

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

معهد الثقافة الشعبية
رقم جرد 10020
تاريخ الوصول
رقم ترتيب 1507
577

جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان

كلية الآداب و العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
قسم الثقافة الشعبية
5

التحول عند متربصي مراكز التكوين المهني
دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني
سيدي بومدين - إمامة - تلمسان

رسالة لنيل شهادة الماجستير الثقافة الثقافية
فرع الأنثروبولوجيا

تحت إشراف

الأستاذ: د شاييف عكاشة

الطالب:

راض نور الدين

السنة الجامعية : 2000 - 2001

قال الله تعالى :

﴿ و قل ربي زدني علما ﴾

سورة طه الآية 114 .

و قال رسول الله صلى الله عليه و سلم :

﴿ اللهم علمني ما ينفعني، و انفعني بما علمتني، و زدني علما ﴾

إهداء

تهدي هذا العمل المتواضع إلى :

- الوالدين العزيزين اللذين لم يبخلا علي بأي شيء ، و خاصة بنصائحهما
الغالية .

- ابنتاي الغاليتين شهناز و وسيلة و زوجتي سميرة .

- أخي محمد و أخواتي سعاد ، نصيرة و عمارية .

- كل الأقارب و الأصدقاء .

شكر و تقدير

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ القدير الدكتور شايف عكاشة الذي لم يبخل علينا بنصائحه و إرشاداته لنا فيما يخص إتمام هذه الرسالة .

كما نتقدم بالشكر للأستاذ رمضان محمد الذي لم يبخل علينا بوقته و نصائحه . لا يفوتنا أيضا تقديم الشكر للسيد حاجي بشير الذي ساعدنا في معالجة نص الرسالة .

نشكر الأستاذة حاجي فتيحة التي يرجع لها الفضل في دخولي مسابقة الماجستير . و أخيرا السيد قباطي اسماعيل الذي ساعدنا في البحث عن المراجع التي لها علاقة بالموضوع المدروس .

الفهرس العام

الصفحة

المواضيع

2.....مقدمة عامة

الباب الأول :

الدراسة النظرية لأهم مفاهيم البحث و تحليل تجربة التكوين المهني في الجزائر

14.....الفصل الأول : المفاهيم الرئيسة المستخدمة في البحث

35.....الفصل الثاني : تحليل تجربة التكوين المهني في الجزائر من خلال تطور طرق التسيير السابقة...

الباب الثاني :

تحلل بيانات الدراسة الميدانية

61.....الفصل الأول : تحليل بيانات الدراسة الميدانية في بداية التكوين

62.....المبحث الأول : الخصائص الشخصية الاجتماعية و الظروف المادية المحيطة بالمبحوثين

73.....المبحث الثاني : الدوافع ، النشاط الذهني ، القدرة و الاستعداد المهني

80.....المبحث الثالث : العلاقات الاجتماعية و الثقافية المؤثرة على المبحوثين

90.....الفصل الثاني : تحليل بيانات الدراسة الميدانية عند نهاية التكوين

91.....المبحث الأول : تأثير المحيط الاجتماعي و الثقافي

102.....المبحث الثاني : الرضا عن التكوين

114.....المبحث الثالث : العلاقات الاجتماعية و الثقافية للمبحوثين

124.....الخاتمة

138.....الملحق

179.....المصادر و المراجع

184.....فهرس الجداول

188.....فهرس الموضوعات

مقدمة عامة

تمهيد

1- تحديد المشكلة

2- الفرضيات

3- منهج الدراسة

تمهيد :

مرت مؤسسة التكوين المهني منذ تأسيسها إلى يومنا هذا بعدة تجارب و ممارسات تنظيمية ، و استطاعت أن تخلق جيلا من المتكويين المؤهلين مهنيا و القادرين على الاندماج في عالم الشغل .

" إن مجال التكوين المهني قد لفت انتباه السلطات منذ الاستقلال ، لأن معظم التلاميذ الذين يلفظهم التعليم العام ، لم يكونوا يجدون مكانا في مراكز التكوين المهني المتوفرة " (1).

و تعد تجربة مراكز التكوين المهني من أهم التجارب التي عرفت الجزائر ، و هي بمثابة الأساس الأول لانطلاق التكوين المنظم في البلاد .

غير أن إستراتيجية التكوين التي رسمتها الجزائر لم تقدم نتائج إيجابية كما كان متوقعا ، و برزت نتائجها السلبية في بداية الثمانينات ، و كانت هذه السلبيات متمثلة في نقص المراكز عبر أرجاء التراب الوطني .

فإذا كانت عمليات التربية و التكوين كما يقول بوسنة : " تتجسد في نشاطات تعليمية ذات محتوى علمي و تكنولوجي و أدبي ... فإن هذه المؤسسات (مراكز التكوين) تتميز بكونها المكان المناسب لنقل التراث الثقافي المحلي و العالمي ، و إعداد أفراد لكي يساهمون في التحكم في تسيير عمليات التغيير " (2).

و يضيف نفس الكاتب : " إن العالم الحديث عرف تحولات كثيرة في العقود الثلاثة الأخيرة من أبرزها التنمية التربوية و التكوينية " (3).

يتبين لنا من خلال هذا أن التكوين هو عملية ضرورية لمساعدة قطاع التعليم العام على النهوض بالمجتمع . و يؤكد ذلك ما ورد في كتاب " تعلم لتكون " : " يتحتم اليوم

(1) محمد العربي ولد خليفة ، " المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 12 .
(2) بوسنة محمود ، " النسق التربوي-رهانات التغيير " ، حويليات جامعة الجزائر عدد خاص 1995-1996 ، ص 1 - 2 .
(3) نفس المصدر الألف الذكر ، ص 2 .

أكثر مما كان في السابق أن نهتم اهتماما خاصا في أي إصلاح تربوي بتحديد أهداف التنمية ، سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية " (1).

إن المتربص الجزائري ، في شكله الحديث كما وصفه بعض الباحثين ، متربص ينتمي إلى التلاميذ الملفوظين من المنظومة التربوية إما من الإكمالية أو من الثانوية . فيجد نفسه في سن مبكرة بدون أي مستقبل ، و يضطر إلى دخول مراكز التكوين المهني إما لضغوط خارجية كالوالدين أو بمحض إرادته للحصول على شهادة قد تؤهله لمنصب عمل .

فقد انتزع من خلال المساهمات و النتائج في بعض البحوث المنجزة من طرف اختصاصيين في حقل التكوين بأن مؤسسات التكوين أصبحت مستودع (Parking) للراسبين في التعليم العام (2).

تشير دراسة بوسنة و ترزولت أن طريقة اختيار المتربصين المتبعة من طرف مؤسسات التكوين لا ترتقي إلى مستوى الفعالية المطلوبة ... و أنه يوجد فرق بين مستويات النضج المهني للمفحوصين الذين التحقوا بالتكوين على أساس اختيار شخصي و الذين التحقوا على أساس اختيار غير شخصي (3).

وتبيّن بعض الدراسات الدور الذي تلعبه العوامل المحيطة في تنمية الكفاءات المعرفية اللازمة للتعامل المناسب و العقلاني مع مثيرات المحيط (4) .

ومن هنا يتبيّن أن إستراتيجية التكوين في الجزائر ، لم تنطلق من أسس صحيحة و دراسة موضوعية لواقع متطلبات الاقتصاد الوطني ، ولم تحضّر القاعدة المتينة لذلك . كما أنها لم تراعي الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري بصفة عامة وللشباب بصفة خاصة . ويرجع ذلك إلى انحراف قطاع التكوين عن هدفه الأصلي

(1) إدجار فور و الآخرون ، ترجمة د. حنفي بن عيسى ، " تعلم لتكون " الطبعة الثانية منقحة . الجزائر : الشركة الوطنية للنشر و التوزيع

1976 ، ص 110 .

(2) M. RACHED, *Quotidien d'Oran*, Mercredi 11 avril 2001, p 6.

(3) بوسنة محمود و ترزولت حورية ، " قياس مستوى النضج المهني " في سلسلة المسق التربوي - رهانات التغيير ، ص 107 .

(4) نفس المصادر الأتف الذكر ، ص 109 .

المتمثل في تلبية احتياجات الاقتصاد الوطني من يد عاملة بمختلف مستوياتها ، فأصبح يستقبل الشباب اللذين لم ينجحوا في التعليم العام بهدف تمديد مدة تدرّسهم (1).

إنّ التحولات العميقة التي شهدتها المجتمع الجزائري خلال العشرية الأخيرة على المستوى السياسي و الاقتصادي والاجتماعي لم يواكبها تحول مماثل في نظام التربية بما فيه التكوين (2).

ولقد ظل جهاز التكوين المهني يتخبط في مشاكل عديدة دون أن يجد حلولا ملائمة عبر كل الممارسات التنظيمية التي تعاقبت على المؤسسة . كما أنه قد يكون من المستحيل أن نطالب المتربص (المتكون) ببذل مجهوده وتحسين تكوينه في حين أنه يعيش في ظروف نفسية واجتماعية صعبة ؛ إذ لا يمكن أن يكون التكوين في مستوى عال بمتربصين يأتون إلى مراكز التكوين بدون توجيه محكم أو إعلام كاف عن المهن التي يريدون التكون فيها .

فالظروف العامة (النفسية و الاجتماعية) التي يعيش في ظلها الشاب بعد إخفاقه في الدراسة (التعليم العام) ولا سيما البكالوريا ، لا شك أنها تؤدي إلى خلق جو يشعر فيه الفرد بالإحباط واليأس . ولذلك فإنه-أي الشباب- يصبح لا يعي بأن له مسؤولية عظيمة في اختيار مستقبله بنفسه ؛ وبالتالي فهو لا يفكر كثيرا في مشاريعه المستقبلية ، ولهذا يقوم باختبار مهنته في أحد مراكز التكوين المهني دون مراعاة إمكانياته واستعداداته لها . و قد يتفطن بعد فترة التكوين بأنه أخفق في اختياره للمهنة أو التخصص .

ينضح مما سبق أن لهذا البحث أهمية كبيرة تكمن في معالجة مشكلة تتدرج في إطار أنثروبولوجية التكوين وعلم النفس التربوي . ويسند في ذلك علي التحول عند متربصي التكوين المهني وممثلا في المعارف و المهارات والسلوكات المكتسبة من خلال التجارب التي مرت بها مؤسسة التكوين في الجزائر ، مع دراسة الواقع النفسي والاجتماعي والاقتصادي للمتربصين أثناء فترة التكوين .

(1) M. RACHED, Op. Cit., p 6.

(2) Ibid, p6.

وفي خضم هذه الدراسات ، وهذه النتائج جاءت دراستنا كاستمرار للبحث في ميدان التكوين المهني ، ولم نتمكن في هذا الموضوع من الاعتماد على منهج معين بذاته ، بل ضغطت علينا مجموعة من المناهج وهذا ليس من باب الزر كشة المنهجية ، وإنما طبيعة الموضوع هي التي تطلبت ذلك ⁽¹⁾ . و نعتد في ذلك على نتائج البحوث السابقة ، و هي نتائج معبرة عن واقع اجتماعي ، اقتصادي و ثقافي مرت به مؤسسات التكوين و مجتمع المتربصين .

من خلال طرحنا للإشكالية العامة للبحث ، يتجلى دور هذه المناهج في تحليل العلاقة التناقضية بين موضوعية التكوين المهني من حيث أهدافه المسطرة ، و بين الحالة النفسية و الاجتماعية المزرية للمتربصين في ظل ضعف الإعلام و نقص التوجيه . و يرجع السبب الرئيس لاختيارنا لهذا الموضوع ، إلى أن مؤسسة التكوين لم تحقق الأهداف المسطرة و أصبحت عاجزة عن تلبية احتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة ، رغم التجربة التي خاضتها في الميدان ، و رغم الدعم المادي التي تحصلت عليه في الآونة الأخيرة من طرف السلطات المعنية .

و من هنا أصبحنا نتساءل عن أسباب هذا الفشل المستمر . و للإجابة عن هذا التساؤل ، قمنا بدراسة ميدانية لنموذج في مركز التكوين المهني بإمامة (تلمسان) . و تهدف الدراسة إلى المساهمة في جمع و تفسير بعض الاتجاهات الفكرية و النظرية المتعلقة بتنظيمات التكوين و المتربصين بوجه خاص ، و تسعى أيضا إلى التأكد من بعض التصورات النظرية السابقة .

أما من الناحية العملية ، فيتجلى الهدف من الدراسة في تحليل المعطيات الواقعية لمركز التكوين المهني المتمثلة فيما يلي :

دراسة الخصائص الاجتماعية و الثقافية للمتربصين في المركز .

دراسة الحالة النفسية و المستوى التربوي للمتربصين حين التحاقهم بالمركز .

⁽¹⁾ يقول د. عمار بوحوش في كتابه " دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية " . الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب 1985 ، ص 24 :

" و في بعض الحالات يجد الكاتب نفسه مجبرا على استخدام منهجين أو أكثر و ذلك إذا كانت طبيعة المشكلة التي يدرسها تتطلب ذلك " .

كما ورد في كتاب " تعلم لتكون " : " إن التكوين المهني باعتباره هدفا أساسيا للمحتوى التربوي ينبغي أن يهيئ المتربص لتمثل المعارف التقنية اللازمة لأداء أعمال معينة و يتم ذلك بالموازنة داخل المنهاج الدراسي بين التعليم النظري الأساسي و بين التدريب على إتقان المهارات و ممارستها في الميدان " (1).

فالإشكالية القائمة هي : هل مؤسسات التكوين المهني تملك الإمكانيات التنظيمية (الهيكلية و المادية) لإعداد هذه الفئة من الشباب للحياة المهنية عن طريق تزويدهم برصيد مهني و تربوي ؟ إذا كان ذلك غير صحيح ، أين تكمن الصعوبة ؟ ما هو مصدر الثغرة ؟ كيف يمكن تجاوز هذه الصعوبات ؟

هل نكتفي بما قيل عن مراكز التكوين المهني بأنها : مدرسة الحظ الثاني أو مستودع للمفوضين من المنظومة التربوية ؟ أم نرجع ذلك إلى ضعف جهاز الإعلام و التوجيه و الانتقاء في مساعدة طالب التكوين في اختيار المهنة التي تلائمها أكثر ؟

نعم قد تكون هذه هي الأسباب ، لكن كيف ذلك و لماذا ؟

فمركز التكوين ، هو عبارة عن تنظيم تربوي ، اجتماعي و ثقافي ، تتفاعل فيه عدة عناصر تهدف إلى تقديم برنامج يرمي إلى تكوين متربصين في مهنة معينة عن طريق إخضاعهم لدروس نظرية و تطبيقية .

لا يجب اعتبار مؤسسة التكوين مجموعة من الأقسام البيداغوجية أو جهاز إداري فقط ، بل علينا أن ننظر إليها ككائنات إنسانية ، و هي مجموعة من الأشخاص لهم دوافع و استعدادات و قدرات متباينة نوعا ما ، و يختلفون في ظروفهم الاجتماعية و المادية ، و تنشأ فيما بينهم علاقات تنافس ، تعاون و توافق .

إذا كان هذا هو حال المركز ، و هو التنظيم الذي يقدّم فيه مشروع التكوين ، فلا يبقى أمام المتربص إلا هدف واحد و هو : " اكتساب تكوين تأهيلي يمكنه من الاندماج في عالم الشغل " (2).

(1) ادجار فور و الآخرون ، ترجمة د. حنفي بن عيسى ، المقال المذكور سابقا . ص 20 .

M. IDRES, « La nécessaire rénovation pédagogique en question », *Objectif Formation*, Alger N° spécial, Déc.

1997,

p 25. (2)

2- الفرضيات :

إنّ الدراسة في تحليلها لقضايا التكوين المهني و مشكلاته تعتمد على افتراض أساسي هو أنّ : فعالية التكوين تتوقف على مدى قدرته على تنمية المستوى المعرفي ، و يتم ذلك بتزويد المتكونين بالمعارف المطلوبة و المهارات مع تمييزها من أجل رفع مستوى الأداء لديهم حتى تشرك سلوك الفرد .

و بما أنّ المركز هو عبارة عن تنظيم حديث يستقبل فئات من الشباب ، مجبرة على اختيار التكوين كفرصة وحيدة ، مع افتقارهم للتوجيه المحكم الذي يساعدهم على الاختيار الأمثل للتخصص ، فإن ذلك يجعل التكوين المهني يسير في غير عاداته و في غير الطريق الذي ينتظره . و قد برز هذا التعثر واضحا في مستويات النتائج المحققة ، و في فعالية جهاز التكوين بصفة عامة .

و يتفرع من هذا الافتراض الرئيسي مجموعة من الافتراضات الأخرى نسعى من خلالها إلى تغطية الجوانب الهامة من البحث ، و يمكن إيجازها على الشكل التالي :

1- يسهم وضع المتربصين من حيث خصائصهم الشخصية ، الاجتماعية و الاقتصادية في تنمية الكفاءات اللازمة للتعامل المناسب و العقلاني مع مثيرات المحيط .

2- تساهم العوامل النفسية (الدافعية ، القدرة و الاستعداد المهني) في رفع احتمال توفّر المتربص على مستوى تحصيل لا بأس به ، و بالتالي إلى تطور و اكتساب-بشكل كاف- للاتجاهات و الكفاءات و المهارات الضرورية للتخصص .

3- كل مجهود تكويني و تربوي يؤدي إلى تعبئة مصادر نادرة و ثمينة مثل المكونين و الزمن اللازم للتكوين و الإمكانيات المادية و بالتالي يتوقف نجاح مشروع التكوين على توفير الوسائل التربوية و المادية اللازمة .

4- يؤدي تلقي الدروس النظرية ، التدريب ، التربصات خارج المؤسسة و الاحتكاك بعالم الشغل إلى التغيير في نفسية المتربص ، إذ يصبح أكثر اقتناعا بمهنته المختارة و تنمو في شخصيته روح العمل والمسؤولية .

3- منهج الدراسة :

فرضت علينا طبيعة الدراسة و المشكلة المطروحة أن نتبع عدّة مناهج نستطيع من خلالها أن نقدم تحليلاً علمياً لهذا البحث . فقد اعتمدنا على المنهج التاريخي في الدراسة النظرية (الباب الأول) و ذلك قصد الاستفادة من التجارب الماضية و استخلاص الدروس و العبر منها⁽¹⁾ . و نعتد في ذلك على نتائج البحوث السابقة ، و هي معبرة عن واقع اجتماعي ، اقتصادي و ثقافي مرت به مؤسسات التكوين و مجتمع المتربصين . في حين أن بحثنا ، باعتماده على هذا المنهج ، ينطلق من هذه المعطيات و من النتائج السابقة ، و هي في نظرنا تشكل أحد أسباب الأزمة الحالية التي يعيشها قطاع التكوين من جهة ، و المتربصين من جهة ثانية .

و قد اعتمدنا أيضاً على بعض الاختبارات النفسية ، لأنه من الطبيعي أن أساس أشكال البشر منذ فترة معينة كان يميل إلى هذه الذات التي تعيش حالة تأزم ، و ما أنجز عن هذا الضغط النفسي ، لهذا حاولنا دراسة تطور نفسية المتربص في الوسط المهني . و اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الميدانية لأنها أول خطوة قمنا بها هي وصف الظاهرة و جمع معلومات دقيقة عنها ثم عبرنا عنها تعبيراً كيفياً و تعبيراً كمياً .

حيث أن الدراسة تهدف إلى تحليل عدة مستويات تتمثل في المستوى النفسي ، الاجتماعي و الثقافي للمتربصين باعتبارهم أحد أنساق المجتمع . و يركز التحليل أيضاً على " الأفراد " كونهم يمثلون وحدات الدراسة ، حيث يدرسون و يلعبون الأدوار في هذا التنظيم و هو المركز ، و يقتصر التحليل هنا على دراسة دوافع و استعدادات و سلوكيات المتكويين . كما تهدف الدراسة أيضاً إلى تحليل تأثير هذه العوامل على السلوكيات التي تنشأ بين مختلف المستويات .

و قد يتسع هذا التحليل إلى دراسة العلاقة التناقضية بين دوافع و أهداف التكوين .

(1) د. عمار بوحوش ، المقال السابق الذكر ، ص 24 .

و بذلك فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج هذه الدراسة ،
و ذلك انطلاقا من مضمون المشكلة ، المتمثلة في معرفة الشروط الموضوعية لإنجاز
مشروع التكوين في ظل الظروف الحالية .

و اعتمدنا كذلك في التحليل على المنهج المقارن و هو مستعمل في كل مراحل
البحث⁽¹⁾ لدراسة الاختلاف الموجود بين الذكور و الإناث مستعملين اختبارات ك² (2)
لتحديد العلاقة الموجودة بين الجنس و النتائج .

و لم نتوقف الدراسة عند هذا الحد ، بل ذهبنا إلى تسجيل أقوال المتربصين و
ملاحظة تحركاتهم و سلوكياتهم داخل التنظيم التكويني ، و معاينة طرق و كفاءات تنفيذ
أعمالهم عن قرب . كما يقول د. غامري : " يجب على الباحث الأنثربولوجي أن يزيد من
قدرته على الاتصال و التفاعل مع الأفراد ، الذين يجري عليهم بحثه الميداني فلا يتعامل
معهم على أنهم مجرد وحدات في جداول إحصائية ، و إنما يتعامل معهم كأفراد لهم
دوافعهم و حاجاتهم الاجتماعية . و حتى يتحقق ذلك يجب أن يعيش الباحث الأنثربولوجي
مع هؤلاء الأفراد ليعمق من درجة التفاعل معهم و تكوين علاقات اجتماعية تساعده على
إجراء البحث " (3).

وقد ساعدتنا هذه الطريقة من التحقق من النتائج الميدانية كان يصعب ضبطها
بالوسائل الأخرى كالاستبيان مثلا .

كما تفحصنا بعض السجلات و الكشوفات ، و تحدثنا مع بعض المسيرين عن أحوال
المتربصين و وضعية المركز . و هذا جانب من العمل الميداني .
حيث كنا دائما نحاول ربط هذه السلوكيات و التصرفات ، و بعض الأساليب
التنظيمية ، بالمستوى النفسي و المادي و الاجتماعي لهؤلاء المتربصين المتمثل في
مستوى الدوافع و الاستعدادات ، و غير ذلك من جوانب الحياة التكوينية للمتربص .

(1) M. GRAWITZ, « Méthodes des sciences sociales » 3^{ème} édition Dalloz 1976, p 419.

(2) J. DE LAGARDE, « Initiation à l'analyse des données » Dunod Paris 1983, p 29.

(3) د. محمد حسن غامري ، " المدخل الثقافي في دراسة الشخصية " . المكتب الجامعي الحديث محطة الرمل - إسكندرية 1989 ، ص 37 .

و انتهجنا في هذه العملية الميدانية طريقة المسح الاجتماعي⁽¹⁾ عن طريق العينة ،
و التي تعتمد على اختيار عدد من الوحدات التي يتألف منها جمهور البحث ، وفقا
لمقاييس و طرق إحصائية محددة . كما يشترط في هذه الطريقة ، توفر شرط التمثيل حتى
يمكن للعينة أن تعكس خصائص الجمهور ، و بدون تمثيل العينة للمجتمع لا نستطيع أن
نعمم نتائج البحث على المجتمع ككل⁽²⁾ . حيث مكنتنا هذه الطريقة من جمع المعلومات ،
و تصنيفها إحصائيا ، و تحليلها ، و تفسيرها للإجابة عن الفرضيات الفرعية موضوع
الدراسة . و نظرا لأهمية البحث ، فقد قسمنا هذه الدراسة إلى مقدمة عامة ، و بابين
رئيسيين ، و خاتمة .

تضمنت المقدمة العامة عرض إشكالية البحث وأهم الإجراءات المنهجية . و قدمنا
في الباب الأول تعاريف و تقاسير المفاهيم الأساسية ، و كذلك تطرقنا إلى المراحل و
الأساليب التي مرت بها مؤسسة التكوين في مجال التسيير و النشاط ، و أهم خصائص و
مميزات كل مرحلة .

بينما خصّصنا الباب الثاني في العمل الميداني و تحليل البيانات و تفسيرها . و أنهينا
البحث بخاتمة عامة تضمنت أهم نتائج هذه الدراسة .

حرّر يتلمسان

يوم 04 جوان 2001

الطالب الباحث : راضي نور الدين

(1) د. عمار بوحوش ، المقال السابق الذكر ، ص 28 .

(2) محمد علي محمد ، " علم الاجتماع و المنهج العلمي ، دراسة في طرائق البحث و أساليبه " الوارد في رسالة الماجستير لـ بوحسون العربي ،
" الخلفيات الثقافية لعلاقات العمل و أثرها على سير المؤسسات الصناعية " . جامعة تلمسان 1998-1999 ، ص 12 .

الباب الأول :

الدراسة النظرية لأهم مفاهيم البحث و تحليل تجربة التكوين المهني في الجزائر .

و يشمل :

- الفصل الأول : المفاهيم الرئيسة المستخدمة في البحث .
- الفصل الثاني : تحليل تجربة التكوين المهني في الجزائر من خلال تطور طرق التسيير السابقة .

الفصل الأول :

المفاهيم الرئيسة المستخدمة في البحث .

مقدمة :

يعدّ تفسير المفاهيم والمصطلحات في البحوث العلمية و إعطاء مدلولاتها المختلفة من أهم الجوانب التي تساعد الباحث على توضيح فكرته الرئيسية من الموضوع الذي يعالجه .

ومتى تمكن الباحث من الإلمام بجميع المفاهيم وشرحها ، وحسن استخدامها وتوظيفها بما يناسب هدف الدراسة ، كانت النتائج قيّمة والبحث سليماً . وتري M. GRAWITZ أن المفهوم ليس الظاهرة نفسها بل هو تجريد فكرة (1) ، و تضيف أيضا أن المفهوم يخضع لحركتين : " من جهة يقدم نشاطا أو حركة ميدانية حساسة لها علاقة بالعالم ، ثم يرتفع إلى مستوى أعلى بحذف كل المظاهر الخاصة لمحتواه ، حتى يصل إلى التجريد العام " (2).

ويرى محمد علي محمد أن " المفهوم هو تجريد الأحداث أو وصف مختصر لوقائع كثيرة ويستهدف تبسيط التفكير عن طريق الإشارة إلى فئات من الوقائع برمز عام " (3). وفي بعض الأحيان لا يدرك البعض أن المفاهيم هي بناءات منطقية و تجريدات ويؤدي ذلك الفهم إلى خلط المفاهيم بالظواهر الفعلية .

غير أنه لا يمكن أن تظل المفاهيم و المصطلحات العلمية ثابتة وإنما هي خاصة بالتطور والتغيير ؛ كلما استجبت ظواهر اهتم بها الباحثون(4). ومن المفاهيم الرئيسية المستخدمة في هذا البحث ، مفهوم " التحول " الذي يعتبر محورا له .

1- مفهوم التحول :

التحول : هو عملية تغيّر أو تطوّر من وضعية معيّنة إلى وضعية أخرى تكون مغايرة للأولى في الصفات والخصائص(5).

(1) M. GRAWITZ, *Op. Cit*, p 22.

(2) *Ibid*, p 22.

(3) محمد علي محمد الوارد في رسالة ماجستير . لبوحسون العربي ، المقال المذكور سابقا . ص 15 .

(4) محمد علي محمد ، " مقدمة في البحث الاجتماعي " الوارد في رسالة الماجستير لـ بوحسون العربي ، المقال السابق الذكر . ص 15 .

(5) Le petit Larousse Illustré. Dictionnaire encyclopedique 1995, p 1025.

وتفسير كلمة " تحول " هو تغيير شكل الشيء ، أو تبديل السمات العامة أو ، تحويل المواد الأولية (1).

نحدد مفهوم " التحول " بوجهات نظر مختلفة حسب الوضع أو حسب الغرض الذي نريده . وحسب ما ورد ، يمكن أن نستعملها للتعبير عن المقاصد التالية :

- أ- عندما يكون هدفنا الحديث عن تغيير في السلوك عبر فترة معينة .
- ب- عندما تكون هناك أهداف يراد تحقيقها عن طريق تلقين تكوين معين .

وانطلاقاً من التعاريف السابقة ، يمكننا استعمال مفهوم " التحول " في موضوع بحثنا على أنه عملية صقل المعرفة والسلوكات المكتسبة مسبقاً (PRE-ACQUIS) عند انطلاق التكوين إلى غاية نهايته . ويتم ذلك من خلال إخضاع المتربص لمختلف التأثيرات (التكوين ، الأسرة ، الشارع ، وسائل التوصل البصري مثل التلفزيون) حتى يكتسب في النهاية معارف ، مهارات و سلوكات تكون مغايرة للأولى (بداية التكوين) .

2- مفهوم المتربص ، المتمهن والتربص :

1-2 مفهوم المتربص :

المتربص هو الذي يقوم بتربص (2). انطلاقاً من هذا التعريف ، يمكننا القول بأن المتربص في التكوين المهني هو المنتبّع لدورة تكوينية نمطية ، يتمكن من خلالها إكتساب معارف ومهارات ترشحه لمهنة معينة تعود عليه بالمنفعة .

2-2 مفهوم المتمهن :

لا بد من التمييز بين المتربص و المتمهن ، لأن هذا الأخير كما ورد في " مقرر التكوين-تدريب " : " هو الذي يتلقى دروساً خاصة بالتشغيل وتأهילה مهنية ابتدائية معترفاً به ، يسمح له بممارسة الحرفة في مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية ، يتم اكتساب

(1) Ibid, p 1025.

(2) Ibid, p 959.

هذا التأهيل من خلال التنفيذ التطبيقي والمتكرر والتدريجي لمختلف العماليات المرتبطة بممارسة العمل من خلال التكوين النظري والتكنولوجي المكمل " (1).

وبنفس التفسير وردت في معاجم LA ROUSSE أنه الشخص الذي يتعلم مهنة أو مازال مبتدئاً بدون تجربة(2).

2-3- الفرق بين المتربص و المتمهن :

ومن خلال هذه التعاريف نرى أن المتمهن يختلف جوهرياً عن المتربص ، إذ يقوم بممارسة العمل مباشرة تتخللها دروس نظرية في أوقات محددة . أما المتربص فيتلقى تكويناً إقامياً بمؤسسة خاصة بالتكوين ، أي أنه يزاول دروساً نظرية لمدة معينة حسب المستوى ، تتخللها تربصات تطبيقية في مؤسسات اقتصادية أو عمومية .

2-4- معنى التربص :

استعملت كلمة " تربص " قديماً للدلالة على الفترة التي يقضيها القس (Prêtre) في الكنيسة قبل تلقيه عائدات مالية خاصة بالكنيسة ، أما حالياً فالمترشحون للمهن الحرة كالمحامي ، الموثق ، الصيدلي ، المعلم ... مطالبون بالقيام بتربصات تطبيقية قبل الترسيم في مناصبهم(3). و ورد أيضاً في معجم LA ROUSSE أن : " تطور كلمة تربص يتطلب ربطاً جيداً بين التعليم النظري وتطبيقه الميداني في المؤسسة " (4).

ويستعمل التربص كذلك في ترقية ، إعلام و تحويل (Reconversion) العمال داخل المؤسسات حتى يمكنهم من التكيف مع التغيرات التي تحدث في الاقتصاد(5).

حسب التعاريف السابقة ، يمكننا القول أن : التربص خطوة ضرورية يمر بها كل مترشح لمهنة معينة قبل الحصول عليها ، وأنه المعيار الأكثر دقة في تقييم أي مترشح لعمل معين .

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التكوين المهني . " مقرر التكوين-تسريع " جوان 1989 ، ص 29 .

(2) Le petit Larousse illustré en couleurs. Dictionnaire encyclopédique 1980, p 54.

(3) Encyclopédie 360 TOME XI, copyright édité par ROMBALDI 1972, p 252.

(4) Ibid, p 252.

(5) Ibid, p 252.

3- مفهوم التكوين و علاقته بالتعليم و التدريب و التمهين :

لعل كلمة " تكوين " تتكرر كثيرا في هذا البحث ، لذا فإن تعريفها الدقيق قد يعطينا توضيحات أكثر حول الموضوع الذي نتناوله . فالتكوين هو أكثر المواضيع التي لقيت ولا زالت تلقى اهتماما في الوقت الحاضر . ويرجع هذا الاهتمام إلى الدور الفعال الذي يلعبه التكوين في تنمية وتطوير الأداء لكافة فئات القوى العاملة . و يعتبر التكوين أيضا من المواضيع الحساسة والأساسية في عالم الشغل وعالم الاقتصاد لأنه يهدف إلى تكييف الإنسان وتهيئته للعمل بدون صعوبات .

قبل التطرق لمفهوم التكوين ، لا بد علينا أن نوضح بعض المفاهيم التي لها علاقة به مثل التعلم ، التدريب و التمهين .

3-1- مفهوم التعلم :

فالتعلم كما يقول PIAGET : " هو المحور الأساسي لكل تربية " (1) . كما أن التربية ظلت ولا تزال انعكاسا لفلسفة كل أمة ، وتجسيدا لمبادئها الروحية والمادية في الحياة ، كما أن النظام التربوي الممثل في الأساتذة والتلاميذ والمؤسسات التربوية والثقافية المختلفة ، هو المعبر عن طموحها الثقافي والسياسي (2) .

ومن الأهداف الحديثة للتعليم : " تهيئة المواطنين ليكونوا أعضاء عاملين ونافعين في المجتمع ، ولتحضير الفنيين والأخصائيين اللازمين لتسيير الاقتصاد الوطني ، لهذا من الطبيعي أن يكون الارتباط وثيقا بين الدراسة والعمل " (3) .

وبما أن للتعليم علاقة بعالم الشغل ، فإنه من الضروري أن تكون له صلة وثيقة بالتكوين و يعتبران متكاملين .

ويعرّف التعلم أيضا على أنه : " عملية عقلية داخلية نستدل على حدوثها عن طريق آثارها أو النتائج المترتبة عنها و ذلك في صورة تعديل يطرأ على سلوك الفرد سواء من

(1) بياجي (PIAGET) . " علوم التربية " الوارد في كتاب " التعلم عند الغزالي " لحمادة البخاري . الطبعة الثانية . الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب 1991 ، ص 151 .

(2) حمادة البخاري ، " التعلم عند الغزالي " ، نفس المصدر الآنف الذكر . ص 151 - 152 .

(3) بوفلحة غيات ، " التربية ومتطلباتها " . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية 1993 ، ص 87 .

الناحية الانفعالية مثل اكتساب اتجاهات وقيم وعواطف وميول جديدة أو من الناحية العقلية مثل اكتساب معلومات ومهارات للاستعانة بها عند التفكير في مواقف معينة " (1).

3-2- مفهوم التدريب :

قد تطرق لمفهوم التدريب بعض المؤلفين ، نذكر من بينهم :

- الغزالي الذي يعرف التدريب بأنه : " المواظبة على نمط واحد (من الأفعال) على الدوام مدة مديدة " (2).

- أما بياجى (PIAGET) فيعرف التدريب بأنه : " تكرار لنفس الموقف أو نفس رد الفعل " (3).

إن للتدريب علاقة وطيدة بالتعلم وقد بينها الغزالي وذكر أهمية التدريب بالنسبة لعملية التعلم إذ يقول : " كما أن البدن في البداية لا يخلق كاملاً وإنما يكتمل بالنشوء والتربية ، وكذلك النفس تخلق ناقصة وإنما تكتمل بالتركية وتهذيب الأخلاق والتغذية بالعلم " (4).

ويقول فاخر عاقل : " إن مشكلة انتقال التدريب تدور بصورة رئيسة حول نقطتين : أولاً مقدار تسهيل تعلم شيء تعلم شيء آخر و ثانياً مدى تسهيل التعلم المدرسي لمواجهة الحياة خارج المدرسة " (5).

وقد حدّد حمّانة البخاري معنى التدريب وبيّن اختلافه عن التعلم قائلاً : " إنّ الإنسان لا يتعلم إلاّ بالتدريب فقد يتعلم الكائن الحي بصورة عامة من مجرد مرة واحدة دون تدريب ، وخاصة إذا كان موضوع التعلم بسيطاً ، وكان الدافع عند المتعلم قويا جداً " (6). ويتضح من هذا أن التدريب يستعمل في مواقف محددة وفي ظروف معينة لتكملة عملية التعلم .

(1) د. خير الله سيد ، " علم النفس التربوي " . بيروت : دار النهضة العربية للطباعة والنشر 1981 ، ص 158 .

(2) الغزالي ، " الإحياء " الوارد في كتاب " التعلم عند الغزالي " . المقال المذكور سابقاً . ص 55 .

(3) بياجى (Piaget) " معالجة علم النفس " الوارد في كتاب " التعلم عند الغزالي " . نفس المصدر الأنف الذكر . ص 5 .

(4) نفس المصدر الأنف الذكر ، ص 56 .

(5) فاخر عاقل ، " التعلم ونظرياته " الطبعة الأولى . بيروت : دار العلم للملايين 1967 ، ص 97 .

(6) حمّانة البخاري ، المقال المذكور سابقاً . ص 55 .

بعد تفسيرنا للتعلم والتدريب وإبرازنا لعلاقة التكامل التي تربطهما ، نتطرق في ما يلي إلى مفهوم " التكوين " الذي يعتبر محورا أساسيا في بحثنا .

و نظرا لتعدد جوانب عملية التكوين من جهة و الغموض الذي يشوب هذا المفهوم من جهة أخرى ، حاولنا ذكر مختلف التعاريف التي تتناول كلمة " تكوين " . فنجدها في معجم LA ROUSSE تعني : " عملية تظهر أشياء جديدة للشخص لم تكن توجد من قبل " (1) ، أما التكوين المهني فإنه : " مجموعة مقاييس مستعملة في تكوين العمال " (2) ، و بنفس التفسير تقريبا ورد في طبعة أخرى لنفس المعجم أن : " التكوين المهني هو مجموعة مقاييس مستعملة لتكوين العمال تكون تكاليفها على عاتق الدولة أو المستخدم " (3) .

لقد حاول عدد من الباحثين ضبط معاني التكوين وفق مجموعة من التجديدات التي نلخصها في التعاريف التالية :

(أ) تعريف (De MONTOMOLLIN, 1979) : " التكوين يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية " (4) .

(ب) تعريف (G. MIALARET, 1979) : " التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني ، كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات " (5) .

(ج) تعريف (M. POSTIC, 1979) : " التكوين يتضمن فعل تعلم لأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة دور ما " (6) .

(1) Le petit Larousse Illustré 1980 Op. Cit., p 451.

(2) Ibid, p 397.

(3) Le petit Larousse Illustré 1995, Op. Cit., p 451

(4) دي منطومولين (De MONTOMOLLIN 1979) الوارد في كتاب " تقويم العملية التكوينية في الجامعة " لـ د. لحسن بو عبد الله و د.

محمد مقداد . ديوان المطبوعات الجامعية : 04-1998 ، ص 09 .

(5) ميالري (G. MIALARET, 1979) الوارد في نفس المصادر الآنف الذكر ، ص 09 .

(6) بوستيك (M. POSTIC, 1979) الوارد في نفس المصادر الآنف الذكر ، ص 09 .

د) تعريف (M. SILVIO MONTARELTO, 1979) من "التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة" (1).

هـ) تعريف (G. FERRY, 1982) :

" يدل التكوين على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص " (2).

و) تعريف (N. MORINEAU MENGRER, 1985) :

" يسعى التكوين إلى البناء و تحليل المواقف البيداغوجية و توضيح المكتسب المعرفي و امتلاك المهارات و الكفاءات البيداغوجية مع إمكان استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة ، بقدر الإمكان " (3).

ز) تعريف (G. BOTERF et al, 1992) :

" التكوين عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذات اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية ، وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد ... من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل ، أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تستراوح فيها المعارف والكفاءات والسلوكيات بحيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح و القابلة للتوظيف الفوري في الإطار المهني " (4).

وقد استخلص حسن بوعيد الله ومحمد مقداد من هذه التعاريف في كتابهما "تقويم العملية التكوينية في الجامعة" (5) أن التكوين يحدث تغييرات على ثلاثة مستويات وهي كالتالي :

أ - المستوى المعرفي :

(1) سيلفيو مونتريلطو (M. SILVIO MONTARELTO, 1979) الوارد في نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 09 .

(2) فيري (G. FERRY, 1982) الوارد في نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 09 .

(3) مورينو مناخر (N. MORINEAU MENAGER, 1985) الوارد في نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 10 .

(4) بوترف (G. BOTERF et al 1992) الوارد في نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 10 .

(5) نفس المصدر الآنف الذكر . ص 10 .

يهدف إلى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكويين بالمعارف المطلوبة
(M. SILVIO MONTARELTO) وإعداد الكفاءات (G. BOTERF G et al) .

ب - مستوى المهارات :

يهدف التكوين إلى امتلاك المهارات وتتميتها من أجل رفع مستوى الأداء لدى
المتكون (N. MORINEAU MENAGER , BOTERF G et al) .

ج - مستوى السلوكيات :

عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكون بالمعرفة والمهارات بل تتجاوز ذلك
لتشرك سلوك الفرد (BOTERF et al, G. FERRY , DE MONTOMOLLIN) .

وعند تحليلنا لهذه المستويات نستخلص أن التكوين يزود المتكويين بالمعارف وهنا
يتوافق مع التعليم العام ولكن يتعدى ذلك حيث يقوم بإعداد الكفاءات وامتلاك المهارات
حتى نصل إلى سلوك الفرد .

3-4- مفهوم التمهين :

أرغم التطور الحضاري والتقني ، الذي يتطلب التخصص أكثر فأكثر ، أرباب العمل
والمدارس المهنية العمومية والخاصة على مزاولة نشاطها عن طريق التدعيم المقدم من
طرف الدولة ، الولايات أو البلديات ، النقابات أو غرف التجارة⁽¹⁾ .

كما ورد في نفس الموسوعة أن : " التمهين يقتسم التعليم بين الثقافة العامة والأعمال
التطبيقية التي تقدم في الورشات أو المخابر . تقوم بعض المؤسسات الكبيرة التي لها
مراكزها الخاصة للتمهين بتكوين عمالها بنفسها " ⁽²⁾ .

إن التمهين في شكله المهني يحتفظ بفعليته عن طريق تكوين الشخص على ممارسة
المهنة⁽³⁾ و هنا يظهر الاختلاف بينه وبين التكوين ، حيث أن هذا الأخير يزود الشخص
بتكوين نظري خلال مدة زمنية معينة تتخللها تربصات ميدانية .

⁽¹⁾ Encyclopédie 360, TOME I, Copyright édité par ROMBALDI 1970, p 206.

⁽²⁾ Ibid, p 206.

⁽³⁾ Ibid, p 207.

ولا يختلف التعريف الوارد في "مقرر التكوين-تشریح" مع التعريف السابق ، حيث قدم تعريفا يمتاز بالشمولية لجوانب الحياة المهنية ، فهو يرى أن : " التمهين يجري بطريقة تناوبية في مؤسسات التكوين المهني حيث يتلقى المتمهن دروسا نظرية وتكنولوجية تقدر مدتها بثمان ساعات (8سا) في الأسبوع على الأقل في الأوساط المهنية ، الشركات العمومية والخاصة عند الحرفيين الخواص . ويخضع التمهين للقانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 وكذا النصوص المتعلقة بهذا القانون . إن طريقة التكوين المهني تهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به ، يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات" (1).

و فيما يخص تنظيم التمهين فإن " قانون العمل هو الذي ينظم عقد التمهين ، حيث يجب على المستخدم أن يكون مؤهلا معنويا ومهنيا ، ويجب عليه أيضا تأمين التكوين التقني للمتمهن ، مراقبة سيرته . ومن جهة أخرى يجب على المتمهن احترام وطاعة صاحب العمل ولا يمكنه أن يعمل في جهة أخرى خلال فترة التمهين " (2).

ونستخلص من هذه التعاريف أن التمهين هو طريقة من طرق التكوين إذ يشجع الحرف اليدوية عن طريق الممارسة العملية المتكررة والمتدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة مهنة معينة .

4- التمييز بين المهن و الحرف المهنية :

يعتبر التمييز بين مفهوم المهن و الحرف المهنية من أكثر القضايا جدلية في تراث علم الاجتماع المهني . و كثيرا ما استخدم مصطلح المهن (Occupations) بنفس مفهوم مصطلح الحرف (Professions) و لذلك يكون من الأهمية بمكان تحديد الخط الفاصل بين هذين المفهومين (3).

(1) " مقرر التكوين - تشریح " ، المقال المذكور سابقا . ص 29 .

(2) Encyclopédie 360 TOME I. Op. Cit., p 207.

(3) د. كمال عبد الحميد الزيات ، " علم الاجتماع المهني " مطبعة جامعة القاهرة و الكتاب الجامعي 1980 ، ص 62 .

و مع ذلك هناك محاولات لوضع نموذج يحدد المدى الذي يربط بين كلا المفهومين يمكن أن يطلق عليه الاصطلاح المتصل " الحرفي-المهني " .

و تدور الفكرة الأساسية في وضع هذا النموذج حول أن الاختلاف بين مصطلح الحرف (Professions) يستخدم عادة ليشير إلى نوع معين من العمل المتخصص الذي يقوم به الفرد داخل الهيئة المهنية بهدف الحصول على الأجر ، غير أنه في كثير من الأحيان ، يساهم الأفراد من خلال مهنتهم التخصصية التي يستغلونها في أنشطة اجتماعية داخل المجتمع و هذا الإسهام يعتبر إسهاما تطوعيا لا يرتبط بمبدأ الحصول على الأجر . و بذلك يعتبر الجزء المتخصص الدقيق في النشاط المهني للفرد من قبيل الحرفة المهنية و يعتبر الإسهام الذي يساهم به الفرد في المجتمع من خلال المكانة التي ينظر المجتمع إلى المهنة من قبيل المهن الاجتماعية . و لذلك كان اهتمام التفسير العلمي لهذا المفهوم مرادفا لمفهوم الأدوار المهنية . و في ضوء ذلك يمكن التوصل إلى التمييز بين هذين المفهومين بالتعبير عن مصطلح " الحرف " بـ " المهن الحرفية " و مصطلح " المهن " بـ " المهن الاجتماعية " (1).

5- مفهوم التحويل الإتقان و الرسكلة :

5-1 مفهوم التحويل (Reconversion) :

لقد ورد في موسوعة (Encyclopédie) : " أن الحروب في بعض الأحيان ترغم بعض المصانع في بلد معين على توجيه إنتاجه نحو الحرب . و في نهاية النزاعات ، يقوم بتحويل إنتاجه في اتجاه معاكس أي إلى إنتاجه السابق الأصلي ؛ وهنا نقول أنه تمت عملية التحويل ... إن احتياجات أوقات السلم تختلف عن الاحتياجات في أوقات الحرب ، و عملية التحويل التي تقوم بها المصانع غالبا ما تكون لا تتلاءم مع هدفها الأصلي لأنه في بعض الأحيان الاحتياجات في أوقات السلم تختلف عما كانت عليه قبل الحرب " (2).

وفي بعض الأحيان تستعمل كلمة التحويل للدلالة على معنى آخر : " إذا كان الإنتاج غير مربح في الزراعة أو الصناعة (الفحم ، النسيج) فمن الضروري البحث عن إنتاج

(1) رونالد بافالكو ، " علم الاجتماع للمهن و الحرف " الوارد في نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 62 .

(2) Encyclopédie 360, TOME X, Copyright édité par ROMBALDI 1972, p 85.

بدليل له علاقة مع احتياجات الاستهلاك الداخلي ومع آفاق التصدير ، و التحويل يمكن أن يوضع في المخططات البعيدة المدى وفي سياسة تهيئة المحيط " (1).

وبنفس التفسير وردت في معجم LA ROUSSE : " إن التحويل هو تكييف النشاط الاقتصادي وفق الاحتياجات الجديدة للإنتاج. أو إعطاء تكوين جديد لأشخاص حتى يتمكنوا من التكيف مع مناصب عمل جديدة " (2).

وورد في موسوعة (Encyclopédie) : " إن تحويل الاقتصاد يصابه تحويل الأشخاص الذين تجب عليهم الرسكلة " (3).

يحدد مفهوم "التحويل" كما سبق بوجهات نظر مختلفة ومتنوعة ولها معاني واسعة ، فحسب ما ورد يمكننا أن نستعملها في المجالات التالية :

أ - عندما يكون هدفنا هو العودة إلى التخصص الأصلي بعدما نكون قد غيرناه لظروف معينة .

ب - عندما يكون هدفنا هو التكيف مع التطور و بالتالي التكون في تخصصات أخرى أكثر ملاءمة مع احتياجات الاقتصاد ، وهنا التحول يكون من التخصص الأصلي إلى تخصص آخر .

ج - إن عملية التحويل للحصول على تأهيل مخالف للأول تحتوي على :

- تكوين مهني مختص .

- إتقان مهني .

- الرسكلة .

2-5- مفهوم الإتقان (Perfectionnement) :

الإتقان المهني يعرف بأنه : " كلّ عملية تكوين تهدف إلى التكيف الدائم للعامل في منصب عمله ، مع الأخذ بعين الاعتبار التطور التقني والتكنولوجي ، وذلك بالرفع الدائم

(1) Ibid, p 85.

(2) Le petit Larousse Illustré 1995, Op. Cit., p 864.

(3) Encyclopédie 360, TOME X, Op. Cit., p 85.

لمستوى معارف العمال وإمكانياتهم" (1). وبنفس التفسير أيضا ورد في معجم LAROUSSE " أن : الإتيقان المهني هو كل عملية تحسين على مستوى المعارف" (2).

ومن خلال هذين التعريفين يمكن القول أن الإتيقان هو عملية دائمة تتماشى مع التطور التقني والتكنولوجي ، وتهدف إلى تكيف الشخص مع متطلبات الاقتصاد الوطني .

5-3- مفهوم الرسكلة وعلاقتها بالتحويل والإتيقان :

أصل كلمة رسكلة هو Recyclage وهي مأخوذة من اللغة الأجنبية ، وقد تحمل معنى التدريب الإضافي (3).

كما أنه ورد في موسوعة Encyclopédie : " إن التطور السريع للتقنيات عجل تدهور قيمة المعارف التي بحوزة الإطارات والتقنيين في الصناعة ، فتمكنهم الرسكلة من التطلع والتعرف على التقنيات الجديدة في اختصاصاتهم ، و من تعلم التحكم في حياتهم المهنية " (4) .

معنى هذا أن التدريب الإضافي ضروري لتكيف العمال والمهنيين مع التطور التكنولوجي .

كما جاء في معنى آخر أن : " الرسكلة تعني حصول الإطارات ، التي يجب عليها أن تتحول من فرع صناعي في طريق الزوال إلى فرع آخر ، على تكوين جديد يوفر لها مناصب شغل . و في جميع الأحوال فإن الرسكلة هي شكل من تعلم الإتيقان الذي يجب أن يكون محتواه و تنظيمه مكيفا للجمهور الذي يريده " (5).

R. A. D. P. Administration de la formation Professionnelle « Mise en place d'un système intégré de formation professionnelle permanente », Jan. 1990, p 15.

(1)

Le Petit Larousse Illustré 1980, Op. Cit., p 686. (2)

(3) د. سهيل إدريس ، د. جبور عبد النور " المنهل الوسيط " قاموس فرنسي - عربي الطبعة السادسة ، بيروت : دار الآداب ، دار العلم للملايين

1987 ، ص 647 .

Encyclopédie 360 TOME X. Op. Cit., p 88. (4)

Ibid, p 88. (5)

وقد عرّفت الرسكلة في وثيقة للتكوين أنها " كلّ عملية تكوين تمكّن العامل من أن يشغل منصبا جديدا تختلف فيه المهام عن المنصب الأولي الأصلي ، ولكن في نفس المستوى التأهيلي " (1).

وبنفس التفسير أيضا ورد في معجم LA ROUSSE أن : " الرسكلة هي تكوين مكمل يعطى لبعض الأشخاص لتمكينهم من التكيف مع التطور الصناعي والعلمي " (2).

وفي معجم آخر لـ LA ROUSSE تعرف الرسكلة بأنها " تكوين مكمل معطى لمحترف لتمكينه من التكيف مع التطور الصناعي والعلمي " (3)، ونرى أن هذا التعريف لا يختلف عن التعريف السابق، إلا في تحديد الشخص الذي يقوم بالرسكلة .

تحدّد مفهوم " الرسكلة " كما سبق بوجهات نظر متشابهة وإن كانت متنوعة في بعض الأحوال . فحسب ما ورد يمكننا أن نستعملها للتعبير عن المقاصد التالية :

أ - عندما يكون لدينا آلات جديدة متطورة لا يمكن استعمالها بسهولة .

ب- عندما يصبح تخصص مهني غير مجدٍ في مؤسسة ، وقصد مواصلة العمل يجب علينا أن نتعلم مهنة أخرى . و في هذه الحالة يتحتم علينا القيام بعملية التحويل (Reconversion) .

ج - وهي عملية تعلم الشخص ولا تتركه في الروتين إذ يجب عليه القيام بعملية الإلتقان (Perfectionnement) وهنا نرى العلاقة بين الرسكلة والإلتقان .

6- مفهوم التوجيه و الإلتقاء المهني :

6-1- مفهوم التوجيه المهني :

التوجيه في اللغة هو الاتجاه نحو الشيء والتكيف وفق الظروف أو الحقائق أو الأوضاع (4).

(1) « Mise en place d'un système intégré de formation professionnelle permanente », *Op. Cit.*, p 16.

(2) Le petit Larousse Illustré 1980, *Op. Cit.*, p 780.

(3) Le Petit Larousse Illustré 1995, *Op. Cit.*, p 865.

(4) Encyclopédie 360. TOME VIII. Copyright édité par ROMBALDI 1970, p 245.

نتطرق إلى هذا المفهوم لأنه مهم وأساسي في هذا البحث ، فهو يسبق عملية التكوين ، إذ له دور أساسي في إنجاح أي عملية تكوينية داخل المؤسسة .

و يعرف التوجيه المهني في معجم LA ROUSSE بأنه : " يهدف إلى تبيان مدى تناسب الشخص مع المتطلبات المهنية ، فيعمل على مساعدة الفرد على اختيار العمل الذي يتناسب أكثر مع مؤهلاته وميوله واستعداده وطموحاته ، مع الأخذ بعين الاعتبار سوق العمل " (1).

ويهدف أيضا التوجيه المهني إلى تحقيق المسائل الآتية من خلال المساندة التي يقدمها للفرد : حيث يجعله يفهم مستوى قدراته وميوله واستعداداته واتجاهاته ؛ ويجعله كذلك يفهم محيطه الاجتماعي والمادي والاقتصادي (2).

و من خلال ما ورد من تعاريف وشرح لمفهوم التوجيه نرى أنه يهدف إلى مساعدة الفرد على التكيف مع المواقف الحالية سواء كانت شخصية أو اجتماعية أو دراسية . والمهم في التوجيه هو تعريف الموجه بما لديه من قدرات واستعدادات .

يعد التوجيه المهني عملية أساسية لتكييف إمكانيات الشخص مع احتياجات مختلف القطاعات .

6-2- مفهوم الانتقاء المهني :

عرّفت كلمة " الانتقاء " في معجم LA ROUSSE بأنها : " عملية اختيار الأشخاص أو الأشياء التي تلائم أكثر " (3).

ويُقصد بالانتقاء المهني بأنه : " اختيار المترشحين لمهنة معينة حسب النوعية المطلوبة " (4).

وعرّف كذلك الانتقاء المهني في معجم آخر أنه : " عكس التوجيه المدرسي والمهني الذي يرمى إلى نصح الشخص في اختيار التعليم أو المهنة التي تلائم أكثر قدراته

(1) Le petit Larousse Illustré 1995, Op. Cit., p 725.

(2) Encyclopédie TOME VIII 360, Op. Cit., p 246.

(3) Le petit Larousse Illustré 1995. Op. Cit., p 928.

(4) Ibid, p 928.

ورغباته ، فالانتقاء المهني له هدف العثور على المترشح الأكثر قدرة لاستلام منصب شغل في مؤسسة " (1).

والطرق المستعملة للانتقاء المهني هي غالبا ببيكوتقنية ؛ إذ يقوم المكلف بالانتقاء بتحضير اختبارات التأهيل في مختلف التخصصات ، و من خلال الدراسة المدققة لطبيعة هذه الأخيرة ، يتم تحديد المتطلبات اليدوية والذهنية والنفسية اللازمة . و في المقابل ، يجيب المترشحون عن استبيان واختبارات بعد تقديمهم لملف يوضح تجربتهم السابقة . أما فيما يخص مؤسسة التكوين ، رغم التكاليف الباهظة لاستعمال الاختبارات البيكوتقنية ، اتضح أن الانتقاء يعود بالنفع عليها لأنه يقلص كثيرا من مخاطر الأخطاء الباهظة الثمن ، ولكن في المقابل يكون هؤلاء المترشحين لصالح مؤسسات أخرى (2).

ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول أن الانتقاء المهني هو عملية اختبار من أجل اختيار الأشخاص الأكثر ملاءمة لمهنة معينة ، وكذلك عملية ضرورية قبل القيام بالتكوين أو قبل استلام منصب عمل . تأكدنا من أهمية الانتقاء المهني بعد قيامنا بعملية الانتقاء داخل مركز التكوين المهني التي تمت فيه الدراسة الميدانية لهذا البحث . وذلك من خلال النتائج التي أسفرت عنها حملة الإعلام الموجهة للمترشحين و كذا المقابلات الشخصية التي جمعنا بهم من أجل اختبار قدراتهم وميولاتهم حسب التخصص المختار .

6-3- مقارنة بين التوجيه المهني والانتقاء المهني :

يهدف التوجيه المهني إلى اختيار أحسن تخصص يناسب المترشح و يتناول توجيهه مترشح واحد إلى تخصص معين من بين عدة تخصصات . أما الانتقاء المهني فيهدف إلى اختيار أحسن المترشحين لتخصص معين ، والتوجيه هو اختيار أفضل تخصص للمترشح . ومن خلال هذا نرى أن الانتقاء يتناول تخصصا واحدا و عدة مترشحين (3) . أما التوجيه فإنه : " يتناول مترشحا ومجموعة من التخصصات " (4).

(1) Encyclopédie 360. TOME XI. 1972, Op. Cit., p 89.

(2) Ibid, pp 89-90.

(3) Le petit Larousse Illustré 1995, Op. Cit., p 928.

(4) Ibid, p 725.

وعند تحليل هذه المقارنة ، نستنتج أن الانتقاء أقل صعوبة من التوجيه ، ويشترك كلاهما في الوسائل والطرق التي يعتمد عليها في تحديد كل من المترشحين والتخصص ؛ فالتوجيه والانتقاء يهدفان إلى الوصول إلى تطابق بين متطلبات التخصص من جهة و مؤهلات المترشح من جهة أخرى .

7- المفاهيم المتعلقة باختبارات المسابقة (الدافعية ، القدرة ، الاستعداد المهني

و النشاط الذهني) :

7-1- مفهوم الدافعية :

الدافعية هي المرحلة الأخيرة للتحرك الداخلي الذي يدفع إلى الحصول على شيء⁽¹⁾. إن علم النفس الكلاسيكي يميز بين الدافع (الذي يمثل ما تحت الشعور) والحافز (الذي يكون السبب الشعوري) الذي يسبق الفعل الإرادي⁽²⁾.

الدافعية تحرك حول القرار كل العوامل الشخصية ، الفيزيولوجية واللاشعورية⁽³⁾. ويقول د. خير الله سيد في كتابه " علم النفس التربوي " أنه : " لكي نفهم سلوك الإنسان فلا بد علينا أن ندرس الدافعية لكل شخص حتى يمكننا أن نفهم سلوك الفرد في المجتمع ، الأفراد يفكرون ويحققون ويفشلون . عند التكلم عن الدافعية لا بد من الإشارة إلى بعض أنواع القوة الدافعة داخل الفرد مثل الرغبات والشهوات والحاجات (النمط الإيجابي) " ⁽⁴⁾. ويضيف أيضا : " هناك أكثر من دليل يؤكد بأن كل سلوك الفرد و أفكاره وأفعاله تعكس رغباته وأهدافه " ⁽⁵⁾.

كما ورد في نفس التفسير بأن السلوك يتحدد بوسائل متعددة مثل الظروف المتصلة بالموقف ، المدركات والعادات الاجتماعية والاتجاهات⁽⁶⁾.

(1) Encyclopédie 360. TOME VII. Copyright édité par ROMBALDI 1970, p 333.

(2) Ibid, p 333.

(3) Ibid, p 333.

(4) د. سيد ، المقال المذكور سابقا . ص 263 .

(5) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 265 .

(6) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 266 .

ويضيف الغزالي في نفس الموضوع : " كما يفعل علماء التربية والنفس ، على ضرورة ربط التعلم بالدوافع لأنّ المحرك (الأول) (للسلوك) هو الغرض المطلوب ، وهو الباعث ، والغرض والباعث هو المقصد المنوي و لأنّ النفس إنما تنبعت إلى الفعل إجابة للغرض والباعث " (1).

وطالما كان من المسلمّ به أنّ الفرد يكتسب الكثير من الدوافع خلال حياته ، و أنّ الأفراد الذين ينشأون في نمط معيّن من الثقافة يتعرضون بصفة عامة لعوامل وظروف ثقافية مشتركة ، فإننا نتوقع أنّ نسبة كبيرة من الأفراد العاديين الذين ينشأون في ثقافة واحدة سيغلب عليهم نمط معيّن من الدافعية و مستوى معيّن من الطّموح (2).

ويتضح من ذلك أنّ الثقافة لها تأثير قوي و كبير على الدافعية .

و في هذا الصدد يضيف نفس المؤلف : " يمكن أن نتوقع في الظروف الثقافية الواحدة أن يكون للحاجات الذاتية قيمة أكبر وزنا و أكثر أهمية من غيرها من الحاجات بالنسبة للمتعلمين عنها بالنسبة للأمين ، و بالنسبة للراشدين الناضجين عنها لمن دونهم . يتطلب السلوك الذي يقوم به الفرد القيام بأنشطة معيّنة مما يتطلب بدوره تحرير قدر معيّن من الطاقة المخترنة لديه . وما يبذله الفرد من نشاط في عمل معيّن في فترة معيّنة من عمره قد يختلف عمّا قد يبذله نفس الفرد في عمل آخر في نفس الفترة " (3).

ونستنتج من هذا أنّ الدافعية قد تختلف من شخص لآخر حسب مستوى تعليمه وحسب عمره .

وقد ورد في نفس المصدر أنّه : " ربما يكون الدافع لدى الفرد قويا ولكن احتمالات نجاح الفرد كما يدركها هو في مجاله النفسي والبيولوجي ضئيلة أو معدومة مما يصرفه عن بذل النشاط ، فتتخفّض أو تنعدم الدافعية برغم شدة الدافع ، وعلى ذلك يمكن القول بأنّ : قوة الدافعية = شدة الدافع × توقعات النجاح × قيمة العائد " (4).

(1) البخاري ، المقال المذكور سابقا . ص 54 .

(2) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 227 .

(3) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 273 .

(4) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 273 .

ونستخلص من كل هذا أن الدافعية هي المحرك الأساسي لكل فعل ويحركها الدافع (ما تحت الشعوري) و الحافز (الشعوري) وللتقافة دور كبير في تحديد مستوى الدافعية والطموح .

2-7- مفهوم القدرة والاستعداد المهني :

(أ) مفهوم القدرة :

نتطرق إلى هذا المفهوم لأنه أساسي لانتقاء المترشحين في اختبارات مسابقات الدخول إلى مراكز التكوين المهني .

وقد جاء في كتاب "علم النفس التربوي أن" : "الاختلافات الفردية توجد في جميع الكائنات العضوية ... ويقسم أفلاطون في جمهوريته الناس إلى فئات تبعاً للاختلافات الموجودة بينهم ، ويحدد منها معينة لكل فئة بما يتفق وهذه الفروق " (1).

وقد تطرق عدة علماء للمشاكل النفسية للأفراد وأعطوا تعاريف للقدرة .

فقد عرف وارن H. C. WARRN وبنجهام W. R. P. BIRGHAM القدرة بأنها : " القوة على أداء الاستجابة و هي تشتمل على المهارات الحركية كما تشتمل على حل المشاكل العقلية. " (2).

و يعرفها سيشور SEASHORE بأنها : " مقياس لمعدل التعلم المحتمل حدوثه ، ومن هذا التعريف يتضح أن القدرة تتضمن استعداداً قائماً لدى الفرد يمكنه من تعلم شيء ما " (3).

ونستخلص من هذه التعاريف أن القدرة هي قوة يمتلكها الشخص تمكنه من اكتساب مهارات حركية و عقلية .

(ب) مفهوم الاستعداد المهني :

يعتبر هذا المفهوم هاماً جداً نظراً لأهميته القصوى في معرفة استعدادات المترشحين للمهنة المختارة التي بموجبها يتحدد مدى استطاعتهم على النجاح في التكوين .

(1) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 307 .

(2) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 323 .

(3) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 323 .

فقد تطرّق عدّة علماء للمشاكل النفسية للأفراد وأعطوا تعاريف للاستعداد المهني .
فعرّف برجهام الاستعداد الخاص الذي أعدّه لقاموس وارن بأنه " حالة أو مجموعة
من الصفات الدالّة على قابلية الفرد -مع شيء من التمرين- على اكتساب المعلومات أو
المهارات أو مجموعة من الاستجابات مثل القدرة على التحدث بإحدى اللغات أو القدرة
على الإنتاج الموسيقي " (1).

ويعرّف AHMANN الاستعداد كذلك بأنه : " إمكانية الفرد لتعلّم مهارة معطاة عندما
يزود بالتعليم المناسب " (2).

من التعاريف السابقة يتضح أنّ الاستعداد قدرة طبيعية على اكتساب معارف أو
مهارات .

7-3- العلاقة بين الاستعداد والقدرة :

يختلف الاستعداد عن القدرة في أنّ الاستعداد يشير إلى إمكانية إنجاز كامة ،
وليس إلى إنجاز فعلي ، فالاستعداد هو الاستطاعة أو القدرة التنبئية للقدرة ، أما القدرة
فهي تنفيذ الاستعداد في مجال النشاط الخارجي ، وهذا يعني أنّ الاستعداد سابق على
القدرة وملازم لها " (3).

وإذا كانت القدرة ترتبط بالأداء الذي يسفر عنها ويدلّ عليها فإنّ السعة أو الاستعداد
تدلّ على الناحية التنبئية للقدرة أو الأداء في المستقبل (4).

7-4- مفهوم النشاط الذهني :

ورد معنى النشاط الذهني بأنه : " قدرة كبيرة على إدراك العموميات و
الخصوصيات في نفس اللحظة ولكن في مرحلة المراهقة والرشد نجد أنّ الشخص الذي
يفكر يسترشد في تفكيره بما يعرفه من قواعد ومبادئ وأسس معيّنة مثل النظريات

(1) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 324 .

(2) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 324 - 325 .

(3) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 325 .

(4) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 324 .

الهندسية وقوانين الطبيعة والرياضيات " (1). ويتضح من هذا التعريف أن النشاط الذهني له علاقة بمستوى اكتساب المعارف عن طريق التعلم .

خلاصة :

لقد اتبعنا في تفسيرنا لهذه المفاهيم السابقة الذكر أسلوبا يعتمد على الترتيب حسب ما جاء في العنوان ، و تطرقنا إلى مفاهيم أخرى لها علاقة بها و بالطريقة الجديدة للتوجيه و الانتقاء .

فقد بدأنا بشرح مفهوم التحول و إعطاء معاينة حسب ما جاءت به بعض المعاجم ثم ربطنا هذا المفهوم بموضوع بحثنا .

و تطرقنا أيضا إلى مفهوم المتربص باعتباره العنصر الأساسي الذي جرى عليه البحث ، و وضعنا الفرق بينه و بين المتمهّن حسب النصوص التشريعية للتكوين ، و عرفنا أيضا التربص و مدى علاقته بالمتربص .

كما أننا قمنا بإعطاء مختلف التعاريف للتكوين الذي جاء به بعض المؤلفين ، و شرحنا أهم المفاهيم التي لها علاقة بالتكوين و هي : التعلم ، التدريب ، التحويل ، الإتيان و الرسكلة .

و تطرقنا أيضا إلى مفهومي التوجيه و الانتقاء باعتبارهما من عناصر الطريقة الجديدة لمسابقة الدخول و وضعنا أهم الفروق الموجودة بينهما .

و أخيرا قمنا بشرح مفهوم الدافعية ، القدرة و الاستعداد المهني باعتبارها تكون أهم الاختبارات المستعملة في مسابقة الدخول .

(1) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 111 .

الفصل الثاني :

تحليل تجربة التكوين في الجزائر من خلال تطور طرق التسيير السابقة .

مقدمة :

مرّ قطاع التكوين المهني بالجزائر منذ تأسيسه إلى يومنا هذا بعدة تجارب مهنية وممارسات تنظيمية ، و استطاع أن يخلق جيلا من المتربصين يحملون معارف ومهارات متنوعة مكنتهم من الاندماج في المجتمع .

فمنذ القدم ، أنشأت المجتمعات عدداً من المؤسسات التي أوكلت لها مهمة تحقيق الاستمرار والتقدم ، ومن أهم هذه المؤسسات مراكز التكوين المهني⁽¹⁾.

فعلاوة على كونها مؤسسات تعليمية وتكوينية فهي تعمل على تنشئة الأفراد و بالتالي فهي مكان للتنشئة الاجتماعية ، وتشارك مع باقي المؤسسات الأخرى في ربط أجيال المجتمع مع بعضها البعض ، وتنقل التراث الاجتماعي من السلف إلى الخلف⁽²⁾.

ولهذا السبب ، اهتمت الجزائر بهذا القطاع منذ الاستقلال ، وجعلته المساعد الأول لقطاع التربية ، وفي هذا الصدد يقول محمود بوسنة : " تختلف المؤسسات التعليمية عن التكوينية في بعض الخصوصيات ومنها أن هذه الأخيرة تعمل على تنشئة أفراد يُفصلون إما في السنة التاسعة أساسي أكثر من 50 % أو يرسبون في امتحان البكالوريا بـ 80 % " ⁽³⁾.

ومن هذا نرى أن هدف المؤسسة التكوينية (مراكز التكوين) كان ولا يزال توجيه وإعطاء فرصة للراسبين في المنظومة التربوية بتكوينهم في مهنة تسهل إدماجهم في الحياة المهنية ، وتعطيهم فرصة لبناء مستقبلهم حسب رغباتهم . إلا أن الهدف شهد بعض التغيير نظرا للتطور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للبلاد . فحسب بوفلجة غيات : " لقد كانت المهمة الأساسية لمراكز التكوين في السابق هي التكوين في مهن تقليدية لا علاقة لها مع متطلبات عالم الشغل ، ولم تكن مطالبة بالاستجابة لمطالب التنمية " ⁽⁴⁾.

(1) بوسنة و ترزولت ، " قياس مستوى النضج في مراكز التكوين المهني " في المقال المذكور سابقا ، ص 101 .

(2) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 101 .

(3) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 101 .

(4) د. بوفلجة غيات ، " التربية والتكوين بالجزائر " ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 73 .

ولقد اتضح بعد تطبيق السياسة التنموية للبلاد أنه لا يمكن إنجاح أي سياسة تصنيعية إلا إذا كانت مصحوبة بالتكوين المهني والتقني . و لهذا السبب اهتمت الجزائر بالتكوين ، حيث انتشرت المراكز انتشارا واسعا في مدة زمنية محدودة وأصبحت أكثر استجابة لمطالب و احتياجات عالم الشغل ⁽¹⁾.

1- المرحلة ما بين 1962-1969 :

من الهياكل التي خلفها الاحتلال تلك التي تعني التكوين ، إلا أنها كانت تعاني من عدم التوازن و من اختلال كبير في مجالات عديدة و من هذه الهياكل كما جاء بها ابن سيد محمد :

- المصلحة السيكونتقنية : مهمتها الانتقاء والتوجيه المهني

- المصلحة التقنية و البيداغوجية : تتكفل بجميع المسائل التقنية و البيداغوجية كإعداد البرامج و امتحانات نهاية التكوين بالإضافة إلى المراقبة البيداغوجية .

- مراكز تكوين الممرنين : تختص بتكوين المكونين

- عدد قليل من مراكز التكوين المهني موزعة على شمال الوطن خاصة في المدن الكبرى .

ويرجع تنظيم العلاقات بين التكوين المهني وعالم الشغل إلى بداية الاستقلال ، وتطور عبر مختلف المخططات التنموية ⁽²⁾.

كما ورد في مجلة Objectif Formation في مقال لـ C. BOUSLIMANI أنه في سنة 1962 لم يكن يوجد سوى 20 مركزا للتكوين المهني أغلبيتها متخصصة في البناء ، ومن الأولويات التي عولجت هي جلب مكونين وخلق مؤسسات موجهة نحو الاحتياجات الخاصة للبلاد ⁽³⁾.

(1) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 73 .

(2) ابن سيد محمد ، " مراحل تطور التكوين المهني " ، دروس بمعهد التكوين المهني . سيدي بلعباس 1995 .

(3) C. BOUSLIMANI, *Op. Cit.*, pp 14-15.

ومن أجل تطوير هذا الجانب من المنظومة التربوية في الجزائر المستقلة ، قامت السلطات السياسية ببعض الإجراءات لترقية التكوين المهني ومساعدته على القيام بالدور المنوط به . لقد كانت هذه الإجراءات تهدف إلى توظيف مكونين وإطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين مما أدى إلى إنشاء " محافظة للتكوين وترقية الإطارات " سنة 1963 . كما أن أهداف هذه المحافظة تتمثل في دراسة وترقية سياسة لتكوين الكبار وتهيئة الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالاقتصاد الوطني⁽¹⁾ .

وتضيف C. BOUSLIMANI أنه : " في المخطط الثلاثي (1967-1969) طُرحت إشكالية تكوين يد عاملة مؤهلة ، وضرورة التكفل بها من طرف المؤسسات الاقتصادية . في سنة 1969 ، أصبح عدد مراكز التكوين المهني ثلاثين (30) مركزا ، وهذا العدد كان ضئيلا مقارنة مع الطلب الوطني المتزايد لليد العاملة من الشباب الراسب في الدراسة أو العمال " ⁽²⁾ .

1-1- أهم الملاحظات السلبية لهذه المرحلة :

في هذه المرحلة كانت هياكل التكوين الموجودة لا تستجيب لاحتياجات المواطن الجزائري المستقل من حيث التخصصات وطاقة الاستيعاب .

نستنتج من هذا أن الطلب على التكوين كان أكبر من إمكانية مراكز التكوين المهني من حيث الطاقات البيداغوجية والتقنية .

2- المرحلة ما بين 1970-1979 :

لقد تحدد الدور الأساسي للتكوين المهني في منح الفرد تكوينا قاعديا قبل إدماجه مهنيا من أجل تأهيله للممارسة المهنية و كذلك الإلتقان والتكيف المستمر مع منصبه . و من هنا يبدو جليا أن للتكوين علاقة وطيدة بعالم الشغل ، فعدم توفر اليد العاملة المؤهلة

⁽¹⁾ بوفلحة غيات ، " التربية و التكوين بالجزائر " ، المقال المذكور سابقا ، ص 73 .

⁽²⁾ C. BOUSLIMANI, *Op. Cit.*, p 15.

يشكل عائقا في وجه التنمية ، وبهذا الغرض توجهت مجهودات الدولة خلال هذه الفترة نحو إنشاء مراكز التكوين المهني⁽¹⁾ .
اهتم المخطط الرباعي (1970-1973)⁽²⁾ بقطاع التكوين و وضع ثلاثة مفاهيم جديدة خاصة بالتكوين :

- التكوين الدائم (Permanent) .

- التكوين المتواصل (Continue) .

- الرسكلة أو الإنتقان (Recyclage ou Perfectionnement) .

أما المخطط الرباعي الثاني (1974-1977)⁽³⁾ فقد اهتم ببناء المنشآت والمؤسسات الخاصة بالتكوين التي لم تنجز إلا في المخطط الخماسي ارتفع عدد مراكز التكوين المهني إلى سبعين (70) مركزا ، حيث اعتمدت السياسات العامة للتكوين المهني على ثلاثة مسلمات (Postulats)⁽⁴⁾ .

- العلاقة بين التربية والتكوين ، أي خلق تكامل بين التدريس والتكوين المهني وإمكانية الانتقال بين النظامين بكل سهولة .

- ظهور تعليم تقني ومهني مع إدماج بعض الشعب مثل التمهين ، التكوين في المؤسسات أو التعليم التقني (Technicum) .

- خلق توافق بين مختلف قطاعات التكوين وتقنين العلاقات بين عالم الشغل والتكوين وهذه النقطة الأخيرة تعالج الحاجة لليد العاملة المؤهلة .

إن أولويات التكوين وجهت للقطاعات الاستراتيجية الأساسية في الاقتصاد الوطني مثل التصنيع ، الزراعة -داخل إطار الثورة الزراعية- وأشغال البناء ، ومن أجل ذلك قام قطاع التكوين بجزارة المكونين ووضع جهاز خاص بتكوين المكونين لتزويد القطاع

(1) ابن سيد محمد. المقال المذكور سابقا.

(2) C. BOUSLIMANI, *Op. Cit*, p 15.

(3) *Ibid*, p 15.

(4) *Ibid*, p 15.

بالإطارات اللازمة مع تكييفهم مع محتوى البرامج والحقيقة المعيشية في البلاد ، وأنشئ خلال هذه المرحلة (1970) نظام وطني للتكوين المهني " الموحد " (1) .

2-1- النظام الوطني للتكوين المهني :

يضم هذا النظام عدة هياكل تنظيمية على مختلف الوصايات والمستويات ، فهناك مؤسسات تحت وصاية وزارة التكوين المهني تضم 290000 متربصا ، وتعتبر الأهم والأكثر تنوعا ، ومؤسسات تحت وصاية وزارات أخرى تكون حسب احتياجاتها الخاصة وفي مجالات تخصصاتها مثل : التربية الوطنية ، الصحة ، الزراعة ، الصيد ، الشبيبة والرياضة ، قطاع الصناعة ومؤسسات التكوين الخاصة المعتمدة من طرف الدولة(2) .

الشيء الملاحظ في النظام الوطني للتكوين أنه لا يوجد تنسيق بينه وبين هذه القطاعات حسب تحاليل المختصين في التكوين(3) مما أدى إلى وجود مشاكل على مستوى مهامها وأهدافها .

أ- منشطو قطاع التكوين المهني:

يتمثل منشطو قطاع التكوين المهني في مؤسسات الدولة (الإدارة المركزية ، الولاية والبلدية) وفي كافة العاملين في التكوين (مؤسسات التكوين والشركات العمومية) (4) .

مهام المؤسسات الدولة :

(ا) على مستوى الإدارة المركزية :

- التعريف بالسياسة الوطنية للتكوين المهني .

- التنظيم العام للجهاز الوطني للتكوين (مؤسسات التكوين ، هياكل التكوين في الشركات ، التمهين) .

(1) Ibid, p 15.

Source : S.E.F.P. Nov. 1997 «Concertation avec l'environnement économique » *Objectif Formation*. Alger, Numéro 7, Juin 1998, p 33.

(2)

(3) Ibid, p 33.

(4) « Mise en place d'un système intégré de formation professionnelle permanente », *Op. Cit.*, p 17.

- ضبط التكوين (البرامج و الشهادات) .

- تحليل و دراسة تطور النظام الوطني للتكوين .

(ب) على مستوى الولاية :

- تنسيق و تقييم عام لنشاطات مؤسسات التكوين و الهياكل الأخرى التابعة له .

- تدعيم الروابط بين هياكل التكوين و مستعمليه .

- تسيير مستخدمي التكوين المهني في إطار اللامركزية .

- تحقيق برامج البنية التحتية و التجهيزات و إمداد المؤسسات .

- اختيار التخصصات و الشعب التي لها علاقة مع الخريطة الوطنية للتكوين المهني

على أساس توصيات اللجنة الجهوية للمجلس الوطني للتكوين المهني في النظام المدمج

للتكوين المهني الدائم (Système intégré de la formation professionnelle permanente) . كما

جاء في نفس المصدر : " إن تحقيق وإنجاز هذه المهام يؤدي إلى تنسيق دائم بين مصلحة

التكوين و مصلحة التشغيل" (1).

(ج) على مستوى البلدية :

- متابعة التمهين في إطار النظام التشريعي للتمهين .

- تشجيع ربط العلاقات بين التكوين و التشغيل .

(د) على مستوى الجهوي :

إن لا مركزية تسيير التكوين المهني تحتم وجود هيئة تنظيمية على المستوى

الجهوي مكلفة بالمهام الأساسية التالية :

- التنسيق ما بين الولايات (التوفيق بين التكوين و التشغيل) .

- التخطيط (التوفيق بين التربية و التكوين و التشغيل) (2).

(1) Ibid, p 17.

(2) Ibid, pp 17-18.

ب- متعاملو التكوين المهني :

لقد أوكلت النصوص التنظيمية مهمة التكفل بقطاع التكوين المهني لعدة مؤسسات (مؤسسات عمومية للتكوين المهني ، الشركات العمومية والخاصة ، المقاولون و مؤسسات التكوين الخاصة المعتمدة من طرف الدولة)⁽¹⁾.

- المؤسسة العمومية للتكوين : مهما تكن وصايتها تقوم بتقديم برامج التكوين المهني (Initiale) للمستويات من 1 إلى 5 .

- الشركات العمومية : التي تقوم بالتكوين الإلتقان أو الرسكلة لصالحها أو لصالح المؤسسات الأخرى ، وتشارك بتكليف التكوين المعطى من طرف المؤسسات العمومية عن طريق تقديم البرامج .

- الشركات الخاصة : تساهم بالتكفل بالشباب في إطار التمهين ، والتكفل بالتربصات التطبيقية .

- المقاول : يتكفل بالشباب في إطار التمهين حسب القوانين المنصوص عليها .

- مؤسسات التكوين المعتمدة من طرف الدولة و قد تخصصت في التكوين في الإعلام الآلي .

2-2- مهام المؤسسات العمومية للتكوين المهني و التمهين :

يتكون قطاع التكوين المهني و التمهين من عدة مؤسسات متخصصة⁽²⁾.

أ) مراكز التكوين المهني و التمهين (C. F. P.A.) :

تعد هذه المراكز الوحدة القاعدية لقطاع التكوين المهني ، وهي مهيكلة بقانون E. P. A. ، وهذا مهما كانت طاقاتها الاستيعابية التي تتراوح بين 100 و 1000 متربص للمركز الواحد .

⁽¹⁾ Ibid, p 18.

⁽²⁾ Ibid, p 19.

من مهامها القيام بالتكوين الإقامي و التمهين زيادة عن إمكانية القيام بالتكوين عن بعد ، الدروس المسائية ، الإتقان و الرسكلة .

إن مراكز التكوين لها اتصال مباشر مع :

- البلدية في إطار التمهين .
- المؤسسات المحلية .
- الولاية في إطار التنسيق .
- معاهد التكوين المهني في إطار تكوين المكونين .

(ب) معاهد التكنولوجيا و المعاهد المتخصصة :

تقوم هذه المعاهد بتكوين التقنيين و التقنيين السامين و يشترط مستوى 3 ثانوي للدخول إليها .

(ج) معاهد التكوين المهني (I. F. P.) :

تتخصص في التكوين ، الإتقان ، رسكلة المستخدمين و إطارات قطاع التكوين و كذلك تقوم بالتكوين البيداغوجي للمكونين و تكوين التقنيين و التقنيين السامين⁽¹⁾ .

(د) المركز الوطني للتعليم بالمراسلة (C. N. E. P. C.) :

هذه المؤسسات مكلفة بالتعليم عن بعد و تشارك في التكوين القاعدي لطالبي التشغيل و تؤمن كذلك الإتقان للعمال في مناصبهم .

(هـ) المعهد الوطني للتكوين المهني (I. N. F. P.) :

تتمثل مهامه فيما يلي :

- دراسة و بحث كل المسائل التي تخص النظام الوطني للتكوين المهني .
- تحديد معايير العمل و التسيير التقني البيداغوجي لمؤسسات التكوين⁽²⁾ .

⁽¹⁾ Ibid, p 20.

⁽²⁾ Ibid, p 21.

و) المعهد الوطني لترقية و تنمية التكوين المهني في المؤسسة و
التمهين (I. N. D. E. F. E.) :

هي وسيلة لتنمية التكوين المتواصل ، توفر المساعدة التقنية و البيداغوجية
للمؤسسات و الهيئات المكلفة بالتمهين⁽¹⁾.

ز) مركز الدراسة و البحث حول المهن و التأهيلات (C. E. R. P. E. Q.) :

يقوم هذا المركز بوضع نظام وطني لمتابعة خريجي التكوين المهني و مدى إدماجهم
في عالم الشغل و كذلك بإعداد النظام الوطني للمهن و التأهيلات .

ح) الوكالة الوطنية لتجهيز قطاع التكوين المهني (A.N.E.F.P.) :

مهمتها إمداد قطاع التكوين المهني بالتجهيزات و الإسهام في التحكم في تكاليف
التكوين .

ط) ديوان الأعمال التطبيقية للتكوين المهني (O. TRA. FORM) :

و هو مكلف بتقييم أعمال التكوين و تخفيض تكاليفها عن طريق بيع منتجات مراكز
التكوين المهني⁽²⁾.

ي) المقاطعة الجهوية (Espace Intermédiaire Régional) :

لا مركزية التسيير حتمت على وجود في كل منطقة :

- لجنة جهوية للتكوين المهني .

- معهد التكوين المهني .

- رابطة جهوية التي تقوم بملاحظة تطور المهن ، الإعلام و التوجيه .

⁽¹⁾ Ibid, p 22.

⁽²⁾ Ibid, p 22.

الغرض الأساسي لهذا التنظيم الجهوي هو التنسيق و التخطيط لصالح مؤسسات التكوين⁽¹⁾ .

2-3- تقييم المرحلة بين 1970-1979 :

كانت احتياجات البلاد من اليد العاملة المؤهلة خلال الفترة ما بين 1970-1979 كبيرة مقارنة بالقدرات المتوفرة . فعدم استجابة القطاع لمتطلبات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد نتجت عنه كما يقول ابن سيد محمد⁽²⁾ وضعيته تميزت بالآتي:

- ندرة في اليد العاملة المؤهلة.

- ضعف المرودية .

- التأخر في إنجاز المشاريع .

- سوء تنظيم جهاز التكوين .

و هكذا في أواخر 1979 ، و بعد المعاينة الدقيقة للوضعية ، لوحظ أن التنمية الحقيقية

للاقتصاد لا يمكن أن تتحقق بدون وضع سياسة وطنية للتكوين .

3- المرحلة ما بين 1980-1990 :

خلال هذه المرحلة ، اهتم المخططان الخماسيان بالتكوين عن طريق المرسوم رقم 84-342 لـ 17 نوفمبر 1984 الذي يحدد صلاحيات وزارة التكوين المهني . في حين أنه في سنة 1987 أصدر مرسوم بتاريخ 17 نوفمبر يفرق بين التكوين في المراكز تحت وصاية وزارة التربية من جهة ، و التكوين في الشركات تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من جهة أخرى⁽³⁾ .

في هذه الفترة كما يقول M. RACHED كان هناك مبدآن أساسيان لسياسة التكوين :

- تحويل الاحتياجات الوطنية على المدى القصير والمتوسط المحددة في المخططات

الوطنية حسب احتياجات التكوين .

⁽¹⁾ Ibid, p 23.

⁽²⁾ ابن سيد محمد ، المقال المذكور سابقا .

⁽³⁾ C. BOUSLIMANI, Op. Cit., p 15.

- ضبط هذه الاحتياجات وفق مستويات التكوين الخمسة (عامل متخصص ، عامل مؤهل ، تقني ، تقني سامي ، إطار) (1).

3-1- أنماط التكوين المهني :

إن تكييف قطاع التكوين مع متطلبات واحتياجات الاقتصاد الوطني ضرورة ملحة ولهذا لا بد من الأخذ بعين الاعتبار جميع شرائح المجتمع حسب المستويات والأعمار . لهذا السبب فقد اهتم هذا القطاع بعدة أنماط للتكوين من بينها ما يلي (2) :

(أ) التكوين الإقامي :

و هو تكوين يقام في مؤسسة التكوين لمدة زمنية محددة حسب المستوى، تتخلله تربيصات تطبيقية خارج المؤسسة . وهذا النمط من التكوين مطالب بالانفتاح على المحيط الاقتصادي حتى يتمكن من خلق صلة دائمة بين المركز والشركة .

(ب) التمهين :

يخضع التمهين للقانون رقم 07.81 المؤرخ في 27 جوان 1981 ، ويهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل في الشركات والمؤسسات ، يتخلله تكوين نظري وتكنولوجي مكمل يقام في مراكز التكوين المهني .

وقد حدث بعض التغيير على هذا القانون لتوسيع فئة الشباب التي تستفيد من هذا التكوين وكذلك للزيادة من عدد التخصصات .

(ج) التكوين عن بعد :

قد يسمى كذلك التكوين بالمراسلة وهو مكمل للأنماط الأخرى للتكوين ، ويلبي احتياجات المواطنين في مجال التكوين خاصة عن طريق الرسكلة والإتقان .

(1) M. RACHED, *Op. Cit.*, p 6.

(2) C. BOUSLIMANI, *Op. Cit.*, p 15.

د) التكوين عن طريق دروس مسائية :

يهتم هذا التكوين بمجال الترقية الاجتماعية والمهنية مع مراعاة احتياجات القطاعات الاقتصادية .

هـ) التكوين لإعادة التكييف :

يقوم بتكوين المعاقين حركيا والسجناء⁽¹⁾.

3-2- تمويل قطاع التكوين المهني :

إن الدولة تتكفل بتمويل نشاطات التكوين المهني الذي يتم في مؤسسات مراكز التكوين . و تخصص الشركات العمومية نسبة معينة من مواردها المالية لصالح التكوين المتواصل⁽²⁾. و نبين في ما يلي أهم الطرق لتمويل القطاع .

أ) التمويل من طرف الدولة :

إن الدولة هي التي تؤمن تمويل التكوين المهني و بناء و تجهيز المراكز . أما تمويل التكوين المتواصل فلا بد أن يكون مسجلا في ميزانية كل وزارة أو إدارة تقوم بالتكوين .

ب) مساهمة الشركات ومراكز التكوين :

تطبيقا لقوانين تمويل التكوين في الشركات لسنة 1982⁽³⁾ ، فإن كل المستخدمين مطالبون بتخصيص نسبة مئوية من كتلة الأجر لتطوير التكوين المتواصل ، و تخصيص نسبة مئوية أخرى لتكوين العمال داخل الشركة .

ج) إنشاء صندوق وطني للتكوين المهني :

زيادة على مساهمة الشركات العمومية والخاصة في تمويل التكوين المتواصل ، الذي يعتبر استثمارا يهدف إلى الرفع من قيمة و مردودية عمالها ، هناك أيضا الرسم

⁽¹⁾ « Mise en place d'un système intégré de la formation professionnelle permanente », *Op. Cit.*, pp 24-25.

⁽²⁾ *Ibid*, p 38.

⁽³⁾ *Ibid*, p 38.

على التمهين الذي يغذي الصندوق الوطني للتكوين المهني المحدد بقانون التمهين لسنة 1981⁽¹⁾.

د) المساهمة المالية للمترشحين والمتربصين والمتمهين :

لقد حدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 4 نوفمبر 1997 المساهمة المالية للمترشحين والمتربصين والمتمهين في مصاريف التكوين للمؤسسات العمومية للتكوين المهني⁽²⁾. وتتص المادة 03 من نفس القرار على أن يتكفل المترشحون للتكوين المهني والمتربصون والمتمهون - حسب الحالة - بالمساهمة المالية كما هو منصوص عليها في المواد 5 ، 6 ، 7 من نفس القرار^(*).

3-3- تقييم قطاع التكوين المهني في المرحلة الممتدة ما بين 1980 و 1990 :

فقد بينت نتائج دراسة قطاع التكوين المهني سنة 1988⁽³⁾ أن هناك فروق بين الأهداف والنتائج المحققة ، إلا أنه شوهد تطور على مستوى الهياكل والتأطير للقطاع ، فأصبح عدد المراكز 730 بطاقة استيعاب إجمالية تقدر بـ 290000 مقعد بيداغوجي . و لم يكن هذا التطور موازيا للنمو الاقتصادي والاجتماعي للبلاد ، هذا رغم القيام بتكوين 100000 شاب سنويا ورسكلة 60000 عاملا في الشركات .

وتضيف C. BOUSLIMANI : " إذا كانت الاحتياجات من اليد العاملة قد لبيت في قطاع البناء والنسيج أو الميكانيكا ، إلا أنه لم يتم تكوين عدد كافي من التقنيين والتقنيين السامين . وقد تبين أن طريقة التوجيه المتضمنة في القرارات رقم 60 و 104 لـ 6 جوان 1988 ، والتي حاولت معالجة مشكل التسرب المدرسي لم تعط ثمارها . و يرجع ذلك

⁽¹⁾ Ibid, p 38.

⁽²⁾ النشرة الرسمية للتكوين المهني ، العدد 2 ، ديسمبر 1997 ، ص 20 .

⁽³⁾ - المادة 5 تنص على أن مصاريف التسجيل هي 50 دج لمستويات 4 و 5 و 30 دج للمستويات 1، 2، 3 .

- المادة 6 تنص على أنه يلتزم سنويا المتربصون و المتمهون بالمساهمة بـ 40 دج في مصاريف إعداد الوثائق التقنية والتربوية .

- المادة 7 تنص على أن مصاريف الطعام هي 03 دج للنظام النصف داخلي .

⁽³⁾ C. BOUSLIMANI, *Op. Cit.*, p 15.

أساساً لأنها لم تأخذ بعين الاعتبار أعمار ، دوافع واستعدادات المترشحين . كما أنها فشلت في إدماج المتخرجين في عالم الشغل " (1).

وقد جاء من نفس المقال أنه : " في مجموع 100 تلميذ مسجل في السنة الأولى أساسي : يصل حوالي 08 تلاميذ إلى الطور الثالث ؛ و ينجح ما يقارب 40 تلميذاً في الالتحاق بالثانوية ؛ و يحصل 05 تلاميذ فقط على شهادات عليا ... يمثل التسرب المدرسي حوالي 06 % سنوياً في الأساسي و 07 % في الثانوية . هناك 35 % من المتكويين يتركون التكوين قبل الحصول على أي تأهيل أو شهادة . زد على ذلك أن الطلب على التكوين من طرف الشباب قدر بـ 365000 لسنة 1979-1980 و ارتفع إلى 505000 في سنة 1983 " (2).

ويقول M. RACHED أنه : " ابتداء من نهاية الثمانينيات ، تحول نظام التكوين لمنطق واحد وهو تمديد تـمدرس الملفوظين من المنظومة التربوية وأخذ اسم مدرسة الحظ الثاني (L'école de la seconde chance) هذه الوضعية لم تأخذ بعين الاعتبار الطاقات و دوافع هؤلاء المطرودين من التعليم العام . كما أنها لم تراعى الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل . وقد أدت إلى احتكار طاقات التكوين المهني لصالح هذه الفئة من الشباب ، أي أكثر من 92 % من المقاعد البيداغوجية المعروضة " (3).

4- الوضعية الحالية لقطاع التكوين المهني :

إن قطاع التكوين المهني قد تطور بصفة فعالة خلال السنوات الأخيرة ، إذ يحتوي حالياً على شبكة جد متنوعة من الهياكل العمومية ، موزعة على مختلف مناطق الوطن و قادرة على إمداد الاقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة في ظروف مرضية نسبياً .

شهدت السنوات الأخيرة كذلك تطور الأنماط القديمة و ظهور أنماط جديدة من التكوين مثل التمهين ، التكوين بالمراسلة ، التكوين داخل المؤسسات و تكوين المعاقين .

(1) Ibid, p 15.

(2) Ibid, pp 15-16.

(3) M. RACHED, Op. Cit., p 6.

ساهم جهاز التكوين بصفة فعالة في التكفل بفئة الشباب المفلوظ من المنظومة التربوية⁽¹⁾.

وقد أنشأت أكثر من 154 مؤسسة تكوين خاص معتمدة من طرف الدولة سنة 1996 بالمرسوم التنفيذي رقم 91.141 (11 ماي 1997) الذي يحدد شروط إنشاء ومراقبة هذه المؤسسات⁽²⁾.

وقد شهدت هذه المراكز (المعتمدة من طرف الدولة) إقبالا واسعا من طرف الشباب رغم ارتفاع تكاليف التكوين و العدد المحدود للتخصصات المعروضة .

كما ورد في مجلة Objectif Formation أن هذا القطاع له دور فعال وأساسي في مجال التكوين ، إذ يقوم بمساعدة قطاع التكوين المهني العمومي عن طريق امتصاص الضغط المسلط عليه⁽³⁾.

تقدر طاقة استيعاب القطاع بحوالي 250000 مقعد بيداغوجي . و نظرا للطلب المتزايد فقد اضطرت إلى استقبال ما يناهز 440000 متربص أي بمعدل استعمال 1,8⁽⁴⁾.

4-1- تقييم هذه المرحلة :

وحسب M. RACHED : " إن تضاعف طاقة التكوين و ارتفاع عدد المتخرجين من 40000 إلى 80000 خلال ست سنوات (1992-1998) لم يعط النتائج المرجوة على المستوى النوعي ولم يحقق الاندماج المهني " ⁽⁵⁾.

ويمكن تلخيص الوضعية الحالية لقطاع التكوين المهني بما يلي⁽⁶⁾:

⁽¹⁾ ابن سيد محمد ، المقال المذكور سابقا.

⁽²⁾ « Repères historiques » *Objectif Formation*, Alger Numéro 5, Mai, Juin, Juillet 1996, p 13.

⁽³⁾ « Les établissements agréés de la formation professionnelle 4 ans après » *Objectif Formation*, Alger Numéro 5, Mai, Juin, Juillet 1996, p 11.

⁽⁴⁾ M. RACHED. *Op. Cit.*, p 06.

⁽⁵⁾ *Ibid*, p 06.

⁽⁶⁾ « Mise en place d'un système intégré de formation professionnelle permanente », *Op. Cit.*, p 7.

- ضعف التدابير التي وضعت لتكثيف التكوين مع احتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة .

- إن التوجيه الأوتوماتيكي للراسبين من قطاع التربية إلى قطاع التكوين قد أتعب مقدرة التكوين وحرَم الجهاز من إمكانية تكوين فئات مهنية أخرى .

- غالبا ما يكون لدى فئة المطرودين من المنظومة التربوية ، و التي يستقبلها التكوين المهني ، شعورا نفسيا واجتماعيا منحبطا . و يؤثر ذلك سلبا على قيمة التكوين .

- ضعف التنسيق بين قطاع التكوين والمكونين والمؤسسات الاقتصادية .

- عدم جدوى ومردودية خلية المجلس الاستشاري الأعلى CNCF .

و حسب تحقيق CERPEQ⁽¹⁾ (مركز الدراسات الخاضع لقطاع التكوين المهني)

الذي أنجز سنة 1998 تبين أنه ليس هناك إلا نسبة من حاملي الشهادات تتراوح ما بين 10 و 20 % من خريجي مراكز التكوين الذين يحصلون على منصب عمل . وقد جاء في نفس التحقيق أنه من الأسباب التي جعلت قطاع التكوين المهني لا يتأقلم مع المحيط الاقتصادي :

- القيام بالتكوين دون مراعاة حقيقية لسوق العمل .

- ينجم عن التكوين في نفس التخصصات وفي نفس المناطق الجغرافية فائضا في العرض على المستويين المحلي و الوطني .

- غياب التربصات في المنشآت المهنية وفي القطاعات المستخدمة و عدم ملائمة التجهيزات و البرامج لأهداف التكوين . و غياب التجديد البيداغوجي رغم وجود معاهد متخصصة .

كل هذه الأسباب أدت بالمختصين في الميدان إلى نعت مراكز التكوين بمستودع (Parking) للمفوظين من المنظومة التربوية .

⁽¹⁾ M. RACHED, *Op. Cit.*, p 06.

5- الطريقة الجديدة لتوجيه مترشحي التكوين المهني :

إن الوظيفة الاقتصادية للتكوين المهني هي خدمة النمو الاقتصادي عن طريق تلبية احتياجاته من اليد العاملة بمختلف مستوياتها ، تكون قادرة على تلبية متطلبات وتطورات المحيط الاقتصادي والاجتماعي ، وهي مطالبة تكثيف تنظيماتها مع سوق العمل في المدى المتوسط والبعيد⁽¹⁾.

إلا أن قطاع التكوين المهني ، الذي يعتبر عاملا هاما في التنمية الاقتصادية يسير في اتجاه معاكس للتطور وهذا نظرا لعدم جدوى تسييره الإداري و البيداغوجي الذي أصبح حبيس نظامه . زيادة على هذه الوضعية السيئة ، هناك الخروج المبكر وبدون تأهيل من مراكز التكوين لعدد كبير من الشباب . أما القطاعات الأخرى للنظام الوطني للتكوين فتبقى مهمشة في الاستراتيجية الوطنية لتسيير وتقييم الموارد البشرية⁽²⁾.

إن مختلف التحليلات لقطاع التكوين المهني تؤكد ما سبق ذكره ولاسيما عدم مسابرتة للتطور النوعي لهيكل الشغل .

يقول M. IDRES : " إن إطارات قطاع التكوين قد تفتنوا لحدود إمكانية الأساليب المطبقة ، ولهذا قاموا أولا بتحديد دور قطاع التكوين المهني في نظامه الوطني الجديد المتمثل في التحولات الهامة في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي تشهده البلاد " ⁽³⁾.

لماذا طريقة جديدة للتوجيه والانتقاء لمترشحي التكوين المهني ؟

إن الطريقة التقليدية للتقييم والانتقاء المستعملة حتى الآن لا تقدر طالب التكوين إلا من الجانب المعرفي و انجر عن ذلك سوء في تقييم قدراته الحقيقية . و يمكن إرجاع ذلك إلى ما يلي⁽⁴⁾ :

⁽¹⁾ Source : S.E.F.P Nov. 1997 « Concertation avec l'environnement économique », *Op. Cit.*, p 32.

⁽²⁾ *Ibid*, p 32.

⁽³⁾ M. IDRES. « La nécessaire rénovation pédagogique en question », *Op. Cit.*, p 25.

⁽⁴⁾ دليل الطريقة الجديدة في التوجيه والانتقاء ، كتابة الدولة للتكوين المهني ، مديرية الامتحانات والإعلام والتوجيه ، ديسمبر 1997 ، ص 01 .

- غالباً ما نلجأ إلى ترتيب تنازلي للممتحنين قد يصل إلى أننا نعلن النجاح حتى بالنسبة للذين تحصلوا على علامة قد تصل إلى 20/01 .

- اللجوء إلى دمج مترشحين لم يشاركوا على الإطلاق في امتحانات الدخول بطرق كثيرة .

- ليس من تحصل على علامة أقل من 10 هو أضعف مستوى من ذلك الذي تحصل على علامة أكبر من 10 .

- غياب معطيات مسبقة عن المهن (نستقبل مترشحين اختاروا تخصصات جهلونها تماماً) .

في ظل هذه المعطيات أصبح قطاع التكوين يستقبل مترشحين ليس لهم هدف و بالتالي فمنهم من يواصل التكوين ويغير وجهته بعد الانتهاء منه ، ومنهم من يغادر في منتصف الطريق ، والبقية تواصل خوفاً من البقاء في الشارع⁽¹⁾ .

وفي ظل هذه التناقضات والنقائص أصبح من الضروري التفكير في طريقة جديدة تكون أكثر نفعاً لانتقاء المترشحين ومساعدتهم في اختيار المهنة التي تسهل إدماجهم في عالم الشغل ، حيث : " يكون التوجيه مبنياً على تحقيق التوافق بين الرغبة الذاتية والمؤهلات الحقيقية والشروط المطلوبة لمتابعة التكوين ، ومن خلال هذه المعطيات وضعت طريقة جديدة كبديل عن الطريقة التقليدية بحيث يتم تقييم وانتقاء المترشحين بأسلوب علمي سليم لا يخضع لمعيار الذاتية بل يتعدى ذلك ليلم بالمترشح من كل جوانبه كالقدرة الجسدية ، النفسية ، العقلية والمعرفية " ⁽²⁾ .

و نستخلص من كل هذا أن الطريقة التقليدية لاختبارات المسابقة أصبحت لا تتلاءم مع أهداف مراكز التكوين المهني ، و لهذا أصبح من الضروري إدخال تعديلات على هذه الطريقة .

(1) نفس المصدر الأنف الذكر ، ص 01 .

(2) نفس المصدر الأنف الذكر ، ص 01 .

5-1- أهداف الطريقة الجديدة للتوجيه والانتقاء :

وجاء في دراسة أخرى أن أهم أهداف هذه الطريقة⁽¹⁾ :

- خلق توافق بين رغبات المترشحين ، مؤهلاتهم ومتطلبات التأهيل للقيام بالمهنة .
 - استعمال تقنيات التوجيه والانتقاء بدلا من الامتحانات الكلاسيكية مثل الرياضيات ، الثقافة عامة ، ...
 - معالجة التسرب عن طريق التوجيه الحسن قبل القيام بالانتقاء .
 - إعطاء فرصة للمترشح لاختيار نمط التكوين الذي يناسبه : التكوين الإقامي ، التمهين ، الدروس المسائية والتكوين عن بعد .
 - تكثيف عمليتي " الإعلام والانتقاء " ضمن نشاطات مؤسسات التكوين .
 - تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص و المساواة بين المترشحين في اختيار التخصصات .
- لقد تجسد الإعلام في الطريقة الجديدة من خلال استقبال المترشحين و تنظيم زيارات موجهة إلى الورشات مما ساعدهم على اختيار المهن التي تلائمهم .
- كما كان للاستغناء عن الامتحانات الكلاسيكية أثر إيجابي على نفسية المترشح حيث أنه أزاح كل الحواجز البسيكولوجية المتمثلة في الخوف من الفشل .
- إن النتائج الأولية التي تحصلت عليها مديرية الامتحانات للإعلام والتوجيه⁽²⁾ تحتاج إلى تحليل معمق حتى يتم تحديد التصحيحات الواجب إدخالها على الطريقة المتبعة من أجل بلوغ الأهداف المسطرة .

« Pourquoi un nouveau dispositif d'information d'orientation et de sélection des conditions a une formation professionnelle ? » Direction des examens de l'information et de l'orientation. *Objectif Formation*, Alger, N° 9, (1)
Déc. 1999, p 06.

(2) *Ibid*, p 07.

5-2- الخصائص الأساسية للطريقة الجديدة في الإعلام، التوجيه والانتقاء لمترشحي

التكوين المهني :

لقد ورد في مجلة Objectif Formation⁽¹⁾ أن هذه الطريقة الجديدة تحتوي على ثلاث

مراحل و هي كما يلي :

(أ) مرحلة الإعلام والتقييم على مستوى مركز التكوين المهني :

إن التنظيم الجيد للإعلام يكون دافعا قويا لتحضير وتسهيل توجيه طالبي التكوين

نحو المراكز ويمكنهم كذلك من اختيار مهنة مستقبلهم بشكل واع ومسؤول .

تتم مرحلة إعلام الجمهور عن طريق التسجيل في مرحلتين :

- التسجيل الأولي :

هذه العملية تسمح للمتربص بالإطلاع على التخصصات الموجودة بالمركز ، لذا

يمكن أن يسجل كل شخص راغب في التكوين بحضوره الشخصي إلى لمركز أو عن

طريق طلب خطي . وتهدف هذه المرحلة إلى إحصاء مجمل طلبات التكوين .

- التسجيل النهائي :

يعتبر التسجيل النهائي آخر مرحلة يودع فيها الملف بعد أن يقدم كاملا .

(ب) مرحلة تحضيرية لكيفية الانتقاء :

و يتم خلالها تنظيم لقاء عمل مع لجنة الانتقاء والتوجيه لتحضير كل الوسائل

والإمكانيات اللازمة .

(ج) مرحلة الانتقاء :

تهدف هذه العملية إلى تعريف الجمهور بطريقة التقييم والانتقاء الجديدة عن طريق

تحسيسه وتحفيزه على الاتصال بمؤسسات التكوين للاطلاع عن قرب على مختلف

« Principales caractéristiques du nouveau dispositif d'information, d'orientation et de sélection des candidats à une formation professionnelle » *Objectif Formation*, Alger, N°9, Déc. 1997, p 7. ⁽¹⁾

التخصصات المقترحة ، و كذا التعرف على المحيط المهني الذي سيدمج فيه . كما أنها تمكن طالب التكوين من اختيار التخصص الذي يريده بعيدا عن كل الضغوط التي يمكن أن تؤثر على ميولاته ورغباته . كما تهدف هذه العملية كذلك إلى رفع مستوى المتكويين وهذا من خلال انتقاء المترشحين ذوي المستوى العلمي والمعرفي الذي يستجيب للشروط المطلوبة للالتحاق بكل اختصاص ، مما يسمح للقطاع بتوفير يد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل .

وكما جاء في نفس المجلة⁽¹⁾، فإن مرحلة الانتقاء تحتوي على النقاط التالية :

- الاستقبال : و الهدف منه رفع شعور الثقة بالنفس لدى المترشح .
- حصة الإعلام : و الهدف منها تزويد المترشحين بمعلومات دقيقة وشاملة عن التكوين المهني بصفة عامة و التخصص المختار بصفة خاصة .
- زيارة الورشات : و الهدف منها تزويد المترشح بمعلومات ميدانية عن التخصص المختار وتمكينه من المعاينة الحقيقية لظروف التكوين ، و كذلك الاضطلاع على التخصصات الأخرى التي يقوم بها المركز .
- إجراء مقابلة مع المكونين : و الهدف منها التعرف على قدرات المترشحين وإكمال ملاحظات مستشار الإعلام والتوجيه .
- الامتحانات الكتابية: من أجل تقييم المكاسب المشتركة في التكوين .
- الفحص الطبي : لمعرفة إذا ما كان المترشح في حالة صحية جيدة ؛ يجب أن لا تكون لديه عاهة تتنافى مع الاختصاص المختار .
- دراسة وتحليل بطاقة التقييم : التي تمكن من معرفة النتائج النهائية لمسابقة الدورة .

⁽¹⁾ Ibid, p 07.

5-3- تقييم الطريقة الجديدة للتوجيه والانتقاء :

تمر هذه الطريقة بتجاربها الأولى ، و لم تتحصل بعد على نتائج حتى يمكن الحكم عليها . إلا أن هناك آراء أولية حول تطبيقها وردت في مقابلة أجرتها مجلة Objectif Formation⁽¹⁾ مع مدير مركز التكوين المهني (عين النعجة) و الذي جاء فيه أنه : " نظرا للتجربة القصيرة التي نمتلكها في تطبيق هذه الطريقة ، فمن الصعب إعطاء حكم بكل موضوعية " . ويظن كذلك أنها " ككل الطرق الجديدة لها مساوئها ومحاسنها " .

وما يمكن قوله هو أن إدماج المقابلة مع المترشح في الامتحان تعد ميزة هامة تساعد هذا الأخير على التعرف على التخصص و تعطيه ثقة في النفس ، و من عيوبها أنها لا توظف أخصائيين نفسانيين للقيام بالاختبارات ، إذ لاحظنا أن الأساتذة هم الذين يتكفلون بهذه المهمة .

لقد تم إدخال الطريقة الجديدة للإعلام و التوجيه و الانتقاء إلى مراكز التكوين المهني ابتداء من دورة سبتمبر 1999 . و لقد أتت هذه الطريقة بإيجابيات كثيرة من بينها⁽²⁾ :

- التقليل من حدة التسرب المهني .
 - الفحص الدقيق للمترشح قبل الدخول إلى المؤسسة .
 - التعرف الجيد والدقيق للتخصص والاستعداد له قبل التكوين .
- وهذا لم يمنع من وجود صعوبات من بينها :
- بالنسبة للإعلام :
- نقص الإمكانيات المادية مثل وسائل الطبع السمعي البصري ، ...
 - وجود الأخطاء في الدليل الوطني مما أدى إلى إعطاء معلومات خاطئة للمترشح .

(1) Entretien avec le directeur du CFPA de Ain Nadja, *Objectif Formation*, N° 9. Déc. 1999, p 14.

(2) وزارة التكوين المهني ، مديرية التكوين المهني لولاية تلمسان ، الندوة الجهوية حول الإعلام والتوجيه ، تقرير الولاية ، 12-13 أفريل 2001 ، ص 1-2.

بالنسبة للتسجيلات :

- إيقاف التسجيلات أسبوعا قبل تاريخ أيام الانتقاء في الوقت الذي لوحظ فيه أن الإقبال على مؤسسات التكوين المهني تواصل إلى غاية أيام الامتحان .

بالنسبة للمقابلة مع المستشار :

-عدم توحيد منهجية العمل والمعايير والقياسات بين كل المستشارين .

بالنسبة للفحص الطبي :

- عدم معرفة الطبيب الخارجي بمتطلبات المهن وخصوصياتها مما يعرقل التوجيه الحسن نحو التخصص .

بالنسبة لزيارة الورشات:

- عدم وعي بعض المكونين بأهمية هذه المرحلة مما ينعكس سلبا على إقبال المترشحين .

بالنسبة للاختبار الكتابي:

- عدم تمكن بعض المكونين من صياغة الاختبارات الكتابية .

بالنسبة للمقابلة مع المكون :

- عدم التحكم الجيد في المقابلة.

استنتاج :

لقد مر قطاع التكوين المهني في الجزائر بعدة تجارب انتمت كل واحدة منها بخصائص معينة .

تميزت مرحلة ما بعد الاستقلال بنقص في هياكل التكوين و الإطارات مقارنة مع متطلبات الاقتصاد الوطني المتمثلة في البناء خاصة .

أما في السبعينيات فقد عرف الاقتصاد الوطني نموا سريعا ، و أصبح أكثر احتياجا لليد العاملة المؤهلة . و لم يتمكن قطاع التكوين من تلبيتها نظرا لسوء تنظيم جهازه و افتقاره لسياسة واضحة المعالم .

و في الثمانينيات ، رغم إنشاء عدد كبير من مراكز التكوين عبر التراب الوطني إلا أنه تعرض لمشاكل من نوع آخر ، حيث تبين بعد المعاينة الميدانية أن هناك فروق بين أهداف التكوين و النتائج المحققة بسبب انحراف قطاع التكوين المهني عن هدفه الأساسي المتمثل في تلبية احتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة بمختلف مستوياتها . و بالتالي تحول إلى مستودع للراسبين من المنظومة التربوية حتى سمي (بـمدرسة الحظ الثاني) .

أما في الوقت الحالي ، فقد تبين أن خريجي مراكز التكوين المهني لم يتمكنوا من الاندماج مهنيا و قد تضاعفت هذه الظاهرة سنة بعد الأخرى .

و لهذا كله فقد فكر مسؤولو التكوين في إيجاد طريقة جديدة للتوجيه و الانتقاء تمكنهم من القضاء على التناقضات الموجودة في جهاز التكوين .

و قد استعملت هذه الطريقة الجديدة في مختلف مراكز التكوين المهني لعلها تعطي دفعا جديدا للتكوين .

و ما يمكن استنتاجه هو أن التكوين مازال يعاني من المشاكل المادية المتمثلة في نقص الاعتمادات المالية و الموارد البشرية المتمثلة في بعض الإطارات المتخصصة .

و زيادة على ذلك لا توجد سياسة موحدة بين قطاع التكوين المهني و القطاعات الاقتصادية الوطنية بمختلف فروعها ، هذا ما أدى إلى اختلال بين طلب الاقتصاد الوطني و عرض مراكز التكوين .

المبحث الأول :

الخصائص الشخصية الاجتماعية و الظروف المادية المحيطة بالمبحوثين .

المطلب الأول : الخصائص الشخصية و الاجتماعية .

المطلب الثاني : ظروف بداية التكوين المادية و الاجتماعية بالنسبة للمبحوثين .
خلاصة .

، حيث أن بعد رسوبهم في التعليم العام يضطرون لمواصلة الدراسة بأي شكل من الأشكال فلا يجدون منفذاً إلا مراكز التكوين .

ونلاحظ كذلك أن في فئة أعمار بين 18 و 20 سنة كان إقبال البنات على التكوين بنسبة 75,67% في حين سجلنا نسبة 52,17% للذكور ؛ هذا الاختلاف راجع لكون البنات تقرر بسرعة نظراً لأن التكوين هو البديل الوحيد الذي يسمح لها بالخروج من المنزل .

2- بيانات متعلقة بالتخصص والمستوى التعليمي :

توزيع أفراد العينة حسب التخصص والجنس :

التخصص	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
كتاب مديرية	06	26,08	24	64,86	30	50
تسيير مخزون	17	73,91	13	35,13	30	50
مج	23	100	37	100	60	100

يوضح هذا الجدول أن نسبة 64,86% من المبحوثين الذين اختاروا اختصاص كتاب مديرية هنّ بنات ، و 26,08% هم أولاد . في حين أن نسبة 73,91% من المبحوثين الذين اختاروا اختصاص تسيير مخزون هم أولاد ؛ وهذا الاختلاف يعكس طبيعة التخصصات ومدى ملاءمتها للجنسين ، حيث لاحظنا إقبال البنات على تخصص كتاب مديرية ، وإقبال الأولاد على تخصص تسيير مخزون .

توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي :

المستوى التعليمي	ت	%
السنة الثانية ثانوي	10	16,66
السنة الثالثة ثانوي	50	83,33
مج	60	100

نستج من الجدول أن المستوى التعليمي يتراوح ما بين السنة الثانية و الثالثة ثانوي وهذا راجع : أولاً ، لشروط قبول المترشحين المتمثلة في السنة الثانية ثانوي على الأقل ؛ ثانياً ، باعتبار السنة الثالثة ثانوي هي المرحلة التي يلفظ فيها التلميذ أو ينجح في البكالوريا و ينتقل إلى الجامعة .

ونلاحظ تفوق نسبة المستوى التعليمي للسنة الثالثة ثانوي الذي سجل 83.33% من أصل المبحوثين وهذا راجع لعدم إكتمالهم مواصلة الدراسة بعد فشلهم في البكالوريا .

3- بيانات متعلقة بالاتجاهات السكنية للمتربصين و وضعياتهم الاجتماعية :

تبين البيانات الآتية مكان ازدياد أفراد عينة الدراسة ومكان الإقامة . و من خلال أسئلتنا الموجهة إلى المتربصين المبحوثين لمعرفة نوعية سكنهم ، و كذلك عدد حبرها ، توصلنا إلى ما يلي :

مكان الازدياد	ت	%
مدينة	47	78,33
مدينة متوسطة	05	08,33
قرية	08	13,33
مج	60	100

جدول -1-

مكان الإقامة	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
مدينة	15	65,21	25	67,56	40	66,66
مدينة متوسطة	03	13,04	11	29,72	14	23,33
قرية	05	21,73	01	02,70	06	10,00
مج	23	%100	37	%100	60	%100

جدول -2-

يتضح من الجدول -1- أن أغلبية المتربصين المبحوثين ولدوا في المدينة بنسبة 78,33% . و يرجع هذا النزوح الداخلي لأبائهم من الريف إلى المدينة نظرا لتوفرها على فرص للعمل ، السكن (1) ...

بينما النسب الممثلة لأفراد العينة الذين ولدوا في مدينة متوسطة أو في قرية بلغ على التوالي 08,33% و 13,33% ، و هي نسب ضئيلة تمثل ارتباط بعضهم بأراضيهم الفلاحية .

(1) M. BOUTEFNOUCHET « La famille, évolution et caractéristiques récentes », ALGER, SNED 1982, p 93.

ويبين الجدول -2- أن نسبة المتربصين المبحوثين يقطنون على التوالي : 66,66% المتربصين بالمدينة ، تليها 23,33% بمدينة متوسطة ، وأخيرا 10% بالقرية .

فيبدو لنا أن هذه النسب تدلّ على توفر مراكز التكوين في عدة مناطق من الولاية ، مما يجعل الشاب يختار المركز الأقرب من سكنه . و ساهم عدم توفر الداخلية في تقليص الآتين من القرى .

ونلاحظ كذلك وجود نسبة 02,70% من الإناث اللواتي تقطن بالقرية و هذا يبين أن بعد المسافة يؤثر التحاق على الإناث بمراكز التكوين . وفي نفس الإطار سألنا أفراد العينة عن نوعية السكن وعدد الحجر ، وعدد السكان في نفس المنزل ، فكانت إجاباتهم كالتالي :

نوعية السكن	ت	%
عمارة	20	33,33
سكن فردي	40	66,66
مج	60	100

جدول -1-

عدد الحجر	ت	%
من 2 - 3	15	25,00
من 4 - 5	25	41,66
ما فوق 5	20	33,33
مج	60	100

جدول -2-

عدد السكان في نفس المنزل	ت	%
من 1 - 3	11	18,33
من 4 - 6	39	65,00
من 7 - 11	10	16,66
مج	60	100

جدول -3-

يتضح من الجدول -1- أن 66,66% من المتربصين المبحوثين يتمتعون بسكنات فردية ، و الباقي أي 33,33% يسكنون في عمارة .

و الشيء الملاحظ ، هو أنّ عينة المبحوثين سواء تسكن في عمارة أو في سكن فردي فهي تسكن مع والديها و اخوتها فقط دون الأجداد و الأعمام .

و يبين الجدول -2- أنّ نسبة 41,66% من المتربصين المبحوثين تعيش في منازل يتراوح عدد حجرها من 4 إلى 5 ، تليها نسبة 33,33% من عينة البحث التي تعيش في منازل يفوق عدد حجرها 5 ، ثم تأتي نسبة 25% التي يتراوح عدد حجرها من 2 إلى 3 .
فيبدو لنا أنّ هذه النسب تدلّ على أنّ الوضعية السكنية للمتربصين المبحوثين تتميز بنوع من الاستقرار و الهدوء .

ونلاحظ في الجدول -3- أنّ 65% من عينة البحث يتراوح عدد سكانها في نفس المنزل من 4 إلى 6 ، و هي من العائلات البسيطة ذات الحجم المتوسط⁽¹⁾ ، تليها العائلات البسيطة ذات الحجم الصغير، من 1 إلى 3 بنسبة 18,33% ثم العائلات البسيطة ذات الحجم الكبير ، من 7 إلى 11 بنسبة 16,66% .

و نستنتج من ذلك أنّ أغلبية المتربصين المبحوثين هم من عائلات بسيطة ذات الحجم المتوسط (65%) ، و هذا راجع لتقافة أوليائهم في مجال تحديد النسل ، و كذلك للظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي قلصت بشكل مباشر على انتشار عائلات ذات حجم كبير .

و في نفس الإطار سألنا أفراد العينة عن مهن آبائهم و أمهاتهم ، و عن الوضعية العائلية للوالدين ، فكانت إجابتهم كالتالي :

مهنة الأب	ت	%
قطاع الدولة	25	41,66
القطاع الخاص	19	31,66
متقاعد	11	18,33
متوفى	03	5,00
بطل	02	03,33
مج	60	100

جدول -1-

(1) Ibid, p 265.

مهنة الأم	ت	%
قطاع الدولة	05	08,33
القطاع الخاص	01	01,66
لا شيء	50	83,33
متوفاة	04	06,66
مج	60	100

جدول -2-

الوضعية العائلية للوالدين	ت	%
عادية	52	86,66
مطلقان	02	03,33
الأم متوفاة	04	06,66
الأب متوفى	02	03,33
مج	60	100

جدول -3-

يتضح من الجدول -1- أن 41,66% من آباء المبحوثين يشتغلون في قطاع الدولة ، و تليها نسبة 31,66% من آباء عينة البحث يشتغلون في القطاع الخاص ، في حين سجلنا 18,33% من الآباء المتقاعدين . و يعود ارتفاع عدد الآباء العاملين في القطاع العام إلى النظام الاشتراكي الذي اعتمد بعد الاستقلال⁽¹⁾ . و سجلنا فقط 03,33% من الآباء بدون عمل .

و يبين الجدول -2- أن 83,33% من أمهات المبحوثين لا يزاولن أي عمل أي ماكثات في البيوت ، و هذا راجع للظروف الاجتماعية و الثقافية التي عاشتها و مازالت تعيشها المرأة الجزائرية في بعض المناطق ، مثل الأمية ، و عدم السماح لها بالخروج إلى العمل .

(1) Ibid, p97.

في حين سجلنا حوالي 10% من أمهات المبحوثين يزاولن نشاطا في القطاع الخاص أو قطاع الدولة ، و هي نسبة تعبر عن وضعية المرأة في السبعينات التي كانت بدون مستوى تعليمي و لم يسمح لها بالعمل في أغلب الأحيان .

و نلاحظ في الجدول -3- أن أغلبية عائلات المبحوثين في وضعية عادية بنسبة 83,66% و سجلنا فقط 03,33% من عائلات المبحوثين في وضعية طلاق ، و يرجع هذا للظروف السكنية و المادية و الاجتماعية المواتية لعائلات المبحوثين .

المطلب الثاني : ظروف بداية التكوين المادية و الاجتماعية بالنسبة للمبحوثين .

1- النقل :

يساعد توفر وسائل النقل المتربص علي مزاولة دراسته في ظروف حسنة . و

يوضح الجدول التالي كفيات تنقل المتربصين المبحوثين إلى المركز :

وسيلة النقل المستعملة	ت	%
الحافلة	34	56,66
المشي	24	40
وسائل أخرى	02	03,33
مج	60	100

يتضح من خلال هذا الجدول أن نسبة 56,66% من المبحوثين يستعملون الحافلة ، يليها المشي بنسبة 40% و هذا ما يبين أن المتربص لا يتلقى صعوبات كبيرة للمجيء إلى المركز نظرا لتوفر وسائل المواصلات بصورة منتظمة .

2- الأكل :

يساهم المطعم داخل المركز في تحسين ظروف التكوين ، لا سيما أن فترة الراحة

عند منتصف النهار قصيرة جدًا (ساعة واحدة) .

الأكل	ت	%
في مطعم المركز	43	71,66
في المنزل	17	28,33
مج	60	100

و يوضح هذا الجدول أن 71,66% من المبحوثين تتناول وجبة الغداء في مطعم المركز ، بينما 28,33% تنتقل إلى منازلها و هذا لسبب قرب سكنهم من المركز . حيث أن توفير هذا المطلب قد ساعد جميع المتربصين على تجاوز مشكل الأكل الذي قد يكون في غالب الأحيان عاملا من عوامل اضطراب المتربصين ، و تعرضهم للتغيب أو لصرف نفقات إضافية .

3- تنظيم التكوين :

يتخصص المركز في التكوين الإداري إذ يحتوي على تخصصات تعتمد على المؤهلات الذهنية .

يتم التكوين الخاص بمتربصي التكوين الإقامي من السبت إلى الأربعاء . تبدأ الحصص على الساعة الثامنة صباحا ، و تنتهي على الساعة الرابعة مساء . و تدوم حصة الدرس ساعة ونصف .

4- المواد المدرسة خلال التكوين :

بالنسبة لتخصص كتاب المديرية ، فإن المواد المدرسة خلال مدة التكوين تعتبر مقاييس سنوية ، و تنقسم إلى :

أ) السكرتارية التي تحتوي على :

- التوثيق .
- الترتيب .
- التحرير الإداري .
- الآلة الرقّنة .

ب) القانون الذي يتضمن :

- القانون المدني .
- القانون الإداري .
- القانون التجاري .
- قانون العمل .

ج) الاقتصاد ويضم :

- التجارة .
- الإعلام الآلي .
- تاريخ الجزائر .
- تحضير المتربص للحياة العملية .
- الإحصاء .
- اللغة الفرنسية .

أما فيما يخص تخصص تسيير المخزون ، فإن المواد المدرسة خلال مدة التكوين

تنقسم إلى :

السنة الأولى :

- الرياضيات .
- الإعلام الآلي .
- مدخل لتسيير المخزون .
- قانون الأعمال (القانون المدني + القانون التجاري) .
- الإحصاء .
- المنهجية .

السنة الثانية:

- التجارة و الأوراق التجارية .
- تقنيات تسيير المخزون .
- الإحصاء .
- الرياضيات .
- الإعلام الآلي .

خلاصة :

إن حجم المعلومات التي غالبا ما تكون دقيقة و المتعلقة بأفراد عينة البحث تجعل من

الضروري وضع خلاصة توضح أهم العناصر المكونة لها .

تطرقنا في هذا المبحث إلى عرض أهم الخصائص الشخصية و الاجتماعية للمتربصين المبحوثين ، و تحليلها تحليلًا سوسولوجيًا لمعرفة مدى تأثير هذه الخصائص على تكوين المتربص في المركز كتوزيع الجنسين ، و إعطاء صورة عن سن المبحوثين .

ثم ذهبنا إلى دراسة وضعية المتربصين من حيث توزيعهم حسب التخصص ، و عرفنا المستوى التعليمي للمبحوثين الذي يتقارب جدا .

ذهبنا بعد ذلك إلى تحليل الاتجاهات السكنية و الوضعيات الاجتماعية للمبحوثين ، حيث أن دراسة هذه العناصر سمحت لنا بمعرفة حقائق اجتماعية للمتربصين التي بإمكانها أن تدلنا على كيفية قياس تكوين المتربص تبعًا للظروف المعيشة .

كما تطرقنا إلى دراسة الظروف المادية و الاجتماعية للمبحوثين في بداية التكوين و حصرناها في نقاط أساسية التالية :

أولاً : النقل ، و هو المشكل الذي عادة ما يُطرح في كثير من المؤسسات ، بينما وجدنا في هذا المركز أن هذا العنصر متوفر ، و هو الأمر الذي يسهل مهمة المتربصين في مزاولة تكوينهم .

ثانياً : الأكل باعتباره أحد العناصر التي تساعد المتربص على الدراسة بارتياح تام . فوجدنا أن المتربص لا يعاني من مشكل في هذا الجانب .

ثالثاً : تنظيم التكوين الذي يعدّ عاملاً من عوامل زيادة الفعالية ، و يتم هذا التنظيم وفق طبيعة التكوين الموجود (إداري) .

رابعاً : تطرقنا إلى المواد المدرسة وفق التخصصات ، و ما يمكن ملاحظته هو أن المواد المقترحة في البرنامج تتماشى مع التخصص . كما أن أغلب المكونين حاصلين على شهادة الليسانس مما ينعكس إيجاباً على مردودية التكوين .

المبحث الثاني :

الدوافع ، النشاط الذهني ، القدرة و الاستعداد المهني .

المطلب الأول : دوافع التكوين عند المبحوثين .

المطلب الثاني : النشاط الذهني للمبحوثين .

المطلب الثالث : القدرة و الاستعداد المهني للمبحوثين .

خلاصة .

المطلب الأول : دوافع التكوين عند المبحوثين .

قبل تحليل النتائج المحصل عليها ، لابد من تبيان العوامل المحددة للقيم الذاتية ، و التي تتبلور في أربعة عوامل منها : فهم الفرد لقدراته وحدوده ، الدراية بأي مستوى سيحقق ، وكذلك معرفته بمركزه الاجتماعي (1).

لقد كان الهدف الأساسي للمتربصين هو مواصلة الدراسة في التعليم العام و الحصول على شهادة عليا ، و لكن بعد رسوبهم في الدراسة ، تكونت لديهم أهداف بديلة مقبولة اجتماعيا من بينها الالتحاق بمراكز التكوين .

إن رغبة الفرد في الميل نحو بذل مجهود لتحقيق مقابل ، يخضع لدوافع يمكن تسميها بالحوافز ، و ما هي إلا قوى دافعة تؤثر في سلوك الفرد ، وتوجهه نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته .

ولهذا فإن حرص المتربصين على التكوين يتجسد في رغبتهم الملحة في الحصول على منصب عمل ، و من خلال السؤال الذي طرحناه وهو : لماذا تريد القيام بالتكوين ؟ حصلنا على النتائج المبينة في الجدول الموالي :

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
1) الرغبة في الدراسة.	03	13,04	10	27,02	13	21,66
2) الحصول على شهادة.	13	56,52	23	62,16	36	60
3) تجنب البطالة.	07	30,43	11	29,72	18	30
4) تعلم مهنة.	06	26,08	09	24,32	15	25
5) الحصول على عمل.	21	91,30	32	86,48	53	88,33
مج	50		85		135	

نلاحظ أن 88,33% من المبحوثين أرادوا القيام بالتكوين للحصول على عمل ، وهي رغبة ملحة نظرا للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها البلاد .

ونكتشف من هذا الجدول أيضا أن للذكور رغبة في الحصول على عمل أكبر من الإناث ، حيث سجلنا على التوالي 91,30% (الذكور) و 86,48% (الإناث) .

(1) د. سيد حبر الله ، المقال المذكور سابقا . ص 278.

لمعرفة دافعية المبحوثين ، استعنا باستمارة الدافعية التي استعملها مختصون في علم النفس لمسابقة دخول دورة سبتمبر 1999 . وكانت النتائج كالتالي :

الاختيار	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
جيد	03	13,04	07	18,91	10	16,66
حسن	08	34,78	16	43,24	24	40
متوسط	10	43,47	14	37,83	24	40
دون المتوسط	02	08,69	00	00	02	03,33
ضعيف	00	00	00	00	00	00
المجموع	23	100	37	100	60	100

إن مستوى الدافعية بالنسبة للمبحوثين هو 3,7 أي يفوق مستوى المتوسط ، أما مستوى الدافعية للإناث فهو 3,81 أي يقترب قليلا من المستوى الحسن ، أما مستوى الدافعية للذكور فهو 3,52 أي في المستوى المتوسط .

نلاحظ من الجدول أن 56,66% من المبحوثين مستوى دافعتهم فوق المتوسط أي (حسن و جيد) . و يتبين لنا تفوق الإناث على الذكور ، و يظهر في مستوى الدافعية عندهم المقدر بـ 3,81 بينما هو في مستوى 3,52 عند الذكور .

نعتمد بأن التفوق المسجل فيما يخص الدافعية للإناث مقارنة مع الذكور يعود إلى الواقع الاجتماعي للمرأة ، حيث أنه معروف بأن الشاب في مجتمعنا مطالب بإلحاح من طرف محيطه العائلي بالحصول على أعلى مستوى ممكن من التأهل حتى و إن كان هو نفسه لا يرغب في ذلك . وبالتالي يتعرض إلى ضغط شديد من أجل الالتحاق بأحد مراكز التكوين المهني في حالة الفشل في اجتياز إحدى مستويات التعليم . وبالمقابل نجد البنت لا تخضع إلى هذه الضغوط ، إذ أنها إذا فشلت في التعليم الثانوي يكون لديها الاختيار في البقاء في البيت و انتظار الزوج المناسب ، بل إن أغلبية العائلات تشجعها على هذا المسار . " و قد أثبتت بعض الدراسات بأن التحاق أغلبية الفتيات بالتكوين كان نتيجة دافعية ذاتية ناتجة عن تطور اتجاهاتهم المعرفية نحو أهمية وسيلة التكوين المهني في تحقيق مشروع مهني مستقبلي " (1) .

(1) بوسنة ، ترزولت " قياس مستوى النضج المهني للمتربصين في مراكز التكوين المهني " ، المقال المذكور سابقا . ص 110 .

المبطلب الثاني: النشاط الذهني للمبحوثين .

يعرف النشاط الذهني بأنه :

- قدرة كبيرة على إدراك العموميات والخصوصيات في نفس اللحظة .

- تفكير تجريدي كامل قائم على اكتشاف أوجه التشابه وكذلك أوجه الاختلاف بين

المثيرات المختلفة والقدرة على تحليل الظواهر المادية.

أما في مرحلة المراهقة والرشد ، فنجد الشخص الذي يفكر يسترشد في تفكيره بما يعرفه من قواعد ومبادئ وأسس معينة مثل النظريات الهندسية ، القوانين الطبيعية والرياضيات⁽¹⁾. وقد أجريت اختبارات النشاط الذهني على هؤلاء المبحوثين من طرف مختصين نفسانيين في مسابقة الدخول ، واستعنت بنتائجها من أجل تقييم نشاطهم الذهني ، فكانت النتائج كالتالي :

الاختبار	ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
جيد	0	0	0	0	0	0
حسن	0	0	05	13,51	05	08,33
متوسط	03	13,04	11	29,72	14	23,33
دون المتوسط	02	08,69	05	13,51	07	11,66
ضعيف	18	78,26	16	43,24	34	56,66
مج	23	100	37	100	60	100

ك² = 7,07 .

كان مستوى النشاط الذهني كالتالي :

- بالنسبة للمبحوثين هو 1,83 أي بين مستوى ضعيف و دون المتوسط .

- بالنسبة للإناث فهو 2,13 أي يفوق مستوى دون المتوسط .

- بالنسبة للذكور هو 1,34 أي يقترب من مستوى ضعيف .

(1) د. سيد . المقال المذكور سابقا ، ص 111 .

نلاحظ من هذا الجدول أن 31.66% من المبحوثين في مستوى متوسط وما فوقه ، وهذا راجع لضعف نتائجهم الدراسية في الثانوية حيث لم يتمكنوا من الإجابة الصحيحة .

ويتضح من التحليل الإحصائي أن ك² دالة عند مستوى 0,05 تدل على أن هناك علاقة بين الجنس و النتائج ، حيث سجلنا تفوق الإناث على الذكور كما يتبين في متوسط النشاط الذهني الذي سجلنا فيه 2,13 للإناث و 1,34 للذكور . وهذا التفوق يؤكد النتائج المحصل عليها في الدافعية التي كانت لصالح الإناث .

المطلب الثالث : القدرة والاستعداد المهني للمبحوثين .

من المعروف أن المهن المختلفة تتطلب مستويات من القدرات و الاستعدادات و السمات ، و قياس هذه الفروق يفيد في الانتقاء و في التوجيه المهني و في إعداد الفرد عموماً للمهن⁽¹⁾.

من المعروف أيضاً أن الأفراد يختلفون فيما بينهم في مستوى القدرات كما يقول سيد محمد خير الله : " أن للعمر الزمني أثره المباشر في تمايز الفروق الفعلية بين الناس فمعامل ارتباط القدرات ببعضها في مرحلة الطفولة يساوي 0,43 أما في مرحلة المراهقة و الرشد فدرجة ارتباط القدرات الخاصة ببعضها يساوي 0,18 " ⁽²⁾.

و نستخلص من هذا أن مرحلة المراهقة و الرشد هي التي تتميز بوجود فروق كبيرة بين الأفراد في قدراتهم و استعدادهم لتعلم مهنة معينة .

ولم تهمل عبقرية أرسطو الاختلافات الفردية فقد فاض في مناقشة الفروق بين الجماعات بما في ذلك الفروق بين الأجناس و الفروق من الناحية الاجتماعية و الفروق بين الجنسين في السمات العقلية و الخلقية⁽³⁾.

ويعرف دريفر (DREVER) الفروق الفردية بأنها : " الانحرافات الفردية عن المتوسط في الصفات المختلفة " ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ نفس المرجع الآنف الذكر ، ص 311-312 .

⁽²⁾ د. سيد ، " المدخل إلى العلوم السلوكية " الوارد في كتاب " علم النفس التربوي " للمقال السابق الذكر ، سابق ، ص 315 .

⁽³⁾ نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 307 .

⁽⁴⁾ نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 310 .

" ويهدف قياس هذا النوع من الفروق إلى مقارنة الفرد بغيره من أفراد فرقته الدراسية أو عمره أو بيئته في ناحية من النواحي النفسية أو التربوية أو المهنية أو الجسمية لتحديد مركزه النسبي فيها حتى يمكن تصنيف الأفراد إلى مستويات أو إلى جماعات متجانسة " (1).

قبل تحليل نتائج الدراسة ، نقدم تعريفا مختصرا للقدرة والاستعداد المهني ، فيعرف وارن (H. C. WARRN) و برجهام (W. R. P. BIRGHAM) القدرة بأنها القوة على أداء الاستجابة ، وهي تشتمل على المهارات الحركية كما تشتمل على حل المشاكل العقلية (2).

ويعرف بنجهام الاستعداد الخاص والذي أعده لقاموس وارن بأنه : " حالة أو مجموعة من الصفات الدالة على قابلية الفرد - مع شيء من التمرين - على اكتساب المعلومات أو المهارات أو مجموعة من الاستجابات ، مثل القدرة على التحدث بإحدى اللغات أو القدرة على الإنتاج الموسيقي " (3).

وقد أجريت اختبارات الاستعداد المهني على هؤلاء المبحوثين من طرف مختصين نفسانيين في مسابقة الدخول واستعنت بنتائجها من أجل معرفة استعدادهم المهني ، فكانت النتائج كالتالي :

الاختيار	ت (د)	%	ت (أ)	%	مجم	%
جيد	02	08,69	06	16,21	08	13,33
حسن	16	69,56	26	70,27	42	70
متوسط	03	13,04	05	13,51	08	13,33
دون المتوسط	02	08,69	0	0	02	03,33
ضعيف	0	05	0	0	0	0
المجموع	23	100	37	100	60	100

فكان مستوي الاستعداد المهني كالتالي :

- بالنسبة للمبحوثين هو 3,93 أي يقترب من " حسن " .

(1) نفس المصدر الأنف الذكر ، ص 311 .

(2) نفس المصدر الأنف الذكر ، ص 323 .

(3) نفس المصدر الأنف الذكر ، ص 324 .

- بالنسبة للذكور فهو 3,43 أي يفوق بقليل المستوى " المتوسط " .

- بالنسبة للإناث فهو 4,02 أي في مستوى " حسن " .

نلاحظ من هذا الجدول أن 83,33% من المبحوثين استعدادهم المهني في مستوى "حسن" وما فوق ، و هذا راجع لامتلاكهم للقدرات الكافية لتعلم المهنة المختارة التي لا تتطلب جهدا كبيرا .

فقد سجلنا تفوقا طفيفا للإناث على الذكور كما يتبين في متوسط الاستعداد المهني المسجل للجنسين ، الذي هو على التوالي : 4,02 للإناث و 3,43 للذكور و هذا راجع أولا لطبيعة التخصصات المختارة التي تعتبر تخصصات إدارية ملائمة للإناث ، ثانيا لمستوى الدافعية المحصل عليه سابقا و التي كانت أكبر عند الإناث .

خلاصة :

يعتبر العمل سمة إنسانية ، و التكوين المهني هو وسيلة ناجعة للحصول على منصب عمل ، والإنسان بحكم خصائصه الفيزيولوجية والاجتماعية والثقافية له حاجات أساسية ورغبات يريد تلبيتها ، وهناك دوافع تحركه لزيادة قدرة إنجازه وأدائه .

لقد تعرضنا إلى دراسة دوافع التكوين لدى المبحوثين في المركز وأهم القوى التي تحرك سلوكياتهم نحو الإقبال على بذل أي مجهود . و استنتجنا أن الدافع الأساسي الذي يحرك رغبة المتربصين يكمن في السعي وراء الحصول على منصب عمل و بالتالي تلبية الحاجات الطبيعية ، هذا بالإضافة إلى تطرقنا إلى النشاط الذهني للمبحوثين الذي يعتبر أصل كل قيمة معرفية ، فوجدناه ضعيفا .

وأشیرنا إلى الاستعداد المهني ودوره في التكوين من خلال قياسه لدى المبحوثين و معرفة مدى قدرة هؤلاء على تتبع التكوين في هذا المركز .

المبحث الثالث :

العلاقات الاجتماعية و الثقافية المؤثرة على المبحوثين .

المطلب الأول : روابط الصداقة و الروابط الأسرية .

المطلب الثاني : النشاطات الثقافية للمبحوثين .

خلاصة .

المطلب الأول: روابط الصداقة والروابط الأسرية .

من بين المواقف التي شاهدناها أثناء قيامنا بالملاحظة الميدانية تجمعات المتربصين في الساحة أو خارجها في فترات الفراغ . فأردنا أن نفسره تفسيراً سوسولوجياً للتعرف على اتجاهات المتربصين في بداية التكوين ، فطرحنا عليهم السؤال التالي : هل لديك صديق حميم في القسم ؟ وكانت النتائج كالتالي :

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
نعم	15	65,21	25	67,56	40	66,66
لا	08	34,78	12	32,43	20	33,33
مج	23	100	37	100	60	100

$$ك^2 = 0,029 .$$

يتضح من هذا الجدول أن 66,66 % يعترفون بأن لديهم صديقاً حميماً في القسم وهذا يدل على أن صداقتهم تعود إلى الثانوية .

ويبين التحليل الإحصائي أن ك² دالة في مستوى 0,05 ، و تدل على أنه ليس هناك علاقة بين الجنس والإجابة .

ولمعرفة من هم الأصدقاء الذين يتعايشون معهم ، طرحنا عليهم هذا السؤال : هل لك أصدقاء في المركز ، في الحي الذي تسكنه، في نفس المكان الذي ولدت فيه ؟ فكانت النتائج كالتالي :

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
في المركز	21	91,30	34	91,89	55	91,66
في الحي الذي تسكنه	18	78,26	24	64,86	42	70
في نفس المكان الذي ولدت فيه	15	65,25	14	37,83	29	48,33
مج	54		72		126	

$$ك^2 = 1,41 .$$

ملاحظة : لكل مبحوث الحق في إعطاء أكثر من إجابة .

نلاحظ من الجدول أن 91,66% من المبحوثين لهم أصدقاء بالمركز ، ويدلّ هذا على أن شروط التكوين قد لعبت دورا هاما في فرض هذا المبدأ على المتربصين داخل المركز ، كما تعبّر هذه النسبة أيضا عن نوع من التكيف ، و مع ذلك فهناك فئة من المتربصين مازالت متمسكة بالحي الذي تسكنه وتحدت بـ 70% .

غير أن هناك 48,33% من أفراد العينة لديهم أصدقاء من نفس المكان الذي ولدوا فيه ، وهي متأثرة بالعلاقات العائلية (الجدّ و الجدّة) .

ولمعرفة مدى ترابط المبحوثين بأصدقائهم ، طرحنا عليهم السؤال التالي : هل قمت بإعطاء نصيحة لأحد الأصدقاء بالتوجه إلى أحد المراكز ؟ فكانت النتائج كالتالي :

ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
نعم	18	27	72,97	45	75
لا	05	10	27,02	15	25
مج	23	37	100	60	100

$$ك^2 = 0,20 .$$

يتضح أن غالبية المبحوثين (75 %) قد قاموا بإعطاء نصيحة لأحد الأصدقاء بالتوجه إلى أحد المراكز ، وهذا يدل على روح الصداقة التي تجمع الشباب حتى خارج الدراسة ، وتدل أيضا على الاتصال الدائم فيما بينهم .

وبيين التحليل الإحصائي أن ك² دالة في مستوى 0,05 ، و تدل على أنه لا توجد علاقة بين الجنس والإجابة .

ولمعرفة مدى علاقة المبحوثين بأبائهم ، طرحنا عليهم السؤال التالي : أصبح أبناء اليوم لا يستشيرون آباءهم ، فما هو رأيك في هذا التغيير ؟ فحصلنا على النتائج الموالية :

%	مج	%	ت (أ)	%	ت (ذ)	
16,66	10	18,91	07	13,04	03	عدم الاهتمام والتفاهم
43,33	26	45,94	17	39,13	09	تطور طبيعي
28,33	17	27,02	10	30,43	07	تطور سلبي
11,66	07	13,51	05	08,69	02	تأثر بالثقافة الغربية
03,33	02	00	00	08,69	02	بدون إجابة
	60		39		23	مج

ك² = 0,51 .

ملاحظة: يمكن للمتربص أن يعطي أكثر من إجابة .

نلاحظ من الجدول أنّ 43,33 % من المبحوثين يرون أنّ عدم استشارة الآباء في وقتنا الحاضر هو تطور طبيعي للمجتمع الجزائري الذي شهد تحولات اقتصادية ، سياسية واجتماعية أثرت على الفرد الجزائري .

في حين نرى أنّ 28,33 % من المبحوثين يرون أنّ هذا التغيير سلبي ولا يتوافق مع الدين الإسلامي الذي يقدر الآباء ويعطيهم مكانة كبيرة .

أما 16,66 % من المبحوثين فتري أنّ سبب هذا التغيير هو عدم التفاهم والاهتمام الناتج عن اختلاف الآراء .

ونستنتج من هذا الجدول أنّ الشاب الجزائري أصبح أكثر انفتاحا وانفرادا ، وكذلك لتأثره بالثقافة الغربية التي أصبحت حاضرة في لباسه ، الأشرطة الغنائية التي يسمعها وفي الأفلام التي يشاهدها .

ويبين التحليل الإحصائي أنّ ك² دالة عند مستوى 0,05 وتدل على أنه لا توجد علاقة بين الجنس والإجابة .

المطلب الثاني : النشاطات الثقافية للمبحوثين .

تدلّ البحوث التربوية الانثروبولوجية على أنّ طابع الشخصية ذو علاقة وثيقة بنمط الثقافة التي تخضع لها الشخصية ، أي أنّ الشخصية مرآة تعكس بصدق صورة الثقافة أو كما يقول دوسن و جيتيز أنّ : " الشخصية ممثلة للثقافة التي نشأت فيها " (1).

ولمعرفة مدى ارتباط المبحوثين بالنشاطات و الميادين الثقافية طرحنا عليهم

السؤال : هل أنت منخرط في نشاط ثقافي ؟ فكانت النتائج كالتالي :

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
نعم	12	52,17	06	16,21	18	30
لا	11	47,82	31	83,78	42	70
مج	23	100	37	100	60	100

ك² = 8,71 .

نلاحظ أنّ 30 % من المبحوثين منخرطون في نشاط ثقافي داخل المركز ، وهذا

بفضل وجود نشاط مسرحي .

ويتضح من التحليل الإحصائي أنّ ك² في مستوى 0,05 تدل على وجود علاقة بين

الجنس والإجابة ، وهذا ما يتبين من خلال النتائج المحصل عليها : نسبة انخراط الذكور

52,17% ونسبة انخراط الإناث 16,21 % . ويرجع هذا الاختلاف إلى أنّ للذكور حرية

كبيرة في اتخاذ القرار عكس الإناث اللواتي عليهن استشارة أوليائهن قبل الانخراط .

ولمعرفة إمكانية مشاركة المبحوثين في الجمعيات التطوعية أو السياسية ، طرحنا

عليهم السؤال : هل تشارك في إحدى الجمعيات التطوعية أو السياسية ؟ فكانت النتائج

كالتالي :

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
نعم	02	08,69	02	05,40	04	06,66
لا	21	91,30	35	94,59	56	93,33
مج	23	100	37	100	60	100

الجدول -1-

(1) أحمد لطفي بركات ، " دراسات تربوية نفسية في الوطن العربي " ، الناشر دار المريخ للنشر الرياض-المملكة العربية السعودية ، ص 13 .

$$ك^2 = 0,23 .$$

و في حالة لا ، لماذا ؟

	ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
لم أفكر ولا أرغب	11	47,82	18	48,64	29	48,33
قلة الوقت	06	26,08	08	21,62	14	23,33
رفض الوالدين	00	0	09	24,32	09	15
عدم تواجدها	03	13,04	00	0	03	05
بدون إجابة	01	04,34	00	0	01	01,66
مج	21	91,30	35	94,59	56	93,33

الجدول -2-

نلاحظ من الجدول -1- أن 06,66% من عينة البحث لها استعداد في المشاركة في إحدى الجمعيات التطوعية أو السياسية ، وهي نسبة تعد ضئيلة .

يتضح من الجدول -2- أن من بين المبحوثين الذين ليس لهم استعداد في المشاركة في إحدى الجمعيات التطوعية أو السياسية (93,33%) هناك 48,33% لا تفكر و لا ترغب فيها ، 23,33% ترجع ذلك لقلة الوقت ، 15% بسبب رفض الوالدين ، 05% لعدم تواجدها . و نستنتج من هذا أن الشاب الجزائري لا يملك استعدادا للانخراط في الجمعيات التطوعية أو السياسية و ذلك لانقاره لثقافة سياسية .

ولمعرفة مدى اهتمام المبحوثين بالجراند و المواضيع المفضلة لديهم ، طرحنا عليهم الأسئلة التالية :

هل تقرأ الجرائد ؟

	ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
نعم	20	86,95	36	97,26	56	93,33
لا	03	19,04	01	02,70	04	06,66
مج	23	100%	37	100%	60	100%

جدول -1-

$$ك^2 = 2,42$$

ما نوع الجرائد التي تقرأها ؟

ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
18	78,26	31	83,78	49	81,66
10	43,47	22	59,45	32	53,33
28		53		81	

جدول-2-

ك² = 0,25 .

ما هي أهم المواضيع التي تفضلها ؟

المواضيع	ت(ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
عاطفية، اجتماعية، تسلية	06	30	26	57,77	32	49,23
فنية، ثقافية	08	40,10	14	31,11	22	3
رياضية	04	20	05	11,11	09	84
بدون إجابة	02	10	00	00	02	13,84
مج	20		45		05	03,07

جدول-3-

ك² = 4,02

يتضح من الجدول -1- أن أغلبية المتربصين يقرؤون الجرائد بنسبة 93,33 % ، ويرجع هذا لاحتوائها على مواضيع تهتم الشباب ، وكذلك لسعرها المناسب لهم .

ويبين الجدول -2- أن أغلبية الجرائد التي يقرأها الشباب هي باللغة العربية ، حيث سجلنا 81,66% من المبحوثين الذين يقرؤون يوميات بالعربية ، و 53,33% يقرؤون أسبوعيات بالعربية . فيبدو لنا أن هذه النسب تدل على سيطرة اللغة العربية على اللغات الأخرى .

ونلاحظ من الجدول -3- أن 49,23% من المبحوثين يفضلون المواضيع العاطفية ، الاجتماعية والتسلية و هذا طبيعي نظرا لسنهم المتراوح ما بين 19 و 21 سنة ، بينما نجد 33,84% من المبحوثين يفضلون المواضيع الفنية والثقافية لما لها من ارتباط برغبتهم في معرفة أخبار الفنانين و الفن .

إن التحليل الإحصائي يبين أن ك² دالة في مستوى 0,05 ، تدل على وجود علاقة بين الجنس والمواضيع المفضلة ، وهذا ما يظهر في النسب المختلفة بين الذكور والإناث حيث سجلنا 57,77% من الإناث يفضلن المواضيع العاطفية ، الاجتماعية والتسلية ، في حين سجلنا 30% للذكور . كما سجلنا 11,11% من المبحوثين -وهن إناث- يفضلن الرياضة في حين سجلنا 20% بالنسبة للذكور .

يعود هذا الاختلاف للهوايات المختلفة بالنسبة للجنسين وكذلك لطبيعة المواضيع وتبين هذه المواضيع انشغالات الشباب وطبيعة مشاكلهم وتطلعاتهم .

تعد المطالعة أساسية بالنسبة لأي فرد ، فهي المغذي الرئيسي للعقل ، وهي ضرورية في التعليم والتكوين لأنها هي المكمل للدراسة في المؤسسات التربوية . ولمعرفة مدى المطالعة ونوع الكتب التي يقرأها المتربصون ، طرحنا عليهم الأسئلة التالية :

هل تقوم بالمطالعة ؟

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
نعم	18	78,26	28	75,67	46	76,66
لا	05	21,73	09	24,32	14	23,33
مج	23	100	37	100	60	100

جدول - 1 -

$$ك^2 = 0,041 .$$

ما نوع الكتب التي تقرأها ؟

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
كتب دينية ، تاريخية ، فلسفية	11	61,11	13	46,42	24	52,17
كتب رومانسية ، بوليسية	02	11,11	15	53,57	17	36,95
كتب أدبية ، ثقافية	06	33,33	08	28,57	14	30,43
مج	19		36		55	

جدول - 2 -

ك² = 2,83 .

ملاحظة : لكل متربص الحق في إعطاء أكثر من إجابة .

يتضح من الجدول -1- أن أغلبية المتربصين يطالعون الكتب بنسبة 76,66% ويرجع هذا إلى مطالبتهم بالبحوث في الثانوية و رغبتهم الملحة في قراءة بعض الكتب .

ويبين الجدول -2- أن 52,17% من المبحوثين يطالعون الكتب الدينية ، التاريخية و الفلسفية وهذا يرجع لحبهم لهذه المواضيع . ويليها 36,95% من المبحوثين الذين يطالعون الكتب الرومانسية و البوليسية .

و رغم إقبال المتربصين النسبي على المطالعة إلا أن المواضيع التي يهتمون بها بعيدة كل البعد عن ميادين تخصصاتهم و بالتالي لن يكون للمطالعة انعكاس إيجابي على تكوينهم .

خلاصة :

الخلاصة الأساسية لهذا المبحث تكمن في تحليل العلاقات الاجتماعية و الثقافية للمبحوثين .

فتطرقنا أولاً إلى تحليل الصداقة و معرفة مدى امتدادها بالنسبة إليهم ، فلاحظنا أنها تعود إلى فترة الدراسة الثانوية .

ثم انتقلنا إلى توزيع الأصدقاء من حيث المكان ، واستنتجنا أن 91,66% من المبحوثين لهم أصدقاء بالمركز ؛ هذا ما يبين دور تنظيم التكوين في ربط علاقات تكون في الغالب جديدة .

بالإضافة إلى هذا ، لجأنا إلى معرفة مدى قوة ارتباطهم بهؤلاء الأصدقاء ، فلاحظنا أن 75% من المبحوثين قد قاموا بإعطاء نصيحة لأحد الأصدقاء بالتوجه إلى أحد مراكز التكوين المهني ، هذا ما يدل على الصلة التي تربطهم بهؤلاء في الحياة اليومية .

أما فيما يخص علاقاتهم بأبائهم ، فقد سجلنا أن 43,33% من عينة البحث قد أجابوا بعدم استشارة آبائهم في أمورهم الخاصة . وأرجعوا ذلك إلى التطور الذي يشهده المجتمع الجزائري في جميع نواحيه .

لقد حاولنا التطرق إلى النشاطات الثقافية فلاحظنا أن إقبال الذكور أكبر من الإناث لأن البنات لا تقرر بنفسها .

أما في ما يخص المشاركة في الجمعيات التطوعية أو السياسية ، فكانت ضئيلة جدا لعدم وجود أية رغبة فيها .

ثمّ انتقلنا إلى مجال قراءة الجرائد ، فوجدنا أن معظم المبحوثين يقرؤون جرائد باللغة العربية و يفضلون المواضيع العاطفية ، الاجتماعية و التسلية ، و كذلك الفنية و الثقافية .
و تطرقنا إلى موضوع المطالعة فاتضح لنا أنها تقتصر على الكتب التاريخية و الأدبية ، دون مراعاة الكتب العلمية الخاصة بالتخصصات المدروسة .

الفصل الثاني :

تحليل بيانات الدراسة الميدانية عند نهاية التكوين .

المبحث الأول :

تأثير المحيط الاجتماعي و الثقافي .

المطلب الأول : تأثير المحيط الأسري علي المبحوثين .

المطلب الثاني : تأثير التكوين علي المبحوثين .

المطلب الثالث : تأثير الظروف المادية و الاجتماعية علي المبحوثين .

المطلب الرابع : الغيابات .

خلاصة .

المطلب الأول : تأثير المحيط الأسري على المبحوثين .

1- بيانات متعلقة بالتأثير الأسري :

إنّ المبحوثين أثناء تكوينهم في المركز قد يتعرضون لضغوط من محيطهم الأسري لإتمام التكوين أو العكس و هذا حسب الظروف التي تمر بها الأسرة. و للتعرف على هذا التأثير طرحنا عليهم السؤال التالي : هل ساهم محيطك الأسري والاجتماعي في مساعدتك لإتمام التكوين في أحسن الظروف بهذا المركز ؟

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
نعم	21	91,30	31	83,78	52	86,66
لا	02	8,69	06	16,21	08	13,33
مج	23	100	37	100	60	100

يتضح من هذا الجدول أنّ 86,66% من عينة البحث يعترفون بأنهم تلقوا مساعدة من الأسرة من أجل إتمام التكوين .

لم نسجل اختلافا كبيرا بين الذكور والإناث ، حيث سجلنا في نفس المجال 91,30% للذكور و 83,78% للإناث .

يظهر من خلال هذا الجدول أنّ المبحوثين الذين أجابوا بنعم أرجعوا ذلك إلى المساعدة المادية والمعنوية التي تلقوها من عائلاتهم، وهذا ما يبين حرص الأولياء على ضمان مستقبل أبنائهم .

المطلب الثاني : تأثير التكوين على المبحوثين .

إنّ عملية التكوين قد تكسب المتربص معارف ومهارات وكفاءات ، و قد تحدث تعديلا في سلوكه . ولمعرفة المعارف والمهارات التي اكتسبها طيلة التكوين طرحنا على عينة البحث السؤال التالي : هل تعتقد أنك اكتسبت بعض المعارف والمهارات الخاصة بتخصصك ؟

فحصلنا على النتائج التالية :

نعم	ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
22	95,65	35	94,59	57	95	
01	04,34	02	05,40	03	05	
23	100	37	100	60	100	

جدول - 1 -

في حالة نعم ، ما هي هذه المعارف و المهارات ؟

- بالنسبة لتسيير المخزون :

ت	%	
15	50	تقنيات التسيير
11	36,66	إعلام آلي
04	13,33	المحاسبة
08	26,66	الخبرة
02	6,66	القانون
40		مج

جدول - 2 -

ملاحظة : كل مبحوث له الحق في إعطاء أكثر من إجابة .

بالنسبة لكتاب المديرية .

ت	%	
13	43,33	تقنيات السكرتارية
13	43,33	إعلام آلي
03	10	الخبرة
10	33,33	القانون
39		مج

جدول - 3 -

ملاحظة : كل مبحوث له الحق في إعطاء أكثر من إجابة .

يتضح من الجدول -1- أن نسبة 94,59% من المبحوثين قد اكتسبوا بعض المعارف والمهارات ، وهذا ما يتطابق مع ما جاء به (S. MONTARELTO) في تعريفه للتكوين : " التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة " (1).

ويبين الجدول -2- أهم المعارف والمهارات التي اكتسبها متربصو فرع " تسيير المخزون " ، ف سجلنا على التوالي نسبة 50% من المبحوثين قد اكتسبوا تقنيات التسيير ، و 36,66% اكتسبوا فنيات الإعلام الآلي و 26,66% اعترفوا بأنهم اكتسبوا الخبرة التي تؤهلهم للعمل .

ونلاحظ من الجدول -3- أهم المعارف والمهارات التي اكتسبها متربصو فرع " كتاب المديرية " ف سجلنا أنه على التوالي نسبة 43,33% من المبحوثين اكتسبوا تقنيات السكرتارية ، و 43,33% اكتسبوا فنيات الإعلام الآلي و 33,33% اعترفوا بأنهم تزودوا بقسط كبير من المعلومات الخاصة بالقانون بمختلف فروعه من مدني و تجاري .

وتدل هذه النتائج على أن للمواد ، المدروسة ذات العلاقة المباشرة بالتخصص ، تأثير كبير على المتربصين .

إن فترة التكوين (عامان) كانت كافية لتمكين المتربصين من التفريق بين الدراسة في الثانوية والتكوين في المركز . و لمعرفة ذلك طرحنا عليهم السؤال التالي : ما هو الفرق بين التعليم في الثانوية والتكوين في هذا المركز ؟ فحصلنا على النتائج التالية :

الفرق	ت(ذ)	%	ت(ا)	%	مج	%
الثانوية تعلم نظري ، أما التكوين فهو تطبيقي .	21	91,30	28	75,67	49	81,66
لا يوجد فرق	01	04,34	06	16,21	07	11,66
التعلم في الثانوية أكثر جدية من التكوين	01	04,34	03	08,10	04	06,66
مج	23	100	37	100	60	100

(1) سيلفيو مونتريلتو (S. MONTARELTO) الوارد في كتاب " تقويم العملية التكوينية في الجامعة " المقال المذكور سابقا ، ص 09 .

نلاحظ من الجدول أن أغلبية المبحوثين (81,66%) يفرقون بين التعليم في الثانوية والتكوين في المركز من حيث الأهداف ، حيث يعتبرون أن التعليم في الثانوية هو تعليم نظري مقتصر على المعارف فقط ، أما التكوين في المركز فهو تطبيقي يكسب مهارات وكفاءات .

هناك 11,66% من المبحوثين لا تجد أي فرق بين التعليم في الثانوية و التكوين في المركز .

غير أن نسبة 06,66% من المبحوثين ترجع الفرق إلى الجدية في الثانوية واللامبالاة في مركز التكوين ، و هي نسبة ضئيلة جدا .

نستنتج من هذا أن التكوين قد أحدث تعديلا في سلوك المبحوثين حيث مكنهم من أداء بعض المهارات الخاصة بالتخصص ، و هذا ما يتطابق مع ما جاء به (G. BOTERF et al) في تعريفه للتكوين حيث يقول : " إن التكوين وسيلة إعداد الكفاءات تتزوج فيها المعارف والكفاءات والسلوكات بحيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح و القابلة للتوظيف الفوري في الإطار المهني " (1).

المطلب الثالث : تأثير الظروف المادية و الاجتماعية على المبحوثين .

إن الظروف المادية والاجتماعية قد تؤثر على المتربصين في مسارهم داخل المركز أو خارجه ، وقد تكون هذه الظروف هي السبب في نجاح أو فشل أي متربص في مشروعه المهني .

1- بيانات متعلقة بالصعوبات المادية والاجتماعية للمبحوثين :

ولمعرفة الظروف المادية والاجتماعية للمتربصين طرحنا عليهم السؤال التالي : هل صادفتك صعوبات مادية أو اجتماعية لإتمام التكوين ؟

فتوصلنا إلى ما يلي :

(1) بوترف (BOTERF) الوارد في كتاب " تقويم العملية التكوينية في الجامعة " ، نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 10 .

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
نعم	10	43,47	08	21,62	18	30
لا	13	56,52	29	78,37	42	70
مج	23	100	37	100	60	100

جدول - 1 -

- نوع الصعوبات :

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
صعوبات مالية	08	34,78	04	10,81	12	20
مشاكل عائلية	00	00	02	05,40	02	03,33
النقل	02	08,69	02	05,40	04	06,66
مج	10	43,47	08	21,62	18	30

جدول - 2 -

يتضح من الجدول -1- أن نسبة 21,62% من عينة البحث قد صادقتهم صعوبات مادية أو اجتماعية لإتمام التكوين ، ولم نسجل اختلافا كبيرا بين الذكور والإناث . وتثبت هذه النسبة أن غلاء المعيشة له انعكاس كبير على المتربصين مما خلق لهم بعض الصعوبات المادية .

وبيين الجدول -2- نوع هذه الصعوبات ، ف سجلنا 20% من المبحوثين الذين أرجعوا إلى سبب مالي ، 03,33% أرجعوا إلى مشاكل عائلية و 06,66% من عينة البحث تعرضوا لمشاكل النقل .

يبدو لنا من هذه النتائج أن العامل المادي هو السبب الرئيسي لهذه الصعوبات . ولمعرفة أكبر لحجم هذه الصعوبات التي يتعرض إليها هؤلاء ، طرحنا عليهم السؤال التالي : هل اضطرت في بعض الأوقات إلى العمل خارج أوقات الدراسة لتلبية بعض المصاريف الخاصة بالتكوين أو بحياتك اليومية ؟ فتوصلنا إلى النتائج التالية :

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
نعم	10	43,47	03	08,10	13	21,66
لا	13	56,52	34	91,89	47	78,33
مج	23	100	37	100	60	100

جدول -1-

$$ك^2 = 10,44 .$$

- نوع العمل :

ت(د)	%	ت(أ)	%	مج	%
07	30,43	01	02,70	08	13,33
03	13,04	02	05,40	05	08,33
10	43,47	03	08,10	13	21,66

جدول - 2 -

نلاحظ من الجدول -1- أن نسبة 21,66% من المبحوثين قد اضطروا في بعض الأحيان إلى العمل خارج أوقات الدراسة ، وهذا يبين احتياجهم الكبير إلى المال من أجل تلبية مصاريفهم اليومية نظرا لحدود إمكانية أسرهم المادية . ويبين التحليل الإحصائي أن ك² دالة في مستوى 0,05 وتدل على أن هذه النتائج لها علاقة بالجنس حيث أن الذكور بنسبة 43,47% هم أكثر اضطرابا للعمل من الإناث (نسبة 08,10%) ؛ و يعود هذا الاختلاف للظروف الاجتماعية التي تعيشها البنت في المجتمع الجزائري الذي يمنعها من ممارسة بعض الأعمال اليومية ، أما الولد فيمكنه ممارسة أي عمل يرغب فيه .

ويوضح الجدول -2- نوع الأعمال التي مارسها المبحوثون ، حيث لاحظنا أن نسبة 13,33% من المتربصين مارسوا عملا يوميا و الباقي (08,33%) قاموا بتجارة حرة (بزنس) .

ويبدو لنا من هذه النتائج أن الظروف المادية والاجتماعية الحالية تدفع الشخص إلى العمل من أجل بعض المال بغض النظر عن نوع العمل أو ظروفه .

2- بيانات متعلقة بمدى احتكاك المتربصين بعالم الشغل :

إن المتربصين خلال التكوين قد يبحثون عن العمل بشكل دائم أو يعرض عليهم العمل في مؤسسة معينة ، ولمعرفة مدى تطلع عينة البحث إلى العمل طرحنا السؤال : خلال التكوين بالمركز ، هل أتاحت لك الفرصة للعمل في مؤسسة وطنية أو خاصة ؟ فكانت النتائج كالآتي :

نعم	ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
01	04,34	05	13,51	06	10	
22	95,65	32	86,48	54	90	
23	100	37	100	60	100	

يتضح من الجدول أن نسبة 10% من المبحوثين هي التي أتاحت لها فرصة العمل في مؤسسة عامة أو خاصة . وتبين هذه النسبة أن مناصب العمل صعبة المنال خاصة إذا لم تكن محصلين على شهادة أو مستوى تعليمي عال .

ونستنتج من هذا الجدول أن المتربصين قد زرعت في نفوسهم روح العمل بعد تحديد هوية مهنة المستقبل .

المطلب الرابع : الغيابات .

1- بيانات متعلقة بالغيابات :

التغيبية هي ظاهرة تعتبر من أهم المشاكل التي تعترض مراكز التكوين المهني ، فالتغيب والخروج من القسم كثيرا في أوقات الدراسة عبارة عن أشكال مفتعلة من المقاومة للمتربصين تجاه التكوين .

ويعرف معجم لاروس التغيبية (Absenteisme) بأنها : " هي أن نكون عادة غائبين عن مكان-مثل مكان العمل- وعدم المشاركة في نشاط ... ، التغيب المدرسي " (1) . و قبل التطرق إلى هذه الظاهرة في المركز يجب أن نحدد الفرق بين التغيب والغياب .

كما جاء في رسالة ماجستير لـ بوحسون العربي إذ يقول فيها عبد المنعم عبد الحي أن : " التغيب هو مفهوم يتطلب توفر الإرادة الفردية في الانقطاع عن العمل ، بينما الغياب يحدث بسبب خارجي عن إرادة الفرد مثل المرض ، النقل ... إلخ " (2) .

إذن فالأشكال الأكثر أهمية لظاهرة التغيبية هي تلك التي يتغيب فيها المتربصون إراديا ، وهي في نظرنا الأشكال الهامة لأنها تتبع من تصرف واع يتطلب تفسير دوافعها وأسبابها .

(1) Le petit Larousse Illustré. 1995, Op. Cit., p 28.

(2) بوحسون العربي ، المقال المذكور سابقا . ص 158 .

ولتفسير ظاهرة التغيب ، تطرقنا أولاً إلى تطور عدد الغيابات بالنسبة للمـتـربصين خلال فترة التكوين ، فحصلنا على النتائج التالية :

- التوزيع حسب الجنس :

الغيابات	الذكور	الإناث	المتوسط العام
المتوسط الشهري للسداسي الأول	52	24	38
المتوسط الشهري للسداسي الأخير	64	45	55
المتوسط العام	58	35	47

جدول -1-

- التوزيع حسب التخصص :

الغيابات	ت. م.	ك. م.	المتوسط العام
المتوسط الشهري للسداسي الأول	37	33	35
المتوسط الشهري للسداسي الأخير	52	51	52
المتوسط العام	45	42	44

جدول -2-

ت. م : تسيير المخزون ، ك. م. : كتاب المديرية .

نلاحظ من الجدول -1- أن المتوسط العام الشهري للغيابات خلال فترة التكوين قد بلغ 47 حصة درس ، وقد تطور متوسط الغيابات حيث كان 38 حصة درس في السداسي الأول وأصبح 55 حصة درس في السداسي الأخير .

ويبين الجدول أيضا أن المتوسط الشهري للغيابات بالنسبة للذكور أكبر من المتوسط الشهري بالنسبة للإناث ، بحيث سجلنا 58 حصة درس غياب بالنسبة للذكور ، و 35 حصة درس بالنسبة للإناث .

ويتضح من الجدول -2- أن التخصص لم يؤثر على متوسط الغيابات حيث لم نسجل فروقا في هذا المجال .

والشيء الملاحظ في الجدولين أن فيه زيادة في متوسط الغيابات من السداسي الأول إلى السداسي الأخير . ولمعرفة أسباب هذه الغيابات خلال فترة التكوين، طرحنـا على

المبحوثين السؤال التالي : ما هي الأسباب التي دفعتك إلى التغيب ؟ فحصلنا على النتائج التالية :

أسباب الغيابات	ت (د)	%	ت (أ)	%	مج	%
أ) المشاكل العائلية والاجتماعية	10	43,47	15	40,54	25	41,66
ب) كثرة المواد المدرسة وظروف التكوين الصعبة	06	26,08	02	5,40	08	21,62
ج) سهولة الحصول على ورقة الدخول	03	13,04	02	5,40	05	13,51
د) أسباب أخرى	09	39,13	23	62,16	32	53,33
مج	28		42		70	

ملاحظة : كل متربص له الحق في إعطاء أكثر من إجابة .

يتضح من الجدول أن 41,66% من المبحوثين يرجعون أسباب غياباتهم إلى المشاكل العائلية والاجتماعية مقابل 21,62% يرون أن كثرة المواد المدرسة و ظروف التكوين الصعبة هي السبب ، بينما يرى 13,51% أن سهولة الحصول على ورقة الدخول وتسامح الإدارة في إعطاء إذن الدخول هو السبب .

غير أن 53,33% من المبحوثين و لا سيما الإناث أرجعوا سبب تغيبهم لأسباب أخرى منها المرض ووسائل النقل .

ولم نسجل اختلافا كبيرا بين الذكور والإناث في أسباب الغيابات إلا في كثرة المواد المدرسة وظروف التكوين الصعبة حيث سجلنا 26,08% بالنسبة للذكور و 5,40% بالنسبة للإناث .

فيبدو لنا من خلال هذا البيان أن كثرة الغيابات قد تؤثر على التحصيل والتعلم لبعض المتربصين وتجعل مستواهم يتدنى .

خلاصة :

تتمحور خلاصة هذا المبحث حول دراسة تأثير المحيط الاجتماعي والتكويني على المبحوثين خلال فترة التكوين ، و حصرناها في النقاط الأساسية التالية .

أولا : تعرضنا إلى تأثير المحيط الأسري على المتربصين ، فوجدنا أن الأسرة (الوالدان) تقدم المساعدة المادية والمعنوية بنسبة 86,66% وهذا يبين حرص الآباء على مستقبل أولادهم .

ثانيا : انتقلنا إلى مدى تأثير التكوين على المبحوثين ، فتوصلنا أن 95% من عينة البحث قد اكتسبت معارف ومهارات جديدة خاصة بالتخصص ، وأصبحوا يفرقون بين التعليم العام في الثانوية والتكوين المهني في المركز بنسبة 81,66% وهذا ما يؤكد أنهم اكتسبوا مهارات وكفاءات داخل المركز .

ثالثا : تطرقنا لتأثير الظروف المادية والاجتماعية على متابعة التكوين ، فوجدنا أن نسبة 30% من المتربصين قد تعرضوا لصعوبات مادية أو اجتماعية أثناء التكوين منها 20% تمثل صعوبات مالية . و هذا ما أجبر حوالي 21,66% من المبحوثين على العمل خارج أوقات الدراسة لتلبية حاجاتهم اليومية . و توصلنا أيضا إلى أن هناك حوالي 10% من المتربصين قد أتاحت لهم الفرصة للعمل الدائم .

رابعا : تعرضنا لموضوع الغيابات و لاحظنا أن معدلها قد ارتفع من السداسي الأول إلى السداسي الأخير أي من 38 حصة غياب في الشهر لكل متربص إلى 55 حصة غياب . ويعود ذلك لأسباب كثيرة منها ما هي عائلية أو اجتماعية بنسبة 41,66% أو لظروف خاصة بنسبة 53,33% .

ونستنتج أن المتربصين -خلال التكوين- يتعرضون لعدة تأثيرات مادية ، اجتماعية ، عائلية و تعليمية قد تساعدهم أو تعرقلهم في إتمام التكوين على أحسن وجه .

المبحث الثاني :

الرضا عن التكوين .

مقدمة .

المطلب الأول : مستوى التدريس و التحصيل .

المطلب الثاني : قياس مدى تصور المبحوثين للمهنة .

المطلب الثالث : قياس مدى رضا المبحوثين عن ظروف التكوين .

المطلب الرابع : قياس مدى رضا المبحوثين عن العلاقات مع الغير .

المطلب الخامس : قياس مدى رضا المبحوثين عن تأملاتهم المستقبلية بالنسبة للتكوين .

خلاصة .

مقدمة :

يستخدم هذا المصطلح (الرضا عن التكوين) لقياس مدى اقتناع الشخص بكل ظروف تكوينه مثل مدى تصوره للمهنة ، الظروف الفيزيائية للتكوين ، العلاقات مع الزملاء ، الأساتذة والإدارة ، و مدى تأملاته المستقبلية بعد التكوين .

ويقول عبد الحفيظ مقدم أن : " الرضا عبارة عن حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد حين يشبع حاجة من حاجاته الأساسية أو يحقق نجاحا في عمله أو في أداء ما أو يحقق شيئا مرغوبا فيه . فالشخص الذي يحصل على مكافأة تعادل أو تفوق توقعاته يشعر بالرضا ، أما إذا كانت أقل من توقعاته فإنه يشعر بالتذمر أو عدم الرضا " (1) .

إن مصادر الرضا في التكوين عديدة و متنوعة ويمكن أن نحصرها فيما يلي :

- النتائج الدراسية .
- مدى تصوره للمهنة .
- ظروف التكوين .
- العلاقات مع الغير (الزملاء ، الأساتذة ، الإدارة) .
- التأملات المستقبلية بعد التكوين .

إن قياس رضا المتربصين عن تكوينهم في هذا المركز وجدناه أمرا صعبا نظرا لتشعب العوامل ، من نفسية واجتماعية و دراسية .

ويضيف عبد الحفيظ مقدم في نفس الكتاب أن : " الناس بصورة يختلفون في المصادر التي تجلب لهم الرضا و هذا باختلاف قيمهم وحاجاتهم ، إن الرضا حالة نفسية لا يمكن ملاحظته وإنما يمكن استنتاجه من خلال تعبيرات الفرد وسلوكه (2) .

ونستنتج من هذا أن الرضا هي حالة نفسية تخص كل فرد وتختلف حسب رغباته وأهدافه .

(1) عبد الحفيظ مقدم ، "دراسة حول خصائص مديري المؤسسات التربوية و اتجاهاتهم نحو المنظومة التربوية " الوارد في سلسلة النسق التربوي في

الجزائر . المقال المذكور سابقا . ص 42 .

(2) نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 42 .

المطلب الأول : مستوى التدريس و التحصيل .

مقدمة :

التقييم هو إعطاء رقم أو عدد لشيء أو حالة عن طريق قاعدة مقبولة منطقيا (1). و قد يكون للمكون ثلاثة أسباب للتقييم :

- إعطاء تكهن و معرفة قدرات المتربص لمتابعة الدروس .
- مراقبة معلوماته .

-تشخيص المشاكل التي يعاني منها المتربص (2).

و لئن كانت طريقة التقييط و منح الدرجات تسمح بمقارنة نتائج الفرد مع نتائج غيره ، فإنها لا تأخذ بعين الاعتبار التقدم الذي أحرزه بالنسبة إلى نقطة انطلاقه (3) . إن عامل الامتحان وحده لا يكفي لتحديد المردود التعليمي ، فهناك عوامل أخرى من بينها السن ، الجنس ، الوضع الطبقي و المستوى الثقافي السائد في الأسرة (4) .

1-بيانات تمثيل النتائج الدراسية للمبحوثين حسب الجنس :

- توزيع النتائج :

المعدل العام	ت (ذ)	%	ت (إ)	%	مج	%
أقل من 10	05	21,73	02	5,40	07	11,66
10-12	15	65,21	15	40,54	30	50
14-12	03	13,04	19	51,35	22	36,66
ما فوق 14	00	0	01	2,70	01	01,66
مج	23	100	37	100	60	100

جدول -1-

F. VIALLET, P. MAISONNEUVE «80 fiches d'évaluation pour la formation et l' enseignement», Les éditions d' Organisation, Paris, p 19.

(1)

(2) Ibid, p 22.

(3) " لقد قيل لنا بخصوص نظام الامتحان و الانتقاء المعمول به اليوم ، بأنه يقوم على الموضوعية ، من أجل إعطاء الممتحن الحد الأقصى من الفرص للنجاح . و لكن هذه الموضوعية ، تستند على مبدأ أساسي يمكن أن يصاغ في العبارة الآتية " لكي تقدر الإنسان حق قدره ، يجب أولا و قبل كل شيء أن لا يكون بينكما تعارف " أليس هذا المبدأ في حد ذاته مستمدا من النظام البيروقراطي " (روبير بازان) R. BAZIN . السوارد في كتاب " تعلم لتكون " . المقال المذكور سابقا : ص 129 .

(4) محمد العربي ولد خليفة ، "المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية" ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 84 .

- المعدل العام :

المعدل العام (أ)	المعدل العام (ذ)	المعدل العام
12,10	10,92	

جدول -2-

يتضح من الجدول -1- أن 11,66% من المبحوثين لم يحصلوا على المعدل لإهمالهم للدروس وكثرة الغيابات ، مقابل 50% الذين تحصلوا على معدل يتراوح بين 10 و 12 ، بينما سجلنا 36,66% الذين تحصلوا على معدل بين 12 و 14 و تعتبر نتائج جيدة .

وعند تحليل نتائج الجدول نرى أن نسبة الذين لم يحصلوا على المعدل من الذكور أكبر من الإناث ؛ حيث سجلنا 21,73% للذكور مقابل 05,40% للإناث ، بالإضافة إلى وجود تفوق آخر في مستوى معدل ما بين 12 و 14 ، حيث سجلنا 51,35% للإناث مقابل 13,04% للذكور .

ونستنتج من هذا التحليل وجود تفوق في التحصيل للإناث ، وما يوضح أكثر هو الجدول -2- الذي يبين المعدل العام للذكور الذي وصل إلى 10,92 ، بينما وصل المعدل العام للإناث إلى 12,10 و هو تفوق ناتج عن انضباط الفتاة في دروسها وابتعادها عن الضغوط الاجتماعية التي يتعرض لها الولد .

ويمكن تفسير هذا الاختلاف بين الجنسين كما قال بوسنة محمود و ترزولت حورية : " إن الاختلاف المسجل بين المفحوصين يمكن تفسيره على أساس الاختلاف في تطور الخصائص الشخصية نتيجة للاختلاف في محيطهم الاجتماعي والاقتصادي ... ونعتقد بأن التفوق المسجل فيما يخص النضج للإناث مقارنة مع الذكور يعود إلى الواقع الاجتماعي للمرأة في المجتمع ، حيث أنه معروف بأن الشباب في مجتمعنا مطالب بالحاح من طرف محيطه العائلي بالحصول على أعلى مستوى ممكن من التأهل ... " (1) .

2 - بيانات تمثل النتائج الدراسية للمبحوثين حسب التخصص :

- توزيع النتائج :

(1) بوسنة و ترزولت " قياس مستوى النضج المهني للمتربين في مراكز التكوين المهني". المقال المذكور سابقا . ص 109 .

المعدل العام	ت (ت.م.)	%	ت (ك.م.)	%	مج	%
أقل من 10	16	20	01	03,33	07	11,66
10من إلى أقل من 12	16	53,33	14	46,66	30	50
من 12 إلى أقل من 14	08	26,66	14	46,66	22	66,36
ما فوق 14	00	00	01	33,03	01	01,66
مج	30	100	30	100	60	100

جدول -1-

- المعدل العام :

المعدل العام	ت.م.	ك.م.
	11,29	12,05

جدول -2-

نلاحظ من الجدول -1- أن 03,33% من المبحوثين (تخصص كتاب مديرية) لم يحصلوا على المعدل مقابل 20% من المبحوثين (تخصص تسيير مخزون) الذين لم يتمكنوا من ذلك .

ويبدو لنا أن هذا الاختلاف ناتج عن كون معظم متربصي فرع كتاب المديرية هن بنات (25 بنتا من 30) سجلن نتائج دراسية أفضل من الذكور كما لوحظ سابقا . ويتضح كذلك من الجدول أن 46,66% من المبحوثين (تخصص كتاب مديرية) تحصلوا على نتائج جيدة (ما بين 12 و 14) في حين سجلنا 26,66% في فرع تسيير المخزون ؛ ويعود هذا التفوق إلى نفس السبب السابق .

ويبين الجدول -2- أن المعدل العام لتسيير المخزون هو 11,29% بينما المعدل العام لكتاب المديرية هو 12,05 وهذا ما يؤكد النتائج السابقة .

المطلب الثاني : قياس مدى تصور المبحوثين للمهنة .

1- بيانات متعلقة بمدى تصور المبحوثين للمهنة :

- التوزيع حسب الجنس :

مصادر الرضا	المتوسط (ذ)	المتوسط (أ)	مج
1) مدى الاقتناع الشخصي عن تعلم المهنة	3,83	4,20	4,01
2) مدى تلاؤم التصور الأولي للتخصص مع ما تعلمه الآن	3,85	3,65	3,70
3) مدى الارتياح للمكانة الاجتماعية للمهنة	4,05	3,40	3,72
مج	3,91	3,72	3,81

جدول -1-

- التوزيع حسب التخصص :

مصادر الرضا	المتوسط ت. م.	المتوسط ك. م.	مج
1) مدى الاقتناع الشخصي عن تعلم المهنة	4,13	3,91	4,02
2) مدى تلاؤم التصور الأولي للتخصص مع تعلمه الآن	3,80	3,67	3,73
3) مدى الارتياح للمكانة الاجتماعية للمهنة	3,63	3,83	3,73
مج	3,85	3,80	3,82

جدول -2-

نلاحظ من الجدول -1- أن متوسط الرضا لمدى تصور أفراد هذه العينة يعتبر قريبا من مستوى " راض " غير أن هناك اختلافا باختلاف المصادر، حيث نجد أن الاقتناع الشخصي عن تعلم المهنة يشكل مصدرا هاما لرضا المبحوثين . كما يقول د. الزيات : " يعتبر التمسك بمهنته دليلا على مكانة المهنة في منظور الفرد في اختياره لها " (1).

في حين نجد أن هناك رضا متوسطا لدى المبحوثين عن التصور الأولي للتخصص مع ما تعلموه الآن ، و عن مدى الارتياح للمكانة الاجتماعية للمهنة . ولم نلاحظ اختلافا كبيرا بين الجنسين ، فالاختلاف الوحيد هو في مدى الاقتناع الشخصي عن تعلم المهنة حيث سجلنا مستوى " راض " للإناث ومستوى " متوسط " للذكور ، ويرجع ذلك إلى الاختلاف في الدافعية و الاستعداد المهني بين الجنسين أثناء التحقيق الميداني في بداية

(1) د . كمال عبد الحميد الزيات ، " علم الاجتماع الصناعي والمهني " الناشر مكتبة نخضة الشرق بحرم جامعة القاهرة 1987 ص 171 .

التكوين و التي تبين تفوق الإناث على الذكور (انظر الفصل السابق) . و تعتبر الرغبة الذاتية في الاختيار المهني من الدلائل الهامة التي تشير إلى إيجابية الممارس للمهنة نحو نوع العمل الذي يحبه والذي من خلاله يمكن أن يساهم بدور إيجابي في الحياة الاجتماعية (1).

ويتضح من الجدول -2- أن متغير التخصص لم يظهر أية فروق جديرة بالإشارة ، حيث لاحظنا اختلافا واحدا في مدى الاقتناع الشخصي بتعلم المهنة ، فهناك رضا " متوسط " لمتربصي فرع كتاب المديرية و مستوى "راض " لفرع تسيير المخزون .

المطلب الثالث : مستوى رضا المبحوثين عن ظروف التكوين .

1- بيانات متعلقة بظروف التكوين :

- التوزيع حسب الجنس :

مصادر الرضا	المتوسط (ذ)	المتوسط (إ)	مج
1) تقييم مستوى التكوين بالمركز	3,73	3,82	3,77
2) مستوى الرضا عن المواد المدرسة بالمركز	3,71	3,54	3,62
3) أثر مواقيت الدراسة والحجم الساعي إلى متابعة التكوين	3,08	2,86	2,97
مج	3,50	3,40	3,45

جدول -1-

- التوزيع حسب التخصص :

مصادر الرضا	المتوسط ت. م.	المتوسط ك. م.	مج
1) تقييم مستوى التكوين بالمركز	3,43	4,12	4,27
2) مستوى الرضا عن المواد المدرسة بالمركز	3,61	3,6	3,60
3) أثر مواقيت الدراسة والحجم الساعي على متابعة التكوين	2,85	3,13	3
مج	3,29	3,61	3,45

جدول -2-

(1) نفس المصدر الآنف الذكر . ص 169 .

يتضح من الجدول-1- أن متوسط رضا المبحوثين عن ظروف التكوين يعتبر "متوسطا" ولم نسجل اختلافا باختلاف المصادر .

وقد لاحظنا ميدانيا أن التوقيت المستعمل في المركز كان مجحفا حيث تعطى مدة نصف ساعة من الراحة عند منتصف النهار، و تعد ضئيلة جدا خاصة للمتربصين الذين يتناولون غذاءهم خارج المركز .

زد على ذلك انعدام التدفئة وتسرب مياه الأمطار إلى الأقسام التي أثرت سلبا على المتربصين نظرا لتوقف الدراسة في كل مرة لهذه الأسباب .

ويتضح من الجدول أن متغير الجنس لم يظهر أية فروق .

ونلاحظ من الجدول -2- أن متغير التخصص ليس له تأثير على النتائج .

ونستخلص من هذا أن ظروف التكوين كانت صعبة بالنسبة للمتربصين نظرا للأسباب المذكورة آنفا ، رغم ذلك فقد توصلوا إلى متابعة التكوين إلى غاية التخرج وهذا ما يبين إصرارهم للحصول على الشهادة المهنية .

المطلب الرابع : مستوى الرضا للمبحوثين عن العلاقات مع الغير .

1. بيانات متعلقة بمستوى الرضا عن العلاقات مع الغير :

- التوزيع حسب الجنس :

مصادر الرضا	المتوسط (ذ)	المتوسط (إ)	مج
1) العلاقات مع الزملاء	3,82	4,15	4
2) العلاقات مع الأساتذة	4,08	4,38	4,23
3) العلاقات مع الإدارة	3,72	4	3,86
مج	3,87	4,17	4,02

جدول -1-

- التوزيع حسب التخصص :

فهما تعدان مصدرين هامين للرضا ، و هذا يبين العلاقة الحسنة الموجودة بين المتربصين فيما بينهم وبين الأساتذة .

المطلب الخامس : مستوى رضا المبحوثين عن تأملاتهم المستقبلية بعد التكوين .

1- بيانات متعلقة بمستوى الرضا عن التأمّلات المستقبلية بعد التكوين :

- التوزيع حسب الجنس :

مصادر الرضا	المتوسط (د)	المتوسط (ا)	مج
1) مستوى الرضا عن التكوين للتأهيل في العمل	3,63	3,21	3,42
2) مستوى مقدرة استلام منصب عمل	3,97	3,63	3,80
3) القيمة الاجتماعية للاختصاص	4,45	4,10	4,27
مج	4,01	3,64	3,82

جدول -1-

- التوزيع حسب التخصص :

مصادر الرضا	المتوسط ت. م.	المتوسط ك. م.	مج
1) مستوى الرضا عن التكوين للتأهيل في العمل	3,34	3,50	3,42
2) مستوى مقدرة استلام منصب عمل	3,72	3,89	3,80
3) القيمة الاجتماعية للاختصاص	4,21	4,36	4,28
مج	3,75	3,91	3,83

جدول -2-

يتضح من الجدول -1- أن مستوى الرضا للتأمّلات المستقبلية للمبحوثين يعتبر "متوسطا" غير أن هناك اختلافا باختلاف المصادر . نجد القيمة الاجتماعية للاختصاص تشكل مصدرا هاما لرضا المبحوثين وهي تتطابق مع ما ورد به في دراسة د. الزيات لمحافظة مينا المصرية حيث يقول : " هناك عامل هام ومؤثر في عملية

الاختيار المهني يتمثل في مدى احترام المجتمع وتقديره لمهنة ما دون غيرها من المهن الأخرى" (1) .

ويتضح من هذا أن تقدير ومكانة المهنة في المجتمع لها تأثير على صاحبها ، في حين نلاحظ أن هناك رضا " متوسط " عن مستوى تأهيل التكوين . والملاحظ ميدانيا هو أن المتربصين تنقصهم الممارسة الميدانية التي تمكنهم من معرفة آليات التخصص . ولم نسجل اختلافا كبيرا بين الذكور والإناث .

ويبين الجدول -2- أنه ليس لمتغير التخصص أي تأثير على النتائج .

ونستنتج من هذه الفقرة أن تأملات المبحوثين المستقبلية بعد التكوين تعتبر "متوسطة" نظرا للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر سلبا على عالم الشغل إذ أصبح المتربص يعلم أن الشهادة لا تكفي وحدها للحصول على منصب عمل .

خلاصة :

نستخلص من هذا المبحث أن الرضا العام عن التكوين للمبحوثين كان متفاوتا حسب مصادر الرضا . و نلخص في الجدول التالي الرضا العام لعينة البحث .

مصادر الرضا	المتوسط(ذ)	المتوسط (أ)	مج
1) مدى تصوره للمهنة	3,91	3,72	3,81
2) ظروف التكوين	3,50	3,40	3,45
3) العلاقات مع الغير	3,87	4,17	4,02
4) التأملات المستقبلية بعد التكوين	4,01	3,64	3,82
مج	3,82	3,73	3,77

نلاحظ من هذا الجدول أن مستوى الرضا العام عند أفراد العينة يعتبر "متوسطا" . فكانت العلاقات مع الغير هي المصدر الهام لرضا المتربصين ، وتجلت ميدانيا بملاحظتنا للعلاقة الطيبة التي تسود المتربصين فيما بينهم و مع الأساتذة .

(1) نفس المصدر الآنف الذكر . ص 178 .

ولم يسجل متغير الجنس تأثيرا كبيرا على النتائج حيث لاحظنا تفاوتاً في مصدرين
هما :

- العلاقات مع الغير كانت في مستوى " راضٍ " للإناث مقابل " متوسط " الرضا
للذكور .

- التأمّلات المستقبلية بعد التكوين كانت في مستوى " راضٍ " للذكور مقابل
"متوسط " الرضا للإناث .

ويتطابق ما سبق ذكره مع ما ورد في دراسة لكل من سيويل و هوللر في مقال نشر
في مجلة أمريكية لعلم الاجتماع عام 1970 ؛ اهتمت هذه الدراسة بتفسير المتغيرات بين
الغاية التعليمية و ارتباطها بالغاية المهنية ومستويات الطموح المهني والتعليمي ؛ و
خلصت إلى أن الغاية التعليمية لها تأثير قوي ومباشر على الغاية المهنية (1) . ونستنتج
من هذا أن للتعليم و للتكوين تأثيراً قوياً على المهنة ومستويات الطموح المهني .

(1) وليام سيويل و هوللر الوارد في كتاب " علم الاجتماع المهني " للدكتور كمال عبد الحميد الزيات- الناشر مكتبة فمضة الشرق بحرم جامعة
القاهرة والكتاب الجامعي 1980 ، ص 186 .

المبحث الثالث :

العلاقات الاجتماعية و الثقافية للمبحوثين .

المطلب الأول : علاقات القرابة عند المبحوثين .

المطلب الثاني : النشاطات الثقافية و الرياضية للمبحوثين .

المطلب الثالث : المطالعة عند المبحوثين .

خلاصة .

المطلب الأول : علاقات القرابة عند المبحوثين .

إن المتربصين أثناء فترة التكوين يعيشون حياة مليئة بالنشاط داخل وخارج مركز التكوين ، و لا شك أن تواجدهم فيه أثناء التكوين يوفر جوا مناسباً لتكون علاقات الزمالة والصدقة في نفس الوقت ، و هي من الظواهر الاجتماعية .

ومن بين المواقف التي لاحظناها أثناء قيامنا بالدراسة الميدانية تجمع المتربصين و تحاورهم في ساحة المركز أو أمام بوابته في أوقات الفراغ . و يوحي ذلك بوجود شبكة من العلاقات المتنوعة و مواضيع تشد انتباههم . و بهدف تفسير هذه الظاهرة ، و للتعرف على نوع هذه العلاقات و هذه المواضيع ، طرحنا عليهم الأسئلة التالية :

- هل لديك صديق حميم في القسم يمكن أن تبوح له بأسرارك ؟

- هل ناقشت مع أصدقائك في بعض المواضيع المستقبلية ؟

فحصلنا على النتائج التالية :

نعم	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
18	78,26	33	89,18	51	85	
05	21,73	04	10,81	09	15	
23	100	37	100	60	100	

جدول -1-

نعم	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
17	73,91	32	86,48	49	81,66	
06	26,08	05	13,51	11	18,33	
23	100	37	100	60	100	

جدول -2-

نلاحظ من الجدول -1- أن 85% من المبحوثين اعترفوا بوجود صديق حميم لديهم في القسم يمكن أن يبوحوا له بأسرارهم ، و قد لاحظنا ميدانياً أنه هناك روابط صداقة متينة بين المتربصين داخل و خارج القسم ، و نلتبس هذه الصداقة من خلال سلوكياتهم و اشتراكهم فيما بينهم في جميع الأعمال التي ينجزونها في المركز .

و قد لاحظنا أيضا - في بعض الأحيان- أن الصداقة الموجودة فيما بين المبحوثين هي امتداد لتعارف سابق في الثانوية .

يتبين من الجدول -2- أن 81,66% من المبحوثين قد تناقشوا فيما بينهم في بعض المواضيع المستقبلية كالعمل و الزواج . و اقتصر هذا الموضوع الأخير على الإناث نظرا لكون المرأة هدفها الأساسي هو الزواج ، أما الرجل فهو مطالب بتأمين مستقبله أولا . و نستنتج من هذا أن الصداقة موجودة بين المتربصين و هي مرتبطة بمشاريعهم المشتركة نظرا لتقارب أعمارهم .

و لمعرفة تطور علاقات الأبناء مع آبائهم طرحنا عليهم السؤال التالي : هل عدم استشارة الأبناء لأبائهم كثيرا يعود إلى العوامل المشار إليها أدناه ؟

فحصلنا على النتائج التالية :

ت (د)	%	ت (أ)	%	مج	%
10	43,47	16	43,24	26	43,33
11	47,82	13	35,13	24	40
03	13,04	13	35,13	16	26,26
01	4,34	07	18,91	08	13,33
25		49		74	

ملاحظة : لكل مبحث الحق في إعطاء أكثر من إجابة .

يتضح من الجدول أن 43,33% من المبحوثين يرجعون سبب عدم استشارة الأبناء لأبائهم كثيرا إلى عدم الاهتمام و التفاهم ، و 40% منهم يرون أنه راجع للتطور الطبيعي للمجتمع بينما 26,26% اعتبروا أن التأثر بالثقافة الغربية هو السبب و 13,33% ذكرت أسبابا أخرى .

نستنتج من ذلك أنه نتيجة لتطور العلاقات الاجتماعية و الأسرية في المجتمع الجزائري أصبح الفرد يتمتع باستقلالية أكثر من السابق . و لم نسجل اختلافا كبيرا بين الجنسين .

المطلب الثاني : النشاطات الثقافية و الرياضية عند المبحوثين .

1- النشاطات الثقافية :

خلال التكوين ، قد يتأثر المتربصون بالمحيط الذين يعيشون فيه ، و يمارسون بعض النشاطات الثقافية التي تتاح لهم . و لمعرفة درجة مشاركتهم هذه النشاطات ، طرحنا عليهم السؤال التالي : خلال فترة التكوين ، هل قمت بنشاطات ثقافية ؟ فحصلنا على الجدول التالي :

- التوزيع حسب الجنس :

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
نعم	08	34,78	16	43,24	24	40
لا	15	65,21	21	56,75	36	60
مج	23	100	37	100	60	100

جدول -1-

في حالة نعم لماذا ؟

	ت (ذ)	%	ت (أ)	%	مج	%
المسرح	05	21,73	08	21,62	13	21,66
التنشيط	02	08,69	05	13,51	07	11,66
الغناء	0	0	03	08,10	03	05
الرسم	01	04,34	0	0	01	01,66
مج	08	34,78	16	43,24	24	40

جدول -2-

في حالة لا ، لماذا ؟

ت (د)	%	ت (أ)	%	مج	%
10	43,47	14	37,83	24	40
04	17,39	07	18,91	11	18,33
01	04,34	0	0	01	1,66
15	65,21	21	56,75	36	60

جدول -3-

يتضح من الجدول -1- أن 40% من المبحوثين قد مارسوا نشاطات ثقافية داخل المركز أو خارجه ، و لاحظنا أن مشاركة الإناث (43,24%) أكبر من مشاركة الذكور (34,78%) . و تمثلت هذه النشاطات الثقافية في إحياء المناسبات الوطنية و الدينية داخل المركز .

و يوضح الجدول -2- نوع هذه النشاطات الثقافية التي مارسها المتربصون و تمثلت في : المسرح (21,66%) ، التنشيط (11,66%) ، الغناء (05%) و الرسم (1,66%) . و لم نسجل اختلافا كبيرا بين الجنسين .

و يبين الجدول -3- أسباب عدم قيام المتربصين بالنشاطات الثقافية التي توزعت كالتالي : من بين المبحوثين الذين لا يقومون بأي نشاط ثقافي (60%) ، هناك 40% منهم لا يرغبون في ممارستها ، 18,33% يرجعون السبب لضيق الوقت و 01,66% يبررون ذلك بانعدامها في المركز .

نستنتج من هذه البيانات أنه في حالة توفير الجو المناسب و الإمكانيات اللازمة للقيام بالنشاطات الثقافية نتحصل على مشاركة كبيرة ، و هذا ما لمسناه ميدانيا حين ملاحظتنا لإقبال المتربصين على المشاركة في المسرح لأنه موجود بالمركز .

2- النشاطات الرياضية للمبحوثين :

تعتبر الرياضة أهم نشاط ترفيهي يحتاجه الإنسان للمحافظة على صحته و الترويح عن النفس في أوقات الفراغ ... و قد اهتمت الدول المتقدمة بهذا الجانب ، و جعلته عنصرا أساسيا في المدارس و الجامعات ، إلا أنه في مجتمعنا نرى العكس حيث تكاد تنعدم في بعض المؤسسات التربوية .

و لمعرفة درجة مشاركة المتربصين في النشاطات الرياضية ، طرحنا عليهم السؤال التالي : خلال التكوين ، هل قمت بنشاطات رياضية ؟ فحصلنا على النتائج التالية :

- التوزيع حسب الجنس :

نعم	ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
04	17,39	0	0	0	04	6,66
19	82,60	37	100	56	56	93,33
23	100	37	100	60	60	100

جدول -1-

في حالة لا، لماذا ؟

لا يرغبون فيها	ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
07	30,43	17	45,94	24	24	40
09	39,13	13	35,13	22	22	36,66
03	13,04	07	18,91	10	10	16,66
19	82,60	37	100	56	56	93,33

جدول -2-

نلاحظ من الجدول -1- أنه حوالي 6,66% من المبحوثين مارسوا الرياضة خلال التكوين ، و تعد هذه النسبة ضئيلة و اقتصرت على الذكور و على نشاط واحد و هو كوة القدم . يرجع السبب حسب رأينا لانعدام النشاطات الرياضية داخل المركز نتيجة عدم توفر القاعات و الإمكانيات المادية اللازمة .

و يتضح من الجدول -2- أسباب عدم قيام المتربصين بالنشاطات الرياضية التي توزعت كالتالي : من بين المبحوثين الذين لا يقومون بأي نشاط رياضي (93,33%) ، هناك 40% منهم لا يرغبون في ممارستها ، 36,66% يرجعون السبب لضيق الوقت و 16,66% يبررون ذلك بانعدامها في المركز .

نستنتج من هذه البيانات أن المبحوثين لا يقومون بنشاطات رياضية لأنها غير موجودة بالمركز و لم يتعودوا على ممارستها في الثانوية و هذا ما خلق فيهم نوعاً من عدم الرغبة .

المطلب الثالث : المطالعة عند المبحوثين .

إن المتربصين خلال فترة التكوين ، قد يضطرون لمطالعة كتب إما لغرض تقديم بحث أو حبا في المعرفة و التقدير . و لمعرفة نوع الكتب التي طالعوها ، طرحنا عليهم السؤال التالي: ما نوع الكتب التي طالعتها خلال فترة التكوين ؟ فحصلنا على النتائج التالية :

- التوزيع حسب الجنس :

ت (د)	%	ت (أ)	%	مج	%
02	08,69	07	18,91	09	15
02	08,69	02	05,40	04	06,66
21	91,30	29	78,37	50	83,33
01	04,34	10	27,02	11	18,33
08	34,78	06	16,25	14	23,33
34		54		88	

جدول -1-

ملاحظة : لكل مبحوث الحق في إعطاء أكثر من إجابة .

- التوزيع حسب التخصص :

ت . ت . م .	%	ت ك . م .	%	مج	%
01	3,33	09	30	10	16,66
02	6,66	02	06,66	04	06,66
28	93,33	22	73,33	50	83,33
05	16,66	06	20	11	18,33
08	26,66	06	20	14	23,33
44		45		89	

جدول -2-

ملاحظة : لكل مبحوث الحق في إعطاء أكثر من إجابة .

نلاحظ من الجدول -1- أن نوع الكتب التي طالعها المبحوثون كانت كالتالي :
التخصص (83,33%) ، الترفيه (18,33%) ، الأدب (15%) ، التاريخ (6,66%) و
كتب أخرى (23,33%) .

و قد سجلنا بعض الاختلافات بين الجنسين في نوع الكتب المطالعة حيث يتضح
أن الإناث ، زيادة على إقبالهن على كتب التخصص ، فهن يطالعن كتباً بغرض
الترفيه بنسبة 27,02% في حين لم نسجل إلا 4,34% للذكور .

و يبين الجدول -2- أن متربصي فرع تسيير المخزون طالعوا كتباً خاصة
بتخصصهم بنسبة 93,33% ، في حين سجلنا 73,33% لفرع كتاب المديرية . حسب رأينا
هذا الاختلاف راجع لتوفر المراجع الخاصة بتخصص تسيير المخزون بمكتبة المركز
عكس فرع كتاب المديرية التي تكاد تتعدم فيه المراجع الخاصة .

و سجلنا اختلافاً آخر ناتجاً عن متغير التخصص في المطالعة للكتب الأدبية ، حيث
لاحظنا أن متربصي فرع كتاب المديرية يهتمون بعض الشيء بهذا النوع بنسبة 30% ،
في حين أنه في فرع تسيير المخزون سجلنا فيه نسبة 3,33% . ويرجع هذا الاختلاف -
حسب رأينا - لاهتمام البنت بالكتب الأدبية لأنها تشكل الأغلبية في فرع كتاب المديرية (25 بنت من مجموع 30 مبحوثاً) .

نستنتج من هذه البيانات أن المبحوثين يهتمون بمطالعة الكتب الخاصة بالتخصص
بنسبة 83,33% و لا يعطون اهتماماً كبيراً للكتب الأخرى . و لاحظنا كذلك أن الإناث
يفضلن الكتب الترفيهية ، أما الذكور فيفضلون كتب المغامرات البوليسية ...

و اتضح لنا أن طبيعة التخصص قد ترغم المتربص على المطالعة ، حيث شاهدنا
ذلك في فرع تسيير المخزون الذي يهتم فيه المتربصون بمطالعة كتب تخصصهم بنسبة
93,33% . و يمكن تفسير هذه الظاهرة بما قاله ولد خليفة : " نلاحظ اليوم أن البيوت في
مدننا و قرانا قد تزين بفاخر الأثاث و بنفيس التحف ، و لكن قلما ترى في أركانها مكتبة
أو نادراً ما يحدثك شخص ما عن كتاب قرأه أو سمع به و بحث عنه" (1).

(1) ولد خليفة . المقال المذكور سابقاً . ص 61 .

و لمعرفة مدى تحمس المبحوثين للمطالعة طرحنا عليهم السؤال التالي : هل لك بطاقة انخراط في المكتبات ؟ فحصلنا على النتائج التالية :

- التوزيع حسب الجنس :

	ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
نعم	08	34,78	09	24,32	17	28,33
لا	15	65,21	28	75,67	43	71,6
مج	23	100	37	100	60	100

جدول -1-

- التوزيع حسب التخصص :

	ت(ذ)	%	ت(أ)	%	مج	%
نعم	05	16,66	12	40	17	28,33
لا	25	83,33	18	60	43	71,66
مج	30	100	30	100	60	100

جدول -2-

ك² = 4 .

يتضح من الجدول -1- أن حوالي 28,33% من المبحوثين لهم بطاقة الانخراط في المكتبات ، و هي نسبة ضئيلة نوعا ما . و قد سجلنا اختلافا نسبيا بين الذكور و الإناث ، حيث لاحظنا أن 34,78% من المتربصين لهم بطاقة انخراط مقابل 24,32% للمتربصات ، و حسب رأينا فإن الظروف الاجتماعية تساعد الولد من الاشتراك في مختلف المكتبات الموجودة في المدينة في حين أن البنات تمنعها بعض الظروف من ذلك .

نلاحظ من الجدول -2- أن التحليل الإحصائي يبين أن ك² دالة عند مستوى 0,05 و أن النتائج المحصل عليها لها علاقة مع متغير التخصص . و حسب رأينا فإن متربصي فرع كتاب المديرية كانوا أكثر جدية في الدراسة منه في الفرع الآخر ، كما استنتجناه سابقا في النتائج الدراسية (الفصل السابق) و هذا ما يؤكد تحمسهم للمطالعة و البحث .

خلاصة :

تتمحور خلاصة هذا المبحث حول دراسة تأثير العلاقات الاجتماعية و الثقافية و الرياضية على المتربصين .

فقد تطرقنا إلى علاقة الصداقة بين المتربصين ، و وجدنا أن المبحوثين لديهم صديق حميم بنسبة 85% و هي تعد الثانية في الأهمية بعد الأسرة .

فتوصلنا أيضا إلى أن نسبة 81,66% من عينة البحث قد ناقشوا فيما بينهم مواضيع مختلفة تعبر عن انشغالاتهم المستقبلية كالعمل ...

أما فيما يخص علاقة المتربصين بوالديهم فقد تنوعت لأسباب عديدة منها عدم الاهتمام و التفاهم بنسبة 43,33% أو التطور الطبيعي للمجتمع بنسبة 40% .

ثم تعرضنا للنشاطات الثقافية فتحدت بنسبة 40% و اقتصرت على المسرح و التنشيط في الحفلات بمناسبة دينية أو وطنية ، و استنتجنا أن هناك مواهب من بين المتربصين تحتاج للتشجيع و لتوفير الإمكانيات اللازمة .

انتقلنا بعد ذلك إلى النشاطات الرياضية ، ف سجلنا مشاركة ضعيفة بنسبة 06,66% و هذا لعدم وجود أي نشاط رياضي داخل المركز ، و لعدم الرغبة فيه من طرف المتربصين .

و أخيرا ، تطرقنا للمطالعة فوجدنا أنها مركزة على كتب التخصص بنسبة 83,33% أما الكتب الأخرى الخاصة بالثقافة العامة فكانت ضعيفة . بلغت نسبة انخراط المتربصين في المكتبات 28,33% ، و تعد ضئيلة في نظرنا ، و توحى بعدم وجود الرغبة في المطالعة إلا لضرورة كالبحوث المقدمة خلال التكوين .

الختاتمة

توصلنا من خلال هذه الدراسة الميدانية لبداية التكوين إلى النتائج التالية :

أولاً : عندما انطلقنا في دراستنا الميدانية ، أول عمل بدأنا به هو دراسة الخصائص الشخصية و الاجتماعية للمتربص ، و حاولنا التركيز على هذا الجانب لأنه لا يمكننا بلوغ أهدافنا بدون دراسة هذه الخصائص التي تمثل الأساس الذي يوجه سلوك المتربص في المركز .

فقد استنتجنا أنّ ، المتربص، قد اختار التكوين بعد رسوبه في امتحان البكالوريا فهناك 83,33% من المبحوثين لهم مستوى ثالث ثانوي .

كما تحققنا من أنّ الوضع الاجتماعي للمتربصين من حيث الوضعية السكنية خلق لهم جواً مناسباً نفسياً لأنهم يعيشون في عائلات بسيطة ذات الحجم المتوسط بنسبة 65% .

و لاحظنا أيضاً أنّ الوضع الاجتماعي لآباء المبحوثين هو مستقر حيث سجلنا فقط 03,33% من آبائهم في وضعية البطالة ، و 03,33% من عائلتهم في حالة طلاق .

و بناء على ما سبق ، فالاستنتاج الرئيسي لهذه الفقرة هو أنّ وضع المتربصين من حيث خصائصهم الاجتماعية و الثقافية قد يساعدهم على القيام بالتكوين في هذا المركز بشكل مناسب .

ثانياً : يقدم المركز وجبة الغداء للمتربصين (نسبة 71,66%) . أم النقل العمومي فهو متوفر بصورة منتظمة . و يساعد هذان العاملان المتربصين على مواصلة التكوين في ظروف حسنة .

ثالثاً : عندما تطرقنا إلى التكوين و دوافعه ، استنتجنا أنّ المتربص يعتبر التكوين هدفاً بديلاً و الحصول على عمل ما دافعاً أساسياً ، حيث أنّ نسبة 88,33% من المتربصين يحرصون على التكوين طمعاً في الحصول على منصب عمل ، و الرغبة عند الذكور أكبر منها عند الإناث .

و في نفس المجال توصلنا إلى قياس دافعية المتربصين للتكوين ، حيث سجلنا مستوى 3,7 أي فوق " المتوسط " .

و بناء على ما سبق ، فالاستنتاج الرئيسي لهذه الفقرة هو أن هدف المتربصين من التكوين هو الحصول على منصب عمل . و كانت نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث ، و في نفس السياق توصلنا إلى قياس الدافعية التي كانت في مستوى " متوسط " و هي تتعارض نوعا ما مع موضوعية أهداف التكوين المهني .

رابعا : عند تطرقنا للنشاط الذهني للمتربصين ، استنتجنا أن المتربص القادم من الثانوية له مستوى ضعيف في المجال الدراسي و لهذا لا بد أن يختار مهنة تتوافق مع قدراته و ميوله حتى يمكنه أن ينجح .

خامسا : توصلنا إلى أن المتربصين لديهم استعداد مهني يساوي 3,93 و هو يقترب من " حسن " و سجلنا تفوق الإناث على الذكور . و ما يمكن استنتاجه من هذه الفقرة هو أن المتربصين لهم استعداد مهني مقبول يتماشى مع هدفهم الأساسي المتمثل في العمل .

سادسا : عندما تناولنا روابط الصداقة و الروابط الأسرية توصلنا إلى أن علاقات الصداقة في المركز هي امتداد للصداقة في الثانوية و تقوم على أساس الأخوة و البراءة . و أن المركز أصبح الممول الجديد لأصدقاء جدد حيث سجلنا 91,66% من المتربصين الذين لهم أصدقاء بالمركز و هذا ما يبين الميل نحو قيام العلاقات على أساس التخصص في التكوين .

و قد لاحظنا أيضا أن الصداقة الموجودة فيما بينهم قد تجسدت في التشاور فيما بينهم حيث سجلنا 75% من المتربصين الذين قاموا بإعطاء نصيحة لأحد الأصدقاء بالتوجه إلى أحد المراكز .

أما فيما يخص علاقة المتربصين بأبائهم فانتجت بالتنوع ، إذ سجلنا نسبة متفاوتة فيما يخص عدم استشارة الأولياء ، هناك 16,66% يرجعون ذلك لعدم التفاهم و الاهتمام ، و 43,33% للتطور الطبيعي للمجتمع ، بينما 28,33% من المتربصين يرون أنه تطور سلبي .

و قد استنتجنا من هذه الفقرة أنّ الصداقة موجودة بين المتربصين قبل التكوين و لها امتداد إلى المركز مع نفس الأصدقاء الذين انتقلوا معا ، و أنّ المركز هو الجهاز الاجتماعي الذي خلق جواً آخر مكنهم من نسج علاقات صداقة مع شباب في ظرف وجيز جدا .

و استنتجنا أيضاً أنّ علاقة المتربصين بأبائهم تبقى متقلبة و هذا نظراً لعدم نضجهم الكامل حيث أنهم مازالوا في مرحلة تحديد الهوية .

سابعاً : عندما تناولنا النشاطات الثقافية توصلنا إلى استعداد المتربصين للقيام بأي نشاط ثقافي في حالة توفره عن قرب ، و سجلنا 30% من المتربصين الذين انخرطوا في فرقة المسرح بالمركز ، و كان إقبال الذكور كبيراً بالمقارنة مع الإناث ، وهو يبين أنّ الولد في المجتمع الجزائري أكثر تحرراً اجتماعياً من البنت .

إنّ المتربصين ليس لهم قابلية للمشاركة في الجمعيات التطوعية أو السياسية و هذا راجع لعدم التفكير فيها (48,33%) و هو يؤكد عدم وجود ثقافة سياسية لدى الشباب .

إنّ مواضيع التي يقرؤونها في الجرائد تنحصر في المواضيع العاطفية 49,23% ، فنية ثقافية 33,84% ، رياضية 13,84% ، و هي خالية من المواضيع السياسية .

أما فيما يخص المطالعة ، فهي تتوزع على الكتب الدينية ، التاريخية و الفلسفية بنسبة 52,17% ، و الكتب الرومانسية و البوليسية بنسبة 36,95% و الكتب الأدبية و الثقافية بنسبة 30,43% .

وبناء على ما سبق ، فالاستنتاج الرئيسي هو أنّ مجال النشاطات الثقافية لدى المتربصين ضيق لعدم توفرها أولاً و عدم تعودهم عليها ثانياً . أما فيما يخص النشاطات التطوعية و السياسية فهي منعدمة لعدم وجود ثقافة سياسية لديهم ، و يصب اهتمامهم في المجالات الترفيهية و التسلية و العاطفية ، و يظهر جلياً في المواضيع التي يقرؤونها في الجرائد و الكتب .

و لمعرفة مدى تأثير التكوين على المتربصين قمنا بدراسة ميدانية عند نهايته فخلصنا إلى النتائج التالية :

أولاً: عندما انطلقنا في الدراسة الميدانية لنهاية التكوين ، أول عمل قمنا به هو دراسة تأثير المحيط الاجتماعي و الثقافي على مساعدة المتربص في إتمام التكوين في أحسن الظروف ، و حاولنا التركيز على هذا الجانب لأننا رأينا أنه مهم جدًا . فقد استنتجنا أن المتربص أثناء التكوين قد تلقى كل الدعم المادي و المعنوي من الأباء تحدد بـ (86,66%) و هذا ما يؤكد حرص الأولياء على تأمين مستقبل أبنائهم .

ثانياً : و تبين لنا أيضا أن المتربص ، بعد انتهاء فترة التكوين ، قد اعترف بأنه اكتسب بعض المعارف و المهارات و هذا ما نلاحظه في تحقيقنا (95%) .

و ما يؤكد ذلك هو تحققنا من أن اكتساب المعارف و المهارات قد مكنهم من التفرقة بين التعليم في الثانوية و التكوين في المركز ، حيث أن 81,66% من المتربصين استطاعوا تأكيد اكتسابهم مهارات في المركز عكس الثانوية .

ثالثاً : و لاحظنا أيضا أن الظروف المادية و الاجتماعية كان لها تأثير على المتربصين ، حيث صادفتهم صعوبات مادية أثناء التكوين تحددت بـ (30%) ، و قد اضطر البعض منهم إلى العمل من جل تأمين مصاريفه اليومية و قد تمثلت بنسبة 21,66% ، و كانت نسبة الذكور (43,47%) أكبر بكثير من نسبة الإناث (8,10%) الإناث .

و خلاصنا أيضا فيما يتعلق بفرص العمل التي أتاحت للمتربصين أنها ضئيلة جدا حيث تحددت بنسبة (10%) و تعتبر أول احتكاك لهم بعالم الشغل والصعوبات المحيطة به .

رابعاً : كما تحققنا أن الظروف الاجتماعية و المادية للمتربص قد أثرت على سلوكياتهم و انضباطهم في المركز ، حيث لاحظنا أن معدل الغياب كان 38 حصة لكل متربص خلال السداسي الأول ، ثم ارتفع إلى معدل 55 حصة لكل متربص خلال السداسي الأخير ؛ هذه الزيادة كانت نتيجة لظروف مادية أو مرضية بنسبة 45,71% و لمشاكل اجتماعية و عائلية بنسبة 35,71% .

خامساً : عندما تطرقنا إلى النتائج الدراسية ، استنتجنا أن أغلبية المتربصين تحصلوا على المعدل (88,33%) و هذا نتيجة رغبتهم العالية للحصول على الشهادة التي

تمكنهم من العمل و هي رغبة لمسناها عند المتربصين منذ بداية التكوين (راجع الباب الثاني - الفصل الأول) . و لاحظنا أن النتائج الدراسية للإناث كانت أفضل من نتائج الذكور كما يتبين في المعدل (12,10 للإناث) و (10,92 للذكور) هذا ما يؤكد تأثير مستوى الدافعية و الاستعداد المهني على النتائج الدراسية . و تتحقق بذلك إحدى الفرضيات التي طرحناها في بداية البحث (راجع المقدمة العامة) .

سادسا : عندما تناولنا قياس مدى تصور المتربصين الأولي للمهنة استنتجنا أنهم لازالوا يعانون من قلة الإعلام حول التخصص المختار ، حيث كان لهم تصور أولي عن المهنة في مستوى "متوسط الرضا" . و في نفس المجال توصلنا إلى مستوى "راض" في مدى الاقتناع الشخصي المتربصين بتعلم مهنته و هو الحافز على مواصلة التكوين .

سابعا : توصلت دراستنا فيما يتعلق بالظروف التكوين للمتربص في هذا المركز إلى مستوى "متوسط الرضا" و اختلفت النتائج باختلاف المصادر . فوجدنا أن مواقيت الدراسة و الحجم الساعي الأسبوعي كان في مستوى "غير راض" و هذا نظرا لاختلاف مواقيت الدراسة في المركز عن نظيرتها في الثانوية حيث لم تمنح لهم سوى ساعة من الزمن قصد تناول وجبة الغذاء .

ثامنا : عند تطرقنا إلى علاقات المتربصين مع الغير ، استنتجنا أنها حسنة على العموم في مستوى "راض" .

و الشيء الملاحظ هو الجو العائلي الذي يسود علاقاتهم مع الأساتذة ، و قد اعترفوا أنها تختلف عن نظيرتها في الثانوية . و ربما يرجع ذلك إلى سن المتربصين الذي يتراوح ما بين 19 و 23 سنة و الذي يساعدهم على ربط علاقات كالراشدين .

أما العلاقة التي تتسم بنوع من الصراع فهي تلك الموجودة مع الإدارة و هذا راجع لأن هذه الأخيرة هي صاحبة السلطة و هي التي غالبا ما تعاقب بعضهم من أجل فرض الانضباط و المحافظة على النظام الداخلي للمركز .

تاسعا : توصلت دراستنا فيما يتعلق بالتأملات المستقبلية للمتربصين بعد التكوين إلى مستوى "متوسط الرضا" . و معنى ذلك أن المتربصين لهم إمكانيات تأهيلية للعمل في مستوى "متوسط" و هذا راجع لعدم تمكنهم من معرفة خصوصيات عالم الشغل .

و خالصنا أيضا إلى أن للمتربصين مقدرة استلام منصب عمل في مستوى "متوسط الرضا" . معنى ذلك أنه مازالت لم تكتمل قدراتهم الكاملة للعمل و مازالوا يشعرون بعدم الاستعداد لدخول لذلك .

و توصلنا من جهة أخرى إلى أن المتربصين معترفون أن للاختصاص قيمة اجتماعية لأن العمل في حد ذاته هو الذي يعطي للشخص قيمته في المجتمع .

و الاستنتاج الرئيسي لهذه الفقرة هو عدم اتضاح آفاق المستقبل للمتربصين ، مما يجعلهم في وضعية شك .

عاشرا : عند تطرقنا لقياس مستوى الرضا العام عن التكوين حصلنا على نتائج متوسطة ، و هذا ما يدل على وجود مشاكل يعاني منها المتربصين في التكوين مثل الإمكانيات المادية .

حادي عشر: عندما تناولنا العلاقات الاجتماعية و الثقافية توصلنا إلى أن علاقات المتربصين فيما بينهم في المركز لها صلة متينة بنسبة 85% ، و تقوم هذه العلاقة على أساس التعاون و التشاور و هذا ما لاحظناه ميدانيا .

استنتجنا من جهة ثانية أن المتربصين أصبحوا يهتمون كثيرا بمستقبلهم في نهاية التكوين ، و معظم مواضيع مناقشاتهم دارت حول العمل بنسبة 81,66% .

و عند تطرقنا لرأي المتربصين حول التغيير في علاقات أبناء اليوم مع آبائهم تحصلنا على ما يلي :

أن نسبة 43,33% من المتربصين ترجع السبب إلى عدم التفاهم و الاهتمام ، و هذا راجع لتعدد العلاقات الاجتماعية في العائلة الجزائرية و التناقضات الموجودة في المجتمع و انعكاساته على العائلة .

إن نسبة 40% من المتربصين ترجع السبب إلى التطور الطبيعي للمجتمع و هو أمر عادي بالنسبة لهم .

و البعض الآخر يرجع السبب إلى التأثير بالثقافة الغربية بنسبة 26,26% ، و هذا ما يؤكد ملاحظتنا الميدانية التي تظهر في التقليد الأعمى لبعض مظاهر الحياة الغربية .

نلاحظ من هذا الجدول أنه كلما ارتفع مستوى الدافعية رافقه ارتفاع في النتائج الدراسية ؛ فقد سجلنا معدلا عاما مقرا بـ 12,00 في مستوى دافعية " تحت حسن " و ارتفع المعدل العام إلى 12,27 في مستوى الدافعية " فوق حسن " .

و يوضح الجدول التالي أثر الاستعداد المهني على التحصيل المدرسي :

مستوى الاستعداد المهني	المعدل العام (د)	المعدل العام (ا)	مج
" تحت حسن "	10,79	11,25	10,98
" حسن و ما فوق "	10,96	11,85	11,77

نلاحظ من الجدول أنه كلما ارتفع مستوى الاستعداد المهني رافقه ارتفاع في النتائج الدراسية ، فعندما كان مستوى الاستعداد المهني في مستوى " تحت حسن " سجلنا معدلا عاما للمبحوثين بـ 10,98 ، و لما ارتفع مستوى الاستعداد المهني إلى " حسن و ما فوق " تحددت النتائج بـ 11,77 . و توضح هذه النتائج أن لمستوى الدافعية و الاستعداد المهني أثر كبير على التحصيل المدرسي ، و تتأكد بالتالي الفرضية الفرعية التي طرحناها في المقدمة العامة .

إنّ البحث الذي بين أيدينا يعبر عن واقع معاش لمجتمع المتربصين و لمركز التكوين المهني في الجزائر ، كما أنه يبين الوضعية الحالية للمتربص و للمركز و الأسباب الحقيقية التي تعيق تحقيق أهداف التكوين .

كان الهدف من هذه الدراسة ينحصر في الكشف عن الأسباب التي تعرقل السير العادي لهذه المؤسسات . لذلك فقد انطلقنا من البداية من تصور عام للمشكلة التي كانت تبدو واضحة . وانطلقت معالجتها لها بوضع الفرضيات و طرح التساؤلات ، ثم حاولنا التأكد منها من خلال العمل الميداني الذي أجريناه في مركز للتكوين المهني .

و بالاعتماد على التقنيات المنهجية كالملاحظات ، المقابلات و أسئلة الاستمارة التي طبقناها على عينة البحث عند بداية التكوين ، و مع الاستعانة بالاختيارات النفسية للمختصين النفسانيين و المتمثلة في الدافعية ، النشاط الذهني و الاستعداد المهني ، ثم استمارة البحث عند نهاية التكوين استطعنا أن نصل إلى إجابة عن التساؤلات و كشف أعراض المشكلة التي حددناها .

قبل انطلاقنا في تحليل البيانات التي حصلنا عليها من الميدان ، قدّمنا باختصار تحليلاً لتجربة التكوين المهني من خلال أساليب التسيير السابقة . و قد فرضت علينا طبيعة الدراسة و المنهج الذي اتبعناه الرجوع إلى تجربة أساليب التسيير السابقة و الإشارة إلى النقائص التي ظهرت خلالها .

و مما لا شك فيه ، فإن المتربصين قد اكتسبوا الكثير من المعارف و الاتجاهات من خلال دراستهم في التعليم العام الذي أكسبهم خصائصاً تتوافق مع ما كان سائداً في الثانوية . و بدخولهم إلى مركز التكوين المهني ، تتغير المعطيات ، فأصبح المتربصون يعيشون في نظام اجتماعي جديد (التكوين المهني) يتلقون فيه دروساً نظرية و تطبيقية في التخصص المختار .

فإذا كان تصورنا لمشكلة البحث قد اقتصر على مدى تأثير أهداف التكوين على المتربصين ، فإن الدراسة الميدانية قد كشفت لنا عن عوامل أخرى كانت من وراء هذا التحول .

و ما النتائج التي توصلنا إليها إلا دليل على ما نقوله ، حيث تبين لنا في نهاية البحث أن أهداف و عوامل التكوين التي افترضنا في بداية الدراسة أنها السبب الوحيد في إنجاح مشروع التكوين ، ليست وحدها مسؤولة على ذلك ، بل إن التربصات و الاحتكاك بعالم الشغل تساهم بقسط وافر في إتمام مشروع التكوين . و ساهمت أيضاً ظروف التكوين (العلاقات مع الغير) في التأثير على المردوديته العامة و ذلك بإتمام التكوين إلى نهايته .

كما أننا قد لاحظنا أن للإعلام و التوجيه تأثيراً واضحاً و بدرجة عالية على فعالية المتربصين ، و تجلّى ذلك في ضعف المعلومات التي تلقاها المتربص حول التخصص في بداية التكوين حيث أنه لم يتعرف عليها إلا عند نهايته .

و استنتجنا في نهاية المطاف أن التشاؤم الذي كان واضحاً على وجوه المتربصين بسبب رسوبهم في البكالوريا و مصيرهم المجهول قد تلاشى ، و أصبحوا يدركون أن التكوين يساعدهم و يزودهم بمعارف و مهارات و كفاءات تؤهلهم للعمل في المستقبل .

إنّ النتائج المقدّمة في هذا البحث المتواضع ليست إلا مساهمة بسيطة و تدعيماً آخر للدراسات التي أجريت حول النقائص المتعددة فيما يخص التكفل البيداغوجي بالمتدرسين ، و هذا سواء في مؤسسات التربية أو التكوين ، إذ إنّ ترك هؤلاء المتدرسين بدون مساعدة مختصة مبكرة و متواصلة هدفها الإعداد المناسب للتفاوض مع مختلف المسارات الممكنة بنجاح يؤدي إلى عرقلة مهام مراكز التكوين .

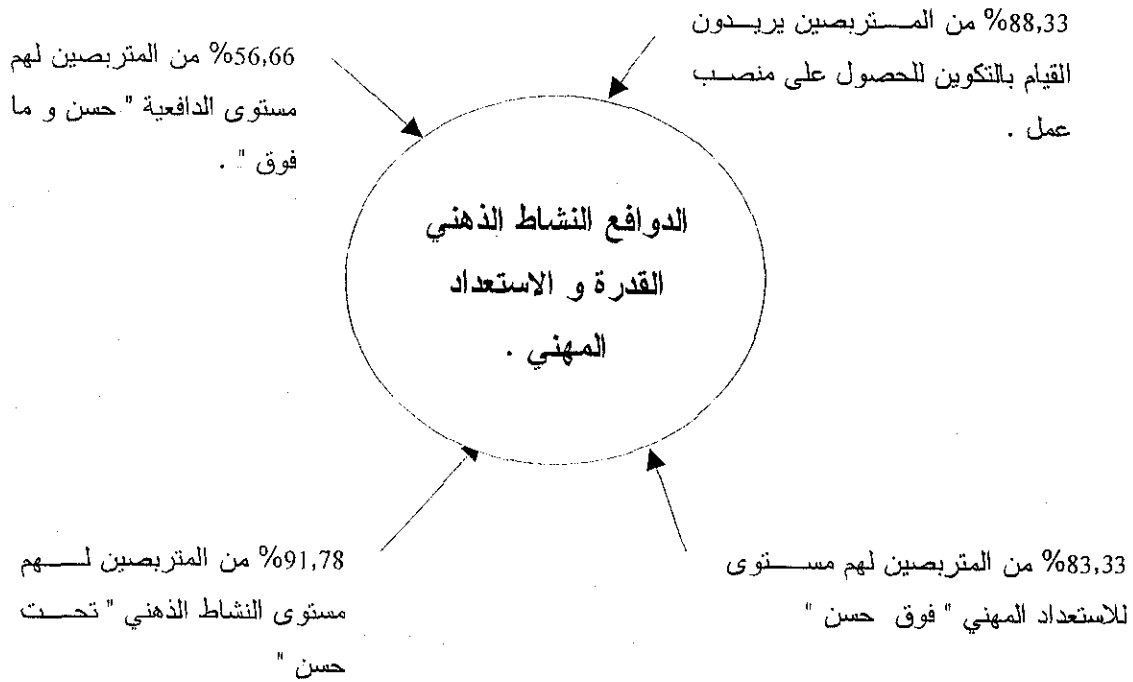
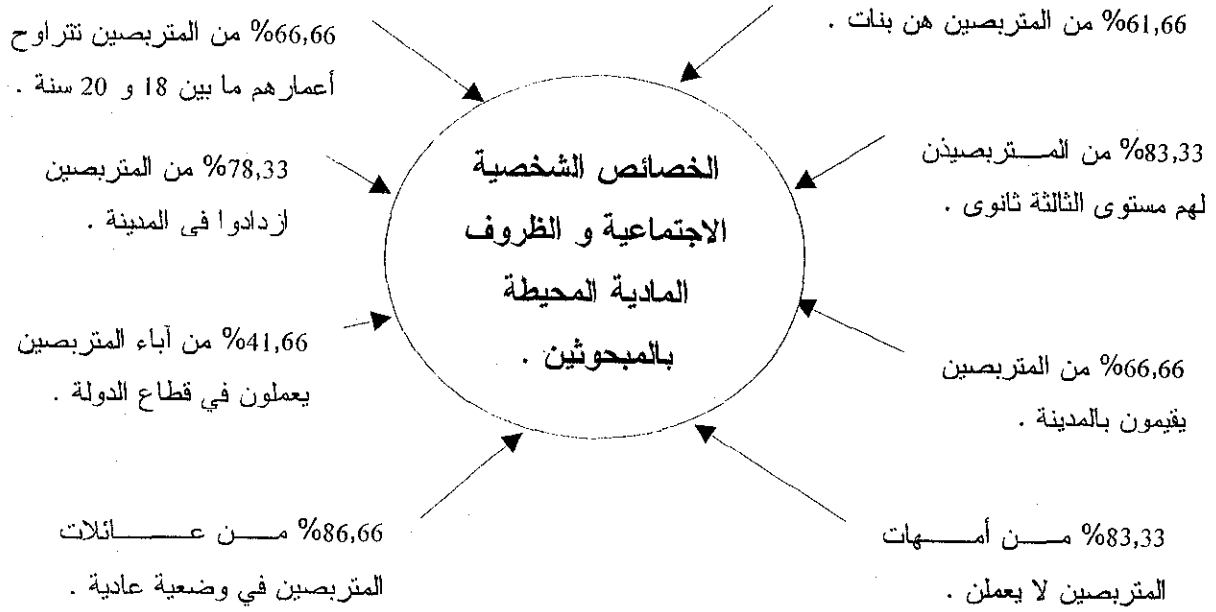
المحاور الأساسية لنتائج الدراسة :

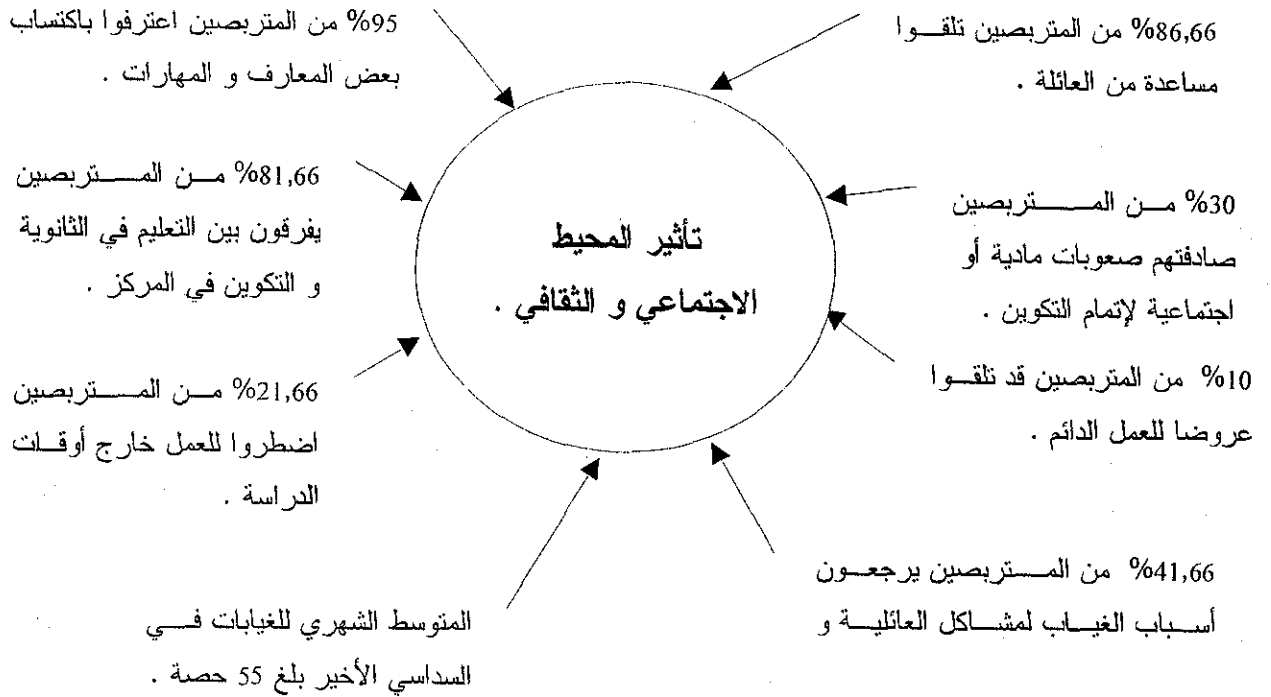
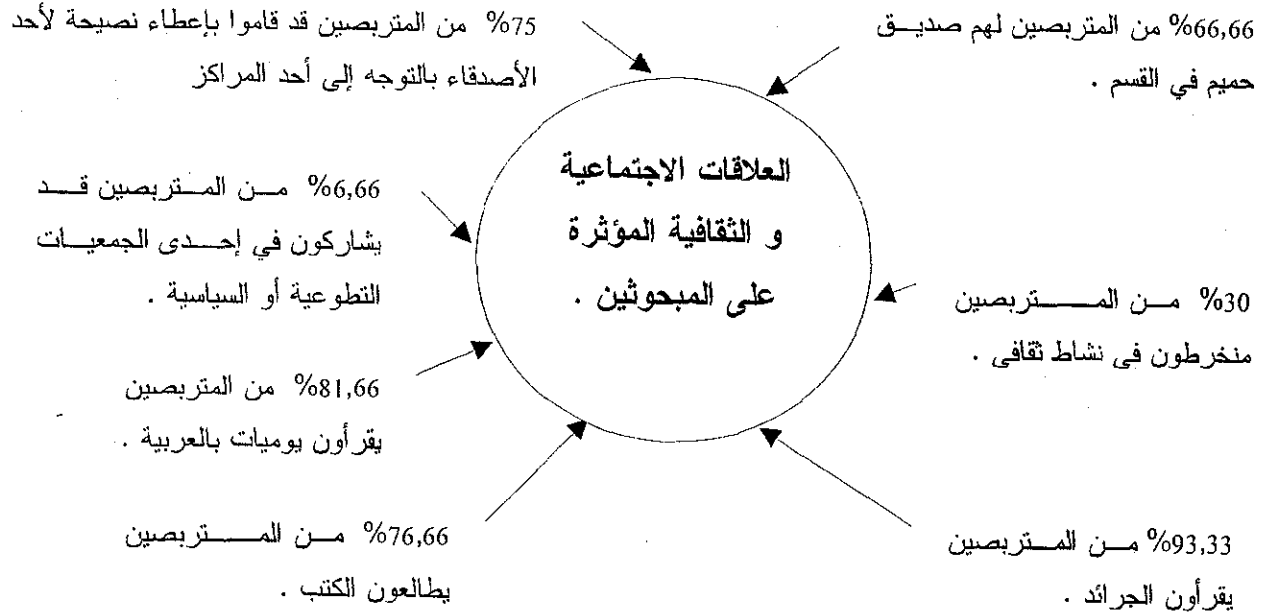
I) بداية التكوين :

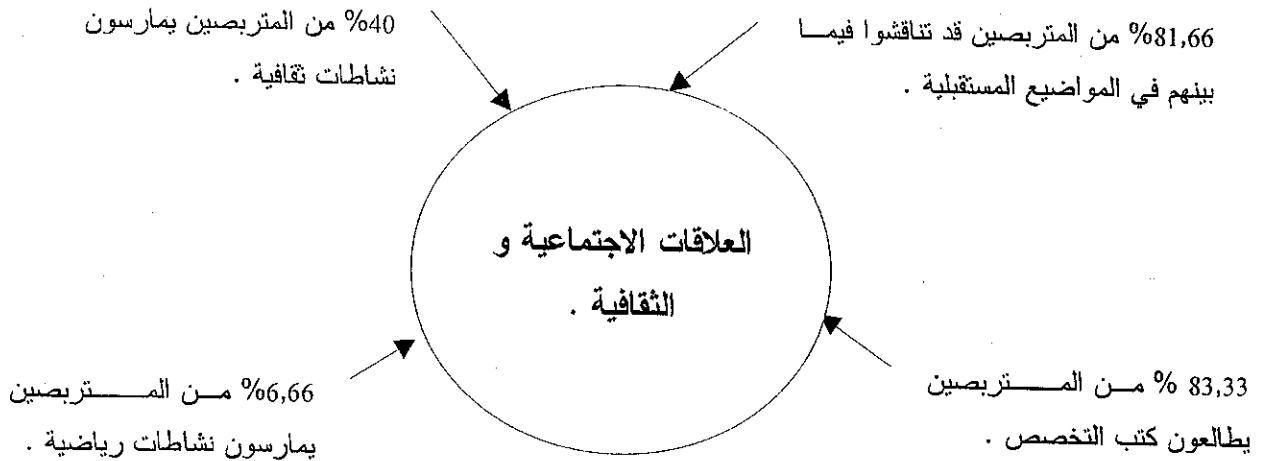
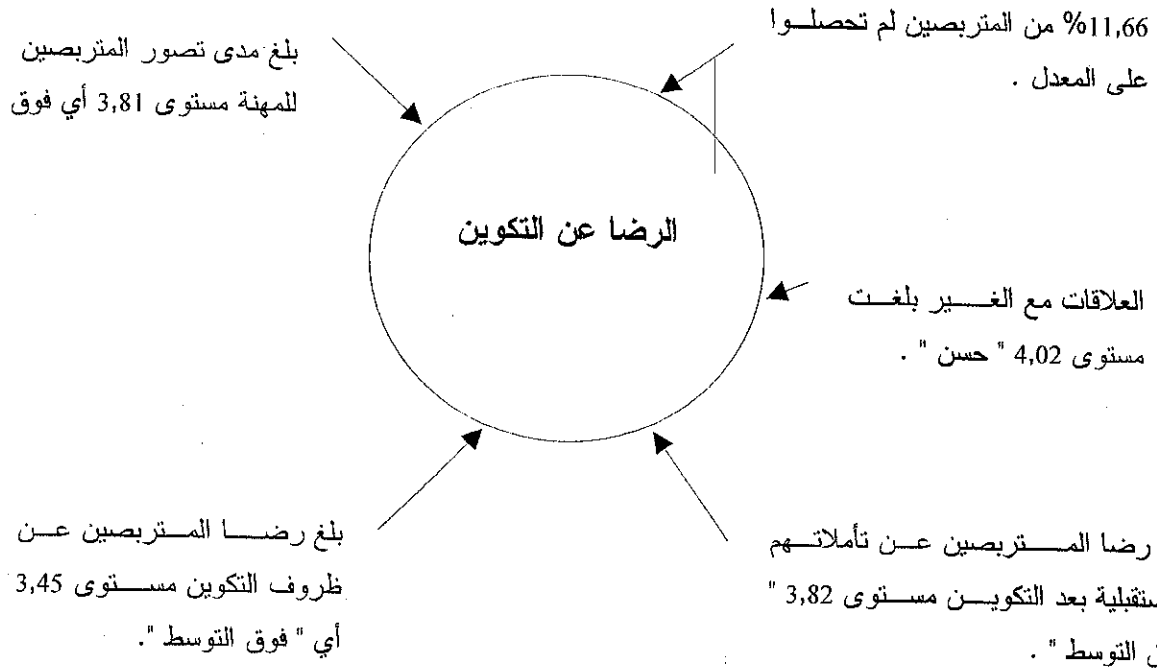
- 1- الخصائص الشخصية الاجتماعية و الظروف المادية المحيطة بالمبحوثين .
- 2- الدوافع ، النشاط الذهني، القدرة و الاستعداد المهني .
- 3- العلاقات الاجتماعية و الثقافية المؤثرة على المبحوثين .

II) نهاية التكوين :

- 1- تأثير المحيط الاجتماعي و الثقافي على المبحوثين .
- 2- الرضا عن التكوين للمبحوثين .
- 3- العلاقات الاجتماعية و الثقافية للمبحوثين .







الخصائص الشخصية
الاجتماعية و الظروف
المادية المحيطة
بالمبحوثين .

العلاقات الاجتماعية و
الثقافية

الدوافع ، النشاط
الذهني ، القدرة و
الاستعداد المهني

مركز التكوين المهني

الرضا عن التكوين

العلاقات الاجتماعية و
الثقافية المؤثرة على
المحيط .

تأثير المحيط
الاجتماعي و الثقافي

الملاحق

أولاً:

- 1- أدوات جمع البيانات .
 - 2- أقسام استمارة البحث .
 - 3- كيفية اختيار عينة الدراسة .
 - 4- التقنيات الإحصائية .
 - 5- مجالات الدراسة .
 - 6- صعوبة البحث .
- ثانياً : بطاقة فنية عن المركز .
- ثالثاً : استمارات الاستقصاء .
- رابعاً : ملحقات الطريقة الجديدة للانتقاء والتوجيه .

أولاً:

1- أدوات جمع البيانات :

لقد كان من الضروري في هذا النوع من الدراسة أن نعتمد على أكثر من أداة واحدة لجمع البيانات والمعلومات ، وقد اعتمدنا في هذا العمل على الأدوات التالية :

أ) الملاحظة :

إن الملاحظات التي قمنا بها في البداية ملاحظات مباشرة ، بحكم مزاولتي لمهنة التدريس في هذا المركز . وهي على العموم ملاحظات حددناها في إطار الأهداف العامة للدراسة ، وقد ساعدتنا أغلبها في اكتشاف طرق سهلة للحصول على البيانات عند دخولنا في مرحلة الملاحظة المشاركة^(*).

إن الملاحظة بالمشاركة تمكننا من تسجيل السلوك الواقعي والمشاركة الفعلية في أحداث و واقع الحياة اليومية⁽¹⁾.

وقد أفادتنا هذه الملاحظات أيضا في مشاهدة مواقف سواء كانت بالقول أو الفعل ، وكذلك السلوكات التي تصدر من مختلف المتربصين أثناء فترة التكوين ، وحتى خارج أوقات الدراسة في الساحة أو في المطعم أو أثناء مغادرة المركز بعد ساعات الدراسة .

و هذا و ما سمح لنا بتسجيل شبكة من العلاقات الرسمية وغير الرسمية التي تنشأ بين المتربصين ، حيث يرى شارلز كولي أن " إمعان النظر في الأشياء قد مكنا من فهم العديد من الظواهر والمشكلات " ⁽²⁾.

وكنا نسجل هذه الملاحظات حتى نتأكد من صحة البيانات أو عدم صحتها التي تحصل عليها بواسطة الأدوات الأخرى .

(*) " تلخص في أن يعيش القائم بالملاحظة مع الأشخاص المطلوب ملاحظتهم فترة زمنية وذلك للتعلم في فهم خصائصهم ، وتستخدم هذه الطريقة في البحوث الأنثروبولوجية لدراسة المجتمعات و الثقافات و المصانع والجماعات ، ويتعين على الملاحظ المشارك أن يتعد عن التحيز إلى جانب معين ، ويندمج في الواقع الذي يعايشه ويحاول تصويره تصورا موضوعيا . " نقلا عن محمد علي محمد ، علم الاجتماع والمنهج العلمي ، المقال المذكور سابقا ، ص 455 .

(1) د. فاروق اسماعيل ، " الأنثروبولوجية الثقافية " الناشر دار المعرفة الجامعية الإسكندرية ، الجزء الأول 1984 ، ص 75 .

(2) محمد علي محمد ومحمد عاطف غيث ، " مجتمع المصنع في علم الاجتماع المنظم " الهيئة المصرية العامة للكتاب بالإسكندرية ، ص 214 .

وتسمى الاستثمار أيضا بالاستبيان ، و هي أداة لجمع المعلومات تضم عددا من الأسئلة يطلب من المبحوث أن يجيب عنها بنفسه⁽¹⁾.

لقد استخدمنا هذه الأداة لدراسة عينة من متربصي فرعين أساسيين بالمركز (كتاب المديرية، تسيير المخزون) و قد قسمنا الدراسة الميدانية إلى قسمين :

- الدراسة الميدانية عند بداية التكوين :

اعتمادنا في الدراسة الميدانية عند بداية التكوين على عدة استمارات منها استثمار الدافعية ، النشاط الذهني و الاستعداد المهني المحضرة من طرف مختصين نفسانيين من أجل اختيار مسابقة دخول سبتمبر 1999 ، و كذلك اعتمدنا على استثمار أخرى استعملناها لمعرفة أبعاد معينة للمبحوثين عند بداية التكوين .

شملت استثمار الدافعية 9 أسئلة منها ثلاث أسئلة مغلقة وستة أسئلة مفتوحة . أما استثمار النشاط الذهني فقد اشتملت على 20 سؤالاً خاص بحسابات رياضية. في حين احتوت استثمار الاستعداد المهني على 12 سؤالاً لتحديد أبعاد معينة لدى المتربصين .

أما استثمار البحث التي استعملناها عند بداية التكوين فقد شملت 19 سؤالاً منها أربعة أسئلة مغلقة و 15 سؤالاً مفتوح .

- الدراسة الميدانية عند نهاية التكوين :

و عند انطلاقنا في الدراسة الميدانية في نهاية تكوين ، فقد قمنا بإعداد استثمار تم تعديلها عدة مرات لتصبح أكثر ملاءمة مع غرض البحث ، وشملت هذه الاستثمار 26 سؤالاً منها 15 أسئلة مغلقة و 11 سؤالاً مفتوح . و كانت أغلبية الأسئلة التي احتوتها الاستثمار وفق نتائج الدراسة الميدانية عند بداية التكوين .

وقد رعينا عند تصميم الاستثمار المبادئ التالية :

- تدرج الأسئلة وتسلسلها منطقياً .

- البدء بالأسئلة البسيطة ثم الوصول إلى المستويات الأعمق .

(1) محمد علي محمد ، " مقدمة في البحث الاجتماعي " دار النهضة بيروت 1983 ، ص 348 .

- اتصال الأسئلة بغرض البحث .

- قراءة الأسئلة على جميع المبحوثين مع توضيح معاني الكلمات الغامضة .

1-1 طريقة تنفيذ استمارات وجمع بيانات :

بعدما حددنا عناصر عينة و الأفراد الذين يمثلون تخصيص ، قمنا بتوزيع الاستمارة على أفراد عينة البحث . لقد بدأ البحث الميداني في أوائل شهر نوفمبر 1999 .

طبقت استبيانات الدافعية ، النشاط الذهني والاستعداد المهني في شهر سبتمبر 1999 أي في تاريخ مسابقة الدخول ، ثم طبقنا استمارة البحث في أوائل شهر نوفمبر في نفس السنة .

وعند اقتراب نهاية فترة التكوين قمنا بتوزيع الاستمارة الخاصة بالدراسة الميدانية عند نهاية التكوين على المبحوثين في أوائل شهر أبريل 2001 .

2- أقسام استمارات البحث :

(أ) الاستمارات الخاصة لبداية التكوين :

- **الدافعية** : كان المراد منها قياس مستوى دافعية المتربص حسب المعايير التالية : "جيد"، "حسن"، "متوسط"، "دون المتوسط" و "ضعيف".

- **النشاط الذهني** : كان الهدف منها قياس مدى إمكانية المتربص في حل مسائل المعينة في وقت محدد ، وقيست حسب المعايير التالية: "جيد"، "حسن"، "متوسط"، "دون المتوسط" و "ضعيف" .

- **الاستعداد المهني** : كان المراد منه قياس الأبعاد التالية :

القسم الأول : المعارف ، وتحتوي على أربعة أسئلة .

القسم الثاني : المؤهلات ، ويحتوي على ثلاث أسئلة .

القسم الثالث : المحيط ، و يحتوي على خمسة أسئلة .

- **استمارات البحث** : بداية التكوين

قمنا بتقسيم بناءها الداخلي إلى قسمين :

القسم الأول : يشمل بيانات تتعلق بالسن ، الجنس ، مكان الازدياد ، مكان الإقامة ، نوعية السكن ، عدد الحجر ، عدد السكان في نفس المنزل ...

القسم الثاني : يتضمن العوامل الاجتماعية الثقافية للمبحوثين كروابط الصداقة و أنواع العلاقات الموجودة بين المبحوثين ، و أهم النشاطات التي يزاولونها .

(ب) استمارة خاصة بنهاية التكوين :

قمنا بتقسيمها إلى ثلاثة أقسام :

القسم الأول : يتناول تأثير المحيط الاجتماعي والأسري على المبحوثين وكذلك معرفة تأثير التكوين على عينة البحث .

القسم الثاني : يتعلق بمقياس رضا المبحوثين عن التكوين ، مثل قياس مدى تصور المبحوثين للمهنة ، وقياس مستوى الرضا عن ظروف التكوين ، و كذلك معرفة مستوى رضا عن العلاقات مع الغير ...

ولقد تم القياس وفقا للمعايير التالية: "راضي جدا" =5، "راضي" =4، "متوسط الرضا" =3، "غير راضي" =2، "غير راضي تماما" =1 .

القسم الثالث : يتناول العلاقات الاجتماعية الثقافية ويشتمل على روابط الصداقة ، النشاطات الثقافية والرياضية والمطالعة .

3- كيفية اختيار عينة البحث :

عندما وقع اختيارنا على مجتمع البحث الميداني ، أول سؤال تبادر إلى ذهننا كان يدور حول عدد الفروع التي تبدأ في دورة سبتمبر 1999 ؛ إن القصد من ضبط المتغير (بداية التكوين) مع منهجية البحث شرط أساسي لموضوع البحث حتى نتمكن من معاينة المبحوثين وإبعاد أي أثر للألفة مع التخصص .

وقد اتبعنا في اختيار العينة طريقة تسمح بتمثيل المتربصين تمثيلا عادلا . وبذلك بلغ مجموع عينة البحث 60 متربصا مبحوثا .

تبين لنا أنه هناك تخصصان و هما تسيير المخزون وكتاب المديرية . يتوقف حجم العينة على مجموعة من الاعتبارات الفنية وغير الفنية ؛ فالاعتبارات الفنية تتمثل في

درجة تجانس المجتمع أو تباين وحداته⁽¹⁾. باعتبار أن عينة البحث (موضوع الدراسة) هي متجانسة تتراوح أعمار أفرادها ما بين 18 سنة و 23 سنة عند بداية التكوين ، و لهذا كان يقول الدكتور زيات : " إذا كانت وحدات المجتمع متجانسة ففي هذه الحالة يكون حجم العينة صغيرا " ⁽²⁾.

بعدما توصلنا إلى معرفة العدد الإجمالي لمتربصي المركز الذين يبدؤون التكوين في سبتمبر 1999 و المقدر بـ 120 متربصا في الفرعين وهما تسيير المخزون وكتاب المديرية .

التخصص	التكرار
تسيير المخزون	60
كتاب المديرية	60
المجموع	120

جدول يوضح التوزيع العام بالعدد 120 متربصا على التخصيص .

وبناء على هذا الجدول ، ذهبنا إلى تحقيق التمثيل في العينة باختيار 50% من المتربصين في التخصيص ، فحصلنا مباشرة عن طريق عملية حسابية $\left(120 \times \frac{50}{100} = 60\right)$ على 60 متربصا ينقسمون إلى 30 متربصات (مخزون) و 30 متربص كتاب مديرية .

اعتمدنا في اختيار أفراد عينة كل تخصص على نسبة توزيعها في المجتمع ، حيث كان فرع كتاب المديرية أغلبيتهم إناث و فرع تسيير المخزن أغلبيتهم ذكور . فحصلنا في النهاية على 23 ذكر و 37 أنثى . و في الأخير حصلنا على عينة الدراسة الميدانية موزعة بهذا الشكل :

التخصص	التكرار (ذ)	التكرار (إ)	مج
تسيير المخزون	18	12	30
كتاب المديرية	05	25	30
مج	23	37	60

جدول يوضح توزيع عينة الدراسة .

⁽¹⁾ الزيات ، " علم الاجتماع الصناعي والمهني " . المقال المذكور سابقا . ص 17 .

⁽²⁾ الزيات ، نفس المصدر الآنف الذكر ، ص 17 .

4- التقنيات الإحصائية :

من التقنيات التي استعملنا مقياس ك² لتحديد الدلالة الإحصائية للإجابات عن الاستبيان ، و يرجع اختيار المقياس إلى ما يلي :

أ- يمكننا اختبار التوافق بين التكرارات الملاحظة و المتوقعة .

ب- بساطة و وضوح المقياس .

إن الاختيار يقيس الفروق الموجودة بين المتغيرات . وقد استعملناه للكشف عن الفروق بين الذكور والإناث و كذلك بين متغير التخصص . وقد تم توزيع هذه المجموعات حسب المتغيرات التالية:

- متغير التخصص: تسيير المخزون و كتاب المديرية .

- متغير الجنس: ذكور وإناث .

إن تطبيق الباحث للمقاييس المذكورة لا يعني أنه يصل إلى اليقين ، كل ما هنالك أن النتائج دائما نسبية ، و مع ذلك فإن العلوم الإنسانية تسعى دائما إلى الخروج من التفكير الكيفي و الانتقال إلى التفكير الكمي⁽¹⁾.

لقد استعملنا النسب المئوية لمعرفة نسبة أفراد العينة الذين اختاروا كل بديل من البدائل أسئلة الاستبيان ، كما يقول بشير محمد " تعتبر مرحلة التحليل و التفسير ، المرحلة الحاسمة في البحث العلمي ، بمعنى أن أداة التركيب ، هي الميزة الأم " ⁽²⁾ .

5- مجالات الدراسة :

يقصد بمجال البحث النطاق الذي أجري فيه ، و يقسم مجال البحث عادة إلى ثلاث مجالات فرعية ، و هي المجال الجغرافي ، أي المنطقة التي يجري فيها ، و المجال البشري أو الأفراد الذين يعيشون في هذا المجال ، و المجال الزمني ، أي المدة التي

(1) ققام أكلي و بلعري الطيب ، " التفكير الاستدلالي لدى تلاميذ الأقسام النهائية " الوارد في سلسلة النسق والتربوي في الجزائر . المقال المذكور

سابقا . ص 13 .

(2) محمد بشير ، " بحث في أبعاد الثقافة العمالية حول مركب الحرير بتلمسان " رسالة ماجستير ، جامعة تلمسان 1991 ، ص 274 .

يستغرقها البحث الميداني منذ بداية حتى نهايته . و في ما يلي بيان لهذه المجالات لهذا
البحث الميداني :

أ- المجال الجغرافي :

في ظل التحولات التي شهدتها معظم مؤسسات التكوين المهني ، وتنفيذا للطريقة
الجديدة للتوجيه و الانتقاء للمتربصين ، وقع اختيارنا على مركز التكوين المهني إمامة
تلمسان .

وقد تم اختيار هذا المركز نظرا لكوني أمارس مهنة أستاذ متخصص في التكوين
المهني منذ 1993 ، و لكون هذا المركز له خاصية تميزه عن المراكز الأخرى ، إذ كان
مركز تكوين إداري سابقا ، و تحول إلى مركز تكوين مهني منذ سنة 1994، و له شهرة
كبيرة في المنطقة . رأينا أن مجتمع الدراسة بما فيه الإدارة لها تجربة في التكوين تسمح
لنا باكتشاف أهم نقاط الفشل والنجاح في مسيرة تكوين بهذا المركز .

ب- المجال البشري :

انطلاق من تصورنا لدراسة التحول عند متربصي التكوين المهني بهذا المركز ،
فإن هؤلاء المتربصين يقطنون أغلبيتهم في مدينة تلمسان والمدن المجاورة لها و لهم
تقريبا نفس المستوى التعليمي ، فإننا قد اخترنا عينة البحث وهي وتضم 60 متربصا
يتميزون بخصائص شخصية واجتماعية قد تختلف في بعض الأحيان وتتجانس في البعض
الأخر .

ج- المجال الزمني :

طبقت استثمارات البحث خلال الفترة الممتدة ما بين شهر سبتمبر 1999 و أفريل
2001 ، و هي تقريبا مدة تكوين عينة البحث . خلال هذه الفترة قمنا باتصالات عديدة مع
المتربصين والأساتذة والمسؤولين . ساعدتنا هذه الاتصالات والملاحظات على أخذ
صورة واضحة عن تاريخ المركز من حيث التأسيس و مدى الإقبال المترشحين عليه ،
ومشاكل المتربصين و الوحدة بصفة عامة .

وبعد هذا شرعنا في البحث الميداني بدءا بتنفيذ أدوات البحث في إطار الأهداف المسطرة ، و ذلك قبل إعداد الاستمارة . وفي هذه الفترة قمنا بعملية إحصائية لجميع أقسام المركز ، وبناء على هذا العمل حددنا العينة التي يجرى عليها البحث الميداني .
وقد استغرقنا وقتا طويلا لإعداد الاستمارات ، حيث أننا ترددنا كثيرا في صياغة الأسئلة وإعدادها كلما تعمقنا في أمور لم نكتشفها من قبل ، واستبعدنا بعضها وعوضناها بالبعض آخر .

6- صعوبات البحث :

تجدر الإشارة أولا ، إلى أن إنجاز هذا البحث كان مقيد بالوقت ، لذلك كانت فترة إنجازه مرتبطة ارتباطا قويا بفترتين محددتين وهما بداية التكوين سبتمبر 1999 ونهايته في أفريل 2001 . وتمثلت الصعوبات الأخرى في النقاط التالية :

- عدم توفر مصلحة خاصة بأرشفيف المركز صعب لنا المهمة لأخذ بعض الإحصائيات عن تطور المتربصين في المركز .
- قلة المراجع والدراسات الخاصة بالتكوين المهني صعب لنا إمكانية التوسع أكثر في البحث .

ثانيا : بطاقة فنية عن المركز *

لمحة تاريخية :

تضمن قرار 26 مارس 1975 إنشاء مركز ملحق للتكوين الإداري في ولاية تلمسان التابع لمركز التكوين الإداري بوهران . فتح هذا الملحق أبوابه خلال سنة 1973 لتكوين مختلف هيئات الإدارة في الثانوية المتشعبة بتلمسان .

ثم في 1975 ، بعد موافقة الولاية ، البلدية و المفتشية الأكاديمية ، تم تحويل المركز الملحق للمدرسة الابتدائية لسيدي بومدين سابقا على أساس إعادة نظرا لأن المباني تمتلكها البلدية . هذه المؤسسة تحتوي على:

(* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مركز التكوين المهني و التمهين "سيدي بومدين" إمامة تلمسان نوفمبر 2000 .

- 9 قاعات بيداغوجية (25 مقعد لكل واحدة) .
- مكتبة وقاعتان للجناح الإداري .
- سكن .
- سكن محول لمطعم .
- ثلاث قاعات موجودة خارج المؤسسة مستعملة للإيواء وتستوعب 45 داخلي .
- وفي سنة 1978 تم بناء جناح إداري يحتوي على :
- 05 مكاتب وقاعة صغيرة للسحب ، الكل على شكل جاهز (préfabriqué) .
- قاعة صغيرة للحراسة .
- و قد تحقق الاستقلال المالي في 1/1/1978 .
- تبلغ مساحة المؤسسة 1500م² منها 150م² للمكاتب و 800م² لقاعات الدراسة .
- و ضع المبنى تحت تصرف المركز دون رخصة منذ سنة 1975 و يبلغ عمره 33 سنة .
- و قد تم تحويل مركز التكوين الإداري إلى مركز للتكوين المهني و التمهين بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94 - 173 المؤرخ في 22-06-1994 .

مركز التكوين المهني و التمهين (إمامة - تلمسان)

المكان والعنوان: إمامة بلدية منصوره ص.ب 57 تلمسان .

تاريخ استئناف العمل: أكتوبر 1995 .

الهاتف والفاكس: 20.28.20.

رقم الأترنت: CFPA1311 @ WISSAL.dZ

المساحة الإجمالية: 15000 متر مربع .

المساحة المبنية: 3682 متر مربع .

السكنات الوظيفية: 04 .

مكاتب الإدارة: 17 + قاعة الاجتماعات .

المكتبة: قاعة المطالعة + قاعة الرفوف للكتب + حجرة صغيرة للأرشيف .

عيادة طبية: طبيب (1) مبرمج يومين في الأسبوع .

عدد القاعات البيداغوجية: 16 قاعة موزعة كالتالي:

13 قسم + قاعتين (02) مختصتين للإعلام الآلي + قاعة كبيرة للنشاطات الثقافية .

الطاقة النظرية (قدرة الاستيعاب): 300 منصب .

قدرة التمهين: 200 منصب .

الطاقة للداخلية: 80 متربص + مطبخ + قاعة للإطعام .

المجال التنظيمي:

1- التأطير الإداري :

- مدير .

- مقتصد .

- نائب تقني بيداغوجي مكلف بالتكوين الإقامة .

- نائب تقني بيداغوجي مكلف بالتمهين .

- 03 متصرفون إداريون .

2- التأطير البيداغوجي :

- 10 أساتذة مختصين في التعليم المهني درجة 1 .

- 02 أساتذة التعليم المهني .

3- الإداريون : 09 .

4- أعوان المصالح: 08 .

يضاف إلى ذلك :

- 06 أعوان مؤقتون .
- عون محاسب للدولة .
- 04 أعوان في تشغيل الشباب .
- عون في الشبكة الاجتماعية .

أنماط التكوين :

1- التكوين في إطار التكوين الإقليمي : 286 متربصا .

2- التكوين في إطار التمهين : 187 متمهن طبقا لقانون رقم 90-34 المؤرخ في 1990/12/25 المعدل و المتمم للقانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جويلية 1981 المتعلق بالتمهين (1).

3- التكوين في إطار الدروس المسائية : 30 متربص في الإعلام الآلي .

4- الاتفاقيات المبرمجة : في إطار الرسكلة والإتقان :

- المجلس القضائي لتلمسان .
- محكمة تلمسان .
- الديوان الوطني للخدمات الجامعية (في طريق الإنجاز).

الهيكل التنظيمي حسب المصالح :

1- مصالح المديرية :

- مكتب المدير .
- السكرتارية .
- مكتب الإعلام الآلي .
- مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه .

2- المصالح البيداغوجية :

(1) إدارة التكوين المهني ، " دليل النصوص التشريعية و القانونية " 1990 ، ص 02 .

- التكوين الإقامي :

- مكتب النائب التقني و البيداغوجي .
- مكتب تسيير المتربصين .
- مكتب الحراسة العامة .

- مصلحة التمهين:

- مكتب النائب التقني و البيداغوجي .
- مكتب تسيير التمهين والدروس المسائية .

3- المصلحة المقتصدية :

- مكتب المقتصد .
- مكتب تسيير الموارد البشرية .
- مكتب العمليات المالية .
- مكتب تسيير المخزن .
- مكتب تسيير المطعم .

4- المكتبة :

- مكتب تسيير المكتبة والأرشيف .

5- العيادة الطبية :

- مكتب الطبيب .

6- الفرع النقابي :

- مكتب نقابة العمال .

7- الوكالة المحاسبية :

- مكتب العون المحاسب للدولة لدى المركز .
- سكرتارية .

المجال المالي :

1- الاعتمادات المالية لسنة 2000 :

تقدر بـ 14.242.000,00 دج موزعة كالآتي :

الفرع الأول : نفقات المستخدمين 11.250.000,00 دج .

الفرع الثاني : تسيير المصالح 1.788.000,00 دج .

الفرع الثالث : التكوين الإنتاجي 1.638.000,00 دج .

الجدير بالذكر هو أن هذه الاعتمادات المالية المخصصة لنفقات المستخدمين كافية باستثناء تلك المخصصة لشبه رواتب التمهين .

كما تجدر الإشارة إلى أن الاعتمادات المالية المخصصة في الباب المتعلق بأشغال الصيانة المقدر بـ 40.000,00 دج غير كافية إطلاقاً نظراً للحالة المزرية والمتدهورة للمركز في عدة مجالات نذكر منها :

- الإنارة و الكهرباء .

- زجاج النوافذ .

- طلاء الجدران .

- الإصلاح و الصيانة .

2- مجالات الاحتياجات التجهيز :

نظراً لخصوصية المؤسسة في تكوين الاختصاصات المتعلقة بتقنيات الإدارة والتسيير ، فإن الاحتياجات الملحة والضرورية قصد ضمان تكوين جدي وفعال تتطلب اقتناء الأجهزة التالية :

- آلة تصوير .

- آلة سحب .

- أجهزة الإعلام الآلي .

- أجهزة سمعية بصرية .

3- مجالات الموارد البشرية :

الاحتياجات للمناصب المالية :

- 03 أساتذة متخصصين في التعليم المهني درجة 1.

- 04 أساتذة متخصصين في التعليم المهني درجة 2.

- 02 أساتذة التعليم المهني .

- 02 مساعدان التكوين .

- 02 مساعدان المصالح الاقتصادية .

- 04 عمال مهنيون .

النقائص المسجلة على مستوى المركز:

نظرا لعدم إنجاز المركز بطرق ملائمة وبدون مراعاة المقاييس التقنية في المجالات

التالية :

- تسرب المياه على مجموع البنايات .

- التدفئة غير مستغلة .

- انعدام مركز الحراسة .

- عدم وجود مكتب الاستقبال ، الإعلام والتوجيه .

فإن ذلك يتسبب بلا شك في إعاقة السير الحسن للمؤسسة . كما ورد في مجلة

التكوين " إن مركز التكوين المهني و التمهين لا يتميز فقط عن غيره بعدد المتربصين أو

جماله الخارجي ، إنما هو ذلك المركز الذي يراعي شؤون المتربصين كالأكل ، النوم و

الترفيه و النشاطات الثقافية و الرياضية ... لذلك يجب توفير شروط الإقامة اللازمة حتى

يتمكن من متابعة تكوينه " (1) .

(1) عبد القادر الهاشمي ، " العمل و الصرامة لضمان المستقبل " الوارد في مجلة أخبار التكوين عدد 04 جانفي 1984 ، ص 07 .

جدول يوضح تطوّر عدد المتربصين في المركز بالنسبة للتخصّصات

خلال السنوات 1984 إلى 1991.

الاختصاص	التكرار	المستوى	سنة الدفعات	مدة التكوين
ملحقو الإدارة العامة	153	1	1984-1985-1989	12 شهرا
كتاب الإدارة العامة	71	2	1984	12 شهرا
أعوان الإدارة العامة	141	3	1984-1985	12 شهرا
أعوان راقنون	102	3	1984-1985-1987	12 شهرا
ملحقو الإدارة الصحية	26	1	1985	24 شهرا
مفتشو الضرائب	30	1	1985	24 شهرا
ملحقو الإدارة البلدية	49	1	1985	24 شهرا
مراقبو الضرائب	63	2	1985-1987	24 شهرا
كتاب الإدارة الصحية	24	2	1985	24 شهرا
الكتاب الرئيسيون	59	1	1987-1989	24 شهرا
الجباية	32	1	1987	24 شهرا
المحاسبون الرئيسيون	82	1	1987-1989	24 شهرا
رؤساء الجمارك	31	1	1987	24 شهرا
أعوان التموين وتسيير المخزون	33	2	1987	24 شهرا
المحاسبون	57	2	1987-1989	24 شهرا
كتاب راقنون	31	4	1987	24 شهرا
ملحقو الإحصاء والتخطيط	23	1	1989	24 شهرا
المجموع	1007			

جدول يوضح عدد المتربصين في التكوين التعاقدى خلال السنوات 1994 إلى 1997 .

الاختصاص	التكرار	المستوى	سنة الدفعات	مدة التكوين
مراقبو الضرائب	79	4	1995-1994	24 شهرا
أعوان الضرائب	121	3	1995	12 شهرا
مراقبو أملاك الدولة	99	4	1996-1995	24 شهرا
مفتشو أملاك الدولة	16	5	1996	30 شهرا
أعوان أملاك الدولة	49	3	1996	12 شهرا
المجموع	364			

جدول يوضح تطور عدد المتربصين في المركز بالنسبة للتخصّصات

خلال السنوات 1992 إلى 2000 بالنسبة إلى التكوين الإقامي:

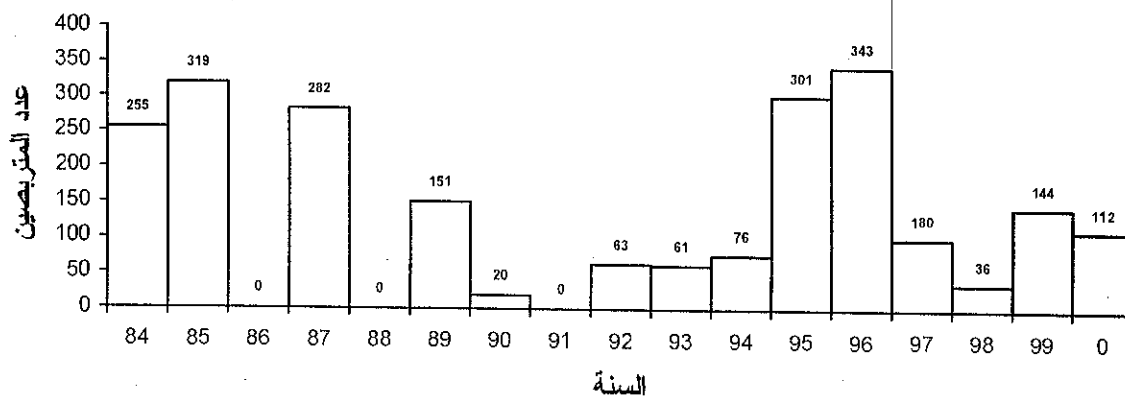
الاختصاص	ت	المستوى	سنة الدفعات	مدة التكوين
محاسب تسيير	61	5	1994-1990	30 شهرا
محاسب تسيير	49	4	1996-1995	24 شهرا
تسيير الموارد البشرية	21	5	1992	30 شهرا
المالية والمحاسبة	20	5	1992	30 شهرا
مربو النشاط الاجتماعي	40	4	1994-1992	24 شهرا
التجارة الدولية	33	5	1993	30 شهرا
التجارة الدولية	69	4	1997-1996	24 شهرا
سكريتاريا بنوك	31	5	1993	30 شهرا
مساعد المصالح الاقتصادية	32	4	1994	24 شهرا
تسيير مخزون	175	4	00-99-98-97-95	24 شهرا
إعلام آلي مبرمج	71	4	1996	24 شهرا
محاسب رئيسي	63	4	1996	24 شهرا
كتاب المديرية	141	4	2000-1999-1996	24 شهرا
إحصاء و تخطيط	31	4	1997	24 شهرا
إحصاء تخطيط	24	5	1998	30 شهرا
حباية	34	4	1999	24 شهرا
المجموع	895			

جدول يبين تطوّر عدد المتربصين و التخصصات

خلال السنوات 1984 إلى 2000 .

السنة	عدد المتربصين	عدد التخصصات
1984	225	4
1985	319	8
1986	0	0
1987	282	9
1988	0	0
1989	151	6
1990	20	1
1991	0	0
1992	63	3
1993	61	2
1994	76	3
1995	301	6
1996	343	8
1997	100	3
1998	36	2
1999	144	3
2000	112	2
مج	2233	

تطور عدد المتربصين من 1984 إلى 2000



ثالثا : استمارات الاستقصاء .

استمارة الدافعية

المقابلة مع مستشار التوجيه والتقييم المهني

- 1) هل تابعتكم تكويننا من قبل؟
أي نمط من التكوين؟
الدروس المسائية ، التكوين الإقليمي ، التكوين بالمراسلات ، التمهين ،
التكوين في مدرسة خاصة .
الشهادة المحصل عليها..... التاريخ:.....
- 2) هل مارستم هملا من قبل نعم ، لا .
- 3) من نصحك بالتوجيه إلى التكوين المهني.....
- 4) لماذا تريد القيام بالتكوين .
الرغبة في الدراسة ، الحصول على شهادة ، تجنب البطالة ، تعلم مهنة .
- 5) ما هي المهن التي ترغب في تعلمها؟ أذكرها بالترتيب.
أ)..... ب)..... ج).....
- 6) ما هي المهن التي لا ترغب فيها، لماذا؟
أ)..... ب)..... ج).....
- 7) ما هي المهن التي تستهويك أكثر؟
ماذا تعرف عنها:.....
- 8) في رأيكم هذه المهنة تتطلب:
مهارة يدوية ، الدقة ، جهد عضلي ، نشاط مهني .
لماذا تحب هذه المهنة.....
- 9) ما هي مشاريعك المستقبلية بعد التكوين؟
.....

من بين المواد التالية ضع علامة (X) في المواد التي تحبها أو لا ترغب فيها أو المواد الحيادية.

المواد الحيادية	لا ترغب فيها	تحبها	المواد
			الرياضيات أو الحساب
			لغة عربية
			تربية دينية
			لغة فرنسية
			تربية بدنية
			لغة إنجليزية
			فيزياء
			كيمياء
			جغرافيا
			تاريخ
			علوم طبيعية
			آداب
			اقتصاد
			فلسفة
			أخرى

مخصص للمستشار

المستوى	وصف تطوير المهنة المختارة
01	<ul style="list-style-type: none"> — لا يجب بتاتا المهنة المختارة. — لا يجب تعلمها. — ليس لديه أي استعداد. — مفروضة عليه من طرف الأباء.
02	<ul style="list-style-type: none"> — لا يجد أية رغبة في هذه المهنة. — اختيارها لأنها اقترحت عليه أو أنه وجد فيها فائدة في المستقبل.
03	<ul style="list-style-type: none"> — لديه فكرة عن هذه المهنة. — يجب المواد المدرسة.
04	<ul style="list-style-type: none"> — يجب المهنة المختارة وكذلك المدرسة في الاختصاص. — لديه بعض الاستعدادات والكفاءات.
05	<ul style="list-style-type: none"> — اختيار المهنة لأنه يعرفها جيدا وقمه كثيرا. — هو في أتم الاستعداد لدراسة هذه المواد وهي مفضلة لديه بذلك يمكنه النجاح بسهولة.

اختيار النشاط الذهني

المقابلة 01 مع مستشار التوجيه والتقييم المهني

الإسم:

اللقب:

تاريخ ومكان الازدياد:

الرقم:

تجدون أذناه سلسلة من الأعداد، يطلب منكم إتمامها، لكل السلسلة قاعدة أو قواعد، عليكم اكتشاف هذه القواعد وتطبيقها لإتمام هذه الرسالة.

15، 16، 17، 18،، 21، 23.

يجب كل مرة إضافة رقم 01 إلى العدد السابق. أتموا فوراً هذه السلسلة وأكتبوا على النقاط المتسلسلة العددين الناقصين في المكان الفارغ المخصص لهذين العددين. وهذا مثال أخير في السلسلة التالية:

5، 10، 15، 20، 25،، 35،، 45.

حيث يجب كل مرة إضافة رقم 05 إلى العدد السابق. أتموا فوراً هذه السلسلة وأكتبوا على النقاط المتتالية العددين الناقصين في المكان الفارغ المخصص لكل من هذين العددين.

تنبيه؟ من الممكن أن تجمع الأعداد أو تطرح أو تقسم فيها بعضها، ثم ينبغي عليكم أن تتركوا أحياناً رقماً أو رقمين حتى تبدوا القاعدة أو بعبارة أخرى ستغير القواعد من مشكلة إلى أخرى، وعليكم أنتم اكتشاف هذه القواعد.

.....45 40 39.....	30 29 25 20 9 (1
56	08.....06 07 30 5 6 (2
48.....	50.....07 44 36 06 38 30 5 (3
01.....	01
.....	20 16
13	16..... 20 18 11 17 22 20 19 (6
.....	35 25
25.....	1 14 12
51.....	32
.....	6 19
43.....	26
11.....	50
11	12
42.....	25
21.....	3 28 11
72.....	42
255.....	63
20.....	5
184.....	109
23.....	32

استمارة الاستعداد المهني

المقابلة مع المستشار

الرقم	الأسئلة	التقييم
أ) المصارييف		
1	- ماذا تعرف عن التكوين المهني؟	-1
2	- ما هي التخصصات التي ترغب فيها؟	-2
3	- ماذا تحب في هذه التخصصات؟	-3
4	- هل أحد أقاربك مارس أو يمارس هذه التخصصات؟	-4
ب) المؤهلات		
1	- ماذا تعرف عن الاختصاص المختار؟	-1
2	- هل لديك بعض القدرات والمؤهلات والإمكانيات لدراسة هذا الاختصاص؟	-2
3	- كيف ذلك؟	-3
ج) المحيط		
1	- من هو المسؤول عن الأسرة؟	-1
2	- ماذا يفعل والديك في هذه الفترة؟	-2
3	- هل تعاون مع أصدقائك داخل مجموعة؟ أين وفي أي مجال؟	-3
4	- أين كنتم تجتمعون؟	-4
5	- ما هي المدة التي كنت تقضيها داخل الفوج؟	-5

الاستعداد المهني للمترشح حسب المعايير (جيد - حسن - متوسط - دون المتوسط - ضعيف).

معيار الاستعداد المهني	
جيد 5.	- لديه استعداد كافي للتخصص، إمكانيات جديدة للممارسة.
حسن 4.	- له استعدادات جزئية. - له معلومات حول التخصص، بإمكانه ممارسته المهنة.
متوسط 3.	- لديه تصور نسبي حول التخصص. - إمكانية نسبية للممارسة.
دون المتوسط 2.	- لديه استعداد ضعيف للتخصص. - إمكانيات غير كافية لممارسة المهنة.
ضعيف 1	- لا يملك الاستعداد للتخصص. - لا يمكنه ممارسة المهنة.

- تجري المقابلة بصفة فردية.
- تتم المقابلة مدة زمنية أقصاها 15 دقيقة.

استمارة البحث عند بداية التكوين

- (1) الجنس ، أنثى .
- (2) تاريخ الازدياد:
- (3) مكان الازدياد:
- (4) مكان الإقامة:
- (5) نوعية السكن:

- ملكية خاصة ملكية خاصة
- أ) عمارة كراء (ب) سكن فردي كراء
- سكن وظيفي سكن وظيفي

- جـ) حالات أخرى:
- (6) عدد الحجر في المنزل:
- (7) عدد السكان في نفس المنزل:
- (8) مهنة الأب:
- (9) مهنة الأم:
- (10) الوظيفة العائلية للوالدين:

- عادية ، مطلقان ، منفصلان ، متوفيان: الأب:
- الأم:

-
- (11) لماذا تريد القيام بالتكوين:
- الرغبة في الدراسة ، الحصول على شهادة ، تجنب البطالة ، تعلم مهنة ، الحصول على عمل .

- (12) هل لديك صديق حميم في القسم: نعم ، لا .

13) هل لك أصدقاء؟

في المركز ، في الحي الذي تسكنه ، في نفس المكان الذي ولدت فيه .

14) هل قمت بإعطاء نصيحة لأحد الأصدقاء بالتوجيه إلى أحد المراكز؟

نعم ، لا .

15) أصبح أبناء اليوم لا يستشيرون آبائهم كثيراً، فما هو رأيك في هذا التغيير؟

16) هل أنت منخرط في نشاط ثقافي؟

نعم ، لا .

17) هل تشارك في إحدى الجمعيات التطوعية أو السياسية؟

نعم ، لا .

في حالة لا، لماذا؟.....

18) هل تقرأ الجرائد؟ نعم ، لا .

في حالة نعم، ما هي الجرائد، وما هي المواضيع التي قرأتها؟.....

19) هل تقوم بالمطالعة؟ نعم ، لا .

في حالة نعم ما نوع الكتب التي قرأتها؟.....

استمارة البحث عند نهاية التكوين

(1) هل محيطك الأسري والاجتماعي ساهما في مساعدتك لإتمام التكوين في أحسن الظروف بهذا المركز؟ نعم ، لا .

(2) هل تعتقد أنك اكتسبت بعض المعارف والمهارات الخاصة بتخصصك؟ نعم ، لا .

في حالة لا، لماذا؟

(3) ما هو الفرق بين التعليم في الثانوية والتكوين في هذا المركز؟

(4) هل صادفتك صعوبات مادية أو اجتماعية لإتمام التكوين؟

(5) هل اضطررت في بعض الأوقات إلى العمل خارج أوقات الدراسة لتلبية بعض المصاريف الخاصة بالتكوين أو حاجياتك اليومية؟ نعم ، لا .

في حالة نعم، ما هي هذه الأعمال وكم من مرة عملت؟

(6) خلال التكوين بالمركز هل أتاحت لك الفرصة للعمل في مؤسسة وطنية أو خاصة؟ نعم ، لا .

(7) ما هي الأسباب التي دفعتك إلى الغيابات؟

المشاكل العائلية والاجتماعية ، كثرة المواد المدرسة ، وظروف التكوين الصعبة ، سهولة الحصول على ورقة الدخول ، أسباب أخرى : أذكرها:.....

(8) هل المهنة التي تعلمتها نابعة عن اقتناع شخصي؟

راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .

(9) هل يتلاءم تصورك الأولي للتخصص (المهنة) مع ما تعلمته الآن؟

- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .
- 10) هل المكانة الاجتماعية لهذه المهنة تجلب الارتياح؟
- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .
- 11) في أي مستوى من الرضا تقيم تكوينك بهذا المركز؟
- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .
- 12) هل تعتقد أن المواد التي درستها في هذا المركز قد جلبت لك الرضا؟
- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .
- 13) هل مواقيت الدراسة والحجم الساعي الأسبوعي صعبا لك متابعة التكوين؟
- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .
- 14) علاقتي مع زملائي كانت في مستوى.
- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .
- 15) علاقتي مع الأساتذة كانت على مستوى:
- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .
- 16) علاقتي مع الإدارة كانت:
- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .
- 17) هل ترى أن التكوين بالمركز كافي للتأهيل في العمل؟
- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .
- 18) هل ترى نفسك قادر لاستلام منصب عمل في اختصاصك؟
- راضي جدا ، راضي ، متوسط الرضا ، غير راضي ، غير راضي تماما .

رابعاً : ملحقات الطريقة الجديدة للانتقاء و التوجيه .
كيفية الالتحاق بمركز التكوين :

إن أي مترشح للتكوين المهني، وطبقاً للطريقة الجديدة للانتقاء والتوجيه، لا بد عليه أن يمر بالمراحل التالية :

أولاً: استمارة التسجيل (ملحق رقم 01).

ثانياً: استدعاء (ملحق رقم 02).

ثالثاً: بطاقة التقييم الخاصة بمستشار التوجيه والتقييم المهني (ملحق رقم 03).

رابعاً: بطاقة الحالة الصحية (ملحق رقم 04).

خامساً: استمارة الاختيار (ملحق رقم 05).

سادساً: بطاقة تقييم الاستعداد المهني (خاصة بالمكون) (ملحق رقم 06).

سابعاً: بطاقة التقييم والترتيب النهائي (ملحق رقم 07).

ثامناً: شهادة النجاح في اختبار الدخول (ملحق رقم 08).

تاسعاً: جدول التقييم والترتيب (ملحق رقم 09).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين المهني

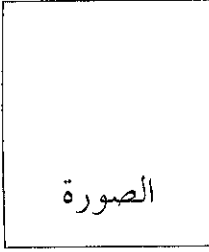
-----*****-----

مركز التكوين المهني والتمهين

"سيدي بومدين" تلمسان

الهاتف و الفاكس: 20-28-20 (043)

ملحق رقم 01



استمارة التسجيل

رقم التسجيل:

الإسم: اللقب:

تاريخ ومكان الإزدياد:

العنوان الشخصي:

المستوى الدراسي: أحر مؤسسة تعليمية: السنة:

الحالة العائلية: متزوج أعزب

مهنة الأب: مهنة الأم:

عدد الاخوة: الترتيب بين الاخوة:

مهن الاخوة:

ملاحظة خاصة بالوضعية العائلية للوالدين:

.....

التخصص المرغوب فيه:

..... 1

..... 2

..... 3

..... 4

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين المهني

مركز التكوين المهني والتمهين

ملحق رقم 04

بطاقة الحالة الصحية

إسم ولقب المترشح: رقم التسجيل:

سن المترشح:

القياسات الجسمية:

الوزن: القامة: الضغط الدموي:

النظر: السمع:

- جهاز القلب: - جهاز التنفس:

- الجهاز العصبي: - الفحص الجلدي:

النتيجة العامة للفحص

رأي الطبيب في التخصص المرغوب فيه:

الرقم	الاختصاصات	الملاحظات
01		
02		
03		
04		

تأشيرة الطبيب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين المهني

-----*****-----

مركز التكوين المهني والتمهين

"سيدي بومدين" تلمسان

الهاتف و الفاكس: 20-28-20 (043)

ملحق رقم 05

استمارة الاختيار

رقم التسجيل:

الإسم:

اللقب:

التخصص المرغوب فيه:

.....

بعد تزويدكم بالمعلومات الكافية بمختلف التخصصات،

ما هو اختياركم النهائي؟

.....

.....

إمضاء المترشح:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل، الحماية الاجتماعية والتكوين المهني

كاتبه الدولة للتكوين المهني

ملحق رقم 06

مديرية التشغيل والتكوين المهني

مؤسسة التكوين المهني

.....

بطاقة تقييم الاستعداد المهني

(خاصة بالمكـون)

دورة التخصص
.....

الحجرة: التاريخ:

رقم التسجيل (1)	الاستعداد المهني (2)	رقم التسجيل	الاستعداد المهني

(1) رقم تسجيل المترشحين.

(2) الاستعداد المهني للمترشح حسب المعايير بـ (جيد - حسن - متوسط - دون

المتوسط - ضعيف)

تأشيرة المكون الذي أجرى المقابلة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل، الحماية الاجتماعية والتكوين المهني

كتابة الدولة للتكوين المهني

ملحق رقم 07

مديرية التشغيل والتكوين المهني

مؤسسة التكوين المهني

.....

دورة التخصص.....

بطاقة التقييم والترتيب النهائي

الترتيب	المجموع	المهنة (معامل 1)	الاستعداد النهائي (معامل 2)	النشاط الذهني (معامل 2)	الاختبار الكتابي (معامل 3)	الدافعية (معامل 3)	المعايير
							رقم التسجيل

..... يوم

مدير المؤسسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل، الحماية الاجتماعية والتكوين المهني

ملحق رقم 08

كاتبه الدولة للتكوين المهني

شهادة نجاح في اختبار الدخول

إن مدير

بمقتضى مداوات لجنة الإعلام، التوجيه والانتقاء، المجتمععة يوم:

يعلن أن السيد (ة)..... المولود(ة) في

والمسجل(ة) تحت رقم.....

قد نجح (ت) في اختبار الدخول، دورة

اختصاص

حرر في

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ملحق رقم 09

وزارة والتكوين المهني
مركز التكوين المهني والتمهين
"سيدي بومدين" تلمسان
الهاتف و الفاكس: 20-28-20 (043)

دورة التخصص

جدول التقييم والترتيب

المعايير رقم التسجيل	الدافعية (معامل 3)	الاختبار الكتابي (معامل 3)	النشاط الذهني (معامل 2)	الاستعداد النهائي (معامل 2)	الهيئة (معامل 1)	المجموع

ب: يوم:

تأشيرة رئيس لجنة التوجيه والانتقاء.

المصادر و المراجع

أولاً: الكتب

- أ- باللغة العربية .
- ب- باللغة الأجنبية .
- ثانيا : الدوريات و المجلات .
- أ- باللغة العربية .
- ب- باللغة الأجنبية .
- ثالثا : القواميس و المعاجم .
- رابعا : الرسائل الجامعية .

9. بوسنة محمد ، النسق التربوي - رهانات التغيير - حوليات جامعة الجزائر ،
عدد خاص 1995-1996 .
10. د. بوعبد الله لحسن و د. مقداد محمد ، تقويم العملية التكوينية في الجامعة ،
ديوان المطبوعات الجامعية 04-1998 .
11. د. سيد خير الله ، علم النفس التربوي ، بيروت دار النهضة العربية
للطباعة و النشر 1981 .
12. عاقل فاخر ، التعلم و نظرياته ، الطبعة الأولى ، بيروت دار العلم للملايين
1967 .
13. غامري محمد حسن ، المدخل الثقافي في دراسة الشخصية ، المكتب
الجامعي الحديث محطة الرمل - الإسكندرية 1989 .
14. غياث بوفلجة ، التربية و التكوين بالجزائر ، الجزائر ديوان المطبوعات
الجامعية .
15. غياث بوفلجة ، التربية و متطلباتها ، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية
1993 .
16. محمد علي محمد ، مقدمة في البحث الاجتماعي ، دار النهضة ، بيروت
1983 .
17. محمد علي محمد و محمد عاطف غيث ، مجتمع المصنع دراسة في علم
اجتماع التنظيم ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية .
18. ولد خليفة محمد العربي ، المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية ،
ديوان المطبوعات الجامعية .

ب- باللغة الأجنبية

1. BOUTEFNOUCHET M., La famille, évolution et caractéristiques récentes, Alger SNED 1982.
2. DE LAGARDE J., Initiation à l'analyse des données, DUNOD Paris 1983.
3. GINER S., Initiation à l'intelligence sociologique, REGARD, PRIVAT 1970.
4. GRAWITZ M., Méthode des sciences sociales, DALLOZ 3ème édition 1976.

ثانيا : الدوريات و المجلات

أ- باللغة العربية

1. أخبار التكوين ، نشرة داخلية لوزارة التكوين المهني ، عدد 04 ، جانفي 1984 .
2. إدارة التكوين المهني ، دليل النصوص التشريعية و القانونية 1990 .
3. ابن سيد محمد ، مراحل التطور في التكوين المهني ، دروس بمعهد التكوين المهني بـ سيدي بلعباس 1995 .
4. النشرة الرسمية للتكوين المهني . العدد 02 ديسمبر 1997 .
5. كتابة الدولة للتكوين المهني- مديرية الامتحانات و الإعلام و التوجيه دليل الطريقة الجديدة في التوجيه و الانتقاء . 12-1997 .
6. وزارة التكوين المهني ، مديرية التكوين المهني لولاية تلمسان ، الندوة الجهوية حول الإعلام و التوجيه ، تقرير الولاية 12-13 أفريل 2001 .
7. وزارة التكوين المهني ، مركز التكوين المهني سيدي بومدين إمامة-تلمسان نوفمبر 2000 .
8. وزارة التكوين المهني ، مقرر التكوين-تشرية ، جوان 1989 .

ب- باللغة الأجنبية

1. Objectif Formation, INFP Alger. N° 05 mai, juin, juillet 1996.
2. Objectif Formation, INFP Alger. Décembre 1997.
3. Objectif Formation, INFP Alger. N° 07 juin 1998.
4. Objectif Formation, INFP Alger. N° 09 Décembre 1999.
5. Administration de la formation professionnelle, Mise en place d'un système intégré de formation professionnelle, janvier 1990.
6. VIALLET F., MAISONNEUVE P., 80 fiches d'évaluation pour la formation et l'enseignement, Les éditions d'organisation Paris.
7. Le Quotidien d'Oran du mercredi 11 avril 2001.

ثالثا : القواميس و المعاجم .

1. المنهل الوسيط ، قاموس فرنسي عربي ، سهيل إدريس و صبور عبد النور ، الطبعة السادسة دار الآداب ، دار العلم للملايين 1987 .

2. Le petit Larousse Illustré, Dictionnaire encyclopédique 1980.
3. Le petit Larousse Illustré, Dictionnaire encyclopédique 1995.
4. Encyclopédie 360 Tome I, Copyright édité par ROMBALDI 1970.
5. Encyclopédie 360 Tome VII, Copyright édité par ROMBALDI 1970.
6. Encyclopédie 360 Tome VIII, Copyright édité par ROMBALDI 1970.
7. Encyclopédie 360 Tome X, Copyright édité par ROMBALDI 1972.
8. Encyclopédie 360 Tome XI, Copyright édité par ROMBALDI 1972.

رابعا : الرسائل الجامعية.

1. بشير محمد ، بحث في أبعاد الثقافة العمالية حول مركب الحرير بتلمسان ، رسالة ماجستير جامعة تلمسان 1991 .
2. بوحسون العربي ، الخلفيات الثقافية لعلاقات العمل و أثرها على سير المؤسسات الصناعية ، رسالة ماجستير جامعة تلمسان 1998-1999 .

فهرس الجدول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	63
02	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	63
03	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص والجنس	64
04	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	64
05	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الازدياد	65
06	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	65
07	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن وطبيعته	66
08	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الحجر	66
09	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب السكان في نفس المنزل	66
10	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهن آبائهم	67
11	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهن أمهاتهم	68
12	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوضعية العائلية للوالدين	68
13	جدول وسائل النقل المستعملة للوصول إلى المركز	69
14	جدول مكان تناول الطعام لدى المتربصين	69
15	جدول يوضح الأهداف من القيام بالتكوين لدى المتربصين	74
16	جدول يوضح مستوى الدافعية لدى المتربصين	75
17	جدول يوضح مستوى النشاط الذهني لدى المتربصين	76
18	جدول يوضح مستوى الاستعداد المهني لدى المتربصين	78
19	جدول يوضح روابط الصداقة بين المتربصين	81

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
20	جدول يوضح توزيع أصدقاء أفراد العينة حسب المكان	81
21	جدول يوضح مدى ترابط أفراد العينة مع أصدقائهم	82
22	جدول يوضح أهم أسباب التغير في علاقات المتربصين مع آبائهم	83
23	جدول يوضح مدى انخراط المتربصين في النشاطات الثقافية	84
24	جدول يوضح مدى انخراط المتربصين في الجمعيات التطوعية أو السياسية	84
25	جدول يوضح أهم أسباب رفض المتربصين لانخراط في الجمعيات التطوعية أو السياسية	85
26	جدول يوضح مدى قراءة أفراد العينة للجرائد	85
27	جدول يوضح نوع الجرائد التي يقرأها المتربصون	86
28	جدول يوضح أهم المواضيع التي يقرأها أفراد العينة	86
29	جدول يوضح مدى مطالعة أفراد العينة للكتب	87
30	جدول يوضح أهم أنواع الكتب التي تقرأها عينة البحث	87
31	جدول يوضح مساهمة المحيط الأسري في مساعدة أفراد العينة على إتمام التكوين	92
32	جدول يوضح مدى اكتساب أفراد العينة للمعارف والمهارات	93
33	جدول يوضح أهم المعارف والمهارات المكتسبة بالنسبة لفرع تسيير المخزون	93
34	جدول يوضح أهم المعارف والمهارات المكتسبة بالنسبة لفرع كتاب المديرية	93
35	جدول يوضح مدى إمكانية أفراد العينة من التفرقة بين التعليم العام والتكوين	94
36	جدول يوضح مدى تلقي أفراد العينة للصعوبات المادية أو الاجتماعية	96
37	جدول يوضح نوع الصعوبات التي تلقاها أفراد العينة	96
38	جدول يوضح مدى اضطرار أفراد العينة للعمل خارج أوقات الدراسة	96
39	جدول يوضح نوع العمل الذي قامت به أفراد العينة	97
40	جدول يوضح مدى احتكاك أفراد العينة بعالم الشغل	98

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
41	جدول يوضح غيابات أفراد العينة حسب الجنس	99
42	جدول يوضح غيابات أفراد العينة حسب التخصص	99
43	جدول يوضح أهم أسباب غياب أفراد العينة	100
44	جدول يوضح توزيع نتائج أفراد العينة حسب الجنس	104
45	جدول يوضح توزيع المعدل العام حسب الجنس	105
46	جدول يوضح توزيع نتائج أفراد العينة حسب التخصص	106
47	جدول يوضح توزيع المعدل العام حسب التخصص	106
48	جدول يوضح مدى تصور أفراد العينة للمهنة حسب الجنس	107
49	جدول يوضح مدى تصور أفراد العينة للمهنة حسب التخصص	107
50	جدول يوضح مستوى رضا المبحوثين عن ظروف التكوين حسب الجنس	108
51	جدول يوضح مستوى رضا المبحوثين عن ظروف التكوين حسب التخصص	108
52	جدول يوضح مستوى الرضا للمبحوثين عن العلاقات مع الغير حسب الجنس	109
53	جدول يوضح مستوى الرضا للمبحوثين عن العلاقات مع الغير حسب التخصص	110
54	جدول يوضح مستوى رضا المبحوثين عن تأملاتهم المستقبلية بعد التكوين حسب الجنس	111
55	جدول يوضح مستوى رضا المبحوثين عن تأملاتهم المستقبلية بعد التكوين حسب التخصص	111
56	جدول يوضح مستوى الرضا العام للمبحوثين عن التكوين	112
57	جدول يوضح مدى ترابط أفراد العينة مع أصدقائهم	115
58	جدول يوضح مدى مناقشة أفراد العينة للأصدقاء في المواضيع المستقبلية	115
59	جدول يوضح أهم أسباب عدم تشاور الأبناء مع آبائهم	116

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
117	جدول يوضح توزيع النشاطات الثقافية حسب الجنس	60
117	جدول يوضح أهم النشاطات الثقافية الممارسة من طرف أفراد العينة	61
118	جدول يوضح أهم أسباب رفض أفراد العينة لممارسة النشاطات الثقافية	62
119	جدول يوضح توزيع النشاطات الرياضية حسب الجنس	63
119	جدول يوضح أهم أسباب رفض أفراد العينة لممارسة الرياضة	64
120	جدول يوضح أنواع الكتب المطالعة لأفراد العينة حسب الجنس	65
120	جدول يوضح أنواع الكتب المطالعة لأفراد العينة حسب التخصص	66
122	جدول يوضح مدى انخراط أفراد العينة في المكتبات حسب الجنس	67
122	جدول يوضح مدى انخراط أفراد العينة في المكتبات حسب التخصص	68
130	جدول يوضح تأثير الدافعية على التحصيل	69
131	جدول يوضح تأثير الاستعداد المهني على التحصيل	70

فهرس المواضيع

الصفحة

المواضيع

- إهداء

- شكر و تقدير

1..... الفهرس العام

2..... مقدمة عامة

3..... تمهيد -

7..... 1- تحديد المشكلة

9..... 2- الفرضيات

10..... 3- منهج الدراسة

الباب الأول :

الدراسة النظرية لأهم مفاهيم البحث و تحليل تجربة التكوين المهني في الجزائر

14..... الفصل الأول : المفاهيم الرئيسة المستخدمة في البحث

15..... 1- مفهوم التحول

16..... 2- مفهوم المتربص ، المتمهن و التربص

16..... 1-2- مفهوم المتربص

16..... 2-2- مفهوم المتمهن

17..... 2-3- الفرق بين المتربص و المتمهن

17..... 2-4- معنى التربص

18..... 3- مفهوم التكوين و علاقته بالتعليم و التدريب و التمهن

18..... 1-3- مفهوم التعلم

19..... 2-3- مفهوم التدريب

20..... 3-3- مفهوم التكوين

- 22.....4-3 مفهوم التمهين
- 23.....4- التمميز بين المهن و الحرف المهنية
- 24.....5- مفهوم التحويل الإتقان و الرسكلة
- 24.....1-5 مفهوم التحويل
- 25.....2-5 مفهوم الإتقان
- 26.....3-5 مفهوم الرسكلة و علاقتها بالتحويل و الإتقان
- 27.....6- مفهوم التوجيه و الانتقاء المهني
- 27.....1-6 مفهوم التوجيه المهني
- 28.....2-6 مفهوم الانتقاء المهني
- 29.....3-6 مقارنة بين التوجيه المهني و الانتقاء المهني
- 7- المفاهيم المتعلقة باختبارات المسابقة (الدافعية ، القدرة ، الاستعداد المهني و النشاط الذهني)
- 30.....1-7 مفهوم الدافعية
- 32.....2-7 مفهوم القدرة و الاستعداد المهني
- 33.....3-7 العلاقة بين الاستعداد و القدرة
- 33.....4-7 مفهوم النشاط الذهني
- 34.....خلاصة
- 35.....الفصل الثاني : تحليل تجربة التكوين المهني في الجزائر من خلال تطور طرق التسيير السابقة...
- 37.....1- المرحلة ما بين (1962-1969)
- 38.....1-1 أهم الملاحظات السلبية لهذه المرحلة
- 38.....2- المرحلة ما بين (1970-1979)
- 40.....1-2 النظام الوطني للتكوين المهني
- 42.....2-2 مهام المؤسسات العمومية للتكوين المهني و التمهين
- 45.....3-2 تقييم المرحلة بين 1970-1979
- 45.....3- المرحلة ما بين (1980-1990)

- 46.....1-3- أنماط التكوين المهني.
- 47.....2-3- تمويل قطاع التكوين المهني
- 48.....3-3- تقييم قطاع التكوين المهني في المرحلة الممتدة ما بين 1980-1990
- 49.....4- الوضعية الحالية لقطاع التكوين المهني
- 50.....1-4- تقييم هذه المرحلة
- 52.....5- الطريقة الجديدة لتوجيه مترشحي التكون المهني
- 54.....1-5- أهداف الطريقة الجديدة للتوجيه و الانتقاء
- 54.....2-5- الخصائص الأساسية للطريقة الجديدة في الإعلام ، التوجيه و الانتقاء لمترشحي التكوين المهني
- 55.....
- 57.....3-5- تقييم الطريقة الجديدة للتوجيه و الانتقاء
- 59.....استنتاج

الباب الثاني :

تحليل بيانات الدراسة الميدانية

- 61.....الفصل الأول : تحليل بيانات الدراسة الميدانية في بداية التكوين
- 62.....المبحث الأول : الخصائص الشخصية الاجتماعية و الظروف المادية المحيطة بالمبحوثين
- 63.....المطلب الأول : الخصائص الشخصية و الاجتماعية
- 63.....1- بيانات متعلقة بالجنس و السن
- 64.....2- بيانات متعلقة و المستوى التعليمي
- 65.....3- بيانات متعلقة بالاتجاهات السكنية للمترشحين و وضعياتهم الاجتماعية
- 69.....المطلب الثاني : ظروف بداية التكوين المادية و الاجتماعية بالنسبة للمبحوثين
- 69.....1- النقل
- 69.....2- الأكل
- 70.....3- تنظيم التكوين
- 70.....4- المواد المدرسة خلال التكوين
- 71.....خلاصة

73.....	المبحث الثاني : الدوافع ، النشاط الذهني ، القدرة و الاستعداد المهني
74.....	المطلب الأول : دوافع التكوين عند المبحوثين
76.....	المطلب الثاني : النشاط الذهني للمبحوثين
77.....	المطلب الثالث : القدرة و الاستعداد المهني للمبحوثين
79.....	خلاصة
80.....	المبحث الثالث : العلاقات الاجتماعية و الثقافية المؤثرة على المبحوثين
81.....	المطلب الأول : روابط الصداقة و الروابط الأسرية
83.....	المطلب الثاني : النشاطات الثقافية للمبحوثين
88.....	خلاصة
90.....	الفصل الثاني : تحليل بيانات الدراسة الميدانية عند نهاية التكوين
91.....	المبحث الأول : تأثير المحيط الاجتماعي و الثقافي
92.....	المطلب الأول : تأثير المحيط الأسري على المبحوثين
92.....	1- بيانات متعلقة بالتأثير الأسري
92.....	المطلب الثاني : تأثير التكوين على المبحوثين
95.....	المطلب الثالث : تأثير الظروف المادية و الاجتماعية على المبحوثين
95.....	1- بيانات متعلقة بالصعوبات المادية و الاجتماعية للمبحوثين
97.....	2- بيانات متعلقة بمدى احتكاك المترشحين بعالم الشغل
98.....	المطلب الرابع : الغيابات
98.....	1- بيانات متعلقة بالغيابات
101.....	خلاصة
102.....	المبحث الثاني : الرضا عن التكوين
104.....	المطلب الأول : مستوى التدريس و التحصيل
104.....	1- بيانات تمثيل النتائج الدراسية للمبحوثين حسب الجنس
105.....	2- بيانات تمثل النتائج الدراسية للمبحوثين حسب التخصص
106.....	المطلب الثاني : قياس مدى تصور المبحوثين للمهنة

106	1- بيانات متعلقة بمدى تصور الباحثين لمهنة.....
108	المطلب الثالث : مستوى رضا الباحثين عن ظروف التكوين.....
108	1- بيانات متعلقة بظروف التكوين.....
109	المطلب الرابع : مستوى الرضا للمبجوثين عن العلاقات مع الغير.....
109	1- بيانات بمستوى الرضا عن العلاقات مع الغير.....
111	المطلب الخامس : مستوى رضا الباحثين من تأملاتهم المستقبلية بعد التكوين.....
111	1- بيانات متعلقة بمستوى الرضا عن التأملات المستقبلية بعد التكوين.....
112	خلاصة.....
114	المبحث الثالث : العلاقات الاجتماعية و الثقافية للمبجوثين.....
115	المطلب الأول : علاقات القرابة عند المبجوثين.....
117	المطلب الثاني : النشاطات الثقافية و الرياضية عند المبجوثين.....
117	1- النشاطات الثقافية.....
118	2- النشاطات الرياضية للمبجوثين.....
120	المطلب الثالث : المطالعة عند المبجوثين.....
123	خلاصة.....
124	الخاتمة.....
138	الملحق.....
139	أولا : 1- أدوات جمع البيانات.....
142	2- أقسام استمارة البحث.....
143	3- كيفية اختيار عينة الدراسة.....
145	4- التقنيات الإحصائية.....
145	5- مجالات الدراسة.....
147	6- صعوبة البحث.....
147	ثانيا : بطاقة فنية عن المركز.....

157	ثالثا : استمارات الاستقصاء
169	رابعا : ملحقات الطريقة الجديدة للانتقاء و التوجيه
179	المصادر و المراجع
184	فهرس الجداول
188	فهرس المواضيع