

سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكونين

دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد : طيبي رابح بوسعادة ولاية المسيلة

**The policy of vocational training and its role in achieving the social security of the constituents
Field study in the National Institute specialized in vocational training****Martyr: Tibi Rabah - Boussaada wilaya of M'sila**

ط د/ جنيدي جميلة

أ: فرحاتي فاطيمة

أستاذة مؤقتة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

طالبة سنة رابعة دكتوراه علوم تخصص

djamiladjn18@gmail.com

fsocioalg2@yahoo.fr

الملخص:

تعتبر مؤسسة التكوين وحدة اجتماعية يتفاعل فيها الأفراد من خلال العملية التكوينية حتى يصبحوا أفرادا أكفاء فعالين يساهمون في تنمية المجتمع وتعد سياسة المؤسسة التي تعتمد عليها في تسيير مختلف عملياتها التنظيمية الوسيلة التي تحقق بها أهمية الفرد المتكون ودوره، فتطبق تدابير تراعي الوضعيات والأوقات المناسبة من خلال توفير بيئة آمنة تضمن له الاستقرار والاندماج، إذ تعمل الخطط والإستراتيجيات الموضوعة على تغيير الاتجاهات النفسية والذهنية والاجتماعية للفرد، التي تشعره بالأمن والطمأنينة، وتأهيله بواسطة المعلومات النظرية والتطبيقية التي يحتاجها في عملية التكوين وكذا مختلف المهارات النفسية والاجتماعية، كلها تساهم في تأهيله كي يصبح فردا مندمجا في المجتمع وقادرا على أداء مهامه مستقبلا.

الكلمات المفتاحية: سياسة التكوين المهني - التكوين المهني - الأمن الاجتماعي

Abstract: The institution of formation is a social unit in which individuals interact through the training process so that they become competent and efficient individuals who contribute to the development of society. The policy of the institution on which the various organizational processes are based is the means by which the importance and role of the individual is realized. A safe environment ensures stability and integration. Plans and strategies are designed to change the psychological, mental and social trends of the individual, which makes him feel safe and secure. He is rehabilitated by the theoretical and practical information he needs. In the configuration process, as well as various psychological and social skills, all contribute to the rehabilitation of individuals to become integrated into society and able to perform its functions in the future.

Keywords: Vocational Training Policy - Vocational Training - Social Security

مقدمة:

عرفت معظم الدول في السنوات الأخيرة تطورا كبيرا وتحولات عديدة مست مختلف المجالات العلمية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية، مما فرض عليها ضرورة انتهاز سبل حديثة ووضع خطط واستراتيجيات هادفة في كل القطاعات لضمان الازدهار والرخاء لإفراد المجتمع.

والجزائر باعتبارها دولة نامية تسعى إلى مواكبة هذه التغيرات والتحولات المتسارعة بالاستغلال الأمثل للموارد البشرية والعمل على تنميتها بشكل فعال، وهذا ما يتطابق مع مختلف برامج مؤسساتها الاقتصادية أو الخدماتية أو التربوية بصفة عامة، وفي قطاع التكوين المهني بصفة خاصة، فلم يبق هذا القطاع حكرا على الدولة فقط، بل تعداه إلى استثمار الخواص فيه الأمر الذي يفسر وجود عدد معتبر من مؤسسات التكوين الخاصة.

ومؤسسات التكوين المهني اليوم أصبحت تسعى جاهدة لتلبية حاجات سوق العمل، من خلال فتح تخصصات جديدة في عالم المهن تتناسب مع اقتصاد السوق وما يتطلبه من منافسة وجودة الإنتاج من جهة، وإدخال التكنولوجيات الحديثة التي تستلزم اليد العاملة المؤهلة والكفاءة .

فهذا الطرح يجعل المسيرين وأصحاب القرار لمؤسسات التكوين يحرصون على تطبيق القوانين التنظيمية والأوامر والمراسيم وإعطاء أهمية كبيرة للإعلام والتوجيه من اجل استقطاب أكبر عدد من المتكويين بغية تحقيق الأهداف .

المحور الأول: الإطار النظري للدراسة

أولا: الإشكالية

تخصص معظم الدول الكثير من أموالها وتطبق أنجع الاستراتيجيات في سبيل استثمار طاقاتها البشرية على النحو الجيد ويستمر هذا الإنفاق وهذه السياسات منذ المراحل الأولى لحياة الفرد إلى أن يتخرج من مؤسسات كالجامعات والمعاهد ومراكز التكوين .

فهذه الأخيرة ما هي إلا وحدة اجتماعية يتواجد فيها الأفراد متفاعلين، إذ تمثل النواة الحقيقية في تكوين الفرد الفعال والمبدع والماهر في المجتمع بصفة عامة.

لهذا تسعى إلى تحقيق أهداف تتمثل خصوصا في: إعداد الفرد وتهيئته لاكتساب مهنة وتزويده بالمهارات اللازمة حتى يلتحق بالعمل، وعليه فالنمو الاجتماعي للفرد لا يتم إلا من خلال اندماجه في هذه المؤسسات التي تساهم بدورها في تحقيق متطلبات عقلية، شخصية، اجتماعية ومادية .

وتعد مؤسسات التكوين المهني المنتجة لهذا المورد الفعال المتمثل في الفرد المتكون، كما أصبحت في ظل التطورات العالمية (اقتصادية، تكنولوجية، اجتماعية، ثقافية....) والتحديات الراهنة تحظى باهتمام كبير من قبل المتخصصين في هذا المجال، إذ يعتبر التكوين أهم مقومات التنمية حاضرا أو مستقبلا، لهذا تعنى مؤسساته بوضع خطط واستراتيجيات واستغلال الإمكانيات المتاحة ووضع القوانين وتطبيق أساليب فعالة.... التي تمثل في مجملها سياسة المؤسسة .

فإذا كانت السياسة على المستوى الماكروسوسولوجي تتمثل في تسيير شؤون الدولة، فإنها لا تختلف عنها على مستوى المؤسسات وأنظمتها باعتبارها انساقا فرعية منظمة، فالسياسة هي مهمة كل الإدارات العليا المسؤولة عن وضع القوانين واتخاذ القرارات .

وقد أكد "فريدريك هزرينغ" في نظريته "الدوافع الصحية" على ان سياسة المنظمة هي من العوامل الصحية التي تدفع الفاعلين بالإسهام في إنماء مؤسساتهم، ولكن عدم وجود هذه العوامل (من بينها سياسة المؤسسة) يؤدي إلى حالات الاغتراب (صالح بن نوار، ٢٠٠٦ ص ١٨٠) .

وعليه فالعمل على توفير الأمن بما يتضمنه من اطمئنان واستقرار وولاء وانتماء وما يتبعه من تفرغ للتكوين والتحصيل ما هي إلا أهدافا تسعى المؤسسة لتحقيقها .

وتعتبر المؤشرات السابقة الذكر في جوهرها حاجات أمنية واجتماعية يبين أهميتها أبراهام ماسلو في نظريته "تسلسل الحاجات" إذ يرى ضرورة إشباع الحاجات الأمنية والاجتماعية مباشرة بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية الأولية .

فالمكون الذي يعتبر فشله الدراسي وإبعاده عن التعليم وانضمامه مرغما ضمن جماعات مرجعية سلبية مثل رفقاء السوء وجماعة الأشرار والمنحرفين الذين قد يجرونه إلى عالم الإجرام يمكن له تفاديها في مؤسسات التكوين المهني من اجل إشباع حاجاته الأمنية، وفي هذا السياق صرح كل من "ميلر وفروم" على إن أهم نتائج نظرية العلاقات الإنسانية "الالتن مايو"

والتي توصل إليها في أبحاثه بمصنع الهاروثورت بالولايات المتحدة الأمريكية تمثلت في ما يلي: الحاجة إلى التقدير والأمن والشعور بالانتماء لها أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم من الظروف المادية التي يعملون في ظلها (طلعت إبراهيم لطفى، ٢٠٠٧، ص ١٠٢).

ومن هذا المنطلق أردنا في دراستنا الميدانية للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد طيبي رابع بمدينة بوسعادة كونه مؤسسة تقوم على تكوين المتربصين في مختلف التخصصات التعرض للسياسات المتبعة من طرف إدارة المؤسسة ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتربصين .

ومع إسقاط كل هذا على المؤسسة ميدان الدراسة نطرح التساؤل التالي:

- كيف تساهم سياسة مؤسسة التكوين في تحقيق الأمن الاجتماعي؟

ثانيا: الفرضية

تم صياغة الفرضية التالية:

- تساهم سياسة مؤسسة التكوين من خلال القوانين التنظيمية والخطط الموضوعية في اندماج واستقرار المتكونين بالمؤسسة ومنه تحقيق الأمن الاجتماعي لهم.

ثالثا: تحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة :

١- مفهوم التكوين:

١-١ - لغة : كون الشيء بمعنى ركبته بالتأليف بين أجزائه، وكون الله الشيء : أي أخرجته من العدم إلى الوجود (خليل توفيق المرسي، ٢٠٠١، ص ٥٠).

١-٢ - اصطلاحا : يعرفه **Raymond vatier** بأنه " هو مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والمجموعات يؤديون بكل كفاءة وظائفهم الحالية والتي قد يكلفون بها مستقبلا من اجل السير الحسن للمؤسسة".

فالتكوين هو الذي يجعل الفرد قادرا على تأدية مهامه بكفاءة سواء في وظيفته الحالية أو المستقبلية مما يحقق للمؤسسة أهدافها .

كما يعرف **Jean Marie** التكوين كما يلي "هو مجموع العمليات، الوسائل، المنهجيات والدعائم المخططة التي يمكن من خلالها تحفيز المؤجرين على تحسين معارفهم، سلوكهم، تصرفاتهم وكفاءتهم اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الخاصة للتكيف مع محيطهم وانجاز مهامهم الحالية المستقبلية."

يعتبر هذا المفهوم أكثر شمولاً لأنه يحدد متطلبات التكوين ومكوناته المادية والمعرفية والوجدانية التي تلعب دوراً مهماً في تعديل السلوك وزيادة المعارف والمهارات لضمان مستقبل المتكون والمؤسسة معها وتحقيق أهدافها في ظل بيئة العمل .

٣-١- إجرائياً: التكوين المهني هو احد العمليات التي تقوم بها المؤسسة لتغيير الاتجاهات النفسية والذهنية للأفراد وتأهيلهم والرفع من كفاءة الموارد البشرية من خلال تزويدهم بالمعلومات النظرية والتطبيقية ومختلف المهارات التي تجعلهم قادرين على أداء مهامهم بالفعالية المطلوبة.

٢- تعريف مؤسسة التكوين المهني:

هي مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب الذين لم يسعفهم الحظ في التعليم في مختلف التخصصات بحيث تضمن دروس نظرية وتطبيقية وهي مؤسسة تابعة لوزارة التكوين والتعليم المهني.

٣- مفهوم الأمن :

٣-١- لغة: يعني الاطمئنان من الخوف إذ يقال امن : اطمأن ولم يخف فهو امن، والبلد الأمن هو الذي اطمأن أهله (خليل توفيق المرسي، ٢٠٠١، ص٢٣)

٣-٢- اصطلاحاً: يعتبر الأمن في أساسه الشعور بالهدوء والطمأنينة والبعد عن القلق والاضطراب وهو شعور ضروري لحياة الفرد والمجتمع .

ومن أهم أسبابه اطمئنان الفرد على ماله ونفسه وإحساسه بالموودة والعطف ممن يحيطون به (منزل عسران جهاد العنتري،

٢٠٠٤ ص ص ٢٧-٢٨).

٣-٣ المفهوم الإجرائي للأمن الاجتماعي :

هو الهدف الذي تسعى مؤسسات التكوين بلوغه وهو عملية التي تضمن وجود بيئة تكوينية يتمتع كل المنتفعين بها الاستقرار والطمأنينة والاندماج فيها .

رابعاً: مؤسسة التكوين المهني في الجزائر

١- التحليل السوسيوتنظيمي لمؤسسة التكوين المهني في الجزائر :

عشية الاستقلال لم يترك الاحتلال الفرنسي إلا ٤٣ مركزاً للتكوين المهني التي كانت مختصة في ابسط المهن والمستويات كالبناء .

ولكن نظراً للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية التي يطرح إليها الشعب كان لزاماً على السلطات إنشاء هياكل كبرى تمثلت في مدارس مهنية كبيرة ومتوسطة تابعة للوزارات، وبالموازاة تم إنشاء مدارس مهنية تابعة للشركات الوطنية المتخصصة، حيث كان الواقع الاجتماعي صعباً بسبب انتشار البطالة وقلة الإطارات .

ومع بداية المخطط الرباعي سنة ١٩٧٥ رأى الرئيس الراحل هواري بومدين ضرورة التخلي عن البعثات للخارج من أجل تدريب الفنيين والعمال المهرة لأنها مكلفة وغير كفيلة بتلبية حاجات الموارد البشرية، فعزز المخطط الرباعي بوضع هيئة عمومية تكفلت بوضع إستراتيجية وإنجاز مهني متطور وعصري، فتقرر بناء وتجهيز ١٠٠ مركز تدريب مهني لتدريب الأعداد الكافية كما ونوعاً من الإطارات والفنيين اللازمين لإنجاز المشاريع الصناعية المبرمجة في هذا المخطط الضخم .

أما في الفترة بين سنة ١٩٨٥-١٩٩٩ فقد ظهرت مؤشرات تدل على عدم ملاءمة عروض مهن التدريب مع الطلب الاجتماعي الاقتصادي.

فمن الناحية الاجتماعية أهملت منظومة التكوين فئة الشباب الراسبين في شهادة البكالوريا.

أما من الناحية الاقتصادية فلم يراعى حاجة سوق العمل لمستويات ونوعية التكوين إذ مع تحديد القواعد العامة للخصوصية في ظل تشريعات جديدة تمثلت في الأمر ٢٢/٠٥ المؤرخ في ٢٩ ربيع الأول ١٤١٦ هـ الموافق لـ ٢٦ أوت ١٩٩٥

(الهاشمي مقراني، ٢٠٠٧، ص ٢٥)

أحدث تكوين التقنيين والتقنيين الساميين، فتم إنشاء المعاهد المتخصصة في التكوين المهني وبالمقابل وحتى يتم هذا بكل فعالية تم إدخال آليات تنظيم ملائمة لتوسيع الهياكل ورفع المستويات جديدة للتأهيل المهني.

أما مرحلة ما بين ١٩٩٩-٢٠٠٦ تميزت بتحديات صعبة مر بها المجتمع الجزائري أهمها حالة اللاأمن واللااستقرار السياسي والاجتماعي بسبب العشرية السوداء فكانت جميع نواحي الحياة متدهورة سوسولوجيا .

هذا الوضع الصعب أدى إلى هجرة العديد من الإطارات المسيرة والمدرية وذلك بسبب حرق العشرات من هياكل التكوين هذا من جهة وارتفاع نسبة البطالة في أوساط الشباب نتيجة تطبيق مخطط التعديل الهيكلي الذي فرضه صندوق النقد الدولي .

ولا ننسى دور القطاع الخاص بمعاهد متخصصة معتمدة من طرف الدولة في التكوين وفي تخصصات مختلفة .

التكوين المهني وعلاقته بالأمن الاجتماعي:

يعتبر الأمن الاجتماعي من الحاجات الأساسية في حياة كل فرد حيث ان الفرد يحتاج إلى أن يكون له قدرا كافيا من الأمن كي يكون مبدعا وفعالا داخل مؤسسات المجتمع.

فالمؤسسات اليوم أصبحت مهمتها أكثر أهمية من ذي قبل إذ عليها تكوين الفرد للحياة في المجتمع بحيث يساهم به مساهمة ايجابية وفعالة، وعلى الإدارة هذه المؤسسات تهيئة الجو المناسب لذلك كي يوفر للمتكون ما يحتاجه من امن اجتماعي عن طريق تطبيق سياستها وتفعيل دورها لهذا الغرض وزرع الثقة وتحمل المسؤولية وتدعيم العمل الجماعي والتعاون بين المتكونين وحسن التصرف، وبالتالي فهي تهيئ المتكون للحياة العملية والاجتماعية بصفة عامة.

فالأمن الاجتماعي يعتبر بمثابة مطلب ضروري، ففي ظل الطمأنينة والاستقرار يؤدي كل فرد واجبه على أكمل وجه. وبقدر ما تنغرس أهمية التكوين المهني وتخصصاته وآفاقه المستقبلية بقدر ما يسود الأمن الاجتماعي في نفسية المتكون ومما لاشك فيه إن البرامج التكوينية والقوانين التنظيمية والنظام الداخلي لهم تأثير مباشر على مدى إحساس المتكون بالأمن الاجتماعي.

إن الشعور بالأمن يعتبر عاملا مؤثرا في توافق الفرد وإدراكه لبيئة الآخرين، إذ يؤدي في هذه البيئة الطمأنينة مما يعزز

العلاقات الاجتماعية الناجحة .

المحور الثاني: الدراسة الميدانية والإجراءات المنهجية للدراسة

أولا: الدراسة الميدانية

١-التعريف بميدان الدراسة :

تم فتح مركز التكوين المهني والتمهين ببوسعادة تاريخ ١٩/09/١٩٩٨ وحول الى معهد وطني متخصص في التكوين

المهني بمرسوم تنفيذي رقم ٤٥٦/٢ بتاريخ ٢٢/١٢/٢٠٠٢ .

وأهم التخصصات التي قدمها المعهد منذ نشأته ما يلي:

- صيانة أجهزة التبريد والتكييف .

- معالجة المياه .

- صيانة تجهيزات المعلوماتية والمكتبية .

- إلكترونيك صناعية .

- مسير أشغال بناء .

- فندقه .

- تسيير الموارد البشرية .

- تسويق .

- عون عقاري .

- عون توثيق وأرشيف .

-تصميم أزياء .

- المعلوماتية خيار قاعدة المعطيات .

- حلاقة وتجميل .

٢- هياكل المعهد:

تبلغ المساحة الإجمالية للمعهد بـ ١٥٠٠٠٠ مترًا مربعًا، وضم مجموعة من الهياكل هي:

- الإدارة: بفرعيها: المالية والتقنية .

- القاعات المخصصة للدراسة: وعددها ٠٦ قاعات، وتسع كل واحدة منهم ٣٠ مقعدا .

- الورشات: وعددها ١٠، كل ورشة تحتوي على قاعة للدروس النظرية وأخرى تطبيقية مجهزة بيداغوجيا حسب كل تخصص

بالأجهزة المناسبة

- مكتب للاستقبال : للإعلام والتوجيه .

- مدرج : يتسع لـ ٣٠٠٠ مقعد .

- مكتبة وقاعة للمطالعة .

- مطعم : يتسع لـ ٢٠٠ مقعد .

- نادي وملعب جوارى .

الزيارات الشرفية :

حظي المعهد بزيارة فخامة رئيس الجمهورية يوم: ٢٠٠٣/١٠/٠٦، حيث تفقد فيها هياكل المعهد، وفي هذا اليوم تم تسمية

المعهد باسم

٣- المجال الزمني للدراسة :

يمكن تقسيم الفترة التي تمت فيها الدراسة إلى أربعة مراحل أساسية هي :

المرحلة الأولى : كانت في ٢٠١٣/٠٩/٢٨ حيث تم الاستطلاع على الميدان واكتشافه وجمع المعلومات من طرف مدير

المعهد الوطني حول ما يوجد في المؤسسة من (هياكل، عدد المتربصين، التخصصات الموجودة)، وقد صادف هذا التاريخ

إجراء امتحان الدخول لدورة سبتمبر من جهة وإجراء الامتحانات الاستدراكية للمتكونين الذين هم من مختلف السداسيات من جهة أخرى .

المرحلة الثانية : كانت بتاريخ: ٢٠١٣/١٠/١٣ والذي صادف أول يوم في الدراسة للمتكونين الجدد الناجحين في دورة سبتمبر. حاولنا من خلال هذه الزيارة استطلاع الرأي عينة من المتكونين في تخصصات مختلفة حول رأيهم في التكوين.

المرحلة الثالثة: كانت بتاريخ: ٢٦ أكتوبر-28 ٢٠١٢ تمت فيها المقابلة الموجهة مع مدير الدراسات للمعهد الوطني المتخصص للتكوين المهني .

المرحلة الرابعة : كانت بتاريخ: ٢٠١٣/١١/١١ وتم فيها إجراء المقابلات الموجهة مع المتكونين

ثانيا: الإجراءات المنهجية للبحث

١- المنهج المتبع في الدراسة :

يتطلب كل بحث استعمال منهج معين حسب طبيعة الموضوع، والمنهج هو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه .

وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه الأنسب للدراسات التي تعتمد على وصف وتشخيص الظواهر وتحديد العلاقات بين متغيرات الدراسة (جندي جميلة، ٢٠٠٨، ص ٨٥).

يساعد المنهج الوصفي في دراستنا في الكشف عن واقع سياسة معهد التكوين المهني والحكم على الدور الذي يؤديه في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكونين .

٢- الأدوات المستعملة في جميع البيانات :

١-٢ - الملاحظة: وهي الرؤية بالعين بقصد الفحص والمراقبة (موريس انجرس، ٢٠٠٦، ص ٣٢١).

وقد وظفناها في الدراسة الاستطلاعية بهدف معاينة ميدان الدراسة (الورشات، قاعات الدراسة، المكتبة وسلوك المتكونين) الأمر الذي ساعدنا كثيرا في تحليل المادة العلمية الميدانية.

٢-٢ المقابلة: اعتمدنا على أداة المقابلة في كل مراحل الدراسة الميدانية فمنهجيا ساعدتنا في استطلاع الميدان مما سمح على

الضبط النهائي للموضوع وصياغة الإشكالية وقد قمنا بالمقابلات الحرة مع مدير المعهد الوطني ثم مع بعض المتكويين

أما المقابلات الموجهة مقننة فقد أجريناها مع مدير الدراسات وغرضنا جمع البيانات المتعلقة بتساؤل الإشكالية

وفرضية البحث وبالموازاة مع ذلك تم إجراء مقابلات موجهة مع المتكويين المعنيين بالدراسة .

٢-٣ العينة: فرضت طبيعة مجتمع البحث وموضوعه استعمال نوعين من العينة

أ- عينة احتمالية عرضية : تم اختيار المتكويين الذين صادفناهم في ساحة المعهد من كل التخصصات ومن مختلف

السداسيات التكوينية وكان الاختيار عشوائيا، وقد استعملت هذه العينة في الدراسة الاستطلاعية

ب- عينة احتمالية مقصودة : اعتمدنا إجراء الدراسة على فئة مقصودة ومحددة وهم المتكويين الجدد الناجحين في دورة

سبتمبر ٢٠١٣ تخصص تسيير موارد بشرية وهذا بعد مرور قرابة الشهرين من التحاقهم بالتكويين المهني.

ج- حجم العينة: كان عدد المتكويين في تخصص تسيير الموارد البشرية ١٣٥ متكونا، أخذنا منها نسبة ١٥% والتي

تناسب مع الدراسات الوصفية فكان حجم العينة ٢٠ متكونا.

ثالثا: مناقشة فرضية الدراسة

نحاول تحليل ومناقشة الفرضية بتفكيك متغيراتها أي أبعادها ومؤشراتها الأساسية من اجل الكشف عن الأمن

الاجتماعي للمتكويين في المعهد من خلال التطرق إلى اندماجهم واستقرارهم، وكذلك الكشف عن دور سياسة مؤسسة

التكويين كنظام يتكون من أساليب.

إن تحليل الفرضية كان من خلال تحليل الإجابات المتحصل عليها عن طريق المقابلة الموجهة التي أجريت مع مدير

الدراسات بالمؤسسة محل الدراسة بصفته ممثلا وممارسا لسياسة المؤسسة هذا من جهة، وتحليل إجابات المقابلات الموجهة التي

أجريت مع المتكويين عينة البحث من جهة أخرى.

١- تحليل المقابلة الموجهة التي أجريت مع مدير الدراسات:

فيما يخص السؤال الأول عن عدد المتكويين الناجحين في دورة سبتمبر ٢٠١٣، كان رد مدير الدراسات كما يلي: كانت عروض التكوين خلال دورة سبتمبر ٢٠١٣ ب ٦٠ مقعدا بيداغوجيا، ونظرا للحجم المعبر لطالبي التكوين الذي قارب ٣٣١ مترشحا، فقد ضاعفنا طاقة الاستقبال بعدد يقارب ثلاثة أضعاف المقاعد المطلوبة، فأصبح عدد المتكويين الناجحين ١٧٩ متكونا.

إن هذا الإجراء يعتبر بمثابة خطة تم الاتفاق عليها مع مدير المعهد والمسؤول المكلف بالتوجيه من أجل ضبط نهائي لعدد الناجحين، وهذا ما يفسر رغبة الإدارة في التحاق واندماج أكبر عدد ممكن من الشباب كمتكويين بالمؤسسة. أما عن السؤال الثاني المتعلق بكيفية التحاق المتكويين الناجحين بالمؤسسة لمباشرة دروسهم فكانت الإجابة كالتالي: يتم التحاق المترشح الناجح بالمؤسسة مقر تكوينهم في اليوم المبين (التاريخ المحدد) في رسالة الاستدعاء الشخصية المرسلة إلى المترشحين (خلال خمسة عشر (١٥) يوما) بعد إعلان النتائج، ولكن بعد أجل قدره ثلاثة أيام (٠٣) يستخلف المتغيبون بالمترشحين المصرح بهم والمقبولين والمسجلين في قائمة الانتظار الموضوعية من طرف لجنة القبول. وهناك حالة استثنائية إذ تعطى مدة سبعة أيام (٠٧) للمترشحين المعوقين جسديا والمبرر غيابهم ولم يستطيعوا الحضور في الآجال المحددة في رسالة الاستدعاء الشخصية.

وعند تفحصنا للقانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني، فإن المادة ١٤ من الفصل الأول الخاص بالنظام التربوي تتفق مع تصريحات مدير الدراسات، فغاية المؤسسة وهدفها من خلال قوانينها اندماج الشباب عامة وحتى ذوي الاحتياجات الخاصة، هذه الفئة التي تعد أحد شرائح المجتمع التي يجب أن تعنى بالاهتمام والرعاية، فهم أفراد من المجتمع لهم أدوارهم ومكانتهم هم كذلك.

كما يؤكد ويوضح القانون الداخلي على ضرورة تقدير أعمار تغيب ومنح فرصة بإضافة أيام قبل الالتحاق النهائي وما هذا إلا دليل على حرص مؤسسة التكوين على التحاق المترشحين ومنه اندماجهم في نسيجها الاجتماعي والمهني.

وقد جاء الجواب في السؤالين حول التخصصات المفتوحة لهذه الدورة، والسياسات المتبعة في فتح أي تخصص كما

يلي:

-التخصصات المفتوحة لدورة سبتمبر ٢٠١٣ هما تخصصين: تسيير الموارد البشرية ومعالجة المياه، وفتح أي تخصص يرتكز على الاستغلال الجيد والأمثل لكل الموارد البشرية والمادية المتاحة بالمعهد من أساتذة متخصصين وقاعات تدريس، ورشات تجهيزات، برامج تكوينية، وجود طلبات المترشحين للتخصصات، حيث تم فتح ٠٣ أقسام لتسيير الموارد البشرية وهذا ما يفسر وجود تدير وتحويل لوقائع البيئة التنظيمية التي تساهم في فتح تخصصات يمكنها استقطاب رغبات المترشحين للتكوين. في حين يؤكد السيد مدير المعهد حسب تجاربهم بأن وجود المتكون بالمؤسسة تفرضه الأسرة أولاً ثم المحيط الخارجي بالدرجة الثانية، فلا يعبر عن رغبة المترشح وتوجهاته، بل هو خوف على أبنائهم في الانضمام إلى جماعات سلبية، لذا يسمح للتكون بتنمية شعور الانتماء والاعتزاز بالمؤسسة، فتعمل الأخيرة على أن يكون متربصاً فاعلاً بها.

كذلك يساهم الإعلام في استقطاب المترشحين، حيث يتم عرض إعلانات التكوين بالإذاعات المحلية (إذاعة الحضنة بالمسيلة أنموذجاً) فتعرض تواريخ دورات التكوين والتخصصات المتاحة، مع ذكر الشروط اللازمة للالتحاق والامتيازات المتوفرة (منحة، إقامة، رحلات، تربصات...)، مما يساهم في استقبال ملفات عديدة للمترشحين من كل بلديات الولاية حتى من خارجها، وبالتالي يؤدي كل هذا إلى ولوج الشباب لمؤسسات التكوين.

ومن تحليل إجابة مدير الدراسات عن أهم الصعوبات البيداغوجية التي تواجه الإدارة مع المتربصين، استنتجنا أن هناك صعوبة في تأقلم المتربصين مع النظام الداخلي لمعهد التكوين، وهذا بسبب اختلافه عن النظام التربوي في المؤسسات التربوية (الثانوية) إذ أنه يتميز بالانضباط والصرامة الشديدين.

نستنتج أن نظام مؤسسة التكوين صارم وهذا ما لاحظناه من خلال تفحص القانون الداخلي.

إضافة إلى ما سبق، فهناك مشكلات أخرى وهي كثافة الحجم الساعي المقدر بـ ٣٠ ساعة في الأسبوع، الأمر الذي

يسبب ضغطاً لكل من المكون والمتكون معاً، فقد صرحت معظم إجابات أفراد العينة بصعوبة استيعاب الدروس وتحضير البحوث.

إضافة إلى صعوبات أخرى تبين بتحليلنا السوسولوجي لفئة المتكونين هي:

١- ضعف المستوى التعليمي للمتكون (القدرة على الفهم والاستيعاب)، فهم التلاميذ الراسبون في امتحان شهادة البكالوريا وكذلك لم يمنح لهم حق الإعادة في الثانوية، حيث بينت خصائص العينة أن أغلبهم أعادوا البكالوريا لأكثر من مرة بدليل وجود جل المتكونين هم من مواليد: ١٩٨٨، ١٩٨٩، ١٩٩٠، ١٩٩١ وذلك بنسبة تقدر بـ ٩٠%.

٢- صعوبات تخص تطبيق برامج التكوين في ظل ندرة الموارد الأولية، قدم التجهيزات، أخطاء في برنامج التكوين وصعوبة تدريسه من حيث نوعية وكمية الدروس. ففي تخصص تسيير الموارد البشرية يدرس المتكون مقياس ديناميكية الجماعة مثلا هذا الأخير يحتوي على نظريات كثيرة ومناهج صعبة التطبيق على أرض الواقع بالنسبة للمتربص.

ولا شك أن هناك بعض الخطط التي يلجأ إليها المعهد للتخفيف من هذه الضغوطات تتمثل في:

-تنظيم دورات رياضية بين التخصصات (إناث، ذكور)، تنظيم مسابقات فكرية، إنجاز مجالات حائطية، إحياء مناسبات وطنية (يوم العلم، عيد الثورة، يوم الشهيد...)، إحياء مناسبات دينية (المولد النبوي الشريف)، تنظيم رحلات ترفيهية المشاركة في الألبيااد التكويني.

ويضيف ذات المصدر بأنه يوجد امتيازات تستقطب المتكون مثل المنحة، والضمان الاجتماعي.

ويؤكد المتربصون من خلال إجاباتهم كفاعلين داخل المؤسسة (المعهد) بمشاركتهم في مختلف النشاطات والتظاهرات واهتمام المراقبين والأساتذة ومستشار التوجيه المهني بهم ليس من الناحية البيداغوجية فقط بل حتى الجانب الإنساني، ومنه فكل هذه الإجراءات والخطط من شأنها جعل المتربص مرتبط بالمعهد، ويشعر بانتمائه له.

كما يرى مدير الدراسات بأن السداسي الأخير وهو التطبيقي ناجح بيذاغوجيا، إذ يمثل حلقة وصل تربط بين الفترة التكوينية والحياة العملية، إلا أن له سلبياته، كنقص التأطير والاعتماد على الأساتذة المؤقتين، وقد لاحظنا هذا ميدانيا لمتربصي هذا السداسي، فهم يعانون من صعوبة ضبط موضوع المذكرة، وكيفية إنجازها، مما يفسر المستوى الحقيقي للمتربص.

وصرح مدير الدراسات بأنه يوجد عدد لا بأس به من خريجي المعهد بفضل الشهادة المتحصل عليها من المعهد الوطني استطاعوا أن يتوظفوا في الإدارات العمومية والمؤسسات الصناعية وفي سلك الأمن والدرك وحتى في القطاع الخاص أيضا (كتخصص حلاقة وتجميل، تصميم الأزياء...) ومنه فللتكوين المهني دور في اندماج المتربصين في المجتمع.

تحليل مقابلات المتربصين:

حسب وجهة نظر أغلبية المتربصين يمثل لهم التكوين المهني المستقبل والحياة المهنية وذلك بنسبة معتبرة قدرت بـ ٧٠% من الإجابات، أما نسبة ٢٠% فيرون بأن التكوين بداية جديدة بعد الفشل الدراسي، في حين يرى أصحاب نسبة ١٠% بأن التكوين هو الشهادة.

وسوسولوجيا نفسر الإجابات الدالة على المستقبل والحياة المهنية بتطلع المتربص إلى البحث عن الأمن والاستقرار الوظيفي من خلال حصوله على مهنة كذلك اندماجه في المجتمع بالعمل، وإذا كان التكوين نتيجه الحصول على شهادة فهذا يعني ضمان عمل.

كما يرى المتربصون في اختيارهم لتخصص دون الآخر يكون بناء على ما يلي:

١- ضرورة أن يتوافق التخصص المعروض في التكوين مع الشعبة التي كانوا يدرسونها بالثانوية حيث نلاحظ أن نسبة ٦٥% من المتكويين في تخصص تسيير الموارد البشرية كانت شعبتهم آداب وفلسفة مقابل نسبة ٢٥% كانت شعبتهم علوم تجريبية في حين مثلت نسبة ١٠% المتبقية شعبة تسيير واقتصاد.

٢- يجمع أغليبيتهم على مدى التأثير الإيجابي للأولياء والأقارب والأصدقاء في توجيههم للتكوين وحتى في اختيار تخصصاتهم كذلك.

*الاستنتاج:

إن القوانين والقواعد التنظيمية المطبقة في المؤسسة (المعهد) والخطط والإستراتيجيات يمكن أن تساهم في تحقيق الاندماج والاستقرار للمتكورين داخل المعهد إلى حد كبير فسياسة المؤسسة في مجملها هي تدابير وتحليل واستنتاج مبني على حقائق واضحة ومعلومات صحيحة.

وإذا كان الأمن الاجتماعي للمتكورين من خلال متغير الاندماج الاجتماعي والاستقرار داخل المؤسسة مسعى ترغب فيه المؤسسة والمتكورين معا، فإن الاندماج يتمثل في احترام المتكورين للقوانين التنظيمية ومشاركتهم في مختلف النشاطات مما يضمن لهم الشعور بالانتماء لمؤسستهم واستقرارهم خلال مدة التكوين التي غالبا ما تكون ٣٦ شهرا. ومنه فقد تحققت فرضية البحث حول دور سياسة التكوين المهني في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكورين.

اقتراحات الدراسة:

على ضوء النتائج المتوصل إليها في هذا البحث نقترح ما يلي:

١- ضرورة تخصيص مبالغ مالية كبيرة لهذا النوع من المؤسسات يمكنها من الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة لمواكبة تغيرات الساحة العالمية في مختلف المجالات، والعمل على تصليح أي عطب في الأجهزة المستعملة كي لا يكون خللا أثناء العملية التكوينية.

٢- تزويد مكتبة المعهد بالكتب والمراجع والمجلات والقواميس الضرورية للتخصصات المتوفرة.

٣- ضرورة إنشاء مصلحة طبية استعجالية نظرا للمخاطر التي قد يتعرض لها المتكورين أثناء الحصص التطبيقية وخصوصا في تخصصات: صيانة أجهزة التبريد ومسير أشغال البناء ومعالجة المياه.

٤- العمل على نشر ثقافة تنظيمية توعوية جديدة توضح أهمية التكوين المهني بالنسبة للفرد والمجتمع.

٥- فتح آفاق جديدة للشغل تماشى مع التخصصات الموجودة.

-خاتمة : جاء هذا البحث لإثبات دور سياسة مؤسسة التكوين المهني لأنها الأساس الذي يعتمد عليه في تسيير مختلف العمليات التنظيمية، يمارسها أصحاب المستويات الإدارية العليا فتظهر تأثيرها على المتكويين، كونها تسعى إلى تحقيق الأهداف المسطرة من بينها تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكويين .

فالبحت في مؤسسة التكوين أوصلنا إلى أن التكوين هو أحد النواذ المطة على عالم الشغل والذي يساعد الفرد في تعلم حرفة واكتساب معلومات في مختلف المجالات النظرية منها والمهنية، تكون له مكسبا في حياته اليومية فتدفعه إلى الاعتماد على النفس .

ومؤسسة التكوين كونها نظاما اجتماعيا قبل كل شيء، يتفاعل فيها الأفراد مهما كانت وضعياتهم فيها، لها سياستها المنتهجة والمطلقة حسب الوضعيات والأوقات المناسبة، دورها بالدرجة الأولى إعطاء أهمية لوجود المتكون وتكون حافظا للاستمرارية كحل بديل لعدم نجاحه في المجال الدراسي (الحصول على البكالوريا مثلا) فيجد المتكون متنفسا آخر في بيئة آمنة لاكتشاف مواهبه فيختار التخصص والنشاطات التي تناسب مع إمكانياته وقدراته الذهنية والحسية .

وسياسة التكوين المهني تضمن للفرد الأمن الاجتماعي نتيجة ما يوفره له من استقرار واندماج وتوافق مع الغير من خلال قاعات التكوين والرحلات والندوات من جهة وحتى مقابل ما يحصل عليه هذا الأخير من اعتراف داخل المجتمع كفرد مجتمع صالح له دور ومكانة في المجتمع. فالتكوين بمؤسساته ما هو إلا احد السبل المؤدية إلى بناء المشروع المستقبلي .

*قائمة المراجع :

١-الكتب بالعربية :

- إبراهيم لطفي، طلعت(٢٠٠٧)، علم اجتماع التنظيم. مصر، القاهرة: دار غريب للنشر والطباعة والتوزيع.
- أنجس، موريس،(٢٠٠٦)، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية).ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، دار القصبة للنشر، الجزائر.
- بن صالح نوار،(٢٠٠٦)، فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية . قسنطينة، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة.

٢- الرسائل الجامعية :

- جميلة، جنيدي، (٢٠٠٨)، فعالية السلطة التنظيمية وتأثيرها على أداء العامل داخل المؤسسة :مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم الاجتماع تنظيم وعمل بالمسيلة، الجزائر .

- منزل عسران جهاد العنثري، (٢٠٠٤)، علاقة اشتراك الطلاب في جماعات النشاط الطلابي بالمن النفسي والاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير علم الاجتماع تخصص رعاية صحية نفسية، السعودية.

٣- القواميس والمعاجم :

- قاسمي، ناصر، (٢٠١١)، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.

- توفيق موسى، (٢٠٠١)، خليل. الإرشاد، معجم معاصر، ط١، سوريا حمص، دار الفيحاء للنشر.

٤- الكتب باللغة الفرنسية :

quivy et Luc vancompenlondlet .Mannial de recherche en science (١٩٩٥)-Ryman, sociales ,Paris: Ed dune

*الملاحق:

أولاً: دليل المقابلة المقننة مع مدير الدراسات بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد طيبي رابح بوسعادة.

١- كم عدد المترشحين الناجحين في دورة سبتمبر ٢٠١٣؟ وما تعلقهم؟.

٢- كيف تتم إجراءات التحاق المترشح الناجح بالمعهد.

٣- ما هي الفروع (التخصصات) التي تم فتحها خلال هذه الدورة؟.

٤- على أي أساس يتم فتح التخصصات؟.

٥- ما هي أهم الصعوبات التي يتلقاها الإدارة المعهد مع المتكونين؟.

٦- ما هي أهم الإستراتيجيات والخطط المقترحة أو الطبقة التي تقومون بها لتذليل هذه الصعوبات؟.

٧- ما هي أهم الضمانات (الامتيازات) التي يمكن أن يستفيد منها المتربص؟.

٨- ما هو دور الإعلام بالعملية التكوينية؟.

- ٩- هل هناك نماذج ناجحة لبعض المتربصين (المتكولين) في ميدان الشغل؟.
- ١٠- هل ترون أن القانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني كافيا في التسيير والتخطيط؟.
- ثانيا: دليل المقابلة المقننة مع أفراد العينة (المتكولين).
- ١- ما هو تاريخ ميلادك؟.
- ٢- كم عدد المرات التي اجتزت فيها امتحان شهادة البكالوريا؟.
- ٣- ماذا يمثل لك التكوين المهني؟.
- ٤- ما سبب اختيارك لهذا التخصص؟.
- ٥- كيف التحقت بالتكوين؟.
- ٦- ما هي الصعوبات التي واجهتك أثناء تكوينك؟.
- ٧- ما رأيك في نظام التكوين المهني عموما؟.
- ٨- ما هي النشاطات التي شاركت فيها بالمعهد؟.
- ٩- ماذا استفدت خلال تواجدك بالمعهد؟.