



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة الإفريقية أحمد دراية - أدرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



العنوان

الموظفون الجدد وإشكالية الاندماج الاجتماعي في النسق
السوسيوي تنظيمي للمؤسسة

- دراسة ميدانية للأساتذة الجدد بالمدارس العمومية بتمنراست -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

- أ.د. رضا نعيجة

- نجاوي عبد العالي

أعضاء لجنة المناقشة :

الرقم	اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة	الصفة
01	مرموري بشير	أستاذ محاضر (أ)	جامعة أدرار	رئيسا
02	رضا نعيجة	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مشرفا ومقررا
03	بلحاجي محمد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سعيدة	مناقشا
04	حجال سعود	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	مناقشا

الموسم الجامعي: 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

- إلى من روحه لم تفارقني، إلى من سيظل مثلي
الأعلى في الحياة، إلى أبي الغالي حفظه الله...
- إلى ينبوع الحنان والحب، إلى مدرستي الأولى في
الحياة، إلى أمي، أمي، أمي...
- إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، إلى زوجتي الغالية ب خ
وأولادي أبوبكر وطه، إلى أزواج إخوتي وأبنائهم، إلى
زملائي في العمل بكل من ولايات تمناست وأدرار، إلى كل من
عرفني ودعمني في حياتي...

لكم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع

شكر وعرفان

أحمد الله العليّ القدير فالله ملك الحمد ولك الشكر كما ينبغي لجلال وجهك

ومعظم سلطانك

أتقدم بجزيل الشكر وصادق العرفان إلى كل من علمني وسهر على أدبي

أتوجه بالشكر الجزيل للأستاذ الدكتور: رضا نعيمة على وقته الثمين

الذي منحه لي وجهده في توجيهي وتصحيح عملي وكذا نصائحه

القيمة فشكرا لك أستاذي وجزاك الله عنا خير جزاء.

الشكر موصول إلى أساتذتي الأفاضل في جامعة أدرار وتمنراست

وفقكم الله وسدد خطاكم

كما لا أنسى أن أشكر كل من ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع ولو

بالدعاء أو النصيحة

لكم مني جميعا أسمى عبارات الشكر والامتنان

فهرس المواضيع:

إهداء	
شكر وعران	
فهرس المواضيع	
فهرس الجداول	
ملخص الدراسة	
مقدمة	أ/ث

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

1- الإشكالية	01
2- فرضيات الدراسة	05
3- أسباب اختيار الموضوع	06
4- أهمية الدراسة	07
5- أهداف الدراسة	08
6- مفاهيم الدراسة	09
7- المقاربات النظرية	12
8- الدراسات السابقة	16
9- تعقيب على الدراسات السابقة	44
10- صعوبات الدراسة	46

11- نموذج الدراسة: المتغير التابع (الاندماج الاجتماعي) المتغير المستقل (الأساتذة الجدد)	49
---	----

الفصل الثاني: الإندماج الاجتماعي.

1- تمهيد	50
أولاً: ماهية الإندماج الاجتماعي	52
1- مفهوم الإندماج الاجتماعي	52
2- العلاقة بين الإندماج الاجتماعي والمفاهيم المرتبطة به	61
3- نظريات الإندماج الاجتماعي	63
ثانياً- أشكال الإندماج	76
1- الإندماج السياسي	77
2- الإندماج القومي	78
3- الإندماج الإقليمي	79
4- الإندماج الثقافي	80
5- الإندماج الوظيفي	81
6- الإندماج القيمي	83
7- الإندماج الصناعي	83
ثالثاً- العوامل المؤثرة على إندماج الموظفين في العمل	84
1- الاغتراب الوظيفي	85
2- فقدان الأمن الوظيفي	87
3- الصدمة الثقافية	89

95	رابعاً: أبعاد الاندماج الاجتماعي
95	1- نماذج الاندماج الاجتماعي
101	2- سمات الاندماج السوسيو مهني
103	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: بناء الهوية المهنية للأستاذ الجديد

106	1- تمهيد
106	اولاً: مفهوم الأستاذ الجديد
106	1- تعريف الأستاذ الجديد
107	ثانياً: مراحل عملية توظيف الأساتذة الجدد
115	ثالثاً: ابرز المشكلات التي تواجه الأساتذة الجدد
118	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

121	1- تمهيد
121	أولاً: منهج الدراسة
122	ثانياً: مجالات الدراسة
122	1- الحدود المكانية للدراسة
124	2- المجال الزمني
129	3- المجال البشري
129	ثالثاً: أدوات جمع البيانات

139	رابعاً: أساليب تحليل البيانات
	الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج
140	تمهيد
142	أولاً : عرض وتحليل وتفسير البيانات الشخصية
177	ثانياً: نتائج الدراسة
177	1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى
199	2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية
202	ثالثاً: الاستنتاج العام
203	خاتمة
107	قائمة المراجع
	ملاحق الدراسة

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
135	الخصائص الديموغرافية للمشاركين في المقابلة	01
142	توزيع الأساتذة الجدد حسب الجنس	02
143	توزيع الأساتذة الجدد حسب السن	03
144	توزيع الأساتذة الجدد حسب الحالة العائلية	04
145	توزيع الأساتذة الجدد حسب مكان النشأة	05
146	توزيع الأساتذة الجدد حسب المؤهل العلمي	06
147	توزيع الأساتذة الجدد حسب الأطوار التعليمية	07
148	توزيع الأساتذة الجدد حسب المرحلة الدراسية التي تدرسها	08
149	توزيع الأساتذة الجدد حسب الجنس ومقر المؤسسة	09
150	يوضح العلاقة بين الجنس ومستوى الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد بتمنراست	10
151	توزيع الأساتذة الجدد حسب المؤهل العلمي وموقع المؤسسة التربوية	11
152	موقع المؤسسة وعلاقته بالتواصل مع الهيئات التربوية من خلال الزيارات الصفية داخل القسم.	12
154	يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول كيفية الحصول على منصب عملك الحالي؟	13
155	يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول تلقي تكوين قبل الالتحاق بمنصب عملك الحالي	14
157	يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول ما مدى ملائمة محتوى البرامج التربوية مع التكوين الجامعي للأستاذ المعين حديثاً؟	15
158	يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول الجانب الغالب على برامج التكوين	16

159	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول وجود برنامج الترحيب والإستقبال للأستاذ المبتدئ	17
161	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول عقد زيارات صفية للأساتذة المعينين حديثا	18
162	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول يساعد المدير المعلم على تنمية علاقات المعلمين بأولياء الأمور بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي	19
163	يوضح الجدول التكرارات والنسب المئوية لأراء أفراد مجتمع الدراسة حول مدى عدالة توزيع الفصول الدراسية بين الأساتذة الجدد والقدامى	20
165	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول يشجع الزيارات التبادلية بين الأساتذة الجدد والقدامى لتبادل المعارف والخبرات	21
166	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول - يكلفني المدير بأعمال إدارية إضافية	22
167	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول مدى مواجهة الأستاذ الجديد لصعوبات في علاقته مع زملاء في العمل	23
168	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول الرغبة في الإستقالة من مهنة التعليم	24
170	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول اللغة الأكثر استعمالا داخل الأسرة	25
172	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول لغة الدراسة في الجامعة	26
173	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول درجة اتقان الحديث باللغة الأمازيغية	27
174	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول درجة استعمال اللغة الأمازيغية في التدريس	28

29	يبين التكرارات والنسب المئوية لأراء أفراد مجتمع الدراسة حول مكان النشأة ومستوى إتقان الحديث باللغة الأمازيغية.	175
30	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول وسائل الإتصال التي تستخدمها الإدارة	176
31	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول مشكل التوزيع العادل للمستويات الدراسية بين الأساتذة الجدد والقدامى	188
32	جدول يبين التكرارات والنسب المئوية لأراء أفراد مجتمع الدراسة حول الزيارات الصفية داخل القسم	190
33	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول مدى ملائمة أقسام الدارسة للتدريس	191
34	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول معاناة الأساتذة الجدد من الأكتظاظ داخل الأقسام الدراسية	192
35	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول غياب التجهيزات والمرافق الضرورية	193
36	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول العلاقة بين بعد مكان تواجد مؤسسة العمل وغياب التجهيزات والوسائل الضرورية	195
37	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول كيف تقيم اندماجك في المؤسسة؟	196
38	يوضح التكرارات والنسب المئوية لأراء مجتمع الدراسة حول ما السبب الرئيسي الذي يجعلك تشعر بأنك غير مندمج في بيئة عملك؟	198

ملخص الدراسة:

موضوع هذا البحث هو دراسة واقع الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد في ولاية تمنراست، حيث يشكل التعليم أهم الوسائل الأساسية لتحقيق الرفاه الاجتماعي لأفراد المجتمع.

في الجزائر يتم تعيين الموظفين في قطاع التربية على مستوى مركزي من قبل وزارة التربية الوطنية، التي تعطي الأولوية القصوى للتوظيف المباشر لخريجي الجامعات الجزائرية (المترشحين حاملي شهادة الليسانس أو الماستر) عبر المنصة الرقمية لضمان الشفافية في عملية اختيار الأساتذة الأكثر قدرة على تحسين أداء المؤسسات التربوية.

هدفت دراستنا لمعرفة المشاكل التي يواجهها الأساتذة الجدد في سنواتهم الثلاثة الأولى، ومعرفة مدى توفر الدعم الذي يحصلون عليه في هذه السنوات من طرف زملائهم في العمل.

وقد اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، استنادا إلى الإطار النظري الذي يتمحور حول مفهوم الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد.

قمت بجمع معطيات هذه الدراسة من خلال ملاحظات واستبيانات ومقابلات ميدانية أجريت مع أساتذة في عدة مؤسسات تعليمية في ولاية تمنراست، حيث اخترت مجتمع الدراسة من الأساتذة الجدد حديثي التوظيف في قطاع التربية بالولاية والذين بلغ عددهم 250 أستاذا جديداً التحقوا بمهنة التدريس مؤخراً للموسم الدراسي 2016-2017. وخلصت الدراسة إلى:

- أن الأساتذة الجدد ليسوا مستعدين عملياً لمواجهة صعوبات التعليم بمفردهم.

ملخص الدراسة:

- غياب الاتصال والتواصل بين الأساتذة الجدد ومختلف الفاعلين في العملية التربوية.
 - ضغوطات نفسية اجتماعية ومهنية بسبب ممارسة عملية التدريس بعدة مؤسسات تعليمية متباعدة جغرافيا.
 - نقص الوسائل البيداغوجية، واكتظاظ الأقسام بالمتعلمين.
 - ضعف التكوين البيداغوجي المقدم من طرف مديرية التربية بالولاية، حيث تشير نتائج الدراسة التطبيقية أن الأساتذة الجدد في تمناست لم يحصلوا على تكوين كافٍ وممنهج قبل التحاقهم بالمؤسسات التعليمية، وقد تمّ تسجيل نقص واضح في مدة ونوعية التكوين، حيث اقتصر على دورات نظرية دون مرافقة ميدانية أو إشراف تربوي مستمر.
 - ضعف المرافقة البيداغوجية، وصعوبات التكيف مع البيئة المحلية، وغياب الدعم الإداري والمعنوي، خاصة في المناطق النائية.
 - ضعف الدعم المؤسسي، وصعوبة التكيف مع بيئة العمل كعامل اللغة الذي يؤثر على التواصل، خاصة في القرى الناطقة بالأمازيغية.
- الكلمات المفتاحية:** الاندماج الاجتماعي، الأساتذة الجدد، صعوبات الاندماج، الهوية المهنية للأستاذ، اللغة الأمازيغية، المؤسسة التربوية، ولاية تمناست.

Abstract: The subject of this research is to study the reality of the social integration of new teachers in Tamanrasset Province, where education is the most important means of achieving social well-being for members of society.

In Algeria, employees in the education sector are appointed at a central level by the Ministry of National Education, which gives top priority to the direct hiring of Algerian university graduates (candidates holding a bachelor's or master's degree) via a digital platform to ensure transparency in the selection process of teachers most capable of improving the performance of educational institutions.

Our study aimed to identify the problems faced by new teachers in their first three years and to determine the extent of support they receive during these years from their colleagues.

This study relied on a descriptive analytical approach, based on a theoretical framework centered around the concept of the social integration of new teachers. I collected data for this study through observations, questionnaires, and field interviews conducted with

teachers at several educational institutions in Tamanrasset Province.

I selected the study population from among 250 newly hired teachers in the province's education sector, who had recently joined the teaching profession for the 2016-2017 academic year. The study concluded that:

- New teachers are not practically prepared to face the challenges of teaching alone.
- Lack of communication and interaction between new teachers and various stakeholders in the educational process.
- Psychosocial and professional pressures resulting from teaching in several geographically dispersed educational institutions.
- Lack of pedagogical resources and overcrowded classrooms.
- Weak pedagogical training provided by the state's Education Directorate. The results of the applied study indicate that new teachers in Tamanrasset did not receive adequate and systematic training before joining educational institutions. A clear deficiency was noted in the duration and quality of training, as it was limited to

theoretical courses without field support or ongoing educational supervision.

- Weak pedagogical support, difficulties adapting to the local environment, and a lack of administrative and moral support, especially in remote areas.

- Weak institutional support and difficulty adapting to the work environment, such as language, which affects communication, especially in Amazigh-speaking villages.

Key words: Social integration, new teachers, integration difficulties, teacher professional identity, Amazight Language, educational institution, Tamanrasset province.

مقدمة الدراسة

يمثل الواقع التربوي بالمناطق الريفية، وبخاصة في ولاية تمنراست، سياقاً اجتماعياً ومهنياً مركباً ينعكس بصورة مباشرة على عمليات الاندماج السوسيو مهني للأساتذة الجدد، رغم الإصلاحات الأخيرة التي تبنتها الحكومة للنهوض بالقطاع ومواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتطور العلمي، حيث لا يزال رجال التعليم يعانون العديد من الصعوبات المهنية والبيداغوجية.

يُلاحظ أن الأساتذة الجدد في قطاع التعليم غالباً ما يمتلكون تصوراً محدوداً لواقع مهنة التدريس ومتطلباتها المهنية، نظراً لحدثة تجربتهم وقلة احتكاكهم بالممارسة الميدانية الفعلية، الأمر الذي يجعلهم في حاجة إلى أشكال متعددة من الدعم والمرافقة المهنية قصد تطوير مهاراتهم البيداغوجية والتواصلية خلال سنواتهم الأولى في العمل، كما تواجههم مشكلات داخل المؤسسة التربوية. بالإضافة إلى أن الكثير منهم يعاني من مشكل ضعف الانتماء المهني، حيث يشعرون بالاغتراب وسط بيئة تضم مجموعة متنوعة من الأفراد. يعاني العديد من الأساتذة المعينين حديثاً في أي منطقة نائية أو ذات ظروف خاصة من صعوبات مهنية وبيداغوجية، خاصة إذا لم تكن هناك آليات دعم كافية لتسهيل اندماجهم وتكيفهم مع بيئة العمل الجديدة، تؤثر هذه العوامل بشكل مباشر في قدرتهم على الاندماج الاجتماعي والتعايش اليومي داخل بيئة العمل والمجتمع المحلي.

تسعى مديرية التربية لولاية تمنراست إلى توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة لموظفي القطاع من خلال تبني مجموعة من الإجراءات والسياسات الهادفة إلى تعزيز التعاون، وتحسين

الأداء الوظيفي ورفع مستوى الرضا المهني، ويمكن تحقيق ذلك عبر إشراك مختلف الفاعلين في العملية التربوية لضمان الدعم المهني والمعنوي لهؤلاء الموظفين، بما يساهم في رفع المردودية وتحقيق الأهداف البيداغوجية والإدارية المنشودة.

إذ يواجه الأساتذة المعينون من خارج الولاية صعوبات في التكيف والاندماج مع البيئة الثقافية، فانتقال الطالب من مقاعد الدراسة في الجامعة إلى العمل في المؤسسة التربوية عادة ما يكون أمرا صعبا، كما يعانون من صدمة الواقع التي تحبط آمالهم رغم التكوين الأكاديمي الذي يتلقاه خريجوا الجامعة الجزائرية إلا أن الواقع الميداني لمهنة التعليم يصدمهم منذ البداية، فالانتقال من قاعات المحاضرات المجهزة والمحتوى النظري المتقن إلى أقسام تفتقر لأبسط الوسائل، ومؤسسات تفتقد للبنية التحتية الأساسية، يجعلهم يشعرون بأنهم وظفوا في بيئة غير ملائمة، هذه الفجوة بين التكوين والواقع تجعل العديد منهم يعيشون حالة من الإحباط وضعف ارتباطهم بالمهنة، بل وتدفع البعض للتفكير في مغادرتها.

تعتبر هذه الصورة إحدى العوامل الرئيسية التي تدفع بالأساتذة الجدد للاستقالة من مهنة التعليم بعد السنة الأولى من التوظيف.

تعاني المناطق الصحراوية مثل تمنراست من نقص الموارد البشرية المحلية المؤهلة، ما يؤدي إلى الاعتماد الكبير على كفاءات من خارج الولاية لسد العجز، وقلة المورد البشري المحلي تؤثر على استدامة العملية التعليمية في الولاية، حيث غالبًا ما يواجه الأساتذة الجدد من خارج الولاية صعوبات في التكيف مع البيئة الثقافية والجغرافية.

تسعى هذه الدراسة إلى فهم الظروف المهنية التي يواجهها الأساتذة الجدد، سواء كانت متعلقة بالتأهيل المهني، ظروف العمل، أو التحديات اليومية في الميدان التربوي وجوانب القصور المتعددة التي يعاني منها قطاع التربية، وتؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم، وعلى اندماج الأساتذة الجدد واستقرارهم المهني والاجتماعي، ومن أبرز هذه الجوانب:

انخفاض نسبة النجاح في الإمتحانات الرسمية (شهادة التعليم المتوسط، البكالوريا)، الذي يعد مؤشراً على وجود تحديات كبيرة تواجه النظام التربوي في تمراس، تساهم في تعزيز النقائص في العملية التعليمية والتربوية.

حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على الصعوبات المهنية والبيداغوجية التي تؤثر على الإندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد العاملين في تمراس، من أجل تحسين المسؤولين بظورة هذا الواقع، وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول على النحو التالي: الفصل الأول تم فيه تحديد إشكالية الدراسة وكذا الفرضية العامة والفرضيات الجزئية لها ليتم بعدها عرض كل من أهمية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع و أهداف الدراسة، لنحدد بعدها مفاهيم الدراسة الأساسية و مفاهيمها الإجرائية، ثم الحديث عن المقاربة المنهجية المنتهجة والدراسات السابقة والتعقيب عليها، كما ذكرنا الصعوبات التي واجهتنا لنختم الفصل بنموذج تخطيطي لمشروع هذه الأطروحة.

والفصل الثاني المعنون بـ: ماهية الاندماج الاجتماعي؟ فقد حاولنا من خلال هذا الفصل أن نعطي شرحاً وافياً عن مفهوم الاندماج الاجتماعي، وأرفقناه بجملة من

التعاريف حول مفهوم الاندماج، واستعرض بعدها أهمية العلاقة بين الاندماج الاجتماعي والمفاهيم المرتبطة به، كما وضحنا فيه نظريات الاندماج الاجتماعي، وكذا أنواعه وأشكاله (السياسي، القومي، الثقافي، الوظيفي، القيمي، والصناعي)، دون أن ننسى الحديث عن أبرز المشكلات والعوامل المؤثرة في الاندماج الاجتماعي. أما الفصل الثالث: تحت عنوان بناء الهوية المهنية للأستاذ الجديد فقد كان الهدف من ورائه هو إبراز التوجه الجديد في التعامل مع الأستاذ، واعتباره موردا أساسيا لا يمكن الإستغناء عنه في أي مؤسسة تربوية، وقد شمل هذا الفصل العناصر التالية: افتتحنا الفصل بجملته من التعاريف للأستاذ الجديد، لننوه بعدها إلى مراحل عملية توظيف الأساتذة الجدد، و تحدثنا في الأخير عن أبرز المشكلات التي تواجه الأستاذ في الوسط التربوي، وفي الفصل الرابع المعنون بـ: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، عرضنا فيه مجالات الدراسة، ثم المنهج المستخدم، وأدوات جمع البيانات وأساليب تحليلها، أما الفصل الخامس فعرضنا فيه البيانات الميدانية ثم قمنا بتحليلها وتفسيرها محاولة منا للتحقق من صحة فرضيتي الدراسة على ضوء النظريات السوسيولوجية المعتمدة في دراستنا، وأخيرا ختمنا عملنا هذا بالإستنتاج العام للنتائج التي توصلنا إليها وبعض التوصيات التي نتمنى أن تأخذ بعين الاعتبار.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

1. إشكالية الدراسة
2. صياغة الفرضيات
3. أسباب إختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. مفاهيم الدراسة
7. المقاربات النظرية
8. الدراسات السابقة
9. تعقيب على الدراسات السابقة
10. صعوبات الدراسة
11. نموذج الدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1- الاشكالية

ينظر إلى الموظف، من منظور سوسيولوجي، باعتباره نتاجا لمسار اجتماعي وثقافي متكامل، إذ يحمل معه إلى محيط العمل جملة من القيم والتصورات والأنماط السلوكية التي تشكلت عبر تنشئته الاجتماعية وخبراته الحياتية المختلفة. فالموظف لا يدخل المؤسسة بوصفه عنصراً وظيفياً مجرداً، بل يحضر بهويته الاجتماعية والثقافية والفكرية، وبما يمتلكه من رصيد رمزي ومعرفي يؤثر في طبيعة تفاعلاته داخل بيئة العمل. ومن هذا المنطلق، فإن عملية الاندماج السوسيو-مهني للمعلمين، خاصة الجدد منهم، تتأثر بدرجة كبيرة بخلفياتهم الاجتماعية والثقافية، ومدى قدرتهم على التكيف مع القيم والمعايير السائدة داخل المؤسسة التربوية والمحيط الاجتماعي الذي يعملون فيه، وهنا تطرح إشكالية في كيفية الحفاظ على تلك الخصوصيات، وفي نفس الوقت محاولة التأقلم والاندماج، والبدء من جديد في بناء مستواه الاجتماعي والثقافي، وفي إقامة علاقات اجتماعية، والتعود على بيئة العمل الجديدة، مع الاحتفاظ بالعادات والتقاليد والقيم التي اكتسبها في موطنه الأصلي.

ويعد الإنضمام لعمل جديد أمر مثير للقلق، فعادة ما يجد الموظفون الجدد أنفسهم محاطين بأناس لا يعرفونهم في بيئة عمل غير مألوفة، وعليه فإن نجاحهم في الوظيفة الجديدة يكمن في بناء العلاقات، وتعلم سلوكيات وإجراءات وتوقعات وقيم جديدة، كما يجب عليهم توقع التحديات التي قد تواجههم، ثم محاولة التكيف معها.¹

تلعب التربية المدرسية دوراً هاماً في عملية الإدماج الاجتماعي للفرد في المجتمع، و في عملية تكيف الفرد مع معايير الجماعة. و عادة ما تبدأ عملية إدماج الفرد في الجماعة منذ السنوات الأولى للطفولة، وتنطاط هذه المهمة التربوية بالأسرة، ولا يقل دور المدرسة عن دور الأسرة في عملية الإدماج ويمكن القول بأن الدخول إلى المدرسة يعتبر في حد ذاته حدث هام

1- ياسر فتحي الهنداوي المهدي، وزهرة ناصر الراسبي، نوال محمد البرطمان، التكيف المنظمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم التربوية، المجلد 30، العدد 2، الرياض، 2018 - 1439هـ، ص185.

في حياة الفرد، الذي سيجد نفسه مضطراً للتواجد بصفة منتظمة مع جماعة من الأفراد، وعليه أن يقيم علاقات تفاعل اجتماعي مع أفراد لا يتشابهون معه تماماً.

فالمعلم الجديد أو المبتدئ هو شخص تم تعيينه في مهنة التدريس لأول مرة، ولم يسبق له ممارسة هذه المهنة بصورة منتظمة ومستمرة من قبل، مع الأخذ بعين الاعتبار أنه مر بتجربة التدريس أثناء دراسته في الجامعة، لكن هذه التجربة ليست منتظمة لأنها كانت لفترة تدريبية محدودة.

لا شك أن الأيام الأولى للمعلم المبتدئ تعتبر فترة حرجة ومهمة لمستقبله الوظيفي ومدى نجاحه في ذلك، ومن هنا فإنه في حاجة إلى من يساعده ويوجهه في كيفية تطبيق المعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها أثناء دراسته الجامعية لتطبيقها في الميدان العملي، لذا فإن المسؤولية في رعاية المدرس الجديد تقع أولاً على عاتق مدير المدرسة بصفته مشرفاً تربوياً، وكذلك على المشرف التربوي، وعلى عاتق الاساتذة القدامى في كل مدرسة.¹ يقع على عاتق مدير المؤسسة دوراً مهماً في تنمية مهارات المعلمين الجدد، حيث يمكنه أن يقوم بزيارات صفية للإطلاع على التفاعل القائم بين المعلم وتلاميذه وملاحظة الأهداف التي حددتها المناهج الدراسية والخطط التي وضعتها الوزارة الوصية على القطاع.

أ- تهيئة فرص النمو الأكاديمي والمهني للمدرسين الجدد من خلال:

- الاجتماعات والندوات والمحاضرات.

¹ - محمد يوسف ابو ملوح، كيف نرعى المعلم الجديد؟، رؤى تربوية العدد الثالث، ص 31.

- إتاحة الفرصة لالتقاء المعلمين بالمشرفين التربويين وغيرهم من أفراد البيئة المحلية والإدارة التربوية.

- تنظيم برامج لتبادل الخبرات بين المعلمين (تبادل الزيارات الصفية)

- توفير الأدلة والمناهج والمنشورات التربوية اللازمة لعمل المعلم وضمان نجاحه فيه.

ب- أن يساعد الاساتذة على إنتاج الوسائل التعليمية واستخدامها من خلال توفير الوسائل البيداغوجية.¹ أشارت العديد من الدراسات مثل : " دراسة إسماعيل إبراهيم الديراوي، دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس العمومية، إن كان الهدف الرئيس للعملية الإشرافية هو تطوير وتحسين أداء الاساتذة الجدد بإعتباره جوهر العملية التعليمية التربوية، كان من باب أولى الاهتمام بالمعلمين الجدد الذين لم يمارسوا مهنة التدريس قط من قبل، ويفتقدون إلى الخبرة الميدانية حيث أنهم أكثر عرضة من غيرهم للخطأ أثناء مزاولتهم للمهنة.² المعلمون القداماء لهم دور مهم في مساعدة زملائهم الموظفين الجدد ويتمثل ذلك الدور في حسن الاستقبال والمعاملة الودية، وإعطائهم فكرة عن سير العمل في المدرسة، التعاون في إعداد مذكرات الدروس وتبادل الزيارات الصفية وفي كيفية التعامل مع التلاميذ داخل القسم.³

1- محمود أبو سمرة، مجدي معمر، دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الانسانية المجلد 27، العدد (2)، 2013، ص279.

2- إسماعيل إبراهيم الديراوي، دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس الحكومية، رسالة ماجستير في أصول التربية، الإدارة التربوية في الجامعة الإسلامية، غزة، 1429هـ-2008م، ص04.

3 - محمد يوسف أبو ملوح، المرجع السابق، ص31.

عملية إدماج الموظفين الجدد هي عملية معقدة بشكل كبير، وعادة ما تكون أكثر تعقيدا في مهنة التدريس، عند مقارنة مهنة التعليم بغيرها من المهن الأخرى، تمثل التجربة الانتقالية للمعلمين الجدد تجربة أكثر صعوبة؛ وذلك لأن فن التدريس الفعال يتطلب الخبرة والدعم للمعلمين الجدد؛ كما أن المعلمين والأساتذة يقضون فترة زمنية طويلة حتى ينالوا التقاعد النسبي أو الكامل¹، وتشير بعض الدراسات أن اندماج المعلمين الجدد يستغرق من سنة إلى ثلاثة سنوات، من التدريس والعمل لتحقيق التكيف والاندماج الاجتماعي، ويؤدي في هذا الطرح دراسة "رغد فائق محمود أبو كشك"، الذي يرى أن معلم العلوم الجديد يحتاج من سنة إلى ثلاثة سنوات خبرة للاندماج الاجتماعي والمهني في الوسط التربوي.² وهذا ما أشار إليه أيضا "ياسر فتحي الهندواي وآخرون"، الذي عبر عن حاجة المعلمين الجدد إلى فترة تدريبية يتعرفون من خلالها على واقع التدريس في المؤسسات التعليمية، حيث يحصل المعلمون الجدد في قطاع التعليم في العادة على تعريف محدود بظروف التدريس وممارسته، وتنقصهم المساعدة لتطوير مهاراتهم خلال سنوات عملهم الأولى بالتدريس، كما تواجههم مشكلات داخل المدرسة، بالإضافة إلى أن الكثير منهم يعاني من مشكلة ضعف الانتماء للمدرسة، حيث يشعرون بالإغتراب وسط محيط يضم مجموعة متنوعة من الأفراد، كما يمرون بوضع اجتماعي ونفسي صعب مما يؤثر في عملية تعايشهم مع الوضع الجديد، وكذلك المساهمة في إنتاج سلوكيات سلبية غير محببة في العمل كضعف الإلتزام الوظيفي والانتماء المهني³، وهذا ما أكدته دراسة عمر الأفندي أن هناك مشكلات تعيق المعلم في إدارة الصف

1- نسرين صالح محمد صلاح الدين، آليات تكيف المعلمين الجدد مع الثقافة التنظيمية بالمدارس المصرية، مجلة التربية، العدد 44 ديسمبر 2013، ص01.

2- رغد فائق محمود أبو كشك، الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم، رسالة ماجستير في أساليب تدريس العلوم بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، ص08.

3- ياسر فتحي الهندواي المهدي، المرجع السابق، ص186.

مثل : عدم مناسبة الوسائل لأعداد التلاميذ الهائلة، بيروقراطية الإدارة، سوء البيئة المادية، مزاجية المدير في التعامل مع المعلمين، صورية الدورات التدريبية التي تقام لتطوير المعلمين.¹ بناء على ما سبق طرح التساؤل التالي : هل يواجه الأساتذة الجدد بالمدارس العمومية لولاية تمنراست صعوبات مهنية وبيداغوجية خلال السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف؟

التساؤلات الجزئية:

- هل يواجه الأساتذة الجدد العاملين بالمدارس العمومية لولاية تمنراست صعوبات مهنية خلال السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف؟
- هل يواجه الأساتذة الجدد العاملين بالمدارس العمومية لولاية تمنراست صعوبات بيداغوجية خلال السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

يواجه الأساتذة الجدد بالمدارس العمومية لولاية تمنراست صعوبات مهنية وبيداغوجية خلال السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف.

الفرضيات الجزئية:

- يواجه الأساتذة الجدد بالمدارس العمومية لولاية تمنراست صعوبات مهنية خلال السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف.

¹ - عمر الأفندي، مشكلات إدارة الصف التي تواجه المعلمين في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي (دراسة ميدانية في مدارس المنطقة الشمالية في الجمهورية العربية السورية)، رسالة ماجستير في المناهج وأصول التدريس، جامعة حلب، 2013-2014.

- يواجه الأساتذة الجدد بالمدارس العمومية لولاية تمنراست صعوبات بيداغوجية خلال السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف.

03- أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار هذا الموضوع نظرا لأهميته الكبيرة في تحقيق استقرار الأساتذة المعيّنين حديثا في المؤسسات التربوية في ولاية تمنراست، حيث تعاني الولاية من معدلات مرتفعة في الحركة التنقلية لهم، مما يؤدي إلى نقص وعجز في التأطير. فيما يلي أبرز الأسباب التي دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع:

- قلة الأبحاث التي تطرقت لموضوع اندماج الأساتذة الجدد تجعل من الضروري تسليط الضوء عليه.

- يساهم البحث في هذا المجال في إثراء المعرفة التربوية وإيجاد حلول لمشاكل حقيقية تواجه قطاع التعليم في الجزائر.

- يساعد البحث في هذا الموضوع على تحقيق عدالة أكبر في توزيع الموارد البشرية في قطاع التعليم، مما يؤدي إلى تقليص الفجوة بين المدن والمناطق الريفية.

- نتائج البحث يمكن أن تساعد المسؤولين على القطاع في وضع سياسات تربوية أكثر فعالية لدعم اندماج الأساتذة الجدد.

-اقتراح برامج تدريبية، يمكن أن تساعد في تصميم برامج تكوين تجعل عملية التكيف أكثر سهولة.

04- أهمية الدراسة:

يشكل الاندماج الاجتماعي في المؤسسة لحظة حاسمة في حياتها، وعلى الرغم من أهمية الموضوع إلا أننا نجد الدراسات قليلة في هذا الجانب خاصة في علم الاجتماع، ومن الممكن أن تساعد هذه الدراسة في إثراء المكتبة بموضوع جديد يعد نقطة انطلاق للتوسع في دراسات أخرى.

ثمة عدد من الصعوبات التي تواجه الأساتذة الجدد في تحقيق الاندماج منها:

- ❖ تدني مستوى كثير من المدرسين المتخرجين من الجامعة.
- ❖ تدريس بعض المدرسين مواد أخرى غير تخصصهم.
- ❖ مشكل الحركة والتنقلات التي يعاني منها موظفي القطاع، خاصة العاملين في القرى والمناطق النائية.
- ❖ هشاشة البنى التحتية، وغياب وسائل النقل.
- ❖ ستضيف هذه الدراسة بعداً جديداً على البحث في التنمية المهنية للأساتذة الجدد، خاصة وأن الدراسات العربية التي تناولت إشكالية الاندماج الاجتماعي للموظفين الجدد في المؤسسات التربوية في الوقت الحاضر قليلة جداً.

05- أهداف الدراسة:

بالرغم من الجهود المبذولة من قبل الوزارة الوصية على قطاع التربية، الرامية إلى إصلاح قطاع التربية الوطنية من خلال تغيير البرامج والمناهج التربوية، الكتب، و القيام بدورات تكوينية لفائدة المعلمين والأساتذة الجدد والقدامى التابعين لقطاع التربية من مختلف الأطوار الدراسية على المستوى الوطني، وبالأخص الأساتذة الجدد المنضمين حديثاً للقطاع، لتسهيل عملية اندماجهم ، إلا أن الواقع يشير الى جوانب قصور عديدة يعانون منها، وهذا من ما عاينته من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها في الميدان، تؤكد لي وجود بعض السلوكيات لدى بعض الموظفين الجدد، أرجعتها إلى خصوصية المنطقة وموقعها الجغرافي كونها منطقة حدودية تتميز بالتنوع الثقافي واللغوي، هذا ما يشكل عائق كبير للأستاذ المبتدئ في تحقيق الاندماج.

ضعف الانتماء الوظيفي، وذلك بوجود مشكلات يعاني منها الاساتذة مثل ضعف الدخل، صعوبة المنهاج، ضعف الإعداد الأكاديمي.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- محاولة البحث عن تفسير سوسيولوجي لهذه الظاهرة، فهي تتلائم والتخصص الذي نبحث فيه.

- التعرف على دور الموظفين القدامى في دعم الاساتذة الجدد الذين تم تعيينهم، حيث يحتاجون الى المساعدة لتطوير مهاراتهم خلال سنوات عملهم الأولى في التعليم.

- قلة الدراسات والبحوث حول الظاهرة وهذا ما حفزني بقوة للبحث في هذا الموضوع من أجل إثراء البحث العلمي.

06- مفاهيم الدراسة

الموظفون الجدد:

ينظر البعض إلى الموظف الجديد على أنه شخص يحتاج لأن يلتحق بمؤسستنا، وبالتالي فعليه أن يتحمل المعاناة، ويتصور هؤلاء على الرغم من كونهم موظفين مثله أنهم أرفع منه شأنًا فهم أقدم منه في العمل وبالتالي فيحاولون استغلال جهله ببعض الأمور لكي يشعروا بأنهم على علم وأنهم ذوو خبرة. وتجذب بعض المديرين يلقي بالموظف الجديد في العمل بدون إشراف ولا توجيه ظنا منه أن هذه أفضل طريقة للتعليم.¹

الأستاذ الجديد أو المعلم المبتدئ:

يعرفه "خالد عبد الله العلي البطاح": هو خريج إحدى الجامعات بالمملكة، ويحمل درجة البكالوريوس مع الإعداد التربوي ويمارس مهنة التدريس منذ بداية عام 1410هـ في إحدى مدارس المرحلة المتوسطة التابعة لأحد المناطق التعليمية التالية، مكة، جدة، الطائف.²

الموظف الجديد هو فرصة لنا للارتقاء بالعمل وهو إنسان مثلنا له حقوق طبيعية. الموظف الجديد يحتاج للعمل ونحن بحاجة إليه فالحاجة متبادلة فاختيار الموظف الجيد هو

¹ - 17H212015/11/25https://samehar.wordpress.com/

² - خالد عبد الله العلي البطاح، المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ في المرحلة المتوسطة وأهمية دور في حلها، أطروحة مقدمة لنيل الماجستير في الإشراف التربوي، جامعة أم القرى، السعودية، 1412هـ، ص 10.

من أهم الأولويات وخسارته هي خسارة فادحة والبحث عن موظف جيد هي عملية طويلة ومكلفة.¹

التعريف الإجرائي:

نقصد بالموظف الجديد في هذه الدراسة الأستاذ المنضم حديثاً لمهنة التعليم، والذي لم يمضي على تعيينه ثلاثة سنوات، ويعمل في إحدى المدارس العمومية لولاية تمنراست.

الاندماج الاجتماعي:

الاندماج هو العملية التي تسمح للمجتمع باحتواء الفرد ضمن الجماعة وذلك ما ينتقل عبر المعتقدات والقيم المشتركة من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية، أقل أو أكثر شدة عبر البرامج العامة، حيث استعمل دوركايم مفهوم الاندماج لوصف جاذبية المجتمع لأعضائه وللجماعات.²

تعرفه مادلين غراويتز "M.Grawitz" : الاندماج بأنه "دخول وحدة اجتماعية صغيرة في جماعة اجتماعية أوسع منها وأشمل، ودرجة الاندماج تختلف من وحدة إلى أخرى ويتخذ أشكال مختلفة تؤدي كلها وظيفة اجتماعية لأن الاندماج يمثل أيضاً أحد أهم وظائف النظام الاجتماعي.³

¹ - 10H02/03/2016 10H10. http://www.ibtesamh.com/showthread-t_82432.html

² -Marc Mon toussé, Gilles Renouard, 100 Fiches pour comprendre la sociologie, Bréal, 4eme édition, France, 2009 , p82.

³ مسعودة مداح، القوى العاملة الجامعية والاندماج المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص التنظيم الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، 2013/2014، ص 82.

ويقصد بالاندماج "السيرورة التي تمكن شخصاً أو مجموعة من الأشخاص من التقارب والتحول إلى أعضاء في مجموعة أكبر وأوسع، عبر تبني قيم نظامها الاجتماعي وقواعدها لذلك يستلزم الاندماج شرطين، هما: إرادة الإنسان وسعيه الشخصي للاندماج والتكيف، أي التعبير الطوعي عن اندماجه، "Intégrabilité" ثم القدرة الاندماجية للمجتمع عبر احترام اختلاف الأشخاص وتمايزهم¹.

تعرفه "بغداد خيرة": هو عبارة عن خلاف يحدث داخل المؤسسات التنظيمية حول أمور متعلقة بالإدارة وسير المؤسسة فقد يكون هذا الصراع بين الرئيس والمرووسين في إطار العمل.²

الاندماج هو عملية ديناميكية، وجوهر هذه العملية هو الفرد³. والاندماج لا يعني الانصهار في المجتمع الجديد والتخلي عن الهوية الثقافية والدينية في الحياة الخاصة للمرء، وإنما تعني الاندماج في الحياة العامة، من خلال تعلم لغة البلد والعمل، والمشاركة في النشاطات السياسية والثقافية والرياضية والاجتماعية المختلفة.⁴

يعرفه ايريكسون **Erickson** الاندماج الاجتماعي "هو التطور الذي بواسطته يتعلم الإنسان وستدخل خلال حياته كل العناصر الاجتماعية والثقافية لمجتمعه، ويترجمها في بناء

1- امحمد مالكي، الاندماج الاجتماعي وبناء مجتمع المواطنة في المغرب الكبير، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، 2013، ص 5.

2- بغداد خيرة، الصراع التنظيمي وأثره على العامل في المنظمة، دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز ورقلة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 16، سبتمبر 2014، ص 332.

3- ريماء شري، الشباب العربي في لندن بين الاندماج الايجابي والحنين الدائم الى الوطن، جريدة القدس العربي، 14 جوان 2014.

4- <http://sotkurdistan.org/index.php/2016-01-22-13-34-40/2016-01-22-13-41-10/item/4-2016-01-22-22-58-12H05>. 2016/10/20 20 19

شخصيته تحت تأثير الخبرات والعوامل الاجتماعية ذات الدلالة، وبذلك يتكيف مع المحيط الاجتماعي أين يجب أن يعيش.¹

التعريف الاجرائي:

الإندماج الاجتماعي:

هو حالة التكيف والانسجام التي يعيشها الأستاذ المبتدئ مع بيئته الاجتماعية التي يعيش فيها، وذلك بالالتزام بقواعدها ونظمها، وهذا ما يتجلى من خلال نظام العادات والعلاقات، ومنظومة الأعراف الاجتماعية الخاصة بمنطقة تمناست، والتي تؤثر بشكل أو بآخر على الإندماج وسيرورة التكيف مع الوسط الذي تتواجد فيه المؤسسة التربوية.

حدود البحث:

اقتصر البحث على دراسة الإندماج الاجتماعي طبقا لأبعاده التالية: (البعد المهني، البعد البيداغوجي).

07- المقاربات النظرية

نجد أن مفهوم الاندماج متعدد المعاني ومتداول الاستعمال، حيث يستعمل في علم الاجتماع كعملية اجتماعية، وهو العملية التي من خلالها يتمكن الفرد من تعلم المعايير والقيم التي تحكم البناء الاجتماعي، وهذا التعلم تدريجيا وخصوصا من خلال العائلة، المدرسة،

¹ مهيري دليلة، الاندماج الاجتماعي بالمنظمة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإندماج المهني DAIP بمؤسسات الإدارة المحلية غرداية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات المجلد9، ع2016، 1، جامعة غرداية، ص882.

جماعة الرفاق لهذا أطلق اميل دوركايم E.Durkheim على الاندماج بصناعة مستقبل الأفراد.¹

تستند الدراسة إلى نظرية "الاندماج المجتمعي" لـ "إميل دوركايم"، وفي هذا الإطار تناول دوركايم إشكالية الاندماج الاجتماعي التي احتلت حيزاً كبيراً في تحليلاته وبالنسبة له تكون الجماعة اجتماعية مندمجة كلما كان أعضاؤها:

- يمتلكون وعياً مشتركاً، ويتقاسمون نفس المعتقدات والسلوك.

- في تفاعل مع بعضهم البعض.

- لديهم الاستعداد لتكريس أنفسهم لتحقيق أهداف مشتركة.²

و اعتبر دوركايم في نظريته أن المجتمع هو نتاج الوعي الجماعي للناس، و أن الطريقة التي نفكر و نشعر و نتصرف بها تتأثر بالمجتمع حولنا، و قد قسم دوركايم الاندماج إلى مستويين، الأول هو "التضامن الميكانيكي" و هو الذي يربط أفراد المجتمعات الصغيرة والبدائية كالعوائل مثلاً، و في هذا المستوى من الاندماج فإن ما يربط أفراد المجتمع هو صلات القرابة و العادات المشتركة و تشابه أفرادهم إلى حد كبير، أما المستوى الثاني فيعرف بـ "التضامن العضوي"، وهو يحدث في المجتمعات الأكثر تطوراً و تعقيداً، و أرجع دوركايم سبب الاندماج في هذا المستوى إلى التوافق، و اعتماد أفراد المجتمع على بعضهم البعض، خاصة في مجال العمل، مما يضطرهم إلى الاندماج سوياً ويرى دوركايم إن عدم تحقيق الاندماج المجتمعي

¹ Serge paugam. **Les 100 mots de la Sociologie**. Imprime vert PUF. 1er édition. Paris. 2010. P 77

² -ة بن قומר، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، كلية العلوم الاجتماعية، مدرسة الدكتوراه، جامعة غرداية، 2012/2013، ص.17.

يؤدي إلى ما يعرف بـ "الاغتراب"، وعدم الشعور بالانتماء، وهو ما يؤدي إلى حدوث الانقسامات والنزاعات في المجتمع¹.

نظرية الفعل التواصلي عند يورغن هابرماس:

يعرف يورغن هابرماس الفعل التواصلي² على أنه: "نمط من الفعل يكمن في عالم الحياة عند كل الناس مقاوما للغزو الذي يمكن أن يخترق هذا العالم عبر تغلغل العقلانية البيروقراطية والاقتصادية، ومن ثم فإنه يزود المجال الثالث (المجال العام) بمبدأ وجود فاعلين ينخرطون في تفاعل منظم"، وبذلك فاللغة بالنسبة لهابرماس هي الدليل على الواقع الاجتماعي فهي المسؤولة عن تشكيل تفكيرنا كله حول القضايا والمتغيرات الاجتماعية. والإنسان يعيش في كنف اللغة التي يعبر بها في المجتمع. ومن الوهم أن نتصور أن الإنسان قادر على التكيف مع الواقع دون حاجة إلى اللغة أساساً، وأنها مجرد وسيلة عرضية للتفاهم وتوصيل الفكر. والحق أن عالم الواقع قد انبنى- وإن يكن من دون قصد- على العادات اللغوية التي تبنتها الجماعة التي نتحدث تلك اللغة. وليس هناك لغتان تتشابهان تماماً إلى حد يعكسان فيه واقعا اجتماعيا واحدا. فمن المعروف أن هناك صلة طبيعية بين اللغة التي نتحدث بها جماعة اجتماعية من الناس وبين هوية هذه الجماعة. فمن خلال اللهجة التي ينطقون بها، والمفردات التي يستخدمونها وأنماط الخطاب التي يستخدمونها، يقوم الناس بتعريف أنفسهم

1- سلمى علي سالم إبراهيم، اندماج اللاجئين في المجتمعات المضيفة، دراسة مقارنة بين الأفارقة والسوريين في المجتمع المصري، المركز الديمقراطي العربي، 2017.

2- علي عبود وآخرون، الماركسية الغربية وما بعدها، التأسيس والانعطاف والاستعادة، دار عدنان، بغداد، الطبعة الأولى، 1435هـ-2014، ص227.

وهم لا يشعرون، ويعرفهم الآخرون بوصفهم أعضاء في اللغة أو تلك أو هذا الخطاب الاجتماعي أو ذلك.¹

إن مفهوم "التواصل" حسب ما كتبه عام 1951 عالم اجتماع المنظمات ميشال كروزييه في مدلوله التنظيمي كهندسة للإجتماع الإنساني، إن التحليل الاستراتيجي ليس عملية سهلة متشابكة و مترابطة بين عدة مدخلات و مخرجات و الفاعلون بما لديهم من ثقافات و خبرات حول وضعيات العمل فإنهم دوما ينتجون أفعالا يستطيعون بها تحريك الأمور إذن فالتحليل الاستراتيجي بمنظوره النسقي يسمح بإيجاد نظرة دقيقة و حقيقية لما يجري في مواقع العمل و هو يعتبر منهج بحث فريد من نوعه ذلك لأنه تضمن صورة مغايرة عن التنظيم مخالفا بذلك النظريات الكلاسيكية . فالتنظيم هو ذلك المجال الذي فيه يشتغل الأفراد ويستفيدون من هوامش حرياتهم وهو محصلة أو نتيجة لألعابهم فمسلمات هذا المنظور هي: هناك دوما مجالا للعب أو المناورة بين المشاركين في التنظيم وهذا المجال من الحرية هو الذي يحدد الفاعلين. التنظيم هو بناء أو تشكل اجتماعي ينتج من أفعال الأفراد ويرى من خلال دراسته للتنظيم التي انطلق فيها من دراسة النموذج البيروقراطي القائم على تدرج هرمي للسلطة والشخصية.²

"ماكس فيبر" عرف ما يسمى بالنموذج البيروقراطي، والتي يتضح من خلاله الاعتماد على تقسيم العمل والتخصص، مما ينتج وظائف متخصصة، تتفرع من النظام الكلي ووفقا لها ولمتطلباتها يتم توظيف الأفراد وترقيتهم ويتضح ذلك من خلال تركيزه على الخبرة

1- إيمان سوقي، التنوع الثقافي جدليات وإعادة بناء الهوية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الاغواط، المجلد 07، العدد 31، جويلية 2018 ص 27-34.

2 - بغدادي خيرة، المرجع السابق، ص 334.

والشهادات العلمية التي يمتلكها الفرد المترشح للعمل، بالإضافة إلى الكفاءة المهنية التي تستنبط من خلال إجراء المقارنة بين العمال لتحديد أيهم أفضل لتولي العمل المراد شغله.¹

08- الدراسات السابقة:

هناك نقص كبير في الدراسات التي تناولت موضوع الموظفين الجدد وإشكالية الاندماج الاجتماعي في المؤسسة، فقد حاولت جمع واستعراض الدراسات السابقة التي تطرقت إلى الموضوع على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة ياسر الهنداوي، وآخرون، "التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان دراسة ميدانية"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان، ومعرفة أثر متغيرات النوع الاجتماعي، والمحافظات التعليمية، والمؤهل العلمي لمدير المدرسة على تصورات المعلمين الجدد لأبعاد التكيف التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تم بناء استبانة طبقاً لنموذج تشاو وزملائها شملت أبعاد وأساليب التكيف التنظيمي، تم توزيعها على 304 معلماً ومعلمة من المعلمين الجدد الذين تم تعيينهم في العام الدراسي (2013/2014) في خمس محافظات تعليمية الأكثر تعييناً للمعلمين الجدد في ذلك العام، وتوصلت الدراسة إلى الآتي: أن تقديرات

¹ - نجاة سي هادف، دور التكوين المهني في تاهيل ذوي الاحتياجات الخاصة الاداريين والاساتذة، دراسة ميدانية لمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعياً والمركز النفسي البیدغوجي للمعوقين ذهنيًا بولاية سكيكدة اطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص الموارد البشرية، جامعة محمد خضر بسكرة، 2013/2014، ص96.

أفراد عينة الدراسة حول واقع التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان جاءت بدرجة متوسطة.

أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان تعزى لمتغير النوع، والمحافظة التعليمية، والمؤهل العلمي لمدير المدرسة.¹

2- دراسة نسرین صالح محمد الصالح، "آليات تكيف المعلمين الجدد مع الثقافة التنظيمية بالمدارس المصرية"، هدفت الدراسة إلى وضع اليات مفتوحة لتكيف المعلمين الجدد مع الثقافة التنظيمية بالمدارس المصرية، والأسباب المتبعة لتحقيق التكيف التنظيمي لهم، والكشف عن الفروق بين المعلمين الجدد في تقدير تكيفهم التنظيمي مع الثقافة التنظيمية بالمدرس طبقاً لإختلاف المؤهل، والحلقة الدراسية، ونوع المدرسة، والجنس، والصعوبات التي تواجه المعلمين الجدد في تحقيق التكيف التنظيمي من وجهة نظرهم، قام الباحث في بناء الاستبيان بالاستعانة بمقياس التكيف التنظيمي الذي طوره تورمينا، لقياس درجة التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد مع ثقافتهم التنظيمية، والذي يتكون من أربعة أبعاد هي: التدريب، وفهم المعلم لدوره بالمنظمة، ودعم زميل العمل، الافاق المستقبلية في العمل .

وخلصت الدراسة إلى أن مستوى التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد بالمدارس المصرية معقول.

¹ - ياسر الهنداوي، وزهرة ناصر الرايسي، ونوال محمد البرطمان، التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، المجلد 30، العدد 1439/02، 2018، ص 183.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التكيف التنظيمي للمعلمين الجدد طبقا للحلقة التعليمية بالنسبة لبعد الفهم ودعم زملاء العمل وآفاق المستقبل.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في بعد واحد فقط من أبعاد التكيف التنظيمي هو بعد دعم الزملاء، وذلك لصالح المعلمين من الإناث بمعنى أن المعلمين الجدد من الإناث في مصر أكثر إدراكا لدعم الزملاء.¹

3- دراسة محمد الشيخ خليل، "تصور مقترح لتفعيل دور المعلم الجديد في الإدارة الصفية في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة المعلم الجديد لأدواره في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، والكشف عن الفروق بين تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية حول واقع ممارسة المعلم الجديد لأدواره في إدارة الصف، وإقتراح تصور لتفعيل دور المعلم الجديد في إدارة الصف في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج البنائي، وكانت أداة الدراسة الأساسية الاستبيان، وطبقت الدراسة على عينة بلغت 160 مديرا ومديرة، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها أن مستوى ممارسة المعلم الجديد لأدواره في إدارة الصف في ضوء الإتجاهات التربوية المعاصرة من وجهة نظر مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة كان (69.046%) .

وتبين الدارسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية حول واقع ممارسة المعلم الجديد لأدواره في

1- نسرين صالح محمد صلاح الدين، اليات تكيف المعلمين الجدد مع الثقافة التنظيمية بالمدارس المصرية، مجلة التربية، العدد 44 ديسمبر 2013، ص01.

إدارة الصف في ضوء الإتجاهات التربوية المعاصرة، تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، والمحافظة، وسنوات الخبرة.¹

4- دراسة صالح أحمد عابنة، علي خالد بواعنة، "برنامج تدريب تأسيسي مقترح لمعلمي العلوم الجدد في الأردن"، هدفت الدراسة إلى تحديد عناصر ومكونات برنامج تدريب تأسيسي لمعلمي العلوم الجدد في الأردن، أعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باستخدام تقنية دالفي باستقصاء آراء (18) من خبراء التربية لمعلمي العلوم في الأردن على جولتين، وإشارة نتائج الدراسة إلى البرنامج المقترح يتضمن ثمانين عنصرتوزع إلى إحدى عشر مكونا، وأوصت الدراسة بتوفير برنامج تدريب خاص لمعلمي العلوم الجدد في الأردن.²

5- دراسة قام بها الباحثان، محمود أبو سمرة، ومجدي معمر، "دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين"، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين (المحافظات الشمالية) كما يرى ذلك المعلمون الجدد أنفسهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الجدد الذين تم تعيينهم خلال الفصل الأول من العام الدراسي، 2010/2009 والبالغ عددهم (1590 معلما) وتم اختيار عينة طبقية عشوائية، وفق متغيرات الدراسة، بلغ عدد أفرادها (296 معلما). ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير استبانة مكونة من (47) فقرة، موزعة على ست مجالات، وتم التحقق من صدقها

1- محمد الشيخ خليل، تصور مقترح لتفعيل دور المعلم الجديد في الإدارة الصفية في ضوء الإتجاهات التربوية المعاصرة، رسالة ماجستير في كلية التربية قسم أصول تربية- إدارة تربوية، الجامعة الإسلامية غزة، 1438هـ- 2017م.

2- صالح أحمد عابنة، علي خالد بواعنة، برنامج تدريب تأسيسي مقترح لمعلمي العلوم الجدد في الأردن، دراسة وصفية تحليلية حسب منهج دلفي، دراسة نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، العدد 17، ديسمبر 2016، ص 67.

وثباتها بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور الإشراف التربوي في فلسطين في دعم المعلم الجديد كما يراه المعلمون الجدد أنفسهم كان بدرجة متوسطة على الدرجة الكلية، وبمتوسط حسابي قدره (3.30) ، وأن دعم مدير المدرسة للمعلم الجديد كان أعلى من دعم الأقران، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد تعزى لمتغيري: الجنس والتخصص، في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية، لصالح منطقتي أقصى الشمال والشمال¹.

6- دراسة أسامة آل سليمان، "إسهام في حل مشكلات المعلم المبتدئ في المرحلة الابتدائية"، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أبرز المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ في المرحلة الابتدائية، والتعرف على إسهام في حل تلك المشكلات، وكذلك تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تسهم في حل أبرز المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ في المرحلة الابتدائية في المستقبل. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة حيث احتوت على (67) عبارة تصف أبرز المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ، وتم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة المكون من (368) معلماً مبتدئاً و (95) مشرفاً تربوياً.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة /

أولاً: أوضحت نتائج الدراسة أن أبرز المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ هي:

¹ - محمود أبو سمرة، ومجدي معمر، دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) المجلد 28 (2) 2013، ص 271.

- عدم متابعة أولياء أمور التلاميذ لأبنائهم دراسيا.
- ازدحام اليوم الدراسي للمعلم المبتدئ بالحصص مما يعيق أداء عمله بفاعلية.
- قلة توفر التجهيزات المدرسية المساعدة لنجاح عملية التعليم (وسائل تعليمية - مكتبه - مختبرات):
- قصور المعلم المبتدئ عن صياغة الأهداف السلوكية المناسبة لموضوع الدرس.
- كثرة اعداد التلاميذ في الفصول الدراسية.
- عدم معرفة المعلم المبتدئ بخلفيات التلاميذ الاسرية.
- عدم ملائمة البيئة المدرسية (المبنى) للعملية التعليمية (إنارة- تهوية - إتساع الفصل).¹
- 7- دراسة انتصار محمود رشدي بني مصطفى، "دور المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين حديثي التعيين في محافظة جرش"، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى قيام المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين حديثي التعيين في محافظة جرش ، أعدت الباحثة استبانة واشتملت على (65) كفاية إشرافيه موزعة على أربعة مجالات رئيسية هي: التخطيط، التقويم، تنفيذ الدرس، توجيه وإرشاد الطلاب، اظهرت نتائج الدراسة أن ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية الأربعة تركزت في الدرجة المتوسطة والدرجة العالية والدرجة القليلة وذلك من وجهة نظر المعلمين حديثي التعيين في محافظة جرش .**

1- أسامة السليمان، إسهام في حل مشكلات المعلم المبتدئ في المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 1423هـ.

أظهرت النتائج قصورا في أداء المشرفين التربويين لدورهم في تحسين أداء المعلمين.¹

08- دراسة إسماعيل إبراهيم الديراوي، "دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بمحافظة غزة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بمحافظة غزة ، والوقوف على أثر كل من الجنس، والمنطقة التعليمية، والمرحلة الدراسية، على واقع الممارسات الإشرافية الوقائية من وجهة نظر عينة الدراسة والبالغ عددهم (293) معلم و معلمة أي ما نسبته 19.5% من مجتمع الدراسة الأصلي، وهو المعلمين الجدد الذين تم تعيينهم عامي 2006/2007م والبالغ عددهم (1503) معلم و معلمة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، موظفًا استبانة واحدة كأداة للدراسة مكونة من 51 فقرة ، موزعة على أربعة مجالات هي : مجال التخطيط للدرس، والإجراءات التعليمية ، و الضبط الصفّي ، و التقويم ، و إضافة إلى سؤال مفتوح حول أثر ممارسة الإشراف الوقائي على أداء و تفاعل المعلمين الجدد في الجوانب المتعلقة بمهنتهم، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- بينت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى متغيرات الدراسة " الجنس، والمنطقة التعليمية، والمرحلة الدراسية " باستثناء وجود فروق بين محافظتي الوسطى وتعليمية خانيونس لصالح محافظة خانيونس في متغير المنطقة.

¹-انتصار محمود رشد بيبي مصطفى، دور المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين حديثي التعيين في محافظة جرش، رسالة ماجستير في الإدارة والإشراف التربوي من جامعة اليرموك.

- بينت الدراسة أنه في حالة التزام المشرفين التربويين بالإشراف الوقائي فإن ذلك سيزيد من عطاء و انتماء المعلمين الجدد لمهنة التعليم، حيث بلغت النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة على السؤال المفتوح 81.3 % وهي دعوة للمشرفين للعمل بالإشراف الوقائي.¹

09- دراسة رغد فائق محمود أبو كشك، "الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم"، هدفت هذه الدراسة إلى تحفيز معلمي العلوم الجدد في مدارس محافظة نابلس على تحديد احتياجاتهم المهنية، وهدفت أيضا إلى تحديد دور عدد من المتغيرات المختارة في تلك الاحتياجات. حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية 1- ما الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس مرتبة حسب أهميتها بالنسبة لهم؟ هل يوجد اختلاف في درجة الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس باختلاف السلطة المشرفة، الكلية الجامعية، الجنس والمرحلة التعليمية؟ طورت الباحثة استبانة لقياس درجة شعور معلمي العلوم الجدد باحتياجاتهم المهنية جاءت موزعة على خمس مجالات هي: التخطيط للتدريس، والتنفيذ، وتوظيف أساليب التدريس، والمختبر والتقويم، كما ضمت مجموعة من الإجراءات المقترحة لتلبية احتياجات المعلمين المهنية، إضافة إلى سؤال مفتوح يبحث في احتياجاتهم. اشتملت عينة الدراسة على (210) معلما ومعلمة والتي تكونت من جميع أفراد مجتمعها من معلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية ذوي الخبرة من (1 إلى 3) سنوات. أظهرت نتائج الدراسة درجة احتياج متوسطة على المجالات الخمسة مرتبة حسب أهميتها كما يلي: المختبر، توظيف أساليب

1- إسماعيل إبراهيم الديراوي، " دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بمحافظات غزة، رسالة ماجستير في أصول التربية، الإدارة التربوية في الجامعة الإسلامية، غزة، 1429هـ - 2008م.

التدريس، التخطيط للتدريس، التنفيذ وأخيرا التقويم. كما أشارت النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة إلى درجة احتياجات متوسطة لدى معلمي العلوم الجدد في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم والمدارس الخاصة بينما كانت درجة الاحتياجات منخفضة لدى معلمي مدارس وكالة الغوث.¹

10- دراسة علي عبدربه حسين إسماعيل، "التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم"، هدفت البحث إلى استخدام التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد قبل الجامعي كمدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات، كما تم تطبيق استبانة على عينة من المعلمين الجدد الذين تم تعيينهم في العام الدراسي 2016/2015 بمحافظة الدقهلية ضمن مسابقة 30 ألف معلم عددهم (701) معلما. توصلت الدراسة إلى أهمية التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي لزيادة الانتماء المهني لديهم.

حث المعلمين الجدد على القيام بالأعمال التطوعية بعد نهاية الدوام الدراسي الرسمي بدون مقابل لتعزيز الانتماء المهني لديهم.²

11- دراسة أيمن أحمد سعيد دحلان، "فاعلية برنامج مقترح في ضوء المعايير المهنية للمعلم الفلسطيني الجديد (PSNT)، لإكساب الكفايات التدريسية للطالبات المعلومات تعليم أساسي بجامعة الأزهر غزة"، هدفت الدراسة إلى استقصاء فاعلية برنامج مقترح لإكساب

¹-رغد فائق محمود أبوكشك، الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم، رسالة ماجستير في أساليب تدريس العلوم بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، ص221.
²- علي عبد ربه حسين إسماعيل، التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد الرابع، الجزء الثاني، 2016.

الطالبات المعلمات الكفائية التدريسية في ضوء المعايير المهنية للمعلم الفلسطيني الجديد (PSNT)، قامت الباحثة ببناء برنامج مقترح، بالإضافة إلى بناء أداة الدراسة المتمثلة في بطاقة ملاحظة، وتم تطبيقها على عينة تكونت من 20 طالبة معلمة من طالبات كلية التربية تخصص تعليم أساسي بجامعة الأزهر - غزة، وتوصلت الدراسة إلى تحقيق البرنامج المقترح فاعلية كبيرة في إكساب الطالبات المعلمات الكفائية التدريسية.¹

12- دراسة يحي بن عبد الله بن يحي الرافعي، "أثر بعض المقررات المقدمة للطلاب الجدد بكلية المعلمين بالدمام في نمو مرحلة التفكير التجريدي وفق نظرية بياجيه"، هدفت الدراسة إلى معرفة مرحلة التفكير التي يقع فيها الطلاب الجدد بكلية المعلمين بالدمام وفق نظرية بياجيه، وعلاقتها بالعمر الزمني والتحصيل الدراسي، تكونت عينة الدراسة من 150 طالبا يمثلون ثلاث تخصصات (قرآنية، ولغة عربية، وعلمي) بواقع 50 طالبا في كل تخصص، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، استخدم الباحث في هذه الدراسة اختبار الاستدلالات المنطقية لقياس مرحلة التفكير التجريدي وفق نظرية بياجيه، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لمرحلة التفكير والعمر الزمني.

13- دراسة خالد عبد الله العلي البطاح، "المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ في المرحلة المتوسطة وأهمية دور في حلها"، هدفت الدراسة في أنها ستكشف عن أهم المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ في بداية مزاولة مهنة التدريس، والتي من شأنها أن تلازمه فترات

¹-إيمان أحمد سعيد دحلان، فاعلية برنامج مقترح في ضوء المعايير المهنية للمعلم الفلسطيني الجديد، لإكساب الكفايات التدريسية للطالبات المعلمات تعليم أساسي بجامعة الأزهر غزة، رسالة ماجستير في المناهج وأساليب التدريس، كلية التربية، جامعة الأزهر غزة، 1438هـ- 2016م.

طويلة من حياته العلمية، مما سيؤثر بالتالي على عطائه وقدراته وانتمائه لمهنته، أجرى الباحث دراسته على مجموعة من المعلمين المبتدئين والمشرفين التربويين في المدارس المتوسطة في المدن الثلاثة الطائف، ومكة، وجدة، وعددهم 190 معلم، 146 مشرفاً، وتوصلت الدراسة إلى مايلي: عدم تقدير مدير المدرسة لهذا المعلم، الأمر الذي جعله منفذاً فقط للقرارات المفاجئة له دون الاشتراك في اتخاذها ليكون لديه نوع من الرضا النفسي.

عدم توفر العدد الكافي من المشرفين التربويين العاملين في ادارة التعليم قياسا بعدد المعلمين.¹

14- دراسة أز هري التجاني عوض السيد، "مشكلة الاندماج الاجتماعي والقومي في الهوية السودانية وعلاقتها بالسياسات التعليمية للدولة"، عالج هذا البحث مشكلة الاندماج الاجتماعي القومي في الهوية السودانية قام الباحث بالاطلاع على جميع الأوراق (90) ورقة التي قدمتها مندوبو الأحزاب السياسية (77 مندوبا) والحركات المسلحة (77 مندوبا) المشاركون في لجنة الهوية في الحوار الوطني السوداني، استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستناد إلى تحليل النتائج اظهرت الدراسة مايلي: التعدد الديني واحترام المعتقدات.

مطالبة بين المشاركين بأن التعليم في المراحل الأولى يجب أن يكون باللغة الأم نسبة لتعدد

اللغات واللهجات السودانية.²

15- دراسة جهاد علي السعيدة، وآخرون، مشكلات الطلبة الوافدين من دول الخليج العربي

في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم"، هدفت الدراسة التعرف إلى المشكلات الأكاديمية

¹ - خالد عبد الله العلى البطاح، المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ في المرحلة المتوسطة وأهمية في حلها، دراسة ميدانية تناولت المشرفين التربويين والمعلمين، المبتدئين الذين زاولوا مهنة التدريس منذ عام 1410هـ، جامعة أم القرى، 1412هـ.
² - أز هري التجاني عوض السيد، مشكلة الاندماج الاجتماعي والقومي في الهوية السودانية وعلاقتها بالسياسات التعليمية للدولة، مجلة الدراسات العليا جامعة النيلين، مج8، ع 2017/05/30، ص143.

والاجتماعية والنفسية التي تواجه الطلبة الخليجيين في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظة البلقاء وهما جامعتا البلقاء التطبيقية وعمان الأهلية، وبيان الفروق في مواجهة هذه المشكلات حسب بعض المتغيرات. وتكونت عينة الدراسة من (200) طالب خليجي من الذكور والإناث، واستخدمت الاستبانة التي تم تطويرها لغايات جمع المعلومات من العينة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المشكلات النفسية تحتل المرتبة الأولى عند الطلبة الخليجيين في الجامعات الأردنية ثم المشكلات الأكاديمية ثم الاجتماعية، وأن أبرز المشكلات الأكاديمية التي تواجههم هي عدم الارتياح والرضا عن التخصص، وأبرز المشكلات الاجتماعية هي ارتفاع أسعار المساكن للخليجيين، أما المشكلات النفسية فأبرزها الضيق والاكتئاب نتيجة الابتعاد عن الأسرة.¹

16- دراسة نبيل إبراهيم يوسف الغول، "العلاقة بين توظيف العاملين وملائمة الافراد لمنظمتهم (دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة)، هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين توظيف العاملين وملائمة الافراد لمنظمتهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أن المنظمات غير الحكومية تعمل على اختيار أفضل الكفاءات الإدارية المتوفرة لشغل الوظائف، من خلال إتاحة الفرصة لكل من يحمل المؤهلات العلمية والخبرات الفنية، وإن المنظمات تعمل على اختيار العاملين الملائمين لشغل الوظائف

¹ جهاد علي السعادة وآخرون، مشكلات الطلبة الوافدين من دول الخليج العربي في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، مجلة دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 42، العدد 1، 2015، ص 49.

بشكل مناسب، وأن عملية الاستقطاب لدى المنظمات تتحرى الشفافية والموضوعية والحياد وهذا يقلص معدل دوران العمل في المؤسسة.¹

17- دراسة خالد مصطفى صبرة، "تأثير التبادل بين القائد والاعضاء على اندماج الموظفين دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة عين شمس"، تهدف الدراسة الى التعرف على تأثير جودة علاقة التبادل بين القائد والاعضاء كمتغير (LMX) وابعاد اندماج العاملين، ومدى تأثير العوامل الشخصية والوظيفية على العلاقة السابقة بين المتغير المستقل والتابع.

اسفرت الدراسة عن وجود علاقة تأثيريه ذات دلالة احصائية لجودة (LMX) واندماج الموظفين كما تبين وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد (LMX) المتمثلة بالتالي

(العاطفة، الاسهام، الولاء، الاحتراف المهني) وابعاد اندماج الموظفين المتمثلة فيمايلي (المشاركة بالمعلومات، المعرفة والتدريب، المكافأة، تقاسم السلطة)، بالإضافة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية للتبادل بين القائد والعضو على اندماج الموظفين باختلاف العوامل الشخصية والعوامل الوظيفية التالية: (العمر، الحالة الاجتماعية، الخبرة الوظيفية، المستوى التعليمي، الفئة الوظيفية)، باستثناء متغير النوع (ذكر، انثى) حيث تبين عدم وجود فروق معنوية.²

18- في استطلاع أجراه «بيت دوت كوم» الإلكتروني: اظهرت نتائج استطلاع حديث للرأي أجري على موقع التوظيف الأول في الشرق الأوسط «بيت دوت كوم» أن 88% من

¹- نبيل إبراهيم يوسف الغول، العلاقة بين توظيف العاملين وملانمة الافراد لمنظماتهم (دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة)، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة غزة، 1432هـ - 2011.
²- خالد مصطفى صبرة، تأثير التبادل بين القائد والاعضاء على اندماج الموظفين، دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، جامعة عين شمس، 2012.

المشاركين في هذا الاستطلاع رأوا أن المعايير الثقافية الخاصة ببلد معين تؤثر على نمط حياة الموظفين العاملين وعلى الإنتاجية.

ورأى 34% من المشاركين أن المعايير الثقافية تؤثر حتماً على الحياة في مكان العمل وخارجه وكان لـ 20% منهم رأي أكثر اعتدالاً مصرحين أن الموظفين العاملين قد يعجزون عن تقديم أفضل ما لديهم من أداء بعيداً عن المحيط الثقافي الذي يريحهم. وأفاد الاستطلاع بأن 34% من المشاركين فرقوا بين الآثار الثقافية على الحياة الشخصية وعلى الحياة المهنية، لافتين إلى أن الاختلافات الثقافية يمكن أن تؤثر على نمط حياة الموظف العامل من دون أن تؤثر بالضرورة على إنتاجيته أثناء العمل. وذكر 6.3% من المشاركين في الاستطلاع بأن الاختلافات الثقافية لا تؤثر إطلاقاً لا على نمط الحياة ولا على الإنتاجية. كما أن 2.4% منهم كانوا غير متأكدين مما إذا كان لهذه الاختلافات أثر أم لا.¹

19- دراسة حميد الهاشمي، "العراقيون في هولندا نحو صياغة إطار نظري لدراسة الاندماج الاجتماعي للمهاجرين، دراسة تطبيقية ميدانية على المهاجرين العراقيين في هولندا". هدفت الدراسة التي توضح الواقع الاجتماعي والديموغرافيا والاقتصادية للعراقيين، ومنحنى تزايد هجرتهم الى هولندا وتمحورت الدراسة تحت عنوان المهاجرون العرب وإشكالية الاندماج الاجتماعي في البلدان الغربية، المهاجرون العراقيون انموذجاً، واهم ما دفع الباحث لدراسة هذا الموضوع، ان اغلب ما طرح في تراث علم الاجتماع المتعلقة بمفهوم الاندماج الاجتماعي للأقليات المهاجرة والتي تحظى بالمساواة النسبية في الحقوق والواجبات.

¹-<http://www.alittihad.ae/details.php> 20/04/2016 10H12.

واستخدم الباحث لدارسة الظاهرة اسلوب التحليل السببي والذي يعتمد على المعطيات الاحصائية وتشخيص اسباب الظاهرة، مركز على تحليل الوقائع المستخلصة من الاستبيان والملاحظة المعاينة في الميدان، قد بلغ حجم عينة الدراسة 200 شخصا.

واظهرت نتائج الدراسة ان الدافع الرئيسي لهجرة العراقيين الى هولندا هو طلب اللجوء السياسي، وذلك هروبا من الظروف التي يعيشها العراق.

- عبر 90 % من المبحثن ان تعلم اللغة يساعد على الاندماج الاجتماعي.

- اجمع 84% على ان العمل يساعد على الاندماج الاجتماعي.¹

20- دراسة هاديا عادل كاتبي، المثني مدالله العساففة، "الاندماج الاجتماعي لدى عينة من متعلمي اللغة العربية الناطقين بغيرها في الجامعة الاردنية"، هدفت الدراسة الى الكشف عن واقع الاندماج الاجتماعي للطلبة الاجانب الدارسين في مركز اللغات في الجامعة الاردنية، ومدى تكيفهم في البيئة العربية، وذلك عبر تحليل اوضاعهم الاجتماعية وطبيعة علاقتهم مع المواطنين الاردنيين والطلب العرب الدارسين في الاردن. والصعوبات التي يتعرض لها الطلاب الاجانب ومدى شعرهم بالراحة او الفائدة. وقد اعتمد الباحث على عدد من المتغيرات كالعمر الدارس، الحالة العائلية والاجتماعية، مدة الاقامة في الاردن وغيرها. وقد اجريت الدراسة على 82 دارسا من مختلف الجنسيات التي تدرس في مركز اللغات ومختلف الكليات العلوم الانسانية في الجامعة الأردنية، إضافة إلى معلومات سابقة جمعت من كتابات سابقة للدارسين في المستويات المتقدمة في مركز اللغات.

¹-حميد الهاشمي، العراقيون في هولندا نحو صياغة إطار نظري لدراسة الاندماج الاجتماعي، مسارات، بغداد، ص60.

أظهرت نتائج الدراسة على أن تعلم لغة أجنبية آيا كانت يساعد على الاندماج الاجتماعي في بيئة اللغة الهادفة.

وعبر 84% من الدارسين على أن العمل يساعد على الاندماج الاجتماعي.

في حين عبر 68% آخرون حصل الاندماج الاجتماعي لهم من خلال طول اقامتهم في الاردن.¹

21- دراسة فوزي غبارة، "الأسرة المسلمة المهاجرة وتحديات الاندماج الاجتماعي والثقافي"، حاولت الباحث من هذا المقال الوقوف عند أهم التحديات التي تواجه الأسر المغاربية المسلمة المهاجرة الى أوروبا. لتحديد أسباب الفشل النسبي لبعض الأسر في التعايش والاندماج مع المجتمعات الأوروبية من دون تعميم أو إطلاق، واحتفال زائد بالنجاح الذي حققته الغالبية العظمى من تلك الأسر بالاندماج في المجتمعات الأوروبية.

هجرة المسلمين الى أوروبا جعلت الأسرة المسلمة المهاجرة تخضع لعمليات تغيير مستمرة، مست تركيبتها العائلية وتوزيع الأدوار الوظيفية والاجتماعية فيها، كما زادت في إبراز دور المرأة في الاندماج الثقافي والاجتماعي في المجتمعات الأوروبية المعاصرة، فنجد 62% من المهاجرين المغاربة الى إسبانيا هم من النساء، وتمثل النساء نصف المهاجرين المغاربة الى بلجيكا وفرنسا، وحوالي 20% الى إيطاليا.²

¹-هاديا عادل كاتبي، المثني مد الله العساسة، الاندماج الاجتماعي لدى عينة من متعلمي اللغة العربية الناطقين بغيرها في الجامعة الاردنية، مجلة دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 42، العدد 3، 2012، ص 847.

²- فوزي غبارة، الأسرة المسلمة المهاجرة وتحديات الاندماج الاجتماعي والثقافي.
<http://www.qscience.com/doi/pdf/10.5339/rels.2014.family.6> 10/10/2016 09H26

22- دراسة بدوريت عبد الرحمان، "دور الاندماج الاجتماعي في تحسين الاداء التعليمي للمبتعثين"، هدفت هذه الدراسة الى معرفة كيفية تمكن الطالب أو الطالبة من التعامل مع العادات الاجتماعية والثقافية والعوامل السلوكية والخصائص الشخصية للأفراد المجتمع، بما في ذلك البيئة والممارسات التعليمية داخل الجامعة وداخل الفصل الدراسي، وما يمكنه من المحافظة على قيمه الدينية وعاداته الاجتماعية هويته وثقافته الوطنية والشخصية وحضارة مجتمعه.

واستخلص الباحث من هذه الدراسة ما يلي:

جدية الطلبة السعوديين في تحصيلهم الأكاديمي، وكذا الصعوبات التي تواجههم احيانا تواجه الطلبة الاجانب الدارسين في غير بلدانهم.

اشارة الدراسة إلى أنه من المشاكل التي يواجهها الدارسون السعوديون في الخارج تعلم اللغات الاجنبية.

يختلف الطلبة الأجانب عموما والسعوديون على وجه الخصوص في التأقلم والموائمة الحياتية مع البيئات والتقاليد والممارسات، والقيم في دول الغربة بما في ذلك الالتزام بالمواعيد وإستعمال العبارات اللائقة، ونوعية الأطعمة وطبيعة اللباس والأستقلالية الذاتية للبنات والأولاد وتنظيم المصروفات.¹

¹ - بدوريت عبد الرحمان، دور الاندماج الاجتماعي في تحسين الاداء التعليمي للمبتعثين، جريدة الاقتصادية، العدد 6922، 23-09-2012.

23-دراسة عبد السلام الطائي،الصليب الاحمر السويدي، "الإندماج الإجتماعي للاجئين العراقيين بالسويد، "دراسة ميدانية، هدفت هذه الدارسة لغرض التحقق من مزايا تنوع الثقافات ونتائجها على عملية الاندماج الاجتماعي للاجئين العراقيين ،خاصة انهم قدموا من مجتمع متجانس ،لكن ذبذباته اجبرته على التقلب بعد الاحتلال بالاعتماد على قانون الجاذبية بين الثقافات المتنوعة الذي ينص على ان الاجسام المختلفة تتجاذب والاجسام المتشابهة تتنافض .اعتمدت الدراسة على العديد من الفرضيات والمتغيرات والادوات بغية اختبارها عبر الاستبيان الذي تضمن المستوى التعليمي ،التضامن الاسري ،الصدمة الاجتماعية بالاحتلال ونشوء العملية المذهبية والامراض النفسية والاجتماعية بسبب الصدمة الثقافية وغيرها من المتغيرات ذات العلاقة بالاندماج الاجتماعي للعراقيين وسبل عودتهم للوطن لاحقا .وبلغ حجم عينة الدراسة 50 لاجئا .

توصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها: اظهرت نتائج الدراسة غالبية الباحثين ذو تحصيل دراسي عالي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة) ومن اعضاء الجامعات وقادة وطياريين ومهندسين تغربوا مكرهين بعد الاحتلال بسبب التمييز، العرقي والديني والاضطهاد.

- تراجع عملية الضبط الاجتماعي للأسرة العراقية على الابناء بسبب الانتقال المفاجئ من السلطة الابوية الى الزعامة الاموية، وانقلاب الهرم العائلي بسبب القوانين السويدية الخاصة لزعامة الأم كمجتمع نسوي.

- ضعف التضامن الأسري وارتفاع ملحوظ في معدلات الطلاق جراء الصدمة الحضارية.

- أكدت الغالبية العظمى من الباحثين، بأن الخلافات العصبية المذهبية والدينية والعرقية هي خلافات بين الأحزاب وليست بين الشعب العراقي.¹

24- دراسة صالح بن محمد الصغير، "التكيف الاجتماعي للطلاب الوافدين، دراسة تحليلية مطبقة على الطلاب الوافدين في جامعة الملك سعود بالرياض"، هدفت هذه الدراسة الى تقصي العلاقة بين عدد من المتغيرات والخصائص للطلاب الوافدين في جامعة الملك سعود بالرياض، ومستوى تكيفهم الاجتماعي هنا في المجتمع السعودي، وتنطلق هذه الدراسة من افتراض ان هذه الخصائص للطلاب تؤثر في مستوى تكيفهم الاجتماعي سلبا او ايجابا واجريت هذه الدراسة على 98 طالبا وافدا في جامعة الملك سعود بالرياض.

وتشير نتائج الدراسة إلى إختلاف الطلاب في مستوى تكيفهم الاجتماعي باختلاف خصائصهم الاجتماعية والثقافية والديموغرافية والمادية والأكاديمية. وقد تبين من النتائج أهمية مجموعة من هذه العوامل، حيث تصدر متغير درجة الالمام باللغة العربية، ثم تليه الالمام بعادات وتقاليد المجتمع السعودي.

¹- عبد السلام الطائي، الاندماج الاجتماعي للاجئين العراقيين في السويد.
www.dhiqar.net/MakalatL/MK-AbdAlsalam20-09-09.htm10.10.2020 12H15

توضح الدراسة العلاقة بين الحالة المادية ومستوى التكيف الاجتماعي للطلاب الوافدين حيث يرتفع مستوى التكيف الاجتماعي للطلاب الوافدين بارتفاع حالتهم المادية.

أبرزت الدراسة العلاقة العكسية بين العمر ومستوى التكيف الاجتماعي لدى الطلاب الوافدين، حيث أن مستوى التكيف الاجتماعي لدى الطلاب الوافدين، يزداد كلما قل العمر وقد يعود إلى أن الشخص الصغير في السن نسبياً يكون أقل ارتباطاً من الناحية الاجتماعية من الشخص الكبير في السن.

كشفت الدراسة أهمية طول المدة الزمنية التي يقضيها الطالب الوافد بالمملكة، حيث يزداد مستوى التكيف الاجتماعي كلما زادت الفترة الزمنية التي يقضيها في المملكة. أظهرت الدراسة كلما ارتفعت المشاركة في الأنشطة الأصفية زاد مستوى التكيف الاجتماعي لدى الطالب الوافد.¹

25- دراسة هشام عوكل، "الجالية العربية في بلجيكا بين الاندماج والعزل"، تكمن أهمية الدراسة في فشل المحاولات التي قامت بها الحكومة لإيجاد حل لمشكلة اندماج المهاجرين بالوصول إلى حل مثالي هو أمر صعب المنال. دراسة مفهوم الاندماج الاجتماعي على الهوية والدين للجالية العربية المسلمة بالمنظور البلجيكي، حيث العقبة الكبرى في طريق أي عملية اندماج اجتماعي مقارنة بجوانب الانتماء والولاء الأخرى، كالقومية، والأيديولوجيات الفكرية الأخرى صورة بلجيكا في العالم العربي، تقترب بلجيكا في أذهان الناس في العالم العربي

1- صالح بن محمد الصغير، التكيف الاجتماعي للطلاب الوافدين، دراسة تحليلية مطبقة على الطلاب الوافدين في جامعة الملك سعود بالرياض، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، المجلد الثالث عشر، العدد الأول، شوال 1421هـ، يناير 2001.

عموماً ببعض الأسماء مثل بروكسل العاصمة الأوروبية، بلجيكا تشتري الغاز الجزائري، كما تستضيف جالية مهاجرة مغربية كبيرة. أظهرت الدراسة إلى أن أغلب الاطفال المنحدرين من أسر مغربية يفشلون في نظام التعليم العادي بلجيكا مما يؤدي إلى نقلهم الى مدارس خاصة. يرى الباحث بيزا، أن النظام التربوي البلجيكي يفتقد الى إستراتيجية واضحة، وأعتبر أن تطور اللغة الام لدى الأطفال يلعب دوراً حاسماً في إغناء الامكانيات التواصلية لديهم. هذه الإمكانيات نفسها تنعكس على درجة اندماج هؤلاء الأطفال في المجتمع الذي يعيشون فيه.¹

ثانياً: الدراسات الجزائرية:

26- دراسة جابري السبتي، "الاندماج الاجتماعي للموظفين الجدد بالمؤسسة الجزائرية بين وظيفة الموارد البشرية وثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل عبر الأنابيب للغاز الطبيعي أنريكو ماطي بولاية تبسة"، تسعى هذه الدراسة الى تسليط الضوء حول الآليات التي تتخذها المؤسسة لنقل قيمها ومعاييرها للأجبال الجديدة التي تنضم اليها من خلال عملية التوظيف للحفاظ على استمرارية النسق، أظهرت نتائج الدراسة مايلي:

عدم الاهتمام من قبل المؤسسة في فتح قنوات اتصال بين الموظفين الجدد وقيادات المؤسسة، والإهتمام بكل التفاصيل فيما يخص حقوق وواجبات العمال الجدومدى وضوح مسارهم العملي في المؤسسة، مما يؤدي الى ظهور المعوقات التنظيمية في المؤسسة، وظهور الارتياح.

¹ هشام عوكل، الجالية العربية في بلجيكا بين الاندماج والعزل.

www.safsaf.org/04-2008/art-safsaf/oukalHisham/aljaleya_alrabeya_belgia.htm 30.09.2020 09H33

- تعد التمثيلات الاجتماعية النقطة الأبرز المسؤولة على ظهور الصراع التنظيمي، خاصة الصراعات الشخصية، بين الموظفين الجدد والقدامى، وبالتالي السعي إلى تبرير شرعية مطالبهم.

- عدم إتاحة الفرصة للموظفين الجدد للإشراف على مناصب ذات مسؤولية، وذات قيمة تسييرية في المؤسسة وفق ما يحملونه من معرفة ومن طاقة بشرية، بحجة افتقارهم للخبرة الميدانية

- عدم وضوح بدقة شدة المعايير والقيم والمعتقدات التي يجب أن تنقلها المؤسسة إلى الموظفين الجدد، حيث يغلب عليها ثقافة المجتمع، وخاصة الثقافة المحلية، وبالتالي لا يوجد انصهار (اندماج) كلي للموظف الجديد.

- غياب كلي للوعي بموضوع الاندماج الاجتماعي للموظفين الجدد، ويقتصر امر اندماجهم فقط على الاندماج الأولي في الأيام الأولى للعمل.¹

27- دراسة سناني عبد الناصر، "صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية"، هذه الدراسة سعت إلى تحديد الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة باجي مختار-عنابة ، بالإضافة إلى تحديد معاش السنوات الأولى من الممارسة المهنية، حيث تكون عينة الدراسة وهي عينة عشوائية بسيطة من 90أستاذ (ة) ،أي بنسبة 58%من مجتمع الدراسة، إستعمل الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، إضافة إلى

¹- جابر يالسيبي، الاندماج الاجتماعي للموظفين الجدد بالمؤسسة الجزائرية بين وظيفة الموارد البشرية وثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل عبر الأنابيب للغاز الطبيعي أنريكو ماطنوب ولاية تبسة.

استعمال أدوات اكلينكية كأدوات مساعدة في مقاربة هذا الموضوع مثل كراس اليوميو مقابلة غير موجهة و نصف موجهة. من خلال تحليل النتائج و تفسيرها اتضح ،أن الأستاذ الجامعي المبتدئ ،في بداية سنواته الأولى يواجه جملة من الصعوبات المختلفة أبرزها: الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي، قلة توافر فضاءات للأستاذ للعمل داخل المؤسسة الجامعية، صعوبة في النشر في المجالات العلمية المحكمة، التدريس يأخذ من وقت الأستاذ على حساب البحث العلمي، تاليها الصعوبات المتعلقة بالبيئة المحلية، انعكاس الواقع السياسي و الاجتماعي في المجتمع على الجامعة و الأستاذ الجامعي، النظرة الاجتماعية للأستاذ الجامعي في تدني، تراجع هيبة الأستاذ الجامعي ، ثم صعوبات المتعلقة بالإدارة، لا أجد تعاون كافي من إدارة القسم.¹

28- دراسة حياموي نتيجة،"اثر العلاقات القرابية على الاندماج الاجتماعي، هدفت الدراسي لتوضيح وكشف طبيعة العلاقات الاجتماعية للنازحين الريفيين بمدينة بسكرة كإنموذج للمدن الجزائرية. اظهرت نتائج الدراسة أن القرابة من اهم العوامل التي تساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في عملية انتقال القرويين الى المدينة، إذا يلجا المهاجرون الى اقاربهم او ذويهم ومعارفهم في المدينة.

تعد العلاقات القرابية من أبرز العوامل المفيدة والمؤثرة في عملية الاندماج الاجتماعي، اين يصبح المهاجر معلقا او محصور دخل حلقة من العلاقات الاجتماعية والثقافية دخل فضاء مجالي معين بالمدينة، اين يبقى محافظ على تقاليده وثقافته ومختلف قيمه الاصلية.

¹- سناني عبد الناصر، صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه في العلوم، شعبة علم النفس العيادي، جامعة منتوري قسنطينة، 2012/2011.

يوثر المستوى العلمي العالي (جامعي) بالنسبة للمبشرين على العلاقات خارج شبكتهم القرابية واندماجهم الاجتماعي في الوسط الحضري، من خلال أماكن العمل أو بالنسبة لاختيارهم لأزواجهم أو من خلال المرافق الخدماتية.¹

29- دراسة خليفة عبد القادر، فاطمة سالم، "دور المؤسسة التربوية في إدماج الفرد في المجتمع" تطرقت الدراسة إلى دور المدرسة على اعتبارها أهم مؤسسة من مؤسسات التربية إذ يعتبرها بيار بورديو المدرسة لا تعتبر حقل للإعادة انتاج، كونها تحقق الاندماج الاجتماعي للفرد من خلال اقحامه في الحياة الاجتماعية، في حين تعتبر المدرسة مؤسسة اجتماعية أوجدها المجتمع لتحقيقه أهدافه وغاياته.

وأوضح من خلال هذا البحث أن التربية في المدرسة تسعى إلى إدماج الفرد في الجماعة والمجتمع، ففي نطاق المدرسة يتم إخراج الفرد من مركزه الذاتي حتى يتعود على الاندماج عن طريق أساليب ديناميكية الجماعة.

تلعب التنشئة الاجتماعية دور في عملية دمج الفرد في الجماعة، وتكيفه مع أنماط وسلوك وأعراف وتقاليد المجتمع بشكل تدريجي وتسلسلي.²

30- دراسة يونس لعوي، أحمد منيغدا، "واقع الإدماج الاجتماعي لطلبة السنة الأولى جامعي، دراسة حالة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة جيجل"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإدماج الاجتماعي لطلبة السنة الأولى علوم اجتماعية بجامعة جيجل في الوسط

1- حيملاوي نتيجة، اثار العلاقات القرابية على الاندماج الاجتماعي، مجلة كلية الادب والعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد السادس، ص297.
2- خليفة عبد القادر، فاطمة سالم، دور المؤسسة التربوية في ادماج الفرد في المجتمع، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، رقم 15.

الجامعي. من خلال اختبار مجموعة من الفرضيات حول واقع الاندماج الاجتماعي للطلبة الجدد في الوسط الجامعي، وتوصلت الدراسة إلى محدودية الاندماج الاجتماعي للطلبة الجدد في الوسط الجامعي.¹

31- دراسة فاروق يعلى، "مسألة السكن والاندماج الاجتماعي للأسر النازحة في الوسط الحضري، دراسة ميدانية لمدينة سطيف"، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين مسألة السكن وقضية الاندماج الاجتماعي للأسر النازحة في الوسط الحضري، وفق مدة أقامت تلك الأسر في الوسط الحضري. وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من 1258 مبحوث ينتمون إلى 361 أسرة نازحة تقيم بمدينة سطيف.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

إن انتقال الأسرة النازحة من الوسط الريفي إلى الوسط الحضري عقد من وضعيتها وجعلها تواجه عدة صعوبات ومستويات متباينة ناتجة عن طبيعة الحياة الحضرية.

أكدت الدراسة أن ثراء الأسرة النازحة وعدم تعرضها لمشكلة السكن يساهمان في تحقيق الاندماج الاجتماعي يضاف إليهما طول مدة الإقامة مع التأكيد على أن الجيل الثاني (الابناء) هو الأكثر اندماجاً من الجيل الأول (الآباء).²

32- دراسة السعودي سعد الدين، "إندماج أدمج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الجزائرية"، هدفت الدراسة إلى عرض أهم وجهات نظر السيسولوجيا وأهم البحوث

¹- يونس لعوبي، احمد منيغذ، واقع الاندماج الاجتماعي لطلبة السنة الاولى جامعي، دراسة حالة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة جيجل، مجلة العلوم الاجتماعية العدد الرابع، ديسمبر، 2015، ص133.

²- فاروق يعلى، مسألة السكن والاندماج الاجتماعي للأسر النازحة في الوسط الحضري، دراسة ميدانية لمدينة سطيف، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد الخامس، فيفري 2014.

والدراسات حول موضوع الاندماج وادماج الريفيين في الوسط الصناعي، وذلك للتوصل الى نتائج وحقائق علمية، وكذلك للكشف عن العوامل والوسائل التي تؤدي الى إندماج وادماج العمال في المنشأة الصناعية المدروسة، وأستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبلغ حجم مجتمع الدراسة 18000 عامل بمصنع الحديد والصلب، وقد تضمن البحث فرضيتين رئيسيتين، الاولى أن المستوى التعليمي يحدد بدرجة كبيرة إندماج العمال الريفيين للمنشأة الصناعية .

الثانية أن الوسائل والطرق التي تستخدمها المنشأة الصناعية الجزائرية لإندماج واندماج العمال الريفيين الجزائريين بها غير ناجحة.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج:

بينت نتائج الدراسة هجرت العمال الريفيين الى المدن الصناعية بأن أغلب المهاجرين من الفلاحين والعمال الزراعيين المستثمرين للأراضي صغيرة، انتقلوا الى العمل بالصناعة تحت ضغط الظروف الاجتماعية والاقتصادية القاسية، وبالتالي أصبحوا غرباء عن أعمالهم، وتحولوا إلى عمال صناعيين يشعرون بالاغتراب، سواء على مستوى جماعتهم الاصلية، اين تصبح مشاركتهم ضعيفة في الحياة المحلية، أو على مستوى الجماعة العمالية فلا ينخرطون فيها، فيعقدون ذلك الشعور بالاندماج فيعيشون في عزلة تامة، بينما هناك فئة قليلة من العمال المثقفين أو الحرفيين الذين اكتسبوا الخبرة والتعود على العمل المنظم باحترامهم لعنصر الزمن، وينتظم الانتاج مما يجعلهم أكثر تقبلا للإندماج في الحياة الصناعية .

بالنسبة لدراسة مستوى الاندماج بالمنشأة اتضح أنه يتأثر تأثيراً قوياً بالمستوى التعليمي للعمال الريفيين، حيث تبين بأن فقدانه أو ضعفه يؤدي إلى انعكاسات سلبية على نشاطات المنشأة السياسية.

علاقات العمل داخل المؤسسة، فقد بينت نتائج الدراسة بأنها تتأثر كذلك بالمستوى التعليمي حيث أن معظم العمال الريفيين غالباً ما يميلون إلى تكوين علاقات قرابية وعائلية في معاملاتهم وفي تكوين أصدقائهم، مما يجعل علاقاتهم الاجتماعية منحصرة في إطار ضيق يجعل اندماجهم يتم بصعوبة مع البيئة الحضرية الجديدة، نتجت تمسكهم بالعادات والتقاليد وطرق التفكير الريفية التي ترفض كل ما هو جديد.

أما فيما يخص الوسائل والطرق التي تستخدمها المنشأة لإدماج العمال الريفيين بها، فقد تبين بأن هناك وسائل إيجابية تعمل المنشأة على تحقيقها، ويستفيد منها أغلب العمال ووسائل سلبية لا يستفيد منها معظمهم، وتتمثل الوسائل الإيجابية، خدمات النقل التي توفر المنشأة سيارة أجرة وحافلات النقل العمومي، كما توفر عنهم مصاريفهم الإضافية، إذ أنها تشعرهم بالراحة والاطمئنان، إضافة إلى استفادتهم من خدمات التغذية عبر مطاعمها المنتشرة عبر كل وحداتها.

وأظهرت نتائج الدراسة أن العمال الريفيين لا يستفيدون من دروس محو الأمية، ومن التكوين المستمر سواء داخل المنشأة أو خارجها، خاصة عندما أصابهم اليأس كون أن شروط

التكوين لا تخضع لشروط ومقاييس موضوعية، بل تخضع إلى الجهوية والمحسوبة والعلاقات الشخصية مما يخفض من مستوى طموحاتهم للحصول على الترقية.¹

33- دراسة سرباح أمال، "الإدماج الوظيفي وأثره على الموظف في الوظيفة العمومية الإدارية"، يحاول هذا البحث، إلقاء الضوء على الوظيفة العمومية، والإحاطة بالإصلاح الإداري أو ما يعرف بالإدماج الوظيفي الذي طبق على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية منذ بداية 2006 إلى يومنا هذا. كما اهتم هذا البحث بالإدماج الوظيفي وما كان له من أثر على الموظفين وعلى مسارهم الوظيفي داخل المؤسسة الإدارية، حيث أصبحت المؤسسات تسعى لتوظيف الأشخاص على أساس الشهادات الجامعية والكفاءات التقنية الخاصة، والعمل على إعطاء الأولوية للجامعيين في الترقية مقارنة بعامل الأقدمية سابقا، وذلك لإمكانية تحقيق الأداء المتميز في المنظمة.²

34- دراسة مهيري دليلة، "الاندماج الاجتماعي بالمنظمة الجزائرية، دراسة ميدانية عينة من المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP بمؤسسات الإدارة المحلية غرداية." هدفت الدراسة لدراسة ظاهرة الاندماج الاجتماعي بالمنظمة، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، واستعملت تقنية الملاحظة لجمع المعلومات، وأظهرت نتائج الدراسة أن العمل التعاقدية في إطار الإدماج المهني لا يتناسب ومؤهلاتهم العلمية والمهنية (صراع، نزاع) لعدم (تحديد المهام، وحدة الأمر) تظهر في طلبات (التحويل، فسخ العقد) .

¹ - السعودي سعد الدين، اندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، معهد علوم الاجتماع، جامعة الجزائر، ديسمبر 1985، ص 262-263.

² - سرباح أمال، الإدماج الوظيفي وأثره على الموظف في الوظيفة العمومية الإدارية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 6، العدد 3، 2017.

وصرح معظمهم بعدم الاستفادة من الحوافز خاصة المادية، بالتالي ضعف درجة اندماجهم الذي يظهر بعدم ولائهم للمنظمة والبحث على التوظيف بجهات أخرى.¹

09- تعقيب على الدراسات السابقة:

باستعراض ومراجعة ما ورد من دراسات سابقة يتبين لنا، أنها تناولت جزاء من موضوع بحثنا، وقد تعمقت هذه الدراسات في سلوك العاملين وصولاً إلى تحقيق الاندماج والاستقرار الوظيفي للأفراد في المؤسسة.

الناتج الفكري في الجزائر حول الدراسات التي تناولت الموضوع قليل جداً، والتي أنجزت أغلبها في بيئات عربية، أما البحوث والدراسات التي أجريت في الجزائر حول الموضوع نادرة جداً ولا يوجد إلا بعض الدراسات قام بها بعض الباحثين، دراسة السعودي سعد الدين اندماج ادماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الجزائرية، فاروق يعلى، مسالة السكن والاندماج الاجتماعي للأسر النازحة في الوسط الحضري، جابري السبتي، الاندماج الاجتماعي للموظفين الجدد بالمؤسسة الجزائرية بين وظيفة الموارد البشرية وثقافة المؤسسة. اعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي، ولذلك لمناسبتها لهذا النوع من البحوث. ركزت الدراسات السابقة على العوامل الإدارية فقط، بينما أهملت التأثير الاجتماعي للأستاذ الجديد، وهو جانب مهم لفهم تجربة الاندماج بشكل كامل.

¹ - مهيري دليلة، الاندماج الاجتماعي بالمنظمة الجزائرية دراسة ميدانية على عينة من المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP بمؤسسات الإدارة المحلية غرداية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات المجلد9، ع1016، جامعة غرداية، ص870.

بعض الدراسات السابقة استعملت عدة مقاييس لقياس تكيف واندماج الموظفين الجدد، مثال نموذج تاورمينا ويتكون من أربعة أبعاد، وهي: التدريب، والفهم، ودعم زميل العمل، وآفاق المستقبل. تصنيف تشاو وزملائها، وشمل ستة أبعاد أساسية وهي: التاريخ، والأهداف والقيم التنظيمية، والسياسات، واللغات، كفاءة الأداء، الأفراد.

تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات من حيث البيئة التي تطبق فيها الدراسة والمفاهيم التي وظفها الباحث مثل الثقافة المدرسية، إذ لم يسبق البحث في مثل هذا الموضوع في الجزائر من قبل.

أشارت الدراسة إلى أن العزلة المهنية، التكوين، وصعوبة الاندماج مع الثقافة المدرسية من بين أبرز العقبات التي تعترض طريق اندماج الاساتذة الجدد. كما أن غياب برامج التكوين تزيد من صعوبة اندماجهم.

تم توجيه انتقادات لبعض السياسات العمومية التي تنتهجها الوزارة الوصية على القطاع التي لا توفر دعما كافيا للأساتذة الجدد خلال السنوات الأولى من التوظيف.

لم تتناول العديد من الأدبيات السابقة تأثير الاختلافات الثقافية والاجتماعية في اندماج الاساتذة الجدد، خاصة في البيئات التعليمية متعددة الثقافات. حيث أكدت بعض الدراسة أن الاختلافات اللغوية تعيق قدرة الاساتذة الجدد على التفاعل الفعال مع التلاميذ في الفصول الدراسية، وكذا زملائهم في العمل، مما قد يخلق شعورا بالعزلة.

أوصى الباحث بضرورة إنشاء برامج توجيهية متخصصة للأساتذة الجدد القادمين من خلفيات ثقافية متعددة.

الدراسات السابقة لم تأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين الاساتذة الجدد من حيث تكوينهم الأكاديمي وخبراتهم السابقة في بيئات تعليمية أخرى، وتأثيرها على أن اندماج الاساتذة الجدد في محيطهم المهني والاجتماعي، الذي يؤثر بشكل مباشر على أدائهم التدريسي واستقرارهم الوظيفي. فالأستاذ الذي يشعر بالدعم يكون أكثر قدرة على مواجهة تحديات التدريس، وأكثر انخراطاً في تطوير ممارساته المهنية.

10-صعوبات الدراسة:

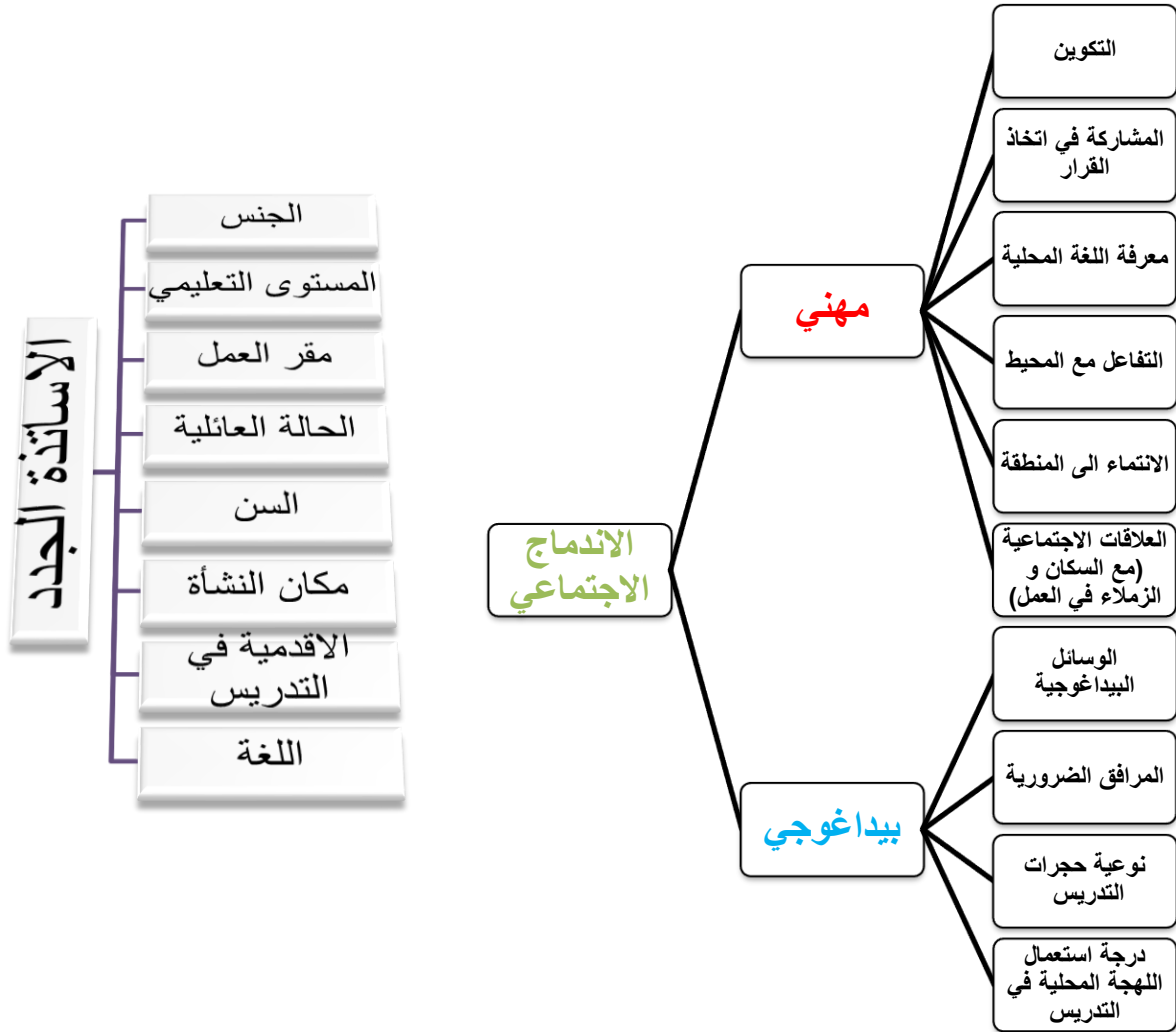
يُعد البحث في موضوع الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد في ولاية تمنراست تحدياً يتطلب التعامل مع مجموعة من العقبات المرتبطة بالبيئة الجغرافية، والعوامل البيداغوجية، والمهنية وقد واجه الباحث عدة صعوبات أثناء دراسة هذا الموضوع، يمكن تصنيفها كما يلي:

- تعد اللغة الأمازيغية (التارقية) اللغة الأم للكثير من سكان ولاية تمنراست، مما جعل التواصل مع بعض أولياء التلاميذ صعباً خاصة أن العديد من الاساتذة المعيّنين في المنطقة قادمون من ولايات أخرى ويتحدثون العربية فقط، حيث وجدوا صعوبة في فهم بعض المصطلحات أو المفاهيم المتعلقة بالاندماج الاجتماعي التي لم يكون لها ترجمة مباشرة في الأمازيغية، مما اضطر الباحث إلى الاستعانة بمترجم لترجمة الاستبيان والمقابلات إلى اللغة الأمازيغية لضمان فهم أعمق للمستجوبين، مما أدى إلى تأخر في جمع البيانات وكذا فقدان بعض المعاني أثناء الترجمة.

- حساسية الموضوع: بعض الاساتذة يشعرون بعدم الأمان في التحدث بصراحة عن الصعوبات التي يواجهونها، خوفا من ردود أفعال إدارية أو اجتماعية عند مناقشة القضايا المرتبطة بالاندماج الاجتماعي.
- التشتت الجغرافي للمدارس: انتشار المؤسسات التربوية على مسافات متباعدة جعل من الصعب جمع البيانات من عينة بحثية تمثيلية وشاملة.
- صعوبة الوصول إلى المشاركين: نظرا لطبيعة المنطقة حيث تمتد ولاية تمنراست على مساحة واسعة وبعد بعض المدارس، كان من الصعب جمع آراء جميع الاساتذة، وعقد المقابلات وتوزيع الاستبيانات أمرا صعبا، حيث تطلب الأمر تنقلاً طويلاً أو الاعتماد على وسائل اتصال غير متاحة دائماً. حيث اضطررنا الى الاستعانة ببعض المعارف وكذا جمعية اولياء التلاميذ ومفتشي التربية من أجل الوصول الى افراد مجتمع الدراسة.
- عدم توفر إحصائيات دقيقة: تعاني الولاية من نقص في البيانات الرسمية حول عدد الاساتذة الجدد، معدلات اندماجهم، والمشكلات التي يواجهونها، مما أجبرنا على جمع المعلومات بشكل مباشر عبر المقابلات والاستبيان، وكذا الاستعانة بالموظفين العاملين بمدرية التربية.
- بسبب ضعف الاتصال بالإنترنت والبعد الجغرافي، كان من الصعب علينا تنفيذ استبيان إلكتروني، واضطر للاعتماد على المقابلات المباشرة التي استغرقت منا وقتاً طويلاً.

- هناك نقص واضح في الدراسات التي تتناول موضوع الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد في الجزائر، مما جعلنا نواجه صعوبة في إيجاد إطار نظري قوي يعتمد عليه.
- مخاوف من الخصوصية وسوء استخدام البيانات: يعاني الاساتذة في ولاية تمنراست من أعباء تدريسية متعددة، خاصة مع نقص الكوادر التربوية، مما يجعلهم غير متفرغين أو غير مهتمين بملء الاستمارة. شعر بعض الاساتذة بالقلق من أن تُستخدم إجاباتهم بطريقة قد تؤثر على تقييمهم المهني أو علاقتهم بالإدارة، خاصة الأسئلة المتعلقة بموضوع الاندماج الاجتماعي.
- التأخر في استرجاع الاستمارات بسبب بعد المسافة وعدم قدرة الباحث على متابعة جميع المشاركين بشكل مباشر، بعض الاساتذة لم يتمكنون من إرسال الاستبيانات في الوقت المحدد بسبب ضعف خدمات البريد. مما اضطرار الباحث للاعتماد على وسطاء محليين (مدراء المدارس، المفتشين) لجمع البيانات.
- التنقل بين المؤسسات التعليمية في الولاية يتطلب تكاليف مرتفعة بسبب بعد المسافات، مما أثقل كاهلي، في بعض المناطق، اضطرت إلى استئجار سيارة رباعية الدفع لعبور الطرق الصحراوية الوعرة للوصول الى المؤسسات التربوية، وكذا الإقامة لفترة من الزمن في بعض القرى النائية من أجل ملئ الاستمارات واجراء المقابلات الميدانية.

11- نموذج الدراسة: المتغير التابع (الاندماج الاجتماعي) المتغير المستقل (الاساتذة الجدد)



نموذج الدراسة من اعداد الباحث

الفصل الثاني: الاندماج الاجتماعي.

1. تمهيد

اولا: ماهية الاندماج الاجتماعي

1. مفهوم الاندماج الاجتماعي
2. العلاقة بين الاندماج الاجتماعي والمفاهيم المرتبطة به
3. نظريات الاندماج الاجتماعي

ثانيا: أشكال الاندماج الاجتماعي.

1. الاندماج السياسي
2. الاندماج القومي
3. الاندماج الاقليمي
4. الاندماج الثقافي
5. الاندماج الوظيفي
6. الاندماج القيمي
7. الاندماج الصناعي

ثالثا: العوامل المؤثرة في الاندماج الاجتماعي

1. الاغتراب الوظيفي
2. فقدان الأمن الوظيفي
3. الصدمة الثقافية

رابعا: أبعاد الاندماج الاجتماعي

1. نماذج الاندماج الاجتماعي
2. سمات الاندماج السوسيو مهني

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الاندماج الاجتماعي

1- تمهيد

تظهر أهمية الاندماج الاجتماعي بشكل خاص عند انتقال أفراد من مجتمع ما إلى مجتمع آخر و العيش في ثقافة جديدة بما فيها و نمط حياة جديد و شكل اخر للتنظيمات الاجتماعية و التربية و الأديان و العادات و القيم ... فالقيم مع أنها واحدة لكن التعبير عنها يختلف من مجتمع لآخر و من ثقافة لأخرى . فالفرد الذي انتقل لبلد جديد اي لمجتمع جديد سيكتسب من الثقافة و المجتمع الجديدين الكثير أو القليل و هذا يعود الى قدرته على التلقي و الفهم و التقبل أو القبول بما يوجد في المجتمع و الثقافة الجديدين ، كما يرتبط ذلك ايضاً بما يمكن لذلك المجتمع و الثقافة أن يقدموه للفرد الجديد لمساعدته على الاندماج بشكل أفضل و أكثر إيجابية.¹ وينقسم الاندماج إلى عدة أنواع؛ منها **الاندماج اللغوي**، ويقتضي التمكن من لغة بلد الاستقبال قراءة وكتابة وتداولاً، ويعد المدخل الأساس لتحقيق أشكال الاندماج الأخرى. إذ "إن معرفة تلك اللغة هي أحد الشروط الحاسمة للاندماج المهني والاجتماعي. فكلما تمكن الإنسان أكثر من لغة البلد الذي يعيش فيه بشكل مستديم، زادت فرصته للاندماج في وقت معقول.² العجز عن اكتساب المهارات اللغوية يؤدي إلى تشكيل ما يسمى بـ"**المجتمعات الموازية**"، ما يهدد بدوره التماسك الاجتماعي. اللغة ترتبط بشكل وثيق بأبعاد الاندماج الأخرى، بل وتعتبر مقياس الاندماج الأول. كما أن المجتمع يعتبر اللغة مفتاحاً للاندماج ولقد توصلت بعض الدراسات، مثل دراسة "**هارتموت إيسر**" تحت

¹ماري ماريديني 05/01/2016 23:23 <http://www.ankawa.com/forum/index.php?topic=759381.0>

² فريد أمعشوشو، مشاكل المهاجرين المغاربة بأوروبا، مجلة الحكمة، العدد 79، نوفمبر 2013.

عنوان (الصراعات الثقافية والاندماج الاجتماعي) ، أظهرت الدراسة أن اكتساب اللغة يعتبر عاملاً أساسياً لنجاح الاندماج.

إن اكتساب لغة البلد مرتبط بعدة شروط، فالأكتساب الناجح للغة يخضع حسب ظروف شخصية وعائلية ، وتلك المتعلقة بالهجرة والتي يجب أخذها بعين الاعتبار في قياس مدى نجاح عملية تعلم اللغة. من بين العوامل الفعالة في اكتساب اللغة نجد سن الشخص عند الهجرة ومدة الإقامة في البلاد وكذلك المستوى التعليمي المرتفع، حيث أن الأطفال يتعلمون اللغة بشكل أسهل إذا كان سنهم عند بداية اكتساب اللغة يتراوح بين 10 و 12 سنة كحد أقصى.¹

دراسة الدكتورة ليزا صوفي حول " المدرسون ذوو الخلفيات المهاجرة أنجح في تلقين اللغات"، أظهرت الدراسة أن المدرسين من خلفيات مهاجرة مزدوجي اللغة أفضل في تدريس اللغات من زملائهم الآخرين. وتم رصد تطور مهارات القراءة لدى طلابهم بشكل أفضل.

- أن التحدث بلغتين يجعل الأستاذ مهياً بشكل استثنائي لتعليم اللغات وتدريسها.²

¹-https://vrdip.de/ar/integration_ar#sprache 28/11/2020 22H12

²-<https://ar.qantara.de/authors/hsn-znynd> 26/11/2020 20H36 .

أولاً: ماهية الاندماج الاجتماعي

1- مفهوم الاندماج الاجتماعي

إن الدلالة اللغوية لكلمة الاندماج (Integration) تنبني على مفهومين، لا يستقيم معناها إلا بتوفرهما، أو لا يكتمل أحدهما إلا بوجود الآخر. وهذان المفهومان هما: الأول الدخول، والثاني: الاستحكام أو التجانس مع الكل كما جاء في القواميس الغربية. وهذا معناه أن الشيء لا يصبح مندمجا اندماجا صحيحا وكلّيا في بنية ما، إلا إذا دخل في تلك البنية وتجانس مع باقي مكوناتها، واستحكم فيها عن طريق توثق الصلة مع كل البنية أو مع البنية كلها. من هنا، يتجلى أن الاندماج لا يكون بالدخول أو الانخراط في منظومة ثقافية ما أو اجتماعية أو غير ذلك، وإنما بالتجانس أو الاستحكام العقلاني مع باقي مكونات تلك المنظومة، وإلا أدى ذلك الدخول إلى ما يشبه الذوبان في ثقافة الآخر، ونكران الهوية الأصلية¹.

الاندماج في علم الاجتماع هو واحد من أربعة مفاهيم تصف الاحتمالات الممكنة لتفاعل الأفراد مع مجتمعهم الجديد. حسب علم الاجتماع، فإنّ أيّ فرد ينتقل للعيش في مجتمع جديد، هو أمام أربعة احتمالات: من الممكن أن يتخلّى الفرد عن قيمه الثقافية وكلّ ما يرتبط ببيئته من عادات وأفكار ويأخذ بالمقابل القيم الثقافية للجماعة الجديدة، بمعنى آخر ينصهر بالمجتمع الجديد وهو ما يسمّى الاستيعاب "Assimilation" أو قد يرفض الشخص القيم

¹- وليد ملحم، خطورة مصطلح الاندماج على المسلمين المقيمين في بلاد الغرب- <http://www.paliraq.com/news.aspx?id=2968> 10/05/2019 13H16.

والأفكار والعادات الجديدة ويرفض الاحتكاك بها. بل يتمسك بشكل أكبر بقيمه وشخصيته الثقافية أكثر مما كان يفعل عندما كان في مجتمعه، أي رفض للمجتمع الجديد والتمسك والعودة بشكل أقوى لمجتمعه الذي نشأ فيه وهو ما يسمى الانفصال "Seperation" الإحتمال الثالث هو عدم تمسك الفرد بقيمه وأفكاره وعاداته، وبالمقابل عدم قبول القيم والأفكار والعادات الجديدة في المجتمع الجديد. أي الوقوع في عزلة وعدم الإنتماء لأي من المجتمعين، وهذه الحالة تسمى التهميش "Marginalization" وأخيراً نصل لموضوعنا والإحتمال الرابع، هنا يحتفظ الفرد بشخصيته الثقافية من لغة وقيم وعادات دون أن يمنعه ذلك من قبول المجتمع الجديد والتعايش معه وأخذ ما يناسبه من قيم وأفكار جديدة سيتعرف عليها فيه ¹. إن سياسات "الاندماج" المتبعة في الدول الأوروبية تتراوح بين اتجاهين: اتجاه يغلب جانب الانصهار في المجتمع ولو أدى ذلك إلى التخلي عن الخصوصيات الدينية والثقافية للفئات المندمجة، واتجاه آخر يرى ضرورة الموازنة بين مقتضيات الاندماج ومقتضيات الحفاظ على الخصوصيات الثقافية والدينية.²

الاندماج التوافقي السليم لا يتحقق فقط من خلال الدخول والإنخراط في منظومة ثقافية أو إجتماعية أيا كان نوع هذا الانخراط، وإنما يشترط في ذلك التجانس والتواصل المتبادل والبناء الواعي. ذلك أن فقدان هذا الشرط يجعل من الاندماج عملية سلبية تؤدي إلى الذوبان في ثقافة الآخر، وإقامة قطيعة تدريجية مع الهوية الذاتية. فكما أن العضو المندمج؛ أي المسلم المهاجر في الغرب ينبغي أن يجتنب الذوبان، ويحافظ على ما يشكل أساس هويته،

¹<http://www.abwab.eu/tag/%D8%A7%D9%86%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC/> 12/09/2016 14H15.

²<http://www.islamtoday.net/bohooth/artshow-32-12515.htm> 21/11/2016 /21:23

فيعطي ويأخذ ويتواصل دون ذوبان وانصهار.¹ العربي لا يحس بالانتماء للغرب ولا لوطنه الأم الغارق في التخلف والفقر ولا يجد انتماءه إلا للدين الإسلامي، بل إنه يتمسك بعباداته وتقاليده التي لم تعد تُمارس إلا في أرياف وطنه.²

الاندماج المطلوب في المجتمعات الجديدة، لا يساوي الذوبان أو إخفاء الخصائص الثقافية، وإنما يعني التماسك والتداخل مع المحيط الاجتماعي والتفاعل مع قضاياها المختلفة.³

تعريف آخر:

الاندماج الاجتماعي :

هو عملية التنسيق بين مختلف الطبقات والجماعات المختلفة السلالة وغيرها من أنماط المجتمع في وحدة متكاملة . أو هو : عملية ضم مختلف عناصر الحياة الاجتماعية في مجتمع ما لتشكيل علاقة واحدة متناسقة أو إزالة الحواجز القائمة بين المجموعات المختلفة .⁴

مفهوم الاندماج الاجتماعي بشكل أعم يعني إلى حد ما التكيف الاجتماعي adaptation sociale والتفاعل الاجتماعي interaction sociale ، وهو يعبر

¹ عبد الله الشارف ، الاندماج الاجتماعي للأسرة المسلمة في المجتمعات الأوروبية .

<http://www.charef.net/> 12/06/2020 11H13.

² - هيفاء بيطار، اندماج العرب في المجتمعات الأوروبية. 10/12/2018 11H10 <http://www.alarab.co.uk/article>

³ - محمد محفوظ ،المسلمون والاندماج الوطني.

<http://www.assakina.com/news/news1/81810.html> 15/02/2019 08H33.

⁴<http://elba7es.blogspot.com/2012/02/blog-post.html> 02/01/2016 23H36

عن تبادل الفعل بين الأفراد و الجماعات ، وأيضاً عندما يغير سلوك الفرد كي ينسجم مع غيره من الأفراد، خاصة باتباع التقاليد و الخضوع للإلتزامات الإجتماعية ، بمعنى أن يغير الفرد من إتجاهاته و عاداته ليوائم الجماعة ، وذلك بشكل مقبول إجتماعياً و شخصياً.¹

إن الإندماج الإجتماعي يرتبط بالتنشئة الاجتماعية التي تعتبر عملية تعلم و تعليم و تربية مستمرة قائمة على التفاعل الاجتماعي ،هدفها اكساب الفرد السلوك و المعايير و الاتجاهات المناسبة لتمكينه من أداء أدوار اجتماعية معينة، و لتؤهله للتوافق الإجتماعي مع محيطه، و لتساعده على الإندماج في الحياة الاجتماعية ليغدو فرداً فاعلاً في المجتمع وأن نمط التنشئة الاجتماعية التي يمر بها الأفراد منذ بداية حياتهم و خلال كل مؤسسات التنشئة الاجتماعية المحيطة بهم يؤثر بشخصيتهم و طرق اندماجهم في المجتمع و المجتمعات الأخرى التي يوجدون بها في أي مرحلة من مراحل أعمارهم.²

الإندماج الاجتماعي :

هو مجموعة من التفاعلات بين عناصر مختلفة بهدف تحصيل تماثل و إنسجام فيما بينها وضمن آليات عديدة ،أي وضع الفرد في تفاعل مع الآخرين الذين يتقاسم معهم القيم و المعايير ،ويرتبط الإندماج بعناصر فاعلة وهي :

¹ <http://www.dafatiri.com/vb/showthread.php?t=43555> 10/10/2019 12h20.

²ماريمارديني،المرجع السابق.

الأسرة :

ويتحدد دورها في تأمين بنية ضرورية وفاعلة للأبناء، تتميز بعلاقة مجتمعية ودور البناء الذاتي المساعد على التحكم بالمحيط الاجتماعي عن طريق التربية لتسهيل عملية الاندماج داخله . بالإضافة الى حاجات توفير الغذاء واللباس والسكن والتعليم والصحة والأمن الأسري .¹

المدرسة :

تلعب العديد من المؤسسات التي أوجدها المجتمع وعلى رأسها المدرسة دورا هاما في إدماج الفرد في المجتمع، فهي تعطي الفرد فرصة إقحامه في الحياة الاجتماعية. تعتبر المدرسة مؤسسة اجتماعية أوجدها المجتمع لتحقيق أهدافه وغاياته، وهي مؤسسة تربوية نظامية مسؤولة عن توفير بيئة تربوية للمتعلم تساعد على تنمية شخصيته من جميع جوانبها، العقلية والجسمية والإنفعالية بشكل متكامل إضافة الى توفير فرص الإبداع والابتكار والتعليم .²

تعتبر المدرسة المؤسسة التعليمية الرسمية الهامة في المجتمع بعد الأسرة، التي تقوم بوظيفة التربية، ونقل الثقافة المتطورة، وتوفير الظروف المناسبة، لنمو الطفل جسدياً وعقلياً وانفعالياً واجتماعياً، وتعلم المزيد من المعايير والأدوار الاجتماعية. فالطفل يخرج من مجتمع الأسرة المتجانس إلى المجتمع الكبير الأقل تجانسا وهو المدرسة . هذا الإتساع

¹ -زويدي عائشة ، الثقافة المعرفية للحاجات وإشكالية الاندماج الاجتماعي والمهني ،حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 30، الجزء الأول، ص89.

² - فاطمة الجربوعي ،دور المدرسة في إدماج الفرد في المجتمع ،الإدماج والاندماج الرهانات والإستراتيجيات والمرجعيات ،أعمال الندوة العلمية الدولية ،تنسيق عز الدين دخيل جامعة تونس ،ص105.

في المجال الاجتماعي وتباين الشخصيات التي يتعامل معها الطفل تزيد من تجاربه الاجتماعية وتدعم إحساسه بالحقوق والواجبات وتقدير المسؤولية، وتعلمه آداب التعامل مع الغير. تلعب التربية المدرسية دورا هاما في عمليات الإدماج الاجتماعي للفرد في المجتمع، وفي عملية تكوين الفرد مع معايير الجماعة. وعادة ما تبدأ عملية إدماج الفرد في الجماعة منذ السنوات الأولى للطفولة، وتناط هذه المهمة التربوية بالأسرة، وهذه العملية الإدماجية في الواقع هي تنشئة اجتماعية يقوم بها الأولياء و تهدف إلى تهيئة السبل لنمو شخصية الفرد نموًا متكاملًا منسجمًا يؤهله للدور الذي سيمارسه في بيئته.¹ المدرسة مؤسسة محايدة في خدمة المعرفة الكونية والعقلانية وتسمح بالترقية الفردية فعالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو يعتبرها من المؤسسات المركزية في إعادة إنتاج المزايا الثقافية، إن الثقافة المدرسية هي ثقافة خصوصية، ثقافة الطبقة المسيطرة، المحولة إلى ثقافة شرعية، قابلة للتموضع ولا جدل فيها ومن ثم فهي ثقافة إعتباطية وقسرية وذات طبيعة اجتماعية. إن الثقافة المدرسية ليست محايدة، وإنما هي ثقافة طبقية مرتبطة بالتنشئة الاجتماعية.²

التنشئة الاجتماعية: التنشئة بمفهومها الواسع ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالمجتمع، لأنها لا يمكن أن تقوم إلا من خلال التفاعل بين مجموعة من الأفراد، وبذلك فقد عرفها ميشال بأنّها عملية تلقين الفرد قيم ومقاييس ومفاهيم مجتمعه الذي يعيش فيه، بحيث يصبح متدربًا على أشغال مجموعة أدوار تحدد نمط سلوكه اليومي.³

1- خليفة عبد القادر، وآخرون، المرجع السابق، ص15.

2 عبد ال بزاز، المدرسة وإعادة الإنتاج الاجتماعي حسب بيار بورديو، أبحاث مجلة ثقافات 2010، ص98-104.

3 مولود زايد الطبيب، التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية المجتمع، المؤسسة العربية الدولية للنشر، 1420هـ-2001، ص10-09.

وتعرف أيضا :

هي العملية التي بموجبها نقل التراث الحضاري وخبرات الأجداد وقيمهم وعاداتهم إلى الأحفاد ومنهم الأجيال القادمة بحيث ينظر إلى التنشئة الاجتماعية – في إطار هذه الوظيفة – على أنها وسيلة الإتصال بين الماضي والحاضر والمستقبل، يلاحظ أن هذه التعريفات جميعها تركز على وظيفة واحدة للتنشئة الاجتماعية، وهي تطبيع الفرد بطباع الجماعة وتشريبه قيمها وعاداتها ومعاييرها الاجتماعية واتجاهاتها السلوكية، فتصبح عملية التنشئة الاجتماعية على هذا الأساس عملية تطبع مع الواقع الاجتماعي وتمثيلا لأهدافه وانضباطا بأوامره وقيمه ومعطياته وامثالا للقواعد السلوكية التي يفرضها على أعضائه، وهذا هو الوجه المحافظ لعملية التنشئة الاجتماعية.¹

وتمثل التنشئة الاجتماعية أهم جانب من جوانب الشخصية، وهي من العوامل الرئيسية في تحديد وتشكيل سلوك الفرد شأنها شأن الوراثة والبيئة سواء بسواء. نجد أنستازي وفولي يقرران أن التكوين النفسي للفرد لا يتحدد بفعل ما يرثه من عناصر أو جنس أو بنية جسمانية، وإنما يتحدد بفعل المجموعة الحضارية التي نشأ فيها، وما يكون لها من تقاليد واتجاهات وقيم، وبفعل ما تلزمه به وتفرضه عليه من وجهات نظر وبفعل ما تنميه فيه وتشجعه من قدرات وإمكانات. ومن المفاهيم التي تدل على التنشئة الاجتماعية مصطلح التثقيف، وهو يدل على العمليات التي بها يتعلم الطفل الأنماط السلوكية التي تميز ثقافة

¹ رابح رباب، التنشئة الاجتماعية نحو إعادة صياغة للمفهوم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 24 جوان 2016.

مجتمع عن ثقافة المجتمعات الأخرى. ومنها مفهوم الاندماج الاجتماعي، وهو يدل على إحتواء الشخص لأفكار وممارسات، ومعايير وقيم المجتمع الذي يعيش في إطاره.¹

المشاركة : يقصد بها العملية التي يقوم بها الفرد من خلال الإسهام الحر الواعي، في صياغة نمط الحياة العامة في النواحي الإقتصادية والإجتماعية والسياسية، وذلك بأن تتاح له الفرصة الكلية للمشاركة في وضع الأهداف العامة لحركة المجتمع وتصوراً أفضل لوسائل تحقيق هذه الأهداف وتحديد دوره في إنجاز المهام اليومية التي تتجمع في المستوى في صورة أهداف عامة يكون الفرد مقتنعاً بها، مشاركاً في صياغتها ومدافعاً عنها في مواجهة كل ما يعترض سبل تحقيقها من عقاب.²

ويعرفها "كيث ديفيس" حيث يقول : بأن المشاركة هي الاندماج الذهني والعاطفي للشخص في وضعية جماعية تشجعه على المساهمة في تحقيق أهداف الجماعة وتحمل المسؤوليات معهم.³

العمل :

العمل نشاط إجتماعي وجزء جوهري في حياة الإنسان، وعليه إذ لم يتحقق الاندماج للعامل داخل التنظيم الذي ينتمي إليه رسمياً، فهذا لايعني لطبيعة فيه بقدر ما يرجع ذلك الى الظروف الإجتماعية والتنظيمية للعمل⁴، ولا يساهم العمل الذي يزاوله الفرد داخل

1- أحمد محمد الزعبي، أسس علم النفس الاجتماعي، دارالحرف العربي للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، ص99.
2- علي زيد الزعبي، أزمة المشاركة والاندماج الاجتماعي في البلدان العربية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الكويت، العدد 05 مارس 2013، ص20.

3- http://himayashabab.blogspot.com/2011/05/blog-post_1873.html 16/04/2017 22h26

4 محمود بو مخلوف، إنتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة، الاندماج والإغتراب، رسالة دكتوراة ثلاثة في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، ص د -هـ.

البناء الاجتماعي في بناء المجتمع واستمراره فحسب، بل إن مزاولته تتيح له أيضا بناء علاقات اجتماعية، ولو استغلت هذه العلاقات بشكل إيجابي من خلال روح التعاون ستظهر آثار ذلك على شخصية الفرد لأن فقدان فرص العمل أمام الفرد كل حسب ظروفه يعتبر من وجهة نظري عامل تهديد للفرد في مستقبله، وللأمن على عيشه.¹

العمل يبدو كمحور أساسي للاندماج الاجتماعي باعتباره أكبر مدمج، فهو الذي يسمح للأفراد بالامتثال والاندماج في مختلف الجماعات الاجتماعية التي ينتمون إليها. هذا يعني أن من يمارس نشاط مهني يكون أكثر اندماجا ممن لا يمارسون أي عمل، إن العمل يساهم في اندماج الفرد اجتماعيا بفضل المكانة والدخل والحقوق والحماية الاجتماعية التي يمنحها لهم، سنفهم إن انتشار اللاأمن الوظيفي والمرونة في التشغيل يمكن أن يشكل تهديدا على قوة الاندماج الاجتماعي، خاصة أن مكانة العمل كعامل أساسي الاندماج اجتماعيا شه شهدت الكثير من التغيرات والهشاشة.²

1- فاطمة الجربوعي، المرجع السابق، ص 108.
2- العربي حران، طارق تواتي، تحولات منظومة العمل وتشكيل الهوية المهنية بين بواعث الاندماج والإقصاء مقارنة سوسيولوجية لمنظور أزمة الهوية المهنية لكلود دوبار، الملتقى الدولي الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص 676-677.

2- العلاقة بين الإندماج الاجتماعي والمفاهيم المرتبطة به

1- العلاقة بين الإندماج والتكيف الاجتماعي

التكيف الاجتماعي:

كل العمليات أو المحاولات الفردية أو الجماعية، التي تسعى للموائمة مع البيئة الطبيعية والثقافية السائدة، أو تلك المتشابهة المقصودة من خارج الفرد أو الجماعة.¹

التكيف :

هو تلك العملية التي يتوافق بواسطتها الكائن الحي مع بيئته الطبيعية والمادية.²

يقصد بمصطلح التكيف : تلك العملية التي يحقق الفرد من خلالها حالة من الانسجام، والإتفاق والإتزان في سلوكياته وعلاقاته بأصدقائه وأفراد أسرته وبيئته المحلية ومجتمعه الكبير، يُشبع من خلالها حاجاته، ورغباته مع تقبل ما يفرضه المجتمع عليه من مطالب وإلتزامات، وما يرتضيه لنفسه من قيم و معايير.³

التكيف عملية فردية ذاتية ، و الإندماج عملية إجتماعية و التكيف مرحلة من مراحل الإندماج الإجتماعي ، مثلاً: يتكيف الطالب بالمحيط الجامعي ، ثم يندمج فيه . أو يتكيف العامل في أوساط عمله ، ثم يندمج فيه ، التكيف يعني الإستعداد والقدرة على التغير والتعامل

1- حميد الهاشمي، تكيف الغجر، دراسة انثربولوجية اجتماعية لجماعات الكاولية في العراق، مكتبة الفكر الجديد، ص184.
2- حسين خريف، تكيف المهاجرين الريفيين مع مجتمع المدينة مدخل اتصالي، دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة، رسالة لنيل دكتوراة دولة في علم الاجتماع التنموية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2002/2003، ص66.

3- عبد الحميد برزنجي، طاهر حسو زيباري، التكيف الاجتماعي لمرحلي مدينة كركوك، دراسة ميدانية لمدينة كركوك
<http://www..com/webbook/book/aras/aras2/Kerkuk/KERKUK203-215.pdf> 15/11/2019 10H22

مع الظروف المختلفة ، والإستجابة لمستجدات الحياة الإجتماعية وما تحفل به من متغيرات اجتماعية جديدة ،والقدرة على التعايش مع المجتمع الجديد الذي سيعيش فيه الفرد ،¹ بأفراده وعاداته والقوانين التي تنظم الأفراد وعلاقتهم ببعضهم بعض .²

2- العلاقة بين الإندماج و الإستبعاد الإجتماعي

عرف فيبر (الإستبعاد الإجتماعي) بوصفه: " أحد أشكال الانغلاق الاجتماعي"،³ ومن الطبيعي أن ينشأ ذلك الانغلاق على خلفية عوامل ناتجة عن استحواذ البعض على المكاسب والمغانم والمصالح التي تحتاج إلى نوع من الحماية والهيمنة، فالإستبعاد هو محاولة البعض لتأمين مركز متميز على حساب جماعة أخرى بإخضاعها، ومن ثم إضعافها واختزال مصالحها، أو مسح هويتها إلى حد التنكيل والتشويه والقمع.⁴

الإستبعاد الإجتماعي :

هو الحرمان من الموارد والحقوق بالإضافة الى أنه مجموعة العوامل التي تحول دون مشاركة الفرد والجماعة في الأنشطة المجتمعية وعدم القدرة على التفاعل والإنصهار في بوتقة المجتمع الأوحده الذي يستوعب الكل بلا استثناء .⁵

¹ صالح بن محمد الصغير، التكيف الإجتماعي للطلاب الوافدين، دراسة تحليلية مطبقة على الطلاب الوافدين في جامعة الملك سعود بالرياض،مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية،المجلد الثالث عشر، العدد الأول،شوال 1421هـ،2001،ص33.

² مصطفى فهمي،التكيف النفسي، دار مصر للطباعة، 1978،ص12.

³ جون هيلز وآخرون، الاستبعاد الاجتماعي محاولة للفهم،ترجمة محمد الجوهري،عالم المعرفة،344،الكويت،أكتوبر 2007،ص23.

⁴شغيدل، 2016/12/10 <http://www.alsabaah.iq/ArticleShow.aspx?ID=53357>

⁵شريف محمد السعيد، من الاستبعاد الاجتماعي إلى التماسك الاجتماعي، ندوة (استراتيجيات جديدة للتنمية)،الدنمارك 4-2 مارس 1995.

الإستبعاد الإجتماعي الذي هو نقيض الإندماج أو الإستيعاب، موضوع حيوي وكاشف لطبيعة البنية الإجتماعية في أي مجتمع. فالإستبعاد ليس أمراً شخصياً، ولا راجعاً إلى تدني القدرات الفردية فقط بقدر ما هو حصاد بنية إجتماعية معينة ورؤى محددة ومؤشر على أداء هذه البنية لوظائفها.¹

3 -نظريات الإندماج الإجتماعي

1- نظرية إميل دوركايم :

أبدى إميل دوركايم اهتمام كبير بدراسة الظاهرة الإجتماعية التي سماها بـ(الشيء الخارج)الذي يمارس أثراً قسرياً أو جبرياً على سكان المجتمع مما يضطرهم الى التصرف بطريقة محددة ،غالبا ما تكون مقبولة اجتماعيا ،وبهذا قلل دوركايم من أثر الأهواء الشخصية والنزاعات الفردية الذاتية في سلوك الافراد والجماعات خارجا عن الاعتقاد الشائع في هذا الشأن .²

يركز دوركايم في كتابه تقسيم العمل على مفهوم الإندماج الإجتماعي من خلال طرحه لمفهوم التماسك ،قام بتقسيم المجتمعات البشرية الى نوعين ،المجتمع التقليدي والمجتمع الحديث،حيث أن الإندماج الإجتماعي يختلف بينهما ،واعتبر أن المجتمعات التي لاتعتمد على نظام تقسيم العمل هي المجتمعات التي يسيطر عليها التماسك الآلي الميكانيكي ،وقد وضح دوركايم في إطار هذا التماسك أهمية العلاقات الإجتماعية في تنمية الأفكار الأخلاقية

¹<http://felesteen.ps/details/12168/> 22/01/2017 21H44.

²- فراس عباس البياتي، علم الإجتماع دراسة تحليلية للنشأة والتطور، دار غيداء للنش، عمان ،الطبعة الأولى 1443هـ - 2012، ص60.

لدى الجماعات المهنية يرى دوركايم أن الهدف من تقسيم العمل يتمثل في إدماج وإعادة إدماج المجتمع بصفة مستمرة.¹ إن اندماج وأنسجام الأفراد في كل من التضامن الآلي والتضامن العضوي، يختلف اختلاف كبيراً، فالنسبة للتضامن الآلي الذي تقوم عليه المجتمعات البدائية، يرى دوركايم أن الدين هو الشكل المنظم والمؤسساتي، وهو نمط الإنتاج للمعايير الجماعية والوعي الاجتماعي، ومن هنا أهمية الطقوس ورمزيتها الدينية التي تبقى الوعي الجمعي في حالة صحو دائمة.²

أما بالنسبة للتماسك في إطار التضامن العضوي، الذي يسود المجتمعات الحديثة فهو عكس التضامن الآلي، حيث يقوم على تمايز النشاطات الإنتاجية حسب معايير الكفاءة ويرى دوركايم أن الاندماج في هذه المجتمعات يبرز من خلال تقسيم العمل. وقد اعتمد دوركايم مصطلح الضمير الجمعي للدلالة على المعتقدات التي تفرض نفسها على أفراد المجتمع، بما يؤدي إلى بناء واقع مستبد، فالضمير الجمعي بمنزلة الوعي الجماعي المتجلي في الأعراف والقيم والمعتقدات التي توارثها الأجيال السابقة، وتسعى إلى المحافظة عليها، باعتبارها سمات مميزة للفرد وشخصيته، وفي ذلك دلالة واضحة على أن الوعي الجماعي يتحكم في الوعي الفردي، حسب دوركايم المجتمع أسبق من وجود الفرد، المجتمع هو

1- لمات نعيمة، واقع إدماج واندماج الأمهات العازبات في المجتمع الجزائري من خلال مراكز الإسعاف الاجتماعية، دراسة حالة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الجنائي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2008/2009 ص39.

2- صادق الطائي، سوسيولوجيا عاشوراء، القدس العربي 08/03/2020 11H22 <http://www.alquds.co.uk/?p=428865>

المصدر الوحيد لجميع الأوامر والنواهي الأخلاقية، حيث يقول (حين يتكلم الضمير فينا فإن المجتمع هو الذي يتكلم)¹.

فالضمير الجمعي، يلعب دورا هاما في المجتمع، فهو من جهة يضمن اندماج كل فرد داخل المجتمع، ومن جهة أخرى يضمن توازن المجتمع من خلال الإمتثال للقيم والعادات والطقوس والشعائر، التي يمارسها الأفراد.²

إن تحليل إميل دوركايم لظاهرة الانتحار نشر عام 1897 يمثل معلما بارزا في بحوث علم الاجتماع التي تتقصى العلاقة بين الفرد والمجتمع، وخلص دوركايم من هذه النتائج الى أن تمة قوى إجتماعية خارجة عن نطاق الفرد تؤثر في معدلات الإنتحار، وربط هذا التفسير بمفهوم التضامن الإجتماعي، وبنوعين من الروابط داخل المجتمع هما: التكامل الإجتماعي، والتنظيم الإجتماعي، رأى دوركايم أن الأشخاص الذين يدمجون بقوة في المجموعات الإجتماعية والذين تنظم تطلعاتهم المعايير الإجتماعية هم أقل ميلا للإنتحار.³

كشف "دوركايم" عن أهمية التماسك الإجتماعي والتضامن بين الأفراد في المجتمع الواحد، حيث توصل الى أن شعور الفرد بعزلته عن المجتمع وعدم إندماجه فيه يدفعه الى الإنتحار.⁴ فاغلب النظريات في مجال الإندماج الإجتماعي بما فيها نظرية دوركايم وجدوا

1- يوسف الوكيل وأخرون، الدين والمجتمع ونظرية المعرفة قراءات معاصرة في أعمال إميل دوركايم، ملف بحثي مؤمنو بالحدود الرباط، 2015، ص80.
2- فوستان عبد القادر، الدين والاندماج الإجتماعي عند الشباب، دراسة سوسيولوجيا ميدانية لشباب الطريقة القادرية البوتشيشية بمعسكر طلبية زاوية عمرو بن العاص بالمأمونية نموذجا، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الأديان والممارسات الدينية جامعة وهران 2010/2011، ص48.
3- أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياح، المنظمة العربية للترجمة مؤسسة ترجمان بيروت، الطبعة الرابعة، ص66.
4- لمات نعيمة، المرجع السابق، ص42.

أن الانتحار كان أكثر انتشاراً بين الأفراد الذين لم يكونوا متزوجين، والأفراد الغير مشتركين بالكنيسة، وليس لهم علاقات مع أفراد آخرين ولا ينتمون الى جماعات.¹

يمكن القول أن الإندماج الاجتماعي بالنسبة لدوركايم يقوم على أستبطان القيم والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع وتبیینها والشعور بالانتماء .

يمكننا أن نميز الإندماج الاجتماعي في ثلاث مستويات هي: المستوى المعياري
المستوى البنوي، والمستوى الفعل الاجتماعي :

المستوى المعياري:

فإن الإندماج الاجتماعي يقوم على إطار المعايير والقيم الاجتماعية المشتركة التي توجه سلوكيات الأفراد وفعالهم، نجد بارسونز يطرح فكرة التألف أو ما كان يعبر عنها دوركايم بالتضامن الآلي في المجتمعات البدائية والتضامن العضوي في المجتمع الحديث، فالبرغم من التباينات والإختلافات بين الأفراد والمجتمع، فإنه يؤمن لنفسه الإستقرار والإندماج بفعل عوامل اللغة والدين. بارسونز يؤكد في المقام الأول على الظروف التي تؤدي الى بناء علاقات إجتماعية متلاحمة وإلى الإندماج السهل للعديد من مكونات المجتمع وترتيبها في وحدة مترابطة .

1- لوسداد زين الشريف، الإندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ وكالة دعم وتشغيل الشباب وهران، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2011/2012 ص119.

أما المستوى البنيوي :

فهو وحدة نظام إجتماعي قائم على تحديد وضعية مختلف العناصر في هذا النظام وعلاقاتها المتبادلة .

أما المستوى الثالث فيكون التركيز فيه على جانب المشاركة في بنية النظام الإجتماعي فدرجة الإندماج الإجتماعي تتحدد إذن من خلال مدى الوصول للمنافع الإجتماعية التي يعتبر العمل الأكثر أهمية من بينها. فالمشاركة كانشاط إجتماعي للفرد تمثل المستوى الثالث لعملية الإندماج، فمن خلال تفاعل أعضاء النظام ومشاركتهم يتحقق الأندماج الإجتماعي.¹

2- النظرية التفاعلية الرمزية :

تعود نظرية التفاعلية الرمزية الى أعمال كل من شارلز كوني وجورج 1846 - 1929 ،بالإضافة الى أعمال هربرت ميد 1863 وماكس فيبر 1931.

وقد قدم هربرت بلومر وهو تلميذ جورج هربرت ميد تلخيصا للقضايا الأساسية التفاعلية الرمزية في ثلاث مقدمات اساسية هي:²

يتصرف البشر اتجاه الأشياء على أساس ماتعنيه لهم تلك الأشياء .

تعتبر هذه المعاني ،نتاجا للتفاعل الإجتماعي في المجتمع الإنساني .

¹- العربي حران وآخرون، تحولات منظومة العمل وتشكيل الهوية المهنية لكلود دوبار، الملتقى الثاني حول المجالات الإجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص670-671.

²- سرع الله أبراهيم، دور العوامل السوسيو ثقافية في تأسيس الثقافة المجتمعية لدى الشباب، مجلة الشباب والمشكلات الإجتماعية، العدد الأول، جانفي 2013، ص119.

هذه المعاني تحور وتعديل ويتم تداولها عبر عملية تأويل يستخدمها كل فرد في

تعامله مع الإشارات التي يواجهها.¹

الرمز يعبر عن نسق من الأفكار والمعاني المختلفة في أذهان الجماعات الإنسانية، عن طريق عملية الغرس الثقافي، والتنشئة الاجتماعية وهو عنصر من عناصر ثقافة الجماعة الإنسانية، كما يعبر عن بعض جوانب البناء الاجتماعي، وبذلك يتدخل النسق الرمزي تدخلا مباشرا في تشكيل العلاقات بين الأفراد والمجتمعات والمؤسسات. قوة الرموز وتأثيراتها تتحدد وفقا لقوة البناء الاجتماعي وتماسكه (في أذهان الجماعة)، وقوة المؤسسات وجودة مخرجاتها، إذ أنه كلما مارس البناء الاجتماعي ضغوطا اجتماعية شديدة على أعضائه، كانت الرموز ذات فعالية وتأثير، وينطبق هذا الواقع على المجتمعات البدائية والبسيطة والمتحضرة.²

تعد اللغة أحد أهم آليات الاندماج الاجتماعي، وهي أهم الأدوات والوسائل الوسيطة التي تتفاهم بها الشعوب والأفراد وتوصل عبرها رسائلها الى الآخر. وقد عد علماء التفاعلية الرمزية ومنهم جورج هربرت ميد اللغة وسيلة إتصال الناس، ووصفها بأنها إحدى أوجه التصرف الاجتماعي. وبنفس الوقت إعتبرها ميد واسطة لنقل الإشارات والرموز بين الأفراد، مما يساعدهم على التعبير عن المعاني التي يفصح عنها الناس أو ينقلونها

1- علي غربي، المرجع السابق، ص128.

2- عباس طوسي، البناء الرمزي للأردنيين، جريدة الغد 2017.

للآخرين، ولكل إشارة فعل خاص يدل على سلوك معروف من قبل المجتمع، بمعنى آخر هناك فهم مشترك لدى الأفراد لهذه الرموز والإشارات.¹

حيث يحظى السيف الاجتماعي، بأهمية نظرية وتطبيقية كبيرة في مجال نقل القواعد والقيم الاجتماعية، حيث أن نجاح التنشئة الاجتماعية للفرد هو في حد ذاته نجاح لعملية اندماجه في المجتمع.² ففي حالة الأقليات الأثنية التي تتمايز لغويا عن الأغلبية في وطن واحد، فإنها على الأرجح تجد نفسها مجبرة على تعلم لغة الأغلبية من أجل زيادة فرص التعليم والاندماج في الهوية الوطنية.³

ففي حالة المهاجرين سيواجه إشكالية التكيف والاندماج مع المجتمع الجديد التي تتطلب منه بذل الكثير لرفع مستوى كفاءته في اللغة والعمل وتعديل أو تغيير الكثير من عاداته وتقاليده، وقيمه الثقافية في معظم الأحيان، فضلا عن إجهاد نفسه في تعلم لغة جديدة إذا ما كانت لغته الأصلية مختلفة بالإضافة إلى مهارات أخرى.⁴

3- نظرية الفعل التواصلي ليورغن هابرماس :

يعتبر يرغن هابرماس من رواد الفلسفة وعلم الاجتماع على مستوى العالم، كما أنه يمثل الجيل الثاني لمدرسة فرانكفورت النقدية، لقد حاول هابرماس في مؤلفه نظرية الفعل التواصلي، تقديم نظرية شاملة للفعل الاجتماعي في جوانبه الهجلية والبارسونزية .

¹ حميد الهاشمي، اللغة والاندماج الاجتماعي، إيلاف يومية كردية تصدر في لندن، 2001.

² صيد الطيب، مسألة الاندماج الاجتماعي وسوسيولوجيا الفعل العنيف لدى شباب الطبقات الهامشية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 11، العدد 2، 2014، ص379.

³ حميد الهاشمي المرجع السابق.

⁴ حميد الهاشمي، المهاجرون وإشكالية الاندماج الاجتماعي، صحيفة المؤتمر، العدد 2983، 05 حزيران 2014.

<http://www.almutmar.com/index.php?id=200917040> 22/05/2019 23H11

يعرف "هابرماس" : الفعل التواصلي في كتابه نظرية الفعل التواصلي" بقوله " الفعل التواصلي هو ذلك التفاعل المصاغ بواسطة الرموز، إنه يخضع ضرورة للمعايير المعمول بها والتي تحدد تطلعات السلوكيات المتبادلة، بحيث يتعين أن تكون مفهومة ومعتترف بها من طرف شخصين فاعلين على الأقل." ويدل هذا على أن التفاعل بين الذات هو الوحيد الذي يقضي على الحالات والأمراض الباثولوجيا لدى الإنسان الغربي. ولا يمكن تحقيق التفاهم إلا بالحوار عن طريق شرطين: الأول هو ضرورة تصنيف الأفعال اللغوية الهادفة إلى التفاهم وهي التعبيرية والتنظيمية والتمثيلية. والعامل الثاني هو ضرورة توفر أحكام وأراء صادقة خالية من التشويش. من خلال هذين الشرطين يصبح الفعل التواصلي يصبح الحوار تفاعليا وحاجيا تلعب فيه اللغة دور الوسيط، لأن اللغة هي أداة لتنظيم الأفكار والأفعال والروابط الاجتماعية.¹

إن المشروع النظري الذي ينادي به العالم هابرماس يركز على نقاط أساسية، تمثل اللغة العنصر الأساسي الذي تقوم عليها نظريته، وهي في نظره حوار بين عقول المتحدثين، تهدف إلى إقامة جسر التفاهم وبلوغ الإجماع بصدد القضايا. واللغة هنا جملة قواعد تؤسس للاتصال بين الناس وليست أصواتا تلقى شذرا مذرا، بل إن كل فعل لغوي يندرج ضمن ألعاب لغوية لها منطقتها واستعمالها الخاص، وهي مرتبطة بأنماط حياة (Formes de vie) كما يقول فيتجنشتاين، لذا فإن كلا من الصحة والمصادقية والمعيارية والمسؤولية تهم البعد القيمي للمنطوق وتقديم البرهان على ما تقول، والبيئة

¹ يميز الجدوي، الخبر من مسئولة الحداثة إلى الفعل التواصلي، جريدة أصوات، 04 ديسمبر 2016. <http://journalaswat.com/news.php?extend.1804.2> 10/03/2018 15H12

على من ادعى "كما يقال تعد اللغة بوصفها نظاما رمزيا من ضمن المنظومات الرمزية التي يسخرها العقل في استلهامه للخيال أو إدراكه المعقلان، وتلعب دورا فاعلا في فهم الآخر (الغريب منه أو القريب) والأشياء الممكنة (الحدسية منها والمحسوسة) في عوالمنا.¹

ينتهي هابرماس إلى القول أن الخطاب عملية يدمج الأفراد أنفسهم بمقتضاها داخل المجتمع، فالفاعل الأخلاقي المندمج اجتماعيا بشكل ملائم يحقق الأتساق بين مصالحه الفردية وهويته من ناحية، والمصلحة الجمعية من ناحية أخرى.²

يعتبر هابرماس أن الاندماج الاجتماعي من الآن وصاعدا، محكوما بالسلطة الإكراهية إلى أقصى الحدود، إذ لم يعد بإمكان أن يكون الدمج الاجتماعي عبر شمولية هشة مفصلة على مقاييس الفردية، بل أن علاقات الأعراف المتبادلة، والأفراد المشتركين في النقاش من جهة إستمرارية إعادة الإنتاج الثقافي بنقده ومراجعته، ومن جهة أخرى فإنها تضمن حماية مصالح كل فرد وحقه في الإجابة بنعم أو لا على الشرط بالاندماج الاجتماعي، إذ لم يعد الإكراه خاصية، وإنما القبول والرفض الملازم لتفاهم الإنساني والمنحنى الجديد يحررنا من القوالب المتصلة المجردة والشمولية.³

¹حسن مصدق، فلسفة التواصل في عصر التقنية يورغن هابرماس في مواجهة كارل ماركس ومارتن هيدغر.

²جيس جوردن فينلسون، يورغن هابرماس مقدمة قصيرة جدا ترجمة أحمد محمد الروبي، دار هنداوي، مصر، الطبعة الأولى

2015، ص95.

³عمار أحمد، تجديد العقل الأنثوري عند يورغن هابرماس، قرأه نقدية للأيدولوجية الليبرالية المعاصرة، رسالة كنورة علوم في الفلسفة، كلية العلوم الاجتماعية، قسم الفلسفة، جامعة وهران، 2010/2011، ص153-154.

4- نظرية الهوية الاجتماعية :

تعد نظرية الهوية الاجتماعية نظرية معرفية إجتماعية تحلل علاقات الجماعات وتحلل الذات مقابل الآخر ،وتفسر أنساق بناء الدول ،أنطلاقا من السياق الاجتماعي المرتبط بالحيز الحيوي بكل ما يحتويه من مصالح وذكريات وتاريخ ومشاعر ومصالح ، هو المحدد الأساسي لفهم الذات مقابل الآخر ،أي الدور الحاسم للبناء الاجتماعي¹.

فالهوية الاجتماعية تبني على أساس رموز وعلامات إجتماعية توحى بالمواقف اللغة الباس الخ، كإسقاط مؤقت، إفتراضي لذلك الإنتماء الاجتماعي الذي سيجسد وتؤكد عنه العلاقات المستقبلية، هذه هي إذن الهوية الاجتماعية التي سوف يتشكل منها ال نحن ،وهم الآخرين .تعرف الهوية الشخصية بأنها تجمع بين العلامات والسمات البارزة أو حاملة الهوية ،والمزج الوحيد للخصائص البيوغرافيا والتي سوف تكون جزء لا يتجزأ من هذا الفرد وذلك بالتجديد بواسطة العناصر المكونة للهوية².

طبقا لنظرية الهوية الاجتماعية فلإن الأفراد يفهمون أنفسهم على مستويين متوازنين المستوى الفردي والمستوى الجمعي، الهوية الفردية تشير إلى تلك العناصر من الذات التي تميز فردا على الآخرين ضمن إطار إجتماعي معين، أما الهوية الاجتماعية فتشير إلى تلك العناصر من الذات التي تتعلق بالعضوية في جماعة، أو التي تعرف وتحدد ضمن مفاهيم أو تغيرات متعلقة بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد، صورة الفرد في مرحلة الشباب هي

1- باسم الطوسي، الأردنيون بين المواطنة والوطنية، جريدة الغد، 2017/02/13.
2- رشيد حمدوش، بناء الهوية عند الشباب الجزائري، أو ميلاد الهويات الصاعدة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الحادي عشر، جوان 2013، ص105.

تكثيف لعوامل مادية ومعنوية في غاية التعقيد والتنوع ،فهي تحوي بين أمور أخرى تأثيرات القرابية العائلية، المدرسية ، علاقات الفرد مع الجيران والأقارب ،الطبيعة الإجتماعية ،مستوى المعيشة ونوعية النشاط الإقتصادي، أي القيم والمواقف والروى التي كونتها الجماعة خلال أزمان متطاوله ¹.

وتقوم نظرية الهوية الإجتماعية بشكل عام على تحليل علاقة الجماعة بالأخر من خلال دور الإنتماءات الإجتماعية في تحديد هوية الفرد الإجتماعية، من خلال العلاقة مع الجماعات الأخرى ،ووفق هذه النظرية ينتج التميز والتعصب والإختلافات بين الجماعات ومعايير يقسم كل جماعة للجماعات الأخرى .أما نظرية تصنيف الذات ،فترى أن مستوى ونوع الهوية الذي يستخدم في وصف الذات والآخرين يتنوع بتنوع دوافع الفرد وقيمه وتوقعاته وخلفياته المعرفية والسياق الإجتماعي الذي يحدث فيه المقارنة ،وعلى هذا الأساس يحدث تنظيم الأفعال والعمليات الجماعية من خلال تصنيف إجتماعي مشترك للذات ، تلعب الدولة ومؤسساتها الدور الأساسي والحاسم في توجيه هذا التفاعل وحسمه في حالات وجود مشكلة في الاندماج الإجتماعي وفي تغيراته السياسية والثقافية وكل التجارب الديموقراطية حسمت بناء الحقيقة الإجتماعية ،والحقيقة السياسية في صيغة الهوية المركزية للدولة وضمان حق الهويات الفرعية بالتعبير الثقافي عن ذاتها في سياق الهوية المركزية ².

¹- http://talsaif.blogspot.com/2011/08/blog-post_05.html 22/04/2017 21H10 .

²عباس الطوسي، المرجع السابق.

فالهوية لا يمكن أن نستخلص قيمتها إلا من خلال المعايير العليا للمجتمع والجماعة التي ينتمي إليها الفرد، بمعنى آخر الثقافة توفر مرجعية (أي نمط للوعي والسلوك) لشكل وتشكيل الهوية لذا سعى الفرد والجماعات أثناء عملية التفاعل مع المحيط الذي يعيشون فيه الى بناء هوية مرغوب فيها ذات تمثيل لدى الآخرين ¹.

تتحدد الهوية الاجتماعية للفرد أحيانا بالإنتماء إلى القبيلة التي لم يعد لها من وظيفة واقعية واضحة في الوقت الحالي ، سوى نوع من الإحساس بالإنتماء الجماعي لماضي مشترك والتشبث بأمجاده المنسوبة للقبيلة وأبنائها ، أما الإنتماء الجغرافي فيبدأ من حدود مادية ومتخيلة وسمتها الطبيعة والتاريخ والسياسة على مساحة المجال الجغرافي الذي يدركه الأفراد والمجتمع المحلي ، ويتدخل كل هذا ليضاف للغة والدين والعادات والطقوس والأعراف وغيرها . فتظهر هويات وتختفي أخرى ، وكل هوية تمنح أمكانية الفعل داخل المجتمع الذي يحتمها ويتبناها ، كما تعطل نشاط الفرد وفعله عندما لا يستطيع ولوجها أو يغادرها . إن ذوبان هوية إجتماعية في أخرى لا يعني إندثارها بقدرما هو توسيع لفضاء النشاط الجماعي ، ويمكن أن تستقر في أي وقت لتؤسس فعلا مقاوما لموتها الذي هو موت الجماعة أو المجتمع ².

إن عملية الاندماج تتم عند الإحتفاظ بالهوية الثقافية للبلد الأصلي ، وفي نفس الوقت يتم تبني المعايير الثقافية لبلد الإقامة وهذا الدمج مابين مكونات الهويتين لايعني أن المغترب

1-عزام أمين، سيكولوجيا المهاجرين، استراتيجيات الهوية واستراتيجيات النسق، دراسة تحليلية نظرية، مركز حرمان للدراسات المعاصرة 24، ديسمبر 2016، ص25.

2-عبد الرحمان الذكريتي، الهجرة الدولية والهوية، قراءة سوسيولوجية في هوية المهاجر من الريف الأوسط بشمال المغرب نحو أوروبا، مجلة سياسات الهجرة، العدد الأول، يناير 2016.

قد إندمج بشكل كامل فالإندماج يمكن¹ ، أن يكون إندماج مشروط بالحفاظ على الهوية الأصلية ومبني على التجانس العقلاني مع ثقافة الآخر ، والأستحكام الذي يضمن إستمرارية خصوصية الديانة التي يؤمنون بها ، والثقافة والهوية التي يحملونها².

5- نظرية الاندماج – باكي وأرجيرس :

تعتبر هذه النظرية عن الجهود التي قام بها كل من "باك وايت" و "كرس أرجيرس" لوضع نظرية عن المنظمة والفرد مستمدة من مجموعة الدراسات التي دامت عشرين سنة لأنواع متعددة من المنظمات في أمريكا. قام كل من "باك" و "أرجيرس" بوضع نظرية الإندماج في مركز العمل والإدارة في جامعة بيلبأمريكا³. تقوم هذه النظرية على فكرة أساسية مفادها أن المشكلة الأساسية في حياة جميع المنظمات هي كيف يمكن لمجموعة من الأفراد المختلفين في القدرات والإستعداد أن يندمجوا في نشاط تعاوني يساهم في نجاح المنظمة ويحقق رضا وإشباعاً للأفراد وعلى هذا الأساس اتجهت نظرية الاندماج إلى الناحية الاجتماعية النفسية، وركزت اهتمامها على الطرائق والأساليب التي يتلائم بها كل من الفرد والمنظمة بما يتفق وحاجات الآخر. وتقوم هذه النظرية على العناصر التالية:

1- أندلس بواس ،شباب المهجر وإشكالات الهوية والإندماج .
<http://www.maghress.com/andaluspress/3892411/07/2017> 10H25
 2- التجاني بولعواني ،بين الإمكان والإمكان ،الحوار المتمدن ،العدد 1193،2005.
 3 مهيري دليلة ،المرجع السابق ص884.

المنظمة:

وهي حشد من الأفراد الذي يتزاملون ويحولن المشكلات معاً على مدى فترة من الزمن، وفي حالة اعتماد متبادل بينهم، وهم يستخدمون موارد أساسية مادية طبيعية بغية تحقيق نتائج تتمثل بتحقيق أهداف المنظمة والفرد، وذلك عن طريق السلوك المنظم. إن جوهر المنظمة نشاط أو سلوك حركي ينطوي على سلوك رسمي وغير رسمي، وينظر إلى التنظيم على أنه نظام مفتوح وليس مغلق، وإن الدوافع تأتي من الخارج مثلما تأتي من الداخل.¹

و يتم الاندماج من خلال مزج السلوكين معاً وفق التالي: (اندماج الواجبات الرسمية مع الواجبات غير الرسمية (النشاط)، - اندماج الوظيفة الرسمية مع السلوك غير الرسمي (الدور)، - اندماج المركز الرسمي مع المركز غير الرسمي (المكانة). و التنظيم الناجح برأي هذه النظرية هو الذي يحقق أهدافه ويشبع حاجات أفرادهِ وهذا ما يسمى بالاندماج وحدد باكي و أرجيرس درجات الاندماج كما يلي : صفر= لا يوجد اندماج. 1 = اندماج ضعيف. 2 = اندماج معقول. 3 = اندماج ممتاز.²

كما أنهما وضعاً معايير خاصة لقياس درجة اندماج الفرد في المنظمة، ومعايير أخرى لقياس درجة اندماج المنظمة في الفرد فكلما كانت النتيجة عالية كان التنظيم ناجح.³

¹-<http://www.arabmn.com/archives/15412017/04/2327> H32.

²مهميري دليلة ، المرجع السابق ، ص 884- 885.

³<http://www.arabmn.com/archives/154127/04/201723h32>.

ثانيا- أشكال الاندماج :

يكتنف لفظ الإندماج الكثير من الغموض ،لانه ينتمي في الوقت نفسه الى اللغة السياسية واللغة السوسيولوجية ،إضافة الى إقترانه بالممارسة السياسية والنقاشات المجتمعية ،كالهجرة والتعدد الثقافي والإثني ¹.

تتسم التعددية الثقافية أصلا بفكرة ،أن الإندماج في مؤسسات الثقافة السائدة يعد أمرا بدهيا ،ولكنها تعتمد ببساطة في الوقت ذاته الى تعيين الكيفية التي يجب أن تحدث بموجبها هذا النوع من الإندماج السياسي والاجتماعي ،بحيث يتم فيه إحترام التنوع الثقافي والإثني والقومي والتكيف معه ². وتبعاً لذلك يمكن القول بوجود اتفاق على صيغة عملية الإندماج وجعلها تجريفي اربعة مسارات رئيسية بحسب سعة نطاق كل مسار والغاية المرجوة منه هذه المسارات هي: ³

1 – الاندماج السياسي :

لقد طرح مفهوم الإندماج السياسي ضمن عدد كبير من الدراسات ،حيث يختلف الأفراد في المجتمع بدرجة اهتمامهم السياسي ،فقد ينجح البعض بالهروب من التعرض لمثيرات السياسية في وسائل الإعلام وغيرها ،بينما يكون للبعض الآخر اهتمام كبير بالأمور

¹ <http://sociomaroc.blogspot.com/2016/11/blog-post.html> 22/01/2017 23H21.

² حسام الدين علي مجيد ،إشكالية الهوية الثقافية في الفكر السياسي المعاصر جدلية الإندماج والتنوع ،مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت ،الطبعة الأولى يوليو 2010،ص263.

³عبد الجليل مصطفى الخليل وآخرون ،نموذج الدولة الأمة ،المجلة العربية للعلوم السياسية ،ص123.

والأخبار السياسية، لذا يرتبط مستوى الاندماج السياسي بدرجة إهتمام الفرد نحو السياسة في بيئته الاجتماعية بشكل عام.¹

هو مجموعة من القيم المقبولة جماعيا بخصوص السلوك السياسي ويشير الى العملية التجميعية لمجموعة متفرقة ثقافيا، وإجتماعيا وسياسيا تتكون من أفراد وجماعات يعملون بطريقة سوية ومنظمة من أجل غاية مشتركة، وهو بهذا المعنى ينسحب على المجتمعات كافة.²

وقد تم تعريف الاندماج السياسي على أنه جباية مشتركة لمعايير مقبولة ذات صلة بالسلوك السياسي، والتزام بأنماط السلوك السياسي المشرعنة من قبل تلك المعايير.³ تؤدي طريقة الانتخابات، خاصة مايسمى في الأدبيات السياسية إنتخابات ما بعد الصراع، وظيفة مهمة في الاندماج السياسي الإجتماعي، ينطلق هذا التصور من مقولة أن المصلحة الوطنية والسياسية بين الفئات والطبقات والمناطق في المجتمع تحتاج الى آلية الإنتخابية التي يمكن أن تعمق المصالحة الوطنية في مرحلة ما بعد الصراع.⁴

هناك علاقة طردية بين الإستقرار السياسي وتوسيع وظائف النظام (قدرة الدولة على التغلغل) فارتفاع مستوى الاندماج بين مكونات المجتمع يمنح النظام السياسي قدرة أكبر على التغلغل في المجتمع، وكلما انخفض الاندماج انخفضت نسبيا قدرة النظام السياسي في

1- زين شفيق محمد الحايك، بعض المحددات الاجتماعية للاندماج السياسي، دراسة إستطلاعية على عينة عشوائية طلبية المرحلة الثانوية في عمان، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية، 1993، ص3.
2- هبة خليل سعدي، اللاجئين الفلسطينيون بين الإغتراب والاندماج السياسي، دراسة حالة مخيم بلاطه، رسالة ماجستير في التخطيط والتنمية السياسية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2010، ص35.
3- <http://www.saudiaffairs.net/webpage/sa/issue24/article24/article09.htm> 15/01/2017.
4- مهند مصطفى، النظم الإنتخابية وأثرها في الاندماج الاجتماعي والسياسي في الدول العربية التي تمر بنحول ديموقراطي حالًا مصر وتونس، المؤتمر السنوي الثاني للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 21 مارس 2013، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات الدوحة قطر، ص08.

السيطرة على المجتمع . وهذا مذهب إليه بارسونز من أن الاندماج الاجتماعي يستند الى منظومة متكاملة من أنماط معممة من القيم ، وأن تظافر الجهود التي تحكمها القيم المشتركة هي محفزة لعملية الاندماج الذي يتجلى في الجماعات المتضامنة ، وأن درجة التضامن هي معيار التميز بين الاندماج الجزئي في النظم الاجتماعية ، فيشير الاندماج إلى عملية تحقيق التجانس والإنسجام داخل الجسد السياسي والاجتماعي وتخطي الولاءات الضيقة ، وغرس الشعور بالانتماء للدولة ومؤسساتها المركزية ، وإيجاد إحساس مشترك بالتضامن والهوية الموحدة ، وكذلك الإعراف بثقافة وهوية الجماعات المختلفة المكونة للمجتمع ¹.

2- الاندماج القومي :

يشير الاندماج القومي تحديدا إلى نقطتين ، إيجاد حس الهوية القومية الإقليمية التي تهيمن على كل مايلها من الولاءات الثانوية أو نقيضها إقصاء ، فالاجتماعي وفقا لهذا المعنى يشترط فيه عموما وجود مجتمع متنوع ثقافيا ، بحيث تتميز فيه كل جماعة بلغتها الخاصة أو غيرها من الخصائص الثقافية. وتعنى عملية الاندماج في هذا المسار بمشكلة كون الدولة نفسها تتشكل من وحدات سياسية مستقلة ومتميزة ، يتميز على أساسها سكانها بعضهم على بعض ².

¹ -ولد سالم محمد ،المرجع السابق ،ص86.85.

² - عبد الجليل مصطفى الخليل ،حسام الدين علي مجيد ،المرجع السابق ص123.

ويعرف أيضا : هو عملية صهر الجماعات المختلفة عرقيا ولغويا ودينيا في وحدة جغرافية واحدة ودمجها في كل أكثر تكاملا وإخراج ولآءات الجماعات المختلفة من حيز الطيف المستمر من الجماعات إلى نطاق واسع ،يشمل الأمة وإنشاء الهوية الوطنية .¹

3- الاندماج الإقليمي :

ويعرفه أرنست هاس على أنه: "عملية تحاول بمقتضاها مجموعة من الوحدات السياسية تحويل ولاءاتها وأهدافها ونشاطاتها السياسية، الإجتماعية، والإقتصادية الى مركز أو وحدة اوسع وأشمل،والتي تمتلك مؤسساتها أو تهدف إلى إمتلاك الشرعية القانونية على الدولة المعنية".²

إذا كان الاندماج القومي يشير إلى المشاعر الذاتية للأفراد الذين ينتمون لمختلف الجماعات السياسية ،أو الإجتماعية المختلفة ،فإن الاندماج الإقليمي يشير إلى الهدف الذي ترنو إليه السلطة المركزية في فرض سيطرتها وسلطانها على كامل أراضي الدولة ،فهو بالمحصلة يشير إلى الخفض التدريجي للتوترات الثقافية والإقليمية .³

4- الاندماج الثقافي :

ويقصد به التوافق بين معايير ثقافية معينة ،فكلما كانت درجة التوافق مرتفعة كلما كانت درجة الاندماج مرتفعة أيضا.⁴

¹ -ولد سالم محمد، مؤسسة السلطة وبناء الدولة الأمة ،دراسة حالة العراق ،الأكاديميون للنشر والتوزيع ،عمان، الطبعة الأولى 1435 هـ، 2014، ص89.

² - <https://www.tomohna.net/vb/showthread.php?t=2904> 22/12/2016 11H32.

³ -ولد سالم محمد ، المرجع السابق ،ص90.

⁴ - بن رمضان ،التنمية وعلاقتها بالاندماج المهني للشباب البطال ،الواقع والتحديات المستقبلية ،دراسة ميدانية بالمنطقة الصناعية باتنة ،ص06.

الاندماج الثقافي: ويعني درجة تعلم وتكيف المهاجر ومدى تكيفه مع الحياة الثقافية والاجتماعية للمجتمع الحاضن¹.

الاندماج الثقافي مشكلة كبرى تواجهها، بقلق، معظم المجتمعات المستقبلية للهجرة في أوروبا الغربية، رغم أن معظم دول الاتحاد الأوروبي يفرض الآن على طالبي الإقامة من المهاجرين الأجانب أن يجروا اختباراً في لغة البلد التي اختاروها مقراً لهجرتهم، وهو الأمر الذي يمكن تفسيره على أنه نوع من الاستيطان الثقافي، ويعدّ عدم معرفة المهاجر للغة الوطن الثاني المختار جهلاً، ولا يعترف بمعرفته بلغته الخاصة وبالثقافة التي تحملها هذه اللغة. رغم أن استقبال واستيعاب الثقافات الجديدة الوافدة هو رصيد يضاف إلى الثقافة المحليّة مما يعزّز الهوية، ولا يضعفها².

إن التعددية الثقافية كأداة سياسية، كانت نتيجة للتنوع في المجتمع وفي الوقت نفسه محاولة لتقييد ذلك التنوع، هذا التصور بداية حسب بعض النظريات للتعايش بين الجماعات، المتميزة دينياً، أو أنسيا التي يرى أعضائها تبايناتها الثقافية عن غيرهم من زاوية كونها تشكل عناصر رئيسية في هويتهم، أي أنه يعني مجتمع متنوعاً³.

5- الاندماج الوظيفي :

يقصد به وجود رابطة بين أعضاء جماعة لا تستند إلى هوية أو ثقافة مشتركة بالأساس، ويكون أعضاء الجماعة مستعدين لقبول المؤسسات القائمة ما دامت تؤدي وظائفها بفاعلية،

¹ غزار محمود ، المقربون العرب في ألمانيا بين الهوية والاندماج الإيجابي 11H41 14/01/2017 <http://ar.aki-ev.de/>

² حسين محمود ، الاندماج بالقلوب ، الدوحة ملتقى الإبداع العربي والثقافة الإنسانية ، العدد 86 ، ديسمبر 2011.

³ محمد نجيب السعد ، أوروبا الغربية بين التعددية الثقافية والاندماج الاجتماعي للأقليات وقضايا الهوية في أوروبا الغربية، جريدة الوطن، عمان، أبريل 2015. <http://alwatan.com/details/55196>. 10H45 01/12/2017

كما أن نظرتهم الى القادة السياسيين باعتبارهم صالحين أو فاسدين تشد الى قدرتهم على أداء هذه الوظائف¹.

وهناك ثلاثة أدوات لتحقيق الاندماج الوظيفي وهي :

1- المشاركة بالسلطة : وذلك باستخدام تطبيقات ،مثل المشاركة في إتخاذ القرارات)

(الإغناء الوظيفي) .

2- المشاركة بالمعلومات : من خلال إعلام العاملين بأهداف المنظمة أو أهداف مجموعة العمال .

3-3 المكافآت : والتي تشير الى المساعدة والدعم وتطوير المهارات من خلال

تدريبات رسمية ،والتي تتضمن إندماج العاملين في كل مستويات الهرم التنظيمي.²

ويرف ايضا : بأنه درجة الارتباط النفسي للفرد بوظيفته ،ويعبر عن المعتقدات الفكرية للفرد تجاه وظيفته³.

ويتداخل مفهوم الاندماج الوظيفي كثيرا مع مفهوم الإنغماس الوظيفي ،فإن الاندماج الوظيفي هي مرحلة تسبق الإنغماس الوظيفي job involvement ، فالموظف المنغمس والمشارك في صنع القرار داخل المنظمة، يجب أن يكون قبل ذلك مندمجا ومشاركا في العمل بشكل ايجابي وملفتاً للنظر⁴. ويعرف الإنغماس الوظيفي : أنه عبارة عن مفهوم

1- بهاء الدين مكاوي محمد قبلي ،تسوية النزاعات في السودان ،نقاش نموذجاً ،مركز الدراسات ،نوفمبر 2016،ص302.

2- ناهدة إسماعيل الحمداني ،ريم سعد علي الجميل ، الإندماج الوظيفي ودوره في تعزيز الرضا الوظيفي ، دراسة لأراء عينة من العاملين في مستشفى ابن الإثير والخنساء في محافظة نينوى مجلة بحوث مستقبلية ،العدد السادس والثلاثون 1432 هـ-2011،ص61.

3- أحمد يوسف دودين ،منظمات الأعمال المعاصرة ،الوظائف والإدارة ،الأدبيون للنشر والتوزيع ،عمان الطبعة الأولى 1435 هـ 2014 ،ص184.

4 - <http://www.myqalqilia.com/Economic-and-business-terms-J-K.htm> 2017/05/01 22h30

يعكس مدى الارتباط بين شخصية أو هوية الفرد ووظيفته.¹ فالفرد المنغمس بدرجة عالية يعطي اهتماماً عظيماً لمهامه الوظيفية في المنظمة، ويرى نجاحه في العمل كمؤشر من تقدير الذات والنجاح في الحياة ككل، وفي المقابل الموظف المنغمس بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء أخرى في الحياة أهم من الوظيفة.²

ويميل الموظف المندمج إلى أن يكون أكثر إنتاجية وأكثر تميزاً، ويهتم بعمله وبأداء وإنجازات المنظمة، ويشعر بأن الجهود التي يبذلها لها تأثير في جودة عمل المنظمة، وأنه يعمل لأجل شيء أكثر من مجرد الحصول على راتب.³

6- الاندماج القيمي :

المقصود منه تبني الفرد لقيم ومعايير المجتمع أو الجماعة التي تمكنه من الاندماج والقبول بين أفرادها.⁴

ويعرف الاندماج القيمي: أنه درجة تحقيق أقصى قدر من التفاعل بين المصالح الفردية ومصالح الجماعي.⁵

إن الاندماج الاجتماعي بالنسبة لدوركايم يقوم على إستنبطان القيم والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع، والشعور بالانتماء للجماعة.⁶ إن نوعية القيم التي يتبناها

1 - فضل صباح الفضلي، تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز الاقتصادية والإدارة، مجلد 10، العدد 1422، 1-2001، ص105.

2 - نهاية عبد الهادي وآخرون، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الأول، العدد 02، حزيران 2015، ص60.

3- https://web.facebook.com/EdaraElmWFan/posts/1038331259551298?_rdc=1&_rdr 2017/04/27 22h26

4- فوستان عبد القادر، المرجع السابق، ص17.

5- وليد سالم، المرجع السابق ص 91، 92.

6- العربي حوان وآخرون، المرجع السابق، ص67.

الفرد تمثل المنطلق الأساسي لسلوكه وأنماط تفكيره المستقبلية، وكذا تأثيراتها على التوقعات الفردية، وبالتالي على استعداد الفرد لبذل المزيد من الجهد لصالح العمل والاندماج فيه.¹

7- الاندماج الصناعي :

المصنع عبارة عن تركيب اجتماعي مصغر للمجتمع الأكبر، وكلما زاد التقدم التقني والصناعي، ظهرت دلائل كثيرة للصراع وعدم الانسجام في المجتمع الصناعي. ففي أي مصنع يوجد نسيج معقد من العلاقات الاجتماعية، يربط الأفراد بعضهم ببعض، فكل منهم مركزه، ودوره، ومكانته، ومنزلته في النسيج الاجتماعي للمصنع.² والمصنع ليس منظمة طوعية، ولكنه كائن عضوي اجتماعي، ومهمة المدير هو إحداث التماسك، والاستقرار، وتنمية المشاعر الجماعية، وإذا كان الالتزام الأساسي عند رجال الاقتصاد هو الإدارة الناجحة، للموارد الإنتاجية، فإن التزام علماء الاجتماع يتمثل في الإدارة المنسجمة المتناغمة للأنساق الاجتماعية.³

المصنع تتشكل فيه مجالات لإعادة تنشئة العمال، ففي المصنع يقضي العامل القسم الأكبر من نهاره ووقته، وفيه تتم عملية التعلم والإكتساب الثقافية. تبدأ عملية التنشئة

¹ فضيل صباح الفضلي، المرجع السابق، ص 110.

² عاصم عبد النبي أحمد البندي، علم الاجتماع الصناعي، الأكاديمية العربية في الدنمارك، ص 46.

³ محمد بومخلوف، إنتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة، الاندماج والاغتراب، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة من الحلقة الثالثة، معهد العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر.

الإجتماعية بتلقين لغة جديدة ،وعلاقات جديدة بالزمان والمكان ،فالدخول إلى المصنع هو أيضا إندماج في بنيات بيروقراطية تتميز بعلاقاتها الوظيفية وإلا شخصية ¹.

ترى نظرية حداثة الفرد ،التي قامت على الاعتقاد بأن المؤسسة الصناعية لها القدرة على تلقين القيم الجديدة والتمثلات الحديثة للعمال الصناعيين لتحل محل القيم الثقافية لبيئتهم الإجتماعية لتصنع منهم أفرادا عصريين .لقد طور هذه النظرية كل من ألكس إنكلس ودفيد سميت في الولايات المتحدة الأمريكية على ضوء البحوث الميدانية التي أجروها في ستة دول من الدول السائرة في طريق النمو . وكان هذان الباحثان يعتقدان أن للتصنيع نفس التأثيرات على حياة العمال مهما كانت بيئتهم الجغرافية والإجتماعية والثقافية ،تعمل على تدمير خصوصياتهم القديمة ².

ثالثا-العوامل المؤثرة على اندماج الموظفين في العمل:

شهد علم إجتماع العمل تطورا من خلال صياغة نظريات مفسرة للعلاقة القائمة بين منظومة العمل الجديدة التي طرحت مشكل الأمن و الاستقرار وظيفي وعلاقتها بالإقصاء و التهميش. يجب الحديث على الإقصاء كمفهوم مضاد للإندماج حتى يتسنى فهم الظاهرة من خلال درجة قوة و ضعف الإندماج الإجتماعي بين الأفراد. فمن خلال عملية الإقصاء و التهميش التي يعيشها الأفراد نتيجة تدهور سوق العمل قد يجعلهم يعيشون تدهور معيشي، مما يسبب حالة الفقر و التي تؤدي بظهور فئة اجتماعية محرومة تسمى "بالفقراء الجدد"

¹-جمال غريد ،العامل الشائع ،عناصر للإقتراب من الوجهة الجديدة للعامل الصناعي في الجزائر ،مجلة إنسانيات ،المجلة الجديدة في الغنثروبولوجيا والعلوم الإجتماعية.

²-ممراد مولاي الحاج ،العمال الصناعيون في الجزائر ،ممارسات تمثلات ،دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة ،مجلة إنسانيات عدد34، أكتوبر - ديسمبر 2006،ص61-62.

حسب بوجام Paugam. S ،في حين تزايد عدد مناصب عمل غير المستقرة للأمن الوظيفي، بالإضافة إلى "ضعف الروابط الاجتماعية".¹

1- الاغتراب الوظيفي :

إن ظاهرة الإغتراب ظاهرة مرضية ميزت هذا العصر مع اختلاف المجتمعات فالتحدي و الفشل و الإدمان و المخدرات و الاغتصاب... إلخ ما هي إلا مؤشرات لما يعانيه البعض من إحساس بالاغتراب ،وقد تعدت هذه الظاهرة حتى مست المنظمة مما أدى بـ وسكوت R.W SCOTT إلى تصنيفها ضمن الأمراض التنظيمية .²

وخلال الفترة الأخيرة ظهرت بوادر إلى تغير مشاعر العمل ،فقد تزايدت مشاعر الإغتراب أي الشعور بالغربة والانفصال بين العاملين سواء أكانوا من الطبقة الإدارية أو من الطبقة التنفيذية في مجال العمل ،وهناك نوعان من الإغتراب هما الإغتراب الاجتماعي والإغتراب الشخصي، ومن الظواهر المصاحبة لهما مثل الشعور بالعزلة والتشتت واللامعيارية والإحساس بالعجز وفقدان المعنى والتمرد وفقدان الهدف، وتختلف درجة الشعور بالإغتراب باختلاف الظروف المهنية له ومن تم تتباين درجته من فرد لآخر .³

ووفق هذا الفهم لمصطلح الإغتراب فان شعور المهاجر أحيانا بأنه يعيش في مجتمع مختلف لا يتوافق معه ثقافيا (دينيا واخلاقيا في غالبا الأحيان) أو أنه ليس المجتمع الذي

1- مهيديلية،الاندماج الاجتماعي بالمنظمة الجزائرية -دراسة ميدانية على عينة من المتعاقد ينفي إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP بمؤسسات الإدارة المحلية غرداية،مجلة الواحات للبحوث والدراسات المجلد 9 العدد الاول 2016 ص876.

2- منصور بن زاهي ،وتاويريت نور الدين ، الإغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ،عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ،ص132.

3-حامد فايز حامد البغلي ،علاقة الإغتراب الوظيفي بالصراعات التنظيمية وضغوط العمل ،بالتطبيق على قطاع البنوك في دولة الكويت ،فكر وإبداع ،مصر يوليو 2012،ص 485 -486.

كان يحلم بالعيش في كنفه وفي الواقع فإن مصادر تدمير المهاجرين كثيرة منها عدم تفهمهم للقوانين والأنظمة والأعراف في مجتمعات المهجر، وعدم تكيفهم معها. كما أن لظروفهم النفسية والاجتماعية جراء الابتعاد عن الأهل والحنين لهم يتسبب في توتر مزاجهم بصورة عامة. وقد عرض ماركس أيضاً أثر الإغتراب في العزلة أو عدم الاندماج الاجتماعي.¹

عرض الاندماج بشكل منافي من خلال أثر الإغتراب أو عدم الاندماج. واهتم ماركس بمؤشر التمايز أو العزلة من الاندماج، فكانت رؤيته للعزلة أو عدم الاندماج من خلال جدلية "فصل العمل، و رأس المال، و البلد، و الأجور. تطرق ماركس لمؤشر الانحراف في دراسته للإغتراب، "و يعني به انفصال الإنسان بعض الشيء عن إنتاجه الخاص به، سواء كان هذا المنتج أشياء مادية أو أفكار، و تصبح أكثر أهمية من ذلك الذي ابتكرها أو من الإنسان نفسه. و تصل في النهاية إلى حدّ السيطرة عليه. و هكذا فإن هذه الأشياء يرفضها الإنسان و تصبح مغتربة عنه و تصل إلى حدّ السيطرة عليه ، و يرى في ذلك ماركس أن الاغتراب أدام في عدم الاندماج و ذلك بفعل تجاهل مطالب العمال في حل معاناتهم.²

2- فقدان الأمن الوظيفي :

إن للأمن الوظيفي جوانب نفسية، واجتماعية، وتنظيمية واقتصادية تشكل في مجموعها حزمة دافعة لسلوك الموارد البشرية في العمل المؤسسي التزاماً، وأداءً، وبقاءً، وتفقاً

¹-حميد الهاشمي، المرجع السابق، ص143.
²-مهيدي دليلة، المرجع السابق، ص881-882.

وإبداعاً . إلا أن تهديد الأمن الوظيفي يقود الى مظاهر سلبية منها فقدان الأمن الوظيفي والذي يمكن التعبير عنه بالآتي:

أ- فقدان الاستقرار الوظيفي : قد يكون بسبب ضعف إدارة الموارد البشرية أو بسبب غموض سياسات المؤسسة بالتعامل معها .

ب- التهميش والاقصاء : نوع من التحجيم الغاية منه تغييب دور الشخصية الناضجة والعاقلة بحيث تشكل قدراتها الادنية كفاعل اجتماعي. إما الاقصاء فينصرف إلى استبعاد الموارد البشرية المميزة والقادرة على تحقيق انجازات مميزة للمؤسسة .

ج- فقدان روح الالتزام، بسبب ضعف الولاء وغياب الاخلاص ومحدودية ربط نتائج الاداء بالحوافز والمكافآت .

د- فقدان الثقة وذلك بسبب البناء الوظيفي الخاطئ مما يؤكد عدم الاختيار الصحيح .

هـ- التحيز قد يكون سببه غياب المعلومات لدى الادارة او سيادة روح التملق والتزلف.

و- الانتهازية سمة ذميمة وهي من انواع الشخصية التي تسبب ارباك عمل المؤسسة

وتشويه صورتها وقد تسبب إنهيار المؤسسة وموتها .¹

¹ -نعمة عباس الخافجي ،عدنان سليمان الأحمد ، تأثير مخاطر الاغتراب المؤسسي و الامن الوظيفي في مستوى الجاهزية المؤسسية تصور فكري 10/03/2019 12H23 iefpedia.com

كشفت دراسة أميركية أن إنعدام الأمن الوظيفي المزمن يسبب أذىً يفوق ذلك الذي تسببه أمراض مثل ارتفاع ضغط الدم أو أضرار التدخين، موضحة أن الإجهاد الناجم عن فقدان الأمن الوظيفي يمكن أن يكون مميتاً ويسبب حالات مرضية قد تقصر العمر.¹

إذا كان الأمن هو العامل الرئيسي الذي يشجع الموظفين على الاندماج. هذا الأمان الوظيفي، الذي صرنا نفتقده هذه الأيام في أي مؤسسة ننضم إليها، ولن تتحقق نسبة الإنتاج المرتفعة والممتازة إلا بإحساس الموظفين بأنّ هناك قدراً من الأمان بأنهم لن يتم الاستغناء عنهم بسهولة ودون سابق إنذار. بالإضافة إلى الخوف الدائم لدى الموظف من استغناء صاحب العمل عنه، فهناك أيضاً مشكلة أخرى لا تجعل الموظف يعطي نتائج إيجابية في عمله، ويضطر للبحث عن مهنة أخرى؛ وهي مشكلة تدني الأجر، فهناك بعض المؤسسات- وهي ليست بقليلة- تعتمد في نهجها على سياسة "الاستنزاف"، التي تقوم على أخذ أكبر طاقة وإنتاجية ممكنة من العامل أو الموظف دون

إعطاء راتباً يناسب الجهد المبذول .

وفي بعض الأحيان تخلق مشكلة تباين الأجور والأدوار الوظيفية حالة من الضيق لدى الموظف، فإذا كانت هناك شركة ما أو مؤسسة كبيرة، تجد أنّ العامل الذي يقضي طوال اليوم منهمكاً في العمل يتلقى أجراً أقلّ عشرات المرات عن المدير الذي يجلس في مكتبه دون أن يُحرّك ساكناً، وأحياناً أخرى نجد أنّ ذلك المدير قد يكون لديه مؤهلات علمية

¹ <http://www.aljazeera.net/news/healthmedicine/2017/01/30> 10H15.

وعملية أقل بكثير من العامل الذي يندرج تحته في الهيكل الإداري، كنتيجة حتمية للوساطة المتبعة في أغلب الدول العربية عند التقدم لشغل وظيفة معينة.¹

3- الصدمة الثقافية :

اختلف المنظرون حول ماهية «الصدمة الثقافية» وكيفية معالجتها. الأمر ما يزال يسأل له الحبر وتكثر حوله النقاشات. كتب كثيرة تصدر لكن الشهادات الفردية تقدم أبلغ مثل على ما يمكن لـ«صدمة ثقافي» أن يفعله بإنسان أو عائلة بأكملها، وقسم أندرو بليك، مؤلف كتاب «طلاب أفارقة يدرسون في أميركا» الصدمة الحضارية إلى خمس مراحل.²

الصدمة الثقافية: هي تعبير يصف تأثير الانتقال من ثقافة مألوفة لأخرى غير مألوفة. إنها تجربة وصفها الناس الذين سافروا إلى الخارج للعمل، أو العيش أو الدراسة من قبل؛ بأنه يمكن أن يشعر بها الشخص إلى حد ما حتى عندما يسافر في عطلة فقط. يمكن أن تؤثر على أي شخص، بما في ذلك الطلاب الدوليين. و هذا التعبير يشمل صدمة البيئة الجديدة، و مقابلة الكثير من الناس الجدد وتعلم طرق بلد مختلف. و يشمل أيضا صدمة الانفصال عن الأشخاص المهمين في حياتك، وربما الأسرة والأصدقاء والزملاء والمعلمين الناس الذين كنت معتاداً على التحدث إليهم في أوقات الخوف و القلق، و الذين يقدمون لك الدعم والتوجيه. عندما تدرك أن المشاهد المألوفة، الأصوات، الروائح و الأذواق لم تعد موجودة

¹ <http://rotana.net/> 22/05/2019 12H36.

² محمد علي صالح، الصدمة الثقافية هل علاجها الخنوع؟، جريدة الشرق الأوسط الدولية ، العدد 12444 ، الإحد 09 صفر 1434 هـ 23 ديسمبر 2012 .

حولك، هذا يمكن أن يجعلك تستفقدتها كثيراً. و أيضاً إذا كنت متعباً و أصابك الأرق و صعوبة النوم لإختلاف التوقيت. بعض الأشياء الصغيرة يمكن أن يكون لها الأثر المزعج و المحبط في البداية.¹

يمكن تعريف الصدمة الحضارية والثقافية بالإرتباك والمخاوف التي يشعر بها الشخص عند الإنتقال من مجتمع بقيم وتقاليد معينة إلى مجتمع آخر. فيبدأ بمساءلة نفسه حيال القيم والعادات والأطباع التي كان يؤمن بها، ويراهها في مجتمعه. أو يشعر بتناقض لقيم وعادات وأطباع المجتمع الجديد. وتشمل القيم والعادات والأطباع، تقريباً كل شيء حولنا، مثلاً:

1. اللغة: التي يتحدث بها أهل البلد، ومدى إتقانك لها.
2. الدين: سواء مقارنة الإسلام بغيره، أو الإختلاف فيما يتعارف عليه المسلمون على صحته في أقطار الأرض المختلفة.
3. الملابس: سواء نوعية الملابس المتوفرة للبيع في الأسواق، أو ما يلبس في الشارع، أو درجة الإحتشام للرجل والمرأة.
4. الأكل: طريقة الأكل، والمتوفر للبيع من أصناف الأكل والشرب، ونوعية المطاعم.
5. أطباع الناس: إختلاف في تعريف العيب أو الخطأ والصواب.
6. العلاقات الإجتماعية: ترحيب أهل البلد بالغرباء، أو نبذهم.

¹<http://www.megraduate.com/Detail/12078> 2017/03/16 18h14.

7. المباني: طريقة البناء، حجم الغرف، تقسيم الشقق، ضيق المباني ووسعها.

8. الإحتفالات: نوعياتها وأهدافها والأسباب ورائها.

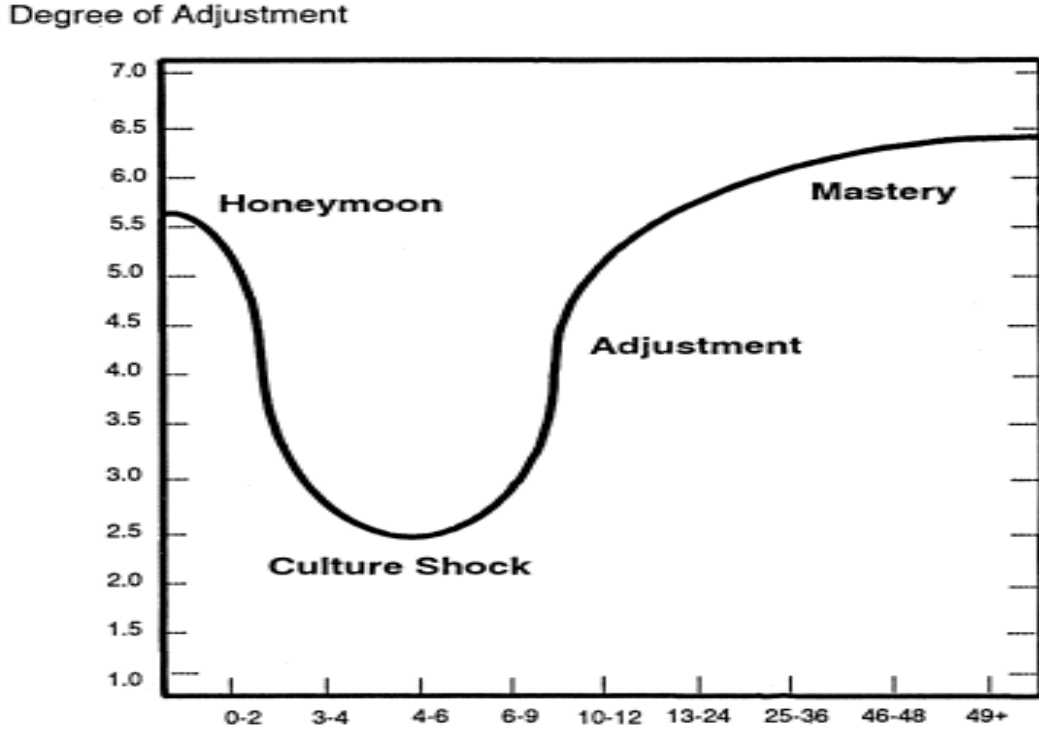
تعامل الناس مع الصدمة يختلف فمنهم من تؤدي هذه الصدمة، إلى عزله عن المجتمع، وكره الناس من حوله واحتقار عاداتهم. وآخرون ينسون من أين أتوا، ويذوبون في المجتمع الجديد، فيصبحون كالإسفنجة التي تمتص كل شيء. المفترض أن تكون وسطاً، فهي، فرصة لإعادة الحسابات وتصحيح الطريق، تمسك بالعادات الطيبة التي أنت مقتنع من صحتها، وكذلك تخلي عن العادات السيئة التي وجدت بديل لها في المجتمع الجديد.¹

الرسم البياني أدناه يوضح المراحل المشتركة للتكيف الثقافي التي تواجه معظم الناس عند الانتقال إلى أو زيارة مكان جديد. يختلف الإطار الزمني الذي يحدث فيه هذا المنحنى من شخص لآخر، لذلك فمن المهم أن يكون المشاركون على علم بهذه المراحل في حياتهم الخاصة وأن يأخذوها بعين الاعتبار عندما يواجهون تحدياً في تكيفهم.²

يقترح يقترح بدرسون (Pedersen) خمس مراحل للصدمة الثقافية هي : مرحلة شهر العسل ، ومرحلة التفكك ، ومرحلة إعادة الاندماج ، ومرحلة الإستقلالية ، ومرحلة التكافل ، في السياق عينه وفقاً لبعدين أساسيين هما درجة التكيف مع الثقافة وفترة التكيف في

¹الحنين للوطن، دليل الطالب الجامعي التأقلم مع المحيط الجديد 09H20 <http://jass.im/guide/adapt21/03/2017>
²<http://www.culturalorientation.net/content/download/3311/18684/version/1/file/Cultural+Adj-Arabic-TK+for+refugees.pdf> 2017 /04/2210H22.

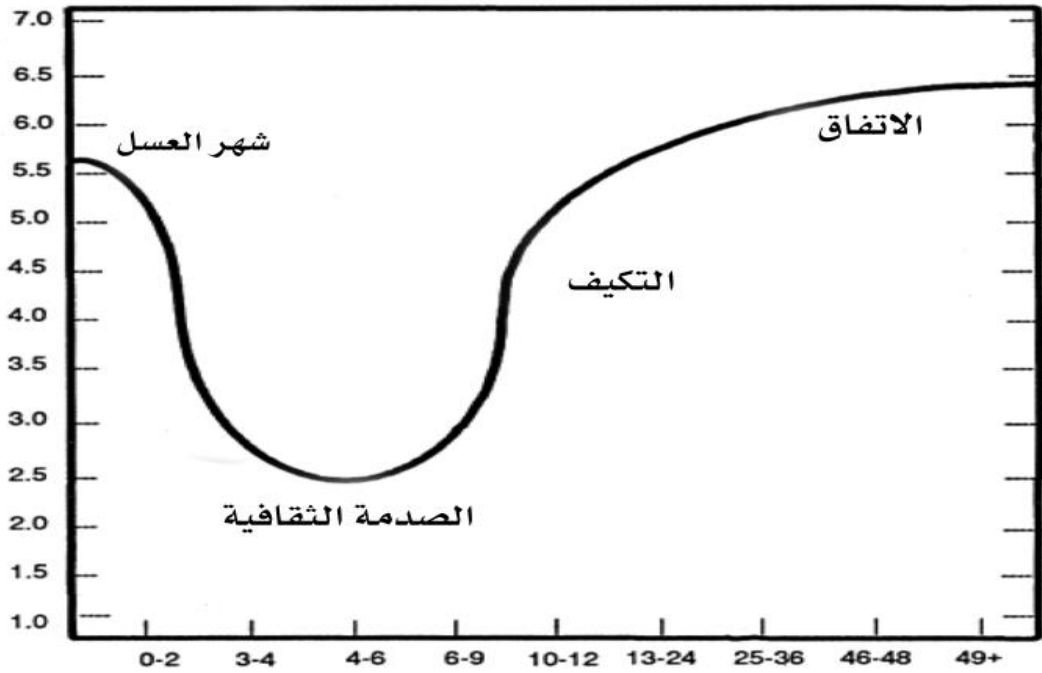
السياق عينه وضع بلاك ومندنهال رسما بيانيا على شكل منحنى حرف (U) للتكيف عبر الثقافات ،استناد إلى المراحل الأساسية لإعادة الإندماج.¹



المصدر) رامي ايوب وآخرون ،صدمة الثقافية أو الثقافة الصادمة ،لبحث في العوائق الأساسية التي يواجهها الأكاديميون السوريون العائدون حديثا من الخارج ،أعمال المؤتمر العربي حول التعليم العالي ،التحديات العالمي والمسؤوليات المجتمعية ،القاهرة 31أيار/مايو 2010-1 حزيران /يونيو 2009،مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية ،مكتبة بيروت ،2010،ص341).

¹رامي ايوب وآخرون ،صدمة الثقافية أو الثقافة الصادمة ،لبحث في العوائق الأساسية التي يواجهها الأكاديميون السوريون العائدون حديثا من الخارج ،أعمال المؤتمر العربي حول التعليم العالي ،التحديات العالمي والمسؤوليات المجتمعية ،القاهرة 31أيار/مايو 2010-1 حزيران /يونيو 2009،مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية ،مكتبة بيروت ،2010،ص341.

منحنى مراحل التكيف الثقافي



المصدر) رامي ايوب وآخرون ،صدمة الثقافية أو الثقافة الصادمة ،لبحث في العوائق الأساسية التي يواجهها الأكاديميون السوريون العائدون حديثاً من الخارج ،أعمال المؤتمر العربي حول التعليم العالي ،التحديات العالمي والمسؤوليات المجتمعية ،القاهرة 31أيار/مايو 1-2 حزيران /يونيو 2009،مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية، مكتبة بيروت، 2010، ص342).

أظهرت الدراسات أن من أعراض الصدمة الثقافية تحديات مرتبطة بالحس بالهوية والإحباط ،والغضب ،والانسحاب ،والإنهيار ،والإنهاك ،واللامبالاة ،إذا لم تحل مشكلة الصدمة الثقافية فقد ينتج عنها عودة مبكرة إلى ثقافة الوطن الأم ،وصعوبات وظيفية ومحنة نفسية مطولة¹، هذه العوامل قد تدفع بالموظف إلى ترك منصب عمله أو الانتقال إلى

¹رامي ايوب وآخرون ،المرجع السابق ص 347.

مؤسسة أخرى ، ما يشكل ضرراً على المؤسسة ، وتحمل المؤسسة الكثير من الأعباء نتيجة لترك بعض العاملين العمل من أهمها تعطيل مصلحة العمل ، وإهدار الوقت و الجهد و المال في البحث عن عاملين آخرين و تدريبهم ، وكذلك خسارة خبرة و مهارة العاملين الذين قاموا بترك العمل و قد تقوم الشركات المنافسة بأجذابهم¹. حدد إوبرغ (Oberg) ستة مظاهر مختلفة للصدمة الثقافية :

- 1 توتر ناجم عن الجهد المطلوب للتكيف النفسي المطلوب .
- 2 إحساس بالضياع وشعور بالحرمان في ما يتعلق بالأصدقاء /والمكانة ،والمهنة والممتلكات .
- 3 التعرض للنبت ،أو نبذ أهل الثقافة الجديدة .
- 4 إلتباس في الدور ،وتوقعات الدور،والمشاعر ،والهوية الذاتية .
- 5 الدهشة ،والقلق ،وحتى الإشمئزاز والنقمة بعد إدراك الاختلافات الثقافية .
- 6 شعور بالعجز من جراء عدم التمكن من مجابهة البيئة الجديدة .²

¹<http://www.almrsal.com/post/43364027/04/2017> 22h11.

²غرامى ايوب وزملائه ،المرجع نفسه، ص 347.

رابعاً: أبعاد الاندماج الاجتماعي:

1- نماذج الاندماج الاجتماعي:

1 نموذج فلدمان:

أوضح "فلدمان" بأنّ الاندماج و التنشئة الاجتماعية للفرد في المؤسسة، تلازمه طوال حياته الوظيفية إلاّ أنّها تكون مكثفة في بداية المسار المهني للموظف الجديد داخل المنظمة، وقدم "فلدمان" نموذجاً يحدد فيه مراحل الاندماج الاجتماعي للمعلمين الجدد .

يتكون نموذج "فلدمان" من ثلاثة مراحل يمر عليها الموظف الجديد عند دخوله الى المنظمة وهي :

التهيئة المبدئية ماقبل الدخول للمؤسسة: وهي مرحلة تتعلق بخبرات التعليم السابقة لدى المعلم الجديد، والتي تسهم في تشكيل اتجاهاته ومعتقداته عن العمل، وفيها يقوم بجمع المعلومات اللازمة عن طبيعة العمل، ويكون مجموعة من التوقعات الشخصية عن طبيعة الوظيفة التي سيلتحق بها، ويجب أن تتم هذه المرحلة قبل إلحاق الأساتذة الجدد إلى مهنة التعليم.¹

الاندماج:

عرفت هذه الخطوة عدة تسميات، فلدمان مثلاً أطلق عليها إسم مرحلة التكيف أو الدخول ، أما فوماينان (Van Maanen) (أطلق عليها إسم "اللقاء" أو "المقابلة" ، وهي

¹-علي عبد ربه حسين إسماعيل، التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد الرابع، الجزء الثاني، 2016، ص118.

الفترة الأولى التي يقضيها الفرد الجديد في المنظمة والتي يسعى من خلالها إلى فهم الواقع التنظيمي والبحث عن الطريقة التي تمكنه من أن يصبح عضواً كامل العضوية، والمشاركة وبفعالية وباكتشاف القيم والسلوكيات المناسبة، وغرضه من ذلك إدراك المعن في المحيط الذي يعمل فيه. وتتميز مرحلة الاندماج حسب "فلدمان" بأربعة نشاطات جوهرية وهي كما يلي:

مباشرة الفرد في تنفيذ المهام؛ الحياة الجديدة مع جماعة العمل؛ التعرف على دوره في التنظيم؛ تقويم مدى تكيفه في منصبه مع المرفقين المباشرين. كما أشارت موريسون (Morrison, 1993) على أن الأفراد الأكثر سرعة في الاندماج هم الأشخاص الذين يتمتعون بمستويات عالية من التنشئة التنظيمية وهي مرحلة ضرورية جداً، فبها يتحدد أداء الفرد، ويندمج مع فريق العمل، وتترسخ لديه شيم وثقافة المؤسسة.¹

إدارة الدور:

وهي المرحلة التي تصل بالمعلم الجديد إلى أن يصبح عضواً كاملاً حقيقياً بمهنة التعليم، حيث يتكيف معها ويستقر فيها، وخلال تلك الفترة يكون قد كون حلولاً للمشكلات والصعوبات التي تواجهه في عمله، خاصة مع زملاء العمل، ويبدأ في محاولة السيطرة على الصراعات التي يتعرض لها، وإنجاز الدور المطلوب منه بنجاح، وإظهار القيم والسلوكيات التي تنسجم مع مهنة التعليم.²

1- لحر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين دراسة ميدانية في المؤسسات الصحية لولاية وهران، أطروحة دكتوراه في العلوم، في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2015-2016، ص 61.
2- علي عبد ربه حسين إسماعيل، المرجع السابق، ص 118-119.

إن هناك توافقاً كبيراً في الآراء بأن التعلم هو جوهر الاندماج و التكيف التنظيمي، فهو الذي يكشف عن مدى تكيف الموظف الجديد، وبالتالي فإنه ليس من المستغرب أن هناك عدداً من نماذج الاندماج التي تركز على الأبعاد التي يحتاجها الموظفون الجدد لكي يتعلموا ليصبحوا متكيفين،¹ ولقد ظهرت عدة نماذج لقياس أبعاد الاندماج الاجتماعي من بينها:

2 نموذج فيشر:

اقترحت كينثيا فيشر Cynthia Fisher, 1986 مقياس خماسي الأبعاد

لعملية التعلم في المنظمة هي:

- 1- التعلم التمهيدي ، وفيه يدرك الأعضاء الجدد أن التعلم مطلوب ويقومون بتحديد ماذا يتعلمون، وممن يحتاجون التعلم.
- 2- التعلم عن المنظمة، أي تعلم القيم والأهداف والثقافة التنظيمية.
- 3- تعلم العمل الفريقي والعمل في مجموعات: أي تعلم قيم جماعة العمل والمعايير، والصداقات.
- 4- تعلم كيفية أداء الوظيفة: أي تعلم المهارات والمعارف الضرورية لفعالية أداء الوظيفة.

¹- نرين صالح محمد الصالح، المرجع السابق، ص23.

5-التعلم الشخصي والتغير: حيث يتعلم الأعضاء الجدد أكثر عن أنفسهم أي الهوية

وصورة الذات والدافعية.¹

3 نموذج أوستروف وكوزلوفسكي، حيث اقترحا مقياسا رباعي الابعاد للاندماج، يتكون

من : المهمة، والدور، والمجموعة، والمنظمة.²

4 وقدمت لাকা (Lacaze) (تصورا نظريا لقياس الاندماج والتنشئة التنظيمية، شمل أربعة

مستويات وهي: المستوى التنظيمي (niveau organisationnelle) ويعني ادراك

وفهم الموظف الجديد لمؤسسته مثل القواعد، الامتيازات، نظام الأجور، وقيم وثقافة

المؤسسة؛ ثم مستوى جماعة العمل (le niveau du groupe de travail) وهو

مستوى يتعلم فيه الموظف وبفاعلية طريقة سير عمل جماعة العمل من حيث القيم

والأهداف؛ ومستوى العمل هو المستوى الذي يتحكم فيه الفرد في المهارات الفنية

للعمل من حيث القواعد، والإجراءات؛ أما المستوى الرابع فهو المستوى الفردي

أين يدخل الموظف الجديد في عملية تعلم شخصي.³

5 واقترح فيلدمان (Feldman 1989) أربعة مجالات لعملية التعلم في المنظمة هي:

- تعلم المهام المرتبطة بالوظيفة.

- وتعلم أدوار العمل.

¹ياسر فتحي الهنداوي المهدي، تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة عين شمس في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، مجلة التربية، الجامعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، العدد 25، 2009، ص 17.

²ياسر فتحي الهنداوي وآخرون، المرجع السابق، ص 186.

³ لحرر ميلود، البنية العاملة للتنشئة التنظيمية لدى الممرضين (حالة المؤسسات الصحية بوهرا، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 24، جوان 2016، ص 259.

- وتعلم العمل في فرق أو جماعات العمل.

- تعلم الخصائص التنظيمي.¹

6 تصنيف تشاو وزملائها، وشمل ستة أبعاد أساسية للاندماج التنظيمي، وهي: التاريخ، الأهداف والقيم التنظيمية، والسياسات، واللغة، وكفاءة الأداء، والأفراد.²

7 نموذج تورمينا، ويتكون من أربعة أبعاد، لقياس الاندماج الاجتماعي للموظفين الجدد، وهي التدريب، والفهم، ودعم زميل العمل، وآفاق المستقبل.

وتتجلى أبعاد الاندماج الاجتماعي حسب الباحث، في ضوء ما سبق ذكره، في أربعة مستويات وهي: التدريب: ويشير إلى تأهيل المعلم الجديد وإعداده لمواجهة أعباء الوظيفة والتعرف على حدودها واحتياجاتها، وما يحيط بها من ظروف وما يحكمها من قوانين ولوائح، وذلك لضمان انتظام المعلم الجديد في العمل كعضو منتج في المدرسة التي يعمل بها، وضمان التفاعل التام بينه وبين بيئة العمل.³

العلاقة مع زملاء العمل والادارة: ويتضمن تقييم علاقة الموظف بالأعضاء الآخرين في المنظمة، ومدى المساعدة التي يقدمها زملاؤه له.⁴ يحتاج المعلمون الجدد إلى مساعدة من زملائهم بالعمل، فهذه التفاعلات بين المعلمين الجدد وزملائهم بالعمل أمر مرغوب

1- ياسر فتحي الهنداوي المهدي، المرجع السابق، ص17.

2- المرجع نفسه، ص186.

3- علي عبد ربه حسين اسماعيل، المرجع السابق، ص119.

4- ياسر فتحي الهنداوي المهدي، المرجع السابق، ص19.

فيه من أجل تحقيق الفعالية، وقد وجد أن هذه التفاعلات ذات صلة كبيرة بسلوكيات المواطنة التنظيمية للمعلمين الجدد، أي تؤدي إلى زيادة قيام المعلمين الجدد بأداء الأدوار الإضافية.¹

العلاقة مع الإدارة: يؤدي الموظف دوراً مهماً في نجاح المنظمة باعتباره مصدر للميزة التنافسية، هذا ما يستدعي ضرورة الاهتمام بالموظف وتشجيعه على العمل، لضمان اندماجه الوظيفية في سبيل ضمان تحقيق دوره وتفعيل قدرته في تحقيق الأهداف،² من خلال تبني برنامج تدريبي للمشرفين التربويين يتضمن مجالات إعداد للمعلم الجديد قبل دخوله إلى الغرفة الصفية.³

الدور التنظيمي: يعرف على أنه " أنماط سلوكية تكون وحدة ذات معنى، وتبدو ملائمة لشخص يشغل مكانة معينة في المجتمع أو يشغل مركزاً محدداً في علاقات شخصية متبادلة مثل الأستاذ،⁴ والتي تصل بالعضو الجديد إلى أن يصبح عضواً كاملاً حقيقياً بالمنظمة حيث يتكيف العضو الجديد ويستقر في العمل بالمنظمة، وخلال تلك الفترة يكون الفرد قد كون حلولاً للمشاكل والصعوبات التي تواجهه في عمله، خاصة مع زملاء العمل. ويبدأ الفرد خلال تلك الفترة في محاولة السيطرة على الصراعات التي يتعرض لها.⁵

ففي المدرسة تتكون مجموعة الدور من المدير والوكيل والمعلمين والطلبة وخارج المدرسة تتكون مجموعة الدور من الأسرة والمجتمع المحلي. فمدير المدرسة يتوقع من المعلمين

1- نسرين صالح محمد الصالح، المرجع السابق، ص25.

2- مرزوق صارة، دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين، دراسة حالة مجمع عموري، بسكرة، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد4، العدد3، ديسمبر2017، ص163.

3- مرزوق حمود البلوي، دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، في الإدارة التربوية، قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة، 2011، ص ز.

4- نور الدين بوراس، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبال عنق بنر العاترتبسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-

2014، ص13.

5- ياسر فتحي الهنادوي المهدي، المرجع السابق، ص27.

تنفيذ الخطة التربوية ويتوقع من البيئة المحلية المحافظة على البناء المدرسي وتقديم كل مساعدة ممكنة للمدرسة، كما أن المعلمين يتوقعون من مدير المدرسة تقديم كل مساعدة ممكنة في سبيل بلوغ الأهداف التربوية ويتوقع المجتمع المحلي من المدرسة تربية أطفالهم بطريقة سوية متكاملة، وبالتالي يحدث صراع الدور بسبب وجود مجموعتين أو أكثر من الضغوط فإن الفرد يجد صعوبة في الاستجابة إلى واحدة أو أكثر من مجموعات الضغط الأخرى. فعلى سبيل المثال قد يطلب من المعلم القيام بنشاطات لا صفية خارج الدوام الرسمي وهذا يتعارض مع متطلبات دوره كأب وزوج معاً مما يؤدي إلى صراع داخله¹.

2- سمات الاندماج السوسيو مهني:

تتميز فرق العمل المندمجة بالعديد من الصفات التي تميزها عن غيرها من فرق العمل الغير مندمجة، فالعلاقات تتميز بالثقة والاحترام والتعاون، والخلاف يعتبر طبيعياً ويتركز حول الموضوعات وليس الأشخاص، كما أن المعلومات تتدفق بحرية في كافة أرجاء المنظمة ويشترك فيها كافة أعضاء الفريق، وتمتاز بالوضوح والدقة، وكذلك تختفي مظاهر التأكيد على النفوذ وتكون القرارات مستندة إلى معلومات، وبالإجماع، ويلتزم بها الجميع والسلطة تتوقف على الكفاءة ويشترك فيها الجميع ولا تخضع لقوانين تبادل المنفعة ولا تحجب عن العضو، أو تمنح له بعد مفاوضات كثيرة، وتكون منتقاة، يمكننا القول بأن فريق العمل المندمج يتميز بما يلي²:

¹http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/376300?fbclid=IwAR22prEkoUXo_Bk5TSuANkLfZ0_GBhjk-OCXrn9wzoN60EvWJFmiGmM0d7k 21/10/2018 20H11.

²https://f.top4top.net/f_54h6p82.pdf?key=f4913a13b57b11fcd6e8f4d342e48ca83e740f09 29/04/2017 22h23.

- إيمانه بالمنظمة التي يعمل بها
- رغبته بالعمل لجعل الأشياء أفضل
- متعاون ومحترم لزملاءه ومسؤوليه
- له موقف إيجابي تجاه المنظمة، ويعتز ويفتخر بها
- اعتقاده الجازم بجودة منتجات وخدمات المنظمة
- لديه تصور بان المنظمة تمكّن الموظف من الأداء الجيد
- يكون تصرفه خالٍ من الأنانية، ويحرص ان يكون لاعبا جيدا في الفريق
- استعداداه للعمل ما هو أبعد او اكثر من متطلبات الوظيفة.¹
- وجود بيئة تشجع المشاركة، وشعور الإلتناء لجميع الموظفين،² فالموظف لكي يكون ملتزما في عمله يجب أن يكون القائد أو صاحب العمل ملتزما أولا، وتتوفر فيه ثلاثة شروط التي حددها والبورن (Welbourne)، وهي كالتالي: أن يعمل بنجاح في إنجاز الوظائف الأساسية والأدوار الغير الأساسية.
- يحتاج إلى توضيح كيف لكل دور من أدواره أن يساند استراتيجيات المؤسسة ودعم تخطيطها.

¹ <http://www.myqalqilia.com/Economic-and-business-terms-J-K.htm> 21/04/2017 21H20.

²- تشارلز ب دايفرت ، النجاح جهد جماعي ، ترجمة سعيد محمد الأسعد ، مكتبة العبيكان ، المملكة العربية السعودية ، ص92.

- أن تكون لديه القدرة على خلق جو يجعل لأدواره الغير الأساسية لها معنى وقيمة، وأن يزيل الحواجز بينه وبين الموظفين الذين يقعون تحت مستواه الوظيفي.¹

-خلاصة الفصل :

لقد حازَ موضوعُ الاندماج في العمل على اهتمام الكثير من الباحثين والممارسين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي في السّنوات العشرين الماضية ؛ وذلك لدوره الكبير في التأثير على المواقف والسلوكيات في مجال العمل ، وكشفت الدراسات السابقة عن وجود ارتباط إيجابي بين الاندماج في العمل مع الرّضا الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والأداء، والرفاهية النفسية، وارتباط سلبي مع ترك العمل، والاحتراق الوظيفي والإغتراب، والصدمة الثقافية . ويرى Khan في وصفه للاندماج في العمل كعلاقة ذات طبيعة نفسية تتسم بالحيوية والعلاقة الجدلية "من خلال عمل الفرد وتعبيره عن تفضيلاته الشخصية في سلوكيات العمل التي تعزّز التواصل في العمل، من خلال حضوره الشخصي (المادي، والمعرفي، والعاطفي) ونشاطه الفعال في الأداء، أما الجانب الجسدي للاندماج في العمل، فيتعلق بالطاقة الجسدية التي يبذلها الموظفون للاندماج في قيم المنظمة وسلوكياتها.²

¹- مزيان لمياء ، تقنين مقياس الالتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية ،مذكرة ماجستير في القياس والتقويم ،كلية العلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس والأرطوفونيا، جامعة وهران، 2016/2015، ص 14- 15.
²http://fac.ksu.edu.sa/salotaiby/blog/190631_22/02/2017_20H22.

وانطلاقاً من الارتباط القوي بين الاندماج المهني والاندماج الاجتماعي، يؤكد بوغام أن النظام الاجتماعي في مجمله يمكنه أن يكون في حد ذاته أكثر تماسكاً وتضامناً عندما يتمكن من تأمين اندماج مهني مضمون لعدد أكبر من الأفراد وعلى المدى البعيد. فمرونة مناصب العمل التي أملت بها العولمة وتنافسية المؤسسات أدت إذن إلى نوع من الإقصاء والتهميش الاجتماعي، مما أدى إلى إضعاف العلاقة بين العمل والاندماج الاجتماعي.¹

¹- كريمة بن قומר، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، قسم علم الاجتماع، مدرسة الدكتور، جامعة غرداية، 2012/2013، ص106.

الفصل الثالث: بناء الهوية المهنية للأستاذ الجديد.

1. تمهيد

اولا: مفهوم الاستاذ الجديد

1. تعريف الاستاذ الجديد

2. مراحل عملية توظيف الاستاذ الجديد

3. ابرز المشكلات التي تواجه الأستاذ أو المعلم المبتدئ

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: بناء الهوية المهنية للأستاذ الجديد

1- تمهيد:

يعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام وتمثل مواصفات المعلم أهم تلك المدخلات باعتباره المنشط للعملية والذي يتوقف على نشاطه وفعالية نجاح العملية التعليمية بأكملها وبلوغ أهدافها . وكما يقول المفكر عبد العزيز السيد: "إن المعلم هو العمود الفقري للتعليم ، وبمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم ، فالمباني الجيدة والمنهاج المدروسة والمعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح ، بل إن وجود هذا المعلم يعوض في كثير من الأحيان ما قد يكون موجودا من النقص في هذه النواحي".¹

اولا: مفهوم الأستاذ الجديد:

1-تعريف الأستاذ الجديد:

يعرفه صالح أحمد عابنة: معلم العلوم الجديد المبتدئ هو الشخص المعين رسمياً في المؤسسة التربوية الأردنية للقيام بمهمة تعليم أحد مباحث العلوم، العلوم العامة، الفيزياء، الكيمياء، الأحياء، علوم الأرض والبيئة، ويعمل في سنواته الثلاث الأولى.²

1- أيت حمودة حكيمة، وازي طاوس، مصادر الضغوط المهنية لدى معلم مرحلة التعليم الابتدائي، دراسة ميدانية، مداخلة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجيا، 15-16 جانفي 2013، ص567.

2- صالح أحمد عابنة وآخرون، المرجع السابق، ص69.

يعرفه مرزوقة حمود البلوى، كل معلم عين في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية في مطلع العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ ويعمل في منطقة تبوك التعليمية¹.

يعرفه نسرين محمد الشيخ خليل، فالمعلم الجديد هو الذي يتولى مهنة التعليم، ولم يمضي على تعيينه سوى سنة أو مصنفًا ومرشحًا للتثبيت².

ثانياً: مراحل عملية توظيف الأساتذة الجدد:

لقد إهتمت أنظمت التعليم الدولية بقضايا المعلمين و الأساتذة، سواء في ما يتعلق بالاختيار والاعداد أو التاهيل أو التدريب أو غيرها من القضايا المهمة، التي تؤدي في النهاية إلى الارتقاء بمهنة التعليم، وجعلها من المهن المرموقة في المجتمع³. إن أول ما يحتاج إليه التعليم الجيد هو المعلم الجيد، الذي تتوفر فيه الصفات الإنسانية والشخصية، والمعتقدات والاتجاهات، والكفايات المهنية والأكاديمية المناسبة لمهنة التعليم وهذا يتطلب أن نُحسن اختياره وأن نُعده أحسن إعداد ونسلحه بالمعرفة الأكاديمية والبيداغوجية وبالمهارات البحثية واستخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية التعليمية، وأن نهيئ له الظروف وبيئات التعلم التي تعينه على تقديم أداء عالي الجودة وفق معايير ومؤشرات محددة وتعينه على تنمية ذاته مهنيًا وأكاديميًا. تعتبر عملية التوظيف من الوظائف الهامة والرئيسية في المؤسسة، فهي تمثل نشاطاً أساسياً

1- مرزوقة حمود البلوى، المرجع السابق، ص7.

2- نسرين محمد الشيخ خليل، المرجع السابق، ص11.

3- أحمد العيسى، إصلاح التعليم في السعودية بين غياب الرؤية السياسية وتوجس الثقافة الدينية وعجز الإدارة التربوية، دار الساقى، الطبعة الأولى 2009، بيروت لبنان، ص112.

في مجال إدارة الموارد البشرية، من خلال تحليل العمل ومعرفة الأفراد المطلوبين لشغل كل وظيفة وذلك عند عملية استقطاب الموارد البشرية، ثم العمل على انتقاء الأفضل منهم ثم تعيين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط الملائمة والمطلوبة للالتحاق بالمنصب الشاغر بالإضافة إلى إخضاعهم لفترة تجريبية تتوج عند نجاحهم بالترشيح¹.

أولاً: مرحلة الاستقطاب

يقصد بالاستقطاب سلسلة الأنشطة المصممة لجذب أعداد مؤهلة من المترشحين لوظيفة معينة. وتتمثل عملية الاستقطاب في ثلاثة مراحل هي:

- الإعلان عن الوظائف الشاغرة وفق ما تم تحديده في إطار خطة الموارد البشرية.

- الإتصال الأولي بالمترشحين.

- الغربة لإيجاد وعاء من المترشحين المؤهلين.²

من الضروري استقطاب أفضل الأفراد إلى مهنة التعليم. ولقد نجحت البرازيل في جعل عملية توظيف المعلمين عملية أكثر إنتقائية عبر اعتماد إختبار دخول وطني وتوظيف تنافسي للمعلمين المؤهلين حديثاً.

¹- سرباح امال، الإدماج الوظيفي وأثره على الموظف في الوظيفة العمومية الادارية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد6، العدد3، 2017، ص76- 77.

²- صالح مهدي محسن العامري وآخرون، الإدارة والأعمال، دار وائل، عمان، الطبعة الثانية، 2008، ص656.

اختيار الأساتذة الجدد:

المقصود بالاختيار هو اتخاذ القرار الخاص بتعيين عدد من بين هؤلاء المتقدمين أو المتاحين لشغل وظائف المنظمة الشاغرة.¹ وهذه العملية تشتمل على تحديد الأشخاص الملئمين للتعاقد معهم والذين أظهروا طاقات وقابليات أدائية عالية.² الاختيار: هو تلك العملية التي تقوم بها المنظمة لتصفية وانتقاء أفضل المرشحين للوظائف، وهم الأفراد الذين تتوفر فيهم مقومات ومتطلبات شغل الوظائف، ويتم هذا الاختيار وفقا لمعايير الاختيار التي تضعها المنظمة.³

الاختيار هو عبارة عن جميع الأنشطة التي يتم من خلالها انتقاء أنسب المعلمين من المترشحين للوظائف المتاحة، والذين تتوفر لديهم مقومات مهنة التدريس، من حيث المؤهلات والقدرات والمهارات.⁴

خطوات عملية الاختيار:

تنقسم سياسات الاختيار إلى ثلاث سياسات فرعية هي:

- سياسة الجلب.

- سياسة المفاضلة.

¹-محمد الفتاح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر، عمان، ص116.

²-صالح مهدي محسن العامري وآخرون، المرجع السابق، ص657.

³-رافد الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، اليازوري، ص68.

⁴- نسرين محمد الشيخ خليل، تصور مقترح لتفعيل دور المعلم الجديد في الإدارة الصفية في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية قسم أصول التربية- إدارة تربوية، الجامعة الإسلامية غزة، 1438هـ-2017، ص14.

- سياسة التعيين.

أولاً: سياسة الجلب:

يقصد بسياسة الجلب الإعلان عن الوظائف الشاغرة ودعوة من تتوافر فيهم الشروط للتقدم للالتحاق بهذه الوظائف ويجب أن يتضمن الإعلان:

- عدد الوظائف الشاغرة.

- الشروط التفصيلية لتقديم لشغل الوظيفة.

- الشروط الواجب توافرها في المتقدم كالعمر والجنس والمؤهل العلمي.

ثانياً: سياسة المفاضلة:

نقصد بالمفاضلة تلك العملية التي يتم بمقتضاها تقسيم المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة إلى مجموعتين، مجموعة يتم تعيينها ومجموعة أخرى ترفض.

خطوات عملية المفاضلة:1



المصدر (محمد الفتاح محمود بشير المغربي، ادارة الموارد البشرية، ص117)

¹-محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2006، ص109،105.

ثالثاً: سياسة التعيين:

تستهدف هذه الخطوة تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ويتم التعيين بعد اجتياز المتقدم لكافة مراحل الاختيار بنجاح، ليتسلم عمله في المنظمة، وفي معظم قوانين الدول تنص على ضرورة وضع الموظف تحت التجربة لمدة ثلاثة أشهر أو سنة من تاريخ تسلمه العمل، وبعده تقرر المنظمة فيما إذا سيستمر في عمله أم يعفى منه، فإذا قررت المنظمة استمراره، تصدر الأمر النهائي للتعين ليصبح موظفا دائما لديها.¹

1- اصدار قرار التعيين:

بعد الإنتهاء من مرحلة الاختيار يتم إصدار قرار التعيين هذا ولقد نصت الكثير من أنظمة التعيين على أن يوضع الفرد الذي تم تعينه تحت الاختبار لمدة زمنية تتراوح بين ستة أشهر وسنة، حسب ما يحدده نظام التعيين في المنظمة.²

2- التهيئة المبدئية: المقصود بمرحلة التهيئة المبدئية تعريف الشخص بعد تعينه وتسكينه على وظيفة معينة بظروف العمل الجديدة، بهدف مساعدته على التكيف والاندماج. وعادة ما تغطي برامج التهيئة المبدئية تعريف الموظف الجديد في العناصر التالية:

- التطور التاريخي للمنظمة وسياساتها.

¹- رافدة الحريري، المرجع السابق، ص70.

²-محمد الصيرفي، المرجع السابق، ص.

- المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة.
 - سياسات الترقية والنقل والإجازات الطويلة والقصيرة.
 - مسؤوليات الوظيفة وجدول العمل المتاحة.
 - مكونات الهيكل التنظيمي واختصاصات كل مكون.¹
- متابعة وتقويم فترة التجربة: المعلم يعين تحت التجربة لمدة قد تصل إلى السنة، ويبقى المعلم خلال هذه الفترة تحت الاختبار والملاحظة من قبل رئيسه المباشر (مدير المؤسسة)، والإشراف التربوي، وفي نهاية الفترة يعد كل من المدير، والمشرف المكلف تقريراً نهائياً يحدد فيه مدى كفاءة المعلم الجديد، ويضع فيه تصوره بشأن تثبيته أو تمديد فترة التجريب أو فصله.

3-تثبيت الموظف:

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

المادة 83: يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص. غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للاحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة.

المادة 84: يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل

¹-محمد الفتاح محمود بشير المغربي، المرجع السابق، ص123.

وظيفته.

المادة 85 : بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته.

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 86: يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة. ويتوقف ذلك

على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.¹

وإذا كانت مهمة المعلم خلال العقود الماضية اتسمت بالصعوبة والتعقيد، فإن

الإشكالية ستزداد في الوقت الحالي ليجتاز المعلم المشكلات الحديثة التي صنعتها

طبيعة العصر، وخاصة المعلم المبتدئ. حيث يذكر بارتل، أنه يتوقع أن يتحمل

المعلم المبتدئ نفس المسؤوليات التي يتحملها المعلم صاحب الخبرة. وفي ظل

التحولات والتغيرات التي تسود العالم في العصر الحالي، فإن المعلم المبتدئ سيواجه

كثيراً من المشكلات التي تعرقل تحقيقه لأهداف العملية التعليمية وأداء واجبه

على الوجه الأكمل، وتعيق نموه المهني وتقلل من درجة رضاه الذاتي

بالمهنة.²

¹ - أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، ص 09.

² - محمد بن صنت الحربي، خالد بن عبد الله المعثم، مشكلات معلمي الرياضيات المبتدئين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم ومشرفيهم التربويين، مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم الرياضية، جامعة الملك سعود، ص 02.

ثالثاً-أبرز المشكلات التي تواجه الأستاذ المبتدئ:

يواجه الأستاذ المبتدئ العديد من المشكلات في بداية التحاقه بمهنة التعليم، ومن خلال تتبع أدبيات الدراسات السابقة، يمكن تصنيف تلك المشكلات إلى ما يلي:

-**مشكلات إدارية:** وهي المشكلات المتعلقة بالتعامل مع الجهاز الإداري الوظيفي.

-**المشكلات الفنية:** وهي المشكلات المتعلقة بالعملية التربوية وما يتعلق بها من الطلاب والمناهج. وقد اشارة بعض الدراسات إلى عدد من المشكلات الخاصة بالمعلمين الجدد نذكر منها:

- عدم المعرفة بالتعليمات الخاصة بتنفيذ المناهج.
- عدم انضباط التلاميذ داخل الفصل.
- قلة الوسائل التعليمية، وكثرة أعداد التلاميذ في الفصل الواحد.¹

الاحساس بالغربة :

والواقع أن المعلم المبتدئ يواجه عند ممارسته لمهنته بمناخ جديد يختلف عن المناخ الذي أعد من خلاله، وهنا يشعر بالغربة في هذا الجو الجديد، والرغبة من خلال المسؤولية التي القيت على عاتقه.²

¹- خالد بن مشرف الذبياني، دور قادة المدارس الابتدائية الحكومية في حل المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ بمدينة الرياض، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع (الجزء الأول) 2017، ص93-95.

²-خالد عبد الله العلي البطاح، المرجع السابق، ص 18.

مشكلات المتعلقة بالإدارة الصفية:

تعد إدارة الصف من الركائز الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية، فعلى الرغم من إتقان المعلم للمادة الدراسية، وتمكنه من أساليب التدريس إلا أنه من المستحيل أن يستطيع تحقيق الأهداف الدراسية إذا لم يستطع إدارة الصف بشكل جيد والعمل على حفظ نظامه.¹

القلق:

ولعل من أبرز المشكلات النفسية للمعلمين القلق , الذي يعتبر من أهم الظواهر النفسية التي تؤثر على الفرد، وقد احتل القلق في الآونة الأخيرة مكان الصدارة بين المشكلات النفسية والاضطرابات إلى درجة أن بعضهم أطلق على هذا العصر الذي نعيش فيه عصر القلق.

وأظهرت الدراسات أن هناك 15% من أفراد المجتمع يعانون من القلق على مدار العام، ومن ناحية أخرى افترض بعض الباحثين أن القلق هو الاستجابة المبدئية لمواقف ضاغطة، وأن تعقد الموقف يصل إلى درجة لا يمكن التحكم فيها.

¹ - حنين إبراهيم ذيب عثمان، المشكلات التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية لمادة الرياضيات وعلاقتها بالروح المعنوية لهم من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير في تربية المناهج وطرق التدريس، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2016، ص16.

وتشير دراسة مارك ودينس , 1985 , إلى أن من أسباب قلق المعلمين من ذوي الخبرة في التدريس 5-15 سنة، في نقص الأجور، وتدني المكانة الاجتماعية، وسوء العلاقة مع إدارة المدرسة.¹

الفجوة بين النظرية والتطبيق:

التي هي واحدة من أهم المشكلات البارزة والتي تواجه المعلم، ونقصد بذلك الهوة الكبيرة (التفاوت) بين ما يتعلمه المعلم وقرأه فترة دراسته في الجامعة أو في المعاهد والمؤسسات التعليمية والتدريبية من مبادئ ونظريات تربوية مثالية، وبين ما يجده في الميدان وبعض المدارس من أساليب تقليدية غير تربوية.²

المنهج الدراسي:

قد تواجه المعلم أحياناً بعض الصعوبات في المنهج الدراسي الذي يقوم بتدريسه، فتضعف من خلال ذلك دافعية المعلم نحو هذه المادة، مثل: كثافة المنهج، وطول المقرر الدراسي.

صعوبة المادة العلمية، وعدم ملاءمتها لمستوى الطلاب.

قلة الحصص المخصصة للمادة الدراسية.

1- خالداً عليّة الأحمدي، المشكلات التي تواجه المعلمات وعلاجها من وجهة نظر إسلامية.

[http://k99k99.blogspot.com/2013/10/10/2018 20H33](http://k99k99.blogspot.com/2013/10/10/2018%20H33)

2- نذير بن خالد الزاير، المعلم المبتدئ اليوم بين النظرية والتطبيق.

[https://www.m3llm.net/197186/2018_10/10/2018 20H22](https://www.m3llm.net/197186/2018_10/10/2018%20H22)

عدم توفر الوسائل التعليمية المعينة. نفور الطلاب من المادة، وعدم إقبالهم عليها. جمود المناهج، وعدم مواكبتها لما يستجد من تطورات وابتكارات. بعض الأخطاء العلمية أو اللغوية التي يقع فيها واضعو المنهج، أو مؤلفو الكتاب المدرسي المقرر.¹

في مجال الإدارة المدرسية:

العلاقات الانسانية في المدرسة:

- أهم المشكلات التي تعترض المعلمين والأساتذة المبتدئين في هذه الناحية كما يراها الباحث في دراسته تبين من تحليل النتائج:
- أن افراد العينة يرون أن مدير المدرسة لا يعاملهم بطريقة تشعرهم بالثقة والاطمئنان.
 - أن مدير المدرسة يتحيز لبعض المعلمين دون البعض الآخر.
 - أن مديري المدارس لا يتقبلون النقد.
 - أن مدير المدرسة لا يحترم رأي المعلم المبتدئ.²

خلاصة الفصل:

¹ - منال أبو الوفاء، المشكلات التي يواجهها المعلم وتأثيراتها المحتملة، صحيفة البيان، الامارات العربية المتحدة، 08 مايو 2011. <https://www.albayan.ae/science-today/studies-research/2011-05-08-1.1434387> 21/05/2018 09H43

² - عيسى محمد أبو شيخة، المشكلات التي يواجهها المعلم المبتدئ كما يراها المعلمون المبتدئون المتخرجون من مركز تدريب عمان، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، الجامعة الاردنية، 1975 - 1976، ص45-46.

يواجه المعلم الجديد في أول عهده بالتعليم أسئلة كثيرة تدور في ذهنه خواطر شتى، ويتعرض لمواقف عديدة وربما أصيب بحيرة تجاهها، وهنا تختلف طريقة المعلمين المستجدين في تعاملهم مع الموقف الواحد نتيجة لانعدام الخبرة وعدم معرفة الطريقة الصحيحة في التعامل مع المواقف التربوية أو الإدارية المختلفة (الإنسان عدو لما يجهل) وتجد المعلم المستجد كثير التخوف دائم الترقب يسأل بكثرة حتى يعرف حقوقه وواجباته وطريقة تعامله مع طلابه وكيف يستطيع تكوين علاقة جيدة مع زملائه ومديره والمشرف المتابع له.¹

ونظرا لخصوصية المعلمين الجدد، تحرص الإدارة الوصية على إعدادهم وتهيئتهم خلال العام الأول من الخدمة، حيث أكدت وزيرة التربية الوطنية، خلال أشرافها على افتتاح المخطط الوطني للتكوين في قطاع التربية أفاق 2022م على ضرورة تكوين الأساتذة وتحسين نوعية التكوين الممنوح للتلاميذ من خلال تحسين تكوين الأساتذة، التي أكدت الوزيرة (نورية بن غبريط) على ضعف مستواهم وعدم قدرتهم على نقل المعلومات بشكل سلس.²

من خلال معايشة الواقع، نلاحظ أن الكثير من الأساتذة المتربصين الجدد في الأطوار الثلاثة، سواء الذين نجحوا في مسابقة التوظيف أو الذين تم استدعائهم من قوائم الاحتياط، فهم يواجهون العديد من المشاكل والصعوبات في الميدان، وهذا راجع إلى الواقع المتعفن الذي تعيشه المدرسة الجزائرية، التي أدت إلى تفشي ظاهرة التسرب المدرسي، اكتظاظ التلاميذ، تدني التحصيل العلمي للتلاميذ، انتشار ظاهرة

¹-خالد بن محمد الشهري، المعلم الناجح دليل عملي للمعلم، موقع تعليمنا لتطوير التعليم، ص05.

²-سارة بومعزة، انهيار مستوى التعليم. مسؤولية من؟

<https://www.elwassat.com/frontpage/2285.html> 15/10/2018 23H11.

الدروس الخصوصية، ويرجع السبب في هزلة قطاع التعليم في الجزائر إلى ما يلي:

- الصراع بين النقابات المهنية والوزارة الوصية على القطاع

- صورية وضعف الدورات التكوينية واقتصارها على الجانب النظري.

- نقص الخبرة للأساتذة الجدد وضعف المكونين.

- الاكتظاظ داخل الأقسام وكثافة البرامج التربوية.

الفصل الرابع- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

اولا- منهج الدراسة

ثانيا- مجالات الدراسة

1- الحدود المكانية للدراسة

2- المجال الزمني

3- المجال البشري

ثالثا- أدوات جمع البيانات

رابعا- أساليب تحليل البيانات

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- تمهيد:

إن إعداد أي بحث علمي يتطلب من الباحث الاستعانة بمجموعة من القواعد والإجراءات لاختبار مدى صحة فرضيات البحث ميدانياً، وهذا ما يفرض عليه اختيار المنهج الملائم لدراسة موضوع بحثه، باستعمال مجموعة من التقنيات والأساليب اللازمة لإتمام كل مرحلة من مراحل البحث، وعندما يتعلق الأمر بالبحث الذي يقوم على الدراسة الميدانية، فإن الأمر يتطلب كذلك الوقوف على مختلف الجوانب التي تتعلق بميدان الدراسة، بما في ذلك مجتمع البحث وكيفية اختياره،... الخ كل هذا سيتم التطرق إليه في هذا الفصل.

أولاً: منهج الدراسة:

يظن البعض أن الباحث له الحرية في اختيار منهج بحثه، إلا أن هذا الاعتقاد بعيد عن الصحة، لأن لكل ظاهرة أو مشكلة صفات تختلف عن الأخرى، وهذه الصفات تفرض على الباحث منهجاً معيناً لدراستها أو معالجتها، وإذا حاول أن يستخدم منهجاً رآه مناسباً لسهولة استخدامه أو لقلة إمكانياته المادية في التطبيق لمعالجة الظاهرة أو المشكلة لا ينسجم مع ذلك المنهج، فإن الباحث سوف يصل إلى نتائج غير دقيقة أو غير منطقية، كما أنها لا تعكس واقع الدراسة.¹

وفي دراستنا هذه اعتمدنا على المنهج الوصفي، الذي يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحليل خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها لهدف الوصول

¹معن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، ط1، دار الشروق، عمان، ص79.

إلى وصف علمي متكامل لها؛ لذلك فإن المنهج الوصفي لا يقتصر على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها، وإنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها.¹

من خلال طبيعة موضوع دراستنا، ولتحقيق أهداف البحث اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لوصف جوانب الظاهرة وتحليلها مع محاولة تفسيرها من أجل الوصول إلى النتائج.

ثانياً: مجالات الدراسة:

تم إعداد الدراسة الميدانية في إطار مجموعة من الحدود الزمانية والمكانية.

1- الحدود المكانية للدراسة: في إطار الوقوف على الإشكالات الحقيقية التي يعاني منها قطاع التربية في ولاية تمنراست، تم اختيار مجموعة من المدارس التربوية العمومية بالولاية كميدان للدراسة الميدانية، وقد شملت هذه الدراسة عدة مؤسسات تربوية في الأطوار التعليمية الثلاثة موزعة عبر الأقاليم الثلاثة للولاية، وذلك بهدف رصد الواقع التربوي من زوايا متعددة، سواء من حيث الموارد البشرية، أو البنية التحتية، أو أداء المتعلمين، وظروف العمل.

وقد أجريت مقابلات مع عدد من المعلمين، من بينهم أساتذة جدد وخريجو المدارس العليا، إضافة إلى ملاحظات مباشرة داخل الفصول الدراسية، مما سمح بتكوين صورة شاملة ومتكاملة عن الوضع، وقد ركزت في هذه الدراسة على عدة محاور أساسية منها:

¹خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار الجسور للنشر، والتوزيع، المحمدية، الجزائر، ط1، 2008م، ص44.

- البنية التحتية للمؤسسات التربوية (تجهيزات، مختبرات... إلخ) ومدى تأثيرها على التحصيل العلمي للتلاميذ.

- جودة المناهج والتعليم: دراسة مدى توافق المناهج مع احتياجات المنطقة والمستوى الثقافي للسكان.

- دراسة تأثير الساكنة والمجتمع المحلي على التعليم.

- مدى توفر المعلمين: نسبة المعلمين للتلاميذ، وعدد المعلمين في كل طور.

- توزيع المؤسسات التربوية عبر إقليم الولاية.

التحليل المكاني: دراسة قرب أو بعد المؤسسات التربوية عن التجمعات السكنية، وهل هناك صعوبات للوصول إليها؟

كشفت المعطيات المجمعّة من الميدان، أن المؤسسات التربوية في الأطوار التعليمية الثلاثة في ولاية تمنراست، قد استقبلت أزيد من 12463 متدرسا جديدا للموسم المدرسي 2016/2017، ليبلغ عدد التلاميذ في كل الأطوار 54681 تلميذا، مقسمين على 1815 فوجا تربويا، منهم 29600 تلميذا في الابتدائي، و17481 تلميذا في الطور المتوسط، إضافة إلى 7118 طالبا في الطور الثانوي. موزعين على 201 مؤسسة تعليمية (145 ابتدائية، 38 متوسطة، و18 ثانوية)، ويضمن تأطيرهم 3285 مستخدما و894 إداريا و2391 تربويا،

في إطار دعم الكفاءات التربوية وتحسين الأداء المهني، قامت مديرية التربية لولاية تمنراست بتنظيم دورة تكوينية لفائدة 250 معلما من الناجحين في مسابقة التوظيف، وذلك

بههدف تزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لممارسة مهامهم البيداغوجية على الوجه الأمثل، وتطوير كفاءاتهم في التدريس.¹

2- المجال الزمني:

يتحدد هذا المجال تبعا لطبيعة الموضوع وطبيعة الدراسة، وقد مر المجال الزمني للدراسة بالمراحل التالية:

المرحلة الأولى: الجانب النظري

كانت البداية من المجال الزمني في الجانب النظري منذ اختيار موضوع البحث، الذي كان بعنوان: "الموظفون الجدد وإشكالية الاندماج الاجتماعي"، وكان الدافع الحقيقي وراء اختيار الموضوع هو رغبة الباحث في فهم التحديات التي تواجه العملية التعليمية في هذه المنطقة، والعمل على تقديم اقتراحات عملية قابلة للتطبيق، وكذلك قلة الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع في الجزائر، مما يضيف على البحث طابعا جديدا ومساهمة علمية في تسليط الضوء على واقع المؤسسات التربوية في المناطق الصحراوية.

إضافة إلى الخصوصية الجغرافية والاجتماعية للولاية، حيث تعد ولاية تمنراست من المناطق التي تتميز بتركيبة سكانية وثقافية مميزة، وهذا ما يتيح فرصة لدراسة التفاعل التربوي في سياقات مختلفة عن المناطق الأخرى.

¹ تم جمع المعطيات من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها لمقر مديرية التربية بولاية تمنراست من 2016/10/15 الى 2016/11/23.

من أجل دراسة موضوع "الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد في ولاية تمنراست"، تم استخدام مصادر متنوعة لتجميع المعلومات والبيانات المتعلقة بهذا الموضوع، وقد شملت عملية جمع المعلومات ما يلي:

1- المقابلات الشخصية: أجريت مقابلات مع مجموعة من الأساتذة الجدد والمعلمين ذوي الخبرة، بالإضافة إلى مديري المدارس التربوية في الأطوار التعليمية الثلاثة في مختلف مناطق الولاية، وطرحنا أسئلة متعلقة بتجاربهم الشخصية في الاندماج الاجتماعي ضمن بيئة العمل، ومدى تأثير هذه التجربة على أدائهم المهني وتفاعلاتهم مع زملائهم والتلاميذ. كما تناقشنا حول أهم التحديات التي واجهت الأساتذة الجدد في مؤسسات عملهم.

2- الاستبيان: قمت بتوزيع استبيانات على الأساتذة (مجتمع البحث) البالغ عددهم 250 أستاذا في الأطوار التعليمية الثلاثة؛ حيث تضمنت أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة حول مدى شعورهم بالاندماج الاجتماعي في محيطهم المهني، وأسباب الشعور بالعزلة أو التواصل الجيد مع زملائهم، ومدى تأثير التكوين الأكاديمي على سهولة الاندماج.

3- المراجعة الأدبية: مراجعة العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد، مع التركيز على دراسات مشابهة في مناطق نائية أو في بيئات تعليمية ذات خصوصيات ثقافية واجتماعية مشابهة لميدان الدراسة، وقد شملت المراجعة الأدبية مصادر أكاديمية ومقالات علمية تناولت التحديات الاجتماعية والتربوية التي قد يواجهها المعلمون الجدد خلال سنواتهم الثلاثة الأولى من التوظيف.

4- الملاحظة الميدانية: قمت بزيارة ميدانية لبعض المؤسسات التربوية في ولاية تمنراست بهدف استكشاف طبيعة العلاقات الاجتماعية ومستوى التفاعل المهني بين المعلمين وزملائهم داخل المؤسسات التربوية، إضافة إلى مراقبة الأنشطة الاجتماعية التي قد تساهم في تسهيل الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد.

اطلعت على تقارير صادرة عن مديرية التربية في ولاية تمنراست، والتي تسلط الضوء على واقع التعليم، بما في ذلك المبادرات التي قامت بها المديرية لدعم المعلمين الجدد في الاندماج في بيئة العمل.

المرحلة الثانية: الجانب الميداني

أجريت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من 15 أكتوبر 2016 إلى 25 سبتمبر 2017، قمت فيها بإجراء دراسة استطلاعية لميدان الدراسة في إطار استكشاف واستطلاع الميدان لمعرفة مصادر المعلومات المحتملة، ودامت المدة من 15 /10/ 2016 إلى 23 /11/ 2016.

- الدراسة الاستطلاعية:

في هذه المرحلة قمت باستطلاع آراء مديري المدارس التربوية في الأطوار التعليمية الثلاثة للتحقيق في التحديات التي يعاني منها المعلمون في المدارس التربوية بولاية تمنراست، وكان السؤال البحثي الذي وجه للمشاركين هو: ما هي الصعوبات المهنية والبيداغوجية التي يواجهها الأساتذة الجدد في سنواتهم الأولى من ممارسة التدريس؟

- شملت الدراسة الاستطلاعية مؤسسات تربوية للأطوار التعليمية الثلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي) في ثلاث مناطق مختلفة (تمنراست، عين صالح، عين قزام)، معلمين وأساتذة في السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف، وتم جمع البيانات في الموسم الدراسي 2016-2017 أجريت مقابلات مع عدد من المعلمين الجدد، الذين تم إبلاغهم مسبقا بطبيعة البحث وأهدافه، وقد تم اختيار مجتمع البحث بطريقة ملائمة، تتوافق مع الخصائص الاجتماعية والديموغرافية ذات الصلة بموضوع الدراسة، (الملحق رقم 1).

كل مؤسسة تربوية كانت بمثابة مجتمع متنوع، يضم عددا من التلاميذ بخلفيات ثقافية ولغوية واجتماعية، الغالبية منهم من الأمازيغ.

- شملت الفئة المستهدفة في هذه الدراسة الأساتذة الجدد حديثي التوظيف، الذين لديهم خبرة مهنية لا تزيد عن ثلاث سنوات في المدارس العمومية بولاية تمنراست، شملت الدراسة الاستطلاعية 44 أستاذا، وقد تم اختيارهم عشوائيا لتمثيل الفئة المستهدفة.

- سُجّلت خمس (05) مقابلات موجهة مع مجموعة من المعلمين في الأطوار التعليمية الثلاثة المعيّنين حديثا؛ هم 04 نساء، ورجل واحد.

ألاحظ من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية (نتائج الجدول رقم 01) أن أغلب الأساتذة الجدد في ولاية تمنراست من فئة الشباب حديثي التخرج، الذين لا يملكون بعد الخبرة الكافية في التعامل مع مختلف المواقف والوضعية التربوية داخل القسم، ورغم ما تلقوه من تكوين نظري جيد قبل التعيين، إلا أن غياب التأطير والمراقبة التربوية يجعلهم يواجهون صعوبات

كبيرة في إدارة الأقسام والتفاعل مع التلاميذ، مما يؤثر سلبيًا على التحصيل الدراسي، وهذا ما يعكسه احتلال الولاية لمراكز متأخرة في نتائج شهادة التعليم المتوسط والبيكالوريا.

السبب الذي يمكن أن نعزوه للفجوة الكبيرة بين مستوى التعليم وتدني ظروف العمل، فالتعليم في المناطق النائية والحدودية في الولاية يعاني من نقص حاد في التجهيزات والموارد، إضافة إلى غياب وسائل النقل المناسبة، هذا الواقع يساهم بشكل كبير في تدهور جودة التعليم في تلك المناطق، فمعظم الأساتذة يفضلون العمل في المؤسسات التربوية الواقعة داخل النسيج الحضري، نظرًا لتوفر ظروف عمل أفضل مقارنة بالمناطق النائية.

هذا العزوف زاد من تعقيد الوضع، حيث تعاني المؤسسات التربوية بالمناطق النائية والقرى الحدودية من نقص حاد في التأتير، ما يؤدي إلى اكتظاظ الأقسام، وتراجع مستوى التحصيل الدراسي للتلاميذ، خاصة في الطورين الابتدائي والمتوسط، وتعتبر هذه الظاهرة نتيجة طبيعية لغياب سياسة تحفيزية فعالة، تضمن تشجيع الأساتذة الجدد على العمل في هذه المناطق، سواء من خلال توفير السكن، أو النقل، أو منح مادية إضافية.

تعكس المقابلات واقعًا ميدانيًا يتطابق إلى حد كبير مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات الجزائرية حول صعوبة اندماج الأساتذة الجدد في مناطق الجنوب، وتؤكد الحاجة إلى تدخل مؤسساتي شامل يجمع بين الدعم البيداغوجي والتكوين المهني، والتحفيزات المادية المناسبة.

3- المجال البشري:

مجتمع الدراسة: يعرّف مجتمع الدراسة بأنه: "مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة، تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي.¹

شملت الفئة المستهدفة في هذه الدراسة الأساتذة الجدد (ذكورا وإناثا) الذين لديهم خبرة تدريسية لا تزيد عن ثلاث سنوات بالمؤسسات العمومية في الأطوار التعليمية الثلاثة في ولاية تمنراست.

ويتكون مجتمع الدراسة من (250) أستاذ في الأطوار التعليمية الثلاثة بالولاية، موزعين على (201) مؤسسة تربوية عمومية.

ثالثا: أدوات جمع البيانات:

- قمت بجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة باستخدام منهج مختلط يجمع بين الأدوات الكمية والنوعية، وتشمل عملية جمع البيانات النقاط التالية:
- جمعت البيانات موضوع الدراسة من خلال استخدام الاستمارات والمقابلات الشخصية مع أساتذة جدد، في بداية الأمر صممت استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس مدى قدرة الأساتذة الجدد على الاندماج مع البيئة المحلية وفهمهم للعادات والتقاليد الثقافية للولاية، بعدها وزعت هذه الاستمارات على عدد من الأساتذة الجدد في الأطوار التعليمية

¹-- أنجس مورييس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004م، ص 298.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الثلاثة، بالإضافة إلى ذلك اجريت مقابلات شخصية مع بعض الأساتذة الجدد، بهدف التعمق في فهم تجاربهم الشخصية وتحدياتهم أثناء عملية الاندماج الاجتماعي.

- طرحت أسئلة مفتوحة خلال المقابلات لإتاحة الفرصة للمبحوثين للتعبير عن آرائهم وتجاربهم بحرية.

- جمعت البيانات من خلال هذه الأدوات لتحليل مستوى الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد، وتحديد العوامل التي تؤثر على قدرتهم على التفاعل مع المجتمع المحلي، والبيئة التعليمية في الولاية.

تعريف الاستمارة: هي أداة من أدوات جمع البيانات تستخدم في البحوث الكمية والنوعية، وتتكون من مجموعة من الأسئلة المرتبة بشكل منطقي، تهدف إلى الحصول على معلومات من المبحوثين حول موضوع معين، في إطار دراسة موضوع الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد في ولاية تمنراست، قمت بتوزيع نسخ من الاستبيان على مجتمع الدراسة المكون من 250 أستاذاً على مرحلتين.

أولاً: قمت بتوزيع الاستبيانات شخصياً على المبحوثين خلال زيارتي الميدانية لبعض المؤسسات في الأطوار التعليمية الثلاثة الواقعة في إقليم الولاية.

ثانياً: أرسلت نسخاً من الاستبيان إلى مفتشية التربية بولاية تمنراست لمراجعتها وتنقيحها وتعديلها، واستناداً إلى اقتراحاتهم، تم إجراء تعديلات على محتوى الاستبيان.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

حصلت على الإذن من مديرة التربية لولاية تمنراست قبل جمع البيانات من الميدان، قمت بإبلاغ الأساتذة أن المشاركة في الدراسة طوعية، وأن البيانات التي يتم جمعها سيتم تحليلها بطريقة تضمن سريتها وإخفاء هويتهم الحقيقية.

اختبرت الاستبيان أيام الدورة التكوينية التي خضع لها الأساتذة الجدد في شهر جويلية، وذلك من أجل الوصول إلى أكبر عدد ممكن من أفراد مجتمع الدراسة الذين سيكون من الصعب التواصل معهم خلال الفترة الزمنية المتاحة للدراسة، خاصة الأساتذة المعينين في القرى النائية والمنطقة الحدودية.

وقد جزأت الاستمارة إلى ثلاثة محاور من أجل تسهيل عملية الإجابة على الأسئلة من جهة، وتحليل النتائج المتوصل إليها من جهة أخرى، وتتمثل هذه المحاور في:

المحور الأول: معلومات شخصية، الخلفية المهنية.

المحور الثاني: الاندماج المهني.

المحور الثالث: الاندماج البيداغوجي.

تم توزيع 250 استبيان على الأساتذة الجدد المعينين في مختلف المؤسسات التربوية العمومية في الأطوار التعليمية الثلاثة بولاية تمنراست، واسترجعت 158 استمارة (نسبة استجابة تبلغ 63.2%)، وهذه النسبة تعتبر جيدة في الدراسات الميدانية وتوفر قاعدة بيانات معقولة لتحليل إشكالية الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد، ويمكن استخدام هذه البيانات المسترجعة لتقديم نتائج موثوقة تعكس واقع اندماج المعلمين الجدد في الولاية.

يعود سبب انخفاض نسبة الاستجابة إلى عدة عوامل تتمثل في:

1. تحفظ بعض الأساتذة على الإجابة بالرغم من تأكيدنا على الطابع السري للمعلومات التي يدلون بها، والتي لن تستعمل خارج إطار البحث العلمي.

تجنبهم الإجابة على الاستثمارات لعدم رغبتهم في مشاركة معلوماتهم الشخصية نظرا لطبيعة موضوع بحثنا، الذي قد يعتبره البعض منهم حساسا، حيث يخشون الكشف عن مشاعرهم والصعوبات المتعلقة بالاندماج الاجتماعي بسبب خصوصياتهم السوسيوثقافية تفاديا للنقد أو التعقيدات التي يمكن أن تهدد مستقبلهم الوظيفي.

2. البعد الجغرافي: تواجه ولاية تمنراست تحديات جغرافية كبيرة، بسبب بعد المسافة بين المؤسسات التعليمية والتجمعات السكنية، هذا ما صعب عملية استرجاع الاستبيانات.

3. حالة بعض الاستثمارات: بعض الاستثمارات التي تم استرجاعها كانت في حالة سيئة (ممزقة أو ملطخة بالشاي والقهوة)، لعدم اهتمام الباحثين بها.

4. الاستثمارات غير مكتملة الإجابة: من بين الاستثمارات المسترجعة، كانت بعضها غير مكتملة أو تحتوي على بيانات ناقصة، مما يعكس تردداً في الإجابة على بعض الأسئلة.

تكون الاستبيان من أسئلة مغلقة بالإضافة إلى أسئلة مفتوحة، وتضمن موضوع الاندماج المهني والاجتماعي للمعلمين الجدد في ولاية تمنراست ثلاثة أجزاء رئيسية هي:

الجزء الأول: يتناول البيانات الشخصية والمعرفية للمعلمين، مثل: العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، الحلقة التعليمية، موقع المؤسسة.

الجزء الثاني: شمل أسئلة حول التحصيل المهني، مثل: مستوى الدعم الذي يتلقاه المعلم من زملائه، وعلاقات العمل داخل المؤسسة، بالإضافة إلى تقييمهم لفرص التدريب والتطوير المهني المتاحة لهم.

الجزء الثالث: ركز على تقييم قدرة المعلمين على تطبيق الأساليب البيداغوجية المناسبة حسب خصوصيات الولاية وظروفها التعليمية، وشمل هذا الجزء أسئلة حول استراتيجيات التدريس المستخدمة، تفاعل الأساتذة مع التلاميذ، استخدام الوسائل التعليمية المتاحة، وإدارة الفصل الدراسي في بيئة تعليمية محدودة من حيث الموارد والتجهيزات.

وقد صمم الاستبيان بعد الاطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة، ومن خلال تبادل الأفكار مع المديرين والمعلمين في الأطوار التعليمية الثلاثة، وقد تم توحيد الأسئلة، بحيث تأخذ شكلها النهائي بعد إجراء استبيان تجريبي والذي تم تطبيقه على مجتمع دراسة صغيرة (44 معلماً حديثاً في الأطوار التعليمية الثلاثة بالمدارس العمومية في ولاية تمنراست)، مع الأخذ في الاعتبار الملاحظات الإضافية التي طرحها المعلمون.

شملت عملية جمع البيانات في عام 2016-2017 إجراء مقابلات مع عدد من الأساتذة المعيّنين حديثاً، وتعرّف المقابلة بـ " هي محادثة في حدود عرض البحث تستهدف جمع الحقائق للاستفادة منها في التوجيه والتشخيص والعلاج، وإلى جانب أسلوب المحادثة فهناك نبرات الصوت وتغيرات الوجه، ونظرات العينين".¹ شارك 05 أساتذة مبتدئين من الجنسين (03 ذكور، و02 من الإناث) من الذين تم توظيفهم حديثاً، وجميعهم يمارسون مهنة التعليم

¹ محيي محمد مسعود، كيفية كتابة الابحاث والاعداد للمحاضرات، الكتب العربي للحديث، ط2، 2000م، ص 39.

للمرة الأولى، وخضعوا لبرنامج التكوين الذي أقرته وزارة التربية المشرفة على القطاع لمدة أسبوعين.

- تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات، وقد تم تسجيل كل المقابلات صوتياً وتدوينها.

- أظهرت المقابلات الميدانية التي أجريت مع خمسة من الأساتذة بولاية تمنراست عن تجارب متنوعة بحسب أقدميتهم، وأماكن عملهم، وظروفهم الاجتماعية. تمثل النساء النسبة الأكبر من الهيئة التربوية العاملة في القرى والمناطق البعيدة بالولاية، وهي ظاهرة لافتة في سياق المجتمع المحلي الذي يتميز بخصوصيات ثقافية واجتماعية. هذا التمثيل النسوي القوي في قطاع التعليم العمومي يمكن تحليله من خلال عدة أبعاد مدعومة بما جاء في الأدبيات السابقة، تم منح المشاركين أسماء مستعارة حفاظاً على سرية هويتهم، استمرت المقابلات مدة تتراوح بين 30 إلى 44 دقيقة.

الجدول رقم: 01 الخصائص الديموغرافية للمشاركين في المقابلة

الرقم	الاسم المستعار	الجنس	السن	الخبرة	مكان النشأة	طريقة التوظيف	الحلقة التعليمية
01	ليلي	أنثى	27 سنة	أقل من سنة	القرية	مسابقة	ابتدائي
02	غفران	أنثى	26 سنة	سنة	المدينة	مسابقة	متوسط
03	أحمد	ذكر	36 سنة	سنة	المدينة	قوائم الاحتياط	ابتدائي
04	أسماء	أنثى	24 سنة	سنة	القرية	قوائم الاحتياط	ابتدائي
05	موسى	ذكر	32 سنة	أقل من سنة	المدينة	الأرضية الرقمية	ثانوي

في إطار القراءة الإحصائية للبيانات الناتجة عن المقابلات في الجدول رقم 01 حول الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة، أظهرت النتائج أن من بين خمسة مشاركين في المقابلات، هناك ثلاثة مشاركات من جنس أنثى تم توظيف اثنين منهما عبر المسابقة وواحدة من قوائم الاحتياط، وهذا يشير إلى استخدام أساليب توظيف غير تقليدية في المنطقة، وهو ما قد يعكس توجهات حديثة في سياسة توظيف المعلمين الجدد في المناطق النائية، مثل:

ولاية تمنراست. ومن خلال تحليل هذه البيانات، يمكن ملاحظة تزايد الاعتماد على التوظيف الرقمي كأداة للحد من نقص الأساتذة، خاصة في المناطق النائية التي تعاني من تحديات في جذب الكفاءات.

- التوزيع حسب العمر والخبرة:

تتراوح أعمار الأساتذة الجدد المشاركين في الدراسة بين 24 و36 عامًا، مما يعكس تنوعًا في الفئات العمرية ضمن مجموعة الأساتذة الجدد في ولاية تمنراست، وهذا التوزيع العمري يبرز وجود شريحة شبانية من الأساتذة الذين توظفوا حديثًا إلى ميدان التعليم، إلى جانب ذلك فإن معدل خبرة المشاركين يقل عن ثلاث سنوات، مما يشير إلى أن أغلب الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة يعدون من الجدد في المهنة، يجمع هذا المزيج بين الشباب وقلة الخبرة المهنية في مواجهة تحديات التكيف مع البيئة التعليمية، مما قد يؤثر على قدراتهم في التعامل مع ضغوط العمل وتطوير مهاراتهم التربوية في ظل الظروف الخاصة بالمناطق النائية.

- التوزيع حسب مكان النشأة:

يعد اختلاف الخلفيات الثقافية بين الأساتذة الذين نشأوا في المدينة وأولئك الذين نشأوا في القرية أمرا مهما يؤثر على تجاربهم في التدريس، خاصة في المناطق الريفية، وغالبا ما يكون لدى الأساتذة الذين نشأوا في المدينة عادات وتقاليد تتماشى مع الحياة الحضرية، مما يجعلهم يشعرون بتباين واضح عند تعيينهم في القرى، هذا الاختلاف يزيد من صعوبة تكيفهم مع البيئة القروية التي تعتمد على تقاليد وثقافة محلية مميزة.

المعلمون الذين ينحدرون من المدينة يمتلكون عقلية ثقافية تختلف عن نظرائهم الذين تربوا في الريف، مما قد يؤثر على أساليبهم التربوية وتفاعلهم مع المجتمع المحلي، ولهذا السبب يفضل السكان المحليون الأساتذة من أبناء المنطقة، لقدرتهم على فهم اللغة المتداولة والعادات الثقافية بشكل أعمق، مما يسهل عملية التواصل ويعزز فعالية التعليم.

صرّح الأستاذ موسى معلم لغة عربية في الطور الثانوي بأنه واجه صعوبة في التواصل مع بعض التلاميذ وأوليائهم بسبب الفروق اللغوية (التارقية والعربية)، واختلاف العادات المحلية، هذه الصعوبة وردت أيضاً في دراسة أز هري التجاني عوض السيد¹، حيث أظهرت النتائج أن الاختلافات الثقافية والإثنية تمثل عائقاً أمام اندماج المعلم الجديد في مناطق التنوع الثقافي، مما يضعف التفاعل التربوي ويزيد من الإحساس بالعزلة.

تشير نتائج العديد من الدراسات السابقة حول الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد، إلى أن الساكنة المحلية تميل إلى تفضيل المعلم الذي ينتمي إلى نفس المنطقة، أو على الأقل يشاركهم نفس الخصوصيات الثقافية واللغوية، ويرجع هذا التفضيل إلى عدة أسباب، ومن أبرزها: سهولة التواصل اللغوي والاجتماعي، فهم المعلم لخصوصيات البيئة المحلية، وتعزيز الإحساس بالثقة والانتماء المتبادل، كما تبين بعض الدراسات، مثل: دراسة ياسر الهنداوي ونسرين الصالح، أن هذا العامل يؤثر بشكل كبير على مدى تقبل المجتمع للأستاذ الجديد، وبالتالي يؤثر على سرعة اندماجه الاجتماعي داخل المؤسسة التربوية وخارجها، وكذا المساهمة في تحسين المناخ المدرسي.

¹ أز هري التجاني عوض السيد، مشكلة الاندماج الاجتماعي والقومي في الهوية السودانية وعلاقتها بالسياسات التعليمية للدولة، مجلة الدراسات العليا جامعة النيلين، المجلد 2018م، العدد 7 (31 أكتوبر/تشرين الأول 2018م).

إنّ هؤلاء الأساتذة والمعلمين يمتلكون فهماً أعمقاً للغة واللهجة المحلية، إضافة إلى معرفة الثقافة والتقاليد والقيم التي تُشكل الهوية المجتمعية، وهذا يسهل عملية التواصل وبناء علاقة ثقة بين الأستاذ والمجتمع، مما يعزز جودة العملية التعليمية، ويساهم في خلق بيئة تعليمية متناغمة.

- التوزيع حسب الحلقة التعليمية:

تظهر نتائج الدراسة إلى أنّ غالبية أفراد مجتمع الدراسة هم أساتذة من الطور الابتدائي (03 أساتذة)، يليهم من حيث التمثيل أساتذة الطورين المتوسط والثانوي بمعدل أستاذ واحد (01) لكل طور، ويُعزى هذا التفاوت في التمثيل إلى واقع التوظيف في ولاية تمنراست، حيث يُسجّل طلب أكبر على أساتذة التعليم الابتدائي لتغطية الفجوات في هذا الطور مقارنة بالأنطوار الأخرى.

تظهر إجابات أفراد الدراسة في المقابلات الخمسة أن الم في كل طور تعليمي (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) يواجهون تحديات خاصة تتعلق بالاندماج الاجتماعي، وتختلف باختلاف طبيعة مهامهم وسياق العمل، فقد أشار أساتذة الطور الابتدائي إلى شعورهم بضغط كبير نتيجة عدد الحصص الكبير، وتعدد المواد، وأدوارهم الإدارية المتعددة، ثم بحكم احتكاكهم اليومي مع الطاقم الإداري والتربوي وأولياء التلاميذ والساكنة، أبدى الكثير منهم مستوى اندماج اجتماعي مرتفع مع ملاحظات سلبية حول صعوبة التوفيق بين المهام، والتكيف مع بيئة تختلف ثقافيا وجغرافيا عن مناطقهم الأصلية، في المقابل أشار أساتذة الطور المتوسط والثانوي إلى صعوبات تتعلق بالاندماج في الأوساط المهنية المحدودة، والدعم المؤسسي غير الكافي، إضافة إلى شعور بعضهم بالعزلة الاجتماعية، خاصة بالنسبة للأساتذة القادمين من خارج الولاية.

تؤكد هذه النتائج أن الاندماج الاجتماعي ليس تجربة موحدة، بل يتأثر بعدة عوامل منها: الطور التعليمي، وحجم التفاعل مع المحيط، وطبيعة المهام، ومستوى الدعم الإداري والزملاء، وهو ما يبرز الحاجة إلى سياسات إدماج خاصة بكل طور، تراعي الفروقات الفردية والمهنية بين المعلمين.

رابعاً: أساليب تحليل البيانات:

تم جمع البيانات الخاصة بالاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد، وتمت معالجتها إحصائياً باستخدام حزمة SPSS (الإصدار 25)، مما أتاح إجراء تحليل مفصل ودقيق لآثار وعوامل الاندماج الاجتماعي وتشمل عملية المعالجة الخطوات الآتية:

- تنظيم وترتيب البيانات:

- تم تجميع البيانات المستمدة من الاستبيان.
- التأكد من خلو البيانات من الأخطاء، وكذلك ترميزها بشكل مناسب لسهولة التحليل.

- التحليل الوصفي:

- حساب التوزيعات الإحصائية مثل: التكرارات، والنسب لكل مؤشر من مؤشرات الدراسة.

- إنشاء جداول بيانية توضح توزيع البيانات عبر مختلف الفئات.

الفصل الخامس – عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها

ومناقشة النتائج

تمهيد

أولاً- عرض وتحليل وتفسير البيانات الشخصية

ثانياً - نتائج الدراسة

1 - عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية

ثالثاً- الاستنتاج العام

خاتمة

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

تمهيد:

تعتبر مرحلة عرض وتحليل البيانات هي الأخيرة في عملية البحث، وفيها يقوم الباحث بتقديم المعطيات التي تمّ جمعها بشكل منظم، ثمّ تحليلها لتفسير النتائج واستخلاص الاستنتاجات، حيث تعد هذه المرحلة حرجية، لأنها تمكّن الباحث من استخلاص الاستنتاجات التي تساعد في الإجابة على أسئلة البحث، وتقديم توصيات أو اقتراحات بناء على النتائج.

بعد جمع البيانات الميدانية باستخدام استبيان موجّه للأساتذة الجدد، انتقلنا إلى مرحلة التحليل الكميّ للبيانات المتعلقة بالاندماج الاجتماعي، وفي هذه المرحلة قمنا بالخطوات التالية:

1- تنظيم البيانات وتصنيفها:

- تمّ تصنيف مؤشرات الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد في ولاية تمنراست ضمن بُعدين أساسيين هما: البعد المهنيّ والبعد البيداغوجي، ومن خلال هذا التصنيف يتّضح أنّ مؤشرات الاندماج الاجتماعي في ولاية تمنراست لا تنفصل عن السياق المحليّ بكلّ خصوصياته، حيث تتداخل الظروف المهنية الصّعبة كالعزلة الجغرافية ونقص الموارد البشرية المؤهّلة والتكوين مع التحديات البيداغوجية كاللّغة، وفروق المستوى، وضعف الوسائل التّعليمية المتاحة، وهو ما ينعكس سلبيّاً على الأداء الصّفّي والتّفاعل التربوي. ما يستدعي مقارنة شاملة لتحسين الاندماج الاجتماعي.

- تمّ ترميز الإجابات وترتيبها لتسهيل عمليّة التحليل.

2. التحليل الوصفي:

- حساب النسب المئوية لكل مؤشر لتحديد مستوى الاندماج الاجتماعي بين الأساتذة الجدد.
- استخدام الجداول لتوضيح توزيع البيانات.

3. تفسير النتائج:

- بناء على التحليل الإحصائي، تم استخلاص استنتاجات حول نقاط القوة والضعف في عملية الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد.
- تحديد العوامل المؤثرة إيجابياً أو سلباً على اندماجهم، وتقديم توصيات لتحسين هذه العملية.

بهذه الطريقة أتاح لنا التحليل الكمي تقييم مستوى الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد بصورة دقيقة وممنهجة، مما يساعد في توجيه السياسات والبرامج التربوية المستقبلية لتعزيز هذه العملية.

أولاً : عرض وتحليل وتفسير البيانات الشخصية:

الخصائص الديموغرافية:

الجدول رقم (02): توزيع الأساتذة الجدد حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	57	36.1%
إناث	101	63.9%
المجموع	158	100%

يبين الجدول رقم (02) توزيع أساتذة المدارس التربوية العمومية لولاية تمنراست، فالدراسة أشارت إلى أن الجنوب الجزائري ومن ضمنه تمنراست يشهد تفاوتاً في التوزيع بين الجنسين، مع ميل واضح لتثبيت العنصر النسوي نظراً لاستقراره في الوظيفة، ويتضح هذا من خلال نتائج الجدول أن نسبة الإناث تصل إلى حوالي 63.9% من مجموع الأساتذة، مقابل 36.1% من الذكور؛ حيث يتم توجيه الكثير من خريجات الجامعات للتدريس كخيار وظيفي مضمون، في ظل غياب فرص عمل بديلة.

خلصت الدراسة إلى أن المعلمات في تمنراست يواجهن تحديات مزدوجة، أولها ميدانية تتمثل في: السكن، النقل، البنية التحتية، وثانيها اجتماعية وثقافية تتمثل في رفض مجتمعي لعمل المرأة، وصعوبة الاندماج، والتكيف مع اللغة والعادات المحلية، رغم أدائهن الإيجابي في الميدان التربوي.

الجدول رقم (03): توزيع الأساتذة الجدد حسب السنّ.

السنّ	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 30	68	43%
من 30 إلى 40	78	49.4%
من 40 إلى 50	12	7.6%
المجموع	158	100%

من خلال قراءتنا لنتائج الجدول رقم (03) نلاحظ أنّ: غالبية أفراد مجتمع الدراسة تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 40 سنة، أي بنسبة 49.4% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وترجع هذه النتيجة إلى معاناة العديد من خريجي الجامعات الجزائرية من البطالة بسبب عدم توفر مناصب العمل، وهو ما عبرت عنه إجابات الأساتذة بنسبة (36.1%) الذين أكدوا أن سبب اختيارهم لمهنة التعليم ليس حب المهنة، بل من أجل تحسين الظروف المعيشية.

تشير معطيات ميدانية تمّ جمعها من أفراد مجتمع الدراسة بولاية تمنراست إلى أن الدافع الرئيسي لاختيارهم مهنة التعليم لم يكن نابعا من قناعة داخلية أو شغف بالمجال التربوي، بل جاء كخيار بديل فرضته الظروف الاجتماعية والإقتصادية الصعبة، إذ صرح الأساتذة بأن الهدف الأساسي من التحاقهم بالقطاع هو تحسين ظروفهم المعيشية، وتعكس هذه النتيجة واقعا مريرا يعيشه الموظفون الجدد في قطاع التعليم في الولاية، حيث تمثل الوظيفة العمومية وبالأخص التعليم، الملاذ الأول والأخير للشباب الباحث عن الاستقرار المالي في ظل قلة البدائل الإقتصادية، هذا الواقع يطرح إشكالات حقيقية حول الدافعية المهنية، وجودة الأداء التربوي،

خاصة إذا لم تقترن الممارسة التعليمية بتكوين متواصل وتوجيه أكاديمي جيد، كما ينذر باستمرار ظاهرة الوظيفة من أجل الراتب، التي قد تؤثر سلباً على الاندماج البيداغوجي و المهني للأساتذة، ما لم تتم معالجتها من خلال سياسات حكومية داعمة تراعي خصوصية المنطقة.

الجدول رقم (04): توزيع الأساتذة الجدد حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
متزوج/ة	101	63.9%
أعزب/ أعزباء	55	34.8%
مطلق/ة	02	1.3%
أرمل/ة	/	/
المجموع	158	100%

تبيّن من خلال المقابلات والمعايشة الميدانية أنّ 63.9% من أفراد مجتمع الدراسة

متزوجون، نسبة 34.8% منهم من العزاب، وما نسبته 1.3% منهم مطلّون.

تشير نتائج الدراسة أن موظفي التعليم وخاصة المتزوجين يعانون من مشكل التعيين والحركة التنقلية، إذ تشكل هذه الأخيرة شغلهم الشاغل، وينتج عنها تبعات سلبية تتمثل في عدم الاستقرار العائلي لرجال التعليم ونسائه، الإقامة القسرية بالمناطق النائية، هذا ما يدفع العديد منهم إلى التفكير في الاستقالة أو تقديم عطل مرضية، خاصة بالنسبة للذين تم تعيينهم في المناطق النائية والحدودية التي تفتقر للمرافق الضرورية للعيش.

الجدول رقم (05): توزيع الأساتذة الجدد حسب مكان النشأة:

مكان النشأة	التكرار	النسبة المئوية
القرية	50	31.6%
المدينة	108	68.4%
المجموع	158	100%

تشير نتائج الدراسة الميدانية أن نسبة 68.4% من الأساتذة الجدد نشؤوا في المدينة، في حين

أن نسبة 31.6% نشؤوا في القرية.

نستنتج من خلال نتائج الجدول انخفاض أعداد المدرسين الناشئين في القرية ، ويرجع السبب إلى ارتفاع نسب التسرب المدرسي، والانقطاع المبكر عن الدراسة في صفوف تلاميذ القرى، نتيجة انخفاض مستوى التعليم في القرى، بسبب الموقع الجغرافي للمؤسسات التربوية الذي يطبعه التشتت، والبعد عن التجمعات السكنية، وافتقارها لأبسط المرافق الضرورية، ولظروف السلامة والأمن، هذه الاختلافات أثرت على فرص التوظيف و الاندماج، وهو ما خلق تفاوتات بين المقيمين في المدن والقرى نتيجة التنقل الدائم والمستمر لسكان المناطق الريفية والقرى الحدودية بحثا عن متطلبات الحياة الضرورية المتوفرة بالمدن، وهذا يؤثر على الاندماج الاجتماعي والحصول على فرص عمل ، عكس المدينة المساعدة على التواصل مع المؤسسات العمومية، التي توفر فرص عمل (مناصب عمل مؤقتة مثل الاستخلاف).

الجدول رقم (06): توزيع الأساتذة الجدد حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
مدرسة عليا	09	5.7%
معهد المعلمين	4	2.5%
ليسانس	119	75.3%
ماستر	26	16.5%
المجموع	158	100%

لقد تراوحت مؤهلات الأساتذة الجدد المشرفين على عملية التدريس في الأطوار التعليمية الثلاثة في المدارس العمومية لولاية تمنراست بين شهادة الليسانس والماستر والمدرسة العليا، لكن الغالبية العظمى من المدرسين هم ممن يحملون شهادة الليسانس؛ إذ يشكلون نسبة 75.3% من مجتمع الدراسة، وتليها نسبة 16.5% ممن يحملون شهادة الماستر.

من خلال ما سبق نستنتج أن شهادة الليسانس تمثل المستوى الدراسي الأكثر شيوعا في صفوف خريجي الجامعات الجزائرية، وهو ما يعكس توجهاً واضحاً من طرف الوزارة الوصية على القطاع نحو توظيف خريجي التعليم العالي في قطاع التربية، خاصة في ظل محدودية فرص العمل في القطاعات الأخرى داخل الولاية، وتبرز هذه النسبة ارتفاع الاعتماد على الفئة الشابة المؤهلة أكاديمياً، لكنها قد لا تكون بالضرورة مكونة تربوياً، الأمر الذي يثير تساؤلات حول مدى جاهزية هؤلاء الخريجين للإندماج الفعال في الحقل التربوي. حالياً يخضع الناجحون لتكوين

قبل الالتحاق بالمهنة، كما يحتمل أن يكون الدافع الاقتصادي هو المحرك الأساس لهذا الانخراط، ويتقاطع هذا المعطى مع نتائج الجدول رقم (03)، التي أظهرت أن الغالبية من الأساتذة التحقوا بمهنة التعليم دون تكوين بيداغوجي متخصص، وقد اختاروا التعليم بدافع مادي، من أجل تحسين ظروفهم المعيشية فقط، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة بين التأهيل الأكاديمي والتأهيل البيداغوجي، فبقدر ما يعكس المؤهل الجامعي قدرة معرفية مبدئية، إلا أن غياب الدافع المهني الحقيقي قد يؤثر على مدى الاندماج الاجتماعي والمهني للأستاذ داخل الوسط التربوي، وعليه فإن هذا المعطى يستدعي التفكير في آليات انتقاء وتكوين أكثر فاعلية، تأخذ بعين الاعتبار البعد البيداغوجي والمهني، وليس فقط المؤهل العلمي.

الجدول رقم (07): توزيع الأساتذة الجدد حسب الأقدمية في التدريس.

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنة	53	33.5%
من سنة إلى 03 سنوات	105	66.5%
المجموع	158	100%

تشير معطيات الجدول رقم (07) أن نسبة 66.5% من أفراد مجتمع الدراسة أكدوا أن عدد

سنوات خبرتهم تتراوح ما بين سنة إلى 03 سنوات، في حين أن نسبة (33.5%) من الأساتذة خبرتهم أقل من سنة.

نستنتج من خلال نتائج الجدول رقم (07) أن أغلب الأساتذة الجدد في ولاية تمنراست هم من

الفئة العمرية الأصغر سنا، ويمتلكون خبرة مهنية محدودة مقارنة بزملائهم ، ما يعكس حداثة

التحاقهم بالمهنة، ويعزى هذا الوضع إلى التوظيف المباشر لخريجي الجامعات، لا سيما من حملة شهادة الليسانس، الذين غالبا ما يعينون في المناطق النائية، لتغطية النقص المسجل في التأطير التربوي في هذه المناطق ، وقد أدى هذا النمط من التوظيف إلى تدهور مستوى التعليم وانخفاض واضح في أداء التلاميذ داخل الفصول الدراسية، نتيجة ضعف الكفاءة المهنية للمعلمين، وافتقارهم إلى المهارات الصفية، الأمر الذي جعل الولاية تحتل مراتب متدنية في شهادة التعليم المتوسط والباكوريا .

الجدول رقم (08): توزيع الأساتذة الجدد حسب المرحلة الدراسية التي تدرسها

المرحلة الدراسية	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	71	44.9%
متوسط	48	30.4%
ثانوي	39	24.7%
المجموع	158	100%

تظهر نتائج الجدول رقم (08) أن الأطوار التعليمية الثلاثة (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) لا تختلف كثيرا في درجة توزيع الأساتذة الجدد، حيث وردت جميعها بنسب متقاربة 30.4% و 24.7%، باستثناء الطور الابتدائي الذي يمثل النسبة الغالبة بـ 44.9% من إجمالي توزيع أفراد الدراسة، ويظهر هذا التوزيع أن الطور الابتدائي يستحوذ على الحصة الأكبر من الأساتذة في ولاية تمنراست، وهو ما قد يعزى إلى الاحتياجات الأكبر في هذا الطور؛ نظرا لأن المدارس الابتدائية غالبا ما تشهد اكتظاظا أكبر بالتلاميذ مقارنة بالمراحل الدراسية الأخرى.

الجدول رقم (09): توزيع الأساتذة الجدد حسب مقر العمل.

مقرّ العمل	التكرار	النسبة المئوية
القرية	98	62%
المدينة	60	38%
المجموع	158	100%

يتبيّن من الجدول أعلاه أن الأساتذة الجدد أكثر تواجدا في المناطق الريفية منها في المناطق الحضرية؛ حيث يعمل حوالي 62% من الأساتذة في القرية، مقابل 38% في المدارس الحضرية.

تشير نتائج الدراسة أن الأساتذة الجدد الذين تم تعيينهم في المناطق النائية يعانون من نقص الخبرة في مجال التعليم، خاصة أولئك الموظفين من خارج الولاية الذين لا يجيدون التحدث باللغة التارقية ويجهلون كثيرا الثقافة المحلية، غالبا ما يفقدون إلى استراتيجيات فعالة للتكيف والإندماج مع السياق الثقافي والاجتماعي للوسط التربوي المحلي. ففي الكثير من الأحيان ما تطالعنا أخبار من هنا وهناك عن صراعات تنشب بين المعلم والساكنة، والتي غالبا ما يغذيها التناقض بين ثقافة مدنية وعقليات حاملة لثقافة بدوية، وهذا ما يتجلى من خلال منظومة الأعراف والعادات والعلاقات الاجتماعية الخاصة بالبادية، والتي تعطل بشكل أو بآخر عملية الإندماج وسيرورة التكيف مع الوسط الذي تتواجد فيه المؤسسة التعليمية.

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين الجنس ومستوى الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد بتمنراست

مستوى الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد بتمنراست												الجنس
المجموع		لا يمكنني التكيف		لم اتكيف بعد		في طور التكيف		ببطئ		بسرعة		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	57	/	/	5.3	03	26.3	15	10.5	06	57.9	33	ذكر
100	101	1	01	7.9	08	12.9	13	8.9	09	69.3	70	أنثى
100	158	0.6	01	7	11	17.7	28	9.8	15	65.2	103	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (10) نلاحظ وجود تباين نسبي في درجة الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد في ولاية تمنراست، بين الذكور والإناث داخل الوسط التربوي. فقد أظهرت النتائج الدراسة الميدانية أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة تمكنوا من الاندماج حيث بلغت نسبتهم الإجمالية (65.2%)، وهي نسبة تعكس مستوى معتبراً من التكيف المهني والاجتماعي لدى المعلمين الجدد. وقد سجلت الإناث أعلى نسبة في الاندماج بـ(69.3%) مقارنة بالذكور الذين بلغت نسبتهم (57.9%)، مما يدل على قدرة أكبر لدى المعلمات على التكيف مع الوسط المهني والاجتماعي داخل المؤسسة التربوية. ويمكن تفسير ذلك بقدرة الإناث على بناء علاقات تواصل وتعاون داخل المؤسسة التعليمية بصورة أسرع، إلى جانب الاستفادة من شبكات الدعم والعلاقات الاجتماعية والمهنية.

وتكشف هذه النتائج عن وجود فروق نسبية بين الجنسين في مستوى الاندماج داخل الوسط التربوي. ويمكن تفسير ذلك بجملة من العوامل المرتبطة بطبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة، والدعم الاجتماعي، والقدرة على التكيف مع الخصائص الثقافية والإثنية للمنطقة. كما تعكس النتائج أن عملية الاندماج ليست متجانسة لدى جميع الأفراد، بل تتأثر بعوامل اجتماعية ومهنية ونفسية تختلف من أستاذ لآخر.

الجدول رقم (11) توزيع الأساتذة الجدد حسب المؤهل العلمي وموقع المؤسسة التربوية

المجموع	المؤهل العلمي								موقع المؤسسة	
	مدرسة عليا		معهد المعلمين		ليسانس		ماستر			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
القرية	04	4.1	01	01	78	79.6	15	15.3	98	62
المدينة	05	8.3	03	05	41	68.3	11	18.3	60	38
المجموع	09	5.7	04	2.5	119	75.3	26	16.5	158	100

يتّضح من خلال الجدول أن نسبة 75.5% من أفراد الدراسة يحملون شهادة الليسانس، وجلهم تم تعيينهم في المناطق الريفية بنسبة 79.6%، التي تفتقر إلى الخدمات الأساسية، مثل: الكهرباء، والسكن الملائم، والرعاية الصحية، وقد صرح لنا بعض الأساتذة عن معاناتهم من مشكلة اللغة وصعوبة التواصل مع التلاميذ والسكان، مما يضطرهم إلى ترك العمل، أو الدخول في عطل مرضية طويلة الأمد، أو الامتناع عن الالتحاق بالمؤسسة التربوية إلى غاية تغيير مكان العمل، ويخلق عدم تكافؤ في التوزيع الموظفين بين المناطق الحضرية والريفية، في حين أن نسبة 68.3% من الأساتذة الجدد يفضلون العمل في المناطق الحضرية، وذلك بسبب توفر ظروف العمل، ثم إن انعدام المساواة في توزيع الأساتذة الجدد لا يؤدي إلى تدني مستوى التلاميذ في المناطق النائية والحدودية فحسب، بل تنعكس هذه التفاوتات على جودة التعليم الذي يتلقاه التلاميذ، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى هذه المشكلة، ومنها تقرير منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة¹، الذي يشير إلى انعدام المساواة في التعليم، حيث لا يزال يمثل أحد أكبر

¹ - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، التعليم والتعلم تحقيق الجودة للجميع، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، 2013/4م، ص252.

التحديات التي تواجه الأنظمة التربوية على الصعيدين العالمي والوطني، وأبرز التقرير أن التلاميذ لا يحظون بفرص تعليم متكافئة من حيث التحصيل الدراسي، ويتأثر مستوى تعلمهم بشكل كبير بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية، كالفقر، الموقع الجغرافي، الجنس، الانتماء العرقي أو اللغوي، وقد تبين أن الأطفال المنحدرين من الأسر الفقيرة أو المناطق النائية، كحال العديد من تلاميذ ولايات الجنوب بما في ذلك ولاية تمنراست هم الأقل استفادة من التعليم، ويعانون من ضعف الأداء داخل الفصول الدراسية، ونقص المورد البشري المؤهل، وتراجع النتائج في الامتحانات الرسمية، وارتفاع نسب الرسوب والتسرب المدرسي.

الجدول رقم (12): موقع المؤسسة وعلاقته بالتواصل مع الهيئات التربوية من خلال الزيارات الصفية داخل القسم.

المجموع		التواصل مع الهيئات التربوية من خلال الزيارات الصفية داخل القسم				موقع المؤسسة
		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	98	38.8	38	61.02	60	القرية
100	60	18.3	11	81.7	49	المدينة
100	158	31	49	69	109	المجموع

تظهر الجدول رقم (12) وجود اختلاف في آراء أفراد مجتمع الدراسة حول العلاقة بين موقع المؤسسة والتواصل مع الهيئات التربوية من خلال الزيارات الصفية داخل القسم. ففي المدارس التربوية الواقعة في القرية عبر 60 من أفراد مجتمع الدراسة بوجود هذه الزيارات، أي ما نسبته 61.02%، مقابل 38 أجابوا بـ لا بنسبة 38.8% أما في المؤسسات التربوية المدنية، فقد ارتفعت نسبة الإجابة بـ نعم إلى 81.7%، في حين لم تتجاوز نسبة لا 18.3%.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن موقع المؤسسة يؤثر على مستوى التواصل مع الهيئات التربوية من خلال الزيارات الصفية داخل القسم، حيث سجلت المؤسسات التربوية الواقعة في مدينة تمرناست نسباً أعلى من المؤسسات التربوية الريفية. ويُفسر ذلك بأن البيئة المدنية تتيح غالباً، فرصاً أكبر للتواصل التربوي المنتظم، سواء من طرف المدير أو الأولياء أو بقية الفاعلين التربويين. في حين تبقى هذه الممارسة أقل حضوراً في المؤسسات الواقعة بالمناطق النائية، نتيجة البعد الجغرافي وصعوبة التنقل.

الجدول رقم (13): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول -

كيفية الحصول تحصلت على منصب العمل الحالي؟

النسبة %	التكرار	الإجابات
57,6	91	المسابقة
19	30	توظيف مباشر
4.4	07	الأرضية الرقمية
19	30	قوائم الاحتياط
100	158	المجموع

يتضح من خلال قراءتنا لهذا الجدول أنّ نسبة (57,6%) من الأساتذة والمعلمين الجدد حصلوا

على وظائفهم من خلال المسابقة الوطنية، مما يدل على شفافية التوظيف في قطاع التربية، كما

أن 19% تم توظيفهم من قوائم الاحتياط، في المقابل عبر 19% من أفراد مجتمع الدراسة إلى

حصولهم على الوظائف عبر التوظيف المباشر، أمّا التوظيف عن طريق الأرضية الرقمية يمثل

نسبة 4.4% فقط.

من خلال نتائج الجدول (13) نستنتج أن جل الأساتذة تم توظيفهم عبر المسابقة، مما يدل على

أن عملية التوظيف تعتمد بشكل أساسي على الكفاءة الأكاديمية والقدرة على اجتياز اختبار

المسابقة، وبناء على النتائج يوصى الباحث بضرورة تطبيق نظم الرقمية، وتقليل الاعتماد على

التوظيف المباشر من أجل طرق أكثر عدالة، وكذلك الاعتماد على التوظيف الرسمي المبني على معيار الشفافية والعدالة في عملية التوظيف.

جدول رقم (14): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول تلقي تكوين قبل الالتحاق بمنصب العمل الحالي.

النسبة %	التكرار	الإجابات
18.4	29	لا
81.6	129	نعم
100	158	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أنّ نسبة 81.6 % ما يعادل 129 مبحوثاً تلقوا تكويناً قبل الالتحاق بمنصب العمل، تليها نسبة 18.4 % لم يتلقوا تكويناً قبل تعيينهم في منصب عملهم الحالي، ويرجع سبب ذلك خاصة بالنسبة للذين وظفوا من القوائم الاحتياطية، أنّه تمّ تعيينهم بعد شهر أو شهرين من انطلاق الموسم الدراسي، وقد عبروا أن يوم واحد خلال الأسبوع غير كاف، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة بن زاف جميلة التي ترى أن برمجة يوم واحد في الأسبوع للقاءات الدورية غير كاف¹؛ إذ يتعذر على العديد من الأساتذة الحضور خاصة الذي

¹بن زاف جميلة، تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التربوية لبلدية ورقلة، أطروحة دكتوراه علوم، علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013م/2014م، ص307.

يعملون في المدارس التربوية بالقرى والمناطق الحدودية البعيدة عن مقر الولاية، إضافة إلى التزامات الأساتذة وكثافة البرنامج.

من خلال المعطيات الإمبريقية المجمعة في الجدول رقم (14) يتضح لنا قوة العملية التكوينية في المؤسسة، ومدى اهتمام الإدارة الوصية على القطاع بالعملية التكوينية، من أجل الرفع من مستوى التعليم وتسهيل عملية إدماج الأساتذة الجدد في المنظومة التربوية، من خلال برامج التكوين المستمر، إضافة إلى ذلك تشير نتائج الدراسة إلى معاناة المؤسسات التربوية في المناطق النائية من انخفاض أعداد المدرسين المتخرجين من المدارس العليا، نتيجة اعتماد سياسة التوظيف المباشر دون أي تكوين بيداغوجي للأساتذة، الأمر الذي يؤثر سلباً على نتائج التلاميذ داخل الفصول الدراسية من حيث التحصيل والمشاركة والانضباط.

ومن ثمة يجب على الإدارة الوصية تقديم الحوافز و الدعم، من خلال توفير برامج التكوين للأساتذة غير المكونين عن طريق التعليم عن بعد، وهذا الأمر الذي قد يشجعهم على البقاء في تلك المناطق لأطول فترة ممكنة، فلقد صرح لنا العديد من الأساتذة المعيين حديثاً، من خلال المقابلات الاستطلاعية الميدانية أنّ الإطار النظري الذي تلقوه أثناء التكوين الأولي قبل التعيين في مناصب العمل لا يزودهم بما يكفي من المهارات العملية، والمعارف الميدانية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية في البيئة المدرسية، خصوصاً في المناطق النائية، فبرغم من أهمية هذا التكوين من حيث بناء الأسس البيداغوجية والمهنية، إلا أنّه غالباً ما يفتقر إلى البعد التطبيقي الواقعي الذي يعد ضرورياً للتعامل مع تحديات الصف، إدارة القسم، الفروق الفردية، وكذا التفاعل مع أولياء التلاميذ والسكان.

جدول رقم(15): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول مدى

ملاءمة محتوى البرامج التربوية مع التكوين الجامعي للأستاذ المعين حديثاً

النسبة %	التكرار	الإجابات
63,3	100	ملائمة
36,7	58	غير ملائمة
100	158	المجموع

يُظهر الجدول أعلاه أنّ أغلبية المبحوثين (63.3%) يرون أن محتوى البرامج التربوية ملائم للمستوى العلمي للمعلمين، مما يدل على أن البرامج التدريبية الحالية تتماشى مع المؤهلات الأكاديمية للمعلمين وتلبي احتياجاتهم المهنية، في المقابل عبّر 36.7% من المبحوثين عن عدم ملاءمة التكوين لمستوى التكوين الأكاديمي للمعلمين، مما يعكس وجود فجوة بالنسبة لهذه الفئة، قد تكون ناتجة عن ضعف البرامج وعدم توافقها مع تخصصاتهم الدراسية في الجامعة، وتتوافق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة سعد الدين الذي يرى أن العمال الريفيين لا يستفيدون من التكوين المستمر، سواء داخل المنشأة أو خارجها، وشروط التكوين لا تخضع لشروط ومقاييس موضوعية، بل تخضع إلى المحسوبية والعلاقات الشخصية مما يخفض من مستوى طموحاتهم للحصول على الترقية، في حين أكدت دراسة نجاه سي هادف التي أشارت إلى أن برامج التكوين المهني لا تتوافق بالشكل الكافي مع التخصصات الفعلية للمعلمين، وهو ما ينطبق كذلك على واقع الأساتذة في ولاية تمنراست، حيث يواجه العديد منهم صعوبات في التكيف نتيجة لعدم ملاءمة التكوين المسبق لمتطلبات البيئة المحلية، سواء من حيث المحتوى

البيداغوجي والمهني، أو من حيث المهارات الاجتماعية المطلوبة للتعامل مع بيئة ثقافية ومجتمعية مغايرة.

جدول رقم (16) : يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول طبيعة التكوين يغلب عليها

النسبة %	التكرار	الإجابات
55,1	87	الجانب النظري
11,4	18	الجانب التطبيقي
33,5	53	هما معا
100	158	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المدرسين يرون أن برامج التكوين يغلب عليها الطابع النظري ، وكانت نسبتهم 55.1% ما يعكس عدم رضى واضح عن مضمون التكوين، وعدم توافقه مع متطلبات الواقع التربوي للولاية، ويرى هؤلاء الأساتذة أن التكوين ركز على الإطار النظري دون توفير فرص كافية للتدريب الميداني، وهو ما جعلهم يشعرون بعدم الجاهزية عند التحاقهم بمناصبهم، خاصة في السياقات الصعبة كالمناطق النائية والحدودية، في حين عبر 33.5% بـ: هما معا، في المقابل عبر 11.4% أن برامج التكوين التي تلقوها يغلب عليها الجانب التطبيقي.

نستنتج من نتائج الدراسة أن الأساتذة الجدد الذين تلقوا تدريباً يغلب عليه الطابع النظري واجهوا صعوبات مهنية في التكيف مع بيئة العمل، خاصة الموظفين في المناطق النائية والحدودية،

ويعزى ذلك إلى افتقارهم للمهارات العملية والتطبيقية، التي تساعد على التعامل مع التحديات اليومية داخل القسم، كإدارة الصف، ونقص الوسائل، وهذا النقص في التكوين الميداني أدى إلى ضعف الانضباط والتحكم في الفوج التربوي، وانخفاض فعالية التعلم، مما أثر على مردودهم التربوي؛ وذلك عند مواجهتهم لسلوكيات التلاميذ أو في تنظيم الفصل الدراسي، وكذلك تبدو استجاباتهم محدودة وغير مهيكلة، وهذا الأمر قلل من فاعليتهم في أداء مهامهم بشكل متوازن.

جدول رقم (17): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول

الاستقبال الودّي للأستاذ المبتدئ، وتعريفه بالمؤسسة وأقسامها وأعضاء هيئة التدريس

النسبة %	التكرار	الإجابات
15,8	25	لا
84,2	133	نعم
100	158	المجموع

يتبين من نتائج الجدول أنّ 84.2% من المبحوثين أفادوا بأنهم تلقوا استقبالا ودودا، وتعريفا كاملا بالمؤسسة وأقسامها، وأعضاء الطاقم الإداري والتربوي العاملين فيها، مما يقدم بيئة دعم جيدة للأساتذة الجدد، بينما أشار 15.8% إلى عدم وجود استقبال أو تعريف بالمؤسسة.

تظهر نتائج الدراسة أن الأساتذة الجدد عبروا عن تلقيهم استقبالا جيدا من طرف المدير، مما يعكس ثقافة مؤسسية داعمة تبنتها مديرية التربية في ولاية تمنراست، وهذه الثقافة تسهم في تعزيز شعور الأساتذة بالانتماء الوظيفي، وهو ما يتوافق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة

،مثل: دراسة بن زاف جميلة¹، التي أكدت على أهمية الدعم الإداري والتوجيه في تحسين استقرار المعلمين الجدد وزيادة رضاهم الوظيفي، وكذلك أظهرت العديد من الأبحاث أن بيئة العمل الإيجابية، والمبنية على التعاون والتوجيه تعتبر من العوامل الرئيسية التي تعزز من مستوى التكيف المهني، والشعور بالانتماء لدى المعلمين، وبالتالي تؤثر بشكل إيجابي في أدائهم المهني.

وهذا ما عبر عنه موسى أستاذ التعليم الثانوي: " أذكر في اليوم الأول لي في هذه الثانوية قام المدير بإقامة حفل صغير لي ". هذا المؤشر الإيجابي يعكس اهتمام الإدارة بتوفير بيئة مشجعة وداعمة للمعلمين، في حين عبر عدد من أفراد مجتمع الدراسة، وخاصة المعلمين العاملين في القرى والمناطق الحدودية لولاية تمنراست عن عدم رضاهم عن طريقة الاستقبال من طرف المدير والإدارة التربوية، ويشير هذا إلى غياب آليات فعالة لمرافقة الأساتذة الجدد في مراحلهم الأولى بعد التعيين، حيث يتركون لمواجهة الصعوبات والتحديات المهنية بأنفسهم.

¹ - بن زاف جميلة، المرجع السابق. ص307.

جدول رقم: (18) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول عقد

زيارات صفية للأساتذة المعيّنين حديثاً

النسبة %	التكرار	الإجابات
34,8	55	لا
65,2	103	نعم
100	158	المجموع

يتبين من نتائج الجدول أنّ 65.2% من أفراد مجتمع الدراسة أفادوا بأن مدير مؤسستهم يعمل على تشجيع المعلمين المبتدئين، عن طريق الزيارات الصفية المنتظمة خلال العام، مما يعكس دعماً جيداً وتفاعلاً إيجابياً مع الأساتذة، بينما عبر 34.8% بعدم وجود زيارات صفية على الإطلاق.

تشير نتائج الجدول إلى أن مديري المؤسسات التربوية في ولاية تمنراست لا يقومون بالزيارات الصفية للأساتذة الجدد بشكل جيد، وهذا راجع لغياب المراقبة والمتابعة من طرف مفتشي التربية بالولاية، خاصة بالنسبة للمؤسسات التربوية الواقعة في المناطق النائية والحدودية، هذا الوضع يحد من فرص التواصل الفعال بين الإدارة والمعلمين، مما يؤثر على جودة المتابعة والدعم المهني المقدم لهم في تلك المناطق.

جدول رقم (19): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول -

يساعد المدير على تنمية علاقات المعلمين بأولياء الأمور بالتعاون مع مؤسسات المجتمع

المحلّي

النسبة %	التكرار	الإجابات
27,2	43	لا
72,8	115	نعم
100	158	المجموع

تشير نتائج الجدول إلى أن نسبة 72.8% من أفراد مجتمع الدراسة عبروا عن تقديرهم لدور المدير في تنمية علاقات المعلمين بأولياء التلاميذ، في المقابل أظهرت نسبة 27.2% فقط عدم الموافقة.

تشير نتائج الجدول رقم (19) إلى وجود دور فاعل للإدارة المدرسية، ممثلة في مدير المؤسسات التربوية في تسهيل وتقوية قنوات الاتصال بين الأساتذة وأولياء التلاميذ، وتؤكد أن وظيفة الإدارة المدرسية لا تقتصر على التنظيم فقط، بل تتعداه لتشمل تعزيز التفاعل الإنساني والتربوي بين جميع الفاعلين في العملية التربوية، وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات التربوية التي أكدت أن الدور القيادي للمدير له تأثير مباشر في تحسين العلاقات الاجتماعية داخل الوسط المدرسي، بما في ذلك علاقة المدرسة بالمحيط التربوي، مثل: دراسة أسامة السليمان وإسماعيل إبراهيم الديراوي.

جدول رقم: (20) يوضح الجدول التكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد مجتمع الدراسة حول مدى عدالة توزيع الفصول الدراسية بين الأساتذة الجدد والقدامى.

النسبة %	التكرار	الإجابات
34,8	55	لا
65,2	103	نعم
100	158	المجموع

تشير نتائج الجدول إلى أن 65.2% من المشاركين عبروا أن المدير يقوم بتوزيع الفصول الدراسية بشكل عادل بين الأساتذة الجدد والقدامى، ويأخذ بعين الاعتبار الخبرة والكفاءة، في حين أن 34.8% من المعلمين يشعرون أن التوزيع غير عادل، وأن المديرين لا يحققون العدالة في توزيع الصفوف الدراسية.

من خلال نتائج الجدول نستنتج وجود تحيزات واضحة في توزيع الصفوف الدراسية في ولاية تمنراست، حيث لا يتم اعتماد معايير العدالة أو الشفافية في توزيع الفصول أو المستويات التعليمية؛ إذ لوحظ أنه في الغالب يتم إسناد الصفوف السهلة، وذات المستويات الدراسية العالية، مثل: الأقسام: ذات الأقل عددا إلى الأساتذة ذوي الخبرة، بينما يلاحظ أنه يتم تعيين الأساتذة الجدد لتدريس أقسام المستويات التي تضم تلاميذا مقبلين على اجتياز الامتحانات الرسمية، ويعد هذا التوزيع غير منصف، نظراً لما تتطلبه هذه المستويات من كفاءة عالية وخبرة تربوية في التعامل مع ضغوط الامتحانات، وهو ما قد يشكل عبئاً كبيراً على المدرسين الجدد الذين ما زالوا في

مرحلة التكيف والاندماج الاجتماعي، كما أن هذا التوجه قد يؤثر سلباً على جودة التعليم المقدم للتلاميذ، ويزيد من احتمالية تراجع النتائج المدرسية في هذه الأقسام، فالولاية تعاني أصلاً من انخفاض نتائج التلاميذ وتدهورها خاصة في الامتحانات الرسمية، وهذا الوضع من شأنه أن يؤثر سلباً على دافعية المعلمين الجدد ويعزز شعورهم بالتهميش، مما قد ينعكس على أدائهم المهني واستقرارهم الوظيفي، وهذا ما تؤكد تقارير مديرية التربية بولاية تمنراست، التي تشير إلى ارتفاع نسب دوران العمل وكثرة المشاركين في الحركة التنقلية سنوياً، وهو ما يعد انعكاساً مباشراً لغياب العدالة في توزيع الصفوف الدراسية، وعدم تكافؤ الفرص بين الأساتذة الجدد وذوي الخبرة، هذا الوضع يدفع العديد منهم إلى التفكير في الاستقالة من مهنة التعليم، أو البحث عن بيئات عمل أكثر إنصافاً واستقراراً سواء داخل الولاية أو خارجها، مما يؤثر على نتائج التلاميذ في الامتحانات الرسمية (شهادة التعليم المتوسط والبيكالوريا)، (أنظر الملحق رقم 2 و3).

جدول رقم (21): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول - يشجع الزيارات التبادلية بين الأساتذة الجدد والقدامى لتبادل المعارف والخبرات.

النسبة %	التكرار	الإجابات
55,7	88	أحيانا
35,4	56	دائما
8,9	14	أبدا
100	158	المجموع

تشير نتائج الجدول إلى أن 55.7% من أفراد مجتمع الدراسة أكدوا أن المدير يشجع على الزيارات التبادلية بين الأساتذة الجدد والقدامى لتبادل المعارف والخبرات، بينما كانت 35.4% دائما و8.9% أبدا.

عبر غالبية الأساتذة في ولاية تمنراست عن تقديرهم للدور الإيجابي الذي يلعبه المدير في تشجيع الزيارات التبادلية بين المعلمين الجدد وذوي الخبرة، وقد تم تنظيم هذه الزيارات في شكل حضور حصص دراسية عند بعض الزملاء، بهدف الاطلاع على أساليب التدريس المتبعة، بالإضافة إلى مشاركة تحضيرات الدروس السابقة التي قد تكون مفيدة في تطوير مهاراتهم التدريسية، وتكيفهم مع متطلبات الفصول الدراسية، هذه الزيارات تهدف إلى تبادل المعرفة والتجارب بين الطرفين، وتعد خطوة هامة في تسريع تكيف الأساتذة الجدد مع بيئة العمل وتعزيز مهاراتهم التدريسية.

جدول رقم (22): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول: يكلفني

المدير بأعمال إدارية إضافية

الإجابات	التكرار	النسبة %
لا	81	51,3
نعم	77	48,7
المجموع	158	100

تشير نتائج الجدول إلى أن 54.3% من الأساتذة الجدد عبروا عن أن المدير لا يكلفهم بأعمال إدارية إضافية خارج مهام التدريس، في المقابل عبر 48.7% من الأساتذة الجدد أن المديرين يكلفونهم بأعمال إدارية إضافية، مثل: حراسة الساحة، وتقديم برامج دعم لطلبة الأقسام النهائية، ومتابعة التلاميذ أثناء تناول وجبة الغذاء داخل المطاعم، إضافة إلى بيع الكتب المدرسية، مما يزيد من عبء العمل على المعلمين، ويؤثر على قدرتهم على التركيز في تدريس المواد الدراسية.

تظهر هذه النتيجة تبايناً في طريقة توزيع الأعمال الإدارية بين الأساتذة، مما يتطلب مزيداً من التنظيم لتوزيع المهام بطريقة عادلة تضمن الحفاظ على التوازن بين العمل الإداري والمهام التدريسية في المناطق النائية والحدودية، فغالباً ما يكلف المديرون المعلمين بأدوار متعددة، وأحياناً تدريس مواد مختلفة عبر عدة مستويات دراسية، مما يزيد من مشاعر الاغتراب المهني.

بالإضافة إلى ذلك فإن نقص التفاعل المنتظم مع الزملاء والطاقم التربوي وأفراد المجتمع، مثل: الآباء أو جمعيات أولياء التلاميذ، يساهم في زيادة عبء العمل لديهم، وهذا الاغتراب المهني

للمعلمين يؤدي إلى ارتفاع معدل دوران العمل، حيث تشير معطيات مديرية التربية لولاية تمنراست أن معدل دوران العمل يُعد مرتفعًا مقارنة بالمعدلات الوطنية، مما يعكس صعوبة الاستقرار المهني في الولاية، ويهدد استقرار المؤسسات التعليمية، وفعالية العملية التربوية، ويزيد من خطر مغادرة الأساتذة للمهنة، أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى.

جدول رقم(23) : يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول: مدى مواجهة الأستاذ الجديد لصعوبات في علاقته مع الزملاء في العمل

النسبة %	التكرار	الإجابات
93	147	جيدة
07	11	ضعيفة
/	/	سيئة
100	158	المجموع

تكشف المعطيات الكمية للدراسة الميدانية أن نسبة 07% من الأساتذة الجدد يواجهون صعوبات في التعامل مع زملائهم في العمل، أما نسبة 93% من الأساتذة الجدد لا يجدون صعوبة في التعامل مع زملائهم في العمل، وهذه المعطيات الكمية تتوافق مع الشواهد الكيفية المجمعة باستخدام الملاحظة والمقابلة، حيث صرح لنا أحد الأساتذة في المقابلة رقم 04:

" المدرسة بالنسبة لي هي بيتي الثاني الذي أجد فيه راحتي "1، في حين عبر آخر في المقابلة رقم 03: "أشعر بالوحدة والاكتئاب والشعور بالعزلة، وقلة التواصل مع زملائي في العمل".2 ويعود السبب في ذلك إلى ضعف تأهيل الأساتذة الجدد، وقصور خلفياتهم العلمية والثقافية، وسوء الاختيار، وقلة برامج التكوين، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مها فهد الطعيس أن مشكلة ضعف العلاقة مع الزميلات في المؤسسة تحدث بدرجة ضعيفة، وهذا ما يدل على أن الطاقم الإداري والتربوي للمدرسة يسعى لاندماج المعلمات مع النسق التنظيمي للمؤسسة3، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة سالم عليان التي أشارت إلى صعوبة التكيف مع الزملاء في العمل.4

الجدول رقم (24): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول الرغبة

في الاستقالة من مهنة التعليم

النسبة %	التكرار	الإجابات
67.1	106	لا
32.9	52	نعم
100	158	المجموع

¹ أسماء أستاذة المدرسة الابتدائية لغة عربية في المقابلة رقم (04) بتاريخ 2017/10/20م على الساعة 12:44د.

² ليلي أستاذة المدرسة الابتدائية لغة فرنسية في المقابلة رقم (03) بتاريخ 2016/10/12م على الساعة 10:15د.

³ مها فهد الطعيس، المشكلات التي تواجه معلمات العلوم المبتدئات في المرحلة المتوسطة في مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد الثالث والعشرون، المجلد الثاني، سبتمبر 2018م، ص 58-82، ص75.

⁴ سالم، سالم عليان، المشكلات التي تواجه معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية حديثي التعيين في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الجامعة الأردنية، 1992م، ص54.

تظهر الإجابات أن نسبة 67.1% من أفراد مجتمع الدراسة عبروا عن عدم رغبتهم في الاستقالة من مهنة التدريس، في المقابل عبر 32.9% من الأساتذة الجدد عن رغبتهم في ترك مهنة التدريس، ويعود السبب في ذلك بالنسبة للأساتذة الراغبين في ترك مناصب عملهم إلى مجموعة من الأسباب منها: مشكل التعيين في المناطق الريفية، الحجم الساعي الكبير خاصة بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي، الضغوط المهنية الكبيرة، انعدام التحفيز والمرافق الضرورية خاصة في المناطق النائية، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى هذه النتيجة على غرار تقرير منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، الذي يشير إلى أنه في الولايات المتحدة أظهرت المراجعات المستقلة لبرنامج التدريس من أجل أمريكا أن المعلمين فعالين في تحقيق نتائج التعليم بناءً على الاختبارات المعيارية، فالمعلمين غير المدربين ليسوا فعالين مثل المعلمين المبتدئين المعتمدين الذين خضعوا لبرنامج تعليم المعلمين التقليدي، فضلاً عن ذلك يترك 50% من هؤلاء الشباب التدريس بعد عامين، و 80% بعد ثلاث سنوات، أما الذين يفضلون البقاء في مناصب عملهم، يبررون موقفهم بالقول: إنهم اختاروا مهنة التعليم حبا فيها. وهذا ما أشارت إليه نتائج المسح الدولي للتدريس والتعليم (TALES) لسنة 2018م (كان التدريس كمهنة هو الخيار الأول لاثنتين من بين كل ثلاثة مدرسين في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المشاركة في مسح TALIS، بينما ذكر 90% من المعلمين أنّ ما توفره مهنة التدريس من فرصة للمساهمة في نمو الأطفال والمجتمع كعامل رئيسي دفعهم للالتحاق بها.

جدول رقم: (25) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول اللغة الأكثر استعمالا داخل الأسرة.

ما هي اللغة المستعملة داخل أسرتك؟	التكرار	النسبة %
العامية	91	57.6
الفصحى	02	1.3
الأمازيغية	41	25.9
الفرنسية	/	/
مختلطة	24	15.2
المجموع	158	100

نلاحظ من خلال الجدول أن اللغات الأكثر استعمالا داخل أسر المبحوثين في ولاية تمنراست هي اللغة العامية بنسبة (57.6%) واللغة الأمازيغية بنسبة (25.9%) واللغة المختلطة بنسبة (15.2%) أما اللغة العربية الفصحى (1.3%).

نستنتج من خلال نتائج الجدول، أن اللغة التي يتم التخاطب بها في البيت والشارع هي خليط بين اللهجة الجزائرية والكلمات الفرنسية، ويرجع السبب في ذلك أن العديد من هؤلاء الأساتذة لديهم خلفيات ثقافية مختلفة، فهم لا يتحدثون لغة موطنهم الأصلي فقط، بل لغة أخرى غير لغة الإقليم الذي يعيشون فيه، فحسب الأساتذة الناطقين باللغة الأمازيغية فإنهم يستخدمون اللهجة التارقية بشكل منتظم بنسبة (25.2%) ، ويتطلب الأمر من هؤلاء المعلمين ترك حقيبة مصطلحات اللغة الأم التي يتداولونها في المنزل، واستخدام لغة أخرى في المؤسسة لمواكبة

العملية التعليمية، أما اللغة الفصحى فتستعمل داخل المؤسسات التربوية باعتبارها اللغة الرسمية للبلاد .

تُظهر المعطيات أن أكثر من 25% من الأساتذة في ولاية تمنراست يتحدثون اللغة الأمازيغية، وهذا يعكس الارتباط الوثيق بين الهوية اللغوية والثقافية لسكان المنطقة، وبين الكفاءات التربوية المتوفرة، فاللغة الأمازيغية بالنسبة لهؤلاء المعلمين ليست مجرد وسيلة تواصل، بل هي نتاج لثقافة محلية متجذرة، تسهم في تسهيل التفاعل مع التلاميذ، وتعزيز الانتماء المدرسي داخل الوسط التعليمي.

إن العائلة تعمل على الحفاظ على الموروث الثقافي لأبنائها في ذلك، فاللغة الأمازيغية هي الأكثر استعمالا من قبل العائلة في معاملاتهم اليومية.

حسب آراء أفراد مجتمع الدراسة فقد عبروا أن اللغة العربية التي يتم التخاطب بها في البيت والشارع، هي خليط بين اللهجة الجزائرية والكلمات الفرنسية، لأن الحالة في الجزائر مرتبطة بالسياقات، ومراكز اجتماعية كثيرة نتيجة لتعدد اللغات، والصعوبات التي تتضمنها.

جدول رقم(26): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول لغة

الدراسة الجامعية

ما هي لغة دراستك الجامعية؟	التكرار	النسبة %
العربية	117	74.1
الفرنسية	18	11.4
الإنجليزية	02	1.3
الأمازيغية	01	0.6
ترجمة	02	1.3
العربية + الفرنسية	16	10.1
العربية + الإنجليزية	01	0.6
العربية + الأمازيغية	01	0.6
المجموع	158	100

نلاحظ من خلال الجدول أن اللغة العربية هي الأكثر استعمالا كأداة للتعليم في معظم

الجامعات الجزائرية (74.1%)، بحكم أنها اللغة الرسمية للبلاد منذ الاستقلال، أما اللغة الفرنسية

هي لغة تدريس التخصصات العلمية والتكنولوجية (11.4%)، أما اللغة الأمازيغية لازال

استعمالها محتشما، يتم التحدث بها في البيت والأماكن العامة.

جدول رقم(27): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول درجة

إتقان الحديث باللغة الأمازيغية.

درجة إتقانك الحديث باللهجة الأمازيغية	التكرار	النسبة %
جيدة	60	38
متوسطة	40	25.3
ضعيفة	58	36.7
المجموع	158	100

تشير معطيات الجدول أن نسبة (38%) من المعلمين يتقنون الحديث باللغة الأمازيغية، في حين عبر (36.7%) من الأساتذة أنهم يجدون صعوبة في التحدث باللغة الأمازيغية داخل الفصول الدراسية ومع الزملاء في العمل، تليها نسبة (25.3%) صرحت بأنها تتقنها بدرجة متوسطة.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن تراجع استعمال اللغة الأمازيغية في المؤسسات التعليمية بولاية تمنراست يُعزى بشكل رئيس إلى أسباب شخصية مرتبطة بالأستاذ نفسه، مثل: ضعف الكفاءة اللغوية في الأمازيغية، أو غياب التكوين المسبق في هذه اللغة، عدم التحدث بها داخل البيت، وهذا يؤدي إلى ضعف اكتسابها بشكل طبيعي لدى بعض الأساتذة والمتعلمين على حد سواء، أو بسبب قلة اهتمام الوالدين بتلك اللغة وشعوره بعدم أهميتها العلمية و العملية، كونها مجرد لهجة يقتصر استعمالها في مناطق معينة، إضافة إلى الأصول المدنية لدى بعض الأساتذة الذين تربوا في المدينة، و نتج عنه اختلاط لغتهم المحلية بلغة غيرهم من القادمين من ولايات

أخرى، وهذا الواقع يعكس ضعف الامتداد المجتمعي للغة المحلية، الذي يسهم في تقليص حضورها داخل البيئة المدرسية، بالرغم من كونها جزءاً من الهوية الثقافية للمنطقة.

جدول رقم (28): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول درجة استعمال اللغة الأمازيغية في التدريس

هل تستعمل اللغة الأمازيغية كوسيلة للتواصل والتدريس؟	التكرار	النسبة %
نعم	72	45.6
لا	86	54.4
المجموع	158	100

من خلال الجدول نلاحظ بأن أغلبية الأساتذة بالمدارس العمومية لولاية تمنراست لا يستخدمون اللغة المحلية الأم (الأمازيغية) في التدريس (54.4%)، في حين عبر (45.6%) من الأساتذة أنهم يستخدمون اللغة الأمازيغية في تدريس المواد الدراسية داخل الفصول الدراسية.

وقد أظهرت نتائج الجدول أن نسبة 54.6% فقط من المدرسين غير قادرين على تعليم تلاميذهم باللغة المحلية، وهذا يعود في نظر الباحث إلى أن الأساتذة لم يتم إعدادهم للتدريس في مناطق التعدد الثقافي، مثل ولاية تمنراست التي تشهد محاولات لتدريس اللغة المحلية في

المدارس العمومية، إذ يتم التكوين في البرامج التي تعدها الوزارة الوصية ما قبل الخدمة باللغة الرسمية الأولى والثانية فقط، وهذا ما تبينه نتائج الجدول رقم (18).

جدول رقم (29): يبين التكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد مجتمع الدراسة حول

مكان النشأة ومستوى إتقان الحديث باللغة الأمازيغية.

المجموع		درجة إتقان الحديث بالّلغة الأمازيغيّة						مكان النّشأة
		جيدة		متوسطة		ضعيفة		
النّسبة	التّكرار	النّسبة	التّكرار	النّسبة	التّكرار	النّسبة	التّكرار	
%		%		%		%		
100	50	62	31	20	10	18	09	القرية
100	108	26,9	29	27,8	30	45,4	49	المدينة
100	158	38	60	25,3	40	36,7	58	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (29) نلاحظ أن مكان النشأة يؤثر بوضوح في مستوى إتقان الحديث باللغة الأمازيغية، حيث سجل الاساتذة أبناء القرية أعلى نسبة في الإتقان الجيد بنسبة 62%، مقابل 20% بمستوى متوسط و 18% بمستوى ضعيف، وهو ما يدل على أن النشأة في البيئة الريفية تعزز بدرجة أكبر اكتساب هذه اللغة وممارستها في الحياة اليومية، أما في المدينة، فنلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد مجتمع الدراسة صرّحت بمستوى ضعيف في إتقان الحديث بالأمازيغية بنسبة 45.4%، تليها فئة المستوى المتوسط بنسبة 27.8%، ثم المستوى الجيد بنسبة 26.9%، وهو ما يعكس تراجع حضور اللغة الأمازيغية في الوسط الحضري مقارنة بالوسط الريفي.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن الأساتذة المنحدرين من الوسط القروي أكثر إتقانا للغة الأمازيغية (التارقية) مقارنة بالأساتذة المنحدرين من المدينة، وهو ما توضحه ارتفاع نسبة الإتيان الجيد لهم. ويرجع السبب في ذلك إلى أن سكان القرى والمناطق الحدودية، الكثير منهم مازالوا يتحدثون اللغة الأمازيغية دون سواها خصوصا الأطفال الصغار، كما أن الأهالي والأولياء يفضلون مدرسا من المنطقة ناطقا باللغة الأمازيغية، لأنه يعرف كيفية التحدث مع الطفل والوصول إلى عقله بلغته وثقافته.

جدول رقم (30): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول وسائل

الاتصال التي تستخدمها الإدارة

النسبة %	التكرار	ما هي وسائل الاتصال التي تستخدمها الإدارة للتواصل معك؟
67.7	107	عقد اجتماع
15.8	25	مراسلة كتابية
16.5	26	مراسلة شفوية
100	158	المجموع

الجدول رقم (30) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول وسائل الاتصال التي تستخدمها الإدارة للتواصل مع الاساتذة، من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب المدرسين بنسبة (67.7 %) يعتقدون أن عقد الاجتماعات هو الوسيلة الأساسية التي تستخدمها الإدارة للتواصل معهم، أما (16.5 %) من الأساتذة يتواصلون مع الإدارة عبر المراسلات الشفهية، في حين عبر (15.8 %) أنهم يعتمدون على المراسلات الكتابية.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن قنوات الاتصال تؤدي دوراً مهماً في تحسين اندماج الأساتذة في الوسط التربوي بولاية تمنراست، إذ يساهم التواصل المنتظم والفعال بين الإدارة والأساتذة سواء من خلال الاجتماعات أو التوجيهات المباشرة أو التفاعل المهني، في تعزيز شعور الأساتذة بالانتماء، ويحفزهم على التكيف مع بيئة العمل، خاصة في المدارس النائية التي تعاني من تحديات اجتماعية أو جغرافية، ويظهر الأساتذة في هذه الدراسة أن التفاعل المنتظم من خلال الاجتماعات، وغيرها من قنوات الاتصال يمكن أن يساهم في تحسين استقرارهم المهني، وزيادة فعاليتهم في العملية التعليمية، ويسهل اندماجهم في البيئة المدرسية، خاصة بالنسبة للأساتذة القادمين من خارج الولاية، ويعد هذا عاملاً أساسياً في دعم استقرارهم المهني وتحسين أدائهم التربوي.

ثانياً: نتائج الدراسة

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

- يواجه الأساتذة الجدد العاملين بالمدارس العمومية لولاية تمنراست صعوبات مهنية خلال السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف.

- من خلال القراءة الإحصائية للنتائج المتحصل عليها عبر المقابلة والاستمارة حول إشكالية الاندماج المهني والبيداغوجي للأساتذة الجدد في ولاية تمنراست، نستنتج وجود تفاوت ملحوظ في مستوى الدعم الذي يتلقاه هؤلاء الأساتذة من زملائهم داخل المؤسسة التربوية، هذا التفاوت يساهم في خلق بيئة غير متوازنة، من حيث فرص التكيف والتعلم المهني، مما ينعكس سلباً على

مستوى اندماجهم في الفريق التربوي، وعلى فاعليتهم داخل القسم، خاصة في المراحل الأولى من مسارهم المهني.

- أظهر التحليل النظري للدراسات السابقة حول الموضوع أن الأساتذة الجدد خلال السنوات الأولى من التوظيف، واجهوا الكثير من المشكلات أثناء قيامهم بأدوار مختلفة في عملية التدريس، وقد كشف تحليل معطيات الدراسة الميدانية، وأكد الوضع الشائع في الممارسة التربوية في ولاية تمنراست بأن الإخفاقات التي يعاني منها الأساتذة الجدد في السنوات الأولى من التدريس لها تأثير على جودة أنشطتهم وحياتهم المهنية، وأظهر تحليل إجابات المبحوثين على السؤال: "هل كان الاندماج في المدرسة صعباً بالنسبة لك؟" إن التكيف كان صعباً بالنسبة للأساتذة الجدد، الذين لم يخضعوا لبرامج التكوين مقارنة بمن تكونوا قبل التحاقهم بمناصب عملهم، ومن بين تعليقات أفراد مجتمع البحث تقييمات متكررة، مثل: "أنا لا أشعر بالراحة في العمل"، "إنهم لا يؤمنون بقدراتي"، وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (14)، بالإضافة إلى تعليقات المشاركين في المقابلات الميدانية تبين وجود تحديات عديدة في بيئة العمل أدت إلى عدم الاندماج السوسيو مهني لدى الموظفين الجدد، تعود إلى:

1- ضغوطات نفسية اجتماعية ومهنية، بسبب ممارسة عملية التدريس بعدة مؤسسات متباعدة جغرافياً (المقابلة رقم 11)، وقلة وسائل التنقل من جهة، إضافة إلى كثافة عدد التلاميذ داخل المستويات الدراسية الذي يتجاوز 40 تلميذاً في أغلب المؤسسات، هذه النتائج مثيرة للاهتمام في سياق الأبحاث السابقة التي أظهرت أن الأساتذة الجدد غالباً ما يتم تعيينهم في المؤسسات النائية ذات الوضع الاجتماعي والاقتصادي المنخفض، وتلك التي تواجه صعوبة في جذب

المعلمين ذوي الخبرة)¹. يؤدي التوزيع غير المتكافئ للأساتذة إلى تكوين نظام تعليمي غير متكافئ، يواجه في الأساتذة تحديات إضافية في التفاعل مع تلاميذ من خلفيات لغوية وثقافية متنوعة، مما يتطلب استراتيجيات تعليمية مخصصة.

2- تُعد مسألة توزيع الأساتذة عبر المؤسسات المختلفة، وإجراءات نظام التعليم المدرسي من القضايا الرئيسية في الولاية، وتظهر نتائج الجدول رقم (10) أن هناك اختلافات في توزيع الأساتذة الجدد، يمكن أن تؤثر على جودة التعليم المقدم في المناطق النائية والحدودية، مما يؤثر سلباً على تعليم التلاميذ، وهذا ما يفسره احتلال الولاية لمراكز متأخرة في امتحانات التعليم المتوسط والبيكالوريا الملحق رقم (02 و 03).

تظهر نتائج الدراسة الميدانية أن الأساتذة الجدد هم أكثر عرضة للعمل في المؤسسات التي تقع بعيداً عن مقر الولاية بنسبة 45.9 %، وتم تعيينهم بالمؤسسات التربوية التي تقع في المناطق النائية والحدودية، التي تشهد نقصاً كبيراً في التجهيزات والمرافق الضرورية.

3- غياب الاتصال والتواصل بين الأساتذة الجدد ومختلف الفاعلين في العملية التربوية (المديرون، الطاقم الإداري والتربوي، أولياء التلاميذ، جمعية أولياء التلاميذ).

4- غياب المرافقة والدعم النفسي والاجتماعي من طرف الفاعلين في العملية التعليمية، ونقص الإمكانيات والتجهيزات، التي من شأنها تسهيل عمل الأستاذ المبتدئ.

¹Ben Jensen, Andrés Sandoval, The Experience of New Teachers results from Talis2008, OECD, p.221.

- قيم معظم الأساتذة الجدد برامج التكوين بشكل إيجابي وكانوا ممتنين جدًا لمكونيهم، وقدرّوا المحادثات مع المكون والتعليقات التي تلقوها منهم، وأفادوا بأنهم تعلموا الكثير من ذلك، وتم تقييم جودة أو فائدة التكوين الشخصي (المخصص) بشكل مختلف، فعبر بعض الأساتذة عن رضاهم، بينما كان الآخرون غير راضين عن هذه الجوانب، (الجدول رقم 23) بموضوع النقاش، ويمكن أن نرى أن الأساتذة الجدد لا يحصلون على الدعم الكافي من قبل المدراء والزملاء في العمل، وهذا ما عبر عنه أستاذ في الطور الثانوي¹ "مكاشش اللي يوري ليك الخدمة انت وشطارتك"، و تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أجراها Pham Thi Thanh Hai، وتظهر نتائج هذه الدراسة أن المعلمين بالكاد يحصلون على دعم ما، وإذا وجد فلن يكون ملحوظًا، خصوصًا في فئات، مثل: محتوى المعرفة (62.50% غير داعم، 34.06% داعم إلى حد ما، إدارة الصف (63.75% غير داعم، 33.13% داعم إلى حد ما) وأخيرًا التطوير المهني للمعلمين (74.38% غير داعم، 23.13% داعم إلى حد ما). ومنه نستنتج أن المعلمون لم يتلقوا أي نوع من الدعم من المديرين فيما يتعلق بتطوير مستواهم المهني.²

- من الملاحظ من خلال نتائج البحث أن جزءا كبيرا من الأساتذة الجدد الذين تتراوح خبرتهم بين السنة والثلاث سنوات (18.4%) أجابوا بنهم لم يتلقوا أي نوع من التكوين، على الرغم من أن برنامج التكوين للأساتذة الجدد يُصور كبرنامج يمتد لثلاث سنوات، إلا أن هذا الأمر يبدو أنه لا يطبق في جميع المؤسسات لجميع الأساتذة الجدد في الولاية، فجزء كبير منهم يحصلون على تكوين في سنتهم الأولى فقط من التوظيف، وتشير نتائج الجدول رقم (14) أن (81.6%) من

¹ خالد استاذ مادة العلوم في الطور الثانوي (المقابلة رقم 05) بتاريخ 2017/10/12م على الساعة 09:03.

²Pham Thi Thanh Hai, Nguyen Le Thach, Trinh Ngoc Thach, **Developing the Quality of Novice Primary Teachers to Meet the Renewal Requirements and to Enhance the Quality of the General Education**, American Journal of Educational Research, 2018, Vol. 6, No. 5, 468-474,p:470.

إجابات المبحوثين عبروا عن مشاركتهم في الدورة التكوينية التي نظمتها مديرية التربية لمدة خمسة عشر يوما في مكر التكوين قبل التحاقهم بمناصب عملهم، كما خصت الوزارة الوصية على القطاع يوما للتكوين (كل يوم سبت أسبوعيا). على نقيض ذلك عبر ما نسبته (18.4%) على أنهم لم يخضعوا إلى أي دورات تكوينية من طرف الوزارة الوصية على القطاع خاصة الموظفين الذين تم توظيفهم عبر القوائم الاحتياطية أو الأرضية الرقمية، كونهم تم تعيينهم بعد شهر أو شهرين من انطلاق الموسم الدراسي، وقد قالوا: "أن يوما واحد خلال الأسبوع غير كاف"، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة بن زاف جميلة التي ترى أن برمجة يوم واحد في الأسبوع للقاءات الدورية غير كاف¹، ويتعذر على العديد من الأساتذة الحضور خاصة الذين يعملون في المدارس التربوية بالمناطق النائية و القرى الحدودية البعيدة عن مقر الولاية.

- أفاد بعض الأساتذة بأنهم لا يملكون الكفاءة لتدريس المادة التي كُفّوا بتدريسها، مع العلم أن هذه النسبة انخفضت مع ارتفاع مستويات التكوين. وقد واجه الكثير منهم مشاكل في تعدد المستويات التي يؤطرونها، حيث أن هذه الظاهرة شائعة في معظم المدارس خاصة في المناطق النائية، ويُعد هذا وضعًا مقلقًا، خاصةً عند مقارنته بمستويات الحركة التنقلية للأستاذة، تؤدي هذه العوامل مجتمعةً إلى استبعاد صامت للكثير من التلاميذ.

- وفقا لبيانات (الجدول رقم 14) هناك عدد كبير من المؤسسات التي يوجد بها أساتذة خضعوا لبرامج التكوين، ووجود ما نسبته 18.4% من الأساتذة الجدد الذين لم يتلقوا دورات تكوينية كافية، ويعدّ هذا تحديا كبيرا يؤثر على جودة التعليم، لأن التكوين البيداغوجي هو الأساس في

¹بن زاف جميلة، تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التربوية ببلدية ورقلة، اطروحة دكتوراة علوم، علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013/2014، ص: 307.

تطوير مهارات الأستاذ، ويمكنه من التعامل بشكل أفضل مع خصوصيات المستوى الدراسي، واحتياجات المتعلمين، والتحديات التي قد تواجه. تظهر نتائج الدراسة الميدانية أن معظم برامج التوجيه المدرسي في الوقت الحالي، لا تزال غير قادرة على تلبية جميع المعايير التربوية والمهنية اللازمة، لتكون فعالة في معظم المؤسسات، وتوجه أنشطة التكوين بشكل أساسي إلى الأساتذة الجدد في سنتهم الأولى، ويحصلون في سنتهم الثانية والثالثة من العمل على تكوين وإشراف أقل، وأحياناً لا يحصلون على أي دعم على الإطلاق، إذ تشير المعطيات الميدانية إلى أن العديد من الأساتذة خاصة الجدد، يلتحقون بمؤسساتهم التربوية دون الاستفادة من تكوين تحضيرى كاف يؤهلهم للتعامل مع خصوصيات الوسط التربوي المحلي، سواء من حيث التنوع اللغوي أو الخصائص الاجتماعية والثقافية لهم.

- ضعف الاهتمام من قبل بعض مديري المؤسسات التربوية بالأساتذة الجدد وعدم التكفل الجيد بالجانب الإداري لهم إلى درجة عدم تكوين ملف قاعدي لهم يضم جميع المعلومات المتعلقة بهم على مستوى إدارة المؤسسة.

- لقد لاحظنا أن التكيف هو الشغل الشاغل للأساتذة الجدد في بداية مسارهم المهني، لكن التركيز يتحول داخليا إلى دورهم المهني كأساتذة، وخارجياً إلى تنظيم المؤسسة، وهذا يعني أن برامج التكوين للأساتذة الجدد يجب أن تشمل مختلف انشغالاتهم، ويمكن أن نأخذ من عملية التعليم نقطة انطلاق لمعرفة العقبات التي تواجههم فيما يتعلق بالهوية المهنية، والمخاطر المتعلقة بالسياق الأوسع، ك: هاجس الخوف من المدير والإدارة وعدم الشعور بالأمن الوظيفي، نتيجة القلق من فقدان منصب العمل، وكذا الوقوع في أخطاء مهنية تؤدي إلى تمديد فترة التربص.

- أظهرت نتائج الدراسة أن تلاميذ المناطق النائية في ولاية تمنراست يواجهون تحديًا مزدوجًا أحدهما يتعلق باللغة حيث أن: الاختلاف في اللغة والثقافة بين الأساتذة والتلاميذ، وكذا الطاقم الإداري والتربوي والمجتمع المحلي، قد يشكل عائقًا سلبيًا في إيصال المفاهيم التعليمية بشكل فعال، وهذا يؤثر على فهم التلاميذ للمناهج التربوية، ويقلل من حظوظهم في تحقيق معدلات مقبولة لامتحانات النهائية (الملحق رقم 2 و3).

والآخر يتعلق بالتواصل مع الأساتذة الذين ينحدرون من بيئات غير بيئاتهم، مما يؤثر سلبًا على التحصيل الدراسي لهم.

- تشير نتائج الدراسة إلى ارتفاع نسب الحركة التنقلية للأساتذة مما يؤثر سلبًا على استقرارهم المهني حيث يبدي العديد منهم رغبته في التحويل أو التنقل إلى مؤسسة أخرى بعد فترة قصيرة من التعيين، وقد أرجع عدد من المدراء والمفتشين ذلك إلى:

1. نقص الإطارات المحلية المؤهلة: نسبة كبيرة من الأساتذة العاملين في قطاع التعليم من خارج الولاية، حيث يعاني قطاع التعليم في ولاية تمنراست الاعتماد الكبير على الأساتذة الوافدين من خارج الولاية الباحثين عن فرص عمل، وسبب ذلك نقص الكفاءات المحلية المؤهلة للعمل في قطاع التعليم.

2- الاستقرار الأسري: العديد من موظفي سلك التعليم هم من الأزواج نتائج الجدول رقم 4، ما نسبته 63.9% من المبحوثين متزوجين) الذين يعانون من صعوبات تتعلق بالاستقرار المهني والاجتماعي، بسبب ظروف عملهم التي تدفع بهم إلى طلب التحويل أو التنقل لمناطق أقرب إلى مقر إقامتهم.

تظهر نتائج الجدول رقم (24) أن نسبة 67.1% من أفراد مجتمع الدراسة عبروا عن رغبتهم في الاستمرار بمهنة التدريس و يفضلون البقاء في مناصب عملهم، يبررون موقفهم بالقول: إنهم اختاروا مهنة التعليم حبا فيها، وهذا ما أشارت إليه نتائج المسح الدولي للتدريس والتعليم (TALES) لسنة 2018م (كان التدريس كمهنة هو الخيار الأول لاثنتين من بين كل ثلاثة مدرسين في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المشاركة في مسح TALIS، بينما ذكر 90% من المعلمين: ما توفره مهنة التدريس من فرصة للمساهمة في نمو الأطفال والمجتمع كعامل رئيسي، دفعهم للالتحاق بها. وفي دراسة نشرتها "American Educational" التي استعرضت تجارب معلمين في مناطق ريفية، تبين أن هؤلاء المعلمين يواجهون تحديات أكبر بسبب البعد الجغرافي عن مراكز التكوين، بالإضافة إلى ذلك، تواجه هذه المناطق الصحراوية ارتفاعاً في معدلات الهجرة والتغيير المهني، مما يساهم في خلق بيئة تعليمية غير مستقرة.

أما نسبة 32.9% من الأساتذة الجدد عبروا عن تفكيرهم في ترك مهنة التدريس، وترجع هذه الأخيرة إلى مجموعة من الأسباب منها: مشكل التعيين في المناطق النائية، الحجم الساعي الكبير خاصة بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي، الضغوط المهنية الكبيرة، انعدام التحفيز والمرافق الضرورية خاصة في المناطق النائية، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى هذه النتيجة ، على غرار تقرير منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، ففي الولايات المتحدة - أظهرت المراجعات المستقلة لبرنامج التدريس من أجل أمريكا، أن المعلمين فعالين في تحقيق نتائج التعليم بناء على الاختبارات المعيارية، والمعلمين غير المدربين ليسوا فعالين مثل المعلمين

¹Richard M. Ingersoll, **Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis**, American Educational Research Journal Fall 2001, Vol. 38, No. 3, pp. 499–534.

المبتدئين المعتمدين الذين خضعوا لبرنامج تعليم المعلمين التقليدي، فضلا عن ذلك يترك 50% من هؤلاء الشباب التدريس بعد عامين، و 80% بعد ثلاث سنوات. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Richard M. Ingersoll¹، ودراسة Aref Atari² ودراسة Senom³ ودراسة Veenman, Simon⁴ ودراسة Janet Forrester McCarra⁵، وما يقرب من 25% من المعلمين المبتدئين يتركون المهنة بعد السنة الأولى، و 50% يتركونها بحلول نهاية سنتهم الخامسة. العديد من المعلمين، خاصة الجدد، ينظرون إلى الصعوبات التي تواجههم في بداية مسيرتهم المهنية على أنها تحديات مؤقتة، بما أن التدريس هو خيار مهني، يتخذه الأفراد عادة بناءً على الرغبة والشغف في التعليم، فيشعر الكثير من المعلمين أنهم يمتلكون حرية الاختيار، وأنهم قادرون على التأقلم مع التحديات بمرور الوقت، وهذا الشعور بأن الأزمة مؤقتة يمنح المعلمين نوعاً من الطمأنينة، ويحفزهم على الاستمرار وتطوير مهاراتهم تدريجياً.

ومع ذلك فإن بعض الدراسات تشير إلى أن الأساتذة الجدد، الذين يفتقرون إلى الدعم من الأطقم الإدارية والمجتمع المدرسي، يواجهون صعوبة في التغلب على هذا التحدي بمرور الوقت، مما يؤدي إلى شعورهم بالاغتراب أو الاستنزاف المهني، وهو ما يؤثر على أدائهم ويزيد من معدلات تركهم للمهنة، حيث قالت مثلاً الأستاذة هدى في المقابلة، "كرهت هذه المهنة، هذي سنتي للخرة

¹Richard M. Ingersoll, **Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis**, American Educational Research Journal Fall 2001, Vol. 38, No. 3, pp. 499–534.

²Aref Atari, **Problems of Beginning Teachers as Perceived by Neophyte Teachers in the Public Schools of Qatar**, Islamic Studies Journal of Educational and Islamic Studies King Saud University, 1996.

³Senom, Fatiha, Abd Razak Zakaria, and Shanina Sharatol Ahmad Shah. **"Novice Teachers' Challenges and Survival: Where do Malaysian ESL Teachers Stand?."** American Journal of Educational Research 1.4 (2013): 119-125.

⁴Veenman, Simonm, **Perceived Problems of Beginning Teachers**, Review of Educational Research, v54 n2 p143-78 Sum 1984.

⁵McCarra, Janet Forrester, **"Perceived Problems of Beginning Teachers and Proposed Solutions for Success"** (2003). Theses and Dissertations. 3472..

في التعليم¹ فهذه الجملة تعكس مشاعر الإحباط التي يواجهها العديد من المعلمين الجدد، خاصة خلال سنتهم الأولى، وفي بعض الأحيان يواجه المعلمون الجدد تحديات، تجعلهم يشعرون بالضغط الكبيرة، بدءًا من إدارة الفصول الدراسية، والتعامل مع المناهج الدراسية المكثفة، وصولاً إلى بناء علاقة مع المتعلمين وأولياء الأمور.

- عادةً ما يُنظر إلى العام الأول من التدريس على أنه الأصعب، حيث أن الأساتذة يمرون بفترة من التكيف والتعلم السريع، وهذا الشعور يجعل البعض يقرر أن التجربة قد لا تستحق التكرار، لذا فإنهم يشعرون بأن هذا العام سيكون الأول والأخير في مسيرتهم المهنية.

- تشير الدراسة أن قلة الاهتمام من الأطقم الإدارية، وغياب الدعم الكافي من قبل المدراء والمعلمين وذوي الخبرة يزيد من الشعور بالعزلة المهنية، والانفصال عن المجتمع المدرسي.

تعيين مدرسين في المناطق النائية التي تعاني من العزلة الشديدة، يعد خطوة مهمة لتحقيق أهداف تعليمية واجتماعية وثقافية شاملة، فوجود مدرس في مثل هذه المناطق يساعد في توفير التعليم الأساسي لأبناء المجتمعات النائية البعيدة، مما يساهم في تنمية المهارات المعرفية للأطفال وتعزيز فرصهم التعليمية والعملية المستقبلية.

توضح نتائج الجداول (من 25 إلى 31) أن الأستاذ الجديد يواجهون صعوبات مهنية تتعلق بغياب الاتصال والتواصل بين الفاعلين في الوسط المهني (الزملاء، الطاقم الإداري، وكذا أولياء التلاميذ وجمعيات أولياء التلاميذ)، هذا ما عبرت عنه نسبة 36.7% من إجابات المبحوثين، حيث جاء في تصريح إحدى المشاركات في المقابلة رقم (2)²: بأنها تعاني من ضغوطات نفسية

¹ أسماء استاذة المدرسة الابتدائية لغة عربية في المقابلة رقم (04) بتاريخ 2017/10/20 على الساعة 12:44 د.
² غفران استاذة لغة إنجليزية في الطور المتوسط في المقابلة رقم (02) بتاريخ 2017/10/11م على الساعة 15:33 د.

اجتماعية ومهنية بسبب هذه المهنة، ما جعلها تفكر في ترك مهنة التعليم إذا ما سنحت لها الفرصة للحصول على وظيفة أفضل. ويعود هذا إلى شعورهم بعدم التكافؤ بين المؤهلات التي يمتلكونها ومناصب عملهم.

في ولاية تمنراست، يعتمد النظام التعليمي بشكل أساسي على اللغة الرسمية للبلاد وهي العربية، بينما يُستثنى استخدام اللغة الأم (الأمازيغية) من المناهج التربوية بشكل ملحوظ، مما يؤثر سلباً على نتائج التلاميذ في الفصول الدراسية والامتحانات الرسمية، ويعد غياب اللغة الأمازيغية في التعليم تحدياً كبيراً بالنسبة للتلاميذ، خاصة تلاميذ المناطق النائية الذين يتحدثون الأمازيغية فقط، فحسب هابرماس التواصل الناجح قائم على الاعتراف المتبادل بين الأفراد، نظراً لأن العديد من سكان الولاية يتحدثون الأمازيغية، فيشعر الأساتذة المحليون الذين يتقنون التحدث بها أنهم أكثر اندماجاً واعترافاً واحتراماً، أما الأساتذة الذين لا يتحدثون لغة المجتمع المحلي، فقد ينظر إليهم كغرباء، مما يعيق عملية التواصل، ويحد من قدرتهم على بناء علاقات اجتماعية قوية داخل النسق التربوي.

- تعد اللغة حسب تصور يورغن هابرماس الوسيلة الأساسية التي يسعى من خلالها الأستاذ إلى الاندماج الاجتماعي في الوسط التربوي، إذا كانت اللغة التي يستخدمها الأساتذة في التعليم ليست هي اللغة التي يعبرون بها في حياتهم اليومية، إذاً بناءً على نظرية هابرماس، تصبح اللغة أحد أبعاد الشرعية الاجتماعية فإذا كانت هناك فجوة بين اللغة الرسمية للبلاد (العربية) واللغة الأم (الأمازيغية)، فقد يشعر الأساتذة خصوصاً المعينون في المناطق النائية والحدودية التي يتحدث فيها السكان الأمازيغية فقط، بأنهم مستبعدون من عملية التفاعل التربوي، وهذا الاستبعاد يؤدي

في كثير من الأحيان إلى صعوبات مهنية وبيداغوجية في الاندماج الاجتماعي، مما قد يؤدي إلى شعورهم بالعزلة، أو عدم الاندماج الكامل في الوسط التربوي.

من خلال ما سبق يتبين أن: الأساتذة الجدد الموظفون بالمدارس العمومية لولاية تمنراست يواجهون صعوبات عديدة تتعلق بالعوامل السوسيو مهنية أهمها:

التواصل في بيئة العمل، البرامج التكوينية، واللغة التي تؤثر على اندماج وتكيف هؤلاء الأساتذة خلال سنواتهم الأولى من التوظيف.

جدول رقم (31): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول مشكل التوزيع العادل للمستويات الدراسية بين الأساتذة الجدد والقدامى.

النسبة %	التكرار	مشكل التوزيع العادل للفصول الدراسية
65.2	103	نعم
34.8	55	لا
100	158	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب الأساتذة يرون أنه لا توجد عدالة في التوزيع العادل للمستويات الدراسية بين الأساتذة الجدد والقدامى بنسبة (65.2%)، وتليها نسبة (34.8%) من الأساتذة يرون عدم وجود مشكل في التوزيع العادل للمستويات الدراسية.

خلال نتائج الجدول نستنتج أن: أغلب أفراد مجتمع الدراسة عبروا عن عدم وجود عدالة في توزيع الأقسام والمستويات الدراسية، بينهم وزملائهم ذوي خبرة في العمل، ويرجع سبب ذلك

أن هناك عددا من الأساتذة ذوي الخبرة يرغبون دائما في تدريس مستويات أو مواد دراسية بعينها، وذلك بسبب امتلاكهم دروس جاهزة، أعدوها خلال سنوات خبرتهم السابقة، وهذا ما قد يحد من بناء خبرات مهنية لدى الأساتذة الجدد.

تعمل الإدارة الوصية ممثلة في مدير المؤسسة، على التوزيع العادل للمستويات الدراسية بين الأساتذة، وهو ما لمسناه من خلال الدراسة الاستطلاعية في العديد من المؤسسات التربوية في الأطوار التعليمية الثلاثة في الولاية، وكذا مراعاة الفروق الفردية بينهم، واطاعة مصلحة التلميذ فوق كل اعتبار، حيث ترتفع مستويات التعليم بشكل عام في المناطق المدنية والحضرية، وتنخفض مستويات التعليم في القرى والمناطق الحدودية، التي غالبا ما يوجه لها الأساتذة الجدد، الأمر الذي يؤدي إلى نزوح العديد من تلاميذ المناطق الريفية نحو المدينة، بسبب مستويات التعليم المتدنية في تلك المناطق، والرغبة في تعليم أفضل، وذلك بسبب الصورة التي يحملها أولياء الأمور عن الأستاذ المبتدئ، بأنه يفتقر للخبرة، مما يزيد الضغط على المؤسسات الأخرى.

جدول رقم (32): جدول يبين التكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد مجتمع الدراسة حول

الزيارات الصفية داخل القسم.

هل هناك زيارات داخل القسم؟	الفئة	التكرار	النسبة %
نعم	المدير	20	12.7
	الزملاء	13	08.2
	المفتش التربوي	45	28.5
	الأولياء	31	19.6
	مجموع نعم	109	69
لا		49	31
المجموع		158	100

بناء على النتائج المبينة في الجدول، فإن أغلب أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (69%) صرحوا بوجود زيارات داخل القسم، ويمثل المفتش التربوي (28.5%) من هذه النسبة، يليها الأولياء (19.6%)، ثم المدير (12.7%)، و الزملاء (08.2%)، فيما عبر (31%) من أفراد مجتمع الدراسة بعدم وجود اتصال، وزيارات داخل القسم من طرف المفتشين التربويين، الزملاء والشركاء الاجتماعيين، وأرجعوا سبب ذلك بالنسبة للمفتش التربوي إلى كثرة أعداد الأساتذة الجدد، الذين يحتاجون إلى متابعة مستمرة، خاصة أن معظمهم لم يتلقوا تكويناً متخصصاً في

التدريس، وقد يعزى هذا النقص أيضا إلى ضعف ثقافة الأولياء وانشغالهم بتوفير الأمور المادية فقط، وغياب تام للأولياء وجمعية أولياء التلاميذ، حيث جاء في تصريح الأستاذة ليلي: "أنه منذ تنصيبها كأستاذة لتدريس اللغة الفرنسية في الطور الابتدائي، لم يزرها أي ولي تلميذ، ولا تعلم إطلاقا بوجود جمعية أولياء التلاميذ"¹.

جدول رقم(33): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول مدى

ملاءمة أقسام الدراسة للتدريس

هل حجات الدراسة مناسبة للتدريس؟	التكرار	النسبة %
نعم	132	83.5
لا	26	16.5
المجموع	158	100

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الأساتذة بنسبة (83.5%) عبروا عن ملاءمة أقسام الدراسة للتدريس، وعللوا ذلك بأن القائمين على قطاع التربية في ولاية تمنراست، يسهرون على توفير الظروف المناسبة للأداء التربوي، من حيث: البيئة الحسنة للعمل، نظافة الأقسام، ووجود الوسائل والتجهيزات التعليمية وغيرها، أما بالنسبة للذين عبروا عن عدم ملاءمة الأقسام للتدريس فيمثلون نسبة (16.5%)، مبررين ذلك بأن هذه القاعات لا تسمح باستخدام أجهزة العرض الضوئية، وتفتقر للتدفئة والمكيفات الهوائية، خاصة بالنسبة للمؤسسات المتواجدة في

القرى النائية والمناطق الحدودية، بالإضافة إلى وجود أشغال البناء والترميم في بعض المؤسسات، مشيرين إلى أن البيئة التعليمية لا تستوفي الظروف اللازمة للعمل التربوي، وهو ما أثر سلباً على تحصيل التلاميذ، وتتماشى هذه الآراء مع ما أشار إليه تقرير منظمة اليونسكو، حيث أن الظروف غير الملائمة في العديد من المؤسسات التربوية في المناطق الريفية، تؤدي إلى تراجع جودة التعليم، وزيادة نسبة التسرب الدراسي للتلاميذ خاصة في الدول النامية¹.

جدول رقم: (34) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول معاناة

الأساتذة الجدد من الاكتظاظ داخل الأقسام الدراسية.

هل تعاني من الاكتظاظ في قسمك؟	التكرار	النسبة %
نعم	101	63.9
لا	57	36.1
المجموع	158	100

تشير نتائج الجدول أعلاه ما نسبته (63.9%) من الأساتذة يعانون من مشاكل اكتظاظ الصفوف الدراسية بأعداد كبيرة، لا تسمح بتوفير جو مناسب للتعليم، وهذا ما يساهم في انتشار الأمراض المعدية، كما يؤثر سلباً على نتائج التلاميذ، ما يظهر وجود مشكلة هيكلية واضحة وهو التباين بين عدد التلاميذ وعدد الأقسام في المؤسسات، أما لأساتذة الذين عبروا عن عدم وجود الاكتظاظ

¹منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، التعليم والتعلم تحقيق الجودة للجميع، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، 2013/4م، ص252.

داخل الفصول الدراسية (36.1%) من الاجابات، برروا ذلك بأنهم يدرسون في مناطق حدودية، تقل فيها الكثافة السكانية، كون غالبية السكان من البدو الرحل.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن: (63.9%) من المعلمين في ولاية تمنراست، يعانون من اكتظاظ الأقسام الدراسية، وهو ما يمثل تحدياً تربوياً، يؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم في الولاية، فقد أشار أحد الأساتذة إلى أن الاكتظاظ داخل الأقسام يحد من قدرته على التفاعل مع التلاميذ، ويضعف من فعالية تطبيق الأساليب البيداغوجية، تتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة مها فهد الطعيس، التي ترى أن: ازدحام الفصول الدراسية بالتلاميذ في المرحلة المتوسطة، يعوق استخدام طرق التدريس المناسبة¹.

جدول رقم (35): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول غياب التجهيزات والمرافق الضرورية

غياب التجهيزات والمرافق الضرورية	التكرار	النسبة %
متوفرة	69	43.7
غير متوفرة	89	56.3
المجموع	158	100

تشير نتائج الجدول أعلاه، أن نسبة 56.3% من الأساتذة الذين تم تعيينهم في المؤسسات التربوية خاصة الواقعة في المناطق النائية، كانوا يطلبون الانتقال بسبب غياب السكن اللائق

¹مها فهد الطعيس، المرجع السابق، ص70.

والظروف المعيشية القاسية، ما أدى إلى تغير مستمر في الطواقم التربوية، في حين عبر 43.7% من مجتمع الدراسة عن توفر التجهيزات، والوسائل البيداغوجية الضرورية للقيام بمهامهم.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن ضعف البنية التحتية، وعدم توفر التجهيزات الضرورية، مثل: الطرق، وسائل النقل، السكن، في العديد من المناطق النائية والحدودية في ولاية تمنراست، يعد من بين أبرز العراقيل التي تواجه استقرار الموارد البشرية في قطاع التربية بولايات الجنوب.

إن غياب البنية التحتية يدفع العديد من الأساتذة، خاصة العاملين في المناطق النائية إلى البحث عن مؤسسات تربوية أكثر قربا من مقر الولاية، حتى وإن تطلب الأمر منهم عناء التنقل يوميا إلى مقر عملهم، وهذا ما ينتج عنه غياب وتأخر متكرر، كما يدفع هذا الواقع بعضا منهم إلى طلب التحويل أو مغادرة المهنة نهائيا. وهذا الوضع يعزز من ظاهرة عزوف الأساتذة عن العمل في تلك المناطق، الأمر الذي يحدث اختلالاً في توزيع الموارد البشرية، ويؤدي إلى اكتظاظ المؤسسات الحضرية، ونقص في التغطية التربوية.

جدول رقم(36): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول العلاقة بين بعد مكان تواجد مؤسسة العمل وغياب التجهيزات والوسائل الضرورية

المجموع		غياب التّجهيزات والوسائل الضّروريّة				بعد مكان مؤسسة العمل
		غير متوقّرة		متوقّرة		
النّسبة %	التّكرار	النّسبة %	التّكرار	النّسبة %	التّكرار	
100	98	77.6	76	22.4	22	القرية
100	60	21.7	13	78.3	47	المدينة
100	158	56.3	89	43.7	69	المجموع

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	47,247 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	45,003	1	,000		
Likelihood Ratio	49,401	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	46,948	1	,000		
N of Valid Cases	158				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26,20.

b. Computed only for a 2x2 table

أظهرت نتائج تحليل اختبار مربع كاي لبيرسون وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان مؤسسة العمل وغياب التجهيزات والوسائل الضرورية في المؤسسات التربوية بتمنراست، حيث بلغت قيمة مربع كاي ($\chi^2 = 47.247$) عند درجة حرية واحدة ($df = 1$) وبمستوى دلالة ($Sig = 0.000$)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، فإننا نرفض الفرضية

الصفريّة القائلة بعدم وجود علاقة بين المتغيرين، ونقبل الفرضية البديلة التي تؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان مؤسسة العمل وغياب التجهيزات والوسائل الضرورية. من خلال قراءة المعطيات الإحصائية للجدول رقم (36)، يتبين أن المؤسسات الواقعة في القرية تعاني بدرجة أكبر من نقص التجهيزات مقارنة بالمؤسسات الواقعة في المدينة، إذ بلغت نسبة الذين صرحوا بعدم توفر التجهيزات والوسائل الضرورية في الوسط الريفي (77.6%) مقابل (21.7%) فقط في الوسط الحضري، في حين بلغت نسبة توفرها في المدينة (78.3%) مقابل (22.4%) في القرية. وتعكس هذه النتائج وجود تفاوت مجالي واضح في الإمكانيات المادية والتجهيزات داخل المؤسسات التربوية، بما يشير إلى أن الموقع الجغرافي للمؤسسة يؤثر بصورة مباشرة في مستوى الخدمات، وهو ما قد ينعكس على ظروف العمل وعلى درجة الاندماج السوسيو مهني للأستاذ داخل الوسط التربوي.

جدول رقم (37): يوضّح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول كيف تقيم

اندماجك في المؤسسة؟

النسبة %	التكرار	الإجابات
65,2	103	بسرعة
9,5	15	ببطئ
17,7	28	في طور التّكيف
7	11	لم أتكيف بعد
6	1	لا يمكنني التّكيف
100	158	المجموع

تشير نتائج الجدول إلى أن (65.2%) من الأساتذة يشعرون بأنهم اندمجوا بسرعة في المؤسسة، بينما (17.7%) منهم من هو في طور التكيف، في حين عبر (9.5%) عن بطء تكيفهم، وعبر ما نسبته (6%) و(7%) من المبحوثين أنهم لم يتكيفوا بعد أو بأنه لا يمكنهم التكيف والاندماج في المؤسسة. هذه النتائج توضح أن هناك تحديات في عملية الاندماج، ويحتاج الأساتذة الجدد إلى دعم أكبر من قبل الإدارة والزملاء، لتحسين سرعة التكيف والتفاعل مع بيئة المؤسسة، وهو ما يستدعي تحسين برامج التوجيه والتدريب، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي اللازم. ويعاني الأساتذة الذين أشاروا إلى بطء الاندماج أو صعوبته من تحديات نفسية، مثل: الشعور بالعزلة أو القلق أو ضغط التأقلم مع بيئة جديدة.

من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن (65.2%) من الأساتذة مجتمع الدراسة في ولاية تمنراست، يشعرون بأنهم اندمجوا في الوسط التربوي، وهو ما يشير إلى توفر بيئة مهنية داعمة، تساعد الأساتذة على التكيف مع محيطهم المهني والاجتماعي، هذا يعكس وجود عناصر إيجابية داخل المؤسسات التعليمية، مثل: العلاقات الجيدة بين الأساتذة والإدارة، التجاوب مع خصوصية السياق الثقافي للمجتمع المحلي، مما يساهم في تعزيز شعور الانتماء والاستقرار الوظيفي.

بينت المعطيات أن 30% من الأساتذة الجدد خصوصا المعينون في المناطق النائية، يواجهون تحديات مشابهة، حيث يتعرضون إلى العزلة المهنية بسبب غياب التواصل مع المجتمع المحلي، وزملائهم من ذوي الخبرة في العمل، كما تبين لنا تراجع مستوى الاندماج المهني والاجتماعي للأستاذ يساهم في ارتفاع حركة تنقل الأساتذة بين المؤسسات، والاستقالة من المنصب في تلك المناطق.

جدول رقم (38): يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء مجتمع الدراسة حول ما السبب الرئيسي الذي يجعلك تشعر بأنك غير مندمج في بيئة عملك؟

النسبة %	التكرار	الإجابات
67,7	107	غياب التواصل مع زملائي في العمل
15,8	25	غياب التواصل مع أولياء التلاميذ
16,5	26	غياب التواصل مع المدير والطاقم الإداري
100	158	المجموع

نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الجدد أي بنسبة 67.7% غير مندمجين في بيئتهم المهنية، ويرجعون السبب في ذلك إلى غياب التواصل بينهم وبين الزملاء في العمل، إضافة إلى عدم الاستقرار بالمنطقة، في المقابل تظهر نسبة (15.8 %) و (16.5%) من إجابات الأساتذة أن غياب التواصل مع المدير، الطاقم الإداري للمؤسسة التربوية، والأولياء، من أبرز العوامل التي تعيق اندماجهم خاصة الموظفين منهم في المناطق النائية والحدودية.

ومنه نستنتج أن اندماج الأستاذ الجديد في المؤسسة التربوية بولاية تمنراست، ليس بالمستوى المطلوب، فأغلبية المبحوثين يصرحون: بأنهم غير مندمجين في المؤسسات التربوية العمومية، ويعود ذلك إلى عوامل عديدة تتمثل في:

غياب الدعم الإداري من طرف المدراء أو المسؤولين التربويين، مما يخلق شعورًا بالعزلة، وعدم التقدير لدى الأساتذة.

-عدم الاستقرار بالمنطقة: تنقل الأساتذة المتكرر بين مؤسسات أو مناطق مختلفة، يجعلهم غير قادرين على بناء علاقات مستدامة مع الزملاء والتلاميذ وأفراد المجتمع، وعدم الاستقرار يضعف الشعور بالانتماء، ويزيد من صعوبة التكيف مع بيئة العمل ف: 32.9% من الأساتذة الجدد يفكرون في الاستقالة من مهنة التعليم (نتائج الجدول رقم 24).

- مواصفات المنطقة وعدم توفر البنيات التحتية: أغلب الأساتذة الجدد 62% يتم تعيينهم في المناطق الريفية البعيدة عن مقر الولاية، والتي لا تتوفر على التجهيزات والمرافق الضرورية (نتائج الجدول رقم 9)، إضافة إلى أن التكوين الذي يتلقونه قبل الالتحاق بمناصب العمل لا يوفر لهم إمكانية الاندماج، وتلك البرامج يغلب عليها الطابع النظري (نتائج الجدول رقم 16). هذه الظروف تؤثر سلباً على اندماج الأساتذة في بيئة العمل، وتجعلهم مغتربين في محيطهم المهني.

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

- يواجه الأساتذة الجدد العاملين بالمدارس العمومية لولاية تمنراست صعوبات بيداغوجية، خلال السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف.

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن قطاع التربية في ولاية تمنراست يفتقر إلى بنية تعليمية قوية وموارد بشرية مؤهلة، يعد هذا النقص عاملاً مؤثراً في اندماج الأساتذة الجدد داخل مؤسساتهم التربوية.

- تفتقر المناطق النائية والحدودية إلى بنية تحتية تعليمية قوية وموارد كافية، حيث يواجه الأساتذة الجدد العديد من التحديات، في مجال الوصول إلى المواد التعليمية والتكنولوجيا والتدريب المستمر، وهي تؤثر سلباً على اندماجهم الاجتماعي.

وبالإضافة إلى ذلك نجد ضعف البنيات التحتية للمؤسسة التربوية، وهذا ما نلاحظه من خلال نتائج الجدول رقم (35)، حيث سجلت نسبة 56.3% من المبحوثين يرون عدم توفر التجهيزات والوسائل الضرورية، كما سجلنا نقصا في عدد الحجرات الدراسية ببعض المؤسسات التربوية في الأطوار التعليمية الثلاثة، ويرجع السبب في ذلك إلى التأخر في إنجاز البعض منها، نتيجة الوضع الاقتصادي الذي تشهده البلاد.

- كثافة عدد التلاميذ داخل الأقسام الدراسية، الذي يتجاوز 40 تلميذا خاصة في الطور الابتدائي، حيث يوضح لنا الجدول (33) بأن نسبة 16.5% من المبحوثين يرون بأن المؤسسة لا تتوفر على حجرات كافية للدراسة، وهذا ما لاحظناه من خلال الدراسة الاستطلاعية لبعض المؤسسات التربوية، خاصة تلك التي تقع بعيدا عن مقر الولاية، إلى جانب هذا، نجد تأثير الظروف الطبيعية و البيئية على المستوى التعليمي للتلميذ، نظرا لما تعرفه المنطقة من صعوبة في تضاريسها و مناخها، و هذا التأثير يمكن أن نلاحظه من خلال نتائج امتحان البكالوريا، حيث تحتل الولاية مراكز متدنية على المستوى الوطني (الملحق رقم 02 و 03).

- ضغوطات نفسية اجتماعية ومهنية، بسبب تدريس العديد من المستويات في مؤسسات متباعدة جغرافيا، وانعدام وسائل التنقل.

أشار عدد كبير من الأساتذة في تمراست، خصوصا الموظفين في المؤسسات التربوية الواقعة في المناطق الحدودية والنائية، إلى نقص كبير في التجهيزات الضرورية، وتشمل:

• المقاعد والطاولات.

• الوسائل البيداغوجية (أدوات الإيضاح، خرائط).

• الوسائل الرقمية (حاسوب، إنترنت، طباعة).

• التجهيزات الخاصة بالتدفئة والتكييف.

• مرافق صحية ومياه صالحة للشرب.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن عددًا كبيرًا من الأساتذة في ولاية تمنراست يضطرون إلى اقتناء الوسائل التعليمية، والتجهيزات الضرورية بأنفسهم، في ظل غياب دعم كافٍ من طرف الإدارة. وهذه تصريحات بعض الأساتذة:

"لا نجد أوراقا لنسخ الواجبات المنزلية والامتحانات".

"أقوم بشراء أقلام السبورة من راتبي الشهري".

"اضطرت لإحضار طابعتي الخاصة لإنجاز الأعمال الإدارية".

"نرسم الخرائط والأشكال باليد على السبورة".

تشير هذه النتائج إلى أن ضعف البنية التحتية يشكل أحد أبرز أسباب صعوبات تحقيق الاندماج المهني والاجتماعي للأساتذة الجدد، حيث تسجل الولاية حركة تنقل واسعة للأساتذة في بعض المؤسسات، وهو ما صرح به البعض منهم خلال المقابلات الميدانية بأنهم يضطرون إلى استخدام مالهم الخاص لتوفير أدوات التدريس، وكذا تهيئة أقسام الدراسة خاصة الأساتذة المعنيون بعملية التثبيت (الترسيم).

من خلال تحليل المعطيات الميدانية نستنتج أن الأساتذة الجدد، الذين تم توظيفهم في المؤسسات التربوية في ولاية تمنراست، يعانون من صعوبات بيداغوجية مرتبطة بغياب الوسائل

التعليمية الضرورية، نقص التجهيزات والمرافق الضرورية وكثافة تعداد المتعلمين داخل الأقسام التربوية ساهم في الحد من فعالية أدائهم وبالتالي أثر على اندماجهم المهني، وتكيفهم مع الوسط التربوي، وبالتالي عدم اندماج هؤلاء الأساتذة اجتماعيا في بيئتهم المهنية، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية.

ثالثا: الاستنتاج العام:

-من خلال نتائج الدراسة وتحليلنا لبياناتها نخلص إلى:

سبب ضعف الاندماج السوسيو مهني للأساتذة الجدد في ولاية تمنراست يعود بالدرجة الأولى إلى ضعف مستوى الأساتذة بسبب سياسة التوظيف المباشر التي تنتهجها الإدارة الوصية للخريجين من الجامعات الذين يتم تعيينهم دون الخضوع لتكوين بيداغوجي كاف.

وجود صعوبات بيداغوجية ومهنية، تحد من فعالية هذه السياسة، أبرزها: نقص الموارد والتجهيزات والمرافق الضرورية، خاصة في المناطق النائية منها، وكذا ضعف لغة الأساتذة والتلاميذ. بعد مؤسسات العمل وصعوبة التنقل والوصول إليها مما يؤثر سلباً على اندماجهم وفعاليتهم داخل الفوج التربوي.

- من خلال المعطيات التي تم التطرق إليها يمكن القول: أن فشل اندماج الأساتذة المعينين حديثا في ولاية تمنراست، ليس راجعاً لعامل واحد، بل هو نتيجة تراكم اختلالات مهنية وبيداغوجية، تتطلب إصلاحات شاملة، تراعي خصوصية الولاية، وتستثمر في المورد البشري المحلي، وتوفر بيئة عمل مشجعة وجاذبة للأساتذة الجدد.

تتضح صحة الفرضية العامة القائلة: يواجه الأساتذة الجدد بالمدارس العمومية لولاية تمنراست صعوبات مهنية وبيداغوجية، خلال السنوات الثلاثة الأولى من التوظيف، تؤثر على اندماجهم الاجتماعي داخل الوسط التربوي.

خاتمة:

هذا البحث قد يكون الاول من نوعه وطنيا، نستند فيه إلى بيانات من الواقع الميداني للمؤسسات التربوية العمومية في ولاية تمنراست، أجري بهدف فهم مختلف العوامل المؤثرة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للأساتذة الجدد في المؤسسات التربوية بولاية تمنراست. معتمدا على المقاربة النظرية لنظرية الفعل التواصلي لـ هابرماس، لاستكشاف انتقال الأساتذة الجدد إلى بيئة العمل المدرسية وتجاربهم المستمرة في التعليم، فيجب أن يفهم التعليم في بيئة العمل كعملية اجتماعية في إطار مشترك بالوسط التربوي.

-إن الواقع السوسولوجي للمؤسسات التربوية في ولاية تمنراست، يكشف عن إشكاليات تنظيمية في الاندماج الاجتماعي، تقترب من المنحنى الذي يصوره هابرماس، بتهميش دور الفعل التواصلي للأستاذ، حيث يرى أن الأنظمة البيروقراطية تعمل على السيطرة على المجتمع ومؤسساته، وهذا يقلل من قدرة الأفراد على التفاعل بكل حرية. ففي الدراسة نلاحظ أن الأستاذ، بدل أن يكون فاعلاً تربوياً مؤثراً في العملية التعليمية، يجد نفسه مقيدا بجملة من الظروف السوسيو مهنية التي تحد من أدائه، وتقلل من مكانته الرمزية داخل المجتمع.

- تسلط هذه الدراسة الضوء على التحديات التي تواجه الأساتذة الجدد في ولاية تمنراست، والعوامل التي تساهم في اندماجهم في بيئة العمل، من خلال الاطلاع على الأدبيات السابقة

والتشريعات ذات الصلة، تظهر نتائج البحث المذكورة أعلاه أن الأستاذ الجديد في ولاية تمنراست، لا يزال يعاني من عدة صعوبات بيداغوجية ومهنية.

أظهرت نتائج الاستبيانات والمقابلات الميدانية أن لـ : ضعف التكوين، وتدهور البنية التحتية للمؤسسات التربوية، إلى جانب الفجوة الثقافية واللغوية، كرس العزلة المهنية والاجتماعية للأساتذة الجدد وأدى إلى ارتفاع معدل الحركة التنقلية لهم ، ودفع بالكثير منهم إلى التفكير في مغادرة المهنة.

- إن اندماج الأساتذة في ولاية تمنراست، لن يتحقق بمجرد تعيينهم في المؤسسات، بل يتطلب ذلك رؤية شمولية تنطلق من الواقع الميداني، وأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات الثقافية والإثنية للولاية، مع إشراك جميع الفاعلين في العملية التربوية، من جماعات محلية والسكان وأولياء تلاميذ. وعليه فإن تعزيز اندماج الأساتذة الجدد في تمنراست، يمثل خطوة أساسية نحو تحقيق جودة التعليم، والاستقرار التربوي في المنطقة.

ومن هذا المنطلق توصي الدراسة بضرورة بلورة استراتيجية تربوية محلية، تأخذ بعين الاعتبار الواقع الإثني، واللغوي للولاية، وتشرك مختلف الفاعلين التربويين المحليين، وتستند إلى معطيات ميدانية دقيقة لدراسات جزئية، مثل هذه الدراسة، ولا تعتمد فقط على التصورات المركزية أو الخطابات الرسمية.

-حسب النتائج التي عرضناها، فإننا نقترح بعض الحلول للتخفيف من التحديات المتعلقة بالاندماج الاجتماعي للمعلمين في ولاية تمنراست، وذلك على النحو الآتي:

- 1- يجب أن يتم الإعلان عن نتائج مسابقة التوظيف (تعيين الأساتذة الجدد في شهر ماي)، حتى يتاح لهم الوقت الكافي لترتيب أي قضايا عائلية أو شؤون شخصية، قصد التكيف مع ظروف حياتهم الجديدة قبل انطلاق الموسم الدراسي الجديد.
- 2- تفعيل برامج التكوين المستمر خاصة في السنة الأولى من التوظيف، عبر تنظيم ورشات تكوينية شهرية طويلة السنة.
- 3- توظيف أساتذة من أبناء المنطقة.
- 4- منح حوافز مادية لتشجيع الأساتذة ذوي الخبرة على العمل في المناطق النائية والحدودية، ويمكن أن يكون ذلك من خلال: توفير سكن وظيفي، والأولوية في الترقية.
- 5- تشجيع الأساتذة الجدد على تلقي المزيد من برامج التكوين الذاتي المستمر لتحسين معرفتهم بالمواد الدراسية.
- 6- التكفل نفسيا واجتماعيا وماديا ومعنويا بالأساتذة، ومرافقتهم في جميع مراحل العملية التعليمية.
- 7- تحسيس الفاعلين في العملية التربوية وتوعيتهم، بضرورة مرافقة الأساتذة الجدد في العملية التعليمية.
- 8- إضافة هياكل تربوية جديدة لتخفيف الضغط على المؤسسات التربوية، التي تشهد اكتظاظا داخل أقسام التدريس.

9- فتح قنوات الاتصال بين المدراء والأساتذة الجدد، من خلال عقد اجتماعات دورية داخل المؤسسات التربوية.

10- تنظيم نظام حركة تنقل الموظفين في قطاع التربية بشكل أفضل مثل، إنشاء فترة خدمة مدتها 3 سنوات في المؤسسة التي تم تعيينهم فيها لأول مرة.

11- إجراء تقييم ميداني لنتائج الامتحانات الفصلية بصفة عامة والرسمية منها بصفة خاصة عند نهاية كل موسم دراسي.

12- زيارات تفقدية فجائية لمعاينة الهياكل التربوية والوقوف على مدى تحقق الأهداف المنشودة من قبل المديرية الوصية.

قائمة

المراجع

اولا- الكتب:

- 1- أحمد العيسى، إصلاح التعليم في السعودية بين غياب الرؤية السياسية وتوجس الثقافة الدينية وعجز الإدارة التربوية، دار الساقى، الطبعة الأولى 2009، لبنان.
- 2- أحمد يوسف دودين، منظمات الأعمال المعاصرة، الوظائف والإدارة، الأدميون للنشر والتوزيع، عمان الطبعة الأولى، 1435هـ 2014.
- 3- أحمد محمد الزعبي، أسس علم النفس الاجتماعي، دار الحرف العربي للطباعة والنشر، الطبعة الأولى.
- 4- أنجريس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، وآخرون، دار القصة للنشر، 2004، الجزائر.
- 5- بهاء الدين مكايي محمد قبلي، تسوية النزاعات في السودان، نقاش نموذجاً، مركز الراصد للدراسات، 2006.
- 6- جون هيلز وآخرون، الاستبعاد الاجتماعي محاولة للفهم، ترجمة محمد الجوهري، عالم المعرفة، 344، الكويت، أكتوبر 2007.
- 7- جيس جوردن فينلسون، يورغن هابرماس مقدمة قصيرة جداً، ترجمة أحمد محمد الروبي، دار هنداوي، مصر، الطبعة الأولى 2015.
- 8- جيس جوردن فينلسون، يورغن هابرماس مقدمة قصيرة جداً، ترجمة أحمد محمد الروبي، دار هنداوي، مصر، الطبعة الأولى 2015.

- 9- ولد سالم محمد، مؤسسة السلطة وبناء الدولة الأمة، دراسة حالة العراق، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى 1435هـ، 2014.
- 10- حامد فايز حامد البغيلي، علاقة الاغتراب الوظيفي بالصراعات التنظيمية وضغوط العمل بالتطبيق على قطاع البنوك في دولة الكويت، فكر وإبداع، مصر، يوليو 2012.
- 11- حميد الهاشمي، العراقيون في هولندا نحو صياغة إطار نظري لدراسة الاندماج الاجتماعي، سلسلة دراسات اجتماعية، مؤسسة مسارات للتنمية الثقافية والاعلامية، بغداد، 2012.
- 12- حميد الهاشمي، تكيف الغجر، دراسة أنثروبولوجيا اجتماعية لجماعات الكاولية في العراق مكتبة الفكر الجديد، 2012.
- 13- حسام الدين علي مجيد، إشكالية الهوية الثقافية في الفكر السياسي المعاصر جدلية الاندماج والتنوع، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الأولى يوليو 2010.
- 14- يوسف الوكيل وآخرون، الدين والمجتمع ونظرية المعرفة قراءات معاصرة في أعمال إميل دوركايم، ملف بحثي مؤمنو بلاحدود الرباط، 2015.
- 15- مولود زايد الطبيب، التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية المجتمع، المؤسسة العربية الدولية للنشر، 1420هـ-2001.
- 16- محيي محمد مسعود، كيفية كتابة الابحاث والاعداد للمحاضرات، الكتب العربي للحديث، الطبعة الثانية 2000م.
- 17- محمد الفتاح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر، عمان.

- 18- محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2006.
- 19- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، التعليم والتعلم تحقيق الجودة للجميع، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، 2013/4.
- 20- معن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، ط1، دار الشروق، عمان.
- 21- مصطفى فهمي، التكيف النفسي، دار مصر للطباعة، 1978.
- 22- عاصم عبد النبي أحمد البندي، علم الاجتماع الصناعي، الأكاديمية العربية في الدنمارك.
- 23- عزام أمين، سيكولوجيا المهاجرين، استراتيجيات الهوية واستراتيجيات النسق، دراسة تحليلية نظرية، مركز حرمان للدراسات المعاصرة، 2016.
- 24- علي عبود وآخرون، الماركسية الغربية وما بعدها، التأسيس والانعطاف والاستعادة، دار عدنان، بغداد، الطبعة الأولى، 1435هـ-2014.
- 25- فراس عباس البياتي، علم الاجتماع دراسة تحليلية للنشأة والتطور، دار غيداء للنشر، عمان الطبعة الأولى 1443هـ-2012.
- 26- صالح مهدي محسن العامري وآخرون، الإدارة والأعمال، دار وائل، عمان، الطبعة الثانية، 2008.
- 27- رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، اليازوري، 2019.
- 28- تشارلزب دايجرت، النجاح جهد جماعي، ترجمة سعيد محمد الأسعد، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 2008.
- 29- خالد بن محمد الشهري، المعلم الناجح دليل عملي للمعلم، موقع تعليمنا لتطوير التعليم، 1433هـ.

30- خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار الجسور للنشر، والتوزيع، المحمدية، الجزائر، ط1، 2008.

ثانيا: المجلات:

31- أزهرى التجاني عوض السيد، مشكلة الاندماج الاجتماعي والقومي في الهوية السودانية وعلاقتها بالسياسات التعليمية للدولة، مجلة الدراسات العليا جامعة النيلين، المجلد 2018، العدد 7 (31 أكتوبر/تشرين الأول 2018).

32- ايمان سوقال، التنوع الثقافي جدليات واعادة بناء الهوية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الاغواط، المجلد 07، العدد 31، جويلية 2018.

33- بغداد خيرة، الصراع التنظيمي وأثره على العامل في المنظمة، دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز ورقلة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 16، سبتمبر 2014.

34- جهاد علي السعيدة وآخرون، مشكلات الطلبة الوافدين من دول الخليج العربي في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، مجلة دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 42، العدد 1، 2015.

35- جمال غريد، العامل الشائع، عناصر للاقترب من الوجهة الجديدة للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات، المجلد 1، العدد 1، 1997.

36- زوبيدي عائشة، الثقافة المعرفية للحاجات وإشكالية الاندماج الاجتماعي والمهني، حوليات جامعة الجزائر 1، مج 30، العدد 1، 2016.

37- حيموي نتيجة، اثار العلاقات القرابية على الاندماج الاجتماعي، مجلة كلية الادب والعلوم الانسانية والاجتماعية، مج 3، العدد 6.

- 38- حمدوش رشيد، بناء الهوية عند الشباب الجزائري، أو ميلاد الهويات الصاعدة /مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج 5، العدد 11، جوان 2013.
- 39- حسين محمود، الاندماج بالمقلوب، مجلة الدوحة، مج3، العدد 86، 2014.
- 40- ياسر فتحي الهنداوي المهدي، تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة عين شمس في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، مجلة التربية، الجامعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، العدد 2009، 25، 1 - 55.
- 41- ياسر فتحي الهنداوي المهدي، زهرة ناصر الراسبي، نوال محمد البرطماني، التكيف المنظمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم التربوية، المجلد 42، العدد 2، الرياض، 2018.
- 43- يونس يونس لعوبي، احمد منيغد، واقع الاندماج الاجتماعي لطلبة السنة الاولى جامعي، دراسة حالة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة جيجل، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 4، ديسمبر 2015.
- 44- لحر ميلود، البنية العمالية للتنشئة التنظيمية لدى الممرضين حالة المؤسسات الصحية بوهران، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 24، جوان 2016.
- 45- محمد يوسف ابو ملوح، كيف نرعى المعلم الجديد؟، مجلة رؤى تربوية، العدد الثالث، 2000.
- 46- محمود أبو سمرة، ومجدي معمر، دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، المجلد 27، العدد 2، 2013.
- 47- مهيري دليلة، الاندماج الاجتماعي بالمنظمة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP بمؤسسات الإدارة المحلية غرداية مها فهد

- الطعيس، المشكلات التي تواجه معلمات العلوم المبتدئات في المرحلة المتوسطة في مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 2، العدد 23، سبتمبر 2018م.
- 48- منصور بن زاهي، تاويريت نور الدين، الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 3، 2010.
- 49- مراد مولاي الحاج، العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات تمثلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، مجلة إنسانيات، العدد 34، 2006
- 50- مرزوق صارة، دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين، دراسة حالة مجمع عموري، بسكرة، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 4، العدد 3، ديسمبر 2017 .
- 51- ناهدة إسماعيل الحمداني، ريم سعد علي الجميل ، الاندماج الوظيفي ودوره في تعزيز الرضا الوظيفي ، دراسة لأراء عينة من العاملين في مستشفى ابن الإثير والخنساء في محافظة نينوى، مجلة بحوث مستقبلية، العدد 36، 2011.
- 52- نهاية عبد الهادي، محمد فارس، رافع الوحيددي، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث
- 53- نسرين صالح محمد صلاح الدين، اليات تكيف المعلمين الجدد مع الثقافة التنظيمية بالمدارس المصرية، مجلة التربية، مج 16، العدد 46، 2013.
- 54- سرباح امال، الادماج الوظيفي وأثره على الموظف في الوظيفة العمومية الادارية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 6، العدد 3، 2017.
- 55- سرع الله أبراهيم، دور العوامل السوسيو ثقافية في تأسيس الثقافة المجتمعية لدى الشباب، مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية، العدد الأول، جانفي 2013.

- 56- عبد الجليل مصطفى الخليل وآخرون، نموذج الدولة الأمة، المجلة العربية للعلوم السياسية، المجلد 2012، العدد 33 (31 يناير/كانون الثاني 2012).
- 57- عبد الحميد مرحومة، مهدي فاطمة الزهراء، دور تغيير الثقافة التنظيمية في تحقيق الاداء المتميز لمنظمات الاعمال، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية كوندور للإلكترونيك، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجمعة العدد 33.
- 58- عبد الرحمان الذكريتي، الهجرة الدولية والهوية، قراءة سوسيولوجيا في هوية المهاجر من الريف الأوسط بشمال المغرب نحو أوروبا، مجلة سياسات الهجرة، العدد الأول، يناير 2016.
- 59- عبد الكريم بزاز، المدرسة وإعادة الإنتاج الاجتماعي حسب بيار بورديو، مجلة ثقافات، العدد 23، 2010.
- 60- علي زيد الزعبي، أزمة المشاركة والاندماج الاجتماعي في البلدان العربية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مج 2، العدد 1، مارس 2013.
- 61- علي عبد ربه حسين إسماعيل، التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد 4، ج2، 2016.
- 62- فاروق يعلى، مسألة السكن والاندماج الاجتماعي للأسر النازحة في الوسط الحضري، دراسة ميدانية لمدينة سطيف، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد الخامس، فيفري 2014.
- 63- فائق جواد كازم، دور الدمج التنظيمي في تعزيز التزام العاملين (دراسة تحليلية في كلية الادارة والاقتصاد والقانون جامعة بغداد)، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 12، العدد 3، 2010.

64- فريد أمعضشو، مشاكل المهاجرين المغاربة في أوربا، مجلة الحكمة، العدد 79، نوفمبر

2013. <http://www.alkalimah.net/Articles/Read/5848> 10.10.2019 على

الساعة 12H33.

65- فضل صباح الفضلي، تأثير المتغيرات الديموغرافيا والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي

في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز الاقتصادية والإدارة، مجلد 10،

العدد 1422، 1هـ- 2001.

66- صالح أحمد عبابنة، علي خالد بواعنة، برنامج تدريب تأسيسي مقترح لمعلمي العلوم الجدد في

الأردن، دراسة وصفية تحليلية حسب منهج دلفي، مجلة دراسة نفسية وتربوية، مج 9، العدد 2،

ديسمبر 2016.

67- صالح بن محمد الصغير، التكيف الاجتماعي للطلاب الوافدين، دراسة تحليلية مطبقة على

الطلاب الوافدين في جامعة الملك سعود بالرياض، مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والاجتماعية

والانسانية، المجلد الثالث عشر، العدد الاول، شوال 1421هـ.

68- صيد الطيب، مسألة الاندماج الاجتماعي وسوسيولوجيا الفعل العنيف لدى شباب الطبقات

الهامشية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 11، العدد 2، 2014.

69 - رابح رباب، التنشئة الاجتماعية نحو إعادة صياغة للمفهوم، مجلة الباحث في العلوم

الاجتماعية والانسانية، مج 8، العدد 24، جوان 2016.

70- خزنة كاتبي، هاديا عادل رشيد، المثني مد الله العساسة، الاندماج الاجتماعي لدى عينة من

متعلمي اللغة العربية الناطقين بغيرها في الجامعة الاردنية، مجلة دراسات العلوم الانسانية

والاجتماعية، المجلد 42، العدد 3، 2015.

- 71- خليفة عبد القادر، فاطمة سالمى، دور المؤسسة التربوية في ادماج الفرد في المجتمع، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، مج 6، العدد 15، 2014.
- 72- الذبياني خالد بن مشرف، دور قادة المدارس الابتدائية الحكومية في حل المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ بمدينة الرياض، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع (الجزء الأول) 2017.
- ثالثا: رسائل الماجستير والدكتوراة:
- 73- أسامة آلسليمان، إسهام المشرف التربوي في حل مشكلات المعلم المبتدئ في المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 1423هـ.
- 74- انتصار محمود رشدي بني مصطفى، دور المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين حديثي التعيين في محافظة جرش، رسالة ماجستير في الإدارة والإشراف التربوي من جامعة اليرموك.
- 75- إيمان أحمد سعيد دحلان، فاعلية برنامج مقترح في ضوء المعايير المهنية للمعلم الفلسطيني الجديد، لإكساب الكفايات التدريسية للطالبات المعلمات تعليم أساسي بجامعة الأزهر غزة، رسالة ماجستير في المناهج وأساليب التدريس، كلية التربية، جامعة الأزهر غزة، 1438هـ- 2016م.
- 76- إسماعيل إبراهيم الديراوي، دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس الحكومية، رسالة ماجستير في أصول التربية، الإدارة التربوية في الجامعة الإسلامية، غزة، 1429هـ- 2008م.
- 77- بن زاف جميلة، تأهل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التربوية لبلدية ورقلة، اطروحة دكتوراه علوم، علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013/2014.

- 78- جابر يالسبتي، الاندماج الاجتماعي للموظفين الجدد بالمؤسسة الجزائرية بين وظيفة الموارد البشرية وثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل عبر الأنابيب للغاز الطبيعي أنريكوماطي بولاية تبسة.
- 79- هبة خليل سعدي، اللاجئين الفلسطينيين بين الاغتراب والاندماج السياسي، دراسة حالة مخيم بلاطه، رسالة ماجستير في التخطيط والتنمية السياسية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2010.
- 80- زين شفيق محمد الحايك، بعض المحددات الاجتماعية للاندماج السياسي، دراسة استطلاعية على عينة عشوائية طلبة المرحلة الثانوية في عمان، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية، 1993.
- 81- حسين خريف، تكيف المهاجرين الريفيين مع مجتمع المدينة مدخل اتصالي، دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة، رسالة لنيل دكتوراة دولة في علم الاجتماع والتنمية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2003/2002.
- 82- حنين إبراهيم ذيب عثمان، المشكلات التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية لمادة الرياضيات وعلاقتها بالروح المعنوية لهم من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير في تربية المناهج وطرق التدريس، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2016.
- 83- يسرى زياد صالح، دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين، رسالة ماجستير في التربية، الادارة التربوية، في جامعة فلسطين، 2014.

- 84- كريمة بن قوما، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، قسم علم الاجتماع، مدرسة الدكتوراة، جامعة غرداية 2012/2013.
- 85- لحر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين دراسة ميدانية في المؤسسات الصحية لولاية وهران، أطروحة دكتوراه في العلوم، في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2015-2016.
- 86- لمات نعيمة، واقع إدماج واندماج الأمهات العازبات في المجتمع الجزائري من خلال مراكز الإسعاف الاجتماعية، دراسة حالة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الجنائي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2008/2009.
- 87- لوسداد زين الشريف، الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ وكالة دعم وتشغيل الشباب وهران، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2011/2012.
- 88- محمد الشيخ خليل، تصور مقترح لتفعيل دور المعلم الجديد في الإدارة الصفية في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، رسالة ماجستير في كلية التربية قسم أصول التربية- إدارة تربوية، الجامعة الإسلامية غزة، 1438هـ- 2017م.
- 89- محمد بن صنت الحربي، خالد بن عبد الله المعثم، مشكلات معلمي الرياضيات المبتدئين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم ومشرفيهم التربويين، مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم الرياضية، جامعة الملك سعود.

- 90- محمد بومخلوف، انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة، الاندماج والاغتراب، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة من الحلقة الثالثة، معهد العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر.
- 91- مرزوق حمود البلوي، دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية وجهة نظرهم، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة، 2011.
- 92- مزيان لمياء، تقنين مقياس الالتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية، مذكرة ماجستير في القياس والتقويم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس والأرطوفونيا، جامعة وهران، 2015/2016.
- 93- مسعودة مداح، القوى العاملة الجامعية والاندماج المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص التنظيم الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، 2013/2014.
- 94- محمود بو مخلوف، انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة، الاندماج والاغتراب، رسالة دكتوراة ثالثة في علم الاجتماع، جامعة الجزائر.
- 95- نبيل إبراهيم يوسف الغول، العلاقة بين توظيف العاملين وملائمة الافراد لمنظمتهم، دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة غزة، 1432هـ - 2011.
- 96- نسرین محمد الشیخ خلیل، تصور مقترح لتفعيل دور المعلم الجديد في الإدارة الصفية في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية قسم أصول التربية، الجامعة الإسلامية غزة، 1438هـ-2017.

- 97- نجاه سي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة الاداريين والاساتذة، دراسة ميدانية لمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة اطرحه دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص الموارد البشرية، جامعة محمد خضر بسكرة، 2013/2014.
- 98 - نور الدين بوراس، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق بئر العائر تبسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.
- 99- سالم، سالم عليان، المشكلات التي تواجه معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية حديثي التعيين في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الجامعة الأردنية، 1992.
- 100- سناني عبد الناصر، صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه في العلوم، شعبة علم النفس العيادي، جامعة منتوري قسنطينة، 2011/2012.
- 101- السعودي سعد الدين، اندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، معهد علوم الاجتماع، جامعة الجزائر، ديسمبر 1985.
- 102- عمار أحمد، تجديد العقل الأنواري عند يرغن هابرماس، قرأه نقدية للأيدولوجية الليبيرالية المعاصرة، رسالة كتورة علوم في الفلسفة، كلية العلوم الاجتماعية، قسم الفلسفة، جامعة وهران، 2010/2011.

- 103- عمر الأفندي، مشكلات إدارة الصف التي تواجه المعلمين في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي دراسة ميدانية في مدارس المنطقة الشمالية في الجمهورية العربية السورية، رسالة ماجستير في المناهج وأصول التدريس، جامعة حلب، 2013-2014.
- 104- عيسى محمد أبو شيخة، المشكلات التي يواجهها المعلم المبتدئ كما يراها المعلمون المبتدئون المتخرجون من مركز تدريب عمان، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، الجامعة الاردنية، 1975-1976.
- 105- فوستان عبد القادر، الدين والاندماج الاجتماعي عند الشباب، دراسة سوسيولوجيا ميدانية لشباب الطريقة القادرية البوتشيشية بمعسكر طلبة زاوية عمرو بن العاص بالمأمونية نموذجاً، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الأديان والممارسات الدينية جامعة وهران 2010/2011.
- 106- رغد فائق محمود أبو كشك، الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم، رسالة ماجستير في أساليب تدريس العلوم بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
- 107- خير الدين جمعة، دور ثقافة المؤسسة في تحسين اداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة (E N. I. CA. B) رسالة دكتوراة علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد وتسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.
- 108- خالد عبد الله العلى البطاح، المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ في المرحلة المتوسطة وأهمية دور المشرف التربوي فيحلها، دراسة ميدانية تناولت المشرفين التربويين والمعلمين، المبتدئين الذين زاولوا مهنة التدريس منذ عام 1410هـ، جامعة أم القرى، 1412هـ.

109- خالد مصطفى صبرة، تأثير التبادل بين القائد والاعضاء على اندماج الموظفين، دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، جامعة عين شمس، 2012.

رابعاً: الملتقيات:

110- أيت حمودة حكيمة، وازي طلوس، مصادر الضغوط المهنية لدى معلم مرحلة التعليم الابتدائي، دراسة ميدانية، مداخلة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي، 15-16 جانفي 2013.

111- امحمد مالكي، الاندماج الاجتماعي وبناء مجتمع المواطنة في المغرب الكبير، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، 2013.

112- العربي حران واخرون، تحولات منظومة العمل وتشكيل الهوية المهنية لكلود دوبار الملتقى الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 02 أكتوبر 2016.

113- بن رمضان سامية، التنمية وعلاقتها بالاندماج المهني للشباب البطال، الواقع والتحديات المستقبلية، دراسة ميدانية بالمنطقة الصناعية باتنة، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011م.

114- فاطمة الجربوعي، دور المدرسة في إدماج الفرد في المجتمع، الإدماج والاندماج الرهانات والإستراتيجيات والمرجعيات، أعمال الندوة العلمية الدولية، تنسيق عز الدين دخيل جامعة تونس.

- 115- مهند مصطفى، النظم الانتخابية وأثرها في الاندماج الاجتماعي والسياسي في الدول العربية التي تمر بتحول ديمقراطي حالاً مصر وتونس، المؤتمر السنوي الثاني للعلوم الاجتماعية والإنسانية 21 مارس 2013، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات الدوحة قطر.
- 116- رامي ايوب وزملائه، صدمة الثقافية أو الثقافة الصادمة، لبحث في العوائق الأساسية التي يواجهها الأكاديميون السوريون العائدون حديثاً من الخارج، أعمال المؤتمر العربي حول التعليم العالي، التحديات العالمي والمسؤوليات المجتمعية، القاهرة 31 أيار/مايو 1-2 حزيران/يونيو 2009، مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية، مكتبة بيروت، 2010.
- 117- شريف محمد السعيد، استبعاد الاجتماعي إلى التماسك الاجتماعي، ندوة استراتيجيات جديدة للتنمية، الدنمارك 2-4 مارس 1995.

خامساً: الجرائد:

- 118- باسم طوسي، البناء الرمزي للأردنيين، جريدة الغد 2017.
- 119- باسم الطوسي، الأردنيون بين المواطنة والوطنية، جريدة الغد، 2017/02/13.
- 120- بدوريت عبد الرحمان، دور الاندماج الاجتماعي في تحسين الاداء التعليمي للمبتعثين، جريدة الاقتصادية، العدد 23، 6922-09-2012.
- 121- حميد الهاشمي، اللغة والاندماج الاجتماعي، إيلاف يومية كردية تصدر في لندن، 2001.
- <http://elaph.com/Web/opinion/2010/1/525322.htm> 22/11/2018 11H02.
- 122- حميد الهاشمي، المهاجرون وإشكالية الاندماج الاجتماعي، صحيفة المؤتمر، العدد 2983، 05 حزيران 2014.

<http://www.almutmar.com/index.php?id=200917040> 22/05/2019

23H11

123- يميز الجداوي، الخبر من مساءلة الحادثة إلى الفعل التواصلي، جريدة أصوات، 04 ديسمبر 2016.

<http://journalaswat.com/news.php?extend.1804.2> 10/03/2018 15H12.

124- محمد علي صالح، الصدمة الثقافية هل علاجها الخنوع؟، جريدة الشرق الأوسط الدولية، العدد 12444، الاحد 09 صفر 1434 هـ 23 ديسمبر 2012.

<http://www.megraduate.com/Detail/120782017/03/16> 18h14

125- صادق الطائي، سوسيولوجيا عاشوراء، القدس العربي.

<http://www.alquds.co.uk/?p=428865> 08/03/2020 11H22.

126- ريما شري، الشباب العربي في لندن بين الاندماج الايجابي والحنين الدائم الى الوطن، جريدة القدس العربي، 14 جوان 2014.

127- أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46.

- 128- Aref Atari, Problems of Beginning Teachers as Perceived by Neophyte Teachers in the Public Schools of Qatar, Islamic Studies Journal of Educational and Islamic Studies King Saud Universit, 1996.
- 129- Ben Jensen, Andrés Sandoval, The Experience of New Teachers results from Talis2008,OECD.
- 130- McCarra, Janet Forrester, "Perceived Problems of Beginning Teachers and Proposed Solutions for Success" (2003). Theses and Dissertations. 3472.
- 131-Marc Mon toussé, Gilles Renouard, 100 Fiches pour comprendre la sociologie, Bréal, 4emmeédition, France, 2009.
- 132- Pham Thi Thanh Hai, Nguyen Le Thach, Trinh Ngoc Thach, Developing the Quality of Novice Primary Teachers to Meet the Renewal Requirements and to Enhance the Quality of the General Education, American Journal of Educational Research, 2018, Vol. 6, No. 5, 468-474.
- 133- Richard M. Ingersoll, Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis, American Educational Research Journal Fall 2001, Vol. 38, No. 3, pp. 499–534.

- 134- Richard M. Ingersoll, Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis, American Educational Research Journal Fall 2001, Vol. 38, No. 3, pp. 499–534.
- 135- Senom, Fatiha, Abd Razak Zakaria, and Shanina Sharatol Ahmad Shah. "Novice Teachers' Challenges and Survival: Where do Malaysian ESL Teachers Stand?." American Journal of Educational Research 1.4 (2013): 119-125.
- 136-Serge paugam. Les 100 mots de la Sociologie. Imprime vert PUF. 1er édition. Paris. 2010.
- 137- Veenman, Simonm, Perceived Problems of Beginning Teachers, Review of Educational Research, v54 n2 p143-78 Sum 1984.

سابعاً: المواقع الإلكترونية:

- 138/<http://www.dafatiri.com/vb/showthread.php?t=43555> 10/10/2019 12h20.
- 139-/<https://samehar.wordpress.com/> 25/11/2015 17H21.
- 140-http://www.ibtesamh.com/showthread-t_82432.html 02/03/2016 12H13.

141- <http://sotkurdistan.org/index.php/2016-01-22-13-34-40/2016-01-22-13-41-10/item/4-2016-01-22-22-58-19> 2016/10/20 12H05.

142-<http://www.alittihad.ae/details.php> 20/04/2016 10H16.

-143/<http://www.ankawa.com/forum/index.php?topic=759381.0>
05/01/2016 23H23.

144-https://vrdip.de/ar/integration_ar#sprache 28/11/2020 22H12.

-145-<https://ar.qantara.de/authors/hsn-znynd> 26/11/2020 20H36 .

146/<http://www.abwab.eu/tag/%D8%A7%D9%86%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC> 12/09/2016 / 14H15.

147/<http://www.islamtoday.net/bohooth/artshow-32-12515.htm> /
21/11/2016 21H23.

148-<http://elba7es.blogspot.com/2012/02/blog-post.html> 02/01/2016
23H36.

-149 http://himayashabab.blogspot.com/2011/05/blog-post_1873.html
16/04/2017 22h26.

150/<http://www.koord.com/webbook/book/aras/aras2/Kerkuk/KERKUK203-215.pdf>-10/10/2017-08H22.

151/<http://www.alsabaah.iq/ArticleShow.aspx?ID=53357> 10/12/2016
09H10.

- 152 <http://felesteen.ps/details/12168/> 22/01/2017 21H44.
- 153/http://talsaif.blogspot.com/2011/08/blog-post_05.html 22/04/2017 21H10 .
- 154-<http://www.arabmn.com/archives/1541> 2017/04/2327H32.
- 155--<http://www.arabmn.com/archives/1541> 27/04/2017 23h32.
- 156/ <http://sociomaroc.blogspot.com/2016/11/blog-post.html> 01/02/2017- 23H21.
- 157/<http://www.saudiaffairs.net/webpage/sa/issue24/article24/article09.htm> . 15/01/2017 10H12 .
- 158-<https://www.tomohna.net/vb/showthread.php?t=2904> 22/12/2016 11H32.
- 159 <http://alwatan.com/details/55196> 2017/05/01 22h30.
- 160/<http://www.myqalqilia.com/Economic-and-business-terms-J-K.htm>—10/12/2018 14H33.
- 161/https://web.facebook.com/EdaraElmWFan/posts/1038331259551298?_rdc=1&_rdr 27/04/2017 22h26.
- 162/<http://www.aljazeera.net/news/healthmedicine/> 2017/01/30 20H22.
- 163 <http://jass.im/guide/adapt> 21/03/2017 10H12.

164/<http://www.culturalorientation.net/content/download/3311/18684/version/1/file/Cultural+Adj-Arabic-TK+for+refugees.pdf> 22/04/2022 07H05.

-165/<http://www.almrsal.com/post/433640> - 27/04/2017 22h11.

166/[http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/376300?fbclid=IwAR22prEkoUXo_Bk5TSuANkLfZ0GBhjzk-](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/376300?fbclid=IwAR22prEkoUXo_Bk5TSuANkLfZ0GBhjzk-wAR22prEkoUXo_Bk5TSuANkLfZ0GBhjzk-)

167/OCXrn9wzoN60EvWJFmiGmM0d7k 21/10/2018 20H11.

168/https://f.top4top.net/f_54h6p82.pdf?key=f4913a13b57b11fcd6e8f4d342e48ca83e740f09- 29/04/2017 22h23.

169/ <http://www.myqalqilia.com/Economic-and-business-terms-J-K.htm> 21/04/2017 21H20.

170-<http://fac.ksu.edu.sa/salotaiby/blog/190631> 22/02/2017-20H22.

-171-<https://www.aps.dz/ar/algerie/105480-2-0-11> 10/03/2025 22H20.

172- خالد عليثة الأحمدى، المشكلات التي تواجه المعلمات وعلاجها من وجهة نظر

<http://k99k99.blogspot.com/2013/> 10/10/2018 20H33 إسلامية،

173- نذير بن خالد الزاير، المعلم المبتدئ اليوم بين النظرية و التطبيق.

<https://www.m3llm.net/197186/2018> 10/10/2018 20H22

174- نعمة عباس الخافجي ،عدنان سليمان الأحمد ، تأثير مخاطر الاغتراب المؤسسي وفقدان الامن الوظيفي في مستوى الجاهزية المؤسسية تصور فكري.

iefpedia.com 10/03/2019 12H23.

175 -منال أبو الوفاء، المشكلات التي يواجهها المعلم وتأثيراتها المحتملة، صحيفة البيان، الامارات العربية المتحدة، 08 مايو 2011.

<https://www.albayan.ae/science-today/studies-research/2011-05-08-1.1434387> 21.05.2018 09H43 .

176- سارة بومعزة، انهيار مستوى التعليم. مسؤولية من؟

<https://www.elwassat.com/frontpege/2285.html> 15.10.2018 23H11 .

177- أندلس بواس، شباب المهجر وإشكالات الهوية والاندماج.

<http://www.maghress.com/andaluspress/38924>

178 عبد الحميد برزنجي ، طاهر حسو زيباري ،التكيف الاجتماعي لمرحلي مدينة كركوك دراسة ميدانية لمدينة كركوك.

<https://www.koord.com/webbook/book/aras/aras2/Kerkuk/KERKUK203-215.pdf> 15.11.2019 10H22

179- نزار محمود، المغتربون العرب في ألمانيا بين الهوية والاندماج الايجابي.

<http://ar.aki-ev.de/14/01/2017> 11H41.

180- حسن مصدق، فلسفة التواصل في عصر التقنية يورغن هابرماس في مواجهة كارل ماركس ومارتن هيدغر.

<http://www.hurriyatsudan.com/?p=143868> 14/06/2018

181- هيفاء بيطار، اندماج العرب في المجتمعات الأوروبية.

<http://www.alarab.co.uk/article> 10/12/2018 -11H10.

182- محمد محفوظ ،المسلمون والاندماج الوطني.

[.http://www.assakina.com/news/news1/81810.html](http://www.assakina.com/news/news1/81810.html) 15/02/2019_08H33

183- عبد الله الشارف، الاندماج الاجتماعي للأسرة المسلمة في المجتمعات الأوروبية.

<http://www.charef.net/> 12/06/2020 11H13.

184- وليد ملحم، خطورة مصطلح الاندماج على المسلمين المقيمين في بلاد الغرب-

<http://www.paliraq.com/news.aspx?id=2968> 10/05/2019 13H16.

185- عبد السلام الطائي ،الاندماج الاجتماعي للاجئين العراقيين في السويد.

www.dhiqar.net/MakalatL/MK-AbdAlsalam20-09-09.htm 10/10/2020 12H15

186- هشام عوكل ،الجالية العربية في بلجيكا بين الاندماج والعزل.

www.safsaf.org/04-2008/art-

[safsaf/oukalHisham/aljaleya_alarabeya_belgia.htm](http://www.safsaf.org/oukalHisham/aljaleya_alarabeya_belgia.htm) 30/09/2020 09H33.

187- التجاني بولعواني، اندماج المسلمين في الغرب بين الإمكان والإمكان ،الحوار المتمدن ،العدد

.1193،2005

[-https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=37045](https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=37045) 30.04.2019

22H03

188- سلمى علي سالم ابراهيم، اندماج اللاجئين في المجتمعات المضيفة، دراسة مقارنة بين الأفرقة والسوريين في المجتمع المصري، المركز الديموقراطي العربي، 2017.

<https://democraticac.de/?p=47637> 20/11/2019 22H02.

189- فوزي غبارة ،الاسرة المسلمة المهاجرة وتحديات الاندماج الاجتماعي والثقافي.

<http://www.qscience.com/doi/pdf/10.5339/rels.2014.family.6>

10/10/2016 09H26

ملاحق

الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

الديوان الوطني للمسابقات والمسابقات بـ

تعلن وزارة التربية الوطنية عن فتح مسابقة للتوظيف على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك أساتذة التعليم الثانوي رتبة أستاذ التعليم الثانوي

الرتبة أو السلك	عدد المناصب
أساتذة التعليم الثانوي	3892 منصبا

شروط المشاركة في المسابقة: تفتح المسابقة للمترشحين الحائزين على شهادة مهندس دولة أو ماستر في التعليم العالي أو شهادة الليسانس من التعليم العالي أو شهادة الدراسات العليا حسب الفروع المذكورة وفقا للملحق رقم 3.

يجب أن يحتوي ملف الترشيح على الوثائق التالية: - طلب خطي، - نسخة (10) من بطاقة التعريف الوطنية، - نسخة (10) من المؤهل أو الشهادة المطلوبة، - استمارة معلومات تستخرج من موقع الديوان الوطني للمسابقات والمسابقات بعد التسجيل الأولى.

يجب على المترشحين المقبولين نهائيا في مسابقات التوظيف وقبل التعيين إتمام ملفاتهم الإدارية بالوثائق التالية: - نسخة (10) طبق الأصل من شهادة إثبات وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية، مصادق عليها، - مستخرج (10) من صحيفة السوابق العدلية سارية المفعول، شهادة الإقامة، - مستخرج شهادة الميلاد، - شهادتان (2) طبيتان (الطب العام وطب الأمراض الصدرية) مسلمتان من طبيب مختص (تثبت أهلية المترشح لشغل المنصب المطلوب، - صورتان (12) شمسيات.

فترة التسجيلات وإيداع الملفات: يتم التسجيل الأولي على الموقع الإلكتروني التالي www.onec.dz ويقوم المعني بسحب استمارة المعلومات طبقا للنموذج المعمول به من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري بعد حجز البيانات المدرجة فيها والحصول على موعد يحدد فيه تاريخ و توقيت وكذا مركز إيداع الملف المطلوب.

تودع الملفات من طرف المعني شخصيا على مستوى مديرية التربية للولاية التي بها مناصب مفتوحة (وفقا للملحق رقم 10) خلال 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ أول إشهار للمسابقة، يسلم للمترشح عند إيداع ملفه وصل استلام ممضيا من قبل المترشح ومن قبل الموظف المكلف بالتسجيل يتضمن إثبات الوثائق المودعة في الملف وتاريخ إجراء الاختبارات الكتابية ومكانها وأجال الطعن.

الطعون: يمكن للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم تقديم طعن على مستوى مكتب التسجيل لمديرية التربية المعنية مباشرة أثناء إيداع الملف.

اجتماع لجنة الطعون: تجتمع لجنة الطعون للبت في الطعون وتبلغ المقبولين قبل 2016/04/24.

مديريات التربية	رياضيات	فيزيائية	طبيعة وحياة	اسلامية	ادب عربي	فلسفة	جغرافيا	تاريخ	فرنسية	الانجليزية	لغة المانية	لغة اسبانية	لغة ايطالية	رسم	موسيقى	امازيغية	تعليم رياضي	تربية	فيزيائية	كيميائية	الطراق	فلسفة	ع اقتصادية	المجموع	
ادراة	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
الأغواط	11	0	0	1	5	0	4	7	0	0	0	1	1	4	0	0	5	0	0	1	2	1	1	47	
ام البواقي	8	15	13	8	6	10	4	11	5	0	0	4	2	0	0	0	6	0	6	3	4	3	6	114	
باتنة	34	38	7	15	31	17	14	16	16	16	0	2	0	9	10	2	2	39	0	0	0	0	0	252	
بجاية	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	76	
بسكرة	4	3	1	1	2	0	2	2	2	2	0	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	1	23	
بشار	3	7	6	0	6	2	5	2	0	0	0	2	0	0	0	0	5	0	7	0	0	0	2	47	
البليدة	10	10	10	5	11	2	4	8	10	8	2	5	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	7	90	
تغمراسات	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	7	
تيسة	6	2	3	0	6	3	3	3	3	3	3	0	0	2	1	1	2	0	5	1	2	2	0	50	
تلمسان	6	10	10	5	15	1	8	10	13	0	0	3	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	10	112	
تيارت	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
تيزي وزو	14	14	5	10	10	0	1	0	1	0	1	2	0	1	1	22	10	7	1	0	0	0	10	109	
الجزائر شرق	8	2	2	7	7	3	8	5	8	5	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0	0	8	63	
الجزائر وسط	26	19	2	2	22	0	5	16	0	1	1	1	1	0	0	0	3	0	6	3	4	1	1	5	116
الجزائر غرب	11	14	5	24	10	2	5	5	5	5	6	6	4	6	6	6	0	5	0	3	3	10	0	20	145
جيجل	4	8	3	3	10	6	7	7	7	7	2	2	0	2	2	0	2	7	0	0	0	0	0	5	75
سطيف	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	0	0	4	3	1	0	6	2	0	0	0	0	0	2	45
سعيدة	4	2	1	2	4	1	3	3	2	3	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	2	0	30
سكيكدة	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	20
س بلعاس	12	11	11	1	11	2	10	10	10	11	2	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	89
عنابة	16	14	10	7	16	15	8	8	17	4	0	0	0	0	0	0	11	6	0	2	0	0	0	4	138
قالمة	3	4	12	3	5	3	5	3	8	3	0	0	4	0	0	0	8	6	0	0	0	0	0	3	67
قسنطينة	17	9	9	8	5	2	2	2	3	2	1	3	3	1	0	0	17	4	2	1	8	1	2	6	105
المدية	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	2	0	12
مسيلة	0	0	0	3	4	0	2	0	0	0	0	1	8	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	25
معسكر	16	8	4	5	19	1	6	13	8	10	2	0	0	0	0	0	6	0	6	2	0	1	1	0	73
ورقلة	15	14	13	6	12	13	8	10	10	10	3	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	5	6	113
وهران	45	19	18	11	25	1	27	13	10	5	5	5	0	0	0	0	0	12	12	14	0	0	0	0	217
البيض	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	6
اليزي	5	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	15
ب بوغريج	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7
بومرداس	0	0	3	3	4	0	0	5	5	0	2	2	0	1	1	0	3	0	3	3	2	3	0	4	42
الطارف	5	5	5	0	7	1	5	6	5	5	0	0	0	5	3	0	20	0	2	2	0	0	0	1	73
تندوف	0	2	2	0	1	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	10
تسمسيت	0	1	3	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	11
الوادي	5	4	0	4	7	4	5	8	5	8	3	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	8	58
خنشلة	9	5	6	5	6	1	10	8	5	8	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	61
س اهراس	8	9	9	9	9	8	2	2	3	2	0	0	2	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	3	69

87	7	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	6	0	1	7	5	0	17	7	6	11	7	تبيارة
80	6	0	0	0	0	3	0	0	1	0	1	1	1	6	15	7	5	10	8	6	8	2	ميلة
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	1	0	0	4	عين الدقل
49	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	2	10	0	8	3	1	3	14	النعامة
56	4	1	1	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	7	2	2	3	16	4	3	5	3	ع تموشنت
71	2	0	2	0	2	6	0	0	0	2	0	1	0	5	8	6	2	8	3	8	8	8	غرداية
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	1	1	2	1	2	غليزان
2983	146	16	47	35	41	196	125	86	24	33	33	58	43	181	221	196	113	340	185	209	299	356	المجموع

تاريخ إجراء الاختبارات الكتابية للقبول: 30 أبريل 2016

تاريخ إجراء اختبار شفهي للقبول النهائي: 08-09 جوان 2016

ملاحظات:

-لا تقبل إلا الإقامة في نفس الولاية حيث منصب الشغل.

-لا تؤخذ بعين الاعتبار الملفات الناقصة

أو تلك الواردة خارج آجال التسجيلات.

-لا تقبل إلا شهادات النجاح النهائية أو المؤقتة.

-لا تقبل الشهادات الإدارية المسلمة من الجامعات لتدريس بعض الفروع غير المذكورة في شهادة النجاح.

-لا تؤخذ بعين الاعتبار إلا الشهادات المودعة خلال فترة التسجيلات.

ملحق رقم 01

الأسلاك والرتب	المواد	المؤهلات و الشهادات	الفروع و/أو التخصصات المطلوبة
تأذ التعليم الثانوي	الرياضيات	شهادة ماستر أو ليسانس في الرياضيات	ضيات بكل تخصصاتها.
		شهادة ماستر أو ليسانس في الرياضيات	جميع الفروع بكل تخصصاتها.
		شهادة مهندس دولة في البحوث العملية	بحوث عملية
العلوم الفيزيائية	العلوم الفيزيائية	شهادة مهندس دولة في الاحتمالات والإحصاء، شهادة ماستر أو ليسانس في الاحتمالات والإحصاء.	مالات و إحصاء.
		شهادة ماستر أو ليسانس في الفيزياء، شهادة ماستر أو ليسانس في الكيمياء، شهادة ماستر أو ليسانس في هندسة الطرائق، شهادة مهندس دولة في الفيزياء، شهادة مهندس دولة في الكيمياء، شهادة مهندس دولة في هندسة الطرائق.	جميع الفروع بكل تخصصاتها.
		شهادة ماستر أو ليسانس في العلوم الطبيعية، شهادة ماستر أو ليسانس في علوم الطبيعة والحياة، شهادة ماستر أو ليسانس في البيولوجيا، شهادة مهندس دولة في البيولوجيا، شهادة مهندس دولة في العلوم الفلاحية، شهادة ماستر أو ليسانس في العلوم الفلاحية، شهادة مهندس دولة في التغذية، شهادة ماستر أو ليسانس في التغذية.	جميع الفروع بكل تخصصاتها.
العلوم الاقتصادية	العلوم الاقتصادية	شهادة ماستر أو ليسانس في الإعلام شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي	إعلام آلي بكل تخصصاته.
		شهادة ماستر أو ليسانس في العلوم شهادة ماستر أو ليسانس في العلوم شهادة ماستر أو ليسانس في العلوم شهادة ماستر أو ليسانس في علوم الذكاء شهادة ماستر أو ليسانس في المناجمنت الصناعي.	إم اقتصادية بكل تخصصاتها، إم تجارية بكل تخصصاتها، إم مالية بكل تخصصاتها، إم التسيير بكل تخصصاتها، إم جمنت صناعي.
		شهادة ماستر أو ليسانس في اللغة و شهادة ماستر أو ليسانس في العلوم	جميع الفروع بكل تخصصاتها.
التاريخ و الجغرافيا	التاريخ و الجغرافيا	شهادة ماستر أو ليسانس في اللغة و شهادة ماستر أو ليسانس في العلوم	التخصصات.
		شهادة ماستر أو ليسانس في اللغة و الثقافة الأمازيغية.	جميع الفروع بكل تخصصاتها.
		شهادة ماستر أو ليسانس في التاريخ.	جميع بكل تخصصاته.

شهادة ماستر أو ليسانس في الجغرافيا شهادة مهندس دولة في الجغرافيا.	رافيا بكل تخصصاتها.
شهادة ماستر أو ليسانس في الفلسفة.	الفلسفة
شهادة ماستر أو ليسانس في اللغة ، شهادة ماستر أو ليسانس في الترجمة (من و إلى اللغة الفرنسية). شهادة ماستر أو ليسانس في اللغة الإنجليزية. شهادة ماستر أو ليسانس في الترجمة (من و إلى اللغة الإنجليزية)	اللغة الفرنسية اللغة الإنجليزية
شهادة ماستر أو ليسانس في اللغة الألمانية شهادة ماستر أو ليسانس في الترجمة (من وإلى اللغة الألمانية).	اللغة الألمانية
شهادة ماستر أو ليسانس في اللغة الإسبانية شهادة ماستر أو ليسانس في الترجمة (من وإلى اللغة الإسبانية).	اللغة الإسبانية
شهادة ماستر أو ليسانس في اللغة الإيطالية شهادة ماستر أو ليسانس في الترجمة (من وإلى اللغة الإيطالية).	اللغة الإيطالية
شهادة ماستر أو ليسانس في الموسيقى شهادة الدراسات العليا الموسيقية موسيقى	الموسيقى
شهادة ماستر أو ليسانس في الفنون شهادة الدراسات العليا الفنية.	الرسم
شهادة ماستر أو ليسانس في التربية شهادة ماستر أو ليسانس في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، شهادة ماستر أو ليسانس في التربية البدنية والرياضية.	التربية البدنية والرياضية
شهادة ماستر أو ليسانس في الكيمياء شهادة مهندس دولة في الكيمياء.	هندسة الطرائق
شهادة ماستر أو ليسانس في هندسة الطرائق شهادة مهندس دولة في هندسة الطرائق	هندسة الطرائق
شهادة ماستر أو ليسانس في الهندسة شهادة مهندس دولة في الكهرباء.	الهندسة الكهربائية
شهادة ماستر أو ليسانس في الإلكترونيات شهادة مهندس دولة في الإلكترونيات، شهادة ماستر أو ليسانس في الإلكترونيات شهادة مهندس دولة في الإلكترونيات وتقني	الهندسة المدنية
شهادة ماستر أو ليسانس في الهندسة المدنية شهادة مهندس دولة في الهندسة المدنية	الهندسة المدنية
شهادة ماستر أو ليسانس في الهندسة الميكانيكية، شهادة ماستر أو ليسانس في الميكانيك، شهادة مهندس دولة في الميكانيك.	الهندسة الميكانيكية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات بلاغ

تعلن وزارة التربية الوطنية عن فتح مسابقة للتوظيف على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك أساتذة

التعليم المتوسط رتبة أستاذ التعليم المتوسط

الرتبة أو السلك	عدد المناصب
أساتذة التعليم المتوسط	7497 منصبا

شروط المشاركة في المسابقة: تفتح المسابقة للمترشحين الحائزين على شهادة ليسانس في التعليم العالي أو شهادة الدراسات العليا، حسب الفروع المذكورة وفقا للملحق رقم 3. يجب أن يحتوي ملف الترشيح على الوثائق التالية: - طلب خطي، - نسخة (10) من بطاقة التعريف الوطنية، - نسخة (10) من المؤهل أو الشهادة المطلوبة، - استمارة معلومات تستخرج من موقع الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات بعد التسجيل الأولي.

يجب على المترشحين المقبولين نهائيا في مسابقات التوظيف وقبل التعيين إتمام ملفاتهم الإدارية بالوثائق التالية: - نسخة (10) طبق الأصل من شهادة إثبات وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية، مصادق عليها، - مستخرج (10) من صحيفة السوابق العدلية سارية المفعول، شهادة الإقامة، - مستخرج شهادة الميلاد، - شهادتان (2) طبيبتان (الطب العام وطب الأمراض الصدرية مسلمتان من طبيب مختص) تثبت أهلية المترشح لشغل المنصب المطلوب، - صورتان (12) شمسيات.

فترة التسجيلات وإيداع الملفات: يتم التسجيل الأولي على الموقع الإلكتروني التالي www.onec.dz ويقوم المعني بسحب استمارة المعلومات طبقا للنموذج المعمول به من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري بعد حجز البيانات المدرجة فيها والحصول على موعد يحدد فيه تاريخ و توقيت و كذا مركز إيداع الملف المطلوب.

تودع الملفات من طرف المعني شخصا على مستوى مديرية التربية للولاية التي بها مناصب مفتوحة) وفقا للملحق رقم 10) خلال 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ أول إشهار للمسابقة، يسلم للمترشح عند إيداع ملفه وصل استلام ممضيا من قبل المترشح ومن قبل الموظف المكلف بالتسجيل يتضمن إثبات الوثائق المودعة في الملف وتاريخ إجراء الاختبارات الكتابية ومكانها وأجال الطعن.

الطعون: يمكن للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم تقديم طعن على مستوى مكتب التسجيل لمديرية التربية المعنية مباشرة أثناء إيداع الملف.

اجتماع لجنة الطعون: تجتمع لجنة الطعون للبت في الطعون وتبلغ المقبولين قبل 2016/04/24

تاريخ إجراء الاختبارات الكتابية : 30 أبريل 2016

تاريخ إجراء اختبار شفهي للقبول النهائي : 08-09 جوان 2016

ملحق رقم 2

ملحق رقم 3

الرقم	الولاية	رياضيات	طبيعة	علوم فزيائية	لغة عربية	لغة عربية	تاريخ قومية	لغة انجليزية	رسم	مواسيق	بعضية	أمازغية	لغة	المجموع
1	الدرار	6	4	4	6	5	5	5	10	0	1	0	4	50
2	الشلف	40	10	10	40	0	25	25	5	0	15	0	11	181
3	الاغواط	10	4	11	26	11	32	11	9	1	11	0	8	134
4	ام البواقي	23	11	6	25	9	24	20	0	0	4	0	24	146
5	باتنة	86	50	10	70	18	65	15	11	11	13	2	60	411
6	بجاية	3	2	2	3	3	3	5	5	5	2	100	2	133
7	بسكرة	20	2	2	23	10	9	14	1	1	2	1	1	85
8	بشار	19	15	2	19	10	14	12	3	3	2	0	11	110
9	البليدة	5	2	2	5	2	4	2	0	0	2	0	0	24
10	البويرة	40	0	0	52	0	40	0	0	0	5	5	0	142
11	تمنراست	3	2	4	0	0	4	2	2	2	2	1	0	22
12	تيمة	0	3	0	10	4	7	6	1	1	6	0	1	39
13	تلمسان	30	19	12	30	13	16	16	12	10	8	0	0	166
14	تيارت	1	13	1	20	1	10	11	0	0	3	0	0	60
15	تيزي وزو	41	28	20	55	9	8	22	8	7	10	20	8	236
	ش الجزائر	52	46	26	45	30	50	30	20	15	20	0	12	346
	الجزائر و	30	29	28	28	5	28	21	5	5	10	5	2	196
16	الجزائر غ	25	28	15	55	6	22	24	5	5	22	0	5	212
	الجلفة	25	2	2	20	15	80	30	4	3	25	0	19	225
	جيجل	21	12	3	37	14	35	15	6	6	16	0	5	170
19	سطيف	45	40	35	60	25	35	45	11	15	15	3	12	341
20	سعيدة	16	11	6	13	13	10	13	2	0	5	0	3	92
21	سكيكدة	0	2	0	7	2	7	5	3	3	2	0	7	38
22	س بلعباس	32	30	31	34	15	28	27	3	3	9	3	3	218
23	غابة	34	18	5	40	20	35	12	8	8	17	0	9	206
24	قالمة	12	10	18	30	18	25	8	4	4	14	0	0	128
25	قسنطينة	42	23	21	23	21	7	13	11	8	11	9	0	189
26	المدية	5	0	0	10	0	14	10	0	0	4	0	0	43
27	مستغانم	15	10	0	5	5	8	0	0	0	7	0	0	50
28	مسيلة	8	0	5	30	9	16	24	18	8	10	0	10	138
29	معسكر	53	24	25	60	9	35	26	5	3	13	0	18	271
30	ورقلة	14	4	4	18	4	19	15	4	4	12	0	10	110
31	وهران	80	64	49	110	47	71	54	20	20	29	0	6	550
32	البيض	15	4	8	15	7	15	8	15	0	10	0	4	101
33	اليزي	4	1	0	3	0	5	1	3	0	1	0	8	26
34	ب عريوج	41	26	40	49	24	32	32	0	0	15	2	0	261
35	بوورداس	53	16	14	70	10	32	32	8	8	28	4	11	270
36	الطارف	9	5	7	6	3	3	6	4	0	4	0	7	54
37	تنڊوف	1	3	2	4	3	1	1	1	0	1	0	1	26
38	تمنمسيلت	0	3	3	5	1	0	2	1	2	3	0	0	20
39	الوادي	50	17	20	40	40	40	30	10	5	15	0	0	267
40	خنشلة	24	19	12	19	4	21	16	0	0	3	0	0	118
41	س اهراس	20	17	16	20	12	21	17	1	1	12	1	9	146
42	تيبازة	31	9	19	30	0	26	11	2	2	12	0	1	143
43	ميلة	14	9	5	23	5	10	16	1	1	6	1	0	92
44	ع الدفلى	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	0	0	15
45	النعامة	8	3	9	2	15	2	3	2	1	3	0	3	49
46	ع موشنت	30	30	34	41	22	31	17	4	4	11	15	0	239
47	غرداية	13	6	12	8	10	12	12	5	0	6	0	0	84
48	غليزان	0	27	0	35	0	34	15	7	0	6	0	0	124
المجموع														
		1151	714	569	1385	476	1095	738	258	177	465	146	323	7497

ملاحظات :

-لا تقبل إلا الإقامة في نفس الولاية حيث منصب الشغل.

-لا تؤخذ بعين الاعتبار الملفات الناقصة أو تلك الواردة خارج آجال التسجيلات.

-لا تقبل إلا شهادات النجاح النهائية أو المؤقتة،

- لا تقبل الشهادات الإدارية المسلمة من الجامعات لتدريس بعض الفروع غير المذكورة في شهادة النجاح،

- لا تؤخذ بعين الاعتبار إلا الشهادات المودعة خلال فترة التسجيلات.

سلك	المواد	المؤهلات و الشهادات	الفروع و/أو التخصصات المطلوبة
	اللغة العربية	شهادة الليسانس في اللغة والأدب العربي،	جميع الفروع بكل تخصصاتها.
	اللغة الأمازيغية	شهادة الليسانس في اللغة والثقافة الأمازيغية.	جميع الفروع بكل تخصصاتها.
	التاريخ والجغرافيا	شهادة الليسانس في التاريخ، شهادة الليسانس في الجغرافيا.	- تاريخ بكل تخصصاته، - جغرافيا بكل تخصصاتها.
	اللغة الفرنسية	فرنسية، شهادة الليسانس في الترجمة (من وإلى اللغة الفرنسية)	- اللغة الفرنسية، - ترجمة (من و إلى اللغة الفرنسية.)
	اللغة الإنجليزية	شهادة الليسانس في اللغة الإنجليزية، شهادة الليسانس في الترجمة (من وإلى اللغة الإنجليزية.)	- اللغة الإنجليزية، - ترجمة (من و إلى اللغة الإنجليزية.)
الرياضيات		شهادة الدراسات العليا في الرياضيات، شهادة الليسانس في الرياضيات، الرياضيات، شهادة الليسانس في الرياضيات – إعلام إلى ،	الرياضيات بكل تخصصاتها.
		شهادة الليسانس في الهندسة المدنية ، شهادة الليسانس في الهندسة الميكانيكية ، شهادة الليسانس في الهندسة الكهربائية، شهادة الليسانس في الإلكترونيك ، شهادة الليسانس في الإلكترونيك.	هندسة مدنية بكل تخصصاتها، هندسة ميكانيكية بكل تخصصاتها، هندسة كهربائية بكل تخصصاتها، إلكترونيك بكل تخصصاته، إلكترونيك بكل تخصصاته.
		شهادة الدراسات العليا في الفيزياء، شهادة الليسانس في الفيزياء، شهادة الدراسات العليا في الكيمياء ،	فيزياء بكل تخصصاتها.
		شهادة الليسانس في الإلكترونيك، شهادة الليسانس في الإلكترونيك، شهادة الليسانس في الميكانيك، شهادة الليسانس في الكهرباء. شهادة الليسانس في علوم المادة، شهادة الليسانس في هندسة الطرائق.	كيمياء بكل تخصصاتها. إلكترونيك بكل تخصصاته ، إلكترونيك بكل تخصصاته، ميكانيك بكل تخصصاته، كهرباء بكل تخصصاتها، كيمياء، هندسة الطرائق بكل تخصصاتها.
		شهادة الليسانس في العلوم الطبيعية، شهادة الليسانس في العلوم الطبيعية، شهادة الدراسات العليا في علوم الطبيعة والحياة، شهادة الليسانس في علوم الطبيعة والحياة، شهادة الدراسات العليا في البيولوجيا، شهادة الليسانس في البيولوجيا.	- جميع الفروع بكل تخصصاتها.
الإعلام الآلي	شهادة الليسانس في الإعلام الآلي.	إعلام آلي بكل تخصصاته.	
الموسيقى	شهادة الدراسات العليا الموسيقية المسلمة من المعهد الوطني العالي للموسيقى، - شهادة الليسانس في الموسيقى.	جميع الفروع بكل تخصصاتها.	
الرسم	شهادة الدراسات العليا الفنية، شهادة الليسانس في الفنون التشكيلية.	فنون تشكيلية وفنون بلاستيكية وفنون بصرية.	
التربية البدنية والرياضية	شهادة الليسانس في التربية البدنية، شهادة الليسانس في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، شهادة الليسانس في التربية البدنية والرياضية.	جميع الفروع بكل تخصصاتها.	

تعلن وزارة التربية الوطنية عن فتح مسابقة للتوظيف على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك أساتذة المدرسة الابتدائية رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية

الرتبة أو السلك	عدد المناصب
أساتذة المدرسة الابتدائية	29181 منصبا

شروط المشاركة في المسابقة: تفتح المسابقة للمترشحين الحائزين على شهادة ليسانس في التعليم العالي أو شهادة الدراسات العليا، حسب الفروع المذكورة وفقا للملحق رقم 3. يجب أن يحتوي ملف الترشيح على الوثائق التالية: - طلب خطي، - نسخة (10) من بطاقة التعريف الوطنية، - نسخة (10) من المؤهل أو الشهادة المطلوبة، - استمارة معلومات تستخرج من موقع الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات بعد التسجيل الأولي. يجب على المترشحين المقبولين نهائيا في مسابقات التوظيف وقبل التعيين إتمام ملفاتهم الإدارية بالوثائق الآتية: - نسخة (10) طبق الأصل من شهادة إثبات وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية، مصادق عليها، - مستخرج (10) من صحيفة السوابق العدلية سارية المفعول، شهادة الإقامة، - مستخرج شهادة الميلاد، - شهادتان (2) طبيتان (طبيب العام وطب الأمراض الصدرية مسلمتان من طبيب مختص) تثبت أهلية المترشح لشغل المنصب المطلوب، - صورتان (12) شمسيات. فترة التسجيلات وإيداع الملفات: يتم التسجيل الأولي على الموقع الإلكتروني التالي www.onec.dz ويقوم المعني بسحب استمارة المعلومات طبقا للنموذج المعمول به من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري بعد حجز البيانات المدرجة فيها والحصول على موعد يحدد فيه تاريخ و توقيت و كذا مركز إيداع الملف المطلوب. تودع الملفات من طرف المعني شخصا على مستوى مديرية التربية للولاية التي بها مناصب مفتوحة (وفقا للملحق رقم 10) خلال 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ أول إشهار للمسابقة، يسلم للمترشح عند إيداع ملفه وصل استلام ممضيا من قبل المترشح ومن قبل الموظف المكلف بالتسجيل يتضمن إثبات الوثائق المودعة في الملف وتاريخ إجراء الاختبارات الكتابية ومكانها وأجال الطعن.

الطعون: يمكن للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم تقديم طعن على مستوى مكتب التسجيل لمديرية التربية المعنية مباشرة أثناء إيداع الملف.

اجتماع لجنة الطعون: تجتمع لجنة الطعون للبت في الطعون وتبلغ المقبولين قبل 2016/04/24

تاريخ إجراء اختبارات شفهي للقبول النهائي: 09-08 جوان 2016

تاريخ إجراء الاختبارات الكتابية: 30 أبريل 2016

الرقم	الولاية	لغة عربية	لغة فرنسية	لغة أمازيغية	المجموع
1	ادرار	80	15	6	101
2	الشلف	359	68	5	432
3	الاغواط	185	62	0	247
4	ام البواقي	302	56	4	362
5	باتنة	496	54	1	551
6	بجاية	209	23	150	382
7	بسكرة	185	20	0	205
8	بشار	131	10	6	147
9	البليدة	199	15	0	214
10	البويرة	530	30	5	565
11	تمنراست	70	21	5	96
12	تبسة	279	30	6	315
13	تلمسان	310	35	2	347
14	تيارت	301	50	0	351
15	تيزي وزو	434	30	14	478
16	الجزائر ش	452	50	6	508
	الجزائر و	200	25	18	243
	الجزائر غ	710	165	8	883
17	الجلفة	436	150	0	586
18	جيجل	240	40	0	280
19	سطيف	767	68	0	835
20	سعيدة	171	20	8	199
21	سكيكدة	202	19	0	221
22	س بلعاس	313	45	6	364
23	غابة	400	20	0	420
24	قالمة	198	35	0	233
25	قسنطينة	573	35	0	608
26	المدية	660	75	0	735
27	مستغانم	140	24	0	164
28	مسيلة	397	100	0	497
29	معسكر	496	54	0	550
30	ورقلة	198	28	0	226
31	وهران	577	70	2	649
32	البيض	200	14	0	214
33	اليزي	33	10	0	43
34	ب عريرج	450	25	2	477
35	بومرداس	500	80	2	582
36	الطارف	217	30	0	247
37	تندوف	26	2	1	29
38	تسمسيت	83	17	0	100
39	الوادي	301	50	0	351
40	خنشلة	129	14	0	143
41	س اهراس	170	25	0	195
42	تيزازة	351	48	0	399
43	ميلة	323	72	2	397
44	ع الدفلى	359	80	6	445
45	النعامة	67	7	0	74
46	ع تموشنت	259	21	0	280
47	غرداية	220	15	5	240
48	غليزان	351	30	4	385
المجموع		15239	2082	274	17595

ملاحظات :

-لا تقبل إلا الإقامة في نفس الولاية حيث منصب الشغل.

-لا تؤخذ بعين الاعتبار الملفات الناقصة أو تلك الواردة خارج آجال التسجيلات.

-لا تقبل إلا شهادات النجاح النهائية أو المؤقتة،

-لا تقبل الشهادات الإدارية المسلمة من الجامعات لتدريس بعض الفروع غير المذكورة في شهادة النجاح،

-لا تؤخذ بعين الاعتبار إلا الشهادات المودعة خلال فترة التسجيلات.

المواد	المؤهلات و الشهادات	الفروع و/أو التخصصات المطلوبة
المسلك	أساتذة المدرسة الابتدائية	- شهادة الليسانس في اللغة و الأدب العربي
		- جميع الفروع بكل تخصصاتها
		- شهادة الليسانس في الفلسفة.
		- الفلسفة.
		- شهادة الليسانس في العلوم الإسلامية.
		- كل التخصصات.
		- شهادة ليسانس في علوم التربية.
		- علوم التربية بكل تخصصاتها.
		- شهادة ليسانس في علم الاجتماع.
		- علم الاجتماع بكل تخصصاته.
		- شهادة ليسانس في علم النفس.
		- علم النفس بكل تخصصاته.
		- شهادة ليسانس في الرياضيات،
		- شهادة الدراسات العليا في الرياضيات.
		- ليسانس في رياضيات – إعلام آلي.
		- رياضيات بكل تخصصاتها.
		- ليسانس في الفيزياء،
		- شهادة الدراسات العليا في الفيزياء.
		- ليسانس في الكيمياء،
		- شهادة الدراسات العليا في الكيمياء.
		- ليسانس في الكيمياء،
		- كيمياء بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في العلوم الطبيعية،
		- شهادة الدراسات العليا في العلوم الطبيعية،
		- شهادة الليسانس في علوم الطبيعة والحياة،
		- شهادة الدراسات العليا في علوم الطبيعة والحياة.
		- شهادة الليسانس في البيولوجيا،
		- شهادة الدراسات العليا في البيولوجيا.
		- شهادة الليسانس في العلوم التجارية.
		- علوم تجارية بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في العلوم الاقتصادية.
		- علوم اقتصادية بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في العلوم المالية.
		- علوم مالية بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في علوم التسيير.
		- علوم التسيير بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في التاريخ،
		- تاريخ بكل تخصصاته،
		- شهادة الليسانس في الجغرافيا.
		- جغرافيا بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في الإعلام الآلي.
		- إعلام آلي بكل تخصصاته.
		- شهادة الليسانس في الحقوق.
		- حقوق بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في العلوم القانونية والإدارية.
		- علوم قانونية وإدارية.
		- شهادة الليسانس في علوم الإعلام والاتصال.
		- علوم الإعلام والاتصال بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في العلوم السياسية والعلاقات الدولية.
		- علوم سياسية وعلاقات دولية بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في العلوم السياسية.
		- علوم سياسية بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في اللغة و الثقافة الأمازيغية.
		- جميع الفروع بكل تخصصاتها.
		- شهادة الليسانس في اللغة الفرنسية،
		- اللغة الفرنسية،
		- شهادة الليسانس في الترجمة (من وإلى اللغة الفرنسية).
		- الترجمة (من وإلى اللغة الفرنسية).

ترتيب الولايات حسب نسب النجاح للتلاميذ المتمدرسين شهادة البكالوريا دورة 2017

الرتبة	الولاية	النسبة %	الرتبة	الولاية	النسبة %
1	تيزي وزو	71,82	26	عنابة	54,65
2	سطيف	66,92	27	تلمسان	54,45
3	تيسمسيلت	66,47	28	جيجل	54
4	بومرداس	66,31	29	باتنة	53,69
5	معسكر	64,92	30	بسكرة	52,85
6	تيبازة	63,63	31	تيارت	52,79
7	عين الدفلى	63,34	32	قسنطينة	52,59
8	غليزان	63,17	33	ميلة	52,3
9	تندوف	62,76	34	سوق اهراس	51,89
10	المدية	61,54	35	الوادي	51,4
11	عين تموشنت	60,86	36	جزائر وسط	51,09
12	أدرار	60,61	37	ورقلة	50,53
13	قالمة	60,57	38	الطارف	49,62
14	الشلف	60,26	39	المسيلة	49,31
15	جزائر شرق	60,14	40	سعيدة	49,7
16	سيدي بلعباس	60,1	41	بشار	49,17
17	مستغانم	59,47	42	البويرة	48,79
18	إليزي	59,22	43	النعامة	46,12
19	البيض	59,09	44	الجلفة	44,87
20	وهران	58,19	45	غرداية	44,86
21	البليدة	57,9	46	أم البواقي	44,46
22	جزائر غرب	56,82	47	خنشلة	43,35
23	بجاية	56,38	48	الأغواط	42,47
24	سكيكدة	56,23	49	تمنراست	38,53
25	برج بوعريريج	56,02	50	تبسة	38,04

النسبة المئوية : 56,07 %

2017

ترتيب متوسطات ولاية تمنراست في شهادة التعليم المتوسط جوان 2017:

الرقم	المؤسسة	نسبة 2015	نسبة 2016	عدد التلاميذ	الحاضرين	الناجحين	نسبة 2017	التحسن
1	الشيخ بوعمامة عين قزام	10.87%	32.76%	50	50	49	98.00%	65.24%
2	قندو بوجمعة سيكت	92.50%	15.38%	40	40	39	97.50%	82.12%
3	عبد الوهاب عباس تافصيت	34.86%	42.86%	61	61	37	60.66%	17.80%
4	عبد الرحمان ميرة عين صالح	14.55%	5.88%	84	83	33	39.76%	33.88%
5	عبد الحميد بن باديس	38.61%	42.77%	176	174	65	37.36%	-5.41%
6	عيسى حبيطوش	20.41%	39.13%	95	92	31	33.70%	-5.43%
7	مفدي زكرياء ادلس	14.02%	57.83%	55	55	18	32.73%	-25.10%
8	احمد نواورة قطع الواد	20.83%	25.00%	85	85	26	30.59%	5.59%
9	فضيلة سنان عين صالح	23.88%	31.48%	45	43	13	30.23%	-1.25%
10	شفيقات محمد عين صالح	31.58%	35.09%	117	117	35	29.91%	-5.18%
11	عبد الكريم المظلي عين صالح	18.31%	18.64%	67	67	19	28.36%	9.72%
12	معراج الجيلاني لقارة الزوي	43.83%	12.37%	129	128	34	26.56%	14.19%
13	احمد بوقرة بجوايل	08.70	9.92%	95	95	25	26.32%	16.40%
14	المجاهد احمد دراية تهاقارت	35.14%	23.44%	56	53	13	24.53%	1.09%
15	عثمان بن عثمان بابنظر		2.78%	72	71	15	21.13%	18.35%
16	عمراوي عبد الوهاب تهاقارت	04.55%	12.99%	78	73	14	19.18%	6.19%
17	المجاهد حبادي احمد			84	82	15	18.29%	
18	ابوبقش ان اعلي الريان	11.94%	13.24%	85	85	15	17.65%	4.41%
19	طارق بن زياد امشوان	13.21%	9.15%	93	91	16	17.58%	8.43%
20	ان سيدي صالح قطع الواد	26.67%	22.08%	84	79	13	16.46%	-5.62%
21	عمر بن الخطاب عين صالح	22.70%	15.72%	136	135	22	16.30%	0.58%
22	لالة فاطمة نسور ان امقل	21.77%	5.43%	145	143	21	14.69%	9.26%
23	ياح مسعودة تازروك	14.55%	23.58%	132	130	19	14.62%	-8.96%
24	الشيخ التهامي مولتون	13.26%	14.94%	298	292	21	7.19%	-7.75%
25	لقارة الزوي الجديدة		5.88%	33	31	4	12.90%	7.02%
26	العربي التيسي تهاقارت	13.08%	16.98%	127	125	16	12.80%	-4.18%
27	الشهيد يحي بوساعة سورو	12.62%	16.85%	115	112	14	12.50%	-4.35%
28	محمد بوشياح عين صالح	21.31%	20.00%	38	36	4	11.11%	-8.89%
29	بن الشيخ محمد ابنظر	19.91%	6.62%	158	157	17	10.83%	4.21%
30	ابي ذر المظاري تهاقارت	06.92%	12.30%	94	94	9	9.57%	-2.73%
31	الشيخ محمد بنكبير بابنظر	12.12%	9.88%	75	75	7	9.33%	-0.55%
32	زيلود يوسف سروس	07.79%	9.09%	94	89	8	8.99%	-0.10%
33	نور الشيخ عين صالح	08.99%	11.11%	85	85	7	8.24%	-2.87%
34	سعد بن ابي وقاص تين زواتين	14.29%	79.49%	61	57	4	7.02%	-72.47%
35	الروان محمد ابسة	05.33%	33.64%	160	160	10	6.25%	-27.39%
36	اتول الجديدة		5.00%	44	43	1	2.33%	-2.67%
37	سويداني بوجمعة الريان	07.81%	7.00%	128	122	0	0.00%	-7.00%
38	سيدات اعلي التين	01.67%	24.00%	37	35	0	0.00%	-24.00%
	المجموع	18.58%	21.11%	3611	3545	729	20.56%	-0.55%

التحسن هو تحسن نسبة النجاح بين سنة 2016 و 2017 زيادة ام نقصان

دليل المقابلة

شكرًا لقبولك المشاركة في هذه المقابلة، تهدف هذه المقابلة إلى فهم تجربتك كأستاذ جديد في ولاية تمناست، خاصة من حيث اندماجك في الوسط المهني والاجتماعي في المؤسسة التربوية. المعلومات التي ستشاركها ستستخدم لأغراض أكاديمية فقط.

البيانات الديموغرافية

- 1- الجنس.....
- 2- العمر.....
- 3- عدد سنوات الخبرة
- 4- الحلقة التعليمية :
- 5- مكان النشأة
- 6- منطقة المؤسسة التربوية التي تشتغل فيها.....

المحور الثاني: الإدماج الاجتماعي:

1. منذ متى التحقت بمهنة التعليم؟
2. هل كانت ولاية تمناست أول تعيين لك؟ إذا لا، أين كنت قبلها؟

3. ما هو تخصصك الأكاديمي؟ وما هو المستوى التعليمي الذي تقوم بتدريسه

حاليًا؟

4- تمثل السنة الأولى من التدريس تحدياً صعباً للأستاذ المبتدئ، ويساويه في الصعوبة تحد آخر هو معرفة سبل دعمهم ومساعدتهم والمراحل التي يمرون بها عند دخولهم هذه المهنة.

5- كيف كانت تجربتك الأولى عند وصولك إلى ولاية تمنراست ؟

6- هل تلقيت أي شكل من أشكال الاستقبال أو التوجيه من قبل المؤسسة أو الزملاء؟

7- ما مدى سهولة أو صعوبة تأقلمك مع الحياة اليومية في المنطقة (السكن، التنقل، المناخ...)?

8- كيف تصف علاقتك مع الزملاء في العمل؟

9- هل تلقيت أي نوع من التكوين أو المرافقة البيداغوجية خلال الفترة الأولى؟

10- ما هي أبرز الصعوبات التي واجهتها في بداية مشوارك؟

11- هل كان الاندماج في المدرسة صعباً بالنسبة لك؟

12- بعد مرور هذه الفترة، هل تعتبر أنك اندمجت فعلاً في المؤسسة والمجتمع المحلي؟

13- هل تشعر بالرضا عن اختيارك لمهنة التعليم في هذه الولاية.

14- ما هي اقتراحاتك لتحسين ظروف اندماج الأساتذة الجدد، خاصة في المناطق النائية مثل ولاية تمنراست؟



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة الإفريقية أحمد درايعية – أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه
علوم في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان "الموظفون
الجدد واشكالية الاندماج الاجتماعي في النسق السوسيو تنظيمي للمؤسسة دراسة
ميدانية للأساتذة الجدد بالمدارس العمومية بتمنراست".

لذا نرجو منكم الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة، مقدرين مساهمتكم
في إثراء الدراسة.

الباحث: نجاوي عبد العالي

ضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة
المحور الأول : البيانات الديموغرافيا

01	الجنس	ذكر ()	أنثى ()
----	-------	---------	----------

02- السن

03	الحالة العائلية	متزوج/ة	اعزب/ أنسة	مطلق/ة	ارمل/ة
		()	()	()	()

04	مكان النشأة	القرية	المدينة
		()	()

05	المؤهل العلمي	مدرسة عليا	معهد المعلمين	ليسانس	ماستر
		()	()	()	()

06	عدد سنوات الخبرة	أقل من سنة	من سنة الى 03 سنوات
		()	()

07	المرحلة الدراسية التي تدرسها	ابتدائي	متوسط	ثانوي
		()	()	()

08	موقع المدرسة	القرية	المدينة
		()	()

البعد المهني:

درجة الاندماج الاجتماعي للعلمين الجدد (الاساتذة الجدد) وفقا للأبعاد التالية:

09- كيف تحصلت على منصب عملك الحالي؟ عن طريق

☐ - المسابقة

☐ - توظيف مباشر

☐ - قوائم الاحتياط

أخرى.....

10- هل تلقيت تكوين قبل التحاقك بمنصب عملك الحالي ؟ نعم ☐ لا ☐

- اذا كانت الاجابة بـ لا اذكر اسباب ذلك.....

11- ما مدى ملائمة محتوى البرامج التربوية مع التكوين الجامعي للأستاذ ؟

☐ ملائمة ☐ غير ملائمة

- اذا كانت الاجابة بـ غير ملائمة الى ماذا يرجع ذلك.....

12- برامج التكوين يغلب عليها:

☐ الجانب النظري ☐ الجانب التطبيقي ☐ هما معا

إن مدير المؤسسة التربوية التي أعمل فيها يعمل على:

13- الاستقبال الودي للأستاذ المبتدئ وتعريفه بالمؤسسة وأقسامها واعضاء هيئة التدريس.

☐ نعم ☐ لا

14- عقد لقاءات تعارف بداية العام الدراسي بمشاركة الأساتذة الجدد. نعم ☐ لا ☐

15- عقد زيارات صفية للأساتذة المعينين حديثا. نعم ☐ لا ☐

16 - يزود المعلم بدليل عمل للمادة العلمية. نعم ☐ لا ☐

17- يساعد المعلم على تنمية علاقات المعلمين بأولياء الأمور بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي. نعم ☐ لا ☐

18- التوزيع العادل للصفوف الدراسية بين الاساتذة الجدد والقدامى. نعم ☐ لا ☐

19- يشجع الزيارات التبادلية بين الاساتذة الجدد والقدامى لتبادل المعارف والخبرات.

☐ دائما ☐ احيانا ☐ ابدا

20- يكلفني المدير بأعمال إدارية إضافية. نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ لا لماذا :.....

35- هل تعاني في قسمك من ازدحام الصف؟ نعم ☐ لا ☐

36- هل هناك زيارات صفية داخل القسم؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم من طرف:

المدير ☐ الزملاء ☐ المفتش التربوي ☐ الأولياء ☐

37- هل تجد صعوبة في التواصل مع أولياء التلاميذ؟ نعم ☐ لا ☐

38- ما مدى توفر البنيات التحتية (طرق معبدة، السكن، وسائل النقل) في موقع المدرسة التي تدرس فيها؟ متوفر ☐ غير متوفرة ☐