

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of higher education and scientific research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University- Te' ssa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
faculty of humanities and social sciences



قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني.

دراسة ميدانية: بمراكز التكوين المهني والتمهين - بلدية
تبسة -

مذكرة مقدمة لذيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ
أ.د/خالد حامد

من إعداد الطالبتين

- آية جبري
- رحاب بوقطوف

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
زويدية مشير	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
خالد حامد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
رابح تويحية	أستاذ محاضر -أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال علي بن أبي طالب رضي الله عنه:

خير نساءكم الطيبة الرائحة، الطيبة الطعام

التي إن أنفقت أنفقت قسدا، وإن أمسكت أمسكت قسدا

فتلك من عمال الله، وعمال الله لا يخيب.

شكر وتقدير

"وأخر دعوانهم أن الحمد لله رب العالمين"

هأن التعب عند الوصول عزما وإيماننا وما كنا نفعل لو أن الله مكنا فالحمد لله قولا
وفعلا، الحمد لله على بلوغ التمام والكمال.

فإن خير مدخل نتقدم به هو خالص شكرنا إلى أستاذنا المشرف القامة "البروفيسور خالد
حامد" وذلك لتفضله بالإشراف على هذا العمل المتواضع، وعلى ما أبداه من توجيه
وتصويب للبحث حتى اكتمل بصورته هذه، فدمت يا أستاذي نبراسا للعلم والمعرفة.
وإلى كل أساتذة قسم علم اجتماع تنظيم وعمل الذين لم يبخلوا علينا بأفكارهم وخاصة
الأستاذ "وحيد دراوانة" لما قدمه لنا من توجيهات.

كما لا ننسى خالص امتناننا لجميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الذين أثاروا لنا
دروب العلم والمعرفة.

إلى كل المبحوثات اللاتي ساعدنني في بحثي الميداني، شكرا على تلك البراعة
والابتسامات التي قدمتم لنا.

إلى كل عمال مراكز التكوين المهني والتمهين الذين مدوا لنا يد العون.

شكرا إلى عمال المكتبة الذين مهدوا لنا الطرق لإنهاء هذا العمل.

ويشرفني تقديم جزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الأستاذ "توايحية رابع، والأستاذة
مشير زبيدة" الذين تكبدوا معاناة مناقشة هذه المذكرة.

إلى كل من شاركنا في هذا العمل بفكرة، بكتاب، بكلمة: الله يوفئك.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله الذي خلق الإنسان علمه البيان والصلاة والسلام على النبي الكريم
صلى الله عليه وسلم الذي أرسله الله بالهدى والفرقان فأضاء سبيل الحياة وأوضح الطريق القوي
وأرشد إلى الصراط المستقيم.

أحمد الله كثيرا مباركا فيه أن وفقنا بهذا ولولاه لما كنا لنوفق.

أهدي ثمرة جهدي إلى أبي حفظه الله وأطال في عمره.

إلى روح أمي الطاهرة راجية من المولى عز وجل أن يتغمدها برحمته الواسعة.

إلى إخوتي طه الأمين، ومهدي الذين كانوا خير سند لي طيلة مشواري الدراسي فزاهم الله كل خير
وأطلق سراحم.

إلى أختي وحبيبة قلبي "هديل" حفظها الله.

إلى جدتي والتي بمثابة أمي أطال الله في عمرها

إلى كل عائلتي كبيرا كان أو صغيرا.

إلى كل صديقاتي الذين عرفتهم وقضيت معهم أحلى الذكريات دون ذكر الأسماء دون أن أنسى
صديقاتي بثينة، آية، خلود، اللاتي تقاسمت معهما شقاء وتعبد هذه المذكرة.

كما لا أنسى من كان له الفضل في إخراج هذا البحث العلمي في صورته النهائية وحرس دوما على
توجيهنا وإفادتنا وكان بالفعل قدوة ومثلا في العمل والإصدار أستاذي الفاضل البروفيسور " خالد

حامد"

إلى كل من يعرفني من قريب وبعيد

رحاب

إهداء

الحمد لله الذي يسر لي البدايات وأكمل لي النهايات وبلغني الغايات ، ما أتم جسد ولا هو سعي إلا بفعله .
وما تخطى العبد العقبات إلا بتوفيقه .

خمس سنوات مرتت بلمح البصر خمس سنوات من الجد والسهر نختمها بأسطر و لو كثرت لن تروي ما عشناه
من فرح و حبه و حزن و أمل خمس سنوات من أجمل أيام العمر .

اختلطت دموع فرحتي و دموع حزني بوداع أحبتي ، في غمضة عين مرتت أيامنا ، و ها نحن اليوم ننهي قطارنا ،
ونودع أحبتنا ، والمكان الذي ضمنا ، بالأمس التقينا و اليوم افترقنا .

إلى من نال منه التعب ، ومن يتصبب عرفاً لأجلنا ، إلى أبي دواماً بطلي الأوحد واستقامة ظمري ، شفاك الله و ربناك
لنا .

إلى قرة عيني ... وطريقي إلى الجنة..... أنت تلك المرأة التي تشع كنيسة تتلون ، كقوس المطر.....

امرأة لا ينقصها جناحان لتثبت أنها ملائكة ، إلى أمي دمتي لنا عمرا .

إن إنتاجي ما هو إلا تربيتكم ، أنتم وهبتموني القلم ، فشكرا .

إلى أستاذي البروفيسور " خالد حامد " الذي ما زادني فخرا إلا إشرافه على مذكرتي ، شكرا

إلى شرايين قلبي : جلال الدين ، نجم الدين ، عيبر ، أسامة " رحمه الله " ، دعاء .

إلى الذين لم أراهم أبداً في هذه الحياة جدي و جدتي ، رحمهما الله ، لقانا الله في جنته .

إلى جدي و جدتي فوانيس العائلة أطل الله في عمرهما

إلى خلعي الثابتة و رفيقة دربي ، إلى الملاذ الدافئ " بثينة "

إلى خالتي و خوالي عمومي وعماتي : أنيسة ، نادية ، منية ، نولان ، وهيبه .

إلى صغار العائلة : أمير ، هيبه ، نعمة ، مرام ، قدیر ، آدم ، ادريس ، رامي ، أميرة .

إلى صديقاتي الغائبات عني الحاضرات في وجداني : " نزهة " ، " كوثر " و عزيزي " أنس "

إلى صديقات البراءة والطفولة " صفاء " ، " سارة " ، " رجا " ، " صبرين " ، " نجاة " ،

إلى كل صديقات الجامعة ورفقاء التمرديد : رباب ، خلود ، إلى كل من كانوا غرباء والآن أصبحن من أعز

الصديقات .

إلى نفسي ، لمقالاتي كل يوم حتى أظهر الآخرين مبتسمة ، شكرا لنفسي أولاً التي صبرت واجتهدت إلى أن أحقق .

سلم وقبلة على جبين حلمي الذي وقف على قارعة الطريق منتظرا ، ها نحن الآن نلتقي .

إلى كل نساء المجرة أنتن الحياة

آية

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي	
5	أولاً: إشكالية وموضوع الدراسة
9	ثانياً: موضوع الدراسة
9	1- أهمية الدراسة
	2- أهداف الدراسة
	3- أسباب اختيار موضوع الدراسة
	ثالثاً: المفاهيم الأساسية للبحث
11	1- الاتجاه
	2- منحة البطالة
	3- التكوين المهني
19	رابعاً: الدراسات السابقة
	1- دراسات أجنبية
	2- دراسات عربية
	3- دراسات محلية
34	خامساً: المقاربة النظرية للبحث
	1- نظرية سلم الحاجات لإبراهيم ماسلو
	2- نظرية الدافعية لرانسيس ليكرت
	3- نظرية التعلم الاجتماعي
	4- نظرية التعلم بالأهداف
الفصل الثاني: اتجاهات ودوافع المرأة نحو العمل	
43	تمهيد

43	أولاً: الإتجاهات.
43	1- المفاهيم المتعلقة بالاتجاهات.
45	2- خصائص و مكونات الاتجاهات..
47	3-مراحل وعوامل تكوين الاتجاهات.
51	4-وظائف الاتجاهات.
53	5-طرق قياس الإتجاهات والنظريات المفسرة لها.
58	6-الإتجاهات والتعلم.
59	ثانياً: دافعية التعلم.
59	1-دور الدافعية في التعلم.
60	2-مكونات وعناصر دافعية التعلم.
64	3-أهمية الدافعية في ميدان التكوين.
67	ثالثاً: عمل المرأة الجزائرية.
67	1- حاجات المرأة
68	2- واقع التكوين والتعليم المهني للمرأة الجزائرية
71	3-تطور عمل المرأة في الجزائر.
73	4- المرأة الجزائرية و سوق العمل
76	5-دوافع خروج المرأة للعمل.
79	6-الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري.
81	7- المعوقات الثقافية و الاجتماعية التي تعترض عمل المرأة
82	8- الاتجاهات نحو عمل المرأة
85	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التكوين المهني وسياسات التشغيل	
89	تمهيد

89	أولاً: التكوين المهني في الجزائر
89	1- المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني.
93	2- النظريات المفسرة للتكوين المهني.
100	3- تطور التكوين المهني في الجزائر.
108	4- عناصر وأهداف التكوين المهني.
112	5- أساسيات التكوين المهني.
122	6- علاقة قطاع التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل.
124	7- التكوين المهني وإنعكاساته على المرأة.
127	ثانياً: سوق العمل في الجزائر
127	1- مفهوم سوق العمل
129	2- مميزات سوق العمل
130	3- مكونات سوق العمل
130	4- العوامل المتحكمة في سوق العمل
131	5- التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر
133	ثالثاً: سياسات التشغيل في الجزائر
133	1- مفهوم سياسة التشغيل
134	2- أهداف سياسات التشغيل في الجزائر
135	3- الأبعاد الرئيسية للسياسات التشغيل
136	4- تحديات ومعيقات سياسة التشغيل في الجزائر
137	5- تقييم نجاعة برامج التشغيل والحد من البطالة
138	6- برامج وآليات التشغيل في الجزائر
150	7- واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر

152	رابعاً: التكوين المهني ومكافحة البطالة
152	1- أنواع البطالة
153	2- تطور معدلات البطالة في الجزائر
154	3- التكوين المهني والبطالة
157	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
159	تمهيد
160	أولاً: مجالات الدراسة
160	1-المجال المكاني
165	2-المجال الزمني
167	3-المجال البشري
168	ثانياً: منهج وأدوات الدراسة
168	1-منهج الدراسة
168	2-أدوات جمع البيانات
169	2-1- الملاحظة
169	2-2- المقابلة
170	2-3- الإستمارة
171	ثالثاً: أدوات التحليل الإحصائي
173	رابعاً: عينة الدراسة

176	1- كيفية إختبار عينة الدراسة
176	2- خصائص عينة البحث
177	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: تحليل وتفسير البيانات الميدانية ونتائج البحث	
188	أولاً:دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة واتجاهاتها نحو عملية التكوين.
209	ثانياً: اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين.
219	ثالثاً:تأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين
221	رابعاً:اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها في سوق العمل.
	خامساً: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات
	سادساً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
	سابعاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات التنظيم
	ثامناً: النتائج العامة للدراسة
	الاقتراحات والتوصيات
223	خاتمة
225	قائمة المصادر والمراجع
239	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان
47	الجدول رقم(01) : أنموذج ABC للاتجاهات
69	جدول رقم (02) :يمثل تطور معدل التمدريس من 1966 إلى 2002 للفئة المتراوحة سنها 19,6
70	جدول رقم (03): يمثل تطور عدد المتمدرسين حسب نمط التكوين من 1999 الى 2003.
74	الجدول رقم(04): توزيع السكان الناشطين ومعدل النشاط الإقتصادي حسب الجنس في الجزائر سنة 2017.
75	الجدول رقم(05):يمثل نسبة النشاط الإقتصادي ونسبة العمالة بحسب الجنس والمستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها (%) لسنة 2017
93	الجدول رقم (06): يبين الفوارق بين التعليم والتدريب
166	جدول رقم (07): يمثل المراحل الزمنية للدراسة
167	الجدول رقم (08) : يبين عدد المتربصات الموجهات والملتحقات بالمراكز الثلاث
168	الجدول رقم (09) : يبين التخصصات المعروضة بالمراكز الثلاث
170	جدول رقم (10): يبين شبكة الملاحظة
173	جدول رقم (11): يبين توزيع الأساتذة المحكمين حسب تخصصاتهم
176	الجدول رقم (12): يبين طول خاليا مقياس ليكارت الخماسي
178	جدول رقم (13): يتعلق بمتغير السن لمجتمع الدراسة
179	جدول رقم (14): توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي
180	جدول رقم (15): يتعلق بالحالة الاجتماعية لمجتمع الدراسة
181	جدول رقم(16): توزيع المجتمع حسب متغير دورة التكوين
182	جدول رقم (17): توزيع المجتمع حسب مدة التكوين
183	جدول رقم(18): توزيع المجتمع حسب متغير التخصص
188	الجدول رقم (19) : يمثل تأثير دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين.
194	الجدول رقم(20): يمثل اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين .
199	الجدول رقم(21): يمثل تأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية

	التكوين .
205	الجدول رقم(22): يمثل اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها في سوق العمل.

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
08	الشكل رقم (01): يوضح متغيرات وأبعاد الدراسة.
48	الشكل رقم (02) : يوضح مراحل تكون الاتجاهات .
53	الشكل رقم (03) : يوضح وظائف الاتجاهات .
61	شكل رقم (04): دينامية الدافعية حسب وينر.
74	الشكل رقم(05): دائرة نسبية للسكان الناشطين في الجزائر حسب الجنس سنة 2017 (%).
123	الشكل رقم (06): يوضح العلاقة بين التكوين المهني وقطاعي التعليم والعمل.
135	الشكل رقم(07): يوضح الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل
154	الشكل رقم(08): يمثل تطور معدلات البطالة في الجزائر
178	الشكل رقم (09) يمثل التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب متغير الجنس
179	شكل رقم (10): يبين التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي
180	شكل رقم(11): التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
181	شكل رقم (12): التوزيع البياني للمجتمع حسب متغير دورة التكوين
182	شكل رقم (13): التوزيع البياني للمجتمع حسب مدة التكوين
183	شكل رقم (14): توزيع المجتمع حسب متغير التخصص

يعتبر المورد البشري من أهم العوامل التي تساهم في التنمية والتغير الاجتماعي والإقتصادي، مما جعلها تحتل مركزا هاما في العالم المعاصر، إذ صارت بمثابة استثمار مريح للغاية إذ استغل على الوجه المطلوب، وتمثل المرأة نصف هذا المورد البشري، خاصة وأنها اكتسبت أدوارا مختلفة في المجتمعات المعاصرة، ساهمت من خلالها في تنمية من خلالها في التنمية الإقتصادية والاجتماعية والثقافية، دون أن تتخلى على مسؤوليتها الأسرية والمنزلية. ويعد التكوين من أهم عوامل تطوير المرأة ودمجها في سوق العمل وإخراجها من شح البطالة، لذلك تتبنى الدولة سياسات لتكوين المرأة من بين هذه الصيغة التي تجمع بين التكوين والاستفادة من منحة البطالة لتأهيلها وتكوينها في تخصص مهني تخصص معين.

فجاء التكوين المهني الذي ينص على تكوين هذه المرأة وإعطائها فرصة الحصول على شهادة تؤهلها للولوج في مجال الشغل، وتعطيها خبرة في مجال معين يناسب شخصيتها ومستواها التعليمي والثقافي، وذلك بفتح تخصصات في مراكز التكوين المهني تكون موجهة خصيصا لهذه المرأة بكل مستوياتها (المتعلمة والغير متعلمة) تسمح لها في الحصول على مؤهل يؤهلها ليصبح لها الحق كغيرها ممن يحملون شهادات تعليمية في الحصول على عمل خارجي يناسب مستواها ويتلاءم ودورها الذي كانت تقوم به في البيت كالخياطة والطرز... الخ .

ويعد تكوين هذه المرأة الماكثة بالبيت وحصولها على الشهادة جعلها تندفع أكثر نحو ميدان العمل الخارجي أو من خلال المنزل، والتغلب على المعوقات التي تواجهها من عادات وتقاليد، ومحاولة فرض نفسها من خلال الحرفة التي تعلمتها وتعم فائدتها ويكون الإستثمار في هذه المرأة لتشارك هي أيضا في التنمية من خلال الأدوار الإجتماعية التي صارت تؤديها في المجتمع، لذلك عملت الدولة على ادراجها ضمن الاستراتيجيات التي وضعتها للتقليل من البطالة، ومشاركة عدد كبير من أفراد المجتمع في التنمية الاقتصادية للبلاد من بينهم المرأة الماكثة بالبيت، كصيغة منحة البطالة وربطها بالتكوين المهني، وتحقيق مكانة اجتماعية

والتخلص من نظرات الاحتقار والنقص التي كانت توجه لها وإثبات ذاتها وتحقيق دوافعها واتجاهاتها وتلبية حاجاتها، خصوصا أنها أصبحت دورا فعالا من جهة تنمي جانبها الاقتصادي وترفع من مستواها المعيشي وكذلك تساهم في مداخل العائلة التي أصبح من الضروري أن يساهم الجميع في هذا الدخل حتى تحقق العائلة اكتفاءها الذاتي.

و على هذا الأساس جاءت هذه الدراسة للكشف عن اتجاهات هذه المرأة نحو عملية التكوين المهني، بمراكز التكوين المهني لبلدية تبسة. ولتحقيق هذا الهدف تم تقسيم هذه الدراسة وفقا لخطة منهجية في شكل خمسة فصول رئيسية كالتالي:

الفصل الأول: والذي يمثل الإطار التصوري للدراسة، تم فيه تحديد إشكالية الدراسة، أهميتها وأهدافها والأسباب التي دفعت لاختيار الموضوع، ثم تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، والتطرق إلى أهم الدراسات السابقة التي ساعدت بشدة في إنجاز هذا العمل، وأخير المقاربة النظرية للدراسة.

الفصل الثاني: وهو الإطار النظري الأول الذي عنون ب المرأة الجزائرية والعمل تم فيه التطرق للاتجاهات، ودافعية التعلم، وعمل المرأة في الجزائر.

الفصل الثالث: وهو الإطار النظري الثاني والذي شمل مختلف العناصر الأساسية للتكوين المهني وسياسات التشغيل، تم فيه التطرق للتكوين المهني، وسوق العمل، وسياسات التشغيل.

الفصل الرابع: والذي يمثل الإطار المنهجي للدراسة، تم فيه عرض مختلف المحطات المنهجية التي اعتمدنا عليها خلال مسارنا البحثي بما فيها تحديد مجالات الدراسة، المكانية الزمنية والبشرية، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، ثم التطرق لأهم الأدوات المعتمدة في جمع البيانات وأخيرا عرض خصائص مجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المعتمدة في ذلك.

الفصل الخامس: والذي خصص لعرض البيانات المتحصل عليها وتفسيرها وتحليلها واستخلاص النتائج منها ليتم مناقشتها في الأخير في ظل تساؤلات الدراسة، الدراسات السابقة ونظريات التنظيم.

الفصل الأول

الإطار التصوري للدراسة

أولاً : إشكالية وموضوع الدراسة

1- الإشكالية:

تعتبر البطالة من اكبر التحديات التي تواجهها المجتمعات المعاصرة وكذا من المشكلات الأساسية التي عرقلت مسيرة التقدم، والتنمية في معظم المجتمعات باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية، حيث أصبح موضوع دراسة البطالة وتحليل أسبابها والآثار المترتبة عنها محطة اهتمام دول العالم، وهذا من خلال خلق فرص عمل ومساندة العاطلين على المبادرة للقيام بالأنشطة المهنية التي تخرجهم من هذه الأزمة.

وفي الجزائر تزايدت حدة البطالة في ظل التحول نحو اقتصاد السوق بعد دستور 1989 وعدم قدرتها على الخروج من نسق الاقتصادي الريفي مما ساهم في تزايد حدة البطالة لذلك سعت الدولة للتخفيض من نسبة هذه الظاهرة التي تعدت حدود المليونين عاطل في الألفينات من خلال وضع سياسات وبرامج للتصدي لها وهذا من اجل إعطاء دفعة قوية، للنهوض بالمجتمع اجتماعيا واقتصاديا كإنشاء نظام التأمين، على البطالة للحماية العمال لأسباب اقتصادية وكذا وضع سياسات لدعم وتشجيع روح المبادرة وإنشاء المشاريع الاقتصادية كالوكالة الوطنية للدعم وتشغيل الشباب وكذلك جهاز الإدماج المهني... الخ لكن بالرغم من الجهود المبذولة للتخفيف من حدة البطالة لم تتحقق للأهداف المرجوة وهذا للغياب الحكام وتفشي الفساد الأمر الذي أدى بالدولة إقرار وضع صيغة جديدة للبلاد، والتكفل بالبطالين طالبين عمل لأول مرة وكذلك توفير مناصب عمل لحاملي الشهادات بموجب قانون المالية 2020 تم استحداث جهاز جديد سميت بمنحة البطالة وفق شروط معينة للاستفادة منه كما تقرر ربط هذه الصلة الجديدة بتكوين المهني الذي لم يلق إقبال كبير إلا بعد ربط هذه الصيغة الجديدة بالتكوين المهني، الذي يعتبر كقطاع يهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات الضرورية والأساسية لأداء مهنة معينة هذا من جهة أخرى فان سوق العمل تأثر للفترة من الإصلاح الاقتصادي لارتفاع عدد السكان المؤهلين كما يعتبر التكوين المهني الذي يحصل

عليه لأفراد ميزة أساسية تؤهلهم للحصول على منصب شغل، ولهذا يعتبر إحدى المواضيع التي نالت اهتمام الدولة وإحدى مرتكزات التنمية البشرية وهو عملية يتم بمقتضاها تكوين وتدريب الأفراد في مختلف التخصصات كل حسب اختياره تهدف إلى رفع الكفاءة والخبرة المهنية.

خصت هذه الآلية جميع شرائح المجتمع خاصة المرأة حيث هدفت إلى إلحاقها كمستفيدة من منحة البطالة بمراكز التكوين المهني لتتلقى تكوين يتماشى مع مؤهلاتها وخياراتها وكذلك التخصص في مهنة معينة ولم تقتصر مهمتها هنا فقط بل خصت جميع جوانب حياتها سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية وهذا من خلال مساعدتها على بناء علاقات جديدة وتطوير من شخصيتها وكذلك تحسين وضعيتها الاجتماعية بإنشاء مشروعها الخاص وإدماجها في سوق العمل حيث كان للمرأة في الجانب الاجتماعي دورا هام تحول للمجال الاقتصادي للحصول على منحة البطالة في انتظار عملية التكوين والتدريب والتأهيل التي تساهم في اندماج المرأة داخل بيئة العمل .

وتهدف هذه الآلية التي تربط الاستفادة من منحة البطالة يتلقى من خلالها المتكون تكوينا مهنيا يتماشى مع خياراته و مؤهلاته و التخصص في مهنة معينة ، و هذا ما يساهم في تنمية الموارد البشرية ، و تشجيعها على القيام بمبادرات ذاتية للقيام بأنشطة مهنية تستجيب لوضعية المتكون و الخروج من دائرة البطالة.

إلا أن تجسيد هذه العملية يتوقف على دوافع و حاجات المتكونين و على طبيعة و نوعية التخصص الذي يتلقاه ، وبمعنى آخر فإنها عملية تتقاطع فيها المتغيرات المرتبطة أساسا بنوعية التكوين و مدى ملاءمته لقدرات و دوافع المتكونين من جهة و بجودة هذه العملية من حيث المكتسبات المعرفية و المهارات و طبيعة المواد المدرسة و مدة الدراسة من جهة أخرى، وكذلك عن العوائق الاجتماعية و الثقافية و التنظيمية التي تعيق المتكون ، و خاصة فئة النساء، لذلك فإن هذه الدراسة تهدف إلى محاولة الكشف عن اتجاهات المرأة نحو هذه العملية، لأنها تتبلور من خلال واقع التكوين المهني الذي تتلقاه و نوعيته و مدى ملاءمته لدوافع و

حاجات المستفيدات منه و نظرتهم للأفاق المستقبلية التي يفتحها أمامهن لاكتساب أدوار جديدة في محيطهن الأسري و الاجتماعي و تمكينهن من ممارسة أنشطة مهنية و ادماجهن داخل سوق العمل . و للوقوف على واقع هذه العملية نطرح التساؤل المركزي التالي :

ما اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني في مراكز بلدية تبسة ؟

و للإجابة عن متغيرات و مؤشرات المرتبطة بهذا التساؤل نطرح التساؤلات الفرعية التالية :

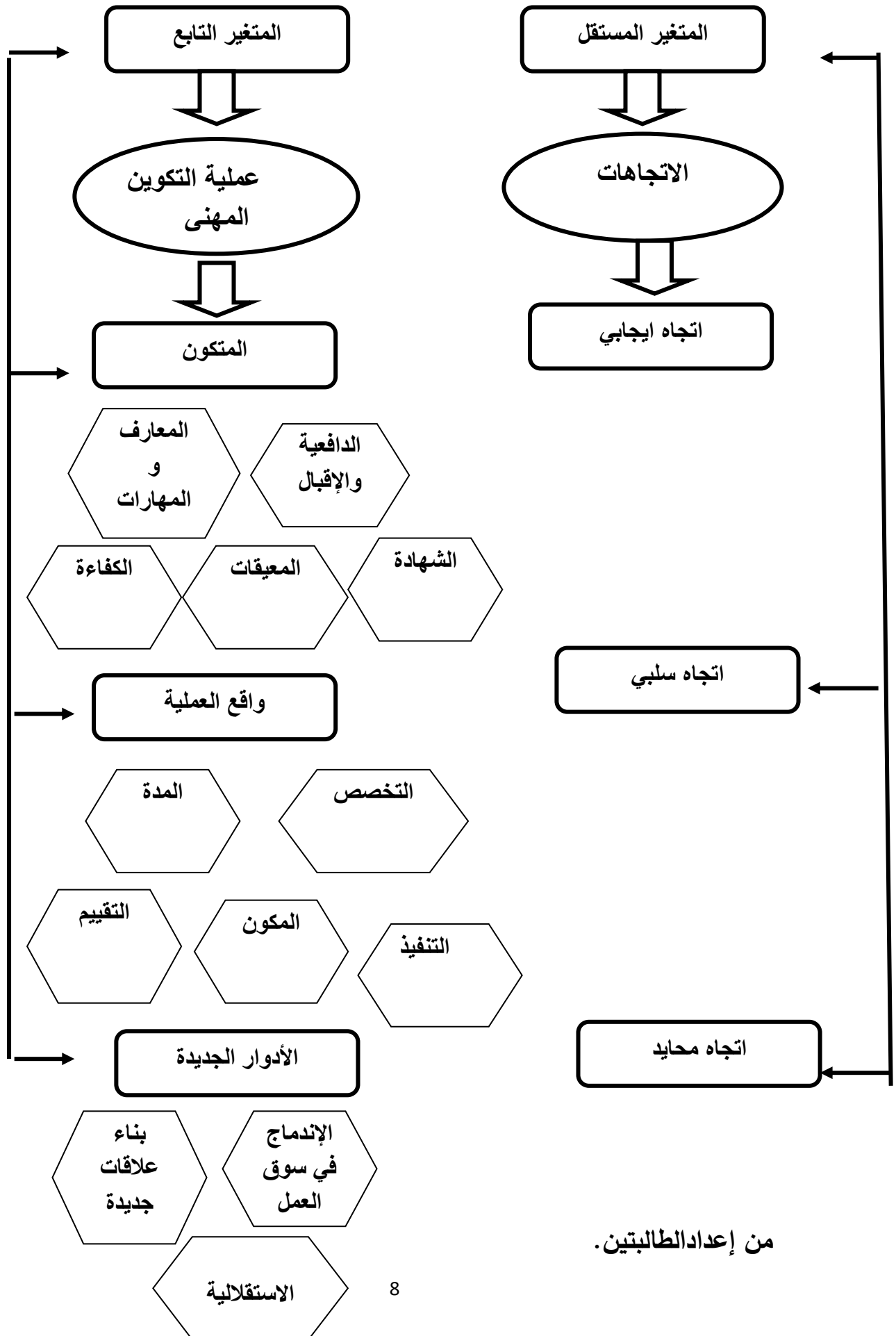
- ما تأثير دوافع و حاجات المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين المهني ؟

- ما اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين المهني ؟

- ما تأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين ؟

- ما اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها داخل سوق العمل ؟

الشكل رقم (01): يوضح متغيرات وأبعاد الدراسة



ثانياً: موضوع الدراسة

1- أهمية موضوع الدراسة :

تُعتبر سياسة مُحاربة البطالة من أهم الآليات المُتبعة للحد من هذه الظاهرة و دعم و مُرافقة البطالين ، و تشجيعهم على المبادرة لإيجاد فرص عمل واكتساب أدوار جديدة تمكنهم من تحسين أوضاعهم المعيشية.

وَرُغم أن البطالة ظاهرة متفشية في مختلف شرائح اليد العاملة النشيطة، إلا أنها أكثر حدّة بالنسبة للمرأة، نظراً لاعتبارات عامة ترتبط بفشل سياسات التنمية ، و لاعتبارات خاصة ترجع إلى الثقافة التي تُقلل من دور المرأة .

و يلعب التكوين المهني دوراً محورياً في المساهمة في الحد من البطالة نظراً لأنّه يؤهل المتكويين و يكسبهم معارف و مهارات مهنية مختلفة، تمكنهم من الخروج من دائرة البطالة بممارسة أنشطة مهنية توفر لهم مصادر رزق و تلبّي حاجاتهم.

و تُعتبر آلية ربط التكوين المهني بالاستفادة من منحة البطالة، صيغة مُحفزة على الإقبال على التكوين خاصة بالنسبة للمرأة ، و تساهم بشكل فعّال في اكتسابها أدواراً جديدة في محيطها الأسري و الاجتماعي.

2- أهداف الدراسة : لكل بحث علمي أهداف يطمح لبلوغها و من أهم أهداف هذه الدراسة:

- معرفة طبيعة اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني .

➤ محاولة الكشف عن تأثير دوافع و حاجات المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين المهني ، و عن مدى تمكينها من تجسيد دوافعها في اكتساب مهنة تساهم في تحسين وضعها .

➤ معرفة تأثير عوائق تكوين المرأة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين .

- التعرف على اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية التكوين المهني على إدماجهنّ داخل سوق العمل .
- الوقوف على واقع هذه العملية التي تعد صيغة لتأهيل الفئات البطالة و إدماجهم في الحياة العملية .

3- أسباب اختيار موضوع الدراسة :

يخضع اختيار أي موضوع علمي لجملة من الإعتبارات:

3-1 الإعتبارات الذاتية :

- ✓ الاهتمام الشخصي بالمواضيع المتعلقة بالمرأة، و خاصة ما يتعلق بإدماجهن في الحياة العملية .
- ✓ التفرد بموضوع مستجد كان دافعا قويا لطرحة كنتاج ثمرة مشواري التعليمي .
- ✓ الاهتمام بقطاع التكوين المهني نظراً لمهنة الوالد و خبرته في هذا القطاع مما دفعني لدراسة هذا الموضوع .
- ✓ توظيف المكتسبات المعرفية و المنهجية في الدراسات الميدانية .
- ✓ الإحساس السوسيوولوجي لطبيعة الموضوع .

3-2- الإعتبارات الموضوعية :

- ✓ التخصص في علم اجتماع التنظيم و العمل الذي يدرس مثل هذه المواضيع .
- ✓ أهمية الموضوع الذي يُعد صيغة تمكن من ترقية الفرد و تأهيله لممارسة دور فعال في المجتمع .
- ✓ حداثة الموضوع و محاولة الوقوف على واقع هذه العملية باعتبارها آلية في جانبها المادي قيمة المنحة أو في جانبها العملي الذي يهدف إلى تأهيل الموارد البشرية و التصدي لظاهرة البطالة .

✓ إلقاء الضوء على واقع هذه الفئة و عن الآفاق المستقبلية التي تفتحها أمام البطالين و خاصة فئة النساء .

ثالثا: المفاهيم الأساسية للبحث

1- مفهوم الاتجاه (ATTITUDE)

لغة: يعرف على أنه مصدر اتجه - اتجاه: اتجه اليه: قصد، أقبل ،اتجه له رأي:منح، عرض، اتجاه: وجهة، قصد¹

اتجاه: مصدر اتجه، مشى في اتجاه معاكس: وجهة معاكسة، اختارت اتجاها علميا يناسبها، متناسبا، له اتجاه سياسي معروف: ميل، استجابة لموقف² واتجه له رأي: أي سنج، وهو افتعل³.

اصطلاحا :

ان مصطلح الاتجاه ترجمة عربية لمصطلح (ATTITUDE)، اللغة الانجليزية ، ولقد كان الفيلسوف الإنجليزي هيربرت سبنسر H.spencer، أول من استخدم المصطلح عام 1862، وفي كتابه المسمى (الميادين الأولى) وحيث قال إن الوصول إلى أحكام صحيحة في مسائل مثيرة لكثير من الجدل، فيعتمد على حد كبير على اتجاهنا الذهني، ونحن نصغي إلى هذا الجدل ونشارك فيه⁴.

¹ جبران مسعود: معجم الرائد، ط7، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1992، ص17.

² معجم المعاني الجامع :معجم عربي-عربي.

³ ابن منظور : لسان العرب، د.ط، دار المعارف، القاهرة، مصر، ص4885.

⁴ خليل عبد الرحمان المعاينة: علم النفس الاجتماعي، ط2، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2007، ص146.

- يعرف عبد السلام عبد الغفار الاتجاه: بأنه تنظيم نفسي يكتسبه الفرد من الخبرات التي يمر بها، يحدد نشاط الفرد بصفة مستمرة حيال المثيرات التي يرتبط بموضوع الاتجاه.¹

- الاتجاه من وجهة نظر ألبرت هو حالة الاستعداد و التأهب العصبي والنفسي، تنتظم من خلال خبرة الشخص، وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثيرها هذه الاستجابات.²

- تعريف هاري أبشو " UPSHOW " للإتجاهات لأنها المواقف التي يتخذها الأفراد في مواجهة القضايا والمسائل والأمور المحيطة بهم، بحيث يمكن أن تستغل من خلال، بحيث يمكن أن نستدل على هذه المواقف من خلال النظر إلى الاتجاه على أنها بناء يتكون من ثلاثة أجزاء،الأول يغلب عليه الطابع المعرفي ويشير إلى المعلومات التي لدى الفرد والمتعلقة بهذه القضايا أو المسائل،أما الثاني فسلوكي ويتمثل في الأفعال التي يقوم بها الفرد أو يعمل على الدفاع عنها، أو تسهيلها فيما يتصل في هذه القضايا، والثالث انفعالي ويعبر عن مشاعر الفرد لكل ما يتصل بهذه القضايا.³

- وفي معجم " وولمان": ذكر أن الإتجاه عبارة عن استعداد متعلم للاستجابة بطريقة منسقة وبأسلوب محدد سواء أكان إيجابيا أم سلبيا لأشخاص أو موضوعات أو مفاهيم معينة.⁴

- يعرف روكتش الاتجاه في كتابه Beliefs ,attitudes and values :الاتجاه تنظيم من الاعتقادات حول موضوعا أو موقف بطريقة معينة.⁵

¹ عامر مصباح: علم النفس الاجتماعي في السياسة والاعلام ، ط1، دار الكتاب الحديث ،القاهرة ،2010، ص ص243-244.

² رشيد حسين أحمد البراوي:الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة ،ط1، دار جدير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 50.

³ حسين صديق:الاتجاهات من منظور علم الاجتماع ، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد3-4، قسم علم اجتماع، كلية الآداب والعلوم الانسانية، دمشق، سوريا،2012، ص 302.

⁴ عبد الفتاح محمد دويدار: علم النفس الاجتماعي أصوله ومبادئه، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، ص 156.

⁵ سيد محمد الطواب:علم النفس الاجتماعي،ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص95.

- الاتجاه: هو حالة استعداد عقلي إنفعالي للسلوك نحو موقف أو شخص و شيء بطريقة مطابقة لنموذج معين من الاستجابة سبق أن نظمت أو اقترنت لهذا المثير.¹

- فالاتجاه بصفة عامة كظاهرة سيكولوجية هو استعداد أو نزعة للاستجابة بشكل معين و أداء متميز، مثيرات أو مواقف معينة وهذا الاستعداد اما وقتي أو ذو استمرار يتكون بالخبرة نتيجة احتكاك الفرد ببيئته وهو يوجه استجابة الفرد بالنسبة للموقف والأشياء التي هي موضوع الاتجاه.

التعريف الإجرائي:

الاتجاهات هي مدى ميل أو تقبل المرأة لعملية التكوين ودرجة استجابتها حيال ما تم عرضه وتقديمه من تخصصات ومهارات وشهادات وربطها بسوق العمل، هذه الاستجابة قد تكون ايجابية أو سلبية، تعكس وجهات نظر.

2- مفهوم منحة البطالة:

مفهوم المنحة:

لغة: [ج- منحة] العطية، الهبة.²

اصطلاحاً: هي المساعدة المالية التي تمتد للدولة أو القطاع الخاص لدفع ثمن نشاط أو عمل أو دراسة شخص ما.³

مفهوم البطالة:

¹شفيق رضوان: علم النفس الاجتماعي، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2008، ص151.

² قاموس المصير: عربي-عربي، دار المنير، ص266.

³<https://ac-facts-news-org/19-02-2023>.

لغة: بطل الشيء بطلا، وبطلانا أي هب ضياعا وضرا في باطل، والتبطل فعل البطالة وهو اتباع الهوى والجهالة.¹ (والبطالة من بطل الأجير، يبطل، بطالة) أي تعطل فهو بطل أي أن البطالة تعني التعطيل عن العمل.²

اصطلاحا:

- وتعرف البطالة بأنها عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل، وتحدد البطالة بنسبة المتعطلين إلى مجموع الأيدي العاملة.³
- هناك من يعرف البطالة بأنها عدم القدرة على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد سواء تم ذلك لعدم توافر فرص العمل الكافية للراغبين في العمل، أم تم ذلك بمحض اختيار الأفراد الناجم عن زهدهم في العمل.⁴
- في علم الاقتصاد يمكن تعريف البطالة بأنها تمثل العدد أو النسبة من العمال الذين لهم القدرة الجسدية والذهنية والفكرية أو العلمية والتقنية والخبروية للعمل، ولكنهم لا يجدون فرصا لتشغيلهم، فالتعداد السكاني هو الذي يعطي عدد العمال الذين لهم القابلية للعمل، أي اليد العاملة القابلة للتشغيل.⁵
- وحسب الديوان الوطني الديوان الوطني للإحصائيات الجزائري مصطلح بدون عمل يقصد به بطل ويتمثل الشخص الذي يستوفي في آن واحد النقاط التالية:⁶
- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 سنة و 64 سنة.

¹ ابن منظور: معجم لسان العرب، 2010.

² الرازي محمد بن أبي بكر، مختار الصحاح: دار الرسالة، بيروت، ص56

³ أنوار حافظ عبد الحليم: مشاكل البطالة والادمان، د.ط، مؤسسة شباب الجامعة للنشر، مصر، 2008، ص14.

⁴ طارق عبد الرؤوف عامر: أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة، ط2، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع،

عمان، الأردن، 2015، ص12.

⁵ بلقاسم سلاطينية وآخرون: علم الاجتماع الإعلامي، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2012، ص132.

⁶ رحيمي عيسى وآخرون: ظاهرة البطالة مفهومها، أسبابها وآثارها، مجلة غرقتاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، عدد 100،

الجزائر، 2018، صص 144، 145.

- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي ويشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحد خلال فترات إجراء التحقيق.

- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

- أن يكون مستعد لأي عمل مأجور أو غير مأجور أثناء فترة الإسناد.

إجرائيا: هي عدم توفر عمل لشخص قادر عليه وراغب فيه وباحث عنه.

مفهوم منحة البطالة:

"تؤسس منحة للبطالة تمنح للبطالين طالبي الشغل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل."¹

- بهدف حماية البطالين ، أقدمت الدولة على استحداث آلية جديدة للتكفل بفئة البطالين، إلى جانب تعويض البطالة الموجهة للعمال الأجراء الذين يفقدون مناصبهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، وتتمثل في منحة البطالة(أولا) والتي أسند تسييرها للوكالة الوطنية للتشغيل، تم تمويلها من طرف الدولة ثانيا.²

- هي برنامج حكومي وضع لفئة العاطلين عن العمل وذلك لرفع روحهم المعنوية والتكفل بمعيشتهم أثناء مرحلة البحث عن عمل، يتم دفعها من قبل الوكالة الوطنية للتأمين في الجزائر بشكل شهري بما التأمين الطبي والاجتماعي، تبلغ قيمة المنحة حسب آخر القوانين 13 ألف دينار جزائري، حيث تم رفع قيمة المنحة إلى 15 ألف دينار جزائري وذلك لجعل الشباب

قانون رقم 21-166، مؤرخ في 30 ديسمبر 2021، يتضمن قانون المالية لسنة 2022، الجريدة الرسمية، عدد 2020، 100.¹
علي موزاوي: حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 17، العدد 1، تيزي وزو، الجزائر، 2022، ص 639.²

يتحمل الحياة القاسية وقلّة فرص العمل في الجزائر وخصوصا للمتخرجين حديثا في تحسين معيشة عيش الشباب والعاطلين عن العمل.¹

التعريف الإجرائي: هي صيغة جديدة أقرها عبد المجيد تبون لمرافقة و تحفيز طالبي العمل خلال مدة معينة لفائدة الرجال والنساء لتمكينهم اقتصاديا و تم ربطها بالتكوين المهني لإدماجهم في سوق العمل.

3- مفهوم التكوين المهني

مفهوم التكوين:

لغة: من الفعل تكوّن: الشيء حدث، يقال كوّنه فتكوّن و تحرك، تقول العرب للبغيض لا كان ولا تكون، لا خلق ولا تحرك.²

اصطلاحا: هي مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكتساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية.³

- وأيضا حسب الدكتور أحمد سيد مصطفى: التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى تنمية قدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فعال، ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بأعلى كفاءة ممكنة.⁴

- هو إعداد المتربصين وتدريبهم مهنيا وثقافيا وتربويا في فترة وجيزة.⁵

مفهوم المهنة:

¹ <https://Faharas.net/wneplongment-grant-algeria/2/03/2023>

² إبراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، ج1، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع.

³ عبد الكريم بوحفص: التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ب، 2010، ص37.

⁴ حسين فنيش: دراسة حالة التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وأفاقه، ط1، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء، الجزائر، 2017، ص21.

⁵ أورلسان رشيد: التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، ط2، قصر الكتاب، البليلة، ب.ت، ص279.

لغة: المهني أي المنسوب إلى المهن،¹ مهن الرجل - مهنا ومهنة، ومهنة، عمل في صنعته، وامتهن الحياكة مثلاً والشيء ابتذله، المهنة: العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق ممارسته.²

اصطلاحاً:

يعرف تاييلور المهنة: هي تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل ويهدف إلى إشباع الحاجيات الأساسية وأيضاً لها صلة بالمكانة الاجتماعية للأفراد وهذا النشاط المهني يحدد أيضاً الوضع الاجتماعي للفرد.³

- يرى ريتشارد أن المهنة هي العنصر المحدد لفرد في المجتمع.⁴

مفهوم التكوين المهني:

هو مجموع الأنشطة والمواقف البيداغوجية التي تستهدف تسهيل اكتساب أو تطوير المعارف (المعلومات، القدرات، الاتجاهات)، قصد القيام بمهمة أو وظيفة أي مجموع المعارف (المفاهيم، المبادئ) ومجموع المهارات والاتجاهات التي يفضلها يصبح الفرد قادراً على ممارسة وظيفة أو حرفة أو عمل ما.⁵

- عرف فاخر عاقل في معجم علم النفس التكوين: بأنه يدل على مجموعة العوامل الوراثية التي تحدد النمو المقبل للفرد، أو يدل على هذه العوامل الوراثية مضافاً إليها مكتسباته السابقة التي تحدد سلوكه.⁶

¹ هيئة الأبحاث والترجمة: قاموس العربي الشامل، دار راتب الجامعية، 1997، ص 147.

² إبراهيم مصطفى وآخرون: مرجع سابق.

³ كمال عبد الحميد الزياب: العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، ب.ط، 2002، ص 143.

⁴ كمال عبد الحميد الزياب: المرجع السابق، ص 143.

⁵ سامعي توفيق: مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم التربية، تحت إشراف الأستاذ: لحسن بوعبد الله، قيسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010-2011، ص 19.

⁶ كمال عبد الله، عبد الله قني: مدخل إلى علوم التربية المدرسة العليا للأساتذة في الآداب والعلوم إنسانية، بوزريعة، 2005-2006، ص 41، 42.

- مجموعة من النشاطات تهدف الى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة منة الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة.¹

- يقصد بالتكوين المهني نوع من التعلم واكتساب المهارات أو الخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنته معينة.²

- يعرف أنه "النظام الذي يتبع في دراسته فن من الفنون أو مهنة من المهن، أو دراسة أعمال أي وظيفة، أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما."³

نجد أن التكوين المهني على أنه مكان للتعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة بمهنة معينة ،حيث له ضوابطه وقوانين ونظامه الخاص حيث يتلقى فيه المتكون برامج تؤهله للوظائف التي سوف يشتغلها من خلال منصب العمل .

التعريف الإجرائي:

هو اكتساب النساء المستفيدات من منحة البطالة، مهارات وشهادات مهنية مختلفة لإدماجهن في سوق العمل، ومواصلة استفادتهن من منحة البطالة.

رابعاً: الدراسات السابقة

دراسات أجنبية:

¹بوفلجة غياث: الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات، الجزائر، 2000، ص79.

²عبد الرحمن محمد عيسوي: علم النفس والانتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، د.س، ص 59.

³عقيد محمد جمال برعي: التخطيط التدريب في مجالات التنمية، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1968، ص ص

1- دراسة جماعة من الباحثين الفرنسيين تحت إشراف ميشال جوبار Michel Joubert (1988) الموسومة ب: «بتسيير الشباب غير المستقل بإجراءات الأعمال الإستشارية وعمليات إنشاء مجال عمومي محلي.»

Gestion des jeunes précarises par les dispositifs d'action concentré et processus d'édification d'une sphère publique communale

تم فيها تحليل السياسات الإجتماعية الموجهة للشباب عن طريق إدماجهم في عمليات تكوينية بسيطة لإيجاد الأعمال في أسرع الآجال، ولا يجب أن تبقى هذه العمليات الموجهة للشباب بشكل دائم بل هي مؤقتة لحل توزيع المجالات المحلية على مجموعات من الشباب الذين ستوجه لهم هذه العمليات التكوينية، ولا يأتي ذلك إلا بالتجنيد الحقيقي للشباب أنفسهم حول خلق هذه المجالات المحلية للتكوين المهني، وتخلص هذه الدراسة إلى نتيجة مؤداها أنه يجب خلق تمثيل جديد لإدماج الشباب إجتماعيا مقابل الإدماج الإجتماعي وحدوده¹.

2- في دراسة أجراها عبد الرحمان (Abd Rahman) (1986) الموسومة ب: «إتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو التعليم المهني.»

The Attitudes of students and their parenys towards vocational Education

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم إتجاهات الطلبة وآبائهم نحو التعليم المهني في ماليزيا، وإلى تحديد فيما إذا كان هناك فرق في الإتجاهات بين طلاب المدارس الأكاديمية والمهنية إتجاه التعليم المهني وإلى تحديد فيما إذا كان هناك فرق في الإتجاهات بين طلاب المدارس

¹C.F joubert (M) et autres : **Gestion des jeunes precarises par les dispositifs d'action concentré et processus d'edification d'une sphère publique communale-paris**
C.N.R.S, Février 1989

الأكاديمية والمهنية إتجاه التعليم المهني وإلى تحديد فيما إذا كان هناك فرق في الإتجاهات بين الآباء الذين يدرسون أبنائهم في مدارس أكاديمية أو مهنية.

وجدت الدراسة أن اتجاهات الطلبة في المدارس الأكاديمية اتجاهاتهم منخفضة نحو هذا النوع من التعليم، فالطلبة كانوا أكثر تقديراً للتعليم المهني، وتبين أيضاً أن الفرق قليل في الإتجاهات ما بين طلاب المدارس المهنية والأكاديمية، وسواء كانت هذه الإتجاهات تشكلت خلال عملية التعلم أو ناتجة عن خبرة فإن التعرض للتعليم المهني لكلا النوعين من المدارس المهنية والأكاديمية يجعل إتجاهات الطلبة في المدارس المهنية تختلف عنها في المدارس الأكاديمية، فالعرض الأولي في المدارس الأكاديمية فالعرض الأول في المدارس المهنية يظهر ليكون غير كاف ليؤثر في إتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني، وهذا يوحي بأنه إلى جانب المهارات، على المعلم المهني أن يحاول وصف حالة العمل أو الآفاق المستقبلية للمهنة، أما بالنسبة لأباء الطلبة فقد أظهرت النتائج أن الآباء في كل المدارس الأكاديمية والمهنية لديهم تقبل إتجاه التعليم المهني، ومنهم من له أبناء ملتحقون فعلاً فيه¹.

3- دراسة فوديو إيشي:

نجد أن الدراسة التي قام بها فوديو والتي أشار من خلالها إلى أن سياسة التشغيل وإرشادها ترتبط بالمستوى الصناعي ودرجة تقسيم العمل والتخصص الوظيفي فنجاح التكوين المهني يرتبط بجملة من القضايا العملية تأتي في مقدمتها مسألة التخطيط والإعداد الجيد من الإختبار والتوظيف إلى تحديد الإحتياجات وتقييم الأداء... إلخ، إضافة إلى المبادرة الفردية.

كما أن «Eicher» في دراسته التي تعتبر أن التكوين عملية ضرورية لنجاح أي مؤسسة تطمح لزيادة مردوديتها الإنتاجية، فرأس المال البشري عندما تزوده بطاقة إنتاجية وتعلمه المعارف والمهارات والتقنيات تجعله يواكب التطورات المعرفية والتكنولوجية، وفي هذه الحالة فإنه سيكون

¹ أمل محمد الخاروف وجيهان حامد الدهامشة: العوامل المؤثرة في إتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في

مدينة عمان، دراسات العلوم التربوية، المجلد 40، الملحق 02، عمان، 2013، ص 69.

دائماً إستثماراً حيويًا وفعالاً لدفع عجلة التنمية نحو الأمام، وتحسين الأداء وزيادة الإنتاج كما ونوعاً.

وعلى هذا الأساس فإن التكوين الجيد هو أفضل وسائل الإستثمار¹.

دراسات عربية:

1- دراسة صالح بن محمد بن عبد الله المنيف (1998) الموسومة ب: إتجاهات طالبات المعاهد الثانوية المهنية وأولياء وأموهن نحو التعليم والتدريب المهني، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير بجامعة الملك سعود السعودية.

وقد هدفت هذه الدراسة الوقوف على إتجاهات طالبات المعاهد الثانوية المهنية وأولياء أموهن نحو التعليم والتدريب المهني، معرفة مدى إختلاف إتجاهات الطالبات وأولياء أموهن بإختلاف متغيرات الدراسة.

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة التربوية، واشتملت عينة الدراسة 532 طالبة و472 ولي أمر بكل من الرياض والدمام وجدة.

أهم نتائج الدراسة:

- ظهور إتجاه إيجابي عام لدى طالبات المعاهد الثانوية نحو التعليم والتدريب المهني ولدى أولياء أموهن.

¹صابرينة ميلاط: التكوين المهني والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز، جيجل نموذجاً، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتيسير الموارد البشرية، تحت إشراف أ. د رايح كعباش، قسم علم الإجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، 2007، منشورة ص 78.

- أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أولياء أمور طالبات المعاهد الثانوية المهنية في محاور الدراسة وذلك باختلاف موقع المعهد لصالح معهد الرياض.

- أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطالبات نحو التعليم والتدريب المهني في العوامل الثقافية والتعليمية لصالح الطالبات المتزوجات.

- أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أولياء أمور الطالبات نحو التعليم والتدريب المهني في العوامل الإجتماعية والإقتصادية يعود إلى متغير الدخل الشهري لولي الأمر لصالح ذوي الدخل الأقل من ثلاثة آلاف ريال¹.

2- دراسة محمد بن عبد الله الزامل (2010) الموسومة بـ: اتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو التدريب التقني والمهني في ضوء التغيرات الإقتصادية والإجتماعية بمدينة الرياض.

تمحورت إشكالية البحث في:

- ما اتجاهات الطلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض نحو التدريب التقني والمهني في ضوء التغيرات الإقتصادية والإجتماعية التي تعيشها مدينة الرياض؟

تهدف الدراسة إلى التعرف على التغيرات الإقتصادية والإجتماعية بالمملكة العربية السعودية، وتطور التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية وبعض التجارب الإقليمية والعالمية واتجاهات الحديثة حول التدريب التقني والمهني، ومن ثم التعرف على اتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو التدريب التقني والمهني.

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية وإستخدمت الإستمارة كأداة من أدوات التحليل، تقتصر الدراسة على طلاب الصف الثالث بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

¹صالح بن محمد بن عبد الله المنيف: اتجاهات طالبات المعاهد الثانوية المهنية وأولياء أمورهن نحو التعليم والتدريب المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في التربية، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، تحت إشراف الأستاذ: محمد بن شحات الخطيب، السعودية، 1998، منشورة.

أهم نتائج الدراسة:

- يظهر أكثر من (70%) طلاب الصف الثالث الثانوي، إتجاهات إيجابية نحو قدرة التدريب التقني والمهني على تلبية الإحتياجات الشخصية والإجتماعية والإقتصادية للفرد.

- تباين إتجاهات الطلاب نحو التدريب التقني والمهني فالإتجاهات، نحو تلبية الإحتياجات الشخصية للفرد تراوحت بين (70% إلى 82%) والإحتياجات الإجتماعية ما بين (62% إلى 75%) والإقتصادية تتراوح في حدود (73%).

- أظهرت الدراسة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تختلف بإختلاف الحي السكاني ومستوى الدخل، ومستوى تعليم الأم، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تختلف بإختلاف مستوى تعليم الأب¹.

3- دراسة أمل محمد الخاروف وجمان حامد الدهامشة (2012) الموسومة ب: العوامل المؤثرة في إتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مدينة عمان.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما إتجاهات طلاب وطالبات الصف العاشر الأساسي نحو التعليم المهني؟
- ما العوامل المؤثرة في تحديد إتجاهات طلاب وطالبات الصف العاشر نحو التعليم المهني؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إتجاهات الطلاب والطالبات في الصف العاشر نحو التعليم المهني والخصائص الديموغرافية والإجتماعية والإقتصادية؟

¹محمد بن عبد الله الزامل: إتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو التدريب التقني والمهني في ضوء التغيرات الإقتصادية والإجتماعية بمدينة الرياض، مجلة جامعة الملك سعود، عدد 32، السعودية، 2012، ص925.

وللقيام بهذه الدراسة إعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي والإستبيان كأداة لجمع البيانات وقد أجريت الدراسة على عينة مقدره ب 800 طالب وطالبة تم إختيارها بطريقة عشوائية تناسبية من مجتمع البحث.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أن إتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني كانت بشكل عام إيجابية وبدرجة متوسطة لجميع العوامل الإجتماعية والإقتصادية والبيئية المدرسية والرغبة والتحصيل الأكاديمي إلا أنها تتفاوت فيما بينهما في ترتيب تأثير العوامل المختلفة، حيث كانت العوامل الإجتماعية هي الأكثر إيجابية لدى الذكور بينما كانت العوامل الإقتصادية هي الأكثر إيجابية لدى الإناث.

تبين أيضا أن النسبة الأكبر من الطلاب والطالبات يرغبون بالإلتحاق في التعليم الأكاديمي، وأن الذكور يتلقون التشجيع بشكل كبير من الأصدقاء، ثم المدرسة والمرشد، ثم الأخ، الأخت والأب أخيرا قبل الأم.

في حين تتلقى الإناث تشجيعا من قبل الأصدقاء بالدرجة الأولى ثم الأخ/الأخت ثم الأم في المدرسة والمرشد وأخيرا من قبل الأب.

وتبين أيضا أن من أكثر العوامل المؤثرة في إتجاهات الطلاب للتخصص هي الرغبة في التخصص، يلي ذلك رغبة الأهل، ثم التحصيل المدرسي، وأقلها كانت حاجة سوق، العمل والأصدقاء، في حين كانت أكثر العوامل تأثيرا على الإناث هي الرغبة في التخصص، يلي ذلك التحصيل الأكاديمي، ثم رغبة الأهل.

- كما أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني تبعا لتعليم الأب/الأم، ولعمل الأب/الأم بشكل عام وتبعا لمتغير عدد الأبناء، والدخل

الشهري، وحسب مكان السكن، والبيئة المدرسية، وأيضاً تبعاً لإلتحاق أحد أفراد الأسرة بالتعليم المهني، ومتغير المديرية ووجود مدرسة مهنية¹.

4- دراسة لبنى أحمد القاضي (2019-2021) بعنوان معوقات تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل التحديات وآليات المواجهة.

تهدف هذه الدراسة إلى توصيف وتحليل أهمية عمل المرأة الكويتية في تحقيق التنمية وكذلك أهم مظاهر تمكينها في سوق العمل، وكذلك عرض ومناقشة أهم التحديات والمعوقات التي تواجهها في هذا السياق ومحاولة التوصل إلى مجموعة مقترحة من الآليات لدعم وتعزيز عملية تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل.

وعليه تحددت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما أهمية عمل المرأة الكويتية في سوق العمل لتحقيق تنمية المجتمع من وجهة نظر الرجال والنساء؟

- ما مظاهر تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل من وجهة نظر الرجال والنساء؟

- ما أهم التحديات والمعوقات التي تحول دون تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل؟

إعتمدت الباحثة في دراستها على منهج المسح الإجتماعي بالعينة، وتم إختيار عينة عشوائية بسيطة من الرجال والنساء العاملين في قطاعات الأعمال الثلاثة بالكويت (قطاع حكومي، قطاع النفط، قطاع الخاص)، 400 مفردة من الرجال و400 مفردة من النساء.

أهم النتائج:

¹أمل محمد الخاروف وجمان حامد الدهامشة: العوامل المؤثرة في إتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مدينه عمان، دراسات العلوم التربوية، المجلد 40، ملحق 02، الأردن 2013.

توصلت الدراسة إلى أهمية وضع الإحتياجات التدريبية قيد التنفيذ من خلال خطة زمنية طموحة تتيح فرص الحصول على التدريب لكافة النساء الراغبات في الدخول لسوق العمل وتقلد المناصب القيادية، ومن المفيد أن يتم تصميم البرامج التدريبية للرجال والنساء سوياً، يحضرها أصحاب الخلفيات العلمية المشتركة على حد سواء، وأن يركز المعنيين بتمكين المرأة على زيادة الوعي لدى الرجال والمجتمع بشكل عام بأهمية وجود فرص متساوية للجميع في شغل وظائف ومستويات إدارية وتنفيذية أعلى طالما توافرت الكفاءة اللازمة لما في ذلك من عائد مباشر على تحقيق التقدم الحقيقي المستدام بالكويت¹.

5- دراسة ليلي سبتي طعمة (2019-2021) بعنوان: تمكين المرأة إقتصاديا في العراق... رافعات لمنهج تمكيني واعد.

تتمحور مشكلة البحث في كون المرأة العراقية غير ممكنة في جميع المجالات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية وبوجه خاص الإقتصادية ولكون طبيعة التحديات التي تواجهها السياسات والتدابير غير المناصرة للمرأة، مما تسبب في إتجاه الفجوات الكمية والنوعية من منظور النوع الإجتماعي وهذا أدى إلى تراجع مستويات الإنجاز في تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة وهو القضاء على التمييز بين الجنسين.

تبنت الباحثة فرضية مفادها أن تبني السياسات والأهداف والبرامج وفقاً لمنظور النوع الإجتماعي من شأنه أن يخفف من حدة الفجوات الكمية والنوعية من منظور النوع الإجتماعي.

يهدف البحث إلى تحقيق عدد من الرافعات التي تعمل على تمكين المرأة العراقية من خلال التعرف على السياسات والتدابير والبرامج التي أتخذت لتمكينها.

الحدود المكانية: العراق.

¹لبنى أحمد القاضي: معوقات تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل التحديات وآليات المواجهة، حوليات أداب عين الشمس، المجلد 49، عدد أبريل 2021، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 2021، ص 434-461.

الحدود الزمنية: (2021_2019).

إعتمدت الباحثة على المنهج الإستقرائي التحليلي.

أهم النتائج:

توصلت الباحثة لمجموعة من النتائج منها:

- أن التمكين الإقتصادي لا يعني تزويد المرأة بالموارد المالية فقط بل إعطائها القوة المساعدة الكافية عن طريق مجموعة متكاملة ومتنوعة من البرامج والقوانين والخطط والسياسات من أجل ضمان وصولها إلى هذه الموارد بالشكل الذي يعزز ثقتها بنفسها لكونها قادرة على تحسين مستوياتها الإقتصادية في الوقت نفسه تعد في قوة دافعة لعجلة النمو وتطور البلد.

- تعاني المرأة في العراق تحديات عدة تحد من دورها التنموي وتجعلها عرضة للعنف وبمستويات عالية وقد زادت الأزمات من هذه التحديات ومعدلات العنف وخاصة العنف الأسري¹.

دراسات محلية:

1- دراسة سلاطنية بلقاسم (1995-1996) الموسومة بـ: "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر" تقدم بها لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم إجتماع التنمية، دراسة حالة الصناعات الميكانيكية في قسنطينة.

وهي دراسة تجمع بين النظري والتطبيقي وتناول فيها الباحث موضوع التكوين المهني والأهمية التي يلعبها في عالم الشغل وقد قامت دراسته على ثلاث فروض رئيسية:

- يساهم التكوين المهني في إستقرار العامل في عمله وقد شملت هذه الفرضية ست مؤشرات.

¹ليلي سبتي طعمة: تمكين المرأة إقتصاديا في العراق، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد الثالث، العدد 02، نيسان،

2022، العراق، ص 95-103.

- يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل وقد شملت هذه الفرضية على سبع مؤشرات.

- هناك علاقة إرتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل وشملت على ثلاث مؤشرات.

وللقيام بهذه الدراسة إعتد الباحث على المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي وعلى الملاحظة، والعمل على السجلات والوثائق، والمقابلة، والإستمار، وتقنية ديلفي، وقد إستخدم هذه التقنية للربط بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، بتحليل آراء مجموعة من الخبراء، كأدوات لجمع البيانات.

وقد أجريت الدراسة على عينة مقدره ب 117 مفردة أخذت بطريقة عشوائية من عمال مركب المحركات والجرارات بواد حميميم بقسنطينة ومركب المضاطط والمرصصات (C.C.A) عين سمارة بقسنطينة، وهذه العينة موزعة حسب الورشات والفئات المهنية.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- يساهم التكوين المهني في إستقرار العامل في عمله وينمي قدراته الجسمية والفكرية.

- هناك علاقة إرتباطية بدرجة محدودة مع الإيجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

- يشكل التكوين المهني استثمارا ورأس مال لا يمكن الإستغناء عنه في أية تنمية تستند إلى أسس رشيدة.

- ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي إحتياجات الإقتصاد الوطني من الأيدي العاملة المدربة.

- يرتبط التكوين المهني بالتدرج المهني وتحسين ظروف العامل وإستقراره في عمله.

- يعمل التكوين المهني على تنمية قدرات العامل ومن ثم رفع كفاءاته المهنية.

2- دراسة قويجيل منير (2014) الموسومة بعنوان سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة ب: طولقة مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول:

- هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟

وقد تم وضع فروض وهي:

- هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

- يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر.

- هناك تطابق بين مخرجات التكوين وإحتياجات سوق العمل في الجزائر.

وللقيام بهذه الدراسة إعتد الباحث على المنهج الوصفي وعلى الملاحظة والمقابلة والإستبيان والعمل على السجلات والوثائق كأدوات لجمع البيانات.

وقد أجريت الدراسة على عينة مقدره ب 30 متربص أخذت بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة والذي يشمل كل من نمطي التمهين والدروس المسائية.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

- هناك علاقة إيجابية بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

- يساهم التكوين المهني في صناعة اليد العاملة من خلال خريجي التكوين المهني الحاصلين على الشهادات المهنية والمؤهلين لدخول سوق العمل.

- نستنتج أن التكوين المهني يمنح بالإضافة إلى تعلم المهنة والحصول على شهادة تؤهل للعمل والترقية وتوسيع المعارف.

- نستنتج أن زيادة خلق فرص العمل بالنسبة للحاصلين على شهادات من فئة خريجي تكوين المهني.

- نستنتج أن سياسة التكوين المهني مرتبطة بالطلب في سوق العمل وعليه فإن مخرجات التكوين المهني تتماشى وإحتياجات سوق العمل في الجزائر.

3- دراسة كتفي ياسمينة (2016) الموسومة التكوين المهني للمرأة الماكثة بالبيت مركز إبراهيم كبوبة 01 بالمسيلة.

وقد تمحورت إشكالياتها في التساؤلات التالية:

- ما هي نوعية التكوين المهني المقدم للمرأة الماكثة بالبيت؟

- هل يساهم التكوين المهني في تحسين مهارات المرأة الماكثة بالبيت؟

- هل يساهم التكوين المهني في توفير فرص عمل للمرأة الماكثة بالبيت؟

ولقيام بهذه الدراسة إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وإستخدمت الملاحظة والإستبيان كأدوات لجمع البيانات.

وقد أجريت الدراسة على أفراد المجتمع ككل وبالتالي المسح الشامل 80 متربص بالنظام المسائي بمركز التكوين المهني.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- نوعية التكوين المهني المقدم للمرأة الماكثة بالبيت بمراكز التكوين المهني يمكن الإعتماد عليها في تحقيق التكيف الإجتماعي للمتربص، وإستغلال وقت الفراغ الذي يساعد على تطوير الكفاءات وتحقيق الأهداف.

- يساهم التكوين المهني في تحسين مهارات المرأة الماكثة في البيت من خلال إكتساب مهارات في الخياطة والحلاقة بالإضافة إلى العلاقات الإجتماعية التي تبنيها المتربصة مع زميلاتها في علاقات تطور وتصل في بعض الأحيان للمصاهرة.

- توفير فرص عمل للمرأة الماكثة بالبيت، ما يزال بعيد الأمل رغم أن هناك فئة أكدت أنها ضمنت منصب عمل من خلال علاقاتها الخاصة بصالونات الحلاقة أو علاقات زوجها¹.

4- دراسة العوني نور الهدى (2016-2017) المعنونة بالتكوين المهني وعلاقته بالأدوار الإجتماعية للمرأة الماكثة في البيت.

دراسة ميدانية على عينة من النساء المتكونات العاملات بمدينة بسكرة، أطروحة دكتوراه لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع التربوية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة في الأدوار الإجتماعية الجديدة التي أكسبها التكوين المهني للمرأة الماكثة بالبيت داخل الأسرة وخارجها.

وللقيام بهذه الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وعلى الإستبيان والملاحظة كأدوات لجمع البيانات.

وقد أجريت الدراسة على عينة مقدره 90 امرأة متكونة عاملة ومتزوجة أخذت بطريقة قصدية.

النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- التكوين المهني له علاقة بالأدوار الإجتماعية الجديدة للمرأة الماكثة بالبيت.

- ان للمرأة الماكثة في البيت دور داخل الأسرة كالمساعدة في دخل الأسرة أو بالأحرى ميزانية الأسرة من أجل تلبية المتطلبات الضرورية.

¹نادية سعيد عيشور: المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية دراسات وأبحاث، مؤسسة حسين للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2016، ص 273-288.

- إتخاذ القرارات الأسرية في الدافع الإجتماعي هو الآخر من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل الخارجي فمنه يسمح لها بالمشاركة في إتخاذ القرارات الأسرية كتربية الأبناء والعطل.

- بفعل التكوين المهني إكتسبت المرأة أدوار إجتماعية جديدة خارج الأسرة.

- المرأة الماكثة بالبيت تقرر بمشاركة زوجها بخصوص زيارات الأهل والأحباب.

- إكتسبت المرأة الماكثة بالبيت أدوارا إجتماعية جديدة خارج الأسرة مكنتها من بناء علاقات إجتماعية جديدة وكسب مادي مكنها من مساعدة الزوج في كل شؤون الأسرة من شراء السلعة اليومية إلى أثاث المنزل.

- كما أن المرأة من خلال إثبات ذاتها وتعزيز مكانتها التي جعلت الزوج يحترمها ويشاركها في كل الأمور حتى أصبح يساعدها في الأعمال المنزلية، لأنه أدرك أن الحياة الزوجية حياة تشاركية وتعاونية¹.

- **التعقيب على الدراسات :**

تتفق الدراسات السابقة في المتغير الثاني للدراسة وهو التكوين المهني، لكنها اختلفت في عدة مجالات مثل العينة والمنهج والعينة ومكان الدراسة.

- **أوجه الإستفادة من الدراسات السابقة:**

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة تبين أن موضوع الدراسة لها أهمية كبيرة في الحياة الإجتماعية والعملية فقد ساعدت هذه الدراسات الباحثان في عدة جوانب ابتداء من تحديد

¹العوني نور الهدى: التكوين المهني وعلاقته بالأدوار الإجتماعية الجديدة للمرأة الماكثة بالبيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء المتكونات العاملات بمدينة بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه(ل.م.د) في علم إجتماع التربية، إشراف: أ.د. الحقبى الأزهر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016-2017، منشورة.

المفاهيم وتبويب الدراسة وفصول الدراسة، وأيضاً بناء الإطار النظري الخاص بالمتغير التابع (التكوين المهني) كما تم الاستفادة من هذه الدراسات بكيفية اختيار العينة والمنهج المستخدم، واختيار أدوات جمع البيانات، والاستفادة منها كمراجع والاستفادة منها في الجانب النظري باعتمادها كمراجع والاستفادة من طرق صياغة أسئلة الاستمارة المستعملة في الدراسات والاستعانة بها من خلال صياغة الأسئلة واقتباس بعضها.

- الفجوة العلمية للدراسة الحالية:

تميزت الدراسة الحالية بتغطية جوانب عدة لم تغطيها الدراسات السابقة، كما انفردت دراستنا الحالية بتساؤلاتها ومؤشراتها الخاصة والخادمة لهدف الدراسة.

خامساً: المقاربة النظرية للبحث

من المعلوم أن طبيعة الموضوع وحجم الدراسة لهم دور كبير في اختيار وانتقاء نوع المقاربة النظرية

ولهذا تتعدد النظريات التي اهتمت بدراسة اتجاهات المرأة نحو التكوين المهني وحاولت تفسيرها ومن أهم تلك النظريات نجد النظريات التالية: نظرية الحاجات لابراهيم ماسلو ، نظرية الدافعية لرانسيس ليكارت ، نظرية التعلم الاجتماعي، نظرية التعلم بالأهداف و هم الأقرب تمثيلاً من الناحية العلمية وكذا العملية وهو ما سوف نوضحه فيما يلي:

1- نظرية سلم الحاجات The Hierarchy of Needs:

تظل نظرية سلم الحاجات لـ "ابراهيم مازلو" من أكثر نظريات الدافعية انتشاراً وشمولاً، مما جعلها تستحوذ على اهتمام الدارسين في محاولة منهم لتطبيقها في الواقع العملي.

ومع أن النتائج التي تم التوصل إليها عند تطبيق هذه النظرية في الواقع جاءت ما بين مؤيد لها ومعارض فقد آثرنا أن نخصها بالتطبيق على شركات الأدوية الأردنية، مما جعلنا نقدم شرحاً موجزاً لأهم ملامح هذه النظرية.

أوضح "ابراهام ماسلو" أن الانسان في كل ما يصدر عنه من سلوك إنما يسعى إلى إشباع حاجات معينة، إذ لكل فرد مجموعة من الحاجات تتطلب إشباعاً. وأن هذه الحاجات هي التي تدفع هذا الفرد للقيام بنوع من السلوك الموجه نحو الهدف، وهو الهدف الذي يأمل أن يشبع له حاجاته.¹

وفي ظل افتراضات نظرية "ماسلو" لدى الفرد خمس مجموعات من الحاجات، وتظل الحاجة غير المشبعة هي المتحكمة في السلوك، أي أنها تؤثر في سلوك الفرد في حين لا تؤثر الحاجة غير المشبعة في سلوكه. وبالتالي ينتهي دورها في عملية الحفز. وبناء على ذلك لا بد من إشباع المستوى الأدنى قبل أن يصبح بالامكان إشباع المستوى الأعلى. وأن حاجات الفرد مرتبة ترتيباً تصاعدياً على شكل سلم أو هرم تحتل قاعدته الحاجات الفسيولوجية، تعلوها حاجات الأمن، فالحاجات الاجتماعية، فحاجات التقدير والاحترام الذاتي، فحاجات تحقيق الذات. ونورد فيما يلي شرحاً موجزاً لكل حاجة من هذه الحاجات.

فروض نظرية سلم الحاجات:

تقوم نظرية سلم الحاجات لـ "ماسلو" على الفروض الأساسية الآتية:

- يخضع إشباع الحاجات الإنسانية لأولوية تعبر عن مدى إلحاحية الحاجة. فالحاجات الفسيولوجية تجيء أولاً في أولوية الاشباع، تليها حاجات الأمن، فالحاجات الاجتماعية، فحاجات التقدير والاحترام الذاتي، فحاجات تحقيق الذات. ويتجه سلوك الفرد إلى إشباع

¹ عبدلي يمينة: عدم إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية وعلاقته بجنوح المراهقين، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس الاجتماعي: جامعة محمد خيضر: بسكرة، 2009-2010، ص 65.

الحاجات الأكثر أهمية وهي الحاجات الدنيا (الفسولوجية) في سلم الحاجات، ثم ينتقل إلى الحاجات التي تليها في الأهمية (حاجات الأمن)، وهكذا يتم التدرج في سلم الحاجات.

- إشباع الفرد لمجموعة معينة من الحاجات، يترتب عليه بروز وإثارة مجموعة الحاجات التالية لها في الأولوية.

- لا تقوم الحاجة المشبعة بتحريك السلوك، فالسلوك تنشطه الحاجة غير المشبعة.

- عندما يتجه سعي الفرد لإشباع حاجة في مستوى أعلى، فهذا يعني أن الحاجات الدنيا مشبعة لديه نسبياً.

- يؤدي النقص في إشباع حاجة تقع في مجموعة أدنى بعد أن كانت مشبعة نسبياً إلى تحويل اهتمام وسلوك الفرد في إشباع الحاجات التي تعلوها إلى مواجهة النقص المفاجئ في إشباع تلك الحاجة.

- تتوقف سعادة ورضا الفرد على مستوى إشباعه للحاجات، وكلما تدهور مستوى الإشباع تدهورت الصحة النفسية للفرد.

2- نظرية الدافعية (رنسيس ليكرت): حاول ليكرت تخفيف الصراع النفسي والتصرف العدواني الذي يصدره العمال تجاه الادارة ولذلك اقترح أسلوب مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات وحاول وضع شروط الأسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات. والمفاهيم الاساسية لهذه النظرية:

الدافعية : أكد على وجود العلاقات الايجابية بين المرؤوسين أنفسهم أو فيما بينهم وبين رؤسائهم في العمل , وأشار ليكرت إلى أن المنظمة قادرة على تحريك الحوافز الاقتصادية وغير الاقتصادية عن طريق ما يسمى بالدوافع, ولقد أوضح ليكرت هذه الدوافع إلى:

الدوافع الذاتية.

دوافع الأمان والطمأنينة.

دوافع الإبتكار.

الدوافع الاقتصادية.

ركز على أسلوب العمل الجماعي وطرق الإشراف الجماعية.

الاعتماد على مبادئ التنظيم الأساسية التي نادت بها المدرسة الكلاسيكية ولكن مع الاهتمام بالعنصر البشري.

دور للرؤساء في خلق جماعة عمل فعالة.

الربط بين أهداف الفرد وأهداف التنظيم.

وضع أهداف طموحة تتطلب جهداً جماعياً

في ضوء المفاهيم السابق لهذه النظرية فإن السمات العامة للتنظيم هي:

التنظيم نظام متكامل ومتناسق .

التنظيم نظام مفتوح.

البيان التنظيمي يجب أن يكون على أساس الجماعات المتداخلة.

التعاون هو محور النجاح في أي نوع من الاعمال.

وجود شبكة اتصالات واسعة النطاق.

المشاركة في اتخاذ القرارات تعتبر وسيلة لإشعار الفرد بأهميته في التنظيم.

ولقد أشار ليكرت إلى أن نظريته تعتبر نظرية مثالية يحتاج تطبيقها إلى جهود وإجراءات مكثفة لوضعها موضع التطبيق العملي ، وتستطيع المنظمات أن تقترب من هذه النظرية في التطبيق التدريجي للدفعة واحدة.¹

3- نظرية التعلم الاجتماعي:

هذه النظرية تمثل وجهة نظر في الحاجات السلوكية، مختلفة إلى حد ما عن وجهة حاجات النظر التي قال بها "موراي" وتعتمد اعتمادا كبيرا على نظرية التعلم لتفسير نمو الحاجات السيكولوجية وتطورها وما يطرأ عليها من تغير. وتبعا لنظرية التعلم الاجتماعي يتحدد سلوك الإنسان بأهدافه، فالسلوك دائما يتصل بالاتجاهية، فالفرد يستجيب بالسلوك الذي تعلم أنه سوف يؤدي إلى أعظم إشباع في موقف معني، و كل فرد يربط تدريجيا بعض موضوعات الأهداف والظروف الداخلية المعينة بإشباع غير متعلمة أو موروثة.

الفكرة الرئيسية في نظرية " روتر":

إن الفكرة الرئيسية تكمن في تفاعل تصورات الشخص مع بيئته، لا يستطيع الفرد أن يتحدث عن الشخصية أو عن داخلية الشخص دون الرجوع إلى البيئة. لا يستطيع أحد أن يتحكم في سلوك كائن له استجابات فورية دون الرجوع إلى مثيرات البيئة. ولكي نفهم السلوك، يجب أن نأخذ من الفرد (تاريخ حياته التعليمية، وخبرته، وعن البيئة) تلك المثيرات التي تجعل الفرد يبرز ردود أفعاله واستجاباته. من ذلك يمكن أن نصل إلى تفسير Interpretation لسلوك الفرد.

مبادئ هذه النظرية:

لقد عرض " روتر " أربعة مبادئ رئيسية تتنبأ بالسلوك وتمثل نموذجا لنظرية التعلم الاجتماعي وهي:

إمكانية أو احتمالية السلوك Potential Behavior

التوقع Expectancy

¹عصار خير الله: مبادئ علم النفس الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص76.

قيمة التعزيز Reinforcement Value

الموقف النفسي Psychological Situation

تقويم سلوك الفرد في نظرية " روتر":

من خلال البحوث التي قام بها " روتر" وآخرون يمكن أن نصل إلى تقويم سلوك الفرد في هذه النظرية. حيث ترى نظرية التعلم الاجتماعي أنه لا ينبغي تقويم سلوك الفرد (إمكانية الحاجة) في التشخيص فقط، بل علينا أن نقوم توقعاته والقيم التي يضيفها للأهداف المختلفة، ومن المهم أن نعرف كيف تتغير هذه التوقعات من موقف لآخر، وكيف أن الحصول على مجموعة من الإشباعات يتعارض مع إشباعات أخرى. وكيف اكتسبت التوقعات والقيم لكي نعرف كيف نغيرها بأفضل الطرق.

4- نظرية التعلم بالأهداف:

هي مقارنة بيداغوجية تستلهم مبادئها من البراغماتية. والبرجماتية - كما هو معلوم - فلسفة غربية تقيس فاعلية الأفكار والنظريات - أي كانت طبيعتها - بمدى نفعيتها على مختلف الأصعدة الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، وتستند في جانب منها على السلوكية التي تؤمن إيماناً راسخاً بأن التعلم يجب أن يظهر في شكل سلوكيات قابلة للملاحظة هي نتاج الحافز والاستجابة المترتبة عنه. ومن هذا المنطلق، فإن التعليم بالأهداف يصبو - في طبيعته - إلى تحقيق النجاعة في الفعل التعليمي من خلال انعكاسه كسلوك على الفرد من جهة، وأن يكون هذا السلوك محكوماً بما يترتب عنه من منفعة تعود على الفرد والمجتمع من جهة أخرى.

ويرى أصحاب هذا التوجه أن مثل هذه النجاعة لا تتحقق إلا إذا أنيط الفعل التعليمي، عبر مراحلها المختلفة، بدءاً بالحصّة أو الدرس، فالوحدات التعليمية وإلى غاية البرنامج السنوي، بأهداف واضحة في صياغتها، قابلة للتقويم، ملائمة لمستوى ومدارك التلاميذ، متناسقة ومتكاملة مع الأهداف الكبرى التي تُسمى عادة بالأهداف العامة.¹ ويتم التركيز في هذه

¹ محمد الدريج: تحليل العملية التعليمية - مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء - المغرب - ص 40.

البيداغوجيا على الأهداف الإجرائية بشكل خاص، لأنها اللبّات التي تتأسس عليها أهداف الوحدة التعليمية، بل والأهداف العامة.

الأهداف الإجرائية هي الأهداف المنوطة بكل حصة تعليمية. وفي ضوءها يتم اختيار الطريقة التي يقدّم بها مضمون الدرس، والوسائل الإجرائية التي تستند عليها هذه الطريقة لبلوغ الأهداف المسطرة. ومعنى ذلك أن المعلم لا يُقدّم على درسه إلا بعد أن يكون قد سطر له أهدافا، وتصور له خطوات ووسائل إجرائية تُفضي إلى تحقيق هذه الأهداف.¹

و قد تم إسقاط و تطبيق هذه النظريات على دراستي، وتعتبر هاته النظريات منطلق العديد من الدراسات كما هو الحال في دراستي ، إذ في ضوء هذه النظريات يمكن تحليل مختلف الدوافع والحاجات لتكوين وتعليم المرأة واكتسابها مهارات ومعارف مختلفة ، كما ستكون هذه النظريات مهمة لدراستي سواء في شقها النظري أو الميداني، كما اعتمدت هذه النظرية في صياغة تساؤلات الدراسة.

¹فطيم - لظفي وآخرون ، نظريات التعلم المعاصرة وتطبيقاتها التربوية ،مكتبة النهضة المصرية، ط 1 1988.

الفصل الثاني

اتجاهات ودوافع المرأة نحو العمل

أولاً: الإتجاهات.

- 1- خصائص و مكونات الاتجاهات..
- 2- مراحل وعوامل تكوين الاتجاهات.
- 3- وظائف الاتجاهات.
- 4- طرق قياس الإتجاهات والنظريات المفسرة لها.
- 5- الإتجاهات والتعلم.

ثانياً: دافعية التعلم.

- 1- دور الدافعية في التعلم.
- 2- مكونات وعناصر دافعية التعلم.
- 3- أهمية الدافعية في ميدان التكوين.

ثالثاً: عمل المرأة الجزائرية.

- 1- حاجات المرأة
- 2- واقع التكوين والتعليم المهني للمرأة الجزائرية
- 3- تطور عمل المرأة في الجزائر.
- 4- المرأة الجزائرية و سوق العمل
- 5- دوافع خروج المرأة للعمل.
- 6- الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري.
- 7- المعوقات الثقافية و الاجتماعية التي تعترض عمل المرأة
- 8- الاتجاهات نحو عمل المرأة

تمهيد :

تعتبر الاتجاهات من العناصر المهمة المؤثرة في سلوك الفرد ودوافعه وبالتالي تعتبر معرفة اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة من الأمور الضرورية ، لأن النساء تتكون لهن اتجاهات معينة نحو عملية التكوين المهني ودافعية التعلم للمهارات المقدمة من التكوين فيعد هذا الأخير نظام المرفق والمكمل للتنموي لكل استراتيجيات التي تسعى وتتافس لأجله الدول اليوم، وبما أن الفرد أو بالأحرى المرأة هي الطاقة الرئيسية لدفع سيرورة النمو فيجب التركيز على كافة قدراتها واتجاهاتها وميولاتها لصقلها وتوجيهها وتعزيزها للوصول إلى الأهداف المنشودة والتي تتمثل في بحثها عن فرص عمل.

أولاً: الاتجاهات

1- المفاهيم المتعلقة بالاتجاهات :

1-1- الاعتقادات (Beliefs) و الاتجاهات :

يُميز البعض بين الاتجاهات و الاعتقادات و الآراء . فالاعتقاد هو قبول الفرد بعبارة معينة أو لمجموعة من الأحداث ، و قد يكون الاعتقاد نتيجة الاتصال المباشر بالشيء موضوع الاعتقاد أو نتيجة للحصول على معلومات عنه من أشخاص آخرين .

أما عن علاقة الاعتقادات بالاتجاهات ، فالرأي السائد هو أن الاعتقادات تؤثر على الاتجاهات ، وأن اتجاهات الفرد تجاه الأشياء أو الأحداث و الأشخاص تعتمد على اعتقادات الفرد الهامة و الحيوية بشأن هذه الأشياء و الأحداث ¹.

1-2- الرأي Opinion والاتجاه:

¹ حسين حريم : السلوك التنظيمي ، ط 3 ، دارالحامد للنشر ، عمان ، الأردن ، 2009 ، ص 86 .

و بالنسبة لمصطلح "الرأي" فهو تعبير عن حكم الشخص على مجموعة محدد من الحقائق و يمكن التعبير عنه كذلك بأنه نوع من التقييم للظروف التي يواجهها الفرد ، فالرأي ما هو إلا نوع من الاستجابة لمؤثر محدد يواجهه الفرد

و إذا كانت الاعتقادات تؤثر كثيرا في تشكيل الاتجاهات ، فإن للاتجاهات تأثيرا ملموسا على آراء الفرد ، و هكذا فإن للاعتقادات تأثيرا كبيرا على آراء الفرد ، و تتفاوت اعتقادات الفرد في تأثيرها على اتجاهاته و آرائه .¹

1-3-الاتجاهات و الدوافع:

الاتجاه يتأثر بالخبرة الشخصية للفرد ، و التي تسهم بشكل كبير في تحديد طبيعة الاتجاه سواء بالإيجاب أو السلب بالقبول أو بالرفض ، أما الدوافع فهو شخصي و نابع من ذات الفرد ، لايتأثر بالبيئة التي يعيش فيها الفرد و لا تتدخل في تكوينه الخبرات التي يكتسبها الفرد .

الاتجاه تتحدد طبيعة درجة شدته بتأثير المؤثرات البيئية و الخبرات و العادات و التقاليد ، أما القوة الدافعة ترتبط بمدى إدراك الفرد للنقص في إشباع حاجاته و رغباته .²

1-4- الميل والاتجاه:

يرى "السيد أبو النيل" أن الميل يتعلق بنواحي ذاتية شخصية ليست محل نقاش أو خلاف ، كأن يميل الفرد لنوع من الطعام أو اللباس ، أما إذا كان يميل إلى أمور اجتماعية يدور حولها خلاف و نقاش و تساؤل فإن استجابات الأفراد لها تعد اتجاها .

¹ - المرجع نفسه : ص 86 .

² - بوعمر سهيلة : الاتجاهات النفسية و الاجتماعية للطلبة الجامعيينحو شبكة التواصل الاجتماعي فيسبوك، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي ، إشراف الأستاذ : جابر نصر الدين ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2013-2014 ، منشورة ، ص 39

أما "حسني الجبالي" فيرى أن الاتجاه أوسع من الميل على أنه اتجاه ايجابي ، حيث أن الميل اتجاهات نفسية تجعل الشخص يبحث عن أوجه نشاط أكثر في ميدان معين ، فهي اتجاهات إيجابية نحو مجالات مختارة من البيئة.¹

2- خصائص الاتجاهات :

تتميز الاتجاهات لدى الأفراد بخصائص منها :²

- الاتجاهات مكتسبة و ليست وراثية : مرتبطة بمثيرات و مواقف اجتماعية و يشترك عدد من الأفراد أو الجماعات فيها .
- الاتجاهات منها ماهو واضح و ظاهر و منها ماهو غامض .
- توضح الاتجاهات وجود علاقة بين الفرد و موضوع الاتجاهات , و يغلب على الاتجاه الذاتية أكثر من الموضوعية .
- و لها خصائص أخرى منها :³
- الاتجاهات ذات طبيعة تقييمية إذ تعبر عن درجة قبول الفرد أو رفضه لأمر ما .
- لها ثلاث مكونات أساسية : سلوكية و معرفية و عاطفية .
- تختلف الاتجاهات في مدتها و قوتها : ومن هنا تتحدد الوظيفة الدافعية للاتجاهات فكما زادت الاتجاهات زادت قوة دفعها للسلوك و نقصت معها إمكانية تغييره .
- الاتجاهات لا تتكون من فراغ و لكنها تتضمن دائما علاقة ود و تفاهم مع موضوعات البيئة .
- الاتجاهات لها خصائص انفعالية .

¹- باعمر الزهرة : اتجاهات المرأة نحو بعض القضايا الاجتماعية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي ، تحت إشراف الأستاذ : عبد الكريم قريشي ، قسم علم النفس و علوم التربية ، كلية الآداب و العلوم الإنسانية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، منشورة ، 2005-2006 ، ص 27 .

²- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : السلوك التنظيمي ، د.ط ، جامعة المنصورة ، 2004 ، ص 147

³- فاروق عبده فليح ، السيد محمد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، د.ط ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، القاهرة.د.س، ص 199 .

- الاتجاهات لها قوة تنبؤية فهي تسمح بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المثيرات الاجتماعية.

3- مكونات الاتجاهات : components of attitudes

يتكون الاتجاه نتيجة تفاعل ثلاث مكونات هي : المكون المعرفي , المكون العاطفي . المكون السلوكي : ¹

3-1- المكون العاطفي Affect component:

يتعلق هذا المكون بالعواطف و المشاعر فهو يشير الى ما نريد أو ما لا نريد , ما نحب و مانكره , و ما نرغب و ما لانرغب , في الشيء أو المواقف أو الشخص موضوع الاتجاه . أي أنه يتضمن مشاعر الفرد أو عاطفته حو الشيء . إيجابية أم محايدة أم سلبية . و هذا الجانب يكتسبه الفرد و يتعلمه من التنشئة الأسرية و المحيط الخارجي .

3-2- المكون السلوكي BEHAVIORL COMPONENT:

و هو ميل الفرد Aendency للتصرف بطريقة معينة اتجاه فردٍ ما أو شيء ما , بصداقة أو ود أو عدوانية. و هذه الأفعال يمكن تقديرها و قياسها لفحص الجانب السلوكي في الاتجاهات.

3-3- المكون المعرفي COGNITIVE COMPENET:

هو يتعلق باعتقادات الفرد و مدركاته و آرائه التي يتبناها حيال الشيء أو الشخص . و تتكون تلك الاعتقادات من الأفكار و المعارف و التفسير المنطقي للعلاقات بينها . أي بمعنى آخر أنه العملية التفكيرية , مع تركيز على العقلانية و المنطق, أما الاعتقادات التقييمية فتظهر في صورة انطباعات إيجابية أو سلبية لدى الفرد اتجاه الشيء أو الشخص .

¹- احسان دهش جلاب :إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير, د.ط , دار الصفاء للنشر والتوزيع ,عمان , الأردن , 211, ص ص 106, 107 .

الجدول رقم (01) : أنموذج ABC للاتجاهات

المكونات	المقياس	مثال
A العاطفي	- المؤشرات الفسيولوجية . - العبارات اللفظية اتجاه المشاعر .	- أنا لا أحب هذا التخصص . -أنا لأحب أستاذي .
B السلوكي	- السلوك الملاحظ . العبارات اللفظية حول النوايا ذ.	- أريد الانتقال الى تخصص آخر . (فرع الحلاقة مثلا)
C المعرفي	- مقياس الاتجاهات . - العبارات اللفظية حول المعتقدات .	- أنا أعتقد أن أستاذي ي التكوين يبلي بلاءً حسنًا في التعليم .

المصدر : احسان دهش جلاب : مصدر سابق ص 107.

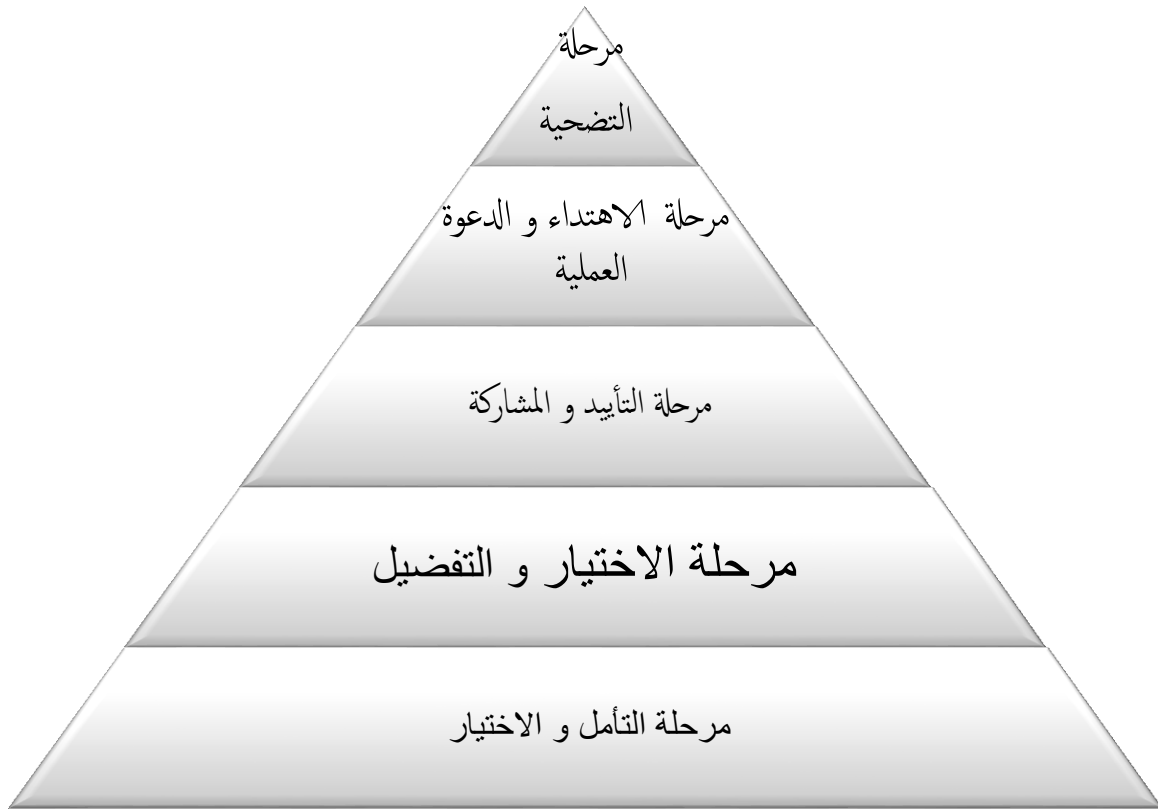
4- مراحل و عوامل تكوين الاتجاهات :¹

4-1- مراحل تكوين الاتجاهات :

تتكون الاتجاهات من خلال مراحل تشكّل نسقا هرميا , تشكل قاعدته المستوى البسيط للاتجاه ثم تبدأ بالتعقيد كلما ارتفعنا إلى قمة الهرم وهذه المراحل هي :

¹-عبد الحافظ سلامة : علم النفس الاجتماعي ,د.ط , دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع , عمان , الأردن . د.س , ص 87 , 88 .

الشكل رقم (02) : يوضح مراحل تكون الاتجاهات .



المصدر : عبد الحافظ سلامة , المرجع السابق , ص 87 .

4-1-2- مرحلة التأمل و الاختيار, وتتضمن :

- التعبير اللفظي عن الميل و الرغبة و الاستعداد نحو موضوع معين .
- خوض التجربة باتجاه الموضوع .

4-1-3- مرحلة الاختيار و التفضيل , و تتضمن:

- التعبير اللفظي في الاختيار و التفضيل .
- أداء سلوك يبين تفضيل الشيء على الآخر¹ .

4-1-4- مرحلة التأيد و المشاركة , و تتضمن :

¹ - صالح محمد أبو جادو : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية , ط8 , دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة , عمان , الأردن , 2012 , ص 198 .

- المشاركة الموافقة و التأييد و المشاركة الفظية لموضوع الاتجاه .

- المشاركة العملية التي تدل على الموافقة .

4-1-5- مرحلة الاهتداء و الدعوة العلمية , و تتضمن:

- تأييد العمل و الدعوة لمضوع الاتجاه لفظيا .

- ممارسة الدعوة للموضوع و التبشير .

4-1-6- مرحلة التضحية، وتتضمن :

- إظهار الاستعداد للتضحية قولاً و عملاً .

- التضحية الفعلية لشيء معين في سبيل شيء آخر .

4-2- عوامل تكوين الاتجاهات :

يرى مرعي و بلقيس أنّ العوامل الأساسية المؤثرة في تكوين الاتجاهات هي :

4-2-1- الوالدان PARENTS :

يلعب الوالدان دوراً أساسياً في عملية التنشئة الاجتماعية للطفل واكتساب الاتجاهات الفردية و الاجتماعية , و ذلك بحكم سيطرتهم على العوامل الأساسية في تكوين الاتجاهات و هي : الثواب و العقاب و الذي يتمثل في كثير من الأنماط كالحلويات و الألعاب و القبول أو الرفض و الحرمان من الألعاب و المكافآت و ما إلى ذلك , الإعلام و المعلومات التي تصل إلى الطفل في مراحل نموه الأولى , و التي تشكل أساساً للاتجاهات و المعتقدات التي يكتسبها الطفل , هذا و تشكل الاتجاهات التي يكتسبها في مراحل حياته الأولى و في ظل والديه , فئة الاتجاهات القوية التي تقاوم التغيير .

4-2-2- المدرسة SCHOOL :

للمدرسة دورًا هامًا في تطوير و تكوين الاتجاهات لدى المتعلمين و ذلك من خلال تفاعلهم مع الأقران و المعلمين , و مما لا شك فيه أن الآفاق الجديدة في المدرسة توفر للطفل معلومات جديدة من مصادر جديدة , و يعتبر الرفاق في المدرسة أهم مجموعة مرجعية للطفل .

4-2-3- المجتمع SOCIETY :

يلعب المجتمع بعاداته و تقاليده و قيمه السائدة و العوامل المؤثرة فيه دورا بارزا في تكوين الاتجاهات .

4-2-4- الوراثة HORITABILITY :

تلعب الوراثة دورًا وظيفيًا في عملية تكوين الاتجاهات و ذلك من خلال الفروق الفردية الموروثة كـ بعض السمات الجسدية ,

و الذكاء , ولكن العامل الأهم في تكوين الاتجاهات هو البيئة بمفهومها الواسع و ذلك من خلال التفاعل مع عناصرها .

- و أيضا هناك عوامل أخرى منها :¹

4-2-5- الخبرات المتراكمة لدى الفرد و التجارب التي مرّ بها في حياته خلال مواقف معينة :

تتباين اتجاهات الأفراد بتباين نوع الخبرات و التجارب التي مروا بها في الحياة إزاء مواقف معينة , كذلك أنّ التكوين النفسي له تأثير مباشر على اتجاهات الفرد يتكون أساسا من بيئة الفرد و ذلك بطريقة لا شعورية أي بدون تفكير منطقي, فالمعلومات و الخبرات التي تعمل على تكوين اتجاهات جديدة أو تغيير اتجاهات قائمة, فقد يكون لدى الفرد اتجاهاً سلبياً نحو فرد آخر أو شيء معين , و لكن بحصوله على مزيد من المعلومات و الحقائق عن هذا الشيء كان ذلك

¹ - نفيسة محمد باشري و آخرون : السلوك التنظيمي ، د.ط ، القاهرة ، 2017 ، ص ص 53 ، 54 .

يؤدي إلى تغيير و تعديل اتجاهاته نحوه و قد تعمل المواقف عن طريق ماتزود به الفرد من خبرات على تكوين اتجاهات حيوية بالنسبة له .

4-2-6- أثناء اشباع الفرد لحاجته و محاولته التخفيف عن التوترالذي تولده الدوافع:

قد ينشأ عن الدوافع حالة من عدم التوازن النفسي و التوتر نتيجة وجود حاجات لايسطيع الفرد إشباعها لوجود مشاكل تحول دون ذلك فيتكوّن لدى الفرد اتجاهًا للتخلص من حالة التوتر النفسي و الغضب لعدم إشباع حاجاته و بالتالي يحدّد نوع السلوك الواجب أن يسلكه للتخلص من التوتر الناشيء من الدافع . و مثال ذلك الطالب الذي يرغب أن يكون طبيعيًا ، فللوصول إلى الهدف يمرّ الطالب بعدة مراحل وهي امتحانات القبول بالكلية ، الدراسة بالكلية ، فترة الامتياز ، ممارسة مهنة الطب ، فاتجاهه بالنسبة لمرحلة معينة قد يكون سالبًا و بالتالي ينشأ عنده حالة من التوتر النفسي و العصبي ، و بالتالي تتكون لديه اتجاهات لتحديدنوع السلوك للقضاء على هذا التوتر وتحقيق هدفه المنشو

5- وظائف الاتجاهات :

تلعب الاتجاهات الاجتماعية دورًا هامًا في تحديد سلوكنا ، فهي تؤثر مثلاً في أحكامنا و إدراكنا للآخرين ، كما تؤثر على سرعة و كفاءة تعلمنا ، كما تساعد أيضًا في تحديد الجماعات التي نرتبط بها ، و المهن التي نختارها ، و يمكن تحديد أهم الوظائف الأساسية للاتجاهات كما يلي :¹

5-1- الوظيفة التلاؤمية:

فالالاتجاهات تتعكس في سلوك الفرد و أقواله و أفعاله و تفاعله مع الآخرين في الجامعات المختلفة في الثقافة التي يعيش فيها .

¹أحمد محمد الزغبي : أسس علم النفس الاجتماعي ، د.ط ، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان الأردن ، ذ.س ص ص 192-194 .

فقد تتكون لدى الطفل اتجاهات إيجابية نحو الموضوعات التي تشبع حاجاته ، كما تتكون لديه اتجاهات سلبية نحو الموضوعات التي تحبطه ، أو تعاقبه . فالاتجاهات التلاؤمية قد تكون وسيلة للوصول إلى هدف مرغوب فيه كما تؤدي .

5-2- وظيفة الدفاع عن الذات:

يحمي الفرد نفسه من الاعتراف بأشياء حقيقية عن نفسه أو عن الوقائع المرّة في عالمه الخارجي . فالاتجاه يحدد طريقة السلوك و يُفسّره ، كما أنه ينظم العمليات الدافعية و الانفعالية و الإدراكية و المعرفية حول بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد . و ما التعصب إلا اتجاه نفسي يؤكد للفرد فكرته عن نفسه و الاحتفاظ بالشعور بالتعالى على الآخرين . فالإنسان بحاجة إلى أن يبرر تصرفاته وأن يجد كبش فداء يُلقى عليه اللوم .

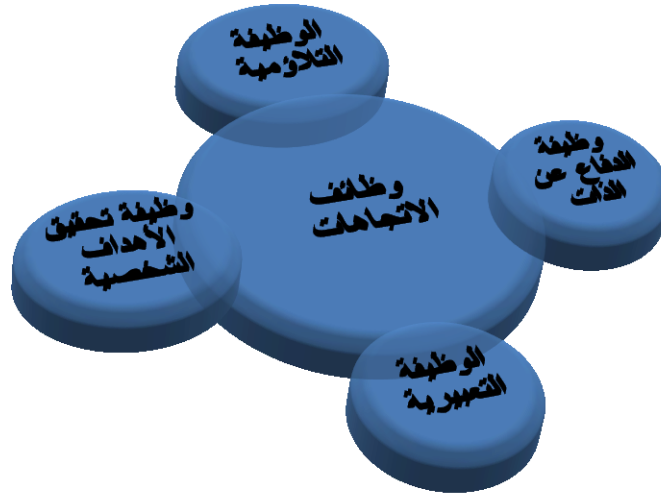
5-3- تحقيق الأهداف الشخصية:

يؤدي تعبير الفرد عن اتجاهاته إلى تحقيقه لأهدافه الاجتماعية و الاقتصادية . فحين يُعبر عن اتجاه خاص إنما يُعلن للنّاس انصياعه لما يسود مجتمعه من قيم و معايير .

- تُيسّر الاتجاهات للفرد القدرة على السلوك واتخاذ القرارات في المواقف النفسية المتعددة في شيء من الاتساق دون تردد أو تفكير في كل موقف .

- يُوجّه الاتجاه استجابات الفرد نحو الأشخاص و الأشياء و الموضوعات بطريقة محددة ، كما يجعله يُفكر و يحسّ و يدرك بطريقة مُحددة إزاء هذه الموضوعات و الأشياء .

الشكل رقم (03) : يوضح وظائف الاتجاهات .



المصدر : من إعداد الطالبتين .

6- طرق قياس الاتجاهات :

إن الاتجاهات تجعل الفرد يتخذ أساليب سلوكية معينة نحو موضوع تلك الاتجاهات و هذه الأساليب تدفع الفرد إلى أن يتخذ مواقف معينة ذات شحنات إيجابية أو سلبية يعبر عنها إما باللفظ و ذلك في إجابته عن سؤال أو تعبيره عنه بصورة تلقائية أو قد يعبر عن رأيه بصورة عملية عن طريق ممارسة السلوك الذي يكشف عن وجود اتجاهات معينة ، و ذلك يمكن قياس الاتجاهات طالما أنها يعبر عن حالة متميزة من السلوك و أن أهم المقاييس و أكثرها شيوعاً في مقياس الاتجاهات اللفظية.¹

6-1- طريقة ثيرستون (المقارنة المزدوجة) :

كان أول من استخدم هذه الطريقة هو ثيرستون ، و تتمثل طريقة المقارنة المزدوجة في أن الفرد يقوم بتفضيل اتجاه ما على اتجاه آخر في الموضوع الذي تقيسه.

¹ - صالح حسن أحمد الداھري : أساسيات علم الاجتماع النفسي التربوي و نظرياته ، ط 1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن، 2011، ص 308 .

و على سبيل المثال إذا كنا نريد تحديد اتجاه الفرد نحو شعوب معينة ، فإننا نعرض عليه شعبين ليقوم بعملية تفضيل لأحدهما على الآخر و شعبين آخرين يُفاضل بينهما ، ومقارنة عنى هذا أننا نقوم بعملية مقارنة نفس درجة بين شعبين و تستمر هذه العملية بقدر الشعوب التي تريد المفاضلة فيما بينهما، و يلاحظ في هذه الطريقة أنها على الرغم من سهولتها إلا أن صعوبتها فيما يتمخض عنها من أعداد كبيرة للغاية تدخل في عملية المقارنة المزدوجة التي يقوم بها الفرد.¹

6-2- مقياس جثمان 1974:

حاول جثمان (GUTMAN) إنشاء مقياس تجميعي متدرج يحقق فيه شرطا هاما هو أنه إذا وافق المفحوص على عبارة معينة فلا بد أن يعني هذا أنه قد وافق على العبارات التي هي أدنى منها، و لو يوافق على العبارات التي تعلوها، و درجة الشخص هي النقطة التي تفصل بين كل العبارات ، السفلى التي وافق عليها ، و العليا التي لم يوافق عليها ، وهكذا لا يشترك فردان في درجة واحدة بفي هذا المقياس إلا إذا كان قد اختارا العبارات نفسها .

أما طريقة اختيار العبارات نفسها فتشبه طريقة ليكرت و كذلك المقياس المتدرج عادة خماسيا توضع عليه درجات الاستجابة لكل عبارة .

إن هذا المقياس لا يصلح إلا لقياس الاتجاهات التي يمكن فيها وضع عبارات تدريجية بحثية يتحقق فيها الشرط الأساسي الذي وضعه جثمان و هذا الشرط جعل استخدام طريقة جثمان في قياس الاتجاهات محدودا.²

6-3- مقياس ليكرت: (طريقة التقديرات التجميعية):

LIKERT'S. METHOD OF SUMMATED RATINGS.1936

¹- صالح حسن أحمد الدايري: المرجع السابق ، ص308 .

²- كامل عنوان الزبيدي :علم النفس الاجتماعي ،د.ط ،الوراق للنشر و التوزيع ، 2004 ،د.ب ، ص 136 .

يعد من أكثر مقاييس الاتجاهات شيوعاً ، و أكثرها شمولاً و دقة ، و أسيئها صنفاً ، و قد اعتمد ليكرت للتعرف على الاتجاه نحو موضوع معين ، على وضع سلم يتكون من خمس درجات كما يبين ذلك :

موافق جداً - موافق - غير متأكد - غير موافق - معارض.

و الرقم الموضوع بين قوسين يُبين درجة الاستجابة و على هذا فالدرجة المرتفعة تدل على الاتجاه السلبي . و يمكن جمع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على كل عبارات المقياس لتوضيح الدرجة الكلية العامة التي تبين اتجاهه العام . و هذه الدرجة الكلية يمكن تفسيرها فقط في ضوء توزيع درجات الأشخاص الآخرين كما يحدث في الاختبارات النفسية الأخرى و إختبارات التحصيل .¹

- يمر بناء مقياس ليكرت بما يلي :²

- تحديد موضوع الاتجاهات بصورة واضحة .

- وضع فقرات المقياس بحيث تكون هذه الفقرات قادرة على استرجار عدد كبير من الاتجاهات أو الآراء حول موضوع الاتجاه . و تختار هذه الفقرات من اختبارات أخرى و من الدوريات و الكتب و تُختار بحيث تكون محددة المعنى واضحة غير غامضة ، و بحيث توضح إما الاتجاهات الموجب أو الاتجاه السالب ، و يفضل أن يكون عدد الفقرات الموجبة أو السلبية متساويا و يُفضل أن تقيس الفقرات موضوع واحد ، و يجب أن تظهر الفقرات فروقا فردية في الاستجابة أي يجب أن لا يضم المقياس عبارات يوافق عليها جميع الناس أو يعارضها جميعهم.

- وضع سلم الإجابة الذي يتراوح ما بين الموافق بشدة ، إلى عدم الموافقة بشدة أو المعارضة كما سبق ذكره .

¹ - جودة بني جابر : علم النفس الاجتماعي ، ط2 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن 211، ص 282 .

² - جودة بني جابر: المرجع السابق ،ص283.

- تحليل الفقرات بعد تجريبها و ذلك بغرض استبعاد الضعيفة و الاحتفاظ بالفقرات الجيدة .
- و يمتاز مقياس ليكرت بما يلي :¹
- سهل في بنائه و تطبيقه ، ويُتيح أكبر عدد من العبارات التي ترتبط بالاتجاه المُراد قياسه
- أكر شمولاً و دقة و ثباتاً .
- يعتمد على تجربة كل فقرة من فقراته و لا يعتمد على رأي الحكام .
- يُطلب من المفحوص الإجابة عن كل فقراته .
- تمثل الدرجة العليا الاتجاه الإيجابي ، و تمثل الدرجة الدنيا الاتجاه السلبي ، و تتكون درجة الاتجاه من مجموع علامات المفحوص .

7- نظريات الاتجاهات : و قد حاولت نظريات الاتجاه الربط بين محتوياته داخل الفرد ، و من بين هذه النظريات :²

7-1- النظرية الوظيفية للاتجاه : و تركز هذه النظرية على أن أساس فهم الاتجاه و بالتالي القدرة على تغييره هو الأساس للاتجاه . كما ركزت هذه النظرية على أن هناك عوامل مختلفة لها تأثير على تغيير الاتجاهات منها ،العوامل الموقفية و الاتصالية، فعندما يعبر الفرد عن ذاته بالاتجاه فإنه يحصل على الإشباع إذا كانت هذه الاتجاهات متسقة مع مفهومه عن ذاته و قيمه ، و من خلال تعبير الفرد عن اتجاهه فإن كذلك يحمي نفسه من الاعتراف بأن هناك عوامل و حقائق مؤلمة و سلبية حول ذاته ،أو حتى الآخرين المحيطين به .

7-2- النظرية الاجتماعية نظرية العوامل الثلاثة : وقد أشار كيلمان إلى أن هناك إمكانية لتغيير اتجاه الفرد من خلال التقمص ، عندما يتبنى شخص معين سلوك صادر عن شخص

¹ - جودة بني جابر :المرجع السابق، ص 283.

² - سامي محسن الختاتنة ، فاطمة عبد الرحيم النواسية : علم النفس الاجتماعي ، ط1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011، ص ص 153-155.

آخر، أو جماعة أخرى لأنه بهذا يعمل على تدعيم مفهوم الذات لديه و الذي هو جزء مهم و ضروري في العلاقة المرغوب بها مع الآخرين و للبقاء على استمرارية هذه العلاقة.

7-3- الاتجاه الاجتماعي: أكد باندورا على أن تكوين الاتجاهات تتم وفقا لعملية التعلم بالملاحظة فعندما نلاحظ شخصا يتلقى تعزيزا على سلوكه، فمن المحتمل جدا أن نقوم بتكرار هذا السلوك، أما اذا اتبع سلوكه بالعقاب ، فالاحتمال الأكبر أن لا نقوم بتكرار سلوكه أو تقليده، ومن هنا يبرز دور الأسرة ووسائل الإعلام في تكوين الاتجاهات من خلال ما تقدمه من مواقف اجتماعية و ما ترويه من قصص ، ويعتبر تعليم الاتجاهات عن طريق القدوة و المحاكاة و التقليد من أهم الوسائل المستخدمة في تكوين و تغيير و تعديل الاتجاهات .

7-4- النظرية السلوكية (التعرض للمثير) : يؤكد بافلوف دور كل من المثير الشرطي و المثير الطبيعي في إمكانية إحداث السلوكات الإيجابية بدلا من السلوكات السلبية ، وعن طريق ذلك يتم تعزيز المواقف الإيجابية كلما ظهرت لدى الفرد، أما نظرية الاشراف للعالم سكينر فنقوم على تعلم الاتجاهات على أساس اعتمادها على مبدأ التعزيز، الذي يزيد من احتمال تكرارها، فتعرض الفرد لمثير معين بصورة متكررة و اقتران ذلك التعرض بمشاعر سارة يجعله يكون إستجابة إيجابية إزاء ذلك المثير و يكون اتجاه موجب نحوه و العكس صحيح بالنسبة للاتجاه السالب ، فالاتجاهات التي يتم تعزيزها يزيد احتمال حدوثها أكثر من الاتجاهات التي لا يتم تعزيزها.

7-5- النظرية المعرفية (التنافر المعرفي): و تركز هذه النظرية على مساعدة الفرد على إعادة تنظيم معلوماته حول موضوع الاتجاه و إعادة تنظيم البنى المعرفية المرتبطة به في ضوء المعلومات و البيانات المستجدة حول موضوع الاتجاه و تشير هذه النظرية أن الفرد الذي يدفع للاتجاه موقف نحو ذلك المثير الذي اتخذه و كذلك الشخص فإنه سيعيش حالة الصراع و عدم توازن تدفعه إلى تغيير السلوك أو تغيير الاتجاه النفسي لخلق تطابق بين السلوك و الاتجاه و

التخلص من هذا التنافر، و يتم إعادة تنظيم المعلومات و كذلك إعادة تنظيم البنى المعرفية وفق المراحل التالية :

- ✓ تحديد الاتجاهات المراد تكوينها أو تعديلها.
 - ✓ تزويد الأفراد بالتغذية الراجعة حول الاتجاه المستهدف.
 - ✓ ابراز التناقض حول محاسن الاتجاه المرغوب فيه وكذلك مساوى الاتجاه غير المرغوب فيه من خلال الأسئلة و المناقشة.
 - ✓ تعزيز الاتجاه المرغوب فيه.
- 8- أهمية الاتجاهات في التعلم :

.....الاتجاهات تقوم بدور حاسم في التعلم ، فقد أظهر ألبرث ALBERT و برنيسيس لوت Bernice Lott مؤخرا أن الاتجاهات تؤثر على سرعة وكفاءة التعلم الترابطي . و بحث كانونجو kanungo و دوتا dutta في نفس الموع مثير للاهتمام بصفة خاصة . ففي خلال عملهما بالهند وجدا أن البنغاليين ، المعروف عنهم الإحساس القوي بالإنتماء إلى الجماعة و الفخر بها ، يواجهون صعوبات شديدة للغاية في تعلم قائمة من الصفات غير المقبولة و المنسوبة إلى جماعتهم ، و ذلك بصورة أكثر مما يحدث عندما تكون الصفات موجهة لمجموعة عنصرية أخرى ، و مع ذلك ، فلم تكن هناك صعوبة تُذكر أمام تعلم البنغاليين لقائمة من الصفات المقبولة المنسوبة إلى جماعتهم .

و يبدو أن تعلم اللغة الأجنبية يتوقف أيضا على اتجاهات المتعلم نحو من يستعملون هذه اللغة ، و على دوافعه لدراستها . فإذا وجدت اتجاهات مواتية تجاه الجماعة الأخرى و معها دافع متكامل لدراسة لغتهم (مثل الرغبة الجادة في التعرف على هؤلاء الناس و ثقافتهم)، فيحتمل جدا أن ينجح المتعلم بصرف النظر عن موهبته لتعلم اللغات،¹

¹ وليم و . لامبرت ترجمة سلوى الملا : علم النفس الاجتماعي ، ط2 ، دار الشروق للنشر ، القاهرة، 1993 ، ص ص 126 ، 127 .

ثانيا : دافعية التعلم:

1- دور الدافعية في التعلم:

إن الدافعية شرط أساسي لحدوث التعلم وإن إنتقاء الدافعية في موقف تعليمي يحول دون حدوث التعلم فإذا كان الأمر يتعلق بضرورة توافر شرط الدافعية فكيف تؤثر الدافعية في التعلم؟ للإجابة على هذا السؤال نوضح تعريف دافعية التعلم .

-تعريف دافعية التعلم:

دافعية التعلم هي الميل للبحث عن نشاطات تعليمية ذات معنى ،مع بذل أقصى طاقة للإستفادة منها.¹

-تعريف الدافعية للتعلم والتكوين المهنيين: وهي عبارة عن طاقة محرّكة من الرغبات والحاجات والميول والاتجاهات لدى الملتحق بمراكز التكوين المهني، تدفعه نحو الإهتمام والإنتباه لهدف التكوين بكافة جوانبه لتحقيق غايات معينة، تكون غالبا مواقف وعمليات التعلم والتكوين الطرف الأساسي في تحقيقها ، إذ تعمل تلك القوى المحفزة والمحرّكة على إثارة التحمس والآثاروالإندفاع لمتابعة كافة برامج ومواقف التكوين وقد تكون الدافعية للتعلم وللتكوين المهنيين لدى المتربص مرفقة أو متوسطة أو منخفضة بحسب العوامل المتداخلة في تكوينها أو بحسب قيم التحفيزات والتعزيزات المقدمة أثناء السيرورة التكوينية.²

¹تأثر أحمد غباري: الدافعية النظرية والتطبيق، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2008، ص 41.

²سناء بوزريية: العوامل المساهمة في الدافعية للتعلم والتكوين المهنيين، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018، ص 103.

2- مكونات الدافعية للتعلم:

تفسر من خلال ثلاث مكونات أساسية:¹

1-2- مكون التوقع (Expectanry): يتمثل هذا المكون في مدى إدراك التلميذ بأن لديه القدرة الكافية للقيام بالعمل المدرسي المطلوب منه، وهناك من الباحثين من يعبر عن مفهوم التوقع بمفهوم الفعالية الذاتية الذي جاء به بندورا Bondurao والذي إستخدمه في كثير من الدراسات حول الدافعية للتعليم خاصة تلك الدراسات التي قام بها الباحث شنك Schunk في مجال التعلم المدرسي خلال سنة 1991.

2-2- مكون القيمة (Valence): ويشمل هذا المكون على أهداف التلاميذ وإعتقاداتهم حول أهمية وفائدة العمل الذي يقومون به.

2-3- مكون التأثير (Affection component): ويقصد به رد الفعل الإنفعالي للتلاميذ نحو المهمة أو النشاط الدراسي.

أما وينر Weiner فقد ركز مجهوداته حول كيفية تفسير الأفراد لأسباب نجاحهم وفشلهم في الحياة بتقديمه تفسيراً معرفياً إجتماعياً لمكونات الدافعية للتعلم بحيث يمكن حسبه تصنيف تلك الأسباب في ثلاث مجموعات، تتعلق المجموعة الأولى بالأسباب الداخلية أي الأسباب الذاتية والمتصلة بالشخص نفسه مثل كميته الجهد المبذول، المثابرة، القدرة...إلخ، وكذلك الأسباب الخارجية مثل صعوبة المهمة، معاملة الأولياء والمعلمين، الحظ...إلخ.

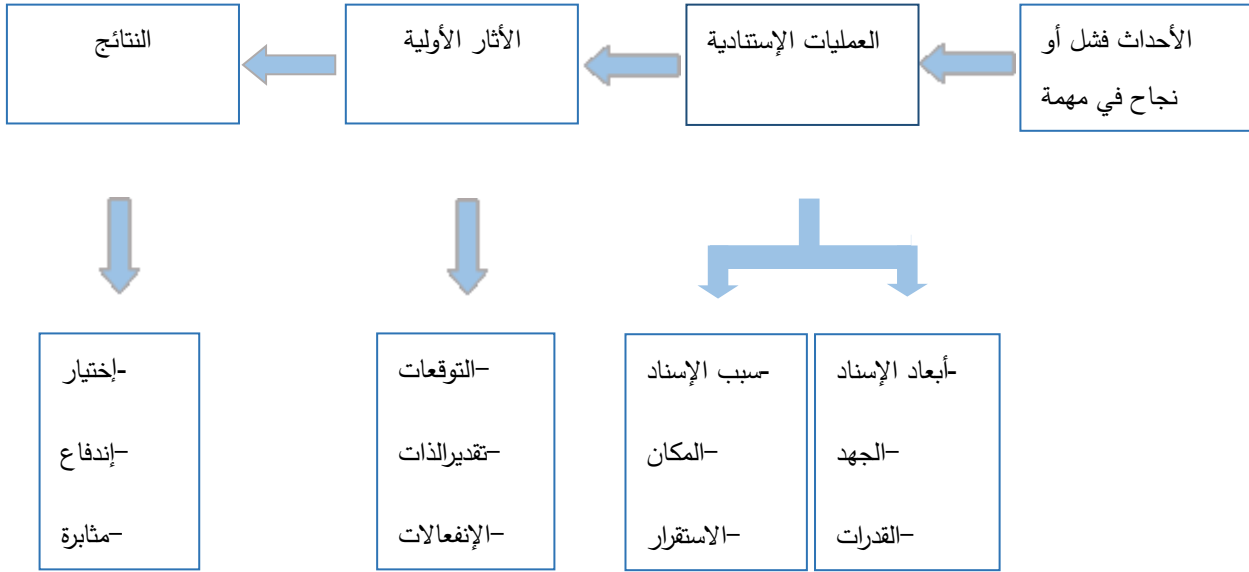
وتتعلق المجموعة الثانية بالأسباب التي تخضع للضبط والأسباب التي لا تخضع للضبط، أما المجموعة الثالثة والاخيرة فهي التي تتضمن الأسباب الثابتة أو الدائمة والأسباب غير الثابتة

¹أحمد دوقة وآخرون: سيكولوجية الدافعية للتعلم ، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2011، ص

وقد لخص وينر Weiner وجهة نظره الديناميكية للدافعية في المكونات الواردة في الشكل التالي:¹

شكل رقم (04): دينامية الدافعية حسب وينر Weiner (Viau, 1994)

المعارف السابقة: (قيم، إعتقادات...)



المصدر: (أحمد دوقة وآخرون، مرجع سابق، ص 16).

3- عناصر دافعية التعلم:

هناك عدة عناصر تشير إلى وجود الدافعية لدى الفرد وهذه العناصر هي:²

3-1- حب الإستطلاع Cuzisity:

الأفراد فضوليون بطبعهم، فهم يبحثون عن خبرات جديدة ويستمتعون بتعلم الأشياء الجديدة ويشعرون بالرضا عند حل الألغاز وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم الذاتية.

¹أحمد دوقة وآخرون: المرجع السابق، ص 16.

²تأثر أحمد الغباري: مرجع سابق، ص 45

إن المهمة الأساسية للتعليم هي تربية حب الإستطلاع عند الطلبة وإستخدام حب الإستطلاع كدافع للتعلم، فتقديم مثيرات جديدة وغريبة للطلبة يستثير حب الإستطلاع لديهم.

3-2- الكفاية الذاتية Seff-efficacy:

يعني هذا المفهوم اعتقاد فرد ما أن بإمكانه تنفيذ مهمات محددة أو الوصول إلى أهداف معينة ويمكن تطبيق هذا المفهوم على الطلبة، فالطلبة الذين لديهم شك في قدرتهم ليس لديهم دافعية للتعلم، ومن مصادر الكفاية الذاتية ما يلي:

- إنجازات الأداء وهي تقسيم المهمة إلى أجزاء بحيث تضمن نجاحهم في كل جزء.
- الخبرات البديلة، وهي ملاحظة أداء الأفراد وهم ينجحون في أداء مهمتهم.
- الإقناع اللفظي، وهي عندما يقوم أفراد آخرون بإقناع شخص ما بأنه قادر على حل المهمات المعقدة.
- الحالة الفسيولوجية، وهي ما يرافق الشعور بالنجاح أو الفشل من توترات عصبية فعندما يقترب موعد الإمتحان يشعر الطالب بالمرض.

3-3- الاتجاه Attitude:

الإتجاه عبارة عن سلعة خادعة، حيث يعتبر إتجاه الطلبة نحو التعلم خاصية داخلية ولا تظهر دائماً من خلاله، فالسلوك الإيجابي لدى الطلبة قد يظهر فقط بوجود المدرس ولا يظهر في أوقات أخرى على سبيل المثال قد يكون لأحد الأشخاص إتجاه ضعيف نحو الشرطة. ولكن عند مواجهته لهم يتصرف معهم بكل إحترام، وهناك ثلاث طرق لتغيير الإتجاه وهي: توفير رسالة إقناعية، ونمذجة وتعزيز السلوكات المقبولة، وتوفير عناصر سلوكية إنفعالية الإتجاه.

3-4- الحاجة Need:

يعرف مدرفي: الحاجة بأنها الشعور بنقص شئ معين إذ ما وجد تحقق الإشباع.

ويرى كرنش وكريتشفليد: أن الحاجة حالة خاصة من مفهوم التوتر النفسي يمكن القول (أن الحاجة هي نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي والتي تحفز طاقته وتدفعه في الاتجاه الذي يحقق إشباعها).

تختلف الحاجات من فرد لآخر وأفضل من صنف الحاجات هو أبراهام ماسلو الذي صاغ هرم (سلم) الحاجات، حيث تحدث عن خمسة حاجات وهي:¹

- الحاجة الفسيولوجية (أدنى الحاجات)

- حاجات الأمن (أدنى الحاجات)

- حاجات الحب والانتماء (حاجات عليا)

- حاجات تقدير الذات (حاجات عليا)

- حاجات تحقيق الذات (حاجات عليا).

3-5- الكفاية Competence:

الكفاية هي دافع داخلي نحو التعلم يرتبط بشكل كبير مع الكفاية الذاتية، والفرد يشعر بالسعادة عند نجاحه في إنجاز المهمات، والنجاح لدى البعض غير كافي ويجب على المعلمين أن لا يوفروا للطلبة الذين تنقصهم الكفاية الذاتية فرض النجاح فحسب، ولكن يجب أن يوفروا لهم مهمات فيها نوع من التحدي لقدراتهم وإثبات ذواتهم.

3-6- الدوافع الخارجية External Motivecation:

المشاركة الفعالة تقتضي توفير بيئة إستشارية تحارب الملل، وينبغي على إستراتيجيات التعلم أن تكون مرنة وإبداعية وقابلة للتطبيق، وأن تبتعد عن الخوف والضغط والأهداف الخارجية.

١تأثر أحمد الغباري: مرجع سابق، ص ص 46.

3-7-الحافز: هو بمثابة القوة الدافعة للكائن الحي لكي يقوم بنشاط ما بغية تحقيق هدف محدد.

فبعض الباحثين يرادف بين مفهومي الدافع والحافز على أساس أن كلا منهما يعبر عن حالة التوتر العامة نتيجة لشعور الكائن الحي بحاجة معينة لكن الواقع أن مفهوم الدافع بحيث يندرج تحته.

3-8-الباعث: يشير الباعث إلى موضوع الهدف الفعلي الموجود في البيئة الخارجية والذي يسعى الكائن الحي بحافز قوي إلى الوصول إليه، فهو الطعام في حالة دافع الجوع.¹

4- أهمية الدافعية في ميدان التكوين:

إن الدافعية تمثل إحدى المحددات الهامة في نشاطات التعلم وفي فعاليتها (Weiner 1987) والذي أكد أن علم النفس التربوية يجعل من الدافعية مكون ضروري للتعلم، أما بالنسبة ل (ford1997) الذي رأى بأن الدافعية في التكوين لها تأثير ودلالة على نتائج التكوين سواء على مستوى إكتساب المعارف أو على نقلها، وقد تم البرهنة أن العوامل الدافعية لها تأثير على الأداءات فيما يخص التعلم.

كما أنها تؤثر في حجم المعرفة التي نتعلمها، فلا نتعلم إلا ما نجره، وفي هذه الواجهة إن الدافعية هي مسؤولة جزئيا نحو هاته الخبرات والتجارب، فهي تؤخر بطريقة غير مباشرة على تعلمنا، من جهة أخرى إن الدافعية تؤثر فيما يلاحظه الشخص وطريقة التعامل في التعليم، وكل هذه العناصر تمثل نتيجة لخبرة التعلم، فحسب التيار البنوي إن المعارف والمعارف التقنية تتبنى من قبل المتعلمين ذواتهم، وحسب درجه إنتمائهم، فلا يمكن حدوث التعلم إذا لم تنتقل

تأثر أحمد الغباري: مرجع سابق، ص ص 46.

المعارف ونجاح كل نشاط تكوين هو مشروط بالمبادرة ودافعيه المشاركين، بدورها تثار الدافعية عبر النجاح من خلال الفعالية الشخصية.¹

فبالنسبة للأشخاص الذين يبحثون عن عمل جديد فإن لجوءهم للتكوين هو الملاذ والحل في الهدف نحو إيجاد فرص تحيبيهم عن توقعاتهم، ومسألة الدافعية في التكوين هي أكثر إلحاحا في هذا السياق لأنهم إذا كانوا أكثر وهنا وأقل همة فهم ليسوا محفزين لتعلم أشياء جديدة إلا إذا تعلق الأمر بإيجاد وظيفة وشغل.

وبروز التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال دعم من ظهور أشكال جديدة وإجراءات وتدابير للتكوين مثل التكوين الذاتي، التكوين والفرق الافتراضية والتكوين عن بعد، مما خلق حاجات جديدة للتكوين مع الإشارة إلى تجديد الكفاءات والذي هو مرتبط أكثر بضرورة إلزام الفرد ومشاركته في تطوير كفاءته بطريقة مستقلة مع زيادة الحراك المتزايد لرأس المال، فأصبحت اليد العاملة أفضل مورد للميزة التنافسية سواء تعلق الأمر بالنسبة للمنظمات أو البلدان، وغالب القطاعات الإقتصادية ولتنمية هذه الكفاءات الجوهرية، ولتحقيق هذه الميزة على المؤسسات أن تكون جادة إتجاه التكوين المستمر لتكوين أيدي عاملة أكثر إبداعية وتجديدا وتحسين متواصل لجودة مخرجاتها لذلك إن الصرامة في سيرورات التكوين لا تكفي لوحدها بل من الضروري أن يكون المشاركين أكثر دافعية ومحفزين لحد يسمح لهم بنجاح هذه العملية، فمسألة التكوين أصبحت إنشغالا هاما في تسيير الموارد البشرية فهي تسهل التغيرات التكنولوجية والتنظيمية ولأنها الممر الإجباري لتأسيس ووضع خطة الجودة، ليس فقط الإستثمار في التكوين يجب أن يكون ذو مردودية بل أن المشاركة الفعالة للمستخدمين هي التي يجب أن نبحت

¹ربيعي محمد: الدافعية للتعلم لدى الراشدين البيداغوجية والأندراغوجية، أية مقارنة تختار لأية دافعية وتعلم، المركز الجامعي، غليزان، منشورة، ص ص 467، 468.

عنها، من أجل ذلك يجب أن نتدخل على مستوى مكونات التكوين لأجل تحفيز العاملين كي ينخرط في ذلك.¹

كما أن حب التعلم يعكس الدافعية المتقدمة للراشد المشارك في حلقات التعلم والتدريب حيث يثمن الراشدين التعلم ويجدون ذلك مثيراً حيث يسمح لهم التعلم في التعمق في معارفهم وإعطائهم الفرصة في تعلم الجديد، فحب التعلم هو عامل مشترك في كل الدراسات التي تناولت الدافعية وما جاورها من المفاهيم والمضامين، والتي أجريت على مشاركة الراشدين في التربية ومن أهم الإعتبارات التي ذكرت كسبب في حب التعلم لدى الكبار، اتضحت من خلال دراسة (Issac,E.p et Al) حيث تم جرد الأسباب كالتالي:²

- التعلم هو شيء مثير لدي.

- من أجل أن أكتب المعارف.

- أن أتعلم شيئاً جديداً.

- لأنني أثنى قيمه العلم.

- لأحسن من معارفي في ميدان معين.

- لأنني أنمي كفاءتي.

- لأكون أكثر الناس إعلماً.

- لأحقق أهدافي الشخصية المتعلقة بي.

إن الدافعية للتعلم هي المتغير الأكثر تأثيراً على التعلم وسيرورة نقل التعلم، وخلف هذا المفهوم الوارد في علم النفس التنظيمي هناك عدة مفاهيم ومقاربات مميزة، فتعرف بطريقة عامة أنها

¹ربيعي محمد: المرجع السابق، ص468.

²ربيعي محمد: مرجع سابق، ص 469.

التوجه والشدة والمثابرة في السلوكيات المتوجهة نحو التعلم في سياق التكوين، والدافعية تتدخل في ميدان التكوين على أساس مفهوميين مميزين هما:

-الدافعية في التكوين.

-الدافعية في نقل المعرفة فيما تم اكتسابه إلى وضعية العمل.¹

ثانياً: عمل المرأة

1- حاجات المرأة:

لفهم سلوك الإنسان لابد من التعرف على هذه الحاجات للمستهلك ثم تحديد العوامل التي تؤثر على كل نوع من الحاجات وتعرف الحاجات بالنسبة للمرأة بأنها تلك المتطلبات الفيزيولوجية والسيكولوجية المألحة التي لا يتسنى للإنسان الاستمرار بالحياة دونها مجتمعة وهذه الحاجات هي:²

-**الحاجات الفيزيولوجية:** وهي حاجات غريزية فطرية تولد مع الإنسان ومرافقو له طوال حياته وهي متطلبات جسدية مثل الحاجة للهواء والماء والطعام والماء والجنس، وتعرف أيضاً بالحاجات الأولية وكذلك الحاجات البيولوجية والحاجات الفطرية.

-**الحاجات السيكولوجية:** وهي حاجات مكتسبة فيعلمها الإنسان خلال فترات حياته المختلفة وهي متطلبات نفسية كالحاجة للاحترام والتقدير والهيبة والتعلم، وتتبع هذه الحاجات من الحاجات الفطرية، وغالبا ما تكون نفسية حيث تنتج عن حالة نفسية للشخص وعلاقته بالآخرين وتفاعله معهم وعناصر البيئة الأخرى، وتشير هنا أن الحاجات تتميز بمجموعة خصائص ترتبط بالأهداف ومن أهم هذه الخصائص هي التالية:

¹ربيعي محمد: مرجع سابق، ص 469.

²المنصور كاسر: سلوك المستهلك، ط2، دار الحامد للنشر، عمان، 2006، ص 103.

- الحاجات والأهداف تتغير بشكل دائم فهي تنمو وتتغير بشكل مستمر وذلك إستجابة للتغيرات البيئية.

- الحاجات يتم إشباعها كليا ومرة واحدة ذلك أن معظم الحاجات الإنسانية لا يتم إشباعها بشكل نهائي ويخاضه تلك الحاجات الفيزيولوجية فهي متجددة باستمرار.

- عند إشباع الحاجات تظهر حاجات جديدة على سبيل المثال فإن الإنسان يسعى لإشباع حاجته الإجتماعية بعد إشباع حاجته الفيزيولوجية.

2- واقع التكوين والتعليم المهني للمرأة الجزائرية:

1-2- الوضع التعليمي للمرأة وتطورها:

امتتع غالبية الناس في الجزائر عن إرسال بناتهم إلى المدارس في عهد الاستعمار لأنها كانت تمنع تدريس اللغة العربية إلى جانب عدم وجود مدارس في الريف وجعل الأولوية للأولاد وكل ذلك قد أسهم في تأخر التحاق البنات بالمدارس حيث قدرت بعض الإحصائيات أن نسبة الأمية بين النساء بلغت 94% عام 1994.

وهو عدد مخيف جدا مما أفرز وضعية حرجة وتركة ثقيلة خلفها الاستعمار، لهذا عهدت الجزائر بعد الإستقلال لتسطير برنامج تعليمي يشمل الذكور والإناث معا وقد عملت الحكومة الجزائرية على تحديد سن التمدرس الإلزامي كما كان الهدف من مجانية التعليم هو إعطاء فرص أكثر للعائلات لإرسال أبنائها وخاصة البنات إلى المدارس لأنه لا يمكن تصور مجتمع متطور ونصفه الثاني أمي وجاهل، وبفضل سياسة التمدرس التي إنتهجتها الجزائر لإقناعها بأن الوسيلة الوحيدة للتطور والخروج من التخلف وصلت إلى نتائج مرضية في مجال التعليم ومحو الأمية حيث يلاحظ أن الأمية بقيت منحصرة عند الفئة المسنة وأيضا النساء بنسبة 40%

والرجال بنسبة 23% وهذا سنة 1998 ولعل قراءة الجدول الآتي يوضح التطور الحاصل في المجال التعليمي بداية من 1966 إلى 2002.¹

جدول رقم (02): يمثل تطور معدل التمدرس من 1966 إلى 2002 للفئة المتراوحة سننها 19،6

السنوات	ذكور	إناث	المجموع	الفارق بين الذكور والإناث
1996	56.8	96.9	67.2	19.9
1977	80.8	59.6	70.4	21.2
1987	87.8	71.6	79.9	16.2
1998	85.3	80.7	83.1	4.6
2000	92.8	88	90.5	4.8
2002	94.5	90.9	92.8	3.6

المصدر: (سعداوي زهرة: مرجع نفسه، صص 4، 5).

2-2- المرأة في التكوين المهني:

من بين المهام الموكلة للقطاع العام والخاص للتكوين والتعليم المهنيين ضمان تكويننا أوليا للشباب يسمح لهم بالحصول على منصب عمل وفق الطلب على سوق العمل، والجدول التالي يوضح لنا بعض المعطيات عن هذا الواقع التكويني للمرأة.²

¹سعداوي زهرة: واقع التنمية الإجتماعية الإقتصادية المرأة في المجتمع الجزائري، دراسة سوسيوولوجية

إحصائية، جامعه حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، صص 3، 4.

²سعداوي زهرة: المرجع السابق، ص 12.

جدول رقم (03): يمثل تطور عدد المتدربين حسب نمط التكوين من 1999 الى 2003.

معدل الزيادة %	2003		1999		نمط التكوين
	حصة الفتيات %	العدد	حصة الفتيات %	العدد	
3.9	100	171.043	100	146.844	التكوينات في مراكز الفتيات
3.8	52.5	89.805	52.8	77.62	
4	100	120.900	100	103.353	التكوين عبر المهني الفتيات
8.2	33.6	40.601	28.8	29.645	
14.9	100	16.636	100	9.539	التكوين عن طريق الدروس المسائية الفتيات
-	44.5	7.408	-	-	
9.9	100	14.853	100	10.189	التكوين عن بعد الفتيات
-	11.2	1.633	-	-	
2.2	100	329.423	100	296.625	المجموع
6.5	42.6	139.477	39.7	107.107	الفتيات

المصدر: (سعداوي زهرة، مرجع سابق، صص 12، 13).

فحسب إحصائيات وزارة التكوين المهني لسنة 2003 قدر العدد الإجمالي للمتمرنين في المراكز التكوينية بـ 324.600 متمرن منهم 323.32 متمرن في قطاع التكوين المهني العمومي وانتقلت حصة المتمرنات من 39.7 سنة 1999 إلى 42.6 سنة 2003 أي بزيادة قدرها 2.9 نقاط وخلال هذه الفترة تضاعف معدل الزيادة السنوي للمتمرنات (6.5%) 3 مرات مقارنة بالزيادة في إجمالي عدد المتمرنين (2.2%)، وحسب نمط التكوين لم يعرف عدد المتمرنات في المراكز تغيرا كبيرا في نسب المشاركة، حيث قدرت هذه النسبة بـ 52.5 سنة 2003 مقابل 52.8 سنة 1999، في حين عرف التكوين عن طريق التمهين زيادة المتمرنات، حيث انتقلت النسبة من 28.8 سنة 1999 إلى 33.6 سنة 2003 أي بزيادة قدرها 4.8 نقطة ورغم إرتفاع حصص التكوين الأخرى تفضل الفتيات التكوين في المراكز، فمن أصل 139.477 فتاة تزاوون تكويننا نجد أزيد من 89.800 تزاوون تكويننا في المراكز و 40.600 فتاه تتلقى تكويننا عبر التمهين 7.408 تتلقى دروس مسائية و 1.63 فتاة في التكوين عن بعد.¹

3- تطور عمل المرأة في الجزائر بعد الإستقلال:

لقد تغيرت مكانة المرأة نتيجة الصناعة وبالتالي تغير دورها فقد أخذ كثير من وظائفها تسند إلى أفراد آخرين كالخاديات وإلى مؤسسات كدور الحضانة وغيرها، ولا شك أن عمل المرأة إنعكس على جوانب أخرى عديدة منها زيادة إعتماها على نفسها وعززت من حريتها، إلا أن درجه تأثير العمل يختلف باختلاف وضع المرأة الطبقي والوظيفي.

إن المرأة الجزائرية على إختلاف مستوياتها وطبقاتها الإجتماعية سواء كانت في المدينة أو في الريف تمكنت من التغلب على العراقيل والعقبات والضغوط الإجتماعية القاسية التي تجابهها وساهمت مساهمة فعالة وإيجابية، وعليه فإن مشاركة المرأة الجزائرية في ميدان العمل إلى جانب الرجل بعد الإستقلال لم تكن وليدة الصدفة، وإنما ثمرة كفاحها ونضالها إبان الثورة التحريرية ولذا كانت المرأة شريك أساسي في عملية التنمية الشاملة التي عرفتتها الجزائر منذ الإستقلال،

¹سعداوي زهرة: مرجع سابق، ص 13.

حيث جل القوانين أكدت على دور المرأة الثقافي والإجتماعي والسياسي وهذا بموجب دستور 1976 من خلال المادة 42 يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والثقافية والإجتماعية للمرأة الجزائرية.

ليضيق عليه فيها دستور 2016 المعدل وفقا للمادة 36 "تعمل الدولة على ترقية التتاصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل".

كما تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.

وعليه سعت الدولة الجزائرية لتحسين مكانة المرأة الجزائرية في الإهتمام بوضعية المرأة هي إحدى مؤشرات الحداثة في أي مجتمع ولا يمكن الحديث عن مجتمع حديث أو عصري ما لم تتمتع المرأة بمكانتها الإجتماعية والسياسية والثقافية والإقتصادية.

غير أن مشاركة المرأة في العمل بعد الإستقلال كانت بنسب ضعيفة وذلك بسبب الظروف الإجتماعية آنذاك.

كما عرف التشغيل السنوي تحسنا ملموسا على المستوى النوعي برز من خلال معطيات تتعلق بمستوى التعليم وقد تراجعت نسبة النساء المنشغلات الأميات من 21% سنة 1985 إلى 14.5% سنة 2003 وبالمقارنة مع سنة 1985، تضاعفت حصة المشتغلات في التكوين العالي في سنة 1996 وتزايدت أربع مرات في سنة 2003.¹

¹بريكة حميدة: عمل المرأة في المجتمع الحضري وإنعكاساته على الأسرة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع ثقافي تربوي، تحت إشراف: مغربي عبد الغني، قسم علم الإجتماع، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر 2، منشورة، 2017-2018، صص 81، 80.

وتدلي التركيبة النسبية للعمالة حسب قطاع النشاط الإقتصادي تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل 60.8% من إجمالي اليد العاملة يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 17.8% ثم قطاع الصناعات 12.6% وأخيرا قطاع الفلاحة بنسبة 8.8%.

4- المرأة الجزائرية وسوق العمل:

عرفت السنوات الماضية تغيرا جوهريا في مساهمة المرأة الجزائرية في سوق العمل حيث إرتفع معدل النشاط السنوي عن 12.4% سنة 2005 إلى 10.6% سنة 2016، وترجع هذه المشاركة الكبيرة للمرأة في السوق العمل بالجزائر لمجموعة عوامل أساسية أهمها:¹

- تزايد نسبة الفقر في المجتمع.

-ديناميكية القطاع الغير الرسمي الذي ساهم في زيادة مشاركة المرأة في العمل من خلال زيادة العمل المنزلي.

- إرتفاع مستوى التعليم الذي أدى إلى تأخر سن الزواج.

يتميز معدل النشاط الإقتصادي بعدم التجانس بين النساء والرجال مانحا بذلك الأغلبية العظمى للرجال، ورغم إستقرار نسبة النشاط الإقتصادي الإجمالي في الجزائر خلال العشرية الأخيرة إلا أن حجم القوى العاملة أو النشيطة في المجتمع تعرف تزايد نسبيا من سنة إلى أخرى، فبعد أن سجل حجم القوى العاملة سنة 2004 حوالي تسعة ملايين ونصف مليون شخص إرتفع حجم الفئة النشيطة ليقف فوق إثنا عشرة مليون شخص سنة 2017، أما فيما يخص توزيع الفئة المشتغلة حسب الجنس فنجد أن حوالي 72% هي حصة الرجال مقابل 18% للنساء، ويرجع ذلك إلى تأخر المرأة الجزائرية في دخول سوق العمل نظرا لتميز المجتمع

¹ طرفه فاطمة الزهراء، البشير عبد الكريم: أثر التعليم على مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، مجلة البشائر الإقتصادية، المجلد الرابع، العدد 3، الجزائر، 2016، ص 227.

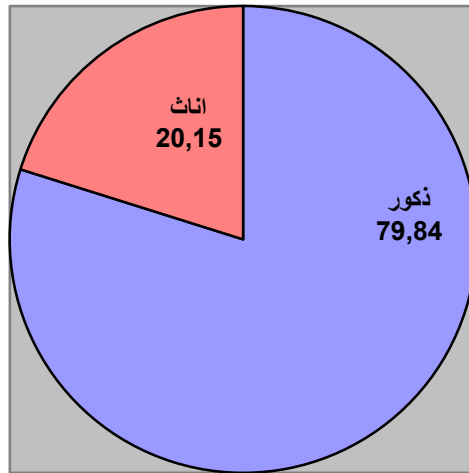
النسوي الجزائري بشبابه وقضاء فترة الشباب في التحصيل العلمي العالي عند هذه الفئة لتمييز المرأة الجزائرية العاملة بمستوى تعليمي عالي، وكذا تفضيلها للشغل القريب من المنزل.¹

الجدول رقم(04): توزيع السكان الناشطين ومعدل النشاط الإقتصادي حسب الجنس في الجزائر سنة 2017.

معدل النشاط الاقتصادي (1%)			السكان الناشطين (بالأم)			
المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	
41.8	17	66.3	12298	2479	9891	
				20.15	79.84	المجموع %

(المصدر: طرفة فاطمة الزهراء، البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 228).

الشكل رقم(05): دائرة نسبية للسكان الناشطين في الجزائر حسب الجنس سنة 2017 (%).



(المصدر: طرفة فاطمة الزهراء، البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 228).

¹ طرفة فاطمة الزهراء: المرجع السابق، ص 228.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن إجمالي عدد السكان النشطين بلغ 12288000 شخص سنة 2017، بينما كان النساء الناشطات إقتصاديا 2471000 امرأة بنسبة 20.15% من إجمالي السكان النشطين إقتصاديا.¹

الجدول رقم(05):يمثل نسبة النشاط الإقتصادي ونسبة العمالة بحسب الجنس والمستوى التعليمي والشهادةالمتحصل عليها (%) لسنة 2017.

نسبة العمالة			معدل النشاط الإقتصادي				
المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور		
16.3	4.7	39.2	16.8	4.9	60.1	بدون مستوى إبتدائي متوسط ثانوي جامعي	المستوى التعليمي
38.2	8.3	64.2	41.5	9.4	69.3		
45.8	10.2	67.5	52.2	12.9	76.1		
37.0	14.2	58.7	41.7	17.7	64.5		
41.3	31.5	54.7	50.2	42.2	61.2		
30.8	6.2	56.0	33.9	73	61.2	بدون شهادة شهادة التكوين المهني شهادة التعليم العالي	لشهادات المحصل عليها
56.2	29.6	72.6	65	37.22	82.9		
56.2	46.3	69.9	68	61.9	78.1		
36.9	13.5	60.6	41.8	17.0	66.3	المجموع	

(المصدر: طرفة فاطمة الزهراء: مرجع سابق ، ص 288).

تبين الإحصائيات المقدمة في الجدول أعلاه أن 50.2% من السكان ذوي مستوى تعليمي جامعي نشطين إقتصاديا، وتمثل نسبة النساء النشيطات إقتصاديا 42.2% من النساء ذوي

¹طرفة فاطمة الزهراء: مرجع سابق، ص 228.

مستوى تعليمي جامعي هي نسبة كبيرة تعكس التطور الكمي الذي عرفه معدل النشاط النسوي في الجزائر.

أما فيما يخص نسبة النساء الجامعيات العاملات فقد سجلت 31.5%، وهي نسبة غير متكافئة مع نسبة النساء الناشطات إقتصاديا الذين يحملون مستوى جامعي وهذا يؤكد أن حصيلة تشغيل النساء في المجتمع الجزائري تبقى ضئيلة على الرغم من مستوى التعليم المتقدم الذي عرفته المرأة.¹

5- دوافع خروج المرأة للعمل:

5-1- الدوافع الاقتصادية:

قد بينت نتائج الدراسات في هذا المجال أن خروج المرأة للعمل يزداد بصورة دائمة في معظم المجتمعات الحديثة التي تعرف زيادة الحاجات والمتطلبات المعيشية ما دفع بالمرأة للخروج من صورتها التقليدية كربة أسرة ورعايتها للشؤون المنزلية والإنجاب وتربية الأبناء للخروج إلى ميدان العمل خارج مجال الأسرة ففي دراسة قام بها -هير- عن دور المرأة المشغلة وعن السيطرة أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة، فالعامل المادي يدفع بالمرأة إلى العمل إذ نجده مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة العاملة.

عمل المرأة يساعد على تغطية حاجاتها والإعانة المادية لنفسها بنفسها وكذا أفراد أسرتها وقد توصلت نتائج دراسة محمد بن عطية إلى أن 61.5% من النساء يعملن لضرورة إقتصادية، كما يمكنها من جهة أخرى من التحسين في مستواها المعيشي والرفع من مكاناتها الإجتماعية كما يمكنها من جهة أخرى من التحسين في مستواها المعيشي والرفع من مكانتها الإجتماعية، ونظرا لهذا الأخير من أهمية كبيرة في تحقيق دخل الأسرة وضمان مستواها المعيشي عن طريق الحاجة إلى دخل المرأة والإعتماد عليه، إضافة إلى تحقيق مكانة إجتماعية أفضل ولا

¹طرفة فاطمة الزهراء: مرجع سابق، ص 229.

يمكن التقليل من أهمية المادة بالنسبة لخروج المرأة للعمل وخاصة كلما إنخفضت طبقتها الإجتماعية وليس العمل من أجل الترف أو التهرب من الأدوار التقليدية داخل الأسرة الثرية.¹

5-2- الدوافع النفسية والإجتماعية:

إن العمل بوصفه نشاط إقتصادي فإنه يعتبر جوهر الحياة العامة للإنسان والمرأة العاملة خاصة، حيث تسعى هذه الأخيرة من خلاله إلى تحقيق ذاتها وإثبات وجودها في الأسرة والمجتمع، وهذا ما أثبتته دراسة كليجر، حيث أن "هناك عددا كبيرا من الأمهات يعملن لأسباب إقتصادية فالمرأة بحاجة إلى الشعور بالإنتماء ومدى أهميتها في المجتمع"،

كفرد يساعد على تحقيق التنمية الشاملة كما أن المكانة الإجتماعية تلعب دورا كبيرا في شعور المرأة بالقوة وقدرتها على الإنتاج وأنها فاعل إجتماعي يستفاد منه، والتعطل عن العمل يعتبر حافز سلبي قد يتسبب لها في حالة الإكتئاب والإنفعال عن مجتمعا.²

5-3- الدافع التعليمي:

للمرأة العاملة دوافع شخصية تسعى من خلالها إلى إثبات قدرتها على إنجاز أعمال كانت من قبل وقفا على الرجال، وقد تبين من خلال دراسة "أيد" أن طالبات الكليات نوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم ذكورية.

فهن يؤكدن الحاجة إلى التنوع ويقدرن على ما يمكن تحصيله خارج المنزل، فالتعليم هو الذي ساعد على تغيير أنماط التفكير في مختلف المجتمعات وتعتبر الآراء والإتجاهات حول عمل

¹نادية سعيد عاشور: المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، دراسات وأبحاث، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2016، ص300.

²كاميليا عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، دس، ص86.

المرأة الخارجي بتقبل هذا الأخير، والتحفيز عليه كونه يحقق للمرأة طموحاتها وأهدافها الشخصية كما أنها تساهم في تحقيق التنمية في مختلف المجالات والقطاعات.¹

5-4- الدوافع السياسية:

تعد الساحة السياسية ملك لكل المواطنين، فالسياسة تشغل كل فرد وتؤثر على حياة كل منا، وكلما شاركت المرأة بأعداد تتناسب مع نسبتها من السكان في عملية إتخاذ القرار السياسي وفي الأحزاب وفي المجالس الحكومية المنتخبة وفي الهيئات الدولية كلما زادت مشاركتها في القيادة، وكلما أمكنها تغيير أشكال ومحصلات العمليات السياسية، وعندئذ فقط يكون مفهوم الديمقراطية قد عبر عن نفسه تعبيراً جاداً وملموساً.

إن للدوافع السياسية في المجتمعات الحديثة أهمية لا تقل عن الدوافع السابقة الذكر، فحب الانتماء للوطن لدى المرأة يدفعها للعمل في كافة الميادين إلى جانب الرجل من أجل المساهمة في بناء وتطوير بلدها يعد دافع سياسي هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعد عمل المرأة حق سياسي من خلال ما جاءت به الدساتير والقوانين الدولية التي تنص على المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات "أكد القانون الدولي إبتداء من سنة 1945 المساواة بين الجنسين وتم التوقيع على عدة إتفاقيات بهذا الشأن، وأنجزت أعمال لتطبيق هذه الأفكار، ونظمت العديد من المؤتمرات يعتمد المدافعون والمدافعات عن النساء على هذه النصوص للعمل ولكي تغير الدول قوانينها. والجزائر على غرار دور العالم عموماً والوطن العربي على وجه الخصوص عملت على تمكين وترسيخ مكانة المرأة في المجتمع والسعي إلى إشترك فعلي للمرأة في مختلف القوانين والتشريعات حيث يترجم تشريع العمل أحكام الدستور الهادفة إلى القضاء على التمييز

¹المرجع السابق: ص 88.

ضد المرأة في مجال العمل وتتص المادة 55 من الدستور على أنه لكل المواطنين الحق في العمل ويضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن، النظافة...¹

6- الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري

6-1- أثر عمل المرأة على الأسرة:

6-1-1- أثر عمل المرأة على الزوج:

خروج عمل المرأة له آثار إيجابية وآثار سلبية، ومن الآثار الإيجابية مشاركتها للزوج في تحمل بعض نفقات ومتطلبات الحياة الأسرية، لكن رغم هذه الجوانب الإيجابية هناك جوانب سلبية تؤثر على أداء كل واجباتها إتجاه زوجها وإعطائه وقتا كاملا فإنشغال المرأة عن شؤون البيت وإهمال نفسها يبعث في نفس الرجل الملل في الحياة اليومية الروتينية مع زوجة عاملة لا تهتم بنفسها في البيت بقدر ما تهتم بزینتها للخروج للعمل، وحين يرى الزوج زوجته العاملة مرهقه تعب من عملها تزيدها أعباء ومسؤوليات البيت إرهاب يدخل هو أيضا في دوامة، ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما ويتحرج أن يبوح باحتياجاته النفسية وهذا يؤدي بدوره إلى خطر الطلاق الذي ينهي كيان مؤسسة الأسرة.²

6-1-2- أثر عمل المرأة على الأطفال:

تعاني المرأة العاملة من مشكلات تتعلق بتربية الأطفال، فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية، ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم، فهؤلاء الأطفال غالبا ما يعانون من مشكلة تزرى أوضاعهم الاجتماعية والصحية والسلوكية وينحرفون عن السلوك السوي بعد اختلاطهم بأبناء السوء

¹نادية سعيد عاشور: مرجع سابق، ص 308.

²أحمد سويسي: واقع عمل المرأة بين الأدوار المهنية والمسؤولية الاجتماعية في الجزائر، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، مارس، 2023، ص 177.

وتأثرهم فيهم مما يولد عندهم خصال الجنوح والإجرام أوقد يهملون واجباتهم المدرسية ويتهربون من السعي والاجتهاد بسبب عدم وجود من يشرف عليهم ويوجههم وهنا يتعرض هؤلاء الأطفال الصغار إلى الرسوب وترك الدراسة.¹

6-1-3- أثر عمل المرأة على نفسها:

إن التحرر الجزئي الذي ظهر في إنتقال المرأة من البيت إلى منافس قوي للرجل في ميادين الصناعة والتجارة وغيرها من المهن كانت له إيجابية بناء وأخرى سلبية هادمة في شخصيتها فمن الناحية الإيجابية إن العمل خارجا ساعدها على القيام بدور نشيط من خلال المساهمة في التطوير المجتمع وفي تطوير شخصيتها السيكولوجيا فالعمل الخارجي ساعدها على تسامي رغباتها المكبوتة بسبب شعورها بالنقص أثناء مرحلة طفولتها مقارنة بالرجل ثم إن المرأة من خلال عملها هذا تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل كما أن العمل يمنحها القوة والثقة بالنفس ويطمئن على مستقبلها ومستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها أو توفي، كما يمنحها مشاعر الأهمية بالإضافة إلى القدرة على الإنتاج.

أما من الناحية السلبية فتؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الإضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل رغم أنها خرجت للعمل بملء إرادتها فالمرأة العاملة تشعر بالاكئاب والإحساس بالذنب فهي مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها، إن تواجهها في هذه الحالة يجعلها فريسة التوتر المستمر الذي يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها ويوافق هذه المشاعر بعض الأعراض الأخرى الثانوية مثل فقدان الشهية والأرق والبكاء المتكرر وإذا ما إشتدت حالة الإكتئاب تحولت إلى مرض ومن ثم عجز عن العمل.

¹أحمد سويسي: المرجع السابق، ص 177.

ومن هنا تنقسم أثر عمل المرأة على نفسها إلى أثر إيجابي وآخر سلبي.¹

7- المعوقات الثقافية والاجتماعية التي تعترض عمل المرأة:

يتبين في النقاط التالية أهم المعوقات الثقافية والاجتماعية:²

1-7- الموروث الثقافي: وإرتباطه بطبيعة المجتمعات العربية على العموم والجزائرية بالخصوص التي يطغى عليها النظام الأبوي القائم على سيطرة الرجال ودورهم الرئيسي وعلى إحتكارهم للشؤون العامة والمسؤوليات في مراكز إتخاذ القرار وعلى دونية النساء وعدم إعتراف لهن بروح المبادرة.

2-7- تقسيم الأدوار: يرتكز هذا النظام الأبوي على تقسيم جنسي للأدوار بحيث ينحصر دور النساء في الأعمال المنزلية والوظائف الاجتماعية بدون إستثناء، وتشكل المسؤوليات العائلية التي تتحملها النساء دون الرجال وفقا للتوزيع الجنسي للأدوار أحد التحديات الاجتماعية للمرأة في تربية الأطفال والقيام بالشؤون المنزلية كذلك فإن نظرة المجتمع للنساء اللاتي يتحملن مسؤولية عامة هي نظرة سلبية وغير مشجعة حيث يحمل المجتمع النساء مسؤولية الأزمات العائلية كالطلاق.

3-7- نظرة المجتمع لعمل المرأة: عدم تقبل المجتمع لبعض المهن والوظائف بأن تمارس من قبل المرأة وإعتقادهم التام بأن المرأة مكانها محتكر في المنزل والمطبخ لا غير كما وعدم قدرة النساء على تحمل تبعات بعض المهن أو الوظائف لظروف إجتماعية إضافة لعدم وجود

¹ديلوخ زينب: المرأة بين الأسرة والعمل، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مجلد8، عدد1، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، مارس، 2020، ص ص 59،60.

²نزيهة شاوش: المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد7، العدد27، الجزائر، جوان 2018، ص ص 204-206.

المهارات المطلوبة لسوق العمل لدى النساء لنقص التعليم والتدريب في العمل وبالتالي ضعف فرصها للترقية نتيجة للأسباب إجتماعية تتعلق بنظرة المجتمع لها.

7-4- الصراع الناتج بين المرأة وبين توقعات المجتمع: وهي صراعات بينها أي بين قدراتها أو طموحاتها الشخصية، فالمرأة مدفوعة إلى المحافظة على الجانب الأنثوي غير أنه في جميع الأحوال فإن الإتجاه السائد وتشجيع المرأة على التعليم والعمل هو مؤشر قوي على إمكانية حصول المرأة على عمل ونجد الحال في الجزائر التي ناضلت فيها المرأة وحصلت على بعض الحقوق السياسية والإجتماعية بعد الإستقلال كالتصويت وعدم تزويج القصر.

8- الاتجاهات نحو عمل المرأة:

برزت ثلاث إتجاهات لعمل المرأة متمثلة فيما يلي:¹

8-1- الاتجاه المعارض لعمل المرأة:

إن العجز لإيجاد صيغة ملائمة لحل مشاكل المرأة خصوصا ما يتعلق بالعمل والولادة ومشاكل الرضاة وتأثيره على الإنتاج برزت فكرة بقاء المرأة في المنزل حيث يرى أصحاب هذا الإتجاه أن المكان الطبيعي للمرأة هو المنزل وتكمن وظيفتها في تربية الأجيال التي خلفت من أجلها ولا يجوز أن يشغلها في أداء هذه الرسالة شغل آخر وأن دورها يتمثل في الإنجاب والأمومة وخدمة الزوج فهم بهذا يدعون إلى التقييم التقليدي في العمل بين الجنسين.

ووجود المرأة لهذا الواجب يغنيها عن سائر الواجبات العامة إجتماعيا وسياسيا،

فالإسلام يذهب بعيدا عن عملية الفصل بين وظيفة المرأة والرجل معتبرا أن كل من المرأة والرجل ما يناسب طبيعته ويلائم تكوينه وتركيب شخصيته.

¹بن صديق زوييدة: عمل المرأة بين الضرورة والواقع، مجلة قبس للدراسات الانسانية والاجتماعية، مجلد4، العدد، جوان، 2020، ص ص 581،580،582.

إن نظره المجتمع السلبية أو بعض رجاله لعمل المرأة من الأسباب التي تدفع بعضهن للتحدي إذ يرى الرجال أن مهمة المرأة محصورة بالتنظيف والطبخ والغسل فحرمتها هذه النظرة من ممارسة حقوقها وواجباتها وهويتها الشخصية داخل البيت وخارجه.

8-2- الإتيان المؤيد لعمل المرأة:

وتمثل فكرة الغالبية من الرجال ويتسم بنظرة متحررة نسبيا من دون أن يكون ذلك معارض للتقاليد المستقرة مع إبقاء المرأة منسوبة إلى الرجل محتاجة إلى رعايته سواء كان أبا أو زوجا أو أخا، فمدنية الإسلام وحضارته لا ترضى للمرأة غير الانسجام الكامل من قوانين الفطرة وهو بذلك يفتح لها الباب للتخصص الملائم على مصراعيه لتكون الطيبة السوية والخبيرة الاجتماعية والمربية المدرسية.

بهذا تستطيع أن تحقق استقلالها وترفع مكانتها داخل الأسرة والمجتمع وإعطائها المساواة الكاملة مع الرجل في العمل التفكير والإنتاج، فنأدى المفكرون بضرورة تحرير المرأة لتكوين الطيبة السوية والخبيرة الاجتماعية والمربية المدرسية.

8-3- الإتيان المسامح لعمل المرأة:

فيجوز للمرأة انطلاقا من ظرف خاص أو تلبية مصلحة عامة أن تخرج لممارسة بعض الوظائف التي تمكنها أو تمكن المجتمع من التغلب على هذه الظروف.

ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن تخلف المجتمع العربي يعود لانعدام حرية المرأة وجهلها وعدم اطمئنانها على مستقبلها لكونها عضوا غير فعال في المجتمع وهؤلاء يطالبون بفتح الأبواب أمام المرأة في التعليم والتدريس بمختلف أنواعه، وأخذت الدعوات إلى تحرير المرأة تتزايد في مطلع القرن العشرين مؤكدة على تحرير المرأة معتمدة على محاور عديدة وليس فقط على تعليم المرأة، يستظهر هذا الموضوع في كتابات قاسم أمين يقول فيها «لا نهضة لمجتمع نساؤه قاعدات

متحجبات» وكان يدعو إلى تحرير المرأة والتصدي لهيمنة المتخلفين الذين لا يرون في المرأة إلا العورة واللذة.

خلاصة الفصل :

من خلال تناولنا لموضوع الاتجاهات ودافعية التعلم، تبين لنا أنه يجب دراسة اتجاهات المرأة المستفيدة نحو عملية التكوين المهني وقياسها بفهم وإدراك حاجات ودوافع المرأة لاتجاهها نحو التكوين المهني على تأثير المعوقات التي تواجه تمكين المرأة داخل سوق العمل.

الفصل الثالث

التكوين المهني وسياسات التشغيل

تمهيد

أولاً: التكوين المهني في الجزائر

- 1- المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني.
- 2- النظريات المخسرة للتكوين المهني.
- 3- تطور التكوين المهني في الجزائر.
- 4- عناصر وأهداف التكوين المهني.
- 5- أساسيات التكوين المهني.
- 6- علاقة قطاع التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل.
- 7- التكوين المهني وإنعكاساته على المرأة.

ثانياً: سوق العمل في الجزائر

- 1- مفهوم سوق العمل
- 2- مميزات سوق العمل
- 3- مكونات سوق العمل
- 4- العوامل المتحكمة في سوق العمل
- 5- التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

ثالثاً: سياسات التشغيل في الجزائر

1- مفهوم سياسة التشغيل

2- أهداف سياسات التشغيل في الجزائر

3- الأبعاد الرئيسية للسياسات التشغيل

4- تحديات ومعيقات سياسة التشغيل في الجزائر

5- تقييم نجاعة برامج التشغيل والحد من البطالة

6- برامج وآليات التشغيل في الجزائر

7- واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر

رابعاً: التكوين المهني ومحاربة البطالة

1- أنواع البطالة

2- تطور معدلات البطالة في الجزائر

3- التكوين المهني والبطالة

خلاصة الفصل

تمهيد:

شهدت الجزائر عدة تغيرات والتي بدورها انعكست على أوضاع البلاد التي أدت إلى التغيرات الهيكلية في الإقتصاد الوطني ومنه على مستوى التشغيل بشكل كبير من خلال اهتمامها بالموارد البشري وبما أن التشغيل محور اهتمام شرائح المجتمع ظهرت سياسات ارتكزت على إجراءات وأجهزة لازمة لمكافحة البطالة والحد من انتشارها في سبيل اسحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، إذ أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة.

وهذا مما أدى بالجزائر على صياغة سياسات للتشغيل لتأمين فرص العمل للبطالين وتقليص معدلاتها بسبب التزايد على طلب العمل وكذا ربطها بالتكوين المهني لإدماج المتكويين منهم داخل سوق العمل لاكتساب مهنة وتوفير فرص عمل.

أولاً: التكوين المهني في الجزائر**1- المفاهيم المتعلقة بالتكوين:****1-1- التكوين والتدريب:**

التدريب من أهم المفاهيم وأكثرها ارتباطا بمفهوم التكوين إلى درجة التشابه الكبير في المعنى الاصطلاحي، وهو مفهوم متداول على نطاق واسع في المراجع المشرقية بحيث يقترب كثيرا من معنى التكوين، رغم الاختلاف في البناء اللغوي للكلمتين حيث أن كلمة تدريب بمفهومنا، إثنين لهما التدريب بمعنى Training ويقصد بها تحضير الفرد بواسطة الشرح النظري والتطبيق العملي، وذلك بهدف تطوير الفرد معرفيا ومهاتيا واتجاهيا أو بمعنى آخر نمو الفرد لزيادة مستوى القدرات والاستعدادات، والتدريب بمعنى Formation (التكوين)، والتدريب بهذا المعنى أرقى بكثير من معنى التدريب بمعنى Training، لأن التدريب في هذه الحالة يكون أداة للتغيير.

ومن الناحية السيكولوجية ينظر إلى الإعداد والتدريب كعملية دينامية تهدف إلى تغيير الإطار المرجعي للفرد ومن ثم إلى تغيير اتجاهاته، وإذا أريد لهذا التغيير أن يكون جوهريا لابد أن يتعمق إلى ما هو أبعد، حيث يتناول الشخصية في جوهر بنائها من النواحي التي يتطلبها المجتمع، لان ذلك يشكل وسيلة تمكن الفرد من الحصول على الإستجابات اللازمة لأداء العمل من الوجه الصحيح إجتماعيا ونفسيا بإستخدام طرق مختلفة من الإرشاد والتعلم، وتكرار الحصول على إستجابات مرضية يرفع الروح المعنوية للعاملين على إختلاف أعمالهم ومستوياتهم لأن الفرد المعد و المدرب يشعر بالإشباع في عمله نتيجة لثقتة بنفسه وإعتزازه بإنتاجه مما يساعده على التقدم والرقي في عمله، وهذا يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في بيئات العمل ومن ثم زيادة الإنتاج.¹

إذا كانت الفواصل المفاهيمية والإصطلاحية تتجلى بشكل واضح بين مفهوم التكوين وبعض المفاهيم الأخرى فإن هذه الفواصل تكاد تختفي تماما بين مفهومي التكوين والتدريب، وهذا يتجلي من خلال التعاريف لمفهوم التدريب، فكلاهما يعنى بتطوير الأفراد والمنظمات معرفيا وسلوكيا ومهاراتيا وإتجاهاتيا وكلاهما يهدف إلى تحسين أداء الأفراد داخل بيئات العمل المختلفة، وقبل كل هذا فكلاهما موجه للكبار من خلال تلبية المنطق الأندراغوجي في الممارسة التكوينية أو التدريبية، كما أن المتطلبات والأسس والمبادئ التي توجهها هي نفسها، وخالصة القول فإنه من الناحية الإصطلاحية ليس هناك فرق جوهري كبير بين مفهومي التكوين والتدريب.²

1-2- التكوين العام:

¹ جعلاب نور الدين، التكوين والتدريب، قراءات في المفاهيم والمنطلقات، المجلة الدولية للإتصال الإجتماعي، المجلد 9، العدد 3، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2022، منشورة، ص 365، 366.

² جعلاب نور الدين: المرجع السابق، ص 966.

يقصد بالتكوين تثقيف المرء وتزويده بالمعلومات والمعارف التي تساعد على أن يشق طريقه في مضمار الحياة وكذلك يهدف إلى تحقيق أغراض تتلائم مع الطبيعة الإنسانية ومنها مساعدة الفرد على تحقيق ذاته عن طريق تكوين وتطوير ملكاتها العقلية وتكوينه وعلى أن يصبح مواطناً صالحاً ومساعدته على أن يكون عضواً عاملاً في مجتمعه الذي يعيش فيه.

ويطرح عقيد محمد جمال برعي فرقاً بين التكوين العام والتكوين المهني بقوله ... على أن هناك فرق بين التربية الفنية التي تهدف إلى كسب العيش أو جمع المال أو حذف العمل وبين تربية الرجل الحرة التي ترمي إلى إنجاب إنسان هو أكمل وأسمى ما في الطوق إنجاباً وليس معنى هذا أننا نزدرى شأن التعليم الفني فهو ضروري لازم، من الواجب على كل إمرئ أن يكسب عيشه وأن يؤدي عمله وهو لا يستطيع أن يفعل ذلك دون تدريب ومرانة، وحاجة الناس إلى التعليم الفني أو المهني لا تقل عن حاجتهم إلى أنواع التعليم الأخرى. ومنها التعليم الحر ولكن يجب أن نختار بينهما فكلاهما هام وكلاهما لازم وإن كان يختلف إحداهما عن الآخر مع ذلك فإنهما يتداخلان معاً إلى حد ما.

يتجلى الفرق بين التكوين المهني والتكوين العام في أن عملية التكوين تكون فيها خبرة متدرب أقل بكثير من خبرة العامل الذي أدى التكوين المهني وفي فترة محددة، ويتطلب التكوين المهني درجة معينة من الدقة في وحدة زمنية محددة بالإضافة إلى المعلومات العامة التي يتلقاها عن المهنة الواحدة، أما عملية التكوين العام فلا تتطلب التركيز على مهنة واحدة، ولا في فترة محددة بل تهدف إلى تطوير خاصيات الفرد في جميع نواحي نشاطاته وتستمر مع الفرد حتى آخر حياته وبالتالي فإن عملية التكوين العام تمتاز بالشمولية وتختص

بعد التركيز على عكس عملية التكوين المهني، التي تركز على مهنة معينة دون غيرها أو نشاط معين ينتهي بالإتقان والإلمام وتنتهي فترته الزمنية المحددة.¹

1-3- التدريب والتعليم:

التعليم هو الجهد الذي يقوم به الإنسان لتنشئة الأفراد الجدد في المجتمع بطريقة تسمح بتنمية طاقاتهم وإمكانياتهم إلى أقصى درجة ممكنة، أي إكتساب الفرد مجموعة من العادات والأفكار والقيم والمعتقدات والمهارات التي تنمي هذا الفرد، وتجعله قادرا على أن يعيش فإن توافق مع مجتمعه، وتساعده على أن يشق طريقه في مضمار الحياة، أما التدريب فهو الذي هيا الفرد للعمل المثمر، ويمده بالمعارف والمهارات التي تمكنه من القيام بعمله على الوجه الأكمل، وهو مرحلة تالية للتعليم، كما أنه عملية مستمرة خلال فتره خدمة الموظف.

ويبين M.Fabre نقاط الالتقاء ونقاط الاختلاف بين عده مصطلحات كثيرا ما تختلط على المتخصصين والدارسين، فهو يرى أن التكوين يلتقي مع التعليم في كونه يتضمن تنقيح المعارف، ولكنه أيضا يتضمن اكتساب القيم والسلوكيات مثل التربية، فالتكوين أقل تخصصا من التعليم، وهو أقرب إلى التربية في مظهرها الشمولي، فهو يعنى بالشخصية من جميع جوانبها، ولكنه أعمق أثرا انطولوجيا من التعليم أو التربية.²

¹ بلقاسم سلاطنة: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، دراسة حالة الصناعات الميكانيكية بقسنطينة، رسالة مقدمة لنيل درجة

دكتوراه دولة في علم إجتماع التنمية، جامعة قسنطينة 1955_1996 ص43، 44.

² جعلاب نور الدين: مرجع سابق، ص 967.

الجدول رقم (06): يبين الفوارق بين التعليم والتدريب

وجه المقارنة	التعليم	التدريب
الأهداف	تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة	أهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين أكثر كفاءة وفاعلية في وظائفهم
المحتوى	محتوى عام	محتور البرنامج التدريبي محددة تبعا لحاجة العمل الفعلية
المدة	طويلة	قصيرة
الأسلوب		أسلوب الأداء والمشاركة
المكاسب	معارف ومعلومات	معلومات ومهارات

المصدر: جعلاب نور الدين: مرجع سابق، ص 368.

2- النظريات المفسرة للتكوين المهني:

2-1- النظرية العلمية:

أثار الفهم الجديد الذي قدمه هيوز لمفهوم المهني وشكلها وتغييرها منحى جديدا من الدراسات الإيج التي

أصبحت تعير أهمية كبيرة للمتغيرات التالية:

- تشخيص واقع البناء المهني إبتداء من عملية التكوين وإنتهاءا بتحديد الموقع ضمن البناء التنظيمي

للمؤسسة.

- تبيان الجوانب الإيجابية ومحاولة علاج الجوانب غير السوية في ظاهرة المهن من خلال عمليه المتابعة

والتأهيل.

- مواجهه المعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة التنظيمية.

- دراسة المهن وفقا لتسلسلها الهرمي.

- تفسير المهنة كظاهرة إجتماعية سواء من الناحية البنائية أو الوظيفية.

وإلى جانب هذا تركز النظرية العلمية بزعامة تايلور على عملية المهن ودراسة الوقت والحركة وإستخدام الحوافز الاقتصاديةيبديان القضية المحورية هيعكس أثارها في هذا السياق تتعلق بأطروحات هذه النظرية حول مسألة التكوين والتأهيل كشرطين أساسيين للقيام بالأدوار حسب المخطط التنظيمي للمؤسسة، إذا كانت هذه النظرية تسعى أيضا إلى إكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج فإن عملية التكوين الداخلي تعتبر جزءا لا يتجزأ من هذه العملية.

وعلى أية حال فإن إهتمام النظرية العلمية بتحديد نظم العمل وما هي أنسب الطرق لأدائه والنظر إلى المؤسسة كنسق مغلق لا تسعد مسألة التكوين المهني وما تعتبر النسق المغلق إلا للأدلة على إختيار هذا التكوين كمتطلب أساسي وكمعطى أولي لا يمكن الإستغناء عنه مطلقا هذا ما تؤكد إحدى المبادئ الأساسية للإدارة العلمية القائلة بأن الوظائف الأساسية للإدارة العلمية هي توفير عنصر الرشد والمنطق في تحديد العلاقات بين أجزاء المؤسسة المختلفة.¹

2-2- البنائية الوظيفية:

تنظر البنائية إلى المؤسسة على أنها وحدة إج لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا، تسعى إلى تحقيقها، وأن هناك جملة من المتطلبات الوظيفية يتعن على كل نسق أن يواجهها إذا ما أراد البقاء، وطالما أن نجاح

¹بلاس سلاطينية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، دراسة حالة الصناعة الميكانيكية بقسنطينة، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في علم إجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 1995_1996 ص 97، 98.

المؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف على ملائمة الوسائل للغايات فإن البنائية الوظيفية أعارت أهمية كبيرة لمشكلة النظام الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالبيئة.

وفي هذا الإطار ركزت على حسن الموارد التنظيمية ورفع كفاءات الأفراد العاملين من خلال عمليات التنشئة والتكوين للمحافظة على توازن واستقرار النسق.

إن عملية التكوين والتأهيل تعتبر مصادر أساسية لضمان السير الحسن للمؤسسة.

فمن خلال إعداد الأفراد ومن السياسات التكوينية المناسبة يمكن الوصول إلى الغايات المحددة. وعلى هذا الأساس يصبح التكوين إحدى المتطلبات الوظيفية المصاحبة للتكامل لتحقيق أهداف التكامل، فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين سياسات الدولة وسياسات المؤسسات بمختلف أصنافها وأهدافها وهذا ما سعى إلى تحقيقه أنصار الاتجاه النسق الاجتماعي الذين حاولوا الإجابة على سؤالين أساسيين هما:

- كيف يضمن النسق استقراره لكي يحقق أهدافه؟

- كيف ينظم النسق علاقاته بالبيئة المحيطة به؟

ورغم أن إجاباتهم على هذين السؤالين تمحورت حول دراسة العلاقات التبادلية بين متغيرات أساسية (التكنولوجيا، البيئة، عواطف المشاركين والشكل التنظيمي) إلا أنهم أعاروا أهمية خاصة إلى مسألة إعداد المشاركين في التنظيم، وهذا الإعداد يتطلب تكوين مستمرا، ومن ثم يمكن القول بأن البنائية الوظيفية نظرت إلى هذا المتغير كعنصر بنائي في التنظيم يحق التناغم والتوازن.¹

2-3- نظرية رأس المال البشري والتكوين:

¹ بلقاسم سلاطنية: المرجع السابق، ص 100.

يرجع أصل نظرية رأس المال البشري إلى بحوث الإقتصاديين حول دور العالم ونوعه في النمو الإقتصادي. وهي تمثل أيضا تطورا في الفكر الإقتصادي نحو تعريف أوسع وأعم لفكرة رأس المال.

لقد كانت الصياغة الأولى لنظرية رأس المال البشري تعتمد أساسا على مساهمات شالتز و قري بيكر (Gory Beker) و جاكوب مينسر (Jacob Mincer) إمتدادا للنظرية التقليدية الجديدة في التوزيع، منطلقها هو سعي الفرد لتعظيم منفعة في سياق حرصه الدائم على تحقيق مصلحته الخاصة، أما فرضياتها العامة فهي: -المنافسة الكاملة.

-قابلية عوامل الإنتاج للإحلال.

اهتمت نظرية رأس المال البشري بالتعليم العام قدر إهتمامها بالتكوين المهني، لقد تم حساب معدل مردود التكوين المهني بنفس الطريقة التي تم بها حساب معدل مردود التكوين العام، وبما أن هذه النظرية كانت مساهمه خالصة من إقتصاديين أمريكيين فيحسن بنا أن نلاحظ ان نظام التعليم القائم في الولايات المتحدة الأمريكية يدمج التعليم العام والتعليم التقني والتكوين المهني معا، مما يجعل مينا. الصعب تمييز ما يعود للتربية مما يرجع للتكوين، يضاف إلى ذلك صعوبة أخرى عامة تخص التمييز بين التكوين الرسمي والتكوين أثناء أداء العمل والتكوين أثناء فترة العمل، وقد أدت هذه الصعوبة بمارك بلوغ إلى القول بأن: "التكوين لفظة غامضة، يمكن أن تشمل واحد أو كلا من الأشكال الثلاثة التالية:

-التعلم في مكان العمل (on the job of learning) من التجربة، وهو شيء لا يمكن تقاديه بشكل من الأشكال، ومنه فهو لا يشكل تكوين.¹

¹حياه قويدر: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في التحليل الإقتصادي، إشراف: عمر صخري، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر 3، 2011_2012، منشورة، ص 25، 26.

-التكوين في مكان العمل (on the job of taining) تحت إشراف مشرف على العمل أو أحد العمال الأكثر تجربة.

-التكوين خارج العمل (off the job training) الذي يقتضي توفير برامج تكوين رسمية داخل المعمل.

ومن المعترف به بالفعل أن القدرات الإنتاجية للفرد تتراكم مع سنوات الدراسة والتعلم ولكنها تتراكم كذلك بفضل ممارسة العمل ذاتها، وبفضل التكوين المتواصل يميز بيكر بدوره بين نوعين من التكوين، التكوين العام والتكوين المتخصص برفع التكوين العام إنتاجية العامل المكون بغض النظر عن المؤسسة التي يعمل بها، وبالتالي فإن هذا الصنف من التكوين قابل للتحويل من مؤسسة إلى أخرى، أما التكوين المتخصص فيرجع إنتاجية العامل المكون داخل المؤسسة التي يعمل بها فقط وبالتالي فإن المؤهلات المكتسبة من التكوين المتخصص غير قابلة للتحويل بل هي خاصة بالمؤسسة.

سمح هذا التمييز لبيكر بأن يوضح أن العمال يدفعون مصاريف التكوين العام الذي يتلقونه تحت شكل تخفيض في مداخلم أثناء فترة التكوين يتميز نموذج بيكر بأنه أشار عن حق إلى أن المستخدمين نادرا ما يمولون التكوين الذي يقدمونه لموظفيهم، وهي ظاهرة شائعة في الممارسة العملية لم تستطع برامج البحث البديلة أن تشرحها.

... على أن بيكر يشير إلى إختلافات بين الأفراد أنفسهم، فالتكوين أقل مردودية بالنسبة للبعض مما هو للبعض الآخر، فهؤلاء يفلحون في مواصلة دراستهم دون مصاعب كبيرة، أما الآخرين فلا يكون التكوين يمثل ذلك النفع.

وإذا بقينا في الإطار النظري، فإن مؤدي نظرية رأس المال البشري هو أنه بعد فترة الدراسة الإجبارية يتأثر الطالب على التربية والتكوين بالتكاليف المباشرة وغير المباشرة الخاصة بهما وللتغيرات في المكاتب المرتبطة بسنوات الدراسة الإضافية.¹

2-4- نظرية التعلم في التدريب:

تعتبر نظرية التعلم بمثابة القلب لنظرية التدريب، فبرامج التدريب ما هي إلا تطبيق لنظرية التعلم، إذ تنطوي على جهود يعتقد واضعو البرامج بأنها ستكون فعالة في تعليم الأفراد. فإذا لم يتعلم الفرد الموضوع تحت التدريب فإن ذلك يدل على أن بعض مبادئ نظرية التعلم قد أغفلت. لذلك فإن مسؤولين عن برامج التدريب يعطون أهمية كبيرة إلى المبادئ الأساسية لعملية التعلم، ومن أهم مبادئ التعلم في التدريب ما يلي: -الحافز.

-قياس مدى التقدم في التدريب.

-إتاحة الفرصة للتطبيق العملي.

-تعلم الكل دفعة واحدة مقابل تعلم الكل على أجزاء.

-الدقة والسرعة في عملية التعلم.

-ضرورة التركيز.

-الإستيعاب والتذكر.

-الإختلافات الفردية.

-أهمية إختيار القائمين بالتدريب.

¹ حياة قويدر: المرجع السابق، ص 27، 28.

ومن أهم الظروف المتغيرة التي تؤثر على تطبيق التعلم في التدريب ما يلي:

- الظروف التي تسبب للمتدربين الخوف والحصص النفسي والحزن والتوتر والتوجس والقلق والإنزعاج وتوقع المكروه.

- الظروف التي تسبب الإحباط أو الإعاقة أو التدخل برغبة المتدرب في التعلم.

- الظروف التي تسبب الإذلال والإرتباك والتقليل من إحترام الذات وتقديرها لدى المتدرب وجعله يشعر بعدم الإرتياح أو الخجل أو العار أو الإهانة أو الإنحطاط.

- الظروف التي تسبب الضجر والملل.¹

أما الظروف الإيجابية التي تخلق مناخا للتعلم فهي:

- الاعتراف بإجابات المتدرب سواء أكانت صحيحة أو غير صحيحة كمحاولات للتعلم وإتباعها من خلال إبداء الرأي بقبولها بدلا من رفضها.

- إعطاء التدريب والتعليم على دفعات متزايدة تسمح بالنجاح في معظم الأوقات.

- تقديم مؤشرات كافية تجعل المتدرب يعرف على الدوام أين هو، وأين يمكن أن يذهب؟

- إعطاء المتدرب خيارا ما في انتقاء وتتابع الموضوع المقرر تدريسه.

- ربط المعلومات الجديدة بالمعلومات القديمة، وذلك ضمن تجربة المتدرب.

- معاملة المتدرب كشخص.

- تقديم مهام تدريبية ملائمة لأهدافك والسماح لمتدربك بأن يعرف تلك الأهداف.

¹رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال، ط1، دار الرضا للنشر، سوريا 2004، ص374، 375.

وهناك مجموعة من الأسباب التي تبرر بساطة لماذا لا نعتد على قدرة الفرد الطبيعية على التعلم وهي:

- احتمال اكتساب عادات سيئة أو طريقة خاطئة.

- قد لا يستطيع الفرد أداء الأهداف بمهارة.

- قد يمثل ذلك خطرا على صحة وسلامة المتعلم أو على الآخرين.

- إذا تم تعلم وممارسة مهمة بشكل خاطئ، فإنه من الصعب التغيير إلى الصواب.

- الأداء يغير القدرة ويؤدي عادة إلى نتائج رديئة.

إن التعلم الفعال مع الموارد المناسبة يعني الإنتاج الناجح، والتدريب هو الوسيلة التي يتم بواسطتها توجيه العمليات المنهجية للوصول إلى تحسين في الأداء من خلال التعلم المنظم وتحقيق نتائج فعالة.¹

3- تطور التكوين المهني في الجزائر:

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا بإستقلال الجزائر وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الإستعمارية مع نهاية الحرب العالمية الثانية سنة 1945، تحت إسم "مصلحة التكوين المهني في الجزائر" مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر (ORTA)، فالتكوين في الأجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الإقتصاد الفرنسي أو لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب.²

¹رعد حسن صرن: المرجع السابق، ص 375.

²عاتكة غرغوط: التكوين المهني في الجزائر من أجل تلبية حاجات سوق تنافسية، مجله السراج في التربيہ وقضايا المجتمع، العدد الثالث، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، سبتمبر 2017، ص 47.

وفي سنة 1949 أصبح التكوين المهني خدمة أو مصلحة عمومية، وفي سنة 1955 أصبح تحت رعاية المصلحة التقنية للديوان الجهوي للعمل الجزائري، وكان يهدف إلى تحسين مستوى أساتذة التكوين، أما في سنة 1957 تم إدماج التكوين المهني في الإدارة العامة للنشاط الإجتماعي.

غير أنه لوحظ في تلك الفترة أن أجهزة التكوين المهني كانت إنتقالية، فعدد قليل من الجزائريين يتكونون وهم ينتمون إلى الطبقة المحظوظة أي البرجوازية، هذا من جهة ومن جهة أخرى كان المسعى الحقيقي لتلك المراكز هي تكوين يد عاملة رخيصة وبقي كذلك حتى الإستقلال.¹

وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل والمحطات التاريخية التي مر بها القطاع بعد الإستقلال:

3-1- مرحله ما بعد الإستقلال مباشرة:

لم يتجاوز الجهاز الوطني للتكوين المهني عند الإستقلال المرحلة الابتدائية، حيث كان عدد مراكز التكوين ضئيل جدا، إضافة إلى أنها كانت معظمها مركزة في المدن الكبرى وكان مستوى التعليم فيها ضعيف ويلبي إحتياجات إقتصاد الخارج لأنه كانت هناك هجرة مكثفة ليد العاملة نحو البلد المستعمر.

كما كان التكوين في هذه المرحلة يغطي عددا محدودا من القطاعات وهي الزراعة، النقل التربية الوطنية، ولم تكن القطاعات المتوفرة تغطي الطلب الإقتصادي ولا حاجة المواطنين للتكوين وكان يوجد في ذلك الوقت 25 مركز للتكوين المهني للكبار، من بينها إثنان للإناث وحوالي 60 ملحقة، وكانت طاقة هذا القطاع تبلغ نحو 10 آلاف منصبا للتكوين، أما باقي قطاعات التكوين فكانت تشمل على 48 مركزا تبلغ طاقتها الإجمالية 700 منصبا للتكوين لكن هذه الهياكل التكوينية الموروثة سرعان ما زالت وإنعدمت وذلك بسبب هجرة

¹العوني نور الهدى: التكوين المهني وعلاقته بالأدوار الإجتماعية الجديدة للمرأة الماكثة بالبيت، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ك،م...) في علوم إجتماع التربية منشورة، إشراف الأستاذ العقبي الأزهر، قسم العلوم الإجتماعية كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر.

الأجانب المكلفين بالتأطير الفني والإداري، ولذلك قام المسؤولون الجزائريون بفتح مراكز التكوين من جديد للتوظيف وتكوين إطارات جزائرية من ناحية، وتكييف التخصصات مع المتطلبات الاقتصادية من ناحية أخرى، وقد تم في هذا السياق إنجاز عمليتين رئيسيتين، تتمثلان في إنشاء التكوين المهني المسبق، وإدخال تخصصات جديدة، وتلبية إحتياجات الإقتصاد إلى اليد العاملة المؤهلة.

وفي سنة 1962، بدأت المحاولة الأولى من أجل التنسيق بين مختلف عمليات التكوين المهني التي شهدت إنشاء المحافظة الوطنية للتكوين المهني، وقد تلتها عملية تطبيق نظام التكوين في المؤسسات الذي أصبح لمدته طويلة أكثر طرائق التكوين تطورا، وقبل المخطط الثلاثي الأول بدأ الجهاز الوطني ينتظم حيث تزود بأولى الهياكل التنظيمية، والتربوية الضرورية لتطوره ورغم ذلك بقي على الهامش مقارنة مع باقي قطاعات الإقتصاد.¹

3-2- مرحله المخططات التنموية:

تنقسم إلى ثلاث مراحل وهي:

- المرحلة الممتدة من 1967 إلى 1969 "مرحلة المخطط الثلاثي".

كانت الإستراتيجية الجزائرية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية لسنة 1966، أثناء التحضير للمخطط الثلاثي، والذي كان يهدف إلى القضاء على البطالة في ذلك الوقت، وذلك بالسعي إلى توفير عدد كبير من مناصب العمل، خاصة في مجال الصناعة التي كانت محل إهتمام باعتبارها ذات دور فعال وحيوي في تنمية البلاد، وتطرح عملية التنمية الإقتصادية القائمة على أسس جديدة ومتنوعة، وعلى تقويم الثروات الوطنية قضية التكوين المهني بأسلوب جديد، لذا طرحت قضية اليد العاملة المؤهلة بشدة على القطاع الصناعي.

¹صباح غربي: التكوين المهني، دار المجد للطباعة والنشر والتوزيع، سطيف، الجزائر 2020، ص ص 185، 187.

وقد تميزت هذه المرحلة بعدة مميزات يمكن ذكر أهمها:

- الإستمرار في توسيع مراكز التكوين، وهياكل الإستقبال لتغطية الطلبات المتزايدة على التكوين.
- إعادة النظر في بعض التخصصات وجعلها تتماشى مع الواقع الإقتصادي.
- إدخال فروع وتخصصات جديدة، وذلك تبعا لنوعية الإنتاج وخصائص المنطقة.
- تنظيم العلاقات بين هياكل التكوين المهني والقطاع الإقتصادي وعالم الشغل.

غير أن هذا النشاط التنموي الذي شرع فيه، ورغم كل هذه المميزات إلا أنه سرعان ما كشف عن نقص هياكل التكوين وعدم تكيفها من الناحية النوعية، وبذلك عدم وجود إطار بيداغوجي وتنظيم وتنسيق مختلف النشاطات في التكوين المهني.¹

- المرحلة الممتدة من 1970 الى 1980 "مرحلة المخططين الرباعيين":

سطرت في هذه المرحلة أهداف جديدة، توسع مجال نشاط جهاز التكوين المهني من التكوين الإبتدائي إلى تحسين مستوى العمال وإعادة تكوينهم في هذه الفترة تم إنجاز عدد كبير من المشاريع والهياكل على مستوى قطاع التكوين المهني، شرع في إعادة تصميم النظام التربوي، الذي تميز على وجه الخصوص بإنشاء المدرسة الأساسية الممتدة على تسع سنوات والتي تحضر الشباب للتعليم العام والتكوين المهني لكي يصبح المنظمات مكملات لبعضهم البعض.

إن عدد الشباب المعزولين عن النظام الدراسي والمتمتعين بمستوى دراسي عالي يزيد إرتقاعا اكثر فأكثر مما يعاد النظر في إمكانية توفير التكوين المهني الذي يشمل كل المستويات، حيث إنطلق تكوين التقنيين والعمال

¹ صباح غربي: مرجع سابق، ص ص190، 191

المهرة، وكذا المهندسين في المعاهد التكنولوجية تلبية للإحتياجات الضخمة المختلفة للقطاعات الإقتصادية، أما على المستوى السياسي تم إنشاء وزارة مكلفة بالمشاكل الخاصة بالتكوين المهني " وزارة العمل والتكوين المهني" في هذه المرحلة كان يعبر هذا الإجراء عن إدارة السلطة السياسية على إعادة تنظيمه وتنشيطه، وتحضير عملية تعديل نظام التربية والتكوين، وخلال هذه الفترة ظهرت فكرة المعاهد التكنولوجية، الذي شرع في إحداثها بمقتضى الأمرية 70_ 98 المؤرخة في 10 نوفمبر 1970، وذلك في الميادين التالية: الفلاحة، التجارة، التربية المالية والمحاسبة والتخطيط، الفنادق السياحية و الإلكترونيات والأشغال العمومية، وذلك بهدف تغطية العجز الكبير الملاحظ.

وقد تميزت هذه المرحلة بظهور الهياكل والإطارات البيداغوجية العليا كالتقنيين والتقنيين السامين والمهندسين، ووضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم ومستمر يتكفل بالشباب العاطل الذي يبحث عن العمل،بالإضافة إلى عمليات وبرامج «الرسكلة» أو تحسين مستوى العمال.

وما يلاحظ من نقائص خلال هذه المرحلة على الخصوص، هو عدم وجود أي ترابط أو تناسق بين المنظومتين التربوية والتكوينية وفي الواقع لم يلاحظ إلا في سنة 1979 أنه لا يمكن تحقيق تنمية منهجية للإقتصاد بدون سياسة وطنية للتكوين المهني مكثفة وموزعة على كل التراب الوطني لتغطية متطلبات الإقتصاد من اليد العاملة المؤهلة على المدى القريب وذلك لأن معظم المشاريع في هذه الفترة لم يشرع في إنجازها.¹

-المرحلة الممتدة من 1980 الى 1990 مرحلة المخطط الخماسي:

¹سلاطينة بلقاسم: التكوين المهني " كرماني مستقبلي"، مجلة الباحث الإجتماعي العدد 2، سبتمبر 1999، جامعة منتوري قسنطينة،

أوسط اللجنة المركزية لجهة التحرير في هذه الفترة لائحة خاصة بالتكوين المهني بايجاد مخطط وطني صارم للتكوين المهني قائم على تعريف الأهداف قصد مواجهة مقتضيات التنمية والإحتياجات المتزايدة إلى اليد العاملة المؤهلة وكانت تهدف التوقعات المتبناة إلى إنعاش قطاع التكوين المهني على قواعد منبسطة، وذلك بغية تغطية متطلبات التنمية، والإحتياجات المتزايدة إلى اليد العاملة المؤهلة في كافة التخصصات، وتزويد القطاعات ببرامج عمل تهدف إلى ما يلي:

- تطوير الشبكة الوطنية لهياكل التكوين المهني.
- ضمان مردودية الهياكل الوطنية للتكوين المهني.
- تكييف النظام الوطني للتكوين مع الإحتياجات الإقتصادية والإجتماعية للبلد.

فخلال هذه الفترة جسدت عملية التكفل بهذه الأهداف وإنجازها من خلال إقامة نظام وطني للإهتمام موحد ومنظم كفيل بتغطية أكبر نسبة من الإحتياجات إلى الفنيين والعمال المؤهلين، مثل ما أكدته التقرير العام للمخطط الخماسي الأول، وعلى النظام الوطني للتكوين المهني المقرر وضعه أن ينسق بين نظام التكوين وعالم الشغل.

وتطبيقا لهذه القرارات تم تبني برنامج عمل من طرف الحكومة، وهذا البرنامج يقضي بـ:

- تكوين عمال مؤهلين وساميين حيث تم إنشاء 77000 منصبا جديدا موزعين على 276 مشروع لمراكز التكوين المهني الإداري.

- تنظيم تكويني موحد.

- تطوير طريق جديد للتكوين، وذلك بوضع نظام وطني للتمهين والتكوين عن بعد وبالإضافة إلى النمط التقليدي فقد تم إعتداد مشروع التمهيد في سنة 1981 وهذا عن طريق القانون رقم 81/07 المؤرخ في 27

جوان 1981، والذي يهدف إلى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية والسماح بإستعاب جزء من التسربات المدرسية، وبدأ في تطبيق القانون إبتداءا من سنة 1982، حيث إستفاد منه نحو 32000 شابا تتراوح أعمارهم بين 15_ 18 سنة، وقد إرتفع السن إلى 25 سنة بفضل القانون رقم 90 / 34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، والمعدل والمتمم لقانون للأئف الذكر حول التمهين، وبالفعل إرتفع عدد الشباب المتكون إلى 76859 متكونا سنة 1994 كما تزايد عدد التخصصات من 110 حينها ليتجاوز 250 تخصصا حاليا.¹

3-3- التكوين المهني وإقتصاد السوق من 1990 إلى اليوم:

أدت الإصلاحات الإقتصادية سنة 1988، إلى الإنتقال نحو إقتصاد السوق وهو ما أدى إلى إعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الإقتصادي، وهكذا فتح في سنة 1990 ملف التكوين المهني والإصلاحات الإقتصادية على الأبواب لتتسع التفكير فيه إلى مختلف الفرقاء المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين المهني، مؤسسات اقتصادية، المجموعات، الإدارة) وقد تمخض هذا التفكير عن حملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي، وأوضح النقاش الدور المرتبط بالتكوين المهني في التطوير الإقتصادي والإجتماعي للبلاد.

وقد اوصى هذا المخطط على الخصوص بـ:

- إنشاء جهاز للتعاون يشمل القطاعات المكونة والمستخدمة من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل ويتمثل في المجلس الوطني الإستشاري للتكوين المهني.

- إنشاء مجالس محلية إستشارية للتكوين المهني على مستوى المؤسسة والولاية حسب النشاطات.

¹ صباح غربي: التكوين المهني، مرجع سابق، ص190، 191.

- توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامي.
 - تلميع الشعب والتخصصات في إطار التكوين الإقامي لهدف تكييف جهاز التكويني حسب حاجه الإقتصاد المحلي.
 - إدخال المستوى 4 و 5 في التكوين المهني.
 - دعم الموارد البشرية التربوية والتسيرية بتأطير من مستوى جامعي.
 - تحسين الأداء البيداغوجي للمتكونين.
 - لامركزية التسيير الإداري والمالي لقطاع التكوين المهني.
 - إحداث مؤسسة للدراسة والبحث تقوم بدور المرصد في مجال ادماج حملة شهادات التكوين المهني والتي تقوم بصفه دائمة حول الحرف والتأهيلات.
 - فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية.
 - وضع نظام للإعلام.
 - المحافظة على مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الإقتصادي وإستعمالها ضمن إتفاقيات.
- ولقد تم بالفعل التجسيد الميداني للمؤسسات التي أشار إليها المخطط التوجيهي، لكن التجديد المقرر للشروع فيه عرف مع الاسف ركودا ما رده أساسا إلى التغيرات الجديدة التي وقعت في الإدارة المركزية للتكوين.¹
- ومن ثم فإن مؤسسات الدعم التي كانت ستضمن للمنظومة التكوينية دوام نشاطها التجديدي قد تأخرت بعدم الإستقرار، ولم تبدأ المنظومة في الحصول على الدعم الا في سنة 1993 أضف إلى ذلك الوضع السياسي

¹ عاتكة غرغوط: التكوين المهني في الجزائر من أجل تلبية حاجات سوق تنافسية، المرجع السابق ص50، 51.

والإجتماعي للبلاد والنتائج المؤسفة التي ترتبت عنه لم تمكن القطاع من تركيز جهوده على أهداف المخطط التوجيهي.

وفي سنة 2003 تم إبرام إتفاقية بين الجزائر والإتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003، وإمتد إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الإتحاد الأوروبي ب 60 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني ب 49 مليون أورو، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.

وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج.

وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.

من الملاحظ أن التكوين المهني في الجزائر ورغم الجهود المبذولة لم يتمكن من مسايرة التطور الصناعي والإقتصادي والإجتماعي للبلاد وذلك لأن التكوين المهني بدأ من العدم تقريبا بعد الإستقلال، كما أن الإهتمام الجدي بهذا القطاع الحساس بدأ متأخرا ونتيجة لكثرة الراغبين في الإنقطاع من تكوين المهني فإن هذا الأخير لم يتمكن من تلبية كل الرغبات وبالتالي صار إنتقائيا عوضا أن يكون مفتوحا لكل راغب في ذلك وهو الهدف الذي يرجي تحقيقه .

4-عناصر وأهداف التكوين المهني:

4-1- عناصر العملية التكوينية:

إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المرتبطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة وتصميم لمساعدة الأفراد على إكتساب مهارات وإتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية، فلنجاح هذه العملية التكوينية هناك عدة عناصر مهمة وهي:¹

4-1-1- المتكون (المتربص): ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجه تمكنه من أداء مهام عمله كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة وتزويده بالجديد وعدم الإعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لابد وإقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

4-1-2- المكون: هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الملائمة، والتي تمكنه من القيام بدوره أو طريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلائم مع التغيرات والتطورات الحديثة، أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على إستخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكونين وطبيعة التكوين وأهدافه، لأن المكون يقوم بدور المرشد، الموجه، والنقد والملاحظ، كما يقوم بإعداد وإختبار المادة العلمية المناسبة.

4-1-3- المادة العلمية: تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم إستخدامها في قاعة التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقييمها يكون من قبل مختصين في التكوين، وكذلك من قبل المتكونين بعد عملية التكوين.

¹حميدة جرو: مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة التكوين المهني، ولاية بسكرة، مذكرة

لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع التربية، قسم العلوم الإجتماعية كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،

الجزائر، 2015، ص31، منشورة.

4-1-4 - بنيه التكوين: وهي مكان أو موقع التكوين، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكويين تكوينهم بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل كالتهووية والإضاءة، السبورة والمقاعد المريحة والنماذج.

4-1-5 - أساليب التكوين: تختلف الأساليب عن الوسائل، وهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكويين من الناحية العلمية والعملية، فأما الأساليب فهي طريقه المكون في تنفيذ البرنامج التكويني، الأساليب والنماذج ومن بين الطرق التي يجتازها المتكون والتي تحقق هدف التكوين المحاضرة والندوات أو حلقات البحث، دراسة الحالات، تمثيل الأدوار.¹

4-2- أهداف التكوين المهني في الجزائر:

يسعى التكوين المهني والتمهين إلى تحقيق أهداف أساسية إقتصادية، إجتماعية، فردية كآلاتي:

يحصر الأستاذ مكي محمد أهداف التكوين المهني في:

4-2-1- الأهداف الإقتصادية: تساهم عملية التكوين المهني في المجال الإقتصادي من خلال رفع مستوى الإنتاج وتحسين نوعيته، كما يؤدي إلى تحسين الفعالية في كل المصالح عن طريق تكوين الإطارات القادرة على إتخاذ القرارات المناسبة وتحمل المسؤولية.

4-2-2- الأهداف الإجتماعية: المساعدة في تقديم حلول للشباب الذين يتركون مقاعد الدراسة في نهاية التعليم الأساسي والثانوي وحتى الجامعي من خلال تكوينهم وإدماجهم في سوق العمل بصيغ مختلفة، حيث دلت الأبحاث على أن أكثر من 50% من التلاميذ الذين لم يسعفهم الحظ في الإنتقال إلى التعليم الثانوي

¹المرجع نفسه: ص 32.

يوجهون إلى مؤسسات التكوين المهني 80% من التلاميذ الذين لا يتجاوزون إلى التعليم الجامعي يوجهون إلى معاهد التكوين المهني.

4-2-3- الأهداف الفردية: تتضح أساسا في تكييف الفرد مع متطلبات المهنة حسب التغيرات التقنية، حيث يسمح التكوين المهني بالتحكم في التقنيات ومن ثم الترقية فنجده يأخذ بعين الاعتبار كلا من الفرد والمؤسسة.

4-2-4- بالنسبة للعامل: فهو يتيح له فرصة الإستفادة من ترقية مهنية وإجتماعية وذلك عن طريق

الإرتقاء في السلم المهني في المنصب.

تعزيز الإدماج وإعادة الإدماج المهني.

السماح للموظفين والعمال بتطوير مهاراتهم لتحقيق مستويات أعلى من التأهيل المهني.

المساهمة في التعزيز الشخصي والتزام الموظفين في عملهم من خلال إشتراك التعلم الفردي.¹

4-2-5- بالنسبة للمؤسسة: يساهم في حل المشاكل المتعلقة بنقص اليد العاملة المؤهلة، فهو يساهم في

تلبية حاجات المؤسسة الكلية والجزئية من خلال توفير اليد العاملة.

الاستثمار في الرأس المال البشري ومن ثمة التسيير الحسن للمؤسسة.

تطوير المؤسسات واستمراريتها في سوق العمل من خلال الحصول على الكفاءات المهنية نتيجة التكوين.

¹ماريف.م: محاضرة بعنوان مدخل لمقياس التكوين المهني والتمهين، المرجع السابق ص6.

القدرة التنافسية من خلال إرتفاع نطاق تطور التكنولوجيا، والتي تتم متابعتها من خلال عملية التكوين. كما لا يتم إغفال الدور الذي يؤديه تكوين المهني من خلال إهتماماته بالفئات الخاصة من حيث التأهيل المهني وتهيئته لسوق العمل.

هناك عوامل مختلفة متداخلة ومؤدية إلى ضرورة الإهتمام بالتكوين المهني، منها ما هي ذات طابع إجتماعي فردي من خلال إحتواء البطالين من الفئات المجتمعية، ومنها ما هو إقتصادي لكلا القطاعين العام والخاص ومحاولة التنافس من خلال تحسين مؤهلات وكفاءات المواد البشرية، ومنها ما هي تكنولوجية من خلال توفير آليات متطورة للتكوين وتجسيدها في الوسط المهني.¹

5- أساسيات التكوين المهني:

5-1- هياكل وأنماط التكوين المهني:

5-1-1- شبكة هياكل التكوين والتعليم المهنيين:

يتوفر قطاع التكوين والتعليم المهنيين على شبكة واسعة من هياكل التكوين مقدره بأكثر من 1226 بين مؤسسة وهيكل موزعين على النحو التالي:

- مؤسسات التكوين والتعليم المهني:

المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني INSEFP:

تتميز بطابعها الوطني، وهي موزعة عبر معظم ولايات الوطن وتحتوي على ملحقات وكذا فروع منتدبة.

تتخصص المعاهد الوطنية في واحدة من الشعب المهنية، وهي مكلفة بضمان تكوينات في المستوى الخامس

(05) متوجة بشهادة تقني سامي.

¹المرجع نفسه، ص7.

معاهد التعليم المهني IFP:

هي موجهة أساسا لإستقبال التلاميذ المقبولين في الطور ما بعد الإلزامي الموجهين من طرف وزارة التربية الوطنية.

مراكز التكوين المهني والتمهين CEPA:

تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين الشبكة القاعدية لمنظومة التكوين المهني وهي موزعة عبر 48 ولاية، تتميز بطبيعتها المحلي وهي مكلفة بضمنان تكوينات في المستويات من (01 إلى 04)، تتوفر على ملحقات كما تتوفر أيضا على فروع منتدبة، تهدف أساسا إلى تقريب عروضها التكوينية من طالبي التكوين.

مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسميا:

وهي موجهة أساسا للتكفل ببعض الفئات الخاصة، عددها أربعة (04) الجزائر، غليزان، بومرداس، الاغواط والمركز الخامس في طور الإنجاز بولاية سكيكدة.¹

المؤسسات الخاصة للتكوين المهني:

يبلغ عدد المؤسسات الخاصة للتكوين المهني 633، وتوفر بمجملها تكوينات تتحصر في الشعب والتخصصات التالية:

الإعلام الآلي، المحاسبة، التسويق، الحلاقة والتزيين، السياحة.

هذه التكوينات هي متوجة إما:

¹ - Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels-, op – cit, sans page

بشهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات الخاصة في الامتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني، أو بشهادة تأهيلية متعلقة بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني، بالنسبة للتكوينات التأهيلية.

-مؤسسات الهندسة البيداغوجية:

المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين INEFP:

مقره في الجزائر العاصمة يتميز بطابع وطني ومن بين مهام المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين ما يلي:

تصميم منهجيات إعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين تتطابق مع مختلف أنماط تطور التكويني.

ترقية المناهج وطرق التعليم والتمهين وتطويرها.

القيام بالدراسات والبحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية.

معاهد التكوين والتعليم المهنيين:

تتكفل معاهد التكوين والتعليم المهنيين بالمهام المسندة الآتية:

ضمان التكوين وتحسين المستوى وإعادة تأهيل المكونين ومستخدمي التسيير وأعوان الصيانة لمؤسسات التكوين.

المشاركة في إنجاز البرامج البيداغوجية وتحسينها.¹

¹التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر مهام وهياكل، متاح على الرابط التالي:

ميادين تخصص معاهد التكوين والتعليم المهنيين:

عدد معاهد التكوين والتعليم المهنيين هو ستة، وهي متخصصة حسب الشعب المهنية كما يلي:

- معهد بئر خادم، الجزائر: تقنيات الإدارة والتسيير، الحرف التقليدية.
- معهد عنابة: الإنشاءات المعدنية، الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية.
- معهد المدية: ميكانيكا المحركات والآليات.
- معهد ورقلة: الزراعة وصناعة الأغذية الزراعية معهد سطيف: البناء، الأشغال العمومية والبيئة
- معهد سيدي بلعباس: الكهرباء، الإلكترونيات والتبريد.

-مؤسسات الدعم:

المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد:

من بين المهام الأساسية للمركز ما يلي:

التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات للتحضير للإمتحانات والمسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين.

القيام بعمليات تكوين وتحسين المستوى وإعادة التأهيل لفائدة الهيئات العمومية والمؤسسات.

تنظم دورات تكوينية وتربصات تطبيقية.

يحتوي المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على تسعة مديريات جهوية وهي: الجزائر، الشلف، بشار،

سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزي وزو.

الديوان الوطني للتنمية وترقية التكوين المستمر:

من بين مهام المعهد ما يلي:

ضمان تطوير وترقية التكوين المستمر .

التدعيم البيداغوجي والتقني للمؤسسات الإقتصادية في إطار برنامج التكوين والرسكلة لفائدة العمال والموظفين .

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

5-1-2-أنماط التكوين المهني:

يوفر التكوين المهني في الجزائر عدة أنماط مختلفة تتمثل في: التكوين الإقامي، التكوين عن بعد، التكوين عن طريق التمهين، التكوين المسائي، تكوين المرأة الماكثة في البيت ... إلخ سنتعرض إليها فيما يلي:

-**التكوين الإقامي:** ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية لمعاهد وطنيه متخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، ويجرى داخل المؤسسات التكوينية أين يكتب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني، كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصه لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الإجتماعي والمهني .

-**التكوين عن طريق التمهين:** ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والمؤسسة الإقتصادية والحرفيين والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتمهن بملامسة مهنية أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه

¹منتدى التكوين المهني و التعليم التقني-، متاح علّ الرابط التالي : <http://www.cfpdz.net/vb/register.php>

بدروس نظرية وتقنية، يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و35 سنة وليس هناك سن أقصى محدد بالنسبة لفئة المعوقين جسديا.

يحصل الطالب على منحة شهرية تقدر ب 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون يتكفل بها مركز التكوين ل 6 أشهر إلى غاية 12 شهر، مرتب شهري تدفعه المؤسسة المستخدمة يقدم ب 30% إلى 80% من الأجر الوطني الأدنى المضمون من السادسي الثاني إلى نهاية التمهين إضافة إلى التأمين والمنح العائلية.¹

التكوين عن بعد:

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

يهدف هذا التكوين إلى:

- إكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة. تحسين المستوى.
- التحضير للإمتحانات المهنية.
- يحتوي المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على تسعة (09) مديريات جهوية وهي: الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزي وزو.

¹نشرة إعلامية أصدرتها وزارة التكوين والتعليم المهنيين متاح على الرابط التالي:

وللتكوين المهني أنظمة منها: ¹

التكوينات في الوسط الريفي:

يهدف تقريب التكوين إلى بعض فئات الشباب المحرومة لاسيما تلك التي تعيش في المناطق النائية أو الريفية ذات الظروف الطبيعية الصعبة، باشر قطاع التكوين والتعليم المهنيين في فتح وحدات بيداغوجية مرتبطة أساسا بمراكز التكوين المهني والتمهين تعمل تحت سلطة مدير المركز، وهذا نظام للتكوين موجه خاصة لفتيات هذه المناطق.

نظام محو الأمية تأهيل:

يتكفل هذا النظام بفئات الشباب التي لم تلتحق بمقاعد الدراسة للتعلم ويهدف بذلك إلى محاربة وإقصاء هذه الفئات الهشة وهو مسار يجمع بين محو الأمية واكتساب المعرفة لتعلم حرفه في الوسط المهني أو في مؤسسة التكوين المهني في سبيل تحقيق إدماجهم المهني والاجتماعي.

تكوين الشباب من 16 / 20 سنة:

بالتعاون مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (الوكالة الوطنية للتشغيل) يهدف هذا النظام إلى تقديم التأهيلات الضرورية للشباب لتمكينهم من الإدماج في عالم الشغل إذ يعمل على تشجيع كل أشكال النشاط والإجراءات الرامية التي إلى ترقية تشغيل الشباب بينها من خلال برامج تكوين، التشغيل والتوظيف.

التكوين عن طريق المعابر:

¹ نشرة إعلامية أصدرتها وزارة التكوين والتعليم المهنيين: مرجع سابق.

يمنح هذا النظام من التكوين للحاصلين على شهادة التكوين المهني في تخصص معين وذات درجة معينة، الفرصة للإلتحاق بتكوين يسمح لهم بإكتساب شهادة ذات درجة أعلى من السابقة سواء في نفس التخصص أو في نفس المهنة.

التكوين التحضيري:

هذا النوع من التكوين موفر من طرف مؤسسات التكوين المهني لفائدة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب وقبل إدماجهم في فروعهم، حيث يستفيد هؤلاء الشباب من تكوين مسبق مدته تتراوح ما بين 6 الى 12 أشهر يمكنهم من متابعه تكوينهم الأولي في إحدى التخصصات المهنية.¹

تكوين المرأة الماكثة في البيت:

هو تكوين موجه للمرأة الماكثة في البيت.

يهدف هذا التكوين إلى منح الست الماكثة في البيت تكوين يمكنهن من إكتساب مؤهلات وكفاءات في مختلف التخصصات تسمح لهن بالمساهمة في تطوير البلاد من جهة وتلبية حاجياتهن من جهة أخرى.²

5-1-3- مدونة الفروع وتخصصات التكوين المهني:

الطلب على التكوين يتم على أساس مدونة التخصصات والفروع المهنية، وهذه الأخيرة التي شهدت دراسة وتفحص كامل على مدار السنوات الماضية أخذت في الإعتبار الخاص فتح تخصصات جديدة وغلق تخصصات أخرى التي لا تتساير العصر الحالي وكذلك متطلبات سوق الشغل.

¹ نشرة إعلامية أصدرتها وزارة التكوين والتعليم المهنيين: مرجع سابق.

هذه الدراسة التي تمت عن طريق لجان مكونة من أساتذة ومفتشين من كل فرع المهني أثمرت بتحضير مدونة تتكون من 22 فرع مهني، وكل فرع يتكون من عدة تخصصات وفي المجموع 369 إختصاص تخص كل أنماط التكوين شاملة، ومن الممكن لهذا العدد أن يتغير وفقا للإحتياجات المعبر عنها من طرف ممثلي المحيط الإقتصادي والإجتماعي، وتتمثل هذه الفروع فيما يلي:

الزراعة-الصناعة التقليدية-الصناعة الخدمائية-البنوك والتأمينات-العمارات والأشغال العمومية والري-الأثاث والخشب-كيمياء المطاط والمواد البلاستيكية-الصناعة الميكانيكية-الصناعة المعدنية-الجلود-الكهرباء-الإلكترونيك-صناعة الملابس الجاهزة-فندقة وسياحة-الصناعة الزراعية الغذائية-صناعة الزجاج والمرايا-الفنون والصناعة التخطيطية-إعلام آلي-آلات صنع النسيج-ميكانيك محركات الآلات-الصيد-تقنية الإدارة والتسيير-تقنية السمععي البصري.

ويبقى ما بين 369 اختصاص منصوص عليه في المدونة الجديدة هناك 37 تخصصا جديدا أدخل لأول مرة، وقد أدخلت هذه التخصصات للإجابة على ما يلي:

- الإحتياجات المطلوبة حسب النظام الذي يخص التكنولوجيات الجديدة للمعلومة والاتصال.

- لطلب القطاع الاقتصادي.

- الإحتياجات الخاصة بإنشاء مناصب العمل الجديدة.

ضف إلى ذلك أنه قد تم حذف 131 اختصاص نظرا لعدم تماشيها مع المتطلبات العصرية من جهة وعدم مردوديتها اقتصاديا من جهة أخرى.¹

¹ ربحي بوعبد الله: دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2015
2016، منشورة ص 60 61.

أدرجت الوزارة عدد من التخصصات الجديدة لفائدة الراغبين في التكوين في مجالات تواكب حاجات السوق منها: الصناعة، السينماطوغرافية واللباس السينمائي وتطوير الحرف العائلية والبناء والأشغال العمومية وبناء السفن، خصوصا للتلاميذ الذين لم يسعفهم الحظ في شهادة البكالوريا وإنقطعوا عن الدراسة وحتى الجامعيين الذين يريدون إكتساب خبرة أو تعلم حرفة جديدة لدخول عالم الشغل والمقاولاتية من أوسع الأبواب.

السن المطلوب للتسجيل في التكوين المهني:

التكوين الإقليمي: 16 سنة فما فوق للتكوين الإقليمي (الحضوري).

التكوين عن طريق التمهين: بين 15 سنة 35 سنه لنمط التكوين عن طريق التمهين.

ملف التسجيل في التكوين المهني:

حول ملف والوثائق اللازمة من أجل التسجيل في التكوين والتعليم المهني أنه يتطلب:

1-إستمارة التسجيل الأولى من المنصة مهنتي.

2-صورتين شمسييتين

3-نسخة من الشهادة المدرسية.

4-كيفية التسجيل في التكوين المهني على الموقع مهنتي:

المنصة الرقمية للتسجيل عن بعد "مهنتي" تسمح بتسهيل وتبسيط إجراءات التسجيل لكل من يريد الإلتحاق بمؤسسات التكوين المهني للاستفادة من تكوين وإكتساب مهارات ومهن تمكن الشباب من ولوج عالم الشغل والحصول على وظيفة مع الدولة أو عمل حر.

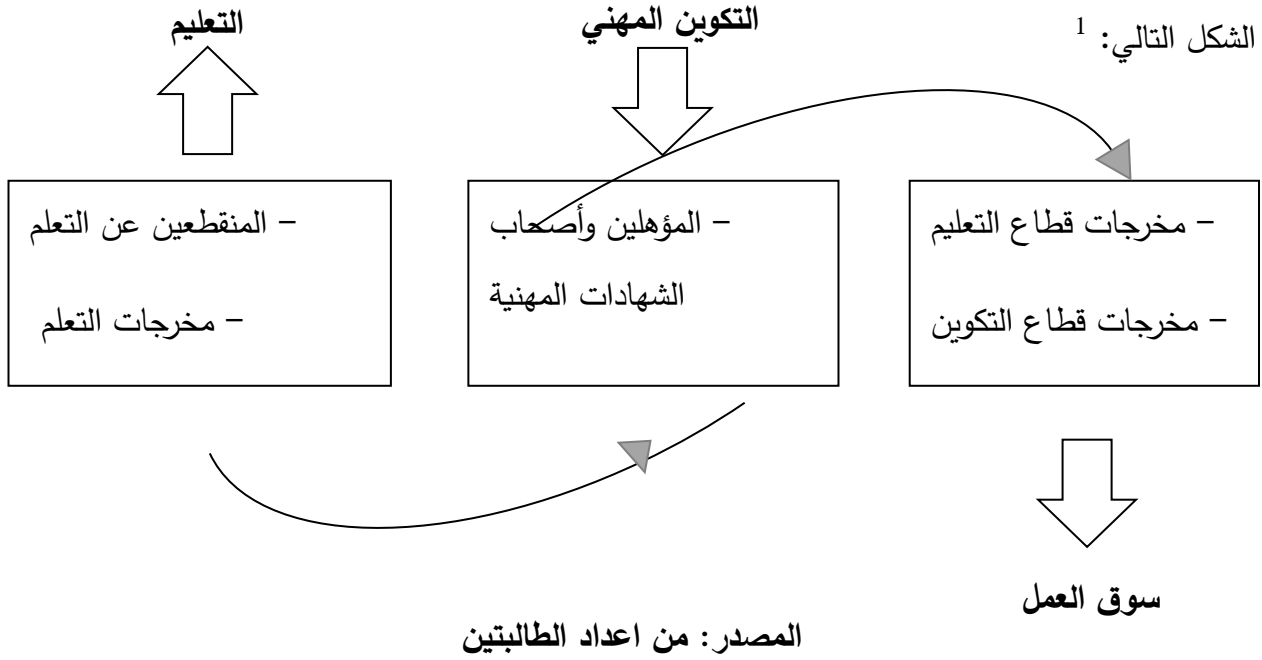
التسجيل في التكوين المهني في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر يكون عبر منصة مهنتي والتي توجهك وتمنحك كل المعلومات اللازمة حول التخصصات المبرمجة على مستوى الوطني، ويمكن الدخول للمنصة والتسجيل عبر الرابط التالي:¹

6-علاقة قطاع التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل:

يتكفل قطاع التكوين المهني بضم التلاميذ المتسربين من قطاع التربية والتعليم حيث بلغ سنويا عدد التلاميذ الذين يتسربون من مراحل النظام التربوي العام حسب تقرير المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي 500000 تلميذ، يستقبل قطاع التكوين المهني سنويا حوالي 200000 منهم، تبلغ نسبة التسرب من مرحلة التعليم الأساسي إلى غاية مرحلة التعليم العالي 95% وهذا يعني أن 5% فقط من الأطفال الذين دخلوا إلى المدرسة يصلون إلى مرحلة التعليم العالي.

¹<https://www.q-onec.com/2021/07/mignati.MFep.gov.dz.html/10/04/2023/13:24>

ثم يتوجه هؤلاء المتربصون بعد حصولهم على شهادات مهنية نحو سوق العمل قصد البحث عن مناصب عمل وتجنب البطالة مما يعني أن هناك سلسلة مترابطة بين القطاعات الثلاثة حيث أن مخرجات قطاع التعليم تعتبر مدخلات لقطاع التكوين المهني والذي تشكل مخرجاته مدخلات لسوق العمل، كما يوضحه



الشكل رقم (06): يوضح العلاقة بين التكوين المهني وقطاعي التعليم والعمل.

تشكل البطالة في الجزائر ما نسبته 10%، حوالي 76,7% من فئة الشباب بين 20 و 34 سنة، وتأخذ البطالة منحرا تصاعديا بشكل مقلق بالنسبة لهذه الفئة، إذ ارتفعت من 70.4 % خلال 2006 إلى 76.7 % سنة 2010، وإذ أن البطالة لدى الشباب حاملي الشهادات العليا تمثل 21,4 % من نسبة البطالة الإجمالية، يأتي في المرتبة الثانية وبشكل أقل البطالة لدى الشباب حاملي الشهادات من مؤسسات التكوين المهني بمعدل 12.5%، ويعود الفرق في ذلك كون التعليم العالي يخرج أعداد أكبر من التخصصات الغير المطلوبة في عالم الشغل، أما التكوين المهني فإنه يخرج شبابا إن لم يسعفهم الحظ في مناصب العمل لدى

¹ أنين خالد سيف، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مجلة لأداء المؤسسات الجزائرية، العدد

2 / 2013، الجزائر، منشورة، ص169.

المؤسسات فإنهم يلجئون للعمل الخاص ريثما يتم الحصول على عمل، كما يلاحظ أن إرتفاع نسبة البطالة تمثل الفتيات بشكل أكبر قد يتعدى في الأغلب الضعف بالنسبة للذكور البطالين.

إن وجود البطالة في المجتمع مشكلة وكون أن العاطل شابا فالمشكلة أعظم، أما أن يكون العاطل شابا ومتعلما فالمشكلة صارت أزمة يجب الإمعان فيها.¹

7-التكوين المهني وانعكاساته على المرأة:

مس التكوين المهني إصلاحات على كافة المستويات ليتماشى مع التطورات والتغيرات الإجتماعية والإقتصادية ومن بين هذه الإصلاحات الإعتناء بالمرأة الماكثة في البيت، والتي تعتبر مركز الأسرة الجزائرية حيث أتاح التكوين المهني لها فرصه للإلتحاق به وتظفر بشهادة تؤهلها للعمل سواء داخل المنزل أو خارجه، وبالتالي تتمكن من إبراز ذاتها وتحقيق طموحاتها وطموحات الأسرة، وفي ذلك بوادر حصول تبدل وتغير في أدوارها التقليدية فضلا عن هذه الأخيرة يلاحظ أنه قد أضيف إليها أدوار أخرى جديدة داخل الأسرة وخارجها. يستقطب نمط التكوين الموجه لفائدة المرأة الماكثة في البيت شرائح كبيرة من العنصر النسوي الراغبات في الإلتحاق بمؤسسات التكوين المهني خلال سنوات من أجل إكتساب حرفة تمكنهن من ولوج عالم الشغل وترقية أوضاعهن الإجتماعية.

ويسجل القطاع إلتحاق في كل دوره تكوينية حوالي الآلاف من النساء بهذا النمط التكويني مما يدل على نجاح هذا النمط من التكوين ويعكس أيضا مدى وعي هذه الشريحة الإجتماعية بالدور المنوط بالأسرة المنتجة في تطوير الإقتصاد الوطني، وتمارس العديد من النساء الماكثات في البيت نشاطاتهن في المهن التي تعملها في التكوين المهني ألا وهي حلاقة السيدات، خياطة الألبسة التقليدية أو العصرية، صناعة الحلويات التقليدية أو العصرية حسب ميول كل إمراة، وذلك بعد الإستفادة من مختلف أشكال الدعم التي

¹أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، المرجع السابق، ص 170.

توفرها الدولة في إطار مختلف آليات التشغيل، على غرار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، أو فتح محلات على الحساب الشخصي أو في المنازل لتعليم نساء أخريات.

وقد ساهم هذا النمط من التكوين خلال السنتين الأخيرتين في فتح آفاق واسعة أمام النساء الماكثات في البيت عبر كل ولايات الوطن بالجزائر بما فيها المناطق البعيدة عبر كل مراكز التكوين المهني الموجود وبالتالي يمكن أن نقول أن للتكوين المهني دور في تكوين هذه الفئة وتأهيلها في إعادة إحياء مهن الأجداد كالصناعات التقليدية التي تزخر بها الجزائر والحفاظ عليها وبطبيعة الحال هذه الصناعات هي تابعة لأدوار المرأة الماكثة بالبيت التقليدية والتي إكتسبتها منذ الصغر من خلال تنشئتها الإجتماعية وكذا من خلال الطبيعة وخصائص كل منطقه في المجتمع الجزائري.¹

7-1- مفهوم التكوين عن طريق جهاز المرأة الماكثة بالبيت:

يقدم هذا التكوين لكل النساء اللواتي يرغبن في تأهيل يد عاملة منتجة تكون سندا في بناء الأسرة الفاعلة والإيجابية في المجتمع من خلال تأطيرها وتكوينها في مجموعة التخصصات المقترحة في هذا المجال طبقا للمنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 10 ماي 2004 الذي يهدف إلى وضوح الميكانيزمات والآليات التي تمكن المرأة الماكثة بالبيت للإلتحاق بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين للحصول على تأهيل يتيح لها فرصه مزاوله نشاط مهني ذاتي أو في إطار مجموعة منظمة.²

7-2- الفئة المستهدفة للتكوين عن طريق جهاز المرأة الماكثة بالبيت:

يتوجه هذا التكوين إلى كل النساء متزوجات كن أو عازبات، ماكثات في البيت بغض النظر عن مستوياتهن التعليمية ووضعيتهن الإجتماعية.

1 دليل التكوين لفائدة المرأة الماكثة بالبيت – وزارة التكوين والتعليم المهنيين، سنة 2014.

2 حميدة جرو: سياسة قطاع التكوين في الدمج المهني لبعض الفئات الخاصة من المجتمع الجزائري، دفاثر مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة، العدد 19، بسكرة، الجزائر، ماي 2018، ص125.

7-3- أهمية التكوين عن طريق جهاز المرأة الماكثة بالبيت:

- تتمين دور المرأة في التنمية الإقتصادية.
- إبراز أهمية ترقية النساء من خلال مختلف أنماط التكوين والدعم والمرافقة قصد الإدماج في الأنشطة الإقتصادية المحلية والجهوية.
- تكثيف الشراكة ما بين مؤسسات الدولة والحركة الجهوية لترقيه النساء.
- تحسين تسويق منتجات النساء من خلال ترقية إستعمال تقنيات الإعلام والإتصال.
- ترقية ثقافة نوعية، والإبداع لتمين منتوجات النساء.¹

7-4- أهداف التكوين عن طريق جهاز التكوين المهني:

- إتاحة فرص التكوين المهني لكل أفراد الأسرة وحسب مختلف أنماط التكوين المهني المتاحة.
- الإصغاء لإنشغالات وتطلعات المرأة الماكثة بالبيت.
- إعداد برامج تكوينية وتدريبية خاصة بالمرأة تساهم في إدماجها إجتماعيا ومهنيا.
- تدعيم فرص التكوين المهني خاصة للمرأة الريفية والصحراوية من خلال إنشاء الفروع المنتدبة وملحقات مراكز التكوين المهني في هذه المناطق.
- القيام بإعداد برامج خاصة بالتربصات المهنية والتكوين المهني موجهة لفائدة النساء الحرفيات وتلك اللواتي يرغبن في إنشاء مؤسسات مصغرة.²

7-5- تنظيم التكوين عن طريق جهاز المرأة الماكثة بالبيت:

¹ وزارة التكوين والتعليم المهنيين: الندوة الولائية حول تكوين ومرافقة المرأة أساس التنمية الإقتصادية والاجتماعية، 24 فيفري 2011 ،
²الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، اتفاقية اطار بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين والوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، 2004/03/07.

كما يمكن لمؤسسات التكوين المهني أن تجتهد في توسيع مجال المهن وتكييفها حسب الحاجيات المحلية، ويستند في إعداد عروض التكوين لنمط المرأة الماكثة في البيت إلى دليل التكوينات لطبعة 2012 ينظم التكوين في دورات تكوينية تأهيلية سواء التكوين الأولي عندما يتعلق الأمر بالنساء اللواتي ليس لديهن أي مهارة مهنية أو في شكل تكوين مكمل في الحالات التي تبين أن المرأة المعنية لها مهارات أولية تزيد تحسينها أو صيانتها.

ينظم التكوين في دورات مسائية مجانية ما بين الساعة 17: 00 إلى الساعة 20: 00 مساءً، كما يمكن أن ينظم يومي الخميس والجمعة، إذا إقتضت الحاجة لذلك.

تتحدد مدة التكوين حسب خصوصية كل تأهيل بحيث لا يمكن في كل الحالات أن تتجاوز المدة 06 أشهر، يحدد الحجم الساعي ما بين 100 ساعة إلى 300 ساعة، حسب خصوصية كل إختصاص ويبقى الإجتهد في الموضوع من إختصاص الأساتذة المعنيين.¹

ثانيا: سوق العمل في الجزائر

1- مفهوم سوق العمل:

تعريف العمل: هو بذل كل جهد وعمل يبذله الإنسان سواء كان ماديا أو معنويا أو فكريا أو جسديا لتحصيل قوته وكسبه وتأمين معيشته حسب هذا التعريف يمكن أن نطلق مصطلح العمل على كل أنواع العمل (الجهد) الذي يقوم به الإنسان من أجل إشباع حاجاته المادية وغير المادية.

وفي هذا الصدد أيضا نجد الكاتبة والباحثة عائشة التايب تقول في هذا الشأن: أن العمل ظاهرة إنسانية وإجتماعية شاملة على حد عبارة علم الإجتماع والأنثروبولوجيا مرسال موس، ذات أبعاد متعددة منها، البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفس ذو الصلة الوثيقة

¹ التكوين المهني لفائدة المرأة الماكثة في البيت 2017/04/13CFPAREO1 <http://www.cfpairo1.ga/2013/07/blog-post.html>

بشخصية العامل ومختلف إنفعالاته الكاملة وتفاعلها مكان عمله ومحيطه، ومنها والإجتماعية ذو الصلة بشبكة العلاقات الإجتماعية التي تدمج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.¹

ومن خلال هذا التعريف يتضح أن العامل له عده أبعاد منها البعد وإجتماعي والبعد النفسي والبعد البيولوجي...إلخ.

تعريف السوق: هو مكان إلتقاء البائعين والمشتريين من أجل تبادل السلع والخدمات أو بمعنى آخر هو الإطار والحيز الجغرافي الذي تتجمع فيه المنتجات المختلفة من السلع والخدمات بمختلف أنواعها، ويتم فيه تحديد سعر السلعة، وتحويل ملكيتها بين المشتريين والبائعين.²

سوق العمل:

توجد العديد من التعريفات لسوق العمل.

يعرف سوق العمل بأنه:

-الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم ويسعى أصحاب العمل لإستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها.

-منظومة العلاقات بين عرض الأفراد للعمل وفرص العمل المتاحة، وعليه فسوق العمل هو المؤسسة التنظيمية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يمن بيع الخدمات العمل وشرائها.

وهناك من يرى بأن سوق العمل يتمثل في المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل.³

¹ محمود بوقطف، نزيهة شاوش: المقالاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي، مجله الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 11، الجزائر، 2019، ص 215.

² شتيوي ربيع: مطبوعة محاضرات في مقياس سوق العمل في الجزائر، محاضرة بعنوان تعريف سوق العمل، سنة ثانية ماستر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2019-2020. ص3.

³ محمود بوقطف: مرجع سابق، ص 216.

وهناك العديد من المحاولات التي شرحت مفهوم سوق العمل من أبرز هذه التعريفات نجد تعريف Goodman الذي يعطي تعريف حول سوق العمل مفاده أنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي تستغل معظم القاطنين، أو هو: المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتري والبائعين لخدمات العمل، والبائع هو في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب بتأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل.

وعرفه البعض الآخر على أنه السوق المسؤول عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق في قرارات التوظيف المتاحة ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب العمل والمنشآت،

وكذا تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والإختصاصات المختلفة.

«هي سوق إفتراضية تمثل عرض القوى العاملة البشرية القادرة على العمل والمستعدة له مقابل الطلبات التي تصرح مؤسسات القطاعات الإقتصادية والإجتماعية المختلفة والخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة وتثير إلى الطلب والعرض الخاص بالموارد البشرية¹»

2- مميزات سوق العمل:

لسوق العمل مميزات عديدة منها:²

- غياب المنافسة الكاملة: أي عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة ونقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال، وكذلك هناك بعض العمال ليس لديهم رغبة في الإنتقال الجغرافي من حيث الأجر العالية.

- سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو كانت تتشابه سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب إختلاف السن أو الثقافة.

¹ جعفروري كمال: سوق العمل في الجزائر، الخصائص والتحديات، مركز البحث العلمي والتقني في المناطق الجافة بسكرة، جريدة المنطقة الفاعلة الجزائرية، 2023 ص3.

² زكرياء جرفي: أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمه لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد مالي تطبيقي، إشراف موسى الرحمان، قسم العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020، ص 7.6.

- تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، كمية وقت الفراغ... إلخ).

- تأثير سوق العمل وإرتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين:

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

3- مكونات سوق العمل:

لسوق العمل مجموعة من المكونات نذكر منها:¹

- **الطلب:** إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المؤسسة لخدمات العمل وطلب المؤسسة لخدمات العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، من أجل الإستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدرعليه ربما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، والطلب على المنتج وأسعار المنتج وعوامل الإنتاج الأخرى.

- **العرض:** يصدر عن العمال حيث لا يمكننا الفصل بين الخدمة، العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية، وطلب العمل نفسه على وقت الفراغ، كذلك عامل الأجور والتكاليف كل هذه العوامل تحدد ظروف العمل، ويتحدد حجم المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه.

- **التوازن:** في حالة تساوي عرض العمل مع الطلب عليه يتحقق التوازن في سوق العمل.

4- العوامل المتحكمة في سوق العمل:

يمر تسيير قوة العمل بالتحكم في السوق العمل أو معرفة المجال الإجتماعي التي تحدد على مستواه الشروط العامة لتنفيذه في المستقبل وهناك عوامل أساسية تتحكم في تسيير سوق العمل منها:¹

¹ زكرياء جرفي: مرجع سابق، ص7.

- معدل النمو السكاني: يؤدي زيادة عدد السكان إلى وجود عرض متزايد في سوق العمل مما يؤدي إلى إرتفاع معدل الإحالة الديموغرافي.
- مستوى مهارة وكفاءة قوة العمل: إن مهارة قوة العمل ترتبط بالمستوى التعليمي ومدى تطوره وأصبح التعلم أداة لتطور المجتمعات وميادين لخلق الثروات وإن التقدم الإقتصادي في دول العالم مصدره التطور العلمي.
- معدل النمو الناتج الداخلي الإجمالي: يمثل معدل النمو الناتج الداخلي الإجمالي العامل الرئيسي للطلب على قوة العمل وبالتالي إنخفاض في معدلات البطالة.
- الإستثمار: إن تطور معدلات الإستثمار يؤثر على جانب الطلب لسوق العمل حيث يعتبر معدل الإستثمار هو إضافة إلى الطاقة الإنتاجية ومن ثم فهو الذي يحدد الطلب على اليد العاملة.
- أساليب الإنتاج: لها تأثير على جانب الطلب في سوق العمل فإذا كانت وسائل الإنتاج كثيفة العمل أو رأس المال فقد يؤثر في خلق فرص عمل ويترتب عن ذلك زيادة معامل رأس المال.
- نبين من خلال هذا العنصر أن سوق العمل يتأثر بالزيادة السكانية حيث أنها تتطلب إعالة أكثر وأيضا يرتبط بمستوى مهارة وكفاءة اليد العاملة كما أنه يتأثر بمدى توفر التكنولوجيا حيث أن هاته الأخيرة تقلل من طلب القوة العاملة كما أن الإستثمار وأساليب الإنتاج تلعب دورا رئيسيا في تحديد الطلب على اليد العاملة.

5- التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر:

تعتبر العلاقة بين التكوين والتشغيل علاقة مترابطة، فسوق العمل في العصر الحديث يحتاج إلى اليد العاملة المؤهلة والمكونة وفق المعايير الحالية للعمل نظرا للتطور المستمر والسريع في أساليب الإنتاج وتنوع مناصب العمل وكفاءتها وكذا المنافسة الدولية القائمة.

5-1- توزيع القوى البشرية وخصائص سوق العمل في الجزائر:

حسب بيانات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2019 فقد بلغ عدد السكان الناشطين في الجزائر 12.7 مليون شخصا خلال شهر ماي من عام 2019 منهم حوالي 2.5 امرأة، أي بنسبة 20.4% من إجمالي الفئة النشطة حيث قدر حجم القوى العاملة في نفس الفترة بحوالي 11.2 مليون شخصا بتسجيل إرتفاع بنسبة

¹ورده بروبس وآخرون: تأهيل ذوي الإعاقة الحسية للإنخراط في سوق العمل، المجلة العلمية للتربية الخاصة، المجلد 02، العدد 03، الجزائر، سبتمبر 2020، ص ص276، 267.

2.06% مقارنة بسنة 2018، كما تمثل الفئة العمرية من (30-34) سنة الفئة الأكثر مساهمة في النشاط الإقتصادي من مجموع القوى العاملة بنسبة 61.7% مما يدل على أن المجتمع الجزائري مجتمع فتي حيث يتعين على الدولة الإهتمام أكثر بفئة الشباب وتوفير مناصب شغل مناسبة لإحتواء التراكم المتزايد لليد العاملة الفتية.¹

بالنسبة لتوزيع العمالة حسب القطاعات يحتل قطاع التجارة والخدمات الحصة الأكبر من توزيع العمالة في الجزائر وذلك بنسبة 61.2% يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 16.8% ثم الصناعة بنسبة 12.9% وأخيرا قطاع الفلاحة بنسبة 9.6%.

يمتص القطاع الخاص النسبة الأكبر من اليد العاملة وذلك بنسبة 62.62% حيث يشغل حوالي 7.01 بالمئة مليون شخص من إجمالي اليد العاملة مع التسجيل نسبة 38.09% للقطاع العام الذي يشهد إنخفاضا مستمرا في إمتصاص اليد العاملة مع تسجيل نسبة 38.09% للقطاع العام الذي يشهد إنخفاضا مستمرا في إمتصاص اليد العاملة وهذا راجع لسياسة الخصوصية والتوجه نحو إقتصاد السوق التي إنتهجتها الحكومة، وكذا إنخفاض سعر البترول الذي أدى إلى إنخفاض الإيرادات وبالتالي نفقات الدولة، كما تجدر الإشارة إلى أنه يغلب على القطاع العام تشغيل الفئة النسوية بنسبة 56.9% حيث يتصدرن مناصب قطاع التجارة والخدمات.

نسجل عدد البطالين في ماي 2019 حوالي 1.44 مليون بطل بمعدل قدر بـ 11.4% مقارنة بعدد 1.33 مليون بطل سجلوا سنة 2015 بنسبة قدرت بـ 11.2% حيث تشكل البطالة في الجزائر تحديا كبيرا للحكومة الجزائرية نظرا للزيادة الكبيرة في الفئة النشطة خاصة فئة الشباب التي تتوافد بقوة إلى سوق العمل وكذا زيادة عدد حاملي الشهادات الجامعية الذي يرتفع من سنة لأخرى فحسب الإحصائيات فإن البطالة في الجزائر هي بطالة حاملي الشهادات بالدرجة الأولى.

من حيث مستوى التعليم، لا يبدو أن التعليم العالي أصبح يشكل حماية رئيسة ضد البطالة أو كمسار يسهل الحصول على وظيفة، بل على العكس يظهر أن معدلات البطالة في الجزائر تزداد مع التقدم في الدراسة، حيث تتصدر نسبة بطالة حاملي الشهادات الجامعية بنسبة 14.1% تليها بطالة حاملي شهادات التكوين المهني بنسبة 13.4% ثم بطالة عديمي التأهيل بنسبة 9.8% وهذا في سنة 2015، (الديوان الوطني

¹رنان نزيهة، جاب الله شافية: التكوين المهني وتلبية الإحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، المجلد، العدد 2، 2020، ص393.

للإحصائيات 2020)، مما يعني أن خريجي معاهد التكوين المهني أكثر قابلية للتشغيل بعد فئة غير الحاصلين على الشهادة، وتوضح هذه النتيجة أكثر بين فئات الشباب 25-29 سنة القابل للحصول على شهادة حيث يسجل في هذه الفئة معدل البطالة 24% لخريجي الجامعات، ومعدل 17% لخريجي التكوين المهني ومعدل 13% لغير الحاملين للشهادة.¹

قد يكون للفروقات في مستوى الأجور حسب المستوى التعليمي للعاملين أثر في النتيجة السابقة، إذ تميل بعض المؤسسات لاسيما المؤسسات الخاصة إلى توظيف عاملين بدون شهادة أو بشهادة التكوين المهني بسبب انخفاض مستويات أجورهم مقارنة بأجور حاملي الشهادات الجامعية، وقد خلصت دراسة للديوان الوطني للإحصائيات سنة 2011 إلى وجود مثل هذه الفروقات سواء في حالة التوظيف الدائم أو حالة التوظيف غير الدائم للشباب من مختلف المستويات التعليمية.

من حيث متوسط الأجر الصافي حسب الشهادة فإن أجر الموظف بشهادة جامعية، سواء كان دائما أو غير دائم يفوق أجر الموظف بشهادة التكوين المهني بحوالي 1.16 مرة بينما يفوق أجر الموظف بدون شهادة بحوالي 1.6 مرة.²

ثالثا: سياسات التشغيل في الجزائر

1- مفهوم سياسة التشغيل

مفهوم التشغيل: للتشغيل مفهوم تقليدي وآخر حديث فالمفهوم التقليدي يعني أنه يمكن الشخص من الحصول على العمل والإشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية يعني الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين، أما المفهوم الحديث فيرى التشغيل لا يعني العمل فقط بل يشمل الإستمرارية في العمل، ويعطي له حق المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الإجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون، فالتشغيل يتطابق مع التوظيف ويؤدي بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة.

ان التشغيل هو ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفؤة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة.¹

¹رنان نزيهة: المرجع نفسه، ص 394-395.

²رنان نزيهة: المرجع نفسه، ص 396.

سياسة التشغيل: وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي (OCDE) سياسة التشغيل في مجمل الوسائل المتعددة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع إحتياجات الإنتاج وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض كما يمكن التأثير على الجهتين معا.

وتعرف أيضا بأنها مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتحليل من حدة البطالة فشل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة لتشغيل الشباب، سياسة العمل بالتعاقد².

2- أهداف سياسات التشغيل في الجزائر:

ولسياسات التشغيل في الجزائر، الأهداف التفصيلية التالية:³

- مكافحة البطالة.

_ تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.

_ توفير منحة نقدية تعين العاطلين عن العمل.

_ إمتصاص إحتجاج فئات عريضة من الشعب وهي طبعا الشباب وأكبر مشاكلهم هي البطالة.

- أما بالنسبة لأرباب العمل تساعد على الحصول على عمالة لمدة معينة دون تحمل تكاليفها أما إذا إستمر توظيفهم على حساب أرباب العمل فهي تمثل توفير فرصة لرب العمل للحصول على عمالة وتدريبها على حساب الدولة التي تدفع الأجر وتخصم من فاتورة الضرائب.

- تنميه ثقافة المقاوله.

- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.

¹ سعدي زايدي: سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 13 ديسمبر، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2017، ص 187.

² المرجع نفسه، ص 188.

³ المرجع نفسه، ص ص 189، 188.

- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.

_ تدعيم الإستثمار المولد لمناصب الشغل.

- ترقية التكوين التأهيلي بغرض نشر الإدماج في عالم الشغل.

- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل بإتجاه المؤسسات.

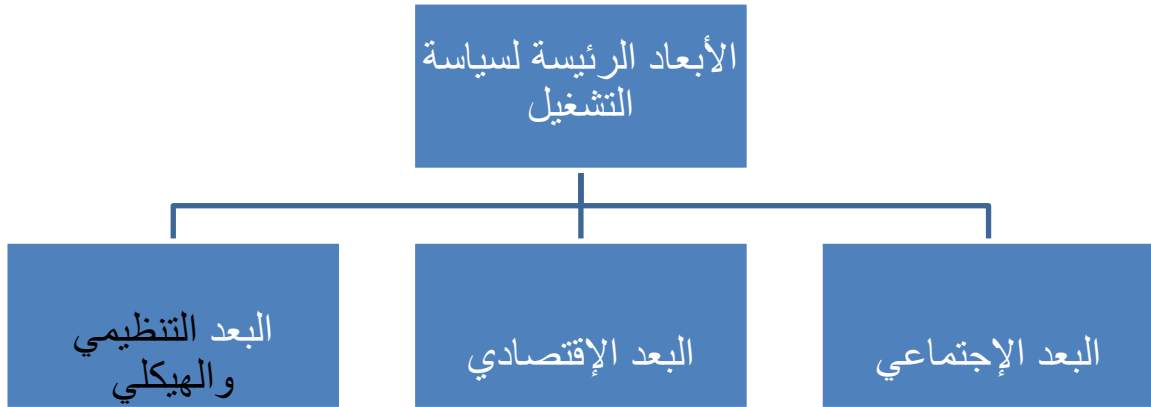
- تحسين وعصرنة تسير سوق العمل.

- ترقية تشغيل الشباب.

3- الأبعاد الرئيسية للسياسات التشغيل:

لسياسة التشغيل أبعاد متعددة الجوانب منها ما هو إجتماعي ومنها ما هو إقتصادي وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى ويمكن إبرازها من خلال الشكل التالي:¹

الشكل رقم(07): يوضح الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل



المصدر: من إعداد الطالبتين.

3-1- البعد الإجمالي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الإجماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة للباس والتهميش والإقصاء.

¹سعدية زايدي : مرجع سابق، ص ص189،188.

3-2- البعد الإقتصادي:

يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية إقتصادية وإجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الاجنبيوربح المعركة التكنولوجية السريعة.

3-3- البعد التنظيمي والهيكل:

يقصد به مشاركة الجهات ذات العلاقة في إتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ في المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.¹

4- تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر:

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لا سيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة. بإعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الإستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقر والدائمة...

وعموما يمكن حصر تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:²

- من بين التحديات التي تواجهها هذه الدولة في هذا المجال العمل غير المنظم أو ما يعرف با l'économie informels الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر إستغلالفاحشللعديد من

¹زواويد لزهاري، بوتقاب مختار، أطوهير عبد الخليل:سياسات التشغيل في الجزائر، (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح)، المجلة الدولية للدراسات الإقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد 2، جوان، 2018 ص 47، 48.

²عائشة بن النوي:سياسة التشغيل في الجزائر الآليات والبرامج، مجلة مؤشر للدراسات الإستطلاعية، باتنة، 2020، ص 42-43.

الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الإستغلال سواء في مجال الظروف العمل، أو في الأجور، أو في مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.

- من التحديات التي تعيق نجاح التجارب والبرامج العديدة التي قامت بها الدولة للحد من بطالة الشباب، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل والتحكم سوق العمل. مما تكمن في عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والإحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكويننا متزايدا من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.

من الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب ويقصد بها الإرتفاع المستمر لظاهرة الإنحراف نو الأعمال الإجرامية وتعاطي المخدرات والعنف ضد المجتمع والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب.

5- تقييم نجاعة برامج التشغيل والحد من البطالة:

رغم النتائج الإيجابية التي حققتها مختلف الإجراءات والبرامج التي وضعت للتخفيف من حدة البطالة إلا أنها وفي مجملها سجلت عدة نقائص يمكن حصر أهمها فيما يلي:

- ضعف الموارد المالية المخصصة.
- ضعف تدخل المصلحة العمومية للتشغيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة المحلية للتشغيل والمفتشية العامة للعمل¹.
- عدم إهتمام الجمعيات والإتحادات الإجتماعية المهنية لاسيما في مجال الإعانة والدعم.
- عدم ملائمة النصوص التي تسيير الأجهزة فيما يتعلق بمعايير التأهيل (السن، الحالة العائلية، المداخيل أو بالنسبة لمستويات الإعانات والتعويضات بالمقارنة مع الأجر الوطني الأدنى المضمون).

وخلاصة القول فرغم النتائج التي حققتها هذه التدابير والأجهزة التي لا يمكن إنكارها، حيث سمحت للمستفيدين منها بالحصول على منصب عمل وباكتساب خبرة مهنية أولية يستندون إليها عند إلتماس وظيفة، وعموما كانت أجهزة مكافحة البطالة وترقية التشغيل المتبنات في هذه المرحلة غير كافية للتخفيف من حدة

¹ المرجع نفسه، ص 44.

البطالة التي بقي معدلها مرتفعا جدا، حيث إقترحت علاجا إجتماعيا أكثر منه إقتصاديا لمسألة البطالة، فهي أجهزة مؤقتة لا تقدم أي حل دائم لطالبي العمل.¹

6- برامج وآليات التشغيل في الجزائر:

6-1- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر 42/71 هي مؤسسة ذات طابع إداري تكمن مهمتها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب وتشمل طالبي العمل من كل الفئات وأصحاب العمل بإستثناء الإدارة العمومية التي يخضع الشغل فيها إلى إجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي وهي مهيكلة على النحو التالي:

المديرية العامة:

- أكثر من 157 وكالة محلية.

- 10 وكالات جهوية.

- في 2006 تغير طابعها من إداري إلى عمومي ذات تسيير خاص وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان حسب نص المادة 3 من المرسوم 259/90، وفي نهاية سنة 2006 إستغادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطورها بالإضافة إلى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات.

مهامها:

- تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها.

- جمع عروض وطلبات العمل والرابط بينهما.

¹شليغم سعاد: أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، تحت إشراف عقيلة ضيف الله، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، منشورة، 2015-2016، ص- ص 179، 180.

- متابعة تطوير اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلق بتشغيل الجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات المحلية والدولية بمجال التشغيل.¹

أهم الأجهزة التي تسييرها الوكالة الوطنية للتشغيل:

6-1-2- جهاز الإدماج المهني للشباب:²

تم إنشاء هذا الجهاز وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 126/8 المؤرخ في 19 أفريل 2008.

يركز على التشغيل المؤقت للشباب وتمكينهم من إكتساب الخبرة المهنية وهي مناصب شغل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها تتراوح بين 6 إلى 12 شهرا يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل كما يقدم الإعانات لإنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانون وتكوين المستثمرين للتعاونيات لمدة 6 أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، والملاحظ من هذه الأجهزة أنها أجهزة مؤقتة لا تقدم أي حل لطالبي العمل، صحيح أنها تسمح للمستفيدين من إكتساب خبرة مهنية أولية غير أن هذه الأجهزة هي أساسا مؤقتة لا تؤدي إلى إستقرار أشخاص في برامج الشغل.

أهدافه:

- ويهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- محاربة البطالة بمنهجية إقتصادية.
- تحسين معارف ومؤهلات اليد العاملة خلال فترة الإدماج خاصة فيما يتعلق بالمهن التي تعاني العجز في سوق الشغل.
- تكييف فروع التكوين والتخصصات المطلوبة بسوق العمل.

¹المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8/9/1990 بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، 1990.

²المرسوم التنفيذي رقم 8-162 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، 2008 ص 20.

6-2- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مؤسسة للضمان الإجتماعي أنشئ سنة 1994 بموجب القانون رقم 188/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994.¹

والذي يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة "يوضع تحت تصرف الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي، الغرض منه التكفل بالعمال المسرحين من مناصب عملهم لأسباب إقتصادية يستفيدون من نظام التأمين على البطالة أو الأجراء المنتمون إلى القطاع الإقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إما في إطار التقليل أو إنهاء نشاط المستخدم إلا أنه يستثني من مجال الإستفادة، الفئات المذكورة لنصوص المواد (3-4-5) من المرسوم التشريعي رقم 11/94.²

في سنة 2003، ووفقا لمرسوم الرئاسي 514/03.

المؤرخ في 6 ديسمبر 2003 كلف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بمهمة جديدة تتمثل في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم بين 35-50 سنة والذي ترفعه مؤقتا إلى 55 سنة.

مهامه:

- المساعدة في البحث عن الشغل.
- دعم العمل الحر.
- التكوين بإعادة تأهيل.
- دعم أحداث وتوسع نشاطات البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر بين 30 و35.
- السماح للمستخدمين العموميين والخواصبجيازة آلية مجابهة الصعوبات الإقتصادية والمالية.

¹المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادرة في 7 جويلية 1994.

²المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن على التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 34، 1994 ص13.

3-6- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ:

أنشأت بموجب الأمر رقم 94/14 المؤرخ في 24 جوان 1996¹ والتي تضمنه قانون المالية التكميلي لسنة 1998 المادة 16، فتح تخصيص رقم 302-087 تحت عنوان الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بموجب هذه المادة تم خلق حساب تخصيص خاص تحت رقم 302-049 بعنوان الصندوق الوطني لترقية التشغيل.

التأسيس النهائي بموجب المرسوم الرأسي 23/96 المؤرخ في 2 جويلية 1996 تم وضعه تحت وصاية وزارة التشغيل.

المرسوم التنفيذي رقم 288/03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 إدراج ضمن إطار السياسة الوطنية للتشغيل ومكافحة البطالة.

شروط الإستفادة من الإعانة:

- أن تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة.
- أن يكون ذو تأهيل مهني أو ذو ملكات معرفية معترف بها.
- أن يخدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- أن لا يكون شاعلا وظيفية مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.

مهامها:

نلخصها فيما يلي:

- تدعم وتقدم الإستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار إنجازهم لمشاريعهم الإستثمارية.
- إقامة علاقات مع البنوك والمؤسسات المحلية.

¹ الأمر رقم 14/96 المؤرخ في جوان 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الج، العدد 39، 1996، ص3.

- تبليغ الشباب ذو المشاريع بمختلف الإعانات التي تمنحها ANSEJ وكذا الإمتيازات التي يحصلون عليها.
- تقدم الشاب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع التقني والإقتصادي والسريعي المتعلقة بممارسة نشاطهم.
- متابعة الإستثمارات التي يجريها الشباب ذوي المشاريع.

الآليات والإجراءات المسيرة من قبل وزارة الضمان والأسرة وقضايا المرأة:

6-4- عقود ما قبل التشغيل CPE:

وضع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 89/490 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 يتم تمويله من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب تخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الحائزين على الشهادة والذين تفوق أعمارهم 19 سنة الحائزين على شهادة التعليم العالي (شهادة بكالوريا + 4 سنوات) إضافة إلى المعاهد الوطنية كالتكوين والبحث عن منصب شغل لأول مرة.

هدفه:

زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق العمل من خلال الفرصة التي تمنحها آليا عقود ما قبل التشغيل في إكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل حيث تتكفل الدولة بالأجور السياسية للمدمجين في تكاليف التغطية الإجتماعية طيلة مدتي عقد ما قبل التشغيل كما يستفيد المدمج من العلاوات والتي تدفع من طرف صاحب العمل.¹

6-5- الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM:

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 4/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التضامن الوطني مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص.

دورها:

¹ المرسوم التنفيذي رقم 89/40 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 91، 1998 ص 28.

- تقديم الدعم والإستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة تتراوح بين 50000 و 350000 قابل للتسديد على مرحلة تتراوح بين 12 ل 60 سنة وتكون موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا من 18 سنة فما فوق يمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين.

- القرض المصغر موجه إلى فئات إجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ومن بين الفئات الإجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة في البيت وذلك لمساعدتها على تطوير نشاط بيتها ليعود عليها بالمنفعة.¹

6-6- منحة البطالة:

حسب المرسوم التنفيذي رقم 22-254 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 2 يوليو 2022، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق ل 10 فيفري 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الإستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها.

حسب المادتين 2 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 تحدد إلتزامات المستفيدين من منحة البطالة على النحو التالي:

المادة 02: (دون تغيير):

أن يكون مسجلا في الوكالة الوطنية للتشغيل.

ألا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته، بإستثناء المداخل التي لا يتجاوز مبلغها 13000 دج الناتجة عن معاشات أو رجوع منح التقاعد المنقولة.

المادة 07:

يستفيد المستفيدون من جهاز منحة البطالة من الأداءات العينية بعنوان التأمين عن المرض.

تحدد الحصة المستحقة بعنوان الإشتراك الإجتاعية المقطوفة من منحة البطالة للمستفيدين التي تقع على عائق الدولة بتبسة 7% من مبلغ هذه المنحة.¹

¹الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.Angem.dz تم التصفح بتاريخ 2013/4/8 على الساعة 22:02.

6-6-1- الأسباب المانعة من الإستفادة من منحة البطالة:

- بطاقة التسجيل منتهية الصلاحية.
- تجاوز السن القانوني للمنحة 40 سنة.
- تنصيب المستفيد وتحصله على منصب عمل.
- رفض توجيهية العمل.
- رفض تلبية الإستدعاء أو رقم الهاتف خاطئ.
- فعالية وجود تامين إجتماعي (CNAS-CASNOS-CNR-CACOBAPHT).
- أصحاب المنح الجزائرية (مطلقات -أمراض مزمن- معاق).
- أزواج الأسلاك الأمنية.
- وفاة المستفيد.
- الحياة لبطاقة رمادية من الصنف 0 إلى 8.
- في حالة إمتلاك بطاقة (حرفي، فلاح).
- في حالة التصريح الكاذب.
- الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية غير مبررة.
- إنتساب الزوج (CNAS-CASNOS-CNR-DIAP-فلاح حرفي).
- إستفادة أحد الزوجين من أجهزة الدعم العمومية (CNAS-ANGEM-ANADE).

¹المادتين 2 و7 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الإستفادة عن منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في الجزائر 2 ذي الحجة عام 1443، الموافق ل 2 يوليو سنة 2022.

- المستفيد موجود خارج الوطن.¹

6-6-2- شروط الإستفادة من منحة البطالة:

وفقا للمرسوم التنفيذي 7-22 الذي أمضاه الوزير الأول أيمن بن عبد الرحمن الذي يحدد كيفية مبلغ منحة البطالة وكذا إلتزامات المستفيدين منها فإنه يجب على طالب منحة البطالة أن تتوفر فيه شروط التالية:

- أن يكون من جنسية جزائرية.

- أن يكون مقيما بالجزائر.

- أن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة.

- أن يكون مسجلا كبطال طالب لشغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل مما لا يقل عن 6 أشهر (مسجل في الوكالة الوطنية للتشغيل).

- أن لا يتوفر على دفع أي ين تكن طبيعته.

- أن يبرر وضعيته إتجاه الخدمة الوطنية.

- أن لا يكون مسجلا في مؤسسة التعليم العالي أو للتكوين المهني.

- ألا يكون قد إستفاد من الأجهزة العمومية لدعم أحداث وتوسيع النشاطات في المساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الإجتماعية.

- أن لا يتوفر الزوج على أي دخل أيا تكن طبيعته.²

6-6-3- كيفية التسجيل في المنصة الرقمية الخاصة بمنحة البطالة:

في إطار رقمنة خدماتها قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بإنشاء منصة رقمنة يتم الولوج إليها عبر الرابط:

Minha.anem.dz

¹المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 10 فيفري 2022، الجمهورية الج الديمقراطية الشعبية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي.

²مرسوم تنفيذي 78/12 الجريدة الرسمية العدد 9.

أهداف المنصة:

- الإدارة الرقمية لعملية منح منحة البطالة.
 - إدارة التدفقات وتقليل التنقل إلى هياكل التشغيل للإستعلام حول شروط الأهلية.
 - تسهيل الإجراءات الإدارية مع توحيد قاعدة البيانات للوكالة الوطنية للتشغيل، للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، لوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.
 - ضمان دفع متزامن للمستفيدين على الصعيد الوطني.
 - مركزية البيانات للنظام المعلوماتي لصنع القرار في المستقبل.¹
- 6-6-4- كيفية إستعمال المنصة والتسجيل عن بعد:

-الولوج للمنصة

- يقوم الطالب العمل بالولوج إلى منصة منحة البطالة من خلال إدراج الرابط minha.anem.dz في محرك البحث أو من خلال الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل www.anem.dz وعندها يمكنه إختيار اللغة العربية أو الفرنسية.
 - بعد إختيار اللغة يقوم طالب العمل بالنقر على زر التسجيل.
 - بعدها تظهر له نافذة يمكنه من خلالها إدراج رقم بطاقة العمل في الخانة الأولى.
 - يدرج رقم بطاقة التعريف الوطنية أو البطاقة البيومترية في الخانة الثانية بعد ذلك يضغط على زر إرسال وبناءا على المعلومات المدخلة تتم عملية المراقبة الآلية والأولية لشروط الإستفادة في قائمة بيانات المنصة.
- في حال أهلية طالب المنحة للإستفادة منها:**

¹وثيقة رسمية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي للوكالة الوطنية للتشغيل، منحة البطالة شارع النقيب نور الدين مناني، الجزائر، ص 3، 4 .

- يضغط على زر مواصلة، يظهر لطالب العمل نافذه بها لقبه، إسمه ورقم تسجيله في وسيط كذلك الملحقة التي يجب أن ينتقل إليها لإيداع ملفه.

_ في نفس النافذة على طالب العمل إدراج لقبه وإسمه وفق بيانات صك الحساب البريدي الجاري مع إدراج رقم حسابه البريدي CCP (من لا يتوفر على حساب بريدي لا يمكنه مواصلة عملية التسجيل).

تحديد موعد للتنقل إلى الملحقة المحلية للتشغيل:

- يقوم طالب العمل بإختيار تاريخ التنقل للملحقة من أجل مطابقة الهوية لتتم عملية المراقبة الثانية والنهائية للتأكد من أهلية إستفادته في التواريخ المتاحة وفقا للتواريخ الغير محجوزة.

- عند حجز موعد والضغط على زر "مواصلة" تظهر له الوثائق المطلوبة في الملف والواجب إيداعها على مستوى الملحقة التابع لها في التاريخ المحجوز آنفا.

- طبع شهادة التعهد ووصل الموعد:

بعدها يقوم بطبع شهادة التعهد والإلتزام ووصل الموعد.

في حال عدم أهلية الطالب للعمل للإستفادة:

- تظهر رسالة توضح سبب عدم الإستفادة من منحة البطالة في حال المعلومات المدرجة خاطئة أو تختلف عما هو موجود في قاعده بيانات المنصة.

- تظهر رسالة باللون الأحمر تطلب من طالب العمل التنقل للملحقة المحلية للتشغيل التابع لها لتعديل معلوماته.¹

6-6-5- الوثائق المكونة لملف منحة البطالة:

- وصل موعد المقابلة بالملحقة (مستخرج من الموقع).

- شهادة تعهد وإلتزام موقعة (مستخرجة من الموقع).

¹وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، وثيقة رسمية، منحة البطالة، شارح النقيب نور الدين مناني، الجزائر

- نسخه من بطاقة التعريف الوطنية.
- صك حساب بريدي جاري مشطوب.
- إثبات الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية (مؤدي، معفى، مؤجل، محصى).
- شهادة عائلية بالنسبة للمتزوجين.
- نسخة عن شهادة التعليم العالي أو التكوين المهني إن وجدت.¹

6-6-6- دفع منحة البطالة:

تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بالدفع الشهري لمبلغ منحة البطالة.

يتلقى المستفيد من منحة البطالة رسالة نصية قصيرة عبر هاتفه النقال تعلمه بصب المنحة في حسابه البريدي الجاري.²

6-6-7- آليات التكفل بعملية التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة:

يتعلق المنشور بتكوين مهني تأهيلي قصير المدة لهذه الفئة في المؤسسات التكوينية وهذا حسب إمكانياتها البشرية والبيداغوجية والمادية لاسيما في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل.

كما ترمي الدورات التكوينية للمستفيدين من منحة البطالة من طرف الطالب الشغل لأول مرة والمحوسبين الذين إستوفوا مدة عقوبتهم خلال سنة كاملة بما فيها دورتي سبتمبر وفيفري.

أشار المنشور الوزاري إلى أن التكوين التأهيلي الأولي من 3 إلى 6 أشهر حضوريا كما يؤطره أساتذة التكوين والتعليم المهني حسب التخصصات والحجم القانوني لمكون، مع إمكانية إستغلال التجهيزات البيداغوجية وذلك بصفة عقلانية مع ضرورة تحسيس المستعملين بأهمية المحافظة عليها.

تم إنشاء لجنة مشتركة على مستوى المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهني حيث تتكون من مجرى التكوين والتعليم المهني وكذا التشغيل بالولاية إضافة إلى رئيس الفرع الولائي للتشغيل.

¹ وثيقة رسمية صادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي والوكالة الوطنية للتشغيل، منحة البطالة

² المرجع نفسه.

يكمن عمل اللجنة في إعداد القوائم الرسمية لطالبي العمل لأول مرة والمسجلين عبر المنصة الرقمية "منحة" لاسيما الذين لا يتوفرون على تأهيل بناء على القوائم المرسلّة إلى مدير التكوين والتعليم المهني بالولاية من طرف الفرع الولائي للتشغيل عن طريق مدير التشغيل بالولاية قبل التاريخ 5 من كل شهر.

غياب 7 أيام يؤدي إلى إلغاء الإستفادة من منحة البطالة.

على المعني بالتكوين التقرب من مكاتب الإعلام الإستقبال والتوجيه على مستوى المؤسسة التكوينية من أجل أقصاه 72 يوم، من يوم التبليغ وفي حالة عدم الإلتحاق يبلغ مرة ثانية وبعد 48 ساعة دون أي رد يلغى حق الإستفادة من منحة البطالة.¹

6-6-8- تكوين المستفيدين من منحة البطالة في التخصصات المهنية:

يوفر قطاع التكوين والتعليم المهني 82790 مقعدا بيداغوجيا جديدا لتكوين المستفيدين من منحة البطالة في 105 تخصصات من 18 شعبة مهنية.

وأوضح مدير التوجيه والإمتحان والتصديق بوزارة التكوين والتعليم المهني السيد الحاج مسعود في تصريحات نقلتها الإذاعة الجزائرية أن عدد المقاعد البيداغوجية الجديدة التي يوفرها القطاع للدخول القادم دورة فيفري (2022-2023) يقدر بي 321,305 مقعد بيداغوجي جديد.

موضحا أن من بينها فمن 82,124 مقعدا جديدا في نمط التكوين عن طريق المهني 59,591 آخر في نمط التكوين الحضوري 2490 مقعد في التكوين عن بعد.

ومن بين مجموع المقاعد البيداغوجية الجديدة يوفر القطاع أيضا 14316 مقعدا بيداغوجيا جديدا لتكوين للمرأة الماكثة في البيت.

وكذا 12,813 آخر في الدروس المسائية و3670 مقعدا جديدا للتكوين في الوسط الريفي.

بالإضافة إلى 495 مقعدا بيداغوجيا جديدا في إطار جهاز محو الأمية. التأهيل المهني.

ويوفر القطاع 82,790 مقعدا بيداغوجيا جديدا لتكوين المستفيدين من منحة البطالة في 105 تخصصا من 18 شعبة مهنية إضافة إلى 64 مقعدا آخر لفائدة فئة ذوي الإعاقة من بينها تلك الموجهة للمعاقين حركيا.¹

¹المرسوم التنفيذي رقم 22/70 بتاريخ 10 فيفري 2022، المحدد لشروط وطرق الإستفادة من منحة البطالة أو التوقيت المؤقت لها أو إلغائها.

وجندت الوزارة الوسائل المادية والبشرية الضرورية لإنجاح هذا الدخول على غرار التجهيزات النفسية البيداغوجية وبرمجة 538 تخصصات في 23 شعبة مهنية موجودة في مدونة التخصصات.

وفي هذا السياق أضاف الحاج مسعود أن القطاع يركز من خلال عروض التكوين.

وكشف المتحدث ذاته أن القطاع أدرج تخصصات جديدة في البرنامج البيداغوجي تحسبا لهذا الدخول من بينها تخصص مشغل في محطة تحلية مياه البحر.

وللإشارة تم تمديد فترة التسجيلات إلى غاية الأحد المقبل لتمكين طالبي التكوين من فرص التسجيل للإلتحاق بمقاعد التكوين المهني.

7- واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر:

إن التأخر في الإعتناء بقطاع التكوين المهني إنعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى ويبدو ذلك جليا من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف تأطير ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج وإفلاس كثير من المؤسسات.

وفي هذا الصدد يجب أن نميز أولا بين نوعين من التكوين المهني:

-الأول: تكوين خاص موجه لسد حاجات المؤسسة الإقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة لتشغيل مناصب عمل محددة.

-والثاني: تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات الحرة.

وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة لان القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل ومن هذا يمكن القول أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل مع العلم أن سياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية خاصة ونحن مقبلون على إقتصاد السوق الذي سيتقلص فيه دور القطاع العام وسينحصر دور الدولة في رسم السياسة العامة للتشغيل وتحرير مبادرات الخاصة التي من شأنها أن تساهم في النمو

الإقتصادي من جهة وتوفير مناصب عمل من جهة ثانية إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤوليتها في تنظيم وتوجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مستغل يضر بالإقتصاد الوطني ككل.¹

ومهما يكون فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني وهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وإذا كانت العلاقة بين التكوين المهني وسياسية التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية وحزم لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل والجودة في الإنتاج، ولا مجال فيه للرداءة واللامبالاة.

نخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس إحتياجات السوق.

وغير خاف أن أحداث تنمية حقيقية في أي بلد تتوقف على توفير شرطين أساسيان، الأول ويكمن في توفير الجوانب المادية أما الثاني فيتمثل في إعداد العنصر البشري الذي يقوم بعملية التنمية وعليه فإن أية سياسة في هذا المجال لا تؤخذ بعين الإعتبار إعداد وتأهيل العنصر البشري محكوم عليها بالفشل والعنصر البشري يمثل القوة الحية في كل مشروع تنموي إلا أن هذه القوة تفقد أهميتها وفعاليتها إذا لم تكن مدربة ومزودة بالمهارة والمعرفة اللازمين في عملية التنمية ومن هنا يمكن القول أن هناك علاقة جدية بين التكوين المهني والتنمية فكلما كان التكوين المهني جيدا كلما كانت التنمية جيدة وناجحة والعكس صحيح.

لتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل والتكوين المهني يجب الأخذ بعين الإعتبار الخطوات والإجراءات لتحقيق ذلك.

مخرجات التكوين هي أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.

يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال إرتباطه بالعنصر البشري في إدارة الإقتصاد وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة.

هي أفعال بشريه تتطلب بداية معرفة شمولية لمجموع العوامل المؤثرة على حركية التنمية.¹

¹ غربي صباح، رواب عمار: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، 5-2011، جامعة محمد

خيضر، بسكرة، الجزائر، منشورة، ص 72.

ان العلاقة عضوية بين التكوين والتنمية وذلك أن تقرير العمل التنموي وتحقيقه لن يتسنى بموجب إشتراك جميع الأفراد وفي جميع مراحل العمل التنموي وهذا لن يتحقق الا بوجود مستويات تكوينية مختلفة تتلائم وطبيعة العمل والمرحلة.

بدون تكوين كاف لليد العاملة وفي جميع مجالات الإنتاج والإدارة والخدمات ستكون الإنتاجية والعلاقات الإقتصادية والإجتماعية في المستوى والأبعاد والوتيرة التي تستلزمها مسيرة التنمية.

ضرورة الترابط بين التكوين ومتطلبات التنمية مما يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية التي تراها تتبعثر في الطريق لعدة عوامل أهمها الفجوة التكوينية بينما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة والمستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة ثانية.

يسمح التكوين بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ لتوفي تراكم لعملية التنمية.

يعمل التكوين على إزالة الكثير من العوائق الإجتماعية التابعة من التقاليد البالية والمعتقدات الفاسدة وإستبدالها بالسلوكات وأفعال قائمة على أسس علمية ومسايرة للتغيرات التي تحدث في عالم التنمية.

وعلى هذا الاساس يصبح التكوين المهني أحد المتطلبات الأساسية لأنه سياسة تنموية بإعتباره إنتاجا إجتماعيا يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية ويرتبط بالبناء الإجتماعي الذي يشكله مرة أخرى.²

رابعاً: التكوين المهني ومحاربة البطالة

1- أنواع البطالة: وللبطالة أنواع عديدة منها:³

1-1- البطالة الاحتكاكية: وهي الناتجة عن دخول الناس في قوة العمل وخروجهم منها، وكذلك الناتجة أيضا عن خلق فرص عمل جديدة وتسريح أعمال قائمة، وتعتبر هذه البطالة ظاهرة قائمة دائمة كما تعتبر ظاهرة صحية ومؤشر الديناميكية للاقتصاد ونموه وحيويته .

¹ غربي صباح، رواب عمار، المرجع نفسه، ص 73.

² غربي صباح، رواب عمار، المرجع السابق، ص 74.

³ محمد نبيل جامع: البطالة قبلية موقوتة، د.ط، دار الهناء للتجليد الفني، الإسكندرية، مصر، 2008، ص ص 6، 7.

1-2- البطالة الهيكلية: وهي تنتج عن التغيرات التكنولوجية أو عن المنافسة العالمية التي تتطلب مهارات عالية للقيام بالأعمال الجديدة أو لإحداث تغييرات في مواقع العمل .

1-3- البطالة الموسمية: وهي الناتجة عن تبيان الأنماط المناخية فعادة ما تزداد البطالة نسبيا في الشتاء مقارنة بالصيف كما تتأثر بصورة خاصة في مجال الزراعة حيث تكون الأعمال المزرعية مرتبطة بمواسم معينة.

1-4- البطالة الدورية: تنتج عن الدورات الاقتصادية التي تتسبب في رفض العاملين أثناء فترات الكساد و إعادة تشغيلهم في فترات الرخاء .

2- تطور معدلات البطالة في الجزائر:

خلال الشكل التالي يمكن تقسيم فترة الدراسة إلى عدة أقسام حسب التطور وتغير معدلات البطالة بتطور الإقتصاد الوطني وتغيير سياسات الحكومة.

البطالة في مرحلة المخططات التنموية:

تميز هذه الفترة بإقرار نظام الإقتصاد المخطط وباستثمار المركبات الصناعية الكبرى وقد احتل التشغيل أهم إهتمام هذه المخططات التي كانت تحمل في طياتها مشاريع واسعة النطاق وراء الطلب على اليد العاملة وقد شهدت هذه الفترة أربعة مخططات تنموية، مخطط ثلاثي (1967-1979) مخططين رباعيين (1970-1977) ومخطط خماسي أول (1980-1984) تسنمي المخطط الثاني لكون ظروفه تختلف عن ظروف باقي المخططات.

إستحوذت المشروعات الصناعية على 51.95% من إجمالي الإستثمارات بإعتبار الصناعة هي وحدها الكفيلة بضمان الإندماج الإقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي، حيث إنتقل المتوسط السنوي للإستثمار الصناعي العمومي من 16 مليار دينار ما بين (1967-1969) من 11.8 مليار دينار ما بين (1970-1977) ليرتفع المبلغ إلى 19.6 مليار خلال الفترة 1978-1985. وقد لا تعكس حجم هذه المشاريع الإستثمارية على معطيات الشغل حيث إنتقل عدد المناصب لمشغل من 1748000 في سنة 1967 إلى 2336000 سنة 1977 (متوسط 53000 منصب خلال الفترة 1967-

1977) ليصل العدد الى 3840000 سنة 1985 (المتوسط 122000 منصب خلال الفترة 1978-1985)¹.

ليكون إجمالي عدد المناصب المنجزة خلال الفترة حوالي مليوني منصب عمل هذا مما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة من حوالي 33% سنة 1967 إلى 22% سنة 1977 لينتقل إلى 97 سنة 1985. خلال هذه المرحلة ظهر الديوان الوطني لليد العاملة وظيفته الأساسية التنظيم ومراقبة اليد العاملة المهاجرة ومع تحسن الجباية البترولية سنة 1985 أصبحت المؤسسات الاقتصادية عاجزة عن خلق مناصب عمل مما أدى إلى محدودية عمل هذه المصلحة.

3- التكوين المهني والبطالة:

إن تنمية أي بلد يمر من خلال إقامة نظام للتكوين المهني منسجم وملائم وينبغي أن يكون أداة تقي الشباب من آفة البطالة هذا يعني أن يكون هذا التكوين متكيفا مع ما يتطلبه سوق الشغل التكوين المهني الذي تلقنه لشبابنا يجب أن يحول ويصدر لأننا نواجه اليوم تحولات سريعة وحرية للمبادلات تسمح بالعبور السهل لكل شيء بما في ذلك الموارد البشرية التي يمكنها عبور الحدود إذا كانت كفؤة ومؤهلة من أجل العمل في أي مكان أرادت.

فأوروبا الشريك الملائم لإفريقيا بصفه عامة ودول إفريقيا الشمالية بصفة خاصة أبرمت إتفاقياتها من أجل حرية التبادل مع بلدان المنطقة من هنا لا بد ولزما علينا أن نقوم بتأهيل وتطوير التكوين المهني من أجل مساهمته في ترقية الإقتصاد الوطني ومشاركته في التنمية المستدامة.

الشباب الذين يتم تكوينهم وتأهيلهم في الحرف والتقنيات والمهن الحالية سيكونون متكيفين بصفة جيدة مع متطلبات أسواق العمل التي لا تتوقف عن إظهار حاجاتها من اليد العاملة المؤهلة التي تضاهي الكفاءات العالمية.

وهكذا التكوين المهني يسمح للشباب البطالين بإيجاد عمل ومن ثم ضمان وجودهم، كما يساهم في العمل على أننا نبقى نسير مع وتيرة التحولات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والتكنولوجية.

¹راون عبد الغني بن طجين محمد عبد الرحمن: دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008 مجلة الباحث، عدد 10، الجزائر 2012، منشورة ص-ص 179-180.

ومن أجل تنمية التكوين حتى يساهم فيما سطر له من غايات يستوجب إستثمارات في المدى القصير والمتوسط من أجل تأسيس سياسة مستدامة لهذا الاتجاه.¹

إن مساهمة التكوين المهني في تأهيل اليد العاملة وتحضيرها للدخول إلى حياة النشاط يعتبر غير كافي لأن العالم يطرأ عليه تحولات وتغيرات مستمرة وفي شتى الميادين خصوصا التطورات التكنولوجية التي تغير من وسائل وطرق الإنتاج إذ لا بد من التفكير في إعادة تكوين العمال الذين تم تكوينهم من قبل حتى يتأقلموا مع التحولات الجديدة.

هنا تبرز أهمية التكوين المتواصل وكونه ركيزة أساسية تساهم في تحسين المعارف المستخدمين، وبدونه التنمية ستكون معرضة للخطر.

هكذا لا بد على العمال في المؤسسات الخاصة المبتكرة أن لا ينقطعوا عن التكوين لكي يتمكنوا من التأقلم مع كل معطى جديد.

من جانب آخر من أجل مجابهة المنافسة من الضروري على التكوين المهني بتقنية الإبتدائي والمتواصل أن يجذب إنتباه كل الممثلين الإستراتيجيين لهذا الإقتصاد المؤسس على المعرفة والإبتكار كما يجب العمل على إعادة تدريب كل المتحصلين على شهادات العليا الذين هم بدون تأهيل وهذا من أجل إدماجهم في العمل.

لن تتحقق هذه الغايات إلا من خلال مساهمة أصحاب رؤوس الأموال في خلق المؤسسات والإستثمار في الصناعة من أجل إعطاء نفس للإقتصاد والعمل على خلق المناصب الشغل. بدون هذه السياسة لتأهيل التكوين المهني وإتصاله بسوق العمل سيبقى المجتمع يتخبط في البطء في البطالة خاصة الشباب والتي قد تنجر عنها ظاهرة الفقر وظواهر أخرى خطيرة المجتمع والإقتصاد في غنى عنها.²

خلاصة الفصل:

¹لبازيد وهيبة، أهمية التكوين المهني في الجزائر ودوره في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير المواد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تحت إشراف البروفيسور بندي عبد الله عبد السلام، جامعة أبي بكر بلقايد، 2005-2006، منشورة ص ص153، 154.

²لبازيد وهيبة، المرجع السابق، ص ص154، 155.

من خلال ماتم تناوله في هذا الفصل فيما يخص تبني سياسات تشغيلية قائمة في جعلها قاعدة أساسية لخلق مناصب عمل وكذلك التوفيق بين العرض والطلب في سوق العمل من أجل وضع حد لمشكلة البطالة.

الفصل الرابع
الإجراءات المنهجية للدراسة
الميدانية

تمهيد

سنتطرق في هذا الفصل والذي يعتبر إمتدادا للفصول السابقة وتجسيديا لما طرح من أهداف وما تم إثارته من قضايا في الإشكالية واختبار مدى صدق تساؤلات الدراسة أو عدم صدقها كما ستعطي صورة واضحة ودقيقة لنتائج الدراسة ومتغيراتها وقد تضمن هذا الفصل مراحل منهجية أساسية إنطلاقا من مجالات الدراسة والمنهج المناسب لها ثم مجتمع البحث وخصائصه ثم أدوات جمع البيانات.

أولاً: مجالات الدراسة

قبل الانطلاق في عملية جمع البيانات وتحليلها كان لزاماً على الطالبان التعرف في البداية على ميدان البحث وما يحمله من خصائص وتحديد مجالاته.

1- المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بمراكز التكوين المهني والتمهين المتواجدة ببلدية تبسة والتي يبلغ عددها 03 مراكز حيث تعمل هذه المراكز تحت وصاية المديرية الولائية للتكوين المهني لولاية تبسة.

- تعريف مراكز التكوين المهني والتمهين:

هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية الاعتبارية والإستقلال التام.

1-2- التعريف والتأسيس:

-مركز التكوين والتمهين زارع عبد الباقي تبسة 02:

- تم إنشاء مركز التكوين المهني والتمهين زارع عبد الباقي بموجب المرسوم رقم 64 /91 المؤرخ في 02-03-1991 ورمزه 1206.

- يتربع المركز على مساحة قدرها 547,998 متر مربع ويقع بحي الهواء الطلق بتبسة مما يجعله قبلة لطالبي التكوين في مختلف الأنماط المتاحة لقربه من جميع المناطق الحضرية بمدينة تبسة.

- يتكون فريق العمل من:

يساعد مدير المركز في تسيير شؤون المؤسسة:

- مقتصد مسير: يشرف على الجانب الإداري والمالي للمؤسسة.
- مساعدون تقنيون: يشرفون على الجانب التقني والبيداغوجي بالمؤسسة.

- مساعد تقني وبيداغوجي للتكوين الإقامي.
- مساعد تقني وبيداغوجي للتكوين عن طريق التمهين.
- مساعد تقني وبيداغوجي للصيانة.
- مستشار التوجيه يشرف على توجيه وإدماج وتقييم المتكويين.
- ويشرف على التأطير.
- أساتذة متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين المكلفين بالهندسة البيداغوجية.
- أساتذة متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية.
- أساتذة متخصصين في تكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى.
- أساتذة التكوين المهني.

- هياكل المركز:

- الورشات.
- خياطة الألبسة الجاهزة.
- التجنيد.
- الطبع.
- ميكانيك تصليح الأنظمة الهيدروهوائية.
- القاعات المتخصصة.
- قاعتين للإعلام الآلي.
- صيانة التجهيزات المعلوماتية.
- قاعة التدريب: 09.
- الهياكل الإدارية.
- إدارة المركز.
- مكتب الإستقبال والتوجيه.
- مصلحة التكوين عن طريق التمهين.

- مصلحه التكوين الإقليمي.
- الرقابة العامة.

-المرافق:

- نادي للمتربصين.
- مكتبة.
- مطعم.
- قاعة أساتذة.

-طاقة المركز:

- الطاقة النظرية: 300 منصب بيداغوجي.
- طاقة الإطعام بنظام النصف داخلي: 20 وجبة يوميا.
- الطاقة الحالية 750 متكون.

مركز التكوين والتمهين الوافي العلي رقم 04 تبسة:

- أنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04 / 207 المؤرخ في 26-07-2004.
- تاريخ الإفتتاح 20/11/2005.
- رمز المؤسسة 12/12.
- يقع المركز بالمحاذات لملاعب 4 مارس تبسة.
- المساحة الكلية للمركز 2.25 هكتار والمساحة المبنية 1.72 هكتار.

-الهيكل البيداغوجية:

- 4 ورشات.

• 8 قاعات دراسية منها 4 متخصصة.

• المدرج يشمل:

- قاعة شرفية.

- قاعة المحاضرات.

- فضاء المطالعة للمتكونين.

- نادي.

- مكتبة.

- الهياكل الإدارية وملحقاتها:

الإدارة تحتوي على:

• 15 مكتبا.

• قاعة أساتذة.

• قاعة الاجتماعيات.

- مكتب الإستقبال والإعلام والتوجيه.

• مطعم بقدرة 200 وجبة.

• المساكن الإلزامية: 03 مساكن، 08 مساكن وظيفية.

• ملعب جوارى متعدد الرياضات (ماتيكو).

• مبيت: يتسع ل 60 سرير يشغل حاليا 40 داخليا

• جناح للذكور ب 30 سريرا وجناح للاناث ب 30 سريرا.

• التدفئة المركزية.

• مجمع كهربائي.

• مخزن عام.

- الطاقة النظرية للإستيعاب 300 مقعد بيداغوجي.
 - التعداد الفعلي: 746.
 - الطاقة النظرية للمطعم: 120.
 - عدد الوجبات المقدمة: 100 وجبة.
 - الطاقة النظرية للمبيت: 60 سرير.
 - عدد المتكويين الداخليين: 39 منهم 25 بنات.
- مركز التكوين المهني والتمهين إدريس محمد الهادي تبسة:
- مرسوم الإنشاء رقم 14 / 79 المؤرخ في 25-01-1979.
 - الهياكل الإدارية والبيداغوجية.
 - عدد الأجنحة: 2.
 - عدد القاعات المتخصصة 3.
 - عدد الأقسام 10.
 - عدد الورشات 10.
 - مكتب إستقبال الإعلام والتوجيه.
 - رقابة.
 - قاعة أرشيف.
 - هياكل أخرى.
 - نادي.
 - مكتبة.

- مطعم يقدم 160 وجبه يوميا.

- المبيت بطاقة إستيعاب 80 سرير.

-الإختصاصات المزاولة بالمركز:

- التكوين الإقامي، الكهرباء المعمارية، التركيب والصيانة أجهزة التبريد والتكييف القفال الطرز...إلخ.

- التكوين عن طريق التمهين:

الكهرباء المعمارية، تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف، التجارة المعمارية، إلكترونيك السيارات...إلخ.

2- المجال الزمني:

يتمثل المجال الزمني للدراسة بالفترة الزمنية المحددة لإجراء الأبحاث و المهام الخاصة بالدراسة حيث يقوم الباحث بتحديد الفترة الزمنية الكافية لإجراء بحثه و يعمل كذلك على تقسيم هذه المرحلة إلى مراحل متتالية تسمح بإجراء البحث بطريقة منتظمة.

يتجلى في فترة الدراسة التي حددت في مراكز التكوين المهني لبلدية تبسة.

يعني الفترة الزمنية المستغرقة في إنجاز هذا البحث وقد قمنا بتقسيم بحثنا إلى مراحل زمنية متفاوتة المدة و سيتم عرضها بالترتيب و توضيح كل مرحلة في مجال زمني خاص بهاو كذلك الهدف منها و جملة الملاحظات المسجلة خلالها.

-الفترة الزمنية الأولى:

من قبول الموضوع في 30-11-2022 لإجراء الدراسة الميدانية بمؤسسات التكوين المهني.

تم التوجه في 02-12-2022 إلى مركز التكوين المهني ببلدية الحمامات بغرض أخذ موافقة المركز لإجراء الدراسة الميدانية فيه، لكن تعطل الأمر لأن المركز فيه عينة قليلة من المتربصات التي يقمن بالتكوين في الدورة الثانية كما أنه لم يتبق لهن وقت كبير لأنها مدة التبرص.

- الدراسة الإستطلاعية: بتاريخ 2023/02/26 بعد الدخول دورة فيفري 2023، قمنا بزيارة مراكز التكوين المهني

جدول رقم (07): يمثل المراحل الزمنية للدراسة

المراحل	تاريخ الزيارة	الهدف منها	الملاحظات
المرحلة الأولى	2023/02/26	التعرف على مواقع المراكز	قرب موقع المراكز
	2023/3/01	الحصول على الموافقة لإجراء التبرص الميداني داخل المراكز.	سهولة الإتصال بالإدارة ووجود تعاون من قبل العاملين بالمراكز الثلاث.
	2023/3/5	التحصل على المعلومات الخاصة بالمراكز الثلاث	قبل التحصل على المعلومات الخاصة بالمراكز كان توضيح موضوع البحث وكذا أهدافه.
المرحلة الثانية	2023/03/15/	إستعمال المعلومات و كذا التحصل على قائمة عدد الملاحظين والموجهين للتكوين المهني لمعرفة عدد المجتمع.	ملاحظة بعض المتربصات لا يحبذن التوجه للتكوين وإختلاق أعذار للهروب من التكوين.
النتيجة	2023/04/20	توزيع الإستبيان على	وجود تعاون من طرف

المتبحوثات و كذا ملاحظة قيام	المتربصات بالمراكز	2023/04/22	
المسؤولين بواجباتهم اتجاه	وإجراء بعض المقابلات مع المتربصات ومديري المراكز ومستشاري التوجيه.	2023/4/27	

من إعداد الطالبتين.

3- المجال البشري:

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المتربصات المستفيدات من منحة البطالة الذين يتلقون تكويناً مهنيًا داخل مراكز التكوين المهني الموجودة ببلدية تبسة والتي تقدر بـ 3 مراكز حيث يتكون مجتمع البحث من 70 متربةصة موزعين على مراكز التكوين المهني على مختلف التخصصات منها.

الجدول رقم (08) : يبين عدد المتربصات الموجهات والملتحقات بالمراكز الثلاث

الرقم	المؤسسة التكوينية	الموجهات	الملتحقات
01	إدريس محمد الهادي مركز رقم (01)	19	18
02	زارع عبد الباقي مركز رقم (02)	50	30
03	مركز الواقي التلي رقم (04)	17	15

المصدر: من إعداد الطالبتان بالإعتماد على المعلومات المقدمة من مراكز

التكوين المهني.

الجدول رقم (09) : يبين التخصصات المعروضة بالمراكز الثلاث

الرقم	المؤسسة التكوينية	التخصصات
01	إدريس محمد الهادي مركز رقم (01)	حلاقة السيدات
02	زارع عبد الباقي مركز رقم (02)	خياطة تنجيد
03	مركز الواقي التلي رقم (04)	حلاقة السيدات

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على المعلومات المقدمة من مراكز التكوين المهني.

ثالثا: منهج وأدوات الدراسة

1- منهج الدراسة: يعد المنهج طريقة تصور و تنظيم البحث، فهو ينص على كيفية تصوير و تخطيط العمل موضوع دراسة ما.¹

يخضع اختيار المنهج لعدة اعتبارات من بينها طبيعة الموضوع الذي من خلاله ارتأينا إستخدام المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه طريقة لوصف الظواهر المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننه عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها لدراسة دقيقة².

وقد إعتدنا على المنهج الوصفي نظرا لطبيعة الموضوع الذي يهدف إلى معرفة اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني وإدماج المرأة الماكثة في البيت في مجال الشغل كذلك التعرف على مدى أهمية التكوين المهني في حياة المرأة الماكثة بالبيت وكيف تؤثر الدوافع الشخصية للمرأة في اتجاهاتها نحو عملية التكوين.

بالإضافة إلى منهج قياس الاتجاهات وذلك ببناء مقياس سلم ليكرت الخماسي للكشف عن اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني.

¹موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 99.

²بلقاسم سلاطينية، الجيلالي حسان: منهجية العلوم الإجتماعية، دار الهدى، دط، الجزائر، 2004، ص 168.

2- أدوات جمع البيانات:

تتوقف درجة الثقة في نتائج أي بحث علمي على مصداقية الوسائل والتقنيات المتبعة في جمع البيانات وفي هذه الدراسة تم استخدام تقنية بسيطة حتى يسهل التعامل معها في جمع البيانات وتحليلها.

1-2- الملاحظة:

هي وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات في كافة مجالات العلوم المختلفة يقتضي استخدامها على علم دون آخر إذ تعتبر الملاحظة من أهم أدوات البحث العلمي الذي يستخدمها الباحث الإجتماعي في موضوع البحث¹.

وقد اعتمدنا على أسلوب الملاحظة البسيطة وهذا من خلال الحضور الشخصي عند زيارتنا لمراكز التكوين ومتابعة عملية تسجيلات دورة فيفري 2023 للفئات المستفيدة من منحة البطالة الموجهة للتكوين المهني والتعرف على كيفية تسجيلهم وأيضا ملاحظة كيفية تعامل المسؤولين مع هذه العملية ومع المتربصين وأيضا آلية توجيههم للتخصصات المهنية.

¹محمد سيد فهمي: أسس الخدمة الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2000، ص 158.

الجدول رقم (10): بينشبكة الملاحظة

التاريخ	الملاحظة
2023/02/27	<p>عند دخولنا لأحد المراكز لاحظنا أن هناك عدد كبير من الناس أمام مكتب مستشارة التوجيه وذلك تزامنا مع الدخول المهني، والتسجيلات المتبقية لفئة المستفيدين من منحة البطالة الموجهين للتكوين المهني. وأيضا ملاحظتنا الإستياء الكبير من الموجهين للتكوين والتهرب من التسجيل والالتحاق به واختلاق الأعذار والحجج. ملاحظة شجار بين زوج وزوجته وذلك لممانعته لها من الإلتحاق بالتكوين.،شجار آخر بين زوجين وصل لتلفظ الزوج بكلمة "أنت طالقة إن سجلت هنا" وتدخل الناس لتهدئة الأوضاع.</p>
2023/03/25	<p>عند تجولنا في المراكز رأينا أن هناك علاقة أخوة وصداقة بين مسؤولي التكوين والمتربصين نساء ورجالا وذلك لكبر سنهم، ومحاولة تطيف الجو والمكان المناسب لهم.</p>
2023/04/20	<p>عند دخولنا للمراكز وتوزيع الإستمارات هناك نساء يوصلهن أزواجهن باليارات الخاصة، ملاحظة جو من الفرحة على أوجه المتربصات مع زملائهن. ملاحظة ألفة بين المعلمين والمتربصات. ملاحظة فرحة المتربصات عند توزيع الإستمارات عليهن ومساعدتهم لنا بأبسط الأشياء.</p>

من إعداد الطالبتين.

2-2- المقابلة:

يعرف إنجلش إنجلش (English english) المقابلة:

أنها محادثة موجهة يقوم بها شخص مع شخص آخر أو أشخاص آخرين هدفها إستشارة أنواع معنية من المعلومات لإستغلالها في البحث علمي وللاستعانة بها على التوجيه والتشخيص والعلاج¹.

وقد إستخدمنا تقنية المقابلة من خلال إجراء مقابلات مع الساهرين على تجسيد و تنفيذ هذه الصيغة الجديدة للمستفيدين من منحة البطالة وربطها بالتكوين المهني من مسؤولين بالوكالة الوطنية للتشغيل لولاية تبسة (رئيس دراسات بالفرع الولائي للتشغيل تبسة، الأمانة العامة للمدير بالملحقة المحلية لتشغيل تبسة) وأيضا مقابلات مع المشرفين على المؤسسة التكوينية (مدراء ورؤساء المصالح وكذا القائمين على العملية التوجيهية (مستشاري التوجيه المهني) والتعرف على هذه السياسة الجديدة عن قرب (منحة البطالة) وأيضا التعرف على مدى تجسيد وتطبيق هذه العملية في مراكز التكوين المهني من خلال الموقع والمساحة وطاقة الإستيعاب والتعرف على مختلف التخصصات المقدمة والمتاحة وأيضا التعرف على السياسة التوجيهية المتبعة في كل مؤسسة من خلال مستشاري التوجيه وتدعيم ذلك بإجراء مقابلات مع جملة من المبحوثين لمعرفة آرائهم حول ربط منحة البطالة بالتكوين المهني ومعرفة دوافعهم لاتجاههم نحو التكوين المهني وأيضا قدرة المؤسسة التكوينية التي ينتمون إليها في تجسيد هذه العملية وأيضا مقابلات حرة مع المتكونات الذين أكملنا عملية التكوين المهني ومعرفة مدى صدق هذه العملية وهل حققت الأهداف المرجوة؟

2-3- استمارة الاستبيان:

هو نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه للمبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع الدراسة وتقسم هذه الأسئلة إلى بيانات مرتبطة بطبيعة الموضوع أو بمتغير من متغيرات البحث².

¹جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي، ط 5، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 142.

²خالد حامد: منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2008، ص 131.

، كما تعتبر المصدر الأول والأساسي الذي تم استخدامه في هذا البحث.

تم الاعتماد في صياغة بنود الاستمارة على مقياس ليكرت لقياس الاتجاهات وذلك بتطبيق مقياسه الخماسي كونه الأدق والأوضح حيث احتوى 44 سؤالاً يقابلها خمس بدائل وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

تم تقسيمهم على خمس محاور ويحتوي كل محور على مجموعة بنود تراوحت بين السلبية والإيجابية.

المحور الأول: محور البيانات الشخصية ويضم السن، والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية، والدورة، ومدة التكوين والتخصص.

المحور الثاني: ويضم 14 سؤالاً حول تأثير دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين.

المحور الثالث: ويضم 12 سؤالاً حول اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين المهني.

المحور الرابع: ويضم 11 سؤالاً.

المحور الخامس: ويضم سبعة أسئلة حول اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها في سوق العمل.¹

- قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان:

بعد صياغة الاستبيان في صورته الأولى مع الأستاذ المشرف حسب أبعاد مشكلة الدراسة ومؤشراته تم توزيعه على 04 أساتذة للتحكيم.

¹أنظر الملحق

جدول رقم (11): يبين توزيع الأساتذة المحكمين حسب تخصصاتهم

تاريخ التحكيم	التخصص	إسم الأستاذ	
2023-04-09	علم إجتماع تنظيم وعمل	- مالك محمد	01
2023-04-10	علم إجتماع تنظيم وعمل	- مكلاطي فاطمة الزهراء	02
2023-04-10	علم إجتماع تنظيم وعمل	- بن زاوي ابراهيم	03
2023-03-25	علم النفس	- حديدان خضرة	04

من إعداد الطالبتين

حيث أدلى الأساتذة بآرائهم وملاحظاتهم حول وضوح الصياغة اللغوية لعبارات الاستبيان ومدى ملائمة البنود لتساؤلات الدراسة وفي ضوء التوجيهات التي أبدتها تم حذف جملة واحدة فقط بداعي التكرار ألا وهي "أقبلت على عملية التكوين من اجل مواصلة الاستفادة من المنحة".

ثالثا: أدوات التحليل الإحصائي

لتحقيق أهداف الدراسة والتحليل البيانات سيتم الاعتماد على طرق إحصائية يتم من خلالها وصف المتغيرات وتحديد نوعية العلاقة الموجودة بينها، بداية بجمع البيانات الموزعة وترميزها ثم إدخال البيانات الموزعة وترميزها بالحاسوب الألي باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية " Spss" في نسخته السادس والعشرين، حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية الموالية.

1- التكرارات والنسب المئوية: حيث أستخدمت في وصف خصائص مجتمع الدراسة، ولتحديد

الاستجابة اتجاه محاور أداة الدراسة وتحسب بالقانون الموالي:

$$\frac{\text{تكرارات المجموعة } 100 \times}{\text{النسبة المئوية}} = \frac{\text{المجموع الكلي للتكرارات}}{\text{النسبة المئوية}}$$

2- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): تم استخدامه لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة، ويعبر عنه بالمعادلة الموالية :

حيث:

a: يمثل ألفا كرونباخ

n: يمثل عدد الأسئلة.

vt: يمثل التباين في مجموع المحاور للاستمارة.

vi: يمثل التباين لأسئلة المحاور

$$a = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum vi}{vt} \right)$$

3- المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري: تم حسابها لتحديد استجابات أفراد الدراسة نحو محاور وأسئلة أداة الدراسة، حيث أن الإنحراف المعياري عبارة عن مؤشر إحصائي يقيس مدى التشتت في التغيرات ويعبر عنه بالعلاقة الموالية:

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum (xi - x)^2}}{N}$$

4- معامل ارتباط بيرسون: يستخدم معامل الارتباط "بيرسون" لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها، وتم حسابه انطلاقاً من برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية SPSS، ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$r_{xy} = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(n-1)s_x s_y}$$

حيث:

n: عدد المشاهدات.

x_i: قيم المتغير الأول.

y_i: قيم المتغير الثاني.

s_x: الانحراف المعياري للمتغير الأول.

s_y: الانحراف المعياري للمتغير الثاني.

وقد تم إعداد الاستمارة بناء على المراحل التالية:

✓مراجعة الأدبيات ذات الصلة بالموضوع وتحرير العبارات منها و القيام بالدراسات الإستطلاعية .

✓إعداد استمارة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات

✓ضبط النموذج النهائي من الاستمارة بناء على ملاحظات المحكمين رفقة الأستاذ المشرف؛

كما تم تحديد طول خاليا مقياس ليكارت للتدرج الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) حيث تم حساب المدى

(5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي

(5/4=0.80)وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس وهي واحد وذلك لتحديد الحد

الأعلى لهذه الخلية ويمكن توضيح طول الخلايا في الجدول الموالي:

الجدول رقم (12): يبين طول خاليا مقياس ليكارت الخماسي

{ 1.79-1}	{ 1.8}	{ 2.60}	{ 3.4}	{ 4.20}	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	اتجاه الاجابة
منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا	المستوى

المصدر: بوقلقول الهادي، تحليل البيانات باستخدام SPSS، ندوة علمية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2013، ص:24.

رابعاً: عينة الدراسة

1- كيفية إختيار عينة الدراسة:

تمت الاستعانة بالمسح الشامل (المسح الاجتماعي).

وهو منهج التحقيق العلمي الذي يستخدمه الباحث في دراسة موقف معين من خلال بحث الشواهد والتجارب والوثائق المكونة لوضعه الطبيعي لجمع البيانات والمعلومات المحققة للغرض العملي المنشود.¹

وهو يقوم بدراسة شاملة لجميع مفردات المجتمع عن طريق الحصر الشامل ويستخدم هذا الأسلوب في الإحصاءات العامة مثل تعداد السكان وتعداد المساحات الزراعيه والمنشآت الصناعية.

ونظرا لأن حجم مجتمع الدراسة صغير فقد شملت العينة جميع أفرادها والمقدرة ب 70 مفردة من مختلف التخصصات (خياطة، حلاقة، تنجيد، معالجة النصوص).

¹حسين عبد الحميد رشوان: أصول البحث العلمي، شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1993، ص 222.

2- خصائص مجتمع الدراسة:

يمكن تفسير عرض النتائج وتحليلها بشكل عام على أنه عملية تحليل البيانات وتفسيرها بطريقة تساعد على فهم النتائج والتوصل إلى استنتاجات مفيدة. قد يشمل هذا تجميع البيانات، وتحويلها إلى جداول أو رسوم بيانية، وتطبيق الإحصاء والتحليل الرياضي، والبحث عن العلاقات والأنماط في البيانات. كما يمكن أن يساعد تحليل النتائج وفهمها على تحديد العوامل التي تؤثر على متغيرات الدراسة وأيضاً على تحديد الإجراءات اللازمة لتحسين النتائج في المستقبل.

1-1- محور البيانات الشخصية للمبحوثين:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات الديمغرافية، وعلى ضوء هذه المتغيرات سيتم وصف مجتمع الدراسة.

- البيانات الوصفية العامة الخاصة بالمتكونات بمراكز التكوين والتمهين -بلدية تبسة-

اشتملت مجتمع الدراسة على الخصائص الديمغرافية الموالية

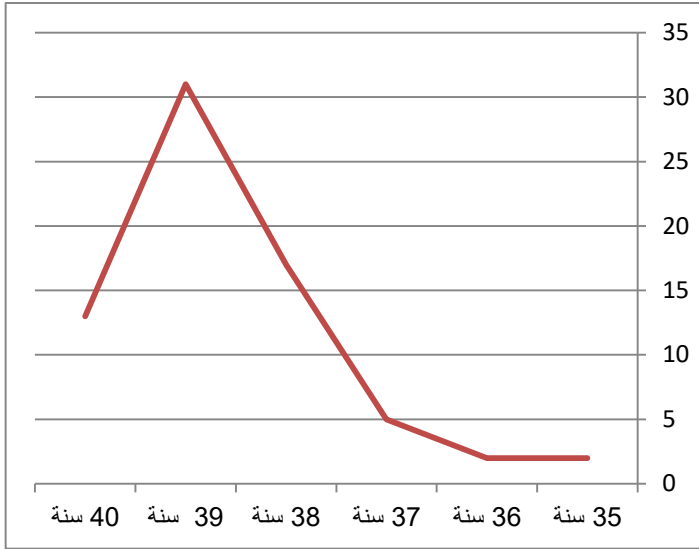
- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن

سيتم تبويب مفردات المجتمع إلى اربعة فئات حسب متغير العمر، كما يوضحه الجدول

والشكل الآتيين:

جدول رقم (13): يتعلق بمتغير السن لمجتمع الدراسة شكل رقم (09): يبين التوزيع

البياني لمجتمع الدراسة حسب متغير السن



السن	التكرار	النسبة %
35 سنة	2	2,9
36 سنة	2	2,9
37 سنة	5	7,1
38 سنة	17	24,3
39 سنة	31	44,3
40 سنة	13	18,6
المجموع	70	100

يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن مجتمع الدراسة يتراوح بين 35 إلى 40 سنة وأن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في المجتمع هي الفئة العمرية 39 سنة، حيث يمثلون 44.3% من المجتمع، في حين أن الفئة

العمرية الأقل تمثيلاً هي الفئة العمرية 35 سنة و 36 سنة، حيث يمثل كل منهما 2.9% من المجتمع. كما يمكن القول أن الفئة العمرية 38 سنة و 39 سنة و 40 سنة تشكلوا ما يقرب من 87% من المجتمع، مما يعني أن المجتمع تمثل بشكل رئيسي الفئات العمرية الناضجة أو الكبار في مراكز التكوين والتمهين في بلدية تبسة. ويمكن تفسير هذه النتائج وفقاً لكون هذه الفئات لم تكن لها فرصة التحصل على مناصب عمل دائمة، ما جعلها تتجه بكثرة نحو الاستقادة من منحة البطالة كبديل وضعته الدولة إلى حين الاستقادة من مناصب عمل من خلال تكوينهم وإدماجهم في مختلف القطاعات التي تتناسب وتخصصاتهم المهنية، ونستنتج أن

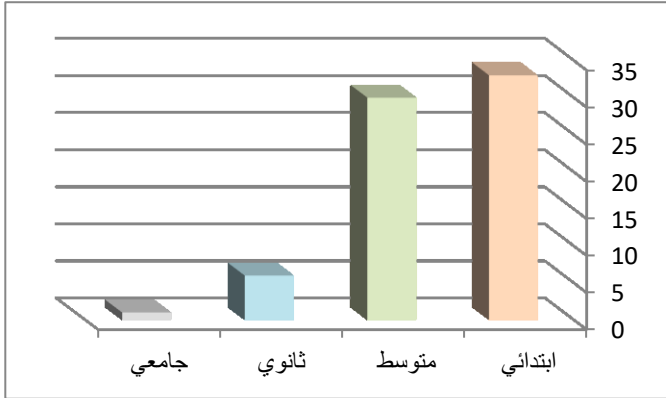
الفئات القريبة من السن المحدد (40 سنة) للاستفادة من منحة البطالة هم الذين بدأوا بهم هذه عملية ربط المنحة بالتكوين المهني.

- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

يوضح الجدول والشكل الموائين توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمستوى التعليمي.

جدول رقم (14): توزيع مجتمع الدراسة حسب شكل رقم (10): التوزيع

المستوى التعليمي البياني لمجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي



المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
ابتدائي	33	14,74
متوسط	30	85,42
ثانوي	6	8,57
جامعي	1	1,42
المجموع	70	100

يتبين من الجدول والشكل توزيع المجتمع

حسب متغير المستوى التعليمي للمكونات في مراكز

التكوين والتمهين -بلدية تبسة-، وقد تبين أن مستوى

التعليم الابتدائي يطغى على باقي المستويات وذلك

بنسبة 47.14%، ويمكن تفسير ذلك إلى أن النساء

الماكثات بالبيت لم تتح لهم فرص للتعليم أو للتكوين، أما مستوى التعليم المتوسط فقد مثل

نسبة 42.85%، في حين مثلت فئة مستوى التعليم الثانوي ما نسبته 8.57%، في حين

سجلت فئة مستوى التعليم الجامعي ما نسبته 1.42% فقط من وهذا راجع لأن أغلبية هذه

الفئة من حاملي الشهادات ولا يحتاجون لتكوين. وقد تم التوصل إلى أن الأشخاص المتعلمين

بمستويات التعليم الأقل هم الأكثر، وقد يعكس هذا التوزيع الواقع التعليمي والاجتماعي

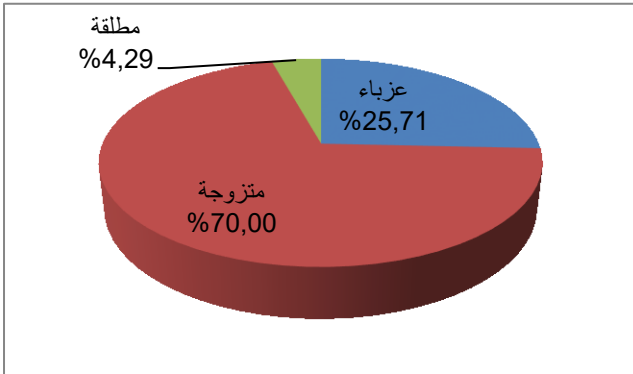
والاقتصادي لهذه الفئة التي تؤثر عليها مستوياتها في من الحصول على فرص عمل خاصة إذا تعلق الأمر بنوع الإناث، كون طبيعة المنطقة لا تسمح بتوظيف هذه الفئة في مناصب الأعران والحراس وغيرها والتي يكن ان تستفيد فقط من مناصب عاملات نظافة وغيرها بما يتوافق مع هذا النوع والوظائف التي يمكن أن تشغلها.

- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

تتصف مفردات المجتمع باختلاف حالاتها الاجتماعية ، كما هو مبين في الجدول والشكل المواليين.

جدول رقم (15): يتعلق بالحالة الاجتماعية لمجتمع شكل رقم(11): التوزيع البياني

الدراسة للمجتمع حسب الحالة الاجتماعية



الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة %
عزباء	18	25,7
متزوجة	49	70,0
مطلقة	3	4,3
المجموع	70	100

تشير بيانات الجدول والشكل المتعلق بتوزيع المجتمع حسب متغير الحالة الاجتماعية في مراكز التكوين والتمهين -بلدية تبسة- . أن المتزوجات يمثلن 70% من مفردات الدراسة، وذلك راجع أساسا لمعدلات العمر الذي يتمتع به مجتمع الدراسة والتي تفوق في أغلبها سن الثلاثين وهي الأعمار المناسب للزواج خاصة للنساء ، وحلت فئة العازبات في المرتبة الثانية بنسبة قدرت بـ:

25.7%، وحلت فئة المطلقات في المرتبة الأخيرة بنسبة منخفضة قدرت بـ: 4.3، وهي تشير إلى حالات قليلة، ومنه يمكن القول أن مجتمع الدراسة تتمتع بحالة من الاستقرار الاجتماعي الذي يوفر الدعم العائلي المناسب، كما يمكن أن يشكل ذلك عبء خاصة على المتزوجات اللاتي لديهن التزامات أسرية كبيرة، ولا يتوفر لديهن الوقت الكثير للتركيز على التكوين.

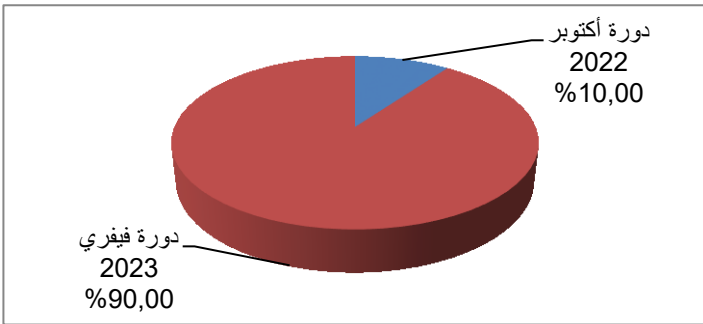
- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير دورة التكوين

يوضح الجدول والشكل الموائين توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمتغير دورة التكوين

جدول رقم (16): توزيع المجتمع حسب شكل رقم (12): التوزيع البياني للمجتمع حسب

متغير دورة التكوين

متغير دورة التكوين



دورة التكوين	التكرار	النسبة %
دورة أكتوبر 2022	7	10
دورة فيفري 2023	36	90
المجموع	70	100

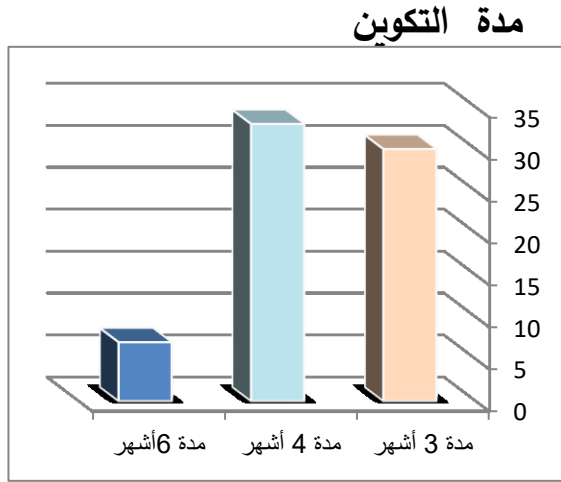
نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير دورة التكوين في، ويلاحظ أن غالبية المجتمع شاركوا في دورة فيفري بنسبة مرتفعة جدا قدرت بـ: (90%)، في حين مثلت

دورة أكتوبر نسبة منخفضة جدا قدرت بـ: (10%)، ويمكن تفسير هذه النتائج وفقاً لأن الدراسة مست مرتبصات دورة فيفري الجدد، وهن مجتمع الدراسة الفعلي، أما مرتبصات دورة أكتوبر لم نستطع الوصول إليهن، ولكن بعد عدة محاولات تم التوصل لعدد قليل فقط لتدعيم سير و تنفيذ هذه العملية.

- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير مدة التكوين

يوضح الجدول والشكل المواليين توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمتغير دورة التكوين

جدول رقم (17): توزيع المجتمع حسب شكل رقم (13): التوزيع البياني للمجتمع حسب



مدة التكوين

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
مدة 3 أشهر	30	42.9
مدة 4 أشهر	33	47.1
مدة 6 أشهر	7	10
المجموع	70	100

يبين الجدول والشكل أعلاه توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير مدة التكوين، ويلاحظ أن أغلبية مجتمع الدراسة شاركوا في التكوين لمدة ثلاث أشهر ويرجع

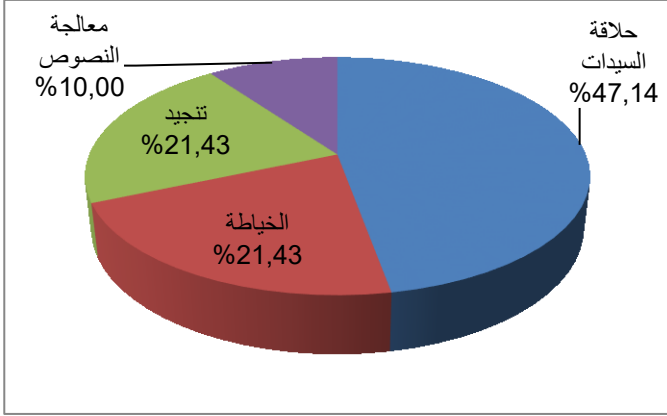
هذا بالأساس للمستويات التعليمية لمجتمع الدراسة الذي يتوافق مع شهادات التكوين التي يمكن التحصل عليها في ثلاث أشهر على غرار شهادات الخياطة والحلاقة وغيرها، كذا الحال بالنسبة لمدة التكوين 04 أشهر والتي سجلت ما نسبته 47.1%، لتحل في الأخير فترة التكوين لستة أشهر وهي تعكس باقي المستويات العلمية التي سجلت نسب منخفضة جدا على غرار المستوى الثانوي والجامعي.

توزيع أفراد الدراسة حسب متغير التخصص

تتصف مفردات المجتمع باختلاف صفتها الوظيفية، كما هو مبين في الجدول والشكل الموالين.

جدول رقم(18): توزيع المجتمع حسب متغير شكل رقم(14): التوزيع البياني للمجتمع

حسب متغير التخصص



التخصص

التخصص	التكرار	النسبة %
حلاقة السيدات	33	147,
الخباطة	15	21,4
تنجيد	15	21,4
معالجة النصوص	7	10
المجموع	70	100

يتبين من الجدول والشكل أعلاه توزيع المجتمع حسب متغير التخصص. يظهر الجدول أن الفئة الأكثر تكرارا هي فئة تخصص حلاقة

السيدات، حيث سجلت هذا التخصص النسبة الأعلى والتي قدرت بـ: (47.1%)، وتليهم بالتساوي كل من فئتي تخصص الخباطة والتنجيد بنسبة قدرت بـ: 21.4% لكل منهما. ومنه ليحل في الأخير تخصص معالجة النصوص بنسبة هي الأضعف والتي قدرت بـ: 10%، ويمكن تفسير هذه النتائج وفقا لتوجه أغلب النساء لتخصص الحلاقة بالنظر لكون هذا التخصص يتلاءم مع نوع النساء خاصة إذا ربطنا ذلك بالعادات والتقاليد في المنطقة، وكون هذ التخصص يراعي خصوصية النساء ويكون مسموح به عن الكثيرين من المجتمع ويجد قبولا عكس التخصصات الأخرى.

1-2- وما يمكن استخلاصه من البيانات الشخصية لمفردات الدراسة:

تستهدف المتغيرات الشخصية والوظيفية خدمة موضوع الدراسة من خلال قياس تأثيرها في محاور البحث، وهو ما يفرض على الباحثين اختيار البيانات النوعية والكمية المناسبة وطبيعة المعلومات التي تكون غير محرجة في بعض الأحيان لمجتمع الدراسة، ومنه يجب على الباحث مراعاة هذه البيانات بصفة دقيقة حتى يكون المبحوث حر وغير محرج في الإجابة على محتوى هذه البيانات، وفي موضوع هذا البحث ارتأينا جملة المتغيرات التالية والتي يمكن أن تخدم موضوع الدراسة والتي تم صياغتها كما يلي: السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، مدة التكوين، دورة التكوين، التخصص) وقد تم التوصل إلى جملة النتائج التالية:

- جاءت أغلبية مجتمع الدراسة بالنسبة لمتغير السن، من فئة (39)، بنسبة قدرت بـ 44.3%، ويمكن تفسير ذلك وفقا لعدة عوامل يعود أهمها أن هذه الفئة هي التي تسجل معدلات بطالة مرتفعة، وأن هذه الفئة القريبة من السن المحدد لـ 40 سنة، أي عند اتمامهم 40 سنة يتم شطبهم من المنحة، فوجب البدء بهم لتعلم مهنة تمكنهم من تلبية حاجاتهم.

- جاءت أغلبية أفراد المجتمع بالنسبة لمتغير مستوى المستوى التعليمي من فئة المستوى الابتدائي وذلك بنسبة قدرت بـ: 47.14%، وهو أمر طبيعي يرجع أساسا لطبيعة هذه الفئة والتي أثرت مستوياتها المنخفضة في عدم استفادتها من مناصب عمل دائمة.

- جاءت أغلبية مجتمع الدراسة بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية، من فئة (المتزوجات)، بنسبة مرتفعة قدرت بـ 70%، ويمكن تفسير ذلك وفقا لعدة عوامل أهمها معدلات السن الذي يتميز به مجتمع الدراسة.

- جاءت أغلبية أفراد المجتمع بالنسبة لمتغير دورة التكوين من ضمن دورة فيفري بنسبة مرتفعة قدرت بـ: 90%، وهو أمر طبيعي، حيث تمت الدراسة مع متربصي دورة فيفري أما

متربصي دورة أكتوبر الذين أكملوا التكوين تمت الاستعانة بحالات منها فقط تدعيم نتائج الدراسة.

- كانت أغلبية مجتمع الدراسة بالنسبة لمتغير مدة التكوين من ضمن فئة (04 أشهر) ، بنسبة هي الأعلى والتي قدرت ب: 47.1% ، وهذا ما يعكسه ويرجع هذا أساسا للمستوى التعليمي لمجتمع الدراسة الذي يسمح بفترات تكوين تتوافق مع هذه المدة.

- كانت أغلبية مجتمع الدراسة بالنسبة لمتغير التخصص من ضمن فئة (حلاقة السيدات) ، بنسبة مرتفعة والتي قدرت ب: 47.1% ، وهذا يعكس توافق هذا التخصص مع نوع النساء وكذا عادات وتقاليد المنطقة.

إجمالاً وبشكل عام يمكن القول أن مختلف البيانات الأولية خدمت موضوع الدراسة وقد تفاعلت معه مجتمع الدراسة، ويمكن لهذه الأخيرة أن تؤثر على المتغيرات الأخرى، وتكون كفرضيات مستقلة له.

الفصل الخامس

تحليل و تفسير البيانات
الميدانية ونتائج البحث

أولاً: دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة واتجاهاتها نحو عملية التكوين .

للقوف على مدى تأثير دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهها إلى التكوين المهني ومدى تأثيرها على عملية تكوينها، تم توظيف المتوسط الحسابي و كذا الانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة و كذلك قيمة كاي²

➤ الجدول رقم (19) : يمثل تأثير دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة على

اتجاهاتها نحو عملية التكوين.

الرقم	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	قيمة كاي ²	الاتجاه
01	- أقيبت على عملية التكوين من أجل اكتساب مهنة .	35	32	1	2	0	4,42	58,80	مرتفع جدا
		50.0 %	45.7	1.4	2.9	00			
02	- لو لم يرتبط التكوين بالمنحة لما أقيبت عليه	12	21	5	13	19	3.08	11.42	متوسط
		17.1 %	30.0	7.1	18.6	27.1			
03	- تُؤثر دوافع المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين .	19	24	12	12	3	3.62	18.14	موافق
		27.1 %	34.3	17.1	17.1	4.3			
04	- أقيبت على التكوين حتى لا أحرم من المنحة .	7	5	9	26	23	3.75	27.14	موافق
		10.0 %	7.1	12.9	37.1	23.9			
05	- أذهب إلى التكوين لملء أوقات الفراغ .	7	14	1	25	23	2.38	30.00	منخفض
		10.0 %	20.0	1.4	35.7	32.9			
06	- أقيبت على التكوين للتحريمن الأعباء المنزلية .	5	6	4	19	36	1.92	53.85	منخفض
		7.1 %	8.6	5.7	27.1	51.4			

متوسط	15.42	3.02	22	10	8	8	22	ت	- التخصصات لا تتلاءم مع مؤهلاتي .	07
			31.4	14.3	11.4	11.4	31.4	%		
مرتفع	46.14	4.08	2	6	7	24	31	ت	- سمحت لي عملية التكوين في تطوير شخصيتي .	08
			2.9	8.6	10	34.3	44.3	%		
مرتفع جدا	39.60	4.30	39	3	6	28	33	ت	- ساهمت عملية التكوين في تحسين وضعيتي الاجتماعية.	09
			55.7	4.3	8.6	40	47.1	%		
مرتفع جدا	65.28	4.24	2	2	4	17	39	ت	- ساهمت منحة البطالة من تغطية نفقاتي الأسرية .	10
			2.9	4	8	24.3	55.7	%		
مرتفع	23.28	3.64	26	21	5	8	10	ت	- لم أكن أرغب في اختيار هذا التخصص .	11
			37.1	30	7.1	11.4	14.3	%		
مرتفع	39.82	4.15	5	5	0	24	36	ت	- شجعتني هذا التخصص على مواصلة التكوين .	12
			7.1	7.1	0	34.3	51.4	%		
مرتفع جدا	80.85	4.22	2	1	3	37	27	ت	- أعتبر التكوين فرصة للخروج من البطالة .	13
			2.9	1.4	4.3	52.9	38.6	%		
مرتفع	49.14	4.15	1	4	11	21	33	ت	- بعد استقادتي من التكوين تغيرت نظرة أفراد أسرتي لي .	14
			1.4	5.7	15.7	30	47.1	%		
مرتفع	48.80	3.64	المجموع							
0.00			مستوى الدلالة							
20			درجة الحرية							

المصدر : من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

يتبين من عبارات الجدول أعلاه المتعلق بالتساؤل " بتأثير دوافع المرأة المستفيدة من

منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين، ما يلي:

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الإجابات مرتفع حول محور تأثير دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين فمن خلال تسجيل متوسط حسابي مرتفع 3.64 وقيمة كاي مربع 48.80 أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى المجال 3.40 - 4.19 حسب مقياس ليكارت الخماسي المستخدم و عليه درجة الموافقة في هذا البعد كانت تتجه نحو (موافق) ، حيث تم قياس هذا البعد من خلال 14 عبارة ميزت كلها بالموافقة وبنسب مرتفعة كما هو موضح في الجدول أعلاه وبشكل عام يمكن القول أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل المبحوثين على كل فقرات هذا المجال .

العبارة 01: متوسط حسابي بلغ 4,42 ، مما يشير أن المبحوثات موافقات بشدة على العبارة القائلة (أقبلت على عملية التكوين من أجل اكتساب مهنة) وأن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي، يمكن القول أن المبحوثات أقبلوا على عملية التكوين من أجل اكتساب مهنة، وهذا راجع إلى رغبتهم في العمل، نتيجة عدم امتلاكهم لدخل يمكنهم من سد وإشباع مختلف حاجاتهم ورغباتهم المختلفة، وهذا بسبب ارتفاع نسبة البطالة في فئة النساء في الجزائر، و هذا ما توافق مع دراسة قويجيل منير، التي توصلت إلى أن التكوين المهني يمنح بالإضافة إلى تعلم المهنة والحصول على شهادة تؤهل للعمل والترقية وتوسيع المعارف.

العبارة 02: (لو لم يرتبط التكوين بالمنحة لما أقبلت عليه) .متوسط حسابي بلغ 3.08، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات لو لم يرتبط تكوينهن بمنحة البطالة لما اقبلوا عليه، وهذا ما يمكن تفسيره بعدم وجود رغبة لديهن في التكوين، إضافة إلى الثقافة المجتمعية التي لم ترتقي إلى مصاف خروج المرأة للتكوين، وهذا ما لاحظناه عند احتكاكنا بالمتربصات اللاتي بأمس الحاجة لهاته المنحة، و هذا أيضا ما يتماشى مع الواقع المجتمعي.

العبارة 03: (تؤثر دوافع المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين) يتضح أن المتوسط الحسابي بلغ 3.62، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن

المتوسط الحسابي، يعني أن المبحوثات موافقات على مضمون العبارة، بمعنى أن دوافع المرأة تُؤثر على اتجاهها نحو عملية التكوين، سواء بالسلب أو الإيجاب، وهذا ما يتفق مع اتجاهها في العبارة الأولى، وهو ما يتفق مع نظرية التعلم الإجتماعي الذي افترض فيها روتر أن توقعات المعززات وقيمتها، تحدد السلوك وتعتمد هذه التوقعات على الإدراك الذاتي لإحتمال تعزيز السلوك وبجاجة الفرد فمثلاً: تبذل المتربصة جهداً معيناً في عملية التكوين المهني لأنها تهتم بهذا التكوين إذا كانت لها غاية تربطهن به، وهي عدم الحرمان من المنحة والاستفادة من عمل مستقبلي.

العبارة 04: بلغ متوسط حسابي العبارة القائلة (أقبلت على التكوين حتى لا أحرم من المنحة) 3.75، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن إجابات المبحوثات تتفق مع مضمون العبارة، بمعنى أنهم أقبلت على التكوين حتى لا يتم حرمانهم من المنحة، أي أن الدافع المادي المتعلق بالاستفادة من المنحة أكثر أهمية بالنسبة للمتكونات، وهذا ما تم استنتاجه من الملاحظات التي تمت داخل المراكز.

العبارة 05: متوسط حسابي العبارة القائلة (أذهب إلى التكوين لملء أوقات الفراغ)، بلغ 2.38، مما يشير إلى أن الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات لا يذهبن إلى التكوين من أجل ملء أوقات فراغهم، بل أنهن يذهبن للتكوين لأنهن مجبرات على ذلك، بسبب نيلهم للمنحة والتي يشترط خضوع المستفيدين منها للتكوين بما يتوافق مع مستوياتهم ومؤهلاتهم، وهذا ما يتفق مع ما لاحظناه ومع نتائج المقابلات التي تمت مع المبحوثات بأنهن حاملين عبء التكوين، وانتظار اكمال هذه العملية بشق الأنفس.

العبارة 06: متوسط حسابي العبارة القائلة (أقبلت على التكوين للتحرر من الأعباء المنزلية) بلغ 1.92، مما يشير إلى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، وبالتالي يمكن القول أن إجابات المبحوثات تؤكد عدم إقبالهن على التكوين للتحرر من الأعباء المنزلية، بقدر ما

سبب إقبالهن يكمن في إلزامية الخضوع للتكوين بالنسبة للمستفيدين من منحة البطالة، وهذا ما يتفق مع اتجاهاتها في العبارات السابقة.

العبارة 07: قدر المتوسط الحسابي للعبارة القائلة (التخصصات لا تتلاءم مع مؤهلاتي) 3.02، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات يرون أن التخصصات المفتوحة والتي تم توجيههم إليها لا تتناسب مع مؤهلاتهم، وهذا راجع إلى توجيه المرأة يتم من طرف المركز حسب التخصصات المدروسة فيه، والتي غالباً تكون مواتية للأشخاص الذين لم يزاولون دراسة من قبل.

العبارة 08: متوسط حسابي العبارة القائلة (سمحت لي عملية التكوين في تطوير شخصيتي) بلغ 4.08، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات سمحت لهم عملية التكوين بتطوير شخصيتهم، وهذا راجع إلى أن عملية التكوين تسمح للفرد باكتساب معارف ومهارات وقدرات جديدة تساعده في تطوير شخصيتها من كل النواحي، وهذا مثلما أكدته إجابات المقابلات التي تم إجرائها مع المبحوثات

العبارة 09: متوسط حسابي العبارة القائلة (ساهمت عملية التكوين في تحسين وضعيتي الاجتماعية) بلغ 4.30، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات يقرون بمساهمة عملية تكوينهن في تحسين وضعيتهن الاجتماعية من كل الجوانب، حيث سمحت لهن بتكوين علاقات اجتماعية جديدة، وبالاندماج في محيطهن الاجتماعي، وفي اكتساب مهارات جديدة تسمح لهن بتحسين أوضاعهن الاجتماعية.

العبارة 10: بلغ متوسط حسابي العبارة (ساهمت منحة البطالة من تغطية نفقاتي الأسرية) 4.24، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط

الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات ساهمت منحة البطالة في تغطية نفقاتهن الأسرية، وهذا راجع إلى حالة البطالة التي كانوا يعانون منها سابقا قبل حصولهم على المنحة، إضافة إلى أن قيمة منحة البطالة مواتية نوعا ما لتلبية الحاجات الأساسية لهم.

العبارة 11: أظهرت العبارة (لم أكن أرغب في اختيار هذا التخصص) متوسط حسابي بلغ 3.64، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات لم يكن يرغبن في اختيار هذا التخصص لأنه غير مناسب مع مؤهلاتهن وقدراتهن، وهذا مثلما تم التوصل إليه من نتائج المقابلات التي تم إجرائها مع المبحوثات.

العبارة 12: أظهرت العبارة (شجعتني هذا التخصص على مواصلة التكوين) متوسط حسابي بلغ 4.15، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن إجابات المبحوثات تتفق مع مضمون هذه العبارة، حيث يرون أن التخصص الذي تم توجيههن لهن شجعهن على مواصلة التكوين.

العبارة 13: بلغ المتوسط الحسابي للعبارة القائلة (أعتبر التكوين فرصة للخروج من البطالة) 4.22، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات يعتبرن أن التكوين يمثل فرصة تمكنهن للخروج من البطالة، إذ أن التكوين ضروري لهن من أجل الإستفادة من منحة البطالة من جهة، ومن جهة أخرى يسمح لهن بتعلم مهنة جديدة تؤهلن لممارسة نشاطا مهنيا، تعتبر كمصدر رزق لهن وتخرجهن من دائرة البطالة.

العبارة 14: بلغ المتوسط الحسابي للعبارة القائلة (بعد استفادتي من التكوين تغيرت نظرة أفراد أسرتي لي) 4.15، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات تغيرت نظرة أسرهم لهن بعد استفادتهن من عملية التكوين وحصولهن على منحة البطالة، إذ أصبحن يشاركن في تحمل

مسؤولية أعباء أسرهن، وهذا ما جعل نظرة أفراد الأسرة نحوهم تتغير إيجاباً، خاصة فئة الأطفال الذين أصبحوا يشعرون بالفرحة نتيجة حصول أمهاتهم على التكوين وعلى منحة البطالة.

ثانياً: اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين.

للقوف على ما اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين وهل اتجاهاتها سلبية أم إيجابية، استعانت الطالبتان بالمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة و كذلك قيمة كاي².

الجدول رقم(20): يمثل اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين .

الرقم	العبارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	قيمة كاي ²	الاتجاه
15	- أرى أن التكوين علمني مهنة .	40	27	2	0	1	4.50	63.37	مرتفع جداً
		57.1	38.6	2.9	0	1.4			
16	- عملية التكوين زودتني بمعارف و مهارات جديدة .	45	24	0	1	0	4.61	41.51	مرتفع جداً
		64.3	34.3	0	1.4	0			
17	- المواد المُدرسة نظرية .	13	6	5	18	28	2.40	25.57	منخفض
		18.6	8.6	7.1	25.7	40			
18	- المواد المُدرسة لا تتماشى مع متطلبات التكوين.	18	25	4	2	21	2.75	30.71	متوسط
		25.7	35.7	5.7	2.9	30			
19	- يغلب على التكوين عدم التنظيم و الانضباط .	14	13	1	14	28	2.58	26.14	منخفض
		20	18.6	1.4	20	40			
20	- أرى أن الأساتذة	8	1	1	12	48	4.30	109.57	مرتفع جداً
		11.4	1.4	1.4	17.1	68.6			

									المكوّنين أكفاء.	
منخفض	39.71	2.17	9	7	5	15	34	ت	- لم أستعد من التكوين.	21
			12.9	10.0	7.1	21.4	48.6	%		
منخفض	36.14	2.30	30	19	5	2	14	ت	- تقيّم المتكوّنين شكلي.	22
			42.9	27.1	7.1	2.9	20.0	%		
مرتفع	15.37	3.64	30	16	0	17	7	ت	- أرى أن مدة التكوين كافية لاكتساب المعارف و المهارات التي يتطلبها التخصص.	23
			42.9	22.9	0	24.3	10.0	%		
منخفض	32.57	2.24	9	8	3	21	29	ت	- أرى أن هذا التكوين لا يفيدني في حياتي الاجتماعية .	24
			12.9	11.4	4.3	30.0	41.4	%		
متوسط	16.14	2.61	22	20	3	13	12	ت	- لا تقوم إدارة التكوين بمسؤولياتها تجاه المتكوّنين.	25
			31.4	28.6	4.3	18.6	17.1	%		
مرتفع جدا	63.37	4.50	1	2	0	27	40	ت	- أرى أن عملية التكوين ناجحة .	26
			1.4	2.9	0	38.6	57.1	%		
متوسط	25.42	3.21	المجموع							
	0.147		مستوى الدلالة							
	19		درجة الحرية							

المصدر : من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضمن الجدول أعلاه عدة عبارات تتعلق باختبار تساؤل تأثير دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين، ويمكن تحليل هذا التساؤل وفقا لنتائج هذا الجدول وفقا لما يلي :

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الإجابات متوسط حول محور اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين فمن خلال تسجيل متوسط حسابي

3.21 باتجاه متوسط وقيمة كاي مربع 25.42 أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى المجال (2.60-3.39) حسب مقياس ليكارت الخماسي المستخدم و عليه درجة الموافقة في هذا البعد كانت تتجه نحو (موافق ومحايد) ، حيث تم قياس هذا البعد من خلال 12 عبارة ميزت كلها بالموافقة والمحايد ومنخفض كما هو موضح في الجدول أعلاه .

العبارة 15: متوسط حسابي العبارة (أرى أن التكوين علمني مهنة) بلغ 4.50 ، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي، يمكن القول أن المبحوثات يرون أن التكوين علمهم مهنة، وهذا هو الهدف المرجو من عملية تكوين المستفيدين من منحة البطالة، حيث يهدف تكوينهم إلى تهيئتهم على شغل مهنة ما تتناسب وقدراتهم ومستوياتهم، وبالتالي حصولهم على دخل من جراء هذه المهنة، وهذا هو الهدف الحقيقي من منحة البطالة.

العبارة 16: متوسط حسابي العبارة (عملية التكوين زودتني بمعارف و مهارات جديدة) بلغ 4.61، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات زودتهم عملية التكوين بمعارف ومهارات جديدة، وهذا هو الأمر المتوقع من عملية التكوين، والذي هو في الأصل عملية تنمية وتطوير مهارات وقدرات الأفراد من جهة، وعملية تزويدهم بمهارات ومعرفة جديدة من جهة أخرى.

العبارة 17: متوسط حسابي بلغ 2.40، مما يشير إلى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ، وبالتالي يمكن القول أن إجابات المبحوثات لا تتفق مع مضمون العبارة، بمعنى أن المواد المدرسة لهم في عملية التكوين ليست مواد نظرية، بل مواد تطبيقية، وهذا ما يمكن تفسيره بأن عملية التكوين هي عملية تطبيقية أكثر من كونها نظرية، حيث أن الهدف من عملية تكوين المبحوثات هو تدريبهم وتكوينهم على كيفية شغل مهنة ما، وبالتالي لا بد عليهم من تعليم تطبيقياً وعدم الاكتفاء بالدروس النظرية.

العبارة 18: متوسط حسابي بلغ 2.75، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن هناك تفاوت في إجابات المبحوثات، فالبعض منهم يرون أن المواد المدرسة لا تتماشى مع متطلبات التكوين، في حين يرى البعض منهم أن المواد المدرسة تتماشى مع متطلبات التكوين، وهذا ما يمكن تفسيره باختلاف التخصصات المفتوحة لهم، وهذا مثلما أكدته نتائج المقابلات التي تم إجرائها مع المبحوثات.

العبارة 19: متوسط حسابي بلغ 2.58، مما يشير الى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، مما يعني أن اتجاههن نحو التكوين إيجابي وهذا ما يتماشى مع مضمون العبارات، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات يرون أن التكوين يسير في ظروف حسنة يسودها الانضباط والتنظيم، وهذا راجع الى الحرص الشديد الذي توليه الجهات المختصة الى هذا الأمر، إضافة الى التعاون الموجود بين المتكويين والمكونين، وهذا ما تؤكدته إجابات المقابلات التي تم إجرائها مع المبحوثات.

العبارة 20: متوسط حسابي بلغ 4.30، مما يشير الى أن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، وبالتالي يمكن القول أن إجابات المبحوثات تؤكد أن الأساتذة المكونين لهم أكفاء، وهذا راجع الى حرص الدولة على ضمان نجاح عملية تكوين المستفيدين من منحة البطالة، وهذا لأنهم سيدخلون مباشرة في عالم الشغل لذلك وجب تدريبهم وتكوينهم جيداً، وهذا ما يجعل ضرورة وجود مكونين أكفاء، وهذا ما تؤكدته إجابات المقابلات التي تم إجرائها مع المبحوثات.

العبارة 21: متوسط حسابي بلغ 2.17، مما يشير الى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، وبالتالي يمكن القول أن معظم المبحوثات تحصلن على التكوين، وهذا راجع الى التكوين ضروري للحصول على منحة البطالة من جهة، ومن جهة أخرى التكوين يسمح لهم بتعلم مهنة تمكنهم من كسب قوتهم والدخول في عالم الشغل، وتقادي البطالة.

العبارة 22: متوسط حسابي بلغ 2.30، مما يشير الى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، وبالتالي يمكن القول أن معظم المبحوثات يرون أن تقييم المتكولين غير شكلي، وهذا راجع الى أن طبيعة التكوين المقدمة لهن يستوجب وجود تقييم جدي وتطبيقي يتعلق بما تلقينهن لهن خلال فترة تكوينهن.

العبارة 23: متوسط حسابي بلغ 3.64، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات يرون أن مدة التكوين غير كافية لاكتساب المعارف والمهارات التي يتطلبها التخصص، وهذا راجع الى وجود جدول زمني من قبل الجهات المختصة يجب الالتزام به، ومن جهة أخرى وجود بعض المبحوثات اللواتي لا يمتلكن مستوى تعليمي او مهني ما، وهذا ما يستلزم ضرورة إخضاعهم لتدريب مكثف وهو الأمر الذي يستوجب وجود مدة زمنية كبيرة لتكوينهم.

العبارة 24: متوسط حسابي بلغ 2.24، مما يشير الى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات يرون أن التكوين المقدم لهن يفيدهن في حياتهن الاجتماعية، وهذا راجع إلى أن التكوين المقدم لهن يجعلهن يتعلمن مهنة جديدة، وهو الأمر الذي يفيدهن في حياتهن الاجتماعية.

العبارة 25: متوسط حسابي بلغ 2.61، مما يشير الى ان هناك تفاوت الإجابات ، حيث ترى بعض المبحوثات ان إدارة التكوين لا تقوم بمسؤولياتها تجاه المتكولين، في حين يرون البعض الآخر أن إدارة التكوين تقوم بمسؤولياتها تجاه المتكولين، في حين أكدت نتائج المقابلات التي تم إجرائها مع المبحوثات على ان إدارة التكوين تقوم بمسؤولياتها تجاه المتكولين وهذا ما تم ملاحظته في مركز التكوين.

العبارة 26: متوسط حسابي بلغ 4.50، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن إجابات المبحوثات

تؤكد ان عملية التكوين التي خضعن لها ناجحة، وهذا ما يمكن تفسيره من خلال ان اغلب المبحوثات قد تعلمن مهن جديدة، تسمح لهم بالدخول الى عالم الشغل.

ثالثا: تأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين

للقوف على تأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين، تم الإستعانة بالمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة و كذلك قيمة كاي².

الجدول رقم(21): يمثل تأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين

الرقم	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	قيمة كاي ²	الاتجاه
27	- واجهت صعوبة في ذهابي لأول مرة بسبب التكوين المختلط.	27	20	7	10	6	3.74	23.85	مرتفع
		38.6	28.6	10.0	14.3	8.6			
28	- عائلتي موافقة على عملية تكويني .	45	15	3	4	3	4.35	93.14	مرتفع جدا
		64.3	21.4	4.3	5.7	4.3			
29	- تلقيت تشجيع من أسرتي للالتحاق بالتكوين .	40	15	1	10	4	4.10	68.71	مرتفع
		57.1	21.4	1.4	14.3	5.7			
30	- وجدت صعوبة في الذهاب للتكوين بسبب التزاماتي الأسرية.	16	18	9	16	11	3.17	4.14	متوسط
		22.9	25.7	12.9	22.9	15.7			
31	- ترتب عن تكويني مشكلات أسرية .	16	32	0	5	17	2.64	21.08	متوسط
		22.9	45.7	0	7.1	24.3			
32	- أجد مساعدة من أسرتي لمواصلة عملية التكوين .	48	13	5	3	1	4.48	109.14	مرتفع جدا
		68.6	18.6	7.1	4.3	1.4			
33	- تقلل أعبائي الأسرية	11	6	16	16	21	3.42	9.28	مرتفع

			30.0	22.9	22.9	8.6	15.7	%	من تحصيلي الدراسي .	
مرتفع	21.71	3.48	20	25	3	13	9	ت	- أعاني من مشكل المواصلات لذهابي للتكوين	34
			28.6	35.7	4.3	18.6	12.9	%		
منخفض	29.85	2.40	10	8	3	28	21	ت	- أجد صعوبة في التكوين بسبب كبر سني .	35
			14.3	11.4	4.3	40.0	30.0	%		
منخفض	29.77	2.15	22	34	0	9	5	ت	- أتعرض لمضايقات في طريقي إلى المركز .	36
			31.4	48.6	0	12.9	7.1	%		
مرتفع	81.14	4.05	44	8	4	6	8	ت	- أضطر للتغيب على التكوين في بعض الحالات.	37
			62.9	11.4	5.7	8.6	11.4	%		
مرتفع	42.91	3.45	المجموع							
			مستوى الدلالة							
			درجة الحرية							
			0.001							
			18							

المصدر : من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضمن الجدول أعلاه عدة عبارات تتعلق باختبار تساؤل من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين، ويمكن تحليل هذا التساؤل وفقاً لنتائج هذا الجدول وفقاً لما يلي:

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الإجابات مرتفع حول تأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين فمن خلال تسجيل متوسط حسابي 3.45 بإتجاه مرتفع وقيمة كاي مربع 42.91 أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى المجال (3.40-4.19) حسب مقياس ليكارت الخماسي المستخدم و عليه درجة الموافقة في هذا البعد كانت تتجه نحو (موافق) ، حيث تم قياس هذا البعد من خلال 11 عبارة ميزت كلها بالموافقة كما هو موضح في الجدول أعلاه .

العبارة 27: (واجهت صعوبة في ذهابي لأول مرة بسبب التكوين المختلط.) بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة: 3.74 ، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي، يمكن القول أن المبحوثات واجهن صعوبة في الإلتحاق لأول مرة بسبب التكوين المختلط، حيث ان مراكز التكوين في المرة الأولى التي فتحت أبوابها لتكوين المستفيدين من محنة البطالة، كان هناك اختلاط بين الذكور والإناث، وهذا ما جعل اغلبهن يواجهن صعوبة في الذهاب للتكوين، غير ان هذا الأمر تم حله من خلال فصل الذكور عن الإناث، بمعنى تقسيم الوقت بينهم، او توجيه الذكور لمركز تكوين لوحدهم، والإناث لمركز تكوين اخر لوحدهم.

العبارة 28: متوسط حسابي بلغ 4.35، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات أكدوا ان عائلاتهم موافقين على عملية تكوينهن، وهذا راجع الى علمهم بان هذا التكوين ضروري من اجل نيلهم منحة البطالة، هذه الأخيرة التي يتم استعمالها في تلبية مختلف الحاجات الأساسية للأسرة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بعدم وجود فارق كبير بين النساء الموجهات للتكوين وبين النساء الملتحقات بالتكوين، وهذا ما تم تأكيده من خلال المقابلات حيث أكدت لنا نتائج المقابلات ان هناك 10 موجهات لم يلتحقن بعملية التكوين من بين هؤلاء العشرة هناك 05 حالات لم تلتحق بسبب عدم موافقة أسرهم على تكوينهم.

العبارة 29: متوسط حسابي بلغ 4.10، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات أكدوا أن أسرهم تشجعهم على الالتحاق بالتكوين، وهذا ما يمكن تفسيره بان أسرهم يعلمون كل العلم بان منعهم من التكوين سيؤدي الى حرمانهم من الحصول على منحة البطالة، وهذا ما أكدته إجابات المقابلات التي تم إجرائها مع المبحوثات.

العبارة 30: متوسط حسابي بلغ 3.17، مما يشير الى إن هناك تفاوت في الإجابات، حيث ترى بعض المبحوثات أنهن وجدن صعوبة في الذهاب للتكوين بسبب التزاماتهم الأسرية، وهذا ما يمكن تفسيره بالرجوع الى الحالة الاجتماعية لهن، حيث أن المتزوجات لديهن التزامات أسرية كبيرة كـرعاية الأطفال والقيام بمختلف المهام المنزلية وهو الأمر الذي لم جعلهم يواجهون صعوبات في الذهاب الى التكوين، في حين يرى البعض أنهن لم يجدن أي صعوبة ففي الذهاب للتكوين بسبب عدم تأثير التزاماتهم الأسرية عليهن خاصة بالنسبة لفئة النساء العازيات، وهذا ما تم تأكيده من خلال ما تم ملاحظته.

العبارة 31: متوسط حسابي بلغ 2.64، ، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات يرون أن تكوينهم تسبب لهم في مشكلات أسرية، وهذا ما يمكن تفسيره بالرجوع الى الحالة الاجتماعية وما يترتب عنها من مسؤوليات أسرية، حيث أصبح تكوينهم يأخذ منهم وقت كبير، وهذا ما جعلهن يقصرون في تأدية مهامهم الأسرية، مما تتسبب لهم في مشكلات أسرية، وهذا ما أكدته إجابات المقابلات التي تم إجرائها مع المبحوثات.

العبارة 32: متوسط حسابي بلغ 4.48، مما يشير الى أن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، بمعنى أن المبحوثات أكدوا على أنهم وجدوا المساعدة من طرف أسرهم قصد مواصلة عملية تكوينهن وهذا ما يمكن إرجاعه الى الحالة المادية للأسرة والتي تتطلب وجود مصدر رزق، وهذا ما جعلهم يساندون ويقدمون المساعدة للمبحوثات لقيامهن بالتكوين اللازم للحصول على منحة البطالة وتعلم مهنة يمكن العمل فيها مستقبلاً، وهذا ما أكدته احد المبحوثات أن زوجها أصبح يساعدها في الأعمال المنزلية وأيضاً في تربية الأبناء بعدما كان كل الحمل عليها، وهذا ما اتفقت معه دراسة "العوني نور الهدى المعنونة بالتكوين المهني وعلاقته بالأدور الاجتماعية للمرأة الماكثة في البيت" دراسة ميدانية على عينة من النساء المتكونات العاملات بمدينة بسكرة، أطروحة دكتوراه لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التربوية بجامعة

محمد خيضر بسكرة، التي توصلت إلى نتيجة أن المرأة من خلال إثبات ذاتها وتعزيز مكانتها التي جعلت الزوج يحترمها ويشاركها في كل الأمور حتى أصبح يساعدها في الأعمال المنزلية.

العبارة 33: متوسط حسابي بلغ 3.42، مما يشير إلى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن معظم المبحوثات لم تقلل أعبائهن الأسرية من تحصيلهن الدراسي، وهذا ما يمكن تفسيره بأن تحصيلهن الدراسي لم يساهم في التقليل من أعبائهن الأسرية، بل زادهن من صعوبة تحملهن لها، بسبب ضيق الوقت لديهن جراء كثرة الأعباء الأسرية والوقت الكبير لعملية التكوين اليومية، وهذا ما صرحت به أحد المتربصات أن لم يعد لها الوقت الكافي لأولادهن خاصة في فترة الإمتحانات.

العبارة 34: متوسط حسابي بلغ 3.48، مما يشير إلى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، وبالتالي يمكن القول أن معظم المبحوثات لا يعانين من مشكل المواصلات للذهاب إلى التكوين، وهذا راجع إلى قرب مقرات سكنهن من مركز التكوين، ولكن هذا لا ينفي معاناة بعضهن من مشكل المواصلات وهذا مثلما أكدته إجابات المبحوثات أثناء المقابلات التي تم إجرائها معهن حيث صرحن بأنهن يعانين من مشكل المواصلات بسبب بعد المسافة بين مقرات سكنهن ومركز التكوين وعدم وجود مواصلات، (فأحدهن تذهب من منزلها الواقع بحي واد الناقص إلى المركز المتواجد بوسط المدينة مشياً على الأقدام) إذ أنهن يتنقلن يومياً رفقة أفراد عائلاتهن.

العبارة 35: متوسط حسابي بلغ 2.40، مما يشير إلى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات يجدن صعوبات في التكوين بسبب كبر سنهن، وهذا ما يمكن إرجاعه إلى عامل السن، حيث أن أغلب المبحوثات أعمارهن كبيرة، وهذا ما جعل هناك صعوبة في تحمل تعب التكوين الذي يخضعن له، والذي هو تدريب تطبيقي أكثر من كونه تدريب نظري، وهو الأمر الذي يتطلب بذل مجهود، وهذا ما يجعل المبحوثات يعانين من تعب ويجدن صعوبة في إكمال تكوينهن.

العبارة 36: متوسط حسابي بلغ 2.15، مما يشير الى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات لم يتعرضن لأي مضايقات في طريقهن الى التكوين، وهذا ما يمكن تفسيره بوجود ثقافة الاحترام في المجتمع من جهة، ومن جهة أخرى أن جلّ المبحوثات لا يذهبن بمفردهن الى مركز التكوين، بل يذهبن بصحبة احد أفراد أسرتهن، كما يمكن إرجاع ذلك الى كبر أعمار المبحوثات وعدم ارتدائهن لملابس فاضحة، وهو الأمر الذي جعلهن لا يتعرضن الى مضايقات، وهذا ما تم استنتاجه من ملاحظتنا أثناء تواجدهن بالمراكز.

العبارة 37: متوسط حسابي بلغ 4.05، مما يشير الى الإجابات لا تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، حيث ترى المبحوثات أنهن اضطرارنا للتغيب على التكوين في بعض الحالات، وهذا ما يمكن إرجاعه الى كثرة التزاماتهن الأسرية، خاصة بالنسبة للنساء المتزوجات، إضافة الى عدم موافقة بعض اسر المبحوثات على ذهابهم المستمر للتكوين، وهذا ما أكدته النتائج السابقة، مع تأكيد إجابات المقابلات لكل ما سبق استنتاجه حول مضمون هذه العبارة.

رابعاً: اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها في سوق العمل.

لوقوف على ما اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها في سوق العمل وهل اتجاهاتها سلبية أم إيجابية اتجاه هذه الإمكانية، استعانت الطالبتان بالمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة و كذلك قيمة كاي².

الجدول رقم (22): يمثل اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها في سوق العمل.

الرقم	العبارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	قيمة كاي ²	الاتجاه
38	- حررني التكوين من بعض القيود الاجتماعية	30	20	10	6	4	3.94	33.71	مرتفع
		42.9	28.6	14.3	8.6	5.7			
39	- مكنتني التكوين في	36	26	3	1	4	4.27	72.71	مرتفع

جدا			5.7	1.4	4.3	37.1	51.4	%	اكتساب أدوار اجتماعية جديدة .	
مرتفع جدا	66.34	4.47	2	2	0	23	43	ت	- يُمكنني التكوين من إقامة مشروع خاص.	40
			2.9	2.9	0	32.9	61.4	%		
مرتفع جدا	84.17	4.55	2	2	0	17	49	ت	- أرى أن التكوين يساعد على استقلالية المرأة.	41
			2.9	2.9	0	24.3	70.0	%		
مرتفع جدا	54.00	4.37	1	4	0	28	37	ت	- يُمكنني التكوين من ممارسة نشاط مهني.	42
			1.4	5.7	0	40.0	52.9	%		
مرتفع جدا	96.45	4.82	0	2	0	6	62	ت	- ساعدني التكوين في بناء علاقات اجتماعية جديدة .	43
			0	2.9	0	8.6	88.6	%		
مرتفع جدا	67.85	4.25	2	5	4	21	38	ت	- هذا التخصص يُوفر لي فرص عمل .	44
			2.9	7.1	5.7	30.0	54.3	%		
مرتفع جدا	44.40	4.38	المجموع							
0.000			مستوى الدلالة							
13			درجة الحرية							

يتضمن الجدول أعلاه عدة عبارات تتعلق باختبار تساؤل تأثير دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين، ويمكن تحليل هذا التساؤل وفقا لنتائج هذا الجدول وفقا لما يلي :

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الإجابات مرتفع حول اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها في سوق العمل من خلال تسجيل متوسط حسابي 4.38 باتجاه مرتفع وقيمة كاي مربع 44.40 أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى المجال (4.20-5) حسب مقياس ليكارت الخماسي المستخدم و عليه درجة الموافقة في هذا البعد كانت تتجه نحو (موافق

بشدة) ، حيث تم قياس هذا البعد من خلال 7 عبارات ميزت كلها بالموافقة كما هو موضح في الجدول أعلاه .

العبارة 38: متوسط حسابي العبارة (حررني التكوين من بعض القيود الاجتماعية) بلغ 3.9، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي، يمكن القول أن المبحوثات قد ساعدتهم التكوين في التحرر من القيود الاجتماعية، إذ سمح لهم التكوين بالدخول في الحياة الاجتماعية واعتبارهن فاعلات اجتماعيات، وهذا مثلما أكدته إجابات المبحوثات من خلال المقابلات حيث أكدن أن التكوين ساعدهم من الناحية النفسية والاجتماعية من خلال القضاء على الروتين اليومي من جهة والذي أصابهم بالقلق والملل نتيجة قيامهم بنفس الأعمال يوميا من جهة، إذ سمح لهم التكوين من القضاء على أوقات الفراغ من جهة أخرى.

العبارة 39: بلغمتوسط حسابي العبارة القائلة (مكتني التكوين في اكتساب أدوار اجتماعية جديدة) 4.27، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات أكدن أن التكوين مكنهن في اكتساب أدوار اجتماعية جديدة، وهذا ما يمكن تفسيره من خلال إجابات المبحوثات على أسئلة المقابلة، حيث أكدن بأن التكوين جعلهن يقمن بأدوار اجتماعية جديدة في المجتمع كأخذ الأبناء الى المدرسة، إضافة الى قيامهن بالتسوق، مع القيام بتلبية وإشباع مختلف حاجاتهن ورغباتهن الخاصة.

العبارة 40: متوسط حسابي العبارة (يُمكنني التكوين من إقامة مشروعني الخاص) بلغ 4.47، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن المبحوثات مكنهن التكوين من إقامة مشاريعهن الخاصة، وذلك راجع الى أن تكوين المستفيدين من منحة البطالة يكون تكوين تطبيقي حول مهنة ما، وهذا مثلما أكدته إجابات المبحوثات على أسئلة المقابلة، حيث هناك منهن من أكملت التكوين

وبأشرت في مشروعها الخاص، حيث هناك من تلقت تكويناً في معالجة النصوص، وقامت بفتح مشروعها الخاص بأبسط الإمكانيات والمتمثل في انجاز وكتابة البحوث للتلاميذ.

العبارة 41: بلغ متوسط حسابي العبارة (أرى أن التكوين يساعد على استقلالية المرأة) 4.55، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، حيث أن المبحوثات أكدن أن التكوين ساعدهن على تحقيق استقلاليتهن، سواء من الناحية المادية أو غيرها، حيث أصبحن ينفقن ويلبون مختلف حاجاتهن بأنفسهن دون الحاجة الى شخص آخر، كما أصبحن يشاركن في تحمل مسؤوليات أسرهن.

العبارة 42: بلغ متوسط حسابي العبارة القائلة (يُمكنني التكوين من ممارسة نشاط مهني) 4.37، مما يشير الى الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أن التكوين ساعد المبحوثات من ممارسة نشاطهن المهني، وهذا راجع الى أن تكوين المستفيدين من منحة البطالة هدفه إدماج هذه الفئة في سوق العمل، وهذا ما تحقق مع بعض أفراد مجتمع الدراسة، حيث أكدت بعضهن من خلال المقابلات التي تم إجرائها معهن، بأنهن قد باشرن في ممارسة نشاطهن الذي تلقوا تكويناً فيه في مركز التكوين.

العبارة 43: متوسط حسابي العبارة القائلة (ساعدي التكوين في بناء علاقات اجتماعية جديدة) بلغ 4.82، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، حيث أن المبحوثات أكدن بان التكوين ساعدهم في بناء علاقات اجتماعية جديدة، إذ سمح لهم بالتعرف على صديقات جدد، وتبادل للمعارف والآراء، وهذا ما ساعدهن في الاندماج في الحياة الاجتماعية، وهذا مثلما أكدته إجابات المبحوثات على أسئلة المقابلات، حيث هناك منهن من وصلت علاقة صداقتهن الى علاقة مصاهرة، وهذا ما اتفقت معه دراسة كتفي ياسمينه الموسومة ب" التكوين المهني للمرأة الماكثة بالبيت، دراسة ميدانية بمركز ابراهيم كوبة 1 -بالمسيلة- فالتكوين يساهم في العلاقات الاجتماعية التي تبنتها المتربصة مع زميلاتها في علاقات تتطور، تصل في بعض الأحيان للمصاهرة.

العبارة 44: متوسط حسابي العبارة (هذا التخصص يُوفر لي فرص عمل) بلغ 4.25، مما يشير الى أن الإجابات تتفق بشكل عام مع هذه العبارة، ولم تتفاوت كثيراً عن المتوسط الحسابي، حيث أكدت اغلب المبحوثات أن التخصص الذي يخضعن فيه إلى تكوين، يوفر لهن فرص عمل، وهذا ما يمكن تفسيره بان هذا التخصص مناسب وملائم لقدراتهم، إضافة الى أن التخصصات المفتوحة مناسبة لسوق العمل، وهذا مثلما أكدته إجابات المبحوثات على أسئلة المقابلات، إذ أكدت إحدى المبحوثات التي أكملت تكوينها بأنها استفادت من التكوين الذي قدم لها في تخصص معالجة النصوص في الحصول على عمل لدى محامي، وأيضاً هذا ما أكدته أستاذة تكوين تخصص حلاقة أن لديها صالون حلاقة وأن لديها متربصة موهوبة ضمتها لصالون الحلاقة الخاص بها لتوفير عمل لائق يساعدها في حياتها .

خامساً: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات.

1- مناقشة وتحليل نتائج التساؤل الأول

يبين الجدول المقدم المتوسطات الحسابية لعدد من العبارات، بالإضافة إلى درجة الاتجاه وقيمة كاي² ومستوى الدلالة الخاص بكل عبارة .من الجدول يمكن ملاحظة أن العبارات 01، 09، 10، و 13 حصلت على متوسط حسابي مرتفع جداً، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق مع مضامين العبارات.

أما العبارات 08، 11، 12، 14 فحصلت على متوسط حسابي مرتفع، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق مع مضامين العبارات ، في حين حصلت العبارات 02، 07 على متوسط حسابي متوسط، مما يشير إلى أن الآراء تختلف بشكل كبير بشأن هذه العبارات، وبذلك يمكن القول بأن هذه العبارات لم تحظ بدعم كاف من المبحوثات، أما العبارتين 05 و 06 فحصلتا على متوسط حسابي منخفض، مما يشير إلى أن الإجابات لا تتفق مع مضامين العبارات. ويمكن القول بشكل عام، أن هذه العبارات حصلت على دعم قوي من المبحوثات، وأن هناك موافقة شديدة على هذه العبارات، ي أن اتجاهاتهم إيجابية، حيث بلغ مستوى الدلالة الإجمالي 0.000، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية قوية جداً للإجابات .ويمكن القول أيضاً

أن هناك تأثير لدوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين، وهذا ما توضحه إجابات المبحوثات في الجدول أعلاه، حيث أن اتجاهها للتكوين وإقبالها عليه هو نتيجة لفرض التكوين قصد الحصول على منحة البطالة، إضافة الى أن عملية التكوين سمحت لهن بتطوير شخصيتهن، وتقدير ذواتهن، واكتساب مهنة تفيدهن في حياتهن المستقبلية.

2- مناقشة نتائج التساؤل الثاني

يبين الجدول المقدم المتوسطات الحسابية لعدد من العبارات، بالإضافة إلى درجة الاتجاه وقيمة كا 2 ومستوى الدلالة الخاص بكل عبارة. من الجدول يمكن ملاحظة أن العبارات 15، 16، 20، و 26 حصلت على متوسط حسابي مرتفع جدا، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق مع مضامين العبارات، في حين حصلت العبارات 18، 25 على متوسط حسابي متوسط، مما يشير إلى أن الآراء تختلف بشكل كبير بشأن هذه العبارات، وبذلك يمكن القول بأن هذه العبارات لم تحظ بدعم كاف من المبحوثات، أما العبارات 17، 21، 22، 19، و 24 فحصلت على متوسط حسابي منخفض، وهي عبارات تحمل دلالات سلبية في مضمونها، مما يعني عدم الموافقة أي الاتجاه إيجابي، وهذا ما يتماشى مع مضامين العبارات.

بشكل عام، يمكن القول بأن هذه العبارات حصلت على دعم متوسط من المبحوثات، وأن هناك محايدة على هذه العبارات، حيث بلغ مستوى الدلالة الإجمالي 0.147 مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية متوسطة للإجابات. ويمكن القول أيضا أن هناك اتجاه إيجابي من قبل المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو واقع عملية التكوين، وهذا ما توضحه إجابات المبحوثات في الجدول أعلاه، حيث أن عملية التكوين مكنتهن من تعلم مهنة جديدة، إضافة الى أن التكوين ساعدهن في حياتهن الاجتماعية

3- مناقشة نتائج التساؤل الثالث

يبين الجدول المقدم المتوسطات الحسابية لعدد من العبارات، بالإضافة إلى درجة الاتجاه وقيمة كا 2 ومستوى الدلالة الخاص بكل عبارة. من الجدول يمكن ملاحظة أن العبارات

28، 32 حصلت على متوسط حسابي مرتفع جدا، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق بشكل كبير مع مضامين العبارات، في حين حصلت العبارات 27، 37، 33، 29 حصلت على متوسط حسابي مرتفع، مما يشير إلى أن الآراء تتفق مع مضامين هذه العبارات، في حين حصلت العبارات 30، 31 حصلت على متوسط حسابي متوسط، مما يشير إلى أن الآراء تختلف بشكل كبير بشأن هذه العبارات، وبذلك يمكن القول بأن هذه العبارات لم تحظ بدعم كاف من المبحوثات، أما العبارات 35، 36 فحصلتا على متوسط حسابي منخفض، مما يشير إلى أن الإجابات لا تتفق مع مضامين العبارات.

بشكل عام، يمكن القول بأن هذه العبارات حصلت على دعم مرتفع من المبحوثات، وأن هناك موافقة على هذه العبارات، حيث بلغ مستوى الدلالة الإجمالي 0.001 مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية قوية جدا للإجابات. ويمكن القول أيضا أن هناك تأثير كبير للعوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين. وهذا ما توضحه إجابات المبحوثات في الجدول أعلاه، حيث أن هناك العديد من العوائق التي أثرت سلبا على اتجاه المبحوثات نحو عملية التكوين..

4- مناقشة نتائج التساؤل الرابع

يبين الجدول المقدم المتوسطات الحسابية لعدد من العبارات، بالإضافة إلى درجة الاتجاه وقيمة كاي² ومستوى الدلالة الخاص بكل عبارة. من الجدول يمكن ملاحظة أن العبارات 39، 44، 43، 42، 41، 40 حصلت على متوسط حسابي مرتفع جدا، مما يشير إلى أن الإجابات تتفق بشكل كبير مع مضامين العبارات، في حين حصلت العبارة 38 حصلت على متوسط حسابي مرتفع، مما يشير إلى أن الآراء تتفق مع مضامين هذه العبارات.

بشكل عام، يمكن القول بأن هذه العبارات حصلت على دعم مرتفع جدا من المبحوثات، وأن هناك موافقة قوية جدا على هذه العبارات، حيث بلغ مستوى الدلالة الإجمالي 0.000 مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية قوية جدا للإجابات. ويمكن القول أيضا أن هناك اتجاه كبير

للرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجهم داخل سوق العمال، فالتكوين فرصة للتغيير من نمط الحياة والروتين.

سادسا: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

بعد استخلاص النتائج السوسيو تنظيمية للدراسة الراهنة، والتي أجابت بدورها على جملة التساؤلات التي تم طرحها في بداية الدراسة البحثية. جاءت نتائج دراستنا متشابهة في بعض النقاط مع ما توصلت إليه الدراسات المعتمدة خلال مسارنا البحثي:

2-1- وقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة لميشال جوبار الموسومة ب«بتسيير الشباب غير المستقل بإجراءات الأعمال الاستشارية وعمليات إنشاء مجال عمومي محلي»، حيث توصل الباحث إلى نتيجة مؤداها أنه يجب خلق تمثيل جديد لإدماج الشباب اجتماعيا مقابل الإدماج الاجتماعي وحدوده تم فيها تحليل السياسات الاجتماعية الموجهة للشباب عن طريق إدماجهم في عمليات تكوينية بسيطة لإيجاد الأعمال في أسرع الآجال، ولا يجب أن تبقى هذه العمليات الموجهة للشباب بشكل دائم بل هي مؤقتة لحل توزيع المجالات المحلية على مجموعات من الشباب الذين ستوجه لهم هذه العمليات التكوينية، وفي هذا الصدد توصلت الدراسة الراهنة التي درست عملية ربط منحة البطالة بالتكوين المهني هدفها إدماج المرأة المستفيدة من التكوين اجتماعيا بإكسابها أدوارا اجتماعية جديدة واقتصاديا بإكسابها مهنة وإدماجها داخل سوق العمل.

2-2- واختلفت مع الدراسة المعنونة ب«إتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو التعليم المهني» لعبد الرحمان، في نتيجة مفادها أن الأباء في كل المدارس الأكاديمية والمهنية لديهم تقبل إتجاه التعليم المهني، ومنهم من له أبناء ملتحقون فعلا فيه، أما دراستنا الحالية ترى بأن هناك عائق كبير من العائلة يؤثر على اتجاه المرأة نحو عملية التكوين، وأن معظم عوائل المبحوثات هدفهن من التكوين هو مواصلة الإستفادة من المنحة.

2-3- كما تطابقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة فوديو ايشي التي توصلت إلى أن رأس المال البشري عندما تزوده بطاقة إنتاجية وتعلمه المعارف والمهارات والتقنيات تجعله يواكب التطورات المعرفية والتكنولوجية، وفي هذه الحالة فإنه سيكون دائماً إستثماراً حيويًا وفعالاً لدفع عجلة التنمية نحو الأمام، وتحسين الأداء وزيادة الإنتاج كما ونوعاً، وعلى هذا الأساس فإن التكوين الجيد هو أفضل وسائل الإستثمار، وهذا ما توصلت له دراستنا التي ترى أن عملية التكوين تساعد في اكساب المتكون معارف ومهارات تساعدهم في توفير فرص عمل واكسابهم لقمة عيش للدفع بالعجلة الإجتماعية والإقتصادية للمجتمع، وهذا ما يتفق ضمناً مع ما توصلت إليه دراسة فوديو إيشي.

2-4- واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة الموسومة بـ: **إتجاهات طالبات المعاهد الثانوية المهنية وأولياء وأموهين نحو التعليم والتدريب المهني،السعودية، لصالح بن محمد بن عبد الله المنيف، في أن هناك اتجاه إيجابي عام لدى طالبات المعاهد الثانوية نحو التعليم والتدريب المهني ، وهذا ما توصلت له نتائج دراستنا التي ترى أن هناك اتجاه ايجابي للنساء نحو عملية التكوين المهني، واتفقت أيضا في أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطالبات نحو التعليم والتدريب المهني في العوامل الثقافية والتعليمية لصالح الطالبات المتزوجات، وهذا ما يتفق ضمناً مع ما توصلت إليه دراستنا في أن هناك تباين بين النساء المتزوجات والنساء العازبات في اتجاههن للتكوين.**

2-5- واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة محمد بن عبد الله الزامل الموسومة بـ: **إتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو التدريب التقني والمهني في ضوء التغيرات الإقتصادية والإجتماعية بمدينة الرياض. في نتيجة مفادها أن يظهر أكثر من (70%) طلاب الصف الثالث الثانوي، إتجاهات إيجابية نحو قدرة التدريب التقني والمهني على تلبية الإحتياجات الشخصية والإجتماعية والإقتصادية للفرد، وهذا ما توصلت له نتائج الدراسة الراهنة في أن المبحوثات يقرون بقدرة التكوين على تلبية الحاجات الأساسية للفرد والمساهمة في ميزانية الأسرة**

2-6- كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة أمل محمد الخاروف وجمان حامد الدهامشة الموسومة ب: **العوامل المؤثرة في اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مدينة عمان، التي ترى أن أن من أكثر العوامل المؤثرة في اتجاهات الطلاب للتخصص هي الرغبة في التخصص، يلي ذلك رغبة الأهل، ثم التحصيل المدرسي، وأقلها كانت حاجة سوق، العمل والأصدقاء، في حين كانت أكثر العوامل تأثيراً على الإناث هي الرغبة في التخصص، يلي ذلك التحصيل الأكاديمي، ثم رغبة الأهل، في حين توصلت دراستنا أن المبحوثات متوجهات للتكوين من أجل عدم تشطيبيهن من المنحة ثم محاولة إكتساب مهنة، وأن معظم المبحوثات لم يرغبن في تخصصهن الموجهات له.**

2-7- وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة لبنى أحمد القاضي المعنونة بمعوقات تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل التحديات وآليات المواجهة، في كل النتائج المتوصل إليها فتوصلت الدراسة إلى أهمية وضع الإحتياجات التدريبية قيد التنفيذ من خلال خطة زمنية طموحة تتيح فرص الحصول على التدريب لكافة النساء الراغبات في الدخول لسوق العمل وتقلد المناصب القيادية، أما دراستنا فتدرس سياسة موضوعة و منفذة لتدريب المرأة وتمكينها وإعطائها فرصة في دخولها لسوق العمل.

2-8- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة التي جاءت بعنوان تمكين المرأة اقتصاديا في العراق... **رافعات لمنهج تمكيني واعد، لليلى سبتي طعمة، في نتيجة مفادها أن التمكين الاقتصادي لا يعني تزويد المرأة بالموارد المالية فقط بل إعطائها القوة المساعدة الكافية عن طريق مجموعة متكاملة ومتنوعة من البرامج والقوانين والخطط والسياسات من أجل ضمان وصولها إلى هذه الموارد بالشكل الذي يعزز ثقتها بنفسها لكونها قادرة على تحسين مستواها الاقتصادي في الوقت نفسه تعد في قوة دافعة لعجلة النمو وتطور البلد، فهذه الدراسة توصي بضرورة تدريب المرأة وليس تمكينها ماديا فقط، حيث الدراسة الحالية تدرس عملية تدريب وتمكين المرأة فترى أن برنامج ربط منحة البطالة بالتكوين يساعد في تطوير وتعزيز المرأة بذاتها ويحسن من مستواها الاقتصادي والاجتماعي.**

2-9- كما تطابقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سلاطنية بلقاسم، الموسومة بـ: "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر" تقدم بها لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، دراسة حالة الصناعات الميكانيكية في قسنطينة. حيث توصلت لنتيجة مفادها أن هناك علاقة إرتباطية بدرجة محدودة مع الإيجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل ويشكل التكوين المهني استثمارا ورأس مال لا يمكن الاستغناء عنه في أية تنمية تستند إلى أسس رشيدة وترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من الأيدي العاملة المدربة، وهذا ما أقرته دراستنا في وجود علاقة تربط بين التكوين المهني وسياسة التشغيل منحة البطالة، وأن التكوين يزود الاقتصاد الوطني بالرأس المال ابشري المؤهل.

2-10- وانفقت الدراسة الحالية مع دراسة قويجيل منير الموسومة بسياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة بـ: طولقة مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الإجتماع التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة، في كل النتائج المتوصل إليها فتوصلت إلى وجود علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، وأيضا مساهمة التكوين المهني في صناعة اليد العاملة وأن مخرجات التكوين المهني تتماشى وإحتياجات سوق العمل في الجزائر، أن التكوين المهني يمنح تعلم مهنة وشهادة تؤهل للعمل والترقية وتوسيع المعارف، وهذا ما أكدته مبحوثات دراستنا أن التكوين المهني ساعدهم في اكتساب مهنة ومعارف جديدة لم يعرفونها سابقا.

2-11- وقد انفقت الدراسة الحالية مع دراسة كتفي ياسمينة التي جاءت بعنوان التكوين المهني للمرأة الماكثة بالبيت بمركز إبراهيم كبوبة 01 بالمسيلة، في معظم النتائج المتوصل إليها حيث توصلت أن التكوين المهني يساهم في تحسين مهارات المرأة الماكثة في البيت من خلال إكتساب مهارات في الخياطة والحلاقة بالإضافة إلى العلاقات الإجتماعية التي تبنيها المتربصة مع زميلاتها في علاقات تطور وتصل في بعض الأحيان للمصاهرة وهذا ما أكدته أحد المبحوثات أن هناك علاقات وصلت إلى حد المصاهرة وتوفير فرص عمل للمرأة الماكثة بالبيت، ما يزال بعيد الأمل رغم أن هناك فئة أكدت أنها ضمنت منصب عمل من خلال

علاقتها الخاصة بصالونات الحلاقة أو علاقات زوجها، واختلفت في أن النساء يذهبن للتكوين لاستغلال أوقات الفراغ، فالمبحوثات ليست لديهن أوقات فراغ وأنهن لا يذهبن إلى التكوين من أجل ملء أوقات فراغهم، بل أنهن يذهبن للتكوين لأنهن مجبرات على ذلك، بسبب نيلهم للمنحة والتي يشترط خضوع المستفيدين منها للتكوين.

2-12- وانققت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة والتي جاءت بعنوان **التكوين المهني وعلاقته بالأدور الاجتماعية للمرأة الماكثة في البيت، للعوني نور الهدى، في أن للمرأة الماكثة في البيت دور داخل الأسرة كالمساعدة في دخل الأسرة أو بالأحرى ميزانية الأسرة من أجل تلبية المتطلبات الضرورية، وأن بفعل التكوين المهني اكتسبت المرأة أدوار اجتماعية جديدة خارج الأسرة، وأن زوجها أصبح يساعدها في الأعمال المنزلية، وهذا ما يتفق ضمناً مع ما توصلت إليه دراستنا الحالية.**

سابعاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات التنظيم: حاولت الدراسة الراهنة أن تكشف اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني، حيث تم تناول الموضوع التركيز عليها سواء من الجانب النظري أو الإمبريقي، وفي دراستنا حاولنا تقديم تحليلات وتفسيرات لمتغيرات الاتجاهات من جهة والتكوين المهني من جهة أخرى، ومن خلال نتائج تساؤلات الدراسة سنبرز نقاط تقاطع بين نتائج دراستنا وبين النظريات التي اعتمدنا عليها.

المدرسة السلوكية: اهتمت مدرسة العلاقات الإنسانية بالجانب الإنساني وأولت اهتمامها بالحوافز المعنوية إذ يرى ابراهيم ماسلو أن الانسان في كل ما يصدر عنه من سلوك إنما يسعى إلى إشباع حاجات معينة، إذ لكل فرد مجموعة من الحاجات تتطلب إشباعاً. وأن هذه الحاجات هي التي تدفع هذا الفرد للقيام بنوع من السلوك الموجه نحو الهدف، وهو الهدف الذي يأمل أن يشبع له حاجاته¹، من الناحية العامة تتطابق دراستنا مع نظرية ابراهيم ماسلو في كونها لمست التساؤل الذي مفاده "ما تأثير دوافع و حاجات المرأة المستفيدة من منحة البطالة

¹محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط2، عمان، 2004، ص ص231، 230.

على اتجاهاتها نحو عملية التكوين المهني؟" فأشباع دوافع وحاجات المرأة المستفيدة من منحة البطالة تأثر على اتجاهها نحو التكوين المهني، يوجه سلوكها نحو هدف التكوين والاستفادة من المنحة، فالهدف الذي يأمل أن يشبع حاجتها المادية والمعنوية هو عدم الحرمان من المنحة، وأيضا اكتساب مهنة ومعارف تساعد في تطوير شخصيتها، فعند تلبية الحاجات الدنيا المتمثلة في الحاجات الفسيولوجية كالمأكل و.... تطمح لتلبية الحاجات الأخرى كتحقيق الذات وتطوير شخصيتها.

كما يبين رانسيس ليكرت أن السلوك الإنساني هو محدد فعالية التنظيم وانجازاته، وعليه يرى بضرورة الاهتمام بهذا العنصر الفعال بغية الوصول إلى الفعالية المنشودة التي تحقق الأهداف، فحسن إدارة العنصر البشري لديه يُترجم في حسن توجيه سلوكه نحو العمل، وهذا لا يتم إلا بالاهتمام بفكرة "الدافعية" كعنصر مهم جدا في توجيه سلوك الأفراد.¹ وهذا ما يذهب إليه نتائج التساؤل الذي يرى تأثير دوافع وحاجات المرأة على اتجاهاتها وسلوكها نحو التكوين، فعند إشباع دافعتها فستكون اتجاه وسلوك إيجابي للتكوين وهذا كالرغبة ومواصلة التكوين لأن التخصص من ميولاتها الشخصية وهو يحدد دافعتها اتجاه التكوين.

ومن النظرية المؤيدة لهذه النتيجة نجد (نظرية التعلم الاجتماعي - Learning Theory - social) حيث يقترح فيها - Bandura مصدرين أساسيين للدوافع من بين هذه المصادر وضع وصياغة أهداف فعالة وتحديد معيار لتقسيم سلوكنا وأدائنا، وأن أنواع الأهداف التي يصفها الفرد سوف تؤثر على مقدار الدافعية اللازمة للوصول إلى تحقيقها، فالأهداف المتوسطة الصعوبة التي تظهر فيها إمكانية تحقيقها مستقبلا من شأنها استثارة الدافعية لدى الفرد.²

¹ صالحين نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص148.

² بن يوسف آمال: العلاقة بين استراتيجيات التعلم والدافعية للتعلم وأثرهما على التحصيل الدراسي، دراسة ميدانية على تلاميذ بعض الثانويات بولاية البلدة، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر، 2008، ص 83.

ومن النظريات الأخرى المعززة لنتائج (نظرية الأهداف) حيث تؤكد على وجود ارتباط علائقي عقلاني ما بين الأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها والسلوك الناتج عن هذا الدافع للوصول إلى ذلك الهدف دون إهمال العوامل الخارجية في ذلك،¹ فهدف النساء الحقيقي للتوجه للتكوين هو مواصلة الإستفادة من المنحة وعدم الحرمان منها وثانيا تعلم مهنة أو حرفة تساعدهم في حياتهم الإجتماعية كانت أو الإقتصادية، وأن توجههن للتكوين ضمن أهداف محددة وليس من فراغ.

ومن النظريات الأخرى المعززة لنتائج البحث فيما يخص اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين. هي نظرية المجال " Lewine-Curt " التي تنطلق من أنه لا يمكن فهم سلوك الإنسان ودوافعه، ما لم ينظر إلى المجال الكلي الذي يعيش فيه الفرد، والذي يؤثر فيه ويتأثر به، و من أهم فروضها أن: عوامل توجد في البيئة الخارجية التي يوجد فيها الفرد.

$$= \text{مجال حياة} \times \text{عوامل تتعلق بالفرد في حد ذاته} \leftarrow \text{سلوك الفرد.}^2$$

حيث أن بيئة التكوين وواقع تجسيد عملية التكوين من قيام الإدارة بسمؤولياتها اتجاه المتربصين وصولاً إلى خبرة وكفاءة الكون تساعد في تشكل اتجاه المتكون الإيجابي كان أو السلبي.

ومن النظريات الأخرى المعززة لنتائج البحث فيما يخصتأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين "نظرية الإشراف للعالم سكرن" فتقوم على تعلم الاتجاهات على أساس اعتمادها على مبدأ التعزيز، الذي يزيد من احتمال تكرارها، فتعرض الفرد لمثير معين بصورة متكررة و اقتران ذلك التعرض بمشاعر سارة يجعله يكون استجابة إيجابية إزاء ذلك

¹ حسن أمين عبد العزيز: إدارة الأعمال وتحديات القرن 21، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، 2001، ص 215.

² محمد بهجت: المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 199، ص 111.

المثير و يكون اتجاه موجب نحوه و العكس صحيح بالنسبة للاتجاه السالب، فالاتجاهات التي يتم تعزيزها يزيد احتمال حدوثها أكثر من الاتجاهات التي لا يتم تعزيزها.¹

فتأثير معيقات سواء كانت شخصية ذاتية أو أسرية أو حتى من المجتمع تؤثر في الإتجاه السلبي للمتكونة اتجاه التكوين ويصل ذلك إلى عدم مواصلة التكوين وتركه، كعدم تشجيع العائلة وأيضا حصول مشاكل أسرية وأيضا مشكلات نفسية كالخوف .

ومن النظريات الأخرى المعززة لنتائج البحث فيما يخص "اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها في سوق العمل" وتتمثل في اكتسابها أدوار جديدة، فترى أنه يرتبط المركز الاجتماعي بدور او ادوار اجتماعية معينة، يقوم بها الفرد الذي يحتل هذا المركز، فالمدرس مركز اجتماعي له ادوار معينة في علاقته بطلابه، و المرأة لها ادوار اجتماعية حيال بيتها و زوجها.

ومن النظرية المؤيدة لهذه النتيجة نجد نظرية التغير الاجتماعي التي ترى أن التغيرات الأسرية مصدرها الديناميكية التي تحدث في النظام الاجتماعي. فالوظيفة الأساسية للمرأة في الأسرة ضمت قرونا عديدة قاصرة على شؤون البيت و تربية الأطفال و الاهتمام بالزوج، إلا انه بعد الثورة الصناعية التي تمت في أواخر القرن الثامن عشر دفعت المرأة إلي ميدان الحياة العملية، وأخذ نصيبها يزداد كل يوم في ميادين الحياة المختلفة.

في الأخير لقد تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية لموضوع الدراسة التي كانت على مراكز التكوين المهني لبلدية تبسة، تم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات الميدانية واستخلاص مناقشة الدراسة، حيث استعملنا أسلوب التحليل الكمي وأسلوب التحليل الكيفي التي قمنا من خلاله بتفريغ الاستبيان، وبعد تحليل هذه المعطيات قمنا بمناقشة النتائج المتحصل عليها في ضوء التساؤلات التي طرحناها، فتوصلنا لإثبات التساؤلات الأربع، ثم قمنا بمناقشة

¹ سامي محسن الختاتنة ، فاطمة عبد الرحيم النواسية : علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق، ص154.

النتائج في ضوء الدراسات السابقة وفي ضوء نظريات التنظيم وذلك بمقارنة النتائج المتحصل عليها في كل دراسة مع النتائج التي توصلنا إليها بعد تحليل كل المعلومات.

ثامنا: النتائج العامة للدراسة.

من خلال استجابات المبحوثات و المعطيات المقدمة، توصلت الدراسة الحالية إلى جملة منالنتائج العامة نلخصها كما يلي:

✓ تؤثر دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة بشكل كبير على اتجاهاتها نحو عملية التكوين المهني، نظرا لارتباطها بحاجات وأهداف المتكونات كالرغبة في التخصص و طبيعته، ودورها الكبير في تحديد فعالية اكتساب المعارف والمهارات وفي تطبيقها، إلى جانب إرتباطها بالدوافع المادية المتمثلة في الاستفادة من منحة التكوين. كما أن تلقي المرأة لهذا التكوين سيعزز من قيمتها ويكسبها أدوارا جديدة في حياتها الإجتماعية.

✓ هناك اتجاه متوسط من قبل النساء المستفيدات من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين المهني، حيث تساهم مدى ملائمة طبيعة التكوين من جودة هذه العملية من حيث المكتسبات المعرفية و المهارات وطبيعة المواد المدرسة و مدة الدراسة، والقيام بأكمل وجه بتنفيذ هذه العملية بتوفير الوسائل اللازمة و الكفايات المناسبة وسد النقائص لتتماشى مع متطلبات المتكونات لمحاولة الحصول على أكبر كم من المتوجهات للتجسيد الكافي لهذه العملية المتمثلة في الربط بين المنحة و التكوين في الرفع من اتجاهاتهن نحوه، وتجعلهن أكثر ولاءا للمركز الذي يتكون به، مما يدفعهن لجعل أهداف هذه العملية وأهداف المركز من بين أهدافهن، ومن ثمة تنمية مبادئهن الوجدانية المتمثلة في احترام المسؤولين والأساتذة وأيضا القوانين الخاصة بهذه العملية كعدم الغيابات وأيضا التعلم بكل شغف وحب.

✓ تؤثر العوائق التي تواجهها المرأة المستفيدة من منحة البطالة بدرجة كبيرة على اتجاهها نحو عملية التكوين، ومواصلة تكوينها بشكل جيد، حيث توجد عوائق عديدة أثرت سلبا على اتجاه المبحوثات نحو التكوين ، وهذا راجع لالتزامات المرأة الموكلة لهن بالفطرة من طبخ ومسح و تنظيف، وأيضا تلك الفكرة الراسخة ان النساء مكانهن المطبخ و فقط وأيضا التفكير الرجعي كون ذهنيات المجتمع الجزائري ذهنية متعصبة ترفض عمل المرأة التي تحكمها العادات والتقاليد ،وجب الخروج من ذلك الحيز ومواكبة التغيرات الحاصلة في المجتمع وأيضا تفكير النساء دائما بأسرهن ونسي أن أيضا لأنفسهن عليهن حق وجب عليهن تطويرها.

✓ هناك اتجاه ايجابي مرتفع من النساء المستفيدات من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجهن داخل سوق العمل من خلال أن التكوين مكن للمرأة أدوار اجتماعية جديدة و حسن من مكانتها الاجتماعية داخل أسرتها ،وتجاه المجتمع، من خلا تأكيد ذاتها من تلبية الضروريات الأساسية لنفسها ولأسرتها، وأيضا من خلال تداخل الثقافات و بناء علاقات اجتماعية جديدة تساعدها في رسم حياتها الاجتماعية .

و اخلص في النهاية أن المتكونات المستفيدات من منحة البطالة كان دافعهن الأولي في التوجه للتكوين هو مواصلة الاستفادة من المنحة لأن عدم توجههن له يجرمهن آليا من المنحة ، ولكن بواسطة التكوين تمكنت من تعلم معارف و مهارات كانت تجهلها، واكتسبت أدوار اجتماعية جديدة تمثلت في المساهمة في نفقات الأسرة، وأيضا في تغيير نمط حياتها، و بناء علاقات اجتماعية جديدة وأيضا الحصول على عمل.

الاقتراحات والتوصيات

وعلى أثر النتائج ارتأينا تقديم مجموعة من الاقتراحات في هذا الخصوص، سيكون لها أثر كبير في تحسين هذه العملية:

✓ الرفع في السن المحدد للمستفيدين من منحة البطالة.

✓ تنوع وإضافة تخصصات جديدة حتى تمكن المرأة من اكتساب مهن تساعدنهن في حياتهن.

✓ التسريع في عملية إدماج هذه الفئة في سوق العمل للاستفادة من كفاءاتهم المهنية.

✓ تطوير طريقة الاتصال بالموجهين للتكوين المهني و مراعاة ظروف هاته الفئة من عدم حيازتهم لهواتف نقالة، الخ..... وعدم ربط مصير عائلة بأكملها بوسيلة واحدة ألا وهي المراسلات الهاتفية.

الخاتمة

يرتبط التكوين المهني بكل من التربية والتعليم وتبرز أهميته في كونه يسعى لإنتاج كفاءات ذات تكوين تطبيقي من المفترض أن يهيئهم لولوج سوق العمل، وهذا بتحضير الطالب بطريقة فعالة من خلال تزويده بالمهارات والمعارف اللازمة لتشغيله. فهذا القطاع يختلف عن التعليم العام، كون أن الطابع العملي التطبيقي سائد عن الطابع النظري حيث يهدف هذا الأخير إلى إكساب المتربصين الكفاءة المهنية المطلوبة، من خلال التربصات التطبيقية في مواقع العمل. والمتعارف عليه أن قطاع التكوين المهني والتمهين كان ملاذ الفاشلين والراسبين لكن بعد التغييرات الكمية والنوعية التي عرفها هذا الأخير أدت إلى تغير، حيث أصبح يساهم بصفة مباشرة في تحضير وتكوين اليد العاملة المؤهلة المطلوبة بسوق العمل، إذ أصبح يعرف توافد مختلف الفئات ومنهم الجامعيين والمتخرجين نحو هذا القطاع، فهؤلاء لهم وعي وإدراك لوضعهم الاجتماعي والاقتصادي. وهذا ما إتضح لنا من خلال هذه الدراسة والتي أثبتت أن لقطاع التكوين المهني والتمهين دور فعال في إنتاج اليد العاملة وتهيئتها لولوج عالم الشغل، حيث يساهم في مساعدة الأفراد والمتمثلين في طالبي العمل، للحصول على تكوين وتأهيل حتى يتمكنوا من إيجاد عمل، فهو يعمل على منح الأفراد تأهيل يسمح لهم بالاندماج في سوق العمل. كما يحقق أكبر قدر من التوازن بين إحتياجات السوق وتطلعات الأفراد بإندماجهم مهنيا، كونه يتكيف والتغييرات المهنية، وهذا لمواءمته بين متطلبات السوق ومخرجات التعليم أكثر من المؤسسات التعليمية الأخرى، وهذا بتغطيته الفجوة بين المناهج الأكاديمية والمؤهلات المطلوبة بسوق العمل.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: قواميس ومعاجم

- 01/ ابراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، ج1، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع.
- 02/ ابن منظور : لسان العرب، د.ط، دار المعارف، القاهرة، مصر.
- 03/ جبران مسعود: معجم الرائد، ط7، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1992.
- 04/ الرازي محمد بن أبي بكر، مختار الصحاح: دار الرسالة، بيروت.
- 05/ قاموس المصير: عربي-عربي، دار المنير.
- 06/ معجم المعاني الجامع: معجم عربي-عربي.
- 07/ هيئة الأبحاث والترجمة: قاموس العربي الشامل، دار راتب الجامعية، 1997.

ثانياً: المراسيم

- 01/ الأمر رقم 14/96 المؤرخ في جوان 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الج، العدد39 1996.
- 02/ المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن على التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفه لا إرادية لأسباب إقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 34، 1994 .
- 03/ المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022، الجمهورية الج الديمقراطية الشعبية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي.
- 04/ المرسوم التنفيذي رقم 89/40 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 91، 1998
- 05/ المرسوم التنفيذي رقم 22/70 بتاريخ 10 فيفري 2022، المحدد لشروط وطرق الإستفادة من منحة البطالة أو التوقيت المؤقت لها أو إلغائها.

06/ المرسوم التنفيذي رقم 8-162 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، 2008 .

07/ المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8/9/1990 بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، 1990.

08/ المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادرة في 7 جويلية 1994.

09/ مرسوم تنفيذي 12/78 الجريدة الرسمية العدد 9.

ثالثا: الكتب

01/ احسان دهش جلاب :إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير, د.ط , دار الصفاء للنشر والتوزيع ,عمان , الأردن , 2011.

02/ أحمد دوقة وآخرون:سيكولوجية الدافعية للتعلم ، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2011.

03/ أحمد محمد الزغبي : أسس علم النفس الاجتماعي ، د.ط ، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان الأردن ، د.س

04/أنوار حافظ عبد الحليم: مشاكل البطالة والادمان، د.ط، مؤسسة شباب الجامعة للنشر، مصر،2008.

05/أورلسان رشيد: التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم،ط2، قصر الكتاب، البلدية، ب.ت.

06/بلقاسم سلاطنية وآخرون: علم الاجتماع الإعلامي،ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2012.

- 07/بلقاسم سلاطنية، الجيلالي حسان: **منهجية العلوم الإجتماعية**، دار الهدى، د.ط، الجزائر، 2004.
- 08/بوفلجة غياث: **الأسس النفسية للتكوين ومناهجه**، ديوان المطبوعات، الجزائر، 2000.
- تأثر أحمد غباري: **الدافعية النظرية والتطبيق**، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2008.
- 09/جودة بني جابر : **علم النفس الاجتماعي** ، ط 2 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن 2011.
- 10/جودت عزت عطوي: **أساليب البحث العلمي**، ط 5، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
- 11/حسن أمين عبد العزيز: **إدارة الأعمال وتحديات القرن 21**، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، 2001
- 12/حسين حريم : **السلوك التنظيمي** ، ط 3 ، دارالحامد للنشر ، عمان ، الأردن ، 2009
- 13/حسين عبد الحميد رشوان: **أصول البحث العلمي**، شباب الجامعة ، الإسكندرية، مصر، 1993
- 14/حسين فنيش: **دراسة حالة التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وأفاقه**، ط1، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء، الجزائر، 2017.
- 15/خالد حامد: **منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية والإنسانية**، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2008.
- 16 / خليل عبد الرحمان المعايطه: **علم النفس الاجتماعي**، ط2، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2007.
- 17/ربيعي محمد: **الدافعية للتعلم لدى الراشدين البيداغوجية والأندراغوجية**، أية مقارنة تختار لأية دافعية وتعلم، المركز الجامعي، غليزان.

- 18/رشيد حسين أحمد البراوي:الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة ،ط1، دار جدير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- 19/رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال، ط1، دار الرضا للنشر، سوريا 2004،
- 20/سامي محسن الختاتنة ، فاطمة عبد الرحيم النواسية : علم النفس الاجتماعي ، ط1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 .
- 21/سيد محمد الطواب:علم النفس الاجتماعي،ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
- 22/شفيق رضوان: علم النفس الاجتماعي، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت،لبنان،2008.
- 23/صالح حسن أحمد الدايري : أساسيات علم الاجتماع النفسي التربوي و نظرياته ، ط 1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن، 2011
- 24/صالح محمد أبو جادو : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، ط8 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، الأردن ، 2012.
- 25/صالحين نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الإقتصادية، مخبر علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر،2006.
- 26/صباح غربي: التكوين المهني، دار المجد للطباعة والنشر والتوزيع، سطيف، الجزائر 2020.
- 27/طارق عبد الرؤوف عامر:أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة، ط2، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان،الأردن،2015.
- 28/عامر مصباح: علم النفس الاجتماعي في السياسة والاعلام ، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2010.
- 29/عبد الحافظ سلامة : علم النفس الاجتماعي ,د.ط , دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع , عمان , الأردن . د.س .

- 30/ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : السلوك التنظيمي ، د.ط ، جامعة المنصورة ، 2004
- 31/ عبد الرحمن محمد عيسوي: علم النفس والانتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، د.س.
- 32/ عبد الفتاح محمد دويدار: علم النفس الاجتماعي أصوله ومبادئه، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006.
- 33/ عبد الكريم بوحفص: التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ب، 2010.
- 34/ عصار خير الله: مبادئ علم النفس الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
- 35/ عقيد محمد جمال برعي: التخطيط التدريب في مجالات التنمية، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1968.
- 36/ فاروق عبده فليه ، السيد محمد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، د.ط ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، القاهرة، د.س.
- 37/ فطيم - لطفي وآخرون ، نظريات التعلم المعاصرة وتطبيقاتها التربوية ، مكتبة النهضة المصرية، ط 1، 1998.
- 38/ كامل عنوان الزبيدي : علم النفس الاجتماعي ، د.ط ، الوراق للنشر و التوزيع ، 2004 ، د.ب .
- 39/ كاميليا عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، د.س.
- 40/ كمال عبد الحميد الزياب: العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، ب.ط، 2002.
- 41/ محمد بهجت: المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- 42/ محمد سيد فهمي: أسس الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2000.

43/ محمد نبيل جامع: البطالة قنبلة موقوتة، د.ط، دار الهناء للتجديد الفني، الإسكندرية مصر، 2008.

44/ محمد الدريج: تحليل العملية التعليمية- مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء- المغرب- .

45/ محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط2، عمان، 2004.

46/ المنصور كاسر: سلوك المستهلك، ط2، دار الحامد للنشر، عمان، 2006.

47/ موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة : بوزيد صحراوي، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.

48/ نادية سعيد عاشور: المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، دراسات وأبحاث، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2016

49/ نادية سعيد عيشور: المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية دراسات وأبحاث، مؤسسة حسين للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2016.

50/ نفيسة محمد باشري و آخرون : السلوك التنظيمي ، د.ط ، القاهرة ، 2017 .

51/ وليم و . لامبرت ترجمة سلوى الملا : علم النفس الاجتماعي ، ط2 ، دار الشروق للنشر ، القاهرة، 1993 .

رابعاً: الرسائل الجامعية

01/ باعمر الزهرة : اتجاهات المرأة نحو بعض القضايا الاجتماعية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي تحت إشراف الأستاذ : عبد الكريم قريشي ، قسم علم النفس و علوم التربية ، كلية الآداب و العلوم الإنسانية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، منشورة ، 2005-2006.

- 02/ بريكة حميدة: **عمل المرأة في المجتمع الحضري وإنعكاساته على الأسرة الجزائرية** أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ثقافي تربوي، تحت إشراف: مغربي عبد الغني، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2 منشورة، 2017-2018
- 03/ بلقاسم سلاطنة: **التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر**، دراسة حالة الصناعات الميكانيكية بقسنطينة، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه دولة في علم إجتماع التنمية، جامعة قسنطينة 1955_1996
- 04/ بن يوسف آمال العلاقة بين استراتيجيات التعلم والدافعية للتعلم وأثرهما على التحصيل الدراسي، دراسة ميدانية على تلاميذ بعض الثانويات بولاية البليدة، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر، 2008
- 05/ بوعمر سهيلة : **الاتجاهات النفسية و الاجتماعية للطلبة الجامعيين نحو شبكة التواصل الاجتماعي فيسبوك**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2013-2014 .
- 06/ حميدة جرو: **مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة التكوين المهني**، ولاية بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع التربية، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015 .
- 07/ حياه قويدر: **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في التحليل الإقتصادي، إشراف: عمر صخري، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر 3، 2011_2012، منشورة

08/ربحي بوعبد الله: دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2015_2016، منشورة .

09/زكرياء جرفي: أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمه لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد مالي تطبيقي، إشراف موسى الرحماني، قسم العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020.

10/سامعي توفيق : مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطوحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم التربية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010-2011.

11/شليغم سعاد: أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، تحت إشراف عقيلة ضيف الله، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، منشورة، 2015-2016.

12/صابرينة ميلاط: التكوين المهني والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز، جيجل نموذجاً، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، تحت إشراف أ. د رابح كعباش، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، 2007.

13/صالح بن محمد بن عبد الله المنيف: إتجاهات طالبات المعاهد الثانوية المهنية وأولياء أمورهن نحو التعليم والتدريب المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في التربية، قسم

أصول التربية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، تحت إشراف الأستاذ: محمد بن شحات الخطيب، السعودية، 1998.

14/ عاتكة غرغوط: التكوين المهني في الجزائر من أجل تلبية حاجات سوق تنافسية، مجله السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد الثالث، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، سبتمبر 2017.

15/ عبدلي يمينة: عدم إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية وعلاقته بجنوح المراهقين، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس الاجتماعي: جامعة محمد خيضر: بسكرة، 2009-2010.

16/ العوني نور الهدى: التكوين المهني وعلاقته بالأدوار الاجتماعية الجديدة للمرأة المائنة بالبيت، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ك، م...م) في علوم إجتماع التربية منشورة، إشراف الأستاذ العقبي الأزهر، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر.

17/ ليازيد وهيبة، أهمية التكوين المهني في الجزائر ودوره في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير المواد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تحت إشراف البروفيسور بندي عبد الله عبد السلام، جامعة أبي بكر بلقايد، 2005-2006، منشورة .

خامسا: المجلات

01/ أحمد سويسي: واقع عمل المرأة بين الأدوار المهنية والمسؤولية الاجتماعية في الجزائر، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، مارس، 2023.

02/ أمل محمد الخاروف وجمان حامد الدهامشة: العوامل المؤثرة في اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مدينه عمان، دراسات العلوم التربوية، المجلد 40، ملحق 02، الأردن 2013.

- 03/أنين خالد سيف، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مجلة لأداء المؤسسات الجزائرية، العدد 2 /2013، الجزائر، منشورة.
- بن صديق زوييدة: عمل المرأة بين الضرورة والواقع، مجلة قبس للدراسات الانسانية والاجتماعية، مجلد4، العدد، جوان، 2020.
- 04/جعفوري كمال:سوق العمل في الجزائر، الخصائص والتحديات، مركز البحث العلمي والتقني في المناطق الجافة بسكرة، جريدة المنطقة الفاحلة الجزائرية، 2023 .
- 05/جعلاب نور الدين، التكوين والتدريب، قراءات في المفاهيم والمنطلقات، المجلة الدولية للإتصال الإجتماعي، المجلد 9، العدد 3، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2022، منشورة.
- 06/حسين صديق:الاتجاهات من منظور علم الاجتماع ، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد3-4، قسم علم اجتماع، كلية الآداب والعلوم الانسانية، دمشق، سوريا،2012.
- 07/حميدة جرو: سياسة قطاع التكوين في الدمج المهني لبعض الفئات الخاصة من المجتمع الجزائري، دفاثر مخبر المسألة التربويةفي ظل التحديات الراهنة، العدد 19، بسكرة ، الجزائر، ماي2018.
- 08/ديلوح زينب: المرأة بين الأسرة والعمل، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مجلد8، عدد1، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، مارس، 2020.
- 09/راون عبد الغني بن طجين محمد عبد الرحمن: دراسة قباسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008 مجلة الباحث، عدد 10، الجزائر 2012، منشورة .
- 10/رحيمي عيسى وآخرون: ظاهرة البطالة مفهومها، أسبابها وآثارها، مجلة غرتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، عدد 100، الجزائر،2018.

- 11/رنان نزيهة، جاب الله شافية: التكوين المهني وتلبية الإحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، المجلد، العدد 2، 2020.
- 12/زواويد لزهارى، بوتقاب مختار، أطوهير عبد الخليل: سياسات التشغيل في الجزائر، (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح)، المجلة الدولية للدراسات الإقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد 2، جوان، 2018
- 13/سعداوي زهرة: واقع التنمية الإجتماعية الإقتصادية المرأة في المجتمع الجزائري، دراسة سوسيلوجية إحصائية، جامعهه حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر.
- 14/سعدية زايدي: سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 13 ديسمبر، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2017.
- 15/سلاطنية بلقاسم: التكوين المهني " كرمين مستقبلي"، مجلة الباحث الإجتماعي العدد 2، سبتمبر 1999، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 16/سناء بوزريبة: العوامل المساهمة في الدافعية للتعليم والتكوين المهنيين، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018.
- 17/طرفه فاطمة الزهراء، البشير عبد الكريم: أثر التعليم على مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، مجلة البشائر الإقتصادية، المجلد الرابع، العدد 3، الجزائر، 2016
- 18/عائشة بن النوي: سياسة التشغيل في الجزائر الآليات والبرامج، مجلة مؤش للدراسات الإستطلاعية، باتنة، 2020
- 19/علي موزاوي: حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 17، العدد 1، تيزي وزو، الجزائر، 2022.
- 20/غربي صباح، رواب عمار: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، 5-2011، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، منشورة.

21/قانون رقم 21-166، مؤرخ في 30 ديسمبر 2021، يتضمن قانون المالية لسنة 2022،
الجريدة الرسمية، عدد 100، 2020.

22/لبنى أحمد القاضي: معوقات تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل التحديات وآليات
المواجهة، حوليات آداب عين الشمس، المجلد 49، عدد أبريل 2021، كلية الآداب، جامعة
عين شمس، 2021.

23/ليلي سبتي طعمة: تمكين المرأة إقتصاديا في العراق، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد
الثالث، العدد 02، نيسان، 2022، العراق.

24/محمد بن عبد الله الزامل: إتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو التدريب التقني والمهني
في ضوء التغيرات الإقتصادية والإجتماعية بمدينة الرياض، مجلة جامعة الملك سعود، عدد
32، السعودية، 2012.

25/محمود بوقطف، نزيهة شاوش: المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي،
مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 11، الجزائر، 2019.

26/نزيهة شاوش: المعوقات الثقافية والإجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مجلة
علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 7، العدد 27، الجزائر، جوان 2018.

27/ورده برويس وآخرون: تأهيل ذوي الإعاقة الحسية للإنخراط في سوق العمل، المجلة
العلمية للتربية الخاصة، المجلد 02، العدد 03، الجزائر، سبتمبر 2020.

سادسا: محاضرات

01/شتيوي ربيع: مطبوعة محاضرات في مقياس سوق العمل في الجزائر، محاضرة بعنوان
تعريف سوق العمل، سنة ثانية ماستر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد
الصديق بن يحي، جيجل، 2019-2020.

سابعا: المواقع الإلكترونية

[HTTPS://AC-FACTS-NEWS-ORG/19-02-2023](https://AC-FACTS-NEWS-ORG/19-02-2023)

<https://jeel-Dz/60308/amp>12:01 (2023/04/13)

<http://www.cfpereo1.ga/2013/07/blog-post.html>

<https://Faharas.net/wnemplogment-grant-algeria/2/03/2023>.

<https://www.vitamindz.com/CFPdz.com.html>

8/4/2023/23.59<http://www.cfpdz.net/vb/register.php>

http://Formation professionnelle.bog 4 ever.com/la formation - arabe.10/4/2023/12:14.

تم التصفح www.Angem.dz الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتاريخ 2013/4/8 على الساعة 22:02.

(13/04/2023) (11:00)<https://www.mFep.gov.Dz>

<https://www.q->

onec.com/2021/07/mignati.MFep.gov.dz.html/10/04/2023/13:24.

ثامنا : المراجع باللغة الأجنبية

01/ C.F joubert (M) et autres : Gestion des jeunes precarises par les dispositifs d'action concentré et processus d'edification d'une sphère publique communale-paris C.N.R.S,Février 1989.

02/ Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels-, op – cit, sans page.

الملاحق

الملحق رقم 01: دليل المقابلة

الوظيفة:.....

أسئلة حسب الموضوع:

- 1- هل يمكنكم إفادتي بهذه الصيغة الجديدة لمنحة البطالة؟
- 2- ما هي أهدافها؟
- 3- هل شجعت ربط الإستفادة من المنحة بالتكوين المهني على الإقبال على التكوين؟
- 4- كيف يتم إلحاق المتكويين بالمركز؟
- 5- على أي أساس يتم توجيه المتكويين للتخصصات المهنية؟
- 6- هل تتوفر لديكم الإمكانيات والوسائل الكافية لتجسيد هذه العملية؟
- 7- هل واجهتكم مشاكل أثناء تنفيذ هذه العملية؟ ما نوع هذه المشاكل؟
- 8- ما هي أهم المشكلات التي يثيرها الموجهين للتكوين؟
- 9- هل انقطع بعض المستفيدين من المحنة عن التكوين؟ وهل تم شطبهم؟
- 10- كيف تتم متابعة هذه العملية؟
- 11- كيف تقيم هذه العملية؟ وما آفاقها؟
- 12- هل ترى أن هذه العملية ستفيد المرأة مستقبلا في حياتها الإجتماعية والإقتصادية؟

13- ما هي أهم المعوقات التي تواجه عملية تكوين المرأة؟

الملحق رقم 02: استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي .

جامعة الشيخ العربي التبسي -تبسة - .

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية .

قسم :علم الاجتماع .

تخصص :علم اجتماع التنظيم و العمل

استبيان بعنوان :

اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني.

دراسة ميدانية: بمراكز التكوين و التمهين - بلدية تبسة - .

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر L.M.D. في علم الاجتماع التنظيم و العمل .

تحت إشراف الأستاذ :

من إعداد الطالبتين :

- أ.د. خالد حامد

✓ جبري آية .

✓ بوقطوف رحاب .

ملاحظة :أختي الكريمة الرجاء ، اقرئي كل جملة وضعي علامة (X) في العمود الذي يمثل درجة موافقتك أو عدم موافقتك على كل عبارة .

البيانات الواردة في هذه الاستمارة سرية و لاتستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

السنة الجامعية : 2022 / 2023

➤ المحور الأول : البيانات الاولية .

➤ السن:.....

➤ المستوى التعليمي :

أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

➤ الحالة الاجتماعية :

عزباء متزوجة مطلقة أرملة

➤ الدورة :دورة أكتوبر 2022 , د فيفري 2023

➤ مدة التكوين : مدة 3 أشهر مدة 6 أشهر

➤ التخصص:

حلاقة السيدات الخياطة الحلويات معالجة النصوص

..... أخرى

➤ المحور الثاني: تأثير دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين .

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	- أقيمت على عملية التكوين من أجل الاستفادة من المنحة .					
02	- أقيمت على عملية التكوين من أجل اكتساب مهنة .					
03	- لو لم يرتبط التكوين بالمنحة لما أقيمت عليه .					
04	- تؤثر دوافع المرأة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين .					
05	- أقيمت على التكوين حتى لا أحرم من المنحة .					
06	- أذهب إلى التكوين لملاء أوقات الفراغ .					
07	- أقيمت على التكوين للتحرر من الأعباء المنزلية .					
08	- التخصصات لا تتلائم مع مؤهلاتي .					
09	- سمحت لي عملية التكوين في تطوير شخصيتي .					
10	- ساهمت عملية التكوين في تحسين وضعيتي الاجتماعية .					
11	- ساهمت منحة البطالة من تغطية نفقاتي الأسرية .					
12	- لم أكن أرغب في اختيار هذا التخصص .					
13	- شجعتني هذا التخصص على مواصلة التكوين .					

					14 - أعتبر التكوين فرصة للخروج من البطالة .
					15 - بعد استفادتي من التكوين تغيرت نظرة أفراد أسرتي لي .

➤ المحور الثالث : اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين .

رقم العبارات	المعبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
16	- أرى أن التكوين علمني مهنة .					
17	- عملية التكوين زودتني بمعارف و مهارات جديدة .					
18	- المواد المُدرسة نظرية .					
19	- المواد المُدرسة لا تتماشى مع متطلبات التكوين.					
20	- يغلب على التكوين عدم التنظيم و الانضباط .					
21	- أرى أن الأساتذة المكوّنين أكفاء.					
22	- لم أستفد من التكوين.					
23	- تقييم المتكوّنين شكلي.					
24	- أرى أن مدة التكوين كافية لاكتساب المعارف و المهارات التي يتطلبها التخصص.					
25	- أرى أن هذا التكوين لا يفيدني في حياتي الاجتماعية .					
26	- لا تقوم إدارة التكوين بمسؤولياتها تجاه المتكوّنين .					
27	- أرى أن عملية التكوين ناجحة .					

➤ المحور الرابع : تأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين .

رقم العبارات	المعبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
28	- واجهت صعوبة في ذهابي لأول مرة بسبب التكوين المختلط.					

					29	- عائلتي موافقة على عملية تكويني .
					30	- تلقيت تشجيع من أسرتي للالتحاق بالتكوين .
					31	- وجدت صعوبة في الذهاب للتكوين بسبب التزاماتي الأسرية.
					32	- ترتب عن تكويني مشكلات أسرية .
					33	- أجد مساعدة من أسرتي لمواصلة عملية التكوين
					34	- تقلل أعبائي الأسرية من تحصيلي الدراسي .
					35	- أعاني من مشكل المواصلات لذهابي للتكوين .
					36	- أجد صعوبة في التكوين بسبب كبر سني .
					37	- أتعرض لمضايقات في طريقي إلى المركز .
					38	- أضطر للتغيب على التكوين في بعض الحالات .

➤ **المحور الخامس:** اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها في سوق العمل.

رقم العبارات	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
39	- حررتي التكوين من بعض القيود الاجتماعية .					
40	- مكثني التكوين في اكتساب أدوار اجتماعية جديدة .					
41	- يُمكنني التكوين من إقامة مشروعني الخاص.					
42	- أرى أن التكوين يساعد على استقلالية المرأة.					

					43	- يُمكنني التكوين من ممارسة نشاط مهني.
					44	- ساعدني التكوين في بناء علاقات اجتماعية جديدة .
					45	- هذا التخصص يُوفر لي فرص عمل .

• ولكم منا جزيل الشكر على حسن تعاونكم و مساعدتكم لنا

الملحق رقم 03: معامل الصدق والثبات

1- معامل الثبات ألفا كرومباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	54

Item-Total Statistics

Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Scale Variance if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	
,773	,777	304,713	217,5619	المحور الثاني
,774	,683	305,613	217,9898	المحور الثالث
,772	,763	303,332	217,7517	المحور الرابع
,775	,472	307,539	216,8231	المحور الخامس

2- معامل الارتباط بيرسون

Correlations

المحور الخامس	المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني		
,275*	,497**	,400**	1	Pearson Correlation	المحور الثاني
,021	,000	,001		Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	N	
,133	,380**	1	,400**	Pearson Correlation	المحور الثالث
,274	,001		,001	Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	N	
,195	1	,380**	,497**	Pearson Correlation	المحور الرابع
,106		,001	,000	Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	N	
1	,195	,133	,275*	Pearson Correlation	المحور الخامس
	,106	,274	,021	Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	N	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBH TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA

شعبة العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم علم الاجتماع

إذن بإيداع مذكرة ماستر

أنا المضي أسفله الأستاذ(ة): كايد خالد الرتبة: أستاذ
المشرف على مذكرة ماستر بعنوان: التأثيرات المرأة المستفيدة من
مهمة المطابقة في عملية التكوين المهني
والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علم الاجتماع التنظيمي والعمل

بغضوان السنة الجامعية: 2023/2022

من إعداد: الطالب(ة) 1: لؤة طون حبان رقم التسجيل: 171934019748

الطالب(ة) 2: جيري آبيخ رقم التسجيل: 181834014396

أصرح بأني تابعت المذكرة عبر جلسات إشرافية خلال الموسم الجامعي، وأنها تتوفر على الشروط
المنهجية والعلمية، الشكلية والموضوعية، وبناءا عليه أسمح بإيداع المذكرة لدى أمانة القسم
للمناقشة.

تبسة في: 2023/06/14

توقيع الأستاذ(ة) المشرف:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LAFDI TEBESSA UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح بشرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/02/20

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): جبري آية

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: 10 8536917

الصادرة بتاريخ: 2018/4/09 عن دائرة/بلدية: تبسة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: نظم وعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: اتجاهات المرأة المتفيدة من منحة

البطالة نحو عملية التنمية الاقتصادية - دراسة ميدانية بمسالك التكوين الحضري البلدية تبسة

إشراف الأستاذ(ة): خالده محمد

أصرح بشرفي أنني التزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث

الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في: 1-1 جويل 2023

امضاء المعني بالأمر

Handwritten signature and red stamp of the official.

Handwritten signature and red stamp of the official.

Handwritten signature and red stamp of the official.



037 50 40 90

www.univ-tebessa.dz/fssh

FSHSS.UnivTebessa@gmail.com



الجمهورية العراقية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشجاع العربي النسي - نسي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع
المرجع رقم: س/أ/ع/ج 2023

إلى السيد (ة): هادي بن جبار بن الدكرين
المطبخ والتحصين الوافي النجف
تبسة

إذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام..

لغرض استكمال المحوث الميدانية لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع برضى منكم السماح للمطالب

بإجراء زيارات ميدانية بمؤسساتكم لغرض إجراء الدراسة الميدانية لمذكرة الماستر.

المطالب 1: جباري آية - التخصص: تدبير دخل

الطالب 2: بوقه أبو ذر حيا - التخصص: تدبير دخل

موضوع البحث:

اتجاهات المرأة المتخذة من مدونة البطالة في نسي

عالية الدكتور المطبخ

وفي الأخير نشكركم منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في: 2023/03/22

المؤسسة المستقبلة

رئيس القسم

الأستاذ المشرف

أ.د. حامد خالد

جامعة الشهيد الشجاع العربي النسي
قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نسي
المطبخ والتحصين الوافي النجف
تبسة في: 2023/03/22



الجمهورية العراقية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشجاع العربي النسي - نيسنة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع
المرجع رقم: 63 / ق ع 1 ج 2023

إلى السيد (ة) هادي هادي...
والتمنيين! ريساتكم
الهاديا - نيسنة

إذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال المحوث الميدانية لطلبة الماجستير بقسم علم الاجتماع برحمتكم السماح للطلبة

بإجراء زيارات ميدانية بمؤسساتكم لغرض إجراء الدراسة الميدانية لمذكرة الماجستير.

الطالب 1: جلالي آية التخصص: تنظيم وعمل

الطالب 2: بهجت طوف رحاب التخصص: تنظيم وعمل

موضوع البحث:

اتجاهات المرأة العراقية من متعة الجالة نيسنة

طلبة الذكاء الاجتماعي

وفي الأخير نشكركم منا فائق التحية والاحترام.

نيسنة في: 03 / 03 / 2023

المؤسسة المستقبلة

رئيس القسم

الأستاذ المشرف

أحمد حسين
عميد محمد الطيب

جامعة الشهيد الشجاع العربي النسي - نيسنة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
القسم الرئيسي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARDI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح بشرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/02/20

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): بوتظوف رحاب
صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: 1 1999036402 973 0001
الصادرة بتاريخ: 2017/02/18 عن دائرة/بلدية: الحمامان
المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: تنظيم وعمل
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: أبحاث المرأة المستفيدة والمتعدية
البطالة تصوغ علمية الدكتور الهوي، رتبة حسب إنيمة بمرام الترقية البلدية تبسة.
إشراف الأستاذ(ة): خال حامد
أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث
الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة
بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في: 15 جوان 2023



037-50 40 90

www.univ-tebessa.dz/fssh

FSSHSS.UnivTebessa@gmail.com

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطلة نحو عملية التكوين المهني بمراكز التكوين المهني والتمهين لبلدية تبسة، و هذا من خلال الإجابة على التساؤل الذي مفاده: ما اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني ؟ و في سبيل الإجابة عن المتغيرات والمؤشرات المرتبطة بهذا التساؤل نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما تأثير دوافع و حاجات المرأة المستفيدة من منحة على اتجاهاتها نحو عملية التكوين المهني؟
- ما اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين المهني ؟
- ما تأثير العوائق التي تواجهها المرأة على اتجاهها نحو عملية التكوين ؟
- ما اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها داخل سوق العمل؟

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي بالإضافة إلى منهج قياس الاتجاهات وذلك ببناء مقياس سلم ليكرت الخماسي للكشف عن اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني، وتم استخدام استمارة موزعة على مجموع المتكونات بمراكز التكوين المهني والتمهين لبلدية تبسة، قدر مجموع الدراسة ب (70) متكونة، وبعد تحليل استجابات المبحوثات؛ خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج؛ أهمها:

- تؤثر دوافع المرأة المستفيدة من منحة البطالة بشكل كبير على اتجاهاتها نحو عملية التكوين المهني.
 - هناك اتجاه إيجابي من قبل النساء المستفيدات من منحة البطالة نحو تجسيد عملية التكوين المهني.
 - تؤثر العوائق التي تواجهها المرأة المستفيدة من منحة البطالة بدرجة كبيرة على اتجاهها نحو عملية التكوين.
 - هناك اتجاه إيجابي من النساء المستفيدات من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجها داخل سوق العمل.
- الكلمات المفتاحية: اتجاهات، منحة البطالة، التكوين المهني .*

Study summary:

The aim of this study was to reveal the trends of women beneficiaries of the heroine's grant towards the vocational training process at the vocational training and qualification centres of the municipality of Tibsa, by answering the question: What trends of women beneficiaries of the unemployment grant towards the vocational training process?

In order to answer the variables and indicators associated with this question, we ask the following sub-questions:

- What is the impact of the motives and needs of women beneficiaries of a grant on their tendencies towards vocational training?
- What are the tendencies of women beneficiaries of the unemployment grant to reflect the process of vocational training?
- What impact do women's obstacles have on their direction towards the process of formation?
- What are the trends of women beneficiaries of the unemployment grant towards their possible integration into the labour market?

This study relied on the descriptive curriculum as well as the Trends Measurement Methodology by building a five-year Lycert ladder scale to detect the trends of women benefiting from the unemployment grant towards the vocational training process. A form distributed to the total components of the vocational training and apprenticeship centres of the municipality of Tibsa was used, estimated at the total of study B (70) formed, and after analysis of the research responses; The study produced a set of results; The main ones are:

- The motives of women beneficiaries of the unemployment grant significantly affect their tendencies towards vocational training.
- There is a positive trend by women beneficiaries of the unemployment grant to reflect the process of vocational training.
- The barriers faced by women beneficiaries of the unemployment grant significantly affect their direction towards the formation process.
- There is a positive trend by women beneficiaries of the unemployment grant towards their possible integration into the labour market.

Keywords: Trends, Unemployment Grant, Vocational Training.