

التكوين المهني والتنمية

رؤية إمبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع

د/ بلقاسم سلاطينية

قسم علم الاجتماع

كلية الآداب والعلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية

جامعة محمد خيضر بسكرة

ملخص :

تكمن أهمية هذه المقالة في كونها مسحا سوسيولوجيا ارتكز بشكل قوي على عمل نظري ميداني، أنجز في إطار دراسة للتكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر - وهي مزاجية بين الإطار النظري، الذي يتحدد أساسا في محاور أبرز الإستنتاجات التي خلصت إليها أهم البحوث بصدد التكوين المهني ومختلف العوامل المؤثرة فيه، وبين مجال ميدان أعتمدنا فيه بشكل كبير على تقنيات السوسيولوجيا الميدانية المعاصرة كالإستمارة وتقنية المقابلة والملاحظة .

Résumé :

Dans cet article, nous avons essayé de combiner un travail théorique avec une recherche empirique qui a été réalisée dans le cadre d'une recherche scientifique en s'appuyant sur l'utilisation des techniques de recherche en sociologie tel que l'observation, le questionnaire et l'entretien, et ce pour en découvrir la relation formation professionnelle – développement.

إهتم الدارسون في علم الاجتماع بإبراز العلاقة التبادلية بين التكوين المهني والتنمية، وتمحورت جل أعمالهم حول العلاقة بين التأهيل والتكوين والتنمية الاقتصادية، وتكوين العاطلين عن العمل لإعادة إدماجهم في العملية التنموية الشاملة .

ينتمي الذين أشاروا إلى أهمية عملية التكوين والتنمية في المجتمع المعاصر إلى مدارس ومجتمعات مختلفة، وتراوح وجهات نظرهم ونتائجهم الإمبريقية بين الانطباعات والصياغات العلمية والواقعية المنظمة. وهناك، بالإضافة إلى ذلك إهتمام إمبريقي حديث بمشكلة التكوين المهني في علاقتها بالبناء الاجتماعي والتنظيم على حد سواء .

لقد افترض هؤلاء الباحثون أن نظام التكوين يرتبط بطبيعة النظام الاجتماعي ودرجة التقدم الاقتصادي والاجتماعي، ثم حاولوا بعد ذلك الكشف عن خصوصية هذا التكوين التي تعكس هي الأخرى خصوصية المجتمع المعني⁽¹⁾ .

وعليه فإن البحث الإمبريقي إتخذ مسالك متعددة تعبر عن طبيعة الإسهامات النظرية، وطبيعة المرحلة التاريخية ودرجة تحضر المجتمع، ففوديو(J) : Vaudiaux قدم في هذا المجال جملة من المعطيات التي تؤكد أهمية معيار الصناعة في تناول مسألة التكوين المهني.

في هذا الإطار أشار في دراساته المختلفة إلى أن سياسة التشغيل ودرجة ترشيدها ترتبط بالمستوى الصناعي ودرجة تقسيم العمل والتخصص الوظيفي. وهذا مادعا إلى طرح جملة من القضايا العملية التي تشكل محددات أساسية لنجاح عملية التكوين .

وتأتي في مقدمة هذه المحددات مسألة التخطيط وتدخل الدولة، فضلا عن المبادرات الفردية⁽²⁾ على أن بيسنار وليطار (B) et Lietard (P) قد كشفوا عن جانب آخر من الموضوع حينما طرحا جملة من النتائج، يمكن تلخيصها على النحو الآتي : (أذكر فقط البعض منها) .

- 1 - يشكل التكوين المهني المتطلب الأساسي لتحقيق أية تنمية إقتصادية، قائمة على التنمية الصناعية، فضلا عن أنه يؤدي إلى إيجاد توازن إقتصادي يحافظ على إستقرار المجتمع وإستمراره .
- 2 - هناك علاقة إرتباطية بين التقدم التقني Progrès technique والتكوين المهني .
- 3 - يرتبط رفع مستويات التأهيل بتجديد القدرات الإنتاجية والمعارف الفنية .
- 4 - يشكل التكوين المهني إستثمارا فعالا لدفع عجلة التنمية نحو الأمام .
- 5 - يؤثر التقدم العلمي والتكنولوجي على هياكل التشغيل .
- 6 - يرتبط بعملية التكوين المهني في مختلف مستوياتها قضايا إجتماعية عديدة مثل الحراك المهني والاجتماعي

والجغرافي وغيره .

7 - تمحور المجتمع حول فكرة الابتكار المستمر *Innovation permanente* فإن في هذه الحالة يصبح التكوين المتواصل والدائم *La Formation permanente* مثل البحث الذي يشكل الوسيلة الأساسية للتنمية، أو الأداة الإقتصادية والثقافية القوية للإبتكار، والتي تركز أساسا على قدرة المبدعين وعلى المستثمرين⁽³⁾ وفي هذا الإطار أيضا يقول " دومازيدي " *Dumazedier* " بأن المنتجات التي حافظت على إستمرارها لمدة بين 10 و 15 سنة في الولايات المتحدة الأمريكية تتماشى مع إرتفاع درجة التكوين والبحث⁽⁴⁾ .

ويمكن أن نجد تأييدا لهذا الموقف في بعض الدراسات الأوروبية الحديثة، فلقد أوضح " إيشي *Eicher* " أن التكوين عبارة عن قيمة مضافة *Valeur ajoutée* أو *Plus-value* فالرأس المال البشري عند تزوده بطاقة إنتاجية ، وتعلمه المعارف والمهارات والتقنيات نجعله يواكب التطورات المعرفية التكنولوجية، فإننا في هذه الحالة نحقق إستثمارا لا ينضب وهذا يعني أن المعيار الإقتصادي أصبح مهما إلى جانب المعيار البشري. ولقد أكد بعد هذا على أن التكوين هو مصدر خدمات إنتاجية .

فإلى جانب العوامل التقليدية التي هي رأس المال والعمل (غير المكون *non formé*) ، فإن تسريع وتيرة الإنتاج تتطلب عاملا ثالثا وهو العمل المكون *le Travail formé* أو الرأس المال البشري *Le capital humain*⁽⁵⁾ .

وفي هذا الإطار ورد في الدليل العلمي للتكوين بالمؤسسات الفرنسية ما يلي :

" التكوين الجيد هو أفضل وسائل الإستثمار " ⁽⁶⁾ .

وهناك محاولات حديثة نسبيا سعت إلى تفسير إستراتيجيات التكوين في ضوء تخطيط وتنظيم الدولة للمسائل الصناعية، فلقد إهتم بيسنار و ليطار *Besnard et Lietard* بتحليل العلاقة بين التكوين والإقتصاد وأوضحا أن التكوين هو عامل النمو الإقتصادي كما أنه إستثمار توفير للإحتياجات الإقتصادية⁽⁷⁾ .

في تحليل كذلك لكريستوف فيري *Chrisophe Ferry* عن التكوين المهني والرهانات المتعاقبة، جمع التكوين المهني المسائل النظرية والتطبيقية، إذ أن التعليم العام يعتبر الضروري بالنسبة للتعليم المهني، وتسمى هذه العملية إنجاز التكوين *L'œuvre de la formation*، فالفرد بإمكانه أن يتعلم معارف عامة عن طريق التعليم العام، ثم يتعلم مهنة بالمعنى الضيق للمفهوم عن طريق التكوين المهني أي يخضع هذا النوع من التعليم إلى تعلم تقنيات تتمثل في ضروريات تقنيات الإنتاج ، تطور تنظيم العمل ، العلاقات الإجتماعية في العمل الإنتاجي⁽⁸⁾ .

وفي دراسة لجماعة من الباحثين الفرنسيين تحت إشراف ميشال جوباز *Michel Joubert* بعنوان

"تسيير الشباب غير المستقر بإجراءات الأعمال الإستشارية، وعمليات إنشاء مجال عمومي محلي " .

Gestion des jeunes précarisés par les dispositifs d'actions concertées et processus d'edification d'une sphère publique communale .

حللوا فيها السياسات الاجتماعية الموجهة للشباب عن طريق إدماجهم في عمليات تكوينية بسيطة لإيجاد الأعمال في أسرع الآجال، ولا يجب أن تبقى هذه العمليات الموجهة للشباب بشكل دائم بل هي مؤقتة لحل توزيع المجالات المحلية على مجموعات من الشباب الذين ستوجه لهم هذه العمليات التكوينية، ولا يتأتى ذلك إلا بالتجنيد الحقيقي للشباب أنفسهم حول خلق هذه المجالات المحلية للتكوين المهني، و تخلص هذه الدراسة إلى نتيجة مؤداها أنه يجب خلق تمثيل جديد لإدماج الشباب إجتماعيا مقابل الإدماج الإجتماعي وحدوده (9) .

وفي دراسة حول التكوين في مواجهة التحولات الجماعية تتساءل الباحثة عن إعادة الهيكلة الصناعية، و ماهي سياسات العمل التي ستتبعها هذه المؤسسات ؟

فهل ستعتمد إلى تسريح العمال بكل بساطة، أم إلى إعادة الترتيب للعمال الداخلي أو تحمل توظيف العمال خارجيا من طرف المؤسسة؟ إلى خلق مناصب شغل جديدة حول المؤسسة لنفس عمالها؟ أو الأفضل المقاربة بين وجهة نظر العمال ورأي مسؤولي المؤسسة لإدماج العمال في دورات تكوينية، تعتبر كحل أو مخرج مؤقت أو إنتظار مشروع مستقبلي؟

ومن هذا المنطلق يفترض ضرورة التفكير عن المكانة الحقيقية للتكوين والتوجيه والوظيفة في عملية التحولات الداخلية أو الخارجية للعمال (10) .

وفضلا عما سبق حاول بعض الباحثين دراسة العلاقة بين مستوى التكوين Le niveau de formation

ومستوى الأجر Le niveau de salaire .

وهنا نجد إتحاهين محددتين: الأول يكشف عن وجود علاقة إرتباطية بينهما، والثاني يتناوله كأحد المتغيرات التي تساهم في تحديد مستويات الأجور .

ففي بحث ميداني أجرته " جالاد " Lucila « jallade » حول هذه العلاقة وتوصلت إلى عدد من النتائج نوجزها على النحو الآتي :

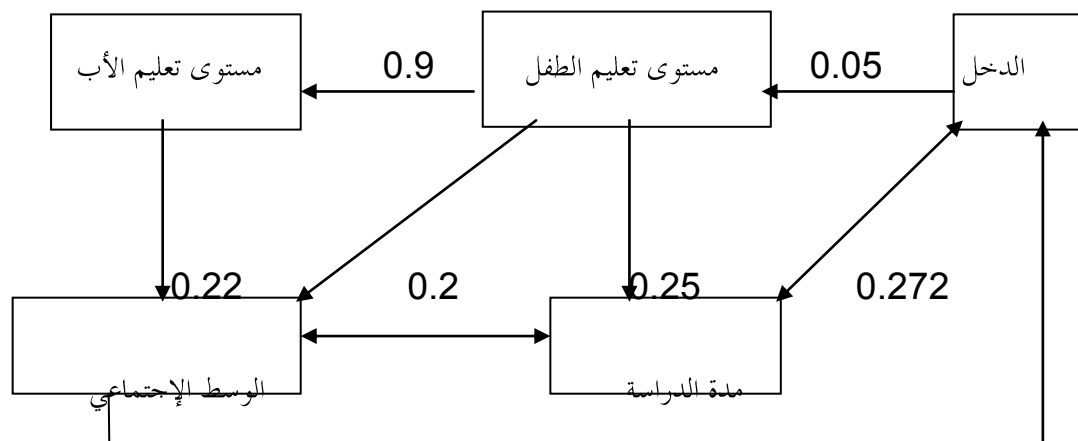
1 - إن الترقية المهنية تؤثر على مستوى الأجور .

2 - كما أنها تساهم في تسهيل عملية الحراك بين المؤسسات وبالتالي زيادة في المعارف والمهارات .

3 - كلما ارتفعت وتيرة التكوين كلما زادت مستويات الأجور .

- هذا وقد أثارت " جالاد " Jallade في هذه الدراسة الكثير من القضايا الجديدة بالدراسة والفحص، فهي لم تتوقف عند متغيري التكوين والأجر، بل ذهبت أبعد من ذلك حينما أثارت وجود عوامل أخرى تحدد مثل

هذين المتغيرين مثل العمر، الجنس، المواقف الثقافية، الأصل الاجتماعي. فهذه المتغيرات تؤثر بصورة مباشرة على مستوى التكوين والأجر لأفراد لهم نفس المستوى الثقافي وتقترب وجهة نظر السيدة جالاد Jallade هذه من وجهة نظر "بولز" Bowles الذي ذهب إلى : أن خلف العلاقة بين التعليم الأجر Relation revenu éducation تكمن عوامل أخرى تلعب أدوارا أساسية في تحديد العلاقة بين مستوى الأجرة والوسط الاجتماعي Le milieu social ولقد قاده هذا الطرح إلى إبراز عدد من العلاقات الارتباطية كما يتضح ذلك في الرسم الآتي :



ولقد إنتهى " بولز" Bowles في دراسته إلى إقرار أن الوسط الاجتماعي يؤثر بنسبة 45% على الدخل، بينما أوضح أن المكون الثقافي يلعب دورا ضئيلا في اللامساواة، على إعتبار أن بولز Bowles يرجع اللامساواة إلى التقسيم الهرمي للعمل و تنظيم الطبقات الاجتماعية (11).

و هناك منظور آخر لدراسة الجوانب الدينامية لعملية التكوين تبناه عموما الذين اهتموا بدراسة سوق العمل و التكوين بالاستناد إلى عدد من الدراسات الإمبريقية، أوضح هؤلاء الباحثون بأن التكوين يلعب دورا أساسيا على مستوى سوق العمل : Au sein du marché de l'emploi باعتباره ميكانيزما لخلق نوع من الانسجام والتناغم بين إحتياجات الإقتصاد من اليد العاملة ، والقادمين الجدد إلى سوق العمل .

ولقد كشفت هذه الدراسات بعد ذلك أن التكوين يسمح بخلق الإنتظام، أي نوع من التوازن بين العرض الكمي والكيفي في اليد العاملة والطلب عليها، وهنا تبرز الأدوار الطلائعية التي تقوم بها مراكز التكوين في هذه العملية الاجتماعية الإقتصادية، أخذين بعين الإعتبار أهميتها من حيث تكوين البطالين وتزويدهم بمعارف

جديدة، تمكنهم من الإدماج في وتيرة التنمية .

ونستطيع أن نلمس في السنوات الأخيرة إتجاها جديدا يحاول دراسة العلاقة التبادلية بين التكوين المهني وتغير تنظيم الإنتاج **Changement de l'organisation de la production**، ولقد إتخذ أنطوان ليون **Antoine léon** و غوغلين **Goguelin** مسلكا أمريقيا يختلف عن ذلك الذي أشرت إليه آنفا .

وفي هذا الإطار ركزا على الجوانب النفسية - التربوية لتكوين الكبار، وأهمية ذلك المسعى في التنمية الشاملة. وإلى جانب هذا آثارا مسألة الجانب الفيزيولوجي للكبار، ومدى قدرتهم على إستيعاب المعارف الجديدة لمسيرة التحولات التي شهدتها الإنساق الفنية ⁽¹²⁾ وهذا ما جعل "مول" « Moles » يصوغ تنظيما يحدد الأهداف الأساسية من تكوين الكبار في الآتي : (نذكر منها بعض الأهداف).

- 1 - الرغبة في الترقية المهنية .
- 2 - الحصول على شهادة أو زيادة في الأجر .
- 3 - خلق روح التنافس .
- 4 - البحث عن وسط إجتماعي أفضل .
- 5 - السعي نحو فهم أفضل للعالم .
- 6 - الرغبة في الإحتكاك والتفاعل .
- 7 - تطوير الشخصية الفردية ⁽¹³⁾ .

ويعطينا جون ماري باربي **Jean-Marie Barbier** لبحث العلاقات التبادلية بين عدة مستويات لها علاقة بالتكوين المهني، والتقييم في هذا المجال باعتباره أحد العناصر الرئيسية التي تساهم في كل الفوائد التي تعود على المتكون والجدول هو كالاتي :

جدول رقم (01) يوضح المستويات والنماذج الوظيفية للتقييم الخاص بتكوين الكبار ⁽¹⁴⁾

1.1.1 النموذج الوظيفي للتقييم		
1.1.2 مجالات النشاط	تقييم العناصر	تقييم الأعمال
إنتاج الوسائل	تقييم الفوائد الاجتماعية للتأهيل الإجتماعي	تقييم الممارسات أو عمليات التطور الإجتماعي
ممارسة العمل	تقييم الفوائد المهنية للتأهيل المهني	تقييم الأعمال أو عمليات التطور المهني
التكوين	تقييم فوائد التكوين لشهادة التأهيل المدرسي	تقييم الأعمال أو عمليات التكوين
التربية	تقييم مستويات القدرات التربوية -	تقييم العمل التربوي، المناهج

التنقيط	التربوية، أو الآثار التربوية
---------	------------------------------

لقد بحثت هذه العلاقة في مستويات عدة، منها إنتاج الوسائل وتقييم الفوائد الاجتماعية للتأهيل الاجتماعي، هذا من ناحية تقويم العناصر المشكلة لمجال النشاط، أما من حيث تقويم الأعمال في هذا المجال فتتمثل في الممارسات أو عمليات التطور الاجتماعي في المجال .

وفي ممارسة العمل يبحث عن تقويم الفوائد المهنية التي يجنيها المتكون من تأهيله المهني، و ما هي عمليات التطور المهني التي أداها ؟ .

وفي أثناء التكوين فما هي الشهادة المتحصل عليها وما تأهيله المدرسي من هذه العناصر المكونة لعملية التكوين المهني ؟ .

وفي تقويم الأعمال نقوم بتقويم عمليات التكوين المهني .

أما على المستوى التربوي، فماذا ينال المتكون من هذا كله، تقويم مستويات قدراته التربوية، طريقة التنقيط، وفي تقويم الأعمال: المناهج والآثار التربوية التي تتركها عملية التكوين على المتكون ؟

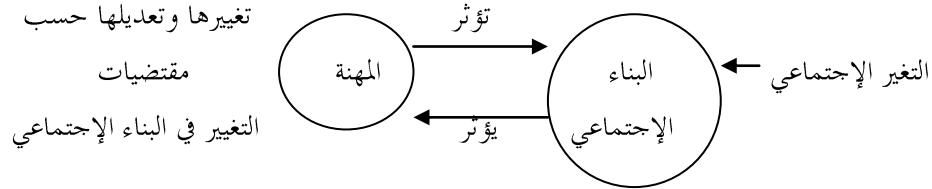
لكي يبرهن الباحثون على صدق هذا الاتجاه الإمبريقي ، أجروا عددا من الدراسات الإمبريقية (15) .

وقد كان ذلك في الولايات الأمريكية وبريطانيا وفرنسا وغيرها من البلدان الأوروبية وغير الأوروبية، وتوصلوا إلى عدد من النتائج نجملها فيما يلي :

- 1 - لمستوى التكوين القاعدي دور أساسي في التقدم المهني وفي عملية التنمية .
- 2 - التكوين مثل الثقافة، لذا ينبغي جعل المدرسة ومراكز التكوين على علاقة لمواصلة العملية التربوية وتحقيق الأهداف التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها .
- 3 - ضرورة جعل فترة التكوين القاعدي طويلة .
- 4 - يرتبط التكوين الفعال بعملية التحضير وتحسين المركز المهني .
- 5 - التكوين المتكامل للفرد .
- 6 - ربط التكوين التربوي وتغييره بالإصلاحات التي تلحق الوظائف وهياكل مؤسسات التكوين ومؤسسات العمل .

هذا ولم يقتصر البحث الإمبريقي في ميدان التكوين على إختبار القضايا الكلاسيكية التي قدمها الرعيل الأول من علماء الاجتماع وغيرهم فقد حاول الدارسون المحدثون تطوير أدوات تصورية إجرائية، تمكنهم من إكتشاف أبعاد عملية التكوين سواء في حياة الفرد أو المجتمع .

وعندما اهتمت هذه البحوث بهذه الأبعاد، ناقشت مسألة المكانة المهنية ومحدداتها، التقدم المهني، العلاقة بين المهنة والتعليم، إلى جانب الوسط الاجتماعي والطبقة الاجتماعية والمهنة والبناء الاجتماعي .
ففي ما يتعلق بدراسة المهنة والبناء الاجتماعي، فإن الدراسات الإمبريقية لم تهمل عوامل أخرى مثل التكوين المهني والسياسة الاجتماعية والتقدم العلمي بيد أن تركيزها هذه المرة كان على العلاقات الوظيفية التبادلية بين المهنة والبناء الاجتماعي .



ومهما تنوعت جوانب هذا التركيز، إلا أنها شملت القضايا الآتية :

- 1 - العلاقة بين تقسيم العمل والتخصص الوظيفي، من جهة والتضامن والتكامل الاجتماعيين من جهة أخرى.
 - 2 - دراسة العلاقة القائمة بين قوة العمل والمهارة كمؤشر لمسألة التكوين المهني .
 - 3 - تضامن وترابط الجماعات المهنية وتحديد العوامل التي تؤثر على هذا التضامن وكيفية تكيف هذه الجماعات مع البيئة الخارجية المتغيرة باستمرار .
 - 4 - العلاقة بين المهنة ودرجة المشاركة في الجمعيات المختلفة .
 - 5 - الترابط بين المهن وإستيفائها للمتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق إلى تحقيقها .
 - 6 - الاختلافات المهنية وتأثيراتها المختلفة على أشكال التكامل الاجتماعي .
 - 7 - دور الجماعات المهنية في التأثير على البناء التنظيمي .
 - 8 - الصراع بين الجماعات المهنية .
 - 9 - العلاقة بين علاقة الدور المهني للفرد بالعائد المادي للمهنة⁽¹⁶⁾ .
- وفي هذا الإطار أجرى "بيراج" Burrage دراسة ميدانية عن الجماعات المهنية في المجتمعين الإنجليزي والأمريكي "وهاجودوري" Hagedoru عن المشاركة في الروابط المحلية عن طريق المهنة، كما درس "بلو" Blau و"فير" Weber العلاقة بين التنظيم البيروقراطي والبناء المهني .
- وإلى جانب هذا إهتم "ستلزنبرج" Stalzenberg بالمهن، السوق، الأجور.
- وتناول "هول" Hall كذلك التمهين والبيروقراطية، وكذلك المهن والبناء الاجتماعي.

إلى جانب تناول "مانهايم" « Manheim » الطبقة والمكانة المهنية وبناء القوة، وكذا الإيديولوجية المهنية (17).

ومهما تنوعت وتعددت هذه الدراسات الإمبريقية، وقد طرحت حملة من النتائج ترتبط بالمهنة ومحدداتها وكيفية تغييرها لتلائم التحولات التي تمس البناء الاجتماعي. وهذه دعوة إلى إعادة تشكيل البناء المهني عن طريق التكوين، وسن السياسات الرشيدة التي تعد القوى العاملة بأصنافها المختلفة لمواكبة التحولات المختلفة ومن بين النتائج الأخرى التي طرحتها هذه الدراسات (نذكر بعض النتائج).

- 1 - تعتمد المهن على المهارة والمعرفة أكثر من اعتمادها على القوة الفيزيائية، وهذا بطبيعة الحال يتطلب تأسيس مراكز التكوين لخلق هذا الانسجام بين المهنة والمعرفة.
- 2 - هناك علاقة ترابطية بين التحول في البناء المهني وسيادة انتشار التكنولوجيا.
- 3 - أدى التقدم العلمي وتعدد الأنشطة الصناعية إلى إتساع نطاق المهن وتشعبها.
- 4 - يؤدي التكوين المهني المستمر إلى التغير المستمر في النسق القيمي الذي يستخدمه الأفراد بالنسبة لمهنتهم.
- 5 - هناك علاقة تبادلية بين تغير البناء الاجتماعي والتغيرات المرتبطة بالقيم والمفاهيم المهنية.
- 6 - يرتبط أعضاء المجتمع المهني بعلاقات أولية.
- 7 - تؤثر المهنة على الحياة الاجتماعية.
- 8 - ترتبط سياسة إعادة التأهيل بالتطورات التي تعترى البناء التنظيمي والمجتمعي على حد سواء.
- 9 - هناك علاقة تبادلية بين سياسة التشغيل ومخططات التكوين.
- 10 - لا يمكن فصل مسألة التكوين عن سياسة التشغيل وثقافة المجتمع.
- 11 - إن منع الانحرافات الاجتماعية والتقليل منها يتطلب خلق ترابطات واضحة بين المدرسة ومراكز الإعداد والتكوين.

ولقد طور بعض الباحثين فهم العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، في ضوء فكرة التحول متجاوزين إلى حد بعيد الوقوع في القضايا الرسمية التي تحدد بدقة المهن والأدوار. ومن الطبيعي أن يؤدي بهم ذلك إلى تأكيد خصوصية التطور الذي تشتق منه السياسة العامة للمجتمع ومنها سياسة التشغيل، وتنظيم القوى العاملة وتأهيلها.

غير أن هذا التحديث قد دفع هؤلاء الباحثين إلى الإهتمام بمكونات البناء الاجتماعي ونمو القوى العاملة، والطاقة الاستيعابية والبناء المهني وتغيره، ليستجيب إلى مقتضيات التطور الاقتصادي والعلمي، وفي بعض الأحيان السياسي والثقافي.

ومن هنا يبدو جليا أن التكوين المهني مطلب أساسي لأية تنمية، تعتمد على الإستخدام العقلاني لمواردها البشرية .

التكوين المهني والتنمية :

يجمع الدارسون في علم الاجتماع المهني على أن تحديد الأدوار وتقسيم العمل من خلال عملية التكوين وإعادة التكوين يعطي للبناء المهني أهمية كبيرة في خضم عملية التنمية التي تتطلب التوزيع الرشيد والعقلاني للأفراد على الوظائف وفق الخبرة أو المعرفة أو الشهادات وهذا يشكل إحدى المرتكزات الأساسية في الإقتصاديات المتطورة، على اعتبار أن هناك علاقة جدلية بين الجماعات المهنية، وتحديد مسارات التنمية . وهذا ما تؤكد الدراسات الإمبريقية التي أجريت في عدد من البلدان النامية والصناعية على حد سواء، ولعل أهم ما طرحته هذه الدراسات هو :

1 - يشكل التكوين المهني رأس مال لا يمكن هدره فإلى جانب ما يتضمنه من معارف تحديد المهارات والقدرات و تحفيز، فإنه مكون من مكونات الحضارة الصناعية المعاصرة التي تقوم على التخصص الدقيق المتجدد (18) .

2 - إن العلاقة الوظيفية بين المهنة والبناء الاجتماعي تتأثر هي الأخرى بالنسق القيمي العام

3 - يرتبط الحراك المهني والجغرافي بالوضعية المهنية الدينامية، أي المتغيرة باستمرار.

4 - يرتبط تخطيط القوى العاملة وسياسة التشغيل بمسألة الإستثمار الأمثل للموارد البشرية.

5 - يشكل هذا التخطيط قاعدة الارتكاز في أي تغيير مخطط .

6 - ترتبط تنمية المجتمعات المحلية بالتوزيع المتوازن لمختلف المهن في ضوء متغيرات الكفاءة والمقدرة والرغبة الذاتية للفرد .

7 - ترتبط الأدوار المهنية للأفراد بأنماط السلوكيات الاجتماعية التي يقومون بها .

8 - هناك علاقة إرتباطية بين البناء المهني والنسق التربوي السائد .

9 - رغم أن التدرج المهني يرتبط بموقع الفرد داخل البناء التنظيمي ومحدداته (19) ، إلا أن هذا التدرج يتأثر من جهة أخرى بظواهر التنظيم والضبط الاجتماعي .

10 - تتغير الأدوار الاجتماعية للمهنة بالتغير المعيشي .

11 - هناك علاقة وظيفية متبادلة بين المهنة والمجتمع .

والواقع أن الإسهام الحقيقي الذي قدمه هؤلاء الباحثون يتمثل في تحليلهم للمهنة وتغيرها وإثرائها. ولقد مكنهم هذا الطرح من الربط بين تخطيط القوى العاملة وتأهيلها واحتياجات الإقتصاد الوطني، وبين مسألة التنمية

المنظمة والموجهة .

و لا نستطيع أن نغفل في هذا المجال التحليل الذي قدمه باحثون آخرون لطبيعة التكوين المهني و إرتباطه بالنسق الإقتصادي، حيث كشفوا عن العلاقة بين التكوين وسوق العمل، ومشكلات البطالة، وعلاقات العمل وما يرتبط بها من ظواهر صراعية متنوعة، وهذا بطبيعة الحال لأنهم يعتقدون أن تخطيط وتنظيم الدولة الصناعية الجديدة يقوم على المتابعة المنظمة للموارد البشرية، وتكييفها للظروف والمستجدات في البيئة، كما أن تغير عوامل وأساليب الإنتاج يعتمد على التكوين الجيد *Une meilleure formation* فالتكوين الدائم يتطلب تغيير إجراءات التكوين التي تسمح بخلق ظروف عمل جديدة وتقسيم مختلف للعمل .

وهذا ما دعا "كلود ديبار" *Claude Dubar* إلى إقرار حقيقة واقعية، وهي أن المشكلات التي تطرحها التكنولوجيا الجديدة والعلاقة بين المدرسة والمؤسسة والتكوين والعمل يمكن أن يكون أعمق إذا لم ننظر إلى تطور هذه العمليات في تقاطعها مع الإنتاج الإجتماعي للتأهيل *La production sociale de la qualification* باعتباره من الأولويات الوطنية *Une Priorité nationale* (20) .

وعلى هذا الأساس يصبح التكوين المهني إحدى المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنمية، باعتباره إنتاجا إجتماعيا، يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية، ويرتبط بالبناء الإجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى . وبالرغم مما أسهمت به الدراسات السابقة من فهم لأبعاد التكوين المهني، من حيث إكتساب المعارف وتحديد القدرات والحراك المهني والمساهمة في عملية التنمية، إلا أن هناك فريقا من علماء الاجتماع حاول التحقق من صدق هذه القضايا على مستوى المؤسسات كوحداث إجتماعية صغرى، فدراسات "سلوكام" *Slocum* حول التسيير والتكوين و"لثانسن" *Luthans* حول السلوك التنظيمي وعلاقته بمسألة التكوين المتواصل .

و"بيكر" *Becker* (21) ، عن التنظيم الفعال، كلها تؤكد شيئا واحدا وهو أنه كلما كانت الأدوار التنظيمية واضحة ومحددة بدقة، أمكن للعاملين معرفة حقيقة توقعات الإدارة منهم، وزادت فرصة تحقيق الفعالية التنظيمية .

ويستند وضوح الأدوار إلى عملية التخصص الوظيفي وتقسيم العمل المبنية على أساس المعرفة المستندة إلى التكوين .

ومن ثم يطرح هؤلاء الدارسون قضية ذات أهمية بالغة، وهي أنه مهما كان تصورنا عن المؤسسة كنظام مغلق أو مفتوح، فإن الحقيقة التي أكدتها مختلف الأبحاث الإمبريقية تبقى قائمة، وهي ضرورة ربط متغير التكوين

بالأهداف الأساسية للمؤسسة، لأن هذا الطرح يفيد بصفة خاصة العاملين الذين تتوفر لديهم حاجات على مستوى أعلى، وهي الحاجة إلى تأكيد وتحقيق الذات، والحاجة إلى الإعتبار والتقدير والحاجة إلى الإستقلال، والحاجة إلى المكانة والمترزة العالية .

والواقع أن الخاصية الأساسية لتحسين التكوين هي في تغيير سلوك العاملين وإكتساب إتجاهات مساندة لسلوكهم في العمل. ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الموقف على أداء الفرد والمؤسسة والمجتمع .

لذلك تقر هذه الدراسات ضرورة رفع درجة التأهيل وربطها بسياسة التشغيل والتكوين في المجتمع⁽²²⁾ . وبصفة عامة فقد أظهرت الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا المجال أن التخصص المبني على الجانب الهندسي **Engineering aspect** وجانب العلاقات الإنسانية **Humains relations aspect** يؤدي إلى رفع الكفاءة التنظيمية، وهذان الجانبان يرتبطان على نحو لا ينفصلان عن مفهوم التكوين المتواصل للعامل **La formation continue** . لذلك أصبح واضحا لدى المتخصصين في التنظيم وطرق العمل، أن البناء المهني يعتبر من المتغيرات الأساسية المشكلة للبناء التنظيمي .

في ضوء هذه الخلفية يمكن القول أن هناك علاقة تبادلية بين التكوين المهني والفعالية الإجتماعية والإقتصادية، وهذه الفعالية تدفعنا إلى ضرورة فهم عملية التكوين في إطارها الإجتماعي - الإقتصادي، أخذين بعين الإعتبار التراكمات التاريخية والمعرفية ومستوى تحضر المجتمع المعني .

لهذا فإن دراسة التكوين المهني في الجزائر تتطلب منا فهم هذه الظاهرة في السياق الإجتماعي الجزائري، سواء من حيث تشكلها أو تجسدها الميداني وهذا لا يتأتى بطبيعة الحال إلا إذا فهمنا المكونات الأساسية للبناء الإجتماعي وعلاقتها ببعضها البعض، ودور متغير التكوين في تكوين وإعداد القوى العاملة ومسارته للتحويلات التكنولوجية والإقتصادية والإجتماعية .

والخلاصة :

- تتجلى مقدرة الفرد في أي نشاط من النشاطات تبعاً لما لديه من معلومات ومهارات وثقافة وتكوين وخبرة كافية . كما تتجلى هذه المقدرة على الرغبة في أداء العمل ومدى طموحه .
- إن عرضنا هذا للبحث الإميريقي لإبعاد التكوين المهني وإرتباطاته بجملة من العناصر الأخرى التي تعمل على تأهيل العامل مهنيًا ، للإفادة من عملية التكوين المهني في تطوير كفاءته وقدراته .
- أبرزت هذه الدراسات الإميريقية عن طريق نتائجها التي توصلت إليها ، أن عملية التكوين ترتبط بعلاقات في البناء التنظيمي للمؤسسة إذ أنه أحد المتغيرات الأساسية المكونة له .

الهوامش

- 1- Abdelmalek (A) ; The concept of specificity, in : civilisation and culture , Culture volume 5 N°2.1978 P.175 .
- 2 – Vaudiaux (J) La formation permanente enjeu politique, Paris Armand Colin, 1974 .
- 3 (لمزيد من التوسع في هذا الموضوع ، أنظر على الخصوص:
- Besnard (P) et Lietard (B) : la formation continue . Paris P.U.F,1976,P.P 26 – 28 .
- Vatier ® et Lietard (B) : le perfectionnement des cadres. Paris P.U.F. (Que-sais-je ?) 2 eme édition 1974 .
4- Dumazedier : Education permanente in : encyclopédie universalis 1969 .
5- Eicher (J.C) , Courrier du C. N.R.S .N°10.1973.
6- Guide pratique pour la formation continue dans l'entreprise,C.N.P.F ,Paris ,Editions Techniques patronales.1961.
7- Besnard (P)et Lietard (B) Op, cit. P33 .
8- Christophe Ferry : Formation protessionnelle : les enjeux de l'alternance- in : éducation permanente .Paris.Université Paris – Dauphine, N°66 Decembre 1982 P.P 7 – 19 .
9- C.f Joubert (M) et autres : Gestion des jeunes précarisés par les dispositifs d'actions concertées et processus d'édification d'une sphère publique communale. Paris C.N.R.S. Fevrier.1989 .
10- C.f Dominique Thierry : la formation à l'épreuve des reconversions collectives du personnel dans les entreprises, in éducation permanente .Paris .Université Paris – Dauphine N°58 Juin,1981.P.P 2 – 12
11- Attati (J) : l'anti-économique.Paris P.U.F.1974. للإطلاع على
Besnard (P), et Lietard (B), مناقشات هذه الدراسة أنظر :
Op.Cit, P.P.5 – 36 .
12- C.f Goguelin (P) et léon (A) : la formation continue des adultes. Paris P.U.F.1970 .
13- C.f Moles (A), et Muller (F) : de la motivation des adultes à la structuration de la pensée. Conseil de l'Europe, 1969.
14- C.f Barbier (J.M) : l'évaluation en formation .Op. Cit.
15- Johnstone (Y) : Volunteers for learning U.S.A.1965 . أنظر على الخصوص
16 – كمال عبد الحميد الزيات : علم الاجتماع المهني ، مدخل نظري -مكتبة فحضة الشرق -جامعة القاهرة 1986ص.125-131 .
17 – نفس المرجع .
18- Julins ® : Current state of : the sociology of occupations .the sociological quaratels, 1973,P.P. 309-333.
19 – كمال عبد الحميد الزيات : مرجع سابق ص.211 – 218 .
20- Dubar © : la formation professionnelle continue .Eol/la découverte,Paris,1985 ,P.P.114-115.
21- Dubar © Idem .
22- زكي محمود هاشم : تنظيم وطرق العمل، الكويت، مطبوعات الجامعة الكويتية، 1984 . ص.ص 19 – 23 .