مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي
ISSN 1112-9255/E-ISSN 2588-2414
المجلد...العدد... – الشهر والسنة

OEB Univ. Publish. Co.

واقع الاختيار المهني لمدرسي التعليم الابتدائي

Reality of teachers' selection in primary school

قادري عادل[1*]

جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي ، adelpsy25@hotmail.com

تاريخ التسليم: 2022-03-01 تاريخ التقييم: 2022-03-11 تاريخ القبول: 2022-05-17

الملخص

يعد الاختيار المهني من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية لما له من دور في سد حاجيات المؤسسات الكمية والنوعية من اليد العاملة القادرة على تحقيق أهدافها التنظيمية اعتمادا على ما تمتلكه من كفاءات مختلفة؛ فهو السبيل للمفاضلة بين الأفراد من حيث كفاءاتهم ومهاراتهم وفقا لجملة من المعايير وتبعا لخطوات علمية تمر من الاستقطاب، فالانتقاء، ثم التعيين. وبما أن معلم المدرسة الابتدائية يعد من أهم المكونات الأساسية للنظام التربوي عموما، الذي تقع على عاتقه مسؤوليات جد مهمة في بناء اللبنات القاعدية في شخصية مواطنين، يمكن الاعتماد عليهم مستقبلا في تحقيق التنمية والتطوير. فقد سعت هذه الدراسة للوقوف على واقع مجريات عملية اختيارهم من خلال عينة من المعلمين الشباب في بعض المدارس الابتدائية، اعتمادا على المقابلة كأداة لكشف هاذ الواقع الذي تبين من خلال نتائج هده الدراسة انه بعيدا على الأساليب العلمية المتبعة في عملية التوظيف مما يجعلنا نتصور مدى تأثير ذلك على وظيفة التعليم و ما ينتج عنها.

الكلمات المفتاحية : الاختيار المهني – التعليم الابتدائي – المعلم.

Abstract

Due to its main role in meeting institutions needs concerning skilled labor, able to realize organizational objectives; selection is considred one of the most important human resources' tasks. It is the way to compare and then choose the most skilled and conpetent among candidates, based on scientific and objective criterias and steps ; starting from attraction, selection, then recruitment.

And since primary school teacher is considred among the most important basic component of any educational system, having a very sensitive responsibility in preparing reliable cityzens, that could realize development in our country; the current study aimed to explore how primary school teachers are selected in reality, based on interviewing a sample of young primary school teachers as a tool to reveal this reality, it was found through the results of this study that it is far from the scientific methods used in the recruitment process, which makes us imagine the extent of its impact on the education function and its results.

Key words : selection, primary education, teacher.

* المؤلف المراسل

1 مقدمة

يقول الفيلسوف الصيني" كيواه تزو "في القرن الخامس قبل الميلاد ":إذا كنت تخطط لسنة فاغرس بذرة، وأما إذا كنت تخطط لعشر سنوات فازرع شجرة ، و إذا كنت تخطط لمائة عام فعلم إنسانا." ومنه يعتبر التعليم اللبنة الأساسية في تطور المجتمع وتكوين الفرد ومن أهم مراحله التعليم الابتدائي الذي يهدف إلى تنشئة الطفل نشأة متكاملة وسليمة وزيادة الثقة في النفس وتكوينه معرفيا وتحضيره للمساعدة في النهوض بالدولة اقتصاديا واجتماعيا. وهذا ما أكده " إميل دوركايم " حين وصفها بالتعبير الإمتيازي للمجتمع، حيث تتولى عملية نقل القيم الأخلاقية والثقافية والاجتماعية للأطفال (حربي، 2011، صفحة 147) أما الدين الإسلامي فقد أمرنا بالاهتمام بالعلم ورفع درجة المتعلمين، إذ قال الله تعالى في سورة المجادلة (الآية11)" يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات"، ما يدل على فضل العلم فيدفع الإنسان للتأمل في خلق الله والقدرة على التفكير بمنطقية وزيادة الوعي وزيادة تقدير الذات وتحقيق الأهداف والطموحات. وباعتبار أن التعليم الابتدائي مرحلة قاعدية تعتمد عليها جل المستويات الدراسية التي تليها فقد أولي إليه في الجزائر – كسائر بلدان العالم– أهمية كبيرة منذ السنوات الأولى من الاستقلال؛حيث جعلته إلزاميا، وسعت لتطويره، سواء على مستوى المنشآت المدرسية أو في مجال المناهج والمقررات المدرسية، وكذلك فيما يخص القائمين عليه، وأهمهم المعلمون؛ إذ أن كل الجهود لا يمكن أن تؤدي ثمارها إلا إذا اشتملت على هذا العنصر المهم و الأساسي في عملية التعليم والتعلم نظرا لخطورة المسؤولية الملقاة على عاتقه، خاصة وأن وظيفته لم تعد مقتصرة على مجرد نقل المعلومات والمعارف إلى المتعلمين، بل تطورت لتصبح رعاية للنمو الشامل للمتعلم من حيث تكوينه العلمي والثقافي والفكري، وكذلك التشكيل الأخلاقي والسلوكي، بالإضافة إلى تنمية شخصية الطفل.

ولا شك في أن أول خطوة تجعل الاهتمام بهذا المورد البشري المحوري يؤتي أكله في الميدان تتمثل في الاختيار المهني الصحيح له؛ إذ يحقق القيام بهذا الأخير وبالطرق

العلمية التي توصلت إليها العلوم المختلفة الكثير من المنافع، فهو يؤدي إلى زيادة كفاية الفرد وارتفاع مستوى أداءه ، وعدم اضطراره إلى التفكير في تغيير عمله ، خاصة بعد أن يتم إنفاق الكثير على تكوينه، وفي مقابل ذلك قد ينجم عن القصور في عملية الاختيار المهني سوء توافق الفرد مهنيا، ونقص كفايته.

وتتدرج الدراسة الحالية في هذا السياق، إذ تهدف إلى الكشف عن واقع عملية الاختيار المهني لمعلمي الطور الابتدائي، من حيث ماهية الطرق المعتمدة في اختيارهم، وكذا مدى موضوعيتها و نجاعتها.

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

–التعرف على مدى استخدام الطرق والوسائل العلمية في اختيار معلمي الطور الابتدائي في مدارسنا.

–التعرف على الطرق التي تُستخدم فعليا في الاختيار المهني لهذه الشريحة المهنية.

–تقييم موضوعية الاختيار المهني لمعلمي الطور الابتدائي.

3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية مجال الاختيار المهني بالنسبة للمنظومة التربوية، إذ بإمكانه أن يكون دافعا للمؤسسات التربوية لتحقيق أهدافها إذا تم بالطرق العلمية الموضوعية، وبالتالي فإن دراسة وتقييم كيف يتم اختيار معلمي الطور الابتدائي وهو هدف هذه الدراسة من شأنه توفير معطيات، يمكن الاعتماد عليها في تقويم خطواته وطرقه ووسائله ومعاييره الحالية.

4. الإطار النظري للدراسة:

1.4. ماهية الاختيار المهني:

الاختيار المهني من أهم العمليات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، و يتثمل في استخدام الطرق والوسائل العلمية والموضوعية لانتقاء أفضل الأفراد لوظيفة ما، وذلك من خلال تفحص ما يملكه الأفراد المترشحون لها من إمكانات في ضوء ما تطلبه هذه الوظيفة من قدرات ومهارات وخصائص؛ بحيث يزيد احتمال تحقق التوافق المهني من جهة، والفعالية من جهة أخرى.

وهناك طريقتان للاختيار المهني:

- التمييز بين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للعمل المعلن عنه وبين الذين لا تتوفر لديهم هذه الشروط .وتفترض هذه الطريقة وجود أدنى حد أدنى من الشروط اللازمة للعمل.(عبد الرحمان، 2009، الصفحات 125-126)

2.4. أهمية الاختيار المهني:

تكمن أهمية الاختيار المهني فيما يمكن أن يعود على الفرد والمنظمة من فوائد في حالة تم القيام به كما يجب، يمكن حصرها فيما يلي:

- التقليل من تكلفة التدريب والتأهيل.
- التقليل من حوادث العمل.
- تحقيق عدالة توزيع الأجور والحوافز.
- الزيادة في الإنتاجية والأرباح.
- تحقيق التوافق المهني والرضا الوظيفي. (البادري، 2011، صفحة 125)

3.4. خطوات الاختيار المهني:

من الأمور المهمة قبل البدء في عملية الاختيار الاعتماد على مفهوم نسبة الاختيار Sélection Ratio أي نسبة عدد الوظائف المطلوب شغلها لعدد المترشحين المتقدمين للاختيار؛ فإذا كانت النسبة1 لـ 1عندئذ تكون عملية الاختيار غير سليمة واحتمال الخطأ في الاختيار كبير، ولكن إذا كانت النسبة 1 لـ 20 على الأقل، فعندئذ هناك إمكانية كبيرة لاختيار أفضل المتقدمين للوظيفة (الصباغ، 2008، صفحة 222). ويتم الاختيار المهني وفق الخطوات التالية:

أولا/ المقابلة التمهيدية أو الأولية:

تجرى هذه الأخيرة للتأكد من توفر الشروط الأساسية لقبول المترشح ، فقد تتطلب الوظيفة سنا معينا أو خاصية معينة، يمكن للمقابلة الأولية أن تحددها وبالتالي تجنب مرور عدد من المترشحين بالخطوات اللاحقة.

ثانيا/ دراسة طلبات التوظيف ومراجعة التوصيات:

يمكِن طلب التوظيف من توفير معلومات أساسية عن المترشح، وبإمكانه تبيان قدرة الفرد في الكتابة وصياغة الألفاظ وترتيب الأفكار. كما يتم القيام بمراجعة التوصيات التي تقدم بها المترشح ونللعمل للتحقق من صحتها، وذلك بالتواصل مع الجهات المذكورة للتعرف على سلوكه وخصائصه؛ فالتوصيات التي تأتي من الأساتذة وأرباب العمل السابقين من شأنها تقديم فكرة صحيحة على المترشح، وقد يطلب من المزكي إرسال بيان عام عن المترشح دون التقيد بنوع من المعلومات، وقد تفضل الإدارة إرسال أحد موظفيها إلى المزكي للحصول على معلومات شفهية دون التزام بتقديم وثائق موقعة. (زويلف، 2009، الصفحات ص-ص99-100)

ثالثا/ تطبيق الاختبارات:

سعيا لزيادة فعالية الاختيار المهني صمم العديد من الاختبارات، تختلف استخداماتها حسب الوظيفة المعنية بالاختيار، ومن هذه الاختبارات (الوليد، 2008، الصفحات 89-94):

أ. الاختبارات الجسمانية Physical Tests

ب. اختبارات الذكاء Intelligence Tests

ج.اختبارات القيم والاتجاهات والاهتماماتValues, Atitudes, Interests Tests

د. اختبارات الانجاز و المعرفة المهنيةAchievement Tests

هـ. اختبارات القدرات والاستعداداتAbility Tests

و. الاختبارات الطبيةMedical Tests

ي. اختبارات سرعة البديهة و الاستجابةGraphic Reponse Tests

ن. اختبارات الشخصيةPersonality Tests

رابعا/ إجراء المقابلات

انطلاقا من الاعتقاد بأن نتائج الاختبارات وحدها قد لا تكفي لاكتشاف كل الخصائص الواجب تفحصها لدى المترشحين، تقوم المنظمات أيضا بإجراء مقابلات مع هؤلاء. كما أن تكلفة استخدام الاختبارات جعلت من مقابلة الاختيار أكثر طرق الاختيار اعتمادا.

ويعتمد نجاح هذا النوع من المقابلات على قدرة المقابِل على طرح الأسئلة المناسبة للتأكد من وجود ما تتطلبه الوظيفة من خصائص؛ يتم تم تحديدها مسبقا كإحدى مخرجات لتحليل الوظائف.

وهناك أنواع لمقابلات الاختيار المهني، تختلف باختلاف معيار التصنيف، يمكن حصرها فيما يلي:

أ. من حيث طبيعة الأسئلة:

هناك مقابلة غير موجهة : Non directive Interview يترك فيها الحرية الكاملة للمقابِل ليطرح ما يراه ضروريا من أسئلة تمكن من الحكم على درجة صلاحية الفرد لشغل الوظيفة.ومن أمثلة الأسئلة التي تطرح في هذا النوع "أخبرني عن أعمالك السابقة وخبرتك ودرجة مهارتك فيها؟ و ماهي أمالك بالحياة؟

وتوجد أيضا المقابلة الموجهة: Directive Interview التي تتسم بالتخطيط المسبق، حيث تحدد المعلومات المطلوبة، والهدف المطلوب، والخطوط الرئيسية التي يجب أن يتصرف ضمنها المقابِل.

وهناك كذلك المقابلة المقننة أو النموذجية : Standardized Interview التي تكون فيها الأسئلة محددة مسبقا، حيث ويستخدم نموذج موحد للأسئلة مع كل المترشحين.

ب. من حيث ما يتم التركيز عليه من جوانب:

نذكر في هذا المجال ما يسمى بالمقابلة الانفعالية :Stress Interview، التي تناسب اختيار الأفراد الذين سيقومون بأعمال لها علاقة بالأمن أو الأعمال التي تحتاج إلى اتزان وعدم التهور. يتميز هذا النوع من المقابلات،بوضع المترشح في وضعية دفاع عن طريق توجيه أسئلة انتقاديه أو مستفزة؛ وقد يصل الأمر إلى محاكاة موقف كامل بكل تفاصيله

(أي تمثيله)، ليكون كمثابة مثير يستثير استجابات معينة لدى المترشح. وتعتبر هذا النوع من أقوى الأنواع للكشف عن السلوكات الحقيقة للفرد، لكن أكثرها تكلفة أيضا.

ت. من حيث عدد أفراد لجنة الاختيار (المقابلِين):

قد يشترك في إجراء مقابلة الاختيار أكثر من مقابِل واحد، وبالتالي تقع على عاتق هذه اللجنة أن تتفحص مختلف جوانب المعلومات المطلوبة لدى المترشح. يفيد تعدد المقابلين في ضمان شمولية المعلومات، ونوع من الموضوعية في اتخاذ القرار.

ث. من حيث عدد المترشحين:

عادة ما تتم مقابلات الاختيار فرديا، أي مقابلة كل مترشح على حدة، لكن هناك من المنظمات ما يجريها جماعية تشمل 5 مترشحين في المقابلة الواحدة. (الباقي، 2001، الصفحات 85-87) .

خامسا/ اتخاذ القرار:

اعتمادا على دراسة المعلومات التي تم جمعها من خلال مختلف التقنيات المعتمدة، يتم تقييم المترشحين من حيث الخصائص المطلوبة للوظيفة المعنية، ثم ترتيبهم حسب الأفضلية، ليتسنى بعدها للإدارة اتخاذ القرار بشأن عدد من سيتم توظيفهم وفقا لعدد المناصب المطلوب شغلها.

ومن شأن القيام بالمراحل المذكورة أعلاه بشكل موضوعي ومتقن أن يضمن اختيار أفراد تتوفر فيهم الخصائص المطلوبة، التي تؤهلهم للقيام بمهام الوظيفة المعنية على أحسن وجه.

وفي هذا السياق تهدف الدراسة الحالية لتقييم مجريات عملية الاختيار المهني لمعلمي المدرسة الابتدائية لدينا؛ إذ أن نقطة انطلاق ضمان فعالية المعلم هو اختياره.

5. الدراسة الميدانية

1.5. منهج الدراسة

يهدف البحث إلى تقييم عملية الاختيار المهني لمعلمي الطور الابتدائي، وبالتالي فقد تم اعتماد المنهج الوصفي باعتباره يناسب هذا النوع من الأهداف.

2.5. عينة الدراسة:

تمت الدراسة بمدراس دائرة عين فكرون بولاية أم البواقي خلال السنة الدراسية 2019، حيث اختيرت عينة عرضية قدر عددهم بـ 25 معلما موزعين على 09 ابتدائيات كما يوضحه الجدول رقم 1، ويمثلون نسبة 55% من المجتمع الأصلي.

جدول رقم (01): توزيع عينة البحث على الابتدائيات

المدارس الابتدائية	عدد المعلمين
ابتدائية بلمسعي مبروك	04
ابتدائية سية الطيب	05
ابتدائية مصري السبتي	01
ابتدائية أجنف الخذير	04
مدرسة برقوق عقيلة	03
ابتدائية 17 جوان	03
ابتدائية لشطر الوردي	01
ابتدائية 20 اوت 1955	02
مدرسة بوقادي صالح	02
المجموع	**25**

المصدر: من تأليف الباحث

3.5. أدوات جمع البيانات:

لتحديد الأداة الأنسب لجمع البيانات تم في شهر فيفري 2019 القيام بإجراء مجموعة من المقابلات نصف الموجهة مع 07 معلمين موزعين على ثلاث ابتدائيات بمدينة عين فكرون (مدرسة وقاف شعبان 2، مدرسة نزار لموشي 3، مدرسة 24 فبراير2) تمحورت حول شفافية مسابقة التوظيف والطرق التي استخدمت فيها معهم، بالإضافة إلى كيفية اختيارهم لمهنة المعلم وما هي الدوافع التي جعلتهم يختارونها. واعتمادا على نتائجها تم اختيار المقابلة كأنسب أداة لجمع البيانات.

وعليه فقد تم بناء دليل مقابلة، شمل ثلاثة محاور تضمنت النقاط (المؤشرات) التالية:

- معلومات عامة حول المعلم.
- طبيعة الشهادة وتاريخ الحصول عليها(التخصص وسنة التخرج).
- تكوينات قبل التوظيف.
- كيف وردت فكرة العمل في مهنة التعليم؟
- كيفية التحضير للمسابقة.
- تفاصيل ما تم خلال المسابقة.
- تصور المعلم حول مقابلة الاختيار قبل المرور بها.
- تقييم المعلم لسيرورة عملية الاختيار.
- مدى تأكد المعلم من النجاح في المسابقة.
- مدى وجود رغبة لتغيير المهنة إذا كانت هناك فرصة للتغيير، وطبيعة البدائل، مع التبرير.

4.5. النتائج

يظهر من خلال الجدول أدناه أن المعلمات أكثر عدد من المعلمين، حيث أن نسبة (% 68) من أفراد العينة هم معلمات.أما بخصوص السن فنجد (60%) من الأفراد تتراوح أعمارهم ما بين (23إلى29سنة)،و(40%) من الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (30 إلى 39 سنة).وهنا أيضا يمكن أن نقول أن السن يؤخذ بعين الاعتبار في عملية توظيف المعلمين. وكان غالبية المعلمين (56 %)عزابا في مقابل نسبة (44 %) متزوجين. كما أن نسبة 20 % منهم قد عينوا من (2010 إلى 2014) ، ونسبة 80 % تم تعيينهم من (من 2015 إلى 2019).

جدول رقم (2): استجابات المعلمين على بنود المحور الأول.

المحاور	المؤشرات	الوحدات	التكرار	النسبة
	النوع	ذكر	08	%32
		أنثى	17	%68
	السن	من 23 إلى 29 سنة	15	60%

المحور الأول		من 30 إلى 39 سنة	10	%40
	الحالة الاجتماعية	أعزب	14	56%
		متزوج	11	44%
	سنة التعيين	من 2010 إلى 2014	05	20%
		من 2015 إلى 2019	20	80%

المصدر: من تأليف الباحث

بينت نتائج المحور الثاني المتعلق بالتكوين وكيفية اختيار المهنة (جدول رقم 3) أن (40 %) من المعلمين لديهم إضافة إلى التكوين الجامعي القاعدي تكوينات إضافية (شهادة تكوين في الإعلام الآلي...الخ)،أما النسبة المتبقية (60 %) فليس لديهم أي تكوين ماعدا التكوين الجامعي ثم التكوين البيداغوجي الذي تخضعهم الوزارة له عند التحاقهم بالوظيفة، الأمر الذي عبر العديد منهم بأنه كاف (بزايد علينا).

ولم تكن لدى(68 %) من المعلمين فكرة مسبقة للالتحاق بمهنة التعليم، وما دفعهم إلى ذلك هو عدم إيجادهم لفرص عمل تتلاءم مع ما يريدونه. وعبروا عن ذلك بـ (ملقيتش وش نخدم؛ وين لقيت خدمة الصقت وخلاص؛ مكانتش في بالي من قبلmais تحتمت نروح ليها). وأرجعت نسبة (16 %)منهم اختيارهم إلى التأثر بالآخرين (الوالد، الوالدة أو الأخت)،أما النسبة المتبقية (16 %)فكانت الرغبة وحب المهنة والشعور بأن قدراتهم ومهاراتهم تتلاءم معها، الأمر الذي جعلهم يقبلون على مهنة التعليم.

وبالرجوع إلى التخصص الجامعي نجد أن تخصص الأدب العربي هو التخصص الغالب لدى معلمي المرحلة الابتدائية محل الدراسة 24%،تليها التخصصات الأخرى:إدارة أعمال 12%،بيولوجيا بنسبة 16%،علوم قانونية بنسبة 12%،فرنسية بنسبة 12 %،إعلام واتصال بنسبة% 08،علوم إسلامية بنسبة 08 %،رياضيات وإعلام ألي بنسبة 4 %،مدرسة عليا للأساتذة بنسبة 4%.

جدول رقم (3): استجابات المعلمين على بنود المحور الثاني.

المحاور	المؤشرات	الوحدات	التكرا	النسبة

			ر	
المحور الثاني	تكوينات أخرى	توجد	10	40%
		لا توجد	15	60%
	فكرة التعليم	غياب فرص عمل	17	68%
		التأثر بالآخرين	04	16%
		الرغبة	04	16%
	التخصص الجامعي	أدب عربي	06	24%
		مدرسة عليا للأساتذة	01	4%
		إدارة أعمال	03	12%
		بيولوجيا	04	16%
		إعلام واتصال	02	8%
		علوم إسلامية	02	8%
		علوم قانونية	03	12%
		فرنسية	03	12%
		رياضيات وإعلام ألي	01	4%

المصدر: من تأليف الباحث

وتظهر نتائج الجدول رقم 4 بخوص التحضير للمسابقة أن نسبة (20 %) من أفراد العينة قد اعتمدت على مكتسباتها قبلية فقط كتحضير لمسابقة التوظيف، أما نسبة (68 %)فقد حضروا لها تحضيرا جيدا من خلال المراجعة المعمقة لدروس مختلف السنوات، وذلك لاعتبارها فرصة لا تعوض، وعلى حد تعبيرهم(تقول راح نعاود نفوت الباك).أما نسبة (12 %)منهم فلم تقم بالتحضير للمسابقة ولم تعطِ لها أهمية بالغة وعلى حد قولهم (خيبات متراكمة واليأس من المسابقات).

وفيما يخص مجريات المسابقة فقد اعتبرت عادية جدا لدى (68 %) من الأفراد، في مقابل (32 %) منهم اعتبرها لم تكن عادية حيث لاحظوا خروقات وتجاوزات خاصة في المقابلة الشفهية، التي لم ترقَ إلى مستوى تطلعاتهم، أما بالنسبة للاختبارات والروائز (اختبارات الشخصية، الذكاء، اختبارات الاستعدادات والقدرات...الخ) فلم تستخدم تماما مع المترشحين. واعتبرت المسابقة بأنها كانت شكلية فقط.

ومن حيث سهولة مقابلة التوظيف كان تصور(64 %) من الأفراد أنها كانت سهلة، وبرروا ذلك بأنهم مروا بالكثير منها (فوتنا مسابقات بزاف)،إضافة إلى الاستقبال الجيد من طرف اللجنة، والتي ساهمت كثيرا في خفض حدة التوتر، أما نسبة (36%) منهم فقد كانت المقابلة صعبة بالنسبة لهم، أرجعوا ذلك إلى (أنهم أول مرة يمرون بمقابلة مع لجنة).

أما بخصوص تقييم عملية الاختيار فقد كانت موضوعية وشفافة لدى (48 %) من الأفراد، كانت في المستوى أي لم يلاحظ عليها تجاوزات (أنت وش خدمت في الاختبار الكتابي والمقابلة الشفوية). في حين عبرت نسبة (52 %) عن غياب الموضوعية والشفافية فيها، وقد عبروا عنها بـ(اعني أنو كلش مخدوم لي عندو معريفة يفوت) (بالمعريفة ونقدر نقولك بلي مسقساوهمش أصلا، وتبقى الواسطة هيا لتتحكم في التوظيف في القطاعات كامل) و(نقدر نقول بلي معندها حتا مصداقية) و(نقولك داروها باه يسكتو بها الناس مي كلش مخدوم من قبل)، وكذا غياب الطرق العلمية في عملية الاختيار، الأمر الذي ساعد في توظيف آخرين ليسوا بالكفاءة والمعايير المطلوبة.

وفيما يتعلق بالتأكد من النجاح في المسابقة فإن نسبة (72 %) منهم كانوا متأكدين من نجاحهم، خاصة الذين شاركوا في مسابقات على أساس الشهادة، أين تحصلوا على النقاط الكاملة من دراسة الملف، بالإضافة إلى المقابلة الشفهية التي اعتبروها سهلة بالنسبة إليهم ولم تؤثر كثيرا. وعبروا عنها بأن (مجهوداتهم وتعبهم في المسابقة لم يخب).أما نسبة (28 %) فقد كانوا غير متأكدين من نجاحهم في المسابقة، وأرجعوا ذلك إلى خيبات متكررة جراء اجتياز المسابقات بالإضافة إلى التجاوزات التي تمت ملاحظتها في عملية المسابقة.

وبالنظر إلى استجابات أفراد العينة حول نية البقاء في المهنة، فقد عبر (60 %) منهم أن لديهم رغبة في تغيير العمل والهروب منه نهائيا، وأرجعوا هذا إلى الضغوط التي يعاني منها من طرف المدير والمفتش بالإضافة إلى كثرة المهام الموكلة له. أما نسبة (40%) فقد عبروا عن رغبة كبيرة في البقاء في التعليم وعدم تغييره، وذلك بسبب حبهم للمهنة،

واختيارهم لها عن قناعة، واستعدادهم للسعي لتقديم الأفضل والإبداع فيها (لقيتها كيما نحب منبدلهاش).

جدول رقم (4): استجابات المعلمين على بنود المحور الثالث.

المحاور	المؤشرات	الوحدات	التكرار	النسبة
المحور الثالث	التحضير للمسابقة	مكتسبات قبلية فقط	05	20%
		تحضير معمق	17	68%
		عدم التحضير	03	12%
	عملية المسابقة	عادية جدا	17	68%
		ليست عادية	08	32%
	تصوري لعملية الاختيار	سهلة	16	64%
		صعبة	09	36%
	تقييمي لعملية الاختيار	موضوعية	12	48%
		غير موضوعية	13	52%
	التأكد من النجاح	متأكد	18	72%
		غير متأكد	07	28%
	تغيير العمل	أغير	15	60%
		لا أغير	10	40%

المصدر: من تأليف الباحث

5.5. مناقشة النتائج:

من خلال ما تم الحصول عليه من بيانات حول مسابقات توظيف معلمي المدرسة الابتدائية، يمكننا القول بأن عملية الاختيار المهني في هذا القطاع تتم اعتمادا على طريقتين:

أولا: على أساس الشهادة

حيث يتم تقييم ملف المترشح اعتمادا على سلم تنقيط يشمل 17 نقطة من 20، وتخصص النقاط الثلاث المتبقية لمقابلة يقوم بها أعضاء ممثلين لمديرية التربية (عموما مفتش ومعلمين اثنين من ذوي الأقدمية). يرتب بعدها المترشحون وفق المتحصل عليها.

ثانيا: على أساس الاختبار

الذي يتمثل في اختبار كتابي يتضمن مجموعة من المواد الدراسية، مع مراعاة تخصص الأفراد المترشحين وينقط على (20). يمر الناجحون فيه إلى إجراء المقابلة الشفهية التي تنقط على (03).

إن هاتين الطريقتين هي اجتهاد أو محاولة من وزارة التربية الوطنية لتضفي نوعا من الشفافية ومنح فرص متساوية للمترشحين في مسابقة التوظيف، حيث إذا ما قارنا هذه الطرق بالطرق العلمية التي توصلت إليها العلوم المختصة وخاصة علم نفس العمل والتنظيم،التي حددت طرائق وقدمت وسائل علمية لاختيار الأفراد اختيارا علميا،يستجيب لمختلف متطلبات الوظيفة، وذلك من خلال تحديد ملمح الفرد وتحديد مدى إمكانية نجاحه المستقبلي في الوظيفة وخاصة في مجال حساس ومهم كالتعليم.

الأمر الذي يجرنا لتناول موضوعية الاختيار؛ حيث ورد على لسان أفراد عينة الدراسة، وما من خلال ما لوحظ من ردود أفعالهم أو بعض الإيماءات(كعلامات التعجب و الضحك و بعض الحركات في الفم و العينين و الحواجب...الخ) أن عملية اختيار المعلمين لا ترقى لمستوى الموضوعية ولا للعلمية فلا يمكننا التنبؤ بنجاح فرد في وظيفة ما من خلال مجرد الإجابة على سؤال في موضوع ما أو من مجرد ملاحظة هندامه و مظهره الخارجي من طرف مفتش أو معلم ذو خبرة تحدده مديرية التربية بطريقة لا يعلمها إلا من عينه، وما التجاوزات التي لوحظت أثناء عملية الاختيار سواء أكانت في الاختبار الكتابي أو المقابلة الشفوية، واعتبار أن هذه العملية شكلية فقط دون الأخذ بالمعايير والشروط اللازمة في عملية الاختيار كما ذكر أغلب أفراد العينة يجعلها تفقد مصداقيتها و موضوعيتها أكبر دليل هو الرغبة الشديدة من طرف نسبة كبيرة جدا من معلمي الطور الابتدائي في تغيير عملهم.

وفي الأخير يمكننا الجزم بأن عملية الاختيار المهني في قطاع التربية والتعليم مازالت بعيدة عما ينص عليه العلم والموضوعية، مما يترتب عنه رهن أجيال بكاملها، ومنه وضع مستقبل بلد بكامله في خطر.وعليه فإن الإسراع إلى إعادة النظر في هذه العملية نراه من الأولويات في هذا القطاع، والاستعانة بذوي الاختصاص في مجال التوظيف ضرورة ملحة لإنقاذ ما يمكن إنقاذه، ورفع التحدي الذي تعيشه دولتنا في المستقبل. فمن غير المعقول أن نقدم أبناءنا لأفراد لا تتماشى ملامحهم وقدراتهم مع ملمح وظيفة هي أساس نهوض المجتمعات وبناء الحضارات.

6. الخاتمة

يعد الاختيار المهني من أهم العمليات التي يعتمد عليها تنظيميا لضمان تزويد المنظمات بأفراد يتوفر فيهم الحد الأدنى من الخصائص المطلوبة من مؤهلات علمية و قدرات شخصية للنجاح في كل وظيفة، وبالتالي تجنيب المنظمات ما يمكن أن ينجر عن توظيف موارد بشرية غير مناسبة من تكلفة وعواقب. هذه العواقب التي –لن نبالغ– إذا قلنا أنها تعتبر كوارث في مجال كالتعليم، وفي مرحلة قاعدية كالطور الابتدائي بالذات. وعليه جاءت هذه الدراسة لتساهم في الجهود التي تسعى لتفحص وتقييم ما يتم في هذه العملية لدينا من إجراءات. اعتمادا على معلومات مصدرها مقابلات أجريت مع عينة من معلمي الطور الابتدائي يعملون بدائرة عين فكرون بولاية أم البواقي مروا بهذه العملية عند توظيفهم، تم الخروج بمجموعة من الاستنتاجات أهمها أنه على الرغم من أن مسابقات التوظيف في هذا القطاع تسعى الوزارة أن تجعلها شفافة من خلال تحديد جملة من معايير (اختبار كتابي و مقابلة لجنان مكونة من مفتشين أساسا و إداريين) رأى أصحابها أنها توفي بالغرض .إلا أننا نرى ومن خلال هذه الدراسة أن هذه الطريقة بعيدة كل البعد عن الطرائق العلمية التي توصلت إليها العلوم الإنسانية و اخص بالذكر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية ، و المتبعة في عمليات التوظيف في أنحاء العالم ، والتي تسمح بالتنبؤ بمدى قدرة الفرد في النجاح و التكيف في وظيفته المستقبلية، من خلال كشف ملمح شخصيته و تحديد قدراته و مؤهلاته معتمدين في دلك على وسائل تقنية طورها علماء نفس و إحصاء. و يقوم بتطبيقها مختصون في مجال

التوظيف، مما يسمح للمدارس التعليمية من أداء وظيفتها في التنشئة الاجتماعية، مساهمة بذلك في تكوين فردا ناجحا و صالحا يعتمد عليها في تنمية البلاد و تطويرها .

7. قائمة المراجع:

1- بشار يزيد الوليد. (2008). *الادارة الحديثة للموارد البشرية*. عمان، دار الارية للنشر والتوزيع

2- حسن محمد عبد الرحمان. (2009). *علم النفس الصناعي* . ط 1، الاسكندرية،مؤسسة رؤية للنشر والتوزيع.

3- سعود بن مبارك البادري. (2011). *تطبيقات علم النفس مهنة و تربية*. ط1،الامارات العربية المتحدة ، دار الكتاب الجامعي.

4- سميرة حربي. (2011). اتجاهات معلمي التعليم الابتدائي نحو فعالية التخطيط التعليمي في تنمية قدرات التلاميذ. *رسالة دكتوراه منشورة*، جامعة منتوري،قسنطينة.

5- صلاح الدين عبد الباقي. (2001). *ادارة الافراد* .ط1، الاسكندرية، مكتبة و مطبعة الاشعاع.

6- عبد الباري ابراهيم درة،زهير نعيم الصباغ. (2008). *ادارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين* .ط1، عمان، دار وائل للنشر و التوزيع.

7- مهدي حسن زويلف. (2009). *ادارة الافراد*. دون طبعة، عمان، مكتبة المجتمع العربي.