

جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ورقلة
30000 الجزائر.

أ/ كلثوم مسعودي

Kaltmgis07@hotmail.fr

عنوان المداخلة: نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني- دراسة ميدانية بولاية بسكرة

الملخص:

يعتبر التكوين المهني من بين أهم وسائل الدولة لإعداد رأس المال البشري وتنمية مهاراته، خاصة وأن هذا الأخير يعد من أهم ميكانيزمات تفعيل التنمية الاقتصادية لكل مجتمع، وقد تزايدت الحاجة في السنوات الأخيرة لإعادة النظر في منظومة تنمية الموارد البشرية خاصة ما يتعلق منها بالتكوين والتدريب و... الخ، وشغل هذا الأمر مختلف الدول المتقدمة والمتخلفة على حد سواء، بعدما كان الاهتمام في السابق منصبا على الجوانب الاقتصادية، ومن مبررات هذا الاهتمام تغير احتياجات سوق العمل لتغير أساليب الإنتاج وقواعد التبادل وزيادة الاعتماد على الموارد البشرية في تحقيق التنمية، بالإضافة إلى هذا فإن للتكوين المهني نتائج غير مادية وغير ملموسة كالانسجام الاجتماعي، التقليل من الانحراف... الخ، لهذا فقد أصبح التكوين المهني في العصر الحديث محور نقاش ومحل اهتمام الكثير من الدول، لما له من أهمية اجتماعية واقتصادية وفوائد تعود على المجتمع بصفة عامة، خاصة وأن أي منظمة مهما كان نوعها لها مورد حقيقي واحد هو الإنسان الذي يقوم بتحريك باقي العوامل أو الموارد الأخرى، ويهدف التكوين المهني أساسا إلى تزويد تلاميذ المدارس الابتدائية الذين لم يكملوا دراستهم أو الذين تخلفوا عنها أو تسربوا منها بمهارات مهنية أو حرفية أفضل، تؤدي إلى إعدادهم ليكونوا عمالا نصف مهرة، رغم هذا كله إلا أن هناك نظرة دونية للتكوين المهني من طرف أفراد المجتمع.

أولا: تعريف التكوين المهني:

- " هو مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة " (بوفلجة غياث، 2006، ص:3)

ثانيا: نشأة وتطور التكوين المهني:

على الرغم من أن التكوين المهني بمفهومه العلمي أو كمصطلح أكاديمي لم يظهر إلا في العصر الحديث، إلا أن الباحث في تاريخ الحضارات يجد أن التكوين المهني وجد منذ قديم الزمان لكن بتسميات مختلفة، أي أن تاريخه يرتبط بتاريخ الإنسان ووجوده، لأن هذا الأخير كان محتاجا لبعض المهن اليدوية التي تساعد على قضاء حاجاته، وكان لزاما عليه أن يعلم من حوله ليساعده على ذلك، وحتى لا تنقرض هذه المهن بوفاته.

إن التكوين المهني منذ ظهوره حتى اليوم أخذ مفهوميين: أولهما قديم قدم الإنسان - كما ذكرنا سابقا- وثانيهما ظهر بظهور المؤسسة في شكلها الحالي وتعد المجتمع وتطور التكنولوجيا وظهور أو استحداث مهن جديدة لم تكن موجودة في السابق، ويعتبر الثاني تطورا وامتدادا للأول، فالأول ظهر قديما، وقد اهتم به الإنسان لأنه وجد فيه ضالته، لذلك نجده في مختلف العصور، لكن ممارسته كانت بطريقة عشوائية تفتقد للطرق العلمية والمنهجية، وفي حدود الموجود من الوسائل، كما نجده اقتصر على

الجانب الفلاحي أكثر حاجة الإنسان لهذا النشاط، بالإضافة إلى بعض الصناعات اليدوية كصناعة الأواني من الخشب والفخار والنقش على الخشب وعلى الأحجار، وكان الإنسان يعلم هذه المهارات لمن حوله خاصة من أهل عشيرته وقبيلته، وفي هذا الصدد يقول الدكتور: **أحمد عيسى الطويسى** " نشأت المهن منذ وجود الإنسان على الأرض، وذلك لتلبية حاجاته من الغذاء والكساء والمأوى... حيث كان الأبناء يأخذون عن آبائهم المهارات المهنية والاتجاهات المتعلقة بالمهن بشكل عام، حيث التدريب الآلي أي المحاكاة والتقليد دون أدنى مراعاة لميول وقدرات الأبناء الجسمية والعقلية " (**احمد عيسى الطويسى، 2005، ص: 19**)، أما التكوين المهني بمفهومه الثاني فقد ظهر حديثاً، وهو يعد امتداداً للأول، غير أن التطور التكنولوجي وتعقد المجتمع وظهور المؤسسات بأشكالها المختلفة – الخدمائية، الصناعية،... جعل المهن والحرف تتطور بالإضافة إلى ظهور مهن أخرى جديدة تطلبت التكوين والتدريب فيها، وفيما يلي سنتطرق إلى تطور التكوين المهني.

1- التكوين المهني في العصور القديمة:

لقد اختلف التكوين المهني في العصر الحديث عنه في العصور القديمة والحضارات المختلفة، بداية من التسمية إلى كيفية تطبيقه، ولأن التكوين المهني في محتواه هو تعليم لحرفة أو مهنة ما، فإن وجوده قد ارتبط بوجود الإنسان - لكن بتسميات مختلفة - لكون المهنة أو الحرفة هي التي تساعده على قضاء حاجته، فكان لزاماً عليه تعلمها وتعليمها للآخرين.

لقد ارتبطت مفاهيم كل من: التعليم، التكوين و التدريب وكل ما شابه ذلك في العصور القديمة بالتربية، كون أن هذه الأخيرة لازمت الحياة البشرية منذ نشأتها، وكانت تلقائية حيث يتلقاها الإنسان دون علمه، وغالبا ما تكون بتأثير البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، بالإضافة إلى تأثير العادات والتقاليد والوضع الاجتماعي والنظم السياسية والاعتقادات الدينية (**عبد الحكيم كرام، 2004-2005** <http://www.ens-constantine.dz/site-HG1/cours/kiram>) لذلك فإن ظروف العيش والإنتاج الجماعي في تلك المجتمعات (المجتمعات البدائية) فرضت أسلوباً معيناً من التربية لتلك الحياة، يمارسها المجتمع بطريقة عفوية، تتم عن طريق الاحتكاك المباشر في أنشطة الكبار أو في أعمال الأسرة أو القنص والصيد وكل المهن الموجودة آنذاك، بالإضافة إلى ممارسة الشعائر الدينية والحفلات التقليدية، "ولما كانت الحياة آنذاك لا تعدو إشباع حاجات الجسم من طعام وشراب وكساء ومأوى، وترضية عالم الأرواح، كي يأمن الفرد شرها ويجلب نفعها، فقد كانت أهداف التربية مطابقة لأهداف الحياة، تعد الفرد للحصول على ضروريات الحياة، وتدريب الفرد على ضروب العبادات ليحقق الأمن والسلامة لنفسه وجماعته" (**احمد على الحاج محمد، 2002، ص: 27**)، ولقد كانت التربية في العهود الأولى عملية تدريب وتعليم الجماعات والخبرات والحرف، وهذا لتمكينهم من القيام بكل الأعمال التي تساعدهم على العيش (**احمد على الحاج محمد، 2002، ص: 28**)، لذلك نجد أن كل التسميات القديمة لأي شكل من أشكال التعليم المهني أو التدريب المهني أو التكوين المهني كانت تسمى بالتربية الصناعية أو التربية المهنية أو التلمذة الصناعية.

ظهرت التربية الصناعية منذ ظهور الإنسان، حيث يرى الدكتور: **صلاح العرب عبد الجواد** " أن التربية الصناعية عملية ذات تاريخ طويل بدأها الإنسان بصنع أدواته وأسلحته، وقد عمل كل جيل من الأجيال البشرية إلى أن ينقل معلوماته ومعارفه ومهاراته وصناعاته إلى الأجيال الناشئة،... " (**صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 8**)، كما كانت تعلم المهنة في تلك الأزمنة ليزاولها الإنسان طوال حياته ولا يغيرها، بمعنى أن هناك استقرار في امتحان مهنة معينة، وعليه فقد كان كل فرد يشجع أولاده على تعلم نفس الحرفة التي يحترفها هو (**حمدي مصطفى حرب، 1961، ص: 23**)، كما كان ما يسمى بالتربية المهنية حيث يقول الدكتور **احمد عيسى الطويسى** في كتابه أساسيات في التربية المهنية " تكشف

الكثير من الدراسات عن طبيعة الاهتمام التي أولته الحضارات المختلفة للتعليم المهني والتربية المهنية ... حينما كان المجتمع اليوناني مؤلفا من طبقة أسياد وعبيد، كان العمل المهني صناعيا وزراعيًا مقصورا على طبقة العبيد " (احمد عيسى الطويسى، 2005، ص: 24)، إن مصطلح التربية المهنية الصناعية كان يطلق على كل أنواع التربية الصناعية، والتي تهدف إلى إكساب العمال كفاءة مهنية في الحرف، عن طريق تلقينهم معلومات ومعارف مرتبطة بالحرفة (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 7)، ولقد اكتشف الإنسان أن العمل اليدوي مكنه من إشباع حاجاته ورغباته المتزايدة والمتنوعة مع الزمن، مما أدى إلى تطوره من المستوى البدائي إلى المستوى الحضاري، كما عرف أن طريقة العمل لها علاقة وأثر في زيادة ورقي الإنتاج، مما جعله يسعى باستمرار إلى اكتشاف طرق ووسائل جديدة في التعلم، وبالتالي زيادة كفاءته وإنتاجه، ومع اكتشاف هذه الطرق الجديدة وجد أن هناك من الأفراد من له القدرة على أداء بعض الأعمال بصورة أحسن من غيرهم، وهنا اكتشف التخصص في الأعمال، لكن فكرة التخصص في العمل ليس بالصورة التي نراها الآن، فمثلا بعض الأعمال تصلح لأن يقوم بها الرجال على النساء كجلب المواد الخام للغذاء والملبس، أما النساء فالأصلح لهن هو إعدادها للاستعمال، وقد كانت مختلف الطرق لتعلم الأعمال في بداية الأمر مبنية على المحاولة والخطأ ثم التقليد، لكن لاحظ الإنسان أنها تكلفه كثيرا من حيث النفقات والوقت والجهد، وعلى هذا الأساس فكر في استخدام طرق مستخدمة سابقا، ومن هذه الطرق التلمذة الصناعية، وتعتبر هذه الأخيرة أول منهج تربوي لإعداد الأفراد للعمل الصناعي الذي عرفته الشعوب القديمة، رغم قلة الآثار التي تثبت وجوده، إلا أن الفنون المختلفة والحرف التي كانت سائدة عند قدماء المصريين جعلت الكثير من المؤرخين يقرون بوجود العمل الصناعي في تلك الفترة من الزمن، أما البابليون فقد مارسوا نظام التلمذة الصناعية، حيث يذكر التاريخ أن ذكر التلمذة لأول مرة في التاريخ كان في القانون البابلي سنة 2100 قبل الميلاد من قوانين حمورابي، حيث ينص القانون على أنه إذا أخذ المعلم صبيا ليعلمه حرفة ما فلا يجوز رفع شكوى على المعلم إذا لم يتم بتعليم الصبي. (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 9-10).

لقد كانت أغلب الشعوب الشرقية لا تهتم بالعمل اليدوي ولا تقدره التقدير اللازم، إلا الشعب اليهودي الذي كان يهتم ويقدر العمل اليدوي، وهذا بناء على ما تم ذكره في التلمود " إذا علم رجل ابنه حرفة فعليه أن يشكر الرب ... ولا يقل هذه حرفة حقيرة لا تقدم لي الثروة ... لأن في كل حرفة يوجد الغني والفقير " (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 9-10)، أما المجتمعات العربية فقد عرفت هي الأخرى الأعمال والحرف اليدوية وسعت إلى تعليمها، فمثلا في الحضارة المصرية القديمة كان هناك نوعين من التربية السائدة: تربية ثقافية تهتم بتعليم القراءة والكتابة واللغات الأجنبية بالإضافة إلى الأدب والحكايات والخرافات وأخبار الرحلات والأخلاق والوعظ، وتربية مهنية تهتم بالتعليم والتدريب على المهن والحرف السائدة آنذاك، وقد حدد السن من 13 إلى 17 سنة للتعليم والتدريب على المهن والحرف (عبد الحكيم كرام، 2004-2005 [http://www.ens-constantine.dz/site-](http://www.ens-constantine.dz/site-HG1/cours/kiram)

[HG1/cours/kiram](http://www.ens-constantine.dz/site-HG1/cours/kiram))، إلا أن هذا لا ينفي أن المجتمعات العربية كانت تترفع عن ممارسة الأعمال والحرف اليدوية والصناعية، وكانت تنظر لهذه الأخيرة نظرة دونية وترى أن تعلمها خاصا بأبناء العبيد أو لأفراد غير أبناء القبيلة، وهذه النظرة لا تزال متجذرة في مجتمعاتنا العربية وكما يقول مدانات 1986 " ما نزال نتحسس أثارها حتى وقتنا الحاضر، من خلال ما يعرف بثقافة العيب التي تعاني منها أغلب المجتمعات العربية " (احمد عيسى الطويسى، 2005، ص: 25)، أما الإغريق فقد جعلوا العمل اليدوي للعبيد أما الأحرار فلهم الأعمال الحربية والسياسية والدراسات الفلسفية والأدبية وهذا ما يفسر عدم دخول العمل اليدوي في نظام التعليم العام في العالم لمدة قرون طويلة، ومع هذا فقد عرف الإغريق نظام التلمذة الصناعية لكن خارج حدود المدرسة، حيث كان الأب يعلم أبناءه الجانب العملي، أما

الحضارة الرومانية فقد ظهرت فيها فكرة التعلم عن طريق العمل وذلك في عصر شيشرون (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص:10-11).

2- التكوين المهني في الحضارة الإسلامية:

بمجيء الإسلام تعززت مكانة المهن والعمال العاملين بها، حيث اهتم الإسلام بل أكد على أهمية العمل ووضعه في منزلة العبادات، وهذا ما نجده في الكثير من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة، يقول الرسول صلى الله عليه وسلم " ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يديه، وأن نبي الله داوود كان يأكل من عمل يديه"، وهناك الكثير من الممارسات التي رويت عن النبي تؤكد اهتمامه بالتعليم المهني والتربية المهنية، " فقد روي عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم مر بسلام يسلم شاة، فقال له: تتح حتى أريك، فتشمر صلى الله عليه وسلم وأدخل يده الكريمة بين جلد الشاة ولحمها، فحس يده حتى توارت إلى الإبط، وقال صلى الله عليه وسلم: يا غلام هكذا فاسلم، ثم مضى عليه أتم الصلاة والسلام " (احمد عيسى الطويسى، 2005، ص: 23)، ويعتبر هذا توضيح عملي وتوجيه تربوي للعناية بتعليم الأبناء المهن التي يتطلبها المجتمع، وعلى نفس النهج سار الخلفاء الراشدين والصحابه رضي الله عنهم جميعا، حيث رويت عنهم ممارسات وأقوال تؤكد اهتمامهم بالمهن والتعليم المهني، حيث " روي عن سيدنا عمر رضي الله عنه أنه قال : أرى الرجل فيعجبني، فأقول هل له من حرفة، فإن قيل لا، سقط من عيني " (احمد عيسى الطويسى، 2005، ص: 23)، هذا بالإضافة إلى آراء الكثير من الفلاسفة والعلماء المسلمين حول هذا الموضوع، حيث يقول أبو يحي الأنصاري في كتابه (اللؤلؤ النظيم في روم التعليم): " أن على كل صبي أن يعرف طرفا من العلوم الضرورية في الحياة كالقراءة والكتابة ... ثم عليه بعد ذلك أن يتجه إلى العلم أو الحرفة التي تلائم استعداداه وتكوينه " (احمد عيسى الطويسى، 2005، ص: 23-24)، وهذا دليل قاطع يعكس مدى الاهتمام بالحرفة وتعلمها خاصة في الصغر بناء على توجيه حسب القدرات والميولات، ويشير الدكتور جهاد غالب مصطفى الزغلول في كتابه (الحرف والصنائع في الأندلس منذ الفتح الإسلامي حتى سقوط غرناطة) إلى أن العرب أدخلوا إلى ولاية الأندلس مختلف الصنائع والمهن كالزراعة، صناعة المنسوجات والملابس، صناعة السفن والأساطيل البحرية، وصناعة المجوهرات ...، ومن هنا نستنتج نشأة الصنائع والحرف في الأندلس يعود فيها الفضل للمشرق العربي، غير انه لم تكن هناك نظرة واحدة لها، بل كانت متباينة أي كانت هناك نظرة دونية لهذه الحرف ومن يتعلمها أو يمتنها، ومثل هذه النظرة لا تتفق مع مبادئ وقيم التربية الإسلامية، لأن ما جاءت به الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة يؤكد أهمية المهن والحرف، يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم " استعينوا في الصناعات بأربابها " وقوله صلى الله عليه وسلم " إن الله يحب العبد المحترف "، ويذكر الأستاذ خالد محمد عبد الفتاح أبو شعيرة في دراسة عن التربية المهنية في الفكر التربوي الإسلامي وعلاقتها بالفكر التربوي الحديث " أن عائشة رضي الله عنها أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان يخصف نعله، ويخيط ثوبه، ويحلب شاته ويعمل ما يعمل الرجل في بيته "، وهذا دليل يؤكد ممارسة واهتمام الرسول صلى الله عليه وسلم للعمل المهني، رغم أن المشركين كانوا يعيبون عليه كثرة أصحاب المهن والحرف من الذين آمنوا به وبرسالته، إن هذا الاهتمام على المستوى الإسلامي أو العربي تمت ترجمته بوضع مراتب لهذا النوع من التكوين أو التعليم يتدرج فيها المهني أو الحرفي وذلك حسب درجة أدائه وإتقانه للحرفة، وكانت الرتب كما يلي:

- مرتبة المبتدئ: وهي مرحلة الدخول في المهنة.
- مرتبة الصانع: وهي مرحلة التلمذة المهنية.
- مرتبة الخليفة: وهي المرحلة التي يكون فيها المتعلم معاونا للمعلم.

- مرتبة المعلم: وهي المرحلة التي يستطيع فيها المتعلم أن يعلم الآخرين مهارات نفس المهنة التي تعلمها.
- مرتبة النقيب: وهي المرحلة التي يصل فيها المتعلم إلى مرحلة إتقان المهنة التي تعلمها، ويجتهد في كسب المزيد من المهارات الدقيقة فيها.
- مرتبة الشيخ أو الرئيس: وهي المرحلة التي يصل فيها المتعلم إلى مستوى التميز علما وخلقا في مهنة ما. (احمد عيسى الطويسى، 2005، ص: 25-26).

3- التكوين المهني في العصور الوسطى:

لقد أطلق على هذه العصور بالعصور المظلمة، حيث كانت أسوأ العصور التي مرت بها البشرية، فقد ساد الجهل والفساد والتعصب الديني، ودخلت المجتمعات في ظلمات التعصب والجهالة، فتدهورت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وانتشر النفوذ الإقطاعي (هناك حافظ بدوي: العلاقات العامة والخدمة الاجتماعية (أسس نظرية ومجالات تطبيقية). 2001. ص: 13)، وهذا ما انعكس سلبا على نظام التلمذة الصناعية فتدهورت واضمحت، ولم تزدهر إلا عندما تبنته طوائف أهل الحرف، هذه الأخيرة التي جعلت من التلمذة الصناعية " وسيلة للمحافظة على مصالح أعضائها، ووسيلة لضبط وتحديد مقدار ونوع ومواصفات البضائع والخدمات، فوضعت لها نظاما معيناً حتى أصبح نظام التلمذة هو الطريق التربوي الوحيد لتعلم العمل اليدوي، ... هو النوع الوحيد من التربية المهنية الصناعية في ذلك الوقت" (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 11)، ووضعت قوانين للتلمذة من طرف هذه الطوائف، ومن أشهر هذه الطوائف: الطوائف الإنجليزية التي سنت قوانين تنظم حياة الطفل مع معلمه، ونذكر على سبيل المثال لا على الحصر " أن يعيش الصبي مع معلمه المدة اللازمة لتعلمه، وأن يوفر المعلم له المسكن والمأكل والملبس ويقوم بتعليمه حرفة ويعدده ليكون صانعا، وعلى الصبي أن يطيع أوامره، وألا يتغيب عن عمله بدون إذن، وألا يمارس الصبي الحرفة إلا إذا أخذ موافقة المعلم على أنه أنهى مدة تعلمه وأصبح ذا كفاءة" (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 11)، وبمقارنة هذا القانون مع ما يطبق في التكوين المهني حاليا نجده يشبه نظام الداخلية.

4- التكوين المهني في العصر الحديث:

على الرغم من أن نظام التلمذة وضعت له قوانين من طرف الطوائف حتى تنظمه، إلا أنه شهد تدهورا بعد فقدان هذه الطوائف نفوذها وسيطرتها على الصناعة والتجارة، وذلك نتيجة تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية خاصة في القرن الثامن عشر، ولعل أهم هذه الظروف هي الثورة الصناعية التي ظهرت في إنجلترا سنة 1760م، وما نتج عنها هو استخدام الآلات في صناعة النسيج واختراع آلات جديدة وإدخال تحسينات في مجال الصناعة والتجارة بالإضافة إلى إدخال التحسينات حتى في المجال الاجتماعي والتربية الصناعية وكذا برامج التعليم العام (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 12).

لقد أدت الثورة الصناعية إلى كثرة المنتجات التي زاد الطلب عليها وبالتالي زيادة الطلب على العمال من طرف المصانع، وهذا ما لم يستطع نظام التلمذة توفيره، فعمدت المصانع إلى تشغيل الصغار الغير مدربين أو غير متكونين لكن بأجور زهيدة، وقد صاحبه مشاكل اجتماعية خاصة تلك التي تتعلق بالظروف الصحية، بالإضافة إلى الإقبال الكبير للصغار على العمل، وحرمانهم من فرص التعليم والتربية، مما أدى برجال التربية في التفكير بإيجاد نظام بديل للتلمذة، يعطي للأفراد فرصة لنيل قسط من التربية لإعدادهم لمختلف الحرف، هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد صاحب الثورة الصناعية ظهور أفكار ديمقراطية أثرت في مسار التعليم عامة والتربية الصناعية بوجه خاص، حيث أدت هذه الأفكار

إلى ظهور القوانين التي تجبر العامل على التعلم، وكذلك إدخال العمل اليدوي في المؤسسات كوسيلة لمعالجة الفقر. (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 12-13).

إن ظهور العوامل السالفة الذكر – الثورة الصناعية، الديمقراطية، الاتجاهات الفكرية - أفقد نظام التلمذة أهم مميزاته وهو الإرشاد والتوجيه الشخصي الذي كان يمارسه المعلم مع صبيه، وأدى إلى ظهور أنواع جديدة من البرامج التربوية، تهتم بالفرد وسعادته، وهنا بدأ نظام التلمذة في التدهور، وزادت الحاجة إلى عمال مهرة وأكثر تدريباً مما أدى إلى تنظيم مناهج ومدارس للعمال تهتم بهم، فظهرت المدارس الميكانيكية في إنجلترا تدرس بعض المبادئ التي تطبق في الحرف الميكانيكية، (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 13-15)، ثم ظهرت مدارس نصف الوقت في إنجلترا أيضاً، حيث يذهب الفرد إلى المدرسة نصف وقت العمل، كما ظهر هذا النوع من المدارس في ألمانيا، التي حددت الحجم الساعي للعمل والحجم الساعي للدراسة، ثم أنشأت المدارس التكميلية التي يدرس فيها العلوم والمواد الفنية، وتأتي فرنسا بعدها لتنشأ المدارس الفنية التي تهتم بالتعليم الأولي للحرف الصناعية، وقد قسم الوقت كما يلي: ثلثي الوقت يستغرق في الورشات للتعلم الميداني، والوقت الباقي للعلوم النظرية، أما في أمريكا فقد كانت المدرسة العامة تجمع بين التربية المهنية والعامة، وبعدها تم إنشاء مدارس ذات اليوم الكامل والمدارس الصناعية والمدارس الحرفية (صلاح العرب عبد الجواد، 1962، ص: 15-16)، غير أن ظهور المؤسسة في شكلها الحالي وتعدد المجتمع وتقدم التكنولوجيا، والتطور الدائم في الصناعة أدى إلى ظهور أو استحداث مهن جديدة، لم تكن موجودة في السابق، تطلبت التكوين والتدريب فيها، وهذا ما أدى إلى ظهور مؤسسات أو مراكز متخصصة في هذا المجال، فظهر ما يسمى بمراكز التكوين المهني أو مراكز التدريب المهني، ونظراً لتطور أهداف التكوين المهني حسب المراحل التي مر بها فقد حضي باهتمام كبير، ولا تختلف الأوضاع في المجتمعات العربية عنها في المجتمعات الغربية، هذه الأخيرة التي تقبلت الأفكار الغربية الحديثة، غير أن النهضة العربية وظهور التصنيع في هذه المجتمعات أدى إلى تزايد الاهتمام بالمهن والحرف، وبدأت النظرة الدونية للعمل الحرفي تتغير ليصبح هناك نوع من التقبل لهذه الحرف، وأكبر دليل على هذا التقبل والاحترام التطور الذي تشهده الأنظمة التربوية العربية في مجال التعليم والتدريب والتكوين المهني، ويمكن أن يكون هذا الاهتمام ناتج عن إدراك هذه المجتمعات بأهمية التعليم أو التدريب المهني في التنمية الاقتصادية أو الاجتماعية، خاصة وأنه يهتم بمحور العملية التنموية وهو الإنسان (احمد عيسى الطويسى، 2005، ص: 27)، لكن لا نخفي أن درجات الاهتمام في المجتمعات العربية كانت متفاوتة، وهذا حسب الوضعية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لهذه المجتمعات (الاستعمار، الاستقلال، الموارد الأولية،... إلخ)، ويتضح ربما هذا التفاوت في مدى استقلالية هذا القطاع ودرجة الإنفاق عليه... إلخ، أما التسمية المعتمدة في هذه المجتمعات فهي تنقسم إلى قسمين: فحول المغرب العربي يعتمدون على تسمية التكوين المهني، أما دول المشرق فيعتمدون على تسمية التدريب المهني، وربما يرجع هذا الاختلاف في التسمية إلى الجذور الاستعمارية والتبعية الثقافية بعد الاستقلال.

ثالثاً: نشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر:

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطاً باستقلال الجزائر، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 مسيراً من طرف الديوان الجهوي للعمل الجزائري ORTA، هدفه تكوين اليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء هذا لتلبية حاجيات فرنسا في إعادة بناء مدنها التي دمرت أثناء الحرب. في سنة 1949 أصبح التكوين المهني خدمة أو مصلحة عمومية، في 1955 أصبح التكوين المهني تحت رعاية المصلحة التقنية للديوان الجهوي للعمل الجزائري يهدف إلى تحسين مستوى

أساتذة التكوين أما في سنة 1957 ادمج التكوين المهني في الإدارة العامة للنشاط الاجتماعي **Bref**
Historique de la formation professionnelle, INFP, Alger 1992, P : 27.

1- المرحلة الأولى من 1962 إلى 1970

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوى على 320 فرع متخصص في البناء و 5000 منصب تكوين، لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية و الاقتصادية آنذاك، وكان التركيز آنذاك على محورين أساسيين هما:

- إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال:
- توظيف وتكوين المسيرين والمكونين.
- إعادة فتح مراكز التكوين المهني وضم تلك التابعة.
- فتح اختصاصات جديدة تستجيب للاحتياجات الاقتصادية.
- تطوير طاقات وقدرات التكوين من خلال:
- توسيع ورفع قدرات المراكز الموجودة.
- بناء 18 مركز جديد.
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP بمقتضى الأمر رقم 45/67 المؤرخ في 1967/03/27.
- إنشاء معهدين للبناء والأشغال العمومية بمقتضى الأمر رقم 106/67 في 1967/12/26.

2- المرحلة الثانية من 1970 إلى 1980

امتازت هذه المرحلة بظهور المخطط الرباعي الأول 70-73 الذي حدد مجال تدخل التكوين المهني للتكفل بفئة الشباب الراسبين في المنظومة التربوية بتكوينهم مهنيا حسب متطلبات الاقتصاد والاستعمال الأمثل لطاقة وإمكانيات هذه الفئة لمساعدتهم في الاندماج في عالم الشغل **(بوثلجة غياث، 1992، ص: 73).**

المهام التي أوكلت للتكوين المهني وتحضير سياسة فعالة لذلك وفق ما يلي:

- على كل قطاع أن يحدد احتياجاته من اليد العاملة مع الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الفورية والمستقبلية اللازمة.
- برامج التعليم والتكوين عليها أن تتلاءم من خلال مضامينها وطرقها والاحتياجات الاقتصادية الحقيقية.

إن هدف المخطط الرباعي الأول هو تحقيق إنشاء 17000 منصب تكويني، بينما توجهت أنظار المخطط الرباعي الثاني إلى إنشاء 25000 منصب من خلال إنشاء 82 مركز

في نهاية 1979 بلغ تعداد المتربصين 30000 متربص **Derahmoune Hilal , 1998, P12** أهم الإنجازات خلال هذه الفترة هي:

- صدور نصوص قانونية تضم القانون الأساسي لمراكز التكوين بمقتضى المرسوم رقم 114/74 المؤرخ في 1974/06/10
- إدماج موظفي قطاع التكوين المهني في الوظيف العمومي.
- بلوغ إنجاز 70 مركز للتكوين المهني.

يمكن القول على أن المرحلتين خلال هذه الفترة تختلف كل منهما عن الأخرى في الإنجازات المحققة وتنفقان في الهدف العام وهو تنمية قطاع التكوين المهني.

3- المرحلة من 1980 إلى 1990

هذه المرحلة امتازت باستقلالية قطاع التكوين المهني وتنشيطه عن طريق إنشاء وزارة التكوين المهني.

كما ميز بداية الثمانينات ظهور المخطط الخماسي و الذي قدر الحاجة لليد العاملة المؤهلة والتي يجب تكوينها خلال الفترة المخططة 1984/1980 بـ 6643000 عون من بينهم 403000 عامل مؤهل محصي قبل المخطط الخماسي الأول، ولقد قدر الطلب الاجتماعي على التكوين على أساس تسرب الشباب من المنظومة التعليمية بين 1979 و سنة 1980 بـ 365000 متكون و 505000 متكون لسنة 1983 وسنة 1984.

لا يندرج ضمن هذه الإحصائيات مخزون الشباب المطرودين قبل عام 1979 والذين من المحتمل أنهم كانوا يبحثون عن التكوين وثيقة إعلام داخلية، كتابة الدولة لتكوين المهني ديسمبر 1980 ص: 14. ، خلال هذه الفترة تحقق ما يلي:

- إنشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل التراب الوطني، من اجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنويع شعب التكوين الموجودة.
- إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81.
- إنشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 307/81 المؤرخ في 1981/12/26.
- إنشاء مراكز للبحث والدراسة عن بعد CNEPD وكذا أنماط متعددة للتكوين عن طريق: المهين، التكوين بالدروس المسائية، التكوين بالمؤسسة، إعادة التأهيل المهني.
- الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية بإدماج خرجي المراكز في مختلف التخصصات التي يعرضها القطاع الاقتصادي.
- توسيع الاختصاصات الموجودة ليصل إلى 200 اختصاص في 15 فرع مهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس.
- ظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90.

4- مرحلة الثانية من 1990 إلى 2003.

خلال هذه المرحلة شهد القطاع ما شهد، من تخريب للمراكز وللمعاهد، وتخلي المتربصين من التوجه إلى مقاعد التكوين بسبب سوء الظروف الأمنية أو غلق البعض منها. وقد كانت العشرية السابقة من أسوأ العشريات التي مر بها القطاع، غير أنه في سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع. وتحديدا في 7 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن: وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية، وقد تم الاتفاق آنذاك على إنشاء شهادتين هما: شهادة البكالوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني.

رابعا: بعض المفاهيم المشابهة:

يعتبر التكوين المهني كغيره من المصطلحات التي لها علاقة ببعض المفاهيم الأخرى، خاصة تلك التي تنتمي إلى مجال التعليم والتدريب والتكوين، وسنحاول في هذا العنصر أن نقف عند حدود كل مصطلح:

1- الاختيار المهني (الانتقاء):

- يعرفه كل من محمد نجيب توفيق وعبد الله محمد بازرة في كتابهما العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة على أنه (مساعدة الشخص الصالح للوظيفة الشاغرة، وتعتمد هذه العملية على المطابقة بين تحليل العمل وتحليل الفرد، فمثلا إذا كانت هناك وظيفة خالية تعتمد على عزلة العامل في مكان بعيد عن بقية العمال، فإن الفرد الاجتماعي لا يصلح أن يمارس تلك الوظيفة) (سلاطينة بلقاسم، ص: 44).

هذا التعريف يشير إلى أن لكل مهنة مجموعة من الاستعدادات التي يجب أن تتوفر في الشخصية المطلوبة للقيام بها، وعليه يجب تحليل العمل وتحليل الفرد والمطابقة بينهما لتعيين الشخص المناسب في العمل المناسب.

- أما عقيد محمد جمال برعي فقد حدد الخطة العامة للاختيار المهني كما يلي: (السن واللياقة الطبية والقدرة العضلية والثقافة العامة، والسلوك والأخلاق والميل لتعلم حرفة أو عمل أو مهنة معينة وصلاحية الفرد لها) (المرجع السابق، ص: 44).

2- التوجيه المهني:

- يقصد بالتوجيه المهني (هو مساعدة الفرد على أن يختار بنفسه وتحت مسؤوليته مهنة تتناسب مع استعداداته وقدراته وميوله، على نحو يكفل له النجاح في مهنته والرضا عن هذه المهنة وعن ذاته، وتحقيق المنفعة لذاته وللمجتمع في وقت واحد) (كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص: 36).

من خلال هذا التعريف نستنتج أن التوجيه المهني يساعد الفرد على اتخاذ القرار في اختيار مهنة معينة، بحيث تتناسب مع قدراته وميولاته، وهذا ما يحقق الرضا الوظيفي لديه، وعليه ومن خلال هذه المهنة أو العمل يستطيع هذه الفرد أن يحقق المنفعة لنفسه وللمجتمع في آن واحد.

- كما عرف التوجيه المهني على أنه (عملية يقصد بها مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تصلح له، والتي يمكن أن يؤديها بنجاح ومهارة وتحقق له لذة الإنجاز، وهو بهذا يختلف عن الانتقاء (الاختيار) المهني، والذي ينصب على اختيار أصلح المتقدمين من بين مجموعة أفراد المهنة أو عمل ما) (نخبة من الأساتذة المصريين، 1975، ص: 19).

من خلال هذا التعريف نجد أن التوجيه المهني يركز على الفرد، أما الاختيار المهني فالأساس فيه يكون للمهنة، أي أن الاختيار المهني والتوجيه المهني يختلفان في نقطة البدء ويتفقان في الهدف العام وهو توجيه الفرد إلى المهنة التي تلائمها، وذلك حسب قدراته، وفي هذا الشأن حدد الدكتور: عبد الباقي زيدان بعض الفروق بينهما في كتابه علم الاجتماع المهني كما يلي: " الاختيار المهني عملية تهدف إلى تحديد ما إذا كان الفرد المرشح لعمل محدد يملك القدرات المطلوبة لذلك العمل أم لا، وبذلك يكون التوجيه المهني أوسع نطاقا من سابقه، فهو يهدف إلى إفادة الفرد عن طريق القدرات التي يتمتع بها والتي تحدد المجال العلمي الذي تتضح فيه القدرات المكتشفة، ثم أنه يستوجب معرفة سيكولوجية كاملة لجميع المهن، أما الاختيار المهني فلا يتطلب إلا معرفة المهنة التي سيختار لها المتقدمون من أجلها" (عبد الباقي زيدان، 1977-1978، ص: 16).

- | | |
|--|---|
| التوجيه المهني | الاختيار المهني |
| - يبدأ من الفرد ويركز اهتمامه فيه. | - يبدأ من مهنة معينة ويهتم بها في المقام الأول. |
| - يعمل على الإرشاد والمعونة لصالح الفرد. | - يعمل على التصفية والاستبعاد. |
| - مجال التوجيه واسع لأنه يتطلب معرفة | - مجال الاختيار ضيق لأنه يتطلب معرفة مهنة أو |
| الآلاف من المهن. | عمل معين |
| - يهتم بتحليل قدرات الفرد وإمكانياته. | - يهتم بتحليل العمل وتحديد مستلزماته ومواصفاته. |

3- التأهيل المهني:

- يعرف التأهيل المهني على أنه " إعادة العاجز إلى أقصى إمكانياته الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية " (سلاطينة بلفاسم، ص: 48).

من خلال هذا التعريف نجد أن التأهيل المهني يقتصر على فئة معينة من المجتمع وهم العاجزين وذوي العاهات أو ذوي الاحتياجات الخاصة، وهدفه هو إدماجهم داخل المجتمع.

يكمن الفرق بين التأهيل المهني والتوجيه المهني في أن هذا الأخير يبدأ عند الفرد لأول مرة لمهنة معينة وينتهي عند انتهاء عملية التأهيل المهني، وهذا يعني أن التوجيه يلاحق الفرد طوال مدة التأهيل (المرجع السابق، ص: 48).

4- التدريب المهني:

- يعرف التدريب المهني على أنه: " عملية تعلم وتعليم، تساعد الفرد على إتقان مهنته، والتوافق مع ظروف عمله " (كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص: 47).

من خلال هذا التعريف نستنتج أن التدريب المهني يساعد على اكتساب عادات أو مهارات جديدة من خلال عملية التعلم والتعليم، بحيث أن هذه المهارات تساعد على إتقان مهنته وتهيئه للتأقلم مع بيئة عمله.

خامسا: أهداف ومبادئ التكوين المهني:

1- أهداف التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني من بين أهم أساليب التربية الحديثة، وقد أخذت به الدول المتقدمة والنامية على حسب سياسة كل منها، وهو يهدف أساسا إلى تزويد خريجي المدارس الابتدائية الذين لم يكملوا دراستهم أو الذين تخلفوا عنها بمهارات مهنية أو حرفية أفضل، تؤدي إلى إعدادهم ليكونوا عمالا نصف مهرة، وحسب الدراسات التي أصدرتها المجالس القومية المتخصصة فإن التكوين المهني يهدف إلى ما يلي:

◀ الأهداف الاقتصادية:

- يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية.
- ضمان عائد للاستثمارات الضخمة في مجال التعليم الابتدائي، خاصة تلك التي ذهبت لتعليم الذين لم يواصلوا تعليمهم.

◀ الأهداف الاجتماعية:

- محاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية وانحراف الأحداث.
- إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل.
- الحد أو التقليل من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة.

- حماية الأفراد الغير راشدين من الاستغلال.
- الإعداد للتطور الصناعي بالريف وخاصة بعد مد الكهرباء (كهربته)
- إبعاد الأفراد الذين لا يدرسون عن التسكع في الشوارع.
- تأهيل الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لامتحان أي مهنة أو حرفة.

← الأهداف التربوية:

- الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.
- تربية الإحساس بالمسؤولية تجاه الوطن وإكسابهم المزيد من الثقة بالنفس.
- إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين.
- يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرص العمالة المربحة.
- يؤدي بالشباب إلى الإدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا يتيح فرصا أكبر للعمل أكثر مما يتيح التعليم العام وحده.
- بالنسبة للأميين فإنه يمددهم بالحد الأدنى الضروري من التعليم العام مع صبغه بالصبغة المهنية.

(المجالس القومية المتخصصة، ص: 46-47)

أما مصطفى فهمي العطروري فقد وضع في كتابه العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات أهم أهداف التكوين المهني التي يراها:

- " مساعدة العامل على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين من جهة، والعلاقة بين عمله وهدف المؤسسة من جهة أخرى.
- مساعدة العامل على التعرف على ما قد يطرأ على المؤسسة من تطورات في مجال العمل.
- تدريب العاملين الجدد أو الذين ينقلون إلى أعمال جديدة.
- تدريب العاملين على المهارات والعادات والمعارف المطلوبة لتأدية مهامهم.
- رفع كفاية العاملين عن طريق تطوير المهارات والمعارف التي اكتسبوها من قبل.
- تقديم وتطوير المهارات والمعارف التي يتمتع بها العمال لمواجهة التعديلات الجديدة التي قد تحدث على الإجراءات المعمول بها في المؤسسة أو لمواجهة الأعباء الجديدة نتيجة توسع اختصاصاتها.

(مصطفى فهمي العطروري، 1969، ص: 242)

نستنتج من ما قدمه مصطفى فهمي العطروري حول أهداف التكوين المهني، أن هذا الأخير موجه فقط للفئة العاملة، وهو بهذا المنطلق يضيق من حدود التكوين المهني والذي هو موجه بطبيعة الحال إلى كل الفئات العاملة والبطالة، فالأولى لتدريبها وتحسين مستوى أدائها، أما الثانية لتأهيلها وإدماجها في عالم الشغل من خلال تكوينها في مهنة أو حرفة معينة.

2- مبادئ التكوين المهني:

إن مبادئ التكوين التوجيهية تبرز فيما يلي:

- ضرورة خلق الدافع لدى المكون فكلما كان الدافع قويا لديه كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم و اكتساب المعارف و المهارات الجديدة، و يعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكون.
- متابعة تقدم المتكون لأن كثرة المعلومات لا تكفي في حد ذاتها لإكتساب المهارة، و إنما الفهم لما تعنيه هذه المعلومات و استيعابها، فقد يجد صعوبة في استيعاب المهارة الجديدة بدون تعلم كيفية تطبيقها و هذه مهمة المكون في متابعة درجة تقدم المتكون، و التحقق من الاستيعاب النظري و العملي لمحتويات برنامج التكوين.

- ربط التكوين ببرنامج للتدعيم، بعد تعلم المهارات من خلال التكوين، لا بد من ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام للثواب و العقاب ، من الدعمات الايجابية وجود فرص للترقية، زيادة الأجر، لذلك يجب على الإدارة التحقق من أن المكافأة هي مقابل الانجاز للفرد المتكون مع وجود نوع من التناسق بين برامج التكوين و احتياجات الأقسام التشغيلية، ووفقا لمتطلبات الوظائف والأعمال و إذا كان السلوك لا يتماشى مع السلوك التنظيمي، فلا بد أن يتبع ذاك إجراء عقابي أي أن يستخدم نظام العقوبات ما هي إلا لتقوية و تدعيم و الحفاظ على السلوك التنظيمي بحيث تقع على الفرد الذي يخالف هذا السلوك، لذلك يلعب التكوين دورا أساسيا في تعليم هذا السلوك و الانضباط التنظيمي.

- ضرورة الممارسة العملية للتكوين لكي تكتسب المهارة و المعرفة فلا بد من مشاركة المتكون و إعطائه الفرصة، و الوقت المناسب للتعلم، من توافر الأدوات و الوسائل التكوينية في مجال التكوين و مشابهتها لما هو موجود في بيئة العمل، و أن يعرف المتكون معنى و مغزى ذلك و أبعاده و كيفية تشغيلها بدون مخاطر.

- الانتقال من الكليات إلى الجزئيات. لم تتوصل البحوث بعد إلى تحديدهل الأنسب تعلم العمل ككل مرة واحدة أو تعلمه على مراحل متتالية وفقا لمكوناته، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه، و بذلك يتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء مع بعضها، و كيفية تداخلها لتكوين العمل ككل و لذلك فان خلق الحافز لدى المتكون للتعلم هو من الواجبات الأساسية للمكون.

- ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد من حيث مستوى الذكاء والاستعداد مما يدعو إلى بناء برامج التكوين بحيث تتلاءم والاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة التكوين والتعلم الفردية لمقابلة مثل هذه الاختلافات مما يجعلها أكثر منطقية وعملية (عبد الغفار حنفي، 1991 ص: 260).

سادسا: أنماط أو أشكال التكوين المهني:

لقد تعددت أشكال التكوين المهني تبعا للفئة المقصودة منه تارة، وتبعا لطريقة التعليم أوالتكوين تارة أخرى، فكانت هناك أشكالا كثيرة نذكرها فيما يلي:

1- التكوين الإقامي: يعتبر الشكل التقليدي في التكوين المهني، ويتم بشكليه النظري والتطبيقي، حيث أن غالبية الملحقين به هم من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية (بوفلجة غياث، 2002، ص: 91)، ويتم هذا النوع من التكوين في هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، وهي مراكز التكوين المهني والتمهين ومعاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني (امزيان جنقال، 2003، ص: 09).

2- التكوين بالتمهين: هذا النمط من التكوين الذي يعتمد على شقين وهما: الدروس النظرية التكنولوجية الممنوحة للمتربصين بالمؤسسة التكوينية، والشق الثاني وهو العمل المباشر لدى المؤسسات والحرفيين. الذين يأخذون على عاتقهم التكفل المهني بالمتربص والعمل على تدريبه على المهنة المستقبلية التي يكون بها.

إن الدروس النظرية الممنوحة للمتربص بالمؤسسة التكوينية تتراوح من ثمان ساعات إلى ستة عشرة ساعة من يوم إلى يومان حسب مستوى التاهيل ومتطلبات التخصص، ومن أجل تطبيق هذا النمط لابد من:

- حصر وإحصاء عروض التكوين المتوفرة لدى الهيئات والمؤسسات والعمل على تصنيفها حسب التخصص التكويني للمؤسسة، وهي المسؤول الوحيد في منح منصب عقد التمهين.

- توعية الهيئات والمؤسسات بخطورة ومنع استعمال المتهنين في وظائف او مهام غير مدمجة في برنامج تكوينه.
- توفر قوائم الهيئات والمؤسسات المستقبلية للمتجهين من اجل الرقابة بما في ذلك مفتشية العمل ومفتشي التكوين المهني حتى يتسنى لهم التحقق من وضع المتربص وضعا قانونيا.

3- التكوين عن بعد: هذا النمط من التكوين مخصص لكل الفئات الطلابية للتكوين, مهما كان محل إقامتها, داخل التراب الوطني أو خارجه عن طريق إرسال الدروس عبر البريد وتنظيم التجمعات التقنية مع استعمال الاقامات الداخلية.

4- التكوين بالدروس المسائية: خلافا لم كان عليه, وابتداء من سبتمبر 2004 فان الدروس المسائية تخصص فقط للعاملين الراغبين في الحصول على تأهيل مهني أعلى من اجل تحسين حالته الاجتماعية والمهنية, طلبات التكوين يمكن أن تكون فردية أو جماعية (معبر عنها من طرف الهيئات الموظفة للعمال)

5- التكوين المتواصل: هذا النمط من التكوين خاص فقط بالعمال والموظفين بهدف تحسين كفاءتهم وتطوير مردوديتهم عن طريق تلقينهم أحدث التكنولوجيات التي يتطلبها منصب عملهم, ومن أجل ضمان السير الحسن لهذا التكوين لابد من توفر اتصال مع المحيط المهني. **سعداوي نعيمة,** 2005/2004, ص: 72-73

سابعا: الدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة:

أ- المجال الجغرافي(المكاني):

تمّ تحديد مجال الدراسة بمدينة بسكرة، والتي تتربع على مساحة تقدر بـ: 2.150.980 كم²,

ب- المجال البشري:

إنّ هدف كل باحث هو التوصل إلى استنتاجات سليمة عن المجتمع الأصلي، فالكمال في البحث العلمي هو أن نستعلم لدى كل عناصر مجتمع البحث الذي نهتم بدراسته، إلا أنه كلما تجاوز العدد الإجمالي بعض المئات من العناصر كلما أصبح ذلك صعبا. ولذلك يمكننا الاقتصار على المعلومات القليلة الموجودة حول مجتمع بحث معين(موريس أنجرس، 301، 2004) وهذا ما يسمى بالعينة التي تعتبر جزء من المجتمع، بحث تتوافر في هذا الجزء نفس خصائص المجتمع، فيكون اختيار العينة بهدف التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع(بشير صالح الرشيد، 2000، 149-150).

ج- المجال الزمني:

2- منهج الدراسة:

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية والاجتماعية، وذلك من أجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة. ويعرّف المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها العقل للوصول نتائج أي دراسة، من أجل الكشف عن الحقيقة المجهولة والبرهنة على صحة الحقيقة المعلومة. وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث.

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة كان المنهج المسحي هو الأنسب لدراستنا؛ والذي يعتبر فرع من فروع المنهج الوصفي، ويعرّف المسح على أنه: محاولة بحثية منظمة لتقرير وتحليل ووصف الوضع

الراهن لموضوع أو ظاهرة أو نظام، أو جماعة بهدف الوصول إلى معلومات وافية ودقيقة، ويستفاد من الدراسات المسحية في معرفة اتجاهات الرأي العام (بشير صالح الرشيدى، مرجع سابق، 62-63).

3- أدوات جمع بيانات الدراسة:

يعتمد المنهج البحثي أيا كان نوعه على أدوات ووسائل لجمع البيانات والمعلومات التي يستعين بها الباحث ويستخدمها في الإجابة على ما أثاره من تساؤلات، والتحقق من الفروض المصاغة وصولاً إلى النتائج المتعلقة بمشكلة دراسته، وللإجابة عن الأسئلة التي تحددت بها مشكلة البحث، ولأن دراستنا هذه تبحث في اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية نحو التكوين المهني، ولأن الاتجاهات تتنوع بتباين المواقف التي نتعرض لها، ويمكن رصدها في ضوء عدد من الأبعاد، مثل: الشدة (قوة أو ضعفا)، الوجة (إيجاباً أو سلباً)، ولكي نصف اتجاه فرد ونستخدمه في فهم سلوكه والتنبؤ به، نحتاج إلى قياس هذا الاتجاه بإحدى وسائل القياس، والتي تهدف جميعها إلى وضع الشخص - بناء على استجابته - على خط متصل، يمتد من القبول التام إلى الرفض القاطع، ويمكن تصور هذا على أنه يشبه الخط المستقيم الذي يمتد بين نقطتين، تمثل إحداهما أقصى درجات القبول لموضوع الاتجاه، وتعكس الأخرى أشد درجات الرفض له، ويشكل منتصف المسافة بين النقطتين مواقف الحياد تجاه الموضوع (عبد اللطيف خليفة، عبد المنعم شحاتة، 1994، 65).

(04): يقدم تصوراً للاتجاه يجعله قابلاً للقياس



عبد الحليم محمود السيد: 2003 55

ويُعبّر الفرد عن موقفه من موضوع الاتجاه، أي درجة قبوله أو رفضه، أي موقع الفرد على البعد السابق، وهذا التعبير إما يكون لفظياً نتيجة سؤال إلى الفرد (وهذا ما سنتعامله في بحثنا هذا)، وإما يكون تلقائياً، وإما يكون التعبير عنه عملياً كأن يمارس الفرد سلوكاً يترجم نحو موضع معين، وهي أشكال يمكن التعرف عليها وملاحظتها وبالتالي قياس الاتجاه.

ولأنّ الاتجاه تكوين فرضي، فيمكن الاستدلال عليه من خلال إجابات عن أسئلة (بنود) توجه للمبحوثين تكون على صلة وثيقة بالموضوع المراد قياسه، ومن المقاييس الشائعة في

قياس الاتجاه:

✓ مقياس (طريقة) بوجاردوس

✓ مقياس ثيرستون

✓ مقياس ليكرت الذي سنستعمله في دراستنا.

ومن بين الأدوات المستعملة في دراستنا هذه:

الإستمارة: تعتبر من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات، ونظرا لطبيعة الدراسة- قياس الاتجاهات- كان لا بد من بناء مقياس لقياس اتجاهات أفراد العينة، وقد تمّ بناء المقياس على طريقة ليكرت **LIKERT** الخماسي.

جدول رقم (01): يوضح البدائل المحتملة للإجابات

الوزن النسبي في حالة العبارة المعارضة(السلبية)	الوزن النسبي في حالة العبارة المؤيدة(الإيجابية)	العبارة
(1)	(5)	موافق بشدة
(2)	(4)	موافق
(3)	(3)	غير متأكد
(4)	(2)	غير موافق
(5)	(1)	غير موافق بشدة

4- أساليب المعالجة الإحصائية:

تد تجميع المادة النظرية وفرز المعطيات الكمية التي حصلنا عليها من الاستمارة، تمت ترجمة هذه المعطيات إحصائيا من أجل إعطاء دلال تدعيمية لما أقرّه الجانب النظري، ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة، تحددت الأساليب والمعاملات الإحصائية والتي تمثلت في ما يلي:

أ-التوزيع التكراري: هو عدد المرات التي تكرر فيها الخيار أو الإجابة، بحيث يكون المجموع مساويا لعدد مفردات العينة(48).

ب-النسبة المئوية: يلجأ الباحث أحيانا إلى استخراج النسب المئوية لمتغيرات سؤال معين، من أجل المقارنة بين أكبر وأصغر نسبة.

ج- المتوسط الحسابي: ساعدنا على معرفة مدى تماثل أو اعتدال صفات أو سلوكيات أفراد العينة، فكلما كان المتوسط مرتفعاً دلّ ذلك على أنّ قيمة كثيرة مرتفعة والعكس (عبد الحفيظ مقدم، 2003، 69).

التكرار × الدرجة

ويعبر عن المتوسط بالمعادلة التالية: م =

مجموع أفراد العينة

5- تحليل النتائج:

جدول رقم (02): يوضح خصائص العينة

المئوية			المئوية			المئوية		
43.75	21		25	12		31.25	15	
12.5	06	تقني رياضي	25	12	السنة الثانية			
43.75	21	علوم تجريبية	50	24		68.75	33	
100	48	/	100	48	/	100	48	

يتبين من خلال الجدول خصائص العينة والمتمثلة في: غلبة نسبة الإناث على نسبة الذكور، إذ بلغت نسبة الإناث 68.75%، في حين بلغت نسبة الذكور 31.25% مما يعني أن الإناث أكثر حظاً في التعليم، ويمكن إرجاع هذا التفوق إلى التطورات الحاصلة في تغير دور المرأة-الأنثى- اجتماعياً، ورغبتها الجادة في الدراسة والعمل، أيضاً في كون الفتاة تقبل على الدراسة أكثر من الذكر؛ الذي ربّما يتجه إلى مجال الحياة المهنية بدلا عن الدراسة.

(03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة موافقتهم على عبارات الاستمارة

المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة (1)		غير موافق (2)		غير متأكد (3)		موافق (4)		موافق بشدة (5)		رقم العبارة
	%		%		%		%		%		
3.43	00	00	6.25	03	50	24	37.5	18	6.25	03	01

3	00	00	18.7 5	09	18.7 5	09	43.75	21	6.25	03	02
3.68	6.25	03	00	00	18.7 5	09	37.5	18	31.25	15	03
3.87	43.75	21	25	12	18.7 5	09	00	00	12.5	06	04
2.37	25	12	37.5	18	18.7 5	09	12.5	06	6.25	03	05
3.62	6.25	03	12.5	06	18.7 5	06	18.75	09	43.75	21	06
2.81	6.25	03	25	12	25	12	37.5	18	00	00	07
2.93	00	00	37.5	18	43.7 5	21	6.25	03	12.5	06	08
3	00	00	12.5	06	75	36	12.5	06	00	00	09
2.56	00	00	12.5	06	68.7 5	33	6.25	03	00	00	10
3.25	12.5	06	6.25	03	37.5	18	31.25	15	12.5	06	11
4.06	00	00	00	00	18.7 5	09	56.25	27	25	12	12
3.87	00	00	18.7 5	09	12.5	06	31.25	15	37.5	18	13
4.12	00	00	12.5	06	6.25	03	37.5	18	43.75	21	14
4.18	6.25	03	6.25	03	00	00	43.75	21	43.75	21	15
2.25	18.75	09	43.7 5	21	31.2 5	15	6.25	03	00	00	16
3.31	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

يظهر من خلال الجدول تباين في اتجاهات أفراد العينة حول التكوين المهني، فبالنسبة إلى العبارة: "التكوين المهني يوجه مباشرة إلى العمل"، بلغ المتوسط الحسابي 3.43 ما يعني أن لأفراد العينة اتجاه إيجابي وبأقل درجات الإيجابية نحو فكرة أن التكوين المهني يفتح المجال مباشرة أمامهم للحياة المهنية، ونفس الاتجاه أيضا حول "التكوين المهني أقصر طريق إلى الحياة المهنية" حيث بلغ المتوسط الحسابي 3، ولا يختلف الحال كثيرا عندما يرى أفراد العينة أن التكوين المهني يساعد على تعلم مهنة في اقصر وقت 3.68، هذا، ونجد أن لأفراد العينة اتجاه سلبي حول العبارة: "الدراسة الجامعية مضیعة للوقت" 3.87، بمعنى أنهم لا يوافقون على فكرة سلبية إكمال الدراسة في الجامعة والحصول على أعلى الشهادات، وهذا ما تؤكد نتائج العبارة رقم(06): أفضل الجامعة على التكوين المهني بمتوسط حسابي بلغ 3.62، وبالنسبة للتخصصات الموجودة في التكوين المهني وملاءمتها للتلاميذ، بلغ المتوسط 2.93 وهو اتجاه سلبي يتجه إلى الحياد.

وبالنسبة للاتجاه العام لأفراد العينة، بلغ المتوسط الحسابي حوالي 3.31، ما يعني أن لأفراد العينة اتجاه محايد - يكاد يقترب من الإيجابية- نحو التكوين المهني والفرص التي يمنحها للشباب، فرغم أنهم لا يوافقون على الالتحاق بالتكوين المهني (نتائج العبارة 5+16)، ونظرتهم الدونية له (نتائج العبارة 7)، إلا أنهم لا يجدون حرجا في التوجه إلى مراكز التكوين المهني في حال عدم تفوقهم في الدراسة 3.87، فلا بديل للمتسربين من المنظومة التربوية عن التكوين المهني.

المراجع:

- 01- أحمد علي الحاج محمد(2002)، مسيرة التعليم والتدريب المهني والتقني في اليمن ، دار المناهج، عمان.
- 02- احمد عيسى الطويسى (2005): أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق، عمان، الأردن.
- 03- المجالس القومية: التعليم الفني ودوره في إعداد القوى العاملة، المركز العربي للبحث والنشر
- 04- بشير صالح الرشيدى(2000): مناهج البحث التربوي"رؤية تطبيقية مبسطة، ط1، الكويت، دار الكتاب الحديث.
- 05- بوتلجة غياث(1992): التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 06- بوتلجة غياث(2006): التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب، وهران، الجزائر.
- 07- حمدي مصطفى حرب(1961)، التربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، دار المعارف، مصر.
- 08- سعداوي نعيمة: التكوين وأنماطه (دراسة حالة التكوين المهني في الجزائر)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005/2004
- 09- سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة.
- 10- صلاح العرب عبد الجواد(1962): اتجاهات جديدة في التربية الصناعية ، دار المعارف، مصر
- 11- عبد الحفيظ مقدم(2003): الإحصاء والقياس النفسي والتربوي " مع نماذج من المقاييس والاختبارات "، ط2، بن عكنون، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 12- عبد الحليم محمود السيد وآخرون(2003): علم النفس الاجتماعي المعاصر، ط1، القاهرة.
- 13- عبد الغفار حنفي(1991): السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، دار الجامعة المصرية، مصر.
- 14- عبد اللطيف خليفة، عبد المنعم شحاته(1994): سيكولوجية الاتجاهات، القاهرة، دار غريب.
- 15- كتابة الدولة للتكوين المهني، وثيقة إعلام داخلية، الجزائر، ديسمبر 1980.
- 16- مصطفى فهمي العطروري (1969): العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات، ط1، عالم المكتبات، القاهرة.
- 17- موريس أنجرس(2004): منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية " تدريبات عملية"، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، دار القصة.
- 18- نخبة من الأساتذة المصريين (1975): معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب.
- 19- هناء حافظ بدوي(2001): العلاقات العامة والخدمة الاجتماعية (أسس نظرية ومجالات تطبيقية)،

21- Derahmoune Hilal : Adéquation de la formation professionnelle et de l'emploi, Mémoire de Magister, Université d'Alger, 1998.

22- <http://www.ens-constantine.dz/site-HG1/cours/kiram>

(1) :

بيانات شخصية:

1- الجنس: ذكر () أنثى ()

2- السن:

3- المستوى الدراسي: السنة الأولى () السنة الثانية () السنة الثالثة ()

4- الشعبة:

5- هل أنت معيد؟ نعم () لا ()

- في حالة نعم، كم مرة أعدت السنة؟

غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					1- التكوين المهني يوجه مباشرة إلى العمل
					2- التكوين المهني أقصر طريق إلى الحياة المهنية
					3- يساعد التكوين المهني على تعلم مهنة في أقصر وقت
					4- الدراسة الجامعية مضيعة للوقت
					5- أحبذ التكوين المهني على الجامعة
					6- أفضل الجامعة على التكوين المهني

					7- نظرتي للتكوين المهني نظرة دونية) (
					8- التخصصات الموجودة في التكوين المهني تناسبني
					9- أنا على دراية بالتخصصات الموجودة في التكوين المهني
					10- أنا على علم بالشهادات التي تمنحها مؤسسات التكوين المهني
					11- يهدف التكوين المهني إكساب الشباب خبرة مهنية
					12- يقبل التكوين المهني المتسربين من المنظومة التربوية
					13- أختار التكوين المهني في حال عدم نجاحي في
					14- لا بديل للمتسربين من الدراسة عن التكوين المهني
					15-
					16- أفضل الإلتحاق بالتكوين المهني

أفكار أخرى يمكن تزويدنا بها:.....

.....

.....

.....