

العنوان : التكوين بين الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي**Title of the article:** Training between vocational and social integration

سحمون مصدق*

moussedek13@gmail.com

أ.د ضامر وليد عبد الرحمان

dhamerus@yahoo.com

جامعة حسيبة بن بو علي – شلف 2

مخبر مجتمع، مشاكل التنمية المحلية بالجزائر

تاريخ الاستلام: 2023/06/13 تاريخ القبول: 2023/12/11 تاريخ النشر: 2024/01/31

ملخص:

يعد الاستثمار في الطاقات البشرية من بين أهم التحديات التي تواجهها دول العالم و منها الجزائر و هو ما جعل قضية الإدماج المهني و الاجتماعي تنصدر اهتمامات الحكومات المتعاقبة ، و تنعكس على برامجها و مخططاتها ، و لقد جعلت الجزائر من التكوين الشباب أولوية مطلقة في مسيرتها التنموية و برامجها الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، إيماناً منها أن عملية التكوين وحده كفيل بتحقيق الثروة و نمائها و ضمان التوازن المهني و الاستقرار الاجتماعي للأفراد و المجموعات و أنه حق لا بد أن تتكافأ بينه الفرص بين جميع أبناء الوطن

كما أن سياسة التكوين الحديثة تمس وسط الشباب الغير المتعلم أو متوسط الكفاءات بل امتدت إلى حاملي شهادات العليا من خرجي جامعات و المعاهد العليا

كلمات مفتاحية: التكوين ، الإدماج المهني ، الإدماج الاجتماعي

Abstract

Investing in human abilities is among the most important challenges facing the countries of the world, including Algeria, which made the issue of professional and social integration a top concern of successive governments, and is reflected in their programs and plans, and Algeria has made youth training an absolute priority in its development path and Its economic, social and cultural programmes, believing that the training

process alone is sufficient to achieve wealth and its growth and to ensure professional balance and social stability for individuals and groups and that it is a right that must have equal opportunities for all citizens of the country.

In addition, the modern training policy affects the uneducated youth or average competencies, and even extended to holders of postgraduate degrees from universities and higher institutes.

Keywords: training, vocational integration, social inclusion.

1. مقدمة:

يعتبر التكوين المهني إحدى الضرورات الحتمية للتنمية، وركزت سياسة الدولة على هذا الجانب مباشرة لأجل القضاء على ما ورثته من الاستعمار؛ كمخلفات تتعلق بقلة اليد العاملة في مجال المهن خاصة ما تعلق بالمجال الصناعي، واعتبرته الدولة الجزائرية أحد السبل التي يجب اعتمادها لتحسين وضعيتها على المستوى الاقتصادي في مختلف مجالات العمل، ومن ثمة فقد سعت للتغيير من خلال تعبئة وتجنيد مواردها البشرية الداخلية، وتغيير النظام القائم آنذاك تغييرا جذريا بشتى الطرق ومع الظروف السائدة والممكنة في نفس الوقت؛ كانت إحداها الاهتمام بالتكوين المهني. تجسد ذلك من خلال الإصرار على التغيير بالمنظور الإصلاحى؛ أي السعي إلى تحويل قطاع التكوين إلى قطاع منتج للكفاءات، وقادر على الاستجابة لمتطلبات المؤسسات ومن ثمة لسوق العمل، حيث تم في هذا الإطار الاهتمام بمجال التسيير عن طريق العمل الميداني عبر مختلف الشركات والمؤسسات أجل تطوير برامج التكوين والدراسة لتقدير الحاجة إلى الكفاءات، وهو ما دعا إلى اعتبار قطاع التكوين المهني أحد القطاعات الإستراتيجية الهامة في البلاد، كونه أحد القطاعات المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة بعدما أصبح يسعى إلى ربط عملية التكوين المهني بالطلب الاجتماعي، باعتباره حلقة أساسية في سلسلة الإدماج الدائم في سوق العمل.

* سمون مصدق

يعرف العمل في إطار التكوين حسب القانون الأساسي العام في مادته 171 المؤرخ في 5 أوت 1771 على أنه "أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال، وضمان لتنمية الاقتصاد للبلاد". أما وفقا للقانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين الصادر سنة 8001 فإن التكوين المهني هو "اكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة".

يعرفه الأستاذ بوفلجة غيات (2008) على أنه "مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية". يعرفه كل من صالح وشوتري (2008) على أن التكوين المهني عملية إتقان مهارة وإتقانها وتطبيقها فيما بعد. وبالتالي فهو في نظرنا يقع في قلب العلاقة بين النظام التربوي والتعليمي من جهة (اكتساب مهارة وانجازها) وبين النظام الإنتاجي أو سوق العمل (تطبيقها فيما بعد) من جهة ثانية.

نستنتج إذن أن التكوين المهني مرتبط بعمليتي التعلم والتعليم من خلال سعيه إلى إكساب المتربص أو المشارك في التكوين معارف ومهارات واتجاهات إيجابية هو في حاجة إليها لأداء مهنته أو وظيفته أو حرفته بكل إتقان ومهارة، ما يكسبه أبعادا اجتماعية، سياسية تنمية واقتصادية على مستوى إنتاجية في سوق العمل، نظرا لما يهدف إليه والفئات المعنية به، كون هذه الفئات تختلف من تلاميذ موجهين من المؤسسات التربوية، طلبة جامعيين، عمال، عاطلين أو فئات خاصة، يتوزعون على هياكل تكوينية مختلفة تبعا للأغراض المستهدفة من التكوين.

ومن هنا يتبادر في أذهاننا الإشكال التالي : ما مدى تأثير التكوين في عملية

الإدماج المهني و الاجتماعي؟

ومن هنا نطرح الفرضيتين التاليتين :

- يساهم التكوين في عملية الإدماج المهني
- يساهم التكوين في عملية الإدماج الاجتماعي

2. التكوين

1.2 مفهوم التكوين:

يعرف التكوين على أنه عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متتابعة مجموعة من التصرفات المحددة.

- كما يعرف بأنه عملية تهدف إلى دفع العنصر البشري من خلال رفع قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن الحقيقي المنشود للأهداف التكوينية والنتائج المحققة من جهة أخرى (خالد، 1992، صفحة 200).

- وقد عرفه مصطفى شاو شبانه ذلك النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة وتسبيق الاستفادة من هذه الثروة بأعلى كفاءة وفعالية (ابراهيم، 1997، صفحة 201)

من كل هذه التعريفات نستنتج أن هذه الأخيرة يهدف إلى تطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للأفراد العاملين من أجل تحسين مستواهم المهني وبالتالي إمكانية ترقيتهم في درجات العمل على مستوى أعلى من الذي يشغلونه كما انه أيضا يكسب الفرد جملة من القيم والمهارات والثقافات والأفكار والمعلومات العامة.

2.2 أهمية التكوين المهني

تكمن أهمية التكوين في:

(أ) **بالنسبة للفرد:** تشمل تحسين وتطوير سلوكيات وطبيعة الأعمال التي يؤديها الفرد لما تتطلب هذه الأعمال كما أن التكوين يمكن أن يزيد من التزام العمال ويعزز من إدراكهم الجيد للعمل كما يفيد التكوين في تنميط العادات والقيم كما يمكن من تحقيق الملائمة بين والمجموعة الفرد والمؤسسة.

(ب) **بالنسبة للمؤسسة:** تتمثل في معالجة وإزالة نقاط ضعف الأداء بالنسبة للعامل سواء كان ذلك الأداء الحد المتوقع فعن طريق التكوين يمكن رفع وتحسين نوعية الأداء للفرد، وهذا ما ينعكس إيجابيا على الإنتاجي الكلي للمؤسسة ويساهم في استمرارها وتطورها. (بديعة، 2007/2008، الصفحات 67-82)

3.2 أهداف التكوين المهني :

تكمن أهداف التكوين في :

- (أ) **أهداف اقتصادية:** يهدف إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة.
- ضمان عائدات للاستثمارات الضخمة في مجال التعليم خاصة تلك الفئة التي لم تواصل تعلم
 - الانتفاع بمستوى الإنتاج والخدمات ومنافسة المنتجات الأجنبية في الأسواق العالمية.
 - إعداد القوى العاملة لمواجهة احتياجات التنمية الشاملة.
 - تعزيز المهارات والمطلوب تكوينها وصقلها بما يتناسب ومتطلبات الشغل.
 - تعديل بعض المهارات بما يتناسب مع التكنولوجيا المتجددة.
 - اكتساب قدرات تنافسية في ظل اقتصاد السوق الاستفادة من الطاقة البشرية والمادية، أي اليد العاملة والأدوات المستعملة وإلى أقصى.

(ب) **أهداف بالنسبة للفرد:**

- العمل على رفع إنتاجية الأفراد.
- مواكبة التطورات التكنولوجية العلمية رفع الروح المعنوية للأفراد من خلال تحسيسهم بالنجاح من خلال اكتساب مهنة. يعمل على إشاعة روح التعاون بين الأفراد العاملين نتيجة تدريبهم على العمل الجماعي
- اكتساب مهارات وخبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤولية أكبر.
- اكتساب الجوانب السلوكية الجيدة
- يهدف إلى استيعاب الأفراد لكافة الخبرات لدى الفرد.

ج-الأهداف الاجتماعية:

- إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل
 - تكوين الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لامتحان أي مهنة أو حرفة
 - الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني
 - إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين
 - يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرصة العمالة المربحة.
 - يؤدي بالشباب إلى إدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما
- فنيا يتيح فرص العمل (ابراهيم، 1997، صفحة 242)
- أيضا يهدف إلى:

- خلق ثقافة جديدة في مجالات حقوق الإنسان.
- تمكين الأطر العليا للانخراط في ثقافة حقوق الإنسان.
- نشر ثقافة حقوق الإنسان.
- المساهمة في نيل الكفاءات من الطلبة والأطر العليا واطر المجتمع المدني والسياسي.
- اكتساب الشباب مهارات عملية عن طريق ممارسة نشاط مهني يسمح لهم بالحصول على تأهيل اندماجهم في الحياة العملية
- الرفع من كفاءات الموظفين لتأهيلهم للقيام بالمهام الملقاة على عاتقهم وتأهيلهم لمسيرة الأساليب الحديثة.
- المساهمة في الحفاظ على الحرف الصناعية التقليدية التي لا يزال المجتمع في حاجة إليها (ابراهيم، 1997، صفحة 243).

3 الإدماج المهني

1.3 مفهوم الإدماج المهني:

عرفه مشال فارنيار بأن عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل أي الفترة الموجودة ما بين الخروج من نسق التعليم والتكوين، حيث يسعى فيها الفرد إلى الاستقرار في منصب عمل دائم (ناصر، 2011، صفحة 37). أيضا هو تلك الفترة أو المرحلة التي تلي مباشرة عملية التوظيف والتي تحدد مدى الملائمة بين الموظف الجديد والمنصب شاغر، وعليها يتقرر بقاءه أو مغادرته أو التحاقه بمنصب آخر أكثر تلاؤما ومؤهلاته ومهاراته.

أيضا يعرف: انه فترة للتمرن والاعتياذ على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزلاء وهو الجانب العلاقتي ومنه فالإدماج المهني يندرج ضمن إطار تنفيذي للعمل لترقية محاربة البطالة وبالتالي رفع مستوى عروض العمل وفي نفس الوقت تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال تشغيل. كما أن هناك لجان المتخصصة تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسات التكوين المهني وتحتاجها مؤسسات الشغل، وهناك لجان تخصصية عداده تشكل لهذا الغرض غير أن تنسيق فيما بينها للوصول إلى نظرة وممارسة شمولية للتعاون في تحقيق أهدافها ومن أمثلة هذه. لجان المناهج يشارك فيها الخبراء والمختصون في مؤسسات الشغل مع الأطر التكوينية للتكوين المهني من أجل تطوير المناهج.

لجان التجهيزات لجان مشتركة المهمة في تحديد مواصفات الأجهزة والمعدات والمواد إدخال ثقافة جديدة على المؤسسات.

2.3 تأثير التكوين على الإدماج المهني:

في الحقيقة إن قيمة الفكرة تستمد من درجة الآثار الإيجابية التي تلحقها بعد تجسيدها، وللتكوين آثار عديدة ومتنوعة تساهم مباشرة في تحقيق الأهداف الموضوعة من قبل الإدارة العامة، وتتعداها كاستمرار المؤسسة واستقرارها ورفع مؤشر من مؤشرات التنمية البشرية على مستوى المجتمع، فمن جهة يجب النظر للتكوين كوسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية تساهم في تحسن الكم والنوع، وفي التحفيز عن طريق إمكانات الترقية المعروضة، كما تعد هذه الوسيلة تأمينا ضد نقص التأهيل، ضد التحجر بسبب التقادم وضد عدم التكيف الناتج عن تطور الحرف والمهن، ومن جهة أخرى يعد التكوين أداة عبر الزمن لأجل بقاء ودوام المؤسسة ينمي الكفاءات ويجعل من العنصر البشري مفتاح نجاة. وتلجأ المؤسسات في الغالب إلى التكوين مع بدء

الالتحاق بالعمل، ليهدف إلى توطين الفرد في منطقته وتأقلمه فيها، ولقد ابتدع الفكر الإداري الفرنسي هذا المصطلح مصطلح التكوين وهو يرمي في التكوين الأساسي والأولي للمهارة أو المعرفة، أما في مفهومنا الجديد فالتكوين يأخذ بعد توفر العملية التعريفية الاحتضانية للفرد مع إمكانياته وقدراته ومعارفه وكذا إمكانيات المؤسسة و منطق متطلبات المجتمع والمحيط، وهي عملية أساسية لأنه سوف تتبني عليها سياسات المؤسسة ودور كل طرف في العملية توجيه المعارف الوعي الإنتاجية العمليات التدريس الأداء (فواد، 1995)، ويمكن أن تكون جملة الآثار الإيجابية الواردة أثناء إجابات مقنعة لمن يتساءل عن فوائد التكوين التي يفرزها التكوين إذا ما وضع في إطاره الصحيح، والتي من شأنها أن ترفع من أهمية التكوين في ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة وتسيير يعتمد على الكفاءات البشرية.

- على مستوى المؤسسة:

يؤدي إلى ارتفاع الأرباح أو الحالات الملائمة للبحث عن الأرباح يحسن المعارف والمهارات اللازمة للعمل على كل مستويات التنظيم. يحسن المناخ التنظيمي والاجتماعي.

يساعد مزيدا من الأفراد على اعتبار أهداف المؤسسة من أهدافهم و يدعم إنشاء أحسن صورة عن المؤسسة ويشجع الصدق، الانفتاح والثقة.

يحسن العلاقات بين الإطارات ومروسيهم ويساعد على التطور التنظيمي

- يعمل على تحصيل المعارف وتحضير أدلة التنفيذ والطرق

- يساعد على فهم ووضع السياسات التنظيمية

يحسن فعالية المؤسسة في اتخاذ القرارات وحل المشاكل

- يسهل تطوير العمال بالنسبة للترقية من الداخل

- يسهل تطوير مهارات القيادة كما يحدث التحفيز ويرفع النزاهة

- يحسن الاتجاهات وكذا الأوصاف التي يملكها العمال والمسIRON - يحسن الإنتاجية

ونوعية العمل فضلا عن مراقبة التكاليف والتحكم فيها

- يساعد على التكيف مع التغيرات خاصة

- يسهل تسيير النزاعات ويسمح بالرقابة على الضغوطات المتعددة.

- يشجع التسيير التقديري على التسيير الجاري (عثمان و حسن، 2011، صفحة

170).

- على مستوى الفرد:

- يساعد الفرد على اتخاذ قرارات حسنة وحل المشاكل بفعالية أكثر
- تعتبر المسؤولية والترقية مدمجة بفضل التكوين
- يساعد الفرد على التأليف مع الضغوطات والحرمان والنزاعات
- ينمي شعور النمو عن طريق التدريب والتمهين - يساعد الفرد على تطوير مهارات الاتصال شفويا وكتابيا
- يساعد على طرد الخوف المرتبط بالمهام الجديدة.
- **على مستوى العلاقات بين العمال وبين الجماعات والإدارة:**
- تحسين الاتصال بين المجموعات والأفراد
- يعمم الإعلام في برنامج العمل
- يعمم الإعلام في القوانين والنظم الحكومية وفي السياسات الإدارية
- يضمن إمكانية الحياة للسياسات وللنظم والإجراءات التلاحم بين المجموعات كما يشكل مناخا جيدا من أجل التمهين والتنسيق (عثمان و حسن، 2011، صفحة 173).

4. الإدماج الاجتماعي:

1.4 مفهوم الإدماج الاجتماعي:

الإدماج الاجتماعي هو عملية ضم وتنسيق بين مختلف الجماعات الموجودة في مجتمع واحد للأفضل لتصبح مجتمع ذو وحدة متكاملة. وبمعنى آخر هو إزالة الحواجز بين المجموعات المختلفة للعيش الاجتماعي بشكل متناغم ومتضامن، فالإدماج الاجتماعي هو مجموعة الإجراءات والتدابير في مجموعة غايتها تسهيل انخراط فرد جديد في هذا المجتمع.

وظهرت أهمية الإدماج الاجتماعي بشكل خاص عند انتقال أفراد من مجتمع ما إلى مجتمع آخر و تلقيهم ثقافة جديدة بما فيها من نمط حياة جديد وشكل آخر للتنظيمات الاجتماعية، والإدماج الاجتماعي يجب أن يكون شاملاً ومتكاملاً لكي يؤدي دوره فيجب أن يؤمن المجتمع مبدأ التكافؤ بالفرص بالنسبة لتوفير العمل للجميع دون تفرقة بين الأفراد وهذا بعد تعلم اللغة التي تتوقف على جهد ويجب أن تكون غاية الإدماج الاجتماعي العيش المشترك وليس الصراع بين الثقافات والمجتمع الجديدة مع المجتمع الأكبر.

2.4 آليات الإدماج الاجتماعي :

- تتمثل آليات وأسس الإدماج الاجتماعي فيما يلي :

المرحلة الأولى : مرحلة الدراسة والإعداد

المرحلة الثانية : مرحلة التقييم المبدئي والتصميم

المرحلة الثالثة : مرحلة التنفيذ

المرحلة الرابعة : مرحلة تحديد مدى تحقيق النتائج والآثار

- تحقيق الرفاهية الاجتماعية

-التخفيض من نسبة الأمية

-زيادة المهارات في الأداء

-تقليل الفجوة النوعية للتعليم بين الذكور والإناث

- تحقيق التنمية البشرية الشاملة والمستدامة والمتواصلة والتي تتطلب بصورة رئيسية دعم القدرات البشرية ما يترتب عنها من فرص اجتماعية وسياسية واقتصادية

3.4 أهداف الإدماج الاجتماعي

- أن الهدف الرئيسي لعملية الإدماج الاجتماعي يكمن في إعطاء الفرد مكانة في المجتمع خلال إعطائه دورا يسمح له بالمساهمة بالارتقاء والتطور بالمجتمع إلى أعلى درجات النجاح وهذا من خلال ابراز فعالية الفرد في المجتمع (الفرد المكون) .
- تنمية النشاطات ذات المصلحة المحلية لا سيما في البلديات والمجالات ذات التغطية
- محاربة الفقر والتهميش
- يخص مجالات النشاطات ذات المنفعة العمومية والاجتماعية لاسيما حماية البيئة و النشاطات المرتبطة ذات المصلحة المحلية و كذلك صيانة المؤسسات الاجتماعية .
- الاهتمام بما ينبغي أن يتقنه المتعلم في نهاية مستوى أو سلك دراسي .
- يصبح التعلم ذا معنى بحيث تتجاوز النظرة التقنية وجعل المتعلم يدمج ما تعلمه لحل مشكلة مركبة بواقعه اليومي.
- الإشهاد على المكتسبات عن طريق حل وضعية وضعية دالة وواقعية تستدعي تهيئة الموارد ودمجها.
- تعمل مقاربة الإدماج على التقليل من الكفاءات باختيار 02 أو 03 كفاءات لكل مستوى

4.4 عوامل الادماج الاجتماعي :

1- العامل الاجتماعي :

ويتمثل هذا العامل في مختلف المؤسسات والهيئات الاجتماعية التي تحظى باستقبال الفرد في المجتمع ، كما تتجدد أيضا في مختلف القوى الاجتماعية ، القوى

الاقتصادية والمهنية والسياسية والدينية والتعليمية ... التي تتداخل وتتشابك فيما بينها لتهيئ الظروف المماثلة للإدماج الاجتماعي للفرد مع الإشارة إلى أن مثل هذه المجموعات والقوى الاجتماعية تكون في صراع دائم لتحقيق هذه الغاية، وفي الإطار يبرز علماء الاجتماع على تأثير القيم والمعايير الاجتماعية في عملية الإدماج الخاصة بالفرد ، حيث أن نظرة المجتمع هي التي من شأنها أن توجه سلوك الفتاة المنحرفة نحو إدماج أحسن ، لاسيما و أن هناك قواعد خاصة تحكم أنواع السلوك العام للفتيات على مسرح الحياة . وأن أبرز هذه القواعد تعتمد أساسا على العادات الاجتماعية والقيم التي يضعها المجتمع و في ذلك تقول " فوزية دياب " إذا عرفنا العادات الاجتماعية التي تسود القوم الذين ينتمي إليهم الفرد ، أمكننا أن نتنبأ بنوع سلوك هذا الفرد سوف يسلك سلوكا على حسب هذه العادات (على الأقل في معظم المواقف التي يواجهها) وبذلك تقوم العادات الاجتماعية أو الطرق الشعبية بوظيفة مشتركة ، ووظيفة تنبئية بالنسبة لجميع أعضاء المجتمع ، هذا وتضيف " فوزية دياب " أنه إذا لم نستطيع أن نعتمد على توقعاتنا لما سيقوم به الفرد من سلوك ، فإننا لا نستطيع أن نعيش معه في مجتمع واحد . فالتوقعات تنبثق من الحياة الاجتماعية ... وتنضح أهمية الاعتماد على التوقعات الاجتماعية في تعامل الناس بعضهم مع بعض إذا ما انتقل الفرد من مجتمع إلى مجتمع آخر ، يختلف عنه في ثقافته وفي عاداته وطرقه الشعبية ، فانه إذا لم يعرف كيف يتعامل مع أفراد هذا المجتمع على أساس ما يتوقعه من سلوكهم، فانه ولاشك يشعر من الحيرة والخرج و الاضطراب والقلق (فوزية، 1980، الصفحات 148-149) ... و هذا طبعا ينعكس على إدماجه الاجتماعي ، فقد رأينا كيف أن هناك مؤسسات وهيئات تتحكم في اندماج الفرد ، وقد أوضحت " فوزية دياب " أن بناء السلوك الاجتماعي للفرد لا يتم إلا ضمن هذه القواعد الاجتماعية التي يضعها المجتمع فثمة جزءا من التنظيم يسيطر على سلوك الإنسان ، يعكس الحاجات والامتنامات والأهداف ، إضافة إلى أنه يعكس بصورة مختلفة و بدرجات متباينة النظام الاجتماعي الذي نعيش فيه ، والتراث الثقافي الذي تنشأ في أحضانه (طبعة، 1987، صفحة 213).

إن مما سبق يمكن أن نصرح بأن إدماج الفرد في المجتمع وكذا وجوده يكون مشروطا بتنظيمات اجتماعية متفاوتة تعمل على ضبط سلوك وتنظيم أهوائه ، وأن في إطار هذا التنظيم يشعر الفرد بنوع من الضغط المجتمعي الذي إما أن يجعله مندمجا مع سيرورة الحياة الاجتماعية ، وإما أن يجعله بعيدا عنها يعيش عزلة ستكون اجتماعية ، بعيدة كل البعد عن تشكيل علاقة اجتماعية ، هذا و تجدر الإشارة إلى

أن هناك عدد من العوامل ينبغي أن تراعي في معرفة مدى اشتراك الأفراد في علاقة اجتماعية ما أو إبعادهم عنها ، وأكثر هذه الأسس وضوحا قد حددها علماء الاجتماع في السن والجنس ، فهم يتحدثون عن الدور الذي يلعبه العامل من السن في حياة الإنسان و المجتمع ، وهم بذلك إذ يركزون عن الدور فإنهم يحددون في الوقت ذاته انعكاس تأثير العامل من السن و الجنس على مبادئ التقبل والأبعاد للأفراد فيما بينهم ، وقد أوضح "الدكتور إدوارد أولسين " ذلك بقوله أن " الصداقات والرمز تتكون جزئيا على أساس من السن والجنس ، وأن عالم الأطفال في صداقاتهم مع أقرانهم ، وخاصة في مرحلة الطفولة المتوسطة غالبا ما يكون عالما لأولاد و عالما للبنات كل على حدى ، بحيث يندمج كل من العالمين في الحي الذي يعيش فيه و المدرسة التي يتعلم فيها ... كما ذهب " إدوارد أولسين " إلى القول بأن العوامل المظهرية و خاصة ما يتعلق منها بلون البشرة تأثيرا كبيرا في التقبل أو النفور في العلاقات الانسانية و يلوح أن الصفات المظهرية تلعب دورا ماما من حيث أنها علامات رمزية فعلا في طبقة أخرى ذات علاقات اجتماعية مختلفة فإنه في هذه الحالة يحدث إدماج و استعاب للعلاقات الجديدة فعلية قبول الشخص و تكيفه بالأدوار الجديدة التي تؤدي إلى اندماجه في الحياة تأخذ مجراه في جميع المجتمعات" (إدوارد، الصفحات 165-167) و بما أننا في صدد الحديث عن الإدماج تجدر الإشارة إلى أن الناس لا يواجهون الطبيعة كوحداث منعزلة ، بل كأعضاء في جماعات تعاونية منظمة ، و إدماج الفرد في الجماعات و تدريبه على القيام بنشاط أو آخر من النشاطات التخصصية الضرورية لتحسين كيان الجماعة ، كل ذلك عدا العمل الرئيسي لإرث الإنسان الاجتماعي (رالف، 1964، صفحة 120) و النقطة الجوهرية التي ينبغي تحليلها منا أن إدماج الفرد في المجتمع لا يتم إلا بوجود التفاعل في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد و قد أكد على ذلك ماكس فيبر عندما حاول إدخال مفهوم العلاقات الاجتماعية في دراسة أنماط السلوك بالنسبة لفيبر العلاقة الاجتماعية تعني تبادل الأفعال بين الأفراد على أساس فهم كل منهم للمعاني التي يضيفها على سلوكه إذ أن هناك مجرى للفعل لكن ذلك لا يعني بالطبع أن يكون المعنى الذاتي هو نفسه بالنسبة لكل الجماعات التي تتجه اتجاها متبادلا في علاقة اجتماعية معينة ، فالصداقة و الحب و الولاء و الوظيفة قد تقابل باتجاه مختلف تماما من جانب آخر، و هذا من شأنه أن يؤثر على إدماج الفرد كما أن المعنى الذاتي للعلاقة اجتماعية قد يتغير بدوره ، فالعلاقة السياسية إذا كانت قائمة على التضامن قد تتحول إلى صراع في المصالح ، ومن ثم يمكن القول أن هناك علاقة اجتماعية جديدة قد

ظهرت إلى الوجود أو أن العلاقة القديمة لا تزال مستمرة و لكنها اكتسبت معنى جديد ، ومرد ذلك أن العلاقة اجتماعية قد تكون ذات طبيعة مؤقتة أو على درجات متباينة من الدوام و استمرار (مصطفى، الصفحات 72-75) إذن من خلال تحليل العلاقات الاجتماعية على حد المفهوم الفيبييري ، نأتي إلى القول أن إدماج الفرد في المجتمع يتحدد بطبيعة العلاقة الاجتماعية التي يشكلها مع بقية الأفراد سواء كانت هذه العلاقات وقتية أو أزلية . و يمكن في إطار حديثنا عن العامل الاجتماعي و ارتباطه باندماج الأم العازبة أن نرجعه إلى ثلاثة عوامل و مستويات جزئية مهمة و هي كالتالي :

أ- **على المستوى المجتمع :** و تتحدد أصلا في تغير بنية المجتمع و المؤسسة القائمة و إحلال محلها مؤسسات أخرى ، تماشيا مع معطيات و متطلبات التغير الحاصل في العلاقات و الروابط الاجتماعية بفعل الظروف المستجدة .

ب- **على مستوى الثقافة :** و هي تنتج من خلال التغير الذي أصاب أو يصيب البنى الاجتماعية و التي أدت إلى ظهور أنماط ثقافية متباينة من حيث تماسكها و عمقها و سرعة تغيرها ، و يظهر عامل الانسحاب و العزلة في معظم الأحيان كأحسن أسلوب لمواجهة الأم العازبة لمحيطها الأسري نتيجة خطئها و الذي من شأنه أن يؤدي إلى سوء التكيف الاجتماعي .

ج- **على مستوى الشخصية :** و يتمثل أساسا في أن الفرد كائن اجتماعي و أن شخصيته ما هي إلا نتاج العوامل الاجتماعية و الثقافية مع العوامل الذاتية .

2- العامل النفسي :

يرتبط هذا العامل أساسا بالشخصية و تكيفها ، فاعتبار أن الشخصية هي نتاج تفاعل العوامل الاجتماعية و الثقافية مع العوامل الذاتية ، فإن ذلك من شأنه أن يدفع الشخص إلى تبني قيم و مثل اجتماعية بناء على مدى مقدرته على تمثل أو رفض القيم السائدة خاصة و " أن السمة العامة للشخصية متقيدة بالخبرة ، و هذه الخبرة يمكن تصورها على أنها خبرات فردية أو نمطية أو متقاسمة حضاريا " (مصطفى، صفحة 138) فإذا أخذنا المحيط الشخصي للفرد ، " فإن هذه الخبرات نتيجة تفاعل الشخص مع الشروط التي تحيط به و الظروف التي يمر بها ، و لعل الكثير من حالات الصعاب ، أو من أشكال الشخصيات العصابية ، قد أخذ ذلك الشكل بتأثير من المحيط الشخصي الذي أحاط بأفراد في مرحلة من مراحل حياتهم . (نعيم، 1976)

5.3 علاقة التكوين بالإدماج الاجتماعي :

يعتبر التكوين من أهم ركائز عملية الإدماج حيث اعتمدت الدولة من أجل التحكم في التسيير والتكليف مع التحولات الحالية والاستجابة للتغيرات المستقبلية من أجل الارتقاء بالمؤسسات خاصة كانت أو عامة على وضع إستراتيجية شاملة وفق مخططات تعمل من خلال توفير الإمكانيات البشرية والمادية من أجل تكوين الشباب وفي مختلف التخصصات، كل هذا من أجل منحهم فرص متساوية في مجال الإدماج الاجتماعي والمهني .

وعليه فقد تم وضع آليات تتوافق مع نوع التكوين من أجل تجسيد المشاريع ومن ثم توفير مناصب شغل تعتمد أساسا على احترام مبدأ التخصص والتنوع ، إذ يمكن اعتبار هذه التحولات كانعكاس لما يجري على المستوى الدولي خاصة التحول إلى اقتصاد السوق وكذا العولمة وما يواكبها من توفير يد عاملة مؤهلة مسلحة بأحدث التكنولوجيات هذه المؤسسات تتلخص أساسا في مؤسسات أو صناديق تشغيل الشباب مثل الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب .

إن التكوين يعتبر أهم عامل في بناء شخصية الفرد حتى يصبح طرفا فعالا في المجتمع حيث لا يمكن الاعتماد على شخص فاقد للتكوين أو عديم التكوين من أجل إدارة أي مشروع ناجح ومن ثم لا يمكن توقع أن يؤثر في تطوره والتقدم به (عبد الله، صفحة 16).

4. الخاتمة:

يتعلق المفهوم الأساسي للتكوين والإدماج المهني والاجتماعي بتمكين الأفراد من الحصول على المهارات والخبرات اللازمة لتحقيق الاستقلالية المهنية والتكيف مع البيئة العملية والاجتماعية. وبشكل عام فإن التكوين المهني يهدف إلى تطوير مهارات الأفراد وتحسين قدراتهم المهنية، بينما يهدف الإدماج المهني والاجتماعي إلى تمكين الأفراد من الاندماج بشكل كامل في البيئة العملية والاجتماعية.

على الرغم من أن هذين المفهومين يختلفان في طبيعتهم وأهدافهم، فإنهما مترابطان بشكل وثيق. فعلى سبيل المثال، فإن التكوين المهني الجيد يمكن أن يساعد الأفراد على الحصول على فرص العمل وتحسين مستواهم المهني، وهذا يؤدي في النهاية إلى زيادة فرص الإدماج المهني والاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يتم دمج التدريب المهني والإدماج المهني والاجتماعي من خلال توفير دعم شامل للأفراد في جميع جوانب حياتهم المهنية والاجتماعية، بما في ذلك التدريب والتوجيه والتوظيف والدعم الاجتماعي.

بشكل عام فإن العلاقة بين التكوين و الإدماج المهني والاجتماعي تعتمد على تكامل الجهود والمبادرات التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في الحياة المهنية والاجتماعية. ومن خلال توفير الدعم والموارد اللازمة، يمكن تعزيز هذه العلاقة وتحقيق مزيد من النجاح والتميز في المجال المهني والاجتماعي.

المراجع

- إدوارد، أ. /المدرسة والمجتمع. (أ. ز. الشبيني ترجمة). , مؤسسة المطبوعات الحديثة. الخشاب مصطفى. علم الاجتماع ومدارسه ، الكتاب الثالث.المدارس الاجتماعية المعاصرة. بو علي بديعة. (2008/2007). تقويم التكوين رسالة ماجستير علم النفس الاجتماعي التربوي. الجزائر، جامعة منتوري، الجزائر.
- رالف لتون رالف. (1964). دراسة الانسان. (عبد المالك ناشف، المترجمون) بيروت: المكتبة العصرية.
- طبيعة ر. (1987). تحليل المحتوى في الإنسانية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبد الرحيم مطر خالد. (1992). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار حامد.
- عبد الله ح. ا. دور التكوين في تثمين وتنمية المورد البشري. الجزائر، جامعة بسكرة.
- عثمان م & حسن پ. (2011). إدارة الجودة الشاملة. القاهرة.
- فايزة زغبى محمد ابراهيم. (1997). أساسيات الإدارة الحديثة. عمان: دار المستقبل.
- فؤاد ا. س. (1995). المفاهيم الإدارية الحديثة. عمان: مكتبة الأردن.
- فوزية ذ. (1980). القيم والعادات الاجتماعية مع البحث الميداني للعادات الاجتماعية . بيروت: دار النهضة العربية.
- قاسمي ناصر. (2011). دليل مصطلحات علم الاجتماع والتنظيم والعمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- نعيم ا. (1976). الصحة النفسية للأسرة دراسة في سيكولوجية التكيف. دمشق: المطبعة الجديدة.