحية في تحسين التكوين و التدريب الميداني.

المطلب الأول: الآثار الايجابية المترقبة لاتفاق الشراكة مع القطاع الفلاحي:

[1] - محمدي بهيجة، اثر الإصلاحات الاقتصادية علي أداء القطاع الزراعي في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الد كتورة.L ، التحليل الاقتصادي و استشراف، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و علوم التجارة، جامعة أبو بكر تلمسان،2023/2022، ص144-148.

من المعروف أن لاتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي أثار ايجابية علي الاقتصاد الجزائري بصفة عامة و القطاع الفلاحي بصفة خاصة، و هذا نظرا للخصوصيات التي يتمتع بها الاقتصاد الجزائري، و لمكانتها المهنية في منطقة البحر المتوسط. فمن بين هذه الايجابيات ما استفادت به الجزائر من امتيازات خاصة بقطاع الفلاحة و ببعض الصناعات الناشئة الأخرى و التي تمثلت في ما يلي:

- الامتيازات المتعلقة بالمواد الأولية الزراعية التي يمكن تصديرها نحو الاتحاد الأوروبي حيث تضمن الاتفاق ما يقارب 800 منتوج فلاحي.
- الامتياز المتعلق بغرض حصص لاستيراد مواد زراعية مثل الحبوب و الحليب مع مراعاة نسبة الإنتاج الوطني.
- إعطاء مزايا أخرى للصادرات الفلاحية و منتجات الصيد البحري بالتركيز علي نظام الحصص للمواد الأوروبية.
- بما أن الجزائر لا تصنف ضمن الدول المصدرة للمنتجات الفلاحية وهذا كون صادراتها لا تتجاوز 100 مليون دولار مقابل واردات تتجاوز عادة 25 مليار دولار منها ما يقارب 70% من اروبا فإنها لا تخضع لنظام الحصص.
- زيادة الإنتاج الداخلي الفلاحي بسبب زيادة الاستثمارات وتنوعها. وهذه الامتيازات تعطي القطاع الفلاحي دفعا يؤهله لتنبؤ مكانة مرموقة ضمن المحيط الأوروبي إذا ما تم استغلال هذه الامتيازات استغلالا امثلا.[1]

المبحث الثالث: تحديات وأفاق تعزيز التنسيق بين المعهد و الجهات المعنية بالقطاع الفلاحي.

المطلب الأول: نموذج التنسيق المؤسساتي:

يعتمد إطار الحث على نماذج التنسيق المؤسسي التي تبرز أهمية وجود هياكل تنظيمية واضحة ومحددة الأدوار والمسؤوليات لكل جهة وتطوير آليات تواصلية فعالة تمن تدفق المعلومات بسلاسة،

[1] - - بوعزيز عبد الرزاق، اثر الشراكة الدولية علي الفلاحة الجزائرية، مجلة الجزائر للاقتصاد و المالية، العدد01، جامعة المدية،2014، ص198-199.

يعتمد نجاح هذا النموذج على فهم كل جهة لدورها في تحقيق لأهداف المشتركة، مما يساهم في تعزيز التنسيق وتحقيق النتائج المرجوة.

المطلب الثاني: أهمية التواصل الفعال:

يتناول الإطار النظري دور قنوات التواصل الفعالة كعنصر أساسي في تحقيق التنسيق، و ,يشمل ذلك أهمية تبادل المعلومات بشكل منتظم ومباشر بين الفرق المختلفة لضمان تحقيق لأهداف المشتركة وتفادي سوء الفهم, تعتبر أهمية التواصل الفعال ركيزة أساسية في نجاح أي منظمة او مجتمع ، فلتواصل الجيد يسهم في تعزيز العلاقات بين لأفراد ويعزز من التعاون والعمل الجماعي .عندما يتمكن الإفراد من تبادل الأفكار والمعلومات بشكل واضح ,فان ذلك يساهم في تحقيق أهداف مشتركة ويساعد على بناء بيئة عمل إيجابية. يتيح التواصل الفعال للموظفين التعبير عن آراءهم واحتياجاتهم عند شعورهم بالانتماء والمشاركة.

المطلب الثالث: التحديات الثقافية :

يستعرض الإطار النظري تأثير الثقافة التنظيمية على التنسيق ,حيث يتم تحليل كيف يمكن إن تؤثر القيم والمعتقدات المؤسسية على سلوكيات الإفراد في التعاون. الثقافة الداعمة لتواصل والانفتاح تعد ضرورية لتعزيز العمل الجماعي، إذ تعد التحديات الثقافية من الظواهر المعقدة التي تواجهها المجتمعات في عصر العولمة والتواصل المتزايد بين الثقافات المختلفة .تتمثل هذه التحديات اختلاف القيم والمعتقدات بين المجتمعات ’مما يؤدي الى سوء الفهم والنزاعات ’عندما تتداخل ثقافات مختلفة، و يمكن أن تنشا مشكلات تتعلق بالهويات والانتماء، حيث يسعى لأفراد لحفاظ على تقاليدهم في ظل تأثير الثقافات لأخرى.

المطلب الرابع: دور التكنولوجيا:

يتناول الإطار استخدام التكنولوجيا في تعزيز التنسيق بين الديوان والأقسام الفنية في ما ذلك نظم المعلومات التي تسهل مشاركة البيانات والتقارير وتحسن من شفافية العمليات. يساعد ذلك في

تيسر التعاون والتنسيق الجهود .وتلعب التكنولوجيا دور حيوي في تشكيل حياتنا اليومية وتحسين جودة الحياة في جميع جوانبها .فهيا توفير لنوائل متقدمة لتواصل ’مما يجعل من السهل إلقاء على اتصال مع الآخرين بغض النظر عن المسافات، تسهم التكنولوجيا في تسريع تبادل المعلومات، مما يزيد من إنتاجية لأفراد لمؤسسات ,من خلال التطبيقات والبرمجيات ,يمكن لأشخاص إدارة وقتهم بشكل أفضل وتحقق أهدافهم بكفاءة اكبر.

المطلب الخامس: تأثير القيادة الإدارية:

يعني الإطار بدراسة دور القيادة الإدارية في تعزيز التنسيق، حيث يساهم القادة في خلق بيئة عمل تدعم التعاون وتحدد أولويات المشاريع بشكل واضح، يجب أن تكون القيادة نموذج يحتذي به في تشجيع العمل الجماعي وتوحيد الجهود لتحقيق الأهداف. تلعب القيادة دور محوريا في تشكيل ثقافة العمل وتوجيه الفرق نحو تحقيق رؤية مشتركة.[1]

الخاتمة:

يلعب التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي دورا أساسيا في تعزيز فعالية التكوين وجودته، حث أن تقوية روابط التعاون بين المعهد و المؤسسات الفلاحية كمديرية المصالح الفلاحية، و المستثمرين و الشراكة مع الدول الخارجية يساهم من إنجاح التكوين و تحقيق التنمية

[1] - علي فواز محمد عبد الجواد، تحديات التنسيق بين الديوان البلدية و الأقسام الفنية و في المشاريع، مجلة المجتمع العربي للنشر الدراسات العلمية، قسم الديوان، لإصدار رقم (78)، 2024، ص 9-15.

الفلاحية، بالإضافة إلي تحقيق إمكانية تنظيم فرص تدريب تطبيقية ، و كذالك فرص إدماج الخريجين، دون أن ننسى أن غياب التنسيق بينهما يؤدى إلي فجوة بين التكوين و متطلبات سوق الشغل.

المحور الثالث:

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

التحديات التنظيمية في عملية التكوين بالمعهد.

المقدمة:

أن عملية التكوين بالمعاهد او المؤسسة التعليمية إحدى العوامل الأساسية التي تساهم في تطوير الكفاءات و المهارات و تلبية احتياجات المؤسسة و السوق، إلا أنها تواجه العديد من التحديات التنظيمية مثل نقص التجهيزات، التحديات و الصعوبات الإدارية، وكذلك ضعف تأهيل الكادر البيداغوجي، التي تؤثر علي كفاءة العملية، فالعمل علي معالجة و فهم هذه التحديات يضمن تكوين فعال يلبي احتياجات المعهد و المتدربين بكفاءة عالية، لذا وضعنا فرضية تعاني عملية التكوين في المعهد من تحديات تنظيمية، مثل نقص التجهيزات و ضعف تأهيل الكادر البيداغوجي، وعليه سنقوم بتحليل الأسئلة التي طرحنها علي المبحوثين لتأكيد او نفي الفرضية.

أولا: عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى:

1. تحديد خصائص عينة البحث:

عند توزيعنا للاستمارات علي المبحوثين واسترجاعها تمكن من الحصول علي المعطيات الموضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع استمارة استبيان المقياس:

عدد الاستمارات الموزعة	المستعادة	نسبة الردود	الاستمارات الضائعة	نسبة الضياع
13	10	%76.92	3	%23.07

من خلال الجدول يتضح أن نسبة الردود بلغت 76.92 %وهي نسبة مقبولة في بحوث علم الاجتماع حيث أنها تضيف مصداقية علي البحث.

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة علي أساس الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	02	%20
ذكر	08	%80
المجموع	10	%100

جدول رقم (2) يوضح توزيع إفراد العينة حسب متغير الجنسي المعهد الوطني المتخصص في الفلاحة الصحراوية، الذي أجريت فيه الدراسة، حيث نجد أن معظم المبحوثين هم ذكور نسبة (80%)، مقابلة نسبة الإناث المقدرة ب (20%)، وهذا يدل على أن المعهد مختلط من كلا الجنسين إلا أن هناك تفاوت بين الجنسين وبالتالي، فان متغير الجنس مؤثر حيث يستقطب المعهد النسبة لأكثر من ذكور وربما راجع الى مستواهم التعليمي او تخصصاتهم معنية.

الجدول رقم (03) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر و علي أساس الخبرة المهنية:

العمر			الخبرة المهنية		
الفئة	التكرار	النسبة المئوية	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
]34-30]	01	%10	]09-05]	01	%10
]39-35]	01	%10	]14-10]	03	%30
] 40-44]	04	%40	]19-15]	02	%20
]45-49]	00	%00	]24-20]	00	%00
]50-54]	02	%20	]29-25]	03	%30
]55-60]	01	%10	]30-34 سنة فأكثر]	01	%10
[60سنة فأكثر]	01	%10			
المجموع	10	%100	المجموع	10	%100

أظهرت المعطيات الإحصائية الخاصة بمتغيري العمر والخبرة المهنية أن العينة المدروسة يغلب عليها الطابع الوسيط من حيث السن والمسار المهني. إذ تمثل الفئة العمرية \[34-41\[النسبة الأكبر بـ 40%، وهو ما يعكس تمركزًا في مرحلة النضج والعطاء المهني، مقابل تمثيل متساوٍ للفئات الأكبر سنًا (من 42 إلى 66 سنة) بنسبة 20% لكل منها. ومن الناحية المهنية، فإن فئة الذين تتراوح خبرتهم بين 9 و14 سنة هي الأكثر عددًا (40%)، ما يتقاطع مع الفئة العمرية السابقة، ويشير إلى بداية المسار المهني في العقد الثالث من العمر. كما تُظهر البيانات وجود نسبة معتبرة من الأفراد ذوي الخبرة الطويلة (28-34 سنة) بنسبة 30%، ما يدل على استقرار مهني نسبي أو مسارات طويلة داخل نفس القطاع.

فمن زاوية سوسيولوجية مستوحاة من طرح "بيار بورديو"، يمكن فهم هذا التوزيع كترجمة لاختلاف تموضع الأفراد داخل "الحقل المهني" بحسب ما يمتلكونه من رأس مال مهني، والمتمثل هنا في الخبرة والعمر المرتبطين بالممارسة الفعلية.

فالفئات ذات الخبرة الطويلة تشغل عادة مواقع مركزية داخل الحقل بحكم تراكمها الرمزي والعملي، وهو ما يمنحها سلطة نسبية في العلاقات المهنية اليومية، أما الفئات الأقل خبرة، وإن كانت تمثل النسبة الأكبر، فهي لا تزال في طور "ترسيخ موقعها" داخل الحقل عبر التدرج و التراكم.

ويُلاحظ أيضًا غياب شبه تام للفئات الشابة، و هو ما قد يُفهم كدليل على أن دخول هذا الحقل يتطلب شروطًا موضوعية مسبقة (كالخبرة، أو شبكات اجتماعية)، ما يؤكد الطابع المغلق نسبيًا لهذا المجال وفق منطق "الحقل – الرأسمال – العادة" الذي طوره بورديو.

الجدول رقم (04) يبين أفراد العينة علي أساس المستوى الوظيفي:

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
تقني في الفلاحي	02	%20
تقني سامي في الفلاحة	03	%30
أساتذة مكونين	03	%30
طبيب بيطري	01	%10
مسئول خلية التصميم	01	%10
المجموع	10	%100

يبين الجدول رقم (04) الموضح لتوزيع أفراد العينة علي حساب المستوى الوظيفي، حيث يتضح لنا أن اعلي نسبة الممثلة في (30%) مستواهم الوظيفي تقني سامي في الفلاحة، و تقابلها نفس النسبة ب(030%) مستواهم الوظيفي أساتذة مكونين، ثم نسبة (20%) مستواهم الدراسي تقني في الفلاحة، و تليها نسبة (10%) مستواه الوظيفي طبيب بيطري، تقابلها نفس النسبة ب (10%) رتبته مسؤول خلية التصميم.

الجدول رقم(05) يوضح التجهيزات و البنية التحتية المتوفرة في المعهد كافية لضمان تكوين جيد:

التجهيزات و البنية التحتية المتوفرة بالمعهد	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	%40
لا	02	%20
إلي حد ما	04	%40
المجموع	10	%100

من خلال الجدول رقم(05) نلاحظ أن نسبة (40%)، من المبحوثين صرحوا بان التجهيزات والبنية التحتية متوفر بالمعهد لضمان التكوين جيد وذلك راجع الى اهتمام الكبير لمعهد لتحسين عملية التكوين، وذلك من خلال توفير التجهيزات و الموارد التعليمية الحديثة والبنية الجيدة لطلبة ولأساتذة لتحسين عملية التكوين، نجد نفس النسبة عند الذين صرحوا بالى حد ما بنسبة (40%)، وهذا ما يؤكد السير الجيد لعملية التكوين داخل المعهد، في حين نجد نسبة قليلة تقدر ب 20% حيث صرح المبحوث رقم (01) أن الجانب التنظيمي و الإداري للمعهد يتطلب مجموعة من الاستراتيجيات التي تركز الهيكلة الكفاءة و التكنولوجيا منها تحسين الهيكل الإداري و التنظيمي، و تطوير الإجراءات الإدارية بالإضافة إلي تحسين بيئة العمل و التواصل الداخلي.

الجدول رقم (06): يبين اهم التحديات التي تواجهها في الاستفادة من الوسائل التعليمية المتاحة:

اهم التحديات	التكرار	النسبة المئوية
نقص المعدات الفلاحية الحديثة	04	%40
عدم توفر فضاءات تطبيقية كافية	03	%30
قدم التجهيزات وعدم صيانتها	03	%30
المجموع	10	%100

يبين الجدول رقم(06) اهم التحديات التي تواجهها في الاستفادة من الوسائل التعليمية المتاحة، حيث أن أعلى نسبة 40%من المبحوثين صرحوا أن نقص المعدات الفلاحية الحديثة هي اهم التحديات التي يواجهها المعهد، ثم تليها نسبة (30%) أجابوا بعدم توفر فضاءات تطبيقية كافية،' نفس النسبة كانت إجابتهم قدم التجهيزات وعدم صيانتها نسبتهم (30%)، وهذا يدل علي عدم استحداث تقنيات حديثة في الفلاحة، حيث صرح المبحوث رقم (02) أن هذه التحديات تعود علي ضعف التمويل و الدعم مما يؤدي إلي نقص في المعدات.

الجدول رقم (07) يبين تقييم توفر الموارد التعليمية(مراجع، كتيبات، وسائل بيداغوجية) داخل المعهد:

تقيم توفر الموارد التعليمية داخل المعهد	التكرار	النسبة المئوية
متوفرة بشكل جيد	01	%10
متوفرة ولكن غير كافية	08	%80
غير متوفرة بشكل كاف	01	%10
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم (07) المتعلق بتقييم توفير الموارد التعليمية (مراجع، كتيبات، وسائل بيداغوجية) داخل المعهد، إذ تبين أن أعلى نسبة (80%) من الذين صرحوا بمتوفر ولكن غير كافية، ونسبة (10%) صرحوا بأنها متوفرة بشكل جيد، فحين نجد نفس النسبة (10%) للذين أدلوا بغير متوفرة بشكل كافا بنسبة (10%). وهذه راجع إلى عدم التوازن في الكم او النوعية او التوزيع الجيد لتلك الموارد التعليمية ، مما يستوجب تحسينها من حيث الكم والنوع واستحداثها.

الجدول رقم (08) يوضح أن الكادر البيداغوجي مؤهل بشكل كاف لتقديم تكوين فعال:

الكادر البيداغوجي مؤهل بشكل كاف لتقديم تكوين فعال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	%50
لا	01	%10
الي حد ما	04	%40
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم(08) أن الكادر البيداغوجي مؤهل بشكل كاف لتقديم تكوين فعال، حيث أن أعلى نسبة أدلوا بنعم بنسبة (50 %) ، ثم نسبة (40%) أدلوا بأنه مؤهل الى حد ما، ثم اقل نسبة (10%) التي ترى أن الكادر البيداغوجي غير مؤهل بشكل كاف لتقديم تكوين و هذا يدل علي غياب التكوين المستمر للأساتذة.

الجدول رقم (09) يوضح ابرز النقائص التي تعتقد أنها تؤثر علي أداء الأساتذة و المكونين:

ابرز النقائص التي قد تؤثر علي أداء الأساتذة و المكونين	التكرار	النسبة المئوية
ضعف التكوين المستمر للأساتذة	07	%70
نقص عدد المكونين مقارنة بعدد الطلبة	00	%00
نقص الخبرة الميدانية لدى بعض المكونين	03	%30
المجموع	10	%100

يمثل الجدول رقم (09) المتعلق بأبرز النقائص التي يعتقد المكونين ولأساتذة بأنها تؤثر علي الأداء، حيث نلاحظ أن نسبة (70%) صرحوا بضعف التكوين المستمر للأساتذة مما يخلف من عدم تحديث مهارات الأساتذة و المكونين حيث يتم التدريس بأسلوب قديم لا يواكب التطورات ، ونسبة (30%) صرحوا بنقص الخبرة الميدانية لدى بعض المكونين ، و بنسبة (00%) صرحوا نقص عدد المكونين مقارنة بنقص عدد الطلبة، وهذه يدل على النقائص التي تؤثر على أداء المكونين بسبب ضعف تكوين المستمر للأساتذة، وهذا راجع الى نقص بعض التجهيزات في المعهد مما يؤثر سلبا علي جودة التحصيل لدى الطلبة و تحد من فعالية التكوين الفلاحي.

الجدول رقم (10) يبين تقييم استخدام الأساتذة لأساليب تدريس حديثة و تفاعلية:

تقييم استخدام الأساتذة لأساليب تدريس حديثة و تفاعلية	التكرار	النسبة المئوية
جيد جدا	01	%10
مقبول	07	%70
ضعيف	02	%20
المجموع	10	%100

يمثل الجدول رقم (10) أعلاه تقييم استخدام الأساتذة لأساليب تدريس حديثة و تفاعلية، حيث أن اعلي نسبة (70%) صرحوا بمقبول،و نسبة (20 %) صرحوا بضعيف، و نسبة (10 %) أجابوا بجيد جدا، مما يدل علي أن بعض الأساتذة لا يعتمدون علي هذه الأساليب بالشكل المطلوب فيؤدي ألي تفاوت في الممارسات البيداغوجية بين الأساتذة.

الجدول رقم (11) يبين أن الإدارة تلعب دورا ايجابيا في تسهيل عملية التكوين:

أن الإدارة تلعب دورا ايجابيا في تسهيل عملية التكوين	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	%30
لا	01	%10
إلي حد ما	06	%60
المجموع	10	%100

يبين الجدول رقم (11) إلي أن الإدارة تلعب دورا ايجابيا في تسهيل عملية التكوين، حيث أن اعلي نسبة (60%) من المبحوثين صرحوا بالي حد ما، ونسبة (30%)، صرحوا بنعم هذا ما يدل على أن الإدارة تقوم بأدوارها بشكل فعال لكن قد لا تعمل جميع الإدارات بنفس الكفاءة، و بنسبة (10%) صرحوا بلا ، فيؤدى إلي وجود نقائص في بعض الممارسات الإدارية.

الجدول رقم(12) يوضح اكبر الصعوبات الإدارية التي تواجهها داخل المعهد:

اكبر الصعوبات الإدارية التي تواجهها داخل المعهد	التكرار	النسبة المئوية
ضعف التنظيم الإداري	00	%00
بطء الإجراءات الإدارية	05	%62.5
نقص التنسيق بين الإدارة و الطلبة	03	%37.5
المجموع	08	%100

أن البيانات الواردة في الجدول رقم (12) والمتضمن أكبر الصعوبات الإدارية التي تواجهها داخل المعهد، حيث أن أعلى نسبة (62.5%) أدلوا ببطء الإجراءات الإدارية، وتليها نسبة (37,5%) صرحوا بضعف التنسيق بين الإدارة والطلبة، مقارنة بنسبة (00%) صرحوا بضعف التنظيم الإدارية. وهذه يدل على أن الإدارة تعاني من بطء في الإجراءات الإدارية وذلك راجع الى الضغط الذي تتعرض له الإدارة من كثرة الإشغال الإدارية وكذلك ضعف التنسيق بين الإدارة والطلبة يرجع ذلك الى قلة التواصل بينهما.

الخاتمة:

لقد تناولنا في هذا الفصل عرض و تحليل البيانات الشخصية المتعلقة بمجتمع الدراسة، إضافة إلي تحليل الأسئلة المتعلقة بالفرضية الأولى وهي تعاني عملية التكوين في المعهد من تحديات تنظيمية، مثل نقص التجهيزات و ضعف تأهيل الكادر البيداغوجي، حيث استخلصنا من إجابات المبحوثين ما يلي:

أن التكوين بالمعهد التكنولوجي المتخصص في الفلاحة الصحراوية بتيميمون يشهد تباينا بين ماهو متوفر من إمكانيات ووسائل تعليمية و ما تحتاج إليه من تطورات في التجهيزات الحديثة المتوفر بالمعهد، إذا اكدو نسبة من المبحوثين حسب أرائهم بان التجهيزات و البنية التحتية مقبولة وكافية لضمان تكوين جيد لما تتميز به المؤسسة من قاعات مجهزة و معدات حديثة لتحسين المهارات التطبيقية و جودة التعليم لدى المكونين و الطلبة، إلا إن بعض النسب التي تم التوصل إليها تعكس وجود تحديات حقيقة تتعلق في نقص المعدات الفلاحية و ضعف الموارد التعليمية إلي جانب الصعوبات الإدارية و التنظيمية التي يواجهه المعهد المتمثلة في بطء الإجراءات الإدارية و نقص التنسيق بين الإدارة و الطلبة، مما يدعوا إلي ضرورة وضع استراتيجيات لتحسين ظروف التكوين مع توفير بيئة تعليمية تتماشى مع متطلبات ميدان الفلاحة الصحراوي.

الفصل الخامس:

توافق التكوين في المعهد مع متطلبات سوق العمل الفلاحي.

المقدمة:

يشهد القطاع الفلاحي تحولت مستمرة في ظل التحديات البيئية و تطور التكنولوجيا وسوق العمل التي تؤثر علي أسلوب العمل و طريقة الإنتاج، إذ يعد التوافق بين التكوين في المعاهد و متطلبات سوق العمل الفلاحي إحدى الأسس الأساسية التي تحدد فعالية المناهج والبرامج التكوينية والتعليمية، حيث تتبلور أهمية هذا التوافق في تأهيل خريجين قادرين علي التعامل مع التطورات والتحولات الجديدة، وذلك عن طريق تزويد المتدربين بالمعرفة العملية و المهارات التي يطلبها السوق مثل استخدام التقنيات الحديثة ، وبالتالي رفع مستوى الكفاءة و تحسين الإنتاجية التي تساهم في تحقيق تنمية مستدامة وخلق فرص عمل، لذا غي هذا الفصل سنقوم بتحليل أسئلة الاستمارة المتعلقة بالتكوين المقدم لا يتماشي بشكل كاف مع احتياجات سوق العمل في الفلاحة الصحراوية

أولا: عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية.

الجدول رقم (13) يوضح البرامج التكوينية المقدمة في المعهد تتماشي مع احتياجات سوق العمل الفلاحي.

البرامج التكوينية المقدمة بالمعهد تتماشي مع احتياجات سوق العمل الفلاحي.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	%30
لا	00	%00
إلي حد ما	07	%70
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم (13) البرامج التكوينية المقدمة في المعهد تتماشى مع احتياجات سوق العمل الفلاحي، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة (70%) من الذين صرحوا بان البرامج التكوينية تتماشى الى حدا ما مع احتياجات سوق العمل الفلاحي، ونسبة (30%) صرحوا بنعم ما يؤكد دور الذي يقدمه المعهد من تحسين في البرامج التكوينية لتوفق مع احتياجات العمل، و نسبة(00%) صرحوا بلا، حيث صرح المبحوث رقم (01) علي تأكيد وضع برنامج مكثف، و التكثيف من الإرشادات الفلاحية المبرمجة بين المؤسسات الفلاحية.

الجدول رقم (14) يبين مدى توافق المناهج الدراسية مع التقنيات الحديثة في المجال الفلاحي.

مدى توافق المناهج الدراسية مع التقنيات الحديثة في المجال الفلاحي.	التكرار	النسبة المئوية
متوافقة جدا	01	%10
متوافق جزئيا	08	%80
غير متوافقة	01	%10
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم (14) المتعلق بمدى توافق المناهج الدراسية مع التقنيات الحديثة في المجال الفلاحي، حيث نلاحظ أن نسبة(80%) صرحوا متوافقة جزئيا وهذا يعني أن جزء كبير من البرامج تقليدية تحتاج إلي تطوير لتتلاءم مع التطورات، حيث صرح المبحوث (02) بتدعيم الجانب التطبيقي من جانب الزراعات الإستراتيجية باستعمال التقنيات الحديثة خاصة في المساحات الكبرى، وتاليها نسبة (10%) قد إجابة متوافقة جدا، و بنفس النسبة (10%) غير متوافقة.

الجدول رقم (15) يوضح تلقي الطلبة تكوين كافيا في المهارات العملية المطلوبة في الميدان.

يتلقي الطلبة تكوين كافيا في المهارات العملية المطلوبة في الميدان.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	%40
لا	01	%10
إلي حد ما	05	%50
المجموع	10	%100

يبين الجدول أعلاه الموضح لتلقي الطلبة تكوين كافيا في المهارات العملية المطلوبة في الميدان، إذ أن أعلى نسبة (50%) صنفوا إجابتهم بالى حد ما، و تليها نسبة (40%) صرحوا بنعم تلقوا تكوين كافي ، مقارنة بنسبة (10%) أجابوا بلا لم يتلقوا تكوين كافيا ونفسر هذا بان المعهد يحرص على تلقي الطلبة تكوينات كافية في المهارات العلمية، حيث صرح المبحوث رقم (01) علي تسهيل فرص انجاز فترات التربص علي مستوى المستثمرات الفلاحية وتدريب الطلبة داخل المؤسسة.

الجدول رقم (16) يبين أن التكوين في المعهد يساعد علي اكتساب المهارات التقنية اللازمة للعمل في القطاع الفلاحي.

التكوين في المعهد يساعد علي اكتساب المهارات التقنية اللازمة للعمل في القطاع الفلاحي.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	%40
لا	00	%00
إلي حد ما	06	%60
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم (16) أن التكوين في المعهد يساعد علي اكتساب المهارات التقنية اللازمة للعمل في القطاع الفلاحي ، حيث أن أعلى نسبة (60%) من أفراد المجتمع المدروس الذين صرحوا الى حد ما أن التكوين يساعدهم علي اكتساب المهارات اللازمة للعمل في القطاع الفلاحي، ونسبة (40%) من الفئة التي إجابة بنعم، تليها نسبة (00%) أجابوا بلا ، ويمكن تفسير هذا إلي أن المؤسسة الفلاحية قائمة على تكوين الجيد لتنمية مهاراتهم ومكتسباتهم وذلك من خلال وضع برامج تكوينية ودورات و خارجات ميدانية التي يقوم بها المعهد الفلاحي بتيميمون.

الجدول رقم (17)يوضح اهم النقائص التي تعتقد أن التكوين الحالي يعاني منها.

اهم النقائص التي تعتقد أن التكوين الحالي يعاني منها.	التكرار	النسبة المئوية
ضعف الجانب التطبيقي	02	%22.22
غياب التدريب الميداني المكثف	05	%55.56
عدم مواكبة المناهج للتطورات الحديثة	02	%22.22
المجموع	09	%100

يبين الجدول رقم(17) اهم النقائص التي تعتقد أن التكوين الحالي يعاني منها، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة (55,56%) صرحوا بغياب التدريب الميداني المكثف، و تاليها نسبة (22,22%) صرحوا بضعف الجانب التطبيقي، مقارنة بالفئة التي تليها نجد نفس النسبة و التي تقدر ب (22,22%) أجابوا بعدم مواكبة لتطورات الحديثة، ونفسر هذه النتيجة إن من المشاكل التي يعاني منها المعهد بتيميمون هو نقص التدريبات الميدانيات ويرجع ذلك الى صعوبة التنقل وضعف في المواصلات.

الجدول رقم (18)يبين توفر المعهد فرص تدريب ميداني كافية للطلبة في المؤسسات الفلاحية.

يوفر المعهد فرص تدريب ميداني كافية للطلبة في المؤسسة الفلاحية.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	%10
لا	02	%20
إلي حد ما	07	%70
المجموع	10	%100

يشير الجدول رقم (18) المتعلق بتوفر المعهد فرص تدريب ميداني كافية للطلبة في المؤسسات الفلاحية، مما نلاحظ أن فئة من المبحوثين صرحوا بنسبة (70%) أن فرص التدريب ميدانية كافية الى حد ما ،مقارنة بالفئة الذين أجابوا بلا بنسبة تقدر ب(20%)،ما يؤكد وجود خلل في الربط بين المعهد و المؤسسات الفلاحية، ونجد اقل نسبة تقدر ب(10%)أجابوا بنعم وهذا ما نفسره بعدم قدرة المعهد على توفير القدرة الكافية من التدريبات لتنمية مهارات الطلبة وقد يرجع ذلك الى بعض النقائص التي تعاني منها المؤسسات كضعف تأهيل بعض لأساتذة، حيث صرح المبحوث رقم (02) ضرورية الشراكات مع الفاعلين في القطاع الزراعي و المؤسسات الفلاحية بالإضافة إلي تنظيم تدريب بشكل أكثر فعالية.

الجدول رقم(19) يبين أن الخريجين يجدون صعوبة في الاندماج في سوق العمل بسبب نوعية التكوين.

أن الخريجين يجدون صعوبة في الاندماج في سوق العمل بسبب نوعية التكوين.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	02	%20
لا	03	%30
أحيانا	05	%50
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم (19) معظم إفراد العينة المدروسة أكبر فئة تقدر (50%) صرحوا بوجود صعوبة في الاندماج في سوق العمل بسبب نوعية التكوين، بحيث كانت إجابتهم باحيانا، تاليها فئة المبحوثين نستهم (30%) أجابوا بلا، و نسبة (20%) أجابوا بنعم، و هذه يفسر ما يعانيه المعهد من هشاشة التكوين وذلك راجع الى إتلاف المعدات وعدم تصليحها وكذلك نقص في بعض التجهيزات وغياب دور المؤسسة في توفير الخارجات الميدانية المكثفة لطلبة.

الجدول رقم (20)يوضح استخدام التكنولوجيا الحديثة في التكوين(مثل الزراعة الذكية) سيكون له تأثير ايجابي علي فرص التشغيل.

استخدم التكنولوجيا في التكوين مثل الزراعة الذكية سيكون له تأثير ايجابي علي فرص التشغيل.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	09	%90
لا	01	%10
إلي حد ما	00	%00
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم (20) المتعلق باستخدام التكنولوجية الحديثة في التكوين (مثل الزراعة الذكية) سيكون له تأثير إيجابي على فرص التشغيل، مما نلاحظ أن أعلى نسبة(90%) من المبحوثين أجابوا بنعم، تاليها نسبة (10%)، من فئة المبحوثين أجابوا بلا، و تاليها نسبة (00%) أجابوا الى حد ما، مما نفسر أن المبحوثين في تأيد لفكرة استخدام التكنولوجية الحديثة مثل الزراعة الذكية لتأثيرها الإيجابي مما يعزز فرص التشغيل في القطاع الفلاحي.

الخاتمة:

لقد تناولنا في هذا الفصل تحليل الأسئلة المتعلقة بالفرضية الثانية وهي التكوين المقدم في المعهد لا يتماشي بشكل كاف مع احتياجات سوق العمل في الفلاحة الصحراوية، حيث قمنا بتحليل إجابات المبحوثين و استخلصنا منها التالي

أن البرامج و المناهج التكوينية بالمعهد التكنولوجي المتخصص في الفلاحة الصحراوية بتيميمون تتماشي إلي حد ما مع متطلبات سوق العمل، إذ يعمل المعهد علي تكيف البرامج التكوينية بما يتماشي مع متطلبات السوق، بالإضافة إلي انه يسعى إلي تكوين الطلبة حسب احتياجات المؤسسات و الميدان، حيث يتم عقد اتفاقيات مع المعهد لإعداد الطلبة حسب التخصصات المطلوبة من طرف المؤسسات، وأيضا تكوين فئة متحصله علي قطع أراضي، مما أكدوا نسبة كبيرة من المبحوثين علي أهمية هذه البرامج و مدى ملاءمتها مع التقنيات الحديثة، كما أنها توفر فرص التدريب الميدانية للطلبة، فيعزز من الجوانب التطبيقية و يؤهل الطلبة للاندماج في الحياة المهنية و المساهمة في تحقيق التنمية المحلية في المنطقة.

الفصل السادس:

تأثير التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي علي فعالي التكوين

المقدمة:

يعتبر التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي من العوامل الأساسية التي تحسن من فعالية التكوين و تطوره، حيث أن هذا القطاع الحيوي يشهد عدة تغيرات من حيث الابتكارات و التوجهات الجديدة في أساليب الزراعة، بالإضافة إلي تحديات و متطلبات متجددة فيه، لذا يتطلب تعاون مستمر بين مختلف الهيئات المعنية مثل المؤسسات الفلاحية و مديرية المصالح الفلاحية و بالمزارعين أنفسهم. مما يعزز هذا التنسيق علي قدرة المعهد علي تقديم برامج و مناهج تكوينية ملائمة ومواكبة لاحتياجات السوق الفلاحية ومتطلبات المؤسسة ويضمن اكتساب المتدربين مهارات علمية و نظرية تتماشي مع القطاع. فان التنسيق الفعال يسهم في تقديم فرص تدريبية حقيقية وإعداد خريجين مؤهلين وقادرين علي مواكبة التطورات الحديثة، وبالتالي نجاح العملية التكوينية و يضمن تأثيرها في تطوير الكفاءات الزراعية و رفع مستوى الإنتاجية، و علي ذكر هذا الأخير سنقوم بتحليل الإجابات لمعرفة ضعف التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي يؤثر سلبا علي فعالية التكوين.

عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة:

الجدول رقم(21) يبين تقييم مستوى التعاون بين المعهد و المؤسسات الفلاحية في المنطقة.

تقييم مستوى التعاون بين المعهد و المؤسسات الفلاحية في المنطقة.	التكرار	النسبة المئوية
جيد جدا	04	%40
مقبول	00	%00
ضعيف	06	%60
المجموع	10	%100

يمثل الجدول رقم (21) تقييم مستوى التعاون بين المعهد و المؤسسات الفلاحية في المنطقة، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة من أفراد المجتمع المدروس عبروا عن تقيمهم للمستوى التعاون بين المعهد والمؤسسات الفلاحية بضعيف بنسبة (60%)، و نسبة (40%) من المبحوثين حسب تقيمهم صرحوا بأنه جيد جدا، مما يعكس فجوة بين التكوين النظري داخل المعهد و الواقع المهني في المؤسسة الفلاحية، و نسبة (00%) صرحوا بمقبول، حيث لا يوجد تعاون بين المعهد والمؤسسات الفلاحية، و يمكن تفسير هذه النتائج بحسب التخصصات المطلوبة في المؤسسات الفلاحية.

الجدول رقم (22) يوضح تواجد شراكات فعلية بين المعهد و الفاعلين الاقتصاديين في المجال الفلاحي.

وجود شراكات فعلية بين المعهد والفاعلين الاقتصاديين في المجال الفلاحي.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	%40
لا	04	%40
لا اعلم	02	%20
المجموع	10	%100

يتضح لنا من خلال بيانات الجدول (22) المتعلق بتواجد شراكات فعلية بين المعهد و الفاعلين الاقتصاديين في مجال الفلاحي، حيث إن أعلى نسبة هي (40%) من إفراد العينة أكدوا بأنه لا توجد شراكات فعلية بين المعهد والفاعلين الاقتصاديين في المجال الفلاحي، وفي نفس السياق نرى تقارب بنسبة (40%) من الذين صرحوا بوجود شراكة فعلية بين المعهد والفاعلين الاقتصاديين، و نسبة (20%) من مبحوثين صرحوا بلا اعلم، ما يدل علي غياب او عدم التواصل بين المعهد و الفاعلين الاقتصاديين، و قد يرجع ذلك الى وجود شراكة بينهما لكن ليس بشكل كبير.

الجدول رقم(23) يبين استفدت الطلبة من فرص تدريب حقيقية داخل الشركات او المؤسسات الفلاحية.

يستفيد الطلبة من فرص تدريب حقيقية داخل الشركات او المؤسسات الفلاحية.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	%10
لا	03	%30
أحيانا	06	%60
المجموع	10	%100

يبين الجدول رقم (23)والمتعلق باستفادة الطلبة من فرص التدريب الحقيقية داخل الشركات او المؤسسات الفلاحية، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة من أفراد المجتمع المدروس والمقدرة بنسبة (60%)كانت إجابتهم باحيانا، و نسبة (30%)من أفراد العينة يرون أن الطلبة لا يستفيدون من فرص التدريب الحقيقية داخل الشراكات والمؤسسات الفلاحية، و يعود ذلك الى عدم توفر مكونين أكفاء ومعدين إعداد تربويا مناسبا مما يؤدي الى عدم استفادة الطلبة من التدريبات، ونسبة(10%)صرحوا باستفادة الطلبة من فرص التدريب، فيعكس ذلك في أن التجربة العملية لاتصل إلي جميع الطلبة، حيث صرح المبحوث رقم (01) بالمبادرة بخلق فضاءات تقرب الطلب من الواقع الفلاحي كندوات ، أيام تحسيسية، تشارك فيها الاطلراف الفاعلة في القطاع الفلاحي.

الجدول رقم (24)يوضح ابرز العراقيل التي تحول دون وجود تنسيق فعال بين المعهد و القطاع الفلاحي.

ابرز العراقيل التي تحول دون وجود تنسيق فعال بين المعهد و القطاع الفلاحي.	التكرار	النسبة المئوية
غياب اتفاقيات الشراكة	03	%33.33
عدم اهتمام المؤسسات الفلاحية بالتكوين	03	%33.33
ضعف التواصل بين الطرفين	03	%33.33
المجموع	09	%99.99

يشير الجدول رقم (24) المتعلق بأبرز العراقيل التي تحول دون وجود تنسيق فعال بين المعهد والقطاع الفلاحي، أن اعلي نسبة (33،33%) من فئة مبحوثين أجابوا، بغياب اتفاقية الشراكة، تاليها نفس النسبة (33.33%) من فئة مبحوثين أجابوا بعدم اهتمام المؤسسة الفلاحية بالتكوين، و نسبة (33،33%) أجابوا بضعف التواصل بين الطرفين، حيث أننا نلاحظ أن هناك في النسب توازن في الآراء مما يدل أن مشكلة التنسيق بين المعهد و القطاع الفلاحي متعددة الأسباب. ما تؤكد على عدم وجود تنسيق في الهيكل الإداري وان العلاقة بين المعهد والقطاع غير جيدة ما يؤثر على عملية تكوين الطلبة وعرقلة اندماجهم في سوق العمل.حيث صرح المبحوث رقم (01) علي التنسيق و الحوار ووضع الإطارات الكفاة في إطارها الحقيقي و عدم تهميشها كما هو موجود في كامل القطاعات، أما المبحوث رقم (02) أكد علي التنسيق بين المعهد و الفاعلين في القطاع بإشراك الجمعيات و الغرفة الفلاحية.

الجدول رقم (25) يبين إنشاء اتفاقيات بين المعهد و المؤسسات الفلاحية يمكن أن يعزز فرص التشغيل للخريجين.

إنشاء اتفاقيات بين المعهد و المؤسسات الفلاحية يمكن أن يعزز فرص التشغيل للخريجين.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	06	%60
لا	02	%20
إلي حد ما	02	%20
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم (25) أنشاء اتفاقيات بين المعهد و المؤسسات الفلاحية يمكن إن يعزز فرص التشغيل للخريجين ، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة من المجتمع المدروس والتي تقدر بنسبة (60%) ترى إن إنشاء اتفاقية بين المعهد والمؤسسات الفلاحية سيساهم في إن يعزز من فرص تشغيل للخريجين ، و نسبة 20% صرحوا بلا ، ثم تاليها نسبة (20%) أجابوا بالي حد ما، ترى إن الاتفاقيات غير كافية بين المعهد و المؤسسات الفلاحية بل يجب علي المعهد إن يفعل ويربط البرامج و التنسيق بحاجيات سوق الشغل، حيث صرح المبحوث رقم (02) علي إنشاء خلية تعاون و تشاور و مشاركة المعهد في جميع البرامج و النشاطات المتعلقة بالتكوين و التشغيل علي مستوى الولاية.

الجدول رقم (26) يوضح وجود مبادرات من قبل المعهد لتعزيز التواصل مع المهنيين في القطاع الفلاحي.

وجود مبادرات من قبل المعهد لتعزيز التواصل مع المهنيين في القطاع الفلاحي.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	%50
لا	02	%20
أحيانا	03	%30
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم (26) المتعلق بوجود مبادرات من قبل المعهد لتعزيز التواصل مع المهنيين في القطاع الفلاحي ، إذ إن أعلى نسبة (50%) من مبحوثين يؤكدون على وجود مبادرة من قبل المعهد لتعزيز التواصل مع المهنيين ،أما نسبة(30%) من المبحوثين صرحوا بأحيانا توجد مبادرة من قبل المعهد لتعزيز التواصل مع المهنيين، في حين نجد فئة من أفراد العينة لم يلتمسوا أي مبادرة من قبل المعهد بنسبة (20%)، وهذا ما يدل على أن المعهد يقوم ببعض المبادرات لتعزيز التواصل بين المهنيين و تتمثل هذه المبادرة من خلال البحث عن انشغالاتهم واحتياجاتهم والمساهمة في تلبيتها وهذا يعزز التوصل بينهما.

الجدول رقم(27) يبين مدى أهمية إدماج أصحاب المشاريع الفلاحية في تكوين الطلبة من خلال ندوات او ورشات عمل.

مدى أهمية إدماج أصحاب المشاريع الفلاحية في تكوين الطلبة من خلال ندوات او ورشات عمل.	التكرار	النسبة المئوية
مهم جدا	08	%80
مهم	02	%20
غير مهم	00	%00
المجموع	10	%100

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم(27) الموضح لاهمية إدماج أصحاب المشاريع الفلاحية في تكوين الطلبة من خلال ندوات او ورشات عمل، حيث أن أعلى نسبة (80%) من المجتمع المدروسة أكدوا على أهمية إدماج أصحاب المشاريع الفلاحية في تكوين الطبلة من خلال ندوات و ورشات من اجل الاستفادة من خبرتهم المهنية وتطوير مهارات وتدريبات الطلبة كما أنها تعزز من عملية التكوين، و نسبة(20%) من المبحوثين صرحوا بأهمية إدماج أصحاب المشاريع الفلاحية في تكوين الطلبة، و نسبة ب (00%) من مجتمع البحث ترى بأنها غير مهمة، هذه ما يؤكد على مدى نجاعة وأهمية إدماج أصحاب المشاريع الفلاحية في تكوين الطلبة من خلال الندوات و الورشات مما يقوي عملية التكوين.

الجدول رقم (28) يبين اقتراح إنشاء لجان استشارية تضم ممثلين عن المعهد و القطاع الفلاحي لتطوير البرامج التكوينية.

اقتراح إنشاء لجان استشارية تضم ممثلين عن المعهد و القطاع الفلاحي لتطوير البرامج التكوينية.	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	%100
لا	00	%00
المجموع	10	%100

يوضح الجدول رقم (28) المتضمن إنشاء لجان استشارية تضم ممثلين في المعهد والقطاع الفلاحي لتطور البرامج التكوينية ، أن أعلى نسبة ب (100%) من أفراد عينة إجابة بنعم، و هذا يدل علي الوعي الجماعي بأهمية إنشاء لجنة استشارية من اجل تطوير البرامج التكوينية لتتلاءم مع حاجيات سوق الشغل، وأما نسبة (00%) صرحوا بلا مما يعني لا يوجد رفض او معارضة لانشان لجنة استشارية، وهذا ما يدل على ضرورة إنشاء لجان استشارية تضم ممثلين في المعهد والقطاع الفلاحي لتطوير البرامج التكوينية من خلال استشارتهم ولاستفادة من خبرتهم، حيث صرح المبحوث رقم (01) علي إنشاء لجان تدير عملية التنسيق بين المعهد و القطاعات الفلاحية الأخرى.

الخاتمة.

لقد تناولنا في هذا الفصل تحليل الأسئلة المتعلقة بالفرضية الثالثة وهي ضعف التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي يؤثر سلبا علي فعالية التكوين، حيث قمنا بتحليل إجابات المبحوثين و استخلصا منها التالي:

أن تأثير التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي يعد عاملا أساسيا في تعزيز فعالية التكوين خاصة من الجانب الايجابي ، لما له من دور في ربط المناهج و البرامج التعليمية باحتياجات الميدان، حيث يتضح أن التعاون بين المعهد و المؤسسات الفلاحية يشكل محور أساسيا في تعزيز التكوين، حيث أكد جزء من مجتمع البحث حسب أرائهم أن التعاون جيد جدا وهذا يعبر أن المعهد يدعم عملية التكوين من خلال الاستناد علي التعاون مع بعض المؤسسات الفلاحية مما يؤكد الشراكات الفعلية بين المعهد و الفاعلين الاقتصاديين في المجال الفلاحي ،فيستفيد الطلبة من فرص تدريبية تنعكس ايجابيا نحو ربط الجانب النظري بالواقع العملي، و بالرغم من وجود بعض الصعوبات والعراقيل المتمثلة في ضعف التواصل بين الطرفين و غياب الاتفاقية بينهما، إلا أن ذالك لا ينفي دور هذه الاتفاقيات في تعزيز فرص تشغيل الخريجين في المعهد و تحقيق التكامل بين التكوين و سوق الشغل.

تحليل النتائج علي ضوء الفرضيات.

تشير نتائج الدراسة إلي إن واقع التكوين في المعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون يواجه بعض التحديات التنظيمية و البيداغوجية التي تؤثر بشكل مباشر علي جودة وفعالية التكوين، وبالتالي علي مدى فعاليته و نجاعته في تلبية احتياجات سوق العمل الزراعي الصحراوي و مدى استجابتها لمتطلبات المكونين في المجال الفلاحي، حيث أسفرت نتائج تحليل المعطيات المرتبطة بالفرضيات عن النتائج التالية:

الفرضية الأولى المتمثلة في: تعاني عملية التكوين في المعهد من تحديات تنظيمية مثل نقص التجهيزات و ضعف تأهيل الكادر البيداغوجي.

أن نتائج تحليل البيانات كشفت أن نسبة كبيرة من أفراد مجتمع الدراسة يرون أن المعهد يحرص علي توفير تجهيزات كافية و بنية تحتية كافية و مناسبة لضمان جودة التكوين، مما يدل علي وجود جهود ملموسة لتحسين واقع التكوين، كما أن هذه التجهيزات تعمل و تساهم في تأهيل الكوادر البيداغوجية، ورغم ذلك لا ننفي او نغفل عن وجود تحديات تنظيمية تعرقل من سير عملية التكوين و أبرزها المتمثلة في نقص المعدات الفلاحية الحديثة ما يشير إلي استمرار بعض المعوقات التي تؤثر علي فعالية التكوين، وبذلك يمكن القول أن الفرضية الأولى صحيحة.

الفرضية الثانية المتمثلة في: التكوين المقدم في المعهد لا يتماشي بشكل كاف مع احتياجات سوق العمل في الفلاحة الصحراوية.

أظهرت النتائج أن أغلبية أفراد مجتمع البحث يرون أن البرامج التكوينية تتماشي بدرجة معينة او بشكل نسبي مع متطلبات سوق العمل في الفلاحة الصحراوية، كما أن فئة من المبحوثين تؤكد علي توافق بين المناهج الدراسية مع التقنيات الحديثة في المجال الفلاحة الصحراوية ما يدعم صحة القول بان التكوين المقدم يتماشى مع احتياجات سوق العمل، فمعظم الخريجين يجدون فرص تشغيل في هذا المجال. وبناء علي هذا يمكننا أن نقول أن الفرضية صحيحة نسبيا.

الفرضية الثالثة المتمثلة في: ضعف التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي يؤثر سلبا علي فعالية التكوين.

أظهرت النتائج أن أغلبية أفراد مجتمع البحث أكدوا علي عدم وجود تنسيق في الهيكل الإداري بالإضافة إلي ضعف التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي، وان العلاقة بين المعهد و القطاع الزراعي غير جيدة جدا ما يؤثر علي عملية تكوين الطلبة و عرقلة اندماجهم في سوق العمل، مما يجب علي المعهد أن يفعل و يربط البرامج و تنسيقها بحاجيات سوق الشغل، إلا أننا لا ننفي أن المعهد يقوم ببعض المبادرات لتعزيز التواصل بين المهنيين، ولكن هذا الدور الايجابي غير كافي في تسهيل عملية التكوين. و عليه نقول أن الفرضية الثالثة صحيحة.



خاتمة عامة:

الخاتمة:

إن ولاية تيميمون من المناطق ذات الإمكانيات الزراعية الواعدة، بفضل ما يتوفر بها من مساحات واسعة و قابلة للاستصلاح، بالإضافة إلي وجود محاصيل تتلاءم مع مناخها الصحراوي الجاف كالنخيل و الحبوب مثل حبوب القمح و الشعير، مما يمنحها فرصا حقيقة لتكون قطبا فلاحيا استراتيجيا يساهم في تحقيق التنمية المحلية و التنمية الفلاحية و الأمن الغذائي بشرط توفر الكفاءات البشرية المؤهلة، و عليه يبرز دور التعليم الزراعي و التكوين الفلاحي كأداة فعالة في بناء قدرات فنية و تقنية متخصصة قادرة علي مواكبة التطورات الحديثة و متطلبات السوق.

ولقد سلطنا الضوء في دراستنا علي واقع التكوين في المعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون، و الذي يعد من اهم القطاعات في المؤسسات الجزائرية وقد أسفرت نتائج الدراسة إلي أن المعهد يخضع عملها إلي عملية التكوين، إلا أنها لا تتلاءم مع احتياجات المؤسسة وسوق العمل و ذلك نتيجة لجملة من التحديات المتمثلة في ضعف الشراكات مع المؤسسات الفلاحية، مما يحد من فرص تطوير مهارات و كفاءات المتكونين داخل المعهد.

ورغم هذه العراقيل إلا أن المعهد يقوم بعدة مبادرات من اجل تحسين العملية التكوينية وفق لما يتلاءم مع التطورات الحديثة مما يساهم في تحقيق التنمية الفلاحية بالمنطقة.

وفي ضوء مما سبق نقترح جملة من الحلول التي من شانها أن تعزز من فعالية التكوين داخل المعهد منها:

- عقد شراكات إستراتيجية مع المؤسسات الفلاحية حتى يتمكن المتكونين بالاحتكاك بالميدان مما يطور من مهاراتهم.

- يجب أن يكون هناك اتصال مباشر حيث يمكن أن يصل المعهد إلي تنسيق فعال عن طريق الاتصال الشخصي المباشر بين العاملين في الأقسام و الجهات الفاعلة في القطاع الزراعي، لان العلاقة المباشرة تساعد علي توضيح معني التنسيق و أهدافه ووسائله بحيث لا يكون هناك أي غموض في فهم الاهداف او مشاكل تعترض سبيل سير عملية التكوين داخل المؤسسة.
- تحديث المناهج التكوينية بما يتماشى مع التطورات الحديثة و التكنولوجيا في المجال الفلاحي.
- مشاركة العاملين و الأخذ باقتراحاتهم بحيث يساعد في إيجاد نظام فعال داخل المعهد.
- تأهيل الطاقم التكويني بحيث يجب تنظيم دورات تدريبية مستمرة لفائدة الأساتذة في تقنيات الفلاحة الحديثة حتى يتسنى لهم تدريب المكونين لإكسابهم مهارات تتماشى وفق معايير سوق العمل و الميدان.

فهرس الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح عدد المترشحين في المسابقة التوظيف و المنصب الشاغرة سنة 2010.	43
01	يوضح توزيع الاستمارة استبيان المقياس.	59
02	يوضح توزيع أفراد العينة علي أساس الجنس.	60
03	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر و علي أساس الخبرة المهنية.	61
04	يبين إفراد العينة علي أساس المستوى الوظيفي.	62
05	يوضح التجهيزات و البنية التحتية المتوفرة في المعهد كافية لضمان تكوين جيد.	63
06	يبين اهم التحديات التي تواجهها في الاستفادة من الوسائل التعليمية المتاحة.	64
07	يبين تقييم توفر الموارد التعليمية(مراجع، كتيبات، وسائل بيداغوجي) داخل المعهد.	65
08	يوضح أن الكادر البيداغوجي مؤهل بشكل كاف لتقييم تكوين فعال.	66
09	يوضح إبراز النقائص التي تعتقد أنها تؤثر علي أداء الأساتذة و المكونين.	67
10	يبين تقييم استخدام الأساتذة لأساليب تدريس حديثة تفاعلية.	68
11	يبين أن الإدارة تلعب دورا ايجابيا في تسهيل عملية التكوين.	69
12	يوضح اكبر الصعوبات الإدارية التي تواجهها داخل المعهد.	70
13	يوضح البرامج التكوينية المقدمة في المعهد تتماشي مع احتياجات سوق العمل الفلاحي.	74
14	يبين مدى توافق المناهج الدراسية مع التقنيات الحديثة في المجال الفلاحي.	75

15	يوضح تلقي الطلبة تكوين كافيا في المهارات العملية المطلوبة في الميدان.	76
16	يبين أن التكوين في المعهد يساعد علي اكتساب المهارات التقنية اللازمة للعمل في القطاع الفلاحي.	77
17	يوضح اهم النقائص التي تعتقد ان التكوين الحالي يعاني منها.	78
18	يبين توفر المعهد فرص تدريب ميداني كافية للطلبة في المؤسسات الفلاحية.	79
19	يبين إن الخريجين يجدون صعوبة في الاندماج في سوق العمل بسبب نوعية التكوين.	80
20	يوضح استخدام التكنولوجيا الحديثة(مثل الزراعة الذكية) سيكون له تأثير ايجابي علي فرص التشغيل.	81
21	يبين تقييم مستوى التعاون بين المعهد و المؤسسات الفلاحية في المنطقة.	85
22	يبين استفدت الطلبة من فرص تدريب حقيقة داخل الشركات او المؤسسات الفلاحية.	87
23	يوضح ابرز العراقيل التي تحول دون وجود تنسيق فعال بين المعهد و القطاع الفلاحي.	88
24	يبين إنشاء اتفاقيات بين المعهد و المؤسسات الفلاحية يمكن أن يعزز فرص التشغيل للخريجين.	89
25	يوضح وجود مبادرات من قبل المعهد لتعزيز التواصل مع المهنيين في القطاع الفلاحي.	90
26	يبين مدى أهمية إدماج أصحاب المشاريع الفلاحية في تكوين الطلبة من خلال ندوات او ورشات عمل.	91
27	يبين اقتراح إنشاء لجان استشارية تضم ممثلين عن المعهد و القطاع الفلاحي لتطوير البرامج التكوينية.	92

فهرس الإشكال:

الجدول رقم	العنوان	الصفحة
الشكل 01	يوضح مرتكزات التكوين	28
الشكل 02	يوضح خطوات تصميم برنامج التدريب	37

الملاحق

الاستمارة:

عزيزي المجيب،

تهدف هذه الاستمارة إلى دراسة واقع التكوين في المعهد التكنولوجي المتخصص للتكوين في الفلاحة الصحراوية بتيميمون، من خلال التركيز على التحديات التنظيمية، و مدى توافق التكوين مع متطلبات سوق العمل، و أثر التنسيق بين المعهد و الجهات الفاعلة في القطاع الفلاحي.

نرجو منكم الإجابة بموضوعية على الأسئلة التالية، علمًا أن الإجابات ستُستخدم لأغراض بحثية فقط.

***

ضع علامة × علي الإجابة المناسبة.

البيانات الشخصية.

1. الجـ☐ ذكر ☐ أنثى
2. العمر: .....
3. الوظيفة: .....
4. الخبرة المهنية: ..... عاما

*** المحور الأول: التحديات التنظيمية في عملية التكوين بالمعهد:**

1. هل ترى أن التجهيزات والبنية التحتية المتوفرة في المعهد كافية لضمان تكوين جيد؟

☐نعم ☐ لا ☐د ما

2. ما هي أهم التحديات التي تواجهها في الاستفادة من الوسائل التعليمية المتاحة ؟

نقص المعدات الفلاحـ☐ديثة عدم توفر فضاءات تط☐كافية

قدم التجهيزات وعدم☐تها

3. كيف تقيم توفر الموارد التعليمية (مراجع، كتيبات، وسائل بيداغوجية) داخل المعهد ؟

متوفرة بـ☐جيد متوفرة ولكن☐كافية غير متوفرة بش☐افٍ

4. هل تعتقد أن الكادر البيداغوجي مؤهل بشكل كافٍ لتقديم تكوين فعال ؟

☐نعم ☐ لا ☐د ما

5. ما هي أبرز النقائص التي تعتقد أنها تؤثر على أداء الأساتذة والمكونين ؟

ضعف التكوين المستم ساتذة نقص عدد المكونين مقارنة ب طلبة

نقص الخبرة الميدانية لدى بعض ونين

6. كيف تقيم استخدام الأساتذة لأساليب تدريس حديثة وتفاعلية؟

جدًا بول يف

7. هل تعتقد أن الإدارة تلعب دورًا إيجابيًا في تسهيل عملية التكوين؟

م لا د ما

8. ما هي أكبر الصعوبات الإدارية التي تواجهها داخل المعهد؟

ضعف التن اداري بطء الإجراء الإدارية نقص التنسيق بين الإ للبة

9. ما هي الاقتراحات التي تقدمها لتحسين الجانب التنظيمي والإداري في المعهد ؟

.....

.....

.....

*** المحور الثاني: توافق التكوين في المعهد مع متطلبات سوق العمل الفلاحي:**

10. هل ترى أن البرامج التكوينية المقدمة في المعهد تتماشى مع احتياجات سوق العمل الفلاحي؟

نعم لا د ما

11. ما مدى توافق المناهج الدراسية مع التقنيات الحديثة في المجال الفلاحي؟

جدًا مت جزئيًا فقة

12. هل يتلقى الطلبة تكوينًا كافيًا في المهارات العملية المطلوبة في الميدان؟

عم لا ما

13. هل ترى أن التكوين في المعهد يساعد على اكتساب المهارات التقنية اللازمة للعمل في القطاع الفلاحي؟

عم لا ما

14. ما هي أهم النقائص التي تعتقد أن التكوين الحالي يعاني منها ؟

ضعف الجان☐طبيقي غياب التدريب الميا☐كثف عدم مواكبة المناهج للتطو☐لحديثة

15. هل يوفر المعهد فرص تدريب ميداني كافية للطلبة في المؤسسات الفلاحية؟

☐نعم ☐ لا ☐حد ما

16. هل ترى أن الخريجين يجدون صعوبة في الاندماج في سوق العمل بسبب نوعية التكوين؟

☐ نعم ☐ لا ☐بانا

17. برأيك، ما هي أهم التعديلات التي يجب إدخالها على البرامج التكوينية لجعلها أكثر توافقًا مع سوق العمل؟

.....

.....

.....

.....

18. هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا الحديثة في التكوين (مثل الزراعة الذكية) سيكون له تأثير إيجابي على فرص☐شغيل ؟ نعم ☐ لا ☐ إلى حد ما

المحور الثالث: تأثير التنسيق بين المعهد والجهات الفاعلة في القطاع الزراعي على فعالية التكوين:

19. كيف تقيم مستوى التعاون بين المعهد والمؤسسات الفلاحية في المنطقة ؟

☐جدًا ☐قبول ☐يف

20. هل توجد شراكات فعلية بين المعهد والفاعلين الاقتصاديين في المجال الفلاحي؟

☐عم ☐ لا ☐أعلم

21. هل يستفيد الطلبة من فرص تدريب حقيقية داخل الشركات أو المؤسسات الفلاحية؟

☐عم ☐ لا ☐بانا

22. ما هي أبرز العراقيل التي تحول دون وجود تنسيق فعّال بين المعهد والقطاع الفلاحي؟

غياب اتفاقيا☐راكة عدم اهتمام المؤسسات الفلاح☐كوين

ضعف التواصل ☐ين

23. هل ترى أن إنشاء اتفاقيات رسمية بين المعهد والمؤسسات الفلاحية يمكن أن يعزز فرص التشغيل للخريجين؟

☐ نعم ☐ لا ☐ إلى حد ما

24. هل هناك مبادرات من قبل المعهد لتعزيز التواصل مع المهنيين في القطاع الفلاحي ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ أحيانا

25. ما مدى أهمية إدماج أصحاب المشاريع الفلاحية في تكوين الطلبة من خلال ندوات أو ورشات عمل ؟ ☐ مهم ☐ مهم ☐ غير مهم

26. هل تقترح إنشاء لجان استشارية تضم ممثلين عن المعهد والقطاع الفلاحي لتطوير البرامج التكوينية؟

☐ نعم ☐ لا

27. ما هي الاقتراحات التي تقدمها لتعزيز التنسيق بين المعهد والجهات الفاعلة في القطاع الفلاحي؟

.....

.....

.....

شكرًا على تعاونكم وإجابتكم على هذه الاستمارة، مساهمتكم ستساعد في تحسين جودة التكوين في المعهد وتطوير برامجه بما يخدم القطاع الفلاحي في المنطقة.

ملاحظة: هل ترى أن هذه الاستمارة شاملة، أم تود تعديل بعض الأسئلة أو إضافة أخرى ؟

قائمة المصادر و المراجع.

قائمة المراجع

1. بدويرة الطاهر، حموي نور الهدى، دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة(دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة2)، جامعة عبد الحميد مهري.
2. بلحاج وسيلة، بوحسون العربي، الإطارات الصناعية و اتخاذ القرار(دراسة حول المفهوم و الأدوار)، مجلة أفاق فكرية، العدد6، جامعة تلمسان، 2017.
3. بلحاجي أمينة، التكوين و التدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري، مجلة التنمية البشرية، العدد11، جامعة الجزائر3،2019.
4. بن عثمان أم الخير، بوحفص إبراهيم، مفهوم العمل و دلالته السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري(قراءة في مفهوم العمل الحرفي)، مجلة سلسلة الأنوار، العدد3،2023.
5. بوعزيز عبد الرزاق، اثر الشراكة الدولية علي الفلاحة الجزائرية، مجلة الجزائر للاقتصاد و المالية، العدد1، جامعة المدية،2014.
6. ثورية الماحي، التعليم الزراعي في خدمة التنمية المستدامة–أي وضع بالنسبة للجزائر؟، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد8، جامعة حسيبة بن بوعلي(الجزائر)،2022.
7. جاسم يونس الحريري، التنافس الإقليمي و الدولي في العراق و انعكاساته علي العلاقات الدولية، دار الجنان للنشر و التوزيع،2016.
8. ختير صافي، التنظيم الثوري العسكري إبان الثورة الجزائرية بمنطقة تيميمون1957–1962، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة احمد دراية إدرار(الجزائر)، العدد2، 2021.
9. رامي عز الدين، بيداغوجية التدريس لأستاذ التربية البدانية و الرياضية و علاقتها بدافعية الانجاز لدى تلاميذ طور الثانوي(15–18سنة)، أطروحة دكتوراه علوم التربية البدانية والرياضة، تخصص علم النفس الاجتماعي الرياضي، جامعة الجزائر3، 2015.
10. رحموني سفيان، بن طيب هدايات خديجة، مساهمة تحرير التجارة الخارجية في القطاع الزراعي للجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية(دراسة تحليلة للفترة2000–2022، مجلة الستار الاقتصادي، العدد2، جامعة أبو بكر بلقايد(الجزائر)،2024.

11.زرقط خديجة، دراسة تقليمية للتكوين الأولى في المدارس العليا(e.n.s) للأساتذة الطلاب من خلال الإصلاحات التربية الحديثة، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية، العدد9، جامعة الجلفة،2021.

12.زرقط رشيد، دور الاستثمارات العامة في تعزيز البنية التحتية بالجزائر(قطاع الموارد المائية نموذجا)، مجلة الاقتصاد و التجارة الدولية، العدد1، جامعة البليدة 2 لونيسي علي(الجزائر)،2023.

13.زهير عماري، تحليل اقتصادي قياسي لأهم العوامل المؤثرة علي قيمة الناتج المحلي الفلاحي الجزائري خلال فترة(1980–2009)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير بسكرة، 2014.

14.سعد سلمان الشهداني، منهجية البحث العلمين دار أسامة للنشر و التوزيع، ط1، الأردن عمان،2019.

15.سفيان عمراني، ترقية القطاع الفلاحي كمدخل لتحقيق التنمية المستدام–دراسة حالة ولاية قالمة، أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة8ماي 1945، قالمة،2015.

16.شافية بن حافظ، فتيحة زايدي، واقع التكوين في المؤسسات الجامعية الجزائرية، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية و التربوية و الارطوفنيا، العدد4، جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2023.

17.شيباني فوزية، دور البرامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي(دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن بأم البواقي مذكرة ماجستير في علم النفس العمل وتنظيم، قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفنيا، جامعة متنوري قسنطينة، 2010.

18.صاري محمد فايزة، البرامج التكوينية بين الاحتياجات التنظيمية و تحسين الأداء الوظيفي(دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعة لولاية تلمسان)، أطروحة الدكتوراه في الطور الثالث ل.م.د، تنظيم إدارة المؤسسات، قسم العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان،2021–2022.

19.صاري محمد فايزة، البرامج التكوينية بين الاحتياجات التنظيمية و تحسين الأداء الوظيفي(دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية لولاية تلمسان)، مجلة الفكر المتوسط، العدد2، جامعة أبو بكر بلقايد(الجزائر)،2022.

20.طارق بروك، نجيب بولماني، التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر(دراسة تحليلة)، مجلة الأسرة و المجتمع، العدد1، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2023،2.

21.طالبي وداد، دور القطاع الفلاحي في تقليل التبعية لقطاع المحروقات و تحقيق التنمية الاقتصادية في الاقتصاد الجزائري(دراسة للفترة 2000-2018)، مجلة إدارة الإعمال و الدراسات الاقتصادية، العدد2، المدرسة العليا للعلوم السياسية(الجزائر)،2020.

22.عبد الغني بن حامد، محمد بن حبيرش، جودة التكوين و أثرها في زيادة الإعمال لدى الخريجين الجامعين(دراسة امبريقية خصت خريجي المركز الجامعي ايليزي خلال فترة 2018-2019ن المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد1،جامعة قاصدي مرباح ورقلة(الجزائر).

23.علي فواز، محمد عيد الجواد، تحديات التنسيق بين الديوان البلدية والأقسام الفنية وفي المشاريع، مجلة المجتمع العربي للنشر و الدراسات العلمية، قسم الديوان، لإصدار(78)،2024.

24.عيماد معوشي، اثر الفساد الإداري علي التنمية البشرية-دراسة مقطعية للعام 2019، مجلة المدبر، العدد1،جامعة المدية الجزائر،2021.

25.فاديه عمر الجولاني، البحوث الاجتماعية و تنفيذها، المكتبة المصرية للطباعة و النشر و التوزيع، الإسكندرية،2006.

26.فاطمة الزهراء فشار، مدخل إلي البيداغوجيا و والديداكتيك(كتاب بيداغوجي)، كنوز الحكمة، الجزائر،2023.

27.فاطمة بومرزاق، يعقوب المسوس، مدى ملاءمة جودة البرامج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد1،جامعة احمد زبانة غليزان(الجزائر)،2022.

28.فضيل دليو، مدخل إلي منهجية البحث العلمي، منشورات مخبر الاستخدام و التلقي في الجزائر، طبعة الكترونية مجانية، 2024.

29.فضيل دليو، اختيار العينة في البحوث الكيفية، مجلة بحوث و دراسات في الميديا الجديدة، العدد03، جامعة قسنطينة3(الجزائر)، 2022.

30.محمد بهيجة، اثر الإصلاحات الاقتصادية علي أداء القطاع الزراعي في الجزائر، أطروحة الدكتوراه l.m.d ، التحليل الاقتصادي واستشراف، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير وعلوم التجارة، جامعة أبو بكر تلمسان،2022-2023.

31.محمد عبد الجبار خندقجي، نواف عبد الجبار خندقجي، مناهج البحث العلمي(منظور تربوي معاصر)، عالم الكتب الحديثة للنشر و التوزيع،ط1، الأردن،2012.

32.مسلم الطاهر، عقد المزارعة و استثمار الأراضي الزراعية الواقفية في الجزائر، مجلة المعيار، العدد7، جامعة مصطفي اسطنبولي(معسكر)،2022.

33.معتز سلمان عبد الرزاق، تأثير استراتيجيات استهداف السوق في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الإعمال، مجلة القرطاس للعلوم الاقتصادية و التجارية، العدد2، جامعة العراقية(العراق)،2022.

34.ميموني شهرزاد، سياسة التشغيل في الجزائر و دور الجامعة في ترقية سوق العمل للشباب الجامعي، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، العدد2،جامعة مصطفي اسطنبولي(معسكر)،2022.

35.نور الدين احمد فايد، حكيمة سبيعي، التعليمية و علاقتها بالأداء البيداغوجي و التربية، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، العدد8، جامعة محمد خضير بسكرة، 2010.