

سياسة التشغيل في الجزائر ودور الجامعة في ترقية سوق العمل للشباب الجامعي

" دراسة أمثولوجية عن إشكالية الامتحان الشفهي في مسابقات التوظيف لخريجي علم اجتماع التربية "

Employment policy in Algeria and the role of the university in promoting the labor market for university youth**"A model study on the problem of the oral exam in employment "competitions for graduates of educational sociology**

ميموني شهرزاد

جامعة مصطفى اسطمبولي (معسكر)، c.mimouni@univ-mascara.dz

تاريخ الاستلام: 2022/02/15 تاريخ القبول: 2020/05/26 تاريخ النشر: 2022/06/15

ملخص:

عمدت سياسة التشغيل في الجزائر إلى مبدأ اختيار أحسن المرشحين وفق قوانين يتم وضعها خلال الامتحانات الشفهية في مسابقات التوظيف لخريجي الجامعة غير أن بعض التخصصات تم التحفظ عليها من بينها علم اجتماع التربية، فالهدف من هذه الدراسة توضيح السياسة المتبعة خلال هذه المسابقات وإبراز أهميتها بالنسبة لكيان المتخرج الجامعي، كما يهدف البحث إلى الكشف عن دور مسابقات التوظيف في سوق العمل والوقوف على أبرز النقاط التي يواجهها عند المرور بهذه المرحلة لتوجيهه في ميدان الشغل بين الشهادة و سياسة التشغيل قصد الحصول على فرصة عمل.

كانت من بين أهم نتائج الدراسة: م، محاولة إدراك النقائص وحتى الثغرات الموجودة في سياسة التشغيل، إعادة النظر في شروط التوظيف التي تقف عائقاً أما المترشح، تحقيق الشفافية في تسير المسابقات الشفهية و تكييفها مع الواقع، وتطبيق سياسة ممنهجة ومحاربة كل أشكال المحسوبية و البيروقراطية و الرشوة في المجتمع.

كلمات مفتاحية: سياسة التشغيل، سوق العمل، خريجي الجامعة، مسابقة التوظيف، الامتحان الشفهي.

Abstract:

In Algeria, the employment policy is based on the principle of selecting the best candidates in accordance with the laws established during the oral examinations for the recruitment competitions for the University. However, certain disciplines have been reserved, including sociology of education. The purpose of this study is to clarify the policy adopted during these competitions and to highlight their importance for the university graduate entity.

One of the most important results of the study was: to try to recognize shortcomings and even gaps in employment policy; to review the conditions of employment that impede candidates; to achieve transparency in the conduct of oral competitions and adapt them to reality; to apply a systematic policy and to combat all forms of patronage, bureaucracy and bribery in the community.

Keywords: Operating policy the job market; college alumni; recruitment competition; oral exam Enter your abstract here.

1- مقدمة

أصبح التعليم العالي حاليا يشكل استثمارا قوميا يلعب دورا هاما وفعالا في بناء رأس المال البشري من خلال مخرجاته التعليمية الجامعية، التي تتمثل في الكفاءات البشرية والطاقات التي تقوم بدورها بعملية البناء والتنمية . هذا عن طريق توظيف القدرات العلمية بعد اكتسبها من طرف خرجي الجامعة خلال مدة تكوينهم وفق المعارف العلمية التي تم اكتسابها ليقوم بتجسيدها في ارض الواقع، فالدافع وراء ذلك هو إعادة رسكلة الإنتاج أو نشره للمعرفة وإعادة خلق تكوين شخص مؤهل علميا ومهنيا ليقوم بتشكيل حياة حديثة لمجتمعه ، فيساهم في التقدم السياسي ،الاقتصادي والاجتماعي. لذلك لابد أن تكون هناك دراسة مرتبطة بسوق العمل ومتطلبات خريج الجامعة نحو تحقيق أهدافه وعلاقتها التشغيل المطبقة لاتباعهم حتى يتم النهوض بالإنتاج القومي وتهيئة الكفاءات البشرية، رغم ذلك لا يزال سوق العمل الجزائري يسعى بمنظوماته المتعددة للقضاء على هذه الظاهرة ،وهذا ما أثبتته سياسة التشغيل المنتهجة وفق ما تمليه قوانين مسابقات التوظيف خاصة أثناء الامتحانات الشفهية التربوية ، حيث أثارت جدلا واسعا بين المترشحين المختصين في الجمال والهيئة المتخصصة في الانتقاء وحتى الرأي العام. فالهدف منها الانتقاء الجيد للمرشحين قصد النهوض بالتعليم سواء من حيث الجانب البشري أو حتى الجانب الفكري والثقافي، حتى يتوازن مع الإصلاحات التي تطبقها المنظومة التعليمية والتي تعمل جاهدة على نجاحاتها .

يكتسب هذا النوع من الدراسة أهمية من حيث إن الطاقة البشرية تعتبر مستقبل الأمة، تحمل مسؤولية العمل للنهوض بها في مختلف القطاعات، إذ أن العمل أمر ضروري و هو الذي يصنع الإنسان، لكن يجب إن يكون هناك فرص متساوية ضمن سياسة التشغيل لخريج الجامعة في مختلف التخصصات ، حيث شهدت المسابقات نوع من التحفظ على البعض منها وأهمها علم الاجتماع التربوية مما ولد لدينا حيرة ورغبة في اكتشاف ملاسبات الموضوع وغموضه وهذا ما استوقفنا لطرح التساؤل الإشكالي التالي: كيف يمكن إن تكون عملية انتقاء المترشح في مسابقة التوظيف مساعدة في عملية التعليم ومهمشة لطموحات المترشح في نفس الوقت؟على أي أساس يتم الانتقاء المرشحين في مسابقات التوظيف الشفهية؟ ما هي المعايير العلمية للانتقاء الفعال سواء للمترشح أو حتى للمنظومة التعليمية في حد ذاتها؟لماذا يتم تهميش تخصص علم

الاجتماع التربوي في مثل هذه المسابقات؟ عبارة كل التخصصات ماعدا علم اجتماع التربية ؟ قبل التطرق إلى حيثيات الموضوع ، لا بد أن نحدد مفاهيمه والمتمثلة في:

- سياسة التشغيل:

فكلمة سياسة هي مجموعة من القوانين المدونة لتطبيقها ومبادئ لأدراك الوظيفة، وتعرف سياسة التشغيل على أنها مجموعة من المواقف و المقاصد والنوايا والغايات من اعلي الإدارة إلى المكان المراد تطبيقها عليها والذي يجب عبيه العمل بها و ذلك للمحافظة على تنمية الموارد البشرية، و خلق جو عمل مرض، يعد موضوع سياسة التشغيل اليوم أكثر من أي وقت انشغالا دوليا وليس فقط محليا، فكل دول العالم المتقدمة باختلاف أنظمتها السياسية و أساليبها التنظيمية وكذلك بلدان العالم النامي، أصبحت تعاني من البطالة التي مست كل الدول بدرجة متفاوتة ولأسباب مختلفة، وهي تبذل جهدا خلال إصلاحات عميقة لتفادي العجز وإعطاء فرص عمل على الإعداد الكبير لطالبي العمل سنويا¹. تعتمد على مبدأ اختيار أحسن المرشحين حتى تجعلهم يشغلون مناصب يندمجون فيها بشكل أكثر انسجام ممكن، فنوعية الموظف تكمن في المعارف والمواقف التي تضمن عمله و كفاءته تتمثل الإستراتيجية أيضا في إن تضع المؤسسة قبل ان تبدأ في عملية التشغيل مخطط متوسط المدى على اقل لترقية التغيرات المختلفة التي من المحتمل ان تحدث، فالتشغيل ان يضمن لنا دوام النجاح و الكفاءة للمرشح، لأنه خاضع للحاضر و المستقبل بقاء المؤسسة².

نستنتج أن سياسة التشغيل هي خطة و دراسة تنظيم التشغيل ليضمن الأمن والاستقرار و إعطاء الفرص للأكفاء.

- سوق العمل:

سوق افتراضية عرض القوى البشرية القادرة على العمل و المساعدة له مقابل طلبات التي تصرح بها مؤسسات القطاع الاقتصادي والاجتماعي المختلف والخاص بالمناصب الشاغرة او المستخدمة و تشير الى حالة الطلب و العرض الخاص من الموارد البشرية³. هو مجال عرض العمل و طلبه، و يطلق سوق العمل على مجموعة الوكالات التي تكون حليفة الوصل بين من يعرضون الوظائف المعينة و طلب هذه الوظائف تمهيدا للتعاقد معهم⁴.

¹ Gilles Simard et Amparo Jiménez, **Gestion des ressources humaine ; en Amérique latine**, éditions des archives contemporaines, France 2011,p.62

² عبد الحميد جفال، سياسة التشغيل إلى عملية التشريع العمالي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عنابة، عدد 6 جوان، 2000، ص.309

³ قاسمي ناصر، مصطلح علم الاجتماع التنظيم و العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص ص 76-77

⁴ نعمة الله نجيب إبراهيم، التشغيل والبطالة في الجزائر، ط1، دار العرب للنشر والتوزيع، مصر، 1998، ص35

- العمل:

يشير المصطلح بمعناه العام إلى أي نشاط أو جهد موجه نحو انجاز هدف معين، كما يستخدم مصطلح في علم الاقتصاد للإشارة إلى احد العوامل الثلاث الأساسية في عملية الإنتاج، إما العاملان الآخرا فهما الأرض و رأس المال و ينطوي العمل في هذا الاستخدام على النشاط العقلي و اليدوي معا¹.

وهو الجهد العضلي أو الفكري المبذول و الهادف إلى سبيل انجاز منفعة، و هو سلعة قابلة للتبادل في السوقو يتم ذلك عن طريق النفوذ وفق قوانين المنافسة أي التقاء الطلب بالعرض².

- الخريج الجامعي:

هو صاحب حق له شهادة جامعية، له رصيد معرفي. وهو باحث عن عمل في مجال تخصصه³، فهم الأفراد الذين درسوا في الجامعات لمدة 3 سنوات أو أكثر حتى 5 سنوات وتحصلوا في النهاية على شهادة تخرج مختلفة كإجازة ليسانس أو شهادة ingénieur، و منهم من واصلوا الدراسات العليا، كالماجستير، الدكتوراه وغيرها⁴.

التوظيف:

هو وضع الموظفين اللازمين في متناول وفي خدمة المصالح و المؤسسات لإشغال المناصب، من حيث الكيفية والنوعية كما قال إن التشغيل عملية صعبة و حساسة،، فاعلم الأحياء هي مكلفة وكل خطأ في الاختبار تكون عواقب وخيمة للمؤسسة وبالنسبة للمترشح أيضا⁵. أي وضع العامل المناسب في المنصب بمقدراته وكفاءته بعد استكفائه كل شروط التشغيل. كما يرى محمد رفيق الطيب: تعبئة أو هيكلية التنظيم بأشخاص ويتضمن اختيارهم وتدريبهم وتطويرهم وترقيتهم⁶. أما كريس تول هوم: رأى بأنه أهم مرحلة تسيير الموارد البشرية، فهو عملية مركبة تقوم على تسهيلات لأنه يتكون من التقنية والاستقبال⁷.

¹ غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية مصر، 2006، ص243

² عبد القادر قرش، دراسة سياسة التوظيف وتكليفها في المؤسسة، رسالة ماجستير، الجزائر، 1977، ص55.

³ Richardson-larousse, 2002, **dictionnaire de francais**, message, mentréal, québec,p21

⁴ أحمد زكي البدوي، معجم المصطلحات للعلوم الاجتماعية، مكتبة بيروت للنشر والتوزيع، لبنان، 1993، ص348

⁵ المرجع سبق ذكره، ص12.

⁶ رفيق الطيب، مدخل للتسيير ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، د.س، ص20

⁷ المرجع سبق ذكره، ص03

- المقاربة النظرية:

لقد اعتمدت في هذه الدراسة على نظرية "الرأسمال البشري" من بين مؤسسيها: **Shult, Beher** خلال الستينات وبالتحديد 1964¹. و نظرية "إعادة الإنتاج" للمفكر الفرنسي **جون بيار بورديو**. هذا نظرا لتجسيد من المخرجات التعليمية و إعادة إنتاج خريجها من اجل استثمارهم في التنمية التعليمية والاقتصادية، و هذا ما تطرق له **جون بيار بورديو** باستثمار رأس المال البشري و إعادة الإنتاج. و لاعتبار أن اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي تجنيها من العامل من جراء عملية الانتقاء، أي تحسين إنتاجيتها و الاستفادة من أكبر دخل ممكن من الكفاءة العلمية، مما سيساعد المترشح على ضرورة التكوين الجيد من اجل رفع قدراتهم و مؤهلاتهم باعتبار ان الوظيفة تبحث عن اليد العاملة المؤهلة وبالتالي فان الاهتمام يتركز على الوظيفة وليس على من يشرف عليها. ف**جون بيار بورديو** تناول فيها رأس المال البشري الذي تجسد في الكفاءة الثقافية و العلمية التي تساهم في التعليم التي تفرزه المسابقات التربوية و إعادة الإنتاج أي أنها تعيد إنتاج موظفيها من اجل الاستثمار والنهوض بالعملية التعليمية التربوية و هذا ما تطرق إليه المفكر الفرنسي إعادة إنتاج هيئة تقوم بالعملية التعليمية التربوية على أساس الرأس مال بشري و كفاءتهم العلمية.

2. خريجي الجامعات و سوق العمل:

شهدت الجامعات الجزائرية تطورا كمي كبير و انتشارا واسعا في عدد الطلبة، عدد الكليات، المعاهد و حتى المدارس الوطنية، والمدارس العليا خلال سنة 1962 حيث بلغ إجمالي الطلبة الجزائريين المحليين في معاهد التعليم العالي 1317، في سنة 2002 انتقل العدد إلى 552.804 طالب مسجلين في التدرج منهم 176.224 طالبا في التدرج الطويل المدى، 75.880 طالب مسجلين في التدرج القصير المدى، 27.383 طالبا ما بعد التدرج و يوزع هؤلاء الطلبة في المعاهد أنشأت في 40 ولاية، و يضاف إليهم الطلبة المسجلين في المؤسسات التابعة لوزارات أخرى وفقا للمخطط الرباعي و الخماسي².

من خلال قول المؤلف نجد أن عدد الملتحقين للجامعة والمتخرجين منها يتفاقم سنة تلوى الأخرى مما فرض لنا تراكم وتفاقم للكفاءات العلمية والذي يستوجب دراسة لعدم التناسب والتأقلم مع محتجات ومتطلبات سوق العمل الذي أصبح عائق في توفير الشغل لكل الخرجين مما يستوجب التناسق هذه الهيئات حتى تضمر الثغرة الموجودة ضمن هذا الإشكال.

¹ برهان غليون، تأثير العولمة على الوضع الاجتماعي في المنطقة العربية، ورقة مقدمة إلى اجتماع خبراء اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا،

بيروت، 2005، ص 18

² بوزيان نجوى، وضعية الخريج الجامعي، رسالة الدكتوراه علم الاجتماع عمل و تنظيم بقسنطينة، 2010-2011، ص 102

سياسة التشغيل في الجزائر ودور الجامعة في ترقية سوق العمل للشباب الجامعي

السنة	عدد المناصب	عدد المترشحين للمسابقة	التخصص لمناصب العمل الشاغرة
2010	498	6298	أستاذ معلم الإبتدائي
		5255	أستاذ تعليم المتوسط
		3634	أستاذ تعليم ثانوي
	18	566	مستشار التوجيه

الجدول يوضح عدد المترشحين في المسابقة التوظيف والمناصب الشاغرة خلال سنة 2010¹

من خلال الجدول نجد أن عدد المترشحين اقل بكثير من عدد المناصب الشاغرة وهذا ما يتضح لنا من خلال الأرقام الظاهرة في الجدول. مما نستنتج عدم التوافق والتواصل بين المؤسسة المسؤولة عن التوظيف و الإطارات المنتخبة من الجامعة.

1.2 التطور النوعي:

يضمن التعليم العالي التكوين في التدرج وما بعد التدرج، إذ يساهم في تكوين متواصل، و يمنح الدولة دون سواها شهادات التعليم العالي، حيث أن متطلبات سوق العمل و مخرجات التعليم العالي ليست ملائمة بحيث أن سوق العمل يستوعب خريجي المؤسسات التعليم العالي و يضمن لهم وظيفة المناسبة، إلا أن التغيرات التي حصلت في السنوات الأخيرة في مجال اقتصادي و سوق العمل قد جعلت مثل هذه الموازنة قضية جوهرية و تشير الإحصاءات الدولية لسنة 2009 أن أفضل جامعة جزائرية في الصف 23 إفريقيا و 4132 عالمي، و هذه النتيجة ذات مدلول واقعي، و لا يحتاج التبرير و هذا إن دل فلنما يدل على قلة كفاءة الطالب الجزائري نظرا لعدم كفاءة باقي المعايير الأخرى المرتبطة بالتعليم الجامعي².

هذا ما يميز تثقيل الطلبة بالشهادات بكم هائل من المعرفة لكن جاهلين بكيفية التوظيف هذه المعارف العلمية عند التحاقهم بأي مسابقة في عالم الشغل، و هذا راجع لاهتمام الطالب الجامعي بتحصيله و اهتمامه بحصوله على شهادة تؤهله للحصول على وظيفة و إهماله للتحصيل الدراسي مما يستدعي عدم النجاح و صعوبة انتقاء اللجنات للمترشحين وتعويض كل هذا بالتكوين بعد حصولهم على المناصب و هذا يستدعي وجود عدد كبير من الخريجي الجامعات وحاملي الشهادات نفوق مناصب الشغل في أواسط المسابقات الشفهية مما يجعل المترشح يبرر عدم نجاحه بأن كل هذه المسابقات تعتمد اعتمادا كليا على المعرفة والرشوة و بدلا من أن يزيد معرفتهم العلمية يركضون إلى الطريقة و الأساليب الإلتوائية بالرغم من عدم وجود بعض من عدم الشفافية التي يلمسها المترشحون في الأسئلة المطروحة.

¹ المرجع نفسه، ص103

² خليفة أمينة، الاندماج المهني لخريجي الجامعة، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع التربوي، وهران، 2011-2012، ص 64

2.2 الأصل الاجتماعي للمرشح و سياسة التشغيل في مجال التربية:

الاهتمامات السياسية و انتشارها الواسع بمجال التربية يعتبر ضغطا ديمقراطيا و تطبيقا للمزيد من العدالة الاجتماعية فإن ظهور نظرية الرأسمال الإنساني التي دعت إلى الاستثمار في التربية عبر الاستثمار في الإنسان، بتعليمه و تأهيله للمساهمة في التنمية الاقتصادية غير أن هذه الدعوات سرعان ما بدأت تتلاشى نظرا لانعدام التوازن بين النمو التكنولوجي و النمو التربوي حسب دراسة أجراها عالم الاجتماع الأمريكي **Dreebenh** دريب فبورديو كشف عن حقيقة العلاقة بين التربية و البنية الطبقية في المجتمعات المعاصرة، فالتربية بهذا المنظور أداة لإعادة إنتاج نفس الشروط و تكريس الأوضاع القائمة من أجل استمرار الهيمنة الطبقية السائدة.¹

من خلال الدراسات يتضح لنا ان السياسة تعتمد على إعادة إنتاج أبنائها من خلال الهيمنة المسيطرة للفئة المسؤولة في أي مجتمع. باعتبار إن المكانة الاجتماعية و الأصل الاجتماعي لأي فرد تأهله لاكتساب العمل المراد القيام به وهذا ما يتضح من خلال التنشئة المهنية ينشئها لها المتشجع مند الصغر والذي يعتبر عن الأسرة المنتمي إليها والتي في اغلب الأحيان نلمس توظيف هذه الأسرة في تهيئة أبنائهم لمواصلة المسيرة أو الطريقة الذي سلكوها. هذا إن دل فانه يدل على أن المكانة الاجتماعية و الأصل الاجتماعي يساعد المرشح لبلوغ أهدافه، حيث أن الروابط الانتمائية لأي فئة تعتبر مسهلة و محفزة تمثل هذه المسابقات والتي تعبر عن هويتهم الاجتماعية و عن الانتماء للفئة لهم و هي معبرة عن التسبب والتعسف الثقافي المفروض من قبل الجامعة المسيطرة عن طريق سياسة التوظيف والعمل التربوي. و هنا يوجد تمييز بين المترشحين المرتبط حسب راس المال الثقافي المادي البيئي، النسب العائلي و حتى الموقع الجغرافي. حيث أن هذا العامل لا يعد وحده عائقا و حتى الموقع الجغرافي الذي تنطرق له كل ولاية من قرب و بعد عن المدينة و ما يعبر عنه باللامركزية يعد عاملا صعبا في توظيف المترشحين .

نستنتج أن الانتماء الطبقي و الاجتماعي لهما دور في تحديد فرصة النجاح و الاستفادة من منصب شغل، سواء من حيث نسيج مجموعة من العلاقات او المعارف او الإمكانيات المادية او الثقافية منها مكانة الأولياء و الصفة الوراثية، الظاهرية التي تعكس شخصية المترشح او المستوى الثقافي و الاقتصادي للأولياء. و من هنا نجد ان الأصل الاجتماعي يلعب دور مسهل او عامل في تكوين فرص النجاح و طريقة التعامل مع لجنة المسابقة. فأصبح مجتمعنا يركز على المظهر و الأصل البيئي و الاجتماعي و حتى التربوي حيث أنه يؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة للاتحاق بمنصب شغل.

¹ مها عبد الباقي الجويلي، التربية و المجتمع الاتجاهات الحديثة في التوظيف الاجتماعي للتربية ، دار الوفاء للطباعة و النشر، مصر، 2002، ص64.

3. معايير التشغيل و الانتقاد في مجال التربية:

تحدد سياسة التشغيل صفات و مميزات تتواءم مع طبيعة مجال التربية لاعتباره المنهاج الذي تركز عليه الدولة لاعتباره إذا صلح صلح المجتمع و أفرادها بعده خاصة وأن الدولة و سياسة تشغيلها في تصليح دائم في شروط المترشحين و صفاتهم بالإضافة إلى الشهادة التي يمتلكها قصد النهوض و الحراك الاجتماعي المواكب لكل زمن معاش ليتطور المنهاج حسب حاجة التحصيل لمستوى أرقى و أفضل. حيث ثمة صفات وخصائص لا بد من وجودها لدى المترشح الناجح و قد استخلصت هذه الصفات من دراسات و بحوث و استفسارات لباحثين تربويين و تقسم تلك الخصائص إلى: صفات معرفية (قدرات) و صفات شخصية (سمات).

1.3 الصفات المعرفية:

لقد أكدت أغلبية البحوث و الدراسات أنه لا بد من وجود حد معين من الذكاء لدى المترشح ليتمكن من عملية التدريس و يرافق هذا الحد من الذكاء صفات و قدرات أخرى مثل:

1.1.3 معرفة ميدان تخصصه الأكاديمي:

أي أن يكون لديه إدراك تام وإحاطة متعمقة شاملة للمادة أو الموضوع الذي يدرسه¹.

و هنا يتضح أن كل مترشح يكتسب خبرة و كفاءة سوسيو مهنية نظرا لمعرفته التامة وإحاطته بالمعارف الوظيفية، التي يترشح لها وهذا عن طريق مساره العلمي والعملية الذي يمتلكه من خلال أبحاثه الممارسة. فحسب مسابقات التوظيف أن المترشحين يفتقرون لمثل هذه الصفات المعرفية و تزويده بكفاءة علمية و عدم اعتماده الكلي على الكفاءة و الجودة نظرا لما يواجه في مثل هذه المسابقات.

2.1.3.1.3 الطلاقة:

و ذلك بامتلاك المترشح القدرة على التعبير بسهولة عما يريد توصيله في رسالته في المادة المقررة و المطلوبة.

3.1.3.1.3 القدرة على التأقلم: بين نقل الأفكار الواجب إعطاؤها و المستوى العقلي للفئة الموجه لها و يقصد بذلك مواءمة المواضيع المعطاة و طريقة توصيلها و متوسط عمر الفئة الهادفة، ترتيب و تنظيم مواضيع الدراسة و اختبار المواد أو المواضيع المناسبة وإعطاء المواد تدريجيا من السهل إلى الصعب فالأكثر صعوبة أو من البسيط إلى الأقل بساطة². و هذا ما يجب ان

¹ البرازي محمد محمد الباكر ، أخلاقيات مهنة التربية و التعليم في الكتاب و السنة، ط.1، مؤسسة الوراق، عمان ، 2001، ص54.

² المرجع نفسه، ص55.

يعرفه المترشح عن سيرورة الدرس من خلال المنهاج المقدم من طرف الوزارة تبعا لتناسب الفرد و مستوى تعليمه و الصف المنتمي له.

يستدعي من المترشح ان يأخذ بعين الاعتبار المستوى العقلي والسمي في طريقة توصيله للمعلومة، لتناسب مع تكيف المنهاج المعطى له وتفعيله مع الصف المراد التفاعل معه، أي كل فصل له تلاميذ يأخذ بعين الاعتبار سنهم وقدراتهم الفردية والجماعية وكيفية التفاعل وطريقة التدريس، فأغلبية المترشحين يفتقرون لمثل هذه الصفات نظرا لاعتمادهم على الحشو و البحث عن الوظيفة دون المعرفة الكلية لذلك و يتضح ذلك في عملية التواصل مع الأسئلة التي نلمس فيها التأثتة و حتى عدم إتقان اللغة العربية الأم ،الطلاقة و الصبر نظرا للاعتراضات التي نتلقاها في طريقة الإجابة عن الأسئلة. نستنتج أن الجيل الحديث لا يمكن الاعتماد عليه كليا في مثل هذا السلك من التوظيف مما يجعلنا ننشئ تكوين آخر و تلقيهم الاعتراض عن قائمة الناجحين لافتقارهم الصبر و حتى الطلاقة في التعبير حتى عن موضوع المناقشة لكل مترشح مما يستدعي رؤيتنا لافتقارهم لكثير من الصفات و عدم توصل المترشحون للنجاح.

2.3 الصفات الشخصية:

و هي تؤثر في عطاء المترشح للوظيفة، صفات تتعلق بتعامل المترشح مثل الذي لديه اهتمام بمشاعر التلاميذ يستنير عقولهم فليده القدرة على الشرح و تبسيط الموضوع متجاوبا مع التلاميذ متفاعلا مع قدراتهم و استعداداتهم متدبرا بالحلم الذي يمدد بالهدوء في المواقف الصعبة الحرجة و أيضا الدراسات التي تجرى و هي أن أي مترشح يليق به النجاح يجب أن يتصف بعدم التردد في الثناء على الأداء الجيد، المحابة، طريقة العقاب، الاستقرار، عدم التسلط، عدم الانطواء و سرعة الانفعال، قلة العصبية و القلق.

نستنتج أن طريقة طرح الأسئلة و اللجنة المتعامل مع المترشح هي على دراية كافية في مستواه و الكفاءة العلمية التي يتمكن منها إلا أن هذه الطريقة ليست سوى دراسة يمكن اعتبارها تقييم لنفسية المترشح عن مدى عطائه و صبره و حتى تواصل تحمسه و درايته عن المجال التوظيف التي يترشح أي من حامل للشهادة بالتحاقه للمنصب عن طريق قدرات نفسية و حتى مهنية، و هذا طبقا لما يظهر على الجيل الجديد الحالي المواكب لعنصر التكنولوجيا و العولمة. حيث يبقى المترشح جزء من العملية الجيدة للمنظومة التعليمية و سياستها في التشغيل الذي يقوم على أساس تنظيم البيئة التعليمية و في تنظيم المعرفة والبيئة والوسائل والأدوات والمناخ الدراسي ليسهل التعلم الذي يعتبر نتاج عملية التعليم، بحيث أن التوظيف في التربية يعتمد على العوامل و القوى و المتغيرات التي تكمن وراء اختبار معارف بعينها، و مقومات بذاتها في تكوين شخصية الفرد. يتفحص التوظيف أنواع القيم و الدوافع لمختلف المهارات التي يزود بها بعد فترة و كذلك إلى التمايز في أنواع المعارف، و أساليب التفكير و علاقة الوظائف التي يؤديها نظام التعليم في نطاق نظم المجتمع الأخرى سياسية، اجتماعية و ثقافية.

4. الآليات المعتمدة في التوظيف العمومي و سياسة التشغيل في التعليم:

1.4 تحديد الحاجة: L'indentification du besoin:

هي تخطيط للقوة العاملة أي "العملية التي تسعى من خلالها المؤسسة إلى الحصول على العدد اللازم للعمال في الوقت المناسب للقيام بالعملية الإنتاجية و تحقيق أهداف المؤسسة"¹.

فعند احتياج المؤسسة التربوية لليد العاملة وفي حالة وجود مناصب عمل شاغرة تسعى مصلحة المستخدمين لفتح عملية التشغيل و ذلك دون أن تتوقف صيرورة أو تواصل العمل و مجال التربوي و تبقى المؤسسة على سيرها العادي فتلجأ لجنة مختصة لفحص كل الطلبات المقدمة و ملفات المرشحين لانتقاء أحسنهم ضمن مكتب مديرية الموارد البشرية التي تنشط تحت إدارتها مصلحة التشغيل ومصلحة المتخصصة للامتحانات والمسابقات.

2.4 تحليل المنصب: Analyse de poste :

المنصب مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بالنظام في إطار توزيع جميع المهام المرتبطة بالجماعة العاملة التي يكون ذلك العامل في عدادها تحديد المؤسسة المناصب الشاغرة، وتقوم بعملية وصفه أو تحليله و ذلك لوضع متطلبات المنصب و تحديد المؤهلات المطلوبة في الترشح إليه، مؤهلات سواء جسدية عقلية، ثقافية و تحديد أيضا الخبرات اللازمة توفرها فيه. فوصف المنصب يقدم كل المهام الحقيقية له، و هو الذي يحدد فشل أو نجاح التشغيل، لأن المؤسسة هنا تعرف المنصب للمتشح، كما أنها تحدد لنفسها الشخص المطلوب، وبالتالي نقل من خطوات عدم الرضا بين الجهتين سواء من جهة العامل أو المؤسسة أو حتى لا يبحث خطأ في الاختيار.²

إن تحديد المناصب والإطلاع عليه يتم من خلال مسؤولي المؤسسة من خلال التعريف بالمنصب وإعطاء مهامه ومتطلباته ويتم تحديد هذه المناصب من خلال المناصب الشاغرة، وهذا الجانب الإيجابي سواء من ناحية المتشح أو حتى من ناحية المؤسسة المنظمة للمسابقة، فبهذا يتم تجسيد المؤهلات المطلوبة سواء الجسدية و الكفاءة العلمية وحتى الثقافية و الخبرات اللازمة، وهذا لضمان نجاحه و صيرورة العمل سواء من ناحية المؤسسة أو حتى المرشحين في حد ذاتهم.

¹ بلقاسم سلاطينة، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة الدكتوراه، معهد علم الاجتماع جامعة قسنطينة، 1995-1996، ص27

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، لاسيما المواد من 180 إلى 186 العدد 46، جوان 2006، ص.03

3.4 الإعلان عن المناصب الشاغرة:

بعد أن تحدد المؤسسة حاجياتهم إلى التشغيل و تعرف المنصب الشاغر لديها، تلجأ إلى عملية الإعلان سواء داخل المؤسسة أو خارجها، الأول داخل المؤسسة عن طريق لوحة الإعلانات تحدد فيه المواصفات التي يجب توفرها في تعبئة هذا المنصب، أما الثاني فيتمثل في نشره في الوسائل الإعلامية السمعية و البصرية و المكتوبة (الجرائد، التلفزيون، الإذاعة، الانترنت). قد يكون الإعلان أيضا في الكليات و الجامعات، و كذلك في مكاتب التوظيف العامة ونقابات العمل.

وفي الإعلان تضع المؤسسة اسمها، عنوانها، رقم الهاتف، نوع المواصفات للوظيفة الشاغرة، مستوى المهارات المطلوبة الجنس و الشهادات المتحصل عليها من طرف المترشح و الخبرة أحيانا، كما يتم وضع المحفزات كالسكن و الأجرة¹. حيث تعلن مؤسسات التشغيل عن المناصب الشاغرة حسب الحاجة، إذ تضع في الإعلان معلومات خاصة بما (العنوان، رقم الهاتف، البريد الإلكتروني)، كما يكون هذا الإعلان مرفقا بشروط معينة يجب أن تتوفر في المترشح (الشهادة تأهيل، السن، الجنس، العنوان، الحالة العائلية). فيتم الإعلان عن المناصب الشاغرة في أي مسابقة ضمن قانون أو صفة رسمية من طرف المؤسسة في حد ذاتها و مواقع التواصل الجرائد، و هذا يلتحق المترشح المطلوب بعد معرفة المنصب و الإعلان عن متطلبات المحددة من نوعية الشهادة و حتى الكفاءة المهنية و الخبرة و غيره، و ذلك ليسهل بكل جهة سواء المؤسسة أو المترشح في حد ذاته من معرفة شروط المسابقة و حتى متطلبات، حتى يتم تواصل المترشح و الملفات المطلوبة ضمن موقع المحدد لوضع الملفات و يسهل للجنة الانتقاء انتقاء أحسن المرشحين دون ألتماس فوضى في الانتقاء أو حتى وضع الملفات.

5. شروط التشغيل:

لعملية التشغيل شروط و قوانين أساسية لا يمكن الاستغناء عنها و هذا ما نجده في قانون العمل و الاتفاقية الجماعية و هي كالتالي:

1.5 شرط الجنسية:

توفر شروط جنسية الدولة شرط له مبرراته منها الأولاد للدولة التي يعمل في خدمتها و متعلق بأمن الداخلي للبلد، فيمكن تشغيل الأجانب، لكن وفق شروط و رخص².

لاعتبار إن كل فرد له روح الانتماء و معارف يكتسبها منذ نشأته يوظفها خلال مجال مهنته و هذا من خلال انتماءه لوطن ما. مما يتضح أن لكل فرد أو مترشح في مثل هذه المسابقات إلا و أن يكون جزائريا لغرض معرفة طقوس الدولة المنتمي إليها أي كلما كان المترشح له ولادة و انتماء للدولة التي ينتمي إليها بملك ثقافته و تربيته الجزائرية مما يساهل ولائه

¹ عبد الوهاب أحمد، عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، المهامة جدة، المملكة العربية السعودية، 1981، ص159

² نفس المرجع و نفس الصفحة.

للمهنة التربوية و يرر ثقافة جيله و تربيته للأجيال القادمة لاعتبار التربية ما هي إلا وسيلة لتمرير المعارف والمعلومات من الجيل القديم إلى الجيل الجديد و نظرا للانتماء الذي يوفر لنا روح التضامن والتواصل قصد توصيل وحدة الوطنية أو القومية مهما تعددت ثقافات و القبائل والعروش إلا و أن يكون الهدف واحد مما يتضح أن كل أهداف من الجنسية هي معرفة وتوصيل الأهداف الأساسية و هي تماسك الوحدة الوطنية و الأمة الجزائرية لخدمتها وتواصل تقدمها.

2.5 شروط السن:

تتفق معظم الدول على السن المحدد للتشغيل، و هو ما بين 18 و 20 سنة حسب المادة 15 من قانون 90 - 811 لا يمكن بأي حالة من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما إذ لا يجوز توظيف القاصر إلا لأبناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي ينعدم فيها النظام أو التي تضر بالصحة أو تمس بأخلاقياته¹. (عبد الوهاب عبد الواسع. 1981: 159).

يتضح لنا انه هناك قوانين و معايير عالمية يتم من خلالها تحديد السن القانوني للعمل و هي تتراوح ما بين 18 إلى حوالي 20 سنة حيث أن القانون يعاقب كل من يوظف قسرا لأداء مهمة ما.

3.5 اللياقة الصحية:

تساعد السلامة الجسمية، العقلية، النفسية و الأخلاقية المترشح على القيام بمهنته على أتم وجه. مما يستدعي أو يتوجب على لجنة التحكيم اختيار المترشح المناسب الذي يسهل عليه القيام بالمهام خاصة مثل المعلم الذي يكون ذو هيئة و جسم متكامل حتى يفرض نفسه في منصبه أولا و يعطي مكانة لمنصبه و حتى أنه يمثل منصبه في نفس الوقت رغم أن هذا من خلق الرحمن لكن يجب أن يكون الرجل المناسب في المكان المناسب لأن كمال الهيئة و تجانسها مع الجسم يفرض احترام له و احترام لمنصبه و يعطيه المقومات و حتى يساعده على تواصل مهمته في السلك الوظيفي الذي ينتمي إليه و بهذا يصبح قدوة في عمله و حتى أنه لا يؤثر على منتوجيته لا من ناحية التلاميذ و لا المنصب و حتى البرامج المقدمة إليه تتواصل و تكمل في وقتها حتى يمكن من استيعاب أو توضيح لهاماته لاعتبار يساعد في تدافع الخبرة و الدافعية

4.5 اللياقة الأخلاقية:

يتمتع المترشح بالسييرة الحسنة و الأخلاق الحميدة².

¹ نفس المرجع السابق، ص 161

² مرجع سابق، ص 112

عدم ذكر أخلاق المهنة لكل المرشحين و المبحوثين سواء من العمال أو حتى المرشحين رغم أنها تعتبر من أولويات كل وظيفة لاعتبار أن المترشح يجب أن يتسم بالأخلاق الحميدة و الجيدة ليمررها للذي بعده بقوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا ليلونكم الله بشيء من الصيد تناله أيديكمو رماحكم ليعلم الله من يخافه بالغيب فمناعتدى بعد ذلك فله عذاب اليم". سورة المائدة آية 195

نرى من خلال الآية حث الله على الانضباط و الضمير و إيقاظ تربيوي و عميق للضمير، ليكون هو المحاسب و ليكون الانضباط ذاتيا لأن الإنسان أولى بما يفعل من حق أو باطل إذ تجري في الهوى، حيث أن ألبرت بندورا **Albert Bandura** لفظ "نظام الذات"²، إن هذا المفهوم يشير إلى البيانات المعرفية التي توفر ميكانيزمات مرجعية، و إلى مجموعة من الوظائف للإدراك و للتقويم و تنظيم السلوك و هذا يعني أن الناس قادرين على الملاحظة سلوكهم و ترميزه و تقويمه على أساس ذكريات سلوكهم الماضي الذي لقي تعزيزا و الذي لم يلق تعزيزا و كذلك على أساس العقاب أو نتائج مستقبلية متوقعة باستخدام المعرفة كنقطة مرجعية أو قدرتهم على ممارسة قدر من تنظيم الذات، مع الرغم أنه لا يمكن لأي فرد من المجتمع مستقل أن يصلح بيئته و معالجته لها إيراديه لاعتباره قادرا لحد ما تنظيم لذاته و تفكير ملائم لبيئته.

6.5 المؤهلات العلمية:

إذا كانت الدولة لا تزال في نشوئها و مدارسها قليلة، لابد في هذه الحالة التساهل في مستوى المؤهلات العلمية و اللجوء إلى الخبرات و الأقدمين (أغلب الدول النامية مرت بهذا الشرط). (عبد الوهاب عبد الواسع. 1981: 163).

في حالة عدم توفر مدارس بالعدد الكافي، يجب على الدولة ان تعتمد في سياسة التشغيل على الخبرات و التقديمية بدلا من التركيز المؤهلات العلمية. إذ يعتبر المؤهل العلمي سواء من حيث الشهادة أو من حيث الخبرة و الكفاءة شرط أساسي و حتى في هذا الشرط نجد هناك تحيز و احتكار خاصة للفئة المستضعفة ولا تكون إلا من نصيب أصحاب المسؤولين و الجاهة هذا ما يصعب للمترشح البسيط من النجاح في مثل هذه المسابقة حيث تكون له عائق على مساره المهني رغم ما يسعى من أجله في سبيل العمل إلا أن حقه ضائع لاعتبار ليس دافعية في الجدة و إعطاء كل ما لديه في أعماله الذي يترشح فيها و الذي يصبح على يقين أنه ليس له مكانة في النجاح و يعتبر معوزة لا حيلة له و تكون له هذه النظرة المسبقة من خلال تعايشه مع هذه التجربة و التي يصبح له حكم مسبقا قبل الالتحاق بها.

7.5 المدة التجريبية:

¹ عثمان بن الطيب الاندري، المصحف المرشد المعين، دار ياسين للنشر والتوزيع، تونس، 2012، ص123

² مها عبد الباقي الجويلي، التربية و المجتمع الاتجاهات الحديثة في التوظيف الاجتماعي للتربية، دار الوفاء للطباعة و النشر، مصر، 2002، ص92.

يمر العامل بمدة تجربة لمعرفة قدراته ومهاراته و حسن اختياره حسب المادة 16 من القانون يمكن أن يخضع العامل الفني لمدة تجربة في شكل تربص لا يتعدى 6 أشهر، كما يمكن أن يمتد لسنة (12 شهرا)، بالخصوص في المناصب والأعمال التي تحتاج التأصل العالي و يتمتع خلال هذا التربص ببعض الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرون، و تؤخذ أخيرا بعين الاعتبار، الأقدمية والخبرة في المنصب بعد انتهاء فترة التربص¹.

يمر العامل أو المترشح خلال بحثه عن عمل باكتساب خبرة مهنية خلال المدة التجريبية التي ينقص عليها القانون من 6 أشهر إلى 12 شهرا ، فالمدة التجريبية لها أهمية في تكوين المترشح و اكتسابه خبرة خاصة وان المترشح يكون قد باشر الوظيفة و طبقها عل غرار ما يستدعيه من مواقف خلال هذه الخبرة التي يكتسبها من خلال المدة التجريبية².

إلا أننا نلمس تفاوت و بيروقراطية حتى في المواقف البسيطة، فكل ما يتمناه المترشح من الفئة البسيطة إلا و يجد نفسه أمام عائق الرشوة، البيروقراطية، المعرفة والشروط التي تضيق للمترشح فرصة العمل. نلمس تلاعب في سياسة التشغيل حتى و إن توفرت شروط واقعية إلا أن السياسة أو الفئة الحاكمة يهيئون الفرصة لذويهم حتى يتم إعادة الإنتاج، و هذا ما يؤدي إلى تدمير المرشحين. رغم هذا هناك شكل آخر، و هو ترشيح عمال لهم مناصب دائمة في مثل هذه المسابقات و قدرتهم على النجاح و هذا راجع للكفاءة و مدة التجربة من الوظيفة السابقة.

هذا ما يوضح لنا فوضى و تناقض باعتبار أن المترشح يكتسب عمل دائم ويريد إن يستبدله، في حين هناك من مازال يبحث عن فرصة للعمل و لو بعقود. وبهذا فيجب على سياسة التشغيل و المسؤولية في هذا التخصص إن تؤخذ هذه الظاهرة والشرط بعين الاعتبار، حتى و إن يستلزم وضع وثيقة للتخلي عن مناصبهم القديمة لمجرد ترشحهم في هذه المسابقة أو حتى منعهم من وضع ملفاتهم أو ذكر الأسباب الكافية و المقنعة حتى يتم قبولها أو إلغاء هذا الشرط تماما لاعتباره عائقا للفئة الجديدة. بمعنى أن المرشحون في مثل هذه المسابقة يواجهون مشاكل مستعصية تمنعهم من الحصول على وظيفة و ذلك من خلال الممارسات لتطبيق سياسة التشغيل سواء ظاهرة أو حتى باطنية التي تقوم على أساس مبدأ التمييز و البيروقراطية الملموسة من خلال الانتقاء و نجاح المرشحين.

انطلاقا من الفروقات الفردية والاجتماعية حيث أن جميع المبحوثين يشكون من صعوبة التوظيف في مثل هذه المسابقات رغم ما تعلنه سياسة التشغيل من أولوية لأسبقية التخرج، أصحاب العقود... إننا نلمس سياسة تطبق بطريقة الوسطاء (المعرفة) فمن لديه المعرفة يستطيع الحصول على الخبرة، مدة التجربة والتنقيط الجيد حتى يحصل ذلك المترشح على مبتغاه دون إرهاق أو تعب، و من لم تكن لديه المعرفة فلا يحصل على رغبته، و هذا من خلال رسوبه في عملية الانتقاء، مما يستدعي إعادة الإنتاج للطبقة المنتمية لسياسة التشغيل المنتهجة لأن القول: "إن الدولة تبدو متساوية فوق

¹عبد الوهاب أحمد، عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، المهمة جدة، المملكة العربية السعودية، 1981، ص159

²المرجع نفسه، ص163

الطبقات، انطلاقاً من مسلمة مفادها ان البيروقراطية مصالح منفصلة عن تلك الخاصة للطبقة المسيطرة و أنهم يشكلون جماعة مصلحة متضامنة". و إن كفاءة المهنة ما هي إلا بيروقراطية مطبقة تحت غطاء الخبرة المهنية لاعتبارها هي أيضاً لا يستفيد منها حامل الشهادة إلا بالوسطاء أو طرق ملتوية أخرى.

قال ماركس: "ان البيروقراطية كتنظيم يحطم كفاءة الفرد و تفوق قدرته على الإبداع والتخيل و تحمل المسؤولية، إلا أن ذلك لا يحدث أي اثر على البيروقراطية الذين يعتقدون أنهم قادرون على أداء الأعمال التي تستند إليهم في تنظيم الرصيد".

لاعتبارها هي سبب الصعوبة التي يتلقاها الشباب المترشح مثل هذه المسابقات الشفهية وهذا ما تطرقنا اليه من خلال مقابلاتنا مع المبحوثين و المرشحين مما نلاحظ الغموض والإبهام الذي يتضح لنا خاصة في حرمان المتخرجين القدامى من مناصب التوظيف ونجاح المرشحين المنتمين للفئة الأعلى مرتبة، او لديهم أصل اجتماعي، ثقافي و بيئي جيد رغم حداثة تخرجهم و حملهم للشهادة.

6. خطوات التشغيل:

1.6 الترشح للعمل: ينقسم إلى ترشح عفوي و ترشح محدد.

1.1.6 الترشح المحدد:

وهو استجابة لعرض عمل مثلاً: كأن تحتاج مؤسسة لإطار مختص فيقوم هذا الإطار الذي يقرأ او يسمع بالعرض بتقديم ملف الترشح الشخصي حيث نلتمس أن هناك من لا تنطبق له معايير و شروط المسابقة كغير بحيث كانت الأولوية في إدماج المعلمين دون تطرقهم لمقياس الكفاءة أو الخبرة أو حتى الأسبقية لتحميلهم الشهادة، حيث إن كان هناك تجاوزات تتضح في التحاق المرشحين إلى مناصب فارغة دون تكليفهم او حتى اختبارهم.

2.1.6 الترشح العفوي :

يكون بإرسال طلب ترشح في منصب معين حتى ولو كان غير موجود، إذ يمكن أن يأخذ طلبه بعين الاعتبار في حالة وجود منصب شاغر. يظهر من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات النظرية و الميدانية أن البحث عن المرشحين يكون إما في السوق الداخلية للمؤسسة كما سبق ذكره أو السوق الخارجية للمؤسسة و ربما هذا يدل على تفتيحها على الخبرات الجديدة والشابة التي تدل على ضمان استمرارية. فالترشح يكون حسب المناصب الشاغرة بعدما يتم الإعلان عنها و عن الكفاءة العلمية المطلوبة عن طريق التطرق للمسابقة بطريقة نظامية وقانونية قصد تلبية واكتساح للديمقراطية وحتى المساواة في الترشح للوظيفة المعلن عنها عن طريق الاستحقاق والجدارة بطريقة معلنة متضمنة للشفافية و موازية لمعايير منتقاة من نظام العمل لتفادي الفوضى و حتى الهمجية.

7. أهداف و سياسة التشغيل للمترشح:

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في:

- زيادة حجم الناتج القومي و رفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية و توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الرافبة في العمل من اجل الكسب.
- تكوين و إعادة القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني و مهارة عالية لأداء أفضل.
- تنظيم علاقة العمل من خلال الاطار القانوني و التشغيل التي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة¹.

ومن هذا فإننا نجد أهداف سياسة التشغيل سواء للمرشح او المجال التربوي. فبالنسبة للمجال التربوي توفير عمال كفاء و ذوي الخبرة سواء علمية أو معرفية يقينية بالوظيفة التي رشح لها، ليعمروا المنصب الشاغرة لتفادي الفوضى و ما ينجم عن هذه المناصب الشاغرة التي تضر بالمجال التربوي سواء من الناحية البشرية، الفكرية والمادية.

أما فيما يخص المترشح (العامل) فهي تساعد عليه توفير منصب دائم. كما أنها تساعد على تكوينه و تمهيده للوظيفة المترشح لها قصد معرفته التامة بالمجال الوظيفي الذي ينتمي إليه. يتم كذلك تنفيذ تخطيط القوى العاملة لتقييم الكفاءة الخارجية للتعليم والتدريب وعلاقته ببرامج التكوين بميدان العمل². حيث تعتمد أساس على حسن استخدام القوى العاملة و التخطيط لرفع مستوياتها وارتباط الأعمال بمجالات الخبرة و التعليم المتاحة، و من هنا يأتي تعريف تخطيط القوى العاملة: هي العملية التي يتم بها حصر وتقدير موارد المجتمع من القوى البشرية ثم توجيهها بين القطاع بهدف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أقصى وقت ممكن بأقل تكلفة و جهد ممكنين³.

8. خطوات التشغيل:

1.8 طلب العمل:

تعتبر وثيقة طلب العمل نقطة انطلاق إلى عملية تحليل الأفراد، بحيث أن إجراءات طلب العمل تتمثل في ملئ وثيقة خاصة بذلك و تقديمها إلى مصلحة التشغيل للمؤسسة، بالإضافة إلى بطاقة المعلومات التي تعتبر من الوثائق الأولية التي يجب أن

¹ عبد القادر قرش، دراسة سياسة التوظيف وتكاليفها في المؤسسة، رسالة ماجستير، الجزائر 1977، ص55.

² 19 عبد الصمد قائد الأغبري، فريدة آل مشرف، مركز التطوير والتعليم التابع للأمم المتحدة و تدريب في التسعينات، متطلبات استراتيجية الدولة النامية، ط.1،

دار النهضة العربية، بيروت، 1998، ص87

³ سامية مجد جابر و اخرون، علم اجتماع المجتمعات الجديدة، دار المعرفة للجامعة الإسكندرية، مصر، 2000، ص265

تقدم للمختص كتابة رسائل للمرشح بخط اليد (قلم صاحبه) أي أنها لا تكتب بالآلة الرقنة أو الكمبيوتر، لان الرسائل تعكس شخصية المرشح لان الهدف منها هو اكتشاف الخبير بعض الجوانب النفسية عن طريق تحليل الخط و ما يخص اهتمام المرشح، و تركز على بعض المقاييس الكتابة (العنوان التاريخ، الموضوع، الاسم، رقم الهاتف ومقدمة الشاء وخاتمتها بالشكر و التقدير و التي تكون مختصرة...).

باعتبار ان الطلب الخطي هو صورة تعكس صاحبها فالمرشح يحمل دائما عبر مختلف مراحل حياته مكتسباته و استعداداته تطرح شخصيته و هويته. يمكن لهذه الاستعدادات ان تظهر و تتطور في مجال خصب لتبيين هويته تتناسب مع ضرورة هوية المحيط الجديد، نظرا لاكتساب الفرد معايير و ثقافة خلال مسار حياته تعكس في طلب خطي يعطي معارف تبين قدرة الفرد على إيجاد منصب عمل و الحفاظ عليه من خلال ذكر كل ما يخصه عن شروط التوظيف المطلوبة لضمان تحقيق اهدافه.

2.8 كيفية الانتقاء المرشحين للعمل في المناصب الشاغرة:

بعد دراسة الطلبات التي قدمت من قبل المرشحين، بطلب من المتقدمين التقدم للمصالح الإدارية للمرور لمجموعة من الخطوات المهمة لانتقاء الشخص المؤهل. و هذه المهمة توكل لمصلحة التشغيل التي تتوفر على خبراء في مجال اختيار افضل المرشحين الذين يملكون خبرة واسعة في دراسة الملفات المقدمة. دراسة شخصية الممثلين عبر سلسلة الاختبارات¹.

يستدعي في هذه الخطوة ان تتوفر المؤسسة على مجموعة من المسؤولين الذي يتصفون بمؤهلات، و عدم تفضيلهم مصالحهم الشخصية على حساب المصلحة العامة و اتصافهم بالنزاهة التي تساعد كلا من المؤسسة و المرشح في نفس الوقت و هذا عن طريق دراسة الملفات المقدمة دون تحيز و مرور المرشحون بعدة مراحل قصد الانتقاء الجيد لهم.

حيث أن هذه المرحلة تقوم بدراسة ممعنة للملفات حتى تساعد على الانتقاء والاختيار لتكون نتيجة منطقية تخدم المرشح الجيد والسلوك التعليمي أيضا دون التماس نوع من الغموض أو حتى تجاوزات فيما يخص نتائج المسابقات. وعلى هذا، فيجب أن تتصف هاته اللجنة بمبادئ للقيام بأدوارهم بالطريقة الأصح:

— أن تكون اللجنة مهمة بقدرات المرشح للعمل مع توفير الشروط المعلنة للتوظيف ولقدراته ومهاراته في برنامج معين.

— أن تأخذ اللجنة المشرفة في اعتبارها ما يتميز به كل فرد عن غيره، فلكل إنسان فردا نيته وشخصيته.

— أن لا تقارن اللجنة المشرفة بمشرف عليه لأحد زملائه.

¹ عبد الوهاب أحمد، عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، المهامة جدة، المملكة العربية السعودية، 1981، ص166

- أن تتيح اللجنة المشرفة الفرصة الكاملة للمرشح للتعبير عن نفسه مع توفير جوانب الراحة والحرية.

- أن تستغل اللجنة مواقف الابتكار، التفكير. والاهتمام للاكتشاف والاستفادة منها لصالح المؤسسة التي يوجه لها.

- أن لا تقتصر اللجنة لتقييم المشرف للخبرات السابقة بل يوفر له استخدام التجربة والممارسة حتى يكتسب بنفسه خبرات ومعلومات خاصة. "مجموعة المعايير والقيم والانتماءات المتعددة والتي تمثل المرجعية قاعدية تنسب إليها أعضاء مجموعة مهنة محددة"¹.

حيث أنها تأخذ بعين الاعتبار القيم و المعايير والبيئة التي ينتمي إليها المترشح والتي تمثل مكتسباته القبلية التي تعطي له مهنة محددة في تثبيت شخصيته على مهنة محددة التي يترشح لها و كيفية تصويره لها من خلال توصيل فكرة المكتسبات القبلية وعن كيفية التواصل مع القطاع في حد ذاته. أنها نبوءات اجتماعية معترف بها تتداخل فيها المسارات الفردية و كذا مسارات فردية مختلفة لانساق مهنية للشغل².

فالفرد يحمل دائما عبر مختلفة في مراحل حياته، مكتسبات و استعدادات تطبع شخصيته و هويته، و يمكن لهذه الاستعدادات أن تنمو و تتطور إن وجدت مجالا خصباً لتنميتها و تطورها، بينما تبنى الشخصية الهوية او هويات جديدة تنشأ مع ضرورة شروط المحيط الجديد الذي ينقل إليه والذي يفصل عنه التأقلم مع خصوصياته يبعد كل من تعريف دوبراو سان سوليو للتفكير عن طبع هوية المترشح و تطبعه بالمعارف السوسولوجية التي قد امتلكها خلال مدة تكوينه في تخصصه، فان منصب العمل التي يترشح لاحتلالها، و هذا ما يعكس ثقافته و قدراته على إيجاد منصب عمل و على الحفاظ عليه و على تحسين إنتاجياته و طموحاته لضمان نجاحه.

نلتمس مما سبق أن هناك ثغرات في هذا التسيير أو التخطيط السياسي للتشغيل ; ما نلاحظه من هفوات في ارض الواقع ما هي ألا حجج يبرر بها العمال المكلفين في هاته المسابقات (شفعية او كتابية) عن ما يوجه لهم من انتقادات التي في الواقع ما هي الا هفوات و ثغرات يتركز عليها أصحاب النفوذ و الفئة الحاكمة و العاملين المطبقين لسياسة التشغيل. في الواقع سوء التعامل مع الفئة المعوزة المطبقة من طرف بعض المسؤولين و ذلك من خلال تعاملها مع مبدأ البيروقراطية الإدارية و تهميش الديمقراطية التي تنادي بالمساواة وجعل من وظيفتهم محل سيطرة وتسلط و تحقيق مصلحتهم الشخصية على حساب المصلحة العامة للمجتمع المنتمين له مما اصبحت تشكل عائقا للكثير من المترشحين لإهمال المسيرين لمبدأ الجدارة و الاستحقاق التي ينجم بعدها تدهور في سلك التوظيف و الانحطاط خاصة في مجال التربية أو حتى المؤسسات التي يظهر بها هذا النوع من التعقيدات لاعتبار الناجحين يواصلون أو يعيدون النتاج فكيف لمترشح التوظيف بدون مستوى في حين

¹ نصيف فهمي منقروش، العملية الاشرافية بين معايير الجودة و مهارات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان،

مصر، 2009، ص167

² المرجع نفسه، ص170.

الكفاءة والجدارة تبقى بطلالة لغرض شخصي للمسؤولين او التلاعب بشروط المسابقة. بالتالي، ينبغي إعادة النظر في الهفوات و الغلطات الموجودة ضمن سياسة التشغيل التي يتركز عليها بعض المسؤولين منعدمي الضمير، و هذا ما يوضح لنا أن العراقيل والفوضى والانتقادات في مسابقات التوظيف سببها بعض العاملين المطبقين لسياسة التشغيل أولا و ثغرات في سياسة التشغيل ثانيا و انعدام الثقة و الشفافية .

9. الخاتمة :

توصلنا من خلال موضوع دراستنا إلى أنه لا بد أن يكون التعاون بين قطاعات التوظيف و المؤسسة التربوية وحتى المترشح و الجامعة ، فرغم أن التعليم يلعب دورا هاما في تعداد الكفاءة البشرية حتى يلي متطلبات المجتمع. إلا أننا وجدنا ثغرة بين سياسة التشغيل و مخرجات الجامعة و المؤسسات المسؤولة عن التوظيف ومن النتائج المتحصل عليها:

- على الدولة محاربة مظاهر الاستغلال الانساني (تعظيم رغبة المسؤولين عن مستحقات الامة).
- محاولة إدراك النقائص و حتى الثغرات الموجودة في سياسة التشغيل المطبقة المستغلة من بعض المسؤولين الذين لا يتمتعون بالنزاهة التي شوهت طابع عمل المسؤولين.
- إعادة النظر في شروط التوظيف خاصة التي تكون في صالح العاملين بدوام كامل (له عمل دائم) و الذي تقف عائقا أما المترشح الذي ما زال يبحث عن عمل.
- تحقيق الشفافية في تسيير المسابقات الشفهية أو الكتابية و تكييفها مع الواقع، من خلال إعطاء المصدقية لها حتى يعامل معها بكفاءة سواء للمترشح أو المسؤول وتطبيق سياسة ممنهجة.
- محاربة كل أشكال المحسوبية و البيروقراطية و الرشوة في المجتمع.
- توزيع مناصب على قدم المساواة بين الناس حتى يتحصل كل فرد على منصب عمل يستحقه.
- محاولة إعطاء المتخرج الجامعي كفاءة مهنية و هذا عن طريق تمهينه على المهنة التي يتوجه لها بعد التخرج حسب تخصصه.

إلا أن هذه النتائج تبقى نسبية، فهل هناك طريقة وأساليب لمعالجة هذه الظاهرة البارزة في مسابقات التوظيف التربوية والمطابقة لمسابقات أخرى في الجزائر. وهذا ما يفتح مواضيع أخرى للنقاش حول الموضوع الذي لا يزال في نظرنا محط للاهتمام مواضيع أخرى ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة بها، ومحاولة إيجاد حلول للحد من هذه الظاهرة للتغلب على المشاكل التي تواجه المترشح لأهمية الموضوع أولا و ثانيا لأننا لم نقف إلا عند جزء يسير منه .

10. قائمة المراجع:

1. البرازي مجد محمد الباكير ، أخلاقيات مهنة التربية و التعليم في الكتاب و السنة، ط.1، مؤسسة الوراق، عمان 2001،
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، لاسيما المواد من 180 إلى 186 العدد 46، جوان 2006، ص.03
3. أحمد زكي البدوي، معجم المصطلحات للعلوم الاجتماعية، مكتبة بيروت للنشر والتوزيع، لبنان، 1993.
4. برهان غليون، تأثير العولمة على الوضع الاجتماعي في المنطقة العربية، ورقة مقدمة إلى اجتماع خبراء اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، بيروت، 2005.
5. بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة الدكتوراه، معهد علم الاجتماع جامعة قسنطينة، 1995-1996
6. بوزيان نجوى، وضعية الخريج الجامعي، رسالة الدكتوراه علم الاجتماع عمل و تنظيم بقسنطينة، 2010-2011.
7. خليفة أمينة، الاندماج المهني لخريجي الجامعة، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع التربوي، وهران، 2011-2012.
8. رفيق الطيب، مدخل للتسيير ، ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، د.س.
9. سامية مجد جابر و اخرون، علم اجتماع المجتمعات الجديدة، دار المعرفة للجامعة الإسكندرية، مصر، 2000
10. عبد الحميد جفال، سياسة التشغيل إلى عملية التشريع العمالي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عنابة، عدد 6 جوان، 2000، ص.309.
11. عبد الصمد قائد الأغبري، فريدة آل مشرف، مركز التطوير والتعليم التابع للأمم المتحدة و تدريب في التسعينات، متطلبات استراتيجية الدولة النامية، ط.1، دار النهضة العربية، بيروت، 1998
12. عبد القادر قرش، دراسة سياسة التوظيف وتكاليفها في المؤسسة، رسالة ماجستير، الجزائر، 1977.
13. عبد الوهاب أحمد، عبد الواسع ، علم إدارة الأفراد، المهامة جدة، المملكة العربية السعودية، 1981.
14. عثمان بن الطيب الاندري، المصحف المرشد المعين ،دار ياسين للنشر والتوزيع، تونس، 2012.
15. غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية مصر، 2006
16. قاسمي ناصر، مصطلح علم الاجتماع التنظيم و العمل، ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011
17. مها عبد الباقي الجويلي، التربية و المجتمع الاتجاهات الحديثة في التوظيف الاجتماعي للتربية ، دار الوفاء للطباعة و النشر، مصر، 2002.

18. نصيف فهمي منقروش، العملية الاشرافية بين معايير الجودة و مهارات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، مصر، 2009.
19. نعمة الله نجيب إبراهيم، التشغيل والبطالة في الجزائر، ط1، دار العرب للنشر والتوزيع، مصر، 1998.
20. Gilles Simard et Amparo Jiménez, **Gestion des ressources humaine ; en Amérique latine**, éditions des archives contemporaines, France 2011.
21. Richardson-larousse, 2002, **dictionnaire de francais**, message, mentréal, québec.