

جامعة محمد خيضر-بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس تخصص عمل وتنظيم

معوقات التوجيه المهني لخريجي الجامعة من وجهة نظر-مستشار التشغيل

دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتشغيل بسكرة

مذكرة لاستكمال نيل شهادة الماستر علم النفس العمل والتنظيم

تحت إشراف الأستاذة:

-باشا فاتن-

من إعداد الطالب:

- جودي نورالدين

السنة الجامعية 2018-2019

جامعة محمد خيضر-بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس تخصص عمل وتنظيم

معوقات التوجيه المهني لخريجي الجامعة

من وجهة نظر-مستشار التشغيل

دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتشغيل بـسكرة

مذكرة لاستكمال نيل شهادة الماستر علم النفس العمل والتنظيم

تحت إشراف الأستاذة:

-باشا فاتن-

من إعداد الطالب:

- جودي نورالدين -

السنة الجامعية 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تَشْكُرَات

أول الشكر وآخره إلى الله العلي القدير الذي لولا فضله ما كان لهذا العمل أن يرى النور.

إلى من أضاء دروب هذه الأرض الطاهرة.....محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى من وصانا الله تعالى بالإحسان إليهما

".....وبالوالدين إحساناً"

إلى الزوجة العزيزة والأبناء

إلى إخوتي وأهلي

إلى أصدقائي

إلى كل من كان يسأل عن عملي من قريب أو بعيد....

مقدمة

الخطة:

بهدف دراسة الإشكالية المطروحة ماهي الأسباب والمعوقات التي تقف حاجزا وراء عدم تحقيق التوجيه الأمثل لخريجي الجامعة وتسهيل الحصول على مهن تتلاءم وطموحاتهم حيث تحقق لديهم الرضا الوظيفي والإشباع المهني؟

فإنه تم تقسيم العمل إلى قسمين:

قسم نظري وآخر تطبيقي، حيث احتوى القسم النظري على ثلاث فصول، الفصل الأول أدرجنا خلاله منهجية الدراسة، أما الفصل الثاني يوضح مفاهيم عامة حول التوجيه المهني أما الفصل الثالث يوضح مفاهيم حول آليات التوجيه وسوق العملأما بالنسبة للقسم التطبيقي فقد تضمن فصلين .الفصل الاول تضمن إبراز رأي المستشارين من خلال تحليل الاستبانة والفصل الثاني تضمن تفسير ومناقشة النتائج.

خطة الدراسة

الجانب النظري:

الفصل الأول: (الإطار المنهجي للدراسة):

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- دواعي اختيار الموضوع.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- أهمية الدراسة.
- 6- مصطلحات الدراسة.
- 7- حدود الدراسة.
- 8- الدراسات السابقة.
- 9- تعقيب عام على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: (التوجيه المهني).

1. مفهوم التوجيه المهني.
 2. مكونات وعناصر التوجيه المهني.
 3. نظريات التوجيه المهني.
 4. أهمية التوجيه المهني.
 5. أهداف التوجيه المهني.
 6. معوقات التوجيه المهني.
 7. العوامل المؤثرة في تكون ونمو الميول المهنية.
- خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: (آليات التشغيل بالنسبة لخريجي الجامعة):

- 1- التوجيه المهني على مستوى المؤسسات الجامعية.
 - 1- هيئات التوجيه بمؤسسات التعليم العالي.
- *- دار المقاولاتية.

*نادي البحث عن العمل (آلية جديدة في إطار التعاون بين الوكالة الوطنية للتشغيل والجامعة).

ب-التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر.

2-التوجيه المهني على مستوى وكالات التشغيل.

1.2-وكالة التشغيل ودورها في تسيير سوق الشغل.

2.2-الإدماج المهني كآلية لتسهيل تشغيل فئة خريجي الجامعة والتكوين.

3.2-متطلبات سوق العمل من التعليم العالي.

3-تجارب بعض الدول في الملائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

خلاصة الفصل

الجانب الميداني

الفصل الرابع (إجراءات الدراسة الميدانية)

خاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

الفهرس

تمهيد

يشهد عالم اليوم تحولات كبرى سريعة وشاملة في كافة مجالات الحياة الاقتصادية، والاجتماعية، والمعرفية، والتعليمية، والسياسية. وبذلك، تُغير هذه التحولات المجتمع بإنشائها أنماطاً جديدة فكرية وعملية وحياتية. فهي إذن مرحلة تحديات جديدة يتعين كشف النقاب عنها، وفرصة متاحة ينبغي استغلالها والعمل عليها. والجامعة بمفهومها وأدوارها ليست بمنأى عن هذا التغيير والتحول الذي طال جميع ميادين الحياة في المجتمع. ويدرك المتأمل لوضع التعليم العالي عالمياً ممثلاً بالجامعات، أن أدوار الجامعات ما تفتأ عن التحول بصورة كبيرة، وذلك على مستوى المفهوم، والممارسة، والتطبيق. وفي هذا الشأن، يشير تقرير صادر عن المفوضية الأوروبية والبرنامج الأوروبي للتعليم مدى الحياة (Needs and constraints analysis of the three dimensions of third mission, 2012) أن هناك اعترافاً متزايداً في جميع أنحاء العالم بالدور الذي يمكن أن تضطلع به الجامعات، نحو النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية في مجتمع المعرفة. ويقع على عاتق الجامعة مسؤولية كبيرة تجاه مجتمعها، فالجامعات يصفها بعض المتابعين بأنها تعيش بأبراجها العاجية بمعزل عن مجتمعها ومحيطها، وذلك منذ سنوات عديدة. فهذا الوصف مستمر منذ القرن التاسع عشر، ليصف الجو الذي يعيش به المفكرون، وهم منخرطون في التعليم والبحث، ومنعزلون عن الجانب العملي والتطبيقي في الحياة اليومية والمجتمع. ومن هنا ظهر مفهوم جديد لدور الجامعة في اكتساب المعارف، يتمحور حول المعرفة بوصفها مهمة في بلورة وتكوين منتجات تخدم المجتمع والفرد.

(التخطيط، 2014، ص2)

اهتم الباحثون في مجال التنمية والتخطيط الاستراتيجي بالوظيفة الثالثة للجامعة. فبعد اعتبارها مؤسسة للتعليم والبحث. وجب أن تلامس الواقع والمجتمع والاقتصاد. فتجاوز بذلك جميع ميادينه. وجرى في السنوات الأخيرة وفي اغلب الدول النامية عامة والعربية خاصة. البحث في إمكانية ملائمة الجامعة لسوق الشغل. ومدى اندماج مخرجات الجامعة مع واقع التشغيل في هاته الدول. وكان ذلك ضمن استراتيجية الاستثمار في المورد البشري. بعدما توضحت ضرورة استغلال الطاقات المعرفية في الوسط المهني فتحول تلك الطاقات الى اليات منتجة ومبدعه تساهم بشكل فعال في تطوير الاقتصاد الوطني.

مقدمة:

في الجزائر كباقي الدول النامية بدرت هنالك مساعي جادة في محاولة سد الفجوة الكبيرة بين مخرجات الجامعة وعالم الشغل وملائمة ما تقدمه الجامعة من مؤهلات نظرية الى ما يتطلبه سوق الشغل من مهارات. ومع هذه المساعي برزت عدة دراسات وابحاث اهتمت بموضوع دراستنا اليوم. واختلفت اختلاف الجانب الذي القت عليه الضوء والذي اعتبرته أكثر افتعالا لهذه الفجوة ومعوق من معوقات التوجيه الامثل لخريج الجامعة. فان كانت العلوم التجريبية والتكنولوجية في سباق مع الزمن لنقل اهتمامات المجتمع والاجابة عن انشغالاته. فان العلوم الانسانية لا تزال تتعثر في البحث عن دور لها في المجتمع. ومكان لتوظيف مخرجاتها امام عالم متحول بوتيرة سريعة.

وقد بات واضحا اليوم ان سبب الفجوة الكبيرة بين المنظومة الجامعية وسوق العمل هو مسؤولية الجميع.

فان اعتبرنا ان نوعية التعليم وضعف المنتوج الجامعي هو المسؤول بالدرجة الاولى فان مسؤولية هاته الفجوة قد تقع على قطاعات متعددة اخرى سنخوض فيها تفصيلا من خلال هذه الدراسة ونذكر منها.

- 1- سياسة الدولة واعتماد اجهزة التشغيل.
- 2- شخصية خريج الجامعة.
- 3- المؤسسات المشغلة وخاصة الاقتصادية والخواص.

4- التوجيه داخل وخارج الجامعة.

الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة:

الفصل الأول: (الإطار المنهجي للدراسة):

1- إشكالية الدراسة:

تتبع إشكالية البحث من عمل الطالب في مجال الاستشارة والتوجيه المهني، حيث لوحظ عدم قدرة طالبي العمل على تحصيل الوظيفة في بعض التخصصات وفي الوقت الذي يعتبر مقبولا كمرحلة للبحث عن العمل، بالإضافة الى نوعية الوظيفة التي تتلاءم مع قدراتهم وكفاءاتهم وتحصيلهم العلمي في الجامعة. وان هناك اصطدام واضح مع واقع عملي يكون مغايرا لتصوراتهم واستعداداتهم المهنية.

فجاء التساؤل في هاته الدراسة عن معوقات التوجيه المهني لخريجي الجامعة. على النحو التالي:

ماهي الأسباب والمعوقات التي تقف حاجزا وراء عدم تحقيق التوجيه المهني الأمثل لخريجي الجامعة وإمكانية ضفرهم بمهن تتلاءم وطموحاتهم حيث تحقق لديهم الرضا الوظيفي والإشباع المهني؟

ويندرج من خلال هذا التساؤل تساؤلات فرعية أخرى هي:

- إلى أي مدى يعتبر عدم التلاؤم بين مخرجات الجامعة وسوق العمل عائقا في التوجيه المهني لخريجي الجامعة؟
- هل تعتبر مساعي الدولة في خلق التناغم بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل مساعي كافية لتحقيق التوجيه المهني الأمثل لخريجي الجامعة؟
- إلى أي مدى يعتبر تحضير الجامعة للطلاب لولوجهم عالم الشغل كافيا؟
- هل تشكل العوامل المتعلقة بالخصائص الشخصية لطالبي الشغل من خريجي الجامعة عائقا في عملية التوجيه المهني؟

2- فرضيات الدراسة:

- يعتبر التلاؤم بين مخرجات الجامعة وسوق الشغل امرا ضروريا لتحقيق التوجيه المهني الأمثل لخريجي الجامعة.

ويعتبر كذلك عدم التلاؤم والتناغم بين مخرجات الجامعة وسوق الشغل من أهم معوقات التوجيه المهني لخريجي الجامعة.

- لا تعتبر (السياسات المعتمدة من طرف الدولة في سبيل تحسين التوجيه المهني لخريجي الجامعة) كافية. بما في ذلك (برنامج الإدماج المهني ودار المقاولاتيه).
- يعتبر تحضير الجامعة للطلاب في ولوجهم لعالم الشغل غير كافي باعتبار النقص الملاحظ في الجانب التطبيقي للتأهيل المهني.
- تشكل الفردية والعوامل الشخصية عائقا في عملية التوجيه المهني لخريجي الجامعة.

3- دواعي اختيار الموضوع:

لأن علم النفس العمل والتنظيم علم يهتم بدراسة الظواهر النفسية والسلوكيات الإنسانية في أوساط العمل. وتأثير التغييرات التنظيمية على الأفراد. ولان اختيار موضوع ما للدراسة قد

ينبع من إحساس بالمشكلة أو تصادم مباشر بظاهرة ما. فان عملي كمستشار التشغيل أثار لدي هذا التساؤل عن ماهية الأسباب المعروفة والغير معروفة والمعوقات التي تواجه التوجيه المهني وخاصة لفئة خريجي الجامعة. الذين من المفترض أنهم مشروع علمي تسعى من خلاله الدولة الى توفير طاقات وكفاءات بشرية وهو استثمار في الطاقات البشرية المحلية من اجل تلبية سوق العمل وتوفير فرص عمل والقضاء على البطالة. ولان كشف الأسباب والمعوقات من شأنه أن يحدث شيء ولو بسيطاً من التغيير إلى الأفضل فقد كان حافزاً كافياً للطالب من اجل البحث في هاته التساؤلات. واستخلاص بعض التوصيات والمقترحات التي من شأنها التذليل من هاته المعوقات وتحسين التوجيه المهني لهاته الفئة من الشباب. لما تتوفر به من اهمية في التنمية الوطنية.

4-اهداف الدراسة:

- 1- تحديد أهم معوقات التوجيه المهني في ولاية بسكرة كأنموذج يمكن بعد ذلك تعميمه على الوطن كافة. نظراً لعمومية ظاهرة وصعوبة إدماج الجامعيين رغم السياسات المطبقة وأجهزة الدولة المتاحة.
- 2- التعرف على أنماط التوجيه المهني بالولاية سواء داخل الجامعة أو خارجها.
- 3- معرفة مدى إمكانية تطبيق أنماط التوجيه المهني على خريجي الجامعة.
- 4- إعداد نموذج خاص بالتوجيه المهني يكون أكثر فاعلية بناءً على الفروق الفردية لخريجي الجامعة انطلاقاً من آراء مستشاري التشغيل.
- 5 - مشاركة المشكلة مع مستشار التشغيل باعتباره القائم على عملية التوجيه المهني. والملقى على عاتقه موضوع تشغيل فئة خريجي الجامعة والعمل على إدماجهم في سوق العمل.

5- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية التوجيه والإرشاد المهني كآلية دعم لتحقيق التوجيه المهني الأمثل لخريج الجامعة. حيث يعتمد التوجيه على مجموعة من الخدمات التي تقدم في الوسط المهني وحتى قبل ولوج عالم الشغل من مستشاري التوجيه سواء في الجامعة أو في وكالات التشغيل والهيئات التي ترافق خريج الجامعة لتحصيل وظيفة قارة. والتوجيه كمهنة يقوم بها أخصائيون ومستشارون لا بد أن تتوفر لديهم معلومات كافية عن المعوقات التي قد تحول إلى عدم تحقيق أهداف التوجيه. فالدراسة واحدة من البحوث التي تبحث في الأسباب الحقيقية التي تعوق التوجه الصحيح لخريج الجامعة وأسباب عدم اندماجه بشكل جيد في مجال العمل. بالإضافة إلى إبراز أهمية المحيط المهني الذي تتوقف عليه نجاح العملية التوجيهية إلى حد كبير بما في ذلك أهمية دراسة المعوقات والنقائص التي تشمل العملية التوجيهية والتي من شأنها أن تحدد نجاح أو فشل هذه الأخيرة وما لذلك من تأثير على المعاش النفسي لطالب خريج الجامعة بعد تحمله على شهادة. واندماجه في عالم الشغل.

6- مصطلحات الدراسة :

*معوقات التوجيه المهني:

هي مجموعة العوامل والمؤثرات التي تحد من تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التوجيه المهني. وقد تكون هاته المعوقات مرتبطة بشخصية خريج الجامعة أو بالهيكلية التنظيمية

لمكاتب التشغيل. والتحولات الاقتصادية في منظومة التشغيل المحلية. أو بسياسة التشغيل في المؤسسات المستخدمة. أو السياسات المطبقة من قبل المؤسسة الجامعية.

*خريجي التعليم العالي:

تلك الفئة الطلابية التي تخرجت من الجامعة بعد أن استكملت تعليمها الجامعي. متحصلة على شهادة علمية في تخصص ما. مهما كان نوع المؤهل العلمي (ليسانس أو ماستر). تمكنها من إيجاد عمل سواء مؤقت أو دائم.

*مستشار التشغيل:

تتمثل مهمة مستشار التشغيل في مساعدة طالبي العمل في تفعيل مساعيهم وإفادتهم بالاستشارة اللازمة لتحقيق مبتغاهم من الظفر بمنصب عمل. وترتكز نشاطاته في الاستقبال والتسجيل والتوجيه والمرافقة والمتابعة ودراسة حالة سوق العمل. يمارس مهامه في الولاية أو الدوائر الكبرى التابع للولاية وتمثل هاته الأخيرة الوكالات المحلية للتشغيل.

* التعريف الإجرائي للمؤسسات الجامعية:

فالجامعة مؤسسة تربوية في قمة النظام التعليمي تجمع بين مختلف التخصصات لها دور أساسي في نشر المعرفة وتكوين مختلف إطارات التي يحتاجها المجتمع للتطور والتنمية في كل الميادين، لها بنائها وميزانيتها، وأهدافها التي تتوافق وأهداف المجتمع وسياساته وما يحدث من مستجدات وتطورات ، كما نستطيع القول أنها جميع تلك المؤسسات التي تقع تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، وتخضع لجميع القرارات والقوانين واللوائح الصادرة عنها ، في ظل مرونة تراعي خصوصية كل مؤسسة وثقافتها التنظيمية السائدة ، وكذا موقعها وخصوصية بيئتها الداخلية والخارجية

(بضياف .2017, ص 88)

7-حدود الدراسة:

1 – الحدود الزمنية: انطلقت الدراسة خلال شهر أكتوبر 2017 إلى غاية شهر ماي 2019 وذلك كان امتدادا لدراسة أخرى قمنا بها في مجال عملنا كمستشار للتشغيل والتي قامت بها الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المكتب الدولي للتشغيل BIT خلال سنة 2016/2017. بعنوان تطور سوق الشغل بولاية بسكرة كولاية نموذجية إلى جانب ولايتي تلمسان وولاية بجاية.

ب-الحدود المكانية: تم العمل الميداني للدراسة في وكالات التشغيل المحلية الموزعة على تراب ولاية بسكرة، وهم:

- 1- الوكالة المحلية للتشغيل بسكرة.
- 2- الوكالة المحلية للتشغيل زربية الوادي.
- 3- الوكالة المحلية للتشغيل اولاد جلال.
- 4- الوكالة المحلية للتشغيل طولقة.
- 5- الوكالة المحلية للتشغيل الفنطرة.

8- الدراسات السابقة:

• من بين أهم الدراسات السابقة نجد أربع دراسات:

1- دراسة بلقا سم بن سالم بعنوان: التعليم العالي والتشغيل من خلال مسارات الخريجين بتونس سنة 1992) حول إشكالية تشغيل خريجي التعليم العالي وخصائص اندماجهم المهني.

وقد أثيرت مجموعة من التساؤلات في هذا الاتجاه تعلقت خصوصا بدور الشهادة في الولوج إلى سوق الشغل واهم الاستراتيجيات التي يستند إليها الخريجون لتحقيق اندماجهم المهني. إلى جانب مدى قابلية سوق الشغل لاستيعاب الخريجين.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الحصول على شهادة عليا لا يترتب عليه بالضرورة الاتجاه مباشرة إلى سوق الشغل وضمان الاندماج مهنيا. وان طرق البحث عن العمل لدي خريجي التعليم العالي هي طريقة فردية بالأساس تعتمد على مجهودات شخصية وعائلية (...). كوسائل للبحث عن الشغل. أما بالنسبة إلى مدة البحث عن الشغل وهي تعبر عن مدى قابلية سوق الشغل لاستيعاب الخريجين. فقد كانت كبيرة مادام حوالي 70 بالمائة من الذين اشتغلوا بعد التخرج قد عثروا على الشغل خلال الثلاثة أشهر الأولى من البحث. بينما تؤدي عوامل أخرى إلى عرقلة الإدماج المهني كان يشتغل الخريج ضمن عمل في غير اختصاصه.

2- دراسة الغالي احرشاو واحمد زاهر الموسومة بعنوان البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة وعلاقتها بأوضاع البطالة، ثم نوعية الاستراتيجيات التي يوظفونها لمواجهة هذه الأوضاع. حيث تكونت عينة الدراسة من عينتين فرعيتين عدد عناصرها 187 خريجا وخريجة من جامعة فاس المغربية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم الطرق المتبعة من قبل الخريجين للحصول على منصب شغل بالنسبة للمدمجين تتمثل في الوسائل المادية والعلاقات الشخصية والاتصالات المباشرة. وهي طرق ذاتية تحكمها القرابة والزيونية والمحسوبية بنسبة 61. % مقابل الطرق الموضوعية (المقابلات. الخدمة المدنية. الإعلانات) بنسبة 31. %.

وتحول بعض الأسباب دون حصول الخريجين على عمل كنفص فرص الشغل. وافتقار الخريج للمساعدة (التوجيه، الإرشاد، المرافقة....) ' إلى جانب الشهادة غير المطلوبة. أما بالنسبة إلى الاستراتيجيات المستخدمة من قبل المدمجين لتجاوز أوضاع البطالة وانعكاساتها. فهي الرفع من مستوى التكوين. وتحمل المسؤولية وروح المبادرة (مشروع شخصي). وفي الأخير الهجرة نحو الخارج.

3- دراسة جمال فروخي d. froukhi insertion des diplômés de l'institut des sciences économiques d'Alger 1991.

لتحليل مسارات حاملي الشهادات بعد التخرج من الجامعة. وقد سطرت مجموعة من الأهداف الرئيسية تمحورت حول:

- التعرف على مجموع الخريجين ووضعيتهم بعد نهاية مسارهم التكويني.
- تقييم الوقت المستغرق في البحث عن الشغل.
- تقييم برامج التكوين في ضوء الخبرة المكتسبة.

- الحراك المهني لهؤلاء الخريجين خلال مسار الإدماج ووضعيتهم في كل مرة. ولهذا الغرض تتبع الباحث المسار المهني لخريجي معهد العلوم الاقتصادية للدفتين 1984 و1985 يضم ثلاثة تخصصات (المالية. والتسيير. والتخطيط) حيث تبنت منهج المسح الشامل. وذلك بإرسال استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمحاور الدراسة إلى 235 خريج عن طريق البريد.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن متوسط الوقت المستغرق في البحث عن الشغل للدفتين كان في حدود 209 شهرا وهو يختلف بحسب تخصص كل دفعة حيث تستغرق مدة بطالة شعبة العلوم المالية من 15 يوم إلى شهر ونصف الشهر للدفتين معا. ثم تخصص الاقتصاد من 2.4 شهرا إلى 2.5 شهرا. وفي الأخير شعبة التخطيط ب 7 أشهر. وتعد المبادرات الشخصية هي الأكثر استخداما في الحصول على منصب عمل ب 57%. أما العلاقات الشخصية فكانت بنسبة 14%. بينما لا تمثل الخطوات المدنية سوى 3.5%. والإعلانات ب 5.37% ومراجعة مكاتب التشغيل ب 2.15%.

4- دراسة الوكالة الوطنية للتشغيل حول تطور الوضعية الاقتصادية لسوق الشغل بسكرة سنة 2017. والتي كان لنا الحظ في المشاركة فيها. ومن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال توزيع ما يقارب 292 استمارة على المؤسسات المستخدمة.

- 16% نسبة توظيف الجامعيين مقارنة بعدد الإجمالي للعمال و هي نسبة ضئيلة جدا و تتمركز في قطاع الصناعة و يليه قطاع الخدمات.
- أغلب المؤسسات راضين على مستوى الجامعيين بنسبة 37%.
- تكمن أسباب صعوبات التوظيف لدى أرباب العمل في:

أولا: ندرة بعض الكفاءات المهنية بنسبة 52% تليها عدم توفر التخصصات المطلوبة بنسبة 38% ثم 34% من نقص الخبرة المهنية أما نوع العمل غير محفز والراتب تأتي في المراتب الأخيرة.

كما تم تحديد التخصصات التي يصعب تحقيق توظيف فيها. والتخصصات الأكثر طلبا من طرف المؤسسات المستخدمة والتي سدرجها ضمن الجدول التالي:

- المهن الأكثر طلبا لخريجي الجامعات:

المهنة	القطاع
بيطري مهندس أعمال.	الزراعة
الكتر وتقني* الآلية* مهندس في الكهرباء الصناعية* مهندس في بيولوجيا* مهندس في مراقبة نوعية والصناعة الغذائية.	الصناعة
مهندس معماري* مهندس هيدرولوجي.	البناء والأشغال العمومية
صيدلي* محاسب* إطار في الإدارة* مكلف بالدراسات* إطار في المالية.	الخدمات

• المهنة الأكثر صعوبة لخريجي الجامعات:

المهنة	القطاع
إطار في الأمن والوقاية الصناعية* مكلف بالإنتاج* إطار في مراقبة الجودة الصناعية للأغذية الزراعية* إطار في الكروتقني* مهندس أعمال.	
مهندس معماري.	البناء والأشغال العمومية
صيدلي* تسيير* مكلف بالدراسات* مقتصد* محامي	الخدمات

9- تعقيب عام على الدراسات السابقة:

إن أهم ما توصلت إليه الدراسة الأولى للباحث (بلقاسم بن سالم). أن الشهادة لا تعني بالضرورة الحصول على منصب عمل حيث تتدخل عوامل أخرى في الحصول على وظيفة

. ومن أهمها المجهودات الشخصية والعائلية. وهذا ما ينير أمامنا عنصرا مهما ومؤشرا هاما نقيم على أساسه دراستنا هاته وهو أثر الصفات الشخصية والجانب العلائقي والاجتماعي للطلاب في إمكانية حصوله على وظيفة.

كما أشارت الدراسة الثانية (الغالي احرشاو واحمد زاهر) إلى تدخل عناصر أخرى مثل (التوجيه. الإرشاد. المرافقة) وكذلك دور الرقعة الجغرافية حيث أن هناك بعض الخريجين يتواجدون بمناطق لا تتوفر بها فرص للعمل. وهو ما يضطرهم إلى تنمية مكنز مات أخرى كالتنقل والتواصل وقد يضطرون في بعض الحالات إلى الهجرة كحل يائس للظفر بمنصب عمل قار. فالتوجيه المهني حسب الغالي – واحمد يتأثر بعوامل أخرى تنظيمية تخضع لما هو متوفر في سوق الشغل وسياسة الدولة وتسخير إمكانات التوجيه والإرشاد والمرافقة. وهو مؤشر آخر يجدر البحث من خلاله.

وجاءت كل من الدراستين المتبقيتين (جمال فروخي) (دراسة الوكالة الوطنية للتشغيل) ، بعوامل ومسببات أخرى. تساهم في التحصيل الوظيفية وفي أقل زمن ممكن. حيث أبرزت دور الاختيار الأمثل للتخصص. إلى جاني العلاقات الشخصية وروح المبادرة. وكذلك سوق العمل ومدى استيعابه لخريجي الجامعة. وقابلية المؤسسات المستخدمة للتوظيف وتكوين وإدماج هاته الفئة.

وقد اخترنا من خلال اطلاعنا على هاته الدراسات أن نخوض في معوقات توجيه خريجي الجامعة ' استنادا إلى كل تلك المؤشرات بما فيها الجانب التنظيمي وسياسة الدولة. وشخصية طالب الشغل وعلاقاته. إضافة إلى دور التوجيه بالجامعة وحسن اختيار التخصص. ودرجة استيعاب سوق الشغل والمؤسسات المستخدمة.

الفصل الثاني:

التوجيه المهني:

الفصل الثاني: (التوجيه المهني):

1- مفهوم التوجيه المهني:

إن التوجيه المهني هو " عملية مساعدة الأفراد بتزويدهم بالمعلومات والبيانات التي تساعدهم وتهيئ لهم فرص النجاح على الصعيد المهني، وذلك ليساعدهم في التوافق المهني والوصول إلى أعلى مستوى من التوافق النفسي للوصول إلى سعادة الفرد وسعادة المجتمع ككل".

(الداهري ، 2005 ، 22)

يعرف احمد زكي محمد: التوجيه بأنه العملية التي يتم بواسطتها مساعدة الأفراد على الاختيار ما يتفق مع قدراتهم واستعداداتهم ميولهم مع توفير المسائل التي تساعدهم على تحقيق هذا الاختبار وفي المدرسة يعني التوجيه مساعدة التلاميذ والطلاب على اختيار نوع الدراسة التي يلتحقون بها بناء على ما يتلاءم وقدراتهم العقلية.

وهو إرشاد الفرد لاختيار مهنة من بين عدة مهن، وذلك وفق أسس عملية معنية تعتمد على **أمرين** رئيسين **أولاً:** تحليل الفرد بهدف الحصول على تقديرات موضوعية في مختلف نواحي شخصيته مثل الاستعدادات والقدرات والمويل المهنية والمهارات التحصيلية والفنية. **ثانياً:** تحليل العمل، وهذا يتطلب وجود تصنيف مهني مبني على تحليل العمل بطريقة عملية، حتى يتيسر تحديد مطالب هذا العمل في الأفراد الذين يمارسونه بنجاح. فيقصد بالتوجيه المهني مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تصلح له والتي يمكن أن يؤديها بنجاح ومهارة وتحقق له متعة الانجاز، وهو بذلك يختلف عن الانقواء المهني الذي يقصد به اختيار أصلح المتقدمين من بين مجموعة من الأفراد لمهنة مهنية أو لعمل معين، وهنا يكون الأساس هو المهنة أو العمل بينما يكون الأساس في الوجيه الفردي كما يختلف التوجيه المهني عن التدريب المهني، كون التدريب يتعلق بالإعداد العملي والنظري لأداء معين أو مهنة خاصة .. فالمقصود بالتوجيه المهني هو المساعدة التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي للفرد لكي ينمو في 'والاتجاه الذي يجعله قادراً أن يحقق السعادة والرضا لذاته والرفاهية والرخاء لمجتمعه من خلال اختياره لمهنة تتوافق فيها ميوله وقدراته وقناعاته مع ما يعرضه سوق العمل المنظم والعشوائي.

وتتطلب عملية التوجيه المهني ما يلي:
أولاً: دراسة تحليلية شاملة للفرد تكشف عن قدراته الجسمية والحسية والعقلية وعن سماته الخلقية والاجتماعية
ثانياً: توفير معلومات تحليلية عن المهن تظهر نواحيها وصفاتها الفنية والصحية والاقتصادية ، كما تبين ما تتطلبه كل مهنة من استعدادات لدى الفرد وميوله .

التعريف الاجرائي للتوجيه المهني:

يعتبر التوجيه المهني إحدى المراحل الأولى في ولوج الأفراد إلى عالم الشغل. ويرتبط عادة بمرحلة اكتمال تحصيل كفاءة ما أو مهنة أو تعليم ما. حيث يستلزم بعد ذلك أن يرافق الطالب موجه أو مستشار متمرس في مهنته قادر على تمكين الطالب من وضع خطواته المهنية في المسار الصحيح والذي يضمن نجاحه مستقبلاً.

2- مكونات وعناصر التوجيه والإرشاد المهني:

3-1 الحياة المهنية: ويقصد بالحياة المهنية: الأنشطة والفعاليات والأعمال المتواصلة التي يؤديها الإنسان في مسيرة حياته. ب. الأنشطة المهنية المتخصصة والتي تحدد نمط حياة الفرد وأسلوب معيشته. ج. مجموع التجارب والخبرات المهنية التي كونها الإنسان في مجالات الحياة المهنية. 2-2 التوجيه: وهو اصطلاح عام يقصد به إعانة الفرد على فهم نفسه ومشكلاته أيضاً كان نوعها، سواء كانت مهنية أو دراسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو نفسية أو زوجية أو غير ذلك، وعلى فهم البيئة الاجتماعية أو الوسط الذي يعيش فيه حتى يصبح الفرد أكثر إنتاجاً واستثماراً لإمكاناته وطاقاته وإمكانات البيئة التي يعيش فيها وينتمي إليها. ويُقسم التوجيه في دلالاته العامة إلى التوجيه النفسي والتربوي، والتوجيه الاجتماعي، والتوجيه المهني، والتوجيه التعليمي وغيرها. ومع ذلك فإن التوجيه المهني يتداخل مع كل أنواع التوجيه على اعتبار أنه عملية مركبة تتألف من سلسلة من العمليات الثانوية أو النوعية.

2-3 التوجيه المهني: وهو المصطلح الذي يطلق على توجيه الحياة المهنية (Career Guidance)، ويتضمن أنشطة وفعاليات وبرامج من شأنها تمكين الأشخاص المستهدفين من معرفة وتقدير ذواتهم، وفهم متطلبات سوق العمل في المجتمع، والوعي بالعوامل التي لها أهميتها في التخطيط لمهنة المستقبل، وتعلم كيفية اتخاذ القرار في شؤون المهنة.

يعتبر التوجيه والإرشاد المهني من الدعائم الأساسية في حياة المجتمعات المعاصرة ، حيث تجد أن هذه العملية تبقى مستمرة في عملها على مدار حياة الفرد ، فمنذ التحاقه بمقاعد الدراسة في مرحلة الروضة وانتقاله في مختلف مراحل التعليم العام ، إلى أن يتخرج من مراحل التعليم العالي ، وأيضاً في أثناء ممارسته لحياته العملية وحتى بعد تقاعده ، إن هذه العملية لها الأثر الهام والبناء في حياة الفرد ، حيث تحقق له الانسجام والتوافق بين عناصر شخصيته المختلفة ، وميوله واستعداداته ، وواقع الحياة ، فيؤدي ذلك إلى تطوره ونموه على الصعد المختلفة ، النفسية والاجتماعية والاقتصادية ، وكل هذا ينعكس بدوره على ازدهار وتقدم المجتمع الذي يعيش فيه هذا الفرد.

4- نظريات التوجيه المهني: برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار المهني مثل نظرية ان رو نظرية جون هولاند نظرية سيمون وشافر حيث أكد هؤلاء العلماء على العلاقة بين سمات الشخصية والاختيار المهني وذلك بالارتباط الموجود بين الخبرات أو لشخصية في الطفولة والاتجاهات والميول والقدرات والوظيفة التي يختارها الفرد لإشباع حاجاته.

5- نظرية أن رو: تؤكد نظرية أن رو أن هناك علاقة بين أساليب التنشئة الأسرية والخبرات المبكرة وإشباع حاجات الطفل من جهة، وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى ' وهذا يؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل وعلى رؤيته للمهنة التي تحقق له الرضي والإشباع.

وقد انطلقت رو في نظريتها من نقطتين بارزتين هما:

1- الحاجات وتنظيمها الهرمي (هرم ما سلو للحاجات): أن رو ترى بان حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه لها دور في عملية اتخاذ القرار المناسب

2- نمط التنشئة الأسرية التي يتعرض له الفرد في طفولته: ترى رو أن هناك ثلاث أساليب من التنشئة الأسرية لها علاقة في اختيار المهنة وهي:

1- أسلوب التركيز العاطفي (الدافئ والبارد): العمل في مهن موجهة للناس مثل الخدمات والثقافة

فأسلوب التنشئة البارد يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج أطفال مدللين ' اما الأسلوب الدافئ ' فيتمثل في الطلب الزائد في الطفل في القيام بمهام عالية ' كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي وهذا الأسلوب (التركيز العاطفي) يدفع الأبناء للميل نحو مهن قريبة من الناس ' لاعتقادهم أن كل الناس حنونين محبين لشخصه.

نظرية أن رو وتطبيقاتها:

2- أسلوب تقبل الأبناء (الدافئ): ويتضمن هذا الأسلوب بقبول الطفل عرضيا أو بتقديم الحب له فالأب يقبل الطفل عرضيا يكون حنوناً بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولاً عنه ' وينتج عن هذا الأسلوب ميول مهنية عدوانية وقد يطور اتجاهات بعيدة عن الناس ' أما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية له ولا يميل إلى العقاب ' وينتج عن هذا الأسلوب الاهتمام بالآخرين وبالجوانب المادية ويميل الأبناء إلى مهن قريبة من الناس أو بعيدة عن الناس.

التقبل العرضي عدم التدخل ابن متفوق دون تدخل والديه مهن بعيدة عن الناس

التقبل عن محبة وتشجيع ابن متفوق بتشجيع من والديه مهن الاهتمام بالآخرين والجوانب المادية.

3- أسلوب تجنب الأبناء (البارد) مهن بعيدة عن الناس ويهتمون بالمهن الآلية:

وهو أسلوب التنشئة البارد والأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضاً للطفل ' وإما مهملاً له ' فأما الأب الراض فيمتاز بالعدوانية والفتور ' وبهمل اهتمامات ابنه وبهمل آراءه في ذلك

وأما الاب المهمل فلا يقوم لابنه والحنان ويهتم به جسديا الأمر الذي يساعد الطفل على التوجه نحو المهن ويميل الأبناء في هذا الأسلوب (التجنب) إلى مهن بعيدة عن الناس ' ويهتمون بالمهن الآلية التي يتجنبون فيها الآخرين.

- الأب الراض يمتاز بالعدوانية والفتور.
الأب المهمل لا يقدم الحنان والحب لابنه ويهتم به جسم.

صنفت رو المهن إلى توجيهين رئيسيين:

1-توجه نحو الأشخاص.

2-توجه نحو الأشياء.

أثر التنشئة الأسرية على اختيار المهنة حسب أن رو:

ترى أن رو أن الجنيات المورثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد حيث أن هذه الخصائص لا تتأثر بالخبرات فقط بل تتأثر بالثقافة و الوضع الاجتماعي و الاقتصادي في الأسرة و بالدرجة التي يسمح بها الولدان للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها حيث أن هذه الحاجات تتطور س اتجاهاتها الوالدين حيث أكدت العلاقة الوثيقة بين الجو الأسري و النمو المهني عند الطفل مستقبلا وترى أن رو أن خبرات الطفولة تؤثر بشكل فعال في اتخاذ القرار عند الاختيار المهني مثل ان الأفراد الذين يعملون في مهن إنسانية يتأثرون بتربيتهم الدافئة في الطفولة وان الأفراد الذين يختارون مهن غير إنسانية يتأثرون أيضا بنوع التربية التي تلقوها في طفولتهم.

محددات الاختيار المهني لدى أن رو:

هناك عدة عوامل وراثية كالذكاء والقدرات لا تشكل دليلا واضحا في الاختيار المهني إلا ان جنس الفرد يمكن أن يشكل عاملا قطعيا لدور الوراثة في الاختيار، حيث تتجه قدرات الذكور نحو منحني معين كالاتجاه الميكانيكي بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية، كما نجد الأشخاص الذين يعملون في مهن إنسانية يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء العلاقات معهم في حين نجد أشخاص آخرين يميلون إلى المهن الفردية ولا يرغبون في بناء علاقات، وهو ما يؤكد أن الأسلوب الذي تتطور به ميول واتجاه الفرد يحدد إلى حد ما المهن التي سوف يختارها مستقبلا .

(http://www.startimes.com/?t=27310144))

نظرية جون هولاند:

تفترض هذه النظرية أن اختيار إنسان لمهنة ما يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوة الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والبيئة الطبيعية.....الخ.

ويفترض هولاند انه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس سماتهم الشخصية أو على أساس البيئات التي يعيشون فيها ومنه نحد أن جوهر نظرية هولاند تعتمد على ثلاث محاور أساسية هي:

المحور الأول: يتعلق بالبيئة وهي مجموعة البدائل المهنية التي يحدد بموجبها الفرد اختياره المهني.

المحور الثاني: يتعلق بالفرد.

المحور الثالث: يتعلق بتفاعل الفرد مع بيئته.

ويرى هولاند أن البيئة المهنية تنقسم إلى ستة (06) أصناف وهي:

البيئة الواقعية: ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة ب:

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب مهارة جسمية.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية.
- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.
- يميلون إلى التعامل مع مشاكل الحياة.
- يفضلون التعامل مع الحيوانات والأشياء ويكرهون المساعدات الإنسانية.
- قيمهم المال والقوة.
- ويدخل ضمن هذه المهن مثلا: الفلاحون، سائقو الشاحنات، عمال الشركات.
- البيرولية، الحرفيين.....الخ.

البيئة العقلية: -

- يفضلون التفكير ويميلون إلى التنظيم والفهم.
- يستمتعون بمطالب العمل الغامض ويهتمون بالبحث في العلاقة بين الأشياء.
- يمتلكون قيم واتجاهات بسيطة.
- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات.
- ومن أمثلة هذه المهن: الأطباء، الباحثون الفيزيائيون.....الخ.

البيئة الاجتماعية: يتصف أصحابها ب:

- يمتلكون مهارات اجتماعية.
- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية.
- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشاد النفسي.
- يتجنبون المشاكل التي تتطلب حلا عقليا أو تتطلب مهارات جديدة.
- ومن أمثلة هذه المهن: الأخصائيون، الاجتماعيون المعلمون.....الخ.

البيئة التقليدية: يتصف أصحابها ب:

- الالتزام بالقوانين والقواعد والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.
- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية.
- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيما عدديا ولفظيا.
- القدرة على ضبط النفس.
- ينجزون أعمالهم بالطاعة والامتثال.
- يتجنبون الصراع والقلق.
- يميلون إلى الروتين في حياتهم.

- يميلون إلى الأعمال التي تتطلب التنظيم والترتيب.
- ومن أمثلة ذلك: المحاسب أمناء الصناديق في البنوك.....الخ.

البيئة المغامرة: يتصف أصحابها ب:

- يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء.
- لديهم سلطة وقدرة على التأثير في الآخرين.
- يتجنبون الألفاظ المحددة بشكل جيد.
- اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.
- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.
- ومن أمثلة هؤلاء: السياسيون، المحامون، الصحفيون.....الخ.

البيئة الفنية: يتصف أصحابها ب:

- يفضلون علاقات غير مباشرة مع الآخرين.
- يتعاملون مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية.
- درجاتهم على مقياس الأنوثة العالية هم أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.
- قيمهم تعبر عن الشعور العظيم بالنفس.
- ومن أمثلة هؤلاء: الموسيقيون، الشعراء، الرسامون، الفنانين.....الخ.

النظريات المفسرة للاختيار والتوجيه المهني:

نظريات مفهوم الذات:

مفهوم نظريات الذات: استندت هذه النظريات في الاختيار المهني إلى نماذج مفهوم الذات التي بلورها كارل روجرز وجينزبيرغ ودونالد سوبر والتي أكدت على ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية تتضح بمرور الزمن وأنهم يكونون صوراً ذهنية عن عالم المهن من حولهم محاولين مقارنتها بالصورة التي لديهم عن ذواتهم في إطار اتخاذهم للقرارات المهنية وتنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه وأهدافه ومثله، والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه وأنها عملية ارتقائية تبدأ بالميلاد وتتمايز بالتدريج.

نظرية جينزبيرغ: يرى جينزبيرغ أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني:

- عامل الواقعية: أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته ويدخل في ذلك: نوع التعليم/ اتجاهات الفرد العاطفية/ قيمه الفردية والاجتماعية وتتضمن هذه العملية (الاختيار) أربعة عناصر:
- تنمو عملية الاختيار خلال فترة زمنية محددة.
 - تلعب الخبرة والتجربة دوراً في الاختيار.
 - تلعب الفرص المتاحة دوراً في الاختيار.
 - يمر الاختيار بمراحل وهي: الاختيار الاختياري - الاختيار التقريبي - الاختيار الواقعي.

نظرية سوبر: يرى سوبر أن الاختيار المهني يمتد من الولادة إلى الوفاة، وقد بني نظريته من خلال تحليل الدراسات السابقة عن ظاهرة الاختيار وإمكانية تمييزه بين مفاهيم الاختيار والالتحاق والتوافق المهني وتمييزه بين الميول والقدرات والقيم والفرص المتوفرة، وقد تأثر هو الآخر بكارل روجرز وكاترو اللذين ركزا على أن سلوك الفرد ما هو إلا انعكاس يبحث من خلاله عن تحقيق أفكاره المتعلقة بوصف الذات وتقييمها.

وتعتمد نظرية سوبر على إعادة تصنيف الوظائف عن طريق حصر المهارات والاستعدادات المطلوبة لأداء الوظائف المختلفة وتطوير مجموعة مقاييس واختبارات نفسية تساعد على ما إذا كان نمط شخصية معينة أكثر انسجاما مع نوع من المهن.

مرحلة البلورة: تمتد من 14 إلى 18 سنة يقوم فيها الفرد بتكوين فكرة عن العمل الذي يناسبه وتحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه.

مرحلة تحديد التخصص: تمتد من 18 إلى 21 سنة ينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام إلى خيار متخصص.

مرحلة التنفيذ: من 21 إلى 24 سنة ويتم فيها الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة للدخول في تنفيذ قرارات المهنة.

مرحلة الثبات والاستقرار: تمتد من 25 إلى 35 سنة وهي مرحلة الثبات في العمل والإبداع فيه واستعمال المواهب التي يمتلكها الفرد.

مرحلة الاستمرار والنمو: تمتد ما بعد 35 سنة يتأقلم فيها الفرد مع مهنته من خلال إتقان مهارات العمل والشعور بالامن والراحة النفسية.

النظرية الاجتماعية في الاختيار: تم وضع هذه النظرية من قبل كورمبولتز وميشيل وجيلات سنة 1975 وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا مهما في مجرى الحياة بما فيه ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في الاختيار اقل بكثير مما يعتقد وان توقعات الفرد ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه.

وقد أشار هذا الاتجاه أيضا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم في التنبؤ باختيار الفرد كما أشار باندورا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان.

وخلاصة القول: أن هذا الاتجاه يؤكد مسؤولية الاتجاه الاجتماعي عن اختيار الفرد لمهنته مناقضا لذلك رأي أن رو (خبرات الطفولة وعلاقة الطفل بوالديه)

وسوبر (مفهوم الذات) وهولاند (طبيعة ونمط الشخصية)

ومن أهم العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي ركز عليها هذا الاتجاه نذكر ما يلي:

- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد
- دخل الأسرة وثقافة الوالدين
- الخلفية العرقية والدينية والقومية

- الأسرة وطموحات الوالدين وأثر الإخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها
 - البيئة والمجتمع المحلي
 - المدرسة
 - الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل
 - إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له
 - وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص
 - منطقة السكن
- ❖ أما في الجانب التطبيقي لهذه النظرية في الإرشاد المهني فانه يجب على المرشد مراعاة الافتراضات التالية:

افتراضات النظرية الاجتماعية في الجانب التطبيقي:

- 1- اتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن تعلمها
- 2- الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني يحتاجون إلى مساعدة وإرشاد
- 3- النجاح في عملية اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الفرد
- 4- المسترشدون يأتون من المرشد (مجتمعات) واسعة ومتباينة
- 5- على المرشدين عدم الشعور بالذنب إذا أساؤوا التوجيه والاختيار
- 6- لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد

النظرية التحليلية للاختيار المهني: يرى برييل بان الفرد يجمع بين مبدئين اللذة والواقع في اختياره المهني حيث أن اللذة تدفعه لتحقيقها بشكل آن وسريع وبدون تفكير في المستقبل في حين أن الواقع يركز على اللذة النهائية في اتخاذ القرار ويجب على صاحب القرار المهني أن يوفق بين اللذة والواقع حتى يصل إلى الرضا عن اختياره لمهنته ويستفيد من نجاحه في اختياره لها في حياته.

ويرى برييل بان للإعلاء دور وثيق باختيار المهنة وان هذا الاختيار ليس مجرد صدفة بل أن دوافعه هي التي وجهته في اتخاذ القرار حيث أن المهنة في إشباع الدوافع والرغبات النفسية عند الفرد وقد ذهب برييل إلى أكثر من ذلك الأمراض النفسية والعصبية تلعب دورا في الاختيار المهني.

أما فورير فيرى أن متغيرات الشخصية لها دورا هاما في الاختيار المهني إلا أن دورها جزئيا مقارنة مع مبدأي اللذة والواقع وفي هذا السياق يرى سومرز بان التقمص لدى الفرد وهو امتصاص صفات جيدة أو سيئة لفرد آخر له دور هام في الاختيار المهني

يرى الاتجاه التحليلي بأنه على المرشد التربوي أن يركز على أساليب إشباع الدوافع عند الفرد لقدرات التي تتطلبها المهنة حيث أن يختارون المهنة التي يجدون فيها وسائل للتنفيس عن رغباتهم ودوافعهم والتقليل من القلق لديهم.

كما يرى هذا الاتجاه أن الاختيار يجب أن يتناسب مع النمو النفسي للإنسان الذي يساعد على الاختيار السليم مما يؤدي إلى الرضا عن العمل أو تكيف معه بشكل لائق.

6- أهمية التوجيه المهني:
1- اعداد الطلبة وذلك من خلال:

- *- توسيع أفاق معارف الطلبة فيما يتعلق بعالم المهن.
- *- إدراكهم للعوامل المؤثرة في عالم العمل وظروفه المتغيرة .
- *- احترام العمل وتقدير أهمية وجدواه اجتماعياً واقتصادياً .
- *- إدراكهم للقيم المهنية المرتبطة بالعمل والحياة.

2- تلبية حاجات المجتمع وذلك من خلال:

- * توفير الخدمات الفردية والجماعية وتنظيمها.
- * مواجهة مطالب النمو الاجتماعي والاقتصادي التي يمر بها المجتمع .
- * إجراء البحوث المستمرة للوقوف على ملامحة خدمات التوجيه.
- * التنمية المهنية في مجال التخصص والعمل.

● كما يمكن إيجاد تقسيم آخر لأهمية التوجيه المهني وهو كالتالي:

1* فوائد تعليمية:

- يحقق التوجيه المهني.

- تحسين التحصيل العلمي.
- تحسين إعداد ومشاركه الطالب في التعليم.
- ربط بين مستويات التعليم المختلفة .
- تحقيق اعلي معدلات أداء الطلاب .

2* الفوائد الاجتماعية :

يحقق التوجيه المهني:

- أعلى مستويات العمل والأداء الوظيفي الارتياح .
- اقصر طريق الي سوق العمل الأساسية للعمال الشباب .
- انخفاض معدل البطالة والاكنتاب .
- خفض اعمل العنف المحتملة .

3* الفوائد الاقتصادية :

يحقق التوجيه المهني:

- أقصى استفادة من تكاليف التعليم.
- انخفاض معدلات البطالة.
- انخفاض تكاليف العمال.
- انخفاض تكاليف السجون والعدالة الجنائية.
- زيادة إنتاجية العمال.

7- أهداف

التوجيه

المهني:

1- مساعدة الطلاب على اكتشاف ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم ومواهبهم وتنميتها

ورعايتها.

- 2- تبصير الطلاب بالتخصصات التعليمية والمهنية المتاحة وخصائصها ومتطلباتها لتمكينهم من الموازنة بينها وبين ما يمتلكونه من قدرات.
 - 3- توجيه الطلاب نحو التخصصات والمجالات التعليمية والمهنية المناسبة.
 - 4- تحقيق أعلى درجات التوافق النفسي والتربوي للطلاب مع بيئاتهم المدرسية التي يستجدون بها والاندماج مع عناصرها (من معلمين وإدارة وزملاء).
 - 5- مساعدة الطلاب على تجاوز فترات الانتقال بين الصفوف والمراحل الدراسية وما يصاحبها من صعوبات.
 - 6- تنمية حب العمل المهني والفني لدى الطلاب.
 - 7- تعزيز تواصل الطلاب مع المؤسسات التعليمية والمهنية والعسكرية.
 - 8- توعية الطلاب وأولياء أمورهم بالنتائج السلبية للاختيارات الغير مدروسة أو الخاطئة نحو توجيه الطلاب لبعض التخصصات التي لا تتناسب مع قدراتهم وميولهم.
- 8- معوقات التوجيه والإرشاد المهني:

تواجه عملية التوجيه والإرشاد بالمؤسسات التعليمية وخاصة في التعليم الجامعي العديد من العوامل والأسباب التي تعيقها، وبالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة يتضح تباين هذه المعوقات حسب العديد من المتغيرات التي تتناولها كل دراسة، ومن هذه المعوقات ما أشارت إليه (مثال علي، 2005، 259)

من أن عملية الإرشاد الجيد تواجه تحديات وصعوبات قد تعيق سيرها عن طريقها الصحيح ومن هذه المعوقات:

زيادة أعداد الطلاب بالجامعات.

● ارتفاع الأعباء التدريسية على هيئة التدريس وزيادة المسؤولية على عاتقهم ' مع عدم إتاحة الوقت الكافي لعملية الإرشاد ' كما توصلت إلى أن عدم إدراك الطلاب للمفهوم الصحيح للإرشاد الأكاديمي واقتصاره على الجانب الدراسي والتحصيلي فقط ' كما أن عدم الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والنفسية والسلوكية المؤثرة على الأداء التحصيلي يعد من أهم معوقات الإرشاد بالمؤسسات التعليمية. (شاهر الرواجفة ' 2009 ' 34)

كما أشار (شاهر الرواجفة ' 2009 ' 34) إلى أن فاعلية الإرشاد الطلابي تتوقف على العديد من العوامل من أبرزها:

● كفاءة المرشد الطلابي وتأهيله وسماته الشخصية وتعاون إدارة المؤسسة معه وتقبل الطلبة للإرشاد ومعالجة المشكلات التي تعوق عمل المرشد الطلابي.

كما صنف (محمود عقل ' 2002) و(شاهر الرواجفة ' 2009 ' 34-35) هذه المعوقات إلى:

- مشكلة التأهيل: حيث يعتبر معظم من يمارس الإرشاد ليسوا متخصصين فيه ويتم تحويلهم للعمل الإرشادي بناء على رغباتهم وكفاءتهم وخبراتهم الطويلة.
- المشكلات الخاصة بسمات المرشد الطلابي: مثل الرغبة في العمل الإرشادي والقدرة على إقناع الطلاب والقدرة على التواصل وطرح العديد من البدائل الخاصة بحل

- المشكلة أو بالمسار المهني، وقدرته على تحسس المشكلات وبيصرهم بحلها بالإضافة إلى الصبر والتفاني في العمل.
- المشكلات الخاصة بإدارة المدرسة: حيث تمثل أحد مصادر الدعم الهامة للمرشد حيث توفر له المكتب المناسب والأدوات والسجلات والقاعات المناسبة لممارسة الأنشطة وتيسير مهمة المرشد في الاتصال مع أولياء الأمور.
 - المشكلات الخاصة بالمعلمين: حيث يقع على عاتق المعلمين مهمة تلمس حاجات الطلاب ومشكلاتهم في تنفيذ البرامج الإرشادية، كما يكون المعلم في كثير من الأحيان أحد المصادر الأساسية للمشكلات التي تواجه الطلاب مثل العقاب وعدم النزاهة في التعامل مع الطلبة مع عدم تعاونه في بعض الأحيان مع المرشد الطلابي في حل مشكلات الطلاب.
 - المشكلات الخاصة بالطالب: ومن أبرزها ارتفاع إعداد الطلاب وعدم اقتناعهم بالإرشاد والتوجيه وعدم تنفيذهم للبرامج الإرشادية وعدم توصيل الخطابات الخاصة لأولياء أمورهم وافتعالهم لأعذار ومبررات غير حقيقية.
 - المشكلات الخاصة بأولياء الأمور: فعدم حضور أولياء الأمور للمدرسة عند استدعائهم وعدم حضورهم لاجتماعات الآباء والمعلمين وعدم تنفيذهم للبرامج الإرشادية التي تخص أولادهم وعدم متابعتهم لأبنائهم داخل وخارج المراكز التعليمية وعدم اقتناعهم بعمل المرشد كل ذلك وغيره يعتبر من المشكلات التي تعيق عمل المرشد.

*في حين صنف (عبد الله الرشود ' 2007' 28-29) هذه المعوقات إلى :

- معوقات تتصل بتخصص المرشد ووجود برامج لتأهيله للقيام بهذه المهمة.
- معوقات تتعلق بحجم الطلاب.
- معوقات ترتبط بالأعمال الإدارية.
- معوقات تتصل بعدم اهتمام إدارة المدرسة بتوافر وسائل وأساليب الكشف عن الطلاب.
- معوقات ترتبط بنوعية الأنشطة والبرامج المقدمة للطلاب.
- معوقات تتعلق بعدم وجود تعاون كاف بين المدرسين والإدارة والأولياء.

يتضح مما سبق أن معوقات التوجيه والإرشاد تتمثل في عدة محاور بعضها يرجع إلى الطلاب: وذلك من حيث الإعداد ومستوى ثقافتهم ومدى قبولهم لعملية التوجيه والإرشاد. الخ.

وبعضها يرجع إلى المرشدين: من حيث مدى إعدادهم وتأهيلهم للقيام بعملية التوجيه والإرشاد. الخ وبعضها يرجع إلى أعضاء هيئة التدريس : من حيث مدى قناعتهم بعملية التوجيه والإرشاد وتعاونهم مع المرشدين وأولياء الأمور في حل المشكلات التي تواجه الطلاب .. الخ وبعضها يرجع إلى الإدارة : من حيث مدى توفيرها للقاعات والأدوات المناسبة لتنفيذ عملية التوجيه والإرشاد وتخفيف الأعباء التدريسية من على كاهل أعضاء هيئة التدريس المشاركين في عملية التوجيه والإرشاد .. الخ ' وبعضها يرجع إلى أولياء

الأمر : من حيث مدى متابعتهم لأبنائهم ومشاركتهم مع المرشدين وأعضاء هيئة التدريس والإدارة وتسيير العملية الإرشادية لأبنائهم... الخ.

9- العوامل المؤثرة في تكون ونمو الميول المهنية: يقضي معظم الناس أحسن مرحلة من حياتهم في المهنة التي يعملون فيها. ولما كان كل واحد منا لا يود أن يقضي حياته في القيام بعمل لا يحبه ولا يروقه فمن المهم أن يتبين الأفراد ميولهم التي يصح أن يبنوا عليها اختيارهم لمهنتهم. ويختار الكثير من الناس مهنتهم التي يعملون فيها من غير أن يدرسوا ميولهم الخاصة فقد يختارون المهنة لكونها من المهن البراقة في نظرهم , أو لكونها من المهن التي يكون لها مركز اجتماعي , أو بسبب تحقيق رغبة الآباء والأمهات , أو لكونهم معجبين بواحد ممكن يكبرونهم ممن يعملون في هذه المهنة (مثل الأب أو الأخ أو صديق أو مدرس) وقد يكون اختيارهم للمهنة التي يعملون بها لأسباب معقولة كأن يقبلوا على مهنة حكومية لكونها مضمونة من حيث الاستقرار, أو العمل في مهنة صناعية مثلا لكونها المهنة الصناعية الرئيسية الموجودة في المنطقة التي يعيشون فيها.

وهناك عوامل كثيرة تتحكم في مدي نجاح الشخص وارتياحه إلي العمل في المهنة التي يختارها سواء كانت الأسباب التي يبني عليها اختياره معقولة أم غير معقولة . ومن هذه العوامل استعداده العقلي ومثابرته وقابليته للاعتماد على النفس وظروفه العائلية وحالته الاقتصادية وكذلك مجرد الحظ !

ولكن الميل للعمل المهني أمر في غاية الأهمية فعلى مر الأيام سيتوقف الرضا بالعمل في مهنة ما على كون هذه المهنة محببة إلي نفس الفرد أو غير محببة.

اهمية الميول في التوجيه المهني: للميول أهمية كبرى باعتبارها من أقوى دوافع السلوك فنحن نمارس النشاط الذي نميل إليه برغبة وارتياح أكثر من النشاط الذي لا نميل إليه ... وللميول أهميتها في التعليم وفي توجيه خطة العمل المدرسي وفي الاختيار المهني، وهي تحدد إلى درجة كبيرة مدي نجاح الشخص وارتياحه في مهنة ما. كما أنها تساعدنا على إشباع حاجاتنا النفسية الأساسية ... ويمكن أيضا أن تساعدنا على اختيار النشاط المناسب لأوقات فراغنا.

الميول المهنية والخبرات السابقة: هناك علاقة قوية بين الميول والخبرات السابقة التي يمر بها الشخص، ولذا فقد تدل الدرجات المعبرة عن ضعف ميل معين على أن الفرصة لم تهيأ للشخص للمرور بالخبرات التي يمكن أن يُنمي هذا الميل عن طريقها ... وإذن فمن المهم جدا أن نهئى الفرصة لطالب المدرسة الثانوية لكي يمر بعدد كبير من الخبرات المتنوعة التي يمكن أن تكشف عن وجود ميول جديدة عنده. ومن الممكن في بعض الأحيان أن ننمي ميلاً جديداً في التلميذ بان نربط بين ميوله الأصلية الموجودة عنده فعلا وبين نواحي النشاط التي يمكن أن تبني عليها الميول الجديدة .

فمثلا لو أن عندنا طالبا لا يميل للنواحي الأدبية رغم ضرورة دراسة آداب اللغة الانجليزية لكونها مادة إجبارية ... وهو لا يميل لأي شيء يتعلق بشكسبير مثلا !! وقد أظهرت نتائج اختبارات الميول أن لديه ميلا قويا لأعمال التجارة، وأن هوايته المحببة هي النواحي الفنية والميكانيكية، وأن أماله المهنية هي أن يكون مهندساً يعمل في تصميم رسوم المباني ... وأن المواد الاختيارية التي اقبل عليها هي الرسم وأعمال النجارة ... لماذا إذن ليعهد إليه بمهمة تصميم مسرح من مسارح عهد إليزابيث؟، وبهذا يتمكن

تلاميذ الفصل من أن يأخذوا فكرة حقيقية عن نوع المسارح التي كان يؤلف لها شكسبير ... وسيتمكن هذا الطالب من أن يحصل على مساعدة كبيرة من زملائه، وربما يؤدي قيامه بهذه المهمة إلى غرس حب آداب اللغة الانجليزية والميل إلى دراستها في نفسه. الميول المهنية والاتصال: الاتصال هو شبكة العمل التي يمكن من خلالها جمع المعلومات وهي عملية ضرورية لصنع القرار الفعال، فهو الوسيلة التي تنتقل عبرها المعلومات المتعلقة بالقرارات وهو أساسي لتنفيذ القرارات، والاتصال في المنظمات الإدارية سواء كان مكتوباً أو شفويًا، رسمياً أو غير رسمي، يكون متوجهاً نحو تحقيق هدف من الأهداف الرئيسية التي تدخل ضمن أولويات عمل المؤسسة وضمان نجاحها. وبصورة عامة يقصد منه ضمان تحقيق الأداء على المستويات كافة وبأعلى معايير الجودة، بحيث ينتج عنه تنفيذ القرارات وتحقيق للأهداف التنظيمية الأخرى. ولتوضيح الأهمية نرصد تعريف مبسط للاتصال الفعال بأنه " نقل المعلومات وإرسالها بين شخصين أو أكثر " كما يتضمن الاتصال تبادل المعلومات بين الناس والآلات، ويعد عملية حيوية للمنظمات الحديثة ، لأنه مهم للقيادة الفعالة وعمليات التخطيط والتنسيق والتدريب وإدارة الصراع واتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية الأخرى . (مرسي، 1998: 122)

وهناك عوامل أخرى في غاية الأهمية تتدخل في رسم الميول الشخصية لدى الأفراد نحو مهنة معينة نذكرها باختصار:

* العوامل الذاتية: تتمثل في العوامل المرتبطة بالشخص في حد ذاته مثل :

- الجنس
- العمر الزمني
- التباين في القدرات العقلية
- دوافع الفرد
- إدراك الخصائص المرتبطة بالذات

(مشري ' 2002 : 119)

*العوامل المحيطة:

- العوامل الأسرية

*العوامل الاقتصادية الاجتماعية:

- الوضع الاقتصادي والسياسي للبلاد
- تأثير الكادر التدريسي
- النشاطات اللاصفية.

خلاصة الفصل:

فالتوجيه المهني في منظوره العام هو عمل مساعدة ومرافقة يختص بها افراد لمحاوله تسهيل عملية الانتقال. والتوجيه الذي يعنى به خريج الجامعة لولوج عالم الشغل هو جمع قدراته ومكتسباته المعرفية والشخصية والتعريف بها والتعريف بالسبل المتاحة والوجهات الممكنة. حيث يهدف التوجيه الى رضا جميع الأطراف بما في ذلك خريج الجامعة والهيئة المستقبلية في عالم الشغل. وللتوجيه معيقات عديدة ويرتبط كذلك بميولات الشخص وقدراته الشخصية وحبه لمجال تخصصه.

الفصل الثالث:

آليات التشغيل بالنسبة لخريجي الجامعة:

الفصل الثالث: (آليات التشغيل بالنسبة لخريجي الجامعة):

يؤثر الاستقرار المهني في العمل كثيرا على الاستقرار النفسي، حيث يسهم ذلك الاستقرار في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية، ولذا فالاختيار الصحيح للمهنة يؤدي بالفرد للتوافق النفسي ليس في مجال العمل فحسب وإنما في مجال حياته بصفة عامة، هذا ويبدأ اختيار المهنة في فترة مبكرة من المراحل الدراسية يتساءل الكثير من الطلاب عن التخصص. ما الذي يتناسب ويتفق مع ميوله وقدراته؟ وهل اختياره للتخصص سيكون صحيحاً؟ وهل سيققق

أحلامه وطموحاته التي خطط لها؟ وكم من طالب مقبل على التخرج لا يعلم كيف أو من أين يبدأ بعد التخرج؟ وكيف يحصل على الوظيفة التي تتناسب مع ما يملك من خبرات ومهارات واستعدادات.

لذلك يقدم التوجيه والإرشاد المهني بعض الخدمات التي تحقق للطالب ذلك الاستقرار المنشود من خلال الخدمات المقدمة له وفي السطور القادمة سوف نستعرض ماهيته الإرشاد المهني وكيف يكتب الشخص سيرته الذاتية ويستعد لإجراء مقابله عند تقدمه للوظيفة. ما التوجيه والإرشاد المهني داخل الجامعة؟

1- التوجيه المهني على مستوى المؤسسات الجامعية: هو عملية تساعد الطالب على اتخاذ القرار المهني السليم في اختيار التخصص، وبالتالي المهنة المناسبة لاستعداداته وقدراته وميوله، والإعداد لها والالتحاق بها، وذلك بهدف زيادة احتمالات النجاح والتقدم والتطور، وتحقيق حالة من التوافق المهني، بمعنى أن دور الإرشاد المهني يتمثل في مساعدة الفرد في اختيار المهنة الأكثر ملاءمة له، والأكثر قدرة على إشباع حاجاته المختلفة حتى يشعر بالرضا عنها، ويسهم في العمل كماً وكيفاً بحيث يرضى الآخرون عنه.

أهداف الإرشاد المهني:

1- تبصير الطلاب بالتخصصات العلمية والأدبية المتاحة وخصائصها ومتطلبات الالتحاق بها.

2- مساعدة الفرد على التعرف على ميوله واسم استعداداته وقدراته وسمات شخصيته ومهاراته المتعلقة بالعمل المناسب.

3- مساعدة الطالب على اختيار التخصص العلمي الذي يتناسب مع ميوله واستعداداته وقدراته.

4- إرشاد الطلاب الراغبين في تغيير تخصصاتهم.

5- تبصير الطلاب بنوعية الوظائف المتعلقة بكل تخصص من التخصصات المتاحة.

6- مساعدة الطلاب في الوصول إلى القرار السليم في اختيار المهنة التي تتناسب وقدراتهم. أهم خدمات التوجيه المهني:

1- التربية المهنية: ويقصد بذلك التعرض لخبرات واسعة على عدد كبير من المهن أو التعرف لخبرات مركزة لممارسة أساسيات مهنة واحدة وبذلك تتضمن التربية المهنية برنامجاً تعليمياً مهنياً يدور حول محور رئيسي وهو توفير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية ومتطلبات المهنة بأنواعها حتى يستطيع الفرد أن يتخذ في ضوء ذلك قراراً مهنياً سليماً.

2- تحليل العمل: ويشتمل على تحديد ذلك العمل من مهارات عقلية وجسمية وحركية ومعرفة طبيعة وظروف وعوامل النجاح والتقدم فيه والمستقبل الأكاديمي والمهني.

3- الاختيار المهني: ويقصد بالاختيار المهني مساعدة الفرد في اتخاذ القرار الخاص بمهنة المستقبل، وذلك بعد دراسة دقيقة لشخصيته من جهة وللمهنة من ناحية ثانية ليستطيع الملائمة بينهما.

4- اكتشاف عالم المهن: من الطبيعي أن يبدأ الأفراد باكتشاف عالم المهن في بداية حياتهم ويلعب البيت والمدرسة دوراً أساسياً في تعريف الطفل بعالم المهن المختلفة ومدة التدريب اللازم لكل مهنة، هذا ويستطيع الأطفال البدء بتكوين أفكار عن أنفسهم وعن عالم المهن من خلال تجاربهم المبكرة وعبر مراحل نضجهم.

مراحل التوجيه المهني: يعرف التوجيه المهني بأنه العملية التي تهتم بمساعدة الفرد في اختيار مهنة من المهن وأن يقرر مصيره المهني بنفسه بناء على عوامل

عديدة

منها:-

1- تحديد الأهداف :- حيث يختلف الأفراد في تحديد أهداف حياتهم المستقبلية (0) و ترتبط هذه الأهداف باختيار مهنة المستقبل ، فمنهم من يرغب أن يكون له مركز مرموق، و منهم من يريد مهنة توفر له دخلاً طيباً حيث يسعى كلٌ منهم إلى تحقيق هدفه باختيار مهنته حسب ذلك

2- معرفة الذات :- إن معرفة الذات تعمل على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته ، و تعتمد على الخصائص الشخصية و مقدار المعلومات التي يدركها الفرد عن نفسه.

3- الميول :- يتطلب التوجيه المهني الدقيق التعرف على ميول الفرد و على قدراته و مستوى ذكائه، ففي بعض الأحيان يكون لدى الفرد الذكاء و القدرات التي تؤهله للنجاح في مهنته غير أنه لا يمتلك الميول التي تشده إليه . فهناك ميول علمية و فنية و كتابية و إدارية و إعلامية و اجتماعية و رياضية.

4- القدرات العقلية العامة : حيث يكون لمستوى الذكاء العام للفرد و للقدرة العقلية الدور الكبير في الاختيار المهني و لا يمكن أن تتساوى أي مجموعة من الأفراد في هذه القدرات و لذلك تختلف فرص النجاح أمامهم.

5- اختلاف المهن :- تختلف المهن من حيث ما تتطلبه من قدرات خاصة فهناك مهنة تحتاج إلى قدرات فنية ذات مستوى عالٍ و أخرى تحتاج لمهارة و دقة يدوية لذلك تؤثر القدرات في اختيار الفرد لمهنته و كذلك نجاحه أو فشله في المهنة التي اختارها.

6- تعرف الشخصية: بأنها التنظيم الفريد للاستعداد الشخصي للسلوك في المواقف المختلفة لذا نجد بعض المهن تتطلب من القائمين بها خصائص شخصية مختلفة عن مهن أخرى .

(<https://journals.openedition.org/insaniyat/13490>)

2- هيئات التوجيه في الجامعة:

تسعى المؤسسات الجامعية وبالتعاون مع مؤسسات الدولة الأخرى والتي تعنى بسوق العمل والتشغيل. والمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعامة إلى ابتكار وخلق صيغ وهيئات ونشاطات من شأنها أن تسهل على الطالب اختيار مهنة مستقبله أو معرفة ما ينلاءم مع قدراته. وتمثل في الغالب تلك المبادرات حلقة الوصل بين الجامعة وسوق العمل. ومن بين هذه المبادرات نذكر:

1.2- دار المقاولاتية :

في ظل الطفرة النفطية تأتي المقاولاتية كحل لهذه المعضلة أو جزء منها، فتبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح من خلال استراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية و الاقتصادية الممنوحة للمقاولين الشباب بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية، وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة كتطبيق لهذه الاستراتيجية على أرض الواقع ، وتستهدف هذه الأجهزة مجتمع الشباب بصفة عامة و خريجي الجامعات بصفة خاصة بوصفهم مؤهلين لإنشاء المشاريع وقادرين على المبادرة و الإبداع ، لكن في الواقع إن رهان نجاح هذه الاستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى الشرائح المستهدفة لضمان نجاح أكثر لهذه الاستراتيجيات

1- البطالة في الجامعة: تعاني جل الاقتصاديات في العالم من مشكلة البطالة، والتي باتت تشكل التهديد الرئيسي لاستقرار العديد من المجتمعات، لما يترتب عليها من آثار سلبية تنعكس على جميع المجالات (الاقتصادية، اجتماعية، سياسية. الخ). والملفت للانتباه أن البطالة لم تعد في أوساط الشباب الغير متعلم أو متوسط الكفاءة بل امتدت إلى ذوي

الشهادات الجامعية والكفاءات العليا، " خاصة وإن بطالة المتعلمين تعتبر بمثابة هدر لموارد المجتمع (الموارد المخصصة للإنفاق على التعليم) والتي كان من الممكن صرفها على جوانب تنموية أخرى.

أهم الأسباب التي ساهمت في انتشار البطالة في أوساط الشباب الجامعي ما يلي:

- توجه الطلبة نحو التخصصات الأكاديمية في مقابل العزوف عن التوجه نحو التخصصات المهنية، حيث يظهر التضخم في أعداد المتوجهين إلى التعليم الأكاديمي، "إذ أن انتشار التعليم الكلاسيكي لدى فئات وقطاعات واسعة من الشباب وعزوفهم أو ضعف الإقبال على الدراسات المهنية والفنية التي تركز عليها العمليات الإنتاجية داخل المجتمع ولما لها من تأثير مباشر عليها، وعليه فإن ترشيد الفهم الاجتماعي نحو التعليم المهني أمر غاية في الضرورة في إعادة توجيه وضخ الطاقات الشبابية إلى ميادين الإنتاج التي تساهم في بناء اقتصادا ناميا ومتطورا التوجه العام للطلبة والمتعلق بميولاتهم الشخصية، حيث أن التدريس مهنة مطلوبة لدى المرأة مما يؤدي إلى توجيهها نحو هاته الاختصاصات.
- سوء التخطيط في توزيع أعداد الطلبة على مختلف التخصصات، وذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغباتهم وهذا ما يؤدي إلى الفشل أو التأخر الدراسي، أو إلى تخريج كفاءات ضعيفة.
- الأمية المهنية أو الميدانية والتي يعاني منها عدد معتبر من خريجي الجامعات بسبب صعوبة تطبيق ما تعلموه، أو الخوف من مواجهة المهنة أو ضعف تكوينه أو قصور السياسة التعليمية وعدم ملاءمتها لسوق العمل.
- عدم توفر فرص العمل في اختصاصات معينة بسبب التضخم في أعداد المتخرجين وتركزهم في اختصاصات أخرى فوق الحاجة لها بعد التخرج.
- رفض خريجي الجامعات لبعض المهن لاعتقادهم أنها لا تتلاءم معهم أو أدنى من مستواهم.
- عدم تحفيز بعض المناهج الدراسية على إنشاء المؤسسات الخاصة وضعف تأطيرهم من هذا الجانب.

وقد رافق تنامي ظاهرة البطالة في أوساط الشباب الجامعي تراجع قدرة مؤسسات التشغيل في القطاعين العام والخاص وطاقتهما على استيعاب المزيد من العاملين بأجر، مما دفع بالكثير من الدول في محاولة منها لامتصاص البطالة إلى إنشاء هيئات للدعم والمرافقة تستهدف الشباب بصفة عامة، وخريجي الجامعات بصفة خاصة، بهدف تشجيع روح المقاولاتية.

تعريف المقاولاتية:

قبل التطرق إلى التعريف بالمقاولية لابد من توضيح مفهوم المقاول، إذ تطور هذا المفهوم مع مرور الزمن، ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يعني الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية. أما خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فقد كان يعد الفرد الذي يتجه إلى أنشطة المضاربة. ويعتبر Say J.B (1803) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم إذ اعتبره المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، بهدف خلق منفعة جديدة⁸. كما عرف شومبتر المقاول (1950) بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة

جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار وبالتالي فوجود قوى الريادة "التدمير الخلاق" * في الأسواق والصناعات المختلفة تنشأ منتجات ونماذج عمل جديدة، وبالتالي فإن الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.

وحسب كل من "Julien" و "Marchesney" فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يحب حل المشاكل ويحب التسيير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة.

غير أن المقاول ليس بالشخص الخيالي، وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل "مقاوم، متمرد، ومبدع"

وعليه فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل-إذا كان لديه الموارد الكافية – على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع، بالاعتماد على معلومة هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع. وبهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد.

ولقد تعددت المقاربات التي تناولت المقاول من عدة جوانب¹¹، وهي:

*المقاربة الوظيفية:

هذه المقاربة التي يمثلها "Shumpeter" وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته "التطور الاقتصادي"، هذا الأخير اعتبر المقاول شخصية محورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة.

*المقاربة التي تركز على الفرد الهادف إلى إنتاج المعرفة:

والتي تركز على الخصائص البسيكولوجية للمقاول مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية وقد سلط weber الضوء على أهمية نظام القيم ودورها في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي.

*المقاربة العملية أو التشغيلية:

والتي أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة، واقترحت على الباحثين الاهتمام بماذا يفعل المقاول، وليس شخصه.

وكما تعددت تعاريف المقاول تعددت أيضا التعاريف التي تناولت المقاولاتية، إذ تعرف على أنها "الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها. إذ أنه عمل اجتماعي بحت"¹² على حد قول "Marcel Mauss" "1923-1924".

(عماري ، 2009 ، ص 93)

ويعرف "Beranger" وآخرون المقاولية (Entrepreneuriat) المشتقة من (Entrepreneurship) والمرتكزة على إنشاء وتنمية أنشطة، فالمقاولية يمكن أن تعرف بطريقتين:

- على أساس أنها نشاط: أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج إنشاء وتنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط.

- على أساس أنها تخصص جامعي: أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي.

أما "Alain fayol" فقد حددها على أنها " حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم الأكادة أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي. أما بالنسبة للإنجلو ساكسون وخاصة الأمريكيون فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفيسور "Howard Stevenson" بجامعة Harvard يوضح بأن: "المقاولية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها".

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من أجل إنشاء ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على أرض الواقع.

ويتضح الفرق بين إنشاء المؤسسات والمقاولاتية من خلال نقاط التوافق والاختلاف التالية:

نقاط الاتفاق:

- كلاهما عبارة عن إنشاء مؤسسة بصفة قانونية.
- كلاهما له نسبة مخاطرة.
- منشؤوهما يتوقعون ربح من وراء إنشائهما.
- قد تصبح المؤسسة المقاولاتية مؤسسة نمطية إذا قادت منتجاتها بشكل واسع، في ظل عدم تطويرها.

نقاط الاختلاف:

- تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية، فهي تتميز بالإبداع.
- ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق
- أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها – مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية.
- تتميز المقاولاتية بالفردية، مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاؤها مع مجموعة الشركاء. هذا ما يمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس للإدارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع.

مقومات الفكر المقاولاتي:

يحتاج المقاول إلى مجموعة مواصفات تجعل منه المقاول الناجح والمسير الجيد، وهذا عن طريق الدمج بين مجموعة من الصفات الشخصية والعوامل البيئية، ويمكن تقسيم هذه المقومات إلى قسمين:

1- مقومات شخصية:

* الحاجة إلى الإنجاز: أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائما يقيم أداءه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.

* الثقة بالنفس: حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال، وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة واتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والاطمئنان لقدراتهم وثقتهم بها.

* الرؤيا المستقبلية: أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.

* التضحية والمثابرة: يعتقد المقاولون بأن تحقيق النجاحات وضمان استمراريتها، إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات آنية من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية، ولذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تنبع من خلال الجد والاجتهاد والعطاء.

* الرغبة في الاستقلالية: ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوفر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين تجنباً لحالات التحجيم بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وآرائهم وطموحاتهم. كما " يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم استقلالية في العمل، وهذا ما سماه " Shumpeter «بالمملكة الصغيرة". (خزري ، 2009 ، ص 45)

بالإضافة إلى العديد من المهارات الواجب توفرها في المقاول الناجح.

* المهارات التقنية: وهي تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.

* المهارات التفاعلية: وهي قدرات الاتصال، نقل المعلومات استلام، ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع. إلخ التي يحتاجها المقاول في حالة تحويل الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط للآخرين.

(عماري، 2009، ص 93)

* المهارات الإنسانية: وتتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع رؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة والاهتمام بمشكلاته خارج

المؤسسة، وهي قدرات تتعلق بالاستجلاب والتحفيز والاستمالة للآخرين والمعاملة الحسنة والتصرف اللبق مع أعضاء المؤسسة.

*مهارات فكرية: تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار والمحاكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها...إلخ.

*مهارات تحليلية: أي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرتهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل وليس كجزء وان أجزاءها ووظائفها تترابط مع بعضها البعض لتصبح كلا في محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تخوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامه بعد مواجهته أغلبية المشاكل ليتمكن فيما بعد من وضع الحلول المناسبة.

(عماري ' 2009 ' ص 93)

2-المقومات البيئية:

*المحيط الاجتماعي: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة.

*الأسرة: تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.

*الدين: يدعو الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت

* العادات والتقاليد: تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال،

*الجهات الداعمة: نظرا لأن ثقافة المقاولاتية تنشأ من المجتمع الذي تنشأ فيه ممثلا في المؤسسات العامة والخاصة، وهيئات الدعم المرافقة التي تلعب دورا أساسيا في دفع من كثافة المقاولية ولعل من أهم هيئات الدعم:

1:ANSEJ أنشأت الوكالة سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة، مشروع إنشاء مؤسسة. يستفيد الشباب من خلال إنشاء مؤسسة:

- مساعدة مجانية (استقبال، إعلام، مرافقة، تكوين).
- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة – تخفيض نسب الفوائد البنكية).

2-CNAC: تم إنشاءها سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تعمل على تحقيق الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي إذ تعمل على تمويل مشاريع البطالين (إنشاء، توسيع) البالغين من العمر بين (50-30) سنة ويصل التمويل فيه إلى 10 ملايين دينار.

ANGEM-3: تمثل إحدى أدوات الحكومة لمحاربة البطالة من مهامه تسيير جهاز القرض المصغر.

4-ANDI: شهدت الوكالة التي انشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار.

(خذي ' 2009 ' ص 45)

4-حاضنات الأعمال: تعرف الجمعية الوطنية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NABIA) على أنها هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات المبدعة الناشئة ورجال الأعمال الجدد، وتوفير لهم الوسائل والدعم الأمني، الخبرات، الأماكن، الدعم المالي، لتخطي أعباء ومراحل الانطلاق والتأسيس، كما تقوم بعمليات تسويق ونشر منتجات هذه المؤسسات وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية رائدة في هذا المجال حيث يعود تاريخ أول حاضنة Batavia إلى 1959.

وتعد تجربة الجزائر في مجال حاضنات الأعمال متأخرة نوعا ما مقارنة بالدول النامية والعربية، حيث لم يصدر مرسوم ينظم نشاط هذه الأخيرة حتى سنة 2003 باستثناء القانون 180/01 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001، والذي أشار إلى مشاتل المؤسسات. وقد سعت وزارة المؤسسات الصغيرة والصناعات التقليدية إلى إنشاء 11 محضنة، بالإضافة إلى أربع ورشات ربط في كل من الجزائر، قسنطينة، سطيف، وهران.

*الجامعة والتعليم: يعتبر التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة محورا أساسيا لتطوير مهارات المقاولاتية، إذ يجب أن تركز المناهج الدراسية على تشجيع الاستقلالية والمثابرة، الثقة بالنفس وغيرها من المهارات المقاولية الأخرى، كما أن للجامعة دور هام في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولية وتدريب المفاهيم العلمية التي تبني عليها.

وتعتبر تجربة جامعة محمد خيضر بسكرة تجربة رائدة على المستوى الوطني بإنشاء دار للمقاولية سنة تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولية في كل أقسام الجامعة، لتليها جامعات أخرى.

2.2- نادي البحث عن الشغل: نشاط انطلقت اشغاله بداية 2017 وتمحور حول تقنيات

البحث عن الشغل للشباب و هو ثمرة التعاون بين الوكالة الوطنية للتشغيل (و و ت)، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (و ت ع ب ع) ومنظمة العمل الدولية (م ع د)، الوكالة المتخصصة للأمم المتحدة.

الوكالة الوطنية للتشغيل هي وكالة عمومية جزائرية تمثل على المستوى الوطني المصلحة العمومية للتشغيل. ومنذ نشأتها في طابعها الحالي سنة 2006، ترافق الباحثين عن الشغل نحو عالم العمل.

وعلى غرار مهمتها في توجيه ودعم الباحثين عن الشغل، يهدف عمل الوكالة الوطنية للتشغيل إلى تسهيل البحث عن اليد العاملة للمؤسسات. ومنذ نشأتها، تتعاون الوكالة زيادة على ذلك مع مجموع شركاء سوق العمل في الجزائر من أجل توجيه وإدماج أحسن للباحثين عن الشغل.

وتدعم منظمة العمل الدولية، من خلال مكتب منظمة العمل الدولية للبلدان المغاربية في الجزائر العاصمة، الحكومة الجزائرية في تعزيز الأدوات وتقنيات المرافقة المعترف بها دوليا في البحث الشغل للشباب.

وفي إطار مشروع "من الجامعة إلى عالم العمل" الذي مولته المملكة المتحدة في الفترة 2016-2018، رافق مكتب العمل الدولي في الجزائر العاصمة الوكالة الوطنية للتشغيل وثلاث جامعات جزائرية (تلمسان وبجاية وبسكرة) لتطوير دليل كامل حول الخطوات الواجب اتباعها من قبل الشباب الباحثين عن الشغل من أجل الحصول على شغل يمكنه أن يلبي طموحاتهم. (منظمة العمل الدولية ' 2017 ' ص 08)

وقد أُجري عمل التكيف مع السياق الجزائري على أساس دليل الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل (و و ت ع م) بتونس "تقنيات البحث عن الشغل للشباب، دليل منهجي لـ و و ت ع م 2015"، الذي تم إنتاجه بدعم من مكتب العمل الدولي في تونس. أهداف الدليل المنهجي لنادي حول تقنيات البحث عن الشغل:

- إدراج البحث عن الشغل في تطور ودينامية محفزتين.
- أن يكون أداة مرجعية لاستخدامها من قبل المستشارين لتطوير ورش العمل ومقابلات البحث عن الشغل المكيفة مع الجمهور المستهدف.
- أن يخدم كمعلم للمستشارين لبناء مسار بيداغوجي فعال من شأنه أن يساعد كل باحث عن الشغل للعثور على عمل.
- تزويد المشاركين بالأدوات الضرورية التي يحتاجونها لتطوير مسار البحث عن عمل، واتخاذ خيارات مستنيرة توافق نقاط قوتهم وتطلعاتهم.
- أن يكون نقطة مرجعية للباحثين عن شغل طوال مسار البحث عن شغل. (منظمة العمل الدولية ' 2017 ' ص 09)

المجموعات المستهدفة: المستشارين والمستفيدين:

- يتوجه هذا الدليل لكل مستشار في حالة تنشيط مقابلات فردية وورش عمل الفريق مع الباحثين عن الشغل. لكل خطوة من مسار المستشارين، يرافقهم الدليل في فهم وتنشيط الخطوات التطورية والوحدات التي تشكل البحث عن الشغل.
- إن المستفيدين من هذه الأدوات هم الباحثون عن الشغل مع اختلافهم. البعض منهم أكثر تقدما من الآخرين في البحث عن الشغل، لديهم فرص نجاح أكثر في سوق العمل، لديهم مشروع مهني محدد جيدا من قبل؛ ولدى البعض الآخر عمل مهم للكشف عن طموحاتهم ونقاط القوة في مسارهم. يمكن للدليل أيضا أن يُستعمل جيدا لأولئك الذين يباشرون بحث شغلهم مقارنة مع أولئك الذين تقدموا أصلا في خطواتهم.
- يجب أن يكون المستفيدون قادرين على القراءة والكتابة للمشاركة في ورشة عمل كاملة أو جزئية مبنية حول هذا الدليل. في النسخة الحالية من الدليل، يجب أن يكون لدى المشاركين أيضا مفاهيم اللغة الفرنسية المكتوبة والشفوية. بالنسبة للباحثين عن الشغل غير الناطقين بالفرنسية، يرجى الرجوع إلى النسخة العربية.

- يجب أن يكون المستفيدون قادرين على القراءة والكتابة لحضور ورشة عمل كاملة أو جزئية مبنية حول هذا الدليل. في النسخة الحالية من الدليل، يجب أن يكون لدى المشاركين أيضا مفاهيم الفرنسية المكتوبة والشفوية. بالنسبة للباحثين عن عمل غير الناطقين بالفرنسية، يرجى الرجوع إلى النسخة العربية.
 - ومن المهم أن يُؤخذ في الاعتبار التقدم الذي يحرزونه بشأن مواضيع الدليل لتشكيل فرق عمل متجانسة. والأمر متروك للمنشط لتحديد الشروط المسبقة الضرورية للمشاركة في ورشة عمل مواضيعية. على سبيل المثال، الباحث عن شغل الذي ليس لديه أي فكرة عن مشروعه المهني سيواجه صعوبة في العمل مباشرة على القسم " الانتقال إلى مرحلة التنفيذ": يجب أن يعمل أولا على مسار حياته المهنية وتطلعاته وبيئته.
- كل قسم يعطي مؤشرات واقتراحات لتوجيه الوحدات وفقا للجمهور المستهدف.
- (منظمة العمل الدولية ' 2017 ' ص 09)

كيفية تحضير ورشة عمل دعم البحث عن الشغل؟

1- ما هي ورشة عمل دعم البحث عن الشغل؟

ورشة العمل حول تقنيات البحث عن الشغل هي خدمة ديناميكية تجري ضمن مجموعة، ومقترحة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل عبر شبكتها من مكاتب الشغل وعن طريق مراكز المهن الجامعية. تهدف ورشات العمل هذه أيضا إلى تنظيم نفسها على مستوى الجامعات عبر مراكز المهن، من أجل تحضير الطلبة لعالم العمل.

تهدف ورشة العمل هذه -بشكل عام - إلى تزويد الباحثين عن الشغل بالمهارات التي تساعدهم على تحديد ما يعجبهم وما يناسبهم، وتحسين فرصهم في الوصول إلى ذلك.

تتكون ورشة العمل هذه من ثلاثة أقسام موضوعية (الأقسام 1، 2 و 3 من الدليل).

- معرفة الذات.

- استكشاف سوق الشغل (معرفة بيئكم).

- تقنيات البحث النشط عن الشغل (الانتقال لمرحلة التنفيذ).

توجد هذه الأقسام الثلاثة في قلب العمل وهي تستجيب لاحتياجات محددة معبر عنها أو مواهب لدى الباحثين عن الشغل، والتي حددها المستشارون خلال مقابلة تحليل الطلب ومرحلة التشخيص حسب الاحتياجات المحددة، يمكن للمستشارين تصميم ورشة عمل استنادا إلى إحدى الوحدات فقط، أو برمجة سلسلة من ورشات العمل الموضوعية -على سبيل المثال- التي تتناول كل منها قسما من الأقسام. إن هذا الاختيار مهم لأنه يعطي الباحثين عن الشغل وقتا للتفكير وربما العمل بين مختلف الأقسام.

تقترح أقسام التمهيد والخلاصة وحدات من أجل فتح ورشات العمل (ما الغاية منها؟) وإقبالها (كيف جرت ورشة العمل؟ كيفية إكمال عمل البحث بعد ورشة العمل؟)

(منظمة العمل الدولية ' 2017 ' ص 17)

أين يمكننا تنظيم ورشات عمل البحث عن الشغل؟

يمكن لاختيار مكان إجراء ورشة العمل أن تكون له أهمية (الخدمات اللوجستية المتاحة، إمكانية الوصول، الخ). يتم تنشيط ورشات العمل - إذا أمكن - في مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل أو مراكز المهن الجامعية، في قاعة يمكن أن تستقبل 15 شخصا أو أكثر. يمكن تهيئة ورشات العمل هذه أيضا في:

- مكاتب دور الشباب والمراكز الثقافية.

- مراكز التكوين المهني.
 - كل مكتب مكيف يمكن أن تجعله مؤسسة مناسبة تحت التصرف.
- نموذج تفعيل عملية البحث عن الشغل:

1- معرفة الذات:

- من أكون، ماذا أريد ان أفعل؟
- ما الذي يمكنني فعله؟
- موافقي المهنية
- اهتماماتي المهنية
- سمات شخصيتي
- ظروف العمل المرجوة
- مهاراتي



2- سوق الشغل

- اين أتجه؟ عند من؟ ماذا أفعل؟
- اكتشاف السوق المفتوحة أو الظاهرة،
- السوق الخفية والسوق قيد التطور،
- قطاعات النشاط الاقتصادي،
- المؤسسات، الوظائف، المهن



3- تقنيات البحث عن الشغل:

- الإجراءات والأدوات
- الأدوات والإجراءات الضرورية:
- السيرة الذاتية، رسالة الرد عن عرض التشغيل.
- رسالة الترشح العفوي.
- تقنيات مقابلة التوظيف.

(منظمة العمل الدولية ' 2017 ' ص 17)

4- التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر:

إن التحديات والرهانات التي تواجه العالم اليوم خاصة المتخلف منه لا تكمن فقط في الحاجة الملحة إلى المشاركة في مجتمع المعرفة وإنما تكمن أيضا في كيفية التطبيق الفعال والناجح لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتحكم في كفاءات استخدامها في سبيل تضيق الفجوة التنموية بين الدول المتقدمة والمتخلفة. إن هذه التطلعات لا يمكن تحقيقها إلا من خلال تطوير التعليم عموما والتعليم الجامعي خصوصا. وسنحاول في هذا المقال التطرق إلى التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر وإلى الجهود التي تبذلها الدولة ممثلة في مؤسساتها الرسمية من أجل إعطاء دفعة قوية للتعليم العالي بهدف مواكبة التطورات العالمية

من جهة ومن جهة أخرى من أجل تطوير وتنمية المجتمع الجزائري وتحقيق فقرة تنموية نوعية تكون بمساهمة أفراد هذا المجتمع.

* يواجه التعليم العالي في الجزائر مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي:

(أ) الطلب المتزايد على التعليم العالي و تزايد أعداد الطلبة حيث يقدر حاليا ب: 750000 طالب و سيصل إلى أكثر من 1500000 طالب في حدود سنة 2010 في حين يقدر عدد الطلبة الحائزين على شهادة البكالوريا للسنة الدراسية 2005-2006 بأكثر من 220000 طالب و هو أكثر بقليل بالنسبة لبكالوريا 2006-2007، كما أن الهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة و ذلك بالرغم من المجهودات المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة (30 جامعة، 16 مدرسة عليا، 14 مركز جامعي إضافة إلى الأحياء الجامعية و المطاعم و وسائل النقل).

(ب) قلة التأطير حيث يقدر عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة ب: 25229 أستا دائم أغلبهم برتبة أستاذ مساعد كما أن نسبة كبيرة من أساتذة التعليم العالي (بروفسور) على أبواب التقاعد.

(ت) نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي وإن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية وليست سياسة تعليمية.

(ث) التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي ذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم الأمر الذي أثقل كاهل الدولة إضافة إلى تغير منظومة القيم المجتمعية بحيث لم يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحظى بها في السابق.

(ج) هجرة الكفاءات وعدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير وتكوين وتنمية البلاد.

(ح) البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي لها مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي وعدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية.

(خ) تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.

* المجهودات المبذولة في سبيل تطوير التعليم العالي:

ونتيجة لهذه التحديات تسعى الجزائر جاهدة للتغلب عليها من خلال مجموعة من الإجراءات تتمثل في:

(أ) إنشاء الهياكل القاعدية وتجهيزها بما يتلاءم مع الحاجيات التعليمية الجديدة.

(ب) تكوين الأساتذة والمؤطرين.

(ت) الاستعانة بالخبرات الأجنبية.

(ث) إصلاح التعليم العالي بانتهاج نظام أل: آل أم دي.

كل هذا بهدف إصلاح وتطوير التعليم العالي، غير أننا نلاحظ أن هذه المجهودات بالرغم من أهميتها إلا أنها لا تعكس الحاجة الملحة والحقيقية لتطويره والتي تقوم على أساليب ووسائل ومناهج وأهداف جديدة. ولذلك فإننا نعتقد أن الأسلوب الكلاسيكي للتعليم أصبح غير مجدي حيث تحولت قاعات الدراسة إلى قاعات ستاتيكية وغير ديناميكية من الناحية العلمية (عدم انتباه، كثرة الحديث، النوم، الفوضى، الغيابات الكثيرة وغير المعاقب عليها من الناحية العملية...) الأمر الذي حد من فعالية التكوين.

وعلى العموم فإنه يمكننا إجمال هذه المجهودات ف الجوانب التالية:

أ) الجانب الإداري والتسييري: فيما يخص بعصرنة وتحديث التسيير قامت الجامعات الجزائرية بتطوير وتحسين خدماتها من خلال إدخال الوسائل التكنولوجية الحديثة خاصة التكنولوجيات الرقمية في التسيير والإدارة منها الإعلام الآلي وبرامج تسيير الملفات سواء للطلبة أو المستخدمين إضافة إلى إقامة مواقع إلكترونية على شبكات الانترنت للتعريف بإمكاناتها المادية والبشرية، إضافة إلى كل هذا تضع كل جامعة شبكة إلكترونية داخلية (انترنت) للتعريف بها داخل المؤسسة الجامعية من خلال عملية البث المباشر على شاشات التلفزيون. كل هذا بهدف تسهيل الخدمات واختزال الجهد والوقت.

ب) الجانب التعليمي، التكوين والبحث: سعت كل جامعة إلى إقامة شبكة معلوماتية داخلية وإلى الربط بشبكة الانترنت على مدار 24 ساعة وذلك لتمكين الأساتذة والطلبة من تصفح المواقع التي تهمهم كما تمنحهم فرصة الاتصال بالجامعات والمراكز البحثية على المستوى العالمي. من جهة أخرى تقوم الجامعة بتوفير الإمكانيات المادية الضرورية واللازمة للتكوين بهدف جعل التكوين تميز بالطابع التطبيقي أكثر من كونه تكوين نظريا فقط. ويبرز هذا الأسلوب في بعض التخصصات دون الأخرى على رأسها الإعلام الآلي والعلوم الدقيقة والتكنولوجية. كما تسعى الجزائر إلى إقامة مشروع يعرف بالشبكة الأكاديمية والبحثية وهي شبكة خاصة بالجامعات والمراكز البحثية الموجودة على كافة التراب الوطني الهدف منها هو تطوير خدمات الاتصال وتبادل المعلومات بين هذه المؤسسات والمراكز البحثية. وتقوم هذه الشبكة بتوفير الوسائل التكنولوجية الضرورية للعاملين في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي كما تسهل وتدعم عملية التكون عن بعد. كما يهدف هذا المشروع إلى إقامة الجامعة الافتراضية بصفة دائمة بهدف تشجيع التكوين عن بعد ومن دون مغادرة المكان المر الذي يساعد على تبادل الخبرات وزيادة الكفاءات المعرفية للطلاب والمؤطر على السواء من خلال تبادل الأفكار والآراء العلمي ومناقشة التطورات الحادثة.

ت) الجانب المادي والمالي: ويتمثل في توفير الوسائل المادية لتحقيق درجة عالية من الأداء وهذا عن طريق اقتناء أجهزة كمبيوتر جد متطورة مع لوازها إضافة إلى البرمجيات اللازمة لتشغيلها كما وضعت تحت تصرف الأسرة الجامعية قاعات للطباعة جد متطورة إضافة إلى المبالغ المالية المخصصة لاقتناء اللوازم الضرورية للتكوين وتكوين القائمين على شؤون هذه الإمكانيات تشغيل وصيانة، دون أن ننسى الهياكل القاعدية التي أصبحت تتميز بطابع عمراني خاص.

بمعنى أن الجزائر تسعى جاهدة من أجل توفير الإمكانيات الضرورية للتجهيز والتسيير والتكوين ويبرز هذا في المبالغ الهامة التي تخصصها في ميزانيتها السنوية والتكميلية حيث خصصت مثلا ما قيمته 12.4 مليار من ميزانية البحث العلمي المخصصة لدعم برنامج الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و2004 للقيام بعملية التجهيز بالتكنولوجيات الحديثة خاصة المعدات الإلكترونية. كما أن المشروع الخماسي المعد لغاية 2010 سيعتمد على ميزانية قدرها 100 مليار دينار جزائري وسيحظى الجانب التجهيزي منها بجزء معتبر. ونخلص من كل ما تقدم أن الجزائر واعية بضرورة تطوير وتحسين التعليم العالي وجعله يتماشى مع التطورات العالمية الحادثة والتي تمس مختلف جوانب الحياة الإنسانية لذلك نجدها تسعى جاهدة لتحقيق تقدم نوعي وكمي في سبيل تحقيق هذا الهدف. وهي في سعيها لتحقيق ذلك يجب ألا تغفل مجموعة من الاعتبارات يمكن إجمالها فيما يلي:

أ) استمرار مسؤولية الدولة عن التعليم وتدخّلها المباشر في تمويله ومراقبة أبحاثه وتوجيهه بما يخدم حاجياتها الاجتماعية مع فسح المجال للديمقراطية في تسيير مؤسساته من جامعات ومراكز بحث.

ب) محاولة تحسينه وجعله تكويناً نوعياً مع شموليته لكافة الفئات الاجتماعية خاصة محدودي الدخل والنساء.

ت) العمل على مرونته بحيث يكون تعليماً مستمراً مدى الحياة كما تحاول العمل على توسيع التخصصات وعجم اختزال المعارف العلمية والقدرات الفردية في التكوين الجد متخصص وإنما فتح المجال للتعاون والتبادل المعرفي بين التخصصات المختلفة.
(نعيم ' 2008 ' ص 72)

3- التوجيه المهني على مستوى وكالات التشغيل:

1- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM الإطار العام:

إن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:

تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

1- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية، على تطلّبات سوق التشغيل واليد العاملة.

2- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.

3- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها.

4- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل والتنبؤ بها،

5- جمع عروض وطلّبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكف بهذه الصفة، بما يأتي:

* ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.

* القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.

*تنظيم المقاصة بين عروض وطلّبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.

*تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

• يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أياً كان مستوى تأهيله، الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقاً للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب - الأجهزة العمومية لترقية التشغيل - : جهاز المساعدة على الإدماج المهني : يهدف هذا الجهاز، المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المعدل والمتمم و المسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى :

- 1- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.
 - 2- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل وتوظيف، يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين:
 - *الفئة الأولى : الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
 - *الفئة الثانية : الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.
 - *الفئة الثالثة : الشباب بدون تكوين ولا تأهيل . عقود الإدماج-
 - يعد عقد لكل فئة من الفئات السالفة الذكر: عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين، عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل تبرم عقود الإدماج بين
 - المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل).
 - المستخدم أو الهيئة المكونة.
 - المستفيدين . من هي الهيئات المستخدمة المعنية.
 - المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، •المؤسسات والإدارات العمومية، الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية، الحرفيين المعلمين.
- مدة عقود الإدماج المهني:
- * ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية.
 - * سنة (1) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
 - * سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.
 - * ستة (6) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.
 - * سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.
- ما هو عدد المستفيدين الممكن تخصيص لكل مستخدم؟
- يجب أن لا يتعدى عدد المستفيدين من تعداد العمال المشغلين في ولايات الشمال والهضاب العليا، % 25 من تعداد العمال المشغلين في ولايات الجنوب، يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث نشاطات، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين إثنين (2) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني أو بعقود تكوين-إدماج -1. لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا %25 على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم، الاستفادة من تخصصات جديدة من الشباب طالبي العمل المبتدئين في إطار هذا الجهاز.
- تنبيه: يمكن للمستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تعادل أو تفوق %25 الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30 % من مجموع تعداد عمالهم.
- ما هي شروط التأهيل لطالبي العمل؟
- أن يكون طالب شغل مبتدئ.
 - أن يكون ذوي جنسية جزائرية.

- أن يتراوح سنه بين 18 و 35 سنة.
 - أن يكون حائزا على الشهادات ومثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية.
 - أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.
 - يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.
- الأجور والمنح:

1- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجره شهرية صافية تحدد كما يأتي
 15.000 • دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.
 10.000 • دج بالنسبة للتقنيين السامين.

2- يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجره شهرية صافية تقدر بـ 8.000 دج .

3- يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين - إدماج أجره شهرية تقدر قيمتها بـ 12.000 دج للشباب المدمج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات، يتضمن أجر منصب العمل المشغول مساهمة الدولة المقدرة بـ 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية و يدفع المستخدم فارق أجر المنصب، أجره شهرية بقيمة 6.000 دج تدفع كاملة من ميزانية الدولة لمدة سنة (1) لفائدة الشباب المنصب لدى مؤسسات الإنتاج، •منحة شهرية تقدر بـ 4.000 دج بالنسبة للشباب المنصب لدى الحرفيين المعلمي. مرافقة طالبي العمل المبتدئين عن طريق التكوين (عقود تكوين - تشغيل - يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكيفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم. يمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين - إدماج، باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من عقود تكوين-تشغيل تمول في حدود 60 % من الجهاز لمدة أقصاها ستة (6) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين، يبرم عقد تكوين-تشغيل بين الوكالة الوطنية للتشغيل والمستخدم والمستفيد بعد موافقة المدير الولائي للتشغيل. تخصيص منحة للتشجيع على البحث للتكوين تحدد بـ 3.000 دج للشهر لفائدة المستفيدين من الجهاز الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تربص تكويني مدته القصوى ستة (6) أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل. تنظم عمليات التكوين بالشراكة مع قطاع التكوين المهني لفائدة الشباب المتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة في المهني التي تعرف عجزا في سوق العمل لمدة ستة (6) أشهر يستفيد خلالها الشاب من منحة تقدر بـ 3.000 دج

عقد العمل المدعم: يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة. يتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة، تساهم الدولة في أجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة على النحو التالي: 12.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للجامعيين، 10.000 • دج/ صاف للشهر بالنسبة للتقنيين السامين، • 8.000 دج/ صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني، أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج

المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج/ صاف للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد. التزامات الشباب المدمج: يترتب عن كل فسخ عقد الإدماج من طرف الشباب المدمج بدون سبب مبرر قانونا فقدان حق الاستفادة من الجهاز: يلتزم الشباب المدمج بإنهاء مدة الإدماج المحددة في العقد. وفي حالة فسخ العقد لأسباب مبررة قانونا، يمكنهم الاستفادة من عقد إدماج جديد، يتعين على الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

• في حالة اقتراح عقد عمل مدعم مطابق لمؤهلات الشاب حامل الشهادة، خلال فترة الإدماج لدى المؤسسات والإدارات العمومية، يلتزم الشاب بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني التزمات المستخدم : يترتب عن كل فسخ عقد غير مبرر قانونا من طرف المستخدم، فقدان الحق في الاستفادة من الجهاز. وفي حالة ما إذا رغب المستخدم في فسخ عقد الإدماج، يتعين على إخطار المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة كتابيا عن نيته في فسخ العقد سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الفسخ . يتعين على المستخدم توضيح كتابيا أسباب فسخ العقد . يترتب عن فسخ العقد توقيف دفع الأجرة أو المنحة. التدابير التحفيزية للتوظيف: تخفيض حصة صاحب العمل في الإشراف في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (3) سنوات / 1 / 40% : إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق لها العمل، % 2 / 80 إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ، % 3 / 95 لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب. يستطيع المستخدم في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري أو في المؤسسات الخدمائية وقام بتوظيف طالب شغل من ستة (6) إلى إثني عشرة (12) شهرا، في هذه الحالة تكون حصة الإشراف كالتالي 1 / 20% : إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق لها العمل، % 2 / 18 إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ، % 3 / 16 لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب * . كذلك هناك تخفيضات لرب العمل، يستطيع المستخدم الاستفادة لمدة ثلاثة (03) سنوات من إعانة شهرية للشغل، عن كل توظيف عندما يكون عقد العمل المبرم غير محدد المدة . الإعفاء من الاشتراكات الإجمالية لكل مستخدم يقوم بعمليات التكوين وتجديد المعارف لصالح عماله يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاشتراكات الإجمالية للضمان الاجتماعي لمدة يمكن أن تصل إلى ثلاثة (3) أشهر. التوظيف في إطار عقود العمل المدعمة . :التخفيض في نسبة الإشراف لأرباب العمل بـ 80 % يمكن أن تصل هذه النسبة إلى 95 % بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب. المراجع القانونية: القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل - القانون رقم 21-06 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 الموافق 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، لاسيما المواد 6 و 11 و 12 منه، القانون رقم 24-06 المؤرخ في 6 ذي الحجة 1427 الموافق 26 ديسمبر 2006 والمتضمن قانون المالية لسنة 2007، لاسيما المادة 59 منه، - القانون رقم 09-09 المؤرخ في 30 ديسمبر 2009 والمتضمن قانون المالية لسنة 2010، - المرسوم التنفيذي رقم 187-94 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق 6 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الإشراف في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم - . المرسوم التنفيذي رقم 386-07 المؤرخ في 25 ذي القعدة 1428 الموافق 5 ديسمبر 2007 الذي يحدد مستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 21-06 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 الموافق 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل - . المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمم ب : المرسوم التنفيذي رقم 277-10 المؤرخ

في 4 نوفمبر 2010 ، المرسوم التنفيذي رقم 105-11 المؤرخ في 6 مارس 2011، المرسوم التنفيذي رقم 142-13 المؤرخ في 10 أبريل 2013. الاتفاقية القطاعية المشتركة بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التكوين والتعليم المهنيين (25 فيفري 2009) والمتعلقة

بتكوين طالبي الشغل المبتدئين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 20 سنة في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل.

(وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الوكالة الوطنية للتشغيل -www.Mtess.gov.dz)

(www.anem.dz)

سوق العمل الجزائري:

شهد سوق العمل في الجزائر خلال العقد الأخير من القرن العشرين اضطرابا شديدا واختلالا حادا تمثل في الفجوة الواسعة بين العرض والطلب على العمل، وكانت أزمة البطالة من أهم مظاهر هذا الاختلال. فحسب الديوان الوطني للإحصائيات انتقل مؤشر البطالة في الجزائر من 19,7% سنة 1990 إلى 28,1% سنة 1995، ثم تفاقم المشكل ليصل إلى حدود 30% سنة 1991. وقد جاء هذا الارتفاع في معدلات البطالة نتيجة لأزمات اقتصادية عنيفة عاشتها الجزائر، بدءا بانفجار أزمة الديون سنة 1982، فالأزمة النفطية سنة 1986، وما تلا ذلك من دخول الجزائر في اتفاقيات مع المؤسسات المالية الدولية، إذ عرف سوق العمل في الجزائر تحولا كبيرا في أعقاب الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها البلاد وما انجر عنها من تطبيق لبرنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد وخصوصة المؤسسات الاقتصادية العمومية، حيث كان لهذه الإصلاحات بالغ الأثر على سوق العمل من حيث تسريح العمال وإحالة البعض على التقاعد المسبق وتراجع عرض مناصب الشغل الدائمة مقابل زيادة عرض عقود العمل المحددة المدة، حيث تشير الإحصائيات إلى أن 500000 منصب شغل سنة 1986 تم تضييعه في إطار عمليات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية. في ظل هذه التحولات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري وكذا سوق العمل، تدخلت الحكومة الجزائرية في هذا السوق من خلال رسم وتنفيذ سياسة عامة للتشغيل في إطار السياسة التنموية للاقتصاد تهدف إلى ترقية التشغيل والحد من البطالة. فعلى اثر عودة ارتفاع أسعار المحروقات ابتداء من الثلاثي الأخير لسنة 1999 وما انجر عنه من راحة مالية خلال الفترة 2000 - 2010 ، قامت الجزائر بتسطير سياسة تنموية ترجمت من خلال مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي للفترة 2001 - 2004 والبرنامج التكميلي لدعم النمو للفترة 2005 - 2009 ، واللذان يتميزان بزيادة الإنفاق الحكومي خاصة في شقه الاستثماري، وقد ساهمت هذه السياسة بشكل ملحوظ في التحسين من مستويات التشغيل أين انخفضت نسبة البطالة في الجزائر إلى أكثر من النصف خلال الفترة 2000 - 2010 ، إذ سجلت الأرقام الرسمية لسنة 2010 نسبة بطالة بلغت 10% بعدما كانت 29,30% سنة 1999 .

(كحل الراس، 2013- 2014. ص 1)

واقع سوق العمل الجزائري:

يشكل سوق العمل أحد الأركان الهامة في الاقتصاد الكلي، ويمثل سوق العمل نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع طالبين عليها فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم التي تعد السلعة

محل التبادل في هذه السوق، وأن أي اختلال في سوق العمل، خاصة إذا زاد العرض عن الطلب فإنه يؤدي إلى ظهور أزمة اقتصادية ألا وهي البطالة التي هي هدف دراستنا. لهذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم الأساسية حول العمل من حيث أنواع العمل والقوة العاملة وإنتاجية العمل، كما سنحاول التعرف على محددات سوق العمل.

العوامل المؤثرة في سوق العمل الجزائري:

مفهوم العمل: من المعروف أن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الرئيسية، ورغم أن الأفراد العاملين لا يشكلون بمفردهم النشاط الإنتاجي، إلا أنهم القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لمجمل العملية الإنتاجية، لذلك نجد عدة تعاريف للعمل سنتطرق لأهمها:

❖ العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.

(جلال، 2009، ص17)

❖ العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع، سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردا

(بوحفص، 2009، ص 43)

❖ يعد العمل عنصرا لا يمكن الاستغناء عنه في تحقيق أهداف النشاط الإنتاجي لما يتطلب من عمل ومهارة مستوى معين.

❖ يعتبر كذلك عنصر من أكثر عناصر الإنتاج مرونة، لذا فإن تحقيق التقدم والتطور

لا يتوقف فقط على كفاءة استخدام الموارد المادية فحسب، بل الكفاءة في استخدام الموارد البشرية لتحسين مستويات المعيشة .

(مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ' 2014، ص 125/124)

1. مفهوم سوق العمل: من الضروري التطرق إلى مفهوم سوق العمل الذي يعرف بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها.

كما يعرف على انه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل.

وتأسيسا على ما تم ذكره، فإن القوى البشرية تمثل العرض المتاح من أولئك الذين يملكون القدرة والرغبة والاستعداد للعمل، سواء كانوا يعملون فعلا ويتطلعون لفرص أفضل، أو متعطلين يبحثون عن عمل أو طارقين لسوق العمل وكانوا أصلا خارجين عن دائرتي المشتغلين والمتعطلين، وهذا بالاعتماد على نظام المعلومات السائد والذي يحصي حجم القوى العاملة الراغبة في العمل والمستعدة له وفقا للشرطين التاليين:

○ وضع معايير ثابتة ودقيقة تحدد وضعية العامل ومدى استعدادة للعمل حسب قدراته الفكرية والفيزيولوجية، ثم تأتي عملية جمع البيانات، ترتيبها وتصنيفها تبعا لمجموعة من المعايير مثل: السن، الجنس، المهارات والمؤهلات.

إحصاء حجم العمالة الضروري والمتاح من خلال إحصاءات تقوم بها الهيئات والإدارات المختصة في ذلك، والتي تختلف باختلاف الدول والتشريعات المعمول بها.

(مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية '2014 ص 125/124)

2. العوامل المؤثرة فيه: يتأثر سوق العمل بعدة عوامل، وذلك في عرض العمل والطلب عليه، ولأهمية هذه التأثيرات سننطلق إلى بعضها باختصار، حيث نذكر منها العامل الجغرافي، العامل الديمغرافي، العامل السياسي والعامل الاقتصادي:

● العامل الجغرافي: بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وأن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوة العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدوداً إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال، وإما نتيجة لانعدام شبكة الاتصال والمواصلات، أو ارتفاع تكاليف النقل والذي بقي دائماً عائقاً أمام التشغيل، وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، وبالتالي كان لزاماً على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات، لتوزيع أحسن لليد العاملة.

● العامل الديمغرافي: في الواقع يشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل،

...

● العامل الاقتصادي: إن هدف هذا العامل الذي هو مرتبط ارتباطاً مباشراً بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة، وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام، وبسبب تعريف للعمالة الكاملة هو أن وضع السوق يتميز بعدم وجود البطالة، إلا أنه في الواقع قد لا نستطيع ذلك، بحيث إذا رمزنا لمجموع السكان النشيطين بالحرف (س، ن) والسكان المشتغلين بالحروف (س، م) فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون (س، ن) = (س، م) أي عندما يكون إجمالي السكان النشيطين ناقصاً إجمالي السكان المشتغلين فعلاً مقترباً من الصفر وليست يساوي الصفر والسبب في ذلك أن التشغيل الكامل المطلق الذي يتحقق لو كان (س، ن) = (س، م) نادر الوجود في الواقع، هذا إن وجد أصلاً.

إن هذا الهدف يجعل دائماً الدولة في حالة طوارئ، خاصة إذا كان كل اقتصادها غير متوازن. وبالتالي تلجأ إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها.

● العامل السياسي: إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة

في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة، ولما لهده القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل، نذكر منها:

- تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.
- تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر تيقنا في البحث عن الوظيفة المناسبة. اد أن الطلب على العمل أصبح يملئ شروطا عدة للعمل.
- توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتناس القوى العاملة العاطلة عن العمل.
- تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من اجل خلق مناصب شغل.

(مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. ص 125/124. 2014)

التحديات الجديدة لسوق العمل الجزائري:

يواجه "سوق العمل" اليوم في الجزائر ثلاثة تحديات قد تؤدي إلى توترات اقتصادية واجتماعية محتملة، يمكن حصرها فيما يلي:

- تحدي تدهور نوعية الشغل الذي يبقى هاجسا بالنسبة لكل الاقتصاديات المتطورة وغير المتطورة وهذا ما دفع المنظمة العالمية للشغل OIT سنة 2000 إلى إطلاق مبادرة لمكافحة العمل غير اللائق،
- تحدي الديناميكية القوية للقطاع غير الرسمي في البلدان السائرة في طريق النمو ومحاولات اجنتائه التي لم تعط أية نتيجة ملموسة إلى يومنا هذا،
- إضافة إلى تحدي قابلية التشغيل لدى الشباب التي أصبحت معضلة عالمية سواء بالنسبة للاقتصاديات المتطورة أو النامية.

أطلقت العديد من المنظمات الدولية برامج لتشغيل الشباب ورد ذكر بعض منها في تقرير حول الشباب في العالم الصادر سنة 2005 عن هيئة الأمم المتحدة (دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية)، والذي اقترح توصيات بقيت حبرا على ورق في العديد من البلدان. ومن جهتها، اقترحت المنظمة العالمية للشغل OIT بمساعدة من هيئة الأمم المتحدة والبنك الدولي استراتيجية شاملة لإخراج الشباب من حالة الهشاشة، ولكن 21 دولة إفريقية فقط سجلت نفسها ضمن هذا البرنامج إلى يومنا الحالي، وأطلق البنك الدولي في 2008 برنامجا جديدا لتشغيل الشباب في أفريقيا جاء بناء على التشخيص الدرامي حول الاندماج الفعلي لشباب إفريقيا في صيرورة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

لا يزال تحليل توجهات سوق العمل في الجزائر (وفي أغلبية الدول) قائما على قاعدة منظومة المعلومات الإحصائية غير المتكاملة، وهذا ما سبقت الإشارة إليه قبل ذلك، لذا تبقى التحقيقات السنوية التي يجريها الديوان الوطني للإحصاء حول الشغل المصدر المقبول للمعطيات الإحصائية بالنسبة لنا لحد الساعة. (مجلة إنسانيات).

(بانوراما سوق العمل في الجزائر، 2012، ص 33)

مميزات سوق العمل:

- ❖ غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العمالية بالنسبة للعمال. كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.
- ❖ سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة...
- ❖ تأثر عرض العرض: وذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة)
- ❖ تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين:
- ✓ عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.
- ✓ تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى.
- ❖ سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.

محددات سوق العمل:

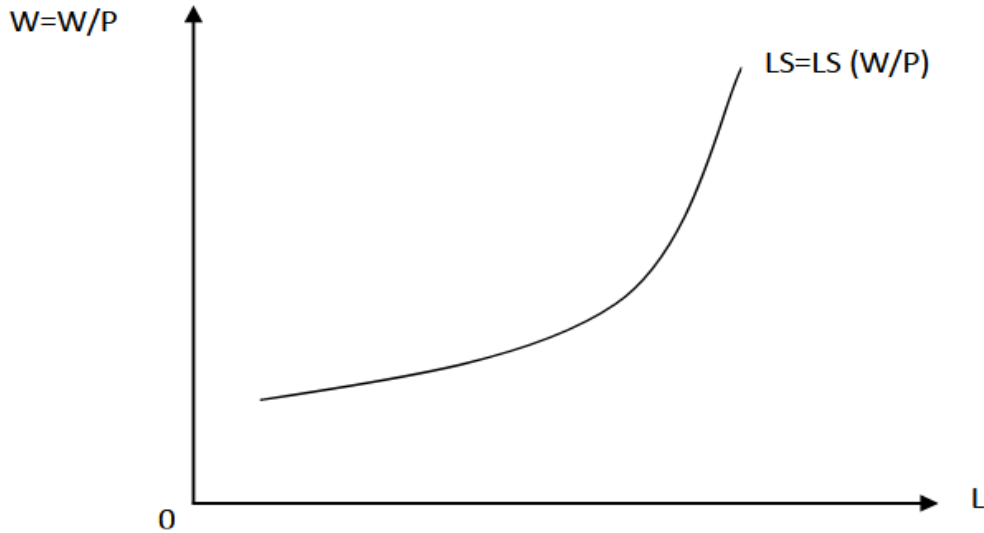
إن ضرورة المعرفة المعمقة بالمفاهيم الخاصة بسوق العمل ومؤشراته تحتل مكانة خاصة في الفهم الجيد لديناميكية واختلال سوق العمل، لذا ألقينا الضوء في هذا المبحث على دالة العرض من العمل ودالة الطلب على العمل ثم آلية تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال إعطاء بعض التعاريف والمفاهيم لسوق العمل لأجل التحليل الدقيق لواقع الطلب والعرض والتوازن في سوق العمل.

أولاً: عرض العمل:

يمثل العرض من العمل مجموع أفراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلاً أو عاطلين عن العمل. أي أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم نزعة الى العمل أو رغبة فيه.

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات)، حيث أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل والعامل الذي يقدمها ذاته، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية للعمل وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كلها عوامل الى جانب عامل الأجور والتكاليف تدخل في تحديد ظروف عرض العمل.

منحنى عرض العمل:



المصدر: محمد شريف إلمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر، 1994، ص 98.

يظهر من الشكل أن عرض العمل من طرف العمال هو تابع للأجر الحقيقي، وهو يعبر عن العلاقة الطردية بين كمية العمل ومعدل الأجر الحقيقي، فكلما أريد الحصول على مقدار عرض أكبر للعمل كلما تطلب ذلك معدل أجر حقيقي أعلى.

(شريف ' 1994 ' ص 98)

ملاحظة:

تعتمد دالة عرض العمل على أساس المفاضلة النظرية، إذ يفترض بكل عامل أن يحصل على منفعة من الاستمتاع بوقت الراحة، وكذلك من الدخل الحقيقي الذي يمكن زيادته فقط عن طريق التضحية بوقت الراحة ويتضمن قرار عرض العمل الفردي تحقيق أعلى منفعة من وقت العمل والراحة، وذلك بتقديم أقصى ما يمكن من ساعات العمل عند مستوى الأجر الحقيقي للساعة الواحدة.

محددات العرض:

يمكن قسمة عرض العمل إلى عدة مكونات:

حجم السكان وتركيبهم.

المشاركة في قوة العمل (أي القرار في استعمال الوقت المتاح بين العمل واستعمالات أخرى).

عدد الساعات التي يرغب المشارك في قوة العمل عرضها للبيع. الاستثمار في رأس المال البشري (لتحسين نوعية العمل المفروض وبالتالي عوائده). خيار المهنة والقطاع. وتختلف محددات عرض العمل ومعدلاته حسب الجنس (عرض العمل النسائي مثلا) والعمر والعرق ومستوى التعليم والمؤثرات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى. إلا أن الاقتصاديين يركزون عادة على الصلة بين الأجر والعرض. وتشير النظرية الاقتصادية الى أن عرض العمل دالة في الأجر الحقيقي أي:

$$L_s = \int \frac{w}{p}$$

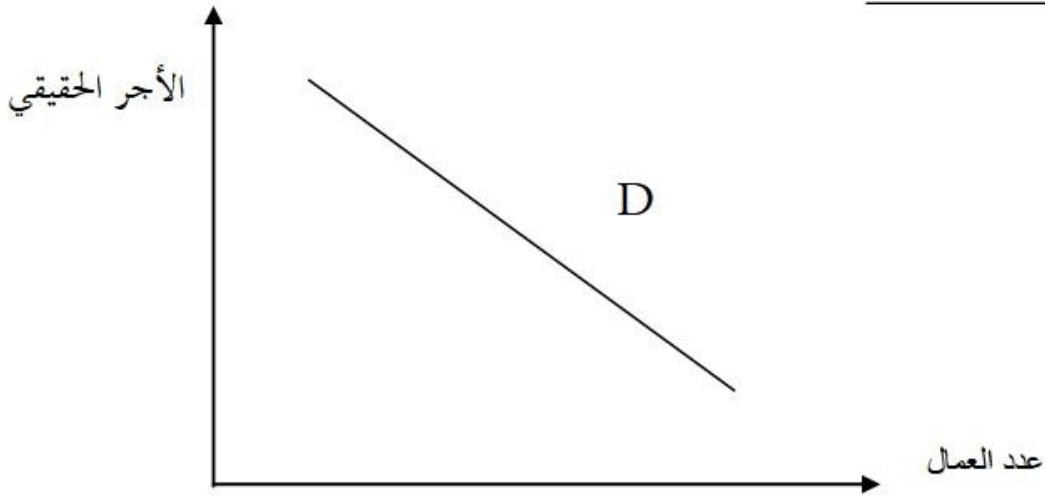
والعلاقة بينهما طردية أي أن عرض العمل يزداد بازدياد الأجر الحقيقي وبالعكس.
ثانياً: الطلب على العمل:

❖ إن الطلب على العمل على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد 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 عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل.

❖ إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، كما أن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل أنه طلب مشتق، بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

منحنى الطلب على العمل:

يلاحظ أن منحنى الطلب يكون ذا ميل سالب بالعلاقة مع الأجر.



المصدر: محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل/ص24، 2014/02/37،

http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf

وهذا الشكل قد يختلف من مهنة إلى أخرى أو من صناعة إلى أخرى لكن يبقى في نفس الاتجاه وينطبق ذلك على الاقتصاد الوطني أي أن كل زيادة في معدل الأجر تقلل من الكمية المطلوبة من عنصر العمل، وإن اختلف مقدار النقص في كل من المدى القصير وال المدى الطويل.

ويقصد بالمدى القصير الفترة التي يكون فيها رأس المال المنشأة وبقيّة العناصر ثابتة ويكون المتحول الوحيد هو عنصر العمل. وينص قانون الطلب على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية، أي كلما ازداد مستوى الأجر الحقيقي، مع افتراض العوامل الأخرى ذات العلاقة ثابتة، كلما انخفضت الكمية المطلوبة على العمل والعكس صحيح.

والطلب على العمل (من قبل أصحاب العمل) يعتمد على الأجر الحقيقي من جهة وعلى الإنتاجية الحدية للعامل من جهة أخرى (Marginal productivity of labour) والتي نعرفها اختصاراً بـ MPL.

محددات الطلب على العمل:

تعمل المنشآت على مزج عناصر الإنتاج المختلفة (شكل خاص رأس المال والعمل) لإنتاج السلع والخدمات التي تباع في السوق، ويعتمد الإنتاج الكلي والطريقة التي يتم بها مزج رأس المال والعمل على الطلب على المنتج.

- رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة.
- اختيار التقنية المتوفرة للإنتاج.
- الأجور النسبية لرمز العمال.

وعند دراسة الطلب على العمل نهتم بدراسة كيفية تأثير عدد العمال الذين يتم توظيفهم بالتغيرات في العناصر أعلاه، و عند ثبات العناصر الثلاثة الأولى يتغير الطلب على العمل بالتغيرات في الأجر. فالزيادة في الأجر تعني زيادة في التكاليف و عادة ما تؤدي إلى زيادة في أسعار المنتج وبالتالي قلة الإنتاج وبالتالي تقليص الاستخدام (تأثير الحجم)، و من جانب آخر كلما زادت الأجور، بفرض ثبات سعر رأس المال (على الأقل في البداية)، كلما كان هناك

دافع لدى أرباب العمل لتقليص التكاليف عن طريق تبني أساليب إنتاج تعتمد بدرجة أكبر على رأس المال و بالتالي تقليص الاستخدام (تأثير الإحلال) .

ويستند النموذج المبسط لتحليل الطلب على العمل على أربعة فروض:

- يسعى صاحب العمل إلى تعظيم الربح (الفرق بين إيراد المبيعات وتكاليف الإنتاج)
- تستأجر المنشآت عاملي إنتاج متجانسين (العمل ورأس المال) ويمكن الإحلال بينهما.
- وتعتمد العلاقة المحددة بين الإنتاج وعوامله على التقنية المستعملة.
- إن الأجر بالساعة هو التكلفة الوحيدة لعنصر العمل.
- ان سوق العمل وسوق السلعة المنتجة هي أسواق تنافسية.

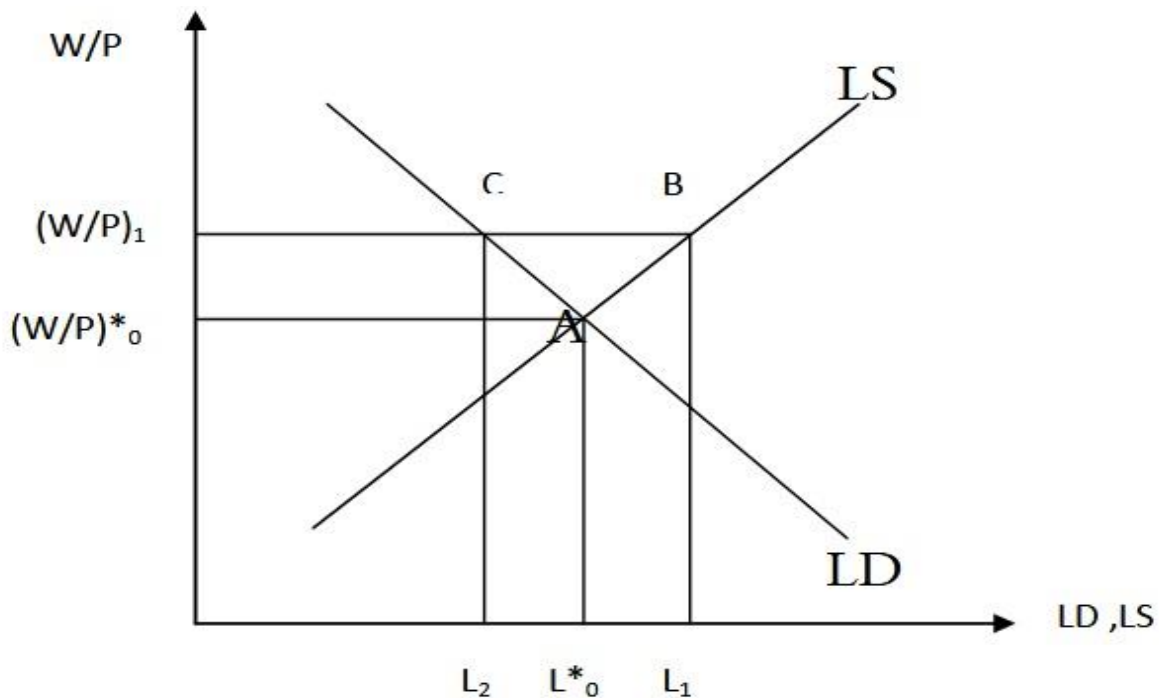
ثالثا: التوازن في سوق العمل:

بعد دراسة كل من العرض والطلب على العمل من المناسب أن ننقل الى التوازن في سوق العمل والذي يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق، الأمر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة، والتعريف الأدق للتوازن في سوق العمل هو أنه يمثل عدد الساعات التي يرغب العمال عرضها وبيعها في السوق والتي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها.

ومن المفترض في سوق متوازنة ان تعيد تصحيح نفسها إذا اختل بعض من جوانبها (زيادة العرض أو الطلب أو نقصان أحدهما). فزيادة العرض أو نقصان الطلب يؤدي إلى نقصان في الأجور ونقطة التوازن الجديدة والعكس صحيح أيضا ويمنع تحقيق التوازن ظروف عديدة مثل: تجزئة السوق، ت دخل نقابات العمال، عدم مرونة الأجر، تكلفة تكون رأس المال البشري، تكلفة الانتقال وغيرها.

منحنى التوازن في سوق العمل:

إذا رسمنا منحنى دالة العرض من العمل ومنحنى دالة الطلب على العمل على ورقة واحدة فإن هذين المنحنيين يتقاطعان في نقطة واحدة A إحداثياتها L_0 و $(W/P)_0$ يحددان مستوى الاستخدام ومعدل الأجر الحقيقي في وضع التوازن على التوالي.



يلاحظ من الشكل أن نقطة تقاطع منحني طلب وعرض العمل، تقابل النقطة *L0 على المحور الأفقي، حيث تمثل النقطة L0 مستوى الاستخدام عند التوازن، كما يقابلها على المحور العمودي النقطة *0(W/P) والتي تمثل بدورها معدل الأجر الحقيقي في وضع التوازن.

قد يحدث اختلال بين هيكل الإنتاج (العرض الكلي) وهيكل الإنفاق (الطلب الكلي)، إلا أن تغيرات الأسعار والأجور ارتفاعاً وانخفاضاً، سواء كانت في أسواق السلع أم في أسواق خدمات

عوامل الإنتاج (تفاعل قوى السوق) كفيلة بتصحيح هذا الاختلال بما فيه اختلال سوق العمل.

(سايح، 2013/2014، ص 10-17)

4- تجارب بعض الدول في الملائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل:

الدول التي يرغب الباحث في الاستعانة بتجاربها كل من ألمانيا ' وسنغافورة ' واليابان وتم اختيار هذه التجارب لأنها تعتبر تجارب مهمة في عملية الربط بين مؤسسات القطاع العام والخاص ومؤسسات سوق العمل، عن طريق تقييم الاحتياجات اللازمة لكل مؤسسة وجامعة وغيرها ، ويتم توجيه الطلبة إلى دراسات معينة منذ الصغر ، حيث يكون الطالب لديه تصور للعمل المستقبلي له ، فيحصل على التعليم والتدريب المناسبين ، وهذا بالتأكيد مستقبلاً يحد من البطالة وعملية البحث عن أعمال لا تناسبهم ، وهذه الآلية تتم بالشراكة بين المؤسسات التعليمية والتشغيلية والطلاب والعاملين ومختلف القطاعات الإنتاجية ، وبمتابعة وإشراف الجهات المعنية والأکید أن هذه التجارب حينما نجحت لأنها قدرت القيمة الحقيقية للقوى البشرية، ويمكن الاستفادة منها في الجزائر في ظل وجود الوفرة في الكادر البشري الشاب، وللحد من مشكلة البطالة الزائدة عبر توجيه التخصصات للطلاب منذ التعليم الابتدائي وما يليه، وحتى يصل الطالب للجامعة يكون مؤهلاً ولديه القدرة على الدخول في سوق العمل بما يخدم العملية الإنتاجية ، ويأخذ الدور الريادي وتستفيد منه الأجيال القادمة .

إدراكاً من هاته الدول لأهمية التعليم العالي تم إنشاء مؤسسات عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة تتولى إعداد وتأهيل عمالة فنية ومهنية وطنية قادرة على التعامل مع التطورات المستمرة في مختلف المجالات ومواكبة مستجدات العصر. والمتأمل لمجتمعاتنا العربية نجد أننا أصبحنا نعاصر فجوة كبيرة وقائمة على أرض الواقع بين مخرجات العملية التعليمية وما تقدّمه، وبين سوق العمل وما يتطلبه من مواصفات نتيجة لانعزال تعليم أغلب الدول النامية والتي على رأسها دول الوطن العربي عن الحياة العملية داخل سوق العمل، فبدلاً من أن يكون التعليم هو الأداة المسؤولة عن إخراج الكفاءات التي يتطلبها سوق العمل، أصبح بمثابة العائق الأكبر أمام إيجاد الكفاءات والخبرات التي يتطلبها سوق العمل باستمرار، حيث تظهر مشكلة كبرى جراء تلك الأزمة هي البطالة التي أصبحت ظاهرة اجتماعية خطيرة تعيشها مجتمعاتنا العربية ، هذا إلى جانب العديد من الظواهر والمشكلات الناجمة عن انفصال المحتوى التعليمي عن مُتطلبات سوق العمل.

فالتعليم بوجه عام والتعليم العالي خاصة في بعض مؤسساته-لم يعد يتصف بالجودة المطلوبة، حيث دعا أحد العلماء الجامعات العربية إلى نبذ ثقافة التفاخر بمركزها عالمياً، والتركيز على ما تقدمه إلى الشارع العربي، الذي يعكس نجاحها الفعلي، ومدى قدرتها على تلبية مُتطلباته، مؤكداً أننا يجب أن ننشغل بما نقدمه للطلاب من علوم، أكثر من انشغالنا

بصورتنا أمام العالم، وإن وجود جامعةٍ ما بين أفضل الجامعات العالمية لا يعني أنها تؤدي دورها أمام المجتمع كما يجب. فالمتطلبات الحديثة لسوق العمل لا تقتصر فقط على تحديث المادة العلمية فحسب، بل تتعداها إلى إعداد الكوادر التعليمية، تأمين المستلزمات والتجهيزات العلمية، وتوفير المرافق والمنشآت الجامعية الحديثة. كما وإن الأسواق المهنية أصبحت تعتمد بشكل متزايد على تكنولوجيا المعلوماتية والاتصالات وعلى الذكاء الصناعي مما أدى إلى تدني فرص العمل لهؤلاء الشباب.

لذلك تعد المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل من التحديات التي تواجه الدول في القرن الحادي والعشرين، وتشير بعض المعطيات إلى ضعف المواءمة بين نواتج التعليم وحاجة سوق العمل المحلي والعالمي ومتطلبات التنمية البشرية والاقتصادية في وطننا العربي والدول النامية بشكل عام، لضعف التواصل والتكامل بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل. مما يستدعي إعادة تأهيل الطلبة المنتظمين والخريجين وتدريبهم باستمرار. برغم ذلك تبذل الدول العربية العديد من الجهود المبذولة لتصحيح الاختلالات الهيكلية في أسواق العمل.

ففي بالتعليم الفني، توقيع بروتوكول مع الصندوق الاجتماعي للتنمية ووزارة القوى العاملة لاستخدام مخرجات المشروع القومي لمستويات المهارة في وضع الأهداف التدريبية التي تضمن لخريجي التعليم الفني مستوى من الجدارة المهنية معترف به عالمياً، أيضاً مشاركة المؤسسات التعليمية العاملة في مجال مخرجات التعليم العالي المبادرة الدولية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حول تقييم مخرجات التعلم في مجال التعليم العالي والمعروفة باسم مشروع تقييم " " Assignment Higher Education Learning Outcomes، (AHELO) تهدف إلى خلق آلية وأدوات قياس شفافة وعادلة حول مدى اكتساب خريجي الكليات الجامعية المخرجات التعليمية المؤهلة لمتطلبات سوق العمل.

بالإضافة إلى إطلاق مبادرة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عام 2015 لمشروع الإطار القومي للمؤهلات (National Qualification Framework) (NQF) بهدف ضمان اتساق معايير نواتج تعلم الطلبة بغض النظر عن المؤسسة التي درس بها الطالب، أيضاً لضمان تكافؤ هذه المعايير مع معايير الشهادات التي تمنحها مؤسسات التعليم العالي في شتى أنحاء العالم.

(إسماعيل، 2016، ص 05)

الفصل الرابع:

إجراءات وتحليل بيانات

ونائج الدراسة الميدانية:

الفصل الرابع: إجراءات وتحليل بيانات ونتائج الدراسة الميدانية:

تعتبر الدراسة الميدانية عنصرا أساسيا في إعداد البحوث فهي المفتاح لباب المعرفة، بما يحيط الإنسان من ظواهر طبيعية وبشرية وهذا من خلال ما يمكن التوصل إليه من نتائج ذات قيمة علمية وعملية تعكس وتفسر الواقع المدروس وهذا عن طريق إتباع المنهج الملائم للظاهرة المدروسة، وعن طريق جمع البيانات باعتماد وتبني انساب الأدوات والأساليب المنهجية الصحيحة.

من خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية المتبعة في البحث للتعرف على اهم معوقات التوجيه المهني لخريجي الجامعة. وهذا انطلاقا من البيانات المستقاة من الدراسة الميدانية المعتمدة على تحليل استمارة الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات وأراء مستشاري التشغيل بالولاية.

1- الدراسة الاستطلاعية:

لان التوجيه المهني لخريجي الجامعة هو أمر تسهر عليه الجامعة قبل المؤسسات المستقبلية بعدما يتخرج الطالب. فإننا اطلعنا في البداية على التوجيه داخل الجامعة. ونشاطات المقاولاتية ورشات البحث عن العمل في جامعة محمد خيضر – بسكرة من خلال اتصالنا بالمؤطرين المشرفين على هذا النوع من التوجيه. ثم تنقلنا الى وكالة التشغيل للاحتكاك أكثر بمسشاري التشغيل بالولاية وتوزيع الاستبيان. وقد تنقلنا إلى 5 وكالات محلية موزعة على تراب الولاية بالشكل التالي:

- الوكالة المحلية للتشغيل بسكرة.
- الوكالة المحلية للتشغيل طولقة.
- الوكالة المحلية للتشغيل اولاد جلال.
- الوكالة المحلية للتشغيل زربية الوادي
- الوكالة المحلية للتشغيل القنطرة

2- حدود الدراسة:

يعتبر تحديد مجالات الدراسة خطوة هامة في أي دراسة ميدانية تتلخص في الحدود المكانية ، الحدود البشرية ، الحدود الزمنية التي نوضحها على النحو التالي:

1-2 الحدود المكانية:

تقتصر الحدود المكانية على الحيز المكاني الذي خصص لإجراء دراستنا الميدانية حيث قمنا بهذه الدراسة في وكالات التشغيل التابعة لإقليم ولاية بسكرة، وهي:

- الوكالة المحلية للتشغيل بسكرة.
- الوكالة المحلية للتشغيل طولقة.
- الوكالة المحلية للتشغيل اولاد جلال.
- الوكالة المحلية للتشغيل زربية الوادي.
- الوكالة المحلية للتشغيل القنطرة.

2-2 الحدود الزمنية:

وهي المدة الزمنية التي يستغرقها الباحث في دراسة موضوع البحث، قد انطلقت دراستنا منذ الموافقة على الموضوع إلى غاية توزيع استمارة الاستبانة، واسترجاعها، وصولاً إلى كتابة المذكرة.

ولظروف مهنية تم تأجيل الدراسة لموسم اخر أتاح لنا فرصة الغوص أكثر في الموضوع وتدارك نقائصه، فقد امتدت الدراسة عملياً من شهر افريل 2018 إلى غاية تاريخ شهر ماي 2019.

2-3 الحدود البشرية :

تتجلى الحدود البشرية في مجموعة المبحوثين الذين ستطبق عليهم أدوات البحث داخل المجال المكاني، وقد شملت الدراسة كافة المستشارين العاملين في وكالات التشغيل المحلية في إقليم ولاية بسكرة، والذين تمكنا من لقائهم، والتواصل معهم.

3- منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة التأملية المقصودة نتيجة لتفكير منظم وسير طبيعي للعقل وهو بذلك البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى الحقيقة والطريقة المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة العلمية ويشمل مجموعة من الإجراءات التي يصفها الباحث من أجل بحثه.

(زررواتي، 2008، ص 182)

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي المعتمد على التحليل من خلال تحليلنا لما جاءت به استمارة استبانة من أسئلة وكذا التعليق على الإجابات المختارة وأيضاً إبداء آراء فيها ويعود اختيار هذا المنهج كونه الأنسب لمثال هذه الدراسات ويقوم على تجميع المعلومات والبيانات اللازمة عن ظاهرة ما لوصف خصائصها ومميزاتها وتحليلها وصولاً إلى النتائج.

3- مجتمع الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة في وكالات التشغيل جميع المستشارين الذين تمكنا من تحصيل آراءهم حول موضوع بحثنا. حيث تشتمل جميع وكالات التشغيل بولاية بسكرة على 35 مستشاراً. منهم 21 أنثى. حيث تم توزيع الاستمارات على 28 مستشاراً. لغياب بعض المستشارين لظروف مختلفة منها الشخصية والمهنية، وتم استرجاع 25 استمارة.

4- أدوات جمع البيانات:

يتوقف نجاح أي بحث إلى حد كبير على حسن استخدام الأدوات المناسبة من أجل الحصول على المعلومات وبيانات حول المشكلة أو الظاهرة المراد دراستها، وقد اعتمدنا في دراستنا على استعمال أداة الاستبيان كونها الوسيلة الأفضل في معرفة وجهة نظر مستشاري التشغيل في موضوع التوجيه المهني لخريجي الجامعة. واهم النقاط التي يمكن تداركها لتحقيق التوجيه الأمثل والفعال.

5- الاستبيان:

وهي نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع ما أو مشكلة أو موقف.

(زرواتي ' 2008' ص 182)

وإذ قمنا بتصميم الاستبيان وفق طرحنا الإشكالية موضوع البحث فقمنا بطرح 17 سؤال، وقد اعتمدنا خلال طرحنا لهذه الأسئلة على أسئلة مغلقة بهدف التحكم في موضوع الدراسة، إضافة إلى بعض الأسئلة المفتوحة، لتحصيل الآراء وحرية التعبير. حيث تم تصميمه من طرف الطالب وفق الفرضيات الموضوعية مسبقاً وذلك وفق ثلاث محاور.

• المحور الأول:

عوامل تنظيمية متعلقة بمدى ملائمة مخرجات الجامعة مع سوق الشغل وسياسات الدولة.

وقد اشتمل هذا المحور على ستة أسئلة منها 4 مغلقة و2 مفتوحة.

• المحور الثاني:

مدى تحضير الجامعة لخريجي وتكليفهم لولوج عالم الشغل. وقد اشتمل هذا المحور على أربعة أسئلة مغلقة.

• المحور الثالث:

عوامل متعلقة بشخصية خريج الجامعة.

وقد اشتمل على أربع أسئلة ثلاثة منهم مغلقة وسؤال واحد مفتوح.

وقد اعتمدنا في مضمون أسئلتنا مؤشرات قد نحصل من خلالها على وصف كافي لموضوع بحثنا. حول معوقات التوجيه المهني لخريجي الجامعة من وجهة نظر مستشاري التشغيل بولاية بسكرة.

المؤشرات التي تصف معوقات التوجيه المهني لخريجي الجامعة:

- 1- مخرجات التعليم العالي لا تلبي احتياجات سوق العمل بالولاية.
- 2- مواكبة التعليم العالي لتطورات وتغيرات سوق العمل والاستراتيجيات المتاحة.
- 3- الإقبال المتزايد على التخصصات النظرية على حساب العملية.
- 4- افتقاد نظام التعليم لطابع التكويني والمهني.
- 5- غياب استراتيجية تعليمية مؤهلة للوظائف.
- 6- الانقسام شبه آراء المستشارين الكامل بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص. وسوق العمل بصفة عامة.
- 7- مدى تحضير الطالب لدخول سوق العمل.

تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

تمركزت أسئلة الاستبانة حول ثلاث محاور أساسية بما يخدم فرضيات الدراسة، يأتي استعراض هذه المحاور والأسئلة المتضمنة به وتحليلها فيما يلي:

1-7 تحليل البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة:

لقد اعتمدنا ضمن أسئلة الاستبيان. أسئلة خصت بالبيانات الشخصية وذلك لحصر وتبيان عدد المستجوبين ونوعهم وسنهم ومستوى تعليمهم واقتديتهم بالوكالة الوطنية للتشغيل. وبعد تحليل الاستثمارات تحصلنا على النتائج التالية:

1 النوع:

تم تحصيل مجموع 25 استمارة منهم 12 ذكر و13 أنثى.

عدد المستجوبين:		ذكر:		أنثى:	
25		العدد	النسبة	العدد	النسبة
		12	48%	13	52%

جدول يبين عدد المستجوبين ونوعهم في الوكالة الوطنية للتشغيل:

3- السن:

بعد حساب أعمار المستجوبين تحصلنا على ما يقارب 80 بالمائة من المستشارين ضمن الفئة الثانية أي (من 30 إلى 39 سنة). وذلك يعكس جهود الدولة في توفير فئة استشارية شابة تم توظيفهم خلال 2008 إلى غاية 2012. وتم تكوينهم بصورة مستمرة.

4- المستوى التعليمي:

تحصلنا على نسبة 80 بالمائة من المستجوبين يحملون شهادات جامعية وتراوحت العشرون المتبقية بين شهادات تقني سامي ومهندسين وماجستير. تجدر الإشارة هنا إلى مستوى تأهيل جيد لفئة الاستشارة. وتشجع الوكالة الوطنية للتشغيل. التحصيل العلمي ورفع المستوى لمستشاريها.

5- الأقدمية في الوكالة:

إن أغلبية المستشارين المستجوبين ضمن فئة (5 إلى 10 سنوات). أي بخبرة متوسطة.

2- تحليل المحور الأول:

تمحور حول موضوع العوامل التنظيمية في التوجيه المهني واختص بمدى ملائمة مخرجات الجامعة مع سوق العمل ومدى كفاية ونجاح مجهودات وسياسات الدولة في هذا المجال.

1- السؤال الأول:

حسب رأيك هل هناك ملائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل في ولاية بسكرة؟

وكانت إجابات المستجوبين على النحو التالي:

- 16 اختاروا (لا) و3 مستشارين اختاروا (نعم) و6 مستشارين اختاروا (لا اعرف)

لا اعرف		نعم		لا		العدد الكلي للآراء
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
06	24%	03	12%	16	64%	25

جدول يبين آراء المستشارين حول الملائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل في ولاية بسكرة:

ومن خلال تحليلنا يتجلى بوضوح إجماع اغلب المستشارين على وجود مشكلة عدم ملائمة مخرجات الجامعة مع متطلبات سوق العمل بالولاية.

2- السؤال الثاني:

من خلال مرافقتكم لخريجي الجامعة هل هناك توافق بين التخصصات المعروضة والطلب عليها من طرف المؤسسات المستخدمة؟
فتحصلنا على 22 إجابة على (ليس هناك توافق) مقابل 3 إجابات (هناك توافق).

العدد الكلي للآراء		ليس هناك توافق		هناك توافق	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
25		22	88%	03	12%

جدول يبين آراء المستشارين حول توافق تخصص خريجي الجامعات وعروض المؤسسات المستخدمة:

وهو إجماع على عدم توافق التخصصات المعروضة والطلب عليها من طرف المؤسسات المستخدمة.

أي انه وبلغة الاقتصاديين ليس هناك توازن بين العرض والطلب من ناحية نوعية التخصصات المعروضة وذلك من وجهة نظر مستشاري التشغيل بولاية بسكرة.

3- السؤال الثالث:

في حالة الإجابة ب لا ماهي الاختصاصات صعبة التلبية في سوق العمل بالولاية؟
تم إحصاء 19 إجابة من ضمن 22 الذين اختاروا (ليست هناك توافق) بين التخصصات المعروضة والطلب عليها من طرف المؤسسات المستخدمة. حيث امتنع 3 مستجوبين عن ذكر الاختصاصات صعبة التلبية.

فيكشف لنا هذا السؤال أن هنالك اختصاصات يدرسها الطالب بالولاية ولا تلقى رواجاً وتسويقاً لدى المؤسسات المستخدمة. وان اغلب تلك الاختصاصات هي التخصصات الأدبية والفنية والتي تحتاج إلى مؤسسات مختصة في ذلك المجال مثل الرياضة واللغات والمواد التعليمية كتخصص التاريخ والجغرافيا والفلسفة والأدب والتخصصات الدينية. ويجدر الإشارة هنا إلى أن وكالات التشغيل تتعامل بشكل أكثر مع القطاع الاقتصادي والخواص. وهو مجال متطلب لتخصصات تقنية وعلمية أكثر.

4- السؤال الرابع:

ما هو تقييمكم حول جهودات الدولة في وضع قنوات وصل بين الجامعة والمؤسسات المستخدمة والمتمثلة في المقاولاتية وجهاز الإدماج المهني.
أجاب 5 مستشارين بأنه (كافي). و 9 مستشارين ب (مقبول). و 11 مستشار بأنه (غير كافي).

العدد الكلي للآراء		مقبول		كافي		غير كافي	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
25		09	36%	05	20%	11	44%

جدول يبين آراء المستثمرين حول جهودات الدولة في وضع قنوات وصل بين الجامعة والمؤسسات المستخدمة: (المقاولاتية وجهاز الإدماج).

حيث يرجح أغلبية المستشارين عدم كفاية المقاولاتية والإدماج المهني في تحصيل
التناغم بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل بالولاية.
5- السؤال الخامس:

ماهي اقتراحاتكم حول تحقيق الملائمة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق
الشغل بالولاية؟

تحصلنا على 23 إجابة على هذا السؤال من مجموع 25 استمارة مستردة. وقدمت عدة
اقتراحات في هذا المجال نذكر أهمها.

- اعتماد التوجيه الأولي على متطلبات سوق الشغل.
- التقليل من التوجيهات نحو التخصصات الأدبية.
- إشراك المستخدمين في رسم سياسات الجامعة.
- خلق مكاتب تضم كل الأطراف التي تساهم في تكوين وتشغيل الإطارات.
- متابعة للطلبة حتى بعد تخرجهم.
- تشجيع توظيف خريجي الجامعة بالولاية بمنح امتيازات من طرف الدولة.
- تنظيم ملتقيات للإعلام.
- تنظيم ورشات مساعدة للطالب في البحث عن العمل.

6- السؤال السادس:

رتب التخصصات الأكثر اهتماما من طرف المؤسسات المشغلة؟

تحصلنا على إجماع على أن (التخصصات التقنية) في المرتبة الأولى ب 24 إجابة
ضمن 25 إجابة.

ثم تليها (التخصصات الإدارية) ب 19 إجابة ضمن 25.
وفي المرتبة الثالثة (التخصصات الاجتماعية) وتليها (التخصصات الأدبية).

3- تحليل المحور الثاني:

مدى تحضير الجامعة لخريجي وتكليفهم لولوج عالم الشغل:

ويعنى هذا المحور بمجهودات الجامعة بالولاية في تحضير طلابها وتمكينهم من دخول عالم
الشغل بتكوين استعدادات مكتسبة ومهارات تساعدهم على ركوب المرحلة التالية وهي مرحلة
البحث الفعال عن العمل.

1- السؤال الأول:

من خلال تعاملكم مع خريجي الجامعة هل تلمسون تمكنهم من تقنيات البحث عن العمل
والاندماج في عالم الشغل؟

أجاب 16 مستشار ب (لا) مقابل 9 مستشارين أجابوا (نعم).

نعم		لا		العدد الكلي للآراء
العدد	النسبة	العدد	النسبة	

36%	09	64%	16	25
-----	----	-----	----	----

جدول يبين تمكن خريجي الجامعات من تقنيات البحث عن العمل والاندماج في عالم الشغل:

حيث يعتقد اغلب المستشارين أن طالبي العمل الوافدين إليهم من خريجي الجامعة ليسوا مؤهلين تأهيلا كافيا في مجال تحضيرهم وتمكينهم من تقنيات البحث عن العمل.

2- السؤال الثاني:

إذا كانت الإجابة ب لا ماهي أكثر المهارات التي ترونها ضرورية للطالب؟
 تحصلنا على 20 إجابة فيما يخص تقنية البحث النشط عن العمل والإعلام الآلي.
 و15 إجابة فيما يخص استخدام الانترنت.
 و14 إجابة فيما يخص العلاقات العامة وتحرير السيرة الذاتية.
 و7 إجابات للاختبار المهني.

فالبحت النشط والفعال عن العمل ومعرفة الطالب بتقنياته أولى الأمور بنظر مستشاري التشغيل بمعية اللغات الأجنبية والإعلام الآلي. ثم تليه العلاقات العامة ودور الانترنت ومواكبة التكنولوجيا الرقمية.

3- السؤال الثالث

ما مدى كفاية التكوين الجامعي لتحصيل الوظيفة؟
 16 إجابة (غير كافي) مقابل 9 إجابات (كافي)

كافي		غير كافي		العدد الكلي للأراء
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
36%	09	64%	16	25

جدول يبين مدى كفاية التكوين الجامعي لتحصيل الوظيفة:

4- السؤال الرابع

في حالة الإجابة بغير كافي، حدد موضع النقص؟
 تحصلنا على 15 اجابة عن هذا السؤال حيث اجمعت جميعها على التطبيق والعمل الميداني و
 5 اجابات اختاروا اللغة الاجنبية

كما تمت اضافة قابلية التنقل الجغرافي من طرف خريج الجامعة من طرف 3 مستشارين .
 بعد تحليل السؤال الثالث والرابع في هذا المحور نلاحظ ان معظم المستشارين بالولاية يرون ان التعليم النظري لا يكفي لوحده لتحصيل الوظيفة . حيث اصبح من الضروري حسب رايهم ان يدعم بالعمل الميداني واللغات ومكتسبات اخرى كالاتماد الآلي وتقنيات البحث عن العمل وامكانيات شخصية .

4- تحليل المحور الثالث:

عوامل متعلقة بشخصية خريج الجامعة:

يختص هذا المحور بكشف الصفات والمهارات الشخصية لخريج الجامعة والتي قد تساهم في سرعة حصوله على وظيفة ودرجة تقبله من طرف المؤسسات المستخدمة.

1- السؤال الأول:

هل تؤثر بنية الشخصية على تحصيل الوظيفة؟ بالنسبة لخريج الجامعة؟

أجاب 17 مستشارا ب (نعم) مقابل 8 إجابات ب (لا)

لا		نعم		بنية الشخصية على تحصيل الوظيفة
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
32%	08	68%	17	25

جدول يبين إمكانية تأثير بنية الشخصية لخريج الجامعة على الوظيفة:

وهو إجماع آخر على دور الصفات الشخصية في تحصيل الوظيفة والتوجيه المهني الأمثل والأسهل.

2- السؤال الثاني:

ماهي أكثر الصفات الشخصية الواجب توفرها في الخريج الباحث عن الشغل؟
تحصلت العلاقات العامة وقوة الشخصية على 18 إجابة.

- وتليها قابلية التنقل والمبادرة ب 15 إجابة.
- بينما حصدا 7 إجابات فيما يخص الاتصال والعلاقات العامة.

آراء المستشارين					العدد الكلي
الاتصال والعلاقات العامة		قابلية التنقل والمبادرة		العلاقات العامة وقوة الشخصية	40
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
17.5%	07	37.5%	15	45%	18

جدول يبين آراء المستشارين حول الصفات الواجب توفرها في خريج الجامعة الباحث عن العمل:

3- السؤال الثالث:

كيف تقيمون قناعة خريج الجامعة بالتخصص المدروس؟
تحصلنا على 19 إجابة (غير مقتنع) مقابل 6 إجابات (مقتنع).

مقتنع		غير مقتنع		العدد الكلي للآراء
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
24%	6	76%	19	25

جدول يبين آراء المستشارين حول تقييم قناعة خريج الجامعة بالتخصص المطلوب:

يرى اغلب المستشارين ان خريجي الجامعة ليسوا مقتنعين بالتخصص المدروس.

4- السؤال الرابع:

في حالة عدم الاقتناع بالتخصص ما هو حسب رأيك سبب اختياره؟

- الاختيار العشوائي 20 إجابة
- الاختيار الترتيبي 16 إجابة
- تأثير الأصدقاء 15 إجابة
- أسباب أخرى- تم حصد إجابتين أخرى تتمثل في عدم معرفة كافية ومسبقة بالتخصص وإقصاؤه من التخصص المرغوب بسبب عدم كفاية المعدل.

النتائج على ضوء الفرضيات:

- 1- بالعودة الى فرضيتنا الأولى والتي تعتبر التلاؤم والتناغم بين الجامعة وسوق الشغل امر ضروري لتحقيق التوجيه المهني السليم. حيث يحدث توافقا بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق الشغل بالولاية من إطارات فاعلة. ومن خلال تحليلنا للمحور الأول للدراسة والذي تشاركت اسئلته حول ضرورة وجود التناغم والتعاون بين الجامعة والمؤسسات المشغلة فان اراء المستشارين أجمعت بنسبة عالية على ضرورة التلاؤم بين الجامعة وسوق الشغل وبهذا نعتبر ان فرضيتنا قد تحققت. حيث يعتبر التلاؤم والتواصل بين الجامعة وما يحدث من تغيرات في واقع سوق الشغل بالولاية امر ضروري من اجل تسطير برامج تدريبية وتحيين التخصصات الأكثر رواجاً في سوق الشغل. فلا يمكن ان تبقى الجامعة تصدر دفعات كبيرة من الطلبة خريجي اقسام العلوم الإنسانية والاجتماعية في كل سنة. بينما يفتقر سوق الشغل الى التخصصات التقنية والتكنولوجية.
- 2- في المحور الثاني للاستبيان الموجه لمستشاري التشغيل تطرقنا من خلاله الى أسئلة حول مدى كفاية وفاعلية البرامج والحلول المقدمة من طرف الدول في سبيل تقليل الفجوة بين الجامعة وسوق الشغل وتسهيل التوجيه والاندماج المهني لخريجي الجامعة. ونذكر على غرار ذلك (دار المقاولاتية – برنامج الاندماج المهني وادماج حاملي الشهادات – إضافة الى مكاتب البحث عن العمل التي استحدثت مؤخراً).
- 3- وقد خلصنا الى نتائج دعمت فرضيتنا حيث اجمع اغلب المستشارين على ان كل تلك البرامج والسياسات الدولة رغم انها ساهمت في التقليل من الفجوة بين الجامعة وسوق العمل بالولاية الا انها تزال غير كافية. حيث انها لم تقدم اتفاقيات واضحة وخاصة في موضوع التخصصات النادرة والفائضة وأيضا في مجال تدريب خريجي الجامعة في مستوى اللغات الأجنبية والاعلام الالي الذي بات ضرورة ملحة من طرف المؤسسات الاقتصادية في عملية التوظيف.

4- بالنسبة للفرضية الثالثة والتي تقر بعدم كفاية التحضير بالنسبة للطالب من طرف الجامعة وخاصة في الكيفيات وطرق ممارسة المهنة وكيفية تطبيق الكم النظري الذي اكتسبه الطالب خلال مشواره التعليمي.

وبعد تحليل نتائج الأسئلة المتعلقة بهذا الفرض فإننا خلصنا الى تحقق الفرضية حيث يعتبر اغلب المستجوبين ان خريج الجامعة وبعد الانتهاء من مشواره الدراسي يظل يفتقر الى المعرفة الأساسية لكيفيات التطبيق والربط بين المهن في سوق الشغل والتخصصات التي درسها. فيظل تحضير خريج الجامعة قبل دخوله لعالم الشغل امر ضروري لتحقيق الربط وتفاذي الاصطدام بواقع مغاير للتوقعات. ويجدر الذكر في هاته النقطة انه هنالك مساعي من المستشارين في التشغيل في كل وكالات الولاية الى اعداد ورشات تدعم مكاتب البحث عن العمل بالجامعة تهدف هذه الورشات الى التعريف بسوق الشغل وكيفيات البحث النشط عن العمل. واعداد السيرة الذاتية والتحضير للمقابلة المهنية.

5- أما بالنسبة لأخر محور والذي يخدم فرض ان الفروق الفردية والعوامل الشخصية تشكل عائقا في عملية التوجيه المهني لخريج الجامعة فان النتائج المحصلة تفيد كذلك بقبول الفرض وذلك من خلال اجماع لدى اغلبية المستشارين بان شخصية خريج الجامعة لها دور كبير في تسريع وتحسين التوجيه المهني وظفره بمنصب عمل. حيث وبمعرفة المسبقة لكثرت مرافقة خريجي الجامعة لوحظ ان الفروق الفردية والمبادرات الشخصية وسهولة الاتصال والتواصل وقوة الشخصية والفكرة المبدعة تزيد من حظ الخريج في الاندماج مهنيا.

فقد أحصينا اجماعا حول قبول تأثر بنية الشخصية في تحصيل الوظيفة بالنسبة لخريج الجامعة. كما وتم إحصاء العديد من الصفات الشخصية التي تسهل وتساعد عملية الادمج المهني. وتطرقنا من خلال تحليل النتائج الى دور قناعة الخريج بالتخصص المدروس وحب له وأسباب عدم قناعته بتخصصه وظروف اختياره له. وختاما للنتائج المحصلة فقد تم قبول فروضنا الأربعة من خلال عرض نتائج تحليل الاستبيان.

وقد اجمع مستشاري التشغيل وبدرجات متفاوتة ان:

- ضرورة الملاءمة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل
 - عدم كفاية برامج التعاون وسياسة الدولة المنتهجة في هذا المجال على غرار (المقاولاتية)
 - الادمج المهني) في تحصيل التوجيه الأمثل.
 - ضرورة تحضير خريج الجامعة قبل ولوجه عالم الشغل لتتكون لديه جاهزية ومعرفة بواقع التشغيل بالمنطقة.
 - دور الفروق الفردية والصفات الشخصية للخريج في نجاعة توجيهه مهنيا في مجال تخصصه.
- وقد تمت إضافة بعض المقترحات التي من شأنها ان تقلل الفجوة (بين الجامعة وسوق الشغل) والتي يمكن ان تكون من معوقات التوجيه المهني التي يجب تداركها وسنعرضها في عنصر مقترحات وتوصيات من هذه الدراسة.

خاتمة:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية في المجتمع، فهي المصدر الحقيقي للقوة والوسيلة الأساسية للتنمية، ونظرا للتحويلات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والتكنولوجية، وكذلك انتشار البطالة التي تشكل مشكلا يعيق التنمية الوطنية، يجب عليها مجارات هذا التطور والاستجابة لمتطلبات سوق العمل، لذا يشهد التعليم العالي بالجزائر إصلاحات متعاقبة، حيث مست العديد من الجوانب أهمها علاقة الجامعة بعالم الشغل الذي يركز على ربط التكوين الجامعي بالتشغيل، وكذا التكوين قبل واثناء التشغيل. بغية تحقيق مستوى مقبول من المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل انطلاقا من ضمان تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، قصد الاستجابة لحاجات سوق العمل الذي يشهد تحولا جذريا في مناصب العمل التي أصبحت متغيرة باستمرار وتتطلب كفاءات جديدة أهمها القدرة على التكيف معها. نخص بذلك المهارات الضرورية لكل وظيفة من لغات اجنبية والتحكم في الاعلام الآلي. والقدرة على الاتصال والعمل الجماعي وروح المسؤولية والخ.

ختاما لهذه الدراسة نشير الى وجود عدة أطراف تتقاسم مسؤولية معوقات التوجيه الجامعي وقد تميزت دراستنا عن باقي الدراسات بأخذها اراء محايدة عن الجامعة وهم مستشاري التشغيل لواقع احتكاكهم بالطالب في اول خطوة له خارج مجال تتكونه بالجامعة. كما بينا من خلال الدراسة الفجوة والاختلاف الذي يجده الطالب بين واقع الشغل والتكوين النظري. هذا الاختلاف الذي قد يشكل بما يشبه العقدة النفسية والازمة التي تربك قدرة الطالب على توظيف القدرات المكتسبة من التأهيل النظري مع مميزات شخصيته لتحقيق النجاح سواء خلال البحث عن العمل او في وظيفته الجديدة.

فموضوع الدراسة يحتاج الى المزيد من الدراسات حيث تلقى كل منها الضوء على جانب يمكن ان يكون ضالع في مسببات ومعوقات التوجيه لدى خريج الجامعة. وكذلك من وجهات نظر مختلفة.

ملخص الدراسة:

عندما نتكلم عن نسبة تفوق 11.7 بالمائة من البطالة في الجزائر حسب إحصائيات سنة 2017. ونسبة 30 بالمائة منها من فئة خريجي الجامعة. فإننا نتكلم عن عجز في تحقيق التوجيه المهني الأمتثل لهذه الفئة. ولعل من أكثر المعوقات التي تشل توجيه خريجي الجامعة. تلك الفجوة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل.

فسياسات التعليم في الجزائر ومثلها في اغلب الدول النامية لا ترشد إلى متطلبات سوق الشغل والتغيرات التي تطرأ عليه. كما انه لا تتوفر مواقف ربط وحلقات تعاون كافية وجادة من شأنها توفير جو من التناغم والتلاؤم بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل. وتعتبر هذه الدراسة واحدة من الدراسات التي تبحث في الأسباب الحقيقية والحلول الممكنة لتحسين التوجيه المهني لخريج الجامعة. كما يجدر الإشارة أن هنالك دراسات عدة وفي دول مختلفة. تم من خلالها معالجة هذا الموضوع من نقاط متفرقة وأهمها:

- سياسة الدولة والتدابير المعتمدة في سبيل خلق الملائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل.
- قدرة الجامعة على تحضير الطلاب للولوج في سوق العمل
- الإرشاد والتوجيه السليم للطالب إضافة إلى المرافقة الحسنة
- شخصية طالب العمل والمهارات التي تؤهله لولوج سوق العمل.
- دور المؤسسات المستخدمة في تقبل خريجي الجامعة ومبادرات أرباب العمل في التنسيق مع الجامعة.

- تشجيع التنقل الجغرافي والبحث النشط عن العمل.

- تشجيع روح المبادرة والمقاولاتيه... وغيرها

وقد اعتمدنا من خلال هذه الدراسة ثلاث مؤشرات ارتأينا أهميتها كمعوق للتوجيه المهني لدى فئة خريجي الجامعة. ومن الوقوف على أهم الأسباب التي تعيق عملية التوجيه. اعتمدنا منهجا وصفيا تحليليا تم من خلاله جمع آراء مستشاري التشغيل بولاية بسكرة باعتبارهم أكثر فئة مؤهلة لمعرفة مسببات ومعوقات التوجيه المهني. وأيضا لاحتكاكهم بخريج الجامعة والمؤسسات المستخدمة. وتم توزيع استبيان كوسيله لجمع البيانات اشتمل على مجموعة من الأسئلة تم تصنيفها في ثلاث محاور أساسية.

- يتعلق المحور الأول في سياسات الدولة في تحقيق الملائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل.

- المحور الثاني اختص بمدى قدرة الجامعة على تجهيز وتحضير طلابها للولوج إلى عالم الشغل

- المحور الثالث اختص لمعرفة مدى تأثير شخصية طالب العمل في عملية التوجيه المهني له.

وتم بعد ذلك تحليل النتائج المحصل عليها باستخدام الجداول والترتيب النسبي. لنتمكن بعد ذلك من استخلاص أهم العوامل المؤثرة واقتراح أساليب واليات من شأنها السمو بالتوجيه المهني لأحسن أحواله ودحض معوقاته.

اقتراحات وتوصيات:

بعد استخلاص النتائج والوقوف ميدانيا على أهم معوقات التوجيه المهني قمنا بترتيب مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها ترشيد مخرجات الجامعة لتوافق سوق العمل ومتطلباته وهي:

- 1- ضرورة تكثيف الجهود من خلال فتح قنوات تواصل جديدة بين الجامعة والمؤسسات المستخدمة وأرباب العمل والجلوس مع بعض على طاولات مستديرة تضم كل الأطراف الفاعلة في موضوع التشغيل من أجل إيجاد الميكانزمات والآليات جديدة من شأنها خلق مجالات التعاون بين مختلف الفاعلين.
- 2- التقليل من توجيه الطلاب نحو التخصصات الادبية والخاصة بالتعليم مثل التاريخ والفلسفة والادب والعلوم الاسلامية. هاته التخصصات التي يفترض ان تتكفل بها المعاهد والمدارس العليا المتخصصة كالمدرسة العليا للأساتذة. والتركيز على التخصصات التقنية والخدمية والاجتماعية والادارية. باعتبارها أكثر التخصصات تواجدا في سوق العمل المحلي.
- 3- نقترح ادراج تخصص جديد تحت تسمية اجهزة الدولة. هذا التخصص الذي جرى الطلب عليه مؤخرا من طرف المؤسسات المستخدمة. ويعنى بتدريس كافة اجهزة الدولة المتاحة في مجال التشغيل مثل الادمج والامتيازات المتاحة في الادمج المدعم والتأمينات. اضافة الى اجهزة تشغيل الشباب والمؤسسات المانحة للقروض ومبادرات المقاولاتية.
- 4- ادراج مقياس جديد يدرس في جميع التخصصات تحت تسمية - مقياس المهن ويعنى بتمكين الطالب اجرائيا من التعرف على جميع المهن التي يشملها تخصص دراسته.
- 5- انشاء مركز للتوجيه والارشاد المهني في الجامعات. يقصده الطلبة من اجل الاستفسار عن واقع سوق الشغل وآفاق تخصصاتهم في سوق الشغل والتشغيل يشرف عليه مستشارون في التشغيل من السوق المحلية للتشغيل.
- 6- تطبيق اختبارات الميول وقياس القدرات العقلية قبل اختيار التخصص من طرف الطلبة. حيث سجلنا خلال هذه الدراسة ملاحظات من طرف مستشاري التشغيل بالولاية مفادها ان هنالك رسوب في الاختبارات المهنية لطلبة درسا تخصص ما ولا يحوزون على مهارات وقدرات تتناسب مع احتياجات المهنة.
- 7- كما ونقدم مقترح مشروع والذي بادر به الطالب واستنادا الى مجال عمله ونعتمزم عرضه على الوزارة كمساهمة شخصيه في تقديم حلول حقيقية تعنى بتسهيل التوجيه المهني.

حيث جاء المقترح تحت عنوان: * المجلس الأعلى للريادة والتدريب *

الوصف المختصر لمقترح المشروع

يمثل المجلس الأعلى للريادة والتدريب المضلة القانونية والدعم اللوجستيكي والمعنوي لتشجيع الفئة السبانية من خريجي المعاهد والجامعات للريادة كل في اختصاصه وتدريبهم ببرنامج يوافق سنوات التحصيل الأكاديمي في التعليم العالي. فهو بذلك يترجم الاستثمار في المورد البشري وتمكين الخريجين من مهارات اضافيه تحدد سلفا لكل تخصص في مركز المجلس الأعلى للريادة والتدريب.

ومن خلال هذا البرنامج يمكن وضع طاول التواصل بين مختلف الفاعلين في مجال التعليم التدريب والتشغيل بصورة دورية في كل 6 أشهر، ويخدم هذا المشروع فئتين مهمتين:

الفئة الأولى: الشباب خريج المعاهد والجامعات

الفئة الثانية: المؤسسات المستخدمة (الاقتصادية والخواص)

هذا وسنعرض المشروع كاملا في الملاحق الخاصة بالدراسة.

- 1- عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، النهضة العربية، بيروت، ص 110.
- 2- هاشم بلخي، علم النفس الصناعي والمهني، الطبعة 1988، مكتبة ابن الصباح، ص 131-136.
- 5- الداھري ' صالح حسن. (ب.2005) علم النفس الارشادي واساليبه ونظرياته الحديثة' الاردن: دار وائل للنشر
- 6- مشري ' سلاف (2002). علاقة اختيار التلاميذ الدراسية بميولهم المهنية في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر ' رسالة ماجستير غير منشورة ' جامعة ورقلة ' الجزائر.
- 7- رشدي، عثمان (2014). الإرشاد والتوجيه المهني بين النظرية والتطبيق، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- 8- الشيباني، عمر محمد (1991) من أسس التوجيه المهني (مقدمة في علم النفس المهني)، منشورات الجامعة المفتوحة، ليبيا.
- 9- جلال محمد النعيمي، دراسة العمل. في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، طبعة أولى، إثناء للنشر والتوزيع، 2009، الأردن.
- 10- بوحفص مبارك، العمل البشري، طبعة ثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2009، وهران.
- 11- حسن صالح الداھري ' علم النفس الارشادي واساليبه الحديثة' (ب.2005): دار وائل للنشر. الأردن.
- 12- مرسي ' محمد منير (1998). تخطيط التعليم واقتصادياته' دار النشر - عالم الكتاب. خذري توفيق ' 2009 ' المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة: جامعة باتنة.

1- [http://dspace.univ-](http://dspace.univ-tlemcen.dz/bitstream/112/6603/1/memoire.pdf)

[tlemcen.dz/bitstream/112/6603/1/memoire.pdf](http://dspace.univ-tlemcen.dz/bitstream/112/6603/1/memoire.pdf)

2- <https://platform.almanhal.com/Reader/2/104904>

- 13- منظمة العمل الدولية. الدليل المنهجي لورشنة البحث عن الشغل. الطبعة الاولى 2017
- 14- د. حنان إسماعيل أحمد إسماعيل ' مداخلة حول مخرجات التعليم وسوق العمل. دار التخطيط واقتصاديات التعليم - مصر 2016.

-15

في حالة قيام الباحث العلمي باستطلاع رأي مجموعة من العينة حول استخدام الحواسيب الآلية في التعليم الدراسي من خلال الاستبانة المغلقة، وتبين أن نتائج العينة المكونة من 200 فرد كما يلي:

- 100 موافق بشدة، و80 موافقاً، و10 غير موافق، و10 غير موافق بشدة:
- النسبة المئوية للموافقين وبشدة تكون $100 \div 200 \times 100 = 50\%$.
 - والنسبة المئوية للموافقة $80 \div 200 \times 100 = 40\%$.

ملاحق
- الاستبيان :

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم
ماستر
المستوى: الثانية

استبيان موجه لمستشاري الوكالة الولائية للتشغيل بسكرة

موقوفات التوجيه المهني لخريجي الجامعة من وجهة
نظر مستشاري التشغيل
دراسة ميدانية الوكالة الولائية للتشغيل بسكرة

نرجو منكم التعاون معنا بالإجابة على هذه الاستمارة التي تدرج في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم.

ملاحظات:

1. الرجاء الإجابة على جميع الأسئلة.

2. وضع علامة (X) في الإجابات المناسبة .
 3. يمكن اختيار أكثر من إجابة واحدة على نفس السؤال.
 4. لا تستعمل الاستمارة الا لأغراض البحث العلمي.
 مع كل الشكر والتقدير لتعاونكم

تحت إشراف الأستاذة:

جودي نور الدين

د- باشا فانتن

السنة الجامعية 2017-2018

البيانات الشخصية:

1. الجنس:
 ذكر أنثى
2. السن:
 29-20 سنة 39-30 سنة
 49-40 سنة 50 سنة فما فوق
3. المستوى التعليمي:
 ثانوي جامعي
 تقني سامي-ليسانس مهندس، ماستر، ماجستير وما فوق
4. الأقدمية في الوكالة:
 أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات
 من 11 إلى 15 سنة من 16 سنة وما فوق
- المحور الاول عوامل تنظيمية متعلقة بمدى ملائمة مخرجات الجامعة مع سوق الشغل وسياسات الدولة.

5. حسب رأيك: هل هنالك ملائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل في اقليم ولايتك؟

نعم لا أعرف

6. من خلال مرافقتكم لخريجي الجامعة هل هناك توافق بين التخصصات المعروضة والطلب عليها من طرف المؤسسات المستخدمة؟

هنالك توافق ليس هنالك توافق
 في حال الاجابة ب لا ما هي الاختصاصات صعبة التلبية في سوق العمل بالولاية؟

.....
.....
.....
7. ما هو تقييمكم حول مجهودات الدولة في وضع قنوات وصل بين الجامعة و المؤسسات المستخدمة والمتمثلة في مبادرة المقاولاتية والادماج المهني؟

كافي مقبول غير كافي
8. ماهي اقتراحاتكم حول تحقيق الملائمة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل بالولاية؟

.....
.....
.....
9. رتب التخصصات الأكثر اهتماما من طرف المؤسسات المشغلة؟

- 1- التخصصات التقنية
- 2- التخصصات الاجتماعية
- 3- التخصصات الإدارية
- 4- التخصصات الأدبية

المحور الثاني: مدى تحضير الجامعة لخريجي وتكييفهم لولوج عالم الشغل:

13. من خلال تعاملكم مع خريجي الجامعة هل تلمسون تمكنهم من تقنيات البحث عن العمل والاندماج في عالم الشغل؟

نعم لا
14. إذا كانت الإجابة لا، ماهي أكثر المهارات التي ترونها ضرورية؟

- 1- تقنيات البحث النشط عن العمل
- 2- كيفية تحرير السيرة الذاتية
- 3- الاختبار المهني
- 4- الاعلام الالي
- 5- اللغات الاجنبية
- 6- العلاقات العامة
- 7- استخدام الانترنت

15. ما مدى كفاية التكوين الجامعي لتحصيل الوظيفة؟

كافي غير كافي
16. في حالة الإجابة بغير كافي، حدد موضع النقص؟

- التطبيق والعمل الميداني
- معلومات عن المؤسسات المستخدمة
- لغات اجنبية

- مهارات شخصية
- معلومات عن مجال التشغيل
- توفير إطار عمل جماعي

أخرى.....
.....

المحور الرابع: عوامل متعلقة بشخصية خريج الجامعة:

18. هل تؤثر بنية الشخصية على تحصيل الوظيفة؟ بالنسبة لخريج الجامعة؟
 نعم لا

19. ماهي اكثر الصفات الشخصية الواجب توفرها في الخريج الباحث عن الشغل؟

- المبادرة
- الاتصال
- العلاقات العامة
- قوة الشخصية

قابلية التنقل الجغرافي

20. كيف تقيمون قناعة خريج الجامعة بالتخصص المدروس

أكثر من خمسين بالمائة مقتنع أكثر من 50 بالمائة غير مقتنع

21. في حالة عدم الاقتناع بالتخصص ما هو حسب رأيك سبب اختياره؟

- اختيار الي ترتيبي
- تأثير الاصدقاء
- اختيار عشوائي

أسباب أخرى.....

الفهرس:

الموضوع	الصفحة:
مقدمة	أ-03
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة:	04
إشكالية الدراسة	05
فرضيات الدراسة	05
دواعي اختيار الموضوع	06
أهداف الدراسة	07-06
أهمية الدراسة	07
مصطلحات الدراسة	08-07
حدود الدراسة	09-08
الدراسات السابقة	12-09
تعقيب عام على الدراسات	13-12
الفصل الثاني: التوجيه المهني:	14
مفهوم التوجيه المهني	16-15
مكونات وعناصر التوجيه المهني	16
نظريات التوجيه المهني	25-16
أهمية التوجيه المهني	27-25
أهداف التوجيه المهني	27
معوقات التوجيه المهني	300-27
العوامل المؤثرة في تكوين التوجيه ونمو الميول المهني	32-30
خلاصة الفصل الثاني	33
الفصل الثالث: آليات التشغيل بالنسبة لخريجي الجامعات:	34
أهداف الإرشاد المهني	35
أهم خدمات التوجيه المهني	36
مراحل التوجيه المهني	37-36
هيئات التوجيه في الجامعة	48-37
كيفية تحضير ورشة عمل دعم البحث عن الشغل	49-48
نموذج تفعيل عملية البحث عن الشغل	50-49
التحديات التي تواجه التعليم في الجزائر	51-50
المجهودات المبذولة فب سبل تطوير التعليم العالي	54-51
التوجيه المهني على مستوى وكالات التشغيل	54
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM الإطار العام	54
مهام الوكالة الوطنية للتشغيل	55-54
مدة عقود الإدماج المهني	59-56
سوق العمل الجزائرية	60
واقع سوق العمل	61
العوامل المؤثرة في سوق العمل	64-61
التحديات الجديدة لسوق العمل الجزائرية	65-64
مميزات سوق العمل	67-65
محددات العرض	69-68
الطلب على العمل	71-69
تجارب بعض الدول في الملاءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل	74-71
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية:	75

76	الدراسة الاستطلاعية
77-76	حدود الدراسة
78-77	منهج الدراسة
78	مجتمع الدراسة
78	أدوات جمع البيانات
79-78	الاستبيان
79	المؤشرات التي تصف معوقات التوجيه المهني لخريجي الجامعات
87-79	تحليل بيانات الدراسة الميدانية
89-87	النتائج على ضوء الفرضيات
90	خاتمة
93-91	ملخص الدراسة
95-94	قائمة المراجع
95	الملاحق
100-96	الاستبيان
102-101	الفهرس