



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، بعنوان:

## مهنة القابلة بين التكوين وتجربة العمل

- المؤسسة الاستشفائية لالة خيرة نموذج للدراسة -

اشراف:

أ.د/ بن حليلة صحراوي

اعداد الطالبة:

ثابتي فاطمة

### أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

أستاذ محاضر - أ -

د. زيكيو مصطفى

مشرفا ومقررا

أستاذ التعليم العالي

أ.د. بن حليلة صحراوي

مناقشة

أستاذة محاضرة - ب -

د. سالي وسيلة

السنة الجامعية: 2021-2022

# أراء

بعد الانتهاء من هذا البحث لا تسعني  
فرحة التخرج الا أن أقدم اهدائي الى كل الذين  
قدموا يد المساعدة والعون والتشجيع  
.... واخص بالذكر  
عائتي التي ساهمت  
في تشجيعي ومساندتي في هذا الظرف  
العلمي  
كما اتقاسم فرحتي مع زملائي في العمل  
والدراسة  
والى كل أساتذة قسم علم الاجتماع  
بجامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم

# تشكرات

بفضل الله سبحانه وتعالى تم الانتهاء من هذا البحث،

نشكر في الوهلة الأولى الأستاذ المشرف

بن حليلة صحراوي عل مرافقته الدائمة لنا

\*\*\*

الشكر موصول الى كل طاقم مصلحة التوليد بلالة خيرة

-مستغاثم- على الجهود المبذولة لإتمام البحث

\*\*\*

نشكر كل من ساهم في اعداد هذه الدراسة من بعيد أو من بعيد

كما نشكر الأستاذ بن عطية مولود

على المساعدة والاضافات المقدمة

المواضيع	الصفحة
الفصل -01- الإطار المنهجي للدراسة.....	03
المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة .....	04
الدراسة الأولى.....	04
الدراسة الثانية .....	05
الدراسة الثالثة .....	07
المبحث الثاني: منهجية البحث.....	08
تحديد الإشكالية.....	08
صياغة الفرضيات .....	09
الفرضية الأولى.....	09
الفرضية الثانية.....	09
الفرضية الثالث. ....	09
أهمية الدراسة.....	09
أسباب اختيار الموضوع .....	10
الأسباب الذاتية.....	10
الأسباب الموضوعية.....	10
عرض مفاهيم الدراسة.....	10
المبحث الثالث: الإجراءات المنهجية.....	12
مجتمع البحث.....	12
انتقاء عينة الدراسة.....	13
منهج البحث.....	14
أدوات جمع المعطيات الميدانية.....	16
مجالات الدراسة .....	16
النظريات المفسرة لظاهرة المدروسة.....	16
الفصل -02- السياق التاريخي لمهنة القبالة.....	17
المبحث الأول: مهنة القبالة في الحضارات الشرقية القديمة .....	18
مهنة القبالة في مصر القديمة.....	18
في العصور اليونانية والرومانية القديمة.....	18
في الغرب الروماني.....	20

20.....	خلال العصر المسيحي الأوروبي.....
21.....	المبحث الثاني: مهنة القبالة في المجتمعات الغربية.....
21.....	نظرة عن مهنة القبالة في الولايات المتحدة الأمريكية.....
24.....	نظرة عن مهنة القبالة في المملكة المتحدة.....
25.....	مهنة القبالة في كندا.....
27.....	القبالة في نيوزيلندا.....
28.....	مهنة القبالة في هولندا.....
29.....	مهنة القبالة في المجتمع الياباني.....
30.....	المبحث الثالث: مهنة القبالة في المجتمع الجزائري.....
30.....	مهنة القبالة في المجتمع الجزائري.....
32.....	نظرة حول واقع مهنة القبالة في المجتمع الجزائري.....
35.....	الفصل -03- التكوين والمفاهيم المتعلقة به.....
36.....	المبحث الأول: التكوين؛ عرض مفاهيم.....
36.....	التكوين تعريفا.....
36.....	التكوين في اللغة.....
36.....	التكوين في الاصطلاح.....
39.....	حول تاريخ التكوين.....
41.....	عناصر العملية التكوينية.....
42.....	أساليب التكوين.....
43.....	المبحث الثاني: أهمية واهداف التكوين.....
43.....	أهمية التكوين.....
44.....	أهداف التكوين.....
46.....	الفصل -04- مهنة القبالة: من التكوين الى تجربة العمل.....
47.....	المبحث الأول: مستوى التكوين وعلاقته بعمل القبالة.....

48.....	التكوين من منظور عام.....
48.....	دور التكوين اثناء الخدمة بالنسبة للعامل.....
50.....	عرض فقرات من العمل الميداني.....
50.....	التعليق على الجدول رقم 03.....
51.....	التعليق على الجدول رقم 04.....
52.....	التعليق على الجدول رقم 05.....
53.....	التعليق على الجدول رقم 06.....
54.....	التعليق على الجدول رقم 07.....
55.....	التعليق على الجدول رقم 08.....
56.....	التعليق على الجدول رقم 09.....
57.....	التعليق على الجدول رقم 10.....
58.....	المبحث الثاني: تجربة عمل القابلة والتكوين؛ حدود التناقض والتوافق.....
58.....	مفهوم الرزق والكسب.....
58.....	العمل بوصفه مطلب اجتماعي.....
59.....	أنواع العمل.....
59.....	العمل المشروع.....
60.....	العمل غير المشروع.....
60.....	القابلة بين العمل والممارسة.....
60.....	التحول التاريخي لمهنة القبالة.....
62.....	عرض فقرات من العمل الميداني.....
62.....	التعليق على الجدول رقم 11.....
63.....	التعليق على الجدول رقم 12.....
64.....	التعليق على الجدول رقم 13.....
65.....	التعليق على الجدول رقم 14.....
66.....	التعليق على الجدول رقم 15.....

67.....	التعليق على الجدول رقم 16.....
68.....	المبحث الثالث: ظروف العمل والأداء الوظيفي للقبالة.....
68.....	دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للعامل.....
68.....	في مفهوم الأداء والأداء الوظيفي.....
69.....	عناصر الأداء الوظيفي.....
69.....	أنماط الأداء الوظيفي.....
70.....	أهمية الأداء الوظيفي.....
72.....	عرض فقرات من العمل الميداني.....
72.....	التعليق على الجدول رقم 17.....
73.....	التعليق على الجدول رقم 18.....
47.....	التعليق على الجدول رقم 19.....
75.....	التعليق على الجدول رقم 20.....
76.....	التعليق على الجدول رقم 21.....
78.....	خاتمة عامة وعرض النتائج.....
81.....	ملاحق الدراسة.....
82.....	عرض استمارة الاستبيان.....
84.....	بطاقة تعريفية بمصلحة التوليد "لالة خيرة".....

## مقدمة عامة

مما لا شك فيه أن مهنة القبالة كانت في الأصل مهنة نسائية معترف بها على مر التاريخ، كما يتضح ذلك تأسيساً على أوراق البردي التي تعود إلى 1550-1900 قبل الميلاد، حيث شغلت مهنة القبالة فئة واسعة من النساء لما يقتضيه الأمر من حضور النساء أثناء عملية التوليد دون الرجال، وعلى الخصوص النساء الطاعنات في السن اللواتي استمرت في ممارسة تقاليد شعبية طبية في العديد من قرى الإمبراطورية الرومانية بوصفها تؤثت إلى تاريخ موغل في القدم إذا تعلق الأمر بمهنة القبالة، كما تجدر الإشارة أن القابلات المدربات اللواتي اكتسبن معارفهن عن طريق مجموعة متنوعة من المصادر، فضلاً عن النساء الحاصلات على مستوى عالي من التدريب كن يعتبرن طبيبات.

تأسيساً على ما هو متاح من أدبيات تاريخية في المقام الأول، فإنه يبدو وجود ثلاثة أصناف من القابلات إذا تعلق الأمر بالعصور القديمة، الصنف الأول كانت فيه القابلات بارعات فنياً، ثم الصنف الثاني الذي يتمثل في القابلات اللواتي قرأن مجموعة من النصوص تتعلق بكيفيات التوليد وأمراض النساء على العموم، وانتهاءً باللواتي كن على مستوى عالي من التكوين حيث تعتبر طبيبة متخصصة في التوليد والقبالة.

في سياق الحديث عن مهنة القبالة، يبدو أن هذه الأخيرة إذا تعلق الأمر بالشرق فإنها تعد مهنة محترمة، حيث يمكن للمرأة المحترمة من كسب رزقها والتقدير الكافي لنشر أعمالها والتي يقرأها ويستشهد بها الأطباء من جنس الذكور، وفي الواقع، فإن عدداً من الأحكام القانونية الرومانية تشير بقوة إلى أن القابلات يتمتعن بالمكانة والمكافآت التي يتمتع بها الأطباء الذكور

خلال القرن الثامن عشر، ظهر التقسيم الوظيفي بين الجراح والقبالة، حيث بدأ رجال الطب التأكيد على أن العمليات العلمية الحديثة في التوليد أحسن للأمهات والأطفال الرضع من قابلات الطب الشعبي، ومع بداية القرن الثامن عشر- في إنجلترا فإن أغلب الأطفال تمت ولادتهم عن طريق قابلة، غير أنه وبحلول القرن التاسع عشر- فإن معظم الأطفال ذوي الأصل النبيل ولدوا في وجود جراح وليس قابلة طب شعبي، وهناك عدد من الدراسات تثبت هذا التحول التاريخي لمهنة القبالة.



تجدر الإشارة في هذا الإطار أن مهنة القبالة ترتبط بمتغيرين رئيسيين، يتمثل الأول في الخبرة المكتسبة اثناء العمل، وثانيا التكوين بشقيه، الشق الذي يسبق مزاولة المهنة ثم التكوين اثناء المهنة، وعليه تظهر الأصول الأولى للتكوين المهني فيما قبل الميلاد — 2000 سنة، حيث حمل التاريخ إشارة إلى نظام المصانعة في التاريخ المصري، والتي يقصد بها حضارة الفراعنة وما بين النهرين إضافة الى حضارة الصين الهندية الموعلة في القدم والحضارة اليونانية وحتى الحضارة الرومانية.

في السياق ذاته، يظهر التكوين المهني في العصر- الحديث بشكل يختلف عن بقية العصور القديمة الأخرى، من حيث التسمية في الوهلة الأولى وإلى غاية الكيفيات التي يطبق بها، ولكون التكوين المهني في مضمونه تعليم لحرفة أو مهنة خلافية فإن وجوده ارتبط بوجود الإنسان لكون المهنة أو الحرفة هي التي تمنحه القدرة على تلبية حاجاته، لكن بمجئ الحضارة الإسلامية قامت هذه الأخيرة بتجديد العمل والعمال بشكل عام، حيث شجعت المواطنين على العمل والكسب والرزق الحلال، لذلك نادى الدين الإسلامي على العمل بكيفية توضح أهميته.

ان مهنة القبالة في الدراسة الحالية ترتبط ارتباطا وثيقا بنوع التكوين الذي تتلقاه القابلات سواء قبل أو اثناء المهنة، فضلا عن التفاعلات التي تحصل من خلال تأثير الخبرة المكتسبة اثناء العمل، تحاول الدراسة الحالية التطرق لثلاث عناصر محورية، يتعلق الأول بمستوى التكوين وعلاقته بعمل القابلة، وثانيا العلاقة بين تجربة عمل القابلة والتكوين من حيث التوافق أو التناقض، وانتهاءً بالظروف المحيطة بعمل القابلات وتأثيرها في الأداء الوظيفي.

## الفصل -01-

### الإطار المنهجي للدراسة

## المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة

### تمهيد

نحن بصدد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة التي من شأنها في المستوى الأول تقديم إضافات معرفية للدراسة الحالية، وفي المستوى الثاني بإمكانها توجيه الطالبة في دراستها للتطرق إلى متغيرات بحثية مستجدة تجنباً لتكرار نفس المعرفة السوسولوجية التي توصلت إليها دراسات أخرى سابقة، .... سنأتي إلى التطرق للدراسات السابقة ومناقشتها في العناصر التالية:

### الدراسة الأولى

بعنوان "دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر"، مستشفى بشير بن ناصر بسكرة نموذجاً، اعداد الطالبة "بدوح غنية" وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية للسنة الجامعية 2002-2003 جامعة محمد خيذر بسكرة، حيث تضمنت الدراسة الأهداف التالية:

- هدف علمي، تمثل في جمع معلومات وافرة ومتنوعة والقيام بتشخيص موضوعي دقيق المنهجية لمنظومة التكوين المتواصل على مستوى المؤسسة الصحية واهدافها الجديدة بالنسبة للتحويلات الراهنة.

- هدف عملي، الوصول الى مجموعة من التوصيات والمقترحات بالوقوف على المشاكل التي تعاني منها المؤسسة الصحية عامة والمستشفيات الخاصة، ومحاولة التخفيف من هذه المشاكل من خلال عملية التكوين المتواصل.

فيما تعق بالتساؤلات التي شملتها هذه الدراسة، أولا تساؤل رئيسي وفق الشكل التالي: هل يساهم التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر؟  
تفرعت عنه التساؤلات التالية:

- ماهي اهمية التكوين المتواصل في سياسة المؤسسة الصحية؟
- ما طبيعة ونوعية البرامج التكوينية المقدمة؟
- هل تواكب برامج المستجدات المعلوماتية الحديثة؟
- هل تحقق هذه البرامج الاهداف المرجوة من العملية التكوينية؟

من حيث عينة الدراسة التي تبنتها هذه الدراسة، فهي مقصودة تمثلت في العينة الطبقية، إذا تعلق الأمر بمنهج الدراسة، فإن طبيعة الدراسة "دور التكوين المتواصل في التنمية البشرية فان المنهج" تلح على تبني المنهج الوصفي الذي يلبي اهداف البحث، مروراً بأدوات البحث الميداني المستخدمة في جمع البيانات حيث عكف الطالب على استخدام المقابلة الحرة غير المقننة، فضلا عن الملاحظة البسيطة المباشرة. سعياً لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة تبني الطالب الاستبيان، فضلا عن السجلات والوثائق.

ساهمت هذه الدراسة السابقة في إيضاح واثراء منهجية البحث بالنسبة للدراسة الحالية، حيث سلكت الطالبة منهجية مشابهة من حيث بعض المفاهيم والمتغيرات وخاصة متغير التكوين بصفته متغيراً محورياً في دراسة الحال.

### الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة LA Sociologie de l'accouchement لصاحبها (Béatrice Jacques)

بياتريس جاك، سنة 2007 وهي صادرة على شكل كتاب نشره في فرنسا نظراً لارتفاع معدلات الولادة وتأثيرها على ارتفاع الضغط الطبي بالنسبة للمهنيين في مجال التوليد على الخصوص، هدف

هذه الدراسة تمثل في فهم تمثيل الولادة والحمل في نظر النساء، تظهر أهمية هذه الدراسة تظهر في أن النساء الحوامل كن يأخذن معارفهم حول الحمل والولادة من الجدات، لكن بعد الدراسة التي قام بها بياتريس جاك فقد تجددت المعارف حول مسائل الحمل والولادة، حيث ظهرت عوامل أخرى حول الولادة والحمل بشكل عام، لذلك فقد طرح عينة من الأسئلة محاولا معرفة التحول الحاصل في مسائل الحمل والولادة، ومن تلك الأسئلة نذكر:

- كيف تعيش المرأة تجربة الولادة؟
- ما هو دور المهنيين الطبيين في التدخل لبناء هذه التصورات؟
- كيف تنسجم مع الممارسات المؤثرة عليها؟

تقدم هذه الدراسة تحليلا وافيا لتجربة الحمل الحديثة وكذلك الولادة في فرنسا بشكل خاص، وذلك لأنها حاولت تقديم فهم وتفسير جديد حول الخبرات الطبية الجديدة حول مسألة الأمومة، وعليه فقد أبانت النتائج المتحصل عليها ما يلي:

- أن النساء الحوامل يلجأن إلى وسائل التكنولوجيا المتاحة لاكتساب خبرات حول الولادة.
- أن تجربة المريضة ترتبط أساسا بعنصر محوري هو علاقة الثقة مع الطبيب، ونموذج الثقة يشكل المفتاح الرئيسي لفهم تجربة الحمل.
- فهم أشكال التصور الاجتماعي للولادة وكذا اكتشاف مهنة القابلة وعلاقتها بالنساء الحوامل، حيث مرافقة وقرب القابلات لهن يؤدي إلى اقتراح أفكار جديدة تساعدن لتخطي مرحلة الحمل بكل بساطة.

كما قام الباحث ضمن هذه الدراسة بدراسة تصورات أمهات المستقبل فضلا عن علاقتهن بأخصائي الصحة، وقد توصل الباحث إلى أهم المسائل التي بإمكانها أن تساعد على فهم تجربة الحمل والولادة معا. إضافة الى ذلك فقد عرج الباحث في كتابه سالف الذكر على المختصين بالرعاية الصحية في المؤسسات الصحية كذا القابلات، وعليه فقد أكد على التفاوت الحاصل بين المنهج والتوليد من طرف القابلات، حيث يؤكد في بعض المرات على أن القابلات هن الأكثر تمكنا في مسائل التوليد مقارنة بأطباء التوليد، لذلك يجب على المرأة الحامل اختيار طريقة الولادة التي تناسبها بشكل منفرد.

أفادت هذه الدراسة في تقديم شروحات وتفسيرات حيال بعض المسائل المرتبطة بالحمل والولادة، فضلا عن المفاهيم المرتبطة كذلك بمهنة القبالة والقابلة بشكل عام.

### الدراسة الثالثة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص الموسوعات السوسولوجية في مجال الصحة بعنوان "التمثيلات الاجتماعية للأمهات حول الولادة الطبيعية والقيصرية دراسة سوسولوجية بالمؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة بلالة خيرة -مستغانم"، اعداد الطالبة سي فضيل حنان، انطلقت الدراسة من التساؤلات التالي:

- كيف تنظر المرأة إلى صحتها بصفة عامة وصحتها الإنجابية خاصة؟
- من أين اكتسبت المرأة الحامل أفكارها ومعارفها حول الولادة؟
- ماذا تعرف المرأة عن الولادة الطبيعية؟
- ماذا تعرف المرأة عن الولادة القيصرية؟
- كيف تؤثر التصورات الاجتماعية للمرأة الحامل على نوع الولادة؟
- ماذا أصبحت الولادة القيصرية منتشرة بكثرة في الوقت الحالي؟

تضمنت هذه الدراسة فيما يتعلق بالفصل الأول مفهوم الصحة الإنجابية لدى المرأة، ومختلف تصوراتها للولادة سواء الطبيعية أو القيصرية، وفيما يتعلق بالفصل الثاني فقد تضمن معرفة من أين تكتسب المرأة لتصوراتها حول الحمل والولادة بشكل عام، إضافة الى الفصل الثالث الذي تعلق بمعرفة أسباب ودوافع انتشار الولادات القيصرية. ساهمت هذه الدراسة السابقة في اثراء مفاهيم الدراسة، خاصة فيما تعلق بمفاهيم مثل الولادات القيصرية، الحمل، القابلة، ...الخ.

## المبحث الثاني: منهجية البحث

### أولا- تحديد الإشكالية

تعد مهنة القبالة من أقدم المهن عبر التاريخ، حيث لا يمكن للاجتماع البشري في شقه المتعلق بالمرأة والانجاب التخلي عنها، فهي ضرورية ترافق المرأة عبر مسارها الانجابي، حيث تقوم المرأة القابلة بتتبع حالة الحمل لدى النساء الحوامل وذلك بتقديم جملة من الاستشارات والنصائح انطلاقاً من الملاحظات التي تسجلها القابلة أو التصريحات التي تدلي بها المرأة الحامل، كما أن عمل القابلة يتعدى مرحلة الحمل ليصل إلى ما بعد الولادة لعدد من الأسابيع.

مرت مهنة القبالة بعدد من المراحل، الأمر الذي أدى إلى تنظيمها في شكل مبادئ أو قوانين تفضي- إلى ممارستها كمهنة مستقلة بذاتها خاضعة لنسق من الشروط الوظيفية التي من شأنها أن تحسن هذه المهنة من حيث العمل والممارسة، وعلى الرغم من ذلك فإنها ولحد الآن تتخللها العديد من المشكلات سواءً ما يتعلق بالقابلة باعتبارها فرداً من هذا المجتمع كتلك المشكلات النفسية الناتجة عن ضغوطات العمل، أو ما يتعلق بها كمهنة أو وظيفة تتطلب نسق تنظيمي هادف.

في سياق الحديث عن القبالة كهنه نستحضر- عملية التكوين التي تخضع له المرأة القابلة قبل ممارستها لتلك المهنة أو التكوين المكثف أثناء مزاولة المهنة، حيث يشمل التكوين كفاءات ممارسة القبالة من تقنيات وطرق وكفاءات وكل ما يتعلق بمرافقة المرأة الحامل إلى غاية الولادة، ومن جهة أخرى نستحضر- مسألة تجربة العمل الذي تقوم به القبالة، حيث تقوم بتوظيف جملة المهارات التي تلقتها في التكوين كما بإمكانها أن تتصادف في إطار العمل بوضعية مستجدة خارجة عن سياق التكوين. إن ما يثير العديد من التساؤلات هو علاقة تكوين المرأة القابلة بما يصادفها في تجربة عملها من مهارات، وعليه يطرح التساؤل السوسولوجي التالي الذي من شأنه كشف هذه العلاقة:

● كيف يمكن أن نتصور الفروق الوظيفية بين التكوين وتجربة العمل لدى المرأة القابلة؟

## ثانيا- صياغة الفرضيات

**1-2- الفرضية الأولى؛** يشكل التكوين أهم مرحلة في المسار الوظيفي لأي عامل أو موظف، حيث يتلقى جملة من المهارات التي تمنحه القدرة على التكيف مع نوع العمل، وبالتالي نفترض أن التكوين الذي تتلقاه المرأة القابلة يتوافق مع تجربة العمل.

**2-2- الفرضية الثانية؛** إن تجربة العمل التي يمر بها أي عامل أو موظف تمنحه القدرة على اكتشاف الطبيعة الحقيقية للعمل بغض النظر عن المهارات التي اكتسبها من التكوين، وعليه نفترض أن تجربة العمل التي تمر بها المرأة القابلة تتناقض مع مضمون التكوين.

**3-2- الفرضية الثالثة؛** تعد تجربة العمل التي تمر بها القبالة على مدار مسارها المهني تجربة حافلة بالمهارات والمعارف والخبرات التي تكتسبها القبالة فضلا عن التكوين الذي تتلقاه، ونفس الوقت تعد التكوين قبل واثناء المهنة فرصة لتعظيم قدرات القبالة، فضلا عن تهيئة ظروف العمل خاصة في جانب التنظيم والعلاقات الاجتماعية داخل المصلحة مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للقابات، وبالتالي نفترض أن ظروف العمل داخل مصلحة التوليد-لالة خيرة بمستغانم- لا تسمح بتقديم أداء وظيفي جيد للقابات.



**ثالثا- أهداف الدراسة؛** من الأهداف التي تسعى إليها الدراسة في المستوى الأول محاولة انتاج معرفة سوسولوجية تتعلق بالحقل الذي نبحث فيه حاليا، وفي المستوى الثاني نحاول تقريب الصورة الحقيقية لعمل المرأة القابلة لدى تصورات الافراد العاديين.

**رابعا- أهمية الدراسة؛** تظهر أهمية الدراسة في كشف الحدود الفاصلة بين التكوين الذي تتلقاه القابلات وتعيشه القابلات خلال تجربة العمل.

### **خامسا- أسباب اختيار الموضوع**

**1-5- الأسباب الذاتية؛** تعد طبيعة التخصص الأكاديمي المتمثل في علم الاجتماع سببا ذاتيا وجيها يدفع إلى اختيار موضوع يندرج ضمن الحقل العلمي الذي ينشط فيه الباحث.

**2-5- الأسباب الموضوعية؛** تشكّل السبب الموضوعي انطلاقا من الملاحظة المباشرة لميدان الدراسة، حيث تمت ملاحظة ممارسات فئة القابلات، ليظهر بعد ذلك نسق من التساؤلات التي ساهمت في بناء الموضوع عموما ومنها: ما هي الفروق الوظيفية بين التكوين الذي تتلقاه القابلات وتجربة العمل الحالية.

### **سادسا- عرض مفاهيم الدراسة**

#### **1-6- القابلة**

القابلة من منظور الاتحاد الدولي للقابلات بوصفه التعريف المعتمد لدى منظمة الصحة العالمية والاتحاد الدولي لأمراض النساء والتوليد فهي على "امرأة محترفة ذات كفاءة ومسؤولية تعمل في تعاون مع النساء، تقدم الدعم اللازم والرعاية والمشورة أثناء الحمل والمخاض إلى غاية فترة ما بعد الولادة، وتجرى الولادات على مسؤوليتها الخاصة، حيث تشمل هذه الرعاية التدابير الوقائية، وتعزيز الولادة الطبيعية، والكشف عن المضاعفات في الأم والطفل، والحصول على المساعدة الطبية المناسبة فضلا عن مساعدات أخرى، وتنفيذ إجراءات الطوارئ، للقابلة مهمة هامة تتعلق بالمشورة والتعليم في مجال الصحة، ليس فحسب للمرأة، لكن أيضا داخل الأسرة والمجتمع بصفة عامة. وهذا العمل ينبغي أن يشمل في مرحلة ما قبل الولادة التعليم والإعداد للأبوة كما قد تمتد إلى صحة المرأة، والصحة الجنسية أو الإنجابية ورعاية الطفل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - الاتحاد الدولي للقابلات.

## 2-6- تجربة العمل

العمل في اللغة لفظ يعني مهنة وشغل أو وظيفة والجمع (أعمال)، أما اصطلاحًا فهو كل جهد جسدي مبدول في مجال النشاط الاقتصادي لكسب الربح وتحقيق الثروة والحصول على المنافع<sup>2</sup>. وأما تجربة العمل فهي ما يكتسبه أو يحصله العامل من معرفة تتعلق بالمهنة أو الوظيفة التي يمارسها.

## 3-6- التكوين

من حيث اللغة فهو مشتق من الفعل كون أي شيء بمعنى أخرجه من العدم إلى الوجود وهو يأتي بعدة معاني، والتكوين من حيث أنه مصطلح لغوي التشكيل فهو يشير إلى أحداث سلسلة من التغييرات وفق نسق معين من أجل تغيير الحالة القائمة إلى حالة متوقعة مسبقًا. أما في الاصطلاح فهو مشتق من كلمة format ومعناه إعطاء الشيء شكلًا معينًا، والفعل كون يقابله في الفرنسية former وفي الإنجليزية traininge. كما تجدر الإشارة في هذا السياق أن التشريع الجزائري المغاربي على العموم يستعمل كلمة التكوين خلافاً لكلمة التدريب التي تتداول في المشرق<sup>3</sup> واجرائيًا تقصد بالتكوين جملة المعارف والمهارات التي يتلقاها العامل أو الموظف في إطار قيامه بعمل أو مهنة أو وظيفة معينة، حيث يسبق التكوين البداية الفعلية لمزاولة المهنة ويتواصل من حين لآخر.

## 4-6- الفروق الوظيفية

تشير الفروق الوظيفية اجرائيًا إلى الفرق بين المهارات التي تلقتها المرأة القابلة في مرحلة التكوين والمهارات الإضافية التي تعلمتها أثناء تجربة العمل.

<sup>2</sup> - رابط التحميل:

: <https://hyatok.com//universelle>.

<sup>3</sup> - محمد سعيد أنور رمضان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزابطة: الإسكندرية، 2003، ص 183.

## المبحث الثالث: الإجراءات المنهجية

ضمن هذا المبحث يتم انتقاء الأدوات التي يتم تأسيسا عليها دخول ميدان الدراسة، حيث يتم ذلك بالنظر إلى طبيعة الظاهرة المدروسة، حيث تقتضي هذه الأخيرة من الدارس عبور ممرات معينة دون للإجابة عن التساؤلات المطروحة، ولذلك تم اختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث مصحوبة بأدوات البحث الميداني اللازمة من ملاحظة ومقابلة.

### أولا- مجتمع البحث

عندما نتحدث عن مجتمع البحث فإننا نستطيع تحديد مقياس يجمع بين الأفراد والأشياء، ويميزهم عن الأفراد أو الأشياء الآخرين، من هذا المنطلق فإن أي مجموعة بحث كانت فإنها لا تعرف إلا بمقياس يجعل بطريقة ما العناصر التي ستمثلها ذات خاصية مشتركة أو ذات طبيعة واحدة، حيث يمكن إنشاء بحث أكثر تعقيدا على أكثر من مقياس واحد<sup>4</sup>، يتمثل أولا بمجتمع البحث الذي تتم فيه الدراسة الحالية في مصلحة الولادة بمدينة مستغانم المسماة "لالة خيرة".

فيما يتعلق بمدينة مستغانم فهي تنحدر من الشرق إلى الغرب انحدارا مفاجئا ناحية الشمال بشكل حافة انكسارية تطل على البحر المتوسط، بينما تنحدر تدريجيا نحو الجنوب، وتكاد هذه المدينة تنتصب بين وادين مشهورين وهما واد شلف شرقا وواد المقطع غربا، يحدها من الجهة الغربية مدينة وهران، وشرقا مدينة شلف، أما جنوبا معسكر وغليزان، ومن الجهة الشمالية يحدها البحر المتوسط. فمستغانم وفق المؤرخين هي مدينة تاريخية من أقدم المدن، يعود تاريخها إلى الأطوار الحجرية الأولى التي تدل على وجود الإنسان البدائي في نواحي مستغانم، حيث توجد مدينة قديمة وجدت قبل الرومان كانت تسمى موريسطاقا<sup>5</sup>. أما الرومان فقد عرفوا مستغانم على اثر الزلزال

<sup>4</sup> - موريس أنجوس، منهجية البحث في العلوم الانسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص ص 298-299.

<sup>5</sup> - للمزيد من التوسع في تاريخ مدينة مستغانم أنظر المرجع التالي:

Moulay Belhamissi, Histoire De Mostaganem, Centre National Des Etudes Historiques, Alger, 1676, Pp. 13-14.

الذي ضرب شمال إفريقيا في عهد الإمبراطورية GALLIAN ، وقد استولت شعوب كثيرة على مدينة مستغانم، خلفت آثارا متفاوتة، لكن الفتح الإسلامي بالمغرب العربي بقيادة عقبة بن نافع سنة 42 هـ فتح صفحة جديدة بالمغرب في تاريخ الجزائر.<sup>6</sup> شهدت هذه المدينة خضوعها للوجود العثماني منذ سنة 1516م، كما شهدت هذه المرحلة عدة معارك ومنها معركة مزغران في 23 أوت 1550، وباشتداد النزاع بين الكراغلة والعرب استنجد العرب بالحاكم الفرنسي- ديميشال حيث وجدها فرصة لدخول تراب مستغانم سنة 1833م.<sup>7</sup>

### ثانيا- انتقاء عينة الدراسة

تنهض الدراسة على عينة غير احتمالية قصديه، بناء على أن كل عينة يتم انتقائها انطلاقا من شروط معينة فهي قصدية، حيث "يتعمد فيها الباحث اجراء دراسته على فئة معينة دون سواها، وذلك اما لمعطيات علمية كاعتقاده أن هذه الفئة هي التي تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا جيد أو لمعطيات مادية كأن تكون الفئة التي يختارها يمكن الوصول اليها واستجوابها بسهولة."<sup>8</sup> وعليه شروط عينة الدراسة تتمثل فيما يلي:

- الخبرة المهنية، أكثر من خمسة سنوات عمل، وذلك نظرا لما يمنحه شرط الخبرة المهنية من فرص لمعرفة واكتشاف الطبيعة الحقيقية لعمل القابلة، تحيل في الأخير إلى المساعدة في الإجابة
- عن الفرضيات المطروحة.

<sup>6</sup> - رشيد محمد الهادي بن تونس، نيل المغامم من تاريخ وتقاليد مستغانم، المطبعة العلوية، الجزائر، ص 19- 20.

<sup>7</sup> - عبد الرحمان بن محمد الجيلالي، تاريخ الجزائر العام، ط 7، ج 4، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1994، ص 84.

<sup>8</sup> - أحمد، عياد. مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2006، ص 119.

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
85.7	85.7	30	من 1 سنة إلى 10 سنوات
14.3	14.3	5	من 10 سنة إلى 20 سنة
100	100	35	المجموع

جدول يوضح خصائص العينة من حيث سنوات العمل

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
97.1	97.1	34	عيادة عامة
2.9	2.9	1	عيادة خاصة
100	100	35	المجموع

جدول يوضح خصائص العينة من حيث مكان العمل

### ثالثا- منهج البحث

ترتبط الدراسة بشكل مباشر بالمنهج المقارن، ذلك لأننا نبحث في العلاقة الكائنة بين تكوين المرأة القابلة وتجربة العمل التي تمر بها القابلات.

يرتبط تحديد المنهج العلمي الذي يستخدمه الباحث لدراسة ظاهرة معينة بموضوع ومحتوى الظاهرة المدروسة، بمعنى أن مناهج وأساليب البحث العلمي تختلف باختلاف الظواهر والمشكلات المدروسة، وما يصلح منها لدراسة ظاهرة محددة قد لا يصلح لدراسة ظاهرة أخرى، نظرا لاختلاف الظواهر المدروسة في خصائصها، ورغم ذلك فإن هذا لا يعني بشكل مطلق إمكانية دراسة ظاهرة باستخدام أكثر من منهج علمي واحد مع الإشارة إلى أن بعض الظواهر لا يمكن دراستها إلا بمنهج علمي واحد.<sup>9</sup>

تهض الدراسة الحالية على المنهج الوصفي والمقارن، فالأول يلي غاية الوصف، ذلك لكون الدراسة تبحث في الوضع الراهن الذي تعيشه المرأة القابلة من خلال تجربة العمل، وبالتالي

<sup>9</sup> - رجحي مصطفى غليان وعثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي، ط 4، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، 2010، ص 53.

الالتزام بالوصف العلمي الموضوعي الذي يلبيه المنهج الوصفي وعليه إمكانية تحويل الاجتماعي إلى سوسولوجي. فالمنهج الوصفي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، وأشكالها، وعلاقتها والعوامل المؤثرة في ذلك، فهو يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث بطريقة كمية أو كمية في فترة زمنية معينة أو فترات متفرقة من أجل التعرف على الظاهرة من حيث المحتوى والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.<sup>10</sup>

ضمن هذا الصدد يمكن الإشارة إلى أن أسلوب الدراسة المسحية يشكل لب المنهج الوصفي، حيث يتضمن ثلاثة طرق مسحية، وهي الأسلوب التقليدي وأسلوب تحليل النشاط وانتهاءً بتحليل المحتوى، أما الطريقة التي نتبناها في هذه الدراسة فهي تحليل المحتوى قصداً منا تحليل مقابلات القابلات. لذلك فتحليل المحتوى هو أداة غير مباشرة تستعمل إزاء الإنتاج المكتوب أو المنطوق.<sup>11</sup>

أما المنهج المقارن فقد تم استعماله لإقامة مقارنة بين تكوين القابلات وتجربة العمل الحالية، وهو الجانب الذي سنتطرق له بإسهاب في العمل الميداني والتطبيقي لهذه الدراسة، فضلاً عن ذلك ينهض المنهج المقارن عن إقامة تناظر متقابل أو متخالف لإبراز أوجه الشبه والاختلاف بين حالتين أو ظاهرتين، ولهذا المنهج أوجه متعددة، منها التاريخي حيث يتم فيه مقارنة الظاهرة الاجتماعية في فترات زمنية خلافية، ثم الوجه المكاني الذي يتم في مقارنة الظاهرة الاجتماعية في مكان معين وتواجدها في مكان آخر، وانتهاءً بالوجه الزمكاني الذي يتم فيه مقارنة الظاهرة الاجتماعية في مكان وزمان معين مع وجودها في أمكنة وأزمنة متفرقة.<sup>12</sup>

#### رابعاً- أدوات جمع المعطيات الميدانية

تعد الملاحظة بالمشاركة أداة مناسبة لمثل هذه الدراسات، حيث تمكن من معرفة الطبيعة الحقيقية للمرأة القابلة أثناء عملها، إضافة إلى الاستمارة التي ستستجوب فيها عينة من القابلات حول طبيعة التكوين الذي تتلقاه المرأة القابلة والظروف المرتبطة بتجربة عملها.

<sup>10</sup> - رجي مصطفى غليان وعثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي، ط 4، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، 2010، ص 66.

<sup>11</sup> - موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 66.

<sup>12</sup> - معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، 2006، ص 145.

## خامسا- مجالات الدراسة

1-5- المجال البشري؛ يشمل القابلات العاملات بمصلحة التوليد المسماة "لالة خيرة" الكائن مقرها بولاية مستغانم.

2-5- المجال المكاني؛ يتمثل في مصلحة التوليد المسماة "لالة خيرة" الكائن مقرها بولاية مستغانم.

3-5- المجال الزمني؛ تمتد هذه الدراسة زمنيا من قبول الموضوع من طرف ادارة القسم وموافقة الأستاذ المشرف عليه وإلى غاية الآن.

## سادسا- النظريات المفسرة للظاهرة المدروسة

البنائية الوظيفية وذلك لأنها تبحث بامتياز في العلاقة بين البناء والوظيفة وما يعتري ذلك من اختلالات.

## الفصل -02-

السياق التاريخي لمهنة

القبالة



## المبحث الأول: مهنة القبالة في الحضارات الشرقية القديمة

### أولا- مهنة القبالة في مصر القديمة

كانت القبالة مهنة نسائية معترف بها، كما يتضح ذلك جليا في أوراق البردي إبيرس التي تعود إلى 1550-1900 قبل الميلاد، "حيث تناقش خمسة أعمدة من هذه الأوراق التوليد وأمراض النساء وخاصة المتعلقة بتسريع الولادة والتكهن بولادة المولود الجديد، حيث يشمل ورق البردي Westcar papyrus الذي يعود إلى 1700 سنة قبل الميلاد ويتضمن تعليمات لحساب التاريخ المتوقع للولادة، كما يصف اساليب مختلفة من كراسي الولادة وتشهد نقوش باس في غرف الولادة الملكية في القصور ومعابد أخرى على وجود مهنة القبالة بكثافة في هذه الثقافة".<sup>13</sup>

### ثانيا- في العصور اليونانية والرومانية القديمة

شغلت مهنة القبالة فئة واسعة من النساء، بمن فيهن النساء الطاعنات في السن اللواتي واصلن تقاليد شعبية طبية في قرى الإمبراطورية الرومانية، والقابلات المدربات اللواتي حصلن على معارفهم من مجموعة متنوعة من المصادر، والنساء الحاصلات على درجة عالية من التدريب كن يعتبرن طبيبات.

ومع ذلك هناك بعض الخصائص المطلوبة في القابلة الجيدة، كما وصفها الطبيب Soranus من مجتمع أفسس في القرن الثاني حيث يذكر في عمله أمراض النساء أن "الشخص المناسب سيكون متعلما وذكي، يمتلك ذاكرة جيدة، محب للعمل، محترم ويعتبر بشكل عام غير فاقد لأي حاسة من الحواس ذوي أطراف سليمة وقوية، وفقا لبعض الناس، يجب ان يكونوا ذوي أصابع نحيلة طويلة وقصيرة الأظافر Soranus يوصي أيضا بأن تكون القابلة عطوفة (وليست بالضرورة ان تكون قد حملت بطفلها الخاص)، وأنها تبقي يدها ناعمة لراحة الأم والطفل".<sup>14</sup>

<sup>13</sup> - نجلاء، سامي النبواوي، القبالة في المغرب والأندلس : الدور الطبي والقضائي والاجتماعي، [www.alukah.net](http://www.alukah.net)

<sup>14</sup> - <https://hyatok.com//universelle>.

ومن منظور "بليني" وهو طبيب آخر، قدر قيمة النبل والهدوء والسلوك غير المشكوك فيه لدى القابلات، والمرأة التي تمتلك هذا المزيج من اللياقة البدنية والفضيلة، والمهارات، والتعليم من الصعب العثور عليها في العصور القديمة "وبالتالي يبدو أنه كانت توجد ثلاث درجات من القابلات في العصور القديمة. الأولى كانت بارعة من الناحية الفنية، والثانية قرأت بعض النصوص في التوليد وأمراض النساء، أما الثالثة فكانت على درجة عالية من التدريب وتعتبر طبيبة متخصصة في القبالة.<sup>15</sup>

ضمن هذا السياق، تجدر الإشارة أن القابلات عرفن بالكثير من الألقاب المختلفة في العصور القديمة، بدءاً من *Latrinē*، مايا، *obstetrix*، و *médica* ويبدو كما لو كانت القابلات تعاملن بطريقة مختلفة في أقصى شرق حوض البحر الأبيض المتوسط بالمقارنة مع الغرب، ففي الشرق تقدمت بعض النساء وفقن في مهنة القبالة (مايا) لتصبح طبيبة توليد (*iatros gynaikeios*)، والذي يلزمه التدريب الرسمي.

فضلاً عن ذلك "توجد فضلاً عن ذلك بعض الأوراق المتداولة في الأوساط الطبية والمتعلقة في الشرق كتبتها نساء يحملن أسماء يونانية، ومع ذلك فهؤلاء النساء محدودات العدد، حيث وانطلاقاً من هذه المعطيات، يبدو أن القبالة في الشرق مهنة محترمة يمكن فيها للمرأة المحترمة من كسب رزقها والتقدير الكافي لنشر أعمالها والتي يقرأها ويستشهد بها الأطباء من جنس الذكور، وفي الواقع، فإن عدداً من الأحكام القانونية الرومانية تشير بقوة إلى أن القابلات يتمتعن بالمكانة والمكافآت التي يتمتع بها الأطباء الذكور.<sup>16</sup> وكمثال على قابلة مثل هذه *Salpe* ليمنوس، التي كتبت عن أمراض النساء، وذكرت عدة مرات في أعمال بليني.

### ثالثاً- في الغرب الروماني

إن معرفتهم بالقابلات الممارسات يأتي انطلاقاً من المراثيات الجنائزية، ومن خلال النظر في عينة صغيرة من هذه المراثيات تم اقتراح فرضيتين، الأولى هي أن القبالة لم تكن مهنة المرأة الحرة من

<sup>15</sup> -<https://hyatok.com//universelle>.

<sup>16</sup> - نجلاء، سامي النبرواوي، القبالة في المغرب والأندلس: الدور الطبي والقضائي والاجتماعي، [www.alukah.net](http://www.alukah.net)

الأسر التي تتمتع بمكانة وحرية عبر عدة أجيال، ولذلك يبدو أن معظم القابلات هم من أصل ذليل، أما الفرضية الثانية هي أن معظم هذه المراثيات الجنائزية تصف المرأة كأنها حُررت، لذا يمكن افتراض أن القابلات حصلن على التقدير الكافي وعلى ما يكفي من الدخل كذلك، لتتمكن من الحصول على حريتهن، ومن غير المعروف من هذه المراثيات كيف تم اختيار بعض الجواري للتدريب كقابلات، حيث يتم تدريب الجواري أو غالبا تقوم الأمهات بتعليم بناتهن.

#### رابعا- خلال العصر المسيحي الأوروبي

أصبحت القابلات مهمات للكنيسة بسبب دورهم في التعميد في حالات الطوارئ، ووجدن أنفسهن يتبعن القانون الكنسي- الكاثوليكي الروماني، "وفي العصور الوسطى، اعتبرت الولادة حدث مميّ لذلك أخبرت الكنيسة المسيحية الحوامل لإعداد كفهن والاعتراف بذنوبهن في حالة الوفاة."<sup>17</sup>

في القرن 18، ظهر التقسيم بين الجراح والقابلة، عندما بدأ رجال الطب التأكيد على أن العمليات العلمية الحديثة أفضل للأمهات والأطفال الرضع من قابلات الطب الشعبي، ومع بداية القرن 18 في إنجلترا معظم الأطفال تمت ولادتهم على يد قابلة، "ولكن بحلول القرن 19، غالبية الأطفال ذوى الأصل النبيل ولدوا في وجود جراح. وهناك عدد من الدراسات الممتازة الطويلة كتبت عن هذا التحول التاريخي."<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> - Béatrice jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaire de France, France, 2007, p. 30

<sup>18</sup> -<https://hyatok.com//universelle>.

## المبحث الثاني: مهنة القبالة في المجتمعات الغربية

### نظرة عن مهنة القبالة في الولايات المتحدة الأمريكية

هناك قسمين رئيسيين مختلفين للقبالة الحديثة في الولايات المتحدة: القبالة الممرضة والقبالة المباشرة، فالقبالة الممرضة في الولايات المتحدة عام 1925 من قبل بريكنريدج ماري لاستخدامها في خدمة التمريض الرائدة (FNS) اختارت بريكنريدج نموذج الممرضة القبالة المستخدمة في انكلترا واسكتلندا لأنها تتوقع هذه الممرضة القبالة على ظهور الخيل لخدمة احتياجات الرعاية الصحية للأسر التي تعيش في الجبال النائية في شرق كنتاكي. وكان هذا الجمع بين الممرضة والقبالة ناجحا للغاية.

لقد درست شركة متروبوليتان للتأمين على الحياة أول سبع سنوات من الخدمة وقررت انخفاض معدل وفيات الرضع والأمهات عن بقية البلاد، "وخلص التقرير إلى أنه إذا كان هذا النوع من الرعاية متاحا لغيرهن من النساء في الولايات المتحدة، يمكن بذلك إنقاذ آلاف الأرواح، واقترح أن تدريب القبالة الممرضة يجب أن يكون متاحا في الولايات المتحدة. أسست بريكنريدج المدرسة الرائدة للقبالة وتمريض الأسرة في عام 1939، وهو أول برنامج تعليم القبالة الممرضة في الولايات المتحدة.<sup>19</sup>

وما زالت المدرسة الرائدة تعلم القابلات الممرضات، كما أنها أضافت التعلم عن بعد إلى منهجيتها، "وفي عام 1989 أصبح البرنامج الخيار الأول للممرضات حتى تصبح ممرضة قابلة دون ترك ديارهن. يقوم الطلاب القيام بعملهم الأكاديمي عبر الشبكة العنكبوتية مع المدرسة ويؤدون ممارساتهم السريرية مع قابلة ممرضة معتمدة من قبل المدرسة كعضو هيئة تدريس في مجتمعهم. وهذا

<sup>19</sup> -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

النموذج المعتمد خرج أكثر من 1200 ممرضة قابلة.<sup>20</sup>

في الولايات المتحدة، تعطى الرخصة للممرضة القابلة وفقا للولاية إما كونها متقدمة ممرضة ممارسة أو قابلة أو ممرضة قابلة، حيث يتم تعليم الممرضات القابلات المعتمدات التمريض والقابلة وتوفير الرعاية للأمراض النساء وتوليد الأم السليمة نسبيا إضافة إلى الرخصة، "فكثير من القابلات الممرضات معهن درجة الماجستير في التمريض والصحة العامة، أو القبالة، وتعمل الممرضة القابلة في المستشفى، والعيادة الطبية والمكاتب الخاصة وقد تولد الأطفال في المستشفيات ومراكز الولادة وفي المنزل، وهن قادرات على وصف الأدوية في جميع الولايات."<sup>21</sup>

حيث تقدم الممرضة القابلة الرعاية للنساء من سن البلوغ حتى انقطاع الطمث، وقد تعمل الممرضات القابلات بشكل وثيق مع أطباء التوليد، الذين يقدمون المشورة والمساعدة للمرضى الذين يعانون من مضاعفات. في كثير من الأحيان، تستفيد المرأة التي تعاني من ارتفاع مخاطر الحمل على فوائد رعاية القبالة من القبالة الممرضة بالتعاون مع الطبيب.

في هذا الإطار يمين الإشارة أنه "يوجد حاليا 2٪ من القابلات الممرضات من الرجال تعتمد الكلية الأمريكية للممرضات القابلات برامج التعليم nurse-midwifery/midwifery، وتقوم بدور الجمعية الوطنية المهنية للقابلات الممرضات والقابلات المعتمدات. بعد التخرج من هذه البرامج، يخضع الخريجين لامتحان الشهادة التي يديرها المجلس شهادة القبالة الأمريكية."<sup>22</sup>

أما القابلات المباشرات، فتدرسن علم القبالة في برنامج أو مسار لا يتطلب التعليم الأولي كالممرضة، وتتعلم القبالة المباشرة القبالة من خلال الدراسة الذاتية، والتلمذة، ومدرسة القبالة الخاصة، أو كلية، أو برنامج جامعي يختلف عن علم التمريض "يتم تدريب القابلات المباشرات لتقديم نموذج رعاية القابلات للمرأة الصحيحة والأطفال حديثي الولادة في جميع مراحل الحمل خارج المستشفى."<sup>23</sup>

<sup>20</sup> -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

<sup>21</sup> -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

<sup>22</sup> - <https://hyatok.com//sage-femme-point-de-vue>.

<sup>23</sup> -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

تحت مظلة القابلة المباشرة يوجد عدة أنواع من القابلات؛ قابلة محترفة معتمدة ((CPM هي ممارسة القبالة ذات المعرفة والمهارة والاستقلال المهني والتي تتميز بالمعايير التي حدتها تسجيل القابلات في أمريكا الشمالية (NARM) للحصول على شهادة ومؤهلة لتقديم نموذج رعاية القابلات، ويعتبر ال CPM هو الاعتماد الوحيد في الولايات المتحدة الذي يتطلب معرفة وخبرة خارج المستشفى. في الوقت الحاضر، هناك ما يقرب من 900 CPMs ممارسات في الولايات المتحدة، القابلة المرخصة، هي قابلة مرخص لها بمزاولة المهنة في ولاية معينة. حالياً، تراخيص القابلات المباشرات متوفرة في 24 ولاية.<sup>24</sup>

استخدم مصطلح قابلات الوضع "Lay Midwife" قد لتعين القابلة غير الحاصلة على شهادة أو غير مرخصة التي تلقت تعليمها من خلال طرق غير رسمية مثل الدراسة الذاتية أو التلمذة وليس من خلال برنامج رسمي. ولا يعني هذا المصطلح بالضرورة انخفاض مستوى التعليم، ولكن فقط أن القابلة اختارت عدم الحصول على شهادة أو ترخيص، أو عدم وجود شهادة متاحة لنوع التعليم الذي حصلت عليه) كما كان الحال قبل اعتماد CPM.<sup>25</sup>

كما توفر الكلية الأمريكية للممرضات القابلات (ACNM) فضلاً عن ذلك الاعتماد لبرامج القبالة غير الممرضة، وكذلك الكليات التي تخرج الممرضة - القبالة. هذا الاعتماد، يدعى قابلات قانونيات، ويعمل به حالياً في ثلاث ولايات فقط (نيويورك، نيو جيرسي، ورودايلاند).

تسجيل القابلات لأمريكا الشمالية (NARM) هي وكالة شهادات تتمثل مهمتها في إنشاء وإدارة شهادات الاعتماد للـ "قابلة المحترفة المعتمدة (CPM) عملية التصديق على CPM يؤكد على أهمية مستوى المعرفة والمهارات والخبرة للممارسة المسؤولة للقبالة. هذه عملية التصديق يشمل طرق تعليمية متعددة بما في ذلك التدريب المهني، والدراسة الذاتية، والمدارس الخاصة للقبالة، كلية وبرامج القبالة على المستوى الجامعي، "وقبالة التمريض، أنشئت في عام 1987 من قبل اتحاد القابلات في أمريكا الشمالية (مانا)، التزمت NARM بتحديد المعايير والممارسات التي تعكس تميز وتنوع مجتمع القبالة

<sup>24</sup> -<https://hyatok.com//sage-femme>. Point de vue.

<sup>25</sup> -<https://hyatok.com//sage-femme>. Point de vue.

المستقل من أجل وضع معايير للقبالة في أمريكا الشمالية.<sup>26</sup>

### نظرة عن مهنة القبالة في المملكة المتحدة

القبالات ممارسات مستقلة في المملكة المتحدة، يتحملن مسؤولية رعاية المرأة في مرحلة ما قبل الولادة وأثناءها ورعاية ما بعد الولادة وإلى غاية 28 يوما بعد الولادة، أو كما تتطلبه الحالة، القبالات يقدمن الرعاية الصحية المهنية وذلك بحضور غالبية الولادات، معظمها في المستشفى، على الرغم من أن الولادة في البيت هي خيار آمن تماما في العديد من الحالات.

في المقابل هناك مجموعة متنوعة من طرق تأهيل القبالات، حيث تتأهل معظم القبالات عبر الدورات التكوينية المباشرة وعادة ما تكون أربع أو ثلاث سنوات في الجامعة حيث تحصل على درجة أو دبلومة التعليم العالي في القبالة، حيث يحق لهم التقدم بطلب للحصول على قبول التسجيل، وبعد الانتهاء من تدريب الممرضات يمكنها أن تصبح قابلة مسجلة بعد إتمام دورة بعد-التسجيل والتي تستمر 18 شهرا.

إن الطريقة السابقة تعد الوحيدة المتاحة للممرضات فرع الكبار، وأي طفل، والصحة العقلية، أو فرع صعوبات التعلم، فيجب إكمال ثلاث سنوات كاملة للتأهل كقبالة، "طالبات القبالة لا يدفعون رسوما دراسية ومؤهلة للحصول على الدعم المالي لتكاليف المعيشة أثناء فترة التدريب. ويختلف التمويل باختلاف المنطقة داخل المملكة المتحدة، وما إذا كانت تتخذ بدرجة أو دبلومة. وتدفع رسوم درجة القبالة للخدمات الصحية الوطنية (NHS) قد يتأهل بعض الطلاب أيضا للحصول على المنح الدراسية التابعة للقطاع الوطني للصحة."<sup>27</sup>

من جهة أخرى، يجب أن تكون جميع القبالات الممارسات مسجلات مع مجلس التمريض والقبالة، وكذلك يجب أن تحصل على مشرف للقبالات من خلال سلطة الإشراف المحلية. تعمل معظم القبالات الخدمات الصحية الوطنية، وتقدم كل من رعاية المستشفى والرعاية المجتمعية، ولكن نسبة كبيرة منهن يعملن بشكل مستقل، ويوفرن الرعاية الكاملة لعملائهن في محيطهن، "ومع ذلك،

<sup>26</sup> -<https://hyatok.com//sage-femme>. Point de vue.

<sup>27</sup> -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

مقترحات الحكومة الأخيرة لطلب التأمين على جميع العاملين في مجال الصحة يهدد القبالة المستقلة في إنجلترا.<sup>28</sup>

فضلا عن ذلك فإن القبالة في جميع الأوقات مسؤولة عن امرأة بالرعاية، تعرف متى أن تحولها عند المضاعفات إلى طاقم طبي، ليكون بمثابة نصير المرأة، وضمان حق الأم في الاختيار والتحكم في تجربة الولادة. عارض العديد من القابلات إلى إضفاء "الطابع الطبي" على الولادة، وفضلن كونه نهجا عن كونه رعاية، وضمن النتيجة المرضية للأم والطفل.

### مهنة القبالة في كندا

زمنيا تم إعادة تقديم القبالة كمهنة قانونية في كندا في 1990 بعد عدة عقود من ممارسة الضغوط السياسية المكثفة من القابلات والمستهلكين، "أصبحت القبالة الكاملة المتكاملة والمنظمة والممولة من القطاع العام جزءا من النظام الصحي في مقاطعات كولومبيا البريطانية والبرتا وساسكاتشوان ومانيتوبا، وأونتاريو، كيبيك، ونوفا سكوتيا، وفي الأقاليم الشمالية الغربية ونونافوت، وقد تم مؤخرا الإعلان عن تشريعات القبالة في نيو برونزويك حيث الحكومة الآن في خضم عملية دمج خدمات القبالة هناك. و فقط في جزيرة الأمير إدوارد، ويوكون ونيوفاوندلاند ولابرادور لا يوجد تشريع لممارسة القبالة."<sup>29</sup>

في السياق ذاته، فإن القابلات في كندا لديهن خلفيات مختلفة بما في ذلك البدائية شهادة التمريض، والمباشرة والوضع أو القبالة التقليدية، ومع ذلك بعد عملية التقييم التي تقوم بها الهيئات التنظيمية المحلية، تعرف كل المسجلات قابلات-القابلات المسجلات- أو ما يعادلها في اللغة الفرنسية-حكيمة- sagefemme .

بغض النظر عن طريقة تدريبهن، فمن أسلوب البديل الأصلي للقبالة في 1960 و 1970 "تقدم ممارسة القبالة في مجموعة متنوعة من الطرق داخل المحافظات تقدم القابلات استمرارية الرعاية ضمن ممارسات مجموعة صغيرة، واختيار مكان الولادة، والتركيز على المرأة باعتبارها صانع القرار

<sup>28</sup> -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

<sup>29</sup> -Béatrice jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaire de France,

France, 2007, p. 30



الرئيسي- في رعاية الأمومة، عندما تعاني المرأة أو طفلها من مضاعفات تعمل القابلات بالتشاور مع خبير ملاءم.<sup>30</sup>

في يمكن للقابلات المسجلات القيام بإجراءات التشخيص المناسبة مثل اختبارات الدم والموجات فوق الصوتية، ويمكنهم وصف عددا محدودا من الأدوية، حيث تشمل مبادئ النموذج الكندي للقبالة الاختيار الواعي، واختيار مكان الولادة، واستمرار الرعاية من مجموعة صغيرة من القابلات واحترام المرأة كصانع القرار الأساسي، وعادة ما تحصل القابلات على امتيازات في المستشفيات ودعم حق المرأة في اختيار المكان الذي ستلد فيه طفلها، وكقدمي الرعاية الصحية المتكاملة على أكمل وجه، ونتائج ولادات المنزل في كندا ممتازة.

هناك أربع محافظات تقدم شهادة البكالوريا في القبالة بعد أربع سنوات جامعية، في كولومبيا البريطانية، يقدم البرنامج في جامعة كولومبيا البريطانية في أونتاريو، يقدم برنامج تعليم القبالة (MEP) جمعية من جامعة ماك ماستر في جامعة رايرسون وجامعة لورنتين، في مانيتوبا يقدم البرنامج كلية جامعة الشمال، والتي تقدم درجة البرنامج حصرا للطلاب من السكان الأصليين، حيث تجمع بين التعليم الغربي والقبالة التقليدية.

في السياق ذاته، وفي دولة كيبيك، فإنه "يقدم البرنامج في جامعة دو كيبيك à Rivières تر-وا- في كيبيك الشمالية ونونافوت، يتم تعليم نساء الإسكيمو لكي يصبحوا قابلات في مجتمعاتهن المحلية، ويوجد برنامج التجسير للقابلات الحاصلات على تعليم دولي في أونتاريو في جامعة رايرسون، ويقدم برنامج تجسير القابلات متعدد الاختصاصات الممولة اتحاديا في غرب كندا، المقاطعات والأقاليم الخاضعة للوائح تقبل القابلات الحاصلات على تعليم دولي لهيئتها التنظيمية إذا اثبتن كفاءتهن من خلال عملية التعلم والتجربة."<sup>31</sup>

الاعتراف القانوني بالقبالة جلب القابلات في التيار الرئيسي— للرعاية الصحية بتمويل عالمي للخدمات وامتيازات المستشفى، والحق في وصف الأدوية اللازمة أثناء الحمل والولادة وبعد الولادة،

<sup>30</sup> - <https://hyatok.com.dz.fr//sage-femme-travail-et-pratique>.

<sup>31</sup> - Béatrice Jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaires de France, France, 2007, p. 30

والحق في طلب تحليل الدم والموجات فوق الصوتية لعملائهن واستشارة الأطباء. لحماية تعاليم القبالة ولتوفير الدعم للقبالات التي تركز على رعاية المرأة، فعلت الهيئات التنظيمية والجمعيات المهنية التشريعات والمعايير المعمول بها لتوفير الحماية، ولا سيما لاختيار مكان الولادة، والاختيار الواعي واستمرارية الرعاية. جميع القبالات القانونية لديهن تأمين سوء الممارسة. أي شخص غير قانوني يقدم الرعاية في المقاطعات أو الأقاليم التي يوجد بها تشريعات يعتبر ممارسا للقبالة دون ترخيص، ويخضع للتحقيق والملاحقة القضائية.

وقبل التغييرات التشريعية، مارست عدد قليل جدا من النساء الكنديات رعاية القبالة، ويرجع ذلك جزئيا لأن نظام الرعاية الصحية لم يكن ممولا من قبل. جعلت القبالة المشروعة خدمات القبالات متاحة لنسبة واسعة ومتنوعة من النساء وفي الكثير من المجتمعات المحلية عدد القبالات المتاحة لا يلبى الطلب المتزايد على خدماتهن. وتمنح خدمات القبالة مجانا للنساء الاتي تعشن في المحافظات المعترفة بالقبالة.

### القبالة في نيوزيلندا

استعاد القبالة وضعها باعتبارها مهنة مستقلة في نيوزيلندا في عام 1990. قانون الممرضات المعدل استعاد الفرق القانوني والمهني بين التمريض والقبالة واعترف بالقبالة والتمريض كمهن منفصلة ومتميزة. وكل القبالات المسجلات الآن هن قابلات مباشرات لم يتلقين أى تدريب في التمريض. يتطلب التسجيل درجة البكالوريوس في القبالة. وهو حاليا برنامج لمدة ثلاث سنوات كاملة، ولكنه في طور المراجعة من جانب السلطة القبالة في نيوزيلندا.

وعلى المرأة اختيار إما القبالة، أو ممارسة عام أو طبيب التوليد لتوفير الرعاية لهن. حوالي 78 في المئة يخترن القبالة (8 في المئة ممارسة عام، و8 في المئة طبيب التوليد، و6 في المئة غير معروف، توفر القبالات رعاية الأمومة من بداية الحمل إلى 6 أسابيع بعد الولادة. ويغطي نطاق ممارسة القبالة فترة الحمل والولادة الطبيعية. وتطلب القبالة الاستشارة أو تنقل الرعاية عندما يكون هناك خروجاً عن المعتاد. عادة يتم توفير الرعاية قبل الولادة وبعدها في منزل المرأة. يمكن أن يكون في البيت،

ووحدة التوليد الرئيسية، أو مستشفى. وتمول الحكومة بالكامل رعاية القبالة. (رعاية الممارس العام قد تكون ممولة بالكامل. وتطلب خدمات طبيب التوليد اجرا بالإضافة إلى التمويل الحكومي<sup>32</sup>.

### محنة القبالة في هولندا

القبالات هن من الاختصاصيين المستقلين في الولادة الفسيولوجية، حيث في هولندا لا تزال الولادة داخل البيت شائعة، على الرغم من معدلات تراجعها خلال العقود الماضية. في الفترة من 2005-2008، 29 ٪ من الأطفال تم ولادتهم في المنزل وليس في المستشفى، كما تعتبر القبالات عادة من الممارسات الخاصة، وبعضهن يعملن في المستشفيات. الولادة في العيادات الخارجية في المستشفيات متوفرة في معظم المستشفيات، في هذه الحالة، تمارس المرأة القبالة مهمتها في غرفة الولادة داخل المستشفى، دون تدخل من طبيب التوليد، في أي مكان تحول القبالات الرعاية لطبيب التوليد في حالة الولادة المعقدة أو الحاجة إلى التدخل في حالات الطوارئ<sup>33</sup>.

وبصرف النظر عن الولادة والرعاية المباشرة بعد الولادة، توجد القبالات في الصف الأول فيما يتعلق بالرعاية في فترة الحمل وتعليم أمهات المستقبل، من بين المعلومات النموذجية التي تعطى للأمهات معلومات عن الغذاء ونمط الحياة، والسفر، والهوايات، والجنس وما إلى ذلك، بعض ممارسات القبالة توفر عناية إضافية في شكل رعاية ما قبل الحمل والمساعدة في مشاكل الخصوبة. كما أن التعليم في القبالة مباشر، أي بدون تعليم مسبق كما هو مطلوب من الممرضة، يمكن متابعة برنامج تعليمي لمدة 4 أعوام في أربع كليات.

كل الرعاية القبالات قانونية ومدفوعة بالكامل من قبل جميع شركات التأمين. وهذا يشمل الرعاية قبل الولادة، والولادة (القبالات أو أطباء التوليد، في المنزل أو في المستشفى)، وكذلك بعد الولادة / رعاية ما بعد الولادة للأم والطفل في المنزل.

<sup>32</sup> – Béatrice Jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaire de France, France, 2007, p. 30

<sup>33</sup> – <https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

## محنة القبالة في المجتمع الياباني

أول تنظيم للقبالة في اليابان، كانت عام 1868. اليوم، يجب على القابلات اجتياز امتحان الشهادة الوطنية. ويسمح فقط للنساء بإجراء الامتحان لتصبح قابلة. وعندما انتهت الحرب الأهلية الطويلة (16 عاما) في عام 1992، دمر نظام الرعاية الصحية في موزمبيق حيث أن واحدة من بين عشر- نساء كن يموتون في الولادة. لم يكن هناك سوى 18 طبيب توليد لسكانها الذين يبلغ عددهم 19 مليون نسمة. في عام 2004، قدمت موزمبيق مبادرة جديدة للرعاية الصحية لتدريب القابلات في خدمات الرعاية التوليدية الطارئة في محاولة لضمان الحصول على الرعاية الطبية الجيدة أثناء الحمل والولادة.<sup>34</sup>

وتجري هؤلاء القابلات الآن العمليات الجراحية الرئيسية، بما فيها القيصرية واستئصال الرحم. كما تشير الأرقام الآن، وموزامبيق هي واحدة من عدد قليل من البلدان على الطريق الصحيح لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية للأمم المتحدة (MDG) من تخفيض معدل وفيات الأمهات بنسبة 75 في المئة بحلول عام 2015 .

<sup>34</sup> -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

## مهنة القباله في المجتمع الجزائري

أكدت الأمانة العامة لفدرالية نقابة القبالات أن ظروف عمل القبالات بكل المشاكل التي تواجههن يوميا، إما مع الزملاء أو مع المريضات وعائلاتهن يدفع القبالات لا إراديا لارتكاب أخطاء مهنية تنسب للكثيرات منهن في متابعات قضائية من طرف المريضات اللاتي تشتكين دائما من سوء معاملة القبالات، لا بد على الزائر لأقسام الأمومة والطفولة في المستشفيات الجزائرية أن يلاحظ مدى التوتر والحساسية التي تطبع علاقة القبالات بالنساء المقبلات على الولادة.

إن هذه العلاقة التي عادة ما تكون سيئة كما يصفها بعض العاملين بالقطاع الصحي والمرضى كذلك، تبررها القبالات والنقابة المشرفة على عملهن بالظروف المهنية والمشاكل اليومية التي تعاني منها القباله في ظل غياب قانون واضح يحمي حقوقها ويحدد لها مسؤولياتها والمهام المكلفة بها.

إحصاء 6 قبالات متابعات قضائيا شهريا ومن ضمن المشاكل التي تؤرق القبالات في المجتمع الجزائري الدعاوى القضائية المرفوعة ضدهن، فحسب الأمانة العامة لنقابة القبالات فإن 2/1 منهن تستدعي للمحكمة بصفتهن متهمة، أو للإدلاء بشهادتهن حول اتهام إحدى زميلاتهن، حيث وصل عدد القبالات المتابعات قضائيا من 3 إلى 6 قبالات شهريا من كل ولاية، وهذا ما أكدته لنا الناطقة الرسمية باسم الفدرالية النقابية للقبالات نادية كهلوز، مؤكدة في حديثها أن "سبب هذه الدعاوى في كثير من الأحيان لا يتعدى كونه هفوات بسيطة كالخطأ في كتابة اسم المولود الجديد الذي لا يفوته الكثير من العائلات متهمين بذلك القباله بالتقصير"<sup>35</sup>

ومن جهتها اعتبرت "عقيلة قروش" أن "الفراغ القانوني وجمل القبالات بحقوقهن هو السبب الرئيسي- وراء تعرضهن للمتابعات القضائية خاصة فيما تعلق بالقانون الأساسي الصادر سنة 2006 الذي يحمل في طياته الكثير من الغموض حول مسؤوليات ومهام القبالات، وبالرغم من ذلك فإن

35 - إيمان مقدم، يومية الفجر، تاريخ النشر: 07 - 12 - 2011.

معظم القضايا يكون فيها الحكم لصالح القابلات، بل وفي كثير من الأحيان يحكم بالبراءة للقابلة من الجلسة الأولى".<sup>36</sup>

إضافة إلى ما سبق، فمن ضمن المشكلات التي تعاني منها القابلات هي حرمانها من المنح التحفيزية بالرغم من أن المنظمة العالمية للصحة تعتبر القابلة كسفير لكل تنمية صحية للشعوب، كما تركز في كل اجتماعاتها العامة على توصيات للاعتناء بمهام القابلة وترقيتها، ترى في هذا السياق "عقيلة قروش" أن "القابلة في الجزائر ما هي إلى عاملة مستغلة من الدرجة الثانية وبأجور جد زهيدة"، مستندة في حديثها على واقع القابلات التي حسب قولها "لا تتمتع بأي تحفيز مادي أو ترقية مما كانت الظروف، إلا في حالات استثنائية قليلة جدا، بالرغم من أن القانون العام لأي مهنة أخرى يرقى العاملين الذين تجاوزت خبرتهم 10 سنوات".

ومن حيث الخدمات التي يمنحها القانون للقابلات، هناك إشارة إلى أن هذا القانون لم يكن في صالح القابلات، في هذا السياق تعتبر النقابة الوطنية للقابلات أن القانون الأساسي لمهنة القابلة بكل ما يحمله من فراغ وغموض غير منصف في حق هذه الشريحة، حيث أكدت الأمانة العامة لهذه الفدرالية أن نصوص وتعليمات هذا القانون وسابقه ظلمت كثيرا القابلات وأوقعتن في الكثير من المشاكل والمغالطات.

وفي ذات الوقت تقول نادية كهلوز "مشكل تحديد من يتحمل مسؤولية متابعة الحمل والولادة الذي لم يحدده القانون بصفة واضحة، هو ما يترتب عليه العديد من الأخطاء والتجاوزات"<sup>37</sup>. ومن جهتها، أكدت الأمانة العامة للفدرالية أن "مسؤوليات القابلة التي حددها القانون غير محدودة، تفوق بكثير الطاقة البشرية للقابلة".<sup>38</sup> كما أعادت نفس المتحدثة على القانون انعدام مجلس تنظيمي، ومجلس أخلاقيات المهنة في السلك الطبي أو في شبه الطبي.

تجدر الإشارة في هذا الإطار، أن الفيدرالية العامة لنقابة القابلات في الجزائر قد عبرت عن استيائها من النظام التعويضي- لمهنة القابلات، والذي يصتف القابلة ضمن السلك شبه الطبي، ما

36 - إيمان مقدم، يومية الفجر، تاريخ النشر: 07 - 12 - 2011.

37 - إيمان مقدم، يومية الفجر، تاريخ النشر: 07 - 12 - 2011.

38 - إيمان مقدم، يومية الفجر، تاريخ النشر: 07 - 12 - 2011.

يحرّمها من الدعم المادي والاستفادة من المنح بكل أشكالها، وفي نفس الوقت تصنف على أنها من السلك الطبي إذا تعلق الأمر بالمساءلات القانونية لتعاقب شأنها شأن باقي العاملين في القطاع من أطباء وممرضين، الأمر الذي أثار استياء النقابة ووصفته بالظلم القانوني، في الوقت الذي تقوم القابلات بأكبر المهمة وأعقدها مع أن الحالات المعقّدة تخرج عن نطاق مسؤولياتها، كما تقوم كذلك بتأطير طلبة الطب في المجال التطبيقي باعتبارهن أكثر خبرة من أي عامل في مجال توليد النساء، وكل هذه المهام تقوم بها دون تحفيز.

### نظرة حول واقع مهنة القابلة في المجتمع الجزائري

أشار تقرير المنظمة التي تدفع عن القابلات في الجزائر، بشكل مطور مطول إلى حالة هذه الفئة من ممتني القطاع الصحي في الجزائر، هذه الفئة التي تعاني من عدة ضغوطات مهنية، في واجهتها غياب التكوين المتواصل للقابلات، حيث تتولى القابلة العديد من المهام، وذلك في ظل النقص الفادح المسجل في طب النساء، الأمر الذي يفرض على القابلة القيام بمهام ليست من صلاحيتها، كما يضيف التقرير إلى جانب ذلك أن جزءا من المشاكل والضغوطات التي تتعرض لها القابلات ترجع إلى ضغط العمل في حد ذاته.

يصل عدد الولادات التي تشرف عليها القابلة الجزائرية إلى ألف ولادة سنويا، في حين المعدل الدولي الذي تحدده منظمة الصحة العالمية لا يزيد عن 175 ولادة في العام للقابلة الواحدة، ما أدى إلى ازدياد عدد الدعاوى القضائية الموجهة ضد القابلات في المحاكم الجزائرية، في هذا الإطار كشف التقرير أن واحدة من بين كل قابلتين تتعرض للمتابعة القضائية نظرا للأخطاء المهنية الناتجة عن ضغوطات العمل.

إن واقع القطاع وفق توصيفات المتحدثة نادية قهلوز أسوأ مما وصفته منظمة الصحة العالمية، حيث لا يتجاوز عدد القابلات حاليا عبر الوطن 7 آلاف، فيما يتجاوز عدد الولادات سنويا تسعة آلاف ولادة، حيث يمكن للقابلة الواحدة أن تشرف على ما يعادل 2000 ولادة خلال كل سنة، وقد تفوق هذه النسبة في مناطق أخرى من الوطن، وعليه فقد يعد هذا بعيدا كل البعد عن المعايير العالمية التي تحدد عدد الولادات الممكنة للقابلة الواحدة خلال السنة الواحدة والتي هي في حدود 175 ولادة. وفي الجزائر يمكن، حسب المتحدثة باسم القابلات السيدة قهلوز أن يصل عدد الولادات التي تشرف عليها القابلة الواحدة إلى 20 ولادة في 24 ساعة.

ومن جملة الضغوطات التي تتلقاها القابلات ارتفاع عدد المتابعات القضائية ضد القابلات، حيث تصل إلى 3 متابعات دوريا في كل ولاية، كما تصل الأحكام القضائية المسجلة ضده القابلات إلى سنتين إلى غاية ثلاث سنوات سجنا، وتضيف المتحدثة أنه على الرغم من أن القابلة ليست هي المسؤولة في الغالب عن الأخطاء التي تقع في قاعات التوليد، إلا أنها تتحمل أغلب نتائج الأخطاء زيادة على الضغط الناتج عن وتيرة العمل داخل مصلحة الولادة، الأمر الذي نتج عنه عزوف عن هذه المهنة لدى الكثيرين، حيث أصبحت النساء تتخوف من هذا الاختصاص.

نظيف فضلا عن ذلك من واقع مهنة القابلة، أن القابلات يعملن فوق مستوى طاقتهن، وأخريات معرضات للإصابة بمختلف الأمراض المعدية، حيث أكدت العديد من القابلات أن منظمة الصحة العالمية حددت عدد الولادات التي تقوم بها القابلة من حيث حجم عمليات التوليد السنوية على أن لا تتجاوز 175 ولادة، الأمر الذي لا يتوفر في نظام عمل القابلة التي تشرف على 10 آلاف ولادة سنويا في الجزائر، وبالتالي فإن ذلك ما يعرض القابلة للتعب وحتى التهاون في أداء مهامها، إضافة إلى إمكانية إصابتها ببعض الأمراض التي بإمكانها أن تنتقل إليها أثناء أداءها لعملها، إضافة إلى موقف العائلات من القابلة في حال أصيبت الأم أو الجنين الأمر الذي جعل العديد من القابلات يتابعن في المحاكم.

في إطار الحديث عن واقع مهنة القابلة في الجزائر، وعمل القابلات، تضيف المتحدثة "لطيفة س" وهي قابلة، أنه في الكثير من الأحيان نجد قابلة أو قابلتين في مواجهة التكفل بـ 35 إلى 40 امرأة حامل، وفي حالات أخرى تقوم بعملها وعمل غيرها من القابلات لتعوض عمل أخصائية أمراض النساء، وذلك لأن الوقت لا يكفي لاستدعائها خلال عمليات التوليد، ومن جهة أخرى فإن الراتب لا يتوافق مع حالة ارتفاع الأسعار.

وتضيف نفس المتحدثة، بخصوص موقف العائلات من القابلة "أنا شخصا أتفهم وضعها لأنها تخشى أن يحدث لها أي مكروه، ولكن في بعض الأحيان تتجاوز حدود المعقول، أين تصل إلى سب وشتم القابلة من طرف زوج المريضة دون أن يتدخل أي أحد، ما يضطر القابلة للتنازل والامتناع عن عملية التوليد، لأن الزوج هدها في حال حصل أي مكروه لزوجته أو ما تحمله في بطنها."

وتضيف المتحدثة "آسيا. ج" خلال عرضها لواقع مهنة القابلة، أن هذه الأخيرة توجه لها أغلب الاتهامات في ميدان العمل، حتى وإن كانت خارجة عن إطارها، تضيف قائلة "كثير من الولادات قد تكون في ظروف عمل سيئة أو حتى في سيارة إسعاف مثلا لا تتوفر حتى على



الظروف المساعدة، وهذا ما يجعل الحالة تصل إلى القابلة وهي في أسوأها، وقد يكون ذلك التأخير سبب من اسباب الوفاة، لتواجه القابلة المتابعات."

## الفصل -03-

التكوين والمفاهيم

المتعلقة به

## المبحث الأول: التكوين؛ عرض مفاهيم

### 1- التكوين تعريفا

#### 1-1- التكوين في اللغة

التكوين مشتق لغة من الفعل كون أي شكل، في إشارة إلى اخراج الشيء من العدم الى الوجود، فهو يُطرح في طار معاني كثيرة، والفعل كون يقابله في اللغة الفرنسية former اما في اللغة الانجليزية Training فيما معناه بالعربية يشير إلى التدريب. في هذا الإطار تجدر الاشارة الى أن التشريع الجزائري والمغربي على العموم يتبنى مصطلح التكوين خلافا ككلمة التدريب المتداولة في المشرق العربي<sup>39</sup>.

#### 2-1- التكوين في الاصطلاح

التكوين في الاصطلاح، يعرف على انه الجهود الهادفة الى تزويد العاملين بالمعلومات التي تكسبهم مهارات لأداء وتنمية وكذا تطوير ما هو متاح من مهارات ومعارف وخبرات غير مصقولة، الأمر الذي يثري من كفاءتهم في اداء عملهم، او اعمال ذات مستوى عالي مستقبلا، إن هذا التعريف يحمل إشارة الى أن التكوين في الأصل هو عبارة عن نشاط فعال، يتمثل الهدف الرئيسي- منه في جعل العمال يكتسبون مهارات تحيل إلى الزيادة في كفاءة العامل<sup>40</sup>.

إضافة إلى ذلك، فإن التكوين يعرف من الاصطلاحية على أنه محور كل تنمية، كما ان استيعاب الايدي العاملة، ووضع سياسة متكاملة يتطلب وضع خرائط للتكوين تنشر- فيها كل احتياجات الاقتصاد الوطني من مختلف المهارات<sup>41</sup>.

<sup>39</sup> - محمد سعيد أنور رمضان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة الجديدة للنشر، الأزريطية، الإسكندرية، 2003، ص 183.

<sup>40</sup> - أياد محمود عبد الكريم وسعيد زياد المحياوي، إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني، ط 1، المركز العربي للتدريب المهني واعداد المدربين، 2001، ص 157.

<sup>41</sup> - علي غربي واحرون، تنمية الموارد البشرية، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2001، ص 211.

تأسيسا على هذا التعريف، يصبح التكوين القاعدة الأساسية في تحقيق التنمية، كما انه يوجد في التكوين خرائط وترتيبات بإمكانها العمل على استيعاب الايدي العاملة من خلال تدريبها على مختلف المهارات لمباشرة التطورات، وبالتالي الوصول الى الأهداف المرجوة.

التكوين من منظور وزارة التكوين المهني، عُرِف أنه "أي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ ومستعد لنيل عمل بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي سيناله."<sup>42</sup>

فضلا عن ذلك يشير التكوين المهني على أنه «نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، بما يجعل هذا الفرد أو الجماعة تتقن العمل بكفاءة ونتاجية عالية».<sup>43</sup>

إضافة الى ذلك، فقد لقي التكوين المهني اهتماما متزايدا من طرف منظمة العمل الدولية التي أصدرت توصيات تخص كيفية تطويره واستغلاله ومنها التوصية رقم 60 للعام 1939 يخص التلمذة الصناعية، -التوصية رقم 88 للعام 1950 بشأن التكوين المهني للبالغين بما فيهم العجزة، -التوصية رقم 101 للعام 1956 بخصوص التكوين المهني في الزراعة، -التوصية رقم 117 لسنة 1962 بخصوص التكوين المهني.

كما أصدرت في الدورة رقم 60 المؤرخة في جوان 1975 اتفاقية وتوصية حول التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية.<sup>44</sup> كما قامت منظمة العمل العربية بتخصيص جانب هام من مناقشة التكوين المهني في دورته الخامسة المنعقدة بنواكشوط بجمهورية موريتانيا خلال شهر مارس وشهر أبريل من العام 1976 حيث أوصت على الاهتمام بهذا الجانب نظرا لما يشكله من أهمية متزايدة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي للبلدان العربية.

<sup>42</sup> - واضح العمري، مدى تأثير التكوين المهني الإقليمي على التصورات الذهنية للمتريصين- دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني لولاية سطيف-ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2005-2006، ص 67.

<sup>43</sup> - عبد الكريم درويش، ليلي تكلا، أصول الادارة العامة، مطبعة الانجو المصرية، القاهرة، مصر، 1976، ص 594

<sup>44</sup> - واضح العمري، المرجع السابق نفسه.

زيادة على ذلك فإن التكوين في تصورات غاردالي P.jardillier هو "عملية نقل مجموعة مترابطة من المعارف، تؤدي بالفرد إلى تغيير عام، وتسمح له بالقيام بمهام أخرى."<sup>45</sup> في سياق ذي صلة، يشير بيار كاس Pierre casse أن التكوين هو "العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية وذلك من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم المرتبطة بتنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية."<sup>46</sup>

يظهر التكوين على أنه فعل بيداغوجي يكتسب، وليس فقط تسجيل للمعلومات أول تعلم لعينة من العادات، فالتكوين "يجب أن يهدف إلى البناء وتحليل المواقف والأحداث، فضلا عن امتلاك المهارات والكفاءات مع إمكان استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف المختلف".<sup>47</sup> وإلى جانب ذلك فإن التكوين "يشير إلى إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية."<sup>48</sup>

من جهة أخرى، فإن التكوين من منظور بعض الباحثين يشير إلى كونه "عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة ومتسلسلة من المعارف والمهارات، التي تؤدي بالفرد إلى تغيير يسمح له بالقيام بمهام أخرى."<sup>49</sup> وفي الإطار ذاته فإن التكوين المهني يشير إلى "مجموعة النشاطات التي تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات الضرورية بهدف أداء وظيفة أو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في نوع ومجال النشاطات الاقتصادية."<sup>50</sup>

## 2- حول تاريخ التكوين

يعود السياق الانطولوجي للتكوين إلى عصور ضاربة في التاريخ، فهو نتاج عمل مستمر خلال الأجيال، يشهد على قدم هذه الظاهرة وما وصل إلينا من معلومات حول الحضارات القديمة، والحفريات التي كشفت عن حضارات قديمة وطرق معيشتها ومراكز التكوين المهني فيها.

<sup>45</sup> - عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقة، عدد 01، 1998، ص 23.

<sup>46</sup> - Pierre Casse, La Formation Performante, Office De La Publication Universitaire, Université Pari,1994, P48-49

<sup>47</sup> -Morineau. M, La construction d'objectifs, innovation dans la formation des enseignants, LP paris ,MEDRA\_ Formation ,1985, P :66.

<sup>48</sup> - Demmont, M, Formation dans le vocabulaire de psychologie, Edition : paris P.U.F, 1979, P : 60.

<sup>49</sup> - Jardilier P. Développement humain dans l' entreprise. paris. P. U. F,1986, p :44

<sup>50</sup> - بوتلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 03

إن الأصول الأولى للتكوين المهني تعود إلى ما قبل الميلاد بـ 2000 سنة حيث "حمل التاريخ إشارة إلى نظام المصانعة في التاريخ المصري".<sup>51</sup> ويقصد بها حضارة الفراعنة وما بين النهرين فضلا عن حضارة الصين الهندية القديمة والحضارة اليونانية والرومانية، أما البابليون فقد مارسوا نظام التلمذة الصناعية، حيث يشهد التاريخ أن ذكر التلمذة لأول مرة في التاريخ كان في القانون البابلي سنة 2100 قبل الميلاد من قوانين حورابي السائدة آنذاك، حيث "ينص القانون على أنه إذا أخذ المعلم صبيا ليعلمه حرفة ما فلا يجوز رفع شكوى على المعلم إذا لم يقدّم بتعليم الصبية".<sup>52</sup>

وحضارات أخرى أصبح يُكشف عنها خاصة في أماكن الهند المحر في الأمريكيتين، تتميز هذه الحقب التاريخية بسيطرة الفكر الميتافيزيقي الغيبي، حيث كانت المعارف والمهارات وكذلك الأساليب بدائية نظرا إلى أساليب التفكير وسائل الإنتاج البدائية، لذلك فقد تميزت نظرة المجتمع في الحضارات القديمة للعمل اليدوي بنظرة دونية، واتسم العمل الفكري بنظرة تقدير عالية.<sup>53</sup>

يظهر التكوين المهني في العصر الحديث بشكل يختلف عن العصور القديمة ومختلف لحضارات عبر التاريخ، من حيث التسمية في الوهولة الأولى وإلى غاية الكيفيات التي يطبق بها، ولكون التكوين المهني في مضمونه تعليم لحرفة أو مهنة خلافية "فإن وجوده ارتبط بوجود الإنسان لكون المهنة أو الحرفة هي التي تمنحه القدرة على تلبية حاجاته".<sup>54</sup>

بمجيئ الحضارة الإسلامية، قامت هذه الأخيرة بتمجيد العمل والعمل، كما شجعت المواطنين على الشغل والكسب، لقد حث الدين الإسلامي الحنيف على العمل بكيفية توضح أهميته "فهناك العديد من الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي تحث على الشغل واتقانه".<sup>55</sup>

منح الإسلام اهتماما متزايدا لتكوين العاملين، وذلك بهدف تنمية قدراتهم على العمل الموجه لهم، "فقد كان رسول الله (صلى الله عليه وسلم) يقوم بتكوين من يستأنمهم على مصالح

51 - مريم السيد الترية المهنية - مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، دار الواصل، عمان، الأردن، 2009، ص 15.

52 - صلاح العرب عبد الجواد، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، 1962، ص ص 10-09

53 - شادي حلبي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي - دراسة حالة، الجمهورية العربية السورية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون، تشرين الأول، 2012، ص ص 405-406

54 - Http://Www.Ens-Constantine.Dz/Site-HG1/Cours/Kiram 12/02/23 De14 :23

55 - شادي حلبي، المرجع السابق نفسه، ص ص 405-406

المسلمين ويزودهم بالنصائح والإرشادات.<sup>56</sup> وبخلاف ذلك ففي العصور الوسطى ظهر عدد من الفلاسفة وأعادوا الأعمال اليدوية بوضع مخطط وتأسيس كلية خاصة بالزراعة في إنجلترا .

في سياق ذي صلة، وبعد المرحلة التي أعقبت الثورة الصناعية، وما ترتب عنها من تطورات تتعلق بمنهجية التفكير، أدى ذلك إلى تغيرات في المحتوى والشكل تعلقت بوسائل عمل والإنتاج، الأمر الذي ترتب عنه الزامية حدوث تطورات على المستوى التعليمي والتكويني، يقصد بذلك تطوير المؤسسات التعليمية والتكوينية، ليتمكن الفرد من اكتساب والسيطرة على المعارف والمهارات.

وبالتالي فقد أصبح من الضروري أن ينخرط الفرد في هذه المؤسسات التكوينية لتنمية وتطوير المعارف والمهارات بهدف التأهيل، ليتكيف مع متطلبات العمل المستحدثة. شهدت مرحلة ما بين عام 1011م و 1071م نهضة صناعية في إنجلترا، نتج عنها جيل جديد من المكونين، بمفاهيم واساليب وكيفيات جديدة وخلافية، فخلال هذه المرحلة القصيرة تحولت إنجلترا بشكل كلي من دولة زراعية ريفية إلى ورشة صناعية تمون كل العالم، حيث كانت أول دولة تنتقل بنجاح من مجتمع ريفي زراعي إلى مجتمع تجاري صناعي.

بينما مرحلة الحرب العالمية الأولى والحرب العالمية الثانية فقد كان لها تأثير في تطوير وسائل الانتاج والتكوين، وتوفير المناخ اللازم لزيادة الإنتاج ودراسة مشكلات الأداء التي تؤثر في ظروف العمل أو الإجراءات التي يجب أن تقلل من جهد العاملين فضلا عن رفع معدلات الإنتاج، فخلال الحرب العالمية الثانية والمرحلة التي تلتها أخذت المشاريع تُخرج برامج تكوينية لتكوين الإداريين الصغار وخريجي الجامعات، بهدف ملء الوظائف الشاغرة،

من أشهر برامج التكوين برنامج التكوين في مجال الصناعة وكذلك برنامج تكوين المهندسين والمعلمين والإداريين خلال مرحلة الحرب، وبشكل عام فقد تطور التكوين في القطاع العام وفي أغلب الدول كالهند حيث كان الهنود على علم بالتكوين في القطاع العام.

---

<sup>56</sup> - أحمد هشام السامرائي أثر استراتيجية التكوين لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي قطاع الكهرباء في العراق نموذجاً، رسالة ماجستير غير منشورة، العلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010، ص ص

فتحت الهند معاهد خاصة بالتكوين الإداري، والأمر نفسه بالنسبة لبريطانيا والولايات المتحدة وفرنسا، حيث وفي العشر سنوات التي أعقبت الحرب العالمية الثانية، قامت أكثر من اثنتي عشرة دولة في العالم بتوفير برامج تكوينية لموظفيها، وبذلك اكتسب التكوين الذي كان بصورة غير منتظمة صفة الانتظام والاستمرار في أغلب دول العالم، " حيث لم يكن هذا التطور نتاج عمل دولي منفرد وإنما نتيجة للأبحاث التي لعبت الأمم المتحدة دورا هاما.<sup>57</sup>

### 3- عناصر العملية التكوينية:

إن عملية التكوين في الأساس الأول هي مجموعة من العناصر المتشابكة والمتسلسلة، تنتظم في نسق واحدة، حيث يتم إخراجها لتقديم المساعدة للأفراد بهدف اكتساب مهارات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية، فلنجاح العملية التكوينية تحضر عدة عناصر وهي<sup>58</sup>:

#### 3-1- المتكون:

يقصد به الشخص المؤهل عمليا لدرجة تمكنه لأداء مهام وظيفته، فهو يكتسب خبرة مع مرور الوقت تساعده على التكيف مع مختلف المتغيرات، وتزوده بكل ما هو مستحدث، وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي، كذلك لنجاح العملية التكوينية يجب اقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

#### 3-2- المكون:

يمثله الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الملائمة التي تمكنه من القيام بمهامه، وبكيفية أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات المستجدة، بمعنى اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تمكنه من استخدام وسائل وأساليب التكوين المختلفة بما يتفق مع مستوى المتكونين وكذا طبيعة التكوين وأهدافه، نظرا لأن المكون يقوم بدور المرشد الموجه والناقد والملاحظ كما يقوم بإعداد واختيار المادة العلمية المناسبة.

#### 3-3- المادة العلمية:

<sup>57</sup> - أحمد هشام السامرائي، المرجع السابق، ص 35

<sup>58</sup> - يوسف محمد بن القبلان، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991، ص 20



تضم المادة العلمية المتعلقة بالتكوين تطبيقات، حيث يتم استخدامها في قاعة التكوين، وبعضها الآخر يقوم به المتكون بشكل منفرد، وما تبقى منه يقوم به المتكون بشكل جماعي، ويقوم كذلك بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقييمها يكون من طرف مختصين في التكوين.

### 3-4- بيئة التكوين:

يقصد بها المكان أو الموقع الذي يتم فيه التكوين، والقاعات التي يزاول فيها المتكون عملية التكوين، فضلا على ما يتوفر فيها من وسائل وظروف صحية للعمل كالتهوية والإضاءة ووجود الصبورة والمقاعد المريحة والنماذج التي تسهل عملية التكوين.

### 4- أساليب التكوين:

إن الأساليب تختلف عن الوسائل، فهي طرق وكيفيات تتلاءم مع طبيعة التكوين ونوعية وكذلك مستوى المتكونين ليس من الناحية العلمية فقط لكن من الناحية العملية كذلك، "فبالأساليب تشير الى كيفيات المكون في تنفيذ البرامج التكوينية، ومن الكيفيات التي يجتازها المكون والتي تحقق هدف وغاية التكوين المحاضرة والندوات أو حلقات البحث وتمثيل الأدوار."<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> - يوسف محمد بن القبلان، المرجع السابق، ص 185.

## المبحث الثاني: أهمية واهداف التكوين.

### 1- أهمية التكوين

يرتبط التكوين بحجم الاحتياجات المطلوبة للعمل، لذلك ازدادت أهميته بزيادة الاحتياجات المهنية للشغل، التي تختلف بدورها من قطاع لآخر، "الأمر الذي أدى إلى تنوع أساليب التكوين المهني حسب الأهداف المرجوة منه."<sup>60</sup> لذلك يعتبر التكوين المهني وسيلة تنمية للمجتمع، نظرا لكونه يساهم في تحسن واثراء حجم ونوعية العمل المطروح، والتحفيز عن طريق إمكانيات واستعدادات الترقية المعروضة.

وتعد هذه الوسيلة تأمينا ضد البطالة التي تنتج من خلال تطور الحرف والمهن، ومن زاوية خلافية فإن للتكوين المهني أهمية بالغة، وذلك "نظرا لكونه عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها."<sup>61</sup> وهذا إنما يدل على مدى أهمية التكوين في استثمار رأس المال البشري، وهو العنصر- الأساسي للتسيير الناجح والفعال للموارد، حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي سيشغلونها بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وأدائهم في ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة وتسيير يعتمد على الكفاءات البشرية.

فضلا عن ذلك، قد تزداد أهمية التكوين المهني في ظل المتغيرات الدولية الحاصلة، والتطورات التقنية والتكنولوجية التي يخضع لها العالم، وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وحتى أساليب العمل، "مما يتطلب اتخاذ إجراءات مناسبة لتطوير التكوين المهني بوصفه منظومة وفقا للمستجدات والتطورات العلمية المطروحة، وذلك لتوفير العمالة المتكونة القادرة على التعامل مع التكنولوجيات، مع الحفاظ على اقامة التوازن بين مخرجات التكوين المهني والاحتياجات

<sup>60</sup> - بوكير هشام، إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - سكيكدة رسالة الماجستير غير منشورة، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2006-2007، ص 64-66.

<sup>61</sup> - بوكير هشام، نفس المرجع السابق.

الفعالية لمتطلبات الشغل.<sup>62</sup> وعليه تتضح أهمية التكوين المهني من حيث أنه يمثل أحد القطاعات الأكثر أولوية لدى مختلف مراحل التنمية، يتضح ذلك يلي:

- يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لاحتياجات الشغل وأن عملية إعداد البرامج التكوينية يكون وفقا لمتطلبات المؤسسة الاقتصادية لتوفير يد عاملة مؤهلة.
- يساهم التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا، لان التطور التكنولوجي والتغير الاجتماعي والاقتصادي السريع أدى إلى وضع التكوين المهني في مكانة مهمة تكمن في تزويد باليد العاملة المؤهلة.
- يمكننا اعتبار التكوين المهني على أنه المفتاح الحقيقي لكل تنمية مهما كان نوعها، خاصة وأنه أثبت فعاليته في كثير من المجالات فقد أدى إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وارتفاع معدله دون اللجوء إلى أيدي عاملة أجنبية، كذلك ساعد على تقليص مدة إنجاز المشاريع.

## 2- أهداف التكوين

عند نهاية العملية، وبعبارة أخرى ويقصد بأهداف التكوين المهني تلك النتائج المحددة التي تستهدف التكوين المهني للوصول إليها، ويوظف عمليات في سبيل تحقيقها.<sup>63</sup> ومن بين هذه الأهداف هي:

- اهداف اجتماعية والتي تتمثل في التكفل بالشباب المتسرب من المنظومة التربوية
- اما الأهداف اقتصادية فتتمثل في إنتاج مهارات مهنية مؤهلة<sup>64</sup>.

<sup>62</sup> - علي أحمد سيد علي، سياسات عامة لربط مخرجات التكوين التقني والمهني واحتياجات سوق العمل"، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل" تعقدتها منظمة العمل العربية، القاهرة من 25-2 نوفمبر / تشرين الثاني، 2009، ص 03..

<sup>63</sup> - Pierre CASSE, Op Cit, P. 125-126

<sup>64</sup> - سعد بن قفة، كلثوم مسعودي، التكوين المهني لفائدة المرأة الجزائرية الماكنته في البيت- قراءة على مستوى التشريع وتشخيص للواقع-يوم دراسي بسكرة ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التكوين المهني في الجزائر: إستراتيجيات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة، جامعة محمد خيضر. بسكرة، الجزائر، 51 ماي 2014.

- كالقيام بعمل دراسات وبحوث مهنية وتطبيقه لخدمه المجتمع.
  - ومن بين أولويات أهداف للتكوين المهني هي تخصص الفئة المستهدفة؛ أي طالبي العمل والتي في الغالب تكون من الشباب.
- تجدر الإشارة في هذا الاطار، أن هناك اختلاف بين الاقتصاديين يتعلق التميز بين أهداف خاصة للفرد وأخرى عامة، إلا أن هذا لا يعني وجود فصل بين الأهداف فهي مترابطة وظيفيا ومتجانسة ومتكاملة بنويها، فضلا عن ذلك هناك من يرى أن اهداف التكوين تتحدد فيما يلي:
- **الاستثمارات الجديدة**، حيث يجب على المؤسسة توفير أفراد يستطيعون العمل على آلات حديثه، ذلك لأن الكثير من المؤسسات تمنح اهتماما متزايدا للجانب التقني والمالي للاستثمار دون الاهتمام بالموارد البشري من ناحية التكوين، فسوء التصرف كبد خسائر للمؤسسات وهذا ما تأكد لهم مدى أهمية التكوين المهني لليد العاملة.
  - **تحولات التنظيم وتطوير المهن والحرف**، اجتهدت مؤسسات كثيرة على تطوير وتنظيم المهن، بمعنى إلغاء طرق وكيفيات العمل القديمة في مقابل تبني أخرى جديدة.

## الفصل -04-

مهنة القابلة:  
من التكوين الى تجرية  
العمل

## المبحث الأول: مستوى التكوين وعلاقته بعمل القبالة

### تمهيد

يعتبر تكوين القبالة من أصعب الدورات والمراحل وأشدّها تنافسية عن الموضوعات الصحية الأخرى، حيث تخضع أغلب القابلات لبرنامج التكوين والتدريب المهني لمدة 32 شهرا، أو دورة 18 الشهر تحويل المرضة، وبالتالي قد تخضع القابلة لما يصل إلى 5 سنوات من التدريب الكلي، "تدريب وتكوين القبالة يتكون من تعليم يعتمد على الفصول الدراسية التي تقدمها جامعات مختارة بالتعاون مع المستشفى والمجتمع والتدريب، حيث قد تتدرب القابلات لكي تصبحن زائرات الصحة.<sup>65</sup>

في حين تعمل الكثير من القابلات أيضا في المجتمع. دور القابلات في المجتمعات المحلية يشمل المواعيد الأولية مع النساء الحوامل، وإدارة العيادات، ورعاية ما بعد الولادة في المنزل، وحضور الولادة في البيت.

<sup>65</sup> - Béatrice Jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaire de France, France, 2007, p. 32

## 1- التكوين من منظور عام<sup>66</sup>

يمكن النظر الى التكوين باعتباره من العمليات المحورية الهادفة لتنمية المورد البشري بصفة عامة، وذلك لتحسين وتنمية وتطوير أي مؤسسة كانت على اختلاف ما تقدمه من خدمات، وعلى الرغم من اختلاف تعريفات التكوين ضمن الادبيات المطروحة الا أنها تشترك في المحاور الأساسية لعملية التكوين في حد ذاتها والتي تتمثل عموماً في التغيير والتطوير الذي يشهده المتكون اثناء قيامه بالمهام المطلوبة منه بكفاءة وتميز.

من التعريفات الشائعة للتكوين تعريف "الهيتمي" الذي يرى ان التكوين هو يشير الى "الجهود الإدارية والتنظيمية المرتبطة بحالة الاستمرارية والتي تستهدف إجراء تغيير محاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، ليتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل".<sup>67</sup>

## 2- دور التكوين اثناء الخدمة بالنسبة للعامل

يمكن النظر الى التكوين اثناء أو خلال الخدمة على أنه شكل من أشكال التكوين المسيرة للممارسة عمل معين، حيث يشير العمل اثناء الخدمة الى كونه أنه "إخضاع الموظف أو العامل لدورة تسمى دورة تكوينية بهدف تحديث معلوماته وتنمية قدراته الشخصية"<sup>68</sup> فهذا النوع من التكوين يتم سواءً داخل المؤسسة نفسها صاحبة العمل والتي ينتمي إليها العامل، أو خارج المؤسسة في اطار اتفاقيات التكوين مع هيئات ومؤسسات داخل أو خارج الدولة تعكف على تكوين العمال والموظفين في مختلف الشعب.

وعليه فإن التكوين اثناء الخدمة يشير في الغالب الى "التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارة والاتجاهات التي يخضع لها العامل ليتمكن من القيام بالأداء السليم للعمل الموجه اليه".<sup>69</sup> كما تجدر الإشارة الى أن التكوين اثناء الخدمة يعد نوعاً من التعلم لاكتساب المعارف والخبرات

<sup>66</sup> - للمزيد من الاستوساع حول مفهوم التكوين أنظر الفصل الثالث.

<sup>67</sup> -علي يونس ميا وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سوريا، المجلد 31، عدد 01، 2009، ص 6.

<sup>68</sup> - طارق المجذوب، الإدارة العامة-العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 2000، ص 335.

<sup>69</sup> - مجدي أحمد بيومي، محمد السيد لطفي، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي- مدخل الى علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2009، ص 277.

والمعلومات المرتبطة بمهنة خاصة، لذلك فإن التكوين الممتاز لا يستهدف تعليم العامل لأداء العمل فقط، لكن يمنح إمكانية أن يقوم العامل بالعمل بكيفيات سليمة، الكيفيات التي يقدم بها العامل أعلى قدر من الإنتاج أو الخدمات لكن بجهد أقل في مقابل المحافظة على السلامة النفسية والجسمية العامل.<sup>70</sup>

إن التكوين أثناء الخدمة سابقا، وفق حسن إبراهيم بلوط كان يتعلق بتعليم الأفراد فن وعلم أداء الوظائف، إلا أن هذا المفهوم قد تطور فأصبح يشير الى عملية تحسين وتنمية أداء وخبرات ومهارات المورد البشري من الناحية الوظيفية أو مهنية إضافة الى الناحية المهاراتية والإدارية، وبالتالي يصبح التكوين أثناء الخدمة يعني بما يلي:<sup>71</sup>

- تحديث المعلومات للموظفين وتنمية قدراتهم الشخصية.
- التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارة والاتجاهات للموظف.
- تعليم الموظف كيفية أداء مهامه بالطرق المثلى.
- التركيز على السلامة النفسية والجسمية للموظف

---

<sup>70</sup> - عبد الرحمان محمد العيسوي، الإدارة في عصر العولمة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص 295.

<sup>71</sup> - نفس المرجع.



## عرض فقرات من العمل الميداني

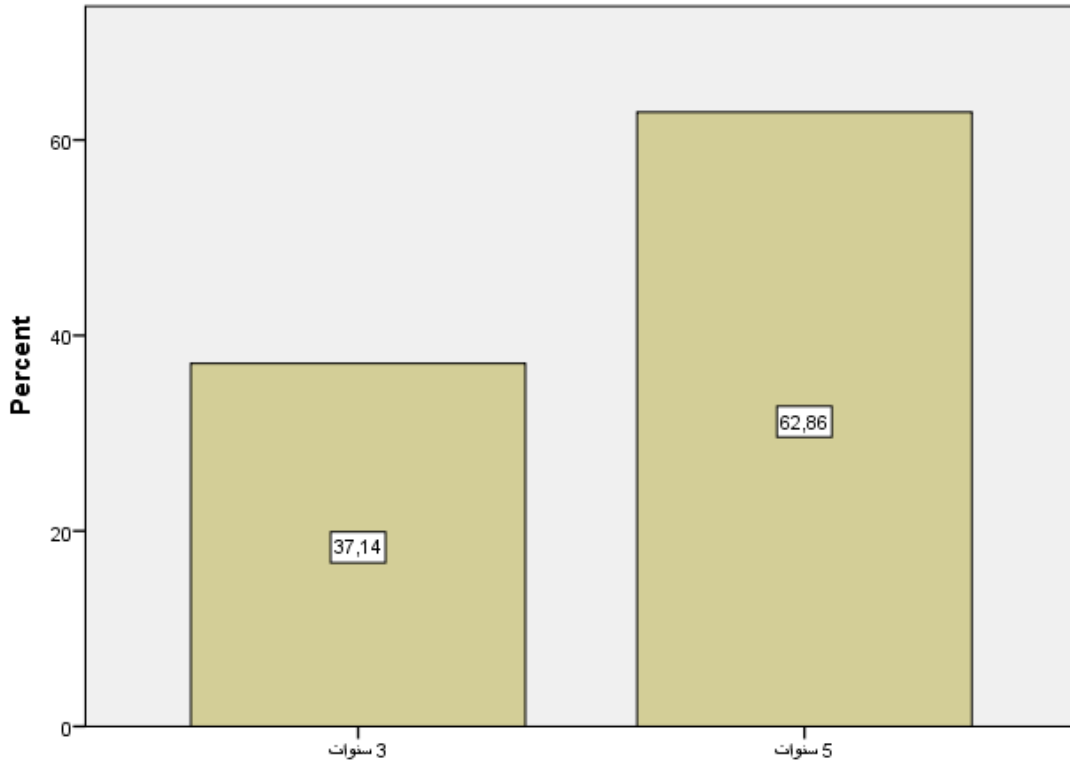
النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
37.1	37.1	13	ثلاث سنوات
62.9	62.9	22	خمس سنوات
100	100	35	المجموع

جدول رقم 03: يوضح مدة التكوين قبل ممارسة مهنة القابلة

### التعليق على الجدول رقم 03

يتضح من خلال الجدول رقم 03، أن اغلب مفردات عينة الدراسة زاولت تكويننا تصل مدته إلى خمس سنوات بقيمة 22 مفردة من حجم العينة، في مقابل 13 مفردة كانت مدة تكوينها ثلاث سنوات.

3- كم دامت مدة التكوين قبل ممارسة مهنة القابلة؟



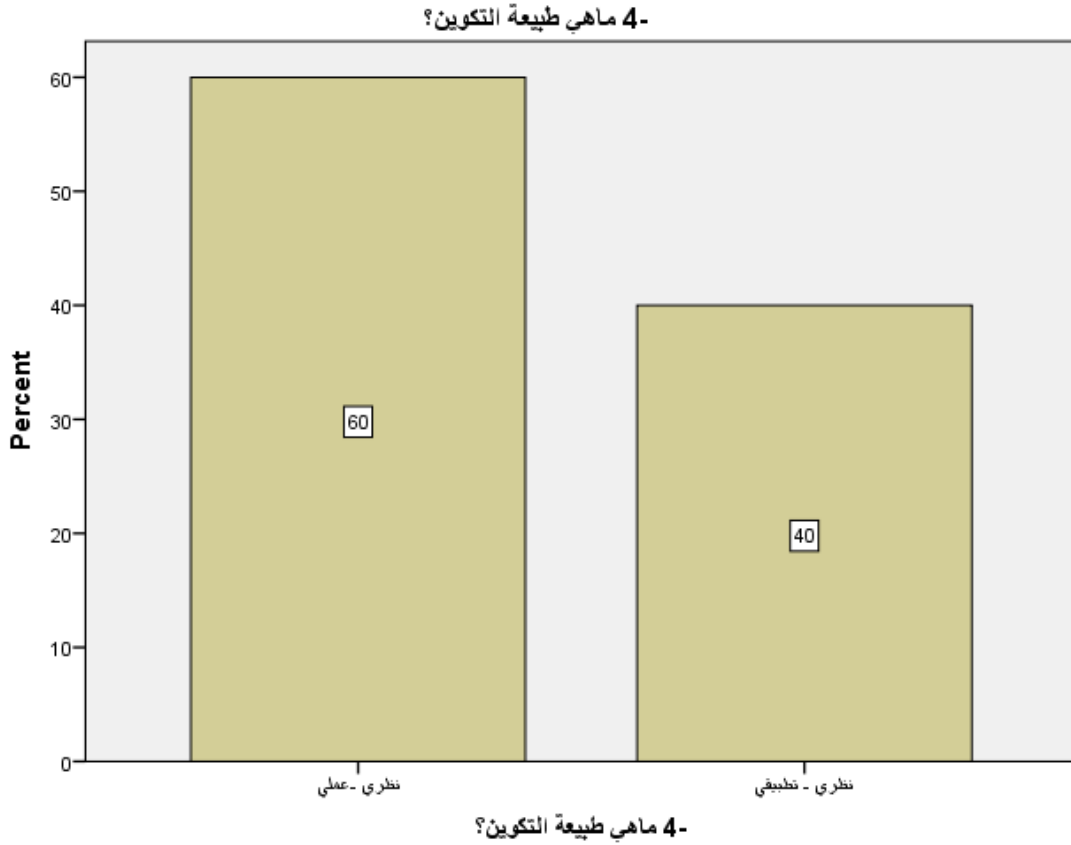
3- كم دامت مدة التكوين قبل ممارسة مهنة القابلة؟

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
60	60	21	نظري علمي
40	40	14	نظري تطبيقي
100	100	35	المجموع

جدول رقم 04: يوضح طبيعة التكوين

#### التعليق على الجدول رقم 04

تأسيساً على الجدول رقم 04، فإن 14 مفردة من حجم العينة تشير أن التكوين الذي استفادت منه قبل موازاة مهنة القبالة كان نظري علمي حيث أشارت الى ذلك 21 مفردة، على عكس 14 مفردة صرحت أنها تلقت تكوين نظري تطبيقي.

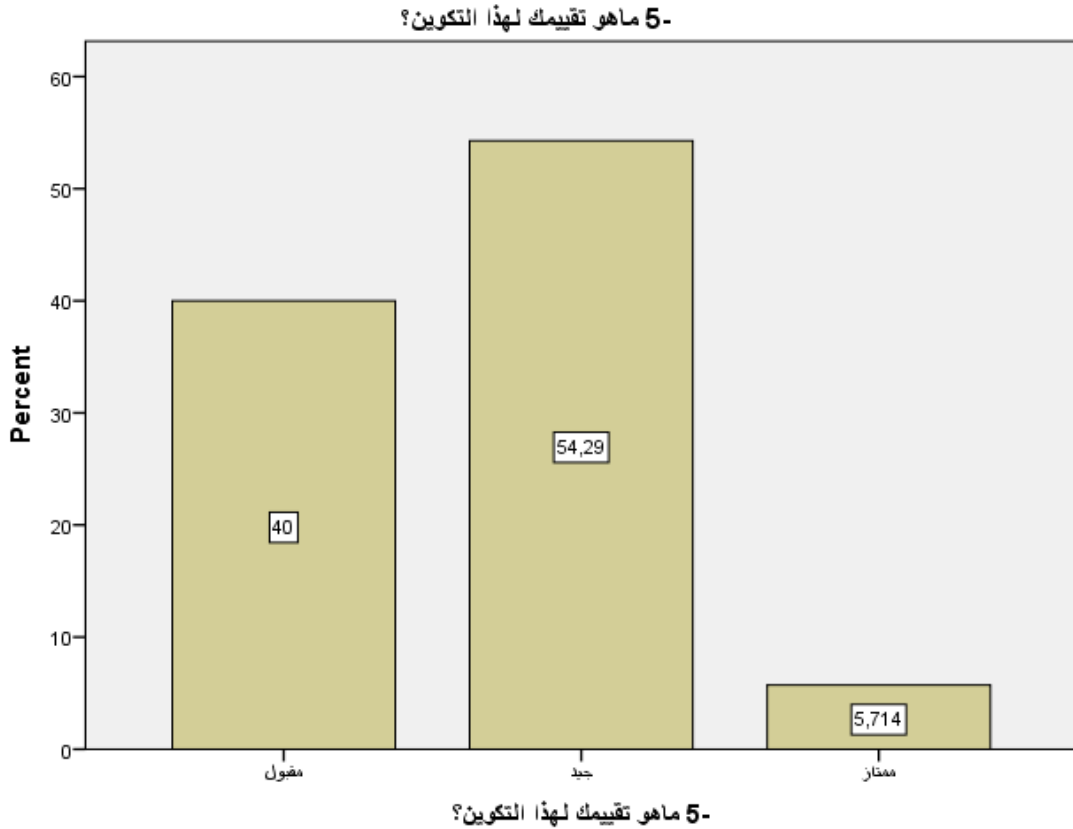


النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
40	40	14	مقبول
54	54	19	جيد
5.7	5.7	02	ممتاز
100	100	35	المجموع

جدول رقم 05: يوضح تقييم التكوين

### التعليق على الجدول رقم 05

يتضح بناء على الجدول رقم 05 الذي يتعلق بتقييم التكوين، أن 19 مفردة من حجم العينة أشارت أنه تكوين جيد، تليها 14 مفردة صرحت أن التكوين مقبول، وانتهاءً بمفردتين (02) أشارتا أنه تكوين ممتاز.

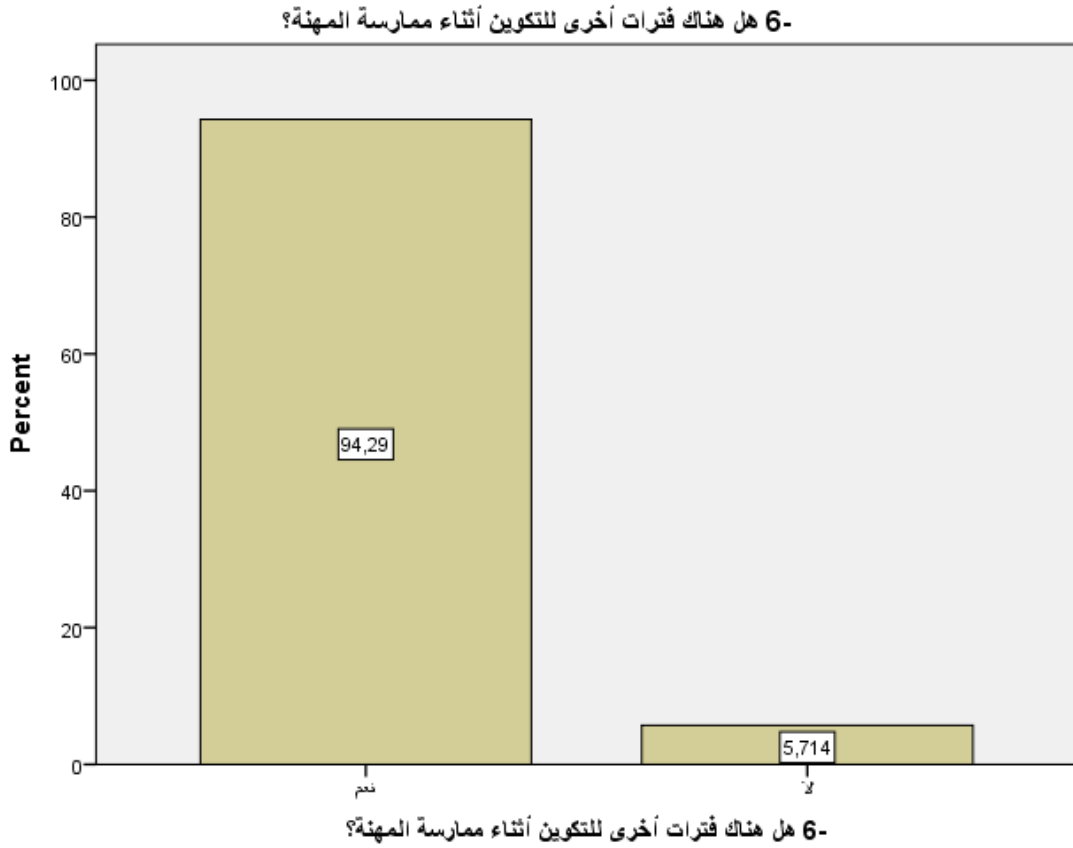


النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
93.3	93.3	33	نعم
5.7	5.7	02	لا
100	100	35	المجموع

جدول رقم 06: يوضح وجود فترات أخرى للتكوين أثناء ممارسة المهنة

### التعليق على الجدول رقم 06

يظهر تأسيساً على معطيات الجدول رقم 06، أن معظم مفردات العينة صرحت بوجود فترات أخرى للتكوين أثناء ممارسة المهنة بقيمة 33 مفردة، في مقابل مفردتان (02) تشير إلى عدم وجود فترات إضافية للتكوين أثناء مزاولة المهنة بخلاف التكوين القاعدي الأول.



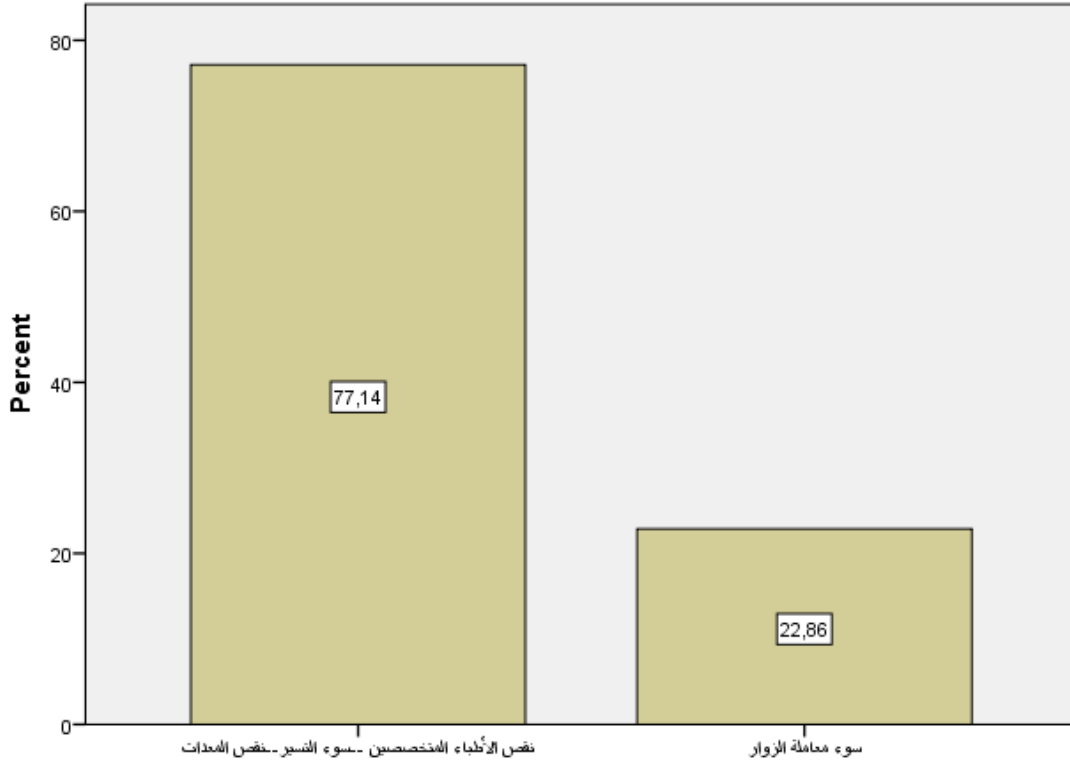
النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
77.1	77.1	27	نقص الأطباء المختصين ونقص المعدات
22.9	22.9	08	سوء معاملة الزوار
100	100	35	المجموع

جدول رقم 07: يوضح المشكلات التي تصادف القابلة في العمل

### التعليق على الجدول رقم 07

بناء على معطيات الجدول رقم 07، الذي يوضح المشكلات التي تصادف القابلة اثناء العمل، فإن 27 مفردة من الحجم الكلي لعينة الدراسة أوضحت أن أغلب المشكلات التي تعاني منها القابلة تنحصر- في نقص الأطباء المتخصصين ونقي المعدات، في مقابل 08 مفردات أشارت أن سوء معاملة الزوار للقبالات يعد من أبرز المشكلات التي تعاني منها مصلحة التوليد بلالة خيرة في مستغام.

7- ما نوع المشكلات التي تصادفك في العمل؟



7- ما نوع المشكلات التي تصادفك في العمل؟

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
42.9	42.9	15	الخبرة المكتسبة من التكوين
57.1	57.1	20	الخبرة المكتسبة من تجربة العمل
100	100	35	المجموع

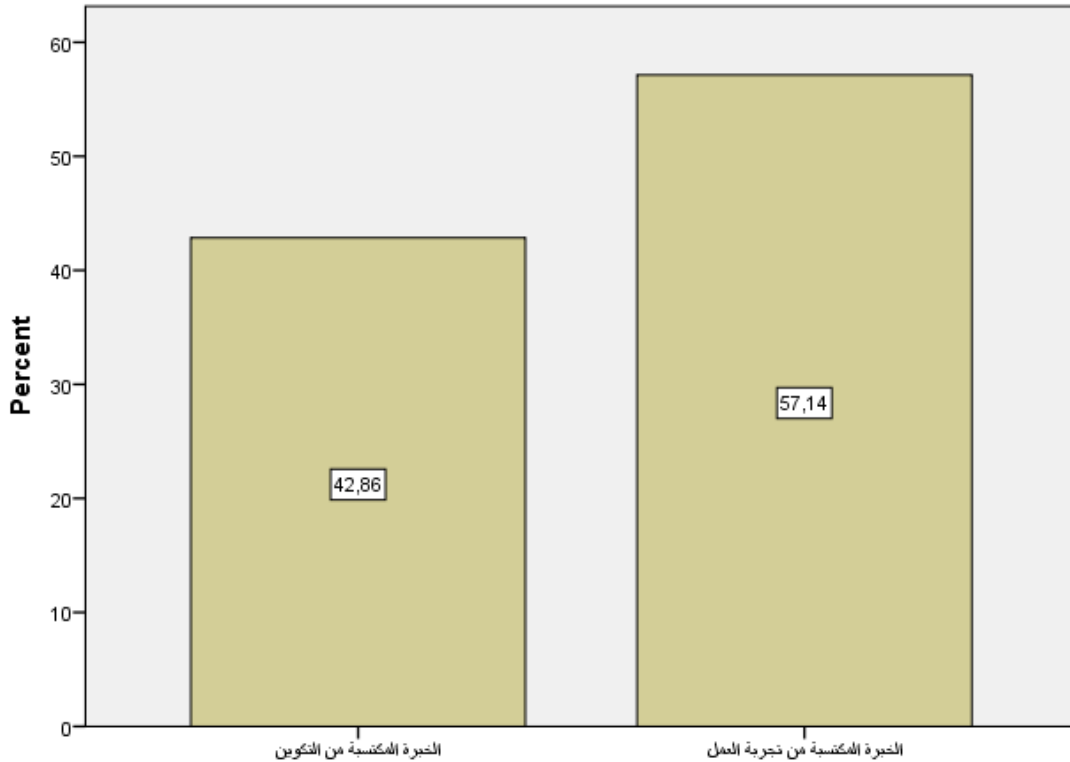
جدول رقم 08 يوضح

حلول مشكلات العمل من خلال الخبرة المكتسبة من التكوين أو الخبرة المكتسبة من تجربة العمل

### التعليق على الجدول رقم 08

يظهر من خلال الجدول رقم 08، أن 20 مفردة من عينة الدراسة أكدت على أن الخبرة التي اكتسبتها حول مهنة القبالة هي خبرة مكتسبة من تجربة العمل، في مقابل 15 مفردة ترى عكس ذلك، حيث صرحت 15 مفردة أنها اكتسبت خبرتها من التكوين.

8- هل تجددين الحلول لمشكلات العمل من خلال:



8- هل تجددين الحلول لمشكلات العمل من خلال:

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
57.1	57.1	20	نعم
42.9	42.9	15	لا
100	100	35	المجموع

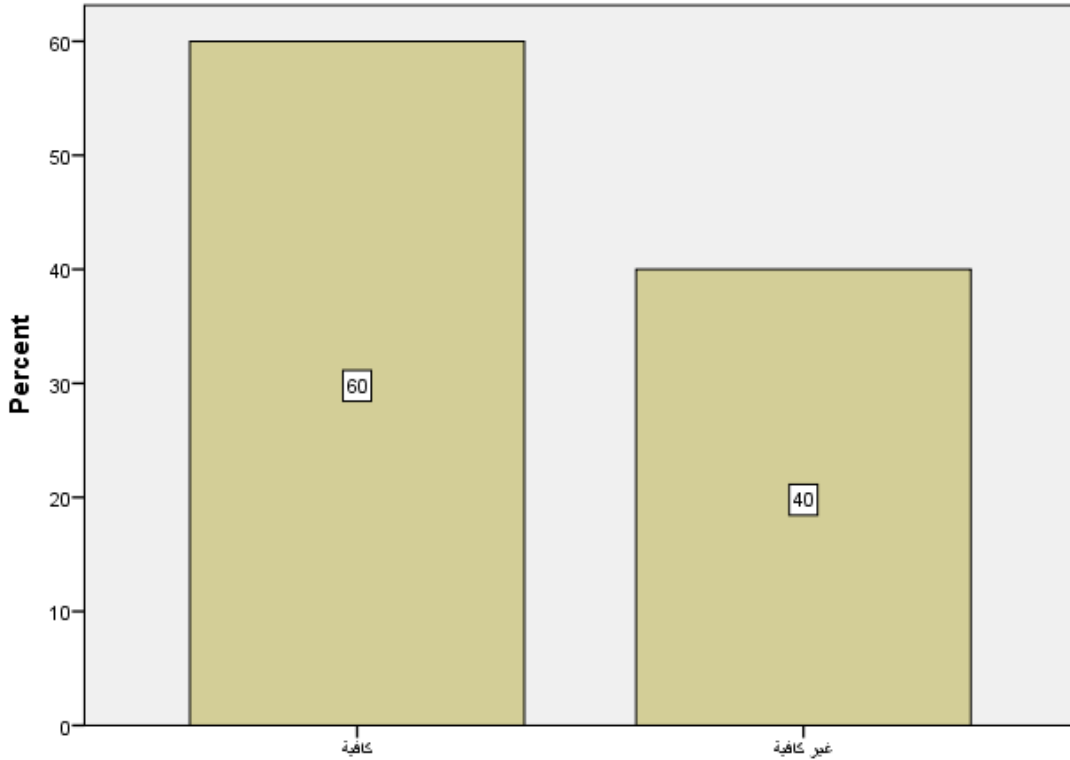
جدول رقم 09 يوضح:

هل الخبرة المكتسبة في إطار التكوين كافية لممارسة مهنة القبالة

### التعليق على الجدول رقم 09

يوضح الجدول رقم 09، المتعلق بالخبرة المكتسبة لدى القابلات، أن ما يعادل 20 مفردة من حجم عينة الدراسة، أوضحت أن خبرتها كافية لممارسة مهنة القبالة، في حين صرحت 15 مفردة بخلاف ذلك.

9- في نظرك هل الخبرة المكتسبة في إطار التكوين كافية لممارسة مهنة القبالة؟



9- في نظرك هل الخبرة المكتسبة في إطار التكوين كافية لممارسة مهنة القبالة؟

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
57.14	57.14	21	نعم
42.86	42.86	14	لا
100	100	35	المجموع

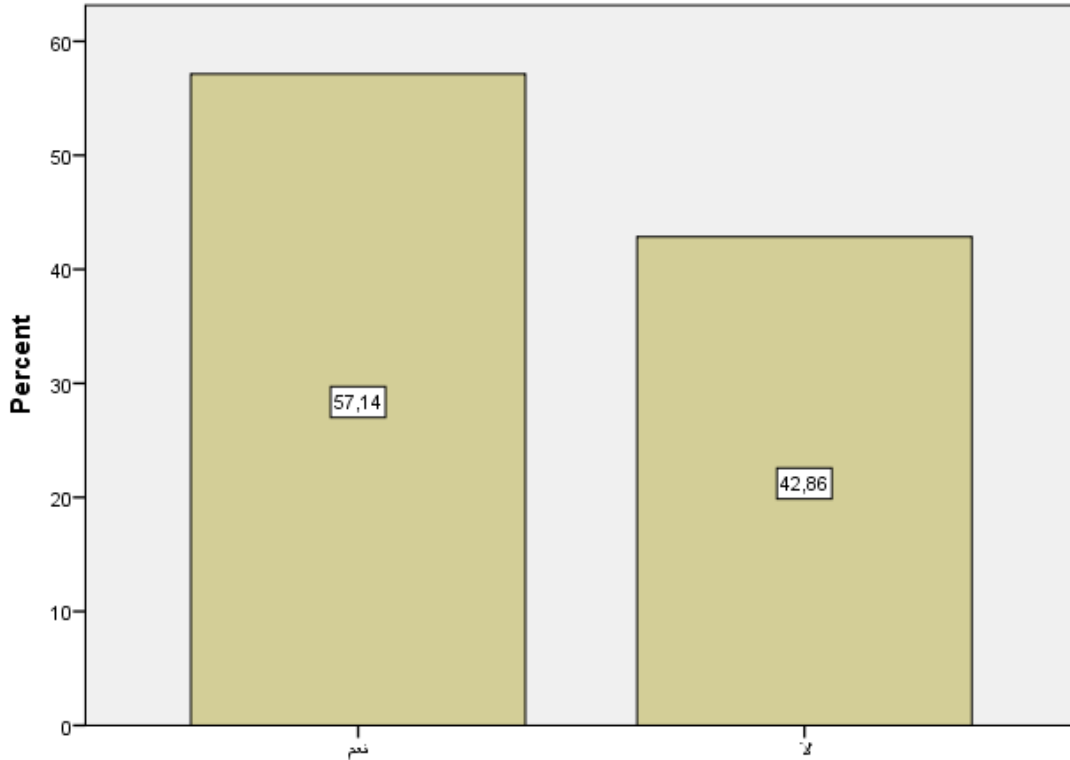
جدول 10 يوضح:

هل أنت راضية عن نوع التكوين الذي تلقيته قبل ممارسة المهنة

### التعليق على الجدول رقم 10

تأسيساً على الجدول رقم 10، يتضح أن معظم مفردات عينة الدراسة أوضحت أنها راضية عن نوع التكوين الذي تتلقاه قبل ممارسة مهنة القبالة بقيمة 21 مفردة، في مقابل 14 مفردة أشارت أنها غير راضية عن ذلك التكوين.

10- هل أنت راضية عن نوع التكوين الذي تلقيته قبل ممارسة المهنة؟



10- هل أنت راضية عن نوع التكوين الذي تلقيته قبل ممارسة المهنة؟



## المبحث الثاني: تجربة عمل القابلة والتكوين؛ حدود التناقض والتوافق

يرتبط العمل بعدة مفاهيم مشابهة، تؤدي وظيفة اصطلاحية تقترب من الوظيفة التي يعنى بها العمل كمصطلح، منها مصطلحي الرزق والكسب.

### 1- مفهوم الرزق والكسب

إن استعمال مفهوم الرزق عوضاً عن مفاهيم مغايرة كمفهوم الكسب ومفاهيم أخرى، مرده إلى الفرق الحاصل على مستوى المعنى الذي ينهض عليها كل مفهوم، في هذا الإطار نشير إلى أهم الأعمال السوسولوجية التي تهتم بالحدود الفاصلة بين مفهوم الرزق ومفاهيم أخرى، ومنها في المستوى الأول أعمال ابن خلدون بوصفه يتحدث عن الفرق بين الرزق والكسب، من وجهة نظر ابن خلدون "الرزق هو الذي يكسبه صاحبه بعرق جبينه وينتفع به في حياته وينفع الناس به، أما الكسب فهو المال الذي يحصل عليه صاحبه ولا ينتفع به ومنه المال الذي يحصل عليه بطرق الغصب والربا والحرام"<sup>72</sup>

وفق هذا المنظور فإن مفهوم الرزق يشير على أنه كل ما يحصل عليه الفرد بكيفيات وطرق تخلو من أي تعسف أو عنف لينتفع به وينفع غيره، في حين الكسب فهو فيشير إلى كل تحصيل ينشئ عن طريق العنف والقسر وهو موجه للمنفعة الخاصة دون العامة.

### 2- العمل بوصفه مطلب اجتماعي

يظهر العلم أولاً بوصفه ضرورة وحاجة اجتماعية، يلبي العديد من الاغراض منها تلبية الأشياء الضرورية من المعاش، أو تجاوز ذلك نحو الترف، كما يمكن في هذا الإطار النظر إلى قيمة العمل في تحويله للأشياء تأسيساً على الانتفاع بها انطلاقاً مما توفره الطبيعة للإنسان، نظراً إلى أن هذه الأخيرة وما فيها مسخرة كلية للإنسان بوصفه سيد الكون برمته.

<sup>72</sup>- إدريس، خضير. التفكير الاجتماعي الخلدوني وأثره في علم الاجتماع الحديث. الجزائر: موف للنشر والتوزيع، 2003، ص 195.

### 3- أنواع العمل

إن العمل يصنف الى نوعين رئيسيين، الأول هو العمل المشروع، يتعلق بالأعراف الدينية والاجتماعية ويتعلق كذلك بالمبادئ الإنسانية، والنوع الثاني هو العمل غير المشروع وهو نقيض الأول.

#### 1-3- العمل المشروع

يصنف العمل المشروع وفق الأبحاث المتوفرة إلى عمل أساسي وآخر ثانوي.

- **العمل الأساسي، هو عمل يرتبط بالطبيعة، فهو أساسي بحك أن البشر لا يمكنهم التخلي عنه فهو إذن ضروري، وبالتالي فإن "الفرع الأول أساسي لأن حياة الناس تقوم عليه وينصب على الطبيعة لاستخراج كنوزها واستثمار خيراتها والانتفاع بها ويتمثل في الفلاحة من صيد وتربية المواشي وزراعة وصناعة وهذا عمل منتج لأنه هو الذي يوفر وسائل الحياة للناس... ولا يمكنهم الاستغناء عنه."**<sup>73</sup>

- **العمل الثانوي، إن كل عمل يكون تابعا للعمل الأساسي أو ناتجا عنه فهو إذن عمل ثانوي، وبالتالي فهذا الأخير يرتبط بشدة بالأول بشدة، لذلك فإن العمل الثانوي "إذا ما قسمناه بالنسبة للأول ثانوي ويتمثل في التجارة والوظائف على مختلف أشكالها لأن أصحابها يعيشون عالية على المنتجين من الفرع الأول رغم أنه هام للحياة الاجتماعية ولكن غير أساسي بالنسبة للإنتاج وأن أهله تتوقف حياتهم على العمل الأساسي الذي يزودهم بوسائل الحياة، مثلا أن التاجر غير منتج وإنما يقوم بوظيفة نقل البضائع التي ينتجها صاحب العمل الأساسي من مكان إلى آخر من أجل ترويجها وبيعها للمستهلك..."**<sup>74</sup>

<sup>73</sup>- إدريس، خضير. المرجع السابق. ص 200.

<sup>74</sup>- إدريس، خضير. المرجع السابق.

### 3-2- العمل غير المشروع

في حين يرتبط العمل غير المشروع بخصائص وميزات تؤدي الى وجوده عملا غير مشروع، في هذا الاطار تجدر الإشارة أن هذا النوع من العمل "يعجز فيه أصحابه على تحقيق أرزاقهم وأغراضهم بالطرق المشروعة فيلجئون إلى الحصول عليها بطرق خسيصة تتمثل في عدة أساليب منها: الغش في البيع والشراء، والزيادة في الأسعار بشكل صارخ، والسرققة والإعتداء والشعوذة وما أشبه ذلك."75

### القابلة بين العمل والممارسة

إنه من البديهي جدا أن يكون للقابات مكان للعمل وممارسة مهنة القبالة كغيرهن من النساء العاملات في وظائف أخرى خلافية، لذلك "تعمل القابات مع النساء وأسرهن في أي عدد من الإعدادات، في حين أن غالبية القابات الممرضات يعملن في المستشفيات، بعض القابات الممرضات والعديد من القابات غير الممرضات يعملن داخل المجتمع أو المنزل على حد سواء، كما أنه وفي كثير من الولايات تؤسس القابات مركز توليد تعمل فيه مجموعة من القابات معا."76 كما تدعم وتشجع القابات عموما على الولادة الطبيعية التي لا يتدخل فيها الطبيب الجراح في جميع البيئات الممارسة، نشير فضلا عن ذلك ضمن هذا السياق الى تنوع القوانين المتعلقة بالذين يمكنهم ممارسة القبالة والظروف التي تؤدي بها هذه المهنة.

### التحول التاريخي لمهنة القبالة

من اسهامات علماء الاجتماع وخاصة الألمان على شاكلة "غونار" و"ستيغر" أنهم قدموا نظرية تشير أن القبالة أصبحت هدفا للاضطهاد والقمع من طرف السلطات العامة، نظرا لأنها لا تمتلك درجة عالية من المعرفة المتخصصة والمهارات بشأن المساعدة في الولادة، ولا تملك كذلك وسائل منع الحمل والإجهاض، وبحسب نظرية Heinsohn وستيجر فإنه قد "اضطهدت الدولة الحديثة القابات كما لو كن ساحرات في محاولة لإعادة إسكان القارة الأوروبية التي عانت من فقدان

75- إدريس، خضير. المرجع السابق. ص 202.

76 --<https://hyatok.com.dz.fr//sage-femme-travail-et-pratique>.

حاد في القوى العاملة نتيجة للطاعون الدبلي (المعروف أيضا باسم الموت الأسود الذي يجتاح القارة في موجات ابتداء من العام 1348.<sup>77</sup>)

وبالتالي "فهي تفسير لمطاردة الساحرات كمهاجمة القبالة ومعارف تحديد النسل مع وضع الأساس الديمغرافي في الاعتبار، وفي الواقع بعد مطاردة الساحرات، ارتفع عدد الأطفال لكل أم بشكل حاد، مما أدى إلى ما يسمى بالانفجار السكاني الأوروبي في العصر الحديث، "وقد نتج عن ذلك زيادة أعداد الشباب زيادة هائلة مكنت أوروبا من استعمار أجزاء كبيرة من بقية العالم."<sup>78</sup> في حين انتقد المتخصصون في التاريخ مطاردات الساحرات لهذا النهج الاقتصادي كما واصلوا في تفضيلهم للمستوى الجزئي للتفسيرات ووجهات النظر المطروحة، بينما طرح جون ريدل وهو مؤرخ بارز في تاريخ تحديد النسل اتفاقه مع أولئك المنظرين.

---

<sup>77</sup> - <https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

<sup>78</sup> - Béatrice Jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaires de France, France, 2007, p. 30

## عرض فقرات من العمل الميداني

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
77.1	77.1	27	نعم
22.9	22.9	08	لا
100	100	35	المجموع

جدل رقم 11 يوضح:

هل قدمت لك تجربة العمل إضافات أخرى على التكوين؟

### التعليق على الجدول رقم 11

من خلال الجدول رقم 11، فإن ما قيمته 27 مفردة من الحجم الكلي لعينة الدراسة أشارت أن تجربة العمل قدمت لها إضافات أخرى على التكوين، وبالعكس من ذلك فقد صرحت 08 مفردات أن تجربة العمل لم تقدم لها أية إضافات أخرى.



النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
77.1	77.1	27	جيدة
22.9	22.9	08	عادية
100	100	35	المجموع

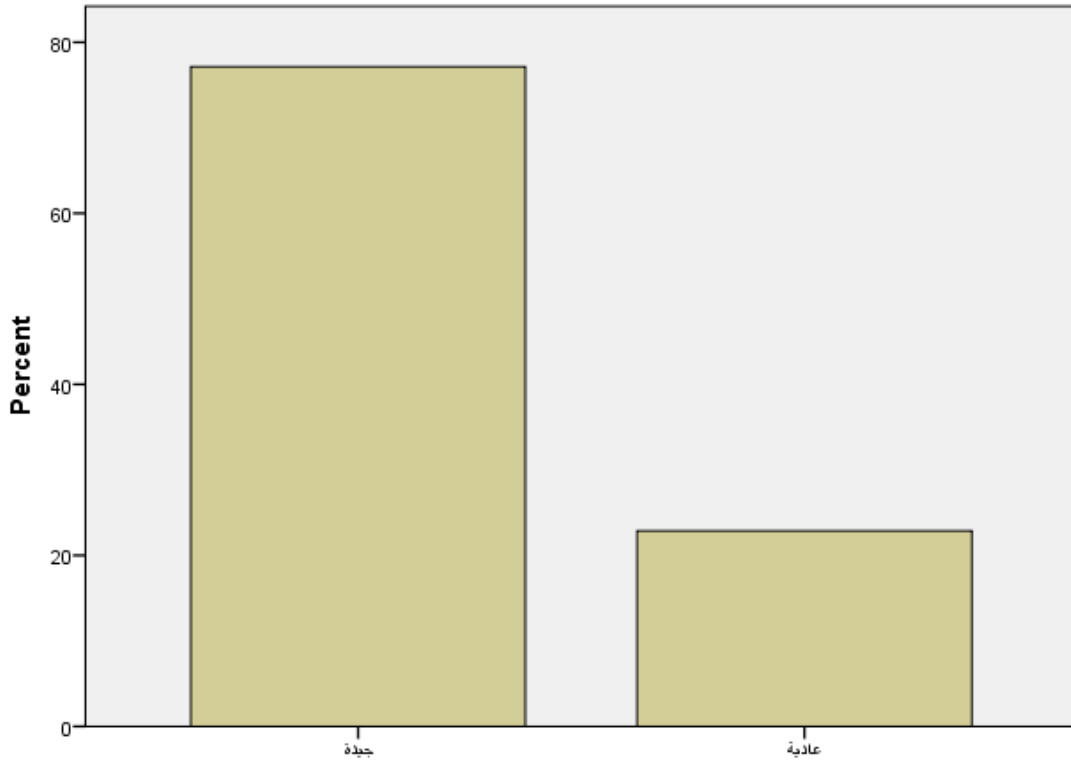
جدول رقم 12 يوضح:

ما هو تقييمك لتجربة العمل الى غاية الان مقارنة بالتكوين؟

### التعليق على الجدول رقم 12

يوضح الجدول رقم 12 أن 27 مفردة من حجم العينة أوضحت أن تجربة العمل جيدة مقارنة بالتكوين الذي تلقته القابلات أثناء التكوين الذي سبق مزاولة المهنة، وبالعكس من ذلك فقد أوضحت 08 مفردات أن تجربة العمل تميزت بكونها عادية بالنظر الى التكوين الذي تلقته مسبقا.

12- ما هو تقييمك لتجربة العمل الى غاية الان مقارنة بالتكوين؟



12- ما هو تقييمك لتجربة العمل الى غاية الان مقارنة بالتكوين؟

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
88.6	88.6	31	نعم
11.4	11.4	04	لا
100	100	35	المجموع

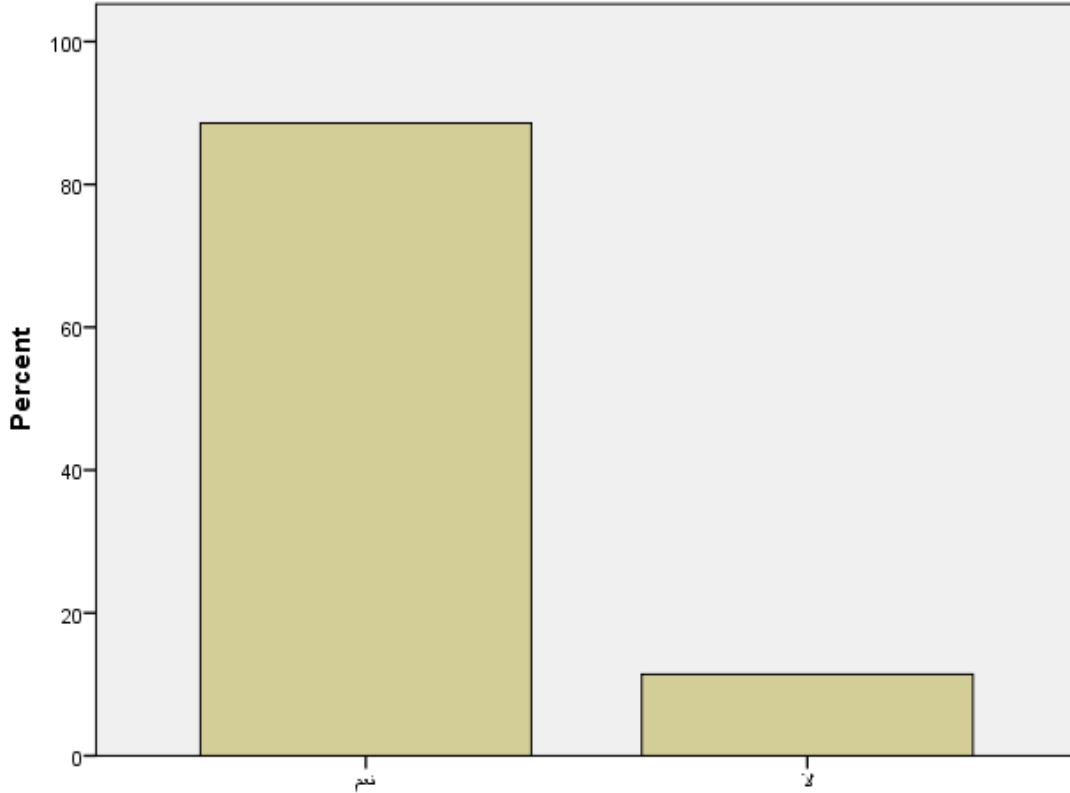
جدول رقم 13 يوضح:

في نظرك هل الخبرة المكتسبة من تجربة العمل أحسن من الخبرة المكتسبة من التكوين؟

### التعليق على الجدول رقم 13

بناء على معطيات الجدول رقم 13، فإن 31 مفردة من عينة الدراسة أوضحت أن الخبرة المكتسبة من تجربة العمل أحسن من الخبرة المكتسبة من التكوين، في حين أن 04 مفردات أشارت عكس ذلك.

13- في نظرك هل الخبرة المكتسبة من تجربة العمل أحسن من الخبرة المكتسبة من التكوين؟



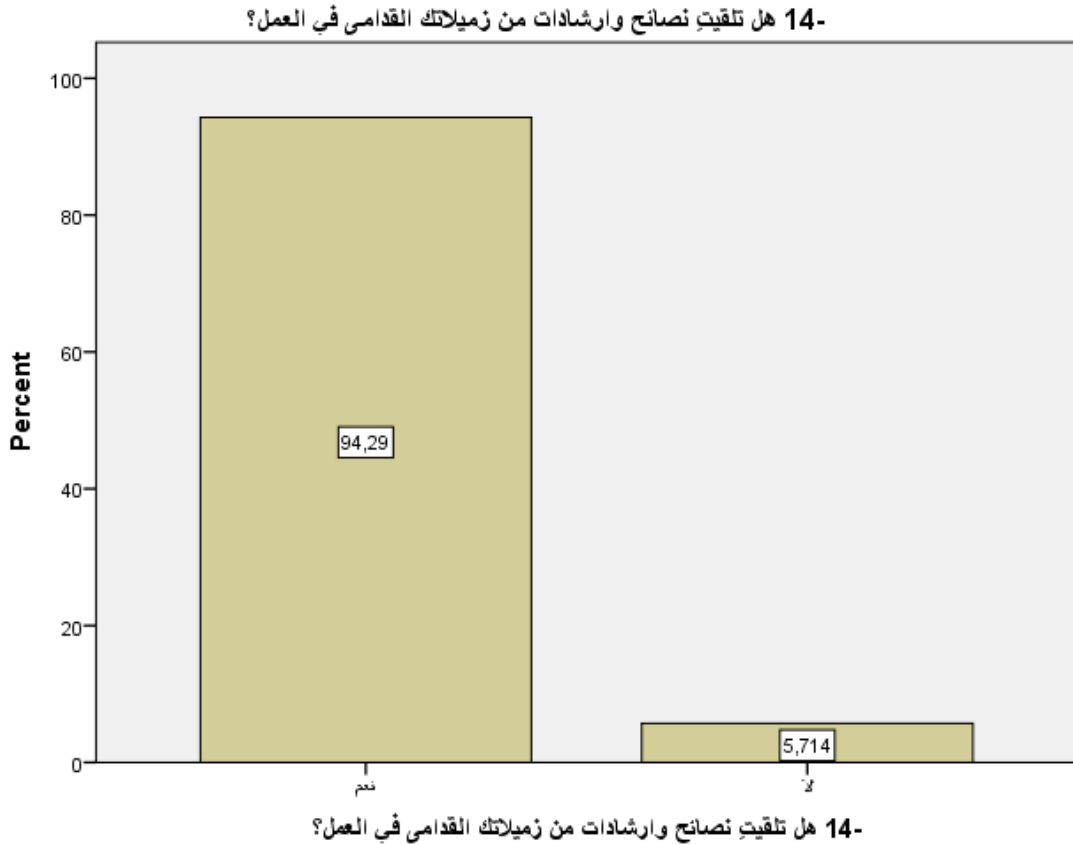
13- في نظرك هل الخبرة المكتسبة من تجربة العمل أحسن من الخبرة المكتسبة من التكوين؟

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
94.3	94.3	33	نعم
5.7	5.7	02	لا
100	100	35	المجموع

جدول رقم 14 يوضح:  
تلقي النصائح والإرشادات من زميلات العمل

### التعليق على الجدول رقم 14

توضح 33 مفردة من عينة الدراسة وفق الجدول رقم 14 أنها تلقت نصائح وإرشادات من زميلاتها القدامى في مهنة القبالة، في حين صرحت مفردتان (02) أنها لم تتلقى أي نصائح أو إرشادات من زميلات العمل القدامى.





النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
57.1	57.1	20	نعم
42.9	42.9	15	لا
100	100	35	المجموع

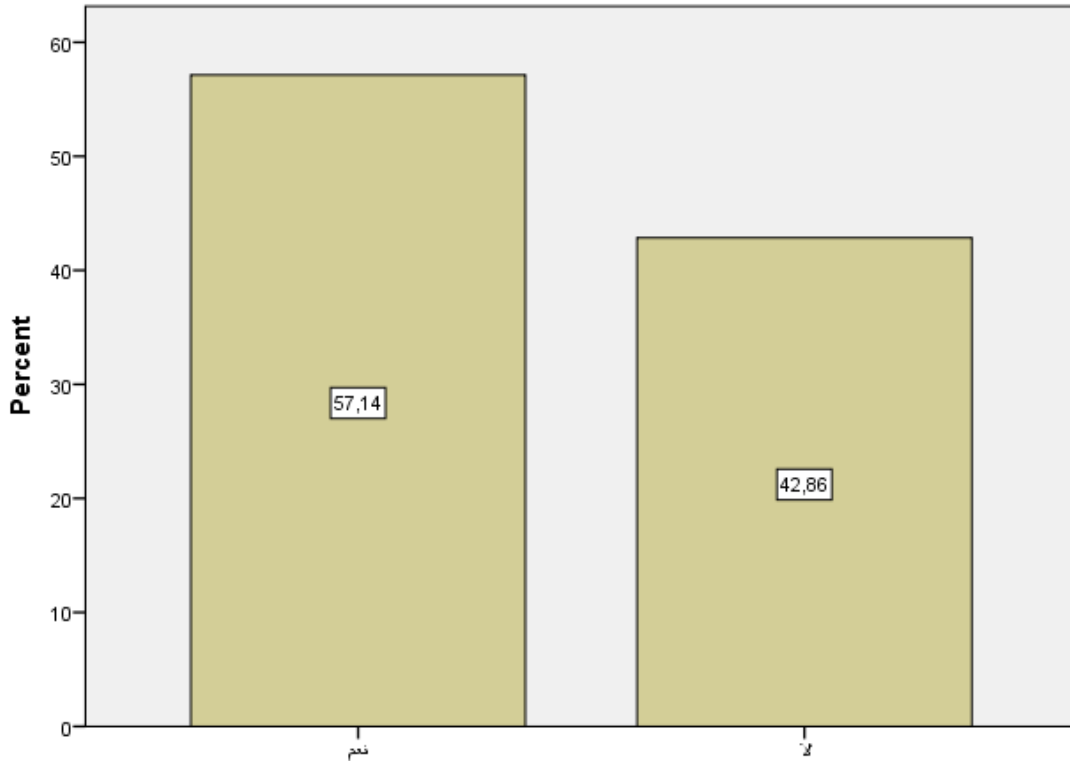
جدول رقم 15 يوضح:

هل يمكن القول ان الخبرة المكتسبة من التكوين تتوافق مع تجربة العمل؟

التعليق على الجدول رقم 15

يتضح بناء على الجدول رقم 15 أن 20 مفردة من الحجم الكلي لعينة الدراسة أشارت أن الخبرة المكتسبة من التكوين تتوافق مع تجربة العمل، في مقابل 15 مفردة أوضحت أن الخبرة المكتسبة لا تتوافق مع تجربة العمل.

15- هل يمكن القول ان الخبرة المكتسبة من التكوين تتوافق مع تجربة العمل؟



15- هل يمكن القول ان الخبرة المكتسبة من التكوين تتوافق مع تجربة العمل؟

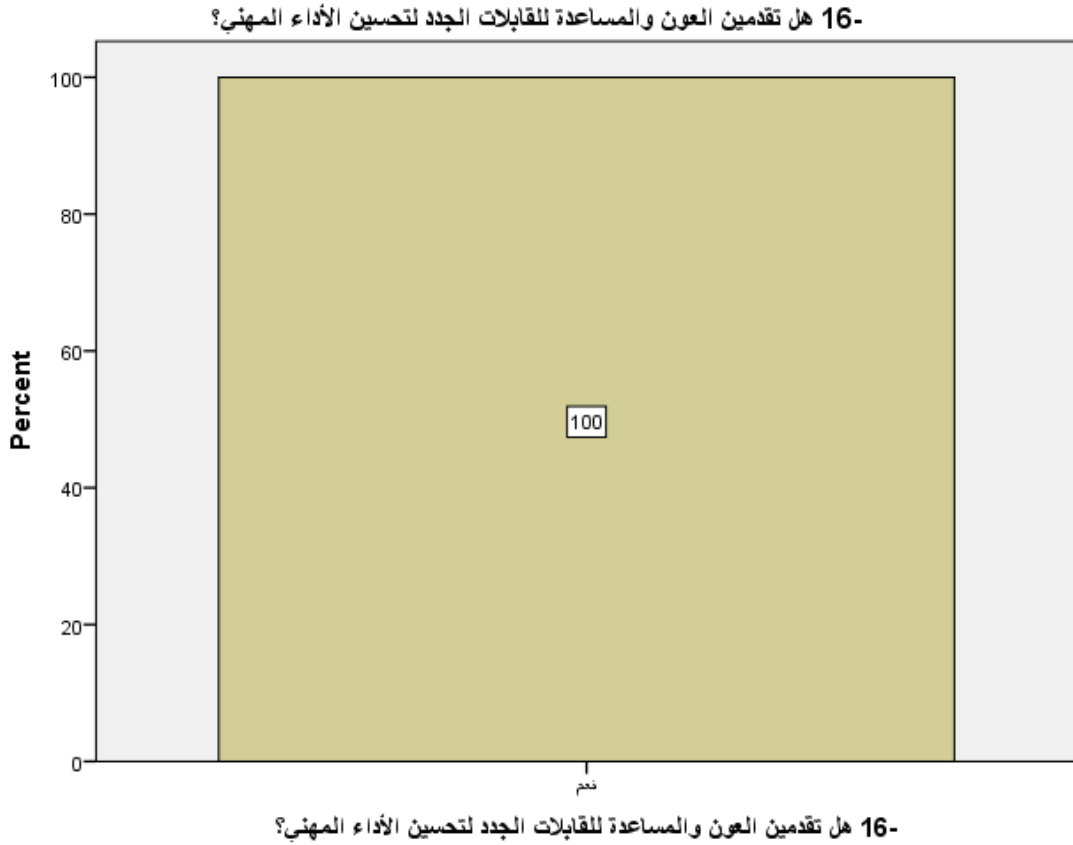
النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
100	100	35	نعم
100	100	35	المجموع

جدول رقم 16 يوضح:

هل تقدمين العون والمساعدة للقبالات الجدد لتحسين الأداء المهني؟

### التعليق على الجدول رقم 16

من خلال الجدول رقم 16، والمعطيات والمتحصل عليها، فإن عينة الدراسة بكل مفرداتها البالغة 35 مفردة، أشارت أنها تقدم العون والمساعدة للقبالات الجدد لتحسين الأداء المهني.



## المبحث الثالث: ظروف العمل والأداء الوظيفي للقبالة

### 1- دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للعامل:

#### 1-1- في مفهوم الأداء والأداء الوظيفي

نستهل الحديث عن الأداء الوظيفي بطرح جملة من التعريفات المتعلقة بمصطلح الأداء في حد ذاته، وبالتالي تجدر الإشارة الى أن الأداء بمفهومه العام من خلال بعض الباحثين يشير على أنه "النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي تم تحقيقها لدى ممارسة عمل والمعبر عنها بوحدات قياس معينة وأنه الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبده الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني".<sup>79</sup>

في حين يعرف الأداء الوظيفي على انه "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشجع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبًا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد".<sup>80</sup>

كما يشير الأداء الوظيفي إلى "الأثر الصافي لمجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".<sup>81</sup> وفي تعريف آخر للأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته.

#### 2-1- وتجدر الإشارة الى أن للأداء الوظيفي عناصر:<sup>82</sup>

المعرفة بمتطلبات الوظيفة، تضم حجم المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة.

نوعية العمل، يقصد بها مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات

<sup>79</sup> - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، مصر، 1998، ص 267.

<sup>80</sup> - راوية حسين، إدارة الموارد البشرية-رؤية مستقبلية، البار الجامعية، مصر، 2001، ص 233

<sup>81</sup> - كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1997، ص 156.

<sup>82</sup> - أسعد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008، ص ص 13-15

وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.  
**كمية العمل المنجز**، يشير إلى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.  
**المثابرة والثوق**، يقصد بها الجدية والتفاني في أداء العمل مع قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في الأوقات المحددة، فضلا عن مدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه الذي يقدمه المشرفين.

### 3-1- للأداء الوظيفي أنماط: 83

#### 1-3-1 أداء المهمة والأداء السياقي:

- **أداء المهمة**، تعتبر نماذج أداء المهمة انعكاسا للأبعاد التي تعبر عن الأنشطة والسلوكيات التي تشير فيما تشير إلى مدى وفاء العامل لمجموعة من المهام التي تتصل مباشرة بوظيفته، ويضم هذا النموذج الأبعاد التقليدية للقدرة والمتمثلة في كمية الأداء والإتقان ثم الكفاءة والوقت المحدد للإنجاز.  
كما تمت الإشارة إلى أن الأبعاد السابقة ذات فعالية متميزة في تنبئها بأداء الفرد في القطاع السلعي، في حين المنظمات الخدمية لا تضم أداء الفرد بشكل كامل لذلك حاولت الدراسات التي تهتم بمؤشرات أداء العامل للتعرف على أبعاد أخرى، فضلا عن أبعاد القدرة التقليدية، تكون أكثر تنبؤا بأداء العامل في منظمات النشاط الخدمي، وتمثل أهم هذه الأبعاد في المقام الأول فيما يلي:
  - ✓ الإحاطة بأغلب نواحي الوظيفة.
  - ✓ الالتزام الوظيفي.
  - ✓ الإبداع والابتكار في أداء الوظيفة.
  - ✓ حسن إصدار الأحكام والقرارات المرتبطة بالوظيفة.
- **الأداء السياقي**، يصطلح بعض الباحثين على أنماط الأداء السياقي بأنماط الأداء خارج الدور، نظرا لعدم اتصالها بشكل مباشر بالأداء بل تقيس جوانب الأداء التي لا ترتبط بمهام محددة، كما أشارت الأبحاث المطروحة إلى المستوى الذي يسهم فيه العاملون في زيادة الفعالية التنظيمية.

83 - يوسف حليم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل وهاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية، دار الوارق، الأردن، 2006، ص ص 240 - 248.

في السياق ذاته تصنف بعض الدراسات الأداء السياقي إلى مجموعتين اثنتين، أما الأولى فتضم عددا من الأبعاد منها:

- ✓ تعزيز أداء المهام المحددة.
- ✓ العمل الشاق.
- ✓ التطوع.
- ✓ الانتماء للمنظمة.
- ✓ تأييد الأهداف التنظيمية.

وعلى العكس من ذلك تضم المجموعة الثانية نسقا من الأبعاد التي تيسر وتنظم التفاعل بين الأفراد منها التعاون ومساعدة الآخرين.

### 1-3-2- الأداء السلبي والأداء المتكيف

● **الأداء السلبي**، يشير إلى جملة السلوكيات التي ينتج عنها اختلال وظيفي في أداء العامل لمهامه، ويعد سلوك الرغبة في الانسحاب والتخلي عن العمل من أكثر السلوكيات التي تتنبئ بالأداء السلبي، حيث يبدأ العامل ابتداءً من هذا السلوك في التخلي عن المهام الوظيفية الموكلة إليه مع ترك وظيفته، وبالتالي يبدأ العامل في التغيب عن العمل بدون مبررات عقلانية، الى جانب عدم الإلتقان في أدائه وانخفاض معدل الإنتاجية.

● **الأداء المتكيف**، تجدر الإشارة أن الأداء المتكيف قد أصبح أكثر تواجدا في اطار التغير السريع فيما يتعلق بمتطلبات العمل الناتج عن الابتكار التكنولوجي والاندماج وإعادة الهيكلة، الذي يتطلب امكانية العامل على التعلم السريع والتكيف مع الأوضاع الجديدة ليكون قادرا على المنافسة اذا تعلق الأمر بالوظائف والمهام التي تم استحداثها.

### أهمية الأداء الوظيفي:<sup>84</sup>

إن الأداء الوظيفي لأي وظيفة ينفرد بمكانة خاصة في وسط أية منظمة كانت، نظرا لكونه الناتج النهائي لجميع الأنشطة، بحكم أن المنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاءً عندما يكون أداء العمال أداء متميزا ومنتجا، وبالتالي تجدر الإشارة أن اهتمام إدارة المنظمات والمؤسسات بمستوى ونوع

<sup>84</sup> -حلال عبد الملك الشريف، "الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2003، ص 82.

الأداء يفوق في الغالب اهتمام الموظفين، لذلك يمكن الإشارة الى أن الأداء إذا تعلق الامر بأي مستوى تنظيمي داخل المنظمات والمؤسسات وضمن أي جزء منها يعد انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة فضلا عن المرؤوسين.

من الواضح جدا أن أهمية الأداء الوظيفي اذا تعلق الامر بالمؤسسات تعود الى ارتباطه بدورة عمل كاملة في مراحلها، تتمثل في:

- مرحلة الظهور.
- مرحلة البقاء والاستمرارية.
- مرحلة الاستقرار.
- مرحلة السمعة والفخر.
- مرحلة التميز والريادة.

## عرض فقرات من العمل الميداني

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
14.3	14.3	05	ضعيف
37.1	37.1	13	متوسط
20	20	07	مقبول
25.7	25.7	09	غير مقبول
2.9	2.9	01	جيد
100	100	35	المجموع

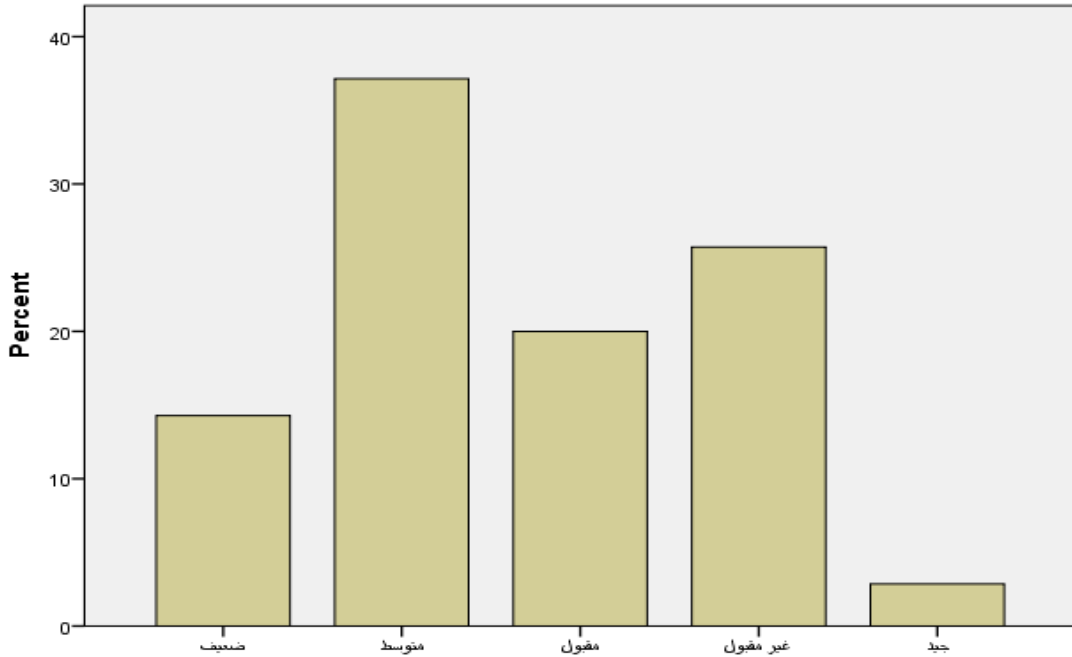
جدول رقم 17 يوضح:

كيف تقيمين التنظيم داخل المصلحة؟

### التعليق على الجدول رقم 17

فيما يتعلق بمؤشر تقييم التنظيم داخل المصلحة، وتأسيساً على معطيات الجدول رقم 17، يتضح أن 13 مفردة أوضحت بأن التنظيم داخل مصلحة التوليد متوسط، في حين أشارت 09 مفردات أنه تنظيم غير مقبول، وتضيف 07 مفردات من حجم العينة أنه تكوين مقبول، ومن خلال الجدول نفسه يتضح كذلك ان 05 مفردات صرحت أن التنظيم داخل مصلحة التوليد ضعيف، وانتهاءً بمفردة واحدة (01) أوضحت أنه تنظيم جيد.

17- كيف تقيمين التنظيم داخل المصلحة؟



17- كيف تقيمين التنظيم داخل المصلحة؟

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
34.3	34.3	12	متوترة
31.4	31.4	11	عادي
28.8	28.8	10	جيدة
5.7	5.7	02	مزاجية
100	100	35	المجموع

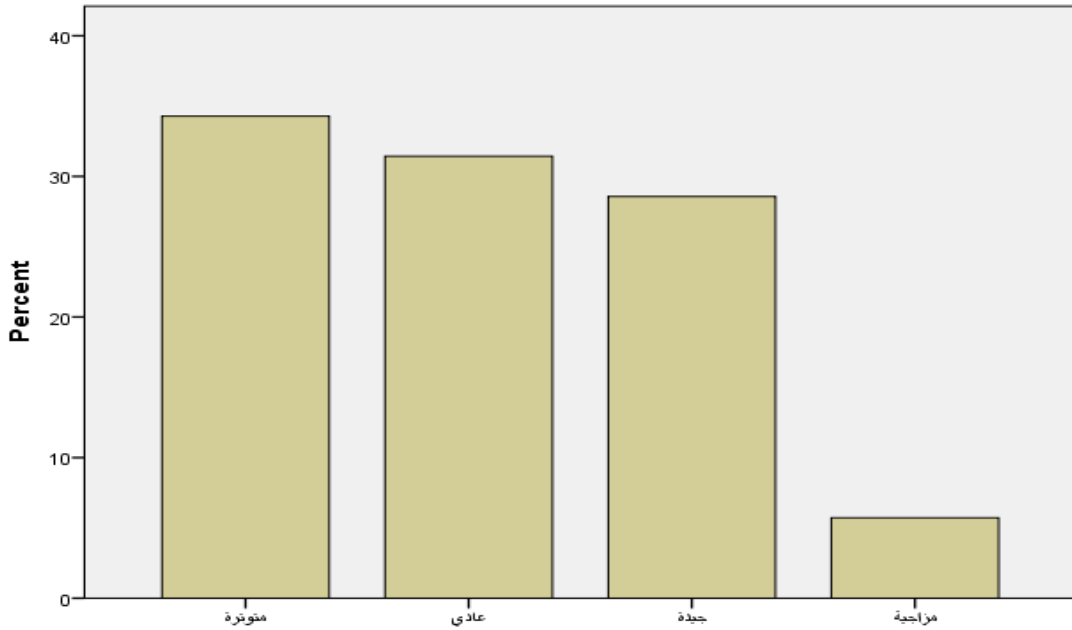
جدول رقم 18 يوضح:

أين يمكن تصنيف العلاقات بين القابلة والإدارة؟

### التعليق على الجدول رقم 18

تأسيساً على معطيات الجدول رقم 18، والمتعلق بتصنيف العلاقات بين القابلة والإدارة، فإنه يتضح أن 12 مفردة من عينة الدراسة أشارت إلى أنها علاقات متوترة، في حين صرحت 11 مفردة أنها علاقات تتم بشكل عادي، مروراً بـ 10 مفردات أوضحت أنها علاقات جيدة، وانتهاءً بمفردتين (02) هي ترى أنها علاقات مزاجية.

18- أين يمكن تصنيف العلاقات بين القابلة والإدارة؟



18- أين يمكن تصنيف العلاقات بين القابلة والإدارة؟



النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
11.4	11.4	04	مقبولة
42.9	42.9	15	عادي
45.7	45.7	18	جيدة
100	100	35	المجموع

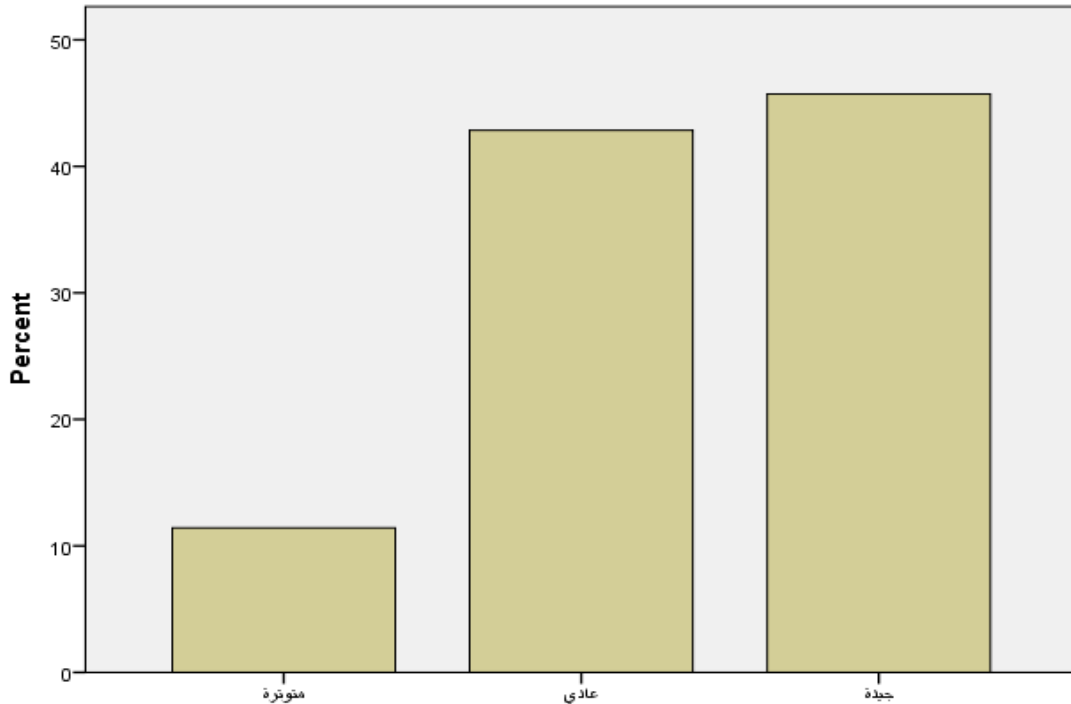
جدول رقم 19 يوضح:

كيف تبدو العلاقات بين القابلة والمريض؟

### التعليق على الجدول رقم 19

حول متغير العلاقات بين القابلة والمريض، يظهر من خلال معطيات الجدول رقم 19 أن ما قيمته 18 مفردة من الحجم الكلي لعينة الدراسة ترى أنها علاقات جيدة مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للقابلة، في حين صرحت 15 مفردة أنها علاقات عادية، وانتهت بـ 04 مفردات أوضحت أنها علاقات مقبولة.

19- كيف تبدو العلاقات بين القابلة والمريض؟



19- كيف تبدو العلاقات بين القابلة والمريض؟

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
40	40	14	رديء
2.9	2.9	1	متوسط
31.4	31.4	11	مقبول
25.7	25.7	9	جيد
100	100	35	المجموع

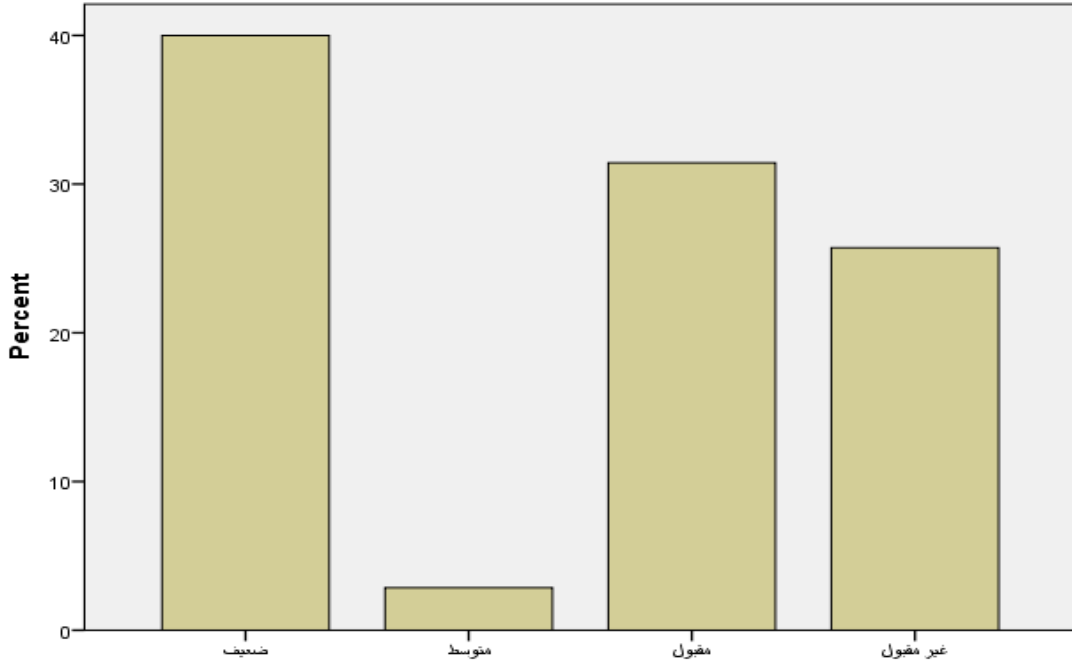
جدول رقم 20 يوضح:

أين تصنفين كيفية تعامل الزوار -اهل المرضى- مع القابلات؟

### التعليق على الجدول رقم 20

يظهر بناء على معطيات الجدول رقم 20 المتعلق بمتغير تعامل أهل المرضى مع القابلات، يظهر أن 14 مفردة من الحجم الكلي لعينة الدراسة أوضحت انه تعامل رديء، في مقابل 11 مفردة أشارت أن تعامل أهل المرضى مع القابلات مقبول، مروراً بـ 09 مفردات ترى أنه تعامل جيد وانتهاءً بمفردة واحدة (01) صرحت أنه متوسط.

20- أين تصنفين كيفية تعامل الزوار -اهل المرضى- مع القابلات؟



20- أين تصنفين كيفية تعامل الزوار -اهل المرضى- مع القابلات؟

النسبة المئوية الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	
34.3	34.3	12	نعم
42.9	42.9	15	لا
17.1	17.1	08	أحيانا
5.7	5.7	02	ناذرا
100	100	35	المجموع

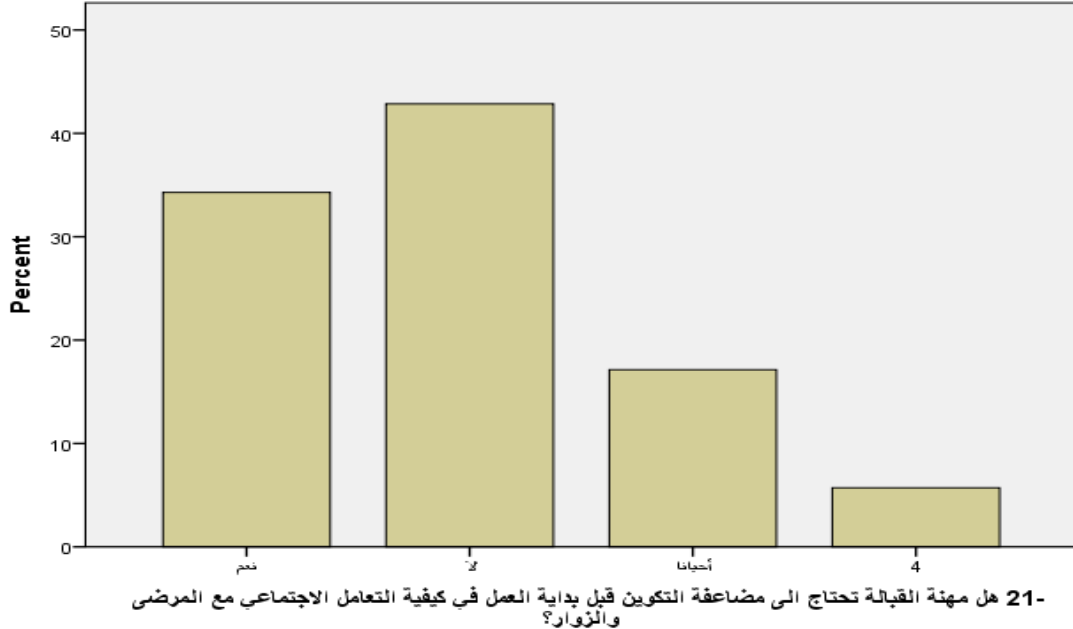
جدول رقم 21 يوضح:

هل مهنة القبالة تحتاج الى مضاعفة التكوين قبل بداية العمل في كيفية التعامل الاجتماعي مع المرضى والزوار.

### التعليق على الجدول رقم 21

أظهرت نتائج تفرغ المعطيات الميدانية المتحصل عليها من خلال الجدول رقم 21، أن 15 مفردة ترى أن مهنة القبالة لا تحتاج الى مضاعفة التكوين قبل بداية العمل في كيفية التعامل الاجتماعي مع المرضى والزوار، في حين أن 12 مفردة أوضحت أنه يجب مضاعفة التكوين قبل البدء في ممارسة مهنة القبالة بشكل رسمي، في مقابل 08 مفردات صرحت أنه في بعض الأحيان يجب مضاعفة التكوين قبل مزاولة المهنة، وانتهاء بمفردتين (02) أشارت إلى أنه ناذرا ما يتم مضاعفة التكوين قبل ممارسة مهنة القبالة.

21- هل مهنة القبالة تحتاج الى مضاعفة التكوين قبل بداية العمل في كيفية التعامل الاجتماعي مع المرضى والزوار؟



## خاتمة عامة ومناقشة النتائج

يهدف التكوين في الوهلة الأولى إلى تحسين وتنمية قدرات الموظفين على اختلافهم واختلاف أنماط العمل، فمن خلاله يتم تزويد الفرد بالمعلومات والمهارات المطلوبة سعياً لتحقيق أهداف اية مؤسسة كانت، لذلك ونظراً لطبيعة التغيرات والتحويلات التي تعيشها العديد من المؤسسات حالياً تتطلب ضرورة توافق قدرات الموظفين مع مستجدات اغلب التطورات الحاصلة.

ويمكن النظر إلى وظيفة التكوين على أنها مكملة لتعيين العامل، حيث لا يكفي أن تقوم المؤسسات باختيار الموظفين وتعيينهم، وبالتالي يجب تأهيل هؤلاء الأفراد ثم تحسين وتنمية قدراتهم على القيام بالأعمال الموجهة إليهم ومساعدتهم في الحصول على المعارف الجديدة، وعليه فللتكوين للتكوين العديد من التأثيرات إذا تعلق الامر بعمل الموظفين ومنها:

- الرفع من مستوى الأداء لدى العامل، وتحسينه كما وكيفاً.
- المساهمة في تقوية العلاقات والروابط الإنسانية داخل المؤسسة.

تأسيساً على النتائج المتحصل عليها بعد تفريغ المعطيات الميدانية<sup>85</sup>، فقد اتضح أن اغلب مفردات عينة الدراسة زاولت تكويناً تصل مدته إلى خمس سنوات، وأن التكوين الذي استفادت منه قبل مزاوله مهنة القبالة كان نظري- علمي، فضلاً عن ذلك فقد أشارت عينة الدراسة أن التكوين الذي تلقته قبل مزاوله مهنة القبالة يعد تكويناً جيداً كما أنها تتلقى عبر فترات متفاوتة اثناء الخدمة تكويناً إضافياً.

فضلاً عن ذلك تشير النتائج المتحصل أغلب المشكلات التي تعاني منها القبالة تنحصر- في نقص الأطباء المتخصصين وفي نقص المعدات، إضافة الى عينة الدراسة أكدت على أن الخبرة التي اكتسبتها حول مهنة القبالة هي خبرة مكتسبة من تجربة العمل أكثر من التكوين، وأوضحت عينة الدراسة أن خبرتها كافية لممارسة مهنة القبالة وفي السياق ذاته أشارت المبحوثات أنها راضية عن نوع التكوين الذي تتلقاه قبل ممارسة مهنة القبالة.

يشكل التكوين أهم مرحلة في المسار الوظيفي لأي عامل أو موظف، حيث يتلقى جملة من المهارات التي تمنحه القدرة على التكيف مع نوع العمل، إن التكوين الذي خضعت له القابلات وفق النتائج المتحصل عليها جيد، كما أن الخبرة المكتسبة ساهمت هي الأخرى في صقل إمكانات

<sup>85</sup> - أظن جداول التحليل من الجدول رقم 03 الى رقم 10

القابلات، لذلك فإن الفرضية القائلة "أن التكوين الذي تتلقاه المرأة القابلة يتوافق مع تجربة العمل" محققة.

فضلا عن التكوين الذي تتلقاه القابلات وتجربة العمل التي تساهم في اثراء مهارات وخبرات القابلات، فإنه من الطبيعي أن تمارس القابلات مهنة القبالة كغيرهن من النساء العاملات في وظائف أخرى خلافية، لذلك "تعمل القابلات مع النساء وأسرهن في أي عدد من الإعدادات، في حين أن غالبية القابلات الممرضات يعملن في المستشفيات، بعض القابلات الممرضات والعديد من القابلات غير الممرضات يعملن داخل المجتمع أو المنزل على حد سواء، كما أنه وفي كثير من الولايات تؤسس القابلات مركز توليد تعمل فيه مجموعة من القابلات معا."<sup>86</sup>

كما تدعم وتشجع القابلات عموما على الولادات الطبيعية التي لا يتدخل فيها الجراحون من الأطباء، نشير فضلا عن ذلك ضمن هذا السياق الى تنوع القوانين المتعلقة بالذين يمكنهم ممارسة القبالة والظروف التي تؤدي بها هذه المهنة، في حين أشارت المبحوثات أن تجربة العمل قدمت لهن إضافات أخرى على التكوين أو وضحت أن تجربة العمل جيدة مقارنة بالتكوين الذي تلقته القابلات أثناء التكوين الذي سبق مزاولة المهنة، أو وضحت أن الخبرة المكتسبة من تجربة العمل أحسن من الخبرة المكتسبة من التكوين. أنها تلقت نصائح وارشادات من زميلاتها القدامى في مهنة القبالة.

فضلا عن ذلك أو وضحت مفردات الدراسة أن الخبرة المكتسبة من التكوين تتوافق مع تجربة العمل، أشارت أنها تقدم العون والمساعدة للقابلات الجدد لتحسين الأداء المهني، إن تجربة العمل التي يمر بها أي عامل أو موظف تمنحه القدرة على اكتشاف الطبيعة الحقيقية للعمل بغض النظر عن المهارات التي اكتسبها من التكوين، لذلك فمن خلال النتائج المتحصل عليها بعد تفريغ المعطيات تبين أن تجربة العمل التي تمر بها القابلة تتوافق مع التكوين الذي تتلقاه، حيث يظهر بشكل ملفت التعاون الحاصل بين القابلات القدامى والجدد اثناء العمل مما يساهم في تبادل المعارف والخبرات، وعليه نفترض أن تجربة العمل التي تمر بها المرأة القابلة لا تتناقض مع مضمون التكوين، وبالتالي لم تتحقق الفرضية الثانية التي اشارت ان تجربة عمل القابلة تتناقض مع تكوينها الذي تلقاه قبل المهنة.

<sup>86</sup> --<https://hyatok.com.dz.fr//> sage- femme travail et pratique.

في سياق عرض النتائج المتوصل اليها، تجدر الإشارة ان عمل القابلة يرتبط بظروف معينة يجب توفرها لتمكن القابلات من مزاوله المهنة بشكل يضمن مردود ونتائج إيجابية، في هذا السياق تظهر أهمية التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء الوظيفي للقابلة<sup>87</sup>، خاصة من حيث تطوير سواء المهارات أو تحسين ظروف العمل خاصة فيما يتعلق بجانب العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، ذلك لأن العلاقات الإنسانية هي المحور الرئيسي والمتغير الأول الذي ينظم سواء العلاقة قابلة/مريض أو العلاقة قابلة/إدارة أو العلاقة مريض/قابلة، وبالتالي تجدر الإشارة الى ان أهمية التكوين اثناء الخدمة تظهر في النقاط التالية: <sup>88</sup>

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها
- يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة
- المساهمة في تحسين علاقات الاتصال بين الموظفين فيما بينهم وبين الموظفين والرؤساء.

أفادت النتائج المتوصل اليها فيما يتعلق بالفرضية الثالثة، أن مؤشر تقييم التنظيم داخل المصلحة فقد أوضحت المبحوثات أن التنظيم داخل مصلحة التوليد متوسط، كما أشارت إلى أن العلاقات متوترة داخل المصلحة، وفيما يتعلق بمتغير العلاقات بين القابلة والمريض، يظهر ان الحجم الكلي لعينة الدراسة يرى أنها علاقات جيدة مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للقابلة.

حول متغير تعامل أهل المرضى مع القابلات، فإن الحجم الكلي لعينة الدراسة أوضح انه تعامل رديء، كما أظهرت نتائج تفريغ المعطيات الميدانية المتحصل عليها ان اغلب المفردات ترى أن مهنة القبالة لا تحتاج الى مضاعفة التكوين قبل بداية العمل في كيفية التعامل الاجتماعي مع المرضى والزوار.

تعد تجربة العمل التي تمر بها القابلة على مدار مسارها المهني تجربة حافلة بالمهارات والمعارف والخبرات التي تكتسبها القابلة فضلا عن التكوين الذي تتلقاه، ونفس الوقت تعد التكوين قبل واثناء المهنة فرصة لتعظيم قدرات القابلة، كما تُطرح ظروف العمل على أنها متغير حاسم اذا تعلق الامر بالأداء الوظيفي للقابلة، لذلك فمن خلال النتائج المتوصل اليها يتضح أن ظروف العمل داخل مصلحة

<sup>87</sup> - أنظر الفصل الرابع، المبحث رقم 03

<sup>88</sup> - سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 207، ص 110.

التوليد محل الدراسة -لالة خيرة بمستغانم- لا تشجع على أداء وظيفي جيد، خاصة من حيث التنظيم داخل المصلحة والتعامل مع الزوار من عوائل المريضات، وبالتالي تتحقق الفرضية الثالثة التي تشير أن ظروف العمل داخل مصلحة التوليد -لالة خيرة بمستغانم- لا تسمح بتقديم أداء وظيفي جيد للقبالات.

استمارة بحث

مهنة القبالة بين التكوين وتجربة العمل  
دراسة ميدانية بمصلحة التوليد "لالة خيرة"

.....المحور الأول: بيانات شخصية.....

1- سنوات العمل

2- مكان العمل: عيادة عا  / عيادة خا

.....المحور الثاني: التكوين غير كافي لمزاولة مهنة القبالة.....

3- كم دامت مدة التكوين قبل ممارسة مهنة القبالة؟

4- ما هي طبيعة التكوين؟

5- ما هو تقييمك لهذا التكوين؟

6- هل هناك فترات أخرى للتكوين أثناء ممارسة المهنة؟

7- ما نوع المشكلات التي تصادفك في العمل؟

8- هل تجددين الحلول لمشكلات العمل من خلال : الخبرة المكتسبة من التكو

/ الخبرة المكتسبة من تجربة  ؟

9- في نظرك هل الخبرة المكتسبة في إطار التكوين كافية لممارسة مهنة القبالة؟

كاف  / غير كاف

10- هل أنت راضية عن نوع التكوين الذي تلقيته قبل ممارسة المهنة؟

نعم  / لا

.....المحور الثالث: ممارسة مهنة القبالة تتناقض نسبيا مع التكوين.....

11- هل قدمت لك تجربة العمل إضافات أخرى على التكوين؟

12- ما هو تقييمك لتجربة العمل الى غاية الان مقارنة بالتكوين؟



13- في نظرك هل الخبرة المكتسبة من تجربة العمل أحسن من الخبرة المكتسبة من التكوين؟

نعم  / لا

14- هل تلقيت نصائح وارشادات من زميلاتك القدامى في العمل؟ نعم  لا

15- هل يمكن القول ان الخبرة المكتسبة من التكوين تتوافق مع تجربة العمل؟  
نعم  لا

16- هل تقديم العون والمساعدة للقبالات الجدد لتحسين الأداء المهني؟ نعم   
لا

#### .....المحور الرابع.....

ظروف العمل تؤثر في أداء عمل القبالة ولا تسمح بتطبيق مضمون التكوين

17- كيف تقيم التنظيـم داخل المصلحة؟

ضعيف  / متوسط  مقبول  مقبول  جيد

18- أين يمكن تصنيف العلاقات بين القبالة والإدارة؟

متوترة  عادية  جيدة  مزاجية

19- كيف تبدو العلاقات بين القبالة والمريض؟

متوترة  عادية  جيدة

20- أين تصنفين كيفية تعامل الزوار-اهل المرضى- مع القبالات؟

ضعيف  متوسط  مقبول  مقبول  جيد

21- هل مهنة القبالة تحتاج الى مضاعفة التكوين قبل بداية العمل في كيفية التعامل الاجتماعي

مع المرضى والزوار؟ نعم  لا  أحيانا

## قائمة المراجع

### أولا الكتب باللغة العربية

- 1- أحمد بيومي مجدي، السيد لطفي محمد، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي- مدخل الى علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2009.
- 2- أنجرس موريس، منهجية البحث في العلوم الانسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- 3- أنور رمضان محمد سعيد، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الازارطة: الإسكندرية، 2003،
- 4- المجذوب طارق، الإدارة العامة- العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 2000.
- 5- العرب عبد الجواد صلاح، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، 1962.
- 6- السلمي علي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، مصر، 1998.
- 7- السيد مريم التربية المهنية – مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم، دار الوائل، عمان، الأردن، 2009.
- 8- برير كامل، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1997.
- 9- بن تونس رشيد محمد الهادي، نيل المغانم من تاريخ وتقاليد مستغانم، المطبعة العلوية، الجزائر.
- 10- بن محمد الجيلالي عبد الرحمان ، تاريخ الجزائر العام، ط 7، ج 4، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر 1994.
- 11- بن القبلان يوسف محمد ، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991.
- 12 - حسين راوية ، إدارة الموارد البشرية-رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2001.

- 13- حجيم الطائي يوسف، عبد الحسين مؤيد الفضل وهاشم فوزي العبادي، ادارة الموارد البشرية، دار الوارق، الأردن، 2006.
- 14- خليل العمر معن، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر وللتوزيع، عمان الأردن، 2006.
- 15- خضير إدريس، التفكير الاجتماعي الخلدوني وأثره في علم الاجتماع الحديث. الجزائر: موفم للنشر والتوزيع، 2003.
- 16- درويش عبد الكريم وتكلا ليلي، أصول الادارة العامة، مطبعة الانجلوالمصرية، القاهرة، مصر، 1976.
- 17- عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2006.
- 18- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2001.
- 19- علي حسين علي، سهيلة محمد عباس إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007.
- 20 - غليان ربي مصطفى وغنيم عثمان محمد، أساليب البحث العلمي، ط 4، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2010.
- 21- غياث بوثلجة، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 22- محمود عبد الكريم أياد والمحياوي سعيد زياد، إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني، ط 1، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 2001.
- 23- محمد العيسوي عبد الرحمان، الإدارة في عصر العولمة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007.

## الكتب باللغة الفرنسية

- 1- Belhamissi Moulay, Histoire De Mostaganem, Centre National Des Etudes Historiques, Alger, 1676.
- 2- Casse Pierre, La Formation Performante, Office De La Publication Universitaire, Université Pari,1994.
- 3- - Jaques Béatrice, sociologie de l'accouchement, presses universitaires de France, France, 2007.
- 4- Jardilier P. Développement humain dans l'entreprise paris ،P. U. F,1986.
- 5- - M. Demmont, Formation dans le vocabulaire de psychologie, Edition : paris P.U.F, 1979.
- 6- M.Morineau, La construction d'objectifs, innovation dans la formation des enseignants, LP paris, MEDRA\_ Formation ,1985.

## ثانياً المجالات

- 1- علي يونس ميا وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سوريا، المجلد 31، عدد 01، 2009.
- 2- قريشي عبد الكريم، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقلة، عدد 01، 1998.
- 3- حلي شادي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي - دراسة حالة، الجمهورية العربية السورية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون، تشرين الأول، 2012،

## ثالثا الرسائل العلمية

1- بوبكر هشام، إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني – سكيكدة رسالة الماجستير غير منشورة، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2006-2007، 66.

2- العمري واضح، مدى تأثير التكوين المهني الإقامي على التصورات الذهنية للمتربصين- دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني لولاية سطيف-ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2005-2006.

3- السامرائي أحمد هشام أثر استراتيجية التكوين لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي قطاع الكهرباء في العراق تمودجا، رسالة ماجستير غير منشورة، العلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010.

طلال عبد الملك الشريف، "الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2003.  
4 - عكاشة أسعد محمد، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين 2008.

## رابعا المواقع الالكترونية

النبراوي نجلاء، سامي، القابلة في المغرب والأندلس: الدور الطبي والقضائي والاجتماعي، [www.alukah.net](http://www.alukah.net)

<https://hyatok.com//universelle->

[https://hyatok.com.dz.fr// sage- femme travail et pratique --](https://hyatok.com.dz.fr//sage-femme-travail-et-pratique--)

<Http://Www.Ens-Constantine.Dz/Site-HG1/Cours/Kiram> 12/02/23 -

De14:23

[https://hyatok.com// histoire de sage- femme au niveau du monde-](https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde-)

[https://hyatok.com// sage- femme. Point de vue -](https://hyatok.com//sage-femme-point-de-vue-)

## خامسا الجرائد

يومية الفجر، تاريخ النشر: 07 - 12 - 2011.

## -سابعاً مداخلات

1- بن ققة سعاد، مسعودي كلثوم، التكوين المهني لفائدة المرأة الجزائرية الماكثة في البيت- قراءة على مستوى التشريع وتشخيص للواقع-يوم دراسي بسكرة ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التكوين المهني في الجزائر: إستراتيجيات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة، جامعة محمد خيضر. بسكرة، الجزائر، 51 ماي 2014- .

2- سيد علي أحمد، سياسات عامة لربط مخرجات التكوين التقني والمهني واحتياجات سوق العمل"، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول " دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل " تعقدتها منظمة العمل العربية، القاهرة من 55-2 نوفمبر/ تشرين الثاني، 2009.

## Chapitre I

### PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

#### Présentation de l'établissement :

L'établissement hospitalier spécialisé(EHS) mères et enfants lalla Kheira de Mostaganem est créé par décret exécutif N° 08/62 du 24 février 2008 portant création, organisation et fonctionnement des secteurs sanitaires et des établissements hospitaliers spécialisés

L'établissement hospitalier spécialisé est un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, il est placé sous La tutelle du wali.

L'établissement hospitalier spécialisé est constitué d'une structure de diagnostic, de soins et d'hospitalisation couvrant la population de plusieurs communes.

l'établissement hospitalier spécialisé a pour mission de prendre en charge , de manière intégrée et hiérarchisée, les besoins sanitaires de la population en matière de gynécologie obstétrique et du nouveau Dans ce cadre il a, notamment pour taches

D'assurer l'organisation et la programmation de la distribution des soins curatifs, de diagnostic et d'hospitalisation ;

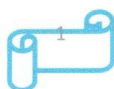
D'appliquer les programmes nationaux de sante inhérent sa spécialité ;

D'assurer l'hygiène, la salubrité et la lutte contre les nuisances et les fléaux sociaux dans le domaine de sa spécialité ;

D'assurer le perfectionnement et le recyclage des personnels des services de santé

l'établissement hospitalier spécialisé peut servir de terrain de formation médicale et paramédicale et en gestion hospitalière sur la base de conventions signées avec les établissements de formation

#### Cartographie



## Chapitre I

### PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

L'établissement hospitalier spécialisé est situé au centre ville du chef lieu de la wilaya de Mostaganem au niveau du pole sanitaire abritant l'EHS mère et enfant, l'institut national supérieur de la formation paramédicale (INSPM), la polyclinique Abed khodja et le laboratoire d'hygiène de wilaya.

A l'est par les wilayates de chlef et relizane

A sud par les wilayates de mascara et relizane

A l'ouest par les wilayates d'oran et mascara

Au nord par la mer méditerranée.

La région de Mostaganem dispose d'atouts économiques, dont l'exploitation offre des perspectives de développement économique prometteuses dans les domaines agricole, maritime, industriel et surtout touristique.

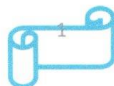
Il est limité au :

Nord	la mer méditerranéen
AST	EPH/ EPSP relizane/chelef
Ouest	EPH /EPSP/CHU/EHU oran
Sud	EPH/EPSP Mascara

#### Composition de l'établissement :

L'établissement est conçu en un immeuble monobloc de 5 étages, un sous-sol et une salle d'archives située au 6ème étages.

Tout autour de la structure principale de l'EHS ou se déroulent les principales activités de soins médicaux et paramédicaux aux malades hospitalisée, se situe le parc automobile, la buanderie- lingerie, l'incinérateur, le banaliseur et dans un proche avenir une morgue.





# Chapitre I

## PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

### Rez de chaussée :

Urgences gynécologiques et obstétricales constituées de :

Un hall d'accueil et d'orientation

Une salle d'attente

Des sanitaires

Consultation obstétricale assurée H24 par une sage-femme

Consultation médicale avec échographie assurée H24 par un médecin

Une unité de mammographie

Un bureau des admissions ouvert h24

Administration

Cuisine et magasin réservé aux denrées alimentaires

### 1 er étage :

Comporte la salle des naissances, les salles de travail d'accouchement et post partum immédiat composé de 28 lits organisés.

Post-partum composé de 30 lits organisé

### 2 ème étage :

Abrite des vides sanitaires et des bureaux pour la comptabilité 3 COH

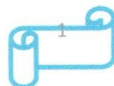
### 3 ème étage :

Donne accès au bloc opératoire avec 2 salles opératoires, et 2 chambres de réveil, avec une capacité de 06 lits

Une salle de réanimation de 06 lits,

Une pharmacie centrale,

Des chambres de gardes



## Chapitre I

### PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

Des bureaux de médecins et de chefs paramédicaux.

#### 4<sup>ème</sup> étage :

Est constitué de 2 unités :

La néonatalogie d'une capacité de 25 berceaux & 08 couveuses

Et 05 tables chauffantes

Service de post opératoire d'une capacité de 18 lits

#### 5<sup>ème</sup> étage :

Unité de CHR de 29 lits organisés.

#### Le 6<sup>ème</sup> étage :

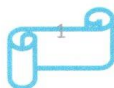
Comporte une salle d'archive et une salle des machines des ascenseurs.

### LA DEMOGRAPHIE DE LA POPULATION :

L'EHS couvre une population de 794.732 habitants qui s'étend sur une superficie de 2.269 km<sup>2</sup> avec une densité de 350 habitants/km<sup>2</sup> Il est composé de 10 Dairates et 32 communes .

La Wilaya de Mostaganem est constituée de 32 communes réparties sur dix Dairates qui s'étend sur une superficie de 2.269 km<sup>2</sup> et compte une population estimée au 01/01/2014 à 787.184 habitants, soit une densité de 347 habitants au kilomètre Carré .

### Historique :

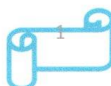


## Chapitre I

### PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

La ville de Mostaganem a hérité du temps de la colonisation d'un hôpital qui a été baptisé, en 1965, « Ernesto Che Guevara » dans le cadre de la coopération médicale algéro-cubaine qui a pris fin en 1984 .Au départ des médecins cubains, l'hôpital était sous- utilisé avec un manque de spécialistes, mais au fil des années et avec le recrutement de médecins, l'hôpital retrouve sa «santé » et toutes les spécialités sont assurées y compris un centre de dialyse pour les malades atteints d'insuffisance rénale, une UMC et une clinique de psychiatrie. Tous les blocs médicaux ont été rénovés grâce au dévouement des différents directeurs qui se sont succédé dans cet hôpital. Aujourd'hui, avec les deux autres hôpitaux de la région, une UMC et une clinique de psychiatrie. Tous les blocs médicaux ont été rénovés grâce au dévouement des différents directeurs qui se sont succédé dans cet hôpital. Aujourd'hui, avec les deux autres hôpitaux de la région, ceux de lalla khiera , et le CHU qui est en stade de finition, Mostaganem peut se targuer d'être une wilaya où la santé est sur la bonne voie. Il n'est plus question de prendre son mal en patience et il est rare de voir le patient revenir chez lui sans avoir bénéficié de soins.les rares cas de mécontents sont dus à l'indisponibilité de produits de réactifs pour certaines analyses médicales et de scanner. Les services urologie, neurochirurgie gastro-entérologie présentent toutes les commodités pour la prise en charge des malades. Le service de réanimation a fait lui aussi sa toilette et a été doté de matériel neuf. Une ombre toutefois continue d'assombrir .

#### Problématiques et Objectifs :



# Chapitre I

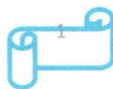
## PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

### Problématiques du système :

Afin de percevoir les problèmes dans le système existant de l'EHS et pour pouvoir l'améliorer, on a du interrogé le personnel du bureau des entrées de l'hôpital d'EHS qui nous a fait constatés qu'elles étaient ces choses non satisfaisantes, il nous a mis donc en pratique pour les localiser, dont nous avons déduit ces insuffisances :

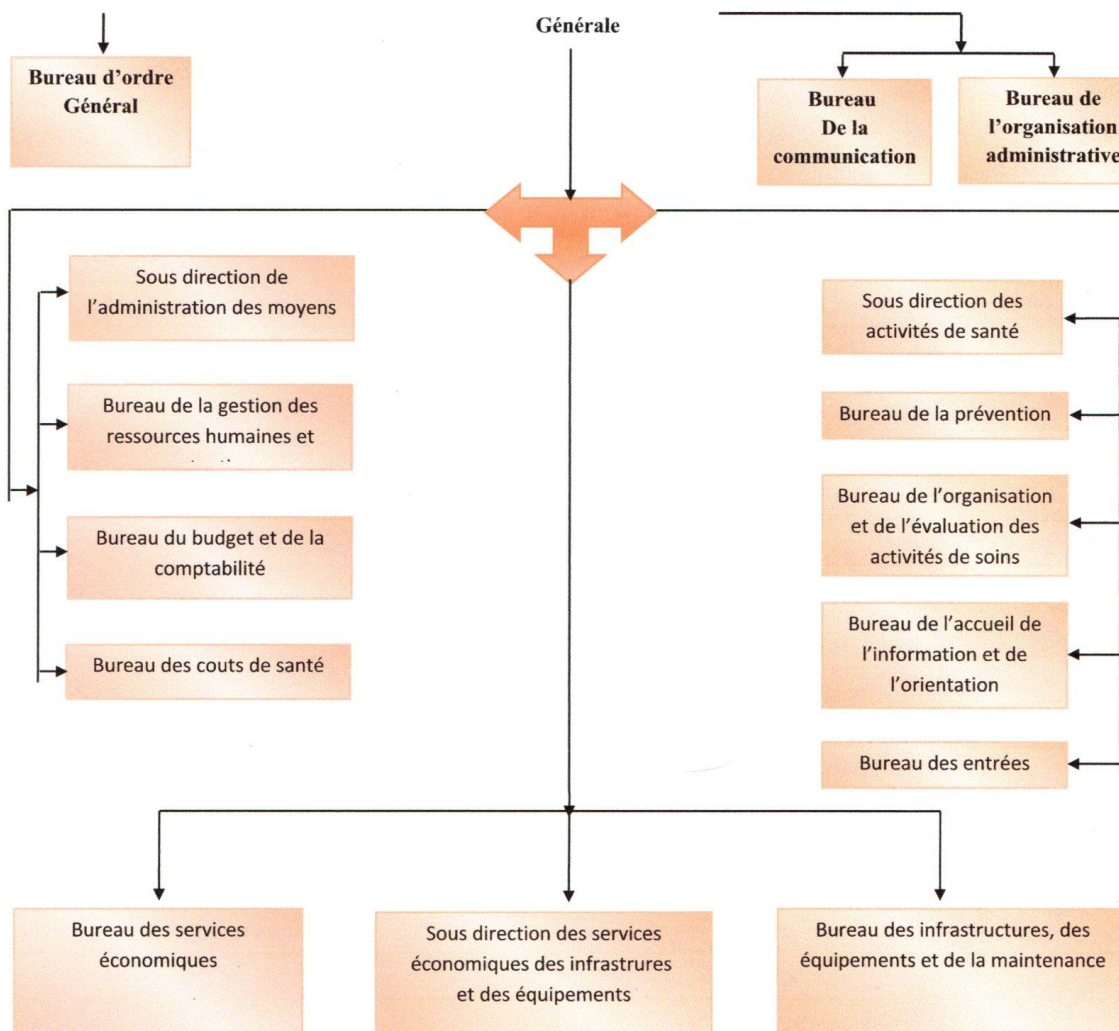
- Manque de sécurité (d'information, authentification)
- Il ne possède pas les compétences voulus.
- Manque de fiabilité.
- Perte et erreurs de données et de documents à cause du volume important des informations traitées.
- Recherche difficile sur les registres qui engendre une perte de temps.
- Possibilité d'erreur dans les calculs des statiques.
- Nombre important des archives accumulés qui engendre une difficulté de stockage.
- Dégradation et régression des archives à force de leur utilisation trop fréquente.
- Mauvaise codification sur quelques objets dans la gestion d'information.

### Objectifs de notre système : \_

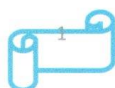


# Chapitre I

## PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL



### LE BUREAU DES ENTREES :



# Chapitre I

## PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

\* Compte parmi les rouages les plus importants de l'établissement c'est la pièce maitresse du système d'information hospitalier.

\* Son activité exige une permanence 24 heures sur 24.

\*L'hospitalisation doit être enregistrée au niveau d bureau des entrées.

### LES DOCUMENTATION CONCERNANT LE CIRCUIT DU MALADE :

1. Accueil et orientation
2. Bulletin d'admission
3. Fiche navette
4. certificat de séjour
5. Garde malade
6. Dépôt de corps
7. La sortie des malades
8. L'état civil
9. Mouvement population hospitalière
10. Archives
11. Accueil et orientation ivo
  - Le personnel du bureau des entrées doit être à la disposition des visiteurs et du public
  - Accueil
  - Orientation
  - Information

### ADMISSION :

