جامعة الشهيد حمّه لخضر بالوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

استراتيجية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر 2030/2015

(دراسة حالة: مديرية التكوين المهني بولاية الوادي)

مشروع مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: سياسات عامة وإدارة محلية

إشراف الدكتور:

● فرج عبد الحميد

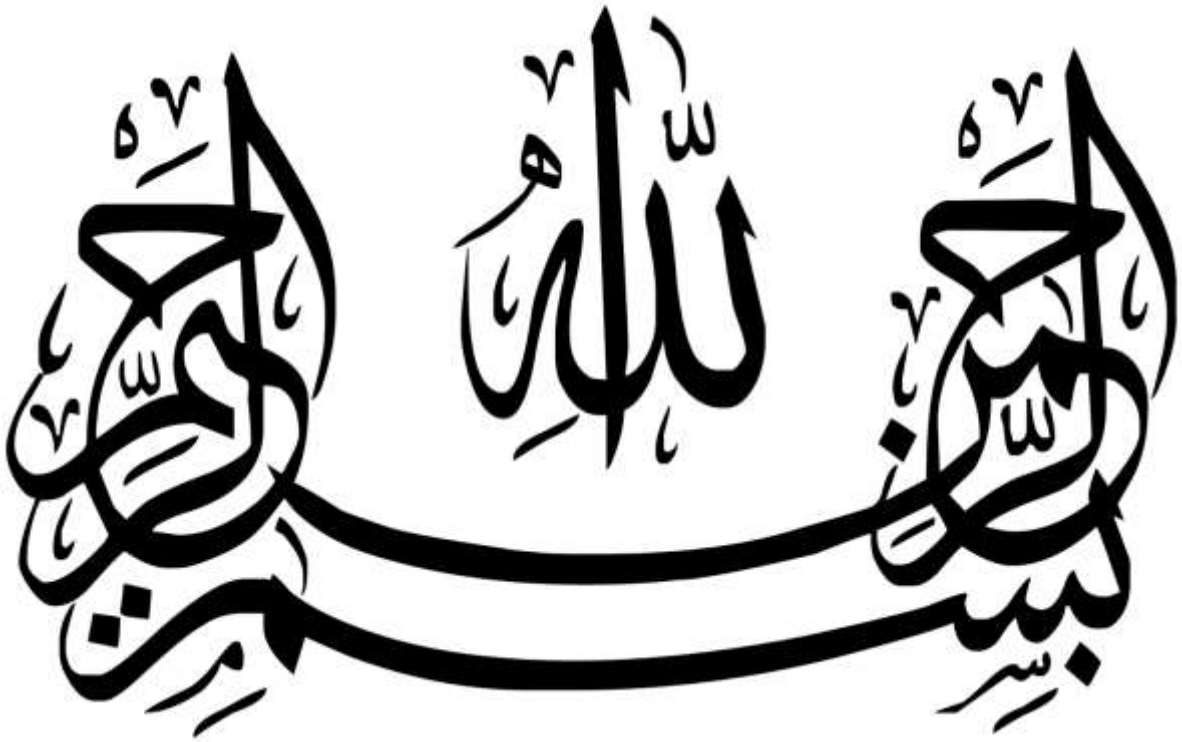
إعداد الطالب:

● حميد عبد الستار

لـجنـة الـمنـاقشـة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. الصادق جراية	الشهيد حمه لخضر -الوادي	رئيسا
د. عبد الحميد فرج	الشهيد حمه لخضر -الوادي	مشرفا ومقررا
د. دحه سليم	الشهيد حمه لخضر -الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: **2020/2019**


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

إلى من يقف لساني عاجزا أمام تضحياتها، إلى من فرح لفرحي وحزن لحزني إلى من ذاقت مشقة الحياة وسهرت من أجل بلوغي المرتبات بدون مقابل

إلى روح أبي وأمي الغاليين رحمهما الله تعالى

التي أسقتني الحب والعطف والحنان، ودعاها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي.

إلى زوجتي وشموع الحياة ورياحين الفؤاد وورد الأمان ابنائي واخواني وأخواتي.

إلى حبل الأصدقاء الطويل

إلى كل من علمني وساندني ودفعني دفعا للجهاد طوال مشواري الدراسي لو قضيت عمري في الشكر سأقول في آخر المطاف أني لم أوفي.

عبد الستار حميّد

شكر وتقدير

القادر، العالي، الجليل الذي أتم نعمته علينا وكان عوننا حتى وصلنا مبتغانا هذا العمل المتواصل الذي نأمل أن يجوز مبلغ الرضا.

ومصداقا لقول سيد الخلق اجمعين عليه أزكى الصلوات والتسليم «لا يزال الله في عون العبد مادام العبد في عون أخيه»

نتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من كان له فضل علينا ولو مقدار الذرة من بمقدار الذرة من قريب أو بعيد موجها أو مرشدا مؤيدا او معينا، ونحص بالذكر: الأستاذ المشرف الدكتور : فرج عبد الحميد.

ومدير مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي، ومدير مركز هيئة التعليم والمساعد البيداغوجي عبد الجبار مراغنية.

كما نشكر كل أساتذة قسم العلوم السياسية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، وعمال مكتبة قسم العلوم السياسية وإلى كل الاصدقاء والزملاء، كذلك نشكر اللجنة التي نتقدم بكل تقدير لمناقشة عملنا هذا.

عبد الستار حميد

ملخص:

تبحث هذه الدراسة في التصور الذي تعرضه الرؤية الاستراتيجية بموضوع التكوين المهني منظورا اليه من خلال مستويات ثلاث يبرز أولها الوضع الاعتباري للتكوين المهني في سيرورة الاصلاح ويكشف الثاني عن واقع الرهان العام الذي تتبناه الرؤية في أفق بناء تعلمي مهني جزائري يتسم بالجودة والجاذبية وبين المستوى الثالث الآفاق المنتظرة في ظل تحديات شتى غايته الجودة و النجاعة.

فمن خلال مديرية التكوين المهني لولاية الوادي كشفت مراحل الدارسة إن الرهان على التكوين المهني لتحقيق جودة الأداء المهني لدى المكونين وجودة اكتساب المهارات لدى المتربصين تقف دونه عقبات كثيرة على رأسها غياب نظرة شموليةمتكاملة مندمجة لمشروع نظام تعليمي مهني ينسجم مع متطلبات المجتمع القيمية وحاجياته الملحة حالا ومستقبلا.

وبالرغم من العوائق والتحديات أثبتت مساهمته الميدانية عند الأزمات ولا أدل على ذلك المجهودات المبذولة في مواجهة جائحة كورونا (كوفيد19) التي تعرض لها العالم وبلادنا.

الكلمات المفتاحية: الرؤية الاستراتيجية، قطاع التكوين المهني، الرهان، الآفاق، الجزائر.

Summary:

This study examines the visualization presented by the strategic vision of the subject of vocational training, viewed through three levels, the first of which reflects the legal status of vocational training in the process of reform, and the second reveals the reality of the general bet that the vision adopts on the horizon of building an Algerian vocational learning characterized by quality and attractiveness, and between the third level the prospects expected In light of various challenges .of quality and efficacy

Through the stages of study, betting on vocational training to achieve the quality of the professional performance of the trainers and the quality of acquiring the skills of the trainees stands without many obstacles, foremost of which is the absence of an integrated, integrated look for a vocational educational system project that is in line with society's valuable .requirements and urgent needs now and in the futureDespite the obstacles and challenges, he proved his field contribution in times of crisis, and this is not evidenced by the efforts made in the face of the Corona pandemic (Covid19) to .which the world and our country were exposed.

Key words: strategic vision, vocational training sector, betting, .prospects,Algeria.

الفهرس

اهداء

شكروتقدير

الفهرس

مقدمة.....2

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي

تمهيد:.....13

المبحث الأول: مفهوم السياسة العامة.....14

المطلب الأول: تعريف السياسة العامة.....14

المطلب الثاني: عناصر السياسة العامة وخصائصها.....17

المطلب الثالث: مستويات السياسة العامة.....21

المبحث الثاني: الاطار النظري للتكوين والتعليم المهنيين.....23

المطلب الأول: تعريف التكوين والتعليم المهنيين.....23

المطلب الثاني: نشأة وتطورالتكوين المهني.....26

المطلب الثالث: نشأة وتطورالتكوين المهني.....34

الفصل الثاني: واقع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

المبحث الأول: عرض وتحليل قطاع التكوين والتعليم المهنيين.....48

المطلب الأول: مراحل تطور التكوين المهني بالجزائر 48

المطلب الثاني: هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر 62

المطلب الثالث: أنماط التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر.....70

المبحث الثاني: استراتيجية قطاع التكوين و التعليم المهنيين في الجزائر 96

المطلب الاول: تقييم واقع التكوين في ولاية الوادي.....**98**

المطلب الثاني: استراتيجية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في كل مكان للجميع ولمدى الحياة.....128

الخاتمة.....153

قائمة المصادر والمراجع.....155

مقدمة

مقدمة

في ظل المتغيرات والمنافسة وللمحافظة على الاستقرار الأمني والاجتماعي والاقتصادي والسياسي، ولتحقيق التوازن وجب الاعتماد على المجال العلمي والمعرفي المبني على منهجية حقيقية ومعيارية وعلمية أساسها ميداني باستغلال الاقترابات والمداخل النظرية والأدوات السليمة من استبيان ومقابلة وملاحظة من إلزامها بالجانب التجريبي حتى نصل إلى الماهية، والسعي إلى تطويرها وسقلها من أجل مواكبة الركب ومقاربة الأمر المتطور والسير على نفس الوتيرة وهذا لتحقيق الخير للبلاد والعباد.

وما قطاع التكوين المهني إلا جزء من هذه المعادلة التي تلعب دور العمود الفقري، إذ تجمع بين ما هو نقلي وعقلي على أساس تربوي وأخلاقي لامتناهي ومنه يتجلى تميزه عن بقية المكونات الاقتصادية الأساسية الأخرى وعليه يجب أن تعطى له العناية الكافية والتقدير وذلك بتدعيم الآليات والميكانيزمات الفعالة في المجتمع والاقتصاد كي يتصدى لكل التحديات التي تهدد الأمة.

1. أهمية الدراسة:

إن موضوع الدراسة الحالية يكتسي أهمية بالغة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية لكل بلد.

على المستوى الاقتصادي فالموضوع ضروري، وهو شرط لضمان تحقيق نهضة وتنمية الجهاز الوطني للإنتاج.

يسعى ويسهل الاندماج المهني والاجتماعي للشباب الباحث عن العمل.

يساهم في تكريس الأمن الاجتماعي والاستقرار في الجانب السياسي.

يحقق التوازن بين أجزاء النظام التربوي.

2. أهداف الدراسة:

إن أي باحث يقوم بدراسة بحث علمي لا بد عليه أن يكون له هدف أو مجموعة منالأهداف المحددة يرجو بلوغها التي نوجز بعضها على النحو التالي:

- التعرف بالتكوين المهني بشكل عام في الجزائر وكذا معرفة الأنماط المتوفرة؛
- توضيح طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر وكذا علاقة هذا الأخير بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي؛
- إبراز دور قطاع التكوين المهني على المستوى المحلي وتسليط الضوء على أهم الاختلالات التي يعاني منها ومحاولة إيجاد آفاق استراتيجية.

3. أسباب اختيار الموضوع:

لقد جاء اختيارنا هذا الموضوع استنادا إلي أسباب ذاتية وموضوعية وهي كالتالي:

1.3. الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوع التكوين المهني كوني موظفا في القطاع التكوين المهني؛
- ميولنا ورغبتنا في تقديم دراسة علمية يستفاد بها في قسم العلوم السياسية؛
- السعي من خلال هذه الدراسة للتطرق إلي أهم مراحل التكوين المهني في الجزائر ودوره الفعالفي تنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية في الجزائر.

2.3. الأسباب الموضوعية:

- من بين الدوافع التي جعلتني أختار هذا الموضوع هو قلة الدراسات العلمية.
- الاهتمام الذي قدمته وتقدمه الدولة لهذا القطاع من المحاولة الرائدة لرد الاعتبار له والنهوض به؛

- توضيح طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر كذا علاقة هذا الأخير بالمحيطين الاقتصادي والاجتماعي.

4- الدراسات السابقة:

يعتبر البحث العلمي سلسلة مترابطة الأجزاء فلابد للباحث أن يستعين بكافة البحوث والدراسات التي تناولت نفس الظاهرة التي نحن بصدد البحث عنها، وعليه فان اختيارنا لهذه الدراسة جاء بعد اطلاعنا على مجموعة من الدراسات السابقة تتعلق بموضوع التكوين المهني وهي كالتالي:

1.4. الدراسة الأولى:

دراسة "**السلاطنية بلقاسم**" بعنوان "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر" تقدم بها لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع سنة 1996؛ هدفت هذه الدراسة إلي إبراز الجانب الإنساني في عملية التكوين المهني كذلك إظهار ما ترتب عنه من الفائدة وهو الهدف الأساسي للدول النامية، والجزائر من بين هذه الدول، لذلك عمد إلى الكشف عن المعوقات البنائية والديناميكية التي تحول دون هذا الاستغلال.

وهي دراسة تجمع بين النظري والتطبيقي حيث تناول الباحث فيها موضوع التكوين المهني والأهمية التي يلعبها في عالم الشغل.

2.4. الدراسة الثانية:

دراسة "**غربي صباح**" بعنوان "العائد التنموي للمؤسسات التكوين المهني" تقدمت بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع سنة 2004؛ هدفت هذه الدراسة إلي إبراز العلاقة القائمة بين برامج التكوين المهني والمردود الخارجي لمؤسسة التكوين المهني، كذلك هدفت

إلي توضيح التكوين النظري ومقارنته بالتكوين التطبيقي الميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلة.

3.4. الدراسة الثالثة:

دراسة "**أنين خالد سيف الدين**" بعنوان " دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو والمقاولايتة" سنة 2012، حاول الباحث في هذه الدراسة إبراز علاقة قطاع التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل، وركز على المقاولايتة كأحد حلول الممكنة لمشكلة البطالة بعدما سمحت الدولة للشباب الذين يملكون مؤهل مهني بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وتقديم لهم الدعم عن طريق منحهم قروض.

4.4. الدراسة الرابعة:

دراسة "قوجيل منير" بعنوان "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر : دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني بلعيد قالة ب طولقة"، تقدم بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع سنة 2014؛ هدفت هذه الدراسة إلي معرفة مدى تطابق سياسة التكوين مع سوق العمل، وهذا من خلال تحليل الباحث لواقع سوق العمل في الجزائر والوقوف على أهم التطورات التي عرفها قطاع التشغيل منذ الاستقلال.

كما ركز على إبراز علاقة التكوين المهني بسوق العمل من خلال توفير اليد العاملة المؤهلة من جهة وتوفير مناصب العمل من جهة أخرى.

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

هو إثراء الموضوع وذلك بوقوفنا على واقع تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، كذلك تسليط الضوء على سياسته العامة من خلال التطرق إلي أهم المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

دعم الجانب النظري بجانب المجال التطبيقي الذي وقفنا من خلاله على معاينة واقع قطاع التكوين المهني على المستوى المحلي وذلك بإجراء دراسة ميدانية تطبيقية، والغرض إبراز أهم المشاكل التي تعيق قطاع التكوين المهني من بلوغ الأهداف والغايات.

5. الإشكالية الرئيسية:

الموارد البشرية تحتل مكانة كبيرة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وكذا إحصاء المعرفة وخاصة الشباب الذي يعد الثروة الدائمة والطاقة المستجدة في الاستثمار في هذا العصر بات عاملا هاما في التنمية والثروة الاجتماعية والاقتصادية، وعليه يعد التكوين المهني العنصر الأساسي في العملية التطويرية لبناء المجتمعات الحديثة.

والجزائر من بين الدول التي اهتمت بالتنمية فكان لزاما عليها رسم سياسة خاصة بالتكوين المهني تنزم القطاع وتطوره، والسؤال الذي يطرح او الإشكالية التي تتمحور حولها دراستنا:

- ما هي استراتيجية قطاع التكوين والتعليم المهني في الجزائر؟

ومن هذه الإشكالية الرئيسية قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي السياسة العامة ومفهوم التكوين المهني؟

- ما هو واقع التكوين والتعليم المهني بالجزائر؟

- ماهي الآفاق الاستراتيجية لقطاع التكوين والتعليم المهني بالجزائر؟

6. الفرضيات:

يعتمد الباحث خلال دراسته على فروض يضعها في بداية بحثه العلمي التي تعتبر كمؤشر يتمكن من خلاله التحكم في سياق الدراسة وعليه قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية التالية:

– كلما تفاعلت الآليات ومركبات قطاع التكوين المهني والتعليم كلما كانت الاستراتيجية أفضل؟

7– حدود الدراسة:

* **المجال المكاني:** يعتبر المجال المكاني أهم منطلق للدراسة التطبيقية في المديرية الولائية للتكوين المهني والتعليم المهني لولاية الوادي.

* **المجال الزمني:** يقترن بالمجال الزمني بحدود الدراسة والتي يتم حصرها في الفترة الممتدة بين 2015–2030.

8. منهجية الدراسة:

لا يخلو اي بحث علمي من منهج متبع لدراسة المشكلة، فالمنهج هو تلك الأداة الرئيسية لتصميم البحث العلمي والطريقة التي تؤهلنا للحصول على نتائج علمية دقيقة، ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على:

1.8. المنهج الوصفي:

يقوم المنهج على دراسة وتحليل للحقائق الحالية المتعلقة بظاهرة ما.

يهدف إلى الكشف على حقائق جديدة أو حتى التحقق من صحة الحقائق الكائنة والموجودة وذلك من خلال جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالموضوع، حيث يتم التطرق إلى وصف تلك الظاهرة محل الدراسة بعد ذلك يتم التطرق إلى اسبابها، وكيفية معالجتها من خلال جمع البيانات والمعلومات وترتيبها كميّا ونوعيّا واخيرا استخلاص النتائج والتقييم.

استخدمنا هذا المنهج الوصف وتحليل واقع قطاع التكوين المهني في الجزائر وإبراز أهم التطورات الحاصلة في مجال تسيير وتنظيم قطاع التكوين المهني وتحديد فعاليتها في تحقيق

متطلبات سوق العمل، وكذلك توضيح الدور الفعال الذي يلعبه هذا القطاع في تحقيق التنمية.

2.8. منهج دراسة حالة:

يعرف منهج دراسة الحالة بأنه المنهج المعتمد لدراسة حالة معينة بهدف جمع معلومات معمقة عنها وهو مفيد في إعطاء معلومات لا يمكن الحصول عليها بأساليب أخرى، ومنهج دراسة الحالة يكون مناسبا للاستخدام عندما يكون تركيز البحث على ظاهرة ضمن سياق الحياة الواقعي كذلك فإنه يفضل استخدامه عندما تكون هناك رغبة في دراسة حالة تحتوي على العديد من المتغيرات والعوامل المرتبطة مع بعضها البعض وحينما تكون هذه المتغيرات يمكن ملاحظتها.

وبالتالي فإن منهج دراسة الحالة يكون مناسبا للاستخدام لتحقيق الهدف الثالث للبحث، من خلال إسقاط جزء من الدراسة النظرية على الواقع الميداني متخذين مديرية التكوين والتعليم المهنيين نموذجا لذلك باعتبارها الهيئة الرئيسية التي تسهر على تنظيم قطاع التكوين المهني على المستوى المحلي وتنفذ مختلف البرامج والخطط التي تسطرها الوزارة الوصية على قطاع التكوين المهني في الجزائر.

9. الاقترابات:

تسمح الاقترابات بالحصول على المعلومات الصحيحة والمناسبة والاقتراب يمكن اعتباره" اتجاه او ميل الباحث لاختيار اطار مفاهيمي معين، والاهتمام بدراسة مجموعة محددة من الفرضيات من اجل الوصول الي صياغة نظرية معينة". من الاقترابات التي يتم استخدامها في هذه الدراسة:

1.9.الاقتراب القانون:

اعتمدنا على هذا الاقتراب كأداة تحليل لدراسة مختلف النصوص القانونية والوثائق الرسمية التي أصدرتها الوزارة الوصية لتنظيم قطاع التكوين المهني لكونه اقتراب يرتكز على القاعدة القانونية.

ومن أبرز القوانين التي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة نجد:

القانون التوجيهي لقطاع التكوين المهني رقم:08-07 المؤرخ في فيفري 2008؛

- منشور وزاري مشترك المؤرخ في 03 ماي 2011؛

- المرسوم التنفيذي رقم: 03-87 المؤرخ في 03 مارس 2003؛

- القرار الوزاري المشترك الصادر في 24 نوفمبر 2015.

2.9. الاقتراب المؤسساتية:

هذا الاقتراب يعتمد على المؤسسة كوحدة تحليل وانتظام العمليات ضمن ميكانيزم العمل المؤسس.

استخدمنا هذا الاقتراب لإبراز دور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في تفعيل رسم سياسة التكوين المهني، وتحديد الدور المحوري الذي تلعبه مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي وإبراز أهم المهام التي تقوم لها.

10. أدوات جمع البيانات:

في إطار هذه الدراسة قمنا بالاعتماد على مجموعة من أدوات جمع البيانات والمعلومات التي تتمثل في:

*** الملاحظة العلمية:**

تعرف بانها توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر من اجل الكشف عن صفاتها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جيدة عن تلك الظاهرة ، وهي أول ما يستخدمه الباحث لأنها تمثل المرحلة الأولى من مراحل المنهج العلمي.

عن طريق الملاحظة سنتوصل إلى جمع وتدوين المعلومات المتعلقة بموضوع بحثنا وذلك بملاحظة ما يحدث في مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي.

*** المقابلة:**

تعد المقابلة من أشهر الأدوات والوسائل المستخدمة لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة بهدف التوصل غلى البيانات الصحيحة والحقائق التي تقيد الباحث في بحثه وفي اطارها يتم طرح الأسئلة والإجابة بطريقة واضحة وادق من الغموض والارتجالية.

وصنفنا المقابلة خلال اجرائنا حوار مباشر مع مدير مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي، ورئيس مصلحة متابعة التكوين والتمهين وذلك بطرحنا عدة اسئلة حول واقع التكوين المهني على مستوى الولاية.

11. محتويات الدراسة:

لقد تم تقييم الدراسة والتي تناولت: "الآفاق الاستراتيجية لقطاع التكوين من 2015 إلى 2030"إلى ثلاث فصول كالتالي:

مقدمة والتي جاءت مدخلا رئيسيا لموضوع الدراسة، الفصل الأول: والذي قسمناه إلى ثلاث مباحث: تناولت في المبحث الأول الاطار المفاهيمي مفهوم السياسة العامة وعناصرها وخصائصها، وأنواع السياسة العامة وعلاقتها بالتكوين.

أما المبحث الثاني: تعريف التكوين المهني ونشأة وتطور إلى جانب أنماط التكوين.

أما الفصل الثاني: وقع قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر.

المبحث الأول: عرض وتحليل قطاع التكوين في الجزائر والمبحث الثاني آفاق استراتيجية قطاع التكوين والتعليم في الجزائر.

وفي آخر البحث كان عبارة عن حوصلة مجموعة من الأجوبة عن الأسئلة التي سبق طرحا وإيجاد الحلول المناسبة.

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي

المبحث الاول: ماهية السياسة العامة

المبحث الثاني: الاطار النظري للتكوين والتعليم المهنيين

تمهيد:

تتميز السياسة العامة التي يقررها وينفذها النظام السياسي بالتنوع والشمول والتغلغل الذي يمس كافة جوانب الحياة في المجتمع، وصنع السياسات الحكومية أو العامة لحل مشاكل المجتمع هي عملية سياسية في المقام الأول، وتتميز بالصعوبة والتعقيد وتختلف طبيعة وإجراءات صنع السياسة العامة من دولة إلى أخرى تبعا للنظام السياسي ودور الأجهزة الحكومية وغير الحكومية في كل منها، وبمعنى أقرب للوضوح يمكن القول أن السياسة العامة هي نتاج تفاعل ديناميكي معقد يتم في إطار نظام فكري بيئي سياسي محدد تشترك فيه عناصر معينة رسمية وغير رسمية يحددها النظام السياسي، ومن أهم هذه العناصر: السلطة التشريعية، السلطة التنفيذية والسلطة القضائية، الأحزاب السياسية، جماعات المصالح، الصحافة والرأي العام، الإمكانات و الموارد المتاحة وطبيعة الظروف العامة للبلد.

إن صنع السياسة العامة ليس عملية سهلة، بل هي على درجة من الصعوبة والتعقيد، فهي عملية حركية بالغة الحساسية والتعقيد، وتشمل على العديد من المتغيرات والمؤثرات وعوامل الضغط التي يؤدي تداخلها وتفاعلها المستمران إلى إنتاج سلسة من ردود الفعل التي تنصرف بدورها إلى كل جوانب العمل داخل النظام السياسي.

يحتوي هذا الفصل على مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم السياسة العامة.

المبحث الثاني: الاطار النظري للتكوين والتعليم المهنيين.

المبحث الأول: مفهوم السياسة العامة

إن دراسة السياسات العامة هي أحد الاتجاهات الحديثة نسبيا في دراسات النظم السياسية والسياسية المقارنة، تكشف عن النظام السياسي وهو في حالة حركة وتركز على مخرجاته، وأهمية تحليل السياسات العامة من الناحية الأكاديمية هي أنها تساعد على فهم ديناميكية النظام السياسي والقوى المؤثرة فيه وتمكن من دراسة قدرات النظم السياسية وتأثيرها على إشباع حاجات الفئات المستهدفة ومن الناحية العملية، فإن هذه الدراسات تحقق إمكانية الاقتراب من المشاكل اليومية للمواطن وتزيد من الارتباط بالمجتمع ومشاكله[1].

كان الاهتمام التقليدي بعلم السياسة منصبا على البناء المؤسسي للحكومة والتبرير الفلسفي لوجودها، ومع و له تطور علم السياسة بعد الحرب العالمية الثانية انتقل التركيز من المؤسسات إلى العمليات والسلوك.

المطلب الأول: تعريف السياسة العامة

إن أدبيات العلوم السياسية مليئة بتعاريف مصطلح السياسة العامة، فكل من أسهم في إعطاء تعريف ما لابد من أنه حاول أن يكون أدق من غيره ممن انتقدوا تعريفاته.

هناك تعريف واسع للسياسة العامة يقول بأنها: "العلاقة بين الوحدة الحكومية وبيئتها"[2].

وتعريف اخر يقول أن السياسة العامة هي "تقرير أو اختيار حكومي للفعل أو عدم الفعل"[3].

---

[1] حمد قاسم القريوتي، رسم وتنفيذ وتقييم وتحليل السياسة العامة. الأردن: دار وائل للنشر و الطباعة، 1999، ص25.

[2] نجيب وصال العزاوي، مبادئ السياسة العامة. عمان : دار اسامة للنشر و التوزيع، 2003، ص 18.

[3] جيمس أندرسون، صنع السياسة العامة ، تر: عامر الكبيسي. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، 2002.

أما إيراشاركنسكي فقد عرفها بأنها: "القرارات الحكومية الأساسية التي تحدد وترسم حياة المواطنين".

وعرفتها الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية: "بأنها مجموعة من الأهداف تصاحبها مجموعة من القرارات أو البرامج الأساسية تحدد كيف تصنع الأهداف وكيف يمكن تنفيذها"[1].

أولا: تعريف السياسية العامة من منظور ممارسة القوة و السلطة

لابد من الإشارة إلى معنى القوة و التي تعبر عن " قدرة الشخص أو مجموعة أو حكومة ما على القيام بعمل يؤثر في شخص أو مجموعة من الأحداث تغير في السلوك المحتمل القيام به إزاء عمل مستقبلي محدد انطلاقا من مفهوم القوة[2].

عرف هارولد لازويل السياسة العامة: بأنها من ؟ يحوز على ماذا؟ متى؟ و كيف؟ من خلالنشاطات تتعلق بتوزيع الموارد والمكاسب والقيم والمزايا وتقاسم الوظائف والمكانة الاجتماعية بفعلممارسة القوة والنفوذ، و التأثير بين أفراد المجتمع من قبل المستحوذين على مصادر القوة[3].

ثانيا: تعريف السياسة العامة من منظور أداء النظام

لقد وصف العديد من علماء السياسة النظام بشكل عام باعتباره: "مجموعة من الأجزاء تشكل فيما بينها نسقا من العلاقة المتبادلة في إطار تلك الوحدة الكلية، و من هذه الزاوية يولي دايفيد استون اهتماما بالسياسة العامة أي من وجهة تحليل النظام كنتيجة و محصلة

[1] أحمد سعيفان، قاموس المصطلحات السياسية والدستورية و الدولية. بيروت: مكتبة لبنان، 2004، ص 112.

[2] محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي: المفاهيم، المناهج، الاقترابات والأدوات. الجزائر: دار الهومة، ط5، 2007، ص 39.

[3] محمد نصر مهنا، العلوم السياسية بين الاصالة و المعاصرة. الاسكندرية: مركز دلتا للطباعة والنشر،2002، ص 123.

في حياة المجتمع و على هذا يعرفها بأنها: "توزيع القيم في المجتمع بطريقة سلطوية أمره من خلال القرارات والأنشطة الالزامية الموزعة لتلك القيم في إطار عملية تفاعلية بين المدخلات و المخرجات و التغذية العكسية"[1].

كما يرى أيضا ألموند بأن السياسة العامة: "تمثل محصلة عملية منتظمة من تفاعل المدخلات مطالب إضافة إلى دعم و المخرجات (قرارات وسياسات) للتعبير عن أداء النظام السياسي في قدرته الاستخراجية، والتنظيمية، التوزيعية، والرمزية"[2].

ثالثا: تعريف السياسة العامة من المنظور الحكومي

توصف الحكومة بأنها سلطة تمارس السيادة في الدولة لأجل حفظ النظام وتنظيم الأمور داخليا وخارجيا، فضلا عن كونها بنية تنظيمية تشكل أجهزة ومؤسسات تقوم بوضع القواعد القانونية وتنفيذها إلى جانب كونها تمثل مركز عملية اتخاذ القرار ورسم السياسات العامة، أي العلبة السوداء كما وصفها إستون التي تحدد كيفية إنسياب العلاقة بين التشريع والتنفيذ والقضاء.

حسب هذه المعطيات يمكن النظر إلى الساسة العامة من خلال كونها ممارسة تمثل عملية اتخاذ القرارات ورسم السياسات داخل الأجهزة الحكومية في سبيل صيانة بنيتها التنظيمية[3].

[1] كمال المنوفي، مقدمة في مناهج وطرق البحث في علم السياسة. القاهرة: وكالة المطبوعات، 2006، ص 18.

[2] جابريالالموند و بنجهام بويل، السياسية المقارنة في الإطار النظري، ترجمة: محمد بشير المغازي. بنغازي: منشورات قان يونين،1996، ص 272.

[3] كامل محمد الخزرجي، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة. عمان: دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، 2004، ص127.

التعريف الاجرائي:

السياسة العامة هي برنامج عمل هادف أو سلسلة من القرارات تتخذها الحكومة أو هيئة معينة، تتعلق بمجال معين كالتعليم، الصحة، أو الرياضة.....الخ لأجل معالجة القضايا والمشاكل المجتمعية الآنية والمستقبلية.

المطلب الثاني: عناصر السياسة العامة وخصائصها

بعد التطرق لمختلف مفاهيم السياسة العامة، يجب توضيح عناصرها الأساسية ومجمل خصائصها.

أ. عناصر السياسة العامة:

تتمثل في خمسة عناصر إتفق عليها معظم الباحثين وهي:

1. المطالب السياسية: "PoliticalDemands":

تمثل المطالب السياسية حاجات الأفراد والمجتمع وتفضيلاتهم المتنوعة، حيث تتوجه إلى النظام السياسي في صورة مطالب تستدعي استجابة السلطات لها بصورة أو بأخرى، وتعمل مختلف المؤسسات والتنظيمات على تنظيم حجم وتعدد هذه المطالب[1].

2. قرارات السياسة: "Policy Dicisions" :

وتشمل ما يصدره صانعي القرارات والموظفين العموميين المخولون بإصدار الإرادات الملكية، والمراسيم والأوامر، والتوجيهات المحركة للفعل الحكومي، فقرارات السياسة العامة هي غير القرارات الروتينية المعتادة[1].

[1] السياسات العامة ومفهوم إدارة الدولة"، موقع الدكتور خالد حسين، تاريخ المشاهدة: 2020/03/14
http://drkhalilhussein.blogspot.com/2011/02/blog-post_04.html

3. إعلان محتويات السياسة: "Policy contents advertisement":

وهي تعبيرات رسمية أو عبارات موحية سياسية عامة، وتشمل الأوامر الشفاهية والتعبيرات القانونية والضوابط المحددة للسلوك وآراء الحكام والقضاة، وحتى خطب المسؤولين وشعاراتهم التي تعبر عن المقاصد العامة والأغراض المطلوب تحقيقها[2].

4. مخرجات السياسية: "Policy out put":

السياسة العامة في ضوء قرارات السياسة والتصريحات التي يلمسها المواطنون من الأعمال الحكومية، ولا تشمل الوعود والنوايا، وقد تكون المخرجات المتحققة عن السياسة العامة بعيدة أو مختلفة كما يتوقع تحققه أو ما تنص عليه السياسة نفسها.

5. آثار السياسة: "Policy Impact":

وتمثل العوائد والنتائج المتحصلة عليها سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة جراء السياسة العامة التيتجسد موقف الحكومة إزاء القضايا أو المشكلات، فلكل سياسة عامة تم تنفيذها آثار معينة قد تكون إيجابية مصحوبة بمضاعفات وبآثار سلبية تحتاج إلى تبني سياسات عامة جديدة أو ملحقة بسابقتها[3].

ب. خصائص السياسة العامة:

أما فيما يخص خصائص السياسة العامة فإنها توضح غموض ونقص تلك التعاريف، مما يساعد على فهم مدلولاتها ومعالمها الأساسية وتتمثل في:

---

[1]نور الدين دخان، " تحليل السياسات التعليمية العامة: نموذج الجزائر"، أطروحة دكتوراه في التنظيم السياسي والإداري،جامعة الجزائر، قسم العلوم السياسية)، 2007، ص 15.

[2]عبد القوي خيري، دراسة السياسة العامة . الكويت: منشورات ذات السلاسل، 1989، ص 67.

[3]السيد عليوة و عبد الكريم درويش، دراسات في السياسات العامة وصنع القرار. القاهرة: دار الوئام للنشر و الطباعة، ب اس ن، ص 32.

1. السياسة العامة ذات سلطة شرعية: حيث بمجرد إقرار سياسة عامة معينة من قبل صانعيها، لابد من إصدار قانون بشأنها أو مرسوم.

2. السياسة العامة تشمل البرامج والأفعال التي تقوم بها مؤسسات الحكومة، وتصدر بشأنها قانونا أو قرار يحدد أهدافها بشأن سياسة ما، وبذلك فهي تعبر عن توجهات الحكومة الأيديولوجية والعلمية.

3. السياسة العامة تشمل على الأعمال الموجهة نحو أهداف مقصودة ولا تشمل التصرفات العشوائية والعفوية التي تصدر عن بعض المسؤولين، أو الأشياء التي تحدث آنيا[1].

4. لسياسة العامة قد تكون إيجابية في صياغتها أو سلبية، فهي قد تأمر بالتصرف باتجاه معين، وقد تنهي قيام بتصرفات غير مرغوبة، أو قد يعد سكوتها أو عدم التزامها بالتصرف إزاء ظواهر معينة بمثابة توجه، فالحكومة قد تتبنى مثلا: سياسة عدم التدخل إزاء ظاهرة معينة أو في ميدان ما(Off Hand) أو رفع اليد(Laissez Fair)[2].

5. السياسة العامة تحتوي على أسلوب معين من الإجراءات الحكومية التي ينفذها أشخاص رسميون بدلا من قرارات لم تصل إلى مرحلة الانتهاء من تنفيذها، وبالتالي فهي تمثل ما تقوم الحكومات فعلا بتطبيقه مثل القضاء على مشكلة البطالة، أو الحد من التضخم أو مشكلة السكن أو الصحة... ، وليس ما تنوي الحكومات القيام به[3].

[1] ابتسام قرقاح، دور الفواعل غير الرسمية في صنع السياسة العامة في الجزائر، رسالة ماجستير تخصص السياسة العامة و الحكومات المقارنة، (جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق و العلوم السياسة ، قسم العلوم السياسية) 2011، ص 14.

[2] جيمس اندرسون، مرجع سابق، تر: عامر الكبيسي، ص 112.

[3] ابتسام قرقاح، مرجع سابق، ص 15.

6. السياسة العامة تمتاز بالشمول وتهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، وليس المصالح الخاصة أو الشخصية، لأن المصلحة العامة تقتضي استفادة عدد أكبر من الجمهور المقصود من وراء السياسة المطبقة.

7. السياسة العامة هي توازن بين الفئات والجماعات المصلحية لأنها خلاصة التفاعلات المختلفة داخل البيئة من أحزاب وجماعات مصالح ونقابات، مما يجعلها محلا للصراع والمساومة والتفاوض بغية تحقيق أكبر المكاسب والمنافع لصالح فئة دون أخرى[1].

8. السياسة العامة تمتاز بالاستمرارية بمعنى أن لا يقوم صانعوا السياسة بإعداد برامج جديدة تماما، وإنما يكتفون بإدخال تعديلات جزئية على ما هو مطبق فعلا من سياسات وبرامج، وهذا ما نجده مخالفا للسياسات العامة في الجزائر، فكلما جاءت حكومة ألغت سياسات الحكومة التي قبلها، وهذا يؤدي إلى انقطاع السياسة العامة وعدم استمرارها وبالتالي عدم تحقيق مطالب المجتمع، بالإضافة إلى الاستمرارية لابد أن تمتاز السياسة العامة بالتجدد من خلال التكيف مع كل المتغيرات الظرفية التي يمكن أن تحدث مثل الكوارث الطبيعية، والحروب... الخ.

9. السياسة العامة تعكس ما يسمى بالجدوى السياسية: أي أنه لابد أن تقيم السياسة العامة قبل المباشرة في تنفيذها، حيث تمثل الجدوى مؤشرا هاما من مؤشرات نجاح السياسة العامة، وذلك بطرح تساؤلات حول النتائج والأهداف المرجوة من قبل تلك السياسات إن توفير كل تلك الخصائص في السياسة العامة يجعلها قريبة من النموذج الرشيد (المثالي)، لكن عند

[1] سلوى الشعراوي جمعة، إدارة شؤون الدولة و المجتمع. القاهرة: مركز دراسات و استشارات الادارة العامة، 2002، ص34.

استقراء هذه الخصائص على أرض الواقع، يلاحظ أن بعض الخصائص مغيبة، كصعوبة التنفيذ بعض السياسات، فتبقى مجرد حبر على ورق[1].

المطلب الثالث: مستويات السياسة العامة

قدم جيمس أندرسون G. Andersonثلاث مستويات للسياسة العامة، تبعا لمستوى المشاركة في اتخاذها، وتبعا لنطاقها وطبيعة موضوعها وهي كالآتي[2]:

1. السياسة العامة الكلية: "Macro Politics":

هي تلك السياسات التي تحظى باهتمام أكبر من المواطنين، ذلك لأن بعض القضايا تبدأ على المستوى الجزئي ثم تتسع وتتعقد لتصبح من موضوعات المستوى الكلي، فتصبح بذلك قضايا كلية تستقطب الأحزاب السياسية، أعضاء البرلمان، الإدارات الحكومية، وسائل الاتصال وجماعات المصالح ... يعبر كل واحد عن رأيه إزاء القضايا التي تمثل السياسة العامة.

2. السياسة الجزئية:"Micro Politics":

تمتاز السياسة الجزئية بالخصوصية والمحدودية، أي قضايا ليست عامة، فهي تشمل إما فرد معين أو شركة أو منطقة صغيرة، المطلوب هو قرار ينتفع به قلة من الأفراد أو المتأثرين مثل: حصول مجموعة من الأفراد على قرض لإقامة بعض المشاريع تعود عليهم بالفائدة، لكن يمكن لهذه السياسات العامة الجزئية أن تتسع وتتحول إلى سياسات عامة كلية، إذ كلما

[1] نجوى إبراهيم محمود، " مفهوم السياسات العامة "، متحصل عليه: 2020/03/14
http://www.ahramdigital.org.eg/articles.aspx?Serial=793927&eid=762

[2] جيمس اندرسون، مرجع سابق،ترجمة: عامر الكبيسي، ص120.

تنوعت برامج الحكومة وازدادت نشاطاتها في المجتمع، أدت إلى تزايد المنافع التي تحدثها والواجبات التي تفرضها على الأفراد والجماعات والمناطق[1].

3. السياسة العامة الفرعية:"SubsystemPolitics":

تسمى أيضا الوحدات الحكومية الفرعية أو السياسات التحالفية، وهي سياسات ذات طابع تنظيمي وظيفي، تركز على القطاعات التخصصية، كالموانئ، الطيران ... الخ. وتتضمن هذه السياسة علاقات فردية وجانبية بين لجان البرلمان وجماعات المصالح أو بين دائرتين، فحول الطيران المدني مثلا: هناك لجنة برلمانية وأخرى فرعية حول التخصصات، وهناك الإتحاد القومي للطيران المدني، إضافة إلى الجماعات المصلحية المعتمدة بالنقل الجو... الخ[2].

وهذه السياسات تعبر عن الواقع في كيفية حدوث الأشياء وبلورتها، كما تعبر على أن موضوعات السياسة العامة ليست بالضرورة على الدوام تثير جميع أفراد المجتمع، لأن التنوع في الاهتمامات والتخصصات هو المحور الأساسي لوجود السياسات الفرعية، بالإضافة إلى هذه المستويات الثلاثة، ونظرا لتقصينا الواقع العالمي والدولي، وما يجري على صعيد السياسة والعلاقة بين الدول وحلول الأزمات والمشكلات الكبرى هذا يجعلنا أمام طرح مستوى جديد "لفهمي خليفة الفهداوي" وهو المستوى العقيم للسياسة العامة، هذا المستوى لا يتوافق مع المستويات الثلاثة التي تم عرضها، لأنها تشمل مستويات داخلية أي السياسة الداخلية للدولة فيحين هذا المستوى مستوى خارجي أملته المتغيرات الدولية الراهنة، لأن الهيمنة والقيادة اليوم أصبحت بيد الولايات المتحدة الأمريكية، ما زاد القوي قوة والضعيف ضعفا، وهذا يؤكد وجود مستوى عقيم للسياسة العامة، الذي أصبح مرجعيا تستند إليه كل المنظمات

[1] أحمد مصطفى الحسين، تحليل السياسات: مدخل جديد للتخطيط في الأنظمة الحكومية. دبي: مطابع البيان التجارية، 1994، ص 108.

[2] فتحي خليفة الفهداوي، السياسة العامة منظور كلي في البنية والتحليل. عمان: دار المسيرة، 2002، ص 33.

الدولية في أغلب سياساتها العامة المتخذة، والتبعية التي يفرضها المستوى العقيم، وبالتالي إن السياسات العامة العالمية، تفقد جدواها وتخرج عن كونها تسعى لإيجاد فرص للتعايش والتعاون لأن قراراتها وسياساتها غير منطقية إزاء الدول أفغانستان، فلسطين، العراق، ليبيا والسودان)[1].

المبحث الثاني: الاطار النظري للتكوين والتعليم المهنيين

المطلب الأول: تعريف التكوين والتعليم المهنيين

1. تعريفه لغة:

تكوَّنَ تكوُّناً (ك ون) الشيء: حدث، تألف.

التكوين (ك و ن) مصدر كوَّن، الصورة والهيئة ج تكاوين.

كوَّن تكويناً

أ- الشيء أحدثه، اوجده.

ب- ركبه والف بين أجزائها[2].

2. تعريف التكوين اصطلاحا:

هناك عدة تعاريف للتكوين وكل منها يتناول العملية التكوينية من زاوية مختلفة:

[1] فتحي خليفة الفهداوي، السياسة العامة منظور كلي في البنية والتحليل، مرجع السابق، ص34.

[2] جبران مسعود، رائد الطلاب، بيروت دار العلم للملايين، ط ، 1989، ص 280.

يعرفه الدكتور وصفي عقيلي على أنه: "برامج متخصصة تعد وتصمم من أجل إكساب عمال المنظمة في كافة مستوياتهم معارف ومهارات و أنماط سلوكية جديدة و تطوير المعارف والمهارات"[1].

يعرفهfilippo"على أنه العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء و تنفيذ عمل معين"[2].

"هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا و يهدف التكوين الى إجراء تغير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل ويهدف إلى زيادة فعالية العامل في القيام بالأعمال المرتبطة بمنصبه الحالي من خلال اكتسابه معارف ومهارات، لذلك يتم الاستثمار في التكوين من أجل التأقلم ومسايرة التطورات الخارجية خاصة التكنولوجية، وكذلك المنافسة سواء كانت داخلية أو خارجية ولا سيما العولمة وما تحمله من مخاطر وتهديدات وكذلك من فرص إذا تم التصرف معها بشكل صحيح و أخيرا لتعير متطلبات العملاء لأن طلبات العملاء بالأمس ليس هي نفسها اليوم ولن تكون كذلك"[3].

وعرفه المعهد الكندي المتخصص في تربية الكبار: يشمل التكوين كل النشطات التربوية التي يمكن لذوي الأهلية من ممارستها سواء كانت دراسات تكميلية أو هامة لعملهم أو لحاجاتهم كموظفين[4].

[1]أحمد وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية ، بيروت، 2002.

[2]جيمس سيكراج ، الإدارة الاستراتيجية ، الطبعة الأولى ، دار الفاروق النشر والتوزيع ، 2004.

[3] نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الأمة، الجزائر 2011، ص 71.

[4]المركز الوطني الجزائري للتعليم المهني عن بعد cnepp ، تقنيات تسيير المستخدمين.

إن أهم ما تنشده المؤسسة هو الوصول إلى تحقيق الكفاءة الإنتاجية بكل الطرق والوسائل والامكانيات الممكنة ومع التغيرات الحاصلة في البيئة استلزم الامر ضرورة الاهتمام بمتطلبات وظيفية جديدة ومن ابرزها نذكر تكوين الموارد البشرية بشكل مستمر كعملية أساسية لتنمية وتكييف قدراتهم لسد النقص في الكفاءات والمهارات واستقطاب أخرى جديدة وذلك حسب ما تفرضه سوق المنافسة والتغيرات العلمية والمعرفية والتكنولوجية الراهنة ولقد تعددت وجهات نظر الباحثين في تحديدهم لمفهوم التكوين المهني نذكر منهم:

يعرف صلاح الدين عبد الباقي التكوين المهني: "هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله"[1].

وبالنسبة لـ pierre casse فالتكوين المهني "هو العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية أو التقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية والمستقبلية"[2].

وبالنسبة لمصطفى فهمي العطروني يقصد بالتكوين المهني "إعداد العامل وتدريبه على مهنة معينة بقصد رفع مستوى كفاية الانتاج[3].

أما أمين عبد العزيز حسن فقد عرفه بأنه: "عملية ديناميكية مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث المعارف والاتجاهات والخبرات بما يمكنه أن يكون أكثر فعالية وأكثر إنتاجية".

---

[1] صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الابراهيمية، الاسكندرية ، 2000، ص262.

[2] Pierre casse . la formation performante . office des publication universitaires centrale ben aknoun . alger. 1994. .page 48

[3] بلقاسم سلاطنية، سوسيولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، عدد 10، ديسمبر 1998، ص 141.

وفي الاخير يمكن صياغة تعريف إجرائي للتكوين المهني بأنه نشاط مخطط وعملية مستمرة تستهدف زيادة المعارف والمهارات وتنمية قدرات العاملين الفنية والمهنية والسلوكية، والتعديل والتغيير في اتجاهاتهم وعاداتهم من أجل رفع مستوى كفاءاتهم في الانتاج[1].

المطلب الثاني: نشأة وتطور التكوين المهني

على الرغم من أن التكوين المهني بمفهومه العلمي أو كمصطلح أكاديمي لم يظهر إلا في العصر الحديث فالتكوين المهني وجد منذ قديم الزمان لكن بتسميات مختلفة أي إن تاريخه يربتط بتاريخ الانسان ووجوده لأن هذا الأخير كان محتاجا لبعض المهن اليدوية التي تساعده على قضاء حاجاته. يقول الدكتور أحمد عيسى الطويسي: "نشأت المهن منذ وجود الإنسان على الأرض وذلك لتلبية حاجاته من الغذاء والكساء والمأوى.... حيث كان الأبناء يأخذون عن آبائهم المهارات المهنية والاتجاهات المتعلقة بالمهن بشكل عام، حيث التدريب الآلي أي المحاكاة والتقليد دون أدنى مراعاة لميول وقدرات الأبناء الجسمية والعقلية"[2].

1. التكوين المهني في العصور القديمة:

لقد ارتبطت مفاهيم كل من: التعليم، التكوين والتدريب وكل ما شابه ذلك في العصور القديمة بالتربية، كون أن هذه الأخيرة لازمت الحياة البشرية منذ نشأتها، وكانت تلقائية حيث يتلقاها الإنسان دون علمه، وغالبا ما تكون بتأثير البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها[3] لذلك فإن ظروف العيش والإنتاج الجماعي في تلك المجتمعات (المجتمعات البدائية) فرضت أسلوبا معينا من التربية لتلك الحياة، عن طريق الاحتكاك المباشر في أنشطة الكبار أو في

[1] أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال و تحديات القرن 21، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، 2001، ص 341.

[2] أحمد عيسى الطويسي ، أساسيات في التربية المهنية ، دار الشروق ، عمان، الأردن ، 2005، ص 19. . 2- عبد الحكيم كرام 2004-2005، ص19.

[3] عبد الحكيم كرام 2004-2005، www . ens - constantine . dz / site - HG1 / cours / kiram، 2020/03/15.

اعمال الأسرة أو القنص والصيد و كل المهن الموجودة آنذاك، "ولما كانت الحياة آنذاك لا تعدو اشباع حاجات الجسم من طعام وشراب وكساء ومأوى، وترضية عالم الأرواح، كي يأمن الفرد شرها ويجلب نفعها فقد كانت أهداف التربية مطابقة لأهداف الحياة، تعد الفرد للحصول على ضروريات الحياة، وتدريب الفرد على ضروب العبادات ليحقق الأمن والسلامة لنفسه وجماعته"[1].

ولقد كانت التربية في العهود الأولى عملية تدريب وتعليم الجماعات الخبرات والحرف، وهذا لتمكينهم من القيام بكل الأعمال التي تساعدهم على العيش لذلك نجد أن كل التسميات القديمة لأي شكل من أشكال التعليم المهني أو التدريب المهني أو التكوين المهني كانت تسمى بالتربية الصناعية أو التربية المهنية أو التلمذة الصناعية.

ظهرت التربية الصناعية منذ ظهور الانسان، حيث يرى الدكتور صلاح العرب عبد الجواد: "أن التربية الصناعية عملية ذات تاريخ طويل بدأها الانسان بصنع ادواته وأسلحته، وقد عمل كل جيل من الأجيال البشرية إلى أن ينقل معلوماته ومعارفه ومهاراته وصناعاته إلى الأجيال الناشئة ،.."[2].

إن مصطلح التربية المهنية الصناعية كان يطلق على كل أنواع التربية الصناعية والتي تهدف إلى اكساب العمال كفاءة مهنية في الحرف، عن طريق تلقينهم معلومات ومعارف مرتبطة بالحرفة، ولقد اكتشف الإنسان أن العمل اليدوي مكنه من اشباع حاجاته و رغباته المتزايدة والمتنوعة مع الزمن، مما أدى الى تطوره من المستوى البدائي إلى المستوى الحضاري، كما عرف أن طريقة العمل لها علاقة واثر في زيادة و رقي الإنتاج، مما جعله يسعى باستمرار إلى اكتشاف طرق ووسائل جديدة في التعلم، وبالتالي زيادة كفاءته وانتاجه،

[1] أحمد علي الحاج محمد، مسيرة التعليم والتدريب المهني و التقني في اليمن، دار المناهج، عمان، الأردن،2002، ص 27.
[2] صلاح العرب عبد الجواد ، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف ، مصر، 1962، ص 8.

ومع اكتشاف هذه الطرق الجديدة وجد أن هناك من الأفراد من له القدرة على أداء بعض الاعمال بصورة احسن من غيرهم، وهنا اكتشف التخصص في الأعمال.

لقد كانت أغلب الشعوب الشرقية لا تهتم بالعمل اليدوي ولا تقدر التقدير اللازم، إلا الشعب اليهودي الذي كان يهتم و يقدر العمل اليدوي، وهذا بناء على ما تم ذكره في التلمود "إذا علم رجل ابنه حرفة فعلية أن يشكر الرب ... ولا يقل هذه حرفة حقيرة لا تقدم لي الثروة ... لأن في كل حرفة يوجد الغني والفقير[1]، أما المجتمعات العربية فقد عرفت هي الأخرى الأعمال والحرف اليدوية وسعت الى تعليمها، فمثلا في الحضارة المصرية القديمة كان هناك نوعين من التربية السائدة: تربية ثقافية تهتم بتعليم القراءة والكتابة واللغات الأجنبية بالإضافة إلى الأدب والحكايات والخرافات وأخبار الرحلات والأخلاق والوعظ، وتربية مهنية تهتم بالتعليم والتدريب على المهن والحرف السائدة آنذاك، وقد حدد السن من 13 إلى 17 سنة للتعليم والتدريب على المهن والحرف[2]، إلا أن هذا لا ينفي أن المجتمعات العربية كانت تترفع عن ممارسة الأعمال والحرف اليدوية والصناعية ، وكانت تنظر لهذه الأخيرة نظرة دونية وترى أن تعلمها خاصا بأبناء العبيد أو لأفراد غير أبناء القبيلة، وهذه النظرة لا تزال متجذرة في مجتمعاتنا العربية وكما يقول مدانات 1986 اما نزال نتحسس آثارها حتى وقتنا الحاضر، من خلال ما يعرف بثقافة العيب التي تعاني منها أغلب المجتمعات العربية"[3].

أما الاغريق فقد جعلوا العمل اليدوي للعبيد أما الأحرار فلهم الاعمال الحربية والسياسية والدراسات الفلسفية والأدبية وهذا ما يفسر عدم دخول العمل اليدوي في نظام التعليم العام في العالم لمدة قرونطويلة، ومع هذا فقد عرف الإغريق نظام التلمذة الصناعية لكن خارج حدود

[1] صلاح العرب عبد الجواد ، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، مرجع السابق، ص9-10.

[2] عبد الحكيم كرام 2004-kiram2005 / cours / HG1 - site / dz . constantine - ens . www.

[3] أحمد عيسى الطويسي ، أساسيات في التربية المهنية ، دار الشروق ، عمان، الأردن ، 2005، ص 25.

المدرسة، حيث كان الأب يعلم أبناءه الجانب العملي، أما الحضارة الرومانية فقد ظهرت فيها فكرة التعلم عن طريق العمل وذلك في عصر شيشرون[1].

2. التكوين المهني في الحضارة الإسلامية:

بمجيء الإسلام تعززت مكانة المهن والعمال العاملين بها، حيث اهتم الإسلام بل أكد على أهمية العمل ووضعه في منزلة العبادات، وهذا ما نجده في الكثير من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة، يقول الرسول صلى الله عليه وسلم "ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يديه، وأن نبي الله داوود كان يأكل من عمل يديه"، وهناك الكثير من الممارسات التي رويت عن النبي تأكد اهتمامه بالتعليم المهني والتربية المهنية، " فقد روي عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم مر بغلام يسلخ شاة، فقال له: تنح حتى أريك، فتشمر صلى الله عليه وسلم وأدخل يده الكريمة بين جلد الشاة ولحمها، فدحس يده حتى توارت إلى الإبط، وقال صلى الله عليه وسلم: يا غلام هكذا فأسلخ، ثم مضى عليه أتم الصلاة والسلام"[2].

ويعتبر هذا توضيح عملي وتوجيه تربوي للعناية بتعليم الأبناء المهن التي يتطلبها المجتمع، وعلى نفس النهج سار الخلفاء الراشدين والصحابة رضي الله عنهم جميعا، حيث رويت عنهم ممارسات وأقوال تؤكد اهتمامهم بالمهن والتعليم المهني، حيث "روي عن سيدنا عمر رضي الله عنه أنه قال: أرى الرجل فيعجبني، فأقول هل له من حرفة، فإن قيل لا، سقط من عيني"، هذا بالإضافة إلى آراء الكثير من الفلاسفة والعلماء المسلمين حول هذا الموضوع، حيث يقول أبو يحي الأنصاري في كتابه (اللؤلؤ النظيم في روم التعليم): "أن على كل صبي أن يعرف طرفا من العلوم الضرورية في الحياة كالقراءة والكتابة ... ثم عليه

[1] صلاح العرب عبد الجواد، مرجع سابق، ص 10-11.

[2] أحمد عيسى الطويسي، أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق، عمان، الأردن ، 2005، ص 23-24.

بعد ذلك أن يتجه إلى العلم أو الحرفة التي تلائم استعداده وتكوينه[1]، وهذا دليل قاطع يعكس مدى الاهتمام بالحرفة وتعلمها خاصة في الصغر بناء على التوجيه حسب القدرات والميولات، ويشير الدكتور جهاد غالب مصطفى الزغلول في كتابه (الحرف والصنائع في الأندلس منذ الفتح الإسلامي حتى سقوط غرناطة) إلى أن العرب أدخلوا إلى ولاية الأندلس مختلف الصنائع والمهن كالزراعة، صناعة المنسوجات والملابس، صناعة السفن والأساطيل البحرية، وصناعة المجوهرات ...، ومن هنا نستنتج نشأة الصنائع والحرف في الأندلس يعود فيها الفضل للمشرق العربي، غير أنه لم تكن هناك نظرة واحدة لها، بل كانت متباينة أي كانت هناك نظرة دونية لهذه الحرف ومن يتعلمها أو يمتهنها، ومثل هذه النظرة لا تتفق مع مبادئ وقيم التربية الإسلامية، لأن ما جاءت به الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة يؤكد أهمية المهن والحرف، يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "استعينوا في الصناعات بأربابها" وقوله صلى الله عليه وسلم "إن الله يحب العبد المحترف "، ويذكر الأستاذ خالد محمد عبد الفتاح أبو شعيرة في دراسة عن التربية المهنية في الفكر التربوي الإسلامي وعلاقتها بالفكر التربوي الحديث "أن عائشة رضي الله عنها أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان يخصف نعله، ويخيط ثوبه، ويحلب شاته ويعمل ما يعمل الرجل في بيته"، وهذا دليل يؤكد ممارسة واهتمام الرسول صلى الله عليه وسلم للعمل المهني، رغم أن المشركين كانوا يعيبون عليه كثرة أصحاب المهن والحرف من الذين آمنوا به وبرسالته، إن هذا الاهتمام على المستوى الإسلامي أو العربي تمت ترجمته بوضع مراتب لهذا النوع من التكوين أو التعليم يتدرج فيها المهني أو الحرفي وذلك حسب درجة أدائه وإتقانه للحرفة، وكانت الرتب كما يلي:

- مرتبة المبتدئ: وهي مرحلة الدخول في المهنة.
- مرتبة الصانع: وهي مرحلة التلمذة المهنية.

[1] احمد عيسى الطويسي، أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق، عمان، الأردن، 2005، ص 25-26.

- مرتبة الخليفة: وهي المرحلة التي يكون فيها المتعلم معاونا للمعلم.
- مرتبة المعلم: وهي المرحلة التي يستطيع فيها المتعلم أن يعلم الأخرين مهارات نفس المهنة التي تعلمها.
- مرتبة النقيب: وهي المرحلة التي يصل فيها المتعلم إلى مرحلة إتقان المهنة التي تعلمها، ويجتهد في كسب المزيد من المهارات الدقيقة فيها.
- مرتبة الشيخ أو الريس: وهي المرحلة التي يصل فيها المتعلم إلى مستوى التميز علما وخلقا في مهنة ما[1].

3. التكوين المهني في العصور الوسطى:

لقد أطلق على هذه العصور بالعصور المظلمة، حيث كانت أسوأ العصور التي مرت بها البشرية، فقد ساد الجهل والفساد والتعصب الديني، ودخلت المجتمعات في ظلمات التعصب والجهالة، فتدهورت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وانتشر النفوذ الإقطاعي[2]، وهذا ما انعكس سلبا على نظام التلمذة الصناعية فتدهورت واضمحلت، ولم تزدهر إلا عندما تبنته طوائف أهل الحرف، هذه الأخيرة التي جعلت من التلمذة الصناعية "وسيلة للمحافظة على مصالح أعضائها، ووسيلة لضبط وتحديد مقدار ونوع ومواصفات البضائع والخدمات، فوضعت لها نظاما معينا حتى أصبح نظام التلمذة هو الطريق التربوي الوحيد لتعلم العمل اليدوي،...هو النوع الوحيد من التربية المهنية الصناعية في ذلك الوقت" ووضعت قوانين للتلمذة من طرف هذه الطوائف، ومن أشهر هذه الطوائف: الطوائف الإنجليزية التي سنت قوانين تنظم حياة الطفل مع معلمه، ونذكر على سبيل المثال لا على الحصر " أن يعيش الصبي مع معلمه المدة اللازمة لتعلمه، وأن يوفر المعلم له المسكن والمأكل والملبس ويقوم

[1] هناء حافظ بدوي ، العلاقات العامة والخدمة الاجتماعية (أسس نظرية و مجالات تطبيقية)، 2001، ص 13.

[2] صلاح العرب عبد الجواد، مرجع نفسه، ص 12.

بتعليمه حرفة ويعده ليكون صانعا، وعلى الصبي أن يطيع أوامره، وألا يتغيب عن عمله بدون إذن، وألا يمارس الصبي الحرفة إلا إذا أخذ موافقة المعلم على أنه أنهى مدة تعلمه وأصبح ذا كفاءة"[1] وبمقارنة هذا القانون مع ما يطبق في التكوين المهني حاليا نجده يشبه نظام الداخلية.

4. التكوين المهني في العصر الحديث:

على الرغم من أن نظام التلمذة وضعت له قوانين من طرف الطوائف حتى تنظمه، إلا أنه شهد تدهورا بعد فقدان هذه الطوائف نفوذها وسيطرتها على الصناعة والتجارة، وذلك نتيجة تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية خاصة في القرن الثامن عشر، ولعل أهم هذه الظروف هي الثورة الصناعية التي ظهرت في انجلترا سنة 1760م، وما نتج عنها هو استخدام الآلات في صناعة النسيج واختراع آلات جديدة وإدخال تحسينات في مجال الصناعة والتجارة بالإضافة إلى إدخال التحسينات حتى في المجال الاجتماعي والتربية الصناعية وكذا برامج التعليم العام.

لقد أدت الثورة الصناعية إلى كثرة المنتجات التي زاد الطلب عليها وبالتالي زيادة الطلب على العمال من طرف المصانع، وهذا ما لم يستطع نظام التلمذة توفيره، فعمدت المصانع إلى تشغيل الصغار الغير مدربين أو غير متكونين لكن بأجور زهيدة، وقد صاحبه مشاكل اجتماعية خاصة تلك التي تتعلق بالظروف الصحية، بالإضافة إلى الإقبال الكبير للصغار على العمل، وحرمانهم من فرص التعليم والتربية، مما أدى برجال التربية في التفكير بإيجاد نظام بديل للتلمذة، يعطي للأفراد فرصة لنيل قسط من التربية لإعدادهم لمختلف الحرف، هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد صاحب الثورة الصناعية ظهور أفكار ديمقراطية أثرت في

[1] صلاح العرب عبد الجواد، مرجع نفسه، ص 12.

مسار التعليم عامة والتربية الصناعية بوجه خاص، حيث أدت هذه الأفكار إلى ظهور القوانين التي تجبر العامل على التعلم، وكذلك إدخال العمل اليدوي في المؤسسات كوسيلة لمعالجة الفقر[1].

إن ظهور العوامل السالفة الذكر –الثورة الصناعية، الديمقراطية، الاتجاهات الفكرية– أفقد نظام التلمذة أهم مميزاته وهو الإرشاد والتوجيه الشخصي الذي كان يمارسه المعلم مع صبيه، وأدى إلى ظهور أنواع جديدة من البرامج التربوية، تهتم بالفرد وسعادته، وهنا بدأ نظام التلمذة في التدهور، وزادت الحاجة إلى عمال مهرة وأكثر تدريبا مما أدى إلى تنظيم مناهج ومدارس للعمال تهتم بهم، فظهرت المدارس الميكانيكية في انجلترا تدرس بعض المبادئ التي تطبق في الحرف الميكانيكية.

ثم ظهرت مدارس نصف الوقت في انجلترا أيضا، حيث يذهب الفرد إلى المدرسة نصف وقت العمل، كما ظهر هذا النوع من المدارس في ألمانيا، التي حددت الحجم الساعي للعمل والحجم الساعي للدراسة، ثم أنشأت المدارس التكميلية التي يدرس فيها العلوم والمواد الفنية، وتأتي فرنسا بعدها لتنشأ المدارس الفنية التي تهتم بالتعليم الأولي للحرف الصناعية، وقد قسم الوقت كما يلي: ثلثي الوقت يستغرق في الورشات التعلم الميداني، والوقت الباقي للعلوم النظرية، أما في أمريكا فقد كانت المدرسة العامة تجمع بين التربية المهنية والعامة، وبعدها تم إنشاء مدارس ذات اليوم الكامل والمدارس الصناعية والمدارس الحرفية، غير أن ظهور المؤسسة في شكلها الحالي وتعقد المجتمع وتقدم التكنولوجيا، والتطور الدائم في الصناعة أدى إلى ظهور أو استحداث مهن جديدة، لم تكن موجودة في السابق، تطلبت التكوين والتدريب فيها، وهذا ما أدى إلى ظهور مؤسسات أو مراكز متخصصة في هذا المجال، فظهر ما يسمى بمراكز التكوين المهني أو مراكز التدريب المهني، ونظرا لتطور أهداف

[1] صلاح العرب عبد الجواد، مرجع نفسه، ص 12.

التكوين المهني حسب المراحل التي مر بها فقد حضي باهتمام كبير، ولا تختلف الأوضاع في المجتمعات العربية عنها في المجتمعات الغربية، هذه الأخيرة التي تقبلت الأفكار الغربية الحديثة، غير أن النهضة العربية وظهور التصنيع في هذه المجتمعات أدى إلى تزايد الاهتمام بالمهن والحرف، وبدأت النظرة الدونية للعمل الحرفي تتغير ليصبح هناك نوع من التقبل لهذه الحرفة، وأكبر دليل على هذا التقبل الاحترام والتطور الذي تشهده الأنظمة التربوية العربية في مجال التعليم والتدريب والتكوين المهني، ويمكن أن يكون هذا الاهتمام ناتج عن إدراك هذه المجتمعات بأهمية التعليم أو التدريب المهني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة وانه يهتم بمحور العملية التنموية وهو الإنسان، لكن لا يخفي أن درجات الاهتمام في المجتمعات العربية كانت متفاوتة، وهذا حسب الوضعية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لهذه المجتمعات (الاستعمار، الاستقلال، الموارد الأولية، ...إلخ)، ويتضح ربما هذا التفاوت في مدى استقلالية هذ القطاع ودرجة الانفاق عليه ..إلخ.

أما التسمية المعتمدة في هذه المجتمعات فهي تنقسم إلى قسمين:

فدول المغرب العربي يعتمدون على التسمية التكوين المهني، أما دول المشرق على تسمية التدريب المهني، وربما يرجع هذا الاختلاف في التسمية إلى الجذور الاستعمارية والتبعية الثقافية بعد الاستقلال.

المطلب الثالث: نشأة وتطور التكوين المهني

إن قضية التكوين المهني قضية جوهرية تدور حول فكرة محورية تنطوي تحت لواء السياسة العامة للدولة لذا فهو هدف من أهداف التربية إذا اعتبرنا أن من أهدافها نقل التراث من جيل إلى جيل وهو جزء –التكوين المهني– من ثقافة أي مجتمع خاضع للسيرورة التاريخية وللمتغيرات التي تطرأ على المجتمعات في جميع المجالات.

وقبل الخوض في النشأة الأولى للتكوين المنهي وكيفية تطوره إلى أن أصبح علي شكله الحالي وجب الوقوف على اسهامات أهم علماء الاجتماع المرتبطة بالتكوين المهني والمساهمين في تطوره بفضل اهتمامهم على حسب اختلاف اتجاهاتهم الفكرية على اعتبار تطور التكوين المهني هو جزء من التطور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.

ولارتباط التكوين المهني بجوانب المجتمع أعطي بعد سوسيولوجي وفضاء بالنسبة للدارسين في العلوم الاجتماعية وعلم الاجتماع في تفسير مختلف ظواهر المجتمع.

وعليه فإن دراسة الجذور الفكرية لمسألة التكوين المهني ترجع إلى الدراسات الأنثروبولوجية.

في حين بركز علماء الاجتماع على نظرية "دوركايمDur Kheim" في تقسيم العمل الاجتماعي وعلاقتها بالتكوين وتحسين الأوضاع للداخلين الجدد إلى سوق العمل فيعتقد دور كايم أنها ظاهرة ليست حديثة النشأة ولكن الجانب الاجتماعي لها أخذ يظهر بوضوح منذ أواخر القرن الثامن عشر وهذا ما يفسره ندرة الكتابات التي عالجت هذا الموضوع حتى هذه الفترة[1].

إن المحاولات التي بذلها دوركايم في تناوله لظاهرة تقسيم العمل واتجاه النظرية السوسيولوجية منذ بداية القرن العشرين إلى تحليل الظواهر الاجتماعية ومشكلات المجتمع ورغم اهتمام النظرية الأنثروبولوجية بتفسير العمل والحياة المهنية.

فقد تمحورت جهود دارسي التكوين المهني بتحديد أصولهم الفكرية في النظرية السوسولوجية على النقاط التالية:

[1] سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 89.

- ✓ النظرية الأنثروبولوجية ووضع الفرد داخل نسق اجتماعي معين تبعا لمتغيري المكانة والدور.
- ✓ أن الموقف الإبستمولوجي لدوركايم يعتمد على استخلاص تعاريف وتحديد الظواهر انطلاقا من الملاحظة، بينما هي في الواقع الأمر مستخلصة من تصورات مسبقة ترتكز على مقولات الحس العام وقد سمح له تحديده للظواهر الاجتماعية من خلال خصائصها الأساسية في صفتي الخارجية والإلزام بالدفاع عن موقف منهجي تجريبي متصلب يدعو إلى دراسة الظواهر[1] كأشياء فمن خلال صفة الخارجية يدافع "دور كايم" عن تشيئ العالم الاجتماعي "Objectification".

ومن ناحية المماثلة بين المجتمع والكائن العضوي نجد أن السبنسر "Spencer اقر بوجود نوع من التباين في العناصر البنائية الداخلية فيصبح التنظيم الداخلي لهما اشد تعقيدا ويرتبط هذا التباين في البناء بتباين في الوظائف يتم في وقت واحد كما يؤكد السبنسر" أن التباين في الحجم والبناء والوظيفة يؤدي إلى تغيير تطوري يتميز بأنه غير تحكمي.

أما "روبرت ميرتون Merton" فيعتقد أن التحليل الوظيفي هو مدخل سوسيولوجي واعد والمهمة الرئيسية لهذا الاتجاه هو معالجة الغموض وتوضيح المفهومات وان يقدم للباحث قائمة تحدد له ما ينبغي وما لا ينبغي أن يهتم به في دراسة الظواهر من المنظور البنائي– الوظيفي.

وتمثلت كتابات "تالكوتبارنسونر Parsons(t)"في معالجة قضايا التنظير في علم الاجتماع فقد قدم الكثير من اجل نظرية علم الاجتماع وساق أهم قضايا الأنساق الاجتماعية في

[1] سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص90.

الاتجاه الوظيفي المحدث وصاغ نظرياته في إطار متكامل يعرف في كتابات علماء الاجتماع الأمريكية باسم "النسق البارسوني.SystemeParsonie".

وفي تعرضه للمشكلات التي تواجهها كافة الأنساق الاجتماعية يقول عن التكامل الاجتماعي فلكي يحافظ المجتمع على وجوده لا بد أن يحقق درجة معينة من التنسيق والضبط بين مختلف المكونات الداخلية للنسق الاجتماعي.

إن الوضع المركزي الذي تشغله المعايير والقيم في البناء الاجتماعي ومن وجهة نظر بارسونز إنما يبدو واضحا في استخدامه لمفهوم التوازن Equilibre[1].

وفكرة التوازن كانت متضمنة في أعمال كونت وسبنسر ودوركايم وعلماء الانثروبولوجيا فان بارسونز قد استخدم هذا المفهوم بوصفه أحد المقومات الرئيسية التي يرتكز عليها التحليل البنائي – الوظيفي للنسق الاجتماعي.

تعتبر هذه بعض أراء مجموعة من علماء الاجتماع الذين تبنوا المنظور البنائي الوظيفي في دراسة الحياة الاجتماعية التي ضمها هذا المنظور هي مسالة الاتساق والإجماع، فالإجماع حول الخاصية التي تمنح المجتمع النظام والتكامل ثم أن المجتمع ينظر إليه بوصفه يتألف من مجموعة متساندة من النظم والأنساق المتداخلة أما تفسير هذه النظم فهو ينهض على أساس الوظائف التي تؤديها من أجل استمرار المجتمع وبقائه محافظا على توازنه وعليه فان المفاهيم الرئيسية لهذا الاتجاه هي البناء والنسق والوظيفة والتكامل والتوازن والمتطلبات الوظيفية، والتساند والتضامن فهذه هي الأدوات التصورية التي ترشد عملية البحث في هذا الاتجاه.

[1] سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص92.

بالإضافة إلى ما سبق نجد محاولات "كارل ماركسK. Marx" حول طبيعة العمل والاغتراب.

إن تصور ماركس لعلم الاجتماع يستند إلى مسلمات مختلفة عن تلك التي وضعها كونت وحسب "رايت ميلزMills"أنه إذا كان علماء الاجتماع يدرسون تفاصيل وحدات اجتماعية صغرى فان ماركس يدرس نفس هذه التفاصيل على مستوى بناء المجتمع في كليته وإذا كانوا يدرسون الاتجاهات القصيرة المدى فماركس يأخذ الحقيقة بأكملها مستخدما في ذلك المواد التاريخية وان كان تصورهم لمجتمعهم بالتفاؤل فقد أدان ماركس المجتمع في جذوره وفروعه وان نظرتهم للمجتمع نظرة تطورية بينما مستقبل المجتمع عند ماركس ماله الانهيار عن طريق صورة جديدة أو حقبة تاريخية ممثلة في الثورة.

أما "ماكس فيبر Max Weber" فانصبت تحليلاته حول العقلانية والترشيد ودراسته للعقل والحياة المهنية[1] كما دفعه إلى تأكيد أهمية طابع قوة العمل وسوق العمل على أساس العرض والطلب وأسلوب التعيين في الشركات الصناعية والأنماط المختلفة للمستقبل المهني ومن ثمة فان الاهتمام المنظم بظاهرة التكوين المهني والمهن يعود إلى نهاية الثلاثينيات وحقبة الأربعينيات حين ظهرت جليا دراسات متخصصة تهتم بـ:

سوق العمل ودراسة المهن والوظائف.

دراسة المؤثرات المهنية في حياة الأسرة.

الاهتمامات المبكرة في ألمانيا حول المهن بعد الحرب العالمية الثانية ومن أهم رواد هذه المدرسة "جرورجزيمل "G zimmel"وسومبارت.

[1] سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص94.

اهتمام علماء الاجتماع لمدرسة شيكاغو بدراسة تنوع المهن والتمهين سواء في المستويات الدنيا أو العليا[1].

ظهور علم الاجتماع الصناعي، ثم علم الاجتماع التنظيمي وعلم الاجتماع المهني، و"علم اجتماع التكوين المهني "Sociologie de la formationprofessionnelle"كفروع تطبيقية لعلم الاجتماع.

وانطلاقا من ذلك جاءت أعمال الكثير من علماء الاجتماع لتتناول على الخصوص مسالة التكوين كشرط ومتطلب أساسي لتحريك المؤسسة لمواكبة التطورات الحديثة وعلى هذا الأساس فان مسالة التكوين المهني عولجت من خلال أربعة أبعاد أساسية المتمثلة في:

- ✓ البعد النفسي.
- ✓ البعد الاجتماعي الثقافي.
- ✓ البعد الاقتصادي.
- ✓ البعد السياسي.

كان هذا تقديم موجز لإسهامات وكتابات لمختلف مفكري علم الاجتماع مع بدايات تحليلاتهم وتفسيراتهم الأمر الذي ساهم بشكل كبير في تطور عملية التكوين المهني ومرورها عبر مراحل وأشواط مما سيتجلى لاحقا بمعرفة كيفية تتبع مسيرة تطور التكوين المهني.

التكوين المهني قديم عرفته المجتمعات القبلية إذ كان أفراد القبيلة يتدربون على الحرف، كما عرفته القرون الوسطى حيث كان المعلمون في مختلف الحرف يقدمون نوعا من التعليم لصبيان الحرفة.

[1] سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق ، ص95-96.

فقد مر ذلك بمرحلتين في التطور هما:

1.2. مرحلة ما قبل الصناعة والمرحلة الصناعية.

1.1.2. مرحلة ما قبل الصناعة: شهدت هذه المرحلة نمطين للإنتاج وهما:

الإنتاج المنزلي والإنتاج الحرفي الطوائفي:

أ- الإنتاج المنزلي:

يمكن القول أن تعلم الحرف خلال العصور الأولى احتفظ بنوع من التدريب الفردي، فإذا كانت التربية تهدف إلى إعداد الناشئ لمهنة خاصة بأدق معنى الإعداد، حيث كانت الحرف تتوارث أبناء على آباء وتعلم عن طريق المحاكاة والتعلم والتلقين، والمشرف على تعلم الحرفة وهو الأب صاحب السلطة في المنزل، بما أن حياة الإنسان اتسمت بالبساطة في تلك الفترة كان الهدف من كل هذا هو توفير ضروريات الحياة كالأكل واللباس والمأوى لإشباع حاجيات أفراد الأسرة ومواجهة أخطار الطبيعة[1].

ب- الإنتاج الحرفي الطوائفي:

فالي جانب هذا النمط من الإنتاج ظهر نمط الإنتاج الحرفي وهو نظام الطوائف الحرفية The guild systemوقد ظهر في العصر الوسيط وكان يتميز بعلاقات اجتماعية كبيرة حيث كان أصحاب الحرف والمهن يقومون بتدريب شبان القبيلة كل حسب تخصصة، والطائفة الحرفية تعني منظمة عمالية تمارس حرفة معينة تحت إشراف ورقابة الطائفة وقادتها، ويمر التدريب في الطائفة بثلاثة مراحل هي:

[1] الحسن محمد إحسان، علم الاجتماع الصناعي، الأردن، دار وائل، 2005، ص 47-49.

مرحلة التلمذة– مرحلة الصانع أو صاحب الحرفة مرحلة المعلم:

مرحلة التلمذة: الصبي أو التلميذ في هذه المرحلة يلتزم بقضاء فترة تكوينية تتراوحما بين ثلاثة إلى سبع سنوات يتعلم من خلالها تقنيات ومهارات خاصة بالحرفة التي هو بصدد تعلمها[1].

وقد طبق هذا النمط في الولايات المتحدة الأمريكية باسم "التلمذة الصناعية الجديدة للشبابAnewyouthApprenticeship"بعد تطوره وفي كندا يسمى ببرامج المسار الوظيفي للشباب[2].

- ✓ **مرحلة الصانع (صاحب الحرفة):** بعد انقضاء فترة التكوين يصبح المتكون صانعا ماهرا يستطيع أن يعمل مستقلا عن أستاذه أو شيخ الحرفة.
- ✓ **مرحلة المعلم:** بعد أن يكتسب الصانع خبرة كافية في ميدان عمله يمكن أن يصبح معلما وقد بلغ هذا النظام أوج ازدهاره في أوروبا خلال القرن الثالث عشر أما في البلاد العربية فقد استمر إلى نهاية القرن التاسع عشر، وبالنسبة لإنجلترا نجد أنها أقامت أوائل القرن الثامن عشر مدارس على شواطئ البحار حيث يتلقى الشبان تدريبا في فن الملاحة[3].

2.1.2. المرحلة الصناعية:

لقد تحسنت طرائق التكوين في المجتمع العمالي الحديث بعد ظهور الثورة الصناعية، واختراع الآلة وانتقال الحرفي القروي إلى المدينة استلزم إنشاء المدارس الصناعية ومراكز التأهيل والتكوين لإعداد العامل لمهنته المستقبلية وتمكينه من انتقائها على النحو الذي هو

[1] الحسن محمد إحسان، علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص49.

[2] العاني علي طارق وآخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ليبيا، دار الكتب الوطنية، 2003، ص 105–106.

[3] الحسن محمد إحسان، مرجع سابق، ص 49.

عليه، والعمل على تطويرها والتعرف على ما يتم فيها من تطور في جهات أخرى وخطت فرنسا أيام نابليون خطوة عملاقة في هذا المجال وقفت على إثرها أوروبا وأمريكا، ثم ظهرت في ألمانيا مدارس صناعية تعني بتنمية المهارات المختلفة اللازمة لمجتمع صناعي متقدم ثم أنشأت انجلترا كليات للصناع كما أقيمت في أمريكا معاهد للميكانيكيين فكان هذا كله من المظاهر الكبرى للعناية بإعداد الصناع والعمال المهرة[1].

وعلى هذا فقد عرف التكوين المهني اهتماما كبيرا بفضل الصناعة وظهور المجتمع الصناعي، وزاد الاهتمام به بعد التوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية في شانه ومن بينها:

- ✓ التوصية رقم 57 لسنة 1939.
- ✓ التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية.
- ✓ التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التدريب المهني للبالغين بما فيهم العجزة.
- ✓ التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التدريب المهني في الزراعة.
- ✓ التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التدريب المهني.

كما أصدرت في دورتها الستين في يونيو وحزيران 1975 اتفاقية وتوصية حول دور التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية.

كما أن منظمة العمل العربية التي خصصت جانبا هاما من مناقشاتها للتكوين المهني في دورتها الخامسة المنعقدة في نواكشوط بموريتانيا خلال مارس وأفريل 1976 وقد أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكل من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة.

[1] سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص26-27.

ويمكن القول أن تطور التكوين المهني عبر مراحله التاريخية فقد وجد مع ظهور الإنسان وتحدد حسب التفكير البشري إلى أن وصل لما هو عليه اليوم ولعل ظهور المجتمع الصناعي في أوروبا والتحولات التي واكبته كان لها الأثر الإيجابي في ظهور التكوين المهني ومدارسه.

2.2. أنواع وأنماط التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني عملية تشمل جميع أفراد المجتمع انطلاقا من الشباب البطال الذي لا يمارس أي مهنة إلى العاملين في الميادين المختلفة ودون إهمال فئة العاجزين وهذا لرفع مستواهم ليشغلون المهن المختلفة كل حسب تخصصه بما يتناسب وقدراتهم. ومن بين أنواع التكوين المهني الشائعة والمعمول بها نجد كل من:

- ✓ تكوين مهني قبل العمل.
- ✓ تكوين مهني أثناء العمل.
- ✓ تكوين المتخلفين (تأهيل مهني).

1.2.2. التكوين قبل العمل:

فالعامل الجديد الذي سيعين في إحدى المهن يستحسن تكوينه على أداء هذا العمل قبل أن يستلم مهامه ويوجه للصغار الداخلين لسوق العمالة وفي هذا النوع من التكوين يزود العامل بمعلومات مفصلة عن كل ما يتعلق بالعمل.

2.2.2. التكوين أثناء العمل:

وهو الموجه لتزويد العمال بمعلومات ومهارات أكثر في نفس العمل الذي يزاولونه حتى يظل العامل على اتصال دائم بالتطورات والتجديدات التي شملت عمله ويخص هذا النوع العمال المباشرين للعملية الإنتاجية ويسمى بالتكوين المستمر[1].

3.2.2. تكوين المتخلفين:

ويسمى أيضا بالتأهيل المهني Vocacional rehabilititation وهو تمكين الشخص المعوق من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة لميوله واستعداداته وقدراته وبالتالي إيجاد فرصة عمل مناسبة تساعده بان يكون شخصا منتجا ومعتمدا على نفسه[2].

بالإضافة إلى هذه الأنواع الثلاثة للتكوين المهني يوجد في بعض البلدان أنواع أخرى فمثلا في تونس هناك التكوين المهني السريع إعادة التدريب المهني التفنن المهني[3].

أما فيما يخص التدريب فتتمثل أنواعه فيما يلي:

التدريب الحركي –التدريب الاجتماعي –التدريب المعرفي[4].

وهناك تدريب من حيث الزمان (وقت التنفيذ).

تدريب من حيث المكان (موقع التدريب).

تدريب من حيث الهدف ويشمل:

---

[1] سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، ص36.

[2] الزعمط شبلي يوسف، التأهيل المهني للمعوقين، ط2، الأردن، دار الفكر، 2005، ص52.

[3] Bouslama, code du travail (en tunisie), tunisie, bouslama, (sans date), p129-130.

[4] الزعمط شبلي يوسف، التأهيل المهني للمعوقين، مرجع سابق، ص52.

- تدريب لمهارات؛
- تدريب لتجديد المعلومات؛
- التدريب السلوكي أي تنمية الاجتماعات.
- تدريب طبقا للوسيلة (المحاضرات، الندوات، تمثيل ادوار).
- تدريب طبقا لنوع العمل (الصناعي، الزراعي، التقني، العسكري، الإداري).

خلاصة الفصل الأول:

عرضنا في هذا الفصل أهم المتغيرات والمقاربات النظرية والمتمثلة في مفهوم السياسة وعناصرها وخصائصها ومستوياتها وكذلك إلى جانب ماهية التكوين والتعليم المهنيين من جانب التعريف والنشأة والتطور.

الفصل الثاني: واقع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

المبحث الأول: قطاع التكوين في الجزائر

المبحث الثاني: استراتيجية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

المبحث الأول: عرض وتحليل قطع التكوين والتعليم المهنيين

المطلب الأول: مراحل تطور التكوين المهني بالجزائر

1. جذور التكوين المهني في الجزائر قبل فترة الاستعمار الفرنسي:

لم يولي المؤرخون القدامى اهتماما بما يسمى نشاطا حرفيا في بلاد المغرب لذا تم الاعتماد على الجانب الثري للإشارة إلى المخلفات والنقوش إلى المملكة النوميدية.

ومن بين الحرف التي عثر عليها حرف النسيج وصناعة التماثيل الفخارية وكذا السقوف الذي يقصد به البناء المختص في بناء السقوف كما وجد ما يدل على سبك الحديد وصناعة الأقواس والسهام اضافة إلى ذلك وجد في بعض أثريات مدنية القل ما يدل على صناعة الملابس والدباغين وصانعي الجلود والأحذية وهناك بعض الصناعات التحويلية كتحويل الزيوت وتجفيف الأسماك التي كانت تستخدم في تلك الفترة[1].

كما عثر في مدينة تنس على مناجم الحديد التي استغلت من طرف ملوط نوميديا وقد عرف سكان المغرب القديم صناعة الفخر بشكل واسع لاكتشاف قطع أثرية في عدة منطق من بينه قالمة، تبسة، شمال الأوراس، أولاد جلال، وقد استخدمه النوميديون للطهي والشرب والأكل والتخزين، أما صناعة الملابس فقد استعملت الملابس الجلدية قبل معرفة النسيج وهذا ما تؤكده الرسوم التي وجدت في ضواحي بسكرة.

[1] حارش محمد الهادي، التطور السياسي والاقتصادي في نوميديا، الجزائر، دار هومة، 1984، ص125.

أما صناعة الأسلحة فنجد الرماح والسكاكين والدروع والسيوف التي كانت مستعملة في مختلف الحروب[1]، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن أهل المغرب القدماء احترفوا هذه الاعمال منذ أزمنة.

متوغلة في القدم تمتد على فترة ما قبل التاريخ فتلك هي أهم النشاطات الحرفية التي عرفها المجتمع النوميدي.

أما فيما يخص التاريخ القريب نوعا ما فقد ارتبط التكوين المهني مع بداية العهد العثماني مما تحتم على السكان سن قوانين اقتصادية تخص الأموال والأراضي كالمصادرة والضرائب[2].

وكانت النشاطات الرئيسية تتمثل في الزارعة و الصناعة والتجارة و أما الصناعة فمورست الصناعة اليدوية مثل صناعة الأغطية الصوفية والأحزمة بتلمسان وصناعة البرانيس والزاربي بالأطلس الصحراوي والفخار بندرومة والأحذية بقلعة بني راشد والأدوات الجلدية والأقمشة بمازونة والحدادة وصنع الأسلحة بمناطق جرجرة وصنع السروج بقسنطينة وصناعة الحلي بالجزائر[3].

كما عرفت في القصبة بعض المراكز المتخصصة في الحرف والصناعات التقليدية كالطرز والخياطة الخاصة بمنطقة المغرب العربي[4]، ونظرا لموقع الجزائر المطل على البحر

[1] غانم محمد الصغير، مقالات حول تراث منطقة بسكرة والتخوم الأوراسية، باتنة، مطبعة عمار قرفي، بدون تاريخ، ص48.

[2] بن اشنهو عبد اللطيف، تكون التخلف في الجزائر، ترجمة: نخبة من الاساتذة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، (بدون تاريخ)، ص41-40.

[3] سعيدوني ناصر الدين، النظام المالي الجزائري في أواخر العهد العثماني (1792-1830) ، ط2، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985، ص 34-35.

[4] fowns(=) A valable at http://www.arabia.net.

كان فن الملاحة منتشر متمثلا في تجهيز وبناء السفن. فقد شجع العثمانيون هذا النظام البحري الذي وضع خصيصا للطامحين على امتهان هذا الفن[1].

إن المهن والحرف السالفة الذكر كانت لها تنظيمات خاصة حيث أن مختلف الصناعات التقليدية مقسمة إلى تنظيمات مهنية مشكلة كالآتي:

تنظيمات الدباغين، الاسكافيين، صانعي البرادع، حائكي الصوف والقطن والحرير، المطرزين، صانعي البراميل. تنظيمات للنجارين، الحدادين، صانعي المجوهرات وصانعي الأسلحة.

وهذه التنظيمات العثمانية متأثرة بالنظم الفارسية و البيزنطية وحضارات البحر الأبيض المتوسط التي مست أوربا في القرون الوسطى حيث يملك المعلم الحرفة[2].

ويحدد عدد المتعلمين من قبل تنظيم المهن حسب مقاييس المهارة و القدم واتساع السوق، فتتعلق المسألة بنظام إنتاج تسويقي.

كما خضعت المهن إلى مراقبة النقابات بحيث انحصرت صلاحيات الأمناء في الإشراف على أصول المهنة[3].

2. حالة التكوين المهني في عهد الاستعمار الفرنسي:

قبل التطرق إلى التكوين المهني في هذه الفترة يجب الإشارة إلى وضعية التعليم والأهداف الاجتماعية والثقافية الفرنسية في الجزائر وتتلخص فيما يلي:

- التعليم كان في ظل الإدارة الاستعمارية.

[1] خوجة بن عثمان حمدان، المرأة، تقديم: الزبيري محمد العربي، ط 2، الجزائر، الشركة الوطنية، 1982، ص 117-118.
[2] بن اشنهو عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 41.
[3] سعيدوني ناصر الدين، مرجع سابق، ص 117.

- لغة التعليم كانت غير اللغة الوطنية.
- برامج التعليم فرنسية وذات أهداف خاصة[1].
- غلق معظم معاهد ومدارس التربية التعليم التي كانت موجودة قبل قدوم فرنسا.
- محاربة الحركات والجمعيات.
- تمكين جماعة من الموالين لفرنسا من التعليم واستغلالهم كمترجمين في الإدارة ومحاربة الثقافة العربية الإسلامية[2].

وباختصار تتمحور سياسة فرنسا في إبعاد المدرسة عن المجتمع.

إلى جانب التعليم العام هناك التعليم التقني الذي لازم التكوين المهني طوال هذه الفترة وتتمثل السياسة التعليمية في مجال التعليم التقني والتكوين المهني عهد الاستعمار الفرنسي فيما يلي:

يعتبر التعليم التقني تعليما من الدرجة الثانية يوجه للتلاميذ المسلمين خاصة بغرض تحضير أيدي عاملة مؤهلة لمختلف النشاطات الاقتصادية كالصناعة، التجارة وورشات البناء في المدن الكبرى في الجزائر.

أما في مجال التكوين المهني فقد عرفت الجزائر بعض المدارس الحرفية ففي سنة 1866 تأسست مدرسة الصناعات التقليدية سجل بها 50 تلميذا[3].

بعدها أنشئت عدة مدارس وورشات للتأهيل ومن ذلك المدرسة المهنية سنة 1881 كما افتتحت عدة ورشات في المدن الرئيسية لتعليم البنات المسلمات النسيج والطرز تحت شعار

[1] بن أشنهو عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 41.

[2] سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة الالتشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، ص 133،148.

[3] زرهوني الطاهر، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 1994، ص 34.

تجديد الفن الأهلي[1]، بعدها تقرر إحداث مراكز مهنية طبقا لأحكام المرسوم الفرنسي المؤرخ في 16 أكتوبر 1892 تابعة لمدارس الأهالي يدرس فيها معلمون فرنسيون من خريجي الفرع الخاص لدار المعلمين وفي سنة 1896 تأسست مدرسة كبيرة للتكوين المهني بوهران وكانت تجمع الفرنسيين والجزائريين ولكن برنامج كل فريق كان مختلفا عن الآخر وتعلم هذه المدرسة مختلف المهن كالحدادة والنجارة والطرز والنحت والنسيج.

وقد توفرت على آلات دقيقة وحديثة وكانت تجمع بين البنين والبنات. وفي نفس الفترة كتب ريكار "Ricard" بحثا عن برامج مدارس التكوين المهني في الجزائر وكان ذلك في زمن الحاكم العام الشارلجونار" الذي قام بإحياء التراث الشعبي وأهتم بالتعليم عموما وبناء على ذلك فإن التعليم المهني كان يتمحور فيما يلي:

- دروس موجهة للعمل العادي كصناعة الخشب والحديد ودبغ الجلود وصناعة الفخار أو عمال البناء[2].
- دروس موجهة لخدمة وبعث الصناعات الشعبية كالرسم على الخشب والطرز والخزف والنجارة.
- دروس موجهة للفنون النسائية مثل التعليم المنزلي كالغسيل والكي والخياطة والطبخ.

وكان هذا التعليم موزعا في كل من وهران، مستغانم، تلمسان، قسنطينة وقد بلغ التلاميذ الجزائريين عددا معتبرا في هذا النوع من التعليم، فضلا عن ذلك فقد فتحت مدارس مماثلة في غرداية والمدية حتى ارتفع العدد إلى 24 مركزا.

[1] أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء الثالث، بيروت، دار الغرب الإسلامي، 1998، ص 438.

[2] زرهوني الطاهر، مرجع سابق، ص34.

وكما هو معلوم عرفت الدول الكبرى تطورا هائلا من الناحيتين الاقتصادية والعسكرية، ولم تكن اليد العاملة الفرنسية قادرة على تحريك الصناعة مما اضطرت إلى استعمال اليد العاملة الجزائرية في المصانع والورشات.

كما أن الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 1929 التي مست العالم الرأسمالي أتاحت الفرصة للشباب الجزائري للتكوين في ميدان الصناعة والحرف ومع اندلاع الحرب العالمية الثانية تأكد خلالها الأهمية الاقتصادية القصوى لفرنسا في الجزائر مما دفع الاهتمام ببعض الصناعات في الجزائر[1]، ومنذ سنة 1945 شرعت فرنسا في إعداد برنامج خاص للتعليم التقني موجه لمعلمي مراكز التمهين، ثم بناء مدارس ومعاهد للتعليم التقني خاصة لأبناء السكان الأصليين عددها 122 مؤسسة تستقبل 9972 تلميذا منهم 5487 تلميذا من أبناء المسلمين.

إن المخطط الخماسي (1959-1964) الذي برمج سياسة خاصة للتكوين المهني كدعم لمشاريع المخطط بحيث أنه يعطى في مراكز التكوين المهني تكوينا قصير المدة وسريع يسمح فقط للمتكون العامل معرفة الأساسيات لممارسة مهنة معينة وكانت هذه المراكز مثل التعليم التقني تكون أبناء الفرنسيين وبقية المناصب الشاغرة تمنح لأبناء الجزائريين ويمكن تلخيص الصورة العامة لهذا النوع من التعليم خلال الاحتلال الفرنسي بما يلي:

- أعتبر كل من التعليم التقني والتكوين المهني تعليما من الدرجة الثانية يوجه إليه التلاميذ المتأخرين والراسبين فقط.
- طبيعة التعليم المقدم للجزائري خضعت لحاجة المستعمر في تكوين أيدي عاملة في تخصصات وفروع محددة.

[1] ابو القاسم سعد الله ، مرجع سابق، ص 438 – 445 .

- زيادة عدد التلاميذ الجزائريين منذ 1954 ليس رغبة في تكوينهم بل كان نتيجة للحاجة المتزايدة النهب ثروات الجزائر وتحويلها إلى الوطن الأم وكانت خاصة لصناعة المعادن.
- التعليم التقني العالي كان مقتصرا على الأوروبيين فقط وقلة من الجزائريين من الفئة الموالية لفرنسا.

وبصفة عامة فإن التكوين المهني وجد خصيصا لخدمة مصالح فرنسا لذا لم يعرف إقبالا كبيرا من طرف الجزائريين كما أنه بني على خلفية الفرنسية والتنصير وترسيخ الثقافة الفرنسية.

3. تطور التكوين المهني في الجزائر بعد الاستقلال (مرحلة التوجه الاشتراكي):

إن ما ميز السنوات الأولى من الاستقلال هو التفكير في مستقبل البلاد في الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية وقد حدد ذلك في برنامج طرابلس حيث تم وضع الأهداف الرئيسية وتبني نهج الاشتراكية كنظام أول عمل على تحقيقها[1].

كما أن ميثاق الجزائر 1964 يلغي المفهوم التقليدي الذي كان يعتبر التكوين المهني حلا مخصصا للمحرومين من التعليم العام إذ يأتي التكوين المهني بمعناه الحقيقي و يتم في مختلف فروع النشاط وفي شكل تربية دائمة تتم داخل العمل أو في المعاهد المختصة[2].

[1] صايغ عبد الله يوسف، اقتصادات العالم العربي، ترجمة: معلوف حلمي، الجزء الثاني، لبنان، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، دار نعمة للطباعة، 1984، ص 335،351.

[2] بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، قسنطينة ، جامعة منتوري ، 2002 ، ص 238.

1.3. محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات:

تمكن المسؤولون الأوائل للجهاز التنفيذي المؤقت من إصدار أمرية تنص على إنشاء محافظة للتكوين المهني و ترقية الإطارات من جهة و مجلس استشاري تابع مباشرة لرئاسة المجلس من جهة أخرى[1].

أنشئت الأولى بنص الأمرية رقم 62-28 بتاريخ 25 أوت 1962 تنص على أن المحافظة أنشئت لدى مندوب الشؤون الاقتصادية وتم في نفس الوقت لدى المحافظة أسيس المجلس الوطني الاستشاري التكوين المهني وترقية الإطارات الذي تمثلت وظائفه فيما يلي:

- يعطى المجلس رأيه حول القضايا التي تطرح عليه من طرف السلطات العمومية.
- يطلع المجلس على برامج التكوين المهني و ترقية الإطارات.
- يعطي كل الاقتراحات المتعلقة بسياسة التكوين المهني وترقية الإطارات بالوسائل المستعملة لتنفيذها وقد اجتهدت السلطات بإنشائها لهذه المحافظة في إعداد نظام للتكوين من شأنه أن يسمح بأداء ما يلي:
- المساعدة في حل بعض المشاكل المترتبة عن ذهاب معظم الإطارات.
- العمل على ضوء الاختيارات الاشتراكية ومواجهة تحديات نظام تخطيط منسق في هذا المجال.
- إنشاء لجان مهنية تقنية.
- بعت تحقيقات لتحديد احتياجات البلاد من الإطارات.

[1] تاوتي الصديق، تكوين الإطارات من أجل التنمية، الجزائر، دار الأمة، 2001، ص80-81.

2.3. مصالح التكوين المهني وترقية العمالة:

اتخذت إجراءات أخرى لاسيما المرسوم الذي ينص على إجبارية إنشاء مصالح بالمؤسسات تهتم بالتكوين المهني وترقية العمال جاء في المرسوم على أن كل مؤسسة عمومية أو خاصة والتي تشغل 100عامل على الأقل أن تكون متوفرة على مصلحة للتكوين المهني وترقية العمال معتمدة من محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات وتتكفل المؤسسة المعنية بمصاريف تنظيم وتسيير هذه المصالح.

في نفس التاريخ صدر مرسوم آخر ينص على إنشاء مستشار التكوين المهني الذي يتكفل تحت سلطة محافظة التكوين بتحسين مستوى عمال الإدارات والمؤسسات العمومية والخاصة[1].

3.3. التكوين المهني لوزارة العمل والتكوين المهني:

إن من بين الاجراءات المتبعة للمساهمة في رفع المستوى التعليمي للمواطن فكان على المعنيين بالتكوين المهني العمل بسرعة بشكل جيد ظهر نوعان من التكوين:

الأول: طويل المدى وهو التعليم التقني للنظام التعليمي التقليدي.

الثاني: هو التكوين المهني للكبار.

سيرت هذه المرحلة الممتدة على أكثر من 06 سنوات من محافظة وطنية أجرت عدة إصلاحات على النظام حتى يساهم في متطلبات التنمية وامتصاص التسربات المدرسية ولكن التنسيق بين المحافظة والجهات المستخدمة، وهذا ما دفع بالحكومة إلى حل المحافظة

[1] تاوتي الصديق، تكوين الإطارات من أجل التنمية ، مرجع السابق، ص81.

الوطنية وإنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ابتداء من 1967-1969 فترة المخطط الثلاثي حيث شكل التكوين المهني أحد الاهتمامات الرئيسية للمخطط.

عرف التكوين المهني بعض التغيرات شملت الاشغال العمومية[1].

اتبعت الوزارة الجديدة للعمل التكوين المهني سياسة جديدة تلخصت في التوجهات التالية:

- الزيادة الى اقصى حد اعداد المتكونين.
- إرساء سياسة بيداغوجية للتكوين تتماشى والمتطلبات الحالية للوحدات الانتاجية.
- ممارسة سياسة انفتاح الأوساط التكوين نحو الشباب الراغب في التكوين.

كما جاء المخطط الرباعي الأول معتمدا على الأفكار الرئيسية للمخطط الثلاثي ليؤكد على ضرورة التنظير لعملية دائمة للتكوين المهني تنطبق على الراغبين في الدخول إلى سوق العمل و على العمال في مناصبهم لضمان الترقية الشاملة للإنسان و العمل على زيادة إنتاجيته ، كما جاء المخطط الرباعي الثاني لينص على حلول مبدئية عملية لهذه المسألة.

ومن خلال تسجيل نسبة ضعيفة للإنجازات خلال المخطط الرباعي الثاني وتقرر سنة 1978 منح التكوين المهني البعد الحقيقي له، و ذلك بتخصيص وزارة كاملة وهو ما يعبر عن هذا الاهتمام.

ويعتبر الميثاق الوطني لعام 1976 التكوين المهني عنصرا من عناصر الثورة الثقافية للرفع الدائم المستوى التعليم المدرسي والكفاءة التقنية وأيضا جزء من عملية التربية والتعليم وتقرر برنامج واسع التكوين العمالي يتضمن انشاء عددا معتبرا من مراكز التكوين القادرة على ان تخرج كل سنة كحد أدنى مئة ألف عامل مختص حتى يتم تزويد الاقتصاد بما

[1] سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 174 -178.

يحتاجه من ايدي عاملة متكونة وحتى يتمكن العمال من فرصة تحسين مداخيلهم ورفع مستواهم الاجتماعي مما يؤكد الطابع الاجتماعي للدولة.

إن التكوين المهني ظل مهملا لفترة طويلة ولم تشعر الدولة بهذا التأخر إلا في بداية عشرية الثمانينات فالسلطة السياسية التي جاءت عام 1979 اعتبرت في المقدمة التكوين المهني كمسألة وطنية هامة.

ففي بداية عشرية الثمانينات كانت الدولة هي التي تتكفل بالتكوين المهني و تتحمل العبء الأكثر مما دفعها إلى إنشاء كتابة دولة تحولت فيما بعد إلى وزارة.

وأصبح التكوين المهني هدفا يجب تحقيقه، لكن قلة هياكل الاستقبال التي تعدت من 99 الى 380 مركز مع نهاية المخطط الخماسي الأول وعدد الشباب المتقدمون لطلب التكوين دفع الدولة إلى الاستعانة بالمؤسسات بحكم انتشارها على مستوى التراب الوطني.

وقد رافق التكوين المهني عدة تغيرات إذ تم تداول الوصاية بين وزارة العمل والتكوين المهني ووزارة التربية والتكوين وكتابة الدولة للتكوين المهني وأمام التحديات التي كانت تواجه قطاع التكوين المهني كان من الطبيعي أن تعاد الصلاحيات إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني التي وجهت جهودها نحومحورين:

تنمية المؤسسات التكوينية.

وضع نظام تشريعي و قانون لترقية التكوين المهني[1].

وتفسير ذلك في أن قطاع التكوين المهني تضاعف بداية من 1980 بثلاث مرات من حيث قدرة الاستيعاب وارتفع عدد مراكز التكوين المهني بين سنوات 1980 و1985 من

[1]– بوثلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب، وهران، الجزائر، 2006، ص82–84.

72 مركز إلى 272 بزيادة القدرة الاستيعابية ب 70000 منصب تكوين إضافة إلى 5 معاهد لتكوين المكونين[1].

بالإضافة إلى ما ميز هاته الفترة ظهور نمط جديد من التكوين متمثل في التمهين الذي ظهر بموجب المرسوم رقم: 81392 – المؤرخ في 29 صفر عام 1420، الموافق لـ :26 ديسمبر 1981 يتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81–08 المؤرخ في: 24 شعبان عام 1401 الموافق لـ: 27 يونيو 1981 والمتعلق بالتمهين"[2] المعدل سنة 1989 والذي يهدف إلى استغلال قدرات المؤسسات الإنتاجية وهياكلها وورشاتها وإطارتها في عملية التكوين، وقد تكفل التمهين سنة 1981 ب ما بين 4000 و 50000 متمهن وساهم هذا القانون في تنظيم وهيكلة هذا النوع من التكوين وإشراك القطاعات الاقتصادية عمومية وخاصة في عملية التكوين، وبموجب هذا القانون تغيرت مراكز التكوين المهني للكبار لتصبح مراكز التكوين المهني والتمهين. قد ترك رحيل الفرنسيين بعد الاستقلال فراغا حيث كانت البلاد بحاجة إلى يد عاملة وإطارات التسيير المؤسسات في مختلف القطاعات مما استوجب وضع سياسة وطنية مست في جوانب منها التكوين المهني ومع بداية السبعينات حينها تجسدت الاشتراكية فعليا من خلال الثورات به الثلاث الزراعية الصناعية والثقافية تأميم الشركات والتي أعطت دعما قويا لتطور التكوين المهني ليتوسع في الثمانينات بظهور نمط التمهين فزاد من توفير قدرات أكبر للتكفل بطالبي التكوين.

[1] بوثلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، مرجع نفسه، ص 82–84.

[2] Afifbelkacem, Index chronologique de la législation social en algérie (1962-1986), Alger,office de publications, .universitairs, (sans date),p165

4. تطور التكوين المهني في الجزائر من خلال مرحلة التوجه نحو اقتصاد السوق:

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما جعل التغيير في السياسة التكوينية وإعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي.

وهكذا فتح في سنة 1990 ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية ليتسع التفكير إلى مختلف الجهات المعنية بعملية التكوين (مؤسسات التكوين مؤسسات اقتصادية–الإدارة).

وقد اتخذت جملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي واتضح الدور المنوط بالتكوين المهني في التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد[1].

وبذلك أوصى هذا المخطط بما يلي:

- إنشاء جهاز تحويل يشمل القطاعات المكونة والمستحقة من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني.
- إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني (على مستوى المؤسسة والولاية حسب النشاطات).
- توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامي.
- تنويع الشعب والتخصصات في إطار التكوين الإقامي لهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.
- إدخال المستويين الرابع والخامس في التكوين المهني.
- دعم الموارد البشرية التربوية والتسييرية بتأطير من مستوى جامعي.
- تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.

[1] بوثلجة غياث ، مرجع سابق، ص 85.

- إحداث مؤسسة الدراسة و البحث تقوم بدور المرصد في مجال ادماج حملة شهادات التكوين المهني والتي تتولى بصفة دائمة حول الحرف والتأهيلات[1].
- فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية.
- وضع نظام للاعلام الالي.
- المحافظة على مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الاقتصادي واستعمالها ضمن اتفاقيات.

وبذلك تعتبر الجزائر من بين الدول النامية القليلة التي اعطت للتكوين المهني أهمية كبيرة، بحيث خصصت له وزارة كاملة تعرف حاليا بوزارة التكوين والتعليم المهنيين، وذلك لأنه هو السبيل للتحكم في التكنولوجيا المتقدمة، وعملت الجزائر إلى تغيير اهداف المنظومة التكوينية لتلبية حاجات الاقتصاد الوطني من الأيدي العاملة المؤهلة، خاصة بعد التفتح على الاقتصاد العالمي وتشجيع الاستثمار وظهور القطاع الخاص.

إن دخول الجزائر في اقتصاد السوق فرض على التكوين المهني فتح قطاعه أمام الخواص قصد الاستثمار فيه، وتجسد ذلك منذ سنة 1991 بصدور نص تشريعي تنظيمي.

وهو المرسوم رقم 141-91 المؤرخ في: 11ماي 1991 ويعد له مرسوم رقم 1/149بتاريخ 20ديسمبر 2001 يقنن وينظم كيفية سير وتسيير المؤسسات الحرة أو الخاصة للتكوين المهني، وهي من تأسيس شخص طبيعي أو معنوي، قصد منح دروس تكوينية بمقابل نقدي أو بالمجان، بشرط أن تستقبل المؤسسة أكثر من عشرة مسجلين لمزاولة التكوين فيها، وتخضع هذه المؤسسات التابعة للقطاع الخاص للرقابة والتفتيش التقني والتربوي من طرف المصالح المختصة لذلك والتابعة للوزارة المكلفة بالتكوين المهني[2].

[1] بوثلجة غياث ، مرجع سابق ، ص86.

[2] Djenkalameziane,guide pratique en formation professionnelle , Alger, éditions distributions houma ,2003,p27-28.

المطلب الثاني: هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

1. هياكل التكوين:

يتوفر قطاع التكوين والتعليم المهنيين على شبكة واسعة من هياكل التكوين المهني مقدرة بأكثر من 1.226 بين مؤسسة وهيكل موزعين على النحو التالي:

1.1. مؤسسات التكوين والتعليم المهني:

أ. المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني:

تتميز بطابعها الوطني، وهي موزعة عبر معظم ولايات الوطن، وتحتوي على ملحقات وكذا فروع منتدية. تتخصص المعاهد الوطنية في واحدة من الشعب المهنية، وهي مكلفة بضمان تكوينات في المستوى الخامس (05) متوجة بشهادة تقني سامي.

ب. معاهد التعليم المهني:

هي موجهة أساسا لاستقبال التلاميذ المقبولين في الطور ما بعد الإلزامي، الموجهين من طرف وزارة التربية الوطنية.

وبدأت مرحلة التعميم التدريجي للتعليم المهني في أكتوبر 2010 على مستوى مؤسسات تحمل تسمية "معاهد التعليم المهني(IEP)"، في هذا الإطار تم فتح 04 معاهد للتعليم المهني (IEP) لاحتضان هذا المسار، يتعلق الأمر بـ:

- معهد التعليم المهني بني مراد، ولاية البليدة،
- معهد التعليم المهني علي منجلي المدينة الجديدة، ولاية قسنطينة،
- معهد التعليم المهني العلمة،ولاية سطيف،
- معهد التعليم المهني باتنة، ولاية باتنة،

- ليتم بعدها إنشاء معهد التعليم المهني بسكرة، ولاية بسكرة سنة 2013مهنية.

ج. مراكز التكوين المهني والتمهين:

تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين الشبكة القاعدية لمنظومة التكوين المهني، وهي موزعة عبر 48 ولاية.

تتميز بطابعها المحلي وهي مكلفة بضمان تكوينات في المستويات من (01 إلى 04)، تتوفر على ملحقات كما تتوفر أيضا على فروع منتدية تهدف أساسا إلى تقريب عروضها التكوينية من طالبي التكوين[1].

د. مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسميا:

تحتوي وزارة التكوين والتعليم المهنيين على خمسة مراكز جهوية متخصصة في تكوين الأشخاص المعوقين وتتواجد على مستوى خمس ولايات:

الجزائر، بومرداس، غليزان، الأغواط وسكيكدة.

تستقبل هذه المؤسسات الشباب المعوقين في الشروط المادية المكيفة، وهذا بتوفير لهم تمهين في إطار بيداغوجي مكيف لفئة المعوقين.

قصد تحسين شروط التكفل بالأشخاص المعوقين من الناحية البيداغوجية، التقنية والثقافية، وقعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين اتفاقية إطار بتاريخ 22 مارس 2004 مع وزارة التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج.

[1] نشرة إعلامية أصدرتها وزارة لتكوين والتعليم المهنيين الجزائرية، 2019/02/09.

هـ – المؤسسات الخاصة للتكوين المهني:

المؤسسة الخاصة كما هو مذكور، في المرسوم التنفيذي رقم 01-419 المؤرخ في 20 ديسمبر 2001، هي مؤسسة نشأها شخص طبيعي أو معنوي للقانون الخاص من أجل تقديم تكوين مهني يهدف إلى إكتساب وتحسين تأهيل مهني بمقابل أو مجاني و تثبت طاقة بيداغوجية على الأقل بعشرين (20) منصب تكوين.

كما يبلغ عدد المؤسسات الخاصة للتكوين المهني 633، وتوفر في مجملها تكوينات تنحصر في الشعب والتخصصات التالية: الإعلام الآلي، المحاسبة، التسويق، الحلاقة والتزيين، السياحة. هذه التكوينات هي متوجة إما:

- بشهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات الخاصة في الامتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني، أو؛
- بشهادة تأهيلية متعلقة بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني، بالنسبة للتكوينات التأهيلية[1].

2.1. مؤسسات الهندسية البيداغوجية:

أ. المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين:

مقره في الجزائر العاصمة، يتميز بطابع وطني ومن بين مهام المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين ما يلي:

- تصميم منهجيات اعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين تتطابق مع مختلف أنماط تطور التكوين؛

[1] نشرة إعلامية أصدرتها وزارة لتكوين والتعليم المهنيين الجزائرية، 2019/02/09.

- ترقية مناهج وطرق التعليم والتمهين وتطويرها؛
- القيام بالدراسات والبحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية.

ب. معاهد التكوين والتعليم المهنيين:

تتكفل معاهد التكوين والتعليم المهنيين بالمهام المسندة الآتية:

ضمان التكوين وتحسين المستوى وإعادة تأهيل المكونين ومستخدمي التسيير وأعوان الصيانة لمؤسسات التكوين المهني؛

المشاركة في إنجاز البرامج البيداغوجية وتحيينها.

ج. ميادين تخصص معاهد التكوين والتعليم المهنيين:

عدد معاهد التكوين والتعليم المهنيين هو (6) ستة وهي متخصصة حسب الشعب المهنية كما يلي:

- معهد بئر خادم، الجزائر: تقنيات الإدارة والتسيير، الحرف التقليدية.
- معهد عنابة: الإنشاءات المعدنية، الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية.
- معهد المدية: ميكانيكا المحركات والآليات.
- معهد ورقلة: الزراعة وصناعة الأغذية الزراعية.
- معهد سطيف: البناء، الأشغال العمومية والبيئة.
- معهد سيدي بلعباس: الكهرباء، الإلكتروني والتبريد[1].

[1] نشرة إعلامية أصدرتها وزارة لتكوين والتعليم المهنيين الجزائرية، 2019/02/09.

2. مؤسسات الدعم:

1.2. المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد:

من بين المهام الأساسية للمركز ما يلي:

- التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات للتحضير للامتحانات والمسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين؛
- القيام بعمليات تكوين وتحسين المستوى وإعادة التأهيل لفائدة الهيئات العمومية والمؤسسات؛
- تنظيم دورات تكوينية وتربصات تطبيقية.

يحتوي المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على تسعة (9) مديريات جهوية وهي: (الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزي وزو).

2.2. الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر:

من بين مهام المعهد ما يلي:

- ضمان تطوير وترقية التكوين المستمر؛
- التدعيم البيداغوجي والتقني للمؤسسات الإقتصادية في إطار برنامج التكوين والرسكلة لفائدة العمال والموظفين؛
- تنظيم وإنجاز حصيلة الكفاءات حسب طلبات كل من الأفراد، المؤسسات الإقتصادية الخاصة، المؤسسات الإقتصادية العمومية، والمستخدمين العموميين والخواص[1].

[1] نشرة إعلامية أصدرتها وزارة لتكوين والتعليم المهنيين الجزائرية، 2019/02/09.

3.2. مركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات:

من بين المهام المسندة للمركز ما يلي:

- إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول تطور المهن والحرف والتأهيلات من جهة، وحول الإندماج المهني من جهة أخرى.
- إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول شروط إقتناء التأهيلات من خلال أنماط التكوين المهني وأنظمته المختلفة؛
- إعداد ووضع نظام مراقبة ومتابعة خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين؛
- إعداد كل الدراسات وإنجاز جميع البحوث التي من شأنها أن تقدم الفائدة لصالح قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

4.2. المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني:

تتكفل هذه المؤسسة بالمهام التالية:

- اقتناء و توزيع وتركيب التجهيزات والأدوات الموجهة لمؤسسات التكوين المهني.
- التنظيم والمراقبة التقنية لصيانة التجهيزات وتزويد مؤسسات التكوين المهني بقطع الغيار الضرورية للصيانة.
- المساهمة مع مؤسسات الدعم التقني والتربوي في إعداد وتكييف برامج ومخططات التجهيز.
- التكفل بتحديد التجهيزات حسب الإحتياجات والوسائل المتوفرة.

3. الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل:

يحصل هذا الصندوق على 1 % ، من كتلة أجور المنشآت و الشركات الاقتصادية ثم يعيد استثمارها في تدريب و تحسين مستوى العمال حسب طلب هذه المنشآت.

وتتمثل المهمة الأساسية للصندوق في تطوير التمهين والتكوين المتواصل ويتكفل أيضا بما يلي:

- تسيير الموارد المالية الموضوعة تحت تصرفه.
- إبداء الرأي حول مشاريع التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل المفتوحة للتمويل والمقدمة طبقا للقوانين المحددة.

4. مركز تنشيط التمهين الوطني C.A.A.N [1]:

يعتبر مركز تنشيط التمهين المحلي فضاء تحسيسي، حوار، تعاون ودعم تنظيمي وبيداغوجي تتوجه نشاطاته من أجل تقديم الدعم التقني والبيداغوجي لمختلف المتدخلين في التكوين المهني عن طريق التمهين مؤسسات مستخدمة، حرفيين، مؤسسات التكوين المهني والتمهين وكذا التنسيق بين هؤلاء المتدخلين من أجل تحسين نوعية التكوين عن طريق التمهين.

أسس هذا المركز في إطار مشروع تطوير التكوين المهني عن طريق التمهين المنبثق عن التعاون التقني الجزائري الألماني والذي يكرس إصلاح النظام الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.

يؤطر مركز تنشيط التمهين الوطني (CAAN) بالجزائر 07 مراكز بالولايات: الوادي، عنابة، بجاية، بومرداس، البليدة، تلمسان، بشار.

يهدف هذا المركز إلى تطوير التمهين بالتنسيق بين مصالح التمهين على مستوى المؤسسات التكوينية بغرض تحقيق عدة أهداف منها:

[1] الموقع الرسمي لوزارة التعليم والتكوين المهنيين www . mfep . gov . dz.

- استغلال كل الطاقات المادية والبشرية في القطاع.
- إيجاد وسائل توجيه واستقبال تلبي حاجيات الشباب.
- دراسة سوق العمل ورغبات الشباب.
- اقتراح مناهج وبرامج للتمهين حسب حاجيات المنطقة الجغرافية وطبيعة الاقتصاد والسكان.
- تدعيم الروابط بين التكوين وسوق العمل.
- تقديم الاحصائيات والنسب فيما يخص المتخرجين والمدمجين.
- التنسيق بين كافة الشركاء في التمهين.
- تنظيم لقاءا وتربصات لمعلمي التمهين.

مراحل المشروع:

- المرحلة الأولى: 1997/04-2001/03: مقاربة وتصميم المنهج الجديد.
- المرحلة الثانية: 2004/12 – 2011/04: تجريب وتطوير هذا المنهج.
- المرحلة الثالثة: 2005/01 – إلى يومنا هذا: تدعيم، تنفيذ وتطوير الوثائق البيداغوجية وانجاز البرامج الموجهة للتكوين عن طريق التمهين.

النشاطات الرئيسية المنجزة على المستوى الوطني:

- وضع مخطط لتكوين معلمي التمهين.
- تصميم واختبار بنك المعطيات الخاص بالتمهين.
- إنجاز 54 برنامج تكويني موجه للتمهين بالإضافة الى مجموعة أخرى في طور الإنجاز.
- وضع خطة للتوسيع التدريجي لهذا المنهج الجديد عبر كامل الولايات[1].

[1] الموقع الرسمي لوزارة التعليم والتكوين المهنيين www . mfep.gov.dz.

المطلب الثالث: أنماط التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

1. مسارات التكوين المهني:

يعد المسار نقطة بداية لكل من يطلب عملية التكوين فالمسار هو الطريقة التي يتم من خلالها نقل المعلومة اللازمة الأولية أو التكميلية حسب طبيعة صاحب الطلب، وهو نوعان:

1.1. التكوين القاعدي (الأولي):

التكوين القاعدي هو الذي يضمن التكوين الأساسي للمتكون نظريا وتطبيقيا من خلال الحضور هـ المتواصل داخل المؤسسة التكوينية سواء في نمط التكوين الإقامي أو التكوين عن طريق التمهين (التناوب بين المركز والمؤسسة المستخدمة) أو عن طريق المراسلة بين مركز التكوين عن بعد والمتربص باستخدام البريد أو الإنترنت.

2.1. التكوين المتواصل:

التكوين المتواصل مجموعة من الوسائل والمنهجيات للمسار الذي يهدف إلى التطوير والتكيف الثابت للمعارف، قصد تحقيق المطابقة الثابتة للشغل، ويعتبر التكوين المتواصل عنصر فعال للتطوير الاقتصادي والاجتماعي عن طريق تحسين الكفاءات، الذي ينساق من خلاله من جهة للمؤسسة أحسن إنتاج ومن جهة أخرى تحسين الكفاءات للفرد، قصد الترقية، والمقصود بالمتواصل هو التكوين التكميلي.

2. أنماط التكوين:

جاء في المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 26 صفر 1430 الموافق لـ 22 فبراير 2009، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة التكوين والتعليم المهنيين: "يمارس موظفو التعليم في التكوين والتعليم المهنيين

مهامهم حسب أنماط التكوين المذكورة أدناه، كما هو محدد في التشريع والتنظيم المعمول بهما:

-التعليم المهني.

- التكوين المهني الحضوري.

- التكوين المهني عن طريق التمهين.

- التكوين المهني لإعادة التكييف.

- التكوين والتعليم المهنيين عن بعد.

- التكوين المهني المتواصل.

- التكوين المهني التحضيري[1].

1.2.التعليم المهني:

أنشئ التعليم المهني في إطار إصلاح المنظومة التربوية سنة 2002، وكان الهدف منه تنويع وإثراء الفضاء التربوي في الجزائر. واستقطاب نسبة تتراوح بين (30 % - 40%) من تلاميذ السنة الرابعة الناجحين للطور ما بعد الإجباري.

وقد تم العمل على تحقيق أهداف عدة من خلال خلق هذا النوع من التعليم تتمثل فيما يلي:

أ. تنويع طرق التكوين.

[1]الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

ب. التقليص تدريجيا من عدد الشباب الذين يغادرون مقاعد الدراسة دون مؤهلات أو شهادات.

ج. تلبية احتياجات الاقتصاد من خلال جعل هذا المسار الجديد بمثابة خزان لليد العاملة الماهرة. عرفته منظمة اليونسكو بأنه (ذلك الجانب من التعليم الذي يشمل جميع ميادين العملية التربوية و يتضمن كذلك دراسة التقنيات والعلوم المرتبطة بها واكتساب المهارات والاتجاهات والمعارف ذات الطابع العلمي).

أما القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين عرفه في المادة العاشرة منه كما يلي: "يقصد بالتعليم المهني، كل تعليم أكاديمي وتأهيلي، ممنوح من مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية"[1].

فالتعليم المهني هو تعليم أكاديمي وتأهيلي في آن واحد، يظم اختصاصات تقنية، يدرس في معاهد التعليم المهني، يظم معارف تكنولوجية علمية وتأهيلية، وكذا دورات تكوين في الوسط المهني. يهدف أساسا إلى الإدماج المهني دون استبعاد إمكانية متابعة الدراسة في مستوى أعلى.

وبما أن التعليم المهني هو تعليم أكاديمي وتأهيلي في آن واحد فهو يلقن أساسا بالتناوب بين فترات التكوين على مستوى معهد التعليم المهني وفترات التدريب في الوسط المؤسساتي. وعليه قسم البرنامج البيداغوجي إلى وحدتين: وحدة المعارف العامة، ووحدة المعارف التطبيقية والمهنية.

[1] موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين www . mfcp . gov . dz.

2.2.التكوين المهني الحضوري (الإقامي):

هو تكوين يهدف الى اكتساب تأهيل داخل مؤسسة تكوينية بإستعمال التجهيزات الصناعية أو التعليمية ويدعم هذا التكوين تربصات في الوسط المهني[1].

* أشكال التكوين الإقامى: لهذا النمط من التكوين عدة أشكال: تكوين أساسي أو أولى – تكوين مكمل – تكوين متخصص.

*مميزات وخصائص التكوين الإقامى: يتميز بـ:

- برنامج أو محتوى بيداغوجي للتكوين.
- تجهيز تقني وبيداغوجي كدعم للتكوين.
- ورشة للتكوين.
- مكون لديه تأهيلا تقنيا وبيداغوجيا.

ويندرج تحت هذا النمط مجموعة من الأشكال المستحدثة للتكوين تتماشى والتكفل الحسن بطالبي التكوين من الفئات غير المشمولة في أنماط التكوين الرئيسية وهي:

تكوين المرأة الماكثة بالبيت: هذا التكوين عبارة عن مفاهيم أساسية في المهنة المراد الحصول عليها بحيث تتلقى المتربصة تكوينا تطبيقيا مرتبط بالمهنة يختتم بالحصول على شهادة تأهيل مدة التكوين فيها تتراوح بين 3 الى 6 أشهر وهذا النمط موجه خصيصا للمرأة الماكثة بالبيت بغض النظر عن مستواها التعليمي وهذا قصد تمكينها من الحصول على

[1] مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني 2010 ، ص 6.

مبادئ تؤهلها لممارسة حرفة ما في بيتها وفي الغالب تكون منزلية كحرفة التدابير المنزلية والخياطة والحلاقة و الحرف التقليدية الرائجة بالمنطقة ... الخ

التكوين عن طريق الدروس المسائية: وهو نمط مكيف موجه بالدرجة الأولى إلى العمال ويتم في مراكز التكوين المهني مساء بعد الانتهاء من مهامهم العادية.

ولقد حدد المنشور رقم 2000/007 المؤرخ في 28 مارس 2000، كيفية تنظيم التكوين عن طريق الدروس المسائية، طبقا للمرجعين المتمثلين في القرار رقم 095 المؤرخ في 1994/11/09والمنشور رقم95/190.وهذا ما جاء في نص المنشور وجاء فيه:

إن التكوين عن طريق الدروس المسائية هي الصيغة الملائمة للتكوين المهني الذي يأخذ بعين الاعتبار عامل الوقت ويقدم لبعض الشرائح من المجتمع إمكانية متابعة وتكملة تكويناتهم عن طريق اكتساب المعارف والمهارة بصفة فردية أو في إطار الشراكة.

أن برامج التكوين بالنسبة للدروس المسائية هي نفس برامج التكوين الإقامي غير أنها مكيفة وتنفذ كالآتي:

- جزء يمثل 45 بالمئة من الحجم الساعي الكلي للبرنامج يقدم بمؤسسات التكوين المهني.

- جزء يمثل 20 بالمئة من الحجم الساعي الكلي للبرنامج يقدم عن طريق المستنسخات.

جزء يمثل 35 بالمئة من الحجم الساعي الكلي للبرنامج يقدم عن طريق التمرينات المنزلية.

- يسهر مجلس المكونين على التقسيم الأحسن للبرنامج كما هو مقترح أعلاه، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات بعض التخصصات.

– يجب أن يكون الحجم الساعي اليومي يساوي أو يفوق 16 سا في الأسبوع ويقدم حسب التقسيم التالي:

أ. من الأحد إلى الخميس ما بين ساعتين الى ساعتين ونصف في اليوم (16.30– 19).

ب. السبت 06 ساعات (8.30 –12 ومن 13.30 –16).

3.2. محتوى التكوين:

التكوين الأولي والمتوج بشهادة دولة فيما يخص محتوى البرامج ، لا يجب أن تختلف مدة التكوين عن مدة التكوين الإقامي.

يجب منح مكانة مميزة لهذا التكوين، هدفه هو التحضير للامتحان المهني ويسمح بالرسكلة وكذا تحسين المستوى في مجال نشاط المترشح.

تحدد مدة التكوين بمحتويات البرامج المتعلقة بها.

تتويج التكوين عن طريق الدروس المسائية.

– تكمن غاية هذه التكوينات في الحصول على نفس شهادات دولة الممنوحة لمتربصي التكوين الإقامي، ويخضعون للامتحانات طبقا للقوانين السارية المفعول.

– تمنح للمتربصين خلال التكوين شهادة مؤقته تثبت حضور ومتابعة دورة التكوين.

مستوى الدخول للتكوين.

لا يختلف مستوى الدخول للتكوين عن طريق الدروس المسائية عن مستوى الدخول للتكوين الإقامي.

3. التكوين المهني عن طريق التمهين:

الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء المتربص المتمهن تأهيلا مهنيا يضعه في الإتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة العمل أو لدي حرفي ماهر أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية.

ويتم التكفل بالمتمهن من طرف الحرفي نفسه أو تقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري ويكسب المتمهن مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع ويتلقى الجانب النظري المتمثل في الدروس في التكنولوجيا والرسم التقني والمبادئ العامة في مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تمهينه، ويسجل بعد القيام بإجراءات إبرام عقد التمهين ويتكفل به على مستوى المركز أستاذ معين لمتابعة عملية التكوين عن طريق التمهين الميداني[1]. – وسيأتي تفصيل هذا النمط في المطلب الثالث–.

4. التكوين المهني لإعادة التكييف:

يتوجه هذا النمط إلى الفئات الخاصة ومن بينها فئة المعوقين وكذلك مؤسسات إعادة التربية حيث يتم تلقين الكفاءات والمهارات قصد إدماج هؤلاء في الوسط المهني والسماح لهم باستثمار قدراتهم وإعادة تكييفها بما يتماشى مع سياسة البلاد في الميدان الاجتماعي والاقتصادي. غير أن هذا النمط لم يلقى العناية الكافية إذ يبلغ مجموع المراكز المخصصة لهاته الفئة خمس (5) مؤسسات على المستوى الوطني.

[1]DjenkalAmeziane ; Ouvrage précédent p9 -P11-P12.

5. التكوين والتعليم المهنيين عن بعد:

هو تكوين يتم بالمراسلة يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD) ويتم في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة وينمح نفس الشهادات أي دبلوم دولة التي تمنحها مراكز ومعاهد التكوين المهني[1].

ويجدر التنبيه هنا إلى أن كل تخصصات التكوين الإقامي قابلة للتدريس عن طريق نمط التكوين عن بعد[2].

6. التكوين المهني المتواصل:

هو التكوين المنظم لفائدة العمال والموظفين و يهدف أساسا إلى تحسين كفاءتهم ومردوديتهم واكتساب المعارف والتقنيات والتكنولوجيات الجديدة التي يتطلبها منصب العمل، بحيث لا يمكن أن ينظم هذا الشكل من التكوين إلا بالاتصال مع الوسط المهني.

يهدف التكوين المتواصل إلى إثراء و تحسين المكتسبات وترقية التأهيلات المهنية بالنظر إلى متطلبات تطور سوق العمل.

لهذا النمط شكلين متميزين هما:

- **التكوين التحويلي:** وهو تكوين من نفس مستوى التأهيل وله مهام تختلف عن مثيلتها في التكوين الأولى.

- **تحسين المستوى:** وهو تكوين يهدف إلى إثراء وتحسين المكتسبات بالنظر إلى التحولات التقنية والتكنولوجية.

[1] DjenkalAmeziane ; Ouvrage précédent p9 -P11-P12.
[2] المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، طبعة 2012 ، ص7.

لهذا النمط خصائص تتمثل في:

-برنامج أو محتوى بيداغوجي للتكوين.

- مكون لديه تأهيلا تقنيا وبيداغوجيا لأداء مهمة التكوين ومتابعة العمال المتربصين في العمال المتربصين في المؤسسة.

- الهيئة البيداغوجية التي تضم هذا النوع من التكوين (معهد أو مركز تكوين مهني).

7. التكوين المهني التحضيري:

هو تكوين ما قبل التكوين المهني يهدف إلى إعطاء تعليم قاعدي عام وتكوين تحضيري تقني ومهني مرتبط بالتخصص المسطر وهو خاص بالشباب الذين ليس لديهم المستوى الدراسي المطلوب فهو إذن يقوم بتحضير أولي منظم إما عن طريق التكوين الإقامي أو عن طريق التمهين وتتوج دورات التكوين التحضيري والتكوين بشهادة التكوين المهني وشهادة الكفاءة المهنية، إلا أنه غير مفعل وغير مطبق بعد صدور مدونة تخصصات 2012.

8. شروط التكوين التحضيري:

- يحدد السن الأدنى والأقصى المطلوب للالتحاق بالتكوين التحضيري هو نفس السن للالتحاق بالتكوين الإقامي أو عن طريق التمهين.
- ينظم التكوين التحضيري على شكل دورة تدرج ضمن المسار التأهيلي الذي هو موضوع التكوين.
- يحدد عدد المتربصين في كل فوج للتكوين التحضيري بـ: 30 متربصا.
- لا تتعدى مدة التكوين التحضيري سداسي أو سداسيين.
- يخضع التكوين التحضيري الى حجم ساعي أسبوعي مقدر بـ 28 ساعة يتوزع من السبت الى الخميس.

9. نمط التمهين:

1.9.تعريف المتمهن:

هو نوع من أنماط التكوين المهني بالتناوب من اجل اكتساب كفاءة مهنية أولية معروفة ومحددة، تسمح بممارسة مهنة ما، يهدف الى تلقين كفاءات ومهارات أثناء أداء العمل مما يسمح بممارسة مهنة أو حرفة في مختلف القطاعات الاقتصادية المرتبطة بالإنتاج أو تقديم خدمات، عبر جانب تطبيقي واسع لدي حرفي ومؤسسة عمومية أو خاصة إضافة الى جانب نظري بمؤسسات التكوين المهني في إطار ما يسمى بالدروس النظرية التكميلية، ومن محاسن التمهين:

- **على المستوى الكيفي (النوعي):**

- تكوين متطابق مع متطلبات المؤسسات.
- مشاركة فعالة للمهنيين في تكوين المتمهنين بالنسبة إلى أساسيات المهنة وكيفية تنظيم العمل داخل المؤسسة.
- الإدماج الأمثل للمتمهنين في حقيقة عالم الشغل.
- المتمهن يصبح تدريجيا فعال في المؤسسة بمشاركته في الإنتاج.
- إمكانيات تكوين معتبرة مع تكلفة منخفضة مقارنة بالأنواع الأخرى للتكوين.
- التوظيف الأحسن للمتمهن مع سهولة دمجه في الحياة المهنية.

- **على المستوى المادي:**

- الهيئة المستخدمة معفاة من الاشتراكات الناجمة عن المتمهن تحت عنوان:

- التأمينات الاجتماعية.

- التأمينات ضد حوادث العمل.

-التعويضات العائلية.

- هذه الاشتراكات تقع على عاتق الدولة خلال كل مدة العقد.
- الهيئة المستخدمة معفاة من الدفع المحدد (الاتفاقي) الخاص بالضرائب على شبه الراتب للمتمهن.
- شبه الراتب يكون على عاتق الدولة في فترة تتراوح من 6 إلى 12 شهرا على حسب المستوى.

2.9.المسار التشريعي للتمهين:

تأسس التمهين في سنة 1981 بمقتضى:

✓ القانون رقم 07.81 المؤرخ في:27-06-1981 المعدل والمتمم بواسطة القانون رقم 34.90 في 25 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بواسطة القانون رقم01.2000المؤرخ في: 18 جانفي 2000.

✓ عدة مراسيم، مقررات وتعليمات وزارية تحدد كيفية تجسيد التمهين.

هذه النصوص تعرف:

❖ مجال التطبيق.

❖ الهيئات المستخدمة المعنية.

❖ المهام ودور كل متدخل.

❖ ظروف استقبال المتمهنين.

❖ عملية سير التكوين.

❖ المحاسن المرجوة من الدولة من أجل تطوير التمهين.

اكتساب الكفاءة المهنية في التمهين يتم بواسطة ما يلي:

- ❖ التنفيذ التطبيقي المتكرر والمتصاعد في الوسط المهني، لمختلف العمليات، الإشغال والنشاطات المرتبطة بممارسة المهنة (حوالي2/3من الزمن الكلي للتكوين).
- ❖ تكوين نظري و تكنولوجي تكميلي (FTTC) توفره مؤسسات التكوين المهني (حوالي 3/1 من الزمن الكلي لمدة التكوين).

التمهين يكون مفتوح:

- إلى الشباب من 15 إلى 35 سنة (وبدون تحديد للمعاقين).
- مستوى الدخول، مدة التكوين والشهادة تكون محددة بالقانون وتتعلق بالاختصاص ومستوى التكوين المختار.

المتهمن الناجح في نهاية تكوينه يتحصل على شهادة دولة تسلمها مؤسسة التكوين المهني.

الهيئات المستخدمة التي لا تستقبل متمهنين تدفع ضريبة التمهين حسب (قانون 81-07 المؤرخ في 1981/06/27). النسبة تم تحديدها بـ0.5 % من كتلة الراتب بواسطة القانون رقم 02.97 المؤرخ في

1997/12/31، أصبحت 1% منذ 2007. الضريبة مسترجعة من طرف مصالح الضرائب مثل طريقة الدفع الاتفاقي. هذه الضريبة تصب في الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المستمر(FNAC) .

3.9.عقد التمهين:

التمهين يجسد بعقد التمهين:

- ممضي من طرف المستخدم والمتمهن و وليه الشرعي.
- مسجل ومؤشر عليه من طرف اللجنة البلدية للتمهين.

– مصادق عليه من طرف مؤسسة التكوين المهني.

تسلم نسخ من مؤسسة التكوين المهني الى الشركاء في عملية التمهين، ويعرف هذا العقد حقوق وواجبات كل طرف.

المستخدم يلتزم بتأمين تكوين مهني منهجي و كامل للمتمهن، الذي يفرض عليه بالمقابل العمل لديه خلال مدة العقد، بشرط أن يدفع له شبه راتب محدد قانونيا، ومدة العقد تساوي مدة التكوين في الاختصاص ومدة التجريب محددة بشهرين.

يمكن تمديد عقد التمهين أو فسخه في الظروف المحددة بالقانون.

في هذا المجال نريد أن ننوه إلى نقطة عدد المتمهنين المراد تكوينهم حيث يحدد هذا العدد بالنسبة إلى عدد العمال في الهيئة المستخدمة، حسب (المادة 9 من القانون رقم: 07/81 المؤرخ في 1981/06/27).

جدول 1:عدد العمال المتمهين

عدد العمال	عدد المتمهنين
5-1	على الأقل 1
20-6	على الأقل 2
40-21	على الأقل 4
100-41	على الأقل 5
1000-100	على الأقل 1 لكل شريحة تتكون من 20 عامل
أكثر من 1000	على الأقل 3% من المجموع الحقيقي

المصدر: نوار بوروبة وأخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية، ترجمة إلى العربية: إسماعيل هبيته وآخرون، مركز تنشيط التمهين المحلي بالوادي، ديسمبر 2008، ص 06.

المتمهن يستلم خلال تكوينه شبه راتب مربوط بدلالة الحد الأدنى للأجر الوطني المكفول (SNMG) ومعطي من طرف:

- ❖ الدولة: من أجل مبلغ شهري يكافئ 15% من SNMG خلال:
  - 06أشهر من أجل تكوين يساوي أو أقل من 24 شهرا.
  - 12شهرا من أجل تكوين مدته أكثر من 24 شهرا.
- ❖ المستخدم: من أجل مبلغ شهري حسب نسبة (SNMG) محدد كما يلي:

جدول 2: المستخدم **من أجل مبلغ شهري حسب نسبة (SNMG).**

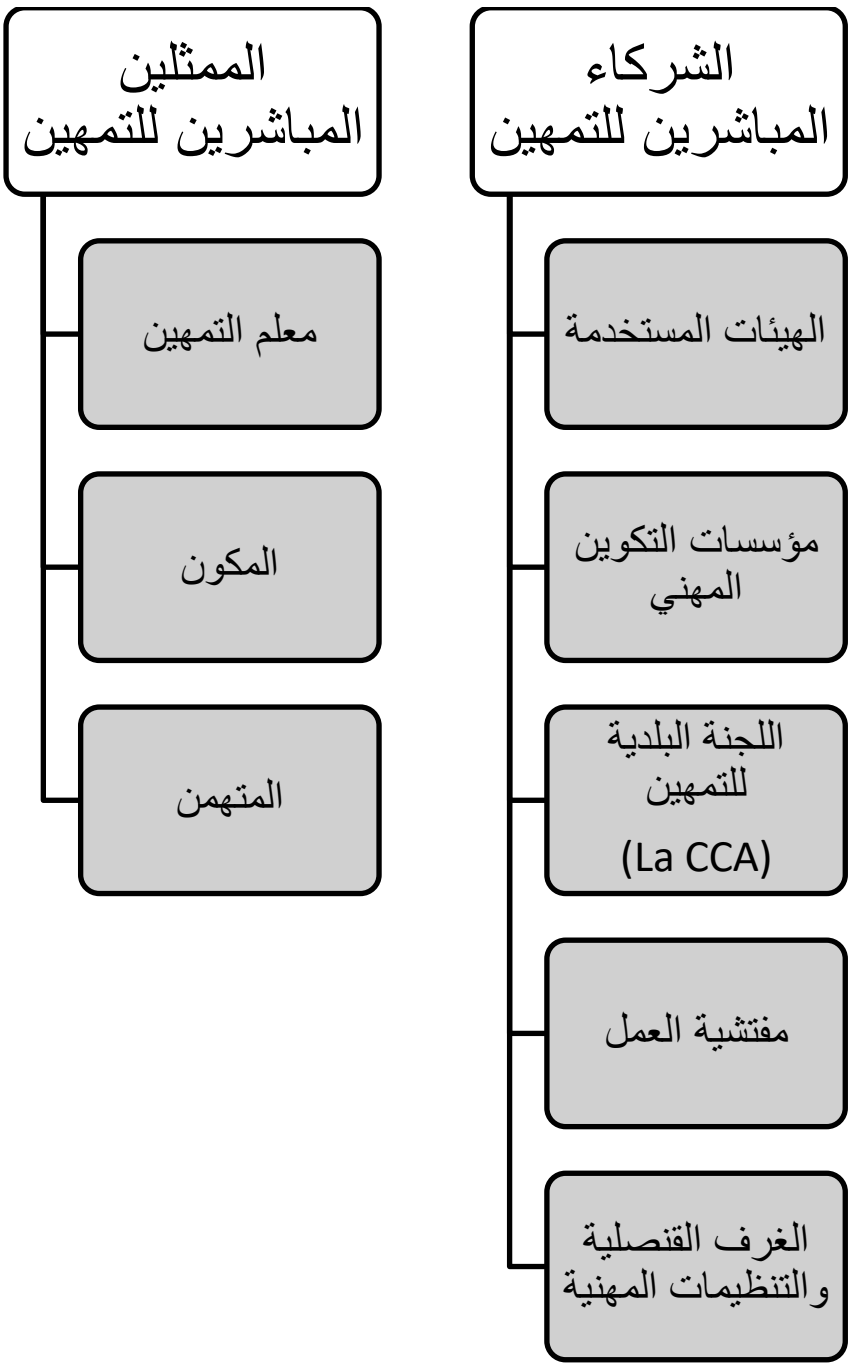
نسبة (SNMG)	المدة
%30	السداسي الثاني (في الحالة التي يكون فيها هذا السداسي غير مكفول من الدولة)
%50	
%60	
%80	

المصدر: نوار بوروبة وأخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية، ترجمة إلى العربية: إسماعيل هبيته وآخرون، مركز تنشيط التمهين المحلي بالوادي، ديسمبر 2008، ص07.

4.9.الممثلون والشركاء في التكوين عن طريق التمهين:

رغم المظاهر التنظيمية المرتبطة بالتناوب يتميز التمهين بخاصية تعدد المتدخلين (ممثلين وشركاء) لمباشرة العمل في مستويات مختلفة، دون التقليل من أهمية دور ومهمة كل متدخل، نستطيع التفرق بين الممثلين المباشرين من جهة حيث يكون التمهين هو المهمة الرسمية ومن جهة أخرى الشركاء الآخرين المكلفين بالنشاطات على مختلف مستويات المسؤولية.

الشكل1: الممثلون والشركاء في التكوين عن طريق التمهين.

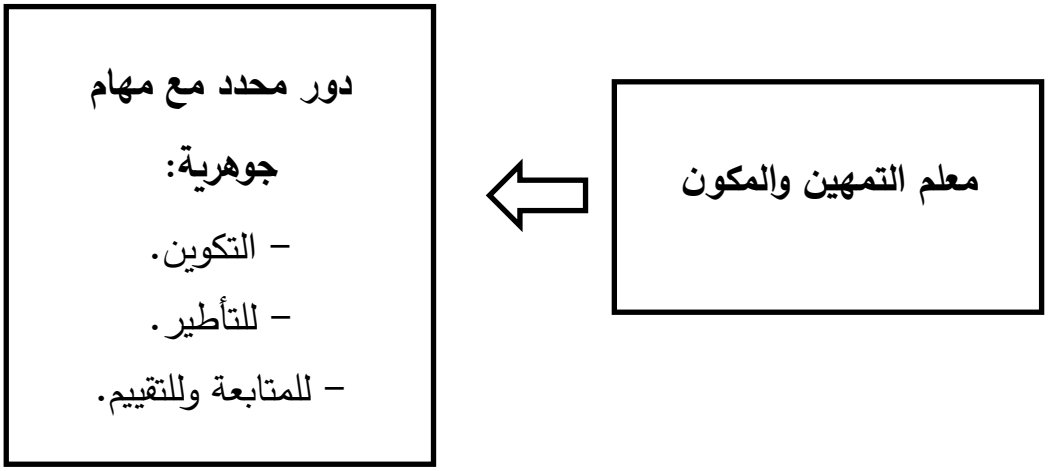


المصدر: نوار بوروبة وآخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية، ترجمة إلى العربية: إسماعيل هبيته وآخرون، مركز تنشيط التمهين المحلي بالوادي، ديسمبر 2008، ص 09.

1.4.9.الممثلين المباشرين للتكوين عن طريق التمهين:

بعد الامضاء والمصادقة على عقد التمهين، المتمهن يصبح في وضع تمهين عند المستخدم، فهو مؤطر من طرف:

- معلم تمهين داخل الهيئة المستخدمة.
- مكون داخل مؤسسة التكوين المهني.



المصدر: نوار بوروبة وآخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية، ترجمة إلى العربية: إسماعيل هبيته وأخرون، مركز تنشيط التمهين المحلي بالوادي، ديسمبر 2008، ص 10.

المستخدم مع معلم التمهين الذي له المسؤوليات التالية:

- إعداد مخطط تكوين المتمهن بالنسبة الى برنامج التكوين.
- التحقق من هوية البنية المكلفة بتكوين المتمهن.
- تعيين معلم التمهين من بين المهنيين ذوي الخبرة.
- التكوين داخل الهيئة المستخدمة و تقييم كفاءات المتمهن.
- المساهمة في التقييم النهائي للمتمهن بالمشاركة في امتحان نهاية التمهين.

- حقوق وواجبات المستخدم:

***الحقوق:**

امتيازات تشريفية واثمان صادرة قانونيا في حق معلمي التمهين، الحرفيين والمستخدمين الذين تم بالخصوص تفضيلهم في تجسيد التمهين.

معلمي التمهين يستفيدون من تربصات التكوين البيداغوجي المؤمن من طرف الدولة.

تعويضات خاصة مرخصة لكل مكون أو مستخدم مكلف بالتمهين للمعوقين حركيا.

المستخدم معفي من التغطية الاجتماعية للمتمهن.

ومعفي ايضا من التأمينات على حوادث العمل والتعويضات العائلية.

المستخدم يستفيد من الأخذ على عاتق الدولة لشبه راتب المتمهن لمدة تتروح من 6 الى 12شهرا.

*** الواجبات:**

المستخدم ملزم بما يلي:

- السهر على تحقيق تمهين متصاعد يسمح بتحصيل التأهيل المناسب.
- تنبيه الولي الشرعي للمتمهن في حالة غياب متكرر، حادث أو أشياء أخرى.
- تنبيه اللجنة البلدية للتمهين في حالة ذات طبيعة تحفز تدخلها.
- عدم اعطاء المتمهن أعمال مضرة بالصحة أو أكثر من قدراته الفيزيائية.
- دفع ضريبة التمهين في حالة عدم تلبية إلزامية التمهين.
- المستخدم يعتبر مدنيا مسؤول عن المتمهن خلال ساعات حضوره داخل الهيئة المستخدمة.
- مهمة التمهين لا يمكن أن تكون مسندة إلى الأشخاص المدانين:

– من أجل جناية أو جنحة.

– من اجل اعتداء اخلاقي.

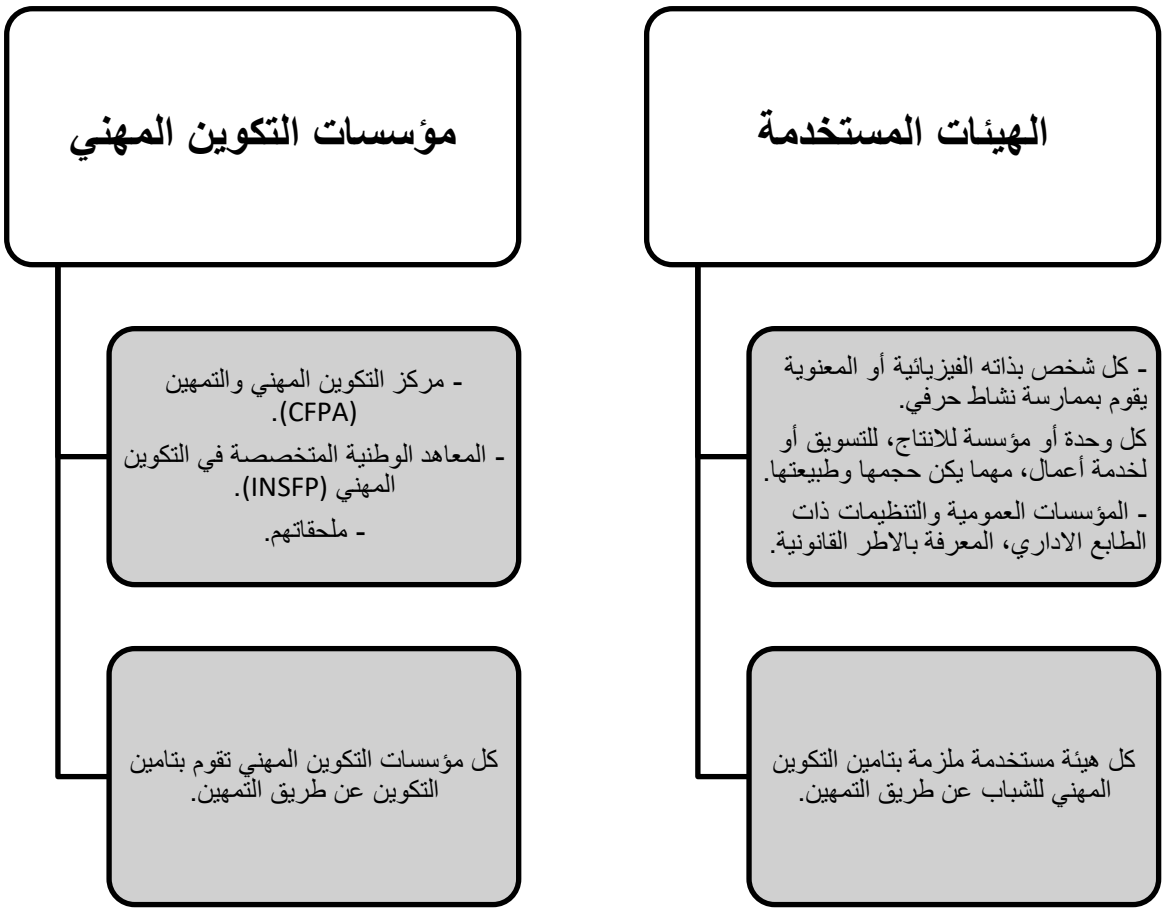
– إلى أكثر من 3 أشهر حبس.

مؤسسة التكوين المهني مع المكونين تتكفل بالمهام التالية:

- التنظيم والسير الحسن لتكوين المتمهن.
- التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي(FTTC).
- المتابعة الدورية والمنتظمة للمتمهنين في الوسط المهني.
- الاسناد والمساعدة للهيئات المستخدمة.
- تنسيق التكوين في الوسطين التكوينيين.
- التقييم الدوري لكفاءات المتمهن.

- تنظيم امتحانات نهاية التمهين بالتشاور مع الهيئات المستخدمة ومسلمي الشهادات.

الشكل2:مؤسسة التكوين المهني مع المكونين.



المصدر: نوار بوروبة وآخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية، ترجمة إلى العربية: إسماعيل هبيته وآخرون، مركز تنشيط التمهين المحلي بالوادي، ديسمبر 2008، ص 11.

2.4.9.أدوار ومهام الممثلين المباشرين للتمهين:

معلم التمهين[1]: يعتبر الشخص الأول في المقابلة وجه لوجه مع المتمهن لدى الهيئة المستخدمة وبالتالي فهو مكلف بما يلي:

- استقبال واعلام المتمهن على سير تكوينه، تنظيم المؤسسة ومحيط عمله.
- اعداد مخطط تكوين للمتمهن مرتبط ببرنامج التكوين ونشاطات المؤسسة وإبلاغه إلى المتمهن.
- وضع المتمهن في موقع تكوين وتكليفه بنشاطات لها علاقة مع مخطط التكوين.
- تلقين المتمهن قواعد الأمن، السلامة، حماية البيئة والسهر على تطبيقهم.
- توفير الأدوات، الآلات والمواد أو المنتوج وكذلك الوثائق التقنية الضرورية لتحقيق نشاطات المتمهن مع شرح كيفية الاشتغال والاستعمال.
- تعليم المتمهن تقنيات وطرق العمل الخاصة بالتنظيم، التصفيف صيانة الآلات وادوات العمل.
- القيام ببراهين الانجاز عملية أو نشاط ما، بإعطائه التفاصيل التقنية ثم تكرراها من طرف المتمهن عدة مرات مع الأخذ بعين الاعتبار ايقاعه وجدارته.
- متابعة ومراقبة عمل المتمهن بإعطائه الشروحات، النصائح، التوصيات والمقترحات من اجل تحسين عمله.
- السهر على ملأ المعلومات الصحيحة وبانتظام على دفتر التمهين.
- تقييم عمل المتمهن في نهاية كل عملية أو نشاط على الاقل مرة واحدة كل شهر حسب كشف تقييم السداسي.

[1] نوار بوروبة وأخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية)، ترجمة إلى العربية: إسماعيل هبيته وآخرون، مركز تنشيط التمهين المحلي بالوادي، ديسمبر 2008، ص12.

- اعطاء ملاحظات ايجابية عندما يكون العمل المنجز جيد لتحفيز المتمهن وتشجيعه في تكوينه.
- النقد والتصحيح اللازم عند عدم تحقق العمل، باشراك المتمهن من اجل تصحيحه وتحسينه.
- الابقاء على علاقات عمل دائمة مع المكون من اجل تحقيق تكوين مترابط بين وسطي التكوين.
- المشاركة في التقييم النهائي لتكوين المتمهن بالمساهمة في امتحان نهاية التمهين.

المكون[1]:

- المكون داخل مؤسسة التكوين بالتنسيق مع المصلحة المكلفة بالتمهين، مكلف بتجسيد تكوين المتمهن من جميع النواحي، فهو يسهر على السير الحسن لعملية تكوين المتمين خلال مختلف المراحل وترابطه في وسطي التكوين بعد سريان مفعول عقد التمهين يكلف بما يلي:
- تنظيم تخطيط مختلف مراحل التكوين بتحديد نوعية الوسائل الضرورية لتحقيقها.
- تأمين التكوين القاعدي المقرر من طرف برنامج التكوين.
- تقديم التكوين النظري و التكنولوجي التكميلي في جميع جوانبه النظرية والتطبيقية مع إعطاء تمرينات واعمال تطبيقية في الورشة.
- تعليم المتمهن المبادئ و القواعد الأساسية للأمن والسلامة واحترام البيئة مع الاصرار على منفعتها.
- تعليم المتمهن كيفية تحديد الأدوات، الآلات والمواد أو المنتوجات التي لها علاقة مع مهنته المستقبلية حيث نقوم بشرح كيفية الاشتغال والاستعمال.

[1] نوار بوروبة وأخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية)، مرجع السابق، ص13.

- تحضير المتمهن للاندماج الجيد داخل الهيئة المستخدمة المكونة وجعله في وضعية تكوين.
- تأمين متابعة المتمهن في الوسط المهني بواسطة زيارات دورية منتظمة.
- السهر على ملأ المعلومات الصحيحة وبانتظام في دفتر التمهين.
- تقييم معارف المنتمين في نهاية كل مقياس وعلى الاقل مرة واحدة كل سداسي حسب كشف تقييم السداسي.
- تأمين التكوين التكميلي المقرر في برنامج التكوين.
- الحفاظ والابقاء على علاقات عمل دائمة مع معلم التمهين من اجل تحقيق تكوين متماسك بين وسطي التكوين.
- المساهمة في التقييم النهائي لتكوين المتمهن بالمشاركة في امتحان نهاية التمهين.

المتمهن[1]: مكلف بما يلي:

- إتمام الأشغال المودعة لديه في اطار النشاطات المرتبطة بتكوينه عن طريق التمهين.
- مساعدة المستخدم في عمله حسب استطاعته الفيزيائية والعقلية في منتهى حدود العقد.
- الحفاظ على القواعد الداخلية والمواقيت المضبوطة للعمل.
- تطبيق قواعد الأمن والسلامة وحماية المحيط وتجنب الحاق الضرر بوسائل العمل.
- متابعة تكوينه بمثابرة داخل الهيئة المستخدمة ومؤسسة التكوين المهني.

[1] نوار بوروبة وأخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية)، مرجع السابق، ص13-14.

حقوق وواجبات المتمهن[1]:

الحقوق:

أ. مأخوذة على عاتق الدولة: المتمهن له الحق في:

- ✓ انتماءه الى صندوق التأمين الاجتماعي و دفع الاشتراكات المسماة الضمان الاجتماعي.
- ✓ دفع مبلغ شهري يكافئ 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون خلال:

* 06 أشهر من أجل انواع التكوين < 24 شهرا.

* 12 شهرا من أجل انواع التكوين > 24 شهرا.

ب. مأخوذة على عاتق المستخدم: المتمهن له الحق في شبه راتب شهري متصاعد بدلالة الأجر الوطني المضمون:

السداسي 2: 30%.

السداسي 3 و 4: 50%.

السداسي 5: 60%.

السداسي 6: 80%.

[1] نوار بوروبة وأخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية)، مرجع السابق، ص32.

الواجبات: (الالتزامات)

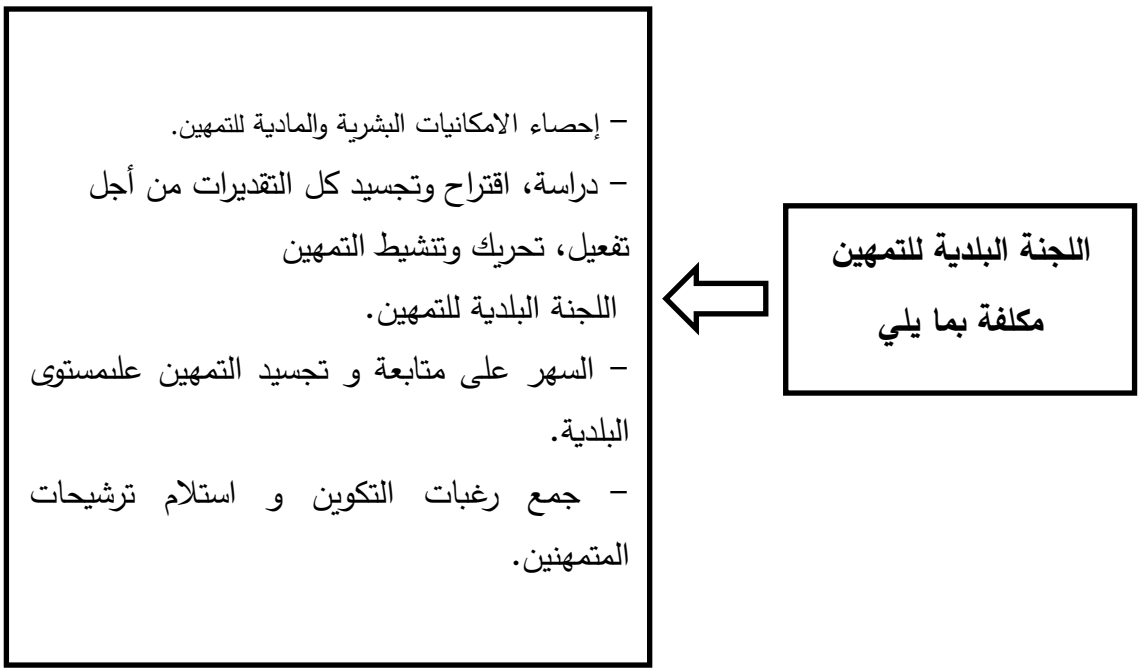
المتمهن ملزم بما يلي:

- تنفيذ الأشغال الموكلة اليه في اطار النشاطات المرتبطة بالتمهين.
- طاعة مستخدمة في حدود غايات العقد.
- احترام المواقيت القانونية للعمل.
- تجنب اتلاف وسائل العمل.
- متابعة التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي بانضباط.
- مساعدة المستخدم في عمله في حدود القدرات الفيزيائية والعقلية.
- تعويض الوقت غير المستعمل من أجل أسباب صحية أو غياب، بإستثناء العطل المجازة.

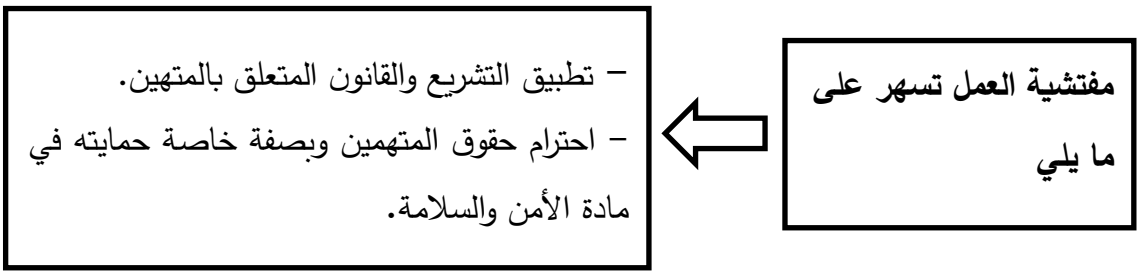
3.4. أدوار ومهام المتدخلين الآخرين في التمهين[1]:

اللجنة البلدية للتمهين: مرؤوسة من طرف عضو منتخب من المجلس الشعبي البلدي تساهم في تطوير التمهين على المستوى البلدي.

[1] نوار بوروبة وأخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية)، مرجع السابق، ص12.

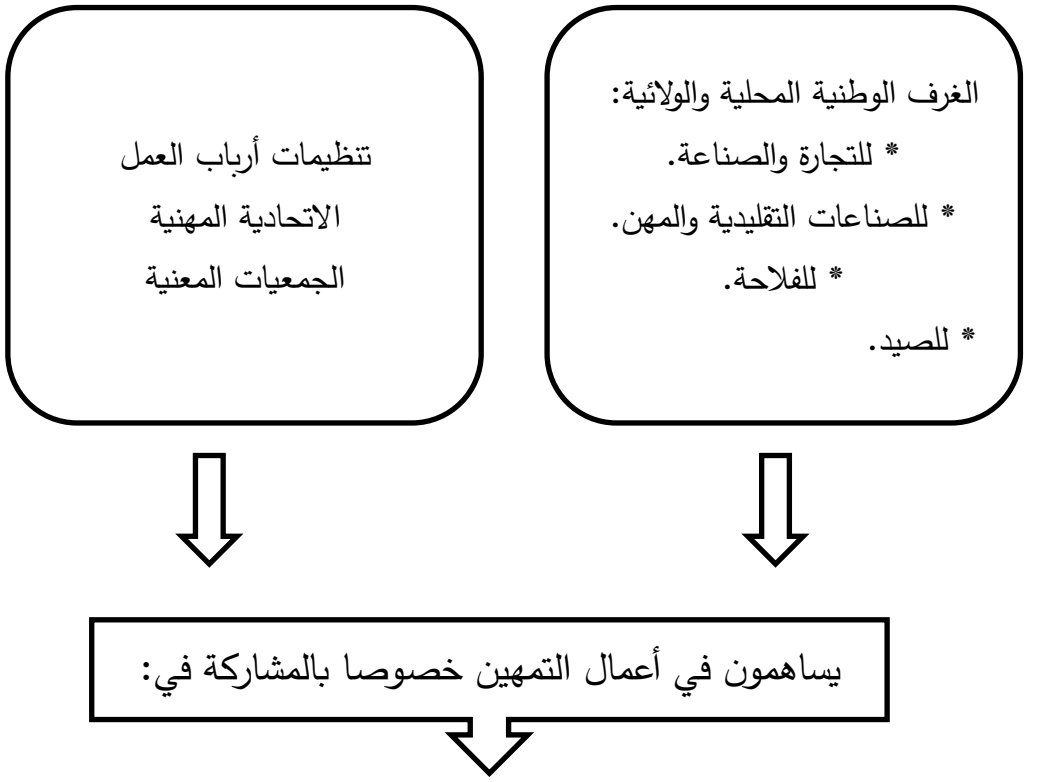


مفتشية العمل: هي عبارة عن مؤسسة تراقب التشريع و القانون المتعلق بالتمهين، فهي تتدخل لمعالجة النزاعات المحتملة الناجمة عن تنفيذ عقد التمهين.



المصدر: نوار بوروبة وآخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية، ترجمة إلى العربية: إسماعيل هبيته وآخرون، مركز تنشيط التمهين المحلي بالوادي، ديسمبر 2008، ص 14.

الغرف القنصلية و التنظيمات المهنية:



المبحث الثاني: استراتيجية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

المطلب الأول: التقييم واقع التكوين في ولاية الوادي

إن التحليل العلمي يقوم على النظرة الفاحصة للظاهرة المدروسة وذلك من خلال التعمق في ابعادها لتحديد العلاقات بينها ومختلف الجوانب الأخرى، ولتحقيق هذه الغاية يتطلب منا عدم الاكتفاء بالجانب النظري فقط والذي يهدف إلى توضيح مجموعة من الافتراضات حول موضوع التكوين المهني وعلاقته بالجانب الاقتصادي والاجتماعي، بل تدعم ذلك بجانب ميداني بهدف دراسة وتحليل واقع التكوين المهني في ولاية الوادي، وهذا باستخدام مجموعة من الأدوات أهمها المقابلة التي تقضي بنوع من التفاعل بين الباحث والمبحوثين وذلك بالاتصال شخصيا بجميع أفراد العينة، كذلك الملاحظة التي ساعدتنا في التعرف على سياسة التكوين المهني وعلاقتها بالمحيطين الاقتصادي والاجتماعي.

وعليه تناولنا هذه المؤشرات الاحصائية كالتالي:

- مؤشر تطور التكوين المهني بالولاية من 1999-2019.
- الهياكل التنظيمية.
- الهياكل البيداغوجية.
- نتائج قطاع التكوين من (2014-2015) إلى غاية (2019).

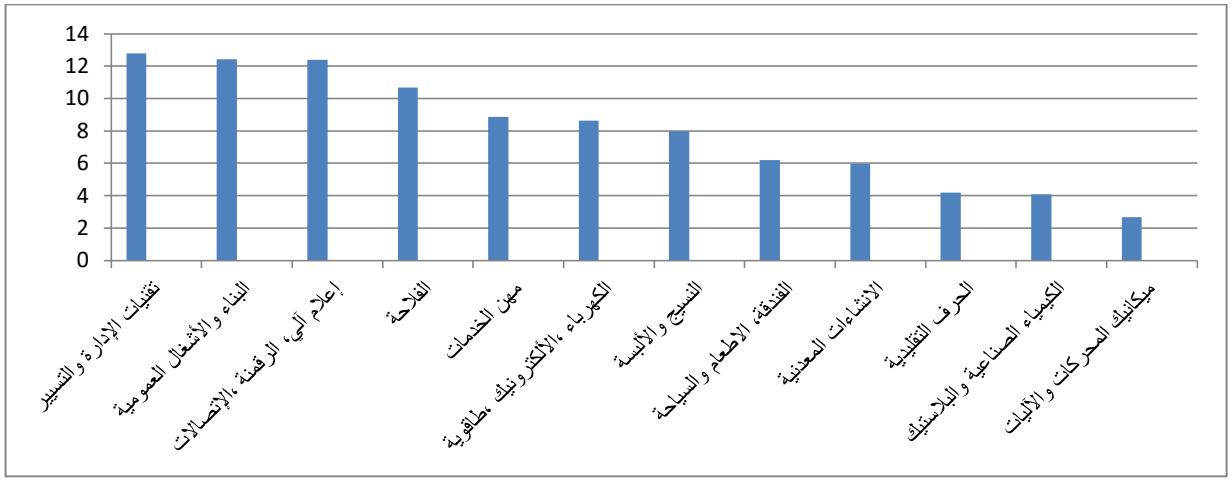
مؤشر تطور التكوين المهني بالولاية من 1999-2019:

التعيين	سنة 1999	2004-1999	2009-2005	2014-2010	2015- ليومنا هذا	نسبة التطور من 1999-2018
عدد المؤسسات التكوينية	12	17	19	26	27	%125.00
قدرة الاستيعاب	2550	3450	3650	5850	6150	%141.18
قدرة المبيت	660	840	840	1020	1140	72.72%
النصف الداخلي	1320	1460	1680	2040	2280	%72.72
التأطير الإداري والبيداغوجي		404	525	802	865	114.11%
التخصصات المهنية المدرسة		90	106	138	173	%90.11
التجهيزات التقنية والبيداغوجية		110	132	150	196	78.18%
تعداد المتخرجين حسب أنماط وأجهزة التكوين	الاقامي	6738	7030	8437	8726	%122.26
	التمهين	3253	5390	6346	8116	
	التأهيلي المرأة الماكثة في البيت	183	658	1077	2276	
		387	1409	1684	4355	
اجمالي المتخرجين في جميع أنماط واجهزة التكوين		10561	14487	14544	23473	

الاختصاصات الجديدة والمتجددة في دورة فيفري 2020:

الميدان	التخصص	الشهادة
الفلاحة	زراعة النخيل	شهادة تأهيل مهني
الكهرباء –الالكترونيك –الطاقة	تركيب الأسلاك الكهربائية	شهادة تأهيل مهني
البناء والاشغال العمومية	الطاقات المتجددة في مجال البناء	شهادة تقني سامي
تقنيات الادارة والتسيير	تسيير المخزونات واللوجستيك العبور والجمركة	شهادة تقني سامي تقني
النسيج والألبسة	نموذج التدرج في صناعة الألبسة	تقني

التمثيل البياني للشعب المهنية الأكثر طلبا بالولاية:



الوضعية البيداغوجية:

أ. عروض التكوين لدورة فيفري 2020:

عروض قطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي لدورة فيفري 2020: 6650 منصب تكوين.

- 5350 منصب تكوين في اطار التكوين المتوج بشهادة دولة.
- 1300 منصب تكوين في اطار التكوين المتوج بشهادة تاهيل.

ب. تعداد المتكونين الجدد:

بلغ عدد المدمجين 3901 مدمج موزعين كما يلي:

*** التكوين الإقامي:**

- عدد المتربصين الاجمالي 1020.
- منهم في المستوى الخمس (تقني سامي) 301.
- منهم في الوسط الريفي 118.

- منهم في الدروس المسائية 203.

- منهم في التكوين عن طريق المعابر.

*** التكوين عن طريق التمهين:**

- التعداد الاجمالي للمتمهنين 1468.

- منهم في المستوى الخامس (تقني سامي) 253.

*** تكوين الماكثات في البيت:**

- التعداد الاجمالي 855.

*** التكوين التأهيلي الأول:**

- 558 متكون.

منهم في وسط السجون 20 نزيل.

ج. تعداد المتكونين المستمرين:

بلغ عدد المتكونين المستمرين 8453 متكون.

*** التكوين الاقامي:**

عدد المتربصين الاجمالي 3317.

منهم في المستوى الخامس (تقني سامي) 2045.

منهم في الدروس المسائية 623.

*** التكوين عن طريق التمهين:**

العدد الاجمالي 4963.

منهم في القطاع العام الاقتصادي 1454.

منهم في القطاع الخاص 3509.

*** التكوين في القطاع الريفي:**

عدد الفروع المنتدبة في الوسط الريفي 11 فرعا.

عدد المتربصين 173.

ليبلغ عدد المتكونين المزاولين على مستوى جميع مؤسسات التكوين المهني والتمهين لهذه الدورة 12354 متكون.

بطاقة تقنية الهياكل – التأطير:

1. هياكل القطاع:

أ. الهياكل العملية:

- 27 مؤسسة تكوينية بقدرة استيعاب نظرية تقدر بـ: 6150 منصب تكوين موزعة كما يلي:
- 04 معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني بقدرة استيعاب تقدر بـ: 1500 منصب تكوين.
- 17 مركز للتكوين المهني والتمهين بقدرة استيعاب تقدر بـ 4050 منصب تكوين.
- 06 ملحقات للتكوين المهني بقدرة استيعاب تقدر بـ: 600 منصب تكوين.

ب. المدارس الخاصة للتكوين والتعليم المهنيين:

04 مؤسسات معتمدة ببطاقة استيعاب نظرية تقدر بـ 215 منصب تكوين.

2. التأطير والموارد البشرية:

يضم قطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي 1366 مستخدم موزعين كما يلي:

أ. الطاقم البيداغوجي (مكونين):

458مكون منهم:

أساتذة التعليم المهني 201.

الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني الدرجة أولى 114.

الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني الدرجة ثانية .143

ب. التسيير الاداري:

834 موظف منهم:

-الطاقم الإداري 412.

الحجاب والسائقين والعمال المهنيين78.

-العمال المتعاقدين 344.

ج. مستخدمي أجهزة المساعدة على الإدماج المهني:

74 مستخدم.

حصيلة النتائج للسنة التكوينية 2015/2014.

ونتشرف بأن نعرض على مسامعكم هذا الموجز للحصيلة السنوية البيداغوجية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي، أين بلغ تعداد المتخرجين 960 حامل لشهادة التكوين المهني منهم 304 إناث موزعين حسب المستويات التكوينية كما يلي:

النمط المتوج بشهادة:

نمط التكوين المتوج بشهادة	2014		2015	
	إقامي	تمهين	إقامي	تمهين
شهادة التكوبن المهني المتخصص	/	46	/	96
شهادة الكفاءة المهنية	1303	1177	1511	2404
شهادة التحكم المهني	416	233	253	338
شهادة تقني	217	/	254	6
شهادة تقني سامي	478	63	588	7

وتجدر الإشارة إلى أنه من اصل 1444 متكون خلال السنة التكوينية 2015/2014 يبقى تعداد 4740 متكون مستمرا يواصل تكوينه حسب مستوى التأهيل خلال الدخول التكويني المقبل سبتمبر 2015 علما بأن طاقة الاستيعاب لمجمل هياكل القطاع تبلغ 5850 منصب بيداغوجي.

ونتشرف بأن نعرض على مسامعكم هذا الموجز للحصيلة السنوية البيداغوجية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي، اين بلغ تعداد المتخرجين 960 حامل لشهادة التكوين المهني منهم 30 إناث موزعين حسب المستويات التكوينية كما يلي:

حصيلة النتائج للسنة التكوينية 2017/2016:

وتجدر الإشارة إلى أنه من أصل 10566 متكون خلال السنة التكوينية 2017/2016سيبقى تعداد 7495 متكون مستمرا يواصل تكوينه بعد تخرج حوالي 3071 إلى غاية الدخول التكويني المقبل سبتمبر 2017 والذي برمج فيه 7015 منصب تكوين موزعين كما يلي:

- 5535 منصب تكوين متوج بشهادة دولة.
- 1300 منصب تكوين متوج بشهادة تأهيل.
- 180 منصب تكوين تعاقدي في مركز الإمتياز الفلاحي بجامعة.

1. حاملي شهادة التكوين المهني المتخصص (الأولي) (CFPS)والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي المنخفض بلغ: : 33عامل مهني.

2. عاملي شهادة الكفاءة المهنية (CAP) والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي الرابعة متوسط وأقل، بلغ 289 عامل مؤهل.

3. حاملي شهادة المهارة المهنية (CMP) والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي الرابعة متوسط فما فوق، بلغ عامل مهني متحكم.

4. محاملي شهادة أهلية التقني (BTS) والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي الثانية ثانوي، بلغ 152 تقني.

5. حاملي شهادة أهلية التقني سامي (BTS)والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي الثالثة ثانوي، بلغ 1253 تقني سامي.

6. حاملي شهادة التكوين التأهيلي المهني الاولي (CQPI)والموجه أساسا للمرأة الماكثة بالبيت، بلغ 1947 متكونة.

7. حاملي شهادة التكوين التأهيلي المهني الأولي (CQPI)والموجه أساسا لكل المستويات ، بلغ 847 مؤهل.

8. حاملي شهادة التكوين المهني المتخصص (الأولي) (CFPS)والموجه أساسا لنزلاء مؤسسات إعادة التربية، بلغ 22 نزيل.

ونتشرف بأن نعرف على مسامعكم هذا الموجز للحصيلة السنوية البيداغوجية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي، أين بلغ تعداد المتخرجين:

802متخرج موزعين كما يلي:

- 5258 حامل لشهادة دولة في التكوين المهني (دبلوم).
- 279حامل لشهادة تأهيل.

9. أهم الهياكل المستلمة لسنة 2016:

تمكن القطاع في سنة 2016 من إختتام المخطط الخماسي للعمليات الإستثمارية باستلام الهياكل التالية:

- مساحة التجارب التطبيقية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 300 منصب تكوين 120 السرير بجامعة.
- مساحة التجارب التطبيقية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 300 منصب تكوين 120 سرير بحساني عبد الكريم.
- المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني 300 منصب 120 سرير بحساني عبد الكريم.

10. تعداد متخرجي قطاع التكوين والتعليم المهتمين بالولاية:

بلغ العدد الإجمالي لمتخرجي التكوين و التعليم المهنيين لولاية الوادي خلال السنوات الأربعة الأخيرة 1673 متوج بشهادة و حيث بلغت نسبة التطور في تعداد المتخرجين 50.66%

السنة	تعداد متخريجي المتوجين بشهادة	نسبة التطور ما بين 2013/2016
2013	3277	%50.66
2014	3966	
2015	4553	
2016	4937	

الاتفاقيات المبرمة مع مختلف القطاعات:

نتيجة التشاور الواسع لوزارة التكوين و التعليم المهنيين مع جميع الشركاء مع مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المعنيين، والتي تستجيب التوصيات جلسات التكوين والتعليم المهنيين المنظمة أيام 89 و10 أفريل 2007، ابرم القطاع 14 اتفاقية إطار يوم 15 سبتمبر 2014 مع الدوائر الوزارية، الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل الهدف منها تطوير التأهيلات المهنية وتدعيم كفاءات العمال، وقد نتج عنها إبرام 35 إتفاقية محلية سارية المفعول الهدف منها تنصيب المتمهنيين، الإدماج المهني في الوسط الاقتصادي والتكوينات التاهيلية، وفقا للجدول أدناه:

السنة	عدد الاتفاقيات المبرمة مع القطاعات	القطاعات المعنية
2013	17	مؤسسة الصفوة للكهرباء العامة، مذبحة خالد الوثري للدواجن بالوادي، الغرفة الفلاحية، حولت الترقية والتسيير القاري، مؤسسة المركب السياحي الغزال الذهبي بالوادي مديرية السكن لولاية الوادي، مديرية المصالح الفلاحية مديرية السياحة والصناعات التقليدية، محافظة الغابات بالوادي، مرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإستثمار، مديرية التعمير و الهندسة والبناء، شركة كوسيدار للبقاء، شركة كوسيدار للبناء، الشركة الوطنية الكهرباء والغاز، مؤسسة إتصالات الجزائر
2014	22	
2015	29	
2016	35	

11. التأطير والموارد البشرية:

شهد القطاع نسبة زيادة في عدد العمال والمؤطرون و ذلك نتيجة دخول مؤسسات تكوينية جديدة حيز الخدمة حيث بلغ نسبة التطور 17.14 % خلال الأربعة السنوات الأخيرة.

السنة	العمال الدائمين	منهم مكونين	العمال المتعاقدين	المجموع	نسبة التطور ما بين 2016/2013
2013	807	346	272	1079	%17.14
2014	887	423	306	1193	
2015	914	436	315	1229	
2016	935	449	329	1264	

12. تطور القطاع في التكوينات التأهلية:

كثف قطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي من التكوينات التأهيلية في مختلف أجهزة التكوين لدورتي فيفري سبتمبر من كل سنة، حيث لحظتا أن عدد المتكونين في تصاعد مستمر وأن نسبة التطور في التكوين خلال الأربعة سنوات الأخيرة بلغت 40-153%.

السنة	التكوين في الوسط الريفي	التكوين التأهيلي الأولي	تكوين المرأة الماكثة في البيت	تكوين في وسط السجون	المجموع	نسبة التطور ما بين 2013/2016
2013	40	256	673	26	995	40-159%
2014	152	213	1020	40	1425	
2015	60	189	1679	45	1973	
2016	256	342	1889	94	2581	

13. التكفل بتكوين التقنيين الساميين (ذوي المستوى الدراسي ثالثة ثانوي):

تكفل قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالولاية خلال السنوات الأربعة الماضية بإدماج 805 من طالبي التكوين تقني سامي ذوي المستوى الدراسي الثالثة ثانوي على مستوى المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني و التي تتوفر على 100 منصبه بيداغوجي مما استوجب اللجوء إلى فتح فروع منتدية على مراكز التكوين المهني والتمهين المتواجدة بالولاية حيث بلغت نسبة التطور في التكفل بتكوين التقنيين الساميين 78-83%.

السنة	طاقة الاستيعاب المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني	عروض التكوين لدورة سبتمبر/فيفري	تعداد المدمجين	تعداد المتكونين	نسبة التكفل لطالبي التكوين	نسبة التطور ما بين 2016/2013
2013	600 منصب بيداغوجي	300 منصب تكوين	1052 مدمج	2275 متكون	% 379.17	%83.78
2014	1200 منصب بيداغوجي	700 منصب تكوين	1694 مدمج	3294 متكون	%274.50	
2015	1200 منصب بيداغوجي	1375 منصب تكوين	2679 مدمج	3938 متكون	%328.17	
2016	1500 منصب بيداغوجي	1200 منصب تكوين	2630 مدمج	4181 متكون	%262.53	

14. التكفل بطالبي التكوين:

إن قطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي تكفل بكل طلبات التكوين المعبر عنها في دورتي فيفري / سبتمبر من كل سنة والتي تفوق طاقة الاستيعاب النظرية الإجمالية للقطاع بالولاية حيث سجل نسبة تطور تقدر بـ29.72%خلال الأربعة سنوات الماضية (2013-2016) في التكتل بطالبي التكوين مقارنة بإجمالي المناصب البيداغوجية المتوفرة على مستوى المؤسسات التكوينية بالولاية.

السنة	طاقة الاستيعاب	عروض التكوين لدورة سبتمبر/فيفري	تعداد المدمجين	تعداد المتكونين	نسبة التكفل لطالبي التكوين	نسبة التطور ما بين 2016/2013
2013	4950 منصب بيداغوجي	8698 منصب تكوين	4133 مدمج	8621 متكون	% 174.16	%29.72
2014	5850 منصب بيداغوجي	10947 منصب تكوين	8845 مدمج	10294 متكون	%175.97	
2015	5850 منصب بيداغوجي	12035 منصب تكوين	11287 مدمج	10629 متكون	%181.69	
2016	6150	11493	8861مدمج	11183 متكون	%181.84	

حصيلة القطاع خلال الثلاثة السنوات الأخيرة 2013-2016:

1. هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي:

لقد تدعم قطاع التكوين و التعليم المهنيين بالولاية بثلاثة معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني جديدة و مركز تكوين مهني وتمهين جديد زيادة 1200 منصبه بيداغوجي و480 سرير و تمثل زيادة التطور بـ 242%.

السنة	تعداد المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني	تعداد مراكز التكوين المهني والتمهين	تعداد ملاحق التكوين المهني والتمهين	طاقة الاستيعاب	نسبة التطور ما بين 2016/2013
2013	1	16	6	4950 منصب بيداغوجي	%24.24
2014	3	17	6	5850 منصب بيداغوجي	
2015	3	17	6	5850 منصب بيداغوجي	
2016	4	17	6	6150 منصب بيداغوجي	

الهيكل الإداري لمراكز التكوين المهني والتمهين:

قانون رقم 14-140 مؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1435 الموافق لـ 20 أفريل سنة 2014 يحدد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتهين.

مصلحة التوجيه والتكوين الحضوري والتكوين المتواصل	مصلحة التمهين	مصلحة الإدارة والمالية والوسائل

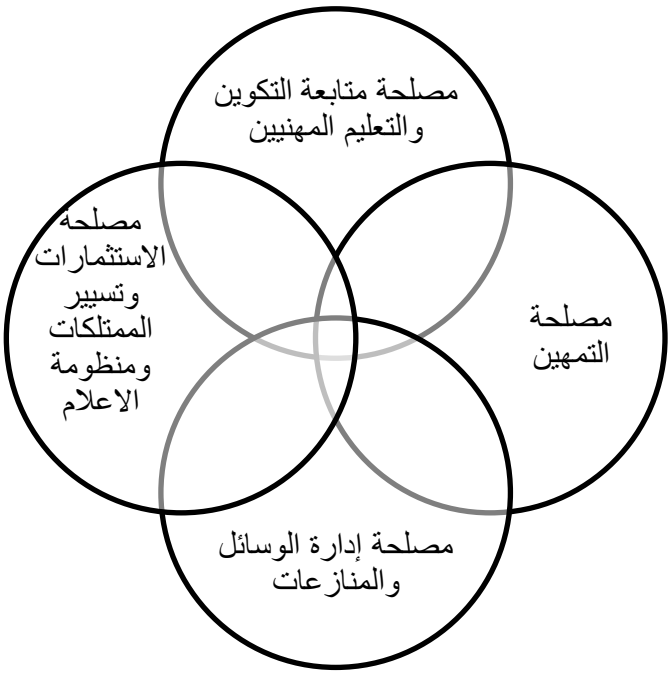
الهيكل الإداري للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني:

مرسوم تنفيذي رقم 12-125 مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1433 الموافق 19 مارس 2012، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

مديرية الدراسات والتربصات	مديرية التمهين والتكوين المتواصل	مديرية الإدارة والمالية

الهيكل الإداري لمديرة التكوين والتعليم المهنيين:

مرسوم تنفيذي رقم 14-98 مؤرخ في جمادى الأول عام 1435 الموافق 4 مارس 2014، يحدد قواعد تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين.



هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية الوادي:

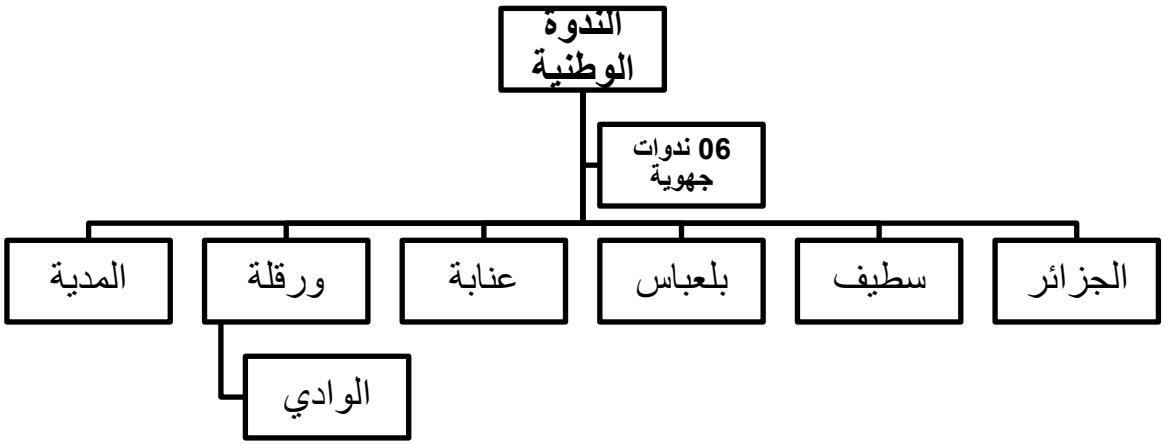
01 مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

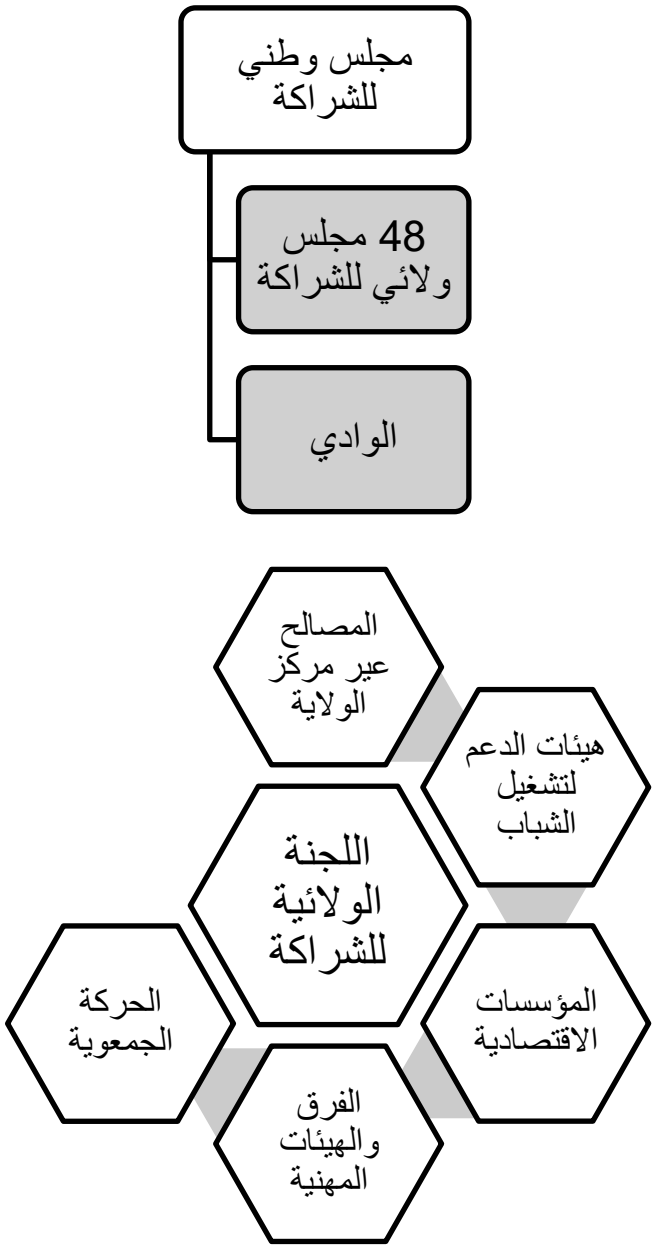
04 معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني.

17 مركز تكوين مهني وتمهين.

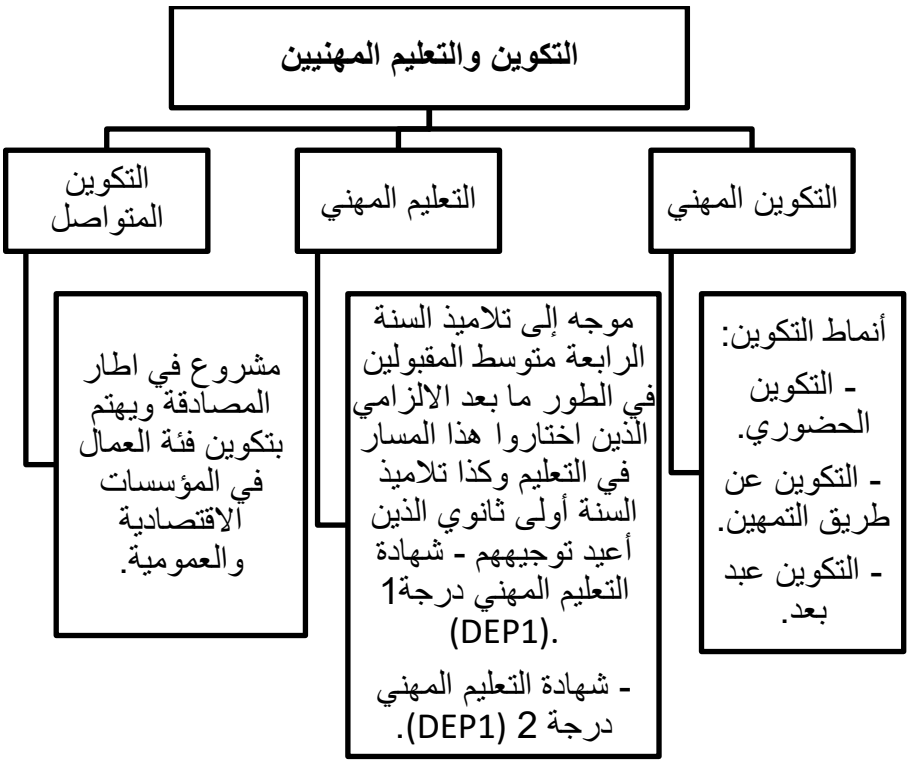
06 ملاحق مراكز تكوين مهني وتمهين.

أجهزة التشاور وهياكل وأدوات الدعم:




مجلس وطني للشراكة
48 مجلس ولائي للشراكة
الوادي
المصالح عير مركز الولاية
هيئات الدعم لتشغيل الشباب
اللجنة الولائية للشراكة
الحركة الجمعوية
المؤسسات الاقتصادية
الفرق والهيئات المهنية

مسارات التكوين والتعليم المهنيين:



حصيلة النتائج للسنة التكوينية 2019/2018:

وتجدر الإشارة إلى أنه من أصل 11199 متكون خلال السنة التكوينية 2018/2017 سيبقى معنا 7202 متكونا مستمرا يواصلون تكوينهم خلال العام المقبل. بالإضافة إلى برمجة فتح 9360 منصب تكوين جديد في دخول سبتمبر 2019 موزعين كما يلي:

7250 منصب تكوين متوج بشهادة دولة.

2110 منصب تكوين متوج بشهادة تأهيل.

ليصبح عدد المتكونين بعد الدخول المقبل لدورة سبتمبر 2019العدد: 16562 متكون.

1. حاملي شهادة التكوين المهني المتخصص الأولي(CFPS) والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي المنخفض بلغ : 840 عامل مهني.

2. حاملي شهادة الكفاءة المهنية (CAP) والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي الرابعة متوسط وأقل، بلغ 3651 عامل مؤهل.

3. حاملي شهادة المهارة المهنية(CMP)والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي الرابعة متوسط فما فوق، بلغ ص عامل مهني متحكم.

4. عاملي شهادة أهلية التقني (BT) والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي الثانية ثانوي فما فوق، بلغ 83 تقني.

5. حاملي شهادة أهلية التقني سامي(BTS)والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي الثالثة ثانوي مبلغ 1613 تقني سامي.

6. حاملي شهادة التكوين التأهيلي المهني الأولى (CQPI) والموجه أساسا لكل المستويات،بلغ 2261 مؤهل.

7. حاملي شهادة التكوين المهني المتخصص(الأولي) (CFPS) والموجه أساسا لنزلاء مؤسسات إعادة التربية ، بلغ 14 نزيل.

ونتشرف بأن نعرض على مسامعكم هذا الموجز للحصيلة السنوية البيداغوجية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي، أين بلغ تعداد المتخرجين:

9138 متخرج موزعين كما يلي:

6877 حامل لشهادة دولة في التكوين المهني (دبلوم).

2261 حامل لشهادة تأهيل.

وموزعين حسب المستويات التأهيلية كما يلي:

جديد قطاع التكوين والتعليم المهنيين 2018:

وضع حيز التنفيذ لجهاز التصديق علي الكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة المهنية بمساهمة الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته (ONDEFOC) ، وهذا بموجب المنشور الوزاري رقم:01 المؤرخ في: 04 أفريل 2018. وقانون النون رقم 18-10 مؤرخ في 10 يونيو 2018 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين.

صدور المرسوم التنفيذي رقم 18-162 المؤرخ في 14 جوان 2018 المحدد لشروط إنشاء المؤسسة الخاصة للتكوين أو التعليم المهني و فتحها ومراقبتها.

صدور قرار وزراي رقم 197 المؤرخ في 11 جوان 2019 يعدل ويتهم القرار الوزاري رقم: 317 المؤرخ في 22 ماي 2018، المحدد لمدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، وكيفيات تنفيذها.

حصيلة النتائج للسنة التكوينية 2018/2017:

وتلخيصا للجهد البيداغوجي للقطاع، فأنه من أصل 11718 متكون خلال السنة التكوينية 2018/2017 سيبقى معنا 7220 متكونا مستمرا يواصلون تكوينهم خلال العام المقبل.

بالإضافة إلى برمجة فتح 8790 منصب تكوين جديد في دخول سبتمبر 2018 موزعين كما يلي:

- 7105 منصب تكوين متوج بشهادة دولة.
  - 1685منصب تكوين متوج بشهادة تأهيل.
- 270 منصب تكوين تعاقدي في مركز الإمتياز الفلاحي بجامعة.

ليصبح إجمالي المتكونين بعد الدخول المقبل لدورة سبتمبر 2018 ، 16010 متكون.

1. حاملي شهادة التكوين المهني المتخصص في الأولي (CFPS) والهوية اساسا لذوي المستوى الدراسي المنخفض، بلغ 469 عامل مهني.

2. حاملي شهادة الكفاءة المهنية(CAP) والوجه أساس القوي المستوى الدراسي الرابعة متوسط وأقل، بلغ 2908 عامل مؤهل.

3. حاملي شهادة المهارة المهنية (CMP) والموجه أساس النوي المستوى الدراسي الرابعة متوسط فما فوق، بلغ 586عاملمهني متحكم.

4. حاملي شهادة أهلية التقني (BT) والموجه أساسا لتوي المستوى الدراسي الثانية ثانوي فما فوق، بلغ 248 تقني.

5. حاملي شهادة أهلية التقني سامي (BTS)والموجه أساسا لذوي المستوى الدراسي الثالثة ثانوي مبلغ 1449 تقتي سامي.

6. حاملي شهادة التكوين التأهيلي المهني الاولي (COP) والموجه أساسا للمرأة الماكثة بالبيت، بلغ 1189 متكونة.

7. حاملي شهادة التكوين التأهيلي المهني الأولي (CQPI)والموجه أساسا لكل المستويات، بلغ910 مؤهل.

8. حاملي شهادة التكوين المهني المتخصص (الأولى) (CFPS) والموجه أساسا لنزلاء مؤسسات إعادة التربية بلغ 14 نزيل.

ونتشرف بأن نحرص على مسامعكم هذا الموجز للحصيلة السنوية البيداغوجية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي، أين بلغ تعداد المتخرجين:

7759متخرجا موزعين كما يلي:

- 5660 حامل لشهادة دولة في التكوين المهني (دبلوم).
- 2099 حامل لشهادة تأهيل.

المطلب الثاني: استراتيجية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في كل مكان للجميع ولمدى الحياة

1. نظام مفتوح لجميع الفئات:

***فتح التكوين المهني الاساسي للجميع:**

"تتجلي مقدرة الفرد في أي نشاط من النشاطات تبعا لما لديه من معلومات ومهارات وثقافة وتكوين وخبرة كافية ،كما تتجلي هذه المقدرة علي الرغبة في اداء العمل ومدي طموحه"[1].

لا جرم أن لتكوين المهني أبعاد، وارتباطه بجمله من العناصر الأخرى التي تعمل علي تأهيل العامل مهنيا للإفادة من عمليه التكوين المهني في تطوير كفاءته وقدراته.

وعليه عمليه التكوين ترتبط بعلاقات في البناء السطحي للمؤسسة إذ أنه أحد المتغيرات الاساسية المكونة له.

ولتشجيع ولوج جميع الفئات:

– إعطاء الاولوية للشباب المتمدين للأسر ذات الدخل المحدود ولشباب المنحدرين من العالم الفردي وذوي الاحتياجات الخاصة، مع إرساء اليات الدعم والمساعدات لفائدة منه الفئة.

– برامج التكوين بالتدرج المهني للفئات المستهدفة ،وبرامج المبادئ الوطنية لتسميه البشرية واستعمال الطاقات التكوينية للمصحات غير الحكومية.

– استعمال بينات الاستقبال المتوفرة من القطاعين العام والخاص.

– التعاقد مع المؤسسات المعتمدة مع تسخير الوسائل التي يتوفر عليها قطاع التكوين.

[1] بلقاسم السلاطنية، علم الاجتماع الاعلامي، ص30.

- إلى جانب ضمان حق الولوج للتكوين المهني الاساسي للجميع.

- ضمان حق الماجورين وغير المأجورين في العودة لولوج التكوين المهني للجميع.

- تسمية مستويات شهادة التأهيل المهني المخصص والتأهيل.

***توسيع التكوين المستمر ليشمل المهنين غير اجراء :**

وهي الفئة الحالية: اجراء المقاولات الخاضعة لرسم التكوين المهني (تكوين لمبادرة من المقاولات).وهي فئة مستهدفة جديدة العمال غير المأجورين (الصناع التقليديين، الفلاحيين، الصيادين التقليديين).

- الاجراء في طور تغيير أو فقدان العمل.

- تيسير الترقية الاجتماعية والمهنية الأفراد: أي الحقوق والالتزامات جديدة والغرض وضع رصيد زمني لتكوين لفائدة اجراء المقاولات الخاضعة لرسم التكوين (بمبادرة من الاجراء)

- مأسسة التصديق علي مكتسبات التجربة المهنية.

- التكوين في الكفاءات الاساسية ويعتمد التشغيل الذاتي.

*** جعل التكوين المهني عن بعد محور الاندماج الرقمي:**

- تكريس التكوين عن بعد كنمط لتكوين.

- وضع وارساء بوابه مخصصه لتكوين عن بعد في التكوين الاساسي والمستمر.

- ارساء اليات الاشهاد خاصة بالتكوين عن بعد.

- مأسسة التكوين عن بعد.

*** التكوين المهني الخاص:شريك استراتيجي:**

– خريطة التكوين لتحقيق التكامل والاستجابة بين العام والخاص وتحسين جودة الاستعمال لطاقة الاستيعابية.

– تحسين جاذبية الاستثمار في قطاع التكوين المهني الخاص.

– تعزيز الشراكة من اجل تكوين مهني خاص ناجح وفعال.

– تحسين حكامة التكوين المهني الخاص.

– اصلاح قطاع التكوين المهني الخاص وتعزيز مكتسبات النظام الحالي وملاءمة اطاره السطحي والتدبيري[1].

***ربط عرض التكوين بالحاجيات الاقتصادية والاجتماعية:**

"إن التقدم الاقتصادي كما هو معلوم يسير عادة بخطوات سريعة علي خلاف التغير في العلاقات الاجتماعية الذي يحتاج الي وقت ارحب .فقد يكون من السهل انشاء مصنع في غضون عام او اقل غير ان بناء قيم التصنيع وما تحتاج اليه وما نقتضيه من سلوك اجتماعي لا يتوفر بمثل تلك السهولة وفي ذلك الزمن المحدود".

وعليه:

– وضع جهاز مندمج لتحديد الحاجيات وبناء عرض التكوين المهني:

– الحاجيات الاقتصادية.

[1] الاستراتيجية الوطنية لتكوين المهني 2021التكوين في كل مكان للجميع ومدى الحياة compétences. moro.

- حاجيات سوق العمل.

- الطلب الاجتماعي.

- الطلب الاجتماعي المتزايد علي التكوين.

- حاجيات السوق العمل والطلب الاجتماعي المتزايد تحددها جهاز وطني لتحديد الحاجيات من التكوين المهني[1].

*** وضع جهاز مندمج الحاجيات الاقتصادية وبناء عرض التكوين:**

تثمين المكتسبات:

- وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي.

- دراسات وبحوث.

- وزارة التربية وقطاع التكوين والتعليم المهنيين.

- الدراسات القطاعية المنجزة من طرف قطاع التكوين.

تقوية الجهاز:

- اشتراك المهنيين:

- احداث مراصد الفروع المهنية.

- احداث بوابة الكترونية خاصة بعروض التشغيل المقدمة من طرف المقاولات الاكثر تنظيما.

[1] المدخل الي علم الاجتماع العام بواسطة احمد طاهر مسعود ص 288

- اشتراك الجمات:

- تحديد الطلب الاجتماعي والاقتصادي علي المستوي المحلي.

ملاءمة التكوين المهني من حاجيات المقاولات.

- تعميم دلائل المهن والحرف ومرجعيات المهن والكفاءات[1].

*** وضع جهاز مندمج لتحديد الحاجيات وبناء عرض التكوين:**

بالاعتماد علي، تثمين المكتسبات وتقوير الجهاز:

- عقود البرامج.

- خريطة عرض التكوين المهني.

- خريطة الطلب الاجتماعي والاقتصادي.

- التحكم في مراحل تحديد الحاجيات من التكوين.

- نظام معلوماتي حول حاجيات التكوين.

*** وضع المقاولة في صلب نظام التكوين:**

أ. تعزيز دور المقاولة في مسلسل التكوين:

- السياسة والتخطيط.

- انجاز التكوين.

[1] الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 التكوين في كل مكان للجميع ومدى الحياة compétences. Moro.

– تقييم التكوين.

–التقويم.

ب. دور محوري في تسمية التكوين بالوسط المهني:

– انخراط فعلي للمقاولة في الانجاز التكوين من اجل اندماج سوسيو مهني افضل.

– التكوين المستمر حق مضمون الأجير.

– مأسسة التضييق علي مكتسيات التجريد المهنية.

ج. تقويم دور المقاولة في جميع مستويات الحكامة.

– المستوي الوطني.

– المستوي الجهوي.

– المستوي القطاعي.

–النتيجة:شراكة عامة بين المقاولات والجمعيات والفدراليات والغرف المهنية والمقاولات.

1. تعزيز دور المقاومة في مسلسل التكوين:

تقوية دور المستقلين في جهاز التكوين.

أ. السياسة والتخطيط:

– تحديد السياسة الوطنية .

– تحديد الحاجيات السوسيواقتصادية.

– اعداد الخريطة التوقيعية للطلب علي التكوين.

– اعداد خريطة عرض التكوين.

ب. التنفيذ:

- رفض الاحداث.
- توظيف المكونين.
- تكوين المكونين.
- اعداد البرامج البيداغوجية.
- توجيه المتدربين.
- قبول المتدربين.
- التكوين.
- تسليم الديبلومات.

ج. التقييم:

تقيم ادماج الخرجين

- تقييم السياسة الوطنية للتكوين.
- تقييم مؤسسات التكوين.

د. التقويم والتكييف:

- السياسة الوطنية للتكوين.
- نتائج التكوين.
- انخراط فعلي في انجاز التكوين من اجل اندماج سوسيو مهني.
- تعزيز الشراكة مع المقاولات الكبرى والمتوسطة والصغرى جدا والصناع التقليدين.
- تطوير مراكز التكوين بالتدرج المهني داخل المقاولات أو فيما بينهما.
- تحسين الاطار القانوني لتنظيم التكوين بالتدرج المهني والتمرس المهني.

– شراكة مع الكونفدرالية العامة المقاولات الجزائر والجمعيات والفيدراليات والغرف المهنية والمقاولات.

***وضع المقاولة في صلب نظام التكوين:**

– تقوية دور المقاولة في جميع مستويات الحاكمة:

– السياسة والتخطيط.

– انجاز التكوين.

– التقييم.

– اطار منظم للتسيير المندمج وعلاقات وظيفية بين هذه الهيئات.

– اللجنة الوطنية.

– اللجان القطاعية.

– اللجنة الجهوية.

– لجنة شركاء التكوين المستمر.

– المقاولة.

*** افاق استراتيجية للتكوين والتقليد المهنين:**

– نظام قائم علي تحسين الجودة:

– هندسة التكوين المهني وفق مقاربة ترتكز على الكفاءات.

1. اعداد اطار مرجعي وطني هندسة التكوين المهني وفق مقاربة مرتكزة علي الكفاءات.

2. اعداد مرجعيات التكوين ومرجعيات المهني والكفاءات ودلائل المهن والحرف في جميع القطاعات وتعينها بصفة متنظمة.

– ارساء وتعمير المقاربة علي جميع مراحل التكوين:

التخطيط، اعداد البرامج، ارساء البرامج، التقييم.

– مواكبة مخططات التنمية القطاعية.

– تناغم برامج التكوين علي مستوي الوطني.

– ملائمة تأهيلات الشباب القائمة علي الكفاءات مع حاجيات سوق العمل[1].

*** نظام تحسين جودة التكوين:**

تعزيز التكوين بالوسط المهني:

أ. التكامل والانسجام من التكوين بالمؤسسات التكوين بالوسط المهني:

– خريطة للتلبية المباشرة الحاجيات المقاولات من الكفاءات.

– تعتبه المقاولة الجزائرية.

– الاستعمال الامثل لطاقة الاستيعابية للمؤسسات من خلال توظيفها مرتين في السنة.

ب. ترسيخ التكوين في الوسط المهني ولارتباط الدائم للتدرب مع المقاولة

– تعزيز مسلسل اكتساب كفاءات.

– نشبع المتدرب بثقافة تنظيم وتسير المقاولة.

– التعاقد مع المقاولات الاستقبال المتدربين.

الاستراتيجية الوطنية لتكوين المهني 2021 التكوين في كل مكان للجميع ومدى الحياة Moro compétences

– نظام قائم علي تحسين جودة التكوين.

*** تنقية الكفاءات الاساسية من اجل الادماج:**

"لقد اثبت الواقع الميداني عجز النموذج التيلوري والالفريدي في التنظيم والادارة عن مسايرة التطورات ،والتغيرات المتعاقبة والمتسارعة الحاصلة في شتى المجالات مما قدو علي المؤسسات بمختلف انواعها واشكالها ان تثني افكار مبادئ وتوجهات الفكر الإداري الجديد. القائم علي اساس الكفاءة كمنهج لتسير واسلوب لتنظيم والادارة فتضع الاستراتيجيات المناسبة لاستقطاب تنمية وتطور الكفاءات للوصول الي حد الامتياز،ومن ثم استقلال هذه الكفاءات في عملية التسيير لتحقيق اهداف المؤسسات، وضمان بقائها واستمراريتها في بيئة عمل توصف بعدم الاستقرار، من هنا وجب الاعتماد علي:

التواصل بالغة الام،التواصل باللغة الاجنبية،الكفاءات الاساسية في الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا، الحس والتعبير الثقافي،الكفاءة الرقمية الي جانب.

– تعلم كيفية التعلم المرتبط بروح المقاولة.

– الحس الاجتماعي والتربية علي المواطنة.

– روح المبادرة والمقاولة.

– التربية المالية.

– تشجيع روح المبادرة وخلق المقاولة والتشغيل الذاتي[1].

[1] عذراء بن شارف كلية الادب والحضارة الاسلامية قسم التوثيق والمخطوطات .الجزائر gmail.com@ben choref.adra

***نظام قائم علي تحسين جودة التكوين:**

ان نظام الجودة يهدف الي زيادة الانتاجية في المؤسسات من خلال تعبئة جميع العاملين وتوفير الشروط الملائمة لإشراكهم في تحمل مسؤولية تحسين الجودة داخل المؤسسة التي يتوجه اليها عوض العمل بالنظام التقليدي البيروقراطي هذا النظام (نظام الجودة) الذي يتيح لمؤسسات التربية والتكوين قدرا من اللامركزية والحرية لتحقيق التنمية والابداع في جميع مجالات عملها.

وبغية ارساء النظام الوطني يجب:

احداث المعهد الوطني لتكوين والمكونين ومديري المؤسسات التكوين المهني والاوصياء والتصديق علي مكتسباتهم والبحث في مجال هندسة التكوين.

– احترافية التأطير البيداغوجي والاداري ،التكوين الاساسي واستكمال التكوين .

– التكوين الاساسي واستكمال التكوين لهيئة التأطير التقني والبيداغوجي والتصديق علي مؤهلاتهم.

– التكوين الاساسي واستكمال التكوين اطر الهيئات المكلفة بإعداد وتنفيد سياسة التكوين.

– اعداد وتعيين مرجعيات مهني التكوين.

– تنمية البحث في مجال هندسة التكوين المرتكز علي تنمية الكفاءات[1].

*** نظام قائم علي تحسين جودة التكوين:**

– اعداد مرجعية وطنية لتقديم مكتسبات المتدربين قائمة علي مرجعية المؤهلات:

_شروط نجاح نظام الجودة منظومة التربية والتكوين _بوبكر الزناتي 2011/04/11

تعتبر وظيفة الموارد البشرية وظيفة اساسية يتوقف علي اساسها نجاح المؤسسات وفشلها،وهذا اصبح من الضروري تحديد كفاءة اداء المؤسسات لتحقيق اهدافها الاستراتيجية،وادي ذلك الي تزايد اهمية ادارة الموارد البشرية من يوم الي اخر ،وقد تبين بأن كل عملية تطوير لا يركز فيها علي العنصر البشري تؤول الفشل كونه العنصر الذي يتعامل مع بقية الموارد،وكل هذا دفع الادارات الي التأكيد على وتوجيهالاهتمام وبدرجة كبيرة منها العنصر واعتباره رأسمال نادر لحصول عليه وخاصة اصحاب الكفاءات.

فالكفاءة واصحاب الخبرة والمهارة العالية هم من يتحملون مسؤولية عوامل التغيير ويسعون لتحقيقها وفشل الكثير من المؤسسات سابقا كان سببه قلة الخبرة والكفاءة ،وقد اصبحت الكفاءة في عصرنا الحالي تمثل احد مزايا التنافسية للمؤسسات تكتسبها لتحقيق التفوق.

وعليه وجب:

- ضمان الاعتراف بالمؤهلات المكتسبة علي اثر التكوين.
- ضمان جودة التكوين ومصداقية الدبلومات.
- تحسين قابلية التشغيل.
- فتح افاق جديدة لولوج مسارات ومستويات اعلي للتكوين.
- اشراك المهني والهيئات المكونة في تصور واعداد مرجعية وطنية لتقييم المتدربين.
- اعتماد مرجعية وطنية لتقييم[1] المتدربين خاصة بكل شعبة تكوين.

[1]نجاح عائشة، محاضرات في مقياس ادارة الكفاءات، السنة الثانية ماستر، تخصص: "اقتصاديات العمل ".

4 . نظام قائم على تحسين جودة التكوين :

*** إرساء "مشروع المؤسسة" كرافعة للتحسين المستمر للجودة:**

يعتبر مشروع المؤسسة آلية من آليات تفعيل الحياة في قطاع التكوين، ودعامة من دعائم التجديد للمتدربين، وهو فلسفة تتوفي الرفع من مستوى التكوين والتحصيل لدى المتدربين والمنتديات والسجو بجودة علاقات المؤسسة التكوينية بمحيطها السوسيو اقتصادي من خلال انخراط كل الفاعلين سواء من داخل القطاع التكويني أو من خارجه في بلورة مشاريع منسجمة مع حاجيات المتربصين والمتربصات والمؤسسة.

من أجل ذلك بحث اعتماد التدابير القائم على النتائج:

تحسين نسبة تشغيل الشباب.

الاستعمال الامثل للموارد البشرية والمادية وبنيات الاستقبال .

الاستجابة لحاجيات المقاولة على المستوى المحلي.

تعميم التعاقد بين الدولة والمؤسسات والجهة والمهنيين على اساس الحاجيات المحددة على المستوى المحلي.

اعتماد نظام وطني موحد من دمج لتقييم مؤسسات التكوين المهني[1].

[1]مشروع المؤسسة بين التأطير والأجرة، للباحث التربوي و ممارس بيداغوجي المصطفى الحسناوي مجلة علوم التربية.

5 . تثمين المسار المهني من خلال الانسجام و التكامل بين المكونات منظومة التربية و التكوين:

1 . ابراز ميولات الشباب للتكوين المهني في التعليم الابتدائي:

ادراج مضامين لتحسين تلاميذ بأهمية الأنشطة المهنية خلال السنوات الثلاثة الأخيرة من التعليم الابتدائي لتمكينهم من:

أ. التعرف على عالم المقاولة والاوساط المهنية.

ب. الاستكشاف التدريجي للمهن من خلال الاعمال اليدوية وزياره المقاولات.

ج. تثمين المهن.

د. التصدي لظاهرة التسرب المدرسي.

ولقد تبنى الوزراء المكلفين بالتربية والتعليم والتكوين المهني لدول غرب المتوسطي الذين اجتمعوا في مارسيليا بين 27 و 28 أكتوبر 2014 في حضور اللجنة الأوربية والأمانة العامة لاتحاد المغرب العربي والأمانة العامة للاتحاد من اجل المتوسط ضمن سياق بيان مالطا المنبثق من قمة رؤساء الدول و الحكومات لحوار 5+5 المنعقد في أكتوبر 2012 و طبقا للتوصيات و تحسين المقارنة بين الأنظمة[1].

ودار مخطط العمل على ثلا أهداف أساسية وضعها الدول الأعضاء وهي:

تطوير نوعية التعليم و التكوين المهنيين و جاهزيتها من خلال:

أ. التطوير و المساعدة في التوجيه المدرسي والمهني.

اجتماع 5+5 للتربية ، التعليم و التكوين المهنيين معا من أجل تكوين مهني للشباب المتوسطي 27 و 28 اكتوبر 2014.

ب. مساواة الحظوظ بين الاناث و الذكور في الحصول على تكوين مهني.

ج. التقليل من التسرب المدرسي خلال مراحل التعليم الابتدائي.

تأمين أطوار تكوين الشباب و جعلها أكثر إنسانية من خلال :

أ. ربط مختلف مكونات أنظمة التربية و التكوين.

ب. دعم حركية الشباب.

ج. قابلية الأنظمة الوطنية للمقارنة و خلق إجراء مشترك لضمان النوعية.

د. التأكيد على أهمية التعليم مدى الحياة والإقرار بالمكتسبات من خلال الخيرة.

2. إحداث مسار مهني جديد بالتعليم الثانوي الاعدادي[1]:

المسار المهني بالثانوي الاعدادي خيار اساسي جاء في اطار تنويع وتوسيع المعرض التربوي بالتعليم الاعدادي، وانسجام مع التوجهات الوزارية الرامية الى خلق ملائم اكبر بين النظام التربوي المحيط الاقتصادي، ونظرا لما يكتسيه مجال التكوين المهني من اهمية بالغة في تحقيق هذه الملائمة، تم احداث مسار مهني بالتعليم الثانوي الاعدادي باعتماد مجموعة من التخصصات تستجيب لحاجيات والمتطلبات والتعليم و كذا القطاعات المهنية في مجالات الفلاحة والصناعة والخدمات.

حتى يتم:

- تحسين صورة التكوين المهني لدى الشباب والتصدي لظاهره التسرب المدرسي.

- ارسال سلك مهني من ثلاث سنوات في الثانوي الاعدادي.

- تكوين مزدوج (التعليم العام والتكوين المهني)

. المسار المهني بالثانوي الاعدادي التوجيه التربوية www.adirassa.com 23/03/2020 .

– ملائمه وحدات التكوين مع محيط المؤسسة.

– امكانية ولوج الثانوي التأهيلي أو التكوين المهني او سوق الشغل.

– المساهمة في تكوين المنقطعين عن الدراسة لإعادة ادماجهم في منظومه التربية والتكوين.

3. البكالوريا المهنية[1]:

بخصوص استراتيجية قطاع التكوين المهني لمرافقة الاقتصاد الوطني افادت بن غبريط بوجود ميكانيزمات شراكة بين القطاع الاقتصادي والتكوين، حيث تتكفل المؤسسات الاقتصادية بتكوين المتربصين المهنيين.

وفي رد لها حول خطوات تجسيد مشروع البكالوريا المهنية اوضحت الوزيرة انه تم الشروع في وضع هندسه بيداغوجية انطلاقا من انشاء ديوان للامتحانات والمسابقات والتكوين سيبدأ تسجيل الطلبة انطلاقا من سبتمبر 2020.

وذلك بإرساء السلك مهني من ثلاث سنوات في الثانوي التأهيلي وتثمين المسار المهني بإعطاء فرص اكثر للمتخرجين.

– تكوين مزدوج (التعليم العام و التكوين المهني).

– امكانية ولوج التعليم العالي أو سوق الشغل.

– الاستعمال الامثل للموارد المتوفرة لمنظومه التربية الوطنية والتكوين المهني وخلق تكامل و انسجام بين مكونات المنظومة.

. الرابط : www.ennaharonline.com/np=778388 23/03/2020

– اشراك المهن في جميع مراحل هذا المشروع مما يعني ذلك التكوين بالوسط المهني.

– تحسين صورة التكوين المهني لدى الشباب والتصدي لظاهرة التسرب المدرسي.

4. تنمية الاعلام و التوجيه المدرسي المهني[1]:

يعتبر الاعلام نشاط تربوي متواصل وهادف بغرض تدعيم معارف التلميذ او المتربصين بكل ما يتعلق بالحياة المدرسية والمهنية لعينة إدماجه مع مختلف المستلزمات التربوية الاجتماعية ومساعدته على التزود بمهارات وكفاءات تساهم في تنمية ميوله وتطوير اهتماماته لتشكيل اختياراته وصياغة تصورات دراسية ضمن مشروع دراسي يتلاءم وقدراته وطموحاته والافاق المسطرة للتخصصات والمسارات الدراسية المختلفة.

من اجل:

مواكبه الشباب في اعداد مشروعهم المدرسي والمهني مدى الحياة.

– ادماج الأجهزة الحالية للإعلام والتوجيه لقطاعي التربية الوطنية والتكوين المهني.

– مهنية الموارد البشرية العاملة في مجال التوجيه.

– تنظيم حملات مكثفه للتواصل.

– البوابة الوطنية للإعلام و التوجيه.

ملخص دراسة من مذكرة ماستر . فعالية الاعلام المدرسي في تفعيل الاستعلام الذاتي و إتخاذ القرار الدراسي القيم . دراسة ميدانية من إعداد الطالب بن دينة ميلود السنة الجامعية 2014–2015.

5. الممرات والفعاليات مع التعليم العالي[1]:

ان الجامعة اليوم، تربط على المستوى الدولي، تطويرها بالتحولات الرقمية وذلك للتكيف مع التحولات العميقة التي تعرفها الحياة الاقتصادية والاجتماعية منذ بدايات القرن الحادي والعشرين. وتعتبر هذه التحولات محددة، لا سيما وأن إيقاعها يشارك بشكل تصاعدي وفي إطار المقاربة التي يراد لها أن توجه خارطة طريق لإصلاح في أفق 2030، يجدر بالنموذج الجزائري مثل العديد من بلدان الجنوب، أن يعتبر التحولات الرقمية بمثابة فرصة هائلة وطريق مختصر لوضع نظام التعليم العالي والبحث و الابتكار على سكة التقدم والحداثة، لتفادي فجوة رقمية تمدد وتزايد وتوسيع أشكال عديدة من العجر والتأخر. تراكمت على مر العقود الماضية الاسباب موضوعية واخرى ذاتية مع ما يمكن ان ينتج عن ذلك من تكلفه باهظة.

ومنه وحين مشاركة خريجي التكوين المهني للفعاليات المنظمة من طرف مؤسسات التعليم العالي لولوج الاجازات المهنية.

تمكين خريجي التكوين المهني المتفوقين من المشاركة في الفعاليات الخاصة لولوج مدارس المهندسين والتجارة وذلك وفق تخصصهم.

6. الاطار الوطني للإشهاد[2]:

الاشهاد هو الاجراء الكتابي الذي يضمن بمقتضاه طرف ثالث أن منتوجا، أو خدمة، أو كفاءة أو منظمة تتطابق مع المتطلبات نلاحظ من خلال هذا المفهوم ان الاشهاد على

. إصلاح التعليم العالي افاق استراتيجية تقرير رقم 2019/05 يوليو 2019.

[2]Guide de la qualite de contrôle qualite de normalisation(2014) p44

الحسابات من طرف محافظي الحسابات، الاشهاد على المنتوجات أو الخدمات الاشهاد على الكفاءات أو الأفراد، الاشهار على أنظمة إدارة البيئة ..الخ.

وفي هذا السياق فلنظام ادارة الجودة، فالإشهاد اذا هو "هو الاجراء الكتابي الذي تضمن بمقتضاه هيئة شاهدة أن نظام إدارة الجودة يتطابق مع متطلبات المواصفة ISO 9001 (2000).

أي:

ضمان مصداقية الإشهادات وضمان الاعتراف بالشواهد حيث المستويات يعني تسيير تنقل المتعلمين والعمال على الصعيدين الوطني والدولي وتسيير الحركية القطاعية للمعلمين والعمال.

7. تعزيز وتنويع مستويات منظومة التربية والتكوين[1]:

يشكل التكوين اليوم رهانا لاكتساب الخبرة العملية والكفاءات الضرورية لممارسة النشاط المهني أو التكيف معه غايته الأولى لتحسين القابلية للتشغيل لدى طالبه وتحسين كفاءات المؤسسات وفق هذا التطور يجد التكوين المهني سبيل تطبيقه ضمن علاقاته بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية و الثقافية للسياسات العمومية سواء كانت مرتبطة بالسياسات الاقتصادية بمنظومات التشغيل والمنظومات التربوية.

لتعزيز مؤسسة ولوج خريجي التكوين المهني لمؤسسات ومدارس التعليم العالي إلى جانب تعزيز وتنويع مستويات وشعب التكوين لتمكين خريجي التكوين المهني من مستوى التقني المتخصص من متابعة تكوينهم مدى الحياة.

. المجلة الجزائرية في الانترولوجيا و العلوم الاجتماعية : انسانيات زبيدة سنوسي و عائشة بن عمار ، نورية بن غبريطرمعون.

8. إحداث المعهد الوطني للتقنيات والمهن[1]:

- تنمية التكوينات المهنية العليا التي تخول العمل بالقطاع الخاص.
- توفير عرض ومسارات تكوينية ملائمة للأشخاص.
- الاستجابة لحاجيات وطلبات القطاعات والمقاولات من الكفاءات.
- مواكبة وعرض خدمات الاعلام والتوجيه والاستشارة للأشخاص والمقاولات.
- تنمية البحث والابتكار في مجال التكنولوجيا والمهن.
- تنمية الشراكة مع المنظمات الدولية المماثلة.
- تنظيم عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية.

9. إرساء شبكات مؤسسات التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العاليReseaux[2]:

بنية النظام التربوي و وظائفه تعني المنظومة في مجال التربية كما وضحها: بلاك ويرفروبرانشفيك(1967) بأنها المنهجية التي تساعد على تحليل الوضعيات البيداغوجية قصد إتخاذ قرارات وتحوصل سيلفار(1968) التناول المنظومي بإعتبار أربعة إجراءات أساسية.

- تحليل يهدف إلى التعرف على أجزاء النظام وعلاقاتها.
- إعادة هيكلة النظام.
- إنتاج نموذج وتقييمه قبل وضعه قيد الاستغلال.

. الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 التكوين في كل مكان للجميع مدى الحياة.

. مقاربة نقدية للمنظومة التربوية التونسية.

– معالجة وضعية والبحث عن الحلول الممكنة.

– يضيف التطبيق المنظومي في المجال التربوي الى تحديد دور الاهداف وعلاقتها بالمناهج والموارد والضغوطات والعراقيل و التقييم و التعديل.

– وهذا لتعزيز التكامل والاستعمال المشترك للفضاءات والوسائل.

– وضع اطارات للتبادل والبحث وتنميه الابتكار.

– شبكات تتكون من مؤسسات عموميه وخاصة(التربية والتكوين المهني والتعليم العالي متواجدة بين الموقع الجغرافي.

– تنمية مسارات متكاملة للتربية والتكوين ومنظمة بالتشارك بين مؤسستين أو اكثر تعتمد على تبادل المكونات، ووضع رهن الإشارة للفضاءات والمعدات والادوات.

10. إحداث المركبات[1]:

– فضاءات للتبادل والتعاون وتقاسم التجارب.

– إطار لرصد حاجيات القطاع وتطوراته.

– التكامل بين عروض التكوين المقدمة من طرف مختلف المتدخلين.

– المساهمة في الاعلام والمساعدة في توجيه الشباب بالمدارس والمؤسسات التعليمية.

– البحث والابتكار.

تتكون من:

الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 التكوين في كل مكان للجميع مدى الحياة.

– مؤسسات عمومية و خاصة للتربية والتكوين : التربية الوطنية، التكوين المهني، التعليم العالي.

– تقدم تكوينات في مهنة أو مهن محددة.

– مهن القطاع المهني.

– اتفاقيات خاصة مع الاتحاد العام لمقاولات الجزائر و فيدراليات المهن.

11. حكامة مجددة ومندمجة لضمان النجاعة والفعالية[1]:

أ. تنسيق السياسة الوطنية للتربية والتكوين:

إذا كانت السياسة التربوية تشكل هدفا من أهداف التنمية الاجتماعية وقد تحقق بالفعل في إيجاد منظومة تربوية عصرية، إلا أن هذه الصورة لا تنطوي في كثير من أبعادها على مزايا تخدم أهداف التنمية الاجتماعية في المجتمع الجزائري، وهنا يتطلب مراجعة علمية منهجية مستمرة لبعض فعاليات أبعاد السياسة التربوية من أجل تحقيق الطموحات المرجوة نحو استثمار بشري ذو نوعية عالية ورفع مستوى الوعي والتطور والرقي للفرد الجزائري.

ولتحقيق الطموح:

إحداث لجنة بين الفاعلين تضم القدرات المكلفة بالتربية الوطنية و التكوين المهني والتعليم العالي والتشغيل والتجارة والصناعة والكونفدرالية العامة لمقاولات الجزائر.

– تجانس السياسات الوطنية في مجال التربية والتكوين.

. الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 .

. ملخص مذكرة : السياسة التربوية و انعكاساتها على التنمية الاجتماعية في الجزائر .

. سليم بالحاج.

– اعداد المتزامن للخرائط لعروض التكوين.

– التكامل المشترك للرسائل.

ب. تكريس الحكامة التشاركية لنظام التكوين المهني[1]:

تأسست الرؤية الاستراتيجية للإصلاح على مجموعه من المرجعيات منها مرجعيتان موجهه يمثلها كل من الدستور والخطب والميثاق الوطني للتربية والتكوين بوصفه لا يزال يمثل الاطار المرجعي لإصلاح مرجعيات العمل، وهي تقارير والمجال للجان الدائمة للمجلس بالإضافة إلى مجموعة من المساهمات الكتابية للأحزاب السياسية والنقابية والمجتمع المدني...الخ

وهي رؤية بلورها المجلس الاعلى للتربية والتكوين للإصلاح التربوي وتستند الى جملة من المقومات والمبادئ، وتعتبر الحكامة الناجحة احدا مرتكزاتها الأساسية والتي اعتبرها الميثاق الوطني للتربية والتكوين انها تمثل الجانب الاساسي من جوانب تجديد نظام التربية والتكوين بحيث تسمح لهذا الأخير بالتوافر على أدوات القيادة وآليات التدبر الملائمة لأهداف الإصلاح.

هيئات الحكامة	التركيبة	المهام
ـ وطنيا اللجان الوطنية	ـ الدولة ، الكونفدرالية العامة لمقاولات الجزائر ، النقابات ، المنظمات غ الحكومية ، الغرف المهنية والهيئات المكونة العمومية والخاصة.	المشاركة في : ـ تحديد السياسة الوطنية للتكوين المهني. ـ تتبع التنفيذ. ـ تقييم النطاق.
قطاعيا اللجان القطاعية	ـ الدولة ، الكونفدرالية العامة لمقاولات الجزائر ، النقابات ، الغرف المهنية والهيئات المكونة العمومية والخاصة.	ـ تحديد الحاجيات القطاعية. ـ المساهمة في عملية هندسة التكوين.
جهويا اللجان الجهوية	ـ الدولة ، الكونفدرالية العامة لمقاولات الجزائر ، النقابات ، الغرف المهنية والهيئات المكونة العمومية والخاصة.	ـ تحديد الحاجيات القطاعية. ـ المساهمة في عملية هندسة التكوين.
خاص لجنة شركاء التكوين المستمر	ـ الدولة ـ المشتغلون ـ النقابات.	ـ إعداد و تنفيذ السياسة الوطنية للتكوين المستمر. ـ تدير الموارد المخصصة للتكوين المستمر.

. تكريس الحكامة التربوية من خلال الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015 . 2030 الجديدة 11 يوليو 2019.

ج. تقوية دور الجهة في مجال التكوين المهني[1]:

ان الاستراتيجية تهدف إلى اقامة نظام تكوين مندمج وناجح بمنهجية تشاركية مع العموميين والخواص في الميدان كما تقوم على تقوية دور الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين وإرساء حكامة متعددة المستويات تلعب الجهة دورا مهما في:

د. على المدى القريب:

إنجاز الجهات لتحاليل منحي الطلب الديمغرافي والاندماج الاجتماعي على المستوى الجهوي.

إشراك الجهات في تحديد الطلب السوسيوإقتصادي على التكوين.

ر. على المستوى المتوسط:

تنقل للجهة لمهام تحديد الحاجيات السوسيوإقتصادية والتخطيط (الخرائط التوجيهية الجهوية) والتوجيه و تنفيذ التكوينات.

تمويل الجهة لمصاريف الاستثمار وتشير مؤسسات التكوين المهني العمومية باستثناء اجور الموظفين وبعض الاستشارات في التجهيزات.

هـ. دعم الشراكة بين القطاعين العام والخاص:

تهدف الشراكة الى خدمة الدولة واجندتها الوطنية الرامية الى تحقيق اقتصاد مستدام، يستند على المعرفة والتنافسية والخبرة والتنوع، وبالتالي تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ونتائج و خرجات أفضل مما يستطيع أن يحققه كل فريق بمفرده.

ويتم ذلك عن طريق التفاوض وتبادل الخبرات ، والتوصل إلى معايير أفضل، وتوسيع الموارد المالية المتاحة نتيجة تعاون الأطراف.

. ابتسام مراس في مداخلتها باسم الفريق الاشتراكي ALITIHAD.

كما تساعد الشراكة على إبراز دور الدولة في التركيز على رسم السياسات والاستراتيجيات لقطاع البنية الأساسية، ومراقبة مقدمي الخدمات وتنظيمها، إضافة إلى توفير رأسمال القطاع ومعارفه وخبراته في إدارة المشاريع مما يسهم في تحليل المدة الزمنية لتنفيذها وخفض تكلفة الخدمات وتحسينها:

رقم قطاع التكوين:

- المؤسسات المزدوجة أي مشتركة بين الدولة و الشركاء الاقتصاديين.
- مؤسسات التكوين التابعة للقطاعات والهيئات العمومية للتكوين المهني.
- مؤسسات التكوين المهني الخاصة مرخصة من طرف الدولة.
- تعويض التدبير للفروع المهمة في القطاعات ذات القيمة المضافة أو ذات الأولوية.
- تشجيع ومواكبة المقاولات لأحداث مراكز للتكوين بالتدرج المهني داخليا أو بينها.
- تعزيز الشراكة مع المنظمات غير الحكومية والجماعات المحلية لفائدة المتدربين المنتمين لأسر الفقيرة.
- الاستثمار المشترك العمومي والخاص لتنمية المؤسسات المزدوجة.
- الشراكة مع القطاع الخاص (مؤسسات التكوين الخاص المعتمد) لتنفيذ جزء من أهداف خريطة التكوين.

و. تقييم نظام التكوين المهني[1]:

يعرف ضمان الجودة على انها اجراء دائم ومستمر لتقييم جوده برامج او مؤسسات التنمية ونفرق عموما بين شكلين من اشكال الضمان الجودة هما:

الجودة الداخلية و ضمان الجودة الخارجية.

. تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية : أفاق و معوقاته.

. رسالة ميدانية مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه.

* **ضمان الجودة الداخلية:** و تعرف على أنها جملة من الممارسات الداخلية التي تهدف إلى متابعة و تحسين جودة عمليات المؤسسة. كما تعرف أيضا على أنها السياسات والآليات التي تعتمدها المؤسسة أو البرامج (البرنامج) لضمان تحقيق الأهداف المسطرة وإحترام معايير التعليم بصفة عامة. ويمكن القول أن ضمان الجودة الداخلية هو جملة جملة الممارسات التي تقوم بها مؤسسة التكوين المهني بهدف تحسين جودة خدماتها.

* **ضمان الجودة الخارجية:** ويمكن تعريفها على أنها جملة من الممارسات التي تقوم بها هيئة خارجية مستقلة عموما وعادة ما يطلق عليها تسمية وكالة التعليم/الاعتماد والتي تهدف إلى إضفاء شفافية وموضوعية على نتائج ممارسة مؤسسة التكوين المهني وما تعرف من هياكل تنظيمية و وسائل تمويل وتسويق وأخيرا جودة التقويم الذي يلي احتياجات سوق العمل.

– تقسيم نظام جودة التكوين المهني في جميع المراحل بما فيها إدماج الخريجين من وزارة التكوين والتعليم المهني.

– **تقييم خارجي لسياسات التكوين:** الهيئة الوطنية للتعليم المجلس الأعلى للتكوين والتعليم المهني والبحث العلمي.

ل. تحسين قيادة نظام التكوين المهني وتعزيز التعامل بين المتدخلين[1]:

تتمثل اهم اهداف البرنامج في مزيد تطوير وظائف القيادة والمساندة والتنسيق بين مختلف الهياكل المركزية والجهوية وارساء ثقافه التشارك والتشاور من ما يحقق النجاعة والشفافية لقيادة المنظومة التكوينية وتعزيز التكامل بين المتدخلين في صياغة المشاريع التطويرية والمرافقة في تنفيذها وتحسين مردودها.

و ذلك بـ:

. ميزانية وزارة التربية وفق منهجية التصرف حسب الأهداف 2013.

إعطاء رؤية واضحة لكل الفاعلين من خلال الاستراتيجية الوطنية للتكوين.

إعداد و إصدار قانون إطار التكوين المهني.

ملائمة الاطار التشريعي المتعلق بـ :

التكوين المهني الخاص.

التكوين بالتدرج المهني.

التكوين بالتجريب المهني.

إحداث و إرساء هيئات جديدة للتشاور على المستوى الوطني و العالمي.

وضع إرساء الاطار الوطني للإشهاد.

ابرام عقود وبرامج بين الدولة والشركاء المعنيين لتنفيذ السياسة الحكومية في مجال التكوين المهني.

اعتماد التدبير القائم على النتائج من خلال:

مأسسة نظام ضمان الجودة.

مأسسة مشروع المؤسسة.

ك. جهاز التكوين المهني ذو إشعاع قاري[1]:

لكي يتم تفعيل دور جهاز تكوين المهني يجب الاعتماد على ما يلي:

– تنمية التعاون مع الدول الأفريقية في مجال التكوين المهني.

[1] الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، مصدر سابق.

– مواكبة المشاريع المنجزة من طرف الفاعلين الاقتصاديين الجزائريين بأفريقيا.

– تشجيع المستثمرين الجزائريين على احداث مؤسسات التكوين المهني بالدول الإفريقية.

– تقوية الشراكة مع مؤسسات التكوين المهني على المستوى القاري.

– تبادل الخبرات والممارسات الجيدة.

– رفع عدد المتمدرسين الاجانب بمؤسسات التكوين المهني.

– تكوين المكونين الأفارقة.

– تنظيم ملتقيات دولية بالجزائر حول التطورات والمستجدات التي يعرفها التكوين المهني.

ي. تنويع و ترشيد الموارد المالية وضمان ديمومتها[1]:

أفرزت التغيرات التي عرفتها الجزائر والتي شملت جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية انتقالا تدريجيا نحو الديمقراطية وبناء مجتمع تكرس فيه مبادئ الحرية والعدالة الاجتماعية والحوكة الرشيدة ويكون فيه الفرد عنصرا محوريا في رسم ملامحه وتفرض هذه التغيرات تحديات جديدة على منظومة تنمية البشرية بصفة عامة وعلى منظومة التكوين بصفة خاصة لإعداد هذا الفرد و الرقي به ليلعب أدوار جديدة كعنصر نمو وإنتاج وكضامن لإنجاح وتطوير الانتقال نحو الديمقراطية والمجتمع الجديد باعتماد:

– البرامج كأساس للتوجيه.

– إفراد باب خاص بالاعتمادات المخصصة للتكوين المهني ضمن الميزانيات الفرعية للقطاعات الحكومية المكونة.

[1] إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي (2014–2018).

– تعزيز استقلالية التكوين المهني لتمكينها من موارد ذاتية (التكوين المستمر ، تقديم الخدمات).

– تنمية مؤسسات التكوين المهني المزدوجة(عمومية و خاصة).

– تنمية مراكز التكوين للتدرج المهني داخل المقاولاتية وفيما بينها.

– ملاءمة أوقات استعمال فضاءات التكوين.

– وضع نظام لربط المسؤولية بالمحاسبة بالنسبة لمؤسسات التكوين.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة بأن قدرة إستراتيجية التكوين المهني على تلبية إحتياجات القوى العاملة من الناحية الكمية و الكيفية ضعيفة و لا تلبي كل متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة ولاية الوادي كما هو منتظر نظرا لخصوصية المنطقة و الامكانيات التي تزخر بها.

هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني و متطلبات الشغل خاصة من حيث نوعية التخصصات إذ نجد تدني عن المستوى المطلوب في تغطية بعض المجالات الحساسة مثل الفلاحة والاشغال العمومية وهذا ما جعلنا نلجأ إلى اليد العاملة الاجنبي (خاصة الصينية) وهذا ما يدل على انخفاض مستوى التفاعل بين مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ومتطلبات وإحتياجات التنمية وسوق العمل من حيث الكم والنوع على حد سواء و نظير ذلك من خلال العلاقة بين العروض وطلبات التكوين في التخصصات المهنية، كما أن هناك فجوة كبيرة بين الطلب الاجتماعي والاقتصادي.

إلى جانب جملة من العوائق و العوامل:

ضعف تنسيق فعلي بين التكوين المهني و الشريك الاقتصادي.

عزوف الشباب على بعض المهن.

النظرة الدولية وعدم الاهتمام بالتكوين من طرف افراد المجتمع.

وبرغم وضع الدولة فضاء تجمع المتعاملين الاقتصاديين والاداريين مع إطارات مؤسسات التكوين المهني، من خلال جملة من القوانين والاليات كاللجنة الولائية للشراكة لتفعيل التنسيق بينهم إلا أنه توجد استجابة ضعيفة.

لا يوجد تجاوب من طرف المجتمع المحلي لكل فئات يشكل المطلوب.

عدم اهتمام الاعلام وهناك تعقيب واضح لدور الاعلام و نشر الوعي بأهمية التكوين المهني والاقتصاد ، والتعريف بالدور الذي يقوم به التكوين.

نتائج الاستراتيجيات المتبعة بين التكوين بمتطلبات الشغل:

1. إن الاستراتيجية المعرضية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل : ليست بالقدر المطلوب خاصة بعدما ثبت ضعف مشاركة مؤسسات إقتصادية في تطوير المناهج وبرامج التكوينية وعليه كان تطور برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما لا يلائم كل متطلبات عالم الشغل، رغم سعي التكوين المهني اعتمد على الجانب النظري والتطبيقي ليشكل متوازني تكوين المتربصين و توفير الاجهزة الفنية والتنمية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين، لكن تبقى الاستراتيجية المعرفية ضعيفة ليست تجامل الشريك الاقتصادي دوره المهم و الفعال في زيادة الموائمة بيه وبين التكوين.

كما هو واضح هناك اهتمام من وزارة التكوين والتعليم المهني بهدف تلبية إحتياجات الشغل، وهذا من خلال القوانين المستحدثة كرفع من سن التمهين الذي كان من 16 سنة إلى غاية 25 سنة أصبح 16 إلى غاية 35 سنة وهذا قرار جديد تضيفه في سنة 2014.

– السعي لخلق تخصصات جديدة تعطى احتياجات المنظمة في عالم الشغل.

– العمل على نشر الوعي بأهمية التكوين لدى الشباب والمجتمع عن طريق الاعلام المكتوب والمسموع ومن خلال الاشهار.

– العمل على كيفية تشجيع الشباب اختيار تخصصات معينة كالبناء و الفلاحة التي تعاني العزوف.

– سعي مراكز التكوين المهني بالتعريف بنوعين مخرجاتها من خلال المعارض.

– السعي لربط احتياجات المشاريع المستقبلية للولاية بمخرجات التكوين المهني لخلق المواءمة.

– وجود بعض الافكار المبدعة لتحقيق المواءمة: كتقليل من مدة التكوين في بعض التخصصات والمزج بين تخصصين في تخصص وشهادة واحدة .. الخ.

– سعي لتطبيق فكرة جديدة وهي تكوين المكونين (الاساتذة).

– إنشاء معهد التعليم المهني بحساني عبد الكريم في المجال الفلاحي لتعزيز تجربة جديدة.

2. الاستراتيجية التصليحية المتبعة لربط التكوين المهني بسوق الشغل فهي ضعيفة ليست بالشكل الذي نحتاج إليه(العرض والطلب) إذ لا يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات السوق بالشكل المطلوب بالإضافة إلى ضعف التعاون بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين رغم أن اللجنة الولائية للشراكة هو التعبير على الاحتياجات، ويتم مشاركة منخرطين من أجل تقييم التربص التطبيقي.

في الوسط المهني واستقبال المتربصين زيادة على توضيح النظرة للاحتياجات عن طريق الشراكة فإن الاستراتيجية المقصودة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهني، هي إشراك المؤسسات و أرباب العمل في احتياجات سوق الشغل وتطوير التربص التطبيقي في الميدان المهني.

ولكن لا يمكننا أن نتجاهل جملة من أهم الانجازات المحققة في مسار التكوين أهم قطاعات النشاط الاقتصادي من أجل عقد اتفاقيات شراكة وخلق فضاءات للتبادل والتعاون.

3. الاستراتيجية الاعلامية المتبعة: وهذا ما يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية، إعلام المؤسسات الاقتصادية وما يقدمه التكوين من خدمات.

– تصميم و طبع دليل عروض التكوين.

– المشاركة في تنشيط المكاتب المشتركة مع قطاع التربية خلال مرحلة التوجيه.

– تنظيم زيارات إلى المؤسسات التكوينية لفائدة تلاميذ المؤسسات التربوية.

– تنظيم قوافل إعلامية نحو مختلف القرى والمناطق النائية وفتح نقاط تسجيل خارج المؤسسة التكوينية.

– تنظيم حصص إعلامية لفائدة أولياء التلاميذ لمساعدة أبنائهم على اختيار مهنة تناسب ميولاتهم ومؤهلاتهم.

– استغلال كافة الفضاءات الاعلامية المتاحة خاصة الاذاعة المحلية في بث ومضات اشهارية و تخصيص حصص إذاعية مباشرة مع الجمهور.

– المشاركة في اجتماعات مجالس القبول والتوجيه على مستوى المقاطعات المدرسية بالتنسيق مع مديرية التربية ومركز التوجيه المدرسي والمهني واستدعاء التلاميذ الموجهين الى الحياة العملية للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني.

خلاصة الفصل الثاني:

في هذا الفصل حاولنا ترجمة الجانب النظري إلى تطبيقي من خلال عرض وتقييم قطاع التكوين المهني في الجزائر من مراحل تطوره والمرتكزات الهيكلية وأنماط التكوين والتعليم المهنيين وفي المبحث الثاني إخترنا مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية الوادي نموذجا لدراسة الحالة وفي الأخير إستراتيجية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر.

الخاتمة

الخاتمة

من خلال دراستنا الى موضوع التكوين المهني استنتجنا مدى فعالية الاستراتيجيات المتبعة من قبل التكوين المهني لخلق المزيد من المواءمة مع المتطلبات والاحتياجات، وبرغم الغياب الكلي لدور المؤسسات الاقتصادية لتفعيل هذه الاستراتيجية باستثناء المبادرات المحتشمة التي تقوم بها بعض الجماعات والمؤسسات الاقتصادية والعمومية، وبناءا على مما سبق فقد تم التوصل الى عدة نتائج مهمة من أبرزها:

- الهدف الأول لهذه المواءمة هو تحقيق حاجيات المجتمع.

- لا يمكننا أن نتصور قيام مجتمع بلا اقتصاد.

- لا يمكن أن يقوم اقتصاد بدون يد عاملة ماهرة تتقن عملها وتتقن عملها وتجسيد المشاريع.

الاقتراحات و التوصيات:

- لابد من صرامة تطبيق القوانين لأنه لا توجد نصوص قانونية رادعة.

- تفعيل الاتفاقيات المبرمة.

- إعادة انشاء المؤسسات الدولية الاقتصادية.

- متابعة الخواص الذين يصب اهتمامهم على الربح والفائدة.

- القيام برسكلة للمكونين (الأساتذة) وخلق التعاون مع الجامعة.

- تفعيل العلاقة والتنسيق بين التربية والتكوين المهني.

- لابد من المرونة في التسيير وتفعيل القوانين والعودة إلى التكوين الانتاجي.

- تشجيع تبادل الخبرات والتجارب بين التكوين والمؤسسات الاقتصادية.

- تفعيل دار المرافقة.

- الشراكة بين التكوين المهني والجامعة، تجسيد فكرة البكالوريا المهنية على أرض الواقع واستثمار القطاع الاقتصادي في قطاع التكوين المهني.

- عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الأجنبية.

- تطبيق التجارب الأجنبية في قطاع التكوين المهني.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1. ابتسام قرقاح، دور الفواعل غير الرسمية في صنع السياسة العامة في الجزائر، رسالة ماجستير تخصص السياسة العامة و الحكومات المقارنة، (جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق و العلوم السياسة، قسم العلوم السياسية)، 2011.

2. أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء الثالث، بيروت، دار الغرب الإسلامي، 1998.

3. اجتماع 5+5 للتربية ، التعليم و التكوين المهنيين معا من أجل تكوين مهني للشباب المتوسطي 27 و 28 اكتوبر 2014.

4. أحمد سعيفان، قاموس المصطلحات السياسية والدستورية و الدولية. بيروت: مكتبة لبنان، 2004.

5. أحمد علي الحاج محمد، مسيرة التعليم والتدريب المهني والتقني في اليمن، دار المناهج، عمان، الأردن، 2002.

6. أحمد عيسى الطويسي، أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق، عمان، الأردن، 2005.

7. أحمد عيسى الطويسي، أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق، عمان، الأردن، 2005.

8. أحمد مصطفى الحسين، تحليل السياسات: مدخل جديد للتخطيط في الأنظمة الحكومية. دبي: مطابع البيان التجارية، 1994.

9. أحمد وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، 2002.

10. الاستراتيجية الوطنية لتكوين المهني 2021التكوين في كل مكان للجميع ومدى الحياة oro .compétences..

11. الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 التكوين في كل مكان للجميع ومدى الحياة.Moro .compétences

12. الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 التكوين في كل مكان للجميع مدى الحياة، مقاربة نقدية للمنظومة التربوية التونسية.

13. إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي (2014-2018).

14. أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال و تحديات القرن 21، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، 2001.

15. بشاينية سعد، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، قسنطينة، جامعة منتوري، 2002.

16. بلقاسم سلاطنية، سوسيولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، عدد 10، ديسمبر 1998.

17. بن اشنهو عبد اللطيف، تكون التخلف في الجزائر، ترجمة: نخبة من الاساتذة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، (بدون تاريخ).

18. بوثلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب، وهران، الجزائر، 2006.

19. تاوتي الصديق، تكوين الإطارات من أجل التنمية، الجزائر، دار الأمة، 2001.

20. تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية : أفاق و معوقاته، رسالة ميدانية مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه.

21. تكريس الحكامة التربوية من خلال الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030 الجديدة 11 يوليو 2019.

22. جابريالالموندوبنجهام بويل، السياسية المقارنة في الإطار النظري، تر: محمد بشير المغازي. بنغازي: منشورات قان يونين، 1996.

23. جبران مسعود، رائد الطلاب، بيروت دار العلم للملايين، ط ، 1989.

24. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

25. جيمس أندرسون، صنع السياسة العامة، تر: عامر الكبيسي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، 2002.

26. جيمس سيكراج، الإدارة الاستراتيجية، الطبعة الأولى، دار الفاروق النشر والتوزيع، 2004.

27. حارش محمد الهادي، التطور السياسي والاقتصادي في نوميديا، الجزائر، دار هومة، 1984.

28. الحسن محمد إحسان، علم الاجتماع الصناعي، الأردن، دار وائل، 2005.

29. حمد قاسم القريوتي، رسم وتنفيذ وتقييم وتحليل السياسة العامة. الأردن: دار وائل للنشر والطباعة، 1999.

30. خوجة بن عثمان حمدان، المرأة، تقديم: الزبيري محمد العربي، ط 2، الجزائر، الشركة الوطنية، 1982.

31. زبيدة سنوسي وعائشة بن عمار، نورية بن غبريطرمعون، صلاح التعليم العالي افاق استراتيجية تقرير رقم 2019/05 يوليو 2019، المجلة الجزائرية في الانترولوجيا والعلوم الاجتماعية: انسانيات.

32. زرهوني الطاهر، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 1994.

33. الزعمط شبلي يوسف، التأهيل المهني للمعوقين، ط2، الأردن، دار الفكر، 2005.

34. سعيدوني ناصر الدين، النظام المالي الجزائري في أواخر العهد العثماني (1792-1830) ، ط2، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985.

35. سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة.

36. سلوى الشعراوي جمعة، إدارة شؤون الدولة و المجتمع. القاهرة: مركز دراسات و استشارات الادارة العامة، 2002.

37. السيد عليوة و عبد الكريم درويش، دراسات في السياسات العامة وصنع القرار. القاهرة: دار الوئام للنشر والطباعة.

38. شروط نجاح نظام الجودة منظومة التربية والتكوين، بوبكر الزناتي 2011/04/11.

39. صايغ عبد الله يوسف، اقتصادات العالم العربي، ترجمة: معلوف حلمي، الجزء الثاني، لبنان، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، دار نعمة للطباعة، 1984.

40. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الابراهيمية، الاسكندرية، 2000.

41. صلاح العرب عبد الجواد، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، 1962.

42. العاني علي طارق وآخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ليبيا، دار الكتب الوطنية، 2003.

43. عبد القوي خيري، دراسة السياسة العامة . الكويت: منشورات ذات السلاسل، 1989.

44. عذراء بن شارف كلية الادب والحضارة الاسلامية قسم التوثيق والمخطوطات .الجزائر

45. غانم محمد الصغير، مقالات حول تراث منطقة بسكرة والتخوم الأوراسية، باتنة، مطبعة عمار قرفي، بدون تاريخ.

46. فتحي خليفة الفهداوي، السياسة العامة منظور كلي في البنية والتحليل. عمان: دار المسيرة، 2002.

47. كامل محمد الخزرجي، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة. عمان: دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، 2004.

48. كمال المنوفي، مقدمة في مناهج وطرق البحث في علم السياسة. القاهرة: وكالة المطبوعات، 2006.

49. محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي: المفاهيم، المناهج، الاقترابات والأدوات. الجزائر: دار الهومة، ط5، 2007.

50. محمد نصر مهنا، العلوم السياسية بين الاصالة والمعاصرة. الاسكندرية: مركز دلتا للطباعة والنشر،2002.

51. المدخل الي علم الاجتماع العام، احمد طاهر مسعود.

52. المدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني 2010.

53. المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، طبعة 2012.

54. المركز الوطني الجزائري للتعليم المهني عن بعدcnepp، تقنيات تسيير المستخدمين.

55. المسار المهني بالثانوي الاعدادي التوجيه التربوية .www.adirassa.com 23/03/2020.

56. مشروع المؤسسة بين التأطير والأجرة، للباحث التربوي و ممارس بيداغوجي المصطفى الحسناوي مجلة علوم التربية.

57. ملخص دراسة من مذكرة ماستر . فعالية الاعلام المدرسي في تفعيل الاستعلام الذاتي وإتخاذ القرار الدراسي القيم . دراسة ميدانية من إعداد الطالب بن دينة ميلود السنة الجامعية 2014-2015 .

58. ملخص مذكرة: السياسة التربوية و انعكاساتها على التنمية الاجتماعية في الجزائر، سليم بالحاج.

59. الموقع الرسمي لوزارة التعليم والتكوين المهنيين.www . mfep.gov.dz

60. نجاح عائشة، محاضرات في مقياس ادارة الكفاءات، السنة الثانية ماستر، تخصص: "اقتصاديات العمل."

61. نجيب وصال العزاوي، مبادئ السياسة العامة. عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع، 2003.

62. نشرة إعلامية أصدرتها وزارة لتكوين والتعليم المهنيين الجزائرية، 2019/02/09.

63. نوار بوروبة وأخرون: دليل معلم التمهين (في إطار مشروع الشراكة الجزائرية)، ترجمة إلى العربية: إسماعيل هبيته وآخرون، مركز تنشيط التمهين المحلي بالوادي، ديسمبر 2008.

64. نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الأمة، الجزائر 2011.

65. نور الدين دخان، " تحليل السياسات التعليمية العامة: نموذج الجزائر"، أطروحة دكتوراه في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، قسم العلوم السياسية)، 2007.

66. هناء حافظ بدوي، العلاقات العامة والخدمة الاجتماعية (أسس نظرية و مجالات تطبيقية)، 2001.

67. Afifbelkacem, Index chronologique de la législation social en algérie (1962-1986), Alger,office de publications, universitairs, (sans date).

68. Djenkalameziane,guide pratique en formation professionnelle, Alger, éditions distributions houma ,2003.

69. Bouslama, code du travail (en tunisie), tunisie, bouslama, (sans date)

70. Pierre casse . la formation performante . office des publication universitaires centrale ben aknoun . alger. 1994. page 48.

71. Guide de la qualite de contrôlequalite de normalisation(2014).

72. جوى إبراهيم محمود، " مفهوم السياسات العامة "، متحصل عليه: 2020/03/14 http://www.ahramdigital.org.eg/articles.aspx?Serial=793927&eid=762

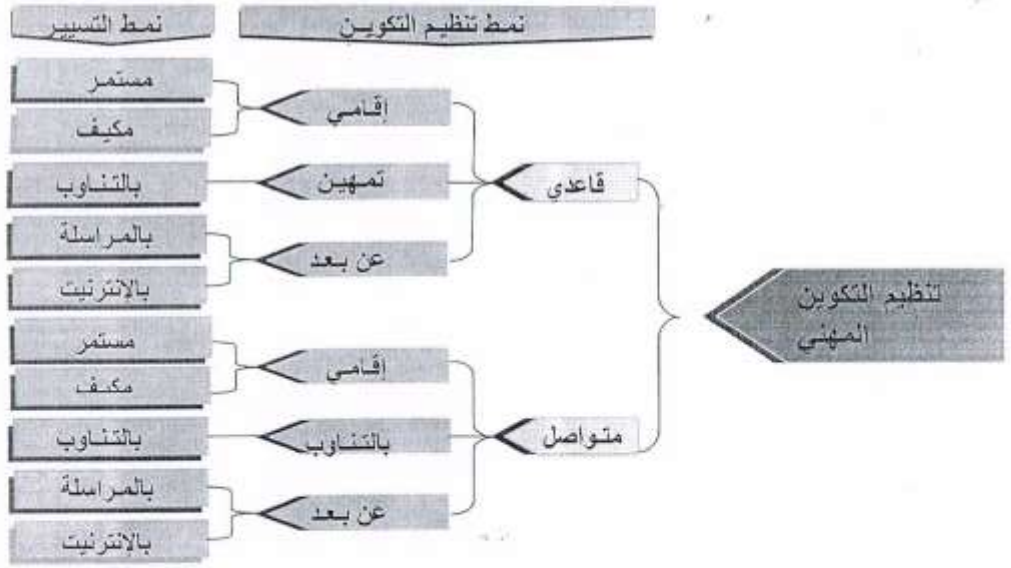
73. السياسات العامة ومفهوم إدارة الدولة"، متحصل عليه : http://drkhalilhussein.blogspot.com/2011/02/blog-post_04.html، 14/03/2020.

الملاحق

DIVERS

N° ET DATE DE VALIDATION	OBSERVATION

إبراز المستويات التكوينية



قائمة المتمهنين المدمجين

الرقم	رمز الاختصاص	رقم التسجيل	الإسم و اللقب	تاريخ ومكان الإزدياد	المستوى قد رئيسي	إسم الأب	اسم ولقب الأم	الاختصاص	العنوان	اسم و عنوان المستخدم	رقم تسجيل العقد	تاريخ بداية التمهين	تاريخ نهاية التمهين	مدة دفع أ. المسبق	مدة التمهين	الملاحظات
01	BAM.0703	0544.2.14.A		1996-02-10 قوادري	04			تجارة الآلات	تشوب العروسي الشرقة عن القوش الوادي		2641	2014-09-28	2015-03-27	06 شهر	18 شهرا	
02	BAM.0703	0545.2.14.A		1996-03-26 قوادري	02			تجارة الآلات	حي 160 سكن الوادي		2648	2014-09-28	2015-03-27	06 شهر	18 شهرا	
03	BAM.0703	0546.2.14.A		1993-04-11 قوادري	03			تجارة الآلات	حي تزيرق الطريق الوادي		2649	2014-09-28	2016-03-27	06 شهر	18 شهرا	
04	BAM.0703	0547.2.14.A		1994-10-19 قوادري	03			تجارة الآلات	حي الاصنام الوادي		2650	2014-09-28	2016-03-27	06 شهر	18 شهرا	

المساعد التقني والبيداغوجي

المديـــــر

نتائج مداولات تقييم نهاية التكوين (السدس)

رقم	رقم شهادة	اللقب والاسم	تاريخ ومكان الولادة	الاختصاص	رقم التسجيل	اسم المنظم	قرار التأهيل												ملاحظات
01	6654		93/10/15	تجارة الكتب	22/07/2013														
02	6655		95/10/22	تجارة الكتب	22/09/2013														
03	6656		96/05/18	تجارة الكتب	22/03/2013														
04	6657		94/03/22	تجارة الكتب	22/12/2013														
05	6658		89/01/17	تجارة الكتب	22/03/2013														
06	6659		89/01/26	تجارة الكتب	22/04/2013														
07	6660		95/12/31	تجارة الكتب	22/03/2013														
08			96/05/16	تجارة الكتب	22/02/2013														
09			94/12/21	تجارة الكتب	27/09/2013														

رئيس اللجنة

العضو الفقهي والمدير الجهوي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني والتمهين (01)

الـــــواحي

***** تعهد والتـــزام *****

في يوم : ..... الموافق لـــ : ..... نحن الممضون أسفله السادة :

المتمهن : ..... المولود في : ... . إختصاص : .....

الولي الشرعي : .....

المستخدم : .....

العنوان : .....هاتف فاكس : .....

معلم التمهين : .....

نلتزم باحترام وتطبيق ما يلي :

المستخدم ومعلم التمهين :

- السهر على تعليم المتمهن في مجال إختصاصه.
- إحترام توقيت العمل اليومي .
- دفع أجرة المتمهن حسب قانون التمهين .
- استفادة المتمهن من العطل (الصيفية ، الوطني والدينية) طبقا للقانون المعمول به .
- السماح للمتمهن بمزاولة الدّروس النظرية بالمركز .
- التعاون مع التكوين المهني عند زيارته أو إستدعائه .
- الإبلاغ الفوري عند النزاعات والغيابات الممكن حدوثها .
- إبلاغ التكوين المهني والتمهين وليه الشرعي في حالة وقوع حادث عمل خلال 48 ساعة .

المتمهن وليه الشرعي :

- طاعة المستخدم في حدود القانون .
- المحافظة على تجهيزات ولوازم العمل وصيانتها .
- المواظبة وإحترام مواقيت العمل .
- الولي الشرعي المسؤول المباشر على تصرفات ابنه .

قـــــرئ وصـــودق عليـــه كـــل الأطـــراف المتعـــاقدة .

المتمهن | الولي الشرعي | معلم التمهين | ختم وإمضاء المستخدم

* تكوين الملف :

- شهادة ميلاد أصلية (02) - شهادة شخصية للحالة المدنية (01) - شهادة طبية صدرية وعامة(01)
- شهادة مدرسية أصلية(01) - صور شمسية (04) - ظرف بريدي عليه الطابع والعنوان (04)

الجمهوريـــة الجـزائريـــة الديمقـراطيـة الشعبيـــة

وزارة التكـويـن و التعليـم المهنيين
مـركز التكويـن المهنـي و التمهيـن
بالـــــــوادي 01

بطـــاقـــة الزيـــــارات الميـــدانيـــــة
دخول 27 سبتمبر 2015

الرقم	إسم و لقب المتهن	الاختصاص	إسم المستخدم	عنوان المستخدم	الأشهر												الملاحظة
					سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية	أوت	
01		الكهرباء المعمارية		حي سوار مسكور													
02		الكهرباء المعمارية		حي المصاعة الوادي													
03		الكهرباء المعمارية		حي أم بشمر الوادي													
04		الكهرباء المعمارية		حي المنظر الحسن													
05		الكهرباء المعمارية		حي الإستقلال الوادي													
06		الكهرباء المعمارية		حي الفتح باي الوادي													
07		الكهرباء المعمارية		حي الشواهين الوادي													
08		الكهرباء المعمارية		حي تلمندت الوادي													
09		الكهرباء المعمارية		حي المصاعة الوادي													
10		الكهرباء المعمارية		حي باب الوادي الوادي													
11		الكهرباء المعمارية		حي أم بشمر الوادي													
12		الكهرباء المعمارية		حي أم بشمر الوادي													
13		الكهرباء المعمارية		حي أم بشمر الوادي													
14		الكهرباء المعمارية		حي المصاعة الوادي													
15		الكهرباء المعمارية		حي الشهداء الوادي													
16		الكهرباء المعمارية		حي السروغي الوادي													
17		الكهرباء المعمارية		حي الإستقلال الوادي													
18		الكهرباء المعمارية		حي سروغي الوادي													
19		الكهرباء المعمارية		حي الصخرة الأولى الوادي													
20		الكهرباء المعمارية		حي الصخرة الأولى الوادي													
21		الكهرباء المعمارية		حي المير الوادي													
22		الكهرباء المعمارية		حي الرمال الوادي													
23		الكهرباء المعمارية		حي 19 مارس الوادي													
24		الكهرباء المعمارية		الوادي													
25		الكهرباء المعمارية		حي المنظر الحسن الوادي													
26		الكهرباء المعمارية		حي باب الوادي الوادي													
27		الكهرباء المعمارية		حي السروغي الوادي													
28		الكهرباء المعمارية		حي باب الوادي الوادي													
29		الكهرباء المعمارية		حي السروغي الوادي													
30		الكهرباء المعمارية		حي أولاد جويلة الوادي													

المساعد التقني و البيداغوجي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز التكوين المهني والتمهين 01
هيبة إبراهيم بالوادي

كـــشـــف الـــزيـــــارة

معلومات خاصة بالمؤسسة المستخدمة :

* إسم وعنوان المؤسسة : .....

* تاريخ الزيارة: .....

* رقم الهاتف : .....

* النشاط الممارس: .....

* الصيغة القانونية: .....

معلومات خاصة بالتمهنين :

إسم ولقب المتمهنين	الإختصـــاص	الملاحظـــات

ملاحظـــات عـامـــة : .....

ختم وإمضاء المؤسسة المستخدمة :

إسم وإمضاء الزائر

مخطط التربصات

تخطيط عمليات التكوين، يهدف إلى المراقبة المتواصلة للمتكون وتحديد المراحل الرئيسية الزمنية المعينة، كما يبرز المخطط:

- مدة التكوين (تاريخ بداية ونهاية كل مرحلة)،
- مراحل التقييم، العطل، فترات التربصات التطبيقية أو مشروع نهاية التكوين.

ملاحظة : رمز الفرع (إقامي) = رمز الإختصاص + عدد الفروع التي تم تكوينها في الإختصاص+ سنة بداية التكوين (ف ل ح001/03/8)

ملاحظة : رمز الفوج (تمهين) = رمز الشعبة+مستوى التأهيل+عدد الافواج التي تم تكوينها في الإختصاص+سنة بداية التكوين (ف ل ح/1/03/8) أو (ف ل ح/2/03/8)

مخطط التربصات

رقم	رمز الفرع / الفوج	الوصي على الفرع / الفوج	سنة						سنة												سنة		
			سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية	أوت	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	جانفي	فيفري	مارس	فيفري	جانفي

مدة التكوين ▨ التربص المراقبة 1 و 2 □ التقييم السداسي ونهاية التربص ■ العطل ▩ تربص تطبيقي ■

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين
مركز التكوين المهني والتمهين 01 الوادي
مصلحة التمهين

المخطط التكوين النظري التكنولوجي التكميلي

الفوج	التخصص	المدامى	الأساتذة	الحجم	المواد	اليوم	التوقيت	القاعة	الملاحظات
الفوج 1/1	[illegible]	2+1	e	7	تكنولوجيا - حساب مهني امن وسلامة - رسم تقني	السبت	08-10 10-12 13.00 16.00	ق 02	
الفوج 1/2	نجارة معمارية - تجوزة الاثاث والتقنين على الخشب	3 +2+1	j	7	تكنولوجيا - حساب مهني امن وسلامة - رسم تقني	السبت	08-10 10-12 13.00 16.00	ق01	
الفوج 1/3	الكهرباء المعمارية	1	k	7	تكنولوجيا - كهرباءمخططات كهربائية -امن وسلامة - رسم تقني	السبت	08-10 10-12 13.00 16.00	ق 05	
الفوج 1/4	تركيب وصيانة اجهزة التبريد والتكييف	1	i	7	الرياضيات- الكهرباءمقياسات الكهرباء -مخططات - دارات كهربائية ومحركات	السبت	08-10 10-12 13.00 16.00	ق 06	
الفوج 1/5	الخرطة - البناء	2+1	i	7	تكنولوجيا - حساب مهني - امن وسلامة -رسم تقني	الاثنين	08-10 10-12 13.00 16.00	ق 04	
الفوج 2/6	كهرباء معمارية	2	h	7	تكنولوجيا مهنية -مخططات كهربائية - كهرباء-رسم تقني -امن وسلامة	الاثنين	08-10 10-12 13.00 16.00	ق 05	
الفوج 2/4	الهندسة المدنية	1	u	7	الرياضيات- الكهرباءمقياسات الكهرباء -مخططات - دارات كهربائية ومحركات	السبت	08-10 10-12 13.00 16.00	ق06	
الفوج 2/7	تركيب وصيانة اجهزة التبريد والتكييف	2+2	o	7	تكنولوجيا - نظرية حلقة التبريد - بادئات ميكانيكية -اجهزة قياس تبريد الهواء - تغيرات وسط التبريد - تشريح العمل	السبت	08-10 10-12 13.00 16.00	ق07	

المساعد التقني والبيداغوجي بالنيابة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين
مركز التكوين المهني والتمهين -01- هيبتة ابراهيم الـوادي
الولاية : الوادي

التقرير الشهري لـ مـــاي

الحصة: 350

1/ خريطة توزيع المتمهنين:

التعيين	قطاع عام إقتصادي			قطاع عام إداري			قطاع خاص			المجمـــوع		
	ذ	ا	م	ذ	ا	م	ذ	م	م	ذ	ا	م
عدد المتمهنين المتصبين الشهر السابق	2	0	2	5	6	11	194	15	208	201	21	222
عقود مصادق عليها خلال الشهر	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
عدد الناجحين خلال الشهر	0	0	0					0		0	0	0
المتخلين خلال الشهر	0	0	0	0	0	0	16	0	16	16	0	16
العقود الملغاة خلال الشهر	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
إعادة ادماج خلال الشهر	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
عدد المتصبين لنهاية الشهر	2	0	2	5	6	11	178	15	192	185	21	206

2/ عدد الافواج المستفيدين من الدروس النظرية:

عدد الافواج: 16

	عدد المتمهنين	عدد الساعات
بالموسسة	0	128
بالموسسات المستخدمة	206	0
بالبلدية	0	0
المجموع	206	128

3/ شبه الراتب - الساعات الاضافية :

التعيين	الإعتمادات الممنوحة	الاعتمادات المستهلكة	الرصيد المتبقي
شبه الراتـــب	0.00	0.00	0.00
مقابل التعليم تصحيح نسخ لجنة المسابقات	0.00	0.00	0.00
أجـــور د. ن.ت.ت	0.00	0.00	0.00
المجمـــــــوع	0.00	0.00	0.00

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني والتمهين -01- هيئة ابراهيم السوادي

تعداد المتمهنين حسب الاختصاص والقطاع لشهر مـــاي

رمز المؤسسة	رمز الاختصاص	الاختصاص	القطاع العام الاقتصادي		القطاع العام الاداري		القطاع الخاص		المجموع
			ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	
3901	ART 0701	النقش على الخشب	0	0	0	0	2	0	2
3901	ART 0702	الحدادة الفنيـــة	0	0	0	0	1	0	1
3901	ART 0703	النقش على الجبس	0	0	0	0	2	0	2
3901	BAM 0701	النجـارة المعماريـة	0	0	0	0	11	0	11
3901	BAM 0703	نجـارة الاثـــاث	0	0	0	0	7	0	7
3901	BTP 0706	الطلاء و تركيب الزجاج	0	0	0	0	6	0	6
3901	BTP 0702	البنـــــــاء	0	0	0	0	14	0	14
3901	BTP0709	التركيب الصحي والغاز	0	0	0	0	21	0	21
3901	CML 0708	تجارة الالمنيوم والمواد البلاستيكية	0	0	0	0	1	0	1
3901	CMS 0701	الخـــــراطـــــة	0	0	0	0	6	0	6
3901	CMS 0703	الشحـــــــــذ	0	0	0	0	1	0	1
3901	ELE 0712	تركيب الالواح الشمسية ض و ح	0	0	0	0	0	0	0
3901	ELE 0703	الكهربـــاء المعمـــارية	0	0	0	0	53	0	53
3901	ELE 0704	ت ص اجهزة التبريد والتكييف	0	0	0	0	30	0	30
3901	ELE 0705	الكهروميكانيكية	0	0	0	0	2	0	2
3901	ELE 1203	الكهروتقنـــي	0	0	1	0	3	0	4
3901	INF 1201	عامل في المكرومعلوماتية	0	0	11	6	1	15	33
3901	MEE 1201	مركب التركيبات	0	0	2	0	3	0	5
3901	MES 0702	حـــــلاقة الرجـــال	0	0	0	0	1	0	1
3901	MES 1202	طبخ الجبـــاعـــات	0	0	0	0	0	0	0
3901	MME 0709	ميكانيك تصليح م الوزن الخفيف	0	0	0	0	1	0	1
3901	HTO 0707	فندقة/ خيار : المطبخ	0	0	0	0	0	0	0
3901	HTO 0710	فندقة/ خيار : الاستقبال	0	0	0	0	0	0	0
3901	HTO0703	الخبازة والفطائر	0	0	0	0	1	0	1
3901	HTO0702	صناعة الحلويات	0	0	0	0	2	0	2
3901	TAG 0705	الامـــانـــة	0	0	0	0	1	0	1
3901	TAG 1202	عـــون حفظ بيانات	0	0	0	0	1	0	1
3901	CML 0705	مطالة هياكل المركبات والطلاء	0	0	0	0	0	0	0
المجموع			0	0	14	6	171	15	206

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني والتمهين -01- هيبتة إبراهيم الـوادي
الولاية: الوادي

خريطـة التمهيـــن لشهر :مـــاي

رمز المؤسسة	رمز الإختصاص	الإختصاص	المستوى التأهيلي	المتمهنون في الشهر الموالي						المتمهنون خلال الشهر						متخرجون خلال الشهر						عقود مصادقة خلال الشهر						المتمهنون في آخر الشهر					
				خاص		عام		الإداري		خاص		عام		الإداري		خاص		عام		الإداري		خاص		عام		الإداري		خاص		عام		الإداري	
				ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا
3901	ART 0701	النقش على الخشب	2	2	0	0	0																					2	0	0	0	0	0
3901	ART 0702	الحدادة الفنية	2	1	0	0	0																					1	0	0	0	0	0
3901	ART 0703	النقش على الجبس	2	2	0	0	0																					2	0	0	0	0	0
3901	BAM 0701	النجارة المعمارية	2	11	0	0	0																					11	0	0	0	0	0
3901	BAM 0703	نجارة الألمنيوم	3	7	0	0	0																					7	0	0	0	0	0
3901	BTP 0706	الطلاء و تركيب الزجاج	2	6	0	0	0																					6	0	0	0	0	0
3901	BTP 0702	البنـــــاء	2	16	0	0	0									2												14	0	0	0	0	0
3901	BTP0709	التركيب الصحي و الغاز	2	21	0	0	0																					21	0	0	0	0	0
3901	CML 0708	تحويل الألمنيوم و الحواجز الهيدروليكية	2	1	0	0	0																					1	0	0	0	0	0
3901	CMS 0701	الخـــــرطـــــة	2	7	0	0	0									1												6	0	0	0	0	0
3901	CMS 0703	التبـــــــــــد	2	1	0	0	0																					1	0	0	0	0	0
3901	ELE 0712	تركيب الأبواج الشمسية على ر ع	2	0	0	0	0																					0	0	0	0	0	0
3901	ELE 0703	الكهرباء المعمارية	2	60	0	0	0									7												53	0	0	0	0	0
3901	ELE 0704	ت ص أجهزة التبريد والتكييف	3	33	0	0	0									3												30	0	0	0	0	0
3901	ELE 0705	الكهروميكانيكية	3	2	0	0	0																					2	0	0	0	0	0
3901	ELE 1203	الكهروتقني	3	6	0	1	0									3												3	0	0	1	0	0
3901	INF 2001	عمل في المكاتب ومعلوماتية	3	15	0	0	0	11	6																			1	6	11	15	0	0
3901	MEE 1201	مركب الألمنيوم	2	3	0	2	0																					3	0	0	2	0	0
3901	MES 0702	حـــــلاقة الرجـــال	2	1	0	0	0																					1	0	0	0	0	0
3901	MES 1202	طبخ الجمـــاعـــات	2	0	0	0	0																					0	0	0	0	0	0
3901	MME 0709	ميكانيك تصليح م الوزن الخفيف	3	1	0	0	0																					1	0	0	0	0	0
3901	HTO 0707	فندقة خيار : المطبخ	2	0	0	0	0																					0	0	0	0	0	0
3901	HTO 0710	الفندقة خيار : الاستقبال	4	0	0	0	0																					0	0	0	0	0	0
3901	HTO0703	الخبز و الفطائر	2	1	0	0	0																					1	0	0	0	0	0
3901	HTO0702	صناعة الحلويات	2	2	0	0	0																					2	0	0	0	0	0
3901	TAG 0705	الأمـــانـــة	3	1	0	0	0																					1	0	0	0	0	0
3901	TAG 1202	عـــون حفظ بيانات	2	1	0	0	0																					1	0	0	0	0	0
3901	CML 0705	سقاية فرشل العرابات والطلاء	2	0	0	0	0																					0	0	0	0	0	0
		المجموع		187	15	3	0	11	6	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	171	15	3	0	11	6

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني والتمهين -01- هيبة ابراهيم الـوادي

القائمة الاسمية للمتمهنين المتخلين خلال شهر :مـاي

الرقم	رمز الهيئة	الاسم واللقب	تاريخ الازدياد	مكان الازدياد	رقم العقد	رمز الاختصاص	الاختصاص	الهيئة المستخدمة	تاريخ بداية التمهين	تاريخ نهاية التمهين	تاريخ الانقطاع	سبب الانقطاع
01	3901				3121	ELE 0704	ت.ص.أج. التبريد والتكييف		2016/02/28	2017/08/27	2016/04/09	غـــائب
02	3901				3118	ELE 0704	ت.ص.أج. التبريد والتكييف		2016/02/28	2017/08/27	2016/04/16	غـــائب
03	3901				3136	ELE 0704	ت.ص.أج. التبريد والتكييف		2016/02/28	2017/08/27	2016/03/19	غـــائب
04	3901				3111	ELE 1203	الكهرو تقني		2016/02/28	2017/08/27	2016/04/09	غـــائب
05	3901				3113	ELE 1203	الكهرو تقني		2016/02/28	2017/08/27	2016/04/16	غـــائب
06	3901				3109	ELE 1203	الكهرو تقني		2016/02/28	2017/08/27	2016/03/19	غـــائب
07	3901				3099	ELE 0703	الكهرباء المعمارية		2016/02/28	2017/02/27	2016/04/23	غـــائب
08	3901				3102	ELE 0703	الكهرباء المعمارية		2016/02/28	2017/02/27	2016/04/09	غـــائب
09	3901				3083	ELE 0703	الكهرباء المعمارية		2016/02/28	2017/02/27	2016/04/09	غـــائب
10	3901				3106	ELE 0703	الكهرباء المعمارية		2016/02/28	2017/02/27	2016/04/09	غـــائب
11	3901				3175	ELE 0703	الكهرباء المعمارية		2016/02/28	2017/02/27	2016/03/19	غـــائب
12	3901				3082	ELE 0703	الكهرباء المعمارية		2016/02/28	2017/02/27	2016/04/09	غـــائب
13	3901				3087	ELE 0703	الكهرباء المعمارية		2016/02/28	2017/02/27	2016/03/19	غـــائب
14	3901				3073	BTP 0702	البنـــــاء		2016/02/28	2017/02/27	2016/04/23	غـــائب
15	3901				2943	BTP 0702	البنـــــاء		2015/09/27	2016/09/26	2016/04/02	غـــائب
16	3901				3078	CMS 0701	الخـــرطـــة		2016/02/28	2017/02/27	2016/03/19	غـــائب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز التكوين المهني والتمهين رقم 01
بالوادي

إسم ولقب المتمهن: .....
الاختصاص : .....
معلم التمهين : .....
السداسي : .....

بطاقة حضور المتمهن

الشهر	عدد الأيام																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ديسمبر																															

ملاحظة :

حاضر	ح
غائب	غ
عطلة مرضية	ع م
غياب بعذر	غ ب
غائب صباحا	غ ص
غائب مساءا	غ م

المؤسسة المستخدمة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز التكوين المهني والتمهين 01
بالـــــــــوادي
مصلحة التمهين

ورقة حضور

إسم ولقب المتمهن:.....
التخصص:.....المستخدم:.....
الفترة من:.....إلـــى:.....

الأستاذ

الختم و الإمضاء للمستخدم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز التكوين المهني والتمهين 01
بالـــــــــوادي
مصلحة التمهين

ورقة حضور

إسم ولقب المتمهن:.....
التخصص:.....المستخدم:.....
الفترة من:.....إلـــى:.....

الأستاذ

الختم و الإمضاء للمستخدم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني والتمهين 01
بالـــــــــوادي
الرقم :...../2010

الوادي فـــي :.....

الى السيد/

الموضوع : توجيه متمهن لمزاولة الدروس النظرية

نوجـــه لكم المتمهن :.....

المولود فـــي : ..... العقد رقم : .....بتاريـــخ :.....

فـــي إختصاص :.....

وذلك لمزاولة الدروس النظرية إبتداءا من :.....

كـــــل يـــــوم :.....

مـــــع فائـــــــق الإحتـــــــــرام والتقديـــــــــــر

النائب التقني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين
مركز التكوين المهني والتمهين (01)
بالـــــــــــــوادي

مقرر تمديد عقد التمهين

ان مديـــر مركـــز التكويـــن المهنـــي والتمهيـــن (01) بـــــالـــوادي

- بمقتضـــــى القانـــون رقـــم 07/81 المـــؤرخ في 27 جـــوان 1981 المتعلـــق بالتمهيـــن

- بمقتضى المرسوم رقم 392/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بتطبيق احكام القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27جوان 1981 ولاسيما مواده من 6 إلى 13.

- بمقتضى مداولات لجنة إمتحانات نهاية التمهين بتاريخ :.....

"يقـــرر"

المادة 01 : عقد تمهين المبرم بين السيد / ..... متمهن

والسيد ..... مستخدم

المسجلة تحت رقم / ..... من طرف المجلس الشعبي البلدي بـ :.....

ومصادق عليه بتاريخ / ..... تحت رقم/.....

يمدد لمدة/ .....أشهر إبتداء من..... إلى/.....

المادة 02 : يتقاضى المعني من طرف مستخدمة خلال المدة المذكورة أجر مسق شهريســـاوي المبلغ الذي تقضـاء آخر شهر من تمهينه لاحكام المادة 06 من المرسوم المذكور سابقا.

المادة 03 : عند إنتهـــاء هذه المدة يتقدم المتمهـــن مرة ثانية لاجـــراء إمتحـــان نهـــاية التمهـــين .

المادة 04 : المتمهـــن ' المستخدم ' مسؤول التمهين ، المجلس الشعبـــي البلدي ومركـــز التكويـــن المهني مكلفون بتنفيذ هذا المقرر كل في حدود إختصاصه.

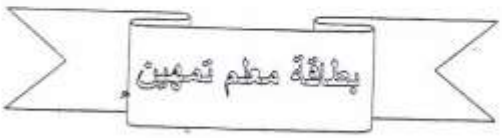
الوادي في .....

مدير المركز

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز تنشيط التمهين المحلي
بالوادي

مركز التكوين المهني و التمهين
.....الوادي



الاسم :.....

اللقب:.....

تاريخ و مكان الازدياد:.....

العنوان:.....

الهاتف:.....

المهنة:.....

المؤسسة المستخدمة:.....

.....

المستوي الدراسي:.....

الشهادات المتحصل عليها:.....

.....

تاريخ بداية العمل:.....

الخبرة المهنية خارج المؤسسة:.....

النائب التقني و البيداغوجي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مركز التكوين المهني و التمهين
.....الوادي

مركز تنشيط التمهين المحلي
بالوادي

بطاقة مؤسسة

01: تسمية المؤسسة .....

02-الصيغة القانونية: عام ( ) ، خاص ( )

03-العنوان: ..... الفاكس .....

الهاتف:.....

04 النشاط الرسمي:.....

05 عدد العمال : ( )

06 : توجد هيئة تكوين : نعم ( ) لا ( )

07: يوجد مكونين دائمين : نعم ( ) لا ( )

08: معلمي التمهين:

الاسم و اللقب	الاختصاص	الشهادة المتحصل عليها

09: عدد المتمهنين الممكن استقبالهم: ( ) حسب الاختصاص

الإختصاص	العدد	الإختصاص	العدد

10 : بالامكان المؤسسة تنظيم الدروس النظرية نعم: ( ) لا ( )

النائب التقني البيداغوجي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مديرية التكوين المهني لولاية الـــوادي

مركز التكوين المهني والتمهين رقم 01

الـــــــــــــــوادي

الـــــوادي في : .....

فسخ عقد التمهين

نحن الممضون أسفله السادة : /

المتمـــهـــــن: ..... ، في إختصـــــاص: .....

الـــولي الشـــرعـــي للمتمهـــن: .....

مستخـــــدم المتـــمـــهـــــــن: ..... ، والمتعاقدين بمقتضى عقد التمهين رقم: .....

- نصرح أنه كل الأطراف المذكورة أعلاه موافقة على الفسخ النهائي للعقد المذكور.

إمضاء المستخدم | الولي الشرعي | المتمهن

مصادقة البلدية