جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم علم اجتماع

الموضوع :

اختيار مهنة المستقبل و الضغوط الاجتماعية لطلبة التكوين المهني

دراسة حالة مركز التكوين المهني – محمد ضويفي – تاكبو المدية

تخصص : تنظيم و العمل

إعداد الطالبيتين :

- ط/ عثماني حفيظة
- ط/ بوخديمي احلام

إشراف الدكتور :

د/ عمور محمد

السنة الجامعة: 2020/2019

شكر و تقدير

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من قدم يد المساعدة بادئا ذي البدء الأساتذة وعلى رأسهم الأستاذ المشرف "عمور مُحَّد" والاستاذ نشادي عبد القادر كل الهيئات التي تعاملنا معها وكل الأصدقاء و الزملاء.

دون نسيان من منحهما الدعم الدائم وهي العائلة الكريمة.

3DLAT.COM

الإهداء

إن جهودنا أثمرت هذا العمل المتواضع الذي أهديه إلى أغلى هدية يمكن أن يمنحها الله سبحانه وتعالى لعبده رضا الوالدين لأمي الحنونة و أبي الحنون.

إلى أخواتي ، حدة ، سهام ، حنان ، لمياء ، سندس ،ميساء.

إلى إخوتي، محمد ، حسين، بدر الدين.

إلى براعم البيت، إيناس، فادي، محمد أنيس، شهد، عبد الرحيم.

إلى كل أفراد العائلة من قريب أو بعيد إلى الأصدقاء والأحباء

أصدقائي، محمد أمين، إلى أحب الناس إلى قلبي وأعزهم

عثماني حفيظة

.

3DLAT.CO



اهداء

بداية نحمد الله سبحانه وتعالى على انجاز هذا العمل

الى الذي تاهت الكلمات في وصفه و عجز اللسان بما ثره الى سندي وعوني وقدوتي الى النور مصدر فخري الى ذلك الينبوع الذي اغترقت منه الحنان الى الذي يعجز القلم واللسان على خطه في الكلمات الى جعل نفسه شمعة تحترق من اجل ان ينير دربي والى من تعب وشقى من اجل راحتنا وسعادتنا اليك يا ابي الغالي .....حفظك الله ورعاك

الى اغلى ما املك في الدنيا الى التي حملتي وهنا ووضعتني عذب الحنان وصفاء الحب وخالص العطاء الى من كانت شمعة تنير دربي الى من كانت تسقيني دعاءا حتى وصلت الى اسمى المراتب الى اروع امي في الوجود..... حفظها الله ورعاها

الى من شاكرني حلو الزمان ومره فجمعنا بيت واحد جدرانه التعاون وسقفه المحبة الابدية الى جدي مبارك بوخديمي و اخوتي واخي .....اشواق شيماء ميعاد معاد حفظهم الله

الى ظلالي التي لا تفارقني صديقاتي العزيزات سلمى قلابي وتشوكتش فتحية وعثماني حفيظة ويسرى بطاهر

الى كل الاهل والاقارب والاصدقاء كل واحد باسمه دون استثناء الى صديقي الغالي سفيان بن داود شكرا لي دعمك لي

الى كل من مد لنا يد العون والمساندة حتى ولو بكلمة .....الى كل ذكرهم قلبي ونساهم قلمي

اهدي هذا العمل المتواضع

احلام بوخديمي

فهرس المحتويات

الباب الاول : الاطار المنهجي و النظري للدارسة

الفصل الأول الاطار المنهجي للدارسة

1- منهجية الدارسة

1-1- اشكالية الدراسة

1-2- فرضيات الدراسة

1-3- أسباب الدراسة

1-4- اهداف الدراسة

1-5- تحديد المفاهيم

1-6- المقاربة النظرية

1-7- الدراسات السابقة + التعقيب

1-8- المنهج المستخدم

1-9- التقنية المستعملة

1-10-صعوبات الدراسة

الفصل الثاني التكوين المهني

1- ماهية التكوين المهني

1-1 تعريف التكوين المهني

1-2 التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر

1-3 مهام ووظائف التكوين المهني

2- أنماط وأنظمة التكوين المهني وفروعه

2-1 أنماط التكوين المهني

2-2 أنظمة أخرى في التكوين المهني

2-3 الفروع المهنية في التكوين المهني

3- عناصر ومبادئ التكوين المهني وأهدافه

3-1- عناصر التكوين المهني.

3-2- مبادئ التكوين المهني

3-3-أهداف التكوين المهني.

الفصل الثالث: سوسيولوجية مهنة المستقبل

أ-المهنة

أ- 1 مفهوم المهنة

أ -2 تصنيف المهنة

أ- 3- أنواع المهنة

أ-4- نظرة ابن خلدون للمهنة

ب- مهنة المستقبل

ب-1 مفهوم مهنة المستقبل

ب-2 الأسرة وتأثيراتها على اختيار المهنة

ب-3 الضغوط المهنية وتأثيراتها على اختيار المهنة.

الفصل الرابع: الضغوط الاجتماعية

أ. **ماهية الضغوط المهنية .**

1. مفهوم الضغوط المهنية .

2. مصادر الضغوط المهنية .

3. عوامل الضغوط المهنية .

ب. الضغوط الاجتماعية المؤثرة على الاختيار المهني .

1- الضغوط المرتبطة بمؤسسات التنشئة الاجتماعية

1-الأسرة

2-المدرسة

3-وسائل الاعلام

4-جماعة الرفاق

2-الضغوط المرتبطة بالعوامل الثقافية

1- العادات والتقاليد

2- القيم

3- المكانة الاجتماعية

4- الأعراف

الفصل الخامس : الاطار الميداني للدراسة

1-**الإجراءات المنهجية للدراسة**

1-1-مجتمع البحث

1-2 عينة البحث

1-3 أدوات جمع البيانات

1-4 مجالات الدراسة

2- التصور العلمي حول الجانب الميداني للدراسة

مقدمة

مقدمة :

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم ، كما يعتبر القيام عليه من أهم العوامل المساعدة على القيام بالاقتصاد والمجتمع .

والجزائر كغيرها من الدول أولت اهتماما كبيراً بقطاع التكوين المهني وحاولت خلال فترات متعاقبة النهوض به وتحقيق الغرض منه ، ومما لا شك فيه أن لعملية التوجيه مصيرية وحاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل ، وللاختيار السليم يحدث أثرا إيجابيا لحالة الفرد الصحية ، إلى أنه يتعرض إلى ضغوط التي أصبحت تشكل جزءا من حياته نظرا لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه ، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من تأثير الضغوط ، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد والبيئة فحسب بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل و تنعكس آثارها سلبا في العديد من الجوانب وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وعلاقاتهم مع الأخرين وتكيفهم مع ظروف العمل الأمر الذي يتسبب في انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها .

ولأهمية موضوع اختيار مهنة المستقبل والضغوط الاجتماعية لدى طلبة التكوين المهني ، ولما له من نتائج إيجابية للمتربص و المجتمع فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الاختيار المهني و الضغوط الاجتماعية بمركز محمد ضويفي بولاية المدية ، وقد اشتملت الدراسة على جانبيين جانب نظري ويتكون من :

- الفصل الأول: يحتوي على الاشكالية الدراسة ، الفرضيات ، الأهداف ، الأهمية ، الدراسات السابقة ، التعاريف الاجرائية.
- الفصل الثاني: التكوين المهني، تعريفه ، تطوره التاريخي ، مهام ووظائف التكوين ، عناصر ومبادئ التكوين المهني وأهدافه.
- الفصل الثالث : تناولنا فيه سوسيولوجية مهنة المستقبل، المهنة مفهومها ، تصنيفها وأنواعها ونظرة ابن خلدون للمهنة ، مهنة المسقبل ، الأسرة والضغوط الأسرية وتأثيراتها على اختيار المهنة .
- الفصل الرابع : الضغوط الاجتماعية ، الضغوط الأسرية ، الضغوط المهنية والمؤثرات الاجتماعية.

- أما الفصل الخامس : الجانب الميداني للدراسة : الاجراءات الميدانية للدراسة ، حدود الدراسة ، العينة ، أدوات جمع البيانات ، التصور العام للدراسة ، وأخيراً خاتمة لهذه الدراسة .

2- مهنة المستقبل:

2-1 مفهوم مهنة المستقبل :

مهنة المستقبل هي عبارة عن ممارسة تتطلب مجموعة معتمدة من المعارف والمهارات التي يتم اكتسابها الفرد من خلال التعليم الرسمي والخبرة العلمية ويتخيل نفسه في المهنة التي يحبها ويرغب بممارستها وعليه فالمهنة المستقبلية التي يحلم بها الشخص هي المهنة التي تحقق له مكانة اجتماعية وتتلاءم مع متطلبات الأسرة والمحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد.

2-2 الضغوط المهنية وتأثيراتها على اختيار المهنة:

لاشك أن عملية اختيار المهنة ترتبط بعدة عوامل كثيرة سواء كانت مرتبطة بالدوافع النفسية والاقتصادية والاجتماعية ، المهارات ، التقاليد وخاصة ظروف الأسرة ، حيث دلت نتائج الكثيرة من البحوث والدراسات بأن الأهل والوالدين لهم دور كبير في تحديد مهنة الأبناء إذ يفضل بعض الآباء والأبناء وظائف معينة ، يتعرض الفرد عند اختياره للعمل المناسب إلى مجموعة من المعوقات والمعرقلات التي يمكن أن تؤثر على اختياره السليم منها الضغوط المهنية [1].

إن قرار اختيار المهنة هو من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته وهي قضية فردية اجتماعية وتعتبر فردية لأن اختيار الفرد لمهنة ما يحدد أموراً أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين واستمراريته في هذا العمل أو التوقف عنه نجاحه أو فشله فيه المردود المادي والمناسب للبيئة الاجتماعية ، يترتب عن هذه الضغوط آثار سلبية على صحة ونفسية الفرد وينعكس ذلك على أدائه في العمل ويطلق علماء النفس على الأمراض السيكوسوماتية أمراض العصر لأنها ناتجة عن ضغوط العمل المتزايدة ، وتسبب الضغوط السلبية انخفاض في الروح المعنوية والشعور بالأرق، والتشاؤم في المستقبل ويزداد تأثرها على متخذي القرار، إذ توجد ضغوط مصدرها في المهنة مثل الطلب من الموظف بأن ينجز عمل كبيرا في وقت محدد أو

1

تغيرات في سياسة المنظمة وغيرها ، ومنها الأحداث و التغيرات التي تحدث خارج نطاق المهنة و لاعلاقة لها بها ، المرض ، متطلبات إشباع الحاجيات الضرورية .

الباب الاول : الاطار المنهجي و النظري للدارسة

الفصل الأول الاطار المنهجي للدارسة

2- منهجية الدارسة

1-3- اشكالية الدراسة

1-4- فرضيات الدراسة

1-5- أسباب الدراسة

1-6- اهداف الدراسة

1-7- تحديد المفاهيم

1-8- المقاربة النظرية

1-9- الدراسات السابقة + التعقيب

1-10- المنهج المستخدم

1-11- التقنية المستعملة

1-12- صعوبات الدراسة

إشكالية الدراسة:

يعتبر التكوين المهني من الموضوعات التي تحضى باهتمام كبير في الفكر الإداري والقطر التنظيمي، ولقد ازداد الاهتمام الرسمي بموضوع التكوين المهني من خلال ما أحدثته التغيرات المتسارعة في التحولات العميقة التي يشهدها العالم من تأثيرات في مفاهيم الإدارة الحديثة، حيث أصبحت الكفاءة والإبداع والتطور والمهارة والأداء الفعال هي الصفات الغالبة في العمل.[1]

كما يعتبر التكوين المهني الجسر الموصل بين التعليم وعالم الشغل وهدفه الأساسي هو تكوين يد عاملة مؤهلة فهو بمثابة سياسة وجدت من أجل تحقيقا مهمتين في آن واحد، فممارسة مهنة معينة أو حرفة، ما هي بمثابة حاجة طبيعية لهذا الإنسان، بحيث تعبر عن رغبة قوية تخلق لدى كل واحد منا عند بلوغ سن المراهقة فهذا الأخير نجده يبحث دوما عن معنى لحياته وكيف يمكن القول بأن التكوين هو تلك الكفاءات والمهارات التي تمكنه من الدخول إلى عالم الشغل وأيضا عليه الاندماج في المجتمع[2].

ولقد تطور مفهوم المهنة بشكل كبير مع التطورات التكنولوجي الذي شهده العالم في القرون الأخيرة، فقد أكدت البحوث والدراسات والملاحظات الأولية للميدان الدور الكبير الذي تلعبه المهنة في حياة الفرد والمجتمع، من حيث أنها تشكل شكلا من أشكال التنظيم والعمل ونمطا من التوجه نحو العمل وعملية بالغة الفعالية في تحديد مستقبل الفرد ونجاحه.

يتعرض الكثير من الأفراد إلى ضغوط عند اختيارهم للمساق الذي يحدد مهمتهم المستقبلية، فقد أصبحت الضغوط الاجتماعية تشكل جزءا من الحياة الأفراد والمجتمعات نظرا لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه فلا يكاد يخلو المجتمع من المجتمعات من التأثير الضغوط حيث بات من الصعوبة لما كان تفاديها أو تجاهلها، هذا ما دفع الغالبية من الناس إلى العمل على مجابهتها أو محاولة التعايش معها، فعندما نتحدث عن الضغوط الاجتماعية فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده، فقد وجد العمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدرا للشقاء، ولقد ترتب على هذا

---

[1] عبد الرزاق فرغي وآخرون، دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة قالمة 2015 – 2016، ص 8.

[2] نورالدين زمام وآخرون، المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغيرها جامعة بسكرة، دون سنة، ص 07.

العمل ومصاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعديد من التحديات في حياته التي كانت سبب في حاته الضغوط حيث استطاع أن يتكيف مع بعضها ويسخر بعضها لصالحه، في حين كان بعضها الآخر قاسيا وشديدا ترتب عنها في بعض الأحيان تعاسته وشقائه.[1]

تعد الضغوط الاجتماعية حجر الأساس لتماسك الاجتماعي وتفاعل بين أفراد المجتمع، فمعايير المجتمع تحتم على الفرد الالتزام والخروج عنها يعد خروجا عن العرف والتقاليد الإجتماعية.

* إن موضوع إختيار مهنة المستقبل والضغوط الإجتماعية يتميز بالتعقد التشابك في مختلف الميادين، ومن هنا ركزت دراستنا على متغييرين أساسيين هما:

اختيار مهنة المستقبل والضغوط الإجتماعية لذلك توجب علينا طرح الإشكالية التالية:

* هل تؤثر الضغوط الإجتماعية في إختيار مهنة المستقبل لدى طلبة التكوين المهني؟

- ويتفرع هذا التساؤل إلى أسئلة فرعية، يمكن حصرها فيما يلي:

1- إلى أي مدى تؤثر الضغوط الأسرية على إختيار مهنة المستقبل على طلبة التكوين المهني؟

2- هل الضغوط المهنية تأثر على اختيار المهنة لطالب التكوين؟

2- فرضيات الدراسة:

تعد الفرضيات بمثابة تفسير مؤقت يوضح مشكلة ما ظاهرة ما، فهي عبارة عن مبدأ حل مشكلة يحاول أن يتحقق منها الباحث باستخدام المعلومات المتوفرة لديه، ولذا تتأكد على الفرضيات في البحث العلمي بصفة عامة، والبحث السوسيولوجي بصفة خاصة تعد أهم الخطوات ونقطة هامة في أي دراسة سوسيولوجية، ونظرا لما ورد في الدراسة من تساؤلات إرتأينا وضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

* تؤثر الضغوط الإجتماعية في إختيار مهنة المستقبل لطلبة التكوين المهني

- وتتفرع هذه الفرضية إلى فرضيات جزئية يمكن إبرازها كالآتي:

1- اختيار مهنة المستقبل لطلبة التكوين المهني يصطدم بالضغوط الأسرية.

2- الضغوط المهنية لها دور في تحديد مهنة المستقبل لطالب التكوين المهني.

---

[1] عبد الرحمان هيجان، مفهوم الضغوط العمل – مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، ط 1، مكتبة فهد الوطنية الرياضة 1998، ص 47.

3- أسباب الدراسة:

- لقد جاء اختيارنا لهذا الموضوع استنادا إلى أسباب ذاتية وموضوعية وهي كالتالي:

*** أسباب ذاتية:**

- الرغبة في معرفة أثر الضغوط الإجتماعية باختيار مهنة المستقبل لطلبة التكوين المهني.

- الميل الشخصي والرغبة الذاتية في كشف عن الضغوط الإجتماعية والمصاعب التي تواجه طالب التكوين في اختيار مهنته المستقبلية.

- ارتباط هذا الموضوع في بمجال التخصص التنظيم والعمل.

* الأسباب الموضوعية:

- محاولة إعطاء تفسير سوسيولوجي في اختيار مهنة المستقبل والضغوط الإجتماعية لطلبة التكوين المهني.

- أهمية العملية التي يحضى بها مجال التكوين المهني والمتمثلة في كونه نشاط يقدم مجموعة من المعارف والمهارات الضرورية للأفراد لأداء مهنة أو وظيفية وتحسين كفاءات القيام بها.

4- أهداف الدراسة:

- إن أي باحث يقوم بدراسة أو يبحث علمي لابد عليه أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرجو بلوغها من خلال بحثه، أو التطرق إلى أهم تأثيراتها على الواقع الاجتماعي ولهذا تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- معرفة أثر الضغوط الاجتماعية في اختيار مهنة المستقبل لطلبة التكوين المهني.

- تسليط الضوء على كل ما يتعلق بطبيعة هذا التكوين.

- إعلام الرأي العام وخاصة الشباب البطال بأن مركز التكوين المهني والتمهين بالمدية يتمتع بخصائص كثيرة.

- فتح المجال أمام الطلبة للقيام بدراسات مماثلة.

- تزويد المكتبة الجامعية، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية بمرجع جديد يتعلق باختيار المهنة المستقبلية والضغوط الاجتماعية لدى طلبة التكوين المهني.

- معرفة هذه التربصات ومدى فعاليتها في تحسين وترقية المركز بولاية المدية.

- إثراء البحث التربوي في مجال اتجاهات نحو التكوين المهني.

5- تحديد المفاهيم:

- تعتبر المفاهيم إحدى المحددات الأساسية لأي دراسة في اليوم الدراسة العلمية الحديثة قد جعلت من المفهوم أداة منهجية توجه البحث في بدايته إلى نهايته كما أنها تشكل الإطار المفاهيمي الذي يحدد مضمون الدراسة، فالمهنة تساعد الباحث على وضع تعاريف عامة وأخرى أجرائية للاقتراب أكثر من الواقع الملموس إضافة إلى ذلك فهي توضح مسار البحث ومدى التحكم في معطياته وعليه فإن دراستنا هذه تنطوي على مجموعة من المفاهيم وهي :

أ- المهنة

ب- مهنة المستقبل

ت- التكوين المهني

ث- الضغوط المهنية

ج- الضغوط الأسرية.

*** التعريف الاصطلاحي للمهنة:**

عرفت المهنة في قاموس علم الاجتماع بأنها، مجموعة أنشطة تتركز حول دور اقتصادي، يهدف إلى ضمان توفير الحاجات الأساسية للحياة ويطلق المصطلح على الأعمال التي تتم في الميادين التجارية والفنية وتعتبر المهنة من جانب آخر دورا اجتماعيا يحدد تقسيم العمل في المجتمع فهي تمثل عملا هاما في تحديد هيبة الشخص ووضعه الطبقي وأسلوب حياته.[1]

*** التعريف الإجرائي للمهنة:**

- المهنة هي مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معنية يؤديها الفرد خلال ممارسات تدريبية أو هي نوع من العمل الذي يمارسه الفرد باحترافية كالطلب مثلا، وما يتصل بذلك العمل من مهارات وخبرات متعددة، فالمهنة تتكون من عدة وظائف يمارسها الفرد من أجل ضمان معيشة حسنة.

[1] محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، ط 1، الإسكندرية، مصر 2005، ص 307.

- التعريف الإجرائي لمهنة المستقبل:

المهنة نشاط منتظم من الأدوار المهنية التي يمر بها الأفراد خلال مسار حياتهم العملية، فيكتسبون بفضلها كفاءة تجعلهم يحتلون مكانة مختلفة في المجتمع، فهي ترتبط ارتباطا وثيقا بالمجتمع باعتبارها الأداة التي يستطيع الأفراد من خلالها تحقيق رغباتهم وذواتهم[1].

*** التعريف الاصطلاحي لمهنة المستقبل:**

- هي عمل فني تخصصي يعتمد على معرفة علمية نظرية وخبر عملية تقوم بإعداد المهنيين في مدراس ومعاهد وكليات متخصصة وتهدف مؤسسات التعليم والتدريب المهني إلى تعليم وتخريج خبراء قادرين على تقديم خدمات جديدة في مجالات تخصصهم لا يستطيع تقديمها غير المؤهلين.

*** التعريف الاصطلاحي للتكوين المهني:**

* هو التدريب البيداغوجي الذي يمنح الفرد وسائل الممارسة حرفة أو عمل للكبار والصغار على السواء فالكبار ومنهم العاملون في المؤسسات الذين يتدربون على الفنيات الحديثة الخاصة بمهنهم وهناك فئة العمال الأجراء الذين تلقون تكوينا مستمرا لفترة وجيزة.[2]

* يعرفه "**بوثلجة غياث**" على أنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة.[3]

* أما بلقاسم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجهم وإكسابهم مهارات جديدة.[4]

*** التعريف الإجرائي للتكوين المهني:**

---

[1] عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي منشورات جماعية قار يونس 2002، ص 209.

[2] محمد بالرابح، التكوين المهني مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر لدى وهران ديوان المطبوعات الجزائر، 2010، ص 105.

[3] بوثلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1992، ص 22.

[4] القاسم سلاطنية، التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الإنسانية جامعة بسكرة، العدد الأول نوفمبر 2001، ص 02.

هو عملية يتم بموجبها تهيئة الفرد للحياة العملية سواء بيداغوجيا أو تطبيقيا للمهن والحرف، وخلق فرص عمل يهدف أساسا إلى رفع من كفاءات الفرد وتنمية مهاراته وقدراته لكي يساهم بفاعلية في تنمية الحياة الاقتصادية والاجتماعية له وللمجتمع على حد سواء.

التعريف الاصطلاحي للضغوط المهنية:

– عرفها عبد الباقي صلاح الدين بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي الضغوط.[1]

– عرفها نعساني وآخرون على أنها تلك الظروف الديناميكية التي يواجه فيها الفرد بفرصة تتضمن مكاسب محتملة له، وقيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغب، ومطالب قد تتسبب في خسارته ما يرغب في تحقيقه.[2]

التعريف الإجرائي للضغوط المهنية:

* هي حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص الأفراد أو العاملين فهي عبارة عن حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تصنع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص.

التعريف الاجرائي للضغوط الأسرية:

*الضغوط الأسرية هي ظاهرة انسانية اجتماعية ومن أولى المظاهر التي عرفها المجتمع الانساني هي مجموعة من الصعوبات التي تعرض لها الكائن البشري بحكم الخبرة التي تنجم عن ادراكه للتهديدات التي تواجهه، تنتج الضغوط أسرية عن علاقات أسرية عند التعرض لمتغيرات كثيرة داخل الأسرة أو خارجها كظهور قيم وعادات وتقاليد.

التعريف الإجرائي لمهنة المستقبل:

---

[1] عبد الباقي صلاح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، ط 3، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص 284.

[2] عبد المحسن نعساني، السلوك التنظيمي، دون طبعة مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية حلب، سوريا، 2004، ص 305.

هي تطلع الفرد لممارسة المهنة التي تتلاءم مع قدراته العقلية والعضلية من جهة وتتلاءم مع تخصصه العلمي وميولته م جهة أخرى من الأخذ باعتبار ماضيه وحاضره إلى جانب مستقبله بهدف تحقيق أهدافه الخاصة ومن ثمة اثبات الذات التي تمثل هويته الفردية والاجتماعية مراعيا بذلك كل المؤثرات والضغوط التي قد تؤثر في اختياراته.

6- المقاربة النظرية:

تعرّف المقاربة بأنها التحرك الاقتراب من شيء ما، فهي عملية اتخاذ خطوات أولية لإنجاز عمل معين.[1]

- اعتمدنا في دراستنا هذه على النظرية البنائية الوظيفية التي تقوم كغيرها من النظريات السوسيولوجية على عدد من الأفكار والمقولات الأساسية، فهي بمثابة الإطار المرجعي للعديد من أنصارها عند تناولهم لمختلف القضايا والمشكلات التي يعالجونها بصورة واقعية في بحوثهم ودراستهم النظرية والميدانية في المجتمع الحديث.

يرتبط مفهوم الوظيفية بإسهامات الوظيفيين سواء في علم الاجتماع أو غيره من العلوم الاجتماعية الأخرى لا يسما الأنثربولوجيا، فقد ركز هذا المفهوم (الوظيفة) على تحليل العلاقة المتبادلة بين الجزء والكل فالمجتمع يعتبر كنسق متداخل الأجزاء والعناصر الفرعية والذي عن طريقه لا يمكن فهم أي جزء دون معرفة علاقته بالكل.

- إن جذور الاهتمام الفكري للوظيفة ترجع إلى الإستعمالات الأولى التي استعان بها بعض علماء الوظيفة للتعبير عن المماثلة البيولوجية بحيث قام بدراسة العلاقة بين الكائن العضوي والمجتمع أو النسق الإجتماعي، ثم تطور مفهوم الوظيفة من خلال تحليلات بارسونز، والعديد من الوظيفيين المعامرين عندما استخدم الكثير منهم مفهوم التحليل الوظيفي، وذلك لدراسة الظواهر الإجتماعية، وأيضا الثقافية وتم استخدام هذا المفهوم بصورة أكثر في تحليلات روبيرت ميرتون (R. MERTON).

- يدين الاتجاه البنائي الوظيفي في تطوره وازدهاره إلى أعمال كل من مارسونز وروبرت ميرتون وجواندر (CIOULDER).

---

[1] بوبكر بوخريسة، اقتراح نموذج تنظيمي مفتوح، التنمية والتحولات الكبرى في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية، قسنطينة، ص 139.

وقد مثلت تحليلات ماكسر فيبر، للتنظيمات البيروقراطية وتأثيرها على البناءات التنظيمية نقطة الإنطلاقة بالنسبة للموظفين وخاصة نموذجه المثالي للبيروقراطية الذي اعتبره الكثير من الوظفيين إطار تصوريا وفكريا قدر الكثير من الإبهامات في تحليلات وأفكارهم، وذلك باعتبار أن النموذج المثالي يمثل نوعا من الدراسات العقلانية فهو بمثابة تصور عقلي تشكل من خلال ظهور أو وضوح سعة أو أكثر من سمات وخصائص الأشياء أو الظواهر موضع الملاحظة في الحياة الواقعية، ونجد أن الإتجاه البنائي الوظيفي ركز على دراسة وتحليل التنظيمات نظريا وتطبيقيا بحيث وجه الوظيفيون اهتمامهم نحو البحث والكشف عن ظاهرة التحول البيروقراطي ومعرفة النتائج غير العقلانية الموجودة فيه، لهذا كانت أعمال فيبر، إحدى العوامل، المساهمة في وضع الفروض التنظيمية للموظفين ومحاولة اختبارها ميدانيا.

– يعتبر هذا الإتجاه أن التنظيم نسق مفتوح بتفاعل مع البيئة باستمرار على اعتبارها مصدرا للموارد التي يحتاجها النظيم لأداء وظائفه، إضافة إلى ذلك ينطلق هذا الاتجاه من اعتقاد أن النسق الاجتماعي له احتياجاته الجوهرية التي يقوم بإشباعها حتى يحافظ على كيانه واستمرارية في انسجام واتساق وتوازن على الدوام، لأن هناك اعتماد متبادل بين العناصر المكونة للمجتمع.[1]

انطلاقا من النظرية البنائية الوظيفية تتضح المقاربة السوسيولوجية لموضوع دراستنا الذي يدور حول اختيار مهنة المستقبل والضغوط الإجتماعية لدى طلبة التكوين المهني أن طالب التكوين المهني يختار نوع التكوين في مؤسسة التكوين المهني انطلاقا من بيئته الإجتماعية واندماجه فيها، بفعل الترابط وتعدد الكثير من الوظائف التي تتطلبها هذه البيئة بإعتبار أن هذه البيئة الإجتماعية تشكل نسقا إجتماعيا تتحدد فيه المهام التي يجب على الطالب أن يتحصل على شهادة مهنية تكون ملائمة لها ومصنف بشكل متدرج فيها أن يأخذ طابع الترتيب حسب الأولوية وما يتناسب مع متطلبات البيئية الإجتماعية التي يعيش فيها طالب التكوين، ولذلك يتضح لطالب التكوين المهني اختيار تخصصه الذي يتناسب مع خبراته ومهاراته المكتسبة من البيئة الإجتماعية من أجل الحصول على وظيفة في المستقبل.

[1] رابح كعباش ، علم الإجتماع التنظيم، مخبر علم الإجتماع والإتصال، للنشر، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 156 – 157.

7- الدراسات السابقة:

7-1: الدراسات الجزائرية:

أ- الدراسة الأولى: محددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين.[1]

قامت بها الباحثة "أحلام عبايدية" حيث أجريت الدراسة الميدانية في ولاية عنابة خلال الفترة الزمنية 2006 – 2007 حيث انطلقت الباحثة من التساؤل التالي ما هي المحددات التي أصبحت تحكم الاختيارات المهنية المستقبلية للطالب الجامعي؟

- ويندرج تحت هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية:

* هل مازال التخصص يلعب دورا في تحديد المسار المهني للطالب الجامعي؟

* إلى أي مدى تلعب المكانة الإجتماعية والاقتصادية للمهنة دورا في التأثير وتحديد الاختيارات المهنية لطالب؟

* إلى أي مدى أصبح جنس الطالب يقيده أو يسمح له بالإختيار والعمل في مهنة دون الأخرى في ظل الإنفتاح الذي طرأ على عالم الشغل حاليا؟ وهل مازال للأسرة دور وسلطة على الأبناء في تقرير مصيرهم المهني؟ وإلى أي مدى تبلغ درجة تأثير هذا الدور والسلطة؟

* المنهجية المعتمدة:

- المنهج المعتمد في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي:

- عينة البحث: طلبة علم النفس وقسم العلوم الطبيعية (بيولوجيا) 254 طالب وطالبة.

- أدوات جمع البيانات: استمارة

وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جنس الطالب واختياراته المهنية.

- لا توجد فروق دلالة إحصائية بين تخصص علوم إنسانية وعلوم طبيعية للطالب الجامعي واختياراته المهنية.

ب- الدراسة الثانية: دراسة محمد خلاصي 2005- 2004:[1]

[1] ياسمينة رحالي وآخرون، نمط الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى الطلاب المتربصين بمركز التكوين المهني، رسالة لنيل شهادة ماستر في علوم التربية جامعة خميس مليانة، 2017 – 2018، ص 21.

حملت الدراسة عنوان "اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن" حيث هدفت إلى معرفة كيفية اختيار المتربصين لتخصصاتهم في التكوين المهني، ومعرفة طريقة انتقاء المترشحين في قطاع التكوين المهني لغرض التربص، ومعرفة نواحي التشابه والإختلاف بين متربصي التكوين المهني من حيث المتغيرات، الجنس، النمط التكويني المستوى التعليمي، فيما يخص اتجاهاتهم نحو المهن ومختلف العوامل المؤثرة في اختياراتهم ونظرة المتربصين لتخصصاتهم.

– وقد شملت عينة الدراسة على 380 متربص موزعين على أربعة مؤسسات تكوينية في ولاية عنابة، معهدين وطنيين متخصصين في التكوين المهني ومركزين للتكوين المهني والتمهين، منتهجا في ذلك المنهج الوصفي، وقد اعتمد على أدوات بحث متمثلة في بناء مقياس يحتوي على 59 عبارة موزعة على 5 أبعاد:[2]

1- النظرة الشخصية للتخصص (المهنة)

2- علاقة التخصص بالقدرات.

3- العوامل المؤثرة في الإختيار.

4- الإختيار المشروع المهني.

5- الإختيار والتكيف.

– وقد تم عرض النتائج حسب النسب المئوية بالإضافة إلى حساب كا2 لمعرفة دلالة الفروق بين مختلف المتربصين فيما يخص المتغيرات المقاسة في الدراسة وتوصلت إلى النتائج التالية:

* إن المتربصون راضون عن تخصصاتهم، وإنهم اختاروا التخصصات وفق لقدراتهم وميولاتهم لكن في نفس الوقت يعاني هؤلاء المتربصون من نقص في المعلومات عن مختلف المهن، وعدم، وجود مشاريع مهنية واضحة في أذهانهم نظرا لعدم وجود التربية المهنية، هذا بالإضافة إلى التحديات التي تواجههم مثل ظروفهم الإجتماعية والاقتصادية وكذا التحدي المستقبلي الذي ينتظرهم وهو البطالة.

---

[1] محمد خلاصي، اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن، رسالة ماجيستير جامعة منتوري قسنطينة، 2004 – 2005، ص 4.

[2] محمد خلاصي، مرجع سابق، ص 137 – ص 140.

– وتم تسجيل بعض الفروق الدالة إحصائيا فيما يخص متغير: الجنس حيث سجلت الفروق الدالة إحصائيا في 3 عبارات، أما متغير المستوى الدراسي فقد سجلت الفروق في 7 عبارات، وأخيرا نمط التكوين فكانت هناك 10 عبارات الفروق فيها دالة إحصائية من أصل 59 عبارة.[1]

7-2: الدراسات العربية:

أ- الدراسات الأولى:[2] " د عبد اللطيف محمد خليفة".

- العنوان: تقدير كل من المكانة الإجتماعية والاقتصادية للمهنة لدى عينة من أفراد المجتمع المصري.

– هدف الباحث من خلال هذه الدراسة الوصول إلى ما يلي:

* تحديد مجموعة المهن التي تقع في المستويات المختلفة لكل من المكانة الإجتماعية والاقتصادية.

* الكشف عن العلاقة بين الترتيب العام للمهن في كل من الجانبين الإجتماعي والاقتصادي.

* تحديد الوضع أو المركز النسبي الذي تحتله كل مهنة بين غيرها من المهن على اتصال بكل من المكانتين الإجتماعية والاقتصادية.

واشتملت عينة الدراسة 136 شخص من الذكور، وقد أخذ بعين الاعتبار في اختيارهم أن يمثلوا مستويات عربية، مهنية وتعليمية مختلفة ولقياس ذلك استخدم أداة البحث وهي عبارة عن 75 بطاقة تغطي 75 مهنة واستمارة تتضمن التعليمات التي يجب أن يتبعها المستجوب في تقديره لكل من المكانة الإجتماعية والاقتصادية لمختلف المهن.

وفي هذا توصل الباحث بعد تطبيق الأداة إلى النتائج التالية:

أ- تبين من خلال المقارنة بين المهن المتضمنة في كل مستوى من المستويات السبعة من حيث المكانة الاجتماعية وما يناظره من حيث المكانة الاقتصادية، تبين أن هناك اختلاف واضح بين المهن المتضمنة في كل مستوى كما وكيفا فقد حصلت معظم المهن الفنية والحرفية على مستويات متقدمة من حيث المكانة الاقتصادية بينما حصلت هذه المهن على مستويات أقل

[1] محمد خلاصي، مرجع سابق، ص 257.

[2] عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ص 249.

من المكانة الاجتماعية في مقابل ذلك نجد أن معظم المهن الإدارية العليا، ومديري الإنتاج، والمهنيين المتخصصين وبوجه عام ذو الشهادات العليا، قد احتلت مستويات متقدمة اجتماعيا ومستويات أقل اقتصاديا.

ب- وبالنظر إلى مجموعة المهن التي اشتمل عليها كل مستوى من مستويات المكانة الإجتماعية نجد بينها درجة عالية من التجانس، حيث يوجد قاسم مشترك بينها في عدد من الجوانب أهمها مستوى التعليم ومستوى المهارة التي تتطلبها المهنة.

- ويمكن تصنيفها إلى فئات أو مستويات سبعة ذات مسميات محددة أشار إليها "درويش" في دراسة سابقة له عام (1975) عن المكانة لنفس المهن التي اشتملت عليها الدراسة الراهنة:

المستوى الأول: يمثله رجال السلطة التنفيذية العليا.

المستوى الثاني: يمثله كبار الإداريين والمهنيين.

المستوى الثالث: يمثله مديرو الإنتاج والمهنيين المتخصصين في مختلف المجالات.

المستوى الرابع: يمثله العاملون في المهن غير المتخصصة أو ذات الطابع العام.

المستوى الخامس: ويمثله العاملون في المهن الكتابية والفنية المساعدة وأصحاب المحالات التجارية المتوسطة.

المستوى السادس: يمثله العمال المهرة ونصف المهرة والبائعون في مجال التجاري وصغار التجار.

المستوى السابع: يمثله العمال في المهن التي لا تحتاج إلى مهارة والبائعون.

ب- الدراسة الثانية:[1] "حمد هميسات" و"عبد الحميد البدور".

* العنوان: اتجاهات طلاب الصف العاشر، الأساسي في محافظات جنوب الأردن نحو التعليم المهني وعلاقتها بمستوى تحصيلهم وتفضيلهم المهني ومهن أبائهم.

- تهدف الدراسة إلى معرفة أثر كل من مستوى التحصيل ومهنة الأب والتفصيل المهني لدى طلاب الصف العاشر في محافظات الأردن الجنوبية في اتجاهاتهم نحو التعليم المهني وبالتالي فإن هذه الدراسة سوف تجيب عن الأسئلة التالية:

1- ما هو اتجاه الطلاب الذكور في الصف العاشر أساسي نحو التعليم المهني؟

[1] أحلام عبايدية، محددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، ص 22 – 23.

2- هل يوجد أثر لمستوى التحصيل والتفضيل المهني ومهنة الأب في اتجاهات الطلاب في الصف العاشر أساسي نحو التعليم المهني؟

- حيث اشتملت عينة الدراسة على 700 طالب من طلاب الصف العاشر أساسي ذكور وهذا يشكل ما نسبته 20% من مجتمع الدراسة موزعين على 25 شعبة من مديريات التربية والتعليم في المحافظات الجنوبية من الأردن، وقد تم اختيارهم بالطريقة التالية: تم حصر جميع طاب الصف العاشر الأساسي لمجتمع الدراسة والبالغ عددها 12 شعبة، وتم بعد ذلك اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية على مستوى المديرية والعنقودية على مستوى الشعبة (تم اختيار عدد من الشعب في كل مديرية بحيث يكون مجموع الطلاب فيها مماثلا لنسبة تمثيل كل مديرية في مجتمع الدراسة).

اختيار الباحث استخدام أداة متلائمة مع هدف الدراسة حيث تم استخدام مقياس اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني، واشتمل على نصفها إيجابية والأخرى سلبية، وأمام كل فقرة سلم من خمس درجات حسب مقياس "ليكرت" وهي (أوافق بشدة، أوافق متردد لا أوافق، لا أوافق بشدة) تعطي الدرجات (5 – 4 – 3 – 2 – 1) على الترتيب للفقرات الإيجابية وعكسها للفقرات السلبية.

- أن متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الاتجاهات نحو التعليم المهني تمثل درجة متدنية من الاتجاه الإيجابي، وأن هناك أثرا ذو دلالة إحصائية (0.5 p) للتحصيل في اتجاهات طلاب الصف العاشر أساسي في المحافظات الجنوبية للأدرن نحو التعليم المهني لصالح الطلاب ذوي التحصيل المتوسط والتحصيل المتدني مقابل ذوي التحصيل المرتفع، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية (0.5 p) للتفضيل المهني في اتجاهات طلاب الصف العاشر أساسي نحو التعليم المهني لصالح الطلاب ذوي دلالة إحصائية (0.5 p) لمهنة الأب في اتجاهات طلاب الصف العاشر الأساسي نحو التعليم، ولصالح الطلاب الذين يعمل أبائهم في المهن اليدوية العملية.

7-3: الدراسات الأجنبية:

أ- الدراسة الأولى: دراسة جتربارغ:

قام ببعث استطلاعي في جامعة كولومبيا حيث استعان بزملائه وأجريت هذه الدراسة على مجموعة طلبة تضم 810 طالب و 10 طالبات حيث ألقى بهم في كلية "برنارد" ووصفهم بأنهم

مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من حرية الاختيار المهني وتوصل إلى عدة ملاحظات اعتبرها خصائص من السلوك المهني أهمها:

* أن الاختيار المهني لا يحدث فجأة وإنما هو عملية تستغرق فترة.

* عملية الاختيار المهني غير إرتدادية بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة والقرارات اللاحقة.

* إن الحلول التوقيتية صورة حتمية في كل اختيار.[1]

واستخلص "جتربارغ" أن الاختيار المهني عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعة من السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول وبين عوامل خارجية مؤثرة كمطالب البيئة والضغوط الاجتماعية بمعنى أن الاختيار يتم نتيجة تأثير المجموعتين.

ب- الدراسة الثانية: دراسة proher (2002)[2]:

- هدفت الدراسة لتقصي العوامل المرتبطة باختيار الطلبة لمهنة المستقبل وقسمت العوامل إلى 3 فئات هي (العوامل الشخصية، العوامل البيئية الفرص المتاحة) تكونت عينة الدراسة من (78) طالبا وطالبة في المرحلة الثانوية في ولاية ويسكوتسون بالولايات المتحدة الأمريكية.

- المنهج: استخدم الباحث إستبانة أعدها لعوامل الإختيار المهني، ونتج من الدراسة عدم وجود أثر للترتيب الولادي في الأسرة أو المستوى تعليم الأهل في إختيار أبنائهم المهني وهذا قسم الباحث المستويات التعليمية للأهل إلى ثلاث فئات الحاصلين على الشهادة الثانوية الذين درسوا في الجامعة أو الذين تخرجوا من الجامعة وهذا الأثر الأكبر للعوامل الشخصية في الإختيار المهني للطلبة، وجدت فروقا في الميول المهنية تغزى لمتغير الجنس في الميول الواقعية لصالح الذكور والميول الفنية لصالح الإناث، بينما لم تجد فروقا في الميول المهنية بين الطلبة تغزى لمتغير الصف الدراسي، وكشفت عن وجود علاقات متعددة بين الميول المهنية، وأنماط الشخصية إذ ارتبط كل نمط من أنماط الشخصية بأكثر من ميل مهني واحد.

ج- الدراسة الثالثة: دراسة بيردي وليست berdi et lised:

---

[1] عبد الفتاح الدويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته دار المعرفة الجامعية، طبعة 3 دون سنة، ص 140.

[2] ياسمينة رحالي وآخرون، المرجع السابق، ص 21.

ركزت الدراسة على مجموعة من العوامل التي تؤثر على عملية الاختيار الدراسي المهني حيث أشارت إلى مجموعة من العوامل المتشابهة والتي ترتبط بالاهتمامات المهنية منها:

- الاهتمامات بالعوائد المالية المرتبطة بالمهنة واتجاهات الأسرة.
- الاثارة الفعلية التي تتضمنها المهنة.
- الناس الذين ينالون الإعجاب من قبل الفرد.
- كما أشار "ليست" إلى عوامل أخرى تتفاعل فيما بينها لتؤثر على النمو المهني وهي: الطبقة الاجتماعية، الأسرة مجموعات الضغط في المجتمع، إدراك الفرد لدوره الإجتماعي (قائدا أو تابعا).

وبالتالي توصل الباحثان إلى حصر أهم العوامل المؤثرة في الإختيار الدراسي المهني ضمن تصنيفين:

* عوامل ذاتية نفسية.

* عوامل موضوعية أي عوامل مستقلة عن الفرد مصدرها المحيط، ويمكن الإشارة إلى هذه العوامل أساسية لأي فئة من الفئات سواء كانت من التلاميذ في الثانوية أو من الطلبة في الجامعة أو من المتربصين في مراكز التكوين المهني.[1]

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة توصلنا إلى أنها تعددت واختلفت باختلاف فرضياتها واهدافها والبيئة اتي تمت فيها الدراسة إضافة إلى اختلاف المتغيرات التي عالجتهم هذه الدراسات السابقة واختلاف العينة والنهج والوسائل المعتمدة في جميع الأدوات الميدانية بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تلك الدراسات وذلك راجع إلى اختلاف اهتمامات الباحثين واتجاهاتهم الفكرية وعليه فقد استفدنا من توظيف الدراسات السابقة لاستخلاص رؤية واضحة وشاملة عن موضوع دراستنا واختيار أبعاد التكوين والأداء لدراستهما، بناء خطة الدراسة وصياغة الإشكالية والفرضيات تكوين خلفية ومعرفة نظرية حول موضوع الدراسة، بناء الجانب النظري وكذا المنهجي للدراسة.

[1] سناء بوزريبة وآخرون، مدى مساهمة التصورات والانتظارات المهنية في اختيار التخصص الدراسي المهني، رسالة ماجيستير في علم النفس، جامعة عنابة 2011 – 2012، ص 47 – 48.

8- منهج الدراسة:

المنهج في جوهره عبارة عن نشاط عقلي:[1]

- فهو يعتبر ترجمة للكلمة الإنجليزية method وللكلمة الفرنسية méthode أما في اللغة العربية كلمة منهج: الطريق، ويمكن أن نستخلص من هذا تعريف بسيطا وشاملا للمنهج، لذلك يمكن القول بأنه: الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في مختلف العلوم بواسطة جملة من القواعد التي تضبطه، حتى نتمكن من الوصل إلى نتيجة معينة.

- وعليه فقد قامت دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي هو طريقة لوصف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها بصيغة علمية، حتى يتمكن الباحث من وصف الظاهرة وصفا دقيقا كما وكيفا والتحقيق منها كما هي موجودة في الواقع، وذلك عن طريق جمع المعلومات النظرية والبيانات الميدانية المتعلقة بموضوع البحث أو الدراسة ثم تصنيفها وتحليلها، وبالتالي الوصول إلى النتيجة المبتغاة.

- فالمنهج الوصفي التحليلي يمكن الباحث أو يساعده على ضبط وتحديد أبعاده الظاهرة المقترحة للدراسة، وجمع المادة العلمية المناسبة لذلك كانت نظرية فقط أو نظرية وميدانية معا، ومن خلاله يمكن توظيف روى و أطروحات بالأفراد المبحوثين.

9- التقنية المستعملة:

تقنية الاستمارة تساعد الباحث على جمع الحقائق والمعلومات على المبحوثين وهي أداة تفرض على الباحث التقيد بموضوع البحث المراد اجرائه وبالتالي عدم الخروج عن مقاييسه ومضامينه بحيث لا يستطيع الباحث جمع الحقائق اطلاقا من الفرضيات

الاستمارة هي سلسلة من البنود والتساؤلات بطلب من المبحوثين الاجابة عليها في معظم الأحيان تتم إضافة الإجابات المحتملة على كل بند أو سؤال بدرجة أن الإجابة تكون فقط على اختيار أفضل إجابة وهي صيغة تشبه أسئلة اختبار متعدد الإجابات المحتملة كان الباحث قد حددها في البداية[2].

---

[1] بوبكر بوخريسة، اقتراح نموذج تنظيمي مفتوح مخبر التنمية والتحولات الكبرى في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية.

[2] علي غبد الرزاق جلبي، مقدمة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،1999، ص117-118.

كما يعرفها خير الله عصار "على أنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تعتبر منبهات مدروسة بعناية فائقة بجهود عقلية مغنية"[1].

أي أن هذه الأسئلة عبارة عن مؤشرات مصاغة بطريقة مبسطة لتكون في مستوى فهم المبحوثين وهي تجسد البعد الذي تنطوي تحته هذه المؤشرات، هذه الأبعاد التي فرضتها متغيرات الدراسة.

وفي هذه الدراسة استخدمنا هذه الآلية حيث قمنا بإعداد استمارة تتكون من 31 سؤال تتوزع على النحو التالي

-أسئلة خاصة بالبيانات العامة أو الشخصية تتعلق بمجتمع البحث تتكون من 7 أسئلة.

-أسئلة خاصة بالفرضية الأولى وعدد الأسئلة بالنسبة لهذه الفرضية 6 أسئلة.

-أسئلة خاصة بالفرضية الثانية وعدد الأسئلة بالنسبة لهذه الفرضية 6 أسئلة.

10- صعوبات الدراسة

ككل البحوث و الدراسات لا تخلو دراستنا من الصعوبات التي تعرقل مسار البحث منها :

- العراقيل الادراية
- ضيق الوقت
- ظهور فيروس كوفيد 19 صعب علينا العمل
- قلة المراجع التي تناولت الموضوع بشكل مباشر
- صعوبة اجراء المقابلات مع طلبة التكوين المهني

[1] خير الله عصار، محاضرات في منهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة ، ص72.

الفصل الثاني: التكوين المهني

1- ماهية التكوين المهني

1-4 تعريف التكوين المهني

1-5 التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر

1-6 مهام ووظائف التكوين المهني

2- أنماط وأنظمة التكوين المهني وفروعه

1-2 أنماط التكوين المهني

1-3 أنظمة أخرى في التكوين المهني

1-4 الفروع المهنية في التكوين المهني

2-4 عناصر ومبادئ التكوين المهني وأهدافه

1- عناصر التكوين المهني.

2- مبادئ التكوين المهني

3- أهداف التكوين المهني.

تمهيد:

– لقد وجد التكوين المهني منذ قديم الزمان وارتبط بالإنسان وبتاريخه ووجوده، غير أن مفهومه العلمي لم يظهر إن في العصر الحديث حيث شغل اهتمام العديد من الباحثين والدارسين حتى أصبح فرع قائم بذاته له أحكامه وقوانينه ويخضع لوصاية تحدد مهامه وظائفه وميادينه ومساره نحو كسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين العرفية والمهنية والتي تسمح للمتدرب من الولوج لعالم الشغل حسب طبيعة التخصص ومدى مواءمته لسوق العمل وذلك يعد فترة زمنية محددة من التكوين.

كما أنه يسعى إلى التطور والتغيير كغيره من القطاعات الشيء يتماشى مع سياسة الإصلاح كما ظهر تنصيب المكاتب المشتركة على مستوى مؤسسات التربية الوطنية.

1- ماهية التكوين المهني:

1-1: تعريف التكوين المهني

تعددت تعاريف التكوين المهني، حيث كل تعريف نظر إلى التكوين في رواية تختلف عن الأخرى.

أ- التعريف الأول:

التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا، وهو أيضا عملية تستهدف إجراء تغير دائم نبيسا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل.[1]

ب- التعريف الثاني:

يعتبر مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الأفراد للعمل سواء كإجراء أو مستقلين كما تعلق في ذات الوقت بالإعداد للأعمال، المهنية العامة باكتساب خبرات خاصة، وهو يضم من ناحية ثلاثة إجراءات التي توقف القوة العاملة للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد والمجتمع ..... هذا من أجل المقاومة الإيجابية للبطالة.[2]

ج- التعريف الثالث:

التكوين في مفهومه الشامل هو تزويد العاملين بالمهارات التي ترتقي بأدائهم إلى المستوى الممارس إلى مستوى أفضل بصورة أئمة لتحقيق أهداف ويدور حول تحسين أداء الأفراد العاملين لا يعني ذلك بحال من الأحوال تدني مستوى الأفراد المنظمة وإنما في أن هنالك مستوى أفضل من الأداء يطمح في الوصول إليه، وحيث أنه من الطبيعي أن يوجد تفاوت في أداء العاملين، فإن

[1] وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة 2004، ص 39.
[2] محمد بن عزة، مجلة الحكمة لدراسات الاقتصادية، عدد 21 سداسي الأول، 2213.

التكوين يوفر للمنظمة فئة متميزة في موظفيها تستطيع الاستفادة تهم في زمن المنافسة التحولات التكنولوجيا، الأمر الذي يضمن استمرارية المنظمة في خدمة شريحة المستهدفة بخدمتها وطالما أن التطور الوظيفي هدف يسعى إليه جميع العاملين فإن التكوين هو الوسيلة المثالية التي تساعدهم على وصول الشغل مناصب عليا.[1]

1-2: التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر:

1- المرحلة الأول ما قبل الاستقلال:

لم يترك الاستعمار الفرنسي للجزائر شيئا يستحق الذكر في مجال التكوين المهني بسبب سياسة التدمير التي أنتهجها، والتي كانت تهدف من البداية إلى تدمير كل المنظومة التعليمية والتكوينية الموجودة أنذالك حيث قض الاستعمار الفرنسي عند إحتلاله للجزائر على هذه المنظومة الحرفية مثلما فعل مع باقي مكونات المنظومة التعليمية والتربوية، وعندما سارع إلى إغلاق المدارس ومطاردة العلماء ومصادرة المكتبات ولم يبدأ في التفكير في إنشاء بعض المدارس التكوينية إلا في سنة 183 حيث فتح مدرسة واحدة للصناعة والحرف في منطقة القبائل، وخوفا من تمرد السباب الجزائري أغلق هذه المدرسة سنة 1871[2]

في سنة 1881 أنشأت فرنسا مدرسة أخرى، التكوين المهني الزراعي في الجزائر العاصمة مخصصة للشباب الأوروبي، ولم يسمح للشباب الجزائري ..... يلتحق بها إلا بعد أزمة سنة 1929، حيث سارعت فرنسا على إثرها إلى وضع مخطط عام للتكوين المهني الزراعي للكبار عام

[1] السعيد مبروك ابراهيم، تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات الطبعة الأولى 2012، ص 85.

[2] صالح صالحي، وآخرون، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري رسالة مقدمة لملتقى مخرجات التعليم العالي والسوق العمل في الدول العربية مملكة البحرين 2011، ص 409.

1946 أي تم إنشاء لمصالح التقنية والبيداغوجية المكلفة بتكوين عمال جزائريين مختصين ومؤهلين من بين الذين يتراوح أعمارهم مابين 17 و 40 سنة، لخدمة اقتصادها المنهار جراء الحرب العالمية الثانية، فبدأ يشتغل بعض الجزائريين في بعض الوظائف الهامة التي كانت تقتصر على الأوروبيين وبقي تأهيل الجزائريين مجدودا جدا حيث لم يتجاوز الألف مكون سنة 1958.

وبعد اندلاع الثورة سنة 1954 والتفاف الشعب حولها، حولها فرنسا استمالة هذا الشعب من خلال مشروع قسنطينة، بفتح بعض من مجالات التكوين المهني، وكان الهدف من أنشئت مركز التكوين المهني في هذه المرحلة هو تكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجات المعمر الفرنسي.[1]

2- المرحلة الثانية: مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة (1962-1979):

وبعد الاستقلال واجهت الجزائر العهد الجديد في ظروف صعبة تمثلت في: تخريب الهياكل الاقتصادية للبلاد كما قام المعمرون بتحطيم العتاد والوحدات لصناعة لخلق العجز في الانتاج الوطني، وتفريغ الإدارة من الموظفين لشل عمل الجهاز الإداري للبلاد.[2]

ولأن عملية التصنيع ذات تكنولوجيا عالية تطلبت مهارات متعددة فقد سخرت لها إمكانيات ضخمة لانتهاج سياسة تكوين ناجحة لرفع القدرات التقنية المهنية للعمال والإطارات الهدف منها القضاء على البطالة وتحقيق لتنمية ومواكبة التطورات التكنولوجية.[3]

---

[1] توفيق سامعي، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة سطيف الجزائر 2010-2011، ص 2.

[2] محمد بلقاسم وآخرون، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء 1 ديوان المطبوعات الجامعية سنة 1999، ص 33.

[3] صالح صالحي، وآخرون، المرجع السابق، ص 409.

وعليه تم تأسيس المرسوم المؤرخ في 3 أوت 1964، والقاضي بإنشاء مصلحة متخصصة بالتكوين المهني في جميع القطاعات العمومية لمرحلة جديدة في مسيرة التكوين المهني بالجزائر، وتجسدت من خلالها إقامة مراكز التكوين المهني في معظم لوزارات، الصناعة، الفلاحة، البناء والتخطيط العمراني، بهدف تغطية الفراغ وسد حاجات المؤسسة الانتاجية والخدماتية فضلا عن إعادة فتح مؤسسات التكوين أولي لأبناء الشهداء بالدرجة الأولى بهدف تحسين مستواهم وتمكنهم من متابعة تكوين مهني في مابعد وإنشاء المحافظة الوطنية تكوين حيث أسندت إليها مهمة، الربط بين مختلف النشاطات والمشاريع المقررة فيما يخص التعليم التقني والتعليم المهني.

تتميز هذه المرحلة بتطور المنظومة الفرعية لتكوين القطاعات الاقتصادية إنتشارها السريع.

كانت أنواع التكوين المهني في انسجام دائم على عالم الشغل طالما أنه كان يتم تنظيم مجمل عروض التكوين وفقا للحاجات المخططة وعليه كانت هياكل تكوين القطاعات تشكل البنية القاعدية لمنظومة التكوين المهني الوطني لم تكن مناهج التخطيط تميز بين الطلب والعرض في التكوين ومن ثم كان إدماج حائزي الشهادات في الحياة العملية يتم مباشرة مع المستخدم الذي في الغالب ما يكون هو المكون دون المرور بسوق العمل.[1]

لقد سمح هذا المنهج الذي يفضل تكافؤ العلاقة بين التكوين والشغل ..... قسط من الحاجات المعتبرة من اليد العاملة من حيث الكم.

المرحلة الثالثة: تطور التكوين المهني ما بين (1980 – 1989).

لقد تزامنت هذه الفترة مع مرحلة توسيع القدرات البيداغوجية، وتنويع أنماط للتكوين وإقامة إطار مؤسساتي للجهاز الوطني للتكوين بأكمله إن حاجات التكوين المتزايدة بسرعة ظهرت أنماط للتكوين أخرى كتكوين عن طريق التميهن سنة 1982 والتكوين عن بعد سنة 1985 وكان الهدف

[1] توفيق سامعي، المرجع المذكور سابقا، ص 96.

منها مضاعة الفرص، التكوين وتكييفها مع حاجات سوق العمل من قانون الصادر سنة 1984 المتعلق بتنظيم أعداد التلاميذ يرسخ هذه المبادئ محددا آليات تنظيم توافد التلاميذ على أطوار التعليم والتكوين والحياة العملية.[1]

وفي بداية الثمانينات تم تطوير النمطين للتكوين المهني وهما التمهين والتكوين عن بعد بالإضافة إلى النمط التقليدي رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981[2]، والذي يهدف إلى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية والسماح باستيعاب جزء من التسربات المدرسية تطبيق هذا القانون منذ 1982 حيث استفاد منه نحو 32000 شاب تتروح أعمارهم بين 15- 18 سنة، يمكن اعتبار أن عملية الاصلاح الاقتصادي التي شرع تطبيقها في أواخر عام 1987 كانت تركز على ضرورة إصلاح المنظومة التكوينية حيث أن تسيير المؤسسة الاقتصادية يعتبر أحد العوامل في تطوير العملية التكوينية.[3]

4- المرحلة الرابعة: الفترة الممتدة بين سنة (1990 – 1998):

لقد تم فتح ملف التكوين المهني والاصلاح الاقتصادية سنة 1990 ليتسع الفكر فيه إلى مختلف المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين مؤسسات اقتصادية المجموعات الادارة) ولقد تمخض عن هذا التفكير جملة من الإجراءات، منها إعداد مخطط للإصلاح برمي إلى توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين، حيث يتسنى له التكيف مع التحولات المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية التي شرعت فيها البلاد والمتعلقة بـــــ : تم تحديد دور المتعاملين

[1] توفيق سامعي، المرجع السابق، ص 102.

[2] صالح صالحي، المرجع السابق، ص 414.

[3] محمد بلقاسم، المرجع مذكور سابقا، ص 79.

الاقتصاديين والاجتماعيين ودعمه عن طريق إنشاء آليات التدخل حول المسائل المتعلقة بالتكوين على مختلف المستويات منح فرص إنشاء مؤسسات للتكوين في قطاع الخاص.

تحديد وضبط المهام المسندة إلى قطاع التكوين المهني، التي تتمحور حول ثلاثة أهداف رئيسية حسب ترتيب الأولويات التالي:

وقد ارتفع هذا السن إلى 25 سنة بفضل القانون 90 –34 المؤرخ في ديسمبر 1990 المعدل والمتمم للقانون السابق الذكر حول التمهين وبالفعل ارتفع عدد الشباب المتكون إلى 76859 سنة 1994، كما تزايد عدد التخصصات من 110 ليتجاوز إلى 250 تخصص في هذه المرحلة.[1]

وفي هذا الصدد أصدرت الدولة مراسيم أجبرت فيها المؤسسات على تمويل تكوين مستخدميا ثم ادى بهم التفكير إلى إنشاء صندوق في سنة 1997 ..... بترقية التكوين المهني ويتم تمويله عن طريق إقتطاع رسوم تدفعها الهيئة المستخدمة والجزء الأخير من ميزانية الدولة.

وفي هذه المرحلة ظهرت الهياكل والإطارات البيداغوجية العليا كالتقنين والتفنين السامين والمهندسين، ووضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم ومستمر بالشباب العاطل عن يبحث عن العمل بالإضافة إلى عمليات وبرامج الرسكلة أو تحسين مستوى العمال.

5– المرحلة الخامسة: الفترة الممتدة بين سنة (2000 – 2013):

ظهر مشروع يمثل أبعاد جديدة للقطاع في سنة 2000 وتحديدا في 7 أوت 2000 ثم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني وزارة التعليم العالي، وزارة

[1] محمد بلقاسم، المرجع السابق، ص 81.

التربية الوطنية وقد تم الاتفاق أنذاك على إنشاء شهادتي هما شهادة الباكلوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني.[1]

عليه ميدانيا والمتعلق بواقع التكوين حاليا فقد لاحظنا أن التكوين المهني بدأ يتطور ويتوسع حيث وصل عدد الاختصاصات إلى 460 اختصاص تابع لـــــ 21 شعبة وانتشرت معاهد التكوين المهني على كامل التراب الوطني.

إن التكوين المهني بالجزائر يتوفر حاليا على موارد بشرية ومادية معتبرة فمن ناحية الموارد البشرية هناك كفاءات عالية وإطارات مكونة ، أما بالنسبة للموارد المادية فهي تتمثل في مختلف التجهيزات الكبيرة المعقدة والآلات المتطورة حيث يخصص سنويا ميزانية لتحديدي العتاد وإعادة تحديثه وشراء آخر، وسعت الوزارة المعنية من خلال الإصلاحات التي كانت أبرزها استحداث ما يعرف بالتعليم المهني.

أهداف هذه المرحلة:

* تحديث التكوين المهني لجعله أكثر تنافسية بمساعدة المختصين وتأهيل المكونين.

دمج بعض الحرف الجديدة وتطوير الحرف، التقليدية الموجودة مع تنظيم وتطوير ما يعرف بالتكوين المستمر، وذلك لتقوية علاقة التكوين المهني مع النظام التربوي ومع المحيط الاقتصادي التي تربطه مع هذه الأطراف تحقيق هدف استراتيجي وهو تجنب مخرجات النظام التربوي بدون تأهيل أصبح التكوين المهني هو ذلك التكوين الموجه للتلاميذ الذين يرفضهم النظام التربوي في إطار التكوين الأساسي، وللعمال والبطالين في إطار التكوين المتواصل ويتم هذا النوع من التكوين

[1] كلثوم مسعوي، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، قسم العلوم الإجتماعية جامعة بسكرة، 2012 – 2013، ص 47.

في المعاهد ومركز التكوين المهني في مؤسسات القطاع الخاص أو في مؤسسات مرتبطة بقطاع معين.[1]

في سنة 2006/2005 إذ بلغت التدفقات نحو التعليم المهني 936 تلميذا ويتوقع أن يتجاوز 147024 تلميذا في سنة 2020 والذي سيتمثل 28% من نظام التعليم ما بعد الإلزامي.

– وبلغت مؤسسات التكوين المهني 878 مؤسسة نهاية 2005، موزعين ما بين التكوين المهني ومراكز التكوين المهني والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، مسجلة بذلك تطورا ملحوظا باستثناء معاهد التكوين المهني التي بقي عددها ثابت، حيث لم يتجاوز لـــــ 6 معاهد[2] لقد حافظ التكوين المهني على وتيرة نموه في المخطط الخماسي الثاني من عقد التسعينات ومن أهم التطورات التي شهدها هذه الفترة تطوير أنماط أخرى من التكوين مثل التكوين المتواصل، التكوين عن بعد التكوين المسائي.

ورغم هذه التجهيزات يجمع الكل بأن القطاع التكوين المهني داخل الألفية الثانية وهو يعاني من نقاط ضعف كثيرة أهمها عدم تغطية احتياجات التكوين المهني.[3]

1-3: مهام وظائف التكوين المهني:

أ- مهام التكوين المهني:

يشكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وهو يعمل أساسا إلى تحقيق الأهداف التالية:

[1] صالح صالحي، المرجع المذكور سابقا، ص 422.
[2] المرجع السابق، ص 423.
[3] المرجع السابق، ص 427.

ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال التكوين الاقامي والتكوين عن طريق التمهين.

ضمان تكوين تكميلي أوتحويلي لفائدة العمال والموظفين قصد تحسين مؤهلاتهم وإتقان مهارتهم بصفة متواصلة وفقا لمتطلبات سوق العمل و االتطور التكنولوجي.

تزويد المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على التحكم في منصب الشغل.

تطوير وتحسين مردود المؤسسات الاقتصادية من خلال تحسين مستمر معارف ومؤهلات العمال وفق تطورات المهني.

ضمان لكل شخص تكوينا مهنيا أولي يؤهله لشغل منصب عمل.

ترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية.

ب- وظائف التكوين المهني: تتمثل وظائف التكوين المهني فيما يلي:[1]

- التعود أو تكوين العادات:

من الوظائف العامة للتكوين المهني التكرار الموجه للهدف بحيث الأعمال التي يتلقاها الفرد أثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له، ففي بداية النشاط مهما كان فكريا او حركيا يركز الفرد انتباهه قدر المستطاع للقيام بهذا النشاط مهما كان هذا النشاط ليصبح عادة وبالتالي يقل إدراكه وانتباهه يستطيع أن يوجهه نحو أمور أخرى حيث أنه في بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد نحو أمور أخرى، حيث أنه في بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد غير منتظمة وبطيئة وغير منسقة لكن بواسطة التعود تصبح الحركات التي يقوم بها الفرد بعمله مع

[1] منير قوجيل، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، رسالة ماجيستير في علم اجتماع التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة بسكرة، 2013 / 2014، ص 52.

القليل من الانتباه والاهتمام هذا التعود يحرر شعور العامل ويفسح المجال أمامه للتطبيع لأعمال تحتاج إلى انتباه وإدراك أكثر

تقليل الجهد الجسمي والعقلي:

تعود الفرد على عمله وقلة اهتمامه وانتباهه وإراكه يؤدي إلى انخفاض جهد الجسمي والعقلي المبذول في أداء العمل، على عكس بداية التكوين أن يهدر الفرد جهد كبير في تركيز الانتباه وفي القيام بحركات كثيرة قد تكون بعضها لا علاقة ولا أهمية لها في أداء العمل، ولكن بعد التعود تصبح هذه الحركات الطائشة لا وجود لها لديه وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل.

الدقة والسرعة في العمل:

التكوين المهني لا يزيد فقط في قدرة الفرد على القيام بالعمل بصورة فعالة بل يظهر التغيرات التي تطرأ على الفترة التي يستغرقها أداء العمل لحركات منظمة إذ يقل الوقت ويصبح هناك وقتا إضافيا تصبح الحركات أكثر اتساقا ومن ثم يتعلم الفرد الدقة والسرعة في الحركات ويكتسب المهارة.

رفع الروح المعنوية:

أثبتت الدراسات الحديثة أن العاملين على اختلاف أعمالهم ومستوياتهم يشعرون بالاطمئنان إلى أعمالهم لثقتهم بأنفسهم بإنتاج يرضي الحاجات، النفسية لديهم ويساعدهم على التقدم والترقي فترتفع معنويات العاملين وتتحسن العلاقات الإنسانية بينهم ومن ثم إلى زيادة الإنتاج والخدمات[1] وهكذا يعمل التكوين على مساعدة العامل على أن يعيش في حالة انسجام اجتماعي ورضا نفسي.[2]

[1] نفس المرجع، ص 53.

[2] نفس المرجع ونفس الصفحة.

2- أنماط وأنظمة التكوين المهني وفروعه.

2-1 أنماط التكوين المهني:

يتم التكوين المهني في الجزائر عبر خمس مستويات من 1 إلى في شكل تكوين أولي أو متواصل من خلال الأنماط التالية:

أ- التكوين الإقامي:

ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية هي معاهد وطنية متخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين ويوجد لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة، فما فوق ويجري داخل المؤسسات التكوينية أن يكتسب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني، وتختلف منها حسب كل مستوى من 15 يوم حتى 6 أشهر.[1]

ب- التكوين عن طريق التمهين:

ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجتمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والمؤسسات، الاقتصادية والحرفيين والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتمهن بملا المهنة، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية وتقنية.

يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و 25 سنة بالنسبة للذكور، أما الحد الأقصى بالنسبة لفئة الإناث هو 30 سنة وقد يمدد في حالات استثنائية، وليس هناك سن محددة بالنسبة لفئة المعوقين جسديا.

[1] مقابلة مع مستشار التربية، بمكز، التكوين المهني والتمهين، امحمد ضويفي، المدية يوم 10 – 03 – 2020 الساعة 10:30 صباحا.

تتراوح الدروس النظرية الممنوحة للمتربصين بالمؤسسة، التكوينية من ثمان ساعات إلى ستة عشرة ساعة من يوم إلى يومان حسب التأهيل ومتطلبات التخصص.

ج- التكوين عن بعد:

ينظم هذا التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية، ويتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق ما بين الجانب النظري والجانب التطبيقي يهدف هذا التكوين إلى:

* اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة.

* تحسين المستوى.

* التحضير للامتحانات المهنية.

* يحتوي المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على تسعة مديريات جهوية وهي: الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، ورقلة، وهران تيزي وزو.

د- التكوين بالدروس المسائية:

وهي تخصص فقط للعاملين الراغبين في الحصول على تأهيل مهني أعلى من أجل تحسين حالتهم الاجتماعية والمهنية وطلبات التكوين يمكن أن تكون فردية أو جماعية معبر عنها من طرف الهيئات الموظفة للعمال.

وتتمثل مستويات التكوين المهني في:[1]

* المستوى الأول: وهو مخصص للشباب الذين يعرفون القراءة والكتابة ويمنح الفرد شهادة تكوين مهني متخصص.

[1] ابتسام فرحاتي، اتجاهات تلاميذ التعليم المتوسط نحو التكوين المهني، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2014، 2015، ص 41.

* المستوى الثاني: موجه للذين مستواهم الدراسي الرابعة متوسط والثانية ثانوي يتم على مستوى المركز من سنة إلى سنة ونصف يمنح شهادة الكفاءة مهنية.

* المستوى الثالث: عامل وعون تأهيل يمنح شهادة التحكم المهني.

* المستوى الرابع: موجه للذين مستواهم الدراسي، الثانية ثانوي مدته عامين ويمنح شهادة تقني.

* المستوى الخامس: يتم على مستوى المعاهد مدته 36 شهر والشهادة المحصل عليها تقني سامي والمستوى المطلوب هو الثالثة ثانوي.

– ويتم إجراء إمتحان كتابي ومقابله لكل المترشح

2-2- أنظمة أخرى في التكوين المهني:

بالإضافة إلى أنماط التكوين المهني فهو يح ين المسجلين ابتداءا من مستىوى الثالث حتى الخامس يسمى امتحان الانتقاء.[1]

توي على أنظمة أخرى نذكرها:

أ- **التكوين المستمر (المتواصل):** يجري هذا النظام من التكوين داخل المؤسسات التكوينية ويكون لمن له ديبلوم ويريد الحصول على ديبلوم أعلى بغرض تحسين المستوى وتطوير المعلومات والمهارات المهنية مثلا: حاصل على شهادة تقني من المستوى 4 يكمل تكوينه (التكوين المستمر) ليحصل بعدها على شهادة تقني سامي من المستوى 5، وهو موجه بالأخص للعمال وللتكوين في هذا النظام وجب أن يتوفر في المترشح أحدى الشروط التالية:

– أقدمية الشهادة الأولى في التكوين بثلاثة سنوات من تاريخ، الحيازة عليها.

– أن يكون الأول على مستوى دفعة التكوين التي تخرج منها سابقا.

[1] مقابلة مع مستشار التربية للتكوين المهني والتمهين، امحمد ضويفي، المدية 10 – 03 – 2020، صباحا.

– أن يكون عاملا وذلك بإثباته شهادة العمل.[1]

ب– التكوين عن طريق الدروس المسائية:

ينظم التكوين فيه على شكل دروس مسائية موجهة لفائدة الذين يرغبون في تحسين المستوى من أجل ترقية وضيعتهم الاجتماعية والمهنية (عمال طلبة) وجاءت هاته، الطريقة من التكوين أكثر للعمال الذين لا يستطعون التكوين العادي ويكون التكوين بمعدل ستة عشر ساعة (16) ساعة أسبوعيا وفيه شروطا كالتي ذكرت سابقا في التكوين المستمر.

ت– تكوين تحضيري:

موجه لفئة دون مستوى الرابعة متوسط ويحتوي على العديد من التخصصات موجهة لهذه الفئة.

د– تكوين المرأة الماكثة بالبيت:

وهو نظام موجه للنساء الماكثات في البيت من أجل تحسين مستواهم حيث التسجيل بهذا النظام ليس فيه شروطا على الإطلاق لتسهيل الالتحاق به مدة التربص فيه 3 أشهر، تكون في فترة المساء، لساعة واحدة من الزمن (من الساعة 14 حتى 15 مساء) للحصول في نهاية التكوين على شهادة تأهيل (مستوى أول) في الغالب يحتوي هذا النوع من التكوين على التخصصات التالية: الخياطة، صناعة الحلويات، حلاقة السيدات ، طرز)

ه– تكوين الفئات ذات الإحتياجات الخاصة:

وهو نوع مخصص للأشخاص المعاقين جسديا ونزلاء التربية والتأهيل، ويجري في مراكز التكوين أو في الفروع المنتدبة للمراكز ويهدف هذا النوع إلى التكوين إلى الإدماج الإجتماعي والمهني.

[1] مستشار التوجيه المهني، مكتب الإعلام والتوجيه مركز التكوين المهني والتمهين امحمد ضويفي، المدية، مارس 2020.

2-3- الفروع المهنية في التكوين المهني.

تحتوي مدونة التخصصات التي قامت بإعدادها وزراة التكوين والتعليم المهنيين على انتي وعشرين (22) فرعا مهنيا وهي:

* الفلاحة: يحتوي هذا الفرع على العديد من التخصصات منها:

(الزراعات المحمية، البستنة والمساحات، الخضراء، تربية الأغنام والأبقار تربية الحيوانات الصغيرة عامل في الإسطبل عامل في تربية الإبل عامل في صناعة الزيوت عامل في تربية النحل عامل في الري، الفلاحة الصحراوية، الصحة الحيوانية ...)

* الصناعات المطبعية:

ومن تخصصاته، الطبع بالطباعة والأوفست، التجميع التصويري، الحفر الفوتوغرافي أوفست وطباعة الحروف، النشر، الصيانة، التخطيطية صناعات الطباعة ...).

* حرف الخدمات: ومن تخصصاته (النقش على الخشب، الحدادة الفنية، خزف سيراميك، اللباس التقليدي، النحاس، الطلاء على القماش، الذهب التطريز، على القماش الطلاء الخط والزخرف، الزخرفة على الزجاج..)

*** الخشب والأثاث:**

ومن تخصصاته (التجارة المعمارية صناعة الأثاث، هياكل نجارة السفن، عون البورصة)

* البناء والأشغال العمومية: ومن تخصصاته (البناء الطلاء على الزجاج التدفئة المكزية، التركيب الصحي والغاز، عون طوبوغرافيا هندسة معمارية، أشغال عمومية ...).

*** الانشاءات المعدنية:**

ومن تخصصاته (المطالة وصناعة القدور المعدنية، صناعة الأنانبيب، التلحيم المختلط، الإنشاءات المعدنية، نجارة الألمنيوم ورسم الهياكل المعدنية، عون المنهجية في رسم الهياكل المعدنية، الصناعة المعدنية ...).

*** الإنشاءات المعدنية وصناعة الحديد:**

ومن تخصصاته (التفريز، الخراطة، ميكانيك عام، ميكانيك صيانة، الآلات الصناعية صناعة الأدوات البلاستيكية ...).

*** الجلود:**

ومن تخصصاته (دباغة تنجيد السيارات، كيمياء الدباغة، تجهيزات، الجلود، التصميم على الجلود، صناعة الألبسة الجلدية .....).

*** الكهرباء والالكترونيك:**

ومن تخصصاته (كهرباء معماري الكترونيك، التلفيف المهربائي، كهرباء السيارات، كهروميكانيك، الكهروتقني الكترونيك السيارات).

صناعة أجهزة التبريد، صيانة الأجهزة الكهرومنزلية، المصاعد، صيانة أجهزة الإعلام الآلي، الكترونيك الصناعة، الصيانة الصناعية، صناعة الألبسة ومن تخصصاته (ميكانيك صناعة الألبسة، الخياطة الجاهزة، تفصيل رجالي، تفصيل نسائي ...).

الفندقة والسياحة:

ومن تخصصاته (عون استقبال، خباز، صناعة الحلويات، فندقة، فرع إيواء، وإستقبال، فندقة فرع الطبخ، فندقة فرع مطعم، سياحة فرع تنشيط ...)،

* الصناعة الغذائية: ومن تخصصاته (لبان، تقنيات الحفظ، مراقبة النوعية في الصناعة الزراعية الغذائية...).

* إعلام آلي: ومن تخصصاته (صيانة أنظمة الإعلام الآلي، عامل في الإعلام الآلي إعلام آلي برمجة، إعلام آلي فرع تسيير ...).

* صيانة الزجاج: ومن تخصصاته (صناعة الزجاج، مراقبة نوعية الزجاج ...)

* ميكانيك محركات الآلات: ومن تخصصاته (ميكانيك تصليح السيارات والدراجات ميكانيك تصليح الشاحنات، ميكانيك تصليح الآلات الفلاحية ...).

* آلات النسيج: ومن تخصصاته (الضبط الميكانيكي في صناعة الألبسة النسيجية)

صناعة أجهزة تفصيل الألبسة...).

الصيد: ومن تخصصاته (صياد، حفظ السمك).

* تقنيات التسيير: ومن تخصصاته (مخزني عامل إدراج المعلومات، عون تجاري محاسبة، تسيير الموارد البشرية، تسويق، توثيق، وأرشفة ...).

* التقنيات السمعية البصرية: ومن تخصصاته (مصدر مختص في الصوت التركيب، صيانة المعدات السمعية، البصرية، اتصال سمعي بصري.[1]

[1] محمد خلاصي، المرجع المذكور سابقا، ص 116.

3- عناصر ومبادئ التكوين المهني وأهدافه.

3-1- عناصر التكوين المهني:

إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات اتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية فلنجاح هذه العملية التكوينية هناك عدة عناصر مهمة وهي[1]:

المتكون (المتربص): ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة والمؤهل العلمي وكذلك لنجاح العملية التكوينية لابد وإقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

المكون: هو ذلك الشخص الذي تتوافر فيه الشروط الملائمة والتي تمكنه من القيام بدوره وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات والتطورات الحديثة، أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العملي والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكونين وطبيعة التكوين وأهدافه، لأن المكون يقوم بدور العلمية المناسبة.

المادة العلمية:

تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة.

التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقسيمها يكون من قبل مختصين في التكوين، وكذلك من قبل المتكونين بعد عملية التكوين.

[1] يوسف محمد بن الفيلان، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض المملكة العربية السعودية، 1991، ص 20.

بيئة التكوين:

وهي المكان أو الموقع التكويني، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكونين تكوينهم بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل من ظروف صحية للعمل كالتهوية والإضاءة والصبورة والمقاعد المريحة والنماذج.

أساليب التكوين:

تختلف الأساليب عن الوسائل وهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكونين من الناحية العلمية والعملية، فأما الأساليب فهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني، الأساليب والنماذج ومن بين الطرق التي يجتازها المكون والتي تحقق هدف التكوين المحاضرة والندوات أو حلقات البحث، دراسة الحالات تمثيل الأدوار.[1]

3-2- مبادئ التكوين المهني:

إن التدريب الناجح يعتمد على تطبيق المبادئ الخاصة به أهمها:

أ- أن يكون الهدف من التدريب: تلبية الاحتياجات التدريبية.

ب- استمرارية التدريب: وذلك أن يتدرب الفرد قبل التحاقه بالعمل، وأثناء عمله، لأن الاستمرار في التدريب يدفع به إلى قمة الهرم الوظيفي فالوظيفة بطبيعتها متغيرة فلابد من الانتقال الفرد من مرحلة إلى أخرى، أن يسبق المرحلة التالية تدريب.

ت- تعميم التدريب: وذلك بأن يشمل جميع فئات العمال في جميع مستوياتهم من القاعدة إلى القمة بحيث يحقق انتظام العمل وتكافؤ النشاط الوظيفي.

[1] يوسف محمد بن الفيلان، المرجع السابق، ص 185.

ث- واقعية التدريب: بحيث يكون أسلوبه ومادته العلمية متماشية مع تنفيذ البرامج ومستوى المتدربين.[1]

ج- التعزيز: تشير معظم الدراسات إلى أهمية التعزيز في عملية التعلم، بغرض النظر إلى الاختلافات في تفسيره، فتعزيز شعور الفرد بالنجاح أو التقدير أو إثابة معينة نتيجة النجاح في العمل يرتبط بوجود أهداف واقعية يمكن تحقيقها لأن الأهداف غير الواقعية والتي لا يمكن تحقيقها تشعر الفرد بالفشل مما يعطل عملية التعلم.[2]

ج – توجيه سر العمل: مما يسهل عملية التدريب أن يعرف الفرد خطوات العمل ليعرف ما تقدم فيه من عمل، لذلك فمن أهم واجبات المشرف توجيه المدرب على أداء الاستجابات الصحيحة للموقف: مثل اختيار أنسب الحركات وإستعمال أحسن الأوضاع، وتدل الدراسات المختلفة على أن عدم توجيه المتدرب إلى خطوات السير في العمل يقلل من أثر التعزيز.

خ- اختيار أصلح طريقة للموقف التدريبي:

الطريقة الكلية، وذلك بمعرفة العمل ككل أو اتباع الطريقة الجزئية فيما إذا كان العمل معقدا يتطلب كل جزء على حدا.

د- المرات والتكرار:

وجب تصميم الموقف التدريبي بحيث يمكن من تكرار التمرين الخاص بمهارات معينة، ويتوقف مقدار المران على نوع المهارة وعلى وسائل التدريب وعلى درجة الاختلاف بين الأفراد، فقد دلت النتائج على أن المبالغة في تعلم المهارات الصناعية يؤثر عكسا على عملية التعلم لذا يجب

[1] محمد جمال برعي، التدريب والتنمية، عالم الكتب القاهرة، ط 1، 1973، ص 311.

[2] عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سابق، ص 196.

مراعاة عدم إطالة مدة التدريب عن الحد الأمثل، وكذلك توزيع مرات التمرين على فترات زمنية مناسبة.

ذ- إنتقال أثر التدريب:

إن التمرين على القيام بعمل معين يمكن أن ينتقل أثره على أنواع أخرى متشابهة أو مماثلة، حتى مختلفة في مادتها عن العمل الأول.[1]

2-3- أهداف التكوين المهني:

لا شك أن الخطوة الأولى التي يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني هي تحديد أهدافه بدقة ووضوح لأنه هذه الأهداف هي التي تساعد في رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيقها كما أنها تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح أو فشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف أو العكس.

الفرع الأول: الأهداف التكوينية التي تخص الفرد:

* تدعيم روح الإتصال داخل الجماعة ويقوم بإعطاء الإهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها.

* يجعل العامل المكون أكثر رضا من العامل الغير المكون.

* يساعد على انخفاض التوتر النفسي، المصاحب لأداء العمل.

* إن العامل الذي يتلقى تكوينا فهذا سيجعله ملما بالمهارات والتقنيات التي تزوده بإحساس بالأمن والأهمية داخل المنظمة.

* يؤدي بالعامل إلى اكتساب الثقة بالنفس مما يؤهله إلى القيام بالأعمال دون الاعتماد على الغير وهذا نتيجة المعلومات والخبرات التي تحصل عليها من التكوين.

* مواكبة المتكونين للمستجدات في الحقول المعرفية ذات العلاقة بعملهم.

[1] المرجع السابق، ص 197 – 198.

* اكتساب الفرد للصفات التي تؤهله لشغل مناصب القيادية.

الفرع الثاني: الأهداف التكوينية التي تخص المنظمة.

* إعداد أجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المنشأة.

* يساهم في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والمنظمة.

* يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة.

* تضيق الفجوة، القائمة بين الإنجازات والطموحات التي تسعى المؤسسة للوصول إليها.[1]

[1] السعيد مبروك ابراهيم، مرجع سابق، ص 96.

خلاصة الفصل:

مما سبق التطرق إليه يتضح أن التكوين المهني يشكل قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ورغم أنه ارتبط في العديد من مراحل تطوره بسياسات جعلته مغيبا مرات، وفرضته مرات أخرى، إلا أنه أثبت أهميته ويتضح ذلك على الأقل في تزايد الإقبال عليه، وحرصا على تلبية طلبات الراغبين في التكوين فإنه تم استحداث عدة أنماط وأنظمة تسيير مكيفة حسب ظروف كل الفئات المقبلة عليه.

الفصل الثالث: سوسيولوجية مهنة المستقبل

أ-المهنة

أ- 1 مفهوم المهنة

أ -2 تصنيف المهنة

أ-3 أنواع المهنة

أ-4- نظرة ابن خلدون للمهنة

ب- مهنة المستقبل

ب-1 مفهوم مهنة المستقبل

ب-2 الأسرة وتأثيراتها على اختيار المهنة

ب-3 الضغوط المهنية وتأثيراتها على اختيار المهنة.

تمهيد:

– لقد وجد التكوين المهني منذ قديم الزمان وارتبط بالإنسان وبتاريخه ووجوده، غير أن مفهومه العلمي لم يظهر إن في العصر الحديث حيث شغل اهتمام العديد من الباحثين والدارسين حتى أصبح فرع قائم بذاته له أحكامه وقوانينه ويخضع لوصاية تحدد مهامه وظائفه وميادينه ومساره نحو كسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين العرفية والمهنية والتي تسمح للمتدرب من الولوج لعالم الشغل حسب طبيعة التخصص ومدى مواءمته لسوق العمل وذلك يعد فترة زمنية محددة من التكوين.

كما أنه يسعى إلى التطور والتغيير كغيره من القطاعات الشيء يتماشى مع سياسة الإصلاح كما ظهر تنصيب المكاتب المشتركة على مستوى مؤسسات التربية الوطنية.

1- ماهية التكوين المهني:

1-1: تعريف التكوين المهني

تعددت تعاريف التكوين المهني، حيث كل تعريف نظر إلى التكوين في رواية تختلف عن الأخرى.

أ- التعريف الأول:

التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا، وهو أيضا عملية تستهدف إجراء تغير دائم نبيسا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل.[1]

ب- التعريف الثاني:

يعتبر مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الأفراد للعمل سواء كإجراء أو مستقلين كما تعلق في ذات الوقت بالإعداد للأعمال، المهنية العامة باكتساب خبرات خاصة، وهو يضم من ناحية ثلاثة إجراءات التي توقف القوة العاملة للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد والمجتمع ..... هذا من أجل المقاومة الإيجابية للبطالة.[2]

ج- التعريف الثالث:

التكوين في مفهومه الشامل هو تزويد العاملين بالمهارات التي ترتقي بأدائهم إلى المستوى الممارس إلى مستوى أفضل بصورة أئمة لتحقيق أهداف ويدور حول تحسين أداء الأفراد العاملين لا يعني ذلك بحال من الأحوال تدني مستوى الأفراد المنظمة وإنما في أن هنالك مستوى أفضل من الأداء يطمح في الوصول إليه، وحيث أنه من الطبيعي أن يوجد تفاوت في أداء العاملين، فإن

[1] وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة 2004، ص 39.
[2] محمد بن عزة، مجلة الحكمة لدراسات الاقتصادية، عدد 21 سداسي الأول، 2213.

التكوين يوفر للمنظمة فئة متميزة في موظفيها تستطيع الاستفادة تهم في زمن المنافسة التحولات التكنولوجيا، الأمر الذي يضمن استمرارية المنظمة في خدمة شريحة المستهدفة بخدمتها وطالما أن التطور الوظيفي هدف يسعى إليه جميع العاملين فإن التكوين هو الوسيلة المثالية التي تساعدهم على وصول الشغل مناصب عليا.[1]

1-2: التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر:

1- المرحلة الأول ما قبل الاستقلال:

لم يترك الاستعمار الفرنسي للجزائر شيئا يستحق الذكر في مجال التكوين المهني بسبب سياسة التدمير التي أنتهجها، والتي كانت تهدف من البداية إلى تدمير كل المنظومة التعليمية والتكوينية الموجودة أنذالك حيث قض الاستعمار الفرنسي عند إحتلاله للجزائر على هذه المنظومة الحرفية مثلما فعل مع باقي مكونات المنظومة التعليمية والتربوية، وعندما سارع إلى إغلاق المدارس ومطاردة العلماء ومصادرة المكتبات ولم يبدأ في التفكير في إنشاء بعض المدارس التكوينية إلا في سنة 183 حيث فتح مدرسة واحدة للصناعة والحرف في منطقة القبائل، وخوفا من تمرد السباب الجزائري أغلق هذه المدرسة سنة 1871[2]

في سنة 1881 أنشأت فرنسا مدرسة أخرى، التكوين المهني الزراعي في الجزائر العاصمة مخصصة للشباب الأوروبي، ولم يسمح للشباب الجزائري ..... يلتحق بها إلا بعد أزمة سنة 1929، حيث سارعت فرنسا على إثرها إلى وضع مخطط عام للتكوين المهني الزراعي للكبار عام

[1] السعيد مبروك ابراهيم، تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات الطبعة الأولى 2012، ص 85.

[2] صالح صالحي، وآخرون، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري رسالة مقدمة لملتقى مخرجات التعليم العالي والسوق العمل في الدول العربية مملكة البحرين 2011، ص 409.

1946 أي تم إنشاء لمصالح التقنية والبيداغوجية المكلفة بتكوين عمال جزائريين مختصين ومؤهلين من بين الذين يتراوح أعمارهم مابين 17 و 40 سنة، لخدمة اقتصادها المنهار جراء الحرب العالمية الثانية، فبدأ يشتغل بعض الجزائريين في بعض الوظائف الهامة التي كانت تقتصر على الأوروبيين وبقي تأهيل الجزائريين مجدودا جدا حيث لم يتجاوز الألف مكون سنة 1958.

وبعد اندلاع الثورة سنة 1954 والتفاف الشعب حولها، حولها فرنسا استمالة هذا الشعب من خلال مشروع قسنطينة، بفتح بعض من مجالات التكوين المهني، وكان الهدف من أنشئت مركز التكوين المهني في هذه المرحلة هو تكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجات المعمر الفرنسي.[1]

2- المرحلة الثانية: مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة (1962-1979):

وبعد الاستقلال واجهت الجزائر العهد الجديد في ظروف صعبة تمثلت في: تخريب الهياكل الاقتصادية للبلاد كما قام المعمرون بتحطيم العتاد والوحدات لصناعة لخلق العجز في الانتاج الوطني، وتفريغ الإدارة من الموظفين لشل عمل الجهاز الإداري للبلاد.[2]

ولأن عملية التصنيع ذات تكنولوجيا عالية تطلبت مهارات متعددة فقد سخرت لها إمكانيات ضخمة لانتهاج سياسة تكوين ناجحة لرفع القدرات التقنية المهنية للعمال والإطارات الهدف منها القضاء على البطالة وتحقيق لتنمية ومواكبة التطورات التكنولوجية.[3]

---

[1] توفيق سامعي، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة سطيف الجزائر 2010-2011، ص 2.

[2] محمد بلقاسم وآخرون، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء 1 ديوان المطبوعات الجامعية سنة 1999، ص 33.

[3] صالح صالحي، وآخرون، المرجع السابق، ص 409.

وعليه تم تأسيس المرسوم المؤرخ في 3 أوت 1964، والقاضي بإنشاء مصلحة متخصصة بالتكوين المهني في جميع القطاعات العمومية لمرحلة جديدة في مسيرة التكوين المهني بالجزائر، وتجسدت من خلالها إقامة مراكز التكوين المهني في معظم لوزارات، الصناعة، الفلاحة، البناء والتخطيط العمراني، بهدف تغطية الفراغ وسد حاجات المؤسسة الانتاجية والخدماتية فضلا عن إعادة فتح مؤسسات التكوين أولي لأبناء الشهداء بالدرجة الأولى بهدف تحسين مستواهم وتمكنهم من متابعة تكوين مهني في مابعد وإنشاء المحافظة الوطنية تكوين حيث أسندت إليها مهمة، الربط بين مختلف النشاطات والمشاريع المقررة فيما يخص التعليم التقني والتعليم المهني.

تتميز هذه المرحلة بتطور المنظومة الفرعية لتكوين القطاعات الاقتصادية إنتشارها السريع.

كانت أنواع التكوين المهني في انسجام دائم على عالم الشغل طالما أنه كان يتم تنظيم مجمل عروض التكوين وفقا للحاجات المخططة وعليه كانت هياكل تكوين القطاعات تشكل البنية القاعدية لمنظومة التكوين المهني الوطني لم تكن مناهج التخطيط تميز بين الطلب والعرض في التكوين ومن ثم كان إدماج حائزي الشهادات في الحياة العملية يتم مباشرة مع المستخدم الذي في الغالب ما يكون هو المكون دون المرور بسوق العمل.[1]

لقد سمح هذا المنهج الذي يفضل تكافؤ العلاقة بين التكوين والشغل ..... قسط من الحاجات المعتبرة من اليد العاملة من حيث الكم.

المرحلة الثالثة: تطور التكوين المهني ما بين (1980 – 1989).

لقد تزامنت هذه الفترة مع مرحلة توسيع القدرات البيداغوجية، وتنويع أنماط للتكوين وإقامة إطار مؤسساتي للجهاز الوطني للتكوين بأكمله إن حاجات التكوين المتزايدة بسرعة ظهرت أنماط للتكوين أخرى كتكوين عن طريق التميهن سنة 1982 والتكوين عن بعد سنة 1985 وكان الهدف

[1] توفيق سامعي، المرجع المذكور سابقا، ص 96.

منها مضاعة الفرص، التكوين وتكييفها مع حاجات سوق العمل من قانون الصادر سنة 1984 المتعلق بتنظيم أعداد التلاميذ يرسخ هذه المبادئ محددا آليات تنظيم توافد التلاميذ على أطوار التعليم والتكوين والحياة العملية.[1]

وفي بداية الثمانينات تم تطوير النمطين للتكوين المهني وهما التمهين والتكوين عن بعد بالإضافة إلى النمط التقليدي رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981[2]، والذي يهدف إلى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية والسماح باستيعاب جزء من التسربات المدرسية تطبيق هذا القانون منذ 1982 حيث استفاد منه نحو 32000 شاب تتروح أعمارهم بين 15- 18 سنة، يمكن اعتبار أن عملية الاصلاح الاقتصادي التي شرع تطبيقها في أواخر عام 1987 كانت تركز على ضرورة إصلاح المنظومة التكوينية حيث أن تسيير المؤسسة الاقتصادية يعتبر أحد العوامل في تطوير العملية التكوينية.[3]

4- المرحلة الرابعة: الفترة الممتدة بين سنة (1990 – 1998):

لقد تم فتح ملف التكوين المهني والاصلاح الاقتصادية سنة 1990 ليتسع الفكر فيه إلى مختلف المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين مؤسسات اقتصادية المجموعات الادارة) ولقد تمخض عن هذا التفكير جملة من الإجراءات، منها إعداد مخطط للإصلاح برمي إلى توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين، حيث يتسنى له التكيف مع التحولات المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية التي شرعت فيها البلاد والمتعلقة بـــــ : تم تحديد دور المتعاملين

[1] توفيق سامعي، المرجع السابق، ص 102.
[2] صالح صالحي، المرجع السابق، ص 414.
[3] محمد بلقاسم، المرجع مذكور سابقا، ص 79.

الاقتصاديين والاجتماعيين ودعمه عن طريق إنشاء آليات التدخل حول المسائل المتعلقة بالتكوين على مختلف المستويات منح فرص إنشاء مؤسسات للتكوين في قطاع الخاص.

تحديد وضبط المهام المسندة إلى قطاع التكوين المهني، التي تتمحور حول ثلاثة أهداف رئيسية حسب ترتيب الأولويات التالي:

وقد ارتفع هذا السن إلى 25 سنة بفضل القانون 90 –34 المؤرخ في ديسمبر 1990 المعدل والمتمم للقانون السابق الذكر حول التمهين وبالفعل ارتفع عدد الشباب المتكون إلى 76859 سنة 1994، كما تزايد عدد التخصصات من 110 ليتجاوز إلى 250 تخصص في هذه المرحلة.[1]

وفي هذا الصدد أصدرت الدولة مراسيم أجبرت فيها المؤسسات على تمويل تكوين مستخدميا ثم ادى بهم التفكير إلى إنشاء صندوق في سنة 1997 ..... بترقية التكوين المهني ويتم تمويله عن طريق إقتطاع رسوم تدفعها الهيئة المستخدمة والجزء الأخير من ميزانية الدولة.

وفي هذه المرحلة ظهرت الهياكل والإطارات البيداغوجية العليا كالتقنين والتفنين السامين والمهندسين، ووضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم ومستمر بالشباب العاطل عن يبحث عن العمل بالإضافة إلى عمليات وبرامج الرسكلة أو تحسين مستوى العمال.

5– المرحلة الخامسة: الفترة الممتدة بين سنة (2000 – 2013):

ظهر مشروع يمثل أبعاد جديدة للقطاع في سنة 2000 وتحديدا في 7 أوت 2000 ثم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني وزارة التعليم العالي، وزارة

[1] محمد بلقاسم، المرجع السابق، ص 81.

التربية الوطنية وقد تم الاتفاق أنذاك على إنشاء شهادتي هما شهادة الباكلوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني.[1]

عليه ميدانيا والمتعلق بواقع التكوين حاليا فقد لاحظنا أن التكوين المهني بدأ يتطور ويتوسع حيث وصل عدد الاختصاصات إلى 460 اختصاص تابع لـــــ 21 شعبة وانتشرت معاهد التكوين المهني على كامل التراب الوطني.

إن التكوين المهني بالجزائر يتوفر حاليا على موارد بشرية ومادية معتبرة فمن ناحية الموارد البشرية هناك كفاءات عالية وإطارات مكونة ، أما بالنسبة للموارد المادية فهي تتمثل في مختلف التجهيزات الكبيرة المعقدة والآلات المتطورة حيث يخصص سنويا ميزانية لتحديدي العتاد وإعادة تحديثه وشراء آخر، وسعت الوزارة المعنية من خلال الإصلاحات التي كانت أبرزها استحداث ما يعرف بالتعليم المهني.

أهداف هذه المرحلة:

* تحديث التكوين المهني لجعله أكثر تنافسية بمساعدة المختصين وتأهيل المكونين.

دمج بعض الحرف الجديدة وتطوير الحرف، التقليدية الموجودة مع تنظيم وتطوير ما يعرف بالتكوين المستمر، وذلك لتقوية علاقة التكوين المهني مع النظام التربوي ومع المحيط الاقتصادي التي تربطه مع هذه الأطراف تحقيق هدف استراتيجي وهو تجنب مخرجات النظام التربوي بدون تأهيل أصبح التكوين المهني هو ذلك التكوين الموجه للتلاميذ الذين يرفضهم النظام التربوي في إطار التكوين الأساسي، وللعمال والبطالين في إطار التكوين المتواصل ويتم هذا النوع من التكوين

[1] كلثوم مسعوي، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، قسم العلوم الإجتماعية جامعة بسكرة، 2012 – 2013، ص 47.

في المعاهد ومركز التكوين المهني في مؤسسات القطاع الخاص أو في مؤسسات مرتبطة بقطاع معين.[1]

في سنة 2006/2005 إذ بلغت التدفقات نحو التعليم المهني 936 تلميذا ويتوقع أن يتجاوز 147024 تلميذا في سنة 2020 والذي سيتمثل 28% من نظام التعليم ما بعد الإلزامي.

– وبلغت مؤسسات التكوين المهني 878 مؤسسة نهاية 2005، موزعين ما بين التكوين المهني ومراكز التكوين المهني والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، مسجلة بذلك تطورا ملحوظا باستثناء معاهد التكوين المهني التي بقي عددها ثابت، حيث لم يتجاوز لـــــ 6 معاهد[2] لقد حافظ التكوين المهني على وتيرة نموه في المخطط الخماسي الثاني من عقد التسعينات ومن أهم التطورات التي شهدها هذه الفترة تطوير أنماط أخرى من التكوين مثل التكوين المتواصل، التكوين عن بعد التكوين المسائي.

ورغم هذه التجهيزات يجمع الكل بأن القطاع التكوين المهني داخل الألفية الثانية وهو يعاني من نقاط ضعف كثيرة أهمها عدم تغطية احتياجات التكوين المهني.[3]

1–3: مهام وظائف التكوين المهني:

ب–مهام التكوين المهني:

يشكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وهو يعمل أساسا إلى تحقيق الأهداف التالية:

[1] صالح صالحي، المرجع المذكور سابقا، ص 422.

[2] المرجع السابق، ص 423.

[3] المرجع السابق، ص 427.

ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال التكوين الاقامي والتكوين عن طريق التمهين.

ضمان تكوين تكميلي أوتحويلي لفائدة العمال والموظفين قصد تحسين مؤهلاتهم وإتقان مهارتهم بصفة متواصلة وفقا لمتطلبات سوق العمل و االتطور التكنولوجي.

تزويد المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على التحكم في منصب الشغل.

تطوير وتحسين مردود المؤسسات الاقتصادية من خلال تحسين مستمر معارف ومؤهلات العمال وفق تطورات المهني.

ضمان لكل شخص تكوينا مهنيا أولي يؤهله لشغل منصب عمل.

ترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية.

ب- وظائف التكوين المهني: تتمثل وظائف التكوين المهني فيما يلي:[1]

- التعود أو تكوين العادات:

من الوظائف العامة للتكوين المهني التكرار الموجه للهدف بحيث الأعمال التي يتلقاها الفرد أثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له، ففي بداية النشاط مهما كان فكريا او حركيا يركز الفرد انتباهه قدر المستطاع للقيام بهذا النشاط مهما كان هذا النشاط ليصبح عادة وبالتالي يقل إدراكه وانتباهه يستطيع أن يوجهه نحو أمور أخرى حيث أنه في بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد نحو أمور أخرى، حيث أنه في بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد غير منتظمة وبطيئة وغير منسقة لكن بواسطة التعود تصبح الحركات التي يقوم بها الفرد بعمله مع

[1] منير قوجيل، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، رسالة ماجيستير في علم اجتماع التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة بسكرة، 2013 / 2014، ص 52.

القليل من الانتباه والاهتمام هذا التعود يحرر شعور العامل ويفسح المجال أمامه للتطبيع لأعمال تحتاج إلى انتباه وإدراك أكثر

تقليل الجهد الجسمي والعقلي:

تعود الفرد على عمله وقلة اهتمامه وانتباهه وإراكه يؤدي إلى انخفاض جهد الجسمي والعقلي المبذول في أداء العمل، على عكس بداية التكوين أن يهدر الفرد جهد كبير في تركيز الانتباه وفي القيام بحركات كثيرة قد تكون بعضها لا علاقة ولا أهمية لها في أداء العمل، ولكن بعد التعود تصبح هذه الحركات الطائشة لا وجود لها لديه وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل.

الدقة والسرعة في العمل:

التكوين المهني لا يزيد فقط في قدرة الفرد على القيام بالعمل بصورة فعالة بل يظهر التغيرات التي تطرأ على الفترة التي يستغرقها أداء العمل لحركات منظمة إذ يقل الوقت ويصبح هناك وقتا إضافيا تصبح الحركات أكثر اتساقا ومن ثم يتعلم الفرد الدقة والسرعة في الحركات ويكتسب المهارة.

رفع الروح المعنوية:

أثبتت الدراسات الحديثة أن العاملين على اختلاف أعمالهم ومستوياتهم يشعرون بالاطمئنان إلى أعمالهم لثقتهم بأنفسهم بإنتاج يرضي الحاجات، النفسية لديهم ويساعدهم على التقدم والترقي فترتفع معنويات العاملين وتتحسن العلاقات الإنسانية بينهم ومن ثم إلى زيادة الإنتاج والخدمات[1] وهكذا يعمل التكوين على مساعدة العامل على أن يعيش في حالة انسجام اجتماعي ورضا نفسي.[2]

[1] نفس المرجع، ص 53.

[2] نفس المرجع ونفس الصفحة.

2- أنماط وأنظمة التكوين المهني وفروعه.

2-1 أنماط التكوين المهني:

يتم التكوين المهني في الجزائر عبر خمس مستويات من 1 إلى في شكل تكوين أولي أو متواصل من خلال الأنماط التالية:

ت-التكوين الإقامي:

ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية هي معاهد وطنية متخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين ويوجد لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة، فما فوق ويجري داخل المؤسسات التكوينية أن يكتسب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني، وتختلف منها حسب كل مستوى من 15 يوم حتى 6 أشهر.[1]

ب- التكوين عن طريق التمهين:

ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجتمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والمؤسسات، الاقتصادية والحرفيين والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتمهن بملا المهنة، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية وتقنية.

يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و 25 سنة بالنسبة للذكور، أما الحد الأقصى بالنسبة لفئة الإناث هو 30 سنة وقد يمدد في حالات استثنائية، وليس هناك سن محددة بالنسبة لفئة المعوقين جسديا.

[1] مقابلة مع مستشار التربية، بمكز، التكوين المهني والتمهين، امحمد ضويفي، المدية يوم 10 – 03 – 2020 الساعة 10:30 صباحا.

تتراوح الدروس النظرية الممنوحة للمتربصين بالمؤسسة، التكوينية من ثمان ساعات إلى ستة عشرة ساعة من يوم إلى يومان حسب التأهيل ومتطلبات التخصص.

ج- التكوين عن بعد:

ينظم هذا التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية، ويتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق ما بين الجانب النظري والجانب التطبيقي يهدف هذا التكوين إلى:

* اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة.

* تحسين المستوى.

* التحضير للامتحانات المهنية.

* يحتوي المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على تسعة مديريات جهوية وهي: الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، ورقلة، وهران تيزي وزو.

د- التكوين بالدروس المسائية:

وهي تخصص فقط للعاملين الراغبين في الحصول على تأهيل مهني أعلى من أجل تحسين حالتهم الاجتماعية والمهنية وطلبات التكوين يمكن أن تكون فردية أو جماعية معبر عنها من طرف الهيئات الموظفة للعمال.

وتتمثل مستويات التكوين المهني في:[1]

* المستوى الأول: وهو مخصص للشباب الذين يعرفون القراءة والكتابة ويمنح الفرد شهادة تكوين مهني متخصص.

[1] ابتسام فرحاتي، اتجاهات تلاميذ التعليم المتوسط نحو التكوين المهني، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2014، 2015، ص 41.

* المستوى الثاني: موجه للذين مستواهم الدراسي الرابعة متوسط والثانية ثانوي يتم على مستوى المركز من سنة إلى سنة ونصف يمنح شهادة الكفاءة مهنية.

* المستوى الثالث: عامل وعون تأهيل يمنح شهادة التحكم المهني.

* المستوى الرابع: موجه للذين مستواهم الدراسي، الثانية ثانوي مدته عامين ويمنح شهادة تقني.

* المستوى الخامس: يتم على مستوى المعاهد مدته 36 شهر والشهادة المحصل عليها تقني سامي والمستوى المطلوب هو الثالثة ثانوي.

– ويتم إجراء إمتحان كتابي ومقابله لكل المترشح

2-2- أنظمة أخرى في التكوين المهني:

بالإضافة إلى أنماط التكوين المهني فهو يح ين المسجلين ابتداءا من مستىوى الثالث حتى الخامس يسمى امتحان الانتقاء.[1]

توي على أنظمة أخرى نذكرها:

أ- **التكوين المستمر (المتواصل):** يجري هذا النظام من التكوين داخل المؤسسات التكوينية ويكون لمن له ديبلوم ويريد الحصول على ديبلوم أعلى بغرض تحسين المستوى وتطوير المعلومات والمهارات المهنية مثلا: حاصل على شهادة تقني من المستوى 4 يكمل تكوينه (التكوين المستمر) ليحصل بعدها على شهادة تقني سامي من المستوى 5، وهو موجه بالأخص للعمال وللتكوين في هذا النظام وجب أن يتوفر في المترشح أحدى الشروط التالية:

– أقدمية الشهادة الأولى في التكوين بثلاثة سنوات من تاريخ، الحيازة عليها.

– أن يكون الأول على مستوى دفعة التكوين التي تخرج منها سابقا.

[1] مقابلة مع مستشار التربية للتكوين المهني والتمهين، امحمد ضويفي، المدية 10 – 03 – 2020، صباحا.

– أن يكون عاملا وذلك بإثباته شهادة العمل.[1]

ب– التكوين عن طريق الدروس المسائية:

ينظم التكوين فيه على شكل دروس مسائية موجهة لفائدة الذين يرغبون في تحسين المستوى من أجل ترقية وضيعتهم الاجتماعية والمهنية (عمال طلبة) وجاءت هاته، الطريقة من التكوين أكثر للعمال الذين لا يستطعون التكوين العادي ويكون التكوين بمعدل ستة عشر ساعة (16) ساعة أسبوعيا وفيه شروطا كالتي ذكرت سابقا في التكوين المستمر.

ت– تكوين تحضيري:

موجه لفئة دون مستوى الرابعة متوسط ويحتوي على العديد من التخصصات موجهة لهذه الفئة.

د– تكوين المرأة الماكثة بالبيت:

وهو نظام موجه للنساء الماكثات في البيت من أجل تحسين مستواهم حيث التسجيل بهذا النظام ليس فيه شروطا على الإطلاق لتسهيل الالتحاق به مدة التربص فيه 3 أشهر، تكون في فترة المساء، لساعة واحدة من الزمن (من الساعة 14 حتى 15 مساء) للحصول في نهاية التكوين على شهادة تأهيل (مستوى أول) في الغالب يحتوي هذا النوع من التكوين على التخصصات التالية: الخياطة، صناعة الحلويات، حلاقة السيدات ، طرز)

ه– تكوين الفئات ذات الإحتياجات الخاصة:

وهو نوع مخصص للأشخاص المعاقين جسديا ونزلاء التربية والتأهيل، ويجري في مراكز التكوين أو في الفروع المنتدبة للمراكز ويهدف هذا النوع إلى التكوين إلى الإدماج الإجتماعي والمهني.

[1] مستشار التوجيه المهني، مكتب الإعلام والتوجيه مركز التكوين المهني والتمهين امحمد ضويفي، المدية، مارس 2020.

2-3- الفروع المهنية في التكوين المهني.

تحتوي مدونة التخصصات التي قامت بإعدادها وزراة التكوين والتعليم المهنيين على انتي وعشرين (22) فرعا مهنيا وهي:

* الفلاحة: يحتوي هذا الفرع على العديد من التخصصات منها:

(الزراعات المحمية، البستنة والمساحات، الخضراء، تربية الأغنام والأبقار تربية الحيوانات الصغيرة عامل في الإسطبل عامل في تربية الإبل عامل في صناعة الزيوت عامل في تربية النحل عامل في الري، الفلاحة الصحراوية، الصحة الحيوانية ...)

* الصناعات المطبعية:

ومن تخصصاته، الطبع بالطباعة والأوفست، التجميع التصويري، الحفر الفوتوغرافي أوفست وطباعة الحروف، النشر، الصيانة، التخطيطية صناعات الطباعة ...).

* حرف الخدمات: ومن تخصصاته (النقش على الخشب، الحدادة الفنية، خزف سيراميك، اللباس التقليدي، النحاس، الطلاء على القماش، الذهب التطريز، على القماش الطلاء الخط والزخرف، الزخرفة على الزجاج..)

*** الخشب والأثاث:**

ومن تخصصاته (التجارة المعمارية صناعة الأثاث، هياكل نجارة السفن، عون البورصة)

* البناء والأشغال العمومية: ومن تخصصاته (البناء الطلاء على الزجاج التدفئة المكزية، التركيب الصحي والغاز، عون طوبوغرافيا هندسة معمارية، أشغال عمومية ...).

*** الانشاءات المعدنية:**

ومن تخصصاته (المطالة وصناعة القدور المعدنية، صناعة الأنانبيب، التلحيم المختلط، الإنشاءات المعدنية، نجارة الألمنيوم ورسم الهياكل المعدنية، عون المنهجية في رسم الهياكل المعدنية، الصناعة المعدنية ...).

*** الإنشاءات المعدنية وصناعة الحديد:**

ومن تخصصاته (التفريز، الخراطة، ميكانيك عام، ميكانيك صيانة، الآلات الصناعية صناعة الأدوات البلاستيكية ...).

*** الجلود:**

ومن تخصصاته (دباغة تنجيد السيارات، كيمياء الدباغة، تجهيزات، الجلود، التصميم على الجلود، صناعة الألبسة الجلدية .....).

*** الكهرباء والالكترونيك:**

ومن تخصصاته (كهرباء معماري الكترونيك، التلفيف المهربائي، كهرباء السيارات، كهروميكانيك، الكهروتقني الكترونيك السيارات).

صناعة أجهزة التبريد، صيانة الأجهزة الكهرومنزلية، المصاعد، صيانة أجهزة الإعلام الآلي، الكترونيك الصناعة، الصيانة الصناعية، صناعة الألبسة ومن تخصصاته (ميكانيك صناعة الألبسة، الخياطة الجاهزة، تفصيل رجالي، تفصيل نسائي ...).

الفندقة والسياحة:

ومن تخصصاته (عون استقبال، خباز، صناعة الحلويات، فندقة، فرع إيواء، وإستقبال، فندقة فرع الطبخ، فندقة فرع مطعم، سياحة فرع تنشيط ...)،

* الصناعة الغذائية: ومن تخصصاته (لبان، تقنيات الحفظ، مراقبة النوعية في الصناعة الزراعية الغذائية...).

* إعلام آلي: ومن تخصصاته (صيانة أنظمة الإعلام الآلي، عامل في الإعلام الآلي إعلام آلي برمجة، إعلام آلي فرع تسيير ...).

* صيانة الزجاج: ومن تخصصاته (صناعة الزجاج، مراقبة نوعية الزجاج ...)

* ميكانيك محركات الآلات: ومن تخصصاته (ميكانيك تصليح السيارات والدراجات ميكانيك تصليح الشاحنات، ميكانيك تصليح الآلات الفلاحية ...).

* آلات النسيج: ومن تخصصاته (الضبط الميكانيكي في صناعة الألبسة النسيجية)

صناعة أجهزة تفصيل الألبسة...).

الصيد: ومن تخصصاته (صياد، حفظ السمك).

* تقنيات التسيير: ومن تخصصاته (مخزني عامل إدراج المعلومات، عون تجاري محاسبة، تسيير الموارد البشرية، تسويق، توثيق، وأرشفة ...).

* التقنيات السمعية البصرية: ومن تخصصاته (مصدر مختص في الصوت التركيب، صيانة المعدات السمعية، البصرية، اتصال سمعي بصري.[1]

[1] محمد خلاصي، المرجع المذكور سابقا، ص 116.

3- عناصر ومبادئ التكوين المهني وأهدافه.

3-1- عناصر التكوين المهني:

إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات اتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية فلنجاح هذه العملية التكوينية هناك عدة عناصر مهمة وهي[1]:

المتكون (المتربص): ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة والمؤهل العلمي وكذلك لنجاح العملية التكوينية لابد وإقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

المكون: هو ذلك الشخص الذي تتوافر فيه الشروط الملائمة والتي تمكنه من القيام بدوره وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات والتطورات الحديثة، أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العملي والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكونين وطبيعة التكوين وأهدافه، لأن المكون يقوم بدور العلمية المناسبة.

المادة العلمية:

تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة.

التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقسيمها يكون من قبل مختصين في التكوين، وكذلك من قبل المتكونين بعد عملية التكوين.

[1] يوسف محمد بن الفيلان، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض المملكة العربية السعودية، 1991، ص 20.

بيئة التكوين:

وهي المكان أو الموقع التكويني، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكونين تكوينهم بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل من ظروف صحية للعمل كالتهوية والإضاءة والصبورة والمقاعد المريحة والنماذج.

أساليب التكوين:

تختلف الأساليب عن الوسائل وهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكونين من الناحية العلمية والعملية، فأما الأساليب فهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني، الأساليب والنماذج ومن بين الطرق التي يجتازها المكون والتي تحقق هدف التكوين المحاضرة والندوات أو حلقات البحث، دراسة الحالات تمثيل الأدوار.[1]

3-2- مبادئ التكوين المهني:

إن التدريب الناجح يعتمد على تطبيق المبادئ الخاصة به أهمها:

أ- أن يكون الهدف من التدريب: تلبية الاحتياجات التدريبية.

ب- استمرارية التدريب: وذلك أن يتدرب الفرد قبل التحاقه بالعمل، وأثناء عمله، لأن الاستمرار في التدريب يدفع به إلى قمة الهرم الوظيفي فالوظيفة بطبيعتها متغيرة فلابد من الانتقال الفرد من مرحلة إلى أخرى، أن يسبق المرحلة التالية تدريب.

ت- تعميم التدريب: وذلك بأن يشمل جميع فئات العمال في جميع مستوياتهم من القاعدة إلى القمة بحيث يحقق انتظام العمل وتكافؤ النشاط الوظيفي.

[1] يوسف محمد بن الفيلان، المرجع السابق، ص 185.

ث- واقعية التدريب: بحيث يكون أسلوبه ومادته العلمية متماشية مع تنفيذ البرامج ومستوى المتدربين.[1]

ج- التعزيز: تشير معظم الدراسات إلى أهمية التعزيز في عملية التعلم، بغرض النظر إلى الاختلافات في تفسيره، فتعزيز شعور الفرد بالنجاح أو التقدير أو إثابة معينة نتيجة النجاح في العمل يرتبط بوجود أهداف واقعية يمكن تحقيقها لأن الأهداف غير الواقعية والتي لا يمكن تحقيقها تشعر الفرد بالفشل مما يعطل عملية التعلم.[2]

ج – توجيه سر العمل: مما يسهل عملية التدريب أن يعرف الفرد خطوات العمل ليعرف ما تقدم فيه من عمل، لذلك فمن أهم واجبات المشرف توجيه المدرب على أداء الاستجابات الصحيحة للموقف: مثل اختيار أنسب الحركات وإستعمال أحسن الأوضاع، وتدل الدراسات المختلفة على أن عدم توجيه المتدرب إلى خطوات السير في العمل يقلل من أثر التعزيز.

خ- اختيار أصلح طريقة للموقف التدريبي:

الطريقة الكلية، وذلك بمعرفة العمل ككل أو اتباع الطريقة الجزئية فيما إذا كان العمل معقدا يتطلب كل جزء على حدا.

د- المرات والتكرار:

وجب تصميم الموقف التدريبي بحيث يمكن من تكرار التمرين الخاص بمهارات معينة، ويتوقف مقدار المران على نوع المهارة وعلى وسائل التدريب وعلى درجة الاختلاف بين الأفراد، فقد دلت النتائج على أن المبالغة في تعلم المهارات الصناعية يؤثر عكسا على عملية التعلم لذا يجب

[1] محمد جمال برعي، التدريب والتنمية، عالم الكتب القاهرة، ط 1، 1973، ص 311.

[2] عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سابق، ص 196.

مراعاة عدم إطالة مدة التدريب عن الحد الأمثل، وكذلك توزيع مرات التمرين على فترات زمنية مناسبة.

ذ- إنتقال أثر التدريب:

إن التمرين على القيام بعمل معين يمكن أن ينتقل أثره على أنواع أخرى متشابهة أو مماثلة، حتى مختلفة في مادتها عن العمل الأول.[1]

2-3- أهداف التكوين المهني:

لا شك أن الخطوة الأولى التي يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني هي تحديد أهدافه بدقة ووضوح لأنه هذه الأهداف هي التي تساعد في رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيقها كما أنها تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح أو فشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف أو العكس.

الفرع الأول: الأهداف التكوينية التي تخص الفرد:

* تدعيم روح الإتصال داخل الجماعة ويقوم بإعطاء الإهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها.

* يجعل العامل المكون أكثر رضا من العامل الغير المكون.

* يساعد على انخفاض التوتر النفسي، المصاحب لأداء العمل.

* إن العامل الذي يتلقى تكوينا فهذا سيجعله ملما بالمهارات والتقنيات التي تزوده بإحساس بالأمن والأهمية داخل المنظمة.

* يؤدي بالعامل إلى اكتساب الثقة بالنفس مما يؤهله إلى القيام بالأعمال دون الاعتماد على الغير وهذا نتيجة المعلومات والخبرات التي تحصل عليها من التكوين.

* مواكبة المتكونين للمستجدات في الحقول المعرفية ذات العلاقة بعملهم.

[1] المرجع السابق، ص 197 – 198.

* اكتساب الفرد للصفات التي تؤهله لشغل مناصب القيادية.

الفرع الثاني: الأهداف التكوينية التي تخص المنظمة.

* إعداد أجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المنشأة.

* يساهم في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والمنظمة.

* يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة.

* تضيق الفجوة، القائمة بين الإنجازات والطموحات التي تسعى المؤسسة للوصول إليها.[1]

[1] السعيد مبروك ابراهيم، مرجع سابق، ص 96.

خلاصة الفصل:

مما سبق التطرق إليه يتضح أن التكوين المهني يشكل قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ورغم أنه ارتبط في العديد من مراحل تطوره بسياسات جعلته مغيبا مرات، وفرضته مرات أخرى، إلا أنه أثبت أهميته ويتضح ذلك على الأقل في تزايد الإقبال عليه، وحرصا على تلبية طلبات الراغبين في التكوين فإنه تم استحداث عدة أنماط وأنظمة تسيير مكيفة حسب ظروف كل الفئات المقبلة عليه.

الفصل الرابع: الضغوط الاجتماعية

1-ماهية الضغوط المهنية .

1-1-مفهوم الضغوط المهنية .

1-2-مصادر الضغوط المهنية .

1-3-عوامل الضغوط المهنية .

2- الضغوط الاجتماعية المؤثرة على الاختيار المهني

2-1-الضغوط المرتبطة بمؤسسات التنشئة الاجتماعية .

1-الأسرة

2-المدرسة

2-وسائل الاعلام

3- جماعة الرفاق

2-2-الضغوط المرتبطة بالعوامل الثقافية

1.. العادات والتقاليد

2. القيم

3. المكانة الاجتماعية

4. الأعراف

تمهيد

لقد أصبحت الضغوط الاجتماعية تشكل جزءا من حياة الأفراد والمجتمعات نظرًا لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من تأثير هذه الضغوط، حيث بات من الصعوبة تفاديها أو تجاهلها وهذا ما دفع الغالبية من الناس إلى العمل على مجابهتها أو محاولة التعايش معها، لا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد والبيئة فقط بل يرافق الأفراد في تحديد اختياراتهم لمهنة المستقبل لذا توجب عليه التعامل معها بشكل مفيد وبشكل أفضل من خلال الأساليب العلمية والموضوعية لمواجهة تلك الضغوط وتجنب تأثيراتها أو التزايد فيها، ومن هذا المنطق نتعرض في هذا الفصل لأهم الظروف والعوامل الاجتماعية المؤثرة في قرار اختيار الفرد لمهنته.

الضغوط الاجتماعية

حسب موسوعة علم الاجتماع تعني الظروف الاجتماعية: جملة الأوضاع البيئية المحيطة بالأفراد والجماعات، وهذه الأوضاع قد تكون أوضاعًا موضوعية أو ذاتية، علما أن جملة الأوضاع التي يعيشها الأفراد والجماعات هي التي تحكم مكانتهم الاجتماعية وشريحتهم الطبقية، ومقدار الاحترام والتقدير الذين يحصلون عليه من المجتمع، وتشمل الظروف الاجتماعية لأي فئة سكانية نظرة المجتمع نحو الفئة الاجتماعية، ونظرة الفئة نحو المجتمع والعلاقة التفاعلية بينهما، أي الأخذ والعطاء بين الطرفين، كما تتضمن الظروف الاجتماعية للجماعة الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها، علما بأن الانتماء الطبقي يعتمد على عدة متغيرات وقوى، كالمهنة، الدخل، الثقافة والتحصيل العلمي، وبقية الظروف النفسية المحيطة بالفئة أو الطبقة...

وتنطوي الضغوط الاجتماعية للجماعة على النسبة أو التناسب بين الذكور والإناث ومعدلات الولادات والوفيات ومعدلات توقع الحياة، ودرجة استقرار الأسرة. ونعني بالضغوط

الاجتماعية القوى والمتغيرات البيئية. وكل ما يتعلق بالعوامل البيئية التي تتحكم في المسار العملي للأفراد والتي يمكن أن تأخذ طابع الذاتية والموضوعية في ظل العلاقات التفاعلية التي تحد بين كل فئة اجتماعية والمجتمع، بحيث يمكن أن تؤثر هذه الضغوط في قرارات الأفراد وتوجيهاتهم نحو عمل معين وبالتالي نقصد بالضغوط الاجتماعية تلك العوامل المتحكمة في اختيارات وتوجهات الأفراد لممارسة نشاط معين والتي تتمثل في العوامل المهنية، العوامل الأسرية.

1- مفهوم الضغوط المهنية:

الضغط Stress عرفه كل من:

والف Wolf بأنه: <<الحالة العضوية لدى الإنسان التي تحدث فيها المشاكل وضمنها المثير الذي يؤدي إلى ردود أفعال الضغط>>[1]

الضغوط المهنية عرفها كل من:

الهندي 1980 بأنها: <<الحالة التي تتفاعل فيها العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد لكي تتغير حالته النفسية والمهنية بحيث يجبر على التحول عن أسلوب ممارسته للعمل>>[2].

يعرف الضغط المهني بأنه <<الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد عينة البحث الحالي من خلال استجاباتهم على مقياس الضغوط المهنية>>[3].

هناك العديد من التعريفات لمفهوم الضغوط المهنية، حيث عرفها صلاح الدين محمد بأنها: <<مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمية يعد خروجا عن العرف والتقاليد الاجتماعية>>.

---

[1] إسماعيل طه وآخرون، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الثاني عشر، جامعة بغدد، دون سنة ص 04.

[2] نفس المرجع، نفس الصفحة.

[3] نفس المرجع، نفس الصفحة.

إن قرار اختيار مهنة المستقبل يعد من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته، وأن مثل هذا القرار تزداد أهميته مع ازدياد المهن المتوفرة ومتطلبات الحياة التي تواجب التطور في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية مما يجعله قضية فردية أو اجتماعية.

1-2 مصادر الضغوط المهنية:

يقصد بمصادر الضغط العوامل المسببة له ويشار إليها بالإنجليزية Stressovs ويعرفها بيهر على أنها[1]: <<الجوانب المختلفة لبيئة الفرد والتي تسبب الإجهاد "Strain">> حسب هذا التعريف فإن الضغوطات هي العوامل الموجودة في المحيط والتي ترتبط بسيرورة الضغط، واستجابات الفرد لهذه الضغوطات تعني الإجهاد، وقد حظيت مصادر الضغط باهتمام العديد من الباحثين وصنفت وفق العديد من الأسس والمحاور، والجدير بالذكر أن هؤلاء الباحثين لا يختلفون حول مصادر الضغط المهني، وإنما يختلفون في كيفية تصنيفها.

من حيث المنشأ: وتصنف إلى

ضغوط داخلية: (أي من داخل الفرد مثل الحاجات والمتغيرات الفسيولوجية، والطموحات، والأهداف وغيرها) في المقابل ضغوط خارجية أي تأتي من البيئة الخارجية وهي كثيرة كالضوضاء والظروف الطبيعية كالملوثات ...إلخ.

من حيث المكان: الذي تحدث في: أي في العمل أو في المنزل أو في المدرسة أو في الشارع...إلخ.

من حيث عدد المتأثرين بها: وهي تصنف إلى العامة أي (يتأثر بها عدد كبير من الناس كالأحداث المزلزلة) وفي المقابل هناك الخاصة التي تؤثر على فرد واحد أو على عدد محدود من الأفراد كحوادث الطرق أو منغصات الحياة اليومية.

[1] فتيحة مزياني، أثر مصادر الضغط المهني وإستراتيجيات المقاومة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص 46.

1-3- عوامل الضغوط المهنية:

يعتبر "كاهن" وزملاؤه (kahn) أول من وجهوا الأنظار إلى الضغوط التي تسببها المنظمة والتي لها آثار سلبية على سلوك الأفراد والجماعات مواقفهم اتجاه أعمالهم ومن بين هذه العوامل[1]:

-**طبيعة الوظيفة:** تتعدد العوامل المرتبطة بطبيعة الوظيفة وتشمل ثلاثة جوانب أساسية هي الفئة الوظيفية والمكانة الوظيفية وعبء العمل.

- **الفئة الوظيفية:** لقد كان موضوع العلاقة بين الفئة الوظيفية ودرجة الضغط محال اهتمام الكثير من الباحثين، ففي دراسة تم إجراؤها على 22000 موظف يعملون في 120 مهنة مختلفة تعرض بعضهم للوفاة أو الدخول إلى المستشفى أو المراكز الصحية العقلية، فقد تبين أن الضغوط التي تعرضوا لها نتيجة الوظائف التي كانوا يشغلونها.

- **المكانة الوظيفية:** لقد تبين أن كل من الباحثين "برونت وفلام هولتز"، أن المديرين من أكثر الفئات الوظيفية معاناة للأمراض النفسية الناجمة عن الضغط المهني، كما بينت دراسات "كوبر" أن أكثر المديرين عرضة لأمراض القلب هم الذين يتصفون بالشخصية المتسمة بالتنافس الحاد وغالبا ما تشعر أنها تحت الضغط وقت إنجاز أو اتخاذ القرارات الحاسمة.

- التغير في العمل سواء كان بسبب الترقية أو النقل، حيث يفرض على المدير مطالب جديدة.

- المناخ التنظيمي السيء الذي يعمل فيه المدير والدخول في صراع مستمر بسبب تعارض قيم الشخصية مع قيم المؤسسة التي يعمل فيها[2].

[1] ليلى شويطر، دراسة لنيل شهادة الماجستير بعنوان الضغط المهني لصراع الدور وغموضه وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى الموظفين، فرع علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، ص 37

[2] ليلى شويطر، مرجع سابق، ص 40.

- **عبء العمل:** وينقسم إلى:

1- عبء العمل الزائد: يكون عندما تفوق مطالب العمل قدرات وإمكانات الفرد سواء من حيث الكمية أو النوعية، إن العبء الزائد في العمل قد يقتضي من الفرد العمل لساعات طويلة ومتواصلة دون الأخذ فترات من الراحة، اما نوعية العمل نقصد بها المهارات الفكرية والفنية للقائمين بالأعمال والتي قد تفوق مهارتهم أو مهاراتهم حيث تتطلب منهم قوة التركيز واتخاذ القرارات الحاسمة ومن الممكن ان تكون سبب من أسباب اضغط المهني.

2- عبء العمل المنخفض: إن العلم القليل لا يثير الحماس ولا اهتمام الأفراد، بل قد يشعرون بالخوف والقلق والإهمال، مما يقلل شعورهم بالأهمية في المؤسسات التي يعملون بها.

المناخ التنظيمي:

أ- **ثقافة المنظمة:**إذا تبنت المنظمة قيمًا معينة مثل الاهتمام بالوقت فإن المنظمة تتوقع من أفرادها أن يتبنوا هذه القيم ويظهر في سلوكاتهم وفي حالة العكس فإنه يؤدي إلى ظهور الضغط على الموظف.

ب- السياسة التنظيمية: لقد أكد "بريف" وزملاؤه أن السياسات التنظيمية تمثل سببا من أسباب الضغوط المهنية إذا تضمنت تقييم الأداء غير الملائم وعدم العدالة في المكافآت والرواتب وغموض السياسات وعدم دقتها، وطريقة تغيير الأفراد من وظائفهم بصفة غير منظمة أو نقلهم من أماكن عملهم.

ج- العمليات التنظيمية: لقد لخص "بريف" وزملاؤه أن العمليات التنظيمية المسببة للضغط المهني، الاتصال السيء، التغذية المرتدة، والبيئة غير الملائمة فيما يتعلق بالأداء، الأهداف الغامضة أو المتعارضة، التفويض غير الفعال، قصور أو ضعف برنامج التدريب[1].

[1] ليلى شويطر ، المرجع السابق ، ص 38-40.

الهيكل البيروقراطي :

يعد الهيكل التنظيمي أحد مصادر الضغوط المهنية حيث تمركز السلطة وعدم تفويضها بشكل ملائم وجود رجة عالية من الرسمية وجود إجراءات وقواعد وتعليمات مكتوبة مبالغ فيها والالتزام بحرفيتها ، قد يرافقه تهديد لحرية الفرد و استقلاليته ، ويمكن القول بأن الضغوط تحدث نتيجة التغيرات التي تقع في المنظمة مثل : الدخول في مجال عمل جديد ، أو حدوث تغيرات في طبيعة متطلبات العمل التي يجب على الفرد أن يتكيف معها والوقت المقرر لإنجاز العمل ، ونقص المعلومات لدى الفرد مما يؤدي الى اتخاذ قرارات خاطئة ومتسرعة ، يضاف إلى ذلك المسؤولية المرتبطة بالإشراف على عدد من الموظفين ، كما أن المعلومات الزائدة التي يتلقاها الموظف الناجمة من زيادة استخدام البريد الالكتروني، وتصفح المواقع الالكترونية ، والاستخدام المفرط للهواتف تتطلب من الموظف الكثير من الوقت لمعالجة هذه المعلومات والرد عليها الأمر الذي يتسبب في إحداث ضغوط على الموظف نتيجة عدم تمكنه من إنجاز العمل بصورة صحيحة ضمن الوقت المحدد[1].

تمثل المهنة :

هي الالتزام بالمهنى التي ترتبط بالقيم والاعراف والعادات و التقاليد المتعارف بها لدى المجتمع ، يجب على الأفراد أن يلتزموا بأخلاقيات المهنة التي ينبغي على الفرد التحلي بها وممارستها في جل حياته المهنية والعلمية كونها هادف إلى توظيف واجبات المهنة وتقديمها للشخص المستفيد والتميز بين ما هو جيد وماهو سيء فهي تمثيل لمفهوم الصواب والخطأ في المسار المهني .[2]

[1] وسام غيري- الضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية جامعة أم البواقي 2016-2017 ص47

[2] نور الدين عسلي وآخرون اثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على أداء العاملين في المستشفيات مذكرة نيل شهادة الماستر – استراتجية التسويق جامعة محمد بوضياف – المسيلة 2015-2016 ص15

صعوبة المهنة:

هي تلك الصعوبات التي تواجه الفرد (العامل) أثناء قيامه بمزاولة المهنة أو عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية مرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس والأشياء في بيئته الاجتماعية والمادية وعدم التكيف السليم عن ظروف عمله الاجتماعية والمادية وعدم التكيف السليم عن ظروف عمله الاجتماعية والشخصية.

فالعوامل الجسمية مثلا لها أثر على صعوبة المهنة لدى العامل في مركز عمله فالمرض مثلا الذي يشمل ضعف النظر أو العاهة أو ضعف السمع كل ذلك قد يسبب اضطراب نفسي مما يجعله غير قادرا على ممارسة العمل بنجاح فيصبح كثير الغياب مستهدفا للحوادث بسبب حالته الصحية السيئة ، فسوء التوافق المهني يسبب العوامل الجسمية للعامل أكثر عرضة لأخطار العمل [1]

طبيعة المهنة :

تختلف طبيعة المهنة باختلاف طبيعة المهنة ومتطلباتها ، وتختلف أيضا مسببات الضغوط لكل وظيفة من حيث تنوع المهام والمسؤوليات والاستقلال في العمل وحجم الصلاحيات الموكلة للفرد فهي تساهم في خلق ضغط نفسي وجسدي للفرد في المنظمة .

2-الضغوط الاجتماعية المؤثرة على اختيار مهنة المستقبل:

[1] هشام زروقة – الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني- مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علم النفس العمل والتظيم –جامعة بسكرة 2016-2017 ص115

وهي كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات خارجية مباشرة أو غير مباشرة لكون مصدرها أفراد المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، ويختلف تأثير هؤلاء الأفراد حسب اختلاف و أهمية الدور الذي يلعبونه في حياة الفرد وهذه العوامل حسب أهميتها هي :

2-1-الضغوط المرتبطة بمؤسسات التنشئة الاجتماعية :

1-الأسرة :

لاريب في وجود علاقة بين نوعية التربية والتعليم التي يتلقاها الفرد والمهنة التي يتصورها لنفسه ، وهذه النوعية تختلف باختلاف الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها الأسرة فالقيم الثقافية و الاخلاقية كالانضباط وحب العمل، وجب التسلط وغيرها كل هذه السلوكيات يتلقاها من الأسرة تساعد في تنمية الميل المهني عند المراهق وتؤثر في تصوراته واتجاهاته المهنية.[1]

تلعب الاسرة دورا كبيرا في تنمية شخصية الفرد إذ لها الفضل الكبير في تنشئته اجتماعيا ، فهي على استمرار تزوده بالقيم والعادات والمعايير التي يتبناها المجتمع الذي ينتمي إليه ، وهي أيضا تغوس فيه دوافع اختياره سواء في المجال الدراسي أو المهني ، فقد يختار المراهق مجالا دراسيا بمجرد أنه رأى نجاح أخيه أو والده في هذا المجال .

2- المدرسة :

ان دور المدرسة الأساسي هو تربية النشء ليكونوا أفراد صالحين في المجتمع فهي تعتني بالفرد وتأخذ بيده لتجعل منه إنسانا صالحا وقادرا على مواجهة متطلبات الحياة مستعدا للتكيف معها ، ضمن إطار ثقافي معين ، يحدد الأفكار والقيم والاتجاهات التي ينبغي أن يتسم به السلوك الخاص والعام للفرد ، أملا في تحقيق السعادة للفرد والمجتمع

[1] أحلام عبايدية- مرجع سابق ص123

على حد سواء ، وبما أن أهداف التربية هو بناء أفراد صالخين من أجل تطوير المجتمع فإن أهداف التربية هو بناء أفراد صالحين من أجل تطوير المجتمع فإنها إذا لها وثيقة بأوضاعه وأهدافه من هنا نجد أن التربية تشمل مجيع جوانب الحياة المهنية للفرد وللمدرسة الشطر الأكبر من الأهمية التي تلعبها في تربية واعداد الفرد مهنيا [1].

3-وسائل الاعلام:

تؤثر وسائل الاعلام المختلفة من إذاعة تلفاز ، فيديو، صحف، مجلات وإعلانات وما تقدمه من معلومات وحقائق وأخبار و وقائع وآراء على التنشئة الاجتماعية باعتبارها ناقة لأنواع مختلفة من الثقافة فهي تنشر المعلومات المتنوعة عن كافة المجالات التي تناسب مختلف الأعمار كما أنها تشبع الحاجات النفسية.

الحاجة إلى المعلومات والتسلية والترفيه والاخبار والمعارف والثقافة العامة ودعم الاتجاهات النفسية وتعزيز القيم والمعتقدات أو تعديلها ويزداد تأثير وسائل الاعلام بالتكرار الذي يساعد في عملية الاستيعاب ، ويمكن القول بأن وسائل الاعلام هي سلاح ذو حدين فقد تكون نافعة من وسائل الثقافة ، العلم ، السمو بالأخلاق ونقل المعرفة والأفكار فتقدم بذلك للفرد أكبر المنافع وهي من ناحية أخرى إذا أهملت وأسيء استخدامها ولم توجه توجيها صحيحا باشراف مركز فانها تصبح سلاحا هداما يعرقل عملية التنشئة الاجتماعية السلمية والتي تعكس أيضا بناء شخصية متزنة تسمح للفرد باتخاذ قرارات صائبة .

4-جماعة الرفاق الاجتماعية:

إن تأثير جماعة الرفاق في الفرد من خلا اكتساب الفرد مجموعة من الاتجاهات الاجتماعية الجديدة أو توفر له الجماعة فرصة تطوير وتنمية الاتجاهات التي اكتسبها

[1] نفس المرجع ،ص125

من الأسرة كمادة خام ، وكذلك يكتسب الطفل قيم القيادة وقواعد التعاون الاجتماعي ، إذ يجد نفسه يتساوى مع أقرانه في درجة تأدية أدوار معنية الأمر الذي يؤدي به إلى اسقاط قدراته على هذه الأدوار[1].

وتؤثر جماعة الرفاق عن طريق " العدوى الاجتماعية" فالكثير من الأشكال يتبناها الأفراد دون قصد ودون شعور لتبنيها ، بل يجدون أنفسهم يتصرفون بشكل تلقائي وفق نموذج سلوكي معين، وتؤدي عملية النمذجة والملاحظة دورا كبيرا في تعلك هذه القيم والاتجاهات والاراء والميول باعتبار أن جماعة الرفاق لا تملك سلطة قهرية على أفرادها ، وإنما هي في الغالب جماعات تلقائية والقيم والمعايير السائدة فيها ، متعارف عليها بشكل تلقائي وبالتالي تأثيرها كذلك يكون تلقائي وغير رسمي

2-2 الضغوط المرتبطة بالعوامل الثقافية :

تعد الضغوط أحد المظاهر الرئيسية التي تتصف بها حياتنا المعاصرة وهي رد فعل للمتغيرات السريعة التي طرأت على كافة مناحي الحياة وهي السبب الرئيس وراء الاحساس بالالام النفسية والأمراض العضوية التي تؤدي إلى درجة من عدم التوافق وضعف في المستوى الصحي النفسي لدى الفراد الذين يعانون من الضغوط ويمكن تعريف الضغوط الأسرية أنها مجموعة العادات والتقاليد والقيم والأعراف التي تحكم المجتمع

1-العادات والتقاليد :

يعتبر المجتمع المدني الذي يعيش فيه الفرد ويتعامل معه في علاقات متشابكة ومتداخلة مصدرا مهما من المصادر التي تؤثر في اختيار المهنة للأفراد الذين يتعاملون ويتعايشون في هذا المجتمع ، كما أنها تعرف بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي

[1] نفس المرجع ص147-148

وضعها المجتمع الذي يعيش فيه الفرد والذي يحدد بالتالي وغير المرغوب فيه وتعتبر العادات والتقاليد موجهات لسلوك الأفراد ضمن مادة معينة أو مجتمع معين وتكتسب عبر التنشئة الاجتماعية حيث يعطيها الأفراد اهتماما خاصا لأنها تشكل مبادئ تتكامل فيها الأهداف العامة للمجتمع[1]

2-القيم :

تعتبر القيم أحد العوامل الهامة التي تؤثر في عملية التفضيل والاختيار المهني أو الدراسي ، حيث أنه من الواضح أن الطالب يتابع الدراسة التي تتفق مع القيم التي يؤمن بها ، كما أنه قلما يقبل على مهنة لاتتفق مع القيم التي تكونت لديه إلا إذا كان ثمة اتفاقا إلى حد ما بين قيم الفرد والقيم التي يتطلبها العمل فمما لاشك فيه أن الفرد ينجح ويتكيف مع العمل الذي يعترف بقيمته وكرامته ويبرز القيمة الانسانية لديه أكثر من غيرها من القيم .

3-المكانة الاجتماعية:

يعرفها وارن "WARREN" بأنها تشير إلى وضع الفرد في مهنته الخاصة ضمن جماعة ما ، كما تتحد من خلال اتجاهات الجماعة نحوه حيث أن الجماعات تتألف على اختلاف أنواعها بشبكة من المراكز (المكانات) ويرتبط كل مركز بوظيفة يؤديها الفرد للجماعة[2]

تستخدم المكانة الاجتماعية كمفهوم عام يتضمن ترتيب جماعات الأفراد على أساس مقياس قابل للمقارنة ، يشير هذا المقياس إلى المسافة الاجتماعية والهيئة والى مقدار

[1] سناء بوزريبة –مدى مساهمة التصورات والانتظارات المهنية- ص219
[2] مرجع سابق ص223

الحقوق والواجبات وينظر الى المكانة الاجتمتعية على أنها متغير نفسي يعكس الفرق بين الأفراد في القوة ، التأثير ، الهيئة والأهمية المدركة من قبل الأخرين.

4- الأعراف :

العرف هو عبارة عن مجموعة من القواعد والمفاهيم ، والمعيير والمقاييس الاجتماعية المتفق عليها أو المقبولة لدة العامة وغالبا ما تكون على هيئة عادة اعتاد عليها الناس بالاضافة إلى أنه قد تبدد بعض القواعد أو العادات لتصبح قانونا، كما أنه نظام اجتماعي غير مكتوب يتكون من المعتقدات والأفكار المستمدة من فكر الجماعة وتراثها وعقيدتها، وتمثل العرف في معايير اجتماعية تحدد الأفعال المرغوبة وغير المرغوبة والسلوك الصحيح واخطأ بالنسبة لثقافة المجتمع ، ويحدد العرف بالعلاقات ماهو جائر وماهو غير جائز ،كما يحدد العرف في كثير من الأحيان نوعية العقوبات التي يمكن أن تحدث للشخص من جراء تعديه على الأعراف ، لذا وجب على الأفراد الالتزام بالأعراف عند اختيارهم وممارستهم للمهنة[1].

[1] مساعدية لزهر –في مفهوم الثقافة وبعض مكوناتها(العادات، التقاليد، الأعراف)- مجلة الذاكرة تصدر عن مخبر التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري –العدد التاسع جوان 2017 ص37

خلاصة الفصل :

تناول الفصل متغيرات عديدة مثل الضغوط المهنية الضغوط الأسرية المؤثرات الاجتماعية ، المكانة الاجتماعية، العادات والتقاليد ، وغيرها ذلك وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أهمية هذه العوامل وحساسيتها بالنسبة للفرد والمجتمع كما توضح لنا مدى تأثيرها وشدة ذلك التأثير كما تجعل لنا الصورة واضحة بالنسبة لأهمية مثل تلك المؤسسات ودورها الذي قد يكون له الدور الأكبر في بناء ، تكوين وتغيير ،تصورات، اتجاهات ، مواقف وآراء الفرد اتجاه مختلف الخبرات التي يعيشها وخاصة المهنية منها.

الفصل الخامس : الاطار الميداني للدراسة

1-الإجراءات المنهجية للدراسة

1-1-مجتمع البحث

1-2 عينة البحـث

1-3 أدوات جمع البيانات

1-4 مجالات الدراسة

2- التصور العلمي حول الجانب الميداني للدراسة

1-مجتمع الدراسة:-

- يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة من ركائز البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية عموما وعلم الاجتماع تحديدا فمجتمع الدراسة يدعم ويحقق اهداف البحث بما يحمله من مواصفات مطلوبة من الباحث و لان مجتمع البحث قد يكون كبيرا قد يصعب التعامل معه .

- ولقد تم الاعتماد على 50 فرد (طالب تكوين) منهم 30 طالب و 20 طالبة .كانوا متواجدين في مركز التكوين المهني . المدية .

2- عينة الدراسة :-

تعريف العينة :تمثل مجتمع الاصلي و تحقق اغراض البحث و تغني الباحث عن مشتقات دراسة المجتمع الاصلي و تعرف العينة بأنها جزء ممثل لمجتمع البحث الاصلي [1]

ان طبيعة مجتمع بحثنا فرض علينا ان نستخدم نوعا مناسبا من انواع العينات و هي العينة القصدية و تم تحديد افرادها ب |50 حالة .

3:- ادوات جمع البينات :-

المقابلة :- هي محادثة او حوار موجه بين الباحث من جهة و شخص او اشخاص اخرين من جهة اخرى ,بغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث و الحوار يتم عن طرح مجموعة من الاسلة من الباحث التي يتطلب الاجابة عليها من الاشخاص المعنيين بالبحث .[2]

---

[1] حسينة زكور ، حفيظة عثماني ، ، العوامل المؤدية الى ظهور الأمهات العازبات في المجتمع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس ، علم اجتماع جامعة المدية 2017-2018، ص14.

[2] نفس المرجع ، نفس الصفحة

الاستمارة :- هي عبارة عن توجيه اسئلة مدونة في ورقة الاستبيان الى المبحوثين مع تدوين اجابتهم على الاستبيان [1]

و قد قسمنا الى ثلاثة محاور :-

المحور الاول: خاص بالبيانات العامة: السن الجنس المستوى التعليمي

المحور الثاني : خاص بالفرضية الاولي :حول الضغوط الاسرية .

المحور الثالث : خاص بالفرضية الثانية : حول الضغوط المهنية

4 - :مجالات الدراسة :

ا – المجال البشري للدراسة :

- هو مجموعة من طلبة التكوين المهني و قد تم تحديد افراده ب (50 طالب وطالبة.

أ- المجال المكاني للبحث :

- لقد تم اختيار مركز التكوين المهني "امحمد ضويفي " بالمدية مجال بحثنا

ج- المجال الزمني للبحث :

- استغرقت الدراسة الميدانية لبحثنا في مركز التكوين المهني بولاية المدية في فيفري سنة 2020 الى غاية شهر مارس 2020

يقع المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني في ولاية المدية على بعد حوالي 2 كلم من مقر الولاية ،و يحتوي على 17 ورشة مجهزة منها 03 قاعات الإعلام الآلي و يحتوي على مكتب الاستقبال و الإعلام و التوجيه و مكتبة الانترنت ،كما يحتوي

[1] نفس المرجع ، ص 15

على جناحين للداخلية بطاقة استيعاب 350 سرير و يحتوي على عدة أنماط للتكوين هي :

1. **التكوين...:** و هو التكوين الذي يجري بالمعهد بصفة كاملة تحت إشراف أساتذة متخصصين لمدة سنتين ثم تليها ستة أشهر تربص تطبيقي في أحد المؤسسات الصناعية أو التجارية أو الإدارية.
2. **التكوين بواسطة التمهين** : يتم بالتناوب بين المعهد و المؤسسة المستخدمة في مدة تتراوح بين السنتين و نصف إلى ثلاث سنوات حسب التخصص .
3. التكوين بواسطة الدروس المسائية : و هذا النوع موجه إلى الأساتذة و الإداريين و الطلبة... إلخ.

التصور العلمي حول الجانب الميداني للدراسة :

مما لاشك فيه أن الدراسات الاجتماعية تحتاج إلى الاحتكام للواقع المحسوس، و هذا حتى يتم الوصول إلى الدقة في مستوى العمل البحثي ،و لتحقيق هذه الغاية يحتاج الباحث إلى عدة أساليب ؤ أدوات و تقنيات مختلفة تتماشي و خصوصية الظاهرة المدروسة ،و بما أن موضوع دراستنا يتعلق باختيار مهنة المستقبل و الضغوط الاجتماعية لدى طلبة التكوين المهني ،فهذا الموضوع يحتاج إلى مجموعة من الأدوات التي تمكننا من الحصول على مختلف المعطيات من ميدان الدراسة حتى نتمكن من إثبات الفرعيات البحثية التي كنا قد صغناها في الجانب النظري

إن تصورنا للجانب الميداني للدراسة يرتكز على مجموعة من الخطوات نوجزها في عدة عناصر حسب الترتيب المنهجي و مقتضيات البحث : كنا قد قمنا بدراسة استطلاعية لميدان الدراسة قابلنا فيها رؤساء المصالح المرتبطين بعمليات التكوين و سير التربصات داخل مركز التكوين المهني و قمنا بمناقشة موضوع بحثنا و تطرقنا إلى عدة نقاط من بينها إمكانية إجراء الدراسة بمركز التكوين المهني ،بالإضافة إلى تحديد عينة الدراسة بعد اعطاءنا معلومات حول عدد المتربصين الذين يخضعون للتكوين في اختصاصات مختلفة ،وهذا ما أخذنا لاختيار طريقة العينة القصدية ،بعد

تحديد المجال المكاني للدراسة و تحديد العينة ،كنا بصدد تحضير استمارة تجريبية ،لمجموعة من المتربصين لكن الظروف الحالية لم تسمح لنا بذلك.

و بعد صدور قرار بإلغاء الجانب التطبيقي للدراسة بسبب الظروف التي تمر بها البلاد و استبداله بتصور علمي حول الجانب الميداني جعلنا نقوم بتحضير نموذج لاستبيان الدراسة الذي نتصور أننا قمنا بتوزيعه على أفراد العينة البالغ عددهم 50 متربص لأننا اعتمدنا طريقة العينة القصدية ،فبعد استرجاعنا لنموذج الاستبيان و التحقق من عددها و اننا تحصلنا على كل الاستمارات الموزعة ،أو أننا لم نحصل على الإجمالي فسنشير إلى ذلك عن طريق جدول يبين الاستمارات الموزعة و المسترجعة و ذكر سبب ذلك على سبيل المثال غياب بعض المتربصين لأسباب ما.... بعدها نقوم بتفريغ بيانات الاستمارات المسترجعة باعتمادنا على برنامج SPSS ثم نقوم بتحليل و تفسير نتائج كل جدول معتمدين في ذلك على الجانب النظري للدراسة ،إضافة إلى الدراسات السابقة مع الاستعانة بالنظريات السويسولوجية و مقاربتها لموضوع الدراسة . كل محور من محاور الاستمارة خاص بفرضية من فرضيات الدراسة.

حيث تقوم باستنتاج جزئي لكل فرضية كأن نقوم باستنتاج جزئي لكل فرضية كأن نقول هل الفرضية الجزئية الأولى تحققت أم لا ؟ ،و نقوم بنفس الإجراءات مع الفرضية الثانية ،ثم في النهاية سنتحصل على استنتاج نهائي لنتأكد من تحقق الفرضية العامة أم لا .و للتوضيح أكثر بعد استرجاع الاستمارة و أخذ المعطيات من الميدان و تحليل النتائج ،بالاعتماد مثلا على معاملات إحصائية معينة كمعامل برسون لإثبات العلاقة بين متغيرين نقارن الإجابات مع افتراضياتنا نستنتج أن الفرضية الأولى صحيحة و محققة ،و إذا وجدنا الإجابات

الخاتمة

الخاتمة:

بحكم الأهمية العلمية و العملية للموضوع المدروس ، و انطلاقا من طبيعة وخصوصية النتائج المتوقع التوصل لها من خلال معرفة العوامل التي تؤثر في الاختيارات المهنية المستقبلية للطالب المتكون في مراكز التكوين المهني، و هذا حسب المتغيرات التي قمنا بدراستها في هذا الموضوع والتي تشكل فيها الضغوط الاجتماعية عاملا أساسيا في التأثير على هذا الاختيار المهني ، فالضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية لا بد أن يتعرض لها كل إنسان في أي فترة من فترات حياته تتطلب منه إعادة التوافق مع البيئة الطبيعة والاجتماعية ،وهذه الظاهرة شانها شان الظواهر الأخرى (القلق ، الصراع، الإحباط...الخ)،لايمكن للفرد الإحجام عنها أو الهرب منها ، وهو ماكان موضوع دراستنا من خلال التركيز على أهم الضغوط الاجتماعية التي تؤثر على الفرد في تحديد واختيار مهنة المستقبل تبعا لعوامل ومتغيرات متعددة مرتبط بالأسرة أو الأصدقاء أو البيئة الاجتماعية الحاضنة للفرد إلى غير ذلك من العوامل والمتغيرات التي حاولنا تبيان تأثيرها على الاختيار المهني.

عموما حاولنا في هذه الدراسة أن نناقش موضوع الاختيار المهني والضغوط الاجتماعية لطلبة التكوين المهني وأثر هذه الأخيرة على الاختيار المهني لهذه الفئة ، وذلك بدءا بالإطار النظري للدراسة والذي تناولنا فيه الخطوط العريضة والمنهجية التي سار العمل على ضوئها، كما تطرقنا إلى بعض القضايا النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وقد ساعدنا ذلك في تكوين تصور واضح حول موضوع الدراسة ومكننا من تناول متغيرات البحث ، ومن ثمة بناء تصور ميداني للدراسة نظرا للظروف الصحية التي عرفتها مرحلة إقامة هذه الدراسة.

المصادر و المراجع

قائمة المراجع :

الكتب:

1.ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، المجلد الثاني، بيروت، دار الكتب العلمية، 1971

2.برعي محمد جمال، التدريب والتنمية، عالم الكتب القاهرة، الطبعة1، 1991.

3.بلقاسم محمد واخرون، سياسة التخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.

4.بن رابح محمد، التكوين المهني مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربيية من أجل التنمية في الجزائر لدى وهران، الديوان المطبوعات الجزائر، 2010.

5.بن عامر عثمان عمر، مفاهيم أساسية في علم الإجتماع والعمل الإجتماعي، منشورات جامعة قار يونس ،2002.

6.بن فيلان يوسف محمد، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب الرياض المملكة العربية السعودية.

7.بوبكر بوخريسة، إقتراح نموذج تنظيمي مفتوح مخبر التنمية والتحولات الكبرى في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية المطبعة الجهوية قسنطينة .

8.بوثلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1992

9.صلاح الدّين عبد الباقي، السلوك الفعّال في المنظمات، الطبعة3، الإسكندرية دار الجامعية، مصر، 2005 .

10. عاطف غيث، قاموس علم الإجتماع، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة 1، الإسكندرية، مصر، 2005.

11. مبروك إبراهيم السّعيد، تدريب وتنمية الموارد البشرية والمكتبات ومرافق المعلومات، الطبعة الأولى، 2012 .

12. محمد الدويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الطبعة 3 .

13. محمد خليفة، دراسات في علم النفس الإجتماعي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 1998 .

14. محمود الجوهري محمد، علم الإجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة والنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمّان، 2009 .

15. مّعن خليل عمر، علم الإجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمّان، الأردن .

16. نعساني عبد المحسن، السلوك التنظيمي، دون طبعة، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب–سوريا، 2004.

17. نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي، مهنة التعليم في دول الخليج العربي، ط 1 مكتبة التربية العربية لدول الخليج، الرياض، 1993.

18. هيجان عبد الرحمان، مفهوم ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، الطبعة1، مكتبة فهد الوطنية، الرياض، 1998 .

الرسائل والأطروحات:

19. بوزريبة سناء واخرون، مدى مساهمة التصورات والإنتظارات المهنية في إختيار التخصص الدراسي المهني، ماجيستر في علم النفس جامعة عنابة 2011 ،2012.

20. جريو حميدة، نور الدين زمّام المهنة في التراث السسيولوجي وعوامل تغير مكانتها مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، جامعة بسكرة

21. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية مديرية الأدب جامعة قالمة،2004.

22. خلاصي محمد، إتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن رسالة ماجيستر جامعة منتوري قسنطينة، 2004-2005.

23. زكور حسينة و عثماني حفيظة، العوامل المؤدية الى ظهور الامهات العازبات في المجتمع الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة ليسانس علم اجتماع جامعة المدية 2017-2018

24. زروقة هشام، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة بسكرة 2016،2017

25. رحالي ياسمينة واخرون، نمط الإخيتار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى الطلاب المتربصين بمركز التكوين المهني، رسالة لنيل شهادة ماستر في علوم التربية، جامعة خميس مليانة .

26. سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكوّن، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة سطيف الجزائر، 2010،2011.

27. صالحي صلاح واخرون، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل في الإقتصاد الجزائري، رسالة مقدمة مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية مملكة البحرين ،2011.

28. عبايدية أحلام، محددّات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعييّن في مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجيستر الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، جامعة باجي المختار عنابة 2006،2007 .

29. عسلي نور الدّين واخرون، أثر الإلتزام بأخلاقيّات المهنة على أداء العاملين في المستشفيات، مذكرة لنيل شهادة الماستر إستراتجية التسويق جامعة محمد بوضياف المسيلة،2016،2015.

30. غيري وسام، الضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية، مدكرة لنيل شهادة الماستر، علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة ام البواقي، 2016-2017

31. فريغن عبد الرزّاق وآخرون، دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر، مقدّمة لنيل شهادة ماستر، جامعة قالمة، 2015-2016.

32. فرحاتي إبتسام، إتجاهات تلاميذ تعليم المتوسط، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

33. قويجل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل، رسالة ماجيستر في علم الإجتماع التربية، كليّة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة بسكرة، 2013-2014.

34. كعباش رابح، علم الإجتماع التنظيمي، مخبر علم الإجتماع والإتصال والنشر، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006.

35. مزياني فتيحة، أثر مصادر الضغط المهني واستراتجية المقاومة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2006-2007.

36. مسعودي كلثوم، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني، دراسة ميدانية، كلية العلوم الإجتماعية ، جامعة بسكرة، 2012.

المجلات:

37. بن عزة محمد، مجلة الحكمة لدراسات الاقتصادية، عدد 21سداسي الاول 2013

38. قسطاس عبد الستار حميد، ارباب المهن والحرف في المجتمع الاندلسي، ملحق 2014

39. مساعدية لزهر، في مفهوم الثقافة وبعض مكوناتها العادات والتقاليد والاعراف، المجلة الذاكرة تصدر عن مخبر التراث اللغوي والادبي في الجنوب الشرقي الجزائري، العدد التاسع 2017.

الملاحق

1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن :☐

3 – مستوى التعليمي : ثانوي ☐ جامعي ☐ متوسط ☐ ابتدائي ☐

4- الحالة المدنية : اعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ ارمل ☐

5- مكان الاقامة : الريف ☐ المدينة ☐

6 – التخصص المتبع في مركز التكوين المهني :.....

المحور الثاني : الضغوط الأسرية

7- هل تعيش مع الاسرة ؟

نعم ☐ لا ☐

*اذا كانت الاجابة بنعم ما نوع الاسرة ؟

ممتدة ☐ نووية ☐

8- كم من فرد تتكون اسرتك ؟

اقل من خمسة ☐ اكتر من خمسة ☐

9- ما هو المستوى المادي للأسرة؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐

10- هل تلقيت انتقادات و تعليقات من طرف المجتمع حول اختيارك لهذا التخصص ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الاجابة بنعم فكيف كانت ردة فعلك؟

رفض راي المجتمع ☐ تقبل راي المجتمع ☐

11- هل المكانة الاجتماعية لاسرتك تتعبر عائقا لتحديد تخصصك المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

12- هل المحيط الاجتماعي يؤثر على اختيار القرار في اختيار التخصص المتبع في التكوين المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

13- هل لتوجهك او التحاقك بمركز التكوين المهني سببه المستوى المادي نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث :

الضغوط المهنية

15- أي تخصص تفضل من التخصصات التالية؟

الإعلام الآلي ☐ ميكانيك ☐ الطبخ ☐ خياطة ☐ شيف ☐

صيانة الأجهزة الطبية ☐

16- هل تختار التخصص الذي يتماشى مع قدراتك العقلية ؟ نعم ☐ لا ☐

17- هل تفضل التخصص الذي لا يتطلب منك مجهود عضلي ؟

نعم ☐ لا ☐

18- ما هو سبب عدم اختيارك للتخصص الذي يتطلب منك مجهود عضلي ؟

- الشعور بالإرهاق العضلي ☐

- عدم امتلاك الصحة الذي تتيح جهدا عضليا كبيرا؟ ☐

-أعاني من مرض لا يسمح بممارسة العمل الناتج عن جهد عضلي ؟ ☐

- أخرى(حدد):.....

19- لماذا ترفض التخصص الذي يتطلب المجهود العقلي او الفكري ؟

المستوى الدراسي لا يسمح بالالتحاق بهذا التخصص؟ ☐

- لا استطيع بذل مجهود عقلي كبير ☐

- عدم التركيز ☐

- أخرى(حدد):.....

20- ما هو سبب اختيارك لهذا التخصص؟

- كثرة الطلب لهذه المهنة الناتجة عن التخصص ☐

- لان هذا التخصص يتيح لي فرصة لولوج عالم الشغل ☐

- تحقق مكانة اجتماعية مرموقة ☐

- أخرى(حدد):.....

المحور الرابع : اختيار مهنة المستقبل

21- كيف تحصلت على المعلومات الخاصة بالتخصص قبل التحاقك بمركز التكوين المهني ؟

- عن طريق الاعلا ☐

- التوجيه المهني ☐

- عن طريق الزملاء

22- انطلاقا من مستواك التعليمي هل اختيارك لهذا التخصص

مناسب غير مناسب نوعا ما

23- هل للعائلة دور في اختيار تخصصك متبع في التكوين المهني ؟

نعم لا

24-هل واجهت صعوبات أثرت على اختيارك لمهنة المستقبل ؟

نعم لا

25-هل نظرة المجتمع لأهمية المهنة تؤثر عليك في اختيار مهنة المستقبل ؟

نعم لا

26- هل تعتقد ان التخصص المهني سيقودك لالتحاق بمهنة تضمن لك حياة الرفاهية في المستقبل ؟

نعم لا

27-هل تمنحك مهنة المستقبلية نوعا من السلطة ؟

نعم لا

إذا كانت نعم فيما تكمن هذه السلطة؟

سلطة إدارية اقتصادية اجتماعية

28-هل تعتقد ان المهنة المستقبلية تضمن لك مستقبل عن طريق :

التامين و التقاعد الحصول على قروض من وراء هذا التربص

29- هل تظن ان هذه المهنة ستمنحك نوعا من الحرية و الاستقلالية ؟

نعم لا

30- هل تسمح لك المهنة المستقبلية المساهمة في اختيارك لهذا التخصص المهني باستغلال و تمنية قدراتك؟ نعم لا

31- هل تعتبر ان متطلبات المهنة التي تنتظر العمل بها مستقبلا جعلتك تختار تخصصك المهني الحالي؟

نعم لا

الملاحق

4 /الهيكل التنظمي

