

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2- أبو القاسم سعد الله - بوزريعة



كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم : علم الاجتماع و الديمغرافيا

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علم الاجتماع التربوية

دور التكوين المهني في الاندماج المهني للشباب في المجتمع الجزائري

دراسة ميدانية على عينة من خريجي مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية غرداية

تحت إشراف الأستاذ الدكتور :

رميته احمد

من إعداد الطالبة :

شنافي رزيقة

السنة الجامعية 2020-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى :

من أنارا دربي وغمراني بالحنان وعلماني العطاء بدون إنتصار ، إلى أغلى
ما لديّ في هذا الوجود والديّ الكريمين أطل الله في عمرهما .

إلى من كانت الحياة مظلمة بدونهم و أصبحت سمائي مشرقة بوجودهم إلى
توأم روحي ، ومداوي جروحي إلى رفيق الدّرب زوجي : محمد لمين .
وإلى فلذات أكبادي أولادي محمد أيّوب ، كوثر، ياسين .

إلى من كانوا ولا زالوا ظهري وذراعي سندي وعزوتي ، إلى إخوتي :
خيرة ، وردة ، عيّاش .

إلى من أظنّ أنّهم سمعوا بحّة حنيني إليهم وأنين الفقد لرحيلهم وهطول
دمعي الماطر لفقدانهم إلى روحهم الطاهرة : أخوأي نصير ، محمد
رحمهما الله وأسكنهما فسيح جنّاته .

إلى كلّ من شجّعني من قريب أو بعيد على إنجاز
هذا العمل .

كلمة شكر و عرفان

الحمد لله ما تناهى درب ولا ختم جهد ولا تمّ سعي إلا بفضلته ، فالحمد لله
والشكر لله على تيسيره لطريقنا وتنميته لعقلنا و تنويره لدربنا ، فألحقنا مراتب
العلم ومئى علينا بإكمال هذا العمل فلك الحمد والشكر يا الله .
أتقدّم بالشكر الجزيل والعرفان الجميل إلى من أمدّني بيد العون لإتمام
الرّسالة و أخصّ بالذّكر الأستاذ المشرف : رميته أحمد على إشرافه واهتمامه
بموضوع بحثنا .

كما أتقدّم بخالص الشكر إلى كلّ الطّاقم الإداري - لمركز التّكوين المهني والتّمهين
إسماعيل محمّد بن إسماعيل ، ومركز التّكوين المهني والتّمهين الرويجي امعمر
والمعهد الوطني المتخصّص في التّكوين المهني محمّد الشريف مساعدية -
التي قمنا فيها بدراستنا الإستطلاعية وأخصّ بالذّكر مستشاري التّوجيه الذين
بذلوا ما بوسعهم ليسهلوا علينا إنجاز هذا البحث.

كما نتقدّم بالشكر الجزيل إلى كلّ المبحوثين الذين ساهموا في هذا العمل
بإجاباتهم القيّمة على كلّ الأسئلة التي تمّ طرحها عليهم من خلال الإستمارة .
كما نشكر في الأخير كلّ الأساتذة الذين لم ييخلوا علينا بإرشاداتهم ونصائحهم
القيّمة طيلة سنوات الدّراسة بالجامعة .

الإهداء

الشكر والعرفان

أ فهرس المحتويات

ج فهرس الجداول

ذ فهرس الأشكال و الرسومات البيانية

ر * مقدمة

الباب الأول : الإطار المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول : الإقتراب المنهجي (مدخل إلى البحث)

06 * تمهيد :

07 1 - أسباب و أهداف اختيار الموضوع

09 2 - الدراسات السابقة

22 3- الاشكالية

25 4- الفرضيات

26 5- تحديد المفاهيم الأساسية للبحث

30 6- المقاربة النظرية للدراسة

37 7- المنهجية المتبعة :

37 1-7- الدراسة الإستطلاعية

38 2-7- العينة المختارة وخصائصها

51 3-7- المنهج المتبع

52 4-7- التقنيات المستعملة

57 8 - تحديد مجال البحث الزماني و المكاني

9- خلاصة الفصل 58

الفصل الثاني : التكوين المهني في الجزائر: الواقع والتحديات

* تمهيد : 60

1- الإطار المفهومي للتكوين المهني 61

2- لمحة تاريخية عن التكوين في العالم العربي..... 65

3- تطوّر التكوين المهني في الجزائر 73

4- أهداف التكوين المهني وأنماطه 80

5- شبكة هياكل التكوين المهني 83

6- مستويات التكوين المهني ومخرجاته 88

7- تنظيم التمهين في الجزائر 90

8- صعوبات التكوين المهني وعوائقه 93

9- نظرة المجتمع الجزائري للتكوين المهني 95

10- تحديات التكوين المهني واستراتيجية تطويره 97

11- التكوين من أجل التشغيل 101

12- مكانة التكوين المهني و آفاق تطويره 102

13- خلاصة الفصل 105

الفصل الثالث : الشباب بين الواقع والطموح

* تمهيد 108

1- مفهوم الشباب 109

2- خصائص ومميّزات الشباب 112

3- الحاجات الأساسية للشباب 113

4- هموم ومشاكل الشباب 118

122	5- مكانة الشّباب في المجتمع المعاصر
124	6- ثقافة الشّباب
126	7- التوجيه الاجتماعي للشّباب
131	8- أدوار الشّباب من النّاحية الاجتماعيّة
133	9- الشّباب والإقتصاد
134	10- طموح الشّباب بين الواقع والخيال
138	11- خلاصة الفصل

الفصل الرابع : الاندماج الاجتماعي والمهني للشباب

140	* تمهيد
141	1- مفهوم الإدماج
145	2- المفاهيم التي لها علاقة بمفهوم الإدماج
148	3- مستويات الإدماج
150	4- أشكال الإدماج
151	5- مظاهر الإدماج
152	6- الإدماج الاجتماعي والمهني للشّباب
153	7- أهم السلوكات والإجراءات الواجب التّحلي بها للإندماج النّاجح في الموقع المهني
157	8- خلاصة الفصل

الباب الثاني : الإطار الإجرائي للدراسة المتعلّقة بالتّكوين المهني وعلاقته بالاندماج المهني للشّباب في المجتمع الجزائري

الفصل الخامس : العلاقة بين القناعة الشخصية ورغبة الشّباب في التخصص بالاندماج المهني

160	* تمهيد
176	* إستنتاج الفرضيّة الأولى
189	* استنتاج الفرضية الثانية

الفصل السادس : علاقة كيفية التدريب على وسائل العمل ومدى كفاية فترة التكوين بالاندماج المهني

- * تمهيد 191
- * إستنتاج الفرضية الثالثة 204
- * استنتاج الفرضية الرابعة 215

الفصل السابع : العلاقة بين طبيعة البرنامج التكويني ومدى استيعابه بالاندماج المهني

- * تمهيد 217
- * إستنتاج الفرضية الخامسة 231
- * استنتاج الفرضية السادسة 245
- * الإستنتاج العام 246
- * الخاتمة 252

* قائمة المراجع

* الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
41	- توزيع عينة المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب الجنس.	الجدول رقم 01
42	- توزيع عينة المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب فئات السن .	الجدول رقم 02
43	- توزيع عينة المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب المستوى التعليمي .	الجدول رقم 03
45	- توزيع عينة المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لمهنة حسب تخصصهم المهني .	الجدول رقم 04
47	- توزيع عينة المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب نوع الشهادة المتحصل عليها .	الجدول رقم 05
48	- توزيع عينة المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب سنة التوظيف.	الجدول رقم 06
49	- توزيع عينة المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب موقع مؤسسات تكوينهم.	الجدول رقم 07
161	- يبين قناعة الشباب الشخصية للالتحاق بالتكوين في مراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقتها بعدم صعوبة ممارستهم للمهنة بعد التخرج .	الجدول رقم 08
165	- يبين قناعة الشباب الشخصية للالتحاق بالتكوين في مراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقتها بعدم الحاجة إلى تكوين إضافي بعد التخرج و ممارسة المهنة .	الجدول رقم 09

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
الجدول رقم 10	- يبين قناعة الشباب الشخصية للالتحاق بالتكوين في مراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقتها بشعورهم أثناء ممارسة مهنتهم بعد التخرج .	169
الجدول رقم 11	- يبين قناعة الشباب الشخصية للالتحاق بالتكوين في مراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقتها بانسجامهم مع زملائهم في مكان العمل .	174
الجدول رقم 12	- يبين تكوّن الشباب في التخصص المرغوب فيه بمراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقته بعدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة بعد التخرج .	177
الجدول رقم 13	- يبين تكوّن الشباب في التخصص المرغوب فيه بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقته بعدم الحاجة إلى تكوين إضافي بعد التخرج و ممارسة المهنة .	180
الجدول رقم 14	- يبين تكوّن الشباب في التخصص المرغوب فيه بمراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقته بشعور المتخرجين منه أثناء ممارستهم لمهنتهم .	183
الجدول رقم 15	- يبين تكوّن الشباب في التخصص المرغوب فيه بمراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقته بانسجامهم بعد التخرج مع زملائهم في مكان العمل .	186
الجدول رقم 16	- يبين كيفية تدريب المتخرج على وسائل العمل أثناء فترة تكوينه بمراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقتها بصعوبة ممارسته لمهنته .	192
الجدول رقم 17	- يبين كيفية تدريب المتخرج على وسائل العمل أثناء فترة تكوينه بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقتها بعدم الحاجة إلى تكوين إضافي بعد ممارسة المهنة .	195
الجدول رقم 18	- يبين كيفية تدريب المتخرج على وسائل العمل أثناء فترة تكوينه بمراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقتها بشعوره أثناء ممارسته لمهنته .	198

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
الجدول رقم 19	- يبين كيفية تدريب المتخرجين على وسائل العمل أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و علاقتها بانسجامهم مع زملائهم في مكان العمل .	201
الجدول رقم 20	- يبين مدى كفاية فترة التكوين بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و علاقتها بعدم صعوبة ممارسة المتخرجين منها لمهنتهم.	205
الجدول رقم 21	- يبين مدى كفاية فترة التكوين بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و علاقتها بعدم حاجة المتخرجين منها إلى تكوين إضافي بعد ممارسة المهنة .	208
الجدول رقم 22	- يبين مدى كفاية فترة التكوين بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و علاقتها بشعور المتخرجين منها أثناء ممارستهم لمهنتهم .	210
الجدول رقم 23	- يبين مدى كفاية فترة التكوين بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و علاقتها بانسجام المتخرجين منها مع زملائهم في مكان العمل .	213
الجدول رقم 24	- يبين طبيعة البرنامج التكويني في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و علاقته بصعوبة ممارسة المتخرجين منها لمهنتهم .	218
الجدول رقم 25	- يبين طبيعة البرنامج التكويني في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و علاقته بعدم حاجة المتخرجين منها والممارسين لمهنة إلى تكوين إضافي .	222
الجدول رقم 26	- يبين طبيعة البرنامج التكويني في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين وعلاقته بشعور المتخرج منه أثناء ممارسته لمهنته .	225
الجدول رقم 27	- يبين طبيعة البرنامج التكويني في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين وعلاقته بوجود الانسجام بين المتخرجين منه وبين زملائهم في مكان العمل .	228

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
232	- يبين مدى استيعاب المتخرجين لمواضيع البرنامج المُقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز و المعهد وعلاقته بعدم صعوبة ممارستهم لمهنتهم بعد التخرّج.	الجدول رقم 28
236	- يبين مدى استيعاب المتخرّجين لمواضيع البرنامج المُقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز أو المعهد و علاقته بعدم الحاجة إلى تكوين إضافي بعد ممارسة المهنة.	الجدول رقم 29
239	- يبيّن مدى استيعاب المتخرّجين لمواضيع البرنامج المُقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز والمعهد وعلاقته بشعورهم أثناء ممارستهم لمهنتهم بعد التخرّج .	الجدول رقم 30
242	- يبين مدى استيعاب المتخرّجين لموضوعات البرنامج المقدمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز والمعهد وعلاقته بإنسجامهم مع زملائهم في مكان العمل .	الجدول رقم 31

فهرس الأشكال و الرسومات البيانية

الصفحة	العنوان	الرسم البياني
42	- دائرة نسبىة تمثل المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب الجنس .	دائرة نسبىة
43	- أعمدة بيانىة تمثل المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب فئات السن .	أعمدة بيانىة
44	- أعمدة بيانىة تمثل المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب المستوى التعليمى .	أعمدة بيانىة
46	- أعمدة بيانىة تمثل المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لمهنة حسب تخصصهم المهني	أعمدة بيانىة
48	- دائرة نسبىة تمثل المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب نوع الشهادة المتحصل عليها .	دائرة نسبىة
49	- مخروط بيانى يمثل المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب سنة التوظيف .	مخروط بيانى
50	- دائرة نسبىة تمثل المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب موقع مؤسسات تكوينهم.	دائرة نسبىة
148	- يمثل مختلف المفاهيم التي لها علاقة بالاندماج الاجتماعى .	الشكل رقم 1

مقدمة :

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم ، كما يعتبر القيام عليه من أهم العوامل المساعدة على النهوض بالاقتصاد و المجتمع ، و قد بذلت الدّول في سبيل ذلك الكثير من العناية و الجهد و الإهتمام ، من خلال تكوين الإنسان و تعليمه و تنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بكفاءة و فعالية عاليتين . إنّ من أهم الوسائل التي تعمل على تنمية العنصر البشري - إضافة إلى العناية الصحيّة وتحقيق الرفاهية -هو التّعليم والتّكوين ذلك لأنّ الفرد المتعلّم و المتكوّن يمتلك القدرة على تحويل الثّروات و خلق الأفكار التي تساعد على الإستغلال الأمثل للموارد الأقل و هذا هو أصل الإقتصاد و مشكلته الرئيسيّة .

إنّ الدّول القويّة اقتصاديا و سياسيا لا تمتلك الثّروات بقدر ما تمتلك الأفراد الذين لديهم القدرة على اقتناص الفرص واستغلالها ، إذ أنّ عامل الأرض في الاقتصاد مُهدّد دائما بالزوال والنُدرة و احتماليّة النّفاذ ، بينما العبرة في العامل البشري والمواهب التي يمتلكها ، لذلك فإنّ التّعليم و التّكوين يُعتبران الرّكيزة الأساسيّة والثّروة الحقيقيّة التي يمكن الإعتماد عليها للنّهوض والوصول إلى القمّة . والجزائر كغيرها من دول العالم سعت إلى نشر التّعليم والتّكوين منذ نيلها للإستقلال و تحرّرها من المستعمر ، و بذلت في ذلك الكثير من الجهود و الطّاقات قصد تعميم التّعليم و تحقيق النّسب العالية في التّمدرس ، و في الجانب الآخر فقد أولت الدّولة اهتماما بقطاع التّكوين المهني محاولةً - خلال فترات متعاقبة - النّهوض به و تحقيق الغرض منه . فلقد كان سابقا قطاعا يضمّ بينه فئة الشّباب الفاشل و المُتسرّب من نظام التّعليم ، و بكثير من الجهد و العناية صار التّكوين المهني اليوم رافداً مهمّا و ركناً ثانياً إلى جانب التّعليم العالي لا يمكن التّخلي عنه والإنقاص من شأنه .

وعلى ذكر فئة الشّباب نجد أنّ الدّولة الجزائرية أولت أهمية كبيرة لهم حيث عملت ولازالت تعمل على تكوينهم و تعليمهم مختلف الحرف و التخصصات المهنيّة و العلميّة التي تأهلهم ليصبحوا في المستقبل مُخرجات صالحة للتّوظيف و الإستخدام في الحقول الإنتاجيّة و التّنظيمية ، أي صالحة للاندماج الاجتماعي .

غير أنّ اليوم و ما يطرحه واقع التّكوين المهني من انشغالات - خاصّة لدى هؤلاء الشّباب الحاملين لشهادات تأهيليّة من التّكوين المهني و يعانون من مشكل الاندماج في وسطهم المهني لعملهم في خارج مجال تخصّصهم ، أو لضعف المستوى المهني الذي تخرّجوا به - جعلنا نتساؤل عن مدى تأدية التّكوين المهني لدوره الاندماجي تجاه هؤلاء الشّباب الذين تخرّجوا من مراكزه و معاهده ، فكان اختيارنا لهذا الموضوع بهدف معرفة دور التّكوين المهني في اندماج الشّباب المتخرّجين منه في مهنتهم و مجتمعهم خاصة و أنّ الدّراسات التي أقيمت حول التّكوين المهني تفتقر إلى المواضيع التي تتعلق بمتابعة هؤلاء المتخرّجين الحاملين لشهادات في ميدان عملهم و ممارستهم لمهنتهم في المحيط الاجتماعي .

و حتى نتوصل الى هدفنا و نتقرّب من موضوع بحثنا قمنا بتقسيم هذا البحث إلى بابين هما :

الباب الأول : و نتناول فيه الإطار المنهجي والنّظري للدراسة .

الباب الثاني : و نتناول فيه الإطار الإجرائي للدراسة .

الباب الأول : قسّم إلى أربع فصول :

الفصل الأول : تناولنا من خلاله مختلف مراحل الاقتراب المنهجي للبحث وهي :

- أسباب و أهداف اختيار الموضوع ، الدّراسات السّابقة ، الإشكالية و الفرضيات ثم مررنا بعد ذلك إلى تحديد مفاهيم البحث الأساسية ، تليها المقاربة النّظرية للدراسة و من ثمّ المنهجية المتبعة في البحث لنصل في الأخير الى تحديد المجال الزّماني و المكاني له .

الفصل الثاني: التّكوين المهني في الجزائر، تطرقنا فيه إلى : التّكوين المهني من مفهومه ، ظهوره وتطوّره في الجزائر ، أهدافه وهياكله .. الصّعوبات و العوائق التي تواجهه إلى تحدياته و مكانته و آفاق تطويره .

الفصل الثالث : وتطرّقنا فيه إلى الشّباب ، مفهومه ، خصائصه ، حاجاته ، همومه و مشاكله ، مكانته ، ثقافته ، توجيهه إجتماعيا و أدواره الإجتماعية و أهم الطّموحات التي يصبوا إليها .

الفصل الرابع : تناولنا فيه الاندماج ، مفهومه ، مستوياته ، أشكاله ومظاهره و مسألة الاندماج

الإجتماعي والمهني للشباب وأهم السلوكات الواجب التّحلّي بها للإندماج النّاجح في الموقع المهني.

أما الباب الثاني : فقد قسّم إلى ثلاث فصول تم فيها عرض و تحليل نتائج الفرضيات

الفصل الخامس : تم فيه دراسة علاقة القناعة الشخصية و رغبة الشباب في التخصّص بالاندماج المهني .

الفصل السادس : تم فيه دراسة علاقة كيفية التدريب على و سائل العمل ومدى كفاية فترة التكوين بالاندماج المهني .

الفصل السابع : تم فيه دراسة العلاقة بين طبيعة البرنامج التكويني ومدى استيعابه بالاندماج المهني .

وكل باحث في العلوم الاجتماعية من المستحيل أن لا يصادف مشاكل أو عراقيل تعيق مسار بحثه أو تسبب في تأخره إن لم نقل أنّها في بعض الأحيان تؤدّي إلى جعل البحث مستحيلا ، فقد تظهر هذه العراقيل في جوانب عديدة كالجانب الشّخصي للباحث أو الجانب المنهجي أو الجانب الميداني . وفي أطروحتنا هذه واجهنا بعض المشاكل التي سنختصرها في ثلاث نقاط :

* نقص المراجع التي تفصّل في الحديث عن التّكوين المهني الذي يتمّ في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين بالجزائر .

* مواجهة بعض المشاكل مع بعض المبحوثين في عدم احترامهم لمواعيد المقابلة و بالتّالي تسبّبوا لنا في استغراق وقت أكبر في العمل الميداني، أين نضطرّ إلى تحديد مواعيد أخرى تلائم ارتباطات المبحوث و الباحث في نفس الوقت .

* المشكل الأخير و المتعلّق بنا ، أي بالباحث و الظروف الصحيّة التي مرّ بها .

الباب الاول

الاطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الاول

الإقتراب المنهجي

* تمهيد

- 1- أسباب وأهداف اختيار الموضوع .
- 2- الدراسات السابقة .
- 3- الإشكالية .
- 4- الفرضيات .
- 5- تحديد المفاهيم الأساسية للبحث .
- 6- الاقتراب النظري للدراسة
- 7- المنهجية المتبعة :
 - 1-7- الدراسة الإستطلاعية .
 - 2-7- العينة المنتقاة وخصائصها .
 - 3-7- المنهج المتبع .
 - 4-7- التقنيات المستعملة .
- 8- تحديد المجال الزماني والمكاني للبحث .
- 9- خلاصة الفصل .

*** تمهيد :**

إنَّ كلَّ باحثٍ يتساءل عن الكيفية والطريقة التي يصل بها إلى هدفه و ما هي الوسائل التي سيستخدمها للوصول إلى ذلك .

و في فصلنا هذا سنحاول التطرّق إلى أسباب اختيارنا لهذا الموضوع و الدوافع التي جعلتنا نهتم بهذا الموضوع دون غيره ، ثمّ سنتطرق الى أحد الركائز العلمية التي لا بد من الاطلاع عليها ألا و هي الدراسات السابقة ، بعدها سنحدد إشكاليّة البحث و كلّ ما تحويه من تساؤلات ، ثمّ سننتقل إلى الإجابة على تلك التّساؤلات من خلال الفرضيّات التي سنصيغها ، بعد ذلك سنقوم بتحديد المفاهيم الأساسيّة للبحث و من ثمّ المقاربة النظرية للدراسة و سنتطرّق إلى المنهجية المتّبعة في البحث ، من المنهج المتّبع إلى التقنيّات التي استعملناها و استخدمناها للوصول إلى هدفنا .

(1)- أسباب وأهداف اختيار الموضوع :

يمنح قطاع التكوين المهني في الجزائر فرصة للذين لم يتمكنوا من متابعة دراستهم في المنظومة التربوية لسبب من الأسباب ، كي يتعلموا و يتكفونوا في مهنة تساعد مستقبلا على إيجاد عمل و تسمح لهم بالاندماج في وسطهم المهني و الاجتماعي، و بذلك يكون التكوين قد ساهم في حمايتهم من مشاكل البطالة و الإنحراف و الصراع النفسي... الخ. كما تعمل معاهد التكوين المهني بمختلف تخصصاتها على منح الشباب تكويناً ذو كفاءة عالية ، تؤهلهم لأن يكونوا مخرجات مؤهلة لدخول عالم الشغل .

لكن يُصادف المُتخرِّج من تلك المراكز والمعاهد واقعاً لا يمكن تجاهله وهو : إمّا أنّه لا يجد عملاً يوافق تخصصه ، و إمّا أنّه يجد العمل في مجال تخصصه لكن يتلقّى صعوبات كبيرة للاندماج فيه لكون أنّ طريقة العمل تختلف تماماً عن التكوين الذي تلقّاه مدّة تزيد عن العام ،أو أنّه يجد عملاً في مجال تخصصه لكن ينصدم بمستواه المهني و نوعيّة التكوين التي تلقّاها لا ترقى إلى المستوى الذي وجده في ميدان الشغل وفي المكان الذي يمارس فيه مهنته. وبالتالي يُصاب هذا المُتخرِّج بنوع من الإحباط و الإحساس بالضعف و الإخفاق الجديد و الشك في نجاعة و أهمية تكوّنه المتخصص و الشهادة التي تحصل عليها . فاختياري لهذا الموضوع ليس وليد الصدفة و إنّما هناك عدّة أسباب دفعتني لاختيار هذا الموضوع والبحث فيه نذكرها فيما يلي :

* المعرفة الشخصية لبعض الأشخاص الذين عانوا من المشاكل التي ذكرناها سابقا .

* بحكم عملي السابق و المؤقت في إحدى مكاتب التوجيه و الإستقبال بأحد مراكز التكوين المهني و التمهين في إطار عقود ما قبل التشغيل و ملاحظتي للمتربّصين من اليوم الذي يتمّ تسجيلهم فيه واجتياز امتحان القبول إلى تكوينهم بالمركز وتخرّجهم و في بعض الأحيان بعد تخرّجهم أي أثناء زيارتهم للمركز للحصول على شهادة النجاح و الانطباعات التي يحملونها عن التكوين المهني قبل و بعد تخرّجهم وعن الوسط المهني و مشاكله و البطالة و مشاكلها ... الخ .

* محاولة الإطلاع على مدى اهتمام مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين بتنمية و تطوير

مهارات و قدرات الشّباب المتربّصين بها و مدى تكيفها و اندماجها مع التطورات و التغيّرات الحديثة .

* الرّغبة في التعرّف على الكيفيّة التي تتّبعها مراكز التّكوين المهني و التّمهين والمعاهد المتخصّصة التابعة لقطاع التّكوين في تنفيذ البرامج التكوينيّة و كيفيّة تطبيقها على المتكوّنين .

* اكتشاف آفاق جديدة من المعرفة و المساهمة في خدمة المعرفة الإنسانيّة بصفة خاصّة .

* التقرب أكثر فأكثر إلى الميدان و معرفة الصّعوبات التي يواجهها خريج التّكوين المهني للإندماج في عمله و ما هي الأسباب التي تجعله لا يندمج فيه .

* تغطية النّقص الموجود في بعض المراجع التي تتحدّث عن التّكوين المهني إذ أنّ جُلّها يتحدّث عن التّكوين الذي يُقدّم للعمّال ، أمّا المراجع التي تطرّقت إلى التّكوين الذي نجده في مراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيين فهي تكاد تنحصر في ماهية التّكوين و أنماطه و هياكله و مراحل تطوره و الآفاق التي يطمح الوصول إليها .

* التعرّف على الدّور الذي يقوم به التّكوين المهني من أجل إندماج هؤلاء الشّباب المتخرّجين منه سواءً في عملهم و بالتّالي في محيطهم المهني .

* المُساهمة في إثراء هذا الموضوع و توضيحه و تفسيره سوسيولوجيا و لو بالقدر البسيط .

(2) - الدّراسات السّابقة :

تعدّ الدّراسات السّابقة من أهم الرّكائز العلمية التي نعتمد عليها بعد تحديدنا واختيارنا مشكلة البحث ، هي تمثّل حجماً معرفياً هاماً يمكننا من جمع المعلومات النظريّة و المنهجية الضرورية التي تساعدنا في مشروع بحثنا .

إنّ البحث والتّحقيق في الدّراسات السّابقة يُشكّل بالنّسبة للباحث تراثاً هاماً ومصدراً غنياً لا بدّ من الإطّلاع عليه قبل البدء في البحث، هذا بحدّ ذاته يوفّر للباحث العديد من الفوائد والتي تتمثّل فيمايلي:

- بلورة مشكلة البحث و تحديد أبعادها و مجالاتها بصفة صحيحة ، تعريف مفاهيم الدّراسة بكيفية ثريّة ، التّبصّر بطرق و وسائل البحث المناسبة ، فهم النّتائج و العوامل التي أدّت إليها ، التّمكن من تفسير النّتائج نظراً للمعلومات التي إطلّع عليها الباحث و أخيراً تجنّب التّكرار غير المفيد لدراستات سابقة . و لقد أكّد " Donald Ary " دونالد آري على دور الأدبيّات ذات الصّلة بمشروع البحث حيث عرضها في سبعة نقاط نذكر بعضها : ((- المعرفة بالبحث ذي الصّلة تمكّن الباحثين من تقرير حدود مجال بحثهم ... ، مراجعة الأدبيّات ذات الصّلة يُساعد الباحثين على تحديد سؤالهم ، و توضيح و تعريف مفاهيم الدّراسة ، مراجعة نقدية للأدبيّات ذات الصّلة غالباً ما تُؤدّي إلى نفاذ البصيرة في فهم أسباب النّتائج المتناقضة في أحد ميادين البحث ، دراسة الأدبيّات ذات الصّلة يضع الباحثين في موقع أفضل لتفسير أهميّة نتائج أعمالهم))¹ .

ومن أجل أهميّة كلّ ما سبق ذكره و توضيحه سالفاً ، بحثنا عن الدّراسات السّابقة التي تناولت نفس موضوع بحثنا، لكننا وجدنا بعض الدّراسات التي تناولت جزءاً من موضوع بحثنا، أي الدّراسات التي أقيمت على التّكوين المهني كمؤسسة تربويّة و مهنيّة و كظاهرة إقتصاديّة و إجتماعيّة و بعض الملتيقيات الوطنية التي كانت حول استراتيجيّة التّكوين المهني في عالم الشّغل . و من بين الدّراسات الرّائدة في هذا المجال نذكرها بالترتيب حسب الأقدمية كالآتي :

- دراسة الدّكتور " بومخلوف محمد " حول : إنتقال اليد العاملة الرّيفية إلى الصّناعة (الإندماج

1- دونالد ، (آري) وآخرون . مقدمة للبحث في التّربية ، ترجمة سعد الحسيني ، دار الكتاب الجامعي، العين ، الإمارات العربيّة المتّحدة ، 2004 ، ص74 .

والإغتراب) : دراسة معمّقة في علم الاجتماع الصّناعي ، تقدّم بها لنيل درجة دكتوراه ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، سنة 1984.

ثم تأتي دراسة الأستاذ الدكتور " سلاطنية بلقاسم " أطروحة تقدّم بها لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع التّسمية تحت عنوان : التّكوين المهني وسياسة التّشغيل في الجزائر ، دراسة حالة الصّناعات الميكانيكية في قسنطينة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، السّنة الجامعية 1995 - 1996 .

و فيما بعد تأتي دراسة " بروكي عبد الواحد " تقدّم بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل تحت عنوان : واقع التّكوين المهني وعلاقته بسياسة التّشغيل في الجزائر ، دراسة ميدانية بوحدة التراتيكس Altratex بششار بخنشلة ، جامعة الحاج لخضر بباتنة ، 2001-2002 .
بعدها تأتي دراسة " غربي صباح " تقدّمت بها لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التّسمية بجامعة محمد خيضر ببسكرة ، تحت عنوان : العائد التّتموي لمؤسّسات التّكوين المهني ، التّكوين الإنتاجي في مؤسّسات التّكوين المهني بمدينة بسكرة نموذجا ، سنة 2003 - 2004 .

بعدها تأتي دراسة "قيدوم صليحة" بعنوان : معوّقات تنمية القُدرة على التّفكير الإبداعي لمتربّصي التّكوين المهني حسب آرائهم ، مذكرة ماجستير ، قسم علم النفس و علوم التربية و الأرطوفونيا، جامعة فرحات عباس سطيف ، الجزائر ، 2006 - 2007 .

و ما قبل الأخير تأتي دراسة " سليمة بوخنان " بعنوان : التّكوين المهني والكفاءة الإنتاجية ، دراسة ميدانية بالشّركة الوطنيّة للبتروكيمياء مركب - CP₁K - نموذجا ، تقدّمت بها لنيل شهادة درجة الماجستير في تنمية و تسيير الموارد البشريّة بجامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة ، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا ، السّنة الجامعيّة 2007 - 2008 .

في الختام تأتي دراسة " كلثوم مسعودي " حول التّكوين و الإدماج المهنيّين في الجزائر ، دراسة ميدانية على عيّنة من خريجي المعهد الوطني المتخصّص في التّكوين المهني حساني بوناب بسكرة و هي أطروحة تقدّمت بها لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصّص تنمية الموارد

البشرية بجامعة محمد خيضر ببسكرة ، السنة الجامعية 2017-2018 .

أ- الدراسة الأولى : قام بها الأستاذ الدكتور " محمد بومخلوف " بدراسة في علم الاجتماع الصناعي حول " انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة (الاندماج و الإغتراب) و هي : دراسة ميدانية تمت بمصنعين ، الأول في مصنع الجلود بمدينة الجلفة و الثاني في مصنع المواد المعدنية بسيدي موسى بالجزائر العاصمة . تهدف دراسته إلى تحليل أثر الظروف الاجتماعية و الشخصية لليد العاملة الريفية خاصة تلك المتعلقة بالذين هم في هجرة مؤقتة على تكيفهم و اندماجهم داخل التنظيم ، انطلقت دراسة الباحث من فرضيتين عامتين تتفرع كل منهما على فرضيات جزئية والتي سنركز عليها في بحثنا هي الفرضية المتعلقة بالاندماج و التي لها علاقة بجزء من دراستنا و التي جاءت كالآتي : " الاندماج مرتبط بالظروف الخارجية للعمال المتعلقة بالهجرة الفردية و ظروفها ، و التي لها جانب تاريخي و جانب تنموي مرتبط بتوطين المصانع ، هذه الظروف تقضي على كثير من الفرص المساعدة على الاندماج ، منها ما هي خارجية (الحياة الفردية) و منها ما هي داخلية (الترقية و التقدم) و بالتالي تقلل من فاعلية الفرد داخل التنظيم " . استخدم الباحث في دراسته هذه على عدة مناهج رأى أنها ملائمة لطبيعة موضوعه و هي : المنهج التاريخي والمنهج الوصفي و المنهج الإحصائي ، أما أدوات الدراسة التي استعملها لجمع البيانات فقد اعتمد على الوثائق و الإحصائيات و استخدم الملاحظة المباشرة و المقابلة الحرة و المقننة إلى جانب استمارة البحث . و توصلت دراسته إلى العديد من النتائج نذكر منها النتائج المتعلقة بالاندماج ، حيث توصل إلى أن اندماج الأفراد في مجتمعهم ، " يؤدي إلى نقص تغيباتهم عن أعمالهم و قلة حوادث العمل ، فتزداد إنتاجيتهم و ينمو المجتمع و تتحقق فيه الرفاهية " و هو ما يعتبره مظهرا إيجابيا للاندماج و التغيب عن العمل مظهر سلبي سببه نقص الاندماج . " يؤدي نقص الاندماج في المجتمع للأفراد العاملين فيه إلى تغيبهم عن أعمالهم كلما أتاحت لهم الفرصة مما يضعف دخلهم و يرجع على حياتهم الاجتماعية بالسلب " 1 .

1 - بومخلوف، (محمد) . ((انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة (الاندماج والإغتراب)) : دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي ، معهد

ب- الدراسة الثانية : للدكتور الأستاذ "سلاطنية بلقاسم" تمحورت إشكالية الدراسة حول موضوع

التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر ، حاول الباحث من خلالها معرفة طبيعة العلاقة بين التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر . تهدف دراسته إلى إبراز الجانب الإنساني في عملية التكوين كما تهدف إلى الكشف عن المعوقات البنائية و الديناميكية التي تحول دون استغلال الفوائد التي تترتب عن التكوين المهني . و قد قامت هذه الدراسة على ثلاث فروض رئيسية هي :

- يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله، و قد شملت هذه الفرضية على ست مؤشرات
- يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية و العقلية للعامل و شملت على سبع مؤشرات
- هناك علاقة ارتباطية بين التكوين المهني و سياسة التشغيل و شملت على ثلاث مؤشرات .
اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي و الإحصائي ، و استعمل تقنية الملاحظة و العمل على السجلات و الوثائق و المقابلة و الإستمارة و تقنية ديلفي Technique de Delphi¹ .
و من أهم النتائج التي توصل إليها :

- يعمل التكوين المهني على تنمية قدرات العامل و من ثم رفع كفاءته المهنية و تحسين الإنتاج .
- يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله و ينمي قدراته الجسمية و الفكرية .
- التكوين المهني لا يساير و لا يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني ، بل لا توجد سياسة رشيدة تتحكم في العلاقة بين التكوين المهني و سياسة التشغيل التي أصبحت من متطلبات التنمية و بالتالي وجود العلاقة بينهما ، وعليه يرى الباحث أن الفرضية الثالثة تحققت بدرجة محدودة من الإيجابية على مستوى الواقع المدروس² .

ت- الدراسة الثالثة : قام بها " بروكي عبد الواحد" ، عالج فيها الباحث موضوعه حول واقع التكوين المهني و علاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، و تدور إشكالية الدراسة حول ما إذا كانت سياسة التشغيل قادرة على استيعاب الكم الكبير من المتكويين في المجتمع الجزائري ؟ ، و تهدف الدراسة إلى الكشف عن واقع العلاقة بين التكوين المهني و سياسة التشغيل بناء على الدراسة

1- سلاطنية ، (بلقاسم) . ((التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر)) : دراسة حالة الصناعات الميكانيكية في قسنطينة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، السنة الجامعية ، رسالة دكتوراه دولة ، علم الاجتماع التنمية ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، 1995-1996 ، ص 12 .

2- نفس المرجع ، ص 292 .

الميدانية التي قام بها . وقد وضع الباحث فرضية عامة مفادها :

- ((كلما كانت سياسة التشغيل محدّدة الوسائل واضحة الأهداف ، كلما كانت قادرة على استيعاب

حجم التّكوين في المجتمع الجزائري))¹.

استخدم الباحث في هذه الدّراسة منهج المسح الشّامل ، كما استعمل لجمع البيانات أداة الملاحظة

و المقابلة و الاستمارة . و من أهمّ النّتائج التي توصّل إليها هي :

- ((إنّ العلاقة بين التّكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر من الصّعب فهمها و على

مستوى التّنظير هي علاقة تكاملية ، لكن اسقاطها على الواقع يفقدها خاصية التكامل و يجعلها

علاقة جدلية تنافرية ، فتبدو العلاقة بين المتغيّرين غامضة على مستوى التّطبيق والواقع يشير إلى

جدل قائم بين طرفين يصعب التّوفيق بينهما .

- إذا كانت سياسة التّكوين المهني عاجزة عن استيعاب كلّ الراغبين في التّكوين تكون سياسة

التّشغيل أعجز على احتواء حجم التّكوين في ظلّ النّامي الواسع لفئة البالغين في العمر الإنتاجي

و القادرين فعلاً على العمل))².

ث - الدّراسة الرّابعة : لـ " غربي صباح " : ركّزت الباحثة في دراستها هذه على معرفة العلاقة

بين برامج التّكوين المهني و المردود الخارجي لمؤسسة التّكوين المهني ، كما أرادت معرفة العلاقة

بين طرائق التّكوين النّظري/ الميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية³ .

تّبعت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي الذي رأت أنّه المنهج المناسب لهذا البحث و الأكثر

انسجاماً مع الطّرح المقترح للموضوع ، معتمدة في تجسيدها لهذا المنهج على خطوتي الاستكشاف

و الوصف المتعمّق⁴ . و اعتمدت الباحثة أيضاً في جمع المعلومات حول مشكلة بحثها على أداة

الملاحظة ، الإستمارة و المقابلة ، كما اعتمدت على بعض المقاييس الإحصائية الوصفية و هي :

1 - بروكي ، (عبد الواحد) . ((واقع التّكوين المهني و علاقته بسياسة التشغيل في الجزائر)) : دراسة ميدانية بوحدة التراتيكس بخنشلة ، رسالة الماجستير ، علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2001-2002 ، ص 08 .

2- نفس المرجع ، ص 134 .

3 - غربي ، (صباح) . ((العائد التّموي لمؤسسات التّكوين المهني)) : التّكوين الإنتاجي في مؤسسات التّكوين المهني بمدينة بسكرة نموذجا ، رسالة ماجستير ، علم اجتماع التنمية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، سنة 2003 - 2004 ، ص 8 .

4- نفس المرجع ، ص 110 .

- مقاييس النزعة المركزية و تتمثل في الوسيط و المنوال و المتوسط الهندسي و المتوسط التوافقي و المتوسط الحسابي ، مقاييس التشتت و تتمثل في مقياس الانحراف المعياري ، مربع كاي (كا²) و كذا أحد مقاييس الارتباط و هو معامل ارتباط بيرسون (ر). لتوصل في الأخير إلى أهم النتائج وهي : - هناك علاقة بين برامج التكوين المهني و المردود الخارجي لمؤسسة التكوين المهني .
- هناك علاقة بين طرائق التكوين النظري / الميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية¹ .

**ج- الدراسة الخامسة : لـ " قيدوم صليحة " ، ركزت الباحثة في دراستها على معرفة معوقات تنمية القدرة على التفكير الإبداعي للمتربصين داخل مراكز التكوين المهني من جهة و من جهة أخرى التعرف على ترتيب المعوقات على التفكير الإبداعي و ذلك حسب نسبة مساهمتها في عدم توفر البيئة الإبداعية للمتربصين داخل مراكز التكوين المهني . و من أجل ذلك طرحت الباحثة التساؤل التالي : - ماهي معوقات تنمية القدرة على التفكير الإبداعي للمتربصين داخل مراكز التكوين المهني و ذلك حسب آرائهم ؟ و ما مقدار إعاقة كل واحد منها لذلك ؟ .
و وضعت على إثر ذلك فرضيات البحث حيث ترى في الفرضية العامة أن :**

- معوقات تنمية القدرة على التفكير الإبداعي للمتربصين داخل مراكز التكوين المهني هي : ضعف التكوين العلمي و البيداغوجي للأستاذ، ضعف المنهج من حيث استخدامه لطرائق التدريس التلقينية ولأساليب التقويم التقليدية التي تعتمد على الحفظ و الإسترجاع ، و لعدم وضوح أهداف المحتوى و طوله ، قلة التجهيزات و الأدوات التعليمية ، و الظروف الفيزيائية السيئة ، و المناخ المؤسسي الفاتر ، ضعف التوجيه و عشوائيته ، التسيير الإداري المتسلط . و للوصول للهدف اتبعت المنهج الوصفي و استخدمت تقنية الاستمارة ، و بعد بحثها في هذا الموضوع توصلت إلى نتائج مفادها أن : درجات الإعاقة بالنسبة لأبعاد البيئة التربوية داخل مراكز التكوين هي مرتفعة . فكل الأبعاد تحصلت على متوسطات (درجات الإعاقة) مرتفعة مما يدل على عدم توفرها و على أنها معوقات أمام تنمية القدرة على التفكير الإبداعي ، و هذا يقود إلى القول حسب الباحثة أن البيئة داخل مراكز التكوين المهني غير إبداعية وتحوي العديد من المعوقات جعلتها كذلك ، و لهذا أتت النتائج موافقة

1- نفس المرجع السابق ، ص 166 .

ح- الدراسة السادسة : قامت " بوخنان سليمة " في مجال تخصصها بتنمية و تسيير الموارد البشرية ، بدراسة تحت عنوان : التكوين المهني و الكفاءة الإنتاجية ، تهدف الدراسة إلى ((محاولة الكشف عن الارتباطات القائمة بين التكوين المهني و الكفاءة الإنتاجية من خلال الكشف عن الأهمية التي توليها الإدارة لتنمية قدرات العاملين بالمؤسسة من خلال إدماجهم في الدورات التكوينية التي تنظمها. التعرّف على مدى مساهمة برامج التكوين المهني في الرفع من الكفاءة المهنية للعاملين))². محاولة التعرّف على العلاقة القائمة بين اكتساب المعارف و المهارات و ارتفاع الروح المعنوية . و من أجل تجسيد هذه الأهداف وضعت الباحثة فرضية عامة وصاغت فرضيتين جزئيتين تجيب من خلالهما على التساؤلات التي طرحتها في الاشكالية و نذكرها كما وردت ((الفرضية الأولى : - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة التكوين المهني و زيادة الكفاءة الإنتاجية . - الفرضية الجزئية الأولى : هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة التكوين المهني و زيادة الكفاءات الإنتاجية .

- الفرضية الجزئية الثانية : تؤدي تنمية قدرات العامل إلى ارتفاع الروح المعنوية))³ . و توصلت من خلال الدراسة الميدانية إلى النتائج التالية :

- ثبات صدق الفرضية الجزئية الأولى ، حيث توصلت الباحثة إلى أنّ المعلومات المتحصل عليها خلال الدورات التكوينية تساعد على التحكم في الوسائل التقنية و انخفاض حوادث العمل إضافة الى السرعة في العمل وهذا دليل على أنّ التكوين المهني لديه فائدة و أهمية مزدوجة بالنسبة للفرد و العامل والمؤسسة على حد سواء..

- ثبت صدق الفرضية الجزئية الثانية ، حيث توصلت الباحثة الى أنّ التكوين المهني عامل أساسي يساهم في تقليل حوادث العمل ورفع الروح المعنوية و زيادة معدلات الإنتاج . كذلك توصلت إلى أنّ

1- قيدوم ، (صليحة) . ((معوقات تنمية القدرة على التفكير الابداعي لمتربصي التكوين حسب آرائهم)) ، رسالة الماجستير ، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرطوفونيا ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، 2006-2007 ، ص ص 12 ، 189 .

2 - بوخنان ، (سليمة) . ((التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية)) : دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتر وكيمياء مركب - CP₁K - نموذجاً ، مذكرة ماجستير ، تنمية و تسيير الموارد البشرية ، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا ، جامعة 20 أوت 1955 ، سكيكدة ، 2007-2008 ، ص 5 .

3- نفس المرجع ، ص 18 .

تنمية قدرات الأفراد على تسيير الوسائل و أدوات الإنتاج من شأنه أن يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم ، كما أنّ القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة من شأنها أن تزيد لدى العامل الثقة بالنفس ، و القدرة على حل الصراعات تساهم في خلق الشعور بالارتياح ¹ .

خ- الدراسة السابعة : قامت بها " مسعودي كلثوم " عالجت فيها الباحثة موضوع التّكوين و الإدماج المهنيين في الجزائر ، حاولت من خلاله معرفة واقع طبيعة العلاقة بين التّكوين المهني و الإدماج المهني في الجزائر ، و كان الهدف الأساسي من دراستها هو التعرّف على العلاقة بين التّكوين المهني و الادماج المهني من حيث طبيعتها و كَيْفِيّة تطبيق برامج الإدماج المهني التي جاءت بها الحكومة الجزائرية منذ سنة 2008 . و لتحديد المسار العام للدراسة في جانبها النظري و الميداني قامت الباحثة بطرح خمس تساؤلات ، لكن لم نجد في الاطروحة صياغة للفروض لذلك سنعرض هذه التساؤلات كما وردت وهي :

- 1)) - ماهي العوامل التي تجعل الشّباب يلتحق بمؤسّسات التّكوين المهني في الجزائر ؟
- 2-ما هي برامج الادماج المهني الأكثر فعالية في عملية ادماج خريجي التّكوين المهني في الجزائر؟
- 3- هل يتم ادماج كل خريجي التّكوين المهني فور تخرّجهم و حصولهم على الشّهادة ؟
- 4- هل يساعد توافق مضمون التّكوين مع متطلّبات الوظيفة في عمليّة الادماج المهني الدائم ؟
- 5- هل يمكن اعتبار جهاز الادماج لحاملي الشّهادات الذي تمنحه مديرية النّشاط الاجتماعي برنامج تشغيل ؟)² و للإجابة على هذه التساؤلات و الوصول إلى النتائج المتوخاة من البحث اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع المعلومات حول التّكوين المهني و كَيْفِيّة الاستفادة منها ، كذلك من خلال تحليل كل المعطيات و البيانات التي تحصّلت عليها و مناقشتها ، كما اعتمدت على التّحليل الاحصائي . أمّا فيما يخصّ أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت على أدوات المقابلة و الاستمارة الموزعة . و توصّلت في الأخير إلى نتائج أهمّها :

1- نفس المرجع السابق ، ص 259 - 261 .

2- مسعودي ، (كلثوم) . ((التّكوين و الإدماج المهنيين في الجزائر)) : دراسة ميدانية على عيّنة من خريجي المعهد الوطني المتخصّص في التّكوين المهني حساني بوناب بسكرة ، أطروحة دكتوراه العلوم ، تنمية الموارد البشرية ، علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، السنة الجامعية 2017 - 2018 ، ص 08 .

- عوامل الإلتحاق بمؤسسات التّكوين المهني تختلف من فرد لآخر ، فهناك من اختاره رغبة منه لأنّ تخصّصاته مطلوبة أكثر في سوق العمل ، و أنّ الشّهادات الّتي يمنحها مطلوبة في برامج الإدماج المهني ، و هناك من اختاره رغبة منه كأسهل طريق للحصول على شهادة تدمجه في عالم الشّغل ، و هناك من اختاره لأنّه لم يجد بديلا آخر و ليس لديه خيار آخر أي الاضطرار لا الاختيار.
- جهاز المساعدة على الإدماج المهني الّذي تمنحه الوكالة الولائيّة للتّشغيل أكثر فعاليّة في عمليّة إدماج خريجي التّكوين المهني في الجزائر ، و أغلب طالبي العمل وُجهتهم الأولى بعد التّخرّج مباشرة هي الوكالة الولائيّة للتّشغيل للتّسجيل فيها و الإستفادة من خدماتها، فإذا تعدّر عليهم التّسجيل فيها لجئوا بعد ذلك إلى مديريّة النّشاط الاجتماعي .
- لا يمكن اعتبار جهاز الادماج الاجتماعي لحاملي الشّهادات الّذي تمنحه مديريّة النّشاط الاجتماعي برنامج تشغيل ، فأغلب خريجي التّكوين المهني يعانون من البطالة لفترة قبل استفادتهم من عقود الإدماج المهني ، إضافة إلى الّذين لم يستفيدوا أبدا من هذا البرنامج .
- هناك تطابق بين مضامين التّكوين و متطلّبات الوظيفة ممّا يساعد في عمليّة الإدماج المهني ، لكن هذا لا يساعد في الحصول على منصب عمل قار و منه الاستقرار الوظيفي .
- لا يمكن اعتبار جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشّهادات الّذي تمنحه مديريّة النّشاط الاجتماعي برنامج تشغيل ، لأنّ البرامج الّتي تقدّمها مديريّة النّشاط الاجتماعي ماهي في الحقيقة إلّا برامج تضامنيّة تدخل في إطار التضامن و التكافل الاجتماعي ¹ .
- **تبيان الفائدة من هذه الدّراسات :**

- استغلال الخلفيّة النظريّة الّتي تمّ على أساسها تحليل واقع التّكوين المهني و العمليّة التّكوينيّة و الإستفادة من مختلف المقاربات و الأسس النظريّة الّتي درست التّكوين المهني .
- الإستفادة من طريقة الطّرح للمواضيع المتعلّقة بالتّكوين و مدى أهميّتها في دراستنا الحاليّة .
- تمّ التّركيز على أهميّة بعض العناصر الّتي تُقيّم على أساسها العمليّة التّكوينيّة كمستوى المتربّص

1- نفس المرجع السّابق ، ص ص 224- 228 .

، نجاح أو ضعف التربصات داخل تلك المراكز ، قدم الأجهزة المستعملة أثناء عملية التّربص ،
القناعة بالتّكوين في المراكز التّكوينية.

- تمّ الإستفادة من مختلف الطّرق و العمليّات الإحصائية المستعملة في تفرّغ البيانات و يمكننا
اقتناؤها للإستفادة منها في دراستنا الحالية... الخ و تبويبها و دراسة العلاقة بين المتغيّرات للوصول
إلى النتائج المتوخّاة من البحث .

- تمّ الإستفادة من هذه الدّراسات في الجانب النّظري حيث احتوى على معلومات تتعلّق بالتّكوين
المهني ، و بالتّالي تمّ التّعرف على مختلف المراجع و الكتب الّتي يمكن أن تساعدنا على تحرير
الجانب النّظري من دراستنا و المتعلّق بقطاع التّكوين المهني .

بعد تبيان الفائدة نأتي الآن إلى عرض أهم أوجه الاختلاف والتشابه بين دراستنا والدّراسات السابقة
المذكورة آنفا : فإذا ما نظرنا إلى عناوين مواضيع الدّراسات السابقة الذّكر نجدها تختلف تماما عن
عنوان بحثنا الذي يربط بين التّكوين المهني و دوره في اندماج الشّباب في عالم الشغل من خلال
ممارسته لمهنته . و قد قلنا سابقا أنّه لم نجد الدّراسات الّتي تناولت مثل موضوع بحثنا و أخذنا هذه
الدّراسات الّتي تناولت أحد مواضيع بحثنا و هو إمّا تناولت موضوع التّكوين المهني أو تناولت
موضوع الإندماج .

فالدّراسة الأولى : مخالفة لدراستنا إلّا أنّ أحد النّقاط الّتي تناولتها الدّراسة هي موضوع الإندماج
و تأثيراته في المجتمع ، حيث رأينا كيف توصّل الأستاذ الذّكتور بومخلوف إلى نتيجة مفادها أنّ
نقص الإندماج في المجتمع للأفراد العاملين فيه يؤدّي إلى تغيّبهم عن أعمالهم كلّما أُتيحت لهم
الفرصة ممّا يضعف دخلهم و يرجع على حياتهم الإجتماعية بالسّلب و العكس عندما يكون الإندماج
، أمّا دراستنا في الشّق الخاص بموضوع الإندماج ركّزنا فيه على العلاقة بين نوعية التّكوين
و طبيعة الالتحاق بتلك المراكز و المعاهد الّتي يقدّم فيها هذا التّكوين و الإندماج المهني أي
الإندماج في المهنة و الوسط المهني ، كما نجد اختلافا في بعض الأدوات الّتي استعملها الباحث
في دراسته و الّتي لم نستخدمها نحن في دراستنا و هي المقابلة الحرة ، الملاحظة المباشرة ،

و الوثائق و الإحصاءات ، كذلك كان الاختلاف في المنهج التاريخي و الإحصائي ، و التشابه كان في أداتي المقابلة المقننة ، و الإستمارة .

الدراسة الثانية : يكمن الاختلاف في كون أن دراستنا تركّز على التّكوين الذي يقدّم للشّباب قبل تخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين أي قبل إدماجهم في عالم الشّغل وربط ذلك مع اندماجهم أو عدم اندماجهم بعد التّخرّج في مهنتهم و وسطهم المهني ، بينما هذه الدّراسة ركّزت على التّكوين المهني المقدّم للعمّال و هل يُساهم في استقرارهم في عملهم و هل هناك علاقة إرتباط بين ذلك التّكوين و سياسة التّشغيل و ما هي طبيعة هذه العلاقة ، كذلك ركّز الباحث في دراسته على ما إذا كان هناك ارتباط بين التّكوين المهني للعامل و تنمية القدرات الجسمية و العقليّة لهذا العامل ، أمّا في دراستنا فركّزنا على ما إذا كانت هناك علاقة بين التّكوين المهني للشّباب و الاندماج المهني الذي يظهر هذا الأخير في الممارسة للمهنة بدون صعوبة والانسجام في الوسط المهني و الشعور الايجابي أثناء ممارسة المهنة . أمّا الأدوات و المنهج المتّبع فكان هناك تشابه في استخدام أداة المقابلة و الملاحظة .

الدراسة الثالثة : تختلف عن دراستنا في كونها تركّز على العلاقة بين واقع التّكوين المهني وعلاقته بسياسة التّشغيل في الجزائر ، بينما دراستنا تركّز على التّكوين المهني و علاقته بالاندماج المهني في عالم الشّغل ، كما يظهر الاختلاف في المنهج المتّبع حيث استخدم الباحث في هذه الدّراسة منهج المسح الشّامل بينما دراستنا اتّبعنا فيها المنهج الوصفي و الكميّ ، أمّا فيما يخص أدوات الدّراسة فتشابهت مع أدوات دراستنا في استخدام تقنية المقابلة و الملاحظة و الإستمارة .

الدراسة الرابعة : يكمن الاختلاف في كون أن هذه الدّراسة تركّز فيها الباحثة على معرفة العلاقة بين برامج التّكوين المهني و المردود الخارجي لمؤسسة التّكوين المهني ، كما أرادت معرفة العلاقة بين طرائق التّكوين النظري/ الميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية ، بينما أردنا في دراستنا وفي أحد تساؤلاتها معرفة طبيعة البرنامج التّكويني وعلاقته باندماج الشّباب المتخرّج منه في مهنتهم ووسطهم المهني . أمّا فيما يخصّ منهج الدّراسة و أدواتها فالباحثة استخدمت المنهج الوصفي و أداة

المقابلة و الاستمارة و هذا ما تشابه في دراستنا غير أنّ هناك اختلاف في المقاييس الإحصائية الوصفية المستخدمة ، فالباحثة تنوعت استخداماتها بين مقاييس التشتت و النزعة المركزية أمّا في دراستنا اكتفينا باستخدام معامل الارتباط و حسب متغيرات الدراسة .

الدراسة الخامسة : حاولت الباحثة في هذه الدراسة معرفة ماهي معوقات تنمية القدرة على التفكير الإبداعي للمتربّصين داخل مراكز التّكوين المهني وذلك حسب آرائهم ؟ و ما مقدار إعاقة كلّ واحد منها لذلك ؟ ، بينما أردنا في دراستنا معرفة طبيعة الدّخول إلى مراكز و معاهد التّكوين المهني و نوعيّة التّكوين المقدم فيها و علاقتهما بالاندماج المهني لخرّيجها في مهنتهم و مجتمعهم .

الدراسة السادسة : يظهر الاختلاف بين دراستنا و هذه الدراسة في نوع التكوين المهني فالباحثة تركّز في دراستها على تكوين العاملين بالمؤسسة بينما نحن نهتمّ في دراستنا بالتّكوين المهني للشّباب قبل وُلوجِهِ عالم الشغل ، و تُركّز الباحثة في دراستها على الكشف عن الأهمية التي توليها الإدارة لتنمية قدرات العاملين بالمؤسسة من خلال إدماجهم في الدورات التّكوينية التي تنظّمها المؤسسة ، بينما في دراستنا نركّز على الأهمية و الدور الذي يقوم به التّكوين المهني في اندماج الشّباب في الوسط المهني من خلال البرامج التكوينية التي يتلقاها الشّباب أثناء فترة التكوين ومتابعته بعد التخرّج و ممارسة المهنة لمعرفة مدى فعاليّة ذلك البرنامج التّكويني . أمّا فيما يتعلق بأدوات و منهج الدّراسة فهناك تشابه بين دراستنا في استخدام المنهج الكيفي و في استخدام أداة المقابلة و الملاحظة و الاستمارة .

الدراسة السابعة : يظهر التشابه بين دراستنا و هذه الدراسة في موضوع التّكوين المهني فكلينا درس التكوين المهني الذي يتم في المعاهد المتخصصة في التّكوين المهني و كانت عيّنة بحثه عبارة عن خريجيها غير أنّ دراستنا شملت حتّى خريجي مراكز التّكوين المهني و التّمهين ، أمّا الاختلاف فيظهر في أنّ الهدف الأساسي من دراستها هو التعرّف على العلاقة بين التّكوين المهني و الادماج المهني من حيث طبيعتها و كفيّة تطبيق برامج الإدماج المهني ، بينما كان الهدف من دراستنا هو العلاقة بين التكوين المهني و الإندماج المهني . وهنا يجدر الإشارة الى أنّ الادماج المهني الذي

تحدّثت عليه الباحثة في دراستها هو جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشّهادات الذي تمنحه مديريّة النّشاط الاجتماعي ، بينما نحن في دراستنا نتحدّث عن الاندماج الاجتماعي الذي يتمّ في الوسط

المهني و الممارسين لمهنتهم و نقصد به ممارسة المهنة بدون صعوبة ، عدم الحاجة للتكوين الإضافي الكلّي الشّعور الإيجابي أثناء الممارسة و الإنسجام في مكان العمل . أمّا فيما يتعلّق بمنهج الدّراسة فهناك تشابه بين دراستينا لأنّ كلينا استخدم المنهج الكيفي ، و بالنّسبة لأدوات البحث فهناك تشابه في استخدام أداة المقابلة و الاستمارة ، إلّا أنّ استمارة دراستنا كانت وجها لوجه بينما الأخرى كانت موزّعة .

(3)- الإشكالية :

يُعتبر الشّباب في أيّ مجتمع من المجتمعات مورداً بشرياً هاماً وعنصراً فعالاً في التنمية و في كافة المجالات الإقتصادية ، لذلك أولت الدولة أهمية كبيرة لهذه الفئة مُحاولَةً توفير الكفاءات المهنية الضرورية لتجسيد سياستها التنموية ، فعملت على فتح عدّة مؤسسات و قطاعات رأت أنّها تساهم في خلق اليد العاملة الكفأة و المؤهلة . من بين هذه القطاعات يظهر التّكوين المهني الذي يعمل هذا الأخير على تكوين الشّباب و تعليمهم مختلف الحرف و الصناعات و المهن المتخصصة التي تؤهلهم لاكتساب الخبرات و المعارف المتخصصة .

إنّ التّكوين المهني يُعدّ من القضايا التي ازداد الاهتمام بها في السّنات الأخيرة خصوصا مع التّغيرات التي تحدث في الدّول و المجتمعات من تطور و تنمية و تقدّم تكنولوجي سريع ، فأصبح يتولّى مهاماً مختلفة منها ما هو اقتصادي و منها ما هو اجتماعي ، كما تتوجّه نشاطاته إلى جميع شرائح المجتمع - من الشّباب الرّاسبين من المنظومة التربوية إلى الشّباب الباحثين عن العمل لأوّل مرّة أو العمّال المتطلّعين إلى تحسين مستوياتهم أو العمّال المطرودين و حتى أولئك الأميين الذين لهم الحقّ أيضا في التّكوين والشّغل .

فالتّكوين المهني ((يساعد على نشر الثّقافة المهنية ، التحكّم في مشكلة البطالة و سياسة التّوظيف، إدماج الشّباب مهنيّاً و اجتماعيّاً و توفير المُكوّنين المحليّين))¹ .

و على ذكر الإدماج نجد أن قطاع التّكوين المهني - بما يحويه من مراكز ومعاهد - يفتح أبوابه للشّباب لإدماجهم في المجتمع من خلال مختلف أنواع و أنماط التّكوين المتواجدة فيها ، حيث نذكر على سبيل المثال التّكوين الإقليمي الذي وصل عدد المتكوّنين فيه إلى : ((201660 متكوّن لسنة 2013 و التّكوين عن طريق التّمهين الذي وصل عدد المتكوّنين فيه إلى 254093 متكوّن في نفس السّنة))² ، أمّا في سنة 2015 وصل عدد المتكوّنين في التّكوين الإقليمي إلى ((208553 متكوّن

1- بوسنة ، (م) وشريفاتي ، (ز). ((جهاز التكوين المهني في الجزائر: مكانته في النسق التربوي ومدى استجابته للواقع الاجتماعي والاقتصادي)) ، المجلة الجزائرية لعلم النفس وعلوم التربية ، العدد 5 ، جوان 1996 ، ص 16 .

2- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels . Annuaire statistique 2013 , Direction du développement et de

la planification , Ben acnoun , mai 2014 , p 08 .

بينما وصل عددهم بالنسبة للتكوين عن طريق التمهين إلى 333599 متكوّن¹، هذا فضلاً عن أنواع أخرى كالدّروس المسائية ، و التّخصّصات المختلفة الموجودة في المعاهد و المنتشرة عبر كامل التّراب الوطني ، كلّ هذا من أجل إكسابهم مختلف المهارات و المعارف والمهن التي تتماشى و متطلبات السوق الجزائريّة و إعطائهم الشّهادات التي تجعلهم أفراداً فاعلين في المجتمع مؤهلين لخدمته . أي أنّ من بين الأدوار التي يقوم بها التّكوين المهني هي : متابعة المتخرّجين من مراكزه و معاهده لإدماجهم في سوق الشّغل . لكن اليوم نطرح تساؤلاً عن حقيقة هذا الدّور خاصّة بعد اطّلاعنا على دراسة الباحث " بروكي عبد الواحد " حول واقع التّكوين المهني و علاقته بسياسة التّشغيل في الجزائر و التي توصّل فيها إلى نتائج مفادها أنّ العلاقة بينهما من الصّعب فهمها و على مستوى التنظير هي علاقة تكاملية ، لكن اسقاطها على الواقع يفقدها خاصيّة التكامل و يجعلها علاقة جدليّة تنافريّة . و كذلك بعد اطّلاعنا على دراسة الباحثة " صليحة قيدوم " التي حاولت من خلالها معرفة معوّقات تنمية القدرة على التّفكير الإبداعي للمتربّصين داخل مراكز التّكوين المهني و ذلك حسب أرائهم و مقدار إعاقة كلّ واحد منها و توصّلت في نتائجها إلى أنّ هذه الإعاقة تكمن في ضعف التّكوين العلمي و البيداغوجي للأساتذة ، ضعف المنهج من حيث استخدامه لطرائق التّدريس التّلقينية و لأساليب التّقويم التّقليديّة التي تعتمد على الحفظ و الاسترجاع ، قلة التجهيزات و الأدوات و الطّروف الفيزيقيّة السيّئة ، و أنّ درجة الإعاقة بالنسبة لهذه الأبعاد مرتفعة و البيئة داخل تلك المراكز غير إبداعية . و هذا ما لاحظناه في دراستنا الاستطلاعية التي قمنا بها بمركزين من مراكز التكوين المهني و التمهين و المعهد الوطني المتخصّص في التكوين المهني و المتعلقة بقلة التجهيزات و الأدوات المستخدمة في التكوين و استخدام طرائق التدريس التلقينية التي يتمتع منها أغلبية المتربّصين ، إضافة إلى اكتشافنا لفئة من المتربّصين الذين يلتحقون بمراكز التكوين مُكرهين مُفضّلين المعاهد الوطنية المتخصّصة في التكوين المهني لكن مستواهم التعليمي لا يسمح لهم بالالتحاق بها ، بالإضافة إلى ما يصرّحه المتخرّجون من التّكوين المهني عن عدم تحصيلهم على

1- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels . Annuaire statistique 2015 , Direction du développement et de la planification , Ben acnoun ,alger , mai 2016 , p 09 .

عمل و معاناتهم من مشكل البطالة أو تحصيلهم على عمل لكن ليس في مجال تخصصهم المهني أو أنهم يعملون في مجال تخصصهم لكن يجدون صعوبة للإندماج في وسطهم المهني ، كل هذا وذاك جعلنا نطرح الاشكالية التالية :

- ماهو الدور الذي يلعبه التكوين المهني لإندماج الشباب في عالم الشغل ؟ أو بصيغة أخرى : على ماذا يتوقف الاندماج المهني لخريجي مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين في المجتمع الجزائري ؟

ومن هنا وجدنا أنفسنا نتقرب إلى هذه الشريحة و نحاول معرفة نوعية تكوينها و طبيعتها و المراحل التي مرّ عليها أثناء ذلك . لنطرح في الأخير التساؤلات التالية :

- هل قناعة الشباب الشخصية للإلتحاق بمراكز التكوين و التعليم المهنيين ، لها علاقة باندماجهم في مهنتهم بعد التخرج ؟.

- هل تكوّن الشباب في التخصصات المرغوب فيها بهذه المراكز و المعاهد يُساهم في اندماجهم مهنيًا بعد التخرج ؟.

- هل كيفية التدرب على وسائل العمل أثناء فترة تكوين هؤلاء الشباب علاقة باندماجهم في مهنتهم بعد التخرج ؟.

- هل مدى كفاية فترة التكوين التي يقضيها الشباب في مراكز التكوين و التعليم المهنيين لها علاقة باندماجهم مهنيًا بعد التخرج ؟ .

- هل لطبيعة البرنامج المُقدّم في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين علاقة باندماج الشباب المتخرج منها في مهنتهم ؟.

- هل مدى استيعاب المُتخرّجين لموضوعات البرنامج المُقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمراكز و المعاهد له علاقة باندماجهم مهنيًا بعد التخرج .

(4)- الفرضيات :

من أجل الإحاطة بكلّ جوانب المشكلة التي تسعى إليها الدّراسة الرّاهنة المتعلّقة بـ : دور التّكوين المهني في اندماج الشّباب في المجتمع الجزائري ، ارتأينا إلى صياغة فرضية عامّة تدرج تحتها ستّ فرضيات جزئية .

الفرضية العامّة :

- يتوقّف الاندماج المهني لخريجي مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين في المجتمع الجزائري على حسب طريقة الالتحاق بهذه المراكز و المعاهد و نوعيّة التّكوين المقدّم بها .

الفرضية الجزئية الأولى :

- كلّما كان التحاق الشّباب بالتّكوين المهني عن قناعة شخصيّة منهم كلّما اندمجوا مهنيًا بعد التّخرّج .

الفرضية الجزئية الثانية :

- كلّما كان تكوين الشّباب في التّخصصات المرغوب فيها كلّما ساهم ذلك في اندماجهم مهنيًا بعد التّخرّج .

الفرضية الجزئية الثالثة :

- كميّة تدرب المتخرّج على وسائل العمل أثناء فترة تكوينه بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين لها علاقة باندماجه في مهنته .

الفرضية الجزئية الرابعة :

- كلّما كانت فترة تكوين الشّباب في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين كافية كلّما ساهم ذلك في اندماجهم مهنيًا بعد التّخرّج .

الفرضية الجزئية الخامسة :

- لطبيعة البرنامج التّكويني المقدّم في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين علاقة باندماج الشّباب المتخرّج منه في مهنته .

الفرضية الجزئية السادسة :

مدى استيعاب المتخرّجين لموضوعات البرنامج المقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين له علاقة باندماجهم في مهنتهم بعد التّخرّج .

(5)- تحديد المفاهيم الأساسية للبحث :

قبل أن نُعرِّف مصطلح التَّكوين المهني يجب أولاً أن نحدِّد مفهوم التَّكوين و مفهوم المهنة .

(1)- مفهوم التكوين :

- **التَّكوين لغةً :** ((التَّكوين ترجمة للكلمة الفرنسية « Formation » و التي تعني التَّركيب و و التَّأليف لشيء معيَّن وتحويله من حالة إلى حالة أخرى))¹ . و التَّكوين مشتقٌّ من الفعل كَوَّن ، بمعنى أنشأ و صنَّع و شكَّل .

- **أما اصطلاحاً :** فإننا نجد أنَّ لديه تعاريف كثيرة حاول الباحثون والعلماء من خلالها إزالة الغموض عن هذا المفهوم الذي يتداخل مع العديد من المفاهيم التي تُلصق به كالتَّعليم و التَّدريب . و بدايةً نذكر تعريف " Paul Foulquie " يقول بأنَّه ((اكتساب المعرفة و تنمية القدرات التي تُحدِّد النَّجاح في فرع النَّشاط الذي تُوجَّه إليه الأذواق الشَّخصية و التَّقليد العائلي و نصائح المُوجَّهين))² .

2- **مفهوم المهنة :** حسب ما ورد في قاموس " Le petit robert " أنَّ المهنة هي ((إلزام محدَّد يمكن من الحصول على مستلزمات العيش))³ أي أنَّ المهنة هي عنصر أساسي في الحياة الإجماعية للفرد حيث تمكَّنه من البقاء . و عرَّفها أيضاً بأنَّها هي ((حرفة تُلزم الأشخاص الذين يمارسونها بالتقيّد بشكليات معيَّنة و ذلك نظراً لمكانتها الاجتماعية و خصوصيتها الفنيَّة و الثقافيَّة))⁴ . و يعرفها " عثمان عمر بن عامر " على أنَّها :

((عمل فنيّ تخصَّصي يعتمد على معرفة علمية نظرية و خبرة عملية ، و تقوم بإعداد المهنيين مدارس و معاهد و كليات متخصصة . و تهدف مؤسسات التَّعليم و التَّدريب المهني إلى تعليم و تدريب و تخريج خبراء قادرين على تقديم خدمات جيّدة في مجالات تخصَّصهم لا يستطيع تقديمها غير المؤهلين . و المجتمع الحديث مجتمع مهنيّ إلى حدٍّ كبير ، مليء بمؤسسات التَّعليم و التَّدريب في مختلف النَّشاط الإنساني))⁵ .

1- إدريس ، (سهيل) . الممهّل: قاموس فرنسي - عربي ، دار الآداب ، بيروت ، 2000 ، ص 544 .

2- Foulquie , (Paule). Vocabulaire des sciences sociales , ART formation , paris , 1978, p 154 .

3- paule , (robert). Le petit robert alphabétique de la langue française, 5^{ème} édition , p1399 .

4- Ibid .

5- عمر بن عامر ، (عثمان) . مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الإجماعي ، جامعة قاريونس ، بيروت ، بدون سنة ، ص 209 .

و المقصود بمصطلح التكوين المهني : ((هو عبارة عن تكوين نظري و تطبيقي في مختلف التخصصات المهنية ، يتوجّه لكلّ الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنيّة حتّى يتمكّن لهم الدّخول إلى عالم الشّغل ، كما يتوجّه للعمّال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع تأهيلاتهم ، و هذا تماشيًا مع التّطور الذي يشهده سوق العمل))¹ .

و يُعرّفه بوفلجة غياث على أنّه ((مجموعة من نشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعارف و المهارات و الإتّجاهات الضروريّة لأداء مهنة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة و الفاعليّة في فرع أو مجال من النّشاطات الإقتصاديّة المهنيّة))² .

وبالنسبة لـ بيار كاس " PIERRE CASSE " التّكوين المهني هو : ((العمليّة التي تهدف إلى تنمية قدرات و مهارات الأفراد المهنيّة أو التّقنيّة أو السلوكيّة من أجل زيادة كفاءتهم و فعّاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتّصلة بوظائفهم الحاليّة والمستقبليّة))³ .

أمّا " أمين عبد العزيز حسن " فقد عزّف التّكوين المهني بأنّه : ((عمليّة ديناميكيّة مستمرّة تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث المعارف و الإتّجاهات و الخبرات بما يمكنه أن يكون أكثر فعّاليّة و أكثر إنتاجيّة))⁴ .

من خلال التعاريف السّابقة يمكننا أن نخلص إلى أنّ التّكوين المهني : هو عبارة عن مجموعة من المعارف و المهارات و الإتّجاهات التي تُعطى للفرد ، قصد إكسابه إيّاها و تحضيره لأن يكون عاملا مؤهّلا لأداء مهنة معيّنة و التّكيف مع مختلف ظروفها و وضعيّاتها في خضم التّحدّيات والتّطورات الحاصلة في مجتمعه .

- الدّور : هناك تعاريف عديدة لمفهوم الدّور، نبدأ بتعريف " لنتون رالف " الذي يعرّفه على أنّه ((مجموعة الأنماط الثقافيّة التي ترتبط بمركز معين ، و هي تشتمل على الإتّجاه و القيم و أنماط السلوك))⁵ .

1- وزارة الشباب والرياضة . دليل التكوين المهني : التكوين الإقليمي ، المركز الوطني لإعلام الشباب والرياضة ، 2006 ، ص 03 .

2- بوفلجة ، (غياث) . التكوين المهني والتشغيل بالجزائر ، ط1 ، دار الغرب ، الجزائر ، 2006 ، ص 03 .

3- casse , (pierre) . la formation performante , office des publications universitaire centrale , ben aknoun , alger , 1994 ; p 48 .

4- أمين عبد العزيز ، (حسن) . إدارة الأعمال وتحديات القرن 21 ، دار قباء ، القاهرة ، 2001 ، ص 347 .

5- وطفة ، (علي أسعد) . علم الإجتماع التربوي ، منشورات جامعة دمشق ، سوريا ، 1993 ، ص 57 .

- و يُعرّف الدور في علم النفس الاجتماعي بأنه ((نموذج سلوكي مرسوم لجميع الأفراد الذين يشاطرون وضعية إجتماعية واحدة (أرباب العمل، المزارعون، التجار، المعلمون... الخ) و هذا الدور مقبول من قبل الجميع ويُعبّر عن معايير وقيم مشتركة وواحدة))¹.

أمّا تالكوت بارسونز فأشار إلى أنّ الدور الاجتماعي ((يُمثّل نماذج سلوكيّة متبادلة يكتسبها الفرد من خلال الإحتكاك بجماعات أخرى غير جماعته، حيث أنّ دور جماعة معيّنة ينتظم طبقاً للأدوار الموجودة عند الجماعات الأخرى التي يحتكّ حكمًا بها خلال الحياة اليوميّة و العملية))².

المفهوم الإجرائي للدور : نقصد بالدور في بحثنا هذا هي تلك الحقوق و الواجبات التي يصنعها الفرد، و هو تلك التّوقعات السلوكيّة المتعلّقة بالفرد الشّاغل لمكانة و مركز معيّنين .

فالأفراد المكلفين بالتّكوين المهني مثلاً و من خلال مكانتهم و مراكزهم التي يحتلّونها داخل نسق فرعي المتمثّل في " مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين " يقومون بدورهم ، فالأستاذ المُكوّن يعمل على إيصال و إكساب المتربّص كلّ المعارف و المهارات التي تؤهّله للإندماج في المجتمع و الحصول على وظيفة. و المدير يعمل على توفير كلّ الوسائل البيداغوجيّة و الظروف الملائمة لتحقيق ذلك ... إلخ وهكذا كلّ واحد يقوم بدوره ضمن المركز الذي يشغله .

- **الإندماج :** لقد اختلف العديد من الباحثين حول مفهوم الإندماج ، فنجد في " معجم العلوم الاجتماعية " يعرف على أنّه : تكيف الشّخص مع الإقليم الجديد الذي ينتقل إليه ، و يُعرّفه " محمد علي محمد " على أنّه الانسجام مع الزملاء داخل نسق معين ، كما يعرفه " خالد اللّيتي " بربطه بالأفراد المهاجرين الذين يتقبّلون ثقافة البلد غير الأصلي مع محافظتهم على قيمهم و هويّتهم ، كلّ هذه التعاريف سنتطرق إليها بالتّفصيل في الفصل المخصّص للإندماج .

المفهوم الإجرائي للإندماج : هو إنسجام خريجي التّكوين المهني في المكان الذي يمارسون فيه مهنتهم ، أو تلك الجماعة من الشّباب المتخرّجين من مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين و المنسجمة مع جماعات أخرى داخل نسق معيّن " الوسط المهني " ، بحيث كلّ فرد منهم يحقّق هدفه و يقوم بإنجاز وظائفه متخطياً بسهولة كلّ الصّعوبات التي تواجهه في حياته اليوميّة و العمليّة

1- Maatouk , (Frederic) . Dictionary of sociology : English –French – Arabic , Academia Beirut , Lebanon , 1993, p 286.

2- ibid .

، دون الإحساس بالنقص وعدم الكفاءة و دون الحاجة إلى تكوين إضافي أو مساعدة كبيرة .

المفهوم الإجرائي للشباب : يعدّ تحديد مفهوم الشباب في العلوم الاجتماعية من أصعب الأمور و أعقدها نتيجة التباين في المنطلقات الفكرية ، كما أنه من الصعب وضع تعريف واحد يحدد المقصود بالمصطلحات المختلفة و يلقي قبول الجميع وذلك لاختلاف الظروف البيئية والتاريخية والاقتصادية والاجتماعية والفكرية التي تسود كل مجتمع على حدى . كما نجد المنظمات العالمية تعرفه احصائيا بناءا على المعطيات الخاصة بها . و لذلك ارتأينا الى تحديد المفهوم الاجرائي للشباب المتربص احصائيا وفق السن القانوني المسموح به للالتحاق بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين ، لأن الدراسة تتمحور حول المتربصين الذين تكونوا في هذا النوع من المؤسسات التكوينية .

- تحديد مفهوم الشاب المتربّص :

في بحثنا هذا و لخصوصية المبحوثين المتمثلين في خريجي التكوين و التّعليم المهنيين الحاصلين على مناصب شغل ، ارتأينا إلى تحديد فئة الشباب المتربّصين ما بين 18 إلى غاية 40 سنة ، لأنّ أغلبية الشباب الذين يمارسون تخصصاتهم المهنية وجدناهم يصلون إلى سنّ 36 سنة بعد التخرّج ، و يصلون إلى سن 40 سنة بعد التوظيف . كذلك مراعاتنا للسنّ المسموح به للدّخول إلى مركز التّكوين المهني و التّمهين الذي يتراوح ما بين 16 و 30 سنة بالنسبة للتّكوين عن طريق التّمهين ، و من 16 إلى 25 سنة بالنسبة للتّكوين الإقليمي ، و بالنسبة للتّكوين في المعهد الوطني المتخصّص في التّكوين المهني فيتراوح ما بين 19 إلى 30 سنة بالنسبة للتّكوين عن طريق التّمهين أمّا الاقليمي فلا يوجد سن محدّد .

6- المقاربة النظرية للدراسة :

تستخدم النظرية كدليل لإعداد البحوث، نظرا لما توفره من تأويلات عن الواقع كما أنها تساعد في حصر و تعمق الإشكالية و تحديد المفاهيم. و الإقتراب النظري للدراسة ((هو مجموع المفاهيم التي بواسطتها نُحَقِّق و نبني بها موضوع بحثنا حتى تكتسي الحقائق طابعًا علميًا ، فما من شك أن النظرية توفرُ التفسيرات المنطقية للحقائق أو كما يقول تورنر " G.Turner " أن من مهام النظرية تنظيم أحداث الظاهرة الاجتماعية من أجل تكوين رؤى لدراساتها))¹. و عليه سنسعى إلى الإتيان بما سيفيدنا في دراستنا للإقتراب من الموضوع و دون الخروج عن حدوده .

أولاً : سنتطرق إلى نظرية ابن خلدون في المهن و الصنائع :

يقصد ابن خلدون بالصنائع : هي كلّ عمل يعتمد عليه الإنسان في الحصول على قوته و قوت أهل بيته . و يقول ابن خلدون بأن الصناعة حتى يتمّ تعلّمها لابدّ أن يكون لدى المتعلّم إستعدادًا عقليًا وجسميًا ، و أنّه يتمّ تعلّم الصنائع عن طريق المُشاهدة المباشرة و التّطبيق و تكرار هذا التّطبيق أفضل بكثير و أتقن من تعلّمها عن طريق التّعلّم النظري. و يتّضح هذا المعنى عند قوله: ((.. و الملكة صفة راسخة تحصل عند استعمال ذلك الفعل و تكراره مرّة بعد أخرى حتى ترسخ صورته...))² فهذا دليله على تعليم المهن فالقيمة التي أولاهها ابن خلدون للصناعات و تعلّمها و نصيب الدّول منها هو أنّه كان يعتبرها أكبر معيار للأمة و في ذلك يتّبع مراحلها منذ مرحلة التّعلم و هو الحسّي التجريبي إلى قمة ما تتوصّل إليه الأمة من التّفنّن في الصنائع .

و يعتبر ابن خلدون أنّ : ((نقل المُعَاينة أَوْعَبُ و أنتم من نقل الخبر و العلم فالملكة الحاصلة عن الخبر و على قدر جودة التّعليم و ملكة المُعلّم يكون حدّق المُتعلّم في الصناعة و حصول ملكته))³. و هنا إشارة أخرى إلى التّكوين المهني أو التّدريب في مجال المهنة .

- كما قام ابن خلدون بتقسيم المهن ، و يظهر ذلك في قوله : ((... أمّا الضّروري كالفلّاح و البناء

1- معن خليل ، (عمر) . أزمنة النظرية المعاصرة في علم الاجتماع : دراسات عربية ، دار الطليعة ، بيروت ، 1981 ، ص 78 .

2- ابن خلدون ، (عبد الرحمان) . المقدمة ، دار الفكر ، بيروت ، 2007 ، ص 405 .

3- نفس المرجع ، ص 404 .

و الخياطة و النجارة و الحياكة و أمّا الشَّريفةُ بالمَوْضِعِ فكالْتَوْلِيدِ و الكتابة و الوراقة و الغناء و الطَّب ... و أمّا الكِتابة و ما يَنْفَعُهَا من الوَرَاقةِ فهي حافِظٌ على الإنسانِ حَاجَاتِهِ و مقِيْدَةٌ لها عن النِّسيانِ و مُبلِغةٌ ضمائر النفس ...) ¹ . و هنا دليل آخر على تعليم المهن .

ثانيا : نظرية النسق الاجتماعي :

بما أنّ إشكالية الدّراسة تتمحور حول " دور التكوين المهني " - الذي يتم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين - في اندماج الشّباب في المجتمع الجزائري ، فإنّه يتّضح لنا أهميّة مركز التّكوين المهني و التّمهين كنسقٍ فرعيّ يعمل داخل المجتمع كنسق أكبر و الدّور الإستراتيجي الذي يلعبه و وظيفته النوعية في تكوين الموارد البشرية المؤهّلة لأن تعمل في مختلف القطاعات و المؤسسات الإنتاجية و الخدميّة .

فمراكز التّكوين المهني " كنسق فرعيّ يعمل على تكوين و تأهيل كلّ الشّباب الرّاغب في تأهيل و تكوين نفسه و الحصول على شهادة ، لتعمل مُخرجات هذا المركز على الاندماج في نسقٍ أكبر و هو المجتمع . و من هذا المنطلق تمّ اختيارنا لنظرية النسق و فيما يلي سنحاول التّعريف أوّلا على مفهوم النسق بصفة عامة و النسق المفتوح بصفة خاصة ، ثمّ نُعرّج إلى معرفة مفهوم النسق الاجتماعي و علاقته بمفهوم الدّور الاجتماعي .

* مفهوم النسق والنسق المفتوح :

((النسق كمفهوم في اللّغات الأوروبيّة مصدره كلمتان هما : - Osyn stema - أي وضع الأشياء أي وضع الأشياء بعضها مع بعض في شكل منظمّ و منسق ، أنّه مجموعة من الوحدات المترتبة ترتيباً مُحدّداً و المُتّصِلُ بعضها مع بعض إنّصّالا به تنسيق ، لكي يُوَدّي إلى غرض معين أو لكي تقوم بوظيفة خاصّة)) ² .

و النسق حسب فون برتالانفي هو ((مجموعة من العناصر يُوَدّي فيه تغيير إحداها إلى تغيير الأخرى و بالتّالي يتبدّل المجموع)) ³ . ويرى فون ((ومن خلال تقديمه لنموذج النسق المفتوح،

1- نفس المرجع السّابق ، ص 404 .

2- رشوان ، (حسن عبد الحميد) . البناء الاجتماعي للنساق والجماعات ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 2007 ، ص 62 .

3- بودون،(ر) و بريكو،(ف). المعجم النقدي لعلم الاجتماع ،ت سليم حداد ، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، 1986 ، ص 479 .

العالم كتنظيم يتقبّل المبتكرات و المكتسبات ليتفاعل مع ما يحيط به ، في الوقت نفسه من أجل إبقائه مستقرًا))¹ . و تُعبّر هذه الفكرة بوضوح عن الخاصية الوظيفية للنسق ، فإنّ المظهر الوظيفي للنسق يُحدّد الوظائف التي تُؤدّيها مختلف العناصر داخل البناء ككلّ ، بحيث تتفاعل هذه العناصر مع بعضها البعض كما تتفاعل مع محيطها . أمّا " أناتول " فيرى أنّ النسق : ((يتكوّن من مجموعة كينونات متّصلة ببعضها البعض في شكل بناء متكامل و مترابط و كلّ كينونة تمتلك صفة خاصّة بها متممة لصفات الكينونات الأخرى المرتبطة بها ، والمتفاعلة معها))² .

ويُتّضح لنا من خلال تعريف " أناتول " أنّ للنسق مظهر بنائي و بُنية مُحدّدة تميّزه عن غيره و هذه المواقع تشكّل بُنية النسق . أمّا النسق الاجتماعي فهو بدوره ((يتألّف من مجموعة من النظم التي ترتبط به و تتشابك فيما بينها لتكوّن نسقًا متكاملًا في الوقت الذي تكون فيه النظم عبارة عن القواعد المنظّمة للسلوك و التي تعرضها الجماعة على الأشخاص .))³ .

كما أنّ عالم الاجتماع " تالكوت بارسونز " تطرّق إلى نظرية النسق الاجتماعي ، و ذلك في كتابه « النسق الاجتماعي » في عام 1951 . حيث تحدّث عن نسق الفعل الاجتماعي في مؤلّفه محاولاً ربط الجزئية الاجتماعية - الفرد - بالكلية الاجتماعية - المجتمع - حيث يرى ((بأنّ الارتباط بين الفرد و المجتمع يتمّ عن طريق تكامل النسق الثقافي مع نسق الشخصية داخل النسق الاجتماعي العام ، و يتمّ ذلك عن طريق التّشكّل الاجتماعية و وسائل الضبط الاجتماعي ، أمّا المتطلّبات الوظيفية لهذا النسق فتواجه أربع نقاط تساعد على الاندماج و التّكامل الاجتماعي و هي :

- التكيّف ، أي بحث النسق عن الشّروط الكافية في المحيط الذي يعيش فيه لكي يستطيع الاندماج مع بقية الأنساق .

- تحقيق الهدف ، بتحديد أهميّة أهداف النسق ، مع السّعي لتحقيقها ..))⁴ ، إنّ أي فاعلين بداخل أيّ نسق اجتماعي يسعون إلى تحقيق أهداف، و إلّا ما كان هناك نسق أصلاً ، و مع أنّ الفاعلين يشغلون

1 - معن خليل ، (عمر) . نظريات معاصرة في علم الاجتماع ، دار الشروق ، عمان ، 1997 ، ص 67 .

2 - نفس المرجع ، ص 65 .

3 - رشوان ، (حسن عبد الحميد) ، مرجع سبق ذكره ، ص 83 .

4 - معن خليل ، (عمر) . نقد الفكر الاجتماعي المعاصر : دراسة نقدية ، ط2 ، دار الآفاق ، بيروت ، 1991 . ص 38 .

مراكز إجتماعية مختلفة ، إلا أن هناك أهدافاً جماعية يجب السعي إليها ، والعمل على تحقيقها ، والعمل على تحقيقها ، و عن طريق تنظيم المراكز و تحديد الأدوار داخل كل جماعة ، و من خلال توضيح الوسائل والغايات يتجه نحو تحقيق أهدافه التي رسمها لنفسه .

- ((التَّكامل والتَّعاون والتنسيق بين وحدات نسق الفعل .

- **الكمون** بالمحافظة على بقاء الأنساق و السيطرة على مختلف التوتّرات ، أمّا وحدات النسق الاجتماعي و عناصره فتمثّلها المراكز و الأدوار ، أي المكانات التي يشغلها الأفراد و يمارسون أدوارهم من خلالها ، و يتّصل المركز و الدور من خلال نسق الفعل الذي يربط الفرد بالآخرين ، وتساعد الأهداف و الأفكار و الظروف المحيطة على اتّخاذ و توجيه فعله))¹.

و بهذا يعتبر بارسونز أول من استخدم النسق في الدّراسات الإجتماعية إستخداماً واسعاً ، ((وأراد أن يشير به إلى الظواهر الإجتماعية و هي وحدات يرتبط أجزائها بعضها ببعض. و من خلال هذا المفهوم يمكن فهم الظاهرة في ظروفها الخاصة . و يؤدّي تفكك العلاقات بين الأنساق البنائية إلى ظهور أشكال من الصّراعات و التوتّرات داخل البناء و إلى إخفاق الأفراد في أداء أدوارهم. و من أهمّ هذه التوتّرات تلك التي تنشأ نتيجة عدم التّكامل والترابط بين نسق الأسرة والإقتصاد))² .

و فيما يتعلّق بمفهوم ' **النسق الإجتماعي** ' و علاقته بمفهوم ' **الدور الاجتماعي** ' ، فإنّ ((كل دور إجتماعي له أدوار أخرى مرتبطة به ، و هذه الأدوار بتربطها مع بعضها تصنع ما نسمّيه بالنسق أو البناء الذي يتفاعل الأشخاص بداخله ، و تشير تلك الأدوار الإجتماعية المتشابكة بصورة عامّة إلى مفهوم النسق الاجتماعي " **Social system** " . المثال الذي يطرحانه كل من " سكوزد و باكمان " للتعبير عن النسق الإجتماعي هو الأسرة، وليس الأسرة في حدّ ذاتها و إنّما العلاقات النسقية القائمة بين أوضاع كلّ من الزوج و الأب و الإبن و الأمّ و الأبناء و الأخ و الأخت.. و ما إلى ذلك. و من الأمثلة الحيّة للنسق الاجتماعي أيضا المدرسة و المستشفى والسّجن... الخ. فجميع تلك التّنظيمات تعبر عن عدد من المفاهيم الهامة للنسق الاجتماعي))³ .

1- نفس المرجع السابق ، ص ص 128 – 131 .

2- رشوان ، (حسن عبد الحميد) ، مرجع سبق ذكره ، ص 62 .

3- شناء(السيد علي) . نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع ، ط1 ، مطبعة الإشعاع الفنية ، الاسكندرية ، 1999 ، ص 51 .

و عليه : التّكوين المهني الذي يتمّ في " مراكز التّكوين و التّعليم المهنيين " - و الذي نحن بصدد دراسة دوره في اندماج الشّباب في المجتمع الجزائري - فإنّه يُعبّر عن النّسق الاجتماعي بما يحويه من علاقات نسقية قائمة بين أوضاع كلّ من المدير و رؤساء المصالح و الأساتذة و المتربّصين .. الخ . فلكلّ واحد منهم دوره و مركزه و بالتّالي أهمّ ما يميّز هذه الأنساق التي يتألّف منها البناء الاجتماعي ، الواقعيّة و الوظيفية و الحركة و عند هذه الأنساق ينجز الفرد أهدافه .

و إذا أردنا التّحدّث عن أهمية المحيط الاجتماعي في حياة النّسق و الفرد فإنّنا نجد " والتر بكلي " الذي أكّد على هذه الفكرة . ((حيث تمكن عام 1967 من إعادة التّأكيد على قدرة نظرية النّسق على دراسة السلوك الإنساني الصّادر عن الفرد و المرتبط بالمجتمع ، مُركّزا على النّسق الثقافي الاجتماعي الواقع بين الفرد و المجتمع و الذي يربط بينهما . حيث بيّن أنّ حيوية النّسق الاجتماعي تكمن في محيطه الاجتماعي ، فإذا كان هذا الأخير نابضاً بالحيويّة اكتسب منه النّسق هذه الحيويّة والعكس صحيح . لأنّ النّسق متفاعل مع أحداث محيطه .. كما أشار إلى أهميّة الرّجع الذي يحصل بين النّسق و محيطه ، و هذه الرؤية تُساعد النّسق على تحضير نفسه للإستمرار بحيويّة لتحقيق الهدف))¹ .

ومن هنا نستشف أنّ والتر بكلي أكّد أيضا على أنّ نشاط النّسق وحيوية محيطه و أنّ الإضطرابات الحاصلة في هذا المحيط تُؤثر على النّسق .

و للتّذكير فإنّ ((النّسق المفتوح يُقصد به ذلك النّسق الذي يقوم على أساس التّفاعل بينه و بين البيئة المحيطة، فيستمدّ منها موارده الأساسيّة ويُزوّد بها بمخرجاته و يتسلّم من المحيط استجابات و ردود فعل في شكل تغذية عكسيّة سواء كانت علاجية أم وقائيّة كمدخلات جديدة لهذا النّسق ، و تعمل هذه المعلومات حول البيئة على تجاوز الانحرافات و تصحيحها و هذا عكس النّسق المغلق . و على هذا الأساس فإنّ النّسق المفتوح يتكوّن من عناصر أساسيّة تعدّ فاعلة في دراسة و تحليل الأنساق و يتضمّن النّسق سواء كان رئيسيّاً أو فرعياً هذه العناصر))² .

1- معن خليل ، (علي) ، نفس المرجع السابق ، ص 94 .

2 - السلمي ، (علي) . تطور الفكر التنظيمي ، ط2 ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1980 ، ص 204 .

* المدخلات :

((و هي الموارد اللازمة لبقاء النسق و استمراره في أداء وظائفه و هي جميع العناصر التي تدفع النسق إلى العمل و تحرّكه ليكون قادرا على تحقيق أهدافه . و يستمد النسق مُدخلاته من البيئة المحيطة به لتحويلها إلى مخرجات و تتحدّد مُدخلات نسق ما في ضوء أهدافه و وظائفه .

و تُعدّ هذه المدخلات نوع من أنواع الطّاقة يستمدّها النسق من محيطه على اختلاف طبيعة النسق (جسم الإنسان ، الشّخصية ، تنظيم العمل ..) في شكل موارد أوليّة أو معلومات ((¹ . وتُصنّف إلى:

* ((مدخلات بشرية : و هم الأفراد و ما يمثلون من قيم و رغبات و اتّجاهات و علاقات انسانيّة .

* مدخلات مادية : رؤوس أموال ، آلات ، معدّات .

* مدخلات معنوية : حيث تمثّل بالأهداف والسيّاسات والمعلومات عن المجتمع وتكوينه والفرص المتاحة و القيود المفروضة .

* مدخلات تكنولوجيّة : أساليب الإنتاج الفنيّة المتاحة للتنظيم ((² .

* العمليات :

في هذه المرحلة يتمّ تحويل المدخلات إلى مخرجات مختلفة في صورة سلع أو خدمات. أي نعني بها مجموعة النّشاطات التي تتمّ داخل المنظّمة من تخطيط و تنفيذ و اتّخاذ القرارات و تعامل الأفراد باستخدام المعدّات و التّسهيلات لتحويل المواد الخام إلى سلع و خدمات .

- المخرجات :

هي جميع ما يخرج من المنظّمة إلى البيئة الخارجية من انتاج ماديّ مثل السلع أو الخدمات أو انتاج معنوي مثل البرامج التّوعويّة أو التّوجيه و التّكوين إلى آخره. و قد تكون هي جميع العوامل الخارجيّة التي يتأثّر بها و يتفاعل معها التّنظيم ، كالحكومة و المجتمع .

و بمعنى آخر ((هي إفرازات المنظّمة للبيئة الخارجيّة (المجتمع) من سلع و خدمات أو إنتاج معنوي مقابل ثمن نقدي أو غيره من أشكال التّعويض الاجتماعي ، و في نفس الوقت وسيلة

1- نفس المرجع السابق ، ص 209 .

2- زويلف ، (م حسين) ، العضالية ، (ع م عمر) . إدارة المنظّمة : نظريّات وسلوك ، دار مجدلاوي ، عمان ، 1996 ، ص ص 92 ، 93 .

التنظيم للحصول على موارد جديدة لمدخلات مطلوبة لإستمرار المنظمة))¹.

- التغذية العكسية :

و ((تمثل مجموع المعلومات التي تناسب في النسق و تؤثر في سيره .

في الأخير و من خلال هذا العرض لخصائص و عناصر الأنساق المفتوحة عموما و التي تُميزها عن غيرها من الأنساق ، ليتّضح أنّ هذه الخصائص تجعل من الأنساق المفتوحة تقاوم مبدأ التلاشي و الفناء الذي تتميز به مختلف الأنساق و الأنظمة. و بالتالي تكتسب صفة التوازن و الإستمرار لنشاطها باستقدام المُدخلات و تحويلها إلى مخرجات تُصدّرُها إلى المحيط الخارجي و هكذا ، مع محاولة تكيفها مع الظروف الخارجية))².

1- الحربي ، (محمد حسن) . علم المنظمة : الأصول والنظور والتكامل ، ط 1 ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل ، 1989 ، ص 238 .

2- السلمي ، (علي) ، مرجع سبق ذكره ، ص 209 .

(7) - المنهجية المتبعة :

(1-7) - الدراسات الإستطلاعية : و هي تلك الدراسات الكشفية و التمهيدية التي يلجأ الباحث إلى استخدامها عندما يكون مقدار معرفته بموضوع بحثه قليل جدًا ، كذلك يقوم بها الباحث للإطلاع على الظروف و الإجراءات التي سيتم فيها إجراء البحث الميداني و من ثمّ التعرف على أدوات البحث التي يمكن تطبيقها أثناء العمل الميداني، إضافة إلى كونها تساعد الباحث على تحديد الفترة التي سيستغرقها هذا البحث . و باختصار يمكن القول أنّ الهدف من الدراسة الإستطلاعية هو : الإتصال الأول بميدان البحث و التعرف عليه ، فهي إذن ((محاولة لفحص الميدان الذي سيجري فيه الباحث دراسته و التأكد من صحّة الأفكار التي يطرحها))¹ . و من أجل كلّ ذلك قمنا بثلاث دراسات إستطلاعية :

أ- الدراسة الاستطلاعية الأولى : كانت في مركزين بأحد مراكز التّكوين المهني والتّمهين ببلدية متليلي ولاية غرداية .

المركز الأوّل : مركز التّكوين المهني والتّمهين الشّهيد إسماعيل محمّد بن إسماعيل بحي السوارق بلدية متليلي ولاية غرداية .

أمّا المركز الثّاني : مركز التّكوين المهني و التّمهين الشّهيد الرويجي أمعر بوسط مدينة متليلي ولاية غرداية .

تمّ فيها التّعرف على هذه المراكز و ما تقدّمه من تخصّصات مهنية ، كما تمّ إجراء مقابلة بسيطة مع مُستشاريّ التّوجيه لهذين المركزين لمعرفة كل ما يتعلّق بالمتربّص من يوم دخوله إلى غاية تخرّجه و حصوله على الشّهادة ، قصد الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول التّكوين المهني، ونوعية التّكوين المُقدّم هناك وما هي الشّريحة التي تقبل عليه وأهمّ التّخصّصات الموجودة فيه و أنماطه ... الخ .

ب- الدراسة الإستطلاعية الثّانية : كانت في المعهد الوطني المتخصّص في التّكوين المهني محمد شريف مساعديّة ، بلدية بونورة ، ولاية غرداية .

1- محمد حسن ، (حسان). الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة ، بيروت ، بدون سنة ، ص 14 .

ج- الدراسة الإستطلاعية الثالثة : قمنا بها في مركز الدراسات والبحث في المهن و المؤهلات (CERPEQ) و ذلك بهدف معرفة إن كانت هناك دراسات حول إندماج خريجي التكوين المهني في مجتمعهم و التعرف على الأشخاص الذين يمكن أن يمثلوا مجتمع بحثنا .

د- نتائج الدراسات الإستطلاعية : استطعنا من خلال الدراسة الإستطلاعية أن :

- نجمع المعلومات الكافية حول المتربّص و مدى قناعاته بالدّخول إلى تلك المراكز و مدى رغبته بالتّخصّصات المهنيّة التي اختارها ، .. الخ .

- استطعنا إكتشاف الصّعوبة في تطبيق العمل الميداني و ذلك من خلال تعدّر الإتّصال بالمبحوثين حسب القوائم التي تمّ جلبها من مركز الدراسات والبحث في المهن و المؤهّلات أين وجدنا فيها خلل في عناوين المبحوثين و أرقامهم الهاتفية و بالتّالي تمّ استبعادها و البحث عن المصدر البديل لجمع عيّنة البحث .

- تغيير طريقة جمع البيانات من خلال إلغاء القوائم المتحصّل عليها من مركز الدراسات و البحث في المهن و المؤهّلات و الإعتماد على القوائم المتحصّل عليها من مركزي التّكوين المهني و التّمهين المعهد الوطني المتخصّص في التّكوين المهني و التي تمّ منها اختيار عيّنة البحث .

- تغيير أدوات البحث ، و المتعلّقة بالإستمارة الموزّعة و استبدالها بالإستمارة (بالمقابلة) .

2-7 - العيّنة المختارة وخصائصها :

أ- العيّنة : بعد أن يقرّع الباحث من تحديد المجتمع الأصلي للبحث و تحديد خصائصه بدقّة يقوم باختيار عيّنة منه تكون مُمثّلة لهذا المجتمع (مجتمع الدّراسة) ، فاختيار عيّنة البحث ليست اختيارية بل هي خطوة و مرحلة مهمّة في البحث العلمي يقوم بها الباحث بهدف الحصول منها على المعلومات عن المجتمع الأصلي للبحث .

فعيّنة الدّراسة ((ليست أيّ عدد من مفردات مجتمع الدّراسة تقع عليه يد الباحث أو يختاره حسب مزاجه و بالكيفية التي يريد و إنّما لكي يحصل على عيّنة خاصّة و تحت شروط مضبوطة و منظّمة حتّى لا تأتي متحيّزة إلى فئة دون أخرى من فئات مجتمع الدّراسة))¹ .

1- عريّفج ، (السّامي) وآخرون . مناهج البحث العلمي واساليبه ، ط3 ، مجدلاوي ، عمان ، 1999 ، ص 05 .

و بما أنّ طبيعة مجتمع البحث المتمثّل في الشّباب المتخرّجين من قطاع التّكوين المهني ، أي المتخرّجين من مراكز التّكوين المهني و التّمهين والمعاهد الوطنيّة المتخصّصة في التّكوين المهني ، و المُدمّجين في عالم الشّغل و المُمارسين لتخصّصاتهم المهنيّة ، قمنا باختيار عيّنة من الشّباب المُتخرّجين من مركز التّكوين المهني و التّمهين و خريجي المعهد الوطني المتخصّص في التّكوين المهني والممارسين لتخصّصاتهم المهنية في الحياة المهنية و العملية .

و إختيارنا لهذه العيّنة كان قصدياً وعمدياً ، لأننا نريد معرفة مدى إدماج هؤلاء الشّباب المتخرّجين من تلك المراكز والمعاهد في مهنتهم ومجتمعهم المهني ، وبالتالي خصوصيّة مجتمع البحث تفرض علينا إختيار المتخرّج الذي تحصّل على منصب عمل في تخصّصه المهني . أي لا يهتمّنا نوع المؤسسة أو الورشة أو المكان الذي يمارس فيه تخصّصه المهني بالقدر الذي يهتمّنا إدماجه في مهنته و الوسط الذي يمارس فيه هذه المهنة. هذا من جهة من جهة أخرى تعمّدنا إختيار عيّنة البحث من المراكز والمعاهد التي تخرّج منها هؤلاء الشّباب الذين يمارسون تخصّصاتهم المهنية في الحياة العملية لسببين رئيسيين هما :

السّبب الأوّل : و هو أنّ في دراستنا الإستطلاعيّة التي كانت بمركز الدّراسات و البحث في المهن و المؤهّلات تمّ تزويدنا بقوائم تحمل أسماء و عناوين المبحوثين و أرقامهم الهاتفية لنختار منها عيّنة البحث ، لكن وجدنا هناك خلط في العناوين و الأرقام الهاتفية الأمر الذي أدّى في كثير من الأحيان بتعدّد وصولنا إلى عيّنة البحث .

السّبب الثّاني : أنّ معظم الأسماء التي تحويها هذه القوائم بعيدة عن مكان إقامتنا وبالتالي الإعتماد عليها سيجعلنا نستغرق وقتاً أكبر لجمع المعلومات من المبحوثين إضافة إلى الجهد و هذا ما اضطرّنا إلى اللّجوء إلى مصدر آخر لجمع عيّنة البحث و هو : مراكز التّكوين المهني و التّمهين و المعاهد الوطنيّة المتخصّصة في التّكوين المهني ، حيث تمّ تزويدنا في إثنين من المراكز وإحدى المعاهد المتخصّصة بكلّ المعلومات المتعلّقة بالشّباب الذين تكوّنوا لديهم وتخرّجوا و هم الآن يمارسون تخصّصاتهم المهنية . و بهذه الطّريقة التي نعتبرها المثلى تمكّننا من الحصول على عيّنة

البحث الممثلة لمجتمع البحث الأصلي .

فبعد تحصيلنا على القوائم و ما تحويها من أسماء للمتخرجين و عناوينهم و أرقام هواتفهم قمنا باختيار عن قصد 100 متخرج (ة) من مراكز التكوين المهني و التمهين و 100 متخرج (ة) من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني وذلك حسب :

الموقع الجغرافي : أي تم اختيار المتخرجين الأقرب إلى مقر إقامتنا حتى يسهل علينا الإتصال بهم وجمع المعلومات الكافية والوافية منهم حول موضوع البحث .

ب- خصائص العينة: بعد حصولنا على عينة البحث وانتقائها تم التقرب من أفرادها للحصول على موافقتهم في أن يشاركونا و يقبلوا أن يكونوا أفرادا لعينتنا و لتحديد موعد معهم من أجل ملئ الإستمارات. فتحصلنا على موافقة 145 ، منهم 21 متخرج (ة) من مركز التكوين المهني و التمهين الشهيد الرويجي امعر و 72 متخرج (ة) من مركز التكوين المهني و التمهين إسماعيل محمد بن اسماعيل . و 52 متخرج (ة) من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد الشريف مساعدية .

و فيما يخص المنطقة السكنية لأفراد العينة فكلهم من ولاية غرداية و هذا منطقي مادامت المؤسسات التكوينية التي أخذنا منها قوائم أفراد العينة متواجدة في بلدية متليلي بغرداية و بلدية بنونورة بولاية غرداية أيضا . وكان إختيارنا لهذه المنطقة بالذات دون غيرها بسبب نقص البحوث فيها حول موضوع بحثنا ، و التعرف أكثر على مختلف التخصصات الموجودة في مراكزها و معاهدها علما أن طبيعة و مناخ و سوق الشغل بالمنطقة الصحراوية يفرض بعض التخصصات التي لا نجدها في الجزائر العاصمة .

و السبب الثاني : و الأهم هو لقربها من محل إقامتنا وبالتالي معرفتنا الجيدة بخصوصية المنطقة وثقافتها الأمر الذي سهّل علينا كيفية التواصل مع المبحوثين .

و لمزيد من المعلومات حول خصائص عينة بحثنا سنعرض فيما يلي الجداول التي تبين أكثر تلك الخصائص :

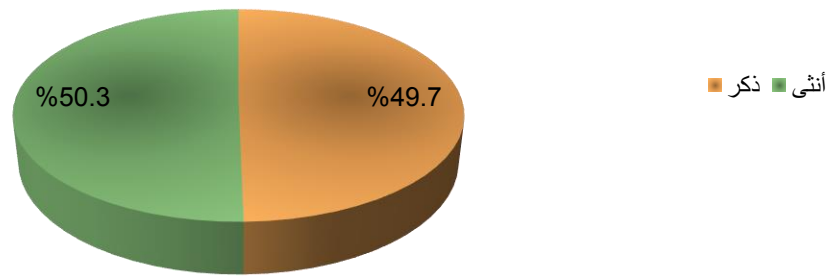
الجدول رقم 01: توزيع عينة المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين و التعليم المهنيين
و الممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب الجنس .

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
49.7%	72	ذكر
50.3%	73	أنثى
100%	145	المجموع

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أنّ نسبة الذكور و الإناث متقاربة جدًا ، الفرق يظهر في 0.6 % فقط أي الفرق بفرد واحد ، و عليه تظهر النسبة الأعلى عند المتخرجات من التكوين و التعليم المهنيين و الممارسات لتخصصاتهم المهنية وقدرت بـ : 50.3% ، بينما تقلّ هذه النسبة قليلا عند المتخرجين من تلك المراكز و المعاهد و الممارسين لتخصصاتهم المهنية وقدرت بـ : 49.7% .

و يعود هذا التقارب في النسب إلى أنّ أغلبية التخصصات المهنية التي تكون عليها هؤلاء الشباب المتخرجين هي تخصصات مشتركة بين الجنسين أغليتها لا تتطلب قدرات جسدية كبيرة و ليست من المهن التي هي حكرٌ على الرجال فقط .

دائرة نسبة تمثّل المتخرّجين من مراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين و
الممارسين لتخصّصاتهم المهنيّة حسب الجنس



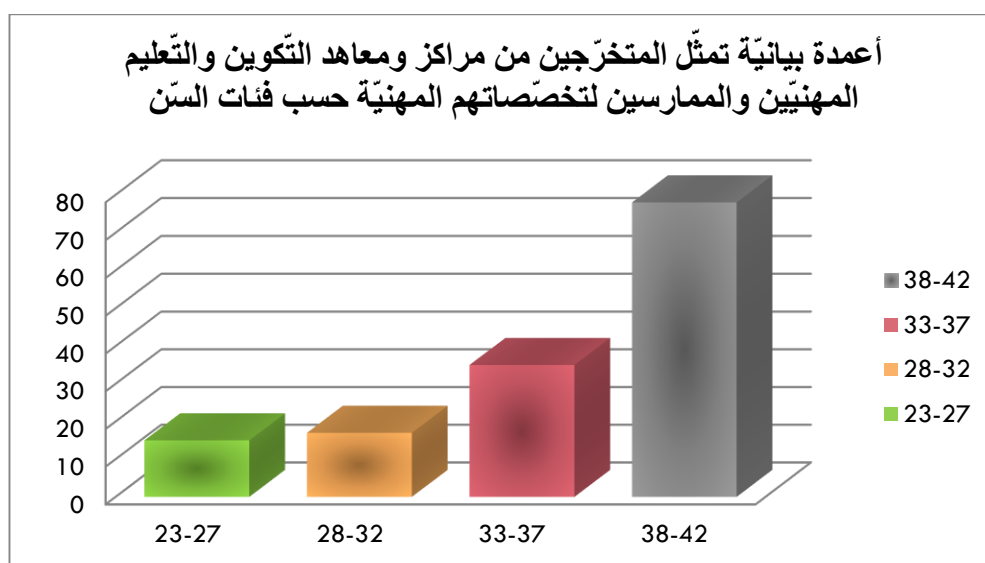
**الجدول رقم 02 : توزيع عيّنة المتخرّجين من مراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين
والممارسين لتخصّصاتهم المهنيّة حسب فئات السّن .**

فئات السّن	التكرار	النسبة المئوية
27 - 23	15	10.3%
32 - 28	17	11.7%
37 - 33	35	24.1%
42 - 38	78	53.8%
المجموع	145	100%

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أنّ أغلبية المتخرّجين من مراكز ومعاهد التّكوين و التعليم المهنيّين و الممارسين لتخصّصاتهم المهنيّة لا يتعدّى سنّهم 40 سنة ، و هي مرحلة النّضج عند الشّباب و التي مثّلت أغلبية عيّنة بحثنا ، أي أنّ الفئة الأخيرة التي يتراوح عمرها ما بين (38 - 42) سنة هي التي مثّلت أعلى نسبة قدّرت بـ : 53.8 % ، بينما الفئة الأولى المتمثلة في الشّباب المتخرّجين و الممارسين لتخصّصاتهم المهنية و الذين يتراوح سنّهم ما بين (23 - 27) سنة مثّلت أقلّ نسبة قدّرت بـ : 10.3%.

و هذه الإحصائيّات إنّ دلّت على شيء فإنّما تدلّ على أنّ أغلبية أفراد عيّنة البحث بلغوا أهمّ مستوى في مرحلة الشّباب و هو مستوى النّضج هذا من جهة ، من جهة أخرى تدلّ على أنّ أغلبية أفراد

عينة البحث يمتلكون الخبرة المهنية و التي سنراها في خصائص العينة حسب سنة التوظيف .

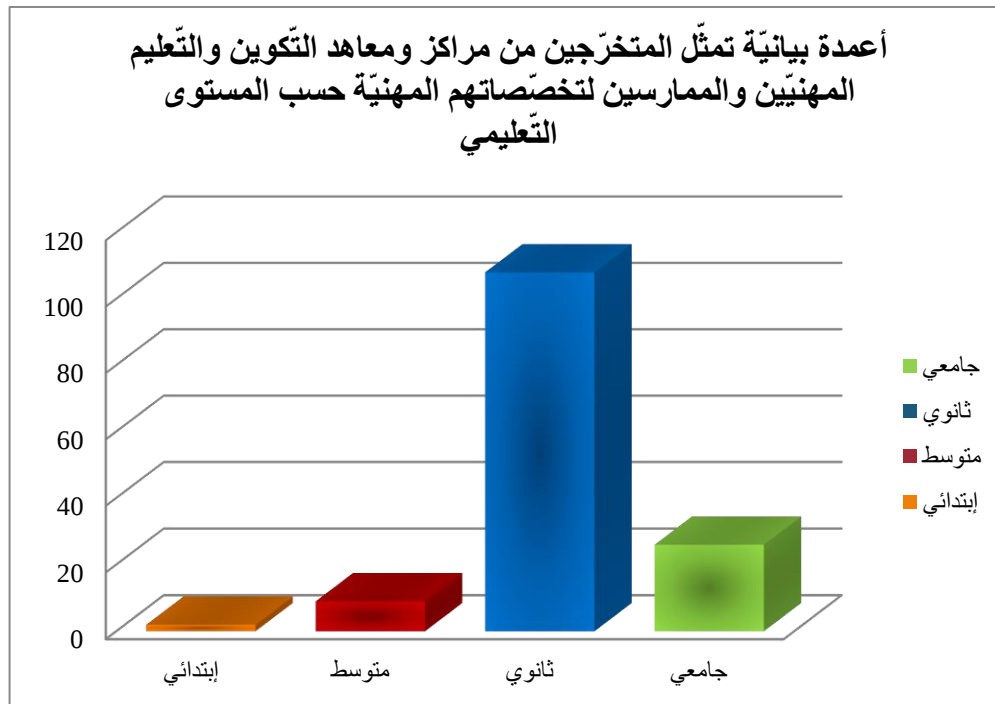


الجدول رقم 03 : توزيع عينة المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين والممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
1.4%	2	إبتدائي
6.2%	9	متوسط
74.5%	108	ثانوي
17.9%	26	جامعي
100%	145	المجموع

توضح نتائج الجدول أن أغلبية الشباب المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين والممارسين لتخصصاتهم المهنية لديهم المستوى التعليمي الثانوي ممثلين بذلك أعلى نسبة قدرت بـ : 74.5 % ، تليها فئة الشباب المتخرجين والممارسين لتخصصاتهم المهنية ذوي المستوى الجامعي بنسبة قدرت بـ : 17.9 % ثم تأتي فئة الشباب ذوي المستوى المتوسط بنسبة 6.2 % ،

، ليحلّ في المرتبة الأخيرة الشّباب المتخرّجين الذين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي بنسبة قدرت بـ : 1.4% . هذا يعني أنّ أغلبية المتخرّجين هم من الشّباب الذين لم يتحصّلوا على شهادة البكالوريا فلجّؤوا إلى مراكز ومعاهد التّكوين ، كما يعني ذلك أنّ هذه المراكز و المعاهد أصبحت تستقطب حتّى الفئات من الشّباب ذات المستوى التعليمي العالي أي الجامعيّين ، و من هنا يمكن القول أنّ النّظرة الدّونية التي كانت ملصقةً بهذه المراكز و المعاهد قد بدأت في التّلاشي ، فبعدما كانت تستقطب الشّباب ذوي المستوى الإبتدائي والمتوسّط أصبحت تستقطب حتّى ذوي المستوى العالي .

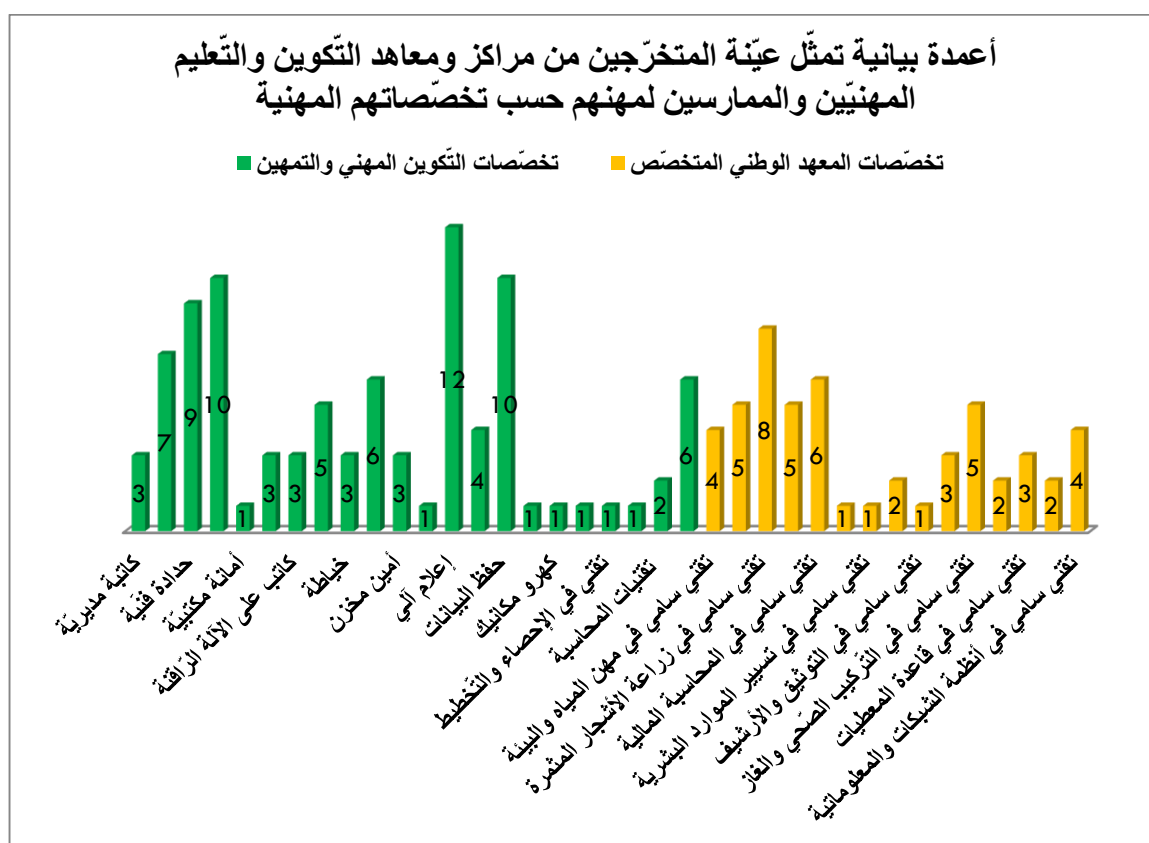


الجدول رقم 04 : توزيع عيّنة المتخرّجين من مراكز ومعاهد التّكوين والتعليم المهنيّين والممارسين لمهنة حسب تخصّصهم المهني

النسبة المئوية	التكرار	التخصصات المهنية	تخصصات التكوين المهني والتمهين
2.06%	3	كاتبة مديريّة	تخصصات التكوين المهني والتمهين
4.82%	7	النسيج	
6.20%	9	حدادة فنية	
6.89%	10	حلاقة سيدات	
0.68%	1	أمانة مكتبية	
2.06%	3	سكرتاريا مديريّة	
2.06%	3	كاتب على الآلة الزافنة	
3.44%	5	الطبخ جماعات	
2.06%	3	خياطة	
4.13%	6	تقني في مستغل معلوماتية	
2.06%	3	أمين مخزن	
0.68%	1	التلفيف الكهربائي	
8.27%	12	إعلام آلي	
2.75%	4	محاسبة مالية	
6.89%	10	حفظ البيانات	
0.68%	1	كهر وتقني	
0.68%	1	كهر ومكانيك	
0.68%	1	الترصيص الصحي	
0.68%	1	تقني في الإحصاء والتخطيط	
0.68%	1	تقني برمجة	
1.37%	2	تقنيات المحاسبة	
4.13%	6	محاسبة وتسيير	
2.75%	4	تقني سامي في مهن المياه والبيئة	تخصصات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني
3.44%	5	تقني سامي في قانون الاعمال	
5.51%	8	تقني سامي في زراعة الأشجار المثمرة	
3.44%	5	تقني في الإعلام الآلي	
4.13%	6	تقني سامي في المحاسبة المالية	
0.68%	1	تقني سامي في كاتبة مديريّة	
0.68%	1	تقني سامي في تسيير الموارد البشرية	
1.37%	2	تقني سامي في تسيير المخزون والتموين	
0.68%	1	تقني سامي في التوثيق والأرشيف	
2.06%	3	تقني سامي في تصميم الأزياء	
3.44%	5	تقني سامي في التركيب الصحي والغاز	
1.37%	2	تقني سامي في وثاقي أمين محفوظات	
2.06%	3	تقني سامي في قاعدة المعطيات	
1.37%	2	تقني سامي في التسويق	
2.75%	4	تقني سامي في أنظمة الشبكات والمعلوماتية	
100%	145	المجموع	

توضّح نتائج الجدول أنّ أغلبية أفراد العينة هم من الشباب المتخرجين من مراكز التّكوين المهني و التّمهين في تخصّص " إعلام آلي " و تخصّص " حلاقة سيدات " و تخصّص " حفظ البيانات "

، يأتي في المقدمة "الإعلام الآلي" الذي مثل أعلى نسبة قدرت بـ : 8.27% ، يليها تخصصي "حلاقة سيّدات" و" حفظ البيانات" بنسبة قدرت بـ : 6.89 % ثم تقل هذه النسبة قليلا لتصل إلى 6.20 % بالنسبة لتخصص " حدادة فنيّة " . بعدها يأتي الشّباب المتخرّجين من المعهد الوطني المتخصص في التّكوين المهني ، و بالظّبط المتخرّجين من تخصص " تقني سامي في زراعة الأشجار المثمرة " بنسبة 5.51 % . بعدها نعود إلى تخصص " النّسيج " و الذي نجده عند خريّج مراكز التّكوين المهني و الذي مثل نسبة قدرت بـ : 4.82% . هذه هي التّخصّصات التي سجّلت أعلى النّسب عند أفراد عيّنة بحثنا مقارنة بباقي التّخصّصات الموضّحة في الجدول . و من هنا يمكن القول أنّ التّخصّصات السّابقة الذّكر هي تخصّصات تمتاز بخصوصيّتها المستمدّة من خصوصيّة المنطقة المتميّزة بموارد طبيعيّة تمكّنها من استقطاب مختلف المشاريع الإستثمارية التنمويّة خاصّة في مجالات الفلاحة ، الصّناعة ، السيّاحة ، التّجارة و الحرف التّقليديّة والخدماتيّة .



الجدول رقم 05 : توزيع عينة المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين والممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب نوع الشهادة المتحصل عليها

النسبة المئوية	التكرار	الشهادة المتحصل عليها
31%	45	شهادة الكفاءة المهنية
2.1%	03	شهادة المهارة المهنية
9%	13	شهادة التكوين المهني المتخصصة
21.4%	31	شهادة تقني
36.6%	53	شهادة تقني سامي
100%	145	المجموع

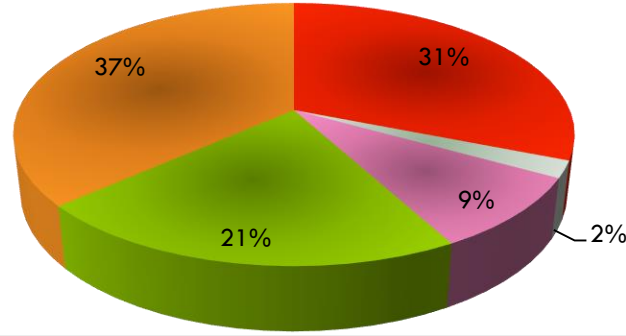
من خلال النتائج الموضحة في الجدول يظهر لنا جلياً أنّ أغلبية المتخرجين - من مراكز ومعاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية - يحملون شهادة تقني سامي ممثلين بذلك أعلى نسبة قدرت بـ : 36.6 % ، تليها المتخرجين الحاملين لشهادة الكفاءة المهنية بنسبة قدرت بـ : 31 % ، بعدها مباشرة يأتي المتخرجون الحاملون لشهادة تقني بنسبة قدرت بـ : 21.4 % ، ثم بعد ذلك يأتي المتخرجين الحاملين لشهادة التكوين المهني المتخصصة بنسبة قدرت بـ : 9 % ، بينما يحتل المتخرجين الحاملين لشهادة المهارة المهنية المرتبة الأخيرة ممثلين أقل نسبة قدرت بـ : 2.1 % .

تدلّ هذه النتائج على أنّ شهادة تقني سامي هي الشهادة الأكثر طلباً من شبابنا الذين يتكّونون في مختلف التخصصات بهدف الحصول عليها ، لأنها تمنحهم الفرصة في الحصول على منصب شغل مقارنة بالشهادات الأخرى الممنوحة من مختلف مؤسسات التكوين المهني .

كما نلاحظ أنّ ثاني شهادة مثّلت أعلى نسبة هي شهادة الكفاءة المهنية ، وهي الشهادة التي تفرض للحصول عليها مستوى 4 متوسط أي يمكن للراشدين من التعليم الأساسي أن يلتحقوا بمراكز التكوين المهني والتمهين للتكوّن من أجل الحصول عليها .

دائرة نسبية تمثل عينة المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين والممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب نوع الشهادة المتحصل عليها

شهادة التكوين المهني المتخصصة ■ شهادة المهارة المهنية ■ شهادة الكفاءة المهنية ■
شهادة تقني سامي ■ شهادة تقني ■



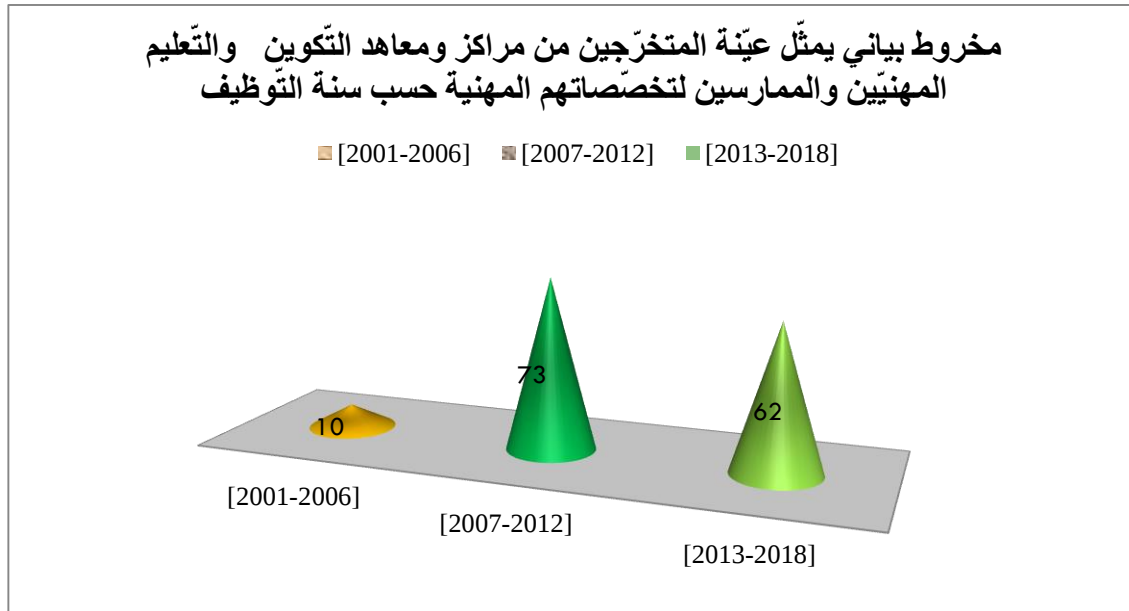
الجدول رقم 06 : توزيع عينة المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين والممارسين لتخصصاتهم المهنية حسب سنة التوظيف

سنة التوظيف	التكرار	النسبة المئوية
[2006 – 2001]	10	%6.89
[2012 – 2007]	73	%50.34
[2018 – 2013]	62	%42.75
المجموع	145	%100

من خلال الجدول نلاحظ أنّ أغلبية أفراد عينة البحث المتمثلة في- المتخرجين من مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و الممارسين لتخصصاتهم المهنية - تمّ توظيفهم ما بين سنة [2012 - 2007] ممثلين بذلك أعلى نسبة قدرت بـ : 50.34 %، و تقلّ هذه النسبة عند الشباب المتخرجين من تلك المراكز و المعاهد و الذين تمّ توظيفهم ما بين سنة [2018 - 2013] لتصل إلى 42.75 % ، بينما الشباب المتخرجين من تلك المراكز و المعاهد و الذين تمّ توظيفهم ما بين سنة [2006 - 2001] مثّلوا أقل نسبة قدرت بـ : 6.89 % .

من خلال هذه النسب نستنتج أنّ نسبة إدماج حاملي الشهادات من مراكز و معاهد التكوين

و التّعليم المهني لم تكن عالية مع بداية السّت سنوات من الألفينيات ، أي ما بين سنة 2001 إلى غاية 2006 . بينما نسبة إدماج هؤلاء المتخرّجين كانت عالية في السّنات الأخيرة أي من سنة 2007 إلى غاية 2018 هذا من جهة ، من جهة أخرى تدلّ هذه النّسب أيضا على أنّ أغلبية أفراد العيّنة لديهم خبرة مهنيّة لا تقل عن (11) إحدى عشر سنة .

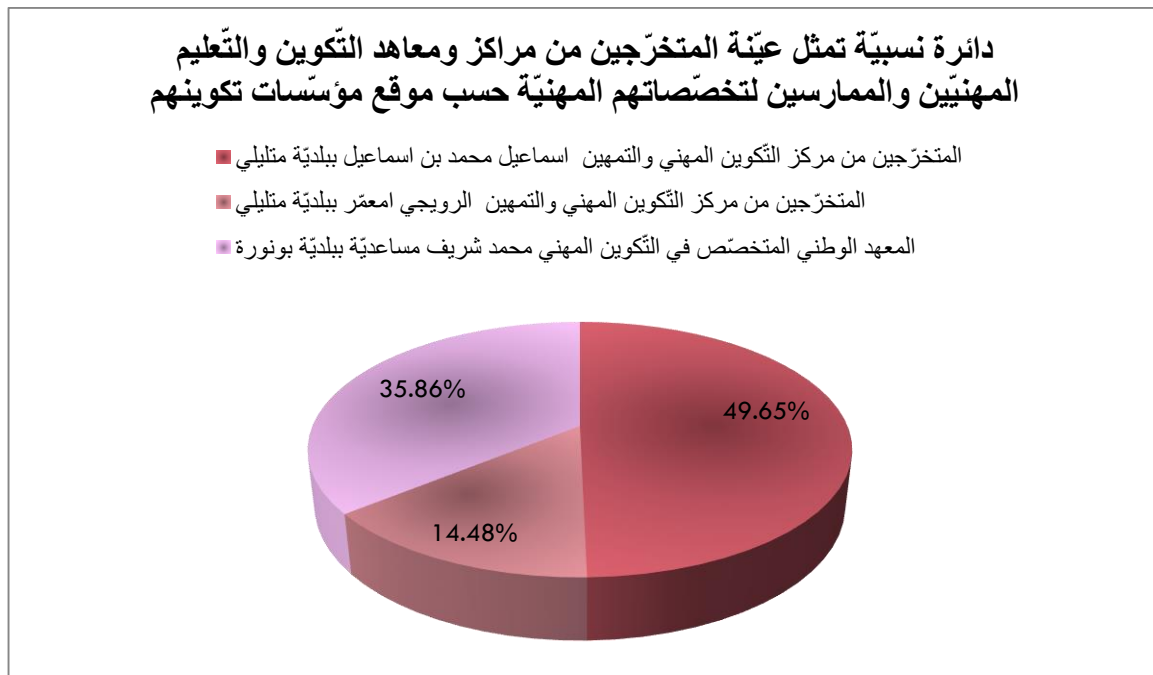


الجدول رقم 07 : توزيع عيّنة المتخرّجين من مراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيين والممارسين لتخصّصاتهم المهنية حسب موقع مؤسسات تكوينهم.

النسبة المئوية	التكرار	عيّنة المتخرّجين حسب موقع مؤسسات تكوينهم
49.65%	72	مركز التّكوين المهني والتّمهين إسماعيل محمد بن اسماعيل بحي السوارق بلدية متليلي
14.48%	21	مركز التّكوين المهني والتّمهين الشهيد الرويجي امعمر بلدية متليلي
35.86%	52	المعهد الوطني المتخصّص في التّكوين المهني محمد شريف مساعديّة (بلدية بونورة ، غرداية)
100%	145	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ أغلبية أفراد العيّنة هم من المتخرّجين من مركز التّكوين المهني

و التّهمين إسماعيل محمّد بن اسماعيل المتواجد بحي السّوارق ببلدية متليلي ممثّلين أعلى نسبة قدّرت بـ : 49.65 % ، تليها مباشرة المتخرّجين من المعهد الوطني المتخصّص في التّكوين في التّكوين المهني محمد شريف مساعدية المتواجد ببلدية بونورة بنسبة قدّرت بـ : 35.86% بينما المتخرّجين من مركز التّكوين المهني و التّهمين الرويجي امعر المتواجد بوسط مدينة بلدية متليلي مثّلوا أقلّ نسبة قدّرت بـ : 14.48 % .



ملاحظة : تمّ تفريغ البيانات و استخراج النّسب المئوية من الجداول عن طريق برنامج Spss أو كما يسمّى ببرنامج الحزم الإحصائية . ويمكن استخراجها كذلك حسب العلاقة التالية :

التكرار

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{عدد أفراد العينة}}{100} \times 100$$

7-3) - **المنهج المتبّع** : ممّا لا شكّ فيه أنّ الباحث عند دراسته لمشكلة بحثه لابدّ عليه أن يتّبع منهجاً علمياً معيّناً حتّى يصل به و من خلاله إلى اكتشاف الحقيقة و حلّ مشكلة بحثه . ((فمنهج البحث هو طريقة موضوعيّة يتّبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر ، بقصد تشخيصها وتحديد أبعادها و معرفة أسبابها و طرق علاجها و الوصول إلى نتائج عامّة يمكن تطبيقها . فالمنهج فنّ تنظيم الأفكار سواء للكشف عن حقيقة غير معلومة لنا أو لإثبات حقيقة نعرفها))¹ . كما أنّ مناهج البحث العلمي تختلف باختلاف مشكلة وهدف كلّ باحث فكلّ منهج و وظيفته و اختصاصه ، ونظراً لهدف و طبيعة و خصوصيّة بحثنا الذي يدرس - دور التّكوين المهني في اندماج الشّباب في المجتمع الجزائري و الذي ركّزنا من خلاله على الشّباب المتخرّجين من مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين و الممارسين لتخصّصاتهم المهنيّة و علاقة ذلك التّكوين في تلك المراكز و المعاهد بالاندماج المهني و المجتمع المهني - تمّ الإعتماد على المنهج الوصفي و المنهج الكميّ .

أ- **المنهج الكيفي** : يعدّ المنهج الكيفي أحد أبرز المناهج المهمّة المستخدمة في الدّراسات العلميّة و رسائل الماجستير و الدكتوراه ، و الذي يلجأ إليه الباحثون بشكل دائم نظراً لمرونته الكبيرة و لشموليّته . كما يعدّ ((أهمّ أكثر مناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي و خصائصه وهو الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصّحيح لهذا الواقع))² .

كما عرّفه " حمد سليمان المشوخي " بأنّه : ((المنهج المتبّع لدراسة و إيضاح خصائص الظّاهرة أو حالة معيّنة كما هي كائنة في الواقع و تفسيرها و تحديد علاقاتها في إطار ظواهرها و المتغيّرات المحيطة بها))³ . و يرجع استعمالنا لهذا المنهج إلى عدّة اعتبارات هي :

- قلة الدّراسات التي تعالج هذا الموضوع من كلّ الجوانب ممّا أعطى للبحث صفة الإستطلاعيّة و الإستكشافيّة .
- الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول طريقة التّكوين و أهمّ التّخصّصات الموجودة

1- الطّاوي ، (محمّد مبارك) . البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته ، ط1 ، المكتبة الأكاديميّة ، القاهرة ، 1992 ، ص26 .

2- محمّد علي ، (محمّد) . علم الاجتماع والمنهج العلمي : دراسة في طرائق البحث وأساليبه ، ط3 ، دار المعرفة الجامعيّة ، الإسكندريّة ، 1983 ، ص 383 .

3- المشوخي ، (حمد سليمان) . تقنيات مناهج البحث العلمي : تحليل أكاديمي لكتابة الرّسائل والبحوث العلميّة ، منشأ المعارف ، 2002 ، ص 61 .

في مراكز التكوين المهني و التمهين و المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني بولاية غرداية ، و عن كيفية و طبيعة دخول الأفراد إليها .

- جمع المعلومات حول الأماكن العملية التي يمكن إجراء البحث الميداني فيها .
- معرفة الصعوبات التي يواجهها المتخرج في الاندماج في عمله و مجتمعه و ما علاقته بالتكوين المهني .

ب- **المنهج الكمي** : يعدّ المنهج الكمي أيضا أحد أبرز المناهج المستخدمة في تنفيذ الأبحاث العلمية له خصائصه التي تميّزه عن غيره من المناهج الأخرى ، فهو منهج ذو دلالات رقمية مهمة تدعم البحث العلمي . و طبقا لهذا المنهج في بحثنا لأنّ فرضيات البحث تفرض علينا من أجل اختبارها استخدام تقنيات كمية ، أي عمليات إحصائية نستطيع بها المقارنة بين عناصر الفرضية . ونظرا لتعدد المتغيرات ، فالمنهج الكمي هو الأنسب لتحليلها و تفسيرها و سوف يكون اعتمادنا في ذلك على تقنية الإستمارة .

و يعرف "موريس أنجرس Maurice Angers " المنهج الكمي بأنّه ((مجموعة من الإجراءات لقياس الظاهرة موضوع الدراسة ، و قد تكون هذه القياسات من الطراز الترتيبي (Ordnales) مثل : أكثر من أو أقل ، أو عددية و ذلك باستعمال الحساب))¹ . و عليه و من خلال استخدام هذا المنهج قمنا بتكميم النتائج المتحصّل عليها و وصفها في صورة كمية ، أي أنّنا قمنا بتحويلها إلى أرقام من أجل تسهيل المقارنة بينها و ذلك عن طريق استخدام جداول مركّبة بغية إيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة لتحليلها و تفسيرها و بالتالي الحصول على نتائج تجيبنا عن مشكلة الدراسة .

7-4) - **التقنيات المستعملة** : يعتمد اختيار تقنيات البحث أو ما يسمّى بوسائل و أدوات جمع البيانات في البحث العلمي على منهج البحث و نوعه . و بما أنّ هذا البحث اعتمدنا فيه على منهجين أحدهما وصفي و الآخر كمي فإنّ تقنيات البحث التي استخدمناها لجمع البيانات كانت عبارة عن ثلاث تقنيات وهي : - تقنية الملاحظة (البسيطة) .

1- أنجرس ، (موريس) . منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة (بوزيد صحراوي) وآخرون ، دار القصة ، الجزائر 2000 ، ص 100 .

- تقنية المقابلة .

- تقنية الإستمارة (وجهها لوجه) .

(أ)- **الملاحظة** : تعتبر الملاحظة من أقدم وسائل جمع البيانات و المعلومات الخاصة بظاهرة من الظواهر ، و هي وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات و تفحص الواقع ، تستخدم في البحوث الوصفية و بالأخص في الدراسات الإستطلاعية و الإستكشافية ، أين يعمل الباحث على جمع المعلومات و البيانات الأولية حول موضوع بحثه .

ويمكن تعريف الملاحظة بأنها ((عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر و المشكلات و الأحداث و مكوناتها المادية و البيئية و متابعة سيرها و اتجاهاتها و علاقاتها بأسلوب علمي منظم و مخطط و هادف بقصد التفسير و تحديد العلاقة بين المتغيرات و التنبؤ بسلوك الظاهرة و توجيهها لخدمة أغراض الإنسان و تلبية احتياجاته))¹ .

إستخدمنا هذه التقنية لأنها الأنسب للدراسات الإستطلاعية و لأنها تسهم إسهاما كبيرا في البحث من خلال ملاحظة الظواهر و تفسيرها و إيجاد ما بينها من علاقات .

و للملاحظة أنواع عديدة منها ما هو بسيط و منها ما هو منظم ، و في بحثنا هذا ركزنا على **الملاحظة البسيطة** و هي ((ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي و بدون استخدام أدوات دقيقة للقياس للتأكد من دقة الملاحظة و موضوعيتها))² .

و عليه إستخدمنا **الملاحظة البسيطة** في دراستنا الإستطلاعية التي قمنا بها في مركز التكوين المهني و التمهين إسماعيل محمد بن اسماعيل ببلدية متليلي ، و مركز التكوين المهني و التمهين الرويجي امعمر ببلدية متليلي ، و المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ببلدية بنورة . و كانت الملاحظة طبيعية و تلقائية و بسيطة جدا تم من خلالها تسجيل كل ما يتم ملاحظته

1- عبيدات ، (محمد) و آخرون . منهجية البحث العلمي : القواعد والمراحل والتطبيقات ، نقلا عن العواملة (حافظ نائل) ، ط2 ، دار وائل ، عمان ، 1999 ، ص 73 .

2- عوض صابر ، (فاطمة) و علي خفاجة ، (ميرفت) . أسس ومبادئ البحث العلمي ، ط1 ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ، 2002 ، ص196 .

و له علاقة بموضوع بحثنا . فكان مكتب التسجيل و مكتب مستشار التوجيه و قاعات التدريس و الورشات هي مكان الملاحظة ، و ركّزنا في تسجيل تلك الملاحظات على النقاط التالية :

أنواع التكوين الموجودة بالمركز و المعهد ، أهم التخصصات الموجودة بها و المحببة من قبل الشباب ، و نوعية التكوين المقدم بها . و ذلك بهدف جمع المعلومات المتعلقة بالتكوين المهني الذي يتم بهذه المراكز و المعاهد من أجل إثراء الجانب النظري ، من جهة و من جهة أخرى للتعرف على مدى توفرها على خصائص مجتمع بحثنا حتى نختار منه عينة للدراسة .

(ب)- المقابلة : هناك بيانات و معلومات لا يمكن أن يحصل عليها الباحث إلا بمقابلة مبحوثيه وجها لوجه حتى يتمكن من جمع المعلومات المراد الحصول عليها منهم ، خاصة إذا شك الباحث في أن صدق تلك المعلومات لا يتأتى إلا عن طريق ملاحظة سلوك الأفراد و التعرف على آرائهم و هل تختلف هذه الآراء باختلاف الأشخاص .

و المقابلة هي : ((عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث و شخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لمعرفته من أجل تحقيق أهداف الدراسة))¹ .

و في بحثنا إستخدمنا تقنية المقابلة الشخصية ، مع مُستشاري التوجيه لمركزي التكوين المهني و التمهين و مستشار التوجيه بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بحكم إحتكاكهم المباشر مع أفراد عينة البحث المتمثلة في الشباب الذين تكوّنوا و تخرجوا من تلك المراكز و المعاهد ، و حتى نجمع مختلف المعلومات حول مدى قناعة الشباب بالدخول إليها ، و مدى إختيارهم للتخصصات التي تكوّنوا فيها و هل أثر ذلك على مسار تكوينهم .

و قبل مقابلة مستشاري التوجيه بهذه المراكز و المعاهد تمّ الترتيب لها مسبقا عن طريق :

- إعداد دليل المقابلة ، هذا الدليل يحوي على أسئلة خاصة بمدى قناعة الشباب بالدخول والتكوّن في هذه المراكز و المعاهد . و أسئلة أخرى خاصة بمدى الرغبة في التخصص المتكوّن فيه من قبل هؤلاء الشباب .

- إستشارتهم حول الوقت المناسب لتحديد موعد المقابلة معهم .

1- عبيدات ، (محمد) و آخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 55 .

- إستشارتهم عن المكان الذي سيتم فيه إجراء المقابلة .

بعد ذلك تم تحديد موعد معهم للمقابلة و الذي كان في أماكن عملهم و خارج ساعة الدوام . و فيما يخصّ نوع أسئلة المقابلة فكانت عبارة عن أسئلة مفتوحة ، الهدف منها ترك لمستشاري التوجيه المجال لإفادتنا بكلّ المعلومات التي نريد أن نحصل عليها من وراء هذه المقابلة و المتعلقة بموضوع بحثنا .

(ج)- الإستثمار : تعدّ الإستثمار أكثر أدوات البحث شهرة في العلوم الإجتماعيّة و التي تعتبر وسيلة الباحث في جمع بياناته و لتحقيق أهدافه من البحث، و هي عبارة عن نموذج يشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يصيغها الباحث وفقاً لرؤيته الخاصّة و التي يراها مناسبة لجمع البيانات و المعلومات المتنوّعة حول أفراد بحثه و التي تخدم أهداف البحث .

أمّا فيما يخصّ نوع الإستثمار التي استخدمناها في بحثنا لجمع المعلومات فهي :

*** الإستثمار (وجهها لوجه) :** و اخترنا هذا الأسلوب في استخدام الإستثمار قصداً لأننا وجدناه الأجدر و الأنسب لطبيعة و خصوصيّة أفراد عيّنتنا . فأفراد العيّنة هم عبارة عن شباب متخرّجين من مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين و الممارسين لتخصّصاتهم المهنيّة في مختلف مؤسسات المجتمع ، و عليه تم إختيار هذا النوع من الإستثمار للإعتبرات التّاليّة :

- تجنّب عيوب الإستثمار الموزّعة و التي تؤثر على مصداقية البحث من خلال ما ينجرّ عن مختلف الأسئلة الغير مجاب عليها في الإستثمار .

- بعد تجريب توزيع الإستثمار على عيّنة تحوي على (10) أفراد فقط من المبحوثين تحصلنا على (12) إثنا عشر سؤالاً غير مجاب عليه ، و لذلك قمنا باختيار الأسلوب الملائم للحصول على الإجابات عن جميع الأسئلة التي تحويها إستثمار البحث ، و لم نجد أفضل من الإستثمار التي تتم وجهها لوجه، رغم أنّ هذه الأخيرة أثّرت على نسبة أفراد العيّنة و التي كانت عبارة عن 200 فرد لتتقلّص و تصل إلى 145 فرد فقط وافقوا على مقابلتهم و إجراء الإستثمار بالمقابلة معهم ، إلّا أنّنا استطعنا الحصول على أجوبة كاملة لكلّ سؤال في الإستثمار .

و بحكم مكان إقامتنا القريب من مقر إقامة أغلبيّة المبحوثين لم نجد إشكالا في تطبيق هذه

التقنية ، كما قمنا بترك الحرية للمبحوثين في إختيار المكان و الوقت لمقابلتهم باستخدام إستمارة البحث . و فيما يخص محتوى الإستمارة ، فإن إستمارة بحثنا تحتوي على 30 سؤالاً من نماذج مختلفة و متنوعة ، النموذج الأول متمثل في :

* **الأسئلة المغلقة :** و هي الأسئلة التي تفرض على المبحوث الإجابة عليها بنعم أو لا .

و رغم أنّ هذا النوع من الأسئلة لا يترك المجال للمبحوث في إعطاء رأيه ، إلا أنّها تسهّل على الباحث ترميز إجابات المبحوثين و تبويبها و تحليلها .

* **الأسئلة المتعدّدة الخيارات :** و التي قمنا فيها بطرح الأسئلة و إعطاء إجابة عنها يبقى على المبحوث إختيار أحد تلك الإجابات أو الجواب الذي يراه معبراً عن رأيه .

* **الأسئلة المفتوحة :** و فيها حاولنا ترك الحرية للمبحوث لإعطاء رأيه و الجواب على أسئلة الإستمارة بشكل وافي يساهم في إثراء البحث و حتّى يساعدنا في التّحليل السوسيولوجي فيما بعد . كما تحتوي هذه الإستمارة على عدّة محاور :

- المحور الأول : يحتوي على أسئلة عامة عن المبحوثين .

- المحور الثاني : يحتوي على أسئلة خاصّة بالتّكوين المهني الذي تلقاه المبحوثون في مراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيين .

- المحور الثالث : يحتوي على أسئلة خاصّة بالحياة المهنيّة للمبحوثين .

(8)- تحديد مجال البحث الزماني والمكاني :

أ - المجال الزماني للدراسة :

* الوقت المستغرق في الدراسة الإستطلاعية : استغرقت الدراسة في مركزي التكوين المهني

و التّلمهين حوالي الأسبوعين، بداية من 2018/11/06 إلى غاية 2018 /11/19 .

تمّ التركيز فيها على جمع المعلومات المتعلقة بالمتربّص و العملية التّكوينية ككل .

أمّا الدراسة الإستطلاعية التي تمّت في المعهد المتخصّص فاستغرقت هي الأخرى أسبوع كامل

من 2018/12/ 01 إلى غاية 2018/12/ 07 . تمّ التركيز فيها على مقابلة مستشار التوجيه

الخاص بهذا المعهد من أجل جمع المعلومات المتعلقة بمختلف التّخصّصات المهنية و العملية

التّكوينية بهذا المعهد . و يجدر الإشارة هنا إلى أنّه تمّ تحديد هذا الوقت مسبقا و التّقيّد به لعدّة

اعتبارات من بينها ارتباطات مستشاري التّوجيه الوظيفية و المهنية .

* الوقت المستغرق في الدراسة الميدانية :

إستغرقت الدراسة الميدانية حوالي (6) سبّعة أشهر ، و التي نعتبرها مدّة طويلة مقارنة بحجم أفراد

العينة ، و تعود أسباب إستغراق كلّ هذه المدّة إلى المبحوثين الذين تركنا لهم الحرية في إنتقاء

الوقت و المكان لكلّ مقابلة من أجل ملئ الإستمارة . هذا من جهة و من جهة آخر تعود إلى ظروف

صحيّة مررنا بها عطّلت من سرعة سيران إجراء الإستمارة بالمقابلة .

(ب)- المجال المكاني للدراسة : نظرا لأهداف البحث المحدّدة مسبقا و لقصدية مكان إختيار عينة

البحث تمّ إختيار مركزي التّكوين المهني المتواجدين في بلدية متليلي و إختيار المعهد الوطني

المتخصّص في التّكوين المهني والمتواجد في بلدية بنورة ، أمّا مكان مقابلة متشاري التّوجيه فكان

في أماكن عملهم . و فيما يخصّ المكان الذي تم فيه مقابلة المبحوثين المتمثّلين في الشّباب المتخرّج

من مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين و الممارسين لتخصّصاتهم المهنية ، فقد تنوّع

واختلف باختلاف ظروف و ارتباطات كلّ فرد من أفراد العينة . فمنهم من تمّ مقابلتهم في منازلهم

و هناك من تم مقابلتهم في المراكز والمعاهد التي تكونوا فيها و هناك من تم مقابلتهم في أماكن عامّة .

(9)- خلاصة الفصل :

تطرّقنا في هذا الفصل إلى مختلف الطّرق و السّبل و الوسائل التي استعملناها و استخدمناها في كلّ مرحلة من مراحل بحثنا. و نعني بذلك المنهجية التي اتّبعتها للوصول إلى الهدف من بحثنا . فبتحديدنا لمشكلة البحث و فروضه توضح لدينا المنهج الذي سنوظّفه و العيّنة التي سنختارها ، و نظرا لطبيعة موضوع بحثنا و خصوصيته تمّ اختيار العيّنة القصدية أي العيّنة العمدية ، لأننا تعمّدنا اختيار الشّباب المتخرّج من مراكز التّكوين المهني و التّمهين و الشّباب المتخرّج من المعاهد الوطنية المتخصصة في التّكوين المهني و الذين يمارسون تخصصاتهم المهنية .

أي يمارسون مهنة تكون في مجال التّخصص الذي درسوه في مركز و معهد التّكوين و التّعليم المهنيين ، كما و ظلّنا المنهج الكميّ و الوصفي لملائتهما لطبيعة الموضوع و استعملنا لجمع المعلومات تقنية الملاحظة البسيطة، و للتّحقّق من فرضيات البحث ، تقنية المقابلة المقنّنة و تقنية الإستمارة (بالمقابلة) . لنختم في الأخير بتحديد المجال الزّمني و المكاني لهذه الدّراسة و أهم الصّعوبات التي واجهناها في مسار بحثنا .

الفصل الثاني

الإقتراب النظري : التكوين المهني في الجزائر واقعه وتحدياته

* تمهيد

- 1- الإطار المفهومي للتكوين المهني .
- 2- لمحة تاريخية عن التكوين المهني في العالم العربي .
- 3- تطوّر التكوين المهني في الجزائر.
- 4- أهداف التكوين المهني و أنماطه .
- 5- شبكة هياكل التكوين المهني .
- 6- مستويات التكوين المهني ومخرجاته .
- 7- تنظيم التمهين في الجزائر ومشاكله .
- 8- صعوبات التكوين المهني و عوائقه .
- 9- نظرة المجتمع الجزائري للتكوين المهني .
- 10- تحديات التكوين المهني واستراتيجية تطويره .
- 11 - التكوين من أجل التشغيل .
- 12- مكانة التكوين المهني وآفاق تطويره .
- 13- خلاصة الفصل .

* تمهيد :

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم، كما يعتبر القيام عليه من أهم العوامل المساعدة على القيام بالاقتصاد و المجتمع ، لذلك أولت الدولة اهتمامها بتكوين الشّباب و تعليمهم و تنمية قدراتهم و سخّرت لذلك مختلف المؤسسات من بينها قطاع التكوين المهني .

هذا القطاع الذي يلتحق به العديد من الشّباب المتسرّب من المنظومة التّربوية للحصول على شهادة تؤهّلهم للعمل في المستقبل و الإدماج في المجتمع.

هذا القطاع الحساس الذي سنحاول التطرّق إليه في فصلنا هذا و نلقي الضّوء على تاريخ ظهور التّكوين في العالم و كيف تطوّر التّكوين المهني في الجزائر و الأهداف التي يطمح في الوصول إليها و ما هي هياكله و أنماطه و المشاكل التي تعيق و تحدّد من فعاليّته ، لنصل إلى معرفة النّظرة التي يحملها المجتمع عن التّكوين المهني ، كيف كانت وكيف أصبحت.

و أمام التطورات و التّغيرات السّياسية و الإجماعية و الإقتصادية التي يعرفها قطاع التّكوين المهني في الجزائر، وجد نفسه أمام تحدّيات كثيرة و لمواجهتها وضعت الجزائر إستراتيجية لتطويره . لذلك سنحاول التّعرف على تحدّيات التّكوين المهني في الجزائر و ما هي الإستراتيجية التي لا بدّ من تبنيها لتحقيق ذلك التّطور، و الآفاق التي يطمح الوصول إليها .

1- الإطار المفهومي للتكوين المهني :

لقد تعمّدنا إعطاء مصطلح الإطار المفهومي للتكوين المهني ، لأنّ هذا الأخير يشار إليه بمصطلحات مختلفة عنّا نحن في المغرب العربي عامّة و الجزائر خاصّة ، ففي الوطن العربي نجد الأردن مثلا يستعملون مصطلح ' التّربية المهنية ' ، و هذا الأخير يعتبر من المفاهيم التّربوية الحديثة في التّعليم النّظامي على المستويين المحلّي و العالمي ، و هي كذلك جزء من التّعليم العام و لها أهداف واضحة و محدّدة و موجّهة لفئة عمرية محدّدة أيضا . أمّا في مصر فنجد مصطلح ' التّعليم المهني ' أو التّعليم الفنّي هو السائد بها و أمّا في دول أوروبا فنجد مصطلح التّكوين المهني والذي يُطلق عليه بالّلغة الفرنسية (Formation Professionnelle) و يستعمل ككلمة مرادفة للتّدريب " training " بالّلغة الإنجليزيّة ، و من هنا كان و لأبّد من وضع هذا الإطار لتوضيح هذا الاختلاف في المصطلحات و تحديد مفهوم التّكوين المهني لغةً ثمّ اصطلاحًا .

أ- تحديد مفهوم التّكوين المهني لغة :

التّكوين كمفردة لغويّة ((إسم مشتق من فعل كوّن التي تعني عادة أنشأ ، صنع ، شكّل . و المكوّن للشّيء لا ينتهي إلى ذلك إلّا بعد إحداث تغييرات و معالجة لمادّته الأولى من خلال عمليّات الإضافة و التّصحیح التي تدخل على الحالة الأولى التي يكون عليها هذا الشّيء ، هذا لما يتعلّق الأمر بالمادّة ، أمّا عندما يتعلّق الأمر بالإنسان ، فالمقصود عادة هو التّكوين المعنوي و التّعديل و التّغيير....))¹ .

ب- تحديد اصطلاحا : لقد ظهرت عدّة مصطلحات ترتبط بمصطلح التّكوين إرتباطًا كبيرًا ، كما تقترب من معناه و هي التّعليم ، التّدريب ، تحسين المستوى ، الرّسكلة ، التّوجيه ، التّأهيل ... الخ . و أوّل تعريف سنوضّحه هو " لبوفلجة غيّاث " ، يقول أنّ التّكوين المهني هو : ((مجموعة من نشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعارف و المهارات و الإتّجاهات الضّروريّة لأداء مهنة أو مجموعة من الوظائف ، مع القدرة و الفاعليّة في فرع أو مجال من النّشاطات

1- تيلوين ، (حبيب) . التّكوين في التّربية ، بدون طبعة ، دار الغرب ، الجزائر ، 2002 ، ص 12 .

الإقتصادية المهنية))¹ . هذا التعريف يُوضّح لنا التكوين بأنّه عملية تكوينيّة هادفة تتمّ عن طريق التعلّم .

- تعريف " بلقاسم سلاطنية " ((التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعدادًا مهنيًا و تدريبهم على مهن معيّنة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم و إكسابهم مهارات جديدة))² . يتّضح من خلال هذا التعريف التّركيز على الهدف من التّدريب و الغاية منه لا الوسيلة .

و من المفاهيم التي تضمن إضافات جديدة للمفاهيم السّابقة ((التكوين نشاط مخطّط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات و الخبرات و المهارات و معدّلات الأداء ، و طرق العمل و السلوك و الإتجاهات ، لما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة و إنتاجيّة عالية))³ . و نلاحظ من خلال هذا التعريف أنّه أوضح ضرورة الاهتمام بالتّخطيط للتكوين ، كما أنّه يبيّن ضرورة إهتمام التكوين بتغيير الفرد و الجماعة بحيث يمكن التّغيير لهذين الطرفين من القيام بعملهم بأعلى درجة من الكفاية .

و هناك تعريف يقول أنّ : ((البرامج الرّسمية التي تستخدمها المؤسّسات لمساعدة الموظّفين و العمّال على كسب الفاعليّة و الكفاية في أعمالهم الحاليّة و المستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية و العملية المناسبة و المهارات و المعارف و الإتجاهات لما يناسب تحقيق أهداف المنشأة))⁴ . نلاحظ أنّ هذا التعريف يُركّز على نوع من التكوين و هو التكوين للعمّال ، و أهمّ ما يميّز هذا التعريف هو أنّ المؤسّسات تجني - من وراء تسطير البرامج الرّسمية التي تستخدمها لمساعدة الموظّفين و العمّال و كذلك من أجل تحسين أدائهم و رفع قدراتهم الإنتاجية - كسب الفعاليّة و الكفاية المستقبلية ، تنمية العادات الفكرية و العملية للأفراد ، رفع مهارات و معارف العاملين ، رفع مستوى أدائهم و كذلك الإتجاهات ما يناسب تحقيق أهداف المنظمة .

1- - بوفلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص 03 .

2- سلاطنية ، (بلقاسم) . ((سيكولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر)) ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، العدد 10 ، ديسمبر 1998 .

3- أحمد صقر ، (عاشور) . إدارة القوى العاملة : الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية، ط2 ، بيروت ، 1979 ، ص139 .

4- عمر ، (عبد الرحمان) . إدارة الأفراد ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1978 ، ص 205 .

- يُعرّف أحمد السيّد محمد فرج التّكوين المهني باعتباره ((المدخل لأيّ عمل ذي طابع حرفي يهدف إلى التّعرف على مختلف الخامات و العتاد و الآلات و الإجراءات و كذلك المعلومات النظريّة المتعلّقة بمجموعة الحرف و ذلك مع مراعاة أساليب العمل و معدّلات الأداء لتزويد المتدربين بالدّراية اللّازمة حتّى يمكن أن يساهموا في تقدّم البلاد من النّاحيتين الإقتصاديّة و الاجتماعيّة، و يمكن أن يتمّ ذلك داخل معاهد التّعليم أو في مراكز خارج تلك المعاهد))¹.
نلاحظ من خلال هذا التّعريف أنّه يركّز على التّكوين الذي يتمّ في مراكز التّكوين المهني و معاهد التّكوين للحصول على شهادة لدخول عالم الشّغل و المساهمة في تقدّم البلاد .

ج- المفاهيم المرتبطة بالتّكوين المهني : كما وضّحنا سالفًا أنّ التّكوين المهني يرتبط بعدّة مفاهيم من الضّروري التّطرّق إليها ، من أجل إثراء الموضوع و إثراء هذه الحقيقة و تصليط الضّوء على كل ما يتعلّق بهذه المصطلحات ، و تحديد مفاهيمها و طبيعة علاقة كلّ منها بالتّكوين المهني . خصوصًا و أنّنا نجدتها مقترنة في جميع التّعابير اللّغوية ، من بين هذه المفاهيم نجد : التّدريب المهني ، التّوجيه المهني ، التّأهيل المهني ، التّعليم المهني .

- **التّدريب المهني :** كلمة التّدريب باللّغة الإنجليزيّة تعني الفعل « To train » ، و قد ترجمه مختلف الباحثين المشاركة إلى كلمة - تدريب - ، عكس الباحثين في المغرب العربي الذين يستعملون مصطلح التّكوين المهني ، و يعود هذا الاختلاف إلى إرتباط الفكر العربي في كلّ منطقة بلغة المستعمر الذي استوطنها. هذا من ناحية التّرجمة للمصطلح ، أمّا من الناحية الرّسميّة لاستخدام هذا المصطلح و التي غالبا ما تستعمل لمساعدة الموظّفين و العمّال و كذلك من أجل تحسين أدائهم فهناك بعض الباحثين من يرى و أنّه توجد فوارق جوهريّة بين التّدريب و التّكوين و البعض الآخر يرى أنّهما لا يختلفان في شيء ما عدا أنّ التّكوين يعني كلّ أوجه التعلّم أمّا التّدريب فيقتصر على جزء من تلك الأوجه .

و يُعرّف التّدريب على أنّه ((برامج التّدريب القصيرة التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات

1- فرج ، (أحمد) . تقويم مراكز التّكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعيّة ، رسالة ماجستير ، كلية الخدمة الاجتماعيّة ، مصر ، 2001 ، ص 15 .

التي تتطلبها مجموعة من المهن المتصلة ببعضها ، كما يهدف التدريب المهني إلى تكوين العمّال المهرة ومنحهم مُقدّمات معترف بها))¹ .

و التدريب بهذا المعنى يعبر عن التكوين القصير المدى المُوجّه للعامل حتّى يتمّ تدريبه على مهارات جديدة معيّنة تتطلبها مهنته ، أو التكوين الأوّلي الذي يُوجّه للعامل بمجرد دخوله للعمل أوّل مرّة ، فيتمّ تدريبه وتعريفه بمختلف المهام التي تتطلبها مهنته أو المهن المتّصلة بها. و هناك من يعتبر التدريب المهني هو ((الأداة الأساسية لتطوير القدرات و التأهيل لشغل المناصب والأدوار الوظيفيّة ، فالتدريب هو الوسيلة التي من خلالها يُنمّي العامل قدراته على الأداء وإنجاز المهام و إدراك المسؤولية في إطار الإنتماء للمنظمة ، فجميع أنواع التدريب غايتها الأساسية هي تغيير الأفراد في معارفهم و خبراتهم و اتّجاهاتهم و سلوكهم))² . و يتّضح لنا من خلال هذا التعريف أنّه يعتبر التدريب غاية و وسيلة في نفس الوقت، الغاية تتمثّل في تغيير الفرد و الوسيلة تتّضح في تنمية القدرات .. الخ.

- **التوجيه المهني** : غالبا ما يُقصد بالتوجيه المهني تلك الخدمات التي تُقدّم للفرد ، حتّى يتمكّن من اختيار مهنته المستقبلية ، فهي عملية تساعده على التّقرّب منها و الميل إليها و الرّغبة في ممارستها و التّعرّف على مختلف المشاكل التي ستعترضه في سبيل تحقيق ذلك و مثال ذلك : التّوجيه الذي نجده في مراكز و معاهد التّكوين المهني، أين يتمّ استقبال الشّباب و ترغيبهم في مختلف التّخصّصات الموجودة بهذه المراكز و تبيان أهميتها و خصائصها و الشّروط التي تتطلبها المهنة ، حتّى يتمّ في الأخير الاختيار .

و من بين التعاريف التي تصبّ في هذا المعنى ، تعريف " عبد الرّحمان العيسوي " للتّوجيه المهني بقوله هو : ((مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تناسب قدراته و استعداداته و ميوله و دوافعه و خطّطه بالنّسبة للمستقبل ، أي آماله و تطلّعاته))³ .

1- مراد ، (عبد الفتاح) . موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات ، الإسكندرية ، 1995 ، ص 1558 .

2- كشرود ، (عمار الطيب) . علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، مفاهيم ونماذج ونظريات ، المجلد الأول ، دار الكتب الوطنية ، ليبيا ، 1995 ، ص 294 .

3- العيسوي ، (عبد الرحمان) . دراسات في علم النفس المهني والصناعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1997 ، ص 250 .

وعرّفه " أبوسل محمد " على أنّه ((العملية التي بها تساعد الفرد على أن يختار مهنة من المهن فبأهل لها و يدخلها و يرضى فيها ، و يكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه ، و نساعد على أن يقرّر بنفسه مستقبله المهني بالإختيار الموافق الذي يؤدي إلى تكييفه مهنيًا تكييفًا سليمًا))¹ .

- التأهيل المهني : و يُقصد بمصطلح التأهيل المهني هو : تلك الخدمات التي تُقدّم و تُوجّه إلى كلّ من نقصت قدرته على العمل والإنتاج نتيجة عجز أو إعاقة أو عاهة وراثية كانت أو مكتسبة أثناء حياة الفرد إثر حادث ما ، جسدية أو عقلية ، خلقية .
و يعرفه " عبد الفتاح دويدار " بأنّه ((هو توجيه شخص لعمل جديد يتفق مع حالته الجديدة التي تغيّرت عن الحالة السابقة لدرجة جعلته غير صالح للقيام بعمله السابق ، و من أمثلة ذلك تأهيل المرضى و المعوقين و المسنين))² .

(2)- لمحة تاريخية عن التكوين في العالم العربي :

(1-2)- التكوين المهني في دولة تونس :

إنّ التنمية الإقتصادية و الاجتماعية في تونس كانت دائما محلّ اهتمام السلطات بفضل سياسة نشيطة للتشغيل ، و بفضل جهاز للتكوين المهني قادر دائما على التكيف مع تطوّرات التقنيات و مسار الإنتاج و تغيّرات سوق التشغيل و طلب التكوين .
ففي سنوات التسعينات كان يتكفّل بالتكوين في تونس كلّ من ((- القطاع العمومي اتّجاه ثلاثة محاور هامة هي : - التكوين المُوجّه نحو تلبية احتياجات التنمية في الحرف عن طريق إنشاء مراكز للتكوين الخاصة بالحرف التابعة للديوان الوطني للحرف ، - التكوين المُوجّه نحو تلبية احتياجات التأهيل المرتبط بالتنمية الإقتصادية للبلاد و التطوّر التكنولوجي ، عن طريق إنشاء مؤسسات التكوين المندمجة داخل القطاعات الوزارية التقنية ...- الديوان الوطني للتكوين المهني و التشغيل . - الديوان الوطني التونسي للسياحة . - الوكالة المكلفة بتبسيط التقنيات

1- أبوسل ، (محمد) . مدخل إلى التربية المهنية ، دار الفكر ، القاهرة ، 1998 ، ص 31 .

2- دويدار ، (عبد الفتاح) . أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 250 .

و التّكوين في الفلاحة . - المحافظة العامّة للصّيد البحري ... - القطاع الخاص للشّباب الباحثين عن منصب تكوين و لكن بدفع تكلفة التّكوين . - الشّركات و المؤسّسات و المجموعات المهنية ، قصد الإجابة لاحتياجاتها المباشرة من تأهيل أو تحسين المهارات المهنية لعمّالها...¹ .

و حالياً تؤمّن وزارة التّكوين و التّشغيل الإشراف البيداغوجي على المنظومة الوطنية للتّكوين المهني و التي تضمّ عديد المتدخّلين :

- ((الوكالة التّونسية للتّكوين المهني ، التابعة لوزارة التّكوين المهني و التّشغيل ، تشرف حالياً على 136 مركز تكوين مهني تؤمّن التّكوين في 13 قطاع .

- الديوان الوطني التّونسي للسياحة، التّابع لوزارة السياحة، يُشرف حالياً على 08 مراكز تكوين مهني تؤمّن التّكوين في قطاع السياحة و الفنادق .

- وكالة الإرشاد و التّكوين الفلاحي ، التابعة لوزارة الفلاحة و الموارد المائية ، تُشرف حالياً على 39 مركز تكوين مهني تؤمّن التّكوين في قطاع الفلاحة و الصّيد البحري .

- وزارة الدّفاع الوطني تشرف حالياً على 12 مركز تكوين مهني تؤمّن التّكوين في عديد القطاعات ...² .

أمّا فيما يخصّ مستويات التّكوين المهني في تونس ، فنجد أنّ مسار التّكوين المهني مرّ بثلاث مراحل : ((- مرحلة أولى تُختتم بشهادة الكفاءة المهنية و تُفتح للذّين واصلوا الدّراسة إلى نهاية السّنة التّاسعة من التّعليم الأساسي .

- مرحلة ثانية : تُختتم بمؤهل التّقني المهني و تُفتح لحاملي شهادة الكفاءة المهنية و للذّين واصلوا الدّراسة إلى نهاية السّنة الثانية من التّعليم النّانوي .

- مرحلة ثالثة : تُختتم بمؤهل التّقني السّامي و تُفتح لحاملي شهادة البكالوريا و استثنائياً لحاملي مؤهل التّقني المهني النّاجحين في مناظرة الإنتقاء .

1- الهاشمي ، (عبد القادر) . التّكوين المهني في أقطار المغرب العربي و جدواه الاقتصادية و الاجتماعية ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل ، الجزائر ، 1992 ، ص 57 .

2- وزارة التّكوين المهني و التّشغيل . التّكوين المهني في تونس ، فيفري 2016 ، www.emploi.gov.tn/tn .

- و ابتداء من سنة 2008 تمّت إضافة مرحلة تكوين جديدة تُختتم بشهادة مهارة لطالبي التكوين الذين لا تتوفر فيهم شروط الإلتحاق بالمرحلة الأولى من مسار التكوين المهني ¹ .
- وفيما يخصّ أنماط التكوين فإنّ الوكالة التونسية للتكوين المهني ، تعتمد الأنماط التالية :
() - التكوين المهني الأساسي : داخل مؤسسات التكوين المهني .
- التدريب المهني : يعدّ نمط من أنماط التكوين الأساسي ويتمّ داخل الوسط المهني .
- التكوين بالتداول : يتمّ التكوين عن طريق اتفاقيات بين مؤسسات التكوين والمنشأة المهنية .
- التكوين المستمر والتأهيل المهني : يُقدّم للعاملين للرفع من مستواهم ² .
- مختلف أنظمة التكوين المهني :

1- التلمذة الصناعية : ((هذا النوع من التكوين يعتمد على التناوب ، و يسمح للشباب المتراوح أعمارهم من 14 إلى 18 سنة باكتساب مهارة العامل عن طريق التكوين داخل الشركة أو المؤسسة المنتجة ، و لكن تحت إشرافٍ بيداغوجي للمستشار المكلف من طرف الديوان الوطني للتكوين المهني و التشغيل ، و تدوم الدورة من سنتين إلى ثلاث سنوات بحسب التخصصات و المهن ...)) ³ .

2- (التكوين المؤدّي للتأهيل عن طريق الهيئات المتخصصة : و يتفرّع إلى مايلي :

أ- التكوين الأساسي المؤهل ... ، ب- تحسين المستوى المهني ...

3- التكوين بديوان التكوين المهني والتشغيل : ويتفرّع إلى :

- أ- التكوين المتناوب ، ب- التكوين المهني الفلاحي ... ، ج- التكوين المهني في قطاع الصيد
- الصيد البحري ، د- التكوين في قطاع السياحة ، هـ - التكوين في الصيدلة
- ي- التكوين بالقطاع الخاص المؤهل

1- وزارة التكوين المهني والتشغيل . (التكوين المهني الأساسي في تونس) ، 2018/02/02 ، www.emploi.gov.tn/tn1 .

2 - أحمد ، (مصطفى) . مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدرّبين ، طرابلس ، ليبيا ، ليبيا ، 2001 ، ص 193 .

3- الهاشمي ، (عبد القادر) . مرجع سبق ذكره ، ص 71 .

4- التّكوين المستمرّ للعمّال أثناء النّشاط¹ .

و كلّ هذه الأنظمة تعمل على ضمان تأهيل مهني لكل متربّص مانحةً له فرصة الحصول على منصب عمل مأجور أو وظيفة مُستقلّة أو تحسين كفاءاته المهنيّة أثناء فترة التّشغيل .

و إذا اعتبرنا أنّ التّكوين المهني في صلب العلاقة بين التعلّم والإنتاج فهو مدعوّ لمواجهة نوعين من التّحديات : التّحدي الأوّل ذو طابع الإجماعي يتمثّل في خلق الشّروط المثلى لإضفاء الطّابع الإحترافي المهني على الأفراد السّاعين إلى التّكوين، وأمّا التّحدي الثّاني فهو: ذو طابع اقتصادي مُعبّر عنه بتكوين أفراد مؤهلين لأن يكونوا مخرجات قادرة على الاستجابة لحاجيات القطاع الاقتصادي .

وعلى ذكر المخرجات ، فإنّ هذه الأخيرة يتمّ تقويمها في تونس بطريقة شاملة ، أي هناك تقويم داخلي و آخر خارجي . بمعنى يتمّ تقويم المتربّصين بغرض متابعتهم في مسألة أساسيّة و هي تحقيق الكفايات المهنيّة المطلوبة بمستويات مقبولة من قبل القطاع المستخدم .

((يستمرّ التّقويم الداخلي طوال فترة التّكوين ، فهو داخلي لحدوثه داخل المؤسسة التّكوينية ، و يتمّ عند استكمال التّعليم والتّدريب على مختلف العناصر التّدريبية وفقاً لمعايير الأداء المحدّدة في سجلّ تقدّم المتدرب))² . و يُراعى عند التّقويم ، التّحقّق من جودة المنتجات التي تمثّل في هذه الحالة الخريجين ، أي ما ينتجه هؤلاء من مواد و مشاريع و إنجازات حسب تخصّص كلّ واحد منهم ، و على أساس نتائج التّقويم الداخلي يتمّ تخريج المتدربين النّاجحين ، كما يتمّ إعادة تدريب البعض منهم الذين لم يحقّقوا المستويات الحسنة .

أمّا التّقويم الخارجي ((فيتمّ بعد تخرّج المتربّصين الذين يشرعون في البداية ، في البحث عن فرصة العمل بمساعدة المعهد التّدريبي و مكاتب التّشغيل ، و بعد فترة لا تقلّ عن ستّة أشهر ، تبدأ الدّراسة التّتبعية الأولى حيث يتعرّف من خلالها على المتربّصين الذين تحصّلوا على مناصب شغل ، ثمّ يشرع في تطبيق برنامج الدّراسات التّتبعية الدّورية التي لا تقتصر على

1- نفس المرجع السّابق ، ص ص 72 - 74 .

2- أحمد ، (مصطفى) . مرجع سبق ذكره ، ص 59 .

المعلومات والبيانات العامة ، بل تركز على معرفة مدى ارتباطية الأهداف التدريبية بمتطلبات أصحاب العمل ..¹)).

و فيما يخص سياسة تونس التنموية ، فكان الإنسان هو محور تلك السياسة و هدفها الأسمى و وسيلتها المثلى . إذ ((يقوم النموذج المجتمعي لتونس ما بعد الثورة أساساً على التوفيق بين سياسة إقتصادية قوامها النجاعة و سياسة إجتماعية محورها الرفاه الإجتماعي ترمي جميعها إلى الارتقاء بالتنمية البشرية إلى مستويات رفيعة و إلى التحسين المتواصل لجودة الحياة))². وتستند الإستراتيجية الوطنية للتنمية إلى الرهانات و التحديات المطروحة و إلى جملة من القيم و المبادئ الحضارية الرامية خاصة إلى :

((تثبيت أركان المواطنة الفاعلة... الحرص على الرفع من كفاءة الموارد البشرية... الانفتاح و التفاعل مع المحيط الداخلي والخارجي))³.

و في الأخير يمكن القول أنّ تونس ((تعيش مُعرجاً جديداً يتمثل في تطوّر المشروع المجتمعي و إرساء منوال تنمويّ جديد ، و كشرط أساسي لتكثيف حظوظ النجاح و التسريع في الإنجاز حتّى يرجع الأمل في المستقبل لشباب البلاد ، لابدّ من العمل على مقومة الفساد و تسهيل الإجراءات الإدارية و توفير حظوظ النجاح لكلّ المواطنين التونسيين عبر تكريس قواعد الحكومة الرشيدة و التسريع في برامج الإصلاحات الذي انطلق منذ سنة 2012))⁴.

2-2- التكوين المهني في المغرب :

يكتسي قطاع التكوين المهني في المغرب أهمية خاصة لما يُوفّره من يد عاملة ذات كفاءة ، بفضل التكوينات المختلفة التي تقدّمها مراكز التكوين التابعة للمكتب الوطني للتكوين المهني و إنعاش الشغل الذي يصهر على إعداد أطر تساهم في مواكبة تطوّر الاقتصاد المغربي . و ((يُعتبر مكتب التكوين المهني و إنعاش الشغل الذي أنشأ في عام 1974 ، الفاعل العمومي الرئيسي في مجال التكوين المهني في المغرب. و هو يتوفّر على مجلس للإدارة ثلاثي ، يتألّف

1- نفس المرجع السابق ، ص 60 .

2- وزارة التكوين و التشغيل ، ((مشروع الوثيقة التوجيهية لمخطّط التنمية 2016-2020)) ، تونس ، 2015 ، ص 41 .

3- نفس المرجع ، ص 52 .

4- نفس المرجع ، ص 56 .

من ممثلي الدولة و ممثلي أرباب العمل و ممثلي المأجورين .

و يُساهم مكتب التكوين المهني و إنعاش الشغل في تحسين قدرة العمال التنافسية من خلال ضمان تكوين المأجورين . كما يشجّع المكتب أيضا على توظيف الشباب و خاصة منهم الذين ينحدرون من طبقات إجتماعية فقيرة ، من خلال برامج تتوّج بتسليم شهادات تأهيلية .¹

تقوم بعملية التكوين في المغرب عدّة مؤسسات تعليمية في ميدان التكوين المهني ، و تسمّى إما معاهد أو مراكز وهي مفتوحة في وجه الفتيان والفتيات لتعلّم مهنة معينة ، و ((استقبلت مؤسسات التكوين المهني سنة 2012 ، 280 ألف متدربا بالبناء و الأشغال العمومية ، و 23600 متدربا بقطاع الفنادق و السياحة ، إضافة إلى 37300 متدربا في التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الإتصال ، كما تستقبل هذه المؤسسات أكثر من 2400 متدربا بقطاع النقل و اللوجستيك))² .

تتواجد مؤسسات التكوين المهني ((ب : 51 مدينة مغربية ، و يتباين حجم إستقطاب المتدربين من مدينة إلى أخرى ، حيث تعتبر مدينة الدار البيضاء الأكثر استقطابا ، بأزيد من 53 ألف متدربا متبوعة بمراكش والرباط و فاس و طنجة ، و تستقطب كل مدينة من المدن الأربع ما بين 12 ألف و 16 ألف متدرب))³ .

و ((جهاز التكوين المهني حاليا يستقبل ما يقارب 390000 متدربة و متدربا في أكثر من 330 شعبة ملقنة من طرف 14 قطاعا مكوّنا عموميا بالإضافة إلى مؤسسات التكوين المهني الخاص . و يبلغ عدد مؤسسات التكوين المهني العمومي أكثر من 500 مؤسسة و أكثر من 1300 مؤسسة بقطاع التكوين المهني الخاص . بالنسبة للتكوين المستمر ، يتمّ تكوين أكثر من 92000 أجير ، ضمنهم 45 بالمائة في وضعية هشّة))⁴ .

يتوفّر نظام التكوين حاليا في المغرب على أربع مستويات وهي :

1- طموح ، (محمد أنس) ، ((مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل ، مخطّط لتكوين مليون شاب في أفق سنة 2017)) ، الأخبار تيفي 1 ، المغرب ، الساعة الثامنة ، يوم 18 / 07 / 2014 .

2 - الجديد ، ((التكوين المهني بالمغرب : الخريطة و المردودية)) ، نشر في الجديد يوم 2012/05/11 . attajdid . <http://www.maghress.com>

3- نفس المرجع .

4- وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني ، ((المقاربة المرتكزة على الكفاءات إحدى رافعات الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021)) : www.reapcmaroc.com ، المغرب ، أكتوبر 2015 .

((- مستوى التخصص خاص بالسنة السادسة ابتدائي و السنة 1 و 2 إعدادي . و لا يقل سن المترشح على 15 سنة و لا يتجاوز 25 سنة . يدوم التكوين سنتين ، يحصل المترشح في نهايتها على شهادة التخصص المهني ،

- مستوى التأهيل (خاص بالسنة الثالثة إعدادي و الجذوع المشتركة) ، يدوم التكوين سنتين يحصل المترشح في نهايتها على دبلوم التأهيل المهني .

- مستوى التقني (خاص بمستوى البكالوريا)

- مستوى التقني متخصص (خاص بالحاصلين على البكالوريا) .

بالنسبة لكيفية إجراء اختبارات الإلتحاق بمؤسسات التكوين ، فتجري كالتالي :

دراسة ملف الترشيح ، اختبار معرفي يعتمد على تقييم المستوى الدراسي للمترشح في المواد العامة كالعربية والفرنسية والرياضيات و الفيزياء

الروايز البسيكوتقنية ، و تستعمل بصفة عامة من طرف مكتب التكوين المهني و إنعاش التشغيل ، لكن هناك بعض الشعب التابعة لهذا القطاع و التي تستوجب شروطا للإلتحاق كدراسة الملفات أو تداريب إنتقائية أو اختبارات معرفية .¹

و حتى يقوي قطاع التكوين المهني نظامه التكويني و يحقق أهدافه الإستراتيجية ، يستعدّ اليوم لتفعيل الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 ، التي تركز على الحكامة و التنظيم المؤسساتي و البيداغوجي و إسهام المهنيين في عملية التكوين .

((و تؤكد هذه الإستراتيجية على المقاربة المتركزة على الكفاءات كخيار إستراتيجي لهندسة نظام التكوين المهني و ذلك من خلال اعتماد حكمة جديدة للنظام تعتمد على عقود برامج تبرم بين الدولة و القطاعات المكونة . و تعتمد كذلك على إشراك الفدراليات و الجمعيات المهنية الخاصة و تتوخى هذه الإستراتيجية مقاربة شمولية تركز على الانفتاح و التجديد و الإدماج و تنمية الكفاءات))².

1- وزارة التربية الوطنية و التكوين المهني ، ((البوابة الوطنية للتوجيه المهني: مستويات التكوين المهني)) ، المغرب ، 2014 ، www.men.gov.ma

2- وزارة التربية الوطنية و التكوين المهني ، ((المقاربة المتركزة على الكفاءات (...)) ، مرجع سبق ذكره ، ص ، 06 .

- و لبلوغ أهداف التّكوين المهني المسطّرة في الرّؤية الجديدة ، فإنّ الإستراتيجية الوطنية للتّكوين المهني 2021 بلورت ستّة محاور إستراتيجية ترمي إلى :
- ((نظام مفتوح لجميع الفئات .
 - ربط التّكوين بالحاجيات الإقتصادية و الإجتماعية .
 - وضع المقابلة في صلب نظام التّكوين .
 - نظام قائم على تحسين جودة التّكوين .
 - حكمة مجدّدة ومندمجة لضمان النّجاعة و الفعاليّة .¹

(1)- نفس المرجع السابق ، ص 07 .

(3)- تطوّر التّكوين المهني في الجزائر :

أ- فترة قبل الإستقلال : لقد كانت الجزائر تحت وطأة الإحتلال الفرنسي الغاشم من سنة 1830 إلى غاية الإستقلال 1962 تصارع و تقاوم للبقاء و للحرية و الإستقلال متحدية كلّ السياسات الهمجية التي اتّبعها الإحتلال و التي كان يهدف من ورائها إلى القضاء على المقومات الشخصية الجزائرية و تجهيل المواطنين ليسهل عليه فيما بعد إبقاء هذا الشعب تحت تبعيته . بعد ذلك ((بدأ التفكير بإنشاء تعليم مهني في سنة 1835 ، حيث فتحت مدرسة واحدة للصنائع و الحرف بمنطقة القبائل ، لكنّ خوف فرنسا من تمرّد الشباب الجزائري أدّى بها إلى غلق هذه المدرسة سنة 1871 و بقي الوضع على هذه الحالة حتّى سنة 1881 ، حيث فتحت مدرسة أخرى للتكوين المهني الزراعي في الجزائر العاصمة مخصّصة للشباب الأوروبي، ولم يُسمح للشباب الجزائري بالدخول إليها إلّا بعد الأزمة الإقتصادية الكبرى التي هزّت كيان النظام الرأسمالي سنة 1929)).¹ و بعد قيام الثورة التحريرية و توسّعها في أوساط الشعب الجزائري ، حاول الإستعمار الفرنسي القضاء عليها بكلّ الطرق و مشروع قسنطينة الذي يمتدّ على فترة 5 سنوات من (1959-1963) هو واحدٌ من هذه الطّرق التي استعملها ديغول كسياسة للإغراء و المشاريع الإجتماعية ((بهدف إخضاع الجزائر وجعلها مرتبطة إلى الأبد لصالح فرنسا.. و سعى المشروع إلى..توفير المساكن و بناء المدارس للجزائريين ... كما مسّ هذا المشروع التّكوين المهني))² .

غير أنّه لوحظ في تلك الفترة أنّ أجهزة التّكوين المهني كانت إنتقائية ، فعدّد قليل من الجزائريين يتكوّنون وهم ينتمون إلى الطبقة المحظوظة أي البرجوازية، هذا من جهة و من جهة أخرى كان المسعى الحقيقي لتلك المراكز هي تكوين يد عاملة رخيصة و بقي كذلك حتّى الإستقلال .

ب- فترة ما بعد الاستقلال : " بداية التّكوين المهني بالجزائر 1962 – 1970

إنّ معظم مراكز التّكوين المهني الموجودة بعد الإستقلال و التي تركها المعمر أنشئت يد عاملة تستجيب لاحتياجاته ، لذلك كان و لابدّ من مواجهة هذا الإرث فكانت ((الفترة ما بين 1962 -

1- راجح ، (الجيلالي) . تاريخ الجزائر العام ، ط1 ، المطبعة الشعبية ، الجزائر ، بدون سنة ، ص 228 .

2- بلعباس ، (محمد) . المزهري في التاريخ المعاصر ، ط3 ، دار هومة ، الجزائر ، 1997 ، ص 189 .

- 1969 مرحلة توفير الشروط المؤسسية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية ، التي تسمح بتنفيذ إستراتيجية للتنمية التي بإمكانها مواجهة الإرث الإستعماري ... ولقد قامت السلطات السياسية ببعض الإجراءات لترقية التكوين المهني و مساعدته على القيام بالدور المنوط به .
لقد كانت هذه الإجراءات تهدف إلى توظيف مكوّنين وإطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين ، ممّا أدّى إلى إيجاد محافظة للتكوين المهني و ترقية الإطارات سنة 1963 و كانت تهدف إلى دراسة و ترقية سياسة لتكوين الكبار و تهئّئ الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالإقتصاد الوطني . بدأ جهاز التكوين المهني بوجود 17 هيكل تكويني تابع لوزارة العمل و الشؤون الاجتماعية بقدرة استيعاب لا تتعدى 2000 متدرّب بصفة دائمة و 2500 في مجال التمهيد للتكوين. ¹ .

ج- مرحلة توسيع الإقتصاد و الحاجة للتكوين المهني 1970 – 1980 :

كان جهاز التكوين المهني خلال تلك الفترة عاجزا عن تلبية الإحتياجات لليد العاملة المؤهلة ، لذلك عمدت الدولة على خلق ظروف للتشغيل عن طريق إستراتيجية التصنيع باتّباع المنهج الإشتراكي الذي كانت أداته القطاع العام .

كما شهد التكوين المهني في هذه المرحلة تطوّرا لكن هذا الأخير يبقى غير كافٍ و متطلّبات الإقتصاد الوطني . كما ارتفع في هذه المرحلة ((عدد مراكز التكوين المهني للكبار إلى 25 مركزا بقدرة استيعابية تقدّر بـ : 6000 مُتدرّب ، و يهدف التكوين (CFA) بها إلى إعداد عمّال مختصّين و مؤهّلين في التخصّصات التقليديّة مثل البناء و التجارة و التّرصيص الصّحي و الميكانيك . إضافة إلى هذه المراكز ، تمّ إنشاء معهدين تكنولوجيّين في نفس المرحلة مهمّته تكوين التّقنيّين السّامين في فروع التّشييد و الهندسة المعمارية و الأشغال))² .

و في نهاية السّبعينات اتخذت السلطات السّياسيّة قرارات هامّة الهدف الرّئيسي منها هو :
((- إحداث طرق جديدة للتكوين مثل التّمهين و التكوين عن بعد و كذا تنظيم التكوين داخل

1- بوفلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص 05 .

2- نفس المرجع ، ص 06 .

المؤسسة نفسها .

- توسيع القدرات التي لم تكن تتجاوز 60 مؤسسة لا يتعدى عدد مناصب التكوين بها 30000 منصب و كذا إقامة شبكة فعلية من الهياكل المكلفة بتزويد الاقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة اللازمة لسير العمل بها¹.

ح- مرحلة توسع التكوين المهني 1980 – 1990 : كانت الإنطلاقة الحقيقية للتكوين المهني مع بداية المخطط الخماسي الأول الذي تقرر خلاله تنمية قطاع التكوين المهني و هكذا تم ((الإتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات مدة المخطط ، لثضاف إلى 69 مركزا و التي كانت موجودة عبر الوطن قبل انطلاقة المخطط))² و على الرغم من التطور الذي عرفه التكوين المهني في هذه المرحلة إلا أن ذلك لم يكفي مع التغيرات الجذرية التي عرفها القطاع الإقتصادي في بداية الثمانينات و الذي ((أدى إلى توقف المشاريع التكوينية ، بسبب النمط الإقتصادي الجديد المتمثل في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى و تحويلها إلى وحدات صغيرة و متوسطة، ما عدا الوزارات التقنية التي واصلت اهتمامها بإنشاء هياكل تكوين بأعداد محدودة.))³ .

كما عرف التكوين المهني تغيرات على مستوى الجهات الوصية على المستوى المركزي ((إذ تم تداول الوصاية بين وزارة العمل و التكوين المهني ، وزارة التربية و التكوين و كتابة الدولة للتكوين المهني . و أمام التحديات التي كانت تواجه قطاع التكوين المهني كان من الطبيعي أن تُعاد الصلاحيات إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني التي وجهت جهودها نحو محورين مهمين و هما :

- تنمية المؤسسات التكوينية .

- وضع نظام تشريعي و قانون لترقية التكوين المهني))⁴ .

1- الهاشمي ، (عبد القادر) . مرجع سبق ذكره ، ص 57 .

2- بوقلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص 08 .

3- نفس المرجع و الصفحة .

4- نفس المرجع ، ص 09 .

و من خلال هذه العشريّة تمّ إنشاء عدد كبير من المراكز و المعاهد الوطنيّة للتكفل بالطلّاب الاجتماعي المتزايد ليصل عدد مراكز التّكوين المهني ((سنة 1985 إلى 272 مركز بزيادة القدرة الإستيعابية ب : 70000 منصب تكوين إضافة إلى 05 معاهد لتكوين المكوّنين ظهور نمط جديد من التّكوين و المتمثّل في التّمهين الذي ظهر بموجب قانون 1981 المعدّل سنة 1989 و الذي يهدف إلى استغلال قدرات المؤسسات الإنتاجيّة ، هياكلها و ورشاتها و إطاراتها في عمل التّكوين وهكذا تكفل التّمهين سنة 1981 بما بين 70000 و 50000 ممتّهن . و قد ساهم هذا القانون في تنظيم و هيكلة هذا النّوع من التّكوين و إشراك القطاعات الإقتصاديّة (عموميّة و خاصّة) في عمليّة التّكوين و بموجب هذا القانون تغيّرت " مراكز التّكوين المهني للكبار " لتصبح " مراكز التّكوين المهني و التّمهين " .¹

و يجب التّذكير هنا أنّ في العشريّة الأخيرة من القرن 20 تدهورت أسعار المحروقات ، إضافة إلى الأزمات الإقتصاديّة و الاجتماعيّة ، كلّ هذا كشف عن هشاشة النّظام الإقتصادي الجزائري ، أين ارتفعت نسبة البطالة و تخلّت معظم المؤسسات العموميّة و القطاعات الوزارية عن مهامها التكوينية و تحولت غالبية هياكل التكوين إلى مهام أخرى.

خ- مرحلة التّكوين المهني و اقتصاد السّوق من 1990 إلى غاية 2000 :

في سنة 1990 فتح ملفّ التّكوين المهني و الإصلاحات الإقتصاديّة و بدأ في هذه السّنة التّفكير فيه و بكلّ المؤسسات المعنيّة بالتّكوين . و قد تمخّض هذا التّفكير عن جملة من الإجراءات تضمّنّها مخطّط توجيهي ، و قد أكّد التّقاش أهميّة الدّور المئوّل بالتّكوين المهني في التّطوير الإقتصادي و الاجتماعي للبلاد ، أي عكس المراحل السّابقة ، أين اعتبر مجرد وسيلة لامتناس العدد الهائل من الشّباب الذين رفضهم النّظام المدرسي و لاسيما أولئك الذين طردوا في الطّور الأساسيّ (السّنة التاسعة) سابقا و (الرّابعة متوسّط) حاليا و الموجهين إلى الحياة العمليّة مباشرة أو إلى التّكوين المهني .

و إذا عدنا إلى ذلك المخطّط التّوجيهي فنجد أنّه أوصى على الخصوص ب :

1 - نفس المرجع السابق ، ص 10 .

- ((- إنشاء جهاز للتّحاور يشمل القطاعات المكوّنة و المستخدمة من أجل توفير شروط مناسبة للتّكوين و التّشغيل ويتمثّل في المجلس الإستشاري للتّكوين المهني .
- إنشاء مجالس محلية إستشارية للتّكوين المهني(على مستوى المؤسسة والولاية، حسب النّشاطات).
- توسيع أنماط التّكوين إلى جانب التّكوين الإقليمي .
- تنويع الشّعب و التّخصّصات في إطار التّكوين الإقليمي لهدف تكييف جهاز التّكوين حسب حاجة الإقتصاد المحلي .
- دعم الموارد البشريّة التّربوية و التّسييريّة بتأطير من مستوى جامعي .
- تحسين الأداء البيداغوجي ... ، وضع نظام للإعلام .
- إحداث مؤسسة للدراسة و البحث ، تقوم بدور المرصد في مجال إدماج حملة شهادات التّكوين المهني والتي تقوم بصفة دائمة حول الحرف و التّأهيلات))¹.
- ((إدراج المستويات الرّابعة و الخامسة في طائفة الفروع التي تتوفّر على فرص عمل كثيرة و التي لم يتم استغلالها إلى غاية اليوم من قبل مختلف الأنظمة الفرعيّة للتّكوين))² .
- إلا أنّ تركيز الجهود على أهداف هذا المخطّط التّوجيهي لم تتم و ذلك لأسباب عديدة أهمّها الوضعيّة السّياسيّة و الإجماعيّة التي عرفت الجزائر مع بداية 1990 إلى غاية 1999 .
- و سُميّت هذه الفترة بالعرشيّة السّوداء التي ترتّبت عنها نتائج مؤسفة ، من دمار للمؤسّسات الإقتصاديّة و الإجماعيّة بما فيها مراكز ومعاهد التّكوين المهني .
- و هكذا نلاحظ أنّ التّكوين المهني بدأ تقريبا من العدم بعد الإستقلال ، كما أنّ الإهتمام الجديّ به كان متأخّرا ، ليصادف في طريقه أوضاعا سياسيّة و ظروف إجماعيّة خانقة .
- و رغم كلّ المشاكل و العوائق التي واجهها هذا القطاع الحساس إلا أنّ الجهود لازال متواصلة للنّهوض به إلى مستوى أرقى و تحقيق أهداف أكبر ، خصوصا و أنّ الجزائر تمرّ بتحوّلات إقتصاديّة كبرى ، حيث تعيش مرحلة إنتقاليّة من إقتصاد موجه إلى إقتصاد السّوق .

1- نفس المرجع السابق ، ص 11 .

2- الهاشمي ، (عبد القادر) ، مرجع سبق ذكره ، ص 60 .

كما أنّ في هذه المرحلة القطاع الخاص قد تطور كثيرا ممّا يتطلّب يد عاملة مؤهلة ، كون أنّ نوعيّة الموارد البشريّة تلعب دور مصيري بالنسبة للمؤسسة في ظلّ محيط تنافسيّ . ومن هنا نجد أنّ التّكوين المهني مرغم على مواكبة كلّ هذه التّغيّرات ، كونه من أهم القطاعات التي يجب أن تستجيب لمشاكل الشّباب المتعدّدة من جهة و المساهمة بدوره في عمليّة التّنمية من جهة أخرى .

خ - مرحلة الإصلاحات وتطوير قطاع التّكوين المهني من سنة 2000 إلى 2020 :

لقد مرّ قطاع التّكوين و التّعليم المهنيّين بعدّة مراحل قطع فيها أشواطاً معتبرة في ضوء ما توفّر له من إمكانيّات ، حيث تمكّنت مراكزه من تأطير عدد كبير من الشّباب و منحهم مؤهلات مهنيّة لدخول عالم الشّغل ، كما شمل هذا القطاع على إصلاحات جذريّة منذ سنة 2000 كونه قطاعاً حسّاساً ومكمّلاً للقطاعات الإقتصاديّة الأخرى ومتكاملاً معها .

و وضعت وزارة التّكوين و التّعليم المهنيّين عدّة قوانين و نصوص و برامج إصلاحيّة نذكر :

البرنامج الخماسي لسنوات 2005 و 2009 ، حيث كانت أهم نتائجه هي :

((إنجاز عدد كبير من مؤسّسات للتّكوين ، و بالتّالي توسيع معتبر لطاقت الإستيعاب قصد التّكفّل الجيّد بالطلّاب المتزايد على التّكوين ، تدعيم مرافق التّكوين المهني بالتّجهيزات التّقنيّة البيداغوجية و مختلف المعدّات الضرورية ، حيث تمّ توسيع مجال التّخصّصات و المهن و الرّفعة من نوعية التّكوين ، و كذلك تحسين ظروف الحياة و العمل داخل المؤسّسات بتهيئة المحيط الملائم للمتربّصين لترقية طاقاتهم الإبداعية.))¹ و فيما يتعلّق بهياكل الإستقبال ، ((تمّ إستقبال 178 مؤسّسة جديدة للتّكوين ، و إنشاء عدّة مشاريع ... كما باشر القطاع في تجديد 2000 تجهيز قديم ... و في سنة 2009 التي تُمثّل الحقبة الأخيرة من المخطّط الخماسي ، فإنّ البرنامج الجديد يحتوي أساساً على عدّة مشاريع ، منها بناء معهد وطني متخصصّ بسعة 450 منصب تكوين تكوين بولاية الجزائر ، و ملحقة تكوين بسعة 200 منصب ... و يحوي البرنامج الخماسي على 300 مؤسّسة تكوينيّة و تكملة 12 مؤسّسة تكوينيّة))² .

- البرنامج الخماسي 2009-2017 : يركّز البرنامج على محاور أساسية تتمثل في :

1- وكالة الأنباء الجزائرية ، مقابلة مع وزير التّكوين و التّعليم المهنيّين الهادي خالدي ، نشرة أخبار الثامنة يوم 11 - 03 - 2009 .
2- نفس المرجع .

((إعادة الإعتبار للحرف التقليديّة و تثمين و تطوير الحرف اليدويّة الأخرى ، خاصة في قطاعي الأشغال العموميّة و الفلاحة ، و إدخال و ترقية مهن الإقتصاد الجديد المبني على المعرفة والتّكفل بتكوين و تحسين مستوى الموارد البشرية للقطاع بالإضافة إلى تنصيب مسار التّعليم المهني ... و ضع برنامج شراكة مع وزارة الفلاحة و التّنمية الرّيفيّة لتطوير التّكوين في الحرف الزراعيّة و التّقنيات الفلاحية ... تمّ تنصيب فوج عمل مشترك بين وزارة التّكوين المهني والصّحة في مجال صيانة التّجهيزات الطبيّة حيث تمّ تكوين تقنيّين ساميين في هذا المجال ...))¹ .

ويمكن القول أنّ هذا البرنامج قد حقّق أشواط تقدّم هائلة ، ((فقد عزّزت قدرات القطاع من سنة 2000 إلى 2017 بهياكل جديدة تتمثّل في 75 معهداً وطنياً متخصصاً في التّكوين المهني و 341 مركزاً للتّكوين المهني و التّمهين جعلت الحظيرة الوطنيّة الحاليّة للقطاع تتكوّن من أكثر من 1000 مؤسسة ... كما تمّت برمجة أكثر من 380 تخصّصات جديدة كالرقمنة ، الإتّصالات السّلكية و اللاسلكية ، الطاقات المتجدّدة ، ترميم المنشآت ، تركيب الهواتف و غيرها ... الشّروع في تطبيق التنظيم الجديد لمسار التّعليم المهني و ذلك من خلال إنشاء شهادتين جديدتين ، الأولى من المستوى الرابع ، تسمى شهادة (BEP) تُتّوج المرحلة الأولى من التّعليم المهني و تنظّم التّعليم المهني في طور واحد مدّته 03 سنوات ، بالموازاة مع مرحلة التّعليم الثّانوي .

كما تمّ إنشاء شهادة ثانية من المستوى الخامس امتداداً لشهادة التّعليم المهني تسمى شهادة التّعليم المهني العليا (BEPS) ...))² . كما أكّد الوزير محمد مباركي أنّ هذا البرنامج سيتمّ تطبيقه ابتداءً من سبتمبر 2017 في بعض الولايات ، لكن لم يتحقّق ذلك إلى غاية 2019 - 2020 أين تمّ تطبيق هذا البرنامج ، كما تمّ تحديد ((خمسة 05 نماذج لمعاهد التّعليم المهني وهي كمايلي : - النموذج الصناعي .. ، - النموذج الزراعي .. ، - نموذج فندقة و سياحة ... ، - نموذج البناء و الأشغال العمومية ، - نموذج إدارة و تسيير و الخدمات . يجمع كل معهد ثلاث (3)

1- هدى ، (ن) ، تقرير حول تنفيذ برنامج تطوير التكوين ، المساء ، يوم 17 - 10 - 2009 www.mfep.gov.dz

2- مباركي ، (محمد) . رسالة السيد وزير التكوين والتعليم المهنيين بمناسبة الانطلاق الرسمي للسنة التكوينية ، وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، 24 /

سبتمبر 2017 . www.mfep.gov.dz

تخصّصات من نفس الشّعبة المهنيّة و ذلك حسب التّسيج الاقتصادي المتواجد فيه و يسمح هذا النّوع من التنظيم ، باقتصاد معتبر من جانب التّجهيزات و التّأطير ، كون أنّ هذه التخصّصات تتضمّن محتويات تكوين مشتركة ¹ . و في الأخير يمكن القول أنّ التّحدّي الحقيقي اليوم هو الوصول بإصلاح منظومة التّكوين و التّعليم المهنيين إلى غايتها مُواكبةً مع تنوّع الإقتصاد الوطني و تنافسيّته ، من أجل ربطه مع الحركيّة التنمويّة العالميّة .

(4)- أهداف التكوين المهني وأنماطه :

1-4 - أهداف التكوين المهني : للتكوين المهني عدّة أهداف لعلّ معظمها يتمحور حول الادماج الاجتماعي و المهني للشّباب ، و ذلك من خلال إحداث تغيير على مستوى الفرد المتكوّن بتنمية معارفه و إكسابه مختلف المهارات و رفع مستواه ، و تعديل سلوكاته ، و بهذا يستجيب الفرد المتكوّن لمتطلّبات المهنة ، أين يقوم بتوظيف كلّ تلك المعارف و المهارات التي تعلّمها في المهنة أو المنصب الذي يشغله . و فيما يلي نذكر أهمّ الأهداف التي يحاول يحاول التكوين المهني و التّلمين تحقيقها و يطمح في الوصول إليها :

- مساعدة الأفراد على اكتساب المعارف و المهارات الجديدة ، خاصّة التّطبيقيّة منها ، و تنمية مواهبهم و تحضيرهم لأن يكونوا مؤهلّين للإنخراط في عالم الشّغل .

- ((تحضير الشّباب القادمين من المنظومة التّربويّة إلى الحياة العمليّة ، كما يمكنه تكوين الكبار الرّاشدين الذين لم يتمكنوا من الحصول على منصب شغل بحكم عدم معرفتهم أيّ مهنة .

- تلبية حاجيات المتعاملين الإقتصاديّين و الاجتماعيّين المعنّيين من اليد العاملة المؤهّلة

الضروريّة لتسيير الإقتصاد و الحياة الاجتماعيّة بصفة عامة ، نوعاً و كمّاً .

- المشاركة في تخطيط الموارد البشرية و المساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهّلة ² .

- خلق روح المسؤولية لدى الفرد المتكوّن نحو مجتمعه و نحو المؤسّسة أو المنشأة التي سيعمل فيها

- ((العمل على تقوية العلاقات الإنسانيّة بين المتكوّنين و تطوير اتجاهاتهم و ذلك عن طريق

إعدادهم أوّلاً بأوّل بكلّ المعلومات التي تتعلّق بأهداف مركزهم و سياسته و المراحل التي يتبعها

1- وزارة التكوين و التعليم المهنيين ، ((تفاصيل حول معاهد التّعليم المهني - Ep)) ، 07 ديسمبر 2020 . www.mfep.gov.dz

2- الهاشمي ، (عبد القادر) ، مرجع سبق ذكره ، ص 11 .

و حول توزيعهم على مراكز العمل بعد التخرج ... الخ))¹ .

- ((إشعار المتكوّنين بأنّهم مسؤولون عن المركز و أنّ لهم دورا هامّا في دفع عجلة التّقدم الصناعي نحو الأمام و خدمة مجتمعهم و البشرية))² . فالتّكوين المهني إذن يهدف إلى التّأهيل و الإدماج الإقتصادي المهني و التّرقية الاجتماعية من خلال العمل و استثمار الموارد البشرية و عليه يجب أن ينظروا إليه بتفكير مدرسي (تمدرس) و لكن باعتباره صورة من عالم الشغل الذي يعتبر التّكوين المهني الممرّ الرّئيسي المؤدّي إليه .

4-2) - أنماطه : يتمّ التّكوين المهني في الجزائر من خلال أربعة أنماط تتمثّل فيمايلي :

التّكوين الإقامي و التّكوين عن طريق التّمهين و التّكوين عن بعد و التّكوين المسائي .

أ- التّكوين الإقامي : " Formation résidentielle "

يمثّل هذا النوع من التّكوين ، الشّكل التّقليدي في التّكوين المهني ، حيث يقدّم ((تعليماً نظرياً و تطبيقياً على مستوى مختلف مؤسسات التّكوين المهني من طرف مُكوّنين مُختصّين ، و هو تعليم يومي (صباحا و بعد الزّوال) . و نجد هذا النوع من التّكوين في مؤسسات (مراكز التّكوين المهني و التّمهين ، المعاهد ...) على فروع مستقلّة (دور الشّباب) على شكل مرتبط بعقد (على مستوى الهيئات للمؤسسات المُشغّلة))³ .

و قد بلغ عدد المتنبّعين لهذا النّمت من التّكوين حوالي ((208553 متكوّن خلال سنة 2015))⁴ . و هناك دورتين يتمّ فيهما اجتياز امتحان القبول للتّربّص في التّكوين و هما دورة سبتمبر و فيفري .

ب - التّكوين عن طريق التّمهين : " Formation par apprentissag "

يتمّ هذا النّمت من التّكوين داخل المؤسسات و الورشات الإنتاجيّة سواءا كانت خاصّة أو عامّة ((فتكوين المتمّهّن يتمّ جزء منه داخل المؤسسات و الجزء الآخر داخل مراكز التّكوين المهني

1- راجع ، (أحمد) . علم النفس الصناعي ، دار المعرفة ، القاهرة ، 1965 ، ص 119 .

2 - منصور ، (فهمي) . إدارة الموارد البشرية في الصناعة ، دار النهضة العربية ، 1978 ، ص 161 .

3- وزارة الشّباب و الرياضة ، مرجع سبق ذكره ، ص 03 .

4- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels , op-cit , 2016, p 09

و التّهمين المراقبة من قبل الدّولة))¹ . و هذا النّوع من التّكوين ((أُعتبر أحد طرائق التّكوين المهني التي فرضها ارتفاع عدد المتسرّبين من المنظومة التّربويّة الجزائريّة و عدم إمكانيّة مراكز التّكوين المهني استيعاب هذا العدد الضّخم من التّلاميذ الذين لم يتمكّنوا من متابعة دراستهم الثّانويّة))² .

و يهدف هذا النّوع من التّكوين إلى ((اكتساب تكوين أوّلي بالنّسبة للشّباب في نفس الوقت الذي يمارس فيه هذا الأخير عمله ، أي عن طريق التّناوب ، بين مؤسّسات التّكوين المهني والمؤسّسات المُشغّلة ، شركات ، حرفيّين ، إدارات عمومية ...))³ . يُوجّه هذا النّموذج من التّكوين لفائدة الشّباب ما بين 15 و 25 سنة بالنّسبة للذكور، أمّا الحد الأقصى بالنّسبة لفئة الإناث هو 30 سنة ، و قد يُمدّد في حالات إستثنائيّة . و ليس هناك سنّ محدّد لفئة المُعوقين جسديًا . و قد بلغ عدد المُتمهّنين في الجزائر سنة 2015 حوالي ((333599 متهمّ))⁴.

ج - التّكوين عن بعد : "Formation à distance"

يمنح هذا النّوع من التّكوين تكوينًا عن طريق المراسلة مع تنظيم تجمّعات دوريّة لفائدة المتربّصين و هذا التّكوين ((يتكفّل به المركز الوطني للتّعليم المهني عن بعد (CNEPD) ، فإلى جانب الدّراسة الذاتيّة للمتكوّنين فهُم يتابعون حصصًا في مراكز التّكوين المهني تحت إشراف مؤطّرين تابعين لتلك المراكز ، حيث يمارسون أعمال تطبيقيّة))⁵ .

ويهدف هذا التّكوين إلى :

- ((اكتساب تأهيل مهنيّ مُتوّج بشهادة دولة .
- تحسين المستوى .
- التّحضير للإمتحانات المهنيّة .
- يحتوي المركز الوطني للتّعليم المهني عن بعد على (09) مديريّات جهويّة و هي الجزائر ،

1- Lepla , (Jaques). La formation par l'apprentissage : éléments de psychopédagogie , press-univ , France , 1970, p 34.

2- بوفلجة ، (غياث) . مرجع سبق ذكره ، ص 25 .

3 - وزارة الشّباب و الرّياضة ، مرجع سبق ذكره ، ص 25 .

4- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels , op-cit , p 09 .

5- بوفلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص 19 .

الشلف ، بشّار ، سطيف ، عنّابة ، قسنطينة ، ورقلة ، وهران ، تيزي وزو))¹.

د - التّكوين عن طريق الدّروس المسائيّة : "Formation en cour de soir"

نجد أنّ هذا النّمط من التّكوين مُوجّه بالدرجة الأولى إلى العمّال أو إلى الذين يرغبون في تحسين وضعيّاتهم في تخصّصات مختلفة كالطلّبة الجامعيّين مثلا . و بما أنّ المتكوّنين في هذا النّوع من التّكوين ذو خصوصيّة - كونهم من العمّال والطلّبة الذين غالباّ ما ينشغلون من خلال ساعات العمل أو الدّراسة - فإنّ مراكز التّكوين المهني و التّمهين و المعاهد الوطنيّة المختصّة في التّكوين المهني خصّصت فترة التّكوين في المساء ، أين تكون قد انتهت من مهامها العادية و يكون الوقت ملائما لهؤلاء المتكوّنين .

و حسب إحصائيّات 2015 التي قامت بها وزارة التّكوين و التّعليم المهنيّين فقد وصل عدد الحاصلين على شهادات في هذا النّوع من التّكوين إلى ((33181 مُتكوّن))² . و في الأخير و من خلال كلّ الأنماط التي ذكرناها ، نجد أنّ التّكوين الإقامي هو النّمط الأكثر شيوعاّ مقارنة بالتّكوين عن طريق التّمهين و عن طريق الدّروس المسائيّة .

5) - شبكة هياكل التّكوين و التّعليم المهنيّين :

تشرف وزارة التّكوين و التّعليم المهنيّين على شبكة وطنيّة للتّكوين و التّعليم المهنيّين التابعة لها و المُشكّلة من مؤسّسات التّكوين و هياكل الدّعم . و تتضمّن مايلي :

5- 1) - شبكة المؤسّسات العموميّة للتّكوين المهني :

((يتوفّر قطاع التّكوين و التّعليم المهنيّين على شبكة واسعة من هياكل التّكوين مقدّرة بأكثر من 1226 بين مؤسّسة وهيكل))³ موزّعين على النّحو التّالي :

أ- مراكز التّكوين المهني و التّمهين : (CFPA)

هي عبارة عن ((مؤسّسات عموميّة ذات طابع إداري ، مشكّلة شبكة قاعدية من نظام التّكوين

1 - وزارة التّكوين و التّعليم المهنيّين ، ((التّكوين و التّعليم المهنيّين)) : مهمام و هياكل ، 2015 ، الجزائر ، ص 06 .

2- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels , op-cit , 2016 , 09 .

3- وزارة التّكوين و التّعليم المهني ، مرجع سبق ذكره ، ص 13 .

المهني))¹. موزعة عبر كامل التراب الوطني تتميز بطابعها المحلي و توفر تكويناً من المستوى الأول إلى المستوى الرابع .

ب - المؤسسات الخاصة للتكوين المهني : ((يبلغ عدد المؤسسات الخاصة للتكوين المهني 633 ، و توفر في مجملها تكوينات تنحصر في الشعب و التخصصات التالية : الإعلام الآلي ، المحاسبة ، التسويق ، الحلاقة والتزيين ، السياحة . هذه التكوينات متوجهة إما : بشهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين و التعليم المهنيين ، و هذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات الخاصة في الإمتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني، أو بشهادة تأهيلية متعلقة بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني ، بالنسبة للتكوينات التأهيلية))².

ج - مراكز التكوين المهني والتّمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسمياً : ((و هي موجهة أساساً للتكفل ببعض الفئات الخاصة ، عددها 04 و هي : الجزائر ، بومرداس ، غليزان ، بومرداس ، الأغواط ، سكيكدة))³ .

د - المعاهد : "Les instituts"

- المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين : (INEFP)

و هو مؤسسة وطنية مقره في الجزائر العاصمة ، يتميز بطابع وطني ، و من بين مهام المعهد الوطني للتكوين و التعليم المهنيين مايلي :

((* تصميم منهجيات و إعداد برامج التكوين و التعليم المهنيين تتطابق مع مختلف أنماط تطور التكوين .

* ترقية منهاج وطرق التعليم والتّمهين وتطويرها .

* القيام بالدراسات والبحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية))⁴

- معاهد التكوين والتعليم المهنيين : (IFP)

1- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels , op-cit , son page .

2- وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، مرجع سبق ذكره ، ص 14 .

3- نفس المرجع ، ص 15 .

4 - نفس المرجع ، ص 16 .

((عدد معاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين هو(06) ستّة وهي متخصصة حسب الشّعب المهنيّة كمايلي:

* معهد بئر خادم ، الجزائر : تقنيات الإدارة والتّسيير ، الحرف التّقليديّة .

* معهد عنابة : الإنشاءات المعدنية ، الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية .

* معهد المدية : ميكانيكا المحركات والآليات .

* معهد المدية : ميكانيكا المحركات والآليات .

* معهد ورقلة : الزراعة وصناعة الأغذية الزراعية .

* معهد سطيف : البناء ، الأشغال العمومية والبيئة .

* معهد سيدي بلعباس : الكهرباء الإلكترونيك والتّبريد . و تتكفّل هذه المعاهد بالمهام التّالية :

- ضمان التّكوين المتقن و تحسين المستوى و إعادة تأهيل المكوّنين و مستخدمي التّسيير و أعوان الصّيانة لمؤسّسات التّكوين المهني .

- تساهم في إعداد وإنجاز البرامج البيداغوجيّة ¹ .

- المعاهد الوطنيّة المتخصصة في التّكوين المهني : (INSEFP)

((تتميز بطابعها الوطني ، و هي مُورّعة عبر معظم ولايات الوطن ، و تحتوي على ملحقات

وكذا فروع منتدبة . تتخصّص المعاهد الوطنيّة في واحد من الشّعب المهنيّة ، و هي تكوينات في

المستوى الخامس (5) متوّجة بشهادة تقني سامي ² .

- معاهد التّعليم المهني : هي مُوجّهة أساسا لاستقبال التّلاميذ المقبولين في الطور

مابعد الإلزامي ، الموجهين من طرف وزارة التّربية الوطنيّة .

2-5) - هياكل الدّعم : وتتمثّل في المؤسّسات التّالية :

- المعهد الوطني لتطوير و ترقية التّكوين المستمر : (INDEFOC)

هي مؤسّسات عمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري (EPIC) تهتم خاصة ب : ((- ضمان

تطوير و ترقية التّكوين المستمر .

1 - نفس المرجع السابق ، ص ، 16 .

2- نفس المرجع ، ص 17 .

- التدعيم البيداغوجي و التقني للمؤسسات الإقتصادية في إطار برنامج التكوين و الرّسكلة لفائدة العمال و الموظّفين .

- تنظيم وإنجاز حصيلة الكفاءات حسب طلبات كل من الأفراد ، المؤسسات الإقتصادية الخاصة ، المؤسسات الإقتصادية العمومية ، والمستخدمين العموميين والخواص)¹ .

- مركز الدراسة و البحث في المهن و المؤهلات : (CERPEQ)

وتهتمّ خاصّة ب :

((- إعداد الدّراسات و إنجاز بحوث حول تطوّر المهن و الحرف و التّأهيلات من جهة ، و حول الإدماج من جهة أخرى .

- إعداد دراسات و إنجاز بحوث حول شروط إقتناء التّأهيلات من خلال أنماط التّكوين المهني وأنظمتها المختلفة .

- إعداد ووضع نظام مراقبة ومتابعة خريجي قطاع التّكوين والتّعليم المهنيين .

- إعداد كلّ الدّراسات و إنجاز جميع البحوث التي من شأنها أن تقدّم الفائدة لصالح قطاع التّكوين و التّعليم المهنيين)² .

- المؤسسة الوطنية للتّجهيزات التقنيّة و البيداغوجيّة للتّكوين المهني (ENEFP)

هي مؤسسة عموميّة ذات طابع إداري تهتمّ خاصّة ب :

((- إقتناء ، توزيع و تركيب التّجهيزات و الأدوات الموجهة لمؤسسات التّكوين المهني .

- التّنظيم و المراقبة التقنيّة لصيانة التّجهيزات و تزويد مؤسسات التّكوين المهني بقطع الغيار الضروريّة للصيانة .

- المساهمة مع مؤسسات الدّعم التقني و التّربوي في إعداد و تكييف برامج ومخطّطات التّجهيز .

- التّكفل بتجديد التّجهيزات حسب الإحتياجات و الوسائل المتوفّرة)³ .

1 - نفس المرجع السابق ، ص ص 13 ، 18 .

2 - نفس المرجع ، ص 18 .

3 - نفس المرجع ، ص 19 .

- الصندوق الوطني لتطوير التّكوين و التّجهيز و التّكوين المتواصل : (FNAC)

تتمثّل المهمة الأساسية للصندوق في: تطوير التّجهيز و التّكوين المتواصل ، و يتكفّل أيضا بمايلي:
(-) تسيير الموارد الماليّة الوضوعة تحت تصرّفه .

- دراسة و فحص مشاريع برامج التّكوين المفتوحة للتّمول من طرف الصندوق .

- إبداء الرّأي حول مشاريع برامج التّكوين عن طريق التّجهيز و التّكوين المتواصل المفتوحة للتّمول و المقدّمة طبقا للقوانين المحدّدة))¹ .

- المركز الوطني للتّعليم المهني عن بعد :

من بين المهام الأساسيّة للمركز مايلي :

((- التّكوين بالمراسلة في مختلف التّخصّصات للتّحضير للإمتحانات و المسابقات المنظّمة من طرف المؤسّسات العموميّة للتّكوين .

- القيام بعمليّات تكوين و تحسين المستوى و إعادة التّأهيل لفائدة الهيئات العموميّة و المؤسّسات .

- تنظيم دورات تكوينيّة و تربّصات تطبيقيّة .

يحتوي المركز الوطني للتّعليم المهني عن بعد على تسعة (09) مديريّات جهويّة و هي :
الجزائر ، الشلف ، بشّار ، سطيف ، عنّابة ، قسنطينة ، ورقلة ، وهران ، تيزي وزو))² .

(6)- مستويات التّكوين المهني ومخرجاته وتخصّصاته :

يقوم التّكوين المهني بإعداد الشّباب لأن يكونوا عمّالاً و إطارات متوسّطة في مختلف التّخصّصات و ذلك حسب المستوى العلمي عند القبول و مدّة التّدريب .

أ- كيف يتمّ الإلتحاق بمراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين :

يتمّ الإلتحاق بمراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين بإجراء امتحانات القبول خلال دورتين ،
الدّورة الأولى تتمّ في شهر سبتمبر والثّانية في شهر فيفري، أين يقوم مكتب التّوجيه و الإستقبال
بعرض التّخصّصات التي يفتحها خلال كلّ دورة و المستوى المطلوب و الشّهادة المحصّل عليها
ليتمّ التّسجيل في التّخصّص المرغوب . و بعد اجتياز امتحان القبول والنّجاح فيه ، يقوم الشّباب

1 - نفس المرجع السابق ، ص 19 .

2- نفس المرجع ، ص 20 .

بالتكوّن طيلة المدة المحددة لكلّ تخصص في تلك المراكز و المعاهد و يبقى الفرق بين تخصص و آخر في المستوى الدراسي و المستوى المطلوب للتخصص . فمراكز التكوين المهني تشترط مستويات دراسية أقلّ من السنة الثانية ثانوي ، و تقدّم تكويننا يُتوّج بالحصول على إحدى الشهادات التالية :

- شهادة التكوين المهني المتخصصة ، شهادة الكفاءة المهنية ، شهادة المهارة المهنية ، شهادة التحكّم في تقنيّات المحاسبة ، أمّا المعاهد المتخصصة تشترط على المتقدّم للتكوين المستوى ثالثة ثانوي فأكثر . يُتوّج التكوين في المعاهد المتخصصة بالحصول على شهادة تقني سامي .

ب- مستويات التكوين المهني ومخرجاته : بعد تخرّج الشّباب المتكوّن في مراكز ومعاهد التّكوين يتمّ تصنيفهم إلى أصناف هي :

- المستوى الأوّل : و يُصنّف ضمن عامل متخصص و يتحصّل على شهادة التّكوين المهني المتخصصة .

- المستوى الثاني: و يصنّف ضمن عامل مؤهل و يتحصّل على شهادة الكفاءة المهنية .

- المستوى الثالث : و يصنّف ضمن تقني و يتحصّل على شهادة المهارة المهنية .

- المستوى الرّابع : و يُصنّف ضمن تقني وعن تحكّم و يتحصّل على شهادة تقني .

- المستوى الخامس : و يُصنّف ضمن تقني سامي و يتحصل على شهادة تقني سامي .

و يجدر الإشارة هنا إلى تصريح وزير التّكوين و التّعليم المهنيين " محمد مباركي " و كشفه عن ((إستبدال شهادتي التّعليم المهني من الدرجة الأولى و الدرجة الثانية بشهادة جديدة تدعى "شهادة تقني في التّعليم المهني" و تُنظّم في طور واحد مدّته ثلاث (03) سنوات تحمل نفس التّصنيف لشهادة البكالوريا و استحداث " شهادة التّعليم المهني العليا " و هي شهادة أعلى من المستوى الخامس تعادل الدراسة سنتين (02) في الجامعة .

و قد شرع العمل بهما ابتداء من هذه السنة ، أي من سبتمبر 2017))¹ .

ج- تخصصاته : سنعرض فيمايلي مختلف تخصصّات التّكوين المهني التي جاءت بها مدوّنة

1 - مرشدي ، (وفاء) ، قطاع التكوين المهني يستحدث شهادتي تقني وتقني سامي ، 21/أفريل 2017 ، www.edgazaironline.net .

الشعب المهنية و تخصصات التكوين المهني طبعة - 2012 - و التي ((تغطي اثنين وعشرون (22) شعبة مهنية ، مع ادراج شعبتين جديدتين (المناجم و المحاجر ، الصناعات النفطية) و تخصصات جديدة مرتبطة بمجالات لاسيما المناجم و المحاجر، الغابات ، الطاقات المتجددة ، الإتصالات ، الصناعات النفطية ، النظافة و الأمن البيئي الخ .

و تضم مُدونة تخصصات التكوين المهني لسنة 2012 : 422 تخصصا ، منها 123 تخصصا (54 تخصصا جديدا و 69 تخصصا أعيد إدراجه) مُوزعين على الشعب المهنية كما هو موضح في الجدول الآتي :

جدول ملخص للتخصصات الجديدة والتخصصات المعاد إدراجها حسب الشعب المهنية

رمز الشعبة	تسمية الشعب المهنية	تخصصات جديدة	تخصصات المعاد إدراجها	المجموع
AGR	الفلاحة	04	14	18
AIG	الفنون والصناعة المطبعية	02	01	03
ART	الحرف التقليدية	01	05	06
BAM	الخشب والتأثيث	00	00	00
BTP	البناء والأشغال العمومية	03	08	11
CIT	الكيمياء الصناعية والتحويلية	01	01	02
CML	الانشاءات المعدنية	02	03	05
CMS	الانشاءات الميكانيكية والصناعات الحديدية	00	05	05
CPX	الصناعة الجلدية	00	03	03
ELE	الكهرباء – الالكترونيات- الطاقة	12	09	21
HTE	صناعة الالبسة والانسجة	00	03	03
HTO	الفندقة والسياحة	01	02	03
IAA	صناعة الاغذية الزراعية	00	01	01
INF	المعلوماتية	00	03	03
INP	الصناعات النفطية	07	00	07
MME	مهن البيئة والمياه	02	00	02
MES	حرف الخدمات	00	02	02
MIC	المناجم والمحاجر	13	00	13
MME	المحركات والالياتمكانيك	04	02	06
PEC	الصيد البحري وتربية المائيات	02	02	04
TAG	تقنيات الادارة والتسيير	00	04	04
TAV	تقنيات السمععي البصري	00	01	01
	المجموع	54	69	123

المصدر : وزارة التكوين و التعليم المهنيين ، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني ، الجزائر ، ط1 ، 2012 ، ص 5 .

و يجدر الإشارة أنّ في سبتمبر 2017 تم فتح تخصصات جديدة كالرقمنة ، الإتصالات السلكية و اللاسلكية ، الطاقات المتجددة ، ترميم المنشآت ، تركيب الهواتف ... و غيرها . و هذا حسب تصريح وزير التكوين و التعليم المهنيين في مقابلاته مع الصحافة في إحدى القنوات الجزائرية الخاصة .

(7)- تنظيم التمهين في الجزائر ومشاكله :

1-7)- تنظيم التمهين :

لقد ظهر التمهين كنموذج جديد للتكوين فرضه التسرّب الكبير لتلاميذ المتوسطات و الثانويات ، أين أصبح مركز التكوين المهني و التمهين لا يستطيع استيعاب هذا الكم الهائل من التلاميذ المتسرّبين ، فجاء هذا النوع من التكوين الذي اعتبره تكوينا واقعا كونه يتّصل مباشرة بالميدان و عالم الشغل . فهو يمنح للشباب المتمهّن تأهيلا أوليا و جدارة و خبرة مهنيّتين لا يُستهان بهما ، تؤهله للعمل في مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي .

وهنا أيضا ((تُساهم المؤسسات الإنتاجية من القطاعين العام و الخاص في مجهود التكوين من خلال التمهين . حيث أنّ عدد الممتهّنين الواجب قبولهم ، خاصة في القطاع العمومي يتماشى مع عدد المستخدمين في المؤسسة))¹ .

و يربط المتمهّن بالمُكوّن عقد يسمّى " عقد التمهين " ، يتمّ بين المؤسسة المُستخدمة من جهة و المُمتّهّن من جهة أخرى * . و يحتوي هذا العقد على مجموعة من المواد و هي (06) سّنة : تتضمن ذكر الهدف من العقد و مدّة صلاحيّته و الكيفيّة التي يتمّ بها تكوين المتمهّن و الشهادة التي سيتحصّل عليها والمراقبة التي يقوم بها مركز التكوين المهني الذي صادق على هذا العقد و شبه الأجر الذي سيتقاضاه المتمهّن من قبل هذا المركز و ذلك أثناء فترة تتراوح بين 6 و 12 شهرا و حسب التخصص . و بعد هذه المدّة يدفع شبه أجر من طرف الهيئة المستخدمة تبعا للطريقة التالية :

1- بوفلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص 25 .

* - يمكن الاطلاع على هذا العقد في " الملاحق "

- أثناء السداسي الثاني 30 من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- أثناء السداسي الثالث و الرابع 50 من الأجر الأدنى المضمون . - أثناء السداسي الخامس 60 من الأجر الأدنى المضمون .

- أثناء السداسي السادس 80 من الأجر الوطني الأدنى .

وهذا طبقاً لمادتين 14 - 15 من المرسوم المحدد لكيفية تطبيق القانون المتعلق بالتمهين .

كما نجد في هذا العقد حقوق وواجبات الطرفين (المتمهّن و المؤسسة المستخدمة) .

فَلِلْمُتَمَهِّنِ حَقٌّ فِي شَبهِ الْأَجْرِ وَ وَاجِبٌ عَلَيْهِ أَدَاءُ الْمَهَامِ الْمُسَنَدَةِ إِلَيْهِ فِي إِطَارِ الْأَعْمَالِ الْمُرْتَبِطَةِ بِالْتَمَهِّينِ مَوْضُوعِ الْعَقْدِ ، إِحْتِرَامَ مَوَاعِيدِ الْعَمَلِ الْقَانُونِيَّةِ ، الْإِمْتِنَاعَ عَنْ إِحْدَاثِ أَضْرَارٍ بِوَسَائِلِ الْعَمَلِ ، الْمَوَازَنَةِ عَلَى دُرُوسِ التَّكْوِينِ التَّكْمِيلِيِّ الْمَادَّةِ 18* .

كما يجب على المؤسسة المستخدمة السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد ، و أن تُعْلِمَ وَلِيَّ الْمُتَمَهِّنِ الشَّرْعِيِّ فِي حَالَةِ غِيَابٍ مُتَكَرِّرٍ أَوْ تَعَرُّضِهِ لِحَادَثٍ ، كَمَا أَنَّ لَدَيْهَا حَقُوقٌ تَتِمَثَّلُ فِي إِعْفَاءِهَا مِنَ الْإِشْتِرَاكَاتِ الْوَاجِبِ دَفْعُهَا عَنْ التَّمَهِّينِ وَالْمُتَعَلِّقَةِ بِالضَّمَانِ الْإِجْتِمَاعِيِّ وَالتَّأْمِينَاتِ عَنْ حَوَادِثِ الْعَمَلِ ، الْإِعْفَاءِ مِنَ الدَّفْعِ الْجَزَائِيِّ بِرِسْمِ الضَّرْبِيَّةِ عَلَى الْأَجْرِ الْمَسْبُوقِ لِلْمُتَمَهِّنِ ، لِأَنَّ الدَّوْلَةَ هِيَ تَتَكَفَّلُ بِذَلِكَ . وَ يُمْكِنُ فُسْخُ عَقْدِ التَّمَهِّينِ دُونَ تَعْوِيضٍ خِلَالِ الشَّهْرَيْنِ الْأَوَّلَيْنِ .

أَمَّا بَعْدَ ذَلِكَ فَإِنَّ فُسْخَ الْعَقْدِ يَتَرْتَّبُ عَنْهُ تَعْوِيضُ الضَّرَرِ الْمُلْحَقِ بِالطَّرْفِ الْآخَرِ وَ الْمُتَمَثِّلِ فِي دَفْعِ غَرَامَةٍ مَالِيَّةٍ قَدْ تَبْلُغُ خَمْسَ (5) مَرَّاتٍ قِيَمَةَ الْمَبَالِغِ الَّتِي تَعَهَّدَتْ بِهَا الدَّوْلَةُ لِكِفَالَةِ الْأَجْرِ الْمَسْبُوقِ لِلْمُتَمَهِّنِ وَ التَّغْطِيَةِ الْإِجْتِمَاعِيَّةِ وَ قِيَمَةَ الْإِعْفَاءَاتِ الْجَبَائِيَّةِ الَّتِي اسْتَفَادَ مِنْهَا وَ تَسْدِيدِ رِسْمِ التَّمَهِّينِ .

أَمَّا فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِالسَّنِ الْقَانُونِيِّ الَّذِي يُسَمَحُ لِلشَّبَابِ بِمُمَارَسَةِ هَذَا النَّوْعِ مِنَ التَّكْوِينِ ، فَهُوَ مَا بَيْنَ 15 وَ 25 سَنَةً ، وَ فِي الْحَالَاتِ الْخَاصَّةِ جَدًّا لَا يَتَعَدَّى 32 سَنَةً * . وَ قَدْ أَكَّدَ وَزِيرُ التَّكْوِينِ وَ التَّلْعِيمِ الْمَهْنِيِّينَ مُؤَخَّرًا عَلَى التَّعْدِيلَاتِ الَّتِي أُدْخِلَتْ فِي مَشْرُوعِ الْقَانُونِ الْمُتَعَلِّقِ بِالْتَمَهِّينِ وَ الَّتِي

* - يُمْكِنُ الْإِطْلَاعُ عَلَى هَذَا الْعَقْدِ فِي " الْمَلْحَقِ " .

((شملت ثلاث محاور تتعلّق بتمديد السن الأقصى للإلتحاق بالتمهين إلى 35 سنة بالنسبة إلى و يهدف هذا التعديل القانوني إلى تكريس المساواة في فرص الإلتحاق بالتكوين عن طريق التمهين بالنسبة إلى الشباب من الجنسين دون تمييز . و يهدف إلى المساهمة في الإدماج الإجتماعي و المهني للشباب من خلال التأهيل و كذا رفع تعداد الشباب في التكوين عن طريق التمهين ...))¹ .

2-7 - مشاكل التمهين : أهم المشاكل التي يواجهها التكوين عن طريق التمهين نذكرها فيما يلي:

- ((العجز ، بالنظر إلى غياب برامج التكوين المطبقة في التمهين، يشكّل ضغوطاً على عروض التشغيل لهذا النمط من التكوين ...
- المتابعة التي تؤمنها مؤسسات التكوين المهني للتمهين داخل الشركات، كانت غير كافية ويعود السبب إلى عدم كفاية الإمكانيات .
- التقدير النّصف السنوي للمتربّصين لا يتجاوب مع الخصوصية و نظام التكوين عن طريق التمهين ...
- غالباً ما لا تكون لدى المؤطّرين الخبرة الكافية لتطبيق المهنة في الوسط المهني ...
- صعوبات في التكلّف بوسائل هذه النشاطات على مستوى المؤسسات ، في غياب النص القانوني المناسب .))²
- بعض المؤسسات المستخدمة تقوم باستغلال المتمهّنين في أعمال لا تمتّ بصلة لموضوع التكوين كالتنظيف أو الحراسة ... الخ .
- في بعض الحالات ، تقوم مؤسسات التكوين المهني بمطالبة الشباب الذين يريدون التربّص في مثل هذا النوع من التكوين بإيجاد المؤسسة المستخدمة ، لعدم إمكانياتها على تلبية رغباتهم .
- ((انعدام الكفاءة التربوية لدى العمّال المهرة الذين يقومون بتكوين الممتهّنين))³ .

1- ع ، (سفيان) ، مراجعة القانون و إدراج ثلاث تعديلات للمساوات بين الجنسين، الشروق اونلاين ، يوم 2017/10/19 . [www. Echoroukonline.com](http://www.Echoroukonline.com)

2- Merazka , (houria) . ((Historique de la formation professionnelle par apprentissage)) , Objectif Formation N° 22 , institut national de la formation professionnelle , Juin 2006 , p 23.

3- بوفلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص 27 .

و على الرغم من هذه المشاكل إلا أنّ التّكوين عن طريق التّمهين لقي رواجًا و لازال، لما تبذله الدّولة من جهود لترقية هذا القطاع و التّكفل بالشّباب المتخرّج منه .

(8) - صعوبات التّكوين المهني و عوائقه :

رغم الجهود الجبّارة التي تبذلها وزارة التّكوين و التّعليم المهنيّين ، من أجل القضاء على كلّ العوائق و المشاكل التي تُؤثّر على فعالية التّكوين. إلا أنّ هذا الأخير في الجزائر لازال يعاني من مجموعة من المشاكل و العوائق التي هي بالدرجة الأولى مشاكل بيداغوجيّة و تنظيميّة و من أهمّها :

- 1- ((يعاني التّكوين المهني من نقص و عدم استغلال الهياكل القاعدية المتوفرة ...
- 2- التّجهيزات التّقنو- بيداغوجية : الأجهزة المستعملة في مراكز التّكوين المهني، مستوردة من مختلف دول العالم و كثيرا ما يُكوّن المتربّصون على آلات بتصاميم معيّنة ، بينما يجدون آلات أخرى أكثر تطوّرًا عند انتقالهم إلى ميدان الشغل ... كما أنّ أغلب التّجهيزات المستعملة في التّكوين المهني تحتاج إلى صيانة و قطع غيار يتطلّب توفيرها بمبالغ مالية هامة بالعملة الصّعبة . و هو ما يقف عائقا في وجه التّشغيل و الإستغلال الكامل لهذه الأجهزة. و هو ما يعرقل عملية التّدريب في مؤسّسات التّكوين المهني بالجزائر))¹ .
- 3- ضعف المستوى الدّراسي لغالبية مؤطّري التّكوين المهني في السّنوات الأولى من هيكله قطاع التّكوين المهني من جهة . و من جهة أخرى نجد اليوم أساتذة بهذه المراكز يُوظّفون في إطار " عقود ما قبل التّشغيل " و حاليا في إطار " الإدماج " أحيانا يُدرّسون مواد ليست من اختصاصهم ، إضافة إلى عدم وجود متابعة لهؤلاء و إرشادهم إلى الكيفيّة و الطّريقة البيداغوجيّة المثلى المعمول بها في هذه المراكز للتّدريس و التّكوين . لأنّه مهما كان هؤلاء حاملين لشهادات جامعية إلا أنّ الخبرة تنقصهم . إضافة إلى اضطرابهم لمغادرة المركز بحكم انقضاء مدّة عقدهم المحدّدة قانونيا بعامين لا أكثر بالنّسبة لعقود ما قبل التّشغيل و ثلاث سنوات بالنّسبة لعقود الإدماج . كلّ هذا يؤثّر سلبيّا على المتكوّن و فعالية القطاع بصفة عامة .

1- بوفلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص ، 32 .

4 - لغة التدريس كانت تشكّل عائقًا أمام المتكوّنين الذين وجدوا أنفسهم مجبرين على تلقّي الدّروس باللّغة الفرنسية ، ممّا خلق لديهم صعوبة في فهمها و استيعابها بحكم ضعف مستواهم في هذه اللّغة . هذا لا يعني أنّ الجزائر لم تتّخذ حينها إجراءات لاستعمال اللّغة العربيّة في قطاع التّكوين المهني، على العكس فقد ((صدر قانون التّعريب رقم 91 - 05 المؤرّخ في 16/01/1991 والمعدّل والمتمّم بالأمر رقم 96 - 05 المؤرّخ في 21/12/1996. و يتضمّن هذا الأخير عدّة مهام من بينها :

- مواصلة ترجمة الوثائق إلى اللّغة العربيّة .

- إنشاء لجنة وطنية قطاعيّة تقوم بالمتابعة و المراقبة و تنفيذ العمليّات التي تدخل في نطاق قانون التّعريب .

- تنظيم أيّام دراسيّة و ملتقيات جهوية ووطنية حول التّعريب بمشاركة المديريّات الولائيّة .

قبل جوان 1998))¹ . لكن هناك نقصًا خصوصًا و أنّ بعض المعاهد لازالت تعتمد بالدّرجة الأولى على اللّغة الفرنسيّة .

5 - ضعف المستوى العلمي للمتحقّين بالتّكوين المهني من جهة و نقص المراقبة وعدم الحرص - الذي سمح بنجاح بعض المتحقّين بالتّكوين في تزوير شهاداتهم المدرسيّة من جهة أخرى - أثر سلبيًا على كفاءة و تحصيل هؤلاء . فبالنّظر إلى مستواهم الحقيقي نلاحظ أنّهم يجدون صعوبة كبيرة في استيعاب الدّروس المبرمجة حسب مستوى كلّ تخصّص منهم ، إضافة إلى صعوبة استيعابهم لبعض المهارات الحرفيّة و الفنيّة و التّقنيّة العالميّة التي تتطلّب مستوى لا بأس به من الذّكاء . لهذا السّبب لا بدّ من الحرص و اليقظة حتى نتحصّل على متخرّجين أكفاء و مؤهّلين ، لأنّ كلّ سهوٍ و إهمال يؤدّي إلى نتائج سلبية .

كما يقول " أ/د بوفلجة غياث " ((عوض أن يكون المتخرّجون دعماً جديداً مساعداً على دفع المؤسسات بنفقات جديدة ، لكونهم في حاجة إلى تكوين تكميلي، حتى يتمكّنوا من أداء وظائفهم))² .

1- الهاشمي ، (عبد القادر) ، ((اللغة العربية في قطاع التكوين المهني)) ، مجلة المربي ، العدد 06 ، جويلية 1998 ، ص 26 .

2 - بوفلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص 35 .

6 - ((ضعف القدرات الخاصة بالتوثيق البداةوجي لهذا القطاع الذي يجد نفسه دائما

مضطرا للإستعانة بالخارج للحصول على برامج التكوين))¹ .

و في الأخير يمكن القول أنه بالرغم من هذه المشاكل و العوائق ، إلا أن مجهودات جبارة لازالت تُبذل من قبل الدولة و الوزارات المعنية لتغطية النقص الموجود و القضاء على مثل هذه المشاكل ، بدليل الحرص على وضع قائمة بالتخصصات التي يحتاجها السوق بالتشاور مع الجماعات المحلية و المتخصصون و أرباب العمل ... الخ . إضافة إلى عدد المتخرجين المتزايد و تضاعف عدد المعاهد و مراكز التكوين المهني و التمهين .

9 - نظرة المجتمع الجزائري للتكوين المهني :

إضافة إلى ما يعانيه التكوين المهني من مشاكل و عوائق كنا قد ذكرنا و شرحنا أهمها ، نجده يعاني من مشكل آخر و هو مشكل ذو طابع اجتماعي و المتمثل في نظرة المجتمع إليه . هذه النظرة التي اتسمت بالدونية و التقليل من قيمته . و العائلات الجزائرية كانت تنظر إلى التكوين المهني على أنه المكان الذي يحوي مجموعة من الفاشلين من النظام التربوي العادي ، و أن التخصصات الموجودة فيه كالحرف اليدوية تجعل أولادهم يتحصلون على عمل مرتبط بالتعب و الوسخ و التي تُعرض أولادهم للإحتقار في المجتمع حسب نظرهم . و هذا مالمسناه في واقع خبرتنا المهنية بين عام 2007 و 2009 ، أين كنا نعمل بإحدى مراكز التكوين المهني و التمهين ، فالأولياء كانوا يرفضون تكوين أولادهم في بعض التخصصات و خاصة تلك المتعلقة بالنظافة و قنوات الصرف . بينما يُفضلون تخصصات أخرى كالإعلام الآلي و المحاسبة... الخ . متجاهلين تماما مستوى أولادهم الذي لا يسمح لهم بالتسجيل في مثل هذه التخصصات .

و من هنا يمكننا القول أن : التصاق فكرة أن التكوين المهني هو فقط للفاشلين و المتسربين من المنظومة التربوية ، هو السبب الذي يجعل من التلاميذ و أوليائهم لا يفكرون في الإلتحاق بهذه في الإلتحاق بهذه المراكز التكوينية أو إلحاق أولادهم بها إلا عند الضرورة ، أي عند الفشل أو

1- الهاشمي ، (عبد القادر) ، نفس المرجع من الكتاب ، ص 06 .

أو التسرّب المدرسي . ولتجنيب أولادهم الإحساس بالفراغ الذي غالبا ما يؤدي إلى سلوك طريق الانحراف . و ما زاد في ترسيخ هذه النظرة الدونية لهذا القطاع الحساس هي تلك ((المؤسسات و الحرفيين عموما ، لا يرون في المتكّوين و الممتّهين إلا أياد عاملة قليلة التكلفة أو مجانية ، يجب استغلالها مجانيا في مختلف الأعمال التي قد لا تمتّ بصلة لموضوع التّكوين . و هو ما يُنفّر الشّباب من التّكوين المهني .

وبالتّالي يقل الإقبال عليه ، و هو ما يؤدي عادة إلى ارتفاع مستوى المتسرّبين من مراكز التّكوين دون الحصول على شهادات مهنية.))¹ .

و قد قُدّر عدد المتسرّبين من مراكز التّكوين المهني حسب الإحصاءات التي جاءت بها وزارة التّكوين و التّعليم المهنيين سنة 2007 ب : ((14988 متسرّب في مختلف التّخصّصات و عبر كامل التّراب الوطني))² ، و ((27444 متسرّب في سنة 2012))³ ليصل إلى ((90106 متسرّب سنة 2015))⁴ .

و بالرغم من أن النظرة الدونية التي كانت سابقا قد زالت مقارنة بالماضي - بدليل الإقبال الهائل للشّباب على مختلف التّخصّصات ، إضافة إلى مطالبتهم للوزارة الوصية بتخصّصات أعلى مستوى من حيث التّصنيف الوظيفي و ترقى إلى مستوى إقتصاد السّوق العالمي الجديد و ما يحويه من تطوّرات في مختلف المجالات الإقتصادية ، و كذلك بدليل أنّ التّخصّصات التي كان يرفضها الأولياء سابقا ، أصبحوا يقبلون عليها لما يجده الخريجون من سهولة نوعيّة في إيجاد عمل - إلا أنّ عدد المتسرّبين لا زال في تزايد مستمرّ بدليل تلك الإحصائيات . و هناك ((دراسة أقيمت على عيّنة من 80 فردا من مربّين و إداريين و حرفيين من المجتمع الجزائري عن الإتيّاه نحو التّكوين المهني ، فكانت الإجابة ... في سؤال عن الإجراء الواجب القيام به في حالة فشل أحد الأبناء في الدّراسة ، فكانت 97.5 % يفضلون تسجيل أبنائهم لتعلّم مهنة بأحد مراكز التّكوين المهني إلا أنّ الأولياء لا يفكّرون في إلحاق أبنائهم بمراكز التّكوين المهني قبل

1- بوفلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص 42 .

2- نفس المرجع ، ص 43 .

3- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels . Annuaire statistique 2012 , op-cit , p 25 .

4- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels . Annuaire statistique 2015 , op-cit , p 24 .

طردهم من مؤسسات التعليم و قبل استنفاد كلّ محاولاتهم في الحفاظ عليهم داخل المنظومة التربويّة من خلال تكرار السنّة مثلاً .¹

و للتخلّص من النظرة الدّونية لهذا القطاع تماما و نهائيّا تعمل الوزارة على تحسيس الأولياء و المؤسسات و تنويع التّخصّصات و العناية بالمتخرّجين و إنجاح مشاريعهم . و في آخر تصريح لوزير التّكوين و التّعليم المهنيين السيّد " محمد مباركى " بمناسبة دخول التّكوين المهني المقرّر يوم 24 سبتمبر 2017 ، أكّد على أهميّة تعزيز الشّراكة مع المتعاملين الإقتصاديّين بغرض تسهيل إدماج خريجي التّكوين المهني في عالم الشّغل... و لتوفير موارد بشريّة ذات جودة عالية يقول الوزير ((أدرجنا ضمن السّياسة الجديدة المبنيّة على الشّراكة مع المؤسسات الإقتصاديّة ، تخصيص بعض المؤسسات التّكوينيّة وفق الميزات الصّناعيّة المحليّة أو الجهويّة ، و إنشاء مراكز امتياز متخصّصة في عديد الميادين ، بالشّراكة مع متعاملين اقتصاديّين و مؤسسات وطنيّة و أجنبيّة رائدة في مجال تخصّصها))².

و في الأخير يمكننا القول أنّه للوصول إلى رفع صورة و مكانة التّكوين المهني و التّهمين في المجتمع و تشجيع الشّباب على الالتحاق المبكّر عن رغبة و قناعة ، لابد من تضافر كلّ الجهود لتحقيق الهدف المنشود .

10- تحديّات التّكوين المهني واستراتيجيّة تطويره

(أ)- **تحديّات التّكوين المهني** : لقد كان التّكوين المهني يعاني من صعوبات كبيرة و الّتي كانت ناجمة عن اختلالات في النّظام التربوي ، لا سيما بعد نهاية مرحلة التّعليم القاعدي الإلزامي ، حيث تميّز بعدم ارتباط منطقيّ و منظمّ بين نظام التّكوين المهني و نظام التّعليم . إضافة إلى النظرة الدّونية الّتي يعاني منها التّكوين المهني وصعوبة إدماج المتخرّجين ، كلّ ذلك أدّى إلى عدم جلب العناصر الجيّدة إليه . كما كان يعاني من صعوبات إثر سرعة التغيّر التكنولوجي و عدم مناسبة المناهج لمتطلّبات التّكوين الحديث ... الخ .

1- بوفلجة ، (غياث) ، نفس المرجع السابق ، ص 45 .

2- مباركى ، (محمد) ، مرجع سبق ذكره .

و بما أنّ الجزائر اليوم تمرّ بتحوّلات إقتصادية كبيرة فهي تعيش مرحلة انتقالية من اقتصاد مُوجّه إلى اقتصاد السوق العالمي الجديد . و في خضم الصّراعات القائمة و المتعلقة بعولمة الاقتصاد الذي يتطلّب مستويات تأهيل عالية ، فإنّ التّكوين المهني وجد نفسه مُرغمًا على مواكبة هذه التغيّرات .

هذا القطاع الذي يُعتبر من أهمّ القطاعات التي يجب أن تستجيب لمشاكل الشّباب المتعدّدة من جهة و تلبية احتياجات سوق العمل من جهة أخرى . و بالتّالي ((دخول اقتصاد السوق أدّى إلى تغيير

المعطيات و إلى تعديل الأهداف ، و توظيف قطاع التّكوين المهني لمُؤطّرين و مسيرين ذوي مستويات جامعية ساهم في حلّ بعض مشاكل التّكوين . و بالتّالي مساهمة التغيّرات و مواجهة التّحديات التي تواجه القطاع ...

إنّ ازدواجيّة الدور الذي يلعبه التّكوين المهني يلقي عليه بمسؤوليّات كبيرة و خاصّة في ضوء نقص الإمكانيّات و صعوبات المحيط . و هو ما أدّى إلى التحوّل المتكرّر في الوصاية المشرفة على التّكوين المهني . و قد تحوّل من وزارة العمل و التّكوين المهني إلى وزارة التّربية و التّكوين ، إلى كتابة الدّولة المُكلّفة بالتّكوين و أخيرًا إلى وزارة التّكوين و التّعليم المهنيين . و هو ما أدّى إلى عدم استقرار التّكوين المهني مما أثر سلبيًا على مستوى فعاليّته))¹ .

كما كان على التّكوين المهني رفع التّحدي أمام ارتفاع مستوى التّسرّب و إهدار الطّاقات و تدني الإنجاز ، خاصّة و أنّ معظم المُدمجين في التّكوين المهني هم من المتسرّبين و المطرودين من نظام التّعليم العام المفتقرين للمستوى المعرفي و العلمي اللاّزم ، و هذا يؤثر سلبيًا على نوعيّة و مستوى التّكوين ، هذا فضلا عن صعوبة اندماج المتخرّجين مهنيًا .

كما كان على التّكوين المهني تحديّ تلك النّظرة الدّونية التي يحملها المجتمع عن هذا القطاع الذي يشكّل حلقة مفرغة بالنّسبة لهم . فهم يعتبرونه وعاءا يستقبل الفاشلين و ملجأ لتفادي الانحراف و الفراغ و البطالة . و يلجأ إليه هؤلاء الشّباب بإجبار من الأولياء أو احترامًا لرغبتهم ،

1- بوفلجة ، (غياث) ، نفس المرجع السابق ، ص 50 .

واليوم هو في تحدّي من أجل تحقيق الإدماج الفعلي و الدائم للشباب الذين يجدون أنفسهم حاملين لشهادة من التّكوين المهني لكن بطّالين، أو ينتظرون الفرص الأخرى المثلى للعمل والتي لا تَمُتُ بصلة إلى التّكوين المهني .

(ب) - إستراتيجية تطوير التّكوين المهني :

إنّ عمليّة إصلاح نظام التّكوين المهني يجب أن تواكب مع التغيّرات العالمية الكبرى لأنظمة التّكوين المهني، ولا بدّ من تبني إستراتيجية جيّدة حتّى تكون هذه الأخيرة قادرة على حمل قاطرة التّطور والتحضّر. هذه الإستراتيجية التي تتمثّل في مجموعة من الإجراءات التي يجب القيام بها والمتمثلة فيما يلي :

- تنويع مؤسّسات التّكوين و مسارات و دورات التّكوين .
- انتهاج سياسة واضحة تمكّن من منح الأولويّة للأهداف المتعلقة بتحسين النّوعية .
- ((اعتماد إستراتيجية عامة للتّكوين المستمرّ مدى الحياة (عام و شامل ومتخصّص مع سهولة الإلتحاق به) . بحيث يجب العناية بتكوين الكبار الذين يرغبون تغيير مهنتهم لمسايرة التّطوّرات، من خلال تسهيل عمليّة الدّخول و إعادة الدّخول للتّكوين المهني و ليس الإقتصار على الطّلبة الفاشلين))¹ .

- ضرورة توطيد انفتاح نظام التّكوين المهني على محيطه الدّاخلي و الخارجيّ .
- ((أن يكون مرّنا في مناهجه حتّى يساير المتغيّرات التي يعرفها المحيط الاجتماعي والإقتصادي ...

- توسيع عدد التّخصّصات وتنويعها ، بحيث يسمح للقطاع التّدخّل في هذا المجال الواسع .
- التّحكم في تكلفة التّكوين المهني ، من خلال عقلنة المصاريف و إيجاد أساليب لاستقطاب الموارد الماليّة وتخفيض مستوى التسرّب بين المتدريين ...
- البحث في نماذج جديدة للتّكوين ، كنموذج التّكوين على البطاقة (a la carte) حسب الطّلب ، و التّناوب بين مراكز التّكوين و مؤسّسات الإنتاج كما هو مُطبّق في بعض الدّول الصناعيّة .

1- نفس المرجع السابق ، ص 54 .

- النظر بشمولية لكلّ مكونات الواقع التربوي و التّكوينين الثقافي و المهني ، دون إهمال للواقع الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسات التي سيعمل بها المتخرج ممّا يسهّل عملية اندماجه ...))¹ .

من هنا يتّضح لنا أنّ إشكالية التّكوين لا تطرح من حيث توضيح دوره بالنسبة للطلّاب الاقتصادي و الاجتماعي ، بل تطرح بحدّة أكثر من حيث شروط و وسائل تحقيقه .

و بالتّالي تنصّب الجهود على البحث عن الطّرق و الوسائل الواجب تجنيدها على الصّاعدين الدّخلي و الخارجي لتحسين أدائه و أداء دوره في الميدان الإقتصادي و الاجتماعي .

و في مقابلة صحفية عام 2007 مع وزير التّكوين و التّعليم المهنيين " الهادي خالدي " وفي جوابه عن سؤال الصّحافي - الذي استفسر عن الإستراتيجية التي ستّخذها الوزارة لتطوير التّكوين المهني و تحسين أدائه - أكّد على ثلاث محاور مهمّة يدور حولها برنامج الإصلاح الخاصّ بالقطاع و هي : ((- ردّ الاعتبار لمهن الحرف التّقليدية و تطوير المهن اليدوية الأخرى ، بالأخص (BTP) و الفلاحة .

- التّرقية و التّعريف بمهن الإقتصاد الجديد المبنية على المعرفة .

- التّكفل بالتّكوين و الموارد البشرية ، خاصّة تكوين و تأطير المكوّنين .

ونحن " يقول وزير التّكوين المهني " في سياق إنجاز هذه المحاور الثلاث تدريجيا لضمان :

- تلبية حاجات إقتصاد سوق العمل ..

- التّرقية الثقافية و الاجتماعيّة للأفراد و للمجتمع ...

- ترقية فئات خاصّة من الشّعب ، لكي يتمّ إدماجهم في الحياة المهنية))² .

و في 2012 سعت سياسة التّكوين وفق استراتيجية للتّطوير ، إلى تخريج حاملي الشّهادات تبعاً للمقتضيات الكيفية و الكميّة للتنمية المستدامة ، مع متابعة تلك الكفاءات المهنية وفق نظام مؤسّساتي من أجل توجيههم إلى الاندماج في الحياة المهنية .

1 - نفس المرجع ، ص ص 55 ، 56 .

2- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels . ((entretien avec monsieur elhadi khaldi - Ministre de la FEP)) , Objectif formation , N° 24 , L'NFP, juin 2007 , p 1.

و في 2017 ارتكزت استراتيجية تطوير التّكوين على تعزيز العنصر البشري لما يشهده العالم اليوم من ثروة معرفيّة و رقميّة غير مسبوقّة في النّاريخ الإنساني ، و بالتّالي عالم تتنافس فيه اقتصاديّات الدّول على عنصر الجودة في تكوين الرّأسمال البشري باعتباره أساس التّنمية في أبعادها الإقتصاديّة و البيئيّة .

و في الأخير يمكننا القول أنّ مع الإمكانيّات الماديّة و المعنويّة ومع قليل من الوضوح للرّؤيا المستقبلية لإستراتيجية فعّالة وجيدة ، يمكن تحقيق كلّ ذلك .

(11)- التّكوين من أجل التّشغيل :

يعتبر رأس المال البشري عامل مهمّ في التّنمية الاقتصاديّة، وتعتبر التّربية و التّكوين العناصر الأساسيّة لتحضيره و إعدادة للدّخول إلى سوق العمل و المساهمة في خلق الثّروة و بدخول الجزائر إلى اقتصاد السّوق العالمي أخذت تطرح بحدّة إشكاليّة العلاقة ما بين التّكوين المهني و سوق العمل ، و ذلك بسبب اليد العاملة المؤهّلة و اللّازمة لبرنامج الإنعاش الاقتصاديّ الذي وضعته البلاد . و ((على الرّغم من التّطور الذي عرفه قطاع التّكوين المهني في الجزائر و النتائج المعتبرة التي حقّقها وخاصة من حيث التطوّر العددي ، إلّا أنّه لم يتمكّن من الإستجابة لحاجات سوق العمل ، بل ساهم في مدّها بأفراد يجدون صعوبات في الحصول على العمل و بالتّالي في تعزيز صفوف البطّالين . و هو ما يمكن إرجاعه عادة إلى ما للتّكوين المهني في الجزائر من نقائص و سلبيات .))¹ .

ففي الوقت الذي تعاني فيه الجزائر من ارتفاع في مستوى البطالة ، نجد بالمقابل نقصا في الحرفيين المهرة المؤهلين في سوق العمل . فعلى الرّغم من وجودهم الرّاجع لما تبذله الدولة من تحسين و ترقية للحرف و المهن التقليديّة ، إلّا أنّ ذلك يبقى غير كاف لأنّ هناك بعض التخصّصات التي يحتاجها سوق العمل إلّا أنّ الشّباب يرفضون التكوّن فيها أو أنّ مستواهم لا يسمح بالالتحاق بها. الأمر الذي يطرح إشكالا آخر حول مخرجات التّكوين المهني و واقع

1- بوفلجة ، (غياث) ، مرجع سبق ذكره ، ص 57 .

سوق العمل، فبعض التخصصات رغم ندرتها إلا أنّ سوق العمل بحاجة ماسّة إليها، ((وهناك عدد من المهن المعاصرة و المستقبلية شبه مهملة أو أنّ التكوين في بعضها جدّ محدود رغم وجود طلب كبير عليها. لهذا يجب القيام بدراسات الاستشرافية والعمل على الاستعداد للمستقبل من خلال تدريب مهارات مناسبة))¹ . وكل هذا ينعكس سلبا على تشغيل المتخرجين ، فالعدد الهائل للمتخرجين في بعض التخصصات أدّى إلى عجز سوق العمل عن استيعابها كالميكانيك العامة و التجارة ... الخ . و هذا ما يؤثر ذلك سلبا عليهم ، لأنّهم حتما سيواجهون مشكل البطالة هذا من جهة و من جهة أخرى طبيعة التكوين و ضعفه تؤثر بالسلب على المتخرج و على فعالية أدائه لمهنته . لذلك لابدّ من تكوين مبني على قاعدة تربوية و علمية صلبة . و أن يكون متفتّحا على التطور التقني و التكنولوجي العالميين ، و لابدّ من توفير كل شروط التكوين اللازمة التي تستجيب لمتطلبات سوق العمل و مواكبة التطور .

12)- مكانة التكوين المهني وآفاق تطويره :

إنّ معظم دول العالم المتطورة تعطي أهمية كبيرة لقطاع التكوين المهني و تأهيل الكفاءات و السهر على تكييفها مع المتطلّبات الجديدة و المستجدات التي يفرضها التغيّر السريع للمجتمعات و اقتصادها. فعملت هذه الدّول على تحقيق و تنفيذ كلّ الإستراتيجيّات والإجراءات اللازمة لترقية التّكوين المهني و إعطائه المكانة اللائقة به ، كونهم يعلمون أنّ لانجاح لسياسة تصنيّة إلاّ إذا كانت مصحوبة بالتّكوين المهني و التّقني للأفراد .

و بما أنّ الجزائر اليوم دخلت نظام اقتصاد السوق الجديد و حرصها على مواكبة هذه الدّول المتطورة ، عمدت على الاهتمام بقطاع التّكوين المهني بداية بإنشائها للعديد من مراكز التّكوين المهني و المعاهد التّابعة له في زمن قياسي ، متحدىّة كلّ العوائق و العراقيل التي مرّت بها سابقا . و حتى ترفع من مكانته ، هي تعمل اليوم على العناية بهذا الجهاز و رفع مكانة المتخرجين منه لتشجيع الإقبال على التّكوين . و الواقفين على رأس هذا الجهاز يرون أنّ

1- نفس المرجع السابق ، ص 60 .

الاهتمام بالتكوين المهني أضحي ضرورة و حتمية ، خاصة مع التطور العلمي و السريع للتكنولوجيات و التقنيات. هذا الأخير الذي يفرض وظائف جديدة و مهامًا تقنية لانجازها يتطلب أفرادا أكفاء و مؤهلين لذلك . و بما أن الجزائر اليوم تهدف إلى تحقيق تنمية شاملة ، فإن آفاق تنمية قطاع التكوين و التعليم المهنيين في الجزائر للفترة المقبلة ، ترمي إلى تحقيق أهداف نوعية من خلال :

- الوصول إلى أحسن أداء لمؤسسات التكوين المهني .
- تنمية و تطوير التكوين عن طريق التمهين و التكوين المتناوب و التكوين بالبطاقة ، استجابة لحاجات مختلف المؤسسات .
- عصرنة المناهج والوسائل التعليمية .
- إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الإتصال في التكوين .
- ((إن تنشيط التعليم التقني و تطويره و استقطاب المتخرجين منه في الالتحاق بالتكوين ، يساهم في الرفع من مردودية التكوين المهني و يسهل عملية تحقيق أهدافه .
- يجب إيجاد آليات مساعدة على تكيف البرامج و أساليب التدريب و وسائله من أجل مسايرة التطورات ...
- كما أن فتح الشراكة الدولية في مجال التكوين المهني ، يمكن أن يؤدي إلى إنشاء مراكز أقطاب امتياز في تلك المجالات بالذات التي ليست لنا فيها ملكة تامة ...
- تكيف التخصصات وفق حاجات الإقتصاد المحلي ، يعتمد على معرفة مستوى نمو الإقتصاد محليًا واتجاهاته مستقبليًا .
- إن مركز التكوين المهني مدعو لأن يُدمج في سياق النشاط الإقتصادي والاجتماعي المحلي و يُجسّد إدماجه هذا في تكفله بحاجات التكوين الناجمة عن نشاط المحلي الإقتصادي و الاجتماعي . ففي جهة مشهورة بنشاطها الزراعي ينبغي أن توجد في مركز التكوين تخصصات ملائمة " تقنيات الصيانة ")¹ . كل هذه الآفاق و أخرى عملت و لازالت تعمل

[1- نفس المرجع السابق ، ص 77 .

عليها الوزارة حاليًا و هذا ما لاحظناه من خلال مركز التكوين المهني المتواجد بمنطقة "غرداية" أين يوفّر تخصصات فلاحية ، ملائمة للنشاط الإقتصادي بالمنطقة . كما نلاحظ أنّ الدولة قد أدخلت المتعامل الأجنبي إلى قطاع التكوين المهني ، و ذلك قصد الإنتفاع من خبراته و تقنياته و أجهزته التي سوقنا الجزائرية هي في أمسّ الحاجة إليها ، خاصة و نحن في عصر التطور السريع والمنافسة . و نذكر على سبيل المثال المتعامل الألماني و الايطالي .

و في الأخير نقول أنّه : يبقى أمل مجتمعنا و المجتمعات الأخرى - في نظام التربية و التكوين - قويا ، لأنّ المعرفة في العالم أضحت في صلب التنظيم الإجتماعي و تشكّل الثروة الحقيقية للأمم ، حيث تحتاج هذه المجتمعات إلى مواطنين صالحين و عمّالا مهرة قادرين على مواجهة إشكاليات معقّدة و التطلّع إلى تعلّم و تكوين دائم و مستمرّ .

(13)- خلاصة الفصل :

عرف التّكوين المهني في العالم خلال تطوّره مراحل متعدّدة و مراحل تطوّرية أخرى عرفها في الجزائر أيضا سواء قبل الإستقلال أو بعده ، مسطّرا لنفسه أهدافا كثيرة من أهمّها إحداث تغيير على مستوى الفرد المتكوّن بتنمية معارفه و إكسابه مختلف المهارات و رفع مستواه و تعديل سلوكاته لإدماجه واندماجه الاجتماعي و المهني .

و تحقيقا لأهدافه كان لابدّ من التنويع في هذا التّكوين ، فظهر نمط التّكوين الإقامي و نمط التّكوين عن طريق التّمهين و آخر عن طريق الدّروس المسائيّة ، إضافة إلى التّكوين عن بعد ... الخ ، معتمدا في ذلك على شبكة وطنية للتّكوين و التّعليم المهنيّين و المشكّلة من مؤسسات للتّكوين و أخرى للدّعم و كلّ منها له وظائفه و مهامه .

كما تعرّضنا في هذا الفصل إلى أهمّ العوائق و الصّعوبات الّتي تواجه هذا القطاع كنقص في الأجهزة و ضعف للمستوى الدّراسي للمؤطّرين ... الخ .

لنصل في الأخير إلى معرفة النّظرة الّتي يحملها المجتمع نحو هذا التّكوين و عرفنا كيف تميّزت بالدّونية في الماضي القريب و بالرّضا و القبول في الوقت الحالي لكن بتحفظ ، لأنّه يعتبر كملجأ نهائيّ للهروب من البطالة و الإنحراف و الإقصاء .

و مع سرعة التّغيير التّكنولوجي وازدواجيّة أهداف قطاع التّكوين ودوره واعتماده على أسلوب نظامي تقليدي في التّكوين ، و مع سوء تنظيم المسار المهني للمتخرّجين إضافة إلى ارتفاع مستوى التّسرّب و إهدار للطّاقات كلّها عوامل أدّت بقطاع التّكوين المهني إلى تحديّها و مواجهتها بتبنيّه لإستراتيجية يؤمل منها تطوير هذا القطاع و المُضيّ به قدّما من أجل الرّقّي و توفير الشّغل للشّباب و تلبية حاجات سوق العمل باليد العاملة المؤهّلة و الإطارات الكفّاء .

الباب الثاني

الشباب و الإدماج في المجتمع الجزائري

الفصل الثالث

الشباب بين الواقع والطموح

* تمهيد

- (1)- تعريف الشباب .
- (2)- خصائص ومميزات الشباب .
- (3)- الحاجات الأساسية للشباب .
- (4)- هموم ومشاكل الشباب.
- (5)- مكانة الشباب في المجتمع المعاصر .
- (6)- ثقافة الشباب.
- (7)- توجيه الشباب من الناحية الإجتماعية .
- (8)- أدوار الشباب من الناحية الإجتماعية .
- (9)- الشباب والإقتصاد .
- (10)- طموح الشباب بين الواقع والخيال .
- (11)- خلاصة الفصل .

*** تمهيد :**

من المعروف أن الشباب يمثلون شريحة هامة من شرائح المجتمع في المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء و يرجع ذلك إلى أن الشباب أكثر قدرة على العطاء من أي فئة عمرية أخرى ، لذلك كان من الضروري التحدث عن هذه الفئة " الشباب " و كل ما يتعلق بها .

و في هذا الفصل سنحاول التعرف على من هم هؤلاء الشباب بتحديد مفهومه تحديداً موضوعياً و معرفة خصائصه و مميزاتة و أهم الحاجات الأساسية التي يريد إشباعها ، لنعرج على أهم المشاكل التي يعاني منها و يواجهها في حياته الاجتماعية ، و المكانة التي يحتلها في المجتمع و كيفية توجيهه من الناحية الاجتماعية لنصل في الختام إلى أدواره الاجتماعية و ثقافته و تحدياته الإقتصادية و الطموح التي يصبوا إليها و ما مدى مطابقتها للواقع .

1- مفهوم الشَّباب :

أ- التَّحْدِيد اللُّغَوِي : يمكننا القول بأنَّ مفهوم الشَّباب يقصد به ((الفتاء و الحداثَة ، شبَّ يشبَّ شبابا وشبيبة .

و في حديث : تجوز شهادة الصَّبيان على الكبار ، يستشَبُّون أي يستشهد من شبَّ منهم و كبر إذ بلغ ، و الشَّباب جمع شاب ، و كذلك الشَّبان))¹ .

((الشَّباب مصطلح مأخوذ من الفعل شَبَّ و الجمع شباب و شُبَّان و المؤنَّث شَابَّة و الجمع شَابَات و شَابَّ من كان في سنِّ الشَّباب))² .

((و الشَّابُّ هو : العُلام من سنِّ البلوغ إلى الثَّلاثين ، و الجمع شُبَّان و شباب و شبيبة و المؤنَّث الجمع شَوَابَّ))³ .

و مرادفات الكلمة كثيرة منها مثلا مراهق ، فتى ، صبيّ ، وهي كلمات لا تدلّ على مراحل عمريّة محدّدة و مفصّلة بقدر ماتشير إلى خصائص جسميّة و نفسيّة لفترة من الحياة ، و هي تعني القوّة و النّشاط و الحركة و الحماس .

ب- التَّحْدِيد الموضوعي لمفهوم الشَّباب : لقد اختلفت وجهات النّظر العلمية للعلماء في التّوصل إلى تعريف محدّد للشَّباب نظرا لاختلاف وجهات النّظر الإيديولوجيّة بين الباحثين عليه ، فعُدَّ الإتّفاق على تعريف مُوحّد شامل لمفهوم الشَّباب و اختلاف الأهداف المنشودة من وضع التّعريف و اختلاف التّخصّصات و تباين المفاهيم ، خلق صعوبة في إيجاد تحديد واضح لهذا المفهوم ، فنجد علماء النّفس يعرّفون مرحلة الشَّباب من ناحية نفسيّة في حين يرى علماء السّكان مرحلة الشَّباب بتصوّر آخر ، فيما يذهب البيولوجيّون إلى مفاهيم أخرى و كذا علماء الاجتماع كان لهم تحديدهم الموضوعي العلمي الخاص بهم .

- نبدأ بعلم السّكان : ((يُعتبر علماء السّكان هم أوّل من حاول تقديم تحديد لمفهوم الشَّباب و في

1- ابن منظور ،(محمد) . لسان العرب : المجلّد الأوّل ، ط1 ، دار صادر ، بيروت ، 1990 ، ص 480 .

2- ميلسون ، (فرد) . الشَّباب في مجتمع متغيّر ، ترجمة (عيد بدر يحي) ، ط 1 ، دار الوفاء ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 05 .

3- بن هادية ، (علي) و آخرون . القاموس الجديد للطلاب : معجم عربي مدرسي ألفبائي ، ط7 ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1991 ، ص 502 .

هذا التّحديد نجدهم قد استندوا إلى معيار خارجي يتمثّل في السّن أو العمر يقضيه الفرد في أتون التّفاعل الإجتماعي لهذه المرحلة ، فهناك من يُؤكّد أنّهم من هم تحت سنّ العشرين 20 ... وهناك من يُؤكّد أنّهم من يقعون في الشّريحة العمرية ابتداءً من سنّ 15 إلى 25 ، أو هم من يقعون بين سنّ 15 إلى 30 ...)¹

و في الجزائر نجد أنّ تحديد الفئة العمريّة للشّباب اختلف من عام لآخر ، فنجد ((ميثاق الشّباب لسنة 1975 اعتبر فئة الشّباب من 16 - 27 سنة و السياسة الوطنيّة للشّباب التي أقرتها اللّجنة المركزيّة لحزب جبهة التّحرير الوطني في دورتها السّابعة جوان 1982، اعتمدت 17 - 27 سنة . و الدّراسة التي قامت بها وزارة الشّباب و الرّياضة حول حاجات و تطلّعات الشّباب سنة 1984 ، اعتبرت الشّباب هم الّذي تقلّ أعمارهم عن 30 سنة و أخيرا مركز الأبحاث الإقتصاديّة المطبّقة للتّنميّة اختار فئة 15 - 29 سنة " الدّراسة التي شارك بها المركز في اللّقاءات الوطنيّة التي أقيمت في ديسمبر 1989 حول إدماج و ترقية الشّباب " . و بُني هذا الإختيار على أساس نهاية مرحلة التّعليم الأساسي الإجمالي ومعدّل سنّ الرّواج الحاليّ)² .

- **لقد جاء في قاموس علم الاجتماع** أنّ الشّباب : هم ((تلك الفئة العمريّة الممتدّة من مرحلة الطّفولة إلى غاية سنّ البلوغ و تحديد هذا الأخير يختلف من مجتمع إلى آخر حسب قانونها المدني و الإجرائي))³ .

- **أما في علم الاجتماع** : فهم يضيفون إلى ذلك التّحديد العمري خصائص إجتماعية تحدّدها أدوار و مكانات الأفراد في المجتمع الأكبر ، أي يعتبرون الشّباب مرحلة يتحدّد فيها مستقبل الإنسان المهني و العائلي و يرون أنّ ((فترة الشّباب تبدأ حينما يحاول بناء المجتمع تأهيل الشّخص لكي يحتلّ مكانة إجتماعية يؤدّي دورًا أو أدوارًا في بنائه ، و تنتهي حينما يمكن الشّخص من احتلال مكانته و أداء دوره في السّياق الاجتماعي وفقًا لمعايير التّفاعل

1- ليلة ، (على) . الشّباب والمجتمع : أبعاد الإتصال والإنفصال ، المكتبة المصريّة ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 28 .

2- حميدي ، (مسعود) . ((قضايا الشّباب بين النمو الديمغرافي والتنظيم العائلي)) ، مجلة المريّي ، العدد السادس ، جويلية 1998 ، ص 14 .

3 – Boudon , (Raymon) . Dictionnaire de la sociologie : Larousse , paris , 1990 , p p 111 , 112 .

الإجتماعي . و هم يؤكّدون أنّ الشّخصيّة تظلّ شابّة طالما أنّ صياغتها النّظاميّة لم تكتمل بعد .¹

- أما علماء النّفس : فيستندون في تحديد فترة الشّباب إلى مدى اكتمال الذات ، و يرون أنّها مرحلة ينتقل فيها الشّخص من مرحلة كان فيها مأمورًا إلى مرحلة يُصبح فيها هو الأمر .

((و يربط علماء النّفس و علماء النّفس الإجتماعي بداية و نهاية مرحلة الشّباب بمدى اكتمال بنائهم الدّفاعي ، فإذا وُلد الفرد بمستوى بيولوجي فإنّه كذات أو هويّة يتمّ بنائها إذا استوعبت مجموعة التّوجيهات القيميّة الكائنة في السّياق الإجتماعي من خلال عمليّة التّنشئة التي تقوم بها نظم إجتماعيّة عديدة ، ثم إذا هي نتيجة لذلك ، استطاعت أن تُوائم بين هذه التّوجيهات القيميّة من ناحية و إشباع احتياجاتهم و اهتماماتهم الأساسيّة في مستوياتها الوجدانية الإدراكية من ناحية أخرى ، بحيث تُشير هذه الموائمة إلى امتلاك الشّخص لبناءٍ دافعي متكامل يُمكنه من التّفاعل السّوي في المجال الإجتماعي))².

أما البيولوجيون فيستندون في تعريفهم إلى الجوانب العضويّة الإنسانيّة التي تتحكّم في نموّ و اكتمال الوظائف الفيسيولوجيّة الظّاهرة و الكامنة و نموّ القدرات العقليّة و الإدراكيّة ، فالبيولوجيون رؤيّة ((تؤكّد على ربط نهاية هذه المرحلة باكتمال نموّ البناء العضوي و الفيزيقي من حيث وظائف معيّنة في بناء الجسم سواء كانت أعضاء داخلية أو خارجيّة كالغدد و ما غير ذلك . بينما تتمثّل نقطة البداية في مجموعة التّغيّرات النّوعيّة التي تحدث في البناء البيولوجي للكائن الحي))³ .

وفي الأخير يمكننا القول أنّ الشّباب ليسوا مجرد مرحلة تُحدّد بسنّ أو مدّة معيّنة، بل تتعدّى ذلك كما يقول " السيّد عبد العاطي " ((هي ليست مجرد مرحلة عمرية بالمعنى البيولوجي أو الفيسيولوجي فحسب ، بل يمتدّ ليشمل مجموعة خصائص نفسيّة و إجتماعيّة حدّدتها ظروف النّشأة و التّنشئة و أوضاع الواقع الأسري ، و أدوار و مكانات الأفراد في المجتمع الأكبر... أمور يمكن أن تكشف عن قدر كبير من التنوّع و التّفاوت حتّى بين من يندرجون تحت نفس المرحلة

1- 2- ليلة ، (على) ، مرجع سبق ذكره ، ص 29 .

3- نفس المرجع ، ص 30 .

العمرية الشابة¹ .

و عليه يتضح جلياً الاختلاف في وضع تحديد موضوعي لمفهوم الشباب، إلا أن الجميع يتفق على أن الشباب طرف في أي قضية تتعلق بعمليات التغيير و التفاعل الاجتماعي داخل كل التيارات الاجتماعية .

(2)- خصائص ومميزات الشباب :

- يمرّ الشباب في مراحل متعدّدة باتجاه اكتساب الصورة المتكاملة لمفهوم الشباب و لهذه المراحل خصائص و مميزات متعدّدة باعتبارها عمليات نموّ مستمرّة ذات جوهر حياتي متحرّك، والشباب يكتسب خلالها صفات فيسيولوجية و عقلية و نفسية منها طبيعية متوارثة ومنها مكتسبة .
- و يمكن ذكر بعض خصائص مرحلة الشباب بالاعتماد على ما ذكره "الدكتور عبد الخالق علام" في كتابه رعاية الشباب " مهنة و فن " و التي تتلخص فيمايلي :
- ((ازدياد تقدير الفرد للقيم أكثر من مرحلة المراهقة و ينعكس ذلك على التحوّل في الميول و الحاجات .
 - استناد النّزعة الإستقلالية و تأكيد الذات واهتمام كلّ جنس بالجنس الآخر وإقامة علاقات مختلطة و التّطلع للزّواج .
 - زيادة الإهتمام بالحديث و المناقشة مع الأفراد الكبار لإكتساب الثّقة و المهارة اللازمة لتدعيم مكانة الشباب الاجتماعيّة .
 - التّخصّص في الدّراسة أو المهنة و ازدياد التّفكير في أمور المستقبل وزيادة القدرة على الاستقرار في التّعليم أو المهنة .
 - ميل الشباب إلى الحصول على المال لتحقيق استقلاله الذاتي ممّا يؤدّي به إلى تزويد المعلومات الصحيّة و الاجتماعيّة السليمة من العلاقات الاجتماعيّة .
 - ازدياد الميل إلى الاستقرار في العمل و تكوين أسرة ممّا يُقلّل الإهتمام بأنواع النّشاط الأخرى .

1- عبد العاطي ، (السيد) . صراع الأجيال : دراسة في ثقافة الشباب ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 1990 ، ص 89 .

- يتّجه للإهتمام بالظّروف الإجتماعية لإحساسه بضرورة و أهميّة المجتمع في نظره لأنّه يشارك فعلا في مسؤوليّات المجتمع بعد أن أصبح مسؤولاً إجتماعياً .

- يهتمّ بالتّفكير الواقعي في المسائل المتّصلة بالظّروف الاجتماعية للمجتمع لأنّه يدرك أنّ في صلاحية المجتمع صلاحية لحياته الإجتماعية ((¹).

- الرّغبة في التّعبير الدائم و تجديد كلّ ما يحيط به من ظروف و مواقف ، كما أنّهم يتقبّلون كلّ جديد من الأفكار و التّجارب .

- يتميّز بدرجة عالية من الحيويّة تبلغ ذروتها و كذلك من النّشاط و المرونة .

(3)- الحاجات الأساسيّة للشّباب :

إنّ حاجات الشّباب التي تُعدّ متطلّبات الحياة العاديّة في كلّ المجتمعات كثيرة و متنوّعة ، و هي في تزايد مستمرّ تماشيّاً و التطوّر الاقتصادي و الإجتماعي و الثقافي للمجتمع ، فكّلما كان المجتمع أكثر تطوّراً كانت حاجات شبابه أكثر تنوّعا . و تتميّز الحاجات الأساسيّة للشّباب بكونها ضروريّة لحياة الكائن البشري ، أي أنّ عدم إشباعها يؤدّي إلى اختلاله أو مرضه أو انتهاء حياته .

كما تعتبر الحاجات الأساسيّة شرطاً ضرورياً لإستمرار وجود المجتمع و يؤدّي عدم إشباعها إلى حدوث مشاكل و اضطرابات كثيرة تتجلّى في ظاهرة الرّفص لدى الشّباب أو الكحول و عدم المشاركة ... إلخ . و مهما اختلفت هذه الحاجات و تعدّدت يمكن حصر أهمّها فيميلي :

أ- الحاجة إلى الأمن : قد تتطلّب هذه الحاجة إشباعها منذ مراحل الطفولة ، مروراً بالشّباب و هذا الأخير يحتاج إلى أن يعيش في بيئة توفّر له الأمن و السّلامة و الإستقرار ، و تحميه من مختلف المخاطر التي قد تؤذيه جسديّاً أو نفسيّاً سواء كان فرداً أو جماعة .

من بين هذه المخاطر نذكر التعرّض للإعتداء و القتل . لقد عانى الشّباب الجزائري من هذه المخاطر في العشريّة الماضية ، و لازالت مُخلفات تلك العشريّة تنعكس بالسّلب على الجانب النفسي لشبابنا الذي عاش فترة اللاّأمن و اللّاستقرار ، كما يحتاج الشّباب اليوم إلى الحماية من شبح الإدمان و المخدّرات و السرقة و الإحتيال و التّحرش الجنسي فهذه المخاطر أصبحت ظواهر

1- علام ، (عبد الخالق) و آخرون . رعاية الشّباب مهنة وفن ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1962 ، ص 61 .

أصبحت ظواهر متفشية في مجتمعنا يقع فيها الشباب اليوم نتيجة مشاكل عديدة و أسباب متعدّدة سننظرُ إليها في موضعها . وسنكتفي بالقول هنا و باختصار شديد أنّ الشباب ليسوا هم ذخيرة المجتمع و تقدّمه فحسب ، بل لا يمكن لأيّ مجتمع من المجتمعات أن يرقى و يتقدّم و يتجدّد عطاؤه و نماؤه دون الشباب ، و حتّى يساهم هؤلاء في ذلك النّماء أو العطاء المتجدّد ، لا بدّ من أن يُحسّ هؤلاء الشباب بالأمن من الجرائم والحوادث والشّعور بالطمأنينة في البيئة أو المحيط الذي يعيش فيه .

(ب)- الحاجة إلى الرّعاية الصحيّة :

تعتبر هذه الحاجة ذات أهميّة خاصة في استمرار حياة الفرد و المجتمع ، فالشّباب في حاجة إلى المعافاة البدنيّة بتوفير الصّحة و الحماية من الأمراض ، و بما أنّ مرحلة الشّباب هي مرحلة تمتاز بالحيويّة و النّشاط والتّطلّع و الحركة... إلخ فإنّ الشّباب يحرصون على صحتهم ونشاطهم و حيويّتهم ، و تجنّب الأمراض التي تجعلهم يعانون العجز وهم في أوجّ عطاءاتهم ((فالرّعاية الصحيّة تعدّ من أهمّ العوامل التي تساهم في دفع عجلة التّقدّم الإقتصادي ، إقامة مُنشآت صحيّة موزّعة عبر التّراب الوطني مجهزة بأحدث الأجهزة و تكوين رجال أكفاء مؤهلين للقيام بهذه المهمّة الإنسانيّة))¹.

و حتّى تكون هناك رعاية صحيّة جيّدة ، لا بدّ من توفير أطباء أكفاء في كلّ التّراب الوطني بمعدّل طبيب لكلّ 250 مواطن مثلا ، إضافة إلى توفير المستشفيات الجامعية و تجهيزها بكلّ الوسائل المتطوّرة اللاّزمة .

(ج)- الحاجة إلى التّربية والتّكوين :

إنّ أبسط شيء يمكن أن نحقّقه للشّباب هو تلبية حاجاتهم المتعلّقة بالرّعاية و التّعليم و التّربية و التّكوين . فالشّباب يعيشون مرحلة تتميّز بنموّ الوعي وحبّ التّطلّع وتجريب الأشياء و التّطلّع إلى المزيد ، أي بصفة عامة يمتازون بالنموّ في كلّ المجالات لذلك هم بحاجة إلى توجيه دائم و تربية مستمرّة . و كانت المدارس النّظامية من متوسطات و ثانويات ... - بعد المدرسة -

1- حميدي ، (مسعود) ، مرجع سابق ذكره ، ص 15 .

إجتماعية تتولّى تحمّل أعباء التنشئة الإجتماعيّة للشّباب من تربية و تعليم و ترسيخ لمختلف القيم و المعايير و المعارف الجديدة و توسيع مساحاتهم العقلانيّة، أي بصفة عامّة تعمل هذه المؤسسات على احتواء فئة الشّباب إحتواءً نبيلًا و مخلصًا كي يستطيع مستقبلًا النهوض بالمجتمع و الإسهام في حلّ كافّة قضاياها لكن يحدث و أن يصادف هؤلاء الشّباب كبوات أو إخفاقات في مرحلتهم التعليميّة الشّبابيّة الأولى إن صحّ القول و التعبير كالرّسوب المدرسي الذي يحول دون تحقيق رغبتهم الكاملة في التّربية و التّعليم ، فنجدهم يحتاجون إلى المزيد من التّعليم و التّأهيل و هنا تظهر بقرّة في الطّور الأساسيّ و الثانوي ، فإنّ مراكز التّكوين المهني التي أنشأتها الدّولة الجزائريّة تعطي فرصة لهؤلاء للتّكوين و إشباع حاجاتهم التّعليميّة و التّكوينيّة التي تأهلهم للدّخول في الحياة العمليّة . و يبقى الشّباب و الإهتمام به أمرا هامًا و حقيقة لا بدّ منها ، فحتّى يتحقّق التّقدّم و الرّخاء لا بدّ من التّكفّل بهذه الفئة و إعطاءها الأهميّة التي تستحقّها .

(د)- الحاجة إلى الشّغل :

لا يختلف اثنان في أنّ الحاجة إلى الشّغل هي من بين الحاجات الأساسيّة التي يحتاجها أغليّة الشّباب الجزائري أو الشّباب في العالم ذكورًا أو إناثًا . ورغم تباين فرص الشّغل و الحصول على العمل لدى الجنسين يبقى العمل هو أساس الإستقلال الاقتصادي و أحد أهم ركائز إستقرار و طمأنينة الشّباب و ضمان مستقبله الأسري و الإجتماعي . و من هنا تظهر أهميّة الحاجة إلى الشّغل لأنّ إشباعها سيؤدّي إلى إشباع حاجات أخرى ، كالحاجة الوظيفيّة العضوية الدّاخليّة المتمثّلة في الأكل و الشّرب و النّوم و الماء ... إلخ و الحاجة إلى السّكن و الرّواج و تأسيس أسرة . فلا يمكن لشّباب أن يحقّق كلّ هذا ، إذا لم يكن لديه منصب عمل يقوم به و يتقاضى عليه أجرا يسمح له بتحقيق العيش الكريم بصفة عامّة .

و اليوم يرغب كلّ شاب في أن يكون مستقلّا اقتصاديا عن أسرته و لن يتأتّى له ذلك إلاّ بالحصول على شغل يتلاءم و إمكانيّاته الفكريّة و قدراته البدنيّة يمكّنه من ضمان دخل مالي ينفقه حسب اختياره لإشباع حاجاته المختلفة.

((و لا يخفى على أحد بأن توفير الشغل يرتبط ارتباطا وثيقا بالوضعية الاقتصادية السائدة في المجتمع و مدى توافقها من حيث النمو مع تزايد السكان السنوي ، و في حالة عدم توافق النمو الاقتصادي مع تزايد السكان فتكثر البطالة في أوساط الشباب))¹.

ففي الجزائر مثلا ، ((ارتفعت نسبة البطالة خلال شهر أفريل من عام 2017 الجاري ، لتصل إلى نسبة 12.3 بالمائة . و بالتالي فإنّ عدد السكان الجزائريين البطالين هو 1.508 شخص ، أي مع تسجيل ارتفاع يقدر ب : 1.8 بالمائة مقارنة بشهر سبتمبر 2016 .

و وفقا لتقرير نشرته الوكالة الرسمية ، الأحد عن الديوان الوطني للإحصائيات ، فإنّ اليد العاملة النشيطة بلغت 12.277 مليون شخص مقابل 12.117 في سبتمبر 2016 ، و هو ما يمثل زيادة ايجابية قدرت ب : 160.000 شخص ، أو ما يمثل ارتفاع ب : 1.3 بالمائة))².

و في الأخير نقول أنّه : لابدّ من إنتشار طاقة الشباب و توظيفها بما يخدم المصالح الإجتماعية و الأهداف الوطنية ، و ما لم يتمّ ذلك فإنّ هذه الطاقات تكون ثروة مهدرة لا يستطيع المجتمع الإستفادة منها، بل قد تتحوّل إلى أمراض تصيب مفاصل المجتمع بالعديد من الأخطار والأزمات و التّبعات السلبية .

(م)- الحاجة إلى السكن : إذا كان الشاب الجزائري في عهد ليس ببعيد أي قبل عشرة (10) أو عشرين (20) سنة خلت يقتنع بغرفة مع أسرته فإنّ المجتمع قد عرف تطوّرا ملحوظا في هذا الشأن و أصبح الشاب اليوم لا يقنع بذلك و يأمل في حياة مستقلة ، أي الحصول على السكن . ولا زال الشباب الجزائري اليوم يعاني من عدم تحسّله على سكن محترم يستطيع به تكوين أسرة محترمة . فأغلبية الشباب يعجزون عن تلبية حاجاتهم في الزواج و إنجاب الأولاد بسبب عدم إمتلاكهم للسكن . و رغم الجهود التي تبذلها الدولة للقضاء على أزمة السكن إلا أنّ الشباب الذين هم في سنّ الزواج لا يزالون يعانون من أزمة سكنية حادة ، و نفس الأزمة تعاني منها مختلف الدول النامية ف : (إقتناء مسكن في الوقت الراهن لا يقدر عليها أصحاب الدّخل الصّغير

1- حميدي ، (مسعود) ، مرجع سابق ذكره ، ص 16 .

2- الشروق اونلاين ، ((ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر)) ، الاحد 2018 /02/11 ، www.echoroukonline.com

الراهن لا يقدر عليها أصحاب الدّخل الصّغير و المتوسّط . و هم يمثّلون غالبية الشّباب في المجتمعات النّامية . و البديل الوحيد أمام هذه الإستحالة إنّما ينبغي طلبه من جانب القاعدة الحاضرة لتكلفة البناء ، أي أنّه يتحتّم أن تتحدّر هذه التّكلفة إلى مستويات القدرة الشّرائية لمتوسّطي الدّخل))¹ .

و في الأخير لا بدّ من القول أنّ هذه الحاجة أصبحت مُلحة لدى الشّباب ويحلم بإشباعها و حتّى نحقّق لهم ذلك لا بدّ من الدّولة أن تتبّع سياسة حكيمة ذات طابع إجتماعي و اقتصادي شامل .

(و)- **حاجات الشّباب للتنشيط :** يرتبط التّنشيط بأنواعه الثّقافي و الفنّي و العلمي و الرّياضي و التّرفيهي بصفة عامّة ، بوقت الفراغ أو الوقت الحرّ ((و قد عرفت النّدوة الفكرية الشّبابية المتخصّصة الأولى التي قامت بتنظيمها إدارة الشّباب و الرّياضة بجامعة الدّول العربية في سنة 1983 بدولة قطر بأنّ الوقت الحر هو : الوقت الحرّ الذاتي الذي يتوقّر خارج المهام الوظيفية و الحاجات الحيويّة و سيثمر في ممارسة أنشطة اختيارية ينشد من خلالها المتعة و السّرور ، و تحقّق التّنمية المتجدّدة للمجتمع))² .

يتبيّن من خلال التّمعّن في هذا التعريف أنّ التّنشيط يجب أن يكون في الوقت الزّائد عن المهام الأساسيّة كالعمل و الدّراسة و يكون اختياريًا و هادفًا . و إذا ما تمّ بهذه الكيفية فإنّه يُحقّق قيمة خلقية و يُنمّي الصّفات الفرديّة و الجماعيّة التي تجعل الشّاب يسيطر على روح الأنانيّة ويحوّلها لفائدة الجماعة كما سيساعد على تجديد القوى و استعادة النّشاط و إتقان العمل و بالتالي زيادة الإنتاج كما سيساعد على حماية الشّباب من الأخطار التي تهدّدهم كالغزو الثّقافي و ما ينجرّ عنه من ابتعاد عن الثّقافة الوطنيّة و تقادي التقليد الأعمى لكلّ ما يأتي من الخارج باسم التّقدّم . و كم هم الشّباب اليوم في حاجة إلى ملاّ وقت فراغهم بما يعود عليهم و على و طنهم بالنّفع ، من خلال ممارستهم لمجموعة من النّشاطات التي قد تكون ثقافية و فنية أو بدنية أو فكرية و علمية فالمحاضرات و السينما و المسرح و الموسيقى و الرّسم و الرّحلات و الرّياضة... الخ.

1- الخولي ، (سناء) . أزمة السكن و مشاكل الشّباب ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 39 .

2- حميدي ، (مسعود) . مرجع سبق ذكره ، ص 16 .

كلّها مجالات عندما يمارس الشّاب نشاطه في إحداها بدافع ذاتي سيشبع حاجاته في مختلف الهوايات و التّعبير عن أحاسيسه و مشاعره و تنمية مواهبه و قدراته على التفكير و حبّه للعمل و تعويده على تحمّل المسؤولية .

(4)- هموم و مشاكل الشّباب : تعتبر هموم و مشاكل الشّباب في العالم و العالم العربي بصفة خاصة من إحدى القضايا الهامّة و الأساسيّة باعتبار الشّباب يشكّلون أغلبية سكّان الوطن العربي و يعتبرون الطّاقة البشريّة و الحيويّة القادرة بالعمليّات التّهضويّة و التّنمويّة .

و شبابنا اليوم يعاني من جملة أزمات في خضم هذه التغيّرات الاجتماعيّة التي يعيشها العصر الحديث ، و من بين الهموم و المشاكل التي يواجهها هؤلاء الشّباب نذكر أهمّها فيمايلي :

(أ)- الفراغ التّربوي : إنّ الشّباب العربي أكثر من غيره تأثّيرا بالفراغ التّربوي الذي يظهر في تلك العلاقات التي تكون بين أفراد الأسرة ، و التي أصبحت تتميّز بالضعف و أصبحت تشبه تلك العلاقات التي تكون بين ساكني فندق فالعلاقات بين أفراد الأسرة اليوم أصبحت علاقة جوار وقتي يكون عند النّوم أو عند تناول الطّعام ، إضافة إلى قلّة الحوار بينهم إن لم نقل إنعدامه .

(ب)- مشكل البطالة وأثرها على الشّباب والمجتمع : إنّ مشكل البطالة من أهم المشاكل التي تحظى بإهتمام المسؤولين في معظم دول العالم عامّة ، وذلك يعود للنتائج السلبية التي تتركها هذه المشكلة على شتّى النّواحي الإقتصاديّة و الاجتماعيّة و السّياسيّة على السّواء .

و بما أنّ أغلبية سكّانها هم من الشّباب فإنّها تعاني أكثر من غيرها من مشكل البطالة و الآثار التي تتركها على الشّباب و المجتمع . فغالبا ما تؤدّي حالة البطالة عند الشّباب إلى التعرّض لكثير من مظاهر عدم التّوافق النّفسي و الإجتماعي ، كما تظهر على هؤلاء حالات سلبية تتمثّل في الإضطرابات النّفسيّة و الشّخصيّة كعدم السّعادة و عدم الرّضا و الشّعور بالعجز و عدم الكفاءة ممّا يؤدّي إلى أمراض نفسيّة عديدة . و إذا أضفنا الطّروف الماليّة الضّائقة التي يمرّون بها ، فحتما سيزيد من معاناتهم و اعتلالهم النّفسي، كما سيؤدّي ذلك إلى ظهور

مجموعة من المشاكل التي أصبحت ظواهر لشدّة إنتشارها و استفحالها في مجتمعاتنا العربيّة

كالسرقة . و مع ازدياد نسبة البطالة في السنوات الأخيرة نجد أن ظواهر القتل و الإغتصاب و السطو و الإيذاء و العنف بأشكاله و أنواعه أصبحوا جرائم يرتكبها الشباب في حق نفسه و في حق المجتمع .

((و قد بيّنت نتائج استطلاع الرّأي الذي أجراه تقرير التنمية الإنسانية العربية أن أكثر القضايا أهمية بنظر الشباب العربي هي قضية توافر فرص العمل 54 % يليها التعليم 23 % و تأتي الرعاية الصحيّة والفقر في آخر قائمة الإهتمامات و تبلغ 4 % لكلّ منها .

و من الملحّ بالنسبة لمجتمعاتنا أن تنشط في مواجهة هذه المشكلة أي البطالة و الفقر من خلال سياسات تنمويّة تركّز على تمكين الفقراء عموماً و الشباب منهم على الأخصّ من خلال توفير فرص عمل جديدة و تشجيع المشروعات الصّغيرة و إنشاء صناديق دعم حكومي تُوفّر للشباب الأكثر حرماناً .¹

(ج)- الإدمان : إنّ مشكلة إدمان الشباب يُعدّ من بين المشاكل النفسيّة التي يتعرّض إليها الشباب في كلّ المجتمعات ، و الإدمان هو آفة إجتماعيّة و مشكلة قانونيّة خطيرة و لها آثار سيّئة متعدّدة سواء على الشاب نفسه أسرته أو المجتمع الذي يعيش فيه ، لأنّ الشاب المدمن قد يلجأ إلى أيّ وسيلة للحصول على مادّة التّعاطي كالكذب أو السرقة أو التزوير أو القتل ... إلخ ممّا يؤثّر ذلك على عمله و حياته الزوجية إن كان متزوّجاً أو الإجتماعيّة.

و لظاهرة الإدمان هذه أسباب كثيرة لدى هؤلاء الشباب فعدم إشباع هؤلاء لحاجاتهم الأساسيّة التي ذكرناها سلفاً و غيرها من الحاجات الأخرى تدفعه إلى إتباع سلوكات عديدة تتميّز أحياناً بالعنف و العدوانيّة تجاه مجتمعه و أحياناً تجاه نفسه بصورة لا شعوريّة ، يضع لها إسمًا يُسمّيه "النّسيان" واضعاً في فكره اعتقاداً خاطئاً و شائعة أنّ المخدّرات بأنواعها تجعله يشعر بالسّعادة و اللّذة و النّشوة ... إلخ . و هي أوهام و معتقدات زائفة تحتلّ عقول شبابنا و تدفعهم إلى الهاوية إلى أسفل السّافلين ، لأنّهم سيصنعون دون وعي منهم مجرمين مُحترفين في العنف و السرقة

1- أبو حلاوه ، (كريم) . ((ماذا يريد الشباب من المجتمع)) ، مجلّة المستقبل العربي ، العدد 241 ، نوفمبر 1999 ، ص 86 .

و البغاء ... إلخ .

(د)- المشكلات الزوجية : يعاني الشباب اليوم من مشاكل عديدة تتعلق بالزواج كمثل تأخر الزواج بالنسبة للإناث و الذكور معا، فبالنسبة للإناث يكون خارج عن يد الفتاة التي قد يطول إنتظارها لمن يتقدم لخطبتها و قد يفوتها قطار الزواج و تظل تعاني من قلق و خوف العنوسة و عدم الإستقرار في المستقبل خاصة في المجتمعات الإسلامية .

و قد تضطر أحيانا إلى القبول بأي شريك حتى لا تواجه نظرة المجتمع إليها و إلتصاق صفة البوار بها مما يوقعها في اختيار الشريك غير الصالح ، و بالتالي الفشل في الزواج ، لتعود إلى نقطة البداية بمعاناة أكبر و مشاكل أكثر . أما بالنسبة للذكور فيعود تأخرهم عن الزواج لأسباب مختلفة و متعددة ، و في وطننا و وقتنا الحالي غالبا ما تكون الظروف الأسرية و الإقتصادية هي سبب عزوفهم أو تأخرهم عن الزواج مما يتسبب لهم في العديد من الأمراض النفسية و الإجتماعية .

(م)- مشكل الهجرة : إن مشكل الهجرة الذي يواجهه الشباب اليوم ناجم عن مشكل أساسي و هو البطالة ، أين يبحث الشباب عن فرص للعمل خارج وطنهم ، بل إن الهجرة أصبحت حلما يراود أذهان الكثير من الشباب خاصة في دول المغرب العربي . و كم هو مؤسف حينما نجد من بين هؤلاء المهاجرين شبابا ذو كفاءات و شهادات جامعية عالية .

فأصبح الوطن العربي محروما من التطوير والإبداع رغم عمليات التنمية التي تقوم بها بلدانه . و الناظر المتفحص لسجلات التاريخ يجد أدلة صارخة على أن الوطن العربي و خاصة المغرب العربي لديه مواهب ممتازة و التي إذا ما أتيحت لها الفرصة فإنها ستحقق إنجازات باهرة يشهد لها الجميع . وما التأخر الذي تعاني منه هذه الأمة الآن إلا بسبب عدم وجود البيئة الصالحة للكشف عن هذه الكنوز و صقلها . و أكبر دليل على ذلك هو استقطاب الدول الغربية للعديد من صفوة الكفاءات المغاربية و تقديم كافة المغريات و سبل الرعاية .

وفي الأخير نقول أن هذه المشاكل ما هي إلا من كأس فاض بالعديد من المشاكل التي واجهها

الشباب لتصبح في حد ذاتها ظواهر تنخر جسد مجتمعاتنا ، لكن تبقى أخطر المشكلات التي ذكرناها سالفا ، هي مشكلة البطالة التي تواجه وطننا العربي والمغاربي ففي نظرنا البطالة هي جرثومة تدخل جسم الإنسان و تتفشى فيه لتصبح فيروسا قاتلا ، فهي الأرض الخصبة التي تنمو فيها مشكلات إجتماعية عديدة كجرائم العنف و السرقة و القتل و الإغتصاب و الإنتحار، الهجرة غير الشرعية ..إلخ و مشاكل أمنية كانتشار ظاهرة الإرهاب .

و الجزائر عانت الكثير في هذا المجال. إنَّ القضاء على هذه المشاكل و خطورتها هاجس كلِّ الدَّول ، و عليه لابدَّ من الوعي التَّام بهذه الخطورة حتَّى نستطيع إيجاد الحلول الكفيلة للحدِّ منها بين شاباتنا وشبابنا ولما لا القضاء عليها نهائيا و لو كان هذا الأخير ضربا من المستحيل. إضافة إلى كلِّ هذا هناك مشاكل أخرى يُواجهها الشباب في حياتهم كتلك التي تحدث في الأسرة : فتدخَّل الأسرة في شؤون الشباب و صعوبة التفاهم بين الأجيال و التمييز بين البنين و البنات ، و عدم مشاركة الشباب في اتِّخاذ القرارات داخل الأسرة و أخيرا ضعف المنظَّمات الحكوميَّة و عدم الإهتمام برأي الشباب فيما يتَّصل بالقضايا العامَّة ، كلُّها مشاكل يعاني منها الشاب العربي . و كما يقول "حلاوة كريم " ((إنَّ شكوى الشباب المتكرَّر من صعوبة التفاهم مع الأهل و تغيبهم من دائرة اتِّخاذ القرارات التي تتعلَّق بحياتهم ، تشكِّل ظاهرة يمكن تعميمها على العلاقات السائدة في المدرسة و العمل و الحياة العامَّة .

و تشكِّل أحوال الشَّابات معاناة من نوع خاص حيث يزداد ضغط العادات والتقاليد و يتعرَّضن إلى التمييز في التَّعامل و أمام القانون في العديد من القضايا المتَّصلة بالأحوال الشَّخصيَّة و الحقوق و الواجبات . و هذا ما يفسِّر - جزئيا - قلة مشاركتهم في الحياة العامَّة سواء في مجالات السِّياسة و الإقتصاد أو من حيث تمثيلهم النَّسبي في مواقع المسؤوليَّة و القرار ...))¹ . كما هناك مشاكل من جانب العمل يواجهها الشباب ، فشيوخ الصَّورة السَّلبية عن بعض المهن و الأعمال وتدني الأجر و البطالة واعتماد الوساطة بدلا من الكفاءة في التَّوظيف، والظُّروف

1- المجيدل، (عبد الله) . ((الشباب والإقتصاد))، مجلة المستقبل العربي ، بيروت ، العدد 264 ، 2000 ، ص 97 .

الصّعبة لموظّفي القطاع الخاص و صعوبة الهجرة للعمل و ندرة التّدريب و التّأهيل أو ضعفه و قلة الصّناديق الّتي تدعم مشاريع الشّباب... إلخ ، كلّ هذا من شأنه أن يجعل هؤلاء الشّباب إمّا أن يتمرّدون على المجتمع أو ييأسون من الحياة العامّة فمنهم من يهاجر و منهم من ينتحر... .

(5)- مكانة الشّباب في المجتمع المعاصر :

في الآونة الأخيرة تزايد الإهتمام بقضايا الشّباب في المجتمعات المعاصرة و أضحوها هم هدف التّنمية البشريّة و غايتها . هذا لا يعني أنّه لم يكن هناك إهتمام بالشّباب قديماً، بل حضي الشّباب منذ القدم بعناية فائقة ، غير أنّ شباب اليوم يتميّز بمواقف حاسمة تتسم بالتأثير الشّامل في كافّة المجالات و في كافّة نظم المجتمع المعاصر .

و إذا أردنا تفحص مكانة الشّباب في المجتمع العربي المعاصر لابدّ من الإهتمام بعدّة اعتبارات في ذلك ، و يلخص " الدّكتور محمد علي محمد " هذه الإعتبارات فيما يلي :

1- ((التّطوّر الّذي طرأ على دور الشّباب في الحياة الإقتصاديّة للمجتمع و فرص التّعليم المتاحة أمامهم ، إذ أنّ من الملاحظ أنّنا حينما ندرس العلاقة بين الدّور الاقتصادي للشّباب و فرص التّعليم سنجد ارتباطاً واضحاً بين هذه العلاقة من جهة و بين ما يتمتّعون به من قوّة إجتماعيّة من جهة أخرى ذلك أنّ اعتبار الشّباب جزء أساسي من قوّة العمل الإقتصاديّة يزيد من قدرتهم في المجتمع . كما أنّ إخراجهم أو استبعادهم من المجال الإقتصادي نتيجة للتّعليم الرّسمي يضعف من هذه القوّة))¹.

2 – أنّ الشّباب يتّجهون بحكم تكوينهم النّفسي و الإجتماعي نحو رفض المعايير و المستويات و التّوجيهات و السّلطة الّتي يمارسها الكبار و أحياناً ما يتّخذون موقفا عدائياً نحوهم و يرجع ذلك إلى محتوى الذات الإجتماعية عند الشّباب .

3- ((أنّ الشّباب في المجتمع يُعبر عن تلك الفئة الّتي تتسم بأعلى درجة من النّشاط و الحيويّة لما لها من خواص ديناميكية متفرّدة ، غير أنّ الشّباب عادة لا يدرك أنّ الوسط الإجتماعي

1- محمد علي ، (محمد) . الشّباب العربي والتّغير الإجتماعي ، دار النهضة العربيّة ، بيروت ، 1985 ، ص ص 27 ، 29 .

المحيط به ليس نتاج نشاطه فحسب و إنما هو نتاج لأنشطة قامت بها و تحمّلت مسؤوليّتها الأجيال السابقة . و لهذا يتجاهل الشّباب الحقيقة الّتي مؤدّاها أنّه نتاج للمجتمع الّذي يعيش فيه . و قد تكون هذه الظّاهرة هي المسؤولة عن هذه الصّراعات و التّناقضات بين الأساليب التّقليديّة للحياة و الأساليب الجديّة الّتي يسعى الشّباب إلى توكيدها))¹ .

4- على الرّغم من أنّ الشّباب في كافّة المجتمعات يميلون إلى تطوير نسق ثقافي خاص بهم إلّا أنّ المجتمع ينبغي عليه ألاّ يقف موقف العداء من هذا النّسق الثقافي ، و إنّما عليه القيام بمهمّة دعم التّكامل الثقافي العام دون أدنى تفرقة بين ثقافات الشّباب و بين مختلف الثقافات السّائدة في المجتمع .

5- من أجل إقامة هيكل ثقافي مناسب يجب أن نضع في اعتبارنا هذا أهداف الشّباب و احتياجاتهم و وضوح المستقبل أمامهم من خلال تدعيم مشاركتهم في الحياة العامّة .

6- ينبغي العمل بكلّ السّبل على دعم انتماء الشّباب للنّظم الاجتماعيّة القائمة في المجتمع على نحو يمكن معه الاستفادة من طاقاتهم في التّجديد و التّغيير و من دون التسبّب في انهيارات قد تصيب بنائه .

7- ((للنّظام السّياسي القائم دوره الحاسم في استيعاب تحرّكات الشّباب و حمايتهم من الأخطار الّتي تهدّدهم في المجتمع ، إذ ينبغي أن يكون هذا النّظام من الحزم و الحكمة بدرجة يستطيع معها أن يدرأ الأخطار الاجتماعيّة و النّفسية الّتي يتعرّض لها الشّباب ...

8- قد يسعى النّظام السّياسي إلى جذب الشّباب بعيدًا عن مواقع النّضال الاجتماعيّة أو الإقتصاديّة أو الأهداف السّياسيّة ، و من ثمّ عزلهم عن السّياسة العامّة في المجتمع و ذلك على نحو ما يحدث في بعض الأقطار الرّأسمالية. غير أنّ هذا الأمر كثيرًا ما يكون مصدر قلق و توتّر أكثر من كونه عامل استقرار و تكامل ، إذ سرعان ما تظهر بعض المشكلات الّتي يتوقّف حلّها على إسهام جيل الشّباب أنفسهم و من هنا تجيء أهميّة ضرورة اندماج الشّباب في الحياة العامّة))² .

9- و ترجع أهميّة الشّباب بالنّسبة للمجتمع إلى كونهم أكثر فئاته رغبة في التّجديد و تطلّعا إلى تقبل

1- نفس المرجع السابق ، ص 30 .

2- نفس المرجع ، ص ص 32 ، 37 .

الحديث عن الأفكار والتجارب و لذلك فإنهم يمثلون مصدرًا أساسيًا من مصادر التغيير و التجديد من جانب النظام القائم دون تناقضات أو صراعات حادة .

10- أن سرعة معدلات التغيير الاجتماعي تفصل الحاضر عن الماضي و تجعل المستقبل بعيدا عنها أيضا، كما تعزل الشباب عن الكبار و من ثم ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار ما يمكن أن ينجم عن ذلك من تزايد إحساس الشباب بالإغتراب و اللامبالاة بالتيارات الرئيسية للحياة العامة و الإنعزال عن العديد من المواقف التاريخية على المجتمع .

11- إن انعدام الانتماء يرتبط ارتباطا وثيقا بعدم قدرتهم على أن يتخذوا من سلوك آبائهم نموذجا ملئما لسلوكهم و يرتبط ذلك غالبا بما يوجد من صراع و تؤثر بين قيم الآباء و قيم الأبناء، إذ أن هذا الصراع لا يجب أن يكون .

(6)- ثقافة الشباب :

اصطلاح ثقافة الشباب هو اصطلاح جديد ، و يقصد به علماء الاجتماع أن كل فئة عمرية في المجتمع لها ثقافتها الخاصة بها. و نتيجة للتحويلات الفسيولوجية و السيكولوجية التي يتعرض لها الشباب ينتج عن ذلك وجود ثقافة خاصة بالشباب تتميزهم عن غيرهم من الجماعات العمرية الأخرى ، بل يترتب عليها الكثير من مظاهر الصراع بينهم و بين غيرهم .

و من أشهر تعريفات الثقافة ذلك التعريف الذي صاغه " ادوارد تايلور " و الذي يقول فيه أن الثقافة هي : ((ذلك الكل المعقد المركب الذي يشمل على المعرفة و الاعتقاد و الفن و الأخلاق و القانون و العادات و كل القدرات و العادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضوا في المجتمع))¹ .

و على ذكر الثقافة لقد أوضح هذا التعريف العديد من خصائص الثقافة و سماتها الرئيسية خصوصا تلك التي تنطوي على فائدة خاصة في دراسة و تحليل الثقافات الفرعية .

كما نجد أن المفهوم يشير إلى ((أسلوب حياة مستقل عن عالم الكبار سواء كان معهم أو بعيدا

1- نفس المرجع السابق ، ص 72 .

عنهم لا يخضع لمعاييرهم و قيمهم و معتقداتهم و أساليب سلوكهم ، بل يقوم على نسق من القيم و المعايير و الأفكار و أساليب السلوك غير الملزمة بما ينادي به الكبار))¹ .

و تعتبر ثقافة الشباب إحدى الثقافات الفرعية أي أنها تحمل قدرًا كبيرًا من الذاتية و تختلف عن التيار الثقافي السائد في المجتمع . و في السنوات الأخيرة أصبحت ثقافة الشباب موضوعا مهمًا يناقش دائما عندما يُفتح ملف قضايا الشباب و يرجع ذلك إلى تغيير البناء الاجتماعي بصورة كبيرة . و ثقافة الشباب تختلف عن ثقافة الكبار ، فالكبار كثيرا ما يُدافعون عن وجهة نظرهم في قضايا الشباب و لكن ما يرونه من آراء يختلف عما يراه الشباب في معظم الأحيان .

و يعود ذلك إلى أن للشباب طموحات و احتياجات غير متوافقة مع الآباء ، لذلك نرى أن الشباب يسعون إلى التعاون فيما بينهم مُكوّنين بذلك فئة عمرية في المجتمع تتميز بالتناسق و التناغم فيما بينهما ولا تخضع لآراء الآباء في المشاكل الاجتماعية المختلفة .

كما نجد أن الفروق الثقافية بين طوائف السن في كثير من المجتمعات بما فيها النامية ترتب عنها أن ((فئة الكبار تبذل صوراً ثقافية تستهدف طوائف السن الأخرى .

كما أن البالغون يكتبون كتباً و يُخرجون أفلاماً و برامج تلفزيونية للأطفال و المراهقين و يخلقون عالماً من القصص يرى فيه الشباب أنفسهم . و لما كان النجاح الاقتصادي للأفلام و التسجيلات و المطبوعات تعتمد على الزبون الشاب فإن المسؤولين و إن كانوا ليسوا شباباً يجب عليهم أن يسايروا أذواق الزبائن كما يساير صنّاع اللعب في لعبهم أذواق الأطفال))² .

وإذا أردنا تحليل ثقافة الشباب فإنّه بالإمكان تحليلها على مستويات متعدّدة، إذ يمكن تحليلها على المستوى التاريخي للأفكار أو مستوى القيم أو على مستوى المعاني و الرموز وعلاقتها بالفن و صور التعبير الأخرى .

و هناك من يحلّل ثقافة الشباب عن طريق دراسة " حركة الجيل " إذ يبدأ بدراسة كلّ جيل على جيل على حدا و النظام الاجتماعي و الاقتصادي الذي يشارك فيه الشباب. و ما ينطوي عليه من

1- ميلسون ، (فرد) . الشباب في مجتمع متغير ، ت (يحي مرسى عيد بدر) ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا ، 2007 ، ص 14 .

2- نفس المرجع ، ص 15 .

صراعات بين الأجيال بصفة خاصّة ، فمثلا قد يعتبر الآباء ثقافة الشّباب ثقافة مضادّة ، و كثيرا ما تكون ثقافة الشّباب هي المُحرّك نحو التّعبير السّياسي أيضا وذلك عن طريق دعمها للمعارضة السّياسيّة . و قد أرجعت الدّراسات هذا الصّراع بين الآباء و الأبناء إلى العديد من العوامل وهي :

1- ((الفروق النّفسيّة الفيسيولوجيّة خاصّة التغيّرات الجسديّة السّريعة عند المراهقين .

2- الفروق النّفسيّة الإجماعيّة والتي تظهر في واقعيّة الكار ومثاليّة الشّباب والميل إلى المحافظة على القديم لدى الكبار والميل للتّجديد لدى الشّباب .

3- الفروق السّوسولوجيّة ، فالآباء لديهم سلطة أبوية على أبنائهم و لكن تلك السّلطة تتقلّص مع النّمو التّدرجي للأبناء و سرعان ما يتمثّل مستقبل الآباء في نموّ أبنائهم كما لو كان الأبناء يحقّقون ما عجز الآباء عنه بسبب عامل السّن و هنا ينشأ التّعارض بين الآباء و الشّباب

و تحاول المجتمعات تجنّب هذا الموقف بالتّأكيد على احترام كبار السّن و الاهتمام بالحياة بعد الموت))¹.

(7)- التّوجيه الإجماعي للشّباب :

كثيرا ما يحاول المتخصّصون في العلوم الإجماعية مساعدة الشّباب لكي يكتشفوا دورهم في البيئة المحيطة بهم ، ولكي يقوموا بهذا الدّور - التّوجيه - على أكمل وجه، يجب عليهم أن يعملوا على توجيه طاقات الشّباب بما يعود عليهم بالنّفع ، و ما يقلّل من الاضطرابات السلوكية بينهم ، كما إنّ عليهم تقديم القواعد و الأسس التي تساعد الشّباب على معرفة ما هو صواب وما هو خطأ و ما يترتّب على ذلك من اتّخاذ الشّباب لقرارات يوميّة تكون أقرب إلى الصّواب .

((إنّ التّوجيه الإجماعي للشّباب يعني العمل المنظّم من أجل استيعاب الأفراد للمثاليات الأساسيّة والمبادئ التي ترتكز على فهم علمي دقيق لتطوّر المجتمع عبر طريق التّقدم الإجماعي. و يعني هذا التّوجيه أيضا الإدراك الواضح للقيم الإنسانيّة الحقّة و الإيجابيّة التي تبلورت خلال تجربة الأجيال المختلفة و التي أبرزها البحث العلمي الدّقيق المتفهم لقيم المجتمع و مثاليّاته))².

1- نفس المرجع ، ص 15، 16 .

2 - محمد علي ، (محمد) ، مرجع سبق ذكره ، ص 34 .

و عند إعداد نسق خاص بوجه الشباب إجتماعيًا يجب الأخذ في الإعتبار نظرة الشباب إلى المستقبل و طموحاتهم المختلفة و محاولة فهم معاناتهم و مشاكلهم و إيجاد الحلول لها و إقناعهم بنجاعة و فائدة تلك الحلول فحينما يتفهم هؤلاء الشباب ويقنعون بأن تلك الحلول مفيدة لهم بالفعل يُعطيهم ذلك طاقة روحية و نفسية تجعلهم يبذلون كل جهد ممكن لإنجاح التجربة و بالتالي أداء دورهم المنوط بهم في المجتمع .

و عندما نتكلم عن دور الشباب في المجتمع نجد أنه لا بد أن نأخذ في الإعتبار ايدولوجية الشباب التي هي أساس لتفاعل الإنسان مع بيئته .

فالإيدولوجية تلعب دورا حاسما و هاماً في التوجيه الإجتماعي للشباب كما إنها تُعتبر إحدى القوى الدافعة للمجتمع لكي يتقدم دائما . فهي تمثل نقطة اتصال بين الواقع التاريخي للمجتمع و المخططات الفردية لأفراده ((فالإيدولوجية أداة رئيسية تساعد الإنسان على التوافق مع البيئة المحيطة به و تمكّنه في الوقت ذاته من التنشئة الإجتماعية لأعضاء المجتمع كما تُعبر في الوقت ذاته عن إحدى القوى الدافعة لعمليات تنمية المجتمع... و عدم وجود برامج ايدولوجية للمستقبل هو السبب الأساسي فيما يُعرف اصطلاحاً باسم النزعة البرجماتية في السياسة التي تعني أن السياسة لا يحكمها العقل و المنطق و إنما تقوم على التعصب و المصالح الخاصة و الإستغلال و المطامح غير الشرعية))¹ .

أي أن عدم إدراج الإيدولوجية في برنامج التوجيه نحو المستقبل ، يؤدي إلى فقدان الأفراد للمسؤولية الإجتماعية و لجوئهم إلى الإعتقادات الخاطئة و الأفكار الهدامة .

فهناك بعض النزاعات التي تجعل الناس يقبلون الإيدولوجيات الغير حقيقية ذات التنبؤات الخاطئة كالنظام الفاشي مثلا . وهكذا يجب على الفلاسفة و المتخصصين في العلوم الإجتماعية في عالم اليوم وضع البرامج القائمة على الأسس العلمية و التي تؤدي إلى تحديد شكل التحويلات في المستقبل ، إذ أنه بدون وضع تصوّر خاص بالمستقبل فإنّ الحاضر لا يقيم جيّداً .

يحتاج نسق التوجيه الإجتماعي للشباب في المجتمع المعاصر إلى مطلب أساسي ثاني يتمثل هذا

1 - نفس المرجع ، ص 35 . .

المطلب في ((أن هذا النسق يجب أن يُعطى كافة مجالات المعرفة و المهارات و الإتجاهات و العادات و المعتقدات المتصلة بالمشكلات المعاصرة و المتطلبات الموضوعية للتنظيم الاجتماعي الذي يعيش في إطاره الإنسان المعاصر، و يتضمن ذلك تهيئة الشباب و تعبئة طاقاته ، لكي يستوعب الأوضاع القائمة و ما يتصل بها من تصورات إيديولوجية للمستقبل و نظم و أنماط إجتماعية معتمدة على هذه التصورات))¹ .

و هذه الدِّراسات الاجتماعية تُوجِّه الأفراد التَّوجيه الذي يحتاج إليه المجتمع ، كما تصوغ البرامج لكلِّ نواحي الحياة . و يجب أن يسود مبدأ المساواة الاجتماعية مع الأخذ في الحسبان إمكانيات المجتمع . أيضا يجب أن يحدث تساوي في وسائل الإعلام لكي يُعطي كلَّ جيل رؤيته لمشاكل المجتمع في الحاضر والمستقبل .

و بالنظر إلى الفرص الحقيقية التي تقدِّمها النِّظم الديمقراطية للشباب ، فإنَّه يجب على الشباب أن يأخذ دوره أيضا في الحصول على معلومات كافية تتعلَّق بكيفية معالجة الأزمات في المجتمع . و العلوم التي يجب على الشباب دراستها يجب أن تتعاون فيما بينها لكي تشخِّص مشاكل المجتمع و طرق علاجها لهذه المشاكل . و يجب على هذه الدِّراسات أن تكون شاملة و أن تغطى إحتياجات المجتمع بصدق . و هذه الدِّراسات يجب أيضا أن تمهِّد الطريق أمام استخدام مختلف الأساليب لحلِّ مشاكل الجماهير قدر الإمكان و يجب أن تكون المعلومات الخاصة بها في متناول الشباب .

و نتائج هذه الدِّراسات توجِّه الملايين من أفراد المجتمع وتمكِّنهم من المشاركة الحقيقية في بناء المجتمع ، و لعلَّها تجعل الشباب يتمكَّن من فهم العلاقات الاجتماعية داخل النسق الذي يعيشون فيه ، إذ ((سوف تتكوَّن لديهم فكرة واضحة و صورة تفصيلية كافية لمختلف المطالب التي يفرضها عليهم النسق من حيث طبيعتها و معناها ومستوياتها ، وسوف يكون الشباب أيضا على ألفة بمختلف المستويات و القيم والقواعد التي تجعل منهم أعضاء متكاملين في المجتمع يحظون

1- نفس المرجع ، ص 35 . .

بالإحترام و الهبة الاجتماعية من الجميع ، كما تتوافر لديهم معرفة دقيقة بأنماط الحراك الإجماعي في الأنظمة والمنظمات المختلفة و المعايير التي يستطيعون وفقاً لها تقييم تصرفاتهم و أنماط سلوكهم في مجالات الإنتاج و السياسة بل في كافة مجالات الحياة ، و سيكون الشباب فوق ذلك كله على استعداد للقيام بوظائف محدّدة داخل تقسيم العمل الاجتماعي القائم في المجتمع على المستوى المطلوب من الكفاءة))¹ .

و ليس من قبيل المبالغة أن نقول أنّ تربية أفراد المجتمع و توجيه سلوكهم يعتمد أساساً على ما تمّ تدريسه لأفراد المجتمع بواسطة الدّراسات الاجتماعية المختلفة .
و التّكامل الاجتماعي يعتمد على اتّصال عنصرين و هما : البرامج الاجتماعية العامّة التي تحدّد صورة المستقبل و المعرفة الكاملة لأبعاد المشاكل الاجتماعية .

و من المؤسف أنّ معظم الشباب الذين ينتقلون من مرحلة التّعليم إلى نهاية الدّراسة و مواجهة الحياة العمليّة تنقصهم الخبرة ، و يعانون من عدم فهم لآليّة بناء المجتمع أو مشاكله المختلفة .
((و إذا كان الشباب قد اكتسب قدراً مرضيّاً من المعرفة حول القيم الموجّهة لتصوره للمستقبل فإنّه مع ذلك لم يتلقّ التّدريب والإعداد الكافي لمواجهة الحياة العملية ، وذلك بالطّبع يصيبه بخيبة أمل تؤثر على العمل والإنتاج .

و يرجع ذلك في المحلّ الأوّل إلى أنّ كافة الأجهزة التي تسهم في تشكيل أفكار الشباب و تصوّراتهم عن المستقبل - الأسرة و المدرسة و وسائل الإعلام - تفشل في تقديم معلومات اجتماعية ملائمة حول تكامل المجتمع الحديث ، و يترتّب على ذلك نوع من عدم الإستقرار الإيديولوجي و الفكري بين الشباب))² . و لهذا فإنّه من الضّروري الإستقرار لكلّ من يعمل في الحقل الاجتماعي و بذل جهد كبير لتربية الشباب و تعليمهم من خلال إطار مرن و محكم ، لكي لا يكونوا انتهازيين لا يهتمون إلا بمصالحهم الشخصية . لذلك يجب أن يتمّ تهيئة الشباب للعمل في المجتمع تهيئة سليمة و مدروسة بصورة أقرب ما تكون إلى المثالية و عندما نحاول توجيه

1- نفس المرجع السابق ، ص 40 .

2- نفس المرجع ، ص 41 .

الشباب من الناحية الاجتماعية فإنّ هناك جانباً يجب أن يحظى بالاهتمام ، و هذا الجانب هو موقف أفراد المجتمع من الناحية التاريخية ، و ذلك لأنّ تقييم الماضي من حيث ما هو صواب وما هو خطأ يجعل بالإمكان صحّة تقييم الحاضر والمستقبل . و بهذه الطّريقة لا ينفصل الواقع التاريخي للمجتمع عن أفراد هذا المجتمع لأنّ اتّجاه الأفراد إلى الاستفادة من تجارب الماضي هو الأساس الحقيقي في آلية بناء أي مجتمع معاصر .

و ليس هناك شكّ في أنّ إدراك الشباب لتاريخ مجتمعه عبر العصور و إدراكهم للمشاكل المختلفة التي مرّ أو لا يزال يمرّ بها يؤدّي إلى فهم هذه المشكلات و هو أهمّ ركيزة في تصوّر ما يحتاج إليه المجتمع للمرحلة المستقبلية ((و الواقع أنّ الفهم العلمي السليم للمشكلات و الصّراعات التي يمكن أن يواجهها الشباب العربي في المستقبل لا يتحقّق إلّا من خلال الدّراسة الدقيقة لتاريخ تلك المشكلات و الصّراعات ، فليس من شكّ أنّه حين تُتاح للشباب العربي الفرصة كاملة لفهم و استيعاب تاريخ الوطن العربي عبر العصور، و التّعرف على على المشكلات و الصّراعات و الأزمات التي واجهت المجتمع العربي أثناء تطوّره التاريخي ، فإنّ الفهم يمثّل ركيزة أساسية من ركائز تصوّرنا لاحتمالات المستقبل))¹.

و في الأخير ينبغي على كلّ من يعمل في الحقل الاجتماعي العمل على إيضاح الصّراعات المختلفة التي تحدث في المجتمع ، تمهيداً لدراسة أسباب هذه الصراعات دراسة كاملة في نفس الوقت .

و إذا أردنا أن نختصر، فإنّ الشباب يجب أن يتمّ تدريبه على الإعتماد على النفس و المشاركة الفعّالة في الوظائف التي توكل إليه كما يجب أيضاً الوقاية من حدوث تحلّل اجتماعي ينزع عن الشباب القيم التي تعلّموها و يجعل حياتهم لا معنى لها ، فضلاً عن تحويلهم إلى أشخاص دراسة كاملة متكاملة لكافة نواحي و اتجاهات السلوك الإنساني سواء كان هذا السلوك صحيحاً أو مرضياً . و هكذا ((يكون من أهمّ مقوّمات نسق التّوجيه الاجتماعي العمل من أجل تربية

1- نفس المرجع السابق ، ص 43 .

الشباب العربي تربية تستهدف استيعاب اللحظة الحاضرة في ضوء فهم متكامل للأحداث الماضية التي شهدوها مجتمعهم و تصوّر مستنير للمستقبل وإعدادهم بصفة عامة لكي يكونوا أعضاء إيجابيين في المجتمع يسهمون بفاعلية في تنمية و تحقيق تقدّمه ، و يشبعون حاجاتهم و رغباتهم الماديّة و المعنويّة على السواء))¹.

(8)- أدوار الشباب من الناحية الإجتماعية :

تمثّل الأدوار الإجتماعيّة أهميّة خاصة بالنسبة للمجتمع ، و هذا الأخير بهيئاته و منظّماته يجب أن يدعم هذه الأدوار. والدور الإجتماعي كما هو معروف هو الجانب السلوكي للمكانة التي يشغلها الفرد في المجتمع . والشباب كفئة رئيسيّة من فئات المجتمع ، لهم أدوار متنوّعة شكّلت اهتمام المجتمعات المختلفة قديما وحديثا .

و قد يكون البحث في مجالات و أدوار الشباب في المجتمع أمرا صعبا بل إنّه في بعض الأحيان يكون بالغ التعقيد . و دور الشباب من الناحية الإجتماعية يتّصل أيضا بالمستقبل بصورة مباشرة . و الصّعوبة التي تمنع الشباب من القيام بهذا الدور هي نتيجة وجود صراعات في المجتمع و تبدأ هذه الصّراعات التي غالبا ما تكون صراعات بين كلّ ما هو قديم و كلّ ما هو حديث .

و البحث في الأدوار الاجتماعي للشباب هو بحث يتطوّر مع الوقت و يتّصل إتصالا مباشرا بالتغيّرات التي تحدث في المجتمع . و تسهم المكوّنات الرئيسيّة للنسق الاجتماعي بالمجتمع المعاصر في تشكيل الأدوار الاجتماعية للشباب ودعمها و تشمل : الأسرة ، المدرسة ، تنظيمات الشباب ، الأنشطة الاجتماعية المختلفة ... إلخ من المؤسسات الاجتماعية . و هذه الأخيرة تقوم بتشكيل الشباب بالطريقة التي تمكّنهم من أداء دورهم الاجتماعي ، و ذلك كي يصبحوا أعضاء صالحين في المجتمع .

((و تعدّ العائلة من أهمّ النّظم الاجتماعيّة المؤثّرة في اكتساب الشباب لأدوارهم الاجتماعيّة

1- نفس المرجع السابق ، ص 44 .

و بخاصّة بما تغرسه في مرحلة الطّفولة من قيم و مثاليّات و أنماط سلوك تسهم في تكوين الذات الإجتماعية ...))¹ . فهي إذن أقرب ما يكون من المثاليّة إلى غاية المراهقة و مرحلة الشّباب . أمّا المدرسة ، فهي تقوم بتنشئة الأطفال و المراهقين ، إلّا أنّ المعلومات التي يحصل عليها كثيرا ما تأتيه من خارج المدرسة ، فالمعلّم لم يعد هو المصدر الوحيد للمعلومات . و من العوامل الأخرى التي تؤدّي إلى اكتساب أدوارهم الإجتماعية نذكر تلك العلاقات التي تكون بين الرّفاق خارج المدرسة . فجماعات الرّفاق أصبح لها بالغ الأهمية خصوصا و أنّ شباب اليوم يفضّل قضاء معظم وقت فراغه خارج المنزل .

و إذا عدنا إلى وسائل الإعلام ، فنجد أنّ دورهم لا يقل شأنًا عن باقي المؤسّسات الاجتماعية ، فهي تُمكن الشّباب من ممارسة أدوارهم الإجتماعيّة .

و من خلال كلّ ماسبق ذكره تبرز أهميّة المؤسّسات الإجتماعية و دورها في تنشئة هؤلاء الشّباب و بالمقابل يبرز دور هؤلاء الشّباب في وضع حاضر وطنهم و مستقبله و المشاركة الفاعلة فيه ، و القيام بالدّور المنوط بهم .

ففي البيت مثلا : يُسهم الشّباب في مساعدة والديهم و إعانتهم في أعمالهم ضمن طاقتهم ، و ما يحسنون من الأعمال ، كما يعينون إخوتهم و أخواتهم في أمورهم و يشارك الجميع في آمالهم ، بدءا من الحوار الهادف و انتهاء بتحمّل الأعباء العمليّة ، كما يكونون مُحبّين لجيرانهم من حولهم متعاونين معهم ، مشاركاين إيّاهم في أفراحهم و أقراحهم . و في المدرسة : يجتهد الشّباب في دروسهم ، من خلال المواظبة على الحضور الفاعل النّشيط و حسن التّلقي من المعلّمين و زيارة المكتبة للمطالعة و التّعرف إلى مصادر المعرفة و من خلال الحوار الإيجابي الهادئ مع زملائهم الطّلبة . كما يقومون بالأنشطة الهادفة التي تعمّق حبّ العلم و تشدّد التطلّعات و الآمال و تزرع نزعة الإنتماء الصّادق إلى الوطن و التّضحية في سبيله ، كما تزكّي روح التّعاون مع الآخرين و تبين الحقوق و الواجبات إلى غير ذلك ممّا ينمي شخصيّة الطّالب و يصقلها و يوجّهها توجيهها صحيحا .

1- أعضاء هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع، الطفل والشباب في إطار التنمية ، دار المعرفة ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 144 .

و هكذا نرى أنّ كلّ المؤسسات الإجتماعية تتكامل فيما بينها وتتساند وظيفيًا في أداء دورها من أجل تنمية شخصيّة الشّباب العربي وعندما تحقّق هذا الأخير ، يمكن للشّباب أن يؤدّوا أدوارهم المتنوّعة، كطلّاب أو عمّال أو فلاّحين و حرفيّين أو آباء أو أزواج ... أي كلّ في مجاله .

(9)- الشّباب و الإقتصاد :

يُعدّ عنصر الشّباب من أهمّ القوى الإجتماعية و عادة ما يحدث التّغيير لأنّه ينظر إلى الأمور بمنظار متجدّد مختلف عن غيره وهو شديد التّأثر بالمتغيّرات التي تحدث حوله .

إنّ مرحلة الشّباب هي المرحلة الحركيّة التي يبحث فيها الشّباب عن هدف يتّجه إليه و عن مجتمع يرتبط به وعن وسائل تمثّل حركته .

إنّ الشّباب في بداية مرحلة المراهقة لا يكون مهتمّا كثيرا بالنّواحي الإقتصادية ، لأنّه لا يزال يعتمد على الأسرة و اهتماماته تنصبّ على كيفية قضاء وقت الفراغ ، إلّا أنّه لا يلبث بعد ذلك أن يستشعر أهميّة النّاحية الإقتصاديّة ، خاصّة حينما يشهد ضغوطا إقتصاديّة قويّة تتطلّب ضرورة توافق الشّباب معها .

و مع بروز المشاكل الإقتصاديّة التي فرضت نفسها على مستوى الشّعوب العربيّة بالخصوص و التي لا تبشر بالخير ، فإنّ الشّباب أصبح شديد القلق على مستقبله الاقتصادي خاصّة تضاول فرص العمل . و لا تزال الأمور إلى حدّ اليوم تتّجه إلى الأسوأ في ظلّ تحديّات إقتصاديّة تواجه الشّباب العربي ومن أبرزها :

- 1- ((إقبال الكثير من المؤسسات التجاريّة وبعض المصانع و صرف عمّالها إلى منازلهم .
- و هذا التحديّ ليس بحاجة إلى إحصاء معيّن ، لأننا نشاهد هذا الواقع في معظم المناطق العربيّة .
- 2- ندرة فرص العمل في العالم العربي وزيادة عدد العاطلين عن العمل و ارتفاع نسبة البطالة التي اقتربت من 40 في المائة حسب بعض الاختصاصيّين في الوطن العربي ...
- 3- تسرّب اليأس والإحباط من متابعة الدّراسة إلى قلوب فئة غير قليلة من الشّباب ، لأنهم يشاهدون لأنهم يشاهدون بأنّ أعينهم كيف يتخرّج زملائهم و يُلقون في سوق البطالة ممّا يؤثّر على مستقبل

حياتهم ...

4- معظم الشّباب العربي لا يستطيعون تأمين المسكن الزّوجي و إن استطاعوا فبالنّقص و قد يدركهم الموت و لم يكونوا قد انتهوا بعد من تسديد ثمن منزلهم ...

5- لجوء بعض الشّباب إلى العمل بأكثر من وظيفة ، أي في معظم أوقات النّهار أو في اللّيل و النّهار ... إلخ¹.

و أمام هذا الواقع المرّ ، لا ينبغي للشّباب الوقوف مكتوفي الأيدي بل لابدّ من مواجهة هذه التّحدّيات الإقتصاديّة :

- بالإبتعاد عن السّلوّك الإستهلاكي و الإقتصادي في كلّ أمور الحياة .
- متابعة التّعليم و التّكوين و الحصول على الشّهادات رغم الواقع الإقتصادي السيّء في معظم البلدان العربيّة .
- الإبتعاد عن التّفكير في الهجرة ، لأنّ الوطن يهرم بدون شبابه . و تنمية الطّموح الإنتاجي و عدم اليأس و التّضال لتحقيق مشاريعهم الخاصّة كتأسيس شركات مُصغّرة أو مصالح إقتصاديّة معيّنة و الصّبر و تحمّل العوائق و الصّعوبات التي يمكن أن تواجههم في بداية مشوارهم الإقتصادي .
- و في الأخير يمكن القول أنّ انتشار البطالة في أوساط الشّباب أسهمت في ظهور العديد من الظواهر الغريبة و الدّخيلة على وطننا العربي كظهور ما يسمّى " بالرّبيع العربي " انطلاقاً من تونس

10- طموح الشّباب بين الواقع والخيال :

إذا أردنا معرفة طموح الشّباب فنجد أنّ لكلّ شاب و طموحه و هناك من يقسم الشّباب إلى ثلاث أنواع ، شباب يعيش في عالم الخيال و آخر اعتمادي و اتّكالي على الآخرين و شباب حقيقيّون يشرفون المجتمع .

1- مصطفى (عبد القادر) . الشّباب بين الطموح الإنتاجي والسلوك الإستهلاكي ، (نقلاً عن الصّديري مبارك) ، ط1 ، مجد المؤسسة الجامعيّة ، لبنان ، 2004 ، ص 44 .

و إذا عدنا إلى الشّباب الجزائري الذي يتميّز بسمات وصفات خاصّة جدّا ينفرد بها عن غيره من الشّباب العربي كعزّة النفس و الألفة و التّحدّي و سرعة التّرفزة و النّاقلم مع الأحوال المُستجّدة ، إضافة إلى الحساسيّة و عدم تقبّل النّقد و التّرفّع عن العمل اليدوي ، فإنّه يصعب علينا إعطاء تقسيم مثالي لهؤلاء الشّباب دون دراسة معمّقة عليهم وارتأينا إلى ذكر نوعين من الشّباب وهما :

(أ) - الشّباب يعيش في عالم الخيال : هذا النّوع من الشّباب نجده يحلم بمستقبل كلّه إزدهار و عالم كلّه خيال مملوء بالورود و الحياة المملوءة بالسّعادة ومكانة إجتماعيّة مرموقة وحالة إقتصاديّة لا يدنو منها غيره ، لكنّ الحقيقة الملموسة أنّه يعيش في واقع أليم ، فهو إمّا لا يحمل شهادات علميّة و لا يحمل أيّ صفات إجتماعيّة أو إقتصاديّة تؤهّله لهذا الحلم الرّومانسي و إمّا يحمل لشهادات متوسطة أو عالية و يحتضن بين ذراعيه " البطالة " و الضّائقة الماليّة حبلا يخنقه ، كلّما يستيقظ من حلمه . ومن هنا يتصادم هؤلاء الشّباب بين الواقع و الخيال . و المصيبة أنّهم يُصدّقون الخيال و يكذبون الواقع من خلال مصطلحات و عبارات و تنديدات و... كالقول إنّنا مظلومين ، نحن مساكين في هذا البلد ... إلخ من العبارات ، يصفون بها المجتمع بالظلم و بأنّ حقّهم مهظوم ... إلخ . متناسين أنّهم يشترطون وظائف مرموقة في حين أنّهم يحملون شهادات متوسطة أو أدنى . أو أنّهم يترفّعون عن العمل في مستوى أقلّ من مستواهم العلمي أو بأجر غير مُعري لأنّه خبير و يحمل شهادة عالية . و نحن لا نقول أنّهم مُخطّؤون تماما لكن الظروف الّتي يمرّ بها المجتمع و الجهود المبذولة لحلّ أزمة البطالة وغيرها من الأزمات الأخرى ، تجعل من هؤلاء يُفكّرون في مساندة هذه الجهود و العمل المؤقت في أي مجال ، و الصّبر لتحقيق تلك الأحلام الخيالّيّة الّتي لن تبقى مستحيّلة أمام الإرادة و الصّبر و القدر و الرّضا بالمكتوب .

(ب) - الشّباب الحقيقيّون الّذين يشرفّون المجتمع : هم فئة تشرفّ المجتمع و كلّ من يتعامل معهم شباب يعرف دوره و مسؤوليّاته ، شباب يبحث دائما عن ذاته محاولا تفجير طاقاته العلميّة ليضع بصمته و يُثبت وجوده في طريق مستقبليّ منير ، يواجه الصّعوبات و يتحدّى العراقيل و المشاكل العسيرة ليكشف فيها اليأس و يبحث عن المعلوم ، فيرى منه المجهول ينادي بأعلى

صوته لا شيء مستحيل أمام العمل و الطّموح مؤمنين بالله واثقين في قدراتهم التي وهبها الله لهم. هذا النوع من الشّباب يدرك أنّ النّجاح و تحقيق الطّموح لا يتمّ بهذه العجلة ، بل إنّ الأمر يتطلّب مجاهدة و وعياً و عزماً ، و ابتكاراً لأساليب جديدة ، و استكشاف سبلا للتحرك باتّجاه المستقبل ، المهم أن يبدأ بالتغيّرات و لو بتباطؤ و لكنّ على خطأ راسخة و مدروسة .

و من خلال بحثنا و دراستنا الميدانيّة كم صادفنا شبابا يحمل لشهادات ذات المستوى المتوسط - مقارنة بحاملي شهادات الليسانس و الماجستير أو الماستر ، و حتّى الدّكتوراه - صبروا و تحملوا شبح البطالة لأعوام لكن و ما تقوم به الدّولة من سياسات مشجّعة للتّشغيل كمنح قروض لإنشاء مؤسسات مُصغّرة و محلات حرفية ... إلخ . إستفاد هؤلاء من قروض و أنشؤوا مشاريع و جعلوا من حلمهم واقعاً ملموساً جسّده بتفوّقهم و إدراكهم و وعيهم و إيمانهم بقدراتهم و الوثوق في إمكانيّاتهم و لا يغامرون فيما يفوق قدرتهم و استعداداتهم ، و كم نحن في أمسّ الحاجة لمثل هؤلاء الشّباب.

و في الختام يمكن حصر طموحات الشّباب عامّة و شبابنا العربي خاصّة كما ذكرها "مصطفى عبد القادر " في كتابه (الشّباب بين الطّموح الإنتاجي والسلوك الإستهلاكي) فيمايلي :

* ((قضية الحرية و تأمين المستقبل : و هذه القضية تقتضي السّماح لهؤلاء الشّباب بالتّعبير ، في حرّية تامّة ، عن ذواتهم و طرح مشكلاتهم و تجاراتهم ، فتتاح لهم حرّية التّعبير عن جيلهم و طموحاتهم و إرادتهم و أحلامهم ، و بالطّريقة و الكيفيّة التي يرونها مناسبة فالوصايا على إبداعات هؤلاء الشّباب قد تقتل إبداعات بعضهم إن لم يكن كلّهم .

* إيجاد فرص العمل المناسبة للقدرات التي تكمن داخل الشّباب والميول الخاصّة لكلّ فئة منهم .

* الإستقرار النّفسي و الأمني : و هذا يتطلّب إبعاد مخاوف الجوع و الحروب عن الشّباب و الصّراعات و عوامل القلق النّفسي .

* إستعادة الحقّ العربي و تحرير الأراضي العربيّة المحتلّة .

* النّضال ضد مرتكزات التخلّف ، و المواجهة الفكرية مع قضايا العصر.))¹ .

1- مصطفى ، (عبد القادر) ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 77 ، 78 .

و من خلال كلّ ماسبق ، يمكن القول أنّ : طاقات الشّباب لا يمكن إغفالها أو تغييبها ، فإنّما أن تتحوّل إلى طاقات فاعلة منتجة و مبدعة أو أن تتحوّل إلى طاقة تدميريّة تدمير ذاتها ومجتمعها في آن واحد إذا لم تجد لها مخرجًا مناسبًا بعيدا عن كثير من الأمراض التي تفتك بها . و أنّه لا يوجد مجتمع يريد لأبنائه مستقبلا مُبهمًا وغير آمن ، و حيث أنّ الشّباب عبارة عن طموح و آمال و أحلام فإنّ المشكلة تبدأ حينما تنعدم لديهم إمكانيّة تحقيق الطّموحات و الآمال ، فظروف المجتمع الماديّة و الاجتماعيّة و السّياسيّة هي البيئة التي قد تساعد الشّاب على تلبية حاجاتهم الماديّة و النّفسية و تمكّنهم - ذكورا و إناثا - عن أخذ دورهم و المشاركة في الحياة العامّة إذا كانت ظروفًا مناسبة ، و هي نفسها التي تحوّل دون تحقيق غاياتهم و إشباع حاجاتهم و طموحاتهم إن كانت ظروفًا مازومة و غير مناسبة.

* خلاصة الفصل :

من خلال كلّ ما سبق يمكن القول أنّه مهما اختلفت الأدبيات في وضع تعريف مُحدّد لفئة الشّباب يبقى هذا الأخير يمثّل فئة هامّة في المجتمع تمتاز بخصائص و مميّزات تجعله أكثر قدرة على العطاء و الابتكار و الإبداع و أكثر نزعة للتّغيير الدّائم و التّجديد محاولا خلال كلّ ذلك إشباع حاجاته الأساسيّة الّتي تُعدّ شرطا ضروريا لإستمرار وجود المجتمع كالحاجة إلى الأمن و الرّعاية الصّحيّة و التّربية و التّكوين و التّشغيل ... إلخ .

و يُؤدّي عدم إشباع هذه الحاجات إلى حدوث مشاكل و اضطرابات كثيرة كمشكل البطالة و الإدمان و الهجرة ... إلخ و هذا كلّه يجعله يعيش في واقع مُرّ مُخالف لما يطمح إليه هؤلاء الشّباب . و المجتمع يريد من الشّباب أن يكونوا سند الأّمة و ثروتها ، و يعلّق عليهم الآمال العريضة سواء على مستوى الأهل و الأسرة أو على مستوى الوطن ، نظرا لما يملكونه من إمكانيات و طاقات . و يتمنّى الجميع على أبنائهم أن يكونوا على مستوى هذه الآمال ، و يملكون ما بدأه ذوّهم أو ينجزون ما لم يستطع الأهل إنجازه في الحياة .

الفصل الرابع

(الإندماج الاجتماعي والمهني للشباب)

* تمهيد

- (1)- مفهوم الإندماج .
- (2)- المفاهيم التي لها علاقة بالاندماج .
- (3)- مستويات الإندماج .
- (4)- أشكال الإندماج .
- (5)- مظاهر الإندماج .
- (6)- الإندماج الإجتماعي والمهني للشباب.
- (7)- أهم السلوكات والإجراءات الواجب التحلي بها للإندماج الناجح في الموقع المهني .
- (8)- خلاصة الفصل .

***تمهيد :**

يحاول الكثير من الشباب المُتخرّج الحصول على وظيفة تساعدهم على كسب قوة عيشهم و تمنحهم الثقة والأمان والتّفاؤل بالمستقبل وتساعدهم على إثبات ذاتهم والإندماج والتّعايش مع أفراد مجتمعهم والمساهمة في تنمية وطنهم . فبالرّغم من قضائهم فترة زمنية معينة في التعلّم و التّكوين و استيعاب الدّروس و اكتساب المعارف بهدف الإندماج في محيطهم الإجماعي والمهني الجديد . إلّا أنّ هؤلاء المُتخرّجون لا يزالون يجهلون الكثير عن هذا العالم المُعقّد والمتغيّر والفوارق الجوهرية بين محيطه الجديد وبيئته التّعليمية السّابقة ، ممّا قد يتسبّب ذلك في خلق بعض العوائق و الصّعوبات التي تمنع هذا المُتخرّج من الإندماج الجيّد في وظيفته و مجتمعه المهني .

وفي هذا الفصل سنحاول التعرّف على ماهية الإندماج أوّلاً ، و علاقته بالمفاهيم الأخرى ، و مستوياته ، أشكاله ، مظاهره و مسألة الإندماج الإجماعي و المهني للشّباب و أهم السّلوّكات والإجراءات الواجب التخلّي بها للإندماج النّاجح في الموقع المهني .

1- مفاهيم الاندماج :

لقد حاز موضوع الاندماج " Intégration " على اهتمام الكثير من الباحثين في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية ، أين أعطى كلّ واحدٍ منهم أبعاداً عديدة و دلالات متباينة لهذا المصطلح الصّعب و المهمّ في نفس الوقت ، مُحاولين تحديد ماهيته و مفهومه . لذلك رأينا أنّه لا بدّ من التطرّق إلى مختلف تلك المفاهيم التي تناولت الاندماج و تحديده لغة و اصطلاحاً .

- **الاندماج لغة :** هو مأخوذ من الفعل **إندَمَجَ** ، **يُندَمِجُ** ، **إندِمَاجًا** ، ((و **دَمَجَ** الشَّيْءَ دخل فيه واستحكم))¹ . و ((**أَدَمَجَ** ، **يُدْمِجُ** ، **أَدْمِجُ** ، **إِدْمَاجًا** الشَّيْءَ فِي الشَّيْءِ : خَلَطَهُ بِهِ وَ اَنْدَمَجَ ، يَنْدَمِجُ ، اَنْدِمَاجًا الشَّيْءُ فِي الشَّيْءِ دَخَلَ فِيهِ))² .

((**الْإِنْدِمَاجُ هُوَ التَّدَاخُلُ .. و الْإِنْدِمَاجُ فِي الْاِقْتِصَادِ :** هُوَ اتِّحَادُ مُؤَسَّسَاتٍ اِقْتِصَادِيَّةٍ فِي مُؤَسَّسَةٍ وَاحِدَةٍ . **الْإِنْدِمَاجُ فِي السِّيَاسَةِ :** هُوَ تَوْحُّدُ السِّيَادَتَيْنِ الدَّاخِلِيَّةِ وَ الْخَارِجِيَّةِ لِدَوْلَتَيْنِ أَوْ أَكْثَرَ))³ . ((**فَالْإِنْدِمَاجُ وَ الْإِدْمَاجُ عِنْدَ اللُّغَوِيِّينَ هُوَ نَفْسُهُ مَا عَدَا أَنَّ الْإِنْدِمَاجَ عَمَلِيَّةٌ إِرَادِيَّةٌ وَ الدَّمْجُ هُوَ إِدْخَالُ الشَّيْءِ فِي شَيْءٍ آخَرَ دُونَ طَوَاعِيَّةٍ وَ إِرَادَةٍ))**⁴ .

- **الاندماج اصطلاحاً :** يُعرِّفه أحمد زكي بدوي بأنّه هو : ((انضمام جماعات أو زُمرّة ذات أهداف متجانسة إلى حدٍّ ما إلى بعضها البعض و لكن توجد بينها بعض الفروقات فيما يتعلّق بأساليب قاداتها ، و لقد يكون الاندماج مُوقَّتً لمواجهة حالة طارئة و قد يكون الاندماج في الثقافة و هي عمليّة توحيد ثقافتين أو أكثر في ثقافة واحدة . و يتضمّن ذلك الاحتفاظ ببعض السمّات و تعديل الآخر و طرح تلك التي سيحلّ غيرها محلّها))⁵ .

- **عند علماء النفس :** يَرون أنّ الاندماج (Intégration) و الإدماج (Insertion) هو : ((عبارة عن سلوك جديد يتناسق مع مجموعة سلوكات الفرد ، فهم لا يُفَرِّقون بين الاندماج

1- جبران ، (مسعود) . **الرائد** ، دار العلم للملايين ، ط5 ، بيروت ، 1977 ، ص 153 .

2 - بن هادية ، (علي) و آخرون . **القاموس الجديد للطلاب** : معجم عربي مدرسي الفبائي ، ط 07 ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1991 ، ص 25 .

3- نفس المرجع ، ص 112 .

4- بستاناني أفرام ، (فؤاد) . **منجد الطلاب** ، دار المشرق ، ط2 ، بيروت ، 1976 ، ص 206 .

5- بدوي ، (أحمد زكي) . **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** ، مكتبة لبنان ، بدون سنة ، ص 170 .

و الإدماج و يبحثون في إندماج أي سلوك ما يُعتبر غريبا عن شخصية الفرد مع باقي السلوكات التي تمثل شخصيته))¹ .

- **عند علماء الاجتماع :** ترى " مادلين قرافيتش " M. Grawtz " أن ((الإدماج مصطلح غامض يُراد به جزء أو جماعة تدخل في الكلّ لكن بدرجات متفاوتة وبشكل مختلف تبعا للميادين . فالإندماج هو دخول وحدة اجتماعية صغيرة في جماعة اجتماعية أوسع منها و أشمل و درجته تختلف من وحدة لأخرى و يتخذ أشكالا مختلفة تؤدي كلّها وظيفة اجتماعية لأنّ الإندماج يمثل أيضا أحد أهم وظائف النظام الاجتماعي))² .

- **أما في معجم العلوم الاجتماعية :** فعُرف على أنّه ((التّكامل الاجتماعي، هو تكيّف الجماعات و الأفراد بطريقة تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث تؤدي هذه أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذي ينصرفون إليه بأقل قدر من التوتر و النزاع ... و يكون الفرد متكيفا مع مجتمعه عندما يشترك اشتراكا إيجابيا في وجود نشاط هذا المجتمع و يتبنّى المثل العليا الجماعية))³ .
يُوضّح لنا هذا التعريف معنى الإندماج الاجتماعي الذي يتطلب التكامل و التوحد و الترابط بين الجماعات و الأفراد من أجل تحقيق الإنسجام و الوئام بطريقة سلسلة و منظّمة لكي يَنبُج عن ذلك مجتمع منظم .

أما محمد علي محمد فيعرّفه كما يلي ((يتحدّد التّكامل بواسطة القبول الاجتماعي و يتمثل في درجة تفاعل الفرد مع زملائه))⁴ .

ف " محمد علي محمد " يشترط في تكامل الأفراد أو الجماعة أن يكون الفرد متفاعلا مع زملائه ، فهو وضع مقياس التفاعل لمعرفة درجة التّكامل و درجة اندماج الفرد في الجماعة و مدى قبوله فيها .

1- Grawitz , (M) . L'exique des science sociales , Dalloz , paris , 1991 , pp 225 .

2- Ibid .

3 - المذكور ، (إبراهيم) . معجم العلوم الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1979 ، ص 251 .

4 - محمد علي ، (محمد) . مجتمع المصنع : دراسة في علم اجتماع التنظيم ، ط2 ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، الإسكندرية ، 1975 ، ص 256 .

أما موريس بايت (Mourice – payet) فيُعرِّف الاندماج بطريقة شاملة ، و خاصة اندماج العمال في منصب عملهم ، فهو يرى أنَّ العمال يخضعون إلى أربع متغيرات أساسية هي :

1- ((إرتباط العمال بعملهم : و يتمثل ذلك في عاملي التعب و الرضا حيث يرى أنَّ الرؤيا بدأت تتضح حول الآلات باعتبارها لم تُصنع من أجل أن تُنتج فقط و لكن أن تُسير من طرف العمال أيضا .

2- إرتباط العمال بالقيادة : بالإضافة إلى مقاومة الأشياء يلقى العمال ضغوطا من الناس و حُرِّيَّتُهم تصبح محدودة و مُراقبون في عملهم .

3- ارتباط العمال برهوط العمل : العلاقات الحسنة هي التي تسمح للعمال بالإحتكاك و الإتصال ، و العمال الذين لا يجدون دعماً في احتكاكهم مع أتباعهم فإنهم يشعرون دائما بصعوبة الاندماج مع الوسط الإجتماعي و صعوبة التحدّث مع الآخرين .

4- المؤشّرات الخارجية عن الوحدة : تكمن في الحي و الأصل الجغرافي و الأسري الذي ينتمي العمال إليه ، أي الوسط الاجتماعي . و بالتالي إلى قيمته الثقافية التي تخلق كلّ مقاييس التصرف التي يتبنّاها الفرد حيث أنَّ الجوّ العائلي يؤثر على موقف العمال سواء بمظهر إرتدادي أو تعويضي))¹ .

و يعرف " خالد اللّيتي " الاندماج بربطه بالأفراد المهاجرين الذين يتقبّلون ثقافة البلد غير الأصلي مع محافظتهم على قيمهم وهويّتهم بقوله أنَّ ((تتم عملية الاندماج عندما يتمّ الإحتفاظ بالهويّة الثقافية للبلد الأصلي و في نفس الوقت يتمّ تبني المعايير الثقافية لبلد الإقامة و هذا الدّمج ما بين مُكوّنات الهويّتين لا يعني أنَّ المغترب قد اندمج بشكل كامل . فالاندماج يمكن أن يحمل دلالات عدّة ، فهناك الاندماج الثقافي مع المحيط التشريعي ، أي الإستفادة من سوق العمل و من فضاءات العلاقات الإجتماعيّة و التعلّيميّة و الصّحة و السّكن))² .

من خلال كلّ ما سبق نجد أنَّ مفهوم الاندماج الإجتماعي يُسلّم من جهة ، بوجود التنوّع من

1- Payet ,(Mourice) . L'intégration des travailleurs dans l'entreprise ,ed Payot , paris ,1961, p 289 .

2- Alliti,(khaled)((L'intégration : définitions)) , <http://webetab.ac-bordeaux.fr/Sudmedoc/ses/1998/trav.dk-htm>.

خلال كلّ ما سبق نجد أنّ مفهوم الاندماج الاجتماعي يُسلّم من جهة ، بوجود التنوّع أو التعدّد أو عدم التماثل بين النّاس (أفراد و جماعات) ، و من جهة ثانية بوجود إرادةٍ عند هؤلاء النّاس بإقامة نسيج اجتماعي مشترك . و يندرج من ذلك أنّ تحقيق الاندماج الاجتماعي يتطلّب من جهة توفير الفرص لكي يَنخرط النّاس في هذا النّسيج الاجتماعي ومن جهة ثانية ، بناء قدراتهم (المهارات و المعارف و القيم اللاّزمة) للاستفادة من هذه الفرص عن طريق التّعليم و التّأهيل و التّدريب و الإرشاد و الإعلام .

يُمكن تحقيق الاندماج الاجتماعي على مُستوى أوّل في معالجة مشكلة الإقصاء من خلال ((دمج المُهمّشين من فقراء و نساء و أقليّات (على أنواعها) و شباب و كبار السّن و ذوي الحاجات الخاصّة و مشرّدين و مهاجرين و غيرهم في النّسيج الاجتماعي بإتاحة فرص المشاركة المجتمعيّة لهؤلاء (فرص الدّراسة النّظاميّة و غير النّظاميّة و الانتقال من التّعليم إلى العمل و الصّحة و السّكن و المشاركة في الحياة السّياسيّة و الحصول على المعلومات و ممارسة الأنشطة الرّياضيّة و النّقافيّة و التّرفيهيّة و التّطوعيّة و الوقائيّة من العنف و الجريمة الخ ...) و ذلك استنادا إلى مبادئ العدالة و المساواة و الحقوق المشروعة ، و تُسمّى هذا النّوع من الاندماج المدني))¹ .

و يمكن التّمييز بين نموذجين لمعالجة الإقصاء هما :

أوّلاً - الإِستيعاب أو الإِمتصاص أو الإِانصهار "Assimilation"

((يُنتظر من الشّخص أن يترك ، نوعاً ما ، ما يُميّزه عن الآخرين لينصهر في النّسيج الاجتماعي السّائد ، أو ثانياً الدّمج "Inclusion" ، حيث يُشرك الشّخص في النّسيج الاجتماعي السّائد ، كلياً أو جزئياً ، من دون أن يفقد هويته الخاصّة))² .

و يتّخذ مفهوم الاندماج الاجتماعي معنًاً ثانياً في ((المجتمعات المعرّضة للصّراع بين الجماعات المُكوّنة لها ، بحيث أنّ المشكلة المطروحة هنا هي التفكّك الاجتماعي " Socialdisintegratin " و الصّراع الاجتماعي " Social conflict " ، و بحيث أنّ الهدف يكمن في تحقيق التماسك الاجتماعي

1- الأمين ، (عدنان) . ((كيف يمكن للشّباب العربي أن يلتقوا في مساحات مشتركة ؟)) ، المستقبل ، العدد 2104 ، الأحد تشرين الثاني ، 2005 ، ص 10 .

2- نفس المرجع .

يكمن في تحقيق التماسك الاجتماعي " Social cohésion " . هذا التماسك يتخذ شكل الحيز أو المساحة الاجتماعية العامة التي تتشارك فيها الجماعات و تتفاعل ضمن ما تعتبره مصلحة عامة و اعتماداً متبادلاً . و هو ينطبق على عددٍ من البلدان في أوروبا و أفريقيا و آسيا و منها لبنان . و يتخطى هذا المفهوم مفهوم التعايش الذي ينطوي على فكرة سلبية للتفاعل بين الجماعات ، حيث تبقى كل جماعة معزولة عن الأخرى و مجاورة لها من دون تماسك ، إلى مفهوم العيش المشترك في بيت واحد يسوده التفاعل و التعاون و الإحترام المتبادل و لو أنّ لكل شخص شخصية خاصة به. ¹)) و يتميز المعنى الثاني (التماسك الاجتماعي) عن المعنى الأول (معالجة الإقصاء) من حيث ماهية الفرص التي يتعين توفيرها ومن حيث وظيفة هذه الفرص . و تتميز الفرص هنا بأنها - (تقوم على الاختلاط ما بين الأفراد و الجماعات المتنوعة في مساحات عامة و مشتركة . - تُوفّر التفاعل بين انتماءات و اتجاهات متعدّدة ، في إطار المصالح المشتركة والاعتماد المتبادل ، و ما يشتمل عليه هذا التفاعل من تقبل الاختلاف و من تكوين قيم و اتجاهات عامة (إضافية أو بديلة) لصيقة بالمساحات العامة و المشتركة تجسّد الانتماء و تعكس قوّة الشعور بهذا الانتماء . - توفّر الحراك الاجتماعي ، أي الانتقال الأفقي ما بين أجزاء المجتمع الجغرافية ، و الانتقال العمودي على السّلّم الاجتماعي ، ما بين الوظائف و الشرائح الاجتماعية ، دون وجود جدران و أسقفٍ مانعة))² .

(2)- المفاهيم التي لها علاقة بمفهوم الإدماج :

أ- التكيف الاجتماعي (Adaptation Social): إنّ الكثير من التناولات التي تطرقت لموضوع لموضوع التكيف الاجتماعي انطلقت من معنى الدمج الاجتماعي للفرد في إطار جماعات أخرى ، و لذلك اقتصر الكثير منها على تناول الكيفية التي تتمّ بواسطته ممارسة و تحقيق تكيفاً داخل مجموعات أو بيئات جديدة تمّ الانتقال إليها... الخ . و نحن يمكن أن نُعرّف التكيف الاجتماعي من منظور قدرة الفرد على التّعامل مع تغيّرات البيئة المحيطة في أوقات الصّراعات و النّزاعات

1 - الأمين ، (عدنان) . مرجع سبق ذكره ، ص 10 .

2- نفس المرجع .

و كيفية تجاوزها عبر البحث عن وسائل بديلة و أوضاع أكثر تلاؤماً تمكّنهم من استمرار الحياة و العيش رغماً عن كلّ الصّعوبات التي تواجههم .

يُعرّف التكيف الاجتماعي حسب قاموس العلوم التربوية و النفسية بأنه : ((العملية التي يحاول بها المرء أن يضمن لنفسه شروط حياة رغيدة كالطمأنينة و المركز الاجتماعي و أسباب الراحة و إشباع الميول الإبداعية ، على الرغم من تقلّب ظروف المحيط الاجتماعي))¹ .

ب- **التضامن الاجتماعي (Solidarité Social)** : يُعرّف التضامن الاجتماعي على أنّه اندماج الأفراد مع مجموعات محدّدة من الأفراد كالأقارب أو الأصدقاء أو الجيران ، أو اندماجهم مع مجتمعات محدّدة ، و يشير مفهوم التضامن إلى الروابط الاجتماعية التي تربط ما بين أعضاء المجموعة الواحدة بكافّة درجاتها و أنواعها.

و حسب " إميل دوركايم " يرى أنّ هناك نموذجين أساسيين للتضامن الاجتماعي و هما :

التضامن الآلي و التضامن العضوي .

((فالتضامن الآلي يسود في المجتمعات البدائية أو التقليدية حيث يسود في المجتمع شعور قويّ بينما يرتبط التضامن العضوي بالمجتمعات الحديثة التي يزداد فيها تقسيم العمل ، فكان المجتمع الذي ينتشر فيه التضامن الآلي هو المجتمع الإنقسامي ، و يميّز هذا المجتمع بسمات اجتماعية خاصّة ، إذ يغلب على السلوك الإنساني فيه التّجانس الاجتماعي ، و الذي تكون فيه الأفكار و المعتقدات و العادات و الآراء ، و طرائق السلوك الفردي و الجماعي ، أمّا من حيث القانون و الأخلاق و الضبط الاجتماعي فهناك ولاء ملحوظ للضمير الجمعي الذي يعني مجموعة المعتقدات و العواطف العامّة بين أعضاء الجماعة))² .

ج- **التوافق الاجتماعي (Consensus Social)** :

يعتبر التوافق من أكثر المفاهيم انتشاراً و أكثرها غموضاً لكونه يتداخل مع كثير من المفاهيم الأخرى كالتكيف و التلاؤم و الملائمة وغيرها من المصطلحات التي تجعلنا أمام مفاهيم تتقارب

1- زيدان ، (محمد مصطفى) . معجم المصطلحات النفسية و التربوية ، دار الشروق ، جدة ، 1979 ، ص 147 .

2- دوركايم ، (إميل) . قواعد المنهج في علم الاجتماع ، ترجمة قاسم ، (محمود) ، مكتبة النهضة ، مصر ، 1961 ، ص 04 .

تتقارب فيما بينها ظاهريًا وتتباين من حيث مضامينها.

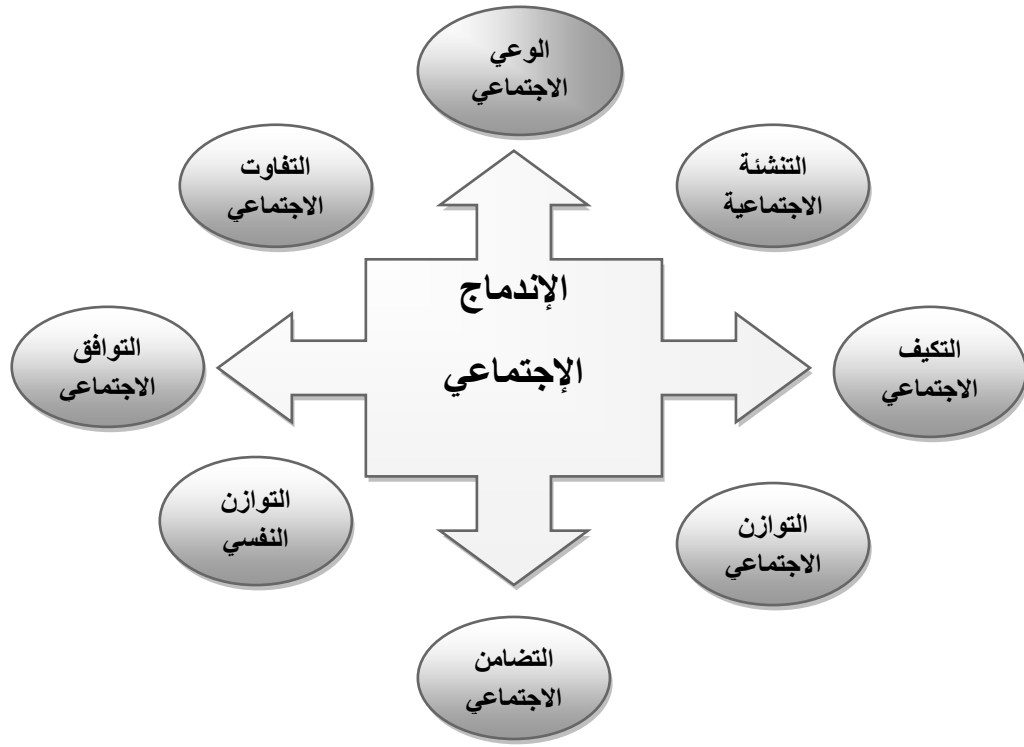
و التوافق الإجتماعي هو : قدرة الفرد على التوفيق بين رغباته وإمكاناته و التي يمكن رصدها في شتى مناحي الحياة . و هو القدرة على مسايرة مختلف الأنماط السلوكية والثقافية والعلاقات الاجتماعية . وهو ((تلك التغيرات التي تحدث في سلوك الفرد أو في اتجاهاته و عاداته بهدف مؤائمة البيئة و إقامة علاقات منسجمة معها إشباعًا لحاجات الفرد و متطلبات البيئة))¹ .

د- العلاقة بين الإدماج و التكيف الاجتماعي : من خلال ما تمّ شرحه سابقا عن الإدماج و التكيف الاجتماعي ، توضّحت لدينا العلاقة التي تربط بينهما ، حيث أنّ التكيف : هو عملية فردية ذاتية ، بينما الإدماج : عملية إجتماعية ، و التكيف مرحلة من مراحل الإدماج . فمثلا : يتكيف الطالب بالمحيط الجامعي ثم يندمج فيه ، أو يتكيف العامل في أوساط عمله ثم يندمج فيه .

و في الأخير يمكن القول أنّ مفهوم الإدماج الاجتماعي له علاقة بالمفاهيم التي ذكرناها سالفًا كما له علاقة بمفاهيم أخرى لم نذكرها كالنفاوت والتنشئة و الوعي . فالتنشئة الاجتماعية تهدف إلى إدماج الفرد ، كما أنّ حالة النفاوت تؤدي إلى الصّراع ممّا يؤدي إلى التضامن وهو مرحلة من مراحل الإدماج الاجتماعي ، أمّا إذا واجه الفرد مشكلة يحاول أن يغيّر من عاداته ليندمج في جماعته . كما يعتبر أيضا التكيف مرحلة من مراحل الإدماج و من النتائج التي يحققها الإدماج هي التوازن النفسي و الاجتماعي .

والمخطط التالي توضّح فيه كلّ ماسبق ذكره عن المفاهيم التي لها علاقة بالإدماج :

1- الحفني ، (عبد المنعم) . موسوعة علم نفس التحليل النفسي ، مجلد 1 ، مكتبة متولي ، القاهرة ، 1975 ، ص 57 .



الشكل رقم 01 : يمثل مختلف المفاهيم التي لها علاقة بالإندماج الاجتماعي

3- مستويات الإدماج : يمكن تقسيم الإدماج إلى ثلاث مستويات أساسية هي :

أ- المستوى الفيزيولوجي للإندماج : إنَّ العمل الذي يقوم به الفرد يتطلب منه جهدا فيزيقيا أو ذهنيا ، فطبيعة العمل في أية وحدة كانت هي التي تحدّد نوع الجهد المبذول و عليه على العامل أن يُكَيِّف جسمه حسب طبيعة هذا العمل و وتيرته و إيقاعه . و لا يتأتّى ذلك إلاّ بتوفير شروط صحّية فهي تؤثر بالإيجاب و السلب على نوعيّة و كمّيّة العمل .

((إنَّ كمّيّة و نوعيّة العمل تتأثّر بدرجة أولى بحالته الفيزيقيّة))¹ . فتعب العامل الشّديد في عمله يُترجم عدم اندماجه في عمله . و التّعب هو حالة فيزيولوجية ينجم عنها عدم التّركيز و الوقوع في حوادث قد تضرّ بصحّته أو تؤدّي به إلى الوقوع في مشاكل مع رؤسائه أو الأشخاص الذين يتعامل معهم .

ب- المستوى النفسي للإندماج : إذا عدنا إلى حالة التّعب كمستوى فيزيولوجي للإندماج نجد أنّ له

1- Payet , (Mourice) , Op-cit , P 41.

نجد أنّ له علاقة بالمستوى النفسي للإندماج فهذا الأخير مُرتبط بالأوّل . التّعب يؤثّر على الجانب النفسي للعامل و يتجلّى ذلك في القلق و الملل و التوتر الذي يعترّيه من جرّاء ذلك و بالتّالي ((تصرّفات العامل محدودة من طرف هذه الوحدة النفسيّة الفيزيولوجيّة و لكنّها مستقلّة عن الحوافز التي تحرّكه و الإحتياجات التي يشعر بها ، و إنّ كان أسلوب التّعبير متغيّر فردود أفعاله تبقى دائماً موجّهة إلى بعض الإحتياجات الأساسيّة المشتركة مع كلّ النّاس مهما كان نشاطهم))¹ . و من هنا نفهم أنّ العمّال يقومون بتصرّفات الهدف منها تلبية حاجياتهم ، و بالتّالي العمل هو الوسيلة الوحيدة التي من خلالها يتمّ تحقيق أغراضهم و تلبية حاجياتهم .

و نُخصّص هذه الحاجيات فيما يلي :

- الحاجة إلى العمل .
- الحاجة إلى التّعبير عن الذات و يتمّ هذا عن طريق :
- الحاجات الماديّة (الأجرة خاصّة) .
- الحاجة إلى الأمن أي البحث عن الإستقرار في العمل .
- ((الحاجة إلى الإستقلاليّة وحرية العمل ...
- الحاجات الأخلاقيّة و يتمّ ذلك عن طريق :
- الحاجة إلى الإبداع .
- الحاجة الجماليّة و يتمثّل في نوعيّة العمل .
- الحاجة إلى العدل))² .

و من هنا يمكن القول أنّه حين يتمّ إشباع العامل لحاجاته ، يمكن له أن يندمج في مجتمعه المهني و يجعل له مكانة بين زملائه و عدم إشباع تلك الحاجات قد يؤدّي به إلى عدم الإندماج .

ج- المستوى الإجتماعي للإندماج : لا يمكننا عزل العامل عن وسطه الإجتماعي فالعامل كائن إجتماعي بطبعه يؤثّر و يتأثّر و إنّ نوع العلاقات التي تحيط بالعامل هي عامل أساسي في

1- Ibid , p 45 .

1- Ibid , p 55 .

إرضائهم الاجتماعي . فنجد علاقة السلّطة بين العمّال و المُشرّفين و الإدارة يمكنها أن تأخذ شكل الانضباط العسكري (حسب تايلور) و الّتي تفترض الخضوع الميكانيكي و الأعمى للمُشرّفين لذا يجب أن تكون هذه العلاقة قائمة على أساس أو أسس إنسانية ليتمّ الاندماج .
((فتنظيم العمل الّذي يصنع مسبقا خصائص العمل كسلسلة العمل مثلا ، لا يتطلّب من العمّال إلّا الإحترام الأعمى لوتيرتها)) ¹ .

4- أشكال الاندماج : يعتبر مفهوم الاندماج من بين المفاهيم الأساسية التي جلبت إليها اهتمام علماء الاجتماع و لذلك تنوّعت و اختلفت، لأنّ هذا المفهوم عامّ و شاسع يتّخذ أشكالا مختلفة أهمّ شكل من أشكال الاندماج هو المشاركة أيّ مشاركة العمّال في تسيير الوحدة مثلا و يتمّ ذلك من خلال مجالات المشاركة العمّالية التّالية :

أ- ((**مجال التسيير الإقتصادي :** بمعنى تحكّم العمّال كُليّة في المنشأة ، فهم الّذين يخطّطون و يُبرمجون و يُسيّرون .

ب- **مجال التسيير التقني :** أي التّحكم في سياسة التّغيير التنظيمي و التقني و الآثار المترتبة عنها .

ج- **مجال التسيير الاجتماعي :** أي التّحكم في تسيير الخدمات الاجتماعية و لكن كيف يتمّ ذلك ؟
يتمّ ذلك من خلال المراحل التّالية :

- إستشارة العمّال حول كميّة الإنتاج المرغوب في إنتاجها : و هذا الشّكل من المشاركة يتطلّب تبادل الآراء و الأفكار ، و لا يتمّ إلّا إذا عملت الإدارة على تكوين و إعلام العمّال و إعطائهم مُطلق الحرّية في التّعبير عن حرّيتهم .

- المراقبة : إن حقّ الإستشارة يجب أن يتبع بحقّ المراقبة إذ أنّ المشاركة لا تتمّ لوحدها على مستوى المنافسة بين الإدارة و العمّال و لكن يدخل في حياة المؤسّسة .

- حقّ الاعتراض : تتطلّب المشاركة العمّالية من العمّال الاعتراض و الاحتجاج إذا كانت إحدى الوسائل أو الأهداف لا تتماشى و المصلحة العامّة المشتركة)) ² .

1- Ibid , P 61 .

2- Ibid .

و من هنا يتّضح أنّ ظهور نوع من التوتر النفسي و الاجتماعي داخل المنشأ أو الوحدة هو نتيجة عدم تحقيق المبادئ السابقة ذكرها ، مما يؤلّد ذلك عدم اندماج العامل داخل تلك الوحدة وهذا أيضا قد يؤلّد مقاومة عمّالية قد تتخذ أشكالا مباشرة كالأحزاب مثلا أو تتخذ أشكالا غير مباشرة كالنّغيب و اللامبالاة و كبخ الإنتاج ... الخ .

(5)- مظاهر الاندماج :

أ- المظاهر الايجابية للاندماج : للاندماج مظاهر إيجابية تتجلّى في سلوك المندمجين و الأعمال الّتي يقومون بها و علاقاتهم مع بعضهم البعض أو غيرهم . و فيما يلي نذكر هذه المظاهر :

* ((إرتفاع المعنويّة : يشعر الأفراد في المجتمع باعتزاز النفس والقوّة والتّفاؤل ونتيجة لإدراكهم لقيمة العمل وإحساسهم أنّ مجتمعهم يُراعيهم ويحميهم من كلّ الأخطار والمشاكل الّتي من الممكن أن تعترضهم ...

*- الشّعور بالأمن والاستقرار : يشعر الأفراد بالأمن الماديّ والنفسي نتيجة لتلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم ، فالمهنة تُؤمّن لهم عيشهم و عيش أبنائهم و لذلك تُبعد عنهم الخوف من المستقبل ...

* - نقص النّغيب وقلة حوادث العمل : يؤدّي اندماج الأفراد في مجتمعهم إلى نقص تغيباتهم عن أعمالهم وقلة حوادث العمل ، فتزداد إنتاجيتهم و ينمو المجتمع و تتحقّق فيه الرّفاهية))¹ .

ب- المظاهر السّلبية للاندماج : للاندماج مظاهر سلبية نوضّحها فيما يلي :

*- ((عدم الاستقرار : إنّ عدم اندماج الفرد في مجتمعه ، سواء أكان ذلك في عمله أو في علاقته الاجتماعيّة أو المهنيّة ، يجعله في عدم الاستقرار الدائم ممّا ينعكس سلبا على حياته و حياة عائلته .

*- النّغيب : يؤدّي نقص الاندماج في المجتمع للأفراد العاملين فيه إلى تغيبهم عن أعمالهم كلّما أتيحت لهم الفرصة ممّا يُضعف دخلهم و يرجع على حياتهم الاجتماعيّة بالسّلب .

*- المشاكل المختلفة: إنّ للمجتمع دور كبير في اندماج الفرد من حيث تفاديه لبعض المشاكل الّتي يصادفها من مشاكل اجتماعيّة و إقتصاديّة و مهنيّة))² .

1- بومخلوف ، (محمد) ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 264 ، 266 .

2- نفس المرجع ، ص ص 266 ، 267 .

(6)- الإندماج الإجتماعي والمهني للشباب :

تعتبر مسألة الإندماج الإجتماعي و المهني للشباب في بلد ما مؤشرا لمدى قدرته على مواجهة التحوّلات العميقة التي يعرفها العالم . بالنسبة للجزائر يمكن القول أنّ الجهود الرّامية إلى تحسين أوضاع الشّباب قد انطلقت منذ زمن خاصّة في السّنّوات الأخيرة ، أين أعطت الدّولة أهميّة أكبر لفئة الشّباب محاولة إنتهاج سياسة فعّالة تعتمد على إشراك الشّباب في مراكز وظيفيّة و سياسيّة مختلفة و إعطاءه الفرصة للقيام بأدواره و إثبات مكانته في سلّم المراتب الإجتماعيّة . و بالرّغم من تلك الجهود إلّا أنّها تبقى غير كافية أمام التّطوّر السّريع و الحاصل في المجتمعات اليوم، خصوصا مع بروز صعوبات التّشغيل و تنامي ظاهرة البطالة سواء بالنسبة لحاملي الشّهادات الجامعيّة أو الحاملين لمؤهّلات من التّكوين المهني و التّمهين أو المعاهد ... إلخ ، فهذه الشّهادات لم تعد كافية للإندماج في سوق الشّغل و بالتّالي الإندماج الفاعل في الحياة الإجتماعيّة . إذن لا يجب أن نستغرب من إحجام أعداد هامّة من الشّباب عن المشاركة في الحياة المدنيّة والإجتماعيّة.

ومن هنا يقتضي هذا الوضع إنتهاج مسار إدماج جديد و ناجع يساعد هؤلاء الشّباب على التكيّف مع التحوّلات الحديثة و المتسارعة و يرسخ سلوك المواطن لديهم .

و لعلّ ما تقوم به الدّولة من جهود حول إعطاء فرص للشّباب في خلق مشاريع خاصة بهم - من خلال منحهم للقروض و متابعتهم ميدانيا و إنشاء منشآت رياضيّة و ثقافية و ترفيهيّة ... إلخ -

يُعتبر أحد الحلول الّتي لجأت إليها لإمتصاص البطالة والقضاء على بعض الأمراض الإجتماعيّة النّاجمة عنها و إدماج الشّباب في المجتمع و عالم الشّغل .

أو منح فرص عمل عن طريق الادماج أو عقود ما قبل التّشغيل أو الحصول على مناصب شغل دائمة . غير أنّ ذلك لم يكن كافيا ، إذ نجد من الشّباب من ساهم إدماجهم المؤقت في توسيع الهوة بينهم و بين المجتمع و عوض أن يكون هناك إدماج ، أصبح العكس .

((فغياب آليات الإندماج الإجتماعي الشّامل في الإقتصاد الوطني قد ساهم بدور كبير في تجسير

الفجوة بين الشّباب و المجتمع و بالتّالي في تهميشه بدل من إحتوائه و استيعابه داخل البناء الإجماعي))¹ . لذلك لا بدّ من التّكفّل بالشّباب قبل و أثناء إدماجهم و بعده حتّى يكون هناك إندماج . بمعنى آخر حتّى يكون الشّباب قادرين على التّكيف في الوسط الاجتماعي و المهني ، لا بدّ من إمكانيّات إندماجية ، طبعاً يكون الشّباب قد اكتسبها كالمعارف و المهارات و القدرات و المؤهّلات بأنواعها . و هذه عناصر مُشكّلة للكفاءة في مستوياتها المختلفة ، دون أن ننسى تلك المتّصلة بالعالم التّكنولوجي بالغ التطوّر الذي يساهم في تطوير الإمكانيّات الدّهنيّة و المعرفيّة للشّباب ، لكن بالمقابل تظهر الحاجة إلى تأطير هؤلاء الشّباب حول كميّة التّعامل مع هذه التّكنولوجيّات . هذا يعني أنّ ((المحيط الحالي للشّباب يتوقّر على كلّ المقوّمات اللاّزمة لتحقيق الإندماج الفعّال في المجتمع و في نفس الوقت يحمل بذور مخاطر الإنعزال و السّلبية و الخمول و التّواكل و التّعوّد على السّهولة .

ومن هنا تتّضح أدوار أطر التّنشئة الاجتماعية و باقي مؤسّسات المجتمع المدني و التي تتمثّل في المرافقة و التّأطير لتوجيه سلوك الشّباب و تجويده تجاه الوسائط الإعلامية و جعلها عاملاً مساعداً على تحقيق الإندماج و المشاركة))² . و حتّى يكون هناك إندماج إجماعي و مهني ، لا بدّ من وجود المرافقة في الحياة الاجتماعيّة ، كالحوار و الإنفتاح على الرّأي و المرونة في التّعامل و التّصرّف .

و لا بدّ من توسيع نطاق المساحات العامّة و المشتركة ، من مؤسّسات تربويّة و ترفيهيّة وثقافيّة و منظمّات شبابيّة ، لأنّ هذه الأماكن هي أماكن حقيقيّة للاختلاط بين الشّباب مثل النوادي و الزّيارات المتبادلة أو المشتركة للأماكن الأثريّة أو إقامة الحفلات المشتركة ..إلخ.

(7)- أهمّ السلوكات والإجراءات الواجب التّحلّي بها للإندماج النّاجح في الموقع المهني :

إنّ الإندماج النّاجح في الموقع المهني الجديد يتطلّب التّحلّي ببعض السلوكات والقيام بجملة من

1-Bouanaka , (Ali). ((les jeunes entre l'insertion et marginalisation)) , des études sociologiques , l'institut de sociologie , université anaba , avril , 1991 , p 71 .

2- Darouiche , (Habib). ((la question de l'intégration sociale et professionnelle des jeunes)) . <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php>

الإجراءات ، بالإضافة إلى إكتساب بعض المهارات ، فمتطلبات العمل غير متطلبات الدراسة وقواعد التعامل مع زملاء العمل تختلف عمّا ألفه من علاقات مع زملائه الطلبة أو المتربّصين. وعليه ، الخريج الموظف حديثاً يمرّ بفترة حرجة قد تكون تجريبية يتم فيها رصد أدائه وسلوكه و مؤهلاته عن كثب ، لذلك عليه الالتزام بكلّ ما من شأنه إكساب ثقة مسؤوليه في المؤسسة. ولإلمام بما هو ضروري لبناء الثقة و تثبيت موقعه في المؤسسة عليه التعرف على أهمّ مقوّمات بناء الثقة وتُصنّف كما يلي :

مُقوّمات خاصّة بأداء العمل و أخرى خاصّة بالسلوك الإجتماعي و العلاقات المهنية و مواكبة المعلوماتيّة وأخرى خاصّة بالإتصال .

1- مقوّمات خاصّة بأداء العمل :

((على الخريج أن يُراعي التّوجيهات التّالية حتّى يحظى أدائه لعمله بالقبول من طرف رؤسائه و بالتّالي يتقدّم في اندماجه الوظيفي بدون مشاكل .

أ- أن يحرص على نظافة و ترتيب مكتبه و مكان عمله (الإضاءة ، التّهيّئة ، السّلامة ..) من أجل تركيز أفضل و إجهاد أقلّ في الأداء ...

ب- أن يتجنّب تأجيل الأشغال قدر المستطاع و أن يكون مُحدّداً في تعهّداته و مواعيده المتعلّقة بعمله (الإنجاز ، الإستلام ، التّسليم ...) و يُدوّن المواعيد و الواجبات في فكرة تجنّباً للنسيان ج- أن يستغرق في أداء عمله بشكل مركّز و بكيفيّة تبرزه كشخص واثق من نفسه ، و ألاّ يُباشِر الأشغال التي تتطلّب التركيز و هو مشوّش الذّهن أو مُنفعلًا ...))¹ .

2- مقوّمات خاصّة بالسلوك الإجتماعي :

على الخريج أن يتّبع جملة من الإرشادات بهدف كسب احترام محيطه المهني الجديد، خصوصاً و أنّ التصرفات التي تصدر عنه في بداية حياته المهنية لها تأثير كبير على مستقبله المهني .

أ- ((أن يحرص على التّحلي بأكبر قدر من الإنضباط في كلّ أشغاله و أنشطته و ألاّ يخلط

1- بن ترسية ، (محمد) . المرشد الطلابي العام : من الالتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الاندماج ، الدار المصرية السعودية ، القاهرة ، 2004 ، ص 228 .

الهزل بالجدّ في العمل .

ب- أن يتجنّب التعيّب إلاّ لظروف قاهرة ، وألاّ يتخلّف عن الإجتماعات ...

ج- أن يحذر من أن يُستفزّز و يفقد السّيطرة على أعصابه في مكتبه أو من خلال الإجتماعات و يحاول الدّفاع عن مواقفه بهدوء و وضوح .

د- أن يحاول حلّ كافّة مشاكله في أضيق نطاق ودون أن تصل إلى رئيسه))¹ .

(3)- مُقوّمات خاصّة بالعلاقات المهنيّة :

حتّى يحقّق المتخرّج علاقات مهنيّة ناجحة مع زملائه و رؤسائه عليه الأخذ بعين الاعتبار التّوجيهات التّالية :

أ- ((ألاّ ينعزل عمّا يجري في المؤسّسة و أن يحاول توسيع دائرة علاقاته المهنيّة من خلال المشاركة في المناسبات المختلفة و خاصّة تلك التي يتواجد فيها زملاء مُحترّمون و مسؤولون كبار .

ب- ألاّ يتوانى في طلب النّصائح من أصحاب الخبرة متى ما تبيّن له - من خلال القرائن و المعلومات المختلفة - أنّهم ثقات . فمثل هؤلاء الموظّفين لهم دراية كبيرة بأنسب الأساليب للإندماج في الحياة المهنيّة و كفيّة إكتساب الخبرة مع مرور الوقت ...

ج- أن يحاول معرفة انطباع الآخرين عنه كأن يخبر زميل عمل مقرب عن سير عمله ليفيده بوجهة نظره بالنّسبة لأدائه ...

د- ألاّ يطلب المساعدة من رئيسه إلاّ عند الضّرورة القصوى ...))² .

(4)- مُقوّمات خاصّة بالمواكبة المعلوماتيّة :

يجب على الخريّج في منصبه الجديد أن يُراعي ما يلي :

أ- ((ألاّ يزهد في قراءة النّشرات و التّعليمات التي ترد من المؤسّسة ، و أن يحتفظ بما تحويه من لوائح وتدريبات و توجيهات للتقيّد بها و الإستفادة منها ...

1- نفس المرجع السّابق ، ص 229 .

2- نفس المرجع ، ص 231 .

ب- أن يطّلع على شتّى التقارير التي توزّع في المؤسسة لتنمية خبرته و الإطّلاع على المشاريع و المنجزات و أصحابها و العقبات و آثارها .

ج - ألاّ يستغني عن مصادر المعلومات الأخرى كالإنترنت و غيرها لمواكبة المستجدّات في ميدان عمله ¹ .

5- مقوّمات خاصة بالإتصال :

أ- ((أن يبادر من يخاطبه بابتسامة غير متكلّفة لإيجاد مناخ ملائم للإتصال .

ب- أن يظهر الإهتمام به من خلال الإصغاء الجيّد له و عدم مقاطعته في حديثه .

ج - أن يتخيّر العبارات و الألفاظ و حجم الكلام حسب المقام سواء أكان ذلك في حديث مباشر مع الطرف الآخر أو عن طريق الهاتف و قد قيل لكلّ مقام مقال ...)) ² .

و من أجل تحقيق الاندماج النّاجح في الموقع المهني الجديد لابدّ أيضا من إكتساب بعض المهارات التنظيمية كـ :

* ((التسيير الجيّد للجان .. و اللّجنة أداة فعّالة إن أحسن اختيار أعضائها و تحديد مهامها في إنجاز في إنجاز الأعمال و بلورة الأفكار و الحلول .

* تشكيل اللّجان: بعض اللّجان يتمّ تشكيلها وفق النّظام الأساسي و اللّوائح الدّاخلية للمؤسسة البعض الآخر يُعيّن من قبل المجالس أو بعض المسؤولين فيها و الخريج بمؤهّلاته العلميّة في منصبه الجديد مرشّح ليكون أحد الموظّفين لتشكيل لجنة معيّنة ...

* الإشراف على اللّجان ...

* التّنظيم الفعّال للإجتماعات : ... ويمكن تعريف إجتماعات العمل على أنّها أطر تنظيميّة

يلتقى فيها عدد من الأشخاص لمناقشة قضايا أو تبادل معلومات أو تمثّين الأواصل ...)) ³ .

1- نفس المرجع السابق، ص 231 .

2- نفس المرجع ، ص 132 .

3- نفس المرجع ، ص ص 234 ، 236 .

(8)- خلاصة الفصل :

من خلال كلّ ما سبق يمكن القول أنّ : للإندماج مفاهيم مختلفة حدّدها الباحثون باختلاف ميادينهم وتخصّصاتهم ، فكان لكلّ واحدٍ منهم مفهومه الخاصّ به .

كما وجدنا أنّ له ثلاث مستويات : المستوى الفيزيولوجي و النفسي و الاجتماعي و يتّخذ أشكالاً مختلفة أهمّها المشاركة ، أي مشاركة العُمل في تسيير الوحدة مثلاً . و يتم ذلك من خلال مجالات متعدّدة كمجال التسيير الإقتصادي و التسيير التقني و التسيير الاجتماعي . و للإندماج أيضاً مظاهر منها ما هو إيجابي و آخر سلبي . فالإيجابي يتجلّى في سلوك المُندمجين و الأعمال التي يقومون بها و علاقتهم مع بعضهم البعض أو غيرهم كارتفاع المعنويّة و الشّعور بالأمن و الإستقرار و نقص التغيّب ... الخ . أمّا السلبي فيظهر في عدم الإستقرار و التغيّب عن العمل ... الخ من المشاكل المختلفة .

لنصل في الأخير إلى التطرّق إلى أهمّ السلوكات و الإجراءات الواجب التّحلّي بها من أجل تحقيق الإندماج النّاجح في الموقع المهني ، كبناء الثقة و أهم مقوّماتها . كذلك إكتساب بعض المهارات النّظيمية كتسيير اللّجان و تشكيلها و الإشراف عليها و التنظيم الفعّال للإجتماعات إضافة إلى إكتساب أهمّ المهارات الإتّصاليّة .

الباب الثالث

الإطار الإجرائي للدراسة المتعلقة بالتكوين المهني وعلاقته بالاندماج المهني للشباب في المجتمع الجزائري

الفصل الخامس

العلاقة بين القناعة الشخصية ورغبة الشباب في التخصص
بالاندماج المهني في المجتمع الجزائري

*** تمهيد :**

في هذا الفصل سنحاول دراسة العلاقة بين القناعة الشخصية و رغبة الشّباب في التخصّص بالاندماج المهني في المجتمع الجزائري . أي قناعة و رغبة الشّباب المتخرّجين من مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين و القاطنين في كلّ من بلدية متليلي و بلدية بونورة بولاية غرداية و الممارسين لتخصّصاتهم المهنيّة .

الفرضية الأولى: كلّما كان الدّخول للتّكوين المهني عن قناعة شخصيّة كلّما كان هناك اندماج مهني.
الفرضية الثانية : كلّما كان تكوين الشّباب في التّخصصات المرغوب فيها كلّما ساهم ذلك في اندماجهم مهنيًا بعد التّخرج .

تحتوي الفرضية الأولى و الفرضية الثانية على متغيّرين مستقلّين هما :

*** القناعة الشخصية :**

- الدّخول للتّكوين المهني عن قناعة شخصيّة .
- الدّخول للتّكوين المهني عن غير قناعة شخصيّة ، أي من أجل :
- * إتقان مهنة والحصول على شهادة .
- * من أجل تفادي البطالة وإيجاد عمل .
- * تحقيقا لرغبة الوالدين .

*** الرّغبة في التخصّص :**

- التكوّن في التخصّص المرغوب فيه .
 - التكوّن في التخصّص غير المرغوب فيه .
- وتشترك الفرضية الأولى و الثانية في متغير تابع واحد وهو الاندماج المهني .

*** الاندماج المهني :** ومؤشّراته هي :

- عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة .
- عدم الحاجة إلى تكوين إضافي .
- الشّعور الإيجابي أثناء ممارسة المهنة .
- وجود الإنسجام في مكان العمل .

الجدول رقم 08 : يبين قناعة الشّباب الشّخصيّة للاتحاق بالتّكوين في مراكز و معاهد التّكوين والتعليم المهنيين وعلاقتها بعدم صعوبة ممارستهم للمهنة بعد التّخرّج .

القناعة الشّخصيّة للاتحاق بالتّكوين	ممارسة المهنة	وجود صعوبة في ممارسة المهنة	عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة	المجموع
الاتحاق عن قناعة شخصية		31 67.4%	86 86.9%	117 80.7%
الاتحاق عن غير قناعة شخصية	من أجل إتقان مهنة والحصول على شهادة	04 08.7%	06 06.06%	10 6.90%
	من أجل تفادي البطالة وإيجاد عمل بسهولة	04 08.7%	05 05.05%	09 06.20%
	تحقيقاً لرغبة الوالدين	07 15.2%	02 02.02%	09 06.20%
المجموع		46 100%	99 100%	145 100%

التّحليل الإحصائي : من خلال القراءة الأولى لنتائج هذا الجدول يتّضح لنا جلياً النّسبة المرتفعة عند

الشّباب الذين التحقوا بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين عن قناعة شخصيّة منهم ، حيث نجد أنّ أغلبيّتهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج ، ممثّلين بذلك أعلى نسبة قدرت ب : 86.9% بينما الذين وجدوا منهم صعوبة في ممارسة مهنتهم يمثّلون نسبة أقل ب : 67.4 % ، و فيما يخصّ الشّباب الذين التحقوا بتلك المراكز و المعاهد عن غير قناعة شخصيّة منهم و تلبية لرغبة الوالدين فقط نجد أنّ أغلبيّتهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج وقدّرت نسبتهم ب : 15.2% و 2.02% منهم فقط الذين لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم .

أمّا بالنّسبة للذين التحقوا عن غير قناعة شخصيّة منهم إلى مراكز و معاهد التّكوين ومن أجل إتقان مهنة والحصول على شهادة نجد أنّهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم وقدّرت نسبتهم ب : 8.7 % و هي نفس النّسبة نجدها عند الذين التحقوا بمراكز و معاهد التّكوين من أجل تفادي البطالة وإيجاد عمل ، بينما تقلّ هذه النّسبة عند الذين لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم وقدّرت

ب: 6.06% عند الذين التحقوا بمراكز ومعاهد التكوين من أجل إتقان مهنة والحصول على شهادة و 5.05 % عند الذين التحقوا بتلك المراكز والمعاهد من أجل تقادي البطالة وإيجاد عمل .

التحليل السوسولوجي :

من خلال النتائج التي تم قراءتها على الجدول يتضح لنا جلياً مدى أهمية القناعة الشخصية لدى الشباب في الالتحاق بمراكز ومعاهد التكوين و التعليم المهنيين و مدى ارتباطها بوجود صعوبة في ممارسة مهنة بعد التخرج ، حيث نلاحظ أن أغلبية الشباب الذين تكونوا بمراكز ومعاهد التكوين و التعليم المهنيين عن رغبة و قناعة شخصية منهم معظمهم لا يجدون صعوبة في ممارسة مهنة بعد التخرج و يعود ذلك إلى القناعة و الرغبة في حد ذاتها . فهتان الأخيرتان تجعلهم يتقنون حرفة أو مهنة معينة أو تخصص مهني معين، مثبتين قدراتهم وكفاءاتهم المهنية قبل و بعد الحصول على الشهادة . كما صرح هؤلاء الشباب أن قناعتهم بأهمية هذه المؤسسات التكوينية و الدور الذي تلعبه في مساعدتهم لدخول عالم الشغل و الحصول على شهادة ، سهل عليهم كثيراً من الأمور من أهمها تحدي الصعاب و العقبات و اكتساب الثقة في النفس ، كما صرحوا أن هذه المراكز والمعاهد التكوينية والتعليمية جعلتهم يثبتون قدراتهم و مكانتهم في المجتمع ، لأنها سمحت لهم بالتعلم والتكوين و الحصول على شهادة بعدما كانوا لا يملكونها ، كما سمحت لهم بتخطي عقبة الإخفاق في النجاح و إكمال تعليمهم النظامي و الانتقال إلى التعليم الجامعي . فالشهادات المتحصل عليها خاصة في المعاهد كما صرح البعض أحسن من الشهادات المتحصل عليها في الجامعات ، كون أن التعليم في المعاهد المتخصصة و في التكوين عن طريق التمهين يجعلهم يندمجون في عالم الشغل قبل التخرج ، لما توفره من برامج تطبيقية و اتصال مباشر بالمحيط المهني .

و هذا ما يظهر تفسيره كذلك في نوع التخصص و مكانه ، حيث يتضح لنا في الجدول رقم 01 المرفق في الملاحق - الصفحة الثانية- أهمية القناعة الشخصية عند خريجي معاهد التكوين والتعليم المهنيين ، حيث إذا قارنا إجابة خريجي مراكز التكوين المهني و التمهين و إجابة خريجي المعاهد المتخصصة نجد أن هناك اختلاف بينهما ، حيث نجد أن أغلبية خريجي المعاهد كان التحاقهم

بالتّكوين فيها عن قناعة شخصيّة منهم خاصّة الذين تكونوا في التخصّصات النّالية : تقني سامي في المياه والبيئة وفي الإعلام الآلي وفي تسيير الموارد البشرية وفي تسيير المخزون والتموين ، كذلك تصميم الأزياء وفي البناء وفي الإلكترونيك الصّناعية ، وفي التّسويق ... الخ .

بينما خريجي مراكز التّكوين المهني والتّمهين نجد أن أغلبيّة الذين التحقوا بها عن قناعة شخصيّة منهم ، كانوا من الذين تكوّنوا في تخصّص التّكوين عن طريق التّمهين .

كما نلاحظ أنّ هؤلاء الشّباب أثناء ممارستهم لمهنتهم لم يواجهوا الكثير من المشاكل ، و هذا ما توضّحه النّتائج التي تحصّلنا عليها من خلال تفريغ البيانات عن طريق spss و المرفقة في الملاحق الصّفحة الثّانية و الجدول رقم 02 و التي تفسّر لماذا لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج . أين نلاحظ أنّ هؤلاء الشّباب الذين التحقوا عن قناعة شخصيّة منهم بتلك المراكز و المعاهد كانوا ينجزون المهام المكّلفة إليهم بدون مواجهة كبيرة للمشاكل و قدرت نسبتهم ب : 81.1% ، بينما الذين واجهوا مشاكل منهم قدرت نسبتهم ب : 79.5 % .

إذن القناعة الشّخصيّة لاللتحاق بمراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيين ، لابدّ أن توفر حتّى يكون لدينا حافز للحصول على الشّهادة و تجاوز الصّعوبات و العمل بإرادة قويّة و نفسيّة متفائلة مصمّمة على النّجاح و التّحدي و الإندماج في المجتمع المهني ، و هذا ما لاحظناه عند بعض المبحوثين في ولاية غرداية ، أين وجدنا منهم من يملك و رشات للحدادة و آخر يطبّق ما تعلّمه في استصلاح الأراضي و زراعتها و منهم من أصبح يدرّس و يكوّن في نفس المكان الذي تخرّج منه . هنا يتّضح لنا مدى أهميّة - المراكز و المعاهد التكوينية و التّعليميّة كنسق فرعيّ و ما يحويه من علاقات نسقيّة بين المدير و الأساتذة و رؤساء المصالح ... الخ - في تكوين هؤلاء المبحوثين الذين كانوا عبارة عن مدخلات تمّ تزويدها بمختلف المعارف و تأهيلها لتصبح بعد ذلك مخرجات تعمل ضمن نسق أكبر و هو المجتمع أو تعود لتعمل ضمن النسق الفرعي كتغذية عكسيّة، وبالتالي تحافظ على بقاء النسق من جهة و على تصحيح مساره من جهة أخرى .

أمّا إذا عدنا إلى تفسير النّتائج المتعلّقة بالشّباب الذين التحقوا إلى مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم

المهنيين عن غير قناعة شخصية منهم ، نجد أنّ أغلبية هؤلاء وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم ، و يعود سبب ذلك إلى كونهم يواجهون مشاكل في أدائهم للمهام التي يكلفون بها ، وهذا ما توضّحه نتائج الجدول السابق رقم 2 و المرفق في الصفحة الثانية من الملاحق و المفسّرة للصّعوبة التي واجهها هؤلاء الشّباب في ممارسة مهنتهم ، حيث تقدّر نسبتهم بـ : 20.5 % ، بينما الشّباب الذين لم يواجهوا تلك المشاكل مثّلوا نسبة أقلّ وقدّرت نسبتهم بـ : 18.4 % .

و من هنا يتّضح أنّ عدم قناعتهم الشخصية بأهميّة ودور تلك المراكز والمعاهد في تحقيق النّجاح لهم و منحهم المؤهّلات اللازمة للإندماج في عالم الشّغل ، تزيد من تلك الصّعوبة و خاصّة عند الذين دخلوها تحقيقاً لرغبة الوالدين كما لاحظناه في نتائج الجدول .

و لكي يتفادى هؤلاء الإلحاح و الضّغط اليومي من قبل ذويهم و محيطهم الأسري ، يلتحقون بتلك المراكز والمعاهد دون حافز أو رغبة منهم، فتجدهم متهاونين في واجباتهم ، مُشتتّي الذّهن إضافة إلى غياباتهم المتكرّرة ، و هذا ما أكّده ملفّات هؤلاء التي اطّلعنا عليها في المراكز و المعاهد التي تكوّنوا بها . كما تجدهم كثيرًا التحجّج بقلة الإمكانيّات ، مستغلّين بذلك أدنى مشكل في العمليّة التّكوينيّة لوضعها عائقاً في سبيل نجاحهم بعد التّخرج ، ومعلّلين بها الصّعوبات التي واجهوها في مهنتهم . و إذا سألتهم عن سرّ الصّعوبة التي واجهوها في ممارسة مهنتهم ، تكون إجاباتهم بأنّهم واجهوا الكثير من المشاكل التي تتعلّق بأداء وظائفهم المهنية ، كارتكاب الأخطاء في العمل و صعوبة إيجاد الحلول للمشاكل الطارئة التي تواجههم في عملهم و صعوبة أخذ القرار الصّائب حيالها . و عليه يمكن القول أنّ :

أنّ التحاق الشّباب بالتّكوين في مراكز و معاهد التّكوين والتّعليم المهنيين عن قناعة شخصية منهم تساهم في أدائهم لوظائفهم المهنية دون صعوبة كبيرة و انعدام هذه القناعة يساهم في ممارستهم لمهنتهم بصعوبة كبيرة .

الجدول رقم 09 : يبين قناعة الشّباب الشّخصية للاتحاق بالتّكوين في مراكز و معاهد التّكوين والتّعليم المهنيين وعلاقتها بعدم الحاجة إلى تكوين إضافي بعد التّخرّج وممارسة المهنة

المجموع	عدم الحاجة إلى تكوين إضافي	الحاجة إلى تكوين إضافي		التكوين الإضافي	
		جزئي	كلي	الشخصية للاتحاق بالتكوين	
117 80.7%	61 87.14%	50 73.52%	06 85.72%	الاتحاق عن قناعة شخصية	
10 06.90%	07 10%	03 04.41%	-	من أجل إتقان مهنة والحصول على شهادة	الاتحاق عن غير قناعة شخصية
09 06.20%	01 01.42%	08 11.76%	-	من أجل تفادي البطالة وإيجاد عمل بسهولة	
09 06.20%	01 01.42%	07 10.29%	01 14.28%	تحقيقا لرغبة الوالدين	
145 100%	70 100%	68 100%	07 100%	المجموع	

التحليل الإحصائي : من خلال القراءة الأولى لنتائج هذا الجدول نلاحظ أنّ أغلبية الشّباب الذين التحقوا عن قناعة شخصية منهم بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيين لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي ممثلين بذلك أعلى نسبة قدرّت بـ : 87.14 % بينما الذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي قدرّت نسبتهم بـ : 85.72 % بالنسبة للذين احتاجوا إلى تكوين إضافي كلي و 73.52 % بالنسبة للذين احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي .

أمّا إذا عدنا إلى الشّباب الذين التحقوا بتلك المراكز والمعاهد عن غير قناعة شخصية منهم فنجد أنّ أغلبية هؤلاء كانوا من الذين احتاجوا إلى تكوين كلي و تكوّنوا من أجل تحقيق رغبة الوالدين فقط ممثلين أعلى نسبة قدرّت بـ : 14.28 % و تقلّ هذه النسبة لتصل إلى 10.29 % عند الذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي جزئي ، أمّا الذين لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي منهم فمثّلت أقلّ نسبة قدرّت بـ : 01.42 % .

وإذا رجعنا إلى الذين التحقوا بمراكز ومعاهد التّكوين من أجل إتقان مهنة والحصول على شهادة

نجد أنّ أغلبيتهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي بنسبة قدرّت بـ : 10% أمّا الذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي فقد كان تكويننا جزئيا و قدر بنسبة 4.41 % على عكس الذين التحقوا بمراكز و معاهد التّكوين من أجل تفادي البطالة و إيجاد عمل بسهولة ، حيث نجد أغلبيتهم احتاجوا إلى احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي بنسبة قدرّت بـ : 11.76% و تقلّ هذه النّسبة لتصل إلى 1.42% عند الذين لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي .

التّحليل السّوسولوجي :

من خلال نتائج الجدول يتّضح لنا أهمية القناعة الشّخصية لدى الشّباب في الإلتحاق بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيين ومدى ارتباطها بعدم الحاجة إلى تكوين إضافي ، حيث وضّحت النّتائج التي تمّت قراءتها على الجدول أنّ أغلبية الشّباب الذين التحقوا بتلك المراكز و المعاهد عن قناعة شخصيّة منهم و لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي مثّلوا أعلى نسبة مقارنة بالذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي و مثّلوا نسبة أقل ، و يعود سبب ذلك إلى القناعة في حدّ ذاتها ، فقناعة هؤلاء الشّباب بأهميّة تلك المراكز و المعاهد وما تقدّمه من تكوين مهني و تعليم متنوّع و بمختلف التّخصّصات و الشّهادات التي تمنحها بعد التخرّج ، كلّ هذه الأمور ساهمت في خلق الدّافعية للتعلّم و التكوّن و اكتساب المهارات و القدرات اللاّزمة التي تأهلهم لأداء مهامهم بعد التخرّج و دخول عالم الشّغل . و هذا ما تمّ التأكّد منه من خلال مقابلاتنا مع مستشاري التّوجيه بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين ، حينما أكّدوا لنا أنّ أغليّة الشّباب الذين يلتحقون بهذه المراكز و المعاهد عن قناعة منهم و حبّ و دون إجبار من أطراف خارجيّة ، تجدهم منضبطين ، قليلوا التّغيب ، لا يفتعلون المشاكل مع زملائهم في التّربص كما تجدهم كثيرى الأسئلة و حبّ الإستطلاع عكس الذين التحقوا بتلك المراكز عن غير قناعة شخصيّة منهم . كما أنّ مستشاري التّوجيه أكّدوا لنا أنّ هؤلاء من شدّة انضباطهم و حرصهم على دروسهم سواء كانت نظريّة أو تطبيقيّة يتخرّجون بشهادات ذات تقدير عالي ، كما أنّهم عند تخرّجهم و توظيفهم و امتحانهم لتخصّصاتهم المهنية لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي لإعادة تأهيل مستواهم .

كما تأكدنا من خلال طرح السؤال المتعلق - بعلاقة ما مارسوه في ميدان العمل بما تعلموه في مرحلة التربص بالمركز والمعهد - أنّ الشباب الذين دخلوا عن قناعة شخصية منهم وجدوا تشابه كبير بين ماتعلموه وما يمارسونه وأجابوا بنعم ، أي بوجود العلاقة و مثلّوا أعلى نسبة قدرّت بـ : 86 % لأنّهم كانوا منضبطين و قليلي التغيب و كثيرون الأسئلة ، و حبّ الاستطلاع ، على عكس الذين دخلوا إلى تلك المراكز و المعاهد عن غير قناعة شخصية منهم أين أجابوا بلا أي - بعدم وجود العلاقة - و مثلّوا أقلّ نسبة قدرّت بـ : 39.3 % . وهذا إن دلّ على شيء فإنّما يدلّ على عدم انضباطهم و كثرت تغيباتهم و انعدام الحافز لديهم في التّعلم و اكتساب المهارات اللازمة بل كان همّهم الوحيد هو الحصول على الشهادة ودخول عالم الشّغل وكسب المال دون قناعة فعلية بأهميّة ما يقومون به في هذه المراكز و المعاهد .

و الجدول التّحليلي رقم 03 المستخرج من البيانات المفرّغة في برنامج Spss و المرفق في الملاحق الصّفحة الثّانية يفسّر كلّ ماتمّ ذكره .

كما نجد أنّ الشباب الذين التحقوا عن قناعة شخصية منهم بتلك المراكز والمعاهد و احتاجوا إلى إلى تكوين إضافي سواء كان تكوين كلّّي أو جزئي ، أغلبيتهم كان سبب حاجتهم للتّكوين الإضافي هو حبّ الاستطلاع والتّعلم بنسبة قدرّت بـ : 64.7 % والتّعرّف على أشخاص لديهم خبرة ومهارة مهنية بنسبة 100 % و كذلك من أجل التّرقية بنسبة 100 % ، أو لأنّ المؤسسات التي يعملون بها جلبت وسائل تكنولوجيا حديثة في العمل تحتاج للتّكوين عليها حتّى يتمّ استخدامها و العمل عليها بنسبة 81.5 % . كلّ هذه النّسب موجودة في الجدول رقم 04 المرفق في الملاحق الصّفحة الثّانية ، و الذي يفسّر لماذا احتاج الشباب إلى تكوين إضافي رغم قناعتهم الشّخصيّة بالدّخول إلى مراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين .

أمّا إذا عدنا إلى تفسير تلك النّتائج التي بيّنت أنّ الشباب الذين التحقوا بتلك المراكز و المعاهد من أجل تحقيق رغبة الوالدين فقط أغلبيتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي ، ويعود سبب تلك الحاجة إلى ضعفهم في بعض الأعمال التي كانت حسب نظرهم لم يتكوّنوا عليها بنسبة قدرّت بـ : 50 %

و كذلك من أجل حبّ الإستطلاع و التّعلّم أكثر بنسبة 66.7% ، بينما لا نجد منهم من تكوّن لأجل التّرقية أو لأجل استخدام آلات حديثة توجّب التّكوّن عليها ، و هذا ما يدلّ على مستواهم الذي لا يؤهّلهم للحصول على التّرقية في العمل بل يحتاجون إلى تكوين إضافي للتّعلم أكثر و تحسين مستواهم الضّعيف . كلّ هذه النّسب المفسّرة هي موضّحة في الجدول التّحليلي رقم 05 المرفق في الملاحق الصفحة الثّانية .

الجدول رقم 10 : بيّن قناعة الشّباب الشّخصيّة للالتحاق بالتّكوين في مراكز و معاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وعلاقتها بشعورهم أثناء ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج .

المجموع	عدم الأمن و الاستقرار	التعب و عدم القدرة والكفاءة المهنية	عدم الحرية والخوف من المستقبل	الأمن والاستقرار	الحرية والتفاؤل بالمستقبل	القوة والقدرة والكفاءة المهنية	شعور المتخرج أثناء ممارسة المهنة القناعة الشّخصيّة للالتحاق بالتّكوين	
							الالتحاق عن قناعة شخصيّة	
117	06	04	04	19	37	47	97.9%	
80.7%	85.7%	40%	66.6%	90.5%	69.8%	97.9%		
10	-	01	01	01	07	-	من أجل إتقان مهنة	الالتحاق عن غير قناعة شخصيّة
06.9%		10%	16.66%	04.7%	13.2%		من أجل تفادي البطالة	
09	01	01	01	01	04	01	تحقيقا لرغبة الوالدين	
06.2%	14.3%	10%	16.66%	04.7%	07.5%	02.1%		
09	-	04	-	-	05	-		
06.2%		40%			09.4%			
145	07	10	06	21	53	48	المجموع	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		

التّحليل الإحصائي : من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أنّ أغلبيّة شعور الشّباب الذين التحقوا بـ مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين عن قناعة شخصيّة منهم كان معظمه يتّسم بالمشاعر الإيجابيّة حيث تظهر أعلى نسبة عند الذين شعروا بالقوّة و القدرة و الكفاءة المهنيّة بـ : 97.9% وعند الذين شعروا بالأمن والاستقرار بـ : 90.5 % ، فيما تقلّ هذه النّسب عند نفس الفئة بالنّسبة للشّعور الذي يتّسم بالسّلبيّة ، ويظهر عند الشّعور بالتّعب وعدم القدرة والكفاءة المهنيّة بـ : 40% و عند الشّعور بعدم الأمن و الاستقرار بـ : 85.7 % .

أمّا الشّباب الذين التحقوا بالتّكوّن في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين عن غير قناعة شخصيّة منهم فنجد أنّ أغلبيّة شعورهم أثناء ممارستهم لمهنتهم بعد التّخرّج إتّسم بالسّلبية و اتسم

الشعور الإيجابي عند فئة قليلة منهم ، حيث نجد أنّ أغلبية الشباب الذين التحقوا بالتكوين تحقيقاً لرغبة الوالدين فقط ، شعروا بالتعب وعدم القدرة والكفاءة المهنية بنسبة قدرّت بـ : 40 % بينما عكس هذا الشعور انعدم تماماً عند نفس الفئة . و إذا عدنا إلى الشباب الذين التحقوا بالتكوين من أجل تفادي البطالة و من أجل اتقان مهنة نجد أعلى نسبة يمثلها الشعور بالحرية و الخوف من المستقبل بنسبة قدرّت بـ : 16.66% و تقلّ هذه النسب عند نفس الفئتين من الشباب بالنسبة للشعور الإيجابي ، حيث قدرّت نسبة شعورهم بالأمن و الاستقرار بـ : 4.7 % .

التحليل السوسولوجي :

من خلال نتائج الجدول يتبيّن لنا العلاقة بين القناعة الشخصية للالتحاق بالتكوين في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و شعورهم بعد التخرج و ممارسة تخصصهم المهني ، حيث و ضحت النتائج أنّ الشباب الذين دخلوا لتلك المراكز والمعاهد وتكوّنوا بها عن قناعة شخصية منهم أغلبيتهم كان شعورهم أثناء ممارستهم لمهنتهم يتمثّل في الإحساس بالقوّة والقدرة والكفاءة المهنية ، كما كانوا يشعرون بالأمن و الإستقرار ويعود سبب هذه المشاعر الإيجابية إلى كون هؤلاء اقتنعوا منذ البداية بتلك المراكز والمعاهد التي التحقوا بها وتكوّنوا فيها ، فتجدهم منضبطين في سلوكياتهم وتصرفاتهم أثناء فترة التربّص ، كما تجدهم يمتازون بالجديّة أثناء التكوين ، كثيرون الإستفسار و هذا دائماً حسب تصريح مستشاري التوجيه لتلك المراكز والمعاهد ، فهؤلاء أثناء دخولهم عالم الشغل و ممارستهم لمهنتهم يمارسونها بكلّ جدارة ، ناقلين معهم انضباطهم و اهتمامهم بمهنتهم محاولين ترك الانطباع الجيّد عنهم . حتّى أنّنا نجدهم يتلقّون الثناء على إنجازاتهم المهنية ، حيث تُظهر النسب الموضّحة في الجدول التحليلي رقم 06 المرفق في الملاحق - الصفحة الثّانية - أنّ أغلبية الذين شعروا بالقوّة والقدرة والكفاءة المهنية كانوا يتلقّون الثناء على إنجازاتهم المهنية بنسبة قدرّت بـ : 33.6 % كذلك الذين كذلك كان شعورهم يتمثّل في الإحساس بالأمن و الاستقرار أغلبيتهم كانوا يتلقّون الثناء على إنجازاتهم بنسبة قدرّت بـ : 15.5 % .

و من هنا يتّضح لنا جليّاً أنّ القناعة الشخصية للالتحاق بالتكوين في مراكز ومعاهد التكوين و التعليم

المهنيين تجعل صاحبها منضبطا و محبا لتكوينه وتخصّصه المهني و من ثم تساهم في جِدِّيته و انضباطه و بالتالي يجد نفسه بعد تخرّجه وممارسته لمهنته كفؤا للمهام التي يكلف بها حتّى أنّه يلقي الثناء عليها ، وهذا ما يخلق لديه الإحساس بكلّ تلك المشاعر الإيجابية أثناء أدائه لمهنته.

و على العكس تماما نجده عند الشّباب الذين لم يلتحقوا عن قناعة شخصية منهم بتلك المراكز و المعاهد أين نجد أنّ أغلبية مشاعرهم تمثّلت في التّعب و عدم القدرة و الكفاءة المهنية و عدم الحرية و الخوف من المستقبل و عدم الأمن و الإستقرار ، فعدم قناعة هؤلاء بالتكوّن في تلك المراكز ولّد لديهم نوع من اللّامبالاة و عدم انضباطهم أثناء فترة التّربص وقلّة كفاءتهم في أداء المهام المطلوبة منهم، وهذا ما أدّى إلى عدم تلقّيهم للثناء على المهام التي ينجزونها .

حيث نجد أنّ أغلبية الذين شعروا بالتّعب و عدم الكفاءة لم يتلقّو الثناء على إنجازاتهم المهنية ممثّلين نسبة قدرّت بـ : 11.5% و الذين شعروا بعدم الحرية و الخوف من المستقبل مثّلوا نسبة 5.7% . كل هذه النّسب يوضّحها الجدول رقم 06 السابق الذّكر ، كما نجد أيضا أنّ هؤلاء الذين دخلوا عن غير قناعة شخصيّة و كان شعورهم أغلبيّته سلبي ، إذا سألتهم : هل تلقّيتم الثناء على إنجازاتكم المهنية، نجدهم يجيبون بأنّ هناك أسباب متعدّدة لعدم تلقّيهم الثناء على إنجازاتهم المهنية من أهمّ تلك الأسباب هو : ضعفهم في بعض الأعمال و نقص كفاءتهم المهنية و الجدول رقم 07 في الصّفحة الثّانية من الملاحق يوضّح ذلك ، حيث قدرّت نسبة إجابتهم بهذا الأخير 100% .

و على العكس تماما نجده عند الذين التحقوا عن قناعة شخصيّة منهم ، أين لا نجد أيّ واحد منهم أجاب بأنّ سبب عدم تلقّيهم للثناء على إنجازاتهم المهنية سببه هو ضعفهم في بعض الأعمال و نقص كفاءتهم المهنية .

و في الأخير يمكن القول أنّ : القناعة الشخصيّة للشّباب للالتحاق بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين و التّكوّن فيها لها علاقة وطيدة بشعور الشّباب أثناء تخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم ، حيث أنّ الشّباب الذين اقتنعوا بأهميّة تلك المراكز و المعاهد و تكوّنوا فيها جعلهم

ينضبطون و يهتمون بدراستهم و بتخصّصهم المهني لينقلوا ذلك الإهتمام و الإنضباط و الجدّة في العمل إلى مهنهم بعد التخرّج و دخول عالم الشّغل ، و ذلك ماجعلهم يتلقّون الثّناء على انجازاتهم المهنيّة لأنّهم أكفّاء في عملهم . عكس الذين كان دخولهم لتلك المراكز و المعاهد عن غير قناعة شخصيّة منهم أين كان هؤلاء لا يتلقّون الثّناء بالقدر الكافي على المهام التي ينجزونها ، ممّا سبّب لهم نوعا من عدم الثّقة ، كما أنّ قلة كفائتهم جعلتهم يشعرون بتلك الأحاسيس السّلبية .

تحليل العلاقة الموجودة بين المتغيرين : كما لاحظنا من خلال تحليل و تفسير النتائج السّابقة أنّ هناك علاقة و ارتباط بين متغيّر القناعة الشّخصيّة و الشّعور الإيجابي أثناء ممارسة المهنة والعكس بالعكس . ولمعرفة مدى قوّة هذه العلاقة ونوع هذا الإرتباط الموجود بين المتغيّرين السّابق ذكرهما اخترنا تحليل تلك العلاقة وللقيام بذلك نقوم باستخدام أحد مقاييس العلاقة ألا وهو معاملات الإرتباط وسنقوم بحساب هذا الإرتباط عن طريق معامل التّوافق ، حيث يستخدم معامل التّوافق لحساب قيمة معامل الإرتباط عندما يكون المتغيّران المراد قياس الإرتباط بينهما صفات و الجدول المزدوج الذي يمثّل العلاقة بينهم تزيد عدد خلاياه عن 4 خلايا دون خلايا المجموع و ((هناك مقاييس مختلفة للإرتباط بين ظاهرتين من بيانات وصفية لكلّ منهما و أفضل هذه المقاييس معامل التّوافق . و لهذا المقياس عدّة صيغ أبسطها :

$$Q = \sqrt{\frac{1 - \text{مج}}{1}}$$

، حيث Q ترمز إلى التوافق ، مج تشير إلى المجموع ، وهو

مربع تكرار كل خلية في الجدول

$$= \frac{\text{مجموع}}{\text{تكرار الصف} \times \text{تكرار العمود لكل خلية}}$$

ويمكن صياغة معادلة معامل التوافق على النحو التالي :

$$ق = \sqrt{1 - \frac{1}{مج}} \quad , \quad \text{حيث } مج = \text{المجموع الكلي للعمليات السابقة})^1 .$$

و بعد تطبيق المعادلة تحصلنا على قيمة $ق = 0.46$ ، هذا يعني أنّ هناك توافق متوسط بين المتغيرين . و رغم أنّنا لم نحدّد في فرضيات البحث نوع العلاقة الموجودة بين المتغير المستقلّ و المتغير التابع إلّا أنّنا أردنا أن نحلل هذه العلاقة و نعرف نوع الارتباط الموجود كنوع من الإثبات لوجود العلاقة .

و عليه يمكن القول في الأخير أنّ هناك علاقة و ارتباط بين المتغيرين و نوع هذا الارتباط هو ارتباط طردي (موجب) متوسط .

1- غريب ، (محمد سيد أحمد) . مدخل إلى الإحصاء : المستوى الأوّل – فصل دراسي ثاني ، مركز التّعليم المفتوح ، جامعة بنما ، 2012 ، ص ص 317 ، 318 . olc.bu.edu.eg

الجدول رقم 11 : بيّن قناعة الشّباب الشّخصيّة للالتحاق بالتّكوين في مراكز و معاهد التّكوين والتعليم المهنيّين وعلاقتها بانسجامهم بعد التّخرّج مع زملائهم في مكان العمل .

القناعة الشخصية للالتحاق بالتّكوين	الإنسجام في مكان العمل	إنسجام المتخرّج مع زملائه في مكان العمل	عدم انسجام المتخرّج مع زملائه في مكان العمل	المجموع
الالتحاق عن قناعة شخصيّة	111 84.09%	06 46.15%	117 80.7%	
الالتحاق عن غير قناعة شخصيّة	من أجل إتقان مهنة والحصول على شهادة	09 06.81%	01 07.7%	10 06.9%
	من أجل تفادي البطالة و إيجاد عمل بسهولة	06 04.55%	03 23.07%	09 06.20%
	تحقيقاً لرغبة الوالدين	06 04.55%	03 23.07%	09 06.20%
المجموع	132 100%	13 100%	145 100%	

التّحليل الإحصائي : تبين لنا نتائج هذا الجدول أنّ أغليّة الشّباب الذين التحقوا بالتّكوين في مراكز ومعاهد التّكوين والتعليم المهنيّين عن قناعة شخصيّة منهم كانوا منسجمين مع زملائهم في مكان العمل ممثّلين بذلك أعلى نسبة قدرّت بـ : 84.1 % ، بينما تقلّ هذه النّسبة عند الذين لم ينسجموا منهم مع زملائهم في مكان عملهم بنسبة قدرّت بـ : 46.15 % .

أمّا إذا عدنا إلى قراءة إحصائيّات الفئة الخاصّة بالشّباب الذين التحقوا بالتّكوين عن غير قناعة شخصيّة منهم نجد أنّ أغليّتهم لم ينسجموا مع زملائهم في مكان عملهم ، ويظهر عند الشّباب الذين التحقوا بالتّكوين من أجل تفادي البطالة و من أجل تحقيق رغبة الوالدين بنسبة قدرّت بـ : 23.07 % بينما الذين انسجموا منهم في مكان عملهم مع الزّملاء مثّلوا نسبة أقلّ قدرّت بـ : 4.55 % ، أمّا الذين التحقوا بتلك المراكز من أجل إتقان مهنة و الحصول على شهادة نجدهم لم ينسجموا أيضا في مكان عملهم مع زملائهم و قدرّت نسبته بـ : 7.7 % ، أمّا الذين انسجموا منهم مع زملائهم في مكان عملهم مثّلوا نسبة أقلّ قدرّت بـ : 6.81 % .

التحليل السوسيولوجي :

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أنّ الشّباب الذين التحقوا بمراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين عن قناعة شخصيّة منهم أغلبيّتهم انسجموا مع زملائهم في مكان العمل ، عكس الذين التحقوا بتلك المراكز والمعاهد عن غير قناعة شخصيّة منهم أين نجد أغلبيّتهم لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل ، ويعود سبب ذلك إلى أنّ أصحاب القناعة الشّخصيّة أعطوا أهميّة للنّسق الذي تلقّوه فيه مختلف أنواع التّكوين ، فتفاعلوا فيه و انضبطوا حسب قوانينه و اكتسبوا مختلف المهارات والكفاءات الّتي أهّلتهم للولوج إلى عالم الشّغل عن جدارة.

فهؤلاء نقلوا جديّتهم و انضباطهم إلى النّسق الآخر الذي يمكن أن نسمّيه بالنّسق الوظيفي أو المهني و مارسوا تخصّصاتهم المهنيّة ، فكانوا عندما يواجهون المشاكل مع زملائهم يستطيعون حلّها أي لديهم القدرة على حلّ تلك المشاكل أكثر من الشّباب الذين دخلوا إلى تلك المراكز والمعاهد عن غير قناعة شخصيّة و تخرّجوا عن غير قناعة شخصيّة ، أين لا يستطيعون حلّ المشاكل الّتي يواجهونها مع زملائهم و بالتّالي يحدث عدم الانسجام بينهم . و إذا عدنا إلى التّبرير والتّعليل الذي أعطوه لعدم انسجامهم ، نجد أنّهم أرجعوه إلى غياب روح المسؤولية عند البعض واختلاف الدّهنيات ، كما أنّهم أرجعوا السّبب إلى قلّة احترام الزّملاء لبعضهم البعض والنّميمة والحسد .

من خلال هذه الإجابات نجد أنّ نسبة الذين لم ينسجموا مع زملائهم بسبب قلّة الإحترام لبعضهم البعض والنّميمة والحسد مثّلت أعلى نسبة عند الشّباب الذين دخلوا لمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيين عن غير قناعة شخصيّة منهم وقدرت ب : 60% . عكس الشّباب الذين دخلوها عن غير قناعة شخصيّة منهم حيث مثّلوا نسبة أقلّ قدرت ب : 40% . (أنظر الجدول رقم 08 المرفق في الصّفحة الثّانية من الملاحق) .

و من هنا يتّضح لنا جليّا أنّ القناعة الشّخصيّة للشّباب لالتحاق لتلك المراكز والمعاهد علاقة بانسجامهم مع زملائهم في مكان العمل ، حيث كلّما كانت القناعة الشّخصيّة لدى الشّباب كلّما قلّت الأسباب المؤدّية لعدم الانسجام و كلّما انعدمت القناعة الشّخصيّة ارتفعت الأسباب المؤدّية لعدم الانسجام .

إستنتاج الفرضية الأولى :

بعد عرضنا لجداول الفرضية الأولى و تحليلها إحصائيًا و سوسيولوجيًا ثبت لدينا صحة هذه الفرضية ، حيث توصلنا إلى أنّ هناك علاقة و ارتباط بين القناعة الشخصية للالتحاق بمراكز ومعاهد التكوين والتّعليم المهنيّين والاندماج المهني. حيث وجدنا أنّ الشّباب الذين التحقوا بالتّكوين في تلك المراكز و المعاهد عن قناعة شخصية منهم ، استطاعوا الاندماج في مهنتهم و محيطهم المهني ككل ، أي استطاعوا ممارسة مهنتهم بعد التخرّج بدون صعوبة كما أنّهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي لتحسين المستوى أو إعادة التّأهيل ، كما أنّهم كانوا يمارسون مهنتهم وهم يشعرون بكلّ ما هو إيجابي كالشّعور بالكفاءة و الإحساس بالقوّة و القدرة و عدم التّعب و كانوا متفائلين بالمستقبل ، و كذلك نجدهم منسجمين مع زملائهم في مكان العمل .

بينما الشّباب الذين التحقوا بتلك المراكز و المعاهد عن غير قناعة شخصية منهم ، وجدنا أنّ أغليبيتهم لم يستطيعوا الاندماج في مهنتهم و مع محيطهم المهني ، أي أنّهم واجهوا صعوبة في ممارسة مهنتهم كما أنّهم احتاجوا إلى تكوين إضافي لتحسين مستواهم و كفاءتهم كما أنّ هؤلاء كانوا يمارسون مهنتهم و هم يشعرون بالخوف من المستقبل و عدم القوّة و قلة الكفاءة ، أي أنّ أغلبية مشاعرهم كانت سلبية إضافة إلى أنّهم وجدوا صعوبة في الانسجام مع زملائهم في مكان العمل . و من هنا نقول أنّ العلاقة و الارتباط موجود بين متغيّري الفرضية الأولى ، إلّا أنّ هذا الارتباط هو من نوع الارتباط المتوسطّ و يظهر ذلك خاصّة في تحليلنا لهذه العلاقة في أحد جداول الفرضية الأولى و المتعلّقة بالقناعة الشخصية و الشّعور أثناء ممارسة المهنة أين وجدنا قيمة الارتباط من نوع الارتباط الطّردي المتوسطّ . و هذا يعني أنّ الارتباط الموجود بين هذين المتغيّرين هو ارتباط متوسطّ .

الجدول رقم 12 : يبين تكوّن الشّباب في التّخصّص المرغوب فيه بمراكز و معاهد التّكوين والتعليم المهنيّين وعلاقته بعدم صعوبة ممارستهم للمهنة بعد التّخرّج .

المجموع	عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة	وجود صعوبة في ممارسة المهنة	ممارسة الرّغبة في التّخصص المهنة
117 80.7%	86 86.9%	31 67.4%	التكوّن في التّخصص المرغوب فيه
28 19.3%	13 13.1%	15 32.6%	التكوّن في التّخصص غير المرغوب فيه
145 100%	99 100%	46 100%	المجموع

التّحليل الإحصائي : تظهر نتائج هذا الجدول و بوضوح أنّ أغليّة الشّباب الذين كان تكوّنهم

في التّخصّص المرغوب فيه لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم ممثّلين أعلى نسبة قدرّت ب :
86.9% ، و تقلّ هذه النّسبة عند الذين وجدوا منهم صعوبة في ممارسة مهنتهم بنسبة قدرّت ب :
67.4% .

أمّا إذا عدنا إلى الشّباب الذين تكوّنوا في التّخصّص غير المرغوب فيه فنجد نسبة الذين وجدوا
صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج أعلى من الذين لم يجدوا صعوبة في ممارستها و قدرّت
ب : 32.6% بالنّسبة للذين وجدوا صعوبة و 13.1% بالنسبة للذين لم يجدوا صعوبة في
ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج .

التّحليل السّوسولوجي :

من خلال النّتايج التي تمّ قراءتها على الجدول يتّضح جليّاً وجود العلاقة بين الرّغبة في التّخصص
وصعوبة ممارسة المهنة بعد التّخرّج ، حيث وضّحت النّتايج أنّ أغليّة الشّباب الذين تكوّنوا في
التّخصّص المرغوب فيه أي الذي اختاروه و أحبّوه و رغبوا فيه هؤلاء أغليّتهم لم يجدوا صعوبة
في ممارسة مهنتهم في أماكن عملهم، أي أنّ نسبة الذين لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم كانت
أعلى من نسبة الذين وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج ، و يعود سبب ذلك إلى أنّ
هؤلاء قد اختاروا التّخصّص المهني عن رغبة و قناعة و دراية مسبقة بهذا التّخصّص . فحسب

تصريح مستشاري التوجيه لتلك المراكز و المعاهد التي تكوّن بها هؤلاء الشباب نجد أنّهم يقرّون بأنّ هؤلاء الشباب أحيانا يلحّون على التكوّن في تخصصّات مهنية لما يحملونه من معلومات مسبقة عن التخصّص أو لأنّ أحد عائلاتهم يمتنّ هذه التخصّصات المهنية أو لأنّهم تلقّوا الوعود بتوظيفهم بعد الحصول على شهادة في تخصّص معيّن ، المهمّ في كلّ ذلك أنّ لديهم دافعاً قوياً يحفّزهم على التعلّم و اكتساب المهارات و الكفاءات اللازمة التي تؤهّلهم للحصول على الشهادة بجدارة و من ثمّ الدّخول إلى عالم الشّغل و تحدّي كلّ المصاعب التي يمكن أن يجدها هؤلاء أثناء ممارستهم لمهنتهم .

هذا فيما يخصّ التفسير الأوّل أمّا فيما يخصّ التفسير الثاني لتلك النتائج هو أنّ هؤلاء الشباب الذين اختاروا تخصصّاتهم المهنية و تكوّنوا فيها ثمّ تخرّجوا و امتنّوها فيما بعد نجد أغليبتهم لم يواجهوا مشاكل كثيرة أثناء ممارستهم لمهنتهم ، حيث يوضّح الجدول رقم 09 المرفق في الملاحق الصفحة 02 أنّ نسبة الذين لم يواجهوا منهم المشاكل قدرّت بـ : 81.1 % و هي النسبة الأعلى مقارنة بالذين واجهوا منهم المشاكل أثناء ممارستهم لمهنتهم و مثّلوا نسبة أقلّ قدرّت بـ : 79.5 % ، وهنا دليل آخر على أنّ حب التخصّص و الرّغبة فيه يساعدان على تحدّي المشاكل أو تجنّبها و عدم الوقوع فيها و إن وقعوا فيها فإنّها لا تتعلّق بتخصصّاتهم المهنية و إنّما غالبا مانجدها حول ظروف العمل أو سوء تفاهم مع الزّملاء أو بعد المسافة بين مساكنهم و مكان العمل .. الخ .

فحسب تصريحاتهم أنّ المشاكل التي واجهوها لم تكن لها علاقة بالتخصّص في حدّ ذاته .

و العكس تماما نجده عند الشباب الذين لم يختاروا تخصصّاتهم المهنية و لم يرغبوا فيها ، فهؤلاء و حسب تصريح مستشاري التوجيه يضطرونّ للقبول بأيّ تخصّص يوجّه لهم من قبل المستشار أو مكتب التوجيه ، كوّن أنّ هؤلاء مستواهم الدّراسي في بعض الأحيان لا يؤهّلهم للتكوّن في التخصصّات التي رغبوا فيها وأحيانا أخرى رغبوا في تخصصّات غير موجودة بالمركز أو المعهد الذي توجّهوا إليه فاضطّروا الأمر للقبول بأيّ تخصّص ، و هذا ما يؤثّر عليهم سلبيّا في مسارهم التكويني و ينعكس عليهم فيما بعد في وظائفهم أثناء ممارستهم لتخصصّاتهم المهنية هذا من جهة ، من جهة أخرى و حسب الجدول التحليلي رقم 09 المذكور آنفا ، نجد أنّ نسبة الذين يواجهون

المشاكل أثناء ممارستهم لمهنتهم أكبر من الذين لم يواجهوها وقدّرت نسبتهم بـ : 20.5 % بالنسبة للذين واجهوا المشاكل و 18.9 % بالنسبة للذين لم يواجهوا المشاكل ، و هذا تفسير آخر لتلك الصعوبة التي وجدها هؤلاء في ممارستهم لمهنتهم .

و في الأخير يمكن القول : التّخصّص المهني الذي يتم اختياره من قبل الشّباب عن رغبة و قناعة و حب منهم للتكوّن فيه له علاقة بصعوبة ممارستهم له بعد التخرّج ، فكّما كانت هناك رغبة في التّخصّص كلما انعدمت الصعوبة في ممارسة المهنة و كلّما انعدمت الرّغبة في التّخصّص كلّما كانت هناك صعوبة في ممارسة المهنة .

- تحليل العلاقة بين المتغيّرين : كما لاحظنا من خلال كل ماسبق أنّ هناك علاقة و ارتباط بين كل من متغيّر الرّغبة في التّخصّص و عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة و العكس بالعكس ، و لقياس هذه العلاقة و معرفة نوع الإرتباط الموجود بين المتغيّرين، نستخدم معامل الإقتران لأنّه هو الأنسب عندما يكون المتغيّران المراد قياس الارتباط بينهما صفات و الجدول المزدوج الذي يمثّل العلاقة بينهم مكوّن من أربعة خلايا .

أ د - ب ج

((معامل الإقتران ن = $\frac{\text{أ د} - \text{ب ج}}{\text{أ د} + \text{ب ج}}$))¹ .

أ د + ب ج

بتطبيقنا للمعادلة تحصّلنا على قيمة ارتباط قدّرت بـ : - 0.52 و نوع هذا الإرتباط هو : إرتباط عكسي متوسط ، هذا يعني أنّ الارتباط الموجود بين متغير الرّغبة في التّخصّص و عدم وجود الصّعوبة في ممارسة المهنة والعكس بالعكس هو ارتباط عكسي متوسط .

1-1- غريب ، (محمد سيد أحمد) ، مرجع سبق ذكره ، ص 326 .

الجدول رقم 13 : يبيّن تكوّن الشّباب في التّخصّص المرغوب فيه بمراكز و معاهد التّكوين والتعليم المهنيّين وعلاقته بعدم الحاجة إلى تكوين إضافي بعد التخرّج وممارسة المهنة .

المجموع	عدم الحاجة إلى تكوين إضافي	الحاجة إلى تكوين إضافي		التّكوين الإضافي الرّغبة في التّخصّص
		كلي	جزئي	
117 80.7%	61 87.1%	06 85.7%	50 73.5%	التكوّن في التّخصّص المرغوب فيه
28 19.3%	09 12.9%	01 14.3%	18 26.5%	التكوّن في التّخصّص غير المرغوب فيه
145 100%	70 100%	07 100%	68 100%	المجموع

التّحليل الإحصائي : من خلال النسب الظاهرة في الجدول يتضح لنا أنّ الشّباب الّذين تكوّنوا في

في التّخصّص المرغوب فيه ولم يحتاجوا إلى تكوين إضافي بعد تخرّجهم وممارستهم لمهنتهم مثّلوا أعلى نسبة قدرّت بـ : 87.1% بينما الّذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي شكّلوا نسبة أقلّ قليلا قدرّت بـ : 85.7% بالنسبة للّذين احتاجوا إلى تكوين إضافي كلي و 73.5% بالنسبة للّذين احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي . و على العكس تماما نجده عند الشّباب الّذين تكوّنوا في التّخصّص غير المرغوب فيه إذ أعلى نسبة نجدها عند الّذين احتاجوا إلى تكوين إضافي و قدرّت بـ : 26.5% عند الّذين احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي و 14.3% عند الّذين احتاجوا إلى تكوين إضافي كلي ، بينما الّذين لم يحتاجوا منهم إلى تكوين إضافي مثّلوا نسبة أقلّ قدرّت بـ : 12.9% .

التّحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج التي تم قراءتها على الجدول تتّضح لنا العلاقة بين الرّغبة في التّخصّص و الحاجة إلى تكوين إضافي أو عدم الحاجة إليه ، حيث وضّحت النتائج أنّ الشّباب الّذين تكوّنوا و تعلّموا - بمراكز ومعاهد التّكوين والتعليم المهنيّين - في تخصّصات رغبوا فيها واختاروها عن قناعة أغلبيتهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي ، أي نسبة الّذين لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي أعلى من نسبة الّذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي ، و يعود السّبب في ذلك إلى أنّ هؤلاء لديهم من الكفاءة و المهارة اللّازمة الّتي تجعلهم بغنى عن التّكوين الّذي يتعلّق بتحسين مستواهم أو إعادة

تأهيلهم فهؤلاء لديهم دراية مسبقة بعالم الشغل و بنوع المهام التي سيكلفون بها ، فحسب ما رأيناه سابقا خلال مقابلاتنا مع مستشاري التوجيه و الذين أكدوا بأن معظم هؤلاء الذين رغبوا في تخصصاتهم المهنية إلا وكان لديهم دافع قوي لذلك ، من بين تلك الدوافع تعرّفهم على مكان الشغل جراء وعود مسبقة بالتوظيف أو لإمتحان أحد عائلاتهم لذلك التّخصّص المهني وحبّهم له ، أو لأهميّة التّخصّص و حاجة سوق الشغل إلى مثل ذلك التّخصّص ..الخ. ورأينا كذلك كيف أنّ هؤلاء كانت لديهم الكفاءة اللازمة التي جعلتهم يؤدّون المهام المكلفة إليهم من قبل مسؤوليهم في العمل دون صعوبة تذكر لذلك كانوا بغنى عن الحاجة إلى تكوين إضافي لإعادة تأهيلهم أو تحسين مستواهم .

و العكس تماما نجده عند الشّباب الذين لم يرغبوا بالتّخصّصات التي تكونوا فيها واضطروا للقبول بها بسبب أنّ مستواهم لم يؤهّلهم لتلك التّخصّصات ، أو أنّ هذه الأخيرة غير موجودة في المركز أو المعهد الذي التحقوا به ، هذا ما أثر عليهم بالسلب في مشوارهم التكويني و التعليمي و انعكس بدوره على مشوارهم المهني حسب ما صرّح به الشّباب المبحوثين . و أثناء عملنا الميداني و مقابلاتنا معهم و بعد طرحنا السّؤال المفتوح التالي :

ما هي الأشياء و الشروط التي توفّرت فيك و التي يجب أن تتوفر في المتخرّج لكي يستطيع ممارسة مهنته على أكمل وجه و دون مواجهة للصعوبات و احتياج لتكوين إضافي لتحسين المستوى ؟ . فكانت هناك إجابات متعدّدة لكنّ أهمّها هي تلك الاجابات التي مثّلت أعلى نسبة و لها علاقة مباشرة بمتغيّري الرّغبة في التّخصّص و الحاجة إلى تكوين إضافي و هي موضّحة في الجدول رقم 10 المرفق في الملاحق الصفحة الثّانية و كانت كالآتي :

- يجب أن يحبّ الشّباب مهنتهم التي اختاروها و رغبوا فيها و التّركيز على إتقانها .
- أن ينجز العمل في وقته و أن يكون منظّما و مرتّبا في عمله .
- أن يختار التّخصّص عن قناعة و رغبة لكي يستطيع أن يمارس مهنته بسهولة و حتّى لا يحتاج إلى تكوين مستمر .

و الذي لاحظناه أنّ هذه الإجابات كانت عند الشباب الذين تكوّنوا في التخصّصات التي رغبوا فيها و مثّلت أعلى نسبة قدرّت بـ : 100% ، بينما الشباب الذين لم يتكوّنوا في التخصّصات التي رغبوا فيها لم يجيبوا بهذه الإجابات و هذا إن دلّ على شيء فإنّما يدلّ على أنّ هؤلاء لم تتوفّر فيهم هذه الشّروط حتّى يستطيعوا ممارسة مهنتهم بكلّ سهولة و دون حاجة للتّكوين المستمرّ بينما الشباب الذين رغبوا في التكوّن في تخصّصاتهم توفّرت فيهم هذه الشّروط و نصحوا بها الشباب المقبل على التّكوين . و هنا إثبات آخر بأنّ الرّغبة في التّخصّص تجعل من المتخرّج لديه الدّافعية للتّعلم و العمل في المستقبل و تخلق لديه القدرة الكافية لممارسة المهنة دون صعوبة و حاجة مستمرة للتّكوين الإضافي .

أمّا إذا عدنا إلى تفسير تلك النّسب التي احتاج فيها الشباب إلى تكوين إضافي ، فنجد أنّ الشباب الذين تكوّنوا في التخصّصات التي رغبوا فيها و احتاجوا إلى تكوين إضافي لم تكن الحاجة باستمرار ممثّلين أعلى نسبة قدرّت بـ : 82% . أمّا الذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي و باستمرار مثّلوا نسبة أقلّ قدرّت بـ : 66.7%.

و العكس نجده عند الشباب الذين لم يرغبوا في تخصّصاتهم المهنية ، حيث نجد أنّ هؤلاء كانوا يحتاجون إلى التّكوين الإضافي باستمرار ممثّلين أعلى نسبة بالنّسبة لهذه الفئة و قدرّت بـ : 33.3% ، أمّا الذين لم يحتاجوا منهم إلى تكوين إضافي و باستمرار مثّلوا نسبة أقلّ قدرّت بـ : 18% . (أنظر الجدول رقم 11 في الصّفحة الثّانية من الملاحق) .

و في الأخير يمكن القول أنّ التكوّن في التخصّص المرغوب فيه له علاقة بالحاجة إلى تكوين إضافي ، فكّلما تكوّن الشباب في تخصّصات رغبوا فيها و أحبّوها كلّما كانت حاجتهم للتّكوين الإضافي أقلّ و كلّما تكوّن الشباب في تخصّصات لم يرغبوا فيها كلّما كانت حاجتهم للتّكوين الإضافي أكثر .

الجدول رقم 14 : يبيّن تكوّن الشّباب في التّخصّص المرغوب فيه بمراكز و معاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وعلاقته بشعور المتخرّجين منه أثناء ممارستهم لمهنتهم .

شعور المتخرّج أثناء ممارسة المهنة	القوة والقدرة والكفاءة المهنية	الحرية والتّفاؤل بالمستقبل	الأمن والإستقرار	عدم الحرية والخوف من المستقبل	التعب وعدم القدرة والكفاءة المهنية	عدم الأمن والاستقرار	المجموع
الرّغبة في التّخصّص							
التكوّن في التّخصّص المرغوب فيه	47 97.9%	37 69.8%	19 90.5%	04 66.7%	04 40%	06 85.7%	117 80.7%
التكوّن في التّخصّص غير المرغوب فيه	01 02.1%	16 30.2%	02 09.5%	02 33.3%	06 60%	01 14.3%	28 19.3%
المجموع	48 100%	53 100%	21 100%	06 100%	10 100%	07 100%	145 100%

التحليل الإحصائي : من خلال الاحصائيات الظاهرة على الجدول يتضح أنّ أغلبية الشّباب الذين

تكوّنوا في التّخصّص المرغوب فيه كان شعورهم بعد تخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم يتمثّل في الشعور بالقوّة والقدرة و الكفاءة المهنية ممثّلين بذلك أعلى نسبة قدرّت بـ : 97.9 % ، و الذين شعروا منهم بالأمن و الإستقرار مثّلوا أيضا نسبة عالية قدرّت بـ : 90.5 % ، بينما الذين شعروا منهم بالتعب وعدم القدرة والكفاءة المهنية شكّلوا أقلّ نسبة قدرّت بـ : 40 % .

أمّا الشّباب الذين تكوّنوا في التّخصّص غير المرغوب فيه نجد أنّ أغلبية شعورهم كان هو التعب وعدم القدرة والكفاءة المهنية بنسبة قدرّت بـ : 60 % والشّعور بعدم الحرية و الخوف من المستقبل بنسبة قدرّت بـ : 33.3 % ، أمّا الذين كان شعورهم إيجابى و يتميّز بالقوّة و القدرة و الكفاءة المهنية مثّلوا أقلّ نسبة قدرّت بـ : 2.1 % و 9.5 % تظهر عند الذين شعروا بالأمن و الاستقرار .

التحليل السوسيولوجي :

توضّح النتائج التي تمّ قراءتها على الجدول العلاقة الموجودة بين التكوّن في التخصّص المرغوب فيه و الشعور أثناء ممارسة المهنة ، حيث وضّحت النتائج أنّ أغلبية الشباب الذين تكوّنوا في التخصّصات التي رغبوا فيها و أحبّوها أغلبية مشاعرهم كانت إيجابية أثناء ممارستهم لمهنتهم ، عكس الشباب الذين لم يتكوّنوا في التخصّصات التي رغبوا فيها و أحبّوها فهؤلاء كانت أغلبية مشاعرهم سلبية . و يعود السبب إلى أنّ الشباب الذين تكوّنوا في التخصّصات التي رغبوا فيها و أحبّوها و اختاروها بإرادتهم هؤلاء خلقت لديهم تلك الرغبة و الدافعية و الطاقة الإيجابية التي ساعدتهم على التخرّج و ممارسة مهنتهم بكلّ سهولة و منحتهم الإرادة لتحمل كلّ الصّعاب التي واجهوها في مكان العمل ، حتّى أنّنا نجدهم لا يطلبون المساعدة كثيرا و إن طلبوا المساعدة فليست باستمرار ممّا خلق لديهم نوعا من الثقة بكفاءتهم و نوعا من المشاعر الإيجابية كالشعور بالقوّة و القدرة و الكفاءة المهنية و الشعور بالأمن و الإستقرار عكس الشباب الذين لم يختاروا تخصّصاتهم التي تكوّنوا فيها فهؤلاء وُجّهوا لهذه التخصّصات رُغما عنهم، وبالتالي انعكس ذلك على مسارهم التكويني و المهني بعد التخرّج ، فكانوا بعد ممارستهم لمهنتهم يواجهون المشاكل ممّا يضطرّهم لطلب المساعدة و باستمرار لأنّ الكفاءة اللاّزمة تنقصهم وهذا ما خلق لديهم تلك المشاعر السلبية كالتعب و عدم القدرة و الكفاءة المهنية و عدم الحرّية و الخوف من المستقبل . و هذا ما لاحظناه من خلال مقابلاتنا مع المبحوثين و إجابتهم عن السّؤال المتعلّق بطلب المساعدة من الزملاء هل كان باستمرار أولا ؟ .

فوجدنا أنّ الشباب الذين تكوّنوا في التخصّصات التي رغبوا فيها و كانت مشاعرهم الإيجابية أكثر من السلبية ، أغليبتهم لم يطلبوا المساعدة باستمرار لذلك كانت لديهم تلك المشاعر الإيجابية ممثّلين أعلى نسبة قدرّت 82% بينما تقلّ هذه النسبة عند الذين طلبوا منهم المساعدة بنسبة قدرّت بـ : 66.7% . والعكس وجدناه عند الشباب الذين لم يتكوّنوا في التخصّصات التي رغبوا فيها و كانت أغلبية مشاعرهم سلبية ، حيث نجد أنّ أغليبتهم كانوا يطلبون المساعدة باستمرار و هذا ما خلق لديهم تلك المشاعر السلبية ممثّلين نسبة 33.3% بينما تقلّ عند الذين لم يطلبوا منهم المساعدة

باستمرار بنسبة قدرّت ب : 18 % . (أنظر الجدول رقم 12 الصفحة 02 في الملاحق) .
و في الأخير يمكن القول أنّ التكوّن في التّخصّص المرغوب فيه له علاقة بالشّعور أثناء ممارسة
المهنة ، حيث كلّما تكوّن الشّباب في تخصّصات رغبوا فيها واحبّواها كلّما ساهم ذلك في تخرّجهم
بكفاءات لازمة تغنيهم عن طلب المساعدة باستمرار ممّا يخلق لديهم نوعاً من المشاعر الإيجابية
و كلّما تكوّن الشّباب في تخصّصات لم يرغبوا فيها و لم يُحبّواها كلّما ساهم ذلك في تخرّجهم
و ممارستهم لمهنتهم بدون كفاءة لازمة ممّا يجعلهم يطلبون المساعدة كثيراً ، و هو الأمر الذي
يخلق لديهم نوعاً من المشاعر السّلبية أثناء ممارستهم لمهنتهم .

الجدول رقم 15 : يبيّن تكوّن الشّباب في التّخصّص المرغوب فيه بمراكز و معاهد التّكوين والتعليم المهنيّين وعلاقته بانسجامهم بعد التّخرّج مع زملائهم في مكان العمل .

الرّغبة في التّخصص	الإنسجام في مكان العمل	إنسجام المتخرّج مع زملائه في مكان العمل	عدم انسجام المتخرّج مع زملائه في مكان العمل	المجموع
التكوّن في التّخصص المرغوب فيه	111 84.1%	06 46.2%	117 80.7%	
التكوّن في التّخصص غير المرغوب فيه	21 15.9%	07 53.8%	28 19.3%	
المجموع	132 100%	13 100%	145 100%	

التّحليل الإحصائي : تظهر لنا هذه النسب أنّ الشّباب الذين تكوّنوا في التّخصّص المرغوب فيه فيه أغلبيّتهم انسجموا مع الزّملاء بعد تخرّجهم وممارستهم لمهنتهم بنسبة قدرّت بـ : 84.1 % بينما تقلّ هذه النّسبة عند الذين لم ينسجموا منهم مع زملائهم في مكان العمل لتصل إلى 46.2 % و على العكس تماما نجده عند الشّباب الذين تكوّنوا في التّخصّص غير المرغوب فيه ، حيث توضّح النّسب أنّ أغلبيّتهم لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل بنسبة قدرّت بـ : 53.8 % و تقلّ هذه النّسبة لتصل إلى 15.9 % ، عند الذين انسجموا مع زملائهم في مكان العمل .

التّحليل السّوسيوولوجي :

من خلال قراءتنا لهذا الجدول تتّضح لنا العلاقة الموجودة بين الرّغبة في التّخصّص و الإنسجام في مكان العمل ، حيث أظهرت النّتائج أنّ أغلبيّة الشّباب الذين تكوّنوا في تخصّصات رغبوا فيها و أحبّوها أغلبيّتهم انسجموا مع زملائهم في مكان العمل عكس الشّباب الذين لم يتكوّنوا في التّخصّصات الّتي رغبوا فيها و الذين أغلبيّتهم لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل ، و يرجع سبب الإنسجام عند الشّباب الذين اختاروا و رغبوا في التكوّن بتخصّصاتهم الّتي أحبّوها هو أنّ هؤلاء كانت لديهم تلك الرّغبة الّتي حفّزتهم للتكوّن و التعلّم و كانوا يملكون ذلك الحبّ للمهنة و بالتّالي أعطوا كلّ ما لديهم حتّى ينجحوا بكفاءة و من ثمّ تمكّنوا من ممارسة مهنتهم بدون صعوبة

و حقّقوا طموحاتهم التي كان أولها هي التّوظيف وممارسة مهنتهم التي اختاروها و كما رأينا سالفاً أنّ هؤلاء لديهم من الكفاءة ما يلزم حتّى يؤدّون مهامهم بدون صعوبة و ينجزونها في وقتها المحدّد الأمر الذي جعلهم يتميّزون بالإيجابية ، و هذا ما لاحظناه من خلال شعورهم أثناء تأديتهم لمهامهم و هو الأمر الذي يساهم في خلق ذلك الانسجام بينهم و بين زملائهم .

أمّا الشّباب الذين لم ينسجموا مع زملائهم عند هذه الفئة من الشّباب فقد مثّلوا نسبة أقلّ و إذا عدنا إلى سبب عدم انسجامهم فنجد أنّ أغلبيّتهم كان حسب رأيهم بسبب غياب روح المسؤوليّة عند بعض و اختلاف الدّهنيات ، و مثّلت هذه الإجابة نسبة 50% و بسبب قلّة احترام الزّملاء لبعضهم البعض و النّميمة و الحسد و مثّلت هذه الإجابة 40% (أنظر الجدول رقم 13 الصفحة 02 في الملاحق) . والعكس تماماً وجدناه عند الشّباب الذين تكوّنوا في تخصّصات لم يرغبوا فيها ولم يحبّوها و بالتّالي كانت نسبة عدم انسجامهم أعلى من نسبة انسجامهم مع الزّملاء في مكان العمل و يعود السّبب إلى أنّ هؤلاء كانوا يجدون صعوبة في ممارسة مهنتهم و بالتّالي كانوا يعانون من نقص الكفاءة الأمر الذي كان يخلق لديهم بعض الضّغوطات التي ولّدت لديهم نوعاً من المشاعر السّلبية أثناء ممارستهم لمهنتهم و التي كان سببها طلب المساعدة باستمرار و مقابلة البعض بالرّفص، و بالتّالي أثر ذلك على انسجامهم مع الزّملاء في مكان العمل و إذا عدنا إلى أسباب عدم الانسجام في مكان العمل لهؤلاء الشّباب فنجدها نفس الأسباب السّابقة و هي : غياب روح المسؤوليّة عند بعض العمّال و اختلاف الدّهنيات و مثّلت هذه الإجابة 50 % و قلّة احترام الزّملاء لبعضهم البعض و النّميمة و الحسد بنسبة قدرّت بـ : 60 % . و إذا قمنا بمقارنة النّسب بين الفئة الأولى والثّانية للشّباب نجد أنّ الشّباب الذين تكوّنوا في تخصّصات رغبوا فيها و أحبّوها و لم ينسجموا مع زملائهم بسبب قلّة الإحترام لبعضهم البعض و النّميمة و الحسد مثّلوا نسبة أقلّ مقارنة مع الشّباب الذين لم يتكوّنوا في التّخصّصات المهنية المرغوب فيها و لم ينسجموا مع زملائهم بسبب قلّة الإحترام لبعضهم البعض .

و عليه في الأخير يمكن القول أنّه : كلّما تكوّن الشّباب في التّخصّصات التي رغبوا فيها و أحبّوها كلّما انسجموا مع زملائهم في مكان العمل و إن كان هناك عدم انسجام فهو يمثل نسبة أقلّ و كلّما

تكوّن الشباب في تخصصّات مهنية لم يرغبوا فيها و لم يحبّوها كلّما ساهم ذلك في عدم انسجامهم و إن كان هناك انسجام فهو يمثل نسبة أقل .

- تحليل العلاقة بين المتغيرين : إذا أردنا أن نعرف نوع العلاقة و الارتباط الموجود بين متغيّري

- الرّغبة في التّخصّص و الإنسجام مع الزملاء في مكان العمل و العكس بالعكس - نقوم بتطبيق معامل الاقتران لأنّه المعامل الأنسب لذلك .

و عند تطبيق معادلة معامل الإقتران تحصّلنا على قيمة ارتباط قدرها 0.72 و هو ارتباط طردي (موجب) قوي .

هذا يعني أنّ العلاقة و الإرتباط الموجود بين متغيّر الرّغبة في التّخصّص و الإنسجام مع الزملاء في مكان العمل هو ارتباط طردي قوي .

إستنتاج الفرضية الثانية :

من خلال تحليلنا لمعطيات هذه الفرضية تبين لنا صحتها ، حيث توصلنا من خلال القراءات الإحصائية و السوسيولوجية السابقة لجدول هذه الفرضية إلى وجود علاقة بين متغيراتها ، حيث ثبت وجود علاقة بين الرغبة في التخصص و عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة .

أي أنّ الشباب الذين تكونوا في تخصصاتهم المهنية برغبة و حبّ منهم لهذا التخصص لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم والعكس وجدناه عند الذين لم يختاروا تخصصاتهم المهنية و لم يرغبوا فيها فهؤلاء وجدوا صعوبة في ممارستهم لمهنتهم ، كما توصلنا بعد تحليلنا للعلاقة بين هذين المتغيرين إلى وجود ارتباط بينها هذا الارتباط كان من نوع العكسي المتوسط.

كما ثبت وجود العلاقة بين الرغبة في التخصص و عدم الحاجة إلى التكوين الإضافي و العكس بالعكس أي أنّ الشباب الذين لم يرغبوا في تخصصاتهم المهنية احتاجوا إلى تكوين إضافي لتقويم الضعف و تحسين المستوى . كما وجدنا أنّ هناك علاقة بين الرغبة في التخصص ونوعية الشعور أثناء ممارسة المهنة ، أي أنّ الشباب الذين رغبوا في تخصصاتهم المهنية كان أغلبيتهم يمارسون مهنتهم و هم يشعرون بالقوة و القدرة و الكفاءة المهنية والإحساس بالأمان والاستقرار وعكس هذه المشاعر كانت عند الشباب الذين تكونوا في تخصصات لم يرغبوا فيها فهؤلاء أغلبية مشاعرهم كانت سلبية .

كما وجدنا هناك علاقة بين الرغبة في التخصص و الانسجام مع الزملاء في مكان العمل ، هذه العلاقة كانت قوية، بمعنى أنّ الارتباط بين هذين المتغيرين كان من نوع الارتباط الطردي القوي. أي أنّ الشباب الذين تكونوا في التخصصات التي رغبوا فيها بعد تخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم انسجموا مع زملائهم في مكان العمل و العكس وجدناه عند الذين لم يرغبوا في تخصصاتهم المهنية حيث هؤلاء لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل .

الفصل السادس

علاقة كيفية التدريب على الآلة ومدى كفاية فترة التكوين بالاندماج المهني

* تمهيد :

في هذا الفصل سنحاول دراسة و تحليل نتائج **الفرضية الثالثة** و التي مفادها أن : كيفية تدريب المتخرج على وسائل العمل أثناء فترة تكوينه بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين لها علاقة باندماجه في مهنته. و سنحاول دراسة و تحليل نتائج **الفرضية الرابعة** و التي مفادها أن : كلما كانت فترة تكوين الشباب في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين كافية كلما ساهم ذلك في اندماجهم في مجتمعهم المهني بعد التخرج . أي الشاب المتخرج من تلك المراكز والمعاهد و يمارس تخصصه المهني و تم اختياره كأحد الأفراد لعينة بحثنا هذا .

وتحتوي الفرضيتين الثالثة و الرابعة على متغيرين مستقلين هما :

- 1- **كيفية التدريب على وسائل العمل** . ،
- 2- **مدى كفاية فترة التكوين** .

* **كيفية التدريب على وسائل العمل** : هناك حالتين للتدريب :

- تدريب المتخرج على وسائل العمل بمفرده .

- التدريب على وسائل العمل مع الزملاء

بسبب نقص في الآلات والأجهزة

لأن التدريب يتطلب ذلك

للسببين معاً

* **مدى كفاية فترة التكوين** :

- فترة تكوين كافية .

- فترة تكوين غير كافية .

وتتشترك الفرضيتين في متغير تابع واحد و هو الاندماج المهني .

2- **الاندماج المهني** : ومؤشراته كنا ذكرناها في الفصل الخامس و هي :

- عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة ، عدم الحاجة إلى تكوين إضافي ، الشعور الإيجابي أثناء ممارسة المهنة ، وجود الانسجام في مكان العمل .

ملاحظة : نقصد بوسائل العمل : تلك الأجهزة أو الآلات أو التطبيقات .. الخ التي يتطلبها التخصص المهني .

الجدول رقم 16 : يبيّن كَيْفِيَّةَ تدرّب المتخرّج على وسائل العمل أثناء فترة تكوينه بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين و علاقتها بصعوبة ممارسته لمهنته .

المجموع	عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة	وجود صعوبة في ممارسة المهنة	ممارسة المهنة	كيفية التدرّب على وسائل العمل
38 26.20%	28 28.28%	10 21.7%	تدرّب المتخرّج على وسائل العمل بمفرده	
43 29.65%	26 26.26%	17 37%	لنقص الوسائل	التدرّب على وسائل العمل مع الزملاء
59 40.7%	43 43.43%	16 34.78%	التدريب يتطلب ذلك	
05 03.45%	02 02.02%	03 06.52%	معًا	
145 100%	99 100%	46 100%	المجموع	

التحليل الإحصائي : من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أنّ أغلبية الشّباب الذين تدرّبوا أثناء فترة تكوينهم على وسائل العمل بمفردهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التخرّج ، ممثّلين نسبة قدرّت بـ : 28.28 % و تقلّ هذه النّسبة عند الذين وجدوا منهم صعوبة في ممارسة مهنتهم لتصل إلى 21.7 % و نفس الشّيء نلاحظه عند الشّباب الذين تدرّبوا على وسائل العمل مع زملائهم أثناء فترة تكوينهم بسبب أنّ التّدريب يتطلّب ذلك ، حيث نجد أنّ أغليّتهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم ممثّلين أعلى نسبة قدرّت بـ : 43.43 % ، بينما تقلّ هذه النّسبة لتصل إلى 34.78 % عند الذين وجدوا منهم صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التخرّج .

أمّا إذا عدنا إلى قراءة احصائيّات الجدول حول الشّباب الذين تدرّبوا على وسائل العمل مع زملائهم أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين بسبب نقص تلك الوسائل ، نجد أنّ أغليّتهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بنسبة قدرّت بـ : 37 % بينما الذين لم يجدوا صعوبة منهم في ممارسة مهنتهم مثّلوا نسبة أقلّ قدرّت بـ : 26.26 % .

و نفس الملاحظة نجدها عند الشّباب الذين تدرّبوا للسّبيين معا أي الذين تدرّبوا على وسائل العمل مع الزّملاء لنقصها و لأنّ التّدريب يتطلّب ذلك ، حيث نجد أنّ أغلبية هؤلاء وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم وقدّرت نسبتهم بـ : 6.25 % بينما الذين لم يجدوا منهم صعوبة في ممارسة مهنتهم مثّلوا نسبة أقلّ قدرّت بـ : 2.02 % .

التحليل السوسيولوجي :

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أنّ هناك علاقة بين كيفية تدرّب الشّباب على وسائل العمل - أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين والتّعليم المهنيين - وصعوبة ممارستهم لمهنتهم بعد التّخرّج . فالشّباب الذين تدرّبوا على تلك الوسائل بمفردهم أو مع زملائهم بسبب أنّ التّدريب يتطلّب ذلك أغليبتهم لم يجدوا صعوبة أثناء ممارستهم لمهنتهم ، بينما لاحظنا العكس تماما عند الشّباب الذين تدرّبوا مع زملائهم أثناء فترة التّكوين بسبب نقص الوسائل حيث نجد أنّ أغلبية هؤلاء وجدوا صعوبة أثناء ممارستهم لمهنتهم ، و يرجع السّبب إلى أنّ الشّباب الذين تدرّبوا على وسائل العمل المختلفة بمفردهم يتعلّمون منذ البداية الإعتقاد على النّفس و روح المسؤولية و تحمّل أعباء العمل و صعوباته من خلال التّعامل المباشر مع هذه الوسائل بمفردهم ، كما يتمكّنون من استيعاب الدّروس التطبيقية التي يلقّنها لهم المدّرب أو المكوّن بصورة جيّدة ، كونهم يجدون الوقت اللاّزم و الكافي للتّعلم و اكتساب المهارات و الكفاءات اللاّزمة التي تتطلّبها هذه الوسائل حتّى يتمّ استخدامها و العمل عليها، هذه الوسائل قد تكون جهازا أو آلة ... فهي تختلف باختلاف تخصّصات الشّباب المهنية . و هناك بعض التّخصّصات يتطلّب التّدريب عليها أن تكون مع الزّملاء ، أي تحتاج إلى تعاون أكثر من شخصٍ لاستخدامها فهؤلاء الشّباب كذلك لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم . و يعود سبب عدم وجود الصّعوبة في ممارسة مهنتهم إلى كونهم يتخرّجون بالكفاءات اللاّزمة التي تسهّل عليهم العمل على تلك الأجهزة و الآلات التي يجدونها في مكان عملهم ، فمن خلال مقابلاتنا مع المبحوثين وجدنا أنّ أغلبية هؤلاء الشّباب يجدون سهولة في العمل على تلك الآلات و الأجهزة التي يجدونها في مكان عملهم ممثّلين أعلى نسبة قدرّت بـ : 57.5 % ، وتقلّ

هذه النسبة لتصل إلى 45 % عند الذين لم تكن لديهم تلك السهولة في العمل على الأجهزة و الآلات ... الخ (أنظر الجدول رقم 14 الصفحة 02 في الملاحق) ، و العكس تماما نجده عند الشباب الذين تدربوا مع زملائهم بسبب نقص الوسائل أين نجد أغليبيتهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم وتعود تلك الصعوبة إلى أنّ هؤلاء لا يجدون سهولة في العمل على الآلات و الأجهزة في أماكن عملهم ممثلين نسبة قدرت ب : 55 % و تقلّ هذه النسبة لتصل 36.8 % بالنسبة للذين وجدوا سهولة في العمل عليها . (أنظر نفس الجدول السابق) .

و أيضا إذا عدنا إلى معرفة سبب عدم هذه السهولة في العمل على الوسائل في مكان العمل عند هؤلاء الشباب فنجد أنّ إجاباتهم عن هذا السؤال انحصرت في أربعة إجابات سنركّز على الإجابة المتعلقة بأنّ : التدريب التطبيقي الذي مارسهوه أثناء فترة تكوينهم بتلك المراكز و المعاهد لم يكن كافيا . هذه الإجابة مثّلت نسبة 25 % عند الشباب الذين كان تدريبهم مع الزملاء بسبب أنّ التدريب يتطلب ذلك ، و نسبة 75 % مثّلها الشباب الذين تدربوا مع الزملاء بسبب نقص الوسائل . (أنظر الجدول رقم 15 الصفحة 02 في الملاحق) .

و يتّضح لنا من خلال هذه النسب أنّ تدريب الشباب أثناء فترة تكوينهم مع الزملاء بسبب نقص في وسائل العمل أثر عليهم بالسلب إذ تسبّب في صعوبة ممارستهم لمهنتهم لأنهم وجدوا صعوبة في العمل على الوسائل التي وجدوها في مكان عملهم و من بين الأسباب التي خلقت هذه الصعوبة هي أنّ التدريب التطبيقي الذي تلقّوه أثناء فترة تكوينهم لم يكن بالقدر الكافي حسبهم فنقص الآلات و الأجهزة شكّل لهم عائقا نحو تحقيق الكفاءة .

و في الأخير يمكن القول أنّ كفيّة تدريب الشباب على وسائل العمل تؤثر على مستوى كفاءتهم بعد تخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم فكّلما كان تدريب الشباب بمفردهم أو مع زملائهم بسبب أنّ التدريب يتطلب ذلك كلّما سهّل عليهم العمل على مثل تلك الوسائل في أماكن عملهم و بالتّالي لا يجدون صعوبة في ممارسة مهنتهم ، بينما إذا كان التدريب أثناء فترة تكوينهم مع الزملاء بسبب نقص في وسائل العمل صعب عليهم ذلك العمل عليها في أماكن عملهم الأمر الذي يجعلهم يمارسون مهنتهم بصعوبة .

الجدول رقم 17 : يبيّن كَيْفِيَّةَ تدرّب المتخرّج على وسائل العمل أثناء فترة تكوينه بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وعلاقتها بعدم الحاجة إلى تكوين إضافي بعد ممارسة المهنة .

المجموع	عدم الحاجة إلى تكوين إضافي	الحاجة إلى تكوين إضافي		الحاجة إلى تكوين إضافية التدرب على وسائل العمل	
		كلي	جزئي		
38 26.20%	23 32.85%	02 28.6%	13 19.1%	تدرّب المتخرّج على الوسائل بمفرده	
43 29.65%	17 24.3%	02 28.6%	24 35.3%	لنقص الوسائل	التدرّب على وسائل العمل مع الزّملاء
59 40.7%	28 40%	03 42.8%	28 41.2%	التدريب يتطلب ذلك	
05 3.45%	02 02.85%	-	03 04.40%	معا	
145 100%	70 100%	07 100%	68 100%	المجموع	

التحليل الإحصائي : تدل إحصائيات هذا الجدول على أنّ تدرّب الشّباب على الوسائل بمفردهم - أثناء فترة تكوينهم بمراكز ومعاهد التكوين والتّعليم المهنيين - نسبة كبيرة منهم لم تكن بحاجة إلى تكوين إضافي بعد ممارستهم لمهنتهم وقدّرت بـ : 32.85% ، أمّا الذين احتاجوا إلى تكوين إضافي مثّلوا نسبة أقلّ قدّرت بـ : 28.6% عند الذين احتاجوا إلى تكوين إضافي كلّي و 19% بالنسبة للذين احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي .

أمّا الشّباب الذين تدرّبوا على الوسائل مع زملائهم أثناء فترة تكوينهم ، فنجد أنّ الذين تدرّبوا مع الزملاء لنقص تلك الوسائل أغلبيتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي كلّي بنسبة قدّرت بـ : 28.6% بينما الذين لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي مثّلوا نسبة أقلّ قدّرت بـ : 24.3% .

أمّا الشّباب الذين تدرّبوا على وسائل العمل أثناء فترة تكوينهم بسبب أنّ التدريب يتطلّب ذلك فإنّنا نلاحظ أنّهم احتاجوا إلى تكوين إضافي كلّي و جزئي ، بنسبة قدّرت بـ : 42.8% بالنسبة للتكوين الكلّي و 41.2% بالنسبة للتكوين الجزئي و تقلّ هذه النّسبة قليلا عند الذين لم يحتاجوا منهم إلى تكوين إضافي بنسبة قدّرت بـ : 40% و فيما يخصّ الشّباب الذين تدرّبوا على وسائل العمل

مع الزّماء أثناء فترة تكوينهم للسّببين معا أي لنقص الوسائل ولأنّ التّدريب يتطلّب ذلك ، فنجد أنّ أغلبيّتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي بنسبة قدرّت بـ : 4.40 % وتقلّ هذه النّسبة عند الذين لم يحتاجوا منهم إلى تكوين إضافي لتصل إلى نسبة قدرّت بـ : 2.85 % .

التّحليل السّوسيوولوجي :

تُظهر لنا نتائج هذا الجدول وجود علاقة بين كميّة التدرّب على وسائل العمل والحاجة إلى التّكوين الإضافي ، حيث لاحظنا أنّ الشّباب الذين تدرّبوا أثناء فترة تكوينهم على تلك الوسائل بمفردهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي لأنّ هؤلاء اكتسبوا خلال فترة تكوينهم - بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين - الكفاءة و المهارة اللّازمة التي يتطلّبها تخصّصهم المهني ، خصوصا و أنّهم كانوا يتدرّبون على تلك الوسائل بمفردهم و يطبّقون عليها ما يلقّنهم و يعلّمهم إيّاه المكوّن والمدرّب فيجدون الوقت الكافي لاستيعاب كلّ تلك الدّروس التّطبيقيّة و بالتّالي يتخرّجون بمهارات كافية تجعلهم بعد ممارستهم لمهنتهم بغنى عن التّكوين الإضافي لتحسين المستوى .

العكس تماما نجده عند الشّباب الذين كانوا يتدرّبون مع زملائهم بسبب نقص في تلك الأجهزة و الآلات ... فهؤلاء لا يجدون الوقت الكافي لاستيعاب كلّ تلك الدّروس التّطبيقيّة و المهارات اللّازمة في استخدام تلك الوسائل كون أنّ الوقت المخصّص لكلّ واحد منهم لا يكفي للعمل عليها ، الأمر الذي ينعكس عليهم بالسّلب على مسارهم المهني ، فبعد توظيفهم و ممارستهم لتخصّصاتهم المهنيّة نجدهم يطالبون بتكوين إضافي لتحسين مستواهم و مهاراتهم . و للتّأكّد من هذه التّفسيرات قمنا بطرح السّؤال على المبحوثين الذين تدرّبوا مع زملائهم - أثناء فترة تكوينهم بتلك المراكز و المعاهد - عن سبب ذلك التّكوين الإضافي الذي قاموا به بعد ممارستهم لمهنتهم في مكان عملهم، فكانت إجابتهم كالآتي : - حبّ الإستطلاع والتّعلّم . - لأنّ هناك معلومات جديدة و أجهزة جديدة و حديثة جلبتها المؤسّسة التي يعملون بها تستدعي التكوّن عليها . - لضعفهم في بعض الأعمال التي لم يتكوّنوا عليها في المركز . و الذي لاحظناه بعد تفريغ هذه البيانات في برنامج " Spss " أنّ الجواب الأخير هو الذي مثّل أعلى نسبة ، و تظهر عند الشّباب الذين تدرّبوا مع زملائهم

بسبب نقص في وسائل العمل فهؤلاء أجابوا بأن السبب الذي جعلهم يقومون بالتكوّن الإضافي هو ضعفهم في بعض الأعمال التي لم يتكوّنوا عليها بالمركز و قدّرت نسبة هذه الإجابة عندهم ب : 70.6 % (أنظر جدول رقم 16 ص 2 في الملاحق) الأمر الذي يجعلنا نستنتج أنّ الشباب الذين تدربوا مع الزملاء بسبب نقص في الأجهزة أو الآلات ... أثناء فترة التربّص بتلك المراكز و المعاهد ساهم بشكل كبير في ضعف أدائهم لأعمالهم بعد ممارستهم لمهنتهم . أمّا إذا عدنا إلى تفسير نتائج الشباب الذين تدربوا مع زملائهم بسبب أنّ التدريب يتطلّب ذلك فإننا وجدنا النسبة الأعلى ظهرت عند الذين لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي و تقلّ هذه النسبة قليلا فقط عند الذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي سواءا كان جزئي أو كلي ، و حتّى نفسّر سبب هذه الحاجة نرجع إلى الجدول السابق الذّكر نجد أنّ الإجابة الثّانية مثّلت النسبة الأعلى و كانت حول : أنّ المؤسّسة التي يعملون بها دخلت إليها أجهزة وآلات وتطبيقات جديدة تستوجب عليهم التكوّن فيها حتّى يتمّ استخدامها والعمل عليها بشكل جيّد و قدّرت ب : 66.7 % ثمّ تليها الإجابة الثّانية التي كانت حول حبّهم للإستطلاع و التّعلّم بنسبة قدّرت ب : 58.5 % بينما أقلّ نسبة سجّلتها الإجابة الأخيرة التي كانت حول ضعفهم في أداء بعض الاعمال التي لم يتكوّنوا عليها بالمركز. (أنظر الجدول رقم 16 ص 02 في الملاحق) . و من هذه النّسب نستنتج أنّ بعض التّخصّصات تفرض على صاحبها التدرّب مع الزملاء حتّى يتمّ العمل عليها واستخدامها وبالتالي أثناء ممارسته لمهنته لن يحتاج إلى تكوين إضافي لتحسين المستوى أو إعادة التّأهيل لأنّهم إكتسبوا الكفاءة اللاّزمة أثناء فترة تربّصهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المنهي من خلال التّدريب مع الزملاء أي من خلال التّعاون المشترك معهم لأداء المهام المشتركة التي تفرضها عليهم نوع تخصّصاتهم المهنية .

و في الأخير يمكن القول أنّ كميّة التّدريب على وسائل العمل من أجهزة أو آلات ... الخ لها علاقة بالحاجة او عدم الحاجة إلى تكوين إضافي ، فكّلما كان تدريب الشباب على تلك الوسائل بفردهم كلّما ساهم ذلك في عدم حاجتهم للتّكوين الإضافي و كلّما كان تدريبهم مع زملائهم بسبب نقص في تلك الوسائل كلّما ساهم ذلك في حاجتهم للتّكوين الإضافي .

الجدول رقم 18 : يبيّن كَيْفِيَّةَ تدرّب المتخرّج على وسائل العمل أثناء فترة تكوينه بمراكز و معاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وعلاقتها بشعوره أثناء ممارسته لمهنته.

شعور المتخرج أثناء ممارسة المهنة	كيفية التدرّب على وسائل العمل	القوة والقدرة والكفاءة المهنية	الحرية والتفاؤل بالمستقبل	الأمن و الإستقرار	عدم الحرية والخوف من المستقبل	التعب و عدم القدرة والكفاءة المهنية	عدم الأمن و الإستقرار	المجموع
		التدرّب على وسائل العمل بمفرده	لنقص الوسائل	التدريب يتطلب ذلك	معا	المجموع		
16 33.3%	11 20.8%	06 28.6%	01 16.7%	03 30%	01 14.3%	38 26.20%		
14 29.2%	13 24.5%	05 23.8%	03 50%	04 40%	04 57.1%	43 29.65%		
18 37.5%	25 47.2%	09 42.8%	02 33.3%	03 30%	02 28.6%	59 40.7%		
-	04 07.5%	01 04.8%	-	-	-	05 03.45%		
48 100%	53 100%	21 100%	06 100%	10 100%	07 100%	145 100%		

التّحليل الإحصائي : من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أنّ أغلبية الشّباب الذين كان شعورهم يتّسم بالإيجابية كان عند الشّباب الذين تدرّبوا على وسائل العمل بمفردهم و تظهر هذه الإيجابية عند الشّعور بالقوّة والقدرة والكفاءة المهنيّة بنسبة قدرّت بـ : 33.3 % وعند الشعور بالأمن و الإستقرار بـ : 28.6 % و الشّعور بالحرية و التفوّل بالمستقبل بـ : 20.8 % . و تقل هذه النّسب عند الذين أحسّوا بمشاعر سلبية لتصل إلى 14.3 % بالنسبة للذين شعروا بعدم الأمن و الاستقرار و 16.7 % بالنسبة للذين شعروا بعدم الحرية و الخوف من المستقبل .

أمّا إذا عدنا إلى الشّباب الذين تدرّبوا مع زملائهم لنقص الوسائل فنجد أنّ النّسبة العالية تظهر عند الذين كان شعورهم يتّسم بالسّلبية أثناء ممارستهم لمهنتهم بعد التّخرج وذلك بنسبة عالية عند الشّعور بعدم الأمن و الاستقرار قدرّت بـ : 57.1 % و عند الشّعور بعدم الحرية و الخوف من المستقبل

بنسبة قدرّت بـ : 50 % والشّعور بالتعب وعدم القدرة والكفاءة المهنية بـ : 40 % وتقلّ هذه النسب لتصل إلى 29.2 % بالنسبة للذين كان شعورهم إيجابيًا و تتمثّل في القوّة و القدرة و الكفاءة المهنية و 24.5 % بالنسبة للذين شعروا بالحرية و التّفاؤل بالمستقبل و 23.8 % بالنسبة للذين شعروا بالأمن والاستقرار .

التحليل السّوسولوجي :

من خلال النّسب الّتي تمّ قراءتها على الجدول يتّضح لدينا أنّ لکيفيّة التّدريب على وسائل العمل من أجهزة و آلات ... الخ علاقة بالشّعور أثناء ممارسة المهنة حيث أظهرت النّتائج أنّ الشّباب الّذين تدرّبوا أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين بمفردهم على وسائل العمل أغلبيتهم كان شعورهم إيجابي ، و يرجع السّبب إلى أنّ هؤلاء لمّا تكوّنوا بمفردهم على تلك الوسائل تمكّنوا من استيعاب كلّ الدّروس التّطبيقية وبالتالي كان لديهم الوقت الكافي لتعلّم كلّ ما تقتضيه تلك الوسائل من مهارات لاستخدامها و اتقان تطبيق الأعمال عليها ، وعند تخرّجهم وممارستهم لمهنتهم يجسّدون تلك المهارات على أرض الواقع الأمر الّذي يجعلهم بغنى عن طلب المساعدة ممّن لديهم الخبرة أو الكفاءة المهنية ، و هذا ما خلق لديهم النّقة بأنفسهم و ولّد لديهم تلك المشاعر الإيجابية كالشّعور بالقوّة و القدرة و الكفاءة المهنية والشّعور بالحرية و التّفاؤل بالمستقبل ، والعكس نجده عند الشّباب الّذين تدرّبوا على تلك الوسائل مع زملائهم بسبب نقصها فهؤلاء كانوا يحتاجون للمساعدة باستمرار ، فحسب تصريح بعض المبحوثين أنّ قلة الوسائل التي تدرّبوا عليها في تلك المراكز و المعاهد كان لها الأثر على المهارات التي تخرّجوا بها فحسبهم كانت ناقصة لأنّ عدد المتكوّنين كان كبيراً و تلك الأجهزة كانت قليلة و المدة المخصّصة لكلّ متربّص لتعلّم مهارات العمل عليها لم تكن كافية و بالتّالي بعد تخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم وجدوا أنفسهم بحاجة إلى المساعدة المستمرة لتأدية الأعمال الموكلة إليهم من قبل المسؤولين عليهم ، فحسب هؤلاء المبحوثين كثرة الحاجة إلى المساعدة تولّد لدى صاحبها نوعاً من الإحباط والإحساس بالضعف خاصّة عندما يُقابل الطّلب بنوع من الأساليب الرّفضية ، فيشعر حينها بتلك المشاعر السّلبية .

و قد أظهرت النتائج التي استخرجناها من برنامج تفريغ البيانات " Spss " أن أغلبية الشباب الذين تدربوا مع زملائهم بسبب نقص في وسائل العمل كانوا يطلبون المساعدة أثناء ممارستهم لمهنتهم ممثلين نسبة قدرت بـ 41.6 % بينما الذين لم يطلبوا المساعدة مثلوا نسبة أقل قدرت بـ : 16.7 % (لمزيد من التفسير أنظر الجدول رقم 17 في الصفحة الثانية من الملاحق) .

من خلال هذه النسب نستنتج أنه كلما كان نقص في الأجهزة و الآلات و وسائل العمل بصفة عامة التي يُكوّن عليها الشباب أثناء فترة تكوينهم بالمراكز والمعاهد كلما أثر ذلك على مهاراتهم المكتسبة مما يجعلهم بعد ممارستهم لمهنتهم بحاجة إلى المساعدة و أحيانا تكون هذه المساعدة باستمرار فيخلق لديهم الإحساس بالضعف و التعب و عدم الكفاءة و الخوف من المستقبل .. الخ .

أما إذا عدنا إلى تفسير النتائج المتعلقة بالشباب الذين تدربوا مع زملائهم بسبب أن التدريب يتطلب ذلك فأغلبيتهم كانت مشاعرهم إيجابية أثناء ممارستهم لمهنتهم ، لأن السبب لم يكن في نقص الوسائل و إنما نوع تخصصاتهم المهنية هي التي تفرض هذه الكيفية في التدريب ، أي التدريب المشترك و بالتالي بعد تخرجهم و ممارستهم لمهنتهم كانوا يؤدون أعمالهم بدون صعوبة كبيرة ولم يكن لديهم مشكل في طلب المساعدة ، و حتى و إن طلبوها فقد مثلوا نسبة أقل ، حيث وظّحت النتائج أن أغلبية هؤلاء لم يحتاجوا إلى المساعدة بنسبة قدرت بـ : 83.3 % و تقلّ هذه النسبة لتصل إلى 53.5 % عند الذين احتاجوا منهم للمساعدة .

و في الأخير يمكن القول أن : كيفة التدريب على وسائل العمل من أجهزة أو آلات ... لها علاقة بالشعور أثناء ممارسة المهنة، فكما تدرب الشباب بمفردهم أو مع زملائهم إذا كان التدريب يتطلب ذلك أثناء فترة تكوينهم كلما ساهم ذلك في خلق المشاعر الإيجابية لديهم أثناء ممارستهم لمهنتهم و كلما كان تدريبهم مع زملائهم بسبب نقص في وسائل العمل كلما ساهم ذلك في ممارستهم لمهنتهم بمشاعر سلبية نتيجة عدم كفاءتهم و كثرة طلبهم للمساعدة .

الجدول رقم 19 : يبيّن كَيْفِيَّةَ تدرّب المتخرّجين على وسائل العمل أثناء فترة تكوينهم بمراكز معاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وعلاقتها بانسجامهم مع زملائهم في مكان العمل.

المجموع	عدم وجود إنسجام مع الزملاء في مكان العمل	وجود إنسجام مع الزملاء في مكان العمل	الإنسجام في مكان العمل / كَيْفِيَّةُ التدرّب على وسائل العمل	
			تدرّب المتخرّج على وسائل العمل بمفرده	
38 26.20%	01 07.7%	37 28%		
43 29.65%	06 46.15%	37 28%	لنقص الوسائل	التدرّب
59 40.7%	06 46.15%	53 40.2%	لأنّ التدريب يتطلّب ذلك	على وسائل العمل مع
05 03.45%	-	5 03.8%	معا	الزملاء
145 100%	13 100%	132 100%	المجموع	

التحليل الإحصائي : تشير إحصائيات الجدول إلى النّسبة العالية الّتي مثّلها الشّباب الّذين تدرّبوا الآلة بمفردهم أثناء فترة تكوينهم و انسجموا مع زملائهم بعد تخرّجهم طبعاً و امتهانهم لمهنتهم في مكان العمل ، حيث قدّرت هذه النّسبة بـ : 28 % ، بينما الّذين لم ينسجموا من هؤلاء الشّباب مثّلوا أقلّ نسبة قدّرت بـ : 7.7 % .

أمّا إذا عدنا إلى الشّباب الّذين تدرّبوا على الآلة مع زملائهم أثناء فترة تكوينهم ، فإنّنا نجد من خلال النّسب الموضّحة في الجدول أنّ أغلبيّتهم لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل و يظهر ذلك عند الشّباب الّذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب نقص الوسائل و بسبب أنّ التدريب يتطلّب ذلك إذ قدّرت نسبتهم بـ : 46.15 % أمّا الّذين لم ينسجموا منهم مع زملائهم في مكان عملهم مثّلوا أقلّ نسبة قدّرت بـ : 28 % بالنّسبة للّذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب نقص الآلات و 40.2 % بالنّسبة للّذين تدرّبوا مع زملائهم لأنّ التدريب يتطلّب ذلك ، أمّا الّذين تدرّبوا مع زملائهم في فترة تكوينهم للسّببين معاً فنجد أنّ و لا واحد منهم لم ينسجم في مكان عمله بل جميعهم انسجموا في

مكان عملهم مع زملائهم و قدّرت نسبتهم من مجموع الشّباب الذين انسجموا ب : 3.8 % .

التحليل السوسيولوجي :

توضّح النّاتج التي تمّ قراءتها على هذا الجدول : العلاقة الموجودة بين كميّة التدرّب على وسائل العمل و الإنسجام مع الزّملاء في مكان العمل ، حيث أظهرت النّاتج أنّ الشّباب الذين تدرّبوا بمفردهم على وسائل العمل أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين أغلبيّتهم انسجموا مع زملائهم في مكان العمل، ويعود ذلك الإنسجام إلى أنّ أغلبيّة هؤلاء تخرّجوا بالكفاءات والمهارات اللازمة التي تتطلّبها تلك الوسائل حتّى يتمّ العمل عليها واستخدامها بأسلوب جيّد فهؤلاء وجدناهم لا يحتاجون للكثير من المساعدة أثناء قيامهم بأعمالهم ، الأمر الذي يجعلهم يحسّون بالراحة و الطمّنية و الكفاءة المهنيّة أثناء ممارستهم لمهنتهم . و حسب تصريح هؤلاء الشّباب فإنّ أغلبيّتهم يقدّمون المساعدة إلى زملائهم، من بينهم المتخرّجون الجدد من التّكوين المهني والملتحقين حديثا بمؤسّساتهم المهنيّة ، العمّال الأقلّ منهم خبرة ، العمّال الذين ليسوا مختصّين في المهنة التي يمارسونها ...الخ و هذا دليل على وجود الإنسجام بينهم و بين زملائهم .

أمّا إذا عدنا إلى الشّباب الذين تدرّبوا أثناء فترة تكوينهم مع زملائهم وأردنا معرفة لماذا لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل نجد أنّ إجابة هؤلاء الشّباب انحصرت في إجابتين فقط و هما : يعود سبب عدم الإنسجام مع الزّملاء إلى غياب روح المسؤوليّة عند بعض العمّال و اختلاف الدّهنيّات . هذه الإجابة مثّلت أعلى نسبة عند الشّباب الذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب أنّ التّدريب يتطلّب ذلك وقدّرت ب : 71.4 % بينما تقلّ نسبة هذه الإجابة عند الشّباب الذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب نقص في الأجهزة و الآلات ... الخ و قدّرت ب : 28.6 % . (أنظر الجدول رقم 18 ص 02 في الملاحق).

أمّا الجواب الثّاني و الذي كان حول : قلّة احترام الزّملاء لبعضهم البعض و النّميّة و الحسد أين سجّلت أعلى نسبة عند الشّباب الذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب نقص في وسائل العمل و قدّرت ب : 80 % بينما تقلّ هذه النّسبة لتصل إلى 20 % عند الشّباب الذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب أنّ التّدريب يتطلّب ذلك .

وعليه من خلال هذه النسب التحليلية يتّضح لنا جلياً سبب عدم الانسجام عند هؤلاء الشّباب حيث تزيد نسبة عدم الانسجام مع الزّملاء في مكان العمل عند الشّباب الذين تدربوا مع زملائهم بسبب نقص في الوسائل كون هؤلاء تخرّجوا بكفاءات ناقصة تجعلهم يواجهون الكثير من المشاكل و تجعلهم يحتاجون للمساعدة و بالتّالي نجدهم يمارسون أعمالهم بمشاعر سلبية ، الأمر الذي ينعكس بالسّلب على سلوكياتهم و أسلوب تعاملهم مع زملائهم و هو الأمر الذي يفسّره النّسبة العالية الّتي مثّلوها في قلة الإحترام الموجودة بينهم وبين زملائهم في مكان العمل و بالتّالي ينعدم وجود الانسجام بينهم . كما توضّح لدينا كذلك لماذا كانت نسبة عدم انسجام الشّباب - الذين تدربوا مع زملائهم بسبب أنّ التدريب يتطلّب ذلك - أعلى من نسبة انسجامهم مع زملائهم في مكان العمل ، حيث أظهرت النّسب السّابقة الذّكر عند هذه الفئة أنّهم يمثّلون أقلّ نسبة في الإجابة الخاصّة بقلة الإحترام بينهم و بين زملائهم و النّميّة و الحسد و أعلى نسبة في الإجابة الخاصّة بغياب روح المسؤوليّة عند البعض.. فهؤلاء بما أنّ أعمالهم تتطلّب العمل الجماعي أي أنّهم أكثر النّاس احتكاكا و تعاملًا مع زملائهم في العمل و رغم ذلك فإنّ نسبة احترامهم لزملائهم كانت عالية لكن انعدام المسؤوليّة عند البعض هي الّتي خلقت عدم الانسجام عندهم .

- تحليل العلاقة : عند تطبيقنا لمعادلة معامل التوافق الملائم لمتغيّرات الجدول وجدنا قيمة الارتباط = - 0.32 ، أي أنّ الارتباط من نوع ارتباط عكسي ضعيف .

هذا معناه أنّ هناك ارتباط بين متغيّر كفيّة التدرّب و متغيّر الانسجام مع الزّملاء في مكان العمل ، غير أنّ هذا الارتباط يبقى ضعيفا .

إستنتاج الفرضية الثالثة :

من خلال تحليل جداول الفرضية الثالثة إحصائياً وسوسولوجياً إتضح لدينا صحّة هذه الفرضيّة ، أي وجدنا أنّ هناك علاقة بين كميّة التدرّب على وسائل العمل (آلات ، أجهزة ..) و الاندماج المهني ، حيث ثبت وجود علاقة بين كميّة تدرّب الشّباب على وسائل العمل أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين و صعوبة ممارستهم لمهنتهم ، فالشّباب الذين تدرّبوا على الآلات والأجهزة ...الخ بمفردهم لم يجدوا صعوبة في ممارستهم لمهنتهم بينما الذين تدرّبوا مع زملائهم لنقص في تلك الوسائل أغلبيّتهم بعد تخرّجهم وجدوا صعوبة في ممارستهم لمهنتهم، كما وجدنا أنّ الشّباب الذين تدرّبوا بمفردهم على تلك الوسائل لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي لتحسين مستواهم بينما الذين تدرّبوا مع زملائهم احتاجوا إلى تكوين إضافي سواءا كان كلي أو جزئي ، كما وجدنا أنّ الشّباب الذين تدرّبوا بمفردهم على تلك الوسائل (آلات أجهزة... الخ) كانت أغلبيّة مشاعرهم إيجابيّة أثناء ممارستهم لمهنتهم .

على عكس الشّباب الذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب نقص في الوسائل فهؤلاء أغلبيّة مشاعرهم أثناء ممارستهم لمهنتهم كانت تنّسم بالسّلبية . كما وجدنا أنّ الشّباب الذين تدرّبوا بمفردهم على تلك الأجهزة و الآلات ... أثناء فترة تكوينهم بتلك المراكز و المعاهد أغلبيّتهم انسجموا مع زملائهم في مكان العمل على عكس الشّباب الذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب نقص في تلك الوسائل حيث وجدنا أنّ هؤلاء لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل ، و عند تحليلنا للعلاقة بين متغيّر كميّة التدرّب على وسائل العمل (أجهزة آلات ..الخ) و الإنسجام أو عدمه في مكان العمل وجدنا أنّ الارتباط بين هذين المتغيّرين هو من نوع ارتباط عكسي ضعيف . و رغم أنّ فرضيّات البحث لا تتطلّب تحديد نوع العلاقة و الارتباط إلّا أنّه يمكن القول بأنّ العلاقة بين متغيّرات هذه الفرضيّة موجودة لكن يبقى من النّوع الضّعيف .

الجدول رقم 20 : يبيّن مدى كفاية فترة التّكوين بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وعلاقتها بعدم صعوبة ممارسة المتخرّجين منها لمهنتهم .

المجموع	عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة	وجود صعوبة في ممارسة المهنة	ممارسة المهنة / مدى كفاية فترة التّكوين
95 65.5%	74 74.7%	21 45.7%	كانت كافية
50 34.5%	25 25.3%	25 54.3%	كانت غير كافية
145 100%	99 100%	46 100%	المجموع

التّحليل الإحصائي : من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أنّ أغلبيّة الشّباب الذين كانت فترة تكوينهم بمراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين كافية لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج و قدّرت نسبتهم بـ : 74.7 % ، بينما الذين وجدوا منهم صعوبة في ممارسة مهنتهم مثّلوا نسبة أقل من الأولى قدّرت بـ : 45.7 % .

أمّا إذا لاحظنا الجدول من خلال فترة التّكوين التي كانت في نظر الشّباب غير كافية لتخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم، نجد أنّ هؤلاء معظمهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم و قدّرت نسبتهم بـ : 54.3 % ، بينما تقلّ هذه النّسبة لتصل إلى 25.3 % عند الذين لم يجدوا منهم صعوبة في ممارسة مهنتهم .

التّحليل السّوسولوجي :

من خلال نتائج الجدول يتّضح لنا جلياً أنّ الشّباب الذين كانت فترة تكوينهم كافية لتحصيل المعلومات و تعلّم المهارات اللّازمة التي تحتاجها تخصّصاتهم المهنية أغلبيتهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج، فهؤلاء حسب تصريحاتهم أنّ الفترة التي قضوها في تلك المراكز و المعاهد التي تكوّنوا بها كانت كافية لتعلّم كلّ ما تتطلّبه تخصّصاتهم المهنية من مهارة و كفاءة سواءً من اكتساب للمعلومات أو المهارة في استخدام وسائل العمل و تحمّل للمسؤوليّات .. الخ

وهذا ما يفسّر تلك النسبة العالية في عدم وجود صعوبة أثناء ممارستهم لمهنتهم. لكنّ الذي يحتاج منّا إلى تحليل و تفسير أكثر هو تلك الفئة من الشّباب التي وجدت صعوبة في ممارسة مهنتها و إذا ما أردنا تفسير هذه الصّعوبة نعود إلى السّؤال الذي طرحناه على المبحوثين والمتعلّق بسبب وجود تلك الصّعوبة أو إلى ماذا تعود صعوبة ممارستهم لمهنتهم ؟ فكانت الإجابة متنوّعة نذكر منها ثلاث أجوبة : - صعوبة المسؤولية التي يفرضها العمل .

- إتكالية الزّملاء و أنانيتهم و احتكار المعلومات من قبل العمّال الذين لديهم خبرة .

- ما وجدته في الميدان مخالف عن الذي تكوّنت عليه .

و إذا ما قارنّا نسب هذه الإجابات عند كلّ من الشّباب الذين رأوا بأنّ فترة تكوينهم كانت كافية وعند الشّباب الذين رأوا أنّ فترة تكوينهم لم تكن كافية ، نجد أنّ أعلى نسبة في هذه الإجابات سجّلت لدى الشّباب الذين كانت فترة تكوينهم غير كافية لتحصيل المعلومات و اكتساب المهارات التي يتطلّبها تخصّصهم المهني و قدرّت هذه النّسب ب: 60 % مثلثتها الإجابة الأولى المتعلّقة بصعوبة المسؤولية و 100 % مثلثتها الإجابة الثّانية المتعلّقة باتكالية الزّملاء و احتكار المعلومات من قبل العمّال الذين لديهم خبرة . و 80 % مثلثتها الإجابة الثّالثة المتعلّقة بأنّ ما وجدوه في الميدان مخالف عن الذي تكوّنوا عليه بالمركز أو المعهد . (أنظر الجدول رقم 19 الصّفحة الثّانية في الملاحق) .

ومن هنا تدلّ هذه النّسب على أنّ الشّباب الذين لم تكن فترة تكوينهم كافية أغلبيّتهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم لأنّهم لم يتكوّنوا كفاية حتّى يتعلّموا كيفيّة تحمّل المسؤولية التي يفرضها طبيعة تخصّصهم المهني ، و المهارات التي اكتسبوها كانت ناقصة و بالتّالي عند طلبهم للمساعدة كانوا يجدون صعوبة لأنّهم كانوا يقابلون بالرّفص و هذا ما تظهره إجاباتهم حول أنّ زملائهم الذين لديهم خبرة يحتكرون المعلومات لأنفسهم ، كذلك أغلبيّتهم وجدوا اختلاف بين ما تكوّنوا عليه وما وجدوه في عالم الشّغل ، فالفترة التي تكوّنوا فيها لم تمنح لهم الفرصة للإطّلاع على كلّ ما هو مستجدّ في مجال تخصّصهم . بينما تقلّ هذه الأسباب وتنعدم في بعض الأحيان عند الشّباب الذين رأوا أنّ فترة تكوينهم كانت كافية لتحصيل المعلومات واكتساب المهارات اللازمة ، فأغلبيّتهم لم يجدوا صعوبة

في ممارسة مهنتهم والذين وجدوا منهم صعوبة مثلت إجاباتهم عن أسباب الصعوبة نسبة أقل حيث قدرّت الإجابة الأولى بـ : 40 % و الإجابة الثانية - معدومة - أي و لا واحد منهم أجاب بها الإجابة الثالثة بـ : 20 % فقط . (لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 19 ص 02 في الملاحق). وفي الأخير يمكن القول: أنّ كفاية فترة التّكوين لها علاقة بعدم صعوبة ممارسة المهنة فكّما كانت الفترة التي يقضيها الشّباب في المراكز و المعاهد للتّكوّن كافية كلّما ساهم ذلك في اكتساب المهارات و الكفاءات اللاّزمة لممارسة المهنة بدون صعوبة و كلّما كانت الفترة غير كافية كلّما ساهم ذلك في ممارستهم لمهنتهم بصعوبة .

- **تحليل العلاقة :** لمعرفة نوع العلاقة التي تربط بين متغيّر مدى كفاية فترة التّكوين و وجود صعوبة أو عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة استخدمنا معامل الارتباط الملائم لهذين المتغيّرين و هو معامل الإقتران و بتطبيق المعادلة تحصّلنا على $r = -0.56$ ، هذا يعني أنّ هناك علاقة و ارتباط عكسي متوسّط بين المتغيّرين . فكّما كانت فترة التّكوين كافية كلّما قلّ وجود صعوبة في ممارسة المهنة و كلّما كانت فترة التّكوين غير كافية كلّما زادت الصّعوبة في ممارسة المهنة .

الجدول رقم 21 : يبيّن مدى كفاية فترة التّكوين بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وعلاقتها بعدم حاجة المتخرّجين منها إلى تكوين إضافي بعد ممارسة المهنة .

المجموع	عدم الحاجة إلى تكوين إضافي	الحاجة إلى تكوين إضافي		التكوين الإضافي مدى كفاية فترة التكوين
		كلي	جزئي	
95 65.5%	55 78.6%	04 57.1%	36 52.9%	كانت كافية
50 34.5%	15 21.4%	03 42.9%	32 47.1%	كانت غير كافية
145 100%	70 100%	07 100%	68 100%	المجموع

التحليل الإحصائي : توضّح نتائج الجدول أنّ فترة التّكوين التي قضاها الشّباب في مراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين و كانت كافية بالنّسبة لهم نجد أنّ أغليّتهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي بعد التخرّج و ممارسة المهنة و قدرّت نسبتهم بـ : 78.6% و هي تمثّل أعلى نسبة مقارنة بالّذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي ، حيث قدرّت نسبة الّذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي كلي بـ : 57.1% و الّذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي جزئي بـ : 52.9% .

بينما الشّباب الذين رأوا أنّ فترة تكوينهم بتلك المراكز و المعاهد لم تكن كافية لممارسة مهنتهم بعد التخرّج ، نجد أنّ أغليّتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي بعد ممارستهم لمهنتهم و قدرّت نسبتهم بـ : 47.1% بالنّسبة للّذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي جزئي و 42.9% بالنّسبة للّذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي كلي ، و تقلّ هذه النّسبة عند الّذين لم يحتاجوا منهم إلى تكوين إضافي لتصل إلى 21.4% فقط .

التحليل السّوسيوولوجي :

من خلال النّتايج الموضّحة في الجدول و التي تمّ قراءتها إحصائيّا تتّضح لنا العلاقة الموجودة بين كفاية فترة التّكوين و عدم الحاجة إلى التّكوين الإضافي حيث أظهرت النّتايج أنّ الشّباب الّذين كانت فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين كافية لتحصيل المعلومات و المهارات الّلازمة التي يتطلّبها تخصّصهم المهني ، أغليّتهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي . فهؤلاء كانت

الفترة التي قضاها في تلك المراكز والمعاهد كافية لاكتساب المهارات والمعلومات وتحمل للمسؤوليات وتعلم بما فيه كفاية لإتقان استخدام وسائل العمل من أجهزة وآلات... الخ ، و عليه لما تخرجوا و مارسوا مهنتهم وجدوا أنفسهم لديهم كل الكفاءة التي تتطلبها مهنتهم ، و عليه لم يكونوا بحاجة إلى التكوين الإضافي . أما الذين احتاجوا منهم إلى التكوين الإضافي سواءا كان جزئي أو كلي فقد مثلوا نسبة أقل وتعود أسباب هذا التكوين إلى حب الاستطلاع و التعلم وسجلت هذه الإجابة نسبة 64.7% . كذلك بسبب أن المؤسسة التي يعملون بها جلبت آلات و أجهزة حديثة تستوجب تكوين العمال عليها حتى يتم استخدامها و سجلت هذه الإجابة أعلى نسبة قدرت ب : 70.4% ولضعفهم في بعض الأعمال التي لم يتكفونوا عليها وسجلت أقل نسبة قدرت ب : 21.6% ومن أجل الترقية مثلت نسبة 50% و للاحتكاك مع من لديهم خبرة و مهارة مهنية بنسبة 50% أيضا .

(أنظر الجدول رقم 20 الصفحة الثانية في الملاحق) .

من خلال هذه النسب نستنتج أن هؤلاء احتاجوا إلى التكوين الإضافي بسبب الوسائل الحديثة التي كانت تجلبها المؤسسة التي يعملون فيها و التي تستوجب التكون عليها إضافة إلى ذلك حبهم للاستطلاع و التعلم أكثر جعلهم يطلبون هذا التكوين الإضافي وكذلك من أجل الترقية في المناصب التي يشغلونها... الخ لكن القليل منهم فقط الذين احتاجوا إلى تكوين إضافي بسبب ضعفهم في بعض الأعمال التي لم يتسنى لهم التكون فيها بالمركز أو المعهد .

أما إذا عدنا إلى تفسير النتائج المتعلقة بالشباب الذين كانت فترة تكوينهم غير كافية لتحقيق المعلومات واكتساب المهارات... الخ فهؤلاء كما رأينا أغلبيتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي و لنفس الأسباب السابقة الذكر، غير أننا لاحظنا أن أعلى نسبة مثلتها الإجابة المتعلقة بضعفهم في بعض الأعمال التي لم يتسنى لهم أن يتكفونوا عليها في المركز أو المعهد ، و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن تلك الفترة التي قضاها بالمركز و المعهد لم تكن كافية الأمر الذي انعكس بالسلب على أدائهم لمهامهم و إنجازهم للأعمال التي يكلفون بها ، و هذا ما يجعلنا نستنتج أن لكفاية فترة التكوين بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين علاقة بعدم حاجة المتخرجين منها إلى تكوين إضافي بعد ممارسة المهنة .

الجدول رقم 22 : يبيّن مدى كفاية فترة التّكوين بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وعلاقتها بشعور المتخرّجين منها أثناء ممارستهم لمهنتهم .

شعور المتخرج أثناء ممارسة المهنة	مدى كفاية فترة التكوين	القوة والقدرة والكفاءة المهنية	الحرية والتفاؤل بالمستقبل	الأمن والإستقرار	عدم الحرية والخوف من المستقبل	التعب وعدم القدرة والكفاءة المهنية	عدم الأمن والإستقرار	المجموع
كانت كافية	35	33	14	02	06	05	95	65.5%
كانت غير كافية	13	20	07	04	04	02	50	34.5%
المجموع	48	53	21	06	10	07	145	100%

التحليل الإحصائي : من خلال القراءة الإحصائية الأولية للجدول نلاحظ أنّ الشّباب الذين رأوا أنّ فترة تكوينهم بمراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين كانت كافية لممارسة مهنتهم بعد التخرّج نجد أنّ مشاعرهم كانت أغلبيّتها تتّسم بالإيجابية وتظهر عند الشّعور بالقوّة والكفاءة المهنية بنسبة 72.9 % و عند الشّعور بالحرية والتفاؤل بالمستقبل بـ : 62.3 % ، و عند الشّعور بالأمن والاستقرار بـ : 66.7 % .

و العكس تماما نجده عند الشّباب الذين رأوا أنّ فترة تكوينهم لم تكن كافية لممارسة مهنتهم بعد التخرّج ، حيث نجد أنّ أغلبيّتهم كان شعورهم يتّسم بالسّلبية ويظهر عند الشّعور بعدم الحرّية والخوف من المستقبل بنسبة قدرّت بـ : 66.7 % و عند الشّعور بالتعب وعدم القدرة والكفاءة المهنية بنسبة 40 % و أمّا الذين كان شعورهم إيجابي فنجد أنّهم يمثّلون أقل نسبة قدرّت بـ : 33.3 % بالنّسبة للذين شعروا بالحرّية والتفاؤل بالمستقبل ونسبة 27.1 % بالنّسبة للذين شعروا بالقوّة والقدرة والكفاءة المهنية .

التّحليل السّوسيلوجي :

توضّح هذه النتائج التي تمّ قراءتها على الجدول أنّ أغلبية الشّباب الذين كانت فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين كافية لتحصيل المعلومات و اكتساب المهارات اللازمة التي يتطلّبها تخصّصهم المهني كان شعورهم إيجابى أثناء ممارستهم لمهنتهم ، هؤلاء أظهروا كفاءتهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم ، كما أنّهم لم يطلبوا المساعدة كثيرا من زملائهم فحسب ما صرّح به المبحوثين أنّ تلك الفترة التي قضوها بتلك المراكز والمعاهد كانت كافية لتخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم بكلّ أريحية الأمر الذي يجعل نسبة طلبهم للمساعدة أقلّ من نسبة عدم طلبهم للمساعدة (أنظر الجدول رقم 21 الصّفحة الثّانية في الملاحق) خاصّة و نحن نعلم أنّ في بعض الأحيان يقابل طلب المساعدة من بعض الزّملاء بالرّفّض لعدّة أسباب و إن اختلفت الأسباب و تعدّدت يبقى تأثيرها على نفسيّة طالبها واضحا ممّا يخلق لديهم المشاعر السّلبية ، هؤلاء الشّباب بما أنّ فترة تكوينهم كانت كافية لتخرّجهم بمهارات جعلتهم يمارسون مهامهم بسهولة ، فلم يحتاجوا إلى الكثير من المساعدة وبالتالي كانت مشاعرهم الإيجابية أكثر منها سلبية كالشّعور بالقوّة و القدرة والكفاءة المهنيّة و الحرّية و التّفاؤل بالمستقبل وبالأمن و الإستقرار .

أمّا إذا عدنا إلى تفسير النتائج المتعلّقة بالشّباب الذين لم تكن فترة تكوينهم كافية و كان أغلبية شعورهم يتّسم بالسّلبية ، فنجد أنّ هؤلاء أغليبتهم كانوا يطلبون المساعدة من زملائهم ، و حسب تصريح المبحوثين أحيانا ما تقابل طلباتهم بالرّفّض أو بأساليب توحى بذلك الأمر الذي يجعلهم يشعرون بتلك المشاعر السّلبية ، و قد قدرّت نسبة طلب هؤلاء للمساعدة بـ : 34.8 % بينما تقلّ هذه النّسبة عند الذين لم يطلبوا المساعدة لتصل إلى 30.8% (أنظر الجدول رقم 22 ص 02 في الملاحق). كذلك نجد أنّ هؤلاء الشّباب لا يتلقّون الثّناء على انجازاتهم المهنيّة ممّا يجعلهم يشعرون بمختلف المشاعر السّلبية كالشّعور بالخوف من المستقبل أو الشّعور بالتعب و عدم الكفاءة أو عدم الأمن و الإستقرار ، و قد بيّنت النتائج أنّ نسبة 100 % من هؤلاء الشّباب لا يتلقّون الثّناء على أعمالهم بسبب ضعفهم في بعض الأعمال و لنقص كفاءتهم المهنيّة ، و على العكس تماما نجده بالنّسبة للشّباب الذين كانت فترة تكوينهم كافية لا نجد ولا واحد منهم أجاب بهذا السّبب بل كانت

إجابتهم بأن المسؤولين عليهم لا يقتنعون بالقليل بل يريدون المزيد و الأفضل ومثلت هذه الإجابة نسبة 75% كذلك أنّ ثقافة الثناء لا توجد بمؤسستهم ومثلت نسبة 66.7% (أنظر الجدول رقم 22 الصّفحة الثانية في الملاحق) . وبالتالي هذا دليل آخر عن مصدر تلك المشاعر السّلبية التي كان أغلبيّتها عند الشّباب الذين كانت فترة تكوينهم غير كافية .

الجدول رقم 23: يبيّن مدى كفاية فترة التّكوين بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وعلاقتها بانسجام المتخرّجين منها مع زملائهم في مكان العمل .

الإنسجام في مكان العمل / مدى كفاية فترة التّكوين	وجود إنسجام مع الزملاء في مكان العمل	عدم وجود إنسجام مع الزملاء في مكان العمل	المجموع
كانت كافية	89 67.4%	06 46.2%	95 65.5%
كانت غير كافية	43 32.6%	07 53.8%	50 34.5%
المجموع	132 100%	13 100%	145 100%

التّحليل الإحصائي : من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أنّ الشّباب الذين رأوا أنّ فترة تكوينهم بمراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين كانت كافية لممارسة مهنتهم بعد التّخرج ، نجد أنّ أغلبيّتهم انسجموا مع زملائهم في مكان العمل بنسبة قدرّت بـ : 67.4% بينما تقلّ هذه النّسبة عند الذين لم ينسجموا منهم مع زملائهم في مكان العمل لتصل إلى 46.2% . وعلى العكس تماما نجده عند الشّباب الذين رأوا أنّ فترة تكوينهم لم تكن كافية لممارسة مهنتهم بعد تخرّجهم ، حيث نجد أنّ أغلبيّتهم لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل ممثّلين نسبة قدرّت بـ : 53.8% بينما تقلّ لتصل إلى 32.6% بالنّسبة للذين انسجموا منهم مع زملائهم في بالنّسبة للذين انسجموا منهم مع زملائهم في مكان عملهم .

التّحليل السّوسيوولوجي :

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أنّ هناك علاقة بين كفاية فترة التّكوين و الإنسجام مع الزّملاء في مكان العمل حيث أظهرت النّتائج أنّ أغلبيّة الشّباب الذين كانت فترة تكوينهم - بمراكز ومعاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين - كافية قد انسجموا مع زملائهم في مكان العمل و يعود ذلك إلى وجود توافق بينهم و بين زملائهم في العمل خاصّة و أنّنا رأينا سابقا النّسبة العالية للذين يقدّمون منهم المساعدة لزملائهم في مكان العمل ، كما أنّ دليل انسجامهم يمكن ملاحظته

في قلة المشاكل التي يواجهونها معهم، فمن خلال طرحنا السؤال عن نوعية المشاكل التي واجهها المبحوثين في عملهم لا حظنا أن الإجابة تنوعت لكن أعلى نسب الإجابات كانت عند الشباب الذين كانت فترة تكوينهم غير كافية بينما تقل نسب تلك الإجابات عند الشباب الذين كانت فترة تكوينهم كافية لتحصيل المعلومات و اكتساب المهارت اللازمة لأداء تخصصاتهم المهنية . نذكر من بين تلك الإجابات عن نوعية تلك المشاكل : الكذب و الإحتيال في إعطاء المعلومات عدم التفاهم مع الزملاء ... تكلفي بمهام خارج مجال اختصاصي ... صعوبة إيجاد حل للمشاكل ... ضغط المسؤولين و كثرة العمل ... الخ . (لمزيد من المعلومات عن تلك الإجابات و نسبها المؤوية أنظر الجدول رقم 23 الصفحة الثانية في الملاحق) .

و في الأخير يمكن القول : أن الشباب الذين كانت فترة تكوينهم كافية كانت نسبة انسجامهم مع زملائهم أكبر من عدم انسجامهم ، لأن هؤلاء كانوا أقل نسبةً للعرضة للمشاكل مع زملائهم في العمل و أكثر مساعدةً لهم . بينما الشباب الذين لم تكن فترة التكوين بالنسبة لهم كافية كانت نسبة انسجامهم مع زملائهم أقل من عدم انسجامهم و كانوا أكثر عرضة للمشاكل وأكثر طلباً للمساعدة .

- تحليل العلاقة بين المتغيرين : لتحليل العلاقة بين متغير مدى كفاية فترة التكوين و الإنسجام أو عدمه مع الزملاء في مكان العمل نقوم بحساب معامل الارتباط ، ومعامل الارتباط الملائم لهذين المتغيرين هو معامل الإقتران الذي سبق لنا شرحه .

بتطبيق المعادلة تحصلنا على $r = 0.41$ ، هذا يعني أن الارتباط الموجود بين المتغيرين هو : ارتباط طردي متوسط . بمعنى أن الارتباط الموجود بين مدى كفاية فترة التكوين و الإنسجام مع الزملاء في مكان العمل أو عدمه هو ارتباط متوسط و بالتالي العلاقة موجودة لكنها من النوع المتوسط .

إستنتاج الفرضية الرَّابِعة :

من خلال عرضنا لجداول الفرضية الرَّابِعة و تحليلها إحصائيًا و سوسيولوجيًا تأكّد لنا صحّة هذه الفرضية ، حيث توصّلنا إلى وجود إرتباط وثيق بين مدى كفاية فترة التّكوين و الإندماج المهني أي ثبت وجود علاقة بين مدى كفاية فترة التّكوين و وجود صعوبة في ممارسة المهنة أو عدم وجودها ، بمعنى وجدنا أنّ الشّباب الذين رأوا بأنّ فترة التّكوين كانت كافية لتحصيل المعلومات و التخرّج بالكفاءات اللازمة أغلبيّتهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم ، على عكس الشّباب الذين رأوا بأنّ فترة التّكوين لم تكن كافية لهم فهؤلاء وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم .

كما وجدنا أنّ الشّباب الذين كانت فترة تكوينهم كافية حسب رأيهم أغلبيّتهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي و الذين احتاجوا منهم إلى تكوين كان سببه حب الإطلاع و من أجل التّرقية ، على عكس الشّباب الذين كانت فترة تكوينهم غير كافية فهؤلاء أغلبيّتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي سواء كان تكوينًا كليًا أو جزئيًا و الغاية منه هو تحسين مستواهم لضعفهم في بعض الأعمال ... الخ .

كما وجدنا

أنّ هناك علاقة و ارتباط بين الشّباب الذين كانت فترة تكوينهم كافية و شعورهم أثناء ممارستهم لمهنتهم ، فهؤلاء أغلبيّة مشاعرهم كانت إيجابية تمثّلت في الإحساس بالقوّة و القدرة و الكفاءة و الإحساس بالأمن و الإستقرار .. على عكس الشّباب الذين لم تكن فترة تكوينهم كافية بالنّسبة لهم ، فهؤلاء أغلبيّة مشاعرهم كانت سلبية أثناء ممارستهم لمهنتهم .

كما وجدنا هناك علاقة و ارتباط بين مدى كفاية فترة التّكوين و الإنسجام أو عدمه مع الزّملاء في مكان العمل ، حيث وجدنا أنّ الشّباب الذين صرّحوا بأنّ فترة تكوينهم كانت كافية أغلبيّتهم انسجموا في مكان العمل على عكس الشّباب الذين صرّحوا بأنّ فترة تكوينهم لم تكن كافية فهؤلاء لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل . وقد رأينا أنّ هذه العلاقة و الإرتباط الموجود بين هذين المتغيّرين الأخيرين هو ارتباط من النّوع الطّردني المتوسّط .

الفصل السابع

العلاقة بين طبيعة البرنامج التكويني ومدى فهمه بالاندماج المهني

* تمهيد :

في هذا الفصل سنحاول دراسة و تحليل نتائج **الفرضية الخامسة** و التي مفادها أنّ : لطبيعة البرنامج التكويني المُقدّم في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين علاقة باندماج الشّباب المتخرّج منه في مهنتهم . و سنحاول دراسة و تحليل نتائج **الفرضية السادسة** و التي مفادها أنّ : مدى فهم المُتخرّجين لموضوعات البرنامج المُقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين له علاقة باندماجهم في مهنتهم .

و تحتوي فرضيتنا على متغيّرين مستقلّين هما :

- طبيعة البرنامج التكويني ، - مدى فهم موضوعات البرنامج التكويني .

* طبيعة البرنامج التكويني :

- برنامج يغلب عليه الطّابع النظري .

- برنامج يغلب عليه الطّابع التطبيقي .

- برنامج تساوى بين التّظري و التّطبيقي .

* مدى فهم موضوعات البرنامج التكويني :

- وجود صعوبة في فهم موضوعات البرنامج التكويني .

- عدم وجود صعوبة في فهم موضوعات البرنامج التكويني .

و تشترك الفرضيتين في متغير تابع واحد وهو الاندماج المهني .

* الاندماج المهني : ومؤشّراته هي :

- عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة .

- عدم الحاجة إلى تكوين إضافي .

- الشّعور الإيجابي أثناء ممارسة المهنة .

- وجود الإنسجام في مكان العمل .

و يجدر الإشارة هنا إلى أنّه تمّ وضع مؤشّرات للاندماج المهني حسب مفهومنا الإجرائي للاندماج

المهني المذكور في عنصر تحديد المفاهيم و حسب الهدف من البحث .

الجدول رقم 24 : يبيّن طبيعة البرنامج التكويني في مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقته بصعوبة ممارسة المتخرجين منها لمهنتهم .

طبيعة البرنامج التكويني	ممارسة المهنة	وجود صعوبة في ممارسة المهنة	عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة	المجموع
يغلب عليه الطابع النظري	21.7%	10	17.2%	18.6%
يغلب عليه الطابع التطبيقي	37%	17	23.2%	27.6%
التساوي بينهما	41.3%	19	59.6%	53.8%
المجموع	100%	46	100%	145

التحليل الإحصائي : من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أنّ أغلبية الشباب الذين تساوى برنامج تكوينهم بين الطابع النظري والتطبيقي أثناء فترة تكوينهم بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التخرج ممثلين أعلى نسبة قدرت بـ : 59.6 % ، بينما تقلّ هذه النسبة عند الذين وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم حيث وصلت إلى نسبة 41.3 % ، بينما بينما الشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع التطبيقي نجد أنّ أغليّتهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بنسبة قدرت بـ : 37 % و تقلّ عند الذين لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم لتصل إلى 23.2 % .

أمّا الشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع النظري ، فنجد أنّ أغليّتهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم ممثلين نسبة قدرت بـ : 21.7 % بينما الذين لم يجدوا منهم صعوبة في ممارسة مهنتهم مثّلوا نسبة أقلّ قدرت بـ : 17.2 % .

التحليل السوسيلوجي :

من خلال النتائج التي تمّ قراءتها إحصائيًا يتوضّح لدينا تلك العلاقة الموجودة بين طبيعة البرنامج التكويني وصعوبة ممارسة المهنة ، حيث لاحظنا أنّ الشباب الذين تكوّنوا أثناء فترة تكوينهم بمراكز

و معاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين على البرنامج الّذي غلب عليه الطّابع النّظري ، أغلبيتهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم و تعود تلك الصّعوبة إلى أنّ هؤلاء الشّباب لم يتكوّنوا كفاية على الإتّصال المباشر بوسائل العمل الّتي يفرضها عليهم تخصّصهم المهني كالأجهزة والآلات ...أثناء فترة تكوينهم وبالتالي لم يجدوا سهولة في العمل على مثل تلك الأجهزة في مكان عملهم . وللتأكّد من ذلك سألناهم عن سبب عدم سهولة عملهم على تلك الأجهزة والآلات في مكان عملهم ، فكانت إجابتهم بأنّ :

- الآلات كانت أكثر تطوّرًا من الّتي تكوّنوا عليها بالمراكز والمعاهد ومثّلت هذه الإجابة أقلّ نسبة قدرّت بـ : 18.2 % .

- لم أمارس التّدريب التّطبيقي في مركز التّكوين مدّة كافية و مثّلت هذه الإجابة أعلى نسبة قدرّت بـ : 60 % .

- عدم امتلاكي القدرة الجسديّة الكافية لتحديّ بعض الصّعوبات الّتي يفرضها استخدام هذه الأجهزة ، مثّلت نسبة 33.3 % .

- لعدم توقّر المكان الّذي يعملون به على الأجهزة وبالتالي يضطّرون للعمل على أجهزة زملائهم لأداء عملهم، ومثّلت هذه الإجابة كذلك نسبة 33.3% (أنظر الجدول رقم 24 ص 02 في الملاحق). من خلال هذه النّسب نلاحظ أنّ أعلى نسبة تظهر عند الإجابة الّتي تقول أنّه لم يمارس التّدريب التّطبيقي في مركز التّكوين مدّة كافية ، و هو السّبب الّذي جعلهم لا يجدون سهولة في العمل على هذه الوسائل في مكان عملهم وبالتالي ممارستهم لمهنتهم كانت صعبة .

ومن هنا نلاحظ أنّ هؤلاء الشّباب الّذين تكوّنوا على البرنامج الّذي غلب عليه الطّابع النّظري ، لم يكتسبوا المهارات الّلازمة الّتي تحتاجها تخصّصاتهم المهنيّة لأنّ المهارة والكفاءة تحتاج إلى التعلّم والتّطبيق و تكرار ذلك التّطبيق ، فكما قال ابن خلدون أنّه يتمّ تعلّم الصّنائع عن طريق المشاهدة المباشرة و التّطبيق و تكرار هذا التّطبيق أفضل و أدقّ من تعلّمها عن طريق التّعلم النّظري و يظهر ذلك في قوله : ((والمَلَكَةُ صِفَةُ رَاسِحَةٍ تَحْصُلُ عِنْدَ اسْتِعْمَالِ ذَلِكَ الْفِعْلِ وَتُكَرَّرُهُ

مَرَّةً بَعْدَ أُخْرَى حَتَّى تَرُسَخَ صُورَتُهُ ...) ¹ . لذلك هؤلاء الشَّبَاب الذين كان أغلبِيَّة برنامجهم التَّكويني يمتاز بالطَّابع النَّظري لم يجدوا علاقة بين ما تَعَلَّموه و ما يمارسونه في مكان عملهم، حيث وضَّحت النَّتائج المتعلَّقة بإجابة المبحوثين على السَّؤال :

هل توجد علاقة بين ما تَعَلَّمته و ما تمارسه في الميدان في تخصَّصك المهني، كانت إجابة هؤلاء بلا لم يجدوا علاقة و مثَّلت هذه الإجابة عندهم أعلى نسبة قدَّرت ب : 28.6 % بينما تقلَّ عند الَّذِينَ أجابوا منهم بنعم لتصل إلى 16.7% (أنظر الجدول رقم 25 الصَّفحة الثَّانية في الملاحق) . و هذا دليل آخر على أنَّ البرنامج النَّظري لا يمنح للمتكوِّن عليه الفرصة للاحتكاك بالمجال التَّطبيقي أي بعالم الشَّغل حتَّى يتعرَّف على المهام و الوسائل التي سيعمل عليها في المستقبل أثناء ممارسته لمهنته .

أمَّا إذا عدنا إلى تفسير النَّتائج المتعلَّقة بالشَّبَاب الذين تكوَّنوا على البرنامج الذي يغلب عليه الطَّابع التَّطبيقي نجد العكس ، حيث وضَّحت النَّتائج أنَّ أغلبِيَّة هؤلاء الشَّبَاب يتخرَّجون بالمهارات اللَّازمة لممارسة مهنتهم بسبب احتكاكهم المباشر بالميدان أي تطبيق كلِّ ما تَعَلَّموه في النَّظري ، كما نجد أنَّ أغلبِيَّتهم وجدوا علاقة بين ما تَعَلَّموه أثناء فترة تكوينهم بالمراكز و المعاهد و ما يمارسونه في مكان عملهم ، حيث مثَّلت إجابتهم حول هذا الموضوع أي بوجود العلاقة نسبةً قدَّرت ب : 28.9% و الإجابة بنوعاً ما ب : 33.3 % بينما تقلَّ نسبة إجابتهم بلا ، أي بعدم وجود العلاقة لتصل إلى 21.4 % (أنظر الجدول رقم 25 الصَّفحة الثَّانية في الملاحق) كما أنَّ هؤلاء الشَّبَاب الَّين تكوَّنوا على برنامج غلب عليه الطَّابع التَّطبيقي أغلبِيَّتهم وجدوا سهولة في العمل على الأجهزة و الآلات في مكان عملهم ، أمَّا الَّذِينَ لم يجدوا منهم سهولةً في العمل عليها مثَّلوا نسبة أقل و ذلك لعدَّة أسباب تمَّ ذكرها سابقاً ، لكن سجَّلوا فيها نسباً مئويَّة أقل و أعلى نسبة تظهر عند الإجابتين التَّاليتين :

- لعدم توفَّر الأجهزة في المكان الذي يعملون به فيضطَّرون للعمل على أجهزة زملائهم، و مثَّلت نسبةً قدَّرت ب : 66.7% .

1- ابن خلدون ، (عبد الرَّحمان) ، مرجع سبق ذكره ، ص 405 .

- الآلات التي تستخدمها المؤسسات التي يعملون بها هي آلات أكثر تطوراً من التي تكونوا عليها في المراكز و المعاهد ، و قدّرت نسبة هذه الإجابة ب : 36.4% . (أنظر الجدول رقم 24 ص 02 في الملاحق). و هذا دليل على أنّ الشباب الذين تكونوا على البرنامج التطبيقي و لم يجدوا سهولة في العمل على تلك الأجهزة أغلبيتهم لم يكن بسبب عدم تدريبهم التطبيقي عليها أثناء فترة التكوين بل كان بسبب أنّ المؤسسة التي يعملون بها جلبت وسائل حديثة تفرض التدرّب عليها و لأنّ المكان الذي يعملون به تنقصه الأجهزة ممّا يظطرّهم للعمل مع زملائهم .

أمّا الشباب الذين كان برنامج تكوينهم متساوي بين التطبيقي والنّظري ، فهؤلاء كذلك لم يجدوا صعوبة في العمل على تلك الأجهزة و لكن ليس بالقدر الذي كان عند الشباب الذين تكونوا على البرنامج التطبيقي. (لمزيد من المعلومات إطلع على الجدول رقم 24 ص 02 في الملاحق).

و في الأخير يمكن القول أنّ : لطبيعة البرنامج التكويني علاقة بصعوبة أو عدم صعوبة ممارسة المهنة ، إذ كلّما كان البرنامج يغلب عليه الطّابع النّظري كلّما كانت هناك صعوبة في ممارسة المهنة وكلّما غلب على البرنامج الطّابع التطبيقي أو تساوى بينهما كلّما قلّت الصّعوبة في ممارسة المهنة .

الجدول رقم 25 : يبيّن طبيعة البرنامج التكويني في مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقته بعدم حاجة المتخرجين منها إلى تكوين إضافي بعد ممارسة المهنة .

المجموع	عدم الحاجة إلى تكوين إضافي	الحاجة إلى تكوين إضافي		طبيعة البرنامج التكويني
		كلي	جزئي	
27 18.6%	11 15.7%	02 28.6%	14 20.6%	يغلب عليه الطابع النظري
40 27.6%	13 18.6%	01 14.3%	26 38.2%	يغلب عليه الطابع التطبيقي
78 53.8%	46 65.7%	04 57.1%	28 41.2%	التساوي بينهما
145 100%	70 100%	07 100%	68 100%	المجموع

التحليل الإحصائي : توضّح نتائج الجدول أنّ الشّباب الذين تكوّنوا أثناء فترة تكوينهم بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين على برنامج غلب عليه الطابع النظري و احتاجوا إلى تكوين إضافي ، مثّلوا نسبة أعلى من الذين لم يحتاجوا منهم إلى تكوين إضافي ، حيث تقدّر نسبة الذين احتاجوا إلى تكوين إضافي كليّ بـ : 28.6 % و 20.6 % مثّلها الشّباب الذين احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي ، بينما تقلّ هذه النسبة لتصل إلى 15.7 % عند الذين لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي . أمّا إذا عدنا إلى الشّباب الذين تكوّنوا على البرنامج الذي غلب عليه الطابع التطبيقي فنجد أنّ أغليّتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي فقط بنسبة قدرّت بـ : 38.2 % و أمّا الذين لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي فمثّلوا نسبة قدرّت بـ : 18.6 % بينما الذين احتاجوا منهم إلى إضافي كليّ فمثّلوا نسبة أقل قدرّت بـ : 14.3 % .

وفيما يخصّ الشّباب الذين تكوّنوا على برنامج تساوى بين النظري والتطبيقي ، نجد أنّ أغليّتهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي ممثّلين أعلى نسبة قدرّت بـ : 65.7 % بينما تقلّ هذه النسبة عند الذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي كليّ بنسبة قدرّت بـ : 57.1 % .

التحليل السوسيولوجي :

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أنّ الشباب الذين غلب على برنامج تكوينهم الطابع النظري أغلبيتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي كليّ ثم جزئي بينما الذين لم يحتاجوا منهم إلى تكوين إضافي مثّلوا نسبة أقل ، وتعود أسباب حاجتهم إلى التكوين الإضافي إلى أنّ هؤلاء لم يثبتوا كفاءتهم وفعاليتهم في أداء المهام الموكلة إليهم ، فنجد أنّ مستوى تدخلاتهم دون المستوى المطلوب لأنّ معظم التكوين الذي تلقّوه قبل تخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم كان نظرياً يفتقر إلى ذلك التطبيق أي الإحتكاك المباشر بوسائل العمل من آلات واجهزة .. الخ وبالتالي يضطرون إلى القيام بالتكوين الإضافي يحسّنون من خلاله نقاط الضعف فيهم التي اكتشفوها أثناء ممارستهم لتخصّصاتهم المهنية و حتّى نتأكّد من أنّ سبب حاجتهم للتكوين الإضافي الكليّ و الجزئي له علاقة بميزة البرنامج الذي تكوّنوا عليه قمنا بطرح السؤال عليهم إلى ماذا تعود حاجتهم إلى التكوين الإضافي فنجد أنّهم أجابوا بعدّة إجابات لكن أعلى نسبة إجابة سجّلت كانت في الجواب التالي :

- من أجل الإحتكاك مع من لديهم خبرة ومهارة مهنية بنسبة قدرت ب : 50 % .

- لضعفي في بعض الأعمال التي لم أتكوّن عليها بالمركز والمعهد ومثّلت نسبة 34.8 % .

أمّا الأسباب الأخرى فمثّلت أقلّ نسبة (أنظر الجدول رقم 26 الصفحة الثانية في الملاحق) .

هذين السببين يدلّان على أنّ هؤلاء الشباب الذين كان تكوينهم يغلب عليه الطابع النظري تخرّجوا بمستوى ضعيف إنعكس هذا الأخير على مسارهم المهني و يظهر ذلك في ضعفهم في إنجاز بعض الأعمال والتي لم يتكوّنوا عليها بالمركز أو المعهد ، كذلك نجدهم يطالبون بالتكوين الإضافي حتّى يكون لديهم إحتكاك مع من لديهم خبرة أكثر منهم لتحسين مستواهم . أمّا الشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع التطبيقي فقد أظهرت النتائج الإحصائية أنّهم احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي ، أي النسبة الأعلى كانت عند الذين احتاجوا إلى تكوين إضافي جزئي وتليها الذين لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي. و حتّى نعرف سبب حاجة هؤلاء الشباب للتكوين الإضافي الجزئي رغم تكوينهم التطبيقي نعود إلى تلك الإجابات عن السؤال الذي طرحناه عن سبب الحاجة إلى

التكوين الإضافي فوجدنا أنّ أعلى نسبة سجّلتها إجاباتهم كانت في الإجابة المتعلقة بحبّ الإستطلاع والتّعلم بنسبة قدرّت بـ : 70.6 % تليها إجاباتهم بـ : ضعفهم في بعض الأعمال و مثّلت نسبة 30% ثم الإجابة الأخيرة التي يقولون فيها أنّ المؤسسة التي يعملون بها جلبت وسائل حديثة و متطورة تحتاج إلى التّكوّن عليها لاستخدامها . و بالتّالي نلاحظ أنّ أغلبيّة هؤلاء الشّباب الذين احتاجوا إلى تكوين إضافي لم يكن السّبب هو ضعفهم في بعض الأعمال و إنّما هو حبّهم للإستطلاع و حبّهم للتّعلم و اكتساب المزيد من الخبرات .

أمّا الشّباب الذين تساوى برنامج تكوينهم بين النّظري و التّطبيقي فهؤلاء كذلك نجد أنّ النّسبة الأعلى كانت عند الذين لم يحتاجوا منهم إلى تكوين إضافي أمّا الذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي فكانت أعلى نسبة تظهر في إجابة : من أجل التّرقية و مثّلت نسبة 100 % . ثمّ تليها الإجابة بـ : دخول وسائل حديثة و متطورة في المؤسسة تحتاج إلى التّكوّن عليها . (لمزيد من المعلومات إطلّع على الجدول رقم 26 السابق الذّكر ص 02 في الملاحق) .

و هكذا نلاحظ أنّ طبيعة البرنامج التّكويني لها علاقة بالحاجة أو عدم الحاجة إلى تكوين إضافي ، إذ كلّما كان تكوين الشّباب بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين على برنامج غلب عليه الطّابع النّظري كلّما ساهم ذلك في حاجتهم إلى التّكوين الإضافي ، وكلّما كان تكوين الشّباب بتلك المراكز و المعاهد على برنامج غلب عليه الطّابع التّطبيقي أو تساوى بينهما كلّما ساهم ذلك في حاجتهم للتّكوين الإضافي .

الجدول رقم 26 : يبيّن طبيعة البرنامج التكويني في مراكز ومعاهد التكوين و التعليم المهنيين وعلاقته بشعور المتخرج منه أثناء ممارسته لمهنته .

شعور المتخرج أثناء ممارسة المهنة / طبيعة البرنامج التكويني	القوة والقدرة والكفاءة المهنية	الحرية والتفاؤل بالمستقبل	الأمن والاستقرار	عدم الحرية والخوف من المستقبل	التعب وعدم القدرة والكفاءة المهنية	عدم الأمن والاستقرار	المجموع
يغلب عليه الطابع النظري	06 12.5%	06 11.3%	05 23.8%	03 50%	03 30.3%	04 57.1%	27 18.6%
يغلب عليه الطابع التطبيقي	16 33.3%	15 28.3%	04 19%	01 16.7%	03 30%	01 14.3%	40 27.6%
التساوي بينهما	26 54.2%	32 60.4%	12 57.1%	02 33.3%	04 40%	02 28.6%	78 53.8%
المجموع	48 100%	53 100%	21 100%	06 100%	10 100%	07 100%	145 100%

التحليل الإحصائي : يتّضح من خلال الجدول أنّ الشّباب الذين تكوّنوا في مراكز التّكوين و التّعليم المهنيين على برنامج تساوى بين النظري و التطبيقي أغلبية مشاعرهم كانت إيجابية و تظهر عند شعور بالحرية و التفاؤل بالمستقبل 60.4 % و عند الشعور بالأمن و الاستقرار 57.1 % و عند الشعور بالقوة والقدرة والكفاءة المهنية بـ : 54.2 % ، بينما تقلّ هذه النّسب عند الذين شعروا منهم بمشاعر سلبية و تظهر عند الشعور بعدم الحرية و الخوف من المستقبل بـ : 33.3 % و عند الشعور بالأمن و الاستقرار بـ : 28.6 % .

أمّا إذا عدنا إلى الشّباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطّابع النظري فنجد أنّ أغليّتهم كان شعورهم يتّسم بالسّلبية و يظهر ذلك عند الشعور بعدم الأمن و الإِستقرار بـ : 57.1 % و عند الشعور بعدم الحرّية و الخوف من المستقبل بنسبة 50% و عند الشعور بالتّعب و عدم القدرة و الكفاءة المهنيّة بـ : 30.03 % ، بينما تقلّ هذه النّسب عند الذين شعروا منهم بمشاعر إيجابية

و تظهر عند الشّعور بالأمن و الاستقرار بنسبة 23.8 % و عند الشّعور بالقوّة و القدرة و الكفاءة المهنية بـ : 12.5 % و عند الشّعور بالحرية و التفاؤل بالمستقبل بنسبة 11.3 % .

التحليل السوسيولوجي :

من خلال نتائج الجدول يتّضح لنا ذلك الاختلاف الموجود في مشاعر الشّباب المتخرّج من مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين و الممارس لمهنته ، تلك المشاعر التي لها علاقة بطبيعة البرنامج الذي تكوّنوا عليه أثناء فترة تكوينهم بها. فالشّباب الذين تكوّنوا على البرنامج الذي غلب عليه الطّابع النظري أغلبية مشاعرهم كانت سلبيةّة ، هؤلاء كما رأينا سابقا وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بسبب ضعفهم و عجزهم أحيانا في أداء المهام الموكلة إليهم ، أو إنجازها و لكن ليس في وقتها المحدّد ، ممّا يجعلهم يتعرّضون للتوبيخ من مسؤوليهم أو عدم الرّضى ممّن يتعاملون معهم أو رفض أعمالهم و طلب إعادة العمل عليها ... الخ .

هؤلاء مع اختلاف تخصصّاتهم و أماكن ممارستهم لمهنتهم نجدهم غالبا ما يحتاجون للمساعدة فيضطّرون لطلبها ممّن لديهم خبرة أكثر منهم ، وهناك من يطلبها باستمرار ، ونحن نعلم أنّ طلب المساعدة قد يُقابل إمّا بالقبول أو بالرّفض أو بأساليب تُوحي بكليهما ، الأمر الذي يجعل هؤلاء الشّباب يحسّون بتلك المشاعر السّلبيةّة و قد مثّلت نسبة طلبهم للمساعدة بـ : 18.9 % بينما تقلّ هذه النّسبة عند الذين لم يطلبوا المساعدة لتصل إلى 15.4 % . (أنظر الجدول رقم 27 الصّفحة 02 في الملاحق) . و من بين هاته المشاعر السّلبيةّة التي شعر بها هؤلاء الشّباب الإحساس بالضعف و عدم الكفاءة و عدم الحرية في العمل والخوف من المستقبل والشّعور بعدم الأمن والاستقرار في المكان الذي يمارسون فيه مهنتهم .

و العكس تماما نجده عند الشّباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطّابع التّطبيقي ، حيث نجد أنّ هؤلاء كانت أغلبية مشاعرهم إيجابيةّة أثناء ممارستهم لمهنتهم ، و يعود سبب تلك المشاعر إلى أنّ هؤلاء تخرّجوا بكفاءات و مهارات كانت كافية لممارستهم لمهنتهم بدون صعوبة كما كانت لديهم القدرة على إنجاز المهام الموكلة إليهم في وقتها لأنّ فترة تكوينهم كانت أغلبيةّها تطبيقيّة، أي

على علاقة بميدان العمل و بالتّالي كانوا لا يحتاجون كثيرا للمساعدة بمعنى أنّ نسبة عدم طلبهم للمساعدة كانت أكبر من نسبة طلبهم للمساعدة . و هذا ما بيّنته النّاتج حيث قدّرت نسبة عدم طلبهم للمساعدة بـ : 53% بينما تقلّ نسبة طلبهم للمساعدة لتصل إلى 25 % ، (أنظر الجدول رقم 27 السّابق الذّكر في الملاحق) .

و في الأخير يمكن القول أنّ لطبيعة البرنامج التّكويني الذي تلقّاه الشّباب أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين علاقة بنوعيّة شعورهم بعد تخرّجهم و ممارستهم لمهنتهم، إذ كلّما كان التّكوين يعتمد على الجانب النّظري فقط كلّما زادت نسبة مشاعرهم السّلبية أثناء ممارستهم لمهنتهم وكلّما كان التّكوين يعتمد على الجانب التّطبيقي أو تساوى بينهما نقصت مشاعرهم السّلبية أثناء ممارستهم لمهنتهم .

الجدول رقم 27 : يبيّن طبيعة البرنامج التكويني في مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين وعلاقته بوجود الانسجام بين المتخرجين منه وبين زملائهم في مكان العمل.

طبيعة البرنامج التكويني	الانسجام في مكان العمل	وجود انسجام مع الزملاء في مكان العمل	عدم وجود انسجام مع الزملاء في مكان العمل	المجموع
يغلب عليه الطابع النظري	22 16.7%	05 38.5%	27 18.6%	
يغلب عليه الطابع التطبيقي	37 28%	03 23.1%	40 27.6%	
التساوي بينهما	73 55.3%	05 38.5%	78 53.8%	
المجموع	132 100%	13 100%	145 100%	

التحليل الإحصائي : من خلال هذه النسب الموضحة في الجدول يظهر لنا أنّ أغلبية الشباب الذين انسجموا مع زملائهم في مكان عملهم بعد التخرج وممارسة مهنتهم ، كانوا من الشباب الذين تكونوا في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين على برنامج تساوى بين النظري و التطبيقي ممثلين بذلك أعلى نسبة قدرت بـ : 55.3 % ، بينما الذين لم ينسجموا منهم مع زملائهم في مكان عملهم مثّلوا نسبة أقل قدرت بـ : 38.5 % .

و نلاحظ العكس عند الشباب الذين تكونوا على برنامج غلب عليه الطابع النظري ، حيث نجد أنّ هؤلاء لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل بعد ممارستهم لمهنتهم ممثلين نسبة قدرت بـ : 38.5 % بينما الذين انسجموا منهم مع زملائهم في مكان العمل مثّلوا نسبة أقل قدرت بـ : 16.7 %

التحليل السوسولوجي :

من خلال نتائج الجدول التي تمّ قراءتها إحصائيًا لاحظنا أنّ هناك علاقة بين طبيعة البرنامج التكويني الذي تلقاه الشباب أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين والانسجام مع الزملاء في مكان العمل ، حيث وجدنا أنّ الشباب الذين تكونوا على برنامج غلب عليه الطابع النظري أغلبيتهم لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل ، ويعود ذلك إلى أنّ هؤلاء لم تكن لديهم

الكفاءات والمهارات اللازمة لممارسة مهنتهم ، لأنهم لم يكونوا على إتصال مباشر بميدان العمل ، لأنّ هذا الأخير لا يكون إلا بالبرنامج التطبيقي ، وبما أنّ هؤلاء الشّباب كان أغلبية تكوينهم نظري تخرّجوا من المراكز والمعاهد التي تكوّنوا فيها و هم يفتقرون لتلك القدرة على التّعامل مع ظروف العمل و المشاكل الطارئة التي تخلقها صعوبات العمل ، كما نجد أنّهم لا يملكون القدرات الكافية لمساعدة زملائهم حيث وجدنا أنّ هؤلاء أغلبيّتهم لا يقدّمون المساعدة لزملائهم بنسبة قدرّت ب : 36.4% ، بينما الذين قدّموا المساعدة منهم مثّلوا نسبة أقلّ وقدرّت ب : 15.4% . و هذا ما يخلق فراغا بينهم و بين زملائهم ممّا يولّد عدم الانسجام مع زملائهم في مكان العمل . (أنظر الجدول رقم 28 الصفحة الثّانية في الملاحق) .

أمّا الشّباب الذين كان أغلبيّة تكوينهم يعتمد على التّطبيق أي البرنامج التطبيقي نجدهم ينسجمون مع زملائهم في مكان عملهم ، أي نسبة انسجامهم كانت أكبر من عدم انسجامهم و يرجع ذلك إلى أنّ هؤلاء تخرّجوا بكفاءات و مهارات سهّلت عليهم العمل على مختلف مهام و متطلّبات المهنة كونهم كانوا على دراية بما ينتظرهم في عالم الشّغل من صعوبات و كانوا على دراية بما تتطلّبه تخصّصاتهم المهنية من مهارات خاصّة الذين كانت دروسهم التّطبيقية تتمّ في مؤسسات كبيرة، فهؤلاء اتّصلهم بالميدان قبل تخرّجهم منحهم الفرصة للإحتكاك بالأشخاص فكانوا لا يواجهون الكثير من المشاكل مع زملائهم بل تجدهم يبادرون بتقديم المساعدة لزملائهم سواءً كان هؤلاء الزّملاء أقلّ منهم خبرة أو متخرّجين جدد أو عمّالا ليسوا في نفس الاختصاص المهني .. الخ حيث قدرّت نسبة الذين يقومون بتقديم المساعدة لزملائهم ب : 30.1% ، بينما الذين لا يقدّمون المساعدة منهم مثّلوا أقلّ نسبة قدرّت ب : 13.6% (أنظر الجدول رقم 28 السّابق الذّكر في الملاحق) .

و بالتّالي كثرة مساعدة الزّملاء في مكان العمل من شأنها أن تخلق ذلك الانسجام بينهم .

نفس الملاحظة بالنّسبة للشّباب الذين تساوى برنامج تكوينهم بين النّظري والتّطبيقي فهؤلاء أيضا كان هناك انسجام بينهم وبين زملائهم، فذلك الإعتدال بين النّظري والتّطبيقي منح لهم القدرة على ممارسة مهنتهم بدون صعوبة و دون مشاكل مع زملائهم كما أنّنا نجدهم يبادرون بتقديم المساعدة

لزملائهم بنسبة قدرّت بـ : 54.5% بينما تقلّ هذه النسبة لتصل إلى 50% عند الذين لم يقدّموا المساعدة ، والملاحظ أنّ النسبتين متقاربتين ، وهذا يدلّ على أنّ هناك انسجام بينهم وبين زملائهم لكن ليس كما وجدناه عند الشباب الذي غلب على برنامج تكوينهم الطابع التطبيقي (أنظر الجدول السابق رقم 28 في الملاحق) .

و في الأخير يمكن القول أنّ لطبيعة البرنامج التكويني علاقة بالانسجام أو عدم الانسجام في مكان العمل ، فالبرنامج التطبيقي يمنح لمتلقّيه القدرة على الانسجام مع الزملاء في مكان العمل كذلك البرنامج الذي تساوى بين النظري والتطبيقي، أمّا البرنامج النظري فيمنح لمتلقّيه عدم القدرة على الانسجام .

- تحليل العلاقة بين المتغيّرين : لتحليل العلاقة بين متغير ميزة البرنامج التكويني و متغير الانسجام أو عدم الانسجام مع الزملاء في مكان العمل استخدمنا معامل الارتباط لقياس هذه العلاقة وبالتحديد معامل التوافق ، و بتطبيقنا للمعادلة تحصيلنا على قيمة $Q = 0.43$ معناه أنّ الارتباط الموجود بين المتغيّرين هو ارتباط طردي متوسط .

إستنتاج الفرضية الخامسة :

من خلال كل ما تمّ تحليله لجدول الفرضية الخامسة إحصائياً و سوسيوولوجياً تأكّد لدينا صحّة هذه الفرضية ، حيث وجدنا أنّ لطبيعة البرنامج التكويني علاقة وارتباط بوجود صعوبة او عدم وجودها في ممارسة المهنة ، حيث ثبت لدينا أنّ الشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع النظري أغلبيتهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم و العكس وجدناه عند الشباب الذين غلب على برنامج تكوينهم الطابع التطبيقي حيث أغلبية هؤلاء لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم . كما وجدنا أنّ الشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع النظري أغلبيتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي على عكس الشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع التطبيقي فهؤلاء أغلبيتهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي . كما وجدنا أنّ الشباب الذين غلب على برنامج تكوينهم الطابع النظري كان أغلبية شعورهم أثناء ممارستهم لمهنتهم يتّسم بالسلبية على عكس الذين تكوّنوا على البرنامج الذي غلب عليه الطابع التطبيقي فهؤلاء أغلبية مشاعرهم كانت إيجابية أثناء ممارستهم لمهنتهم .

ثبت كذلك وجود علاقة بين طبيعة البرنامج التكويني و الإنسجام أو عدم الإنسجام مع الزملاء في مكان العمل ، أي أنّ الشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع النظري وجدنا أغلبيتهم لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل على عكس الشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع التطبيقي حيث وجدنا هؤلاء أغلبيتهم انسجموا مع زملائهم في مكان العمل و كذلك الذين تساوى برنامجهم بين النظري والتطبيقي . و لما حلّلنا العلاقة بين هذين المتغيرين وجدنا أنّ هناك إرتباط من النوع الطرددي المتوسط بين طبيعة البرنامج التكويني و الإنسجام أو عدمه مع الزملاء في مكان العمل .

الجدول رقم 28 : يبيّن مدى استيعاب المتخرجين لمواضيع البرنامج المقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز والمعهد وعلاقته بعدم صعوبة ممارستهم لمهنتهم بعد التخرّج .

استيعاب مواضيع البرنامج التكويني	ممارسة المهنة	وجود صعوبة في ممارسة المهنة	عدم وجود صعوبة في ممارسة المهنة	المجموع
وجود صعوبة في استيعابها	30.4%	14	13.1%	13
عدم وجود صعوبة في استيعابها	69.6%	32	86.9%	86
المجموع	100%	46	100%	99
				145
				100%
				18.6%
				27
				81.4%
				118

التّحليل الإحصائي : من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أنّ الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في استيعاب البرنامج التّكويني الذي تكوّنوا عليه في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين نجد أنّ أغلبيّتهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد التخرّج، ممثّلين أعلى نسبة قدرّت بـ : 86.9 % و تقلّ هذه النّسبة لتصل إلى 69.6% عند الذين وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بعد تخرّجهم و دخولهم عالم الشّغل .

أمّا إذا عدنا إلى الشّباب الذين وجدوا صعوبة في استيعاب البرنامج الذي تكوّنوا عليه أثناء فترة تكوينهم بتلك المراكز و المعاهد ، نجد أنّ الذين وجدوا منهم صعوبة في ممارسة مهنتهم يمثّلون الأغلبية بنسبة قدرّت بـ : 30.4% ، بينما الذين لم يجدوا من هؤلاء الشّباب صعوبة في ممارسة مهنتهم مثّلوا الأقلّية بنسبة قدرّت بـ : 13.1% .

التّحليل السّوسيوولوجي :

من خلال النّتايج التي تمّ قراءتها على الجدول نلاحظ الارتباط الموجود بين فهم الشّباب لمواضيع البرنامج التي تكوّنوا عليها أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين وعدم صعوبة ممارسة المهنة ، حيث وجدنا أنّ الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في استيعاب مواضيع البرنامج التي تكوّنوا عليها أغلبيّتهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم ، و يرجع ذلك إلى أنّ

هؤلاء الشّباب لم تكن لديهم صعوبة في فهم المعلومات الّتي جاءت بها مواضيع برنامجهم التّكويني ، كما أنّ اللّغة الّتي دُرّست بها تلك المواضيع كانت واضحة و مفهومة لدى الشّباب ممّا سهّل عليهم إستيعاب تلك المعلومات ، كما أنّ هؤلاء كان برنامج تكوينهم يعتمد على التّطبيق أكثر من الدّروس النّظرية و بالتّالي ساهم ذلك في فهم تخصّصهم المهني لذلك نجدهم تخرّجوا بكفاءات و مهارات لازمة لممارسة مهنهم بدون صعوبة كبيرة .

و العكس تماما وجدناه عند الشّباب الّذين وجدوا صعوبة في استيعاب برنامجهم التّكويني ، حيث وجدنا أنّ هؤلاء أغلبيّتهم وجدوا صعوبة أثناء ممارستهم لمهنهم و تعود تلك الصّعوبة إلى الإنعكاس السّلبّي الّذي انجرّ عن صعوبة فهم مواضيع ذلك البرنامج ، و ذلك بسبب عدم فهم اللّغة الّتي درسوا بها تلك المواضيع و بالتّالي لم يتمكّنوا من استيعاب المعلومات الكافية المتعلّقة بمهنتهم و كميّة ممارستها ، كما أنّ البرنامج الّذي تكوّنوا عليه كان يغلب عليه الطّابع النّظري و بالتّالي لم يفهموا جيّدا مواضيع البرنامج لأنّ التّطبيق كان ناقصا الأمر، الّذي انعكس بالسّلب على مستوى إنجازهم للمهام الّتي يكفّون بها و هذا ما يخلق لديهم تلك الصّعوبات في ممارسة المهنة ، و هذا ما صرّح به المبحوثين من خلال إجاباتهم على السّؤال المتعلّق بسبب عدم فهم مواضيع البرنامج التّكويني و السّؤال المتعلّق باللّغة الأساسيّة الّتي كانوا يدرسون بها فكانت النّتائج توضح أنّ هؤلاء الشّباب لم يفهموا مواضيع البرنامج لأنّهم وجدوا :

- صعوبة استيعاب المعلومات أوّل مرة (أي في بداية التّكوين)، و كانت اللّغة الّتي درسوا بها تعتمد على العربيّة و الفرنسيّة معًا و مثّلت نسبة قدرّت ب : 23.1 % ، بينما الإجابة الثّانية فكانت بأنّ البرنامج كان يعتمد على النّظري أكثر من التّطبيقي و اللّغة الأساسيّة الّتي كانوا يدرسون بها هي اللّغة العربيّة ، و مثّلت نسبة 16.7% . أمّا الإجابة الثّالثة فكانت بأنّ سبب إيجاد صعوبة في فهم البرنامج يعود إلى ضعفهم في فهم اللّغة الفرنسيّة ، و اللّغة الّتي درس بها هؤلاء كانت اللّغة الفرنسيّة و مثّلت أعلى نسبة قدرّت ب : 60% ، إضافة إلى إجابتهم بتغيّب الأساتذة و عدم إكمال ، البرنامج و اللّغة الأساسيّة الّتي درسوا بها تعتمد على العربيّة و الفرنسيّة في آن واحد ، و مثّلت

نسبة 7.7 % . وهناك من أجاب بأن التخصّص يتطلب التركيز العالي ونجده عند الشّباب الذين درسوا بالّلغة العربية ومثّلت هذه الإجابة نسبة 33.3 % .. (لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 29 الصّفحة الثّانية في الملاحق) . و بعد عرض نسب بعض إجابات المبحوثين عن سبب إيجاد صعوبة في فهم مواضيع البرنامج التّكويني و ربطه بالّلغة الّتي يدرسونها نلاحظ أنّ أهمّ الأسباب تعود إلى أعلى نسبة في تلك الإجابات وهي :

أنّ الشّباب الذين تكوّنوا بالّلغة الفرنسيّة كانوا يعانون من ضعف في فهم هذه اللّغة و بالتّالي إنعكس ذلك بالسّلب على استيعابهم و فهمهم لمواضيع البرنامج . السّبب الثّاني المهم هو قلة تركيزهم ، فهُم يصرّحون بأنّ تخصّصهم يحتاج إلى التّركيز الجيّد حتّى يتمّ فهمه و هذا مالم يكن يتوقّر فيهم رغم أنّ لغة التّدريس كانت لغة الأمّ وهي اللّغة العربيّة . أمّا السّبب الثّالث وهو عدم توفّر الإمكانيّات من جهة و نقص الأساتذة المختصّين إضافة إلى ضعفهم في إيصال المعلومات إليهم من جهة أخرى . و من هنا يمكن القول أنّ عدم استيعاب مواضيع البرنامج عند هؤلاء الشّباب يعود إلى ضعفهم في اللّغة الفرنسيّة الّتي كانت لغة أساسيّة لتدريس مواضيع البرنامج إضافة إلى قلة تركيزهم رغم تخصّصاتهم المهنيّة الّتي تتطلّب ذلك ، كما أنّ ضعف مستوى المؤطّرين و قلة الإمكانيّات ساهمت في عدم فهمهم للبرنامج و بالتّالي كانت عائقا أمام هؤلاء لممارسة المهنة بسهولة ، فمن بين الصّعوبات الّتي كانوا يواجهونها هي أنّهم كانوا لا ينجزون المهام الّتي يكلفون بها في وقتها المحدّد بل يستغرقون وقتاً أطول لإكمالها ، و هذا ما ينعكس بالسّلب على التّسق المهني و علاقته بالأنساق الأخرى . وقد وضّحت النّتائج أنّ الشّباب الذين وجدوا صعوبة في استيعاب مواضيع البرنامج التّكويني أغلبيّتهم لا ينجزون المهام الّتي يكلفون بها في وقتها المحدّد ممثّلين أعلى نسبة بالنّسبة لهم قدرّت بـ : 30.8 % بينما تقلّ عند الذين كانوا ينجزون المهام الموكّلة إليهم لتصل إلى 17.6 % . و على العكس تماما نجده عند الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في استيعاب مواضيع البرنامج الّتي تكوّنوا عليها ، حيث نجد أنّ أغلبيّتهم غالبا ما كانوا ينجزون المهام الموكّلة إليهم في وقتها المحدّد و مثّلت نسبة قدرّت بـ : 100% و الإجابة بنعم مثّلت 82.4% ، أمّا الذين لا ينجزون المهام

الموكلة إليهم في وقتها المحدد مثّلوا أقل نسبة قدرّت بـ : 69.2 % . (لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 30 الصّفحة الثّالثة في الملاحق) .

و من خلال كلّ ما سبق يمكن القول أنّ : عدم إيجاد صعوبة في استيعاب مواضيع البرنامج التّكويني - التي يمكن أن يكون سببها الضّعف في لغة التّدريس أو قلة التّركيز أو ضعف مستوى المؤطّرين في إيصال المعلومات - له علاقة بعدم صعوبة ممارسة المهنة التي يمكن أن تظهر في إنجاز المهام في وقتها المحدد ، و كلّما وجدت صعوبة في استيعاب البرنامج كلّما ساهم ذلك في صعوبة ممارسة المهنة التي يعتبر أحد مظاهرها هي عدم إنجاز المهام في وقتها المحدد .

الجدول رقم 29 : يبيّن مدى استيعاب المتخرّجين لمواضيع البرنامج المقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز أو المعهد وعلاقته بعدم الحاجة إلى تكوين إضافي بعد ممارسة المهنة.

المجموع	عدم الحاجة إلى تكوين إضافي	الحاجة إلى تكوين إضافي		التكوين الإضافي استيعاب مواضيع البرنامج التكويني
		كلي	جزئي	
27 18.6%	08 11.4%	01 14.3%	18 26.5%	وجود صعوبة في استيعابها
118 81.4%	62 88.6%	06 85.7%	50 73.5%	عدم وجود صعوبة في استيعابها
145 100%	70 100%	07 100%	68 100%	المجموع

التحليل الإحصائي : تشير النّسب الموجودة في الجدول إلى أنّ الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في استيعاب البرنامج التّكويني الذي تلقّوه أثناء فترة تكوينهم بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيين و لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي مثّلوا نسبة أعلى قدرّت بـ : 88.6% بينما تقلّ هذه النّسبة قليلا لتصل إلى 85.7% بالنّسبة للذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي كلي و 73.5% بالنّسبة للذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي جزئي .

بينما نجد العكس إذا عدنا إلى الشّباب الذين وجدوا صعوبة في استيعاب البرنامج التّكويني الذي تلقّوه أثناء فترة تكوينهم بتلك المراكز و المعاهد، حيث نجد أنّ أغلبيّتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي كلي وجزئي وقدرّت نسبة الذين احتاجوا منهم إلى تكوين إضافي جزئي بـ : 26.5% ، و الكلي بنسبة 14.3% أمّا الذين لم يحتاجوا منهم إلى تكوين إضافي فمثّلوا نسبة أقل قدرّت بـ : 11.4% .

التحليل السّوسولوجي :

من خلال نتائج الجدول يظهر أنّ هناك علاقة بين وجود صعوبة في استيعاب مواضيع البرنامج التّكويني و الحاجة إلى تكوين إضافي ، حيث أظهرت النّتائج أنّ الشّباب الذين وجدوا صعوبة في استيعاب مواضيع البرنامج الذي تكوّنوا عليه أغلبيّتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي سواءً كان كلياً أو جزئياً ، و قد رأينا سابقاً أنّ أهمّ أسباب تلك الصّعوبة في الفهم تعود إلى ضعف هؤلاء الشّباب

في اللغة الفرنسية و هي اللغة الأساسية التي درس بها أغلبيتهم في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين ، إضافة إلى نقص التركيز لديهم رغم تخصصاتهم الصعبة التي تحتاج إلى مثل ذلك التركيز ، كذلك عدم توفر الإمكانيات و نقص الأساتذة المختصين وضعفهم في إيصال المعلومات و عدم إكمال البرنامج ، كل هذه الأسباب ساهمت في عدم فهم البرنامج التكويني ، لكن الأمر الذي نريد أن نفسره هو : لماذا احتاج هؤلاء إلى التكوين الإضافي ؟ و عليه و من خلال النتائج التي تحصلنا عليها بعد طرح هذا السؤال على المبحوثين نجد أن إجابتهم كانت ب :

- ضعفي في بعض الأعمال التي لم أتكون عليها في المركز أو المعهد ، مثلت نسبة قُدرت ب : 43.5 % ، تليها إجابتهم ب :

- أن كل يوم تكون هناك معلومة جديدة و دخول آلات و أجهزة و تطبيقات حديثة تحتاج إلى تكوين العمال عليها و مثلت نسبة قُدرت ب : 22.2 % . في الأخير يأتي الجواب المتعلق ب :

- حبّ الإستطلاع و التّعلم ، و مثلت نسبة 17.6 % و هي أقل نسبة . أما الأسباب الأخرى فلم يسجلوا فيها ولا إجابة . (أنظر الجدول رقم 31 الصفحة الثالثة في الملاحق) .

من خلال هذه الإجابات نلاحظ أن أعلى نسبة تظهر عند الشباب الذين وجدوا صعوبة في استيعاب البرنامج التكويني و احتاجوا إلى التكوين الإضافي بسبب ضعفهم في بعض الأعمال التي لم يتكونوا عليها جيّدا في المركز أو المعهد .

أما إذا عدنا إلى تفسير نتائج الشباب الذين لم تكن لديهم صعوبة في استيعاب مواضيع البرنامج و لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي ، فهؤلاء استوعبوا كل المعلومات التي تلقوها من خلال ذلك البرنامج و اللغة التي درّسوا بها كانت مفهومة بالنسبة لهم ... و أما البقية التي احتاجت إلى التكوين الإضافي من هؤلاء الشباب فمثلت الأقلية و تعود حاجتهم للتكوين الإضافي إلى نفس الأسباب التي ذكرناها سابقاً و لكن أعلى نسبة إجابة نجدها في الجواب المتعلق ب :

- سبب التكوين الإضافي هو من أجل الترقية و من أجل الإحتكاك بمن لديهم خبرة أكثر مّي و قُدرت نسبة هذين الإجابتين ب : 100 % تليها إجابتهم ب : - حبّ الإستطلاع و التّعلم بنسبة

82.4 % تليها الإجابة المتعلقة بأنّ : المؤسسة التي يعملون بها جلبت أجهزة و آلات حديثة و بها جلبت أجهزة و آلات حديثة و تطبيقات جديدة تحتاج إلى تكوين العمّال عليها بنسبة 77.8% ، أمّا أقلّ نسبة سجّلتها الإجابة المتعلقة بـ : ضعفهم في بعض الأعمال التي لم يتكوّنوا عليها و مثّلت نسبة بـ : 56.5% (لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 31 السابق الذكر الصّفحة الثانية في الملاحق) .

وهذه النّسب إن دلّت على شيء فإنّما تدلّ على أنّ هؤلاء حتّى و إن احتاجوا إلى تكوين إضافي لم تكن الحاجة بسبب ضعفهم و إنّما من أجل التّرقية و الإحتكاك بمن لديهم خبرة أكثر و من أجل الإستطلاع و التّعلّم أكثر .

و في الأخير يمكن القول أنّ : الفهم أمرٌ أساسي حتّى يتمّ به إستيعاب كلّ ما يُقدّم في البرنامج التّكويني و حتّى يتخرّج الشّباب بالكفاءة التي تجعلهم بغنى عن التّكوين الإضافي بعد ممارسة المهنة .

الجدول رقم 30 : يبيّن مدى استيعاب المتخرجين لمواضيع البرنامج المُقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز والمعهد وعلاقته بشعورهم أثناء ممارستهم لمهنتهم .

شعور المتخرج أثناء ممارسته لمهنته مدى استيعاب مواضيع البرنامج التكويني	القوة والقدرة والكفاءة المهنية	الحرية والتفاؤل بالمستقبل	الأمن والإستقرار	عدم الحرية والخوف من المستقبل	التعب وعدم القدرة والكفاءة المهنية	عدم الأمن والإستقرار	المجموع
وجود صعوبة في استيعابها	08 16.7%	08 15.1%	01 04.8%	01 16.7%	06 60%	03 42.9%	27 18.6%
عدم وجود صعوبة في استيعابها	40 83.3%	45 84.9%	20 95.2%	05 83.3%	04 40%	04 57.1%	118 81.4%
المجموع	48 100%	53 100%	21 100%	06 100%	10 100%	07 100%	145 100%

التحليل الإحصائي : من خلال نتائج هذا الجدول يتّضح لنا جلياً أنّ أغلبية المشاعر الايجابية التي

شعر بها الشّباب أثناء ممارستهم لمهنتهم بعد التخرّج مثلها الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في فهم البرنامج التكويني الذي تلقّوه أثناء فترة تكوينهم بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين وقدرت نسبتهم بـ : 95.2 % مثلها الشعور بالأمن و الاستقرار و 84.9 % مثلها الشّعور بالحرية و التّفاؤل بالمستقبل و 83.3% مثلها الشعور بالقوّة و القدرة و الكفاءة المهنية .

بينما تقلّ هذه النّسب عند الشّباب الذين وجدوا صعوبة في استيعاب البرنامج التكويني الذي تلقّوه أثناء فترة تكوينهم بتلك المراكز والمعاهد و شعروا بنفس تلك المشاعر الإيجابية أثناء ممارستهم لمهنتهم و قدرت نسبتهم بـ : 4.8% بالنّسبة للذين كان شعورهم يتمثّل في الأمن و الاستقرار و 15.1 % بالنّسبة للذين شعروا بالحرية و التّفاؤل بالمستقبل و 16.7 % بالنسبة للذين كان شعورهم يتمثّل في القوّة و القدرة و الكفاءة المهنية ، و تظهر أعلى نسبة عند الذين كان شعورهم يتمثّل في التعب و عدم القدرة و الكفاءة المهنية و قدرت بـ : 60 % .

التحليل السوسيولوجي :

توضّح النتائج التي تمّ قراءتها على الجدول أنّ هناك علاقة بين استيعاب مواضيع البرنامج التكويني و الشعور أثناء ممارسة المهنة ، حيث وضّحت النتائج أنّ الشباب الذين لم يجدوا صعوبة في استيعاب مواضيع البرنامج الذي تلقّوه في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين أغلبيتهم كان شعورهم إجابي أثناء ممارستهم لمهنتهم ، فهؤلاء استطاعوا أن يتخرّجوا بالكفاءات اللازمة التي منحتم القدرة على ممارسة مهنتهم بدون صعوبة كونهم تلقّوا برنامجاً تكوينياً لم يجدوا صعوبة في استيعابه ، الأمر الذي جعلهم يتخرّجون بالمهارات اللازمة التي استطاعوا من خلالها إنجاز المهام الموكلة إليهم في وقتها المحدّد فقد قدرّت نسبة إنجازهم لتلك المهام بـ : 100% بالنسبة للذين أجابوا بـ : غالباً ما كانوا ينجزونها في وقتها و 82.4 % بالنسبة للذين أجابوا بنعم ينجزونها في وقتها المحدّد ، بينما الذين لا ينجزونها في وقتها المحدّد مثّلوا الأقلية و قدرّت نسبتهم 69.2 % . (أنظر الجدول رقم 30 الصفحة الثانية في الملاحق) . كما أنّ الشباب الذين لم يجدوا صعوبة في فهم مواضيع البرنامج التكويني الذي تلقّوه في المراكز و المعاهد لم يطلبوا كثيراً المساعدة من زملائهم أثناء ممارستهم لمهنتهم ، إذ نجد أنّ نسبة الشباب الذين لم يطلبوا المساعدة باستمرار و التي قدرّت بـ : 82.8 % أكبر من الذين طلبوا منهم المساعدة باستمرار و التي قدرّت نسبتهم بـ : 44.4% . (أنظر الجدول رقم 31 الصفحة الثانية في الملاحق) .

و هكذا يتّضح من خلال كلّ ما سبق من نتائج أنّ ذلك الفهم الجيّد للبرنامج التكويني يساعد صاحبه على التخرّج بالكفاءات اللازمة التي تتطلبها مهنتهم فتجدهم ينجزون أعمالهم و المهام الموكلة إليهم في وقتها المحدّد كما تجدهم لا يطلبون المساعدة كثيراً و إن طلبوها فليس باستمرار الأمر الذي ينعكس على نفسيّتهم بالإيجاب فتتولّد تلك المشاعر الإيجابية كالشعور بالقوّة و القدرة و الكفاءة المهنية و كذا الشعور بالأمن و الإستقرار و الحرّية و التّفاؤل بالمستقبل أثناء ممارستهم لمهنتهم . و العكس تماماً وجدناه عند الشباب الذين لم يستوعبوا برنامجهم التكويني أي وجدوا صعوبة في استيعاب تلك المواضيع التي جاء بها البرنامج الذي تكوّنوا عليه بتلك المراكز

و المعاهد ، حيث وضّحت النتائج أنّ أغلبيتهم كانت مشاعرهم سلبية أثناء ممارستهم لمهنتهم ، كإحساسهم بالتعب و عدم القدرة و قلة الكفاءة المهنية و عدم الحرّية و الخوف من المستقبل و عدم الأمن والإستقرار ويعود هذا الشعور إلى أنّ عدم الفهم للبرنامج انعكس بالسلب على كفاءاتهم إذ أنّهم تخرّجوا و مارسوا مهنتهم بصعوبة كونهم كانوا دائماً بحاجة للمساعدة كما أنّهم ينجزون المهام الموكلة إليهم في غير وقتها المحدّد الأمر الذي خلق لديهم تلك المشاعر السلبية السابقة الذكر ، و قد أثبتت النتائج أنّ أغلبية هؤلاء يطلبون المساعدة باستمرار بنسبة قدرت ب : 55.6 % ، بينما الذين لم يطلبوا باستمرار مثّلوا نسبة أقل قدرت ب : 17.2 % . (أنظر الجدول رقم 32 السابق الذكر في الملاحق).

كما أثبتت النتائج أنّ أغلبية هؤلاء كانوا لا ينجزون المهام الموكلة إليهم بنسبة قدرت ب : 30.8 % ، بينما تقل هذه النسبة عند الذين كانوا ينجزونها في وقتها المحدّد لتصل إلى 17.6 % . (أنظر الجدول رقم 30 الصفحة الثانية في الملاحق) . إذن نستنتج من هذه النتائج أنّ هؤلاء عدم فهمهم لمواضيع البرنامج انعكس عليهم بالسلب و يظهر ذلك في عدم كفاءاتهم حيث كانوا يعانون من عدم قدرتهم على إنجاز المهام في وقتها المحدّد كما أنّهم كانوا يطلبون المساعدة باستمرار ونحن نعلم أنّ كثرة طلب المساعدة تقابل أحياناً بالرّفص أو بأساليب توحى بذلك ، الأمر الذي يخلق لدى هؤلاء تلك المشاعر السلبية أثناء ممارستهم لمهنتهم .

و في الأخير نستطيع القول أنّ : استيعاب البرنامج شيء أساسي لتخرّج الشّباب بالكفاءات اللازمة التي تتطلّبها مهنتهم و التي تنعكس على نفسيّتهم فتخلق تلك الأحاسيس و المشاعر الإيجابية أثناء ممارسة المهنة ، وعدم الفهم يساهم في التّخرج بقلة الكفاءة فيخلق تلك المشاعر السلبية أثناء ممارسة المهنة .

الجدول رقم 31 : يبيّن مدى استيعاب المتخرجين لموضوعات البرنامج المُقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز والمعهد وعلاقته بإنسجامهم مع زملائهم في مكان العمل .

الانسجام استيعاب مكان موضوعات البرنامج التكويني	وجود إنسجام مع الزملاء في مكان العمل	عدم وجود إنسجام مع الزملاء في مكان العمل	المجموع
وجود صعوبة في استيعابها	21 15.9%	06 46.2%	27 18.6%
عدم وجود صعوبة في استيعابها	111 84.1%	07 53.8%	118 81.4%
المجموع	132 100%	13 100%	145 100%

التّحليل الإحصائي : تظهر نتائج الجدول نسبة الإنسجام العالية التي مثلها الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في فهم البرنامج التّكويني الذي تلقّوه أثناء فترة تكوينهم بمراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين و انسجموا مع زملائهم في مكان العمل بعد تخرّجهم وامتهانهم لمهنتهم و قدّرت نسبتهم ب : 84.1 ، بينما تقلّ هذه النّسبة عند الذين لم ينسجموا منهم مع زملائهم في مكان العمل لتصل إلى 53.8% . أمّا الشّباب الذين وجدوا صعوبة في استيعاب البرنامج التّكويني الذي تلقّوه أثناء فترة تكوينهم بتلك المراكز و المعاهد نجدهم مثّلوا أعلى نسبة في عدم الإنسجام مع زملائهم في مكان العمل بنسبة 46.2% مقارنة بالذين انسجموا منهم في مكان عملهم مع زملائهم ، حيث مثّل هؤلاء أقلّ نسبة قدّرت ب : 15.9%.

التّحليل السّوسيلوجي :

توضّح النّتائج التي تمّ قراءتها على الجدول أنّ هناك علاقة بين استيعاب البرنامج التّكويني و الانسجام في مكان العمل و العكس بالعكس ، حيث وضّحت النّتائج أنّ الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في استيعاب مواضيع البرنامج التّكويني الذي تلقّوه في مراكز و معاهد التّكوين والتّعليم المهنيّين أغلبيّتهم انسجموا مع زملائهم في مكان العمل، حيث نجد أنّ هؤلاء كانت لديهم القدرة

على التفاهم مع زملائهم والتعاون مع بعضهم البعض في أداء الأعمال الموكلة إليهم و التي تظهر من خلال المساعدة التي يقدمونها لزملائهم في مكان العمل، فهم يملكون كل المؤهلات لذلك و التي اكتسبوها من خلال استيعابهم لذلك البرنامج الذي تكونوا عليه في تلك المراكز و المعاهد .

فاستيعابهم للدروس النظرية و التطبيقية و تمكّنهم من اللغة المستخدمة في التكوين و نوعية المؤطرين الجيدة كلها كانت أحد العناصر المهمة لتحقيق ذلك الاستيعاب الجيد للبرنامج و الذي انعكس عليهم بالإيجاب حينما مارسوا مهنتهم و طبقوا ما تعلموه في مكان عملهم فكانت لديهم تلك القدرة على المساعدة و التي من خلالها تمكّنوا من التقرب إلى زملائهم و التعاون معهم و بالتالي وُجد ذلك الإنسجام . و قد أثبتت النتائج أنّ أغلبية هؤلاء الشباب كانوا يقدمون المساعدة لزملائهم في المكان الذي يعملون به ، و قدرت نسبتهم بـ : 83.7 % أما الذين لم يقدموا المساعدة منهم مثّلوا أقل نسبة قدرت بـ : 68.2 %، (أنظر الجدول رقم 33 الصفحة الثانية الملاحق).

كما أننا نجدهم يقدمون المساعدة رغم أنّ عملهم ليس كلّ يتطلب العمل الجماعي عليه ، و هذا ما استنتجناه من خلال النتائج المتحصّل عليها بعد طرح السؤال على المبحوثين حول الأشخاص الذين يساعدونهم ؟ فكانت الإجابة بـ :

- عمّال لديهم خبرة في العمل لكن لا يملكون شهادة في التخصص المهني الذي يعملون فيه ومثّلت أعلى نسبة قدرت بـ : 100% .

- الجميع بدون استثناء ، بنسبة 90% .

- أقلّ منّي مستوى ، بنسبة 87.1% .

وأقلّ نسبة إجابة سجّلتها النتائج هي : العمل يتطلب المساعدة والتعاون .

و عليه و من خلال كل ما سبق نستنتج أنّ هؤلاء الشباب الذين لم يجدوا صعوبة في استيعاب البرنامج التكويني ، إنسجموا مع زملائهم في مكان العمل لأنّ كفاءتهم منحتم القدرة على التعاون مع زملائهم رغم أنّ عملهم لا يتطلب العمل الجماعي بنسبة كبيرة ، فكانوا يقدمون

المساعدة لزملائهم وهو الأمر الذي خلق ذلك الإنسجام بينهم وبين زملائهم خصوصاً وأنهم لم يستثنوا فئة معينة بل ساعدوا الجميع و بالأخص أولئك الذين لديهم خبرة في العمل ولكن ليس لديهم خبرة في التخصص المهني . و بذلك يمكن القول بأن هؤلاء خرجوا من نسق إجتماعي "مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين و ما يحويه من أساتذة وزملاء ومدير... " ليتفاعلوا و ينسجموا ضمن نسق آخر و هو النسق المهني فتفاعلوا مع أعضائه و بالتالي يؤكّدون أهميّة النسق الإجتماعي في التفاعل مع النسق المهني و بالتالي ضمان بقاء النسق الأول .

و العكس تماماً نجده عند الشّباب الذين لم تكن لديهم صعوبة في استيعاب البرنامج التكويني حيث نجد هؤلاء أغلبيّتهم لم ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل ، لأنّ كفاءتهم لم تمنحهم القدرة على التّعاون مع زملائهم ، فكان أغلبيّتهم لا يقدّمون المساعدة لزملائهم والذين يقدّمون منهم المساعدة يمثّلون الأقلّيّة (لمزيد من المعلومات أنظر الجدول السّابق رقم 33 في الملاحق) .

وهو الأمر الذي يخلق مسافة بينهم وبين زملائهم فيحدث عدم الإنسجام معهم في مكان العمل .

- **تحليل العلاقة بين المتغيّرين :** من خلال ما سبق يتضح لدينا وجود العلاقة بين متغيّر فهم البرنامج التكويني و متغيّر الإنسجام مع الزّملاء في مكان العمل و العكس بالعكس ، و لقياس هذه العلاقة استخدمنا معامل الارتباط الملائم لطبيعة المتغيّرين و هو معامل الإقتران ، و بعد تطبيقنا للمعادلة تحصيلنا على $r = -0.63$ ، أي أنّ الارتباط الموجود بين هذين المتغيّرين هو من نوع الارتباط العكسي المتوسط .

إستنتاج الفرضية السادسة :

بعد تحليلنا لمعطيات جداول الفرضية السادسة ثبت لدينا صحة هذه الفرضية ، حيث وجدنا علاقة بين مدى استيعاب البرنامج التكويني والإندماج المهني ، أي وجدنا أنّ الشّباب الذين وجدوا صعوبة في استيعاب البرنامج الذي تكوّنوا عليه أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين أغلبيّتهم وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم وعكس ذلك وجدناه عند الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في استيعاب برنامجهم التكويني فهؤلاء أغلبيّتهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم .

كما ثبت وجود العلاقة بين صعوبة استيعاب البرنامج التكويني والحاجة إلى تكوين إضافي و العكس بالعكس ، أي وجدنا أنّ الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في استيعاب برنامجهم التكويني أغلبيّتهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي و الذين وجدوا صعوبة في استيعاب برنامجهم التكويني أغلبيّتهم احتاجوا إلى تكوين إضافي . كما وجدنا أنّ الشّباب الذين لم يجدوا صعوبة في فهم البرنامج الذي تكونوا عليه أثناء فترة تكوينهم بتلك المراكز و المعاهد أغلبيّتهم كانوا يشعرون بكل تلك المشاعر الإيجابية أثناء ممارستهم لمهنتهم أمّا الذين وجدوا صعوبة في فهم برنامجهم التكويني أغلبيّتهم كانوا يشعرون بمختلف تلك المشاعر السّلبية أثناء ممارستهم لمهنتهم . كما ثبت وجود علاقة بين فهم البرنامج التكويني و الإنسجام مع الزّملاء في مكان العمل والعكس بالعكس ، كما قمنا بتحليل العلاقة بين هذين المتغيّرين من خلال قياس هذه العلاقة عن طريق استخدام معامل الارتباط فوجدنا أنّ هناك ارتباط عكسي متوسط بين هذين المتغيّرين ، بمعنى أنّ كلّما كان هناك استيعاب للبرنامج التكويني كلّما كان هناك انسجام مع الزّملاء في مكان العمل و كلّما كان هناك عدم استيعاب للبرنامج التكويني كلّما كان هناك عدم انسجام مع الزّملاء في مكان العمل .

الاستنتاج العام :

من خلال النتائج التي تم قراءتها إحصائيًا وتحليلها سوسيولوجيًا والمتعلقة بفرضيات البحث السابقة الذكر والتي كانت عبارة عن (6) ست فرضيات إتضح لدينا صدقها و اكتشفنا مدى الارتباط الموجود بين متغيراتها . فتعرّفنا من خلال ذلك على دور التّكوين المهني في اندماج الشّباب المتخرّجين منه في مهنتهم و مكان عملهم ، حيث توضّح لدينا متى يمكن لهذا التّكوين الذي يتمّ في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين أن يحقّق الاندماج المهني و كيف له أن يتسبّب في عدم حدوث ذلك الاندماج .

كما اكتشفنا من خلال تلك القراءات و التّحليلات مدى وجود العلاقة و الارتباط بين متغيّرات الفرضيّة إضافة لتحليلنا لتلك العلاقة و قياسها و معرفة نوع الارتباط الموجود بينها . و كلّ ذلك تمّ اكتشافه بعد دراستنا الميدانيّة و جمعنا للبيانات و قرائنها إحصائيًا و تحليلها سوسيولوجيًا لنحصل في الأخير على نتيجة مفادها تحقّق صدق الفرضيات الست ، أي تبين لنا أنّها صحيحة .

في الفرضيّة الأولى : توصّلنا إلى وجود علاقة بين القناعة الشخصيّة بالدخول للتّكوين في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين و الاندماج المهني .

بمعنى أنّ الاندماج المهني لن يتحقّق للشّباب إلّا إذا كانت هناك قناعة شخصيّة منهم للاحاق بـ تلك المراكز و المعاهد للتكوّن فيها ، أي أنّ الشّباب الذين تكوّنوا عن قناعة شخصيّة منهم و دون ضغط من الوالدين أو إجبار أو مجرّد الحصول على شهادة و فقط أو للتّهرب من الإخفاق ساهم ذلك في اندماجهم المهني بعد التّخرّج و ممارسة المهنة ، فذلك الحبّ و القناعة ساهما في ممارستهم لمهنتهم بدون صعوبة كبيرة و في عدم حاجتهم للتّكوين الإضافي كما ساهم في خلق المشاعر الإيجابية لديهم أثناء ممارستهم لتلك المهنة كما جعلهم ينسجمون مع زملائهم في مكان العمل ، معنى كل ذلك أنّ تلك القناعة حقّقت لهم الاندماج المهني ، و عدم تلك القناعة ساهم في عدم اندماجهم ، فالقناعة تجعل صاحبها لديه الدّافع للتّكون و التّعلّم و اكتساب المهارة و حبّ المكان و الزّملاء و التّعايش مع الوسط الموجود فيه متحدّيا العقبات و المشاكل التي يمكن أن تؤثر على نجاحه في

نجاحه في مساره التكويني وبالتالي ينعكس ذلك على مساره المهني والإندماج في هذا المجتمع ككل.

أما الفرضية الثانية : فتوصلنا من خلالها إلى وجود علاقة بين الرغبة في التخصص والإندماج المهني ، حيث اكتشفنا كيف أنّ الرغبة في التخصص تساهم في الإندماج المهني فوجدنا أنّ الشباب الذين تّكوّنوا في تخصصات اختاروها عن رغبة منهم لم يواجهوا الكثير من الصّعوبات في ممارسة مهنتهم ، فهؤلاء تلك الرغبة في التخصص لم تأتي هكذا وإّما وجدنا أنّ لديهم فكرة مسبقة عن التخصص المختار والمستمدّ من معرفتهم الشّخصيّة به أو لتواجدهم في محيط يمتّحن مثل ذلك التخصص وحقّق به نجاحا كبيرا ... الخ و إنّ اختلف مصدر تلك الرغبة إلّا أنّ هذه الأخيرة ساهمت في جعل هؤلاء الشّباب يمارسون مهنتهم بدون صعوبة لأنّهم كانوا لا يواجهون الكثير من المشاكل أثناء تأديتهم لمهامهم ، و عكس ذلك كان عند الشّباب الذين لم يرغبوا في التّخصصات التي تّكوّنوا فيها فهؤلاء لم يكن لديهم ذلك الحافز للتعلّم و اكتساب المهارات و القدرات اللازمة التي تتطلّبها مهنتهم ، بل اضطروا للقبول بها الأمر الذي انعكس عليهم بالسلب في مسارهم التكويني و انعكس بدوره على مسارهم المهني ، و قد اكتشفنا أنّ هناك ارتباط متوسط بين هذين المتغيّرين .

كما وجدنا أنّ الرغبة في التخصص جعلت صاحبها يتخرّج بكفاءات كافية تغنيه عن طلب إعادة التّكوين ، فهم كانوا يمارسون مهنتهم بكل كفاءة ، الأمر الذي كان يغنيهم عن طلب المساعدة المستمرة و كان أغلب طلبهم للتّكوين الإضافي هو من أجل التّرقية و حبّ منهم لتعلّم المزيد أو لأنّ المؤسسة التي يعملون بها استخدمت وسائل عمل حديثة تحتاج التّكون عليها لإستخدامها . كذلك وجدناهم يمارسون مهنتهم دون الإحساس بالتّقص أو قلّة الكفاءة ، بل يشعرون بكل تلك المشاعر الإيجابية أثناء تأديتهم لواجباتهم المهنية . و اكتشفنا أنّ هناك ارتباط من النّوع الطردي القوي بين متغيّر الرغبة في التخصص و الانسجام مع الزّملاء في مكان العمل . أي أنّ الشّباب الذين رغّبوا في التخصص انسجموا مع زملائهم ، حيث وجدناهم أكثر نسبة في تقديم المساعدة لزملائهم و التّعاون معهم و العكس تماما كان عند الشّباب الذين اضطروا للتّكون في تخصصات لم يرغبوا فيها .

الفرضية الثالثة : توصلنا فيها إلى وجود علاقة وارتباط بين كيفية التدرّب على وسائل العمل والإندماج المهني . أي اكتشفنا أنّ هناك علاقة بين كيفية التدرّب وصعوبة أو عدم صعوبة ممارسة المهنة ، فالشباب الذين كانوا يتدرّبون على الآلات و الأجهزة بمفردهم أثناء فترة تكوينهم بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين تمكّنوا من إكتساب المهارات اللازمة لإستخدام مختلف تلك الأجهزة أو الآلات التي تتطلبها مهنتهم كما كانت لديهم الفرصة لتحمل مسؤولية العمل و تحدي الصعاب و تخطيها من خلال التدرّب الفردي عليها الأمر الذي انعكس بالإيجاب على آدائهم لوظائفهم المهنية فكانوا لا يجدون صعوبة كبيرة في ممارسة مهنتهم ، على عكس الشباب الذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب نقص في الآلات فهؤلاء وجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم لأنهم لم يتدرّبوا جيّدًا في فترة تكوينهم على تلك الوسائل بسبب مشاركة زملائهم لهم لنفس الوسائل في التدريب رغم أنّ التدريب لا يتطلّب المشاركة مع الزملاء .

كما وجدنا أنّ الشباب الذين تدرّبوا بمفردهم أو مع زملائهم بسبب أنّ التدريب و خصوصية المهنة تتطلّب ذلك أغلبيّتهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي لتحسين آدائهم بل وجدوا أنفسهم لديهم الكفاءة اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم في وقتها المحدّد عكس الذين كان تدريبهم مع زملائهم بسبب نقص في الآلات . كما تأكّد لدينا أنّ أغلبيّة الشباب الذين تدرّبوا بمفردهم على تلك الوسائل كانوا يمارسون مهنتهم بكل كفاءة الأمر الذي خلق لديهم المشاعر الإيجابية و هم يؤدّون وظائفهم المهنية كالشعور بالقوّة و الكفاءة و الإحساس بالأمن و الإستقرار ...عكس الذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب نقص في تلك الوسائل، أما في خصوص الإنسجام فكذلك تأكّدنا من وجود العلاقة بين كيفية التدرّب و وجود الإنسجام أو عدمه . فالشباب الذي استطاعوا أن ينسجموا مع زملائهم في مكان العمل كانوا من الشباب الذين تدرّبوا على الآلات و الأجهزة بمفردهم أثناء فترة تكوينهم أمّا الذين لم ينسجموا فكانوا من الشباب الذين تدرّبوا مع زملائهم بسبب نقص في الآلات .

وعليه ثبت كذلك صدق هذه الفرضية ، فكّلما كان تدريب الشباب على وسائل العمل بمفردهم أو مع الزملاء بسبب أنّ التدريب يتطلّب ذلك كلّما كان هناك إندماج مهني و كلّما كان تدريبهم مع الزملاء

بسبب نقص في الآلات كلما كان هناك عدم اندماج .

أما الفرضية الرابعة : ثبت صحة هذه الفرضية كذلك حيث توصلنا فيها إلى وجود علاقة بين مدى كفاية فترة التكوين والاندماج المهني .

حيث ثبت أن هناك علاقة بين مدى كفاية فترة التكوين و صعوبة أو عدم صعوبة ممارسة المهنة ، و الحاجة أو عدم الحاجة إلى التكوين الإضافي و الإحساس بالمشاعر الإيجابية أو السلبية أثناء ممارسة المهنة و الانسجام أو عدمه مع الزملاء في مكان العمل . بمعنى وجدنا أن الشباب الذين صرحوا بأن فترة تكوينهم كانت كافية لتحصيل المعلومات واكتساب المهارات و القدرات اللازمة التي تتطلبها مهنتهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم عكس الشباب الذين صرحوا بأن فترة تكوينهم لم تكن كافية . كما وجدنا أن الشباب الذين كانت فترة تكوينهم كافية بالنسبة لهم استطاعوا إثبات كفاءتهم فلم يحتاجوا إلى تكوين إضافي على عكس الذين لم تكن فترة تكوينهم كافية بالنسبة لهم فهؤلاء وجدوا أنفسهم بحاجة لتكوين آخر حتى يتمكنوا من أداء مهنتهم بكفاءة و حرية .

و وجدنا أيضا أن الشباب الذين صرحوا بكفاية فترة تكوينهم يمارسون مهنتهم و هم يشعرون بقوتهم و كفاءتهم و الإحساس بالأمن و الاستقرار ... عكس الذين لم تكن فترة تكوينهم كافية بالنسبة لهم فهؤلاء كانوا يؤدون مهامهم و هم خائفين من المستقبل و يحسّون بعدم الأمن و الاستقرار كونهم كانوا يلجؤون لطلب المساعدة و غالبًا ما يطلبونها باستمرار . وفي الأخير وجدنا أن الشباب الذين رأوا أن فترة تكوينهم كانت كافية قد انسجموا مع زملائهم في مكان العمل وإحدى مظاهر ذلك الانسجام هو مساعدتهم لجميع زملائهم في مكان العمل و بدون استثناء على عكس الشباب الذين كانت فترة تكوينهم غير كافية بالنسبة لهم فهؤلاء لم ينسجموا مع زملائهم .

و في الفرضية الخامسة : تمّ التوصل فيها إلى وجود العلاقة بين طبيعة البرنامج التكويني المقدم في مراكز و معاهد التكوين و التعليم المهنيين و اندماج الشباب المتخرجين منه في مهنتهم.

فالشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع النظري لم يتخرجوا بالمهارات الكافية التي تساعد على إنجاز الأعمال الموكلة إليهم بسهولة أو في وقتها المحدد الأمر الذي جعلهم يجدون

صعوبة في ممارسة مهنتهم ، كما وجدنا أنّ هؤلاء قد احتاجوا إلى تكوين إضافي لتحسين مستواهم الضعيف في بعض الأعمال والتي رأوا أنّهم لم يتكوّنوا عليها جيّداً أثناء فترة تكوينهم بتلك المراكز بسبب ذلك البرنامج المفترق للتطبيق الكافي . كما وجدناهم يمارسون مهنتهم و هم يشعرون بالنقص و قلة الكفاءة ، أي مشاعرهم كانت تمتاز بالسلبية و هم يمارسون مهنتهم إضافة إلى قلة انسجامهم مع زملائهم في مكان العمل . و على العكس تماماً وجدناه عند الشباب الذين تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع التطبيقي أو تساوى بين النظري والتطبيقي هؤلاء لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم بل كانوا يمارسونها بسهولة و لم يحتاجوا لتكوين إضافي لتحسين مستواهم و مشاعرهم أغلبيتها كانت تتسم بالإيجابية أثناء ممارستهم لمهنتهم ، كما أنّهم استطاعوا الانسجام مع زملائهم في مكان العمل . و في الأخير يمكن القول أنّه : كلّما تكوّن الشباب على برنامج غلب عليه الطابع النظري كلّما ساهم ذلك في عدم اندماجهم المهني و كلّما تكوّنوا على برنامج غلب عليه الطابع التطبيقي أو تساوى بينهما كلّما ساهم ذلك في اندماجهم المهني .

أما الفرضية السادسة و الأخيرة : فتمّ التوصل فيها إلى وجود العلاقة بين مدى استيعاب المتخرجين لموضوعات البرنامج المقدمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز أو المعهد و اندماجهم في مهنتهم أو عدم اندماجهم ، أي تمّ إثبات صدق هذه الفرضية .

فوجدنا أنّ الشباب الذين صرّحوا بأنّهم استوعبوا المواضيع التي جاء بها برنامجهم التكويني أي أنّ تلك المواضيع كانت مفهومة بالنسبة لهم و تمكّنوا من استيعابها أغلبيتهم لم يجدوا صعوبة في ممارسة مهنتهم ، كما وجدنا أنّهم لم يحتاجوا للتكوين الإضافي و أغلبية مشاعرهم كانت إيجابية كونهم تخرّجوا بالكفاءات اللازمة التي أهّلتهم لممارسة مهنتهم بدون التعرّض للكثير من المشاكل ممّا خلق لديهم أيضا القدرة على الانسجام مع زملائهم في مكان العمل . فاستيعابهم للمواضيع التي جاء بها برنامجهم التكويني ساهم في قدرتهم على استيعاب كلّ المعلومات و المهارات التي تتطلبها خصوصية مهنتهم و بالتالي امتلكوا القدرات الكافية لمواجهة كلّ الصعوبات التي قد يواجهونها في مكان عملهم ، و على العكس وجدناه عند الشباب الذين صرّحوا بأنّهم لم يستوعبوا

تلك المواضيع و بالتالي كانت لديهم صعوبة في استيعاب تلك الدروس النظرية و التطبيقية الأمر الذي انعكس بالسلب على مسارهم المهني حيث وجدناهم يواجهون صعوبة في ممارسة مهنتهم كما احتاجوا إلى تكوين إضافي لتحسين مستواهم فقد كانوا لا يؤدّون المهام الموكلة إليهم في وقتها المحدد كما كانوا يطلبون المساعدة باستمرار الأمر الذي جعلهم يشعرون بالنقص و الضعف و قلة الكفاءة و هم يمارسون مهنتهم ، كما أثر عدم استيعابهم للبرنامج التكويني الذي تلقّوه أثناء فترة تكوينهم بالمركز و المعهد على قدرتهم على الانسجام مع زملائهم في مكان العمل .

و في الختام يمكن القول أنّ : إندماج الشّباب في مهنتهم ووسطهم المهني يتوقف على مدى قناعتهم للالتحاق بتلك المراكز و المعاهد و مدى رغبتهم في التّخصّصات الموجودة بها و التي تكونوا فيها كما يتوقّف على الطّريقة و الكيفيّة التي تدربوا بها على مختلف وسائل العمل التي تتطلبها تخصّصاتهم المهنيّة ، كما يتوقّف على مدى فهمهم للمواضيع التي جاء بها برنامجهم التّكويني ومدى اتّصاله بالميدان أي الجانب التّطبيقي ، كما يتوقّف على مدى كفاية فترة التّكوين التي يقضيها الشّباب في التّكوين بتلك المراكز و المعاهد .

الخاتمة:

يشكّل قطاع التّكوين و التّعليم المهنيّين قطباً استراتيجيّاً يُساهم في التّنمية الإقتصاديّة و الإجماليّة للبلاد ، ونظراً لأهميّة التّكوين الذي يمنحه للشّباب الرّاغب في التّكوين والتّأهيل والحصول على شهادات تأهلهم لدخول عالم الشّغل و الاندماج في مجتمعهم المهني و الإجمالي بصفة عامة من جهة ، و نظراً لأهميّة الاندماج المهني و صعوبة تحقيقه لدى بعض الشّباب المتخرّج من هذا القطاع من جهة أخرى ، تمّ اختيار موضوع بحثنا هذا المعنون بـ : دور التّكوين المهني في اندماج الشّباب في المجتمع الجزائري . هذا الموضوع الذي تمّ اختياره نظراً لانشغالات العديد من الشّباب الذين رغم ممارستهم لتخصّصاتهم المهنية إلّا أنّهم يجدون صعوبة بالاندماج في الوسط المهني المتواجدين به ، الأمر الذي طرح لدينا عدّة تساؤلات كان لابدّ من الإجابة عليها حول إشكاليّة الاندماج عند هؤلاء الشّباب وماهي أسبابه وعلاقته بالتّكوين المهني . وبعد دراستنا لموضوع بحثنا هذا تمّ التّوصّل إلى التّناج التالية :

- كلّما كان الالتحاق بالتّكوين المهني عن قناعة شخصيّة كلّما كان هناك اندماج مهني ، حيث وجدنا أنّ الشّباب الذين دخلوا للتّكوين في تلك المراكز و المعاهد عن قناعة شخصيّة منهم ، استطاعوا الاندماج في مهنتهم و محيطهم المهني ككلّ، أي استطاعوا ممارسة مهنتهم بعد التّخرّج بدون صعوبة كما أنّهم لم يحتاجوا إلى تكوين إضافي لتحسين المستوى أو إعادة التّأهيل، كما أنّهم يمارسون مهنتهم و هم يشعرون بكلّ ما هو إجابي كالشّعور بالكفاءة و الإحساس بالقوّة و القدرة و عدم التّعب و كانوا متفائلين بالمستقبل ، و كذلك وجدناهم منسجمين مع زملائهم في مكان العمل . العكس تماماً وجدناه عند الشّباب الذين لم تكن لديهم تلك القناعة بالدّخول إلى تلك المراكز و المعاهد للتّكون فيها ، حيث هؤلاء أغلبيّتهم وجدوا صعوبة في الاندماج في مهنتهم .

- كلّما كان تكوين الشّباب في التّخصّصات المرغوب فيها كلّما ساهم ذلك في اندماجهم مهنيًا بعد التّخرّج و كلّما كان التّكوين في التّخصّص غير المرغوب فيه كلّما ساهم ذلك في عدم اندماجهم مهنيًا فالرّغبة و حبّ التّخصّص أمران مهمّان لكي يكون لديك الدّافع للتّعلّم و التّكوّن و اكتساب

المهارات ، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب عند ممارسة المهنة. و هذا ما وجدناه عند الشباب الذين كانت لديهم الرغبة في التخصص الذي تكوّنوا فيه حيث كانت لديهم القدرة على ممارسة المهنة بدون صعوبة بل وجدناهم يقدّمون المساعدة لزملائهم ، فهم يملكون الكفاءة اللازمة التي أهّلتهم لذلك و التي جعلتهم بغنى عن الحاجة إلى التّكوين الإضافي ، كما وجدنا أنّ تلك الرغبة إنعكست عليهم بالإيجاب في مسارهم التّكويني ومسارهم المهني ، فكانوا يمارسون مهنتهم و هم يشعرون بالحرية و القوة و القدرة و كانوا دائمي التّفاؤل بالمستقبل ، كما وجدناهم منسجمين مع زملائهم في مكان العمل و عكس كل ذلك وجدناه عند الشباب الذين لم تكن لديهم تلك الرغبة في التخصص فهؤلاء لم يستطيعوا الاندماج في مهنتهم و لا في وسطهم المهني .

- كيفية تدريب المتخرج على الآلة أثناء فترة تكوينه بمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين لها علاقة باندماجه في مهنته . حيث وجدنا أنّ الشباب الذين تدربوا على وسائل العمل بمفردهم تمكّنوا من تحقيق ذلك الاندماج في مهنتهم و بالتّالي مجتمعهم المهني لأنّ هؤلاء كان لديهم الوقت الكافي للتّدريب على كلّ المهارات التي تتطلبها مهنتهم خصوصا و أنّ مهنتهم تتطلب هذا النوع من التّدريب فاستطاعوا بعد تخرجهم ممارسة مهنتهم بدون صعوبة و بدون الحاجة إلى التّكوين الإضافي لإعادة التّأهيل و تحسين المستوى و كانوا يملكون مختلف المشاعر الإيجابية لممارسة مهنتهم كما أنهم كانوا ينسجمون مع زملائهم في مكان العمل . و عكس ذلك وجدناه عند الشباب الذين لم تكن لديهم تلك الرغبة فهؤلاء لم يحققوا ذلك الاندماج بسبب قلة كفاءتهم النّاجمة عن الظروف السيئة التي تكوّنوا فيها و المتعلّقة بكيفية التّدريب ، فهذا الأخير كان يتمّ على وسائل غير حديثة و كان بمشاركة مع الزملاء رغم أنّ التّدريب لا يتطلّب هذه المشاركة .

- كلّما كانت فترة تكوين الشباب في مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين كافية كلّما ساهم ذلك في اندماجهم في مجتمعهم المهني بعد التخرج . فالفترة التي يقضيها الشباب في تلك المراكز و المعاهد لها أثر على هؤلاء الشباب ، حيث وجدنا أنّ الشباب الذين صرّحوا بأنهم تكوّنوا جيّدا لأنّ الفترة التي قضوها في التّكوين كانت كافية لاكتساب مختلف المهارات والكفاءات التي جعلتهم

يمارسون مهنتهم بدون صعوبة فهم كانوا لا يواجهون المشاكل الكثيرة و إن واجهوها كانت لديهم القدرة على حلّها كما كانوا غالبا ما ينجزون المهام الموكلة إليهم في وقتها المحدّد و بالتّالي كانوا بغنى عن الحاجة إلى التّكوين الإضافي و إن احتاجوه فكان من أجل التّرقية فقط ، إضافة إلى أنّهم استطاعوا الانسجام مع زملائهم في مكان العمل. غير أنّ العكس وجدناه عند الشّباب الذين صرّحوا بأنّ فترة تكوينهم لم تكن كافية لاستيعاب مختلف المعلومات و اكتساب مختلف المهارات ، فهؤلاء وجدوا صعوبة في الاندماج في مهنتهم و مع زملائهم والوسط الاجتماعيّ الذين يعملون فيه .

- لطبيعة البرنامج التّكوينيّ المُقدّم في مراكز ومعاهد التّكوين علاقة باندماج الشّباب المتخرّج منه في مهنتهم . حيث وجدنا أنّ الشّباب الذين تكوّنوا على برنامج أغلبيّته اعتمد على النّظري فقط أغلبيّتهم عانوا من صعوبة في الاندماج و غالبا ما كان لا يتحقّق ذلك .

أمّا الشّباب الذين تكوّنوا على برنامج تساوى بين التّطبيقي و النّظري أو غلب عليه الطّابع التّطبيقي وجدناهم حقّقوا ذلك الاندماج ، فالأغلبية منهم استطاعوا ممارسة مهنتهم بدون صعوبة و بدون الحاجة إلى إعادة التّكوين أو التّأهيل لأنّ الإتيصال بعالم الشّغل و الإحتكاك به حقّقه منذ البداية من خلال تلك الدّروس التّطبيقية .

- مدى استيعاب المتخرّجين لموضوعات البرنامج المُقدّمة لهم أثناء فترة تكوينهم بالمركز أو المعهد له علاقة باندماجهم في مهنتهم. وهنا وجدنا أيضا أنّ استيعاب ما يحويه البرنامج من مواضيع متعلّقة بتلك التّخصّصات المهنية أمر أساسيّ حتى يستطيع الشّباب تحقيق الاندماج من خلاله ، فهو يجعله يكتسب - إضافة إلى تلك المهارات و الكفاءات - القدرة على اتّخاذ القرارات الصّحيحة عندما يواجه مشكلا ما في مكان العمل أثناء ممارسة المهنة ، و باختصار يجعله يحقّق الاندماج في مهنته و وسطه المهنيّ ككل . و عدم الاستيعاب يحقّق عدم ذلك الاندماج .

و من خلال عملنا الميدانيّ اكتشفنا أنّ هناك العديد من النّقائص و المشاكل التي أثّرت على العملية التّكوينيةّ لهؤلاء الشّباب و أثّرت على مخرجات قطاع التّكوين المهنيّ و جعلنا نطرح العديد من التّساؤلات و التي في الحقيقة هي مستمدّة من بعض اقتراحات المبحوثين و التي تبنيها و رأينا أنّه لا

بدّ من إدراجها في بحثنا هذا وهي :

- لا بدّ من توفير الأجهزة الحديثة وتحسين المؤطّرين في المراكز والمعاهد التي يتكوّن بها هؤلاء الشّباب ، لأنّ البقاء على استخدام الوسائل القديمة في العمليّة التّكوينيّة و عدم تحسين مستوى المؤطّرين يعتبران من بين أسباب عدم اندماج أولئك الشّباب في مهنتهم .

- لا بدّ من إعادة النّظر في البرنامج التّكويني و الفترة التّكوينية المخصّصة لكلّ تخصّص .

- لا بد من تطوير القطاع و خلق تخصّصات جديدة تواكب التّطور و العصرية . (أنظر الجدول الجدول رقم 34 الصّفحة الثّانية في الملاحق) . كل هذه الإقتراحات جعلتنا نطرح عدّة تساؤلات نذكر منها :

- ما فائدة إدماج الشّباب في عالم الشّغل ما لم تكن هناك متابعة لهم لتحقيق الإدماج ؟ .

- إن كان القضاء على البطالة يتم بإدماج الشّباب في سوق العمل ، فما هو تفسير عدم الإدماج الذي يخلق بطالة من نوع آخر ؟

- ماهي الأسباب التي تمنع الجهات الوصيّة من المتابعة الفعليّة لخريجي مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين بعد إدماجهم ؟

- هل مركز البحث و الدّراسات حول المهن و المؤهّلات لديه خلية لمتابعة هؤلاء الخريجين ؟ وما هي مهام هذه الخلية في الواقع الفعلي ؟

- ما مدى فعاليّة العمليّة التّكوينيّة إن كانت لا تحقّق للشّباب أحد أهدافها وهو الإدماج المهني ؟ .

- إذا كانت استراتيجية قطاع التّكوين المهني مبنية على ملائمة التّكوين مع متطلّبات سوق العمل و احتياجات المؤسسات الاقتصادية من يد عاملة مؤهلة ، فما هو تفسير تلك اليد العاملة المؤهّلة من خريجي هذا القطاع الذين يعملون خارج مجال تخصّصهم المهني .

الإقتراحات المستنتجة :

من خلال النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا هذه ، إرتينا أن نقدّم بعض الإقتراحات لعلّها تساعد و تساهم في تحسين العملية التكوينية بمختلف قطاعات التكوين المهني ، و توجّه نحو التّكفل الجيد بالشّباب المتربّص بها و المتابعة لهم بعد التّخرّج منها. هذه الإقتراحات أدرجناها على الشّكل التّالي :

* إقتراحات موجّهة للشّباب المتكوّن في مراكز ومعاهد التّكوين والتّعليم المهنيين :

- أقترح على الشّباب المقبل على التّكوين في أحد هذه المراكز أو المعاهد أن يتشبّع بمختلف الصّفات الواجب توفّرها في المتكوّن النّاجح و هي : الانضباط ، الفهم الجيد للدّروس ، الإستفسار و البحث المستمرّ ، الحرص على تطبيق الدّروس لاكتساب المهارات ، عدم التغيّب ... الخ .
- أقترح على الشّباب المتكوّن في التّخصّصات التي لم يرغبوا فيها و لم تكن من ضمن أولويّاتهم ، أن يمضوا قدما و لا يجعلوا من عدم تحقيق رغبتهم حاجزا و عائقا لتحقيق النّجاح . فكم من شاب لم يختار تخصّصه المهني إلّا أنّه حقّق نجاحا باهرا بعد دخوله عالم الشّغل .

* إقتراحات موجّهة لوزارة التّكوين والتّعليم المهنيين :

- على الوزارة العمل أكثر على تحسين نوعيّة البرنامج المسّطر لمراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيين ، و نخصّ بالذكر البرنامج التّطبيقي .
- على المسؤولين المباشرين عن وضع هذه البرامج ، أن يراجعوا مدى كفاية الفترة و المدّة الممنوحة لكلّ تخصّص ، لأنّ بعض التّخصّصات تتطلّب فترة و مدّة أكبر حتى يتمكّن المتربّص فيها من تحقيق المهارات و الكفاءات اللازمة لتحقيق النّجاح في الحياة المهنية .
- العمل أكثر على توفير الوسائل البيداغوجيّة المتطوّرة و المواكبة لعصر التطوّر التّقني و التّكنولوجي العالميّين في كلّ المراكز و المعاهد التّكوينية ، لأنّ بالرّغم من الجهود المبذولة مازال المتخرّج من المراكز و المعاهد التّكوينية يشكو من عدم تطابق وسائل العمل المتكوّن عليها و الوسائل التي يجدها في عالم الشّغل ، أي المكان الذي يمارس فيه تخصّصه المهني .
- على الوزارة توفير الأساتذة و المعلّمين الأكفاء ، من خلال إعادة رسكلة المكوّنين و المسيرين التّابعين لقطاع التّكوين المهني ، و ذلك للقضاء على أحد المشاكل المرتبطة بنوعيّة العملية التّكوينية و المتوقّفة في الأساس على مستوى المؤطّرين و المكوّنين . خاصّة و أنّ من أهمّ إنشغالات الشّباب

المتخرجين من هذا القطاع تتعلّق بضعف مستوى المؤطّرين و عدم قدرتهم على توصيل الفكرة و تبسيطها للمتربّص، أي الضّعف في توصيل المعلومات للمتربّص بالمراكز والمعاهد المكوّنة .

- خلق تخصّصات جديدة للتكوّن فيها في مختلف المعاهد والمراكز التابعة لقطاع التّكوين المهني وعبر كامل التّراب الوطني ، لأنّ بعض التّخصّصات الجديدة لازالت حكرًا على بعض المراكز والمعاهد دون غيرها ، ممّا يصعّب على الشّباب الالتحاق بها .

- على الوزارة إتخاذ الإجراءات اللازمة لتوسيع مهام مركز الدّراسات و البحث في المهن والمؤهّلات ، لجعله يهتمّ بمتابعة المتخرجين من مراكز و معاهد التّكوين و التّعليم المهنيّين ، بحيث لا تكون المتابعة مقتصرة على إحصاء عدد المدمجين منهم في سوق الشّغل كما هو حاله الآن ، و إنّما يجب خلق المتابعة المستمرّة لهؤلاء بهدف تحقيق الاندماج .

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

أولاً) - الكتب :

- 1- ابن خلدون ، (عبد الرحمن) . المقدمة ، دار الفكر ، بيروت ، 2007 .
- 2- أبوسل، (محمّد) . مدخل إلى التربية المهنية ، دار الفكر ، القاهرة ، 1998 .
- 3- أحمد صقر، (عاشور). إدارة القوى العاملة : الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، ط2 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1979 .
- 4 - أحمد ، (مصطفى) . مخرجات التدريب المهني و سوق العمل في الأقطار العربية ، المركز العربي للتدريب المهني و إعداد المدرّبين ، طرابلس ، ليبيا ، 2001 .
- 5- أعضاء هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع ، الطفل و الشباب في إطار التنمية ، دار المعرفة ، الإسكندرية ، 2006 .
- 6- الحربي ، (محمد حسن) . علم المنظمة : الأصول و التطور و التكامل ، ط 1 ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل ، 1989 .
- 7- الخولي ،(سناء). أزمة السكن و مشاكل الشباب ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 .
- 8- السلمي ،(علي) . تطور الفكر التنظيمي ، ط2 ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1980 .
- 9 - الطاوي ،(محمد مبارك) . البحث العلمي أسسه و طريقة كتابته ، ط1 ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة ، 1992.
- 10- العيسوي ،(عبد الرحمن). دراسات في علم النفس المهني والصناعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1997 .
- 11- المشوخي ، (حمد سليمان) . تقنيات مناهج البحث العلمي : تحليل أكاديمي لكتابة الرسائل والبحوث العلمية ، منشأ المعارف ، 2002 .
- 12- الهاشمي ، (عبد القادر) . التكوين المهني في أقطار المغرب العربي و جدواه الاقتصادية و الاجتماعية ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل ، الجزائر ، 1992 .
- 13- أمين عبد العزيز،(حسن) . إدارة الأعمال وتحديات القرن 21 ، دار قباء ، القاهرة ، 2001 .
- 14- أنجرس ، (مورييس) . منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة (بوزيد صحراوي) و آخرون ، دار القصبة ، الجزائر 2000 .

- 15- بدوي ، (أحمد زكي) . معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية ، مكتبة لبنان ، بدون سنة .
- 16- بستانى أفرام ، (فؤاد) . منجد الطلاب ، ط2 ، دار المشرق ، بيروت ، 1976 .
- 17- بلعباس ،(محمد) . المزهر في التاريخ المعاصر ، ط3 ، دار هومة ، الجزائر ، 1997 .
- 18- بن هادية ،(علي) و آخرون . القاموس الجديد للطلاب : معجم عربي مدرسي الفبائي ، ط 7 ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1991 .
- 19- بن ترسية ،(محمد) . المرشد الطلابي العام : من الإلتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الإندماج ، الدار المصرية السعودية ، القاهرة ، 2004 .
- 20- بومخلوف ،(محمد) . إنتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة (الإندماج و الإغتراب) : دراسة معمقة في علم الإجتماع الصناعي ، معهد علم الإجتماع ، جامعة الجزائر ، 1984 .
- 21- بوفلجة ،(غياث) . التكوين المهني و التشغيل بالجزائر ، ط1 ، دار الغرب ، الجزائر ، 2006 .
- 22- تيلوين ،(حبيب) . التكوين في التربية ، بدون طبعة ، دار الغرب ، الجزائر ، 2002 .
- 23 - دونالد ، (آري) و آخرون . مقدمة للبحث في التربية ، ترجمة سعد الحسيني ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، الإمارات العربية المتحدة ، 2004 .
- 24 - جبران ،(مسعود) . الرائد ، دار العلم للملايين ، ط5 ، بيروت ، 1977 .
- 25- دوركايم ،(إميل) . قواعد المنهج في علم الاجتماع ، ترجمة قاسم ،(محمود) ، مكتبة النهضة ، مصر ، 1961 .
- 26- دويدار ، (عبد الفتاح) . أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 .
- 27- راجح ، (الجيلالي) . تاريخ الجزائر العام ، ط1 ، المطبعة الشعبية ، الجزائر ، بدون سنة .
- 28- رشوان ،(حسن عبد الحميد) . البناء الاجتماعي للأنساق والجماعات ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 2007 .
- 29- زويلف ،(مهدي)، العضائية ،(علي) . إدارة المنظمة : نظريات و سلوك ، دار مجدلاوي ، عمان ، 1996 .
- 30- شنا ،(السيد علي) . نظرية الدور و المنظور الظاهري لعلم الاجتماع ، ط1 ، مطبعة الاشعاع

الفنية ، الإسكندرية ، 1999 .

- 31- عبيدات ،(محمّد) و آخرون . منهجية البحث العلمي : القواعد و المراحل و التطبيقات ، نقلا عن العوامل (حافظ نائل) ، ط2 ، دار وائل ، عمّان ، 1999 .
- 32- عبد العاطي ، (السيد) . صراع الأجيال : دراسة في ثقافة الشّباب ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 1990 .
- 33- علام ، (عبد الخالق) و آخرون . رعاية الشّباب مهنة و فن ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1962 .
- 34- عمر بن عامر ، (عثمان) . مفاهيم أساسية في علم الاجتماع و العمل الاجتماعي ، جامعة قاريونس ، بيروت ، بدون تاريخ .
- 35- عمر ، (عبد الرّحمان) . إدارة الأفراد ، مكتبة عين الشّمس ، القاهرة ، 1978 .
- 36- عوض صابر ، (فاطمة) و علي خفاجة ، (ميرفت) . أسس و مبادئ البحث العلمي ، ط1 ، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ، 2002 ،
- 37- محمّد علي ، (محمّد) . علم الاجتماع و المنهج العلمي : دراسة في طرائق البحث وأساليبه ، ط3 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1983
- 38 - محمد حسن ، (حسن) . الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، ط1 ، دار الطليعة ، بيروت ، بدون تاريخ .
- 39- محمّد علي ، (محمّد) . الشّباب العربي و التّغير الاجتماعي ، دار التّهضة العربية ، بيروت ، 1985 .
- 40- معن خليل ، (عمر) . أزمة النّظرية المعاصرة في علم الاجتماع : دراسات عربية ، دار الطليعة ، بيروت ، 1981 .
- 41- معن خليل ، (عمر) . نقد الفكر الاجتماعي المعاصر : دراسة نقدية ، دار الآفاق ، ط2 ، بيروت ، 1991 .
- 42- معن خليل ، (عمر) . نظريات معاصرة في علم الاجتماع ، دار الشروق ، عمان ، 1997 .
- 43- ميلسون ، (فرد) . الشّباب في مجتمع متغيّر ، ترجمة (عيد بدر يحي) ، ط1 ، دار الوفاء ، الإسكندرية ، 2007 .
- 44- وزارة الشّباب والرياضة ، دليل التّكوين المهني : التّكوين الإقليمي ، المركز الوطني لإعلام

الشباب و الرياضة ، 2006 .

45- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. التكوين والتعليم المهنيين : مهام وهياكل، الجزائر ، 2015.

46- وزارة التكوين و التعليم المهنيين ، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني ، ط 1 ،
الجزائر ، 2012 .

47- وطفة ،(علي أسعد). علم الاجتماع التربوي ، منشورات جامعة دمشق، سوريا ،1993.

ثانياً)- المجلات و الجرائد والموسوعات :

1- الأمين،(عدنان) . ((كيف يمكن للشباب العربي أن يلتقوا في مساحات مشتركة؟)) ، المستقبل ،
العدد 2104 ، الأحد تشرين الثاني 2005 .

2- أبو حلاوه ،(كريم) . ((ماذا يريد الشباب من المجتمع)) ، مجلة المستقبل العربي ، العدد 241
، نوفمبر 1999 .

3- الحفني ، (عبد المنعم) . موسوعة علم نفس التحليل النفسي ، مجلد 1 ، مكتبة متولي ، القاهرة ،
1975 .

4- المجيدل ،(عبد الله) . ((الشباب والإقتصاد))، مجلة المستقبل العربي ، بيروت ، العدد 264 ،
2000 .

5- بوسنة ،(م) وشريفاتي ، (ز) . ((جهاز التكوين المهني في الجزائر : مكانته في النسق التربوي
و مدى استجابته للطلب الاجتماعي و الإقتصادي))، مجلة المربي لعلم النفس وعلوم التربية ،
العدد 5 ، جوان 1997 .

6- حميدي ،(مسعود) . ((قضايا الشباب بين النمو الديمغرافي والتنظيم العائلي)) ، مجلة المربي
، العدد السادس ، جويلية 1998 .

7 - سلاطينية ، (بلقاسم) . ((سيكولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر)) ، مجلة
العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، العدد 10 ، ديسمبر 1998 .

8- محمد علي ،(محمد) . مجتمع المصنع :دراسة في علم اجتماع التنظيم ، ط2، الهيئة المصرية
العامة للكتاب ، الإسكندرية ، 1975 .

9- مراد ، (عبد الفتاح) . موسوعة البحث العلمي و إعداد الرسائل و الأبحاث و المؤلفات ،

الإسكندرية ، 1995 .

10- مصطفى (عبد القادر) . الشباب بين الطموح الإنتاجي و السلوك الإستهلاكي ، (نقل عن

الصّدي مبارك) ، ط1 ، مجد المؤسسة الجامعية ، لبنان ، 2004 ،

ثالثاً)- المعاجم و القواميس والمجلّدات :

1- ادريس ،(سهيل) . الممهل: قاموس فرنسي - عربي ، دار الآداب ، بيروت ، 2000 .

2- ابن منظور،(محمد) . لسان العرب : المجلّد الأوّل ، ط1 ، دار صادر ، بيروت ، 1990.

3- بن هادية ، (علي) وآخرون . القاموس الجديد للطلّاب : معجم عربي مدرسي ألفبائي ، ط7 ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ،

4- بودون ،(ر) وبريكو،(ف) . المعجم التقدي لعلم الإجتماع : ترجمة سليم حدّاد ، ط 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1986 .

5- زيدان،(محمد مصطفى) . معجم المصطلحات النفسية والتربوية ، دار الشروق ، جدّة ، 1979.

6- كشرود ،(عمّار الطيّب) . علم النفس الصّناعي والتنظيمي الحديث : مفاهيم ونماذج و نظريات ، المجلّد الأوّل ، دار الكتب الوطنية ، ليبيا ، 1995 .

7 - ليلة ،(على) . الشباب والمجتمع : أبعاد الإتّصال والإنفصال ، المكتبة المصرية ، الإسكندرية ، 2004 .

8 - مذكور،(إبراهيم) . معجم العلوم الإجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1979 .

رابعاً) - الرّسائل الجامعية :

1 - بروكي ، (عبد الواحد). ((واقع التكوين المهني و علاقته بسياسة التشغيل في الجزائر)) ، دراسة ميدانية بوحدة التراتيكس ، أطروحة في علم الاجتماع ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، خنشلة ، 2001 - 2002.

2- بوخنان ، (سليمة) . ((التكوين المهني و الكفاءة الإنتاجية)) : دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياء ، تنمية و تسيير الموارد البشرية ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، 2007- 2008 .

3 - سلاطنية ، (بلقاسم) . ((التّكوين المهني و سياسة التّشغيل في الجزائر)) ، رسالة دكتوراه دولة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، 1995-1996 .

4- غربي، (صباح) . ((العائد التّنامي لمؤسّسات التّكوين المهني)) ، رسالة ماجستير ، علم اجتماع التنمية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد خضر - بسكرة ، 2003 - 2004 .

5- فرج ، (أحمد) . تقويم مراكز التّكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعيّة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعيّة ، مصر، 2001 .

6- قيدوم ، (صليحة) . ((معوقات تنمية القدرة على التفكير الابداعي لمتربصي التكوين حسب حسب آرائهم)) ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس و علوم التربية و الأرطوفونيا ، جامعة فرحات عباس سطيف ، 2007 .

7- مسعودي ، (كلثوم) . ((التّكوين و الإدماج المهنيّين في الجزائر)) : دراسة ميدانية على عيّنة من خرّيجي المعهد الوطني المتخصّص في التّكوين المهني حساني بوناب بسكرة ، أطروحة دكتوراه العلوم ، تنمية الموارد البشرية ، علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، السنة الجامعية 2017 - 2018 .

خامساً) - المراجع الإلكترونيّة :

1- الشّروق أونلاين ، ((ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر)) ، الأحد 11/02/2018 .

[www. Echoroukonline.com](http://www.Echoroukonline.com)

2- وزارة التّكوين المهني والتّشغيل . ((التّكوين المهني في تونس)) ، فيفري 2016 ،

[-www.emploi.gov.tn/tn](http://www.emploi.gov.tn/tn) .

3 - وزارة التكوين المهني والتّشغيل ، ((التّكوين المهني الأساسي في تونس)) ،

في 02/02/2018 ، www.emploi.gov.tn/tn

4- وزارة التكوين والتّشغيل، ((مشروع الوثيقة التوجيهية لمخطّط التّمنية 2016-2020))

، تونس ، 2015 ، [https :// Fr.slideshare.net](https://Fr.slideshare.net)

5- طموح ،(محمد أنس)، ((مكتب التّكوين المهني و إنعاش الشّغل ، مخطّط لتكوين مليون

شباب في أفق سنة 2017)) ، الأخبار تيفي 1 ، المغرب ، الساعة الثامنة، 2014/07/18 .

6- الجديد،((التّكوين المهني بالمغرب : الخريطة و المردوديّة)) ، نشر في الجديد يوم

2012/05/11 . <http://www.maghress.com> attajdid

7- وزارة التربية الوطنية و التكوين المهني ، ((المقاربة المرتكزة على الكفاءات إحدى رافعات الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 : إلتقائية)) : إلتقائية التعاون المغربي الكندي مع الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 ، المغرب ، أكتوبر 2015 .

www.reapcmaroc.com

8- وزارة التربية الوطنية و التكوين المهني ، ((البوابة الوطنية للتوجيه المهني)) : مستويات التكوين المهني ، المغرب ، 2014 . www.men.gov.ma .

9- وكالة الأنباء الجزائرية ، مقابلة مع وزير التكوين و التعليم المهنيين الهادي خالدي ، نشرة أخبار الثامنة يوم 2009 /03/11 .

10- هدى ، (ن) ، تقرير حول تنفيذ برنامج تطوير التكوين ، المساء ، يوم 2009/10 /17 .
www.mfep.gov.dz .

11 - مرشدي ،(وفاء) ، قطاع التكوين المهني يستحدث شهادتي تقني و تقني سامي ،
21/أفريل 2017 . www.edgazaironline.net .

12 - ع ، (سفيان) ، مراجعة القانون و إدراج ثلاث تعديلات للمساواة بين الجنسين ، الشروق أونلاين، يوم 2017/10 /19 . www.Echoroukonline.com .

13- غريب ،(محمّد سيد أحمد) . مدخل إلى الإحصاء : المستوى الأول - فصل دراسي ثاني ، مركز التعليم المفتوح ، جامعة بنما ، 2012. olc.bu.edu.eg .

المراجع باللغة الفرنسية :

I)- Livres :

- 1- Foulquié , (Paule) . Vocabulaire des sciences sociales , ART Formation , P.U.E , Paris , 1978 .
- 2- Lepla , (Jaques) . La formation par l'apprentissage : éléments de psychopédagogie , press-univ , France , 1970.
- 3- Payet ,(Mourice) . L'intégration des travailleurs dans l'entreprise , ed Payot , paris ,1961.

II)- Revues :

- 1- casse ,(pierre) . la formation performante , office des publications universitaire centrale , ben aknoun , alger , 1994 .
- 2- Merazka ,(houria) . ((Historique de la formation professionnelle par apprentissage)) , Objectif Formation , N° 22 , institut national de la formation professionnelle , Alger , Juin 2006 .
- 3- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels ((entretien avec monsieur - elhadi khaldi - Ministre de la FEP)) , Objectif formation , N° 24 , L'NFP, alger, juin 2007 .
- 4-Bouanaka ,(Ali).((les jeunes entre l'insertion et marginalisation)) , des études sociologiques, l'institut de sociologie , université anaba , avril , 1991 .

III)-Dictionnaires :

- 1- Boudon , (Raymon) . Dictionnaire de la sociologie : Larousse , paris , 1990 .
- 2- Maatuok , (Frederic). Dictionary of sociology : english- french- Arabic academia Beirut , Lebanon , 1993 .
- 3- paule ,(robert). Le petit robert alphabétique de la langue française, 5^{ème} édition , paris , 2006 .
- 4- Grawitz , (Madeleine) . L'exique des science sociales , Dalloz , paris , 1991.

IV) - Documents officiels :

- 1- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels .
Annuaire statistique 2012 , Direction du développement et de la planification , alger , 2013.
- 2- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels .

Annuaire statistique 2013 , Direction du développement et de la Planification , alger , 2014 .

3- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels .

Annuaire statistique 2015 , Direction du développement et de la planification , 2016.

V) -Références électroniques :

1- Alliti,(khaled).((L'intégration : définitions)) , 1998 , [http: //webetab, ac-bordeaux. fr](http://webetab.ac-bordeaux.fr) .

2- Darouiche , (Habib) .((la question de l'intégration sociale et professionnelle des jeunes)) <http://www.sachsenanhalt.de/LPSA/index.php>

الملاحق

الصفحة الأولى

مخصصة

لإستمارة البحث ودليل المقابلة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2- أبو القاسم سعد الله . ببوزريعة رقم الإستمارة : ...

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم : علم الإجتماع و الديمغرافيا

تخصص : تربوي

تحية طيبة

أشكركم على منحي جزءا من وقتكم الثمين ، أنا طالبة بقسم علم الإجتماع ، أحضرت بحثي هذا للحصول على " دكتوراه العلوم " في تخصص علم الإجتماع التربوي ، أضع بين أيديكم اليوم هذا الإستبيان الذي صمّمته بهدف الحصول على المعلومات التي تساعدني في الوصول إلى هدفي من هذا البحث العلمي .

يدور البحث حول موضوع :

دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري .

دراسة ميدانية حول خريجي مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين .

نريد من خلاله معرفة ذلك الدور الذي تلعبه تلك المراكز والمعاهد في اندماج الشباب المتخرج منها في مجتمعهم المهني .

ولأنك خريج التكوين المهني وتقوم بوظيفة (في مجال تخصصك المهني) يمكنك أن تساعدنا في بحثنا هذا من خلال تجربتك العملية التي نتمنى أن ننقلها لنا بصورة صحيحة وواقعية ، من خلال الجواب على الأسئلة التي سنطرحها عليكم في هذا الإستبيان ونقدر لكم المساعدة التي تعطونها لنا لإنهاء هذا العمل الذي فيه صالح للعام .

شكراً مسبقاً

(I) - بيانات عامة عن المبحوث :

- (1) - الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- (2) - السن
.....
- (3) - المستوى التعليمي : ابتدائي ☐ ، متوسط ☐ ، ثانوي ☐ ، جامعي ☐
- (4) - التخصص المدروس بمركز التكوين المهني والتمهين
.....
.....
- (5) - مدة التكوين في المركز :
.....
- (6) - سنة التخرج :
.....
- (7) - شهادة التكوين التي تحصّلت عليها :
- شهادة الكفاءة المهنية ☐
- شهادة المهارة المهنية ☐
- شهادة التكوين المهني المتخصصة ☐
- شهادة تقني ☐
- شهادة تقني سامي ☐
- (8) - سنة التوظيف
.....

(II) - بيانات حول التكوين في مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين

- (9) - أي نوع من أنواع التكوين التي قمت بها إن كان تكوينك بإحدى مراكز التكوين المهني والتمهين هل هو :
- التكوين عن طريق التمهين ☐
- التكوين الإقامي ☐
- التكوين في الدروس المسائية ☐
- التكوين عن بُعد ☐

- وإن كان تكوينك في إحدى المعاهد المتخصصة ، أذكر نوع التخصص الذي تكونت فيه :

.....
(10) - هل دخولك للمركز أو المعهد للقيام بالتكوين المهني كان عن قناعة شخصية منك ؟

نعم ☐ ، لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا ، لماذا تريد القيام بالتكوين المهني إذن هل :

- من أجل إتقان أي مهنة والحصول على شهادة ☐

- من أجل تفادي البطالة وإيجاد عمل ☐

- من أجل تحقيق رغبة الوالدين ☐

..... من أجل

(11) - هل إختيارك للتخصص الذي تكونت فيه بالمركز أو المعهد كان برغبة وحب منك ؟

نعم ☐ ، لا ☐

(12) - بماذا كان يمتاز البرنامج التكويني الذي تكونت عليه ، هل كان :

- يغلب عليه الطابع النظري ☐

- يغلب عليه الطابع التطبيقي ☐

- التساوي بينهما ☐

(13) - هل واجهتك صعوبات في فهم موضوعات البرنامج أثناء دراستك في مراكز

و معاهد التكوين والتعليم المهنيين ؟

نعم ☐ ، لا ☐

..... إذا كانت الإجابة بنعم ، لماذا؟

.....
(14) - ما هي اللغة الأساسية التي درست بها في تلك المراكز أو المعاهد ؟ هل هي :

العربية ☐ الفرنسية ☐ معا ☐

15) - هل فترة دراستك بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين ، كانت كافية لتحصيل

المعلومات الضرورية لتخصصك المهني ؟

نعم ☐ ، لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا ، لماذا ترى أنها فترة غير كافية ؟

16) - ما هي طبيعة الآلات أو الأجهزة التي تكوّنت عليها قبل تخرّجك من تخصصك المهني؟

قديمة ☐ ، حديثة ☐

17) - هل كنت تتدرب على الآلة أو الجهاز بمفردك أم مع زملائك ؟

- في حالة مع زملائك ، إلى ماذا يرجع ذلك ؟ هل :

- لنقص الآلات والأجهزة بالمركز أو المعهد الذي تكونت فيه ☐

- لأنّ التدريب يتطلب ذلك ☐

- آخر أذكره

III) - بيانات حول الحياة المهنية :

18) - هل وجدت صعوبات أثناء ممارستك لمهنتك ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم إلى ماذا يعود ذلك ؟

19) - هل تجد علاقة بين ما تعلّمته بمركز التّكوين وما تمارسه في مهنتك ؟

نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بلا ، قل لماذا ؟

.....

(20) - ما هو شعورك وأنت تُؤدّي هذه المهنة ؟

- القوة والقدرة و الإعتزاز

- الحرية والتفاؤل بالمستقبل

- الأمن والإستقرار

- التعب وعدم الكفاءة

- عدم الحرية والخوف من المستقبل

- عدم الأمن والإستقرار

- آخر حدّده

(21) - هل وجدت سهولة في العمل على وسائل العمل في مكان عملك ؟

لا

نعم

- إذا كانت الإجابة بلا ، قل لماذا ؟

.....

(22) - من خلال عملك بالمؤسسة أو المعمل ...الخ الذي تعمل فيه ، هل احتجت إلى

تكوين إضافي ؟

لا

نعم

- إذا كان الجواب بنعم ، أذكر إلى ماذا تعود تلك الحاجة للتكوين الإضافي ؟

.....

.....

.....

و هل إستلزم ذلك تكويناً :

، جزئياً

كلياً

(23) - هل هناك انسجام بينك وبين زملائك في مكان العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا ، لماذا ؟

.....

(24) - هل احتجت إلى مساعدة من هم أكثر منك خبرة في مهنتك ؟

نعم ☐ ، لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم ، هل كنت تحتاج إليها باستمرار ؟

نعم ☐ ، لا ☐

(25) - هل تلقى ثناءً على إنجازاتك المهنية من مسؤولك أو ممن يحيطون بك من زملاء

في المهنة أو ممن تتعامل معهم من زبائن ؟

نعم ☐ ، لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا ، لماذا في رأيك ؟

.....

(26) - هل تنجز المهام التي تكلف بها بسرعة وفي وقتها المحدد ؟

نعم ☐ لا ☐

(27) - هل حدث وأن واجهت مشكلاً ما أثناء ممارستك لمهنتك ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع هذا المشكل وكيف تعاملت معه ؟

.....

(28) - هل قمت بمساعدة غيرك على القيام بأعمالهم في المكان الذي تعمل فيه ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم ، من هم هؤلاء : ☐

- متخرجون جدد من التكوين والتعليم المهنيين ☐

- أقل منك في المستوى المهني

- آخر أذكره

.....

(29) - ماذا تقترح لتحسين عملية التكوين بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم والمهنيين ، إن

تطلب الأمر ذلك ؟

.....

.....

.....

(30) - في رأيك ما هي الأشياء والشروط التي توفرت فيك و يجب أن تتوفر في المُتخرِّج من مراكز ومعاهد التكوين و التعليم المهنيين لكي يستطيع ممارسة مهنته على أكمل وجه ودون مواجهة للصعوبات ؟

.....

.....

.....

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2- أبو القاسم سعد الله . ببوزريعة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

تخصص : تربوي

دليل المقابلة موجّه لمستشاري التوجيه

تحية طيبة

أعزّفكم بنفسي : أنا طالبة بقسم علم الاجتماع ، أحضّر بحثي هذا للحصول على
" دكتوراه العلوم " في تخصص علم الاجتماع التربوي ، لديّ هذا الدليل الذي يحوي على
بعض الأسئلة التي سنطرحها عليكم بهدف الحصول على المعلومات التي تساعدنا في
الوصول إلى هدفنا من هذا البحث العلمي .

يدور البحث حول موضوع :

دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري .
دراسة ميدانية حول خريجي مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين .
نريد من خلاله معرفة ذلك الدور الذي تلعبه تلك المراكز والمعاهد في اندماج الشباب
المتخرّج منها في مجتمعهم المهني .

وبما أنّكم مستشار التوجيه بأحد هذه المراكز والمعاهد نرجوا منكم إفادتنا بالإجابة
على بعض الأسئلة المتعلقة بالشباب المتكوّن بهذه المراكز والمعاهد .
وتقبّلوا منا فائق التقدير على تعاونكم وقبولكم مشاركتنا لبحثنا الذي فيه صالح للعام .

شكرا مسبقا

السؤال الأول : بحكم عملك كمستشار توجيه لأحد مراكز أو معاهد التكوين والتعليم المهنيين هل يمكن لك أن تشرح لنا أهم المهام التي تقوم بها في هذا المركز أو المعهد ؟

.....

.....

.....

.....

السؤال الثاني : أنا أعلم أنّ هناك من الشباب من يدخل للتكوّن في مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين عن قناعة منهم أو من دون قناعة ، هل يمكنك إعطائنا معلومات أكثر حول هذا الموضوع ؟

.....

.....

.....

.....

السؤال الثالث : ما هي أهم الملاحظات التي يمكن أن تقدّمها لنا عن هاتين الفئتين من الشباب و كيف كان مسارهما التكويني ؟

.....

.....

.....

.....

السؤال الرابع : هناك من الشباب من تكوّن في تخصص أحبّه ورغب فيه وهناك من تكوّن في تخصص لم يرغب فيه ، حسب رأيك وخبرتك هل أثرت هذه الرغبة على هؤلاء الشباب و كيف أثرت عليهم ؟

.....

.....

.....

.....

.....

أشكرك على كلّ هذه المعلومات القيّمة ، هل هناك شيء تودّ إضافته قبل نهاية المقابلة ؟

.....

.....

.....

.....

.....

الصفحة الثانية مخصصة

للجداول المستخدمة في التحليل السوسولوجي

الصفحة الثالثة

مخصصة

للوّثائق و الصّور

الوثيقة الأولى تمثل عدد التكوّنين لسنة 2014 حسب الولاية

الرئيفة الثانية تمثل عدد المتكويين لسنة 2015 حسب الولاية

الوثيقة الثالثة تمثل عقد التمهي

الوثيقة الرابعة تمثل :

جدول تلخيصي للتخصّصات الجديدة موزعة حسب الشعب المهنية