الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 20أوت 1955 سكيكدة
كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية
قسم :علم النفس

الرقم التسلسلي:..... رقم التسجيل: .....

الموضـــــــوع

المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء وعلاقته بفرص العمل

- دراسة ميدانية بقسم البيتروكيمياء جامعة 20أوت 1955-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث(LMD) علم النفس البيداغوجي

إعداد الطالبة: **إشـــــــراف**

خولة قوميدي **الأستاذ:** علي قوادرية

الأستاذة: نصيرة خلايفية

ـــــ أعضاء لجنة المناقشة ـــــ

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
مدوري يمينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة 20أوت 1955-سكيكدة-	رئيسا
قوادرية علي	أستاذ التعليم العالي	جامعة صالح بوبنيدر-قسنطينة3-	مشرفا ومقررا
خلايفية نصيرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة-	مساعد مشرف
بوبكر عائشة	أستاذ محاضر-أ-	جامعة 20أوت 1955- سكيكدة-	عضوا مناقشا
بوكرديم فدوى	أستاذ التعليم العالي	المدرسة العليا للأساتذة-آسيا جبار قسنطينة-	عضوا مناقشا
بوضياف سميرة	أستاذ محاضر-أ-	جامعة عبد الحميد مهري-قسنطينة2-	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

باسم الله الرحمان الرحيم

"رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ" (15)

سورة الأحقاف الأية:15

الشكر والتقدير

بداية الشكر لله عزوجل الذي أعاننا وشد من عزمنا لإتمام هذا البحث، ونشكره راكعين الذي وهبنا الصبر والتحدي لبناء هذا المشروع.

ولقول رسول الله–صلى الله عليه وسلم" من لم يشكر الناس لن يشكر الله"

نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف علي قوادرية والأستاذة المساعدة نصيرة خلايفية على كل ما تم تقديمه من نصائح وتوجيهات ودعم،حرصا على إنجاز هذا البحث وتقديمه بالشكل المطلوب

كما لا يفوتنا تقديم الشكر والإحترام والتقدير لوالدتي وإخوتي حفظهم الله على الدعم والمساعدة

أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان إلى كل من أمدني بيد العون والمساندة من قريب أو من بعيد.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج في كلا الطورين(ليسانس/ماستر2) بجامعة 20أوت 1955 سكيكدة، كما تهدف أيضا إلى معرفة الفروق بين كل من الجنسين (الذكور/الإناث) والمستوى الجامعي (ليسانس/ماستر2) نحو المشروع المهني وفرص العمل، وتحقيقا لذلك إستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي، معتمدة في التحقق من الفرضيات المطروحة على بناء أداة الإستبيان الخاصة بالمشروع المهني وفرص العمل كوسيلة أساسية لجمع المعلومات، والتي تم توزيعها على جميع طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج(ليسانس/ماستر2) بعد إستبعاد عينة الدراسة السيكوميترية، لتتكون عينة الدراسة الأساسية من 228 طالب وطالبة، للموسم الجامعي2019-2020، وبعد إستخراج النتائج إعتمادا على برنامج التحليل الإحصائي spss23 مستعملة النسب المائوية والمتوسط الحسابي، ومعامل إرتباط بيرسون، إختبار T-test، جاءت النتائج كالتالي:

- وجود علاقة إرتباطية طردية موجبة متوسطة بين معرفة الذات وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء.
- وجود علاقة إرتباطية طردية موجبة متوسطة بين معرفة المجال المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء
- وجود فروق دالة إحصائيا بين الجنسين نحو فرص العمل لصالح الاناث، بينما لم تكشف الدراسة عن أية فروق بين الجنسين على مستوى المشروع المهني.
- وجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير المستوى الجامعي نحو فرص العمل لصالح طلبة الليسانس، بينما لم تكشف الدراسة عن أية فروق تعزى لمتغير المستوى الجامعي على مستوى المشروع المهني.

وبناء على هذه النتائج تم إقتراح مجموعة من التوصيات التي تخدم موضوع المشروع المهني وعلاقته بفرص العمل .

الكلمات المفتاحية: المشروع- المشروع المهني – طالب البيتروكيمياء- فرص العمل- سوق العمل.

Résumé de l'étude :

La présente étude vise à tenter de révéler la relation entre le projet professionnel et les opportunités d'emploi pour les étudiants en pétrochimie des promotions sortantes (Licence 3 et Master 2) de l'Université du 20 août 1955 Skikda, et elle vise également à identifier l'impact du genre et le niveau universitaire en termes de projet professionnel et d'opportunités d'emploi. Pour vérifier les hypothèses émises, la chercheuse a utilisé l'approche descriptive en s'appuyant sur l'élaboration d'un questionnaire destiné au projet professionnel et les opportunités d'emploi comme principal moyen de collecte d'informations. Le questionnaire a été distribué à tous les étudiants en pétrochimie des promotions sortantes (Licence 3 et Master 2) après exclusion de l'échantillon de l'étude psychométrique de telle sorte que l'échantillon principal de l'étude soit composé de 228 étudiants et étudiantes pour l'année académique 2019-2020.

Après avoir extrait les résultats à l'aide du logiciel d'analyse statistique SPSS-23 en utilisant les pourcentages, la moyenne arithmétique, le coefficient de corrélation de Pearson et le T-Test, les résultats suivants ont été tirés :

- L'existence d'une corrélation positive modérée entre la connaissance de soi et les opportunités d'emploi chez les étudiants de pétrochimie.
- L'existence d'une corrélation positive modérée entre la connaissance professionnelle et les opportunités d'emploi chez les étudiants de pétrochimie.
- Des différences statistiquement significatives sont observées entre les deux sexes en ce qui concerne les opportunités d'emploi en faveur des femmes, alors que l'étude n'a révélé aucune différence entre les deux sexes au niveau des projets professionnels.
- La présence de différences statistiquement significatives attribuables à la variabilité du niveau universitaire à l'égard des opportunités d'emploi en faveur des étudiants de licence, alors que l'étude n'a pas révélé de différences attribuables à la variabilité du niveau universitaire à l'égard du projet professionnel.

Sur la base de ces résultats, une série de recommandations a été proposée pour mieux comprendre le thème du projet professionnel et sa relation avec les opportunités d'emploi

Mots clés : Le projet, Projet professionnel, Étudiant en pétrochimie, offres d'emploi, marché de l'emploi.

Abstract:

The purpose of the current study to reveal the nature of the relationship between the professional project and job opportunities for petrochemistry students who are about to graduate from both phases (Bachelor/Master2) at the University of 20 August 1955 Skikda, and also aims to know the differences between the two sexes (gender) and the university level towards the professional project and employmentopportunities?

To achieve this, the researcher used the descriptive approach to explore the students' professional projects and their link to job opportunities, based on the verification of the satisfactory presented on the construction of the questionnaire tool for the professional project and job opportunities as a basic means of collecting information, which was distributed to all petrochemistry students who are about to graduate (Bachelor/Master2) after Exclusion of the psychometric study sample to form the main study sample of 228 male and female students. and after extracting the results based on the statistical analysis program spss23 using seminal ratios, arithmetic mean, and Pearson correlation coefficient, T-test, the results are as follows

- The level of representation of the professional project among students was high at the level of the total degree and at a distance.
- Self-knowledge and after professional preparation for the work disk, while the level of representation of the mini-project was medium on the dimension of knowledge of the professional field.
- There is a strong direct correlation between the total degree of the professional project and its three dimensions.
- There are statistically significant differences between the sexes in the construction of the mini project at the level of the total degree of the project and at the level of professional preparation for job opportunities in favor of females, while the study did not reveal any differences between the sexes at the level of self-knowledge and after knowledge of the professional field. .
- There are statistically significant differences exposed to the university level variable in building the professional project at the level of the total degree of the project and at the level of professional preparation for job opportunities in favor of females, while the study did not reveal any differences attributable to the university level variable at the level of self-knowledge.

Based on these findings , a set of recommendations has been put forward (suggestion) that serve the subject of the professional project.

Key words: project , professional project , petrochemistry student , job opportunities, labor market

فهرس المحتويات

الـمـحـتـويات	الصفحة
شكر وتقدير	***
ملخصات الدراسة	***
فهرس الجداول	***
فهرس الأشكال	***
المقدمة	أ
الجانب المفاهيمي والنظري للدراسة	
الفصل الأول: الفصل التمهيدي	
1- الإشكالية	**7**
2- أهمية و أهداف الدراسة	**12**
3- مصطلحات الدراسة	**13**
4- الدراسات السابقة	**15**
الفصل الثاني: المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء	
- تمهيد	**28**
I. المنطلق النظري للمشروع	**28**
أولا: مفهوم المشروع وأصوله النظرية.	**28**
ثانيا: خصائص المشروع	**35**
ثالثا: أنواع المشروع.	**37**
رابعا: مراحل (دورة حياة) المشروع.	**41**

II. المشروع المهني للطالب الجامعي	**47**
أولا: مفهوم مصطلح المشروع المهني	**48**
ثانيا:الإختيار المهني	**49**
1- مفهوم الإختيار المهني	**50**
2- أهمية وفوائد الإختيار المهني	**51**
3- العوامل المؤثرة في الإختيار المهني	**52**
4- أسس الاختيار المهني	**59**
ثالثا: النضج المهني	**62**
1- تعريف النضج المهني	**62**
2- العوامل المؤثرة في النضج المهني	**64**
3- أبعاد النضج المهني	**65**
رابعا: الإرشاد والتوجيه المهني	**66**
1- مفهوم الإرشاد والتوجيه	**66**
2- التوجيه المهني	**68**
2-1- نشأة وتعريف التوجيه المهني	**68**
2-2- أهداف التوجيه المهني	**71**
2-3- مبادئ وأسس التوجيه المهني	**74**
2-4- مجالات التوجيه المهني وخدماته	**75**
2-5- العلاقة بين التوجيه المهني وبعض المفاهيم	**78**
2-6- معوقات وصعوبات التوجيه المهني	**80**

2-7- التوجيه المهني في الجامعة	**82**
3- نظريات التوجيه والإختيار المهني	**88**
3-1- نظريات مفهوم الذات	**88**
3-2- نظريات الشخصية	**93**
3-3- النظرية الإجتماعية للإختيار المهني	**100**
خلاصة الفصل الثاني	**103**
الفـــصـل الثـــالـــث: ســـوق وفرص الـــعـــمـــل فـــي الـــجـــزائـــــر	
- تمهيد	**105**
I. العمل والبطالة والهوية المهنية	**105**
أولا: العمل	**105**
1- مفهوم العمل	**105**
2- فرص العمل	**108**
3- النصوص التشريعية للعمل	**108**
3-1- حقوق العمل في القانون الدولي لحقوق الانسان	**109**
3-2- النصوص التشريعية للعمل في الجزائر	**110**
3-3- العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل(الرضا الوظيفي).	**113**
ثانيا: البطالة	**116**
1- تعريف البطالة	**116**
2- أنواع البطالة	**117**
3- مقومات نشوء ظاهرة البطالة	**118**

ثالثا: الهوية و الهوية المهنية.	**120**
1- الهوية	**121**
2- الهوية المهنية.	**123**
II. سوق العـــمـــل وسياسات التشغيل في الجزائر	**125**
أولا: ســوق الـعــمـــل	**125**
1- مفهوم سوق العمل	**125**
2- مؤشرات سوق العمل	**130**
3- التوازن في سوق العمل	**139**
4- المرأة وسوق العمل	**141**
5- التعليم العالي وسوق العمل	**145**
ثـانيا: ســيــاســات التشغيل في الجزائر	**148**
1- مفهوم سياسات التشغيل.	**148**
2- أهداف سياسات وبرامج التشغيل في الجزائر.	**150**
3- أهم سياسات التشغيل في الجزائر.	**153**
ثــالــثــا: الصــنـــاعـــة	**166**
1- تحديد نقاط قوة وكذا قيود(ضعف) القطاع الصناعي في الجزائر	**167**
2- مساهمة قطاع المحروقات في الإقتصاد الوطني	**168**
3- مساهمة الصناعة التحويلية في الإقتصاد الوطني	**169**
4- الشركة الوطنية-سوناطراك-	**171**
خلاصة الفصل الثالث	**173**

الفصل الرابع:الجامعة الجزائرية.	**174**
تمهيد	**175**
أولا: مفهوم التعليم العالي و الجامعة الجزائرية	**176**
1- مفهوم التعليم العالي والجامعة	**176**
2- أهداف التعليم العالي والجامعة	**177**
3- وظائف التعليم العالي و الجامعة	**179**
ثانيا: مشكلات التعليم العالي و الجامعة الجزائرية	**183**
ثالثا: السياسات الإصلاحية للتعليم العالي والجامعة الجزائرية	**188**
رابعا: إصلاح التعليم العالي باعتماد نظام ل م د(lmd)	**194**
1- مفهوم نظام ل م د(lmd)	**195**
2- أهداف نظام LMD	**197**
3- الأفاق المستقبلية للتعليم العالي في الجزائر	**199**
خامسا: الشبكة الجامعية الجزائرية	**201**
سادسا: جامعة سكيكدة- جامعة 20 أوت 1955	**203**
سابعا: دور الطالب الجامعي في التنمية المجتمعية	**207**
خلاصة الفصل الرابع	**209**
الجانب التطبيقي	
الفصل الخامس: الاجراءات المنهجية للدراسة	
أولا: الدراسة الإستطلاعية	**212**
ثانيا: الدراسة الأساسية	**219**

1- منهج الدراسة	**219**
2- عينة الدراسة	**220**
3- أدوات جمع البيانات	**221**
الفصل السادس: عرض النتائج وتفسيرها	
I. عـــرض نـــتـــائـــج الـــدراســـة	**234**
أولا: عـرض تـحـلـيـل فقرات الإسـتـبـيـان	**234**
1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة الأولى	**248**
2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة الثانية	**250**
ثانيا: **مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات**	**252**
1- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة الأولى	**252**
1-1- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى	**252**
1-2- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية	**254**
2- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة الثانية	**258**
2-1- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى	**258**
2-2- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية	**259**
2-3- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة	**260**
2-4- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الرابعة	**262**
ثالثا: المناقشة العامة للنتائج	**264**
الخاتمة	**271**
قائمة المرجع	**274**

المـلاحـق	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توضيح الأهمية والفائدة من الإختيار المهني من خلال 3 أبعاد	52
2	يوضح الإختلافات بين التوجيه المهني والإنتقاء المهني.	80
3	توزيع السكان العاملين حسب قطاع النشاط والجنس من سنة 2010 – 2015.(En milliers)	128
4	توزيع السكان العاملين حسب القطاع القانوني والجنس من سنة 2010– 2015.(En milliers)	129
5	يوضح بعض المؤشرات في سوق العمل بـ%	132
6	معدل البطالة حسب مستوى التعليم والجنس من 2010– 2015(en %)	137
7	بعض المؤشرات الرئيسية لسوق العمل من سنة 2010– 2015.(en %)	138
8	تطور سوق العمل من 2014 إلى2016	140
9	توزيع السكان النشطين من 2014 إلى 2016.	144
10	يوضح المشروعات الإستثمارية المعلنة حسب المنشأ (محلي / أجنبي) في النصف الأول من 2018	150
11	المشروعات الممولة حسب الجنس وقطاع النشاط (التراكمي في 2018/06/30)	151
12	الإستثمارات وعروض العمل المسجلة حسب قطاع النشاط من سنة 2017 إلى 2019	153
13	تطور المشاريع الممولة وأثر الشغل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من 1997 إلى 2016	154
14	عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاع النشاط	155

15	التمويل الثنائي للمؤسسات المصغرة	156
16	التمويل الثلاثي للمؤسسات المصغرة	157
17	عروض العمل المودعة والتوظيفات المحققة من طرف المؤسسات المصغرة	158
18	المناصب المنشأة حسب قطاع النشاط وفقا لجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من 2005- 2016.	160
19	التنصيبات المحققة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد العمل المدعم لنصف الأول لسنة2017.	162
20	المشاريع الممولة وأثر الشغل من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من 2004 إلى 2016	164
21	عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب قطاع النشاط للنصف الأول من 2017.	164
22	يوضح إنتاج المحروقات في الجزائر من 2011-2016	169
23	يوضح عدد الطلبة المسجلون وحاملوا الشهادات من 2015-2020	202
24	عدد المسجلين في جامعة 20أوت 1955 حسب المستوى التكويني والكلية.	205
25	يوضح التكرارات والنسب المؤوية لفئات تحليل محتوى المقابلات لطلبة ليسانس.	214
26	يوضح التكرارات والنسب المؤوية لفئات تحليل محتوى المقابلات لطلبة الماستر.	217
27	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس والمستوى الجامعي(ليسانس-ماستر2).	220
28	العبارات المحذوفة بعد إجراء الصدق الظاهري(بعد إطلاع المحكمين)	225
29	الإتساق الداخلي بين درجة كل فقرة في المحور الأول والدرجة الكلية للمحور.	226
30	الإتساق الداخلي بين درجة كل فقرة من المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور.	227
31	الإتساق الداخلي بين درجة كل فقرة من المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور.	228
32	معاملات الإرتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان.	229

33	معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.	230
34	اعادة حساب معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.	231
35	يبين إجمالي استجابات طلبة البيتروكيمياء حول بعد معرفة الذات	234
36	يبين إجمالي إستجابات طلبة البيتروكيمياء حول بعد معرفة المجال المهني	239
37	يبين إجمالي استجابات طلبة البيتروكيمياء حول محور فرص العمل	244
38	يوضح معامل إرتباط بيرسون Pearson بين معرفة الذات و فرص العمل.	248
39	معامل إرتباط بيرسون Pearson بين معرفة المجال المهنيوفرص العمل.	249
40	نتائج إختبار T-test لدلالة على الفروق في المشروع المهني بحسب الجنس	250
41	نتائج إختبار T-test لدلالة على الفروق فيمشروع المهنيبحسب المستوى الجامعي	250
42	نتائج إختبار T-test لدلالة على الفروق في فرص العمل بحسب الجنس	251
43	نتائج إختبار T-test لدلالة على الفروق نحو فرص العمل بحسب المستوى الجامعي	251

فـهـرس الأشـكـال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	مراحل المشروع حسب نموذج E.de Corte	**44**
02	مراحل المشروع حسب نموذج أكاديمية Versailles	**45**
03	يوضح المخطط دورة حياة المشروع	**46**
04	يوضح طرق التنبؤ بالعمالة المطلوبة	**136**
05	مخطط شامل للتكوين في نظام ل.م.د(lmd)	**196**
06	الهيكل التنظيمي لجامعة 20 أوت 1955	**204**
07	يوضح هيكلة كلية التكنولوجيا وقسم البيتروكيمياء وهندسة الطرائق لجامعة 20أوت 1955.	**206**
08	الشكل البياني يوضح توزيع عينة البحث من طلبة التخرج(ليسانس) حسب الجنس.	**221**
09	الشكل البياني يوضح توزيع عينة البحث من طلبة التخرج(الماستر2) حسب الجنس.	**221**
10	شكل بياني يوضح المتوسطات الحسابية للاستجابات نحو فقرات معرفة الذات.	**237**
11	شكل بياني يوضح المتوسطات الحسابية للاستجابات نحو معرفة المجال المهني.	**242**
12	شكل بياني يوضح المتوسطات الحسابية للاستجابات نحو فقرات متغير فرص العمل.	**247**

المـــقـــدمـــة

المقدمة:

إن طبيعة سير المجتمعات وتطورها منذ بداية الخلق مبنية على العمل والإنتاج، فالعمل كواجب وحق للأفراد والمجتمعات على إختلاف العرق والمجال الجغرافي والمهني المسيطر على الأفراد والمؤسسات، ضرورة فطرية لإستمرار الحياة وتحقيق الطموحات وإشباع الحاجات المختلفة والمتزايدة للأفراد، خاصة في ضوء التغيرات والتحولات والإنفجارات التكنولوجية والمعرفية المتجددة بسرعة فائقة التقدير، حيث أصبح العمل روح الحياة وديناميكيتها، فهو محرك الأفراد نحو الإعمار وتسيير شؤون الحياة ومؤسسات المجتمع، كما أنه الأسلوب الأنجع لتحقيق الذاتوتحقيق المكانة الإجتماعية والإقتصادية المرجوة، خاصة لدى الشباب والطلبة الجامعيين بإعتبار هذين الأخيرين يشكلان قوة الدول والمجتمعات وسلاحها في تحقيق الخطط التنافسية بين دول وقوى العالم وسط حركية العولمة التي مست كل الجوانب الإجتماعية والإقتصادية والثقافية وغيرها، والتي بدورها فرضت معطيات جديدة أمام الدول والمؤسسات والهياكل المكونة للقوى والطاقات البشرية عبر العالم نحو العمل والنجاح في المنافسات الدولية الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وتحقيق التنمية الشاملة و بناء مجتمعات وطاقات بشرية واعية بهذه المنافسة إنطلاقا مما تنتجه المؤسسات التعليمية والتكوينة.

ومادام العمل في حياة الأفراد والمجتمعات ومؤسساتها له الأهمية الكبرى، فقد بات هو الهدف والغاية لعملية التخطيط و بناء مشاريع للأفراد التي تعبر عن المفتاح الأهم والأساسي للنجاح والتألق فيه، بحيث يكون الفرد ذاته هو المسؤول عن تحديد مساره ومصيره المستقبلي بشكل متناغم ومتوازن بين التزاماته الشخصية والمهنية وحتى التنموية لمجتمعه، وبالعودة لمصطلح المشروع والذي لم يبقى حكرا فقط على مجالات الهندسة الصناعية والتجارة، ففي مجال العلوم الإنسانية والإجتماعية يشير مفهوم المشروع إلى أكبر التغيرات والتحولات التي مست بناء الفرد لمستقبله؛ سواء من الناحية الدراسية أو المهنية، أو ما يخص كل مجالات الحياة، فالمشروع عامة هو تصور ومسعى فريد ومؤقت على المدى المتوسط أو الطويل للوصول إلى نتيجة معينة، حيث يكون للمشروع نقطة ابتداء ونقطة انتهاء يصل إليها عند تحقيق أهدافه.

أما المشروع المهني وكغيره من المشاريع، الذي ينطلق في بادئ الأمر من فكرة أو تصور الفرد للمستقبل المهني، والذي تتحكم فيه عدة عوامل منها المرتبطة بالشخصية(الاستعداد، الميل، القدرات....) ومنها المرتبطة بالتنشئة الإجتماعية (الأسرة، المدرسة، المحيط الاجتماعي..) إضافة إلى تحكم المحيط

الإقتصادي وتطورات سوق العمل من متطلبات وفرص الشغل فيه، والذي يجعل تحقيق هذا التصور على أرض الواقع؛ يستدعي الإختيار المتوازن والقائم على معرفة الذات والمحيط الإجتماعي والإقتصادي، خاصة في المرحلة الجامعية، بإعتبارها أعظم مؤسسات تنمية الموارد البشرية، ومن أهم محاور إرتكاز المجتمع، لما يتم في هذه المرحلة من التعليم والتكوين وتحديد التخصص العلمي والمهني، والذي يلعب دورا هاما في تأهيل الطالب لتحقيق مشروعه، فهو يساعده على توضيح وتحديد أدق لأهدافه المهنية وإدراك قدراته وإمكانياته الخاصة، إذا فهي أهم مرحلة يحدد فيها الطالب إستراتيجيات تحقيق مستقبله المهني بعد التخرج.

والجامعة الجزائرية، كغيرها لها دور مهم في مستقبل الطالب المهني، بإعتبارها الأساس الأول لتطوير المجتمع الجزائري في مختلف قطاعاته، فهي تعمل على تحقيق التوافق والتوازن بين الأفراد والمجتمع وقطاعاته وإحتياجاته، إنطلاقا من رفع مستوى تكوين وتدريب الطالب، وربط التعليم والتكوين النظري بالدراسات التطبيقية العالمية، مع رفع جهود الطالب الجامعي، خاصة بعد تبني الجامعة الجزائرية لنظام الإصلاح LMD، والذي تميز بزيادة مسؤولية الطالب في تقرير مساره التكويني والمهني المستقبلي، مما يستدعي من الطالب السير وفق خطط مدروسة، تفرض عليه تحديد مشروع مهني لأجل تحقيق طموحاته المهنية والشخصية، وتلبية وإشباع احتياجاته، إضافة لتدخل مؤسسات التعليم العالي، من خلال قوانين وإستراتيجيات النظام الجديد لدعم عمل الطالب الجامعي لتحقيق مشروعه المهني خاصة في التخصصات التكنولوجية التي لها إرتباط مباشر بسوق العمل الوطني والعالمي ومتطلباته المتجددة والمعتمدة دائما على التطورات التكنولوجية عالميا، وعلى ضوء ما سبق ذكره عن أهمية العمل ودور الجامعة نحو الطالب الجامعي والمجتمع التي تشير كلها لضرورة بناء مشروع مهني وتسييره تسييرا علميا وعمليا من أجل ضمان تحقيق التطور والإتزان بين حاجات الطالب وتوازنات سوق الشغل وفرصه، ومن هنا تتجلى أهمية الدراسة الحالية في معرفة علاقة المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء بفرص العمل، كون أن مجال البيتروكيمياويات من أهم التخصصات التكنولوجية التي يعتمدها الإقتصاد في الجزائر، إضافة لدراسته على ضوء متغير الجنس والمستوى الجامعي (ليسانس/ماستر2)، وللمعالجة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة قمنا بتقسيمه إلى جانبين، حيث يتضمن الجانب النظري أربعة فصول أساسية، حيث تضمن **الفصل الأول** إشكالية الدراسة و فرضيات البحث، وكذا أهداف وأهمية الدراسة، بالإضافة إلى تحديد مفاهيم الدراسة الأساسية وإستعراض أهم الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع أو بعض جوانبه، اما

الفصل الثاني فقد تم من خلاله معالجة موضوع المشروع والمشروع المهني من حيث المفاهيم وأصوله النظرية وخصائصه وأنواعه ومراحله، إضافة للإشارة لمكونات المشروع المهني ونظريات الإختيار والتوجيه المهنيين، لننتقل الى **الفصل الثالث** اين تم التركيز على مفاهيم كل من العمل و البطالة وبناء الهوية المهنية، إضافة للتطرق لسوق العملبما أنه ميدان اقتناص فرص العمل التي يبقى ظهورها ضمنيا في عروض العمل، والمطروحة من خلال تحديد معطيات سوق العمل في الجزائر من حيث المؤشرات والخصائص، إضافة للاشارة لعلاقة سوق العمل بالمرأة والتعليم العالي وإرتباطه بقطاع الصناعة، مع عرض أهم سياسات التشغيل المطروحة في الجزائر، اما **الفصل الرابع** تناولنا من خلاله عرضا عن التعليم العالي والجامعة الجزائرية من حيث المفهوم والأهداف والوظائف المسطرة، مع تحديد أهم المشكلات والإصلاحات التي مر بها التعليم العالي في الجزائر أهمها الإصلاح الجديد الذي ضم نظام ل.م.د، إضافة لعرض حول جامعة 20أوت 1955–سكيكدة وكلية التكنولوجيا، قسم البيتروكيمياء بإعتباره المحيط والمجتمع الذي تحيطه الدراسة الحالية.

هذا في ما يتعلق بالجانب النظري اما الجانب الميداني للدراسة فيتضمن فصلين أساسيين احدهما تناول

مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية و أدرج في الفصل الخامس، أما الفصل السادس والأخير فتضمن عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.

الجانب المفاهيمي و النظري للدراسة

الفصل الأول:

الفصل التمهيدي

1- إشكالية البحث:

إن تطور المجتمعات وحياة الإنسان وتنوع سبل عيشه أدى إلى إزدياد حاجاته للتحكم في محيطه ووقته خاصة بعد الإنفجار التكنولوجي والتحولات والتطورات السريعة التي ضمتها وفرضتها العولمة على العالم اليوم، والذي جعل العالم يعيش في جو يحكمه التنافس الحاد في جميع المجالات والميادين والتي تصب ككل في التنافس الاقتصادي، الذي جعل من صنع الفرد لقرارات واختيارات مصيرية لمستقبله الشخصي و المهني والأسري أمرا جد ضروري وحساس خصوصا لدى طلبة الجامعة، على إعتبار أنهم يمثلون قوة المجتمع الحقيقية وقاعدته التطورية أو ما يعرف بالرأسمال البشري، ذو الأثر المباشر أو الغير المباشر على الإقتصاد الوطني والعالمي،وما جعله أيضا كهدف لتدارك التغيرات السريعة التي مست مختلف القطاعات خاصة الإقتصادية، والتي أهمها تحقيق التوازن الإقتصادي ومنها معالجة مشاكل البطالة وعدم التوافق النفسي والمهني مع المهن التي يمارسها الأفراد، والذي يبرز من خلال تواجد الأشخاص في مهن غير مناسبة ما يخلق عدم التوافق والتناسب مع المهنة والفشل فيها.

وانطلاقا مما توضحه الإحصائيات التي يقدمها Office national des statistiques (0NS) حول معدلات البطالة لدى فئة الشباب على إختلاف مستواهم التعليمي،والذي وصل لـ 10,5% في سنة 2016 منها 37,73% نسبة البطالة لدى الإناث، في حين تشير إحصائيات سنة 2017 أن معدلات البطالة لدى فئة الشباب على إختلاف مستواهم التعليمي وصل لـ11,7% ، أما ما تشير إليه الإحصائيات حول معدلات البطالة لدى المتخرجين الجامعين فقط في سنة2015 فقد وصلت لـ20,5% لدى الإناث و 8,5% لدى الذكور،في حين تبرز الإحصائيات في ماي 2019 أن نسبة البطالة قد بلغت 11.4% لتصل نسبة البطالة لدى الاناث لـ36.51% و63.49% نسبة بطالة الذكور من مجمل البطالين لسنة 2019 والذي بحد ذاته يعتبر مشكلا يواجه المجتمع ومنظومة التعليم العالي وسوق العمل من حيث أنه إهدار لطاقة تنموية بشرية إقتصادية وطنية، وكذا إهدار لطاقة المتخرجين في تحقيق إحتياجاتهم وإشباعها سواء من حيث غياب مناصب الشغل أو من حيث عدم تلاؤمها مع متطلبات سوق العمل المتجددة، لهذا وجب على الأفراد وطلبة الجامعة خاصة التخطيط الجيد والمسبق أثناء مراحل التعليم والتكوين لمهنة المستقبل وكيفية اختيارها وتحقيقها، وذلك بعدما أصبح التخطيط للمستقبل وفق إطار ومراحل متدرجة هو الحل الوحيد للخروج من دائرة الفوضى والطريقة المثلى لتفادي الإختلالات والتغيرات المستمرة، وهذا ما

يسمح به المشروع الذي يعمل على جمع الأهداف المستقبلية والإنتقاء فيما بينها والعمل على جعل هذه الأهداف عملية وقابلة للتحقيق على أرض الواقع من خلال إستغلال كل المعطيات المتوفرة، فالمشروع كمصطلح عام تم إعارته من حقل الهندسة المعمارية والمقاولات الصناعية والتجارية والذي يراه Huteau(1993) "بأنه إنخراط في المستقبل وتفتح على آفاق،أي هو إسقاط للذات في مساره من خلال تحديدالهدف المبتغى، فهو عبارة عن خطة يعتمدها الشخص لتحقيق مقاصد وأغراض محددة عن طريق توقعها وتوفير الوسائل اللازمة لبلوغها." **(أحرشاو، 2010، ص 2)**. إذا فالمشروع يعتبر كطريقة وأسلوب يعتمده الفرد أو الجماعة وتسمح لهم بالوصول للأهداف والغايات المسطرة بشكل مقنن ومدروس بدقة من جميع جوانب قيامه.

وانطلاقا من هذا الفكر أصبح مصطلح المشروع يستخدم أيضا في مجال العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، ليشير إلى بناء الفرد لمستقبله، بمعنى تصور الفرد المسبق لما سوف تكون عليه حياته المستقبلية سواء من الناحية الدراسية أو المهنية أو الحياتية، فهذا التصور المسبق و الذي يبنى انطلاقا من تجارب الماضي ليتوجه نحو متطلبات المستقبل يستوجب على الأفراد افتراض استراتيجيات محددة تمكنهم من تحقيق هذا المشروع باختلاف أنواعه وتجسيده على أرض الواقع ليكون واجهتهم الإجتماعية، إنطلاقا من أن مصطلح المشروع يوضح بأنه إستراتيجية مقننة ومنظمة لتحقيق غاية ما على أرض الواقع، نجد من جهة ثانية المشروع المهني الذي يعبر عن توضيح دقيق لما يضعه الفرد أو الطالب من خطط مدروسة يراعي فيها قدراته؛ مهاراته؛ ميولاته المهنية إتجاه مجال مهني معين أو مهنة محددة إضافة إلى ربطها بالتغيرات العالمية والوطنية في قطاع الإقتصاد الوطني، أي أن تحقيق هذا التصور فعليا يستدعي الإختيار المهني المتوازن والذي ينبغي أن يعطى إهتماماً كبيراً، لإتخاذ القرارات بشكل واع لتكون القرارات متناسبة وميول الطلبة وقدراتهم ومعارفهم الذاتية ومعلوماتهم نحو محيطهم الإجتماعي والإقتصادي، وبما يتناسب أيضا وحاجات المجتمع وسوق العمل، حيث أن توفير المعرفة وفهم الذات ومعرفة المجال المهني الذي يرتبط بتكوينه يسهم في نجاح الطالب في عمله محققا بذلك إستقراره و إحتياجاته وإحتياجات مجتمعه على أرض الواقع.

والمشروع المهني للطالب والذي أصبح يشكل دعامة لكل طالب جامعي جزائري يسعى لتحقيق أهدافه المهنية، خاصة بعدما أدرجه نظام lmd ضمن أهدافه إنطلاقا من مهام ما يعرف بالمرافقة البيداغوجية في المرسوم التنفيذي 09-03 المؤرخ في 6 محرم 1430 الموافق لـ 3 يناير 2009 من المادة"2" المبينة

لمهامها المتمثل منها في جانبه المهني على مساعدة الطالب لإعداد مشروعه المهني من خلال مساندته لمعرفة وإختيار مهنته المستقبلية ووضع إستراتيجية لأجل تحقيق هذا الإختيار على أرض الواقع إختيارا متوازنا، وهذا ما يتم وفقا لعاملين **أولهما** تحقيق الطالب للمعرفة نحو الذات ما يعني اكتشاف الفرد والطالب قدراته، امكانياته وميولاته، و تحقيق المعرفة المهنية والمتمثلة في استكشاف المحيط الإقتصادي وواقعه ضمن المجال المهني لتخصص الطالب كعامل ثاني ايضا، فمن هذا التصور والذي تدعمه العديد من الدراسات الأجنبية والعربية والجزائرية أمثال دراسة (رحيم والعايب،2012)؛ (Mazalon Élizabeth et al,2010؛ و(Daniel Bart & Michel fournrt,2010) ودراسة (عزيز سامية؛ شنوف زينب،2013) والتي تشير لدور الوعي بأهمية المشروع المهني ودور التدريب المهني والمعرفة الذاتية ومعرفة المهن كعمليات تندمج في بناء مشاريع الطلاب، إضافة لتأكيد العديد من الدراسات الأخرى كدراسة **عبايدية أحلام**(2006) حول تأثير تحديد الأهداف المهنية و المعارف المهنية لدى الطلبة الجامعيين والذي بدورها تخدم بناء مشروع مهني واقعي للطالب الجامعي، ليشير **أحمد زقاوة**(2012) في دراسته المرتكزة حول مشروع الحياة لدى الشباب والذي يكون فيه المشروع المهني بمستوى متوسط، ما يوضح دور المشروع المهني في تأسيس حياة الفرد المستقبلية وتقرير مصيره.

وإنطلاقا من تأكيد الدراسات الأجنبية والجزائرية السابقة الذكر ودراسات أخرى كدراسة (**أحمد زقاوة** 2014؛ بن صالحية كريمة 2014؛ Ibarra Arana 2006) على أهمية المشروع لدى الطالب الجامعي ومركزيته في مسار حياته عامة والمهنية خاصة، يظهر في هذه الدراسة عامل الوعي بفرص العمل وجذبها في الإختيار المهني وربط المشروع المهني بفرص العمل، والذي أصبح ضرورة حتمية لأجل الإندماج المهني وتحقيق التطور تحت ما يجري من تغيرات سريعة ومستمرة على قطاعات سوق العمل والتي تفرض متطلبات متجددة بإستمرار على المتقدمين لها من خريجي الجامعات على إختلاف التخصصات خاصة التكنولوجية ذات الإرتباط المباشر بسوق العمل والإقتصاد الوطني والعالمي، وهذا ما يستدعي التحضير المهني لهذه الفرص أثناء فترة التكوين والعمل على تحقيقها من خلال السعي نحو كل ما له علاقة ويهدف للوصول لفرص شغل لها إرتباط بمشروع الطالب أو الفرد المهني ليكون من جهة أخرى للمشروع المهني ارتباط بالواقع الإقتصادي للطلبة الجامعيين.

ومن كون أن الشباب الجامعي المقبل على التخرج هم من أكثر فئات المجتمع حاجةً إلى تكوين مشاريع مهنية مناسبة و متكاملة لقربهم من الإنتقال إلى عالم الأعمال، لتحقيق طموحاتهم المهنية عن طريق

إختيار التخصص الدراسي الملائم لأجل الحصول على شهادة تخرج تمكنهم من شغل منصب عمل يشبع لهم العديد من الإحتياجات سواء المادية أو المعنوية من تقدير الذات و تحقيق مكانة في المجتمع الذي ينتمون إليه على إختلاف مجال تخصصهم، خاصة وأن المهنة تحدد لصاحبها فرص إندماجه وأنماط علاقاته وتفاعله في المجتمع مع الآخرين، كما تحدد الوضع الإجتماعي والإقتصادي والسلم الوظيفي للفرد، وتؤثر في مجمل جوانب حياته، هنا تأتي مشكلة ربط المشروع المهني لدى الطالب الجامعي بفرص العمل خاصة لدى طلبة كلية التكنولوجيا وأهمهم طلبة قسم البيتروكيمياء، لما لمجال وتخصص البيتروكيمياء من علاقة مباشرة بقطاع المحروقات والصناعة والذي يعتمد ويرتكز عليه الإقتصاد الوطني الجزائري، وهذا ما يطرح أمام الطلبة المقبلين على التخرج موضوع المشروع المهني المتكامل الذي يدركون فيه قدراتهم وتوجهاتهم وامكانياتهم المهنية والاجتماعية والإقتصادية على حد سواء، ووجوب ربطه وإقترانه بفرص العمل في سوق الشغل من خلال الإستعداد التدريبي، و الرفع من مستوى كفاءاته فيما يخص المهنة المحددة وكذا التعرف والعمل على كشف طرق الإندماج المتاحة في سوق العمل على إختلاف المهن المرتبطة بتخصصه في مجال البيتروكيمياء. والذي يتوافق مع قول "**بوتينهBoutinetJ.P**" "لا وجود للمشروع إلا من خلال تجسيد النوايا، فالمشروع ليس فقط رغبة أو نية، وإنما نظام أفعال، فعل واضح، مفكر فيه ومخطط له من قبل." **(بولهواش، 2011، ص 146)**

ومما سبق تأتي إشكالية البحث حول المشروع المهني لطالب البيتروكيمياء وعلاقته بفرص العمل بجامعة 20 أوت1955 سكيكدة، وجاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على إمكانية إرتباط المشاريع المهنية لطلبة البيتروكيمياء في سنوات التخرج (ليسانس ماستر2) بفرص العمل وبيان علاقة ذلك بالمتغيرات التالية: الجنس، المستوى الجامعي (ليسانس /ماستر2). فنجاح طلبة البيتروكيمياء أصحاب المشاريع المهنية في تحقيق مشاريعهم المهنية مرهون بتحقيق المعرفة الذاتية والمجال المهني ولطرحها على أرض الواقع من خلال جذب فرص العمل،وبناءا على ذلك حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء وفرص العمل؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء بحسب متغير الجنس والمستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2)

1-1- فـــــرضـيــات الــدراســـة:

وحتى نتمكن من الإجابة على هذه التساؤلات تم استنباط مجموعة من الفرضيات المطروحة كالتالي:

❖ **الـفـرضـيـة الـعـامـة الأولـــى: والتي تنص على مايلي:**

توجد علاقة إرتباطية بين المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء وفرص العمل.

- **الفرضية الجزئية الأولى:** توجد علاقة إرتباطية بين معرفة الذات و فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء.
- **الفرضية الجزئية الثانية:** توجد علاقة إرتباطية بين معرفة المجال المهني و فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء.

❖ **الـفـرضـيـة الـعـامـة الـثـانـيـة: والتي تنص على مايلي:**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء تعزى لمتغير الجنس و متغير المستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2).

- **الفرضية الجزئية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء تعزى لمتغير الجنس(إناث/ ذكور).
- **الفرضية الجزئية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء تعزى لمتغير المستوى الجامعي(الليسانس / الماستر2).
- **الفرضية الجزئية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء تعزى لمتغير الجنس(إناث/ ذكور).
- **الفرضية الجزئية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء تعزى لمتغير المستوى الجامعي(الليسانس / الماستر2).

2- أهـــداف وأهـــمـــيـــة الـــدراســـة:

1-2-أهـــداف الـــدراســـة:

لكل دراسة أوبحث أهداف يعمل الباحث للوصول إليها،وتهدف دراستنا هذه والمتمحور موضوعها حول المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء وعلاقته بفرص العمل لتحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

- معرفة علاقة المشروع المهني بفرص العمل من وجهة نظر طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج من خلال ابعاد المشروع المهني المتمثلة في كل من معرفة الذات ، معرفة المجال المهني.
- الكشف عن امكانية وجود فروق في المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء بحسب متغير الجنس والمستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2).
- الكشف عن امكانية وجود الفروق نحو فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء بحسب متغير الجنس والمستوى الجامعي (ليسانس/ماستر2).

2-2- أهمية الدراسة:

يمكن تحديد أهمية موضوع البحث والدراسة في مايلي من النقاط:

- معالجة موضوع في غاية الأهمية، كونه يتعلّق بالمشروع المهني لدى الطلبة الجامعيين، وهذا الأخير يُمثل فئة حساسة من فئات المجتمع بإعتباره يمثل الفئة الأكبر من جهة، ويمثل الرأسمال البشري الثقافي والذي تسعى مختلف المجتمعات إلى تنميته ليساهم في تنمية الرأسمال الإقتصادي (إقتصاد المعرفة) من جهة أخرى، وهو ما يؤدي بدوره إلى تنمية وازدهار الدولة ككل.
- تتبلور الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في قيمة أو أهمية فهم ووعي الطلبة بصفة عامة وطلبة الأقسام التكنولوجية خاصة بضرورة تبني مشروع مهني كجزء من أجزاء مشروع الحياة لدى الأفراد من هذه الطبقة كون الطالب الجامعي يختلف في كثير من الجوانب خاصة الفكرية والسلوكية عن أنداده من الأفراد الذين لم تسمح لهم الفرصة بالوصول لمرحلة التكوين الجامعي.
- النتائج التي ستسفر عنها الدراسة قد تفيد في تسليط الضوء علىقيمة واهمية تصميم برامج ارشادية لتنمية مهارات إعداد مشروع مهني متكامل.

- كما تنبع من البحث أهمية إدراج مفاهيم المشروع، سوق العملوالمسؤولية الذاتية في الأطوار الدراسية الأولى لدعم تنمية قدرات مواجهة التحديات خاصة وسط عالم يحكمه التطور والتغير السريع ويحتاج لكفاءات مرنة مع التغيرات المستمرة والمتجددة.
- معرفة مدى إستمرارية تأثير بعض متغيرات الدراسة (الجنس، المستوى الجامعي) بنفس درجة تأثيرها في مواضيع أخرى في المجتمع الجزائري ومراعاة هذا التأثير في إعداد البرامج الإرشادية وحتى الإمكانيات المجتمعية الإقتصادية في دعم التطور وتحقيق التوازن في السوق المحلي والعالمي.
- تنبع من الدراسة أهمية سعي الطلبة الجامعيين عامة و طلبة الأقسام التكنولوجية وذات الإرتباط المباشر بالإقتصاد الوطني لصنع فرص عمل لتحقيق الإندماج المهني ضمن سوق عمل متغير ومتجدد بإستمرار.
- تبرز أيضا أهمية البحث الحالي في تسليط الضوء على قيمة ودور فرص العمل، كون أن هذا الأخير أهم مرحلة داعمة لتحقيق المشروع المهني ويبنى لأجله، فالمشروع المهني دون التخطيط والسعي لجذب فرص عمل تتوافق مع الفرد ومتطلبات مجتمعه لا يعتبر مشروع حقيقي بل يبقى مجرد حبر على ورق أو مجرد تخيلات نحو المستقبل المهني لدى الطالب.

3- مصـــطـــلـــحـــات الـدراســـة:

3-1-المشروع project :"في اللغة الإنجليزية، يقدم القاموس عدة تعريفات للمشروع كفعل وكاسم على حد سواء، فهو كإسم يدل على خطة أو إقتراح، والمشروع يتطلب جهداً.أما لغة فجذور كلمة مشروع تعني أن تدفع إلى الأمام، أو تقفز إلى الأمام، أو ترمي إلى الأمام، وبالتالي فإن معنى المشروع يشمل كلا من العمل والاتجاه، ويتضمن مفهوم الأمام (إلى الأمام) ضمنيًا مفهومي الزمان والمكان. **(YOUNG & VALACH, 2006, p. 8)**، و**يعرف المشروع أيضا** بأنه"عبارة عن حالة ذهنية تربط بين القصدية الأساسية للظواهر التي يتنبأ بها الذكاء، وروح الأسلوب، والتخطيط، بحيث لا يتم ترك التحقيق والتنفيذ من حيث التصميم والتفكير." **(Bellenger & Couchaere, 1995, p. 9)**

3-2-المشروع المهني: "يعني التنبؤات المستقبلية للفرد نحو الرغبة في التجارة أو العمل لتحقيق الإحتياجات الخاصة، وليست مفروضة عليه.**(Bordallo.I & Ginestet.J.P, 1993, p. 156)**

ونقصد بالمشروع المهني في دراستنا أنه مخطط طالب البيتروكيمياء نحو مشروع مبني على المعرفة الذاتية والمعرفة المهنية لأجل الوصول لتحديد مهنة مستقبلية تتوافق ومتطلبات الإقتصاد الوطني والعالمي والمعبر عنها بالدرجة التي يتحصل عليها افراد عينة الدراسة على مستوى البعدين معرفة الذات ومعرفة المجال المهني، إنطلاقا من تطبيق استبيان صمم وفقا لسلم ليكارت الخماسي (موافق بشدة ؛ موافق؛ محايد؛ غير موافق؛ غير موافق بشدة)، حيث يقع المشروع المهني بين الدرجة الدنيا 23 والدرجة العليا115.

3-3-فرص العمل: تعد فرص العمل من أهم الفرص الإقتصادية التي تزود الأفراد بدخل يمكنهم من الحصول على مجموعة من السلع والخدمات اللازمة لتحقيق مستوى معيشي لائق.**(حفظي، 2012، ص 9)**

وفي دراستنا فرص العمل تعبر عن مجموعة الأعمال والإجراءات التي يسعى من خلالها طالب البيتروكيمياء إقتناص فرص للعمل والتي يمكن أن يتوظف فيها بعد التخرج (ليسانس،ماستر2) وتتناسب مع شهادته، والتي تترجم إجرائيا بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مستوى متغير فرص العمل، إنطلاقا من تطبيق استبيان صمم وفقا لسلم ليكارت الخماسي (موافق بشدة؛ موافق؛ محايد؛ غير موافق؛ غير موافق بشدة)، حيث تقع درجة فرص العمل بين الدرجة الدنيا 17 والدرجة العليا85.

3-4-الطالب الجامعي:

هو الفرد الذي يزاول دراسته في الجامعة ويتمتع بمجموعة من القدرات والإمكانيات العلمية التي تؤهله لمواصلة دراسته فيها.**(بن كعكع و بوثلجة، 2016، ص 157)**، وفي دراستنا فان **الطالب الجامعي في قسم البيتروكيمياء** هوالفرد (طالب،طالبة) الذي يزاول دراسته بجامعة20 أوت 1955 بسكيكدة بكلية التكنولوجيا قسم البيتروكيمياء في السنة الأخيرة من مرحلة الليسانس والماستر2 تحت إطار النظام الجديد (ل م د) مع مراعاة الجنس، وعدم مراعاة التخصص.

2- الـدراســات الـســابـقــة للـمـوضـوع:

من منطلق أن الباحث يلجأ في إحدى أهم خطوات إنجاز بحثه على استعراض أهم التناولات البحثية والدراسات السابقة التي تناولت المتغيرات الأساسية لموضوع بحثه، وهذا محاولة لتحديد موقع بحثه من تلك الأبحاث والدراسات السابقة وتبقى عملية الإشارة إلى هذه الأعمال المنجزة سابقا في حدود توفرها وارتباطها بالموضوع المدروس بشكل مباشرأوبجزء منه، وعلى هذا الأساس وحسب طبيعة العلاقة البحثية المراد دراستها من خلال هذا الموضوع، فإننا لم نتحصل في حدود إطلاعنا على دراسات تناولته بشكله المطروح، وإنما توجد بعض الدراسات التي تناولت أجزاء من متغيرات الموضوع بشكل مستقل، وسنحاول الإستفادة منها والربط بينها من خلال الإستدلال بأهم النتائج المتوصل إليها:

1-2-الـدراســات الــعـربـيــة:

1- **دراسة سهام بن أحميدة (2004)** حول علاقة الإختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة وهي دراسة ميدانية على طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني، حيث بلغ عدد طلاب وطالبات الجامعة 220 من مختلف السنوات ومن التخصصات التالية اقتصاد، طب، علم النفس، تاريخ، صيدلة من جامعة الجزائر العاصمة. أما فيما يخص طلاب التكوين المهني فقد بلغت العينة 184 طالبا وطالبة من التخصصات التالية مكانيك السيارات، نظارات طبية، حلاقة، خياطة، بمركز حسيبة بن بوعلي، حيث تتراوح أعمار العينة ككل بين 17 إلى 30 سنة،وجاءت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على أبعاد مشروع الحياة لدى طلاب الجامعة والتكوين المهني من الجنسين.
- التعرف على الإختلافات بين طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني في مشروع الحياة.

لهذا اعتمدت الباحثة في دراستها على أداة الإستبيان المتكونة من 40 بندا موزعة على 7 أبعاد من إعداد الأستاذ بشير معمرية، وصمم الإستبيان من نسختين تتكونان من نفس البنود عددا ولفظا وأبعادا، وجهت إحداها لطلاب الجامعة والأخرى لطلاب التكوين المهني مع الاستعانة باختيار (كا^2) كأسلوب إحصائي لتصحيح ومعالجة النتائج، إضافة لأساليب إحصائية أخرى كالتكرارات والنسب المئوية، وقد كانت نتائج الدراسة كالتالي:

- يختلف مشروع الحياة لدى طلاب الجامعة عن طلاب التكوين المهني في المكتسبات الشخصية لصالح طلاب الجامعة.
- ظهور تأثير متغير الجنس على أبعاد مشروع الحياة لدى طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني، لصالح الطلاب في المكتسبات الغنى والثروة ولصالح الطالبات في المكتسبات الاجتماعية والشخصية والأسرية.
- هناك أبعاد مادية، إجتماعية، شخصية تمثل مشروع الحياة لدى طلاب الجامعة وكذا طلاب التكوين المهني.(**بن أحميدة، 2004)**

2- دراسة "عبايدية أحلام" (2006) حول محددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، هدفت الباحثة من خلال دراستها لمعرفة العوامل التي تتدخل بشكل أقوى في عملية التخطيط والاختيار المهني لدى الطلبة، ومعرفة الطريقة التي يفكر بها الطالب إزاء سوق العمل ومدى ثراء تفكيره بمختلف المعلومات حول المهن، كما هدفت لمعرفة مدى تأثير التخصص الجامعي للطالب في تكوين اتجاهات مهنية إيجابية نحو المهن التي تندرج ضمن مجال هذا التخصص والذي يؤدي أيضا لمعرفة الأهداف المهنية التي يريد الطالب الجامعي الوصول إليها وتحقيقها من وراء تخطيطه لاختيار مهنة المستقبل، حيث شملت هذه الدراسة على عينة قدرها 113 طالب وطالبة من قسم علم النفس سنة رابعة جامعي و121 طالب وطالبة من قسم العلوم الطبيعية سنة رابعة جامعي، متبعة للمنهج الوصفي التحليلي معتمدة في ذلك على الاستمارة كأداة جمع البيانات و معامل الارتباط البسيط لـ person واختبار(كا^2) كأدوات للمعالجة الإحصائية. أما نتائج هذه الدراسة فقد كانت كالتالي:

- تختلف محددات الإختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب تخصصهم، إذ تبين أن التخصص إستطاع أن يرسم مسار مهني للطالب، فمن خلاله يستطيع اختيار مهنة مستقبلية من بين عدد من البدائل، والفرص المتاحة.
- تدخل إتجاهات الوالدين نحو المهن في اختيار الطالب لمهنته المستقبلية.
- تختلف محددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين حسب جنسهم، إذ تبين أن الجنس له دور في تحديد مسار مهني والمهنة للطالب والطالبة فهم يرون أنه من السلبي أن تعمل المرأة (خاصة) في مجالات لا تتناسب مع خصوصية جنسها.

- تدخل المكانة الإجتماعية والإقتصادية للمهنة في إختيار الطالب لمهنته المستقبلية. مع ظهور إهتمام الطالب أيضا بجانب قدراته، ميوله، رغباته في اختياراته للمسار المهني. **(عبايدية، 2006)**

3-دراسة زقاوة أحمد (2012) حول تصورات الشباب لمشروع الحياة، هادفا بذلك لتشخيص كيفية بناء التصورات لدى الشباب وإستراتيجيات إختيار المشروع وتوقع احتمال تحقيقه والتعرف على طريقة تفكير الشباب نحو مستقبلهم المتعلق بالدراسة والمهنة وبناء الأسرة، مع التعرف على الفروق الموجودة بين طلاب الجامعة في مشروع الحياة من حيث الجنس، التخصص الدراسي والمستوى المعيشي للأسرة، ولتحقيق ذلك طور الباحث استبيان تصور مشروع الحياة، تضمن 3 مجالات: المشروع المدرسي، المشروع المهني، المشروع العائلي حيث طبق على عينة من 100 طالب وطالبة مع الاستعانة ببرنامجspss و بالأساليب الإحصائية مثلاختبار "ت" لدراسة الفروق بين الذكور والإناث والفروق بين جذع مشترك علوم الإجتماع وجذع مشترك علوم تكنولوجيا، وقد أسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية:

- وجود مستوى مرتفع في الدرجة الكلية للأداة وفي مجال المشروع المدرسي، بينما كشفت عن مستوى تصور متوسط في مجال المشروع المهني والعائلي.
- وجود فروق دالة في مجال المشروع المدرسي لصالح الإناث وفروق في مجال المشروع المهني والمشروع العائلي لصالح الذكور.
- وجود فروق دالة في مجال المشروع المدرسي ومجال المشروع المهني تعزى إلى التخصص الدراسي لصالح علوم التكنولوجيا.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الدرجة الكلية لأداة الدراسة، وفي كل المجالات الثلاثة تعزى إلى متغير المستوى المعيشي للأسرة. **(زقاوة، 2012)**

4-دراسة رحيم والعايب (2012) هدفت إلى الوقوف على واقع التكوين الجامعي في الجزائر في ظل نظام(ل د م/ LMD)، ومدى استجابته لسوق العمل وقدرته على إعداد المشروع المهني لدى الطالب. ومن أجل ذلك تم تصميم أداة الإستبيان الذي طبق على عينة من طلبة وطالبات جامعة باجي مختار-عنابة- بلغ حجمها(150) تراوحت أعمارهم بين 18إلى23 سنة بمتوسط قدره 21سنة، ودلت النتائج على وجود تدرج في وعي الطلاب بمشروعهم المهني حسب تدرج التكوين،أي كلما ارتقى الطالب في التدرج الدراسي كلما ازداد وعيا بمشروعه المهني وكان أكثر

وضوحا. كما أن المشروع المهني هو أكثر وضوحا وتمثلا لدى الطلاب الذكور من الإناث، في حين كشفت الدراسة أن فكرة تبني الطالب لمشروعه المهني تأتي جد متأخرة وهو ما يسبب صعوبات في بناء المشروع المهني، من جهة أخرى فإن الكثير من الطلاب يتصفون بعدم الجدية في سلوك التكوين وبالتالي لايعتبرونه أساسا في التوظيف وإنما يعتبر المال والثروة وأمور أخرى كالوساطة هو معيار التوظيف والنجاح في الحياة المهنية. وأوضحت الدراسة أن فكرة المشروع المهني لدى الطالب الجامعي هي فكرة الآباء، ولهذا لا يتحمس الطالب في تحقيقها واقعيا إنما يسعى إليها إرضاءا لرغبة الآخرين.(**رحيم ؛العايب، 2012)**

5- **دراسة عزيز سامية، شنوف زينب (2013)** حول موضوع التمثلات الإجتماعية للمشروع المهني لدى طلبة الجامعة وأثرها على الهوية الفردية والإجتماعية للطالب وهذا بهدف: تحليل كيفية تشكل وبناء تمثلات المشروع المهني لدى الطالب الجامعي مع الأخذ بعين الإعتبار متغيرات الجنس، التخصص، السن، النظام، المستوى التعليمي، التعرف على أسلوب تفكير الشباب بمستقبلهم المهني، التعرف على كيفية إنعكاسا للتمثلات الإجتماعية في بناء المشروع المهني على الهوية الفردية والإجتماعية للطالب الجامعي.

وهذه الدراسة تمت على طلاب جامعة قاصدي مرباح-ورقلة- على مستوى 3 كليات(الأداب واللغات، الحقوق والعلوم السياسية، التكنولوجيا وعلوم المادة) وعلى مستوى كل من ليسانس- ماستر1 لكلا النظامين خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي(2012-2013) وهذا بالاعتماد على المنهج الوصفي باستخدام الملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق، أداة إستبيان ضمت29 سؤالا وطبقت على عينة بلغت 208 طالبا وطالبة، إضافة لبرنامج Excel. وبعد استخراج المعطيات وتحليلها وردت النتائج التالية:

- التمثلات الإجتماعية للمشروع المهني لدى الطالب الجامعي تبنى من خلال تظافر جهود مختلف الأنساق الإجتماعية الفرعية من تنشئة أسرية، علاقات إجتماعية، تكوين جامعي...
- نظام تنسيق تعليم الأسرة من خلال غرس مجموعة من القيم العائلية في كيفية تحمل المسؤولية والحرية في صنع القرار.
- نظام المساهمة في العلاقات الإجتماعية من خلال الاستفادة من خبرة كل من الآباء والأصدقاء والأساتذة من مختلف الجامعات الوطنية والدولية.

- مساهمة تنسيق التكوين الجامعي في بناء التمثلات الإجتماعية للمشروع المهني وذلك بفضل أهمية الرحلات الميدانية التي يقوم بها طلاب الجامعات في مختلف التخصصات ، وذلك بفضل الموضوعات المحددة التي سيتم دراستها خلال فترة التدريب الجامعي بالإضافة إلى الإتصال بالأشخاص المناسبين والتعرف عليهم،مخططات الوظائف المهنية المرتبطة بالمشروع.
- المقومات الإجتماعية تساهم في بناء تمثلات المشروع المهني ومنه تساهم في بناء الهوية الفردية والإجتماعية للطلبة الجامعيين وهذا من خلال اكتسابهم للخبرات والمواقف عبر المؤسسات في الخرجات الميدانية ما يعطي للطالب الجامعي شعورابالإنتماءالإجتماعي بالإضافة إلى التواصل مع الأشخاص ذات الكفاءة وتحديد المخططات المهنية المتعلقة بالمشروع المهني. **(عزيز؛ شنوف، 2013)**

6-دراسة زقاوة أحمد(2014) حيث يسلط الباحث الضوء في هذه الدراسة على المشروع الشخصي للحياة لدى عينة من الشباب المتمدرس وعلاقته بقلق المستقبل لديهم، بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين مع الكشف عن أثر كل من الجنس والمستوى التعليمي وفئات العمر على تمثلات المشروع الشخصي للحياة، وذلك بالدراسة على عينة تكونت من 1200 طالب وطالبة ينتمون إلى 3 مستويات تعليمية(ثانوي؛ جامعي؛ تكوين مهني) وذلك بالإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي إستنادا على إستبيانينالأول خاص بالمشروع الشخصي للحياة والثاني يخص قلق المستقبل مع الإعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري،تحليل التباين الأحادي ،الإنحدار المتعدد لحساب معادلة التنبؤ.
- معامل بيرسون ، معامل سبيرمان براون
- اختبار t-test

وبعد استخراج النتائج وتحليلها وردت النتائج التالية:

- مستوى تمثلات مشروع الحياة لدى الطلاب كان متوسطا في الدرجة الكلية وفي بعد الأهداف الشخصية، و مرتفعا في بعدي التوجه نحو المستقبل واتخاذ القرار بينما كان منخفضا في بعد التخطيط.
- مستوى قلق المستقبل لدى عينة الدراسة كان منخفضا.

- وجود علاقة إرتباطية دالة احصائيا بين المشروع الشخصي للحياة وقلق المستقبل في الدرجة الكلية وفي الأبعاد الأربعة.
- دل معامل الإرتباط (R^2) على قوة المتغيرات الأربعة للمشروع في التنبؤ بمقدار قلق المستقبل وكانت كلها دالة عند مستوى(0,001)
- لا توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في الدرجة الكلية لأداء المشروع وفي أبعادها التوجه نحو المستقبل، الأهداف الشخصية، اتخاذ القرار لصالح الإناث. **(زقاوة، 2014)**

7- **دراسة بن صالحية كريمة (2014-2015)** وهي تسلط الضوء على موضوع محددات المشروع الحياتي للشباب الجامعي، وهذا من أجل الكشف عن توجهات الشباب الجامعي، وعن العوامل التي تحددها وتؤثر في عملية بنائها، وهذا بالإستعانة بالمنهج الوصفي الإرتباطي لإستطلاع المشاريع الحياتية للطلبة وربطها بالعوامل المتوقع تأثيرها على مشاريعهم من حيث الجنس والسن والعمل، في حين استخدمت الباحثة أداة الاستبيان كأداة أساسية، إضافة إلى المقابلة النصف موجهة لتفسير بعض النتائج الواردة في الاستبيان، أما ما يخص عينة الدراسة فهي عينة طبقية شملت 433 طالبا جامعيا من التخصصات التالية (جذع مشترك علوم الطبيعة والحياة،علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، العلوم التكنولوجية) جامعة قسنطينة، حيث تمت معالجة البيانات من خلال برنامج sphinx lexica V4.5 مع إعتماد النسب والتكرارات وكذا اختبار ($كا^2$) وفيما يخص نتائج الدراسة فقد دلت أو توصلت إلى النقاط التالية:

- أهمية تحقيق وتطوير الذات لدى الطالب.
- أهمية الجانب الديني والاستقرار العائلي لدى الطالب.
- إتضح أن من العوامل المؤثرة في المشاريع الحياتية للطلبة الجامعيين يبرز في الجنس والذي يبدو أنه يتحكم فعلا في توجيه السلوك الإنساني نحو أهداف معينة دون غيرها، وبالتالي يظهر دور التنشئة الإجتماعية وما تثبته في الفرد من توزيع للأدوار بين النساء والرجال لها بالغ الأثر على قرارات الشباب.
- بروز عامل العمل كمؤثر دال على توجهات هؤلاء الطلاب خصوصا في الجانب المهني والإجتماعي على عكس دور السن الذي يتضح أنه غير دال في هذه الدراسة.(**بن صالحية، 2015)**

8-دراسة زقاوة أحمد (2020) حيث يسلط الباحث الضوء في هذه الدراسة على مهارات إعداد المشروع الشخصي للحياة لدى المرأة الجزائرية، وذلك بهدف الكشف عن درجة التحكم في مهارة إعداد وبناء المشروع الشخصى للحياة لدى عينة بلغت 297 من طالبات(الثانوي-التكوين المهني- الجامعة) والتي تم تطبيق عليها مقياس المشروع الشخصى للحياة من إعداد الباحث والمكون من بعد التوجه نحو المستقبل، بعد التخطيط ، بعد بناء الأهداف الشخصية وبعد التنفيذ وإتخاذ القرار ،وبالإستعانة بالمنهج الوصفي والأساليب الإحصائية المتمثلة في:

- المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية، تحليل التباين الأحادي ANOVA.
- معامل ألفا كرونباخ(cronbach Alpha) لحساب ثبات الأداة
- اختبار t-test لدراسة الفروق بين الذكور والإناث.

وبعد استخراج النتائج وتحليلها وردت النتائج التالية:

- أن الطالبات عينة البحث يمتلكن مستوى متوسط عموما في التحكم في مهارة اعداد المشروع الشخصي لحياتهن.
- أن الطالبات عينة البحث يمتلكن مستوى تحكم مرتفع في مهارة التوجه نحو المستقبل والقدرة على التنفيذ واتخاذ القرار.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير المستوى التكويني على مستوى بعد التنفيذ واتخاذ القرار، مع غياب تأثير المستوى التكويني على باقي مهارات إعداد المشروع الشخصي للحياة.**(زقاوة،2020)**

2-2-الـــدراســـات الأجـنـبيـــة:

1-دراسة Claudia Elena Ibarra Arana(2/6/2006)، حول موضوع تطوير مشروع الحياة لدى الشباب البالغين بجامعة Fribourg en suisse، هدف منه الباحث لتقديم نموذج إرشادي لعمليات التشغيل الذاتية والتحفيزية والمعيارية المشاركة في تطوير مشروع حياة الشباب وذلك على مستوى دور المنظورات الزمنية والأهداف الشخصية، حيث شملت عينة الدراسة 87 طالبا بمتوسط عمري (22سنة) باستعمال أداة الإستبيان، تقنية Q-sort ، ووفقًا للنتائج التي تم الحصول عليها:

- لم تكن هناك أي اختلافات في العمر أو الجنس في الأبعاد التقييمية للأهداف الشخصية والرفاهية الذاتية ،ومع ذلك كانت هناك بعض المؤشرات على تأثير النوع الإجتماعي في الأهداف ذات الأولوية للمشاركين، على الرغم من عدم وجود اختلافات بالنسبة لمعظم الأهداف ، إلا أن الأهداف الشخصية المستقرة والعميقة بين الأشخاص ، والاهتمام برفاهية الآخرين ، واحترام الذات وقبول الجسد، اختارت من قبل النساء أكثر من الرجال، لذلك يبدو أن هناك عددًا جيدًا من الأهداف المشتركة للنساء والرجال ولكن هناك عددًا معينًا من الأهداف الشخصية الخاصة بجنس المشاركين.
- فيما يتعلق بالمنظورات الزمنية ، لم يتم العثور على فرق كبير بين الجنسين أيضًا.
- تم العثور على روابط بين التطابق في الحياة والأهداف الشخصية والرفاهية الذاتية
- عدم وجود أن نقص الدعم العاطفي من الأسرة يتم تعويضه عن طريق استشارة خدمة التوجيه المهني. **(Claudia, E., & Ibarra, A. 2006)**

2- دراسة Daniel Bart et Michel fournrt(2010)، حول موضوع المشروع المهني والشخصي للطلاب-أساس احترافهم- والذي يهدف إلى فهم لكيفية قيام الأنشطة التعليمية بمشاريع الجامعة لتعزيز التنمية المهنية لدى الطلاب ذوي المستوى التعليمي العالي نسبيا ومن هذا المنظور ستتم دراسة المشاريع الشخصية والمهنية، وكذا تحليل كيفية دعم هذه المشاريع لتعدد الإلتزامات وتعلمها من خلال السعي لتحديد ترتيب المشاريع لهؤلاء الطلاب بشكل تجريبي، حيث شملت عينة الدراسة 20 طالب ماجستير مسجل في التدريب الجامعي المهني(جامعة تولوز2- فرنسا) بينهم 16 امرأة و4 رجال تتراوح أعمارهم من 23 إلى 42 سنة، أما منهج البحث في هذه الدراسة فهو مبني على فرضية العمل التي تؤكد وجود مشروع مهني شخصي متطور وأكثر أو أقل ارتباطا بمسار الطالب السابق وهذا باعتماد منهج المسح من أجل جمع وتحليل البيانات المتعلقة بمشاريع الطلاب وباعتماد أداة الاستبيان بأسئلة مفتوحة ومغلقة حيث يحتوى جزؤها الأول على المعلومات الإجتماعية والديمغرافية، ليتناول الجزء الثاني خصائص المشروع.

تمت معالجة الكلمات المكتوبة للطلاب المتعلقة بمشروعهم باستخدام برنامج ALOSTE والذي يساعد على التنظيم والتحليل الموضوعي للنصوص ومن أجل تعزيز وضوح التفسيرات ضمن الحدود

المفروضة للدراسة، تم الأخذ في الإعتبارالعوامل المستخرجة من خلال التحليل والتي تطرح فيما يقارب من 54% من نتائج التصنيف و المناقشة وهي تتمثل في:

– الأهداف الشخصية والإجتماعية وهي النقطة الأكثر أهمية إحصائيا وهي تتعلق بتعلم العمل الجماعي والإستفادة من الديناميكيات الجماعية والتحفيز الفكري واكتساب الثقة بالنفس والإستقلالية، كما يتضح أيضا دور التمثلات الإجتماعية في التطور الفردي والجماعي للهويات الشخصية والإجتماعية وتطور المشروع لدى الطلاب.

– التدريب والدور التكويني للخبرة؛ وبالتالي فإن أي مشروع لا محالة يتم بالتزامن بين الذات والهدف، إضافة إلى دور التدريب وتعبئة الخبرة المكتسبة كعملية تندمج في بناء مشاريع الطلاب.

– تحديد بعض السبل التنظيمية حيث يصبح المشروع المهني والشخصي ودعمه بواسطة جهاز تربوي متكامل وهيكل حقيقي للتعلم والتدريب عالي المستوى وبالتالي المساهمة في المشروع المهني للطلاب.

إلا أنه تبقى هناك أسئلة يطرحها البحث تتعلق بدرجة معرفة المهن في البيئة الجامعية أو في كفاءة الشراكات الجامعية المهنية وكيف يمكن للمعلمين والباحثين ضمان مدى جدوى مشاريع طلابهم. **Bart, (D., & Fournrt, M. 2010)**

3- دراسة Mazalon Élizabeth, Chantale Beaucher et Michelle Langlois(2010)، حول موضوع تطوير وتحديد مشاريع الطلاب المسجلين في برنامج التدريب المهني للعمل والدراسة، والتي تهدف إلى تحديد ووصف المشاريع المهنية للطلاب في مراحل مختلفة من عملية ATE) (في برامج التدريب المهني والتقني يبدو أن هذا النموذج التدريبي في تنظيمه التربوي سيؤثر على تطوير مشاريع الطلاب وأن العملية التكرارية للتدريب الداخلي المدمجة في برنامج دراسي هي حالة مواتية للتوجيه والتأهيل والتكامل في سوق العمل لهذه القوى العاملة المستقبلية. حيث شملت عينة الدراسة 20 مفردة بسن أقل من 30 سنة، حيث أجريت ثلاث مقابلات شبه منظمة مع المشاركين،المقابلة الأولى في بداية التدريب لمعرفة الحالة الأولية للمشروع المهني للطلاب، والثانية بعد السنة الأولى من التدريب والثالثة في نهاية التدريب، تهدف من جهة إلى مراقبة تطور تدريبهم ومشاريعهم المهنية ومن ناحية أخرى تحديد المعارف والمهارات التي اعتقد الطلاب أنهم

اكتسبوها أو أرادوا اكتسابها، حيث تضمن دليل المقابلة بعض الأسئلة المغلقة والأسئلة المرتبطة بشكل خاص لمنح الطلبة خط العرض اللازم لوصف مشاريعهم، كما تم استخدام دليل المقابلة نفسه كأساس للمقابلات الثلاث، وتم تحليل البيانات وفقًا لقواعد تحليل المحتوى المواضيعي، لتشير النتائج إلى:

- وجود تطور واضح فيما يتعلق بتحديد المشروع المهني للمتعلم أثناء تدريبه وبالتالي كلما تقدم الطالب في التدريب كلما أصبح مشروعه المهني أكثر وضوحًا، وكان أكثر ثقة في المجال الذي يريد أن يمارس فيه المهنة ذات الصلة
- يبدو أن الأنشطة التجارية والتدريبة تساعد الطلاب غير المؤكدين على تحديد مشروعهم
- يمكن القول إن وظيفة التدريب تعتمد بشدة على تحديد المشروع المهني.
- إن الدورات التدريبية التي تدمج مواضع العمل في الشركات مثل برامج دراسة العمل هي ممارسات لها مكانها في عملية المساعدة في تطوير ودمج المشروع.
- وفقًا للنتائج المذكورة أعلاه والبيانات التي تم جمعها خلال المقابلات يتبين أن الطلاب يسعون إلى اكتساب المعرفة الأساسية والمعرفة النظرية المتعلقة بالمجال المستهدف كأولوية في المدرسة، لذلك يمكن القول إن مشروعهم التدريبي في بداية العملية يتميز بالإنجازات الأكاديمية السابقة بغية إكتساب المعرفة المنهجية والعملية والإجتماعية المهنية. **(Mazalon. E, 2010)**

3-2-التعقيب على الدراسات والأبحاث السابقة:

من خلال العرض السابق للأبحاث والدراسات السابقة والمرتبطة بموضوع الدراسة الحالية فقد واجهت الباحثة ندرة في الأبحاث التي لها ارتباط مباشر بموضوع الدراسة، حيث تم عرض فيما سبق بعض الدراسات الأكثر ارتباطا بالدراسة الحالية.

من هذه الدراسات التي تناولت المشروع نجد أبحاثا تطرقت لمشروع الحياة والمشروع الشخصي،في حين نجد أن بعض الأبحاث و الدراسات الأخرى تطرقت للمشروع المهني والإختيارات المهنية والدراسية بشكلها الضمني في مشروع الحياة لدى فئة الشباب الجامعي، ثانوي، التكوين المهني وربطها بمتغيرات عديدة مثل السن، التخصص، الجنس، المستوى المعيشي للأسرة، المستوى التعليمي، قلق المستقبل، العمل، سوق العمل. كما يظهر استعراض هذه الدراسات والأبحاث أن بعضها إجريت في المجتمع

الجزائري وبعضها في المجتمعات الأجنبية، وهذا دليل على أهمية الموضوع وحساسيته بالنسبة للأفراد والمجتمعات.

إلا أن المتفحص لهذه الدراسات يلاحظ أنها لم تنظر إلى المشروع المهني بشكل دقيق ولم تعطي صورة واضحة عن قدرة الطالب الجامعي في كلية التكنولوجيا قسم البيتروكيمياء في بناء مشروع مهني إنطلاقا من تخطيط واع ينطلق من معرفة ذاتية ومعرفة مهنية وتخطيط ملموس في إرساء المشروع المهني على أرضية أكثر واقعية وربطه بفرص العمل انطلاقا من اعتماد عينة البحث على اجراءات تحضيرية لفرص العمل، وبهذا تكون هذه الدراسات الجزائرية والأجنبية قد تناولت كل هذه المتغيرات بشكلها المتكامل الشامل،وبناءا على ذلك بدت الحاجة إلى دراسة هذا الجانب من المشاريع التي تعتبر مركز الفرد والطالب الجامعي في تحقيق طموحاته على مختلف مستواها ونوعها.

أما من حيث المنهج والأدوات المسخرة لبناء هذه الدراسات والأبحاث فكانت كلها تتبع المنهج الوصفي والمنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على أداة الإستمارة(الإستبيان) في أغلب الأبحاث إضافة إلى أدوات أخرى مثل المقابلة النصف موجهة، الملاحظة، السجلات والوثائق.

أما ما يخص الوسائل الإحصائية المرتكز عليها فقد اعتمدت على معامل Pearson ، التكرارات، النسب المئوية، اختبار t–test، واختبار K^2، إضافة لتحليل المحتوى، أما فيما يخص ما يتوافق ويربط بين هذه الدراسات والأبحاث السابقة والدراسة الحالية أو موضوع الدراسة الحالية، فإن هذه الدراسة تعتمد في قيامها على المنهج الوصفي مرتكزة أيضا على أداة الإستبيان والمقابلة النصف موجهة معتمدة في أدواتها الإحصائية على معامل الإرتباطPearson ، التكرارات والنسب المئوية، إضافة لإختبارt–test لدراسة الفروق بين متغيرات الدراسة(الجنس، المستوى الجامعي) في حين تأكد نتائج الدراسات السابقة على عدة نقاط لها إرتباط وثيق بقيام وتأسيس الدراسة الحالية والمتمثلة فيمايلي:

- توضيح دور الجنس في تحديد المسار المهني والمهنة للطلبة الجامعيين.
- تدخل المكانة الإجتماعية والإقتصادية للمهنة في اختيار المسار المهني والمهنة المستقبلية لدى الطالب الجامعي.
- تسليط الضوء على تأثير معرفة الطالب لذاته و لقدراته وميوله ورغباته في قراراته ومشاريعه المهنية.

- تأثير إعداد المشروع المهني للطالب بعامل الجنس والذي كان لصالح الذكور في هذه الدراسات.
- تسليط الضوء على التخطيط والتحضير لفرص العمل إعداد لربط المشروع المهني للطالب الجامعي بالاندماج المهني الفعلي.
- تسليط الضوء علىتطوير الذات لدى الطالب في إعداد مشروع مهني أو شخصي.
- ظهور تأثير عامل المستوى التعليمي على المشروع في بعض الدراسات مع غيابه في البحوث الأخرى.
- تسليط الضوء على تأثير الإدراك والوعي بالمشروع المهني والذي يوجه بناءه بشكل متكامل أو العكس.
- تسليط الضوء الإطلاع و المعرفة المهنيةوالمجال المهني في المشروع المهني والشخصي.

الفصل الثاني

المشروع المهني للطالب الجامعي

تمهيد:

حتى نتعرف على المشروع المهني للطالب لابد أولا من التطرق إلى مفهوم المشروع le projet فهناك تعريفات مختلفة لمفهوم المشروع وفي مجالات شتى يظهر فيها هذا المصطلح، فهو حقيقة موجود من حولنا في كل مجال ، ففي أذهاننا و أحاديثنا يوجد المشروع الذي يخص جزءا من حياة الفرد أو كلها،كما وفي وسائل الإعلام المحلية والعالمية نسمع أو نقرأ أيضا عن المشاريع الإقتصادية والهندسية والشخصية... وغيرها من المشاريع التي تقدم أفكارا يعمل أصحابها على إدراجها ضمن واقعهم الملموس بأشكال مختلفة، والتعرف على المشروع بأنواعه والمفاهيم والمجالات المرتبطة به هي الأساس لفهم مكوناته وأسس قيامه، خاصة بعدما تم نقله وإعارته من حقل الهندسة المعمارية والمقاولات الصناعية إلى مجالات أخرى أهمها المجال التعليمي والتربوي والمهني لما له من فوائد كركيزة للمسار التعليمي والتكويني للأفراد وصولا لمستقبلهم المهني خصوصا بعدما أصبحالتكامل المهني لخريجي الجامعة محور اهتمام رئيسي لدى المجتمع والأفراد والجامعات التي تحاول تطويرالمعرفة والمهارات المهنية للطالب في آن واحد، لتمكينه من مواجهة عالم الشغل بسهولة، وهنا سوف نتطرق إلى هذا المصطلح وفق جزأين رئيسيين

I. المنطلق النظري لمصطلح المشروع

أولا: مفهوم المشروع وأصوله النظرية

1- من حيث المفهوم

أخذ مفهوم المشروع معناه الحالي في القرن العشرين حيث عرف في أعمال boutinet من خلال كتابه نظريات الدافعية المهنية في بداية الثمانينيات، كما بدأ إهتمام**وزارة التربية الفرنسية** به بين عامي(1979-1984) حيث صدرت ثمانية قرارات وزارية و13 تعليمة حول مشروع الفعل التربوي، وفرض قانون التوجيه الصادر في 1989م على جميع المؤسسات التربوية لتطبيق مشروع المؤسسة ومن هنا بدأ الحديث عن مشروع مجتمع، مشروع المؤسسة، مشاريع تربوية بيداغوجية، مشاريع شخصية ومشاريع مهنية...**(مشري، 2013، ص 63)**

رغم أن مفهوم المشروع يعتبر من المفاهيم الشائعة، إلا أنه يبقى مفهوما غامضا، فقد قدم العديد من الباحثين مفهوما لمصطلح المشروع كل حسب توجهه ومن أهم التعاريفنجد تعريف " Young et valach"الذي يعبر عنه على أنه "هو الطريقة التي يشكل ويضع فيها الفرد أهدافه موضع التنفيذ، وهذه

الأهداف متعلقة بمهنة أو دراسة أو أي مجال آخر في الحياة، بحيث تتضمن دائما نشاطات مقصودة وموجهة نحو الهدف، في مدى زمني متوسط.**(YOUNG & VALACH, 2006, p. 7)**

أما حسب ما جاء في معجم **مصطلحات التربية وعلم النفس** يعرف المشروع على أنه عمل متصل بالحياة يقوم على هدف محدد وقد يكون نشاطا فرديا أوجماعيا وفقا لخطوات متتالية ومحددة.**(عبد الحميد محمد، 2008، ص 167)**

في حين وحسب ما ورد في القواميس فمفهوم المشروع حسب قاموس **Dictionnaire littré** فهو "ما ننوي القيام به في المستقبل البعيد إلى حد ما." أما حسب قاموس **Dictionnaire larousse** فهو "ما نقترحه لتحقيق الهدف الذي نريد تحقيقه."في حين يطرحه قاموس **Dictionnaire robert** على أنه صورة حالة ، نعتقد أننا نصل إليها . أو هو كل شيء يميل الإنسان من خلاله إلى تعديل العالم أو نفسه بمعنى ما.**(ministètre de l'éducation nationale, 1992, p. 11)**

كما يعرف المشروع حسبle Blanch et al(1992) على أنه تمثل Representation تنبئي لنتيجة مستقبلية يستهدف منها الشخص تحقيق غاياته ومطامحه ورغباته وحاجاته. كما يمكن اعتباره كخطة يعتمدها الشخص لتحقيق مقاصد وأغراض محددة عن طريق توقعها وتوفير الوسائل اللازمة لبلوغها.**(أحرشاو، 2010، ص 2)**وبصفة عامة توضحه الباحثة "**مشري سلاف**" من خلال تعريف **(نهاري2007)** بأنه " مجموعة أهداف متجانسة ودقيقة ومحددة المعالم من حيث نوعها وطبيعتها وبعدها الزمني ومدى معرفة الفرد لذاته ومحيطه، ومدى توفره على الأدوات والوسائل والمؤهلات والقدرات الفكرية والجسمية المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف." **(مشري، 2013، ص64)**

وكل هذا يتوافق أيضا مع تعريف Bruno barjou للمشروع حيث عبر عنه بأنه مجموعة من الإجراءات التي يتم تنفيذها لتحقيق هدف معين ، من أجل تلبية حاجة معينة. أو هو مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى تقديم نتيجة دقيقة ، ضمن إطار زمني معين وبتكلفة ثابتة مسبقًا، إنه يتوافق مع هدف محدد، حد زمني، تفرد، منظمة صغيرة مخصصة غير دائمة**(Barjou, 2001, pp. 13- 127)**.

كما يمكن التمييز بين معنيين لكلمة المشروع والتي في الغالب ما يتم الخلط بينهما:

فالأول يشير للنية المعبر عنها حاليا بطريقة غامضة، لتحقيق أو القيام بشيء ما في المستقبل القريب أو البعيد، بوسائل تحقيقه أو بدونها، أي – التحدث عن استراتيجيتها، مثل فكرة أننا نشكل ما سنفعله وما الوسائل التي سنستخدمها، في حين المعنى **الثاني** يعبر عن التفاصيل المرتبة، التنبؤ بما ينوي المرء القيام به لاحقًا مع إجراء الرسم التخطيطي في الشكل المنطقي لما هو متوقع، وتحديد العناصر المشتركة التي لا يمكن إنكارها.**(Bordallo.I & Ginestet.J.P, 1993, p. 8)**

من هذا الطرح الذي يميز بين المعنيين لمصطلح واحد تبرز بعض النقاط التي تعد محور تأسس وبناء المشروع، أهمها التخطيط المنطقي، التنبؤ المنطقيبالنتائج والأهداف المرغوب تحقيقها، التحديد والتأكيد على العناصر والوسائل الواجب تواجدها، إضافة للتخطي أو المرور من التصور إلى التجسيد المنطقي.

ومما سبق من التعاريف يمكن ملاحظة واستنتاج أن تعريف المشروع بصيغته الشاملة يعبر عن عملية أو خطة يركز الفرد فيها على الذات والوضع الأني للوضعية أو الحالة،إضافة لتحديد الأهداف والغايات المرغوبة، مع توضيح النقاط القابلة لدعم هذه الأهداف، ليتم الإنتقال لدراسة الوضع المستقبلي من حيث نوعه وطبيعته والعمل على تطبيق وتحقيق هذه الأهداف وفق ما يتناسب والوضعين، ووفق إطار زمني مدروس.

ومن هذه التعاريف والمفاهيم يرى "**أحرشاو الغالي**" أيضا أن المشروع كمصطلح يتأسس على بعدين **أولهما** زمني مستقبلي: أي لابد أن يرتبط المشروع بسيرورة الزمن، فهو يشير إلى الانفتاح على المستقبل لتحقيق هدف محدد لكن هذا التوجه نحو إسقاط الذات في سيرورة الزمن المستقبلي كثيرا ما يطرح بعض المشاكل المرتبطة أساسا بإنسداد آفاق المستقبل بفعل أزمة القيم والبطالة وغيرها من الأحداث الضاغطة، ومن هنا يمكن القول بأن نجاح أي مشروع من المشاريع يتوقف على طبيعة الأهداف والقيم والأخلاق التي توجهه، و من جهة أخرى فهو يتوقف على نوعية العلاقة القائمة بين الذات والمؤسسة والمجتمع، في حين يشير **البعد الثاني**الفردي والذاتي: والذي مفاده اكتساب المتعلم وتلقينه مجموعة من الكفاءات المركزية مثل: **(أحرشاو، 2010، ص ص 2-3)**

- المسؤولية الذاتية.

- المبادرة و إتخاذ القرار بحيث يحدد المتعلم بنفسه أهدافه الرئيسية ويختار الخطط اللازمة لبلوغ أهدافه.
- التوقعية وهنا يحدد الحدود الزمنية لخططه.
- التكيف والتلاؤم وهنا يتطلب على المتعلم التكيف والتلاؤم مع مستجدات الواقع الذي يواجهه من خلال توظيف إستراتيجيات جديدة للتعلم والإكتساب وخاصة على مستوى تدبير التغيرات المصاحبة لتلك المستجدات.

ومن مجمل الجانب المفاهيمي لمصطلح المشروع وعلى إختلاف اتجاهات الأفراد يمكن القول إن المشروع عبارة عن أسلوب وتقنية أو خطة يعتمدها الفرد أو الجماعة لوضع أهدافهم وطموحاتهم المستقبلية وسط قالب مقنن يرتكز على معرفة المعطيات الموجودة على إختلاف المشروع، سواء معرفة الذات أو دراسة الوضع الحالي لوضعية معينة مع مراعاة الإمكانات والقدرات والمحيط، إضافة للأخذ بعين الإعتبار الزمن أو الفترة الزمنية المحددة لإنجاز المشروع.

2- من حيث الأصول النظرية:

سيكولوجيا تعتبر أعمال "**نيتان Nuttin**" حول الدافعية الإنسانية والفعل، من البوادر الأولى التي وضعت الأسس النفسية والمعرفية للمشروع لدى الفرد وهي الأعمال التي تشخص مثلث المفاهيم "الحاجة- الدافعية- المشروع" والذي تندرج فيه سيكولوجية المشروع ومناهج بنائه في مؤسسات التكوين والتوجيه. **(أحرشاو، 2010، ص 143)**

وبتتبعنا لتحولات المشروع في الفكر الفلسفي حتى يومنا هذا، عبر مصادر مختلفة غير المثالية الألمانية التي تتكون في كثير من الأحيان من تمزقات غير مفهومة. ففي النصف الأول من القرن العشرين أصبح ظهور مفهوم المشروع على مستوى الإنتاج الفلسفي ممكنًا بفضل العمل التحضيري الكامل الذي تم إجراؤه حول مفهوم القصد والذي يمكن اعتباره المفهوم التأسيسي لعلم الظواهر، كما يبدو أيضا أن التوقعات حول المشروع غير مستقرة ، إذا تغير معنى المشروع بين العقد 1960-1970 حيث تم فهمه بطريقة عالمية ثم عاد إلى المستوى المحلي من الأعوام 1975-1980 ، و في الوقت نفسه يدخل في أزمة مع التغيير الإجتماعي والإقتصادي لسنوات 1975 ويختفي جراء العديد من المخاوف ليظهر مرة أخرى في سنوات 1990 1970 حيث تم تجسيده في نماذج جامدة إلى حد ما من

التوقع ، وفي النهاية فإنه يعود في شكل منقح للتنبؤ من الآن فصاعدًا بمستقبل يعتبر غير مؤكد. ليكون المشروع بعد دخوله المجمع العلمي التقني وحسب(1977) Ladrière.J الذي يرىأنه "إذا كانت التكنولوجيا تميل إلى تشكيل نفسها كنظام نهائي ذاتيًا، فذلك لأنها ناتجة عن نوع من المشروع الداخلي الذي هو نموها الخاص." لنضيف إلى ملاحظات Ladrière.J أن هذا المشروع الداخلي يُمنح لنا بكل إزدواجية أحيانًا كمعيار مرجعي يستقطب العمل نحو "دائمًا أكثر"، وأحيانًا بإعتباره العبثي الذي لا يقود إلى شيء، وفي الحالة الأخيرة، يفسح المشروع الداخلي الطريق لمشروع خارجيكمشروع مهم للبحث عن المعنى، حيث أن هذا التذبذب في المشروع المميز للفكر الغربي لقرنين من الزمان يتوافق معكلمات (1985) Balandier.Gالتي تؤكد أن المشروع يتجلى في كل من التأكيد والنفي والنقد.**(Boutinet, 1990, pp. 86-87)**

ومما سبق نجد أيضا أن Nuttin يقرن بين المشروع وديناميكية النشاطات الإنسانية من خلال محاولة تحيين الذات بواسطة إنجاز مجموعة من المشاريع للإنخراط في مشروع عام، حيث يؤكد Nuttin على الدافعية والرغبات في إنجاز المشروع ويعتبرهما شكلا من أشكال الإثارة الملحة التي تخلق نوعا من النشاط أو الفعالية، كما يقرن بين الموضوع والهدف L'objet-but ، ويولي إهتماما كبيرا للعامل المعرفي في تكوين المشروع، كما يعطي للدوافع ومستوى توقع الفرد للمستقبل قيمة كبيرة في بناء الفرد لمشاريعه.**(مقدم، 2012، ص ص 48-50)**

وعلى صعيد آخر إستعمل "**أدلر**" في الكثير من أعماله مفاهيم تقترب من مشروع الحياة مثل: مشروع الوجود le projet d'existence؛ وخطة الحياة schéma de vie؛ ونمط الحياة style de vieوهدف الحياة But de vie، وكل هذه التعبيرات استعملت من قبل "أدلر" بطرق مختلفة.(Ibarra,2006, pp13) وفي السنوات الأخيرة تطور المشروع على يد خبراء تقنيين في التوجيه المدرسي والمهني وباحثين في علم النفس التوجيهي، حيث قدم "يونغYoung " وزملائه في أعمال كثيرة مفهوما نظريا معمقا للمشروع في مجال التوجيه يستند على ما أسموه بنظرية الفعل والنشاط في السياق théorie de l'action en contexte وهي تؤكد أن عمل الإنسان متعمد وموجه نحو هدف، ووفق هذه الرؤية يعتبر النشاط(مفتاحا لفهم الأداء البشري) والأهداف حسب Young تنمو على 4 مستويات من نظم النشاط؛ النشاط الفردي L'action individuelle؛النشاط المشترك L'action conjointe؛المشروع le projet، وأخيرا الوظيفة (المسار المهني) La carrière، وهنا يرى **Young** أن مستوى المشروع هو الأهم لظهور الأهداف

لأنه يحتوي على درجة أكبر من التعقيد وينشد تفاعلات إجتماعية أكثر، ولأنه كذلك يملك إستمرارية أكثر في الوقت من مستويات النشاط(الفردي أو المشترك). **(YOUNG & VALACH, 2006, p. 5)**

أما الباحث الإنثروبولوجي الفرنسي **بوتين Boutinet** فقد إعتبر المشروع كتوقع إجرائي لمستقبل منشود، بمعنى تمثل المستقبل الذي يصبو إليه الفرد، كما أكد على أن إستيعاب مفهوم المشروع يعتمد على منظور متعدد الأبعاد ويشمل تحديدا 3 أبعاد تمثلت في البعد الحيوي؛ البعد البراغماتي؛ البعد التنبؤي. **(Boutinet, 1990)**

1- **البعد الحيوي** la dimension vitale : يتمكن الفرد من خلال هذا البعد من التكيف المستمر مع التغيرات التي يشهدها محيطه، وإنكار هذا البعد الحيوي معناه إلغاء لفكرة التقدم وقدرة الإبتكار.وهنا يشير المشروع من جهة إلى تنوع حالاته المحتملة وتعددها في إطار العلاقة بينالذات–مشروع–عالم واقعي، ويشير من جهة أخرى إلى جانب من العلاقة الذاتية للفرد مع مشروعه أو مشاريعه.**(أحرشاو، 2010، ص 3)**

2- **البعد البراغماتي** la dimension pragmatique : إن البراغماتية من عشرينيات القرن الماضي تعتبر العالم نتاجًا لتطور يتعلق بمسألة التكيف و تحاول بإستمرار ربط المعرفة والنهاية التي تسعى إليها، حيث يتم تصور الفكرة في هذا المنظور على أنها خطة عمل وهي مسألة التنفيذ، وبهذه الطريقة يجب تحديد موضع اختبار الفكرة، فمثلا يرىch.peirce، أن البراغماتية تفرض العودة إلى الأنثروبولوجيا العملية لكانطEmmanuel Kant، حيث سيكون هذا الإختبار نتيجة للعمل الذي هو فقط التحقق من فكرة من خلال العواقب و بشكل أفضل، و من خلال منهجية تشغيلية حيثتسمح لنا البراغماتية بإعادة قراءة مفهوم العمل من أجل فهم أكثر ملاءمة للمشروع ، وفي الواقع يرى تيار الفكر هذا تبلور العديد من المخاوف التي تمحورت في:

- إهتمام معرفي يرتكز حول توضيح آليات الفكر.
- قلق عملي يتعلق بتحديد ما هو أساس أي إجراء.
- إهتمام منهجي يسعى إلى التحديد الواضح لمراحل أي مشروع، و تصوره من خلال عمل فكري، وتحقيقه بالعمل**(Boutinet p. j., 2017, pp. 13-14)**.

3- **البعد التنبئي** la dimension prévisionnelle: يوضح هذا البعد بأن المشروع هو نية ودافعية وبرنامج intention- motivation et programmeفي نفس الوقت،فهذا التركيب الثلاثي في سيرورة

المشروع يقتضي التنظيم من جهة والتخطيط والتقويم من جهة ثانية، إذ لا يمكن عزل المشروع كعملية توقعية إجرائية عن العملية الإنجازية التي من خلالها يتم تجسيده على أرض الواقع، حيثأن التوقع(anticipation) والإنجاز(réalisation) عمليتان تتسمان بالتلازم والتكامل إلى درجة التداخل بالتطابق أحيانا.**(Boutinet j. p., 1990)**

وبالعودة إلى تطور المشروع كمفهوم وتقنية على المستوى التربوي، فقد عرف النظام التربوي تغيرات جذرية بعد دخول مفهوم المشروع في قلب العملية التربوية، كونه يبحث عن بدائل جديدة للتسيير والنجاعة، وبالتالي يمكن القول إن دخول المشروع إلى النظام المدرسي كان بفعل التحول الذي عرفته المجتمعات المعاصرة ولعدة متغيرات جوهرية يلخصها "obin et cros "فيمايلي: المخاوف الإقتصادية، مخاوف اللامركزية في التسيير، وكذا ديمقراطية النظام المدرسي، إضافة للمخاوف الناجمة عن التطور التعليمي والتقني، و حركة الأفكار.**(obin & cros, 1991, pp. 16-19)**

كما أن تفاقم الأزمات داخل المدرسة وإتساع الفجوة بينها وبين محيطها الإجتماعيوالإقتصادي، هو ما دفعها إلى تبني فكرة المشروع والإندماج بشكل أو بآخر في الحياة الإقتصادية والإجتماعية عبر عقلنة الفعل التربوي والإنتقال من التسيير الإرتجالي إلى التسيير المخطط والهادف كما تفرضه أدبيات المشروع. والذييتضمن معاني مختلفة مثل:**(زقاوة، 2014، ص ص 38-40)**

- مشروع الفعل التربوي projet d'action éducative(p.a.e)
- مشروع تربويprojet pédagogie- projet éducatif
- مشروع المؤسسة أو المدرسةprojet d'établissement ou d'école (p.e)
- مشروع تقنيprojet technique
- مشروع شخصي للتوجيه و/أو التكوينprojet personnel d'orientation et ou deformation

ثانيا: خصائص المشروع: إن المشروع كتقنية أو إستراتيجية فهو يقترن بمجموعة من الخصائص والمميزات تجعل منه مشروعا يحمل معنى وتتوفر فيه كل متطلبات الإستمرار وحسب "**فراحي**"(2010) نقلا عن "**permatine et lagres**" خصائص المشروع تتمثل فيما يلي:**(زقاوة، 2014، ص 46)**

- توفر الإرادة لقصور المستقبل.
- توفر معرفة كاملة وواضحة للذات.
- الفهم الجيد لأسباب الإختيار.
- التعرف على أهم الحواجز التي يمكن أن تعيق المشروع.
- تحديد إستراتيجيات خاصة تمكن الفرد من الوصول إلى أهدافه.
- ضرورة وجود تصور معين للمشروع يساعد على اندماج الفرد.

وفي هذا السياق تتفق أيضا أبحاث كل من "**محمد لونيسي؛ علي عابد؛ أمال عبدي**"على ثلاثة خصائص يعتمدها المشروع و تتمثل فيمايلي:

1- **الإنفرادية:** يمكن القول إنه لا توجد مشاريع متماثلة مع بعضها وحتى لو كانت لها نفس الفكرة وتتشابهة في العناصر الأساسية، إلا أنها ستواجه درجة معينة من الإختلاف.**(لونيسي، 2013، ص 4)** وبمعنى أخر الإنفرادية هي الميزة التي يختلف بها مشروع عن آخر على إختلاف نوعه، إضافة إلى الخاصية أو التميز الذي يضعه الفرد أو المجموعة في مشاريعهم حسب توجههم وقيمهم.

2- **التعقيد:** ويعنى به تقاطع المشاريع مع المستويات التنظيمية المختلفة وذلك بحسب حاجتها إلى إستغلال المهارات والمؤهلات من التخصصات المختلفة في المنظمة، وتنتج عملية تعقيد المشروع عن تعقيد التكنولوجيا المتقدمة والتي تعتمد على تداخل المهام والتي يمكن أن ينتج عنها مشاكل جديدة ومنفردة.**(عابد، 2011، ص12)** وهذا يعني أن التعقيد هو كل العقبات التي يواجهها المشروع وتكون نابعة من ارتباط المشروع أو تلامسه مع عدة مجالات أخرى، لهذا ينبغي على صاحب المشروع أن تكون لديه صورة واضحة عن هذه العقبات، حتى يتسنى له التنسيق بينها في مختلف مراحل المشروع.

3- **الزمن:** ينفذ المشروع في فترة محددة مع العلم أّنها فترة مؤقتة محددة بشكل معقول وفي إطار زمني مبرمج، وعندما يتم تحقيق الأهداف الأساسية للمشروع فإنّه يكتمل، فالجزء الأكبر من الجهد المخصص للمشروع مكرس للتأكد من إنتهائه في الوقت المحدد.**(عبدي، 2013، ص11)**

وفي إطار بناء المشروع أوضح أيضا وأكد"Bruno barjou" بشكل آخر في كتابه manager par projet بأن ما يتميز به المشروع كطريقة أو منهج أو أسلوب لتحقيق الأهداف هي ما تمثل في النقاط التالية:**(Barjou, 2001, p. 13)**

- هدف محدد، محدد كميا أو محدد في شكل خصائص تضفي الطابع الرسمي على حاجة محددة، في إطار مهمة محددة بوضوح.

- المهلة الزمنية: لها بداية ونهاية، تتميز بتحقيق الهدف.

-التفرد: لا يعد المشروع أبدًا إعادة إنتاج متطابقة لما هو موجود بالفعل.

أما ما أضافه وذكره Young.R et Valach.L فهناك العديد من خصائص المشروع،التي لا تنطبق كل ميزاتها على جميع الإستخدامات، فهي ضمنية أو صريحة في كثير منها. **(YOUNG & VALACH, 2006, p. 7)**

- المشروع أكثر محدودية بالموارد اللازمة لتحقيقه وبالتالي هو أكثر عرضة للتغييرلأسباب مشابهة. عادة ما يتضمن المشروع إتصالات أقل وهو مضمن في شبكة، وأقل كثافة في الحياة المهنية، لذلك فهو أقل عرضة للتحكم في المعايير والإتفاقيات والأدوار ومن المرجح أنه يتغير أثناء التفاعلات (الإستشارة).
- لا يقتصر المشروع على المجال المهني؛ فهو أقل إعتماداً على إرساء مؤسسي وتنظيمي من المهنة، وينطبق كذلك على المهن مثل قطاعات الحياة الأخرى .
- المشروع مبنى اجتماعي، وطبيعته العلائقية هي أكثر خصائصه وضوحًا، على الرغم من أنها ليست واضحة في جميع حالات المشروع، فبحسب قول كلارك (1996) لا يمكن للأشخاص معرفة ما سيفعلونه مسبقًا، ويجب عليهم إدارة أفعالهم وفقًا لمتطلبات كل لحظة .

- المشروع متعدد الجوانب جزئيا وغير محدد جزئيا لذلك فالإسقاط يفتح الآفاق للأعمال والمساهمات المستقبلية.إنه يعطي الجوهر للأفكار التي توجه التوجه الشخصي، وأخيرًا يعد المشروع طريقة لتنظيم تجاربنا السابقة (بأثر رجعي) وتوقع تجاربنا المستقبلية.

ثـــالـــثـــا: أنـــواع الـــمشـــروع: إن الممارسات المختلفة للمشروع جعلته يتنوع حسب مجال التطبيق ونوع القطاع أو فئات العمر، وعموما يمكن تصنيف المشاريع على النحو التالي:

1- **المشروع الإقتصادي:** ويقصد بذلك المشاريع على مستوى إقتصاد البلد بشكل عام من أجل خلق صيغ للتنمية الإقتصادية ومن هذه المشروعات:**(عابد، 2011، ص 21)**

- مشروع مواجهة الكساد والبطالة.
- مشروع مواجهة التضخم وغلاء المعيشة.
- مشروع التحول نحو الخصخصة أو العولمة.
- مشروع استبدال العملة أو تدعيمها.

كما تختلف وتخضع مثل هذه المشاريع لعدة معايير وهي: حجمها- مصدر التمويل- الربحية- الأولويات (أهمية المشروع للفئة المستهدفة)- المخاطر، هذه الإختلافات قد تأثر على تفاصيل المشاريع ولكن بشكل عام للمشاريع تعاريف محددة وخطوات ثابتة.**(الصندوق الاجتماعي للتنمية ; وحدة التدريب ودعم المؤسسي، 2011، ص 21)**

2- **المشروع الشخصي:** يشير إلى المشروع العاطفي والعائلي، ويراه " H.rodriguez et F.bariaud"(1987) على أنه مشروع طويل الأجل يتعلق بأسلوب الحياة الذي يعتزم الشباب إعتماده في غضون بضع سنوات.**(Boutinet j. p., 1990, p. 93)** كما تعرف أيضا المشاريع الشخصية "بأنها مشاريع تنظم حول البحث عن معنى مرتبط بأمور الحياة مثل مشروع الزواج؛ العطل؛ المهنة؛ التقاعد...الخ ". **(عبدي، 2013، ص 14)**

أما بالنسبة لـ Anneet René Baldy؛Richard Étienne ؛ Pierre Benedetto فيرونأن المشروع الشخصي للطالب يشبه الإستثمار الذي يسمح للتمثيلات بالتطور دون أن يُقصد منها التكاثر دون تعديل تحت تأثير التحديدات الإجتماعية المعقدة،بالإضافة إلى ذلك فإن تأسيس هذا التطور ليس على تفرد المشروع الشخصي للطالب ، ولكن على تشابك أبعاده (مشروع مهني؛ ومشروع التوجيه؛ ومشروع التعلم؛

ومشروع النجاح الأكاديمي؛ والمشروع الإجتماعي؛ والمشروع الفردي)وعلى تعقيد تفاعلاتهم التي تشهد على الدور الهام للدافع، وهذا يعني أن مشروع الطالب ليس شيئًا واحدًا، ولكنه إنتاج غير مؤكد وهش وتكمن قوته في الرغبة في النجاح.**(Étienne, Benedetto, & Baldy, 1992, p. 12)**

ويتعلق المشروع الشخصي أو ما يعرف بمشروع الحياة بالتصورات التي يبنيها الفرد حول مستقبله في مجالات مختلفة من الحياة كالدراسة و المهنة وبناء أسرة، ويتطلب هذا النوع من المشاريع مجموعة من المهارات المعرفية والمنهجية لبناء الأهداف والتخطيط لها وإتخاذ القرار .**(زقاوة، 2014، ص 239)**

3- **مشروع المؤسسة:** حسب J.P.obinF.cros& مشروع المؤسسة هو وسيلة للقيادة،حيث الطموح هو الوصول إلى تناسق على عدة أصعدة أهمهاتناسق المؤسسة مع المحيط؛تناسق المؤسسات على المستوى المحلي؛الجهوي؛ الوطني، والذي يحدد الأهداف المشتركة، مع إحترام حرية كل مؤسسة في طريقة وصولها للأهداف؛ومع الأخذ بعين الإعتبار التناسق داخل المؤسسةعن طريق إحترام شخصيات وقيم الممثلين، مع السماح بالعمل المشترك، إضافة للتناسق مع آلة الدولة، والتناسق مع الوقت.**(obin & cros, 1991, p. 15)**

في حين يعرف مشروع المؤسسة أيضا حسب الباحثة "**بوحوش وداد**"في دراستها حول تصورات رؤساء مؤسسات التعليم الثانوي لمشروع المؤسسةعلى أنه"منهج خاص بكل مؤسسة بأنواعها يهتم بتحقيق أهداف مسطرة خاصة بالمؤسسة ككل، مع إحترام التوجهات الوطنية ويكون لأجل الأشخاص المعنيين، ومحدد بفترة زمنية."**(بوحوش، 2002، ص 49)**

أما تعريف مشروع المؤسسةحسب وثيقة العمل لوزارة التربية الوطنية في الجزائر(جوان1997) فهو" تقنية حديثة لتحسين التسيير ومعالجة مشاكل المؤسسة، وذلك بوضعها إستراتيجية لتحقيق أهداف حددتها كل مؤسسة لنفسها وفقا للأهداف الوطنية والنصوص التشريعية الجاري بها العمل من جهة ولخصوصيتها الجغرافية والحضرية ومحيطها الإقتصادي والإجتماعي والثقافي من جهة ثانية."**(لعريط، 2013،ص 109)**

ومن هذا يمكن القول أن مشروع المؤسسة ما هو إلا طريق أو مسار نحو تحقيق أصحاب المؤسسات الخاصة أو العامة للغايات والطموحات ومعالجةمشكلات المؤسسة الداخلية والخارجية بشكل مقنن ومتوازن بين فوائد المؤسسة والمجتمع وإحتياجاته.

4- **المشروع التربوي:**"يقصد به مشروع استراتيجي ومتكامل تتوافر له كل متطلبات النهوض بذاكرة وثقافة المجتمعات وتوجهاتها الحالية والمستقبلية، لأنها تطمح إلى إنتاج إنسان يعتز بوطنه ويعيش بوئام ومحبة مع المواطنين الأخرين، وتنمو عنه شيئا فشيئا روح الإبداع والإبتكار."**(شاوي، 2018، ص 357)**

كما يعتبر المشروع التربوي projet éducatif: أنه موجه نحو أسلوب الإدراج الذي يسمح للشاب بأن يكون مستقلا من حيث التكامل الإجتماعي والثقافي والمهني، وفيه يتجاوز حدود المدرسة، بحيث لا تستطيع المدرسة والمتعاونون معها أن يكونوا الطرف الوحيد المشترك في المشروع التعليمي(التربوي). **(Boutinet j. p., 1990, p. 204)** وبالتالي هذا ما يسمح للطالب والتلميذ بالإرتباط بجوانب أخرى تعزز من دعم خططه ومساره المستقبلي.

5- **المشروع المدرسي:** المشروع المدرسي أو المشروع التدريبي هو مشروع قصير المدى إلى حد ما، وهو مشروع توجيه مدرسي بشكل رئيسي، يحدد نوع الدراسات التي يرغب فيها الطرف المعنيمن خلال إختيار الخيارات، أقسام التدريس، الدورات التدريبية. ينبع هذا المشروع من فلسفة الطالب هو الفاعل في مصيره وتوجهه الذي يضعه في وضع هجومي لتوقع مستقبله، ويرتبط هذا المشروع إلى حد كبير بالتعليم الذي أتبع من قبل الشخص ودرجة نجاحه.**(ROUAG, 2012)**

وفي هذا الإطار يرى أيضا "**بوشلاغم**"(2006) أن **المشروع المدرسي**هو جزء من المشروع الشخصي الذي يتطور وينمو داخل الفضاء المدرسي بمساعدة الفاعلين والأخصائيين والنفسانيين وممارسي التوجيه المدرسي، وهو مفهوم يطرح كبديل لأسلوب التوجيه التقليدي المعتمد أساسا في عملية توجيه التلاميذ على نتائجهم الدراسية في مجموعة من المواد الأساسية والإلتزام بتوجيهات التخطيط الوطني، وبذلك يتطلب مجموعة من الإعتبارات تتمثل في تحديد ميول واهتمامات التلاميذ، وتوضيح رغباتهم وطموحاتهم الشخصية، مع إبراز قدرات المتمدرسين العقلية والمعرفية، وتحديد تمثلاتهم نحو المستقبل.**(زقاوة، 2014، ص 49)**

ومن هذا يمكن القول إن المشروع المدرسي يعتبر كإستراتيجية مستقبلية تندرج ضمن مشروع الحياة، الهدف منها الوصول بالتلميذفي نهاية المطاف إلى أخذ قرار بنفسه حول حاضره ومستقبله الدراسي التكويني والتدريبي، مع مراعاة حدود إمكاناته العقلية والإنفعالية والإجتماعية، وكذا مراعاة السياسة التربوية القائمة في تحديد إختيار التوجيه المعتمدة بشكلها الكبير على معدل التفوق بين المواد أو البرامج.

6- **المشروع المهني:** يعرف المشروع المهني حسبBordallo.I; Ginestet. J.P بأنه " التنبؤات المستقبلية للفرد نحو الرغبة في التجارة أو العمل لتحقيق الإحتياجات الخاصة، وليست المفروضة عليه."**(Bordallo.I & Ginestet.J.P, 1993, p. 156)**

وفي هذا السياق نشير إلى أن **المشروع المهني** يتطلب كفاءات معرفية مهمة وضرورية، إذ أثبتت الدراسات عن وجود علاقة بين المشروع المهني والإنجاز الدراسي، وعلى هذا الأساس فالمشروع المهني يحتاج إلى أداء مدرسي جيد، كما يقتضي عمليات معرفية متعددة، فهو مرتبط بنوايا ومقاصد، وهو محدد الهدف ومرتبط بوسائل، و يعتني باستقبال ومعالجة معلومات مختلفة، كما يتضمن وبدرجة مختلفة قوة في التنفيذ، وطاقة تستند على حاجات ورغبات ودوافع الفرد، إضافة إلى أنه يبقى حلقة ربط بين ما تعده المدرسة وما يتطلبه عالم الشغل، فالمشروع بإمكانه أن يقلص الفجوة بين الجانبين عبر تحقيق المدرسة للمعارف الضرورية للمهنة والمتمثلة في:المعرفة القاعدية للمهنة، المعرفة النظرية، المعرفة المنهجية، المعرفة التطبيقية والمعرفة السوسيو- مهنية.**(زقاوة، 2014، ص ص 56-58)**

ومما سبق أن طرحه الباحثين أمثال زقاوة أحمد في ما يخص المشروع الشخصي والمهني والدراسي يمكن أن يعتبر المشروع المهني الحلقة الثانية بعد المشروع المدرسي في مسار مشروع الحياة لدى الفرد؛ وهو يخص مجموعة القرارات التي يتخذها الشخص إتجاه مساره المهني لتحقيق مهنة المستقبل،وبإرتباط المشروع المهني والمشروع الدراسي يصبح المشروع المهني تعبيرا عن سيرورة تمتد خلال سنوات الدراسة يتم فيها تحديد الأهداف المرغوبة والوضعية المهنية المراد تحقيقها في المستقبل، مع مراعاة القدرات والإمكانات الشخصية والأوضاع الإقتصادية وسوق الشغل.

رابعا: مراحل المشروع: لا يمكننا فقط تصور مفهوم المشروع كشيء ذي شقين و يشتمل على جانبين (الأهداف والبرنامج) ، ولكن أيضًا كنظام يتكون من عدة مراحل بحيثيمر المشروع خلال دورة حياته بمجموعة من المراحل تختلف بحسب نوعية المشروع إلا أنها تشترك في أساسيات كل مرحلة حيث ينطلق من نقطة لينتهي عند نقطة أخرى، وهذا الأمر يساعد في تنظيم تفكيرنا بالمشروع وكيفية إدارته وتحديد أسباب نجاحه وتطوير آليات استدامته، وفي ما يأتي توضيح لمراحل المشروع ودورة حياته إن صح التعبير.

المرحلة1: تحديد المشروع: وتشمل هذه المرحلة على خطوتين مهمتين وهما نشأة فكرة المشروع وتحليل الوضع، فهذه المرحلة بخطوتيها تعتبر المرحلة الحاسمة والمهمة في حياة المشروع،فهي تعد القاطرة لكافة المراحل الأخرى من قرارات وقضايا متعلقة بهذا المشروع، وهنا تتم دراسة الفرد لفكرة المشروع من حيث الأهداف والحاجات والأولويات، ويكون هذا من خلال النقاط التالية، والتي ظهرت في عمل "**عماد ممدوح الهباش والبس غسان يوسف** " حول موضوع إدارة مشروع التدريب المهني باستخدام برنامج Ms– project وهي:**(الهباش و البس، 2014، ص 8)**

– مدى تحقيق هذه الفكرة لرسالة المشروع واستراتيجياته وأهدافه.

– مدى الإستفادة التي تحقق من هذه الفكرة.

– مدى الخبرة في تنفيذ مثل هذه الفكرة

– مدى توفر الإمكانيات عند تنفيذ هذه الفكرة.

المرحلة 2: التخطيط (تنظيم المشروع): يتم فيه ترجمة فكرة المشروع إلى مجموعة من الأنشطة والمهارات ومن المهم جدا في هذه المرحلة العمل على ربط خطة المشروع بخطة إستراتيجية يتم السير وفقها، وهنا تتم عملية توظيف الموارد والإمكانيات الموجودة وتنظيمها وفق الأهداف الموضوعة.ومنه نستنتج أن هذه المرحلة تهدف إلى تحقيق الهدفين التاليين:**(عابد، 2011، ص25)**

- تحديد وتقديم متطلبات المشروع التفصيلية.
- وضع المواصفات التفصيلية ومتطلبات التهيئة المطلوبة في خطةالمشروع.

ولهذا يمكن إعتبار التخطيط والتنظيم الجيد في بداية تكوين المشروع هو العنصر الأساسي لتحقيق النجاح، إذ أن القرارات التي تتخذ في المراحل الأولى من عمر المشروع توفر الكثير من التعب والمشقة والمال والوقت الذي قد يتم تحمله في حالة إتخاذ قرار خاطئ، فمرحلة التخطيط هذه تعتمد على المعطيات المستوحاة من المرحلة السابقة، مما يساعد على وضع الإستراتيجيات التي سيتم إتباعها مع تحديد الأهداف ، وكيفية تحقيقها.

المرحلة 3: مرحلة التنفيذ: بعد الإنتهاء من إعداد متطلبات المرحلتين السابقتين تأتي مرحلة التنفيذ،وهي مرحلة البدء بتطبيق المشروع وترجمة الخطة إلى أنشطة فعلية، حيث يباشر صاحب المشروع بتنفيذ الإجراءات والمهام الموجودة في خطة المشروع(خطة العمل) وتكمن أهمية إدارة المشروع في هذه المرحلة في أنها تعمل على التحكم في سير أعمال المشروع حسب ما هو مخطط له، وإدخال التعديلات والتحسينات اللازمة على إجراءات ومهام المشروع إذا ما حدثت تغيرات في محيط عمله، وهذا ما يعرف بالتقويم والتقييم؛ أي متابعة سير المشروع بدقة وإجراء تقويم في حالات الإنحراف عن الخطة أو جراء تغيرات طارئة، وتعتبر هذه المرحلة هي أطول مراحل المشروع زمنيا لخضوعها على عكس المرحلة السابقة للهيمنة الزمنية، إذ تصبح إدارة الوقت ضرورة أساسية لتنفيذ المشروع ولكن يبقى مقدار الجهد المبذول فيها وكفاءتها وفعاليتها يعتمد على مرحلة التخطيط، فكلما كان التخطيط جيدا وفعالا كلما ظهر ذلك في التنفيذ.**(Boutinet j. p., 1990, pp. 261-264)**

المرحلة 4: التقييم النهائي: هي آخر مرحلة من دورة حياة المشروع،وفيها يعمل صاحب المشروع على تقييم مشروعه بعد التأكد من تنفيذه كما كان مخططا له من أنشطة وإجراءات، وهذا هو التقييم النهائي والذي يقصد به التحقق بصورة موضوعية وشاملة من ملاءمة النشاطات وفعاليتها وكفاءتها، كما أنها عملية تنظيمية تهدف إلى تقييم شامل للتجربة بشكل عام، وتحديد أثر هذا العمل وفعاليته ويتضمن التقييم حسب Boutinetعلى النقاط التالية:**(Boutinet j. p., 1990, pp. 264-268)**

- تقدير التقدم نحو تحقيق الهدف الذي أمل في تحقيقه.
- رؤية وتقدير إستراتيجية المشروع المتبعة ومدى فاعليتها، ومعرفة الأسباب في حالة عدم فاعلية الإستراتيجية بالشكل المراد.

- رؤية وتقدير كيفية عمل هذه الإستراتيجية(خطة العمل) من حيث الوسائل والأفكار وكيفية تطبيقها
- تقدير التناسق الذي يشير إلى العلاقة بين مجموعة الأهداف والإجراءات الناتجة .
- تحديد فعالية المشروع المحدد بالعلاقة بين مجموعة أهداف العمل والنتائج التي تم الحصول عليها في الحال.

كما يركز تقييم المشروع هنا حسب **Ministètre de l'éducation nationale** على دور التفكير في أهمية إختيار أهداف المشروع والإجراءات المنفذة، مع التركيز علىالإنجاز والتطبيق من خلالتسليط الضوء على الإجراءات التي كانت لها نتائج إيجابية، وكذا إبراز النقاط التي تسببت في الصعوبات، ومنه أيضاتقييم آثار هذا المشروع على العلاقة بين المؤسسة والفرد. **(ministètre de l'éducation nationale, 1992, p. 51)**

وفي الأخير يرى " **Boutinet**" أنه لا يمكن أن يقتصر تقييم المشروع على إستخدام معيار واحد، إنما هناك دائمًا معايير متعددة مع مراعاة تعقيد المشروع،علاوة على ذلك يجب أن تؤخذ في الوقت نفسه بعين الاعتبار المؤشرات المرتبطة بمحاور المشروع من خلال إنجازاته، وكذا المؤشرات التي يصعب تحديدها والمتعلقة بتطبيقه، وسيتم تقييم الأخير قبل كل شيء باستخدام المؤشرين (الإتساق والأهمية). **(Boutinet j. p., 1990, p. 266)**

وفي إطار تحديد مراحل أو دورة حياة المشروع يحدد كل من "**خريوش حسني وآخرون**"(2008، ص46)،في كتاب "**تحليل وتقييم المشاريع**"، و"**الطيلوني جهاد**"(2010، ص28) في كتابه "**دراسةالجدوى الإقتصادية للمشاريع**" دورة حياة المشروع أو دورة تطور المشروع project cycle، والمتكونة من خمس مراحل وهي تندرج في النقاط التالية:

1- مرحلة تحديد أو تشخيص المشروع- الأفكار، (إعداد دراسة تمهيدية).
2- إعداد أو صياغة المشروع،(إعداد دراسة تفصيلية).
3- تقييم المشروع واتخاذ القرار بالتنفيذ.
4- مرحلة تنفيذ المشروع(إقامة المشروع).
5- متابعة وتقييم أداء المشروع (مرحلة الشغل والتشغيل).

كما يضيف في هذا الإطار أيضاJ.P.obin et F.cros نموذجا يحتوي على طريقتين لتحضير وإعداد أي مشروع.

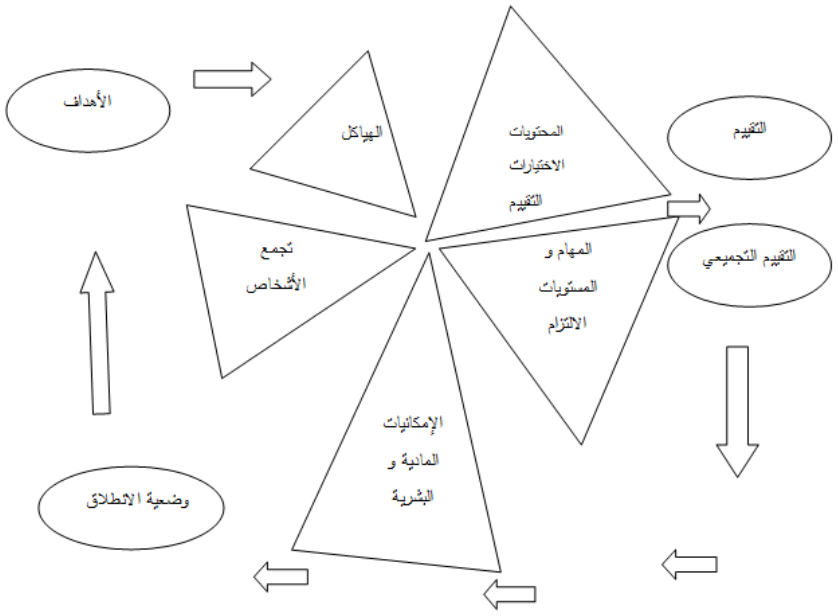
أولا: الطريقة الدائرية: وفقا لنموذجE.de Corteتحتوي هذه الطريقة على النقاط التالية:

1- وضعية الإنطلاق: تحديد الخصائص؛ نقاط القوة؛ الموارد(البشرية،المادية)

2- وضع تخطيط وبرمجة النشاطات وتنظيم الوقت مع تجميع الأشخاص؛ المحتويات؛ الإمكانيات؛ المهام.

3- تقييم المشروع: المتابعة؛ التعديل؛ حوصلة نهائية للتأكد أن الأهداف المحددة قد تحققت.

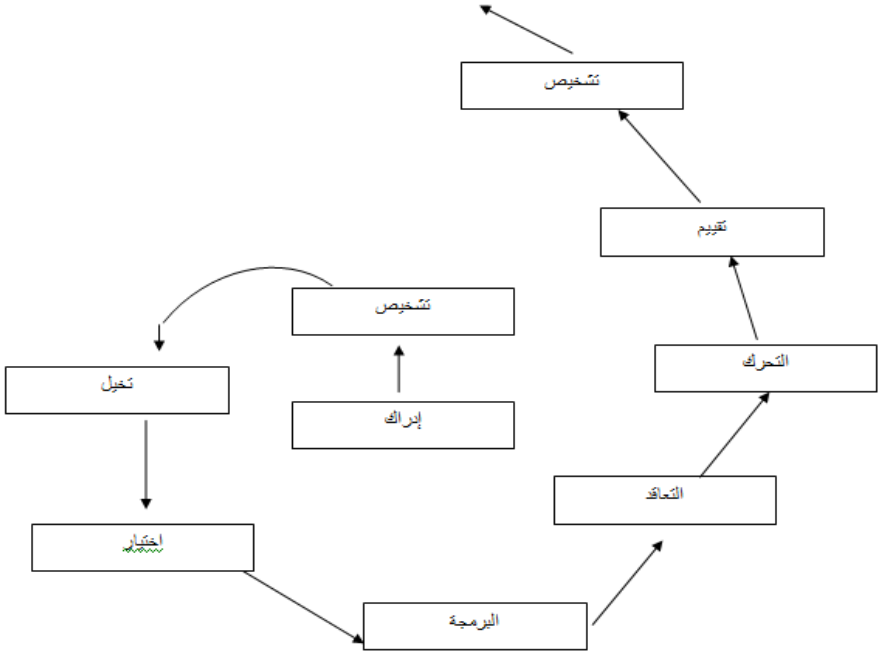
الشكل رقم(01): مراحل المشروع حسب نموذجE.de Corte



المصدر:(obin & cros, 1991, pp. 80-81)

ثانيا: الطريقة اللولبية: وفقا لنموذج أكاديميةVersaillesفدورة حياة المشروع،تأخذ بعين الإعتبار عدة نقاط منها إدراك أهمية المشروع كوسيلة فعالة لتحسين الممارسة المهنية، العمل على تشخيص أو تحليل الوضعية، وكذا تخيل الحلول والآثار الممكنة، مع برمجة الحلول، وفي الأخير تقييم أفعال المشروع بالمقارنة مع الأهداف. والشكل رقم(02) يوضح مراحل المشروع حسب نموذج أكاديمية Versailles

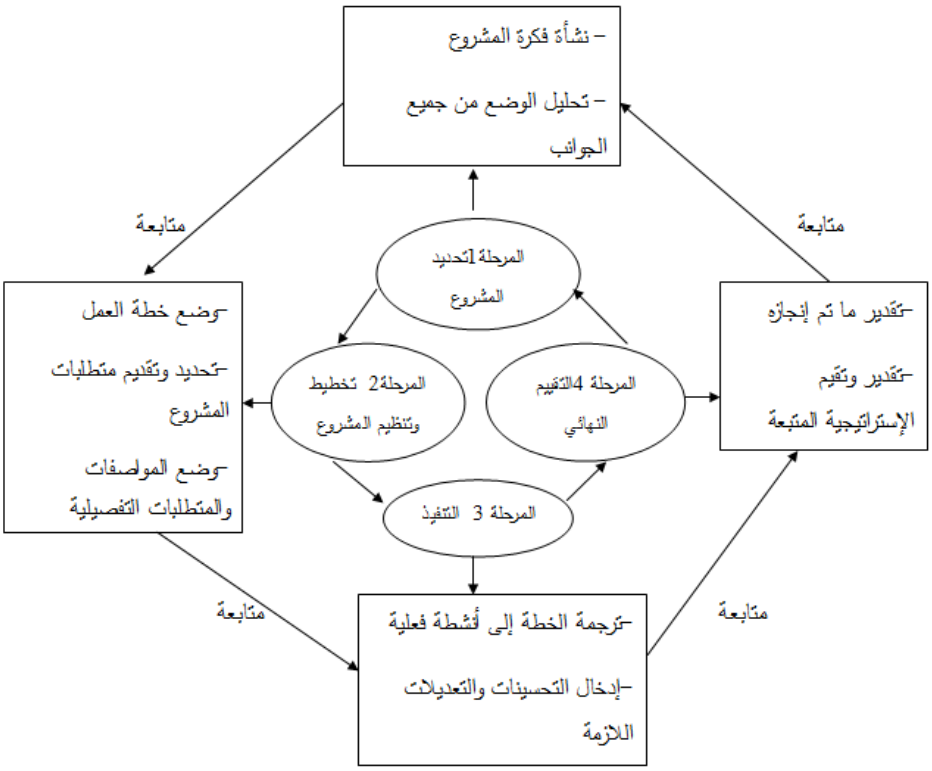
الشكل رقم(02): مراحل المشروع حسب نموذج أكاديمية Versailles



المصدر:(obin & cros, 1991, pp. 80-81)

مما سبق ومن مجمل ما تم طرحه من خطوات ومراحل للمشروع توجز الباحثة إنطلاقا من مخطط مبسط دورة حياة المشروع. من خلال الشكل رقم(03)

الشكل(3): يوضح المخطط دورة حياة المشروع



II. المشروع المهني للطالب الجامعي.

إن إستخدام مجال العلوم الإنسانية والإجتماعية لمصطلح المشروع إجرائيا، سواء كأحد إستراتجيات التدريس كبيداغوجيا المشروع، أو كإستراتيجية فردية (شخصية) يستغلها الفرد لبناء ذاته وتحقيقها في شتى مجالات حياته (أسرية، دراسية، مهنية...) فهو لا يختلف كونه ينطلق من فكرة أو تصور مستقبلي حول ما ستكون عليه حياته في مجال ما أو في كل المجالات بدءا بالدراسة والمهنة ليتولد لنا ما يعرف بالمشروع الدراسي والمشروع المهني والذي تتحكم بهما عدة عوامل منها المرتبطة بشخصية الفرد(استعدادات، ميول، رغبة..) وكذا التنشئة الإجتماعية للشخص والتي تنطلق من(الأسرة، المدرسة، المحيط الاجتماعي...)

كما لا يمكن إنكار الإرتباط بين المشروع الدراسي والمشروع المهني للفرد أو الطالب بإعتبار أن إعداد مشروع مهني يفرض تكوينا وإعداد مشروع دراسي مسبق والعكس صحيح، فبناء مشروع دراسي يفرض وجود تصور واضح حول مستقبل الطالب المهني لأجل الربط بين التعلمات والمعارف وبين ما يتوفر للطالب من قدرات واستعدادات وميولات نحو مهنة ما وسط العديد من المهن والمجالات المهنية، إلا أن هذه التصورات أو البناءات لا تتحقق على أرض الواقع إلا من خلال الإختيارات الشخصية والتوجيه من قبل المختصين في المدارس والجامعات خاصة في المرحلة الثانوية والجامعية حيث يلعب التخصص بها دورا هاما في تأهيل الفرد لتحقيق مشروعه كما يساعده على توضيح وتحديد أدق الأهداف الدراسية ومنها المهنية استنادا من جانب أخر على إدراك قدرات واتجاهات وإمكانات الطالب قبل اتخاذه للقرار النهائي نحو مساره التكويني في الجامعة والممهد لحياته المهنية بعد التخرج.

إنطلاقا من أن بناء المشروع المهني هو قرار مبني أساسا على إختيارات وتوجهات تتدخل فيها درجة النضج لدى الفرد وقدرته على تحديد الإختيارات المنسجمة ونضجه إضافة لتدخل العديد من المؤسسات الإجتماعية إنطلاقا من التوجيه، فإن توضيحنا لمفهوم المشروع المهني و كيفية إسقاطه على أرض الواقع يرتكز على توضيح أهمية التوجيه المهني والإختيار المهني السليم ودور النضج المهني في إتخاذ القرار.

أولا: مفهوم مصطلح المشروع المهني:

وفقا "**لماكدونالد Macdonald**"(1995، ص 32) النموذج النظري للمشروع المهني يعتمد على أربعة مجموعات من المتغيرات الرئيسية هي النظام الإجتماعي،النظام الإقتصادي، الثقافة (القيم والمعايير المحددة) والدولة (الذي يحتاج إلى خدمات ، يمنح الإحتكارات ويحقق التنظيم) حيث أن ضمان الإعتراف الإقتصادي والإجتماعي من قبل أعضاء المهنة؛ هو إلى حد بعيد تحدده تصرفات الدولة من حيث 1) مراقبة السوق والحراك الاجتماعي. 2) قدرة المهن القائمة على المعرفة للعمل بشكل مستقل. **(Danicar & dezelam, 2013, p. 136)**

لهذا يمكن تعريف المشروع المهني بحسب رأي **بوردالوو جينيست** "Bordallo.I,Ginestet.J.P" على أنه تعبير لا لبس فيه فهو يتعلق بالتطلع إلى وظيفة ، إلى مهنة محددة تجلب وسائل الوجود و وسائل توفير إحتياجاته الخاصة.**(Bordallo.I & Ginestet.J.P, 1993, p. 156)**

أما عن " Boutinet .J.P" فيرى أنالمشروع المهني"هو مشروع يتخذ الفرد من خلاله إختيارات ينوي تحقيقها في المجال المهني، قد يتضمن المشروع المهني ثلاثة متغيرات مستقلة ولكنها تكميلية تتمثل فيتحديد خطة مهنية للتوظيف؛مشروع هوية إحترافي يتميز بمنظور الإنجاز والإستمرارية في نفس العمل؛ ومشروع التنقل المهني أو مشروع مهني يحدد مسارًا يتكون من التغييرات للسنوات القادمة، وتهدف هذه المتغيرات الثلاثة إلى التفاعل مع بعضها البعض، حتى في حالة التوتر.**(Boutinet p. j., 2017, p. 41)**

كما أنه يمكن للمشروع المهني إستخدام إستراتيجيات مختلفة لبناء نفسه من خلال رفض المشاريع المرسومة سابقًا، وإغتنام الفرصة التي تقدم نفسها، والمضي من خلال التجربة والخطأ.**(ROUAG, 2012)**

ليبقى الشرط الرئيسي للنجاح في أي عمل أو مشروع هو الدافع وتأكيد الإهتمام ، كما أن المشروع المهني سيساعد الفرد علىتأكيد إختيارهالدراسي والتكويني، وذلك من خلال إجراء دراسة إستقصائية للمهنيين وتحديد فرص العمل ومستويات التدريب المختلفة، إضافة لتوقع الذات في مستقبل مهني محتمل، والعمل على تلبية الواقع الحالي للتجارة أو القطاع المهني ومستقبله المحتمل من خلال الحصول على طريقة البحث المناسبة. ليكون أيضالشرط النجاح في المسار الدراسي والتكويني دور في إعداد المشروع المهني للطالب، فهو يعبر عن القدرة على التطور وتطبيق المهارات، والذي يتطلب الإستقلال الذاتي؛ والمبادرة؛والتفكيرالنقدي؛ والعمل الجماعي؛ وكذا معرفة كيفية إيصال نتائج العمل والبحث؛ ومعرفة كيفية

فهم بيئات المهنيين الذي يعتبر داعم للذين يتغيرون ويتقدمون بإستمرار، حيث أن اكتساب هذه المهارات يتم من خلال العمل الشخصي والضروري وبالتزامن مع التعليم الكلاسيكي. **(service d'information et d'orientation universitaire, 2009, p. 3)**

ومن كل هذا يسمح إمتلاك مشروع مهني للطالب أو الفرد بتحديد الأهداف ولكن قبل كل شيء يجب أن يعطي الفرد لنفسه الوسائل لتحقيقها من خلال إدارة دورته التدريبية على أفضل وجه ممكن (من خلال إختيارالخيارات و إختيار أقسام التدريس والدورات التدريبية) في منحها الإتساق وتزويدها بالخبرات المفيدة للتحضير للتكامل المهني الجيد. لذا فإن المشروع المهني يهيئ المشروع التدريبي وليس العكس كما هو معتاد،كما يشكل المشروع المهني ومشروع التدريب المشروع الشخصي للطالب.**(ROUAG, 2012)**

من التعاريف السابقة والتوضيحات المذكورة حول المشروع بأنواعه يتضح أن المشروع المهني كقسم أو جزء من طموحات الطلبة الجامعيين، يسمح بقولبة وتقنين خطوات الطالب نحو مستقبله المهني وإندماجه المهني،الذي بدوره يحتاج للتخطيط الدقيق والمعمق وقدرة التنبؤ في التخطيط لمواجهة المشاكل والعوائق بأسلوب إستراتيجي دقيق ومدروس على مستوى جميع الزوايا والجوانب، ليبقى المشروع المهني في حد ذاته خاضعا لأسس أخرى تسند قيامه وإعداده وإستمراره ونجاحه في تحقيق الأهداف والطموحات الفردية للأفراد عامة والطلبة خاصة والمتعلقة بمسارهم ومستقبلهم المهني كجزء من مستقبل الحياة، ومن بين الأسس أو الأعمدة التي تأثر وتتأثر بتصور الفرد نحو غاياته المهنية نطرح ثلاث نقاط تدعم تبلور المشروع المهني للطالب الجامعي بشكل مباشر أو غير مباشر.

ثانيا: الإختيار المهني:

يواجه الفرد خلال مسيرة حياته مواقف متكررة تفرض عليه القيام بإختيار بديل من عدة بدائل مطروحة، إلا أن بعض هذه المواقف والنشاطات الواجب إختيارها تكون روتينية، لكن البعض منها يعتبر قرارا مصيريا ذا تأثير على كل مراحل الحياة كالإختيار الدراسي، المهني...الخ ، وهنا تعد مرحلة إختيار الفرد لدراسته ومهنته من أهم منعرجات حياة الفرد فمن خلالها ينطلق نحو تحقيق أهدافه المهنية والحياتية العامة على حد سواء ، وفي هذا الجزء سنتطرق ونطلع على الإختيار المهني كمفهوم و كأساس وخطوة نحو بلورة وإعداد مشروع مهني للطالب الجامعي .

1-مفهوم الإختيار المهني:

عرف الإختيار المهني حسب"shertzer,1981" على أنه" عملية نمائية تمتد عبر حياة الإنسان يعبر عن مجالات السلوك المهني لديه،كالعلاقة بين بعض الخصائص الذاتية للفرد مثل: القدرة العقلية واللفظية، وإدراك الأشكال، ومستوى طموح الفرد، ومفهوم الذات، وبين النجاح الذي يحرزه الفرد في أداء العمل أو تعلم الأشياء، كما تحاول هذه العملية توضيح الأسس التي يتم عليها اختيار المهن، والعوامل التي تؤثر على أساليب مختلف قرارات الإختيار المهني، وعلى فهم الفرد للمعلومات وكيفية إستخدامها، وكذلك الخبرات الإستكشافية كأساس للتخطيط والإعداد المهني."**(ابو شعير، 2011، ص83)**

وعلى إعتبار أن مفهوم الإختيار المهني من المفاهيم المهمة في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية، فمن الضروري أن يبنى حسب قدرات الفرد وميوله وسماته الشخصية وظروفه الإجتماعية. فحسب"**بطرس**"(1975) يشمل هذا المفهوم 3خطوات:**(الصويط، 2008، ص26)**

أ- معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه البيئية، ونوع ومستوى تعليمه وتدريبه.

ب- معرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب.

ج- المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الإختيار الموفق.

وهذا ما يتفق أيضا مع ما ورد في كتاب"**فرج عبد القادر طه،2001**" الموسوم بعنوان"علم النفس الصناعي والتنظيمي" حول الأسس العلمية لعملية الإختيار المهني والتي تتضمن 3 خطوات هي:

أ- تحليل العمل Job analysis

ب-تحليل الفرد individualanalysis

ت-عملية المواءمة أو التوفيق matchingبين الفرد وما يناسبه من عمل على أساس نتائج الخطوتين السابقتين.**(طه، 2001، ص201،101)**

وسيتم التطرق لهذه الخطوات الثلاث في عنصر أخر بشكل من التفصيل.

في حين يطرح التناول التحديدي (approche déterministe) الإختيار المهني على أنه حدث آني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن، أما حسب التناول التطوري (approche developmentale) فينظر للإختيار المهني على أنه سيرورة تطورية تمتد عبر الزمن تؤدي إلى بلورة إختيارات ومشاريع الفرد.**(عبايدية، 2007، ص30)**

وفي هذا الإطار يرى Albauأن الإختيار المهني"كالإنخراط الحر المبني من الرضا على معرفة الأسباب، أي الأخذ بعين الإعتبار إمكانيات الفرد، معطيات الفرد، المضمون الإقتصادي والإجتماعي للفرد.**(مشري، 2013، ص257)**

ومما سبق يمكن إبراز عملية الإختيار المهني على أنها وصول الفرد للقدرة الكاملة على إتخاذ قرار مصيري نحو مجال مهني محدد ، ومهنة محددة إنطلاقا من مراعاة خطوات المعرفة الذاتية والمهنية وكذا القدرة على الربط بين قدرات الفرد وطموحاته وواقعه الإقتصادي والإجتماعي، والذي لا يفرض الإنجاز الفوري والآني وإنما يفرض تجميع التجارب والخبرات والتوجهات الحالية و السابقة أثناء صنع القرار.

2- **أهمية وفوائد الإختيار المهني:** إن أهمية الإختيار المهني لا تقتصر على الفرد الطالب أو العامل فقط، وإنما من جهة أخرى تفيد كل من المؤسسة أو الشركة الموظفة مع إستفادة المجتمع والدولة...الخ.وسيتم من خلال الجدول رقم(01) توضيح هذه الأهمية والفائدة انطلاقا من 3 أبعاد.

الجدول رقم(01): توضيح الأهمية والفائدة من الإختيار المهني من خلال 3 أبعاد

الفوائد(الأهمية) الإقتصادية	الفوائد(الأهمية) الإجتماعية	الفوائد(الأهمية) النفسية
– زيادة الإنتاجية الإقتصادية وذلك كما وكيفا. – زيادة الأرباح. – التقليل من الفقد البشري والمالي. – التقليل من الإصابات والتورط في الحوادث. –عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات. – التقليل من فترات التدريب ونفقاتها اللازمة.**(الصويط، 2008، ص 28–29)** – إشباع حاجات الفرد ورغباته. – توفير مستلزمات الرفاهية. – عدم ضياع الوقت في التنقل بين المهن. – زيادة الأجر، الترقية. – زيادة الكفاءة المهارية. – تطوير وتحسين الأداء.**(الداهري، 2005،ص 64–65)**	– أكثر إستعدادا للتفاهم والتعاون والعمل مع الغير. – الشعور بالمسؤولية. – الإحساس بالقيمة الإجتماعية. – بناء المجتمع وإرتقاؤه. – إتاحة الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريده. – تحديد طبقة الناس من رفاق و أشخاص المراد التعامل معهم. – تحقيق مستوى إجتماعي جيد للفرد وعائلته. – التكيف مع المحيط. – تحسين العلاقات الإنسانية.**(الداهري، 2005، ص 64–65)**	–الراحة النفسية للفرد. – الثقة بالنفس والرضا الوظيفي. – تبني هوية واضحة. – تقدير وتحقيق الذات. – الإحساس بالنظام والترتيب. – التمكن من تكوين مفهوم واضح وواقعي عن الذات.**(الداهري، 2005،ص 64–65)**

3–العوامل المؤثرة في الإختيار المهني:

إن إختيار المهنة اليوم لم يعد مجرد كسب للقمة العيش كما كان الحال في الماضي، بل أصبح بعد إرضاء للدوافع والحاجات الإقتصادية وسيلة أيضا لإرضاء الدوافع الشعورية النفسية والإجتماعية، وقد أكد فرويد freud أن الدوافع اللاشعورية تؤثر في إختيار الفرد لمهنته وذلك على النحو التالي:

أ– **خصائص الفرد(الشخصية):** إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختيار الفرد لمهنة من المهن، فحسب Tomas and chess تؤثر الشخصية على إختيار المهنة إلى حد كبير، حيث يتطلب الأمر إيجاد توازن بين خصائص شخصية الإنسان ومتطلبات المهنة.**(جودت**

و العزة، 2014، ص133) وتتمثل خصائص الفرد أو خصائص شخصيته التي تؤثر في إختيار وإتخاذ القرار المهني في مايلي:

- **الخصائص الجسمية:** وهي ذلك التكوين والبنية الجسمية للفرد التي تحدد مدى نشاط الفرد وقدراته على تحمل المجهود، وتحدد أيضا نظرة الفرد لنفسه ونظرة الآخرين إليه.
- **الخصائص الإجتماعية للشخصية:** وهي تتمثل في طريقة تكيف الفرد أو عدم تكيفه مع محيطه فتتمثل في الإنطواء – الإنبساط – الثقة بالنفس– المثابرة– التعاون– الأمانة– السيطرة– الخضوع– الكفاية الذاتية.
- **الخصائص العقلية:** وتشمل القدرات اللفظية، الميكانيكية، العددية، التخيل، القدرات المكانية، الذكاء وغيرها.**(عبايدية، 2007،ص 152–155)**

ب–الميول: تعد الميول سمة من سمات الشخصية إضافة إلى القيم؛ الإتجاهات؛ الدوافع،فالميول تحدد ما يفعله الفرد أكثر من أن تحدد الكيفية التي يتم بها العمل وهي تعتبر كإستعداد للقيام بالنشاط، وعموما الميل هو الإهتمام بأمر معين أو هو تفضيل لنشاط على نشاط آخر، حيث يقبل الشخص التحدث فيه والإشتغال به وبذل الكثير من الجهد لأجله، والميول تتكون بالتدريج وتنمو مع الزمن وتتأثر بالعوامل المحيطة والتي تقوى أو تضعف من شدتها.**(جودت و العزة، 2014،ص 162–165)**

وفي هذا الإطار سنحدد الفرق بين مصطلحي الميل والإتجاه، فحسب ما جاء في دراسة "**عبايدية أحلام** حول "محددات الإختيار المهني لدى الطالب الجامعي" يتضح الفرق الرئيسي بين الإتجاه والميل في ماهية أو طبيعة الموضوع الذي تدور حوله إستجابات الفرد، فإذا كان الموضوع يصطبغ بصبغة إجتماعية كأن يكون مسألة متجادل عليها أو موضوع تساؤل أو محل صراع نفسي أو إجتماعي سمي المفهوم المعبر عن الإستجابة إتجاها، وإن كان الموضوع تغلب عليه الصفة الذاتية أو الشخصية سمي ميلا."**(عبايدية، 2007، ص 164)**

ج–القدرات والإستعدادات: تعرف القدرات بأنها المهارات الأساسية البدنية و العقلية التي يحتاجها الفرد للعمل في المهن والنشاطات المختلفة سواء كانت هذه المهارات نتيجة التدريب أو بدونهفمعظم الناس يستمتعون بعمل الأشياء التي يتقنونها وهنا القدرة قد تشمل الإستعداد، إلا أن بعض التعاريف تفرق بينهما على أساس أن القدرة هي كل ما يستطيع الفرد أداءه من أعمال،

بينما يشير الإستعداد إلى إمكانية الفرد لتعلم مهارة في المستقبل، وهنا نركز على القدرات العقلية والتي تنقسم إلى:

- **قدرات عقلية عامة:** وهي التي تشترك في جميع العمليات الخاصة بالنشاط العقلي المعرفي، وهي تنمو بنمو العمر وهذه القدرات تتوزع في الفئات العمرية المختلفة توزيعا سويا يمكن معه اعتبار متوسط أداء كل فئة عمرية معيارا للنمو العقلي لهذه الفئة، ومن الأمثلة على القدرات العامة اللازمة للعمل في المهن المختلفة كما يراها **فلانجانFlanagan** نجد : المفردات؛ الإبداع؛ الإستدلال الميكانيكي؛ التصور؛ الإستدلال المجرد؛ الإستدلال الرقمي أو الكمي.**(جودت و العزة، 2014،ص 122-128)** وهذه القدرات العقلية العامة يستوجب وجودها كقاعدة لأي مهنة ومنصب شغل على إختلاف مجاله
- **القدرات العقلية الخاصة:** وهي التي تقسم النشاط العقلي المعرفي والقدرات الجسمية إلى أقسام فرعية، فللمهارات والقدرات أهميتها في الإختيار المهني، فمن المهن ما يحتاج إلى مهارات من نوع معين تتوافر في بعض الناس ولا تتوافر في غيرهم، ومن المهم التأكد من توافرها في الشخص لضمان نجاحه في العمل الذي يريده.**(جودت و العزة، 2014،ص 122-128)** وهذه القدرات الخاصة التي يستوجب توفرها لدى أفراد في مهن معينة دون غيرها، تتطلب قدرات عقلية أكثر تعقيدا، مثل القدرة على حل المشكلات؛ وعمليات الإستدلال الإستقرائي والإستنتاجي...

ح- **تأثير الوالدين:** للأسرة والوالدين دور كبير في الإختيار المهني وذلك من تأثيرها على تنمية شخصية الفرد، فهي على إستمرار تزوده بالقيم والعادات ومعايير المجتمع الذي ينتمي إليه إضافة إلى تلقينه للقيم الثقافية والأخلاقية كالإنضباط وحب العمل وحب التسلط وغيرها من السلوكات التي تساعد على تنمية الميل المهني عند الفرد وتؤثر في تصوراته وإتجاهاته المهنية والدراسية، كما أنه بالإمكان إضافة دور المستوى الإقتصادي والثقافي للوالدين في توجيه الإختيارات المهنية والدراسية لدى الفرد، إذ أن تشكيل وبناء التصورات المستقبلية للمهنة يتم على أساس الإمكانات المادية والمثل الثقافية والإجتماعية التي يمكن للفرد أن يتحصل عليها من الوالدين.**(عبايدية، 2007،ص 114-123)** ويؤثر الآباء على الإختيار المهني لأبنائهم بعدة طرق نذكر منها :**(الداهري، 2005، ص 62)**

- وراثة المهنة وذلك من خلال إجبار الأبناء والإصرار عليهم للإستمرار في نفس المهنة التي إعتادت عليها العائلة لكلا الجنسين، حيث تشير إحدى الدراسات إلى أن 90% من أبناء المزارعين يواصلون عملهم الزراعي، وذلك راجع لتوفير مجال التدريب المهني للأبناء.
- الرغبة في التعويض ويقصد بها رغبة الأب في جعل إبنه يمتهن مهنة كان يحلم بها.
- أن يكون الآباء قدوة لأبنائهم، وهنا يتم إتحاد الأبناء والآباء في إختيارهم من غير قصد أو إصرار وإجبار.

ومن هنا يمكن القول بأن الأسرة كأول نقطة ينطلق منها بناء شخصية الفرد (الطالب) وتحديد قراراته وإتجاهاته وقناعاته، وكذاإستعداداته نحو مهنة المستقبل، وبالتالي إستعداده لإعداد وبناء مشاريعه المختلفة، من خلال تأثره بإتجاهات وطموحات آبائه نحو مواضيع الحياة ككل، بما فيها الدراسة، القيم، الإتجاهات، الميول... المهن، وإنطلاقا منه يمكن أن تكون الأسرة فعالة بطريقة إيجابية، وبدرجة كبيرة من خلال الوعي بدور كل فرد فيها بمساهمته في وضع اللبنة الأولى لقرارات الإبن، حيث أن مستوى تقدم الفرد أو الطالب الجامعي في بناء دعائم قراراته وتصور أهدافه وتنمية طموحاته، ومهاراته كالتخطيط والإنجاز يرتبط بقدرة الآباء على تنفيذ هذه المهارات وتعليم وتمكين الأبناء من تطبيق هذه المهارات (التخطيط، الانجاز، اتخاذ القرار...) مع إدراك أهمية تولي المسؤولية والتحكم في كيفية قيادة الذات، وإحتياجاتها وأولوياتها بشكل أكثر وضوحا في إعداد وبناء مشاريعهم المهنية.

خ- **المدرسة أو الهيئة التدريسية:** إن للمدرسة أدوارا لا يمكن إنكارها في توجيه الأبناء لإختيار تخصصات دراسية ومهنية محددة وهذا الأمر ليس غريبا حيث تتمثل أدوار المدرسة في الإختيار الدراسي والمهني من خلال التأثير المقصود أو الغير مقصود للمعلم بطرق تعليمية وتدريسية وكذا من خلال تأثير الهيئات الإدارية في المدرسة (مستشار، مدير، نوع التسيير في المدرسة...) في توجيه المتعلم دراسيا ومهنيا، والذي قد يكون غير مقصود أو مقصودا عن طريق ما يعرف بالتربية المهنية أو تربية الإختيارات، فحسب guichard(1988) "الهدف الأول للمدرسة هو معرفة وبناء تصورات حول المحيط المدرسي والمهني، من خلال توسيع الإدراكات والمعارف المكتسبة حول المحيط، وفي هذا الإطار يقترح "fréchette" 4 عوامل يتطور من خلالها التلميذ في المجال المدرسي والمهني وهي التوسيع؛ الوضوح؛ الثقة والمسؤولية؛ والتجنيد والاندماج، وهي تدفع التلميذ لتوسيع وتوضيح مدركاته تدريجيا حول محيطه الخارجي، من خلال معارف نظرية ثم معارف

تطبيقية كالزيارات لمؤسسات مهنية، ما يرفع أيضا من ثقة ومسؤولية الفرد(المتعلم) ويسهل عملية التواصل بين المتعلم(التلميذ) والمهنيين وأماكن المهن..**(ترزورلت عمروني و مزياني، 2010، ص548-549)**

وفي هذا الإطار يشير schunkإلى أن المدرسة تسمح "بإختبار معارف المتعلمين وتفكيرهم وتقييمها ومقارنتها إجتماعيا، كما أنهاتطور حسا متناميا بالفعالية العقلية، والعديد من العوامل الإجتماعية غير التعليم الرسمي- مثل تشكيل الأنداد لمهارات المعرفة والمقارنة الإجتماعية بأداء الطلبة الآخرين و تفسيرات المعلمين للنجاح والفشل."**(الصبحي، 2012،ص 77)**وهذا ما يتيح بشكل مباشر وغير مباشر بتحديد توجهات وميولات التلاميذ التي تؤثر في صنع القرارات المهنية مستقبلا،ومن هذا المنظور يرى(أحرشاو2006) أيضا أن المدرسة مطالبة بتدعيم وتلقين التلميذ مجموعة من الكفاءات المركزية في مقدمتها المسؤولية الذاتية،حيث يتعلم المتعلم أن يكون مصدرا لأفعاله ونتائج أعماله؛ المبادرة واتخاذ القرارات؛ والتوقعية التي تسمح بوضع حدود زمنية لتحقيق اختياره (مشروعه)إضافة لتحقيق التلاؤم والقدرة على التكيف مع المستجدات.**(زقاوة، 2014،ص 68)**

ومن خلال ما سبق نرى أن تأثير المدرسة في إستعداد وتحضير الفرد لمهنة المستقبل لا يكمن فقط في إمداده بالمادة العلمية والمعرفية، بل في إبراز قدراته وميولاته وذلك لدورها في تكوين صورة الأنا عند الفرد، مع تسليط الضوء على إدراكه لمحيطه الإجتماعي والإقتصادي، مع بناء وعي الطلاب على كفاءات ومهارات التخطيط، وإتخاذ القرارات مع تبنيها لسياسة التوجيه المدرسي بالإعتماد على تربية الإختيارات، والتربية المهنية بصفة مقننة وعلمية لمساندة المتعلم، في تطبيق إختياراته الدراسية والمهنية على المدى المتوسط والطويل ومنه بصيغة أخرى مساعدته على إعداد مشروع دراسي ومهني.

د- **تأثير الأقران(الأصدقاء):** تقوم جماعة الرفاق أو الأقران بدور هام في عملية التنشئة الإجتماعية للفرد، فهي تؤثر في معاييره الإجتماعية إضافة إلى أن هناك أقرانا ورفاقا يشتركون معا في مرحلة نمو واحدة بمطالبها وحاجاتها ومظاهرها، وقد يؤدي ذلك إلى المساواة بينهم ويتوقف مدى تأثر الفرد بجماعة الرفاق بدرجة ولائه لها ومدى تقبله لمعاييرها وقيمها وإتجاهاتها، وقد يكون هذا التأثير أحيانا بدرجة كبيرة تجعل الفرد يتخذ بعض القرارات في حياته إستنادا إلى خلفية تلك الجماعة.وفي هذا المقام تؤكد نتائج بعض البحوث والدراسات علىالدور الواضح للأقران

والأصدقاء في توجيه بعضهم لاختيار مهنة واحدة وذلك من باب إستمرارية السلوك التعلقي.**(عبايدية، 2007، ص146)**

ذ- **القيم:** تعرف القيم بأنها الحكم أو الأحكام التي يصدرها الإنسان على شيء ما مهتديا في ذلك بمجموعة من المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي ينتمي إليه، والذي يحدد المرغوب والغير مرغوب فيه، وهنا يمكن إستنتاج عدة نقاط توضح مصطلح أو مفهوم القيم هي:**(جودت و العزة، 2014،ص 130-131)**

- تعتبر القيم كمعيار لتوجيه سلوك الفرد من حيث أنها:
  - تقودنا إلى اتجاهات محددة فيما يتعلق بالقضايا الإجتماعية.
  - تقودنا لتفضيل إيديولوجية سياسية أو دينية معينة.
  - تحدد الطريقة التي نقدم بها أنفسنا للغير أو نتقبل بها الآخرين.
  - تساعدنا في إجراء مقارنة بين الأفراد.
- تعتبر القيم كمخطط لحل الصراعات وإتخاذ القرارات.
- تعتبر القيم كدافع لبلورة أنماط من السلوك.

مما سبق يمكن إعتبار القيم من بين العوامل الهامة التي تؤثر في عملية الإختيار المهني،فالطالب يتابع المجال الدراسي أوالمهني الذي يتفق مع القيم التي يؤمن بها، ويقدرها ويفرضها مجتمعه وبيئة عمله، وبهذا يبقى الفرد حبيس قيم محيطه الإقتصادي التي تتنافى في بعض الحالات مع قناعات الأفراد والمجتمعات،حيث أن للقيم دورا هاما وكبيرا في توجيه سلوك الفرد والجماعة، فهي تعتبر كقوة محركة للسلوك ومنظمة له.

ر- **المكانة الإجتماعية والإقتصادية للمهن:** يظهر دور أو تأثير المكانة الإجتماعية والإقتصادية للمهن في إختيار الفرد لمهنته المستقبلية وكذا تخصصه الدراسي، حيث أن مركز الشخص في نظر المجتمع تمثله المهنة أكثر من أي عامل أخر منفرد، إضافة إلى أهمية مستوى الدخل في تحديد المركز الإجتماعي والإقتصادي، كما تعد المهنة دليلا جيدا على أسلوب حياة الفرد، وهذا ما يجعل مكانة المهنة كمؤشر للتدرج الإجتماعي أو التقسيم الطبقي.**(بن أحميدة، 2004، ص 80-90)**

وفي هذا الإطار نرى أيضا تأثير الطبقة الإجتماعية التي ينتمي إليها الفرد في تحديد درجة ما تحضى به مختلف المهن من قبول وجاذبية أو رفض ونبذ، بمعنى أن المهنة الواحدة قد تكون مقبولة بشكل كبير وسط طبقة إجتماعية معينة في حين أنها مرفوضة في طبقة أخرى، ما يجعل إختيار العديد من الأفراد أو الطلاب لتخصصاتهم الدراسية والمهنية يعتمد على عامل مكانة المهنة من الناحية الإجتماعية والإقتصادية أو كليهما.

ز- **المعلومات السابقة عن المهنة:** إن المعلومات التي يعرفها الطالب أو الفرد والتي يتحصل عليها من مختلف المصادر لها دور كبير في تحديد الأفراد لإتجاهاتهم الدراسية والمهنية، وذلك لأن المعلومات السابقة للفرد حول طبيعة العمل، والمؤهلات الدراسية المطلوبة في مهنة ما وكذا شروط العمل والإلتحاق به يحدد نوع الدراسة والتخصص المراد التوجه إليه، كما أن المعلومات السابقة حول الفرص الممكنة في إمتهان مهنة ما له تأثير أيضا على توجهات وإختيارات الأفراد من حيث مدى حاجة المجتمع لهذه المهنة ومستقبلها والتغيرات التي يمكن أن تطرأ عليها وكيف يمكن مواجهة هذه التغيرات، ومن أهم ما يجب أن يعرفه الفرد قبل الإختيار المهني حسب **الداهري** مايلي:**(الداهري، 2005،ص 60)**

- **الدخل.**
- **قيود العمل:** وهي ما يتطلب توفره لدى الشاب المتقدم للعمل من صفات أو المظهر الخاص.
- **طبيعة العمل:** وهو ما يتطلبه العمل من حيث أنواع النشاطات والخبرات والمهارات والقدرات.
- **شروط العمل:** وهي تتمثل في ساعات العمل، مكان العمل، نوع الإجازات، الضمانات.

وإضافة لما سبق يمكن الإشارة أيضا إلى دور وتأثير الخبرات السابقة للأفراد أو ما يعرف بفترة المحاولة لدى الشباب، حيث وجد أنه غالبا ما يمر الشباب بفترة جهاد ومحاولة تتصف بالتحاقهم بأعمال لأمد قصير وأحيانا بقائهم في البطالة وهذا من المحتمل أن يؤثر على إتجاهاتهم نحو مهن معينة، حيث تعمل هذه المحاولات والتجارب إلى سد الطريق أمام الفرد وتقلل من دافعيته ومن البدائل المتاحة أمامه، كما أنه من الممكن أن ترفع من دافعيته وتظهر له بدائل أخرى.**(الداهري، 2005،ص 60)**

4-أســـس الإخـتـيــار الـمــهــنـــي:

إن كل فرد يبحث عن مهنة أو وظيفة يحيا عليها؛ هو في هذه الحالة يبحث عن مستقبله المهني، ومرحلة إتخاذ القرار في هذه المرحلة من أهم الإجراءات والقرارات التي يتخذها الفرد في حياته، فهناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على إختيار مهنته، كما تساعد الأخصائي النفسي على إرشاد الناس في تحديد المهن التي يحتمل أن يحرزوا فيها أكبر قدر من النجاح، وفي العموم عملية الإختيار المهني هي عملية مقارنة ومقابلة بين الشخص الذي يعمل على إختياره المهني وبين الوظائف والمهن والأعمال المتوفرة في بيئته على ضوء عدة عوامل المتمثلة في العوامل المؤثرة في الإختيارات المهنية سابقة الذكر والتي منها ميول الشخص وقدراته، وهنا سنتطرق للأسس التي يعتمد عليها الإختيار المهني لأجل التوصل إلى معلومات سليمة، ولأجل الإختيار المتوازن والملائم.

أ- **معرفة الفرد لذاته (تحليل الفرد):** لأن الفرد لا يستطيع أن يختار مهنة معينة جزافا، ونظرا لوجود نزعة تدفعه نحو تطوير الذات والوصول إلى مستويات عليا داخل المجتمع، فهذا يترتب عليه تحديده أو تعرفه على ذاته وذلك من خلال تحديد مستوى الفرد الإقتصادي، الإجتماعي، الأسري وحتى الصحي وكل ما يضمن دراسة الفرد دراسة شاملة وتحليل جميع العوامل المحيطة به، حيث تهدف معرفة كل هذه المعلومات الشخصية إلى مساعدة الفرد للتعرف على إمكاناته المختلفة وإستعداداته ومستوى تحصيله وسمات شخصيته ونقاط قوته ونقاط ضعفه وكيفية علاجها، إضافة إلى تعرف الفرد على ميوله المختلفة عن طريق الهوايات وأوجه النشاط المتعددة.**(زهران، 2005، ص 387)**

كما توصف هذه المرحلة أو الخطوة بأنها مرحلة معرفة "الذات المهنية" ، أي التعرف على مجالات إهتمامها، وقدراتها، وقيمها، وتجاربها السابقة ... إلخ. ثم يتم توجيه الشخص إلى رؤية نفسه مع مراعاة خصائصه الشخصية بالإضافة إلى الخصائص التي يعتزم العمل فيها، فعلى سبيل المثال إذا كانت المهنة التي تهم الشخص غير مشبعة، فسيتعين عليه إستكشاف مجالات إهتمام أخرى أو إحتمالات أخرى.**(ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieue, 2018)**

وفي هذا الإطار يطرح "**صالح الداهري**" عددا من النقاط التي يؤكد على وجوب تحديدها في هذه المرحلة لأجل تحقيق الإختيار المهني السليم بشكل أكثر وعي وإدراك واسع، وهذه النقاط تتمحور في:**(الداهري، 2005،ص50)**

- تحديد الغايات التي يرغب الفرد الوصول إليها من العمل.
- معرفة الفرد لنواحي القوة والضعف في شخصيته.
- تحديد القدرات العقلية العامة والخاصة للفرد.
- تحديد القيم: فهناك إختلاف بين القيم العامة للفرد والقيم التي يتطلبها العمل.
- الدافعية.

ب-معرفة عالم المهن (تحليل المهن أو العمل): حسب"دويدار 2006" هو دراسة علمية منظمة شاملة تحدد طبيعة العمل وتستوعب جميع المعلومات التي تتعلق به وتشمل هذه الدراسة نواحيه الفنية، الصحية و السيكولوجية.**(دويدار، 2006، ص113)** كما توفر عملية تحليل العمل معلومات دقيقة حول المتطلبات الواجب توفيرها في العامل أو في الطالب لنجاحه في العمل أو في الإندماج في العمل مثل التدريبات التي تلقاها، الإستعدادات الواجب توفرها، طبيعة العمل الخاصة وظروفه الفيزيقية والإجتماعية، نوعية المهام والمسؤوليات...الخ.**(مشري، 2013،ص 258)**

وفي هذا الإطار يشير أيضا العديد من العلماء إلى أن تجميع المعلومات ودقتها في هذه المرحلة تساعد في التعرف على فرص العمل والمهن وسبل الإعداد لها والإلتحاق بها والنجاح فيها وتشمل هذه المعلومات، معرفة أهمية المهنة وضرورتها للمجتمع؛ معرفة الخصائص الفنية اللازمة للمهنة؛ العمل على الإعداد للمهنة، إضافة لتحديد فرص الترقية والتقدم في المهنة.**(القاسم، 2001، ص 178-179)**

في حين يضيف في هذا السياق أيضا كل من "**جودت عزت عبد الهادي**" و "**سعيد حسني العزة**" في كتابهما "التوجيه المهني ونظرياته" أن تحليل المهن بشكل سليم يرتكز على جمع المعلومات الدقيقة عن عدد من المهن من عدة جوانب تمثلت في:**(جودت و العزة، 2014، ص146)**

- المؤهلات التعليمية المطلوبة للمهنة.
- قيمة الدخل والتدريب اللازم للدخول للمهنة.

- ظروف العمل في المهنة وأماكن تواجدها والأخطار المحيطة بها.
- المكانة الإجتماعية للمهنة وما تتمتع به من مزايا(التقاعد، التأمين، إجازات،علاوات، ترقيات)
- وقت ممارسة المهنة وظروف النقل والمواصلات إليها.

ومن كل هذه النقاط وغيرها من التوضيحات المبرزة لدور وأهمية مرحلة تجميع المعلومات حول المهن وتحليلها في عملية الإختيار المهني، تظهر قيمة الإدراك للمعطيات المهنية الموجودة في المحيط الإقتصادي وأهمية تحليلها تحليلا دقيقا من طرف متخصصين، وهذا لتحقيق التخطيط الواعي للمشروع المهني.

ج- **المواءمة أو التوفيق بين الفرد وبين المهنة الملائمة:** وهنا يكتشف الفرد أو تتم مساعدته على إكتشاف المجال المهني والمهنة التي تتناسب مع ميوله وقدراته بما يتناسب مع كل ما يحيط به من فرص الشغل، لتمكنه من النجاح والتفوق وكذا لتحقيق التوازن النفسي والمهني والإجتماعي والإقتصادي.**(طه، 2001)**

يرى العديد من الباحثين في هذا السياق أنه من بين المبادئ الأساسية في إختيار الفرد لمهنته هو عدم إختيار المهنة على أساس أنها مهنة ناجحة أو وجود أشخاص ناجحين فيها؛ أو لشهرة المهنة أو لمجرد التقليد، كما أنه من الخطأ الإعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة، ولهذا يمكن الإشارة هنا حسب ما أورده " بديع محمود مبارك القاسم"(2001) إلى أن صحة الإختيارات المهنية للأفراد تعتمد على نقطتين:**(القاسم، 2001)**

1- **الاستقلالية:** ويقصد به الإعتماد على الذات في إتخاذ القرار.

2- **المرونة:** ويقصد بها تقبل التغير ووضع البدائل.

إنطلاقا مما ورد في المراحل والخطوات السالفة الذكر لعملية الإختيار المهني من تحليل للمهن والبيئة الإقتصادية؛ وتحليل لذات الفرد وشخصيته؛ والعمل على المواءمة والتوفيق بين التحليلين، تتضح أهمية كل منها في بناء المشروع المهني للطالب الجامعي، دون غض النظر عن قيمة وفاعلية هذه المواءمة والربط بين التحليلات، لما لهذا الربط من قيمة أكبر من التحليل في القدرة على صنع و إتخاذ القرار المهني بدرجة أكثر واقعية وملامسةلإشباع إحتياجات الفرد والمجتمع، كما يقي الفرد (الطالب) ومن يساعده على الإختيار واتخاذ القرار دون سوء الإختيار المهني الذي يترتب عليه سوء التكيف والتوافق مع

المهنة من عدة جوانب نفسية و إجتماعية وإقتصادية وحتى الصحية على الفرد والمؤسسة الإقتصادية التي ينتمي إليها على حد سواء.

ثالثا: النضج المهني:

إن إختيار المهنة له أهمية بالنسبة للفرد والمجتمع، فالمهنة وسيلة لخدمة الآخرين،كماأنها وسيلة لخدمة الذات، إذ يشعر المرء بأن له قيمة تبرز في منفعة من حوله، فتقدير الغير يسهم إلى حد بعيد في تقدير الذات، لهذا يعتبر قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل ونوع التعليم المناسب لها من أكثر الإنشغالات التي تؤرق الطلاب، والتي هي حصيلة التفاعل المتبادل بين خبرات الطفولةوالخبرات الأسرية والتربوية والإجتماعية ومؤسسات العمل والتي تساهم بشكل مباشر في تنمية مستوى النضج المهني لدى الأفراد والطلاب، والذي بدوره ينمي القدرة على صياغة إختيار مهني مدروس وإتخاذ قرار مهني دقيق يقلل من ضبابية تحقيق المشاريع على أرض الواقع، لتبقى المسؤولية الكبرى في إتاحة الفرص الكافية أمام الطلاب تقع على الطالب ذاته، لتأتي بعدها مسؤولية المحيط الإقتصادي والإجتماعي والأسرة والنظم التعليمية والتكوينية، فالنضج المهني والإختيار المهني ليسا مصطلحين أو مفهومين منفصلين بلمرتبطان ومتكاملان، فانطلاقا من تنمية مستوى النضج المهني يصبح الإختيار وإتخاذ القرار المهني أدق وأنسب ومنه الوصول لمشروع مهني أكثر قابلية للتطبيق على أرض الواقع، وهذا ما سيتم طرحه من خلال هذا الجزء لأجل توضيح و إبراز دور النضج المهني في الإختيار وإعداد المشروع المهني.

1- تعريف النضج المهنيcareermaturity:

يعد مفهوم **النضج المهني** مفهوما حديثا نسبيا مستمدا من نظرية الإنتقاء(النمو)المهني لسوبر**super**، كما يعد مفهوما إفتراضيا يستدل عليه من مظاهره ونتائجه، وهو ما يفسر عدم وضوحه وتباينه بإختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني، وحسب الكثير من العلماء والباحثين يعرف النضج المهني كإستعداد الفرد لإتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لإستثمار الفرص، ومواجهة التحديات المجتمعية المحيطة والتكيف مع مهام الإرتقاء المهني.**(لشهب و مشري، 2013، ص422)**

ومن هذا السياق يراه "Savickas.M et all"(2002) " بأنه تعبير عن مستوى تَكَوُّنْ التوجه المهني نحو الإختيار المهني لدى الفرد، ومدى إستعداده للتعامل مع مهنته، كما يعرف أيضا على أنه القدرة على

الإختيار المهني الواقعي، مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات إتخاذ القرار المهني المناسب، وحسب **super**"1960" يعد فهم الذات وإكتساب المعلومات المهنية اللازمة عاملا أساسيا ومحددا في عملية النضج المهني، كما يؤكد على أن النضج المهني هو حصيلة النمو المهني الذي يتم عبر مراحل تطورية.**(بلعابد، 2016، ص360)**

وإنطلاقا من ذات المصدر يحدد **سوبرsuper** في نقاط عدة عناصر يستدلّ من خلالها على النضج المهني للفرد وهي كالتالي:**(بلعابد، 2016،ص 360-361)**

- الوعي بالحاجة إلى القيام بخيارات دراسية ومهنية، حيث أن الإختيار المهني جزء من عملية النضج ويتأثر بها
- تقبل المسؤولية لعمل خطط وإتخاذ قرارات دراسية ومهنية.
- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازمين للمهنة المختارة.
- إدراك وتحليل المعلومات حول الذات والمهن بغرض إستخدامها عند إتخاذ قرار الإختيار الدراسي والمهني.
- الواقعية والمرونة في التفضيلات الدراسية والمهنية بما يتوافق والقدرات والميول من جهة ومعطيات المحيط من جهة ثانية.
- الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.

ومن الطرح السابق لتعريفات النضج المهني يمكن القول وإبراز النضج المهني على أنه درجة أو مستوى ومدى قدرة الطالب الجامعي و إدراكه الذاتي ووعيه بتحديد إختياراته المهنية بشكل مدروس ومقولب، حسب احتياجاته وطاقته وقدراته وفرصه في الإندماج داخل المحيط المهني وسوق العمل بشكل أكثر واقعية، إضافة لإدراك نوع وطبيعة هذا الواقع، وما يؤثر ويتأثر به من عوامل ومعطيات مختلفة تدخل في تبلور النضج للإختيار المهني السليم.

2- العوامل المؤثرة على النضج المهني:

حسب "**السواط 2008**" أوردت العديد من الدراسات العوامل المؤثرة على النضج المهني، والتي تتفق معظمها على ما أكده سوبر**super** من إرتباط العوامل الموالية بشكل مباشر بالنضج المهني، وهذه العوامل مدرجة كالتالي:**(لشهب و مشري، 2013،ص 424)**

أ- العوامل البيوإجتماعية: كالذكاء والعمر- وقد أكد سوبر**super** أن النضج المهني يرتبط إرتباطا كبيرا بالذكاء.

ب- العوامل الشخصية: كمفهوم الذات لدى الفرد، ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح حيث أكد سوبر**super** على وجود علاقة بين هذه العوامل والنضج المهني.

ج- التحصيل: سواء كان التحصيل مدرسيا أو غير ذلك إلا أنه حسب سوبر**super** يوجد إرتباط وثيق بينه وبين النضج المهني للفرد.

د- العوامل الأسرية: منها توجهات الوالدين، نمط تربيتهم لأبنائهم، المستوى التعليمي للوالدين، دخلهما المادي، وهنا يؤكد سوبر**super** على العلاقة بين المستوى المهني والدخل المادي للوالدين من جهة والنضج المهني للأبناء من جهة أخرى، إلى جانب هذه العوامل أشارت العديد من الدراسات إلى عوامل أخرى كالجنس؛ العرق؛ مركز الضبط، درجة إقتناع الفرد بإختياره؛مدى توافر الحرية والبدائل لحظة إتخاذ قرار الإختيار.

وفي هذا السياق تضيف "**حورية بدرة**"إنطلاقا من مقالها**تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني،** لما سبق من العوامل ذات التأثير المباشر في النضج المهني بعض العوامل الأخربذات التأثير المباشر والغير مباشر على النضج و نوردهافيمايلي:**(بدرة، 2016، ص407)**

- **العوامل الإجتماعية والثقافية:** والتي يقصد بها تأثير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد من حيث قيمها، مستواها الإقتصادي والثقافي والبيئي.
- **خدمات التوجيه:** تتمثل في البرامج والأنشطة التي تهدف إلى إعداد الفرد لمستقبل مهني سليم على أسس علمية ويرتكز على مبادئ وقيم إجتماعية من خلال أنشطة هادفة.

- **مفهوم الذات:** وهو يكمن في تناسب وتوافق مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني، فكلما كان تقدير الذات ومفهوم الذات جيدا كان الإختيار والنضج المهني عاليا ومتناسقا ومتوافقا.

3- أبـــعـــــاد النـــضـــج المـــهـــــني:

تعتبر الأبعاد التي وضعها **crites كرايتس** وصفا ملائما لمستويات النضج المهني من وجهة نظر الكثير من العلماء والباحثين، المهتمين بالتوجيه والإرشاد والنضج المهني حيث تتمثل هذه الأبعاد في :**(بدرة، 2016،ص 407-408)**

أ- **الجانب الخاص بالإتجاهات:** ويحتوى على خمسة أبعاد تتمحور في بعد إتخاذ القرار؛ بعد الإندماج في التخصص، والذي يقيس مدى نشاط الفرد في بناء إختياره المهني؛ بعدالإستقلالية الذي يقيس مستوى إرتباط الفرد بغيره في الإختيار المهني؛ إضافة لبعد التوجيه والذي يقيس مدى إكتساب الفرد للإتجاهات اللازمة نحو العمل، ليبرز في الأخير بعد التوفيق الذي يقيس مدى التوفيق والربط بين واقع سوق العمل وبين حاجات الفرد ورغباته.

ب-**الجانب الخاص بالكفاءات:** يقيسهذا الجانب عدة معارف ويتضمن الأبعاد التالية:

- بعد تقدير الذات: يقيس مستوى تقدير الفرد لذاته.
- بعد الإعلام المهني: يقيس وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها، ظروفها، فرص العمل بها.
- بعد إختيار الهدف: يسلط الضوء على وعي الفرد بسماته الشخصية وقدراته وميوله ومتطلبات العمل.
- بعد التخطيط: يقيس مدى وضع الخطط، وكذا مدى ملاءمة تفاصيلها.
- بعد حل المشاكل: ونعني به قدرة الفرد على التعامل مع المعطيات الكلية لصياغة وإيجاد البديل.

وهنا نجد أن ما سبق يتوافق مع ما أدرجه **سافيكاس**"**Savickas 2002**" من خلال ما ورد في دراسته للتصور الثنائي لأبعاد النضج المهني بحسب تصور سوبر**super**، بأن النضج المهني يتكون من خلال بعدين هما: الإتجاهاتAttitndes نحو الحياة المهنية؛ والكفاءات Competencies اللازمة لتطوير حياة مهنية، حيث ينطوي بعد الإتجاهات على الإتجاه نحو التخطيط المهني career planningوالإتجاه

نحو الإستكشاف المهني Career exploration ، أما بعد الكفاءات فينطوي على شقين أولهما كفاءة إتخاذ القرار المهني، والثاني كفاءة المعلومات المهنية Accupational information، وهنا يوضح super أيضا أن معايير النضج المهني تختلف حسب المرحلة العمرية للفرد ومستوى توافقه النفسي، حيث يوضح بعض الدلائل على النضج المهني لدى الفرد وهي:**(السواط، 2008، ص50-60)**

- الوعي بالحاجة إلى القيام بإختيارات تربوية ومهنية.
- تقبل المسؤولية لعمل خطط وإتخاذ قرارات مهنية.
- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة.
- توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهمها من أجل إستعمالها في إتخاذ القرار المهني.
- الواقعية في التفضيلات المهنية تبعا لمستوى القدرات، الميول، المستوىالإجتماعي والإقتصادي.
- الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.

رابعا: الإرشاد و التـــوجـــيـــه المهنـــــــي:

مما لا شك فيه أن لعملية التوجيه أثرًا بعيدًا في شخصية الفرد وحياته الحاضرة والمستقبلية سواء كان توجيها نفسيا أو مدرسيا أو مهنيا أو حتى إجتماعيا، فهو له دور في بروز سلوكات الأفراد خاصة إذا صممت وقننت من طرف متخصص ولقيت الوعي والإدراك بأهميتها من قبل من هم في حاجتها، حيث يحقق التوجيه والإرشاد بجميع صوره كثيرا من المنافع الإقتصادية والإجتماعية والنفسية، وجاء هذا الجزء لتوضيح العدد من القضايا التي تهم موضوع التوجيه والإرشاد عامة والتوجيه المهني خاصة.

1-الإرشـــاد والـــتـــوجـــيـــه:

1-1- مـفـــهـــوم الإرشـــاد والـــتـــوجـــيـــه: يعرف على أنه عملية واعية ومستمرة بناءة ومخططة تهدف إلى مساعدة الفرد وتشجيعه لمعرفة نفسه، وفهم ذاته ودراسة شخصيته جسميا وعقليا وإجتماعيا وإنفعاليا، وفهم خبراته، وتحديد مشكلاته وحاجاته وتنمية إمكاناته إلى أقصى حد مستطاع.**(عيسى و يوسف، 2012،ص 17)**

وحسب **stone**فالتوجيه "هو عملية مساعدة الأفراد على فهم ذواتهم وعالمهم الذي يعيشون فيه،وهنا يؤكد على أهمية فهم الذات والعالم المحيط، وهنا يكون أيضا الهدف الأساسي من التوجيه هو تمكين الفرد من التعرف على قدراته وإمكاناته الذاتية بالإضافة إلى التعرف بالبيئة المحيطة بما فيها من أشخاص وفرص متاحة، ومن ثم التوصل إلى قرارات سليمة توائم بين الفرد ومحيطه.**(عمراني، 2013،ص 33-34)**

وفي هذا الإطار يشير" **ملحم سامي محمد**" إلى أن التوجيه والإرشاد هو "مجموعة الخدمات التي تقدم للأفراد لمساعدتهم على فهم أنفسهم وإدراك المشكلات التي يعانون منها، والإنتفاع بقدراتهم ومواهبهم مما يؤدي إلى تحقيق التوافق بينهم وبين البيئة التي يعيشون بها."**(ملحم، 2007،ص 19)**

حسب ما ورد في التعاريف والمفاهيم السابقة يتضح الإرتباط الموجود بين مصطلحي(التوجيه والإرشاد) في مساعدة الفرد من طرف مختص في الإرشاد والتوجيه(مرشد أو موجه) من خلال عملية تفاعلية بين الطرفين يتم فيها مساندة الفرد (المسترشد) لمعرفة ذاته ومحيطه وتحديد أسلوب ومنهج لحياته وقدرة إتخاذ القرارات فيها، وعلى الرغم من هذا الإرتباط بين الإرشاد والتوجيه إصطلاحا وكأسلوب مساعدة من طرف متخصصين لمنهم في حاجة للمساعدة والمساندة كل حسب مجال حاجته فيبقى للمصطلحين بعض الفوارق التي تميز بينهما، وهذا ما ورد في دراسة "**الشيديةهاجر**"أنه بالرغم من أن التوجيه والإرشاد مترابطان وكل منهما يكمل الأخر ويتممه إلا أنه توجد فروق بينهما من أهمها:**(الشيدية، 2010،ص 10-11)**

- التوجيه يعتمد بشكل أساسي على إعطاء المعلومات وتنمية الشعور بالمسؤولية لدى الفرد، وترك الأمر له في إستخدام المعلومات للوصول إلى خيارات مناسبة، فكل معلم أو مدير يمكن أن يمارس التوجيه وليس كل شخص يستطيع القيام بعملية الإرشاد.
- التوجيه أشمل من الإرشاد، كما أنه يسبق العملية الإرشادية ويعمل على التمهيد لها.
- التوجيه يمكن أن يقدم في أماكن مختلفة على عكس الإرشاد يقدم في مكان خاص ومعد لهذه الغاية.
- التوجيه لا يقتصر على الفرد فقط حيث يكون مع الجماعة، بينما الإرشاد يكون مع الفرد وجها لوجه.

في حين يضيف الباحث "**عمراني محمد**" ثلاث نقاط توضح الفرق بين التوجيه والإرشاد وهي:**(عمراني، 2013،ص 37)**

- التوجيه وسيلة إعلامية أما الإرشاد فهو وسيلة نمائية أو وقائية أو علاجية.
- الإرشاد عملية رئيسية في خدمة التوجيه أي أنه جزء من عملية التوجيه.
- يعتبر الإرشاد الجزء العملي أو التطبيقي في عملية التوجيه.

مما سبق من تعاريف للتوجيه والإرشاد وتوضيح وإبراز للنقاط الفارقة بينهما يتضح أن التوجيه والإرشاد عمليتان تهدفان لمساعدة الفرد لتحقيق توازنه وإستقراره، وهما لا ينفصلان إذ هما عمليتان مكملتان لبعضهما، ويسيران في إتجاه واحد ويستحيل الفصل بينهما، لأجل التوصل لنتائج جيدة وفوائد متكاملة.

2- التـــوجـــيـــه الـــمـــهـــنـــي

2-1- نشأة وتـعريـف التـوجيـه المـهنـي:

2-1-1- نشأة التوجيه المهني: لقد كان التوجيه والإرشاد فيما مضى موجودا، ويمارس دون أن يأخذ هذا الإسمأو الإطار العلمي ودون أن يشمل برنامجا منظما، حيث ترجع أصول مفهومه الحديث إلى أواخر القرن الماضي، وبدايات القرن الحالي، حيث كان إستجابة للظروف الإجتماعية والإقتصادية ومعطيات الثورة الصناعية.**(الداهري، 2005،ص 9)**

ومن أوائل من إهتم بالتوجيه ومجالاته وبرامجه وطرقه نجد "جون ديوي وزملائه"(1899) إذا أصبحت المدارس بفضله تهتم بالخبرات الخاصة المتصلة بالمشكلات اليومية للطفل، وأصبح التلاميذ يصنفون حسب إستعداداتهم وقدراتهم وقد أيد "**ثورندايك**" هذا الإتجاه الذي إهتم بالمتعلم وفروقه الفردية.**(حمري، 2012، ص 68)**

فبإزدياد مشاكل وتعقد الحياة وزيادة أعداد المهن ومجالات الإختيار ودرجة التخصص وسرعة التغيرات التي تطرأ على الناحية التكنولوجية، ظهر التوجيه المهني،حيث كانت أول محاولة منظمة للتوجيه المهني سنة 1909 على يد "**فرانك بارسونز**parsons" الذي ذكر في كتابه إختيار مهنة(choosing a vocation) إذ رسم في هذا الكتاب الخطوات السليمة لإختيار مهنة، كما لخص باترسونpaterson أسس التوجيه المهني في مبدأين هما:

1- دراسة الفرد ومعرفة قدراته وإستعداداته وميوله.

2- مد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة والحرف، وما تتطلبه من قدرات وإستعداداتوميول حتى يختار منها ما يلائمه، ويمثل هذان المبدآن عماد التوجيه المهني حتى وقتنا هذا، إلا أن parsons عجز عن تطبيق المبدأ الأول لأن حركة قياس القدرات والإستعدادات والميول لم تكن قد إزدهرت لهذا ركز على تطبيق المبدأ الثاني بشكل كبير، أي ركز على تحليل المهن والحرف المختلفة و دراستها حتى يحصل الشاب على المعلومات الكافية عنها.**(سعد، 1992)**

وفي سنة 1905 أثر "**ألفرد بينيه**" على تطور التوجيه المهني من خلال تأسيسه لإختبار الذكاء إضافة إلى تأثير Hull عام 1928 على التوجيه المهني من خلال نشر كتابه" **قياس الإستعدادات**" والذي خصص لإستخدام بطاريات إختبارات الإستعداد في التوجيه المهني، وركز على قضية الملاءمة بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة، إضافة إلى ظهور وتطوير مقياس"**سترونجstrong**" للميول المهنية في عام 1927م . كما نضيف أيضا دور وتأثير **وليامسون (1940)**، من خلال الإرشاد الموجه والذي كان إمتدادا لطريقة parsons في التوجيه والإرشاد، حيث تميز بـ 6 خطوات **التحليلAnalysis**؛ **التركيب synthesis**؛ **التشخيص Diagnosis**؛ **التنبؤ prognosis**؛ **الإرشاد Counseling وأخيرا المتابعة. (Zunker, 2001)**

كما أنه وبفضل أعمال **سوبر super وجونزبورغ ginzberg** عرف التوجيه المهني تطورا وقفزة نوعية في التنظير، حيث إتفق المختصون على وجود تصورين أساسيين ميزا التوجيه وهما المنحى التشخيصي diagnostic وهو عبارة عن معاينة تعتمد على الفحص النفسي الفردي والمعرفة الدقيقة للمهن، من طرف خبير ليوجه الفرد إلى التكوين أو المهنة التي يعتبرها تتناسب مع الفرد ومع خصائصه. أما المنحى التربوي**educatif**فهو جعل التلميذ كعنصر فعال يبحث عن المعلومات ويكتشفها ويرتبها حسب حاجاته ويطور إتجاهاته ويكتسب الخصائص الضرورية لبناء وتحقيق مشروعه الدراسي والمهني،وحسب **إيطو Huteau**(1999) فالتوجيه المهني يعتمد على مرافقة الفرد وتسهيل نموه المهني والشخصي إنطلاقا من قدرته على صياغة إختيار ضمن مشروع دراسي ومهني.**(Zunker, 2001)**

2-1-2- تعريف التوجيه المهني vocational guidance: التوجيه كإصطلاح عام يقصد به معونة الفرد على فهم نفسه ومشكلاته أيا كان نوعها وعلى أن يفهم بيئته... حتى يصبح أكثر إنتاجا وأكثر

إستغلالا لإمكانياته وإمكانيات بيئة التي يعيش فيها، وانطلاقا منه فإن **التوجيه المهني** هو معونة الفرد على إختيار مهنة تناسبه وعلى إعداد الفرد نفسه لها. فالتوجيه المهني عملية مركبة تتكون من:

أ- إختيار المهنة على أساس ما لدى الفرد من قدرات وإستعدادات.

ب-الإعداد والتدريب على المهنة المختارة وهذا يقتضي معرفة أصول عملية التدريب.

ج- الإلتحاق بالمهنة وهذا يتطلب الإحاطة بمجالات العمل المختار والتعرف على سوق العمل.

د- التقدم في المهنة وذلك بالتدريب والتعليم المستمر والتطلع على ما يلحق بمهنته من تطور وموازاتها.**(شحاتة، 2010،ص 45-46)**

وفي عام 1930 قدمت الجمعية القومية للتوجيه المهني **National vocational guidance association** تعريفا للتوجيه المهني على أنه "عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له، ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها، وهو يهتم أولا بمساعدة الأفراد على إختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم بما يكفل لهم تكيفا مهنيا مرضيا ".**(الداهري، 2005،ص 15)**

وفي هذا السياق يرى**سوبر super** من خلال كتابه سيكولوجية المهن أن **التوجيه المهني** عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة ولمجتمعه المنفعة.**(جودت و العزة، 2014،ص 19)** كما يشير **معجم المصطلحات التربوية والنفسية** للتوجيه المهني على أنه إعطاء التلاميذ المعلومات التي تساهم على إختيار نوع التعليم الذي يناسبهم، ويتم ذلك عند التخرج أو أثناء الدراسة.**(شحاتة و النجار، 2003،ص 158)**

وفي هذا الإطار يضيف الدكتور **سعد جلال** من خلال كتابه-التوجيه النفسي والتربوي والمهني- مقدمة عن التربية للإستثمار، أن التوجيه المهني يتضمن سلسلة من العمليات المتصلة التي يكمل بعضها البعض حيث تهدف إلى مساعدة الفرد على التكيف تكيفا سليما في المهنة التي تناسبه من حيث القدرات والميولات والإستعدادات، مع الأخذ بعين الإعتبار الفروق الفردية ليس فقط مع مختلف المهن والأفراد في مختلف المهن، بل حتى بين أفراد المهنة الواحدة وفي الفرد نفسه، كما يشير أيضا إلى أن عملية التوجيه

غير مؤقتة وقد تستغرق وقتا طويلا من حياة الإنسان لأن هدفها ليس فرديا فقط بل إجتماعي وإقتصادي من خلال إستغلال الإمكانيات البشرية إلى أقصى حد. **(سعد ج.، 1992)**

في حين تعرِّفه **منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية** في إستعراضها لسياسة التوجيه المهني، على أنه "خدمات وأنشطة تهدف إلى مساعدة الأفراد، من جميع الأعمار وفي أي مرحلة من مراحل حياتهم، لإتخاذ خيارات في التعليم والتدريب والمهنة وإدارة حياتهم المهنية. يشمل هذا التعريف العمل على جعلإكتساب وإستجماع المعلومات حول سوق العمل والتعليم وفرص العمل أكثر سهولة من خلال تنظيمها وإتاحتها أينما يحتاجها الناس، كما يشمل مساعدة الأفراد على التفكير في تطلعاتهم الشخصية وإهتماماتهم ومهاراتهم وصفاتهم ومؤهلاتهم وإستعداداتهم ومقارنتها بفرص التدريب والتوظيف المتاحة. **(ORGANISATION DECOOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES , 2004, p. 11)**

إن طرح التوجيه المهني من خلال هذه التعاريف وغيرها يركز على أن هذا النوع من التوجيه والذي يخص النمو من الجانب المهني من حياة الفرد، حيث يعني مساعدة مختص في التوجيه للأفراد لمعرفة ذواتهم من حيث القدرات، الإستعدادات، الميول وشخصية الفرد وقيمه، وكذا مساعدته لمعرفة كل المعلومات والحقائق الخاصة بالواقع المهني ومجالاته وأنواعه، ثم إتخاذ القرار حول المهنة التي تتناسب مع الفرد من جوانب عدة وصولا للتكيف والتوافق النفسي والمهني والرضا الوظيفي.

2-2- أهداف التوجيه المهني: يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكنحصرها حسب"**جودت عزت؛ العزة سعيد**(2014، ص20-21)" و"**بالحمر نور**(2011، ص12)"و"**المجلس الوطني المصري للتنافسية**"(2017، ص4-5)كالتالي:

- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول وإتجاهات وقيم.
- مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب ومهارات، وجميع الفرص المتوفرة فيها من ترقي وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها.

- مساعدة الفرد على إتخاذ القرارات المناسبة التي تمكنه من إختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة وبين عالم العمل من جهة ثانية، بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة والكفاية.
- مساعدة الأفراد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني، فكثير من الأفراد يواجهون مشكلات عند إلتحاقهم بالعمل أو متابعة الدراسة أو التدريب ويظهر التكيف المهني من خلال:

✓ الرضا عن المهنة ⟵ الإقتناع بالمهنة وتحمله مسؤولية هذا الإختيار.

✓ الإلتزام بالمهنة ⟵ نجاح الفرد في مهنته وتطويرها.

✓ الإهتمام ⟵ وهو دليل على إرتباط الفرد بالمهنة.

✓ الإنتماء ⟵ يقصد به العطاء والإخلاص في العمل.

- مساعدة الفرد على تنمية إتجاهات وقيم إيجابية عن عالم المهن والعمل.
- إستنباط الصفات والخواص اللازمة لنجاح الأفراد في حياتهم العملية.
- تنمية روح الإحترام والتقدير للأعمال المفيدة للمجتمع، وبث الرغبة في العمل بها.
- المساهمة في رعاية الطلبة المتفوقين دراسيا ومهنيا وتنظيم البرنامج المناسب لهم.
- النظر بعين الإعتبار إلى إستغلال وقت الفراغ في كل نشاط يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة.
- تحقيق النمو المهني للطلاب عن طريق تزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من وضع الأهداف طويلة وقصيرة الأمد والتخطيط للمستقبل.
- تقديم فرص للتدريب على الأعمال بما يمكن الأفراد من تجريب طاقاتهم وإمكاناتهم.
- تحقيق نمو الطلاب وتطوير مهاراتهم الإجتماعية وتعميق الإحساس بالمسؤولية والقدرة على صياغة الأهداف التعليمية والمهنية.
- تعزيز تواصل الطلبة مع المؤسسات المهنية وتهيئتهم للإنتقال السليم من محيط الدراسة والإعداد المهني إلى محيط العمل.

ومن أهداف التوجيه المهني حسب "**منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية للمفوضية الأوروبية**" **(OCDE)** التي تقر من خلال بنودها على أن التوجه المهني مبني على مجموعة من الأهداف التي يجب على كل مختص مراعاتها وهي: **(ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES , 2004, pp. 73-74-76)**

أ. **رفع الكفاءة في سوق العمل:** تحسين النتائج المهنية والتحفيز، وتقليل الوقت الذي يقضيه في البحث عن عمل ومدة البطالة، من خلال مطابقة مهارات ومصالح العاملين بشكل أفضل(فرد يتمتع بفرص التطوير الوظيفي) من خلال زيادة الوعي بفرص العمل والتداريب الحالية والمستقبلية بما في ذلك التوظيف الذاتي وخلق الأعمال، وتعزيز التنقل الجغرافي والمهني.

ب. **التعلم مدى الحياة:** تسهيل التنمية الشخصية لجميع المواطنين وجعلهم أكثر قابلية للتوظيف من خلال الحضور المستمر للتعليم والتدريب، ومساعدتهم على إيجاد طريقهم طوال الوقت.

ت. **العدالة الإجتماعية:** مساعدة المواطنين على التغلب على عقبات التعلم والعمل مثل الجنس والعرق والعمر والإعاقة والطبقة الإجتماعية والإنتماء المؤسسي.

ث. **التنمية الإقتصادية:** تشجيع زيادة معدلات النشاط والمساهمة في تحسين مهارات السكان العاملين من أجل إقتصاد قائم على المعرفة وحاجات المجتمع.

إضافة إلى:

- تمكين المواطنين من إدارة وتخطيط حياتهم المهنية والتعليمية وفقًا لأهداف حياتهم، لتقريب مهاراتهم وإهتماماتهم من التعليم والتدريب والوصول إلى سوق العمل والتوظيف الذاتي، وبالتالي المساهمة في تطورهم الشخصي.
- مساعدة المؤسسات التعليمية والتدريبية على الترحيب بالطلاب والمتدربين الذين يتحملون مسؤولية تعلمهم والتحديد بأنفسهم للنتائج التي يرغبون في تحقيقها.
- مساعدة الشركات على توظيف موظفين متحمسين وقابلين للتوظيف وقابلين للتكيف قادرين على تقدير فرص التعلم داخل وخارج مكان العمل والإستفادة منها
- تزويد صانعي القرار بوسائل هامة لتحقيق سلسلة كاملة من أهداف العمل العام.
- مساعدة الإقتصاد المحلي والإقليمي والوطني من خلال المساهمة في تدريب السكان النشطين وتكييفها مع تطور المتطلبات الإقتصادية والوضع الإجتماعي.
- المساعدة على جمع المعلومات التي يحتاجها الفرد للتحضير للوظيفة والحصول عليها والإحتفاظ بها، والمتعلقة بالمهارات والمهن وفرص التعلم والبرامج التعليمية والمؤسسات التعليمية وإتجاهات وشروط سوق العمل .

- تقديم النصائح الإرشادية المتعلقة بمساعدة الأشخاص في التعبير عن أهدافهم وتطلعاتهم، وفهم هويتهم، وإتخاذ قرارات واضحة، وإتخاذ الإجراءات، وإدارة التحديات، إضافة لتحديدمراحل الإنتقال في الحياة العمليةالمخططة أم لا.
- تقديم إستشارات التوظيف وهذا لمساعدة الأفراد على توضيح أهدافهم الوظيفية الفورية، وفهم فرص العمل والتدريب والوصول إليها، وإكتساب المهارات اللازمة، إيجاد وظيفة والإحتفاظ بها (مثل كتابة السيرة الذاتية ومهارات المقابلة).

3-2- مبادئ وأسس التوجيه المهني: يقوم التوجيه المهني على أساس التسليم بقضايا هامة مشتقة من دراسة الطبيعة الإنسانية، وسوف نشير في هذا الجزء إلى أهم هذه المبادئ والأسس التي يتمحور عليها هذا النوع من التوجيه وتطرح فيمايلي: **(جودت و العزة، 2014،ص 24-26)**

a. ينبغي أن يكون التوجيه مبنيا على أساس معرفة الفرد، وقدراته وتحصيله الدراسي ومستواه الوظيفي من ناحية، وفرص العمالة المتوافرة وحاجاته ومستوى التطور الإقتصادي والثقافي والإجتماعي من ناحية أخرى.
b. إن برنامج التوجيه المهني في مراحله ينبغي أن يتزامن مع مراحل النمو التي يمر بها الطالب، وهذا يتطلب من المرشد المتخصص التخطيط لبرامج التوجيه المهني حسب هذه المراحل، فإختيار مهنة معينة يتأثر بمستوى النضج العقلي والإنفعالي والإجتماعي للفرد.
c. إن عملية التوجيه المهني ليست قرارا آنيا، لكنها عملية مستمرة و متكاملة تستغرق سنوات يتمكن الطالب من خلالها إدراك ذاته وقدراته وإستعداداته وميوله.
d. النظر إلى الفرد على أنه ذاتية متميزة وبالرغم من تشابه البشر جميعا في شخصياتهم، فإن ثمة فروقا بينهم في النواحي الجسمية والعقلية والإنفعالية.
e. مراعاة تغير المهن نفسها مما يتطلب مهارات جديدة لم يتقنها الفرد في الماضي.
f. إن عملية التوجيه لا تتجزأ عن العملية التربوية، وينبغي تهيئة الإمكانيات لتطعيم العملية التربوية بالتوجيه المهني من خلال المناهج والنشاطات التربوية المختلفة.

كما نضيف ثلاثة نقاط من خلال ما قدمه الباحث **عمراني محمد** حول الأسس والمبادئ النفسية والإجتماعية الملزم توفرها في مختلف أشكالالإرشاد والتوجيه وهي:**(عمراني، 2013،ص 44-47)**

- مبدأ إشباع الحاجات النفسية لتأكيد الذات وإعادة تنظيم الذات وهذا المبدأ يتوقف على إدراك الفرد للإختلاف بين ذاته وبين ما تتطلبه المواقف مع قبول التغيير والإقبال عليه.
- مبدأ الإهتمام بالفرد كعضو في الجماعة ما دام الفرد يعيش في واقع إجتماعي له معاييره وقيمه فإنه يعيش في جماعة وهي كيان يؤثر ويتأثر بالفرد.
- مبدأ مراعاة مطالب النمو: فالتوجيه والإرشاد يجب أن يأخذا بعين الإعتبار مستوى نضج وتطور الفرد، حيث أن كل فئة عمرية تحتاج إلى أسلوب توجيهي وإرشادي يليق بمرحلة النمو الموازية له.

في حين وفي هذا السياق عمل كل من الباحثان "**بن يحي محمد**"و"**حناش فضيلة**"من خلال دراستهما حول **التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني** على إبرازبعض الأساسيات والمبادئ التي يعتمدها التوجيه المهني وهي كالتالي:**(حناش و بن يحي، 2011،ص 150)**

a- ضرورة وضع سياسات التدريب والتوجيه المهني وتنفيذها وتطويرها، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والهيئات العمالية والجهات المعنية الأخرى.

b- حق الفرد في تقرير مصيره.

c- وجوب وجود إستعداد لدى الفرد لتقبل التوجيه.

d- كل فرد يحتاج إلى توجيه يخص العمل الذي يعمله: مساعدة الفرد تختلف من شخص لأخر فمن الأشخاص من يحتاج إلى مساعدة مستمرة تتناول جميع جوانب العمل والبعض يحتاج مساعدة بسيطة تتناول ناحية معينة.

4-2- مجالات التوجيه المهني وخدماته:إن المجلات الخدماتية لعملية الإرشاد والتوجيه متعددة ومختلفة منها الأسرية والزوجية ومنها التربوية والتعليمية (التوجيه والارشاد المدرسي) ومنها الفردية مثل: إرشاد الأطفال، إرشاد النساء، إرشاد الشباب، إرشاد وتوجيه ذوي الإحتياجات الخاصة، إرشاد الشواذ، إرشاد وتوجيه الكبار (المسنين). ومن أحد أهم المجالات الخدماتية لعملية الإرشاد والتوجيه الذي يهتم بطموحات الفرد ومستقبله العملي والمهني الذي يؤثر على الإقتصاد الوطني والعالمي للمجتمعات بصفة مباشرة وغير مباشرة، نجد أيضا الإرشاد والتوجيه المهني، الذي يعنى بدعم الأفراد وطلاب المدارس والجامعات في تحقيق غاياتهم وإشباع حاجاتهم، وهذا ماسيتم تناوله في هذا الجزء. حيث تنطلق الحاجة للتوجيه المهني من صعوبة إختيار المهنة الملائمة في ظل

التنوع الهائل في عالم المهن، لهذا ظهرت الخدمات الإرشادية المهنية التي تساعد الفرد على التكيف المهني وهذه الخدمات والمجالات المهنية تتمثل في :

a. **التربية المهنية** : وهي العملية التي تختص بتنمية القدرات والمهارات والإتجاهات وعادات العمل وتقديره وتشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها العامل للإلتحاق بالعمل والتقدم فيه، مع تنمية كفاءته المهارية والجسمية والإجتماعية والقومية والثقافية والإقتصادية.**(ترزورلت عمروني و مزياني، 2010،ص 537)** وفي أوسع معاني التربية المهنية تعرف بأنها ذلك الجزء من التعليم الذي يجعل الفرد أكثر قابلية للتوظيف في مجموعة من المهن أكثر من مجموعة أخرى، ويمكن تمييزه عن التعليم العام الذي له قيمة متساوية تقريبًا، حيث تحتوي على ثلاثة أهداف أساسية تمثلت في (1)تلبية إحتياجات المجتمع للعمال؛ (2) زيادة الخيارات المتاحة لكل طالب؛ (3) العمل كقوة دافعة لتعزيز جميع أنواع التعلم.**(Evans & Herr, 1978, p. 3)**

كما تعرف التربية المهنية حسب MOORE(1986) على أنها" برنامج توجيهي يغطي مجالات وحقول مهنية متعددة ومختلفة، صمم ليرشد ويساعد الأفراد على زيادة وعيهم ومعرفتهم بقدراتهم وإهتماماتهم وإستعداداتهم ليتمكنوا من إختيار المجال المهني الذي يتناسب وهذه القدرات والإستعدادات."**(السيد، 2009،ص59)** ومن مجمل التعريف السابقة للتربية المهنية والتي يؤكدها وصف **اليونسكو UNESCO** الذي يعتبرها "ترابطا يشير إلى تلك الجوانب من العملية التعليمية التي تشمل بالإضافة إلى التعليم العام دراسة التقنيات والعلوم، ذات الصلة وإكتساب المهارات العملية والمواقف والتفاهم والمعرفة المتعلقة بالمهن في مختلف قطاعات الحياة الإقتصادية والإجتماعية." **(masri, 1994, p. 36)**

b. **تحليل العامل(الفرد):** وتسمى بتحليل الشخصية ويهدف إلى فهم شخصية الفرد وإستعداداته وقدراته وإمكاناته وميوله واتجاهاته و مطامحه وخيراته ونواحي قوته ونواحي قصوره، وتوجد كثير من الإختبارات والمقاييس لتحديد أبعاد الشخصية ومكوناتها.**(عكاشة، 1999،ص 297)**

c. **تحليل العميل (العمل):** يقوم تحليل العمل بتحديد الظروف المحيطة بالفرد والعمل من النواحي الصحية والفيزيائية والإجتماعية والإدارية والإقتصادية مع تحديد ميادين العمل، وطبيعته وظروفه وعوامل النجاح والتقدم فيه ومستقبله في تخصصاته الفرعية المتعددة والمتطورة، كما يشمل تحليل العمل بيان الأجهزة والآلات والمعدات و إحتمالات الخطر فيها مع توضيح علاقته ببقية الأعمال داخل المؤسسة الواحدة والمؤسسات الأخرى.**(الداهري، 2005،ص 39-40)**

d. **الاختيار المهني:** وهنا يهتم الموجه بمساعدة الفرد القرارات الخاصة باختياره للمهنة، ويكون ذلك بعد دراسة دقيقة لشخصيته من ناحية ودراسة العمل من ناحية أخرى كما ذكر سابقا، مع تحديد مدى تناسب الفرد مع المهنة، إضافة إلى توفير أو مساعدة الفرد على توفير المعلومات اللازمة لإتخاذ قراراته في إختياره المهني.

e. **خدمة التوافق المهني:** في هذا الإطار يعمل الموجه على الرفع من توافق الفرد مع الدراسة أو التخصص الذي يسلكه، إضافة إلى تحقيق توافقه الإجتماعي والنفسي(الذاتي) وكذا الرفع من إرتباطه بالعمل وإتاحة جميع فرص التقدم والرقي في العمل وتقديم المساعدة في حل الصراعات والمشاكل وتجاوز العقبات وهذا ما يحقق التوافق المهني. **(عكاشة، 1999)**

وفي هذا الإطار يضيف **مبارك القاسم** في كتابه **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق** مجموعة من خدمات التوجيه المهني التي يدعم من خلالها المختصون إختيارات وصناعة القرارات التكوينية و المهنية للأفراد والطلبة الجامعيين وحتى تلاميذ الأطوار التعليمية الأولى، وهذه الخدمات سنذكرها بإختصارفيمايلي:**(القاسم، 2001)**

a. **خدمة الإعداد والتدريب المهني:**وهي عملية إكساب المهارات الخاصة والضرورية للنجاح في المهنة، ويتوقف نجاح الفرد على مدى إعداده وتدربه للمهنة في بدء حياته العملية وتحقيق الوصول إلى الكفاءة اللازمة من خلال البرامج والدورات التدريبية المختلفة سواء قبل أو أثناء المهنة.

b. **خدمة إعلامية:** وهي تتعلق بتزويد الأفراد بالمعلومات المهنية الخاصة وكذلك تحديث تلك المعلومات والتي تشمل طبيعة المهنة؛ الخصائص الفنية اللازمة للمهنة...

c. **خدمة التشغيل والتوظيف:** تهدف إلى مساعدة الفرد للإلتحاق بالعمل وتتم بتقديم معلومات الأفراد إلى أصحاب العمل والمؤسسات التي تعلن عن حاجتها للموظفين، وكذا مساعدتهم على معرفة أساليب التقدم للوظائف.

d. **خدمة التقويم:** وهي متعلقة بالمتابعة ومعالجة الحالات الخاصة داخل المؤسسة وخارجها.

مما سبق يتضح بأنه ليس من السهل تطبيق الموجه لخدمات التوجيه المهني دون خبرة و تخطيط، ووضع آلية لتنظيمه بدرجة عالية الدقة مع العمل على تحديثه وفق المستحدثات الجديدة، وفي مايلي

نوضح علاقة التوجيه المهني وارتباطه المباشر والغير مباشر بالتربية المهنية والتوجيه التربوي، إضافة إلى علاقته وارتباطه بالإنتقاء المهني.

5-2- العلاقة بين التوجيه المهني و بعض المفاهيم:

2-5-1- **العلاقة بين التوجيه المهني والتربية المهنية:** لقد رأينا أن التوجيه المهني هو مساعدة الفرد على إختيار مهنة ووضع خطة للإعداد لها ودخولها والرقي فيها، لهذا فعملية التوجيه تبدأ قبل الإعداد للمهنة وتستمر أثناء الإعداد لها وبعده.**(سعد، 1992،ص323)**وفي إرتباط الإرشاد و التوجيه المهني بالتربية المهنية فهو يعتبر عملية ممهدة لها ويكون مصاحبا لها حتى ينمو الفرد في أحسن الظروف، إذ أن التربية المهنية تمثل سلسلة من الخبرات المختارة لعدد كبير من المهن، حيث تكون منظمة ومرتبة ترتيبا يساعد الأفراد في الإعداد للحياة المهنية.**(الداهري، 2005،ص 42)**

وهنا يمكن القول بأن التوجيه المهني والتربية المهنية عمليتان ضروريتان ومكملتان لبعضهما، فهما تعملان على تحسين معلومات التلاميذ والطلاب عن طبيعة التدريب الذي تقدمه لهم المؤسسات التعليمية عامة و التعليم العالي خاصة وتوعيتهم بإمكانيات الإندماج المهني المتاحة لهممن تعليمهم مما ستتيح لهم هذه المعرفة الأكثر دقة بوقائع الحرف لوصول الفرد لإختيار مهني سليم وإتخاذ قرار مناسب من حيث قدراته وإتجاهاته وميوله ومحيطه الإجتماعي والإقتصادي، لتطوير مشروع مهني مع معرفة كاملة بفرص العمل المتاحة له.

2-5-2- **العلاقة بين التوجيه التربوي والتوجيه المهني:** يتضح لنا هنا أن التوجيه التربوي والمهنيمتصلان اتصالا وثيقا إذ يصعب الفصل بينهما فغالبا ما يكون التوجيه التربوي الخطوة الأولى للتوجيه المهني، إضافة إلى أنه في أغلب الأحيان يتطلب التوجيه المهني توجيها تربويا، أما ما يخص إختلاف وسائلهما فهو إختلاف ضعيف، إذ ينشأ عن إختلاف المجال الذي يعمل فيه كل منهما مع أن مجاليهما مرتبطان إرتباطا وثيقا فلا وجود لمهنة دون تعلم وإكتساب رصيد معرفي معين والذي يدعمه التوجيه التربوي بشكل مباشر، كما أنهما يتفقان أيضا من حيث الهدف والعمل على مساعدة الفرد في إدراك تنمية وتحقيق ذاته في الدراسة

والعمل بما يتناسب مع إمكانياته وظروفه الإجتماعية والشخصية وأهدافه وقيمه وفلسفته في الحياة.**(عكاشة، 1999)**

3-5-2- **العلاقة بين التوجيه المهني والإنتقاء المهني:** على الرغم من إتفاق كل من الإنتقاء والتوجيه المهني حول التخصص في الجانب المهني، إلا أن التوجيه يهتم بالفرد نفسه أما الإنتقاء المهني فيهتم بالعمل لإختيار الأنسب لذلك العمل، يقوم كل من التوجيه والإنتقاء باستخدام الإختبارات إلا أن التوجيه المهني يرتبط إستخدامه بحاجات الفرد، أما الإنتقاء المهني يربطها بإحتياجات العمل ومتطلباته، كما أن التوجيه المهني يهدف إلى إستغلال الأعمال لصالح الأفراد عكس الإنتقاء حيث يهدف إلى إستغلال القوى البشرية (الأفراد) لصالح العمل.**(الداهري، 2005،ص 45)**

وفي هذا الإطار يقدم الدكتور "التومي إبراهيم"(2009) في دراسته حول **دور التوجيه والإرشاد المهني في تضييق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل،** أوجهالتشابه بين التوجيه المهني والإنتقاء المهني منحيث الوسائل المستعملة، وأوجه الإختلاف من حيث الغايات والنتائج، والجدول رقم (02) يوضح هذه الفروق.

جدول رقم(02): يوضح الإختلافات بين التوجيه المهني والإنتقاء المهني.

	التوجيه المهني	الإنتقاء المهني
دور المنتفع بالخدمة	شريك في العملية و ليس في حالة إمتحان بقدر ما هو في حالة إستطلاع للتعرف على مؤهلاته	في حالة إمتحان وعليه إثبات قدراته وكفاءته بالنظر إلى وظيفة أو مجال مهني معين
الغاية	التعريف بما يتوفر من : – فرص العمل وآليات الإدماج – إمكانيات مواصلة التعليم أو التدريب – الفرص المتاحة لتغيير المسار المهني. – تشخيص قدرات الفرد بالنظر إلى متطلبات بعض الوظائف.	– من وجهة نظر الفرد الحصول على العمل المعروض. – ومن وجهة نظر الجهة الموظفة الحصول على أفضل مترشح تتوفر فيه شروط تأدية العمل المطلوب.
النتيجة	حصول الوعي والإدراك لدى المنتفع بمؤهلاته وبما يتناسب منها مع طموحاته والبدء في التخطيط لإعداد مشروع مهني على المدى القصير والمتوسط على الأقل	النجاح أو الفشل في الحصول على الوظيفة.

المصدر :(تومي، 2009)

2-6- معوقات وصعوبات التوجيه المهني:إن ظهور عملية التوجيه المهني كانتمن منطلق التغيرات التي شهدها سوق العمل والإنفجار المعلوماتي، لأجل تحقيق التوازن بين هذه التحولات ومتطلبات وحاجات الأفراد والمجتمع. لكن الجميع يدرك بأن لكل مجال يتعلق بالعنصر البشري صعوبات وعوائق تعرقل نشاطه وعمله، ومن بين العوائق والصعوبات التي تغلق باب التقدم أمام التوجيه المهني،حسب ما جاءت به الباحثة "**الشايدية هاجر**" في دراستها حول **الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني في مدارس ما بعد التعليم الأساسي،** حيث حددت فيها عدة صعوبات تبرز فيمايلي:**(الشيدية، 2010،ص 28-29)**

- ضعف التخطيط والنقص في الدعم الإداري لعمليات التوجيه.
- نقص في برامج التدريب للعاملين في التوجيه.
- ضعف القاعدة النظرية للتوجيه المهني والتباين في برامجه و أهدافه لدى القائمين عليه.

- النقص الملحوظ في أدوات القياس اللازمة للإختيارات المهنية.
- عدم مسايرة المناهج لمتطلبات التغيير، وعدم توفر الكوادر المؤهلة للتوجيه المهني.
- تدنى إقتناع الطلبة بفعاليته بسبب ضعف الأداء، وإنعدام تعاون المدرسة والجامعة والمؤسسات ذات الصلة، مع عدم تبني الدولة والإعلام لهذا الموضوع لترسيخ مفاهيمه وتدعيم فعاليته.

وفي هذا الإطار يضيف **المجلس الوطني المصري للتنافسية** بالإشتراك مع **المنتدى المصري لدعم تشغيل الشباب** بعض المعوقات والصعوبات التي تواجه المتخصصين في التوجيه المهني في مختلف المراحل، و نطرح جملة من هذه الصعوبات في النقاط التالية:**(المجلس الوطني المصري للتنافسية; المنتدى المصري لدعم الشباب، 2017،ص 6)**

- وجود نقص في الموارد التي يحتاجها المرشدون مثل مكان إجراء المقابلات، المعلومات الحديثة حول المهن....الخ
- عدد الموجهين غير كافٍ لمقابلة إحتياجات ومطالب الطلاب.
- نقص قواعد البيانات والمعلومات حول طاقات الأفراد وإستعداداتهم وإمكانياتهم.
- نقص قواعد البيانات والمعلومات حول المهن التي يمكن الإعتماد عليها في التوجيه المهني بشكل عام.

كما توضح هنا الباحثة "**الشرفا عبير**" من خلال جملة من النقاط مصادر الصعوبات والمعيقات التي تعيق سير خطط المختصين في برامج التوجيه المهني، وهي تبرز كالتالي:**(الشرفا، 2011، ص65-66)**

- **صعوبات مصدرها إدارة المدرسة:** فبعض المدراء لا يؤمنون بالإرشاد والتوجيه ودوره في مساعدة الطلبة، بل لهم إيمان بالأساليب التقليدية كالنصح والعقاب.
- **صعوبات مصدرها الطلبة:** تتمثل في عدم وضوح وإدراك الأفرادلدور الموجه والتوجيه المهني في في وعي الفرد بذاته وأهدافه وكيفية تحقيقها ما يؤدي إلى رفض التعاون.
- **صعوبات مصدرها الأستاذ:** تتمثل في عدم تعاون المعلم مع المختص التوجيهي.
- **صعوبات مصدرها المجتمع المحلي والأهل:** وهي تتمثل في تدني توقعاتهم حول الخدمات التي يقدمها هذا النوع من التوجيه، إضافة إلى الإتجاهات السلبية السائدة في المجتمعات والتي تعطل أي نشاط مستقل في مجال التوجيه المهني.

- **صعوبات مصدرها الوقت:** حيث أن كثرة الأشخاص الطالبين للتوجيه يشكل صعوبة في عمل الموجه لذا لا يستطيع القيام بعمله في الوقت المحدد.

ومن هذا السياق يطرح أيضاVincy Jing Sun &MantakYuen عدة نقاط توضح المشكلات الموجودة في التوجيه المهني والمتمثلة في :**(Vincy & Mantak, 2012, pp. 206-207)**

- قلة المختصين في التوجيه المهني ما يخلق عدم الكفاية لتلبية المطالب الفعلية.
- عدم توازن توزيع المستشارين المهنيين.
- ضعف الخبرة والكفاءة في التوجيه المهني لدى الموجهين المهنيين.
- عدم فهم الطلاب بشكل صريح وواضح لمفهوم التخطيط المهني.
- نقص في التوجيه المنظم والهادف لمساعدة الطلاب على التخطيط المهني بطريقة عملية وشخصية.

2-7- التوجيه المهني في الجامعة: إن بداية ظهور التوجيه المهني في الجامعات كانتفي أمريكا بعد قيام مجلس البحوث الوطني الأمريكي(ResearchCouncil American National) بعقد عدة مؤتمرات للبدء ببرامج التوجيه في الكليات الجامعية، وإنطلاقا منه قاممجلس التربية الأمريكي American Council on eduction بمشروع برنامج تعاوني تحت إشراف العالم النفسي ثرستون(thurstone)، حيث نظمت هذه الجمعية عام1923 لجنتها التعاونية في ميدان الخدمات الشخصية للطلبة(student personnel work) إنطلاقا من أعمال فرانك بارسون parson من خلال كتابه**إختيار مهنة** (Choosing a vocation) الذي يوضح فيه الخطوات السليمة لإختيار مهنة من المهن، فأدى هذا إلى خلق وعي وإهتمام بإدخالبرامج التوجيه بالجامعات، وقد زودت هذه اللجنة المشتغلين بالتوجيه بالأدوات التي يمكن أن تساعدهم على القيام به مثل إختبارات الذكاء، وإختبارات التحصيل المدرسي، وإختبار قياس الميول المهنية وتأليف الكتيبات عن المهن المختلفة...(سعد ج.، 1992) لينتقل التوجيه بعد ذلك لبقية بلدان العالم، حيث كان ظهوره لأسباب منها:**(بالحمر، 2012،ص 25-26)**

- إزدياد المجالات الوظيفية التي يختار منها الطالب وتزايد التشعب في العلوم والوظائف.
- إهتمام المجتمع بمشكلات العمل والعاملين والسعي للتوصل إلى تنظيم العمل والإنتاج بصورة مجدية.

- الفوارق الكثيرة التي تفرق بين الأفراد من حيث المقدرة والحالة الإقتصادية والمتطلبات الجامعية المتغيرة باستمرار.
- سرعة تغير إحتياجات سوق العمل ومتطلباته من حيث الكفاءة والأيدي العاملة.

وإنطلاقا مما سبق ومما كشفت عنه العديد من دراسات وأبحاث الباحثين العرب والأجانب أمثال **wen** (2009)الذي يرى أنتفسير الإهتمام بالتوجيه المهني في سياقات الجامعة ينطلق من منظورين مهمين:(1) إحتياجات الطلاب؛ (2) تطوير الجامعة. فبالنسبة للطلابهنا يمكن للتوجيه المهني أن يساعدهم على التخطيط المهني وعلى تحديد الأهداف الشخصية وتحديد الإتجاهات الحالية والمستقبلية، كما يعمل على التغلب على سوء إختيار المهن، وإختيار مسارات التكوين، من خلال تحديد نقاط القوة لديهم لتعزيز قدرتهم التنافسية للمناصب.كما يوفر التوجيه المهني الفعال إرشادات ذات رؤية طويلة المدى للتخطيط الوظيفي، والتي يمكن للطلبة الإستفادة منها من خلال إدراك إمكاناتهم الحقيقية في الحياة، كما أن للتوجيه المهني بالنسبة للجامعات دورا في تعزيز الإصلاحات الضرورية في التدريس كما يحسن من معدلات التوظيف لخريجي الجامعات، وبالتالي تعزيز سمعة الجامعة،حيث أن حل مشكلة التوظيف لا يتعلق فقط بطلبة الجامعات وأسرهم، ولكن أيضًا بسمعة الجامعات، وحتى بسياسات البلاد،وبناء الإقتصاد، والحفاظ على مجتمع متناغم.**(Vincy & Mantak, 2012, p. 4)**

وفي هذا الإطار تشير كل من دراسة **إبراهيم حافظ** (1998)، ودراسة **عبد الرحمان العيسوي** (1986) حول التوجيه التربوي والمهني... وغيرها من الأبحاث والدراسات، إلى التأكيد على أهمية دور التوجيه والإرشاد في الجامعات لمواجهة التحديات التي فرضتها العولمة من تغيرات وتحولات على المستوى الإقتصادي والسياسي والإجتماعي والثقافي والذي يمس الجامعة بصفة مباشرة. فالتوجيه والإرشاد في المرحلة الجامعية أصبح يعد حجر الزاوية في العملية التعليمية التكوينية، حيث تعد خدماته ضرورة ملحة في تحقيق أهداف التعليم الجامعي الرامية إلى إعداد الطلاب إعدادا يتوافق مع ميولهم وقدراتهم وقيم مجتمعهم، ومواكبة التحديات التنموية السريعة، حيث أن هذه المرحلة العمرية تعتبر نقطة تحول في حياة الشباب من حيث الإعتماد على الذات وتحديد الهوية المهنية في ظل الإمكانات والفرص المتاحة، والطالب الجامعي في هذه المرحلة يعتبر في مفترق طرق ويحتاج إلى التوجيه والإرشاد خصوصا فيما يتعلق بإدارة الذات والتعامل مع المستجدات والمشكلات.**(بالحمر، 2012)**

والتعليم العالي في الجزائر كغيره من الدول أخذ على عاتقه تكوين وتأهيل الموارد البشرية لتغطية عالم الشغل من خلال التوجيه المهني،بإعتباره من أكثر العوامل والأساليب تأثيرا على وضعية الطالب الجديد،في تحديد وإستقرار توجهاته التكوينية والمهنية، ومعالجة أهم التحديات التي تواجه الجامعة الجزائرية في الوقت الحاضر والتي تمثلت في الزيادة الشديدة في الإقبال على التعليم الجامعي الذييفوق طاقتها الإستيعابية. ما أدى إلى إلتحاق بعض الطلاب بتخصصات أقل حاجة لسوق العمل من غيرها، وإلتحاق البعض الآخر بتخصصات لا تتناسب مع قدراتهم وميولهم ما أثر على مخرجات الجامعة من حيث الكم والنوع وتوافقها مع متطلبات سوق الشغل، خالقا بذلك ضبابية وعدم وضوح لمستقبل مخرجاتها (متخرجيها أو نواتجها) ومن كل هذا تتضح أهمية التوجيه المهني في الجامعة، فتبعا لإعتماد الجامعة الجزائرية على تبني فكرة بناء مشروع مهني للطالب الجامعيإنطلاقا مما ورد في نظام التكوين الجديد lmd والذي تبنته الجامعة الجزائرية سنة 2003 كإصلاح حديث في هيئات ونظم الجامعة الجزائرية إستجابة لما كانت تعرفه من تغيرات سياسية، إجتماعية وإقتصادية والذي يفرض على الجامعة مساعدة الطالب من أجل توصله لإختيار وإتخاذ قرار مهني وفق ما يتناسب مع قدراته وميوله، وكذا بما يتوافق مع فرصه في سوق العمل، بحيث يكون هو الفاعل الأساسي في رسم مسار تكوينه من خلال مشاركته في بناء مشروعه المستقبلي سعيا وراء إعطاء قيمة وفعالية للشهادة المتحصل عليها، وكذا الربط بين المعرفة النظرية والعملية في العالم وتلبية متطلبات عالم الشغل، وهذاما يدعمه المرسوم التنفيذي رقم 04-371 المؤرخ في8شوال1425 الموافق لـ 21 نوفمبر 2004 والمتضمن لإحداث شهادة ليسانس "نظام جديد" في مادته "5" التي تشمل الدراسات من أجل الحصول على شهادة ليسانس من خلال:**(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1425الموافق لـ 2004،ص 13)**

1- تعليم نظري أساسي وتعليم الإستكشاف.

2- تعليم متخصص يمكن أن يحتوي على تداريب تطبيقية في الوسط المهني.

لذا فالتوجيه المهني المتبع في النظام الجديد للتعليم العالي الجزائري بما يوفره من فرص لتوعيّة بواقع المسارات التعليمية والإستعداد للحياة المهنية من ناحية وإرتباطه الوثيق بسوق العمل من ناحية أخرى، يمكن أن يكون حلقة ربط هامة ورئيسية في الملاءمة بين إحتياجات سوق العمل ومخرجات منظومة إعداد الموارد البشرية (الجامعة) ويتطلب ذلك التنسيق التام بين الهياكل المتدخلة فيه من مصالح إدارية ومصالح توجيه بالمؤسسات التربوية وحتى مصالح توجيه بمكاتب ووكالات التشغيل.(تومي، 2009) وهذا

ما يدعمه العدد 08 للجريدة الرسمية فيفري 2013 في مادته "2" والتي تنص على مهام الجامعة ككل إنطلاقا من مهام مديرياتها والمتمحورة في مايلي:**(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1434 الموافق لـ 2013،ص 9-12)**

- مرافقة الطلبة في بناء مسار تكوينهم وإنتقالهم في الدراسات.
- السهر على حسن سير مهمة الإشراف وتحسين كل الدعائم البيداغوجية والعلمية الضرورية.
- المشاركة في تنفيذ التربصات في الوسط المهني لطلبة الشعب والتخصصات المعنية ومتابعتها.
- تقييم تنفيذ إتفاقيات الشراكة ما بين القطاعات، في إطار التكوين المفتوح وتأثيرها على التكوين.
- المشاركة في وضع آليات تحضير الطلبة للحياة المهنية.
- وضع نظام للتوجيه البيداغوجي للطلبة، بالإتصال مع الهياكل والهيئات المعنية.
- السهر على مرافقة الطالب خاصة عن طريق الإشراف حسب الشروط المحددة.
- السهر على تحيين محتوى البرامج بهدف تكييفها المستمر مع تطور المعارف والمهارات.

إضافة لما سبق يقترح أيضا نظام (ل.م.د) توجيها مهنيايعتمد إستراتيجيات تفرض التدخل من طرف هيئة التدريس(الأستاذ) كوسيط أو وصي (tuteur) عن طريق ما يعرف بالإشراف(المرافقة البيداغوجية)على الطلبة الجامعين خاصة الجدد منهم، إنطلاقا من علاقة الثقة التي تبنى بين الطلبة وأساتذتهم، محاولا من خلال هذه الآلية تقليص الهوة بين الطالب والمحيط الإجتماعي والبيداغوجي والإقتصادي. وهذا ما توضحه أيضا المادة"8" من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 3 مايو 2008 المتضمن للقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، نحو دوره في إعداد الطالب لمشروعه المهني، الذي يقر بإمكانية دعوة الأساتذة الباحثين... لممارسة الإشراف(المرافقة البيداغوجية) والذي يتطلب متابعة دائمة للطالب، وذلك من خلال عدة أسس تتمحور فيمايلي:**(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 1429 الموافق لـ 2008، ص 20)**

- مساعدة الطالب في عمله الشخصي (تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة...الخ)
- مساعدة الطالب في أداء عمله التوثيقي (التحكم في الآلات الببليوغرافية وإستعمال المكتبة)
- مساعدة الطالب على إكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين.

وإضافة لما سبق أورد المرسوم التنفيذي رقم 09-03 المؤرخ في 6 محرم 1430 الموافق لـ 3 يناير 2009 والذي يتضمن مهمة الإشراف (المرافقة البيداغوجية) ويحدد كيفيات تنفيذها في المادة "2" من خلال مختلف جوانبه، خاصة المهني منها حيث أن هذا الجانب يأخذ شكل مساعدة الطالب لإعداد مشروعه المهني، وهو مساندة الطالب لمعرفة وإختيار مهنته المستقبلية ووضع إستراتيجية لأجل تحقيق هذا الإختيار على أرض الواقع، من خلال دراسة وتحليل كل ما يلزم من حيث (إمكانياته، قدراته، ميوله المهنية، متطلبات المهنة، إضافة إلى فرص العمل الموجودة...) مع تحديد الأماكن المناسبة لإجراء التربص.(**الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1430 الموافق لـ2009،ص 27)**

وعلى الرغم من كل هذه القوانين والمراسيم الداعمة لمستقبل الشباب الجامعي المهني، ما يزال التعليم العالي والتكوين الجامعي في الجزائر يواجه اليوم مجموعة من التحديات. وبالرغم من كل ما يقدمه النظام الحديث(ل.م.د) في أدبياتهومتضمنات قوانينه ومراسيمه من تقنيات وأساليب داعمة لتكوين الطالب، ولربطه بسوق الشغل بشكل يضمن بنسب عالية إندماج الطالب الجامعي في سوق العمل والإقتصاد الوطني والعالمي للتماشي والتوازن مع متطلبات العالم الحديث، إنطلاقا من التوجيه والتوجيه المهني والمرافقة إلا أنه بحسب الدكتور **غراف نصر الدين** ما يزال التعليم العالي والتكوين الجامعي في الجزائر يواجه اليوم مجموعة من التحديات نذكر منها:**(غراف، 2011،ص 76-77)**

- الطلب المتزايد على التعليم العالي وتزايد أعداد الطلبة.
- تسجيل نقص في الهياكل البيداغوجية.
- قلة التأطير.
- نمطية التكوين.
- هجرة الكفاءات العلمية.
- تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.
- صعوبة وغياب التطبيق الواضح والشامل لمبادئ نظام lmd والراجع لعدم الفهم الملموس للمصطلحات والمفاهيم التي أدرجها هذا النظام، ما ترتب عنه تأثير على مخرجات الجامعة.
- الإستراتيجيات و الآليات التي تُرى نظريا فقط دون تطبيقها على الواقع في مختلف هياكل الجامعة.

ولوضع إستراتيجيات فعالة وقابلة للتكيف لتحسين التوجيه المهني في الجامعات، أشار (Chen.D 2007 ; Liu.w and Li.F 2007) إلى أن التوجيه المهني والإستشارات المهنية يجب ألا تحاول فقط نسخ السياسات والممارسات من الدول الأجنبية من الناحية المثالية، بل يجب إنشاء النظريات والإستراتيجيات الخاصة للتوجيه والإرشاد المهني، مع الإشارة إلى خصائص المجتمعوالمشكلات العملية، كماتشمل العوامل الأصلية التي يجب أخذها في الإعتبار: سوق العمل، ونظام التوظيف، وفلسفة التعليم، ونظام القيم الإجتماعية، كما يجب أن تعكس النظريات والإستراتيجيات المحلية للتوجيه والإرشاد المهني، أو على الأقل الإعتراف بها، هذه الميزات قد تكون الخطوة الأولى لبناء قاعدة بيانات للطلاب، كما يشير هذا إلى الجمع المنتظم للبيانات التي توضح الإنجازات الدراسية للطلاب وتقدمهم المستمر والذي يساهمفي فهم شامل لتطور الطلاب ويمكن من توجيههم ودعمهم وفقًا لمعاييرهم الخاصة، والإستعدادات والتطلعات.**(Vincy & Mantak, 2012, pp. 7-8)** أما التحسين الثاني الذي إقترحه Qian وFang (2009) فتمحور حول إلزامية الجامعات على تقديم أشكال أكثر تشاركية وتفاعلية من التوجيه المهني، مثل مهرجان التخطيط الوظيفي لطلاب الكلية، بما في ذلك مسابقات التخطيط المهني، والتقييم المهني،والتفاعل على غرار المقابلة ومنتديات وخبراء وندوات للخريجين وزيارات لشركات مختلفة، كما يمكن إستخدام الزملاء في التأثير على سلوكيات الطلاب بشكل إيجابي من خلال "دورة تدريب الأقران المتبادل"، حيث يجب تعيين الخبراء في الإرشاد المهني من خارج الكلية حسب الضرورة لتكملة دور أعضاء هيئة التدريس الحاليين. كما يجب إنشاء أنظمة فعالة للتخطيط المهني تتضمن العائلة والتأثيرات الأبوية،وكذلك تأثير الطلاب الكبار وزملاء الدراسة، يجب أن تجمع الأنظمة الفعالة أيضًا بيانات مستمرة وردود فعلللمعلومات المتعلقة بالتوظيفات اللاحقة لطلابها المتخرجين.**(Vincy & Mantak, 2012, pp.7-8).**

ومما سبق من طرح للنقائص التي مست التوجيه المهني داخل الجامعة الجزائريةيصبح وجوبا على الجامعة الجزائرية والمنظومة التربوية ككل الأخذ بعين الإعتبار هذه التحديات لتطوير وتحسين مستوى التكوين في التعليم العالي وربطه بالمتطلبات المحيط السوسيوإقتصادي الكمية والكيفية.

3- نـظـريـــات الـــتـــوجـــيـــه والإخـــتـــيـــار الـــمـــهـــني:

أيًا كانت الإتجاهات والنظريات التي تفسر عمليتي الإختيار المهني والتوجيه المهني،والتي تضم أيضا في طياتها نظريات النضج المهني فجميعها تسعى نحو تحسين إتخاذ القرار إتجاه المهنة الأنسب لتحقيق التكييف المطلوب، والمواءمة المهنية المطلوبة، وفي هذا الجزءسيتم التطرق لأهم النظريات في الإختيار والتوجيه والنضج المهنيين.

1-2- نـــظريات مـفهوم الـــذات:

تنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات بإعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه وأهدافه ومثله، فمن خلالها يقرر الفرد الطرق التي يسلكها. وبناء الذات ومفهومها هي عملية إرتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، ومن أبرز علماء النفس في هذه النظريات: كارل روجرز – ماسلو – جينزبرج Ginzberg– دونالد سوبر Donald super. **(القاسم، 2001)**

أ- **نـظـريـة جينزبرج** Ginzberg : هو رائد التناول التطوري ألف في سنة 1963 كتابا عرض فيه نظريته حول الإختيار المهني، حيث يرى أن هذا الأخير يتم من خلال سيرورة نمو تمتد من الطفولة وطول فترة المراهقة.**(بوسنة و حداب، 2004،ص 88)**بمعنى نضج الفرد في جميع الجوانب، حيث يعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وإمكاناته وبين فرص العمل المتاحة في بيئته وهذا ما جاء في نظريته حسب "**الصاعدي إعتدال حمد راشد**" فهناك 4 عوامل تؤثر في عملية إتخاذ القرار المهني وهي تأثير الواقع من خلال الضغوط البيئية، نوع ومستوى التعليم، العوامل النفسية، قيم الفرد."**(الصاعدي، 2012،ص24)**وإنطلاقا من هذا توصل ginzberg وزملاؤه إلى تحديد الأسس والمقومات التي توضح مراحل الإختيار المهني ونضجه وهي كالتالي:

a. **مرحلة الإختيار الخيالي:** تمتد من (3–11) سنة، حيث يبرز فيها الطفل تفضيلاته المهنية من خلال التخيل وممارسته لدوره في الألعاب التي لعبها مثل الشرطي، الطبيب، ونرى أن الأطفال يميلون إلى مهنة ما دون أخرى، ومن أهم ما يميز هذه المرحلة: الواقعية؛ وفقدان تحديد الزمن؛والشعور بعدم القدرة الكافية لتحقيق ما يريد، والأطفال في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وأدوارهم المهنية، وبشكل عام فإن خيارات الأطفال تتصف في هذه المرحلة بأنها أحيانا تكون مثالية جدا وجزافية. إنهذا الخيال الواسع في تفضيلات الأفراد المهنية يدعم بشكل مباشر

التفضيلات الواقعية للطفل مستقبلا لما فيها من الحب والرغبة في الإستطلاع حول هذه المهن ومقوماتها، وهذا يسمح بالمرور للمراحل اللاحقة لتكوين الميول والإختيارات الدراسية والمهنية.**(الداهري، 2005،ص 129-130)**

b. **مرحلة التجريب Tentative stage:** تتميز هذه المرحلة بنمو خصائص الفرد من جانب إرتفاع إدراكه لذاته وللعالم الخارجي كما تتميز هذه المرحلة أيضا بـ:

- إكتساب المنظور الزمني وهنا يصبح إختيار المهنة لديه معنى معينا لدى الفرد.
- تتميز الإختيارات في هذه المرحلة بعدم الإستقرار وهذه المرحلة تنقسم إلى:

- مرحلة الميول interest stage: تكون الرغبات فيها أساس الإختيارات المهنية في هذا السن وتزداد حاجته للإختيار .**(بوسنة و حداب، 2004،ص 89)**
- مرحلة القدرة capacity stage: تمتد من (13-14)سنة يراعي هنا الفرد مستوى قدراته ويدرك أن لكل نشاط ما يحتاجه من قدرات مختلفة.**(الداهري، 2005)** كما يتأثر الفرد هنا بمهنة أبيه والآخرين ويأخذ بعين الإعتبار العوامل الخارجية، إضافة إلى أن تصوراته حول قدراته تكون أكثر موضوعية. **(بوسنة و حداب، 2004)**
- مرحلة القيم Vallue stage: تمتد هذه المرحلة من(14-17) سنة يدرك الفرد في هذه المرحلة أن الأعمال التي يقوم بها لا تشبع إهتماماتهوقدراته فقط بل تقدم خدمة للأفراد المحيطين به، أي أن العمل يخدم أهدافا إنسانية، وفي هذه المرحلة يبدأ الأفراد في طرح مسألة الإختيار بعبارات مختلفة ليكتشفوا وجود عدة عوامل متداخلة بين القدرات؛ الرغبات؛ والإمكانيات، والتنبؤ بالنتائج، مع الرجوع بالأساس إلى الإيجابيات المرتبطة بممارسة مهنة ما .**(كيشارد.ج و هيتو.م،2009،ص161)**
- مرحلة الإنتقال transition stage:تمتد هذه المرحلة من 17-18 سنة وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي، وهنا يتحمل الفرد مسؤولية قراراته المهنية ونتائجها، ويكون أكثر إستقلالية، مع التفكيرفيالمكانة الإجتماعية ونوع الإعدادات اللازمة للمهن المختلفة.**(الداهري، 2005،ص 130)**

يعمل الفرد في هذه المرحلة على إدماج إكراهات المحيط وحقائقه في إختياراته التكوينية أو المهنية، مع وجوب مراعاة العوامل الأخرى الدخيلة، لهذا فهو في حاجة إلى البحث عن مواقف لتجريب ميولاته وقدراته وقيمه لأجل التوصل إلى قرار ملائم.**(بوسنة و حداب، 2004)**

وهنا يمكن القول إن هذه المرحلة تبدو فيها التجارب الوسيلة الوحيدة لملامسة الواقع المتجدد بإستمرار، حيث يَعتبر الشاب في هذه المرحلة إختياراته مجرد تجارب، دون الحسم في قراراته لعدم قدرته على التحكم في جميع العناصر الضرورية للإختيار.

a. **المرحلة الواقعية:**إنطلاقا من (18–23) سنة تتميز هذه المرحلة بظهور الفروق الفردية بسبب إختلاف أساليب التدريب وبرامجه، وتتكون هذه المرحلة من ثلاث فترات جزئية نذكرها كالتالي: **(القاسم، 2001)**

- ✓ فترة الإستكشاف Exploration: يكون الطالب هنا في الكلية ويتميز بالإتساع، والمرونة المهنية.
- ✓ فترة التبلور crystalisation: يكون الطالب هنا مرتبطًابمجال مهني معين وواضح في نظرية المهن وواجباتها، يتفاوت الطلبة في الوصول للتبلور الكامل. وهنا يكون الفرد أكثر ثباتا وإستقرارا في خياره المهني.
- ✓ فترة التخصص specialization: تمثل هذه المرحلة إستقرار الفرد في إختياره المهني، كما يمكن أن تمثل هذه المرحلة مرحلة الإنخراط في العمل والبدء في الإنتاجية فيه.

كما يوضح ginzberg الإختلاف الموجود بين الأفراد في إجتياز هذه المراحل وذلك حسب الظروف المعاشة، لذلك غير رأيه حول ثبات إتخاذ القرار إلى إمكانية تغيير الفرد لقراراته وإختياراته المهنية،ليتراجع ginzberg بعد تقدم أبحاثه عن فكرة خصائص المراحل مركزا على أن سيرورة الإختيار يمكن أن تمتد طوال الحياة المهنية النشطة، إلا أن هذا الإمتداد يبقى له تأثير سلبي على الحياة المهنية للفرد من جانب قدرات الفرد والفرص الموجودة، لكن من أهم النقد المقدم للنظرية بأن الإختيار النهائي يكون في مرحلة التخصص مع العلم أنه قد لا يكون كذلك.

ب–نـظريــة دونالد سوبر Donald super :

لقد تأثر سوبر في هذه النظرية بأفكار "**كارل روجرز و كارتر وبودرن**" أصحاب المدرسة الإنسانية الذين ركزوا على أن سلوك الفرد ما هو إلا إنعكاس يبحث الفرد من خلاله عن تحقيق أفكاره المتعلقة بوصف

الذات وتقييمها، حيث يفترض **super** أن إختيار الفرد دخول مهنة أكثر ملاءمة له ما هو إلا كفاح من أجل تحقيق الذات والتي تتطلب من الشخص معرفة نفسه كفرد متميز، وإدراك نقاط تشابهه وإختلافه مع الآخرين.حسب الدكتور **بديع محمود مبارك القاسم** في كتابه **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق**،تعتمد هذه النظرية على منهج يهدف إلى إعادة تصنيف الوظائف عن طريق حصر المهارات والإستعدادات المطلوبة لأداء الوظائف المختلفة، وتطوير المقاييس والإختبارات المساعدة على تقرير ما إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر إنسجاما مع مهنة معينة دون المهن الأخرى من خلال عملية التوجيه المهني، والتي يؤكد سوبر super بأنها أكثر من مجرد لياقة سمة معينة لمهنة محددة حيث ينبغي تنمية هذه السمة لتصبح أكثر ملاءمة في المستقبل. **(القاسم، 2001)** وقد إعتمد سوبر super في تطوير نظريته على ثلاثة أسس تشكل الإطار العام لنظريته و تتمحور في:

a. **مفهوم الذات:** إن مفهوم الذات العام يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي،كما أن مفهوم الذات المهنية يتطور بنفس الطريقة، ومن الأمور التي تساعد في تطوير مفهوم الذات المهنية هي لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية، وهنا يأتي الهدف من التوجيه المهني وهو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورة ذاته، مع ملاءمتها لدوره في عالم الشغل و إختبارها في العالم الواقعي(الحقيقي).**(الشيدية، 2010،ص 15)**

وإنطلاقا من أن مفهوم الذات هو الصورة المنتظرة للفرد عن نفسه، فهذه النظرية تقوم على الإيمان أيضا بأن العميل–الطالب– لديه عناصر قوة والقدرة على تقرير مصيره، ولذلك وجب عليه أن يتحمل المسؤولية التامة للقيام بذلك.**(بصلي، 2010، ص 513–514)**

b. **علم النفس الفارقي:** لقد بنى سوبر نظريته على أساس سيكولوجية الفروق الفردية والتي تشير إلى التمايز بين الأفراد نتيجة للنمو والتطور، فالأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناءا على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.**(الصبحي، 2012،ص 20)**

c. **علم النفس النمو:** لقد تأثر super بكتابات بوهلر Bohler في علم النفس النمو، إذ يرى أن الحياة تتابع لمراحل متتالية، وهذا قاد super لوجهة نظر بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من المراحل يمكن أن تساعده في التنبؤ بمراحل لاحقة.**(الداهري، 2005،ص 133–143)**

إنطلاقا مما ورد في المصدرالسابق"**الداهري صالح**"و ما أورده "**جودت عزت؛العزة سعيد حسني**"في كتاب "**التوجيه المهني ونظرياته**" يرتكز النمو المهني الذي يعتمد عليها سوبر **super** في نظريته على (5) مراحل تتمحور فيمايلي:

- **مرحلة النمو**: من الولادة حتى 14-15 سنة تتميز بتطور القدرات والإتجاهات والإهتمامات المرتبطة بنمو الذات، وتصبح القدرات ذات أهمية أكبر مع زيادة المشاركة وإختبار الواقع.
- **مرحلة الإستكشاف**: 15إلى24-25 سنة تشمل المراهقة المتأخرة والبلوغ يتم فيها تحديد أولويات المهنية وإختيارها عن طريق ربطها بأهداف التعلم الثانوي والجامعي أو التدريب المهني وتنقسم بدورها إلى مراحل ثانوية تتمثل في: **(الداهري، 2005،ص 13)**

أ- فترة المبدأية 15-17 سنة يتم خلالها بلورة الإختيارات المهنية عن طريق التعرف على حاجات وميول وقدرات المراهق والتحضير لمرحلة الإنتقال.

ب-مرحلة الإنتقال 18- 21 سنة وهي مرحلة التخصص، وهي مرحلة الواقعية يلتحق فيها الشاب بالعمل ويبدأ التدريب لمهنة المستقبل.

ت-مرحلة المحاولة أو تحقيق الإختيار 22-24 سنة يلتحق الفرد هنا بمجال العمل الملائم.

- **مرحلة التأسيس**: 25-44 سنة تتميز بالإستمرار في المهنة والتقدم بها وتحسين موقع الفرد المهني، كما تتميز بالإبتكار و الإبداع.
- **مرحلة الإحتفاظ**: 45-64 سنة تتميز بمحاولات الفرد الإحتفاظ بما حققه وإكتسبه من المهنة والإستقرار فيها، كما يقل سعيه وراء التغيير حيث يحقق مكانته في العمل.
- **مرحلة الإنحدار**:65 فما فوق وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية للفرد، تتغير نشاطات عمله وبالنهاية يتوقف نشاطه لتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد.**(جودت و العزة، 2014، ص47)**

وفي هذا الإطارأشار **super**في سنة(1969) بأن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الإختيار والتكيف، كما يوضح بأن النمو المهني يمر بمراحل تزداد تعقيدا تدريجيا وتتجه نحو الواقع والتخصص، كما أبرز أيضا تركيزه على مفهومهللنضج المهني والذي يمكن ترتيبه عند الأفراد، فهو ليس مرتبطا فقط بالإستعدادات، وإنما مرتبط أيضا بمدى إيثار ميوله وإستخدامه لإمكانياته ونوعية الخبرات

التي مر بها، كما أن المكانة التي منحها لصورة الذات في تصوره لسيرورة القرار المهنيأدى إلى تطوير العديد من التقنيات والتطبيقات في ميدان التوجيه.**(بوسنة و حداب، 2004،ص 92)**

وهنا أشار الباحث "**الزهراني سلطان بن عاشور**" إنطلاقا من دراسته حول التفضيل المهني وإتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة،أنإستخدام super لمصطلح النمو المهني كان أكثر من إستخدامه لمصطلح الإختيار المهني، وذلك يعود لوجهة نظره بأن مصطلح النمو يشتمل على التفضيل والإختيار مشيرا منه إلى أهم فرضيات super في هذه النظرية وهي :**(الزهراني، 2010،ص31-32)**

- الناس يختلون في قدراتهم وإستعداداتهم وميولهم.
- الناس مؤهلون لأداء عدد من المهن المختلفة.
- المفهوم الذاتي للفرد يؤثر على خياراته المهنية.
- نضج القدرات والميول يعد عاملا مكملا لمساعدة الطالب وإختياره للمهنة المناسبة له.

2-2- نظريات الشخصية: تعتمد هذه النظريات على تفسير الشخصية في مجال الإختيار والنمو المهني أو السلوك المهني، فهي تحاول إظهار العلاقة الوثيقة بين عمليات الإختيار المهني وخبرات الشخص في الطفولة المبكرة، إتجاهاته وميوله وقدراته وبين العوامل الشخصية، بإعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته، وأن نجاحه في العمل وإندماجه فيه يعبر عن خصائص شخصيته، ومن بين هذه النظريات نطرح:

أ- **نظرية أن رو Ann roe**: لقد تأثرت **Ann roe**في نظريتها للإختيار المهني بـ**غاردنر مورفي** Gardner Murphy في إستخدامها لتقنية الطاقة النفسية، كما تأثرت بنظرية **ماسلو** في الحاجات وكماتأثرت أيضا بفرويد Frued في نظريته التحليلية.**(جودت و العزة، 2014)**

كما قامت Roe كمختصة في علم النفس الإكلينيكي بإجراء دراسة حول سمات الشخصية عند علماء، فنانين، المبدعين خاصة علماء الطبيعة والفيزياء والأحياء، فتوصلت إلى حقيقتين أساسيتين:

- تعليل الفروق الفردية الشخصية الأساسية التي توجد بين علماء الطبيعة والأحياء والعلوم الإنسانية إلى نوع تفاعلهم مع الناس والأشياء.

- إن الإختلافات في شخصيات مختلف العلماء تعود في جانب منها إلى تأثيرات ممارسات تربيتهم في فترة الطفولة.**(القاسم، 2001،ص 180-181)**

وهنا توصلت **Ann Roe** إنطلاقا من دراساتها وبحوث أجراها علماء نفس أمثال **Gigg**(1959)، **Utou**(1932)، **Medvin et Parker**(1969) إلى عدة مكونات تشكل محددات الإختيار المهني وهي أيضا في نفس الوقت مساعدة لأخصائي التوجيه المهني لأداء عملهم التوجيهي نذكرها فيمايلي:

- تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الإختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة إتخاذ قرار حول هذا الإختيار.
- إن الأسلوب الذي تتطور به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يحدد الإتجاهات والمناحي التي تتصرف بها الطاقة النفسية بصورة تلقائية.
- تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الإرضاء والإحباط في الطفولة.
- إن النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على إنجازات الفرد وأن المحور الأساسي لدافعية الشخص لا تقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط.
- إن الحاجات التي يؤجل إرضاؤها عند الشخص إلى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لاشعورية للسلوك، وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء وإختيارات الفرد المهنية المرتبطة بالحاجات التي أجل إرضاءها.**(القاسم، 2001،ص 181-182)**
- إن حاجات الطفل تتطور حسب إتجاهات الوالدين نحوه وأكدت Roeعلى أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلا.
- إن الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقط بالخبرات التي تمر بها في سن الطفولة، بل تتأثر بالثقافة والوضع الإجتماعي والإقتصادي في الأسرة وبالدرجة التي يسمح بها الوالدان للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها.
- إن إختلاف الأباء وإختلاف أساليبهم التربوية لها أثر في عملية الإختيار المهني لدى الفرد، حيث ترى أن هناك ثلاثة أساليب من التنشئة الإجتماعية تنتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد وهذه الأساليب هي: الحماية الزائدة – المطالب الزائدة – تقبل الطفل.

- تشير Ann في نظريتها إلى أن حاجات الفرد التي تقع في أعلى هرم الحاجات (لماسلو) ستختفيإذ لم يتم إشباعها، وأن الحاجات في أسفل الهرم تصبح دوافع مسيطرة بعد إشباعها، أما الحاجات التي تأخر إشباعها فإنها تصبح دوافع لا شعورية.**(جودت و العزة، 2014،ص 60-62)**

حسب ما جاء في كتاب سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياتهفإن أهم نقد موجه لنظرية Ann Roe من حيث عينات الأبحاث، وفرضيات النظرية...وغيرها ويتمحور هذا النقد في بعض من النقاط التالي ذكرها:**(الداهري، 2005)**

- عدم تحديد النظرية لدور الوراثة والجينات في عملية الإختيار المهني.
- قيام النظرية على دراسات شملت علماء البيولوجيا والفيزياء وعلماء الإجتماع وهم أفراد غير عاديين،بحيث تصبح النتائج المنطبقة على هذا المجتمع غير قابلة للتعميم.
- إعتبارها لعدم إشباع الحاجات العليا في هرم الحاجات لماسلو سيؤدي إلى إختفائها مع حدوث تثبيت للحاجات المشبعة بحيث تصبح مسيطرة، والحقيقة أن الحاجات الغير مشبعة تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها.

ب-نـظـريــة هولاند (الأنماط المهنية): إنطلق "John Holland" في نظريته بالإعتماد على تجاربه الطويلة مع أفراد قاموا بإتخاذ قرارات وإختيارات مهنية عديدة، كما رأى هولاند أنه بالإمكان دراسة التوجيه والإختيارات إنطلاقا من الإهتمامات المهنية، وذلك بإعتبارهاتمظهرات للشخصية، حيث تعد نظريته في الأنماط المهنية في الإختيار المهني إنعكاس لتيارين بارزين في علم النفس وهما:**(القاسم، 2001،ص 184)**

التيار الأول:يتمثل في الفرض القائل بأن الإختيار الذي يقوم به الفرد إنما يمثل إمتدادا لشخصيته ومحاولة لتضمين أساليبه السلوكية والشخصية الواسعة في سياق حياته أوعمله، وأن الميول المهنية تعبير عن شخصية الفرد، بحيث أن هناك علاقة متبادلة بين خصائص الشخص وميوله المهنية.

أما**التيارالثاني:**فيؤكد على أن الأفراد يسقطون نظرتهم إلى أنفسهم وإلى دنيا العمل على عناوين وأسماء العمل وأن هذا التيار مستمد من الطابع الروائي والقصصي.

وإنطلاقا من هذين التيارين يفترض **هولاند** أن الأفراد الذين لاقوا إهتماما لتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة وحول ذواتهم خلال مراحل نموهم لديهم قدرة أكبر على تحديد وإتخاذ قرارات مهنية مستقبلية من

الأشخاص الذين لديهم معلومات بسيطة أو معرفة غامضة حول ذواتهم وبيئتهم. وذلك لأن الفرد يتطور تدريجيا ليصل إلى نقطة محددة تساعده على حسن إتخاذ قرار حول دراسة ما أو إختيار مهنة معينة. ومن هنا يفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس سماتهم الشخصية أو على أساس البيئات التي يعيشون فيهاإنطلاقا من ثلاث محاور تعتبر جوهر نظرية هولاندوهي:**(دبابي، 2016، ص 6)**

- **المحور الأول:** يتعلق بالبيئةوينطلق فهم **هولاند** للبيئة في مسارين، **أولهما:** البيئات المهنية وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يتحدد بموجبها مدى الإختيار، **ثانيا:** البيئة الإجتماعية وهي مجموعة المؤشرات التي يتحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عند الإختيار.
- **المحور الثاني:** يتعلق بالفرد.
- **المحور الثالث:** يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة.

❖ **المفاهيم الرئيسية في النظرية:**إضافة للتيارات والمحاور التي تعتمدها نظرية هولاند كجوهر في تفسير الإختيار المهني للفرد وإعداده لمستقبله المهني، نطرح أربعة مفاهيم أو بناءات توضيحية Explanatoryconstructs تساعد في فهم نظرية هولاند خاصة في عملية الإرشاد، وهي تتمحور حسب**(أبو عيطة، 2015،ص 43-44)** فيمايلي:

- **التطابق congruence:** يعني وجود علاقة بين الشخصية والبيئة، وتشابه بين الشخصية والبيئة المهنية، فعامل التطابق يساعد المرشد(الموجه) في توجيه الفرد لإختيار مهنة وفق درجة التشابه بين الشخصية والبيئة المهنية.
- **التفاضل أو التباين Differentiation:** يختلف الناس في البيئات المهنية وفي درجة وضوح نوع أو نوعين من البيئات، كما قد لا يوجد إختلاف لدى البعض فتكون لهم الميول والكفاءات في الأنواع الست، وهنا يتضح دور الإرشاد مع الأفراد الذين لا تتمايز لديهم الميول.
- **الإتساق consistency:** يشير إلى التشابه والإختلاف بين أنواع الميول، سواء كان في الشخصية أو البيئة، عادة هناك إتساق بين بعض الأنواع وعدم إتساق بين أنواع أخرى.
- **الهوية Identity:** تشير الهوية إلى وضوح وإستقرار غايات الفرد الحالية والمستقبلية والإستقرار في البيئة المهنية ويتم التعرف عليها من خلال أداة خاصة وضعها هولاند مع آخرين"موقع مهنتي"**Myvocational situation**.

زيادة على هذا الطرح يضيف "**القاسم مبارك بديع**" في كتابه علم النفس المهني، مجموعة من المقومات والأسس التي تعتمدها نظرية الأنماط أو السمات المهنية "لجون هولاند **John Holland**" كمبدأ وجب على المختصين إعتماده في مساندة الأفراد لصنع قراراتهم المهنية وهي متمثلة في :

- ✓ معضم الأفراد ينظرون للمهن المختلفة وإلى عالم العمل من خلال عملية التصحيف المهني الذي تقوم على خبرات الفرد مع العمل ويستند للدقة والنفعية.
- ✓ هناك عوامل أخرى تؤثر في الإختيار المهني للفرد ومن أبرزها تقييم الفرد الذاتي؛ الضغوط الإجتماعية والبيئية؛ فرص العمل المتاحة في المجتمع.
- ✓ تأثير العوامل الخارجية يكون أقل على الأفراد الذين لديهم ترتيبات هرمية جيدة وواضحة عكس الأفراد الذين يمتلكون ترتيبات هرمية شخصية ومهنية غامضة وغير جيدة، حيث يزيد تأثير العوامل والضغوط الخارجية.
- ✓ تتأثر أنماط شخصية الإنسان بالعوامل الوراثية والبيئية، وأن كل فرد ينتمي بصفة أساسية إلى نموذج معين، بحيث يتضمن كل نموذج خصائص سلوكية تتمثل في أمور يفضلها وأخرى يكرهها.**(القاسم، 2001،ص 185-188)**
- ✓ الإختيار المهني هو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الفرد بالإضافة إلى الضغوط الإجتماعية والإقتصادية الأخرى.
- ✓ تعتمد سهولة أو صعوبة إتخاذ القرار المهني على درجة وضوح التركيب الهرمي لأنماطالشخصية لدى الفرد.**(الداهري، 2005، ص146-147)**

بالنظر إلى الأعمال المنجزة حول بنية الإهتمامات المهنية وإتماما لتوجهات وركائز النظرية، فقد إقترح هولاند ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية، سميت الأولى بالبيئات المهنية والثانيةبالتطور الهرمي للسمات الشخصية، ويمثل هذا التطور الهرمي تكيفا مع البيئات المهنية الست، هذا وقد أعطى البيئات المهنية نفس أسماء الأنماط الشخصية وهي كالتالي:

A. البيئة الواقعية: تمثل الشخصية الواقعية الإندماج في الأعمال التي تحتاج إلى قوة جسدية أكثر من غيرها، وشخصية الأفراد في هذه البيئة تفضل التعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات وتتطلب مهارات يدوية وتقنية و ميكانيكية،وميزة هذه البيئة أنها توفر الإنسجام والنشاطات العملية

وعدم المخالطة وفقر في التفاعلات الشخصية والإجتماعية، ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بـ:**(بن هواري، 2019،ص 330)**

- عمليون في التعامل مع مشاكل الحياة.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارة لفظية أولها علاقة بالتعامل مع الآخرين.
- يستطيعون تنظيم أمورهم.

B. البيئة العقلية (المستكشفة) intellectual: يقابلها أصحاب التوجه العقلي- وتتطلب هذه البيئة إستخدام القدرات المجردة والإبداعية والعمل مع الأفكار والأشياء وليس معالناس، وتهتم هذه البيئة بالنظام والإبداع، والقدرة على التحليل والدقة،ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم.**(جودت و العزة، 2014،ص 63-64)**

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، يميلون إلى الفهم والتنظيم أكثر من السلطة.
- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض.
- يتجنبون التفاعلات الإجتماعية وتكوين العلاقات مع الآخرين.
- لايصلحون للوظائف القيادية.

C. البيئة الإجتماعية Social: يعتمد الفرد المنتمي لهذه البيئة في تحقيق أهدافه المهنية على العلاقات الإجتماعية، لذا فهو لديه مهارة تكوين علاقات إجتماعية، وقدرة على حسن التعامل مع الآخرين وكسب ودهم، يعمل على المساعدة،يتحمل المسؤولية،إجتماعي ولبق ومتفهم ومتعاون ومقنع، يفضل العمل كمعلم أو إختصاصي إجتماعي أو نفسي.**(أبو عيطة، 2015،ص 41)** كما تمثل هذه البيئة الشخصية المساعدة والتي يغلب عليها طابع الخدمة الإجتماعية ويتصف أصحابها بـ: **(دبابي، 2016)**

- إمتلاك مهارات إجتماعية.
- لديهم مرونة في التعامل مع الأشياء.
- قيمهم الأساسية إنسانية و دينية.
- يتجنبون المشاكل التي تتطلب حلا عقليا أو تتطلب مهارات جديدة.

- إمتلاك مهارات لفظية جيدة إضافة إلى مهارات الإتصال.

D. البيئة المغامرة: يفضل هذا النمط النشاطات المرتبطة بالمعالجة اليدوية في مجال الربح الإقتصادي والأهدافالمنظمة،وكذلك تساعد هذهالبيئة في تعزيزها للطموح لدى الأفراد،يمتاز المنتميللميل المغامر بـ:**(أبو عيطة، 2015،ص 42)**

- الطلاقة اللفظية والتأثير على الآخرين والسيطرة عليهم.
- الميل للأعمال الخطرة وغير العادية.
- لديه قدرة على الإقناع.
- يفضل العمل في مجال السياسة والمحاماة و الصحافة وريادة الأعمال.
- يتصف بأنه طموح ويهتم بذاته فقط ومتسلط ونشيط ومتهور.
- متفائلوهو يبحث عن الملذات وواثق من نفسه وإجتماعي ومحبوب ومعروف.
- لديه ثقة بالنفسوتقبل لذاته ، ويتصف بالجرأة.

E. البيئة التقليدية Conventional: وتقابلها البيئة الملتزمة،تشجع هذه البيئة الأفرادعلى إيجاد أنفسهم بالنشاطات ذات العلاقة بالأوامر ونظام المعالجات اليدوية للمعلومات، كما أنها تعمل على توفير الوعي والقدرة على التأثير والدقة وضبط النفس،ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بـ:**(الداهري، 2005، ص145)**

- الإلتزام والتقيد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.
- يتجنبون المواقف التي تحتاج لمهارات جسمية وعلاقات شخصية.
- لا توجد لديهم مرونة في التعامل مع الأشياء.
- ينجزون أعمالهم من خلال الإمتثال بالطاعة مع تجنب الصراع والقلق.
- يميلون إلى الروتين في حياتهم، نشاطهم يتضمن التنظيم اللفظي والعددي.

F. البيئة الفنية Artistic: يقابلها أصحاب التوجه الفني، تتميز هذه الشخصية بإستخدام المشاعر والأحاسيس بشكل كبير، تتجنب المواقف التي تحتاج إلى مهارات تنظيمية وقوة جسدية ومهارات لفظية عالية،تتطلب هذه البيئة الإستخدام الإبداعي والحدس، ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بـ:

- يظهرون قليلا من ضبط النفس.

- يفضلون العلاقات الغير مباشرة مع الآخرين.
- هم أكثر قدرة على التعبير العاطفي.**(بن هواري، 2019)**
- يتعاملون مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية.
- يتفاعلون مع البيئة عن طريق الإبداع الفني، خياليون.
- يعتمدون على إنطباعاتهم وتخيلاتهم الذاتية في البحث عن حلول للمشاكل.
- قيمهم تعبرعن الشعور العظيم بالنفس.**(دبابي، 2016)**

أما ما طرح من نقد حول هذه النظرية، فحسب ما جاء في معظم المصادر والدراسات أمثال دراسة "**عبايدية أحلام**" و كتاب "**عبد الهادي جودت، سعيد حسني العزة**" بعنوان **التوجيه المهني ونظرياته،** وكتاب"**نظريات الإرشاد والنمو المهني**"لـ "**أبوعيطة درويش سهام**" يتضح نقد هذه النظرية في النقاط التالية:

- ركز هولاند على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته دون توضيح دور العوامل الأخرى كالوضع الإجتماعي والإقتصادي والتنشئة الإجتماعية في الإختيار المهني.
- عدم إهتمام النظرية بعملية تطور ونمو الشخصية ودور ذلك في الإختيار المهني.
- لم تقدم النظرية الكثير من المقترحات العلمية لمعالجة مشكلات الإختيار المهني أو تقديم أهداف إرشادية مهنية مرتبطة بهذه المشكلات.
- لا تزود بمعلومات كافية عن المهن وتصنيفاتها وهذا ما يفرض على الموجه (إخصائي التوجيه) إستخدام مراجع ومصادر أخرى لتنمية الهوية المهنية.

3-2- النـظريــة الإجتماعية للإختيار المهني: تم وضع هذه النظرية من قبل كرومبولتز **Krumbolty**؛ ميشيل**Michell**؛ جيلات**Gellat** سنة 1975، حيث يعتقد أصحاب هذا الإتجاه أن درجة حرية الفرد في إختياره المهني محدودة، كما أن توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع عنه، وأن المجتمع بدوره يقدم فرصا مهنية مرتبطة بالطبقة الإجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد، وتعتمد هذه النظرية على العديد من العناصر الخارجية التي تلعب دورا هاما في قرارات وإختيارات الفرد المهنية، بحيث هذه العناصر تكمن في العوامل الإجتماعية والإقتصادية و المساعدة في التنبؤ بإختيار المهنة والتكيف معها. (جودت و العزة،

2014) ومن بين العوامل ذات التأثير المباشر على الإختيار وصنع القرار المهني والمستقبل المهني وفق هذه النظرية نذكر مايلي:**(الصويط، 2008،ص 56-57)**

- الطبقة الإجتماعية التي ينتمي إليها الفرد.
- دخل الأسرة وثقافة الوالدين.
- الخلفية العرقية والدينية والقومية.
- البيئة والمجتمع المحلي ومنطقة السكن.
- المدرسة
- الضغوط الإجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل.
- إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له.

والنظرية **الإجتماعية للإختيار المهني** بصفتها أحد أهم قواعد تفسير سلوك الإختيار والتوجيه المهني ومنه بلورة الفرد لمشروع مهني، تهدف في أسسها على تقوية وتعزيز عملية إتخاذ القرار المهني بتحديد الظروف الشخصية والبيئية التي شكلت هذا القرار، فهي تفترض أن شخصيات الأفراد وسلوكهم إنما هو ذخيرة يمتلكها الأفراد من خبراتهم التعليمية المتفردة أكثر من إمتلاكهم لها عن طريق النمو الفطري أو العمليات النفسية.**(الشيدية، 2010،ص 21)**

وهذا ما يراه ويدعمه**Gellat** حول عملية إتخاذ القرار المهني على إعتبارها عملية مستمرة يمر بها الفرد لصنع القرار وبشكل واعٍ وأقرب للواقع، وهي تتضمن مجموعة من المراحل تمحورت في النقاط الموالية:**(الزهراني، 2010، ص38)**

- إدراك الفرد لوجود حاجة لإتخاذ القرار وتحديد الهدف المراد تحقيقه كأن يقرر الطالب في أي كلية سيلتحق بعد خروجه من المدرسة.
- جمع المعلومات وهي من أهم الخطوات لأن معرفة الخيارات مرتبطة بعملية إتخاذ القرار، بحيث يجمع الفرد هنا كل المعلومات اللازمة عن النشاط المراد الإلتحاق به مثل نظام الكلية، تكاليفها، برامجها..
- توظيف المعلومات لأجل تحديد الجوانب المحتملة للنشاط والنتائج وإحتمالية تحقيقها مع تحديد قدرات الفرد وإتجاهاته.

- محاولة الفرد تقدير النتائج المرغوبة مركزاًإهتمامه على نظامه القيمي.
- يقيم الفرد جميع الإحتمالات المتوفرة ويتخذ قرارا قد يكون مؤقتا تجريبيا وقطعيا.

وفي هذا السياق يطرح ويوضح أصحاب هذه النظرية عدة إفتراضات تقوم عليها النظرية، وتساهم في الإرشاد والتوجيه المهني وهذه الإفتراضات كانت كالتالي: **(جودت و العزة، 2014)**

- ✓ إتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن تعلمها.
- ✓ الأشخاص الذين يقومون بإختيار مهني يحتاجون للمساعدة والإرشاد.
- ✓ النجاح في حملة إتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب.
- ✓ لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.

وإنطلاقامما طرحته الباحثة"**أبوعيطة درويش سهام**" من خلال كتابها **نظريات الإرشاد والنمو المهني،** حول ما قدمته هذه النظرية للتوجيه المهني، حيث أشارت إلى أن Gellat أضاف عددا من الإعتبارات الإرشادية الهامة لعملية إتخاذ القرار بخطوات تسلسلية هي:**(أبو عيطة، 2015،ص 241-243)**

- عملية إتخاذ القرار تبدأ بإدراك الفرد وإحساسه بالحاجة إلى عمل قرار معين، ليلي ذلك وضع الهدف وتحديده.
- جمع المعلومات عن الخيارات المختلفة التي أمامه.
- الإستفادة من المعلومات في تحديد الإجراءات والخيارات والنتائج المتوقعة، حيث أن تقييم النتائج المتوقعة يتوقف على معرفته بمهاراته وقدراته لكي يستطيع التنبؤ بمدى نجاحه.
- تحديد قيمة النتائج، حيث يتم تركيز الإهتمام على نظام القيم عند الشخص.
- مرحلة تقييم وإختيار قرار معين. وحتى يتمكن المرشد من مساعدة المسترشد؛ عليه أن يراعي العديد من الإعتبارات من خلال طرح التساؤلات التالية:

- هل يملك متخذ القرار المهارات اللازمة لإستغلال المصادر المتاحة لعملية إتخاذ القرار؟
- هل يعرف صاحب القرار إمكاناته وإهتماماته وقدراته وتفضيلاته وقيمه لإستخدامها في عملية صنع القرار؟
- هل يعرف صاحب القرار فرص التدريب والبيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباتها وإحتياجاتها؟ فإذا كان مزودا بمعلومات مناسبة سيكون أكثر قدرة على إتخاذ القرار المهني.

- يجب الأخذ بعين الإعتبار من قبل المرشد والمسترشد إدراك الفرد لعملية إتخاذ القرار، مستوى المرونة التي يتحلى بها، وقدرته على الموازنة بين الخيارات المختلفة.

خـــلاصـــة الـفـــصـــل الـثـــانـي:

إن تفعيل المشروع المهني لدى الطالب الجامعي في إطار تجديد أساليب الإندماج المهني في سوق العمل الوطني والعالمي، سيمنح الطلبة القدرة على مواجهة التحديات المهنية بعقلانية وكفاءة ومهارة، كون المشروع المهني عبارة عن مجموع إجراءات وأفعال مخططة بدقةوعقلانية في مختلف الجوانب المرتبطة بتحقيق الأهداف المهنية للطالب، ما يدعم من جانب آخر بلوغ تجسيد هويته المهنية في أعلى مستوياتها،حيث يختبر الطالب عبر مشروعه المهني قدرته على دقة إختياراته المهنية بعقلانية وفعالية كبيرة، مع قدرته على تحقيق معرفة ذاته وبشخصيته ومهاراتها ونقاط قوتها وضعفها، مع تحديد مدى معرفته بالمجال المهني والإقتصادي الوطني والعالمي، وسط منافسة عالية وطنية وعالمية، ومنه تحقيق إندماج فعلي في سوق الشغل.

كما وجب التذكير والإشارة بأهمية وضرورة توفير الربط والشراكة الحقيقية بين التعليم العالي من جهة والمحيط الإجتماعي والإقتصادي من جهة أخرى لتسهيل الإندماج المهني للطلبة،إضافة للإشارة إلى دور التوجيه والتوجيه المهني في منظومة التربية والتكوين والتعليم العالي لدعم الطلبة على إنجاح مشاريعهم المهنية بشكل مرن.

الفصل الثالث:

سوق وفرص العمل في الجزائر

تمهيد:

يرتبط العمل وفرصه بالوجود والفعالية اليومية للبشر من توفير الحاجات الأساسية إلى تحقيق الأثر على النظم البيئية والسياسية والثقافية والإجتماعية...، إذ أنه ظاهرة دائمة الحضور في الوجود البشري،تظهر في حالات الإستقرار الإجتماعي من خلال ممارسة عمليات التحويل للطبيعة لتحصيل الحاجات الأساسية، وفي حالات التحول الإجتماعي والسياسي بحضور لافتة المطالبة بالعمل كحق من حقوق الحياة، وكل هذا يكون داخل إطار منظم فرضته التطورات والتحولات الحاصلة على معنى العمل وقيمته وهو إطار سوق العمل الذي يعمل على تنظيم أو تقنين كل معايير ومؤشرات ومستويات العمل والبطالة على إختلاف قطاعاته، وفي هذا الفصل سيتم التطرقلسوق العمل وسياسات التشغيل بإعتبار هذا الأخير حلقة من أهم حلقات إعداد الفرد لمستقبله المهني من حيث التعرف على قوانينه ومتطلبات المهن والأعماللتحقيق التوافق والترابط بين الذات وسوق العمل وتخطي فجوة البطالة كما يتضمن هذا الجزء أيضاالاشارة للعمل وفرصه كمفهوم مع تحديد عوامل الرضا، وقيمة بناء هوية مهنية فيه، مع طرح إشكال البطالة من حيث المفهوم والأنواع والأسباب،وكذا التطرق لقطاع الصناعة كونه القطاع الذي يمس فئة ومجتمع دراستنا.

I. العمل والبطالة والهوية المهنية

أولا: العمل

1- مفهوم العمل:

يختلف تعريف العمل بإختلاف المجالات العلمية فكل مجال إهتم بالعمل من ناحية إختصاصه،فنجد علم النفس يركز على البعد النفسي وما يحققه للفرد على الصعيد الشخصي والفردي دون إهمال للمجتمع،كما أن علم الإقتصاد إهتم بالإنتاج حيث يعتبر العمل مهما جدا في العملية الإنتاجية وفي تحقيق الربح والفائدة، أما علم الإجتماع الذي إهتم بالناحية الإجتماعية للعمل من حيث أنه منظم للمجتمع ومحدد لأدوار الأفراد فيه. ومنه نرى تعاريفاللعمل حسب كل إختصاص.

لإبراز المجال الدلالي للمفهوم فقد عرف "**إبن منظور**" العمل(work) في لسان العرب بأنه "المهنة والفعل والجمع أعمال، عمل عملا وأعمله غيره و إستعمله وإعتمل الرجل: عمل بنفسه، ويقال إستعمل

فلان غيره: إذا سأله أن يعمل له، واستعمله: طلب إليه العمل، وقال الأزهري: عمل فلان العمل، يعمله عملا فهو عامل،ورجل عمول بمعنى رجل عمل أي مطبوع على العمل، و التعميل تولية العمل، فقال عملت فلانا على البصرة، بمعنى وليته."**(ابن منظور، 1981،ص 3107-3108)**

وبالمعنى والإصطلاح الفلسفي تطلق كلمة "العمل" على نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد(التعب والمشقة) لغرض نافع غير التسلية، في حين يطلق بالمعنى الإقتصادي العام على الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الإنسان في مجال النشاط الإقتصادي في سبيل إنتاج الخدمات والسلع الإقتصادية لغرض الكسب والعيش.**(السعيد، 1983، ص09)**

وعلى الرغم من أن مفهوم ومعنى العمل قد تغير وتطور مع مرور الزمن و مع التغيرات الحاصلة على العالم من زوال لحضارات وظهور أخرى إضافة لبروزالعولمة، إلا أنه باقٍ في جانبه الإقتصادي بمعناه الذي يرمي لكسب العيش وتطوير أو تحسين مستوى الحياة وتلبية وإشباع مختلف حاجيات الفرد. لكن ومن أهم ما تغير على معنى العمل وقيمته "كون أنه ليس مجرد وصول الفرد لسن تمكّنه من أداء مجموعة من مهام تكون عملا، ولا التوجه لمكان العمل والمشاركة في مجموعة من مهام تحقق نتيجة ما،إنما أصبح ينظر للعمل نظرة ثقافية إجتماعية حضارية أيضا، حيث بات من الأكيد أن أي مجتمع لن يتقدم ما لم يهتم بالعمل." وبهذا أصبح تحسين معنى العمل يفرض:**(أرزقي، د.س، ص60)**

- الإنضباط والإلتزام بمواعيد العمل وإعطاء الإعتبار للوقت.
- إرتفاع الأداء.
- عدم إحتقار الأعمال والمهام.
- بذل الجهد
- الإلتزام و المواظبة.

وهذا ما يدعمه مفهوم "**كارل ماركس karl Marx**" للعمل حيث ينطوي على أنه "عملية تجري بين الإنسان والطبيعة، يقوم فيها الإنسان عن طريق نشاطه ببدء ردود الفعل المادية بينه وبين الطبيعة وتنظيمها والسيطرة عليها، فهو يواجه الطبيعة كأنه إحدى قواها... لكي يأخذ لنفسه بمنتجاتها في شكل يلائم إحتياجاته."**(علوط عمر،2017،ص304)**وهذا ما يؤيده أيضا"**Mucchielli.Alex**" في تعريف العمل

على أنه مجموعة من المهام والواجبات التي توكل إلى الفرد لتحقيق غايات محددة بإستعمال مجموعة من الوسائل.**(Mucchielli, 2013, p. 99)**

عموما إن منطلقات تعريف العمل كظاهرة قد تختلف حيث يمكن "إعتبار العمل بمثابة المهنة أو الحرفة بما أنه يمثل نشاطا مهنيا يتلقى من أجله الفرد تكوينا ويكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادة بتجربة وممارسة طويلتين. كما يمكن إعتباره كذلك مهارة بما أنه يتطلب معارف وقدرات معينة يتم إنتقاء الفرد تبعا لإكتسابه إياها وتمكنه منها.**(التايب، 2011، ص16)**كما تضيف **منظمة المرأة العربية** في ذات المصدر"أن العمل ظاهرة إنسانية وإجتماعية شاملة على حد عبارة عالم الإجتماع والأنثربولوجيا**مارسال موس**(1872،ص195)**Marcel Mauss** أنه ذو أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله من طاقة جسدية، ومنها النفسي ذو صلة بشخصية العامل ومختلف إنفعالاته الكاملة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه ومنها الإجتماعية ذو صلة بشبكة العلاقات الإجتماعية التي تنسج بين الأفراد داخل مجالات العمل."**(التايب، 2011، ص 15)**

مفهوم المهنة Profession: هي الوظيفة التي يسعى الفرد للوصول إليها، وتعد وسيلة لكسب العيش وإستمرار الحياة، وهي تتطلب علما وتدريبا يتصل بالمهارات والمهمات المحددة التي يتطلبها أداء العمل،كما تتطلب خبرة فنية متخصصة تأتي لصاحبها من خلال التعلم والتعليم والتدريب.(محاسنة، 2011، ص 34) وهنا يشير"**عبد النور أرزقي**" إلى أن تشكل معنى العمل يكمن بتظافر مختلف مظاهر الواقع العملي، إضافة إلى الإعتبار الشخصي للعمل، وعلى ذلك فهو عبارة عن عملية تطورية معقدة تتشكل من متغيرات كثيرة هي: الخبرات التربوية؛ المعايير والقيم الثقافية؛ التأثيرات العائلية والدينية؛ فرص العمل المتاحة؛ محيط العمل.**(أرزقي، د.س،ص60)**

ومما سبق يمكن القول إن العمل كظاهرة أو نشاط فهو يهدف إلى تلبية الإحتياجات المادية وحتى المعنوية للأفراد والمجتمعات من جهة، وتلبية أو إشباع إحتياجات الجماعات والمؤسسات على إختلاف طابعها من جهة ثانية، وهذا لتحقيق التوازن على عدة أصعدة منها الصعيد الإقتصادي والنفسي(تحقيق الرضا عن العمل ومنه تحقيق التوافق النفسي والمهني..) والذي يدعم بدوره الإقتصاد بشكل من الأشكال.

بعدما تعرفنا إلى مفهوم العمل و دوره في حياة الفرد والمجتمع يطرح الباحث "**عماد لعلاوي**" من خلال ماورد في دراسته حول **مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال اشباع الحوافز المادية**، أهم دوافع العمل والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:**(لعلاوي، 2012،ص 21)**

- العمل ضرورة إجتماعية وإقتصادية في حياة الإنسان.
- العمل عبارة عن حلقة تواصل بين الفرد والمجتمع.
- العمل يساعد الفرد على تحقيق الصحة النفسية والبدنية والعقلية.
- بالعمل يستطيع الفرد تحقيق ذاته وبلوغ طموحاته
- العمل واجب وحق شرعي في كل المجتمعات ومقدس في بعضها وعبادة في مجتمعات أخرى

2- فرص العمل:

يرى علماء الإجتماع أمثال جيدنز Giddens أن هناك مجموعة من المتغيرات التي تلعب دور في بناء الفرد لفرص العمل المتاحة له، منها المتغيرات البنائية التي تخص الطبقة؛ الجنس؛ العلاقات والمستوى التعليمي، ومنها أيضا المتغيرات الشخصية أهمها مهارات الشخص؛ دوافعه؛ إهتماماته ومعارفه. ومن هنا عرفت دراسة **محمد حفظي** فرص العمل على أنها تعد من أهم الفرص الإقتصادية التي تزود الأفراد بدخل يمكنهم من الحصول على مجموعة من السلع والخدمات اللازمة لتحقيق مستوى معيشي لائق.**(حفظي، 2012، ص 9)**

وانطلاقا من هذا التعريف ومن ماورد أيضا في نفس الدراسة **لمحمد حفظي** حول العولمة وفرص العمل لدى الطبقة الوسطى، أن فرص العمل واقتناص وجذب الفرد(الطالب) لها من بين الأخرين يخضع أكيد لمسألة العرض والطلب في سوق العمل،منه تبقى فرص العمل متغير ضمني في سوق الشغل يتحكم فيه ويقرره الفرد بحسب مستواه التكويني ومهاراته وقدراته ومعارفه.

3- النصوص التشريعية للعمل:

نظرا للدور الفعال الذي تلعبه الدولة الحديثة بتدخلها في تحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية وشروط توظيفية محددة ومستقرة قصد ضمان المساواة في حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل، وقصد ضمان إستقرار علاقات العمل، ودعم وترقية التشغيل تم وضع العديد من النصوص

القانونية الوطنية والدولية لتنظيم وتسيير العلاقات المهنية بشكل متوازن لنطرح البعض من هذه النصوص وفقا لما يلي:

1-3- حقوق العمل في القانون الدولي لحقوق الانسان:يتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان طائفة واسعة من حقوق الإنسان المرتبطة بالعمل، نوردها هنا في عدة نقاط كالتالي:

– لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

–لكل شخص الحق في أجر مساوٍ عن العمل المتساوي بدون أية تفرقة.

–لكل شخص الحق في تشكيل والانضمام الى نقابات عمالية من أجل حماية مصالحه.

– حق الإنسان في تقاضي أجر للعيش بكرامة مقابل العمل الذي سيختاره أو سيتلقاه بصورة حرة.

– الحق في ظروف عمل عادلة(في الأجر ،في الشروط الاجتماعية،وفي الأمان)وذلك دون تمييز من أي نوع كان.

– حق العاملين في التنظيم وإجراء مفاوضات وفي الإضراب؛ واجب الدولة في ضمان التطوير الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الدائم والعمل الكامل.

كما تنص المادة 6 فقرة 1 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على" :

- الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يحفظ له كرامته
- لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.
- لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر .**(بوخروبة، 2022،ص 18-19)**

وفي هذا السياق وافقت الجمعية العمومية للأمم المتحدة على الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في1966/12/16وقد تضمنت ايضا:

- حق كل فرد في أن تكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية .وتتخذه ذه الدولة الخطوات المناسبة لتأمين الحق.
- الحق في برامج وسياسات ووسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي وعمالة كاملة ومنتجه في ظل شروط تؤمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية.

- حق كل فرد في التمتع بشروط عمل صالحة وعادلة
- الحق أجورا عادلة ومكافآت متساوية عن الأعمال متساوية القيمة دون تمييز من أي نوع .وعلى وجه الخصوص تكفل للنساء شروط عمل لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجال مع مساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية.
- فرص متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب دون خضوع في ذلك لأي اعتبار سوى اعتبارات الترقية والكفاءة.
- حق كل فرد بتشكيل النقابات والانضمام إلى مايختار منها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعنى،وذلك من أجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية .ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ماينص عليه في القانون مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي لصالح النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.**(مصطفى، 2017، ص24-26)**

2-3- النصوص التشريعية للعمل في الجزائر:

3-2-1 - علاقات العمل:

- **حقوق العمال وواجباتهم:**إنطلاقا من الطرح الذي تقدمه المادتان 05-06 من قانون العمل الجزائري تبرز حقوق العمال الجزائريين كالتالي:**(وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2021، ص47)**
- حق ممارسة الحق النقابي، وحق اللجوء للإضراب.
- حق التفاوض الجماعي.
- حق الضمان الإجتماعي والتقاعد.
- حق الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- حق الراحة.
- حق المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- حق التشغيل الفعلي.
- حق الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم وإستحقاقهم.
- حق التكوين المهني والترقية في العمل.
- حق الدفع المنتظم للأجر المستحق.

- حق الإستفادة من الخدمات الإجتماعية.

في حين تبرز المادة07 من قانون العمل الجزائري، مجموع الواجبات الأساسية التي يخضع لها العامل الجزائري في إطار علاقات العمل، وندرجها في النقاط التالية:**(وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2021،ص 48-49)**

- واجب المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته لسلطاته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسيين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة وغير مباشرة مع مؤسسة منافسة.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة، أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الحاصلة بالهيئة المستخدمة.
- أن يراعوا الإلتزامات الناجمة عن عقد العمل.

2-2-3- **شروط التوظيف وكيفياته:** حسب المواد(15)،(16)،(18)،(19)،(21) الصادرة من المشرع الجزائري من خلال قانون العمل الجزائري، التي تطرح إنطلاقا من مجموع نقاط كيفيات التوظيف وشروطه وهي كالتالي:**(وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2021، ص51)**

- عدم تشغيل الأفراد الأقل من 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين.
- عدم تشغيل القاصر في الأشغال الخطيرة والتي تنعدم فيها النظافة أو تضر الصحة أو تمس بأخلاقياته.
- وجوب تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.
- إمكانية خضوع العامل الجديد لمدة تجريبية، لا تتعدى 6أشهر أو 12 شهر لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.
- يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس حقوق العمال المثبتين وكما يخضع لنفس الواجبات.

- يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول به.

3-2-3- **قوانين أجرة العمل:**من خلال الطرح الذي تقدمه المواد (80)؛(83)؛(84)؛(85)؛(86)؛(87) من قانون العمل الجزائري نبرز أهم معايير تنظيم أجور ورواتب العمال، والتي نوردها في النقاط التالية:**(وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2021،ص 69-70)**

- للعامل الحق في أجر مقابل العملالمؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائجالعمل.
- على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.
- تحديد الأجور بعبارات نقدية محضة، وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة.
- يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم.
- يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بالأخذ بالإعتبار تطور مايلي:
  - ✓ معدل الإنتاجية الوطنية المسجلة.
  - ✓ مؤشر الأسعار عند الإستهلاك.
  - ✓ الوضع الإقتصادي العام.

4-2-3- **قوانين دعم وترقية التشغيل:** إنطلاقا من المواد (5)؛(6)؛(7)؛(8)؛(9)؛(25)من قانون العمل الجزائري نطرح أهم معايير تنظيم دعم وترقية التشغيل التي سنها المشرع الجزائري، وندرجها في النقاط الموالية:**(وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2021، ص135-138)**

- يجب على طالبي العمل أن يكونوا مسجلين بإنتظام لدى وكالات التشغيل وفقا للتشريع الساري المفعول.
- يمنح تخفيض أهم للمستخدم الذي يشغل طالبي عمل مبتدئين.
- كل تشغيل يعقب تقليصا غير قانوني في عدد العمال لا يخول له الحق في أي من الإمتيازات المنصوص عليها في هذا القانون.
- في حالة إنهاء علاقة العمل قبل المدة الدنيا المحددة بـ 12 شهرا يتم إسترداد الإمتيازات المحصل عليها، إلا إذا كان إنهاء علاقة العمل بسبب قوة قاهرة أو بسبب يعود للعامل نفسه.

- في حالة إنتهاء علاقة العمل بسبب يعود إلى العامل نفسه، يتم إستخلافه بعامل آخر، حيث يحتفظ المستخدم بالإمتيازات الممنوحة إلى غاية إنقضاء المدة المنصوص عليها 12 شهرا.
- يجب على المستخدمين إخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا وهيئة الضمان الإجتماعي بكل حالة إنهاء لعلاقة العمل بسبب إنتهاء مدة العقد أو لسبب مبرر وفق الأحكام القانونية السارية المفعول في مجال إنهاء علاقة العمل.

3-3- العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل(الرضا الوظيفي): أوضحت العديد من الدراسات الإدارية والإجتماعية أن الرضا الوظيفي يرتبط بعدد من العوامل التي ترفع من تحقيقه أو تدني من تحقيقه، وهذه العوامل تتمثل فيمايلي:

3-3-1- العوامل المرتبطة بالأفراد العاملين(عوامل شخصية): هناك العديد من العناصر المرتبطة بالفرد (العامل) ذاته ولها تأثير على درجة رضاه عن العمل وهي:

أ- **الجنس:** إن درجة إرتباط الرضا الوظيفي بالجنس ليست ثابتة وإنما تعتمد على درجة التمييز بين كلا الجنسين من قبل الإدارة وفي العمل، ففي الكثير من الأحيان يقارن أداء المرأة وخبراتها بالرجل وأدائه وخبراته على أساس القيم الإجتماعية والتصورات السائدة في المجتمع وليس على أساس الخبرة والأداء الفعلي.**(ابو سنينة، 2008،ص 60)**

ب-**إحترام الذات:** كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للإعتدال في الرأي وإحترام الذات والعلو في قيمتها وقدرها كلما كانوا أقرب للرضا الوظيفي، أما أولئك الذين يشعرون بإنتقاص في قيمتهم و قدرهم فإنهم عادة ما يكونون أقرب لعدم الرضا.**(بوفرورة، 2013،ص 58)**

ت-**المستوى التعليمي**Educationallevel: حسب الدراسات التي أجريت على الرضا فإنه كلما زاد المستوى التعليمي للأفراد العاملين زاد رضاهم عن العمل و الإستقرار فيه، إذ أن هذه النتيجة مرهونة و مقترنة بعوامل عدة منها: مدى الإستفادة من الكفاءات المتعلقة بأعمال ذات متطلبات تتناسب وهذه الكفاءات إضافة إلى العوامل الأخرى المرتبطة بالعمل ومنظمة العمل.**(ابو سنينة، 2008،ص 61)**

3-3-2- **العوامل المرتبطة ببيئة العمل:**تشمل هذه العوامل ما يحصل عليه الفرد من إمتيازات نتيجة إشتغاله للوظيفة مثل: الإجازات، التأمين الصحي، السكن، الراتب، التثبيت في الخدمة، فرص الترقية، والعلاقات مع الأخرين(زملاء؛ رؤساء؛ ومرؤوسين).**(الشرايدة، 2008،ص 99)**

3-3-3- العوامل التنظيمية:ترتبط العوامل التنظيمية ذات التأثير المباشر على الرضا الوظيفي بالعديد من النقاط نوضحها كمايلي:

أ- نظام العوائد: تمثل العوائد كافة أنواع الحاجات المادية والمعنوية التي توفرها المؤسسة لتحقيق درجات من الإشباع لعمالها وفق ما قدموه من جهد في تأدية مهامهم أهمها الأجر؛ الحوافز؛المكافآت والترقية؛ فيشعر العامل بالرضا إذا كانت العوائد توزع وفقا لنظام محدد ثابت يضمن توفرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل.**(بوفرورة، 2013،ص 55)**

ب-جماعة العمل: إن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال تلعب دورا هاما في رضا العامل عنعمله، فالعامل يستمد كثيرا من رضاه عن عمله من شركاء وزملاء العمل، بحيث تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر له، فكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل يحقق تبادلا للمنافع بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدرا لرضا الفرد، كما أن أثر جماعة العمل على الرضا يتوقف أيضا على مدى قوة الحاجة إلى الإنتماء لدى الفرد.**(بووذن، 2007،ص 55)**

ت- محتوى العملcontent of the job – le contenue de travail: أشارت الكثير من البحوث أن محتوى العمل متمثل في درجة تنوع مهام العمل، وكذا توفير فرص المبادأة(القدرة على إقتراح عمل مستقل وتحقيقة) والإبتكار للأفراد وإبراز مهاراتهم وقدراتهم في أداء العمل زاد ذلك من رضاهم الوظيفي، فالعامل الأساسي هنا هو إتفاق الوظيفة مع مؤهلات الفرد وقدراته وإستعداداته الشخصية من جهة، بالإضافة إلى إتاحة الوظيفة للعامل فرصة لإستخدام مهاراته ومواهبه وكفاءته، ومنح الفرصة له للإبداع والإبتكار من جهة أخرى. وبصفة عامة فإن محتوى العمل هو جملة المهام التي يؤديها المورد البشري في عمله والتي يمكن ضبط أهمها فيما يلي:**(عزيزو، 2015،ص 70)**

- السلطة والمسؤولية المرتبطة بالعمل.
- طبيعة أنشطة العمل.
- فرص الإنجاز التي يوفرها العمل.
- فرص النمو التي يوفرها العمل.

ومن هذا السياق الموضح للعوامل ذات التأثير على الرضا الوظيفي للأفراد، أكد الباحث الروسي **Asevey**سنة 1980 أن العوامل النفسية والإجتماعية تلعب دورا في إستثارة وتنشيط الفرد في العمل،وذلك بإتباع نظام التحفيز على المستوى المادي والمعنوي، بحيث يتحول هذا التحفيز إلى دافعية في حالة ما إذا كان للفرد العامل إتجاه واعٍ نحو عمله وإدراكه للمعنى النفسي والإجتماعي للعمل الذي يؤديه وإدراكه لدرجة مسؤوليته الشخصية عن عمله وعن إنتاجيته، ومن أبرز حاجات الفرد ودوافعه في المجال المهني نجد:**(القاسم، 2001،ص 44)**

- الحاجة إلى التوافق نفسيا ومهنيا وإجتماعيا والشعور بالثقة في النفس والتقدير والقبول.
- لحاجة إلى ضمان حياة كريمة ماديا ومعنويا.
- الحاجة للعمل في ظروف بيئية تنسجم مع إنسانية الفرد.
- الحاجة للأمن وخاصة ما يتعلق بمستقبل المهنة والشعور بالإنتماء للمنظمة.
- الحاجة لفهم أهداف المنظمة وإستيعابها وفهم دور الفرد فيها.
- الحاجة للتعبير عن الرأي والتظلم.

ومن هذا الإطار أيضا تؤكد وجهة نظر "**روبرت كاستل Robert castel**"(2009) أن التماسك الإجتماعي مرتبط أيضا بالعمل، فقد قام بتحليل نوعي للسيرورات التي تؤدي إلى ضعف الروابط الإجتماعية وإنقطاعها، وقد وضع تصنيفا لأفراد المجتمع حسب درجة إندماجهم فيه ونوع العمل الممارس، أي صنفهم حسب درجات التماسك الإجتماعي إلى:**(صغير، 2015،ص 52-53)**

1- **منطقة الإندماج:**الأشخاص الذين ينتمون لهذه المنطقة لديهم شغل دائم أي يمارسون عملاً ثابتاً ومستقراً ويتمتعون بكل حقوقهم الإجتماعية(الحق في التأمين والحماية الإجتماعية؛ الحق في السكن...) وأصحاب هذا التصنيف يتمتعون بإندماج جيد في المجتمع وعلاقاتهم الإجتماعية تكون متماسكة ومتينة.
2- **المنطقة الهشة:** وتضم الأشخاص الذين يمارسون عملاً متقطعاً وغير ثابت، وبالتالي فهم لا يتمتعون بكل حقوقهم ومعرضون في أي لحظة لفقدان عملهم والمزايا التي يوفرها لهم،وعلاقاتهم الإجتماعية تكون ضعيفة.

3- **منطقة فقدان الإنتماء أو عدم الإنتماء:** وقد استعمل عدم الإنتماء بدل الإقصاء ويقصد به غياب العمل والعزلة الإجتماعية، وتضم هذه المنطقة الأشخاص الذين يعانون من البطالة في ظل غياب العمل وهم المعرضون للتهميش والإقصاء الإجتماعيما يهدد مكانتهم في المجتمع خاصة في العائلة ويضعف الروابط الإجتماعية.

ثانيا: البطالة:

تُعتبر البطالة من أخطر الظواهر السلبية المنتشرة في العالم والتي تترك آثارًا سلبيّةً على حياة الفرد والمجتمع بشكلٍ عام، وبالرغم من المحاولات العديدة لمعالجة هذه المشكلة والقضاء عليها إلّا أننا مازلنا نعاني منها وبشدة، وفيمايلي نُسلطُ الضوء على موضوع البطالة،من حيث المفهوم، وأنواع البطالة وكذا طرح أهم مقومات وأسباب نشوئها.

1- تعريف البطالة: تعرف البطالة على أنها حالة تعطل غير إرادي عن العمل، بالنسبة لشخص قادر على العمل، ولا يجد عملا مناسبا، فإن لم يكن قادرا على العمل بسبب العجز أو الشيخوخة أو المرض فلا يعتبر عاطلا في إطار المفهوم القانوني للتأمين الإجتماعي، وهذا التعريف يتمثل في صورتين:**(عامر، 2015،ص 12)**

- حالة فقد الدخل: ومعنى ذلك أنه كان يعمل ثم أنهى عمله لأسباب لا ترجع إلى إرادته.
- حالة حرمان من الدخل: أي لا يجد دخلا سواء سبق له العمل أو لم يعمل، طالما أنه قادر على العمل ولا يجد عملا مناسبا.

كما تعرف البطالة بحسب الديوان الوطني للإحصاء الجزائري ONSكالتالي يعتبر الفرد البطال،الشخص العاطل عن العمل،ويشمل جميع الأشخاص الذين تجاوزوا عمرا محددا، والذين خلال الفترة المرجعيةكانوا: **(Office National des Statistiques(ons), 2019, p. 15)**

أ- بدون عمل: أي ليس لديه عمل بأجرة أو ليس لديه وظيفة حرة.

ب- متاح للعمل في وظيفة بأجر أو لحسابه الخاص خلال الفترة المرجعية.

ت- البحث عن عمل: أي القيام بترتيبات محددة خلال فترة محددة مؤخرا للبحث عن عمل مدفوع الأجر أو العمل الحر...

في حين عرفت منظمة العمل الدولية البطالة بأنها حالة الفرد العاطل عن العمل والقادر عليه والراغب فيه ويبحث عنه ويقبله على مستوى الأجر السائد لكن دون جدوى.**(زروخي و برحومة، 2014،ص 97)**

ومما سبق يمكن تعريف البطالة على أنها وضعية تعطل الفرد عن العمل بشكل غير إرادي، شرط أن يكون قادر على العمل و راغباً به وباحثاً عنه وقابلا به عند مستوى الأجر السائد في مجتمعه. ولا يحصل عليه، كما يعرف أيضا بأنه عدم قدرة سوق العمل على إستيعاب الطاقات والقوى العاملة المعروضة في مختلف القطاعات الإقتصادية.

2- أنـــواع الـــبـــطـــالـــة: للبطالة أنواع وتصنيفات كثيرة، تختلف درجة ظهورها بحسب المجتمع والسياسات الإقتصادية للدول، لكن من الشائع والمتداول بكثرة في الأدبيات الإقتصادية والإجتماعية، نجد مايلي:

2-1- **الـبـطـالـة الـدوريـة:** أطلق عليها إسم الدورية لأنها مرتبطة بالدورة الإقتصادية، التي تظهر في فترات الكساد، وتنتج عن حالة إنكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات، وتسمى أيضا بالبطالة العابرة وتظهر عادة في الدول المتقدمة.**(شلالي، 2005،ص 5)**

2-2- الـبـطـالـة الإحـتـكـاكـيـة: تعرف بأنها بطالة الأشخاص خلال الوقت الذي ينقضي فيه البحث عن وظيفةجديدة، فالبطالة الإحتكاكية تعتبر عادية من حيث أنها ناشئة أولاً عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في تغيير وظائفهم الحالية لعدم رضاهم عن شروطها كالأجر مثلا،وثانيا عن رغبة الشباب الذين يدخلون سوقالعمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة، لكنهم لا يرضون إلا بالوظيفة التي تلائم شروطهم، ولذلك ترتبطالبطالة الإحتكاكية دائما بالبحث أو التفتيش عن وظيفة مناسبة ويطلقون عليها كذلك ببطالة البحث**(جباري، 2015، ص 12)**

2-3- الـبـطـالـة الـمـقـنـعـة: لا يعني هذا النوع من البطالة وجود قوة عاملة عاطلة بل هي الحالة التي يمكن فيها الإستغناء عن حجم معين من العمالة دون التأثير على العملية الإنتاجية حيث يوجد نوع من تكدس القوة العاملة في قطاع معين وغالباً ما تتقاضى هذه العمالة أجوراً أعلى من حجم مساهمتها في العملية الإنتاجية.**(الحيالي، د.س، ص 13)**

2-4- البطالة الهيكلية :هي البطالة الناشئة عن عدم التوافق في سوق العمل، و يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين أساسيين هما:**العامل الأول**يتمثل في عدم التوافق بين المهارات المطلوبة لفرص العمل المتاحة وبين المهارات التي يملكها الأفراد الباحثون عن العمل، كذلك عدم التوافق بين المناطق الجغرافية التي توجد بها فرص العمل وبين المناطق الجغرافيةالتي يوجد بها الأفراد الباحثون عن العمل. أما **العامل الثاني** فيرجع سبب وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف المقدرة الإستيعابية للإقتصادالوطني، والتي تنشأ أساسا بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أنيخلقها الإقتصاد الوطني وبين حجمالداخلينالجدد لسوق العملسنويا.**(شلالي، 2005، ص6)**كما تعتبر البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة إختيارية وليست إجبارية عكس الدول النامية؛ لأن طريقة معالجتها تختلف، ففي الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغنى عنها وذلك للإلتحاق مرة أخرى بالعمل؛ أما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلة الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها شبه دائمة، حيث يظل إقتصادها يعاني منها ولفترات طويلة.**(جباري، 2015،ص 12)**

2-5- البطالة المستمرة: هي عمل الأشخاص في مستوى أقل من مؤهلاتهم أو أعلى من كفاءتهم ومؤهلاتهمحيث لا يضيفونشيئاً إلى الإنتاج القومي، فهم في حالة عمالة ظاهرية فقط بينما عملهم لا يسفر عن خلق سلع وخدمات، وبهذا فهي تشبه البطالة المقنعة.**(مقداد و ابوحصيرة، د.س،ص 86)**

2-6- البطالة السلوكية:وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والإنخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الإجتماعية لهذه الوظائف.**(الحيالي، د.س،ص 13)**

3- مقومات نشوء ظاهرة البطالة:

إن إتساع الفجوة بين العرض والطلب على العمل في سوق الشغل يخلق عدم توازن سوق العمل في مختلف القطاعات الإقتصادية، إضافة لنمو القوى البشرية والقوى العاملة من جهة، مع تباطؤ النمو الإقتصادي ومعدلات التشغيل من جهة أخرى،والذي يرفع بشكل ملحوظ معدلاتالبطالة على مستوى مختلف أنواعها، وهذه القاعدة أو المسلمة الإقتصادية تأخذها جميع دول العالم في إعتباراتها

الإقتصادية، ومن هذا تبرز العوامل والأسبابفي نشوء البطالة، والتي طرحها العديد من الباحثين في نقاط ندرجها كمايلي :**(الحيالي، د.ص،ص 13-17)**

- فلسفة الدولة في تبني سياسات التشغيل والتوظيف، فنظرة الدولة لسياسات وبرامج التشغيل والتخلص من البطالة، يطرح أنواعا أخرى للبطالة(بطالة مقنعة...) مع إتباع الدولة ضمن فلسفتها لسياسات تشغيل وتوظيف خاطئة تساهم في تدهور مؤشرات التشغيل، ومنه إنتشار البطالة.
- سياسات التعليم والتوجيه التربوي؛ يمكن فهم أثر سياسات التعليم والتوجيه في نشوء البطالة من خلال:

✓ إنتشار التعليم الكلاسيكي والعزوف وضعف الإقبال على التعليم المهني والفني الذييعتبر ركيزة الإنتاج.

✓ توجهات أفراد المجتمع ومفاهيمهم وموروثاتهم الإجتماعية التدميرية نحو التعليم المهني.

✓ سوء سياسة التخطيط و توجيه الطلبة المعتمد على التوزيع وفق المعدلات فقط.

✓ الخلل الواضح في النظام التعليمي وعدم إرتباطه بالواقع الإقتصادي ومتطلبات سوق العمل.

- أنانية أداء القطاع الخاص؛ فمساهمة القطاع الخاص في نمو البطالة يكمن في أسسه التكوينية المعتمدة على تحقيق الأرباح من خلال إعتماده سياسة توظيف الأكثر كفاءة والأقل أجرا، لتحقيق الإنتاج المنشود، وهذا بدوره ما يزيد من تسرب الإستثمارات نحو الخارج.
- الممارسات والسلوكيات الإجتماعية السيئة والمتمثلة في قناعات المجتمع حول الرغبة في الوظائف الراقية حتى وإن كانت بدخل محدود على حساب الأعمال اليدوية حتى وإن كانت مربحة، وهذا ما يرسخ مفاهيم النفاق والمحسوبية.
- اللامساواة الجنسوية في المجتمعات النامية القائمة على مبدأ المجتمع الذكوري (الأبوي) وتقاليده الصارمة ما يترتب عليه تهميش قدرات القوى البشرية النسوية.

ليضيف الباحث **عامر عبد الرؤوف** مجموعة من العوامل والأسبابفي نشوء البطالة والتي يندرج البعض منها في مايلي:**(عامر، 2015، ص ص21-24)**

- جمود سوق العمل وعدم نموه وضعف مساهمة القطاع الخارجي في فتح أسواق عمل جديدة.
- ضعف التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف.
- عزوف الكثير من المتعلمين والمتخرجين عن العمل اليدوي وتفضيل العمل المكتبي.
- عجز سوق العمل على إستيعاب الخرجين الجدد
- النزوح الريفي والنمو السكاني.
- الإصلاحات الإقتصادية المدعومة من الصندوق والبنك الدوليين التي ساهمت في إحداث ركود إقتصادي، وخفضت معدلات الإستثمارات،مع وقف دعم القروض المصرفية للمشروعات(رفع معدل الفوائد) ومنه نتج إرتفاع معدلات البطالة.

إن مجمل هذه العوامل والأسباب الحاضنة لإرتفاع معدلات البطالة، ما هي إلا جزء من كل العوامل الدخيلة في نمو مستويات البطالة بأنواعها، والذي بدوره يرفع من مستويات اللاإنتماء لدى فئة العاطلين عن العمل لعدم قدرة المجتمع ومؤسساتهعلى تلبية حاجاته الأولية الأساسية والتي عبر عنها هرم ماسلوبالحاجات الفيزيولوجية الأولية، والتي يشبع العمل جزء منها، ومنه يبرز عدم الرضا الوظيفي وعدم نمو الهوية والهوية المهنية كأساس لقدرة الفرد على الإنتاج وتحقيق مستقبله.

ثـالـثـــا: الهوية والهوية المهنية:

تمثل الهوية الخصوصية التي تميز جماعة بشرية عن غيرها، كمفهوم من أعمق المفاهيم في حياة الفرد الثقافية والإجتماعية والعملية فهي تمتاز بدرجة عالية من التعقيد والصعوبة لأنها لا تبنى دفعة واحدة، بل تتطور وتنمو مع مراحل حياة الفرد، وتستمر معه من الميلاد إلى غاية الوفاة،فهيتتجلى في صيغ وأشكال متعددة، وتتنوع بتنوع نشاطات الفرد السياسية والثقافية والفكرية والمهنية. وبما أن أكبر قدر من حياة الإنسان يقضى في العمل لأجل تحقيق باقي مستلزمات جوانب الحياة الأخرى، فهذا يوجب تكون ما يعرف **بالهوية المهنية** والتي تعبر عن العلاقات القائمة بين الفرد والمؤسسة، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها ومدى تفاعله مع هذا الإنتماء، وهذا ما يوضح أيضا رضا أو عدم رضا الفرد عن إختياراته المهنية، والتي لها علاقة وثيقة بالهوية الكلية وبتقدير الذات للفرد خاصة في مرحلة التعليم

الجامعي، ومن هنا سيتم التطرق للهوية المهنية كعامل ركيز في بناء وإعداد الفرد لمستقبله المهني، كما سيتم أولا الإضاءة على مفهوم الهوية بشكل عام .

1- **الـــهـــويـــة:** منذ عشرين عامًا، كانت فكرة الهوية نجاحًا يتجاوز العلوم الإنسانية والإجتماعية إلى حد أن بعض المحللين يرون أنها ذات تأثير عالمي، ومع ذلك يبقى السؤال عن أسباب نجاح الفكرة وتعميم إستخدامها من قِبل باحثين مختلفين مثل علماء النفس والإجتماع وعلماءالأعراق وعلماء الأنثروبولوجيا، وحتى من قبل بعض علماء السكان والإحصائيين **(kaddouri & al, 2008, p. 15)**. فقضية الهوية موجودة بشكل متزايد في مختلف مجالات الممارسة العلمية والإجتماعية ولا تزال بعيدة المنال كهدف للتحليل بأشكالها المختلفة (الهوية الإجتماعية، والشخصية، والمهنية، والسياسية والثقافية والجنسية..الخ) حيث تقوم الهوية وتقف في مجملها غير قابلة للتحلل وغير قابلة للإختزال.

فمفهوم **الهوية لغويا** هو أن يكون الشيء هونفسه وليس غير، وهو قائم على التطابق أو الإتساق في المنطق،وفي اللغات الأجنبية لفظ الهوية identité هو الضمير Id أي هو.**(حنفي، 2012، ص10)**

أما في رأي Alex Mucchielli هي مجموعة من المعايير لتحديد الموضوع والبناء الداخلي، ويتكون هذا الإحساس بالهوية من مشاعر مختلفة: مشاعر الوحدة والتماسك والإنتماء والقيمة والإستقلال والحكم الذاتي و الثقة المنظمة حول الرغبة في الوجود. **(Mucchielli, 2013, p. 39)** كما يراها في ذات المصدر على أنها مجموعة من المعاني (المتغيرات وفقًا للجهات الفاعلة في الموقف) المثبتة من قِبل الجهات الفاعلة على واقع مادي وشخصي غامض إلى حد ما، لذلك تعد الهوية دائماً متعددة لأن ذلك يعني دائمًا وجود جهات فاعلة مختلفة في السياق الإجتماعي تكون لها دائمًا قراءتها لهويتها وهوية الآخرين وفقًا للمواقف ومخاطرها ومشاريعها، هذه الهوية دائمًا ما تكون قيد التحول، لأن سياقات مرجع هذه الهوية: سياقات بيولوجية ونفسية وزمانية ومادية وإقتصادية وسياحية ومعيارية وثقافية وسياسية،وهي في تطور نتيجة للتفاعلات ونتيجة لمجموعة من العمليات الذاتية(الجينية، العاطفية، الإدراكية) والعمليات (العلائقية والتواصلية، التاريخية، الثقافية) التي تشكل بينهما نظامًا للسببية الدائرية. **(Mucchielli, 2013, p. 10)**

أما حسب "**Danilo martuccelli**" فالهوية عادة ما تشير إلى عمليتين رئيسيتين،**أولاً** وقبل كل شيء تشير إلى ما يفترض أن يضمن دوام الفرد، بحيث أنه على الرغم من كل التغييرات التي يعرفها فإنه دائمًا

ما يكون هو نفس الفرد، **ثانيا** تشير إلى سلسلة منالملامح الإجتماعية والثقافية الخاصة بالأفراد في المجتمعات الحديثة،فإذا كان التمييز التحليلي بين الجوانب الشخصية والجماعية ممكنًا في بعض النواحي فيجب توخي الحذر حتى لا يتم الفصل بينهما، كما أن القدرة على ترتيب هذين المستويين معًا هي التي تجعل لمفهوم الهوية أهميته التحليلية كما أنشأها إريك إريكسون erikerikson**(kaddouri & al, 2008, p. 25)**إلا أن "**Claude Dubar**" يرى أنها مجموعة الخصائص التي يتمثلها الفرد وكذا نظرته لذاته في المكان والزمان، وهي نتيجة للتقمص المشروط أي ناتجة عن عملية مزدوجة تتمثل في التمايز والتعميم، فالأولى تمثل الإختلاف الذي يصنع التفرد لأي شخص بالنسبة لشخص أخر، أما الثانية فهي التي تسعى إلى تحديد نقطة مشتركة لفئة من العناصر المختلفة، فالهوية هي الإنتماء المشترك.هاتان العمليتان هما في الأصل من تناقضات الهوية بين ما هو متفرد وما هو مشترك أو متقاسم، هذا التناقض لا يمكن تجاوزه إذا لم نأخذ بعين الإعتبار العنصر المشترك بين هاتان العمليتان والمتمثل في التقمص للآخر وبالآخر.**(Dubar, 2000, pp. 3-4)** وهذا ما تؤكده المقاربة السوسيولوجية، التي توضح بأن الهوية لا تأخذ معناها الحقيقي إلا من خلال الجماعة، أين يسعى الفرد إلى إثبات إختلافه وتطابقه عن ومع الجماعة التي ينتمي إليها، وهنا يؤكد Tajfel أن هوية الفرد مرتبطة بمعرفته لإنتمائه إلى فئات إجتماعية معينة، ومرتبطة كذلك بالدلالة التي تنتج عن هذا الإنتماء.**(كاري، 2012، ص41-42)**

في حين يرى Pierre Tap الهوية على أنها إدراك الفرد أنه نفسه ويبقى مطابقا لنفسه مع الوقت،وفي معناها الواسع يكمن إستيعابها في نظام الشعور والتصور أين تكون الذات خاصة ومتفردة،كما أوضح بأن الهوية الإجتماعية تدخل في صراعات مع العناصر المضادة فردية كانت أو جماعية، كما تسجل في بناء ديناميكي يتميز بأبعاده السبع وهي:**(Tap, 1986, pp. 8-9)**

البعد(1): الإستمرارية La continuité: إحساس الفرد على أنه نفسه على مدى الزمن.

البعد (2): إنسجام الأنا La cohérence du moi: تصور ثابت للذات وإعطاء الآخرين صور ثابتة عن الذات أو الأنا.

البعد(3): التميز أو التفرد Unicité

البعد(4): التنوع La divercité: إختلاف الأدوار الممارسة في الحياة.

البعد(5): الفعل L'action

البعد(6): تقدير الذات L'estime de soi: الحصول على نظرة إيجابية للذات تدفع الفرد للعمل.

البعد(7): الهوية تؤسس أو تكون كقيمة، وبالقيم والفعل والعمل ينمو الفرد في نظر الأخرين وفيذاته،بهذا يؤكد سلطته الذاتية وينمي الشعور بأنه محط إهتمام الآخر.

من خلال ما سبق من التعاريف يتضح أن الهوية في مجملها تتكون من عدة جوانب أو بتعبير آخر تتكون من مجموع جذور وفروع تبينها وتظهرها في شكلها الكامل كهوية كاملة لا متجزئة، وهنا نوضح أحد أهم جذور الهوية وهي الهوية المهنية و التي تدعم الفرد للبناء والإستمرار في تحقيق مستقبل مهني له جذور التخطيط والتنظيم السليم، وهذا ما سنبينه في هذا الجزء الموضح للهوية المهنية ودورها وتأثيرها على إختيارات الفرد المهنية وتحقيقها.

2- الهـويـــة المـهنـيـــة:

إن تكوين الهوية لدى الفرد أو الجماعة لا ينطوي على معرفة البنية البيولوجية للفرد الواحد، وإنما يتضمن الأفكار أو الفكر الذي يتبناه الفرد إضافة إلى الصفات والسمات والقيود الثابتة التي تؤثر في سير الجماعة والأفراد وفق طابع يميزها عن غيرها من هويات الجماعات الأخرى، ومن مكونات الهوية الشاملة نجد الهوية المهنية، والتي يراها Claude Dubar كفكرة عرضة للإرتباك الذي يجب الحد منه منذ البداية، وهو لا يقصد بها الفئات المستخدمة لتصنيف الأفراد حسب نشاطهم في العمل. كما قد وصفها **Sainsaulieu**بالهويات في العمل والذي يعني "النماذج الثقافية"أو"منطق الجهات الفاعلة في المنظمة"، والهويات المهنية هي طرق معترف بها إجتماعيًا للأفراد ليتعرفوا على بعضهم البعض في مجال العمل والتوظيف. **(Dubar, 2000, p. 95)**

إذاً وبحسب "**Sainsaulieu**" تعرف الهوية المهنية على أنها "المعايير والقواعد والإنتماءات المتعددة التي تعتبر كمرجعيات يتم من خلالها تعريف أعضاء جماعة العمل، كما أنها تأثر على الهوية الشخصية (الذات)منخلال التأثير على الفرد في تخطيطه لمستقبله وتصوره لمركزه الإجتماعي." **(Sainsaulieu, 2014, pp. 442-450)**كما يضيف **Sainsaulieu** هنا أيضا وفي ذات المصدر بأنه يتم إستخدام مفهوم الهوية المهنية من قبل البعض أيضا ليعكس الإحساس بالإستمرارية...، كما يغطي مفهوم الهوية مجال

العلاقات الإنسانية حيث يحاول الموضوع تكوين توليف بين القوى الداخلية والقوى الخارجية لعمله،وبين ما هو من أجله له وما هو للآخرين.فإذا كانت هناك هوية شخصية فهناك إعتراف من الآخرين لكن هذا لا يُمنح بالضرورة، بل هو نفسه جزء من القوى الإجتماعية...، لذا فوظيفة الهوية تهدف إلى توليد الصفات الإجتماعية المهنية للأفراد وقيادتهم إلى إستيعاب السلوكيات المهنية والثقافية التي تم تأسيسها أو التوصية بها بشدة وهذا يثير مسألة العلاقة بين الهوية والكفاءة**(Sainsaulieu, 2014, p. 422)**.كما يبين "**جاك كيرجوات jacques kergoat**" أيضا حسب ماجاءت به "**نيكول موسكوني Nicole mosconi**" أن العمل الإجتماعي المهني يلعب دوراً رئيسياً في بناء الهوية، فالعمل في الوقت الحاضر هو الوسيلة الرئيسية لإدخال الهوية الإجتماعية وتكوينها. ويتوقع المرء من مهنته تثمين وشرعية إجتماعية، ليتم الإعتراف به من قبل الآخرين وللإعتراف بنفسه**(kaddouri & al, 2008, p. 113)**.

وكما ذكر سابقا في مختلف المصادر والبحوث والدراسات فالهوية لا تبنى دفعة واحدة،فالهوية المهنية كجزء لا يتجزأ من الهوية كليتا لا تبنى ولا تتكون من عدم وإنما إنطلاقا من أبعاد أساسية أوردها Dubar(1998)فيمايلي:**(صغير، 2015،ص 69-70)**

- عالم الشغل المعيش: Le monde du travail vecu
- العلاقات في العمل: تظهر من خلال المكانة التي يحتلها الفرد في جماعة العمل، العلاقات بين الأشخاص ونمو الجماعات غير الرسمية بالإضافة إلى الإدراك الذاتي لهذه العلاقات والإحساس بالإنتماء للمؤسسة أو المنظمة.
- المسار المهني وإدراك المستقبل: وتشمل الحراك والترقية والنظرة الذاتية للمهنة أو الوظيفية والأمل في التغيير.

كما تضيف "صغير صليحة" من ذات المصدر أن اكتساب الهوية المهنية يسمح للأفراد والجماعات بالإستفادة من مجموعة من الخصائص تبرز في النقاط الموالية:**(صغير، 2015،ص 69-70)**

- تعزيز سيرورة الهوية عند الفرد عموما، فالعمل يحتل مكانة هامة ويلعب دورا كبيرا في بناء الهوية الشخصية.
- ينمي الشعور بالإنتماء للجماعة، فالعمل يعتبر عاملا للإندماج والتقييم الإجتماعي.
- يعطي معنى للعمل المنجز.

- إحساس الفرد بأنه مفيد، كما يسمح بالنمو وإكتساب المهارة والكفاءة وبناء الهوية، يعطي للفرد مكانة مهنية ويضمن له أن يكون معروفا إجتماعيا.

إنطلاقا مما سبق يمكن القول والتوضيحإن الهوية المهنية كجزء من الهوية الكلية تنمو وتتطور بالعمل والذي بدوره يرتقي في معناه وأهدافه بتماسك الهوية الشاملة والهوية المهنية خاصة،فالعمل على إختلاف صيغته ومجاله وشكله يخضع لقوانين ومعايير تحدده وتأطره، وهذا ما يعتمد على الهوية ويدعم الهوية في ذات الوقت من خلال التحفيز الذي تقدمه الهوية للتطوير وكذا من خلال ما تقدمه هذه المعايير والقوانين(سوق العمل) من تصنيف الأفراد بحسب المجالات والمهن المتوافقة مع كل فردأوعامل والذي يرفع من تقدير الذات الذي بدوره ينمي الهوية.

II. ســـوق ا لـــــعـــمـــــل وسياسات التشغيل في الجزائر

يعتبر العمل صفةً أساسية في حياة الإنسان، فمن خلال العمل يسدّ حاجاته المختلفة والمتنوعة بحسب المجتمع والطبقة الإجتماعية التي ينتمي لها، إضافة أيضا إلى الأهداف والغايات الأخرى التي يصل إليها من خلال العمل،خاصة التطور فيه وتحقيق الذات، إلا أن كل هذا قد تغير عما سبق من أعمال حرة لا قوانين ولا منافسين فيها ليصبح وسط قوانين وأسس مع الأخذ بعين الإعتبار المنافسة المحلية والوطنية وحتى العالمية،ولا يكون ذلك إلا من خلال سوق العمل، الذي تفرض فيه العولمة والتغيرات المستمرة للإقتصاد العالمي والوطنيإنتهاج وصياغة برامج وسياسات تشغيلية لتنظيم القوى العاملة ومكافحة حالات البطالة على إختلاف أشكالها، وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الجزء الذي يوضح سوق العمل كإطار شامل لعلاقات العمل من حيث المفهوم والمميزات والمؤشرات..الخ، ليتم أيضا طرح أهم سياسات وبرامج التشغيل في الجزائر.

أولا: ســوق الـــعـــمـــل

1-مـفـهـــوم ســـوق الـــعـــمـــل:

يمكن تعريف سوق العمل إقتصاديا بأنه الآلية(أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف. كما يعرفسوق العملأيضا وفق النقطتين تاليتي الطرح على أنه:**(نعمة الله، 2002، ص 15)**

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

ب- منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة.

ويعرفه"**عادل لطفي**" بأنه "المؤسسة التنظيمية الإقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل)".**(عادل، 2007، ص3)**

في حين يطرحه الدكتور "**علي الحوات**" علىأنه مجموعة فرص العمل الفعلية المتاحة للراغبين فيها مما تقع أعمارهم مابين سن 15-65 وهي ما تعرف بسن الإنتاج أو فئة القوى المنتجة في المجتمع، وهو أيضا المكان الذي تتفاعل فيه متطلبات العرض والطلب.**(عبد الحي، 2012، ص 144)**

أما بالنسبة لطرح **وزارة الموارد البشرية والتوطين للإمارات العربية المتحدة** فيعرف سوق العمل إجمالا على أنه طريقة أو كيفية إلتقاء قوى العرض والطلب وليس بضرورة أن يكون للسوق مكاناأو زمانا معينا،بل متى حدث التفاعل بين جانبي عرض العمل والطلب على العمل فثمة السوق، أي أن قوى العرض والطلب تلتقي في سوق إفتراضية، ويطلق سوق العمل أيضا على مجموعة الوكالات التي تكون حلقة الوصل بين من يعرضونوظائف معينةوبين طالبي هذه الوظائف تمهيدا للتعاقد معهم.**(مقداد و ابوحصيرة، د.س،ص 6)**

أما على ضوء التحليل الإقتصادي لـ "**كير keer**" فإنه لا يمكن عمليا تعريف سوق العمل المحلي على أنه مركب من الأعمال ذات الأجر الواحد، كما أنه من الصعب جدا تعريف سوق العمل المحلي على إعتبار أنه سوق شغل، فأرباب العمل ينظرون إليه على أنه المنطقة المحدودة التي يستمدون منها حاجاتهم إلى العمل (سوق الشغل). أما العمال فينظرون إليه على أنه المنطقة التي يكون العامل ضمن حدودها مستعدا للعمل دون الحاجة إلى تغير مكان سكناه إلا في حالات نادرة مثل وجود مدينة صغيرة نائية.**(الموسوي، 2007،ص16-17)** ومما يأتي سنوضح مميزات سوق العمل عن غيره من الأسواق،إضافة إلى توضيح مميزات سوق العمل في الجزائر، وذلك من خلال النقاط التالية:

أ- **مميزات سوق العمل عن غيره من الأسواق:**حتى وإن كان سوق العمل كغيره من الأسواق الأخرى يتوفر على عنصري العرض والطلب حتى يصبح سوقا بالمعنى الإقتصادي، إلا أنه

ينفرد عنها بمجموعة من الخصائص والمميزات، ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق المختلفة مايلي:**(نعمة الله، 2002،ص 15-17)**

ب-غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل:وهذا يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل نوضح:

- نقص المعلومات لدى العمال عن فرص العمل المتاحة ذات الأجر العالي.
- غياب الرغبة لدى العامل في الإنتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور عالية.
- شعور العامل بأن فرص العمل تقل كلما تقدم في السن.
- تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للإستقرار.
- مستوى قدراته وخبراته تؤثر في قدرته على الحركة(الإنتقال المهني) فكلما زادت خبرته في مهنة ما أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة، كلما ضاقت أمام العامل فرص تغيير المهنة.

ت-إرتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ ولمستويات مختلفة من الدخل، أو لتأثرهم بظروف العمل نفسها ونوع العلاقات داخل المؤسسة.

ث-تأثر عرض العمل بعوامل مثل نظم التأمينات الإجتماعية والتأمينات ضد البطالة والمعاشات والإجازات... وهذا يختلف عن حالة عرض السلع والخدمات الأخرى والذي يخضع فقط لظروف البيئة الإقتصادية للإنتاج.

ج-سهولة التمييز بين خدمات العمل حتى وإن تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس؛ الدين؛السن؛ الثقافة.

ح-تأثر سوق العمل وإرتباطه بالتقدم والتغير التقني technological change بحيث تنعكس آثار هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين.

الأول: يتمثل في إنتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة.

الثاني: يتمثل في تغيير متطلبات بعض المهن بظهور خبرات وكفاءات أعلى تتطلب مستوى تعليمي أعلى. وهنا يتم تقليص البطالة من خلال إعادة التدريب والإعداد للعمال.

أما ما يتميز به سوق العمل في الجزائر فندرجه في النقاط التالية:**(مكيري، 2013،ص 6)**

1-ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

2- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.

3- ضعف التنسيق بين القطاعات.

4- إعتماد الإقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولي لتمويل إيرادات الدولة.

5- النمو الديموغرافي خاصة وأن الزيادة السكانية في الجزائر لا تتناسب والزيادة في عدد الوظائف المطروحة في سوق العمل.

6- عدم التوافق بين مخرجات التكوين وإحتياجات التشغيل.

وفيمايلي نوضح من خلال الجدولين(03) و(04) توزيع السكان العاملين في السوق الجزائري حسب قطاع نشاطهم و القطاع القانوني وبحسب الجنس وذلك من سنة 2010إلى 2015

الجدول(03): توزيع السكان العاملين حسب قطاع النشاط والجنس من سنة 2010 - 2015.(En milliers)

	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	مجموع	منهم إناث %	منهم ذكور %	مجموع	منهم إناث %	منهم ذكور %	مجموع	منهم إناث %	منهم ذكور %	مجموع	منهم إناث%	منهم ذكور %	مجموع	منهم إناث %	منهم ذكور %	مجموع	منهم إناث %	منهم ذكور %
زراعة	1136	6,5	12 ,6	1033	3,0	12,3	913	4,5	9,9	1141	4,4	11,9	899	3,1	9,9	918	2,7	10,0
صناعة	1337	28,0	11,2	1367	22,3	12,7	1335	20,2	11,6	1407	19,9	11,6	1290	19,7	11,2	1377	18,1	11,9
البناء والأشغال العمومية	1885	1,7	22,5	1595	1,6	19,5	1663	1,5	19,5	1791	1,3	19,9	1826	1,7	21,1	1776	1,8	20,1
تجارة – خدمات	5377	63,8	53,7	5603	73,2	55,5	6260	73,8	59,0	6450	74,3	56,7	6224	75,6	57,8	6524	77,5	58,0
مجموع	9735	100	100	9599	100	100	10171	100	100	10789	100	100	10239	100	100	10594	100	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات(ONS)، معطيات رقم653-651-592-683-726. تم الإطلاع في 2019/09/25.

الجدول(04): توزيع السكان العاملين حسب القطاع القانوني والجنس من سنة 2010- 2015.(En milliers)

	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	مجموع	منهم ذكور%	منهم إناث%	مجموع	%منهم الذكور	% منهم إناث	مجموع	منهم الذكور %	منهم إناث%	مجموع	منهم ذكور %	منهم إناث%	مجموع	منهم ذكور %	منهم إناث%	مجموع	منهم ذكور %	منهم إناث%
القطاع العام	3346	32,3	45,8	3843	36,2	59,9	4354	38,8	61,7	4440	36,9	61,2	4099	35,4	62,8	4454	37,1	64,1
القطاع الخاص -مختلط	6390	67,7	54,2	5756	63,8	40,1	5816	61,2	38,3	6349	63,1	38,8	6139	64,6	37,2	6139	62,9	35,9
مجموع	9735	100	100	9599	100	100	10171	100	100	10789	100	100	10239	100	100	10594	100	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات(ONS)، معطيات رقم653-651-592-683-726. تم الإطلاع في 2019/09/25.

غالبًا ما يشير التحليل القطاعي للنشاط الإقتصادي إلى الهيكل الأساسي للإقتصاد ككل ويعطي عمومًا المحاور الرئيسية للنمو والتنمية في البلاد، حيث يؤثر في توزيع القوى العاملة الذي يتغير بتغير درجة النمو الإقتصادي. فمن خلال الجدول(3) يتضح أن القوى العاملة المستخدمة قد تطورت بشكل إيجابي خلال السنوات الأخيرة، فنسبة إشتراك المرأة في سوق العمل تشهد إرتفاعًا في 2010 من 1474 إلى غاية 1934يد عاملة نسوية في سنة 2015، مع بعض الفوارق المختلفة في هذا التطور المشيرة لهيمنة قطاع التجارة والخدمات على أكثر من نصف السكان العاملين بنسب بين 63%- 77% للقوى العاملة النسوية وبين 53%- 59% للقوى العاملة الذكورية، وهذا يقابله إنخفاض للعمالة في قطاع الزراعة بين عامي 2010 و 2012 في هيكل العمالة الإجمالية،مع ارتفاع في سنة 2013 بالنسبة للعمالة الذكورية ومع إستمرار الإنخفاض في العمالة النسوية لتصل في 2015 لـ 2,7%. ليتميز القطاع الصناعي بالتذبذب الطفيف في إستقطاب اليد العاملة الذكورية على مدار 5 سنوات من (2010-2015) مع إنخفاض في العمالة النسوية من 28%سنة 2010 إلى 18,1%في سنة 2015، بالإضافة إلى ذلك كان قطاع البناء والأشغال في فعالية أكثر من القطاعين السابقين، على الرغم من نسب إمتصاصه للعمالة المتذبذبة بين 19,5%-22,5% للعمالة الذكورية و بين 1,3%- 1,8%للعمالة النسوية.

في حين يتضح من الجدول(4) إستقطاب القطاع الخاص بنسب ما بين61%- 67% للعمالة الذكورية فيما بين 2010-2015 وهذا بدافع الكسب السريع والمرتفع، بينما يمتص القطاع العام وبشكل متزايد

وبنسب ما بين45%- 64% للعمالة النسوية وهذا ما بين سنة 2010 إلى2015، وهذا ما يمكن إراجعه لرغبة التمتع بمميزات القطاع العام.

2-مؤشرات سوق العمل:

2-1- تعريف مؤشرات سوق العمل: هي أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل، وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل، كما تستخدم لمقارنة الظواهر على المستوى الوطني، أو بين مختلف المناطق الجغرافية للقطر الواحد أو على المستويين الإقليمي والدولي.**(عادل، 2007،ص 5)** و هنا نوضح مؤشرات سوق العمل فيمايلي:

A-مؤشر العرض: إن مفهوم عرض العمل يتضمن عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، والتعريف الأكثر دقة لعرض العمل هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة. كما أن العرض على العمل يعتبر دالة لعدة عوامل رئيسية مثل معدل النمو السكاني، إنتشار التعليم، الأجر...**(رماش، 2013،ص 97)**

- **ظروف العرض:**إن منأهم ما يتطلب القيام به في تحليل ظروف العرض في سوق العمل نطرح مايلي:**(ماهر، 2006،ص 94)**
  - تحليل حركة العمالة من حيث الدخول والخروج، ومعدل ترك الخدمة وخرائط تدفق العمل.
  - تحليل ودراسة قوائم العاملين أو مخزون المهارات المتوفرة لدى المؤسسة.
  - تأثير جداول العمل الحديثة على عدد العاملين، أي تأثير التغيرات التكنولوجية على عددالعاملين، وما قد تؤدي إليه التغيرات التكنولوجية من الإستغناء على بعض العمالة اليدوية وإحلال الآلات محلها.

B-مؤشر هيكل القوى العاملة: يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع، فالقوى العاملة أو السكان ذوي النشاط الإقتصادي هم جزء من هيكل السكان. وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلا بجهودهم الجسمانية أوالذهنية لأداء أي عمل يتصل بالسلع أو الخدمات...إلخ.**(الحاج، 2003،ص 5)**

يختلف تأثير تركيب السكان بإختلاف الظروف الإقتصادية والإجتماعية على عرض العمل من حيث السن؛ الجنس؛ والمستوى التعليمي للسكان. فالإستعمال الأمثل للطاقة البشرية في بلد ما هو أول هدف يجب تحقيقه لتحقيق التنمية الإقتصادية، وتتمثل هذه الطاقة البشرية في السكان الذين يشتغلون، ويجب معرفة قدراتهم للتحكم في ما يقدمونه من خدمات، ويتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الإقتصادي بالمعادلة التالية:**(قوجيل، 2014،ص 86)**

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{قوة العمل} \times 100}{\text{إجمالي السكان}}$$

من هنا نوضح فيمايلي المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالتفاعلات في سوق العمل:

- **الفئة النشطة:** تتمثل في الفئة السكانية بين(16–60سنة) وهم القادرون على أداء العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه، وتنقسم الفئة النشطة إلى قسمين هما: المشتغلون فعلا والعاطلون (البطالون).
- **معدل الإشتغال:** حجم السكان المشتغلون فعلا إلى مجموع السكان.
- **معدل البطالة:** نسبة السكان العاطلين عن العمل إلى الفئة النشطة.**(العابد و عباز، 2012، ص5)**
- **معدل النشاط:** هو حجم القوى العاملة(الفئة النشطة) إلى حجم السكان في سن النشاط، أي هو النسبة بين عدد الأشخاص النشطين والعاطلين عن العمل من السكان ككل.
- **معدل العمالة:** هو نسبة السكان العاملين إلى السكان في سن العمل، يتم حساب معدل عمالة فئة من الأفراد عن طريق ربط عدد الأفراد في الفئة العاملة بالعدد الإجمالي للأفراد،يمكن حسابها لجميع سكان بلد ما، ولكن عادة ما تقتصر على السكان في سن العمل (أشخاص تتراوح أعمارهم بين15 إلى 64) أو لفئة فرعية من السكان في سن العمل (النساء بين 25 إلى 29سنة). **(Bazillier, s.d, p. 5)**

كما أن لتوريد العمالة محددات تظهر في العوامل الديمغرافية والمتمثلة في معدلات المواليد والوفيات والتي تكون مسؤولة عن إرتفاع وإنخفاض عدد السكان النشطين، في حين يكون العامل الإجتماعي والثقافي من

أهم محددات توريد العمالة من خلال ثلاث نقاط هي: مدة التعليم(الدراسة)، سن التقاعد، إضافة لنشاط المرأة في سوق العمل.**(Bouriche & Chaib, 2010, pp. 56-57)**

والجدول رقم(05) يوضح بعض المؤشرات أو المعدلات السابق ذكر البعض منها وذلك فيما يخصبعض مؤشرات سوق العمل في الجزائر لسنوات 2014-2015-2016.

الجدول رقم(05): يوضح بعض المؤشرات في سوق العمل بـ%

	أبريل 2014	سبتمبر 2014	سبتمبر 2015	أبريل 2016	سبتمبر 2016
نسبة النشاط [1]	41,5	40,7	41,8	42,0	41,8
نسبة التشغيل[2]	27,1	26,0	26,4	26,8	...
نسبة الشغل[3]	37,5	36,4	37,1	37,8	37,4
نسبة البطالة[4]	9,8	10,6	11,2	9,9	10,5

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات،نتائج 2014-2016،نشرة2017، رقم47،ص14. تم الإطلاع في 2019/11/22.

C-مؤشر الأجور: يعرف الأجر على أنه سعر العمل المعروض، ويعد هذا الأجر المحدد الرئيسي لدخل العامل، ونظرا لأهمية الأجور لكونها من أهم مصادر الدخل، فقد أفردت منظمة العمل الدولية مؤشرا خاصا بالأجور، ويعرف بمعدل الأجر وهو تكلفة سلعة العمل لوحدة الزمن(ساعة؛ أسبوع؛ شهر...الخ).**(عادل، 2007، ص32)** كما يتحدد مستوى الأجور وحجم التوظيف في سوق العمل طبقا لتفاعل قوى الطلب والعرض.**(نعمة الله، 2002، ص95)**

وبحسب"**كارتر**" يتم تحديد الأجور في ظل المساومة الجماعية في ثلاثة حالات هي:**(الموسوي، 2007،ص 130-140)**

أ- **عند ثبات الطلب على العمل:** يتضح هنا أنه عند ثبات الطلب على العمل يصبح بالإمكان تحديد مستوى الأجر والإستخدام بالمساومة الجماعية السليمة Freshbargaining حيث يتقبل صاحب العمل المستوى السائد للأجر والإستخدام لأن تحقيق زيادة في معدل الأجر عند ثبات الطلب على العمل ليس من مصلحة الطرفين(صاحب العمل والنقابة العمالية).

ب-**عند ازدياد الطلب على العمل.**

ت-**عند إنخفاض الطلب على العمل:** في حالة إنخفاض الطلب على العمل في صناعة ما، فإن شروط العرض في سوق العمل ستحدد الحد الأدنى لمستوى الأجر والإستخدام.

D-مؤشر ساعات العمل: إن مقياس ساعات العمل هو مقياس للوقت المستغرق في العمل، ولا يعكس الكفاءة أو الكثافة التي يؤدي بها. ترتبط ساعات العمل بمفهوم التشغيل حيث يمكن تصنيف العاملين بحسب عدد ساعات العمل إلى فئات، ويساعد هذا على التمييز بين العمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي.**(عادل، 2007، ص25)**

بحسب منحنى عرض العمل الذي وضعه **نعمة الله نجيب إبراهيم** في كتابه نظرية **إقتصاد العمل** (2002)، تتبين العلاقة بين عدد ساعات العمل التي سيعرضها العمال عند مستويات مختلفة من الأجور، حيث إرتفاع معدل الأجر عن ساعة العمل يعني إرتفاع ثمن وقت الفراغ، بمعنى تزداد ساعات العمل المعروضة من قبل العامل كلما إرتفع أجر الساعة.

E-مؤشر الطلب: إن الطلب على العمل يعرف بأنه طلب مشتق، وأنه يعتمد على الطلب للسلع التي يشارك في إنتاجها، فكلما كان الطلب على سلع الإستهلاك كبيرا إزداد الطلب على العمل الذي يدخل في عملية إنتاجها، ويتحدد الطلب على العمل بإيراد الإنتاجية الحدي له، حيث أن صاحب العمل يستمر في إستخدام المزيد من وحدات العمل حتى يتساوى إيراد الإنتاج الحدي مع التكلفة الحدية لعنصر العمل.**(الموسوي، 2007، ص32-33)**

إن الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الإقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال، والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل(الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف خدمة العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة وفي مكان معين، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة،وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل.**(رماش، 2013،ص 107)**. كما يتأثر جانب الطلب على العمل دائما بظروف الإقتصاد والمجتمع السائد وبالمحيط الخارجي للبلد.**(الحاج، 2003، ص09)**

وهنا يوضح **مارشال** أن الطلب على السلعة النهائية يعكس منفعتها المباشرة، أما الطلب على العمل يعكس هذا بطريقة غير مباشرة، كونه طلب مشتق من الطلب النهائي على السلعة التي يساهم في إنتاجها، والعلاقة بين الطلب النهائي للسلعة والطلب المشتق(الطلب على العمل) تظهر بوضوح شديد

عندما تكون كمية الخدمة الإنتاجية المطلوبة ترتبط بشدة من الناحية الفنية بكمية السلعة المطلوب إنتاجها.**(نعمة الله، 2002، ص30-33)**

وعلى حسب ما جاء في عمل(Chaib bounoua & Bouriche lahcène)أن أداء سوق العمل يتحدد أيضا حسب الطلب على العمل، حيث يأتي الطلب على العمل من الوحدات الإنتاجية ويمثلها السكان النشطين العاملين أو العمالة.**(Bouriche & Chaib, 2010, p. 58)**

كما يضيف **مارشال** أيضا في ذات المصدر أنه إذا كان الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، فإن مرونة الطلب السعرية للسلعة ستؤثر بشكل ما في مرونة الطلب على العمل(الطلب على خدمات عوامل الإنتاج) بحيث يقدم العوامل التي تؤثر في هذه المرونة من خلال النقاط المولية:

- ✓ تقل مرونة الطلب على خدمات عوامل الإنتاج(الطلب على العمل) كلما زادت الأهمية النسبية لعامل الإنتاج.
- ✓ تقل مرونة الطلب على العمل في الفترة القصيرة عنها في الفترة الطويلة، ففي الفترة القصيرة تزيد الأهمية النسبية للعمل في العملية الإنتاجية فمرونة الإحلال الخاصة به كبيرة، أما في الفترة الطويلة يسهل إحلال الآلة محل العامل فتميل مرونة الطلب على العمل إلى الزيادة.
- ✓ تقل مرونة الطلب على العمل كلما قلت مرونة الطلب على المنتج النهائي: هنا يلاحظ أنه كلما قلت مرونة الطلب السعرية على المنتج النهائي قلت بالتالي مرونة الطلب على العمل المساهم في إنتاج تلك السلعة.
- ✓ وتقل أيضا كلما قلت نسبة تكاليف عامل الإنتاج إلى التكاليف الكلية للإنتاج: كلما قلت نسبة تكاليف العامل الإنتاجي(نسبة الأجور) إلى التكاليف الكلية للإنتاج كلما زادت قدرة المنتج على مواجهة إرتفاع سعر هذا العامل الإنتاجي فلا يضطر إلى تخفيض الكمية المطلوبة منه بدرجة كبيرة.

- ➢ **ظروف الطلب:** لقد تم سابقا عرض تحليل لظروف العرض، وهنا يتم عرض تحليل لظروف الطلب والذي يتطلب تحديد ومراجعة كل مايلي:**(ماهر، 2006، ص94)**
  - عدد العمالة اللازمة لزيادة الإنتاج.

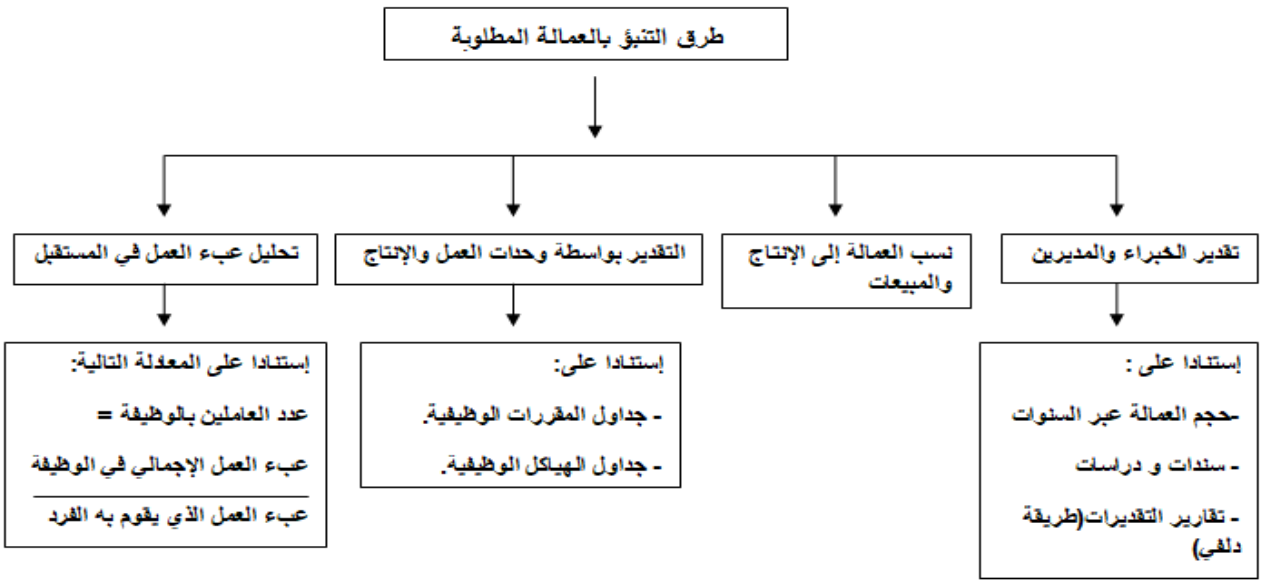
- التطور التكنولوجي في مجال الإنتاج.
- التغير في عبء العمل الذي سينجم عن زيادة الإنتاج
- التغير المتوقع في الظروف الإقتصادية التي تعمل في ظلها المؤسسة.
- التغيرات التنظيمية التي قد تقوم بإعدادها المؤسسة.

وفي هذا الإطار ترى النظرية الكينزية أن الطلب على العمالة مشتق من الطلب الكلي الفعال، لذا فهي تنادي لتحقيق التوازن في سوق العمل بمعالجة النقص أو القصور في الطلب الكلي الفعال الأمر الذي ينعكس في إستهداف زيادة فرص العمل، وكذا تنادي بالسياسات التوسعية لإدارة الطلب ومعالجة إنتشار البطالة، فتحفيز الطلب الفعال يحفز المنتجين على زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل على الرغم من إحتمال تسبب هذه السياسات في إرتفاع الأسعار.**(الحاج، 2003، ص12)**

كما يوضح "**جلال خالد بن هواري**" أن الطلب على قوى العاملة يعني توفير العمالة اللازمة لأسواق العمل المحلية والإقليمية والعالمية، وكان من تأثيرات العولمة في هذا المجال نمو التكتلات الإقتصادية الإقليمية والعالمية وزيادة حركية العمالة محليا وإقليميا وعالميا.**(بن هواري، 2019، ص300)**

وعلى ضوء ماسبق يظهر الباحثون أن الطلب على العمل أو الطلب على القوى العاملة يتأثر بالعديد من العوامل أهمها العولمة وما بها من تغيرات تفرضها على السوق. والشكل رقم(04) يوضح طرق التنبؤ بالعمالة المطلوبة بحسب ما قدمه كتاب "**أحمد ماهر**".

الشكل رقم(04): يوضح طرق التنبؤ بالعمالة المطلوبة



المصدر:(ماهر، 2006، ص103-105)

F- مؤشر البطالة: لمؤشر البطالة أهمية بالغة في فهم سوق العمل، لإرتباطه بمكون أساسي لقوة العمل ونقصد به الأشخاص المتعطلين الذين يكونون إلى جانب الأشخاص المشتغلين، كما يعد هذا المؤشر أحد وسائل قياس أداء سوق العمل من ناحية وجود توازن أو إختلالات بين عروض العمل والطلب عليه، ويتجلى ذلك في قدرة البلد على خلق فرص عمل جديدة أو فقدانها في حالات إنخفاض معدلات النمو نتيجة مختلف الأزمات، وفيما يخص الجزائر بلغت فئة البطالين على المستوى الوطني خلال سبتمبر 2016 بما يقدر بـ 1272000 شخصا بمعدل بطالة يقدر بـ 10.5% بزيادة قدرها (0.6) مقارنة بشهر أفريل من نفس السنة، ويعزى ذلك إلى إرتفاع البطالة لدى النساء من (16.5%)إلى(20%) خلال نفس الفترة، حيث تمثل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية بـ28.2% من مجموع البطالين.(جلال ع.، 2017، ص291-292) والجدول رقم(06) يبين معدلات البطالة في سنوات من 2010 إلى 2015 وذلك بحسب مستويات تعليم الأفراد وجنسهم.

الجدول رقم(06): معدل البطالة حسب مستوى التعليم والجنس من 2010- 2015(% en)

مستوى التعليم	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
دون مستوى	1,7	2,7	2,4	3,0	2,7	4,4	2,2	5,5	2,6	3,7	3,9	1,4
ابتدائي	7,5	8,0	6,3	7,4	7,9	12,5	6,4	9,7	6,9	8,2	7,9	5,5
متوسط	10,5	12,8	11,9	18,6	12,7	18,7	10,4	17,3	11,6	16,1	12,9	17,8
ثانوي	7,0	17,2	6,9	15,0	7,9	16,0	7,9	16,0	8,3	15,0	8,8	14,8
جامعي	10,4	33,3	8,9	22,4	9,8	20,5	9,4	19,2	9,9	21,8	8,5	20,5

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات(ONS)، معطيات رقم653-651-592-683-726. تم الإطلاع بتاريخ 2019/9/23.

وفقًا للمكتب الوطني للإحصاء (ons) ومن خلال ما يتبين من الجدول(6) نستنتج أن نسب البطالة من سنة 2010 حتى 2015 تسجل عدم مساواة قوية في معدل البطالة بين الرجال والنساء بإرتفاعه لدى النساء وخاصة في المستوى الجامعي كأكبر نسبة من باقي المستويات الأخرى وذلك بنسبة 33,3% سنة 2010 لتبدأ بالإنخفاض التدريجي حتى تصل لـ 20,5% في 2015 بالنسبة للنساء على عكس الرجال، لتكون نسبة البطالة لدى الحاملين لشهادة الثانوي والمتوسط في الترتيب الثاني لفئة البطالين خاصة في فئة النساء والتي وصلت نسبها بين14,8%-17,2% للمستوى الثانوي وبين 12,8%-18,7% للمستوى المتوسط، وهذا يظهر التباين حسب الجنس والمستوى التعليمي، والذي يصبح أكثر وضوحا على مدار عدة سنوات، كما نلاحظ إنخفاض البطالة لدى فئة منهم دون مستوى عن باقي المستويات الأخرى إلا أنها في إرتفاع من1,7%سنة 2010 إلى3,9% سنة2015 لدى الرجال بينما تكون في تذبذب بين 1,4%- 5,5% لدى النساء، وهذا راجع بشكله العام لطول مدة بحث الأفراد دون مستوى الجامعة عن العمل وكذا لإشتغالهم وقبولهم للأعمال التي تحتاج للكد الجسدي، إضافة إلى رغبة المرأة في الزواج والإعتناء بالأسرة فقط، في حين تبقى نسبة البطالة على إختلاف المستويات التعليمية كنتائج نسبية من حيث إمتهان العديد من الأفراد أصحاب المستويات التعليمية العالية لمهن أدنى من مستواهم التعليمي لأجل تحسين المعيشة وتلبية الإحتياجات الأسرية المختلفة.

إنطلاقا مما سبق يتضح أن مؤشرات سوق العمل من عرض وطلب تؤثر وتتأثر بالعديد من المؤشرات أو العوامل الأخرى كالأجور؛ ساعات العمل؛ وقت الفراغ؛ القوى العاملة وغيرها من المؤشرات المختلفة الأخرى من عرض وطلب على السلع والخدمات التي ينتجها العامل(الفرد). وكما يوضح الجدول رقم(07) بعض المؤشرات المبينة لسوق العمل من سنة 2010 حتى سنة 2015، والتي تسهل التحليل والتفسير في معطيات السوق.

الجدول(7): بعض المؤشرات الرئيسية لسوق العمل من سنة 2010- 2015.(en %)

سنوات	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
نسبة العمالة	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
من 15سنة	63,3	11,5	59,8	11,8	61,3	13,1	63,7	13,9	60,1	12,3	60,2	13,6
من 15-24سنة	37,8	5,6	33,7	5,7	32,7	6,1	35,5	6,0	33,3	5,0	30,1	4,8
من 25 سنة فما فوق	74,3	13,8	70,4	14,2	71,8	15,7	73,8	16,6	69,7	14,9	69,9	16,4
معدل البطالة												
من 16-24سنة	18,6	37,4	19,1	38,1	24,9	39,2	21,6	39,7	22,1	41,6	27,7	45,3
25سنة فما فوق	5,4	15,0	6,0	12,6	6,4	12,5	5,5	12,0	6,5	12,9	7,0	12,3
نسبة الشباب العاطلين عن العمل من إجمالي العاطلين عن العمل	46,7	35,8	41,6	41,0	44,7	38,3	44,9	38,2	40,9	35,8	40,2	35,2

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات(ONS)، معطيات رقم653-651-592-683-726، تم الإطلاع بتاريخ 2019/9/23.

يتضح حسب الجدول رقم(7) أن نسبة العمالة من 2010- 2015 تتباين بحسب الجنس حيث ترتفع لدى الذكور عنه عن الإناث بفارق ما يقارب 52 نقطة سنة 2010 إلى فارق حوالي 47 نقطة لسنة 2015، كما تختلف بحسب السن، حيث تنخفض في الفئة العمرية 15سنة إلى 24 سنة وتكون مرتفعة في الفئة العمرية 25سنة فما فوق، وهذا راجع لكونه سن العمل والإنتاج، إلا أن نسبة العمالة ترتفع أيضا في الفئة العمرية 15 سنة،وهو ما يوضح آفة تشغيل الأطفال وإستغلالهم، وبالتالي إنخفاض المستوى

التعليمي للأفراد في المجتمع الجزائري. في حين يتضح أيضا من الجدول أن معدل البطالة من سنة 2010إلى2015 يرتفع لدى الفئة العمرية 16-24 سنة لينخفض في الفئة العمرية 25 سنة فما فوق وبنسبة عالية لدى الإناث عنه لدى الذكور وهذا ما يظهر قلة نسبة إندماج المرأة في سوق العمل، ربما لأسباب إجتماعية أو إقتصادية أو حتى الشخصية. في حين أيضا يخبرنا ذات الجدول عن وجود تباين آخر في مؤشر البطالة وهو إرتفاع معدل البطالة لدى الشباب مقارنة بإجمالي العاطلين عن العمل والذي بلغت نسبه ما بين 40,2% - 46,7% لدى الذكور ومن 35,2%إلى 41% لدى الإناث ما بين عامي 2010-2015 وهذا إن دل على شيء فهو يدل على ضعف القوى العاملة من اليد الفتية(الشباب) وبالتالي فقدان الإقتصاد الوطني لقدرات وطاقات مهمة.

3- التـــوازن فـــي ســـوق الـــعـــمـــل:

يحدث التوازن في سوق العمل نتيجة تفاعل العرض والطلب على العمل، ما ينتج عنه تحديد لمستوى الأجور وعدد ساعات العمل المعروضة والمطلوبة، ومن هنا فالتوازن في سوق العمل يعني تساوي عدد الساعات التي يرغب العامل عرضها وبيعها مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل شراءها أو إستخدامها.**(جباري، 2015، ص 23)**

في هذا الإطار يرى **كينز**أن التوازن في سوق السلع هو الذي يحدد مستوى التشغيل، وإن الصدفة وحدها هي التي يمكن أن تجعل نقطة التوازن في سوق السلع متفقة مع وضع التشغيل الكامل، وهي لا تتعدى أن تكون إحتمال واحد من بين عدد لا نهائي من الإحتمالات التي تحقق التوازن في سوق السلع. لذلك فإن الإنحراف عن التشغيل الكامل هو الوضع المعتاد، أي لابد من وجود بطالة في سوق العمل، وهذا ما يسميه الإقتصاديون المحدثون **بمعدل البطالة الطبيعي في الاقتصاد**،فبوجود البطالة يستمر إنخفاض الأجور الحقيقية وما يتبعه من إرتفاع في مستويات التشغيل والإنتاج إلى أن يصل الإقتصاد إلى حالة التشغيل الكامل، فيتحقق المستوى الأقصى للإنتاج وتستقر مستويات كل من الأجور والأسعار النقدية، ومن هنا يتضح بأن توازن سوق العمل يحتوي على قدر من المفاهيم والمصطلحات والمؤشرات أهمها: البطالة؛ الأجور ؛ الإنتاجية.**(الحاج، 2003، ص 11)**

وبحسب" **محمد إبراهيم مقداد**" و "**مازن أبوحصيرة**" فإن التوازن في سوق العمل كما في أي سوق آخر يتحقق بتساوي جانبي العرض والطلب،أي بتحقق الشرط التالي: الطلب على العمل = عرض العمل. إذ

تتحدد كمية العمل التوازنية ومستوى الأجر الحقيقي التوازني السائد في السوق، ويختل التوازن بتغير الطلب على العمل أو عرض العمل أو كليهما معا.**(مقداد و ابوحصيرة، د.س، ص 56)**كما أنه من المفترض في سوق متوازنة أن تعيد تصحيح نفسها إذا إختل بعض من جوانبها (زيادة/العرض أو الطلب أو نقصان أحدهما) فزيادة العرض أو نقصان الطلب يؤدي إلى نقصان في الأجور و نقطة توازن جديدة والعكس صحيح أيضاً، ويمنع تحقيق التوازن ظروف عديدة مثل: تجزئة السوق؛ تدخل نقابات العمال؛ عدم مرونة الأجر؛ تكلفة تكون رأس المال البشري؛ تكلفة الإنتقال وغيرها.**(وديع، 2006، ص 5)**

والجدول رقم(08) يوضح تطور سوق العمل الجزائري من 2014 إلى 2016 من حيث طلبات العمل المتاحة وعروض العمل المسلمة،وكذا من حيث التوظيف سواء الدائم أو المؤقت إضافة إلى توظيفات بعض الهيئات والأجهزة.

الجدول(08): تطور سوق العمل من 2014 إلى2016

السنة	طلبات العمل المتاحة (في نهاية الفترة)[1]	عروض العمل المسلمة	توظيفات كلاسيكية							توظيفات في إطار جهاز النشاطات المنمحة المهنية (ج.ن.م.م.)[5] (الإدماج)	المجموع العام
			مجموع التوظيفات المنجزة[4]	توظيفات في إطار عقود العمل المدعم (ع.ع.م)[3]	توظيفات الهيئات الخاصة لتنصيب العمل (ه.خ.ت.ع)[2]	توظيفات مباشرة[6]	مجموع التوظيفات الكلاسيكية الوكالة الوطنية للتشغيل (و.و.ت.)	توظيفات مؤقتة	توظيفات دائمة		
2014	1 232 016[1]	400 734	366 359	47 262	10 822	3 892	304 383	279 181	25 202	113 417	479 776
2015	1 005 506	441 812	392 833	39 445	12 859	2 408	338 121	318 917	19 204	95 084	487 917
2016	1 037 095	465 901	419 878	35 302	14 046	386	370 144	359 662	10 482	68 287	488 165

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات نتائج 2014-2016، نشرة2017 رقم47، ص11، تم الإطلاع بتاريخ 2019/11/22.

يوضح الجدول(08) تطور سوق العمل من سنة2014 إلى 2016، من خلال إظهار طلبات العمل المتاحة في نهاية كل سنة والتي تبين إرتفاعها في سنة 2014 إلى1232016 طلب عمل، وينخفض هذا الطلب في السنة الموالية(2015) ثم يعاود الإرتفاع بدرجات إلى 1037095 في سنة 2016. أما فيما يخص عروض العمل المسلمة فهي في ارتفاع من سنة 2014 إلى 2016 وهذا يوضح عدم التوازن بين الطلب والعرض في العمل، في حين توضح التوظيفات المبينة في الجدول في نفس الفترة لوجود عدة أجهزة وهيئات تتبنى التوظيف، إضافة إلى التوظيف المباشر والدائم والمؤقت،حيث تشير بشكل ملحوظ إلى إرتفاع سياسة التوظيف المؤقت مقارنة بالتوظيف الدائم والذي يطرح مشكل البطالة بشكل آخر، في حين يظهر أن مجموع التوظيفات المنجزة حسب الجدول في سنة2014 والتي وصلت إلى 366359

توظيف،قد إرتفعت بعدها في سنة 2015 لـ 392833 وفي سنة 2016 إلى 419878 توظيف، إلا أن هذا الإرتفاع يبقى غير دال على التقدم في التخطيط للتشغيل وتخفيض البطالة، وبالتالي عدم تحقيق توازن ملموس في سوق العمل الجزائري.

4- المـــرأة وســـوق الـعـمـــل:

إن دخول المرأة العربية ومساهمتها في سوق العمل له أهمية بالغة نظراً لكونها تشكل جزءاً كبيرا في المجتمعات العربية، فمشاركتهانبعت بتأثير العديد من العوامل، فقد دفعت الظروف والتطورات الإقتصادية التي مرت بها الدول العربية منذ الثمانينات بالمرأة إلى العمل للمشاركة في الأعباء المادية للأسرة، كما كان لهجرة العاملين(الذكور) العرب إلى الدول الأجنبية دور لتغير تركيبة السكان وهيكل العمالة وحركتها، ما فرض على الحكومات العربية وضع آليات وتنفيذ برامج لدعم المرأة ورفع مستواها من الناحية الصحية والتعليمية والقانونية، فمشاركة المرأة في سوق العمل يسهم بشكل غير مباشر في تعزيز معدلات النمو الإقتصادي، فالهدف الرئيسي من إشراكها في سوق العمل يرتكز أساسا على عوامل إقتصادية من أهمها زيادة القيمة المضافة في الإقتصاد الوطني لكل المجتمعات؛وتعزيز دورها في الإنتاج على إعتبار أنها تشكل على الأقل نصف إجمالي عدد سكان المجتمع الواحد، وعدم إشراكها في سوق العمل يعني قبول هذا المجتمع بنصف قدراته والتخلي عمّا يمثل نصف طاقته الإنتاجية.**(الصباغ، 2016، ص ص 2-4)** فنشاط المرأة في الواقع يمثل مخزونا هائلا من القوة العاملة البشرية، كما يعد عاملا مؤثرًا على إرتفاع عدد السكان العاملين، فالنساء على مدار أكثر من عشرين عامًا هن اللاتي رفعن القوى العاملة في كل من البلدان الصناعية والنامية بشكل رئيسي وفقًا لمنظمة العمل الدولية، فنسب المرأة في السكان النشطين قد زادت زيادة كبيرة في جميع المناطق بإستثناء أفريقيا، ففي الإتحاد الأوروبي على سبيل المثال ساهمت المرأة بما يقرب من 80 ٪ من الزيادة في القوى العاملة منذ عام 1980 مثل إيرلندا وإيطاليا والمملكة المتحدة والسويد، فهذه ليست ظاهرة حديثة على الرغم من أن تأنيث النشاط كان ملثمًا بطبيعته، فغالباً ما كانت تعمل النساء في مزرعة الأسرة (المزرعة، المنزل) ولا يتم الإعلان عن نشاطهن، على عكس اليوم فهن يعملن أكثر في الخارج ويتقاضون رواتب في كثير من الأحيان.**(Bouriche & Chaib, 2010, p 57)**

أما في الجزائر فيعد إشراك المرأة في سوق العمل داعما لتزايد السكان النشطين لأنها مثلت حوالي 17٪ من القوى العاملة في عام 2009، مما مثل زيادة قدرها نقطتين مقارنة بعام 2001، فقد أدى النمو السكاني والمشاركة التدريجية للمرأة إلى إرتفاع معدلات المشاركة في القوى العاملة، ووفقًا لمنظمة العمل الدولية فقد زادت نسبة الإناث الناشطات من إجمالي السكان الناشطين في الجزائر زيادة كبيرة في العقود الثلاثة الماضية، حيثإرتفع من 21.7 ٪ في عام 1980 إلى 31.89 ٪ في عام 2007 ، بزيادة قدرها 10 نقاط، وهذا ناتج عن التغير في الهيكل العمري للسكان النشطين وزيادة معدلات مشاركة النساء خلال نفس الفترة**(Bouriche & Chaib, 2010, p. 58)**.

كما يتضح أيضا أن السنوات الماضية شهدت تغيرا جوهريا في مساهمة المرأة الجزائرية في سوق العمل، حيث إرتفعت نسبة الأنشطة التي تقوم بها النساء من 1,8% سنة 1996 إلى 9,6% سنة 1998 في الجزائر أي بزيادة قدرها خمسة مرات وفي فترة وجيزة. وترجع هذه المشاركة الكبيرة والواسعة للمرأة في سوق العمل بالجزائر لمجموعة من العوامل الأساسية أهمها:**(رماش، 2013، ص 102)**

- تزايد نسبة الفقر في المجتمع.
- ديناميكية القطاع غير الرسمي الذي ساهم في زيادة مشاركة المرأة في العمل من خلال زيادة العمل المنزلي.
- إرتفاع مستوى التعليم الذي أدى إلى تأخر سن الزواج.

وهنا يمكن القول إن المرأة الجزائرية إستطاعت فرض وجودها في الميدان المهني منذ الأزل بمشاركتها في الحقول إلى جانب الأعمال المنزلية،إضافة إلى إقتحامها لميادين العمل بعد الإستقلال كضرورةلتنمية المجتمع في مختلف المجالات سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، فمن فلاحة غير رسمية إلى أستاذة، طبيبة، محامية، مهندسة، شرطية...الخ. حيث تتمتع بنفس الإمتيازات الخاصة بالرجل في سوق العمل والتي أقرها قانون وتشريع العمل. إلا أنه رغم الترقية النسبية للمرأة بفضل تحسين مستواها الدراسي ودخولها سوق العمل في كل قطاعاته و ميادينه، فإن حجم العمل النسوي يبقى غير كافٍ وضئيل لسببين أولهما: عدم الأخذ في الحسبان أعمال القطاع الغير رسمي والزراعة، والذي نسب القوى العاملة به معتبرة، بالإضافة إلى خصائص المجتمع الجزائري المختلفة عن باقي المجتمعات العربية والغربية، فالمرأة العربية بصفة عامة والمرأة الجزائرية بصفة خاصة تظل تتحدى كل العوائق المجتمعية التي ترفض تقبل حقوق

المرأة بصفتها الشاملة وبمعناها الملموس. وهذا ما تؤكده و توضحه"**Nicole mosconi**" مشيرة للعوامل التي تعمل على الحد من إنخراط المرأة في سوق العمل، وتقيد التنوع الوظيفي المتاح أمامها، منها التقاليد السائدة في غالبية المجتمعات العربية التي تشدد على أن حياة المرأة النموذجية هو دورها كأم وزوجة في أسرة يعيلها الرجل. فلفترة طويلة جدًا ظل عمل النساء غير مرئي أو مخفض القيمة حتى الستينيات والسبعينيات وحتى من حيث الدراسة، ففي الواقع لم يكن علم النفس وعلم إجتماع العمل يهتمان كثيرًا بعمل المرأة، حتى وبعدما تم الإهتمام به، كان يُنظر إليه غالبًا على أنه فجوة في المعيار الذي يمثله عمل الرجال وكوحدة هامشية **(kaddouri & al, 2008, p. 113)**

كما وحسب ما قدمته الدكتورة " **زهرة سعداوي**" في "**مقالها واقع التنمية الإجتماعية الإقتصادية للمرأة في المجتمع الجزائري**"، مشيرة فيه إلى أنإشتغال المرأة لم يؤثر في قيادة الرجل للأسرة ولم يحررها من القيود التقليدية، بل أضاف إليها أعباء أخرى و مسؤوليات جديدة، فالمرأة العاملة تُستغل إقتصاديا من طرف الزوج والأسرة وتظل من دون نفوذ أو سلطة وإنما خاضعة تماما إلى سلطة الرجل. وهنا تكمن إحدى المفارقات فالمجتمع العربي الذي أتاح للمرأة فرص التعليم فتقدمت فيه رائدة في مخرجاته،عاد وطوقها بقيود حرمتها من الحركة، فأصبحت ضحية للبناء الإقتصادي والإجتماعي والثقافي السائد في مجتمعها، إضافة إلى أن المرأة لا تزال تجد المنزل المكان المناسب لها، كما أن معنى العمل لدى الكثير منهن يرتبط بمنطق الحاجة الإقتصادية فقط، لهذا ينبغي الإعتراف بأن معرفتنا بالدوافع الحقيقة وبشكل دقيق لإنحسار مشاركة المرأة في قوة العمل لا تزال ضعيفة وينتابها الكثير من الغموض.**(سعداوي، 2015، ص 21)**

ولتتبع و تقدير مساهمة المرأة الجزائرية في نسب القوى العاملة الوطنية، لابد من أن نقف عند عرض تطور مشاركتها بالمقارنة مع نسب التشغيل الإجمالية، وهذا ما يبينه الجدول(09) الموضح لتوزيع السكان النشطين(مشتغلين، بطالين) في الجزائر حسب الجنس وقطاع النشاط من سنة 2014إلى 2016

الجدول رقم(09): توزيع السكان النشطين من 2014 إلى 2016.

	مشتغلون			بطالون			قطاع النشاط										
	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	الفلاحة	منهم إناث	الصناعة	منهم إناث	بناء وإشغال	منهم إناث	تجارة و خدمات وإدارة	منهم الاناث	مجموع	منهم إناث
سبتمبر 2014	8516	1723	10239	859	355	1214	899	54	1290	339	1826	29	6224	1301	10239	1723
سبتمبر 2015	8660	1934	10594	954	384	1338	917	52	1377	349	1776	35	6524	1498	10594	1934
سبتمبر 2016	8933	1912	10845	792	480	1272	865	52	1465	390	1895	26	6620	1444	10845	1912

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات نتائج 2014 -2016 رقم 47 نشرة 2017، ص15- 19، تم الاطلاع في 2019/11/22.

يوضح الجدول(09) توزيع السكان النشطين(مشتغلون، بطالون) من سبتمبر 2014 إلى سبتمبر 2016 وبحسب الجنس إضافة لتوزيع الفئة المشتغلة حسب قطاع النشاط، فحسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن مجموع السكان النشطين في سبتمبر 2014 كان 11453 توزعت إلى 10239 مشتغل منهم 1723 يد عاملة نسوية، إضافة إلى عدد البطالين والتي وصلت إلى 1214 منهم 355 أنثى. كما توزع المشتغلون بدورهم على 4 قطاعات وطنية، فكان قطاع التجارة والخدمات والإدارة أكثر إمتصاصًا لليد العاملة بعدد 6224 منهم1301 يد عاملة نسوية، لتتوزع باقي العمالة النسوية على قطاع الصناعة بمشاركة 339 يد عاملة نسوية ثم قطاع الفلاحة بمشاركة 54 يد عاملة نسوية وهي نسبة منخفضة مقارنة بما عرفت به النساء التقليديات وهذا يعكس التحولات التي مست هذا القطاع وكذا تحول خصائص المرأة داخل قوة العمل، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بـ1826 يد عاملة منهم 29 يد عاملة نسوية،وهو أقل قطاع إمتصاصا لليد العاملة النسوية. أما ما يخص فترة سبتمبر 2015 فقد وزع السكان النشطون إلى 10594 مشتغل منهم 1934 يد عاملة نسوية والتي إرتفعت عن السنة السابقة، إضافة إلى 1338 بطالين منهم 384 إناث، حيث وزع المشتغلون على قطاع التجارة والخدمات بـ 6524 يد عاملة منهم1498 يد عاملة نسوية كأكثر قطاع إمتصاصًا لليد العاملة ليضمن قطاع البناء والأشغال العمومية على 1776 يد عاملة منهم 35 يد عاملة نسوية كثاني قطاع يمتص اليد العاملة، أما ثالث قطاع يمتص اليد العاملة النسوية بـ 349 يد عاملة نسوية من 1377 يد عاملة يضمها قطاع الصناعة ليبقى قطاع

الفلاحة أقل إمتصاصا لليد العاملة، والذي يعود في أغلب الحالات لسوء التقدير،حيث أن هناك نسبة لا يستهان بها من اليد العاملة النسوية والذكورية بقطاع الفلاحة دون تصريح أو بشكل غير مصرح به وهو ما يؤثر على الإحصاءات. في حين تبقى سنة 2016 بنفس ترتيب القطاعات إمتصاصا لليد العاملة واليد العاملة النسوية معإرتفاع في عدد المشتغلين والذي وصل لـ10845 يد عاملة منهم 1912 يد عاملة نسوية وكذا نقص في عدد البطالة والتي تصل 1272 منهم 480 إناث، كما يتم ملاحظة أن نسبة اليد العاملة النسوية المشاركة في سوق العمل هي نسبة محتشمة نوعا ما مقارنة بإجمالي العمالة وهذا راجع لعدة عوامل إجتماعية ثقافية منها مكانة المرأة ونظرة المجتمع لها حول مسؤوليتها.

5- التعليم العالي وسوق العمل:

إن الجامعة ومعاهد التعليم العالي هي مثل أي مؤسسة على إختلاف قطاعها وجب عليها أن تفي بشرطين أساسيين **أولهما:** الإتسام بالإستقرار والمتمثل في مواصلة التعليم الخالي من الغرض لإستقطاب أعداد أكبر من الراغبين في المعرفة وفي تحقيق الذات، **ثانيهما:** المرونة والإستجابة السريعة للمجتمع الذي يدعمها وذلك لتحقيق الإستمرارية وعدم الإنعزال وذلك من خلال الإندماج في المجتمع وتلبية إحتياجاته من القوى العاملة المؤهلة والمدربة.**(الفارس، 1996، ص ص 13-14)**والتي تعتبر من أهم مهام التعليم العالي لإعداد القوى البشرية ذات القدرات العالية والتخصصات المختلفة المؤهلة والقادرة على أخذ المواقع المتقدمة والمتميزة في النشاط الإقتصادي، في حين أن مهمة سوق العمل تكمن في قدرته على إستيعاب تلك القوى البشرية وتوفير الظروف المناسبة لإحتوائها والإستفادة منها بما يحقق زيادات في الإنتاج، كما أن هناك مجالات عديدة في سوق العمل تحتاج لعدد كبير من خريجي التعليم العالي في مختلف المجالات منها الإدارية و الطبية والصناعية. ولهذا تبقى العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل (الإقتصاد الوطني) تعتمد على قدرة مخرجات التعليم العالي في تلبية إحتياجات النشاط الإقتصادي من القوى العاملة بالكم والكيف المطلوبين وفي الزمان المحدد من ناحية، وكذا يعتمد على قدرة سوق العمل على النمو وإستيعاب أعداد مناسبة من العمالة وفي تخصصات متعددة للإتجاه نحو التوظيف الأمثل للموارد البشرية المتاحة من جانب آخر.**(عبد الحي، 2012، ص ص 142-143)**وبتشخيص واقع العلاقة بين الجامعة ومعاهد التعليم العالي وسوق العمل، أي تشخيص العلاقة بين العرض والطلب على القوى العاملة، يتضح أن هناك مشكل الفائض في العرض على العمل في بعض التخصصات وكذا إشكال عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي وطبيعة المهن المتغيرة بشكل سريع. **(عبد الحي، 2012، ص ص**

142-143)حيث أن مجموع النواقص التي تعترض سير عملية الإعداد لليد العاملة المخصصة في الجامعة يتعمق وجودها أكثر فأكثر في ظل غياب السياسات المتكاملة فيما بين الدولة وسوق العمل والقطاعات الإقتصادية المختلفة، وهذا ما يزيد من فشل السوق من تحقيق التنظيم الأولي للعرض والطلب من قوة العمل المؤهلة تأهيلا تخصصيا عاليا، بالإضافة لغياب فهم أفضل للعلاقة بين التعليم والنمو الإقتصادي.**(مجدولين و حبة، 2010، ص 168)**

وفي هذا الإطار يظهر رأي بعض الباحثين حسب ما أورده(محمد عدنان وديع) في مقاله حول **برنامج سوق العمل و تخطيط القوى العاملة**في أن العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل ليست علاقة ستاتيكية، بمعنى أنه لا نستطيع القول بأن مخرجات التعليم العالي يجب أن تتوظف مباشرة في سوق العمل، وذلك لأن العلاقة بين التعليم وسوق العمل هي علاقة جدلية ومتغيرة، فإحتياجات سوق العمل متغيرة بإستمرار، في حين متطلبات النظام التعليمي والتكويني من مناهج وخلافها غير متغيرة بنفس القدر الذي يحدث في سوق العمل.**(وديع، 2006، ص 58)** لذلك يجب علينا إذا أردنا أن يكون للتعليم والتكوين دورٌ مهمٌ في سوق العمل أن نعرف هذه الحاجات والمتطلبات المتعلقة بسوق العمل على وجه الدقة، إضافة للسعي لتوثيق الإرتباط والصلة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات الإنتاج وتطوير أسسهما ودعم العلاقة بينهما لما لها من دور في تحقيق تقدم للإقتصاد الوطني والعالمي وخلق فرص عمل جديدة ومتجددة.**(عبد الحي، 2012، ص ص 142-147)**

ومن الدراسات التي تناولت العلاقة بين مخرجات النظام التعليمي وسوق العمل دراسة الباحث(بورديوياسرون) والذي أكد على أن أهمية العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وتوظيفها في المجتمعوخدمة قضايا التنمية وسوق العمل تتوقف على كفاءة ونوع تلك المخرجات من التعليم العالي وفقا لنوعية الكفاءة لا كميتها، ورغبة هؤلاء في الدفع بعجلة الإنتاج والعمل الجاد على تقدم مجتمعاتها،وحسبه ليتم التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وإحتياجاتسوق العمل في المجتمع لابد من توفير البياناتوالإحصائياتاللازمةوالقيام بالآتي:**(غربي، 2014، ص ص 146-147)**

- ✓ تصميم وتخطيط الهياكل التنظيمية واللوائح والوسائل والإجراءات المنظمة للعمل في قطاعات المجتمع.
- ✓ دراسة إحتياجات مؤسسات المجتمع الآنية والمستقبلية.
- ✓ تحديد الدور الفعلي لمؤسسات التعليم العالي لتلبية إحتياجات سوق العمل.

- ✓ تخطيط السياسة التعليمية للتعليم العالي وفقا للإحتياجات الفعلية والمستقبلية وتأهيل الكوادر البشرية حسب التخصصات والمستويات والقوى اللازمة لسوق العمل وخطط التنمية المرسومة.
- ✓ ضمان الجودة والنوعية وتشمل مدخلات التعليم ومخرجاته وعملياته وتنطوي على الجودة في مستوى كل من العاملين والأهداف والأساليب والطلاب والخدماتالمادية اللازمة وطرق إدارتها.
- ✓ تطوير التسيير والتمويل مثل إستثمار الموارد وتنوع مصادرها وتعاون المؤسسات الفاعلة.
- ✓ توثيق التعاون والشراكة لمواجهة أزمة الإلتحاق بالتعليم العالي إدارة وتمويلا وإشرافا.

إن الجامعة الجزائرية كمؤسسة تعلو الهرم الإجتماعي الجزائري، تعمل وتساهم في التنمية الشاملة للوطن وكذا لربط مخرجات الجامعة بسوق الشغل وجعل منها مركز إشعاع تؤثر في المحيط والإقليم الخاص بها، أوجب عليها أن تخطو عدة خطوات بإعتماد عدة نقاط لتحقيق أهداف التنمية وغيرها من أهداف النمو الإقتصادي وهذه النقاط تتمثل في مايلي:**(شوفي و قحقيح، 2010، ص 355)**

- الربط بين التخصصات وسوق الشغل تفاديا لهدر الطاقات والقدرات وهو يتطلب تخطيطا مسبقا من خلال دراسة الإحتياجات الفعلية بهدف تحقيق ثنائية العرض والطلب.
- دعم مؤسسات البحث العلمي من قبل مختلف الشركاء أو ما يسمى بعملية السبورسورينغ Sponsoring مقابل مزايا ضريبية.
- تقنين سوق الشغل بهدف الوصول إلى الإحتياجات الحقيقية والفعلية لمعرفة كم نكون ولمن نكون؟
- إستحداث بنك معلومات خاص بإحصاء جميع المهن والتخصصات المسيطرة على سوق الشغل بصفة دورية تتماشى والتحولات الإقتصادية والديموغرافية للمجتمع.
- إحداث علاقة تكاملية ومستدامة بين مختلف مصادر تكوين اليد العاملة كالتكوين المهني، مؤسسات التكوين الخاصة...
- البحث في سياسة تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية والذي بدوره يتم من خلال بعض النقاط أهمها:**(شرون و بو الكور، 2010، ص 117)**

– المساهمة في تطوير المناهج الدراسية وتحديثها في ضوء الإتجاهات العلمية المعاصرة وإخضاعها للتقويم وفقا لمعايير علمية مع مراعاة ظروف وإحتياجات الصناعية المحلية.

– المساهمة في إنشاء وتفعيل دور الحاضنات والأقطاب التكنولوجية لتحويل نتائج البحث العلمي إلى قطاع الإنتاج والخدمات.

– العمل على إدخال القطاع الخاص في دائرة دعم البحث العلمي.

– وضع خطة عمل مشتركة مع الشركاء الإقتصاديين والإجتماعيين لمعرفة إحتياجات التنمية خاصة القطاعات التنموية والإنتاجية الواعدة من حيث الكم والكيف للعمل على توفير مخرجات وبرامج لتحقيق الترابط مع الإحتياجات التنموية.

ومن كل ما سبق يمكن تلخيص دورالتعليم في تحقيق التنمية الوطنية في ثلاثة محاور أساسية تطرح كمايلي:**(الفارس، 1996، ص ص 24–25)**

- إيجاد أو إعداد قاعدة إجتماعية واعية ومتعلمة(ضمان الحد الأدنى من التعليم) الذي يمكنه من الإتصال بمختلف أنواعه.
- المساهمة في تعديل نظام القيم والإتجاهات بما يتناسب والطموحات التنموية للمجتمع.
- تعزيز قيمة العمل والإنتاج، ودعم الإستقلالية في التفكير والموضوعية في التصرف.
- تأهيل القوى البشرية وإعدادها للعمل في القطاعات المختلفة وعلى كل المستويات.

وعموما فإن الشروط المذكورة وغيرها مما سابق من شروط وأهداف لتحقيق التنمية و الربط بين التعليم والتعليم العالي وسوق الشغل، ينبغي أن يخضع لبعض الإعتبارات التي تجعلها واقعية بشكل مضمون وملموس والتي تكمن في عدم توفر كل شرط على حدة، فتوفر بعض الشروط وغياب الأخرى يخلق الإحباط والفشل فهي عناصر متكاملة للوصول للتنمية الشاملة و تحقيق الإندماج المهني بالنسبة للطلبة الجامعيين.

ثـــانـيـــا:سـيـــاســـات الـتـشـغـيـل في الـجـزائـــر:

إنطلاقا من فكرة أن سوق العمل إطار شامل للتفاعلات الإقتصادية الوطنية والعالمية بين المؤسسات والأفراد، حيث يفرض قوانين وسياسات لتنظيم العمل. وللإلمام بهذا الجزء عملنا على تحديد مفهوم سياسات التشغيل وأهم أهدافها، وبعض السياسات والبرامج التشغيلية في الجزائر .

1– **مفهوم سياسات التشغيل:** تعرف منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية(OCDE)سياسة التشغيل على أنها"مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع إحتياجات الإنتاج."**(مولاي، 2012، ص 191)**

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق، وهي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والإتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل".**(جباري، 2015، ص 42)**وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات التي تؤثر على الطلب والعرضإنطلاقا من بعدين رئيسيين، يقتصر الأول على إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل... أما البعد الثاني فيمتد إلى إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة.وتوفير ظروف العمل المناسبة، والإهتمام بالأجور وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسات الحوافز، والإهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان إضافة إلى الإهتمام بالعمالة الوافدة.**(مولاي، 2012، ص 191)**

وخلاصة القول فإن سياسة التشغيل هي مجمل الإجراءات والتدابير التي تضعها الأجهزة التابعة للحكومة والتي أنشئت بغرض إدماج العاطلين عن العمل(البطالين) في سوق العمل وذلك من خلال إتفاقيات تربط بين الحكومة– العمال – أصحاب العمل، وهذا لتحقيق هدفها الأساسي المتمثل في تحقيق التنمية.

كما يمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على إستيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب شغل ويتعلق الأمر هنا بـ :**(كحل الراس، 2014، ص ص 59–61)**

- **سياسات التشغيل النشطة:** والتي تتضمن مجموع التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات، بهدف ترقية سوق العمل بشكل يجعله يستجيب لظروف المؤسسات، أي السماح بخلق مناصب شغل جديدة وفق معايير إقتصادية.
- **سياسات التشغيل الخاملة:** وهي سياسات محاربة البطالة وتقوم بعملية توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات، وفي هذه السياسات لا يمثل الأفق الإقتصادي للمؤسسات أهمية كبرى وبالتالي شروط سوق العمل لا دور لها في عملية التوظيف.

2- أهداف سياسة وبرامج التشغيل في الجزائر: يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في: **(رواب و غربي، 2011، ص 70)**

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعيةوالإقتصادية
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- توفير حرية إختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- إستقرار العمل، و يقصد به دوام إستخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم أساليب و مواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

ومما سبق يمكن القول إن أهداف سياسات وبرامج التشغيل ومحاربة البطالة لا تنتهي لهذا الحد من الأهداف، بل تشمل الكثير من الأهداف الضمنية منها الواردة واقعيا في السياسات والبرامج التشغيلية، والجدول(10) يوضح الإستثمارات المطروحة على المستوى المحلي والأجنبي على مدار النصف الأول من سنة 2018.

جدول رقم(10): يوضح المشروعات الإستثمارية المعلنة حسب المنشأ (محلي / أجنبي) في النصف الأول من 2018

	المشاريع المعلنة (النصف الأول2018)		المبلغ		التوظيف	
الاستثمارية المشاريع	العدد	%	د.ج مليون	%	العدد	%
المحلي الاستثمار	2016	99,46	802940	94,67	69565	94,22
الأجنبي الاستثمار إجمالي	11	0,54	45173	5,33	4271	5,87
الإجمالي المجموع	2027	100,00	848114	100,00	73836	100,00

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم، نشرة معلومات إحصاءات الشركات الصغيرة والمتوسطة، معطيات النصف الأول لسنة2018 رقم 33، ص18

يبرز الجدول(10) من خلال الأرقام الموضحة أمامنا لعدد المشاريع المحلية والأجنبية المعلن عنها في النصف الأول من سنة 2018 والتي وصل مجملها لـ2027 مشروع وزع كالتالي 2016 مشروع محلي وصلت مبالغها لنسبة 94,67% من إجمالي المبالغ المقدمة لإنجاز المشاريع الإستثمارية، وكذا 11 مشروعا أجنبيا بتكلفة وصلت لـ 5,33% من إجمالي المبالغ المقدمة لإنجاز المشاريع الإستثمارية،وهذا ما يشير إلى أن النصيب الأكبر من التدعيم المالي يذهب للإستثمار المحلي. في حين وصل إجمالي التوظيف أو إجمالي إمتصاص هذه المشاريع الإستثمارية لليد العاملة إلى 73836 توظيف منها 69565 ما يعادل 94,22%توظيف في الإستثمارات المحلية و4271 توظيف في الإستثمارات الأجنبية. لنضيف من خلال الجدول رقم(11) توضيحا حول المشاريع الممولة بحسب الجنس وقطاع النشاط، المدرجة في الجدول بشكل تراكمي بتاريخ 2018/06/30

الجدول رقم(11): المشروعات الممولة حسب الجنس وقطاع النشاط (التراكمي في 2018/06/30)

قطاع النشاط	المشاريع الممولة	الرجال	النساء	معدل الأنوثة%
زراعة	55232	52653	2579	4.67
الفنون والحرف اليدوية	42772	35452	7320	17.11
BTPH	33144	32400	744	2.24
هيدروليكي	545	521	24	4.40
صناعة	25586	21931	3655	14.29
أعمال صيانة	9699	9534	165	1.70
الصيد البحري	1131	115	16	1.41
المهنة الليبرالية	10323	5661	4662	45.16
الخدمات	106992	89429	17563	16.42
النقل المبرد	13385	12996	389	2.91
نقل البضائع	56530	55821	709	1.25
نقل المسافرين	18986	18505	481	2.53
مجموع	374325	335018	38307	10.23

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم، نشرة معلومات إحصاءات الشركات الصغيرة والمتوسطة، معطيات النصف الأول لسنة2018 رقم 33، ص29.

يوضح الجدول(11) عدد المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط وبحسب الجنس في النصف الأول من2018 والذي يبين أن إجمالي المشاريع الممولة هي 374325 مشروع ممول منه 335018 مشروعًا ممولًا لفئة الذكور و38307 مشروعاً ممولاً لفئة الإناث بما يعادل 10,23% كمعدل للأنوثة

المشاركة في إنجاز المشاريع، في حين يوضح الجدول أيضا أن أكثر قطاع تم تمويل المشاريع فيه هو قطاع الخدمات بـ106992 مشروعًا ليليه قطاع نقل البضائع بـ 56530 ثم قطاع الزراعة بـ 55232 ليكون أقل قطاع تمويلا للمشاريع هو قطاع الهيدروليك بـ 545 مشروعًا، في حين تختلف تمويلات المشاريع بين فئة الذكور والإناث من حيث التوزيع، حيث يبقى قطاع الخدمات أكثر قطاع يمتص اليد العاملة(ذكور، إناث) ليليه قطاع نقل البضائع في إمتصاصه لليد العاملة الذكورية،ثم قطاع الحرف في إمتصاصه لليد العاملة النسوية، في حين أن قطاع الزراعة وصل إمتصاصهللعمالة الذكورية لـ52653 عامل ولـ4,67% نسبة العمالة النسوية في القطاع، أما ما يخص قطاع الفنون والحرف اليدوية فإمتصاص اليد العاملة الذكورية حدد بـ35452كما وصلت نسب العمالة النسوية في ذات القطاع لـ 17,11 %، لتصل نسب إمتصاص اليد العاملة النسوية في قطاع الصناعة لـ14,29% ما يعادل3655 يد عاملة نسوية، أما باقي القطاعات فتبقى أقل إمتصاصا لليد العاملة سواء الذكورية أوالنسوية، ومماسبق وممالم يتم التعليق عليه من أرقام المعبرة عن مختلف القطاعات تتضح أن نسبة مشاركة المرأة ضعيفة مقارنة بمشاركة الرجل، وهذا ما يوضحه الجدول من خلال معدلات الأنوثة الموضحة في كل قطاع وهذا كما سبق ذكره يعود لعدة أسباب وعوامل منها الإجتماعية والشخصية. ليضيف الجدول رقم(12)إنطلاقا من معطياته مجمل الإستثمارات و عروض العمل المسجلة خلال السنوات الثلاث(2017-2019) وكل حسب قطاعات النشاط الأساسية في الإقتصاد الجزائري.

الجدول رقم(12): الإستثمارات وعروض العمل المسجلة حسب قطاع النشاط من سنة 2017 إلى 2019

قطاع النشاط	سنة 2017		من جانفي حتى 30 نوفمبر 2018		جانفي 2019	
	الإستثمارات	عروض العمل	الإستثمارات	عروض العمل	الإستثمارات	عروض العمل
الصناعة	29625	37996	110407	151265	10943	14783
البناء والأشغال العمومية	26023	33459	103006	135283	9665	12485
الزراعة	2467	2937	12701	15904	1068	1675
الخدمات	34279	42224	114599	154433	12058	16405
المجموع	92394	116616	340713	456885	33734	45348

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي https://www.mtess.gov.dzتم الإطلاع في 10:25 ،2018/9/10

يوضح الجدول(12) المقابل أن إجمالي الإستثمارات لسنة 2018 يفوق عدد الإستثمارات في سنة 2017 وفي شهر جانفي 2019، ما يعني أنه في إرتفاع من سنة لأخرى على إعتبار أن عدد الإستثمارات في 2019 تخص شهر جانفي فقط، أما فيما يخص توزيع الإستثمارات حسب القطاعات فإن قطاع الخدمات هو أكثر قطاع للإستثمار على مدار ثلاث سنوات كما أنه أكثر القطاعات إستقبالا لعروض العمل على مدار نفس الفترة، ليليه قطاع الصناعة من حيث الإستثمار وعروض العمل، ثم قطاع البناء والأشغال العمومية، ليكون قطاع الزراعة في المرتبة الأخيرة من حيث الإستثمارات وعروض العمل، كما يتضح أيضا من الجدول أن مجمل عروض العمل في كل سنة يفوق عدد الإستثمارات وفي مختلف القطاعات وهذا يبين عدم التوازن في سوق العمل، وبالتالي عدم التوازن بين العرض والطلب والذي بدوره يرفع من البطالة في المجتمع الجزائري.

3- أهم سياسات التشغيل في الجزائر: من كل ما سبق سيتم توضيح عدد من سياسات التشغيل الخاملة الواردة في السياسات الإقتصادية للجزائر والتي تهدف من خلالها لتقليص معدلات البطالة ومن بين هذه السياسات والبرامج التشغيلية نذكرمايلي:

1-3- **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ):** وهي مؤسسة وآلية جديدة للتشغيل في الجزائر إستحدثت لتشغيل الشباب العاطل عن العمل سنة 1997 ومنه لتقليل معدلات البطالة في الجزائر، حيث يعطي هذا الجهاز نوعين من الأنشطة،المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة والتكوين لتدعيم إنشاء النشاطات.(بوزار، 2014، صفحة 560) حيث تضم الوكالة51 فرعا تغطي كل الولايات وكذا العديد من الملحقات المتواجدة عبر مختلف مناطق الوطن، وهي تعمل على مايلي:**(وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2018، ص 3)**

- تقديم الإستشارة للشباب ومرافقة الشباب في إنشاء النشاطات.
- تزويد الشباب أصحاب المشاريع بكافة المعلومات ذات الطابع الإقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بنشاطاتهم.
- تطوير العلاقة مع مختلف شركاء الجهاز(بنوك؛ مصالح الضرائب؛ صندوق الضمان الإجتماعي)
- تطوير الشراكة مع مختلف القطاعات لتحديد فرص الإستثمار.
- ضمان تكوين الشباب ودعم معارفهم في تقنيات إنجاز وتسيير المشاريع.
- تبليغ مختلف الإعانات والإمتيازات للشباب أصحاب المشاريع و متابعة الإستثمارات المنجزة من قبل الشباب.

ولإبراز دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في العمل على تخفيض البطالة نطرح الجدولين المواليين لإظهار المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على مدار 21 سنة.

الجدول رقم(13): تطور المشاريع الممولة وأثر الشغل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من 1997 إلى 2016

عنوان / سنة	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
عدد المشارع الممولة	69	7 210	14 725	10 359	7 279	7 087	5 664	6 691	10 549	8 645
أثر الشغل	386	23 735	39 260	28 735	20 152	19 631	14 771	19 077	30 376	24 500

عنوان / سنة	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
عدد المشارع الممولة	8 102	10 634	20 848	22 641	42 832	65 812	43 039	40 856	23 676	11 262
أثر الشغل	22 685	31 418	57 812	60 132	92 682	129 203	96 233	93 140	51 570	22 766

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات(ONS)،نتائج 2014-2016،نشرة2017، رقم47،ص14، الإطلاع في 2019/11/22. 10:30

الجدول(14): عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاع النشاط

	حصيلة تراكمية من جانفي إلى جوان 2017	
قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	عدد مناصب الشغل
الصناعة التقليدية	53	104
البناء والأشغال العمومية	259	570
الصناعة	345	808
الصيانة	132	255
الصيد البحري	4	13
المهن الحرة	243	512
الخدمات	534	1631
نقل المسافرين	1	2
الري	-	-
نقل البضائع	-	-
الفلاحة	659	3121
المجموع	2230	7016

المصدر :وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي https://www.mtess.gov.dzتم الإطلاع في 2018/9/10، 10:25

من خلال الجدولين(13) و(14) والموضحين لعدد المشاريع الممولة وكذا عدد مناصب الشغل المنظمة من طرف الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب من 1997 إلى 2017 يتبين أن عدد المشاريع

الممولة من طرف الوكالة في إرتفاع من سنة 1997 إلى سنة 1999 من 69 مشروعا ممولاً إلى 14725 مشروع ممول، وهو إرتفاع واضح ومهم للقطاع الإقتصادي، لينخفض تمويل المشاريع في سنة 2000-2003 من 10359 إلى 6691 مشروعا ممولاً، لتعاود الإرتفاع في سنوات 2008 إلى 2014 من 10634 إلى 40856، لتعرف الوكالة بعد ذلك نزولاً واضحاً في تمويلها للمشاريع في سنة 2015 حتى 2017 من حوالي 23676 سنة 2015 إلى 2230 مشروعا ممولاً سنة 2017، وهذا التذبذب من إرتفاع وإنخفاض في عدد المشاريع الممولة من 1997 إلى 2017 يخضع للعديد من العوامل الإقتصادية الوطنية والدولية ليقابل هذا التمويل في المشاريع عدد مناصب الشغل المتوفرة في كل تمويل للمشاريع والذي يتوزع على مختلف القطاعات من بناء وأشغال؛ قطاع الصناعة؛ قطاع الخدمات وقطاع الزراعة...الخ والذي يخضع للعدد الإجمالي للمشاريع الممولة وعدد المناصب في كل قطاع، وهذا ما يوضحه من جانب أخر الجدولان(13) و(14)، حيث يرتفع عدد المناصب من 386 سنة1997 إلى 39260 سنة 1999 ليصبح في سنة 2012 حوالي 129203 منصب شغل، ليعاود الإنخفاض في سنة 2013 لحوالي 96233 إلى غاية 7016 منصب العمل سنة 2017، لينعدم التمويل وعدد المناصب في قطاعي الري ونقل البضائع في سنة 2017 مع إنخفاض شديد في قطاع نقل المسافرين وقطاع الصيد البحري في نفس السنة والتي تعبر من خلالها عن قلة إمتصاصها لليد العاملة.

2-3- **المؤسسة المصغرة:** إنطلق هذا البرنامج إبتداء من سنة 1997 بهدف دعم التشغيل للحساب الخاص في إطار مؤسسات مصغرة، يبادر بها متعاملون شباب. (العابد و عباز، 2012، ص6) ومن خلال الجدولين التاليين سنوضح تركيبة التمويل ومستوياته في آليات إنشاء مؤسسة مصغرة.

أ- **الجدول رقم(15): التمويل الثنائي:**

1- التمويل الثنائي Financement Mixte	المساهمة الشخصية Apport personnel	القرض بدون فائدة Prêt non rémunéré
المستوى I أقل أو يساوي 5.000.000 دج	71 %	29 %
المستوى II ما بين 5.000.001 دج و 10.000.000 دج	72 %	28 %

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،2018، ص9-https://www.univ setif.dz>ocs>documents>ansej تم الإطلاع يوم 2019/11/22. 10:30

ب- الجدول(16): التمويل الثلاثي:

1- التمويل الثلاثي Financement triangulaire	المساهمة الشخصية Apport personnel	القرض بدون فائدة Prêt non rémunéré	القرض البنكي prêt Bancaire
المستوى I أقل أو يساوي 5.000.000 دج	1%	29 %	70 %
المستوى II ما بين 5.000.001 دج و 10.000.000 دج	2 %	28 %	70 %

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،2018، ص8-https://www.univ setif.dz>ocs>documents>ansej تم الإطلاع يوم 2019/11/22. 10:30

إتضح من الجدولين(15) و(16) تركيبة ومستويات التمويل الخاص بإنشاء مؤسسة مصغرة والتي تتمثل أولا في تمويل ثنائي Financement mixte يتضمن مستويين، يتم في الأول تقديم ما يقل أويساوي 5000000 د.ج بحيث تكون المساهمة الشخصية فيه بنسبة 1% أما القروض دون فائدة فهي بنسبة 29%. أما المستوى الثاني فيكون فيه الدعم ما بين 5000001 د.ج-10000000 دج حيث المساهمة الشخصية للمستفيد تكون بنسبة 2% أما القروض بدون فائدة فتصل لـ 28%. في حين تقدم تركيبة التمويل الثلاثي مستويين بنفس قيمة الدعم السابق في التمويل الثنائي، إلا أن هذا النوع من التمويل يقدم مساهمة شخصية بنسبة1% للمستوى الأول و2% للمستوى الثاني كما تصل نسبة القروض بدون فائدة في المستوى الأول لـ 29% و لـ 28% في المستوى الثاني مع إضافة الإستفادة من القرض البنكي بنسبة 70% لكلا المستويين في هذا النوع من التمويل. ولدعم ما تطرحه سياسة المؤسسات المصغرة من حيث دورها في دفع الإقتصاد الوطني وتخفيض معدلات البطالة والعمل على تبني الأفراد الطامحين لإعداد مشاريع مهنية شخصية نقدم -إنطلاقا من الجدول رقم(17)- ما تطرحة المؤسسات المصغرة من عروض عمل وتوظيفات محققة.

الجدول رقم(17): عروض العمل المودعة والتوظيفات المحققة من طرف المؤسسات المصغرة

عروض العمل المودعة من طرف المؤسسات المصغرة		التوظيفات المحققة من طرف المؤسسات المصغرة
قطاع النشاط	حصيلة تراكمية من جانفي إلى جوان 2017 المؤسسات المصغرة(CNAC/ANSEJ)	حصيلة تراكمية من جانفي إلى جوان 2017 المؤسسات المصغرة(CNAC/ANSEJ)
الصناعة	143	106
البناء والأشغال	212	186
الزراعة	30	27
الخدمات	214	224
المجموع	599	543

المصدر :وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي https://www.mtess.gov.dzتم الإطلاع في 2018/9/10، 10:25

يوضح الجدول(17) إنطلاقا من الأرقام الموضحة للحصيلة التراكمية لسنة 2017. أن إجمالي عروض العمل المودعة من طرف المؤسسات المصغرة(CNAC/ANSEJ) وصل من جانفي –جوان 2017 لـ 599 عرض عمل كان فيه لقطاع الخدمات أكبر عدد من العروض بعدد 214 عرض، ليليه قطاع البناء والأشغال العمومية بعدد 212 عرض عمل، ليتبعه ترتيبيا قطاع الصناعة بـ 143 عرض ليأتي قطاع الزراعة في مؤخرة الترتيب بـ 30 عرض عمل. في حين يوضح الجدول أيضا عدد التوظيفات المحققة من طرف المؤسسات المصغرة وهذا كحصيلة تراكمية للنصف الأول من سنة 2017 بحسب قطاع النشاط ليكون إجمالي هذه التوظيفات 543 توظيف تتوزع حسب ما ورد في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على قطاع الخدمات بـ224 توظيفا كأكبر قطاع يمتص اليد العاملة، ويليه قطاع البناء والأشغال بـ 186 توظيف، ثم قطاع الصناعة بـ 106 توظيفا وفي الأخير يظهر قطاع الزراعة بـ 27 توظيفا، ومن هنا يظهر الإرتباط بين العروض المقدمة والتوظيفات المحققة، وعلى غرار هذا الإرتباط يبرز إرتفاع عدد التوظيفات في قطاع الخدمات عن عدد العروض المودعة في هذا القطاع بحسب ما ورد في الإحصاءات المقدمة.

3-3- برنامج الإدماج المهني للشباب: يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الشباب على خلق مناصب شغل بأنفسهم من خلال التعاونيات الخاصة بالشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين16-27سنة،كما يحدد المرسوم التنفيذي رقم 90-143 صلاحيات المندوب الولائي للتشغيل وهو المسؤول محليا على تنفيذ برنامج التشغيل بالتعاون مع الفاعلين المحليين، في إطار اللجان البلدية للتشغيل واللجان الولائية للقروض، كما يوضح ذات المرسوم مبادئ البرنامج كالتالي: تفضيل الشغل المنتج والدائم، خلق الشغل بأقل تكلفة، إضفاء الطابع المحلي على مبادرات تشغيل ونشاطات الشباب و تفضيل الإدماج عن طريق التكوين.**(ساحلي و معو، 2014، ص ص 151-152)**

3-4- **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM):** أنشئت هذه الوكالة بموجب قرار اللجنة الحكومية 1 ديسمبر 2003، حيث يعتبر القرض المصغر من بين الآليات التي إتخذتها الدول لحل مشكل البطالة فهو بذلك موجه لفئة البطالين أو أولئك الذين يمارسون عملا مؤقتا غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع والخدمات، ولقد كان الإنطلاق الرسمي لتنفيذ هذا النوع من التمويل للتشغيل في شهر جويلية 1999، ويتراوح القرض المصغر بين 50,000 دج و 350,000 دج وهو قابل للتسديد على مراحل تتراوح بين 12إلى 60شهر.**(بوزار، 2014، ص 560)**

وقد تم إستحداث الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/414 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005، ليتم تحويل تسيير شؤون هذه الوكالة من الوزارة المكلفة بالتشغيل إلى الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم08/10 المؤرخ في 27 جانفي 2008 حيث كان الهدف الرئيسي من هذه الوكالة أيضا هو محاربة الفقر والتهميش، وكذا مساعدة الفئات المحرومة عن طريق دعم التشغيل الذاتي وتشجيع العمل من المنزل(المرأة الماكثة في البيت) بالإضافة إلى إعادة إدماج المسجونين في الحياة العملية.**(جباري، 2015، ص 158)** والجدول رقم(18) يوضح المناصب التي تطرحها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM) بحسب بعض قطاعات الإقتصاد الوطني.

الجدول رقم(18): المناصب المنشأة حسب قطاع النشاط وفقا لجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من 2005 -2016.

سنة النشاط	قطاع النشاط							مجموع المناصب المنشأة	عدد الملفات الممولة*
	فلاحة	صناعة جدّ صغيرة	بناء و أشغال عمومية	خدمات	صناعة تقلدية	تجارة	صيد		
2005	1 473	1 898	125	300	1 198	-	-	4 994	3 329
2006	9 603	16 391	1 020	2 328	3 989	-	-	33 331	22 221
2007	4 025	9 734	1 113	4 811	6 164	-	-	25 847	17 231
2008	10 781	13 785	4 158	15 931	18 493	-	-	63 148	42 099
2009	18 233	13 706	6 282	21 169	31 711	-	-	91 101	60 734
2010	12 821	18 351	5 735	18 763	22 264	-	-	77 934	51 956
2011	24 338	73 022	12 539	35 656	15 862	-	-	161 417	107 611
2012	33 164	88 902	24 021	43 916	29 546	92	-	219 641	146 427
2013	19 412	79 239	16 854	32 719	17 299	356	174	166 053	110 702
2014	18 804	72 608	14 049	37 416	31 083	1 664	691	176 315	117 543
2015	11 246	54 005	10 746	25 911	22 428	1 658	158	126 152	84 101
2016	3 131	12 248	3 686	7 197	5 025	688	70	32 045	21 363

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات(ONS)،نتائج 2014-2016،نشرة2017، رقم47،ص13. تم الإطلاع في 2019/11/22. 10:30

من خلال الإحصائيات والأرقام الموضحة في الجدول(18) حول مناصب العمل المنشأة إضافة لعدد الملفات الممولة من سنة 2005 إلى غاية 2016 بحسب قطاع النشاط الإقتصادي للسوق الجزائري،يتضح أن مجال تمويل الملفات وتحديدإجمالي المناصب المنشأة وفقا لجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على مدار 12 سنة يختلف صعودا ونزولا من سنة لأخرى مع غياب فتح مناصب عمل في قطاعي التجارة والصيد من سنة 2005 إلى غاية 2011 بالنسبةلقطاع التجارة وإلى غاية 2012 بالنسبة لقطاع الصيد، لتكون عدد هذه المناصب أضعف من 2012 إلى 2016 خاصة في قطاع الصيد حيث وصل عدد المناصب في ذات القطاع سنة 2013 لـ 174 منصبا و691 منصبا في سنة2014 و158 منصبا لسنة 2015 لينخفض جدا في سنة 2016 إلى 70 منصبا، كما يتضح أيضا من الجدول(19) أن مجموع المناصب المنشأة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لسنة 2012 والذي حدد بـ 219641 منصبا تعتبر أكبر سنة إمتصاص لليد العاملة لتنخفض تدريجيا من 2013 حتى تصل في سنة 2016 لـ 32045 منصبا وهذا الإنخفاض مرتبط بإنخفاض عدد الملفات الممولة من طرف الوكالة وبالتالي دعم وزيادة معدل البطالة في المجتمع الجزائري.

3-5- **جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)** يتعلق هذا الجهاز أو الهيكل بالتشغيل المأجور للشباب والذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم126-08 المؤرّخ في **13**ربيع الثاني عام **1429**الموافق لـ **19**أبريل سنة2008، بهدف تسهيل الإستفادة من منصب عمل للشباب طالبي العمل لأول مرة، وبإدماجهم أكثر في القطاع الإقتصادي العمومي والخاص.وإنطلاقا من **المادة 3** من هذا المرسوم، فالجهاز يمس ثلاث فئات من الشباب الطالب للعمل وتمثلت في:

- الشباب خريجو التعليم العالي والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.
- الشباب القادم من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين زاولوا تربصا تمهنيا.
- شباب بدون تكوين أو تأهيل.

وحسب **المادة 4** من ذات المرسوم فإنه يترتب على إدماج فئات طالبي العمل المذكورين في المادة 3، إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئةالمكونة والمستفيد. وتتخذ عقود الإدماج الشكل الآتي: (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008 الموافق لـ1429، ص 20)

- عقد إدماج حاملي الشهادات(cid) بالنسبة للفئة الأولى
- عقد إدماج مهني (cip) بالنسبة للفئة الثانية.
- عقد تكوين –إدماج (cfi) بالنسبة للفئة الثالثة.
- تحدد نماذج عقود الإدماج المنصوص عليه بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل

كما تضيف المادّة **6:من المرسوم التنفيذي** رقم126-08 المؤرّخ في **13**ربيع الثاني عام **1429**الموافق لـ **19**أبريل سنة2008تحديد مدة عقد الإدماج كما يأتي :**(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008 الموافق لـ1429، ص 21)**

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي.
- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

وهذا الجهاز يشجع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين، التشغيل والإدماج، حيث تستفيد المؤسسات التي تقوم بتوظيف الشباب في إطار هذا البرنامج من التكفل التام للأجرة الشهرية وكذا إشتراكات الضمان الإجتماعي.**(جباري، 2015، ص ص 148-149)**

6-3- **عقد العمل المدعم(CTA):** هو إجراء جديد يضاف إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يقوم على أساس تشغيل طالبي عمل مبتدئين، سواء مباشرة أو بعد إنقضاء فترة الإدماج، أين تستفيد المؤسسات التي تقوم بتشغيل الشباب في إطار هذا العقد من مساهمة الدولة في أجرة المنصب، كما تستفيد من إعانات جبائية وتخفيضات على حصة إشتراك المستخدم في صندوق الضمان الإجتماعي، وهذا لمدة ثلاث سنوات طالما علاقة العمل متواصلة.**(جباري، 2015، ص 150)** والجدول التالي يوضح التنصيبات المحققة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد العمل المدعم.

الجدول رقم(19):التنصيبات المحققة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد العمل المدعم لنصف الأول لسنة2017.

العقود	حصيلة تراكمية من جانفي إلى جوان 2017					
جهاز المساعدة على الإدماج المهني	عقود إدماج حاملي الشهادات	عقود الإدماج المهني	عقود تكوين إدماج	المجموع	القطاع الإداري	القطاع الاقتصادي
	97013	4379	9405	110797	775	03732
عقد العمل المدعم	22210	9565	0951	32726		

المصدر:وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي https://www.mtess.gov.dzتم الإطلاع في 2018/9/10، 10:25

يوضح الجدول رقم (19) عدد التنصيبات المحققة في إطار كل من جهاز المساعدة على الإدماج المهني،وعقد العمل المدعم وذلك على مختلف العقود التابعة لكليهما، مع إظهار عدد هذه التنصيبات في كل من القطاع الإداري والذي حصل على 775 تنصيبا والقطاع الإقتصادي بـ 3732 تنصيبًا وهذا فيما يخص النصف الأول من 2017، والذي كان فيه إجمالي التنصيبات المحققة على مستوى جهاز

المساعدة على الإدماج المهني قد وصل لـ110797 منصبا محققا توزعت على عقود الإدماج لحاملي الشهادات بـ 97013 تنصيبا وأيضا على عقود الإدماج المهني بـ 4379 تنصيبا، إضافة إلى عدد التنصيبات المحققة في عقود تكوين الإدماج بعدد 9405 تنصيبا، في حين عملت سياسة عقد العمل المدعم على تنصيب ما يقارب 32726 تنصيبا حسب ما ورد في وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي للنصف الأول لسنة 2017 كحصيلة تراكمية، حيث توزعت أولا على عقود إدماج حاملي الشهادات بـ 22210 تنصيبا،ثانيا لعقود الإدماج المهني بـ 9565 تنصيبا، ليكون عدد التنصيبات بالنسبة لعقود تكوين الإدماج قد وصل لـ 951 تنصيبا كأقل عدد من التنصيبات المحققة مقارنة بالعقود الأخرى، وكل هذا لأجل تخفيض نسبة البطالة وتوفير مناصب شغل مؤقتة، والتي تبقى بغض النظر عن أساس قيامها مؤقتة وتسمح برفع معدل البطالة بشكل آخر أي دخولها في إطار البطالة المقنعة.

7-3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(CNAC): هو عبارة عن مؤسسة تنشط في إطار الضمان الإجتماعي تم إنشاؤها طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 94 و ذلك سنة 1994، وتكمن مهامه الأساسية في منح تعويضات للعمال الذين تم تسريحهم لأسباب إقتصادية وبصفة لا إرادية، وقد قام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بوضع إجراءات للمساعدة والدعم وخلق النشاط من خلال إنشاء مراكز البحث عن العمل (CRE) ومراكز مساعدة العمل الحر والتكوين CATI.**(مكيري، 2013، ص 8)**

إن الإجراءات التي وضعها الصندوق لدعم البطالين والمتمثل في إعادة الإدماج عن طريق دعم البحث عن الشغل أو عن طريق دعم العمل الحر وكذا التكوين التحويلي تسمح للبطالين بإكتساب مهارات ومؤهلات جديدة من شأنها أن تساهم في تسهيل إدماجهم مهنيا، وذلك عن طريق القيام بدورات تكوينية قصيرة المدى(3 أشهر)، بالإضافة إلى مساهمته في الحفاظ على مناصب الشغل بالمؤسسات التي تواجه صعوبات مالية من خلال مساهمتها في رأسمالها لتجنب إفلاسها.**(جباري، 2015، ص ص 156-157)** ومن الجدولين(20)و(21) نطرح السياسة المتبعة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من حيث المشاريع الممولة والمناصب المتاحة من طرفه وذلك خلال فترة 2004-2017.

الجدول(20): المشاريع الممولة وأثر الشغل من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من 2004 إلى 2016

عنوان / سنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد المشاريع الممولة	13	1 901	2 236	2 574	2 429	4 221	7 465
أثر الشغل	34	5 159	6 078	6 949	5 781	9 574	15 804

عنوان / سنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016
عدد المشاريع الممولة	18 490	34 801	21 412	18 823	15 449	8 902
أثر الشغل	35 953	59 125	41 786	42 707	37 921	21 850

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات،نتائج 2014-2016،نشرة2017، رقم47،ص13. تم الإطلاع في 2019/11/22. 10:30

الجدول رقم(21): عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب قطاع النشاط للنصف الأول من 2017.

	حصيلة تراكمية من جانفي إلى جوان 2017	
قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	عدد مناصب الشغل
الفلاحة	707	6981
الصناعة التقليدية	339	871
البناء والأشغال العمومية	84	234
الصناعة	196	555
الصيانة	12	35
الصيد البحري	15	45
المهن الحرة	53	111
الخدمات	268	659
نقل المسافرين	1	3

الري	4	8
نقل البضائع	2	2
المجموع	1681	9504

المصدر :وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي https://www.mtess.gov.dzتم الاطلاع في 2018/9/10، 10:25

يتضح من خلال ما يطرحه الجدولان(20) و(21) أن عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من سنة 2004إلى2017 ترتفع من 13 مشروعا ممولاً و34 منصبا سنة 2004 إلى 2574 مشروع ممول و6949 منصب عمل في 2007 لتنزل وتنخفض بعدها في سنة 2008 إلى 2429 مشروع يقابله5781 منصب عمل، ليعاود الإرتفاع بعد ذلك بشكل بارز إبتداء من 2009 حيث أن عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق وصل لـ 4221 مشروع مع عدد مناصب وصل لـ 9574 منصبا، ليصل في سنة 2012 عدد المشاريع الممولة إلى 34801 مشروع، يقابله 59125 منصب شغل لتبدأ بالإنخفاض مرة أخرى في سنة 2013 لتصل في النصف الأول من 2017 لـ 1681 مشروع ممول ولـ 9504 منصب شغل والتي تتوزع بدورها في النصف الأول من سنة 2017 على مختلف القطاعات الموضحة في الجدول(21)، يحصل فيها قطاع الفلاحة على النصيب الأكبر من تمويل المشاريع وعدد المناصب بحيث حصل على 707 مشروع ممول مع 6981 منصب عمل، في حين يحصل قطاع الصناعة التقليدية على 339 مشروع ممول ما يقابله 871 منصب شغل، ليليه في الترتيب الثالث قطاع الخدمات والذي تم تمويله بـ 268 مشروع و 659 منصب شغل، ليواليه أيضا قطاع الصناعة بـ 196 مشروع ممول و555 منصب عمل، في حين تبقى باقي القطاعات بتمويل أقل للمشاريع وأيضا ما يقابله من مناصب أقل خاصة قطاع الري ونقل المسافرين وكذا قطاع نقل البضائع بعدد جد متدني من المشاريع ومناصب العمل وهي موضحةفي الجدول أعلاه.

8-3- **برنامج عقود ما قبل التشغيل(CPE):** يسمى أيضا بمنحة إدماج حاملي الشهادات(pid) وهو برنامج تم إطلاقه سنة 1998 بموجب المرسوم التنفيذي 98/402 المؤرخ في 1998/12/2 بالإضافة إلى التعليمية رقم 08 الصادرة في 29-06-1998 المتعلقة بإجراءات تطبيق الجهاز في إطار عقود ما قبل التشغيل، وهدف هذا البرنامج هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها

وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل إضافة إلى المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين تقني سامي والباحثين على منصب شغل لأول مرة. **(ساحلي و معو، 2014، ص153)**. بحيث تمنحهم إكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل الممثلة في المؤسسات العمومية والخاصة.**(جباري، 2015، ص 147)**

كما يعرف عقد ماقبل التشغيل أيضا على أنه إلتزام ثلاثي الأطراف بين المستخدم والمترشح والمدير الولائي للتشغيل الذييعمل لحساب وكالة التنمية الإجتماعية، بصفتها الهيئة المسيرة للبرنامج، يكلف المدير الولائي للتشغيل بالبحث عنعروض التشغيل لدى المستخدمين العمومين والخواص، وتكلف الوكالات المحلية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بتسجيل الطلبات وإبلاغها للمدير الولائي للتشغيل،ويهدف برنامج عقود ماقبل التشغيل إلى زيادة عرض مناصب الشغل وتسهيل إدماج المتخرجين الجدد في سوق العمل وذلك بتحفيز مختلف المؤسسات على تشغيل المتخرجين الجدد. **(وكالة التنمية الإجتماعية، 2004، ص4)** ويتم تمويل هذا البرنامج من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ومن طرف حساب الخزينة الخاص، أما تسيير هذا البرنامج فيقع على عاتق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.**(شلالي، 2005، ص 101)**

ثـــالـــثـــا: الصناعة:

يعد قطاع الصناعة من بين القطاعات المهمة والمساهمة في دفع عجلة التنمية الإقتصادية لأي بلد كان، فقد أصبحت جميع دول العالم تتسابق وتتنافس على تطويره من أجل زيادة مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي، فكلما زادت مساهمة قطاع الصناعة في الإقتصاد الوطني كلما زادت قدرة الدولة على تحقيق التنمية المستدامة، والجزائركغيرها من الدول العربية النفطية، تعد من الدول التي يعتمد إقتصادها على النفط من خلال الإستفادة من عوائده في تنفيذ الخطط التنموية والنهوض بقطاعات الإقتصاد الوطني، لهذا يلعب قطاع المحروقات في الجزائر دورا مهما في بناء وإرساء قواعد الإقتصاد الوطني،خاصةوأن الجزائر تمتلك ثروات طبيعية هامة تتمثل في موارد الطاقة، حيث سعى الإقتصاد الجزائري منذ الإستقلال إلى تحقيق هدف التنمية والنمو، حيث تجسدت بدايةً بإستراتجية الصناعات المصنعة، فمنحت الجزائر إمكانيات كبيرة للصناعات البترولية وصناعات الحديد والصلب، فقد إقتنع واضعو سياسات التنمية في الجزائر أن الصناعة هي البديل للمحروقات وأنها المخرج من التخلف وأن التصنيع الذي يكفل التكامل القطاعي هو طريق الصناعات الثقيلة، لكن بالرغم من المكانة التي منحت

للتصنيع خلال مخططات التنمية، إلا أنه لم يحقق الأهداف المرجوة منه وأصبح عبارة عن حشد للمعدات الصناعية، ويرجع ذلك لأسباب عديدة من بينها، نقص المهارات والكفاءات؛ ضيق السوق المحلي وعدم التمكن من المنافسة الخارجية؛ مع غياب التكامل بين القطاعات، إضافة إلى بقاء إعتمادها بشكل كبير على النفط في تنفيذ كل الخطط التنموية لقطاعات الإقتصاد الوطني، والذي يتوقف وضعه على حركة التقلبات السعرية للنفط والمرتبطة بالعوامل الخارجية وبالتالي فهو عرضة للصدمات المختلفة دائما.**(بريكة و عمارة، 2015، ص ص 272-281)** وزيادة على هذا، تعتبر قضية التصنيع والتطور الصناعي عنصرا هاما في عملية بناء الإقتصاد الوطني وتحقيق الإستقلال الإقتصادي، فبدون بناء صناعات وطنية قوية ومستقلة مبنية على إستخدام الأساليب الحديثة في الإنتاج الصناعي، لا يمكن التطور وتحقيق التنمية بالمفهوم الشامل. وهذا ما يجعله عنصرا أساسيا في تحسين مستويات المعيشية للسكان وزيادة الدخل الفردي، كما أن الصناعة التحويلية تساهم بشكل كبير في إحلال الواردات وتنمية الصادرات وتنويع مصادر الدخل وتوفير المزيد من العمالة وتخفيض البطالة، ويمكننا إبراز أهمية الصناعة في تنمية الإقتصاد الوطني من خلال النقاط التالية:**(مخضار، 2018، ص 101)**

- تتميز الصناعة بقدرتها على إستيعاب اليد العاملة وتوسيع فرص الشغل والتخفيف من حدة البطالة.
- يعتبر التطور الصناعي عنصرا أساسيا في خلق المهارات والخبرات الصناعية والتقنية مما ينعكس على إرتفاع مستويات المداخيل وتوزيعها بطريقة عادلة.
- إن وجود قطاع صناعي متنوع وقوي يخفف من الآثار السلبية الناجمة عن عدم الإستقرار التي تشهدها إقتصاديات الدول النامية كما يجعلها أكثر مرونة في التكيف مع الأزمات.
- تساهم الإنتاجية المرتفعة في القطاع الصناعي في تسريع وتيرة نمو الدخل القومي من خلال علاقات التكامل بين الصناعة والقطاعات الأخرى.

1- **تحديد نقاط قوة وكذا قيود(ضعف) القطاع الصناعي في الجزائر:** إن للقطاع الصناعي الجزائري العديد من نقاط القوة الداعمة للإقتصاد الجزائري عموما، كما له قيود تحد وتثبط نشاطه وتطوره ونذكر من هذه النقاط مايلي:**(بريكة و عمارة، 2015، ص ص 283-284)**

أ- **نقاط قوة القطاع الصناعي:**

- الموقع الجغرافي للجزائر المشجع والمناسب لنشوء سوق إقليمية ونقل صناعي.
- قدرات إنتاج هائلة غير مستغلة بشكل كلي، بسبب عوامل الإنتاج الضعيفة.
- وجود العناصر الأساسية للخبرة في العمليات التكنولوجية المختلفة في مختلف المهن.
- فرص كبيرة للإدراج في التقسيم الدولي للعمل

ب- نقاط الضعف و قيود القطاع الصناعي:

- ضعف في مجال تنظيم العمل والمهارات الإدارية.
- تجهيزات إنتاج قديمة ومتهالكة تواجه معوقات فنية ثقيلة، مع إستخدام ناقص للطاقات الإنتاجية.
- الإرتباط القوي لصناعتنا بالخارج للتزود بالمواد الأولية الضرورية النصف مصنعة.
- تبعية كبيرة لقطاع المحروقات، أدت إلى نقص في تنوع الصادرات.

2- مساهمة قطاع المحروقات في الإقتصاد الجزائري: يعتمد الإقتصاد الجزائري إعتمادا كليا على قطاع المحروقات، حيث تتوقف كل الأنشطة الإقتصادية والإجتماعية وحتى السياسات التنموية على عائدات تصدير المحروقات والتي تشكل ما يقارب 98% من صادرات الإقتصاد الجزائري في حين ظلت الصادرات خارج المحروقات في أحسن الظروف لا تتعدى5%. فمساهمة وأهمية قطاع المحروقات في الإقتصاد الجزائري تكمن في عدة نقاط وهي كالتالي: **(حاج، 2012، ص ص 44-50)**

أ- مساهمة قطاع المحروقات في حجم الصادرات، حيث يساهم قطاع المحروقات فيالجزائر بشكل كبير في حجم صادرات ، حيث نجد أن أغلب الصادرات من المحروقات.

ب- مساهمة قطاع المحروقات في الناتج الداخلي الإجمالي وذلك من خلال أهميته ودوره الأساسي في تحقيق التراكم الوطني، فهو يعتبر قاطرة النمو الإقتصادي.

ج- مساهمة قطاع المحروقات في الميزانية العامة للدولة وذلك من خلال الجباية البترولية والتي تعتبر من أهم مصادر تمويل الميزانية العامة للدولة وكذا تغطية النفقات العامة. والجدول التالي يوضح إنتاج المحروقات ومنها بعض المنتجات البترولية وذلك من 2011-2016.

الجدول رقم(22): يوضح إنتاج المحروقات في الجزائر من 2011-2016

الوحدة:10^6 ط.م.ب.*

التعيين	2011	2012	2013	2014	2015	2016
المحروقات السائلة (خام+ مكثف)	71,1	66,9	64,4	67,1	65,1	66,6
الغاز الطبيعي الجاف	80,6	76,4	75,4	74,4	79,9	89,7
الغاز الطبيعي المميع (غ.ط.م)	16,1	14,3	14,7	17,0	15,7	15,0
غاز البترول المميع (غ.ب.م.تجاري)	8,8	8,2	8,8	10,8	11,0	11,0

ط.م.ب = طن ما يعادل بيترول

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات،نتائج 2014-2016،نشرة2017، رقم47،ص45. تم الإطلاع في 2019/11/22. 10:30

بالنسبة للمنتجات البترولية من خلال ما يظهره الجدول(22) نجد أن إنتاج المحروقات السائلة سواء الخامة أو المكثفة تنخفض من 71,1 طن لسنة 2011إلى 66,6 طن في سنة 2016، وهذا التذبذب والتراجع الواضح في إنتاج المحروقات السائلة من خلال الجدول يعود إلى العديد من الأسباب التي تأثر على الإقتصاد الوطني. في حين ينخفض إنتاج الغاز الطبيعي الجاف من 80,6 في سنة 2011 إلى74,4 في 2014، لينتقل إلى 79,9 طن سنة 2015 ثم إلى 89,7 سنة 2016، إضافة إلى إنخفاض إنتاج الغاز الطبيعي المميع أيضا من 16,1 طن سنة2011 إلى 14,7 سنة 2013 ليعاود الإرتفاع بـ 3 وحدات ليصل 17,0 سنة 2014 ليتراجع في سنة 2015 و2016 ليصل إلى 15,0. في حين ينتقل إنتاج غاز البترول المميع من 8,8 سنة2011 إلى 8,2 طن سنة 2012 ليعاود الرجوع سنة 2013 إلى 8,8 طن، ليتحسن الإنتاج ويرتفع تدريجيا إلى 11,0 طن سنة 2016 وهذا التغير في الإنتاج وتذبذبه يعود ويخضع لحركة التقلبات السعرية لكل إنتاج.

3-مساهمة الصناعة التحويلية في الإقتصاد الجزائري: على إعتبار أن قطاع الصناعة التحويلية أحد فروع القطاع الصناعي وأهم قطاع يرتكز عليه التطور الإقتصادي، حيث تلعب الصناعة البيتروكيمياوية دورا رئيسيا في المساهمة في تنفيذ خطط التنمية المستدامة في العديد من الدول العربية، حيث تعد البيتروكيمياويات أحد أهم مصادر الدخل غير المباشر للدول المنتجة للنفط أهمها الجزائر، كما يمكن أن تساهم في توفير مواد التغذية الأولية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة كمدخلات إنتاج ومنه مساهمتها في بناء إقتصاد قوي على المستوى الإقليمي والعالمي،إنطلاقا من خدمات تهدف للمحافظة على القيمة الإستعمالية للمواد الأولية إلى منتجات

وسيطة، لهذا تسعى الدول لتطوير هذه الصناعات والإعتماد عليها أكثر في إقتصادياتها، لما لهذا القطاع من مساهمة وأهمية كبيرة في الإقتصاد الجزائري والعربي،إذ تتمحور هذه المساهمة في:**(يوسفي و قروف، 2018، ص 6)**

- بناء الإقتصاد الوطني من خلال رفع القدرة التصديرية.
- توفير فرص العمل والتقليل من مشكلة البطالة.
- تحقيق التقدم والنمو خاصة في المناطق الصغيرة.
- تحقيق التنمية والتكامل من خلال توفير القسم الأعظم من السلع الإستهلاكية والوسيطية والإنتاجية ومنه تنمية الإقتصاد القومي.
- عملية التصنيع تؤدي إلى إكتساب المهارات الفنية مما يؤدي إلى تطوير وسائل الإنتاج عن طريق إدخال وسائل أكثر تطورا وحداثة كما يؤثر ذلك في تطوير وسائل الإنتاج في باقي القطاعات.
- تعزيز الإستقلال الإقتصادي من خلال تقليص معدلات إستيراد السلع المصنعة، ومنه تقليص معدل التبعية التجارية.
- يساعد على توفير القدرة الذاتية للإقتصاد على التطور والذي يعتبر ضرورة لتعزيز الإستقلال السياسي.

وعلى ضوء ما سبق تبقى هذه المساهمة والأهمية في بناء الإقتصاد الوطني وتطويره نظرية لم تنزّل وتلمس الواقع الإقتصادي.فحسب دراسة "**يعقوبن صليحة**" يبقى القطاع الإستخراجي في الجزائر هو المسيطر على القطاع الصناعي بالدرجة الأولى، إذ يشكل الجزء الأكبر في تكوين الناتج المحلي الإجمالي، وهذا في حد ذاته لا يعد مؤشرًاإيجابيًا، فالوضع الراهن للصناعة التحويلية في الإقتصاد الجزائري نابع من:**(يعقوبن، 2018، ص 17)**

- مشاكل التمويل في الجزائر لقطاع الصناعات التحويلية.
- تدني الأهمية النسبية لمساهمة الصناعة التحويلية في الناتج المحلي الإجمالي وفي الصادرات الإجمالية خاصة بالنسبة للجزائر.
- ضعف الإستخدام التكنولوجي في القطاع وإنخفاض الإنفاق على البحث والتطوير والتدريب والتأهيل.

4- الشـــركـــة الـوطـنـيـة "سـونـطـراك":

بعد الإستقلال مباشرة إتجهت الجزائر صوب قطاع المحروقات الذي بدأت أهميته تتضح في الإقتصاد الوطني، ولكن مع إحتكار الشركات الأجنبية(الفرنسية خاصة) لمجمل الأنشطة البترولية، قررت الدولة إنشاء شركة وطنية تتولى كسر الإحتكارات الأجنبية، فقامت بتأسيس الشركة الوطنية سوناطراك SONATRACH، بتاريخ 1964/12/31،إذ لابد لكل دولة مصدرة للبترول أن تكون لها سياستها البترولية المستقلة وشركتها الوطنية لتكون قادرة على الصمود في وجه الإحتكارات وتحمي مصالحها.**(قريشي، 2011، ص 86)** حيث أن تحديد الأنشطة الرئيسية **لسوناطراك** كان الهدف منه جعلها الأداة المميزة لصناعة المحروقات وهذه الأنشطة تتمثل في التنقيب؛ الإنتاج؛ النقل عبر الأنابيب؛التمييع وفصل غاز البترول السائل، التسويق حيث تغطي منشأة سونطراك أنشطتها في القطاع من خلال فروعها التي تمتلكها عبر شركاتها القابضة والمتمثلة في المنشآت وهي كالتالي:**(قريشي، 2011، ص ص 112-116)**

أ- المنشات الخاصة بالأنشطة الخلفية(أنشطة المنبع Activité Amont):

- المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء(ENAGEO)
- المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والعمران(GCB)
- المؤسسة الوطنية للحفر(ENAFOR) متخصصة بإنجاز أعمال الحفر والأعمال الملحقة.
- المؤسسة الوطنية للخدمات التابعة للآبار(ENSP) تغطى العمليات المرتبطة بنشاطات الحفر وإستغلال الآبار المنتجة للبترول.
- المؤسسة الوطنية لأشغال البترول الكبرى(ENGTP) تقدم مجموع خدمات من ضمنها بناء منشآت الإنتاج، التحويل والتوزيع،صيانة التجهيزات والمنشآت.

ب-**منشآت نشاط النقل عبر الأنابيب TRANPORT PAR CANALISATION:** من خلال نشاط النقل عبر الأنابيب تقوم سوناطراك بإدارة عمليات نقل مختلف المنتجات من البترول الخام والغاز...الخ ولها فروع منها:

- المؤسسة الوطنية للأنابيب(ENAC) تعمل على إنجاز الأنابيب المخصصة لنقل المحروقات السائلة والغازية و مراقبة جودة الأنابيب...الخ.

- الشركة الجزائرية لإنجاز المشاريع الصناعية (SARPI) تعمل على تركيب محطات الضغط ووحدات معالجة الزيت والغاز....الخ.
- شركة نقل المحروقات(STH) مهمتها تسيير وإستغلال المرافئ البحرية للمحروقات على مستوى موانئ أرزيو،سكيكدة وبجاية.

ث-**منشآت النشاط الأمامي (أنشطة المصبActivité Aval)** يتمحور نشاط المصب حول تمييع الغاز الطبيعي، فصل غازات البترول المميع، التكرير،البتروكيمياويات...الخ. وفروعها كالتالي:

- الشركة الوطنية للتكرير (NAFTEC)
- الشركة الوطنية للصناعة البتروكيميائية(ENIP) وتمتلك الشركة مجمعي بيتروكيمياء يقع الأول في مجمع سكيكدة (cpik) أما الأخر فهو مجمع أرزيو(cp2z).
- المؤسسة الوطنية لإنتاج سوائل الهليوم بأرزيو (HELIOS)
- شركة الصيانة الصناعية بأرزيو (SOMIZ)
- شركة الصيانة الصناعية بسكيكدة (SOMIK)

ج-**منشأت نشاط التسويق Activité COMMERCIALISATION:** عملها تحسين تسويق المحروقات SVH ولها الفروع التالية:

- الشركة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية(NAFTAL)
- شركة الشحن هيبروك(HYPROC) وهي تتكفل بشحن ونقل المنتجات البترولية عبر الناقلات والبواخر، وهاته المنتجات البترولية هي الغاز الطبيعي المميع،غاز البترول المميع والمنتجات المكررة...الخ.
- شركة تجهيز وتسويق الغازات الصناعية(COGIZ).

خلاصة الفصل الثالث:

إن سوق العمل في الجزائر كأي سوق عمل عالمي يتميز بمجموعة من الخصائص التي يبدو بعضها إيجابيا والبعض الآخر سلبيا، كما يخضع هذا السوق أيضا للعديد من المؤشرات المختلفة التي تتحكم في توازنه وسط المنافسة المحلية والوطنية وحتى العالمية ومن أهم هذه المؤشرات نجد (مؤشر العرض؛ مؤشر الطلب؛ مؤشر هيكلة القوى العاملة؛ إضافة لمؤشر البطالة...) حيث يبقى لعامل البطالة كمؤشر وظاهرة دور في هيكلة سوق العمل وطرح سياساته التشغيلية،كماتتناسب هذه المؤشرات بشكل يسمح بتحقيق التوازن في سوق العمل وهذا ما عملت عليه الكثير من دول العالم الخاضعة للمنافسة،والذي بدوره فتح المجال للمرأة للإندماج وسط هذا السوق عالميا، خاصة بعد عمل معظم دول العالم على الرفع من فعالية المرأة بإعتبارها تستحوذ على النسبة الأكبر في المجتمعات خاصة العربية منها، إضافة لدور التغيرات الهيكلية للمؤسسات الإجتماعية وأدوار أعضائها، في دفع المرأة للمشاركة في الإقتصاد الوطني والعالمي، حيث تعمل دائما على إثبات ذلك في مختلف مجالات إندماجها.

كما يجب هنا الإشارة أيضا لأهمية وضرورة الربط الواقعي بين سوق العمل والإقتصاد الوطني والعالمي من جهة وبين مؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى، لأجل تحقيق إستيعاب القوى البشرية من مخرجاتالجامعة والتعليم العالي في مختلف المجالات خاصة التكنولوجية والصناعية منها(البيتروكيمياويات، المحروقات...) وذلك لإرتباطها المباشر بالإقتصاد الوطني والعالمي، ليبقى تشخيص واقع علاقتهما يطرح إشكال فائض العرض عن الطلب، وغياب التوافق بين مخرجات التعليم العالي وطبيعة المهن المتغيرة بشكل متجدد، ما فرض على الحكومة الجزائرية طرح وصياغة مجموعة من السياسات التشغيلية بشكل متجدد لمواجهة المشاكل المطروحة وعلاج الفجوة بين سوق العمل والمجتمع والطالب الجامعي.

الفصل الرابع:

الجامعة الجزائرية و الطالب الجامعي

تمهيد:

تمثل الجامعة كمؤسسة للتعليم العالي قاعدة واسعة لعرض المعارف وتطويرها لتوفير النظرة الشاملة لأجل تزويد الطالب بالمعرفة وطريقة إنتاجها، جاعلة منه ذا كفاءة عالية يصلح لتطبيق المقولة "الشخص المناسب في المكان المناسب". فإنطلاقا منها يستطيع الطالب تقنين وتأطير خطواته نحو مستقبل إجتماعي،عائلي ومهني. وإليها يصل، من حيث تطويرها والرفع من مستواها من خلال مخرجاتها أو الأطر التي تنتجها، فهي كهيكل يضم الطلاب وفق أهداف ووظائف ومن خلال إصلاحات لتحقيق رقي الطالب وسط عالم متجدد بإستمرار، بحيث تقدم حقوقاوخدمات وتفرض قوانين وواجبات، وحتى نلم أكثر بموضوع دور التعليم العالي والجامعة الجزائية كإحدى المؤسسات الرائدة في تحقيق التنمية البشرية والرفع من مستوى طلبتها(مخرجاتها) بشكل متميز، سنطرح من خلال هذا الفصل عدة نقاط أهمها تحديد جملة من المفاهيم نستهلها بتوضيح لتعريف التعليم العالي والجامعة الجزائرية وأهم وظائفهما وأهدافهما، ودورهما في بناء وتكوين شخصية الطالب الجامعي، معإبرازأهم الإصلاحات التي شهدتها سياسات التعليم العالي والجامعة الجزائرية والتي تعمل كلها على تحقيق الإرتباط بين المجتمع والفرد وأطره الإجتماعية والإقتصادية وحتى السياسية..، ليتم تقديم –إنطلاقا من هذا السياق–عرض عن جامعة 20أوت 1955 سكيكدة وكلية التكنولوجيا، قسم البيتروكيمياء، بإعتبار هذا الأخير يمثل مجتمع دراستنا الحالية.

أولا: التعليم العالي والجامعة الجزائرية.

1-مفهوم التعليم العالي والجامعة:

لا يوجد تعريف دقيق وقائم بذاته لمفهومي التعليم العالي والجامعة، ففي ما يخص مدلول التعليم العالي Higher éducation يعرف على أنه كل تعليم رسمي يتم في المعاهد والكليات والجامعات،حيث المتعلمون في هذه المؤسسات التعليمية الرسمية صغار السن نسبيا ولم يسبق لأكثرهم دخول سوق العمل.**(الداوي و بن زرقة، 2015، ص 11)**وإجمالا يمكن إعطاء تعريف شامل لمصطلح التعليم العالي من خلال تبني تعريف منظمة اليونيسكو(Unesco) حيث طرحته على أنه " كل أنواع الدراسات والتكوينات، أوهو التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات تابعة للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة." (Unesco,1998) ولتعدد الزوايا التي ينظر من خلالها للتعليم العالي والجامعة كمؤسسة، فبحسب علماء التربية فالجامعة هي مؤسسة تعليمية تعرض التعليم العالي، وفي نظر علماء الإجتماع فهي مؤسسة إجتماعية نشاطها موجه لتلبية الطلب الإجتماعي على التكوين العالي والمساهمة في التنمية الإجتماعية للمجتمع، أما لدى الباحثين في مجال الإقتصاد فهي مؤسسة إنتاجية هدفها إعداد رأس المال البشري الضروري لقيادة التنمية الإقتصادية في بلد ما بأقل التكاليف الممكنة بمنطق الرشاد والإحتراز والتواصل العقلاني، ولهذا فالجامعة ليست مجرد نظام إداري؛إجتماعي بل منظومة متكاملة الأنساق تحقق التوازن مع المجتمع لأنه منطلقها و نهايتها و التنمية المستدامة هدفها.**(ابراهيمي، 2015، ص 212)**

ويعود مصطلح الجامعة university إلى المصدر universities والذي يعني التجمع، وتتحد من خلاله أقوى الأسر نفوذا في المجال السياسي،وذلك بهدف ممارسة السلطة، وبالمقابل تستخدم كلمة" الجامعة" لتدل على تجمع هيئات التدريس والطلبة من جنسيات مختلفة ومناطق متباعدة، وهي في مدلولها العربي تعني التجمع والتجميع.**(مختار و أرزقي، 2017، ص ص 50-51)**

كما تمثل الجامعة كمؤسسة للتعليم العالي أعلى قمة الهرم الأكاديمي، وهي أيضا مؤسسة إجتماعية طورها المجتمع لغرض أساسي هو خدمته، وهي ذات هيكل تنظيمي لها أنظمة وأعرافا وتقاليدًا أكاديمية معينة وتتألفمن مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، تمنح بموجبها درجات علمية

للطلاب.**(مكيري، 2013، ص 3)** في حين تعتبر من جهة أخرى على أنها هيكلة منظمة تنظيما مدروسا بعناية مهمتها نقل الخبرات و المعارف وتكوين أفضل للأفراد وهي مؤسسة مبنية من قبل المجتمع وتعمل كجسر بين ماضيه ومستقبله وذلك في سبيل سعيه إلى الرقي والحضارة دون طمس لهويته أو تاريخه بل بجعلهما حيين بين أفراد هذا المجتمع."**(بن صالحية، 2015، ص 96)**أما بحسب التشريع الجزائري فتعرف الجامعة على أنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشرالمعارف وإعدادها وتطويرها، وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد.**(صيفي، 2010، ص 296)**

ومن هذا السياق يرى أيضا علماء التنظيم التربوي أنه لا يوجد تحديد شخصي وعالمي لمفهوم الجامعة، لذلك فإن كل مجتمع ينشئ جامعته ويحدد لها أهدافها بناء على ما تمليه عليه مشاكله ومطامحه وتوجهه السياسي والإقتصادي والإجتماعي...الخ، لكنه وبغض النظر عن النظام الذي تنتمي إليه، فإن الجامعة تظل مؤسسة ذات طابع خاص تنشد الإستقلالية لتحقيق أهدافها في إنتاج المعرفة ونشرها، وهي إستقلالية لا نفصلها كلية عن المجتمع بل تظل جزءًا لا يتجزأ فمنه تتأثر بما في هذا المحيط سلبا وإيجابا.**(دليو، سفاري، و لوكيا، 2006، ص 78)**

وللجمع بين التعاريف السابقة يمكننا تعريف الجامعة كطور على أنها مرحلة تخصص الطالب العلمي فهويتلقى فيها تعليما وتكوينا دقيقا ومتخصصا على مستوى مختلف فروعه التكوينية والتدريبية العلمية والتكنولوجية، بهدف إشباع وتلبية حاجات الفرد و متطلبات المجتمع في مختلف قطاعاته الإجتماعية والإقتصادية وحتى السياسية.

2-أهداف التعليم العالي والجامعة: إن الجامعة كمؤسسة إجتماعية وهيكل تنظيمي تفرض نفسها داخل إطار المجتمع الذي ينتمي إليه، لها دوافع وراء العمل على إنتاج مخرجات ذات كفاءات ومهاراتعالية، حيث يرتكز دورها على مجموعة من الأهداف والمتمثلة فيمايلي:**(سعادو، 2010، ص ص 95-97)**

- إعداد كفاءات متخصصة في مختلف المجالات والمهن، أي تلبية حاجات المجتمع من القوى البشرية المؤهلة للقيام بدورها التنموي في المجتمع.
- تحقيق التوازن والتكامل في عملية التعليم، والحرص على تحسين كفاءاته في العمل.
- تطوير الإلتزام بتحكيم العقل والأخذ بالمنهج العلمي، وذلك بتعليم الطلبة أسلوب التفكير المنطقي وإستخدامه في تطوير معرفتهم.

- تطوير التوجه الذي يوفق بين الأصالة والمعاصرة، ونقد المعرفة من خلال الدراسات المختلفة.
- أن يصبح الطالب قادرا على توجيه وإستغلال طاقاته وقدراته إستغلالا إيجابيا في مجال الحياة العملية.
- أن يستطيع الطالب إتخاذ قرارات بأسلوب علمي منظم من خلال فهمه لذاته وتحليل سلوكه بموضوعية.
- تسمح للطالب بأن يضع لنفسه طموحات وتوقعات مستقبلية تتلاءم مع قدراته وإمكاناته.
- إستخدم الطالب للمنهج العلمي في التفكير وحل المشكلات.
- يستطيع تقويم وتقييم الأمور بموضوعية.
- إعداد وتكوين الإطارات البشرية في مختلف المجالات المعرفية.
- الإسهام في حل المشكلات المحلية والعلمية وتشجيع التعاون الفكري.
- العمل على تحقيق التنسيق والتكامل بين التعليم الجامعي الأكاديمي والتطبيقي وبين التعليم العالي والفني والتكنولوجي وفقا لخطط مدروسة.

وفي هذا الإطار يشير"**محمد خان**" إنطلاقا من مقاله **الجامعة الجزائرية من التأسيس إلى التأصيل** إلى مجموعة من الأهداف العلمية التي تركز عليها الجامعة الجزائرية لبناء الفرد والمجتمع والتي أوضحها في 5 نقاط هي :**(خان، 2016، ص ص 9-10)**

- التعليم العالي المتخصص للوظائف التي يحتاجها المجتمع.
- البحث العلمي المستمر لتنمية الوطن في شتى المجالات.
- ترقية ثقافة الفرد والمجتمع وتطوير الثقافة الوطنية.
- التركيز على القابلية للمعرفة والإسهام في حل المشكلات.
- المشاركة في صنع الحضارة الإنسانية وتطويرها.

وتضيف الباحثة "**مالية مكيري**" من خلال مداخلتها في الملتقى الدولي (الجامعة والتشغيل، الاستشراف،الرهانات والمحك)ثلاث أهداف طرحها المتخصصون حول أهداف الجامعة لخدمة المجتمع وهي تتمثل فيمايلي:**(مكيري، 2013، ص ص 4-5)**

- أهداف معرفية: تتعلق بكل ما يرتبط بالمعرفة تطورا أو تطويرا أو إنتشارا.
- أهداف إقتصادية : والتي من شأنها أن تعمل على تطوير إقتصاد المجتمع والعمل على تزويده بما يحتاج اليه من خامات بشرية وخبرات للتغلب على مشكلاته الإقتصادية وتنمية ما يحتاج اليه من مهارات وقيم إقتصادية.
- أهداف إجتماعية: تعمل على إستقرار المجتمع وتخطي المشكلات الإجتماعية، من خلال:
  - ربط الجامعات بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة.
  - تزويد المجتمع بقوى عاملة مدربة تدريبا يتناسب وطبيعة تغيير المهن.
  - تفسير نتائج الأبحاث ونشرها للإستفادة منها في المجتمع.

وفي هذا السياق أيضا يضيف الباحث " **زهير صيفي** " من خلال مقاله حول **دور الجامعة الجزائرية في التنمية المحلية**، مجموعة من أهداف التعليم العالي في الجامعة الجزائرية والتي تخدم بشكل مباشر تطويرالطالب الجامعي ليس من الجانب المعرفي فقط بل حتى الشخصي وهي:**(صيفي، 2010، ص 296)**

- تعليم الطالب كيفية التعلم الذاتي والتقويم الذاتي.
- إكتساب الطالب الإستقلالية الإبتكارية والقدرة على الإبداع
- إكتساب الطالب القدرة على التحكم في التغير.
- إكتساب الطالب القدرة على المشاركة في تنمية مجتمعه.
- إكتساب الطالب الرغبة في الإستمرار في التعليم.

3-وظائف التعليم العالي و الجامعة:

إن الجامعة على إختلاف موقعها الجغرافي والإقليمي وسط العالم وضمن كل التغيرات والتحولات التي فرضتها العولمة، لها وظائف تفرض عليها تحقيق أهداف متعددة ومختلفة منها ما يندرج ضمن أهدافها، ومنها ما يندرج تحت إطار الواجبات المفروضة ومن بين هذه الوظائف نوضح مايلي:

3-1- تعليم وتأهيل القوى البشرية: إن التكوين الجامعي الحالي لم يعد وسيلة للحصول على شهادة معتمدةتجيز صاحبها للعمل، بل وسيلة لتخريج قوى بشرية قادرة على الإبداع والتجديد، قادرة على تفهم التقدم العلمي الهائل والتغيرات السريعة حول المهن والتنبؤ بها.(مكيري، 2013، صفحة 3) مع عدم التغاضي عن تنمية شخصية الطالب وإعداده للعمل المستقبلي من خلال تحصيل

المعارف وتكوين إتجاهات جديدة عن طريق الحوار والتفاعل وتوليد المعارف في مختلف التخصصات والمشاركة في تطوير المجتمع وتنميته.**(ابراهيمي، 2015، ص 213)**

وحتى تؤدي الجامعة حسب الباحثة "**حفحوف فتيحة**" دورها بفاعلية فيما يخص هذه الوظيفة لابد لها من مراعاة تحقيق الموازنة بين سوق العمل ومتطلباته من جهة، وبين إطاراتها المتخرجة من جهة أخرى،لتفادي الوقوع في بطالة الجامعيين أو إلتحاقهم بمناصب شغل أقل مستوى مما يحملونه من شهادات عليا، خاصة في ظل إجتياح الثورة المعلوماتية والتقدم التكنولوجي الهائل وإحلال الآلة محل اليد العاملة.**(حفحوف، 2008، ص ص 48-49)**

2-3- **مهمة البحث العلمي:** إن التقدم الذي يشهده العالم هو إنعكاس مباشر ونتيجة حقيقية للأبحاث التي تجريها الجامعات ومراكز البحث في مختلف المجالات، ولهذا أصبحت المكانة الحقيقية للأستاذ الجامعي مرتبطة بالبحث والإكتشاف والنشر والتأليف، فمن خلال القيام بالأبحاث العلمية في شتى التخصصات تتجدد المعلومات والمعارف لدى الأستاذ مما ينعكس إيجابا على الطلبة داخل الجامعة، إضافة إلىمساهمة نتائج الأبحاث العلمية التي تجريها الجامعة في تمويلها، فنتائج الإكتشافاتالعلمية والإبداعات وبراءات الإختراع تشكل موردا هاما في تمويل الجامعة.**(مختار و أرزقي، 2017، ص ص 58-59)**

كما يعتبر البحث العلمي أيضا كوظيفة من وظائف الجامعة على إختلاف إقليمها كمقياس للمستوى العلمي والأكاديمي للجامعة، وكأهم عنصر يضمن لها الإستمرارية والتقدم والحفاظ على كيانها بإعتبارها المؤسسة الرسمية الأولى لإجراء البحوث لتوافرها على المتخصصين والباحثين وكذا توفرها على مستلزمات البحث من (مخابر، معامل، مكتبات...).**(حفحوف، 2008، ص 50)**

ومما سبق تتضح المكانة الإجتماعية والإقتصادية التي ينالها مؤطرو هذه الوظيفة داخل المجتمع، من حيث قدرتهم على تحقيق مطالب المجتمع والأفراد الإجتماعية والإقتصادية خاصة، إلا أنه وبالرغم من أهمية دور البحث العلمي كوظيفة تلتزم بها الجامعة يبقى البحث العلمي في الجامعات العربية بشكل عام والجامعة الجزائرية بشكل خاص يعاني من مشكلات عديدة، كنقص التمويل،إضافة إلى معاناته في العديد من الحالات من إشكال جعل البحث العلمي كأداء وظيفي لتحقيق الأهداف الذاتية فقط كـ(نيل الدرجات

العلمية، الترقية..) لدى العديد من الأفراد سواء داخل الهيئة التكوينية أو الإدارية، وهذا ما يعرقل من جهة ثانية تحقيق التنمية الشاملة.

3-3- **خدمة المجتمع:** في وصف الدكتور "**عمار بوحوش**" لدور الجامعة في خدمة المجتمع يوضح ويبين بأن الجامعة ليست مؤسسة تكوين وفقط فهي ليست مؤسسة حكومية تؤدي عملا بيروقراطيا تعليميا ينتهي بتخريج الطلبة وتوظيف الأساتذة فقط ثم البقاء في هذه الحلقة، بل دورها ووظيفتها الأهم هو تهيئة الجو لرجال العلم والمعرفة، وتقديم الآليات والمحيط الملائم والمعطيات الصحيحة والتحليلات العلمية حتى يتمكن قادة المجتمع والدولة من بناء قراراتهم الإستراتيجية على أرضية صحيحة وكذا تمكنهم من فهم جوهر القضايا الإجتماعية وتطبيق القرارات بدقة.**(عبيكشي و فرقاني، 2010، ص 30)**

كما أن خدمة الجامعة للمجتمع تتطلب منها وضع جميع إمكاناتها المادية والبشرية في خدمة المجتمع عامة وفي خدمة المجتمع الإقليمي، ما يتطلب أيضا معرفة الإحتياجات العامة للمجتمع وترجمتها إلى نشاط تعليمي في المجتمع الذي تخدمه الجامعة، كما عليها أيضا أن تقوم بتقويم مؤسسات المجتمع وتقديم مقترحات وتصورات وبدائل لحل قضاياه ومشكلاته، هذا ما يدل على إختلاف الخدمات التي تقدمها كل جامعة وذلك لإختلاف طبيعة المجتمعات المحلية وإختلاف إحتياجاتها ومشكلاتها.**(صيفي، 2010، ص 297)**

ومن خلال ما تم طرحه حول وظيفة الجامعة في خدمة المجتمع، يتأكد أن تحقيق هذه الوظيفة في حد ذاتها يشمل تحقيق جميع الوظائف السابقة لها والموالية لها، فخدمة المجتمع تتمحور داخل كل وظيفة أو هدف تعمل الجامعة على الوصول إليه سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

4-3- **قيادة الحركة الفكرية والثقافية:** إن الجامعة بما تتوفر عليه من علماء وأساتذة وباحثين وما يستوجب من وسائل وكفاءات منوط بها لقيادة الحركة الفكرية والثقافية في المجتمع، والتي تتكون إنطلاقا مما تنتجه هذه الكفاءات والإطارات من أعمال علمية وثقافية وفكرية، ومن خلال مشاركاتهم في المؤتمرات الوطنية والدولية والبرامج التي تبثها وسائل الإعلام المختلفة والمقالات التي تنشر في الجرائد والمجلات.**(فلوسي، 2016، ص 3)**

5-3- **المساهمة في التنمية المستدامة :** يتضح دور أو أهمية هذه الوظيفة من خلال دور التكوين وسط هذا الهيكل الجامعي والذي يعمل على إنتاج رأس المال البشري المزود بدراية منطقية حول

مبادئ التنمية المستدامة، والذي يمكن تكييفه مع التكوين والتدريب الجامعي من خلال عدة عناصر موضوعية يمكن توضيحها بإيجاز فيمايلي:**(ابراهيمي، 2015)**

- إيجاد نماذج جديدة للنمو الإقتصادي تتطابق وفلسفة وأبعاد التنمية المستدامة.
- التركيز على ترابط أبعاد التنمية المستدامة وتداخلها في العملية التكوينية.
- فاعلية التكوين الجامعي عبر تطبيق أساليب جديدة للطاقة المستدامة.
- إدراج مبادئ التنمية المستدامة في التخصصات الجامعية جميعها.
- إدماج التربية البيئية في العملية التكوينية.

وكإضافة لماورد من وظائف ومهام التعليم العالي والجامعة تشير الباحثة"**حفحوف فتيحة**" للوظائف الأساسية والرئيسية الخاصة بالجامعة الجزائرية والمتضحة في النقاط التالية:**(حفحوف، 2008، ص 63)**

- تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها.
- تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة في التخطيط الوطني.
- تساهم في تطوير البحث وتنمية الروح العلمية.
- تقوم بأي عمل لتحسين المستوى، وتجديد المعلومات، والتكوين الدائم.
- تتولى نشر الدراسات ونتائج البحث.
- نشر المعرفة وتأهيل الهوية الوطنية والقومية، تطوير الإتجاهات الفكرية الإجتماعية، بما يوفر ثقافة مشتركة، ومنهجا موحدا، في التخطيط والتنظيم والعمل والإنتاج.

6-3- **دور الجامعة في بناء شخصية الطالب وفق متطلبات المستقبل:** إن الجامعة الجزائرية بإعتبارها جزءا من المؤسسات الرائدة في تحقيق التنمية البشرية على إختلاف موقعها الجغرافي والإقليمي، وعلى إختلاف مجال تكوينها وتأهيلها لمدخلاتها من قوى بشرية(موارد بشرية) لها دور أساسي في تكوين وبناء شخصية الأفراد سواء من الناحية الوجدانية أوالمهارية أوالمعرفية، حيث تسعى دائما لتحقيقها إنطلاقا من تحقيق جملة من الأهداف الجزئية الداعمة لصنع مستقبل مخرجاتها وتنمية شخصيتهم، التي تمحورت إنطلاقا من نتائج دراسة "**عبيدة صبطي؛ صباح غربي**" في النقاط التالية الذكر:**(صبطي و غربي، 2020)**

- ترسيخ الإيمان بالقيم والمعتقدات الدينية الإسلامية.
- تعزيز الإحساس بالإنتماء من خلال إحياء المناسبات(الإحتفالات الوطنية...)

- دعم الطلبة لإكتساب مهارات الحوار والتحصين من الإنحرافات والتفاعلات الصراعية.
- العمل على رفع المستوى المهاري للطلبة من الجانب التكنولوجي واللغوي بإنشاء مراكز خاصة للدعم اللغوي.
- العمل على رفع المستوى المعرفي للطلبة من خلال طرح برامج للإرشاد والتوجيه.
- تشجيع الطلبة على الإبداع والإبتكار، ودعمهم للتخلص من شبح البطالة من خلال طرح سياسات المقاولاتية لسدالفجوة بين التكوين الجامعي وسوق العمل في العديد منالتخصصات.

وفي الأخير يمكن القول إن أداء التعليم العالي والمؤسسة الجامعية لهذه الوظائف يتوقف على ثلاث جهات رئيسية ومدى فعاليتها في أدائها وهي: الأستاذ، الطالب، الهيكل التنظيمي، كما يمكن القول أيضابأن الجامعة كمؤسسة من مؤسسات المجتمع تتأثر به وتؤثر فيه من خلال مختلف وظائفها ومهامها وأهدافها المتنوعة والشاملة، إلا أنها على الرغم من كل هذه الأهداف والوظائف المسطرة من طرف المتخصصين والأبحاث والدراسات المختلفة، يبقى الواقع شيئًا مغايرا بشكل ملحوظ من حيث تناسب كفاءات مخرجات الجامعة الجزائرية مع تغير المهن ومتطلباتها بإستمرار، وكذا من جانب عدم التوافق الكمي بين منتجات الجامعة ومناصب الشغل على مختلف التخصصات والقطاعات، ومن هذا تتضح وترد العديد من المشاكل في الوسط الجامعي خاصة الجزائري والمبينة والمصنفة في الجزء التالي.

ثانيا: مشكلات التعليم العالي و الجامعة الجزائرية: يعاني التعليم العالي والجامعة في الجزائر والوطن العربي بصفة عامة من عدة مشاكل تحول دون إنتاج كفاءات ومهارات يحق الإعتماد عليها في مؤسسات المجتمع المختلفة والتي تقود إلى ضعف المستوى العلمي وطنيا وعالميا، ما يؤثر بدوره على مكانة الدولة وسط المنافسة العالمية على المستوى الإجتماعي والإقتصادي... وحتى السياسي، ولعلاج وإصلاح هذه المشاكل وجب الإقرار بها وتحديد مسبباتها، وهذا ما طرح من خلال النقاط الموالية:

1-مشاكل تدهور مستوى التكوين في الجامعة: حسب كل من "**زرقان**"(2012،ص5-8) و"**شراك.ح؛براك,خ**"(2020،ص284-290) و"**حفحوف.ف**"(2008،ص72-73) و"زرزور.أ" (2006، ص55-60) تتبين مشاكل تدهور مستوى التكوين في الجامعة الجزائريةكمايلي:

- ضعف برامج التكوين وغياب إتصالها بالمجتمع والواقع ومتطلباته.
- إنعدام الثقة بين المجتمع والجامعة.

- التركيز على الكم على حساب الكيف.
- المناهج وأهدافها لا تخدم متطلبات التنمية الوطنية.
- تدني مستوى البحث العلمي، وتدني مستوى الإشراف على طلبة ما بعد التدرج.
- ضعف الدافع لإجراء بحوث تخدم إحتياجات الإقتصاد الوطني لغياب المستفيد من البحوث.
- عدم توجيه معظم طلبة الدراسات العليا لتبني مشروعات بحثية تطبيقية لحل المشكلات الإنمائية في البلاد.
- عدم جدوى الشهادة الجامعية في سوق العمل.
- اللاتوافق بين ما يفتح من تخصصات ومتطلبات سوق العمل
- الإفراط في إستعمال طريقة واحدة للتقييم(الإمتحانات الكتابية)
- ضعف الإعلام الجامعي.
- نقص التأهيل العلمي والبيداغوجي لطلبة الدراسات العليا وعدم وجود برامج تدريبية للأستاذ الجامعي.
- إرتفاع العبء التدريسي للكثير من الأساتذة، إضافة إلى الأعباء الإدارية
- عدم القدرة على مواجهة الإنفجار التكنولوجي والمعلوماتي، ونقص المراجع العلمية.
- النمطية في الخطط والمناهج الدراسية ونمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والإبتكار الفردي.
- التوجه الغير متوازن للبحث النظري على حساب البحوث التطبيقية
- غياب المحيط المناسب للبحث العلمي مع عدم توفر الوسائل البحثية المناسبة
- هجرة الكفاءات إلى الخارج، حيث قدر معهد اليونسكو للإحصاء في تقريره سنة 2010 أن عدد الطلبة في الخارج سنة 2008 وصل لـ 21726 طالبا.
- مغادرة الأساتذة الجامعيين نحو قطاعات أخرى أكثر ربحا
- إهمال التكوين المتواصل بالمؤسسات الجامعية
- جزئية الإصلاحات مع عدم وضوح الفلسفة التعليمية وقلة إستقرارها.

2- مشكلات تمويل التكوين في المؤسسات الجامعية: إنطلاقا مما ورد حول هذهالمشاكل حسب كل من "**زرقان ليلى**"(2012،ص5-8) و"**سعادو أسماء**" (2010،ص118-125) و"**حفحوف**

فتيحة"(2008،ص72-73) نبين أن مشاكل التمويل في المؤسسات الجامعية الجزائرية تتمثل في:

- مشكلة التسيير اللاعقلاني وإستعمال الموارد المادية والبشرية المتوفرة بفعالية.
- تناقص الدعم الحكومي لقطاع التعليم العالي.
- الضعف المتزايد لموارد التمويل العمومية بسبب تعدد المجالات التي تمولها وتنشغل بها الدولة.
- عدم إنفتاح الجامعة الجزائرية على المحيط من مؤسسات إقتصادية، إجتماعية، ثقافية لأجل إيجاد مصادر تمويل بديلة.
- المجانية التامة للتعليم وغياب مساهمة الطالب في التكاليف الدراسية.
- بذل الجهود إتجاه المشاكل الهامشية
- ضعف وعدم تخصيص ميزانية مستقلة للبحوث العلمية إضافة إلى الإجراءات الطويلة والمعقدة.
- عدم الأخذ بأسلوب المشاركة في وضع السياسات المتعلقة بالجامعة
- الوضعية العامة للبلاد والتي أفرزت تقلص دائرة التبادلات مع الخارج.

3- مشاكل التحجيم في المؤسسات الجامعية: إنطلاقا مما ورد من مشاكل حسب كل من "**زرقان ليلى**" (2012،ص5-8)و"**ابراهيمي نادية**"(2015،ص216-217) تتبين مشاكل التحجيم داخل الهيكل الجامعيفيمايلي:

- الأعداد المتزايدة للطلبة مما أدى إلى ضعف الطاقة الإستيعابية وهذا يعود إلى تشجيع الجزائر لديمقراطية التعليم والنمو السكاني السريع(ضغوط الطلب الإجتماعي على التعليم العالي)
- زيادة نسبة الطلاب والخريجين في التخصصات النظرية والإنسانية عن نسبهم في الدراسات العلمية والتطبيقية.
- مشكلات الإعادة والتسرب والتحويل
- زيادة بطالة الخريجين نتيجة ضعف الشهادات وقلة المناصب المفتوحة
- إضطرار الجامعة لتوظيف أساتذة، عمال إدارة بعيدا عن المقاييس الموضوعية والعلمية بسبب نقص الإطارات اللازمة كما وكيفا
- التوسع الكبير في التعليم العالي مما نتج عنه أعداد هائلة من الملتحقين لا تتناسب وعدد المؤطرين.
- إتباع سياسة النمو الكمي على حساب النمو الكيفي.

وإنطلاقا من مصدر آخر نضيف عدة مشاكل تخص أسباب بروز إشكال التحجيم في الجامعة الجزائرية منها:**(سعادو، 2010، ص ص 118-125)**

- تطبيق مبدأ الديمقراطية والمساواة وتكافؤ الفرص في التعليم العالي دون الأخذ بعين الإعتبار مستوى وقدرات الطلبة
- إنتشارالتعليم العالي ورغبة كل أفراد المجتمع على إختلاف المستويات في الإنضمام إلى مؤسسات التعليم العالي.
- التوزيع الغير متوازن للإطارات العليا، وضعف العلاقة بين الطالب والأستاذ.
- **مشاكل الهياكل القاعدية والبناءات والتجهيزات:**إن ظهور إشكال التحجيم وعدم القدرة على تحقيق التوازن بين الطاقات الإستيعابية للجامعة الجزائرية وعروض الطلب على التكوين الجامعي يخلق بصفة غير مباشرة مشاكل توفر الهياكل والتجهيزات المطلوبة والتي نحددها في عدة نقاط كمايلي: **(سعادو، 2010، ص ص 118-125)**
- تأثير مشكلات التمويل في قلة المعدات والأبنية والأجهزة العلمية.
- الهندسة المعمارية للمنشآت الجامعية غير متكيفة مع مهمة التدريس.
- إفتقار المراكز والملحقات الجامعية لأبسط الوسائل البيداغوجية.
- قلة مراكز البحوث المتميزة وضعف التنسيق بينها.
- ضعف كبير في هياكل الإستقبال والوسائل البيداغوجية.

4- **مشاكل الإختلال في التنظيم الإداري والعلمي:**بحسب ما جاء في دراسة "**لونيس أوقاسي**" نقلا عن الباحث" **أحمد زرزور**" تم تشخيص بعض الإختلالات في التنظيم الإداري والعلمي للجامعة الجزائرية تم طرحها من خلال النقاط الموالية:**(زرزور، 2006، ص 58)**

- عدم إنسجام القانون النموذجي للجامعة المنصوص عليه رسميا في الجريدة الرسمية لسنوات1983-1987-1993 مع الإحتياطات التنظيمية للجامعة، مما أدى بالمجلس العلمي للجامعة بإستحداث هياكل تنظيمية جديدة.
- الفارق الكبير الموجود بين الصياغة النظرية للقانون النموذجي للجامعة والواقع البشري والتنظيمي للجامعة بفئاتها المختلفة(أساتذة-طلبة وعمال)

- مشاكل التنظيم والتسيير والتدخل السياسي في الأمر العلمي بطرق الرعونة وليس بطرق العقل السليم والمتسم بالرزانة وبعد النظر.
- عدم إنسجام النموذج التنظيمي مع المعطيات الديمغرافية والفيزيولوجية للمنظومة الجامعية الجزائرية، فالركيزة البشرية للمجلس التنظيمي هامة مثل مجلس توجيه الجامعة التي حددها القانون النموذجي صعبة التطبيق.

وفي هذا الإطار تضيف "**نادية إبراهيمي**" بعض الإختلالات في التنظيم الإداري والعلمي في النقاط الموالية:**(ابراهيمي، 2015، ص 217)**

- المركزية في صناعة القرار الأمر الذي يترتب عليه فقدان المشاركة وتمركز السلطة بأيدي فئة محدودة، له إنعكاسات سلبية على كفاءة وفاعلية هذه المؤسسات.
- ضعف التخطيط والتسيير لنشاط البحث العلمي.
- غياب القوانين المرنة والتشريعات في تسيير فرق البحث ومخابره.
- غياب إستراتيجية لتسويق نتائج البحث العلمي إضافة إلى ضعف القطاعات الإقتصادية المنتجة وإعتمادها على شراء المعرفة.

وللإلمام أكثر بموضوع المشاكل التي تواجه التعليم العالي والجامعة الجزائرية يضيف الدكتور **سعد الدين بوطبال**عددًا من المشاكل التي يعاني منها الطالب الجامعي داخل النسق الجامعي والتي تعتبر أيضا من حاجاته التي تتطلب إرشادا دقيقا من مختصين في التوجيه والإرشاد ونطرحها في النقاط التالية:**(بوطبال، 2014، ص ص 63-66)**

- قلة وسائل التدريس الحديثة والتي تعتبرمطلبا أساسيا
- غياب القدرة الذاتية على تحسين المهارات فهي كذلك تمثل حاجة تتطلب توجيها وإرشادا نظرا لعدمتمكن الكثيرمن الطلبة على تحديد معالم الطريقة المثلى لتنمية القدرات والمهارات الذاتية.
- الحاجة إلى الإستقلال المالي والذاتي بالنسبة للطالب الجامعي، والذي يطلب إختيار التكوين الذي يتوافق مع ميول الطلبة المهنية
- الطالب الجامعي بحاجة لتوجيه وإرشاد لكيفية التفاعل المستقر مع الآخرين، كما يحتاج الطلبة لتبصير وإرشاد لأهمية الإذعان للقوانين بصفة عامة.

إنطلاقا من كل ما سبق يتضح أن المشاكل التي تقيد عمل وإنتاج الطالب الجامعي والجامعة كمؤسسة إجتماعية إقتصادية تبني المورد البشري بكفاءات عالية ليتم الإعتماد عليها كإطارات لتحقيق التنمية الوطنية، لها مختلف الأشكال والأوجه حيث مست كل أجزاء هيكل الجامعة الجزائرية، لهذا تحاول السلطة الوصية التعليم العالي الجزائري على مدى سنوات سابقة لمعالجة هذه الإختلالات وغيرها من العوائق التي تحد من نمو المجتمع الجزائري ومؤسساته من خلال مرورها بالعديد من المراحل التطورية والإصلاحات المطروحة والمنفذة لتدارك ومحو هذه المشاكل لتحقيق التوازن والأهداف العلمية؛ المعرفية؛ الثقافية...

ثالثا:السياسات الإصلاحية للجامعة والتعليم العالي في الجزائر:نظرا للتحولات والتغيرات الإقتصادية، الإجتماعية، السياسية، العلمية والتكنولوجية، التي طرأت على المستوى الدولي بشكل عام والعربي بشكل خاص، أدركت معظم الدول التداخل الكبير بين التعليم العالي والبحث العلمي من جهة وتنمية المجتمعات من جهة أخرى، مما إستدعى حصول تحول كبير في رسالة التعليم العالي إنبثق منها العديد من الإصلاحات المتتالية على الجامعة والتعليم العالي العالمي عامة والجزائري خاصة، فإستجابة لما كانت تعرفه وتعانيه المنظومة الجامعية في الجزائر أثناء وبعد الإحتلال والإستدمار، وكعملها على التوجه لإعادة تنظيم تعليمها كمؤسسة مؤهلة لتكوين كفاءات وإطارات المجتمع،مرت بالعديد من التطورات والتحولات أوإصلاحات إن صح التعبير لتخطي الفجوات السابقة وبشكل إيجابي على المجتمع ومؤسساته ويمكن طرح هذه الإصلاحات كالتالي:

1- **الجامعة الجزائرية خلال الاستدمار الفرنسي:**تعتبر الجامعة الجزائرية بمفهومها الغربي من أقدم الجامعات في الوطن العربي، حيث تأسست (عام 1856 كمدرسة للطب والصيدلة، وفي عام 1909 تم ترقيتها لجامعة) وبقيت وحيدة حتى الإستقلال عام 1962، حيث إعتبرت كجامعة فرنسية أنشئت من أجل خدمة أبناء المستوطنين، وقدإحتوت على(4) أربع كليات:**(دليو، سفاري، و لوكيا، 2006، ص ص 162-163)**

- كلية الأداب والعلوم الإنسانية.
- كلية الحقوق والعلوم الإدارية.
- كلية العلوم الفيزيائية.
- كلية الطب والصيدلية.

وحسب جمعية أصدقاء الجامعة فإن أساس نشوء الجامعة الجزائرية في تلك الفترة لا يختلف عن الجامعة الفرنسية بل هي متحدة ومندمجة فيها،حيث عملت على تطوير العلم إلى الجانب الأوروبي–الإفريقي من خلال تكييف التخصصات العلمية مع الميدان الجزائري، وذلك تحت لواء الغرب والشرق،وهذا ما خلق صراعات للإختلاف الإديولوجي بين المجتمعين، ليتخرج منها أول طالب جامعي جزائري عام 1920 من كلية الحقوق كمحامي، ليرتفع عدد الخريجين فيها بشكل ملحوظ بعد سنة 1920 وذلك يتوافق مع ظهور الحركة الوطنية العصرية من طرف المثقفين الجدد كالصحافيين، القضاة، الأطباء، حيث بدأ الإهتمام بالتعليم، والذي يرونه كوسيلة للتحرر، لكن بعد سنة 1954 ضعف عدد الطلبة نظرا للإلتحاق بصفوف جيش التحرير الوطني.**(يوسف، 2008، ص 45)**

وفيهذه الفترة أثار نظام الكليات المعمول به في الجامعة الجزائرية عدة إنتقادات على مختلف الأصعدة ومنها:**(دليو، سفاري، و لوكيا، 2006، ص ص 163–164)**

- على الصعيد العلمي: لم يمثل نظام الكليات الإطار الأنسب للنمو السريع للعلوم مقارنة بالإزدياد السريع لعدد العلوم والفروع الجديدة.
- أدى هذا الهيكل التأسيسي إلى نمو هزيل لأعمال البحث من الجانب النظري مع إهمال الجانب التطبيقي أورفضه.
- تأثير هذا النظام على محتوى برامج الإعداد للشهادات الجامعية والدروس المقدمة.
- ميل كل كلية إلى الإنغلاق على نفسها ما قد يسبب لأصحابها جمودًاثقافيًا، والتملك الفردي للمعلومات لصاحب كرسي الأستاذية، حيث أن نظام الأستاذية يؤدي إلى الجمود الكامل للتعليم.

2–التعليم العالي والجامعة الجزائرية بعد الاستقلال:عرفت الجزائر منذ الإستقلال تحولات عميقة على كل المستويات الإقتصادية، السياسية، الإجتماعية،ما ألزم التعليم العالي بالجزائر التكيف مع هذه التحولات من خلال إجراء إصلاحات هيكلية من أجل وضع آليات وميكانيزمات للتخطيط على المدى المتوسط والطويل نحو بناء موارد بشرية ذات كفاءة، خاصة بعدما تم إنشاء جامعات على مستوى المدن الجزائرية الرئيسية، فبعد أن كانت هناك جامعة واحدة بالجزائر العاصمة، تم إنشاء جامعتي وهران وقسنطينة في عام 1961 كملحقتين لجامعة الجزائر العاصمة، حيث تم ترقية جامعة وهران لجامعة مستقلة عام 1967، في حين تم ترقية جامعة قسنطينة لجامعة

مستقلة عام 1969، ومن بين أهم الإصلاحات التي شهدها التعليم العالي والجامعة الجزائرية بعد الإستقلال نوضح مايلي:

- **المرحلة الأولى من 1962-1970:** تعد هذه المرحلة من أهم المراحل والإصلاحات التي مرت بها الجزائر كونها نقطة تحول وإنتقال من مرحلة الإستدمار إلى مرحلة الإستقلال والتوجه نحو النمو،فقد إهتمت الجامعة الجزائرية منذ الإستقلال بالتعليم أكثر من البحث العلمي، ومرت بمرحلة نشر التعليم ومرحلة رفع(محو)الأمية إلى المستوى العالي،حيث كان الفضل الكبير في هذه الفترة للتحسيس بالأوضاع الصعبة للجامعة الجزائرية إلى الطلبة الذين طالبوا في بيان 22 نوفمبر 1969 بضرورة تحقيق إستقلالية الجامعة فيما يخص البرامج البيداغوجيةوالبحث العلمي الذي كان مطابقًا ومرتبطًا بشكل كلي بالنظامالفرنسي.**(غراف، 2011، ص ص 80-81)** كما تميز التكوين الجامعي في هذه الفترة بمراحله التكوينية الأربعة والموضحة كالتالي:**(مشري و بولحية، 2019، ص 255)**

- مرحلة الليسانس: التكوين خلال هذه المرحلة يكون على مدار 3 سنوات.
- شهادة الدراسات العميقة: يدوم التكوين فيها لسنة يركز فيها على منهجية البحث، إلى جانب تحضير أطروحة مبسطة.
- شهادة دكتوراه الدرجة الثالثة: تدوم لسنتين من البحث لإنجاز أطروحة علمية.
- شهادة دكتوراه دولة: قد تصل مدة تحضيرها إلى 5 سنوات من البحث النظري أو التطبيقى حسب التخصصات.

كما تم في هذه الفترة من الإصلاحات بعد عام 1962 إدخال تعديلات على تسيير الجامعة والتوظيف لتكييف التعليم العالي وجعله يتماشى وسياق السيادة الوطنية، وهذا ما أدى إلى تشكيل لجنة وطنية لإصلاح الجامعة بأمر من الرئيس الراحل **هواري بومدين** والذي توج بإقامة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، كما كانت هذه المرحلة تهدف إلى توسيع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر والتعريب الجزئي والجزأرة.**(غراف، 2011، ص 80)**

- **المرحلة الثانية:1970 – 1997:** بدأت هذه المرحلة بإستحداث وزارة مخصصة بالتعليم العالي والبحث العلمي، تلاها مباشرة إصلاح التعليم العالي سنة 1971 والمتمثل في إعتماد نظام السداسيات محل الشهادات السنوية، وتقسيم الكليات إلى معاهد مستقلة تضم الأقسام

المتجانسة، ليتم إجراء تعديلات على مراحل التكوين الجامعي كالتالي:**(مشري و بولحية، 2019، ص 255)**

- مرحلة الليسانس: ويطلق عليها إسم مرحلة التدرج وتدوم لـ4سنوات، أما وحدات الدراسة فهي المقاييس السداسية.
- مرحلة الماجستير: سميت بمرحلة ما بعد التدرج الأولي وتدوم سنتين وتنقسم إلى فقرتين، الفترة الأولى يقدم فيها مجموعة من المقاييس النظرية، أما الفترة الثانية فتستغل في إعداد بحث يقدم في صورة أطروحة للمناقشة.
- مرحلة الدكتوراه علوم: وسميت بمرحلة ما بعد التدرج الثاني وتدوم حوالي 5 سنوات من البحث العلمي.

وتمحور الإصلاح في هذه المرحلة حول تطبيق كلي لعدة معايير كبرى تمثلت في:

- ✓ ديمقراطية التعليم: والتي إستندت على مجانية التعليم العالي والإستفادة من مختلف الخدمات الجامعية، وفتح المجال للشباب من كافة الشرائح الإجتماعية والجغرافية للبلاد، بذل الجهد في إستفادة الفتيات من ديمقراطية التعليم.**(يوسف، 2008، ص 46)**
- ✓ جزأرة إطارات التعليم العالي: فمن أهم الأهداف التي نص عليها هذا الإصلاح هو إستراتيجية الإعتماد على الكفاءات العلمية الجزائرية وإستخلاف المتعاونين الأجانب، ليكون التعليم جزائريا في محتواه وأهدافه بشكل يتلاءم وواقع البلاد، وتمتين العلاقة بين التعليم والبيئة الجزائرية من جميع الإتجاهات الإقتصادية، السياسية، الثقافية...**(سعادو، 2010، ص 103)**
- ✓ التعريب: تم خلال هذه الفترة من الإصلاح العمل على التعريب الجزئي للعديد من الفروع إبتداءا من تعريب معهد الدراسات الإسلامية وفرع اللغة العربية ثم مدرسة الصحافة، ليتم التعريب الكامل للعلوم الإجتماعية وعلوم الأرض والحياة خلال الموسم الجامعي1996-1997.**(يوسف، 2008، ص 47)**
- ✓ إعطاء الأولوية للتكوين العلمي والتكنولوجي: وقد قام هذا المعيار من الإصلاح على مبدأ أن تقدم المجتمعات مرتبط بالتحكم في القوة التكنولوجية والتي تدعم التنمية الإقتصادية والإجتماعية،وتلبية إحتياجات السوق الوطنية للعمل، ولهذا تم إعطاء إهتمام كبير لتوجه الطلبة نحو الشعب العلمية

والتكنولوجية والذي وصل خلال سنة1986 –1987 إلى 75% من إجمالي الطلبة المسجلين، لتقدر نسب الطلبة المسجلين في شعب التكنولوجيا بـ34,4 %.

وفي هذا السياق أشار "**بلقاسم نابي**"وزير الطاقة والصناعات البيتروكيمياوية في الفترة(1979–1988) إلى ضرورة تطور البحث العلمي والتكنولوجي على إعتباره عاملا فاصلا للتنمية الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وتطبيقا لمحتوى هذه السياسة عملت الجزائر على إنشاء مؤسسات خاصة بالبحث العلمي والتكنولوجي أهمها:**(زرزور، 2006، ص ص 64–65)**

- مركز البحث العلمي والتحويل التكنولوجي.
- مركز البحث البيولوجي.
- المركز الوطني للأبحاث والدراسات.
- مركز الأبحاث المعمارية والعمرانية.
- مركز جمع الوثائق للعلوم الإنسانية.
- مركز الأبحاث النووية والفيزيائية.

- **المرحلة الثالثة 1998–2003**:تميزت هذه الفترة بالتوسع التشريعي والهيكيلي، ومن أهم الإجراءاتالتي شهدتها هذه المرحلة مايلي:**(مشري و بولحية، 2019، ص 256)**

– قرار بإعادة تنظيم الجامعة في شكل كليات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم98/382 المعدل للمرسوم84/209 الخاص بتنظيم وتسيير الجامعة.

–إنشاء ستة جذوع مشتركة للحاصلين على شهادة البكالوريا الجدد.

– إنشاء ستة مراكز جامعية في كل من ورقلة؛ الأغواط؛ أم البواقي؛ سكيكدة؛ جيجل؛ سعيدة.

– إنشاء جامعة بومرداس وتحويل المراكز الجامعية لكل من بسكرة؛ بجاية؛ مستغانم إلى جامعات.

–بحلول عام 1999 أصبح قطاع التعليم العالي يحصي 17جامعة 13مركزا جامعيا و6مدارسعليا للأساتذة141معهدا وطنيا للتعليم العالي 12 معهدا ومدرسة متخصصة، كما ظهرت بعد ذلكجامعات ومراكز جامعية أخرى وملاحق لجامعات، مما ساهم في تدعيم هياكل قطاع التعليم العالي وتجسيد ديمقراطيته.

كما تميزت هذه الفترة بوضع القانون التوجيهيللتعليمالعالي05/99المؤرخ في أفريل1999والذي يمثل لحظة فارقة وهامة لتطوير منظومة التعليم العالي، حيث يمثل أيضا خلاصة كل ما إستحدث منذ الإستقلال. ويسعى هذا القانون إلى تحديد الإطار الشرعي لقطاع التعليم العالي وشروط التطور العلمي وإلى فتح آفاق جديدة له وإلى إفادته بترقيات تنظيمية، كما ويضمن القانون العلاقة الضرورية ضمن قطاع التعليم العالي بين نشاطات التعليم ونشاط البحث، وعلى الصعيد المؤسساتي يضمن القانون التكفل بالمهام المختلفة (المواد من31إلى39)الموكلة للجامعة كمؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية والمسؤولية والإستقلالية المالية.**(يوسف، 2008، ص ص 47-48)**

- **الأهداف المنشودة من الإصلاحات:**إن الإصلاحات على إختلاف نطاقها ومراحلها ومدى فعالية تطبيقها، فهي ترتكز دائما على أهداف وغايات يرجى تحقيقها بشكل كامل ودقيق، لأجل بلوغ نتائج تم التخطيط لها على عدة مستويات، ومن بين الأهداف المنشودة من الإصلاحات التي مرت على التعليم العالي والجامعة الجزائرية، يطرح الباحث **غراف نصر الدين** هذه الأهداف من خلال النقاط الموالية:**(غراف، 2011، ص 85)**

- ضمان تكوين نوعي من خلال الإستجابة للطلب الإجتماعي المفروض على التعليم العالي.
- تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيوإقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة ما بين الجامعة وعالم الشغل.
- تطوير آليات التكيف المستمر من تطورات المهن.
- التفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة تلك المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا.
- تشجيع التبادل والتعاون الدوليين وتنويعهما.
- إرساء أسس الحكامة الراشدة المبنية على المشاركة والتشاور.

ويضاف إلى كل هذه المتطلبات البعد الدولي للتعليم الجامعي والذي يبرز من خلال:

- التفتح والتنافسية اللتان أصبحتا تميزان أنظمة التعليم عالميا، حيث تستأثر الأنظمة الأكثر نجاعة بإستقطاب أفضل الكفاءات والإستفادة من خدماتها.
- إنشاء فضاءات جامعية إقليمية ودولية(فضاء مغاربي، أورومتوسطي...)
- تسهيل حركية الطلبة والأساتذة والباحثين من مختلف الأقطار ومن ثم تشجيع التبادلات العلمية والتكنولوجية والثقافية على مستوى التعليم والبحث.

رابعا: إصلاحات التعليم العالي والجامعة الجزائرية باعتماد نظام "ل م د":

لقد كانت الخطوة الأولى لتبني نظام LMD على المستوى الأوروبي لأجل توحيد أنظمة التعليم العالي في أوروبا، وتوحيدها أيضا على مستوى جميع الميادين حتى تتمكن أوروبا من مواجهة التنافس الأمريكي والأسيوي،حيث ظهر نظام lmd في أوروبا عام 1998 ضمن الذكرى 800 لإنشاء جامعة السوربون بباريس والتي إتفقت على إثرها كل من فرنسا؛ إيطاليا؛ ألمانيا؛بريطانيا بتنسيق أنظمة التعليم العالي تحت نظام واحد سمي بنظامLMD، وبهذا يعتبر تصريح السوربون أولى اللبنات لتجسيد النظام الجديد lmdعالميا خاصة بعد دعوة الدول الأوروبية لباقي الدول والجامعات الإنضمام إلى نظام التعليم العالي الأوروبي، ومن أهم توجهات نظام LMD على المستوى العالمي نجد:**(سعادو، 2010، ص ص 135-144)**

- التوجه نحو تطبيق المعايير الإقتصادية لإقتصادحر في التعليم العالي والتي تهدف لإيجادالتكامل بين الكم والكيف في التعليم العالي من خلال :
  - التعاون والشراكة مع المنظمات والهيئات الدولية.
  - الجودة في التعليم العالي.
  - تمويل التعليم العالي.
  - خوصصة التعليم العالي.
- التوجه نحو تنويع ملامح التكوين في نظام lmd والتي تدعم:
  - التعليم والتكوين مدى الحياة.
  - تطبيق التمهين في التعليم العالي.
- التوجه نحو تطوير البحث العلمي في التعليم العالي.

وفي هذه الفترة فإن الجزائر كغيرها من الدول التي شهدت منظومتها الجامعية جملة من الإصلاحات إستجابة لما كانت تعرفه من تغيرات سياسية، إجتماعية وإقتصادية، قد تبنت سنة 2004 الإصلاح المعتمد على نظام تكوين جديد lmd (ليسانس- ماستر- دكتوراه) حيث وجدت الجزائر نفسها كبقية البلدان في مواجهة تحدي فرضته حركة عولمة نظام التكوين الجامعي الذي تبنى نظام ل.م.د،وطرح أمامها تساؤلا هل تأخذ بهذا النظام أم تبقى بعيدة عن هذه الحركة المتغيرة؟ ومن أجل تمكين الجامعة الجزائرية من القيام بدورها في إمتلاك المعرفة والتحكم في التكنولوجيا لدعم وبناء إقتصاد قوي، إنطلاقا من إعداد طاقة بشرية ذات كفاءة عالية، تم الإقرار من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في

الجزائر تنفيذ الإصلاح الجديد ل.م.د بشكل تدريجي وذلكبعد سلسلة من اللقاءات تضمنت جملة من الأهداف والإجراءات والسياسات علىمختلف المستويات، وبعد ذلك تم تعميمه على مستوى مختلف الجامعات الجزائرية،وذلك من أجل مواكبة التطورات التي أحدثتها المنظومة الجامعية العالمية، وتوحيد الشهادات والدرجات العلمية.

1- **مفهوم نظام (ل.م.د):** إن نظام (ل.م.د) هو هيكل تعليمي مستوحى من السياسات التعليمية للدول الأنجلوسكسونية و هو نظام دراسة يهدف إلى تلبية تطلعاتالمجتمع الجزائري في الحقبة الحالية في ميدان التكوين، ومن ضمنها تحسين نسبةالالتحاق بالتعليم العالي، وزيادة المنافذ المهنية المرتبطة بكل مستوى من مستويات المنظومة، مع التركيز أكثر على البعد المهني والإرساء الإقليمي وتطوير حوض نشاطات الإنتاج والخدمات.**(دردیش، 2014، ص 241)**و(ل.م.د) كنظام" ليس له غاية في حد ذاته، بل هو استجابة لما ينتظره المجتمع ويطمع إليه، وعليه فإنه من شأنه أن يدعم طابع المرفق العام للمؤسسة الجامعية ويحفظ ديمقراطية التعليم العالي ويسمح للجامعة الجزائرية بضمان تكوين نوعي يستجيب للمقاييس الدولية، ويسهل اندماج مؤسسات التعليم العالي في المحيط الاجتماعي والاقتصادي ويؤسس على التكوين المتواصل(تكوين مدى الحياة) لتمكين خريجي التعليم العالي من التكيف مع التطورات المستمرة."**(معارشة، 2012، ص ص 209-210)**

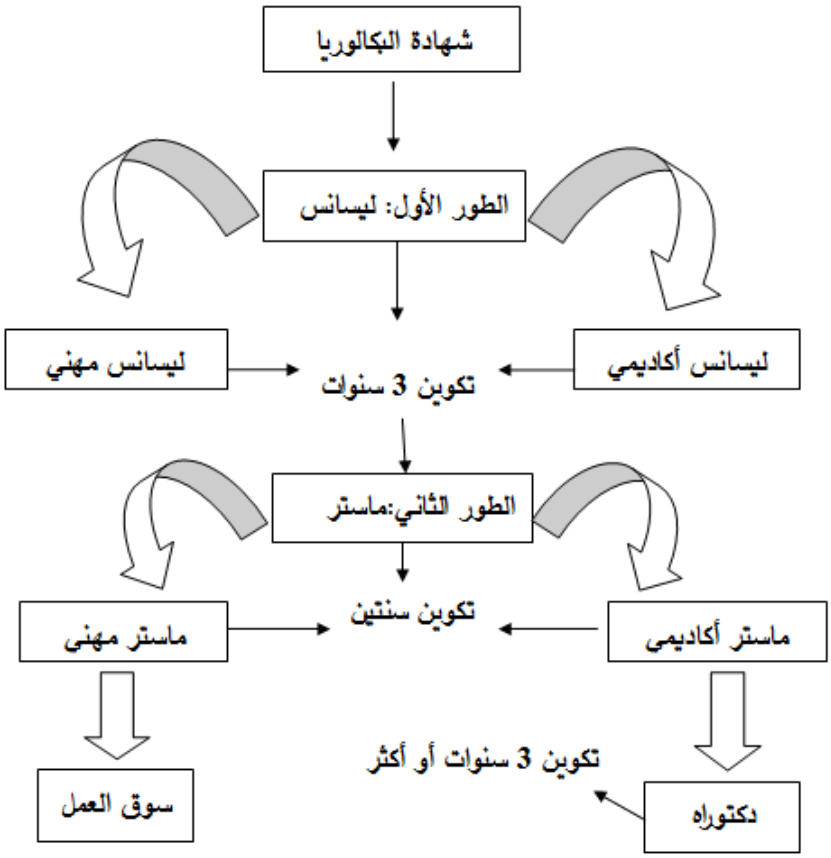
ومن هذا فالتكوين في نظام ل.م.د يرمي إلى تحقيق جملة من المقاصد والأهداف التي يكون الطالب فيها في قلب كل الانشغالات فالأمر يتعلق بضمان تكوين نوعي للطالب، يؤمن له الاعتراف بمكتسباته، كما يؤمن له حركيته وتشغيليته، ويشير هذا المعنى من الإصلاح إلى إشراك الطالب في بناء مسار تكوينه و إنجاز مشروعه المهني."(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2016،ص 1-2) ويتم التكوين في ضمن هذا النظام من خلال 3 مستويات هي:**(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2011)**

1- المستوى الأول: مرحلة الليسانس ⟵شهادة البكالوريا+ 3سنوات تكوين جامعي.

2- المستوى الثاني: مرحلة الماستر⟵ شهادة البكالوريا+ 3 سنوات ليسانس + سنتين تكوين جامعي.

3- المستوى الثالث: مرحلة الدكتوراه ⟵شهادة البكالوريا + 8 سنوات فما فوق(ليسانس+ماستر + 3سنوات) وفيمايلي نوضح من خلال مخطط شامل التكوين في نظام LMD

الشكل(5): مخطط شامل للتكوين في نظام ل.م.د(lmd)



المصدر: إعـــداد البـــاحـــثـــة بالإعتماد على مختلف الأدبيات

إنطلاقا من التعاريف التي توضح نظام التكوين الجديد ل.م.دو الأهداف التي يقوم عليها النظام في الجامعة الجزائرية والتي سيتم التطرق لها، تظهر التحولات التي أتى بها هذا نظامل.م.د على مختلف المستويات والتي بدورها تستند على أسباب دفعت الجزائرلإختيارنظام التعليم العالي (ل.م.د) حيثأن اختيار الجزائر لهذا النظام جاء بعد معاينة و تشخيص معمق لمنظومة التكوين العالي، حيث انتهى هذا التشخيص إلى جملة من الاشكالات التي فرضت على الجزائر تبني نظام التكوين(ل.م.د) و من هذه الأسباب ندرج مايلي:**(شبايكي، 2011، ص ص 9-10)**

- وجود إختلال هيكلي متراكم عبر السنين في مختلف هياكل الجامعة الجزائرية على الأصعدة الإقتصادية والإجتماعية و السياسية و الثقافية.

- عدم قدرة التكوين العالي على الإستجابة بنجاعة حول التحديات التي فرضها التطور غير المسبوق للتكنولوجيات و ظاهرة عولمة الإقتصاد و الإتصال.
- العلاقات الدولية التي فرضت وجود قواسم مشتركة اقتصادية و ثقافية بين أمم العالم.
- التجارب الناجحة التي أثبتت نجاعة اعتماد نظام ل.م.دكأحد الإصلاحات العميقة في منظومة التكوين والمستلهمة منناجحات الآخرين.

2-أهداف نظام LMD: كما لكل هيكل أو نظام أهداف يرتكز عليها فإن نظام "ل م د" بجميع مقارباته له أيضا أهداف تدعم وتقوم أساسا من أهداف هيكلة التعليم العالي والجامعة وهي متمثلة في أهداف كبرى لنظام وأهداف خاصة بالجامعة الجزائرية وهي كالتالي:

2-1- الأهداف الكبرى لنظام LMD:إن الأهداف الكبرى لنظام التكوين (ل.م.د) التي تمس وتعبر عن الأهداف العالمية التي يرتكزها النظام الجديد والتي نطرحها من خلال مايلي:**(سعادو، 2010، ص ص 142-144)**

- ترقية النجاعة والنوعية في التكوين هذا من خلال:
  - تشجيع العمل الفردي للطالب وتثمينه.
  - تشجيع المنافسة بين الجامعات.
  - التغيير المستمر في محتويات برامج التكوين.
  - تقليص الحجم الساعي ومدة التكوين إلى أقل حد ممكن.
- ترقية الحركة التمهينية والتكوين مدى الحياة.
- ترقية الحركية الطلابية.
- ترقية عالمية التعليم العالي وجذب الطلاب.

كما يضيف في هذا الإطار Germain gouréne et autreأهداف نظام LMD بحسب وزارات التربية الأوروبية وهي أهداف أساسية لإنشاء منطقة التعليم العالي الأوروبية وتعزيز هذا النظام على نطاق عالمي وهي:**(Germain, Irié Arsène, & BEKRO, 2006, p. 1)**

- المرونة التي تسمح بمقارنة ومعادلة الشهادات على الصعيد الدولي، حيث يتم إرفاق الشهادة بملحق يوضح الكفاءات التي تم منحها للمتكون بالتفصيل.
- السماح بتبادل الخبرات على المستوى الدولي لـ (طلبة- أساتذة – باحثون- الموظفون الآخرون)

- تقييم جودة نظام التعليم، الذي هو أساس الاعتراف المتبادل وبالتالي تبادل الخبرات.

2-2- أهداف نظام LMD في الجامعة الجزائرية:

لقد بدأ تطبيق نظام lmd في الجزائر منذ سنة 2004، انطلاقا من تطبيقه على 10 مؤسسات جامعية تجريبية ليعمم بعد ذلك على جميع الجامعات الجزائرية ومن بين أهم أهداف هذا النظام وفق ما أوردته كلا من "أ. **سعادو أسماء**" (2010،ص166-167) في عملها حول التصورات الاجتماعية للطلبة الجامعيين لصعوبات تطبيق نظام lmd في الجامعة الجزائرية، و"أ. **معارشة دليلة**"(2012،ص2-3) في عملها نظام lmd وضرورة إعداد عضو هيئة التدريس وفقه لضمان نجاحه في الجامعة الجزائرية، نبين أهداف نظام ل م د في الجامعة الجزائرية في النقاط التالية:

أ- السعي إلى تحقيق الجودة والنوعية في التكوين وهذا من خلال.

- التقليص من مدة التكوين.
- التجديد في محتويات البرامج التكوينية وفق التطورات والتجديد التكنولوجي.
- الاعتماد على مبدأ الأرصدة.

ب- إضفاء الصبغة العالمية للتعليم العالي بالجزائر: وهذا من خلال الاعتراف المتبادل بين الشهادات المقدمة، المرفقة بوثيقة وصفية وهذا ما ورد في المادة 2 من القرار رقم 453 المؤرخ في 2012/12/9 والمتضمن لتحديد الخصائص المتعلقة بالوثيقة الوصفية المرفقة لشهادة ليسانس والماستر والتي تحتوي على الخصائص والمعلومات التالية:

- خصائص متعلقة بالأساسيات.
- خصائص متعلقة بالمستفيد.
- خصائص متعلقة بالشهادة.
- خصائص متعلقة بمحتوى الشهادة والنتائج المتحصل عليها.
- خصائص متعلقة بإمكانية التكوين الأكاديمي والمهني.
- خصائص متعلقة بالسلطة التي سلمت الوثيقة.

ت-سعي نظام (ل.م.د) في الجزائر لتسهيل الحركة الطلابية بين مختلف الجامعات الوطنية والدولية.

ث-السعي لترقية القيم العالمية.

ج- تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيوإقتصادي، عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة وعالم الشغل.

كما يضيف في هذا الإطار كل من **أ.شريط كمال**(2014،ص3-4) حول **دور الإصلاحات الجامعية في الجزائر(نظامLMD) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل**، وكذا تبين **وزارة التعليم العالي والبحث العلمي** من خلال الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادي والاجتماعي والمخصصة لتقييم تطبيق نظامLMD (جانفي 2016،ص5) مجموع الأهداف التي يرتبط بها نظام (ل.م.د) في الجزائر والمطروحة في النقاط التالية:

- إدخال ممارسات التقييم في نظام التعليم العالي في بعده المؤسسي وفي إسقاطاته البيداغوجية والعلمية والمهنية.
- ضمان تكوين عال بأشكال جديدة، وفق ملامح جديدة ترتكز على المهارات والمورد البشري المؤهل والقابل للاندماج مباشرة في سوق العمل.
- تطوير الامتياز في الجامعة للارتقاء بها إلى مستوى المرجعيات القياسية الدولية، إما على الصعيد الإنتاج البيداغوجي والعملي أو على صعيد التنافسية على المستوى الدولي.
- إعادة تحديد المهام الموكلة للجامعة الخاصة بالقطاع الاجتماعي والاقتصادي، وكذا إعادة ضبط أشكال مشاركتها في حل المشاكل المرتبطة بالنمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي.
- تقاسم التجارب المتعلقة بتعميم النظام التعليمي LMD وتقييمه وتحديد الإجراءات الرامية إلى ترسيخ وتدعيم المرافقة البيداغوجية كآلية لتأمين ضمان الجودة.
- ترقية استقلالية المؤسسات الجامعية من الجانب البيداغوجي.

3- **الآفاق المستقبلية للتعليم العالي في الجزائر**:لقد طرحت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر بتاريخ أكتوبر2020 من خلال كتيبخارطة طريق واستراتيجة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي المستقبلية لتسيير التعليم العالي في الجامعات الجزائرية وفق نظام ل.م.دوفيمايلي تحديد لهذه الاستراتيجية والخارطة:

- **إستراتيجية القطاع:** من بين أهداف التي حددها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من خلال إستراتيجيته المستقبلية نطرح ما يلي:**(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2020، ص 66)**

- تهدف الإستراتيجية في المقام الأول، إلى تجنُّب تضخيم المشاكل الحاليةالمرتبطة بالتعليم العالي، والتي تتناسب مع ارتفاع التعدادات الطلابية، والحد منها إذا لزم الأمر.
- لتحقيق هذه الغاية، من المقرر اتخاذ تدابير للحد من الآثار على المعايير التعليمية ونوعية التأطير وتشغيلية الخريجين وندرة الموارد.
- من الصعب الحصول على الوسائل اللازمة من خلال التمويل العام كمصدر وحيد، لذلك يتطلب الأمر البحث عن مصادر جديدة للتمويل مع فرض قواعد للتسيير الرشيد للموارد المتاحة.
- تحسين الأداء في ظل القيود المفروضة على الموارد المحدودة هو التحدي الأول الذي يتعين على القطاع أن يواجهه.
- تستند إستراتيجية القطاع على ثلاثة محاور رئيسية تتدخل في نظام التعليم العالي :التكوين والبحث والحوكمة.

كما وضعت الوزارة الوصية بالتعليم العالي والبحث العلمي خارطة طريق لتنفيذ خطة العمل لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي على المدى القصير والمتوسط تمحورت في تحديد مقاربة تعتمد على توخي الحيطة في معالجة اهتمامات القطاع، كما يجب الأخذ بعين الاعتبار الدروس المستقاة من الوضع الصعب الناجم عن الجائحة الحالية، إضافة لتحديد مجموعة من الأهداف، نطرحها كالتالي:**(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2020، ص 67)**

- التحسين المستمر لخدمات القطاع في مهامه الأساسية في التعليم العالي والبحث العلمي.
- مساهمة القطاع في التمكن التكنولوجي والتنمية الاقتصادية المستدامة للبلد وكذلك الانفتاح على الصعيد الدولي.
- ترشيد الموارد البشرية والمالية والهياكل الأساسية مع مراعاة الزيادة الضخمة للتعدادات الطلابية الحالية والمستقبلية.
- فعالية الحوكمة التي تؤدي تدريجيا إلى استقلالية المؤسسات الجامعية.
- الابتكار والتحديث في كافة مجالات الحياة الجامعية (البيداغوجيا والبحث والحوكمة).

خامسا: الشبكة الجامعية الجزائرية:

تظم الشبكة الجامعية الجزائرية مئة وتسعة (109) مؤسسة للتعليم العالي موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني. تظم أربعة وخمسون(54)جامعة،(9) مركز جامعية،(35) مدرسة عليا، (11) مدرسة عليا لتكوين الأساتذة، إضافة لـ 1 جامعة التكوين المتواصل، (55) مؤسسة جامعية تابعة لقطاعات أخرى، (14) مؤسسة خاصة.

1- **الجامعات:** الجامعة هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني، تتمتَّع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية، تتكون الجامعة من هيآت (مجلس الإدارة والمجلس العلمي)، ومديرية الجامعة، وكليات ومعاهد، وملاحق تابعة للجامعة إذا لزم الأمر، كما تضم مصالحا إدارية وتقنية مشتركة.**(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2020، ص06)** تقسم وتوزع الجامعات الجزائرية(شرق؛غرب؛ وسط)

2- **المراكز الجامعية:** المركز الجامعي هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني، تتمتّع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية. يدير المركز الجامعي مجلس إدارة يترأسه المدير، مع هيئات استشارية. يتكون المركز الجامعي من معاهد تشمل أقساما، كما يضم مصالحا تقنية مشتركة.**(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2020، ص 07)**تتوزع تقريبا على كل الولايات الرئيسية في الجزائر (شرق؛ غرب؛ وسط).

3- **المدارس الوطنية العليا و المدارس العليا لتكوين الأساتذة:**المدرسة العليا لتكوين الأساتذة و المدرسة الوطنية العليا تعرفاإنطلاقا من **المرسوم تنفيذي رقم 16-176المؤرخ في 9رمضان عام1437الموافق 14يونيو سنة 2016**على أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني، تتمتّع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، تسير المدرسة بمجلس إدارة ويديرها مدير بمساعدة مديرين مساعدين، وأمين عام ومدير المكتبة، كما تُزود بهيئات لتقييم النشاطات البيداغوجية والعلمية، وتعتبرالمدرسة قطب امتياز للتكوين العالي تضمن تكوينا عالي التأهيل لفائدة مختلف قطاعات النشاط.**(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،، 1437الموافق لـ2016، ص 11)**

4- **هياكل البحث في التعليم العالي الجزائري:**تعرف هياكل البحث على أنها مؤسسات تدعم البحث العلمي والتعليم العالي في الجزائر، وتنقسم هياكل االبحث بين وكالات ومراكز ووحدات، بحيث هذه الأخيرة تتوزع تقريبا على كل الجامعات الرئيسية في الجزائرية(شرق؛ غرب؛ وسط).

5- **الأساتذة وطلبة الجامعة الجزائرية:**إن توفر الدول بإختلاف تطورها على منظومة مهيكلة بشكل دقيق لا يكفي دون احتواها لطلبة واساتذة، فالطالب الجامعي يعتبر أهم مدخلات ومخرجات التعليم والتعلم في أسوار المؤسسات الجامعية وهو أساس العملية التعليمية والتكوينية في حين يبقى الأستاذ البوابة الأهم نحو فهم الطالب والجامعة والمجتمع في مختلف القضايا فهو يلعب دورا رئيسيا في العملية التعليمية وتوجيه الطالب، و لتوضيح أهمية التكوين الجامعي بالنسبة للطلاب والأساتذة نطرح انطلاقا مماأعلنت عليه كل من وزارة التعليم العالي للجزائر(أكتوبر 2020) و الديوان الوطني للإحصاءات في ما يخص عد عدد الطلبة المسجلين وحاملوا الشهادات في الجامعات الجزائرية، لسنة 2015 إلى 2020 والموضحة من خلال الجدول رقم(23).

الجدول رقم (23): يوضح عدد الطلبة المسجلون وحاملوا الشهادات من 2015-2020

التعيين	2016/2015	2017/2016	2018/2017	2020/2019
أ- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي				
- المسجلون في التدرج	1315744	1356081	1447064	1469984
- المسجلون في ما بعد التدرج	76961	76202	76921	76259
- حاملو الشهادات	292683	303100	...	353427
ب- جامعة التكوين المتواصل				
- المسجلون في ما قبل التدرج	53565	73198	...	
- المسجلون في التدرج	48939	53276	70170	
- حاملو الشهادات لجامعة التكوين المتواصل	9623	7999	...	
ج- خارج وزارة التعليم العالي والبحث العلمي				
- المسجلون في التدرج	17859	17736	17267	
- حاملو الشهادات خارج (و.ت.ع.ب.ع)	2752	4915	...	

المصدر:وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(2020)https://www.mesrs.dz/agregats و الديوان الوطني للإحصائيات(ons) نتائج2015 -2017 رقم 48 نشرة 2018، ص26.

سادسا: جامعة سكيكدة "جامعة 20 أوت 1955":

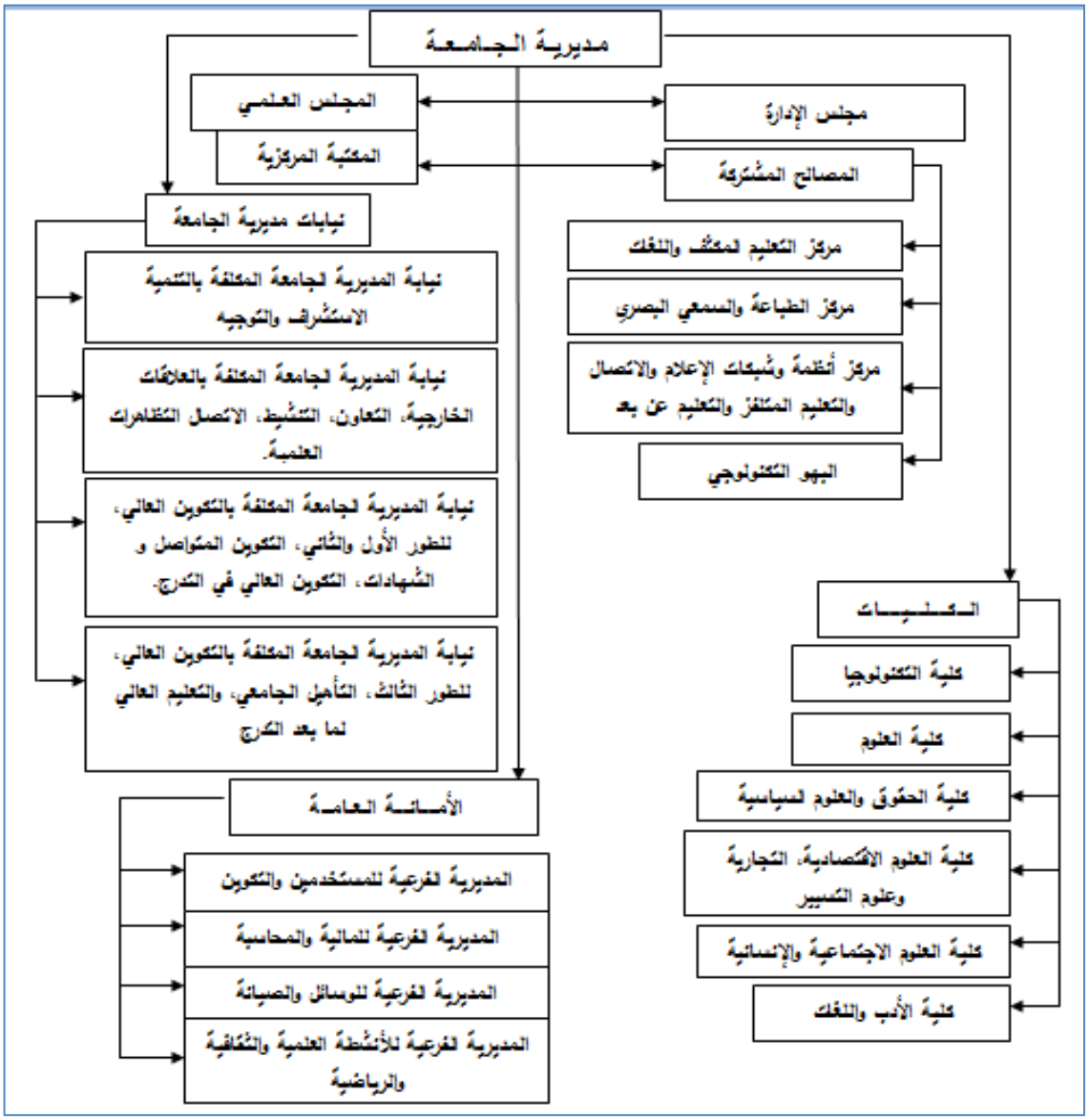
1- عرض عن جامعة 20أوت 1955 – سكيكدة : هو المركز الجامعي الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم98-223سنة 1998، والذي إرتقى في 18 سبتمبر 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-272 إلى جامعة ليطلق عليها إسم جامعة 20أوت 1955 خلال زيارة رئيس الجمهورية السابق عزيز بوتفليقة لها، في 20أوت 2005 إحياءا للذكرى الأربعين لهجومات الشمال القسنطيني. وقد استفادة ولاية سكيكدة من مدرسة وطنية عليا للتعليم التقني في 22 مارس 1988 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 88-63. **(Université du 20 août 1955, 2013)**

هذه الجامعة الفتية والنشطة استطاعت أن تجد التوازن بين التكوين الأكاديمي والتكوين المهني، وفي مدة زمنية قصيرة تمكنت جامعة 20 أوت 1955 من الالتحاق بمصف الجامعات الجزائرية الكبرى نتيجة المجهودات المبذولة من طرف الفرق البيداغوجية والإدارية ومخابر البحث التي تسهر على تطوير البحث العلمي وضمان جودة التكوين في التعليم العالي، تقدم الجامعة تخصصات متعددة إلى ما يقارب 25000 طالب في مسارات مختلفة ومستويات ثلاث ليسانس – ماستر- دكتوراه، أما عدد الطلبة المسجلين حسب ما ورد في موقع الالكتروني للجامعة للسنة الجامعية 2020/2019 هو 29774 طالب، في حين وصل عدد الطلبة الأجانب المسجلين في الجامعة إلى 162 طالب أجنبي، إضافة لإستفادة الجامعة من 1077 أستاذ في مختلف الرتب، ليصل متوسط نسبة التأطير في نفس السنة الجامعية لـ أستاذ لكل 27 طالب وهي في تحسن مقارنة بالسنة الجامعية السابقة لها،كما تنقسم جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة على موقعين:**(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2016)**

- موقع عزابة(على منجلي): وهي مدينة تبعد عن مقر الولاية بـ 39 كلم.
- الموقع الرئيسي(الحدائق): يمتد هذا الموقع على مساحة 246 هكتار، يقع على بعد 4 كلم من جنوب غرب الولاية على طريق الحدائق، في سفح الجبل بين الطريق 43 وجبل ميسون، هذا الموقع يجمع هياكل المدرسة السابقة للفلاحة، وهياكل المدرسة الوطنية العليا للتعليم التقني،

كما يجمع الهياكل التابعة بالمركز الجامعي والهياكل البيداغوجية المنجزة في إيطار PSRE مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، والشكل رقم(06) يوضح الهيكل التنظيمي لجامعة20أوت 1955 سكيكدة التابعة للموقع الرئيسي(الحدائق).

الشكل(06):الهيكل التنظيمي لجامعة 20 أوت 1955



المصدر: موقع جامعة 20 أوت 1955 ***www.univ-skikda.dz › index.php***

الجدول(24): عدد المسجلين في جامعة 20أوت 1955 حسب المستوى التكويني والكلية.

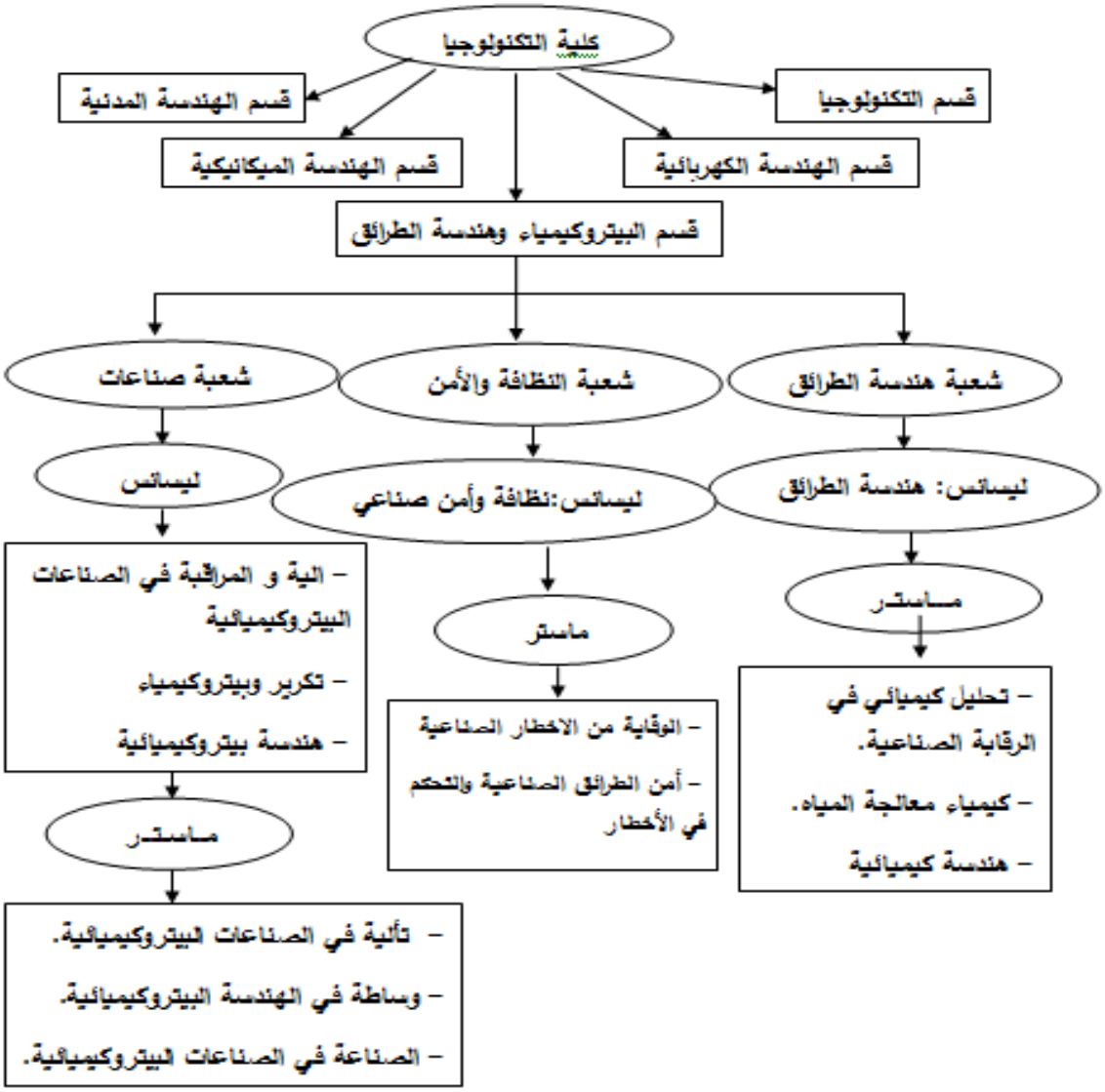
كليات جامعة 20 أوت 1955	ليسانس	ماستر	مجموع
كلية العلوم (حصيلة2017)	4153	1100	5253
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية (حصيلة 2021/2020)	3361	2118	5479
كلية الأدب واللغات (حصيلة2014)	/	/	3367
كلية التكنولوجيا (حصيلة2021/2020)	7593	4383	11976
كلية الحقوق والعلوم السياسية (حصيلة 2014)	/	/	2137
كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير (2021/2020)	2242	1337	3579

المصدر: موقع جامعة 20 أوت 1955*www.univ-skikda.dz › index.php*

كما نوضح انطلاقا من الجدول(24) عدد الأساتذة و الطلبة المسجلين في جامعة 20أوت 1955 بحسب رتبة الأساتذة، والكلية، والمستوى الجامعي للطلبة، وحسب مواسم جامعية مختلفة وذلك من خلال ما تم نشره من احصائيات على موقع الجامعة والكليات.

2- كلية التكنولوجيا: تنقسم كلية التكنولوجيا إلى 5 أقسام ، وهذه الأقسام بدورها تنقسم لتخصصات وبحسب الشكل رقم (07) نوضح الأقسام التابعة للكلية وخاصة قسم البيتروكيمياء وهندسة الطرائق لارتباطه المباشر بمجتمع الدراسة، إضافة لتوضيح عدد الطلبة المسجلين به.

الشكل(07): يوضح هيكلة كلية التكنولوجيا وقسم البيتروكيمياء وهندسة الطرائق لجامعة 20أوت 1955.



المصدر: الموقع الالكتروني لكلية التكنولوجيا، جامعة 20أوت 1955 http://ftech.univ-skikda.dz/index.php

1-2- قسم البتروكيماويات وهندسة الطرائق: هو هيكل من هياكل كلية التكنولوجيا، وهو يجمع بين ثلاثة مجالات هي هندسة العمليات والصحة والسلامة وقطاع التوظيف الوطني للصناعات البتروكيماوية في مجال العلوم والتكنولوجيا، تستفيد من83 أستاذ من بينهم 10 أساتذة تعليم عالي و 11 أ.محاضر-أ- و25 أ. محاضر- ب- و 26 أ.مساعد-أ- و 11 أ. مساعد-ب-، كما يقدم قسم البتروكيماويات وهندسة الطرائق وفقًا لنظامLMD درجات الليسانس، ماستر، دكتوراه.

كما يضم قسم البتروكيماويات وهندسة الطرائق حوالي 3884 طالبًا للسنة الجامعية2021/2020، موزعة في: 06 تخصصات في ليسانس، 09 تخصصات في الماستر.

سابعا: دور الطالب الجامعي في التنمية المجتمعية:

إن الشباب هم عماد كل أمة وأساسها، فهم قادة سفينة المجتمع نحو التقدم والتطور، وأداة فعالة للبناء والتنمية، وتعتبر مرحلة الشباب من أهم المراحل التي يمر بها الفرد، حيث تبدأ شخصيته بالتبلور وتتضح معالم هذه الشخصية من خلال ما يكتسبه الفرد من مهارات ومعارف، والعلاقات الاجتماعية التي يستطيع الفرد صياغتها ضمن اختياره الحر، ولهذا فإن مرحلة الشباب تتلخص في أنها مرحلة التطلع إلى المستقبل بطموحات عريضة وكبيرة.

والطالب الجامعي بوصفه شابا تتاح له فرصة تلقي تكوينا عاليا، يكون من خلاله أكثر عطاءا من غيره من الشباب الغير جامعي، فمن التعليم الجامعي تتخرج القيادات المهنية، السياسية، الفكرية والعلمية، حيث يتم تكوينهم لتمكينهم من فهم واقع المشاركة بفعالية في المشاريع التنموية الوطنية، فمن الحقائق المسلم بهاأن ثروة الشعب لا تقاس بالثروات الطبيعية، بقدر ما تقاس بما تملكه من ثروات بشرية.**(بومعزة، 2010، ص ص 106-107)** فالطالب أوالشاب الجامعي كقوة وطاقة حيوية تم تأهيلها تأهيلا علميا يؤهله إلى أن يعطي من أعماله وجهوده ثمرات ناضجة للأمة إذا ما سار على الطريق الصحيح المرسوم في اتجاه التنمية والتقدم، واستغل نشاطه لما فيه منفعة له ولخدمة المجتمع، لتأتي أهمية الطالب الجامعي في المجتمع أيضا من حيث فاعلية التأثير الذي يقوم به وسط المحيط الذي يعيش فيه ويتعامل معه بصورة اعلى مما هو عليه في المراحل الدراسية الادنى من المرحلة الجامعية فهو يمثل احد اعمدة المستقبل في التطور والرقي والمساهمة في مسيرة الحضارة الإنسانية.

والطالب الجامعي كأهم الموارد التي يتوجب على كافة مؤسسات المجتمع (الحكومية، الخاصة والاهلية) الاستثمار بها من اجل احداث تنمية متكاملة ومستدامة. حيث يتوجب على كافة هذه المؤسسات دراسة كيفية تحويل طاقات وابداعات الشباب الجامعي الى عناصر انتاج ايجابية تخدم وتنمي المجتمع سياسيا؛ثقافيا؛ اجتماعيا واقتصاديا، و عدم الاستثمار في هذا العنصر المنتج سوف ينعكس سلبا على المجتمع وعلى هدف تحقيق التنمية، حيث ان تهميش طاقات الشباب وتركهم دون استثمار يحولهم الى عناصر هدامة للتنمية في الحاضر والمستقبل. فلا يمكن لعملية الاصلاح والتنمية ان ترى النور دون

العمل جديا على بناءالطلبة الجامعيين من خلال توظيف امكانياتهم وطاقاتهم واشراكهم في عملية صنع القرار، كما ان بناء الشباب الجامعي يجب ان يكون هدفا ووسيلة للإصلاح والتنمية.

وعلى ضوء نتائج دراسة الباحثين "**غانم عمر بسام**" و "**أبوسنينة عبد الجواد**" حول دور الشباب في التنمية الشاملة للمجتمع، يطرح الباحثان عدة نقاط لدعم دور الشباب في هذه التنمية والتي تمثلت في:**(أبوسنينة و غانم، 2014)**

- حث المنضمات السياسية والإقتصادية على إيجاد فرص منظمة للشباب، وتقديم الحوافز التي تؤدي إلى توسيع دائرة المشاركة بينهم، بما يؤدي بهم إلى أن يصبحوا مواطنين على قدر المسؤولية.
- الإستثمار الأمثل لمستوى الوعي المرتفع لدى الطلبة في أوجه التنمية الشاملة عبر ادماجهم في برامج ومشاريع يستطيعون من خلالها توظيف طاقاتهم وخبراتهم.
- ضرورة دعم مشروعات الشباب من أجل تحقيق إستقرار إقتصادي وإجتماعي وسياسي للفرد والمجتمع.

خلاصة الفصل الرابع:

إن الدراسات الجامعية مرحلة مهمة للتصميم المهني في المستقبل، حيث يتم تشكيل المعارف والكفاءات خلالها، لتضل الأبحاث حول علاج مشكلات التكيف مع المجتمع وسوق العمل والرفع من فعالية وكفاءة تكوينها ومخرجاتها ضروريا لتحقيق التوازن العالمي وكذا تحقيق خطط التنمية المستدامة خصوصا في العصر الحاضر المعولم، والجامعة الجزائرية كمؤسسة تأتي في قمة التعليم والبحث العلمي تستند في الوصول لغاياتها وأهدافها المنوطة بها على أهداف المجتمع واحتياجاته الإجتماعية والإقتصادية والثقافية من جهة وعلى التفاعل بين الطلبة والأساتذة من جهة أخرى، فهي بمعنى أخر قائد لقيادة التغيير في المجتمع والعديد من مؤسساته، ولهذا مرت الجامعة الجزائرية بمجموعة من المراحل التطورية من حيث الهيكل والمنهج المتبع منذ الاحتلال الفرنسي إلى غاية ظهور النظام الجديد (ل.م.د) الذي يطرح مجموعة التحولات الجذرية إن صح التعبير على مختلف هياكل الجامعة و مرافقها.

كما يلعب فيها الطالب على مختلف مستواه التكويني الدور الأكبر في بروز نتائجها وجهودها كمؤسسة وطنية وعالمية، بإعتباره ركنا مهما من أركان الجامعة، ومن المهم جدا تنميته وتطويره عن طريق مساعدته على النهوظ بنفسه، من خلال ما تقدمه هياكل الجامعة من حقوق ووجبات وقوانين وشروط لتسيير وتأطير تكوينه بشكل مرن وفعال، على مستوى مختلف كلياتها وأقسامها وموقعها الجغرافي.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

بعد عرض الإطار النظري للدراسة والذي يهيئ الأرضية لمشكلة الدراسة وذلك عن طريق فصوله الأربعة، يأتي الجانب الميداني في فصليه لدراسة المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء وعلاقته بفرص العمل، وذلك من خلال الإجراءات التي سوف يتم إتباعها بدءا من الدراسة الإستطلاعية من حيث أهدافها ونتائجها، والمنهج المتبع والأداة المستعملة في البحث وتحديد صدقها وثباتها، إضافة لتحديد عينة الدراسة والإستعانة بها لتحقيق أهداف البحث، لنتناول أيضا الأساليب الإحصائية المستعان بها في الدراسة.

أولا: الـــدراســـــة الإســـتـــطـلاعيـــة:

تعد الدراسة الإستطلاعية بمثابة اللبنة الأولى التي ترتكز عليها الدراسات الميدانية، وتمهد الدراسة الإستطلاعية للبحث العلمي، كما أنها تعرف بالظروف التي سيجري فيها البحث العلمي. لذا فإنها إستطلاع كافة الظروف التي تحيط بمشكلة البحث التي يرغب الباحث في دراستها والإطلاع عليها، من حيث التعرف على الفروض وبلورتها مع تحديد الأولويات بين الموضوعات ذات الصلة بموضوع الدراسة حسب أهميتها في البحث الجاري، كماتساعد الباحث في دراسته وجمع بيانات ومعلومات عن الظاهرة المدروسة والتعرف على العقبات التي تقف في طريق إجرائها، كما تقدم أو تكشف عن الإمكانيات الفعلية القائمة في مجتمع الدراسة، حيث تهدف الباحثة هنا من خلال إجراء الدراسة الإستطلاعية إلى تحقيق مايلي:

1- التعرف على مختلف الصعوبات الميدانية التي تواجه الباحثة عند إجرائها للدراسة الأساسية.

2- التحضير لأداة البحث (الإستبيان) الخاصة بالمشروع المهني وفرص العمل لطلبة البيتروكيمياء.

3- تهدف الدراسة الإستطلاعية حسب الباحثة إلى دعم طرح فرضيات الدراسة.

4- التعرف على أهم المفردات وأسئلة أداة الدراسة الرئيسية و مدى إستيعاب العينة لها.

5- إكتساب خبرة التحليل وإستقاء المعلومات لإستغلالها في الدراسة الأساسية.

بالنسبة للأداة المستعملة لتحقيق أهداف الدراسة الإستطلاعية فيما يخص موضوع بحثنا الحالي إعتمدت الباحثة المقابلة نصف الموجهة بهدف البحث، وشملت ستة(06) أسئلة تمت الإجابة عليها من طرف(16) ستة عشرة طالبا(ة)، وسوف نعرض دليل المقابلة في الملاحق. **(الملحق 01)**

أما فيما يخص معالجة بيانات المقابلة النصف موجهة فقد إعتمدت الباحثة على تطبيق تحليل المحتوى (تحليل المضمون) **(الملحق02)** على عينة قدرت بـ 16 طالب وطالبة من قسم البيتروكيمياء موزعين حسب المستوى 11 طالب وطالبة بمستوى الليسانس، و5 طلبة وطالبات بمستوى الماستر.

1- عرض ومناقشة نتائج المقابلة النصف موجهة للدراسة الإستطلاعية:

أ- **الليسانس:** كما سبق الذكر فقد تم إجراء المقابلات مع عينة من طلبة قسم البيتروكيمياء قدرت بـ 11 طالبا وطالبة في طور الليسانس، والجدول رقم(25) يوضح التكرارات والنسب المؤوية لتحليل محتوى المقابلات لطلبة ليسانس ل م د.

الجدول(25): يوضح التكرارات والنسب المؤوية لتحليل محتوى المقابلات لطلبة ليسانس.

	الوحدة	تناسب القدرات	الإختيار الدراسي	معلومات حول التخصص	معلومات حول المهن	التفكيروالتحضير للمهنة	البحث عن فرص العمل	العبارات المحايدة	المجموع
الطالب 01	التكرارات	4	5	5	4	10	4	/	32
	النسب %	12.5	15.62	15.62	12.5	31.25	12.5	/	100
الطالب 02	التكرارات	10	8	7	4	4	0	/	33
	النسب %	30.30	24.24	21.21	12.12	12.12	0	/	100
الطالب 03	التكرارات	9	6	6	4	7	0	16	48
	النسب %	18,8	12,5	12,5	8,33	14,45	0	33,33	100
الطالب 04	التكرارات	11	6	12	16	15	11	0	71
	النسب %	15.49	8.45	16.90	22.53	21.13	15.69	0	100
الطالب 05	التكرارات	06	5	8	12	11	08	0	51
	النسب %	11.76	9.52	15.69	23.53	21.57	15.69	0	100
الطالب 06	التكرارات	08	8	12	15	13	09	0	63
	النسب %	12.70	11.96	19.05	23.81	20.64	14.29	0	100
الطالب 07	التكرارات	10	7	7	3	3	0	0	30
	النسب %	33.33	23.33	23.33	10	10	0	0	100
الطالب 08	التكرارات	8	7	7	4	4	3	0	33
	النسب %	24.24	21.21	21.21	12.12	12.12	9.09	0	100
الطالب 09	التكرارات	16	13	10	14	16	9	26	104
	النسب %	15.38	12.5	9.61	13.46	15.38	8.65	25	100
الطالب 10	التكرارات	8	5	4	8	13	6	0	46

	النسب %	17.39	10.87	13.04	17.39	28.26	13.04	0	100
الطالب 11	التكرارات	11	6	10	9	12	8	0	56
	النسب %	19.64	10,71	17,86	10.07	21.43	14.28	0	100

حسب ما جاء في الجدول رقم(25)الموضح لمضمون المقابلات مع طلبة ليسانس في قسم البيتروكيمياء بعينة قدرت بـ 11 طالبا وطالبة، حيث إتضح من إستجابات أغلب طلبة الليسانس أن لهم رؤية أولية نحو المستقبل المهني ونحو السعي لتحقيق هذا المستقبل بشكل من الأشكال، إذ تبين أن لأغلبيتهم إطلاعا بالدرجة الأولى على تناسب قدراتهم مع تخصصهم الدراسي والمهني، والوعي بأهمية الإختيار الدراسي وجمع المعلومات عن التخصص والذي إتضح من خلال معطيات تحليل المحتوى الواردة في الجدول وفق نسب تنحصر بين 15,38%-33,33%، والموضحة لأهمية ودور المعرفة الأولية للذات وقدراتها والمحيط الدراسي،التي تدعم بشكل مباشر وغير مباشر كخطوة أولى لتحديد و رسم طالب الليسانس لمسار مستقبله المهني، بالإضافة لإطلاع نفس الفئة من الطلبة بالدرجة الثانية على جمع المعلومات حول المهن والتحضير المهني، لتوضح أهمية التحضير للمهنة وجمع المعلومات عن المهن والمجال المهني بحسب تخصص كل طالب لتحقيق الطموح والمستقبل المهني.

أما بخصوص البعض من عينة طلبة وطالبات الليسانس، فقد كان جمع المعلومات حول المهن وكيفية التحضير للمهنة والبحث عن فرص العمل أول ما ركزت عليه هذه الفئة ، حيث اتضح ذلك من خلال ما طرحه الجدول من نسب الوحدات الواردة من المقابلات والتي تنحصر بدورها بين 14,28%-23,81%، في حين كان جمع المعلومات عن التخصص، وتحديد مدى تناسب قدراتهم مع التخصص الدراسي والمهني،ثانياإهتمامات الطلبة، ليؤجل البعض أيضا مرحلة البحث عن فرص العمل لوقت أخر من التركيز لتحقيق المستقبل المهني، في حين يكون البعض الآخر بعيداً عن مرحلة البحث عن فرص العمل والتي تظهر من خلال تحليل المحتوى الموضح في الجدول بغياب العبارات المشيرةللبحث عن فرص العمل، لتبتعد مفردتان من العينة عن لب الموضوع والذي برز بشكل كبير في العبارات المحايدة ذات النسبتين 33,33% بتكرار16 و25 % بتكرار 26 ، وهذا إن دل فهو يدل على توتر التفكير نحو المستقبل المهني لدى البعض من الطلبة، بسبب ضعف التخطيط وغموض المستقبل.

ب-**ماستر:** كما سبق الذكر فقد تم إجراء المقابلات مع عينة من طلبة قسم البيتروكيمياء قدرت بـ 5 طلبة وطالبات في طور الماستر، والجدول الموالي يوضح التكرارات والنسب المؤويةلتحليلمحتوى المقابلات لطلبة الماستر.

الجدول(26): يوضح التكرارات والنسب المؤوية لتحليل محتوى المقابلات لطلبة الماستر.

	الوحدة	الإختيار الدراسي	معلومات حول التخصص	معلومات حول المهن	التفكير والتحضير للـمـهـنـة	البحث عن فرص العمل	تناسب القدرات	المجموع
الطالب01	التكرارات	9	12	13	30	10	08	82
	النسب %	10,98	14,63	15,85	36,59	12,20	9,76	100
الطالب02	التكرارات	4	10	13	20	22	9	78
	النسب %	5,13	12,82	16,66	25,64	28,20	11,54	100
الطالب03	التكرارات	5	7	8	11	11	9	51
	النسب %	9,80	13,73	15,69	21,57	21,57	16,64	100
الطالب04	التكرارات	12	15	22	25	32	22	128
	النسب %	9,38	11,72	17,19	19,53	25	17,18	100
الطالب05	التكرارات	10	14	21	23	35	13	116
	النسب %	8,62	12,07	18,10	19,83	30,17	11,20	100

إنطلاقا مما جاء في الجدول رقم(26) الموضح لمضمون المقابلات التي أجريت مع طلبة الماستر في قسم البيتروكيمياء بعينة قدرت بـ 05 طلبة وطالبات، يتضح من إستجابات أغلب طلبة الماستر أن لهم رؤية أولية نحو المستقبل المهني ونحو السعي للتخطيط لتحقيق هذا المستقبل بشكل أكثر دقة وملامسة للواقع، فأغلب العينة من طلبة الماستر لهم القدرة بالدرجة الأولى والثانية على البحث عن فرص العمل والتحضير للمهنة بشكل يتعدى الجانب المعرفي فقط، وهذا ما توضحه نسب تحليل محتوى المقابلات مع طلبة الماستر والواردة في الجدول والمنحصرة نسبها بين 19,53%-36,59% لكل من البحث عن فرص العمل والتحضير للمهنة، في حين تبرز النسب الموضحة في الجدول فيما يخص جمع المعلومات حول المهنة والمجال المهني لطلبة الماستر والتي تنحصر نسبها بين 15,69%- 18,10%عن دور وأهمية التعرف على المحيط الإقتصادي وسوق الشغل الدائم بالنسبة لطلبة الماستر خاصة وسط التغيرات والتطورات المتجددة في الإقتصاد الوطني والعالمي.

ليطرح الجدول أيضا من النسب الأخرى التي يوضحهامضمون المقابلات وعي طلبة الماستر بأهمية جمع المعلومات حول التخصص والإختيار الدراسي وتحديد القدرات الذاتية والمهنية وتناسبها والتخصص التكويني والمهني الحالي والمستقبلي في تحديد خطوات السير نحو تحقيق فعلي للطموحات المهنية المستقبلية ومنه بناء وإعداد مشروع مهني، وبمعنى أخر اعتماد طلبة الماستر على التحضير المهني واقتناص فرص العمل اكثر من معرفة التخصص والمجالات المهنية ومتطلباتها في التقدم للاندماج المهني.

2-الإستنتاج العام للدراسة الإستطلاعية:

إنطلاقا من المقابلات مع طلبة وطالبات البيتروكيمياء في مستويين التكوين الجامعي (ليسانس، ماستر) ومن منظور الإتجاه الفردي للطلاب نحو السير لمستقبلهم المهني و تحقيق مشاريعهم المهنية.

يتضح كإستنتاج عام لما سبق من معطيات الواردة في الجدولين السابقين، أن الطلبة والطالبات في قسم البيتروكيمياء عموما لهم إطلاع حول مجمل المعطيات المعرفية من إستجماع للمعلومات حول التخصص والإختيار الدراسي والمهني، ومن تحديد لتناسب قدرات الطلبة وإختيارات التخصص التكويني والمهني على حد سواء على الرغم من التفاوت فيه بحسب الأفراد، إضافة لسعيهم للإلمام بمقومات تحقيق المهنة و المستقبل المهني الذي تمثل في التحضير للمهنة والبحث عن فرص العمل ذات الإرتباط المباشر بإعداد وبناء المستقبل المهني لطلبة في هذا القسم خاصة في مرحلة التكوين الماستر، وكل هذا إتضح من النقاط التالية الذكر:

- إطلاع طلبة الليسانس على الإختيار الدراسي والبحث عن معطيات حول التخصص وتناسب القدرات الذاتية والمهنية مع التخصص والمجال المهني أو المهنة.
- إنعدامإهتمام البعض من عينة طلبة الليسانس بالبحث عن فرص العمل والذي قابله إهتمام وتركيز كبيرين على مدى تناسب قدراتهم مع إختياراتهم وتخصصهم التكويني والمهني، والذي يطرح وجهة نظر أخرى تتمثل في سعي هذه الفئة من الطلبة للتمكن من تحقيق تناسب القدرات والمهارات الذاتية مع اختياراتهم الحالية والمستقلبية ما يؤجل ولا ينفي سعيهم نحو التحضير والبحث عن فرص عمل

- ❖ إنخفاض إهتمام الطلبة والطالبات في الماستر للبحث عن معلومات تخص التخصص وتناسب القدرات وكذا المعلومات المهنية ومجالاتها مع التقدم في المستوى التكويني الجامعي، والذي يقابله تركيز على الخطوات الموالية من تحضير للمهنة والبحث عن فرص العمل بها في السوق الوطني والذي بدوره يدعم المشروع المهني مع عدم التخلي عن أهمية ودور هذه المعطيات المعرفية في الإعداد للمستقبل والمشروع المهني.
- ❖ تركيز طلبة الماستر على البحث عن فرص العمل و التحضير للمهنة المستقبلية كل حسب تخصصه بشكل أوضح من طلبة الليسانس.

وعلى العموم فقد اتضح حسب طرح الباحثة أن الطلبة يولون إهتمام نسبي لجمع المعلومات سواء نحو التخصص أو المهنة المستقبلية والذي يختلف بحسب الأفراد وتوجهاتهم نحو المستقبل المهني، كما يولون إهتمام كبير لكيفية تحقيق هذا المستقبل من خلال التحضير للمهنة والبحث عن فرص للعمل، وهذا ما ستؤكده أو تفنده بشكل أدق مجريات ونتائج الدراسة الأساسية.

ثانيا: الدراسة الأساسية

1/ مجالات الدراسة الأساسية

1/1. المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة في قسم البيتروكيمياء كلية التكنولوجيا، بجامعة20 أوت 1955 سكيكدة.

2/1.المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة في السداسي الأول من الموسم الجامعي 2019/ 2020، وفي الفترة الممتدة من شهر نوفمبر2019 إلى غاية شهر فيفري2020.

2/ منهج الدراسة:

إن خصوصيات الموضوع المدروس، والذي يتطلب حسب الأهداف المرجوة منه إستخدام المنهج الملائم للإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية ومن منطلق أننا نريد الكشف عن العلاقة و الإرتباط بين المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة قسم البيتروكيمياء المقبلين على التخرج من جهة، إضافة

للبحث في الفروق الموجود بين طلبة قسم البيتروكيمياء، من حيث المستوى الجامعي(ليسانس، ماستر) والجنس حول المشروع المهني و فرص العمل، وبناءً عليه فإننا إعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي كمنهج أساسي للدراسة.

فبحسب أستاذ السوسيولوجيا وتقنيات البحث "موريس أنجرس" "يتم اللجوء إلى المنهج الوصفي أو كما يطلق عليه "منهج البحث الميداني" لدراسة ظواهر موجودة في الوقت الراهن، يطبق على مجموعات ويستطيع الباحث أن يأخذ منها بالتقريب... ويسمح بدراسة العمل، التفكير، الإحساس لدى المجموعات، وبإمكان الباحث أن يستعمل معظم تقنيات البحث."**(موريس، 2004، ص 106)**

3/ عـــيـــنـــة الـــدراســـــة:

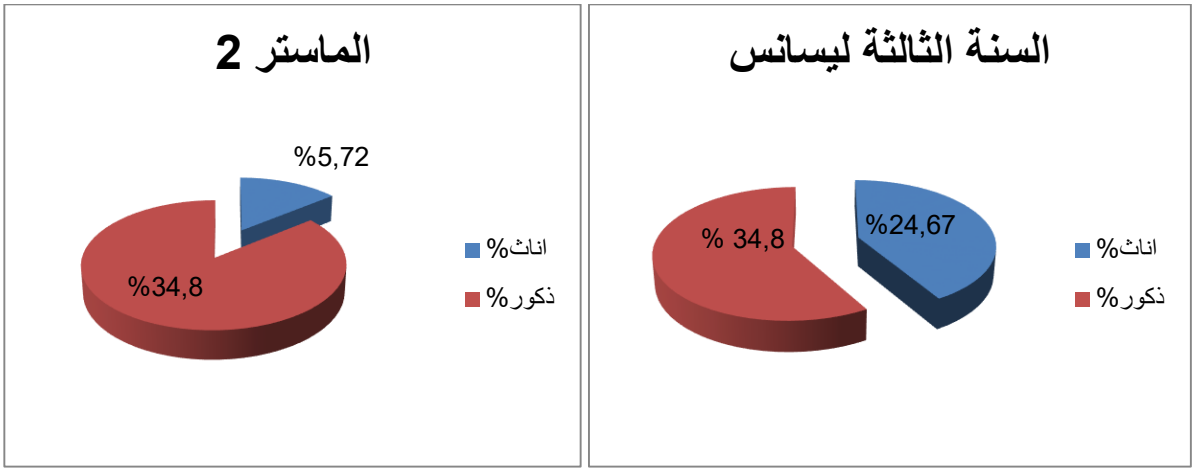
إن تحديد عناصر مجتمع البحث والتي تمثلها العينة هي مرحلة جد مهمة بالنسبة للبحث، وفي هذه الدراسة تم التعامل مع جميع طلبة قسم البيتروكيمياءمن جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة– المقبلين على التخرج، وبهذا تعتبر الدراسة قد إعتمدت على المسح الشامل لكل طلبة البيتروكيمياء(طلبة وطالبات) في سنوات التخرج(الليسانس و الماستر2) من الموسم الدراسي 2020/2019 والتي تم تطبيق أداة الإستبيان على كل مفرداته لتحقيق أهداف البحث وذلك بعد إستبعاد عينة القياس السيكومتري. والجدول الموالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الجامعي والجنس.

الجدول رقم(27): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس والمستوى الجامعي(ليسانس–ماستر2).

	العدد الإجمالي	%	الإناث	%	الذكور	%
السنة الثالثة ليسانس	135	59,47	56	24,67	79	34,80
الماستر 2	93	40,52	14	5,72	79	34,80
المجموع	228	100	70	30,39	158	69,60

الشكل رقم(08) :الشكل البياني يوضح توزيع عينة البحث من طلبة التخرج(ليسانس) حسب الجنس.

الشكل رقم(09) :الشكل البياني يوضح توزيع عينة البحث من طلبة التخرج(الماستر2) حسب الجنس.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي EXCEL.

من خلال نتائج الجدول رقم(27) والشكلين البيانيين(08)،(09) المعبرة عن توزيع عينة البحث حسب الجنس والمستوى الجامعي يمكن أن نقدم القراءة التالية:

يتبين أن إجمالي الطلبة المقبلين على التخرج قدر بـ228 طالبا وطالبة، وهذا بعد إستبعاد عينة القياس السيكومتري التي قدرت بـ30 مفردة من طلبة وطالبات قسم البيتروكيمياء، ليشير الجدول والشكلين البيانيين أيضا إلى أن عدد الطالبات في مستوى التخرج من الطور الثاني (ماستر2) منخفض مقارنة بعددهن في سنة التخرج من الطور الأول (ليسانس) على عكس إجمالي عدد الطلبة (الذكور) في كلا مستويي التخرج في قسم البيتروكيمياء، ليبقى أيضا اختلاف في التوزيع العددي للطلبة بين الجنسين، حيث يظهر أن التوزيع العددي للذكور أكبر من الإناث لكلا المستويين والذي يمكن ارجاع تفسيره لطبيعة النشاط والمكان الذي يستدعي فيه العمل بعد التخرج.

4- أدوات جـــمـــع الـــبـــيـــانـــات

4-1- الإستبيان**Questionnaire**: لقد تم في هذه الدراسة إستخدام "أداة الإستبيان" وهي عبارة عن وسيلة تهدف إلى جمع المعلومات والبيانات من أفراد عينة البحث حول ظاهرة أو موضوع معين من خلال مجموعة من الأسئلة أو البنود المرتبطة ببعض بشكل يحقق هدف البحث، كما يمكن

تعريفها حسب ما قدمه "موريس أنجرس"على أنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية.**(موريس، 2004، ص 204)**

- **محاور إستبيان المشروع المهني وفرص العمل:** قامت الباحثة في هذه الدراسة ببناء أداة الإستبيان والتي تكونت في صورتها الأولية من 55 فقرة موزعة على جزئين **(أنظر للملحق رقم3)** وجرى بناء هذا الإستبيان إنطلاقا من مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة التي بحثت بموضوع المشروع المهني وفرص العمل بصفة مباشرة أو ضمنية مثل دراسة (Daniel Bart et Michel fournrt,2010) ، دراسة رحيم والعايب (2012)، دراسة صغير صليحة (2015)، دراسة زقاوة أحمد 2012... ..الخ. لتتكون الصورة النهائية للإستبيان بعد الإجراءات السيكوميترية(الصدق؛ الثبات) من (40) فقرة (أنظر للملحق رقم4)

ولتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها، يمكن الإشارة إلى أنه تم الاعتماد أو تبنى سلم الاتجاهات للكارت *Likert الخماسي (موافق بشدة ؛موافق؛ محايد؛ غير موافق؛ غير موافق بشدة)* المطبق على أداة إستبيان المشروع المهني وفرص العمل المجزئة إلى جزئين حيث الجزء الأول موزع على بعدين و هي موضحة فيمايلي :

❖ متغير المشروع المهني:

المحور(البعد)الأول:بعد معرفة الذات connaissance de soi:يعد بعد معرفة الذات بعدا هاما في المشروع المهني لطالب البيتروكيمياء بإعتباره حافزًا و دافعًا نحو القدرة على الإنجاز والأداء، والدرجة المرتفعة التي تمثل معرفة الذات تشير لقدرة الفرد على فهم شخصيته وتحديد توجهاته و إستعداداته المستقبلية وإمكانياته الذاتية مع تحديد نقاط قوتها وضعفها وكذا قدرته على تسخير الوسائل وفق ما يتناسب وذاته، إذ تضمن هذا البعد 10 عبارات.

المحور(البعد)الثاني:معرفة المجال المهنيconnaissance du domaine professionnel:يعتبر بعد معرفة المجال المهني من أعمدة تواجد المشروع المهني لطالب البيتروكيمياء من حيث القدرة على تجنيد المعارف والمعلومات التي تخص مستقبله العلمي والمهني وفق ما يتناسب ومجاله المهني بشكل دقيق

إضافة لربطه مع ما يتناسب ويتوافق وقدراته وكفاءاته الذاتية وإمكانيات محيطه، فالدرجة المرتفعة في هذا البعد تؤكد على إتساع المجال المعرفي حول المهن من حيث متطلباتها، قواعدها وقيمها، كما تشير لقدرة طالب البيتروكيمياء على إستغلال محيطه الإقتصادي في تحقيق مستقبله المهني والسير نحو الإندماج المهني المدروس والمبني على ما سبق (معرفة الذات). وقد تضمن هذا البعد 13 عبارة.

❖ **متغير فرص العمل:**

المحور الثالث:فرص العمل opportunités de l'emploiيعبر هذا المحور عن المتغير الثاني للدراسة والذي بدوره أيضا يعد أهم ركائز الإندماج في سوق الشغل، ومنه يتمثل هذا المحور في قوة التخطيط وإتخاذ القرار لدى طالب البيتروكيمياء والذي يشير للسعي والقدرة على تجنيد الوسائل والكفاءات والمعارف المهنية بما يتناسب ويتوافق وواقع سوق العمل المحلي أو الدولي، كما تشير الدرجة المرتفعة في هذا المحور على قدرة طالب البيتروكيمياء المقبل على التخرج على رصد فرص العمل من خلال خلق إرتباطات مع المؤسسات و المختصين في المجال المهني أو المهنة المستقبلية للفرد ما يرفع من نسبة الإندماج المهني الفعلي. وقد تضمن هذا المحور 17 عبارة.

❖ **تصحيح استبيان المشروع المهني وفرص العمل:** يتم تصحيح الإستبيان وفق الطريقة الموالية:

أ- حساب نتائج العبارات الإيجابية للإستبيان: إنطلاقا من البدائل سلم ليكارت و المعتمد عليها في الدراسة الحالية، تحسب العبارات الإيجابية كالتالي: موافق بشدة تقدر بدرجة(5)؛ موافق(4)؛ محايد(3)؛ غير موافق(2)؛ غير موافق بشدة(1).

ب- حساب نتائج العبارات السلبية للإستبيان: إنطلاقا من البدائل سلم ليكارت و المعتمد عليها في الدراسة الحالية، تحسب العبارات السلبية كالتالي: موافق بشدة تقدر بدرجة(1)؛ موافق(2)؛ محايد(3)؛ غير موافق(4)؛ غير موافق بشدة(5).

ج- الدرجة الكلية لكل متغير تكون كالتالي:

- المتغير الأول: المشروع المهني ⟵ ويقع بين الدرجة الدنيا 23 والدرجة العليا115.
- المحور 01: بعد معرفة الذات ⟵ ويقع بين الدرجة الدنيا 10 والدرجة العليا50.
- المحور 02: بعد معرفة المجال المهني ⟵ ويقع بين الدرجة 13 والدرجة العليا 65.
- المتغير الثاني: فرص العمل ⟵ ويقع بين الدرجة الدنيا 17 والدرجة العليا 85.

5- القياس السيكومتري لأداة الدراسة:

لقد تم التعامل في القياس السيكومتري مع عينة مكونة من 30 مفردة من طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج، منها 16 مفردة من مستوى الليسانس تضمنت 8 مفردات من إناث، إضافة لـ 14 مفردة من مستوى الماستر2 والتي تتضمن بدورها على 8 مفردات من الإناث و6 مفردات من الذكور، وهذا التوزيع تم إنطلاقا من إمكانيات الباحثة على التواصل مع عينة البحث بجامعة20 أوت 1955- سكيكدة- لإجراء الدراسة النهائية(الأساسية) والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الإستبيان).

5-1- **حساب صدق الأداة** :تم إعتماد أنواع مختلفة من الصدق على النحو التالي:

أ- الصدق الظاهري: قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة بصورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة الباحثين والمختصين في علم النفس وعلم النفس التربوي، وقد كان العدد الكلي للمحكمين(5) محكمين. وكانت نتائج التحكيم كالتالي:

- حذف بعض المصطلحات المتكررة.
- إدخال بعض التصحيحات اللغوية على الفقرات.
- تعديل بعض الفقرات المركبة وهي:

❖ محور معرفة الذات (الفقرة 10):أعرف المهن التي تناسب قدراتي وإمكانياتي واستعداداتي.

❖ محور معرفة الذات (الفقرة 13): ليس لدي المعرفة الكافية عن قدراتي وإمكانياتي.

- حذف بعض الفقرات لعدم ملاءمتها للبعد المدرجة تحته والتي تمثلت فيما يطرحه الجدول رقم(28).

الجدول(28): العبارات المحذوفة بعد إجراء الصدق الظاهري(بعد إطلاع المحكمين)

العبارات المحذوفة	المحور
أرى أنه لا أهمية لإختيار مهنة وفقا للإستعداد نحوها	محور: معرفة الذات
النجاح المهني يتوقف على مدى تناسب المهنة مع خصوصية الجنس	محور: معرفة الذات
أراعي المستوى الإقتصادي في اختياري للمهنة المستقبلية	محور: معرفة الذات
أرى أن البيئة الإجتماعية لا دخل لها في إختيار المهنة المستقبلية.	محور: معرفة الذات
لدي إطلاع على إحتياجات المؤسسات من يد عاملة في مجالي المهني	محور: معرفة المجال المهني
لا أسعى إلى تقديم خدمات مجانية على مستوى بعض المؤسسات المهنية التابعة لمجالي المهني	متغير: فرص العمل
لا أقيم كفاءاتي إعتمادا على المعلومات التي أجمعها عن مجالي المهني.	متغير: فرص العمل

ب-حساب صدق الإتساق الداخلي: لحساب صدق الإتساق الداخلي لأداة الدراسة (الإستبيان) قامت الباحثة بحساب معامل إرتباط (بيرسون pearson) لكل فقرة من فقرات الإستبيان بالدرجة الكلية للأدةللتحقق من صدق الإتساق الداخلي للإستبيان بغرض إستبعاد الفقرات التي لا ترتبط بدلالة معنوية مع الدرجة الكلية للمحور الذي تقيسه الفقرة، وذلك باستخدام برنامج **spss** إصدار(23)، والجدول رقم(29) يوضح معاملات الإتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور، والتي كانت نتائجها كالتالي:

- **بالنسبة للمحور الأول والخاص ببعد معرفة الذات**

جدول رقم(29): الإتساق الداخلي بين درجة كل فقرة في المحور الأول والدرجة الكلية للمحور.

	معامل الارتباط بيرسون	Sig. (2-tailed)
المحور 1	1	
1- أرغب في ممارسة مهنة تتوافق مع قدراتي	,0760	0,684
2- أملك الكثير من الصفات التي تساعدني على النجاح	,438*0	0,014
3- أشعر أن نمط شخصيتي لا يتوافق و مهنتي المستقبلية	,523**0	0,003
4- إكتسبت الكثير من الخبرات التي أوضحت لي الرؤيا في إختياري المهني المستقبلي	,432*0	0,015
5- أشعر أني لم أستفد من خبراتي السابقة عند إختياري لتخصصي	0,681**	0,000
6- أعرف المهن التي تناسب قدراتي وإستعداداتي	0,441*	0,013
7- أعلم ما يتناسب مع إمكانياتي من مهن	0,474**	0,007
8- لا أعرف نقاط قوتي وضعفي	0,314	0,086
9- أفكر دائما في طموحاتي المهنية	0,538**	0,002
10- ليس لدي المعرفة الكافية عن قدراتي	0,560**	0,001
11- غالبا ما أرى وجود إختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية	0,590**	0,000
12- عندما يتعلق الأمر بإختيار مهنتي فإني صاحب القرار الأول	0,521**	0,003
13- أرى أنه لابد من معرفة الشخص لذاته حتى يختار المهنة المناسبة مستقبلا	0,316	0,084

**الإرتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى0,01(2-tailed).

*الإرتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى0,05(2-tailed).

نستخلص من نتائج الجدول أن أغلب معاملات بيرسون بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية(0.01)، لتكون درجات البعض من الفقرات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) في حين تكون معاملات الفقرات التالية (13-8-1) غير دالة إحصائيا، وعليه فإن أغلب فقرات المحور الأول متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه مما يثبت صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الأول، وذلك بعد حذف الفقرات الغير دالة في هذا المحور.

- **بالنسبة للمحور الثاني والخاص ببعد معرفة المجال المهني**

جدول رقم(30): الإتساق الداخلي بين درجة كل فقرة من المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور.

	معامل الإرتباط بيرسون	Sig. (2-tailed)
المحور2	1	
1-أملك المعلومات الكافية عن طبيعة العمل في تخصصي	0,830**	0,000
2- أدرك نوع الصعوبات التي قد تواجهني في مهنتي المستقبلية	0,392*	0,029
3- تنقصني معلومات حديثة عن المهن	0,162	0,384
4- أحرص على جمع المعلومات الصحيحة عن مهنة المستقبل	0,635**	0,000
5- لست مطلعا على القيم الإجتماعية المرتبطة بالعمل	0,620**	0,000
6- لدى معلومات حول الترقيات المتاحة في مهنتي المستقبلية	0,328	0,072
7- أجهل أنواع المهن التي تقع ضمن مجال تخصصي	0,631**	0,000
8- أجهل الحوافز المقدمة من المؤسسات المهنية في مجال الصناعات البيتروكيميائية	0,681**	0,000
9- يتوافق تخصصي مع تطلعاتي المهنية المستقبلية	0,674**	0,000
10- أجهل متطلبات مختلف المهن في مجال البيتروكيمياء	0,586**	0,001
11- ليس لدي إطلاع على قوانين وشروط العمل في مجالي المهني	0,473**	0,007
12- لدي إطلاع على إحتياجات سوق العمل المرتبطة بتخصصي	0,306	0,094
13- تنقصني معلومات حديثة حول عروض العمل في تخصصي المهني	0,474**	0,007
14- مطلع على كل التطورات في مجال الصناعات البيتروكيميائية	0,710**	0,000
15- غير مطلع على عروض العمل العالمية في تخصصي المهني	0,596**	0,000
16- المهنة التي أفكر في ممارستها مستقبلا مطلوبة في سوق العمل	0,508**	0,004
17- أرى أن إختيار مهنة ما يعتمد على فرص العمل بها	0,114	0,542

**الإرتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى0,01(2-tailed).

*الإرتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى0,05(2-tailed).

من نتائج الجدول نستخلص أن أغلب معاملات بيرسون بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائيا عند مستوى معنوية(0.01)، لتكون درجات البعض من الفقرات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) في حين تكون معاملات الفقرات(3-6 -12- 17) غير دالة إحصائيا، وعليه

فإن أغلب فقرات المحور الثاني متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه مما يثبت صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني وذلك بعد حذف الفقرات الغير دالة المنتمية لهذا المحور.

- **بالنسبة لمتغير فرص العمل**

جدول رقم(31): الإتساق الداخلي بين درجة كل فقرة من متغير فرص العمل ودرجته الكلية .

	معامل الإرتباط بيرسون	Sig. (2-tailed)
متغير فرص العمل	1	
1- أخطط لمهنة المستقبل طبقا لميولاتي وطموحاتي	0,382*	0,034
2- أقوم فقط بالتربصات الميدانية الإجبارية	0,425*	0,017
3- أعمل على الإستفادة من تربصات إضافية مختلفة	0,606**	0,000
4- أطور دائما أهدافي المهنية المستقبلية	0,654**	0,000
5- أرى أن أنشطتي التربوية(أبحاث، تربصات) لا علاقة لها بالمهنة المستقبلية	0,345	0,057
6- أسعى إلى ربط علاقات مع مؤسسات مهنية أثناء مساري الدراسي	0,525**	0,002
7- أعمل على تطوير قدراتي قدر المستطاع	0,704**	0,000
8- لا ضرورة من الإختيار المسبق للمهنة قبل التخرج	0,429*	0,016
9- أقوم بمعالجة نقاط الضعف في مهاراتي المهنية	0,574**	0,001
10- لا أشارك في الدورات التدريبية لتدعيم القدرات	0,391*	0,029
11- أخذ بعين الإعتباراإحتياجات سوق العمل في تخطيطي لمهنة المستقبل	0,315	0,084
12- أشارك في دورات تدريبية في اللغات الأجنبية كلما تسمح الفرصة	0,547**	0,001
13- لا أرى أهمية لربط علاقات مع مختصين وعاملين في مجال تخصصي المهني	0,622**	0,000
14- أعمل دائما على وضع خطة لتحقيق إندماجي في المجال المهني	0,625**	0,000
15- أخطط لأحقق أهدافي المهنية المستقبلية	0,621**	0,000
16- تنقصني مهارة التخطيط الجيد لمستقبلي المهني	0,378*	0,036
17- أعمل على أن تكون أهدافي واقعية يمكن تنفيذها	0,573**	0,001
18- ليس لدي إرتباط مع بعض المؤسسات المهنية في مجال تخصصي	0,367*	0,042
19- أعمل بإنتظام لأنجز مشروعي في الأوقات المحددة	0,372*	0,040

**الإرتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى0,01(2-tailed).

*الإرتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى0,05(2-tailed).

ونستخلص من نتائج الجدول أن أغلب معاملات بيرسون بين فقرات متغير فرص العمل ودرجته الكلية دالة إحصائيا عند مستوى معنوية(0.01)، بينما تظهر درجات البعض من الفقرات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05)، في حين تكون معاملات الفقرتان (5- 11) غير دالة إحصائيا، وعليه فإن أغلب فقرات متغير فرص العملمتسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه مما يثبت صدق الإتساق الداخلي لفقرات، وذلك بعد حذف الفقرتين الغير دالتين في هذا الجزء.

يتبين من الجداول الثلاث السابقة أن معاملات بيرسون بين درجات البنود لكل محور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01، بإستثناء الفقرات(A2-A6-A4) (B2) (C1-C2-C8-C10-C16-C18-C19) فهي دالة عند مستوى0,05. أما الفقرات الغير دالة فهي الفقرات(A1-A8-A13)،(B3-B6-B12-B17)،(C5-C11) وبالتالي تقرر حذفها من الأداة في صورتها النهائية، ليبقى عدد بنود الإستبيان يضم 40 عبارة .

يتضح من النتائج المطروحة في الجدول (32) أن جميع معاملات بيرسون بين فقرات كل متغير والدرجة الكلية للإستبيان بعد حذف العبارات الغير دالة إحصائيا من الإستبيان، أنها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01 ،حيث كان الحد الأدنى لمعاملات بيرسون (pearson) للصدق الداخلي وصل 0,476، فيما كان الحد الأعلى لمعامل بيرسون يساوي 0,636، وهذا ما يوضحه الجدول التالي.

جدول رقم(32): معاملات الإرتباط بين درجة كل متغير والدرجة الكلية للإستبيان.

			المحور 1	المحور 2	المتغير 2
المتغير 01: المشروع المهني	المحور 1	معامل بيرسون	1	0,636**	0,476**
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,007
	المحور 2	معامل بيرسون	0,636**	1	0,606**
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
المتغير 02: فرص العمل		معامل بيرسون	0,476**	0,606**	1
		Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	

**الإرتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى0,01(2-tailed).

وعلى ضوء ما ورد في الجدول يمكن القول إن جميع فقرات الاستبيان متسقة مع الدرجة الكلية لكل محور تنتمي إليه، كما أن الأجزاء الثلاثة للاستبيان متسقة فيما بينها، مما يثبت أن الإستبيان يتمتع بإتساق داخلي عالٍ.

2-5- **حساب الثبات:** لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الإستبيان) إستخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ (cronbach Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينة مكونة من(30) مفردة، والجدول الموالي يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول رقم(33): معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

المحاور	عدد العبارات	الثبات
المتغير الأول: المشروع المهني		
المحور 01: معرفة الذات	13	0,696
المحور 02: معرفة المجال المهني	17	0,826
المتغير الثاني:فرص العمل	19	0,810
الثبات العام للإستبيان	49	0,897

يتضح من الجدول(33) أن معامل الثبات العام لمحاور الاستبيان مرتفع حيث بلغ (0,897) لإجمالي فقرات الإستبيان، فيما تراوح معامل ثبات المحاور كل على حدى ما بين(0,696) كحد أدنى وهي قيمة مقبولة وبين(0,826) كحد أعلى وهذا يدل على أن الإستبيان يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

1-2-3- إعادة حساب ثبات أداة الدراسة

بعد الحذف والإستغناء عن بعض العبارات التي لها درجة إتساق داخلي غير دالة بعد تطبيق معامل بيرسون تم إعادة حساب ثبات أداة الدراسة من خلال إعادة حساب معامل ألفا كرومباخ. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم(34): اعادة حساب معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

المحاور	عدد العبارات	الثبات
المتغير الأول: المشروع المهني		
المحور 01: معرفة الذات	10	0,714
المحور 02: معرفة المجال المهني	13	0,858
المتغير الثاني: فرص العمل	17	0,809
الثبات العام للإستبيان	40	0,906

يتضح من الجدول(34) أنه وبعد حذف العبارات الغير دالة إحصائيا بحسب معامل بيرسون، تم إعادة حساب معامل آلفا كرومباخ لقياس ثبات الأداة، وتمثلت النتيجة في بروز معامل ثبات عام مرتفع للإستبيان بلغ(0,906) لإجمالي فقرات الإستبيان، فيما بلغ معامل ثبات المحور الأول (0,714) كحد أدنى وهي قيمة مقبولة، بينما وصل معامل ثبات المحور الثاني لـ (0,858) في حين كان معامل ثبات متغير فرص العمل قد بلغ (0,809) كحد أعلى، وهذا يدل على أن الإستبيان أصبح يتمتع بدرجة جيدة وعالية من الثبات بعد حذف بعض العبارات، وبالتالي يمكن الإعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بشكل كبير.

ومن خلال نتائج القياس السيكوميتري للثبات وصدق الإتساق الداخلي يمكن تطبيق الإستبيان بشكله النهائي على كامل عينة الدراسة.

الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية:

- ❖ معادلة آلفا كرومباخ (cronbach's Alpha) لحساب ثبات الاستبيان
- ❖ معامل إرتباط بيرسون (pearson) لحساب صدق الإتساق الداخلي للاستبيان.
- ❖ المتوسط الحسابي، التكرارات والنسب المئوية.
- ❖ معامل ارتباط بيرسون (pearson) لدراسة العلاقة بين المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء.

- ❖ اختبار T-testلدراسة الفروق بحسب الجنس والمستوى الجامعي في المشروع المهني و لدراسة الفروق بحسب الجنس والمستوى الجامعي في التحضير المهني لفرص العمل.

الفصل السادس:

عرض وتفسيـــر نتـائـج الدراسة

تمهيد: بعد طرح الدراسة الإستطلاعية والإجراءات المنهجية للدراسة في الفصل السابق،يأتي هذا الفصل ليتضمن عرض ومناقشة نتائج الدراسة لمعرفة علاقة وإرتباط فرص العمل بالمشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء، إضافة لمعرفة الفروق بين طلبة البيتروكيمياء بحسب الجنس والمستوى الجامعي، كما يتطرق هذا الفصل كذلك لتفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة والتراث التربوي. ولمعالجة البيانات إستخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والإنحراف المعياري، كما إستخدمت إختبارT-test، وإختبار بيرسونPearson لتحديد الإرتباط بين متغيرات الدراسة.

أولا: عـــرض نـــتـــائـــج الـــدراســـة:

1- عـــرض تـــحـــلـــيـــل فـــقـــرات الإســـتـــبـــيـــان:

من خلال هذا الجزء نهدف إلى عرض الإستجابات حول كل أجزاء الاستبيان سواء تعلق الأمر الاستجابة نحو متغير المشروع المهني (معرفة الذات ؛معرفة المجال المهني)، أو متغير فرص العمل كما هو موضح فيما يلي:

الـــمـــتـــغـــيـــر الأول: الـــمـــشـــروع الـــمـــهـــنـــي

1-1- عـــرض لـــتـــحـــلـــيـــل فـــقـــرات بـــعـــد مـــعـــرفـــة الـــذات

فيمايلي عرض لإستجابات أفراد الدراسة حول البعد الأول والمتمثل في بعد معرفة الذات لدى طلبة وطالبات البيتروكيمياء لكلا المستويين (ليسانس/ماستر2)، ولمعرفة استجابات الطلبة للمشروع من خلال بعد معرفة الذات تم تحليل فقرات البعد انطلاقا مما يطرحه الجدول الموالي.

الجدول(35): يبين إجمالي استجابات طلبة البيتروكيمياء حول بعد معرفة الذات

فقرات المحور الأول(معرفة الذات)		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط	الإنحراف المعياري	النتيجة
1- أملك الكثير من الصفات التي تساعدني على النجاح	التكرارات	2	1	20	119	86	4,25	0,706	موافق بشدة
	النسب%	9	4	8,8	52,2	37,7			
2- أشعر أن نمط شخصيتي لا يتوافق و مهنتي المستقبلية	التكرارات	49	94	55	17	13	3,65	1,074	موافق
	النسب%	21,5	41,2	24,1	7,5	5,7			
3- إكتسبت الكثير من الخبرات التي أوضحت لي الرؤيا في إختياري المهني المستقبلي	التكرارات	6	28	65	104	25	3,50	0,936	موافق
	النسب%	2,6	12,3	28,5	45,6	11			
4- أشعر أني لم أستفد من خبراتي السابقة عند إختياري لتخصصي	التكرارات	26	77	65	33	27	3,18	1,177	محايد
	النسب%	11,4	33,8	28,5	14,5	11,8			
5- أعرف المهن التي تناسب قدراتي واستعداداتي	التكرارات	0	16	39	103	70	4,00	0,873	موافق
	النسب%	0	7	17,1	45,2	30,7			
6- أعلم ما يتناسب مع إمكانياتي من مهن	التكرارات	0	14	40	105	69	4,00	0,853	موافق
	النسب%	0	6,1	17,5	46,1	30,3			
7- أفكر دائما في طموحاتي المهنية	التكرارات	1	3	34	80	110	4,29	0,800	موافق بشدة
	النسب%	4	1,3	14,9	35,1	48,2			
8- ليس لدي المعرفة الكافية عن قدراتي	التكرارات	37	78	49	56	8	3,35	1,122	محايد
	النسب%	16,2	34,2	21,5	24,6	3,5			
9- غالبا ما أرى وجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية	التكرارات	23	72	64	44	25	3,11	1,160	محايد
	النسب%	10,1	31,6	28,1	19,3	11			
10- عندما يتعلق الأمر باختيار مهنتي فإني صاحب القرار الأول	التكرارات	2	11	16	57	142	4,43	0,885	موافق بشدة
	النسب%	9	4,8	7	25	62,3			
معرفة الذات							3,78	6,440	موافق

من خلال الجدول أعلاه يمكن أن نقدم القراءة التالية:

تبين الإستجابات نحو المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج (ليسانس/ ماستر2) من خلال بعد معرفة الذات، ذو المتوسط الحسابي الإجمالي والمقدر بـ3,78 وبإنحراف معياري بلغ 0,446 والذي يشير للموافقة العامة التي تفيد بأن لطلبة البيتروكيمياء معرفة بالذات المهنية من قدرات وإمكانيات، وإدراك لنقاط القوة والضعف، والذي يؤكده إستجابات الموافقة لعينة البحث نحو الفقرات(1-3-5-6-7-10) حيث نلاحظ منها بداية أن الطلبة يملكون الصفات التي تساعدهم على النجاح وهو ما تؤكده قيمة المتوسط الحسابي 4.25، والذي تؤكده كذلك نسب استجابات الطلبة حيث نلاحظ انّ أغلبية الطلبة يملكون هذه الصفات وذلك بنسبة فاقت 87%.

أما بخصوص الاطلاع والبحث عن المهن المتوافقة والمتناسبة مع قدرات وإمكانيات وإستعدادات عينة الدراسة والواردة في العبارتان(5؛6)باستجابات من الموافقة والتي شملت 173 من عينة البحث بنسبة فاقت 70% في كل عبارة، إضافة لهذا ظهور دور الخبرات المكتسبة في توضيح الاختيارات المهنية وإرسائها لدى طلبة البيتروكيمياء فالاستجابات حولها كان بالموافقة والموافقة بشدة وهذا ما أشار إليه المتوسط الحسابي للعبارة بقيمة 3.50 ونسب الاستجابات الموافقة والموافقة بشدة والتي وصلت لـ 56% وهذا ما يوافق 129 طالب من عينة البحث.

كما أن درجة معرفة الذات لدى طلبة البيتروكيمياء تدعمها أيضا مضامين العبارتين(7؛10) التي تؤكد على دوام عينة البحث على التفكير في الطموحات المهنية بنسبة موافقة تفوق80% حيث نلاحظ أن حوالي 190 طالب من مفردات البحث يفكرون في طموحاتهم المهنية كجزء من معرفة الذات،لتؤكد العبارة(10) أن قرار الاختيار المهني من مسؤولية وحق طالب البيتروكيمياء لتقرير مصيره والذي يظهره المتوسط الحسابي للعبارة والمقدر بـ 4,43 بنسبة استجابات موافقة وموافقة بشدة بلغت 87,3% ما يوافق199طالب، وهذا يمثل أغلب عينة البحث.

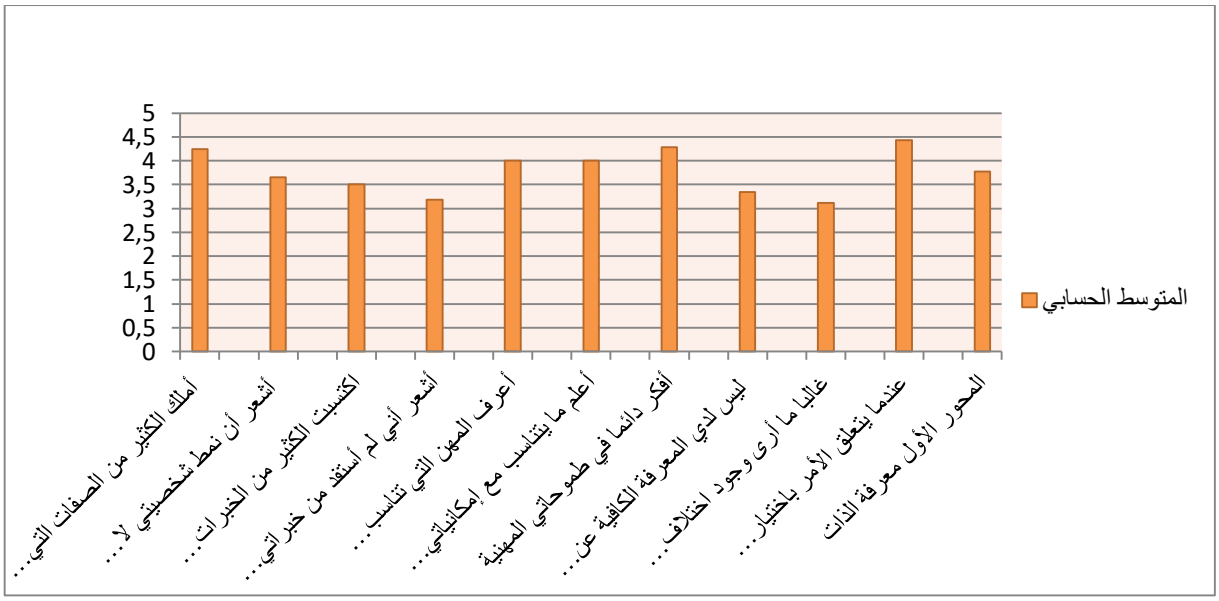
أما في ما يخص الاستجابات المحايدة والتي اشتملت على الفقرات الثلاث(4-8-9) والتي يشير محتواها بنتيجة محايدة أولا لضعف معرفة أفراد البحث لقدراتهم بشكل كافي وذلك حسب ما تبينه قيمة المتوسط الحسابي3,35، كما يشير ثانيا لشعور طلبة عينة البحث بوجود اختلاف بين إمكانيات الأفراد وتطلعاتهم المهنية والوارد في العبارة(9)، اضافة للشعور بعدم الإستفادة من الخبرات في تحديد الاختيارات

الدراسية و التكوينية بمتوسط حسابي قيمته 3,18 وبنسبة استجابات محايدة بلغت 28,5% واستجابات غير موافقة قدرت بنسبة تفوق 44%، وهذا يدعم حقيقة ما جاء في العبارة رقم 3 السابقة من إرتباط تكوين الخبرات بالاختيارات المهنية المسقبلية ، وهذا ما يدعم افراد البحث لفهم الذات بشكل أكثر وأدق

في حين تشير أيضا العبارة الثانية –شعور الطلبة بأن شخصيتهم لا تتوافق مع مهنتهم المستقبلية فإن النتائج تبين أن طلبة البيتروكيمياء لا يرون عدم التوافق بين شخصياتهم ومهنهم المستقبلية وذلك حسب ما تبينه نسب الاستجابات، حيث نلاحظ أن أكثر من 62% منأفراد عينة الدراسة غير مؤيدين لذلك، وهذا ما يدعم اكثرلفهم الذات ومعرفتها وتحديد مقومات الشخصية لدى طلبة البيتروكيمياء لتسهيل تأسيس فكر مستقبلي وتوجه نحو المستقبل.

إنطلاقا من جدول تفريغ الإستبانات الموضح لتحليل إستجابات طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج حول بعد معرفة الذات، سيتم عرض شكل البياني لتوضيح هذه الاستجابات من خلال متوسطاتها كالتالي:

الشكل رقم(10): شكل بياني يوضح المتوسطات الحسابية للاستجابات نحو فقرات معرفة الذات.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي EXCEL

إن المعطيات التي طرحها الشكل البياني رقم(10) والتي تعبر إجمالا عن ماورد في الجدول(35) السابق الموضح لإستجابات عينة البحث المتمثلة في طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج (الليسانس/

الماستر2) حول كل عبارة من بنود معرفة الذات والتي تشيرلدور المعرفة الذاتيةكجزء من بناء المشاريع المهنية لدى الطلبة أفراد البحث، حيث يبرز الشكل البياني المتوسطات الحسابية للاستجاباتلكل عبارة واردة في بعد معرفة الذات، والاستجابات حول إجمالي المحور الأول، فإنطلاقا من هذا الأخير يظهر دور وأهمية تركيز طلبة البيتروكيمياء على اختلاف تخصصهم ومستواهم التكويني على انماء معرفة ذاتية حول شخصية طالب البيتروكيمياء وقدراته وميولاته وحتى إمكاناته، والتي تمكن الطالب من وضع المعايير الأولى للمشروع المهني، كما وأن المعرفة بالذاتتمثل في الأدبيات أساس وركيزة الفرد والطالب خاصة لتحديد اختياراته ، حيث يكون للفرد القدرة على اتخاذ قراراته المصيرية انطلاقا من هذه المعرفة وصولا لنتائج مرضية سواء على المستوى المهني أو حتى الحياتي ككل، وهذا ما يدعم إعداد مشاريع الطلاب المهنية .

1-2- عرض لتحليل فقرات بعد معرفة المجال المهني.

فيمايلي تحليل لإستجابات أفراد عينة البحث حول محور معرفة المجال المهني لدى طلبة وطالبات البتروكيمياء لكلا المستويين (ليسانس/ماستر2) ولمعرفة استجابات الطلبة للمشروع المهني من خلال بعد معرفة المجال المهني تم تحليل إستجابات أفراد البحث انطلاقا مما هو موضح في الجدول الموالي.

جدول(36): يبين إستجابات طلبة البيتروكيمياء حول بعد معرفة المجال المهني

فقرات المحور الثاني (معرفة المجال المهني)		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط	الإنحراف المعياري	النتيجة
1- أملك المعلومات الكافية عن طبيعة العمل في تخصصي	التكرارات	5	42	44	93	44	3,57	1,066	موافق
	النسب%	2,2	18,4	19,3	40,8	19,3			
2- أدرك نوع الصعوبات التي قد تواجهني في مهنتي المستقبلية	التكرارات	3	25	23	133	44	3,83	0,909	موافق
	النسب%	1,3	11,0	10,1	58,3	19,3			
3- أحرص على جمع المعلومات الصحيحة عن مهنة المستقبل	التكرارات	3	8	44	101	72	4,01	,8780	موافق
	النسب%	1,3	3,5	19,3	44,3	31,6			
4- لست مطلعا على القيم الإجتماعية المرتبطة بالعمل	التكرارات	25	57	91	43	12	3,18	1,030	محايد
	النسب%	11	25,0	39,9	18,9	5,3			
5- أجهل أنواع المهن التي تقع ضمن مجال تخصصي	التكرارات	38	86	52	45	7	3,45	1,079	موافق
	النسب%	16,7	37,7	22,8	19,7	3,1			
6- أجهل الحوافز المقدمة من المؤسسات المهنية في مجال الصناعات البيتروكيميائية	التكرارات	22	42	70	70	24	2,86	1,133	محايد
	النسب%	9,6	18,4	30,7	30,7	10,5			
7-يتوافق تخصصي مع تطلعاتي المهنية المستقبلية	التكرارات	7	21	34	89	77	3,91	1,062	موافق
	النسب%	3,1	9,2	14,9	39,0	33,8			
8- أجهل متطلبات مختلف المهن في مجال البيتروكيمياء	التكرارات	12	94	60	55	7	3,21	0,9720	محايد
	النسب%	5,3	41,2	26,3	24,1	3,1			
9- ليس لدي إطلاع على قوانين وشروط العمل في مجالي المهني	التكرارات	7	59	70	73	19	2,83	1,006	محايد
	النسب%	3,1	25,9	30,7	32,0	8,3			
10- تنقصني معلومات حديثة حول عروض	التكرارات	11	46	30	101	40	2,50	1,140	غير موافق

العمل في تخصصي المهني	النسب%	4,8	20,2	13,2	44,3	17,5			
11- مطلع على كل التطورات في مجال الصناعات البيتروكيميائية	التكرارات	15	68	89	47	9	2,86	,9530	محايد
	النسب%	6,6	29,8	39,0	20,6	3,9			
12- غير مطلع على عروض العمل العالمية في تخصصي المهني	التكرارات	14	53	47	93	21	2,76	1,097	محايد
	النسب%	6,1	23,2	20,6	40,8	9,2			
13- المهنة التي أفكر في ممارستها مستقبلا مطلوبة في سوق العمل	التكرارات	2	10	45	107	64	3,97	0,857	موافق
	النسب%	0,9	4,4	19,7	46,9	28,1			
معرفة المجال المهني							3,304	9,490	محايد

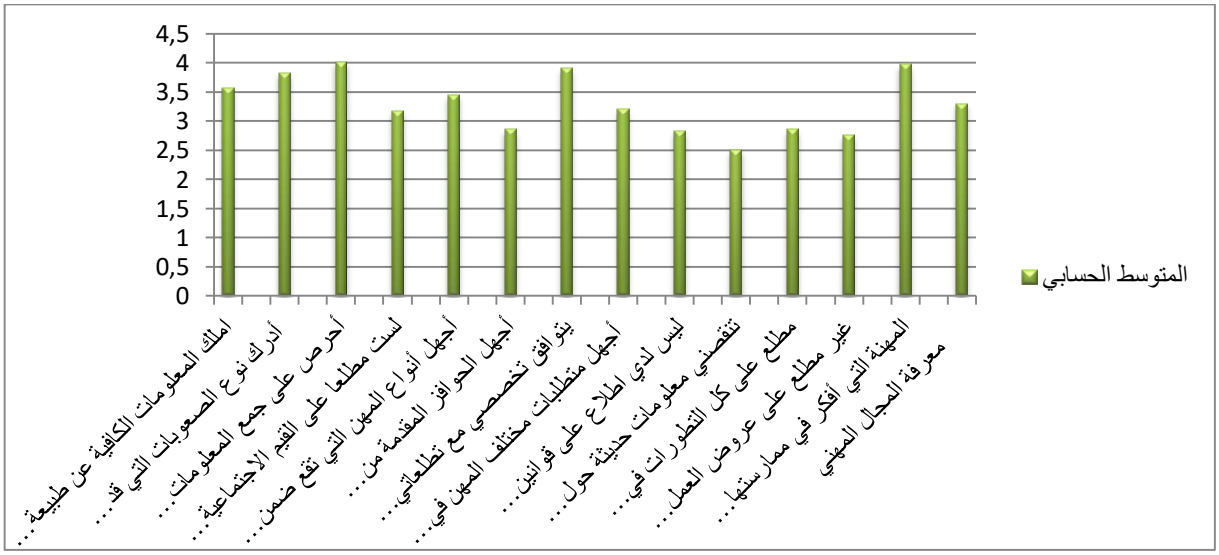
نلاحظ من خلال الجدول-**36**- **و الشكل البياني(11)** أدناه الاستجابات نحو المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج (ليسانس/ ماستر2) من خلال بعد معرفة المجال المهني،الذي متوسط حسابه الإجمالي قدر بـ .3,304 بإنحراف معياري بلغت قيمته 0,499، حيث من مجمل إستجابات عينة البحث حول محور المعرفة المهنية، ومن تكرارات الإستجابات ونسبها المئوية ومتوسطها الحسابي،يتضح أن لطلبة البيتروكيمياء معرفة كافية بالمجال المهني.

وإنطلاقا منه نجد الاستجابات حول العبارات(1؛2؛3؛7؛13) اتسمت بنسب موافقة وموافقة بشدة مرتفعة والتي تؤكد بدورها على مايلي: امتلاك الطلبة عينة البحث للمعلومات عن طبيعة العمل بحسب التخصص بمتوسط حسابي 3.57،بنسبة موافقة تفوق 58%، حرص طلبة البيتروكيمياء الكبير على جمع معلومات مهنية صحيحة ، إضافة لإدراك نوع الصعوبات المهنية الممكن مواجهتها وذلك بنسبة موافقة تفوق 75%لكلا الفقرتين، لنلاحظ أيضا وجود توافق بين التخصص والتطلعات المهنية المستقبلية لطلبة البيتروكيمياء بنسبة الموافقة بلغت .72,8%وبمتوسط حسابي3,91، أما بالنسبة لرأي عينة البحث حول تواجد مهنهم المستقبلية ضمن مطالب سوق العمل فكانت بالموافقة بنسبة فاقت 74%بمتوسط حسابي 3,97، في حين تشير أيضا العبارة-أجهل أنواع المهن التي تقع ضمن مجال تخصصي- من نتائج و معطيات المتوسط الحسابي 3,45 والانحراف المعياري الذي بلغ 1.079 أن الاستجابات كانت بغير الموافقة لهذا الجهل والتي تعدت نسبها 53 %أي ما يوافق 124 طالب من عينة البحث وهذا يدعم المعرفة المهنية للطلبة ما يدعم بدوره المشروع المهني .

أما بخصوص الاستجابات نحو(العبارات 4؛6؛8؛9؛11؛12) والتي كانت نتائج استجاباتها محايدة عبرت مضامينها عن غياب الاطلاع على القيم الاجتماعية وشروط وقوانين العمل وتطوراته بحسب التخصص، مع غياب الاطلاع أيضا على عروض العمل العالمية بمتوسطات حسابية انحصرت بين [2.76-3.18]، أما جهل الحوافز المهنية المطروحة من المؤسسات ضمن مجال الصناعات البيتروكميائية فقد كان الاستجابات حولها حيادية وبمتوسط حسابي 2.86، في حين أن جهل أفراد البحث لمتطلبات مختلف المهن في مجال البيتروكيمياء فعلى الرغم من أن نسب عدم الموافقة قد فاقت 45%، وهو ما يدعم معرفة المجال المهني للطالب إلا أن المتوسط حسابي3.21 للفقرة يشير للاستجابة المحايدة وبإنحراف معياري0.972، وهو ما يعيق تقدم المعرفة المهنية، و في الأخير تشير العبارة - تنقصني معلومات حديثة حول عروض العمل في تخصصي المهني- ذات المتوسط الحسابي 2,50

بنتيجة عدم الموافقة عامة وهذا ضعيف مقارنة مع نسب الموافقة في الاستجابات حول مضمونها التي بلغت61.8% ما يضعف المعرفة المهنية لدى عينة البحث كما يعثر المشروع المهني الذي في حاجة لتحديث المعلومات المهنية .ولتوضيح أكثر لما سبق سيتم عرض الشكل البياني المبين لهذه الاستجابات من خلال متوسطاتها الحسابية كالتالي:

الشكل رقم(11): شكل بياني يوضح المتوسطات الحسابية للاستجابات نحو معرفة المجال المهني.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي EXCEL

إنطلاقا من النتائج الموضحة في الجدول(36) والشكل البياني رقم(11) يتبين دور معرفة المجال المهني لدى أفراد البحث في مشاريعهم المهنية ، حيث يبرز الشكل البياني الاستجابات حول إجمالي معرفة المجال المهني و كل عبارة واردة فيه، والذي يظهر أهمية تركيز طلبة البيتروكيمياء على إختلاف تخصصهم ومستواهم التكويني على إنماء معرفة مهنية شاملة حول المجال المهني لكل طالب بحسب ما يقره الواقع الإقتصادي من حيث معلومات ومتطلبات كل مهنة مع الأخذ بعين الاعتبار مدى واقعية تواجد المهن ومعيقاتها وسط سوق العمل، والتي تمكن الطالب من وضع خطط وتوقعات وإستراتيجات لمواجهة التغيرات.

ليتضح أيضا من العديد من الاستجابات نقص الوعي بمعرفة المجال والمحيط المهني لدى طلبة البيتروكيمياء في سنوات التخرج في عدة نقاط وهذا عامل سلبي يقف كعقبة في تحقيق المعرفة المهنية المناسبة والكافية لدعم تحقيق المشروع المهني على أرض الواقع بشكل جد ملموس ومستقر، لما لمعرفة

المحيط المهني وتحديد وضع سوق الشغل الوطني والعالمي من أهمية في تحقيق المستقبل المهني خاصة وسط عالم متجدد يجتاحه التنافس الإقتصادي المستمر.

المتغير الثاني: فرص العمل

3-1- عرض لتحليل فقرات متغير فرص العمل:

فيمايلي تحليل لإستجابات طلبة وطالبات البتروكيمياء لكلا المستويين (ليسانس/ماستر2) حول فرص العمل والذي يمثل المتغير الثاني للدراسة، ولمعرفة استجابات الطلبة لفرص العمل، تم تحليل إستجابات أفراد البحث انطلاقا مما هو موضح في الجدول الموالي.

جدول(37): يبين استجابات طلبة البيتروكيمياء حول متغير فرص العمل

فـقـرات متغير فرص العمل		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	النتيجة
1- أخطط لمهنة المستقبل طبقا لميولاتي وطموحاتي	التكرارات	1	23	31	65	108	4,12	1,021	موافق
	النسب%	0,4	10,1	13,6	28,5	47,4			
2- أقوم فقط بالتربصات الميدانية الإجبارية	التكرارات	43	56	56	47	26	3,19	1,278	محايد
	النسب%	18,9	24,6	24,6	20,6	11,4			
3- اعمل على الإستفادة من تربصات إضافية مختلفة	التكرارات	4	31	59	62	72	3,73	1,100	موافق
	النسب%	1,8	13,6	25,9	27,2	31,6			
4- أطور دائما أهدافي المهنية المستقبلية	التكرارات	3	13	26	97	89	4,12	0,916	موافق
	النسب%	1,3	5,7	11,4	42,5	39			
5- أسعى إلى ربط علاقات مع مؤسسات مهنية أثناء مساري الدراسي	التكرارات	3	22	75	78	50	3,66	0,969	موافق
	النسب%	1,3	9,6	32,9	34,2	21,9			
6-أعمل على تطوير قدراتي قدر المستطاع	التكرارات	0	10	8	99	111	4,36	0,753	موافق بشدة
	النسب%	0	4,4	3,5	43,4	48,7			
7- لا ضرورة من الإختيار المسبق للمهنة قبل التخرج	التكرارات	38	77	42	37	34	3,21	1,314	محايد
	النسب%	16,7	33,8	18,4	16,2	14,9			
8- أقوم بمعالجة نقاط الضعف في مهاراتي المهنية	التكرارات	02	28	49	82	67	3,81	1,023	موافق
	النسب%	0,9	12,3	21,5	36	29,4			
9- لا أشارك في الدورات التدريبية لتدعيم القدرات	التكرارات	20	64	61	59	24	2,99	1,148	محايد
	النسب%	10,5	25,9	26,8	28,1	8,8			
10- أشارك في دورات تدريبية في اللغات	التكرارات	4	28	54	76	66	3,75	1,058	موافق

الأجنبية كلما تسمح الفرصة	النسب%	1,8	12,3	23,7	33,3	28,9			
11- لا أرى أهمية لربط علاقات مع مختصين وعاملين في مجال تخصصي المهني	التكرارات	83	75	33	21	16	3,82	1,218	موافق
	النسب%	36,4	32,9	14,5	9,2	7,0			
12- أعمل دائما على وضع خطة لتحقيق اندماجي في المجال المهني	التكرارات	4	15	50	102	57	3,85	0,933	موافق
	النسب%	1,8	6,6	21,9	44,7	25,0			
13-أخطط لأحقق أهدافي المهنية المستقبلية	التكرارات	0	8	34	83	103	4,23	0,831	موافق بشدة
	النسب%	0	3,5	14,9	36,4	45,2			
14- تنقصني مهارة التخطيط الجيد لمستقبلي المهني	التكرارات	10	49	59	81	29	2,69	1,079	محايد
	النسب%	4,4	21,5	25,9	35,5	12,7			
15- أعمل على أن تكون أهدافي واقعية يمكن تنفيذها	التكرارات	7	6	21	102	92	4,17	0,924	موافق
	النسب%	3,1	2,6	9,2	44,7	40,4			
16- ليس لدي ارتباط مع بعض المؤسسات المهنية في مجال تخصصي	التكرارات	10	29	57	90	42	2,45	1,067	محايد
	النسب%	4,4	12,7	25,0	39,5	18,4			
17- أعمل بإنتظام لأنجز مشروعي في الأوقات المحددة	التكرارات	13	18	62	87	48	3,61	1,079	موافق
	النسب%	5,7	7,9	27,2	38,2	21,1			
متغير فـرص الـعـمـل							3,634	0,472	موافق

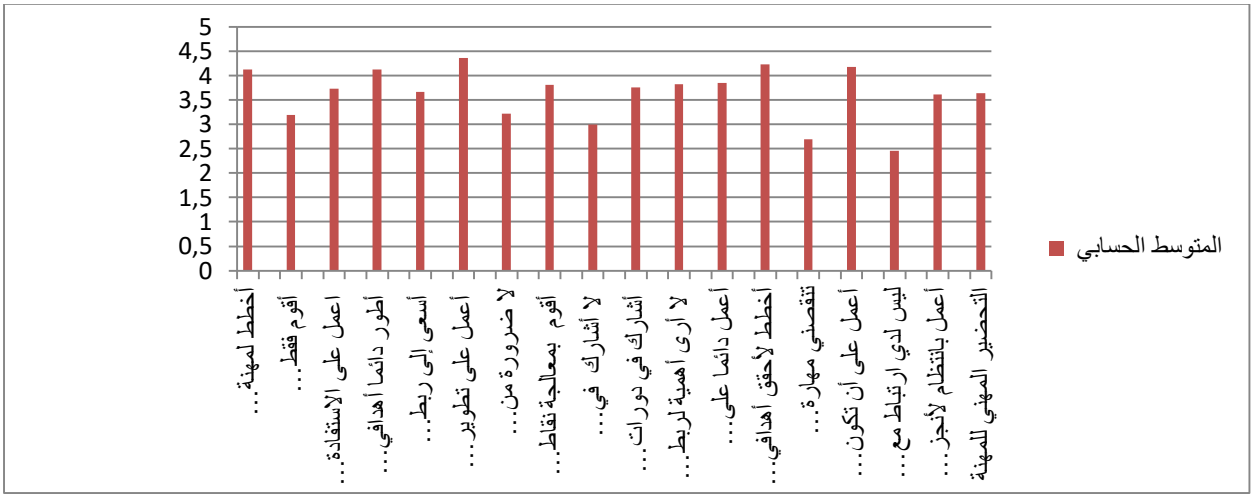
من خلال قراءتنا العامة للجدول-**37- والشكل البياني (12) أدناه**- يمكننا ملاحظة إنطلاقا من مجمل إستجابات عينة البحث حول فرص العمل، ونسبها المئوية التي تفيد بأن استجابات طلبة البيتروكيمياء كان بالموافقة عموما على فرص العمل، والذي يؤكده المتوسط الحسابي العام للمتغير بقيمة 3,634 وبإنحراف معياري بلغ 0,472، كما أن هذه الموافقة شملت أيضا العديد من العبارات وهي (1؛3؛4؛5؛6؛8؛10؛11؛12؛13؛15؛17) التي تسلط الضوء أولا على تخطيط طلبة البيتروكيمياء لمهنة المستقبل طبقا لميولاتهم وطموحاتهم بنسبة موافقة 75,9% وهذا ما يؤكده المتوسط الحسابي4,12 بانحراف معياري1.021،لنلاحظ أيضا عمل أفراد عينة البحث على الإستفادة من تربصات إضافية مختلفة، وكذا العمل على التطوير الدائم للقدرات والأهداف المهنية المستقبلية مع السعي الكبير لتحقيقها، مع السعي أيضا إلى ربط علاقات مع المؤسسات أثناء المسار الدراسي لكسب الخبرات المهنية، ورفض أهمية العلاقات مع المختصين والعاملين ضمن مجال تخصصهم على اعتبار رفض المحسوبية في جذب فرص العمل بنسب موافقة كبيرة يفوق البعض منها 55% ليفوق البعض الأخر 80%، لتبرز أيضا الاستجابات إضافة لهذا عمل طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج لمعالجة نقاط الضعف المرتبطة أولا بالمهارات المهنية والتي نسبة موافقتها 65,4% وهذا ما أكده المتوسط الحسابي3,81 وتدعمه المشاركة في الدورات التدريبية في اللغات الأجنبية التي كانت نسبة الموافقة حولها تفوق60%بمتوسط حسابي 3.75 وانحراف معياري بلغ 1.058، في حين نجد أن عمل طلبة البيتروكيمياء على تكوين أهداف واقعية قابلة للتنفيذ ووضع خطط لتحقيق الإندماج المهني، مع مراعاة الزمن والتنظيم كانت بمستوى مرتفع وهذا يؤكده المتوسط الحسابي للعبارات المنحصر مابين [3,61-4,17] ونسب الموفقة التي تفوق58 %.

اما فيما يخص باقي العبارات ذات الاستجابات المحايدة فقد أفادت بنقص مهارة التخطيط الجيد لدى عينة البحث بمتوسط حسابي 2,69، ونسب موافقة48.2%؛ وبانعدام الارتباط الواقعي بالبعض من المؤسسات المهنية بحسب التخصص والذي يؤكده المتوسط الحسابي2,45، وبنسب موافقة 57.9، إضافة لغياب المشاركة في تدريبات تدعم قدرات الطلبة باستجابات محايدة يؤكدها المتوسط الحسابي2,99، وهذا ما يجعل من جذب فرص العمل أصعب لأهمية تطوير القدرات واكتساب مهارة التخطيط والارتباط بالمؤسسات كجانب لعرض العمل في تحقيق الاندماج المهني.

في حين أن العمل على الإكتفاء بالتربصات الميدانية الإجبارية أو المقررة من الكلية والجامعة كان بمتوسط حسابي 3,19 باستجابات محايدة، الا أن الاستجابات الغير موافقة على هذا الاكتفاء وصلت نسبتها لـ 43,5% من إجمالي الاستجابات ، أما ما يخص عدم ضرورة الاختيار المسبق للمهنة قبل التخرج لدى عينة البحث فقد كان المتوسط الحسابي للاستجابات حولها بلغ3,21 بنتيجة محايد، في حين كانت استجابات عدم الموافقة قد بلغت نسبة50,5% من إجمالي الاستجابات، وهذا يشير لقيمة الاختيار المسبق في رصد فرص العمل من جانب ما.

ولتوضيح أكثر لما سبق سيتم عرض الشكل البياني رقم(12) المبين لهذه الاستجابات من خلال متوسطاتها الحسابية كالتالي:

الشكل رقم(12): شكل بياني يوضح المتوسطات الحسابية للاستجابات نحو فقرات متغير فرص العمل.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي EXCEL

إن المعطيات التي يطرحها **الشكل البياني رقم(12)** والتي تعبر إجمالا عن ما ورد في الجدول السابق من قيم المتوسطات الحسابية الخاصة بإستجابات عينة البحث المتمثلة في طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج (الليسانس/ الماستر2) حول فعلية السعي نحو فرص العمل يظهر دور وأهمية تركيز طلبة البيتروكيمياء على إختلاف تخصصهم ومستواهم التكويني على السعي لإنماء أو جذب فرص عمل تتوافق والتخصص التكويني، إنطلاقا من أو بحسب ما يقره الواقع الإقتصادي المحلي والدولي، والتي تمكن الطالب من وضع خطط وتوقعات وإستراتيجات لمواجهة عوائق تحقيق المشروع المهني، إضافة للسعي والعمل على تحقيق الإندماج المهني الفعلي، ليظهر أيضا أهمية العمل على تطوير وتقوية العديد

من الجوانب المساهمة بشكل مباشر في جذب فرص العمل كالتخطيط والارتباط بالمؤسسات ضمن سوق العمل، إضافة إلى دور الدعم الخارجي لطالب البيتروكيمياء والمتمثل في دعم الجامعة من خلال ربط علاقات اقتصادية مع الشريك الاقتصادي، ليبقى في الأخير طالب البيتروكيمياء في حاجة أكثر لتخطيط استراتيجي نحو جذب فرص العمل وتحقيقها، ولهذا نابع من نتيجة العديد من استجابات أفراد البحث التي تبين هذه الحاجة، أهمها اكتساب مهارات التخطيط الدقيق، تطوير القدرات والمهارات المهنية، ربط العلاقات بالمحيط الاقتصادي وبالعاملين فيه.

2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة الأولى.

والتي تنص على مايلي: "توجد علاقة إرتباطية بين المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء" .

ومن أجل التحقق من الفرضية تم الاعتماد على معامل إرتباط بيرسون Pearson بين المشروع المهني(معرفة الذات؛ معرفة المجال المهني) وفرص العمل،وقد اعتمدنا على المجالات التالية من أجل معرفة مدى قوة العلاقة.**(عبيد، 2003)**

قوة العلاقة	المجال
ضعيف	0.39-0
متوسط	0.69-0.40
مرتفع	1-0.70

2-1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على مايلي: توجد علاقة إرتباطية بين معرفة الذات وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء.

الجدول(38): يوضح معامل إرتباط بيرسون Pearson بين معرفة الذات و فرص العمل.

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسونpearson	مستوى الدلالة	القرار
معرفة الذات	0.536	0.01	توجد علاقة
فرص العمل			

انطلاقا من الجدول (38) الموضح لمعامل الإرتباط لبيرسون بين معرفة الذات وفرص العمل، يظهر أن قيمة الارتباط كانت تساوي RP=0,536 وهي تدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين معرفة الذات وفرص العمل، وحسب قيمة مستوى الدلالة المحسوب sig= 0.01 فإن قيمة معامل الارتباط بيرسون دالة احصائيا عند مستوى دلالة(0.01) وبالتالي فإننا نقر بوجود علاقة ارتباطية طردية موجبة متوسطة بين معرفة الذات وفرص العمل، ويعني هذا الارتباط إلى أنه كلما زادت المعرفة الذاتية زادت فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء

2-2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على مايلي: توجد علاقة إرتباطية بين معرفة المجال المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء.

الجدول(39): معامل إرتباط بيرسون Pearson بين معرفة المجال المهني وفرص العمل.

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون pearson	مستوى الدلالة	القرار
معرفة المجال المهني	0.427	0.01	توجد علاقة
فرص العمل			

انطلاقا من الجدول39 الموضح لمعامل الارتباط لبيرسون بين معرفة المجال المهني وفرص العمل، يظهر أن قيمة الارتباط كانت تساوي RP=0.427 وهي تدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين معرفة المجال المهني وفرص العمل، وحسب قيمة مستوى الدلالة المحسوب sig= 0.01 فإن قيمة معامل الارتباط بيرسون دالة احصائيا عند مستوى دلالة(0.01) وبالتالي فإننا نقر بوجود علاقة ارتباطية طردية موجبة متوسطة بين معرفة المجال المهني وفرص العمل. ويعني هذا الارتباط إلى أنه كلما زادت المعرفة المهنية للمجال المهني زادت فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء.

3- عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة الثانية.

والتي تنص على مايلي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء حسب متغيري الجنس والمستوى الجامعي(ليسانس،ماستر2)" .

3-1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على مايلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء حسب الجنس.

الجدول(40): نتائج إختبارT-test لدلالة على الفروق في المشروع المهني بحسب الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t test	مستوى الدلالة	القرار
ذكر	158	3,481	**1,554**	**0,122**	**لا توجد فروق**
أنثى	70	3,573			

يتضح من الجدول(40) فيما يخص تحليل نتائج إختبارT-test لتحديد الفروق بين الجنسين في المشروع مهني حيث نلاحظ أن قيمة معامل (T. test) والتي تقدر بـ **1,554** وهي دالة عند مستوى الدلالة المحسوب 0,122 والذي هو اكبر من مستوى الدلالة المعتمد في دراستنا 0,05، ومنه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (ذكر، أنثى) في المشروع مهني.

3-2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على مايلي: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء حسب المستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2)

الجدول(41): نتائج إختبارT-test لدلالة على الفروق في مشروع المهني بحسب المستوى الجامعي

المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t test	مستوى الدلالة	القرار
ليسانس	135	3,526	**0,721**	**0,472**	**لا توجد فروق**
ماستر2	93	3,485			

يتضح من الجدول(41) فيما يخص تحليل نتائج إختبارT-test لتحديد الفروق بين طلبة الليسانس والماستر2 في المشروع مهني حيث نلاحظ أن قيمة معامل (T. teste) تقدر بـ **0,721** وهي دالة عند مستوى الدلالة المحسوب 0,472 والذي هو اكبر من مستوى الدلالة المعتمد في دراستنا 0,05، ومنه

نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المستوى الجامعي بين طلبة الليسانس وطلبة الماستر2 في المشروع مهني.

3-3- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص على مايلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء حسب الجنس

الجدول(42): نتائج إختبارT-test لدلالة على الفروق في فرص العمل بحسب الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t test	مستوى الدلالة	القرار
ذكر	158	3,567	**3,251**	**0,001**	**توجد فروق**
أنثى	70	3,783			

يتضح من الجدول(42) فيما يخص تحليل نتائج إختبارT-test لتحديد الفروق بين الجنسين نحو **فرص العمل** أن قيمة معامل T.teste تقدر بـ 3,251 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0,001 والذي هو أصغر من مستوى الدلالة 0,05 والمعتمد في دراستنا، ومنه نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين نحو **فرص العمل** لصالح مجموعة الإناث ذات المتوسط الأكبر.

4-3- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الرابعة:

والتي تنص على مايلي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء حسب المستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2)".

الجدول(43): نتائج إختبارT-test لدلالة على الفروق نحو فرص العمل بحسب المستوى الجامعي

المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t test	مستوى الدلالة	القرار
ليسانس	135	3,718	**3,326**	**0,001**	**توجد فروق**
ماستر2	93	3,511			

يتضح من الجدول رقم (43) أعلاه فيما يخص تحليل نتائج إختبارT-test لتحديد الفروق بين طلبة الليسانس وطلبة الماستر2 في فرص العمل أن قيمة معامل (T. teste) تقدر بـ **3.326** وهي دالة عند مستوى الدلالة المحسوب 0.001 والذي هو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في دراستنا 0,05، ومنه نستنتج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الليسانس وطلبة الماستر2 نحو فرص العمل لصالح طلبة الليسانس.

ثـــانـــيـــا: مـنـاقـشـة وتـفـسـيـر الـنـتـائـج عـلـى ضـوء الـفـرضـيـات

1- مـنـاقـشـة وتـفـسـيـر الـنـتـائـج على ضوء الـفـرضـيـة الـعـامـة الأولى:

والتي تنص على مايلي: توجد علاقة إرتباطية بين المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء.

1- 1- مـنـاقـشـة وتـفـسـيـر نـتـائـج الـفـرضـيـة الـجـزئية الأولى:

والتي تنص على مايلي: توجد علاقة إرتباطية بين معرفة الذات وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء.

أظهرت النتائج من الجدول رقم (38) الموضح لمعامل إرتباط بيرسون Pearson بين معرفة الذات و فرص العمل والذي يعبر عن وجود علاقة إرتباطية طردية موجبة متوسطة بين فرص العمل و معرفة الذات بقيمة إرتباطية 0,536 عند مستوى معنوية0,01، وتعني هذه العلاقة والإرتباط على أنه كلما ارتفع مستوى معرفة الذات لدى طلبة البيتروكيمياء كلما كان مستوى جذب فرص العمل مرتفعا، كما يعني هذا الإرتباط ويشير أيضا إلى أن جذب طلبة البيتروكيمياء(عينة البحث) لفرص العمل له تأثر كبير بإرتفاع المعرفة الذاتية لدى طلبة البيتروكيمياء، أي أن تحقيق جذب فرص العمل يرتكز بالدرجة الأولى على معرفة الذات، ما يجعل طالب البيتروكيمياء المقبل على التخرج أكثر معرفة بخصائصه الذاتية من خبرات وإستعدادات ونقاط ضعف وقوة، حيث يعطي هذا البعد القدرة لطالب البيتروكيمياء على تحريك طاقاته ويمكنه من تجنيد كل إمكانياته لتحقيق أهدافه وتنفيذها، ما يترجم أيضا درجة تقدير الطالب لذاته وقدراته وربطها بالحياة المهنية التي يتوقعها مستقبلا، كما أن إختيار الفرد للمهنة على أساس إرتباطها مع ميوله وقدراته وقيمه وشخصيته بصفة عامة فإنه يدعم مشروعه المهني ليكون أكثر إتزانا وإستقرارا وثباتا.

ومعرفة الذات كأحد وأول أساس تكوّن المشروع المهني لدى الفرد عامة والطالب البيتروكيمياء خاصة يجعل السعي نحو فرص العمل وجذبها أسهل وأدق لكون أن جذب فرص الشغل الأنسب على الصعيد الوطني المحلي أو حتى الدولي لا يتحقق دون تحديد لإمكانيات الفرد واستعداداته وقدراته ومسؤولياته المهنية التي تضمها أو تضمنها كل فرصة عمل في متطلباتها.

ومما ورد من نتائج يتضح أن هذه الدراسة تتفق مع ما سبق أن توصل له إريكسون Erik Erikson(1959 ، 1968) فإن البحث عن الإستمرارية والتماثل الداخلي للذات المرتكز على الربط بين

الماضي والحاضر والمستقبل يساعد على ربط هوّيات الفرد عبر المواقف، كما أنه يعزز التكيف، و هذا التكيف وعلى المستوى المهني بدوره يعزز الإنجاز الواقعي أي الإنتقال من التصور إلى التجسيد. على سبيل المثال والتأكيد لهذه النتيجة وجدتJennifer kerpelman& Lauren mosher (2004) أن التوجه الإيجابي للمستقبل مرتبط بإستكشاف الهوية والإلتزام والكفاءة الذاتية، إضافة للتحكم والمسؤولية في أفعال ونتائج المرء لدى عينة من طلاب الجامعات الأمريكية الأوروبية. وهنا ترى الباحثة أن معرفة الفرد وتكوينه لصورة عن ذاته وإدراكه لمكوناتها يجعله على وعي بما يملك من نقاط قوة وضعف، ما يسمح له بتحديد أهدافه بطريقة واقعية وهو ما يرفع أيضا من مستوى الطموح لديه، والذي في حد ذاته يزيد حسب (Oyserman et al,2004) من تحفيز الشاب لتحقيق أهداف مهمة مع تعزيز القدرة على التنظيم الذاتي و التخطيط.

كما تتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة **(Luemba josé, 2007)** والتي تميز المشروع في هذا البعد بحركة إسقاط الذات في العالم مما يعني أن أي مشروع يتم تضمينه في الذات. ففي علم النفس الإجتماعي الذات هي مجموعة الخصائص التي تعدل علاقتنا مع العالم الخارجي ومع الآخرين، حيث أن الذات بعد مزدوج يتمثل في المحتوى والعملية(الإجراء) وكلاهما ضروري في وضع الخطط للمستقبل، فمعرفتنا وصوراتنا الذاتية وتطويرها هي شرط أساسي لإنتاج المهارات، وبالتالي القدرة على تطوير المشاريع والعكس صحيح، أي أن غياب المعرفة الذاتية وتكوين صورة سلبية مع إنعدام الثقة بالذات هو مصدر لعدم الكفاءة ومنه منع أي خطط مستقبلية.**(Luemba, 2007, pp. 120-121)**

وبما أن إعداد وبناء المشروع يحتم على الفرد أو الجماعة تحديد ودراسة الوضع الراهن من حيث المعطيات بشكل أكثر دقة بما فيها شخصية وذات الفرد والتي تعتمد على عدد من العوامل التي ترتبط بالفرد نفسه وما يمتلكه من قدرات وإمكانات من جهة، كما يعتمد على إدراك مؤثرات البيئة والمحيط في ذاته من جهة أخرى، وهذا ما يندرج ضمن زيادة النضج المهني للفرد والذي يتوافق بشكل مباشر مع ما أوردته الباحثة حورية بدرة"(2016، ص407) إنطلاقا من مقالها تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني فهي تقر بأنه كلما كان تقدير الذات ومفهوم الذات جيدا لدى الفرد كان النضج المهني عاليا و كان الإختيار المهني متناسقا ومتوافقا، و بالتالي إرتفاع القدرة على تحقيق المشروع المهني ومنه ارتفاع فرص العمل، لذا يمكن القول إنطلاقا من البحث الحالي أن طلبة البيتروكيمياء لهم درجة مناسبة من معرفة

الذات والتي تدعم جذب فرص العمل ما يسمح أيضا بتكوين مشروع مهني متكامل مرتبط بفرص العمل و قابل للتحقيق.

ومما سبق يمكن الإشارة إلى أن الفرضية التي تنص على وجود علاقة إرتباطية بين معرفة الذات وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء. قد تحققت وهذا ما يسمح بالقول بأن طلبة البيتروكيمياء قد حققوا المعرفة الذاتية وذلك في حدود البحث كأول خطوة نحو فرص العمل ومنه تكوين مشروع مهني مرتبط بفرص العمل وتحقيق الإندماج الفعلي.

على الرغم من أن معرفة الذات عماد المشروع المهني وأساس لجذب فرص العمل إلا أنها غير كافية فطالب البيتروكيمياء يحتاج أيضا لمعرفة مهنية للمحيط المهني، وهذا ما سنتطرق له في مناقشة للفرضية الجزئية الثانية.

2-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على مايلي: " توجد علاقة إرتباطية بين معرفة المجال المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء."

أظهرت نتائج الفرضية الجزئية الثانية من الجدول(39) السابق عن وجود علاقة إرتباطية طردية موجبة متوسطة بين فرص العمل ومعرفة المجال المهني بقيمة إرتباطية 0,427 عند مستوى دلالة معنوية (0,01) وتعني هذه العلاقة والإرتباط على أنه كلما زادت المعرفة في المجال المهني لدى طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج كلما كان جذب فرص العمل مرتفعا.

كما يعني هذا الإرتباط ويشير إلى أن ارتفاع المعرفة للمجال المهني لدى طلبة البيتروكيمياء(عينة البحث) له تأثير كبير على جذب فرص العمل ، حيث أن هذه النتيجة تعكس فعالية المعرفة الشاملة لسوق العمل في المجال المهني لتخصص الطالب في تكوين مشروع مهني وجذب فرص عمل قابلة للتحقق والتطبيق على أرض الواقع، وهذا بدوره يرفع من الدافعية وتمركز الطاقة وداعم للتنظيم الذاتي للعمل خاصة في سنوات التخرج التي تعتبر فترة زيادة الجهد والتوتر خوفا من الفشل.

كما أن هذه المعرفة الشاملة لسوق الشغل تدعم الطموحات المهنية والإقتصادية للطالب الجامعي سواء من خلال العمل على تحسين الوضع الإقتصادي بشكله العام أو من خلال مقارنة الوضعية الإقتصادية

بالوضعيات الإقتصادية الأخرى داخل أسواق إقتصادية جديدة، وكل هذا يدعم أو يحتم توفر المعرفة المهنية وبشكليها الدقيق والشامل لدعم الإندماج المهني بشكل مباشر، حيث أن هذا الإندماج المهني والسير نحوه يستدعي ويفرض المعرفة والمعلومات المدروسة من خلال التحديد لطبيعة العمل وظروفه وكذا تحديد المهن التي ستخضع للفحص حسب قيم الفرد وإهتماماته وميوله وقدراته وما يتيحه تخصصه من مهن وفرص للعمل، والتي تتقولب داخل التخطيط وإتخاذ القرار المهني المبني على الحقائق والوقائع.

وإنطلاقا من كل هذا ومن أن معامل إرتباط معرفة المجال المهني بفرص العمل كان متوسطا، حيث وصل لـ(0,427)، وهذا دعمته استجابات أفراد البحث حوله أيضا حسب ما أوردته الجداول السابقة المعبر عن المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد، وبهذا يبقى طلبة وطالبات البيتروكيمياء في سنوات التخرج في حاجة إلى الكثير من الدعم النفسي والمعرفي، كتوفير المعلومات المهنية والتدرب على منهجية إتخاذ القرار مع ضرورة تقريب المحيط السوسيوإقتصادي من الطالب الجامعي والجامعة بصفة عامة، وهذا ما يصنف من مهام الجامعة والمؤسسات التعليمية في الأطوار السابقة من خلال مختصي الإرشاد والتوجيه، حيث أن الدراسة المتأنية للمهن المختلفة ستمكن الأفراد من العثور على عناصر المهنة التي تلائم القيم والإهتمامات على أفضل وجه، خاصة أنه من الصعب دراسة كل أنواع الفرص المهنية المتاحة، لذا وجب تحديد وإستكشاف المهن التي تهم الفرد بصورة أكبر فقط، إضافة للمرافقة البيداغوجية للطالب الجامعي التي تساعده على الإختيار والتخطيط وإتخاذ القرار.

وهذا ما يتوافق مع العديد من الدراسات التي إختصت بدراسة التخطيط وإتخاذ القرار بشكل منفصل في بناء المشاريع للطلاب الجامعيين، أمثال دراسات زقاوة أحمد(2012/2014) والتي أكدت على دور التخطيط وإتخاذ القرار كخطوة تندرج في بحثنا في شمولية بعد معرفة المجال المهني في إعداد المشروع بشكل أكثر دقة وقابلية للتحقيق والتطبيق واقعيا،حيث تبين أن أكثر ما يعانيه الطالب المتخرج هو صعوبة الإندماج المهني وصعوبة إلمامه بالمعارف والمعلومات الخاصة بالمحيط الإجتماعي والإقتصادي، فالمعرفة الواسعة بعالم العمل تساعد الطالب الجامعي على إختلاف تخصصه على إيجاد فرص وظيفية تناسب قدراته وإهتماماته وأهدافه.

كما نجد في هذا السياق وجهة نظرGellat التي فرض من خلالها عدة خطوات لعملية إتخاذ القرار أهمها: إدراك الفرد وإحساسه بالحاجة إلى صنع قرار معين؛ جمع المعلومات عن الخيارات المختلفة التي أمامه منها تحديد فرص التدريب والبيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباتها وإحتياجاتها، فإذا كان

مزودا بمعلومات مناسبة سيكون أكثر قدرة على إتخاذ القرار المهني؛ إضافة للإستفادة من المعلومات في تحديد الإجراءات والخيارات والنتائج المتوقعة.**(أبو عيطة، 2015، ص ص 241-243)** وهذا ما كان متوسطا بالنسبة لأفراد عينة البحث ويستلزم إطلاعا أكبر بأهمية معرفة المجال المهني في تحقيق إرتباط المشروع المهني بفرص العمل.

وفي الأخير ومما سبق يمكن الإشارة إلى أن المعطيات حول بعد معرفة المجال المهني و التي تشير إلى أن الفرضية التي تنص على وجود علاقة إرتباطية بين معرفة المجال المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء، قد تحققت وهذا ما يسمح بالقول بأن طلبة البيتروكيمياء قد حققوا المعرفة المهنية بشكل مقبول كخطوة في المشروع المهني لتحقيق جذب فرص العمل ومنه تحقيق الإندماج المهني الفعلي. إلا أنه على الرغم من أن معرفة المجال المهني من أهم أعمدة المشروع المهني، وإنطلاقا من الجدول السابق الموضح لمعطيات كل فقرة في بعد المجال المهني تبقى المعرفة المهنية لطلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج في حاجة للإطلاع والجهد أكثر من طرف عينة البحث بدعم من المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية بالشكل الذي يسمح لطالب البيتروكيمياء الإندماج المهني في سوق الشغل بشكل أوسع و أكثر دقة وإرتباط بالواقع الإقتصادي الوطني والعالمي.

وهنا نجد توافقا بين هذه النتيجة وبين ما قدمته دراسة**(عزيز؛ شنوف، 2014)** والموضح فيها أن للطلبة الجامعيين إطلاعا حول إحتياجات سوق العمل المرتبطة بتخصصاتهم بنسبة كبيرة، وهذا راجع لوعي الشباب بتطور الحراك الإقتصادي والمهني في ولاية ورقلة بصفة خاصة والجزائر بصفة عامة، وهذا من خلال توفر فرص العمل في نظرهم والتي تتلاءم مع مشاريعهم المهنية المرغوب تحقيقها وعن طريق القيام بالدراسات والخرجات الميدانية(تربصات) خلال فترة التكوين الجامعي والإحتكاك بأهل الإختصاص والإستفادة من خبراتهم وتجاربهم مما يوسع الخيال الفكري السوسيولوجي حول مشاريعهم المهنية وكذا إكتشاف فرص العمل الجديدة ليُظهروا من خلالها مهاراتهم وإبداعاتهم وقدراتهم.

كما يتوافق هذا أيضا مع رأي"**Abla ROUAG**"والذي توضح من خلاله أنه لأجل الحصول على فرص العمل في سوق الشغل يجب على الطالب تعديل معرفته ومهاراته في هذا السياق، فالمشروع المهني للطالب في نظام (LMD) يقع في الواجهة بين التدريب والتوظيف وبالتالي الإنتقال من منطق المعرفة إلى منطق المهارات الذي يسمح بتنفيذ المشروع.**(ROUAG, 2012)** وبمفهوم آخر فإن أسس المشروع المهني تبدأ من فكرة إختيار المهنة لتصل للتوظيف الواقعي أي تحقق المشروع المهني، لتكون

خطوات معرفة الذات والمجال المهني وما فيها من تخطيط و إتخاذ القرار هي بمثابة الركائز التي يستند عليها الطالب الجامعي عامة وطالب البيتروكيمياء المقبل على التخرج خاصة لإرساء المشروع بشكله الدقيق.

ومن جانب آخر فالمشروع المهني يفرض على طالب البيتروكيمياء في جامعة سكيكدة كغيره من طلبة الجامعة الجزائرية تحمل مسؤولية بناء وتحقيق مشروعه المهني على أرض الواقع وهذا ما يتوافق مع ما تقر به نظرية **دونالد سوبرDonald super** التي تقوم على الإيمان بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناءً على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته إضافة لإمتلاك العميل–الطالب– عناصر القوة والقدرة على تقرير مصيره ، ولذلك وجب عليه أن يتحمل المسؤولية التامة للقيام بهذه المهمة،إنطلاقا من موازنة بين مفهومه ومعرفته لذاته وشخصيته مع معرفته المهنية نحوى محيطه الإقتصادي والسوق الوطني والعالمي، وتحقيق إرتباطها مع الواقع الإقتصادي بشكل فعلي من خلال فرص العمل.

ومما سبق التطرق إليه نستخلص أن النتائج أثبتت التحقق من الفرضيتان الجزئيتان ومنه تحقق الفرضية العامة الأولى ، والتي توضح بأن هناك علاقة إرتباطية بين المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء وفرص العمل.

2- مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة الثانية:

والتي تنص على مايلي: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء حسب متغير الجنس والمستوى الجامعي(ليسانس،ماستر2)

2-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على مايلي:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء حسب الجنس.

إنطلاقا من النتائج السابق ذكرها من الجدول(40) والذي يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 في المشروع المهني بين الجنسين(الذكور/إناث) بحيث يمكن تفسير غياب الفروق إلى تشابه الظروف الإجتماعية والإقتصادية والتربوية التي ينتمي إليها أفراد البحث، والتي تدعم

بشكل نسبي تحول العديد من القيم الإجتماعية في المجتمع الجزائري و التي أصبحت تسمح بتساوي المرأة والرجل في العديد من المجالات والذي يبرز أهمية رفع الفتيات للتحدي الإجتماعي، حيث أصبحت الأنثى تربى وتنشأ على قوة الشخصية وفهم وإدراك الذات والثقة بها مع حرية التفكير والسلوك بنفس الدرجة تقريبا مع الرجل، والذي تدعمه الأمهات بشكل أكبر وهذا ما أقرته نتائج العديد من الدراسات النفسية والإجتماعية من أمثال دراسة (سعداوي زهرة،2015) ودراسة(جلال عبد الحليم،2016) والتي تتوافق مع نتائج الدراسة الحالية لما أثبته غياب الفروق بين الجنسين في المشروع المهني، وهنا تختلف الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (بن صالحية كريمة،2015) التي توصلت إلى وجود فروق دالة بين الجنسين لصالح الذكور في المشروع المهني من حيث ممارسة النشاطات الحرة والمهن الحيوية، كما أن هذه النتيجة لا تتماشى جزئيا أيضا مع نتائج دراسة (زقاوة أحمد،2017) حيث كانت هناك فروق دالة بين الجنسين لصالح الإناث على مستوى بعد المشروع المهني حول إستجابة برامج التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل، إضافة لعدم توافقها أيضا مع دراسة أخرى للباحث (زقاوة أحمد،2014) الذي توصل فيها إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين الجنسين لصالح الإناث في الدرجة الكلية لمشروع الحياة وعلى مستوى التوجه للمستقبل وبناء الأهداف الشخصية.

ومما سبق يمكن الإشارة إلى أن الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء حسب الجنس، قد تحققت وبالتالي فإن المشروع المهني (معرفة الذات؛ معرفة المجال المهني) لا يتأثر بالجنس لدى طلبة قسم البيتروكيمياء المقبلين على التخرج.

2-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على مايلي: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء حسب المستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2)

من خلال الجدول(41) إتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الليسانس والماستر2 على مستوى المشروع المهني، وهذا يشير إلى غياب تأثير المستوى الجامعي على المعرفة الذاتية والمهنية ومنه عدم تأثير المستوى الجامعي في المشروع المهني، كما يشير غياب الفروق أيضا إلى أن طلبة التخرج(ليسانس/ماستر2) في قسم البيتروكيمياء لهم تقارب بشكل كبير في المعارف والأهداف الذاتية

والمعارف المهنية المرتبطة بتخصصهم التكويني، مايرفع ويسمح لطلبة كلا المستويين بشكل متساوٍ تقريبا من فرص إعداد مشاريعهم المهنية بشكل أكثر تناسبا مع الذات والمحيط.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الباحث" **أحمد زقاوة 2020**" حول مهارات إعداد المشروع الشخصي للحياة لدى المرأة الجزائرية والتي أحد نتائجها تؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التكويني لدى عينة البحث على مستوى كل من التوجه نحو المستقبل؛ بناء الأهداف؛ والتخطيط للمشروع، في حين إختلفت نتائج الدراسة الحالية فيما يخص تأثير متغير المستوى الجامعي في المشروع المهني لدى مفردات العينة مع نتائج دراسة (بوزريبة سناء، 2012) التي تؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات والإنتظارات المهنية لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني حسب متغير المستوى الدراسي.

ومما سبق يمكن الإشارة إلى أن الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء حسب المستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2)، قد تحققت وبالتالي فإن المشروع المهني (معرفة الذات؛ معرفة المجال المهني) لا يتأثر بالتدرج في المستوى الجامعي لدى طلبة قسم البيتروكيمياء.

3-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص على مايلي:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء حسب الجنس.

إنطلاقا من المعطيات السابق ذكرها في الجدول(42) حيث تبرز نتائج الدراسة فروقا ظاهرة وذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على مستوى فرص العمل، والتي كانت لصالح الإناث، والتي تؤكد حسب الباحثة قدرة الإناث على تقييم الوضع المهني على ضوء فرص الشغل ، كما تعكس قدرتهن على الربط بين التكوين وسوق العمل وفرصه حسب التخصص، وهذا ما يعكس مستوى الوعي لدى الإناث بالإنشغال بالمستقبل وتمثل صورتهن في عالم الشغل، وهذه النتيجة تؤكد خروج المرأة عن النموذج التقليدي الذي أقره المجتمع في سنوات سابقة والذي ضيق أدوار المرأة الإجتماعية وجعلها تنحصر في البيت مع سحب قدرة اتخاذ القرارات المصيرية، أما من جهة أخرى فالنتيجة الحالية تحيلنا إلى أهمية جذب فرص العمل في تعزيز الإندماج المهني في سوق العمل محليا أودوليا.

وما يعزز هذا التوجه هو الفروق التي كانت لصالح الإناث في العديد من البحوث والدراسات فقد تتفق هذه الدراسة مع دراسة (بن أحميدة سهام،2004) في تبني طلبة الجامعة لمشروع الحياة على مستوى المكتسبات الشخصية والإجتماعية والتي كانت لصالح الطالبات(الإناث)، وهنا يرى ويقر العديد من الباحثين أنه ليس في مؤشر تفوق الفتاة وقوة إرادتها من غرابة فإن الطالبات أصبحن اليوم يخططن لمهنة المستقبل أكثر من الطلاب، نظرا لأن المرأة العربية دخلت سوق العمل وأصبحت تنافس الرجل في معظم الوظائف.(جلال ع.، 2016) وهذا ما يدعم إرتفاع نسبة تمدرس الفتيات في المجتمع الجزائري وعملهن على الحصول على شهادات جامعية بمستوى عالٍ، إضافة إلى التغيرات والتحولات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وغيرها والتي قد أثرت وبشكل إيجابي على توجهات المرأة في المجتمع الجزائري، فقد دفعها إلى إكتساب مهارات عديدة لأجل إعداد مشاريعها الحياتية عامة والمهنية خاصة. ومنه منافسة الرجل في الكثير من الأعمال والنشاطات المهنية التي كانت حكرا على الرجل مثل الدخول لقطاع الأمن والجيش وغيرها من النشاطات كمشاركتها أيضا في عملية إنشاء المؤسسات على إختلاف مجال عملها. (يحياوي، 2010) وهذا يعتبر نقطة انطلاق للمرأة في مجال العمل خارج محيط السكن، كما أن المرأة في مجتمعنا عادة ما ترى أن الدراسة لأجل العمل هي الملاذ والممر الوحيد لضمان مستقبلها وتأمين معيشتها، بينما يجد الذكور فرصا عديدة للبحث عن تأمين مستقبلهم في حالة الفشل الدراسي. وهذا ما يجعل نتائج الدراسة الحالية منطقية وتتماشى مع الواقع.

أما نتائج الدراسة الحالية فهي تختلف مع نتائج دراسة(رحيم فطيمة، العايب رابح،2012) حول موضوع المشروع المهني لدى الطالب بين الجامعة وسوق العمل، حيث توصل إلى أن الذكور أكثر حرصا على بناء وتطبيق المشروع المهني مقارنة بالإناث ولهذا كانت الفكرة أكثر وضوحا وتحديدا لدى الذكور منه عند الإناث، كما إتضح أيضا من خلال إستجابات أغلبية الطلبة من أفراد العينة الإصرار على مجموعة عوامل التي تعمل على عدم القدرة على تحقيق مشاريع المهنية للطلبة واقعيا والراجع إلى وجود وساطة؛ ضعف الخبرة المهنية؛ وإرتفاع عدد المتخرجين مقارنة بعدد مناصب الشغل. كما تختلف أيضا هذه الدراسة جزئيا مع دراسة أبو درويش والطويل(2009) اللذان توصلا إلى عدم وجود أثر دال للجنس في الإتجاهات نحو الدراسة والعمل والمستقبل والأداة ككل وهذا قد يفسر بأن الإتجاهات لدى الجنسين من طلبة الجامعة متقاربة، كون المشكلات والإمكانات التي تتوافر أمام الخريجين هي نفسها لدى الذكور والإناث، خاصة بعد دخول الأنثى مجال العمل بشكل شبه كامل.

وترى الباحثة أن ما جعل الذكور أقل إستعداد لفرص العمل الموجودة مقارنة بالإناث ليس لسوء إدراك الذكور لأهمية رصد فرص الشغل في المشروع والتخطيط له والذي يؤكده غياب فروق دالة على مستوى المشروع المهني(معرفة الذات ومعرفة المجال المهني)، بل هو عائد للضغوط النفسية التي يمرون بها نتيجة عوامل عدة كالخوف من البطالة بعد التخرج، ومسؤولية بناء أسرة، ما يدفعهم لعدم الثبات على مشروع مهني ثابت ومستقر للجوء إلى تخطيط مهني مختلف يتمثل وإشتغال أعمال لا ترتبط بالتخصص أو ما تعرف بالأعمال الحرة ، كما نلاحظ من جهة أخرى الواقع الجزائري الذي يعزز هذا الخوف بوضوح حيث تعتبر مواضيع الخدمة الوطنية والبحث عن السكن.... الخ من أهم القضايا التي تشغل بال الذكور أكثر من الإناث بإعتبارها إنشغالات من مسؤولية الرجال خاصة في الثقافة الجزائرية، وهذا ما يرفع من مستوى الضيق وعدم القدرة على الإستقرار في القرارات، وكل هذه العوامل تؤثر على بناء المشاريع لدى الذكور وتترك ضبابية إتجاه مستقبلهم، لذلك كانت الطالبات أكثر إدراكا قيمة جذب فرص العمل في حياتهن، وبالتالي إدراكهن لإختياراتهن المهنية بأكثر وعي، وهذا ما أشارت إليه دراسة (عبايدية أحلام،2006) التي تبين منها أن هناك فروقا بين إستجابات الذكور والإناث حول محددات الإختيار المهني والتي تثبت أهمية تأثير مختلف العوامل في الإختيار المهني للطالب الجامعي من أهمها التنشئة الإجتماعية والأوضاع الإقتصادية، وهذا ما تؤكده أيضا نظرية الأنماط المهنية لهولاند"John Holland" حول العوامل المؤثرة في الإختيار وإتخاذ القرار المهني والتي من أبرزها تقييم الفرد لذاته، فسهولة أو صعوبة إتخاذ القرار المهني تعتمد على درجة وضوح التركيب الهرمي لأنماط الشخصية لدى الفرد؛ الضغوط الإجتماعية والإقتصادية والبيئية؛ فرص العمل المتاحة في المجتمع، إضافة لتوفر عامل التطابق في توجيه الفرد لإختيار مهنة وفق درجة التشابه بين الشخصية والبيئة المهنية.

ومن خلال ما سبق ذكره والنتائج المتوصل إليها نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور(الطلبة) والإناث(الطالبات) في فرص العمل"، ومنه نستنتج وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بين الذكور والإناث من الطلبة المقبلين على التخرج في قسم البيتروكيمياء في على مستوى فرص العمل لصالح الإناث.

4-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي تنص على مايلي: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء حسب المستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2)".

إنطلاقا من معطيات الجدول(43) يتبين أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين طلبة التخرج الليسانس والماستر2 لصالح طلبة الليسانس في فرص العمل ، والذي يعبر على قدرة طلبة الليسانس بشكل أكثر على ربط مشاريعهم بفرص العمل المتواجدة في سوق الشغل، إنطلاقا من عدة نقاط أهمها تطوير القدرات؛ تطوير الأهداف المهنية؛ التخطيط لتحقيق الأهداف المهنية مع العمل على واقعيتها وتنفيذها، إضافة للتخطيط لتحقيق الإندماج المهني، ومعالجة نقاط ضعف المهارات المهنية والتي كانت ذات متوسطات حسابية أكبر، وهذا دليل على أن طلبة الليسانس من خلال النقاط السابقة أكثر قربا لتحقيق فرص الشغل في سوق العمل من طلبة التخرج في الماستر2 ، و حسب الباحثة هذه النتيجة راجعة لثبات المسار المهني لدى طلاب الليسانس نحو سوق العمل والمؤسسات في حين يتغير المسار المهني لطلاب الماستر2 نحو المناصب الأكاديمية، ومنه السير في مجال البحث العلمي أكثر من طلاب الليسانس.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة أحمد زقاوة 2020" حول مهارات إعداد المشروع الشخصي للحياة لدى المرأة الجزائرية والتي أحد نتائجها تؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التكويني لدى عينة البحث على مستوى اتخاذ القرار أوالتنفيذ، والذي يقابل ماورد في الدراسة الحالية من فروق تخضع للمستوى الجامعي على مستوى فرص العمل، لنجد أيضا أن دراسة الباحثين(أبودرويش.م؛ طويل.هـ،2009)، فيما يخص تأثير متغير المستوى الدراسي في إتجاهات الطلبة نحو العمل و المستقبل، حيث أثبتت الإتجاه السلبي نحو المستقبل والعمل لدى طلبة السنوات الأخيرة في الحياة الجامعية، وهذا عائد حسب الباحثة لنسبة الإرادة والدافعية العالية التي ينطلق بها الطلبة في السنوات الأولى من التكوين الجامعي بالإضافة لظروف البطالة المعروفة بين صفوف المتخرجين ما يرفع من نسبة تشتت الأفكار والقرارات المهنية لدى المقبلين على التخرج.

في حين لا تتوافق هذه الدراسة جزئيا مع دراسة مزالون(**Mazalon et al,2010**) الذي وجد أن (57,90%) من طلاب التكوين المهني لهم مشروع مهني محدد في مقابل ما يقارب(15,78%) لهم مشروع مهني غامض، حيث توضح نتائج دراسة **Mazalon** أنه كلما تقدم الطلاب في التكوين كلما كان مشروعهم المهني أكثر وضوحا. وهذا ما يعاكس ما تم إيجاده في الدراسة الحالية. كما إختلفت نتائج الدراسة الحالية فيما يخص تأثير متغير المستوى الجامعي في فرص العمل لدى مفردات العينة مع دراسة (رحيم والعايب، 2012) التي دلت نتائجها عن وجود تدرج في وعي الطلبة بمشاريعهم المهنية حسب

تدرج التكوين، أي كلما ارتقى الطالب في التدرج الدراسي كلما إزداد وعيا بمشروعه المهني وكان مشروعه أكثر وضوحا.

في حين ترى الباحثة أن هذا الإختلاف بين طلبة الليسانس والماستر2 لصالح طلبة الليسانس في فرص العمل،لا يقر ولا يؤكد ولا يثبت غياب مشروع مهني مرتبط بفرص العمل لدى طلبة الماستر2، إنما يشير للإختلاف في مسار هذا المشروع، فالمسار المهني لطلبة الليسانس يتجه نحو سوق العمل الذي له علاقة مباشرة بالإقتصاد الوطني، في حين المسار المهني لطلبة الماستر2 فهو يختلف من حيث زيادة فرص الإتجاه نحو البحث العلمي أكثر.

ومن خلال ما سبق ذكره والنتائج المتوصل إليها نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل "توجد فروق ذات دلالة احصائية في فرص العمل لدى طلبة البتروكيمياء حسب المستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2)، ومنه نستنتج وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بين طلبة الليسانس وطلبة الماستر2 في قسم البيتروكيمياء على مستوى فرص العمل لصالح طلبة الليسانس.

ومما سبق نستخلص أن النتائج أثبتت عدم تحقق الفرضية العامة الثانية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياءحسب متغير الجنس والمستوى الجامعي(ليسانس،ماستر2).والذي تمثل في الفروق الدالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 على مستوى فرص العمل لصالح مجموعة الإناث ومجموعة طلبة الليسانس، لتبقى الفروق على مستوى المشروع المهني ضعيفة وليست دالة إحصائيا، وهذا ما يدعم ارتباط المشروع المهني بفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء بجامعة20 أوت 1955 سكيكدة بغض النظر عن الجنس والمستوى الجامعي.

ثـــالـــثـــا: الـمـنـاقـشـة الـعـامـة لـلـنـتـائـج

يشق الفرد طريقه نحو إتجاهاته وأهدافه، إنطلاقا من دوافع وإحتياجات وتغيرات حاصلة في المجتمع، وهذه الإحتياجات والأهداف والإتجاهات يحتاج تحقيقها لإستراتيجية المشروع الذي يعبر عن حركة مقننة وبخطوات متعددة يطور فيها الفرد والطالب نفسه وسط تفاعلات تكون بينه وبين محيطه ليحقق منها ذاته و مكانته ومستقبله العام والمهني، والمشروع المهني كباقي المشاريع هو حسب الأبحاث النفسية تحقيق وإكتشاف للذات وإكتشاف للمصادر والإمكانيات المتاحة لدى الفرد وللمحيط الخارجي، وكذا إكتشاف

الإختلالات والنواقص أو الإحتياجات (حاجات) التي تتطلب إشباعا وتعديلا، وهذا إنطلاقا من منطق التكيف مع التغيرات والتحولات والتطورات لمجابهة التنافس العالمي، والذي من خلاله يبحث الفرد عن موقع له ويعمل على إثباته وإستقراره، وهذا ما عملت عليه هذه الدراسة من خلال دراسة المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء وعلاقته بفرص العمل.

وقد تأكدت الباحثة من هذا وذلك من خلال التحقق من الاستجابات حول المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء (عينة الدراسة) حيث كانت الاستجابات تعكس لنا إدراك الطلبة وقدرتهم على تكوين توجه مستقبلي ومعرفة للذات وللأهداف الشخصية والمهنية التي سمحت لهم بالتخطيط على المدى المتوسط والبعيد للسعي نحو تحقيق الإندماج المهني من خلال تأكيد وتحقيق الأهداف المهنية بشكل أكثر واقعية وفعالية، وهذا ما يعني بصفة أخرى أن طالب البيتروكيمياء يملك مشروعا مهنيا يرتبط بماهيته ومحيطه وواقعه الإقتصادي والذي يعبر من خلاله بشكل كبير عن تحقيقه لهويته الشخصية والمهنية، فقد أوضح**(Dubar, 2000)** " أن الهوية المهنية كجزء لا يتجزء من الهوية ككل، فهي لا تبنى ولا تتكون من عدم و إنما إنطلاقا من عالم الشغل المعاش؛ العلاقات في العمل مع الإدراك الذاتي لهذه العلاقة، إضافة للمسار المهني وإدراك المستقبل، ومن جهة أخرى هي ناتجة عن عملية مزدوجة تتمثل في التمايز والتعميم، فالأولى تمثل الإختلاف الذي يصنع التفرد لأي شخص، أما الثانية فهي تسعى لتحديد نقطة مشتركة لفئة من العناصر المختلفة، فالهوية هي الإنتماء المشترك.**(Dubar, 2000)** وهذا ما يرتبط بما جاء في نظرية الأنماط المهنية لـ **John Holland** التي طرح فيها عوامل تعتمدها النظرية لتوضيح النضج والإختيار المهني ومنه إتخاذ القرار نحو تحقيق ارتباط المشروع المهني بفرص العمل والتي تمحورت في عامل التطابق بين شخصية الفرد والبيئة المهنية؛ عامل التباين أو التفرد الذي يتدخل في إتخاذ القرار نحو مهنة محددة؛ عامل الإتساق الذي يربط بين الذات والعالم المهني والواقع الإقتصادي،إضافة لعامل الهوية الذي يوضح إستقرار غايات الفرد الحالية والمستقبلية والإستقرار في البيئة المهنية.

ومن كل هذا كشفت نتائج البحث عن علاقة إرتباطية طردية موجبة بين المشروع المهني وفرص العمل عند مستوى معنوية 0,01 مما يعني أن تحقيق المعرفة الذاتية والمهنية وتنفيذ الأهداف الشخصية المهنية على أرض الواقع يدعم الإستعداد وجذب فرص العمل، والذي له القدرة على إعطاء معنى للحياة وسط محيط يعرف تطورات وتغيرات جذرية ومفاجآت لا يمكن مواجهتها إلا بالعمل المنظم والمقنن وبدعم

ومرافقة من المحيط الإجتماعي والإقتصادي والجامعة، وهذه النتيجة تؤكد لنا ما جاء في الخلفية النظرية للدراسة والتي تتماشى في الكثير من جوانبها مع ما أفرزته الدراسات والنظريات السابقة. أمثال النظرية الإجتماعية للإختيار والنضج المهني التي تؤكد على أن دعم الفرد في تنفيذ قراراته المهنية وتحقيق مشروعه المهني سواء من خلال الدعم الذاتي أودعم المؤسسات و الأخصائيين، يشتمل على الإجابة على العديد من التساؤلات أهمها، هل يعرف صاحب القرار إمكاناته و إهتماماته وقدراته وتفضيلاته وقيمه لإستخدامها في عملية صنع القرار؟ هل يملك متخذ القرار المهارات اللازمة لإستغلال المصادر المتاحة لعملية إتخاذ القرار؟ هل يعرف صاحب القرار فرص التدريب والبيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباتها وإحتياجاتها؟ هل لصاحب القرار إدراك بعملية إتخاذ القرار، وما مستوى المرونة التي يتحلى بها، وما قدرته على الموازنة بين الخيارات المختلفة؟

فإنطلاقا من أن المشروع المهني يهدف إلى وضع الشخص المناسب في مكان العمل المناسب وعلى إعتبار أنه أيضا أهم إستراتيجية لعملية الإختيار المهني وضمان للتوفيق بين رغبات الفرد، إمكانياته، ميوله وبين متطلبات المهنة ومستلزماتها، فالمشروع المهني يشكل مرحلة مهمة في حياة الفرد والطالب الجامعي خاصة، فالمشروع بحسب وجهة نظر **(Richard,1992)** ليس نشاطا مجردا يتم تشغيله بناءً على الأمر، بل إنه نشاط يتصارع فيه الفرد مع مواقف الحياة التي تحفز أو تستدعي أو تتساءل أو على العكس تزعج أو تنفر في مواجهة هذه المواقف، حيث يجب على صاحب المشروع تطوير أهدافه في عمليات ملموسة للغاية.**(Étienne, Benedetto, & Baldy, 1992)** وهذا ما دعمه مقال Bernard Scemama"**الإنفجار الكبير للمشروع**" والذي بيّن أن المشروع هو الآن أساس العمليات الإنتاجية لأنه يصبح شرطًا للناس لتمريرهم عبر دورات تدريبية إلى المجال المهني،أي يمكن فهم المشروع على أنه حركة معقدة، وطريقة للتطور، وطريقة للعملية التدريبية، لا يقتصر على زمن "المستقبل" ، بل إنه ديناميكية "الحاضر" في صياغته مع "الماضي" و "المستقبل".**(Luemba, 2007)** وبهذا لا يكون الدور الأساسي للمشروع المهني هو توقع المواقف المهنية المستقبلية بل هو يتعلق حسب ما أورده نموذج **Limoges** (1986) للإندماج المهني والذي سماه (le trèfle chanceux) بأربعة أبعاد متفاعلة ومتكاملة للنجاح في سيرورة الإندماج المهني ومنه تحقيق المشروع المهني والتي تتمثل بعد دمج بعض الأجزاء منها وإعادة ترتيبها في بحثنا في:

أولا:معرفة الذات الذي يعبر عن تسجيل الذات في المستقبل، بحيث يصف هذا البعد مرحلة معرفة الذات ومكوناتها وفهمها أي معرفة مجالات إهتمامها، وقدراتها، وقيمها، إستعداداتها وتجاربها السابقة... إلخ، فمن الضروري أن يكون الفرد قادرًا على فهم المكان الذي يشغله اليوم حتى يتمكن من تخيل المكان الذي يرغب في احتلاله غدًا. وحسب جاك ليموج (Limoges) فإن بعد معرفة الذات يتم تحديده إنطلاقا من معرفة بيئة الفرد الإجتماعية والإقتصادية وحتى السياسية، ليتوجه الشخص للإجابة على الأسئلة "من يريد الإندماج؟ "و "ماذا تريد أن تدرج؟" ليتم توجهه إلى رؤية نفسه على أنه باحث عن عمل محتمل وعامل محتمل مع مراعاته لخصائصه الشخصية، بحيث يكون جاهز للتفاعل مع البيئة والتكامل معها، وبالتالي يضمن التكامل الإجتماعي المهني الناجح، فقبل كل شيء يجب تحقيق التوافق بين ما هو الفرد وما يريد أن يصبح كعامل، و لا يتعلق الأمر بالإندماج بأي ثمن والذي يمكن أن يؤدي إلى خيبة الأمل والإحباط، بل يعني نشاطًا مهنيًا مصممًا للفرد ليتوافق مع إحتياجاته وواقعه وتطلعاته وإمكاناته**(ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieue, 2018)**. وهذا ما ورد مع طلبة البيتروكيمياء نحو بعد معرفة الذات وكذا من خلال إرتباط معرفة الذات كجزء من مشاريعهم المهنية ككل بفرص العمل، وهذا يشير لتحقيق طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج للخطوة الأول أو الركيزة الأولى في إعداد مشاريعهم المهنية، ما يؤكد سيرهم في إتجاه الإندماج المهني. وبما أن المشروع المهني لطالب البيتروكيمياء يعبر عن نشاط مهني متكامل ولا يقتصر على مجرد "تسجيل الذات في المستقبل بل يتجاوزه، ليصل للمعرفة بالمجال المهني أو بالمهنة المقصودة ومجال إنتمائها وسط سوق العمل، حيث يبقى هناك تساؤل دائم في ذهن الطالب الجامعي يتعلق بدرجة معرفة المهن و بيئتها وشروطها ومتطلبات وصولها لأجل إعداد مشروع مهني أكثر واقعية، ففي العموم فإن عملية الإختيار والاندماج المهني هي عملية مقارنة ومقابلة بين الشخص الذي يعمل على إختياره المهني وبين الوظائف والمهن والأعمال المتوفرة في بيئته وهذا ما ورد في **المحور الثاني** في أداة الدراسة المتمثل في معرفة طالب البيتروكيمياء للمجال المهني، والذي تشير الاستجابات حوله على إمتلاك طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج لرصيد معرفي مهني يفتح أفقاً جيدة لمشاريعهم المهنية، وهذه المعرفة في المجال المهني تتضح في الحرص على جمع المعلومات الصحيحة عن مهنة المستقبل، والإقتناع بأن المهنة المراد ممارستها مستقبلا مطلوبة في سوق العمل و توافق التخصص مع التطلعات المهنية المستقبلية للطالب، وإدراك نوع الصعوبات في المهنة المستقبلية و الإقرار بإمتلاك معلومات كافية عن طبيعة العمل المرتبط بتخصص الطالب، مع الإقرار بعدم نقص المعلومات الحديثة حول عروض العمل المرتبطة

بتخصص طالب البيتروكيمياء، وعلى الرغم من هذه النقاط وغيرها المؤكدة على معرفة المجال المهني، إلا أنه يبقى إحتياجهم للمعرفة المهنية لازال قائما وهذا راجع لغياب مصادر المعرفة الموثوقة، مع غياب أسلوب البحث الجيد عن هذه المعرفة ومصادرها. وإنطلاقا من هذا الأساس فالمشروع المهني كما يقتضي في هذه المرحلة كفاءات معرفية ومهارات عملية فهو يقتضي أيضا معالجة للمعلومات وللمعارف المهنية المختلفة التي تحدد مكان وكيفية التحضير و التنفيذ للمشروع، فوفقًا للنتائج المذكورة أعلاه والبيانات التي تم جمعها، يمكننا رؤية الطلبة يسعون إلى إكتساب المعارف الأساسية والمعرفة النظرية المتعلقة بالمجال المستهدف كأولوية لتحقيق مشاريعهم،وهذا ما يتوافق مع دراسة **(Daniel Bart ; Michel Fournet,2010)** الموضحة بأن أي مشروع لا محالة يتم بالتزامن بين الذات والهدف، إضافة إلى دور التدريب وتعبئة الخبرة المكتسبة كعملية تندمج في بناء مشاريع الطلاب المهنية، وبالتالي فإن إعداد المشروع المهني يفرض دور التدريب ودور التكوين و الخبرة لدى الطلاب. لننتقل بعد هذا لفرص العمل فهي المتغير الأهم في بحثنا من حيث إرتباطها وإعتمادها بشكل جد كبير بالمرحلتين السابقتين، ومن حيث أنها أساس إستقرار المشروع المهني على أرض الواقع وكذا همزة وصل مباشرة للإندماج في سوق العمل، وهذا ما أشار إليه "Boutinet" إذ لا يمكن عزل المشروع كعملية توقعية إجرائية عن العملية الإنجازية التي من خلالها يتم تجسيده على أرض الواقع، فالتوقع (anticipation) والإنجاز(réalisation) عمليتان تتسمان بالتلازم والتكامل إلى درجة التداخل بالتطابق أحيانا**(Boutinet j. p., 1990).**، هذا ما يتوافق أيضا مع ما أدرجه **سافيكاس"Savickas 2002**" من خلال ما ورد في نظرية سوبر **super** حول نضج الأفراد مهنيا من حيث قراراتهم المهنية والتي تتكون من الإتجاه نحو التخطيط المهني والإتجاه نحو الإستكشاف المهني، إضافة لكفاءة إتخاذ القرار المهني، و كفاءة إستغلال المعلومات المهنية.**(السواط، 2008، ص ص 50-60)** والتي تمثل في مجملها نهوض المشروع المهني على أرض الواقع وبشكل فعال خاصة لدى طلبة البيتروكيمياء بحكم إرتباطهم المباشر بأسواق العمل الوطنية والعالمية، وهذا ما أشارت إليه أيضا. **(Luemba, 2007)**فيما يخص الإندماج المهني الفعلي، فالمشروع يأخذ حالة العملية التي من خلالها يدير الطالب حاجته إلى جعل تطلعاته وقدراته متسقة مع الفرص المتاحة، وفي نفس الوقت إمكانية تحسين فرصه في النجاح ، ومن خلال تنفيذ الإستراتيجيات المناسبة تتطور هذه العملية التي لا رجعة فيها لإيجاد حل وسط بين إحتياجات الطالب والقيود التي تفرضها البيئة و التكيف مع حقائق العالم الخارجي وهذا في حد ذاته تحد للإنتقال من مشروع متخيل إلى مشروع تم تجسيده.

ومن جهة أخرى أظهرت النتائج البحث تأثير عامل الجنس على فرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج، لصالح الإناث، بينما لم تظهر النتائج أي فرق ذي دلالة إحصائية بين الجنسين على مستوى المشروع المهني(معرفة الذات و معرفة المجال المهني)، وهذه النتائج تعكس لنا ثقة المرأة بذاتها وقدرتها على إتخاذ القرار و التخطيط ومنه القدرة على إعداد مشروع مهني له إرتباط بفرص العمل داخل سوق الشغل وهذا ما يدعم دخولها لسوق الشغل بقوة وامتلاكها لنفس الحظوظ مع الرجل.

في حين من جانب أخر ترجع الباحثة الفروقات المطروحة بين الذكور والإناث لصالح الإناث على مستوى فرص العمل إلى أن الإناث أكثر شغفا وقدرة على إثبات الذات وتحقيق الأهداف حيث يحاولن كسر النمط التقليدي الذي كان سائدا في السابق والذي ينظر للمرأة على أنها ضعيفة جدا و غير قادرة على إعالة نفسها إلا بمساعدة الجنس الآخر لها دون المساس أو التمرد على المرجعية الثقافية للمجتمع الجزائري، وبمعنى أخر بحثها عن تقدير الذات والمجتمع والوصول للاستقلالية الاقتصادية عن الزوج والأهل، لذلك تعمل الطالبة جاهدة في الحصول على المكانة الاجتماعية والإقتصادية التي ستحقق من خلالها ذاتها وبالتالي تحقيقها للمستقبل المهني ومنه تنفيذ وتطبيق المشروع المهني والوصول للمركز الإجتماعي المحترم والذي يتماشى وخصائصها وسط مجتمعها.

في حين أن ضعف سعي وعمل الذكور نحو جذب فرص العمل حسب الباحثة والذي يتوافق مع نتائج العديد من الدراسات والأبحاث الأخرى عائد لهاجس الخوف من البطالة وصعوبات توفير السكن والخدمة الوطنية ومختلف المسؤوليات التي يفرضها المجتمع العربي والجزائري على الرجل، والذي بدوره يوجهه أو يجبره إن صح التعبير للتوجه نحو أعمال دون الأخذ بعين الإعتبار شهادته وتخصصه، فهناك الكثير إذا لم نقل أغلب الشباب يعمل وهو لايزال في التكوين الجامعي لأسباب إقتصادية وإجتماعية ونفسية حتى، ما يقلل من إستقرار التخطيط لمشروع المهني منفرد، كما يؤثر على اقتناص فرص العمل.

كما بينت نتائج البحث وجود فروق دالة على مستوى فرص العمل تعزى إلى المستوى الجامعي (ليسانس/ماستر2) لصالح طلبة الليسانس، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة في مستوى الليسانس لهم سعي نحو فرص العمل أكثر من طلبة الماستر2. والذي يعبر عن سعي وعمل طلبة الليسانس على إعداد مشروع مهني واقعي ومتكامل و أكثر إرتباطا بفرص العمل وسوق الشغل والإقتصاد بصفة مباشرة، والذي بدوره لا يفند جهود طلبة الماستر2 نحو الإعداد لمستقبلهم المهني إنما يشير للإختلاف في التوجه

والمسار المهني الذي يختاره الطالب الجامعي في قسم البيتروكيمياء، حيث يعتبر المرور من التكوين في الليسانس إلى التكوين في الماستر هو فتح أبواب أخرى تتمثل في المرور للبحث العلمي وزيادة فرص التكوين في طور ما بعد التدرج والذي بدوره يفتح أفقا مهنية أخرى.

بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى المشروع المهني(معرفة الذات و معرفة المجال المهني) بين طلبة الليسانس والماستر2، ولا تؤكد هذه النتيجة دور تقدم التدريب والتكوين الجامعي في زيادة إدراك وتأكيد المشروع المهني لدى طلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج.

وفي الأخير ومن خلال هذه النتائج يتضح عدم تحقق الفرضية العامة الثانية وذلك برفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل تواجد فروق ذات دلالة احصائية في المشروع المهني وفرص العمل لدى طلبة البيتروكيمياء حسب متغير الجنس والمستوى الجامعي (ليسانس،ماستر2).

الخاتمة

الخـاتـمـــة:

إنطلاقا من طبيعة موضوع الدراسة التي تمحورت حول العلاقة بين المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء وفرص العمل بجامعة 20أوت 1955 سكيكدة على ضوء متغير الجنس والمستوى الجامعي (ليسانس/ ماستر2)، والذي عزمنا إختياره من بين العديد من الموضوعات لما للمشروع المهني للطلبة من أهمية كبيرة في دعم توجهاتهم وآفاقهم المهنية في الفترة الراهنة المتميزة بالمنافسة، خاصة لطلبة البتروكيمياء لما لهذه الفئة من إهتمام إجتماعي وإقتصادي في ذات الوقت، دون غض النظر عن كون طلبة البتيروكيمياء من أكثر الطلبة الجامعيين المالكين لنظرة مستقبلية نحو طموحهم المهني وأكثرهم إرتباطا بالسوق والإقتصاد الوطني والعالمي.

وقد مكنتنا هذه الدراسة من الإجابة عن هذا السؤال من خلال مناقشة التساؤلات والفرضيات المطروحة، كما أنها سمحت لنا أيضا بالإنتباه والتحسس لجوانب أخرى للموضوع، وبالتالي إمكانية صياغة إشكاليات جديدة تفتح أبوابا واسعة للبحث.

إنطلاقاً من أهداف الدراسة والتزاماً بحدودها وبحدود منهجها الذي تمثل في المنهج الوصفي، والذي أفرز مجموعة من النتائج ذات القيمة العلمية النظرية والعملية التطبيقية، والتي وجب توضيحها حيث تطرح علاقة المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء المقبلين على التخرج و إرتباطه بفرص العمل بشكل واقعي وملموس والذي استنبط من إستجابات الطلبة نحو المشروع المهني المتمثل في: معرفة الذات، معرفة المجال المهني، وكذا نحو فرص العمل، كما لعب كل من متغير الجنس ومتغير المستوى الجامعي(ليسانس/ماستر2) دورا كبيرا في فرص العمل والتي كانت لصالح الإناث وطلبة الليسانس، لتختفي الفروق بين الجنسين وبين المستويين على مستوى المشروع المهني(معرفة الذات ومعرفة المجال المهني)، لتبقى الإشارة في النهاية إلى أن المشروع المهني للطلبة على إختلاف التخصص والمستوى يبقى خاضع بشكل الكبير لوعي وإدراك الطالب لذاته ولمحيطه الإجتماعي والإقتصادي، وبهذا تكون النتائج الحالية قد ساهمت في الدفع لفتح أفاق جديدة أمام بناء وتبني المشروع المهني سواء بالنسبة لطلبة البيتروكيمياء أو لطلبة كلية التكنولوجيا وكلية العلوم أو حتى بالنسبة لباقي التخصصات في مختلف الجامعات، فمبدأ المشروع لا ينتهي عند تحقيق الطموحات المهنية والعملية والعلمية، بل هو أسلوب حياة لتحقيق التطور الشامل لكيان الفرد.

توصيات الدراسة:

من خلال نتائج البحث نرى أن عامل فرص العمل لدى الطلبة، والمبني على إدراك ووعي ومعرفة مهنية وذاتية جيدة، هو عامل أساسي ومهم في عملية ربط وملاءمة مخرجات الجامعة في مختلف التخصصات ذات الإرتباط المباشر بالإقتصاد الوطني والعالمي مع متطلبات وفرص سوق العمل، والذي يرتبط مباشرة بإعداد وتنفيذ الطلبة المقبلين على التخرج لمشاريعهم المهنية، وعلى ضوء ذلك تقترح الدراسة مجموعة من التوصيات يمكن توضيحها وطرحها على النحو التالي:

- ❖ المناداة بضرورة فتح مسارات تكوينية تخضع لحاجيات سوق العمل وفرصه قصد الوصول التدريجي للإدماج المهني لمخرجات التكوين الجامعي بسوق الشغل.
- ❖ إقتراح إجراء دراسات أوسع وأدق بغرض معرفة متطلبات سوق الشغل.
- ❖ إخضاع الجامعة بكلياتها التكنولوجية والعلمية ذات الإرتباط المباشر بالإقتصاد الجزائري لمتطلبات السوق، وذلك بهدف التحكم في نوعية التخصصات وعدد الطلبة بها.
- ❖ إقتراح إجراء أبحاث أدق وأوسع حول طرق الدعم الملموس للجامعة لبناء الطلبة لمشاريع مهنية متكاملة.
- ❖ تفعيل دور كل من المرافقة البيداغوجية حاضنات الأعمال(المقاولاتية) بشكل أدق لدعم الطلبة في إعداد المشاريع المهنية، مع الرفع من وعيهم وإدراكاتهم نحو المعنى الفعلي والتطبيقي للمشروع والتخطيط وأسس إتخاذ القرار المهني.
- ❖ إلزامية وجود دعم خارجي عن الجامعة حسب تكوين الطلبة من خلال ربط علاقات إقتصادية مع الشريك الإقتصادي، وبالتالي ربط مخرجات الجامعة بسوق العمل الوطني والعالمي.
- ❖ توسيع الدراسة الحالية لتشمل الفروق في بناء المشروع المهني لدى الطلبة الجامعين من كل التخصصات والكليات.
- ❖ إقتراح القيام بالمزيد من الدراسات التي تمس المشروع المهني وإرتباطه بمشروع الحياة و بالعديد من المتغيرات الأخرى مثل صورة الذات، السن، التجارب السابقة للعمل...الخ.

قـائـمـة الـمـراجـــع

مــراجـــع باللغة الـــعـربـيـة

الـــكـــتـــب:

1- ابراهيم نجيب نعمة الله. (2002). *نظرية إقتصاد العمل*. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

2- أحمد رمزي عبد الحي. (2012). *مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ضل التحديات العالمية، ط1*. عمان: مؤسسة الوراق.

3- أحمد ماهر. (2006). *إدارة الموارد البشرية*. الاسكندرية: الدار الجامعية.

4- أحمد محمد مصطفى. (2017). *الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية*. مصر: مؤسسة فريدريش إيبرت.

5- انجرس موريس. (2004). *منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية*. (بوزيد صحراوي، المترجمون) الجزائر: دار القصبة.

6- بديع مبارك محمود القاسم. (2001). *علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق*. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

7- تيسير سالم الشرايدة. (2008). *الرضا الوظيفي-أطر نظرية وتطبيقات عملية. ط1*. عمان: دار صفاء.

8- جلال خالد بن هواري. (2019). *الاتصال والارشاد المهني.(ط1)*. عمان، الأردن: دار حامد.

9- جلال سعد. (1992). *التوجيه النفسي والتربوي والمهني- مقدمة عن التربية للاستثمار.(ط2)*. القاهرة: دار الفكر العربي.

10- حامد عبد السلام زهران. (2005). *التوجيه والارشاد النفسي. (ط4)*. الرياض: عالم الكتب.

11- حسن الحاج. (2003). مؤشرات سوق العمل. *سلسلة جسر التنمية المعهد العربي للتخطيط* (16).

12- حسن حنفي. (2012). *الهوية،ط1*. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.

13- حسن شحاتة، و زينب النجار. (2003). معجم *المصطلحات التربوية والنفسية.(ط1)*. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

14-خالد محمد ابو شعير. (2011). *التربية المهنية بين التوجهات النظرية والتطبيقية. ط1*. الأردن: مكتبة المجتمع العربي.

15-ربيع محمد شحاتة. (2010). *علم النفس الصناعي والمهني*. عمان: دار المسير.

16-رجاء وحيد دويدري. (2000). *البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية* (الإصدار 01). دمشق: دار الفكر.

17-سامي محمد ملحم. (2007). *مبادئ التوجيه والإرشادالنفسي،الطبعة1*. الأردن: دار المسيرة.

18-سهام درويش أبو عيطة. (2015). *نظريات الارشاد والنمو المهني.(ط1)*. الأردن: دار الفكر.

19-صادق مهدي السعيد. (1983). *مفهوم العمل وأحكامه العامة. منظمة العمل العربية*. بغداد: مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية.

20-صالح الداهري. (2005). *سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته*. الأردن: دار وائل.

21-ضياء مجيد الموسوي. (2007). *سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة*. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية-الساحة المركزية.

22-طه ,ف .ع .(2001) .*علم النفس الصناعي والتنظيمي* .القاهرة :دار قباء للطباعة.

23-عائشة التايب. (2011). *النوع وعلم اجتماع العمل و المؤسسة.(ط1)*. القاهرة، مصر: منظمة المرأة العربية.

24-عباس محمود عوض. (1999). *علم النفس الاحصائي*. مصر: دار المعرفة الجامعية.

25-عبد الحميد البلداوي. (2007). *أساليب البحث العلمي والتحليل الاحصائي*. عمان: دار الشروق.

26-عبد الرحمن سعد. (2008). *القياس النفسي النظرية والتطبيق* (الإصدار 5). مصر: هبة النيل العربية.

27-عبد الرزاق الفارس. (1996). *التعليم العالي وسوق العمل،(ط1)*. دبي: ندوة الثقافة والعلوم.

28–عبد الرؤوف طارق عامر. (2015). *أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها*. الاردن: دار اليازوري العلمية.

29–عزت عبد الهادي جودت، و سعيد حسني العزة. (2014). *التوجيه المهني ونظرياته*. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

30–عمر موسى محاسنة. (2011). *مناهج التربية المهنية وإستراتيجيات تدريسها وتقويمها، ط1*. عمان، الاردن: دار عالم الثقافة.

31–فريدة شنان، و مصطفى هجرسي. (2009). *المعجم التربوي*. الجزائر: المركز الوطني للوثائق التربوية.

32–محمد ابن منظور. (1981). *لسان العرب*. القاهرة، مصر: دار المعرفة.

33–محمد دويدار. (2006). *أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته*. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

34–محمود فتحي عكاشة. (1999). *علم النفس الصناعي*. الاسكندرية، مصر: مطبعة الجمهورية.

35–مريم السيد. (2009). *التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم.(ط1)*. الأردن: دار وائل.

36–مصطفى فؤاد عبيد. (2003). *مهارات البحث العلمي*. فلسطين: أكاديمية الدراسات العالمية.

37–موسى العديلي، و نواف احمد سمارة. (2008). *مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية*. الاردن: دار المسيرة.

38–هبة عبد الحميد محمد. (2008). *معجم مصطلحات التربية وعلم النفس(ط1)*. عمان: دار البداية.

39–وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. (2021). *قانون العمل*. الدار البيضاء– الجزائر: دار بلقيس للنشر.

المـــجـــلات:

40-ابراهيم تومي. (6-7 12, 2009). دور التوجيه والإرشاد المهني في تضييق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل. *ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل* . دبي، دبي: منظمة العمل العربية.

41-احسان محمد حفظي. (2012). العولمة وفرص العمل لدى الطبقة الوسطى. *مجلة كلية الأدب ، 62* (66)، 1-68.

42- أحمد دردیش. (2014). واقع نظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية. *مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية ، 02* (04)، 238-266.

43- أحمد زقاوة. (2012). تصورات الشباب لمشروع الحياة-دراسة ميدانية-. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية* (8)، 234-252.

44- أحمد زقاوة. (2017). البرامج الجامعية ومدى إستجابتها لإحتياجات سوق العمل. *مجلة التنمية البشرية ، 01* (07)، 159-188.

45- إيمان محمد المجالي، و عبد الجبار كامل. (2018). مفاهيم النضج المهني واتخاذ القرار والاتجاه نحو التعليم المهني المتضمن في كتب التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، 26* (01)، 485-458.

46- باية ساعو، و وهيبة بوترية. (2017). الصناعة التحويلية في الجزائر-دراسة تحليلية-. *مجلة معهد العلوم الاقتصادية ، 20* (03)، 25-39.

47- بدرة ,ح .(2016) .تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني -دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران .*مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية* .414-397 ,(26)

48- بن كعكع ,ل & .,بوثلجة ,ا .(2016) .اثر محددات اختيار التخصص الجامعي على تخطيط المسار المهني لطالب الجزائري -الواقع والتطلعات .-*تشخيص واقع الطالب الجامعي* .169-151 .pp ,*6*.الجزائر :مخبر الوقاية والأرغونوميا -جامعة الجزائر.2

49- حمزة شراك، و خضرة براك. (2020). واقع مشكلات العمل المعرفي للطالب الجامعي في الجزائر وفق نظام lmd. *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، 03* (12)، 283-292.

50- حورية ترزورلت عمروني، و الوناس مزياني. (2010). التربية المهنية كإستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل. *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، 03* (03)، 536-552.

51- دليلة معارشة. (2012). نظام lmd وضرورة إعداد عضو هيئة التدريس وفقه لضمان نجاحة في الجامعة الجزائرية. *مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية ، 09* (02)، 208-216.

52- رحاب مختار، و عبد النور أرزقي. (2017). مخرجات الجامعة واشكالية اللاتجسير مع المحيط الاجتماعي. *مجلة معارف* (22)، 49-71.

53- رندة شاوي. (2018). المشروع التربوي الجزائري: بين الحداثة التربوية والأزمة التعليمية. *مجلة التغيير الإجتماعي ، 03* (06)، 355-384.

54- زبيدة مشري، و شهرزاد بولحية. (2019). التعليم العالي في الجزائر وسياسات التشغيل. *مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع ، 02* (01)، 252-265.

55- زهرة سعداوي. (2015). واقع التنمية الاجتماعية الاقتصادية للمرأة في المجتمع الجزائري- دراسة سسيولوجية احصائية. *مجلة دراسات في التنمية والمجتمع* (02)، 53-71.

56- سعد الدين بوطبال. (2014). دراسة تحليلية للحاجات الارشادية لدى طلاب الجامعة. *مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية* (01)، 44-69.

57- سعدان شبايكي. (2011). الأثار الاقتصادية والاجتماعية لنظام التعليم العالي ل.م.د. *مجلة البحوث والدراسات العلمية ، 05* (01)، 9-18.

58- السعيد بريكة، و نور الهدى عمارة. (2015). إستثمار العوائد النفطية لتطوير قطاع الصناعة في الجزائر. *مجلة العلوم الإنسانية* (05)، 273-295.

59- سميرة العابد، و زهية عباز. (2012). ظاهرة البطالة في الجزائريين الواقع والطموحات. *مجلة الباحث* (11)، 75-84.

60- سهام درويش، و فايز الكوشة. (2017). فاعلية برنامج ارشاد جمعي مهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية ، 11* (03)، 545-564.

61- الشيخ الداوي، و ليلى بن زرقة. (2015). تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2004-2012. *مجلة المؤسسة* ، 7-26.

62- صباح زروخي، و عبد الحميد برحومة. (2014). دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة والنمو الإقتصادي في الجزائر خلال الفترة(1990-2013) باستخدام التكامل المشترك. *مجلة أبحاث اقتصادية وادارية* (15)، 95-117.

63- عبد الجواد أبوسنينة، و عمر بسام غانم. (2014). دور الشباب في التنمية الشاملة للمجتمع من وجهة نظر طلبة مؤسسات التعليم العالي في وكالة الغوث الدولية في الاردن. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات* (34)، 53-100.

64- عبد الحليم جلال. (2017). اتجاهات سوق العمل في الجزائر. *مجلة وحدة البحث في التنمية وإدارة الموارد البشرية ، 08* (02)، 275-296.

65- عبد القادر بلعابد. (2016). تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني- مقاربة مفاهيمية تحليلية. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية ، 08* (26)، 359-365.

66- عبد النور أرزقي. (د.س). معنى العمل. *مجلة Campus* (01)، 56-69.

67- عبيدة صبطي، و صباح غربي. (2020). دور الجامعةفي بناء شخصية الطالب وفق متطلبات المستقبل. *المجلة العلمية للعلوم التربوية الصحة النفسية ، 02* (02)، 45-64.

68- عمار رواب، و صباح غربي. (2011). التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. *مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، 03* (01)، 66-73.

69- عمر علوط. (2017). تحولات العمل وإتجاهاته المستقبلية. *مجلة إضافات* (36-37)، 303-324.

70- الغالي أحرشاو. (2010). المشروع الشخصي للتلميذ- مقاربة سيكولوجية-. *مجلة الطفولة العربية* ، 107-115.

71- فضة عباسي بصلي. (2010). تأثير وسائل الاعلام في توجيه الاختيار المهني لطالبات الجامعة- حالة طالبات السمعي البصري-، قسم علم الإعلام والاتصال.جامعة باجي مختار- عنابة. *مجلة جامعة دمشق ، 26* (4)، 491-550.

72- فضيل دليو، ميلود سفاري، و الهاشمي لوكيا. (2006). *المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة* (الإصدار 02). قسنطينة: مخبر التطبيقات النفسية والتربوية و مخبر علم الاجتماع والاتصال. جامعة منتوري.

73- فضيلة حناش، و محمد زكرياء بن يحي. (2011). *التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من منظور إصلاحات التربية الجديدة*. الحراش، الجزائر: المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، وزارة التربية الوطنية.

74- كلثوم بوخروبة. (2022). الحق في العمل. *مجلة جيل حقوق الانسان* (42)، 11-24.

75- لخضر مولاي. (2012). تقييم أداء سياسات الشغل 2000-2011. *مجلة الباحث* (10)، 191-204.

76- ليلى زرقان. (2012). إصلاح التعليم العالي الراهن lmd ومشكلات الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف. *مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية ، 09* (02)، 187-207.

77- مبروك ساحلي، و زين العابدين معو. (2014). سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حكومتها. *مجلة دفاتر السياسة والقانون ، 06* (11)، 147-164.

78- المجلس الوطني المصري للتنافسية; المنتدى المصري لدعم الشباب. (19 07, 2017). التوجيه المهني القائم على المدرسة- نحو نظام قومي لخدمات التوجيه والارشاد المهني. القاهرة، مصر.

79- محمد خان. (2016). الجامعة الجزائرية من التأسيس إلى التأصيل. *حوليات مخبر اللسانيات واللغة العربية* (06)، 09-23.

80- محمود بوسنة، و مصطفى حداب. (2004). التوجيه المدرسي والمهني الخلفية النظرية لمفهوم المشروع و بعض المعطيات الميدانية،التقويم والبيداغوجيا في النسق التربوي. *سلسلة معارف بسيكولوجية. منشورات مخبر التربية-التكوين- العمل.* (02).

81- منى ابو درويش، و هاشم الطويل. (2009). اتجاهات طلبة جامعة الحسين بن طلال نحو الدراسة، العمل والمستقبل. *مجلة العلوم الانسانية* (32)، 7-25.

82- مها بنت إبراهيم الكلثم. (2016). دور تدريس مقرر التربية المهنية في تنمية قيم العمل لدى طالبات المرحلة الثانوية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، 24* (02)، 24-43.

83- ناديا ابراهيمي. (2015). دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة-دراسة لواقع الجامعة الجزائر. *مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية ، 2015* (05)، 260-282.

84- وكالة التنمية الإجتماعية. (2004). برامج التشغيل والادماج. *رسالة وكالة التنمية الاجتماعية (05)* . الجزائر.

85- وليد ناجي الحيالي. (د.س). دراسة بحثية حول البطالة مقدمة إلى الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك،. كلية الادارة والاقتصاد، الدنمارك.

الأطـروحـات:

86-أحلام عبايدية. (2007). محددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعين. *رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني* . عنابة، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة باجي مختار -عنابة-.

87-أحمد زرزور. (2006). تقييم تطبيق الاصلاح الجامعي الجديد نظام"ليسانس،ماستر، دكتوراه" في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل. *رسالة ماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية* . قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا: جامعة قسنطينة.

88-أحمد زقاوة. (2014). المشروع الشخصي للحياة وعلاقته بقلق المستقبل دراسة ميدانية على عينة من الشباب المتمدرس. *رسالة دكتوراه في علم النفس* . وهران، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، الجزائر: جامعة وهران.

89-اسماء سعادو. (2010). التصورات الاجتماعية للطلبة الجامعيين لصعوبة تطبيق نظام lmd في الجامعة الجزائرية. *مذكرة ماجستير في علم النفس الاجتماعي* . كلية الأدب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية: جامعة أم البواقي.

90-اعتدال حمد راشد الصاعدي. (2012). النضج المهني وعلاقته بمهارات اتخاذ القرار المهني لطلاب وطالبات الثانوي. *مذكرة ماجستير تخصص توجيه وارشاد تربوي* . كلية التربية، المملكة العربية السعودية: جامعة طيبة.

91-أمال عبدي. (2013). دور إدارة مخاطر المشروع في ضمان نجاح انجازه. *رسالة ماجستير في علوم التسيير* . تبسة، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة تبسة،.

92-أمال لعريط. (2013). دور مشروع المؤسسة في المنظومة التربوية الجزائرية. *رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع التربوي* . قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة2.

93-أيمن يوسف. (2008). تطور التعليم العالي الاصلاح والأفاق السياسية. *أطروحة ماجستير في علم الاجتماع السياسي* . الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية: جامعة بن يوسف بن خدة.

94-تغريد سليمان ابو سنينة. (2008). أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لمهندسي القطاع العام في جنوب الضفة الغربية. *رسالة ماجستير في إدارة الأعمال(MBA)* . كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، الضفة الغربية-الفلسطين: جامعة الخليل.

95-خديجة مقدم. (2012). مشروع الحياة عند المراهقين الجانحين دراسة بمركزي اعادة التربية بنين وبنات بوهران. *أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العيادي* . وهران، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، الجزائر : جامعة وهران.

96- دلال الصبحي. (2012). الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقته بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب وطالبات الصف3 ثانوي. *رسالة ماجستير تخصص توجيه تربوي ومهني* . كلية التربية، المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى،.

97-زوينة بوفرورة. (2013). أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التدريس بجامعة الجزائر3-2009-2012. *رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية* . كلية العلوم السياسية والإعلام: جامعة الجزائر3.

98-سلاف مشري. (2013). الاختيار المدرسي كمصدر للضغط النفسي وعلاقته بشكيل هوية الأنا واستراتيجية التعلم المنظم ذاتيا في ظل التوجيه الجامعي في الجزائر . *رسالة دكتوراه في علم النفس المدرسي* . كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة -الجزائر: جامعة قاصدي مرباح.

99-سلطان بن عشور بن علي الزهراني. (2010). التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافضة جدة. *رسالة ماجستير تخصص توجيه تربوي ومهني* . كلية التربية، المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى.

100- سليم مخضار. (2018). دراسة تحليلية لتنافسية القطاع الصناعي في الجزائر مقارنة ببعض الدول العربية. *أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص بحوث العمليات وتسيير المؤسسات* . كلية العلوم الاقتصادية والتسيير: جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.

101- سهام بن أحميدة. (2004). علاقة الاختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة–دراسة ميدانية على طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني. *رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم* . كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة الجزائر.

102- صباح غربي. (2014). دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي. *أطروحة دكتوراه علوم تخصص علم الاجتماع* . كلية العلوم الاجتماعية والانسانية: جامعة محمد خيضر– بسكرة– الجزائر.

103- صليحة صغير. (2015). التصورات الاجتماعية لقيمة العمل عند الشباب المؤهل وعلاقتها ببناء مشروعهم المهني. *أطروحة دكتوراه lmd في علم النفس المدرسي* . قسم علم النفس كلية علم النفس وعلوم التربية، الجزائر: جامعة قسنطينة2.

104- عابد ,ع .(2011) .دور التخطيط والرقابة في إدارة المشاريع .*مذكرة لاستكمال الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص بحوث العمليات وتسيير المؤسسات* .تلمسان ,كلية العلوم الإقتصاديةوالعلوم التجارية وعلوم التسيير ,الجزائر :جامعة أبو بكر بلقايد.

105- عبد الرحمان عزيزو. (2015). الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص– دراسة ميدانية بمركب الحليب الجزائر– بئر الخادم ومركب الحليب الحضنة بالمسيلة. *مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم* . بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر.

106- عبد الرزاق جباري. (14 05, 2015). أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة2001 –2012. *مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة* . سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة فرحات عباس.سطيف1.

107- عبير فتحي الشرفا. (2011). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. *رسالة ماجستير في الارشاد النفسي* . كلية التربية/الجامعة الاسلامية، غزة.

108- على احمد بومعزة. (2010). تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائريةجامعة منتوري قسنطينة- قسم علم الإجتماع نموذجا. *مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية* . كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، الجزائر: جامعة قسنطينة.

109- عماد لعلاوي. (2012). مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية-دراسة ميدانية بمصالح الضرائب لمدينة قسنطينة. *أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم* . قسنطينة، قسم علم النفس والارطوفونيا، الجزائر: جامعة الإخوة منتوري-.

110- عماد ممدوح الهباش، و يوسف غسان البس. (2014). إدارة مشروع التدريب المهني بإستخدام برنامج MS-project. *بحث استكمال درجة الدبلوم المهني تخصص إدارة منظمات المجتمع المدني* . غزة، معهد التنمية المجتمعية، فلسطين: الجامعة الإسلامية، غزة.

111- عمر بولهواش. (2011). دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في اطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية. *رسالة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم* . قسنطينة، كلية علم النفس، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة.

112- العيد قريشي. (2011). واقع أداء قطاع المحروقات الجزائري في ظل الشراكة الأجنبية. *مذكرة ماجستير في الاقتصاد الصناعي* . كلية العلوم الاقتصاد وعلوم التسيير والعلوم التجارية: جامعة محمد خيضر، بسكرة.

113- فارس شلالي. (2005). دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة2001-2004، مع محاولة اقتراح نموذج الاقتصاد للتشغيل للفترة 2005-2009. *رسالة ماجستير في الاقتصاد الكمي* . كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير: جامعة الجزائر.

114- فتيحة حفحوف. (2008). معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين-دراسة ميدانية في جامعات(سطيف،قسنطينة،مسيلة). *شهادة ماجستير تخصص إدارة وتنمية الموارد البشرية* . سطيف، قسم العلوم الاجتماعية والديمغرافيا: جامعة فرحات عباس.

115- فواز بن محمد الصويط. (2008). الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية. *رسالة ماجستير في توجيه تربوي ومهني* . كلية التربية قسم علم النفس، السعودية: جامعة أم القرى السعودية.

116- قويدر عبد الهادي حاج. (2012). الإصلاحات الاقتصادية في قطاع المحروقات الجزائري1986-2009 دراسة تحليلية. *مذكرة ماجستير في اقتصاد التنمية* . كلية العلوم الاقتصادية: جامعة وهران.

117- كريمة بن صالحية. (2015). محددات المشروع الحياتي للشباب الجامعي. *رسالة دكتوراهlmd تخصص علم النفس المدرسي* . قسم علم النفس وعلوم التربية، الجزائر: جامعة قسنطينة2.

118- ليندة كحل الراس. (2014). سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010. *رسالة ماجستير في علوم الاقتصاد* . كلية علوم الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير: جامعة الجزائر3.

119- محمد ابراهيم مقداد، و مازن ابوحصيرة. (د.س). إقتصاد العمل،مساق تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية. كلية التجارة، فلسطين: الجامعة الإسلامية بغزة.

120- محمد حمري. (2012). ثقافة التوجيه المدرسي في الجزائر بين الاصلاح والواقع. *رسالة ماجستير، تخصص انثروبولوجيا* . تلمسان، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.

121- محمد عمراني. (2013). وجهة نظر مستشاري التوجيه المهني والمدرسي حول تفعيل دورهم في المؤسسات التربوية. *رسالة ماجستير في علم النفس التربوى* . كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة وهران.

122- محمد عيسى، و محمد أدم يوسف. (2012). فاعلية برنامج إرشاد نفسي في خفض السلوك العدواني. *رسالة ماجستير في الارشاد النفسي* . كلية التربية، السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

123- محمد لونيسي. (2013). تقنيات التخطيط والمتابعة ودورها في إدارة المشروع. *رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص ادارة وتسيير المشروع* . تبسة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة تبسة.

124- منير قوجيل. (2014). سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر– دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين. *مذكرة ماجستير في علم اجتماع التربية* . بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية: جامعة محمد خيضر –بسكرة.

125- نادية أمينة كاري. (2012). العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع. *أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع* . تلمسان، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية: جامعة أبي بكر بلقايد.

126- نبيلة بووذن. (2007). محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ما كليلاند للدافعية–دراسة بمؤسسة سوناريك–وحدة فرجيوة. *مذكرة ماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية* . كلية العلوم الانسانية والاجتماعية: جامعة قسنطينة.

127- نصر الدين غراف. (2011). التعليم الالكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية. *رسالة دكتوراه علوم في علم المكتبات* . قسنطينة، جامعة منتوري، الجزائر.

128- نور بنت بكر بالحمر. (2012). واقع خدمات التوجيه المهني في بعض الجامعات السعودية– دراسة مقارنة لعينة من طالبات الجامعات الأهلية والحكومية في مدينتي مكة وجدة.

بحث لنيل درجة الماجستير في علم النفس تخصص توجيه مهني وتربوي . جامعة أم القرى /كلية التربية، المملكة العربية السعودية.

129- هاجر بنت محمد الشيدية. (2010). الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني في مدارس ما بعد التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم. *رسالة ماجستير في الادارة التربوية* . قسم الأصول والإدارة التربوية، الأردن: جامعة مؤتة عمان.

130- هاجر رماش. (2013). إتفاق الشراكة الأوروجزائرية وسوق العمل في الجزائر،. *أطروحة دكتوراه lmd في العلوم الاقتصادية* . قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم والتجارية وعلوم التسيير : جامعة قسنطينة2.

131- وداد بوحوش. (2002). تصورات رؤساء مؤسسات التعليم الثانوي لمشروع المؤسسة. *رسالة ماجستير في علم النفس التربوي* . قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.، الجزائر: جامعة منتوري- قسنطينة.

132- وصل الله بن عبد الله حمدان السواط. (2008). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافضة الطائف. *أطروحة دكتوراه في توجيه تربوي مهني* . كلية التربية، المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى.

الملتقيات:

133- أحمد زقاوة. (2020). مهارات إعداد المشروع الشخصي للحياة لدى المرأة الجزائرية. *أعمال الندوة الدولية العربية الأوروبية المرأة في قلب التنمية- المرأة من النضال إلى الريادة* (الصفحات 316-326). منشورات مخبر الدراسات الاجتماعية والنفسية والانثروبولوجية-المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان.

134- أسماء لشهب، و سلاف مشري. (2013). مفاهيم النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمدها للتكيف مع الضغوط المهنية. *الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة*

المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي. 8، الصفحات 421-431. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية.

135- دهينة مجدولين، و نجوى حبة. (2010). واقع الجامعة الجزائرية بين عرض عمل حاملي الشهادات الجامعية واحتياجات السوق المحلية-دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة. *الملتقى الوطني الأول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية* (الصفحات 160-170). الجلفة: جامعة زيان عاشور.

136- رحيم فطيمة؛ العايب رابح.(15-16 ماي2012). المشروع المهني لدى الطالب بين الجامعة وسوق العمل- دراسة ميدانية بجامعة عنابة، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني واقع التكوين الجامعي في الجزائر ،الصفحات01-11. جامعة مسيلة:قسم علم النفس.

137- زهير صيفي. (2010). دور الجامعة الجزائرية في التنمية المحلية. *الملتقى الوطني الأول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية.* الجلفة: جامعة زيان عاشور.

138- زينب شنوف، سامية عزيزو. (2013). التمثلات الاجتماعية للمشروع المهني لدى الطالب الجامعي وأثره على هويته الفردية والاجتماعية. *الملتقى الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وانتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري.* ورقلة: قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة قاصدي مرباح.

139- صفية بوزار. (2014). فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة(1990-2014). *الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة*، (الصفحات 552-567). الجزائر: مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية،الجزائر3.

140- عبد الحليم.أ جلال. (15 03, 2016). المشاركة النسوية في سوق العمل بالجزائر. *أشغال الندوة العلمية الوطنية: المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية دراسات وابحاث* ، الصفحات 249-262.

141- عبد الحميد شوفي، و عبد الحفيظ قحقيح. (2010). دور مخرجات الجامعة في التنمية المحلية. *الملتقى الوطني الأول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية* (الصفحات 346-356). الجلفة: جامعة زيان عاشور.

142- عبد القادر سعيد عبيكشي، و فتيحة فرقاني. (2010). إسهام الجامعة الجزائرية في التنمية-اقرار سياسي أم حاجة اقتصادية؟ *الملتقى الوطني الأول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل و مواكبة تطلعات التنمية المحلية* (الصفحات 29-37). جامعة زيان عاشور. الجلفة.

143- عز الدين شرون، و نور الدين بو الكور. (2010). واقع استثمار خريجي الجامعات بين متطلبات سوق الشغل وكفاءة التكوين. *الملتقى الوطني الأول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية* (الصفحات 112-121). الجلفة: جامعة زيان عاشور.

144- كمال شريط. (2014). دور الاصلاحات الجامعية في الجزائر (نظام LMD) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل. *المؤتمر الدولي تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطا ع العام والخاص.* عمان. الأردن: جامعة البلقاء التطبيقية بالتعاون مع أكاديمة جلوان.

145- لطفي عادل. (8-12 12, 2007). مؤشرات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول: تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. -*تحت الشعار- دعم المشروعات الصغرى دعم الاقتصادي الوطني* . مكتب العمل العربي/القاهرة-المركز العربي لتنمية الموارد البشرية/طرابلس، عمان: وزارة القوة العاملة،سلطنة.

146- مالية مكيري. (2013). التخصصات العلمية لخريجي الجامعات الجزائرية ومدى تلبيتها لحاجيات سوق الشغل. *ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي: الجامعة والتشغيل، الاستشراف ،الرهانات والمحك.* المدية: جامعة الدكتور يحي فارس.

147- محمد عدنان وديع. (2006). برنامج سوق العمل و تخطيط القوى العاملة. *برنامج تدريبي* . الكويت: المعهد العربي للتخطيط.

148- مفيدة يحياوي. (2010). إنشاءالمؤسسة والمقاولاتية:هل هي قضية ثقافة؟ *المقاولاتية: التكوين وفرص العمل* (الصفحات 1-13). بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة بالتعاون مع مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية.

القوانين والمناشير

149- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (9 محرم الموافق لـ 6يناير, 1430 الموافق لـ2009). المرسوم التنفيذي رقم 09-03 المؤرخ في 6 محرم عام1430 الموافق لـ 3 يناير 2009، والذي يوضح مهمة الإشراف ويحدد كيفيات تنفيذها. *(01)* ، 27. الجزائر.

150- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . (28 ربيع الثاني الموافق 4 ماي, 1429 الموافق لـ 2008). المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 3 مايو 2008 المتضمن للقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث. *(23)* ، 20. الجزائر.

151- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (11الموافق لـ 24 شوال الموافق لـ نوفمبر, 1425الموافق لـ 2004). المرسوم التنفيذي رقم 04-371 المؤرخ في8شوال1425 الموافق لـ 21 نوفمبر 2004 يتضمن إحداث شهادة ليسانس "نظام جديد". *(75)* ، 13. الجزائر.

152- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (25ربيع الأول الموافق لـ 6 فبراير, 1434 الموافق لـ 2013). المرسوم التنفيذي رقم 08-251 المؤرخ في أول شعبان عام 1429 الموافق لـ 3 أوت 2008 الذي يحدد مهام المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي وتنظيمها. *(08)* . الجزائر.

153- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (30 أفريل الموافق لـ 24 ربيع الثاني, 2008 الموافق لـ1429). المرسوم التنفيذي رقم126-08 المؤرّخ في 13ربيع الثاني عام 1429الموافق لـ 19أبريل سنة2008. *(22)* . الجزائر.

154- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،. (9رمضان الموافق لـ 14يونيو, 1437الموافق لـ2016). مرسوم تنفيذي رقم 176-16 يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدرسة العليا. *36* . الجزائر.

155- الديوان الوطني للإحصائيات(ONS). (بلا تاريخ). *معطيات رقم653-651-592-683-726*، . تاريخ الاسترداد 23 09, 2019، من https://www.ons.dz/

156- الديوان الوطني للإحصائيات(ons). (2018). *نتائج2015 -2017 نشرة 2018 رقم 48*. تاريخ الاسترداد 22 11, 2019، من https://www.ons.dz

157- الديوان الوطني للإحصائيات(ONS). (2017). *نتائج 2014-2016،نشرة2017، رقم47*. تاريخ الاسترداد 22 11, 2019، من https://www.ons.dz

158- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . (جانفي, 2016). *الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادية و الاجتماعية والمخصصة لتقييم تطبيق نظام lmd*. تاريخ الاسترداد 15 08, 2020، من https://www.mesrs.dz/.../LMD.pdf/83a3378c-5ba9b-bb59-4f

159- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (أكتوبر, 2020). *التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائرpdf*،. تاريخ الاسترداد 26 06, 2021، من https://www.mesrs.dz/agregats

160- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (06, 2011). *الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة LMD*. تاريخ الاسترداد 29 05, 2020، من www.ummto.dz/wp-content/uploads/2018/02/Gide-lmd.pdf

161- وزارة الصناعة والمناجم. (11, 2018). *نشرة معلومات إحصاءات الشركات الصغيرة والمتوسطة، معطيات النصف الأول لسنة2018 رقم 33* . تاريخ الاسترداد 15 07, 2020، من https://www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis/BIS-2018-11-33.pdf

162- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. (24-28 جوان, 2018). تاريخ الاسترداد 22 11, 2019، من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ)،فرع سطيف: ansej<documents<ocs<https://www.univ-setif.dz

المواقع الإكترونية:

163- رفيق يوسفي، و صالح قروف. (2018). *واقع الصناعة التحويلية ودورها في تحقيق النمو الاقتصادي في الجزائر-دراسة مقارنة مع بعض دول شمال افريقيا-*. تاريخ الاسترداد 06 05, 2021، من https://univ-blida2.dz/seminaireco/wp-content/uploads/sites/24/2018/11/%D9%8A%D9%88%D8%B3%D9%81%D9%

164- صليحة يعقوبن. (2018). *أداء الصناعات التحويلية في الجزائر ومصر-دراسة مقارنة-* . تاريخ الاسترداد 06 05, 2021، من https://univ-blida2.dz/fr/wp-content/uploads/sites/24/2018/11/%D9%8A%D8%B9%D9%82%D9%88%D8%A8%D9%86-%D8%B5%D9%84%D9%8A%D8%AD%D8%A9.pdf

165- الصندوق الاجتماعي للتنمية ; وحدة التدريب ودعم المؤسسي. (05 02, 2011). *الخلفية النظرية في ادارة المشاريع.الإصدار الأول*. تاريخ الاسترداد 25 9, 2019، من https://www.marhama.tm/2019/2/6, 49

166- على محمد الصباغ. (25 08, 2016). *المرأة الخليجية وتحديات سوق العمل*. تاريخ الاسترداد 21 11, 2019، من https://www.academia.edu/people/search?utf

167- مسعود فلوسي. (2016). *وظائف الجامعة في المجتمع وأهمية المرحلة الجامعية في حياة الطالب وواجباته خلالها*. تاريخ الاسترداد 02 05, 2018، من fac-sciences-oct 2016 pdf17/…/islamiques-ar.univ- batna.dz/images

مـراجــع باللغة الأجـنـبـيــة:

Les livre :

1- Barjou, B. (2001). *manager par projet, 3 eédition.* paris: ESF éditeur.

2- Bellenger, l., & Couchaere, M. (1995). *Animer et gérer un projet.* Paris: EST éditeur.

3- Benedetto, P. (2007). *Méthadologie psychologie.* Belgique: De Boeck.

4- Bordallo.I, & Ginestet.J.P. (1993). *Pour une pédagogie du projet.* France: Hachette éducation.

5- Boutinet, j. p. (1990). *anthropologie du projet, 4e édition.* France: PUF.

6- Boutinet, p. j. (2017). *psychologie des conduites à projet- Que sais-je ?, 6e édition.* France: PUF.

7- Dubar, C. (2000). *La crise des identités.1re ed.* paris: puf.

8- Étienne, R., Benedetto, P., & Baldy, R. A. (1992). *Le projet PERSONNEL DE L'ÉLÈVE.* Paris: HACHETTE.

9- Evans, r., & Herr, e. (1978). *Foundations of vocational education second edition.* France: charles Merrill publishing Company.

10- kaddouri, m., & al. (2008). *La question identitaire dans le travail et la formation.* France: L'harmattan.

11- Lecomte, J.-M., & Nestrigue, A.-M. (1992). *L'établissement dons la démarche de projet.* France: hachette éducation.

12- masri, M. (1994). *vocational education the way ahead.* Britain: Macmillan.

13- ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieue. (2018). *programme d'études intégration socioprofessionnelle.* Québec: Gouvernement du Québec.

14- ministètre de l'éducation nationale, d. d. (1992). *le projet d'école-collection: une ecole pour l'enfant des outils pour le maitre.* paris: hachette ECOLES.

15- Mucchielli, A. (2013). *.L'identité- que sais- je ?. 9 édition.* France: Puf.

16- obin, J.-p., & cros, f. (1991). *Le projet d'établissement-management et éducation.* France: hachette éducation.

17- Sainsaulieu, R. (2014). *L'identité au travail, 4eédition.* France: sciencesPo les presses.

18- Tap, p. (1986). *Identité individuelle et personnalisation.* Toulouse: Privat.

19- Zunker, V. G. (2001). *Career counseling: Applied Concepts of Life Planning.* California: Brooks/Cole Publishing Company.

Articles :

20- Aimeur, N., & Rouag, A. (2017). Le projet professionnel des jeunes qualifiés. *Recherches psychologiques et educatives , 03* (10), 07-24.

21- Bart, D., & Fournrt, M. (2010). le projet professionnel et personnel des étudiants, assise de leur professionnalisation ? *Revue intemationale pédagogie de l'enseignement supèrieur (Ripes) , 26* (01).

22- Bazillier, R. (s.d). Economie du travail-licence3. (IEO)institut d'economie d'orleans, france: universite d'orleans.

23- Bouriche, L., & Chaib, B. (2010). ,Les déterminants du marché du travail en Algérie : Une analyse quantitative des structures de l'offre et la demande d'emploi (1980-2009). *Les Cahiers du MECAS* (6), 53-63.

24- Danicar, f.-h., & dezelam, t. (2013). the political, science professional project in slovenia. *journal for general social issues , 23* (01), 133-153.

25- Germain, g., Irié Arsène, Z. B., & BEKRO, Y.-A. (2006). *Aperçu de la réforme. Licence–Master–Doctorat. (LMD).* France: Université d'Abobo-Adjamé - Université de Bouaké - l'Université de Cocody.

26- KHAOUA, N. (2008). L'entreprise, l'Université et le Marché du Travail en Algérie : tentative d'analyse. *el-bahith review , 06* (06), 09-18.

27- Lamanauskas, V., & Augienė, D. (2016). THE FOURTH/ FINAL -YEAR UNIVERSITY STUDENT FUTURE PROFESSIONAL CAREER: UNDERSTANDING STRUCTURE. *Baltic Journal of Career Education and Management , 04* (01), 26-40.

28- Mazalon, É., Beaucher, C. et Langlois, M. (2010). L'évolution et la détermination des projets d'élèves inscrits dans un programme de formation professionnelle en alternance travail-études. *Revue de recherche appliquée sur l'apprentissage, 3*, article 10, p. 1-20.

29- Nicoleta, L., & Carmen, G. O. (2012). THE NEED OF CAREER COUNSELLING IN UNIVERSITIES: A COMPETENCIES – BASED APPROACH. *INTERNATIONAL CONFERENCE of SCIENTIFIC PAPER AFASES-SCIENTIFIC research and education in the air force 24-26 May 2012* (pp. 369-374). henri coanda air fprce academy romania & general MR stefanik armed forces academy slovak republic.

30- Vincy, J. S., & Mantak, Y. (2012). ,career guidance and counseling for universtiystudents in china international. *journal for the advancement of counselling , 34* (3), 202-210.

31- YOUNG, R., & VALACH, L. (2006). LA NOTION DE PROJET EN PSYCHOLOGIE DE L'ORIENTATION. *L'orientation scolaire et professionnel* (04), 495-509.

Articles (web) :

32- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES LA COMMISSION EUROPÉENNE. (2004). *L'orientation professionnelle /GUIDE PRATIQUE POUR LES DÉCIDEURS* . Consulté le 10 05, 2019, sur les éducation de l'ocde ,France.: www.oecd.org › éducation › innovation-education

33- ROUAG, A. (2012). *Le projet professionnel de l'étudiant dans le systèmeLMD.* Consulté le 07 25, 2020, sur ouvrages.crasc.dz › 2012_formations_emploi_rouag25/7/2020

34- service d'information et d'orientation universitaire. (2009). *GUIDE du Projet Professionnel et Personnel de l'étudiant.* Consulté le 9 15, 2019, sur :www.univ-reims.fr/orientation-et-insertion/insertion- professionne/.../21780.pdf

35- Université du 20 août 1955. (2013). *guide de l'étudiant.* Consulté le 09 15, 2019, sur http://fs.univ-skikda.dz/index.php/fr/etudiants/guide-etudiant

36- Office National des Statistiques(ons). (2019). *ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE EN MAI 2019 - N879.* Consulté le 11 22, 2019, sur www.ons.dz

les thèses :

37- Luemba, J. (2007, Décembre). Projet de vie et construction identitaire chez desadolescents en situation de handicap intellectuelscolarisés en institut médico-technique. *THESE DE DOCTORAT EN SCIENCES DE L'EDUCATION* . Université Nancy 2, France.

38- Claudia, E., & Ibarra, A. (2006, 06 02). L'élaboration du projet de vie chez les jeunes adultes. *thèse de doctorat présentée devant la faculté des lettres* . faculté des lettres de l'université de fribourg en suisse.

conférence:

39- Balme, S., Hervés, B., & Boise, H. (2008). Projet professionnel de l'étudiant comme élément d'aide à la réussite, cas d'une université scientifique. *25ième congrès « Le défi de la qualité dans l'enseignement supérieur : vers un changeme de paradigme du 19 au 22 mai 2008* (pp. 01-09). France: AIPU : MONTPELLIER.

الملاحق

الملحق(1)

دليل المقابلة النصف موجهة

1- الإسم و اللقب:

2- المستوى الجامعي:

السؤال (1): على أي أساس تم اختيارك لتخصص البيتروكيمياء؟

السؤال (2): ماهي معلوماتك المسبقة حول تخصصك العام أو الحالي؟

السؤال (3): هل ترى أن إمكانياتك و قدراتكتتناسب وتطورك في تخصصك؟

السؤال (4): ماهي المعلومات التي تعرفها حول مهنتك؟(متطلباتها؛ مستقبلها؛ حوافزها...)

السؤال (5): ماهي معلوماتك حول فرص العمل الموجودة في قطاعك وتخصصك؟

السؤال (6): كيف تسعى لتحقيق إندماجك في العمل؟

الملحق(2)

تحليل محتوى المقابلة

الاسم: ف.م

المستوى الجامعي: ثالثة ليسانس.

جدول يوضح تحليل المحتوى(المضمون)

عبارات ذات معنى	معنى العبارة	الوحدة
– انا من صغري نبغي البيتروكيمياء	– الميول الدراسي	– الاختيار الدراسي
– تعجبني الخدمة فيها	– الميول الدراسي	– الاختيار الدراسي
– حتى تخصصي في الثانوية كان الكتريكونبغي صوالح الخاصة automatisation	– الميول الدراسي	– الاختيار الدراسي
– اخترت تخصصي عن رغبة		
– كنت نسقسي الجيران والاهل كانو يخدمو ثاني في نفس تخصصي	– رغبة الإختيار	– الإختيار الدراسي
– فهموني الاساتذة على امور بزاف فالتخصص	– مصدر المعلومات	– معلومات حول التخصص
– سقسيت أيضا لي قراو من قبلي	– جمع معلومات عن التخصص	– معلومات حول التخصص
– علبالي بلي البيتروكيمياء مليحة وهي تتوالم مع قدراتي	– جمع معلومات عن التخصص	– معلومات حول التخصص
– بصح التخصصات هنا مرتبطة بزاف	– تناسب القدرات مع التخصص	– تناسب القدرات
– تخصصي واضع ويحتاجوه بزاف في كل مؤسسة	– معلومات عن التخصص	– معلومات حول التخصص
– واثق بلي تخصصي يناسبني بـ80%	– معلومات عن التخصص	– معلومات حول التخصص
– نحس كلشي في قدراتي مواتي باش نخدم فيها كي نتخرج.	– تناسب القدرات مع التخصص	– تناسب القدرات
– التخصص مليح وفي الواقع فيه مستقبل.	– تناسب القدرات مع التخصص والمهنة	– تناسب القدرات
– نتعلم فيه حاجات بزاف واسعة.	– التفكير في المستقبل المهني	– التفكير والتحضير للمهنة
– راني نخمم نكمل الماستر		
– ولما نخلص الجامعة عندي طريقين	– الرفع من المهارات	– التفكير والتحضير للمهنة
– سواء نريح في بلادي ونخدم في سوناطراك	– المسيرة الدراسية	– الإختيار الدراسي
– والثاني راني داير ملف خارج الجزائر ونستنى في الاجابة	– التفكير في المسيرة المهنية	– التفكير والتحضير للمهنة
– بلاك نكمل لقرايا خارج الجزائر	– البحث عن فرصة عمل	– البحث عن فرص العمل

– اذا خدمت في الجزائر راح نخدم فالتخصص تاعي	– البحث عن فرصة عمل	– البحث عن فرص العمل
–نخدمautomatisation في سوناطراك	– التفكير لخطط مهنية مستقبلية	– التفكير والتحضير للمهنة
– نخدم في مؤسسة اخرى تحتاج تخصصي	– التفكير في المسيرة المهنية	– التفكير والتحضير للمهنة
– معلوماتي على الخدمة في دومان تاعي انها تحتاج نقاط	– البحث عن فرصة عمل	– البحث عن فرصة عمل
–اذا جمعت نقاط نقدر ننجح في المسابقة	– البحث عن فرصة عمل	– البحث عن فرصة عمل
– مثلا عندنا الباك بمعدل كبير+نقاط اذا كنا بيتروكيمياء أوST + المسابقة	– معرفة مهنية	– معلومات حول المهن
– وفي الوقت الحالي راني نخدم ونخمم باش نحققهم باش تكون عندي فرصة اكبر	– معرفة مهنية	– معلومات حول المهن
– يطلبو لغات وانا راني نقرا ونحسن روحي	– متطلبات المهنة	– معلومات حول المهن
– انا ندير لي عليا ومن بعد تبان		– التفكير والتحضير للمهنة
–انا على حسب معرفتي والدفعات السابقة نقول 80% فيها خدمة	– التفكير لخطط مهنية مستقبلية	
– درت سطاج 3 مرات باش يدخلو في cv تاعي	– التخطيط للمهنة المستقبلية	– التفكير والتحضير للمهنة
– عارف بلي قدراتي تخليني نحقق حاجة مليحة	– الاصرار على الهدف	– التفكير والتحضير للمهنة
– هدفي ندير حاجة مليحة مميزة	– معرفة مهنية	– معلومات حول المهن
	– التخطيط للمهنة	– التفكير والتحضير للمهنة
	– تناسب القدرات مع التصور المهني	– تناسب القدرات
	– التخطيط للمهنة	– التفكير والتحضير للمهنة

الملحق رقم(3)

الإستبيان في صورته الأولية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة –20أوت – 1955 سكيكدة

كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس

إستبيان المشروع المهني وفرص العمل

البيانات الشخصية:

1- الجنس: أنثى ☐ ذكر ☐

2- المستوى الجامعي: ليسانس ☐ ماستر2 ☐

عبارات(بنود) الاستبيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المتغير الأول: المشروع المهني					
أولا: بعد معرفة الذات					
1- أرغب في ممارسة مهنة تتوافق مع قدراتي الجسدية والعقلية					
2- أرى أنه لا أهمية لاختيار مهنة وفقا للاستعداد نحوها					
3-النجاح المهني يتوقف على مدى تناسب المهنة مع خصوصية الجنس					
4- أراعي المستوى الاقتصادي في اختياري للمهنة المستقبلية					
5- أرى أن البيئة الاجتماعية لا دخل لها في اختيار المهنة المستقبلية.					
6- أملك الكثير من الصفات التي تساعدني على النجاح					
7- أشعر أن نمط شخصيتي لا يتوافق و مهنتي المستقبلية.					
8- اكتسبت الكثير من الخبرات والتجارب التي أوضحت لي الرؤيا في إختياري المهني					

مستقبلا					
9-أشعر أني لم أستفد من خبراتي السابقة عند اختياري لتخصصي					
10- أعرف المهن التي تناسب قدراتي وإمكانياتي واستعداداتي					
11- لا اعرف جميع نقاط قوتي وضعفي					
12- أفكر دائما في طموحاتي المهنية المستقبلية					
13- ليس لدي المعرفة الكافية عن قدراتي وإمكانياتي					
14- أرى أنه لابد من معرفة الشخص لذاته حتى يختار المهنة المناسبة مستقبلا					
15- غالبا ما أرى وجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية.					
16- عندما يتعلق الأمر باختيار مهنتي فإني صاحب القرار الأول					
ثانيا: بعد معرفة المجال المهني:					
1- املك المعلوماتالكافية عن طبيعة العمل في تخصصي.					
2 - أدرك نوع الصعوبات التيتواجهني في مهنتي المستقبلية.					
3- تنقصني معلومات كاملة وحديثة عن المهن.					
4- أحرص على جمع المعلومات الصحيحة عن مهنة المستقبل					
5- لست مطلع على القيمالاجتماعية المرتبطة بالعمل					
6- لدى معلومات حول الترقيات المتاحة في مهنتي المستقبلية					
7- أجهل أنواع المهن التي تقع ضمن مجال تخصصي.					
8- أرى أن اختيار مهنة ما يعتمد على فرص العمل بها					
9- المهنة التي أفكر في ممارستها مستقبلا مطلوبة في سوق العمل					
10- أجهل متطلبات مختلف المهن في مجال البيتروكيمياء					
11- لدي اطلاع على احتياجات المؤسسات من يد عاملة في مجالي المهني					
12- ليس لدي اطلاع على قوانين وشروط العمل في مجالي المهني					

13- لدي اطلاع على احتياجات سوق العمل المرتبطة بتخصصي					
14- مطلع على كل التطورات في مجال الصناعات الكيميائية					
15- تنقصني معلومات حديثة حول عروض العمل في تخصصي المهني					
16- غير مطلع على عروض العمل العالمية في تخصصي المهني.					
17- يتوافق تخصصي مع تطلعاتي المهنية المستقبلية.					
18- أجهل الحوافز المقدمة منالمؤسسات المهنية في مجال الصناعات الكيميائية.					
المتغير الثاني: فرص العمل					
1- أخطط لمهنة المستقبل طبقا لميولاتي وطموحاتي					
2- أقوم فقط بالتربصات الميدانية الإجبارية					
3- اعمل على الاستفادة من تربصات إضافية مختلفة					
4- أطور دائما أهدافي المهنية المستقبلية.					
5- أرى أن أنشطتي التربوية (أبحاث، تربصات) لا علاقة لها بالمهنة المستقبلية					
6- أسعى إلى ربط علاقات مع مؤسسات مهنية أثناء مساري الدراسي					
7- لا أسعى إلى تقديم خدمات مجانية على مستوى بعض المؤسسات المهنية التابعة لمجالي المهني					
8- أعمل على تطوير قدراتي قدر المستطاع					
9-لا ضرورة من الاختيار المسبق للمهنة قبل التخرج					
10- أقوم بمعالجة نقاط الضعف في مهاراتي المهنية					
11- لا أشارك في الدورات التدريبية لتدعيم القدرات					
12- اخذ بعين الاعتبار متطلبات سوق العمل في تخطيطي لمهنة المستقبل.					
13- أشارك في دورات تدريبية في اللغات الأجنبية كلما تسمح الفرصة					
14- لا أرى أهمية لربط علاقات مع مختصين وعاملين في مجال تخصصي المهني					
15- أعمل دائما على وضع خطة لتحقيق اندماجي في المجال المهني.					

16- أخطط لأحقق أهدافي المهنية المستقبلية					
17- تنقصني مهارة التخطيط الجيد لمستقبلي المهني					
18- أعمل على أن تكون أهدافي واقعية يمكن تنفيذها.					
19- لا أقيم كفاءاتي اعتمادا على المعلومات التي أجمعها عن مجالي المهني.					
20- أعمل بانتظام لأنجز مشروعي في الأوقات المحددة.					
21- ليس لدي ارتباط مع بعض المؤسسات المهنية في مجال تخصصي					

الملحق رقم(4)

الإستبيان في صورته النهائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة –20أوت – 1955 سكيكدة

كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، تحياتي وبعد،

في إطار تحضير أطروحة دكتوراه حول موضوع **المشروع المهني لطلبة البيتروكيمياء وعلاقته بفرص العمل،** في علم النفس تخصص علم النفس التربوي.

نضع بين أيديكم استبيان تتكون من 40 سؤال موزعة على 3 أجزاء، والمرجو منكم قراءة كل فقرة بعناية و الإجابة بدقة و موضوعية وذلك بوضع العلامة(×) في الخانة المناسبة بما يعكس الواقع والرأي الخاص، مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بل كل الإجابات تخدم البحث العلمي بدقتها.

كما نأكد بأن إجاباتك تكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض علمية.

مع خالص الشكر والتقدير.

إستبيان المشروع المهني وفرص العمل

البيانات الشخصية:

1- الجنس: أنثى ☐ ذكر ☐

2- المستوى الجامعي: ليسانس ☐ ماستر2 ☐

العبـــارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المتغير الأول: المشروع المهني					
المحور الأول: معرفة الذات.					
1- أملك الكثير من الصفات التي تساعدني على النجاح.					
2- أشعر أن نمط شخصيتي لا يتوافق و مهنتي المستقبلية.					
3- اكتسبت الكثير من الخبرات التي أوضحت لي الرؤيا في اختياري المهني المستقبلي					
4-أشعر أني لم أستفد من خبراتي السابقة عند اختياري لتخصصي.					
5- أعرف المهن التي تناسب قدراتي واستعداداتي.					
6-أعلم ما يتناسب مع إمكانياتي من مهن.					
7- أفكر دائما في طموحاتي المهنية.					
8- ليس لدي المعرفة الكافية عن قدراتي.					
9- غالبا ما أرى وجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية.					
10- عندما يتعلق الأمر باختيار مهنتي فإني صاحب القرار الأول					
المحور الثاني: معرفة المجال المهني.					
1- املك المعلومات الكافية عن طبيعة العمل في تخصصي.					
2 - أدرك نوع الصعوبات التي قد تواجهني في مهنتي المستقبلية.					
3- أحرص على جمع المعلومات الصحيحة عن مهنة المستقبل.					

4- لست مطلعا على القيم الاجتماعية المرتبطة بالعمل.					
5- أجهل أنواع المهن التي تقع ضمن مجال تخصصي.					
6- أجهل الحوافز المقدمة من المؤسسات المهنية في مجال الصناعات البيتروكيميائية.					
7- يتوافق تخصصي مع تطلعاتي المهنية المستقبلية.					
8- أجهل متطلبات مختلف المهن في مجال البيتروكيمياء					
9- ليس لدي اطلاع على قوانين وشروط العمل في مجالي المهني.					
10- تنقصني معلومات حديثة حول عروض العمل في تخصصي المهني					
11- مطلع على كل التطورات في مجال الصناعات البيتروكيميائية.					
12- غير مطلع على عروض العمل العالمية في تخصصي المهني.					
13- المهنة التي أفكر في ممارستها مستقبلا مطلوبة في سوق العمل.					
المتغير الثاني: فرص العمل					
1- أخطط لمهنة المستقبل طبقا لميولاتي وطموحاتي.					
2- أقوم فقط بالتربصات الميدانية الإجبارية					
3- اعمل على الاستفادة من تربصات إضافية مختلفة					
4- أطور دائما أهدافي المهنية المستقبلية.					
5- أسعى إلى ربط علاقات مع مؤسسات مهنية أثناء مساري الدراسي.					
6- أعمل على تطوير قدراتي قدر المستطاع.					
7-لا ضرورة من الاختيار المسبق للمهنة قبل التخرج					
8- أقوم بمعالجة نقاط الضعف في مهاراتي المهنية					
9- لا أشارك في الدورات التدريبية لتدعيم القدرات.					
10- أشارك في دورات تدريبية في اللغات الأجنبية كلما تسمح الفرصة.					

11- لا أرى أهمية لربط علاقات مع مختصين وعاملين في مجال تخصصي المهني.					
12- أعمل دائما على وضع خطة لتحقيق اندماجي في المجال المهني.					
13- أخطط لأحقق أهدافي المهنية المستقبلية.					
14- تنقصني مهارة التخطيط الجيد لمستقبلي المهني.					
15- أعمل على أن تكون أهدافي واقعية يمكن تنفيذها.					
16- ليس لدي ارتباط مع بعض المؤسسات المهنية في مجال تخصصي.					
17- أعمل بانتظام لأنجز مشروعي في الأوقات المحددة.					

شكرا على التعاون