

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت -

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

تخصص: التربية و الحركة

العنوان

انعكاسات النشاط الرياضي الترويحي على قيم العمل لدى متربصين التكوين المهني و التمهين "دراسة ميدانية على المتربصين بمراكز التكوين المهني و التمهين بالدحموني و مهدية بولاية تيارت"

إشراف الأستاذ:

- قرقور محمد

إعداد الطلبة:

- جبيل محمد أمين

- كبريت أحمد

قائمة المحتوى

إهداء

تشكر

أ مقدمة

الفصل التمهيدي

- 1- الإشكالية - 7 -
- 2- الفرضيات - 10 -
- 3- ماهية البحث - 10 -
- 4- أهداف البحث - 11 -
- 5- أسباب اختيار الموضوع - 11 -
- 6- تحديد المفاهيم و المصطلحات - 13 -
- 7- الدراسات السابقة و المشاهدة - 15 -
- الدراسات الأجنبية - 15 -
- الدراسات العربية - 17 -
- الدراسة المحلية - 19 -
- 8- التعليق على نتائج الدراسات - 20 -

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: التكوين المهني

- 1-1- تمهيد - 24 -
- 2-1- لمحة تاريخية - 25 -
- 3-1- التكوين - 27 -
- 1-3-1- التكوين المتواصل - 27 -
- 4-1- تعريف المهنة - 28 -
- 1-15- التكوين القاعدي - 29 -

- 29 -التكوين المهني التكميلي 2-5-1
- 29 -الإختصاص 3-5-1
- 30 -التربص 4-5-1
- 30 -التأهيل 6-5-1
- 31 -المتربص 7-5-1
- 31 -المتمرن 8-5-1
- 31 -التعليم 9-5-1
- 32 -التعليم المهني 10-5-1
- 32 -أهداف التكوين 6-1
- 33 -كراسة الأعباء بالنسبة للتكوين
- 33 -التصنيفات المهنية 7-1
- 33 -تصنيف هولاند HOLLAND 1-7-1
- 33 -تصنيف كودر KUDAR 2-7-1
- 34 -تصنيف سوپر SOOPER: وهذا وفقا للميول 3-7-1
- 34 -تصنيف سترونج STRONG 4-7-1
- 34 -تصنيف ويليامسون Williamson 5-7-1
- 35 -تصنيف منظمة العمل العربية 6-7-1
- 36 -النسق التربوي 8-1
- 37 -هياكل التكوين المهني التابعة للقطاعات الاقتصادي 9-1
- 38 -التمهين 1-9-1
- 39 -مجتمع التكوين المهني 2-9-1
- 40 -التكوين المهني و الطلب الاقتصادي 2-9-1
- 40 -تعريف التوجيه المهني 10-1
- 41 -أهداف التوجيه المهني 1-10-1

- 41 - فوائد التوحيد المهني 2-10-1
- 42 - تعريف المهن 11-1
- 42 - عوائق النمو المهني عند الكبار 1-11-1
- 43 - أسباب عدم الرضا عند الراشدين 2-11-1
- 43 - الصراع المهني 3-11-1
- 44 - التكوين و الاقصاء من المدرسة 4-11-1
- 44 - احداث مراكز التكوين المهني 12-1
- 46 - أنماط التكوين و تقديم المكاسب المهنية 1-12-1
- 48 - كفايات الالتحاق بالتكوين المهني على أساس مكتسبات مهنية 2-12-1
- 48 - أهداف التكوين و التعليم المهنيين 3-12-1
- 48 - مهما التكوين و التعليم المهنيين 4-12-1
- 49 - أنواع التكوينات 5-12-1
- 50 - قائمة فروع و تخصصات التكوين المهني 6-12-1
- 51 - شبكة مؤسسات التكوين المهني 7-12-1
- 53 - التكوين المهني بالمؤسسة 8-12-1
- 54 - إدارة التكوين، التوجيه و الامتحانات 9-12-1
- 55 - تكوينات المتربصين أصحاب الجنسيات الأجنبية 10-12-1
- 57 - خلاصة 13-1

الفصل الثاني: الترويج

- 60 - تمهيد 2-1
- 61 - مفهوم وقت الفراغ 2-2
- 61 - أهمية وقت الفراغ 1-2-2
- 62 - حجم وقت الفراغ 2-2-2

- 3-2- مفهوم الترويح - 64 -
- 1-3-2- الخصائص العامة للترويح..... - 66 -
- 2-3-2- علاقة الترويح بالمجالات الأخرى - 68 -
- 4-2- أنواع الترويح..... - 70 -
- 1-4-2- الترويح الثقافي - 71 -
- 2-4-2- الترويح الفني..... - 71 -
- 3-4-2- الترويح الاجتماعي - 71 -
- 4-4-2- الترويح الخلوي - 71 -
- 5-4-2- الترويح الرياضي - 72 -
- 6-4-2- الترويح العلاجي - 72 -
- 7-4-2- الترويح التجاري - 72 -
- 5-2- الخصائص..... - 73 -
- 6-2- أهمية الترويح - 73 -
- 1-6-2- الأهمية البيولوجية - 74 -
- 2-6-2- الأهمية الاجتماعية - 75 -
- 3-6-2- الأهمية النفسية - 75 -
- 4-6-2- الأهمية الاقتصادية - 76 -
- 5-6-2- الأهمية التربوية - 76 -
- 6-6-2- الأهمية العلاجية - 76 -
- 6-6-2- العوامل المؤثرة في الترويح - 77 -
- 1-7-2- الوسط الاجتماعي..... - 77 -
- 2-7-2- المستوى الإقتصادي..... - 77 -
- 3-7-2- السن - 78 -
- 4-7-2- الجنس - 78 -

- 78 - درجة التعلم 5-7-2
- 79 - الترويح و نوع العمل 8-2
- 80 - العلاقة بين العمل و قت الفراغ و الترويح 1-8-2
- 81 - الدين الاسلامي و الترويح 9-2
- 82 - المفاهيم الاقتصادية و الترويح 10-2
- 83 - الترويح في المصانع 1-10-2
- 84 - الانشطة البدنية و الترويح الرياضي 11-2
- 85 - مفهوم التربية الرياضية الترويحية 1-11-2
- 85 - خلاصة: 12-2

الفصل الثالث: القيم و العمل

- 88 - تمهيد 1-3
- 89 - مفهوم القيمة 2-3
- 90 - تفسير القيم 3-3
- 92 - الفرق بين القيمة و بعض المفاهيم 4-3
- 92 - القيمة و الحاجة 1-4-3
- 92 - القيمة و الاحتياجات 2-4-3
- 92 - القيمة و الاهتمام 3-4-3
- 93 - القيمة و المعتقد 4-4-3
- 93 - القيمة و السلوك 5-4-3
- 93 - القيمة و الحقيقة 6-4-3
- 93 - القيمة و الدافع 7-4-3
- 93 - أهمية القيم 5-3
- 94 - نسبية و طلاقة القيم 1-5-3
- 96 - تصنيف القيم 6-3

- 3-6-1- تصنيف "شالر" - 97 -
- 3-6-2- تصنيف "هواد" - 97 -
- 3-7-7- مستويات القيم - 98 -
- 3-8-8- استراتيجيات تنمية القيم على المستوى العالمي - 100 -
- 3-8-1- استراتيجية توضيح القيم - 100 -
- 3-8-2- استراتيجية تحليل القيم - 101 -
- 3-8-3- وظائف القيم - 101 -
- 3-9-9- القيم من المنظور الإسلامي - 102 -
- 3-9-1- أساليب تنمية القيم في ضوء القرآن الكريم و السنة - 103 -
- 3-9-1-1- استخدام العقل - 104 -
- 3-9-1-2- القدوة - 104 -
- 3-9-1-3- استخدام الأحداث الجارية - 104 -
- 3-9-1-4- إفراغ الطاقة و ملء الفراغ - 105 -
- 3-9-1-5- ضرب الأمثال و الأشباه - 105 -
- 3-9-2- قيمة العمل في منهج التاريخ الإسلامي - 106 -
- 3-10-10- الإنسان و القيمة - 106 -
- 3-11-11- الصراع القيمي - 108 -
- 3-11-1- عوامل الصراع القيمي - 108 -
- 3-12-12- مقياس القيم - 108 -
- 3-12-1- مقياس أولبرت: - فيرنون- ليندزي - 108 -
- 3-12-2- مقياس سوبر - 109 -
- 3-12-3- مقياس جوردان - 110 -
- 3-13-13- مفهوم العمل - 112 -
- 3-13-1- الشغل - 113 -

- 113 - التشغيل 2-13-3
- 114 - العامل 3-13-3
- 114 - قيمة العمل 4-13-3
- 114 - المكانة الاجتماعية للعمل 5-13-3
- 115 - مفهوم قيم العمل 14-3
- 119 - توزيع القيم حسب المقياس 1-14-3
- 119 - قيمة الفخر بالعمل 1-1-14-3
- 119 - قيمة الاندماج في العمل 2-1-14-3
- 119 - القيمة الاقتصادية 3-1-14-3
- 119 - القيمة الاجتماعية للعمل 4-1-14-3
- 119 - القيمة الدفاعية للإنجاز 5-1-14-3
- 119 - قيمة السعي للترقية 6-1-14-3
- 119 - القيمة الدينية للعمل 7-1-14-3
- 120 - قيمة الانتماء للعمل 8-1-14-3
- 120 - قيمة أفضلية العمل 9-1-14-3
- 120 - خلاصة: 15-3

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الأول: منهج البحث و إجراءاته الميدانية

- 121 - تمهيد 1-1
- 122 - عينة البحث 2-1
- 122 - كيفية اختيارها 1-2-1
- 122 - ضبط المتغيرات لأفراد العينة 2-2-1
- 122 - المنهج المستخدم 3-1
- 122 - المنهج الوصفي 1-3-1

Erreur ! Signet non défini.

- 123 - استمارات الاستبيان 2-3-1
- 123 - أدوات البحث 4-1-1
- 123 - الاختيارات 1-4-1
- 123 - الهدف من المقياس 3-2-1
- 124 - المعاملات العلمية لمقياس قيم العمل 5-1
- 124 - ثبات المقياس 1-5-1
- 127 - صعوبات البحث 7-1
- 127 - حدود البحث 8-1

الفصل الثاني: عرض و تحليل ومناقشة النتائج

- 129 - الطرق الإحصائية المستغلة: 2-1-2
- 130 - تحليل نتائج المقياس (مقياس قيم العمل): 3-1-2
- 133 - الخلاصة: 4-1-2
- 134 - تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان الموجه للمؤطرين: 2-2
- 134 - تمهيد: 1-1-2
- 146 - خلاصة: 3-2-2
- 151 - الخلاصة العامة
- 155 - التوصيات و الارشادات
- 157 -- قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الجداول

29	— مختلف عمليات التربية والتكوين في الجزائر.	01
32	— تقديرات المتسربين في التعليم الأساسي والثانوي.	02
43	— فروع التكوين المهني ال : 22.	03
44	— شبكة الهيئات العمومية للتكوين المهني المرتبطة بوزارة التكوين والتعليم المهنيين.	04
54	— حجم وقت الفراغ في العام لدى العمال.	05
58	— دوافع النشاط الترويحي في وقت الفراغ.	06
114	— معاملات الثبات ودلالاتها لمقياس قيم العمل	07
115	— معاملات الإنساق الداخلي لمقياس قيم العمل.	08
119	— دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين من حيث قيمة الفخر بالعمل.	09
119	— دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين من حيث الاندماجية في العمل.	10
120	— دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين من حيث القيمة الاقتصادية للعمل.	11
120	— دلالة الفرق الإحصائية بين المجموعتين من حيث القيمة الاجتماعية للعمل.	12
121	— دلالة الفرق الإحصائية بين المجموعتين من حيث قيمة الدافعية في الإنجاز.	13
121	— الفروق الإحصائية بين المجموعتين لمقياس قيم العمل.	14
125	— نوع التكوين.	15
126	— آراء المؤطرين حول الوسائل البيداغوجية بالمركز.	16
127	— المساحات والملاعب التي تتكون عليها المراكز.	17
127	— آراء المؤطرين حول ممارسة النشاط الرياضي وطبيعة التكوين.	18
129	— الأنشطة الرياضية الترويحية المفضلة لدى المتربصين.	19
130	— آراء المؤطرين حول الألعاب المناسبة للمتربصين.	20
131	— أثر ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على قيمة الفخر بالعمل.	21
133	— أثر ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على قيمة الاندماجية في العمل.	22

134	— أثر ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على القيمة الاجتماعية للعمل.	23
135	— أثر ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على القيمة الاقتصادية للعمل.	24
137	— أثر ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على قيمة الدافعية في الإنجاز.	25
138	— انعكاس ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية على قيم العمل لدى متربص التكوين والتعليم المهني.	26
139	— آراء المؤطرين حول وجود النشاط الرياضي داخل معاهد ومراكز التكوين المهني.	27
140	— آراء المؤطرين حول إدراج مادة التربية البدنية والرياضية ضمن المواد المدرسة في مراكز التكوين و التعليم المهني.	28

مقدمة

يعتبر الترويج عاملا هاما في تحديد لون ونزع الثقافة الجماهيرية، فلم يعد الترويج نشاطا هامشيا بل هو عامل مؤثر وفعال في إثراء ثقافة الناس وفكرهم، إلا أن التطور الخطير للترويج مشروط بعدد من العوامل التي تكفل له النجاح في مهمته، والتي يمكن أن نلخصها في أنه يجب اعتباره كأى تنظيم معرفي، يتطلب الفهم لمضمونه والعوامل المؤثرة فيه كما يتطلب التخطيط لبرامجه والإعداد الجيد لها.

وفي واقع الأمر أن لكل فرد أحلامه وآماله التي لا نهاية لها في هذه الحياة، وفي سبيل تحقيق هذه الآمال الإنسانية ويكاد في سبيل حياة إنسانية أفضل، ولقد سخرت تعالي الطبيعة وبسطها وأمد للإنسان من خلالها بالمصادر الأساسية التي تمكن المجتمع من أن يعمل وينتج السلع والخدمات اللازمة، فالطبيعة تمد الإنسان بالماء والهواء والشمس والتربة والثروات المعدنية والنباتات والغلال، ولكن على المجتمع أن يستخدم جزءا من وقته المحدود، وبعضا من طاقاته لتحويل هذه الخدمات إلى سلع قادرة على إشباع رغباته التي كلما فرغ من إشباع رغبة منها تجددت رغبة أخرى، وعلى الرغم من التضحية بالراحة والفراغ.

وعلى الرغم من تفاوت مستوى المعيشة بين الناس، فإنه حتى من هم في مستوى أعلى من الحد الأدنى للمعيشة يرغبون في حياة رغدة من خلال ملابس حديثة أو مساكن واسعة مؤثثة لإسعادهم وخدمته والترقية عندهم، ولما كان أساس هذه العمليات هو الإنسان من خلال مجتمعاته باعتبار أن لها اهتمامات نظرية وتطبيقية، فلسفتها الاهتمام بالإنسان واحتياجاته من خلال مجتمعه فما أنه على رغم من تعدد جوانبه ومجالات نشاطه فنه كائن واحد يؤثر فيه ما يؤثر في جانب من جوانبه .

والنظرة الشمولية لهذه العلاقات والأنشطة بعضها ببعض تؤكد نفس المعنى، فتتصل النظم الاقتصادية اتصالا وثيقا بالعمل ومن ثم بالفراغ، وبالتالي بالأنشطة الترويجية في المجتمع.

وفي الواقع نجد أن الخدمات الترويجية في حد ذاتها لها بعد استثماري قريب أو بعيد المدى شأنها في لك شأن التربية، وهو الناتج الذي أطلق عليه القيمة الاقتصادية للتربية، وللأنشطة التربوية قيمة اقتصادية عالية، فليس صحيحا أن المواهب الإنسانية تنمو وتتفتح مهما كانت البيئة غير مستحبة أو كانت التربية غير سليمة لذا فإنه من المجدي وجود نظام تربوي، كالتربية الترويجية، وأنشطة وقت الفراغ بهدف العمل على اكتشاف وصقل المواهب الإنسانية، ويسعى إلى تحسين الأساليب لبلوغ هذه الغاية، وتتجلى هذه القيمة

أكثر لكون أن أهم أنواع الاستثمارات قيمة هو ما يستثمر في البشر. فالترويح يمكن أن يشكل اتجاهات إيجابية بين ممارسيه نحو احترام العمل والإنتاج والحد من الاتجاهات السلبية، لذلك تضاعف عدد من يحتاج إلى الخدمات الترويحية، وذلك نتيجة طبيعة، حيث أصبحت ظاهرة من النظم الاجتماعية التي تسود كل المجتمعات تقريبا، حيث بدأ الاهتمام به كأحد مظاهر السلوك الحضاري للفرد، وازداد الاهتمام به وتعددت أنواعه ومجالاته لاستثمار وفق الفراغ.

وفي وقتنا الحاضر ما فتى الخبراء والباحثون في ميدان الرياضة والترويح وغيرهم، يمدوننا بأحدث الطرق والمناهج الترويحية، مستندين في لك إلى جملة من العلوم والأبحاث الميدانية التي جعلت الفرد الممارس لنشاطاته موضوعا لها، وهذا ما جعل الدول المتقدمة تشهد تطورا مذهلا في مجال الترويح وبلغت المستويات العالية، وأصبح الآن يمكننا التعرف على حضارة المجتمعات من خلال التعرف على الأدوات والوسائل التي تستخدمها في الترويح.

ومن خلال ملاحظتنا الميدانية لواقع النشاط الرياضي الترويحي في مراكز التكوين المهني والتمهين، لاحظنا أن هناك انعداما، و جحافا كبيرين في حق فئة المتربصين وهذا راجع إلى عدم إدراك الأهمية الكبرى لهذه الأنشطة الرياضية الترويحية في خلق التوازن النفسي — الاجتماعي، كذا تأثيرها على قيم العمل المختلفة لدى المتربص.

وانطلاقا من إيماننا القوي بأهمية هذا النشاط، وانعكاس ممارسته على قيم العمل للمتربص، ومدى احتياجه للقيام بالأنشطة الرياضية الترويحية، جعلنا نقوم بهذا البحث، والذي يتناول انعكاسات ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على قيم العمل لدى متربصي مراكز التكوين المهني والتمهين، وهو موضوع يكتسي أهمية بالغة، لأننا نرى الاهتمام بالمتربص يعني النظر إلى المستقبل، كذا مد يد العون لهذه الفئة من أجل تحقيق حقها في ممارسة النشاط الرياضي الترويحي.

بالإضافة إلى سد الفراغ الذي تعانيه المكتبة الجزائرية في هذا النوع من الدراسات و فتح الأبواب لدراسات مماثلة في هذا السياق.

وقد قسمنا بحثنا إلى باين رئيسيين ن باب خصصناه للجانب النظري، وباب للجانب التطبيقي.

الباب الأول:

الفصل الأول: خصصنا هذا الفصل للتكوين المهني بالتطرق إلى تعريفه وإعطاء النسق التربوي الخاص به، ثم تطرقنا إلى هياكل التكوين المهني، وتعريف التوجيه المهني، وأهم التصنيفات المهنية، كما لم ننسى أهداف التكوين وأنماطه بصفة عامة، وأهداف التكوين والتعليم المهني بصفة خاصة.

الفصل الثاني: خصصنا هذا الفصل لدراسة الترويج لدراسة تحليلية، حيث قمنا بتعريفه ودراسة أنواعه، كما قدمنا نظرياته وخصائصه والعوامل المؤثرة فيه.

الفصل الثالث: خصصنا هذا الفصل إلى القيم والعمل، حيث قمنا ب إعطاء مختلف مفاهيم وتعريف القيمة، وأهميتها، وتصنيفاتها، ثم إعطاء مستويات القيم المختلفة، ثم تطرقنا إلى مفهوم العمل بصفة عامة، و قيم العمل بصفة خاصة، وهم المقاييس التي قاست القيم، ومقياس قيم العمل، والغرض من استعماله، ومدى مناسبته.

الباب الثاني: خاص بالجانب التطبيقي ويتكون من فصلين:

الفصل الأول: خصصناه للطرق المنهجية للبحث.

الفصل الثاني: خصصناه للتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

الفصل التمهيدي

الفصل التمهيدي

- 1- الإشكالية.
- 2- فرضيات البحث.
- 3- ماهية البحث.
- 4- أهداف البحث.
- 5- أسباب اختيار البحث.
- 6- تحديد المفاهيم و المصطلحات.
- 7- الدراسات السابقة و المشابهة

1- الإشكالية:

يوفر النشاط الرياضي الترويحي فرصا طيبة لنمو الشخصية الإنسانية للفرد بشكل يتصف بالتكامل والشمول، حيث يندمج من خلال الأنشطة الرياضية مع الجماعات والفرق التي تمده بالصدقة والعشرة والألفة الاجتماعية، وتجعله يتقبل معايير مجتمعه، ويتطبع على قيمة و يدرك دوره كفرد في المجتمع مما يبين لهم في تشكيل اتجاهاته ورغباته.

ويشير "أسامه راتب" إلى أن جهود المهتمين بتحليل دوافع ممارسة النشاط الرياضي توضح أن هناك ست فئات أساسية لهذه الدوافع تمثل في:

تنمية المهارات والكفايات الحركية، الانتساب لجماعة وتكوين الصداقات الحصول على النجا والتقدير، إضافة إلى التمرين وتحسين اللياقة البدنية، والتخلص من الطاقة والحصول على خبرة التحدي والاستشارة¹.

وفي دراسة أجراها الاجتماعي الرياضي "لوي Loy" استخلص إلى أن هناك قيم هامة لممارسة النشاط الرياضي يمكنها أن تساهم في دفع الحراك الاجتماعي، كما يمكنها أن تقود وتؤدي إلى فرض وظيفية أفضل، أو تساعد على أنواع من الصلات الاجتماعية والتي يساعد فيها بعد على الحياة العلمية كالعلاقات والمعارف والصداقات، وأنها تؤدي إلى تطور إيجابي مع أنماط السلوك، القيمة في الحياة العلمية وفي الحياة الاجتماعية، على أي حال فإن الانخراط في الأنشطة الترويحية يعتبر طريق من طرق النجاح.

لقد اهتمت الدول المتقدمة بالترويج لإدراكها بأنه يعد أفضل وسيلة لاستثمار وقت الفراغ، والذي يكون من نواتجه اكتساب العديد من القيم البدنية، الخلقية، والاجتماعية والمعرفية.

ويرى جون ديوي أن الترويج يعد نشاطا هادفا وبناء، إذ يساهم في تنمية المهارات والقيم والاتجاهات التربوية والمعرفية لدى الفرد الممارس لنشاطاته، ومن ثم فإنه يساهم في تنمية وتطوير شخصية الفرد².

¹ أسامة كامل راتب، دوافع التفرق الرياضي، دار الفكر العربي، 1990، ص 312.

² كمال درويش، محمد الحماسي، رؤية عصرية للترويج وأوقات الفراغ، مذكرة الكتاب للنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، 1997، ص 56.

مازال الترويج بفلسفاته وبفروعه المختلفة غير واضح للكثير من العاملين في مجال رعاية الشباب والرياضة، وما زالت القاعدة المعرفية له في المجتمع الجزائري في دور التكوين والنشأة، بالرغم من تصدي العلماء لهذا المجال من ما يقرب خمسين عاما.

ومن الأمور المسلم بها أن اللعب كان له دوره المؤثر في حياة الإنسان حيث أن أكبر التبريرات شيوعا أن الرياضة هي شكل من أشكال التنمية الاجتماعية للشخصية، فالترويج يمكن أن يشكل اتجاهات إيجابية بين ممارسيه نحو احترام العمل اليدوي والإنتاج والحد من الاتجاهات السلبية في الاستهلاك وهي أمور لها ثقلها في نواحي التنمية الاقتصادية.

وما دام للترويج أهمية كبرى نادى بها جميع الدراسات السابقة، والتي نوهت بمزاولة النشاط الرياضي الترويحي سواء كان بفرض اشتغال أوقات الفراغ، أو كان بفرض التدريب للوصول إلى المستويات العالية، حيث يعتبر طريقا سليما نحو تحقيق الحصة العامة من النواحي البدنية والنفسية والاجتماعية، إضافة إلى تحسين عمل و كفاءة الجسم المختلفة كالجهاز الدوري التنفسي والعضلي والعصبي.

كما وأن ممارسة النشاط الرياضي يساعد أيضا على اكتساب خبرات وأنماط سلوكية حميدة، والتمسك بالعادات الحسنة، ونمو العلاقات الاجتماعية الطيبة ونظرا لما يتمتع به المجتمع من قيم مختلفة سواء كانت أخلاقية، دينية، اجتماعية، اقتصادية، مرتبطة أساسا بالعمل الذي يقدمه الإنسان في حياته، ولما لهذا العمل من تأثير وتأثر على مجتمعه³.

ومن خلال ملاحظتنا الميدانية لواقع النشاط الرياضي الترويحي في مراكز التكوين المهني والتمهين، المتكفلة بتوفير فرص التكوين للمتربصين الذين يأملون في الاندماج المهني، لاحظنا أن هناك إهمالا وإجحافا كبيرين في حق هذه الفئة لممارسة هذا النشاط، ويرجع هذا أساسا إلى القائمين على شؤونها، الذين ليس لهم دراية كافية بأهمية النشاط الرياضي، في السمو بقيم العمل لهذه الفئة وعليه فإن الإشكال في هذا البحث هو معرفة تأثير النشاط الرياضي الترويحي على المتربصين في نمو قيم العمل لديهم، وحتى تتمكن من الوصول إلى

³ حلمي إبراهيم، ليلي السيد فرحات، التربية الرياضية و الترويج للمعاقين، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص، 208-209.

هذه الغاية والحكم عليها بصورة موضوعية، ينبغي أن نعود إلى المتربص في حداته لبحث واقعته من جهة خصائصه البدنية ومدى تفاعله مع الأنشطة الرياضية الترويحية من جهة أخرى.

ومن خلال هذا الطرح يمكننا أن نقول أن إشكالية هذا البحث تقوم على التساؤل التالي:

هل هناك فروق بين المتربصين الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي داخل مراكز التكوين المهني والتمهين وغير الممارسين في قيم العمل؟

ومن خلال هذا التساؤل يمكن صياغة التساؤلات الجزئية التالية:

أ. هل توجد فروق بين المتربصين الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي داخل مراكز التكوين المهني، وغير

الممارسين من حيث قيمة الفخر بالعمل؟

ب. هل هناك فروق بين المتربصين الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الرياضية الترويحية داخل مراكز

التكوين المهني من حيث قيمة الاندماجية في العمل؟

ج. هل توجد فروق بين المتربصين الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي وغير الممارسين من حيث القيمة

الاقتصادية للعمل؟

د. هل هناك فروق بين المتربصين الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي داخل مراكز التكوين المهني،

والمتربصين غير الممارسين من حيث القيمة الاجتماعية للعمل؟

هـ. هل توجد فروق بين المتربصين الممارسين للأنشطة الرياضية الترويحية وغير الممارسين من حيث قيمة

الدافعية للإنجاز؟

2- الفرضيات:

2-1- الفرضية العامة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتربصين الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي، وغير الممارسين داخل مراكز التكوين المهني والتمهين في قيم العمل.

2-2- الفرضيات الجزئية

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتربصين الممارسين وغير الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي من حيث قيمة الفخر بالعمل لصالح المجموعة الممارسة.
2. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتربصين الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي، وغير الممارسين من حيث قيمة الاندماج في العمل لصالح المجموعة الممارسة.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتربصين الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي وغير الممارسين من حيث القيمة الاقتصادية للعمل لصالح المجموعة الممارسة.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتربصين الممارسين وغير الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي من حيث القيمة الاجتماعية للعمل لصالح المجموعة الممارسة.
5. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتربصين الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الرياضية الترويحية من حيث قيمة الدافعية للإنجاز لصالح المجموعة الممارسة.

3- ماهية البحث:

إن موضوع بحثنا هذا يدور حول بيان أهمية النشاط الرياضي الترويحي للمتربصين و تأثيره على قيم العمل، داخل مراكز التكوين المهني والتمهين ولذلك ارتأينا أن نتطرق إلى نقاط أساسية والتي لها علاقة مباشرة ببحثنا.

لكي تظهر بوضوح هذه الأهمية يبدو لنا أولاً أن نعرف معنى القيمة وخصائصها وأنواعها، وكذا مدى تأثيرها على النواحي الأخلاقية والاجتماعية، الاقتصادية، الدينية، الدافعية، السلوكية، والوقوف على رؤية المختصين في أهمية القيم على جميع المستويات. ثم نتطرق بعد ذلك إلى إظهار مكانة جهاز التكوين المهني، وأهميته بالنسبة للفرد وللمجتمع، وكذا أهدافه، آفاقه المستقبلية في ظل التطور الحاصل في المجال التكنولوجي، وانعكاساته على التطور الاقتصادي، ثم مدى استجابته لمتطلبات سوق العمل، من توفير اليد

العاملة المهنية والمتخصصة في الميادين المختلفة التي تتطلب توفر الخبرة الكافية حسب التقدم التكنولوجي والعلمي المواكب لكل المجتمعات التي تؤثر وتتأثر بهذا التقدم. ناءا على هذا يمكننا إظهار بوضوح أهمية النشاط الرياضي الترويحي لهذه الفئة في تلبية الحاجيات والمهارات، حسب القيم المراد دراستها ثم التوجه إلى كل العاملين في حقل التكوين، والمهتمين بهذه الفئة، بإعطائهم بعض التوصيات التي من شأنها أن ترفع اللبس عنها، و ذلك كون هذه الفئة من الفئات التي من حقها التمتع والاستمتاع بحياة هادئة كريمة تضيئها اكتساب مجموع القيم التي تضمن لهم الاندماج داخل النسيج الاجتماعي للمجتمع.

4- أهداف البحث:

إن الأهداف التي نريد الوصول إليها من خلال هذا البحث هي:

- 1- معرفة واقع النشاط الرياضي الترويحي داخل مراكز التكوين المهني والتمهين والوقوف عن كيفية قضاء المتربصين لوقت فراغهم.
 - 2- معرفة مدى انعكاس ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية على قيم العمل المختلفة (الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، القيمة الاجتماعية، القيمة الاقتصادية وقيمة الدافعية في الإنجاز).
 - 3- معرفة أنواع الأنشطة الرياضية التي يفضلها المتربص.
 - 4- معرفة أهمية النشاط الرياضي الترويحي بالنسبة للمتربصين داخل مراكز التكوين المهني والتمهين.
 - 5- إضافة معلومات جديدة إلى الرصيد العلمي والمعرفي في هذا المجال.
- #### 5- أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة دراسات تناولت موضوع الترويح في مجالات علم النفس وعلم الاجتماع، لكنها تقتصر على فئات وعينات، سقط منها عينة المتربصون الذين يزاولون تكوينهم بمراكز التكوين المهني، لذا كان من الدوافع التي أدت إلى القيام به البحث هو أن الدراسات الجادة حول هذا الموضوع تكاد تكون منعدمة خاصة في الجزائر، وبصفتنا مختصين في النشاط الرياضي التربوي، وإيماننا القوي، بأهمية هذه الفئة في مجتمعنا كان من الضروري القيام بهذا البحث لأن من هذه المراكز تخرج الأيدي العاملة التي تغذي سوق العمل، وبالكفاءات المتخصصة الكل في مجالها، سواء الخدماتي أو الصناعي، أو التكنولوجي.

وإذا لم يتمكن المتربص من الحصول على الراحة الإيجابية والترقية اللازمين مما يستلزم نموه البدني والنفسي والاجتماعي، وبالتالي الانعكاس على التزود بالقيم الخاصة بالعمل، الذي هو بصدد اكتساب كل ما يتعلق به لمواجهة مصيره المهني، الذي يبني عليه مستقبله وحياته.

ومن هنا جاءت فكرة القيام بهذا البحث لإبراز أهمية الترويح داخل مراكز التكوين المهني، وأثره على قيم العمل لدى المتربصين، باعتبار الترويح أحد الغرائز التي يجب إشباعها.

بالإضافة إلى لك لفت انتباه السلطات المعنية إلى العناية بمؤلاء المتربصين، من خلال استغلال وقت فراغهم في نشاطات هادفة وبناءة تساعد على المساهمة في بناء مجتمعهم، وكذا نوعية المجتمع بصفة عامة من أجل تقديم يد المساعدة لهذه الفئة لإدماجها في المجتمع، لتقوم بأداء دورها على أحسن وجه، ومن جهة أخرى هناك باعت شخصي واهتمام خاص بهذه الفئة لأهمية هذا المشكل، الذي يراود المتربصين، والذين حاولوا طرحه بصفة ملحة، باعتبار ممارسة النشاط الرياضي حسبهم لهم جدا، مثلما كان عليه في الوسط المدرسي سابقا.

6- تحديد المفاهيم و المصطلحات:

- لقد وردت في بحثنا مصطلحات عديدة تفرض على الباحث أن يوضحها كي يستطيع القار أن يتصفح ويستوعب ما جاء فيه دون عناء أو غموض أهمها:
- المهنة: مجموعة من الأعمال متشابهة في المهام المبدئية، والتي توجد في عدة مؤسسات، مصطلح مهنة يستعمل لتحديد عدد بعض الأعمال التي تشترك في نفس العمل القاعدي.
 - المهني: الشخص الذي يكتسب خبرة خاصة، ومهارة عالية، ومستوى راق للمؤهلات في قطاع نشاطات في عالم الشغل.
 - التكوين المهني: مجموعة من المتطلبات (المعرفة) ، تطبيق المعرفة، مهارات، والثقة في النفس، حيث يكون التحكم فيها ضروري لتنفي بدقة الوحدات والمقاييس المهمة تؤدي إلى تطوير المؤهلات المهنية المكتسبة.
 - المتربص: التلميذ أو الطالب الذي هو في إطار تكوين مدرسي، وله برنامج دراسي يشارك في دورة تكوينية تطبيقية، أي تربص داخل وسط العمل، وبالمقابل له تعويض أو هيئة العامل.
 - الترويح: هو الارتباط الجاد بأوجه النشاط التي يمارسها الفرد في أوقات الفراغ والتي يكون من نواتجها الاسترخاء والرضا النفسي.
 - القيمة: تعتبر القيم موجّهات عامة للسلوك، أو هي الأطر المعيارية التي يلتزم بها الأفراد عندما سيكون على نحو معين.
 - الصراع القيمي: هو وجود عدم اتساق وانسجام داخل نسق القيم تنتج عنه تباينها وتضادها.
 - قيم العمل: تطور مفهوم قيم العمل من نمطه التقليدي الذي ساد المجتمعات البشرية فترة ما قبل الثورة الصناعية، وما بعدها بقليل إلى نمط أكثر شمولية بفعل المؤثرات التي تتحكم فيه، من التحول في أخلاقيات العمل، وظهور الثورة الصناعية، وضعف الضبط الاجتماعي، تنوع المهن الحرة ومجالات النشاط الاقتصادي، حيث أصبحت قيم العمل قيد التوصيف المهني، كذا التطور في قيم العمل من خلال رؤية المختصين للتصنيف الاقتصادي داخل المجتمعات الغربية الصناعية، إضافة إلى تطور تنظيمات العمل

- الرسمية، التي تحدد أخلاقيات العمل والأخلاقيات الاجتماعية، حيث أصبحت تشكل عادات العمل وأخلاقياته.
- **العمل:** ينظر علماء الاجتماع إلى العمل على أنه ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمع، والعمل سمة أساسية وهامة تتميز بها الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية، باعتباره يمثل مظاهر السلوك اليومي التي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وأسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات الفرد والجماعة.
- **الفخر بالعمل:** تشير هذه القيمة إلى ما يشعر به الفرد من إحساس بالمسؤولية اتجاه العمل، الأداء الأمثل في العمل وإتقانه لما يقوم به من عمل.
- **قيمة الاندماجية في العمل:** رغبة الفرد القوية للاشتغال بالعمل مع إعطاء العمل مدفوع الأجر الأولوية عن باقي الأنشطة الأخرى.
- **القيمة الاقتصادية للعمل:** وهي قيمة معلنة تشير إلى العائد المادي من العمل ألويته في اهتمامات الفرد، فالعمل الأفضل بالنسبة للفرد هو الذي يحقق له عائد مادي أفضل.
- **القيمة الاجتماعية للعمل:** تشير هذه القيمة إلى الرغبة في أن يصبح العمل الذي يمارسه الفرد مصدرا هاما لاكتسابه الاحترام والمكانة الاجتماعية الأفضل في عيون المقربين له.
- **الدافعية للإنجاز:** يقصد بها الرغبة في أداء العمل بسرعة وبدقة.

7- الدراسات السابقة و المشاهدة:

يشير أحد الباحثين إلى أن العلم في جوهره مسألة تعاونية، ويقصد بذلك أن كل عالم ينبغي أن يتعاون مع الآخرين من أجل كشف الواقع، وإذا كان العالم متأكد من شيء ما، فهو متأكد من أن عمله يتضمن خطأ ما، يقوم بتصحيحه عالم آخر في وقت ما، والعلماء ينظرون إلى بعضهم كعمال متعاونين ونادرا ما يعتبرون أنفسهم متنافسين⁴.

فإذا قبلنا بهذه العبارة على ما هي عليه، ف ن بحثنا ينبغي أن يتضمن دراسة البحوث الأخرى التي تمت في هذا المضمار، لماذا؟

لأن البحث العلمي لا يبدأ من الصفر، فهو حلقة من سلسلة سبقته حلقات وتلحقه حلقات إنه مساهمة تضاف إلى المساهمات العلمية الأخرى، تحت ضوء هذه الأفكار بدا لنا مفيدا أن نخصص جانبا للدراسات السابقة حول هذا الموضوع، حيث قمنا بمسح لمختلف المكتبات الجزائرية منها المكتبات الجامعية في الجزائر، قسنطينة، مستغانم، و لم نوفق في الحصول على دراسات سابقة تعالج الموضوع بنفس المتغيرات التي اعتمدها، ولكن تمكنا من بعض الدراسات المشاهدة والتي تدرس الموضوع من أحد متغيراته. لقد تم تصنيف هذه الدراسات إلى أجنبية، عربية، جزائرية، فبالنسبة للدراسات التي تعرضت للموضوع من جانب النشاط الرياضي الترويحي يمكن تلخيص نتائجها فيما يلي:

الدراسات الأجنبية:

1- الدراسة الأولى: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف عن اتجاه الشباب نحو ممارسة الأنشطة الترويحية و وسائلها وما هي الظروف المؤثرة في هذا الاتجاه، أو في هذا السلوك الترويحي؟
بلغ أفراد العينة 598 شخص (ذكور، إناث) عن منظمة "الواري" الفرنسية وما حولها، واستخدمت الدراسة مفهوم "دوما زودي" للترويج.
واستخدمت نوعين من الأسئلة:

- أسئلة عن معلومات حول الرياضة والأحداث السياسية و الأدبية.

⁴ Malcom D.arnolle : fundamental of scientific method in psychology , w . c . brown , 20 m ed , dubuque , iowa , 1972 , p 08.

- أسئلة تتعلق باتجاهات الشباب نحو ممارسة الأنشطة الشائعة الرياضية، سينما، التلفزة،

.... إلخ . وأهم النتائج التي توصلت إليها :

- الاتجاه الموجب نحو ممارسة الرياضية يصل في العينة المدروسة إلى 73% لدى طلاب الثانويات.

- يعتبر عامل الجنس أحد العوامل المؤدية إلى الاختلاف في جميع الأنشطة والاتجاهات تقريبا، فالإناث أقل انجذابا للرياضة من الذكور (20% مقابل 40%).

2- الدراسة الثانية: الهدف من هذه الدراسة هو تقدير الوقت الذي يقضيه الأفراد في العديد من النشاطات الرياضية والترويح، وهي دراسة عالمية أجريت في كل من الدول التالية: ألمانيا، الاتحاد السوفياتي، الولايات المتحدة، فرنسا، بلجيكا، بيرو، بلغاريا، يوغسلافيا، تشيكوسلوفاكيا، بولندا والمجر.

فقد أشارت تلك الدراسة إلى أن ممارسة الرياضة والترويح تتأثر بالعديد من المتغيرات التي ترتبط بـ: الجنس، السن، درجة التعليم، نوع العمل، حجم الأسرة، المستوى الاجتماعي والاقتصادي.

3- الدراسة الثالثة: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة علاقة ممارسة النشاطات الرياضية بالتحصيل الدراسي، والتي قام بها كايل "Kyle"، حيث قام بمراجعة 24 دراسة للماجستير، أجريت على طلاب الكليات بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي:

- دلت نتائج 10 دراسات أن ممارسة النشاطات الرياضية لها تأثير إيجابي على مستوى التحصيل الدراسي للطلاب، وهي تمثل نسبة 67.41% من مجموع تلك الدراسات.

- أوضحت نتائج 09 دراسات أنه لا يوجد تأثير سلبي لممارسة الطلاب للنشاط الرياضي على تحصيلهم الدراسي، وهي تمثل نسبة 50.37% من مجموع تلك الدراسات.

- أشارت نتائج 05 دراسات أنه يوجد تأثير سلبي لممارسة الطلاب للنشاط الرياضي على تحصيلهم الدراسي، وهذه الدراسات تمثل نسبة 83.20% من مجموع تلك الدراسات.

أما فيما يخص الدراسات الأجنبية التي تناولت قيم العمل فهي قليلة وجدنا منها مايلي:

1 - دراسة أجريت عام 1975 ، قام بها " ستون stone "، على عينة بحثه قوامها 149 مبحوثا، حاول من خلاله دراسة تأثير القيم البروتستانتية بين متغيرين هما مجال العمل والرضا عنه، ولم تسفر النتائج عن تغيير في العلاقة بين مجال العمل والرضا عنه.

2 – خلال عام 1978، قام "وجتن wijtin باختبار مقياس قيم العمل، على عينة بحثية قوامها 324، تمثل طلاب المدارس من فئات عمرية مختلفة، كما قام الباحث بتطبيق المقياس هاته على آباء وأمهات أفراد تلك العينة، بهدف التعرف على مدى التماثل أو الاختلاف في قيم العمل بين الطلاب وأولياء أمورهم على أساس النوع "sex"، مع اعتبار عامل السن كمتغير بسيط، وأسفرت نتائج تلك الدراسة عن وجود تشابه كبير في قيم العمل بين الابن وأبيه، و بين البنت وأمها، كما تماثلت قيم العمل بين أفراد الفئة العمرية الأكبر سنا سواء للطلاب أو لأولياء الأمور.

3 – دراسة قام بها "بوتي putti" على عينة من العمال يمارسون أنشطة عمل متنوعة داخل شركات أمريكية متعددة الجنسيات عاملة في سنغافورة، بقارة آسيا، واستعان الباحث بالتحليل العاملي في قياس العلاقة الإرتباطية بين الانتماء التنظيمي وقيم العمل الصريحة والضمنية، وقد أعطت الدراسة النتائج التالية:

- توجد علاقة إرتباطية قوية ات دلالة إحصائية بين القيم الثلاثة، وهي قيمة الفخر بالعمل، قيمة الاندماجية في العمل، وقيمة أفضلية العمل.
- تنعدم العلاقة الإرتباطية بين تلك القيم الثلاث من ناحية وكلا من القيمة الاقتصادية والقيمة الاجتماعية من ناحية ثانية.
- توجد علاقة إرتباطية بين مقياس السعي للترقي والمقاييس الفرعية الخمسة الباقية في مقياس وولاك.

الدراسات العربية:

لقد ظهرت عدة دراسات تناولت الرياضة والترويح بداية من الستينيات تقريبا، تناولت بعضها بحوثا ميدانية، أي دراسة هذه المواضيع من واقع اجتماعي عربي و قد اقتصر على أنشطة عند الأطفال والشباب العاديين.

- **الدراسة الأولى:** تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على رغبات التلاميذ بالنسبة للأنشطة المفضلة في وقت الفراغ، وبصفة خاصة ممارسة النشاط الرياضي، والتعرف على حجم هذه الممارسة ودوافعها، وهي من إعداد الدكتور عطيات محمد خطاب، أستاذة بكلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة — جامعة حلوان — تتكون عينة البحث من 05 مدارس للبنين بمحافظه القاهرة والجيزة، وقد تم اختيار 50 تلميذ من الصف

الثاني لكل مدرسة من المدارس، وأصبح المجموع الكلي للعينة 500 تلميذ وتلميذة، حيث تم اختيارها بالطرق العشوائية وتوصلت إلى النتائج التالية:

أن النشاط الرياضي، احتل المرتبة الثالثة عند التلاميذ والمرتبة الخامسة عند التلميذات، حيث قارنت الباحثة نتائجها ببعض الدراسات المشابهة في جمهورية ألمانيا الديمقراطية، وتم التوصل إلى أن النشاط المفضل الثاني لدى الإناث هو النشاط الرياضي، وهذا يرجع حسب رأيها إلى الاهتمام البالغ التي توليه الموصيات التربوية إلى النشاط الرياضي التربوي في برامجها التعليمية⁵.

- الدراسة الثانية: وهي دراسة علمية أجراها كل من محمد الحماحمي وعبد الرحمن ظفر على عينة من طلاب جامعة أم القرى مكونة من 305 طالبا، منهم 135 طالبا من قسم التربية الرياضية 80 طالبا من قسم التربية الفنية و90 طالبا يمثلون تخصصات علمية أخرى مختلفة، و ذلك خلال الفصل الدراسي الثاني لعام (1985 م) وأسفرت النتائج عن ما يلي :

- للتخصص العلمي دور في إقبال الطلاب على نوع أوجه النشاط في وقت الفراغ.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الطلاب من وي التخصصات العلمية المختلفة في استجاباتهم نحو ممارسة كل من النشاط الرياضي ونشاطات الخلاء والسياحة و لصالح طلاب تخصص التربية الرياضية.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الطلاب من وي التخصصات العلمية المختلفة في استجاباتهم نحو ممارسة الفن، والهوايات و لصالح طلاب تخصص التربية الفنية⁶.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الطلاب من وي التخصصات العلمية المختلفة في استجاباتهم نحو ممارسة النشاط الاجتماعي والنشاط الثقافي والعلمي.

كما أن هناك بعض الدراسات تعرضت لأنشطة الترويح مثل دراسة حول النشاط الرياضي في وقت الفراغ لدى تلميذات المرحلة الإعدادية بمحافظة القاهرة، أنجز سنة 1977 باستخدام استمارة استفتاء على عينة تقدر بـ 420 تلميذة، وأهم ما توصلت إليه أن وقت الفراغ يشكل 14% من كل يوم للتلميذات. أما بالنسبة للدراسات العربية التي تناولت قيم العمل فوجدنا:

⁵ عطيات محمد خطاب، أوقات الفراغ و الترويح ، دار المعارف، الطبعة الثالثة، القاهرة 1982، ص : 224 - 225.

⁶ د / كمال درويشي ، محمد الحماحمي، رؤية عصرية للترويح و أوقات الفراغ مرجع سابق ص : 65 ، 66 .

قيام فريق بحث بتطبيق مقياس ييم العمل على عينة من العاملين في القطاع الحكومي بدولة قطر خلال ربيع وخريف عام 1991، وقد بل عدد الذكور في العينة 74، وعدد الإناث 63، و يبل متوسط العمر 31 سنة بالنسبة للذكور مقابل 27 سنة بالنسبة للإناث.

وتهدف هذه الدراسة إلى إيجاد الفروق بين العاملين و العاملات في الاتجاه نحو قيم العمل التي يتضمنها المقياس، و في أي جانب إذا وجدت هذه الفروق وأسفرت النتائج على أنه توجد فروق ات دلالة إحصائية بين العاملين و العاملات في كل من القيم التالية:

- الفخر بالعمل والأفضلية في العمل، القيمة الاقتصادية، قيمة السعي للترقي، وقيمة الدافعية للإنجاز.
- كما أوضحت الدراسة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملات والعاملين في القطاع الحكومي بدولة قطر بالنسبة للقيم التالية:

- قيمة الاندماجية، القيمة الاجتماعية، وقيمة الانتماء للعمل.

- الدراسة المحلية:

مثل باقي ميادين البحث الأخرى، مازالت البحوث في مضمار النشاط الرياضي الترويحي في بدايتها، وحسب محاولة مسح البحوث المتعلقة بهذا الجانب فإننا نرى أن هذا البحث الأول من نوعه الذي يتطرق إلى النشاط الرياضي الترويحي وانعكاسه على قيم العمل لدى متربصي مراكز التكوين المهني والتمهين على مستوى درجة جامعة عليا.

لقد أظهرت محاولة مسح البحوث، وجدنا هناك دراسة تعرضت إلى النشاط الرياضي الترويحي لدى الأطفال المتخلفين عقليا في المراكز النفسية التربوية، وهي مكرة ماجستير في علم البدني الرياضي المكيف من إعداد الطالب "بوسكرة أحمد"، للسنة الجامعية "2001 - 2002"، وأراد من خلالها الباحث معرفة تأثير النشاط الرياضي الترويحي على الأطفال المتخلفون عقليا تحلفا بسيطا في نمو المجالين الحسي - الحركي والاجتماعي - العاطفي، كذا معالجة النشاط الرياضي الترويحي بالنظر إلى الرعاية الاجتماعية التي تقدم له من المراكز التقنية التربوية وميوله ورغباته لممارسة هذا النشاط، و الفائدة التي تعود عليه من خلال هذه الممارسة في نمو المجالين الحسي - الحركي والاجتماعي - العاطفي.

واختار الباحث عينة متكونة من 20 طفلا يمارسون النشاط الرياضي الترويحي و 20 طفلا لا تمارس هذا النشاط، يتراوح أعمارهم بين 9 و12 سنة.

واستخدم الباحث في دراسته استمارات الاستبيان موجهة للمربين، وأخرى موجهة لأولياء، كذا مقابلة مع الأخصائي النفسي.

واعتمد كذلك على مقياس السلوك التكييفي، و قد أسفرت هذه الدراسة على:

- وجود فروق ات دلالة إحصائية بمستوى دلالة الاستبيان الموجه للمربين والأولياء، بين المجموعة الممارسة والمجموعة غير الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي، لصالح المجموعة الممارسة، في نمو المجال الحسي

- الحركي والمجال الاجتماعي العاطفي.

- وجود فروق ات دلالة إحصائية بمستوى دلالة مقياس السلوك التكييفي بين أولياء المجموعة الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي، والمجموعة غير الممارسة في نمو المجالين:

- الحسي

- الحركي و الاجتماعي

- العاطفي لصالح المجموعة الممارسة.

8- التعليق على الدراسات السابقة:

نلاحظ من خلال الموجز السابق للدراسات السابقة التي عالجت موضوع الترويح ووقت الفراغ، حيث انطلقت من محاولة لتمويل المفاهيم ومن ثم البحث عن مؤشرات لها في الميدان، كما تلمس وجود تداخل بين وقت الفراغ والترويح، حيث هناك علاقة قوية وارتباط بين الترويح ووقت الفراغ. عموما لقد بينت هذه الدراسات أن هناك تشابها، واختلاف في كيفية قضاء وقت الفراغ، تبعا لطبيعة الظروف المهيمنة والاجتماعية والشخصية، فضلا عن المحيط الأسري، الذي يعي الفرد، والذي تعكس آثاره على السلوك الترويحي للفرد.

إن الترويح في جوهره التخلي عن الضغوطات الخارجية إلى نوع من الدوافع الداخلية، وربما يكون وسيلة وغاية في نفس الوقت، فالإنسان له رغبات ودوافع عديدة ومتجددة باستمرار تواجهها مجموعة من الالتزامات والضغوطات التي تحول دون إشباعها، ويعتبر الترويح هو المجال الوحيد لإشباعها.

لقد تمكنا من الاستفادة من هذه الدراسات في تنظيم بحثنا بحيث:

- 1- الاستفادة من البحوث العربية التي ركزت على الأنشطة التي يهتم بها الإنسان العربي، ونجنب بعض فوائدها خاصة لك التداخل بين الترويح وأوقات الفراغ.
- 2- الاستفادة من هذه البحوث فيما يتعلق بالجانب المنهجي للدراسة في تحديد المنهج وأدوات جمع البيانات وتحديد أسئلة الاستبيان.
- 3- الاستعانة ببعض نتائج هذه الدراسات في ظل الأفكار النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، ومقارنة نتائج هذه الدراسات بالنتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث.
- 4- كما كرنا سابقا، فإن هذه الدراسات لا تلمس ولا تعالج موضوع بحثنا مباشرة، وإنما تعالجه من أحد جوانبه فهناك دراسات تناولت النشاط الرياضي الترويحي، وأخرى قليلة تناولت قيم العمل، كما انعدمت دراسات عن المتربصين بمراكز التكوين المهني.

المباجج الأول الجانب النظري

الفصل الأول: التكوين المهني

- تمهيد
- نظرة تاريخية
- النسف التربوي
- هياكل التكوين المهني
- تعريف التوجيه المهني
- التصنيفات المهنية
- أهداف التكوين
- أنماط التكوين
- أنماط التكوين وتقديم المكاسب المهنية
- أهداف التكوين والتعليم المهنيين
- خلاصة

1-1- تمهيد:

من المميزات الأساسية للمجتمعات الحديثة هو التغييرات المستمرة والسريعة أحيانا في مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، ويعتبر دور مؤسسات التربية والتكوين أساسي في إعداد الأفراد لمسيرة عمليات التغيير والتحكم فيها إذ أنها إذا أخذت في سياقها الاجتماعي لتبين لنا بأنها تقوم بمجموعة من الأنشطة ات محتوى معرفي وتكنولوجي و لك من أجل:

- تلبية حاجات المجتمع إلى اليد الفنية في مختلف المستويات والميادين.
- مساعدة الأجيال الشابة على تنمية قدراتهم الذكائية وإشباع دوافعهم إلى المعرفة والإبداع.
- مساعدة الأفراد على المحافظة على توازنهم النفسي-الاجتماعي والتكيف مع التحولات في المجتمع وفي نمط متطلبات الحياة.

إذ ستقدم في هذا الفصل بعض التأمّلات حول التكوين المهني، وهذا من خلال تناول مكانة التكوين المهني، وأنماط التكوين، وكذا مدى استجابة جهاز التكوين المهني للمطلب الاجتماعي والطلب الاقتصادي.

1-2- لمحة تاريخية:

أثناء القرن 19، كانت مشاكل التكوين المهني، لا تنفصل عن المشاكل الدراسية أي من الابتدائي، حيث في نهاية القرن بدأت تنفشي الأمية في وسط أوروبا وخاصة في فرنسا، حيث لم يكن الحق لأحد في ممارسة التكوين المهني لا أساسي، و لا قاعدي، وعليه كان لا بد انتظار نهاية الحرب العالمية الأولى، لمحاربة خلق تشريعا للتكوين المهني الأساسي، وفي الستينيات والسبعينيات لوضع قانون للتكوين المستمر بين هاتين الفترتين كانت الاضطرابات الإنتاجية والحرب العمالية جعلت التهيئة الاقتصادية والاجتماعية تكون أكثر وأكثر أهمية. أثناء القرن 19، بقي سؤال التكوين المهني مطروحا دائما، ومقرونا بقضية تثقيف الشعب، وحسب الإحصائيات كان في أوروبا في تلك الفترة : 9.57% أميون (لا يقرءون ولا يكتبون) سنة 1827، أما في سنة 1845 أصبحت 38%، و وصلت سنة 1900 إلى 4%، وفي هذه النسبة :

— 6.45% رجال و 3.65% نساء (1820).

— 31% رجال و 47% نساء (1854).

— 2.4% رجال و 6% نساء (1901).

ورغم فتح الكثير من المدارس المهنية العمومية في نهاية القرن خاصة مدارس التجارية والصناعية، ولكن مشكل التكوين المهني للكثير من العمال (عمال القاعدة)، والحرفيون لم يجد حلا. ومن المشاكل التي كانت تلاقي المجتمعات الأوروبية، كفرنسا مثلا هو عدم كفاءة العمال، وهذا راجع إلى حاجزين يقفون ضد تطور مؤهلاتهم، كافتقارهم لتلقي دروس مهنية، أي التكوين القاعدي، وك لك الوقت المخصص للتكوين (الحجم الساعي)، إضافة إلى شروط العمل. وهذا ما أدى إلى بعض النقابات الموجودة إلى الاهتمام، ولو بصفة متأخرة لهذه الانشغالات، حيث كان أول مؤتمر عالمي بين 1864 و 1870، والذي ناق كل المسائل التعليمية والتثقيفية العمالية. حيث أكد كثيرا على فكرة التعليم الكامل والتام مربوط عن كتب بالتكوين النظري والتكوين التطبيقي، باتجاه إنتاج عامل يكون مرة واحدة "عامل يعتمد على قدراته البدنية والعقلية والفكرية"¹.

¹ Duveau G : “ la pensée ouvrière sur l'éducation pendant la II république et le second empire , domat , paris , 1948. p ; 148.

وصدر في عام 1919 قانون Astier و قدم كـ "ميثاق للتعليم التقني"، ويعالج مشكل التكوين المهني للعمال، ويعتمد على إدراج الدروس المهنية بصفة إجبارية للمتمرنين في 03 سنوات، تتوج شهادة الكفاءة المهنية، كما يستطيع المستخدمون تنظيم دروس أو تقديم إعانات مالية مباشرة لتنظيم دروس خاصة أو مشتركة، إن كانت موجودة.

كما تم انعقاد أول مؤتمر وطني للتعليم في 1925 بفرنسا، مناديا بتحديد الفروع المهنية، حيث أنشأت مؤسسات للتعليم لتفادي الضريبة وتضخيمها للمداخيل الخاصة بالميزانية، كما يتوجه قانون Astier إلى خلق دروس مهنية خاصة بالعمال الذين يتقاضون أجورا (الكبار)، الراغبون في الاستفادة من برامج تكميلية لإثراء مؤهلاتكم.

عشية الحرب العالمية الثانية، التكوين المهني الأساسي أصبح يعنى فقط بالحرف التقليدية وداخل المؤسسات المتوسطة والصغيرة المتعلقة بماته النشاطات، عدا المؤسسات والشركات الكبرى على غرار شركة ميشلان Nichelin والمؤسسات الصناعية التي تمس بصفة كبيرة العمل الميكانيكي والحزبي حيث لم تتوقف بها عملية التشغيل، وللعمال دون شرط التكوين المهني، وبقيت تستعمل التكوين الكمي العام، كما نلمس أيضا أول انطلاق لـ "الترقية العمالية للعمل" وإنشاء أول معاهد جامعية لترقية العمل في فرنسا (نوبل 1951 وناسي 1954)، ووجود اختبار دخول الجامعة لغير المتحصلين على البكالوريا (نوفمبر 1956)، ك لك تنمية المبادرات لمادة التكوين النقابي (فتح معاهد للعمل، مراكز للتكوين النقابي...)¹.

وفي الفترة ما بين 1963 و1965، مشاكل التكوين المستمر أصبحت من المعضلات للحالة السياسية للتكوين المهني والشغل، وفي هذه الفترة كان العالم تحت ضغط المنافسة وسرعة التحولات التقنية، والتسارع الاقتصادي. فوجدت المجتمعات الأوروبية نفسها أمام مشاكل الشغل وإعادة البناء.

وفي الفترة بين 1966 و1970 أصبح التكوين المهني "وسيلة هامة لسياسة نشيطة للشغل"، ولتنمية التكوين الأساسي وحب ضرورة المستوى الدراسي حتى السن 16، إنشاء فروع جديدة وقصيرة للوصول إلى تأهيل العمال والتقنين للاستجابة للنداءات التشريعية الجديدة، تماشيا مع التكوين المستمر.

¹ Terron . N . : Histoire de l'éducation des adultes en France , édition lig , paris 1983 , p : 93.

فقانون ديسمبر 1966 بفرنسا، بموجبه يقتضي إنشاء مراكز من قبل المؤسسات العمومية، الشركات، المنظمات المهنية والثقافية، والتي يمكن لها أن تجد الدعم المالي من الدولة في أطر محددة بما يسمى بالاتفاقيات.

وفي قانون 1971 تم تحديد إجبارية المساهمة للمستخدمين في الإعانة المالية للتكوين المهني المتواصل، والتي حددت: 8.0% في 1972، وارتفعت إلى 2% في سنة 1972¹.

1-3- التكوين:

بصفة عامة هو مجموع المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في ميدان محدد مصطلحات التكوين والتربية غالبا ما يستعملان كمرادفين، بينما التكوين يعتبر جانبا من التربية.

فكلمة التكوين تشمل التعليم و جانبه المعرفي، التعليمي، مرتبطا بتفاصيل المهنة أو العمل، كذلك التدريب والتكرار لتمارينات والدراسة المعمقة للمفاهيم والتلقين، الذي هو جانب من عملية التحكم والتربية في اتجاه عريض للتنمية الشخصية ويعتبر التكوين عملية التعليم والتلقين لها هدف يسمح للفرد لتلقي وتقبل المعارف اللازمة لإشباع حاجياته وحاجيات المؤسسة التي تشغله (Munger . M . 83).

1-3-1- التكوين المتواصل:

مصطلح يستعمل في اتجاه واسع لأجل أن يبين كل أنواع وأشكال التعليم أو التكوين المتبع من طرف كل من ترك الدراسة في أي مستوى كان، والذين يمارسون مهنة أو يتحملون مسؤوليات الكبار في أي مجتمع (UNESCO , 1978).

التكوين المتواصل يسمح للفرد تنمية معارفه على طول حياته، ويسمح بتحقيق مستوى مرتفع أو تقبل و تلقي معارف ومؤهلات في ميدان جديد، وتحسين ومسايرة المؤهلات المهنية في أي وقت.

التكوين المتواصل، يعني تعليم الكبار يشمل كل القطاعات غير مهنية والمهنية العامة، والدراسات المدرسية وكذلك التربية ذات الهدف الاجتماعي والمشارك (UNESCO, 1992).

التكوين المتواصل ليس بالضرورة محدود ببرامج ات علاقة بالشغل أو المهنة ولكن كون وجد في أغلب الحالات من طرف أهداف للنهوض بالجانب الاجتماعي المهني (UNESCO, 1978)¹.

¹ Claude dubar : la formation professionnelle continue repères , édition la découverte , paris 1996 , p : 23 – 24.

1-4- تعريف المهنة:

مجموع لواحدة أو عدة مهام تخضع فيها بينها لمحتويات، وتثبت بأهداف واحتياجات سوق العمل أين تكون هذه الوظيفة ممارسة.

والمهنة تتميز بعدة مهارات و معارف منسوبة إلى تنفي المهام، وتشترك تنظيمًا للخدمات في كامل الوقت للعامل (B.T.T.1987).

والمهنة مجموعة من الأعمال متشابهة في المهام المبدئية، والتي توجد في عدة مؤسسات، مصطلح "مهنة" يستعمل لتحديد عدد بعض الأعمال تشترك في نفس العمل القاعدي.

1-4-1- المهني:

الشخص الذي يكتسب خبرة خاصة، ومهارة عالية، ومستوى راق للمؤهلات في قطاع نشاطات في عالم الشغل، بصفة عامة هو الشخص الذي يمارس في مستوى عال نشاط تقني (من العامل الماهر إلى المهندس)، نشاط فني أو رياضي.

1-5- التكوين المهني:

مجموعة من المتطلبات (المعرفة، تطبيق المعرفة، مهارات، والثقة في النفس)، حيث يكون التحكم فيها ضروري لتنفي بدقة المهام لمهنة أو مجموعة من المهن.

التكوين المهني هو مجموعة من الوحدات والمقاييس المهمة لتكملة جميع المهام لوظيفة نوعية حسب مستوى المؤهلات المهنية المكتسبة.

أثناء تطبيق برامج التكوين، هذه الجوانب تسمح بـ:

- الاختيار والتوجيه لأهداف التكوين.
- إعداد كراسات الأعباء للتكوين.
- الوضع التطبيقي للتكوين والتقييم الشكلي للتعليم.
- التكوين المهني يحدد كل تكوين موجه لإعداد مترشح لممارسة مهام العمل لمدة قصيرة أو طويلة، أو حرفة، أو مهنة في قطاع خاص بسوق العمل.

¹ Jean pierre larraiaux et Jocques, Robert Doually: La formation de A à Z en France et dans le monde , Préface de Alain Meignant, RETZ? PARIS? 1998, P: 104-105.

- كما يمكن تعريفه في الإطار البيداغوجي على ضوء المستجدات على أنه:
- التكوين المهني يعطي التكوين باتجاه شهادة دراسات مهنية، كما يقود إلى شهادة اختصاص مهنية.
 - التكوين يقود إلى شهادة دراسات مهنية تسمح لتقبل مؤهلات ضرورية لممارسة حرفة أو مهنة.
 - التكوين يقود إلى شهادة اختصاص مهنية تتماشى مع البرامج الدراسية المكتملة لنهاية التكوين المهني الأساسي، وتنتهي بالاختصاص في فرع خاص لحرفة أو عمل أو مهنة¹.

15-1- التكوين القاعدي:

تكوين موجه للتعليم من زاوية "التخصص" أو الدخول المباشر إلى سوق العمل، القدرات التطبيقية، والمعارف الأساسية المرتبطة بمهنة أو مجموعة من المهن، وهو يبيّن دائما مرحلة ظاهرة "التكوين الرئيسي" (UNESCO, 1978) ويمكن أن يكون أيضا عنصرا للتكوين لإعادة الترتيب وإعادة الاهتداء (التوجيه) (B.T.T. 1987).

1-5-2- التكوين المهني التكميلي:

يسمح بالتلقين إضافة إلى التكوين المهني الرئيسي، قدرات تطبيقية ومعرفية في نهاية عملية اكتساب التكيف والحركية للعمال، أو تطوير نوعية العمل، أو نوعية المردود، بالإضافة إلى اكتساب مهارات ومؤهلات تسمح بممارسة العمل ب تقان و بمستوى عال.

1-5-3- الإختصاص:

عملية تكوين أين تكون زيادة في مستوى المؤهلات، في التكوين المهني: هو إثراء المؤهلات القاعدية بالتعمق في المعرفة في ميدان تكنولوجي مختص من أجل أن تكون تنمية الإنتاج والمتطلبات التي تدخل في التطوير المحدد والدقيق، ويعتبر الإختصاص تكوين متقدم موجه لتقوية وتنمية وتعمق القدرات التطبيقية والمعارف المكتسبة خلال التكوين العام والتكوين القاعدي (B.T.T. 1987).

¹ Bernard Baudin: Lexique de la Formation professionnelle et technique , les éditions logique, canada 1996, p128-142.

1-5-4- التربص:

على العموم هو فترة التجريب في نهاية الدراسة، أو عملية التكوين خلال الدراسات المتناوبة، الهدف منه تعلم قواعد المهنة، كما يعتبر فترة التكوين التطبيقي في المؤسسة، والتي تكون سواء خلال الدراسة، أو في فترة ما بين نهاية الدراسة وبداية النشاط المهني، والي يعتبر أيضا تكميلا للتكوين أو إعادة التأهيل. الهدف من التربص هو السماح للمتربص بتطبيق والتعمق المعارف التقنية المكتسبة خلال التكوين مع الأهداف التالية:

- استخدام معارفه لإثبات مهاراته و عرض تحكمه في مؤهلاته المكتسبة لتنفي المهام المرتبطة بمهمته.
- استخدام ثقته بنفسه للتحسن، وتنمية المؤهلات الملائمة للحياة المهنية لتعلم الوظيفة لمؤسسة، وفهم الحقيقة لعالم الشغل التربصات تجتمع غالبا حسب الوضعيات التالية :
- التربص الإجباري كهدف لبرنامج دراسي للإدماج، و يعتبر هذا التربص المقرر.
- التربص كاستراتيجية بيداغوجية لتحقيق هدف لبرنامج دراسات لها معارف لحرفة في التكوين المهني، أو التحضير لمشروع لنهاية الدراسات في التكوين التقني.
- البرنامج المدمج في عملية التكوين خلال الشركة : مدرسة مؤسسة ، هذه الإستراتيجية تسمى التكوين بالتناوب، حيث هذه التربصات تصب حول :
- الاكتساب الكامل أو الجزئي لوحدات أو مجموعة المؤهلات لبرنامج معين.
- تحويل المهارات إلى شكل مهارة منسوبة بالمؤهلات المكتسبة سابقا والمتطورة في الوسط الدراسي.
- الإدماج في وسط العمل المهني والتنمية أيضا.
- علاقة التكوين بالعمل: هو الكيفية أين تكون أنظمة التكوين تلي لاحتياجات، ومتطلبات سوق العمل، نوعا وكما (B.T.T. 1987)¹.

1-5-6- التأهيل:

الاستعداد والقدرة لتنفي مهمة، أو تنفي شغل، بكيفية منهجية عامة مع مهارة و مؤهل (B.T.T.1987)

¹ Bernard Baudin: Lexique de la formation professionnelle et technique , OP.CIT: 140-142.

- التأهيل القاعدي: مؤهل قاعدي مطلوب لتنفي مهمة أو مهنة أو حرفة خاصة (B.T.T.، 1987)
- التأهيل المهني: مجموعة من الاستعدادات، المعارف، النوعية و الخبرة المكتسبة التي تسمح بممارسة مهمة أو حرفة محدودة (B.T.T. 1987)¹.

1-5-7- المتربص:

التلميذ أو الطالب الذي هو في إطار تكوين مدرسي، وله برنامج دراسي، يشارك في دورة تكوينية تطبيقية، أي تربص داخل وسط العمل (مؤسسة، ورشة... إلخ)، وبالمقابل له تعويض أو هيئة العامل.

1-5-8- المتمرن:

شخص في وضعية التعلم، أو يمارس أثناء العمل عملية التعلم، داخل مؤسسة لأجل كسب مهنة أو عمل.

في التكوين المهني هو كل شخص يقوم بتعليم مهنة، أي يكون التكوين مضمون به فترات تمر داخل المؤسسات، مصحوبة بمراحل تعليمية داخل مؤسسات التكوين خلال فترة التعليم.

المتمرن له صفة العامل يتقاضى أجرا أثناء وجوده بالمؤسسة تحت الظروف التي تحدد شروط و طبيعة العمل.

1-5-9- التعليم:

عملية تعلم حرفة أو عمل أو مهنة أين يسمح الوقت الضروري لتحقيقها التعلم في الوسط المدرسي هو عملية تنفي أو تغيير، تكوين تدريجيا عند التلميذ، ونفس الوقت التغيير في السلوكات مع اكتساب المعارف، المهارات، و الطباع، بصفة جد سريعة وبصفة قليلة دائمة، أي ما يعني الاستمرارية في التغيير (GAGNE.R.M).

وهو عملية تنظيمية و مقصودة، موجهة نحو تنفي بعض المعارف، والمهارات، والمكان (DE KETELE) كما يعتبر هو تغيير للمهن للفرد (الموضوع)، وهذا حسب الأهداف الإجرائية المسطرة والمرجوة، التي وسعت عن طريق التعليم، وتطورت خلال التقييم في المؤسسات، حيث يتعلق التقييم بعمليات خلالها يتلقى المتمرن للمهارات التي تجعله يمارس النشاطات العادية للإنتاج¹.

¹ Jean Pierre Larriau et Jacques – Robet Dovally: la formation de A à Z en France et dans le monde , OP.CIT, P:88,89.

1-5-10- التعليم المهني:

هو تعلم يعني التغيرات على مستوى المهارات والأعمال، أي يتقبل و تلقى المهارات النفسو-الحركية وحسية، والتكوين مرتبط بهدف البرنامج والدراسات أو أكثر توسعا لكل البرنامج المعطاة، أثناء المناوبة
مثل:

- المحتوى الذي يجب تعليمه، والنتيجة لعملية تقييمية عند التلاميذ أو المتمرنين، والذي يسمح لهم لاستقبال أو تطوير لعمل معين، أو تقنية أو مؤهلات.
- العمل المطبق خلال تربص أو تكوين في وسط العمل، ويتعلق بعملية من خلالها المتمرن يضع تطبيقيا معارفه النظرية، بأي صفة تمنح له.
- تحويل المؤهلات عندما يكون المتمرن يساهم في مهام منظمة لإنتاج مؤسسة.
- تنفي المؤهلات عندما يكون المتمرن وحده شريك في مهام الإنتاج.
- التكوين بالتناوب تنقسم بين المدرسة (التكوين الرئيسي)، والمؤسسة (التطبيق)، التعليم يمكن أن يكون كاملا موزع عبر المؤسسات شكل التعاقد.
- التكوين والعمل بضمان للتلاميذ (المتربصين، المتمرنين) تطبيقا في وسط العمل أيضا تكويننا عاما.

1-6- أهداف التكوين :

تبين أغراض التوجهات البيداغوجية التي لها معالم لبرنامج التكوين، حيث هي قاعدة تحقيق الأهداف العامة للتكوين المهني في مهمة الوضعيات البيداغوجية أو التعليمية.
إن محاور التنمية لأهداف التكوين المميزة للمؤهلات المرتبطة من جهة بالتحكم في المهمة، ومن جهة أخرى بالتكوين العام مع الأهداف التالية :

- 1 — إرجاع الفرد صالح في إطار مهنة أو عمل أو مهمة.
- 2 — ضمان الإدماج في عالم الشغل.
- 3 — تفضيل التقدم والتطور، ومسايرة المعلوماتية وعالم الشغل.
- 4 — ضمان النوعية والتنوع.

¹ Bernard Baudin: Lexique de la formation professionnelle, OP.CIT, P / 89-90.

– كراسة الأعباء بالنسبة للتكوين :

هي مجموعة خصائص تنسب إلى وضع تنفي على البرنامج التكوين، تستطيع إيجاد النقاط التالية :

- تحليل المعطيات لسوق العمل.
- معرفة احتياجات المؤسسات، وتنظيم الوسائل ومختلف الموارد.
- معرفة جوانب التكوين، وتكوين المكونين.
- تركيبة ومحمل البرنامج ومخطط العمل¹.

1-7- التصفيفات المهنية:

1-7-1- تصنيف هولاند HOLLAND:

لقد صنف هولاند العمل حسب البيئات :

- البيئة الواقعية: تعتمد على القوة الجسمية أكثر (المزارعين، سائقي الشاحنات).
- البيئة العقلية أو البحثية: تعتمد على العقل (السيولوجيين، الفيزيائيين... الخ)
- البيئة الاجتماعية: المدرسين، الباحثين الاجتماعيين.
- البيئة التقليدية: موظفي البنوك والمكاتب.
- البيئة المغامرة: السياسيين، الباعة.
- البيئة الفنية: الموسيقيين، الرسامين.

1-7-2- تصنيف كودر KUDAR:

لقد قسم كودر الأعمال المهنية وفقا لميول الأشخاص ومنها مايلي:

- الميل للعمل في الخلاء: العمل خارج المكتب.
- الميل للعمل الميكانيكي: العمل المرتبط بالآلات.
- الميل للعمل الحسابي.
- الميل للعمل العلمي: العمل على اكتشاف الحقائق.
- الميل إلى الإقناع: الأعمال التي تحتاج التعامل مع الناس.

¹ Bernard Boudin : Lexique de la formation professionnelle : OP.CIT.P:35.

- الميل للعمل الفني: التصوير، الفن، المؤلف...
 - الميل لعمال الكتاتبية والإدارية: أعمال السكرتارية والأرشيف.
 - الميل للعمل الأدبي: الروائي، الصحف، المؤلف.
 - الميل للخدمات الاجتماعية: الأخصائيين الاجتماعيين المرشدين.
- 1-7-3- تصنيف سوبر SOOPER: وهذا وفقا للميول:

- الميول العلمية.
- الميول الاجتماعية.
- الميول الأدبية.
- الميول المادية.
- الميول إلى التنظيم.
- الميل للاتصال بالآخرين.
- الميل إلى الفن.

1-7-4- تصنيف سترونج STRONG:

- المهن البيولوجية.
- المهن الرياضية والعلمية.
- المهن الفنية.
- مهن الخدمات.
- المهن التجارية.
- المهن اللغوية¹.

1-7-5- تصنيف ويليامسون Williamson: صنف ويليامسون المهن على أساس القدرات إلى سعة

أنماط وهي:

- القدرات اللفظية.

¹ جودت عزت عبد الهادي، التوجيه المهني و نظرياته، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 1999.

- القدرة العلمية.
- القدرة العددية.
- القدرة الإدارية أو التنفيذية.
- القدرة العملية.
- القدرة الكتابية والتجارية.
- القدرة الإنشائية والميكانيكية.
- القدرة الفنية.
- القدرة الاجتماعية.

1-7-6- تصنيف منظمة العمل العربية:

قامت منظمة العمل العربية بتصنيف المهن إلى مجموعات حسب درجة التشابه في طبيعة العمل، أو النشاط الاقتصادي و لك للمساعدة في تلبية حاجة كل من البلدان العربية من الأيد العاملة ومن مختلف التخصصات، ومستويات المهارة اللازمة ثم لتحديد سياسات، و برامج التعليم والتوجيه، والتدريب المهني و هذه المجموعات المهنية هي :

- الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية.
- الفنون في المجالات العلمية الفنية والإنسانية.
- المهن الكتابية.
- مهن البيع.
- مهن الخدمات.
- مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد.
- مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية.
- مهن الهندسية الأساسية المساعدة.
- مهن القوات المسلحة¹.

¹ جودت عزت عبد الهادي، التوجيه المهني و نظرياته، المرجع السابق، ص 263-264.

1-8- النسق التربوي:

من أهم عناصر النسق التربوي تحديد في ثلاث مستويات:

- 1 — التلاميذ، الإطارات المشرفة على عملية التعليم والتكوين، المعارف التي يتم تقديمها، الموارد المالية ...
 - 2 — الهياكل والمؤسسات، السياسات والخطط التربوية والتكوينية، مختلف مراحل التعليم الرسمي، مختلف عمليات التكوين المهني.
 - 3 — يد فنية غير مختصة، يد فنية مختصة في كل مستويات التأهيل، إطارات عليا، معارف تكنولوجية، طرائق وعمليات قابلة للاستثمار.
- وتجدر الإشارة إلى أن هذا النسق يعتبر مفتوحا، إذ أنه يؤثر ويتأثر بعوامل خارجية موجودة في محيطه أهمها: النمو الديموغرافي، التقدم العلمي والتكنولوجي، عالم الشغل والاقتصاد والعوامل الاجتماعية والثقافية المحلية.

إن مختلف عمليات التربية والتكوين في الجزائر تتمحور في خمسة قنوات رسمية ولا رسمية.

5	4	3	2	1
إعادة التكوين و التحسين	التكوين المهني عن بعد	التكوين المهني و التمهين	التعليم غير رسمي	التعليم الرسمي
↓	↓	↓	↓	↓
- إعادة التكوين و التحسين للوكلاء العاملين في مختلف ميادين العمل.	- تكوين مهني بالمراسلة.	- تكوين مهني في المراكز. - التمهين. - تكوين مهني عال في المعاهد التكنولوجية	- محو الأمية. - الدروس بالمراسلة. - الجامعة الليلية.	- المدرسة الأساسية. - الثانوية العامة و التقنية. - الجامعة.

جدول رقم (01): مختلف عمليات التربية والتكوين في الجزائر.

1-9- هياكل التكوين المهني التابعة للقطاعات الاقتصادية:

إن مساهمة القطاعات الاقتصادية في عملية التكوين المهني جديرة بالتنويه، حيث أن شبكة الهياكل التابعة لهما تشرف على تكوين اليد الفنية في مختلف المستويات والعديد من التخصصات. إن السبب بين الرئيسين اللذين جعلوا القطاعات والمؤسسات الكبيرة الحجم تتخذ إجراءات عملية في الإشراف على عملية التكوين المهني (العمال الجدد)، و إعادة التكوين والتحسين (الأفراد العاملين) هما:

أ — حجم المشاريع التنموية التي استندت إلى هذه القطاعات في مختلف المخططات الوطنية.

ب — عدم قدرة جهاز التكوين المهني على تلبية حاجياتها إلى اليد العاملة، سواء من حيث الكم أو النوع، فعلى سبيل المثال في بداية المخطط الثلاثي (1967 — 1969)، كان الفرق شاسعا بين الطلب الاقتصادي على 70.000 منصب، وإخراجات جهاز التكوين المهني القائم في لك الوقت (12.000 فقط وهذا في كل التخصصات).

بالإضافة إلى لك فإن أغلبية المهن المقرر تعليمها، كانت موجهة بالأساس إلى قطاع البناء، وبالمقابل فإن حاجيات التصنيع الوطني الذي بدأ في الانتشار كانت بالدرجة الأولى في ميدان الميكانيك والكهرباء. ولكي تواجه القطاعات الاقتصادية، هذا الوضع القائم لجأت إلى بذل مجهودات إضافية في ميدان التكوين المهني المرتبط بالتخصصات المهنية التي تحتاجها في تشغيل المشاريع الجديدة من جهة، وإعادة تكوين وتحسين أفرادها العاملين من جهة أخرى.

إن إمكانيات الاستقبال البيداغوجي لمختلف هياكل التكوين المهني التابعة للقطاعات الاقتصادية والمؤسسات تقدر ب — 54083 مقعد، موزعة على 237 مركز ومعهد (1988).

إن عدد الهياكل التابعة للقطاعات الاقتصادية (13 وزارة) هو: 150 موزعة على النحو التالي:

— 44 معهدا عاليا موجهة بالأساس إلى تكوين المهندسين والتقنيين السامين.

— 106 مركزا موجهة إلى تكوين العمال المهنيين والمختصين والتقنيين¹.

¹ بوسنة م. زاهي، ش، المجلة الجزائرية لعلم النفس و علوم التربية، معهد علم النفس، جامعة الجزائر، دائرة النشر العلمي، العدد الخامس، 1992-

ويجب الإشارة إلى أنه رغم الجهود في تطوير شبكة التكوين المهني المختص من حيث الحجم، إلا أنها تبقى قليلة الفعالية من حيث أدائها الفعلي وتتمين إمكانياتها القاعدية¹.

ومن الملاحظات الهامة التي يمكن أن نسجلها حول توزيع التخصصات المهنية المقرر تعليمها في مراكز التكوين المهني والتمهين CFPA، هو أنها لا تتماشى أحيانا مع الطلب الاقتصادي المحلي على التكوين المهني، بمعنى أن بعض الولايات يوجد بها مراكز تشرف على تكوين مختصين في مهن رغم أن سوق عملها المحلي في غير حاجة إليها.

1-9-1- التمهين:

إن البرنامج الوطني المعتمد في إطار تطبيق القانون رقم 07 - 81 المؤرخ في 27 جوان 1981، يعتبر إثراء لجهاز التكوين المهني، حيث سمح للعديد من الشباب (15 - 18 سنة)، أن يتحصلوا على تكوين مهني في العديد من التخصصات.

إن التمهين يعتبر من أقدم أشكال التكوين المهني، و بعد التهمي الذي تعرض له في البلدان الصناعية نتيجة الثورة الصناعية، عرف تجديد وانتعاشا بعد الحرب العالمية الثانية، وهذا في إطار تمتين نقل المعارف الأدائية، لعمالهم المهرة إلى الأجيال الشابة، وفي الجزائر أهمل التمهين في العقد الأول والثاني بعد الاستقلال و لك بسبب الاعتماد على إدخال التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التنمية، وبقي منحصر في شكله التقليدي على بعض ورشات الحرفيين الصنع حيث يتلمذ على أيديهم بعض الشباب من أجل التمكن من حرفة.

والجدير بالذكر هو أن نمو ج التمهين يعتبر من ناحية الكلفة جد منسب مقارنة مع التكوين المهني المختص، حيث أن كلفة المتربص في إحدى مراكز التكوينية يكلف أضعاف ما يكلفه الممتن، وهذا بالنسبة إلى نفس التخصص والمستوى التأهيلي.

نلاحظ أن الشباب بعدما يفصلون من التعليم الرسمي يحاولون الحصول على أي منصب تكوين في أي مركز أو معهد تكوين، دون مراعاة ميولهم ورغباتهم المهنية².

¹ بوسنة م. زاهي، ش، المجلة الجزائرية لعلم النفس و علوم التربية، مرجع سابق، ص 76-77.

² بوسنة م. زاهي، ش، المجلة الجزائرية لعلم النفس و علوم التربية، مرجع سابق، ص 79.

1-9-2- مجتمع التكوين المهني:

إن مجتمع إدخلالات التكوين المهني يتكون أساسا من التلاميذ المتسربين من التعليم الثانوي والأساسي، فإن دراسة الطلب الاجتماعي على التكوين المهني تستلزم بالضرورة التعرض إلى حجم التسرب المدرسي، وفي هذا الإطار يمكننا أن نسجل بأن تقديرات أعداد المتسربين إلى غاية 0000، تشير إلى أنها ستكون في تزايد مستمر مع الزمن، حيث أن الفرق المتوقع بين 1990 إلى 1998 هو 107789.

المجموع	التعليم الثانوي			التعليم الأساسي				
	3	2	1	9	8	7	6	
400155	161262	10094	15337	149556	18936	24391	20579	1991-1990
448603	164023	11710	14266	199831	15810	19241	23722	1995-1994
507954	216424	14623	10419	237120	9051	10751	9553	1999-1998

جدول رقم (02): يبين تقديرات المتسربين في التعليم الأساسي والثانوي¹.

إن جهاز التكوين المهني لا يمكنه تجاهل هذا المتغير في تخطيطه للمستقبل، من أجل استجابة أحسن إلى الطلب الاجتماعي، بالإضافة إلى لك فإن اختلاف الخصائص العامة للشباب المتسرب (السن، الجنس، المستوى الدراسي)، وبالتالي توقعاتهم من التكوين المهني، يستدعي أن يعمل جهاز التكوين المهني على تطبيق سياسة كيفية مع هذه الحاجيات المتنوعة.

إن رفع نسبة استجابة جهاز التكوين المهني للطلب الاجتماعي لا يمكن أن تتم فقط بواسطة توسيع القدرة البيداغوجية لشبكة هياكل التكوين المهني، حيث أن احتمالات الحصول على منصب تكوين ستخفض في كل سنة بالنسبة للشباب المعني بالأمر، وذلك بسبب لارتفاع المستمر في أعداد المتنافسين على مقاعد التكوين وهم :

1 — المتسربين الجدد.

2 — خزان الشباب والمتكون من الأفراد الذين لم يتمكنوا من التسجيل في السابق أو الحصول على عمل.

¹ Projection des élèves 1^{er} AF – 3 AS : 1989 – 90 a 1999 – 2000 , MES , Direction de planification

وبناء على هذا الأساس يجب إعادة النظر في العلاقات الموجودة بين مختلف عمليات التربية والتكوين، وذلك بهدف إحداث توازن وتفاعل أحسن فيما بينها إن الخطوات الضرورية و لتي يمكن اعتمادها هي:

1 — العمل على تحقيق توازن أكبر بين التعليم الأساسي والتعليم الثانوي، حيث أنه يوجد حالياً أقل من 50% فقط من التلاميذ الذين يواصلون تعليمهم الثانوي.

2 — العمل على تحسين نسبة التوازن بين التعليم الثانوي والعاللي.

3 — العمل على الرفع من نسبة مساهمة أشكال التكوين المهني الحديثة العهد (التمهين والتكوين عن بعد)، وهذا فيما يخص قدراتها الاستيعابية وتصنيفات المهن المقرر تعليمها خاصة، وألما تعتبر مناسبة من حيث التكاليف مقارنة مع الأشكال التكوينية الأخرى.

1-9-2- التكوين المهني و الطلب الاقتصادي:

إن جهاز التكوين المهني عرف من نشوئه مشكل هام يتصل بتحديد التخصصات المهنية التي يجب تعليمها، وعدد المتربصين الذين يجب تكوينهم في كل تخصص، وهذا على أساس حاجيات الطلب الاقتصادي الوطني.

ولتخطي هذا المشكل، بالإمكان تجاوزه بإنشاء مراكز مختصة في البحث والتصور سواء على مستوى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني أو القطاعات الاقتصادية تهم بـ :

1- تحديد تصنيفات المهن التي تحتاجها مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسات وهذا من حيث أنواع التخصصات المهنية، والمستويات المهنية بناء على المهارات والتقنيات المطلوبة والتعداد.

2 — تحديد طبيعة الإدخالات التكنولوجية في القطاعات الاقتصادية، والتطور المرتقب في هذه الإدخالات على المدى القريب أو المتوسط لإدراج نوع التخصصات الجديدة في سوق العمل ضمن تصنيفات المهن المعتمدة في جهاز التكوين المهني.

1-10- تعريف التوجيه المهني:

يقصد بالتوجيه المهني، المساعدة الفردية أو الجماعية التي تقدمها الموجه أو المرشد التربوي أو المهني للفرد الذي يحتاج لها، حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطناً منتجاً وناجحاً ومنجزاً، قادراً على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية والمهنية، وغيرها بحيث يشعر بالسعادة والرضا.

والتوجيه المهني هو تقديم المعلومات والخبرة والنصيحة، التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها، والالتحاق بها، أو التقدم فيها، أو هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة له وإعداد نفسه للالتحاق بها، والتقديم فيها، وهو يهتم بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهمتهم، بما يكفل لهم تكيفا مهنيا مرضيا.

1-10-1- أهداف التوجيه المهني:

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1 — مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها، وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم.
- 2 — مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن، والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعي فيه، ومتطلبات هذه المهن تعليم وتدريب، والمهارات التي تتطلبها، وجميع الفرص المتوفرة فيها من ترقية، وتقاعد وعوائد عمل...
- 3 — مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة، تمكنه من اختيار المهنة التي يتحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة، وبين عالم العمل من جهة ثانية بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة والكفاية.
- 4 — مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات وقيم إيجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي.
- 5 — إحاطة الفرد علما بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني لراعي الالتحاق بالوظائف المختلفة، وك لك شروط الالتحاق بهذه المعاهد، ومدة الدراسة بها.
- 6 — مساعدة الأفراد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني.

1-10-2- فوائد التوحيد المهني:

- لقد أسفرت العديد من الدراسات النفسية والتربوية الحديثة، عن أن وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب، يؤدي إلى كثير من الفوائد النفسية والاقتصادية والصحية، ومن لك ما يلي:
- 1 — ارتفاع نسب النجاح والتقدم والتفوق في مجالات الدراسة والعمل.
 - 2 — شعور الفرد بالرضا والسعادة عن دراسته، أو مهنته، مما ينعكس على حياته العملية والأسرية والاجتماعية والنفسية.

- 3 — زيادة الإنتاج كما وكيفا، بمعنى زيادة حجم الإنتاج و تحسين جودته.
- 4 — انخفاض معدلات البطالة، وحماية المجتمع و الأفراد من أضرارها التي أصبحت من أخطر الأمراض الاجتماعية في المجتمعات الصناعية¹.

1-11- تعريف المهنة:

لقد اهتمت كثير من الدراسات في علم الاجتماع المهني، بتحديد مفهوم المهنة في علاقتهما بالأدوار المهنية، وبناء الجماعات المهنية أهما.

— عرف : يفريت هيرز Hughes بأنها لا تقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد في المجتمع، بل هي خاصيته توعية تميز أنشطة الفرد داخل بناء النسق الاجتماعي، سواء أكان هذا السن بسيطا أو مركبا، فالمهنة هي المجال الي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي الهام.

— عرف آن دوي Anne Roe المهنة بأنها مركز الأنشطة التي تشغل فكر الإنسان تمر بخمس مراحل هي: الإعداد المهني، الممارسة المهنية، المحاولة المهنية، الاستقرار المهني أخيرا التقاعد.

— إن علماء الاجتماع المهني ينظرون إلى المهنة على أنها أدورا اجتماعية، يؤديها الأفراد في المجتمع، و ينتج عن هذه الأدوار مؤثرات وظيفية مباشرة وغير مباشرة، في الحياة الاجتماعية والاقتصادية التي ترتبط بحياة الإنسان في معيشتة في المجتمع. غير أن الأدوار الاجتماعية للمهنة لا تؤدي في كل الأوقات إلى التكامل الاجتماعي والمعياري، بل قد تنتج آثارا باترولوجية في الحياة الاجتماعية وفي الحياة المهنية ذاتها.

1-11-1- عوائق النمو المهني عند الكبار:

من العوائق التي تقف أمام النمو المهني عند الكبار متعددة وهي:

- نقص التوجيه نحو المهنة المتبعة.
- عدم تطوير المهارات المهنية ومهارة اتخاذ القرار.
- نقص في المعلومات عن مصادر المهن وطبيعتها ومتطلباتها.
- عدم التخطيط للمستقبل.
- عدم القدرة في الحصول على المساعدة اللازمة للانخراط في العمل.

¹ جودت عزت عبد الهادي، التوجيه المهني و نظرياته، المرجع السابق، ص 190-102.

- التغييرات التكنولوجية.
 - عدم مواكبة مسيرة العمل.
 - الإهمال الوظيفي.
 - عدم استيعاب التقنيات الجديدة المطلوبة للعمل.
 - قلة دافعية العامل نحو العمل.
 - عدم الاستقرار النسبي في العمل.
- 1-11-2- أسباب عدم الرضا عند الراشدين:

ترجع عدم الرضا المهني للأسباب التالية:

- الأفكار المتضاربة مع النظام الاقتصادي.
- تعقيد العمل.
- عدد ساعات العمل الطويلة.
- عدم التكيف مع العمل.
- عدم حصول الموظف على عوائد جيدة من العمل.
- مخاطر الشعور باحترام الذات وتحقيقها.
- عدم الشعور بالسعادة والإنتاج.
- طول المدة التي تقضى في العمل واحد بحيث يجمع عملا روتينيا.
- تأثير مشكلات المهنة على صحة الفرد التقنية والعقلية¹.

1-11-3- الصراع المهني:

يعني مفهوم الصراع المهني ظواهر النضال والتعارض، بين المهن بعضها ببعض، وبين التنظيمات المهنية المختلفة، وهو حالة مرضية تنتج عن اختلاف التوازن بين الأدوار المهنية، والتنظيمات المهنية داخل المجتمع، ويتخ الصراع المهني أشكالا متعددة على النحو التالي :

¹ جودت عزت عبد الهادي، التوجيه المهني و نظرياته، المرجع السابق، ص 241.

أ — صراع الجماعات المهنية : وهي ظواهر الانقسام والتعارض بين الجماعات المحلية المهنية داخل نطاق المجتمع المهني العام.

ب — صراع المعايير والقيم المهنية : و تتمثل في مظاهر التعارض بين معايير المهنة الواحدة أو معايير التنظيم الاجتماعي وقيمه.

ج — صراع الأدوار : وينتج عن اختلاف وتعارض المعايير داخل التنظيم للبناء المهني، و تتجسد مظاهره، في صراع السلطة داخل البناء التنظيمي بين العناصر المهنية في تسلسل السلم الوظيفي للمستويات العليا والوسطى والدنيا.

1-11-4- التكوين و الاقصاء من المدرسة:

إن الحركة الواسعة للعملة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات دخلت في المنافسة العالمية مصحوبة دوما، بوجود مستوى عالي للبطالة، والزيادة في أشكال الشغل غير الدائم، وغير الثابت، وازدياد لظاهرة الإقصاء التي تمس خاصة الشباب عند خروجهم من النظام المدرسي، وهناك فئتين يمثلان موضوع مقاييس التكوين خصوصا الكثيف و لك من سنوات الستينيات:

- 1 — فئة الشباب وي المستوى الدراسي الضعيف، والذين ينتظرون إدراجهم المهني والاجتماعي.
- 2 — فئة المطالبون لعمل لمدة طويلة وهم في انتظار إدماجهم المهني، والمساعدة الاجتماعية، وهذا حسب الإمكانيات التي يتوفرون عليها¹.

1-12- احداث مراكز التكوين المهني:

مرسوم رقم 82 - 292 مؤرخ في 2 ي القعدة عام 1402 الموافق لـ 21 أوت 1982 والمتضمن أحداث مراكز التكوين المهني وتحديد قانونها الأساسي. وتوضع هذه المراكز تحت وصاية التكوين المهني، كما يمكن أن تحدث لدى مراكز التكوين المهني والتمهين، الملاحق والفروع التالية:

أ — ملاحق للتمهين.

ب — فروع منفصلة للتكوين المهني.

¹ Claude dubar : la formation professionnelle continues repères , édition la découverte , paris, 1996, p : 109.

يعد ملحق التمهين وحدة تربوية وإدارية تعمل تحت سلطة مدير مراكز التكوين المهني والتمهين.

— مديرية البرامج و التعليم المهني : تتولى:

1 — دراسة وإعداد واقتراح التدابير الكفيلة لتشجيع ما يأتي:

▪ الاستعمال الأمثل والتطوير المنسق لهياكل التكوين المهني ووسائله، تبعاً للاحتياجات المخططة في مجال اليد العاملة المؤهلة والإطارات الماهرة.

▪ إقامة نظام وطني للتكوين المهني، يطابق الأهداف المحددة والقرارات الصادرة في هذا الميدان. - — تطبيق التدابير المقررة، فيما يخصها، طبقاً للتنظيم الجاري به العمل.

2 — تقييم العمل مباشرة في هذه الميادين، وتعد حصائلها الدورية.

3 — المشاركة في الدراسات المتعلقة بتحديد الاحتياجات إلى اليد العاملة المؤهلة والإطارات الماهرة.

4 — تجميع المعطيات الضرورية، قصد تحليل احتياجات الاقتصاد الوطني في المجال اليد العاملة المؤهلة.

5 — وضع خريطة الهياكل والوسائل الوطنية للتكوين المهني وتضبطها باستمرار.

6 — تحديد واقتراح التدابير الكفيلة بضمان تلائم أحسن بين وسائل التكوين الوطنية والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وك لك الاستعمال الأمثل له ه الوسائل.

7 — تجميع الدراسات والإحصائيات المتعلقة بالتكوين المهني والاحتياجات المخططة للاقتصاد الوطني في ميدان اليد العاملة.

8 — تجميع المعطيات الضرورية قصد وضع الجدول الوطني للتكوين وضبطه باستمرار.

9 — دراسة واقتراح التدابير التي تمكن من التحديث الدائم لمحتويات التكوين الجاري تبعاً لتطور التكنولوجيات.

10 — تحليل وتحديد مآل أنواع التكوين المهني المتابع وبرامجه ومحتوياته، واقتراح ما يقتضي من التدابير الكفيلة بضمان تجانسها ومتابعة تطبيقها.

11 — تحليل مناهج التكوين المهني ولاسيما التربوية منها، والمناهج التكوينية للمكونين وتقييمها.

— مديرية التمهين : تتولى ما يأتي:

1 — دراسة وإعداد واقتراح التدابير الكفيلة بتحقيق ما يلي:

- تنظيم التمهين وتطويره.

- التكوين في الحرف التقليدية.

— **التعليم المهني بالمراسلة** : تم إنشاء مؤسسة عمومية ات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي سنة 1984 تسمى "المركز الوطني للتعليم المهني بالمراسلة"، ويوضح تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين المهني ومركزه بالجزائر، يهدف المركز إلى توفير أتماط التكوين المهني بالمراسلة، ويتولى في إطار مهمته —:

— إعداد التدرج التربوي والأدوات التعليمية الملائمة واللازمة للتكوين النظري، والعلمي الملقن، و لك طبقا للبرامج المسطرة.

— إرسال الوثائق والأدوات التعليمية اللازمة للتكوين ، إلى التلاميذ بصفة منتظمة.

— تقسيم عمل التلاميذ للامتحانات التي هي موضوع التكوين الملقن.

— القيام بتسجيل التلاميذ لهذه الامتحانات.

— إنجاز أشغال الدراسات والبحث والتجربة المرتبطة بمده¹.

1-12-1- أتماط التكوين و تقديم المكاسب المهنية:

من خلال المرسوم التنفيذي رقم 92 - 09 المؤرخ في 9 جانفي 1992، والذي يرمي إلى تحديد

الأهداف والكيفيات الخاصة بما يأتي :

1 * تصديق أتماط التكوين المهني الاختصاصي الذي تقدمه المؤسسات العمومية والخاصة، والمؤسسات المعتمدة للتكوين المهني، والجمعيات المهنية التي لا تهدف بتحقيق أرباح.

* تقديم المكاسب المهنية الفردية بالتكوين المهني للالتحاق من طرف جميع هيئات التكوين مهما يكن قانونها الأساسي، وطبيعتها القانونية والجماعية التي تحصل عليها أو قطاع نشاطاتها.

2 * يتم تصديق التكوين المهني الاختصاصي بعد تقييم أهداف التكوين، وبرنامج التنظيم التقني والبيداغوجي والوسائل البشرية والمادية المستعملة.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أوت 1982، ص 1711-1712.

3 * تسليم طلبات التصديق مصحوبة بالملفات التقنية لأنماط التكوين المقدمة إلى اللجنة الوطنية للتصديق قصد اتخاذ القرار.

يحتوي الملف التقني على الخصوص المعلومات الآتية:

- ملامح الاختصاص موضوع التكوين.
 - شروط الدخول في التكوين.
 - مستوى التأهيل المقصود.
 - مدة التكوين المعبر عنها بالساعات.
 - التنظيم التقني والبيداغوجي¹.
 - مستوى التأهيل، وخبرة المكونين المهنية.
 - الوسائل المادية المعدة للاستعمال.
 - عدد دورات التكوين المنظمة في السابق.
 - نسبة الإدراج المهني للمتمرنين الين تم تكوينهم.
- 4 * تشمل القائمة الوطنية لأنماط التكوين المهني المتخصص المصدق والمنصوص عليها.
- 5 * جرد تلك الأنماط التكوينية المتخصصة المصدقة الذي يضم على الخصوص المعلومات الآتية:
- الأنشطة الرئيسية التابعة للاختصاص.
 - مستوى التأهيل المهني.
 - مستوى المسؤولية والاستقلالية والقرار.
 - مستوى النتائج كما وكيفا.
 - شروط العمل.
 - التعامل والتجهيزات المستعملة.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 4، جانفي 1992.

1-12-2- كفاءات الالتحاق بالتكوين المهني على أساس مكتسبات مهنية:

يتمثل إثبات المكتسبات المهنية الفردية في تقسيم ما يلي:

- أنماط التكوين الذي تابعه المترشح في مؤسسة عمومية، أو معتمدة للتكوين أو في مقابلة، أو إدارة عمومية، أو جمعية مهنية، أو جمعية لها تهدف إلى تحفيق أرباح.
- الخبرة والكفاءة والتأهيل والمؤهلات التي حصل عليها طوال حياته المهنية والتي لها صلة بالتكوين المطلوب¹.

1-12-3- أهداف التكوين و التعليم المهنيين:

- لتكوين والتعليم المهنيين من أهدافهما تطوير القدرات المكتسبة عند الفرد من أجل الاستجابة إلى حاجيات ومستلزمات عالم الشغل.
- هما يشكلان، إن أداة ترقية اجتماعية عن طريق المؤهلات والقدرات من أجل تنمية الوطن².
- إن مستوى القدرات المرجوة سواء من طرف الأشخاص من أجل إدماجهم "السوسيو مهني"، أو من قبل المؤسسات من أجل المنافسة، لا يمكن أن يحدد فقط من طرف قطاع التكوين المهني، هذا المستوى لا يمكن أن يكون بدون مشاركة فعالة للمؤسسات.

إن تدخل المؤسسات يكون على ثلاث مستويات:

- في بداية سير التكوين: عن طريق المشاركة في وضع وتحضير برامج التكوين المهني.
- أثناء سير التكوين: عن طريق استقبال المترشحين في التربصات التطبيقية.
- في نهاية التكوين: عن طريق تقويم التكوين المقدم من طرف مؤسسات التكوين.

1-12-4- مهمات التكوين و التعليم المهنيين:

المهمات الأساسية للتكوين المهني هي:

- ضمان تأهيل مهني لكل فرد، يسمح له بالحصول على عمل مأجور أو خلق عمل خاص.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، جانفي 1992.

² WWW.MFEP.DZ.GOV

— إعطاء تكوين تكميلي للعمال، بهدف توظيف مؤهلاتهم ومعلوماتهم حسب متطلبات وتطور سوق العمل، وكذا طموحاتهم الفردية (الخاصة).

— تكوين ووضع تحت تصرف العملاء الاقتصاديين كل الموارد البشرية الفعالة والمناسبة مع التمكن المهني المطلوب في الميدان النشاطي الموجز.

— ترقية الدرجات الخاصة من السكان، من أجل إدماجهم "السوسيو مهني".

1-12-5- أنواع التكوينات:

التكوينات موفرة ومضمونة عبر طرق مختلفة :

— تكوين في الإقامة Formation Residentielle:

— تكوين عن طريق التعليم.

— تكوين عن بعد.

هناك نوعان من التكوين:

— التكوين الابتدائي أو المتواصل (ذو شهادة): هذا النوع من التكوين يتوج بشهادة دولة عددها خمسة وهي:

1 — شهادة تكوين مهني متخصصة (C.F.P.S) وهي شهادة تسمح بالحصول على كفاءة مهنية من المستوى الأول، أي ما يعادل عامل متخصص.

2 — شهادة التأهيل المهني (CAP) وهي شهادة تعطي كفاءة مهنية من المستوى الثاني، ما يعادل عامل مؤهل.

3 — شهادة التمكن المهني (CMP)، وهي ات مستوى ثالث ، ما يعادل عامل و كفاءة عليا.

4 — شهادة تقني (brevet de tech = BT)، وهي شهادة تمنح كفاءة مهنية من الدرجة الرابعة ما يعادل "تقني".

5 — شهادة تقني سامي (BTS) وهي شهادة تمن كفاءة مهنية تعادل التقني السامي (عالي).

— فيما يخص فروع البنك، الضمان، الاقتصاد والحقوق، فإن التكوين يتوج بالشهادات التالية:

1 — شهادة تمكن في تقنيات المحاسبة (C M T C).

2 — شهادة اقتصاد وقانون (CED).

3 — شهادة مهنية في الضمان (Brevet professionnel = BP).

4 — شهادة مهنية بنك (BP).

— التكوينات المؤهلة (تكوين ذو كفاءة) :

وهي مبرمجة على شكل دورات إعادة التأهيل، أو التحسين في إطار اتفاقيات بين أصحاب العمل عموميين، أو خواص، و مؤسسات التكوين، هذه التكوينات تتوج شهادات كفاءة تحدد نوعية وأهداف التكوين المتبع.

1-12-6- قائمة فروع و تخصصات التكوين المهني:

إثر السنتين الأخيرتين تم تطهير أو تنقية هذه القائمة، وهذا بإعطاء أهمية خاصة في فتح تخصصات جديدة، وغلق تخصصات رجعية عديمة المنفعة هذا العمل أشرف عليه لجان مختلطة متكونة من مكونين مفتشين ومهنيين في كل فرع تكويني، أسفر على تشكيل قائمة جديدة . هذه القائمة الجديدة تحتوي على 22 فرع، وكل فرع يتفرع في حد ذاته إلى تخصصات في المجموع 369 تخصص (كل التكوينات بأنواعها). وهذا العدد يمكن أن يتسع حسب متطلبات، وحاجيات البيئة الاجتماعية — الاقتصادية.

جدول رقم (03): فروع التكوين المهني الـ 22.

الرقم	الفرع	الرقم	الفرع
1	الفلاحة	12	ملابس وخياطة
2	الحرف التقليدية	13	فندق وسياحة
3	حرف الخدمات	14	صناعة المواد الغذائية
4	البنك والضمان الاجتماعي	15	صناعة الزجاج والمرايا
5	مباني، أشغال عمومية و المياه	16	الفنون والصناعة المطبعية
6	خشب وأثاث	17	الإعلام آلي
7	كيميائ المطاط و مواد البلاستيك	18	مكبات النسيج
8	بناء ميكانيكي وصناعي	19	ميكانيك محركات الشاحنات

الصيد	20	بناء حديدي	9
تقنيات الإدارة والتسيير.	21	الجلود	10
تقنيات السمع البصري.	22	كهرباء — إلكترونيك	11

— إضافة إلى 369 تخصص المأخوذ في القائمة الجديدة، 87 تخصص جديد يدخل للمرة الأولى باعتبار قدرته على توفير العمل.

هذه التخصصات أدخلت للإجابة إلى :

— الحاجيات التي خلفتها التكنولوجيات الجديدة مثل: التكنولوجيات الحديثة في الإعلام الآلي والاتصال (NTIC).

— متطلبات قطاع الاقتصاد مثل "وسيط عقاري".

— المتطلبات التي أفرزها خلق أعمال جديدة مثل: أعمال البيئة على سبيل المثال.

بالإضافة إلى أنه تم إلغاء 131 تخصص تتمثل في:

— تخصصات قديمة ورجعية مثل: مستقبل المكالمات Standartiste والكتابة على الآلة الراقنة Dactylographe.

— تخصصات لا تعطي أي مناصب شغل مثل: رسم بناء كهربائي¹.

— وظائف تتطلب خبرة طويلة بعد نهاية التكوين الابتدائي مثل: رئيس طبا، من جهة أخرى تم إدخال بعض التعديلات في بعض التخصصات فيما يخص مستوى الكفاءة،

تحليل هذه التخصصات أظهر ضرورة رفع مستواها، باعتبار التقدم التكنولوجي، الذي يفرد مهن وأعمال أكثر تعقيد ومستويات ذات كفاءة ومسؤولية عاليتين.

1-12-7- شبكة مؤسسات التكوين المهني:

إن النظام الوطني للتكوين المهني يحتوي على الأنظمة التالية:

— الهيئات العمومية للتكوين المهني المرتبطة بـ: "MFEP" (الوزارة = وزارة التكوين المهني و التعليم).

— التكوين المهني العمومي الخارج عن نطاق (MFEP).

¹ WWW.MFEP.DZ.GOV

— التكوين المهني في المؤسسة.

— المؤسسات الخاصة للتكوين المهني (مؤسسات موثقة للتكوين المهني).

— شبكة الهيئات العمومية للتكوين المهني المرتبطة بـ (MFEP) و هي: 731 هيئة.

جدول رقم (4): شبكة الهيئات العمومية للتكوين المهني المرتبطة بـ MFEP .

التكوين المتوفر	العدد	المؤسسات
مستوى الكفاءة من 1 إلى 4	457	مركز التكوين المهني و التمهين CFPA
مستوى الكفاءة من : 4 إلى 5	54	المعهد الوطني العالي للتكوين المهني INSFP
مستوى الكفاءة من : 1 إلى 4.	178	ملحقات مركز الوطني لتكوين المكونين CFPA
مستوى الكفاءة من : 1 إلى 4 .	30	ملحقات المعهد الوطني العالي للتكوين المهني INSFP
تكوين مكونين و هندسة بيداغوجية.	06	معهد التكوين المهني IFP
تكوين و تحسين الإطارات و هندسة بيداغوجية.	01	المعهد الوطني للتكوين المهني INFP
FNAC – ENEFP - CNEPD – INDEFOC - CERPEQ	05	هيئات مساعدة

بالإضافة إلى هذه المؤسسات 731 العاملة، يضاف:

— 52 مؤسسة في طريق الإنجاز تقدم قدرة بيداغوجية 9700 منصب تكوين.

— 13 مؤسسة مسجلة سنة 2001 منها 04 مراكز تكوين مهني خاصة بالتكفل بالمعاقين.

— التكوين المهني العمومي غير الخاضع إلى MFEP (الوزارة): هذه الشبكة المشكلة من المئات من

المؤسسات، تحت وصاية الوزارة تقدم قدرة استقبال عالية تقارب 16000 منصب تكوين، هذه

المؤسسات تضمن تكوينات ابتدائية في مستوى مساعد تقني إلى مستوى تقني سامي، وتحقق تكوينات

متواصلة لصالح العمال (كل عامل في قطاعه الخاص به).

1-12-8- التكوين المهني بالمؤسسة:

هذه الشبكة المشكلة من هيئات تكوينية في المؤسسات الاقتصادية، كان يسجل 13000 منصب تكويني أمام المصاعب الاقتصادية، ثم حل هذه الهيئات وتحويلها إلى مراكز داخل المؤسسات (Interentreprises)، أو إعادة تحويلها أو توجيهها نحو وظائف أخرى (تجارية أو إنتاجية).

— شبكة الهيئات الخاصة للتكوين المهني:

إن هذه الشبكة المعروفة بـ: مؤسسات موثقة (معترف بها)، تشكل شيئاً فشيئاً، وتساهم بصفة فعالة بالتكفل بالمتطلبات الوطنية للتكوين.

هذه الشبكة كانت في 31 ديسمبر 2001 تحتوي على 656 مؤسسة تكوينية تقدر بنسبة قدرت ها الإجمالية على الاستيعاب أو الاستقبال بـ: 44000 منصب تكويني.

— شبكة هيئات الهندسة البيداغوجية: تتكون من:

— المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP).

— 6 معاهد للتكوين المهني (IFP): الجزائر — عنابة — المدية — ورقلة — سيدي بلعباس وسطيف.

في إطار الهندسة البيداغوجية، هذه الهيئات مكلفة أيضا بـ:

— القيام بدراسات وأبحاث في ميدان الهندسة البيداغوجية.

— خلق وتنظيم برامج تكوينية ملائمة لمختلف أنواع التكوين.

— عصرنة البرامج التكوينية حسب التقدم التكنولوجي.

— التكوين: التكوينات مضمونة في المستويات من 1 إلى 7، من عامل متخصص إلى تقني سامي، على

شكل تكوين ابتدائي أو متواصل.

1 — التكوين في الإقامة: هذا النوع من التكوين يجري في المؤسسة (هيئات CFPA) وبتوقيت كلي

كامل، والتكوين داخل المؤسسة يكمله تكوين تطبيقي في الوسط المهني.

2 — هذا النوع من التكوين يمكن أن يرمج في إطار دروس مسائية ويخص خاصة العمال الراغبين في

التكوين، أو في تحسين مستواهم، من أجل تحسين وضعيتهم المهنية، ويتميز بتوقيت خاص ومعدل.

3 — التكوين عن طريق التعليم: هذا النوع من التكوين من أهدافه اكتساب تأهيل مهني ابتدائي أو أساسي أثناء العمل، ويتم بالتناوب في المؤسسات والإدارات فيما يخص الجزء التطبيقي.

الشيء الإيجابي في هذا النوع هو أن المتربص يجد نفسه في وضعية عمل حقيقية من الأول، هذا النوع من التكوين يخص:

— الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 25 سنة.

— الإناث اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و 30 سنة.

4 — التكوين عن بعد: في هذا النوع، التكوين يكون متوفر عن طريق المراسلة مع تجمعات دورية للمتربصين في مؤسسات التكوين القريبة من مقر سكنهم، و يرمي إلى تكوينات لا تتطلب تجهيزات خاصة.

1-12-9- إدارة التكوين، التوجيه و الامتحانات:

تطلعات قطاعات التعليم المهني للدخول السنوي "سبتمبر 2003": الدخول المدرسي 2003، 13 معهد وطني مختص للتكوين المهني (INSFP)، خص من أجل احتضان دورات التعليم المهني التي تحضر لباكالوريا مهني BAC – PRO حيث 4 في الجزائر، 2 في قسنطينة، 1 في باتنة، 1 في وهران، 1 في تيارت، 1 في ورقلة، 1 في سعيدة، وواحد في تيزي وزو و ذلك في التخصصات التالية:

— التبريد الاصطناعي والتكييف.

— صيانة أنظمة الإعلام ا لي.

— فنون وصناعة الصور المطبعية مع تقنيين: الطباعة والشكل المطبعي.

— الصيانة الصناعية.

— صيانة السيارات، والصناعة الميكانيكية.

الباكالوريا في التعليم مبرمجة في مدة أربعة سنوات، تحتوي على دورتين، كل منها بمدة سنتين:

— **الدورة الأولى:** تتوج بشهادة التعليم المهني (BEP)، الذي يحظر إما إلى عمل أو إلى الدورة الثانية.

— **الدورة الثانية:** تتوج بـ : باكالوريا التعليم المهني، والتي تحضر المتربص إلى عمل ما أو إلى تكوين عالي.

— المترشحين المعنيين بهذا التعليم هم:

— المتخرجين من السنة التاسعة أساسي، والمقبولين في السنة الأولى ثانوي العام، التكنولوجي أو التقني.

— المتحصلين على مستوى التاسعة أساسي شهادة كفاءة مهنية (CAP) في تخصص ما يكون على علاقة بالشهادة المتقدم فيها.

— التسجيلات: التسجيلات مفتوحة في المؤسسات العمومية للتكوين المهني (INSFP - CFPA).

1-12-10- تكوينات المترشحين أصحاب الجنسيات الأجنبية:

كيفية التكوين، الإقامة وشروط الاستقبال: في إطار سياسة تعاون بالاتفاق مع وزارة الشؤون الخارجية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، تشرف كل سنة على برنامج لتكوين مترشحين أجبيين، وشروط الاعتراف بهم وفق المنشور 61 - 88 الصادر في 26 مارس 1986، والذي يحدد قيمة المنحة الممنوحة، شروط الإقامة والأكل، مصاريف النقل (تذكرة الطائرة)، وأيضا التغطية الاجتماعية (التكفل الاجتماعي) — إن هذا النوع من التكوين الذي يخوضه قطاع التكوين المهني الصادر من اتفاقيات عقدت من طرف الحكومة أو بطلب من مهمات ديبلوماسية.

— إن الإدارة المركزية لوزارة التكوين والتعليم المهنيين تقوم بحصر قائمة رسمية لكل متربص أجنبي وذلك برفقة وزارة الشؤون الخارجية، وتقوم بتقديم هذه القائمة إلى مدراء التكوين المهني الولائيين (لكل ولاية)، وكذا مدراء المؤسسات المعنية¹.

قبول هؤلاء المترشحين يكون في سبتمبر وفبراير (في حالة التأخر يمكن إعطاء مدة لا تتجاوز 15 يوما).

— قرار التسجيل يضمن الاسم واللقب، التخصص، وكذا مدة ونهاية التكوين يجره مدير المؤسسة، وأيضا بطاقة هوية المتربص (بطاقة الطالب)، وإقرار خاص لمصالح الأمن للولاية المهنية مدة فترة الإقامة.

— إن المتربص يخضع إلى القانون الداخلي الذي يسير المؤسسة، وكل المترشحين فيها.

— إن تكوين المتربص يتوج شهادة تعادل معدل الكفاءة والتخصص.

— تمديد التكوين قد يكون في حالة الفشل، بعد رأي المجلس البيداغوجي ولا يتعدى السنة الواحدة.

¹ WWW.MFEP.DZ.GOV./Modeform.html.27.01.04

— إن التنسيق ومتابعة تكوين المتربصين الأجانب مضمونة من طرف إدارة الدراسات والتعاون لوزارة التكوين والتعليم المهنيين.

— طرق التسجيل :

كيفية ومراحل التوظيف هي:

- 1 — لقاء مع مستشار التوجيه هذا اللقاء يكون في مكتب المستشار BAIO حيث يسمح بمعرفة قدرات المتربص لمهنة ما، وكذا تكيفه مع الوسط المهني المستقبلي، كذلك رصد طموحه لقيام بمهمة ما.
- 2 — استشارة طبية: تسمح برصد عدم القدرة على القيام بتخصص ما يكون المتربص قد إختاره، على سبيل المثال: إذا كان المتربص يشكو من مرض الربو فإنه لا يستطيع أن يختار النجارة أو الدهن.
- 3 — حصص إعلامية تحت إشراف بيداغوجي حول التخصصات المدروسة في المؤسسة، وكذا أنواع التكوينات الموجودة، ويكون للمتربص رؤية حول إمكانيات التمهين (التوظيف) بعد مدة التكوين.
- 4 — زيادة الورشات تسمح للمتربص أن يؤكد، أو يتراجع عن اختياره.
- 5 — لقاء مع المكون يسمح برصد قدرات المتربص على مهنة ما.
- 6 — امتحان كتابي مدته 50 دقيقة.

— إعطاء النتائج:

— أسبوع بعد الامتحان، تعطى نتائج الامتحان عن طريق تعليق المتربصين المقبولين، على مستوى كل مؤسسة امتحان.

— دورتان وطنيتان مفتوحتان في السنة من أجل التسجيل، الامتحان، وكذا التوظيف:

— الأولى في فبراير من كل عام.

— الثانية في سبتمبر من كل عام¹.

¹ WWW.MFEP.dz.gov. file :// a: fichier / proc _ insc.h.tml.

1-13- خلاصة:

من خلال العرض الذي قدم يبدو بأن جهاز التكوين المهني، ما زال يعاني من عدة نقائص. النوع الأول منها يتصل بطبيعة تنظيمه وتسييره لعمليات التكوين، ومدى قدراته على تلبية أنواع الطلب عليه، والبعض الآخر يرتبط بطبيعة العلاقة الميكانيكية التي توجد بينه و بين النسق التحتي للتربية.

وبناء على هذا تبرز أهمية بلورة إستراتيجية تربوية تعتمد على مفاهيم أساسية، مثل التربية الدائمة والنسق التربوي المتكامل، إن تبني هذه المفاهيم يعني بأن الفرد لا يتحصل على تكوين ضمن مراحل تعليمية منفصلة وإنما ضمن سيرورة متواصلة تتميز باستراتيجية شاملة و متجانسة.

وأصبح بذلك أن مشكلة الشباب الباحثين عن تكوين مهني أو عمل أصبحت ضرورة اجتماعية واقتصادية يجب اعتمادها في برامج الحكومة خلال المدين القريب والمتوسط على الأقل، خاصة وأن عملية تصحيح الوضع لا يمكن أن تتم في مدة زمنية قصيرة بسبب الركود الاقتصادي وحجم المشكلة المعترية.

ومما يخفض من قيمة التكوين المهني في المجتمع، هو أنه ينظر إلى مؤسساته على أنها مخصصة بالأساس إلى التلاميذ الفاشلين دراسيا، إن هذه الخصائص لا تدل على وجود تفاعل ديناميكي وفعلي بين النسق التحتي للتربية، والنسق التحتي للتكوين المهني.

الفصل الثاني الترويح

— تمهيد

— مفهوم وقت الفراغ.

— مفهوم الترويح.

— الخصائص العامة للترويح.

— أنواع الترويح.

— خصائص الترويح.

— أهمية الترويح.

— العلاقة بين العمل و وقت الفراغ و الترويح.

— الدين الإسلامي و الترويح.

— الأنشطة البدنية و الترويح الرياضي.

— خلاصة.

1-2- تمهيد:

إن مطالب الترويح قد زادت زيادة كبيرة، ومازالت في زيادة مستمرة لتواجه الحاجات المتزايدة الأمر الذي أحدث تغييرا في النظرة إلى تجميع موارد الترويح معرفة كم من الموارد يجب أن تخصص لهذا المجال. وكيفية الاختيار والتفضيل بين مجالات الترويح المختلفة، حيث أصبحت ظاهرة الترويح من النظم الاجتماعية التي يتألف منها المجتمع، وكأحد مظاهر السلوك الحضاري للفرد، واتفق علماء الرياضة و الترويح على أن اللعب هو اللب الأساسي لهذين الظاهرتين، لذلك كانت أهمية كبيرة في الحياة الاجتماعية ولاسيما بعدما تم تسمية بالأنشطة الرياضية الترويحية.

ومن خلال ما سبق تم تخصيص هذا الفصل للقيام بدراسة الترويح دراسة تحليلية حيث ستقوم:

- بتعريف الترويح وإعطاء مختلف مفاهيمه، من خلال التطرق إلى أوجه الآراء المختلفة للعلماء والمربين.
- التطرق إلى أنواع الترويح وأشكاله، وأهميته وأهدافه.
- معالجة نظريات الترويح و خصائصه والعوامل المؤثرة فيه.

كما نحاول إظهار أهمية الترويح في حياة المجتمعات حتى يتم استجاب فوائد، التي أصبح الجميع سيتعلمها كوسيلة في قضاء وقت الفراغ.

2-2- مفهوم وقت الفراغ:

يرتبط الترويح ارتباطاً وثيقاً بوقت الفراغ، فلكي يكون النشاط ترويحياً ينبغي أن يمارس في وقت الفراغ، وليس في وقت العمل.

وهناك تعريفات متعددة لوقت الفراغ، أو كما يطلق عليه البعض مصطلح "الوقت الحر" ومن بين هذه التعاريف ما يلي :

— يرى " نوميير Nemeyer " أن وقت الفراغ هو الوقت الذي تتحرر فيه من القيود الرسمية أو التي يفرضها علينا الوظيفي الرسمي "

— يشير "محمد عادل خطاب" إلى أن وقت الفراغ "هو الوقت الحر الذي يفعل فيه الإنسان ما يشاء".

— يرى "هانهارت Hanhart" أن كل نشاط لا يتعلق بمجال وقت العمل أو وقت النوم ما هو إلا وقت فراغ".

— تشير " دائرة معارف الاجتماعية " إلى أن وقت الفراغ هو الوقت الذي يتحرر فيه الفرد من المهام الملزم بأدائها بصورة مباشرة أو غير مباشرة نظير أجد معين، وهذا يعني أن وقت الفراغ هو الوقت الزائد عن حاجة العمل الذي يقوم به الفرد لغرض كسب العيش".

— و يعرف " ربلتزر Roblitz " وقت الفراغ تعريفاً إجرائياً بأنه " الوقت الذي يتبقى بعد طرح ساعات العمل الإجباري أو الدراسة الإجبارية للفرد، ووقت النوم ليلاً، والوقت الضروري لأداء الواجبات اليومية الضرورية"¹.

ويتضح من التعاريف السابقة لوقت الفراغ أن معظمها يكاد يتفق على أن وقت الفراغ هو الوقت الحر الذي لا يرتبط بضرورة أداء واجب معين والذي يتحرر فيه الإنسان من التزامات وضرورات الحياة، وتكون له حدية قضائية كيفما يريد و يرغب.

2-2-1- أهمية وقت الفراغ:

يعتبر استثمار وقت الفراغ من الأسباب العامة التي تؤثر على تطور ونمو الشخصية، كما يعتبر من المشاكل الهامة التي توليها المؤسسات و الهيئات الاجتماعية القدر الكبير من العناية والاهتمام، هذا بالإضافة

¹ د . عطيات محمد خطاب، أوقات الفراغ و الترويح ، مرجع سابق، ص، 10 - 11 .

إلى أن استثمار وقت الشباب يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل التربوي في المؤسسات التربوية للشباب كالمدارس والجامعات ومنظمات الشباب.

وفي مجال الشباب المتفوق تظهر هذه المشكلة في محاولة المؤسسة التربوية توجيه الجيل الصاعد وتوعيته بأهمية استثمار وقت فراغه بصورة نافعة تعود عليه وعلى الوطن بالفوائد، وإتاحة الفرصة أمامه لممارسة العديد من الأنشطة الترويحية في وقت فراغه يهدف تربيته وتنميته.

ووقت الفراغ في المجتمعات المتقدمة لا يعتبر فقط وقتاً للترويح والاستحمام واستعادة القوى ولكنه أيضاً بالإضافة إلى ذلك يعتبر فترة من الوقت يمكن في غضون تطوير وتنمية الشخصية بصورة متزنة وشاملة. ويرى الكثير من المربين ضرورة الاهتمام بتشكيل أنشطة وقت الفراغ بصورة تساهم في اكتساب الفرد الخبرات السارة الإيجابية وفي نفس الوقت تساعد على نمو شخصيته وتكسبه العديد من الفوائد الخلقية والصحية والبدنية والفنية.

كما يرى الكثير من المربين الرياضيين والكثير من علماء الطب الرياضي أن الممارسة الرياضية، من حيث أنها عامل هام من عوامل الراحة الإيجابية النشيطة، ينبغي أن ينظر إليها كمجال هام من أهم المجالات في تشكيل وقت الفراغ لجميع الأفراد.

فالممارسة الرياضية في وقت الفراغ من أهم العوامل التي تعمل على الارتقاء بالمستوى الصحي والبدني وتكسب القوام الجيد، وتمنح الفرد السعادة والسرور والمرح، و الانفعالات الإيجابية السارة وتجعله قادراً على العمل و الإنتاج والدفاع عن الوطن وتعمل على الارتقاء بالمستوى الرياضي للفرد، ومن ناحية أخرى تساهم الممارسة الرياضية في اكتساب النمو الشامل المتزن للفرد¹.

2-2-2- حجم وقت الفراغ:

هناك العديد من الدراسات التي حاولت التعرف على حجم وقت الفراغ، ومن بين هذه الدراسات ما قام به "برايتيل Britbill"، بمحاولة إحصائية لتحديد أوقات الفراغ للعاملين في خلال العام الواحد، وقد توصل إلى النتائج التالية في الجدول التالي :

¹ د/ عطيات محمد خطاب : أوقات الفراغ والترويح، مرجع سابق، ص 12.

جدول رقم (05): حجم وقت الفراغ في العام لدى العاملين.

النسبة المئوية	عدد الساعات العام	الأوقات	
33.3%	2920	— وقت النوم 7 ساعات يوميا × 365 يوميا	1
22.4%	1960	— وقت العمل 8 ساعات × 5 أيام أسبوعيا × 49 أسبوعا —	2
05.6%	490	وقت الانتقال للعمل 2 ساعة × 5 أيام أسبوعيا × 40 أسبوعا — وقت	3
		تناول الطعام 3 ساعات × 365 يوما	4
12.5%	1095	— وقت ارتداء و خلع الملابس 1 ساعة × 365 يوما	5
04.6%	365	— وقت الفراغ (الوقت الحر) الوقت الباقي بعد طر الأوقات السابقة من عدد الساعات الكلية للسنة.	6
22%	1930		

..... هذه الدراسة تشير إلى أن حجم وقت الفراغ في السنة الواحدة يبلغ 1930 ساعة بنسبة مئوية قدرها 22% من عدد الساعات الكلية للعام الواحد.¹

¹ د/ حلمي إبراهيم: تطوير الرياضة والترويج، المكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، ص 77-78.

2-3- مفهوم الترويح :

إن مصطلح الترويح مشتق من الأصل اللاتيني **Recreation**، ولقد تم استخدامه في باد الأمر لتعريف النشاط الإنساني الذي يتم اختياره بدافع شخصي والذي يؤدي إلى تحديد حيوية الفرد، ليكون قادرا على ممارسة عمله وأداء المختلفة، إلا أنه قد لحق بالترويح العديد من الإضافات للتدليل على أهدافه في تنمية شخصية ممارسة في تنمية المجتمع.

وتحليل مصطلح نجد أنه يعني إعادة الخلق ، كما يشير إلى التجديد أو الانتعاش كحصائل أو نواتج لممارسة مناشطة.

وبوجه عام فقد تباينت الآراء حول مفهوم الترويح و لك لعدم وجود تعريف محدد له و " بتلر Petler " يرى أن الترويح يعد نوعا من أوجه النشاط التي تمارس في وقت الفراغ والتي يختارها الفرد بدافع شخصي لممارستها والتي يكون من نواتجها اكتساب للعديد من القيم البدنية والخلقية والاجتماعية والمعرفية وينظر كل من " كراوس Kraus " و بربارا باتس Barbara Bates " إلى الترويح على أنه نشاط وخبرة وحالة انفعالية تطرأ على الفرد من مشاركته في مناشط وقت الفراغ بدافع شخصي، كما يشير إلى أن الترويح قد يرتبط ببعض الممارسات العابرة أو الوقتية لمناشطه، أو قد يرتبط ببعض أنواع الممارسات لمناشطه طوال الحياة كذلك يرى " تشارلز بيوتشر Charles Bucher " أن الترويح هو الارتباط الجاد بأوجه النشاط التي يمارسها الفرد في أوقات الفراغ والتي يكون من نواتجها الاسترخاء والرضا النفسي.

ولأهمية الترويح في حياة الإنسان وفي حياة المجتمعات، ينادي جون ديوي John Dewey بضرورة استبدال مصطلح "الترويح" بمصطلح "التربية الترويحية" حيث أن الخبرات المتمثلة في المناشط الترويحية تعتبر خبرات تربوية، وأن تلك المناشط تعد من أهم مظاهر الحياة الإنسانية في العصر الحديث.

كما أن المعلومات والخبرات والمهارات والقيم يتعلمها الفرد في التربية الترويحية، تعد جزءا من التربية العامة وتفيد في التأثير الإيجابي على اتجاهات وسلوك الفرد في أوقات الفراغ.¹

في عصرنا الحالي تتردد كلمة " الترويح " في كل مكان وعلى لسان ولكن في معظم الأحيان لا يقصد بها مفهوم واحد، فهناك العديد من التعريفات التي تحاول تفسير معنى ومفهوم الترويح، وفيما يلي عرض

¹ د/ كمال درويش، د/ محمد الحامحي: رؤية عصرية للترويح وأوقات الفراغ، مرجع سابق ، ص54-55.

لبعض هذه التعاريف ليسهل علينا فهم المعنى الشامل للترويح، وفي الوصول إلى تعريف خاص يشمل على أغلب المعاني الخاصة للترويح.

1- يرى " برايتيل Bright bill " أن الترويح نشاط اختياري يحدد أثناء وقت الفراغ و دوافعه الأولية هي الرضا أو السرور الناتج عن هذا النشاط .

2- يرى " بيوكر " أن الترويح يتعلق بألوان النشاط الي يمارسها الفرد في غير ساعات عمله، وهو بهذا يدل على أن الشخص قد اختار بضعة أوجه من النشاط لممارستها طوعا نتيجة لرغبة داخلية دافعية ولأن الاشتراك في هذه الألوان يمدده براحة ورضا نفسي¹ .

3- أما " برات Pratt " فيعرف الترويح بأنه مزاولة أي نشاط في وقت الفراغ سواء كان نشاطا فرديا أو جماعيا و لك بهدف إدخال السرور على النفس دون انتظار إي مكافأة.

4- و يرى "كارلسون" أن الترويح هو الخبرة في قضاء وقت فراغ ممتع، ويشترك فيه الفرد بمحض إرادته أو من خلاله يحصل على إشباع فوري.

ومن هذه التعاريف السابقة نستطيع أن نلاحظ أن الترويح نشاط اختياري يحدث أو يمارس في وقت الفراغ، وينتج عنه شعور و إحساس اتي بالسرور أو الراحة أو الرضا النفسي، أي أنها تحدد مفهوم الترويح على أنه نشاط اختياري سار لوقت الفراغ دون التعرض لنوع وطبيعة هذا النشاط ودون تحديد هدف للنشاط الترويحي سوى السرور أو المتعة.

ويفسر البعض اخر الترويح طبقا للناحية اللفظية لكلمة "الترويح" "Recreation" إذ يرون أنه عملية خلق الأفراد من جديد، أي أن الترويح سيهدف الانتعاش والتجديد ويركزون على أن الفرد يخرج من عملية الترويح متحررا من الأعباء ومتطلعا إلى المستقبل يملؤه الأمل والرجاء².

و يرى " محمد علي حافظ" و"عدلي سليمان" و" إسماعيل رياض" أن الترويح هو "الحالة التي تصاحب الإنسان عند ممارسته النشاط يستمتع به، وقد يكون هذا النشاط جسميا أو عقليا أو وجدانيا، فهو على لك حالة نفسية يهيئها أنواع النشاط المختلفة"¹.

¹ تشال ب ك تر ة حس مع، كمال ا : أس التربية البدية الأ ل المصرية 1964 ، ص : 245.

² فينكس، ترجمة محمد لبيب النحيجي: فلسفة التربية، دار النهضة العربية، مصر، 1965، ص: 398.

وهذا التعريف يرى أن الترويح ما هو إلا حالة نفسية ناتجة من نشاط ممتع، أي أنه تعريف سيكولوجي للترويح.

اتفق في المؤتمر الأول للتربية الاجتماعية الذي عقد بالقاهرة في ماي 1960 تحت إشراف المجلس الأعلى لرعاية الشباب على تعريف الترويح أنه: " نشاط تلقائي مقصود لذاته و ليس للكسب المادي يزاول في أوقات الفراغ لتنمية ملكات الفرد رياضيا واجتماعيا و هنيا".

ويرى " حلمي إبراهيم " أن الترويح يطلق على النشاط البنائي الذي يقوم به الفرد في وقت فراغه لذاته، وليس لكسب مادي أو معنوي، وسواء أكان هذا النشاط جسمانيا أم عقليا أم اجتماعيا أم فنيا. والخلاصة أننا نستطيع أن تبين أن هذه التعاريف تكمل بعضها، إذ أن كلا منها يركز على ناحية معينة ويعقل بعض نواها أساسية و هامة، حيث لا يوجد تعريفا مانعا وجامعا للترويح.²

2-3-1- الخصائص العامة للترويح:

هناك العديد من الخصائص التي يمكن أن تتسم بها الترويح، ومن أهمها ما يلي:

1- الترويح نشاط: لا بد من تحديد نوعية وطبيعة هذا النشاط، وفي هذا المجال يمكن تحديد المعايير التالية للنشاط الترويحي:

أ- الترويح نشاط بناء: يهدف إلى بناء شخصية الفرد، وبعيد عن النشاط الهدام الذي يسهم في إيذاء النفس أو الغير (لعب الميسر، المقامرة، المراهنة ... إلخ).

ب- الترويح نشاط اختياري: اختيار الفرد بإرادته دون إجبار خارجي نوع النشاط الذي يميل إليه، وتناسب مع قدراته وإمكانياته.

ج- الترويح نشاط ممتع وسار: القصد منه منح الفرد المتعة والسرور والسعادة كنواحي شعورية ذاتية ناتجة عن هذا النشاط الترويحي.

2- الترويح يحدث في أوقات الفراغ: لكي يكون النشاط الممارس نشاطا ترويحيا ينبغي أن يمارس في وقت الفراغ، وليس في وقت العمل المهني أو الوظيفي.¹

¹ محمد علي حافظ، عدلي سليمان رياض: الترويح و خدمة الجماعة، القاهرة الحديثة، القاهرة، 1961، ص: 29.

² حلمي إبراهيم: الترويح و أوقات الفراغ، مطبعة المعرفة، 1961، ص: 29.

3- دوافع الترويح: في أحد البحوث التي أجريت عام 1970، بهدف التعرف على دوافع ممارسة النشاط الرياضي الترويحي في وقت الفراغ نيين أن أهداف أو دوافع النشاط الترويحي في وقت الفراغ، لا تقتصر فقط على الترويح في حد ذاته بل تمتد لتشمل دوافع أخرى.²

الجدول رقم (06): دوافع النشاط الترويحي في وقت الفراغ

النسبة المئوية	التكرار	دوافع النشاط الترويحي في وقت الفراغ	المركبة
43.41%	280	اكتساب الحيوية و اللياقة البدنية.	1
19.38%	125	الميول الرياضية	2
12.56%	81	قضاء وقت الفراغ	3
12.40%	80	اكتساب نواحي عقلية و نفسية	4
07.76%	50	اكتساب نواحي اجتماعية و خلقية	5
03.10%	20	المحافظة على المستوى الرياضي و الوصول إلى البطولة	6
01.39%	09	دوافع أخرى	7

من خلال هذه النتائج، اتضح أن هناك العديد من الأهداف التي تدفع الفرد إلى ممارسة النشاط الرياضي الترويحي، ولكي يمكن فهم مكونات الدوافع أو الأهداف لممارسة النشاط الرياضي في وقت الفراغ، فيما يلي بعض الدوافع:

- دوافع اكتساب الصحة و الحيوية و اللياقة البدنية.

- دوافع الميول الرياضية.

- دوافع قضاء وقت الفراغ.

- دوافع النواحي العقلية و النفسية.

- الدوافع الاجتماعية و الخلقية.

¹ محمد حسن علاوي : علم النفس الرياضي، دار المعارف، 1975، ص: 154.

² و داد الخامي: دوافع النشاط الرياضي وقت الفراغ ، الأجلو المصرية، القاهرة، 1970، ص: 19.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن النشاط الترويحي في وقت الفراغ له أهداف متعددة ، فإن "الجمعة الأميركية للصحة والتربية البدنية للترويح" ترى أن الترويح يسهم في طريقة الحياة الحديثة عن طريق:

- تحقيق الحاجات الإنسانية للتعبير الخلاف عن النفس.
- المساعدة في العمل على تحسين الصحة البدنية والانفعالية والعقلية.
- المساعدة على التحرر من الضغط والتوتر العصبي للحياة الحديثة.
- توفير طريق متسع للحياة شخصية وعائلية زاهرة.
- تنمية المواطنة الجيدة ودعم الديمقراطية.

2-3-2- علاقة الترويح بالمجالات الأخرى:

الترويح و العمل: بالرغم من أن الترويح يرتبط بوقت الفراغ ويعتبر بصفة عامة مقابلا للعمل، إلا أن هناك بعض وجهات النظر بالنسبة لمدى لعلاقة بينهما، ويمكن النظر إلى هذه العلاقة من الناحية التالية:

أ- الترويح عمل: هناك بعض آراء ترى أن الترويح قد يتخ مظهر العمل، فهناك بعض الأفراد يرون إلى الترويح على أنه وظيفة ينبغي القيام بها و يتخذون من الأنشطة الترويحية عملا ويمارسون أنشطة وقت الفراغ والترويح إلى درجة كبيرة.

ب- العمل ترويح: أصحاب هذا الرأي ينظرون إلى العمل على أنه شكل من أشكال الترويح وخاصة بالنسبة لبعض الوظائف المسلية التي للفرد التجديد والانتعاش.

ت- الترويح من أجل العمل: يرى بعض العلماء أن الترويح هو أداة للعمل، أي أن الترويح يساعد الفرد على القيام بوظيفته بدرجة كبيرة من الفاعلية، فالفرد يأخذ في وقت فراغه، فيستطيع أن يبدأ عمله من جديد و يقوم بالأنشطة الترويحية في وقت الفراغ، لكي يستعيد نشاطه الضروري للقيام بعمله أو وظيفته.

ث- العمل من أجل الترويح: أصحاب هذا الرأي يرون أن العمل من الأهداف الرئيسية لتقديم بعض المصادر المالية بالترويح (الإجازات، العطل ...).

2- الترويح و التربية: بتطوير الدراسات والنظريات التربوية والنفسية أحس المربون بقصور المفهوم القديم للمناهج الدراسية، وآثاره التربوية السلبية، واتجهوا نحو مفهوم جديد للمناهج الدراسية يشمل على مجموعة

الخبرات و أوجه الأنشطة التي تهيئها المدرسة لتلامي هذا داخل جدرانها وخارجها، لكي تحقق للتلاميذ النمو الشامل وتساعدهم في تعديل سلوكهم طبقا لأهدافها التربوية.

وعلى لك أصبحت الأنشطة الترويحية المختلفة التي تهيئها المدرسة لتلامي ها في وقت الفراغ سواد داخل المدرسة أو خارجها كل مشاكل من العملية التربوية، وأصبحت تشكل مع المواد الدراسية النظرية مجموعة من الخبرات التي تقدمها المدرسة للتلاميذ في مواقف معينة وبأساليب متعددة لتحقيق عن طريقها أهداف التربية والتعليم.

3- الترويح و الاقتصاد و الانتاج: إن العلاقة بين الترويح والاقتصاد أو الإنتاج تفترض تمييزا واضحا بين الترويح والعمل، وتجعل الأول أداة للثاني، على ذلك يصبح هدف الترويح مساعدة الفرد على القيام بوظيفته عن كفاية وقدرة وبالتالي زيادة الإنتاج.

وقد أظهرت البحوث الحديثة و خاصة في الدول الاشتراكية أن تخفيض عدد ساعات العمل، ومنح العامل يومين عطلة أسبوعيا قد أسهم في زيادة معدل الإنتاج لدرجة ملحوظة، وزيادة الإنتاج ينعكس أثره على الارتفاع بالدخل القومي وك لك بدخل الفرد.

وبما لا شك فيه أن زيادة الدخل القومي يؤثر بدرجة كبيرة على قدرات الدولة في تقديم الخدمات الترويحية للأفراد، كما أن زيادة دخل الفرد من العوامل التي تسهم في الإقبال على الأنشطة الترويحية، وهناك العديد من البحوث التي أظهرت أن الاهتمام بالترويح للعمال في وقت فراغهم قد انعكس أثره في زيادة الإنتاج عن طريق رفع الروح المعنوية بين العمال، وتوفير الصداقات بينهم، والتقريب بين الإدارة والعمال و تحسين الصحة البدنية والنفسية للعمال و الإقلال من الإيجارات المرضية وتوفير النفقات العلاجية.

4- الترويح و الرياضة: هناك علاقة وثيقة بين الترويح والرياضة، فالرياضة نشاط اختياري ممتع، إلا أن الترويح لا يقتصد على الأنشطة البدنية أو الرياضية بل لتشمل العديد من الأنشطة الثقافية والاجتماعية والفنية، إذ أن الأنشطة الرياضية الترويحية، تتميز أهميتها البالغة في التنمية الشاملة.

إن إدخال عامل الترويح على الرياضة قد أسهم في تغيير طرق وأساليب التربية الرياضية، فعلى سبيل المثال زاد الاهتمام بالأنشطة التي ترتبط بعامل المرح والسرور مثل الألعاب الصغيرة و السباقات والتابعات،

وغيرها بعد أن كان الاهتمام مركزا على التمرينات البدنية الشكلية، هذا بالإضافة إلى أن الترويح قد أسهم في الاهتمام ببرامج النشاط خارج الدرس، وبرامج النشاط الرياضي خارج المدرسة إلى درجة كبيرة. ومن العلاقات الهامة بين الترويح والرياضة أن خرجي الكليات كليات التربية الرياضية يعتبرون من أقدر المؤهلين بحكم دراستهم على القيام بالزيادة والإشراف على المجال الترويحي.

5- الترويح و الصحة النفسية: يعتبر الترويح من العوامل الهامة للصحة النفسية وعلاقة الترويح بعلم النفس علاقة وثيقة لدرجة جعلت بعض العلماء يعرفون الترويح على أنه حالة نفسية تصاحب الفرد أثناء ممارسته للنشاط الممتع، وفي الوقت الحالي أصبح الترويح مجالاً هاماً ليس فقط في الوقاية من الأمراض النفسية بل أيضاً في علاجها، وأصبح الأطباء يعتقدون في أهمية الأنشطة الترويحية كعلاج مكمل للعلاج النفسي، وانتشرت الأنشطة الترويحية المتعددة على نطاق واسع في المصحات العقلية والنفسية.

5- الترويح و الرعاية الاجتماعية: يرى بعض العلماء أن الترويح نظام اجتماعي أساسي وله أهدافه الاجتماعية التي يحدد المجتمع له، وهناك علاقة وثيقة بين الترويح والخدمة الاجتماعية، تتمثل في أن الترويح سيستخدم طريقة العمل مع الجماعات، أو خدمة الجماعة من حيث أنها أسلوب وطريقة عمل تتمثل في وجود رائد موجه يعمل مع جماعة لمساعدة بالأسلوب الديمقراطي لتنمية قدرات أفرادها، عن طريق برامج تتفق مع قدرات الأفراد وحاجاتهم. ومن أهم أمثلة الرعاية الاجتماعية تحقيق وتوفير فرص الترويح للجميع، كالاتمام بإنشاء الأندية والمنتزهات العامة ومعسكرات التخيم، والاصطياف والتجوال، وغيرها من وسائل الترويح و استثمار أوقات الفراغ.¹

2-4 أنواع الترويح:

لقد قسم أحد الباحثين الترويح إلى نشاط ترويحي فعال، ويدل على النشاطات الترويحية المبدعة كالرياضة والغناء والرسم .. إلخ، ونشاط ترويحي غير فعال وهو نشاط غير عملي يقف صاحبه موقف المتفرج أو المستمع.²

وقسم " ريلتزر " الأنشطة الترويحية إلى:

¹ د/ عطيات محمد خطاب: أوقات الفراغ والترويح، مرجع سابق، ص 30-32.

² Alani touraine : la societepost – industrielle , Edition Donoel , Paris , 1969, p : 265

أ- الأنشطة الإيجابية: مثل ممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة، الرسم، الموسيقى.

ب- الأنشطة الإستقبالية: مثل القراءة أو مشاهدة التلفزيون، أو مشاهدة المباريات الرياضية في الملاعب.

ت- الأنشطة السلبية: ويقصد بها النشاط الذي لا يتميز بجهد كالنوم، أو الاسترخاء وهناك الأنشطة الترويحية طبقاً لأنواعها وأهدافها وهي:

2-4-1 الترويح الثقافي:

يلعب دوراً في تنمية الشخصية الإنسانية وفتحها، وضروري لمعرفة الفرد لوسطه، ويساهم في إدماج الإنسان في بيئته الاجتماعية، وله عدة أوجه كالقراءة، الكتابة، الراديو والتلفزيون.

2-4-2 الترويح الفني:

يطلق كذلك على الأنشطة الترويحية الفنية مصطلح الهوايات الفنية، وهي أنشطة ترويحية تمنح الفرد الإحساس بالجمال والإبداع والابتكار والتذوق، وتعمل على إكسابه القدرات والمهارات وتنمي المعلومات، ويمكن تقسيم الهوايات إلى أنواع مثل: هوايات الجمع: الطوابع، العملات، الأشياء الأثرية القديمة، هوايات التعلم كالتصوير، فن الديكور، علم النبات، وهناك هوايات الابتكار، كفن الخزف، النحت، الزخرفة، الأشغال اليدوية، إضافة إلى الفنون التشكيلية والتمثيل بأنواعه المختلفة.¹

2-4-3 الترويح الاجتماعي:

يضم هذا الصنف كل النشاطات التي تتضمن المعاملات والعلاقات الاجتماعية، كالمشاركة في جمعيات ثقافية الجلوس مع أفراد الأسرة، زيارة الأقارب والأصدقاء. كما يساهم الترويح الاجتماعي في إيجاد فرص التفاعل بين الأفراد والجماعات، وتوثيق العلاقات والروابط بينهم في جو يتميز بالمر والسرور، والبعد عن التشكيلات والرسميات.

2-4-4 الترويح الخلوي:

يقصد به قضاء وقت الفراغ في الخلاء، وبين أحضان الطبيعة، ويعتبر من الأركان الهامة في الترويح، حيث يساهم في إشباع ميل الفرد للمغامرة والتغير والبحث عن المعرفة، والتمتع بجمال الطبيعة، و اكتساب

¹ Edouard limbos : l animation des groupes de culture et de loisirs , les editions F.S.C , 2^{eme} Edition , paris , 1981, p : 53.

الفرد الاعتماد على النفس و العمل مع الجماعة، وتنقسم الأنشطة الخلوية إلى: الترهات والرحلات، التجوال والترحال، الصيد والمعسكرات.

2-4-5- الترويح الرياضي :

يتميز الترويح الرياضي، بأن له أهمية كبيرة في المتعة الشاملة للفرد، بالإضافة إلى أهمية في التنمية الشاملة الشخصية من النواحي البدنية والعقلية والاجتماعية.

ويمكن تقسيم الترويح الرياضي كما يلي:

1- الألعاب الصغيرة الترويحية: ألعاب الجري، ألعاب الكرات الصغيرة، وألعاب الرشاقة، وتتميز بمرونة قواعدها وقلة أدائها وسهولة ممارستها.

2- الألعاب الرياضية الكبيرة: وهي الأنشطة التي تمارس باستخدام الكرة و يمكن تقسيمها لألعاب فردية أو جماعية أو زوجية، أو بالنسبة لموسم اللعبة ألعاب تسوية أو صيفية و تمارس طوال العام.

3- الرياضات المائية: وهي أنشطة ترويحية في الماء، وتعتبر هذه الأنشطة وخاصة السباحة من أحب ألوان الترويح خاصة في بلادنا.¹

2-4-6- الترويح العلاجي:

الترويح من الناحية العلاجية يساعد مرضى الأمراض النفسية على التخلص من الانقباضات النفسية، وبالتالي استعادة ثقته بنفسه وتقبل آخرين له، ويجعله أكثر سعادة و تعاوناً، وسيهم بمساعدة الوسائل العلاجية الأخرى على تحقيق سرعة الشفاء، كالسباحة العلاجية التي تستعمل في علاج بعض الأمراض كالربو وحركات إعادة التأهيل.

2-4-7- الترويح التجاري:

هو مجموعة الأنشطة الترويحية التي يتمتع بها الفرد نظير مقابل مادي، و يرى البعض أن الترويح العلاجي يدخل في نطاق السينما والمسرحية والإذاعة والتلفزيون والصحف والجرائد.²

¹ د/إبراهيم رحمة: تأثير الجوانب الصحية على النشاط البدني والرياضي، دار الفكر للطباعة و النشر، الطبعة الأولى، عمان ، 1998، ص 09.

² د / عطيات محمد خطاب : أوقات الفراغ و الترويح ، مرجع سابق ، ص 64.

2-5- الخصائص الخاصة لترويج:

- للترويج عدة خصائص تميزه عن غيره من الناشط الأخرى، والتي يتحدد أهميتها فيما يلي:
- **الهادفية:** بمعنى أن الترويج يعد نشاطا هادفا و بناء، إذ يسهم في تنمية المهارات والقيم، والاتجاهات التربوية والمعرفية لدى الفرد الممارس لنشاطه، وبالتالي التطوير وتنمية شخصية الفرد.
- **الدافعية:** بمعنى أن الإقبال والارتباط بنشاطه يتم وفقا لرغبة الفرد وبدافع من ذاته للمشاركة في نشاطه، ومن ثم تكون المشاركة إرادية.
- **الاختيارية:** بمعنى أن الفرد يختار نوع النشاط الذي يفضله عن غيره من النشاطات الترويجية الأخرى للمشاركة فيه.
- **يتم في وقت الفراغ:** وذلك يعني أن الترويج، بعد أهم النشاطات التربوية والاجتماعية، لاستثمار وقت الفراغ، التي يكون الفرد الفراغ، التي يكون الفرد خلالها متحررا من ارتباط العمل، أو من أي التزامات أو واجبات أخرى.
- **حالة سارة:** وهذا نقيض أو نشاط الترويج تجلب السرور والمرح إلى نفوس المشاركين فيها، وبذلك يكونوا في حالة سارة أثناء مشاركتهم في نشاط الترويج.
- **التوازن النفسي:** وذلك يعني أن المشاركة في نشاط الترويج تؤدي إلى تحقيق الاسترخاء والرضا النفسي، وكذلك إشباع ميول وحاجات الفرد النفسية مما يحقق له التوازن النفسي.¹

2-6 أهمية الترويج:

- تشير الجمعية الأمريكية للصحة والتربية البيئية وللترويج (AAHPER) إلى إسهامات الترويج في حياة المجتمعات المعاصرة، في النقاط التالية:
- تحقيق الحاجات الإنسانية للتغيير الخلاق عن الذات.
 - تطوير الصحة البدنية، والصحة الانفعالية والصحة العقلية للفرد.
 - التحرر من الضغوط والتوتر العصبي المصاحب للحياة العصرية.

¹ عطيات خطاب : أوقات الفراغ و الترويج مرجع سابق ص : 27.

- توفير حياة شخصية وعائلية فاخرة بالسعادة و الاستقرار.

- تنمية ودعم القيم الديمقراطية.¹

ويشير أحد تقارير نقابة الأطباء الأميركية إلى أن لبرامج الترويح دورا هاما في الإقلال والحد من التوتر العصبي، والاكتئاب النفسي والقلق، ومن العديد من الأمراض النفسية و العصبية التي يعاني منها الإنسان في المجتمع المعاصر.

كما يرى الباحثون في مجال الترويح والصحة النفسية، أن مناشط الترويح ذات الطابع التنافسي تنتج للفرد التعبير عن الميول والاتجاهات و إشباع حاجاته النفسية، ومن ثم يمكن للفرد من التعبير عن ذاته وعن ميوله، من خلال مشاركته الإيجابية في تلك المناشط دون الحاجة إلى كبت ميوله، وبذلك تقوم مناشط الترويح بدور الوقاية من الملل والقلق، والاكتئاب النفسي و الإحباط والصراع النفسي، والتي تعد من أمراض العصر المرتبطة بالاضطرابات النفسية والعقلية والتي تنتج عن كبت الرغبة في إشباع بعض الميول.

وفي العديد من الدراسات العلمية أكدت النتائج أن ممارسة مناشط الترويح عامة ومناشط الترويح

الرياضي بوجه خاص تؤدي إلى ما يلي :

- زيادة قدرة العاملين على زيادة الإنتاج في المؤسسات التي يعملون بها.

- الإقلال من أيام غياب العاملين عن العمل لظروف المرض.

- الإقلال من نسبة إصابات العمل لدى العاملين.

- زيادة مستوى التحصيل العلمي لدى المتعلمين.²

2-6-1 الأهمية البيولوجية:

لقد أجمع علماء البيولوجيا المتخصصين في دراسة الجسم البشري على أهمية الحركة في الاحتفاظ بسلامة الأداء اليومي، حيث يؤثر التدريب على التركيب الجسمي، حيث تزداد نحافة الجسم، وزيادة نمو الأنسجة النشطة في مقابل تناقص في نمو الأنسجة الدهنية.³

¹ محمد علي محمد : وق الفراغ اتمع الحدي ، دار النهضة العربية ، 1985 ، ص : 22.

² محمد علي محمد : وق الفراغ اتمع الحدي ، مرجع سابق ، ص : 23 - 24 .

³ أمينأ نور حولي، أسامة كمال راتب، التربية الحركية للطفل، دار الفكر العربي، الطبعة 2، القاهرة 1992، ص 150.

2-6-2 الأهمية الاجتماعية:

إن مجال الترويح يمكن أن يشجع على تنمية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، ويخفف من العزلة والانغلاق على الذات، فالجلوس إلى الجماعة، أو مع الأفراد الأسرة وتبادل الآراء والأحاديث من نشأته أن يقوي العلاقات الجيدة.

فقد بين قبلن Vablen في كتاباته عن الترويح بأوروبا أن ممارسة الترويح كانت تعبر عن انتماءات الفرد الطبقية، أو رمز لطبقته الاجتماعية البورجوازية إذ يتمتع أفرادها بقدر أوفر من الوقت الحر يستغرقونه في اللعب في اللهو منفقون أموالا طائلة وبذخا مسرفا، متنافسون على أنهم أكثر لهوا وإسرافا وقد استفرد كوكلي Coakly الجوانب والقيم الاجتماعية للترويح فيما يلي: الروح الرياضية، التعاون، تقبل الآخرين بغض النظر عن الآخرين، التنمية الاجتماعية، المتعة والبهجة، اكتساب المواطنة الصالحة، التعود على القيادة والتبعية، الارتقاء الاجتماعي والتكيف الاجتماعي.

2-6-3 الأهمية النفسية:

تكمن الأهمية النفسية للرياضة والترويح حسب مدرسة التحليل النفسي (سيجموند فرويد) في مبدئين هامين:

- 1- السماح لصغار السن للتعبير عن أنفسهم خصوصا خلال اللعب.
 - 2- أهمية الاتصالات في تطوير السلوك، حيث من الواضح أن الأنشطة الترويحية تعطي فرصا هائلة للاتصالات بين المشترك الرائد والمشارك الآخر.
- أما بالنسبة لمدرسة الجشطالت تؤكد على أهمية الحواس الخمس: اللمس، الشم، التذوق، النظر، السمع، في التنمية البشرية.

وتبرز أهمية الترويح في هذه النظرية على أن الأنشطة الترويحية تساهم مساهمة فعالة في اللمس والنظر والسمع، إذا وافقنا على أنه هناك أنشطة ترويحية مثل هوية الطبخ، فهناك احتمال لتقوية ما سمى التذوق والشم، لذلك فإن الخبرة الرياضية والترويحية هامة عند تطبيق مباد المدرسة الجشطالية أما نظرية ماسلو تقوم على أساس إشباع الحاجات النفسية، كالحاجة إلى الأمن والسلامة، وإشباع الحاجة إلى الانتماء، تحقيق الذات وإثباتها، والمقصود بإثبات الذات أن يصل الشخص إلى مستوى أعلى من الزمن النفسي والشعور

بالأمن والانتماء، ومما لا شك فيه أن الأنشطة الترويحية تمثل مجالاً هاماً يمكن للشخص تحقيقه من خلاله.¹

2-6-4 الأهمية الاقتصادية:

إن الإنتاج يرتبط بمدى كفاءة العامل ومثابرته على العمل، واستعداده النفسي والبدني، وهذا لا يأتي إلا بقضاء أوقات فراغ جيدة في راحة مسلية، وإن الاهتمام بالطبقة العاملة في ترويحها وتكوينها تكويناً سليماً قد يتمكن من الإنتاجية العامة للمجتمع فيزيد كميته ويحسن نوعيتها، لقد بين "فرنارد" في هذا المجال أن تخفيض ساعات العمل من 96 ساعة إلى 55 ساعة في الأسبوع قد يرفع الإنتاج بمقدار 15% في الأسبوع.²

2-6-5 الأهمية التربوية:

بالرغم من أن الرياضة والترويح يشملان الأنشطة التلقائية فقد أجمع العلماء على أن هناك فوائد تربوية تعود على المشترك، فمن بينها ما يلي :

- تعليم مهارات وسلوك جديدين.
- تقوية الذاكرة.
- تعليم حقائق المعلومات.
- اكتساب القيم.

2-6-6 الأهمية العلاجية:

يرى بعض المختصين في الصحة العقلية، أن الترويح يكون المجال الوحيد الذي فيه عملية "التوازن النفسي"، حينما نستخدم أوقات فراغنا استخداماً جيداً في الترويح (تلفزيون، موسيقى، سينما، رياضة، سياحة)، شريطة ألا يكون الهدف منها تضييع وقت الفراغ، كل هذا من شأنه أن يجعل الإنسان أكثر توافقاً

¹ حزام محمد رضا القيرواني : التربية الترويحية، دار العربية للطباعة: بغداد، 1978، ص : 20

² محمد نجيب توفيق : الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، مكتبة القاهرة الحديثة، الطبعة 1، 1967، ص : 560.

مع البيئة وقادرا على الخلق والإبداع، كما تخلصه من التوترات العصبية، وربما تكون الألعاب واللجوء إلى الترويح بأنواعه خير وسيلة لعلاج بعض الاضطرابات العصبية.¹

2-6-6 العوامل المؤثرة في الترويح:

ثمة عوامل اجتماعية واقتصادية مؤثرة في الترويح، وتشير كل الدراسات التي جرت في بعض الدول الأوروبية أن حجم الوقت والترويح ونشاطاته يتأثر بالعديد من المتغيرات أهمها:

2-7-1 الوسط الاجتماعي:

إن العادات والتقاليد تعتبر عاملا في انتشار، كثير من نشاطات اللهو والتسلية واللعب، وقد تكون حجزا أمام بعض العوامل الأخرى.

وتختلف أشكال اللهو واللعب في ممارسة الأفراد للأنشطة الرياضية والترويحية أو كرههم لها، بحسب ثقافة المجتمع ونظمه المؤثرة، فقد بين لوستشن "Lushen" في دراسة للنشاط الرياضي وعلاقته بالنظام الديني، في دراسته على عينة بلغت 1880 شخص في ألمانيا الغربية تمارس ديانات مختلفة، إلى أن النشاط الترويحي يتأثر بعوامل ثقافية ودينية والوسط الاجتماعي عموما.²

2-7-2- المستوى الإقتصادي:

يبدو من خلال كثير من الدراسات أن دخل العامل يحدد بدرجة كبيرة استهلاكه للسلع واختياراته لكيفية قضاء وقت الفراغ عند الموظفين أو التجار أو الإطارات السامية.

كما لاحظ "سوت" أن هناك بعض الأنواع من الترويح ترتبط بكمية الدخل فكلما ارتفعت زادت المصاريف الخاصة بالترويح، كالخروج إلى المطاعم ومصروفات العطل والسياحة، أو تزايد الطلب على الحاجات الترويحية.

ومجمل القول أن اختيار الفرد لكيفية قضاء أوقاته الحرة، أو أسلوب نشاطه الترويحي، ونمطه يتأثر بمستوى مداخل الأفراد وقدراتهم المادية لذلك.

¹A-Domart – al : Nouveau Larousse Medical , librairie , la rousse , paris , 1986 , p : 589.

² Roymond . Tomas : Psychologie du sport , P.U.F . 1^{er} Edition , Paris , 1983 , p : 71-72.

2-7-3- السن :

إن كل مرحلة عمر يمر بها الإنسان، بها سلوكياته الترويحية الخاصة، فالطفل يمر، والشيخ يرتاح، في حين أن الشباب يتعاطون أنشطة حسب أوقاهم، ففي دراسة بفرنسا "1967" وجد أن مزاوله الرياضة تقل تدريجيا مع التقدم في العمر.¹

2-7-4- الجنس :

تشير الدراسات العلمية إلى أن أوجه النشاط التي يمارسها الكرتختلف عن تلك التي تمارسها البنات، فالبنات في مرحلة الطفولة تفضل اللعب بالدمى والألعاب المرتبطة بالتدبير المترلي، بينما يفضل البنين اللعب بالألعاب المتحركة وباللعب الآلية وألعاب المطاردة.

وأوضحت دراسات هونزيك "Hounzik" أن البنين يميلون إلى اللعب العنيف أكثر من البنات، وأن الفرق بين الجنسين تبدو واضحة فيما يرتبط بالقراءة والاستماع إلى برامج الإذاعية ومشاهدة التلفزيون.²

2-7-5- درجة التعلم:

لقد أكدت الكثير من الدراسات الاجتماعية أن مستوى التعليم يؤثر على أذواق الأفراد نحو تسليةهم وهواياتهم، منها ما جاء بها "دوما زودبي" إذ بين أن التربية والتعليم توجه نشاط الفرد عموما في اختياره لترويجه، وخاصة وأن إنسان اليوم يتلقى كثيرا من التدريبات في مجال الترويح أثناء حياته الدراسية، مما قد يربي أذواقا معينة لهويات ربما قد تبقى مدى الحياة.

كما أوضحت دراسة بلجيكية أن اختيار الأفراد لأنواع البرامج الإذاعية المقدمة تنوع حسب المستوى التعليمي.

وأن الجامعين يفضلون الموسيقى والحصص العلمية والأندية، بينما ذوي المستوى الابتدائي أكثر ولعا بالمنوعات الغنائية واللعب المختلفة.³

¹ Narber sillqmy : Dictionnaire de psychologie , larousse , paris , 1978 , Art " loisirs " , p : 168

² د / كمال درويش د / محمد الحماسي : رؤية عصرية للترويح و أوقات الفراغ ، مرجع سابق ، ص : 63.

³ J . Cozcheuve: Sociologie de la Radio – Television, P.U. F, 5^{eme} Edition, Paris, 1980, P 87.

2-8 الترويح و نوع العمل:

يرى ريمون ارون Remon Aron أن معنى الفراغ في حضارة ما يعتمد على المعنى الذي للعمل، إذ أن ما يحتاجه الفرد من الفراغ يعتمد على ما يحصل عليه من العمل أو من عدم الحصول عليه، وكذلك يعتمد على نوع التعليم الذي تلقاه في حياته.

ويشير روبرتز Roberts إلى أن نوع أو طبيعة العمل تحدد إلى درجة كبيرة كيف يقضي الإنسان في المجتمعات الصناعية وقت فراغه وأين يقضيه كما يرى وجود علاقة بين المكانة المهنية و مناشط وقت الفراغ والترويح.

كما أشارت دراسات كل من جيرستل Gerstil و كلارك Clark إلى أن طبيعة العمل أو المهنة تحدد تفضيل الفرد لطبيعة ونوع مناشط وقت الفراغ و يؤكد مايرتون Meyer sohn أنه بالرغم من تأثر مناشط وقت الفراغ والترويح بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي، إلا أنه قد أصبح نوع العمل أو المهنة يمثل متغيراً حاسماً، لا تقل دلالة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي في التأثير على مناشط وقت الفراغ والترويح.¹

كما لاحظ ليونارد رسيمن Leonard Reissman أن الأفراد الذين يشغلون وظائف ذات مكانة عالية أكثر نشاطاً في قضاء وقت فراغهم بطريقة إيجابية من الذين يشغلون مراكز مهنية دنيا.

كما أكدت الدراسات التي أجراها ساكسون جراهام Saxon Graham على أن نسبة العمال الماهرين الذين يواظبون على مناشط وقت الفراغ تكاد تصل إلى ضعف نسبة العمال غير الماهرين.

و كذلك أشارت دراسة كل من كلارك lark، و بوردج Brurdge إلى أن الأفراد الذين يشغلون مكانة مهمة عالية، يشاركون في أنواع متعددة من مناشط وقت الفراغ أكثر من مشاركة هؤلاء الذين يشغلون مكانة مهنية أدنى.²

¹ تهاى عبد السلام: أسس الترويح و التربية الترويحية، دار المعارف، القاهرة، 1979، ص: 71.

²Dougeut , Francois : Leloisir ou liberte D etre , Casterman , Paris , 1970 , p: 140.

2-8-1 العلاقة بين العمل و وقت الفراغ و الترويح:

يعد الإنسان هو صانع الحضارة والتاريخ، كما أن العمل الإنساني يعد هو الجوهر الوحيد لكل أشكال الثقافة، ويشير ناش Nash إلى العمل بقوله "إنه نشاط مفيد ومنتج وأنه يضيف على الحياة معنى وقيمة"، أما برايتل Brightbill فإنه ينظر للعمل على أنه رمز للنمو والتقدم وبدونه لا وجود للفراغ، كما أنه بدون الفراغ لا يمكن للإنسان أن يستمر في أداء عمله.

وفي هذا الصدد أشار أرسطو في حكمه إلى أن غاية العمل هي كسب الفراغ.¹

ومن جانب آخر يحدد جاكارد Jacard ثلاث حاجات أساسية يقوم العمل ب شباعها لدى الفرد، وهي الحاجات التالية :

- الوجود: يعد وظيفة اقتصادية من وظائف العمل لتوفير مستوى معيشي أفضل للفرد. - الإبداع: ويعبر عن الوظيفة للعمل وتأثرها على الرضا النفسي للفرد.
- التواصل: يعد وظيفة اجتماعية من وظائف العمل لتوفير الحياة الاجتماعية للفرد وللتواصل بين الأجيال المختلفة.²

وأشار العديد من المهنيين بدراسة العلاقة بين الفراغ والعمل إلى وجود علاقة بينهما، وأن هذه العلاقة تتحدد في النقاط التالية:

- يعد الفراغ هدفا للحياة بينما يعد العمل هو مجرد وسيلة لتحقيق هذا الهدف.
- الفراغ والعمل جانبان متفاعلان يثري كل منهما الآخر، ويجب أن يتكاملان من أجل تحقيق حياة أفضل للفرد.

ولقد أشارت الدراسات إلى أن كلا من العمل ومناشط الفراغ والترويح هما أفضل أسلوبين لتقوية مشاعر الانتماء والإشباع الاجتماعي، إذ أن العمل يؤكد الشعور بالانتماء والمسؤولية، كما أن مناشط الفراغ والترويح تؤدي دورا ماثلا في تحقيق الانتماء والإشباع، وأن العلاقة بين العمل و الفراغ في هذا

¹ Dumazetier, j : vers une civilisation des loisirs . ED . du seuil , paris , 1966 , P : 39.

² تمانى عبد السلام: أسس الترويح و التربية الترويحية ، مرجع سابق ، ص : 48.

الجانب تعد علاقة متبادلة فيما بينهما، فالفراغ وحده لا يحقق الإشباع كما أن العمل بمفرده أيضا لا يحقق الانتماء والإشباع للفرد.¹

ومن ثم فإن العمل يصبح منتجا يجب توفيره للفرد العامل واستثماره في الترويح عن ذاته ليتخلص من الملل، والتوتر وليزيد من نشاطه وحيويته حتى يقبل على العمل مرة أخرى بطريقة جادة وأكثر إنتاجية. وقد اهتمت المؤسسات العمالية في المجتمع الصناعي الحديث بتقديم الخدمات الترويحية بطريقة أكثر تنوعا، و لك لتنمية العاملين بها، ولاستثمار وقت فراغهم و زيادة إنتاجهم، كما اهتمت برصد الأموال للتخطيط لبرامجها الترويحية.

ونستطيع القول أنه توجد علاقة بين العمل ووقت الفراغ والترويح، و لك من خلال الإشارة إلى النقاط التالية:

- توجد علاقة تبادلية بين العمل ووقت الفراغ، حيث أن العمل يوفر الاستمتاع بوقت الفراغ، كما أو وقت الفراغ يوفر للعامل فرص الراحة والاسترخاء وتنمية الشخصية.
- الترويح ضرورة حتمية لمواجهة ظاهرة زيادة وقت الفراغ، ولمقاومة رتابة الحياة العصرية.
- الترويح يعد عاملا رئيسا في زيادة إنتاج العاملين.
- يزداد وقت الفراغ كما قلت ساعات العمل ومن ثم يزداد الطلب على الترويح.
- الفراغ هو الوجه المقابل للعمل، وكلاهما يتفاعل معا.
- الترويح والعمل هما الأساس الذي تنهض عليه عملية والتطور الاجتماعية في المجتمع ككل.²

2-9 الدين الاسلامي و الترويح:

يعد الترويح أحد النظم الاجتماعية التي يتأسس عليها المجتمع، إذ يعد الترويح ضرورة من ضروريات الحياة، وكذلك ضرورة اجتماعية تسهم في بناء و تطوير شخصية المسلم ولذا يحرص الدين الإسلامي على استثمار أوقات فراغ الفرد وعلى حسن توزيع الوقت بين العبادة و العمل الجاد، والترويح عن النفس. وقد روى الطبراني عن الرسول صلى الله عليه وسلم قوله: " أن أحب الأعمال إلى الله سبحانه وتعالى بعد الفرائض، إدخال السرور على المسلم".

¹ تشارل بي تشر، أسس التربية البدنية: ترجمة حسن معوض كمال، الأنجلو المصرية القاهرة، 1964، ص: 72، 73.

² د/ كمال درويش، د/ محمد حمادي، د/ أمين الخولي، اتجاهات حديثة في الترويح، دار الفكر العربي، القاهرة، 1982، ص 19-21.

وإن كان الإسلام قد أبا الترويح عن النفس، إلا أنه قد أكد على عدم، استرسال المسلم في الترويح عن نفسه في أوقات فراغه حتى لا يضيع وقته هباء، وحتى لا يؤثر لك على عبادة وعمله ومقدار إنتاجه وحتى لا يضر بصحته أو يضر بمجتمعه.

وقد حر الله سبحانه وتعالى من إضاعة الوقت فيما لا يفيد، إذ قال سبحانه وتعالى في كتابه العزيز: "الذين اتخذوا دينهم هوا ولعبا و غرهم الحياة الدنيا فاليوم ننسأهم كما نسوا لقا يومهم هذا وما كانوا بآياتنا يـجـحدون" [الأعراف: 51]¹، وبذلك نرى أن الدين الإسلامي يرى إلى الترويح على أنه وسيلة وليس غاية، فهو وسيلة تربوية واجتماعية بقصد تحديد نشاط الفرد المسلم و جعله في حيوية، و كذلك بغرض إشباع حاجاته البدنية والنفسية والعقلية والاجتماعية والروحية، كما أن الدين يؤكد على ضرورة أن يراعي الترويح أصول و مباد الشريعة الإسلامية حتى يتحقق للمسلم الخير في حياة الدنيا والآخرة، و مراعاة ألا يطغى وقت الترويح على أوقات عبادته أو عمله.

و قد كان الرسول صلى الله عليه وسلم في حياته هو القدوة والمثال والأسوة من باب المراوحة بين الجد والترويح، كما كان عليه الصلاة والسلام المثل الأعلى في الذكر والتذكر والعبادة والقيام وفي الكد الجاد الدؤوب، ولقد روى الترميذي عن النبي صلى الله عليه وسلم قوله: "و تبسـمـك في وجه أخيك لك صدقة"².

2-10 المفاهيم الاقتصادية و الترويح:

يؤكد المفكر التربوي الرياضي "الارسون Larson" أن تأثير النواحي التجارية والاقتصادية يؤثر بشكل رئيسي على وقت الفراغ، فالنجاح الاقتصادي يقرر إلى درجة بعيدة، مساحة ونوعية الأفراد والمجتمعات التي تستفيد من أنشطة وقت الفراغ. العلاقة بين الاقتصاد والترويح ووقت الفراغ في واقع الأمر علاقة وثيقة الصلة، فهي نفسها العلاقة بين العمل والإنتاج والتنظيم من خلال ظروف اقتصادية تتراوح ما بين اقتصاد حر، أو ملكية أدوات الإنتاج من قبل الدولة وآثار لك على ما يتبقى للفرد من استقلال و فردية ووقت حر يزاول فيه نشاطه الإبداعي والتعبيري.

¹ د/ محمد السيد الوكيل: الترويح في المجتمع الإسلامي، حلقة الترويح المجتمع الإسلامي، الرئاسة العامة لرعاية الشباب، الربا، 1983، ص 14.

² مني حداد: أبنائنا بين وسائل الاعلام و أخلاق الاسلام، الطبعة الثالثة، بيروت، مؤسسة الرسالة، 1983، ص 123، 124.

وحتى تتضح معالم هذه العلاقات، ينبغي أن نتصور أن العمل والفراغ كلاهما وجهان لعملة واحدة، تمثل الوجود الإنساني في مجمله، والعمل هو محور النشاط الإنساني بأسره وهو الموجه لعناصر الإنتاج المختلفة في اتجاه تكوين الثروة المادية مستغلا موارد الثروة الطبيعية لتحقيق رغبات الإنسان، وبدون العمل تصبح عملية الإنتاج عقيمة المعنى.

والنظام الاقتصادي الإسلامي يراعي غريزتين أساسيتين في الإنسان، غريزة حب التملك، يحترمها بل يحثه على السعي والعمل والكسب الحلال، ومن الناحية الاجتماعية يراعي ميزة الانتماء الاجتماعي، وينظم قواعد الملكية وحمايتها و يضع حدودا بين الملكية الخاصة والعامه، وهو بذلك يراعي مبدأ الفطرة كما يراعي مبدأ التوازن الاجتماعي، فقد اشترط الإسلام أن يقوم نظامه الاقتصادي على أساس ضمان حد الكفاية بالنسبة للفرد، ومن المبادئ الإسلامية أن صحة الأبدان مقدمة على صحة الأديان.

وعن العلاقة بين مظاهر النشاط الاقتصادي والفراغ، يرى العالم الاقتصادي آدم سميث Smith أن رغبة الإنسان في التظاهر لا حدود لها، وأن أغلب خصائص الطبقات العليا والوسطى إنما ترجع إلى ظاهرة التظاهر.¹

2-10-1 الترويح في المصانع:

إن الثورة الصناعية في عصرنا الحالي قد أحدثت تغييرات هامة في حياة العامل، ولا جدال في أن استخدام الآلات الحديثة قد زاد من إنتاج العامل وفي نفس الوقت قلل عدد ساعات العمل اليومية كما قلل كثيرا من الجهد، البدني المبذول إلا أنه في نفس الوقت خلق لدى العامل التكرار الممل في العمل.

واستثمار أوقات الفراغ لدى العمال يمكن أن يسهم في خلق عامل أكثر كفاية ويقلل إلى حد كبير من غيابه وبالتالي الارتفاع بمستوى الإنتاج، ويؤدي الترويح في المصانع إلى رفع الروح المعنوية للعمال، استعادة الحيوية اللازمة للعمل في اليوم التالي، والإقلال من التوتر والملل الذي يسببه ضغط روتين العمل.

والأنشطة الترويحية في المصانع يمكن أن تكون في أوقات محددة من أيام العمل مثل فترات راحة الغداء أو بعد انتهاء العمل، وقد تكون في أيام الإجازات أو عطلات نهاية الأسبوع.

¹ د/ كمال درويش، د/ امين الخولي، أصول الترويح وأوقات الفراغ، دار الفكر العربي، 1990، ص 275-277

وتقع على عاتق المصانع مهمة إشباع حاجات العمال بالنسبة لقضاء وقت فراغهم على أساس الميول والدوافع، وتقديم ألوان متنوعة من الأنشطة الترويحية التي تناسب جميع مراحل السن.¹

11-2 الأنشطة البدنية و الترويح الرياضي:

ولدت الرياضة ونشأت في كنف الترويح، وارتبطت إلى أقصى حد بوقت الفراغ وعلى الرغم من استقلال الرياضة عن الترويح في العصر الحديث كنظام اجتماعي ثقافي، إلا أنها مازالت ولسوف تظل مرتبطة بالترويح، لأن جوهر الرياضة يتأسس في المقام الأول على أهداف ترويحية، لأن عوامل الالتقاء كثيرة بين قيم النظامين من حيث أهميتها للإنسان مثل المتعة والتسلية والبهجة، وإزالة التوتر، الاسترخاء، الصحة واللياق، الخبرة الجماعية، الإثارة، التنافس والجهد البدني الإنجاز الشخصي، التعبير عن النفس، وتحقيق الذات، وهي كلها تعبر عن قيم وحاجات أساسية للإنسان واتجاهه في العصر الحديث.

وقد برزت ظاهرة ملفتة للانتباه في أواخر السبعينيات هي انفجار الاهتمام أو تصاعده فيما يتعلق بالأنشطة الترويحية، مثل الجري البطيء Joogging و التي انخرط فيها الملايين من البالغين من كل الأعمار، سواء عن طريق ممارستها خلال أندية أو ممارستها بشكل فردي.

وهذا الحافز يمكن تحقيقه سواء كان النشاط الترويحي فردياً، أو جماعياً في شكل ألعاب، و رياضات مثل المشي و الانزلاق والسباحة والتنس وركوب الدراجات.

وقد لاحظ جيدري Guidery أن الأخصائيين الطبيين قد اختبروا أهمية ومزايا المران والتدريب المنتظم، على تحسين الصحة وتقوية العضلات، وتنمية القدرة على التحمل و الإحساس بالحياة والطاقة عموماً.

لقد اتفقت قيادات العمل الطبي ومن بينها إدارة الخدمات الطبية العامة بالولايات المتحدة الأمريكية على أن انخفاض اللياقة البدنية هي المشكلة الصحية الأولى، واتفقوا أيضاً على أن الحل هو التوصية بالتمارين الرياضية المنتظمة و يكلف انخفاض اللياقة البدنية خسارة مادية وإنسانية كبيرة، فالملايين تنفق في ساعات العمل الضائعة وخسارة للإنتاج الضائع، وتكلفة الخدمات الطبية، ومدفوعات التأمينات، والأكثر من لك سنوات العمر الضائعة التي كان يمكن توجيهها للإنتاج وأفسدتها المشاكل الصحية.²

¹ د/ عطيات محمد خطاب: أوقات الفراغ والترويح، مرجع سابق، ص 82-83.

² د/ كمال درويش، د/ أمين الخولي: أصول الترويح وأوقات الفراغ، مرجع سابق، ص 301-304.

2-11-1 مفهوم التربية الرياضية الترويحية:

يعتبر تحديد مفهوم التربية الرياضية الترويحية أمراً مهماً للدراسات العلمية في هذا الميدان، نظراً لكونها القاعدة الأساسية لجميع النشاطات الرياضية خلال حياة الفرد، فهذا المصطلح يخضع للقاعدة النظرية من جهة، والإطار العلمي من جهة أخرى، والذي يعد عنصر إدماج للناحية التربوية والأنشطة الرياضية المختلفة وفي السنوات الأخيرة تعددت المفاهيم والألفاظ التي تصف التربية الرياضية الترويحية، فمنهم من ينظر إليها حسب تأثير شخصية الفرد واتجاهه نحو ممارسة الأنشطة الرياضية خلال وقت الفراغ.

لذا فضرورة تحديد هذا المصطلح أمراً واجبا يهتم أكثر لمحتوى وأهداف المختلفة، ومن ناحية أخرى تحديد هذا المصطلح يسمح لنا بتصنيف مختلف النشاطات الرياضية ودعم ممارستها لضمان تحقيق أهداف النظام الترويحي الشامل.

يشير "Lombascar" و كلوس " Klaus " إلى أن عناصر الشخصية تنمو من خلال النشاط والتعلم الجيد وأن المدارس يقع على عاتقها تنمية القدرة والاستعداد لاستمرار التعلم الذاتي على مدى حياة الفرد. يرى فروبل "Frobel" أن التربية الرياضية الترويحية هي مرآة للحياة، تعطي للطفل لمحة عن العالم الذي عليه أن يتعلم من أجله، وهي تخدم دائما غرضا ما، فهي تعبيراً عن إنسانية الطفل الداخلية وانعكاساً لاستعداداته وقدراته الخلاقية.¹

أما أرسطو فيرى أن من أهم أهداف التربية، هو تعليم الأفراد كيف يستطيعون قضاء وقت فراغهم واستثمارها بطريقة إيجابية ومفيدة.²

ومن خلال هذه المفاهيم يمكننا القول أن التربية الرياضية الترويحية، هي جزء من النظام الترويحي وتهدف إلى بث وتنمية الاتجاهات والميول أن يمكن لها إعداد الفرد لاستثمار وقت فراغه ب تقان و حكمة.

2-12- خلاصة:

في هذا الفصل قمنا بشرح مفهوم الترويح، ومعرفة كافة جوانبه، من أهمية، وأهداف وأنواعه وما يخدم المجتمع البشري.

¹ عطيات محمد خطاب : أوقات الفراغ و الترويح ، مرجع سابق ، ص : 66 .

² د/ كمال درويش، د/ أمين الخولي : أصول الترويح وأوقات الفراغ ، مرجع سابق، ص 122.

وما يمكن استخلاصه من خلال ما أشرنا إليه، أن للإنسان حقوقاً، ومن بين هذه الحقوق في الترويح الذي يتضمن الرياضة إلى جانب الأنشطة الرياضية الأخرى، و لك ما لها لأهمية من الجوانب البيولوجية، الاجتماعية، النفسية، التربوية، الاقتصادية والسياسية.

كذلك أنه من خلال مزاولة تلك الأنشطة، تتحقق للفرد النمو الكامل من النواحي البدنية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى تحسين عمل كفاءة أجهزة الجسم المختلفة كالجهاز الدوري، والتنفسي والعضلي والعصبي.

وبالتالي يمكن اعتبار النشاط الترويحي من النظم الاجتماعية التي يتألف منها المجتمع، وأحد السلوك الحضاري للفرد، و لك لأن اللعب هو اللب الأساسي لهاتين الظاهرتين. والترويح كأى جانب من جوانب السلوك الإنساني يتغير باستمرار، كما تتغير كذلك الاتجاهات نحو الترويح ودرجة المشاركة فيه، فقد كانت ومازالت هناك تغييرات كبرى تحدث في مجال الترويح من قديم الزمان، ودراسة تاريخ الترويح تساعد على تنمية المفاهيم و العمل على التقدم بها في الزمن الحاضر، كما تساعد على التعرف على الاتجاهات المحتملة مستقبلاً للترويح.

الفصل الثالث: القيم و العمل

- تمهيد
- مفهوم القيم
- أهمية القيم
- تصنيف القيم
- مستويات القيم
- القيم من المنظور الاسلامي.
- مقياس القيم
- مفهوم قيم العمل
- مقياس قيم العمل
- خلاصة

3-1 تمهيد:

القيمة ترجيح عاشه الإنسان من أن قام بتغيير، وما في الآفاق، والبحث في القيم بحث في الإنسان الفاعل بوصفية الفردي والاجتماعي، وقد انتقل الإنسان من عيش أفعاله إلى وعي هذه الأفعال، وميز هذه الوسيلة عن الهدف، وتدرع بالمعرفة طلبا لتحقيق الغاية المرموقة

إن السؤال عن أصل القيم ومصدرها، هو السؤال الثقافي القديم الجديد، إذ أن دراسة القيم ليست شيئا جديدا في ميدان المعرفة، فقد لقيت دراستها عناية كبيرة، واهتمام عظيم من كثير من رواد الفكر الفلسفي، وأقطاب الدراسات الأخلاقية القدماء والمعارضين.

وعليه حاولنا جاهدين ، أن نقدم في هذا الفصل، لمحة عن مفهوم القيم، و خصائصها، وتصنيفاتها، وكذا منظورها من خلال الدين الإسلامي.

وتطرقنا إلى أنواع المقاييس التي تناولت القيم وأنواعها إضافة إلى كل هذا تناولنا عنصر العمل، مفهومه، وقيمته، ومقاييس العمل، وهذا لما للعمل من أهمية في العملية الإنتاجية تتوقف على مستوى التطور النوعي للعنصر البشري من خلال عملية تنموية بشرية حقيقية، واختلال العمل لموقع متميز في النشاط الاقتصادي.

3-2 مفهوم القيمة:

القيمة في اللغة تعريف على أنها قدر الشيء: قدر قيمته فقيمه المتاع، ثمه، ويقال ما لفلان قيمة أي ليس له ثبات ودوام على الأمر، في القرآن الكريم " ذلك الدين القيم " [التوبة 36]، أي المستقيم، و" فيها كتب قيمت " [البينة 3 -]، أي ذات قيمة رفيعة وقوله تعالى: " قل إني هادي ربي إلي صراط مستقيم دينا قيما ملة إبراهيم حنيفا " [الأنعام 161 -] أي مستقيما لا عوج فيه.

وقوم العوج أي عدله وأزال عوجه، ويقال قوم الشيء: قدر قيمته واستقام الشيء: اعتدل واستوى. وقد ارتبطت القيمة في جانبها الإيجابي بالفضائل الخلقية، وفي جانبها السلبي بالنقائص، الرذائل، وقد وردت كلمة القيمة "Valeur" مشتقة من الفعل اللاتيني "Vales" بمعنى "أنا قوي" أو بصحة جيدة، وهذا يعني أن القيمة تحتوي على معنى المقاومة والصلابة.¹

عرفت الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية القيم بأنها أشكال من التوجهات المختارة (أو المنتقاة)، التي تتصل كثيرة كالمصالح، ومظاهر السعادة، والتفضيلات، والواجبات، والالتزامات الأخلاقية، والرغبات والمطالب، والحاجات، وأشكال النفور والانجذاب، وبهذا التعريف أصبح لكل سلوك أو نشاط قيمة توجهه، فيما عدا مظاهر السلوك الانعكاسي البسيط المرتبط بحركة أجزاء من الجسم، وهناك لم تعد ترتبط بالسلوك المفضل اجتماعيا، بل أصبحت ترتبط بأي سلوك حسنا كان أو غير حسن، مفضلا أم غير مفضلا.

تعتبر القيم موجّهات عامة للسلوك أو هي الأطر المعيارية التي يلتزم بها الأفراد عندما يسلكون على نحو معين، والقيم بهذا المعنى تتسم بمجموعة من الخصائص المشتركة من هذه الخصائص:

1- تحتوي على عناصر معرفية، التوجه إليها يرتبط بالانتقاء أو الاختيار.

2- أنها موجّهات للسلوك.

3- أنها تعتمد على الاختيار و الانتقاء.²

فيمكن أن تظهر القيم في مجالات عديدة، أن نتحدث عن قيم الأسرة وقيم الصداقة، وقيم العمل

...إلخ .

¹ د / علي أحمد اجمل : القيم و مناهج التاريخي الاسلامي، عالم الكتب، القاهرة، 1969، ص: 17.

² محمد مرتضى الزبيدي: تاج العروس، المجلد 9، دار الصادرة، بيروت، 1966 . ص 35.

ولقد صارت القيمة تدل على معان أخرى مع مر الأيام، وانتشر استعمالها في ميادين الفكر المختلفة، حيث سيتعلمها أصحاب الاختصاصات المختلفة من لغويين و موسيقيين ورياضيين و اقتصاديين وفلاسفة وغيرهم.

فاللغويون حسب " كيي" يدلون بها على المعنى الصحيح للألفاظ حسب الاستعمال المؤلف، والموسيقيون يدلون بها على المدة التي يجب أن تكون للنوتة، والرياضيون يدلون بها على العدد الذي يقاس كمية أو على العدد الذي يستبدل به حرفاً أو عبارة جبرية، وعلماء الاقتصاد يدلون بها على الصفة التي تجعل شيئاً ممكناً الاستبدال بشيء آخر، وهذه القيمة هي قيمة المبادلة التي تمتاز عن قيمة الاستعمال المرادفة للمنفعة، ومع هذا فإن كثيراً من علماء الاقتصاد حاولوا أن يحددوا معياراً لقيمة المبادلة، فبعضهم مثل "آدم سميث" و "كارل ماركس" يدعون أن هذا المعيار موجود في العمل، وآخرون مثل "كوندياك" يدعون أنه موجود في المنفعة و الندرة.

ولقد نقل الفلاسفة كلمة القيمة من ميدان علم الاقتصاد إلى ميادئهم وصاروا يستعملونها في مجالات متعددة للدلالة على كلمات شائعة في الفلسفة القديمة، مثل الخير والكمال، حيث يرى "لويس لافيل": "إن الكينونة لا معنى لها، إلا إذا كانت حاملة للقيمة، و القيمة لا تكون لها فعالية: لا يشترط أن تعبر عن الكينونة، وأن تحققها".

3-3 تفسير القيم:

قد اختلف الفلاسفة في تفسير القيم، وتضاربت آراؤهم تضارباً شديداً فهناك نظريات تفترض أن قيمة الشيء كامنة وكائنة فيه فعلاً وتعتبر عن طبيعته، وبمعنى آخر ترى هذه النظريات أن قيمة الشيء موضوعية مستقلة عن ذات الإنسان ومشاعره وتحدد بمعزل عن خبرته في الحياة الواقعية، ولذا فإن القيم تابعة لا تتغير.

وهناك نظريات أخرى ترى أن قيم الأشياء ليست بكائنة فيها، وإنما هي مجرد شعور ذاتي أو تقدير ذاتي يتسق من ذات الشخص المتفاعلة مع خبرته.

ويرى "هرتزلر" أن القيم لا يمكن أن تدرس مستقلة عن ميدان الفلسفة فهي في الحقيقة تقع في المنطقة التي تلتقي فيها الفلسفة بالعلوم الاجتماعية وبخاصة علم الاجتماع، وعلم النفس.¹

ويمكن القول لأن القيم لا يمكن أن تكون موضوعية بمعنى أنها مستقلة عن الإنسان ومنبثقة من طبيعة الأشياء وصفاتها الكاملة فيها، فلا شك أن الإنسان هو الذي يحمل القيم و يخلعها عن الأشياء، وإنما الأحكام التي نصدرها والقيم التي ننسبها إلى الأشياء من وجهة نظر الطبيعة التجريبية حيادية منبثقة من واقع اهتمامنا بها ورغبتنا فيها، وفي هذا المعنى يقول الدكتور "زكي نجيب محمود": "رأينا هو أن العالم لا خير فيه ولا جمال، بمعنى أنه بين أشياءه شيء اسمه خير أو شيء اسمه جمال، في العالم أشياء كثيرة: فيه أشجار وأثمار وأحجار، وصنوف شتى من الحيوان، ثم يأتي الإنسان فتعلمه الخبرة وتنشئه التربية على أن يحب شيء ويكره شيئاً، ومن هنا يكون ما يحبه خيراً وما يكرهه شراً، أو ما يكون يحبه جميلاً و ما يكرهه قبيحاً، وما أكثر ما يحدث أن ترى الإنسان يبدأ حياته باستحسان شيء وجده خيراً وجميلاً.

ولقد نقل الفلاسفة كلمة القيمة من ميدان علم الاقتصاد إلى ميدهم وصاروا يستعملونها في مجالات متعددة للدلالة على كلمات شائعة في الفلسفة القديمة مثل الخير و الخير الأسمى والكمال، و يعتبر الفيلسوف الألماني " نيتشه" أهم من عمل على انتشارها انتشاراً واسعاً في الأوساط الفكرية إن الإنسان يرغب، ويتطلع، ويحلم، ويبحث، وقد يجب، ويريد، فإذا أنفقنا على سمية غاية كل من هذه الميول بالقيمة فإن كل شيء يصير قيمة بالنسبة للإنسان لأن كل شيء يمكن أن يصير موضوعاً للميل.

ويرى "لويس لا فيل": "أن القيمة معيار يتطلب أن تتكيف معه طبيعة الذات الخاصة وطبيعة عالم الأشياء، و لك لأنها لا تستحق اسمها إلا بقدر ما هي قيمة معاشية وبقدر ما تجعلنا نلتزم، وبقدر ما نقيض على الواقع بواسطتها وبقدر ما تغير مصيرها العالم".

وعليه لا توجد قيمة واحدة، بل عدد من القيم، تفضل بعضها على بعض بصفة تلقائية إلى حد ما، و تنقسم بالنسبة للإنسان إلى قيم حقيقية، و قيم غير حقيقية، ونقول عنها أنها "خير من، أو أحسن، أو أفضل من... فالعدل والشجاعة والحلم قيم متميزة، ولكن يمكن أن تظهر فيما بينها.

¹ د/ فوزية دياب : القيم و العادات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ، بيروت 1980 ص 15 ، 16 .

وعند "كانط" القيمة بعيدة عن الوجود، فهو يحاول أن يقرب بين قيم الجمال والطبيعة، فالقيمة هي ما يجب أن يكون و ما يستحق أن يكون، وليست هي الكائن في فلسفة كانط.¹

3-4 الفرق بين القيمة و بعض المفاهيم:

3-4-1 القيمة و الحاجة:

يتمثل الفرق بين القيم والحاجات في أن القيم تحتوي أو تتضمن التمثيلات المعرفية، وأن الإنسان هو الكائن الوحيد الذي يمكنه عمل مثل هذه التمثيلات، في حين أن الحاجات لا تتضمن هذا الجانب و توجد لدى جميع الكائنات الحية (الإنسان والحيوان).

3-4-2 القيمة و الاحتياجات:

استخدم كثير من الباحثين مفهوم القيمة مرادف لمفهوم الاتجاه، وأكد البعض الآخر على وجود فرق بين المصطلحين رغم الارتباط بينهما، ويتمثل هذا الفرق في درجة التجريد والثبات والتكوين والعمومية والموافقة الاجتماعية ودرجة الوعي فالقيم أكثر تجديدا وأكثر ثباتا من الاتجاهات ولها صفة العمومية لأنها تعبر عن أحكام عامة بدرجة أكثر من الاتجاهات. هذا بالإضافة إلى بعض الاختلافات الأخرى التي أكد عليها بعض الباحثين تلخص في أن القيم أعم و أشمل من الاتجاهات فتتشكل مجموعة الاتجاهات فيما بينها علاقة قوية لتكون قيمة معنية ونتيجة لذلك تمثل القيم موقعا أكثر أهمية من الاتجاهات في بناء شخصية الفرد.

3-4-3 القيمة و الاهتمام:

يعتبر الاهتمام مظهرا من المظاهر العديدة للقيمة، فظهور اهتمامات معنية لدى الفرد إنما يكشف عن بزوغ قيم معينة ترتبط بهذه الاهتمامات، كما أن الاهتمام يعد مفهوما أضيق من القيمة حيث يرتبط الاهتمام بالتفضيلات المهنية التي لا تستلزم الوجوب أو الالتزام في حين ترتبط القيمة بضرب من ضروب السلوك المثالية أو غاية من الغايات ويستلزم الوجوب.²

¹ محمد مرتضى الزبيدي: تاج العروس، المجلد 9، دار الصادرة، بيروت، 1966. ص 37.

² محمد مرتضى الزبيدي، نفس المرجع.

3-4-4 القيمة و المعتقد:

تتميز المعارف في القيم عن المعارف الأخرى التي تتضمنها المعتقدات في الجانب التقويمي، حيث يختار الشخص من بين البدائل في تقييمه ما هو مفضل أو غير مفضل كما تختلف القيمة عن المعتقد في أن القيم تشير غالبا إلى ما هو حسن أو سي، في حين ترتبط المعتقدات غالبا بما هو صحيح أو زائف.

3-4-5 القيمة و السلوك:

ويتمثل الاختلاف بين القيم والسلوك، في أن القيم أكثر تجريدا من السلوك فهي ليست مجرد انتقائي كما يرى البعض بل تتضمن المعايير التي يحدث التفضيل على أساسها، فالاتجاهات والسلوك هي محصلة للتوجهات القيمة.¹

3-4-6 القيمة و الحقيقة:

يؤكد البعض أن هناك فرقا بين الحقيقة والقيمة وبالرغم من اختلاط الأمر بينها في أغلب الأحيان، فالحقيقة يمكن التأكيد من صحتها ولا يوجد اختلاف حولها بعكس القيمة لأنها مرتبطة بالفرد لا يوجد اتفاق ثابت حولها فقد تختلف من شخص لآخر ومن مكان لآخر.

3-4-7 القيمة و الدافع:

هناك خلط شائع بين الباحثين في استخدام هذين المفهومين والنظر إلى القيمة على أنها أحد الجوانب لمفهوم أشمل هو الدافعية، وقد تستخدم القيمة بالتبادل مع الدافعية إلا أن هناك فرقا بينهما، فالدافع هو حالة توشح أو استعداد داخلي يسهم في توجيه السلوك نحو غاية أو هدف معين في حين أن القيمة هي عبارة عن التصور القائم خلف هذا الدافع.

3-5 أهمية القيم:

تتمثل أهمية القيم و ما يمكن أن تؤديها فيما يلي:

أ- على المستوى الفردي:

– أنها تمهيئ للأفراد اختيارات معينة تحدد السلوك الصادر عنهم وبمعنى آخر تحدد شكل الاستجابات وبالتالي تلعب دورا هاما في تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء دراسة نفسية، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 1992، ص: 44 – 46.

- يمكن التنبؤ بسلوك صاحبها متى عرف ما لديه من قيم وأخلاقيات في المواقف المختلفة وبالتالي يكون التفاعل معه في ضوء التنبؤ بسلوكه.¹

- أنها تعطي الفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه وتمنحه القدرة على التكيف والتوافق وتحقيق الرضا عن نفسه لتجاوبه مع الجماعة في مبادئها وعقائدها الصحيح.

- أنها تحقق له الإحساس بالأمان وتعطي له الفرصة التعبير عن نفسه بل وتساعده على فهم العالم المحيط به وتوسع إطاره المرجعي في فهم حياته وعلاقاته.

- أنها تعمل على ضبط الفرد لشهواته كي لا تتغلب على عقله، ووجدانه لأنها تربط سلوكه و تصرفاته بمعايير وأحكام يتصرف في ضوءها وعلى هديها.

— تشير القيم إلى الكيفية التي سيتعامل معها الإنسان في المواقف المستقبلية وتساعد الإنسان على التفكير فيما ينبغي عليه أن يفعله تجاه تلك المواقف والأحداث و تحدد له الأساليب والوسائل التي يختارها تجاهها بالإضافة إلى تفسير السلوك الصادر عنها.²

ب- على المستوى الاجتماعي:

- تحفظ على المجتمع تماسكه وتحدد له أهداف حياته ومثله العليا ومبادئه الثابتة المستقرة التي تحفظ له هذا التماسك والثبات اللازمين لممارسة حياة اجتماعية سليمة.

3-5-1 نسبية و طلاقة القيم:

إن القيمة مطلقة، و لكن مطلقيتها لا تجعل منها الموجود المطلق الذي لا يفتقر إلى موجود، و يفتقر إليه كل موجود.

وهي نسبية ولكن نسبتها لا تجعل منها الكائن النسبي ال ي تمتاز وجوده بالعرضية، والتبعية لوجود غيره، وللظروف التي تحيط به، ونكيفة تكييفاً يختلف من بيئة إلى أخرى.

فالقيمة فوق كل فساد، وكل نزوة، وفوق كل ما يعرضه علينا ال ي يتلقى منها أسسه ودعائمه، ويظهر لنا أن المطلقية التي تمتاز بها القيمة لا تنافي في نسبتها، وأن نسبتها لا تنافي مطلقيتها لأن كل منهما

¹ علي خليل أبو العنين: القيم الإسلامية، دار العربي، القاهرة، 1988، ص: 34.

² سيد أحمد السيد: القيم التربوية في القصص القرآني، كلية التربية، أسوان، 1985، ص: 38.

التي لها، تقوم عليه حقيقتها التي تقع بين حقيقة الكائن النسبي الذي يصبو إلى المطلق، وبين حقيقة الموجود المطلق الذي لا شريك له في مطلقة وخاضعة لها.

و يرى و ديكارت في إحدى رسائله: " و لا تخشوا أبدا أن تؤكدوا، وأن تنشروا في كل مكان أن الله هو الذي وضع هذه القوانين في الطبيعة مثلما يضع القوانين ملك في مملكته".

ويظهر لنا أن القيم كلها وفي حدود مستواها بهذه الصفة سواء كان وجودها ماديا أو قصديا، نسبيا أو عمليا، كيفيا أو مثاليا.

ولهذا فإنه يجب علينا أن لا نحتقر أي قيمة مهما كانت درجتها في سلم القيم كما أنه يجب علينا أن لا نجد أي قيمة فوق ما تستحقه مهما كان سموها.

إن القيمة التي يجب أن يكون استسلامنا لها كليا هي القيمة المطلقة بدون قيد، وهي الله عز وجل وعلا خالقنا، وخالق هذا الكون، وخالق القيم التي هي عماد كل شيء وعماد شرفنا وعزتنا.¹

- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه بتحديد الاختيارات الصحيحة التي تسهل للناس حياتهم و تحفظ للمجتمع استقراره وكيانه في إطار موحد.

- تربط مختلف ثقافات المجتمع بعضها ببعض حتى تبدو متناسقة.

- تقي المجتمع من الأنانية المفرطة والترعات والشهوات الطائشة.

- تساعد على التنبؤ بما سيكون عليه المجتمعات، فالقيم والأخلاقيات الحميدة هي الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الحضارات وبالتالي في تعد مؤشرات للحضارة، فالمجتمع الذي يحمل أفراده قيما وأخلاقيات مجتمع ينبأ له بحضارة و رقي وازدهار، وإذا ما انهارت تلك القيم و الأخلاقيات سقطت الحضارة .

- إن القيم تستخدم كمعايير وموازن يقاس بها العمل و يقيم بمقتضاها السلوك، وبالتالي يمكن استخدامها في مجال التوجيه والإرشاد النفسي وانتقاء الأفراد الصالحين لبعض المهن، هذا بالإضافة إلى أهمية الدور الذي تلعبه القيم في عملية العلاج النفسي.

- تتوقف قوة المجتمع وتماسكه إلى حد كبير على وحدة القيم، فكلما زادت وحدة القيم داخل المجتمع زاد تماسكه وارتباطه، وكلما قل ارتباطها زاد التفكك الاجتماعي.¹

¹ د / الربيع ميمون: نظرية القيم في الفكر المعاصر، بين النسبية والمطلقية، الشركة النية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1998، ص : 343.

3-6 تصنيف القيم:

القيم متداخلة بعضها في بعض، فالقيمة الواحدة يمكن أن تصنف تحت أكثر من نوع، ولذا نحاول عرض التصنيفات التي تناولت القيم بهدف التعرف على التداخل القائم بينها واختلافها حسب الأطر الفلسفية والفكرية النابعة منها، تصنيف "سبر نجر" والذي قدمه حسب تصور إمكانية تصنيف الأشخاص إلى ستة أنماط استنادا إلى القيم التالية حسب محتواها أو حسب ما تعكس من نشاطات إنسانية.

1- القيم النظرية: وهي التي تتضمن اهتماما عميقا باكتشاف الحقيقة أو سيادة الاتجاهات المعرفية وهي قيم تجسد نمط العالم أو الفيلسوف.

2- القيم الاقتصادية: وهي التي تتضمن الاهتمامان العملية والمنفعة وهي قيمة يتصف بها عادة رجال المال والأعمال.

3- القيم الجمالية: وهي التي تتضمن الحكم على الخبرات من منظور الجمال والتناسق وهي قيمة تصف الشخص واهتماماته.

4- القيم الاجتماعية: وهي التي تتضمن محبة الناس وإدراكهم كغايات لا كوسائل لما أرب أخرى بشكل يجسد نمط الشخص الاجتماعي.

5- القيم الدينية: وهي التي تتضمن اهتماما بالشؤون الدينية والسعي نحوها وهي قيمة يوصف بها رجال الدين.²

6- القيم السياسية: وهي التي تملئ توجيهها حيال العلاقات الاجتماعية ليس بدافع الحب ولكن بدافع السيطرة والرغبة وهي قيم تظهر لدى رجال الحرب والسياسة والقادة في المجالات المختلفة.³

¹ حامد عبد السلام زهران : علم نفس النمو، الطفولة و المراهقة، عالم الكتب القاهرة، 1977، ص: 128.

² ضياء زاهر: القياس للعملية التربوية، مؤسسة الخليج العربي، القاهرة، 1980، ص: 22-23.

³ عادل العوا : العمدة في فلسفة القيم ، طلاس للدراسات و الترجمة ، ص 434-438

3-6-1- تصنيف "شالر": على أربعة مستويات وهي:

- 1- المستوى الأدنى: وهو مستوى قيم مرتبط بالطبيعة الحسنة ويختلف باختلاف الأفراد و يرى أنصار هذا المذهب أن اللذة يجب إرجاع منظومها في القيم كلها إليها.
- 2- مستوى القيم الحيوية : كالصحة والمرض والراحة أو التعب أو الموت.
- 3- مستوى الروحية : وهي قيم مستقلة عن الجسد وتشمل قيم الحقيقي والجميل والعادي وتلك القيم تتراجع أمامها.
- 4- مستوى القيم الدينية: وقوامها المقدس وموضوعها هو المطلق، وهي تحدث في نفوسنا مشاعر الإيمان والعبادة.

3-6-2- تصنيف "هواد":

القيم صنفها حسب الفرائد المنتظرة أو المتوقع أن تحققها تلك القيم وتمثل فيما يلي:

1- قيم مادية وجسمانية: الصحة، الراحة، الأمان.

2- قيم اقتصادية: الإنتاج، الكفاية.

3- قيم أخلاقية: الأمانة، العدالة، المساواة.

4- قيم اجتماعية: التعاطف، الإحسان.

5- قيم سياسية: العدالة الحرة.

6- قيم جمالية: الجمال.

7- قيم دينية: الصلاة، الحج، الزكاة.

8- قيم عقلية: الذكاء، صفة الذهن، التعقل.

9- قيم مهنية: الوعي المهني، النجا المهني.

10- قيم عاطفية: الحب، الرضا¹.

¹ المرجع نفسه، ص 438.

وقد قام "السيد عثمان" بتصنيف القيم في ضوء مفهوم الإسلام وما فيه من مجموعة من العقائد والعبادات والأخلاق التي جاء بها القرآن الكريم وقام بتفسيرها الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم إلى:

1- القيم العقائدية: وتضم الجانب العقائدي الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر والقضاء و
القدر خيره و شره.

2- قيم التعبديّة: إقامة الصلاة، إيتاء الزكاة، وأداة الحج، صوم رمضان.

3- القيم الأخلاقية: الصدق، الأمانة الوفاء بالعهود، العقود، وفاء الكيل والميزان، العدل، الصبر، العفو، الصفح، التواضع، الإحسان، الإيثار، الرحمة، التسامح، الكرم، غض البصر، ستر العورة، صلة الرحم ونصرة المظلوم، الأمر بالمعروف، النهي عن المنكر، الدعوة إلى الله بالحكمة والموعظة الحسنة، إفشاء السلام، حسن الجوار، العفة¹.

3-7- مستويات القيم:

إن تصنيف كل من: كرتول Krath wohl ، بلوم Bloom ، ماسلو Masslo في المجال الوجداني أكثر التصنيفات شيوعاً وانتشاراً، حيث قاموا بتصنيفه إلى خمسة مستويات هرمية يمكن تقسيمها إلى ما يلي: مستوى ما قبل تكوين القيمة مستويات القيمة، وما بعد تكوين القيمة، حيث تعد القيمة أعلى مستويات هذا التصنيف.

1- مستويات ما قبل تكوين القيمة: وتمثل في:

1-1- الاستقبال ويشمل: الوعي، الرغبة في التلقي، الانتباه المراقب.

1-2- الاستجابة وتشمل: الإذعان في الاستجابة، الرغبة في الاستجابة، الارتياح للاستجابة.

2- مستوى التقييم: ويشير هذا المستوى إلى إعطاء قيمة أو تقدير للأشياء أو الموضوعات أو الأفكار أو

أنماط السلوك، و يرى كرتول وزملاؤه أن ما تشمله هذه الفئة يتفق مع مفاهيم الاعتقاد أو الاتجاه

في علم النفس الاجتماعي، وتندرج تحته ثلاثة مستويات:

¹ جابر غنيمية : المدخل إلى القيم الإسلامية ، دار الكتب الإسلامية ، القاهرة، 1984، ص 168.

2-1-1 - تقبل القيمة: في هذا المستوى يكون لدى الطالب القدرة على إعطاء قيمة للموضوع أو الحدث أو السلوك، و اكتساب القدرة على التعبير عن إدارته تجاه القضايا والموضوعات المختلفة.

2-2-2 - تفضيل القيمة: في هذا المستوى يتعدى الأمر مجرد التقبل بل يتضمن قدرا أكبر من الالتزام يجعل الطالب لديه الرغبة في المتابعة والاهتمام بالموضوعات المرتبطة بقيمة لديه أو التي يشعر باتجاه موجب نحوها، أي تفضيل الفرد لقيمة معينة وإعطائه الأهمية لها.

2-3-3 - الالتزام: يتضمن هذا المستوى أعلى درجات اليقين بالنسبة للاعتقاد ويتمثل في الولاء لقضية أو مبدأ أو هدف أو جماعة، أي يكون الطالب على يقين واقتناع كامل بصحة اتجاهه أو تقييمه لقضية ما، كما يكون على درجة عالية من الالتزام بالإخلاص، والولاء بهذه القضية وتأكيدا وإقناع الآخرين بها¹.

3- مستوى التنظيم: في هذا المستوى يتطلب الأمر تنظيم هذه القيم في نسق متكامل أو نظام قيمى، حتى يستطيع التغلب على الصراعات التي تنشأ من هذه القيم وتحديد العلاقة المتبادلة بينها، و يندرج تحت هذا المستوى مستويان هما :

3-1-1 - تكون مفهوم القيمة: في هذا المستوى يمكن للطالب أن يدرك كيف ترتبط القيمة بغيرها من القيم عنده أو بقيم جديدة عليه اكتسابها.

3-2-2 - تنظيم نسق قيمى: ويكون الطالب في هذا المستوى على وعي كامل بالعديد من القيم التي تم اكتسابها وفي نفس الوقت يدرك العلاقات المنتظمة من هذه القيم.

4- التخصيص أو التمييز بقيمة أو مركب قيمى: في هذا المستوى يكون الأنساق الداخلي للفرد وتنظيمه للقيم قد وصلا إلى الحد الذي يحكم سلوكه طبقا لنظام قيمى ثابت ومتميز يجعله يتصرف بأسلوب معين ويكون له نمط حياة متميزة يمكن للآخرين من التنبؤ بسلوكه في مواقف معينة. ويندرج تحته مستويات فرعيان:

4-1-1 - التأهب المعمم: في هذا المستوى يستطيع الطالب أن يستجيب أو أن يسلك تجاه المثيرات أو المواقف المختلفة التي يتعرض لها طبقا لها لديه من ميول واتجاهات وقيم وأوجه تقدير وتوافق.

¹ د. علي أحمد الحمل، القيم ومناهج التاريخ الإسلامى، مرجع سابق، ص 35.

4-2- التمييز بصورة و خصائص: في هذا المستوى تتكامل الأفكار والمعتقدات والاتجاهات والقيم في فلسفة كلية للحياة أو نظرة شاملة للعالم ويمثل هذا المستوى عملية الاستيعاب لشتى الجوانب الوجدانية بحيث يسلك سلوكا متميزا عن غيره اتجاه القضايا والمشكلات الحياتية.

3-8- استراتيجيات تنمية القيم على المستوى العالمي:

تعتبر الطرق القديمة في التدريس التي تعتمد على الحفظ والتلقين لا تتفق وتنمية القيم وخاصة إذا ما أردنا أن نتخذ القيم محورا لعملية التعلم، لك لأن تنمية القيم يجب ألا تترك للصدفة، بل لا بد و أن يكون لك وقف برنامج مخطط ومقصود من جانب المعلم، المحتوى والمضمون وحدهما لا يغيران القيم إذا لم يتم وضع خطط لهذا الغرض، وإن يتعرف المعلم على أهم الطرق والأساليب التي تساعد على تغيير السلوك، وخاصة بعدما أثبتت البحوث والدراسات في مجال علم النفس و التربية إمكانية هذا التغيير وإذا ما أصبح هدفا ووسيلة لتوجيه التدريس (1).

ومن أهم الاستراتيجيات التي تساهم في تنمية القيم لدى الطلاب، وخاصة تلك التي أكد أصحابها أنها تتماشى وطبيعة الدراسات الاجتماعية وهي:

3-8-1- استراتيجية توضح القيم:

يعتبر كل من راتس، وهارمن، وسيمون من أوائل من نادوا باستخدام استراتيجية توضح القيم، وجاءت كتطبيق عملي لذلك الاتجاه العقلي الذي نادى به كل من بياجيه "Piaget"، وكولمبرج "Kolemberge" والذي يعد مدخلا لتنمية الأخلاقيات، وتقوم فكرتها على أساس تقدم المشكلة القيمية للمتعلم، ثم يناق المتعلم بشأن تحديد موقفه منها، ثم إعطائه الفرصة لعرض مدى واسع من وجهات النظر حول المواقف المقدمة له بحيث تكون القيمة على أساس التوضيح وفقا لسبع مراحل:

- الاختيار بحرية.

- الاختيار من بين البدائل المتاحة.

- الاختيار بعد النظر في العواقب التي تتبع كل بديل.

- التقدير والاعتزاز.

- التأكيد الفعلي حين يتطلب الموقف لك.

- السلوك أو العمل وفقا للقيم.

- النمطية والاتساق والتكرار في السلوك¹.

3-8-2- استراتيجية تحليل القيم:

تعتبر القيم مصطلحا تم إعطاؤه لعدد من الأساليب والطرق و ذلك لكي يساعد على تطبيق التفكير المنطقي على عملية التقييم، ومن ثم فهم نتائج ومواقف معنية، وفهم الصراعات التي قد تنشأ أو تظهر بين قيمتين، وفهم الأسباب التي تكمن وراء اختيارات قيمة معنية ويعتبر هذا المدخل وسيلة معرفية عقلية لأنه يركز على التفكير العقلي، وقد تم تقديم هذه الاستراتيجية عن طريق كل من جمس بانكس " James Banks" (1979) و جاك فرينكل Jock Fraenkal" (1977)، وماك نوفتن "Mc Naughton" وقد تم عرض بعض لاستراتيجية تحليل القيم كما يوصي فرينك بتدريس المهارات الآتية حتى تساعد على تحليل القيم.

3-8-3- وظائف القيم:

تقوم القيم بالوظائف التالية:

أ- تخدم القيم كمعايير لتوجيه السلوك حيث أنها:

— تقودنا إلى اتجاهات محددة فيما يتعلق بالقضايا الاجتماعية.

— تقودنا إلى تفضيل إيديولوجية سياسة أو دينية معينة.

— تحدد الطريقة التي تقدم بها أنفسنا للآخرين، أو نقبل بها الآخرين.

— تعتبر معايير للحكم والتقييم.

— تستعمل من أجل إجراء المقارنة بين الأفراد.

— تستعمل كمعايير من أجل الإقناع والتأثير على الآخرين.

— نخبرنا كيف نبرر أفعالنا غير المقبولة.

ب — القيمة كمخططة لحل الصراعات واتخاذ القرارات.

¹ نازلي اسماعيل حسين، الإنسان و القيم في الشرق و الغرب، دار المعارف القاهرة، 1981، ص 217.

ج- الوظيفة الدافعية للقيم: فمثلا القيم الأدائية تعمل على بلورة أنماط من السلوك تستخدم كوسيلة لتحقيق غاية أو أهداف مرغوبة، أي أن القيم الوسيالية توصلنا إلى قيم نهائية لتحقيق الغاية المقصودة¹.

3-9- القيم من المنظور الإسلامي:

يرى د/عبد الحلیم محمود أن القيم المطلقة والثابتة ليست من صنع العقل ولا من نتاجه، والدين إنما جاء هاديا للعقل في جميع الأمور التي لو ترك وشأنه فيها لضل السبيل، وهذه الأمور التي كرها د/عبد الحلیم محمود :

— العقائد فيما وراء الطبيعة (الميتافيزيقا).

— المبادئ الأخلاقية إجمالاً و تفصيلاً.

— الترشيح في قواعده العامة وفي بعض تفصيلاته.

وهذه القيم اختلف علماء الأخلاق حول مصدرها السامي والرئيسي، فرأى أهل السنة أنهما من الله سبحانه، وهو قد ألزمتنا بمجموعة من الأوامر والنواهي، يتمثل فيها الخير والشر، ولا حكم للعقل في حسن الأشياء ولا قبحها. فالشرع قد أثبت للأشياء حسنها أو قبحها، وما هب إليه أهل السنة هب إليه بعض علماء الأخلاق في الفلسفة الحديثة.

وقد هب لمعتزلة من فلاسفة الإسلام إلى أن العقل الإنساني باعتباره ملكة مشتركة بين الناس جميعاً، يعتبر هو الأمر المطلق والمصدر السامي الذي يشرع لكل خلق، والذي يفرض سلطانه على عقل الأفراد وحياتهم، والمتأمل في القيم الثابتة التي أتى بها الدين لا يجدها تتعارض مع العقل أو تنافيه، بشرط أن يتخلى العقل عن هواه و غروره ويستمد مقوماته الأصلية من الشرع.

الإسلام يفسح صدره للتغيير والتطور، الذي يحدث باختلاف الأزمنة والبيئات، ومن ثم كانت قيمة، التي قررها قيما مرنة، متقبلة لكل تغير في التفصيلات والفروع، بشرط ألا يكون لك مدعاة إلى تغيير سلم القيم، ودعوة لتعظيم القيم الثابتة.

ويشير النبي صلى الله عليه وسلم إلى أن اهتزاز العمدة القيمية يؤدي إلى تصدع في البناء الاجتماعي كله: فعن أنس قال: لأحدثكم حديثاً لا يحدثوه أحد بعدي سمعته من النبي صلى الله عليه وسلم يقول: " لا

¹ د. الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر، مرجع سابق، ص 130.

تقوم الساعة — وإما قال — من أشرط الساعة أن يرفع العلم، ونظهر الجهل، و يشرب الخمر، ويظهر الزنا، ويقل الرجال، و يكثر النساء، حتى يكون للخمسين امرأة القيم الواحد".

ولضبط القيم العليا للفقهاء الإسلامي حكمة القيمي على مجالات الفرد والمجتمع وتتلخص أحكامه في:

— الحرام: ما يثاب على تركه امتثالاً، ويعاقب على فعله.

— الحلال: ضد الحرام، ويشمل الواجب والمندوب والمكروه، ويؤثم بترك الواجب و يعاقب عليه، أما غيره فلا إثم على فعله ولا على تركه.

— المندوب: ما طلبه الشرع طلباً غير جازماً، وخفف أمره، وإذا فعله المكلف يثاب، وإذا تركه لا يعاقب.

— المباح: ما لم يطلبه الشرع، ولم ينه عنه، ففاعله بخير بين فعله وتركه.

— المكروه: ما نهى عنه الشرع نهياً غير جازم.

وجملة من القول، أن لكل نوع من القيم دوراً في حياة الإنسان والمجتمع، فالقيم الدينية طاقات للعمل الجماعي، والقيم الاجتماعية من تقاليد وأعراف لها دورها في ضبط وتوحيد عمل أفراد المجتمع، لتؤلف من لك وحدة اجتماعية.

وفي المقابل تلاحظ أن فقد الإنسان لقيمة يفقده اتزانه، فيشعر بالضيق والتوتر، ولذلك تزول القيم النفعية وتتبدد بمجرد الإشباع، كي تظهر بعدها قيم و مطالب أخرى مرغوب فيها، وهكذا كان ثبات القيم المطلقة يؤدي إلى ثبات المجتمع واستقراره لأنها أشبه بالعمد في البناء و ثم فهي من الله سبحانه وتعالى مصدراً وحكماً¹.

3-9-1- أساليب تنمية القيم في ضوء القرآن الكريم و السنة:

غرس المثل والقيم العليا في نفوس الناس، استخدم القرآن الكريم والسنة المطهرة الكثير من الوسائل التربوية لغرس تلك القيم، لذلك يتم بناء منهج للقيم في التاريخ الإسلامي والحضارة الإسلامية، وعليه يجب الوقوف أمام تلك الطرق والوسائل والأساليب للاستفادة منها في غرس القيم، ولقد تعددت تلك الأساليب في القرآن والسنة، ولم يقتصر على طريقة واحدة و تلك هي أهم الطرق و الأساليب التي استخدمها القرآن واستخدمتها السنة النبوية الشريفة والتي يمكن أن تستخدمها في تنمية القيم:

¹ السيد الشحات أحمد حسن، الصراع القيمي لدى الشباب، مرجع سابق، ص 67.

3-9-1-1 - استخدام العقل:

وهو من الطرق التي احتفى القرآن بها احتفاءً بالغاً، حيث استخدم العقل في توجيه الإنسان نحو الحق والخير، فالقرآن يعمل على استعمال العقل والمنطق ورؤية الصواب والخطأ، والتمييز بين الحق و الباطل، لقد استخدم القرآن الأساليب المتعددة للتعليل والقياس العقلي ليوحي للإنسان استخدام نفس الأسلوب إذ لابد للمتعلم أن يقتنع بكل معلومة يتلقاها، أو سلوك يسلكه، أو أمر يفعله أو يتجنبه، ولا بد أن يكون واسع الصدر يرد على كل الاستفسارات والأسئلة ومن هنا يجب التركيز على استخدام العقل عند تدريس التاريخ الإسلامي، وغرس القيم الإسلامية، حيث هناك الكثير من المواقف والأحداث التاريخية التي في حاجة إلى استخدام العقل والمنطق فيها.

3-9-1-2 - القدوة:

لقد ركز القرآن الكريم على ضرورة الاقتداء بالرسول باعتباره أسوة حسنة، وليكون المعلم قدوة لا بد أن يتمثل المنهج الذي يعمل به، ويربي به، وحتى لا يكون هناك تناقض بين قوله وعمله، فضلاً عن أخلاقه ومنهجه، لذا يجب التركيز عند التدريس ولوضع مناهج سليمة الوقوف أمام النماذج الرائعة التي قدمت للأمة الإسلامية الصورة الصحيحة للإسلام، و ما من مرحلة من مراحل تاريخنا، إلا و بها مئات القدرات، بل الآلاف والتي يجب أن نتعرف عليها وتتأسوا بها¹.

3-9-1-3 - استخدام الأحداث الجارية:

نزل القرآن حسب الظروف والحوادث لأنه كتاب بناء وتربية، جاء بمنهج كامل للحياة والتربية نفوس وبناء أمة وإقامة مجتمع، ولا يؤثر في النفوس شيء كما يؤثر فيها التربية في ظل التجارب والأحداث، وهذا الأسلوب له تأثير على النفوس، فقد جعل من كل هزيمة عبر، ومع كل نصر درسا، ولكل موقف تحليلاً، كما كان بناؤه مظهراً رائعاً للخلود جعله صالحاً للسير مع كل نفس موجهها لكل جيل و لكل أمة لتمثال النفوس وتشابه الأحداث فقد كان نزول القرآن بعد كل حدث ومع كل مناسبة بالتوجيه والتربية، فجاءت تربيته تربية واقعية، كما جاء تشريعه مرتبطاً بواقع النفوس، متمشياً مع الفطرة، ليس فيه اقتراض ولا تعسف ولا خيال. ودراسة التاريخ المجال الخصب لاستخدام الأحداث الجارية، فحركة

¹ د. أحمد علي الحمل، القيم و مناهج التاريخ الإسلامي، مرجع سابق، ص 88.

التاريخ إنما تسير وفق سنة كونية، فما موقف أو حدث في تدريسنا للتاريخ الإسلامي إلا و يمكن ربطه بالأحداث الجارية.

3 - 9 - 1 - 4 - إفراغ الطاقة و ملء الفراغ:

من و سائل التربية في الإسلام تفري الشحنات المجتمعة في نفس الإنسان وجسمه أول بأول عدم اختزانها إلا ريثما يجتمع للانطلاق في عمل إيجابي لتعمل في سبيل البناء والتعمير والخبر، والإسلام يوجهها وجهتها الصحيحة في سبل الخير في الجهاد و في الزرع والإنتاج والتعمير تفريعا بيانيا إنشائيا يهدم الباطل، ويزيل ما تخلفه من إنقاص ويبني مكانه الحق والعدل ويعالج ب لك بناء النفس، فلا تنحرف ولا يصيبها اضطراب، فالمسلم يمكن أن يستغل وقته في الرياضة، في حضور اللقاءات والمحاضرات، والتردد على المكتبات والقراءة و الإطلاع والحرص على العلم والاستمرار في عملية التعلم والزود بالمعارف المختلفة، وتلك الأعمال سوف تشعرهم بأهمية داخل المجتمع، المدرسة، وإن حياته لها هدف يسعى إلى تحقيقه.

3 - 9 - 1 - 5 - ضرب الأمثال و الأشباه:

تستخدم هذه الطريقة لتقريب غير المحسوس، بمعنى أنها تستخدم لتقريب وتمثيل الأشياء غير المادية وغير المنظورة بحيث تصبح في متناول الإنسان لفهمها وتدبرها، وهي تقوم على أساس القيام والتشبيه ومماثلة والمحاكاة، والأمثال كثيرة في القرآن الكريم، وهي تلعب دورا كبيرا وهاما في التأثير على العواطف، وفي التأثير على السلوك الإنساني فيما لو استعملت في الظروف المناسبة واهتم بها القرآن الكريم، قال تعالى : (ألم تر كيف ضرب الله مثلا كلمة طيبة كشجرة طيبة أصلها ثابت وفرعها في السماء تؤتي أكلها كل حين بإذن ربها، و يضرب ا الأمثال للناس لعلهم يتذكرون" [إبراهيم 24 - 25] ، وقوله تعالى: (وتلك الأمثال نضربها للناس لعلهم يتفكرون) [الحشر 21] وقد أكثر الله تعالى منها في القرآن و قد ضربها النبي صلى الله عليه وسلم في حديثه، واستعان بها الدعاة في كل عصر لنصر الحق وإقامة الحجة، و يستعين بها المربون و يتخذونها من وسائل الإيضاح والتسوية¹.

¹ د. أحمد علي الحمل، القيم و مناهج التاريخ الإسلامي، مرجع سابق، ص 89.

3-9-2- قيمة العمل في منهج التاريخ الإسلامي:

التوصل في المنهج الإسلامي إلى مجموعة كبيرة القيم، كل قيمة منها تحتوي على مجموعة من المظاهر التي تعبر عنها، وبالنظر إلى تلك القيم تم دمجها في قائمة نهائية تحتوي على ثلاثة عشر قيمة رئيسية كل منهم يحتوي على قيم فرعية، لتكون البداية إلى بناء منهج قائم على القيم، ومن بين هذه القيم التي يمكن أن يبنى عليها منهج التاريخ الإسلامي والحضارة الإسلامية نجد قيمة العمل والتي تتركز على قيم فرعية وهي:

- الجد والمثابرة من أجل زيادة الإنتاج.

- السعي في طلب الرزق وعدم التوكل، والتوكل على الله.

- العمل على آخر لحظة في حياة الفرد من أجل النهوض بالأمة الإسلامية.

- عدم إهدار المال العام والمحافظة على ملكية الآخرين.

- الاستثمار في الأولويات والضروريات التي يحتاجها المجتمع.

- التوزيع على أساس الجهد المبذل، وعدم المحاباة والمجاملة.

- السعي إلى تحسين نوعية الإنتاج.

- الاستفادة من جهود الآخرين.

3-10- الإنسان والقيمة:

إن الإنسان كائن عضوي يعي مع أمثاله في بيئة معينة، وكائن روحاني يتطلع إلى أفضل منه أو أحسن مما هو عليه، فالإنسان كائن عضوي لأن وجوده يقوم على جسمه قبل كل شيء، وكائن اجتماعي لأنه يستطيع أن يعي وحده بعيدا عن أمثاله في عزلة تامة لا تكون فيها صلوات بغيره، وهو أيضا كائن روحاني لأنه لا يستطيع تجاوز وضعه ككائن عضوي وككائن اجتماعي، وأن يتحرر إلى حد ما من علاقاته بجسمه ومن ضغط المجتمع عليه ليعي حسب مقتضيات روحه، ويظهر لنا أن متطلباته في كل حاله من حالاته تتطلب قيم، وأنه يجرب فيها القيم.

إن القيم موجودة في مستوى الحياة الحسية، ولكنها خاضعة تمام لحدود الزمان و المكان مثل الإحساس نفسه، وتابعة تماما لسعادة الكائن المادية، وبيئته النفسانية الفيزيائية.

فالحياة الاجتماعية غير ممكنة إذا لم تكن معتمدة على قيم، ولم يكن المقصود منها خدمتها، وكذلك الحياة الروحية، وهو لا يستطيع أن يدوم إذا أعرض عن القيم المادية، ولا يستطيع أن يشيد مع أبناء جنسه حياة

اجتماعية إذا لم يحترم قيم النظام والتعاون والعمل وغيرها، ولا يستطيع أن يرتقي في مدارج الروح إذا حارب قيمة العلم أو الفن، أو الأخلاق، فهذه القيم هي التي تمهد له الطريق إلى تقدم يصبو إليه وما يخدمه منها، و يتعلق به و يعمل من أجله. هو الذي يحدد مستوى كما له، ودرجته بالنسبة لأمثاله وللكائنات الأخرى.

إن القيم تطلب منا التمسك بها، من جهة لأنها تعطي لوجودنا بعدا، وقدرًا لم يكونا له وتجعلنا نرغب في الزيادة منها لأنها تجعلنا نشرف على آفاق الوجود الكامل الحق الذي يجنبنا إليه ويحملنا على الاستمرار في طلبه والبحث عنه مهما كانت العوائق والعقبات.

الإنسان مهما كان مستواه لا يستطيع أن يعي بدون قيم، وأن يترك البحث عما هو أسمى في نظره من القيم الحاصلة له لأن القيمة في النهاية هي كل شيء بالنسبة إليه¹.
ويعني هذا أن الإنسان على صلة دائمة بالقيم، وأن القيم التي يتعلق بها أنواع كثيرة متفاوتة يسمو على بعض، أو يتجاوزها تجاوزًا يجعلنا نتعلق به أكثر مما هو دونه.

فالبينة التي يعي فيها الإنسان، والمأكول والمشرب، والملبس والمأوى، والزوج، قيم يتطلبها الإنسان، ولكل منها أهميتها الخاصة به، والمجتمع ومؤسساته، والعلاقات التي تربط بين أفراده والمبادئ التي يدعو إليها قيم ستفيد منها الإنسان الكثير لأنها هي التي تصوغ وجوده وتثريه إلى حد ما.

ولأفعال والنشاطات والأعمال التي يقوم بها الإنسان والصفات التي يتحلى بها قيم لأنها هي التي تمنحه قيمته وقدرته، والمثل العليا التي يتعلق بها، وتحدث إليها، ويسعى إلى إدراكها وتحقيقها في عالم الواقع لأنها هي التي تعطي لوجوده وجهته ومعناه.

فالقيمة تحاصر الإنسان وتستولي عليه، ولا يمكننا أن نتصور وجوده بدونها وكما أنه لا يمكننا أن نتصور وجودها بدونها، فهي قيم بالنسبة إليه لأن وجوده يتطلبها حتى يستقيم، وهو قيمة بالنسبة إليها لأن وجوده يتطلبها حتى يكون لها معنى.

والقيم العليا تميل إلى أن تجعل منه إنسانًا يساوي آلاف ألوف الرجال كما يقول الحسن بن الهيثم، أو إنسانًا كاملاً كما يقول محي الدين بن عربي.

¹ د. الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر، مرجع سابق، ص 325-326.

3-11- الصراع القيمي:

يراد به وجود عدم اتساق وانسجام داخل نسق القيم تنتج عن تباينها وتضادها. ويرى "فيبر" أن حالة الصراع القيمي هي إحدى حالات السلوك الإنساني وهي نمط من أنماط العلاقات الاجتماعية.

3-11-1- عوامل الصراع القيمي:

عوامل الصراع متعددة، غير أنه يمكن إرجاعها إلى عوامل ثلاثة:

- عامل يرجع إلى الفرد نفسه ولاسيما الشباب المثقف.
- عامل آخر يعود إلى البيئة المحلية التي يعي فيها الشباب مندجاً في وسائطها التربوية المختلفة تأثيراً وتأثراً.
- عامل ثالث يعود إلى المجتمع الدولي أو "البيئة العمالية".

وهذا لا يعني انفصال العوامل الثلاثة عن بعضها، و لك لأن قيم الفرد غالباً ما تكون غيره مستقرة وأحكامه مضطربة وفقاً لظروفه الزمانية والمكانية، متأثراً بذلك ببيئته المحلية التي تعمل على إشعال الصراع أو تهدئته، وبيئته هذه ليست بمعزل عن العالم، ولا سيما ونحن في عصر سريع المواصلات الفكرية والمادية وما يحدث في العالم من تيارات تنعكس بدورها على الفرد¹.

3-12- مقياس القيم:

قيست القيم بمقاييس مختلفة ومتعددة نكر منها:

مقياس أولبرت: - فيرنون- ليندزي: ويشمل هذا المقياس القيم التالية:

1- القيم النظرية: إن الاهتمام الرئيسي للشخص النظري هو البحث عن الحقيقة وتعتبر اهتماماته تجريبية ونافذة وعقلانية، فهو مفكر وغالباً ما يكون عالماً وفيلسوفاً، وهدفه الرئيسي في الحياة هو أن يرتب وينظم معلوماته أو معارفه.

2- القيم الاقتصادية: يعتبر الشخص الاقتصادي إذا اهتمام بما هو مفيد وبارضاء الحاجات البشرية، ويكون مهماً بالإنتاج و التسويق البضائع واستهلاكها وتجميع الثروة المادية.

¹ السيد الشحات أحمد حسن، الصراع القيمي لدى الشباب، مرجع سابق، ص 84.

3- الجمالية: يرى الشخص أن قيمته السامية تكمن في الشكل والتناسق ويحكم على كل خبرة فردية من وجهة نظر الرشاقة والتماثل والملاحة.

4- الاجتماعية: إن حب الناس هي القيمة الأسمى، وهذا الحب و مظهر خيري و يعتبر الحب في حد ذاته الشكل الوحيد الملائم للعلاقة الإنسانية.

5- السياسية: إن الشخص السياسي مهتم أساسا بالسلطة.

6- الدينية: القيمة الأسمى للشخص المتدين هي أن يدرك الكون كوحدة واحدة وهو من خلقه سبحانه وتعالى.

3-12-2- مقياس سوبر: ويشمل هذا المقياس القيم التالية:

1- الإثارية (محبة الغير): ترتبط بالعمل الذي يمكن الشخص من المساهمة في رفاهية الآخرين، ولخدمة الاجتماعية.

2- الجمالية: ترتبط بالعمل الذي يسمح للشخص بعمل أشياء جميلة ويساهم في جمال العالم.

3- الإبداعية: تشير إلى العمل الذي يسمح باختراع أشياء جديدة، تصميم إنتاج جديد، تطوير أفكار جديدة.

4- المسيرات العقلية: تشير إلى العمل الذي ينتج الفرصة إلى التفكير المستقبل، تعلم كيف ولما تعمل الأشياء.

5- الاستقلالية: العمل بطريقة الشخص الخاصة وبالسرعة التي يريد.

6- المكانة الاجتماعية: ترتبط بالعمل الذي يمنح الملحق به التطوير والاحترام من الآخرين.

7- الإنجاز: إتمام العمل، الوصول إلى الهدف، الوصول إلى نتائج ملموسة.

8- الإدارة: ترتبط بالعمل الذي يسمح للشخص بوضع الخطط اللازمة لقيام الآخرين بهذا العمل.

9- الاقتصادية : ترتبط بالعمل الذي يتيح أجورا زهيدة.

10- الطمأنينة: ترتبط بالعمل الذي يزود الشخص بالأمن للحصول على الوظيفة حتى في الأوقات الصعبة¹.

11- الظروف المحيطة: ترتبط بالعمل الذي يتم في ظروف جيدة.

12- العلاقات الإشرافية: ترتبط بالعمل الذي يتم تحت إشراف عادل وكلك بالشخص الذي سيعمل معه الفرد.

13- المشاركة: ترتبط بالعمل الذي يجعل الشخص على اتصال بمن يجب من العمال الآخرين.

14- طريقة الحياة: ترتبط بالعمل الذي يسمح للشخص لأن يعي الحياة التي يختارها، ولأن يكون لطيفا مع الأشخاص الآخرين.

15- التنوع (الاختلاف): ترتبط بالعمل الذي يعطي الفرصة لعمل أنماط مختلفة من الوظائف.

3 — 12 — 3- مقياس جوردان: ويتكون من مقياسين رئيسيين يحتوي كل منهما على ستة مقاييس فرعية وهذان المقياسان هما:

أ- القيم الشخصية: وتشمل:

1- القيم العملية: وتتم بالغاية بممتلكات الآخرين، واستعمال الممتلكات بحيث تتحقق أقصى فائدة.

2- الإنجاز: تتم بحل المشاكل الصعبة، والوصول إلى إنجاز عالي.

3- التنوع: عمل أشياء جديدة وصعبة، الذهاب إلى أماكن غريبة، تجريب عناصر الخطر.

4- الترتيب (النظام): أن يكون لدى الشخص عادات عمل منظمة، الاحتفاظ بالأشياء في أماكنها الأصلية، عمل الأشياء وفق برنامج.

5- الحسم: أن يكون لدى الشخص قرارا ثابتا وقويا، الوصول إلى الهدف مباشرة.

6- التوجه نحو الهدف: يملك أهدافا محددة، المواظبة على حل المشاكل، أن يكون لديه أهداف واضحة.

¹ د. الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر، مرجع سابق، ص 135-136.

ب- القيم الداخلية للشخص: وتشمل :

- 1- الموازنة: أن يعامل بلطف وتفهم، يتلقى تشجيعاً من الآخرين.
 - 2- الامتثال: عمل ما هو مقبول اجتماعياً.
 - 3- الاعتراف: أن ينظر إلى الشخص بعين الاعتبار، وأن يكون حراً، في اتخاذ قراره
 - 4- الاحسان: عمل أشياء للناس الآخرين، مشاركة الآخرين، مساعدة غير المحظوظين.
 - 5- القيادة: أن يملك سلطة على الآخرين، أن يبقى في وضع قيادة أو سلطة.
- 3-4-12 مقياس قيم العمل (وولاك):

شارك في تصميم مقياس العمل الذي عرف في تراث العلوم الاجتماعية بمقياس وولاك وآخرين، وأربعة من الباحثين هم وولاك، جوديل Goodale ، وتنجج Witjing وسميث Smith عام 1971، وينصرف جل اهتمام هذا المقياس نحو اتجاهات الأفراد عامتهم نحو العمل أكثر من اهتمامه بعملية التفاعل بين عدد من الأفراد سواء داخل جماعة مهنية أو داخل مجال بعينه من مجالات العمل المختلفة.¹

يعتبر مقياس وولاك وزملائه لقيم العمل وليد محاولة التعريف الإجرائي لفكرة الأخلاقيات البروتستانتية المرتبطة بالعمل عند ماكس فيبر Maxweber من هذا المنطلق، ثم تصميم مقياس لقيم العمل مؤلف من ست مقاييس فرعية، يقيس كل منها قيمة واحدة من القيم الستة المرتبطة بالعمل، و لك من خلال سعة عبارات مرتبطة يتألف منها كل مقياس فرعي، من ثم يتضمن مقياس العمل عند وولاك أربع وخمسون عبارة مقسمة بالتساوي من حيث العدد على المقاييس الست الفرعية كما جاء ترتيب تلك المقاييس كالتالي والمرتبطة بالعمل وهي:

- 1 — الفخر بالعمل.
- 2 — الاندماجية في العمل.
- 3 — أفضلية العمل.
- 4 — القيمة الاقتصادية للعمل.

¹ جابر عبد الحميد، أحمد خيرى كاظم، مناهج البحث في علم التربية و علم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة، 1889، ص 1991.

5 — القيمة الاجتماعية للعمل.

6 — السعي للترقي (الترفيع الوظيفي).

وقد راعى الباحثون الأربعة عند تصميم المقياس و قبل قيامهم باختباره من خلال إجراء مسح شامل لقيم العمل، أن تتضمن قائمة المقاييس الفرعية الست البعدين الصريح والضماني للقيمة، لذلك تخصص المقاييس الثلاثة الأولى بقياس البعد الضمني للقيمة، في حين يختص المقياسان، الرابع والخامس ببيان البعد الصريح لها، بينما يختص المقياس الفرعي السادس بقياس البعدين الصريح و الضمني للقيمة.

مما هو جدير بالذكر، أن العبارات التي يشتمل عليها مقياس وولاك وعددها أربع وخمسين عبارة تم توزيعها كما هي على هيئتها الراهنة في بنية المقياس بعد أن قام الباحثون الأربعة بمراجعة مستفيضة لدراسات سابقة حول القيم، و ثم استكمال تصميم مقياس وولاك باستخدام نموذج ليكرت ذي النقاط الست للاستجابات أمام كل عبارة من عبارات المقياس، وتبدأ الاستجابات بالموافقة بشدة وتنتهي بالمعارضة بشدة على النحو المبين في تصميم المقياس عند وولاك.

مما يجدر التنويه إليه، أن مقياس قيم العمل الذي صممه وولاك وزملاؤه قد اتخ صورة النهائية بعد دراسات متأنية لاختيار صدق المحتوى مع الاستعانة ببعض المتغيرات الديموغرافية في التحليل مثل النوع، العنصر، المستوى التعليمي، الأصول الريفية، الحضرية، المستوى المهني.¹

3-13- مفهوم العمل:

اعتبر مصطلح العمل من المفاهيم الأساسية في دراسات علم الاجتماع المهني، فعلماء الاجتماع ينظرون إلى العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمع، والعمل سمة أساسية وهامة يتميز بها الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية، باعتباره يمثل مظاهر السلوك اليومي التي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشية الإنسان بهدف تحقيق غايات الفرد والجماعة.

وفي مراحل متقدمة من تاريخ البشرية، ارتبط مفهوم العمل في المجتمعات البدائية والبسيطة بأحوال الطقس والمناخ، والعادات والتقاليد المهنية التي تعيشها تلك الجماعات، حيث يقوم فيها العمل على أساس

¹ عطية محمود هنا، اختيار القيم و استخداماته، كدراسة التعليمات، دار القلم، الكويت، 1986، ص 21.

التماثل والتشابه بين الأفراد وهذا على عكس مفهوم العمل في المجتمعات الحديثة والمتقدمة التي تتميز بالتغاير والتباين في نمط العلاقات الاجتماعية المميز لحياة الإنسان المتحضر في المجتمعات الصناعية المعاصرة، حيث يرتبط مفهوم العمل فيها على أساس الكفاءة والمقدرة بدرجة تفوق ارتباطية بالعوامل البيئية والاجتماعية والثقافية.

وارتبط مفهوم العمل في الفكر الإسلامي بمفهوم التضامن الاجتماعي، باعتبار أن التضامن الاجتماعي يعتبر مظهر من مظاهر دستور المعاملات الإنسانية التي حث عليها الدين الإسلامي، وهذا يؤكد أن هدف الاجتماعي في الدين الإسلامي يتحدد في تقوية الروابط الاجتماعية بين الأفراد والجماعات، باعتبار أن الدين الإسلامي ينظر إلى المجتمع كجسد واحد إذا اشتكى عضو منه تداعى له سائر الأعضاء بالسهر والحمى.

وأصبح معنى العمل يعني ببساطة "وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة".¹

1-13-3 الشغل: كل عمل له تعويض (تعويض أو أجر)، منف لصاحب العمل أو لحسابه الخاص (UNESCO 1978).

2-13-3 التشغيل: احتمالية إيجاد شغل من طرف شخص يبحث عن عمل في التكوين المهني والتقني هو تحضير لسوق العمل، المؤهلات لليد العاملة (عمال، تقنيين، مهندسين)، بحيث يكون التحكم في اختصاصهم، انطلاقاً من جانب التشغيل حسب الخاصيتين التاليتين: (Dion. G. 1976) :

1- المؤهلات الأكاديمية (كفاءة العمل).

1-1 عن طريق الاتصال (الوضوح، الاستماع، الفهم).

2-1 عن طريق الاستعمال بصفة فعلية للمعارف.

3-1 عن طريق الاستعداد والقبالية للتعليم.

2- الصفات الشخصية (كفاءة إثبات النفس) :

1-2 التحلي بروح المسؤولية.

¹ د/ أحمد خشاب، التفكير الاجتماعي، دراسة تكاملية للنظرية الاجتماعية، دار المعارف، القاهرة، 1970، ص 184، 182.

2-2 القدرة على التكيف.

2-3 القدرة على التخطيط وتسيير الوقت.

2-4 الروح الجماعية.

3-13-3 العامل: الشخص الأجير الذي يعمل لمصلحة مؤسسة خاصة أو عمومية، بصفة عامة هو

الشخص ذو عمل فكري أكثر منه يدوي.

وضعية العمل: مجموعة الحالات، للظروف والشروط، والأحداث المرتبطة ببعضها، والتي تصل إلى الشروط

التنفيذية لمهمة ما، عمل ما، وهذا يعني حرفة معينة.¹

3-13-4 قيمة العمل:

يقوم ابن خلدون: "إن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية لأن الإنسان مفتقر بالطبع إلى ما يقوته

ويمونه في حالاته وأطواره، من أشده إلى كبره والله الغني وأنتم الفقراء، والله سبحانه وتعالى خلق جميع ما في

العالم للإنسان وأمن به عليه في غير ما آبه في كتابه فقال: "وسخر لكم ما في السماوات وما في الأرض

جميعاً"، "سخر لكم البحر" و"سخر لكم الفلك"، وكثيراً من شواهد و يد الإنسان مبسوط على العالم وما

فيه بما جعل له من الاستخلاف... ينظر ابن خلدون إلى قيمة العمل كمقياس للإنتاج، وتحقيق الأمن

والطمأنينة لضمان الحصول على ما يشبع حاجاته الضرورية، من مأكّل وملبس، ومسكن و يرى ابن

خلدون أن العمل هو الأساس، في تحديد قيم الأشياء المادية من سلع ومنتجات، وهو بذلك يسبق النظريات

المعاصرة التي اهتمت بأبراز قيمة العمل، وأهميته في النشاط الاقتصادي، فالعمل هو أساس القيمة و ساس

الإنتاج ويكون الثروة.²

3-13-5- المكانة الاجتماعية للعمل:

ارتبطت قيمة العمل بتفسير محددات المكانة الاجتماعية للعمل من الناحيتين المادية والمعنوية .

أ- **من الناحية المادية:** إن القيمة المادية للعمل ترتبط بالمكانة التي يكتسبها الفرد من هذه القيمة، وهذا ما

يعني أن الإنسان الذي يمتلك المال والثروة يكتسب جاهاً ومكانة في المجتمع، وبذلك تتضح قيم العمل نتيجة

¹Bernard Baudin: Lexique de la Formation Professionnelle et Technique OP-CIT, P : 128, 142.

²د/ أحمد الخشاب، التفكير الاجتماعي، دراسة تكاملية للنظرة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 123.

العمل الذي يقوم به الآخرون لصاحب الجاه، ويحصلون على الكسب من أعمالهم بما يتناسب ونوعية و حجم الأعمال التي يقومون بها.

ب- من الناحية المعنوية (اللامادية): هناك من الأعمال، من لا يتمتع القائمون بها بالثروة والجاه، ومنها الأعمال الدينية، والتدريس ... وهي الأعمال التي تديرها الدولة للنظر في مصالح الناس، ويتقاضون في مقابل عملهم أجرا محدودا لا يقارن بالأجر الذي يحصل عليها من يعمل لدى أصحاب الجاه، من الذين يمتلكون الثروة والنفوذ والسلطان، ويتكالب الناس على خدمتهم.¹

ترتبط القيم جميعا بالعمل الإنساني ارتباطا وثيقا، و ذلك لأن العمل حامل القيمة، به يحقق المرء وجوده الملتزم في العالم، ويعتبر عن انخراطه في الكون، فإذا شئنا تعمق ارتباط القيمة بالعمل، وجب أن بمعن أولا في الشروط التي لا غنى عن توفرها حتى يصبح من الجائز أن يتجلى العمل الإنساني بصفته القيمية.

إن للعمل غايات يهدف إليها، و يتراءى أن لهذه الغايات قيمة أيضا، كأن يبدو أن من الجيد أن ينجم عن زيادة الإنتاج قدر أعظم من الرفاه إذن للعمل إشارة تدل على فاعليته.

إننا نسمي العمل النتائج الفني، والأدبي والعلمي والاقتصادي والسياسي، وللعمل منزلة بين منزلتين السبب والنتيجة إن ما به يحدد السبب نتيجه، وإن جوهر العمل أنه وسيط بين طرفين والفاعل لا يبذل الغاية إلا بالعمل، والعمل بذاته إنضاج الأمر أو تحويل المادة .

إن العمل يفترض شرطين ضروريين هما:

— أن يكون الأصل المطلق للحركات التي تنكشف الفاعلية، والملاحظ الخارجي.

— أن يعي فاعلية الخاصة من جهة أخرى من المتع ر تصور العمل بدون فاعل، ولكن من المتع ر ك لك تصوره من غير نجوع، فالعمل هو دائما أحداث تغير وتبدل.

3-14- مفهوم قيم العمل:

تاريخيا تطور مفهوم قيم العمل من نمطه التقليدي الذي ساد المجتمعات البشرية فترة ما قبل الثورة الصناعية وما بعدها بقليل، إلى نمط أكثر شمولية بفعل عدد من المؤثرات من أهمها :

¹ د/ كمال عبد الحميد الزيات، العمل و العمل الاجتماع المهني، دار غريب القاهرة، 2001، ص 22.

1- التحول في أخلاقيات العمل في المذهب الكالفيني بما يتسق مع اتجاه دول غرب أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية نحو الرأسمالية، فمن الناحية الدينية، أبا المذهب الكالفيني الربح المادي من جراء التكسب بالعمل مدفوع الأجر مع الحث على الاشتغال بالأنشطة الاقتصادية بدافع روحاني هو ابتغاء مرضاة الرب. في ها الصدد يرى "ماكس فيبر" أن المذهب الكالفيني قد أضحى بعد الرغبة الشخصية للعمل على النمط التقليدي لمفهوم قيم العمل، حيث تكون تلك الرغبة وليدة السعي نحو مرضاة الرب من جانب الفرد، كما يرى أن الرغبة الشخصية للعمل داخل المجتمع في ظل الكالفين لها أهمية كبرى لكونها تندمج ضمن محتوى الاجتماعي لهذا المجتمع.

2- ظهور الثورة الصناعية وما صاحبها من قوى أساسية أحدثت بدورها تحولات في النمط التقليدي لقيم العمل و لك خلال القرن التاسع عشر ميلادي ومن تلك التحولات على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

أ - ضعف الضبط الاجتماعي المساند للنمط التقليدي سعياً للعمل في مجال التصنيع، وما صاحب الهجرة من تحولات واضحة في العلاقات الاجتماعية من النمط الأولى إلى النمط الثانوي، وقد نجم عن تحول في قيمة العمل، فبعد أن كان القصد من الاشتغال بالأنشطة الاقتصادية هو اكتساب مرضاة الرب، صار الهدف تحقيق الكسب المادي، وهو مؤشر هام يدل على أن مفهوم قيم العمل اكتسب بعداً مادياً جديداً.¹

ب - أدى تنوع المهن الحرة ومجالات النشاط الاقتصادي إلى أن صارت قيم العمل قيد التوصيف المهني الجديد لمفهوم العمل حيث اشتمل هذا على أعمال ذات سيادة وسلطة وأعمال تابعة، كما تباينت المكانة المهنية تبعاً لتصنيفات العمل، من ثم صارت قيم متفاوتة في مفهومها عبر التدرج المهني الذي كان سائداً في المجتمع الغربي إبان القرن التاسع عشر ميلادي.

ج - ظهور بعض المصطلحات التي ارتبطت بمفهوم العمل مما كان له تأثيراً واضحاً في ارتباط قيم العمل بفئة أو طبقة معينة كانت تعرف بطبقة "فقراء عمال الصناعة أو فقراء العمل"، في هذا الصدد ذكر "جورج زيمل G.Simmel" أن هذه الطبقة كان يتم تصنيفها داخل التدرج الطبقي للمجتمعات الأوروبية عند المستوى الاجتماعي الأدنى الذي يضم عمال الصناعة الفقراء، ولقد ظلت قيمة العمل السائدة خلال القرن 19، تنحصر ضمن أخلاقيات العمل لتلك الطبقة العمالية الفقيرة.

¹ د/اعتماد اعلام، د/ أحمد زياد، مقياس قيم العمل، الاطار النظري و دليل المقياس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1998، ص 8-9

د - التطور في قيم العمل من خلال رؤية "آدم سميث Adam Smith" لتصنيف الاقتصادي داخل المجتمعات الغربية الصناعية، عندما أشار إلى أن البعد الاقتصادي (المادي) لقيم لم يعد محدودا داخل طبقة العمال الفقراء بل صارت تتصف به أخلاقيات العمل لجميع الطبقات الاجتماعية دون تمييز.

ه - ظهور وتطور الحركة الثقافية وما صاحبها من انتمائية لجماعة العمل إلى الحد الذي أصبح ارتباط الفرد بجماعة العمل التي ينتمي إليها أهم لديه مما يكتسبه من أجر أو ترفيع في مسيرة عمله، في هذا الصدد يرى كل من: "دلبرت ميلا D.Miller" و"وليم فورم W.Form" أن الثورة الصناعية خلقت نوعين من الأخلاقيات جديرين بالاهتمام والدراسة هما أخلاقيات العمل والأخلاقيات الاجتماعية.

و - إسهامات "ماكس فيبر" ومناقشاته الأخلاق البروتستانتية في أوائل القرن العشرين، فقد قام تعريف فيبر لأخلاقيات العمل على أن الفرد يلتزم بالأداء الجيد في مجال مهنية التي يمارسها، فإنه لا يعمل لك منطلق استهلاكه لها بل لأنه يريد العمل ويسعى إليه.

وأن هذا الاتجاه الإيجابي من جانب الفرد تجاه عمله يعتبر مؤشرا قويا على قيمة هذا العمل باعتباره مصدرا قويا هاما لتحقيق الرضا الشخصي للفرد، ولقد أضفى ماكس فيبر البعد الاجتماعي على قيم العمل عندما أشار إلى أن رغبة الفرد في العمل تعتبر حتمية اجتماعية فضلا عن كونها رغبة اتية من جانب الفرد.

3 — تطور تنظيمات العمل الرسمية وظهور البيروقراطيات المركبة إبان القرن العشرين، و يرى "وايت W.F.Whyte"، أن تأثيرات الحياة الحديثة قد أفضت إلى ظهور مجموعة من قيم العمل الإدارية أو البيروقراطية التي يطلق عليها الأخلاقيات الاجتماعية، وتتضمن تلك الأخلاقيات ثلاث قيم هي:

— الاعتقاد في الجماعة كمصدر للإبداع.

— الانتماء للجماعة.

— الإنجاز.¹

على صعيد آخر، يرى كل من ميلر وفورم أن قيم العمل التي تتضمنها الأخلاقيات الثلاث وهي: الأخلاق البروتستانتية، وأخلاقيات العمل، والأخلاقيات الاجتماعية، أصبحت تشكل عادات العمل و أخلاقياته.

¹ د/اعتماد علام، د/أحمد زياد، مقياس قيم العمل، مرجع سابق، ص 10.

وقد استحدثت البيروقراطيات قيما جديدة للعمل تتباين من وجهة نظر العاملين تبعا لأوضاعهم داخل (المهياركية) التنظيمية، ويطلق بعض علماء الاجتماع على أخلاقيات العمل داخل التنظيمات الرسمية، الأخلاقيات البيروقراطية، وأن قيم العمل تشتمل على البعدين الصريح مثل العائد المادي، والضمني مثل الهيمنة والولاء والإنجاز المفضي لمستقبل أفضل في العالم.

3-14-1 توزيع القيم حسب المقياس:

3-14-1-1 قيمة الفخر بالعمل: تشير تلك القيمة إلى ما يشعر به الفرد من إحساس بالمسؤولية اتجاه

العمل الأداء الأمثل في العمل وإتقانه لما يقوم به من عمل .

3-14-1-2 قيمة الاندماجية في العمل: تشير تلك القيمة إلى رغبة الفرد القوية للاشتغال بالعمل مع

إعطاء العمل مدفوع الأجر الأولوية في الأهمية عنده عن باقي الأنشطة الأخرى، وتضم قيمة الاندماجية في العمل عددا من العائدات الكامنة والظاهرة، منها حاجة الفرد القوية للرضا عن العمل الذي يقوم به، السعادة في أداء ما يقوم به من عمل، الحافز القوي للعمل، فرصة المشاركة في وضع أساليب وطرق وأهداف العمل، الحرية في أداء دوره في العمل، الرغبة في إكمال العمل الذي يبدأه، قبول التحدي في مجال العمل، الصراحة والتعاون في مجال العمل.

3-14-1-3 القيمة الاقتصادية: وهي قيمة معلنة تشير إلى العائد المادي من العمل وأولويته في

اهتمامات الفرد، فالعمل الأفضل بالنسبة للفرد هو الذي يحقق له عائد مادي أفضل.

3-14-1-4 القيمة الاجتماعية للعمل: تشير هذه القيمة إلى الرغبة في أن يصبح العمل الذي يمارسه

الفرد مصدرا هاما لاكتسابه الاحترام والمكانة الاجتماعية الأفضل في أعين المقربين له من أصدقائه وجيرانه ومعارفه.

3-14-1-5 القيمة الدفاعية للإنجاز: يقصد بها الرغبة في أداء العمل بسرعة وبدقة كلما كان ذلك

ممكنا وبشكل ناجح لتحقيق غاية محددة، وتضم هذه القيمة: النجاح، التحسين، العطاء، المسؤولية، الإبداع، الرشادة، الجدية، حسن الأداء.

3-14-1-6 قيمة السعي للترقية: تشير إلى رغبة الفرد في ممارسة أعمال ذات حراك صاعد، وأيضا أن

تحقق له هذه الأعمال مستوى معيشي أفضل.

3-14-1-7 القيمة الدينية للعمل: تشير هذه القيمة إلى إحساس الفرد بأن العمل مهما كان شاق فهو

واجب، يتطلب التضحية بالذات والإخلاص فيه وتحقيق الإنجاز من منطلق إيمان لا يتأثر بما يرتبط بالعمل في مكاسب مادية، وتضم القيمة الدينية المروءة، التكامل، التوكل، التعاون والإتقان.

8-1-14-3 قيمة الانتماء للعمل: تضم هذه القيمة القيم الفرعية التالية: الولاء، التعاون، الوقت، الجماعية، الحب، الرضا و السعادة.

9-1-14-3 قيمة أفضلية العمل: تشير هذه القيمة إلى الرغبة الشديدة لدى الفرد للاستغراق في العمل و إعطائه الأولوية في الأهمية عن باقي الأنشطة الأخرى.¹

3-15- خلاصة:

قد كان هذا الفضل وسيلة وأداة ناجحة في تحديد مفهوم القيمة والذي يعتبر من المفهومات التي يتوافر استخدامها، عندما يتناول حديث الناس الهام والخطير، واستخدامها من جانب المقارنة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والدينية والثقافية، فضلا عن المشكلات العامة، وليس هذا فحسب بل يتناول كذلك سلوك الأفراد، لك أن القيم تتغلغل في حياة الناس أفراد وجماعات وترتبط عندهم بمعنى الحياة انما سلوكا وآمالا وأهدافا.

وأهم ما يمكن استخلاصه من هذا الفصل حول القيم، هو أهميتها الكبرى حيث تؤدي الهدف المرجو منها في تنشئة الأفراد على القيم والأخلاقيات، وتشكيل الشخصية الفردية، والتنمؤ بسلوكياته المختلفة في المواقف العديدة، وإعطاء إمكانية أداء ما هو مطلوب ومنح الفرد القدرة على التكيف، والتوافق، وتحقيق الرضا.

إضافة إلى الكيفية التي يتعامل بها الإنسان في المواقف المستقبلية، وتساعد على التفكير فيما ينبغي عليه أن يفعله اتجاه تلك المواقف والأحداث، وتحدد له الأساليب والوسائل التي يختارها اتجاهها، بالإضافة إلى تقسيم السلوك الصادر عنها.

¹ د/اعتماد علام، د/أحمد زياد، مقياس قيم العمل، مرجع سابق، ص 53-64.

الباب الثاني

الجانب التطبيقي

الفصل الأول: منهج البحث و إجراءاته الميدانية

1-1- تمهيد

1-2- عينة البحث وكيفية اختيارها.

1-3- المنهج المستخدم.

1-4- أدوات البحث.

1-5- المعاملات العملية للمقياس.

1-6- الدراسة الاستطلاعية.

1-7- صعوبات البحث.

1-8- حدود البحث.

1-1- تمهيد:

من خلال الملاحظات الميدانية التي حصلنا عليها أثناء زيارتنا لمراكز التكوين والتعليم المهنيين، والمتمثلة في الإهمال الكلي للأنشطة الرياضية الترويحية، التي لها دور فعال وكبير في خلق ديناميكية وحيوية لدى المتربصين، مما بالاستقرار النفسي، والتمتع بالياقة البدنية، والتكيف داخل المحيط وهذا ما يؤدي بهم إلى اكتساب مهارات حركية، يساعدهم على الأداء المستمر بطريقة متجددة في أثناء تكوينهم مهما كانت اختصاصاتهم المختلفة.

وانطلاقاً من إيماننا القوي بنتائج الدراسات التي يؤكد بأن النشاط الرياضي بصفته يعتبر وسيلة هامة في تنمية المهارات المهنية للمتربصين، حيث يساعدهم على دمجهم اجتماعياً ومهنياً وذلك عن طريق تنمية القدرات في حدود الإمكانيات والاستعدادات للتأهيل المهني، وبالتالي إتاحة الفرصة أمامهم للإبداع والإنتاج، كذلك اكتساب المتربص لعدة قيم تخص العمل سواء كانت اجتماعية، الفخر بالعمل، القيمة الاقتصادية والدافعية للإنجاز، وحتى نتأكد من صحة هذا الفرض بدا لنا من الضروري إخضاع هذا المشكل إلى دراسة تحليلية ومقارنة بين مجموعتين، إحداهما تمارس النشاط الرياضي الترويحي، وأخرى لا تمارس هذا النشاط، وذلك قصد الحصول على نتائج ومعلومات تثبت أهمية النشاط الرياضي الترويحي لهذه الفئة من المجتمع.

I- منهج البحث:

I - 1- عينة البحث

1-2-1- كيفية اختيارها:

بعد زيارتنا لبعض مراكز التكوين المهني والتمهين، على مستوى ولاية تيارت، والتي كنا نبحت من ورائها معرفة واقع النشاط الرياضي الترويحي بها، ثم اختيار عينة البحث من المتربصين والذين يزاولون تكوينهم بالمراكز التالية:

1- مركز التكوين المهني والتمهين بالدحموي.

2- مركز التكوين المهني والتمهين بمهدية.

وقد وقع اختيار على هاته المراكز لأن المتربصين بالدحموي يمارسون النشاط الرياضي والترويحي، ومتربصين بمهدية لا يمارسون النشاط الترويحي.

المجموعة الممارسة: تتكون من: 25 متربصا.

1-2-2- ضبط المتغيرات لأفراد العينة:

لكي تكون نتائجها مستقلة عن أي متغيرات أخرى، أخذنا بعين الاعتبار ضبط المتغيرات بين أفراد المجموعتين لتحقيق التوازن بينهما من حيث مدة التربص، والجنس والمستوى الدراسي. حيث وقع الاختيار على الذكور، ذوي المستوى الثالثة ثانوي، ومدة التربص داخل مراكز التكوين 30 شهرا.

1-3- المنهج المستخدم:

يعرف المنهج الوصفي على أنه الطريق الذي يسلكه الباحث في دراسة ظاهرة ماكي بل نتائج تقنية في الكشف عن طبيعة الظاهرة المدروسة.¹

Whitney ويرى "وتيني" أن الدراسة الوصفية "تتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة، أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع".²

¹ علي عبد الواحد وافي: مناهج البحث، مجمع العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1975، ص 598 :

² عطيات محمد خطاب: أوقات الفراغ والترويحي، مرجع سابق، ص 118.

وبما أن دراستنا ستتناول النشاط الرياضي الترويحي أثره على قيم العمل لدى متربصي التكوين المهني والتمهين، وأهميته لهذه الفئة، فإن ذلك يتطلب منا دراسة مقارنة بين المتربصين الذين يمارسون هذا النشاط، والمتربصين الذين لا يمارسونه، وكذلك تحديد بعض القيم المرتبطة بالعمل التي يمكن زرعها وتنميتها لدى المتربصين عند ممارستهم للنشاط الرياضي الترويحي.

1-3-2- استمارات الاستبيان:

موجهة للمؤطرين قمنا بتوزيع استمارات الاستبيان على المؤطرين لمعرفة آرائهم حول أهمية النشاط الرياضي الترويحي، وكذا اقتراحاتهم حول ما يمكن لهاته النشاطات أن تخلق وتنمي القيم المختلفة المتعلقة بالعمل، ولهذا الغرض قمنا بتوزيع الاستمارات على 40 مؤطرا.

1-4-4- أدوات البحث:

1-4-4-1- الاختيارات: أصبحت الاختيارات والمقاييس المقننة في العلوم الإنسانية من أكبر دعائم البحوث في هذه العلوم ومن ثم فهي من أهم وسائل نموها وتطور بحوثها. لقد قمنا في بحثنا هذا استخدام مقياس قيم العمل، من إعداد:

الدكتور اعتماد علام، أستاذة بكلية البنات-جامعة عين شمس، والدكتور أحمد زايد أستاذ بكلية الآداب بجامعة القاهرة، ويتكون مقياس قيم تسع عبارات لكل مقياس منها، يعالج القيم التالية: الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، السعي إلى الترقى، الدافعية للإنجاز والانتماء للعمل، حيث وقع الاختيار على خمس قيم للعمل.

1-2-3- الهدف من المقياس: يعتبر هذا المقياس محاولة لقياس قيم العمل عن طريق تحديد الأهمية النسبية التي يعطيها المبحوث لأوجه النشاط المختلفة المرتبطة بالعمل وما يحيط بها من مشاعر واتجاهات ومعتقدات وأفكار.

وينقسم المقياس إلى ثمان مقاييس فرعية يقيس فرعية بقياس كل منها بعدا من أبعاد قيم العمل. وسبب اختيارنا لهذا الاختيار يرجع أساس إلى ملاءمته لمستوى العينة من جهة وسهولة التكيف من جهة أخرى.

يجب أن يتوفر في الاختيار شرطان ضروريان، وإلا فقد قيمته كوسيلة لقياس ما وضع لأجله، هما الصدق والثبات.

5-1 المعاملات العلمية لمقياس قيم العمل:

1-5-1-1 ثبات المقياس: يعبر ثبات المقياس عن درجة في القياس. بمعنى أنه يعطي نفس النتائج تقريبا في حالة إعادة تطبيق المقياس على نفس العينة مرة أخرى وحسب (ليون أتايلد) ثبات الاختبار هو مدى دقة أو الذي يقيمه هذا الاختيار لسمه ما.

ويعتبر المقياس ثانيا إذا كانت الظروف المحيطة به والمختبر متماثلة في الاختبارين.¹

ثم حساب معامل الثبات لهذا المقياس، بعد تطبيقه على عينة تتكون من 10 متربصين، وكانت النتائج كما يلي:

استعمال طريقة التجزئة النصفية: لسيرمان وبراون على المقياس، بلغت قيمة معامل الارتباط (R) لقيمة الفخر بالعمل $R=96.0$ ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية بالنسبة لـ $01.0 =$ بمقدار 99% ثقة) أما بالنسبة لقيمة الاندماجية في العمل فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (R) باستعمال قانون سيرمان وبراون $R=92.0$ ، وهي دالة إحصائية بالنسبة لـ $01.0 =$ مقدرا 99% ثقة، أما بالنسبة لقيمة الدافعية الإنجاز فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (R) باستعمال قانون سيرمان وبراون $R=96.0$ وهي دالة إحصائية بالنسبة لـ $01.0 =$ مقدرا 99% ثقة، أما بالنسبة للقيمة الاقتصادية فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (R) $R=0.88$ ، وهي دالة إحصائية بالنسبة لـ $01.0 =$ بمقدار 99% ثقة.

¹ ليون أتايلد: الاختبارات والمقاييس، ترجمة سعد عبد الرحمن، الطبعة الثانية، د.م.ج. الجزائر 1988، ص:146.

جدول رقم (07): بين معاملات الثبات ودالاتها لقياس قيم العمل

الرقم	المتغيرات	معامل الثبات	مستوى الدالة عند 0.01
01	الفخر بالعمل	0.96	دال
02	الاندماجية في العمل	0.96	دال
03	القيمة الاجتماعية للعمل	0.92	دال
04	القيمة الاقتصادية للعمل	0.88	دال
05	قيمة الدافعية للإنجاز	0.96	دال

صدق المقياس: يعد الاختيار صادقا إذا كان يقيس ما أعد لقياسه فقط، أما أعد لقياس سلوك وقاس غيره لا تنطبق عليه صفة الصدق أنواع عديدة، أهمها: الصدق الفرضي، صدق المحتوى، الصدق الذاتي.

وتتلخص أهم الطرق الإحصائية المعروفة لقياس الصدق في:

- طريقة معاملات الارتباط.

- طريقة المقارنة الطرفية.

- طريقة الجدول المرتقب.¹

وقد تم إيجاد مصدق المقياس عن طريق معامل الارتباط للارتباط للإنسان الداخلي على عينة قوامها 10 متربصين.

وأثمرت النتائج عن وجود ارتباطات مقبولة وهي موضحة في الجدول التالي:

¹ البهي فؤاد السيد: علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978، ص: 519.

جدول رقم (08): يبين معاملات الإنسان الداخلي لمقياس قيم العمل

الرقم	المتغيرات	معامل الثبات	مستوى الدلالة عند 0.01
01	الفخر بالعمل	0.88	دال
02	الاندماجية في العمل	0.92	دال
03	القيمة الاجتماعية للعمل	0.92	دال
04	القيمة الاقتصادية للعمل	0.86	دال
05	قيمة الدافعية للإنجاز	0.92	دال

استمارات الاستبيان: قمنا بتوزيع استمارات الاستبيان على المؤطرين حيث شملت 40 مؤطر، ذلك قصد

الوصول إلي جمع معلومات كافية عن المتربصين من حيث تفاعلهم مع الأنشطة الرياضية الترويحية.

1-6- الدراسة الاستطلاعية: قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على بعض المراكز للتكوين والتعليم المهني، وقد وقع اختيارنا على مركز التكوين المهني لادهموني، وتم تحديد أفراد العينة لإجراء الاختبار، حيث تم شرح هدف البحث لمدير المركز، وأخذ معلومات على المركز، وقد تلقينا كل المساعدات والمعلومات، والتي كنا نود الحصول عليها:

يبلغ عدد المتربصين في هذا المركز 485 متربصا ذوي مستوى ثالثة ثانوي، ومدة تكوينهم 30 شهرا، أما التخصص الذي يزاوله فهو: Approvisionnement Et gestion des Stocks ويحتوي المركز على ملعب لكرة السلة، ملعب لكرة اليد (ستغل في كرة القدم)، ومساحة شاغرة تستعمل في لعبة الكرات الحديدية، كما وجدنا المركز يتوفر على بعض الوسائل الرياضية منها: كرات، (كرة القدم، السلة، الطائرة، اليد)، الكرات الحديدية، حبال، طاوولات شطرنج، كما يتوفر على تنس الطاولة. وقد قمنا بنفس الدراسة الاستطلاعية على مركز التكوين المهني والتمهين بدرقانة.

مرحلة إجراء الاختبار على المجموعتين: تم وضع خطة محددة لإجراء الاختبار حيث تم العمل خلال يومين لكل مجموعة:

- اليوم الأول: التعرف على أفراد العينة، وشرح الهدف من الاختبار، وكيفية إجراؤه، وضبط المتغيرات وتحديد يوم إجراء الاختبار.

- اليوم الثاني: تم إجراء الاختبار بصفة عادية، وذلك بالإجابة على كل ما ينطبق على المتربص.

1-7 صعوبات البحث: إن القيام بالبحث يعتبر عملية صعبة تتطلب التحكم في مجتمع الظروف المحيطة به بطريقة علمية، الصعوبات والعراقيل كثيرة في كل البحوث ونحن في بحثنا هذا سنحاول سرد بعض الصعوبات التي صادفتها أثناء إجرائه:

- صعوبة تقيل المتربصين للاختيار، وذلك حسبهم ليسوا موضوع دراسة وأنهم مهمشين في عالم الشغل.

- صعوبات في جمع استمارات المقياس والاستبيان، وذلك للظروف التي زامت الدراسة التطبيقية.

- صعوبات على مستوى وزارة التكوين والتعليم المهنيين، حيث رغم استقبالهم إلا أنهم يفتقرون على أدنى معلومات كما لا يتوفرون على قاعة للأرشيف أو مكتبة خاصة بهم، وذلك حسبهم بسبب عدم استقرار ظروفهم.

- ندرة أو انعدام المراجع والوثائق الخاصة بقطاع التكوين المهني، مما جعلنا نلجأ إلى موقعه على شبكة الإنترنت.

1-8 حدود البحث: قمنا بهذه الدراسة على متربصين مراكز التكوين والتعليم المهني بسطاوالي، ودرقانة وذلك بعد ضبط المتغيرات التجريبية لأفراد العينة حيث أن هذه الدراسة لا تتعدى حدود المنطقة وما جاورها لاختلاف الثقافة الفرعية عبر مناطق القطر الجزائري وامكانية تأثير هذا الاختلاف على هذه النتائج.

الفصل الأول: عرض و تحليل ومناقشة النتائج

- 1- تحليل ومناقشة نتائج المقياس.
- 2- خلاصة.
- 3- تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان الموجه للمؤطرين.
- خلاصة.
- خلاصة عامة.
- توصيات.
- المراجع والملاحق.

1-1-2- تمهيد:

إن أصل بحثنا هذا يهدف إلى معرفة مقدار تأثير الأنشطة الرياضية الترويحية على قيم العمل لدى متربص مراكز التكوين والتعليم المهني، والذي يمكننا الحصول عليه من خلال الفرق بين متوسطات نتائج المجموعة التي تمارس النشاط الرياضي والترويحي التي لا تمارس هذا النشاط وذلك باستعمال طرق إحصائية ملائمة.

2-1-2- الطرق الإحصائية المستغلة:

الطرق الإحصائية المستعملة في هذا البحث تتمثل فيما يلي:

معامل الارتباط "R" دلالة معامل الارتباط المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختيار ستودانت (ت) T.Test والتي نحصل عليهم من خلال مايلي:

$$\text{معامل الارتباط: } R = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

[نمجموع (س) 2] [نمجموع ص 2 - (مجموع ص x ص) 2] دلالة معامل

الارتباط: $T = R$

$$\frac{(1 - R) \text{ أو } R}{\dots}$$

ن-2

جدر

اختيار (ت) (t.test): م-1 م-2

$$-2 - 2ن + 1ن$$

$$[2ن/1 + 1ن/1] 2x 2ع 2ن + 1 2ع - 1ن$$

المتوسط الحسابي: م = مجموع س

ن

ن

الانحراف المعياري: ع = مجموع ج 2

2-1-3- تحليل نتائج المقياس (مقياس قيم العمل):

جدول رقم 09: يبين دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين من حيث قيمة الفخر بالعمل

مستوى الدلالة القيمة عند 0.01	T	المجموعة غير الممارسة		المجموعة الممارسة		النتائج القيمة
		ع2	م2	ع1	م1	
دال	5.94	02.45	14.72	02.94	19.36	الفخر بالعمل

- تحليل ومناقشة النتائج:

تشير نتائج الجدول الخاص بمستوى دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين بالنسبة لقيمة الفخر بالعمل المقياس قيم العمل، للمجموعة الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي والمجموعة غير الممارسة إلى وجود فروق إحصائية.

حيث أسفرت النتائج المتعلقة بقيمة الفخر بالعمل على تفوق كبير وواضح للمجموعة الممارسة على حساب المجموعة غير الممارسة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة 94.05 وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولة، وهذا ما يؤكد أن هناك فرق إحصائي كبير بين المجموعتين لصالح المجموعة الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الجزئية الأولى.

جدول رقم (10): يبين دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين من بين قيمة الاندماجية في العمل

مستوى الدلالة القيمة عند 0.01	T	المجموعة غير الممارسة		المجموعة الممارسة		النتائج القيمة
		ع2	م2	ع1	م1	
دال	03.1 0	01.89	19.08	02.80	21.1 6	الفخر بالعمل

تحليل ومناقشة النتائج:

تشير نتائج الجدول السابق، والخاصة بمستوى دلالة الفروق الإحصائية لمقياس قيم العمل، وبالنسبة لقيمة الاندماجية في العمل للمجموعة الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي، والمجموعة غير الممارسة، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، حيث أسفرت النتائج على تفوق المجموعة الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي على حساب المجموعة غير الممارسة في قيمة الاندماجية في العمل، حيث بلغت قيمة (ت)

المحسوبة 10.03 وهي أكبر من قيمة (ت). الجدولة، وهذا ما يدل على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية كبيرة بين المجموعتين، لصالح المجموعة الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

جدول رقم (11): يبين دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين بالنسبة للقيمة الاقتصادية للعمل

مستوى الدلالة القيمة عند 0.01	T	المجموعة غير الممارسة		المجموعة الممارسة		النتائج القيمة
		2ع	2م	1ع	1م	
دال	5.60	01.74	18.28	02.28	21.3 6	الفخر بالعمل

تحليل ومناقشة النتائج:

ان النتائج المتحصل عليها في الجدول، الخاص بمستوى دلالة الفروق الإحصائية المجموعتين للقيمة الاجتماعية للعمل للمجموعة الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي والمجموعة غير الممارسة تشير الى وجود فروق دالة إحصائية.

حيث أسفرت النتائج الى تفوق كبير وواضح للمجموعة الممارسة على حساب المجموعة غير الممارسة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة 60.05 أكبر بكثير من قيمة (ت) الجدولة، وهذا ما يدل على أن هناك فروق إحصائية كبيرة بين المجموعتين لصالح المجموعة الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة.

جدول رقم (12): يبين دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين من حيث الدافعية في الإنجاز

مستوى الدلالة القيمة عند 0.01	T	المجموعة غير الممارسة		المجموعة الممارسة		النتائج القيمة
		2ع	2م	1ع	1م	
دال	06.84	01.51	19.72	02. 11	23.28	الفخر بالعمل

تحليل ومناقشة النتائج:

تشير نتائج الجدول السابق، الخاص بمستوى دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين، لقياس قيمة الدافعية في الانجاز، للمجموعة الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي والمجموعة غير الممارسة الى وجود فروق دالة إحصائية.

فقد بينت النتائج التفوق الكبير والجلي للمجموعة الممارسة على حساب المجموعة غير الممارسة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة 84.06 و هي أكبر بكثير من قيمة (ت) الجدولة، وهذا ما يؤكد على وجود فرق إحصائي كبير، مما أدى الى إثبات الفرضية الخامسة.

جدول رقم (13): الفروق الإحصائية بين المجموعتين لمقياس قيم العمل

مستوى الدلالة القيمة عند 0.01	T	المجموعة غير الممارسة		المجموعة الممارسة		النتائج القيمة
		ع2	م2	ع1	م1	
دال	05.94	02.45	14.72	02.94	19.36	الفخر بالعمل
دال	03.10	01.89	19.08	02.80	21.16	الاندماجية في العمل
غير دال	0.43-	01.47	23.40	01.75	23.20	القيمة الاقتصادية
دال	05.60	01.74	18.28	02.28	21.36	القيمة الاجتماعية
دال	60.84	01.51	19.72	02.11	23.28	الدافعية في الانجاز
دال	03.70	03.11	19.04	01.62	21.67	قيم العمل

تحليل ومناقشة النتائج:

تشير نتائج الجداول السابق الخاصة بمقياس قيم العمل، عبر المقاييس الفرعية التي يشتمل عليها من الفخر بالعمل والاندماجية في العمل القيمة الاقتصادية والاجتماعية، كذا النفعية في الانجاز، بين المجموعتين، المجموعة الأولى الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي والمجموعة الثانية غير الممارسة لهذا النشاط، الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة 70.03 هي أكبر بكثير من قيمة (ت) الجدولة، وهذا ما يؤكد أنه هناك فرق إحصائي كبير بين المجموعتين، وهو ما يدل على أن النشاط الرياضي

الترويحي له تأثير كبير على مراكز التكوين والتعليم المهني من حيث الشعور بالفخر بالعمل والاندماجية في العمل، كذا القيمة الاجتماعية والدافعية للإنجاز، وهذا ما ثبت الفرضية العامة الرئيسية.

2-1-4- الخلاصة:

النشاط الترويحي يعد نوعاً من أوجه النشاطات التي تمارس في وقت الفراغ، والتي يختارها الفرد بدافع شخصي لممارستها والتي يكون من نواتجها اكتسابه للعديد من القيم البدنية والحلقية والاجتماعية والمعرفية، حيث تعتبر الأنشطة الترويحية أمراً خبيراً وحالة انفعالية تطرأ على الفرد من مشاركته بدافع شخصي.

ويعتبر النشاط الرياضي الترويحي من أجمع الوسائل الترويحية التي تهدف إلى تحسين وإزالة العراقيل التي تحول دون تحقيق التوازنات المختلفة، خاصة لدى المتربصين في مراكز التكوين المهني، إذ يحتاج هؤلاء أكثر من غيرهم إلى فرص اللعب والترويح، وذلك لطبيعة التربصات والدروس التكوينية التي يتلقونها.

ولأن هذه الفئة تعاني من الروتين والاحباط الناتج من الفشل المدرسي كذا عدم تقبلهم للاندماج اجتماعياً، وافتقارهم إلى عناصر الدافعية والاندماجية، مما جعلهم يغرقون في متاهات عديدة تخوفاً من مستقبلهم، وهذا ما انعكس على أدائهم والإظهار على إمكاناتهم أثناء فترة التكوين.

ومن خلال النتائج المتواصل إليها بعد تطبيق مقياس قيم العمل لمعرفة أثر النشاط الرياضي الترويحي على القيم الفرعية التالية: قيمة الفخر بالعمل والاندماجية في العمل، الاقتصادية، الاجتماعية، والدافعية في الإنجاز، على مجموعتين، مجموعة تمارس النشاط الرياضي الترويحي والأخرى لا تمارس هذا النشاط، إذ هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الممارسة التي تقوم بنشاطات رياضية مختلفة، وهو ما يجعلنا نقول أن هناك تأثيراً إيجابياً بارزاً للنشاط الرياضي الترويحي على خلق ونمو القيم المختلفة للهمل هو ما يثبت صحة الفرضيات المقترحة والتي تنص على أنه هناك فروق إحصائية بين المجموعة التي تمارس النشاط الرياضي الترويحي داخل مراكز التكوين المهني والمجموعة التي لا تمارس هذا النشاط لصالح المجموعة الممارسة.

2-2- تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان الموجه للمؤطرين:

2-1-1- تمهيد:

استثمار الاستبيان الموجهة للمؤطرين كانت خير وسيلة لمعرفة آرائهم ووجهات نظرهم حول ما يطرح عليهم من أسئلة لها صلة وثيقة ببحثنا هذا، وذلك لعلاقتهم المباشرة بالمتربصين، وإحساسهم بمدى تفاعلهم واهتمامهم بالدرس النظرية أو التطبيقية الموجهة لهم.

وقد قدمان 20 استثمار للمؤطرين للمجموعة التي تمارس النشاط الرياضي الترويحي، و20 استمارة لمؤطري المجموعة التي لا تمارس النشاط الرياضي الترويحي داخل مراكز التكوين والتعليم المهني. وكانت هذه الاستمارة تشمل على أسئلة لها صلة مباشرة بموضوع بحثنا، ثم ضبطها بمساعدة أساتذة مختصين في علم النفس بجامعة بوزريعة حيث أخذنا بعين الاعتبار نتائج الدراسة الاستطلاعية وتجب عن الأسئلة المطروحة في هذا البحث.

وقد تم عرض الاستبيان على خمس أساتذة محكمين مشهود لهم بمستوى علمي وتجربة كبيرين في ميدان البحث العلمي بغرض تحكيمه، وقد أشارت النتائج المتحصل عليها الى صدق الأبعاد التي يتضمنها الاستبيان.

كما تم قياس ثبات الاستبيان، باستعمال طريقة إعادة الاختيار، وذلك بحساب معامل الثبات بعد تطبيقه على عينة تتكون من 20 مؤطر، وكانت قيمة معامل الارتباط $r=0.91$ وهي قيمة دالة إحصائيا بالنسبة لـ 01.0 بمقدار 99% ثقة.

وبعد توزيع الاستمارات على المرين، قمنا بجمعها وفرزها ثم تحليل ومناقشة الأسئلة وأجوبتها وكانت النتائج أما يلي:

1- ما هو نوع التكوين الذي يتلقونه المتربصين؟

الإجابات النتائج	نظري	تطبيقي	الاثنين معا
المجموع	00	00	40
النسبة	00	0	100

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المتحصل عليها، يتضح لنا ما يلي:

أن 100 % من المتربصين يتلقون تكويناً نظرياً وتطبيقياً معاً. وهذا ما يعتبر أنه هناك جهد فكري وعقلي وبدني أيضاً يجب أن يكون عند المتربص للتكيف مع نوع التكوين الذي تلقاه، وعليه لديه طاقات يعتمدون عليها وجب تنميتها وتطويرها إذا لقيت الرعاية والعناية اللازمة والتي تمكنه من مسايرة متطلبات الحياة.

الهدف من السؤال: معرفة الوضعية الدراسية التي يعيشها المتربص من خلال الوسائل البيداغوجية والتربوية، التي تسمح له بأداء تكوينه في أحسن الظروف، وبصفة عادية.

جدول رقم 16: يبين توفر الوسائل البيداغوجية داخل المراكز

الإجابات و النتائج	كافية	غير كافية	منعدمة
المجموعة	21	16	03
النسبة المئوية	52.5	40	07.5

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم "16" يتضح لنا مايلي:

- 52 % من المراكز متوفرة على الوسائل البيداغوجية بصفة كافية.

- 40 % من المراكز فيها الوسائل البيداغوجية غير كافية.

- 0.75 % من المراكز تنعدم بها الوسائل البيداغوجية.

نلاحظ من خلال هذه النتائج توفر المراكز التكوينية للوسائل البيداغوجية بما يسمح بالسير المعقول لعملية التكوين، وهذا ما يجعل المتربص قادر على التوجه الأحسن خلال عملية تكوينه، سواء كان نظرياً أو تطبيقياً.

3- هل تتوفر المراكز على ملاعب، مساحات شاغرة تمارس فيها أنشطة راضية؟

الهدف من السؤال: معرفة مدى توفر مراكز التكوين المهني على أماكن تستعمل لممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية من طرف المتربصين، أو احتوائها على مساحات تصلح لممارسة هذا النوع من الأنشطة.

الجدول رقم (17): يبين الملاعب والمساحات التي تتوفر عليها مراكز التكوين المهني.

المساحات الشاغرة		الملاعب		الإجابة
لا	نعم	لا	نعم	النتائج
00	20	20	20	المجموعة
00	50	50	50	النسبة المئوية

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم "17" يتضح أن:

- 20% من المؤطرين أجابوا بوجود الملاعب ومساحات شاغرة داخل المركز الذي يعملون به.
- 20% نفوا وجود أي ملعب أو مساحة شاغرة يمكن استغلالها لممارسة أي نشاط رياضي.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا وجود مساحات للعب، وهذا ما يسمح للمتربصين باستغلالها في ممارسة الأنشطة الرياضية التي يرغبون فيها، وبالتالي الترويج عن أنفسهم، بعد الدراسة والعمل، أما الفئة الثانية التي لا يوجد بها ملاعب أو مساحات، فهو ما يعيق المتربصين على القيام بأعلى نشاط رياضي تروحي.

3- ما نوع الملاعب الموجودة:

الهدف من السؤال: معرفة أي نوع من الملاعب المتوفر عليها مركز التكوين المهني، وبالتالي النشاط الرياضي الترويجي الممكن ممارسته داخل المركز

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال الإجابات المحصل عليها والتي أدلت بوجود ملاعب ومساحات شاغرة، فإنها قد حددت نوع هذه الملاعب الموجودة بالمركز التكوين المهني وهي كالاتي:

- ملعب لكرة اليد وملعب للكرة الطائرة، إضافة إلى مساحة تستعمل للقب مقابلات في فكرة القدم، كذا استعمال ملعب كرة اليد النشاط عند الكثير من الأوقاف.

5- هل ترون أن طبيعة التكوين الذي يتلقاه المتربصون يتطلب ممارسة الأنشطة الرياضية؟

الهدف من السؤال: معرفة رأي المؤطرين حول أهمية النشاط الذي يتلقاه، ومدى موافقتهم على ممارسة النشاط الرياضي.

جدول رقم(18): يبين ممارسة النشاط الرياضي حسب طبيعة التكوين

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الإجابة الممارسة
الأولى	80	32	ممارسة النشاط الرياضي
الثانية	20	08	عدم ممارسة النشاط الرياضي
/	100	40	المجموع

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول السابق يتضح لنا أن:

- 80 % من المؤطرين يوافقون على أن طبيعة التكوين المتلقي من طرف المتربصين يتطلب ممارسة النشاط الرياضي.

- 08% من المؤطرين لا يبدون موافقتهم على أن طبيعة التكوين تتطلب ممارسة النشاط الرياضي.

وبالتالي نلاحظ أن أكبر نسبة هي مع ممارسة النشاط الرياضي من طرف المتربصين، وذلك حسب طبيعة التكوين الذي يتلقونه، ربما لأن نوع التكوين يتطلب مستوى بدني معين، وكذا لتأثير النشاط الرياضي على بعض المجالات النفسية، الحركية، الاجتماعية، الإبداعية وكذا الدافعية والديناميكية التي تتطلبها نوع تكوينهم.

6- ماهي الأنشطة الترويجية لدى المتربصين؟

الهدف من السؤال: هو معرفة مكانة النشاط الرياضي الترويجي بين مختلف الأنشطة الترويجية الأخرى.

جدول رقم (19): يبين الأنشطة الترويجية المفضلة لدى المتربصين

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	النتائج الأنشطة
الأولى	77.5	31	ألعاب رياضية
الثانية	15	06	ألعاب فكرية

الثالثة	07.5	03	الاستماع للموسيقى
/	00	00	أشياء أخرى
/	100	40	المجموع

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول السابق يتضح لنا ما يلي:

- يفضل المتربصون الألعاب الرياضية بدرجة كبيرة، وقد احتلت المرتبة الأولى بنسبة 77.5%.
- أما الألعاب الفكرية، فقد احتلت المرتبة الثانية بنسبة قدرها 15%.
- أما الاستماع للموسيقى فقد جاء في المرتبة الثالثة بنسبة 5.07%

هذه النتائج جاءت لتؤكد أهمية النشاطات الرياضية بالنسبة للمتربصين وعليه يجب استغلال هذا من

حيث تعليمهم وتنمية مختلف الجوانب الحسية الحركية.

7- ما طبيعة الألعاب الرياضية التي ترونها مناسبة؟

الهدف من السؤال: هو معرفة الألعاب الرياضية التي يراها المؤطرون مناسبة للمتربصين، وتساعد على

تحقيق الأهداف الإجرائية.

جدول رقم 20: يوضح الألعاب المناسبة

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	النتائج الأنشطة
/	00	00	ألعاب فردية
الأولى	85	34	ألعاب جماعية
الثانية	15	06	ألعاب فردية وجماعية

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول السابق يتضح ما يلي:

- 85% من المؤطرين يرون أن الألعاب الرياضية الجماعية، هي التي تستهوي المتربصين وتناسبهم مراعاة رغباتهم.

- 15% من المؤطرين يرون أن آلا من الألعاب الفردية والجماعية تناسب المتربصين وحسب رأينا، نرى أن ميول المتربصين نحو الألعاب الرياضية الجماعية يرجع إلى كونهم متنفسا لجميع مكبوتاتهم، أما تختلف لهم

توازننا على مستوى المجال النفسي والحركي، كذا يؤثر على اكتساب قيم مختلفة تؤثر على مستوى الكفاءة أثناء تكوينهم

- السؤال (08): حسبكم هل ممارسة النشاط الرياضي يساعد على تنمية قيمة الفخر بالعمل؟

- الهدف من السؤال: معرفة آراء المؤطرين حول تأثير الأنشطة الرياضية الترويحية على الرفع من قيمة الفخر بالعمل لدى متربصي مراكز التكوين والتعليم المهني، وهذا الآراء تعطينا صورة واضحة عن الأهمية والفوائد التي تعود من ممارسة هذا النوع من الأنشطة.

جدول رقم (21): يبين لأثر ممارسة النشاط الرياضي على قيمة الفخر بالعمل.

النسبة المئوية	المجموع	الإجابة	
80%	32	إتقان العمل	1
95%	38	بذل الجهود	2
85.5%	33	تقديم أفضل أداء	3
100%	40	الشعور بالفخر بالعمل	4
100%	40	حب العمل	5
90%	36	إنجاز العمل على اكمل وجه	6

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج جدول أعلاه يتضح لما ما يلي:

- 80% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويحي يساعد المتربصين على إتقان عملهم، والتمسك بهذه الميزة.

- 95% من المؤطرين يرون أن الأنشطة الرياضية الترويحية تؤدي بالمتربص بذل جهودات كبيرة، مهما كان تصوره لهذا العمل.

- 5.82% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويحي يساعد المتربص على تقديم أفضل أداء ممكن، لا يرضى بغير إشباع هذه الرغبة.

- 100% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويحي يساعد المتربص على الشعور بالفخر اتجاه العمل الذي يمارسه.

- 100% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويحي يساعد المتربص على القيام بعمل يحبه مهما كان الدخل المادي، مقارنة بأعمال لا يحبها.
- 90% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويحي يساعد المتربص على الشعور بالفخر عند إنجازه لعمله على أمل وجه من خلال هذه النتائج نلاحظ أن المؤطرين أجمعوا على الأنشطة الرياضية الترويحية تساعد تنمية قيمة الفخر بالعمل للمتربصين داخل مراكز التكوين المهني، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

9- هل لممارسة النشاط الرياضي الترويحي أثر على قيمة الاندماجية في العمل؟

- الهدف من السؤال: معرفة آراء المؤطرين حول أهمية الأنشطة الرياضية الترويحية من حيث قيمة الاندماجية في العمل، والمواطنة فيه والاهتمام به.
- جدول رقم 22: يوضح آراء المؤطرين حول مساعدة الأنشطة الرياضية الترويحية من حيث الاندماجية في العمل.

رقم	قيمة الاندماجية في العمل	المجموع	النسبة المئوية
1	البحث عن وسائل لتحسين العمل	34	85
2	تقديم الاقتراحات لتحسين العمل	38	95
3	المواظبة على حضور الاجتماعات	40	100
4	التركيز في العمل	40	100
5	الاستغراق في العمل	40	100
6	الاهتمام دون العمل الإهتمام بالعمل دون أي نشاط	36	90
7	الوصول بأفكار جيدة في العمل	32	80

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا ما يلي:

- 85% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويحي يساعد المتربص على البحث عن وسائل عديدة لتحسين ما يقوم به من عمل.

- 95% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويجي يساعد المتربص على عمله بتقديم اقتراحات وأفكار بناءة تؤثر على السياسة العامة لطريقة العمل.
- 100% من المؤطرين يرون الأنشطة الرياضية الترويجية تجعل من المتربص المواظبة بالعمل على حضور الاجتماعات التي يمكن أن تخدمه.
- 100% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويجي يؤدي بالمتربص إلى التركيز في عمله، وعدم بما يعطله عن عمله.
- 100% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويجي يساعد المتربص على الاستغراق في عمله، مما قد لا يمنح له وقتاً لفعل أي شيء آخر ولو كان الحديث مع الاصدقاء.
- 90% من المؤطرين يرون أن للأنشطة الرياضية الترويجية أثر في اهتمام المتربص بالعمل الذي يقوم به، دون أي نشاط آخر قد يعطل عن عمله.

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن جل المؤطرين أجمعوا على أن الأنشطة الرياضية الترويجية تساعد على الرفع من قيمة الاندماجية في العمل والتأثير فيها. وهذا ما تبين ويؤكد صحة الفرضية الثانية.

10- هل لممارسة النشاط الرياضي الترويجي أثر على القيمة الاجتماعية للعمل؟

الهدف من السؤال: هو معرفة آراء المؤطرين حول تأثير الأنشطة المهني والتمهين، وما مدى الشعور بهذه القيمة وإدراكها عنده.

جدول رقم 23: يبين أثر ممارسة النشاط الرياضي الترويجي على القيمة الاجتماعية للعمل.

القيمة	المجموع	النسبة المئوية
01		
02		
03		
04		

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح ما يلي:

- **100%** من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويحي له تأثير كبير على المتربص من جديد:
- اكتساب الاحترام للمتربصين من طرف أسرته وزملائه، وذلك نتائج لرغبة الكبيرة في العمل، أما يكون أكثر احترام من جيرانه.
- اكتساب المكانة الاجتماعية العالية، مهما يكون العمل وطبيعته مادام قد يؤدي عملاً بِنفع به نفسه ثم مجتمعه.
- اكتساب تقدير الأصدقاء، وذلك للعمل المرموق الممارس، وبالتالي المزيد من الأصدقاء، ويجعله محبوباً من المجتمع.
- تحقيق مستوى اجتماعي أفضل للمتربص، وبالتالي انعكاس هذا المستوى على أسرته، وانطلاقاً من هذه النتائج تتحقق الفرضية الرابعة.

11- هل لممارسة النشاط الرياضي تأثير على القيمة الاقتصادية للعمل؟

الهدف من السؤال: معرفة آراء المؤطرين حول تأثير الأنشطة الرياضية الترويحية على القيمة الاقتصادية للعمل، وهي القيمة التي تعني بالعائد المادي من العمل ومدى أولويته عند المتربص داخل مركز التكوين المهني.

جدول رقم 24: يبين أثر ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على القيمة الاقتصادية للعمل.

النسبة المئوية	المجموع	القيمة الاقتصادية	
10	04 موافق	اختيار العمل ذا أكبر عائد مادي	01
90	36 غير موافق		
10	04 موافق	المفاضلة بين الأعمال حسب أعلاهم دخلاً	02
90	36 غير موافق		
17.5	07 موافق	العمل بالمؤسسات ترقية وعلاوات أفضل	03
82.5	33 غير موافق		
00	00 موافق	مراعاة الدخل العالي دون مراعاة الرضى عن العمل وتقبله	04
10	40 غير موافق		

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المحصل عليها من الجدول السابق يتضح لنا ما يلي:

- 90% من المؤطرين لا يرون أن النشاط الرياضي الترويحي تأثير على أنه ليس من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له آبر عائد مادي
 - 90% من المؤطرين يرون أنه لا تأثير للأنشطة الرياضية الترويحية على عملية فاصلة المتربص بين عمل وآخر بحيث يختار أعلاهم دخلا.
 - 5.82% من المؤطرين لا يرون أن النشاط الرياضي الترويحي تأثير على تفضيل العمل بالمؤسسات التي بها ترقية سريعة وعلاوات أفضل ولو كانت طبيعة العمل التي تختلف حسب الصعوبة أو الخطورة.
 - 100% من المؤطرين يرون أنه لا تأثير للنشاط البدني والرياضي على مدى تقبل ذا الدخل العالي بصرف النظر عن تقبل هذا العمل أو رضائه عنه.
- ومراعاة للنتائج المحصل عليها لا تتحقق الفرضية الثالثة ونأتي لصالح المجموعة غير الممارسة للنشاط البدني والرياضي.

12- هل للممارسة النشاط الرياضي تأثير على قيمة الدافعية في الإنجاز للعمل؟

الهدف من السؤال: معرفة آراء المؤطرين حول مدى تأثير النشاط الرياضي على قيمة الدافعية في الإنجاز وما تحمله من السرعة والدقة، النجاح والعطاء والمسؤولية الجدية،

النسبة المئوية	المجموع	الدافعية في الإنجاز	
100	40	الاعتماد على العمل لتحقيق الذات	1
85	34	تقديم المشورة والمعاونة	2
100	40	النجاح في العمل	3
80	32	المثابرة في الأداء رغم المشاكل	4
95	38	تكريس طاقة كبيرة لتحقيق الإبداع في العمل	5

- تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول السابق يتضح لنا ما يلي:
- 100% من المؤطرين يرون أن للنشاط الرياضي الترويحي له تأثير كبير على المتربص أن يعتمد على العمل لتحقيق ذاته، ربما آثر من اعتماد آثر من اعتماد على الآخرين كأسرته أو أصدقائه.
 - 85% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويحي له تأثير على عدم بخل المتربص في أن يقدم المشورى والمعاونة للزملاء في مجال العمل.
 - 100% من المؤطرين يرون أن النشاط الرياضي الترويحي تأثير على النجاح في العمل إذ يعتبر أفضل أنواع النجاح.
 - 80% من المؤطرين يرون أن للنشاط الرياضي الترويحي تأثير على المثابرة في العمل، رغم التعرض للمشكلات والصعوبات، إذ لا يجب أن تقلل من المثابرة والعزم في العمل.
 - 100% من المؤطرين أن للنشاط الرياضي الترويحي تأثير على تكريس المتربص لقدر كبير ما طاقته لتحقيق إسهامها وإبداعا وجمالية على عمله ومن خلال النتائج السابقة تتحقق الفرضية الخامسة لتي تنص على تأثير ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على قيمة الدافعية في الإنجاز.
- 13- هل للممارسة النشاط الرياضي انعكاس على قيم العمل لدى متربصي مراكز التكوين المهني؟**
- الهدف من السؤال: هو معرفة إلى أي حد ممكن يمكن للأنشطة الرياضية الترويحية أن تؤثر، أو أن ينعكس تأثيرها على قيم العمل العديدة لدى متربصي التكوين المهني، وذلك حسب آراء المؤطرين القائمين على تأطير هؤلاء المتربصين بماته المراكز.
- **جدول رقم 26:** يبين انعكاس الأنشطة الرياضية الترويحية على قيم العمل لدى متربص التكوين المهني.

النسبة المئوية	المجموع	اتجاه الإجابة	
100	40	موافق	انعكاس ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على قيم العمل
00	00	غير موافق	
100	40	المجموع	

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المحصل عليها يتح لنا:

أن النسبة 100 % من المؤجرين الذين تم توزيع الاستبيان عليهم أجابوا وأجمعوا كلهم، بوجود انعكاس وتأثير كبير للأنشطة الرياضية الترويحية على قيم العمل لدى متربص مراكز التكوين المهني وحسب رأينا لأن هذا النوع من الأنشطة يخلق التوازن النفسي والاجتماعي كذا يؤثر على مدى اندماجية المتربص في عمله بعد ممارسة، وبالتالي الإتقان والجدية في العمل، ومنه الفخر به والاتكال على نفسه وهذا كله يجعل من المتربص يحقق ذاته ويعتمد على نفسه دون اللجوء إلى الاعتماد على أحد في تحقيق آل متطلباته.

ومن خلال النتائج نتحقق لنا الفرضية العامة والتي مفادها أن للأنشطة الرياضية الترويحية تأثير على قيم العمل

لدى المتربص.

14- هل ترون ضرورة وجود النشاطات الرياضية داخل جميع مراكز ومعاهد التكوين والتعليم

المهني؟

الهدف من السؤال: معرفة آراء المؤطرين، حول ما يجدون في ممارسة المتربصين للأنشطة الرياضية بصفة منتظمة، له أهمية وتأثير في القضاء الروتين الموجود داخل مراكز التكوين المهني.

جدول رقم 27 : يبين النشاط الرياضي داخل معاهد ومراكز التكوين المهني:

الإجابات	النتائج	نعم	لا
المجموع		40	00
النسبة المتوية		100	00

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول السابق يتضح لنا أم جميع المؤطرين اتفقوا على إجابة واحدة، وهي ضرورة ممارسة النشاطات الرياضية الترويحية داخل معاهد ومراكز التكوين المهني، وحسب رأينا تتجلى هذه الموافقة الجماعية لدور هذا النوع من الأنشطة الترويحية، في التقليل أو القضاء إن صح التعبير من الروتين الموجود بهذه المراكز، كذا لتعطش جميع المتربصين في أعظم المراكز لممارسة الرياضة وخاصة أنهم كانوا يمارسونها داخل الثانويان قبل التحاقهم بالتكوين المهني، إضافة إلى هذا التقليل من حدة توتر المتربصين، وفسح مجالات ومساحات لهم للقيام بأعمالهم وتكوينهما وتربصاتهم بصفة حسنة.

14- هل أنتم مع إدراج النشاطات الرياضية ضمن المواد المدرسية في البرنامج كمادة تربية بدنية ورياضية؟

الهدف من السؤال: هو معرفة آراء المؤطرين حول ما إذا كان لإدراج النشاطات الرياضية على شكل مادة للتربية البدنية والرياضية سيؤثر على السير الحسن للدراسة للمتربص ومدى علاقته بالمواد الأخرى سواء كانت نظرية أو تطبيقية.

جدول رقم 28: إدراج مادة التربية البدنية والرياضية ضمن المواد المدرسة في مراكز التكوين والتعليم المهني.

لا	نعم	الإجابات و النتائج
00	40	المجموع
00	100	النسبة المئوية

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المحصل عليها يتضح ما يلي:

أن نسبة 100 % من المؤطرين هم مع فكرة إدراج مادة للتربية البدنية والرياضية ضمن البرنامج الدراسي للمتربصين داخل مراكز التكوين المهني والتمهين، وهذا حسب رأينا لما علاقة بالمواد الأخرى، وما تكمله من النقص الوحيد في البرنامج، حيث من خلال ممارستها يتمكن المتربص من إيجاد متنفسا يستطيع من خلاله تحقيق توازنه الاجتماعي، العاطفي وتنمية المجال الجسمي الحركي، كذا تطوير والتأثير على قيم العمل المرتبطة بالأعمال التي يمارسونها من فخر بالعمل واندماجية فيه كذا القيمة الاجتماعية والدافعية في الإنجاز وقيما أخرى قد تكون أخلاقية أو دينية.....الخ.

2 - 2 - 3- خلاصة:

إن ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية تعتبر من أهم النشاطات الترويحية التي يعني بها كثيرا من طرف القائمين والباحثين المتخصصين في المجال، والذين ينادون بأهميتها وضرورة إدراجها وممارستها في جميع مراحل الحياة، لما لها من أهمية قصوى ومنفعة كبيرة للفرد في كل المجتمعات، وإذ اختلف الباحثون، حول العديد من القضايا، فإن معظمهم إن لم نقل جميعهم يتفقون على أهمية وضرورة الأنشطة الرياضية، لجميع شرائح المجتمع.

ولأن الكثير منهم اهتم بهذا النوع من الأنشطة الترويحية لدى الأطفال والمراهقين، وكذا المسنين، إضافة إلى شرائح أخرى من المجتمع والتي لا تختلف أهمية عن مثيلاتها وهي فئة المعوقين مع الأخذ بعين الاعتبار جميع أنواع الإعاقة، ومع اختلاف المواضيع والبحوث إلا أننا وجدنا فئة من المجتمع يجب رعايتها، ويتطلب من القائمين عليها بذل مجهودات جبارة، لأن حياتهم مرهونة بما يقدمونه من أعمال وخدمات لهذه الفئة.

إن النشاط الرياضي الترويحي من المواضيع الحديثة التي نالت قسط كبير من الاهتمام والدراسة في شتى الميادين، وقد أحدث اهتماما بالغاً توج بنتائج في منتهى الأهمية بالنسبة لجميع الفئات حيث أصبح يقاس تقدم أو تأخر الأمم بمدى اهتمامها بالترويح.

إن إيماننا القوي بأهمية النشاط بالنسبة للمتربصين في مراكز التكوين والتعليم المهني، جعلنا نقوم بهذا البحث لإثبات أو نفي هذه الأهمية خاصة في تأثيرها على قيم العمل.

ولعل النتائج المحصل عليها من خلال الاستبيان الذي حصلنا على نتائجه من طرف المؤطرين لهذه الفئة، أن هناك مراكز التي لا تتوفر حتى على ساحة قد يستغلها المتربص ولو لأبسط المناشط، وأن وجد نوع من النشاط في القليل من مراكز يكون بصفة عشوائية منظمة بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهني، إذا النتائج من أهمها ما يلي:

- كل التكوينات المعتمد عليها أو النظام الدراسي المنتج في مراكز التكوين والتعليم المهني، تعتمد على النظام النظري، وكذا التطبيقي وكلاهما لا ينفصلان وبهما يكون المتربص قد توج بدراسة تطبيقية مدعمة بالجانب النظري حسب الاختصاص، وعليه يتطلب من المتربص مهارات وكفاءات عالية ودرجة كبيرة من العلوم والمعرف في مجال اختصاصه، وإلمامه بالخصائص التكوينية والسمات العامة حسب السلوك والميول والمتطلبات حسب الخصائص التقنية والحركية والاجتماعية العاطفية.

- إضافة إلى الوسائل البيداغوجية، صرح معظم المؤطرين على أن مراكز التكوين والتعليم المهني، لا تتوفر على ملاعب أو مساحات تستعمل لممارسة النشاطات الرياضية، إلا القليل ممن تتوفر على هذه الميزة، فمن خلاله فهي تنعدم تقريبا في جميع المراكز، مع ملاحظتهم أن جميع المتربصين لهم رغبة كبيرة في ممارسة هذا النوع من الأنشطة الترويحية.

- أجمع المؤطرين على أن طبيعة التكوين الذي يتلقاه المتربصون يتطلب ممارسة الأنشطة الرياضية، وذلك لأهمية القصوى من ناحية الجانب النفسي كذا أن هناك تخصصات تتطلب الممارسة الرياضية سواء لطبيعتها فمنها من يعتمد على توفر صفات بدنية معينة، ومنها ما يساعد على الاسترخاء الفكري والعقلي، حيث تعتبر الأنشطة الرياضية الوسيلة الوحيدة التي من خلالها يستطيع المتربص التقليل من حد التوتر، والقضاء على الشد العصبي إضافة إلى تأثيرها على المجال الاجتماعي، العاطفي للمتربص، وذلك تأثره وتأثيره على المحيط الذي يزاول به تكوينه، الذي يمتد بوجود الزملاء، المؤطرين والذي يتطلب التفاعل الاجتماعي الحسن، من علاقات مختلفة، وبالتالي تستطيع الأنشطة الرياضية خلق التوازن النفسي- الحركي كذا الاجتماعي العاطفي.

- أما أجمع المؤطرون على أن الأنشطة الرياضية لها تأثير كبير على قيمة الفخر بالعمل، حيث تساعد على شعور المتربص بالإحساس بالمسؤولية تجاه العمل، الأداء الأمثل في العمل وإتقانه به من عمل، حيث يرون أنه بعد ممارسة الأنشطة الرياضيات داخل المراكز التكوينية، لا يبقى للمتربص سوى التفكير بعمله، ومدى الإشباع الذي يحققه منه، ودرجة الانضباط في العمل ووجه له، ومدى اشتغال المتربص بعمله في مواقف تفاعله اليومية، وتعلقه بالرموز التي تدل على عمله.

- فيما يخص تأثير الأنشطة الرياضية الترويجية على قيمة الاندماجية في العمل فكانت حسب المؤطرين كبيرة جدا، حيث يتسنى للفرد الاندماج في عملية بسهولة ومرونة، والانخراط فيه، أما تعكسها مجموعة من المؤشرات مثل رغبة المتربص في تحسين أدائه في العمل، ومدى تفاعله مع رؤسائه وتعاونه معهم، ومدى تفاعله مع زملائه في العمل ومشاركتهم في الأنشطة، ومشاركته في تطوير عمله من خلال المناقشة وحضور الاجتماعات، وتصحيح أخطائه في العمل، ومدى ارتباطه بالعمل في مقابل الأنشطة الأخرى.

- أجمع المؤطرون على أن لا تأثير للأنشطة الرياضية الترويجية على القيمة الاقتصادية للعمل، حيث دلت جميع النتائج على أن هذه القيمة تكون نفسها عند الفئتين سواء الممارسة أو غير الممارسة، بل أكدت أنها لصالح المجموعة غير الممارسة، وهذا لما للقيمة الاقتصادية أهمية كبرى، تكمن في تفضيل العمل والتركيز على العائد المادي وأولويته ضمن الاهتمامات ك رغبة المتربص في زيادة دخله، وتقييم الأعمال من خلال ما تدره من أموال ودخل، ومقارنة العائد المادي ودرجة الرضا عن العمل والوقت المبذول.

- ومن جهة أخرى تبين أن لممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية تأثير على القيمة الاجتماعية للعمل، وذلك لما لها من ارتباط العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، لما له من مؤشرات الاحترام في المحيط الأسرى، ومحيط الأصدقاء، والجيران والمجتمع، والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضيفها عليها المتربص، والجيران والمجتمع، والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضيفها عليها المتربص، ودور الأنشطة الرياضية في الروابط الاجتماعية وخلق مستوى أفضل في الحياة.
- إن للنشاط الرياضي الترويحي تأثير مهم على الدافعية للإنجاز لدى متربص مراكز التكوين والتعليم المهني، وهذا أجمع عليه المؤطرون لإدلائهم أن التأثير يمكن في درجة الإنجاز للعمل، والنجاح، والتحصيل ومسؤولية الإبداع والعقلانية، كذا حسن الأداء في العمل، وتفصيل أي نجاح مهني عن أي نجاح آخر.
- أما أدلي المؤطرون على أن المتربصين بمراكز التكوين والتعليم المهني يفضلون ممارسة الأنشطة الرياضية الجماعية، وان النشاط الرياضي الترويحي مكانة مرموقة وعالية لدى هذه الفئة من بين مختلف الأنشطة الترويحية الأخرى.
- هذه النتائج أثبتت صحة الفرضيات، والتي تنص بالترتيب على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتربصين الممارسون للنشاط الرياضي الترويحي وغير الممارسين، لقيم العمل وهي الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل والقيمة الاجتماعية للعمل وقيمة الدافعية للإنجاز.
- وبالتالي استخلاص وبصفة مطلقة على أن النشاط الرياضي الترويحي يساهم وبشكل كبير في اكتساب المتربص لقيم العمل.

خلاصة عامة

الخلاصة العامة:

تزداد عملية الاهتمام بالتكوين والتعليم المهني مع مرور السنين، وتزداد الدراسات المتعلقة به في الجزائر خاصة وفي العالم عامة، وفي العالم عامة، وذلك انطلاقاً من أن يراعي فئة من الفئات الحساسة في المجتمع، والتي يمكن استثمارها وتوجيهها لتكون عنصراً قوياً في المجتمع.

وما هذا البحث المتواضع إلا ثمرة جهد في حقل الرعاية بالمتربصين المتواجدين بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهني، والذي أردنا من خلاله إظهار انعكاسات ممارسة الأنشطة الرياضية الترويجية في قيم العمل وإشباعهم لدى المتربصين، وكذا معرفة مكانة وأهمية النشاط الرياضي الترويجي.

ووعياً منا بأهمية هذا النشاط لهذه الفئة مما يساعدها على الرفع من مستوى الأداء، وحب العمل والتفاني فيه وإتقانه، كذا الشعور بالفخر عند إشباع النفس بحب العمل، وأيضاً التأثير الإيجابي على العلاقات الاجتماعية مع الزملاء، والأسرة، والمحيط، ينطوي تحته تقديم المشورة والمساعدة أثناء العمل، وتقدير مما هم أعلى مستوى وأكثر كفاءة، قمنا بالبحث لإثبات أو نفي هذه الأهمية، وذلك بوضع فرضيات كحلول مؤقتة واعتمدنا في ذلك على دراسة مقارنة بين المتربصين الممارسين للنشاط الرياضي الترويجي في مراكز التكوين المهني، باستعمال مقياس قيم العمل، واستمارات استبيان موجهة للمؤطرين.

ونتائج بحثنا هذا يمكن تلخيصها فيما يلي:

- اعتماد مراكز التكوين والتعليم المهني على المؤطرين ذوي كفاءات، متخرجين من المعاهد المختصة للتكوين المهني، والتي تعنى بتأطير الأساتذة المؤطرين للعمل النظري والتطبيقي، إضافة إلى حاملي شهادة الليسانس ومهندسي دولة وأكثرهم في الاختصاصات التطبيقية، أو عند دراسة بعض اللغات.

- افتقار مراكز التكوين والتعليم المهني إلى ممارسة النشاط الرياضي مما جعل بالضرورة انعدام المؤطرين في هذا الاختصاص.

- الإجماع على أهمية الأنشطة الرياضية للمتربصين، وتفصيلهم للألعاب الرياضية الجماعية، أكثر من الألعاب الفردية.

الإتقان على أن النشاط الرياضي الترويجي يساعد ويساهم بشكل كبير في:

- الشعور بالفخر بالعمل من خلال إتقانه، الإكثار من الجهد، والسعي إلى الإشباع لتقديم أفضل أداء ممكن.

- الشعور بالسعادة يؤدي بالضرورة إلى الشعور بالفخر
- حب المتربص لعمله، حيث يعتبر من أهم الأمور في الأداء.
- بذل أقصى جهد لإنجاز العمل على أكمل وجه.
- اكتساب روح المناقشة والتكلم الكثير على العمل ومزاياه.
- البحث عن وسائل وطرق لتحسين العمل.
- التوصل إلى أفكار جيدة تخدم العمل.
- المواظبة في العمل.
- الاهتمام بالعمل، دون إهدار الوقت من أجل أمور أخرى.
- الاستغراق في العمل، وعدم الخوض في أو أحاديث خاصة
- الرغبة في العمل لاكتساب المودة والاحترام والتقدير.
- تحقيق المكانة الاجتماعية.
- الكسب مزيد من الأصدقاء، وتحقيق مستوى اجتماعي أفضل.
- تقديم الاقتراحات والأفكار البناءة مما يؤثر إيجابيا على العمل.
- تحقيق الذات.
- تقديم المشورة والمعاونة للزملاء والأصدقاء في العمل.
- النجاح في العمل لأنه أفضل أنواع النجاح.
- المثابرة في الأداء رغم وجود المشاكل والصعوبات.
- تكريس طاقة كبيرة لتحقيق الإبداع والإسهام الخلاق في العمل.
- التحسين في المستوى البدني مما يساعد على تحقيق أفضل أداء.
- التوازن النفسي والاجتماعي.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية والخاصة بمستوى دلالة الاستبيان بين المجموعة الممارسة والمجموعة غير الممارسة للنشاط الرياضي الترويحي في انعكاس ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية وتأثيرها على قيم العمل لصالح المجموعة الممارسة.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية والخاصة بمستوى دلالة مقياس قيم العمل للمتربصين الممارسين وغير الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي في نمو واكتساب قيم العمل.

التوصيات و الارشادات:

على ضوء النتائج التي تحصلنا عليها من خلال آراء المؤطرين، والمتربصين، فيما يتعلق بأهمية النشاط الرياضي الترويحي في الرفع من قيم العمل لدى المتربصين داخل مراكز التكوين المهني، ومن أجل الوصول إلى تحقيق هذه الغاية يجب على القائمين على ها القطاع أخ بعين الاعتبار النقاط التالية:

— يجب الاهتمام بالأنشطة الرياضية و لك لما لها من أهمية على المتربصين، وبالتالي انعكاسها الإيجابي على مردودهم وعلاقتهم، مما يرقى بالمستوى العلمي والتحصيلي للمتربص، وبالتالي للمراكز.

— يجب إعداد برامج تخص الأنشطة الرياضية، من طرف مختصين في الميدان تستمد مبادئها وأسسها من العلوم المتصلة بطبيعة التكوين، كذا من أحدث ما توصلت إليه البحوث العلمية، وذلك تحت الوزارة الوصية.

— توظيف أخصائيين يعنون بممارسة النشاط الرياضي والذي يعتبر هاما للمتربصين، ويكون من حملة الليسانس أو شهادات أخرى مختصة في النشاط الرياضي.

— استغلال بعض الأنشطة الترويحية الأخرى، كي تكون وسيلة مساعدة للنشاط الرياضي الترويحي، على اكتساب المتربص لقيم العمل، وتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي.

— توفير الوسائل والعتاد الرياضي داخل مراكز التكوين والتعليم المهني.

— توفير المنشآت الرياضية أو على الأقل تهيئة مساحات لممارسة النشاط الرياضي.

— إدراج مادة للتربية البدنية والرياضية، ضمن برنامج المواد المدرسة في مراكز التكوين والتعليم المهني، تعتمدها الوزارة الوصية.

— وضع صوب الاهتمام جميع القيم المتعلقة بالعمل (قيم العمل)، وتطويرها والخوض فيها، فيما يخدم المتربص، و لك لها أهمية كبرى في تحقيق التوازن والتأقلم والتكيف، وهذا ما أدلى به جميع دارسي هذه القيم من فلاسفة وعلماء النفس وعلماء الاجتماع.

— إعطاء أهمية قصوى لأهداف المسطرة لأنشطة الرياضية الترويحية لما لها تأثير على المجال الحسي، الحركي والاجتماعي العاطفي.

— ممارسة الأنشطة الرياضية وما يناسب فئة المتربصين من حيث العمر والجنس والاختصاص.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- 1 — د. إبراهيم رحمة: تأثير الجوانب الصحية على النشاط البدني والرياضي، دار الفكر للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، عمان . 1998.
- 2 — د. أحمد الخشاب: التفكير الاجتماعي دراسة تكاملية للنظرية الاجتماعية، دار المعارف، القاهرة 1970.
- 3 — د. أحمد محمد أليب : الإحصاء في التربية وعلم النفس، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 1989.
- 4 — د. البهي فؤاد السيد: علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، دار الفكر العربي، القاهرة 1978.
- 5 — د. السيد الشحات أحمد حسن: الصراع القيمي لدى الشباب ومواجهته من منظور التربية والإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة 1988.
- 6 — د. الربيع ميمون: نظرية القيم في الفكر المعاصر النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1980.
- 7- التربية الحركية للطفل، دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، القاهرة 1992.
- 8 — د. أسامة كامل راتب: دوافع التفوق الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة 1990.
- 9 — د. اعتماد علام، د. أحمد زايد: مقياس قيم العمل الإطار النظري ودليل المقياس، مكتبة الانجلزو مصرية، الطبعة الأولى، القاهرة 1992.
- 10 — د. جابر عبد الحميد، د. أحمد خيرى كاظم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة 1989.
- 11 — د. جابر غنيمة: المدخل إلى القيم الإسلامية، دار الكتب الإسلامية، القاهرة 1984
- 12 — د. جودت عزت عبد الهادي: التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن. 1999.

- 13 — د. وداد الخامي: بحث دوافع النشاط الرياضي في وقت الفراغ، مكتبة الانجلزو مصرية، القاهرة 1970
- 14 — د. حامد عبد السلام زهران: علم النفس النمو الطفولة والمراهقة، عالم الكتب القاهرة 1977.
- 15 — حوزان محمد رضا القزويني: التربية الترويحية، دار العربية للطباعة، بغداد 1978.
- 16 — د. حلمي إبراهيم: الترويح وأوقات الفراغ، مطبعة المعرفة، القاهرة 1991.
- 17 — د. حلمي إبراهيم: تطور الرياضة والترويح، المكتبة الأنجلزو مصرية، القاهرة 1972.
- 18 — د. حلمي إبراهيم، د. ليلي السيد فرحات: التربية الرياضية والترويح للمعاقين، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة 1998.
- 19 — د. كمال دروي، د. أمين الخولي: أصول الترويح وأوقات الفراغ، دار الفكر العربي، القاهرة 1990.
- 20 — د. كمال دروي، د. محمد الحماحي: رؤية عصرية للترويح وأوقات الفراغ، مركز الكتاب للنشر، الفراغ، مركز الكتاب للنشر، الطبعة الأولى، القاهرة 1997.
- 21 — د. كمال دروي، د. محمد الحماحي، د. أمين الخولي: اتجاهات حديثه في الترويح، دار الفكر العربي، القاهرة 1988.
- 22 — د. كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة 2001.
- 23 — د. ليون أتايلند : الإختيارات والمقاييس، ترجمة سعد عبد الرحمان، د.م. ج الطبعة الثانية، الجزائر 1988.
- 24 — د. محمد السيد الوكيل: الترويح في المجتمع الإسلامي، حلقة بحث ترويح في المجتمع الإسلامي، الرئاسة العامة لرعاية الشباب الرياض 1983.
- 25 — د. محمد مرتضي الزبيدي: تاج العروس مجلد تسعة، دار صادر، بيروت 1966.
- 26 — د. محمد نجيب توفيق: الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، مكتبة القاهرة الحديثة، الطبعة الأولى، القاهرة 1967.

- 27 — د. محمد علي حافظ، د. عدلي سليمان، د. إسماعيل رياض: الترويج و خدمة الجماعة، القاهرة الحديثة، القاهرة 1965.
- 28 — د. محمد علي محمد: وقت الفراغ في المجتمع الحديث، دار النهضة العربية، مصر 1985.
- 29 — د. محمد حسن علاوى: علم النفس الرياضي، دار المعارف، القاهرة 1975. 30 محمد صبحي أبو صالح، د. عدنان محمد عوض: مقدمة في علم الإحصاء، د.م.ج — الجزائر 1984.
- 31 — د. مني حداد: أبنائنا بين وسائل الإعلام وأخلاق الإسلام، مؤسسة الرسالة، الطبعة الثانية، بيروت 1983.
- 32 — د. نازلي إسماعيل حسين: الإنسان والقيم في الشرق والغرب، دار المعارف، القاهرة 1981.
- 33 — د. سيد أحمد لسيد: القيم التربوية في القصص القرآني. كلية التربية، أسوان 1985.
- 34 — د. عادل عواد: العمدة في فلسفة القيم، طلاس للدراسات والترجمة. دار المعارف القاهرة 1981.
- 35 — د. عبد اللطيف محمد خليفة: ارتفاع القيم دراسة نفسية، سلسلة عالم المعرفة، الكويت 1992.
- 36 — د. عبد الرحمان العيسوي: الإحصاء السيكولوجي التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت 1989.
- 37 — د. عطيات محمد خطاب: أوقات الفراغ والترويج، دار المعارف، الطبعة الثالثة، القاهرة 1988.
- 38 — د. عطية محمود هنا: اختيار القيم واستخدامه كراس التعليمات دار القلم، الكويت 1986.
- 39 — د. عيسى عبد الرحمان: مبادئ الإحصاء في التربية وعلم النفس، الجزء الثاني مكتبة دار الفكر، الطبعة الرابعة القاهرة 1987.
- 40 — د. علي أحمد الجمل: القيم ومناهج التاريخ الإسلامي، عالم الكتب، القاهرة 196
- 41 — د. علي عبد الواحد وافي: مناهج البحث معجم العلوم الاجتماعية المصرية العامة للكتاب، القاهرة 1975.
- 42 — د. علي خليل أبو العينين: القيم الإسلامية والتربية، دار الفكر العربي، القاهرة 1988.
- 43 — د. فوزية دياب: القيم والعادات الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت 1980.

44 – فينكس: فلسفة التربية، ترجمة محمد لبيب النجيجي، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، مصر 1965.

45 – د. تهابي عبد السلام: أسس الترويح والتربية الترويحية، دار المعرف، القاهرة 1979.

46 – د. تشالز أ. بيروكار: أسس التربية البدنية، ترجمة حسن معوض، كمال صالح، الانجلو مصرية، الطبعة الأولى، القاهرة 1964.

47 – د. ضياء زاهر: القياس للعملية التربوية، مؤسسة الخليج العربي، القاهرة 1980.
قائمة الجرائد والمجلات:

01 – د. بوسنة محمود – زاهي شهرزاد: المجلة الجزائرية لعلم النفس وعلوم التربية، مجلة تنشر من طرف معهد علم النفس وعلوم التربية – جامعة الجزائر، العدد الخامس، 1992 – 1993.
02 – الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الرابع، أوت 1982.

03 – الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جانفي 1992.

04 – موقع الأنترنت لوزارة التكوين والتعليم المهنيين : WWW.MFEP.DZ.GOV
المراجع باللغة الأجنبية:

- 1– A .Domart – al : Nouveau Larousse Medical, librairie Larousse, Paris, 1986.
- 2 – Alain Touraine : la société post – industrielle, édition Donoel, Paris? 1969.
- 3 – Bernard Baudin : lexique de la formation professionnelle et Technique , les éditions Logique , Canada 1996.
- 4 – Claude Dubar : La formation professionnelle continue Repères , Edition La découverte , Paris 1996.
- 5 – Dauguet François : le loisir ou liberté d'être , Castermen , Paris , 1970.
- 6 – Dumazedier . J : vers une civilisation des loisirs, édition du soleil , Paris , 1996.
- 7 – Duvea. G : La pensée ouvrière sur l'éducation pendant la II république et seconde empire, Domat , Paris , 1948.
- 8 – Edouard Limbos : l'animation des groupes de culture et de loisirs , les éditions F.S.C , 2^{eme} édition , Paris , 1981.

- 9** – J. Cozcheuve : sociologie de la Radio-television , puf , 5^{eme} Edition , paris , 1980.
- 10** – Jean pierre larriaux et Jacque rodert Dovally : La formation de A Z en France et dans le Monde , préface de Alain Meignant , RETZ , Paris , 1998.
- 11** – Malcon D.Arnolle : Fundamental of scientific Method in psychology , w c Brown , 20 ed , Dubuque , Iowa , 72.
- 12** – Norber sillamy : Dictionnare de psychologie larousse , Paris , Art “ loisir “ .1978.
- 13** – Roymond Thomas : psychologie du sport , P.V.F , 1^{ere} Edition , paris , 1983.
- 14** – Terron . N : Histoire de l Education des Aductes en France , Edition , Paris, 1983.
- 15** - Projection des Eleves 1^{er} AF- 3^{eme} AS : 1998 – 1990. A 1999 – áÇ 2000 , MES , Direction de Planification.

الملاحق

القيم الفرعية وأرقام عباراتها كما وردت بالمقياس

القيم	وردت بالمقياس
الفخر بالعمل	1 ، 6 ، 11 ، 16 ، 21 ، 26 ، 31 ، 36 ، 41 .
الاندماجية في العمل	2 ، 7 ، 12 ، 17 ، 22 ، 27 ، 32 ، 37 ، 42 .
القيمة الاقتصادية للعمل	3 ، 8 ، 13 ، 18 ، 23 ، 28 ، 33 ، 38 ، 43 .
القيمة الاجتماعية للعمل	4 ، 9 ، 14 ، 19 ، 24 ، 29 ، 34 ، 39 ، 44 .
الدافعية للإنجاز	5 ، 10 ، 15 ، 20 ، 25 ، 30 ، 35 ، 40 ، 45 .

مقياس قيم العمل

غير موافق	غير متأكد	موافق	العبارة	الرقم
			إن الفرد الذي لا يتقن عمله، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه، لما يفعل.	1
			يسعى الفرد الجيد للبحث عن وسائل عديدة لتحسين ما يقوم به من عمل.	2
			ينبغي على الفرد أن يمارس عملا إضافيا كي يزيد من دخله.	3
			أحد أسباب رغبتني في العمل أن أكتسب احترام أسرتي لي.	4
			يجب على الفرد أن يعتمد على العمل لتحقيقاته أكثر من اعتماده على أسرته.	5
			لا أرى عيبا في أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان في مخطئه أن يترك هذا العمل.	6
			عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل، فعليه أن يطلع المسؤولين بالمؤسسة عليها.	7
			من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي.	8
			إن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام بمجرد أنه يمارس عملا جيدا.	9
			لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة و المساعدة للزملاء في مجال العمل.	10
			ليس هناك أكثر إشباعا من تقديم أفضل أداء ممكن.	11

			إن ما أتيح للفرد أن يختار بين أن يشارك زملائه بالمؤسسة التي يعمل بها في رحلات ترفيهية، أو أن يبقى مع أسرته، ف نه يفضل البقاء مع أسرته.	12
			يجب أن يلتحق الفرد بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية.	13
			إن العمل الذي يتصف بالمكانة الاجتماعية العالية لا يكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي لا تتصف بتلك المكانة.	14
			ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيدا دون انتظار تقدير أو مقابل من قبل رؤسائه.	15
			إن الإنسان الذي لا يشعر بالفخر بعمله لا يشعر عادة بالسعادة	16
			لا يمنع اشتغال الفرد بعمل في أدنى المستويات الوظيفية في المؤسسة أن يتقدم بأي اقتراحات أو أفكار بناءه قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها.	17
			يجب أن يفاضل الفرد بين عمل و آخر بحيث يختار أعلاهم دخلا.	18
			لا تعتبر المكانة الاجتماعية العالية للعمل أساسيا لاختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد.	19
			أهم ما يحققه في العمل هو تحقيق اتي.	20
			يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه.	21
			غالبا ما يواظب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة.	22
			إن أفضل أوقات العمل تلك التي أثناءها استلام الراتب.	23

			عندما يمارس الفرد عملاً جيداً يكون أكثر احتراماً بين جيرانه.	24
			لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع.	25
			من أهم الأمور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله.	26
			عندما يقع خطأ ما في مجال العمل، فمن دواعي الخرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسؤولين بهذا الخطأ.	27
			عندما يبحث الفرد عن عمل فلا ينبغي عليه أن يضع العائد المالي في مقدمة الاعتبارات التي تهمه لتشغل هذا العمل.	28
			عندما يحصل الفرد على العمل المرموق، فإنه ينال تقدير أصدقائه وأسرته.	29
			ليس من الضروري لكي يكون سعيداً في حياته أن يكون ناجحاً في عمله.	30
			إن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه.	31
			يجب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل فقط دون أن يهتم بباقي الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة التي يعمل بها.	32
			إن العمل عالي الجودة هو الأكثر دخلاً.	33
			إن الأعمال التي تتم داخل مكتبة مخصصة لها، أكثر أهمية من أعمال المبيعات حتى لو كانت الرواتب متساوية لهما.	34
			إن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح .	35

			أشعر بالفخر عندما أبذل أقصى طاقة لإنجاز عملي على أكمل وجه.	36
			أذكر كل جهدي في العمل التزاماتي حيال الآخرين أثناء أدائه.	37
			أفضل العمل بالمؤسسات التي بها ترقية أسرع وعلاوات أفضل و لو كانت طبيعة العمل بها صعبة وخطرة.	38
			إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء و يجعله محبوبا.	39
			لا يجب أن تقلل مشكلات العمل من مباشرة الفرد في الأداء.	40
			إنني أتكلم كثيرا عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل.	41
			أمارس عملي باستغراق يجعلني أحيانا لا أملك وقتا للحديث مع أصدقائي أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة.	42
			يجب أن يقبل الفرد العمل الدخل العالي بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضائه عنه.	43
			إن العمل الذي أقوم به يسهم في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل لأسرتي .	44
			ينبغي أن يكرس الفرد قدرا كبيرا من طاقته لتحقيق إسهامها خلافا في العمل.	45

نتائج المجموعة التي تمارس النشاط الرياضي الترويحي

المجموع	الدافعية للإنجاز	القيمة الاجتماعية	القيمة الاقتصادية	الاندماجية في العمل	الفخر بالعمل	القيم
						الأفراد
102	22	22	23	22	21	1
114	17	21	22	22	22	2
113	22	23	15	24	19	3
109	24	18	24	25	18	4
109	22	19	24	19	25	5
117	23	24	26	20	24	6
105	24	22	22	20	17	7
104	21	23	21	21	18	8
106	20	19	23	24	20	9
108	26	20	23	18	21	10
101	24	19	24	17	17	11
118	24	25	25	25	19	12
113	21	24	25	22	21	13
105	20	22	24	17	22	14
94	22	20	22	16	14	15
103	25	19	21	19	19	16
106	24	18	21	26	17	17
116	26	25	22	25	18	18
118	27	24	24	24	19	19
112	25	23	24	20	20	20
119	22	22	26	22	25	21
113	26	24	26	22	15	22
98	22	20	21	21	14	23
99	22	19	20	19	19	24
101	21	19	22	19	20	25

نتائج المجموعة التي لا تمارس النشاط الرياضي الترويحي

المجموع	الدافعية للإنجاز	القيمة الاجتماعية	القيمة الاقتصادية	الإندماجية في العمل	الفخر بالعمل	القيم
						الأفراد
93	21	18	23	16	15	1
87	19	17	24	17	13	2
94	21	19	22	17	17	3
88	17	19	25	21	12	4
88	21	21	25	19	11	5
91	19	20	25	17	13	6
89	19	22	25	19	16	7
88	19	18	24	16	15	8
73	21	15	22	16	10	9
84	21	16	22	19	12	10
93	17	18	22	17	15	11
91	21	17	22	20	16	12
87	22	18	21	21	18	13
96	21	16	25	19	17	14
85	19	17	25	19	15	15
87	23	18	24	22	14	16
79	19	16	24	19	12	17
87	19	19	25	21	14	18
90	20	21	23	19	17	19
79	19	17	22	20	12	20
87	21	20	22	22	14	21
86	19	19	25	19	16	22
96	18	18	22	22	18	23
104	18	20	25	20	20	24
87	19	18	21	20	16	25

استمارة استبيان

موجهة للمؤطرين

في إطار البحوث التي تهتم بدراسة واقع النشاط الرياضي الترويحي، ومن خلال هذا البحث الذي يتناول انعكاسات ممارسة هذا النشاط وتأثيره على قيم العمل لدى متربصي مراكز التكوين المهني والتمهين، و ذلك بهدف إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر في علم النشاط البدني والرياضي الترويحي.

يطلب من سيادتكم الإجابة عن تساؤلاتنا بكل صدق.

الجنس:

المهنة: المستوى الدراسي:

الخبرة: اسم المركز:

1- ما هو نوع التكوين الذي يتلقاه المتربصون

— نظري — تطبيقي — الاثنين معا.

2- المركز الذي تعملون به يتوفر على الوسائل البيداغوجية بشكل :

— كاف — غير كاف — منعدم.

3- هل يتوفر المركز على ملاعب أو مساحات شاغرة تمارس فيها أنشطة رياضية؟

4- ما نوع الملاعب الموجودة؟

5- هل ترون أن طبيعة التكوين الـي يتلقاه المتربصون يتطلب ممارسة الأنشطة الرياضية؟

6- ما هي الأنشطة الترويحية الأكثر رواجاً بمراكز التكوين المهني والتمهين في أوساط

المتربصين :

— ألعاب رياضية.

— ألعاب فكرية.

— الاستماع للموسيقى.

— أشياء أخرى.

7- ما طبيعة الألعاب الرياضية التي تراها مناسبة للمترشحين؟

— ألعاب فردية.

— ألعاب جماعية.

— ألعاب فردية و جماعية.

8- حسبكم ، هل ممارسة النشاط الرياضي تساعد على تنمية قيمة الفخر بالعمل؟

— إتقان العمل — الشعور بالفخر بالعمل — بذل المجهودات — حب العمل

— تقديم أفضل أداء — إنجاز العمل على أكمل وجه.

9- هل لممارسة النشاط الرياضي الترويحي أثر على قيمة الاندماجية في العمل؟

— البحث عن وسائل لتحسين العمل.

— تقديم الاقتراحات وأفكار بناءة.

— المواظبة على حضور الاجتماعات.

— التركيز على العمل.

— الاستغراق في العمل.

— الاهتمام بالعمل عن أي نشاط.

— الوصول بأفكار جيدة في العمل.

10- هل لممارسة النشاط الرياضي الترويحي أثر على القيمة الاجتماعية للعمل؟

— اكتساب الاحترام.

— اكتساب المكانة الاجتماعية.

— تقدير الأصدقاء.

— تحقيق مستوى اجتماعي.

11- هل لممارسة النشاط الرياضي أثر على القيمة الاقتصادية للعمل؟

— اختيار العمل الأكبر عائد مادي.

— المفاضلة بين الأعمال حسب أعلاهم دخلا.

— العمل بالمؤسسات بما ترقيات وعلاوات أفضل.

— مراعاة الدخل العالي، دون مراعاة الرضى عن العمل وتقبله.

12- هل لممارسة النشاط الرياضي الترويحي تأثير على قيمة الدافعية في الإنجاز للعمل؟

— الاعتماد على العمل لتحقيق ال ات.

— تقديم المشورة و المعاونة.

— النجا في العمل.

— المثابرة في الأداء رغم المشاكل.

— تكريس طاقة كبيرة لتحقيق الإبداع في العمل.

13- حسبكم ، هل الممارسة النشاط الرياضي الترويحي انعكاسا على قيم العمل لدى متربص مراكز

التكوين المهني والتمهين؟

14- هل ترون ضرورة وجود النشاطات الرياضية داخل جميع المراكز و معاهد التكوين المهني؟

15- هل أنتم مع إدراج النشاطات الرياضية ضمن المواد المدرسة في البرنامج كمادة تربية بدنية و رياضية؟