

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة:

**مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل**  
من وجهة نظر اداري وأساتذة مؤسسات التكوين  
المهني بولاية بسكرة

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع

تخصص علم اجتماع التربية

تحت إشراف الأستاذ الدكتور

أ.د. نور الدين زمام

إعداد الطالبة

حميدة جرو

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
العقبي الأزهر	أستاذ محاضر "أ"	بسكرة	رئيسا
زمام نور الدين	أستاذ	بسكرة	مشرفا ومقررا
أوذانية عمر	أستاذ محاضر "أ"	بسكرة	عضوا
مناني نبيل	أستاذ محاضر "أ"	بسكرة	عضوا

السنة الجامعية 2014-2015



## شكر وعرافان

أحمده الله سبحانه على توفيقه لي في انجاز هذا العمل العلمي و يسرني أن أتقدم كل عبارات الشكر والتقدير لي بالذكر الأستاذ المشرف " نور الدين زمام " الذي تتبع العمل طيلة مرحلة البحث، وأشكره على النصائح و التوجيهات و الإرشادات القيمة التي لم يبخل بها لإتمام هذا البحث.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى المدير الولائي لتكوين المهني لولاية بسكرة "حاتم قاسي" على كل التسهيلات و الاهتمام والمساعد والمعلومات التي قدمها لإنجاز هذا العمل.

كما أشكر كل عمل مديرية التكوين المهني بولاية بسكرة وكل الاداريين والأساتذة الذين ساعدني في إنجاز هذا العمل

## إهداء

أهدي هذا العمل الى أمي العزيزة على قلبي  
والى كل طلبت العلم والمهتمين بمجال التكوين المهني.

# الفهرس

المحتويات:	الصفحة
الفهارس:	أ .....
مقدمة:	ط .....

## الفصل الاول

### الإطار المنهجي للدراسة

الإشكالية:	02.....
أهمية الدراسة:	03.....
أهداف الدراسة:	03 .....
أسباب اختيار الموضوع:	05 .....
مفاهيم الدراسة:	04 .....
الدراسات السابقة:	05 .....

## الفصل الثاني

### مدخل مفاهيمي للتكوين والشغل (من منظور سوسولوجي)

اولا - مدخل مفاهيمي للتكوين المهني:	18 .....
1- نبذة تاريخ عن تطور التكوين المهن:	18 .....
2- مفاهيم التكوين:	20 .....
3- أهمية واهداف التكوين المهني:	22 .....
4 - عناصر العملية التكوينية:	31 .....
5 - مراحل تصميم نظم التكوين:	31 .....
ثانيا- مدخل مفاهيمي للشغل:	34 .....
1- مفهوم الشغل:	34 .....
2- مراحل تطوّر ظاهرة الشغل:	35.....
أ- حقبة التطور الأولى:	35 .....
ب- حقبة التطور الثانية:	37 .....
ت- حقبة التطوّر الثالثة:	38 .....
ث- حقبة التطوّر الثالثة:	40 .....
3- المفاهيم المرتبطة بالشغل:	42 .....

- 4- خصائص وأهمية الشغل ..... 44
- 5- تحليل الشغل: ..... 45
- 6- الشغل من منظور سوسبيولوجي: ..... 48
- أ-المكانة الاجتماعية للشغل عند ابن خلدون: ..... 49
- ب- دوركاييم وتقسيم العمل ..... 51

### الفصل الثالث

#### استراتيجيات وتجارب عالمية لربط التكوين بالشغل

- أولا - واقع التكوين المهني و متطلبات الشغل: ..... 58
- 1-علاقة التكوين المهني بمتطلبات الشغل: ..... 58
- 2- اسباب عدم التنسيق بين التكوين المهني و متطلبات التشغيل: ..... 59
- ثانيا- أهداف وأهمية وضع الاستراتيجية استراتيجيات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل: ..... 63
- 1- أهمية وضع الاستراتيجية: ..... 63
- 2-غايات والأهداف العامة للاستراتيجية:..... 64
- أ- غايات من استراتيجية ربط التكوين بالشغل: ..... 64
- ب- الأهداف العامة للاستراتيجية: ..... 64
- ثانيا- خطوات استراتيجية ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل: ..... 65
- ثالثا- أنواع استراتيجيات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل: ..... 67
- أ-الاستراتيجية الأولى تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية:..... 67
- ب-الاستراتيجية الثانية الشراكة بين التكوين المهني و متطلبات الشغل: ..... 69
- رابعا- آليات ربط التكوين المهني بمتطلبات التشغيل: ..... 72
- 3 - تجارب عالمية لربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل: ..... 80
- أ- التجربة الانجليزي: ..... 80
- ب- التجربة الالمانية: ..... 81
- ج - التجربة اليابانية ..... 84
- د- تجربة كندا ..... 87
- ز- إستخلاصات من التجارب العالمية: ..... 89

### الفصل الرابع:

#### تحليل واقع التكوين المهني و التشغيل في الجزائر

- أولا- التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر: ..... 91

- 1-المرحلة الاولى ما قبل الاستقلال: ..... 91
- 2-المرحلة الثانية مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة (1962 - 1979): ..... 92
- 3-المرحلة الثالثة تطور التكوين المهني مابين (1980 - 1989): ..... 93
- 4-المرحلة الرابعة الفترة الممتدة بين سنة (1990 - 1998): ..... 94
- 5-المرحلة الخامسة الفترة الممتدة بين سنة (2000-2013): ..... 95
- ثانيا- مكونات النظام الوطني للتكوين المهني** ..... 96
- 1- شبكات ومؤسسات التكوين المهني في الجزائر: ..... 96
- أ- شبكات التكوين المهني في الجزائر: ..... 96
- ب-مؤسسات التكوين المهني: ..... 98
- ثالثا- مستويات والفروع وانماط التكوين المهني في الجزائر:** ..... 99
- 1-مستويات التكوين المهني: ..... 99
- 2-أنماط التكوين المهني في الجزائر: ..... 101
- رابعا- الخلفية التاريخية للتشغيل في الجزائر:** ..... 105
- 1- الشغل خلال الفترة الاستعمارية: ..... 105
- 2-وضعية الشغل في مرحلة الحزب الواحد (من الاستقلال الى 1988): ..... 106
- أ- مرحلة التسيير الذاتي(1962-1965): ..... 107
- ب- مرحلة التسيير الاشتراكي: ..... 108
- 3-وضعية الشغل في مرحلة إعادة الهيكلة: ..... 109
- 4-الطلب و العرض على الشغل في الجزائر: ..... 112
- أ- الطلب على الشغل: ..... 112
- ب-العرض على الشغل في الجزائر: ..... 114
- ت-الاختلال بين العرض و الطلب في سوق الشغل الجزائري: ..... 115
- خامسا-تحديات وصعوبات الشغل في الجزائر:** ..... 118
- 1- تحديات الشغل في الجزائر: ..... 118
- 2- صعوبات الشغل في الجزائر: ..... 120
- سادسا- واقع واستراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغل:** ..... 122
- 1- طبيعة علاقة التكوين المهني بالشغل في الجزائر: ..... 122
- 2- واقع الطلب والعرض في مجال التكوين بالجزائر: ..... 124
- 3- توفير فرص التكوين في الجزائر: ..... 125
- 4- صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر: ..... 126

- 129 ..... سابعا- استراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر: .....  
131 ..... 6- للنهوض بقطاع التكوين المهني في الجزائر: .....

## الفصل الخامس

### الإجراءات المنهجية للدراسة

- 138 ..... أولا- منهج الدراسة: .....  
139 ..... ثانيا- مجتمع الدراسة .....  
144 ..... ثالثا- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة: .....  
144 ..... 1- الملاحظة: .....  
145 ..... 2- المقابلة: .....  
146 ..... 3- الاستمارة: .....  
147..... رابعا - أساليب المعالجة الإحصائية: .....  
148 ..... خامسا- أسلوب التحليل والتفسير لنتائج الدراسة: .....

## الفصل السادس

### وعرض وتحليل النتائج

- 151 ..... أولا- تحليل و تفسير البيانات الميدانية الخاصة بالملاحظة: .....  
171 ..... ثانيا- تحليل و تفسير البيانات الميدانية الخاصة بالمقابلة: .....  
184 ..... ثالثا- تفسير و تحليل البيانات الخاصة بالاستمارة: .....  
241 ..... رابعا- نتائج الدراسة: .....  
246 ..... الخاتمة: .....  
248 ..... قائمة المراجع : .....

الملاحق

ملخص الدراسة



## فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
184	الجدول رقم (01) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من الاداريين وفقا للجنس والمستوى الدراسي
185	الجدول رقم (02) سنوات الخبرة لدى أفراد الدراسة من الاداريين
186	الجدول رقم (03) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من الاداريين وفقا للوظيفة
187	الجدول رقم (04) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من الاداريين وفقا للتريصات
188	الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقا للجنس والمستوى الدراسي
189	الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقا لسنوات الخبرة
190	الجدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقا للتريصات
191	جدول رقم (08) يبين لنا مدى تغطي التكوين المهني طلبات المجال الفلاحي من المتريصين
194	جدول رقم (09) يبين مدى تغطية التكوين المهني المجال الصناعي من حيث تكوين المتريصين
195	جدول رقم (10) يبين مدى تلبية التكوين المهني احتياجات المجال البناء من اليد العاملة
198	جدول رقم (11) يبين قدرة التكوين المهني في تلبية احتياجات المجال الحرف التقليدية واليدوية من حيث تكوين المتريصين
199	جدول رقم (12) يغطي التكوين المهني احتياجات المجال الفندقية و السياحة من حيث تكوين المتريصين
201	جدول رقم (13) يبين مدى قدرة تكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية
202	جدول رقم (14) يوضح إمكانية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكيفية
203	جدول رقم (15) يوضح مقارنة بين الجانب الكمي والجانب الكيفي لنتائج الدراسة
205	جدول رقم (16) يبين مدى كفاءة المهنية المطلوبة في عالم الشغل مخرجات التكوين
207	جدول رقم (17) يوضح التخصصات الجديدة التي تم استحداثها في منظومة التكوين تستجيب لخصوصية ولاية بسكرة
210	جدول رقم (18) يوضح التخصصات الجديدة التي تم إستحداثها في منظومة التكوين المهني تستجيب للطلب الإجتماعي
212	جدول رقم (19) يوضح يؤثر عزوف الشباب على الاستجابة لبعض احتياجات الشغل
214	جدول رقم (20) يبين المهارات التي يتحصل عليها المتريص في التكوين تتلائم مع عالم الشغل
215	جدول رقم (21) يبين مدى أشراك مؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية

216	جدول رقم (22) يوضح تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتواءم مع عالم الشغل
219	جدول رقم (23) يبين معلومات التي تعطى للخريجين كافية عن عالم الشغل
220	جدول رقم (24) يوضح مدى اعتمد التكوين المهني على الجانب النظري والتطبيقي بشكل متوازي
221	جدول رقم (25) يبين مدى توفير الأجهزة الفنية والتقنية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين
222	جدول رقم (26) يوضح مدى تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات الشغل
223	جدول رقم (27) يوضح مدى تعاون فعلي(حقيقي) بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين
225	جدول رقم (28) يوضح مدى استطاعت اللجنة الولائية للمشاركة لتحقيق الموائمة بين التكوين المهني و الشغل
227	جدول رقم (29) يوضح مدى قابلية سياسة التكوين المهني لتطبيق
229	جدول رقم (30) يوضح مدى تطبيق القوانين والسياسات التي تهدف لتحسين التكوين المهني
230	جدول رقم (31) يوضح مدى مساهمة لقطاع الخاص للتكوين المهني في تحسين نوعية مخرجات التكوين
231	جدول رقم (32) يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية
232	جدول رقم (33) يوضح مدى إعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من خدمات
233	جدول رقم (34) يوضح يقوم التكوين المهني بالدعاية والإعلام المجتمع المحلي بالدورات التكوينية
235	جدول رقم (35) يوضح الاقتراحات مستقبلية لتطوير التكوين المهني

## فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل
184	شكل رقم (01) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من الاداريين وفقا للجنس والمستوى الدراسي
185	الشكل رقم (02) سنوات الخبرة لدى أفراد الدراسة من الاداريين
186	الشكل رقم (03) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من الاداريين وفقا للوظيفة
187	الشكل رقم (04) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من الاداريين وفقا للتريصات
188	الشكل رقم (05) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقا للجنس والمستوى الدراسي
189	الشكل رقم (06) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقا لسنوات الخبرة
190	الشكل رقم (07) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقا للتريصات
191	دول رقم (08) يبين لنا مدى تغطي التكوين المهني طلبات المجال الفلاحي من المتريصين
194	شكل رقم (09) يبين مدى تغطية التكوين المهني المجال الصناعي من حيث تكوين المتريصين
195	شكل رقم (10) يبين مدى تلبية التكوين المهني احتياجات المجال البناء من اليد العاملة
198	شكل رقم (11) يبين قدرة التكوين المهني في تلبية احتياجات المجال الحرف التقليدية واليدوية من حيث تكوين المتريصين
199	شكل رقم (12) يغطي التكوين المهني احتياجات المجال الفندقية و السياحة من حيث تكوين المتريصين
201	شكل رقم (13) يبين مدى قدرة تكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية
202	شكل رقم (14) يوضح إمكانية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكيفية
203	شكل رقم (15) يوضح مقارنة بين الجانب الكمي والجانب الكيفي لنتائج الدراسة
205	شكل رقم (16) يبين مدى كفاءة المهنية المطلوبة في عالم الشغل مخرجات التكوين
207	شكل رقم (17) يوضح التخصصات الجديدة التي تم استحداثها في منظومة التكوين تستجيب لخصوصية ولاية بسكرة
210	شكل رقم (18) يوضح التخصصات الجديدة التي تم إستحداثها في منظومة التكوين المهني تستجيب للطلب الإجتماعي
212	شكل رقم (19) يوضح يؤثر عزوف الشباب على الاستجابة لبعض احتياجات الشغل
214	شكل رقم (20) يبين المهارات التي يتحصل عليها المتريص في التكوين تتلائم مع عالم الشغل
215	شكل رقم (21) يبين مدى أشراك مؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية
216	شكل رقم (22) يوضح تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتواءم مع عالم الشغل

219	شكل رقم (23) يبين معلومات التي تعطى للخريجين كافية عن عالم الشغل
220	شكل رقم (24) يوضح مدى اعتمد التكوين المهني على الجانب النظري والتطبيقي بشكل متوازي
221	شكل رقم (25) يبين مدى توفير الأجهزة الفنية و التقنية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين
222	شكل رقم (26) يوضح مدى تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات الشغل
223	شكل رقم (27) يوضح مدى تعاون فعلي(حقيقي) بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين
225	شكل رقم (28) يوضح مدى استطاعت اللجنة الولائية للمشاركة تحقيق الموائمة بين التكوين المهني و الشغل
227	شكل رقم (29) يوضح مدى قابلية سياسة التكوين المهني لتطبيق
229	شكل رقم (30) يوضح مدى تطبيق القوانين والسياسات التي تهدف لتحسين التكوين المهني
230	شكل رقم (31) يوضح مدى مساهمة لقطاع الخاص للتكوين المهني في تحسين نوعية مخرجات التكوين
231	شكل رقم (32) يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية
232	شكل رقم (33) يوضح مدى إعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من خدمات
233	شكل رقم (34) يوضح يقوم التكوين المهني بالدعاية والإعلام المجتمع المحلي بالدورات التكوينية
235	شكل رقم (35) يوضح الاقتراحات مستقبلية لتطوير التكوين المهني

# مقدمة

يبدو أن التطور العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفته مجتمعات العالم كافة ومجتمعاتنا العربية خاصة والتي صاحبها مجموعة من التغيرات والمستجدات المتنوعة التي طرحت علينا العديدة من موضوعات و من بينها اشكالية التكوين المهني و التشغيل.

كما أن علاقة التكوين المهني بالشغل تمثل ذلك بناء من الابنية المكون للمجتمع بل تعتبر ركيزة من ركائز التي يقوم عليها المجتمع في تحقيق الاتزان والاستقرار والامن والتقدم والازدهار في جميع المجالات الاجتماعي والاقتصادي والصناعي التي تطمح اليه كل الدول ،وهذا من خلال توفير يد عاملة مؤهلة القادرة على منافسة العمالة الاجنبية وخاصة مع الانفتاح الاقتصادي الذي ترجمه اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي ودخول الاستثمارات الأجنبية في قطاعات مختلف.

ساهمت كل هذه الاوضاع في إحداث تغيرات وتحولات على الصعيد السياسي والاجتماعي والاقتصادي وبالخصوص على سياسة التشغيل في العالم بشكل عام والجزائر بشكل خاص ومن خلال ظهور احتياجات جديدة في القطاعات النامية ودخول الشركات الاجنبية .

ونتيجة لهذه الاوضاع ظهرت الحاجة الى وجود علاقة وظيفية بين التكوين والتشغيل أي الحاجة إلى نظام تكوين يستجيب لمتطلبات التشغيل.

بهذا تبرز اهمية هذا الموضوع من خلال الدور الذي يلعبه التكوين المهني باعتباره نوع من انواع التعليم النظامي الذي يهدف الى الإعداد التربوي واكساب المهارات المهنية لليد العاملة من اجل تخرج حاملي شهادات تبعا للمتطلبات الكيفية والكمية التي تتطلبها سياسة التشغيل في مختلف التخصصات لتتحقق للتنمية الشاملة والمستدامة.

وإذا كانت متطلبات الاندماج في سياسة التشغيل تخضع لمعايير الكفاءة والمؤهلات فإن هذا يستلزم توفير نظام تكويني قادر على تلبية هذه الاحتياجات، ولكن ما تفسير احتياجات والمهارات التي يحتاجها النشاط الاقتصادي ولا يستطيع التكوين المهني توفيرها رغم الكميات الهائلة من المخرجات السنوية.

وهذا ما سنحاول تناوله من خلال فصول الرسالة، إذ تناولنا في الفصل الأول الإجراءات المنهجية للدراسة، أي إشكالية الدراسة، وأهميته، وأسباب اختيارها، وأهدافها، ومفاهيمها الدراسة، والدراسات السابقة.

أما في الفصل الثاني تناولنا مدخل مفاهيمي للتكوين والشغل (من منظور سوسيولوجي)

من خلال التطرق الى مدخل مفاهيمي للتكوين المهني، والذي احتوى على نبذة تاريخ عن تطور التكوين المهن، ومفاهيم التكوين، وأهمية، وأهداف التكوين المهني، وعناصر العملية التكوينية، وبعدها انتقلنا الى مدخل مفاهيمي للشغل والذي احتوى على مفهوم الشغل، ومراحل تطوّر ظاهرة الشغل، ثم المفاهيم المرتبطة بالشغل، وخصائص وأهمية الشغل، وتحليل الشغل، وبعها اطلعنا على الشغل من منظور سوسولوجي، من خلال المكانة الاجتماعية للشغل عند ابن خلدون، دوركاييم وتقسيم العمل .

في حين جاء الفصل الثالث استراتيجيات وتجارب عالمية لربط التكوين بالشغل و الذي يشمل واقع التكوين المهني ومتطلبات الشغل وعلاقة التكوين المهني بمتطلبات الشغل، وأسباب عدم التنسيق بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل، ثم تناولنا أهداف وأهمية وضع الاستراتيجية استراتيجيات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل، وبعدها تطرقنا الى خطوات استراتيجية ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل وأنواع إستراتيجيات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل، وبعدها آليات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل، وتناولنا تجارب عالمية لربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل مثل التجربة الانجليزي، التجربة الالمانية، التجربة اليابانية، تجربة كندا

أما الفصل الرابع تحليل واقع التكوين المهني و الشغل في الجزائر تضمن التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر، ومكونات النظام الوطني للتكوين، ثم مستويات والفروع وأنماط التكوين المهني في الجزائر، والخلفية التاريخية للشغل في الجزائر، وبعدها تحديات وصعوبات الشغل في الجزائر، ثم واقع واستراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغلاستراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر، ثم تطرقت الى للنهوض بقطاع التكوين المهني في الجزائر

أما الفصل الخامس الفصل السادس فقد خصص لكل من الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والمعالجة الاحصائية لبيانات الدراسة، وعرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة.

الفصل الاول  
الإطار المنهجي للدراسة



## 1- الإشكالية:

يبدو أن ظاهرة المواءمة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل ليست بالظاهرة الجديدة على المجتمعات العربية، إنما أصبحت تطرح بإلحاح نفسها في الوقت الراهن عن اي وقت مضى، ولم تعد شأنها فنيا يخص الفنيين والمعنيين بالتكوين المهني والشغل بل أصبحت موضوع اهتمام الساسة، وذلك لتطور التقني والتكنولوجي السريع، الى جانب ما تفرزه العولمة من الانفتاح الاقتصادي الذي تترجمه اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوربي ودخول المستثمرين الاجانب في قطاعات مختلفة وظهور منافسة العمالة الاجنبية.

في حين نجد أن ظاهرة المواءمة بين التكوين المهني وعالم الشغل حضت باهتمام كبير من الدول المتقدمة منها **انجلترا وألمانيا وكندا واليابان** منذ زمن بعيد، وذلك للأهمية التي يحتويها في خلق الانسجام بين انساق المجتمع من خلال التوافق بين احتياجات عالم الشغل ومخرجات التكوين المهني، الى جانب التقليل من حدة البطالة المتفاقمة من اصحاب الشهادات الى القرّة على مواجهة منافسة اليد العاملة الاجنبية كالصينية والاسبانية، وهذا ما يحقق التقدم الاقتصادي وبالتالي تصبح المواءمة هي الوسيلة لتحقيق توازن المجتمع والحفاظ على النظام ككل.

وبالطبع لا يمكننا الحديث عن المواءمة وسبل تحقيقها دون التطرق الى أهم مطلب من مطالبها، وهو توفير تكوين هني فعال له القدرة على الاستثمار في الرأس المال البشري من حيث توفير المهارات والأدوات والمعارف التي تتطلبها المهن الجديدة، التي لا يمكن اكتسابها إلا من خلال التعليم والتكوين المهني يضمن على المنافسة والابتكار وهذا يستلزم برامج تكوينية متطورة وطاقم بيداغوجي كفاً ومكونين ذا خبرات ومهارات عالية وتوفير الاجهزة التقنية والتكنولوجية حديثة وأماكن للممارسة المهنية وانتهاج استراتيجيات قابلة للتطبيق على ارضية الواقع لتحقيق المواءمة.

خاصة في ظل التحديات العلمية والتقانية المعاصرة والمستقبلية وانعكاساتها على طبيعة حاجات عالم الشغل من مهن ومهارات متغيرة أصبحت المواءمة هي الرهن الوحيد لتجاوز هذه المهن وفق آليات وادوات مناسبة، أهمها بناء وتطوير المناهج والبرامج التكوينية، وذلك بغية زيادة المواءمة بين التكوين والشغل، وبالتالي تحقيق شراكة فاعلة بين التكوين والشغل توفير التخصصات والكفاءة المهنية المطلوبة.

ومن هنا فالتساؤل المحوري للدراسة هو : **ما مدى مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟**  
أما التساؤلات الفرعية فهي:

1. هل تلبى استراتيجية التكوين المهني متطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟

2. ما هي الآليات المتبعة للتنسيق بين استراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟
3. ما هو موقف إداري وأساتذة التكوين المهني من بعض الإقتراحات المستقبلية لزيادة موائمة استراتيجيات التكوين المهني بمتطلبات الشغل ؟

## 2- أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية اي دراسة علمية في إبراز حساسية المشكلة وحجمها، ودراستنا هذه تعكس أهمية بالغة على الصعيدين العلمي النظري والعلمي العملي.
- فعلى الصعيد الأول النظري وهو ما سوف يحويه الإطار النظري من مفاهيم وأسس ومبادئ يقوم عليها التكوين المهني وأشكال وأنواع برامج سياسة التشغيل المنتهجة من السلطات المعنية.
- بالإضافة الى ذلك تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية قطاع التكوين المهني في مجال توفير المهارات اللازمة لمتطلبات التشغيل والعلاقة المتبادلة بين التكوين المهني والشغل
- الى جانب ما تقدمه هذه الدراسة من إضافة علمية للحقل المعرفي السوسيولوجي، حيث لا تزال مكنتات الجامعة تعاني بوجه عام من نقص واضح للمصادر والدراسات التي تتناول هذا الموضوع خاصة في ما يتعلق بنشأة التكوين المهني ونماذج له في الدول العربية والغربية وموائمته لعالم الشغل، ومن ثم يتوقع من هذه الدراسة أن تسد بعض الفراغ في مكنتات الجامعة.
- ✓ أما المستوى الثاني "العلمي التطبيقي فإنه لا يخفي أهمية نتائج العلوم التطبيقية ودورها في تغير الواقع الاجتماعي، و بالتالي تستمد هذه الدراسة أهميتها من التطورات العلمية و التكنولوجيا السريعة التي تفرض على التكوين المهني توفير مهارات وتخصصات ومهن جيد تتطلبه عالم الشغل خاصة الشركات الأجنبية.
- ✓ كما تتمثل أهمية هذه الدراسة في كونها تركز على فئات المجتمع وهما الشباب يقوم عليهما المجتمع وعماد النهضة والتطور الاقتصادي والعلمي والتكنولوجي.
- بالإضافة إلى النتائج والتوصيات والتي يمكن وضعها محل التطبيق العملي.

## 3-اهداف الدراسة:

إن أي باحث يقوم دراسة او يبحث علمي لابد عليه ان يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرجو بلوغها من خلال بحثه، او التطرق إلى أهم تأثيراتها على الواقع الاجتماعي، ولهذا تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

1. ومتطلبات التي يحتاجها التكوين المهني لاستعادة دوره الريادي.
2. معرفة مدى موائمة التكوين المهني للمتطلبات الشغل.
3. معرفة الاستراتيجيات المتبعة في التموين المهني للزيادة من الموائمة مع عالم الشغل.

#### 4 - أسباب اختيار الدراسة

لقد جاء اختيارنا لهذا الموضوع استنادا الى اسباب ذاتية وموضوعية وهي كتالي:

##### الاسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوعات التكوين المهني وعالم الشغل.
- ميول ورغبة تقديم دراسة علمية يستفاد بها في الحياة المهنية.
- السعي من خلال هذه الدراسة التعرف على مصير مخرجات التكوين المهني.

##### الاسباب الموضوعية:

- من بين الدوافع التي جعلتنا نختار هذا الموضوع وتمسكي به قلة الدراسات العلمية حول هذا الموضوع خاصة في الدول العربية وخصوصا الجزائر من طرف الباحثين الاجتماعيين والنفسانيين.
- بالاضافة الى النقص الذي تعاني منه الجامعة الجزائرية في ما يخص المصادر العلمية حول موضوع التكوين المهني

#### 5- مفاهيم الدراسة:

##### 1. التكوين المهني:

يعرفه " بوفلجة غياث " على انه " مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة"<sup>1</sup>

أما بلقاسم سلاطونية فيرى أن " التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة ، قصد رفع مستوى إنتاجهم واكسابهم مهارات جديدة"<sup>2</sup>

##### 2. مفهوم إستراتيجية التكوين المهني:

مجابهة وملاحقة التغيرات المتسارعة، والتكيف مع المستجدات التي تطرأ على الساحة العالمية من خلال الاستثمار في العنصر البشري بتنمية القدرات وإعداد الكوادر الفنية والمهارية، وتطوير وتحسين طرق وأساليب الأداء عن طريق وضع خطط وبرامج ممنهجة ومرحلية.

عرفت كوثر كوجك الإستراتيجية بأنها "خطة عمل عامة توضع لتحقيق أهداف معينة، ولتمنع تحقيق مخرجات غير مرغوب فيها "

وذلك ما جمعه وأوجزته أشوك شاندا بأن إستراتيجية التكوين هي خطوات إجرائية منتظمة ومتسلسلة بحيث تكون شاملة ومرنة ومراعية لطبيعة المتكويين، والتي تمثل الواقع الحقيقي، لتحقيق مخرجات مرغوب فيها<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بوتلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص22

<sup>2</sup> - القاسم سلاطونية: التكوين المهني والتنمية-رؤية إمبريقية عن كيفية طرح و معالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع- مجلة العلوم الانسانية،

جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، نوفمبر، 2001، ص02

### 3. متطلبات عالم الشغل:

احتياجات المحددة للمؤسسات الاقتصادية الانتاجية والخدماتية ، العمومية والخاصة من اليد العاملة المؤهلة كميًا ونوعيًا

#### 7- الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى "التكوين المهني والفعالية التنظيمية"دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيجل" من إعداد صبرينة ميلاط وهي عبارة عن رسالة الماجستير، غير منشورة في تنمية وتسيير الموارد البشرية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2006/ 2007

#### ■ تساؤلات الدراسة:

1. هل التكوين المستمر للعمال يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاج؟.
2. هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العامل وكفاءاته وبين ارتفاع الروح المعنوية لديه؟.
3. إلى أي مدى يسهم التكوين في زيادة معدلات الرضى والاستقرار في العمل؟

#### ■ فروض الدراسة:

فرضية عامة مفادها" هناك علاقة دالة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية " وانطلاقا من الفرضية العامة هذه فقد استنبطت مجموعة من الفرضيات الجزئية على الشكل الآتي:

#### الفرضيات الجزئية:

1. هناك علاقة بين التكوين المستمر وزيادة الإنتاج.
  2. يؤدي التكوين المهني إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال.
  3. هناك علاقة ارتباطية بين التكوين والرضى الوظيفي.
  4. التكوين وزيادة معدلات الانتماء والاستقرار في المؤسسة
- المنهج المستخدم في الدراسة:**وبناء على هذا فقد اعتمدت الباحثة في تحليل موضوع الدراسة الراهنة " التكوين المهني والفعالية التنظيمية " على طريقة المسح بالعينة وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية وإحدى أساليب المنهج الوصفي
- لعينة الدراسة:**ونظرا لعدم تجانس مجتمع البحث وبالاعتماد على أسلوب المسح بالعينة .
- أدوات جمع البيانات-**ومن هذا المنطلق فقد أوليتها العناية اللازمة أثناء هذه الدراسة، ومن بين الأدوات المستخدمة:الملاحظة - المقابلة - الاستمارة - السجلات والوثائق.

<sup>1</sup>- إبراهيم رمضان إبراهيم الدبيب، استراتيجيات تحديث وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية- دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر، رسالة الدكتوراه في فلسفة الإدارة، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمرك، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال الدراسات العليا، 2009، ص 50-53

## نتائج الدراسة:

1. نجد أن التكوين المستمر يلعب دورا مهما في تحقيق فعالية أكبر لدى العمال، فكلما زادت استفادة العامل من فرص التكوين كلما زادت قدراته المهنية وثقته في أداء المهام والوظائف المسندة إليه، وقلت نسبة الأخطاء مما ينعكس بالضرورة على تحسين الأداء وزيادة المردود الفردي والجماعي والذي يؤثر إيجابا على إنتاجية المؤسسة ككل.
2. أيضا أن التكوين يلعب دورا مهما في إحساس العامل بالراحة والطمأنينة، وفي تلبية حاجاته الأساسية في الإشباع النفسي والاجتماعي التي يحقق بها ذاته و يولد لديه الشعور بالأمن والسلامة والطمأنينة على مستقبله ومستقبل عائلته
3. يؤثر التكوين على درجة الرضى الوظيفي للعمال، وحول مدى شعور العامل بالاحترام والتقدير في عمله وهذا مؤشر إيجابي للشعور بالرضى والارتياح والاستقرار في العمل، فهدف الفرد في ميدان العمل يركز بوجه عام على ضرورة وجود جو عمل مرح ومرضي داخل المؤسسة التي يعمل بها حتى يتسنى له بذل المجهود اللازم من أجل إنجاح عمله وتطوير قدراته واكتسابه لمكانة اجتماعية مقبولة بين الزملاء وخارج المؤسسة أيضا هذه النتائج مجتمعة جاءت لتؤكد ارتباط الرضى عن العمل بالتكوين باعتباره متغيرا تنظيميا يؤثر
4. التكوين وزيادة معدلات الانتماء والاستقرار في المؤسسة: وبالتالي تساعده على رفع الإنتاجية وتطوير قدراته ومهاراته وتحقيق بعض حاجاته وطموحاته، مما يجعله في حالة نفسية أفضل، لأن ذلك يعني أن الإدارة تقدر وتعترف بالعمال ليسوا كأجراء وإنما كعناصر فعالة في المؤسسة يتوقف نجاحها في تحقيق أهدافها على التكامل وشعور العمال بالانتماء إليها، لكن يبقى هذا حلما بالنسبة للعمال
5. التكوين المهني يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة، حيث أوضحت الشواهد الكمية ونتائج الدراسة أن اعتماد المؤسسة على تكوين وتنمية الموارد البشرية وتخطيطها حسب الاحتياجات أصبحت ضرورة ملحة لتحقيق الفعالية والنجاح، وذلك من خلال تنمية وتحسين أداء العمال وتطوير قدراتهم وجعلهم يبذلون أقصى ما لديهم من طاقة في العمل حتى تحقق أكبر إنتاجية ممكنة وحتى تكون فعالة، ويعتبر التكوين كأول عنصر ضروري لهذه العملية، وهو عنصر أصبح يحتل مكانة هامة ضمن السياسات العامة للمؤسسة لأنه أساس أي عملية تطوير ليس فقط للأفراد بل للمؤسسات أيضا.
6. كما كشفت الدراسة الميدانية وبالاعتماد على آراء المبحوثين وجود عوامل أخرى لتحقيق الفعالية تؤثر بدرجات متفاوتة في النجاح وقد أقر أغلب المبحوثين بعدم فعالية المؤسسة الجزائرية ويرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى عدم قدرتها على مسايرة أنماط التسيير الحديثة التي تركز على البحث عن

الطرق المثلى في الإدارة بالإضافة إلى كون أغلبية المؤسسات كانت لها سياسة إتكالية على الخزينة العمومية.

**تعليق على الدراسة:** ان هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة ومن خلال ابراز اهمية التكوين المهني في زيادة الكفاءة انتاجية للعامل، كما اثبتت الدراسة من خلال نتائجها على اهمية الدور الذي يلعبه التكوين المهني، هذا ما جعلنا ندرجها ضمن هذا الاطار واعتماد النتائج المتوصل اليها إلا ان هذه الدراسة ركزت على دور التكوين بتطوير القابلية لدى العامل وتكيفه وإدماجه وتوجيهه لتتوافق أهدافه معاً هدف المؤسسة أي جاء اهتمامها حول اهمية التكوين بالنسبة للعامل داخل المؤسسة، دون التطرق الى جوانب اخرى خارج المؤسسة.

**الدراسة الثانية: التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للإحتياجات التنموية من القوى العاملة،**  
منتدى الرياض الاقتصادي، الدورة الخامسة، السعودية، 22-24، محرم 1433 هـ الموافق 19 - 17  
ديسمبر 2011 م  
مشكلة الدراسة:

التساؤل التالي: **ما مدى ملاءمة مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني للاحتياجات التنموية من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية؟**

**منهجية الدراسة:** ارتكزت منهجية الدراسة على استخدام أربعة أنواع من المناهج العلمية:

**أولاً:** المنهج التاريخي التحليلي، وذلك من أجل قراءة تاريخ التعليم الفني والتدريب التقني في المملكة ودراسة تطوره وتحليله لمعرفة واقعه. كما استخدم هذا المنهج في استعراض التجارب الدولية وتحليلها من أجل استخلاص الدروس المستفادة منها لتطوير التعليم الفني والتدريب التقني في المملكة.  
**ثانياً:** المنهج الاستنباطي/ الاستقرائي لتكوين الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة ومفرداتها من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة.

**ثالثاً:** المنهج الإحصائي التحليلي والمسح الميداني الذي يهيئ إمكانية الوصول إلى إجابات عن أسئلة الدراسة من خلال جمع البيانات وتحليلها للتوصل إلى إجابات عن أسئلة الدراسة الرئيسية. وذلك من خلال ثلاث استبانات وجهت كل واحدة منها إلى إحدى الفئات الثلاث المستهدفة وهي استبانة الخريجين، استبانة مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني، استبانة رجال الأعمال.

**نتائج الدراسة:**

- عدم وجود رؤية مشتركة توائم بين رؤية التعليم الفني والتدريب التقني والرؤية الاقتصادية للدولة مع غياب التنسيق بين الجهات المعنية في ذلك.
- ضعف مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل، مما يعكس بالدرجة الأولى ضعف تهئية الخريجين وقلة المهارات التي يكتسبها الطالب في

مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مع قلة الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي في المناهج والمقررات الدراسية، حيث يفسر هذا ما أظهرته الدراسة من عدم قدرة الخريج على التكيف مع بيئة العمل، وعلى الرغم من أن ما نسبته % 81 من المبحوثين في استبانة المؤسسات التعليمية أيدوا جودة المناهج الدراسية والتدريبية المتوافرة في التعليم الفني والتدريب التقني إلا أن التحليل أكد على ضرورة التركيز على التدريب العملي وزيادة عدد الساعات المخصصة له.

- ضعف المعلومات أو انعدامها فيما يخص سوق العمل خاصة خدمات المعلومات عن فرص العمل ومتطلباته والمؤشرات الدقيقة للمعروض من العمالة والمطلوب منها مما يساعد على وجود تحديد لاحتياجات سوق العمل والتخطيط المستقبلي لها، وقد أظهرت الدراسة ضعف أداء الجهات الرسمية في إدارة المعلومات التي تتطلبها عملية الاستثمار في الموارد البشرية استناداً إلى اقتصاديات المعرفة.

- يحتاج التدريب الأهلي إلى تقييم وتطوير من خلال دراسة متكاملة ومستقلة لواقع مؤسسات التدريب الأهلي وكفاءة مخرجاته ودعمه ومساندته وتحفيزه (حيث انخفض عدد المتدربين بنسبة % 70 خلال السنوات الخمس الماضية).

- تبين افتقار مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني إلى الأبحاث والدراسات العلمية التطويرية مع قلة المخصصات المالية أو انعدامها للإتفاق على مثل هذه الدراسات، وقد أظهرت الدراسة حاجة ملحة لهذه الدراسات حيث برز تركيز أساليب تقييم الطلاب على الاختبارات التحصيلية، وهذه لا تكفي لقياس مهارات الخريج أو المتدرب وربما كان ذلك لضعف التأهيل التربوي والتقني للمدرسين والمدرّبين أو انعدامه في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مما يؤثر سلباً على العملية التعليمية والتدريبية ومخرجاتها.

**تعليق على الدراسة:** إن هذه الدراسة لها علاقة وطيدة بموضوع الدراسة ومن خلال مدى مدى ملاءمة مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني للاحتياجات التنموية من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، كما اثبتت الدراسة من خلال نتائجها على أهمية المواءمة بين التكوين المهني للاحتياجات لعالم الشغل ما جعلنا ندرجها ضمن هذا الاطار واعتماد النتائج المتوصل اليها والاستفادة بها لأنها والإطلاع على الجانب النظري وما يحتويه لأنها من الدراسات المشتبهة لهذه الدراسة.

**الدراسة الثالثة: "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع"** من اعداد: سامعي توفيق وهي عبارة عن رسالة دكتوراه العلوم غير منشورة شعبة علوم التربية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر.

## تساؤلات الدراسة:

- **التساؤل الرئيسي الأول:** ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في أبعادها المعرفية والعملية والوجدانية، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في خمسة عشر تخصص، وفي ضوء متطلبات سوق العمل؟
- **التساؤل الرئيسي الثاني:** ما أهم العوامل المؤثرة على عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة في أبعادها الثلاثة: المعرفية والعملية والوجدانية، بمستوى حسن وجيد جداً، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، في خمسة عشر تخصص، حسب آراء الأساتذة؟

## التساؤلات الفرعية بالنسبة للتساؤل الرئيسي الأول:

1. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها \_ النظري - المعرفي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، و في ضوء متطلبات سوق العمل، في تخصصات: الإلكترونيقني، الالكترونيك الصناعي، آليات وضبط، صيانة عتاد الإعلام الآلي ؟
2. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة في بعدها \_ العملي -التطبيقي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في تخصصات:الإلكتروقني، الالكترونيك الصناعي، آليات وضبط، صيانة عتاد الإعلام الآلي، وفي ضوء متطلبات سوق العمل؟
3. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة في بعدها \_الوجداني، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة في تخصصات :الإلكتروقني، الالكترونيك الصناعي، آليات وضبط، صيانة عتاد لإعلام الآلي، و في ضوء متطلبات سوق العمل؟
4. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها \_ النظري المعرفي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، في تخصصات :الخراطة، الكهروميكانيك، التلحيم، النجارة المعمارية ؟
5. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها العملي التطبيقي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات:الخراطة، الكهروميكانيك، التلحيم، النجارة المعمارية ؟
6. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها \_ الوجداني، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات:الخراطة، الكهروميكانيك، التلحيم،النجارة المعمارية؟



7. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها \_ النظري المعرفي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات: مسير أشغال البناء، التمديدات الصحية والغاز، الخياطة الجاهزة، المحاسبة والمالية؟
8. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها العملي- التطبيقي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات: مسير أشغال البناء، التمديدات الصحية والغاز، الخياطة الجاهزة، المحاسبة والمالية؟
9. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها \_الوجداني، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات: مسير أشغال البناء، التمديدات الصحية والغاز، الخياطة الجاهزة، المحاسبة والمالية؟
10. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها- النظري المعرفي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات: تصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه؟
11. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها \_ العملي التطبيقي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات تصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه؟
12. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها الوجداني، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات: مصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه؟
13. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة وآراء رؤساء المصالح بخصوص مستوى تحقيق مجموع الكفايات المهنية العامة، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، في إختصاص مجال الدراسة؟ \_ الخمسة عشر)
- أما التساؤلات الفرعية بالنسبة للتساؤل الرئيسي الثاني فهي كالتالي:
- ✓ هل يؤثر عامل مسايرة المناهج أو عدم مسايرتها للمستويات التكنولوجية السائدة في سوق العمل الجزائرية، على عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن أو جيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة؟
- ✓ ما أثر قدم الأجهزة المتوفرة داخل مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، على تحقيق أو عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن أو جيد جدا، لدى خريجي هذه المؤسسات، حسب آراء الأساتذة؟

✓ هل يؤثر عدم رسكلة أساتذة و مؤطري مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف في تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن أو جيد جدا، لدى خريجي هذه المؤسسات، حسب آراء الأساتذة؟

✓ هل يؤثر نقص الحصص التطبيقية داخل مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، على تحقيق الكفايات المهنية العامة، بمستوى حسن أو جيد جدا، لدى خريجي هذه المؤسسات، حسب آراء الأساتذة؟

✓ ما أثر ضعف التربصات التطبيقية المقامة على مستوى سوق العمل، على تحقيق الكفايات المهنية العامة، بمستوى حسن أو جيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة؟

✓ هل يؤثر نقص مصداقية الامتحانات المنظمة داخل المؤسسات التكوينية المعنية، على تحقيق فرضيات الدراسة-تظهر الفرضيتان العامتان والفرضيات الجزئية التابعة لها كما يلي:

**الفرضية العامة الأولى:** هناك تحقيق، بمستوى دون المتوسط، للكفايات المهنية العامة في أبعادها المعرفية والعملية والوجدانية، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، و رؤساء المصالح ، في الخمسة عشر إختصاص مجال الدراسة، وفي ضوء متطلبات سوق العمل.

**الفرضية العامة الثانية:** يرجع عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب رأي الأساتذة إلى ست عوامل معرقله هي: أ) نقائص في المناهج، قلة الأجهزة المستعملة، نقائص في كفاءة الأساتذة، نقص الحصص التطبيقية داخل المؤسسات التكوينية، ضعف التربصات المقامة على مستوى سوق العمل، نقص مصداقية الامتحانات المنظمة داخل المؤسسات التكوينية.

#### الفرضيات الجزئية بالنسبة للفرضية العامة الأولى:

✓ هناك تحقيق، بمستوى متوسط، للكفايات المهنية العامة في بعدها النظري المعرفي، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات:الإلكترونتقني، الالكترونيك الصناعي، آليات وضبط، الإعلام الآلي.

✓ هناك تحقيق، بمستوى حسن، للكفايات المهنية العامة في بعدها العملي التطبيقي لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات:الإلكترونتقني، الالكترونيك الصناعي، آليات وضبط، الإعلام الآلي.

✓ هناك تحقيق، بمستوى ضعيف، للكفايات المهنية العامة في بعدها الوجداني لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات:الإلكترونتقني، الالكترونيك الصناعي، آليات وضبط، الإعلام الآلي.

- ✓ هناك تحقيق، بمستوى متوسط، للكفايات المهنية العامة في بعدها النظري المعرفي، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات: الخراطة، الكهروميكانيك، التلحيم، النجارة المعمارية.
- ✓ هناك تحقيق، بمستوى دون المتوسط، للكفايات المهنية العامة في بعدها العملي التطبيقي، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح في تخصصات: الخراطة، الكهروميكانيك، التلحيم، النجارة المعمارية.
- ✓ هناك تحقيق، بمستوى حسن، للكفايات المهنية العامة في بعدها الوجداني، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح في تخصصات: الخراطة، الكهروميكانيك، التلحيم، النجارة المعمارية.
- ✓ هناك تحقيق، بمستوى متوسط، للكفايات المهنية العامة في بعدها النظري المعرفي، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات: مسير أشغال البناء، التمديدات الصحية والغاز، الخياطة الجاهزة، المحاسبة والمالية.
- ✓ هناك تحقيق، بمستوى دون المتوسط، للكفايات المهنية العامة في بعدها العملي التطبيقي، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات: مسير أشغال البناء، التمديدات الصحية والغاز، الخياطة الجاهزة، المحاسبة والمالية.
- ✓ هناك تحقيق، بمستوى متوسط، للكفايات المهنية العامة في بعدها الوجداني، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات: مسير أشغال البناء، التمديدات الصحية والغاز، الخياطة الجاهزة، المحاسبة والمالية.
- ✓ هناك تحقيق، بمستوى متوسط، للكفايات المهنية العامة في بعدها النظري المعرفي، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات: مصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه.
- ✓ هناك تحقيق، بمستوى متوسط، للكفايات المهنية العامة في بعدها العملي التطبيقي، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات: مصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه.
- ✓ هناك تحقيق، بمستوى حسن، للكفايات المهنية العامة في بعدها الوجداني، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات: مصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه.

✓ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة وآراء رؤساء المصالح، بخصوص مستوى تحقيق \_ الكفايات المهنية العامة، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، في الخمسة عشر) إختصاص مجال الدراسة.

#### الفرضيات الجزئية بالنسبة للفرضية العامة الثانية:

✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى عدم مسايرة المناهج المعتمدة للمستويات التكنولوجية الملاحظة في سوق العمل.

✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى قلة الأجهزة المتوفرة داخل مؤسسات التكوين المهني في الإختصاصات المختلفة وفق المستجدات التكنولوجية الحاصلة.

✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى نقائص في كفاءة أساتذة مؤسسات التكوين المهني.

✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا ، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى نقص الحصص التطبيقية المنظمة داخلها.

✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى ضعف التربصات المقامة على مستوى سوق العمل.

✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى ضعف مصداقية الامتحانات المنظمة في المؤسسات التكوينية.

**منهج البحث:** لقد تم استعمال **المنهج الوصفي** كونه الطريقة العلمية المناسبة للوصول إلى رصد آراء أفراد العينة لمعرفة مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني المتواجدة في هذه المدينة، للكفايات المهنية العامة لدى خريجها .

**أدوات البحث :** لقد استخدم الباحث " الإستمارة ومقابلة"

#### نتائج الدراسة:

- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى عدم مسايرة المناهج ال [] معتمدة للمستويات التكنولوجية الملاحظة في سوق العمل.
- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى قلة الأجهزة المتوفرة داخل مؤسسات التكوين المهني في الاختصاصات المختلفة وفق المستجدات التكنولوجية الحاصلة.

- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى نقائص في كفاءة أساتذة مؤسسات التكوين المهني.
- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى نقص الحصص التطبيقية المنظمة داخلها.
- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى ضعف التريصات المقامة على مستوى سوق العمل.
- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى ضعف مصداقية الامتحانات المقامة في المؤسسات التكوينية.

**تعليق على الدراسة:** ان هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة ومن خلال ابراز اهمية التكوين المهني ومخرجاته، كما اثبتت الدراسة من خلال نتائجها على اهمية الدور الذي يلعبه التكوين المهني، وتعتبر إذن هذه الدراسة عمل تقيمي لخريجي مؤسسات التكوين المهني، هدفها معرفة مدى تحقيق هذه الفئة للكفايات العامة التي تم تحديدها في الخمسة عشرة اختصاص، وكان هذا التقييم في بدايته تقيما داخليا في المؤسسات التكوينية، اعتمادا في ذلك، أساسا، على آراء الأساتذة، بعدها تم التقييم الخارجي داخل مؤسسات سوق العمل .

**الدراسة الرابعة: "بالتكوين المهني والكفاءة الإنتاجية"** سليمة بوخنان، رسالة الماجستير غير منشورة، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة 2007/2008.

**التساؤل الرئيسي:**

هل هناك علاقة بين الكفاءة الإنتاجية والتكوين المهني؟

**تساؤلات الدراسة:**

1. هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال و زيادة الإنتاج؟
  2. هل زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي و إرتفاع الروح المعنوية ؟
  3. هل هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل و ارتفاع معدلات الأداء ؟
- المنهج المستخدم في الدراسة:** اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي
- وات جمع البيانات:** ومن بين الأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسة: الملاحظة – المقابلة – الاستمارة – السجلات والوثائق.

**نتائج الدراسة**

1. هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال و زيادة الإنتاج

2. هناك زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي و إرتفاع الروح المعنوية.
3. هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل و ارتفاع معدلات الأداء .

**تعليق عن الدراسة:** ان هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة ومن خلال ابراز اهمية التكوين المهني، في الدراسة الراهنة تم ربط متغير التكوين المهني بإحدى أهم الأهداف الأساسية للمؤسسة، وهي الكفاءة الإنتاجية وهذا بالنظر إلى زيادة مهارات الموارد البشرية وتطوير قدراتها، وتعديل سلوكياتها، وتغيير اتجاهاتها والتي تساهم في ترسيخ ثقافة مؤسسية تتعلق بزيادة الإنتاج، واحترام آجاله، السرعة في الإنتاج، الإنتاج بالكمية الكافية والتي تؤدي إلى تجسيدها في شكل ممارسات سلوكية فعلية، وتؤكد هذه الدراسة على أهمية الاستثمار في المورد البشري باعتباره طاقة فكرية وذهنية قادرة على المبادرة والابتكار والابداع والرفع من وتيرة الإنتاج وتحقيق أهداف المؤسسة، وعليه كانت الاستفادة من هذه الدراسة خاصة من جانب المفاهيم وأهمية التكوين المهني .

**الدراسة الخامسة:** "ستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - سكيكدة"، بوبكر هشام رسالة الماجستير غير منشورة، تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2007/2006.

**تساؤل الرئيسي للدراسة:**

هل استراتيجية التكوين تتوافق مع احتياجات الشغل؟

**الأسئلة الفرعية:**

1. هل معاهد التكوين الوطني تتعامل مع الموارد البشرية وفقا لإستراتيجية ومع الاشخاص على أنهم فرصة استثمارية؟
2. هل تقتصر المعاهد الوطنية على خطط والبرامج المسطرة ام تتعدى اهتماماتها أشكال أخرى من التكوين التقني المتنوع؟
3. هل هناك ارتباط بين البرامج التكوينية للمعاهد والأهداف المرجوة منها؟
4. هل مضامين التكوين للمعاهد الوطنية قادرة على انتاج الموارد البشرية المميزة واللازمة لعمليات التطوير والتحديث؟
5. هل تتسم المعاهد الوطنية المتخصصة في تكوين الموارد البشرية بارتباطها بحاجات سوق الشغل؟

**المنهج المستخدم في الدراسة:** اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي

**لعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة من المكونين وقدر بـ 568 وعينة الدراسة 57

**أدوات جمع البيانات:** من بين الأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسة هي الملاحظة - المقابلة - الاستمارة - السجلات والوثائق.

## نتائج الدراسة

1. معاهد التكوين الوطني تتعامل مع الموارد البشرية وفقا لإستراتيجية ومع الأشخاص على أنهم فرصة استثمارية.
2. لا تقتصر المعاهد الوطنية على خطط والبرامج المسطرة ام تتعدى اهتماماتها أشكال أخرى من التكوين التقني المتنوع.
3. هناك ارتباط بين البرامج التكوينية للمعاهد والأهداف المرجوة منها.
4. مضامين التكوين للمعاهد الوطنية قادرة على انتاج الموارد البشرية المميزة واللازمة لعمليات التطوير والتحديث.
5. تنتم المعاهد الوطنية المتخصصة في تكوين الموارد البشرية بارتباطها بحاجات سوق الشغل.
6. تتماشى إستراتيجية التكوين مع متطلبات الشغل.

**تعليق على الدراسة:** ان هذه الدراسة مشابهة بموضوع الدراسة ومن خلال إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني كما اثبتت من خلال نتائجها على اهمية استراتيجية التكوين المهني وتتماش مع متطلبات الشغل، هذا ما جعلنا ندرجها ضمن هذا الاطار واعتماد النتائج المتوصل إليها والاستفادة منها تشمل كل الجوانب النظرية والتطبيقية.

# الفصل الثاني

مدخل مفاهيمي للتكوين والشغل (من منظور سوسيولوجي)

أولاً - مدخل مفاهيمي للتكوين المهني

ثانياً - مدخل مفاهيمي للشغل



## أولاً - مدخل مفاهيمي للتكوين المهني

### 1- نبذة تاريخ عن تطور التكوين المهني:

يرجع وجود التكوين الى عصور عبر التاريخ فهي ثمرة عمل طويل مستمر خلال الأجيال ويشهد على قدم هذه الظاهرة ما وصل إلينا من معلومات عن الحضارات القديمة عن طريق الآثار القديمة، والحفريات التي كشفت عن حضارات قديمة وطرق معيشتها ومراكز التكوين المهني فيها. ترجع أصول التكوين المهني إلى ما قبل الميلاد بألفي سنة حيث حمل التاريخ إشارة إلى نظام المصانعة في التاريخ المصري<sup>1</sup>، إي حضارة الفراعنة وحضارة ما بين النهرين وحضارة الصين والهندية القديمة والحضارة اليونانية والرومانية، أما البابليون فقد مارسوا نظام التلمذة الصناعية، حيث يذكر التاريخ أن ذكر التلمذة لأول مرة في التاريخ كان في القانون البابلي سنة 2100 قبل الميلاد من قوانين حمورابي، حيث ينص القانون على أنه إذا أخذ المعلم صبيا ليعلمه حرفة ما فلا يجوز رفع شكوى على المعلم إذا لم يتم بتعليم الصبية<sup>2</sup>، وغيرها من الحضارات التي أصبح يكشف عنها في مناطق الهندود الحمر في الأمريكيتين، تتميز هذه الحقبة التاريخية بسيطرة الفكر الميتافيزيقي، وكانت معارف والمهارات والأساليب بدائية نظرا إلى لبدائية أساليب التفكير وبدائية وسائل الإنتاج، اتسمت نظرة المجتمع في الحضارات القديمة للعمل اليدوي بنظرة دونية، واتسم العمل الفكري بنظرة تقدير عالية<sup>3</sup>.

لقد اختلف التكوين المهني في العصر الحديث عنه في العصور القديمة والحضارات المختلفة، بداية من التسمية إلى كيفية تطبيقه، ولأن التكوين المهني في محتواه هو تعليم لحرفة أو مهنة ما، فإن وجوده قد ارتبط بوجود الإنسان - لكن بتسميات مختلفة - لكون المهنة أو الحرفة هي التي تساعد على قضاء حاجاته، فكان لزاما عليه تعلمها وتعليمها للآخرين<sup>4</sup>.

وجاءت الحضارة الإسلامية فمجدت الشغل والعامل، وشجعت المواطنين على الشغل والكسب<sup>5</sup> لقد حث الدين الإسلامي الحنيف على الشغل بشكل يوضح أهميته، فهناك العديد من الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي تحث على الشغل وإتقانه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مريم السيد، التربية المهنية - مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، دار الواصل، عمان، الأردن، 2009، ص15.

<sup>2</sup> - صلاح العرب عبد الجواد، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، 1962، ص 09 - 10

<sup>3</sup> - شادي حلي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي - دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة

جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون، تشرين الأول، 2012، ص 405-406

<sup>4</sup> - <http://www.ens-constantine.dz/site-HG1/cours/kiram> 12/02/23 de14 :23

<sup>5</sup> - شادي حلي، المرجع السابق.

لقد أولى الإسلام اهتماما كبيرا لتكوين العاملين بهدف تنمية قدراتهم على العمل العام الموكل إليهم، حيث كان الرسول (صلى الله عليه وسلم) يقوم بتكوين من يستأنمهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والإرشادات<sup>2</sup>.

وفي العصور الوسطى لقد ظهر عدد من الفلاسفة وأعادوا الأعمال اليدوية اهتماما كبيرا بوضع مخطط تأسيس كلية الزراعة في إنجلترا<sup>3</sup>.

وبعد الثورة الصناعية وما ترتب عليها تطورات في منهجية التفكير من ما أدى إلى تغيرات كمية ونوعية في وسائل الشغل والإنتاج والذي ترتب عليه ضرورة حدوث تطور على المستوى التعليمي والتكويني أي تطوير مؤسسات التعليمية والتكوينية، ليتمكن الإنسان من خلالها من السيطرة على المعارف والمهارات المتراكمة بسرعة، وعليه أصبح من الضروري الانخراط في هذه المؤسسات التكوينية من أجل تنمية المعارف والمهارات اللازمة للتأهيل، ليتكيف الفرد مع احتياجات الشغل الجديدة.

لقد شهدت الفترة الواقعة بين عام (1700-1785) أضواء على النهضة الصناعية الانجليزية التي انبثق خلالها جيل جديد من المكونين بمفاهيم واساليب جديدة، وخلال هذه الفترة القصيرة في عمر الزمن تحولت إنجلترا جذريا من امة زراعية ريفية إلى ورشة صناعية للعالم بأسره، فقد كانت أول امة تتم بنجاح عملية الانتقال من مجتمع ريفي زراعي إلى مجتمع تجاري صناعي.

وأما فترتي الحرب العالمية الأولى (1914-1918) والحرب العالمية الثانية (1939-1945) فكان لها تأثير واضح في تطوير وسائل الانتاج والتكوين وتوفير المناخ الملائم لزيادة الإنتاج ودراسة معوقات الأداء سواء بالنسبة لظروف الشغل أو الإجراءات التي ينبغي أن تقلل من جهد العاملين ورفع معدلات الإنتاج، وخلال الحرب العالمية الثانية والفترة التي أعقبتها مباشرة أخذت المشروعات تعد برامج تكوينية لتكوين صغار الإداريين، وخريجي الجامعات الجدد بهدف ملء الوظائف الإدارية الشاغرة، ومن أشهر هذه البرامج برنامج التكوين في مجال الصناعة وبرنامج تكوين المهندسين والمعلمين والإداريين خلال الحرب.

وبشكل عام فقد تطور التكوين في القطاع العام في مختلف الدول نذكر منها الهند حيث كان الهنود على علم بالتكوين الإداري في القطاع العام منذ قديم الزمان، وفتحت في الهند مدارس

<sup>1</sup> عبد الحميد بن عبد المجيد بن عبد الحميد حكيم، نظام التعليم وسياسته، إيتراكلع، القاهرة، مصر، 2012، ص133-140.

<sup>2</sup> أحمد هشام السامرائي، أثر استراتيجية التكوين لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي قطاع الكهرباء في العراق نموذجا، رسالة ماجستير غير منشورة، العلوم الإدارية، كلية الإدارة والإقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010، ص28-31.

<sup>3</sup> - مريم السيد، المرجع السابق.

وأكاديميات خاصة بالتكوين الإداري، وكذلك الأمر في بريطانيا والولايات المتحدة، وفرنسا، حيث انه في العشر سنوات التي تلت الحرب العالمية الثانية قامت أكثر من اثنتي عشرة دولة في العالم بإقرار برامج تكوين لموظفيها، وبذلك اكتسب التكوين الذي كان لسنوات خلت يتم بصورة نادرة غير منتظمة طابع الانتظام والاستمرار في معظم دول العالم ولم يكن هذا التطور ثمرة عمل دولي منفرد وإنما جاء نتيجة للمؤتمرات والأبحاث التي لعبت فيها الأمم المتحدة دورا هاما<sup>1</sup>.\*

## 2- مفاهيم التكوين:

التكوين فعلا بيداغوجيا يكتسب وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة، فالتكوين ينبغي أن يسعى إلى البناء وإلى تحليل المواقف، وامتلاك المهارات والكفاءات مع إمكان استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف المختلف<sup>2</sup> وهو أيضا يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية<sup>3</sup>. إن التكوين حسب احد الباحثين عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير عام يسمح له بالقيام بمهام أخرى<sup>4</sup>

التكوين المهني « هو مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة »<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - أحمد هشام السامرائي، المرجع السابق، ص35

\* - ارتبطت نظم التعليم التقني والمهني بالتطور الاقتصادي، ففي الدول الفقيرة والأقل نمواً غالباً ما تكون مهمات التعليم والتكوين التقني والمهني من واجبات الحكومة تمويلياً وإدارة، وذلك لضعف اقتصاديات هذه الدول، وفي الدولة متوسطة النمو، حيث يكون الاقتصاد أكثر تطوراً تحتل الحكومة نصيباً من التمويل، ويحتل قطاع الإنتاج النصيب الآخر، أما في الدول الصناعية فيحتل قطاع الإنتاج الجزء الأكبر من التمويل، ويرافق هذا التمويل مسؤولية التطور. ففي الدول الأقل نمواً تكون الكلمة الأخيرة في نظم التعليم والتكوين التقني والمهني هي للحكومة لضعف قطاع الإنتاج، وفي الدول الصناعية تكون مسؤولية التطوير والإدارة والأشراف من نصيب قطاع الإنتاج والخدمات ممثلاً بغرف الصناعة والتجارة. وتشارك الحكومة هذه المسؤولية بالقدر الذي يحافظ على العدالة في التوزيع بين الأفراد والمناطق المختلفة لإضفاء الاستقرار الكافي في المجتمع. للمزيد من الاطلاع شادي حليبي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي - دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - العدد الثامن والعشرون - تشرين الأول 2012 ص 405، 406

<sup>2</sup> - Morineau. M, La construction d'objectifs, innovation dans la formation des enseignants, LP paris ,MEDRA\_ Formation ,1985, P :66.

<sup>3</sup> - Demmont, M, Formation dans le vocabulaire de psychologie, Edition: paris P.U.F, 1979, P: 60.

<sup>4</sup> - Jardilier P. Développement humain dans l' entreprise ,paris ,P. U. F,1986, p :44

<sup>5</sup> - بوتلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص03

عرفت وزارة التكوين المهني سنة 1995 التكوين المهني بأنه: «أي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ ومستعد لنيل عمل بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي سيناله»<sup>1</sup>

عرف التكوين المهني بأنه: «نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، لما يجعل هذا الفرد أوتلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية»<sup>2</sup>

لقي التكوين المهني اهتماما كبيرا من منظمة العمل الدولية التي أصدرت بشأنه توصيات تخص كيفية تطويره واستغلاله منها

-التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية.

-التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التكوين المهني للبالغين بما فيهم العجزة.

-التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التكوين المهني في الزراعة.

-التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التكوين المهني.

كما أصدرت في دورة الستين في جوان 1975 اتفاقية وتوصية حول التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية<sup>3</sup>.

وبدورها منظمة العمل العربية خصصت جانبا هاما من مناقشا للتكوين المهني في دورا الخامسة المنعقدة بنواكشوط بموريتانيا خلال مارس وأفريل 1976، حيث أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكله من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - واضح العمري، مدى تأثير التكوين المهني الإقامي على التصورات الذهنية للمتربين - دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني لولاية سطيف - ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس والعمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2005-2006، ص 67.

<sup>2</sup> - عبد الكريم درويش، ليلي ت كلا، أصول الإدارة العامة، مطبعة الانجو المصرية، القاهرة، مصر، 1976، ص 594.

<sup>3</sup> - المرجع السابق.

<sup>4</sup> - بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني والتنمية - رؤية إمبريقية عن كيفية طرح و معالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع - مجلة

العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، نوفمبر، 2001، ص 138

\* - وتقوم الحكومات في الدول العربية بإنشاء وتشغيل المؤسسات التعليمية والتكوينية كما توجد جهود للقطاع الخاص في مجال التكوين المهني حيث تقوم بعض الشركات بإنشاء مراكز التكوين لتنفيذ البرامج التكوينية سواء لإعداد العمالة اللازمة لها أو التكوين لسوق العمل، وتوجد وزارات متخصصة في بعض الدول العربية للتعليم الفني والتكوين المهني والتقني، كما توجد هيئات تتمتع باستقلال إداري ومالي في بعض الدول الأخرى، كما توجد مجالس التعليم والتكوين المهني على المستويين الوطني والمحلي تضم في عضويتها ممثلين للحكومة ومنظمات أصحاب الأعمال والمنظمات العمالية وتقوم هذه المجالس برسم سياسات ومتابعة تنفيذها في مجال التكوين المهني

يعرفه "غارديليي P.jardillier " بأنه: "عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات، تؤدي بالفرد إلى تغيير عام تسمح له بالقيام بمهام أخرى"<sup>1</sup>.

ويرى "بيار كاس Pierre casse " أنه: "العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية، أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة وهو لذلك يعتبر استثمارا للعامل، ويجب أن يشمل التكوين كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين... فهو عملية مستمرة من أجل تحديد المعلومات"<sup>2</sup>.

قدرت التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا، "فالتطور التكنولوجي والتغير الاجتماعي والإقتصادي السريع أدى إلى وضع التكوين المهني في مكانة أساسية تكمل بناء المؤسسات والنظر إلى مخططات التكوين المهني على أنها ممر يمكننا من خلاله تعديل المؤسسات"<sup>3</sup>

### 3- أهمية واهداف التكوين المهني:

#### أ. أهمية التكوين:

ازدادت أهمية التكوين المهني بزيادة الاحتياجات المهنية لشغل والتي تختلف من قطاع لآخر مما أدى إلى تنوع أساليب وأنماط التكوين المهني حسب الأهداف المرجوة منه.<sup>4</sup> ويعتبر التكوين المهني وسيلة تنموية للمجتمع والاقتصاد على حد سواء؛ لأنه يساهم في تحسن كمية ونوعية الشغل المقدم، وفي التحفيز عن طريق امكانات الترقية المعروضة، كما تعد هذه الوسيلة تأمينا ضد البطالة الناتج عن تطور الحرف والمهن، ولتكوين المهني أهمية وضرورة باعتباره عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها<sup>5</sup>؛ وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على مدى أهمية التكوين في الاستثمار الرأس المال البشري وهو العنصر والأساسية للتسيير الناجح والفعال لتلك الموارد حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي سيشغلونها بغية

<sup>1</sup>- عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقلة، العدد 1998، ص 23

<sup>2</sup>- Pierre casse, *La formation performante*, office de la publication universitaire, université Pari, 1994, p48-49.

<sup>3</sup>- ABDELHAK LAMIRI ، Gererl'entreprise algérienne en économie de Marché-Prestcomm Editions-1993-p 90 .

<sup>4</sup>- بوبكر هشام، إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - سكيكدة رسالة الماجستير غير منشورة، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2006/2007، ص 64-66

<sup>5</sup>- المرجع السابق.

رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وأدائهم في ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة وتسيير يعتمد على الكفاءات البشرية<sup>1</sup> \*

وقد تزداد أهمية التكوين المهني في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب الشغل الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التكوين المهني باستمرار وفقاً للمستجدات والتطورات العلمية من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيات، وللحفاظ على التوازن بين مخرجات التكوين المهني والاحتياجات الفعلية لمتطلبات الشغل.<sup>2</sup> وبهذا يتضح لنا جليا أهمية كبيرة للتكوين المهني من حيث أنه يمثل أحد القطاعات الأكثر أولوية لمختلف مخططات التنمية، ويمكننا توضيح فيما يلي :

(1) يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لاحتياجات الشغل وأن عملية إعداد البرامج التكوينية يكون وفقاً لمتطلبات المؤسسة الاقتصادية لتوفير يد عاملة مؤهلة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - إبراهيم عبد الله، حميدة المختار، دور التكوين في تهيئة وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة 244-فيفري، 2005، ص 2-9

\* وعن أهمية التكوين يقول (مالكولم بيل) لا يمكن اعتبار منافع التكوين أشياء مسلماً بها، فبعض الأشخاص يعتبرون التكوين تضييعاً للوقت، وإبعاداً لهم عن نشاطات أكثر أهمية. والكثير من الأشخاص لم يتلقوا التكويناً أو تلقوا قليلاً منه خلال حياتهم العملية، وهم لا يشعرون بالنقص نتيجة لذلك ولا يشعرون بأي نقص في التكوين عندهم. وبعض أرباب العمل ومدبري الأعمال ينظرون إلى التكوين على أنه عبارة عن نفقات لا يمكنهم تحملها، وأن التكوين هو الذي يتلقى أول التخفيضات في النفقات، لكن التكوين الجيد كان دائماً شيئاً مهماً، وهو اليوم أكثر أهمية، ولا يمكن لأحد اليوم أن يتعلم كل ما سوف يحتاج إليه في مجاله المهني في بداية ممارسته لهذه المهنة. فبغض النظر عما نمارسه من عمل فإن هذا العمل يتغير مع الزمن، وتأتي هذه التغيرات من مسببات كثيرة.

<sup>2</sup> - علي أحمد سيد علي، سياسات عامة لربط مخرجات التكوين التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل" تعدها منظمة العمل العربية، القاهرة من 9-11 نوفمبر/ تشرين الثاني 2009، ص 03.

<sup>3</sup> - السيد عليوة، تحديد الاحتياجات التدريبية، الدار الجامعية، القاهرة، 2001، ص 12، 13.

\* - وتؤكد دراسة قدمت كورقة عمل من طرف د.أكرم ناصر في المدرسة العربية للعلوم والتكنولوجيا- حول دور الموارد البشرية لتنمية القدرة التنافسية للصناعات الوطنية -أن الرهان العربي في عصر التقدم العلمي والثقافي المتسارع والمنافسة الصناعية التجارية الحادة لا بد أن ينصب على تكوين الموارد البشرية على جميع المستويات، من إنتاج وبحث وتطوير وإدارة . وتضيف نفس الدراسة أن تكوين الموارد البشرية للعقد القادم يختلف عما كان الوضع عليه في عقد الثمانينات وبداية التسعينات، ذلك أن التطور الثقافي المتسارع يتطلب نوعاً من العمالة التي تتمتع بثقافة علمية وتقنية عالية، كما يتطلب برامج إعادة تأهيل متطورة للعمالة الحالية.

كما تقدم الدراسة مقارنة بين الموارد البشرية العربية والموارد البشرية في الدول الصناعية المتقدمة، حيث تظهر الفروق واضحة من حيث الكم والنوع، وبمقارنة ما هو متوفر في البلدان العربية مع متطلبات العقد القادم بهدف زيادة القدرة التنافسية للصناعات

- (2) يساهم التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا\*، لان التطور التكنولوجي والتغير الاجتماعي والإقتصادي السريع أدى إلى وضع التكوين المهني في مكانة مهمة تكمن في تزويد باليد العاملة المؤهلة.
- (3) يمكننا إعتبار التكوين المهني على أنه المفتاح الحقيقي لكل تنمية مهما كان نوعها، خاصة وأنه أثبت فعاليته في كثير من المجالات فقد أدى إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وارتفاع معدله دون اللجوء إلى أيدي عاملة أجنبية، كذلك ساعد على تقليص مدة إنجاز المشاريع<sup>1</sup>.

الوطنية، تتأكد ضرورة تطوير منظومة تكوين الموارد البشرية العربية في مجالات التربية والتعليم والبحث والتطوير والتأهيل والتكوين والتنظيم والإدارة.

ويذكر د. محمد عبدالعليم مرسي في مقال له حول ظاهرة استنزاف العقول نشر في معهد الدراسات والبحوث التربوية بجامعة القاهرة أن ظاهرة استنزاف العقول هو ضياع الفرصة من أمام دول العالم الثالث، فرصة التقدم التي كان يمكن أن ندخل بها العصر الحديث، لأن أدوات السباق تتمثل في أصحاب الكفاءات البشرية الممتازة. ونقول نحن انه لا يمكن أن تكون هناك كفاءات بشرية ممتازة إلا إذا كانت هذه الكفاءات مكونة تكوينا قاعديا وتخضع للتكوين المستمر.

كما أوصى مركز البحوث الصناعية الواقع مقرة بليبيا عند عرضه لتجربته في مجالات التحكم الصناعي -في أول ما أوصى به في خلاصته من هذه التجربة بالاهتمام، بالعنصر البشري وذلك عن طريق التكوين المستمر إن بيئة العمل الفعلية والمتغيرات التي تحدث فيها تقودنا إلى التفكير المستمر والمتطور لمواجهة هذه المتغيرات المستمرة، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى وجوب تطوير الدور الذي تلعبه إدارة التكوين وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات لمواجهة هذه التغيرات. وهناك تجربة علمية فعلية ناجحة من تجارب عديدة قامت بها شركة جنرال موتورز مصر، عندما قررت بدء العمل بالوردية الثانية عام 1995 لمواجهة متطلبات السوق، وفيها لعبت إدارة التكوين دورا هاما لتطبيق مفاهيم اقتصاديات وتنمية الموارد البشرية وتقديم النصح والاستشارات، وأيضا البرامج التكوينية المطلوبة لنجاح هذه التجربة للإطلاع أكثر الرجوع للمرجع إبراهيمي عبد الله، حميدة المختار، المرجع السابق، ص 13

<sup>1</sup> -ABDELHAK LAMIRI , Gererl'entreprise algérienne en économie de Marché-Prestcomm Editions-1993-p 90

على مستوى الفرد	على مستوى المؤسسة
<p>للمكون إمكانيات النمو الشخصي والتحكم في مستقبله عن طريق التكوين والتمهين حيث أن التكوين يعمل على تنمية نواحي عديدة للفرد وذلك من خلال</p> <p>1/ تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتكون<sup>1</sup> وذلك في إكساب معلومات واقع ومتطلبات الشغل.</p> <p>2/ تنمية المهارات والقدرات للمتكون من حيث</p> <p>- المهارات اللازمة لأداء العمليات المهنية المختلفة.</p> <p>- تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتكون</p> <p>- القدرة على تحليل المشاكل المهنية التي تواجهه في العمل</p> <p>- القدرة على تنظيم العمل والاستفادة من الوقت</p> <p>3/ تنمية الاتجاهات للمتكون</p> <p>- تنمية الرغبة في الدافع إلى العمل</p> <p>- تنمية الاتجاه إلى التعاون مع الرؤساء والزملاء.</p> <p>- تنمية الروح الجماعية للعمل</p>	<p>- يؤدي إلى ارتفاع أرباح المؤسسات الاقتصادية من خلال الحالات الملائمة بين كفاءات العمال التي تتجسد في نوعية و جودة المنتج الذي يتطلبه السوق</p> <p>- يحسن المعارف والمهارات اللازمة لأداء مهنة معينة</p> <p>- يساعد على توفير الماهرة والمؤهلة التي تتطلبها سوق الشغل</p> <p>- يحسن من مستوى المهارات التي يملكها العمال<sup>2</sup></p> <p>- يساعد في توفير التخصصات الحديثة والمتنوعة التي يتطلبها الشغل</p> <p>- يحسن الإنتاجية ونوعية العمل التي يقوم به العمال المتكويين عن غيره من العمال<sup>3</sup></p> <p>- إعداد أفراد قادرين على شغل<sup>4</sup> والتكيف مع التغيرات التي تحدث في واقع العمل<sup>5</sup></p> <p>- يساهم التكوين المهني على التأقلم مع التغيرات في نظم العمل وأساليبه والتطور التكنولوجي، وذلك من خلال مواكبة تطورات العصر ومسايرة النمو الاقتصادي بتوفير التخصصات و المهارات اللازمة لذلك<sup>6</sup>.</p>

<sup>1</sup> - صلاح عبد الباقي وعبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث للنشر، الإسكندرية، 1988، ص 252 - 253.

<sup>2</sup> - صلاح عبد الباقي وعبد الغفار حنفي، المرجع سابق.

<sup>3</sup> - إبراهيم عبد الله، حميدة المختار: المرجع السابق، 2005، ص 14

<sup>4</sup> - علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، ط3، مكتبة غريب للنشر، القاهرة، 1985، ص 12.

<sup>5</sup> - السيد عليوة، تحديد الاحتياجات التدريبية، الدار الجامعية، القاهرة، 2001، ص 12 - 13.

<sup>6</sup> - محمد سيد فهمي، تقويم برامج تنمية المجتمعات الجديدة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص 169.



<p>- . تنمية الشعور بالمسؤولية.</p> <p>- تنمية الشعور بأهمية التفوق والتميز في العمل<sup>1</sup></p> <p>4/اكتساب الخبرة : حيث يختلف هذا المجال عن المجالات السابقة، كما أنه لا يمكن تعلمها داخل قاعة التكوين، وإنما هي نتاج الممارسة والتطبيق العلمي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة<sup>2</sup>.</p> <p>5/ينمي التلاحم بين المجموعات لان التكوين المهني يشكل مناخا جيدا من أجل التمهين والتنسيق وإتاحة الفرصة للفرد لاكتساب الخبرات وصقل المهارات من خلال:</p> <p>-تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالمهنته المستقبلية</p> <p>-رفع مستوى كفاءة وفاعلية و الإنتاجية الفرد</p> <p>-يمكن من اكتشاف مكامن قدرته لدى الفرد وطاقته وخبراته<sup>3</sup>.</p>	
--	--

<sup>1</sup> - صلاح عبد الباقي وعبد الغفار حنفي، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، ط3، مكتبة غريب للنشر، القاهرة، 1985، ص12.

<sup>3</sup> - بويكر هشام، إستراتيجية المرجع السابق،

### ب. أهداف التكوين المهني:

عند نهاية العملية، وبعبارة أخرى ويقصد بأهداف التكوين المهني تلك النتائج المحددة التي تستهدف التكوين المهني للوصول إليها، ويوظف عمليات في سبيل تحقيقها<sup>1</sup>، ومن بين هذه الأهداف هي:

أهداف اجتماعية والتي تتمثل في التكفل بالشباب المتسرب من المنظومة التربوية، أما وأهداف اقتصادية فتتمثل في إنتاج مهارات مهنية مؤهلة<sup>2</sup>، الى جان هذين الهدفين المهمين هناك أهداف أخرى كالقيام بعمل دراسات وبحوث مهنية وتطبيقه لخدمه المجتمع<sup>3</sup>، ومن بين أولويات أهداف للتكوين المهني هي تخصص الفئة المستهدفة<sup>4</sup>؛ أي طالبي العمل والتي في الغالب تكون من الشباب .

وتجدر الإشارة هنا الى أنه هناك اختلاف بين الاقتصاديين، من حيث التميز بين أهداف خاصة للفرد والأهداف العامة التي لها علاقة بالمؤسسة الاقتصادية، لكن هذا لا يعني أن هناك فصل بين الأهداف بل هي مترابطة وظيفيا ومتجانسة ومتكاملة بنائيا .

وهناك من يرى أن اهداف التكوين تنحصر في جملة من الإتجاهات: وهي

- **الاستثمارات الجديدة:** على المؤسسة أن تقوم بتوفير أفراد يستطيعون الشغل على آلات حديثة، الكثير من المؤسسات أولوا اهتمام كبير للجانب التقني والمالي للاستثمار دون الاهتمام بالموارد البشري من ناحية التكوين، فسوء التصرف كبد خسائر للمؤسسات<sup>5</sup> وهذا ما أكد لهم مدى اهمية التكوين المهني لليد العاملة
- **تغييرات التنظيم وتطوير المهن:** اجتهدت الكثير من المؤسسات على تطوير وتنظيم المهن أي إلغاء طرق العمل القديمة وتبني طرق جديدة، كما أن بعض المهن القديمة تلاشت وحلت محلها مهن جديدة، ولهذا فإن المؤسسات تعتمد على التكوين لتعالج هذا الجانب.

<sup>1</sup> - Pierre CASSE , Op cit , p : 125-126.

<sup>2</sup> - سعاد بن ققة ، كلثوم مسعودي، التكوين المهني لفائدة المرأة الجزائرية الماكثة في البيت- قراءة على مستوى التشريع وتشخيص للواقع-يوم دراسي بسكرة ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التكوين المهني في الجزائر(التحديات و الصعوبات و آفاق التطوير)" إستراتيجيات التكوين المهني و احتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التربوية في ظلّ التحديات الزاهنة ،جامعة محمد خيضر . بسكرة،الجزائر،15 ماي 2014.

<sup>3</sup> - [http://www.manpower.gov.om/ar/v\\_goals.asp](http://www.manpower.gov.om/ar/v_goals.asp) 30/07/13 de 18:08

<sup>4</sup> - بوبكر هشام، المرجع السابق

<sup>5</sup> - Jacques SOYER , fonction formation , ed . organisation , Paris , 2003 , p : 04.

- **تطوير المسارات المهنية:** المؤسسة تعمل على وضع الميكانيزمات التي من شأنها أن تسمح بالتطوير الفردي والمهني لموظفيها.
- **الاستجابة لمتطلبات الشغل:** حيث أن التكوين المهني أصبح حالياً يهدف من تكوين تاركي المدارس من أجل الشغل فقط إلى تكوين يهدف إلى اقتناء مهارات، ذلك أن التطور التكنولوجي والتقني يميل إلى التركيز على طلب يد عاملة ذات مستوى عال وتوفير فرص لاكتساب خبرات تزيد من قدرته على أداء عمله، وهكذا فإن التكوين هنا ينبع من الحاجة إلى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد وذلك بتوفير فرص تعلم الفرد لمهارات ومعلومات يتطلبها الأداء الفعال للشغل<sup>1</sup>
- **إستغلال كل الإمكانيات المادية والبشرية الموجودة:** أي إستخلاص كل قدراتها والإستفادة منها، فالفرد لكي ينجح وينتج إنتاجاً حسناً يحتاج إلى تعلم كيفية القيام بالشغل بالطرق المثلى، ويقصد بها الطرق التي ينتج فيها الفرد أكبر قدر من الإنتاج بأقل قدر من الجهد وفي أقل مدة ممكنة .
- **السيطرة على التسيير التقني للتجهيزات** ويهيئ بذلك ظروف التحكم في التكنولوجيا، فقد أصبح أداة للتكيف مع التغيرات والأعمال، من أجل التحكم في الصعوبات المحيط
- **منح التأهيل المناسب للفرد:** كما بإمكان التكوين المهني منح إمكانية تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي<sup>2</sup>، قصد الالتحاق بمنصب شغل جديدة
- **تحضير الشباب القادمين من المنظومة التربوية إلى الحياة العملية**
- **تلبية حاجيات المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين** المعنيين من اليد العاملة المؤهلة الموارد البشرية والمساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهلة<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة - الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، 1979، ص 489

<sup>2</sup>- ALI BELOUTI, La Formation Professionnelle, Décembre 91, p 06.

<sup>3</sup>- أحمد صقر عاشور، المرجع السابق.

## جدول يبين أهداف التكوين المهني

اهداف الاقتصادية	اهداف بالنسبة للفرد	الاهداف الاجتماعية
يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية.	العمل على رفع إنتاجية الأفراد.	إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل.
ضمان عائد للاستثمارات الضخمة في مجال التعليم، خاصة تلك الفئة التي لم يواصلوا تعليمهم.	مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية <sup>2</sup> .	تكوين الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لامتحان أي مهنة أو حرفة <sup>1</sup> .
الانتفاع بمستوى الإنتاج والخدمات ومنافسة المنتجات الأجنبية في الأسواق العالمية.	رفع الروح المعنوية للأفراد من خلال إحساسهم بالنجاح من خلال اكتساب مهنة <sup>3</sup> .	الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.
إعداد القوى العاملة لمواجهة احتياجات التنمية الشاملة للمجتمع.	يعمل على إشاعة روح التعاون بين الأفراد والعاملين نتيجة تدريبهم على العمل الجماعي <sup>5</sup> .	إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين <sup>4</sup>
يتعلم المترص كيفية صيانة الآلات واستخدامها على الوجه الصحيح الذي لا يؤدي الى تعطيلها <sup>6</sup> .	اكتساب خبرات ومهارات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر.	يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرص العمالة المربحة.

<sup>1</sup> - بوعلي بدبعة، تقويم تكوين اعوان الأمن للنظام العمومي، رسالة ماجستير غير منشورة، علم النفس التربوي، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007/2008، ص 67-82

<sup>2</sup> - محمد سيد فهمي، تقويم برامج تنمية المجتمعات الجديدة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص 169.

<sup>3</sup> - نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء، عمان، 2000، ص 263.

<sup>4</sup> - فايز الزعبي، محمد إبراهيم عبيدات، أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل، عمان، الأردن، 1997، ص 242.

<sup>5</sup> - جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 335.

<sup>6</sup> - محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2010، ص 77.

<p>يؤدي بالشباب إلى الإدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا يتيح فرصا أكبر للعمل</p>	<p>اكتساب المرونة في حياته العلمية<sup>1</sup></p>	<p>تعزيز المهارات والمطلوب تكوينها، وصلها بما يتناسب مع متطلبات الشغل.</p>
	<p>تنامي الجوانب السلوكية الجيدة</p>	<p>-تعديل بعض المهارات بما يتناسب مع التكنولوجيا المتجددة، وذلك مثل مهارة الطباعة على الآلة الكتابية وتعديلها للطباعة على الكمبيوتر<sup>2</sup></p>
<p>-بالنسبة للأمين فإنه يمدم بالحد الأدنى الضروري من التعليم العام مع صبغه بالصبغة المهنية.</p>	<p>يهدف لإستعاب الافراد لكافة والحسنة لدى الفرد<sup>3</sup>. المعلومات المتاحة في ما يختص بطبيعة عملهم يتعلم المتربص كيفية تشغيل الآلة وكيف يوقفها وما هي المفاتيح التي تتحكم فيها، وكيف يشغل هذه المفاتيح و ما الأخطار المتوقعة من الآلة و كيف يتجنبها<sup>4</sup>.</p>	<p>اكتساب قدرات تنافسية في ظل اقتصاد السوق. -الاستفادة من الطاقة البشرية والمادية، أي اليد العاملة والأدوات المستعملة إلى أقصى حد ممكن</p>

<sup>1</sup> - أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية، 1981، ص 183 .

<sup>2</sup> - عبد المعطي محمد العساف، يعقوب حمدان، المرجع السابق، ص 37.

<sup>3</sup> - طارق كمال، علم النفس المهني و الصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 62.

<sup>4</sup> - طارق كمال، المرجع السابق

#### 4- عناصر العملية التكوينية:

إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة، وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية، فلنجاح هذه العملية التكوينية هناك عدة عناصر<sup>1</sup> مهمة وهي:

1. **المتكون (المتربص):** ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة، وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لا بد وإقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

2. **المكون:** هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الملائمة، والتي تمكنه من القيام بدوره، وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات والتطورات الحديثة، أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكونين وطبيعة التكوين وأهدافه، لأن المكون يقوم بدور المرشد الموجه والناقد والملاحظ كما يقوم بإعداد واختيار المادة العلمية المناسبة.

3. **المادة العلمية:** تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقييمها يكون من قبل مختصين في التكوين، وكذلك من قبل المتكونين بعد عملية التكوين.

4. **بيئة التكوين:** وهي مكان أو موقع التكوين، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكونين تكوينهم، بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل كالتهدوية، والإضاءة، الصبورة والمقاعد المريحة والنماذج.

5. **أساليب التكوين:** تختلف الأساليب عن الوسائل، وهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكونين من الناحية العلمية والعملية، فأما الأساليب فهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني، الأساليب والنماذج، ومن بين الطرق التي يجتزمها المكون والتي تحقق هدف التكوين المحاضرة - والندوات أو حلقات البحث - دراسة الحالات - تمثيل الأدوار<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - يوسف محمد بن القبلان، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991، ص 20.

<sup>2</sup> - يوسف محمد بن القبلان، المرجع السابق، ص 185.

ويذكر عميد فلاسفة الإدارة والأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية (بيتر دراكا) في كتاب (ممارسة الإدارة) عن أهمية التطوير الذاتي للمديرين والموظفين بحيث لا تتولى المؤسسة كل المسؤولية، لأن التطوير الذاتي يجب أن ينبع من داخل الفرد. ويوضح ذلك بقوله:

### منهاج التكوين المهني:

تصميم وتطوير نظم ومناهج التكوين، هو الأساس الذي ترتكز عليه نجاح عملية التكوين برمتها، مع أن نظم تصميم المناهج والبرامج لم تعد في الأصل ولم ينظر لها كأدوات لتطوير الأعمال، ولم تعتبر وسائل فعالة في حل المشكلات الإدارية والسلوكية وعلى الرغم من وجود أشكال متعددة من نظم تصميم المناهج إلا إنها تفتقر جميعها إلى الأدوات والتقنيات الموجهة لحل مشكلات العمل<sup>1</sup>.

### مراحل تصميم نظم التكوين:

ومن الأساليب الأساسية المستخدمة في تصميم التكوين برنامج أو منهج يتكون من 5 مراحل بما يسمى منظومة التكوين وهي :

- التحليل
- التصميم
- الإعداد
- التطبيق
- التقييم

ولأن التطوير ما هو إلا تطوير الذات، فمن غير المعقول أن تأخذ مؤسسة على عاتقها مسؤولية تطوير الفرد فالمسؤولية تقع على الفرد وعلى قدراته ومجهوداته. فلا توجد مؤسسة تحل جهودها محل جهود الفرد في تطوير ذاته، ولكل مدير في أي عمل الفرصة لتشجيع التطوير الذاتي للفرد وأيضاً لتوجيهه توجيهاً صحيحاً.

ويجب أن يعهد إليه بمسؤولية مساعدة جميع الأشخاص الذين يعملون معه على تركيز وتوجيه واستخدام جهودهم لتطوير الذات بطريقة مجدية. وبمقدور كل شركة أن توفر لمديريها تحديات التطوير بشكل نظامي.

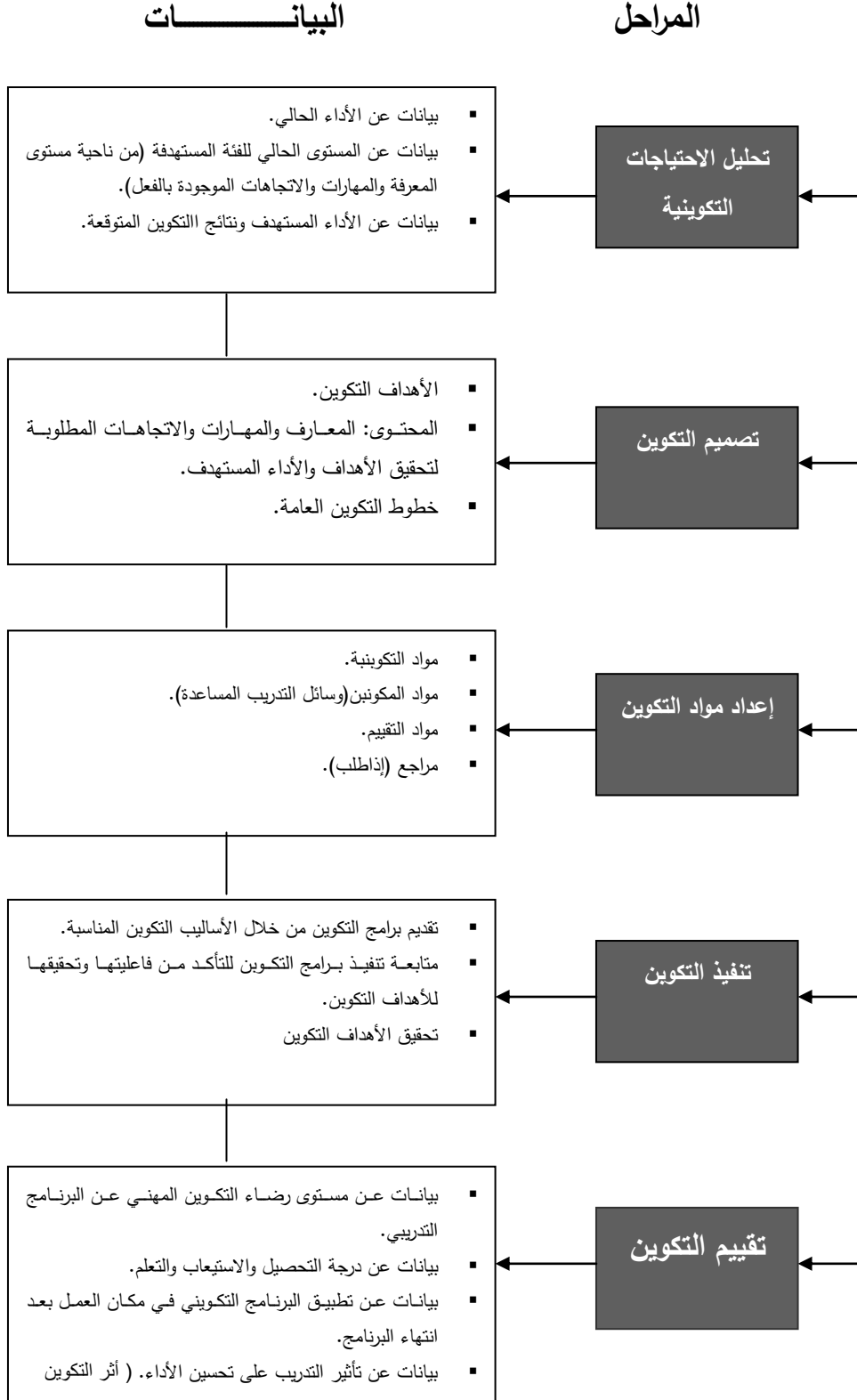
ويقول (جون زينجر) في كتابه (22 سراً إدارياً لتحقيق الكثير بالقليل): إن الحاجة ماسة للتكوين بالفعل. فالمنافسة العالمية والقوة العاملة دائمة التغيير والأشكال الإدارية الجديدة والتكنولوجيا الحديثة كلها أمور قد فرضت متطلبات وأعباء ضخمة على أفرادنا. وإذا كان على قوة عاملة صغيرة في شركة قلصت حجمها أن تؤدي وحدها كل الأعمال فلا بد من أن نرفع من مستوى مهاراتها.

وعن أهمية التكوين في زيادة مدخول الفرد، بينت الأبحاث والدراسات أن التكوين أدى إلى زيادة أجور الموظفين بنسبة تصل ما بين 4% إلى 11%. كما بينت الأبحاث أن الشركات حققت أرباحاً تفوق نسبة الزيادة التي حصل عليها الموظفون بأكثر من ضعفين. وفي دراسة أخرى بينت أن زيادة نفقات التكوين بنسبة 10% حققت نسبة تحسن الإنتاجية بنسبة

32.8%: 25/07/13 de 10:28 [http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show\\_article.shtml?id=637](http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=637)

<sup>1</sup> - إبراهيم رمضان إبراهيم الديب، المرجع السابق، ص107

## شكل مراحل تصميم نظم التكوين





وهي عملية تنتقل من خطوة إلى أخرى بآلية تساعد المتخصصين في مجال التكوين على التخطيط للبرامج التكوينية وتطويرها، وهي لا تحتوي على أي أدوات معروفة في عالم الأعمال، رغم أنه يستحيل تطوير أي برنامج التكويني علمي وموضوعي ومتكامل بدونها<sup>1</sup>

ثانيا - مدخل مفاهيمي للشغل:

### 1- مفهوم الشغل

إن الشغل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة- على حدّ عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسال موس ذات أبعاد متعدّدة، منها البيولوجي المتمثّل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للشغل، ومنها النفسيّ ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعيّ ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.

ويمثّل الشغل قاسماً مشتركاً بين جميع البشر؛ فهو بمثابة عملية ديناميكية تتجزئ بين الإنسان والطبيعة يتمّ تحقيقها عبر استخدام التقنية، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفّذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر استخدام الآلة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفّذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان<sup>2</sup>.

ويمكن اعتبار الشغل بمختلف أصنافه مجموعة مهامّ يتطلّب تنفيذها ببذل جهد فكريّ ونفسيّ وعضليّ، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية<sup>3</sup>.

ويمكن القول عموماً إن منطلقات تعريف ظاهرة الشغل قد تتعدّد وتتنوّع؛ حيث يمكن اعتبار الشغل بمثابة المهنة\* أو الحرفة بما أنّه يمثّل نشاطاً مهنيّاً يتلقّى من أجله الفرد تكويناً ويكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادة بتجربة وممارسة طويلتين، كما يمكن اعتباره كذلك مهارة بما أنّه يتطلب معارف وقدرات معينة يتم انتقاء الفرد تبعاً لاكتسابه إيّاها وتمكّنه منها، كما يمكن أيضاً اعتبار الشغل ممارسة نشاط بما أنّه يمثّل جملة من المهامّ المتناسقة التي يقوم بها الفرد ويستمد منها

<sup>1</sup> إبراهيم رمضان إبراهيم الديب، استراتيجيات تحديث وتفعيل التكوين في المؤسسات التعليمية- دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر، رسالة الدكتوراه غير منشورة، فلسفة الإدارة، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمرك، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال الدراسات العليا، 2009، ص 81-88

<sup>2</sup> مختار بشتله، اثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق- حالة الجزائر- دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة العلمية -سطيّف، رسالة دكتوراه غير منشورة، شعبة علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري- قسنطينة-الجزائر، 2006/2005، ص 109-111

<sup>3</sup> - Danielle Potocki Malicet . *Elément de Sociologie du travail et de l'organisation* .P 77.

\* رغم التداخل بين الشغل والمهنة إلا أنه هناك اختلاف سنشرح هذه الفكرة لاحقا في هذا الفصل و كذلك الفرق بين الشغل و الوظيفة ص 30-31

معاني وجوده ومصادر رزقه، كما يمكن اعتباره وظيفة بما أنّ الشغل قد يتمثل في جملة من المهام التي تُؤكل لفرد مقابل أجر معين .

ولكن رغم كل ذلك يبقى أهم ما يستحق التأكيد عليه في تعريف الشغل هو اعتباره بدرجة أولى جهداً يتم بذله في إطار ممارسة نشاط معين، ولا يمكن التغاضي تبعاً لذلك عن ضرورة رصد الهدف الذي يُبذل ذلك النشاط والجهد من أجله، مادياً كان ذلك الهدف أو غير ماديّ.

تحظى قضية الشغل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، بحيث اتخذ هذا الاهتمام مجالاً واسعاً يرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية، ومن صور ذلك الاهتمام بضمان الشغل لكل شخص يرغب فيه، بحيث يكون هذا الشغل منتجاً ويتم اختياره بحرية تامة، مع الاهتمام أيضاً باكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في مجالات الشغل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته<sup>1</sup>.

ولا يعني الشغل بمفهومه الحديث عكس البطالة كما أنه لا يعني الشغل فقط بل يشمل الاستمرارية في الشغل وضمان التعيين المرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته والتي يجب على المؤسسة الاعتراف بها<sup>2</sup>.

وتعرفه المنظمة الدولية للشغل على أنه: يكون شخص قاب لشغل عندما: يمكنه الحصول على منصب شغل و يحافظ عليه ويتطور في شغله ويتكيف مع التغيير .

كما عرف الشغل بأنه كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل أوقته لقاء أجر<sup>3</sup>، إن التطور التقني والاقتصادي أحدثا تغييرات في أساليب الشغل وتقسيم المهن، ورتقاء هذه واحتياجات المؤسسات، والقدرات المتاحة من طرف العاملين العناصر تتكون من خلال سوق الشغل<sup>4</sup>.

## 2- مراحل تطوّر ظاهرة الشغل:

بدأت البشرية في النظر إلى الشغل كوسيلة للبقاء، ولكن الإغريق اعتبروا الشغل ضروريا لتلبية الحاجات المادية، لذلك أوكل جانب كبير منه إلى العبيد، ولم يكن في ذلك الوقت العناية

<sup>1</sup> - مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، عدد 10، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة - الجزائر، ص 191

<sup>2</sup> - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة

الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 37

<sup>3</sup> - Encyclopaedia universalisa , corpus8.paris France 2002 , p 186

<sup>4</sup> -Danielle Potocki Malicet , Op cit , p.78.

بالفلسفة والسياسة شغلا بل نشاطا نبيلًا فحسب، أما المسحيين وعلى رأسهم القديس اغسطين دافع عن الشغل لكنه كان ضد الشغل النفعي، إما القديس سان توماس فاعتبر الشغل حاجة اجتماعية<sup>1</sup>. ثم تداخل الشغل مع الجانب الروحي واكتسب قيمة روحية تزايدت مع الإصلاحيين مثل لوثر وتطور مع المصلح الآخر وهو كالفن ليصبح بعد ذلك الشغل هدفًا رئيسًا من أهداف الوجود البشري ومع تطور الثورة الصناعية أصبح الشغل عبادة ليس للإله بل للمال حيث أصبح هذا الأخير أداة تعيسة للانضباط الاجتماعي تفرض على الفقراء تأجير قوة عملهم كسلعة، وبذلك حكم على الشغل بالاغتراب وسمى البعض ذلك بالرق المأجور، وحاول فلاسفة مثل هيجل إعطاء مفهوم مثالي للشغل في إطار كوني لكن كارل ماركس تبنى هذه المثالية، أعطى الغلبة للعناصر الاقتصادية مع الإبقاء على أهمية تحقيق الذات لهدف سام للشغل.

تجمع أغلب الدراسات المتتالية لظاهرة الشغل على أن تطوّر الظاهرة تاريخيًا قد مرّ عبر ثلاث محطات رئيسة تمّ خلال كل مرحلة منها تطور الشغل ووسائله بصيغ مختلفة، وتغيرت ضمن كل مرحلة علاقة الإنسان بالشغل وبالآلة.

#### أ - حقبة التطور الأولى:

انطلقت هذه الظاهرة مع بداية العهود الأولى للصناعة، وتركّزت خطواتها مع تدشين الإنسانية لا استخدام الآلة التي كانت متغيرًا جديدًا فرض نفسه ضمن علاقة الإنسان الحرفي بالمادة التي يحولها ويصنعها، واصطُح على تسمية أولى آلات عهد الصناعة "بالآلة - الأداة، حيث كانت الأدوات تضبط في الآلة حسب كلّ مرحلة من مراحل عملية الإنتاج، ليتّم تغيير الأداة المناسبة في كل مرحلة من مراحل التصنيع، وكانت عملية تغيير الأداة من مرحلة إلى أخرى بمثابة واقع فرضته

<sup>1</sup> - مصطفى عوفي، العولمة وأثرها على قضايا العمل، مجلة العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السابع فيفري 2005، ص 109

العمل في الإسلام: لقد ورد لفظ العمل في القرآن الكريم 359 مرة وقد قام أحد الباحثين، بدراسة هذا الأمر واستنتج ما يلي: العمل فعل أكثر من اسم ( ترد د 275 مره كفعل و 84 مره كاسم) العمل حقيقة مستمرة أكثر من فعل انقضى ( 165 مره بصيغة مضارع و 99 مره بصفة ماضي) العمل نداء للأخر ودعوة له 86 مره للمخاطب الجمع و 56 مره للمخاطب الجمع. (العمل طبيعة وليس أمرا ) صيغة الامر 11 مره فقط ، ويستمر الباحث في استنتاجاته المهمة فيتابع مفهوم العمل في السيرة النبوية الشريفة وتتلخص فيما يلي: العمل هو العمل الخير وأن العمل بالطبيعة والفطرة ، فكل إنسان ميسر لما خلق له، الأعمال بالنيات، فالقصد بداية الفعل والفعل نهاية القصد. أظهر النيات أن يكون العمل لوجه الله. لكل عمل جزاء من نوع (كيفا وان زاد كما. للمزيد من الاطلاع العودة الى مصطفى عوفي، العولمة وأثرها على قضايا العمل، مجلة العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة العدد السابع فيفري 2005، ص 111

قلّة الآلات المبتكرة إلى حدّ تلك اللحظة التاريخية، وعدم وفرة مصادر الطاقة، فكان الإنتاج تبعاً لذلك محدوداً ويتم بمعدل القطعة الواحدة في كل مرحلة من مراحل العملية الإنتاجية. وقد ارتبطت بدايات استخدام الآلة بنظام "ورشات الشغل" الذي عرف في البداية في بريطانيا، وكانت تلك الورشات بمثابة مؤسسات صناعية محدودة الحجم والأهمية وقليلة المكنة، وتعتمد على مجموعة من الآلات البسيطة المجمعّة في مكان واحد يهتم بها عدد قليل من المشرفين وعمّال الصيانة، وكانت مختلف آلات الورشات في البداية من نفس النوع، وتؤدي مهمّة واحدة أو مجموعة من المهام البسيطة والمتكرّرة.

أمّا عمّال هذه المرحلة فكان أغلبهم من النّساء والأطفال، بينما كان الرجال يضطلعون في الغالب بمهامّ المراقبة والصيانة، وكان عامل هذه الحقبة سيّد آتته، يتدرب على استخدامها في مكان الإنتاج ذاته عبر الخبرة والممارسة المباشرة للشغل، وكان بدوره يقوم بتحفيظ الصنعة لغيره. واتسم مجال الشغل بوجود فريق شغل تهيكله تركيبية هرمية تتوزع ضمنها المراتب وفقاً لمستويات المعرفة المبنية على درجة الخبرة، وامتاز مناخ الشغل بقدر كبير من الاستقلالية والمسئولية الفعلية المرتبطة بقدر ما يكتسبه العامل من خبرته التقنية في التعامل مع الآلة من سيادة وسيطرة مطلقة على عملية الإنتاج بمختلف مراحلها<sup>1</sup>.

#### ب - حقبة التطور الثانية:

إنها حقبة التحوّل نحو الإنتاج الكميّ الكبير، وهي مرحلة ابتعدت فيها ظاهرة الشغل عن الانحصار في حدود المكان الضيق والآلة الواحدة - اللذين كانت تتم ضمنهما عملية الإنتاج في الحقبة الأولى - لتشهد مرحلة من تفتت الشغل وامتداده على مراحل وأماكن متباعدة. وحلت سلسلة الآلات المتعددة والمتخصصة في كلّ مرحلة من مراحل عملية الإنتاج محلّ "الآلة - الأداة" تغيرت تبعاً لذلك طبيعة عامل هذه الحقبة ونوعيته، لتتحوّل مهامه في تلبية رغبة الآلة بوضع قطعة أو سحب أخرى، ولم تعد خبرته السابقة وسيطرته المباشرة على آتته ضرورية لممارسة عمله وإتقانه؛

<sup>1</sup> - لمنظمة المرأة العربية، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة، مصر، 2011، صص 33

مفهوم العمل دولياً: يمكن القول إن العالم اتفق خلال القرن الماضي على مفهوم شامل للعمل، خاصة فيما يتعلق بأمرين: الأول هو حق العمل، والثاني التشغيل الكامل. هذان الأمران ثابتان في المواثيق الدولية من دستور منظمة العمل الدولية (1919) إلى إعلان فيلادلفيا (1944) ومؤتمر بروتن وودز (1944) إلى إعلان حقوق الإنسان (1948) إلى القمة الاجتماعية في السويد كوبنهاجن (1925) إلى العقد الاجتماعي الأوربي (1996) ويتضمن ذلك ما سنته الدساتير الوطنية بما في ذلك دساتير الأقطار العربية، وما تضمنته الاتفاقيات الدولية للاطلاع العودة الى مصطفى عوفي، العولمة وأثرها على قضايا العمل، المرجع السابق،

فقد بذلك كل ما كان يكتسبه من استقلالية في المرحلة الأولى؛ ليندرج ضمن مسار من الخضوع لمصالح مختصة تهتمّ بشأن عملية الإنتاج بمختلف تفاصيلها بشكل مباشر ومنفصل عن العامل، وقد عمّد هذا النوع من العامل سريعاً لي يصبح قاعدة الشغل وركيزته في مرحلة تاريخية امتازت بظهور المصانع الكبرى وانتشارها .

ويرى **توم بيرنس Tom Burns** أن هذه الحقبة الثانية من التطور الصناعي انطلقت منذ عام **1850م** في اتصال بانتشار التصنيع في معامل خياطة الملابس والصناعات الغذائية والهندسة والكيمياء، وهي جملة تلك الصناعات التي ارتبطت بصيرورة إنتاج معقدة، وقد افترض ذلك التعقيد والتطور التقني لعملية الإنتاج تطوراً موازياً في أنساق التنظيم الاجتماعي والإداري التابع له، وخاصة فيما يتعلق بمس آلة الرقابة والتخصص والروتين.

وقد برز حجم هذا التطور البيروقراطي الموازي للتطور التقني أساساً في نمو عدد الميريسن والإداريين وتنوع المختصين في مجال الشغل، كما ترافق كلّ ذلك مع تطور وسائل النقل والاتصال، وجلب هذا التطور خلال هذه الحقبة اهتمام بعض المفكرين وعلماء الاجتماع من أمثال "ماكس فيبر Max Weber" الذي اعتبر أن جملة تلك التحولات قد أدت إلى بروز طبقة وسطى من الميريسن وعمّال المكاتب والعمّال المختصين المنضوين ضمن تنظيمات شغل كبرى تمتاز بسلمها التراتبي أو الهرمي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-المرجع السابق

لقد اعتقدت الحضارة اليونانية في عصرها الكلاسيكي أن ما يرفع قدر الإنسان الحر هو بناءات الفكر وليس ما يصنعه يديه، وينتج عن ذلك أن الأعمال المهنية الوضعية Viles تتجز من طرف العبيد لصيانة المواطن عن القيام بها، كما سبقت الإشارة، بأنه ليس كل سكان المدينة مواطنون، فالعبيد مستثنون من ذلك. وعلى العموم، فإن التصور الذي ساد في اليونان في العصر الكلاسيكي هو أن وظيفة العمل ي إنتاج الحاجيات الضرورية من مأكّل وملبس لسكان المدينة، دون تفكير في تحقيق أرباح مادية من وراء عملية الإنتاج، لأن الأهم في الحياة هو التأمل والتفكير وممارسة السياسة والخطابة وهي أمور نبيلة ترتبط بالفكر الإنساني، ولكن لما كان الجسم البشري في حاجة إلى تغذية، فلا بد من أن تختص فئة من السكان في إنتاج حاجياته الإنسانية، على أن هذه الفئة من السكان لن تكون هي الفئة الفضلى في المجتمع، بل على العكس إنها تحتل أدنى المراتب<sup>1</sup> وقد استمر الأمر بنفس الشكل في الإمبراطورية الرومانية بالرغم من تطور الصناعة والتجارة. حيث ظل العمل من اختصاص الفئات الفقيرة والعبيد والفلاحين، وكان شيشرون Cicéron يحقّر بشدة الأشخاص الذين يستأجرون لأعمالهم وليس لمواهبهم وكان التصور العام هو أن كسب المال عن طريق العمل عبودية، ولم تتغير الأمور كثيراً في مرحلة الإقطاع إذ كان لزاماً على القن Le serf بأن يعمل ويشقى من أجل الحصول على حماية السلطات المدنية ومن أجل الحصول على الخلاص في العالم الآخر. أما الطبقتان الأخريان المشكلتان للمجتمع الإقطاعي، وهي طبقة رجال الكنيسة Oratères وطبقة المحاربين Guerriers فلم تكونا تمارسان أي نشاط من تلك الأنشطة التي يمارسها الفلاحون أو الصناع، فقد كانت في نظرهم مهام مهينة وغير ملائمة للسادة الذين يجب أن يهتموا بالسياسة والجانب العسكري أو الديني. إلا هذا النموذج الإقطاعي لم يكن حاضراً بنفس الشكل وبنفس القوة في المناطق التي يسطر فيها الإقطاع، ثم سرعان ما تكونت داخل المجتمع الإقطاعي نفسه

## ت - حقبة التطور الثالثة:

فئة اجتماعية جديدة هي فئة الصناع والتجار التي كان أعضاؤها يمارسون أنشطة حرة بعيدة عن رقابة الإقطاعيين، الأمر الذي دعم استقلاليتهم إلى أن أصبحوا يشكلون بذور طبقة اجتماعية جديدة في المدن، خصوصا بعد تنامي قوتهم الاقتصادية. وقد رافق هذه التحولات الاجتماعية تحول على مستوى المواقف داخل مكونات المجتمع الإقطاعي نفسه حيث لم تعد الكنيسة ترى في العمل اليدوي والتجارة أعمالا غير فاضلة، بل على العكس مال كثير من القساوسة إلى اعتبار العمل فضيلة أساسية، وتم تشجيع رجال الدين المقيمين داخل الأديرة والكنائس على ممارسة الحرف والصنائع ومختلف المهن. كما أصبحت الكنيسة ترى في الفراغ رذيلة يجب تجنبها، وقد عملت روح النهضة والإصلاح التي عرفتها أوروبا بعد ذلك على ترسيخ هذه التحولات في النظرة إلى العمل. فمارتن لوثر وجان كافلن، اللذين قادا حركة الإصلاح الديني في أوروبا، ساهما بشكل فعال في إزاحة التصورات القديمة المرتبطة بالعمل وقيمه المتدنية. وأصبح التيار المسيحي الجديد يلح على ضرورة أن يقوم المسيحي بإنجاز المهنة أو الحرفة التي أكلها الله به، واعتبر ذلك واجبا من الواجبات الضرورية القيام بها. ولم يعد هناك تعارض بين العمل اليومي وعبادة الله. كما أصبح العمل والإخلاص في إنجازه وسيلة من وسائل التقرب إلى الله وعبادته. وغدا النجاح الذي يحققه الإنسان بفضل التجارة أو الصناعة دليلا على الحظوة الكبيرة للإنسان عند الله التي يحصلها بفضل العمل. وهذا التصور الجديد للتقرب من الله وارتباطه بالعمل الإنساني سيكون له تأثير كبير على انطلاق الرأسمالية [ماكس فيبر]، ومع ظهور الإرهاسات الأولى للرأسمالية أصبحت طبقة النبلاء وبشكل خاص الأرستقراطية المرتبطة بالقصر، تجد صعوبة كبرى في الحفاظ على مواقعها، وظهرت على الساحة الاجتماعية أرستقراطية جديدة ذات أصول جديدة، تدعى بأرستقراطية البذلة *Aristocratie de robe* أخذت تنافس الأرستقراطية التقليدية في ممارسة النفوذ الاجتماعية، كما أن بورجوازية الأعمال أصبحت تتقوى شيئا فشيئا. وغدا الرخاء الاجتماعي مرتبطا عند هاتين الطبقتين الجديتين بالنشاط الاقتصادي، أي بممارسة التجارة والعمل. ويرى المؤرخ الفرنسي الكبير فرناند بروديل أن هذه البورجوازية الجديدة تعايشت لمدة قرون مع الأرستقراطية وتمكنت الطبقتان من العيش جنبا إلى جنب في جو من التنافس الحاد. وقد استفادت البورجوازية من أخطاء وعثرات الأرستقراطية ومن نمط عيشها ووقت فراغها، ومن عدم قدرتها على استقراء المستقبل من أجل الحفاظ على ممتلكاتها نتيجة اعتمادها على الربا. وانتهت البورجوازية إلى الامتزاج التام بالأرستقراطية وتدويها داخلها. لمزيد من الاطلاع العودة الى هذه المراجع

- A.Leroi – Gourhan, Les chasseurs de la préhistoire, Ed., Métailié, Paris, 1983, p30.
- Bouvier, Le travail, Ed. PUF, Paris, 1991, p8.
- M.Sahlins, Age de pierre, âge d'abondance, Ed., Gallimard, Paris, 1976, p45.
- A.Haudricourt, M.Delamarre, L'homme et la charrue à travers le monde, Ed. Manufacture, Lyon, 1986, p37.
- J-P. Vernant, Mythe et pensée chez les Grecs, T. 2, ED., François Maspero, Paris, 1982, p16.
- M.Weber, L'éthique et l'esprit du Capitalisme, Tr.Jacques Chavy, Ed. Plon, Paris, 1964, p36-37.
- F.Braudel, La dynamique du capitalisme, Ed. Arnaud, Paris, 1985, p53.
- H.Dubreuil, Le travail et la civilisation, Ed. Plon, Paris, 1953, p130.

امتازت هذه الحقبة بمسار من التجميع شمل جملة العمليات المجزأة خلال الحقبة الثانية من حقبة التصنيع، وهيمن فيها استعمال آلة مركزية تتولى إنجاز مختلف مهام الآلات المتخصصة خلال الحقبة الثانية. وسميت **بآلة التحويل** بما أنها اضطلعت بمهام تحويل القطع من آلة إلى أخرى، وكانت كل واحدة من تلك الآلات تشتغل بشكل آلي كلما مرت القطع من أمامها. وقد نجم عن امتداد دوائر الآلة ومهامها تناقصا كبيرا في عدد من كانوا يسمون في الحقبة الثانية "بالعمال المتخصصين"، من بقي منهم بالمصانع الآلية نحو مهام مراقبة الآلات ومتابعة سيرها، وتكثف مقابل ذلك ظهور عمال الصيانة "نوي التخصص العالي والدقيق في مجال محدد من مجالات الإنتاج والشغل، وقد ترافق انتشار هذه الفئة مع انتشار حجم الأجهزة المتخصصة وعددها في كل مرحلة من مراحل الإنتاج، وتطورت معها إجراءات الصيانة ومراقبة العطب والتدخل عند حدوثه وقبل حدوثه، لا سيما مع انتشار مجامع الآلات الضخمة وباهظة الثمن المرتبطة بمراحل متشابهة ومعقدة من عملية الإنتاج؛ وقد أفضى ذلك إلى تغيير أسلوب المراقبة التقليدي ليتطلب كفاءات جديدة وتقنيات متجددة وعالية تحاول مواكبة ما يستجد من تطورات تقنية وتكنولوجية في مجال التخصص.

وتعد هذه المرحلة من التطور الصناعي مرحلة اختل فيها التوازن بين العرض والطلب، وتجاوز فيها الإنتاج طلبات الاستهلاك العائلي؛ مما اضطر المؤسسة الرأسمالية إلى إثارة انتباه المستهلك وتحريك رغباته في اتجاه ما يتم إنتاجه؛ فظهر الإعلان، ومسائل تطوير المنتج وتجديده، وإجراء البحوث والدراسات حول رغبات المستهلكين وتطلعاتهم وتوجهات السوق، كما برز ضرورة توسيع دائرة المؤسسات على نطاق عالمي واكتساح الأسواق الجديدة، وقد فرض معطى الامتداد العالمي على المؤسسات مرونة أكبر وتوجهاً أكبر نحو اعتبار المستهلك، كما فرض عليها مستوى أكبر من النشاط والحركة وتوخي التجديد التكنولوجي .

وقد أدى كل هذا إلى سعي أكبر لإدراج مختلف الأعضاء والعاملين بالمؤسسة في مسار تحقيق تفوقها الاقتصادي الذي أصبح مسؤولية الجميع من عمال ومسيرين وإداريين و أصحاب رأس المال. توافق إذن هذه المرحلة ما يسمى بمرحلة "ما بعد الصناعية"، وهي تلك الحقبة التي اختلفت فيها طبيعة المؤسسات والعمل عن المرحلة الصناعية، فإذا كانت المؤسسات الصناعية تنطلق من مراقبة العمل في عملية إنتاج السلع، فإن مؤسسة عصر "ما بعد الصناعة" تمتاز بتهيكلها حول عملية إنتاج المعارف واستخدام المعلومة ومناهج الحصول عليها ومعالجتها وتوزيعها؛ وهو ما جعل المؤسسة تشهد تحولات جذرية بفضل الكمبيوتر والثورة المعلوماتية.

ويمكن القول عموماً إن ظاهرة الشغل قد شهدت على مدى تطوّر التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى، لعل أهمّها تجسد تحوّل الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي وتربية الماشية في اقتصاد المجتمعات التقليدية إلى العمل الصناعي الذي أضحي قوام اقتصاد المجتمعات الحديثة، حيث أصبح النشاط الزراعي ضمنها نشاطاً مصنّعاً في أغلب الحالات، وقد عرفت الصناعة بدورها تحولات وتغيرات كبيرة، لاسيما في العقود الأخيرة، حيث تغيرت طبيعة الشغل الصناعي بتغير نمط الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة، وقد أحدث التقدّم التقني للقرن العشرين تحوّلًا جذرياً في الاقتصاد العالمي وفي طبيعة العمل والأنواع الممارسة منه<sup>1</sup>.

وبينما كان سوق العمل في مطلع القرن يعتمد على التصنيع القائم على جيوش العمال ذوي الياقات الزرقاء<sup>2</sup>، فإن الاتجاهات المهنية على إثر ذلك نزعت نحو التركيز حول قطاع الخدمات وعمل "أصحاب الياقات البيضاء"، وكان أكثر من ثلاثة أرباع اليد العاملة في المجتمعات الغربية مع مطلع القرن العشرين تمارس عمل يدوياً، وكان 28% منها من العمّال المتخصصين، و 35% منها من العاملين شبه المتخصصين، وحوالي 10% من غير المتخصصين، وكانت نسب الموظفين والإداريين والمهنيين من بين هؤلاء قليلة جداً، ومع أواسط القرن تناقصت أعداد العمّال اليدويين بشكل كبير في الوقت الذي ارتفعت فيه نسبة العاملين الناشطين في الأعمال غير اليدوية<sup>2</sup>. ونخلص مما تقدّم إلى القول بأنّه - رغم ما شهدته العمل كظاهرة إنسانية من تطوّر وتحوّل في بعض مظاهره، في زمننا الحالي؛ مما أفضى إلى تنوّع أشكاله وتعدّد مضامينه وأساليب ممارسته -

<sup>1</sup> - منظمة المرأة العربية، المرجع السابق، ص33

ارتبط شيوع مصطلحات أصحاب الياقات البيضاء و"الياقات الزرقاء" تاريخياً بتمدّد مجال العمل بأوروبا من المصنع نحو الإدارة المعنيّة بمتابعة شؤون العمل داخل المصنع. وقد أفضى ذلك إلى تطوّر نطاق العمل في فترات أوج الصناعة الغربية بجهازين متكاملين، أحدهما متمركز في عمق المصنع حيث الآلات والتنفيذ المباشر للعمليات الإنتاجية، والآخر خارج المصنع يشرف على تسيير تلك العملية من حيث مراقبة أداء العمال واستخلاص أجورهم وتوفير المواد الأولية وتسويق المنتج إلخ. وارتبط مصطلح أصحاب الياقات الزرقاء "بجيوش العمال التنفيذيين الذين يتولون العمل بالساعد داخل المصنع، ويرتبط النعت بالمنديل الأزرق الذي كان عمال الورشات يرتدونه عند أدائهم لمهامهم الشاقة. أما عبارة أصحاب الياقات البيضاء فقد ارتبطت بالمشرّفين على المصانع، والذين يتولون متابعة عملية الإنتاج من مكاتبهم البعيدة عن الصخب. وقد أصبحت الدلالة السوسولوجية لهذه المصطلحات تتصل بالفوارق الطبقيّة المنبثقة في أوروبا بين البروليتاريا الكادحة محدودة الأجر والقباعة في أسفل الهرم الاجتماعي وبين الطبقات المرفهة ذات الأجور العالية والمستقرة وظروف العمل الملائمة

<sup>2</sup> - أنتوني غدنز، ترجمة فايز الصياغ، علم الاجتماع (مع مداخلات عربية)، ط4، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، ص



يبقى من المفيد التأكيد على أن محاولة تعريف العمل وضبطه تظل محاولة لا يمكن لها أن تستثني أي شكل من أشكال العمل، مهما بدت تلك الأشكال "تقليدية" أو غير متأقلمة مع ما استجد من تطور تقني وتكنولوجي مع طبيعة العمل وأوجه ممارسته، ومهما انسحب على بعض ظواهره من مستجدات كانت غير مألوفة إلى وقت قريب، كالعمل عن بعد وغيرها من الأشكال الأخرى المنبثقة عن عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

ويبقى من المهم التشديد على انسحاب المفهوم العلمي للعمل على مختلف مظاهره السابقة والمستحدثة، وكل أصنافه يدوية كانت أو فكرية، معلنّة أو خفية، رسمية أو هامشية، مدفوعة الأجر أو تطوعية، كاملة أو جزئية، متمركزة في المكان أو افتراضية<sup>1</sup>.

وبحكم ما عرفته أشكال العمل من تطور مهمّ تلازم مع ما عرفته التقنية والصناعة والنظام الرأسمالي في عمومها بكل رموزه وأركانه من تطور وانتشار، كان العمل محطّ تفكير هؤلاء الآباء المؤسسين لعلم الاجتماع، حيث اجتهد كل منهم- في إطار محاولات فهم تحولات عصره الاقتصادية والاجتماعية -في التعرّض لظاهرة العمل بوصفها أحد أبرز ظواهر المجتمع الصناعي الحديث . ولئن تباينت مداخل هؤلاء في دراسة ظواهر المجتمع الصناعي الغربي واختلفت زوايا نظرهم لها<sup>2</sup>

### 3- المفاهيم المرتبطة بالشغل:

#### - الشغل والعمل

مفهوم العمل: يتجاوز المعنى الضيق للمهنة أو الوظيفة التي تقترن بأجر يُدفع مقابل العمل والجهد المبذول، ليصنف النشاط البشريّ غير المأجور، والمتمثل في الأعمال التي يقوم بها الرجال والنساء دون أجر، مثل الأعمال المنزلية، وممارسة النشاط الزراعي العائلي، والعمل الحرفي واليدوي وغير ذلك. وتمثل تلك الأنشطة محاور مهمّة في حياة الأسرة واقتصادها. هذا وبإمكان مفهوم العمل أن يمتدّ ليشمل كلّ ظواهر العمل التطوعي والخيري التي يمارسها الرجال والنساء في مجالات مختلفة من الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، دون انتظار مقابل ماديّ أو أجر، ولكن يتمّ ذلك لإشباع لحاجات نفسية ومعنوية تختلف من نشاط إلى آخر<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مختار بشتله المرجع السابق، ص 16- 23

<sup>2</sup> - لمنظمة المرأة العربية، المرجع السابق

<sup>3</sup> - Danielle Potocki Malicet , Op cit , p 79.

\*- للاطلاع أكثر حول تلك الفكرة العودة الى علي سموك، تحليل سوسولوجي لديناميكية التشغيل بإقليم تبسة دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل، مكملة لنيل شهادة الماجستير، الشعبة: سوسولوجيا الديناميكية الاجتماعية و التنمية الإقليمية، جامعة باجي مختار- عنابة، الجزائر، 2010/2009، ص 60-89

فحين نجد ان الشغل هو ذلك النشاط المبذول الذي يهدف من خلاله كسب مادي او اجر وخاصة في ظل تطور التقني والاقتصادي وظهور المؤسسات والشركات واصبح للعمال حقوق وواجبات وقوانين تضبط عملهم وتنظمه و بهذا تحول مفهوم العمل الى مفهوم الشغل وفق مجموعة من المکانزمات التي تنظم اليد العاملة المؤجرة وفق مناصب الشغل وفي ظل تنظيم هذه العلاقات يظهر سوق الشغل<sup>1</sup>.\*

صحيح أن العمل يميز الإنسان عن غيره من الكائنات الحية، إن لم يكن بالعمل تتحقق هوية الإنسان وماهيته.. العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته الأساسية كالأكل والشرب والسكن وتأمين شروط وجوده ووسيلة لإنتاج ما يحتاج إليه وهذا يتم بالمنطق البدائي الذي لا توجد فيه لا دولة ولا مؤسسات..

أما الشغل فهو ميزة اجتماعية باعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي يقوم بدور داخل المجتمع والشغل في الأنظمة العصرية مسؤولية الدولة.. وواجب عليها توفير كل مواطن الشغل له قيمة ويجب أن تحظى بدخل مادي شخصي محترم حتى المرأة التي اختارت القيام بشغل البيت هي كذلك يجب أن تتال حظها من هذا.. وكذلك على الدولة أن تجبر مواطنيها سواء كان في القطاع العام أو الخاص على القيام بهذا الدور أي الإنتاج والالتزام بقوانين الشغل<sup>2</sup>

إن تحليلاً أولياً يظهر أنه ليس هنالك أي فرق جوهري بين المفهومين وأنهما يستخدمان في نفس السياق وبنفس المعنى؛ إلا أنه يمكن الإشارة أن كلمة شغل تستخدم بشكل واسع حين يتعلق الأمر بالنشاط الذي يقوم به الإنسان في المجتمعات المعاصرة مقابل أجر يتقاضاه عن ذلك، أما كلمة عمل فإنها تشير إضافة إلى المعنى السابق، إلى كل نشاط إنساني يدوي كان أو فكرياً، مأجوراً كان أو بدون أجر، وهنا يمكن أن نقول بأن الأم التي تربي أبنائها بنفسها تنجز عملاً، أما المربية التي تحترف مهنة الصباغة كمورد للرزق فإنها تمارس شغلاً، وكلاهما يشتغل في الواقع، إلا أن محفزات ودوافع كل منهما قد تكون مختلفة؛ فالشغل، بصفة عامة، نشاط يمنح من قبل المشغل لشخص مستعد لتقديم خدماته مقابل أجر معين، أما العمل فهو نشاط منتج، ولكنه ليس بالضرورة أن يكون بمقابل مادي .

<sup>1</sup> - علي سموك، تحليل سوسولوجي لديناميكية التشغيل بإقليم تبسة دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل، مكملة لنيل شهادة الماجستير، الشعبة: سوسولوجيا الديناميكية الاجتماعية و التنمية الإقليمية، جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر، 2010/2009، ص 61-62

<sup>2</sup> - [http://grassinejib.blogspot.com/2013/01/blog-post\\_14.html](http://grassinejib.blogspot.com/2013/01/blog-post_14.html) 20/05/14 de 09:15

العمل كلمة أعم وأشمل وأكثر ديمومة وقد يكون بدون مقابل، ولذلك ورد ذكره في القرآن مئات المرات، في حين أن كلمة "شغل" لم يرد ذكرها في القرآن إلا مرة واحدة، وتدل على نشاط بدني متخصص في جزء محدد من العمل مقابل كسب مادي للمعيشة، ونتيجة لهذين المفهومين نجد من الناحية التنظيمية أن بعض الدول لديها مؤسسات للعمل وبعضها لديها مؤسسات للشغل . خلاصة القول: العامل يشتغل والشغال يعمل، وكل شغل يعتبر عملاً، ولا يعتبر العمل شغلاً، لأنه قد يكون ذهنياً والعمل الذهني في الغالب ليس شغلاً. ويعزى جهل الكثير من العاملين في مؤسسات ودوائر العمل ومؤسسات ودوائر الشغل، وعدم معرفتهم الفرق بين العمل والشغل، لكون الجهات التي اعتمدت هذه التسميات، مراجع مهنية ولغوية وفلسفية قليلة ونادرة ومتخصصة لا يعرفها إلا المختصون<sup>1</sup>.

#### 4- خصائص وأهمية الشغل أ- خصائص الشغل:

- 1) **الدخل المالي:** فالأجر أو الدخل المترتب عن الشغل يمثل المصدر الرئيسي للرزق و المورد الذي يعتمد عليه كثير من الناس في تلبية احتياجاتهم .
- 2) **مستوى النشاط:** فالشغل يمثل أساساً لاكتساب المهارات والقدرات والممارسات، كما أنه يوفر بيئة مهيكلة تستوعب طاقات الفرد.
- 3) **التنوع:** فالشغل يخلق الصلة التي يدخل من خلالها الأفراد والجماعات في سياقات مختلفة عما يكتنف البيئة البيئية.
- 4) **البنية الزمنية:** إن الناس المستخدمين بصورة منتظمة يقضون أكثر وقتهم خلال ساعات الشغل وفق برنامج زمني يحدد إيقاعات النشاط.
- 5) **التواصل الاجتماعي:** إن بيئة الشغل كثيراً ما تفتح الفرصة لإقامة الصداقات ولمشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق الشغل وخارجه.
- 6) **هوية الشخصية:** إذ إن طبيعة الشغل تسبغ على المرء هوية اجتماعية مستقرة<sup>2</sup>.

#### ب- أهمية الشغل

عدد من الفوائد للشغل لقد حدد **بتين وبيار Béthune et Ballard** منها الحصول على المال مقابل تقديم نشاط، وتقديم خبرة نوعية يومية، تقديم بنية زمنية للحياة اليومية، وتوسيع التفاعل الاجتماعي وتقديم هوية داخل المجتمع.

<sup>1</sup> - <http://www.alkharjonline.net/articles-action-show-id-1080.htm> 15/04/14 de 15:45

<sup>2</sup>-المرجع السابق.

أما **دبولو وسارشيلي Depolos et sarchielli** فأكدوا على أن الشغل يساهم ويفرض ، في بناء الهوية الاجتماعية، ويقوم ببناء الوقت اليومي على الإنسان أن يستثمر في سلسلة كاملة من الأنشطة.

أما **جوهادا Johada** فيقدم خمسة وظائف للشغل لدى الإنسان :

- (1) إن الشغل يفرض بنية زمنية لليوم، ولأسبوع...
- (2) إن الشغل يفرض تفاعلا وعلاقات وتقاسم تجارب بانتظام مع الأشخاص الآخرين خارج الأسرة النووية، وهذه العلاقات تربطه بالحقائق الاجتماعية وتثري المعارف المهنية والمتنوعة مع الأفراد، وتؤدي أيضا إلى تشكيل القواعد والمبادئ غير الرسمية وتقديم كذلك فرصة للدخول إلى مجال أوسع من التجارب والتي لا يمكن الوصول إليها بطرق أخرى.
- (3) إن الشغل يربط الأشخاص بأهداف وهذا يكون داخل المؤسسة مما يجعل تبعية العامل هنا أمرا واضحا.
- (4) أن الشغل هو المحدد لوضعية وهوية ومرتبة العامل في المجتمع<sup>1</sup>.
- (5) يحث الشغل على النشاط :حيث يمثل الشغل فرصة للقيام بأفعال ذات آثار ظاهرة كإظهار القدرات والكفاءات لدى العامل<sup>2</sup>.

**5-تحليل الشغل:** قبل تعريف مفهوم " تحليل الشغل " يجدر بنا أولاً تعريف المفاهيم المرتبطة به،

ومن أهمها المفاهيم الآتية ( مرتبة من الخاص إلى العام أو من الجزء إلى الكل<sup>3</sup>

**مفاهيم تحليل الشغل :** المهمة، الوظيفة، الشغل، المهنة، تحليل الشغل

**1- المهمة ( Task )** تعرف بأنها نشاط شغل نوعي يتم لغرض معين ويعرفها البعض بأنها

وحدة الشغل، أو الجهد البشري المبذول من أجل غرض معين، فتشغيل المخرطة مهمة،

والعناية بها مهمة أخرى، ثم تنظيفها مهمة ثالثة، وتنشأ الوظيفة مع تراكم هذه المهام بدرجة

تبرر توظيف عامل أو مستخدم واحد لها، أما " طه " فيترجم لفظ " Task " الواجب "

ويعرفه بأنه موقف يبذل فيه جهد ما سواء كان جهداً ذهنياً أو بدنياً، مثل إجراء عملية

حسابية أو صعود السلم، حيث يعتبر كل منهما واجباً، ومع أننا نتفق مع هذا التعريف من

حيث المحتوى إلا أننا أميل إلى استخدام اصطلاح المهمة كترجمة للفظ ( Task ) وليس

<sup>1</sup> - مختار بشنله، المرجع السابق، ص 147- 149

<sup>2</sup> -Martine Roques Mardaga- sortir du chômage 1995.pp.0-31 de 13/01/19 de 11 :45

<sup>3</sup> -[https://www.facebook.com/permalink.php?id=276193685774945&story\\_fbid=536247319753522](https://www.facebook.com/permalink.php?id=276193685774945&story_fbid=536247319753522)

للاوجب، لأن الأخير ترجمة لاصطلاح ( duty ) ويشير إلى قطاع كبير من الشغل يؤديه الفرد ويضم عدداً من المهام أقل من أن يكون وظيفة، مثال ذلك إجراء المقابلات وتقديم المعلومات للجمهور من هنا كانت المهمة عنصراً من عناصر الشغل يتمثل في الجهود الجزئية التي تبذل في مواقف نوعية محددة

## 2- الوظيفة (Position) : تعرف الوظيفة بأنها مجموعة من المهام والواجبات التي يكلف

بأدائها شخص واحد، وبناءً على ذلك فإن أية مؤسسة شغل تضم عدداً من الوظائف بقدر عدد العاملين فيها، حيث يكلف كل منهم بمجموعة من المهام بغض النظر عن التشابه أو الاختلاف بين مجموعة المهام التي يكلف بها كل منهم ويعرف " كاسبو " الوظيفة بأنها واجب (أي عدد من المهام) أو أكثر يمارسه فرد معين في منظمة معينة وفي وقت معين، ويتساوى عدد الوظائف مع عدد الأفراد العاملين بالمنظمة

خلاصة ذلك أن الوظيفة هي مجموعة من المهام التي يؤديها الفرد داخل المؤسسة مثل وظيفة الكتابة على الآلة الكاتبة، فهي تتضمن مهمة أو مجموعة من المهام، وقد نجد مثلاً بالمؤسسة أربعة عاملين على الآلة الكاتبة يشغلون أربع وظائف، تعتبر كل منها وظيفة الكتابة على الآلة الكاتبة.

## 3- الشغل (Job) يمثل الشغل مجموعة من الوظائف المتماثلة من حيث مهامها الرئيسية، وقد

يكون هناك شخص واحد أو أشخاص متعددون يؤديون نفس الشغل، أما " طه " فيعرف الشغل بأنه عبارة عن وظيفة واحدة أو مجموعة من الوظائف متشابهة الواجبات في مؤسسة واحدة، فإذا كان بإحدى المؤسسات فرد واحد لا يقوم بالكتابة على الآلة الكاتبة فيمكن القول أن هناك وظيفة واحدة لكاتب آلة كاتبة بهذه المؤسسة، ويصح القول أيضاً أن بهذه المؤسسة شغل آلة كاتبة واحد، أما إذا كان بهذه المؤسسة عشرون فرداً يعملون بهذا الشغل فإننا نقول أن بهذه المنظمة عشرين وظيفة آلة كاتبة وشغل آلة كاتبة واحد، ما دامت واجبات هذا الشغل ومهامه متشابهة بين بقية الأفراد العشرين، أما إذا كانت مهام الآلة الكاتبة لدى عشرة منهم تختلف عنها لدى العشرة الآخرين، فإننا نكون بصدد شغلين لا شغل واحد، مثلما هو الحال بالنسبة لشغل الآلة الكاتبة العربي وشغل الآلة الكاتبة الأفرنجي، تجدر الإشارة إلى أن مفهوم تحليل الشغل يعادل في مفهومه تحليل الوظيفة، ما دامت مجموعة واجبات الوظيفة هي نفسها مجموعة واجبات الشغل .

خلاصة ذلك أن يعمل مجموعة من الواجبات والمهام التي قد يؤديها فرد واحد أو مجموعة أفراد باعتبار أن الشغل قد يكون عبارة عن وظيفة واحدة أو مجموعة وظائف متعددة ، وما دامت الوظيفية عبارة عن سلسلة من المهام التي يؤديها فرد واحد، إذن لكل عامل وظيفته، وفي ظل تماثل عدد من

الوظائف أو تشابهها إلى حد كبير فإننا نكون بصدد شغل واحد، لهذا يرى " يودر " أن الوظيفة متعلقة غالباً بالشخص، بينما الشغل غير شخصي) ويرجع هذا إلى أن الشغل عادة عبارة عن مجموعة من الوظائف التي يشغلها أفراد يتعدون بتعدد الوظائف، من هنا كان تحليل الشغل ينصب على الشغل وليس على الوظيفة، هذا باستثناء ما إذا كان الشغل ينطوي على وظيفة واحدة<sup>1</sup>.

**المهنة (Occupation Or Vocation)** ويقصد بالمهنة مجموعة من الأعمال المتماثلة في كثير من المؤسسات المختلفة، فمثلاً عمل الكتابة على الآلة الكاتبة نجده في كثير من المنظمات، وتكون هذه الأعمال المتماثلة في مختلف المنظمات مهنة الكتابة على الآلة الكاتبة، كما يعرف نفس المفهوم بأنه مجموعة متشابهة من الأعمال الموجودة في مؤسسات مختلفة في أوقات مختلفة مثل مهنة الكهرباء، والميكانيكا ... إلخ أي أن المهنة عبارة عن مفهوم تجريدي يضم مختلف الأعمال المتماثلة التي يقوم بها مختلف العاملين بصرف النظر عن المنظمات التي تمارس فيها هذه الأعمال، فإذا كان مفهوم الشغل يتجاوز الأشخاص ويرتبط بمؤسس معينة فإن مفهوم المهنة يتجاوز كلاً من الأفراد والمؤسسات، ومن هنا يجب توخي الدقة في التفرقة بين تحليل الشغل وتحليل المهنة، ففي تحليل شغل مدرسي اللغة العربية يهتم بجمع بيانات الشغل من مختلف مدرس اللغة العربية بالمدرسة، أما تحليل مهنة التدريس فيتطلب جمع بيانات الشغل من مختلف المدرسين العاملين في مختلف المدارس، وذلك إذا اتفقنا على أن تدريس المادة الواحدة في مدرسة ما يمثل شغلاً، أما مجمل أعمال تدريس هذه المادة في مختلف المدارس فإنه يمثل مهنة وليس شغلاً ، وقد يتسع مفهوم مهنة التدريس ليشمل مختلف أعمال تدريس كل التخصصات في مختلف المدارس، لذا يعرف نجاتي تحليل المهنة بأنه الدراسة الدقيقة لجمع الحقائق الأساسية عن الشغل بطريقة عامة، بحيث تنطبق على جميع الأعمال المتماثلة التي تتكون منها مهنة معينة لمعرفة واجباتها ومسئولياتها ، والشروط والمؤهلات التي يلزم توافرها في الفرد لأدائها بنجاح<sup>2</sup>.

**مفهوم تحليل الشغل:** يعرف مكتب التوظيف الأمريكي (U S E S) تحليل الشغل بأنه عملية تحديد المعلومات المتعلقة بطبيعة شغل ما بواسطة الملاحظ والدراسة، أي أنه عملية تحديد اللواجبات والمهارات والمعارف والقدرات اللازمة لأداء الشغل، ويعرفه " أبو النيل " بأنه عبارة عن الإجراءات التي بواسطتها يمكن الحصول على المعلومات الخاصة لشغل معين بواسطة الملاحظة والمقابلة،

شبكة : المصدر مفاهيم تحليل العمل : المهمة ، الوظيفة ، العمل ، المهنة ، تحليل العمل محمد، الحميد عبد - محمد -<sup>1</sup> <http://www.pydt.net/forum/t974.htm> 12/03/14 de 11 :39 فلاسفة التطوير

<sup>2</sup>- [https://www.facebook.com/permalink.php?id=276193685774945&story\\_fbid=536247319753522](https://www.facebook.com/permalink.php?id=276193685774945&story_fbid=536247319753522)

فهو من ناحية تحديد للواجبات المكونة للشغل، ومن ناحية أخرى تحديد للمهارات والمعرفة والقدرات والمسئوليات المتطلبة في العامل للنجاح في الأداء والتي تميز العمل عن الأعمال الأخرى وتحليل الشغل بهذا المعنى هو دراسة علمية منظمة شاملة تحدد طبيعة الشغل وتستوعب جميع المعلومات التي تتعلق به، وتشكل هذه الدراسة جميع نواحيه الفنية والصحية والسيكولوجية.

فمن **الناحية الفنية**: تشمل عمليات وحركات الشغل وأهمية كل منها، وكذلك الكشف عما يتطلبه الشغل من معلومات ومهارات خاصة، وما يقتضيه من تكوين، ونوع التكوين ومكانه، كما تتضمن أيضاً دراسة الآلات والأدوات والعدد والمواد الخام التي تستخدم فيه.

ومن **الناحية الصحية**: تشمل دراسة الظروف الفيزيائية للشغل كالإضاءة والتهوية ودرجات الحرارة والرطوبة، وكذلك الحوادث والأخطار والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل ونظم الأمن الصناعي.

ومن **الناحية السيكولوجية**: تضم القدرات والمهارات والسمات الضرورية لأدائه، وتلك اللازمة للتفوق فيه

استخلاصاً مما سبق يمكن تعريف تحليل الشغل إجرائياً بأنه دراسة علمية منظمة تستخدم فيها مختلف الطرق والأدوات العلمية لجمع نوعين من المعلومات، أولها معلومات عن الشغل من حيث مكوناته ومراحله وظروفه ومسئوليته وآلاته ومواده .

وثانيها معلومات عن العامل الناجح في هذا الشغل، وتعنى تحديد الأنشطة والقدرات والمهارات والمعارف الواجب توافرها في العامل لأداء الشغل بنجاح، والتي تميز بين الأداء الناجح والأداء الفاشل في هذا الشغل، ولتحليل الشغل أهداف عملية متعددة موجهة نحو تزايد ملائمة العامل مع الشغل وتبسيط الأعمال وزيادة الإنتاجية وخفض تكاليفها<sup>1</sup>.

إن ضمان نجاح عملية التكوين المهني وتحقيق الفعالية المرجوة يتوقف على تحديد احتياجات التكوينة بدقة ودراستها وتحليلها وتحديد ها<sup>2</sup>، وهذا من خلال تحليل الشغل

## 6- الشغل من منظور سوسولوجي:

ينظر علماء الاجتماع إلى الشغل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الناس والمجتمع، وهو سمة أساسية لدى الفرد والجماعات الإنسانية، وهو يمثل سلوكاً يومياً تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات فردية وجماعية.

شبكة : المصدر مفاهيم تحليل العمل : المهمة ، الوظيفة ، العمل ، المهنة ، تحليل العمل محمد، الحميد عبد - محمد<sup>1</sup>  
فلاسفة التطوير <http://www.pydt.net/forum/t974.htm> 12/03/14 de 11 :39

<sup>2</sup> - Joll Streff, Plan et besoins de formation , ed eska, Paris, 1993 , p29 de 27/05/14 de 12 :56

كما أن علماء الاجتماع ينظرون إلى معنى الشغل في إطار مفاهيم النسبية المكانية والزمانية على اعتبار أن هناك اختلافا في المفهوم باختلاف البناء الاجتماعي، وباختلاف الزمان والمجتمعات ارتبط مفهوم الشغل في المراحل المتقدمة من تاريخ البشرية، في المجتمعات البدائية والبسيطة بأحوال الطقس والمناخ والعادات والتقاليد المهنية التي تعيشها تلك المجتمعات، حيث يقوم الشغل على أساس التماثل والتشابه بين الأفراد،<sup>1</sup> وهذا على العكس من مفهوم الشغل في المجتمعات الحديثة والمتقدمة التي تتميز بالتغاير والتباين في نمط العلاقات الاجتماعية المميزة لحياة الإنسان المتحضر في المجتمعات الصناعية حيث يرتبط مفهوم الشغل فيها على أساس الكفاءة والمقدرة بدرجة تفوق ارتباطه بالعوامل البيئية والاجتماعية والثقافية<sup>2</sup>

إن معنى الشغل في المنظور الحديث للحياة يتحدد في كونه الناجح المثمر هو نوع من الشعور بالفخر والاعتزاز بالشخصية الإنسانية في حد ذاتها وبقوتها وبقدرتها، وهذا هو المحور الذي يدور حول معنى الشغل في المفهوم الحديث والمعاصر<sup>3</sup> "

لقد ارتبط مفهوم الشغل في الحياة المعاصر بتعدد الحياة الاجتماعية التي هي سمة من سمات المجتمعات الصناعية ذات التنظيمات المعقدة المرتبطة بالنمو بحيث أصبح معنى الشغل في منظور الأفراد والجماعات يعني " وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق الكسب في الحياة" غير أن مفهوم الكسب المادي يعتبر أمرا نسبيا لأن الكسب المادي لا يعتبر الغاية الوحيدة التي يهدف إليها الإنسان في شغله، فقد أكدت العديد من الدراسات حول هذا الموضوع أهمية التطور بالتضامن والترابط بين الأفراد والجماعات كقيمة يسعى إليها الشغل، وهذه الظواهر تعتبر من الوظائف الكامنة للشغل في الحياة الاجتماعية مقابل الوظيفة الواضحة للشغل وهي الكسب المادي<sup>4</sup>

#### أ- المكانة الاجتماعية للشغل عند ابن خلدون:

ربط ابن خلدون المكانة الاجتماعية لقيمة الشغل بتحديد المكانة الاجتماعية للشغل في خاصيتين هما:

#### ➤ الناحية المادية:

يقول ابن خلدون: " الجاه مفيد للمال "لان صاحب المال والحظوة في جميع أصناف المعاش أكثر يسارا وثروة في فاقد الجاه والسبب في ذلك أن صاحب الجاه مخدوم بالأعمال يتقرب بها إليه

<sup>1</sup> - مختار بشتله ، المرجع السابق، ص31

<sup>2</sup> - كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة، مصر، 2001، ص 124-125

<sup>3</sup> - نفس المرجع السابق، ص 137

<sup>4</sup> - نفس المرجع السابق، ص 138



في سبيل الحاجة على جاهه، و الناس معنيون له بأعمالهم في جميع حاجياته من ضروري أو حاجي أو كمالى فتحصل فيه الإعراض من العمل، يستعمل فيه الناس من غير عوض، فتتأكد قيم تلك الأعمال عليه فهو بين قيم للأعمال يكتسبها، و قيم أخرى تدعوه الضرورة إلى إخراجها فتتوفر عليه والأعمال لصاحب الجاه كثيرة فتفيد الغنى لأقرب وقت ويزداد مع الأيام يسارا و ثروة... من النص السابق يتضح أن ابن خلدون يربط بين القيمة المادية للشغل والمكانة التي يكتسبها الفرد من هذه القيمة، وهذا يعني أن الإنسان الذي يمتلك المال والثروة يكتسب جاها ومكانة في المجتمع ناتجة عن ملكيته للمال<sup>1</sup>، وهذه المكانة لا يتمتع بها من لا يملك الثروة والمال، كما أن الناس يتقربون إلى صاحب الجاه بتقديم الخدمات التي يحتاجها ويتنافسون في أداء هذه الخدمات حتى ينالوا أكبر عائد مادي الذي يعود عليهم عن أدائهم لتلك الخدمات، وإشباع حاجات صاحب الجاه بأنواعها الضرورية والكمالية، فحاجيات الإنسانية منها ما هو حاجي؛ أي يحتاج إليه بالفطرة، ومنها ما هو ضروري يكفيه لإشباع حاجاته الأساسية ومنها ما هو كمالى ويعني ما هو زائد عن حاجاته من ترف ورفاهية وبذخ في العيش<sup>2</sup>.

### ➤ الناحية المعنوية

يقول ابن خلدون: "إن القائمين بأمر الدين من القضاء والفتيا والتدريس والإمامة والخطابة والأذان ونحو ذلك، لا تعظم ثرواتهم في الغالب والسبب في ذلك أن الكسب هو قيمة الأعمال، وأنها متفاوتة بحسب الحاجة إليها، فإذا كانت الأعمال ضرورية في العمران عامة البلوى به كانت قيمتها أعظم، وكانت الحاجة إليها اشد، وأهم هذه البضائع الدينية لا تضطر إليهم عامة الخلق، وإنما يحتاج إلى ما عندهم الخواص ممن أقبل على دينه، وإن احتيج من الفتيا والقضاء في الخصومات فليس على وجه الاضطرار والعموم، فيقع الاستغناء عن هؤلاء وفي الأكثر وإنما على نسبة الحاجة إليهم على النحو الذي قررناه لا يساويهم بأهل الشوكة، ولا بأهل الصنائع من حيث الدين و المراسيم الشرعية، وإنما يقسم بحسب عموم الحاجة إليهم وضرورة أهل العمران..."

يتضح من النص السابق أن ابن خلدون يرى أن هناك من الأعمال من لا يتمتع القائمون بها بالثروة والجاه، ومن هذه الأعمال على وجه الخصوص الأعمال الدينية من العاملين في مجالات القضاء والفتوى والتشريع والتدريس والإمامة والخطابة والأذان، وهي الأعمال التي تديرها الدولة للنظر في مصالح الناس ويتقاضون في مقابل اشغالهم أجرا محدودا لا يقارن بأجر من يشتغل والذي

<sup>1</sup> - مختار بشتله ، المرجع السابق، ص57

<sup>2</sup> - عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، عام المعرفة، عدد 44، صدرت هذه السلسلة في شعبان،

يحصل عليه حين يعمل لدى أصحاب الجاه من الذين يمتلكون الثروة والنفوذ والسلطان ويتكالب الناس على خدمتهم<sup>1</sup>.

فإن من يعمل في مثل هذه الأعمال نوعية من البشر التي تتمسك بقيمها الدينية والخلقية، وعامة الناس لا تحتاج إلى خدماتهم فهي ليست ضرورية بالنسبة لهم، وهؤلاء لا يمتلكون إلا التمسك بمبادئهم وقيمهم الخلقية التي يعبر عنها ابن خلدون (ببضاعة الشرف) فهم يمتلكون عزة النفس ولا يتملقون ذوي الجاه والسلطان حتى ينالوا منهم حظاً من الرزق، وهذه البضائع الشريفة أي الأعمال والمهن الشريفة تشتمل على أعمال الفكر والمجهود البدني لمصلحة الناس وإنكار ذواتهم ولا يسعهم ابتذال أنفسهم والحط من قدرتهم لأهل الدنيا ويرى أن هؤلاء لا تعظم ثرواتهم في الغالب. ومعنى هذا أن الكسب والمال إذا كانا عنصرين هامين في تحديد المكانة الاجتماعية فإن أصحاب المهن الدينية لا يحتاج إلى عملهم سوى القلة الذين يؤمنون برسالتهم، ولهذا كان نصيبهم من الكسب ضئيلاً<sup>2</sup>

#### ابن خلدون والمهن:

لقد اهتم ابن خلدون باشغل والمهن ويظهر هذا في تصنيفه للمهن والأعمال وأهميتها ميز بين الضروري والكمالي، وحدد الضروري في أعمال الفلاحة والصناعة والتجارة، وإن كان عد الفلاحة متقدمة عليها، لارتباطها بالعمل والانتاج.

ويذهب إلى أن التجارة هي أساس اقتصاد البناء البدوي لهذا يقول: وأن كانت طبيعة في الكسب فالأكثر من طرقها ومذاهبها إنما هي تحيلات في الحصول على ما بين القيمتين في الشراء<sup>3</sup> والبيع لتحصل فائدة الكسب من تلك<sup>4</sup>

#### ب/ دوركاييم وتقسيم العمل:

درس دوركاييم ظاهرة العمل في المجتمع الإنساني، ورأى أن هذه الظاهرة تتبع دائماً تحول المجتمع من مرحلة الميكانيكية إلى المرحلة العضوية، ففي المرحلة الميكانيكية يكون المجتمع في حالة من البساطة التي تنعكس على العمل فيكون هو الآخر فيها واضحاً وبسيطاً ومتشابهاً بين كل

<sup>1</sup> - مختار بشنله، المرجع السابق، ص 56-63

<sup>2</sup> - المرجع السابق

<sup>3</sup> - عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، المرجع السابق، ص 57-58

<sup>4</sup> - علي الحوات، النظرية الاجتماعية - اتجاهات أساسية، منشورات ELGA، فاليتا، مالطا، 1998، ص 243

صنف ابن خلدون المجتمع إلى نوعين من المجتمعات وهما: المجتمعات البدوية ويطلق عليها ابن خلدون العمران البدوي، والمجتمعات الحضرية ويطلق عليها ابن خلدون العمران الحضري للاطلاع أكثر العودة لنفس المرجع

أفراد المجتمع، وذلك كما هو الحال في المجتمع البدوي أو الرعوي أو المجتمعات الزراعية البسيطة<sup>1</sup>.

أما في المرحلة الثانية العضوية فهي المرحلة التي يكون فيها المجتمع معقداً وغير متجانس وهذا ما ينعكس على ظاهرة العمل، فيكون فيها هو الآخر معقداً ومتنوعاً وغير متجانس بين كل أفراد المجتمع، وذلك كما هو الحال في المجتمعات الحضرية و الصناعية بوجه عام.

أن قاعدة دوركايم أن تطور المجتمع يؤدي الى تطور تقسيم العمل، فكلما تطور المجتمع ازداد تقسيم العمل بين الناس، وكلما تباين تقسيم العمل صحبه المزيد من التطور التعقيد الاجتماعي، والمهم في هذا القانون عند دوركايم أن التباين في الواجبات والمسئوليات هو الذي يسهم في تحقيق التضامن بين الناس، أي أن تقسيم العمل عبارة عن قوة اجتماعية تخلق التفاعل والتلاحم الاجتماعي بين الناس<sup>2</sup>.

فازدياد النمو الصناعي والعلم يؤدي الى تزايد درجة التساند المتبادل بين الأفراد والجماعات في المجتمع ككل، وهذا بدوره يمثل الأساس الموضوعي لنشأة نوع من التضامن الاجتماعي العالي<sup>3</sup>. ويعتقد دوركايم ان تقسم العمل ظاهرة ليست حديثة النشأة، ولكن الجانب الاجتماعي لها قد أخذ يظهر بوضوح منذ أواخر القرن الثامن عشر، وهذا هو ما يفسر ندرة الكتابات التي عالجت هذه

<sup>1</sup> - محمد علي محمد، المفكرون الاجتماعيون-قراءة معاصرة لأعمال خمسة من اعلام علم الاجتماع الغربي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1982، ص101

يشير لفظة تقسيم العمل لعدد من الاجزاء، يودي كل جزء شخص او مجموعة اشخاص، ويعتبر آدم سميث اول من استعمل تعبير او تقسيم العمل في كتابه « causes of the wealth of nations » « Inquiry into the nature and » سنة 1775، وبدا نفاشه في الفصل الاول من الكتاب ليوضح كيف ان تحسين قوى الانتاج جاء نتيجة تقسيم العمل و ايجابياته، واستمر هذا الاستعمال للمفهوم في دراسة علم الاقتصاد. وفي معالجة حديثة للموضوع نجد ان جورج فريدمان في كتابه الصادر عام 1956 و المترجم الى الانجليزية بعنوان « The anatomy of work اي تشريح العمل » وذلك سنة 1961. و يستعمل تعبير Division of labour اي تقسم العمل بمعنى التخصص « Specialisation » وجاء الاستعمال السوسيولوجي للتعبير على يد اميل دوركايم في كتابه الشهير « De la division du travail social » اي تقسيم العمل الاجتماعي سنة 1893، والذي ترجم الى الانجليزية بعنوان « The Division of labour » .

ويربط دوركايم بين تقسيم العمل و التباين الاجتماعي ويشير الى اهمية نمو هذه الظاهرة من اجل تطور الاجتماعي، فالمجتمعات التي تتميز بتقسيم واضح للعمل تختلف عن غيرها اذ يوجد بها تضامن عضوي أكثر من وجود تضامن آلي. للمزيد من الاطلاع العودة الى عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط 3، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1998، ص67

<sup>2</sup> - علي الحوات، النظرية الاجتماعية- اتجاهات أساسية، المرجع السابق، ص 116

<sup>3</sup> - محمد علي محمد، المرجع السابق، ص102

الموضوع حتى هذه الفترة، وذلك رغم وجود مفكرين عديدين كشفوا عن أهمية وجود هذه الظاهرة منذو فترة بعيدة.

كما نجد ان دوركايم يشيد بوجهة نظر كونت بإعتباره أول من أدرك الحقيقة الى مؤداها أن تقسيم العمل ليس مجرد ظاهرة اقتصادية، وانما هو شرط اساسي للحياة الاجتماعية، ومن ثم فهو موضوع يتناوله علم الاجتماع في المحل الأول، ولا يستطيع الاقتصاد أو علم النفس أن يوفيهما هذا الموضوع حقه.

وننقل دوركايم بعد ذلك للبحث عما ان كانت هناك نماذج متعددة للتضامن الاجتماعي، وانتهى الى وجود نموذجين أساسيين للتضامن هما<sup>1</sup>

(1) **التضامن الألي Mechanical Solidarity**: ينتج عن التماثل و التشابه بين الناس في صورة ملحوظة يسود المجتمعات البدائية أو التقليدية حيث يسود في المجتمعات شعور جمعي قوي.

(2) **التضامن العضوي Organic Solidarity**: فهو يرجع ان الانساق السائدة في أعضاء المجتمع مصدر التباين والاختلاف لان نوع التضامن عضوي، ويرتبط بالمجتمعات الحديثة التي يزداد فيها تقسيم العمل .

وبهذا يقوم التضامن العضوي أساساً على نبدأ تقسيم العمل والاتجاه نحو المزيد من التخصص في المهن والوظائف واستقلالية الفرد الذاتية عن الجماعة التي ينتمي إليها<sup>2</sup> غير ان تقسيم العمل ينمو عبر الزمن، فهو عند ينمو هكذا يحدد التغيرات التي تطرأ على الظواهر الاجتماعية، فإزدياد تقسيم العمل في مجتمع معين يؤدي الى اختفاء التشابه العقلي والأخلاقي بين الافراد، ومعتقداتهم وآرائهم، واخلاقياتهم التي تصبح شيئاً فشيئاً أقل تشابهاً ويؤدي التخصص الى تأكيد الكفاؤة، والمهارة، والخبرة الفردية.

يؤكد أن اسباب تقسيم العمل تكمن في الظروف الاجتماعية الواقعية، فتقسيم العمل يختلف باختلاف حجم المجتمع وكثافة السكان، وشدة التفاعل الاجتماعي، فزيادة عدد السكان هو العامل الأساسي لتقسيم العمل، فقد ترتب على ذلك شدة الصراع من أجل البقاء والاستمرار، فكثرة العدد

<sup>1</sup>- المرجع السابق، ص102- 103

<sup>2</sup>- عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع- النظرية الكلاسيكية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص229- 230

تفرض على الناس ضرورة التخصص المهني مما يقلل من حدة الصراع، ويتيح فرصة أوسع للحصول على وسائل الحياة<sup>1</sup>.

ويؤكد دوركايم على أهمية العلاقات الاجتماعية في الجماعات المهنية من أجل تنمية واستمرار الأفكار الأخلاقية<sup>2</sup>.

وبهذا نجد ان دوركايم يؤكد على فكرة ان المجتمع الصناعي الحديث يمكن ان يقوم على اتفاقيات تعاقدية بين افراد تحركهم مصالحهم الشخصية بدون اتفاق جماعي مسبق، انه يرى ان نوع

<sup>1</sup> - محمد علي محمد، المرجع السابق، ص 106-108

للمزيد من الاطلاع على مسألة تقسيم العمل هنا العديد من المراجع المهمة من بينها

- محمد علي محمد، المفكرون الاجتماعيون-قراءة معاصرة لأعمال خمسة من اعلام علم الاجتماع الغربي، دار

النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1982، ص 101

- عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع- النظرية الكلاسيكية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003،

ص 229-230

<sup>2</sup> - عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط 3، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1998، ص 67

بميز الاقتصاديون بين نوعين من تقسم العمل:

أ- التقسيم الاجتماعي للعمل هو الذي يقوم على اساس تخصص فئة من الناس في نوع معين من الانتاج

ب- أما القسم الفني او التقني من العمل فهو العمل الذي يقوم على اساس تخصص فئة من العاملين في

تصنيع سلعة ما.

ظاهرة التقسيم الاجتماعي للعمل تمد جذورها بعيدا في التاريخ، وهي سابقة لظهور النظام الرأسمالي، إلا أن طابعها اختلف مع نشأة الرأسمالية الصناعية وشملت القطاعات الإنتاجية كافة. قديما قام التقسيم الاجتماعي للعمل على أساس اختلاف الجنس، فكان مثلا الصيد والقتص من تخصص الرجل، أما الطبخ وتربية الأولاد و الأعمال المنزلية فكانت من مهمات الملقاة على أكتاف المرأة، ثم تمحور تقسيم العمل أيضاً على عناصر مثل التوزيع القبلي أو التصنيف العمري، حيث كانت هناك قبائل الرعاة وقبائل القناصة ومحاربي....الخ.

بعد ظهور وانتشار الزراعة نلاحظ أن تقسيم العمل تمثل في انفصال الحرف عن الزراعة.

وبدأت التجارة تظهر كمهنة مستقلة مع نظام الرق و العبودية، ثم تطورت الأمور في أوروبا خلال القرون الوسطى، حيث بدأ اختلاف الإنتاج الاقتصادي في الريف (القائم على الزراعة) بالنسبة الى الانتاج الصناعي الخاص بالمدن (الحرف والتجارة)، كما أن كل فرد في المجتمع بدأ يتخصص بإنتاج سلعة واحدة.

أما مع ظهور الرأسمالية والثورة الصناعية في أوروبا في القرن التاسع عشر فتأكدت التقسيمات التي كانت قد حصلت في السابق، ثم اخذت تنتشعب أكثر فأكثر مع تشعب القطاعات (كيمياء، فيزياء، معادن....الخ).

ويمكننا اعتبار أن التقسيم الفني و التقني للعمل هو ما يميز النظام الرأسمالي عن الأنظمة التي سبقته، وقد إسترعت هذه الظاهرة إنتباه آدم سميث لدرجة إنه خصص لها الفصول الأولى من كتابه ثروة الأمم، ملاحظاً أن صناعة الدبوس الواحد قد تجزأت إلى 18 عملية منفصلة عن بعضها.

لا شك ان تقسيم الفني للعمل أدى الى زيادة الإنتاج، وفي ذلك اجابية كبيرة، ولكنه أدى ايضاً الى تحسين هذه الانتاجية على حساب العامل وساهمت في اضعاف طاقته الفكرية وأحبطت من معنوياته، للمزيد من الاطلاع العودة لنفس المرجع السابق.

فريدريك معنوق، معجم العلوم الاجتماعية - انجليزية - الفرنسية - العربية، اكاديميا، بيروت، لبنان، 2001، ص 346

الاتفاق الجمعي الحديث مختلف عنه في المجتمعات ذات النظم الاجتماعية البسيطة، ولكنه يرى ان كلا النوعين نماذج للتضامن الاجتماعي.

ان الشكل البدائي "التضامن العضوي" قائم على اساس الوعي الجمعي أما الشكل الحديث فقائم على اساس تقسيم العمل الذي لا تتمثل وظيفته فقط في زيادة منفعة وسرور الفرد، انما ايضا فرض نظام اخلاقي<sup>1</sup>.

طرأت على النسق المهني تغيرات مهمة خلال القرن الماضي، وتجلت هذه التغيرات في أبرز مظاهرها في تعاضم التركيز على المهن غير اليدوية على حساب العمل اليدوي، ويرى اكثر الباحثين والدارسين أننا نشهد الآن مرحلة التحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة الذي تكمن فيه الأفكار والمعلومات والأشكال المعارف الأخرى وراء النمو الاقتصادي<sup>2</sup>.

يمثل العمل الركن الراسخ الثابت، في النسق الاقتصادي للمجتمع، ويرتكز هذا النسق في المجتمعات الحديثة على الانتاج الصناعي الذي يختلف بمفهومه الحديث إختلافاً عميقاً عن أنساق الإنتاجية الماضية، التي اغلبها تعتمد على الإنتاج الزراعي، وفي ما كان العمل في المجتمعات الحديثة قد أخذت بالابتعاد عن النشاط الزراعي، بل إن تبقى من النشاط الزراعي قد غدا مصنّعا - الى حد كبير - بعد أن حلت الآلات والمعدات الحديثة بدلاً من الأيدي العاملة. والصناعة الحديثة نفسها اصابها تحول وتغير بعدما اصبحت التقانة تمثل قوامها الاساسي، وتشير التقانة الى تسخير العلوم لصنع الآلات والأساليب والمعدات الهادفة الى زيادة الكفاءة الإنتاجية.

كما أن طبعة العمل الصناعي نفسها قد تغيرت نظرا لمؤثرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات الحديثة وبتبين في النسق الوظيفي السائد في القرن العشرين، فعلى سبيل المثال احدث الاقتصاد العالمي والتقدم التقاني تحولا عميقا في أنواع العمل التي نمارسها الآن، وفيما كان سوق العمل في مطلع القرن يعتمد على التصنيع القائم على (الياقات الزرق) والأيدي العاملة، فإن الاتجاهات المهنية قد بدأت تتركز بصورة متسارعة ومتزايدة فيما يقوم به (الصحاب الياقات البيضاء) في قطاع الخدمات.

وفي مطلع القرن العشرين، كان اكثر من ثلاثة أرباع المستخدمين في المجتمعات الغربية يقومون بالعمل اليدوي، وكان 28% منهم العمال المهرة، و35% من العاملين شبه مهرة، و10% من غير المهرة، وكان اصحاب الياقات البيض والمهنيون يمثلون نسبة قليلة، وفي

<sup>1</sup> - عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط3، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1998، ص105

<sup>2</sup> - أنتوني غدنز، المرجع السابق، ص 463

أواسط القرن، أصبح العمال اليدويون من السكان العاملين بأجر فيما ارتفعت نسبة العاملين الناشطين في أعمال غير يدوية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أنتوني غدنز، المرجع السابق، ص 438 - 439

## الفصل الثالث

### استراتيجيات وتجارب عالمية لربط التكوين بالشغل

اولا - واقع التكوين المهني و متطلبات الشغل

ثانيا - استراتيجيات وآليات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل



## اولا - واقع التكوين المهني و متطلبات الشغل:

### 1- علاقة التكوين المهني بمتطلبات الشغل

تعاني الدول العربية - كغيرها من الدول النامية - من وجود حالة "انفصام" ما بين مؤسسات التكوين المهني ومتطلبات الشغل، وتعد حالة "الانفصام" هذه من أهم العقبات التي تعترض مسيرة التنمية و تحقيق أهداف السياسية والتوجهات العربية في تطوير التكوين المهني. فضلا عن ذلك فإن الواقع يشير إلى وجود فجوة كبيرة بين مرحلة النمو التي وصل إليها نظام التكوين المهني<sup>1</sup> والاحتياجات المجتمعية بمختلف أنواعها، إذ غالبا ما تتخلف مرحلة نمو قطاع التكوين المهني مع مرحلة التطوير التقني في عالم الشغل، مما يقود إلى حالة عدم التوافق أو انسجام بينهما.\*

تعد حالة ضعف ارتباط نظم التكوين المهني بعالم الشغل وانعزالها عنه في غالبية الدول العربية من بين أهم المشكلات التي تواجه هذه النظم و تحد من فاعليتها وكفاءتها. ولمعالجتها هذه الحالة اعتمدت منهجيات وآليات عملية تؤمن هذا الترابط وتعززه بما يضمن استمرارية التنسيق والتعاون والمشاركة فيما بينهما وتحقيق أهدافهما المشتركة.

<sup>1</sup> - طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي: الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2003، ص 27  
\* - علما بان التوجهات العالمية - خاصة في الدول المتقدمة- تميل إلى أفضلية وجود - ولو ضيقة نسبياً - لصالح نظام التكوين المهني ليكون هذا النظام أداة تغيير إيجابية في المجتمع ووسيلة تطوير لقطاعات سوق العمل. للمزيد من الاطلاع العودة الى: على خليل التميمي، إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب، ورقة عمل للمؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب (15-17 نوفمبر / تشرين الثاني ، منظمة العمل العربية ووزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي - الجزائر، 2009، ص07-08

\* لماذا سارعت الدول المتقدمة إلى مشاركة التكوين المهني مع القطاع الخاص؟ لخصت دراسة أعدتها منظمة اليونسكو عام 1996 دوافع دول العالم في توجهاتها واهتمامها باحكام التكوين المهني مع القطاع الخاص بما يأتي:

- التسارع في عولمة الاقتصاد الدولي.
- التركيز على المنافسة وتطور الاسواق العالمية.
- الحاجة الى تطوير السلع والخدمات من اجل المنافسة.
- تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة الى دور التمويل والسيطرة.
- زيادة الاهتمام بالاستثمارات التعليمية لتنمية راس المال البشرى الذي من شأنه خلق فرص عمل جديدة عن طريق الابتكارات والاختراعات وتوطين التقنية. العودة للمرجع السابق للمزيد من الاطلاع

إذ إن تركيبة الشغل وطبيعة المهن والمهارات المتغيرة التي تفرضها المستحدثات التقنية لا بد وأن تنعكس على هيكلية نظام التكوين المهني وتؤثر في محتواه وطرائقه وتقنياته، كما أن التكوين المهني لا بد وأن يتجاوب مع متطلبات الشغل واحتياجاته.

إن نضم والبنى والهيكل التنظيمية التكوين المهني وفلسفاته وسياساته السائدة ومناهجه متفاوتة في تطورها من دولة عربية إلى أخرى، إلا أنها - على العموم - لم تصل إلى مستوى التطور المناسب لمواجهة الواقع الجديد للشغل واحتياجاته المتغيرة، مما يعيق توجهات الارتباط والشراكة بينهما، كما أن سياسات الشغل والاستخدام المعمول بها حالياً لم تحقق الاتصال والتواصل بين مؤسسات الشغل ومواقع الإنتاج من ناحية و مؤسسات التكوين المهني من ناحية أخرى.

وإذا ما أريد تحقيق الترابط و التعاون بينهما لا بد من اعتماد منهجيات واضحة تحقق الترابط المنشود، إن معظم الانتقادات الموجهة في بلادنا لجهاز التكوين المهني متعلقة بعدم ملائمة برامجه مع عالم الشغل والتطورات الحاصلة، والتي تتطلب العمل الجاد من أجل إنجاز وتحديث برامج التكوين المهني تتماشى مع التغيرات ليسهل إدماج المتكويين في عالم الشغل دون اللجوء إلى أيدي عاملة مستوردة .

فمن الملاحظ أن خريجي مراكز التكوين المهني يصعب إدماجهم في عالم الشغل لأنهم يفتقرون للخبرة اللازمة، وأن هذه المؤسسات ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وقد دلت التحقيقات القائمة منذ 1993 إلى 1996 حول إدماج الحائزين على شهادات التكوين المهني عرف أزمة حادة لأن نسبته كانت ضئيلة " .

تعتمد المجتمعات الحديثة في بنائها بشكل كبير على تنمية مواردها البشرية وتطويرها كماً ونوعاً باستمرار، ولذلك أصبح التكون المهني الذي يعنى بإعداد العمال المهرة والمهنيين في مستويات العمل الأساسية يحتل مكانة بارزة ومتميزة داخل النظم التعليمية النظامية وغير النظامية، في معظم أنحاء العالم للحاجة الماسة إلى القوى العاملة المؤهلة لرفد مجالات الشغل المختلفة في القطاعات الاقتصادية المختلفة.<sup>1</sup>

## 2- اسباب عدم التنسيق بين التكوين المهني و متطلبات الشغل:

ان نشاط التكوين يجري بمعزل عن عالم الشغل حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير وبأهداف داخلية، كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز

<sup>1</sup> - محمد قاسم الرقيبات: واقع التكامل بين التعليم الثانوي الفني (المهني) والتعليم التكنولوجي الجامعي في الأردن، ورقة العمل مقدمة الى إدارة التعليم المهني والإنتاج، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 27-29 / 8 / 2012، ص12

- التكوين التي كان تكون لتلبية إحتياجاتها، مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانيات<sup>1</sup>، تخلت على هذه المراكز بسبب نقص إحتياجاتها على التكوين، هذه الوضعية أدت إلى:
- ❖ غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يليبي رغبات أصحاب الشغل .
  - ❖ تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب الشغل.
  - ❖ عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن .
  - ❖ نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.
  - ❖ أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه.
  - ❖ أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارا منتج بل تكلفه نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية.
  - ❖ عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والإفتتاح على الإقتصاد العالم، عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الإقتصادي<sup>2</sup> .
  - ❖ الحاجة إلى دعم الأجهزة المعنية بتبادل المعلومات وإعداد الإحصاءات وبخاصة تلك الخاصة بالتكوين المهني وحاجات الشغل ومتطلبات التنمية<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مجلس الاقتصاد والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، شروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالثة عشر، 25-26 ماي 1999، ص 22

<sup>2</sup> - اجتماع الخبراء الإقليمي، ورقة عمل حول: أهم التحديات والمشاكل والصعوبات التي تواجهها عملية التكامل بين التعليم الثانوي الفني والتعليم التكنولوجي الجامعي، وسبل مواجهتها بمملكة البحرين، لملتقى حول دراسة معوقات التكامل بين التعليم الثانوي والتعليم الجامعي وسبل علاجها ، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 27-29 أغسطس 2012، ص01-03

<sup>3</sup> - مكتب العمل العربي، سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية، منظمة العمل العربية ، ص63

\* الحكومية . ففي مصر على سبيل المثال، يخضع ثلثا مؤسسات التدريب (التكوين المهني) بيانات والمعلومات المفصلة حول أثر البرامج المحفزة على التشغيل دون الحصول على تقييم دقيق وموضوعي والمهني، إذ بلغ عددها نحو 1700 مؤسسة لإدارة القطاع الحكومي وبالإضافة إلى ذلك، تعجز معظم البرامج التدريبية (التكوينية) التي تعتمد على تدريب (التكوين) ضمن منظمات العمل كوسيلة لربط مهارات القوى العاملة مع إحتياجات السوق، عن كسب التعاون المنشود من قبل القطاع الخاص

\*. ويلاحظ أن 20 في المائة فقط من الشركات في الدول العربية توفر هذا النوع من التدريب (التكوين) مقابل 60 في المائة في منطقة شرقي آسيا. ومن الأمثلة القليلة عن النجاح المحدود الذي سجلته بعض المبادرات في كسب تعاون الشركات الخاصة، برامج "مبارك-كول" و"إنجاز" التي تعتمد بشكل كبير على المساهمات التقنية أو المالية للقطاع الخاص، فالشركات الخاصة العربية لا تميل للاستثمار في برامج التدريب (التكوين) لكونه لا يؤثر مباشرة في الأرباح ولا يحقق لها عوائد مالية أو

- ❖ مشاركة هامشية للقطاع الخاص في التكوين إذ يتم تمويل معظم آليات تطوير العرض وبرامج التكوين من قبل القطاع العام وتتولى إدارتها المؤسسات التكوينية\*
- ❖ قصور التشريعات ومحدودية المرونة الإدارية وتفويض الصلاحية على مستوى المؤسسة التكوينية، وافتقار المؤسسة التكوينية لأدوات الإدارة الحديثة، مثل: التخطيط الاستراتيجي، والتخطيط الإجرائي، ومعايير الأداء، وتقنيات المعلومات، وإدارة الموارد البشرية وتميبتها ضمن منظومة متكاملة، مما يحد من قدرتها على أخذ المبادرات لمواكبة التطورات في مجالات عملها ويعيق نشاطاتها في مجال التكوين المستمر والتواصل مع المجتمع<sup>1</sup>.
- ❖ ضعف آليات المتابعة والتقييم واعتماد المؤسسات والبرامج والمؤهلات مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات.
- ❖ ضعف العلاقة بين مخرجات منظومة التكوين المهني واحتياجات الشغل ومتطلباته، فهي تعتمد أساساً على حجم العرض والقدرات الاستيعابية للمؤسسات التكوينية والمحصورة بشكل رئيس في مجال التكوين الأولي، ولا يتوافر رؤية شاملة للتعليم والتكوين المستمر مدى الحياة.
- ❖ الحاجة لرفع كفاءة المنظومة التكوينية من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات، ويشمل ذلك المناهج والتجهيزات وأساليب التكوين وإعداد المكونين وغير ذلك.
- ❖ ضعف آليات التمويل مما ينعكس سلباً على أداء منظومة التكوينية، وعلى تحديد أولوياتها و أهدافها<sup>2</sup>.
- ❖ تدني مكانة التكوين المهني في المجتمع إذ ينظر إليه كتعليم بنهاية مغلقة، ولا يوفر فرصاً كافية لمواصلة التعليم لمستويات أعلى.
- ❖ ضعف خدمات التوجيه والإرشاد المهني وأثرها في خيارات الأفراد في ضوء قدراتهم وخصائص الشغل وحاجاته<sup>1</sup>.

منافع ملموسة على المدى القصير، فجندها اليوم في صراع ما بين توجهاتها قصيرة الأمد من جهة، وطبيعة التدريب (التكوين) الاستثماري طويل الأجل من جهة أخرى . علاوة على ذلك، فإن نوعية التدريب (التكوين) الذي يجري في الشركات والمعد من قبل العديد من الشركات الخاصة ضعيف نسبياً، ومن الأمثلة على عدم اهتمام بعض منظمات القطاع الخاص بتدريب (التكوين) العمالة المحلية، الممارسات الإدارية في العديد من الشركات الخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي و التي تفضّل تعيين كفاءات أجنبية مدربة بدلاً من تدريب العمالة المحلية. للمزيد من الاطلاع العودة الى المكتب العمل الدولي

<sup>1</sup> - الجمهورية التونسية، وزارة التنمية الجهوية والتخطيط: إستراتيجية قطاع التكوين المهني (وثيقة أولية)، ص 10-12.

<sup>2</sup> - مكتب العمل العربي، سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 41

- ❖ غياب نظام شامل لنشاطات لتكوين المهني المستمر، بهدف تحسين انتاجية وتنافسية المنشآت وتطوير أداء الأفراد.<sup>2</sup>
- ❖ قصور معلومات عن عالم الشغل وعدم شموليتها وضعف استثمار ما يتوافر منها، وكذلك ضعف الآليات المستخدمة لتحديد احتياجات الشغل، مما ينعكس سلباً على رسم السياسات واتخاذ القرارات.<sup>3</sup>

يعكس ترك سياسات واستراتيجيات التكوين المهني لمؤسسات التكوينية لصياغتها وتنفيذها مفهوماً تجاوزه الزمان بمراحل كانت فيه العلاقة بين العرض والطلب في مجال الموارد البشرية معدومة<sup>4</sup>. فكانت مؤسسات التكوينية تضخ في عالم الشغل ما ينتاسب وما زُوِّدت به من معدات وبرامج تكوينية وهيئة التكوينية لها "نصاب" من ساعات العمل يجب توفيرها، دون اهتمام حقيقي بالطلب على العمالة (مهنياً ومستويات) في هذه عالم الشغل، ساعدها على الاستمرار في ذلك سياسات شغل كانت لا تهتم كثيراً بوضع العامل المناسب في شغل يناسبه ليزيد إنتاجه، بل كان الشغل هدفاً اجتماعياً مجرداً من البعد الاقتصادي، وبالتالي كان هناك تعيين لأفراد يزيدون عن الحاجة من ما يؤدي إلى بطالة مقنعة وإنتاجية متردية<sup>5</sup>

بشكل عام نجد أن الدول ذات الدخل منخفض لم تتجح كثيراً في تطبيق أنواع برامج التكوين المهني والسبب هو أن مستوى الدخل ببساطة المنخفض؛ إذ يصعب جذب المدرسين الأكفاء والإبقاء عليهم بسبب انخفاض الرواتب، والقدرة على تطوير المناهج محدودة كما ان الموارد التعليمية غير متوفرة ولا توجد أنظمة لتقييم وإصدار الشهادات<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - سلطنة عمان، تقرير وزارة القوى العاملة، المُعد لمجلس الشورى، 26 ماي 16، 2007، ص 24

<sup>2</sup> - علي خليل إبراهيم التميمي، المرجع السابق، ص 34

<sup>3</sup> - منظمة العمل العربية: الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، تم إقرار هذه الاستراتيجية بقرار مؤتمر العمل العربي المرقم (1424) في دورته السابعة والثلاثين، المنامة - مملكة البحرين ، 6 - 13 مارس 2010، ص 04-06

<sup>4</sup> - تقرير وزارة القوى العاملة، سلطنة عمان، المُعد لمجلس الشورى، 26 ماي 16، 2007، ص 24

<sup>5</sup> - أبو بكر عابدين: البعد التنظيمي لعمل مؤسسات التدريب التقني و المهني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، (16 - 18 / يناير / كانون الثاني / 2010) ص 03-06

<sup>6</sup> - عبد الصمد قائد الأغبري، فريدة المشرف: التعليم و التدريب في التسعينات-متطلبات و استراتيجيات الدول النامية، مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1998، ص 50-51

ورغم التحسينات الكبيرة التي أُدخلت على التكوين المهني من الناحيتين النوعية والكمية، هناك حاجة للمزيد من التحسينات، وتشير المقارنات الدولية إلى عدم اتساق المهارات مع احتياجات الشغل وتدني جودة النظام التكوين المهني<sup>1</sup>.

**ثانياً- الأهداف وأهمية وضع الاستراتيجية استراتيجيات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل:**

### 1- أهمية وضع الاستراتيجية:

تعتبر الإستراتيجية تلك المنهجية التي تتمثل في النظرة المستقبلية التي تأخذ في الاعتبار التغييرات التي تحدث بشكل متسارع في مختلف المجالات والتي تحتم إحداث تحول أساسي في الطرق المستخدمة لتمليك القوى العاملة المهارات التقنية المطلوبة، لان التحدي هو إيجاد تكوين مهني مبدع ولا تقل في مستواها عن التكوين المهني في دول العالم المتقدمة وقادر على استيعاب التقنية القائمة<sup>2</sup>.

إذ كان من الضروري أن تكون الرؤية التي تتبناها الإستراتيجية متلائمة مع الخصائص ومتطلبات الشغل، ولذلك فلا بدّ من التأكيد أنّ هذه الإستراتيجية الوطنية يجب أن يشترك في

<sup>1</sup> - صندوق النقد الدولي، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 05 أكتوبر 2013، ص36

<sup>2</sup> - مجلس التعاون لدول الخليج العربية، إستراتيجية التعليم التقني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط، عمان، 2003، ص13-14

\*التخطيط الاستراتيجي هو عملية تقوم بها المنظمات لتحديد استراتيجيتها، أو اتجاهها، واتخاذ القرارات بشأن تخصيص مواردها لتحقيق هذه الاستراتيجية، بما في ذلك رؤوس الأموال والأشخاص. وهناك العديد من أساليب تحليل الأعمال المختلفة، بما في ذلك التحليل الرباعي وهو إختصار للكلمات (نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات) بالإنجليزية، وتحليل بيست، PEST وهو اختصار الكلمات (السياسية، الاقتصاد، الاجتماعية، والتكنولوجية) بالإنجليزية، وتحليل ستيير STEER وهو اختصار للكلمات (الثقافة الاجتماعية والتكنولوجية والاقتصادية والبيئية، والعوامل التنظيمية) بالإنجليزية SWAT، وتحليل ايبستل EPISTEL وهو اختصار الاتي(البيئة والسياسية والمعلومات والمجتمع والتكنولوجيا والاقتصاد والقانون) بالإنجليزية.

التخطيط الاستراتيجي هو الاعتبارات الرسمية للمنظمة في مسارها المقبل. جميع التخطيطات الاستراتيجية تتعامل على الأقل مع واحد من ثلاثة أسئلة أساسية:

"ماذا نفعل؟"

"لمن نفعل ذلك؟"

"كيف يمكننا التفوق؟" للمزيد من الاطلاع العودة الى الموجه التالي

[http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D8%AE%D8%B7%D9%8A%D8%B7\\_%D8%A5%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D8%AE%D8%B7%D9%8A%D8%B7_%D8%A5%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A) de 25/06/14 de 15:43

تنفيذها جميع الأطراف المؤثرة بصفة مباشرة أو غير مباشرة في ديناميكية الشغل كلّ من موقعه، فهي جهد وطني جماعي يتعالى عن الحسابات الضيقة، كما لا بدّ من التأكيد أيضا أنّ معالجة البطالة وفق هذه الإستراتيجية لن تتحقق عبر سياسات مفردة أو جهد غير منسق، ومن ثمة فإنّ الأهمية حاسمة لتدخل الدولة لإرشاد آليات" الشغل "مترابطة لزيادة فرص الشغل وتوجه أهداف واضحة يقع تنفيذها عبر منظومة سياسات ولتوفير الشغل وتحقيق مستويات أعلى للأداء.<sup>1</sup>

## 2- غايات والأهداف العامة للاستراتيجية:

### أ- غايات من الإستراتيجية :

- تطوير وتسليح التكوين بالمعرفة والمهارات اللازمة وصولاً إلى الأهداف المنشودة لأي مؤسسة.
- تحقيق قفزة نوعية تسهم في إحداث نهضة تعليمية على مستوى جميع المسارات.
- تحقيق نتائج ومردود له أثر عميق وممتد على الفرد والمؤسسة .
- مواكبة التطورات والتقنيات والمفاهيم الحديثة والتعاطي معها.
- إحداث تغيير عميق الأثر في العملية التكوينية من خلال اكتساب (معرفة، مهارة، سلوك).
- التركيز على النتائج والوفاء بالاحتياجات التكوينية.
- تبني الأساليب والطرق المبتكرة في تقديم التكوين بما يضمن تحقيق الأهداف.
- تأهيل وإعداد كوادر مهنية جديدة قادرة على تسلم زمام القيادة في المستقبل.<sup>2</sup>

### ب- الأهداف العامة للاستراتيجية:

إن تحقيق هدف من التكوين المهني سيكون عن طريق استراتيجية تقوم على عدة أهداف عامة هي:

- ❖ **الهدف الأول:** إعداد كوادر فنية لمتطلبات عالم الشغل سريع التغيير وتمليكها مهارات ذات مستوى قادر على المنافسة في السوق العالمي، وذلك عن طريق إيجاد برامج التكوين المهني تستقطب الشباب وتلبي احتياجات الصناعة الآتية والمستقبلية وإتباع فلسفة مرنة في التكوين المهني قادرة على الاستجابة لاحتياجات المستفيدين من الخدمات التكوينية التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - الجمهورية التونسية، وزارة التكوين المهني والتشغيل، الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، 2013/2017، ص08

<sup>2</sup> - المرجع السابق.

<sup>3</sup> - مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المرجع السابق، ص 15- 17

- ❖ **الهدف الثاني:** أن تعمل البرامج التكويني في التكوين المهني على تمليك الطلاب القدرات الرئيسية للشغل بما يتيح للخريجين سهولة التحرك في عالم الشغل والتنقل بين المؤسسات والقطاعات الصناعية والمهن المختلفة بما يتلاءم مع تطوراتهم وطموحاتهم.
- ❖ **الهدف الثالث:** زيادة الاستثمار في التكوين المهني بصفة عامة لهذا لا بد من العمل على إقناع وجذب مؤسسات القطاع الخاص للاستثمار في إعداد اليد العاملة الفنية والمهنية في مؤسسات التكوين المهني.
- ❖ **الهدف الرابع:** رفع كفاءة مؤسسات التكوين المهني إذ إن هناك إنفاق حكومي كبير على مؤسسات التكوين المهني وينبغي معرفة مردود هذا الإنفاق من حيث الكمية والنوعية، وذلك فإن مؤسسات التكوين المهني عليها الاستمرار في تحسين كفاءتها وفعاليتها في الوقت الذي تحافظ فيه على جودة مخرجاتها وتعمل على تطوير هذه الجودة واستخدام البنى التحتية بفعالية مع التأكيد على مبدأ المحاسبة<sup>1</sup>.

### ثانيا - خطوات استراتيجية ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل:

- وتتبع إستراتيجية تطوير التكوين المهني جملة من الخطوات وهي التالي :
- ✓ مراجعة التخصصات الحالية واستحداث التخصصات الرئيسية والفرعية والمطلوبة بناء على مسوحات ودراسات احتياجات الشغل.
  - ✓ ضرورة مراجعة البرامج والخطط الدراسية من حيث المناهج وعدد الساعات وطرق التدريس والتركيز على الجوانب العملية والتطبيقية .
  - ✓ تقوية المهارات الأساسية والضرورية للتعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة على بعضها البعض والمتمثلة في مهارات تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها وتغيير السلوك الوظيفي وزيادة مرونة العمل المتغيرة، وتقليل الهدر في الموارد البشرية التي تنتقل إلى عالم الشغل دون تكوين أو تأهيل كافي.
  - ✓ تأهيل الخريجين مهنيا وعلميا وفق المعايير العالمية كي يستطيع المنافسة مع العمالة الأجنبية والوافدة في إطار المنافسة الحرة على الوظائف .
  - ✓ تقوية العلاقة مع القطاع الخاص وتقييم احتياجاته الفرعية والعديدية، وأخذ ذلك في الاعتبار عند تصميم البرامج الدراسية، وتحديد أعداد المقبولين وتوزيعهم على التخصصات المختلفة، كما تمتد مشاركة القطاع الخاص لتشمل توفير فرص التكوين

<sup>1</sup> - المرجع السابق.



العملي وتوفير البيانات لإجراء البحوث والدراسات المشاركة في الأنشطة الطلابية بالمعارض والندوات والدعم المالي.

✓ أحداث تغييرات على مجرى نظام التعليم، خاصة فيما يتعلق بطرق وكيفية نقل المعلومات وتلقيها، إن إيصال المعرفة، نحو إتجاه واحد ووفق طرق مسطرة ومحددة، لم يعد الأسلوب الملائم حاليًا، مما فسح المجال والمكانة لنظام جديد يستند على تبادل وتقاسم المعلومات بين المكون والمتربص من جهة، وبين المتربصين فيما بينهم من جهة أخرى<sup>1</sup>.

✓ اعتماد منهجيات مناسبة لتفعيل مشاركة قطاع الشغل في تطوير مناهج وبرامج التكوين المهني، وكل ما يؤمن مواعمتها لمتطلبات الشغل واحتياجاته المتغيرة.

✓ استثمار التجهيزات المتوفرة في مؤسسات الشغل الإنتاجية والخدمية في تكوين متربصي التكوين المهني مع مراعات عدم التأثير السلبي على كفاءتها وإنتاجيتها<sup>2</sup>.

✓ استخدام مكونين من المؤسسات الصناعية للمشاركة في التكوين النظري والعملي في مراكز التكوين المهني\*<sup>3</sup>.

✓ قيام مؤسسات الشغل بتوفير التنبؤات والتوقعات المرتبطة بإحتياجات الشغل المستقبلية إذ تعد هذه المعلومات الركيزة الأساسية للتخطيط لبرامج وفعالية مؤسسات التكوين المهني من ما يدفعها للوجه السليمة<sup>4</sup>.

✓ استحداث برامج جديدة تتسجم وحاجات الشغل ودمج الفئات المهمشة وذوي الاحتياجات الخاصة بمنظومة التكوين المهني.

✓ استحداث مكتب توظيف لربط الخريجين بعالم الشغل<sup>5</sup>.

✓ الاستثمار في تنمية المهارات واستحداث نظام تكوين يحركه الطلب من أجل تنمية اقتصاد متنوع وقادر على التنافس؛ تعزيز مؤسسات الشغل<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - أخبار المركز، نشرة داخلية تصدر عن المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، عدد13، حيدرة، الجزائر، 2008، ص4-1

<sup>2</sup> - طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي، المرجع السابق، ص 30

\* - إذ بالإمكان مراكز التكوين المهني الاستفادة بمدرسين من مؤسسات سوق العمل ذوي الخبرة سواء عن طريق الدوام الجزئي أو دوام كامل - وفق مبدأ الإعارة أو تفرغ الكامل - لمدة فصل دراسي كامل أو سنة دراسية، وذلك يتم وفق إتفاقيات تبرم بين الطرفين

<sup>3</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي - لجنة العلاقات العمل، التكوين المهني وعلاقته بالشغل، الدورة الرابعة عشر، الجزائر، نوفمبر، 1999، ص32

<sup>4</sup> - المرجع السابق، ص 33- 34

<sup>5</sup> - الجمهورية الفلسطينية، وزارة العمل، الإدارة العامة للتدريب المهني مراكز التدريب المهني، رم الله، 2012، ص1-2

- ✓ دراسة وتحليل الشغل فيما يتعلق بالقطاعات الواعدة، وذلك بالتعاون والتنسيق مع المجتمعات الاقتصادية والمسؤولين على اختلافهم .
- ✓ تبني أسلوب واقعي للاختبارات والامتحانات سواء النظرية منها أم العملية وذلك تحت إشراف وسيطرة لجان مشتركة من القطاع الخاص، والوزارات المعنية لضمان تحقيق المستويات المطلوبة وجودة التكوين وكفاءة الخريجين وجدوى التكوين العملي واكتساب مهارات وحوارات متعددة.
- ✓ ضمان نظام منح الشهادات سواء من جانب الوزارة المعنية أم من جانب مجتمع المستثمرين ورجال الأعمال المعنيين واعتمادها من هيئة مستقلة للاعتماد وضمان الجودة<sup>2</sup>
- ✓ اعتماد مقاربات بيداغوجية حديثة تتبني على تشخيص الكفايات انطلاقاً من مواصفات المهن المستهدفة<sup>3</sup>.

### ثالثاً-أنواع إستراتيجيات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل:

#### أ-الاستراتيجية الأولى تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية:

تكتسب عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية أهمية قصوى لدعم التنمية الصناعية، وذلك انطلاقاً من سياسة وضع الضوابط والمعايير التي تركز عليها الخطط العامة لمشاريع التكوين المهني.

وفيما يلي أهم العناصر التي تبين أهمية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية على النحو التالي:

(1) تطوير منظومة التكوين المهني بكافة أنواعه ومستوياته حيث أن عبء هذا التطوير لا يقع على كاهل الدولة وحدها بل من خلال مساهمات المجتمع المدني بكافة أطرافه حيث

<sup>1</sup> - مكتب العمل الدولي، وظائف من أجل العراق: استراتيجية للعمالة و العمل اللاتق، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2007، ص 17- 14

<sup>2</sup> - علي أحمد سيد علي، سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل"، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل"، منظمة العمل العربية، القاهرة من 9-11 نوفمبر، 2009، ص 08- 29

<sup>3</sup> - إبراهيم التومي: دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية، ورقة عمل مقدمة في الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة، 9 - 10 نوفمبر، 2009، ص 14-18

- شملت الرؤية المستقبلية على عناصر التطوير التكوين المهني والتوسع فيه والتوصيات اللازمة لكل عنصر من عناصر الرؤية<sup>1</sup>.
- (2) أن عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية يجب أن تأتي وفقا لوفرة المعلومات المتعلقة بالعمالة المتكونة تقنيا وماهيتها<sup>2</sup>
- (3) تحقيق المزيد من الوعي لأهمية التكوين المهني من أجل التنمية المستدامة<sup>3</sup>
- (4) تطوير نظام المعلومات بوزارة القوى العاملة لتوفير البيانات والإحصاءات وزيادة الاهتمام بإجراء البحوث والدراسات حول متطلبات الشغل<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - منظمة العمل الدولية، ملخص الخطة القومية لتشغيل الشباب، 2010، ص 13

<sup>2</sup> - المرجع السابق.

<sup>3</sup> - اليونسكو، **النشرة**، عدد 16، يونيو/فوك، 31 تشرين الاول، 2009

<sup>4</sup> - سلطنة عمان، المرجع السابق، ص 24

\***المراقبة والتقييم مخرجات التكوين المهني**: طوّرت بعض دول العربية مقدرات المراقبة والتقييم فيها، حيث تعتبر الأردن وتونس أمثلة على المقاربات المختلفة للمراقبة والتقييم، فقد قام الأردن بوضع نظام لضبط الفعالية الداخلية لبرامج التدريب (التكوين) من خلال التركيز على الكلفة والفاعلية الداخلية والجودة، أما من حيث الفعالية الخارجية، فتعتمد مقارنة الأردن على إجراء استبيانات متابعة تجمع بشكل نظامي معلومات حول خريجي البرامج التدريبية (التكوين) واصحاب العمل لعدد من المؤشرات، وعلى الرغم من ذلك، لا يقيس هذا النوع من المراقبة المساهمة المحددة لبرامج التدريب (التكوين) في المتغيرات مثل قابلية التوظيف، وقامت تونس بإجراء دراسات مكنتها من مقارنة مجموعة من المستفيدين من برامج التدريب (التكوين) بمجموعة قياس من غير المستفيدين.

كما بُدلت الأردن الكثير من الجهود لمراقبة مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب (التكوين) المهني. وتنتشر الوكالات ذات الصلة إحصائياتها وتقاريرها بشكل سنوي، حيث قام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بنشر العديد من التحليلات الرئيسية للتعليم والتدريب (التكوين) المهني، أجريت عدة جهات حكومية مقدّمة للتدريب (التكوين) العديد من دراسات المتابعة في الأردن، ولقد بدأت وظيفة المرصد لتطوير المهارات والتوظيف بالعمل في تونس في عام 1996، وكان الهدف منها تزويد السوق بالمعلومات ذات الصلة وقياس نتائج مختلف التدخلات الحكومية، وكانت أحد أهم منتجات هذه الوظيفة في السنوات الأخيرة تطوير " معجم المهن"، وهي منهجية لتطوير مؤشرات قياس فعالية خدمات التوظيف والتدريب (التكوين)، بالإضافة إلى إجراء دراسات تقييم الأثر لهذه الخدمات، ووضع نموذج الاقتصاد الكلي لقياس نمو العمل والمتطلبات من المهارات في مختلف السيناريوهات، ومن أهم المشاريع المستقبلية التي سيتم القيام بها دراسات على مستوى الشركات، التحضير الفعلي لمؤشرات التدريب (التكوين) والتوظيف، وإطلاق موقع على شبكة الإنترنت لنشر عملها.

وبهذا فإن تونس هي الدولة الوحيدة في المنطقة التي قدمت تقنيات لتقييم الأثر في برامجها، وتُقدّم هذه التقنيات بين سلسلة من المؤشرات لمجموعتين هما مجموعة من المستفيدين من برامج التدريب (التكوين) التي تقيمها الوكالة الوطنية للتدريب (للتكوين)، مجموعة غير المستفيدين التي تشترك مع مجموعة المستفيدين بنفس الخصائص الاجتماعية - السكانية، الهدف من تقييم الأثر هو تحديد ما إذا كانت قيم المؤشرات ستختلف في غياب برامج التدريب (التكوين) الخاصة بالوكالة الوطنية للتدريب (للتكوين)، ولقد أجريت دراسات رائدة لتقييم الأثر، وقدمت معلومات مهمة حول تطوير إطار منهجي، ولا تزال النتائج التمهيديّة تعكس المشاكل المنهجية وتقدم دروساً قيمة للدراسات المستقبلية للاطلاع أكثر للعودة للمرجع تميم على خليل التميمي، إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب، ورقة عمل للمؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، منظمة

(5) إن الارتقاء بنوعية التكوين المهني يحتاج إلى تحديث مراقبة و تقييم هذه المؤسسات

التكوينية بغية توفير المهارات المطلوبة للاحتياجات المتطورة لشغل<sup>1</sup>.

#### معوقات تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية:

عندما مناقشة الاحتياجات المستقبلية، لا بد من الحديث كذلك عن المعوقات التي قد تحول دون بلورة هذه الاحتياجات، ونذكر منها ما يلي:

.: عدم وجود شبكة معلوماتية متخصصة يمكن الرجوع إليها للحصول على الأرقام الفعلية

التي توضح الحجم الفعلي للأيدي العاملة المهنية والتقنية، وتخصصاتها بدقة.

.: انتشار ثقافة "العييب" المهني المنتشرة في المجتمعات العربية، والتي تحول دون دخول

الكثير من أبناء الوطن العربي في الوظائف التي قد توصف بالعييب المهني<sup>2</sup>.

نظراً لما توفره المراكز من روافد تكوينية قادرة على التحرك السريع للإيفاء بمتطلبات

المستقبل فيما يخص التكوين المهني، ولتسليط الضوء فيما يخص الاحتياجات المستقبلية من

التخصصات التقنية للعشر سنوات القادمة في دول العربية، فإنه لا بد من الأخذ بعين الاعتبار

المتغيرات المتسارعة التي يمر بها العالم، خاصة فيما يتعلق بتقنية المعلومات وتأثيرها المباشر على

آليات التكوين المهني، كما أنه من الضرورة دراسة ما قد يصاحب ذلك من معوقات قد تحول دون

دقة تحديد تلك الاحتياجات للفترة المشار إليها<sup>3</sup>.

#### ب- الاستراتيجية الثانية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل:

تلعب استراتيجية الشراكة ما بين مؤسسات التكوين المهني والمؤسسات في مختلف قطاعات

الاقتصاد، أهمية بالغة في إبراز أهمية التكوين المهني لأرباب العمل ولطالبي العمل على حدّ

سواء، إن هذه الاستراتيجية التي تعتبر بمثابة جسور وصلات وصل ما بين التكوين المهني

والشركات لا يمكن أن ترتدي لباساً موحداً في ظل اختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية

والثقافية<sup>4</sup>

العمل العربية وزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي - الجزائر، (15-17 نوفمبر / تشرين الثاني ) - 2009 الجزائر،

ص 12-16

<sup>1</sup> منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، التعليم للريادة في الدول العربية دراسات حالة عن الدول العربية(الأردن،

تونس، سلطنة عُمان، ومصر) التقرير الإقليمي التوليقي، مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratREAL البريطانية،

مكتب اليونسكو القليمي للتربية في الدول العربية - بيروت، 2010، ص07

<sup>2</sup> - مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المرجع السابق، ص06-09

<sup>3</sup> - البرت سيف حبيب: ملخص بشأن دراسة عن كيفية الارتقاء والتوسع في مجال التعليم الفني بمصر، الجهاز المركزي

للتنظيم والإدارة c a o a، مصر، 2012، ص06

<sup>4</sup> - اليونسكو، النشرة، المرجع السابق

العمل التشاركي وليس في معزل عن الأنشطة الأخرى ذات الصلة، يجب أن يكون هناك حوار دائم وتنسيق مع الجهات الأخرى المعنية والمسؤولين، والوزارات، والهيئات الدولية، والجهات المانحة الأخرى، والجمعيات غير الحكومية، وذلك بهدف تجنب ازدواجية العمل، وتنسيق الجهود والأنشطة واستخدام الإمكانيات والقدرات المتاحة بأفضل صورة ممكنة<sup>1</sup>.

(1) ان المهام التي تقوم بها منظومات الشغل من خلال توفر معلومات تفصيلية عن متطلبات الشغل وتمكنها من توفير ما تحتاجه مؤسسات التكوين المهني لتحديث مناهج وبرامج التكوين المهني وتحديد التخصصات وبرامج التكوين القصيرة وتقييم مخرجاتها وهذا يؤدي تدريجا الى موائمة مخرجات التكوين المهني مع احتياجات الشغل عن طريق الشراكة.

(2) إن الشراكة مابين منظومات الشغل ومؤسسات التكوين المهني تدفع المكونين والمشرفين الى التطوير الذاتي والإبداع من خلال اشراكهم بإعداد الدراسات والمسوحات والحقائب التدريبية وتنفيذ البرامج المتنوعة.

(3) تنفيذ البرامج التكوينية لصالح منظومات الشغل يدفع بمؤسسات التكوين المهني لتوفير المعدات التكوينية ذات التقنيات المتقدمة من خلال منظومات الشغل او حقل الشغل او من المكاسب المالية التي تجنيها لقاء الخدمات التكوينية

(4) مساهمة منظومات الشغل بتوفير المستلزمات التشغيلية للتكوين وهذا يعزز القدرات التكوينية للورش والمعامل في مؤسسات التكوين المهني<sup>2</sup>.

### تم تعزيز الشراكة مع مؤسسات سوق العمل بقطاعاته المختلفة من خلال:

- تشكيل لجنة مراجعة المواصفات المهنية: تعنى اللجنة بمراجعة المواصفات المهنية للبرامج الدراسية المطبقة بمشروع تطوير التكوين المهني لضمان توافقتها مع المعايير المحددة لمختلف التخصصات التي يتطلبها الشغل.
- تشكيل لجنة التكوين الميداني: تعنى اللجنة بتفعيل ومتابعة برنامج التكوين الميداني للمتربصين لدى الشركات والمؤسسات الشغل بالقطاعين الحكومي والخاص<sup>3</sup>.

### **أهمية الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل:**

<sup>1</sup> - علي أحمد سيد علي، المرجع السابق، ص 08- 29

<sup>2</sup> - علي خليل التميمي، المرجع السابق، ص 12-13

<sup>3</sup> - اجتماع الخبراء الإقليمي حول دراسة معوقات التكامل بين التعليم الثانوي والتعليم الجامعي وسبل علاجها، المرجع السابق، ص 01-03

ماذا تستفيد مؤسسات الشغل من التعاون والشراكة مع مؤسسات التكوين المهني

أهم ما تجنيه مؤسسات الشغل من المشاركة مع سوق العمل مايلي:

○ الاستفادة من أماكن العمل المتاحة في مؤسسات التكوين المهني ومن برامج التكوين الإضافي ورفع كفاءة العاملين في المؤسسات الصناعية من خلال برامج التكوين الجزئي ولتكوين المسائي وغيرها من الخدمات والأنماط التكوينية التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني.

○ الإفادة من خبرات العلمية والتقنية والإمكانات البحثية للأطر التكوينية في إنجاز البحوث المشتركة لصالح مؤسسات الشغل وتوظيف مختبرات البحوث المتقدمة لهذا الغرض وتقديم الإستشارات التقنية وغير ذلك<sup>1</sup>.

### **مراحل شراكة فاعلة بين التكوين المهني ومؤسسات الإنتاج**

ولا يمكنها أن تكون فاعلة إن لم تتطرق إلى جميع المراحل التي تمر بها العملية التكوينية، ويمكن تلخيصها في ما يلي :

(1) **مرحلة تشخيص:** أي تشخيص حاجيات القطاعات الاقتصادية من المهارات ويمكن

القيام بها عن طريق تبادل المعلومات والقيام بدراسات مشتركة لتحديد حاجيات النشاطات الاقتصادية المرغوب في توفير المهارات لها، وتستغل في هذه العملية جميع المعطيات المتوفرة من خلال الدراسات التي تقوم بها جهات مختصة.

(2) **مرحلة تحديد الاحتياجات:** تعنى هذه المرحلة بحديد الدقي لمتطلبات واحتياجات قطاع

الشغل من اليد العاملة ذات كفاءة من جانب الكمي والنوعي، وذلك من خلال الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية لمواكبة التطورات التقنية كتعديل أو تغيير المناهج التدريسية في التوقيت المناسب، ومتابعة تحديث التجهيزات التكوينية، للاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية في الشغل<sup>2</sup>.

(3) **مرحلة التخطيط :** وذلك من خلال الإعداد لمناهج التكوينية بمشاركة مؤسسات الإنتاج

في هذه العملية عن طريق العاملين ممن يحذقون المهن المستهدفة ورؤساءهم كما يتم تطعيم أعمال الفرق الفنية المشتركة بالتوجهات العالمية في المجال ونتائج الدراسات الاستشرافية حتى يمكن إثراء المناهج التي يتم إعدادها وإعطائها البعد العالمي والبعد المستقبلي.

<sup>1</sup> - طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي، المرجع السابق

<sup>2</sup> - علي أحمد سيد علي، المرجع السابق، ص 08- 29

(4) **مرحلة التنفيذ:** اي تنفيذ كل الخطط والقرارات التي تهدف الى ربط التكوين بالشغل كالعليات التكوينية، عن طريق التكوين بالمؤسسة الاقتصادية بما يساعد على تكوين مهارات أقدر على الاندماج السريع في عالم الشغل ومسايرة متطلبات أداء الشغل بالمؤسسة الاقتصادية، وهذا من خلال متابعة الخريجين

(5) **مرحلة تقييم:** اي تقييم المكتسبات المتكويين عن طريق المساهمة قطاع الشغل في لجان الامتحانات والإشراف على إعداد مشروعات ذات بعد تكويني يمكن إدماجها بالمناهج التكوينية<sup>1</sup>، وكذلك تقييم مدى نجاعة الخطط والطرق المتبعة في تحقيق الشراكة بين التكوين والشغل، مع الوقوف على نقاط الضعف والعرقيل التي تعيق تحقيق الشراكة، لإيجاد حلول مستعجلة<sup>2</sup>

#### رابعاً- آليات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل:

إن تنفيذ إستراتيجية الشراكة ما بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات الشغل تتم عادة من خلال قنوات وآليات متعددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعات المطبقة في قطاع التكوين المهني وقطاعات التنمية والإنتاج<sup>3</sup>، ومن هذه الآليات ما يأتي:

(1) **المجالس إدارة مؤسسات التكوين المهني:** تعد مساهمة مؤسسات الشغل في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التكوين المهني من آليات الفاعلة والمؤثرة في مساهمة الشغل في رسم سياسة مؤسسات التكوين المهني وتحديد محتوى المناهج وتحليل احتياجات الشغل من مهن ومهارات وتخصصات وبرامج\* .

<sup>1</sup> - إبراهيم التومي، المرجع السابق، ص 14- 18

<sup>2</sup> - المرجع السابق.

<sup>3</sup> - طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي، المرجع السابق، ص 35- 37

\*- تعتمد مثل هذه الآلية في بعض الدول العربية و لكن تتفاوت في درجة ممارستها و اعتمادها من دولة عربية إلى أخرى.

\*\* - في بعض الدول العربي

لآلية وسيلة لإدارة المخاطر لضمان تحقيق أهداف العمل أو لضمان الالتزام بعملية معينة . و أمثلة آليات التحكم تشمل السياسات ، و الإجراءات ، و الأدوار ، المصفوفة العشوائية للأقرص المستقلة، و غيرها، وآلية التحكم تسمى في بعض الأحيان إجراء مضاد أو إجراء حماية . و آلية التحكم أيضاً تعني إدارة استخدام أو سلوك أحد عناصر التهيئة ، أو نظام ، أو خدمة تكنولوجيا معلومات

للمزيد من الاطلاع العودة الى معنى آلية في معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي

<http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A2%D9%84%D9%8A%D8%A9> de 29/05/22 de

كما قد يشارك ممثلون عن مؤسسات الشغل في مجالس إدارة المؤسسات التكوينية \* \* ضمن الرقعة الجغرافية لهذه المؤسسات كما هو الحال في مصر في الوقت نفسه يمكن مشاركة ممثلي عن مؤسسات التكوين المهني في مجالس إدارة المؤسسات الشغل<sup>1</sup>.

(2) **اللجان الاستشارية:** تشارك نخبة من المسؤولين والمختصين في مؤسسات الشغل ذات العلاقة في اللجان الاستشارية للمؤسسة التكوينية التي تنظر عادة في أمر تتعلق بإعداد وتطوير المناهج والبرامج التكوينية وخطط التعاون المشتركة.

وما تتوصل إليه هذه اللجان من قرارات فإنها تساعد في رسم السياسات والاستراتيجيات.

(3) **فرق العمل الوطني:** و يطلق عليها أيضا "اللجان أو فرق العمل القطاعية" وهي لجان أو فرق تكون على المستوى الدولة أو التخصص الرئيس التكوين المهني، وممثلي عن مؤسسات الشغل ذات العلاقة بالتخصص أو فروع التكوين المهني.

في هذه الآلية تكون الشراكة والتنسيق أكثر شمولية، وتتم من خلالها بحث القضايا المرتبطة بالسياسات وتطوير التكوين<sup>2</sup>

(4) **اللجان المتخصصة:** تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسات التكوين المهني وتحتاجها مؤسسات الشغل.

وهناك لجان تخصصية عديدة تشكل لهذا الغرض، غير أنها تحتاج إلى تنسيق فيما بينها للوصول إلى نظرة وممارسة شمولية للتعاون في تحقيق أهدافها، ومن أمثلة هذه اللجان:

- **لجان المناهج:** و فيها يشارك الخبراء والمختصون في مؤسسات الشغل مع الأطر التكوينية في مؤسسات التكوين المهني من أجل تطوير المناهج، ويقوم ممثلو عن الشغل بتقديم المعلومات ذات صلة بإحتياجات القطاعات الإنتاجية والخدمية، وتقديم المشورة في نوعية التجهيزات والمواد التعليمية المطلوبة والملائمة في إعداد المتربصين للانخراط في سلك المهن الصناعية، ويعد دور الشغل أساسيا لتأمين الارتباط العضوي ما بين المنهج التكويني والاحتياجات المتغيرة لعالم الشغل.

- **لجان التجهيزات:** و هي من اللجان مشتركة المهمة في تحديد مواصفات الأجهزة والمعدات والمواد الملائمة، وكذلك مساهمة الشغل في نصب الأجهزة وإدخال تقانة جديدة في مؤسسات

<sup>1</sup> - طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي، المرجع السابق

<sup>2</sup> - المرجع السابق.



والمراكز المهنية، إذ بإمكان خبراء مؤسسات الشغل نقل المهارات والمعرفة التي ستكون مفيدة لمؤسسات التكوين المهني مستقبلاً.

- **لجان الاختبار و التقويم:** وهي من الجان التي يمكن أن تساهم فيها مؤسسات الشغل بفاعلية من خلال قيام ممثليها بدور المقومين والممتحنين للمتريصين للمواد الدراسية والبرامج التكوينية، وهذا ما يؤمن المستوى النوعي المطلوب لمخرجات المدارس المهنية ومراكز التكوين ويعمل على تلبية احتياجات الشغل<sup>1</sup>

(5) **التوأمة:** وهي من الآليات المهمة التي حققت نتائج إيجابية في توثيق الشراكة ما بين مؤسسات التكوين المهني والشغل\* وإن أسلوب أو "علاقة التوأمة" لمراكز التكوين المهني مع مجموعة من مؤسسات الشغل الإنتاجية والخدمية ذات الصلة بتخصصات وبرامج التكوين المهني، خاصة المؤسسات الموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمؤسسة التكوينية .

**وأهداف هذه الآلية الى ما يأتي:**

- تحسين نوعية التكوين بما يتلائم حاجات الشغل.
- استثمار إمكانات التكوين المتوفرة لدى قطاع الشغل (و غير الموجودة في مراكز التكوين المهني) لغرض التكوين الجزئي في مواقع العمل التي تتم معها التوأمة.
- إطلاع المكونين في مراكز التكوين المهني على مستجدات في مجال التصنيع أو الخدمات لنقلها للمتريصين.
- رفع كفاءة أداء العاملين في قطاع الشغل من خلال دورات تدريبية قصيرة و تعزيز فرص التكوين المستمر.
- توفير تغذية الراجعة حقيقية لتطوير وتحديث المناهج والبرامج التكوينية.
- إكساب المتريصين إتجاهات العمل الجماعي في مؤسسات الشغل مما يقلص مدة التكيف اللازمة لمخرجات التعليم والتكوين المهني عند التحاقهم بعالم الشغل.
- المشاركة في أعمال اللجان والمجالس والمدارس والأبحاث والتعاون في حل المشكلات الميدانية والعملية المهنية.<sup>2</sup>
- المشاركة في كلفة التكوين.
- المشاركة في أي أمور أخرى يتم الاتفاق عليها بين الطرفين.

<sup>1</sup> - المرجع السابق.

\* - و لقد اعتمدها بعض الدول العربية خاصة الاردن.

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص 37

(6) المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية: وهي من الآليات التي اعتمدها بعض الدول العربية وحققت مردودات مهمة في تعزيز الشراكة بين التكوين المهني والشغل، وتتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة لتطوير وتعميق الارتباط ما بين المؤسسات التكوينية ومؤسسات الشغل.

على غرار " المجلس النوعية للتعليم التقني" الذي أنشأته مصر والذي يضم ممثلين عن مؤسسات التكوين المهني و أساتذة جامعيين و ممثلين من قطاع الشغل. ويتولى هذا المجلس اقتراح أسس تطوير خطط وبرامج التكوين المهني في ضوء إحتياجات الشغل المتغيرة والإمكانات المتاحة.

كما اعتمدت اليمن هذه الآلية من خلال إنشاء " المجلس الوطني للتدريب المهني والتقني" الذي يتولى اقتراح سياسات موحدة لهذا التكوين لتلبية إحتياجات الشغل ومتطلبات التنمية.

ويرأس المجلس وزير العمل والتكوين المهني وعضوية ممثلين لخمس وزارات فضلاً عن أحد عشرة عضواً من القطاعين الحكومي والخاص يمثلون أرباب العمل والاتحاد العام للعمال واتحاد الفلاحين، كما تشكل مجالس للتكوين المهني لتعزيز وتوسيع شراكة قطاع الشغل في رسم السياسات على وفق إحتياجاته،<sup>1</sup> وهناك هياكل مركزية مشابهة في دول عربية أخرى مثل "المؤسسة العامة للتعليم الفني والتكوين المهني" في السعودية، و"هيئة العامة للتعليم التطبيقي والتكوين" في الكويت.

(7) لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل: وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين الشغل ومؤسسات التكوين المهني، تتولى دراسة إحتياجات قطاع الشغل وكيفية المواءمة معها من خلال تطوير البرامج والمناهج.

(8) آلية المشاركة في النشاطات العلمية والدراسات: تواجه مؤسسات الشغل الإنتاجية والخدمية في الدول العربية مشكلات عديدة تتعلق بكفاءة القوى العاملة وطبيعة التقانات المستخدمة ومستجداتها ومتابعتها في إحداث تغييرات مستمرة في طبيعة ونوع المهارات والمهن، فضلاً عن المشكلات الإدارية والمالية والتسويق.

ولهذه الآلية دوراً أساسياً في إجراء الدراسات والأبحاث، ولا تقتصر مردودية هذه الآلية في تقديم التوصيات ومقترحات إلى المخططين وأصحاب القرار فقط، بل ومن أجل تطوير

وبرامج التكوين المهني، فضلاً عن ذلك فإن مثل هذه الأنشطة ستقلص حالة "الانفصام" بين مؤسسات التكوين المهني و مؤسسات الشغل و تعزيز الشراكة في ما بينها. وتتجلى أهمية هذه الآلية بشكل وضوحا في حالة امتلاك مؤسسات الشغل وحدات البحث والتطوير اي "البحث والتنمية التجريبية" التي يمكن أن تكون حلقة وصل بينها وبين مؤسسات التكوينية التي تملك قدرات بحثية، وبموجب هذه الآلية يمكن تشكيل فرق بحثية مشتركة من الصناعيين والباحثين والمتخصصين من كلا الطرفين لإجراء مشاريع بحثية متكاملة أو القيام بدراسات مشتركة لتطوير مشاريع قائمة أو دراسة جدوى لإنشاء مشاريع جديدة<sup>1</sup>

وأخيراً تجدر الملاحظة أن وجود استراتيجيات واضحة لربط للتكوين المهني بالشغل خاصة بين الشباب، هي ضرورة قصوى ليس فقط على المستوى الوطني، بل أيضاً على المستوى العربي، حيث تفتقد الدول العربية لإستراتيجية عربية لربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل، على غرار ما هو موجود في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

ولذلك فإن من المطلوب هو إيجاد إستراتيجية موحدة تساهم في ربط التكوين المهني بإحتياجات الشغل، لا سيما من خلال توحيد وتنسيق سياسات وتشريعات التكوين المهني والعمل، من خلال إنشاء قواعد بيانات وبنوك معلومات حول فرص التكوين والشغل ، وتشجيع إطلاق المبادرات الوطنية لتشغيل الشباب.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 40

## الآليات ومؤشرات نجاح ربط التكوين بالشغل

مؤشرات نجاح الآليات المستخدمة	آليات المستخدمة	تطوير مؤسسات التكوين المهني من خلال مجموعة من الأهداف
<p>-إسهام مؤسسات التكوين المهني في تطوير قدرات الكوادر الفنية الأساسية وتمليكهم القدرة على التحرك في عالم الشغل .</p> <p>-ومرونة البرامج التكوينية ومدى استخدام التقنية الحديثة والأنماط الجديدة مثل التكوين عن بعد في العملية التكوينية .</p>	<p>البرامج الدراسية تكسب الخريجين مهارات عامة مشتركة بين مدى واسع من القطاعات الصناعية إضافة إلى المهارات التخصصية وبالأخص تلك المتعلقة بالقدرات الأساسية التي تتطلبها كافة القطاعات الصناعية .</p>	<p>-تمليك المترشحين القدرات الرئيسية لشغل وإمكانية توظيف الخريجين في مجال واسع من القطاعات الصناعية وتحركهم بسهولة في عالم الشغل</p>
<p>-مدى الزيادة أو التوسع في مؤسسات التكوين المهني المملوكة للقطاع الخاص</p> <p>-مدى إقبال مؤسسات القطاع الخاص على الاستثمار في مجال التكوين المهني</p> <p>-مدى إسهام مؤسسات القطاع الخاص في تطوير إمكانات المؤسسات القائمة.</p>	<p>إقبال على الاستثمار في مجال التكوين المهني من مؤسسات القطاع الخاص .</p>	<p>زيادة الاستثمار في التكوين المهني</p>
<p>-مدى تحسين مخرجات مؤسسات التكوين المهني من الناحية الكمية والنوعية .</p> <p>-مدى نجاح العملية التعليمية في إكساب الخريجين المهارات المستهدفة<sup>1</sup></p>	<p>-يتم استغلال الحد الأقصى للطاقة الاستيعابية لمؤسسات التكوين المهني .</p> <p>-كفاءة وفعالية العملية التعليمية .</p> <p>-منع الهدر والخسارة في إمكانات وتجهيزات مؤسسات التكوين المهني</p> <p>-إدارة مؤسسات التكوين المهني بكفاءة وفعالية وتطبيق ممارسات أفضل في</p>	<p>رفع كفاءة مؤسسات التكوين المهني</p>

<sup>1</sup> - مكتب العمل الدولي: وظائف من أجل العراق: استراتيجية للعمالة و العمل اللائق، المرجع السابق، ص26

	<p>استغلال كافة الإمكانيات المتاحة</p> <p>-تحديث وتطوير مناهج التكوين المهني</p> <p>-تحديث ورش ومباني مراكز التكوين المهني الحكومية.</p> <p>-إضافة أجهزة وورش جديدة بمراكز التكوين المهني الحكومية.</p> <p>-صيانة مباني وورش مراكز التكوين المهني الحكومية.</p> <p>تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالمراكز التكوينية<sup>1</sup></p>	
<p>مدى فعالية مجالس الشراكة بين التكوين و الشغل مثل: مجالس إدارة، مجالس أمناء</p>	<p>-التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقويم من خلال جهات يلعب فيها أصحاب العمل ومنظماتهم الدور الأكبر<sup>3</sup>. أي تأسيس وتدعيم آلية قوية للمراقبة والتقويم وذلك بالتعاون الوثيق والتنسيق المتبادل مع الجهات والهيئات الأخرى المعنية<sup>4</sup>.</p> <p>-تحديد أهداف التكوين المهني على مستوى كل منطقة</p> <p>- التخطيط للمناهج التكوينية بحيث تستهدف إكساب المهارات وتشكيل الاتجاهات السلوكية الإيجابية للوظيفة، وأن تتضمن المناهج الجانب النظري والعمل<sup>5</sup></p>	<p>الشراكة الكاملة بين التكوين والشغل</p>

<sup>1</sup> - سلطنة عمان، المرجع السابق، ص16-24

<sup>3</sup> - عبد النبي ابو غنية، النظام التدريبي الجديد في الجماهيرية العظمى، أخبار التعليم التقني و المهني في الوطن العربي، العدد05، المجلد17، بغداد-العراق، سبتمبر اكتوبر، 1998، ص23

<sup>4</sup> علي أحمد سيد علي، سياسات المرجع السابق

<sup>5</sup> - تقرير وزارة القوى العاملة، سلطنة عمان، المُعد لمجلس الشورى، 26 ماي 2007، ص16-24

<p>-برامج توجيه وإرشاد لمسيرة الحياة المهنية في جميع المراحل التكوين المهني</p>	<p>-توجيه وإرشاد للأفراد في مسيرة حياتهم المهنية، ونظم مرنة تسمح بالانتقال بين مسارات التكويني أفقياً ورأسياً. -نشر الثقافة المهنية بشكل جماهيري لتوسيع قاعدة المعرفة ومحو الأمية المهنية لدى أفراد المجتمع<sup>1</sup>.</p>	<p>دافعية ورغبة من المتخرجين تدفعهم إلى زيادة الإنتاجية</p>
<p>-ربط معايير ومؤشرات الجودة بالتحديث المستمر -دور فاعل لروابط بين الخبراء والممارسين</p>	<p>متابعة وتقييم ودراسات تتبعية للخريجين ورصد لمتطلبات الشغل بمشاركة فاعلة من جميع الأطراف المعنية، على الأخص لربط الخبراء والممارسين البلاد</p>	<p>سرعة الاستجابة لمتطلبات الشغل المحلي والعربي والدولي مع الاستمرار في تحقيق الجودة</p>
<p>- آلية اتصال مع أصحاب العمل ومتابعة لبرامج التلمذة الحديثة</p>	<p>-نظم مرنة تهدف الى رفع مستوى التكوين في مواقع الشغل (التلمذة المهنية) وتعترف به.</p>	<p>تضمين البرامج ممارسات عملية في مواقع الشغل وطبقا لمتطلباته وظروفه</p>
<p>- اعتماد سلم مهارات ومعايير ارتقاء ترتبط ونظام وطني للمؤهلات</p>	<p>آليات تقويم واختبار ومنح شهادات قائمة على الكفايات في ضوء المعايير المهنية وفي ضوء نظم المؤهلات الوطنية والإقليمية</p>	<p>التركيز على ما يستطيع الخريج عمله وليس ما درسه، والاعتراف بالتعلم السابق مهما كان مصدره والأخذ بمبدأ التكوين مدى الحياة</p>
<p>- ربط المعايير المهنية بنظام المؤهلات الوطنية<sup>2</sup></p>	<p>ربط المعايير المهنية بنظام المؤهلات الوطنية وفتح قنوات الاتصال أفقياً ورأسياً</p>	<p>وجود إطار عام للكفاءات (المؤهلات) وربط البرنامج التكويني بهذا الإطار لجذب متدربين وطلاب أكفاء</p>

<sup>1</sup> - عبد النبي ابو غنية، المرجع السابق، ص24

<sup>2</sup> - المرجع السابق

### 3 - تجارب عالمية لربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل:

#### أ- التجربة انجليزي:

المملكة المتحدة دولة متقدمة لها تاريخ عريق في التصنيع، وهي من الدول التي دخلت السباق الحضاري بإدراكها ضرورة الاهتمام بإعداد الإنسان القادر على دخول عصر الصناعة الحديثة التي تعتمد أساسا على استخدامات العلم والتكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات المتقدمة، وفي هذا الإطار قامت المملكة المتحدة باستحداث بعض البرامج التكوينية المتقدمة في الصناعة مثل: التكوين من أجل التطوير والتنمية المعروفة باسم Booster Training ، وكذا برنامج إعادة التكوين Re-training وذلك لتنمية مهارات العامل الصناعي، بالإضافة إلى استمرار البرنامج التقليدي السائد، وهو برنامج التلمذة الصناعية (المهنية).

وسوف نقوم بعرض هذه البرامج مع بيان أهدافها للأفراد الملتحقين لها ، وكذلك مدة كل برنامج.

#### 1. برنامج التلمذة المهنية: تعتبر التلمذة المهنية مسارا رئيسيا لإعداد والتكوين المهني في

إنجلترا ، فهي نظام يرتبط بالمدة، بحيث يطلب من المتدرب قضاء عدد محدد من السنوات كمستخدم تحت التكوين، وذلك قبل أن يعتبر مؤهلا كعامل مهني أي صاحب حرفة ومن شروط الالتحاق ببرنامج التلمذة المهنية: أن يتم اختيار الأفراد من بين التلاميذ الذي تركوا المدرسة في سن السادسة عشرة، ويتم إلحاقهم ببعض الشركات الصناعية لعمل الاختبارات اللازمة التي تؤكد مدى صلاحيتهم للالتحاق بهذا البرنامج ، ومن ثم توزيعهم طبقا لاحتياجات الشركة إذا كان المركز التكويني تابعا لها.

وينقسم برنامج التكوين داخل التلمذة المهنية إلى شقين:

- **الشق الأول:** ويختص بالتكوين العملي للأفراد، ففي السنة الأولى يتلقى المتدرب تكوينه في ورشات المركز على أن يمكث أسبوعا في كل ورشة، وفي نهاية كل فترة يجري له اختبار لقياس مدى كفاءته في المهنة التي يتكون على أدائها، وترسل في السنتين التاليتين إلى أحد أقسام الشركة لتلقي التكوين بها لفترات طويلة حتى يكتسب المهارات الأساسية بمزاولة المهنة.

- **الشق الثاني:** ويختص بالتكوين النظري الذي يتكفل به أساتذة متخصصين.

فيما يتولى مجلس التكوين على الصناعات الهندسية المنشأ في 1964 مهمة تخطيط وإدارة ومراجعة برامج التلمذة المهنية سنويا طبقا للتطورات الحادثة في الصناعة، وبما يتوافق مع الحاجات الاقتصادية والتطورات التقنية.

- 2. برنامج الدعم والتعزيز:** يهدف برنامج الدعم التعزيز Booster Training إلى تحسين أداء العمال المهرة في مهنتهم لمسايرة التطورات العلمية، وذلك عن طريق تعريفهم بالعلوم الجديدة، والمواد المستحدثة في العلوم القائمة، وكذا الاختراعات الحديثة في مختلف المجالات بالإضافة إلى ما أدخل من تطوير على الآلات والمعدات، وينظر إلى هذا النوع من التكوين على أنه تكوين لاحق في العمل يؤدي دوريا لتحسين الأداء<sup>1</sup>
- 3. برنامج إعادة التكوين:** يهدف هذا البرنامج إلى إكساب الفرد مهارات ومعارف ومختلفة عن العمل الأصلي الذي سبق له التكوين عليه، وفي بعض الأحيان لمهنة جديدة أو لجزء جديد من مهنة، وتتراوح مدة برامج إعادة التكوين المطبقة في إنجلترا بين ستة أشهر و عام واحد.

ويتولى مجلس التكوين الصناعي مسؤولية الإشراف على البرنامج في القطاعات الصناعية المختلفة، ويتألف هذا المجلس من رجال الأعمال من أصحاب المصانع، ونقابات العمال والغرف الصناعية، ويمثل قوة ضغط فعالة في مجال وضع السياسات لبرامج التكوين المهني وإدارتها مع المشاركة في مجال تعليم الكبار من خلال هيئة تعليم العمال<sup>2</sup>.

### ب- التجربة الألمانية:

ولقد حظي التكوين المهني في ألمانيا بالكثير من العناية والاهتمام، كما أنه مقسم على أساس أنواع الاحتياجات المختلفة التي يتطلبها الشغل، وكل ذلك في ضوء وضع البلد اقتصادياً، مع الأخذ بالحسبان التقدم التكنولوجي وأحواله المتغيرة<sup>3</sup>.

يتم التكوين المهني في ألمانيا من خلال برامج متعددة مثل : برامج وفق النظام الثنائي، برامج التكوين المهني، برامج إعادة التكوين، برامج التكوين ذات التأهيل المزدوج<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتوراه غير منشورة، شعبة علوم التربية، جامعة فرحات عباس سطيف - الجزائر، 2010/2011، ص 78-79

\* - لذا نجده مطبقا في بعض الدول الأوروبية الأخرى مثل : فنلندا ، فرنسا ، النمسا ، ولكن تحت مسمى برنامج تكوين إنعاشي ، لأنه يعش المهارات و المعارف التي تكون قد تلاشت جزئيا في حالة الانقطاع الطويل عن الحياة المهنية. ومدة هذا التكوين تتراوح ما بين تسعة أشهر إلى عام ونصف، يتلقى فيه العامل تكويننا عمليا بالمصنع وفق عدد ساعات محددة أسبوعيا بالإضافة إلى تكوين نظري لا يتعدى 75 ساعة من الساعات المخصصة للبرنامج للاطلاع الاكثر العوده للمرجع السابق.

<sup>2</sup> - المرجع السابق.

<sup>3</sup> - منتدى الرياض الاقتصادي، التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للإحتياجات التنموية من القوى العاملة، الدورة الخامسة، السعودية، 24 / 22 محرم 1433 هـ الموافق 17 / 19 ديسمبر 2011 ، ص 93-95

<sup>4</sup> - المرجع السابق.



1. **برامج تكوين وفقا للنظام الثنائي:** في إطار هذا النظام يتم التكوين كمحصلة لجهود جهتين مختلفتين: الشركات والمدارس المهنية حيث أن الملتحق بالتكوين المهني في إطار هذا النظام يجمع بين كونه متدربا وطالبا في الوقت نفسه<sup>1</sup>،
2. **برنامج التكوين المهني الإضافي:** يطلق عليه أحيانا التكوين **التوحيقي**، حيث يهتم بإكساب العمال المهارات الإضافية اللازمة لمواكبة التغيرات في واجباتهم، ويشترط للالتحاق بهذا البرنامج أن يكون العامل حاصلا على الشهادة المتوسطة، وتكون لديه خبرة لمدة سنتين، ومدة التكوين تستغرق ثلاثة شهور متصلة، يقضيها المتدرب في إحدى المؤسسات الصناعية الخاصة بالتكوين، حيث يغلب الطابع العملي على هذا النوع من التكوين، ويمنح فرصة الترقية داخل المؤسسة.
3. **برنامج إعادة التكوين:** في مجتمع صناعي متغير مثل ألمانيا، لم يعد من المسلمات أن يستمر العامل في ممارسة المهنة التي تكون عليها طوال حياته، حيث أن الظاهرة العامة تغيير المهنة لعدة أسباب:
  - تراجع بعض المهن، وظهور مهن أخرى مطلوبة في سوق العمل، وتحتاج إلى مهارات خاصة.
  - الاختيار الخاطئ للمهنة الذي ينتج تكوينا مهنيا واستخدما أقل إشباعا، ومن الناحية الاقتصادية فإن هذا البرنامج يساهم في تصحيح الاختلال في سوق العمل على حسب الاحتياطات الواقعية، وطبقا لقانون التكوين المهني في ألمانيا يشرف على البرنامج ثلاث جهات رئيسية هي: المؤسسات الصناعية، الغرف الصناعية، النقابات العمالية، والتي

<sup>1</sup> – Jean LAMAURE , formation et emploi , enquête sur une relation , revue projet , décembre, 1995 , n°244, Paris , p58.

وتتحدد الصفة الأولى بموجب عقد التكوين أو ما يعرف باسم "عقد الاستخدام"، وهو العقد الذي يبرم مع صاحب العمل لهذا الغرض، وطبقا لقوانين المدارس له طالب بالمدرسة المهنية يدرس يوم أو يومين في الأسبوع، ويستغل باقي أيام الأسبوع في موقع العمل، ويتوج هذا المسار بشهادة تستخرج من غرف التجارة والصناعة، ولعل فعالية هذا النظام هي التي جعلت حوالي ثلث الطلبة الألمان فقط يلتحقون بالمدارس التمهيدية المعروفة باسم "الجمنازيوم" **Gymnasium**، حتى يتسنى لهم دخول الجامعات، بينما ينخرط البقية منهم في المدارس المهنية والتقنية، ويتولى القانون الاتحادي المعروف باسم قانون التكوين المهني مسؤولية تنظيم هذا التكوين في المؤسسات، أما تنظيمه في المدارس المهنية فيخضع لسلطة الولاية فيما يعرف بقانون المدارس. وتتمثل فعالية هذا النظام أكثر في مرونته، حين يسمح للطلبة المهنيين والتقنيين المؤهلين الالتحاق بالجمنازيوم في أي وقت، كما أن بعض طلبة الجمنازيوم يلتحقون ببعض البرامج المهنية حتى بعد نجاحهم في امتحانات القبول فيما يعرف بقانون المدارس، للاطلاع أكثر العودة للمرجع السابق.

تأخذ على عاتقها إجراء اختبارات لقياس المعارف والمهارات المكتسبة من طرف العامل خلال برنامج إعادة التكوين، وكذلك البرامج الأخرى على غرار برنامج ذو التأهيل المزدوج.

**4. برنامج التكوين ذو التأهيل المزدوج:** ويعني جمع مؤهلين مهنيين في برنامج تكويني واحد، ومن شروط الالتحاق به أن يكون المترشح حاصل على شهادة إتمام الدراسة الإلزامية، وتكون درجته في المستوى المهاري "عامل متوسط المهارة"، ثم يحصل على تكوين تشيطي ينفذ في مواقع العمل من أجل اكتساب المعلومات المهنية والعملية عبر تنفيذ واجبات واقعية، وتمتد مدته نحو شهر ونصف، يحصل بعده العامل على مؤهل يخول له الترقية في وظيفة عامل ماهر<sup>1</sup>.

#### التجربة الألمانية في ربط التكوين بمتطلبات الشغل

يتميز التعليم والتكوين المهني في ألمانيا بكونه ثنائي الولاء والمسؤولية ما بين المؤسسة التكوينية وسوق العمل، وهذا يجسد عمق الشراكة بينهما في هذا المجال، ويمكن إجاز قنوات الشراكة بمايلي:

- \* الشراكة في رسم سياسة التعليم والتكوين المهني وتخطيط البرامج وتنفيذها.
- \* قيام سوق العمل بتوفير المؤشرات التي بموجبها تتحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الاحتياجات من جهته وجهة التكوين المهني، كما أن متطلبات المؤسسات الشغل تحدد الجانب النوعي لهذا التكوين<sup>2</sup>.
- \* تتولى مواقع العمل مسؤولية التكوين الميداني للمتدربين، ويتم تنظيم التكوين المهني بموجب ضوابط وتعليمات رسمية، وتسطير الدولة بشكل مباشر على هذه العملية.
- \* يتولى سوق العمل - من حيث المبدأ - تمويل التكوين في مواقع العمل، وغالبا ما يتم التمويل من خلال "صندوق التمويل" الذي تتعاون فيه الدولة مع مؤسسات سوق العمل في تمويله<sup>3</sup>.

#### ج- التجربة اليابانية

<sup>1</sup> - المرجع السابق.

<sup>2</sup> - طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي، المرجع السابق، ص23

<sup>3</sup> . المرجع السابق، ص 24- 25.

قد انفردت اليابان بشكل متميز بالتطور والاختراعات التي جعلتها في مصاف الدول الكبرى،<sup>1</sup> على الرغم من النقص الشديد في الموارد الطبيعية، وهذا يعكس اهتمامها بتأهيل الموارد البشرية عن طريق إقرار المبادئ في التكوين<sup>2</sup>:

- عدم السماح للأفراد بدخول الصناعة إلا بعد الانتظام في برامج تكوينية تكسبهم لمهارات والمعارف اللازمة وتجنب أخطارها.
  - تنوع برامج التكوين بما يتوافق مع قدرات وظروف كل فرد، بما في ذلك برامج التكوين بالمراسلة التي ترعاها الدولة لمن تضطربهم الظروف لإنماء معارفهم ومهاراتهم في المنزل.
  - العناية ببرامج التوجيه المهني للداخلين الجدد إلى عالم الشغل .
  - تشجيع الدولة للمؤسسات والأفراد للانتظام في برامج التكوين من خلال تقديم الامتيازات المادية والمالية<sup>3</sup>.
  - وجود تنسيق بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات، مما يسمح بتلبية الاحتياجات الضرورية من اليد العاملة المطلوبة.
- ويمكن تقسيم أنواع التكوين المهني في اليابان إلى:

### 1. التكوين المهني الأساسي: وينقسم إلى نوعين هما:

- أ/ التكوين المهني الأساسي العام: ويلتحق به الحاصلون على شهادة إتمام التعليم الأساسي من سن 14 عاما، ويعطي مهارات ومعارف أساسية لازمة للعمل في المهنة، ويدوم سنة واحدة.
- ب/ التكوين المهني الأساسي المتقدم: ويلتحق به الحاصلون على الشهادة الثانوية، ويعطي مهارات ومعارف متقدمة للعمال المهرة، وتتراوح مدته ما بين سنتين إلى ثلاث سنين.

<sup>1</sup> -منتدى الرياض الاقتصادي، المرجع السابق.

ولعل آخر الرؤى الإصلاحية في اليابان، هو ما صدر عن لجنة رئيس وزراء اليابان حول أهداف بلاده في القرن الحادي والعشرين، إذ تضمن التقرير تشخيصاً ناقداً وتحذيراً للواقع والتحديات، دون تجاهل للإمكانات الهائلة والمتوفرة في الشخصية اليابانية، وقابليتها للعطاء والتميز والإبداع. ولعل أهم التحديات التي أشار إليها التقرير، هي مسألة محو الأمية الكونية، أو القدرة على معرفة الآخر والتواصل معه بعيداً كل البعد عن العقد الحضارية، والانزواء تحت مظلة الخصوصيات الثقافية والتوهم بأن هذه الحضارة أو تلك لديها مفاتيح الحلول والعلوم ونكران ذلك على غيرها، يضاف إلى هذا التحدي تحدي التعامل مع العولمة والذي توصلوا في التعامل معه إلى ضرورة التفكير عالمياً مع التصرف محلياً بما يضمن لهم الخصوصيات الثقافية والقيمية، للإطلاع أكثر العودة المرجع السابق.

<sup>1</sup> - المرجع السابق.

<sup>2</sup> - أسامة ماهر حسين، التدريس وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج، مجلة العمل العربي، العدد 73، القاهرة،

1999، ص 158-161.

<sup>3</sup> - المرجع السابق.

ولكل من هذه النوعين مراكزه الخاصة به، سواء المنشأة من طرف الحكومة أو من المؤسسات ج/التكوين لرفع مستوى المهار: يستفيد من هذا البرنامج العمال الذين أتموا برنامج التكوين المهني الأساسي، أو لمن لديهم مهارات مهنية كافية للحصول على مهارات أعلى برنامج إعادة التكوين: يكاد يتكرر هذا البرنامج في كل الدول المتقدمة كما رأينا سابقا في النموذج الإنجليزي والألماني، ويلتحق بهذا البرنامج الراغبون في تغيير مهنتهم بغية الحصول على عمل جديد، بسبب تراجع مهنتهم الأصلية أو ارتياحهم أكثر للمهن الجديدة، وقد تحددت مدة هذا البرنامج بستة أشهر إلى عام واحد، ويحصلون خلالها المتكئون على إعانات مالية من الحكومة<sup>1</sup>.

يتكفل قطاع الصناعة بتوفير معظم برامج التكوين المهني وتقدر مشاركته بثلاثة أرباع البرامج في حين تتكفل ببعضه المؤسسات التعليمية الحكومية منها والخاصة المعتمدة من وزارة التربية والتعليم، والبعض الآخر تتيحه المؤسسات التي تديرها أو تعتمدها وزارة العمل<sup>2</sup>.

### التجربة اليابانية لربط التكوين بمتطلبات الشغل

اعتمدت اليابان ما يعرف بنظام الشراكة "partnership" بين المؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل، وتتمثل هذه الآلية في إبرام اتفاقية شبه رسمية طويلة الأمد فيما بينها، وبموجبها تقوم مؤسسات سوق العمل بما يلي:

- \* توفير أجهزة و معدات لمراكز التكوين المهني .
- \* تقديم خبرات سوق العمل لاستثمارها في تطوير المناهج والبرامج التدريبية والمساهمة في تنفيذها.
- \* توفير فرص التكوين الميداني للمتكئين في مواقع العمل.
- \* توفير حوافز اقتصادية للمتدربين من خلال اختيار المتكئين والمتميزين بإنجازاتهم وتوظيفهم، وفي الوقت نفسه تقوم مؤسسات التكوين المهني بدور أكثر فاعلية في توجيه التكوين نحو سوق العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 158-161.

<sup>2</sup> - الرياض الاقتصادي، المرجع السابق، ص 147

أما مجالات التعليم الفني فتتقسم إلى مجالات ستة رئيسة هي التقنية أو الصناعية والتجارية و الزراعية والاقتصاد المنزلي وصيد الأسماك والتمريض. ويتوجه غالبية الطلاب إلى التعليم الصناعي والتجاري. ويتركز الطلبة في التعليم الصناعي في تخصصات هندسة الآلات والكهرباء والإلكترونيات والعمارة والهندسة المدنية والكيمياء الصناعية، للإطلاع أكثر العودة منتدى الرياض الاقتصادي المرجع السابق

### تبرز قوة التعليم الفني في اليابان في التالي:

(1) لا يواجه الخريجون من التعليم التقني من حيث فرص العمل أية مشاكل، وعند التحاقهم بالعمل في الشركات المختلفة نجد أنها تقسم في تعاملها معهم إلى شركات كبيرة توفر للموظفين الجدد برامج تطويرية خاصة، وهناك شركات صغيرة تكتفي بالتكوين الذي يتلقونه خلال دراستهم .

(2) يلاحظ أن الطلب الاجتماعي عالٍ على الالتحاق بهذه المعاهد التقنية وتكاد نسب التسرب تكون ضئيلة.

(3) تحرص المصانع وأرباب العمل على خريجي التكوين المهني كما يحرصون على تكوينهم التكوين المناسب، والتكوين في المصانع يتسم بالقوة وذلك لتركيزه على التعليم وهم يعنون بذلك إعداد عالية المهارات وتتمتع بالقابلية للتكيف وبالمرونة والمقدرة على الابتكار .وبالتالي يمكنهم الانتقال إلى مجالات مهنية جديدة .أو أن يغيروا أعمالهم كلما دعت الضرورة<sup>2</sup>.

### د- تجربة كندا:

يعتبر التكوين المهني التعاوني من الأنماط الأساسية في مختلف المقاطعات الكندية، والتي تهدف إلى تزويد تلاميذ المدارس الثانوية والمراكز التكوينية بخبرات سوق العمل، إذ يسمح لتلاميذ المدارس التقنية الملتحقين ببرامج التكوين التعاوني احتساب مواد هذا التكوين ضمن الخطة الدراسية

**1. التكوين المتناوب:** يختلف هذا النمط من التكوين عن النمط السابق في أسلوب التنفيذ،

حيث أنه لا يوفر أجور للمتكونين بالضرورة لأنه تتولاه مراكز التكوين المهني، إلا أن دور المؤسسات يبقى دورا محوريا في تلقين المهارات المهنية طالما أن هذا التكوين يحوي جانبا تطبيقيا يتم في موقع العمل، هذا الاشتراك بين الطرفين يسمح بتخفيض العبء على مراكز التكوين المهني خصوصا في الدول النامية التي لا تتوفر على الإمكانيات اللازمة لاستيعاب كل الراغبين في التعلم، أما مدة تنفيذ البرنامج فتختلف من دولة لأخرى، وغالبا ما يتم تنفيذه لمدة ستة أشهر في مركز التكوين تليها ستة أشهر أخرى في المؤسسة، أو لمدة ثلاثة أيام في الأسبوع بالتعاقب ما بينهما. يطبق هذا النمط في الدول المتقدمة ، وكذا النامية ومنها الدول العربية تحت تسميات مختلفة<sup>3</sup>.

**2. التكوين التجديدي:** يهدف هذا النوع من التكوين إلى تجديد المعارف والمهارات التي تكون قد أغفلت ولو جزئيا بسبب الانقطاع عن العمل لمدة طويلة، ويساهم أيضا في الإلمام بكل

<sup>1</sup> - طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي، المرجع السابق ص27

<sup>2</sup> - المرجع السابق.

<sup>3</sup> - علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، ط3، مكتبة غريب للنشر، القاهرة، 1985، ص ص 348، 349

جوانب الوظيفة المشغولة بغرض الاستغلال الجيد للقدرات، كما يهدف التكوين التجديدي لتهيئة الفرد لاكتساب المعارف الإضافية، وعموما تتمثل مجموعة المزايا على العمال فيما يلي:

- توسيع وتطوير مهاراتهم.
- تأهيلهم لأعمال إضافية.
- تهيئة قدراتهم الأساسية للتماشي مع التكنولوجيا الحديثة.
- تفيدهم في التحرك والانتقال بين أعمال ومهن مختلفة<sup>1</sup>.

### تجربة كندا لربط التكوين بمتطلبات الشغل

يشارك سوق العمل في كندا مع مؤسسات التكوين المهني مساهمة فعلة في تخطيط البرامج وتحديد أهدافها بما يتلاءم و متطلبات المهن والأعمال ومتابعة تنفيذ مختلف الأنشطة وتقييم نتائجها، إن التوجه السائد في كندا يتمثل في تصعيد التعاون والتنسيق والمشاركة ما بين المؤسسات التكون وسوق العمل .

فالتخطيط لكافة الأنشطة التكوينية لا يتم إلا بعد استشارات ومداولات مطولة مع أرباب العمل، ولا يخلو مجلس إدارة مدرسة مهنية أو مراكز التكوين لإعداد برنامج، ولا أي مشروع ريادي في التكوين المهني من ممثلين عن قطاعات سوق العمل ذات صلة<sup>2</sup>، لكونهم المستفيدين الرئيسيين من قوة العمل المكونة التي يجب أن يكون لهم رأي في كيفية تأهيلها و مواصفاتها<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المرجع السابق.

<sup>2</sup> - طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميم، المرجع السابق، ص 24

<sup>3</sup> - <http://www.hrdiscussion.com/hr30424.html> 11/09/13 de 11:29

## جدول يبين كيفية الاستفادة من تجارب العالمية في ربط التكوين بمتطلبات

المشكلة محلياً	كيفية معالجتها في تجارب العالمية
ضعف مدخلات التكوين المهني من الطلبة	النظر إلى التكوين المهني كجزء لا يتجزأ من المنظومة التعليمية المتكاملة على المستوى الوطني. تفعيل الإرشاد المهني من مراحل مبكرة فكل الدول المذكورة تعلم الأطفال بعض المواد المهنية من سن مبكرة لا تتجاوز الثالثة عشرة من عمرهم لتحديد ميولهم واتجاهاتهم، وبالتالي فيها يمكن توجيهه الوجهة التعليمية المناسبة، ربط تطوير التكوين المهني بالإصلاح التربوي الشامل الذي يبدأ من مرحلة رياض الأطفال، وإنشاء معهد وطني لتطوير المدرسين والمكونين في البعد المهني مهاراتي
ضعف مشاركة القطاع الخاص في التكوين المهني	الشراكات الإستراتيجية في التكوين المهني وتمويله من خلال الشراكات الحقيقية للقطاع الخاص في مجالس اتخاذ القرارات بالمؤسسات التكوينية، والشراكة في رسم سياسة التكوين وتخطيط برامجها وتنفيذها، ومن خلال الدعم المادي بالإضافة إلى التعاون الوثيق بين الحكومة وسلطات الولايات وغرف التجارة والصناعة
ضعف الميول والاتجاهات لدى خريجي التكوين المهني نحو الشغل	تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات والتوجهات والميول والقيم التي تدفعهم للبحث عن الشغل وتقديسه، مع الحرص المستمر على التطور الذاتي تدريس المواد الأساسية (علوم، رياضيات، حاسوب، لغات) ضمن جميع التخصصات لضمان القدرة على التطور الذاتي تغيير التشريعات والسياسات التعليمية بما يتلاءم مع التطلعات المستقبلية لمخرجات التكوين المهني ودرجة تلبيته لحاجات الشغل
انفراد جهة واحدة بالإشراف على التكوين المهني	وجود عدة جهات تشارك في هذا التكوين تخطيطاً وتمويلياً وتنفيذاً لكنها تحت مظلة هيئات عليا أو مجالس عليا وطنية تضمن تنسيق الجهود استناداً إلى مؤشرات حقيقة يقدمها الشغل للمجلس لتوجيه المؤسسات التكوينية وفق إستراتيجية وطنية شاملة متكاملة
المشكلة الثقافية والاتجاهات الاجتماعية نحو بعض الأعمال المهنية	تغيير الثقافات والقيم التي تشكل قوى شد تؤثر على واقع التكوين المهني في وجهته، كما تؤثر على اتجاهات الأفراد نحو تخصصاته. توجيه السياسات الإعلامية لتغيير الرأي العام والتأثير فيه إيجابياً، والتوجيه الوطني للثقافة والميول الاجتماعية تجاه العمل المهني بما يتناسب مع التوجهات التعليمية والتكوينية.
ضعف مخرجات التكوين المهني	المزاوجة بين المواد العامة والمواد المهنية المتخصصة إلى جانب التوسع في المواد المهنية مما يعطي للمتريصين فرصة وتطورهم الذاتي. التركيز على الجانب التطبيقي خلال مراحل التكوين أكثر من الجانب النظري، وعناية فائقة بإعداد المكونين واختيارهم واستمرارهم في ممارسة المهنة.
مشكلات التنسيق بين التكوين و الشغل	التأكيد على تناسق بين التكوين المهني بكل برامجها وتخصصاته مع متطلبات الشغل المتغيرة، ومراعاة المهن المناسبة لكل منطقة وبالتالي إنشاء المؤسسات التكوينية والتخطيط للبرامج والتخصصات وفق حاجة المناطق.

### ز - استخلاصات من التجارب العالمية:

لما كانت هدفنا هو الوصول الى إستراتيجية من لجل ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل كان لابد من النظر في التجارب الدولية الناجحة التي يمكن لها أن تساعد في تحليل الواقع وجسر الفجوة بينه وبين الذي نطمح إليه، وقد تم اختيار كل من التجربة الإنجليزية تجربة الألمانية، والتجربة اليابانية، والتجربة الكندية، وقد تم اختيار هذه الدول تحديداً للمبررات التالية:

1- الحاجة الى فهم جميع العوامل التي تؤثر في التكوين المهني ومخرجاته وقدرتها على ملاءمة احتياجات الشغل وهذه العوامل منها العوامل الاجتماعية والثقافية، ومنها العوامل الاقتصادية المتمثلة في دعم القطاعات الخاصة وشركاتها للتكوين المهني ومؤسساته، وقد تم اختيار كل دولة من هذه الدول ليروز أثر هذه العوامل مجتمعة أو منفردة في مسيرة التكوين المهني ومخرجاته.

2- يروز تلك التجارب كنماذج عالمية في تحويل دفة الاقتصاد ليقوم على الاستثمار في العنصر البشري بديلا عن الموارد الطبيعية.

3- كما ان التكوين المهني في تلك الدول تتم معالجته كمنظومة متكاملة من قبل المخططين والمسؤولين عن السياسات التربوية العامة، وهذا ما تفنقر إليه بلداننا العربية، حيث ان المعالجاتها خطية تتناول بعض أجزاء المشكلة دون التطرق إلى العلاقات التبادلية بينها، ومع هذا لا يتم متابعة الخريجين التكوين المهني

كما نجد أن وزارة التربية والتعليم ليست معنية بالتكوين المهني، مخالفة بذلك كل نظم التعليم في البلدان التي يشار إلى نجاحها في تجربة العالمية للتكوين المهني، إذ كيف يمكن أن يتقدم قطاع التكوين المهني بمعزل عن قطاع التعليم العام الذي يشكل جزء من مخرجاته مدخلات التكوين المهني.



## الفصل الرابع

### تحليل واقع التكوين المهني والشغل في الجزائر

أولاً - التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر

ثانياً - مكونات النظام الوطني للتكوين المهني

## أولاً - الخلفية التاريخية للتكوين المهني في الجزائر

### 1- المرحلة الأولى ما قبل الاستقلال:

ولم يترك الاستعمار الفرنسي للجزائر شيئاً يستحق الذكر في مجال التكوين المهني بسبب سياسة التدمير التي أنتهجها، والتي كانت تهدف من البداية الى تدمير كل المنظومة التعليمية والتكوينية الموجودة اناذاك، حيث قضى الاستعمار الفرنسي عند احتلاله للجزائر على هذه المنظومة الحرفية، مثلما فعل مع باقي مكونات المنظومة التعليمية والتربوية، عندما سارع الى إغلاق المدارس ومطاردة العلماء ومصادرة المكتبات، ولم يبدأ في التفكير في إنشاء بعض المدارس التكوينية إلا في سنة 1835، حيث فتح مدرسة واحدة للصناعة والحرف في منطقة القبائل، وخوفاً من تمرد الشباب الجزائري اغلق هذه المدرسة سنة 1871.<sup>1</sup>

وفي سنة 1881 أنشأت فرنسا مدرسة أخرى للتكوين المهني الزراعي في الجزائر العاصمة مخصصة للشباب الأوروبي، ولم يسمح للشباب الجزائري ان يلتحق بها إلا بعد أزمة سنة 1929، حيث سارعت فرنسا على إثرها الى وضع مخطط عام للتكوين المهني الزراعي للكبار علم 1946<sup>2</sup> أي تم انشاء المصالح التقنية و البيداغوجية (م ت ب) المكلفة بتكوين عمال جزائريين مختصين ومؤهلين من بين اللذين يتراوح اعمارهم ما بين 17 و 40 سنة<sup>3</sup> لخدمة اقتصادها المنهار جراء الحرب العالمية الثانية، فبدأ بتشغيل بعض الجزائريين في بعض الوظائف الهامة التي كانت تقتصر على الأوروبيين وبقياً تأهيل الجزائريين محدوداً جداً حيث لم يتجاوز الألف مكون سنة 1958.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>-صالح صالح، أمال شوتري: دور التكوين امهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري، ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي و السوق العمل في الدول العربية ( الاستراتيجيات- السياسات- الآليات ) ، المنامة، مملكة البحرين، اكتوبر 2010، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية،جامعة دلمون للعلوم التكنولوجيا مملكة البحرين،2011،ص409

<sup>2</sup>- المرجع السابق.

<sup>3</sup>- بلقاسم محبوب: عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائر، كاتبة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل: الحماية الإجتماعية و التكوين المهني، الجزائر، فيفري 1997، ص02

تعود الجذور التاريخية للتكوين المهني في الجزائر الى زمن بعيد اي ما قبل الاستعمار الفرنسي للجزائر، حيث ثبتت الدراسات ان تعلم الحرف و المهن اليدوية كان مزدهراً خاصة في العهد العثماني وهذا ما يثبته قول دي جرمان "إن مدينة الجزائر وحدها في سنة 1823 كان يوجد حوالي 3000 نساجاً و 1200 خياطاً و 200 نساج حريير و 1000 سكاك و 80 حدادا، وعدداً آخر من الحرفيين المختلفين، وكان السبب في ازدهار هذه الحرف البسيطة في الجزائر خلال هذه الفترة هو هجرة الأندلسيين الذين نقلوا حرفهم إلى الجزائر ونشروا بها ما توصلوا إليه من حرف و صناعات بسيطة تدرب عليها الصبيان آنذاك"

<sup>4</sup>- صالح صالح، المرجع السابق، ص410

وبعد الاندلاع الثورة سنة 1954 والتفاف الشعب الجزائري حولها، حاولت فرنسا استمالة هذا الشعب من خلال مشروع قسنطينة، بفتح بعض من مجالات التكوين المهني<sup>1</sup>. وكان الهدف من أنشئت مراكز التكوين المهني في هذه المرحلة هو تكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجات المعمر الفرنسي<sup>2</sup>

**2- المرحلة الثانية مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة (1962 - 1979):**

وبعد الاستقلال واجهت الجزائر العهد الجديد في ظروف صعبة تمثلت في: " تخريب الهياكل الاقتصادي للبلاد كما قام المعمرين بتحطيم العتاد والوحدات الصناعية لخلق العجز في الإنتاج الوطني، وتفريغ الإدارة من الموظفين لشل عمل الجهاز الإداري للبلاد"<sup>3</sup> ولأن عملية التصنيع ذات تكنولوجيا عالية تطلبت مهارات متعددة فقد سخرت لها إمكانات ضخمة لانتهاج سياسة تكوين ناجحة لرفع القدرات التقنية والمهنية للعمال والإطارات الهدف منها القضاء على البطالة وتحقيق التنمية ومواكبة التطورات التكنولوجية<sup>4</sup>

وعليه تم تأسيس المرسوم المؤرخ في 03 أوت 1964، والقاضي بإنشاء مصلحة متخصصة بالتكوين المهني في جميع القطاعات العمومية لمرحلة جديدة في مسيرة التكوين المهني بالجزائر، وتجسدت من خلالها إقامة مراكز للتكوين المهني في معظم الوزارات: الصناعة، الفلاحة، البناء، والتخطيط العمراني، بهدف تغطية الفراغ وسد حاجات المؤسسة الإنتاجية والخدمية<sup>5</sup>. فضلا عن: إعادة فتح مؤسسات التكوين المهني التي أغلقت لأبوابها نتيجة مغادرة الإطارات الأوربية، وتوفير تكوين أولي لأبناء الشهداء بالدرجة الأولى بهدف تحسين مستواهم وتمكينهم من متابعة تكوين مهني في ما بعد، وإنشاء المحافظة الوطنية للتكوين، حيث أسندت إليها مهمة الربط بين مختلف النشاطات والمشاريع المقررة فيما يخص التعليم التقني والتكوين المهني<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>-صالح صالح

<sup>2</sup>- سامعي توفيق: مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، شعبة علوم التربية، جامعة فرحات عباس سطيف - الجزائر، 2010/2011

<sup>3</sup>- محمد بلقاسم حسن بهلول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء 1، ديوان المطبوعات الجامعية سنة 1999، ص 33

<sup>4</sup>- صالح صالح، نفس المرجع السابق

<sup>5</sup>- المرجع السابق.

<sup>6</sup>- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالثة عشرة، الجزائر، 25-26 ماي 1999، ص 54

\*- قامت الجزائر بإجراءات لترقية التكوين المهني بهدف توظيف مكونين وإطارات إدارية لتسيير المؤسسات سنة 1963، غير أن الانطلاقة الحقيقية للتكوين المهني كانت بعد المؤتمر الرابع للحزب سنة 1979 مع بداية المخطط الخماسي الأول، حيث تقرر بناء 276 مركز للتكوين في غضون خمسة سنوات مضافة إلى 69 مركز التي كانت من قبل.

- تتميز هذه المرحلة بتطور المنظومة الفرعية لتكوين القطاعات الاقتصادية وانتشارها السريع
- كانت أنواع التكوين المهني في انسجام دائم مع عالم الشغل، طالما أنه كان يتم تنظيم مجمل عروض التكوين وفقا للحاجات المخططة، وعليه كانت هياكل تكوين القطاعات تشكل البنية القاعدية لمنظومة التكوين المهني الوطني.<sup>1</sup>
- لم تكن مناهج التخطيط تميز بين الحاجات الاقتصادية والحاجات الاجتماعية للتكوين، حيث لم يكن هناك تميز بين الطلب والعرض في التكوين<sup>2</sup>، ومن ثمة كان إدماج حائزي الشهادات في الحياة العملية يتم مباشرة مع المستخدم (الذي في الغالب ما يكون هو المكون) دون المرور بسوق العمل<sup>3</sup>
- لقد سمح هذا المنهج الذي يفضل تكافؤ العلاقة بين التكوين والشغل، بسد قسط من الحاجات المعتمدة من اليد العاملة، من حيث الكم.

### 3- المرحلة الثالثة تطور التكوين المهني ما بين (1980 - 1989):

لقد تزامنت هذه الفترة مع مرحلة توسيع القدرات البيداغوجية، وتنويع أنماط التكوين، وإقامة إطار مؤسساتي للجهاز الوطني للتكوين بأكمله\*.

إن حاجات التكوين المتزايدة بسرعة، لهذا ظهرت انماط للتكوين أخرى كتكوين عن طريق التمهين سنة 1982 والتكوين عن بعد سنة 1985، وكان الهدف منها مضاعفة الفرص التكوين وتكييفها مع حاجات سوق العمل، إن قانون الصادر سنة 1984 المتعلق بتنظيم أعداد التلاميذ، يرسخ هذه المبادئ، محددآليات تنظيم توافد التلاميذ على أطوار التعليم والتكوين والحياة العملية<sup>4</sup>، العملية<sup>4</sup>، وفي بداية الثمانيات تم تطوير النمطين للتكوين المهني وهما التمهين والتكوين عن بعد بالإضافة إلى النمط التقليدي رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981<sup>5</sup> والذي يهدف إلى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادي والحرفية والسماح بإستعاب جزء من التسريبات المدرسية، تطبيق هذا القانون منذ 1982 حيث استفاد منه نحو 32000 شاب تتراوح أعمارهم بين 15-18 سنة، يمكن إعتبار أن " عملية الإصلاح الإقتصادي التي شرع

<sup>1</sup> - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي لجنة علاقات العمل: مشروع تقرير حول التكوين المهني، المرجع السابق

<sup>2</sup> - المرجع السابق

<sup>3</sup> سامعي توفيق، المرجع السابق.

<sup>4</sup> - المرجع السابق

<sup>5</sup> - صالح صالح، المرجع السابق، ص414

تطبيقها في أواخر عام 1987، كانت تركز على ضرورة إصلاح المنظومة التكوينية حيث أن تسيير المؤسسة الاقتصادية يعتبر أحد العوامل في تطوير العملية التكوينية<sup>1</sup>

**4- المرحلة الرابعة الفترة الممتدة بين سنة (1990 - 1998):**

لقد تم فتح ملف التكوين المهني والاصلاحات الاقتصادية سنة 1990 ليتسع التفكير فيه الى مختلف المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين - مؤسسات اقتصادية- المجموعات- الإدارة) ولقد تمخض عن هذا التفكير جملة من الاجراءات<sup>2</sup> منها إعداد مخطط للإصلاح يرمي إلى توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين، حتى يتسنى له التكيف مع التحولات المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية التي شرعت فيها البلاد والمتعلقة بما يلي<sup>3</sup>:

- تم تحديد دور المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين ودعمه عن طريق إنشاء آليات للتدخل حول المسائل المتعلقة بالتكوين، على مختلف المستويات.
- منح فرص إنشاء مؤسسات للتكوين في القطاع الخاص.
- تحديد و ضبط المهام المسندة إلى قطاع التكوين المهني، التي تتمحور حول ثلاثة أهداف رئيسية، حسب ترتيب الأوليات التالي:

وقد ارتفع هذا السن إلى 25 سنة بفضل القانون 90-34 المؤرخ في ديسمبر 1990 المعدل والمتمم للقانون السابق الذكر حول التمهين ، وبالفعل إرتفع عدد الشباب المتكون إلى 76859 سنة 1994، كما تزايد عدد التخصصات من 110 ليتجاوز إلى 250 تخصص في هذه المرحلة<sup>4</sup>

وفي هذا الصدد أصدرت الدولة مراسيم أجبرت فيها المؤسسات على تمويل تكوين مستخدميها، تم أدى بهم التفكير إلى إنشاء صندوق في سنة 1997، خاص بترقية التكوين المهني ويتم تمويله عن طريق إقتطاع رسوم تدفعها الهيئة المستخدمة والجزء الآخر من ميزانية الدولة

وفي هذه هي المرحلة ظهرت الهياكل والإطارات البيدغوجية العليا كالتقنيين والتقنيين السامين والمهندسين، ووضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم ومستمر يتكفل بالشباب

<sup>1</sup> - محمد بلقاسم حسن بهلول ،سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية سنة 1999، ص 79

\* - رغم الوثبة المحققة في ميدان إنجازات المباني القاعدية للتكوين خلال الثمانينات، بقي التكوين المهني يعاني من تغيرات "السياسات التربوية والاجتماعية" التي ابعده عن واقع عالم الشغل (الحاجيات الصناعية و الحرفية) للمزيد اطلع على محمد بن سالم: مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الاعلى لتربية، الجزائر، فيفري، 1997، ص 01

<sup>2</sup> - محمد بن سالم، مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الاعلى لتربية، الجزائر، فيفري، 1997، ص 01

<sup>3</sup> - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، لجنة علاقات العمل، المرجع السابق، ص 60

<sup>4</sup> - نفس المرجع السابق

العاطل الذي يبحث عن العمل، بالإضافة إلى عمليات وبرامج - الرسكلة - أو تحسين مستوى العمال .

#### 5- المرحلة الخامسة الفترة الممتدة بين سنة (2000-2013):

ظهر مشروع يمثل أبعادا جديدة للقطاع في سنة 2000 وتحديدًا في 7 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية، وقد تم الاتفاق آنذاك على إنشاء شهادتين هما شهادة البكالوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني<sup>1</sup>.

عليه ميدانيا والمتعلق بواقع التكوين حاليا فقد لاحظنا أن التكوين المهني بدأ بتطور ويتوسع، حيث وصل عدد الاختصاصات إلى 460 إختصاص تابع لـ 21 شعبة، وإنتشرت معاهد التكوين المهني على كامل التراب الوطني .

إن التكوين المهني بالجزائر يتوفر حاليا على موارد بشرية ومادية معتبرة، فمن ناحية الموارد البشرية هناك كفاءات عالية وإطارات مكونة، أما بالنسبة للموارد المادية فهي تتمثل في مختلف التجهيزات الكبيرة المعقدة والآلات المتطورة، حيث يخصص سنويا ميزانية لتحديد العتاد وإعادة تحديثه وشراء آخر .

سعت الوزارة المعنية من خلال الإصلاحات التي شرعت فيها مع بداية الألفية الثانية الإصلاحات النوعية للتكوين المهني، من خلال مجموعة من الاجراءات كانت ابرزها استحداث ما يعرف بالتعليم المهني.

#### أهداف هذه المرحلة:

- تحديث التكوين المهني لجعله أكثر تنافسية بمساعدة المختصين وتأهيل المكونين.
- دمج بعض الحرف الجديدة وتطوير الحرف التقليدية الموجودة مع تنظيم وتطوير ما يعرف بالتكوين المستمر، وذلك لتقوية علاقة التكوين المهني مع النظام التربوي ومع المحيط الاقتصادي؛ بمعنى توسيع وتدعيم حيزه الاقتصادي من خلال توسيع التقاطعات التي تربطه مع هذه الاطراف.
- تحقيق هدف استراتيجي وهو تجنب مخرجات نظام التربوي بدون تأهيل
- وبذلك اصبح التكوين المهني هو ذلك التكوين الموجه للتلاميذ الذين يرفضهم النظام التربوي في إطار التكوين الاساسي، وللعمال والبطالين في إطار التكوين المتواصل، ويتم

<sup>1</sup> - كلثوم مسعودي، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني -دراسة ميدانية بولاية بسكرة، ، قسم العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة جامعة قاصدي مرباح ورقلة

هذا النوع من التكوين في المعاهد والمراكز التكوين المهني وفي مؤسسات القطاع الخاص أو في مؤسسات مرتبطة بقطاع معين<sup>1</sup>. وفي سنة 2006/2005 إذ بلغت التدفقات نحو التعليم المهني 936 تلميذا ويتوقع أن يتجاوز 147024 تلميذا في 2020 والذي سيمثل 28% من نظام التعليم ما بعد الإلزامي. وبلغت مؤسسات التكوين المهني 878 مؤسسة نهاية 2005، موزعة ما بين التكوين المهني ومراكز التكوين المهني والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، مسجلة بذلك تطورا ملحوظا باستثناء معاهد التكوين المهني التي بقي عددها ثابتا، حيث لم يتجاوز الـ6 معاهد، كما يبينه الجدول<sup>2</sup>

لقد حافظ التكوين المهني على وتيرة نمه في المخطط الخماسي الثاني في عقد التسعينات، ومن أهم التطورات التي شهدتها هذه الفترة تطوير أنماط أخرى من التكوين مثل التكوين المتواصل، التكوين عن بعد، التكوين المسائي. ورغم كل هذه التجهيزات يجمع الكل بأن قطاع التكوين المهني داخل الألفية الثانية وهو يعاني من نقاط ضعف كثيرة أهمها عدم تغطية احتياجات المؤسسات الاقتصادية، فباشرت الحكومة بإصلاحات عديدة لقطاع التكوين المهني<sup>3</sup>.

### الثالث: مكونات النظام الوطني للتكوين المهني

#### 1- شبكات ومؤسسات التكوين المهني في الجزائر:

أ- شبكات التكوين المهني في الجزائر: يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من ثلاثة شبكات، تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوينية وهي ممثلة كالتالي:

(1) شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني، وهي معاهد التكوين المهني ومراكز التكوين المهني

(2) شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى كوزارة الداخلية ووزارة السياحة.

(3) شبكة مؤسسات التكوين المهني التابعة للشركات الاقتصادية<sup>4</sup>

(1) شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني: يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهيكل التكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وتشكل مراكز التكوين

<sup>1</sup> - صالح صالح، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص 423

<sup>3</sup> - المرجع السابق، ص 427

<sup>4</sup> - سامعي توفيق، المرجع السابق.

المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني، ولهذه المراكز ملحقات، وأقسام منتدبة<sup>1</sup> يتوفر القطاع العمومي على شبكة، واسعة من مؤسسات وهيكل للتكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين<sup>2</sup> و يبلغ عددها 836 مؤسسة توفر 350.000 منصب تكوين<sup>3</sup>.

**1. معاهد التكوين والتعليم المهنيين:** يتكلف المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين بالهندسة البيداغوجية ويتكفل بتكوين المؤطرين، ويتكفل بتكوين وتحسين مستوى ورسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة، ويساهم في إعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني، يبلغ عدد هذه المعاهد 6 متواجدة بستة ولايات من البلاد<sup>4</sup>.

**2. المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني:** تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في أغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين "التقنيين" والتقنيين الساميين (المستوى 4 و 5)<sup>5</sup> و يبلغ عددها 71 وتتبع لها 21 ملحقة<sup>6</sup>.

**3. مراكز التكوين المهني:** تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني، و يبلغ عددها 524 مركزا متواجدا بكل ولايات القطر، وتوفر تكوينات في المستويات من 1 إلى 4 ولهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي و يبلغ عددها 210 ملحقة<sup>7</sup>.

**4. مركز الدراسات والبحث في المؤهلات:** يقوم هذا المركز بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وهو يهتم كذلك بكل دراسة متعلقة بقطاع التكوين المهني.

**5. المركز الوطني للتعليم عن بعد:** يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات التي يمكن أن يتلقى فيها المترشحين تكوينا مقبولا، وهي التخصصات التي لا تتطلب الكثير من التطبيقات العملية.

**6. المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل:** يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل، كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة برسكلة مؤطري ومعلمي التمهين

**7. المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني:** تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء، وتركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني.

<sup>1</sup>-المرجع السابق.

<sup>2</sup>-المحي ثريا، المرجع السابق،

<sup>3</sup>- المرجع السابق

<sup>4</sup>- سامعي توفيق، المرجع السابق.

<sup>5</sup>- المرجع السابق.

<sup>6</sup>- المحي ثريا، المرجع السابق.

<sup>7</sup>- المرجع السابق.



- (2) شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى: إن التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى يبقى جد محدود وتخص قطاعات الفلاحة، الأشغال العمومية، الصحة ، الصناعة، الصيد البحري، البريد والمواصلات والشباب والرياضة.
- (3) شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الإقتصادية: تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة، المناجم والصناعة حيث منصب تكوين<sup>1</sup>

#### جدول يبين أهم هيئات التكوين المهني في الجزائر

المهام	الهيئة
الهندسة البيداغوجية للتكوين تحسين مستوى العمال تأطير مؤسسات التكوين المهني	المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين
تكوين وتحسين مستوى المكونين ومستخدمي التسيير. إعداد برامج البيداغوجية وتوزيعها بالتنسيق مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.	معاهد التكوين والتعليم المهنيين ( عدد 06 ) .
ضمان التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات. تحضير امتحانات نهاية التكوين المنظمة من طرف مؤسسات القطاع.	المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد
المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات التكوين المهني. تحسين مستوى الرسكلة للمكونين وأساتذة التمهين.	المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر
اقتناء وتوزيع وتركيب التجهيزات الموجهة لمؤسسات التكوين المهني.	المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني
التكفل بتسيير الموارد المالية الناجمة من الرسوم الخاصة بالتمهين والتكوين المتواصل تحقيق برامج التمهين والتكوين المتواصل.	الصندوق الوطني لتطوير المهن والتكوين المتواصل

#### ب- مؤسسات التكوين المهني:

تسهر العديد من مؤسسات التكوين المهني على تلبية مختلف احتياجات المتكونين المختلفة، وان كانت هذه التخصصات تنتشر عبر خريطة الوطن بأكمله، وسنشير في الجدول الآتي إلى أنواع هذه المؤسسات وطبيعتها وكذا المستويات التكوينية التي تقوم بها وكذا الأهداف التي تسعى لتحقيقها

<sup>1</sup> - المرجع السابق.

جدول يمثل مؤسسات التكوين المهني<sup>1</sup>

الهدف	الطبيعة	مستوى التكوين	العدد	النوع
تكوين اليد العاملة المحلية	محلي	1الى4	735	مراكز التكوين المهني
تقريب التكوين المهني للمناطق النائية	محلي	1 الى 4	223	ملاحق مراكز التكوين
تكوين اليد العاملة في اختصاصات وطنية	وطني	4الى5	103	المعاهد الوطنية والمتخصصة
تقريب بعض الاختصاصات	جهوية	4الى5	15	ملاحق المعاهد الوطنية

من خلال هذا الجدول نستنتج أن مؤسسات التكوين المهني تنقسم إلى نوعين أساسيين هما: مراكز التكوين المهني التي تضمن التكوين في اختصاصات معينة من المستوى الأول إلى المستوى الرابع كما يمكنها من خلال العلاقة مع المعاهد الوطنية أن تضمن التكوين من المستوى الخامس، أما المعاهد الوطنية فهي تنظم تربصات تطبيقية والتكوين التحويلي لمهنيين لمختلف قطاعات كما تضمن أيضا المساعدة التقنية والبيداغوجية لفائدة مستخدمي المؤسسات والهيئات الناشطة. ويحصى إجماليا مؤسسة عمومية للتكوين المهني 1082 ذات قدرة استيعاب تقدر بـ: 274155 منصب بيداغوجي وقدرة داخلية بـ: 52895 منصب، ويضمن التأطير البيداغوجي لهذه المؤسسات 13925 أستاذ من بينهم 2089 أستاذ مختص<sup>2</sup> في التكوين المهني درجة أولى و 2593 أستاذ متخصص في التكوين المهني درجة 2 و 9243 استاذ التكوين المهني<sup>3</sup>.

ثالثا- مستويات وأنماط التكوين المهني في الجزائر:

### 1- مستويات التكوين المهني

تندرج مهام قطاع التكوين والتعليم المهنيين ضمن مساعي السلطات العمومية للتكفل بالشريحة الشبانية الهامة، المنحدرة من قطاع التربية الوطنية، بإدماجها في مسار التكوين المهني في تخصص يناسب خصوصيات الطلب من اليد العاملة المؤهلة.

<sup>1</sup> -وزارة التكوين المهني، الدورة التدريبية لتطوير نظام معلومات سوق العمل، سيدي فرج، الجزائر، 2011/101/11، ص06.

<sup>2</sup> - نفس المرجع السابق، ص 05.

<sup>3</sup> - سامعي توفيق، المرجع السابق.

كما تستقطب مؤسسات التكوين المهني شرائح أخرى من التركيبة الاقتصادية والاجتماعية وبالإمكان إبراز مهام قطاع التكوين والتعليم المهنيين المتبناة من طرف السلطات العمومية وفق ما نص عليه القانون التوجيهي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين رقم **07/08 المؤرخ في 2008/02/23** فيما يلي تلبية إحتياجات الإقتصاد الوطني وعملية التنمية من اليد العاملة المؤهلة وترقيتها عن طريق مختلف أنماط وأجهزة التكوين المهني المدرسة وهي:

- التكوين الإقليمي الأولي
- التكوين عن طريق التمهين
- التكوين عن بعد
- التكوين المتواصل
- التكوين عن طريق الدروس المسائية
- تكوين السيدات (المرأة الماكثة بالبيت)
- التكوين التعاقدية.

وكذلك عملية إدماج في دورات تكوينية الشباب العاطل عن العمل والغير متمدرس كل هذه الانماط و الاجهزة من اجل تطوير مهن الإقتصاد الجديد المبني على المعارف والمؤهلات فزيادة على هذه المعالم، يكمن الإنشغال البالغ الأهمية في مواصلة تحسين الأداء البيداغوجي من حيث نوعية أداء مستوى التكوين واستهداف التخصصات وأنماط التكوين الأكثر نجاعة، وذلك بغرض التجسيد الفعلي والدائم للعلاقة الإرتباطية بين نشاطات مؤسسات التكوين المهني وإحتياجات المؤسسات الاقتصادية المنتجة للسلع والخدمات من اليد العاملة المؤهلة .

إن الغاية من الإستثمار العمومي في التكوين والتعليم المهنيين متعددة الأبعاد، ويمكن حصرها من خلال طبيعة الفئات الإجتماعية والإقتصادية، والتي ينبغي أن تجد التكفل المناسب بطلبها مهما كانت خصوصية هذه الفئات<sup>1</sup> وهي :

1. فئة الشباب دون المستوى والمنحدرين من المنظومة التربوية بعد الطور الإلزامي
2. فئة البطالين أو المسرحين عن العمل، في إطار جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
3. الناشطين في سوق الشغل بتجديد وتحسين معارفهم في شتى الميادين التي تسمح بها مختلف مدونات الشعب وتخصصات التكوين المهني.
4. الفئات الإجتماعية الخاصة : المعوقين، نزلاء مؤسسات إعادة التأهيل، الشباب في خطر معنوي .

<sup>1</sup> - المرجع السابق.

**تتويج التكوين:**

يتوج المسار التكويني لمختلف الأنماط والأجهزة التكوينية المذكورة أعلاه، حسب مستويات التأهيل، المنصوص عليها في مدونة التخصصات والشعب المهنية بشهادات دولة

**جدول يوضح مستويات وشهادات التكوين المهني:**

مستوى التكوين	الشهادة الممنوحة	الأصناف	شروط الالتحاق بالتكوين	التكوين النظري	التربص التطبيقي
المستوى الأول	C.I.P.S شهادة التكوين المهني المتخصص	عامل متخصص	معرفة الكتابة و القراءة + اختبار بسيكوتقني	من 06 إلى 09 أشهر	01 شهر
المستوى الثاني	C.A.P شهادة الكفاءة المهنية	عامل مؤهل	مستوى التاسعة أساسي + اختبار مستوى	من 12 إلى 15 شهر	من 01 إلى 02 شهرين
المستوى الثالث	C.M.P شهادة التحكم المهنية	عامل عالي التأهيل	مستوى السنة الأولى ثانوي + اختبار المستوى	من 18 إلى 21 شهر	من 01 إلى 02 شهر
المستوى الرابع	C.T شهادة تقني	تقني	مستوى السنة الثانية + اختبار المستوى	24 شهر	(03) أشهر
المستوى الخامس	C.T.S شهادة تقني سامي	تقني سامي	مستوى السنة الثانية + اختبار المستوى	20 شهر	(06) أشهر

**الفروع الشعب المهنية:** سنشير في هذا المقام إلى مدونة القطاعات المهنية واهم تخصصات التكوين المهني<sup>1</sup>.

وفقا للمدونة الوطنية للشعب والتخصصات التكوين المهني تحدد التكوينات الممنوحة التي تتوزع على 21 شعبة مهنية تتفرع كل شعبة الى عدة تخصصات يصل عددها إلى 461 تخصص وتتمثل هذه الشعب<sup>2</sup>\*

**2- أنماط التكوين المهني في الجزائر :**

لتحقيق أهداف التكوين المهني يتم الإعتماد على عدة أنماط للتكوين المهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس ( أي من العامل المؤهل إلى التقني سامي) عن طريق التكوين الأولي

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص 07،08.

<sup>2</sup> - المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين و التعليم المهنيين، الجزائر 2007

\* انظر الملحق رقم()

أو التكوين المتواصل من خلال هذه الأنماط<sup>1</sup> ما يجعله يمثل إسقاط لضمان الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين حسب المستويات التأهيلية<sup>2</sup>، وكذلك لضمان التكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين، واختيار نمط تكوين من بين هذه الأنماط يكون وفق ظروف المتربص و إمكانياته ثم البرمجة المختلفة لهذه الأنماط من قبل قطاع التكوين<sup>3</sup>، وتتمثل أنماط التكوين المهني القائمة اليوم في الجزائر حسب ما يلي:

- (1) **التكوين الإقامي:** و يعرف بالتكوين المقيم<sup>4</sup> هو أكثر شيوعا مقارنة بنماذج التكوين الأخرى، يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك وتتمثل هذه الهياكل في مراكز<sup>5</sup> التكوين المهني و التمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، ويتم التكوين داخل مؤسسة التكوين المهني طيلة مدة التبرص .
- (2) **التمهين:** إن التكوين عن طريق نمط التمهين يعبر عن نمط التكوين المباشر للمتربص في الوسط المهني الواقعي<sup>6</sup>، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي وينظم بالتناوب بين مؤسسات التكوين المهني والوسط المهني<sup>7</sup>، وذلك داخل ورشات العمل الفعلية أو في مؤسسة إنتاجية

<sup>1</sup> -Séminaire International sur le financement de la formation professionnelle, 24 au 27 septembre 2000, Ministère de la Formation et de la Profession, Alger Min T.F.P, page 15-16.

<sup>2</sup> -المحي ثريا ، نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم و سوق العمل كحل للبطالة و طريق للتنمية المستدامة، مداخلة ضمن ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، الجزائر 15-16 نوفمبر 2011، ص17

<sup>3</sup> - سامعي توفيق، المرجع السابق، ص

<sup>4</sup> - بلقاسم محجوب، المرجع السابق، ص 05

<sup>5</sup> - محمد بن سالم ، المرجع السابق.

<sup>6</sup> - نفس المرجع السابق،

<sup>7</sup> - بحري صابر، خرموش منى: واقع التكوين المهني واليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التكوين المهني في الجزائر (التحديات و الصعوبات و آفاق التطوير) " إستراتيجيات التكوين المهني و احتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التربوية في ظلّ التحديات الزاهنة، جامعة محمد خيضر . بسكرة، الجزائر، 15 ماي 2014، ص

10-06

\* يعرف كذلك نمط التكوين عن طريق التمهين بالتكوين التناوبي، حدثت هذه التسمية بسبب وضعية المتمهن الذي نجده يتناوب بين مؤسسة التكوين الأصلية ومؤسسة التمهين، أما شروط الإلتحاق بهذا النمط التكويني بالنسبة للسن فهو سنة 16 الى غاية 35 سنة نلاحظ هنا أن الأولوية تعطى للشباب المبكر كي يتمكن من التسجيل في هذا التكوين و الاستفادة منه، ويتم مباشرة التكوين بعد التوقيع الفعلي على عقد التمهين نسخة من عقد التمهين، أطراف هي : المؤسسة الإنتاجية والخدمية، مركز التكوين المهني، يحتوي هذا العقد على توضيحات تتعلق بالحقوق والواجبات، فبالنسبة للحقوق يظهر في هذا العقد أن المتربص يستفيد بشبه أجر، كما يستفيد من التخفيضات والإميازات المعمول بها في منه. للإطلاع أكثر ارجع الى سامعي توفيق المرجع السابق.

عامة أو خاصة أو داخل مصالحي إدارية، وقد مكن عدد كبير من الشباب من تعلم ممارسة حرفة وذلك بتوظيفهم المؤسسات العمومية أو الخاصة ويتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة العمل، أو المصنع ويكتسب بذلك المتمهن كفايات مرتبطة بمهنة معينة عن طريق الاحتكاك المباشر مع ظروفها الملموسة، أما في ما يتعلق بالجانب النظري، وفي هذا النمط التكويني بالذات، أي التمهين، فهو جانب معرفي يتم بناؤه بكيفية ملخصة وفق التمارين العملية وهو على شكل دروس في التكنولوجيا والرسم التقني والمبادئ العامة المرتبطة بالمهنة، فيتحصل عليها المتمهن ساعات كحجم ساعي أسبوعي على مستوى مراكز التكوين المهني.

### ومن مزايا وواجبات هذا النمط التكويني:

- هو أنه اقتصادي وفعال خاصة إذا تم استغلاله وتنظيمه بصفة جيدة من طرف كل من مسؤولي التكوين المهني من جهة، ومسؤولي المؤسسات الإنتاجية والخدمية من جهة أخرى، وذلك بالقيام على أحسن وجه بالأدوار المنوطة بهم<sup>1</sup>.
- يظهر أيضا أن هذا النموذج التكويني يتناسب وإمكانات الدول النامية \* نظرا لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية والبيداغوجية اللازمة داخل مراكز التكوين المهني، فينجر عن ذلك نقص المصاريف المطلوبة.
- ومن إيجابيات نموذج التمهين هو إمكانية تغطية عدد كبير من المهن والحرف التي يصعب تغطيتها عن طريق الأنماط التقليدية للتكوين كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية.

(3) **التكوين المهني عن بعد:** ويمارس عن طريق المراسلة والبريد كمترشح حر ثم يوجه إلى مركز مهني معين، يظهر أن التكوين المهني عن بعد موجه إلى كل من يرغب في اكتساب تأهيل مهني أو التحضير لإجراء امتحانات مهنية، يهتم كذلك بهذا النمط التكويني كل مواطن يرغب في رفع وتحسين مستواه في المجال المهني، ولتفعيل هذا النمط تم إنشاء المركز الوطني للتعليم عن بعد، تفعيل هياكله وأنشطته البيداغوجية، وتمكن من إنشاء ملحقات دعم

<sup>1</sup> - المرجع السابق.

\*\* المزايا الممنوحة للمؤسسة المستخدمة حيث تتكفل الدولة بدفع أجر مسبق للمتمهن، أثناء مدة شهر، وذلك حسب التخصص، يتم أيضا إعفاء المستخدم من الاشتراكات الواجب دفعها عن التمهين والمتعلقة بالضمان الاجتماعي والتأمينات من حوادث العمل، دفع المنح العائلية، كما تعفى كذلك المؤسسة المستخدمة من الدفع الجزائي برسم الضريبة على الأجر المسبق المقدم للمتمهن، أما بخصوص واجبات المؤسسة المستخدمة فتتمثل في السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح للمتربص باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد.

على المستوى الجهوي) إن الأسلوب المتبع في هذا التكوين و " الدروس بالمراسلة "، لمختلف الفئات العمرية تبحث عن تكوين أو تحسين المستوى المهني نظرا لسهولة التسجيل في هذا النمط بالنسبة للتخصصات المعتمدة؛ مع العلم أن هذا التكوين عن بعد يضمن ويوظف نفس المناهج الموجودة على مستوى مراكز التكوين المهني الأخرى؛ غير أن التخصصات المهنية التي شرع في متابعتها وتعليمها تتدرج ضمن ثلاث فروع مقاربة وهي: المحاسبة والبنوك والتأمينات ويرجع اختيار هذه التخصصات بالنسبة للتكوين بالمراسلة أو التعليم عن بعد، حسب ما يبدو، إلى طبيعتها؛ فهي تخصصات يمكن بالفعل متابعتها واكتساب الكفايات التابعة لها عن طريق المراسلة، عكس ما يلاحظ بالنسبة لاختصاصات الميكانيك والإلكترونيك والكهرباء بفروعها، حيث يستحيل متابعة هذا الصنف من الاختصاصات عن طريق المراسلة، فهي تتطلب حضور فعلي على مستوى الورشات والأعمال التطبيقية؛ وحتى على مستوى المحتويات النظرية المتعلقة بهذه التخصصات؛ فلا يمكن استيعابها إلا في إطار التمارين العملية الملموسة، فيتم التعليم النظري إستنادا للظروف المهنية الملموسة.

#### (4) التكوين عن طريق الدروس المسائية: تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم

وعرض دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار، أي بعد الإنتهاء من دروس التكوين الإقامي العادية، وتتم الدروس بتكريس حجم ساعي مكيف ومدروس لغرض تحقيق الكفايات المهنية المراد اكتسابها، ويتوجه إلى هذا النمط من التكوين العمال والموظفين الذين يشتغلون في المؤسسات الإنتاجية والخدمية المختلفة، والذين يرغبون في اكتساب تأهيل معين، أو يطمحون إلى رفع مستواهم الأدائي وكذا تحسين مسارهم المهني<sup>1</sup>.

#### (5) التكوين المتواصل: يسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة، ويشمل برامج تكوين مفتوحة لكل

العمال على أساس شروط مسبقة ويهدف إلى تكوين العامل وتكييفه مع التطور التكنولوجي والتقني وكذا إعادة تأهيله في مهنته الجديدة<sup>2</sup> (ينظم هذا النمط التكويني لصالح الموظفين مهما كانت وظيفتهم، ويكون من المفروض متواصلًا أثناء كل المسار المهني للعمال، يبقى التكوين المتواصل قائمًا، ومستمرًا عند فئة العمال إذا ظهرت الحاجة إلى ذلك، طيلة حياتهم المهنية وذلك نظرا للتطور الحاصل في مجال المهن والكفايات التابعة لها، حيث يلاحظ تجدد هائل على مستوى الوسائل، والتقنيات والطرق الممارسة بالنسبة لكل مهنة، ويظهر هذا التجديد من فترة زمنية لأخرى نتيجة للبحوث العلمية والتكنولوجية الحاصلة عبر العالم، يهدف إذن

<sup>1</sup> - المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 8 -9 من القانون رقم: 08-07 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية العدد: 11، المؤرخ في: 2008/03/02.

هذا النمط التكويني إلى ضمان تأكيد الأداء الجيد للكفايات المهنية، ثم اكتساب كفايات مهنية جديدة في إطار الرسكلة وهذا ما يضمن للعمال إمكانية التكيف مع مستجدات النمو المهني، فمن خلال التكوين المتواصل يتم تحسين ورفع القدرة الإنتاجية والتنافسية للمؤسسات، إنتاجية كانت، خدمية، تربوية أو تكوينية<sup>1</sup>

### ثالثا: الخلفية التاريخية للتشغيل في الجزائر

#### 1- الشغل خلال الفترة الاستعمارية:

هدفت فرنسا بدخولها الجزائر نهب خيراتها فمارست كل أشكال التمييز والتجهيل ليلقى الجزائريون يشتغلون في المزارع والمصانع، بعيدين بذلك عن الإدارة أو التسيير. لقد كان لتفشي الأمية بين أوساط العمال الجزائريين دور في انتشار البطالة، إذ كان ضعف المؤهلات والتكوين عائقا في إيجاد مناصب الشغل، إضافة إلى تدمير العمل الحرفي حيث كانت المواد الأولية الخامة توجه نحو فرنسا<sup>2</sup>.

يمكن تصور واقع الشغل خلال الفترة الاستعمارية بسهولة عند التعرف على الأساليب الاستعمارية المتخذة في حق الجزائريين\*، كما أن نية فرنسا في استغلال ونهب خيرات البلاد جعلتها تتخذ إستراتيجية اعتمدت أساسا على سياسة التجهيل، مما أعاق تشغيل الجزائريين بمناصب إدارية، وغيرها من الوظائف التي تتطلب تأهيلا في حين كان ذلك من نصيب المعمرين، وانصب اهتمامهم على استغلال الأيدي العاملة الريفية في الأعمال الفلاحية الشاقة وبأجور متدنية، كما تم

<sup>1</sup> سامعي توفيق، المرجع السابق، ص 276

<sup>2</sup> عيسى أيت عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر - إنعكاسات و أفاق إقتصادية وإجتماعية

، أطروحة دكتوراه علوم تخصص تسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص 75

\* - ترك خروج المستعمر آثاره بحكم أن الاستعمار كان يهدف من منجزاته تسهيل ظروف عيشه، والدليل على ذلك تمركز المشاريع أين يقطنون في الأراضي الخصبة، المدن الكبيرة وعلى ضفاف البحر، منذ سنة 1882 فالمستعمر كان يفرض إجبارية التعليم على أبنائه من السن 6 حين كان اختياريا بالنسبة للجزائريين، وكان المستوطنون الأوروبيون وهم الذين يستفيدون من مصادر الثروة في الجزائر يعارضون بشدة تعليم الجزائريين سواء باللغة العربية أو الفرنسية، ولقد نجحت هذه المعارضة حيث كانت نسبة تعليم الأطفال لا يتجاوز 8% من مجموع الأطفال الذين بلغوا سن التعليم 19% أما بالنسبة "كان معدل التسجيل المدرسي وسط الأطفال الجزائريين سنة 1953 للتعليم الثانوي سنة 1954 يمثل الجزائريون حوال 28,10% من مجموع الطلبة حيث كان عددهم 557 طالب من مجموع 5.146 طالب 2. "لقد كان لسياسة التمييز التي اعتمدها فرنسا في مجال التعليم بعدها السياسي والاقتصادي فالمجال الأول لتدعيم تواجدتها في مستعمراتها، دون أدنى تخوف من انتشار الوعي بين أفراد المجتمع أما المجال الثاني فلقد أصبحت العمالة الجزائرية تتوجه إلى قطاعات لا تتطلب تأهيلا كمنفذين للأعمال وبأجور زهيدة. لقد أدت محدودية التعليم إلى خلق فائض في العمالة تتوق إلى عمل يلاءم مستواها المتدني مما جعل بعضها يفضل الهجرة إلى فرنسا.



سن العديد من القوانين التي حولتهم إلى كادحين مشجعة إياهم للهجرة نحو فرنسا التي كانت تتوسع بها الاستثمارات.<sup>1</sup>

إن عيش الجزائريين تحت سيطرة الاستعمار الفرنسي في ضل السياسة الزراعية الفرنسية التي تسببت في نقص القوى العاملة وذلك من خلال منح امتيازات لأراضي المعمرين<sup>2</sup> انعكاسات السياسة الاستعمارية على الشغل: لقد كان للأساليب الاستعمارية نتائج ملموسة تهدف من ورائها السيطرة والاستغلال للقوى البشرية حسب ما تراه مناسبا لها، سواء تعلق الأمر بطبيعة الشغل أو مستوى الأجور وحركة اليد العاملة حسب مسار مرسوم، إلى جانب تهميط الشغل<sup>3</sup>؛ إذ سعت إلى عدم تطوير المجالات غير الزراعية، حيث دمرت الصناعات الحرفية التقليدية، ولم تهتم بالقطاع الصناعي أما في المجال الزراعي فسنت قوانين تملك الأوربيين للأراضي، والتخطيط للزراعة حسب احتياجات السوق الشغل الخارجية، وهذا ما جعل تشغيل الجزائريين يتصف بالموسمية والاستغلال في مدة العمل<sup>4</sup>

## 2-وضعية الشغل في مرحلة الحزب الواحد (من الاستقلال الى 1988)

و رغم أن الجزائر بعد الاستقلال لم تكن تعاني من أزمة البطالة باعتبار أن بعد الاستقلال غادر معظم المعمرين أرض الوطن تاركين ورائهم مناصب شغل شاغر استفاد منها الجزائريون، لكن هذا الوضع كان مباشرة بعد الاستقلال ولم يدم طويلا، إذ سرعان ما تغير الوضع إذ سجل سنة 1964 ما يقارب 900.000 عاطل عن الشغل يبحثون عن شغل دائم<sup>5</sup>، و كان أغلبهم عبارة عن شباب؛ ولأن الأزمة كانت أزمة سياسية قبل أن تكون أزمة تشغيل فقد قسمنا مراحل تطور سياسة الشغل في الجزائر حسب مرحلتين سياسيتين هامتين وهما مرحلة الحزب الواحد ومرحلة التعددية الحزبية<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 79

<sup>2</sup> - عبد اللطيف بن أشنهو، تكون التخلف في الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، مطبعة أحمد زبانه، 1979 ، ص113-114.

\* وتعرضت أعمال الفلاحة والحصاد لكثير من التعقيدات بسبب فقدان اليد العاملة المحلية سندا لعمليات الحصاد العوده للمرجع السابق الذكر عبد اللطيف بن أشنهو :تكون التخلف في الجزائر للاطلاع اكثر

<sup>3</sup> - عيسى أيت عيسى ، المرجع السابق، ص 78

<sup>4</sup> - المرجع السابق، ص 80

<sup>5</sup> - MUSTAPHA BOUTEFNOUCHT, opcit, p 33

<sup>6</sup> - سعاد منصور، العمل و المبادرة المحلية دراسة ميدانية برنامج الأعمال المأجور بمبادرة محلية دائرة زرالدة، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004/2005، ص

ان مرحلة الحزب الواحد تمتد منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1988<sup>1</sup> تميزت الفترة التي سبقت سياسة التخطيط باقتصاد شبه مدمر\*\*، حيث خرجت الجزائر من الحرب التحرير الى جانب مغادرة المعمرين تاركين فراغا كبيرا في المراكز الإدارية الحساسة وبالمصانع والمزارع، وكان الهدف هو خلق مشاكل اقتصادية للجزائر المستقلة، ففي الوقت الذي كان البحث فيه جارياً لإيجاد نمط تسييري تسارع العمال إلى المؤسسات المهملة لتسييرها، من خلال خلايا ومجموعات تكونت لهذا الغرض، وسهل هذا التجاوب من طرف العمال عملية اعتماد التسيير الذاتي للمؤسسات<sup>2</sup>. كان هدف الحزب الواحد هو ترقية الشباب من خلال دمجهم وإشراكهم في النظام السائد للبلاد، ولم يتم التطرق لمشاكل الشباب إلا في سنة 1976 وهذا الاهتمام الأول مع الميثاق الوطني، جاء الاهتمام الثاني من خلال المخطط الخماسي الأول 1980-1984، الذي كان من أهم أهداف مواصلة خلق مناصب شغل جديدة لتلبية الطلب الإضافي للعمل وكذا مواصلة امتصاص شرائح اليد العاملة المقبلة<sup>3</sup>

ولقد انقسمت هذه المرحلة الى جزئين هما مرحلة النسيير الذاتي ومرحلة الاشتراكية

#### أ-مرحلة التسيير الذاتي(1962-1965): (مرحلة التحضير والتحليل)

ظهرت الدولة غداة الاستقلال كالمُنشئ والمستثمر الوحيد بينما اختصر دور الخواص في القيام بأنشطة تشبه المضاربة<sup>4</sup>، وهكذا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الاقتصادية : إنشاء دواوين

<sup>1</sup> - جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني 1976، المعهد الوطني للتربوي، الجزائر، 1976، ص06

\* أما سنة 1976 فقد جاء في الميثاق الوطني أنه " لا يجوز لأي شاب أن يبقى منعزل عن التربية الإيديولوجية التي سيجسد حلولها كل شباب البلاد

\*\* أثناء استقلال الجزائر في سنة 1962 ، أدى ذلك إلى مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر ، مما ترك مناصب شغل شاعرة آنذاك . والجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300000 إطار موظف وعامل مؤهل ، فالشيء الملفت للانتباه أن معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر ب 33% من السكان النشطين، إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين إلى فرنسا ، حيث سجلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631، وفي سنة 1964 قامت الهيئة الخاصة بالهجرة بتسجيل حوالي 256000 عاطل ، مما أدى إلى تشغيلهم باتباع سياسة خاصة . فاستطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص في نفس السنة. كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة ، حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل وخاصة في قطاع البناء ، ونتيجة هذا المخطط هو بقاء 103.000 عامل بدون شغل. للاطلاع أكثر العودة الى قصاب سعديّة ، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق ، المرجع السابق، ص39-40.

<sup>2</sup> - عيسى أيت عيسى، المرجع السابق، ص

<sup>3</sup> - قصاب سعديّة ، مرجع سبق ، ص53 - 54

<sup>4</sup> - المرجع السابق.

\* لقد كان معدل البطالة مرتفعا بعد الاستقلال وهذا بسبب سياسة التهميش والتفجير المعتمدة من المستمر هذا من جهة . وعودة المهاجرين الجزائريين من تونس والمغرب من جهة أخرى، إضافة الى ارتفاع الأمية التي وصلت % 80 من إجمالي السكان في المراحل الأولى من الاستقلال خلال فترة الانتظار باءت محاولات الطبقة البرجوازية لامتلاك الأراضي الشاغرة

وطنية وشركات وطنية سواء على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز أو ديوان الحبوب سواء لمراقبة جديدة لبعض النشاطات أو تطورها مثل ديوان التجارة أو الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات<sup>1</sup>.

إن مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساسا على مشكل الشغل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الصناعي والزراعي<sup>2</sup>.

**ب-مرحلة التسيير الاشتراكي:**(الحفاظ على نفس الأهداف وبناء الاشتراكية والاعتماد على الواقعية)

بدأت الدولة في إنشاء الأدوات التي تمكنها بالقيام بتخطيط للاقتصاد، وخلق الشروط الملائمة لذلك، فهكذا أسست شركات وطنية أخذت مكان لجان التسيير في الصناعة وتأميم الماجم، فاستقرار الحكم السياسي أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد، مرتكزة على تقويم المحروقات وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية، وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات<sup>3</sup>.

ولكن ذلك التنظيم للاقتصاد المعتمد على احتكارات الدولة وشركات وطنية تغطي جميع القطاعات (منجم، صناعات، نقل، تجارة، بنوك) سمح بالقيام بتخطيط أكثر صرامة في قواعده. وهكذا بعد تجربة الخطة الثلاثية 1967-1969 انطلق إنجاز المخطط الرباعي الأول 1970-1973 وكان هدف ذلك المخطط إنشاء صناعات قاعدية تسهل فيما بعد إنشاء صناعات خفيفة، ثم جاء مخطط ثاني 1974-1977<sup>4</sup>\* تقرر من خلاله توظيف 100 مليار دينار منها النصف لتقويم المحروقات، وأدت هاتان الخطتان إلى بروز عدم توازن لفائدة قطاع الصادرات أي قطاع البترول والغاز<sup>5</sup> ويمكن أن نرجع ضعف الشغل في القطاع المسير ذاتياً إلى كون هذا النظام لم يكن إلا في مرحلته الأولى<sup>1</sup>.

بالفشل أمام يقظة العمال، ففي ميدان الزراعة قامت الدولة بالسيطرة على تسيير المزارع عن طريق التسيير الذاتي، حيث قام العمال بالاستيلاء على الأراضي التي تركها المعمرون، غير أن هذا النمط التسييري الذي كان ارتجاليا عرف العديد من النقائص والعيوب، منها ازدواج القرارات بين رئيس لجنة العمال والمدير، فالأول ينتخب من طرف العمال والثاني معين من طرف وزارة الفلاحة وإصلاح الأراضي. وهذا ما خلق فوضى وعشوائية في اتخاذ القرارات". ورغم إنشاء الديوان الوطني للإصلاح الزراعي، أين أصبح التسيير مركزيا حيث يتولى الديوان مهمة تموين المزارع المسيرة ذاتيا بالمدخلات الضرورية، إلا أن انعدام الرقابة وظهور بيروقراطية واسعة في تسيير المزارع أدى إلى ضعف الإنتاج الزراعي هذا فضلاً عن انصراف العمال الأكثر تأهيلاً إلى مهام إدارية إضافة إلى غياب سياسة واضحة لاختيار المحاصيل.

<sup>1</sup> - أحمد هني: اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص22-23.

<sup>2</sup> - قصاب سعدية: تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص39-40.

<sup>3</sup> - أحمد هني: اقتصاد الجزائر المستقلة، المرجع السابق، ص25-26.

<sup>4</sup> - عيسى أيت عيسى، المرجع السابق، ص91-92

<sup>5</sup> - المرجع السابق

### 3 -وضعية الشغل في مرحلة إعادة الهيكلة

قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى لمؤسسات القطاع العام سنة 1982، وهكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى، وتقرر تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصصا . وجاء إثراء الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة الشعبية على هذه الاختيارات، وهكذا اكتشفت الجزائر أن العمل وحده هو عنصر الثروات، ولإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي، ومنحت استقلالية للمؤسسات الصناعية وللمستثمرات الزراعية التي في حوزتها (1987-1988) وهكذا انتقلت البلاد من تعديل يعتمد على الإجبارية إلى تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي<sup>2</sup> .

#### الشغل خلال هذه المرحلة:

بدأ التخلي تدريجيا على أولوية التصنيع، في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء والأشغال العمومية الذي أصبح يساهم بأكبر معدلات الشغل وقطاع الإدارة الذي تمكن من الاحتفاظ بقدرة الشغل تتراوح ما بين 45000 و 50000 منصب جديد<sup>3</sup> .

تعد هذه المرحلة بمثابة الانطلاقة الحقيقية من أجل النهوض بالدولة الجزائرية بفضل أبنائها و رجالها الأكفاء، لقد تزامنت هذه المرحلة مع فترة جد عصيبة مرت بها الدولة<sup>4</sup>، و التي كان عليها

\* خلال هذه الفترة نجد أن التسيير الذاتي امتد إلى القطاع الصناعي أيضاً، حيث ظهرت العديد من المؤسسات الصغيرة والتي بلغ عددها سنة 1964 حوالي 300 مؤسسة تستخدم حوالي 3000 عامل أما المؤسسات الصناعية الضخمة فكانت بيد الأجانب الذي بقوا بعد الاستقلال للحفاظ على ممتلكاتهم .ولقد امتد نظام التسيير الذاتي إلى القطاع الصناعي بنفس الصورة التي وصل بها إلى القطاع الفلاحي، حيث نتيجة مغادرة المعمرين ترك ذلك فراغا بالمؤسسات الصناعية، انتظم العمال في شكل تعاونيا لتسيير أمورهم بنفسهم، محاولة منهم لتحدي المستعمر بمزاولة مختلف النشاطات واستمرارها، كل المجهودات الاستثمارية المبذولة في إطار مخطط استعجالي متواضعة، وعرف القطاع الصناعي تزايداً في نفقاته. ولقد عرف التسيير الذاتي العديد من التناقضات كتعدد مراكز القرار وانعدام الكفاءات، واعترضه العديد من العراقيل كصعوبة التموين، التمويل والتسويق، وهذا ما جعله يخنقي تدريجيا لتوضع تلك المؤسسات تحت إشراف شركات وطنية مع بداية تنامي القطاع العام للمزيد من الاطلاع الرجوع الى عيسى أيت عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر - إنعكاسات و أفاق إقتصادية واجتماعية، اطروحة دكتوراه علوم تخصص تسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص 92-94.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 192.

<sup>2</sup> - أحمد هني: اقتصاد الجزائر المستقلة، المرجع السابق، ص 30.

<sup>3</sup> - المرجع السابق

<sup>4</sup> - عيسى أيت عيسى، المرجع السابق.

أحكما أفرز الانهيار المفاجئ لأسعار النفط خلال سنة 1986 ، إفرزات جلية على البناء الاجتماعي الجزائري ليشمل جميع المستويات ، إذ ظهرت الأزمة الاقتصادية في الجزائر ، هذه الأخيرة نتج عنها عدة مشاكل ، إذ ارتفع عدد العاطلين عن العمل من 830.000 عاطل سنة 1986 إلى 4.033.000 عاطل سنة 1989 أي تضاعف أربعة مرات خلال فترة ثلاث

الاهتمام أكثر بالوضع الاقتصادي من جهة وبالشباب من جهة ثانية، خاصة بعد أحداث أكتوبر من سنة<sup>1</sup>1988

ويعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامجا خاصا وذو أهمية كبيرة، بالنسبة لمحور الشغل، وذلك راجع للإصلاحات السياسية لسنة1988، حيث انبثق هذا البرنامج الذي يعتمد على برنامج سنة 1988 وامتدادا للمخطط الخماسي الثاني باعتبار سنة 1988 آخر مرحلة من المخطط، إلا أن لهذا الأخير خصوصيات مهمة وذات أهداف بعيدة المدى مقارنة مع ما لاحظناه في الفترتين السابقتين<sup>2</sup>، حيث أولت الحكومة المعنية اهتماما خاصا بموضوع تشغيل الشباب وخططت له برنامجا خاصا من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة لاستثمار هذه الطاقات الحية العاطلة عن العمل.

ويشتمل هذا البرنامج على محورين أساسيين يتعلق الأول بتوفير مناصب الشغل للشباب، والثاني خاص بوضع شريحة من الشباب العاطل في مراكز التكوين لتهيئتهم للحياة العملية، حيث يضمن هذا البرنامج :

▪ إنشاء نشاطات حرفية .

▪ إحداث مناصب شغل جديدة مدفوعة الأجر .

ومن أهم القطاعات المكلفة بهذا البرنامج نجد قطاع الري، الغابات، النقل، الصناعة، البناء والسكن<sup>3</sup>.

وخلال تقييمنا لسير عملية الشغل في المراحل المذكورة سابقا، أن العشرية الأخيرة تميزت بركود تام في مستوى الشغل، حيث بلغ المتوسط الطبيعي في خلق مناصب شغل جديدة بـ 50.000 فقط ما بين 1990-1994 أي ما يعادل 1,2% . وتعتبر هذه الإحصائيات مؤشرات على انخفاض مستوى الشغل من سنة لأخرى ومن عشرية لأخرى<sup>4</sup>.

من أجل هذا ومن أجل التكفل بمشاكل الشغل ومشاكل الشباب ورغبة في ضرورة في إحداث إصلاحات في كافة الميادين سواء كانت اجتماعية، اقتصادية وحتى سياسية، كان لابد من وضع

---

سنوات وبهذا فإن فترة 1987-1990 تؤكد على الإنخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل ، وكل ذلك راجع أساسا إلى إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها إنتاجية مما يؤثر على التراكم وبالتالي على الاستثمار، هذا الأخير الذي من شأنه خلق مناصب شغل جديدة مد، للاطلاع أكثر نظر هذا المرجع هني: نفس المرجع،ص31.

<sup>1</sup> - سعاد منصور، المرجع السابق، ص

<sup>2</sup> - محمد بلقاسم بهلول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، المرجع السابق، ص19

<sup>3</sup> - قصاب سعديّة : تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص70.

<sup>4</sup> - m.l.p : guide des indicateurs économique et sociaux ,1994 - 1997,p71-73.

برامج خاصة بترقية الشغل وتسعى إلى التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية من أهم محاورها "التكفل بالشباب من خلال التكوين المهني، والإدماج في الحياة العملية والاجتماعية والثقافية"<sup>1</sup>، وفي هذا الإطار قامت الوزارات المعنية بوضع جهاز وطني للإدماج الاجتماعي والمهني من خلال تدعيم المساعي المشتركة على الصعيدين المركزي والمحلي<sup>2</sup>.

لقد أدت عملية الإصلاحات الهيكلية إلى إحداث تغيير في هيكل سوق الشغل في الجزائر ويعود ذلك إلى تزايد شريحة طالبي الشغل، جراء عمليات الحل والتصفية التي طالت المؤسسات الاقتصادية العمومية، والى تراكم الطلب على الشغل<sup>3</sup>، بسبب السياسة المنتهجة من طرف الحكومة في التقليل من النفقات العمومية، بكبح عمليات الشغل بالوظيفة العامة، وما يمكن ملاحظته هو العجز الكبير المسجل في عملية الشغل خلال فترة التسعينات وهي الفترة التي عرفت قساوة آثار الإصلاحات الهيكلية<sup>4</sup>.

الملاحظ خلال الفترة 2005-2009 عرف سوق الشغل في الجزائر إنعاش<sup>5</sup> إذ ارتفع معدلات الشغل من 84.7% إلى 89.83% وانخفاض معدلات البطالة من 15.3% إلى 10.2% خلال نفس الفترة السابقة<sup>6</sup>

إلى جانب التزبية والتكوين، شكلت مسألة الشغل إحدى الانشغالات الكبيرة التي واجهت البلاد بعد الاستقلال<sup>7</sup>.

لقد أدت المجهودات المبذولة خلال العشرينين الأوليتين والنسبة المرتفعة للاستثمار في القطاع الاقتصادي العمومي إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل، وبالتالي انخفاض محسوس لنسبة البطالة (33% سنة 1966 و22% سنة 1977 تم 16% سنة 1985)<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> - وزارة العمل و الحماية الاجتماعية،تقييم أجهزة ترقية الشغل، التجمع الجهوي لوهران ، 21 و 22 فيفري، 2000

<sup>2</sup> - سعاد منصوري، المرجع السابق،ص

<sup>3</sup> - محمد بلقاسم حسن بهلول : سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 160-162.

<sup>4</sup> - المرجع السابق.

<sup>5</sup> - المرجع السابق.

<sup>6</sup> حميد بوزيدة ،مدحلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر،ورقة عمل مقدمة الدولي مخرجات التعليم العالي و سوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات-السياسات-الآليات)أكتوبر 2010،المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية،جامعة دلمون للعلوم التكنولوجية،المنامة-مملكة البحرين،2011،ص 78

<sup>7</sup> - المرجع السابق، ص55

<sup>8</sup> - المرجع السابق، ص 56

وبالنظر للتزايد السريع للشغل، الذي ولد من جهة أخرى، الحاجة إلى المؤهلات التي لم تكن معهودة من قبل، فإن المنظومة التربوية والتكوينية، التي واجهت من جهتها المتطلبات الدراسية لم تكن قادرة على الاستجابة للطلب.

وفي منتصف الثمانينيات، ظهرت أنماط تكوين معتبرة من حيث الكمية، وسمح التكوين خارج نطاق المنظومة التربوية والتكوينية في الخارج بالاستجابة إلى الطلب.

ومع ذلك فإن التطورات المسجلة ابتداء من منتصف الثمانينات متابعة للغاية<sup>1</sup>.

#### 4-الطلب و العرض على الشغل في الجزائر:

الطلب والعرض على الشغل في الجزائر عرف في ظل الإصلاحات الاقتصادية نقائص وعجز كبير في التسيير، إن محاولة المشرع الجزائري لإيجاد تنسيق في سوق الشغل الذي يعرف مرونة كبيرة تتطلب منه إستراتيجية فعالة مدروسة آخذا بعين الاعتبار العوامل التالية التي تحدد في آن واحد العرض والطلب على العمل:

- التغييرات الهيكلية التي يعرفها الاقتصاد الوطني.
  - متطلبات النهضة الاقتصادية والتنمية الاقتصادية التي تسعى لها الدولة.
  - معدل النمو السكاني.
  - زيادة طلب العنصر النسوي على العمل.
  - انتشار التعليم بأشكاله فان لم يكن نوعا فالأكيد أنه يتزايد كما.
- أ- **الطلب على الشغل:** يعتبر الطلب على الشغل دالة لثلاثة عوامل رئيسية تتمثل في كل من: ارتفاع معدل النمو السكاني، زيادة طلب المرأة على الشغل، انتشار مستويات التعليم<sup>2</sup>

<sup>1</sup>المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول- علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشرة، نوفمبر 1999، ص12

<sup>2</sup>- الماحي ثريا، المرجع السابق، 17-23

أ/- النمو السكاني: يعتبر النمو السكاني عاملا محفزا لزيادة الطلب على الشغل فقد تميزت الفترة الممتدة من 1970 إلى سنة 1985 بزيادة سكانية مرتفعة قدرت ب 2.9% ، لكن عرفت هذه النسبة تراجعاً معتبراً بعد الأزمة الاقتصادية لسنة 1986 التي نجم عنها مجموعة من النتائج منها سياسة تباعد الولادات و ارتفاع مستوى التعليم و الوعي بين الآباء و خاصة الأمهات و كذلك تقادم أزمة السكن و تدني مستوى المعيشة مما أدى إلى تراجع معدل النمو السكاني سنة 1988 إلى 1.42% و سنة 2006 إلى 1.78% . أما بالنسبة لمعدل نمو السكان في سن الشغل فقد تراجع من 4.2% في الفترة الممتدة من 1980-1985 إلى نسبة 2.9% للفترة الممتدة من 2000-2004 واستقرت هذه النسبة في زيادتها في الفترة الأخيرة، ساعد نوعاً ما هذا التراجع في عدد السكان تزامناً مع الإستراتيجية التي اتبعتها الدولة في الشغل في إحداث بعض التقارب بين الطلب و العرض في سوق الشغل.

ب/- زيادة طلب المرأة على العمل: تغيرت في الفترة الأخيرة إيديولوجية المجتمع الجزائري حيث ازداد إقبال المرأة على مناصب كثيرة كان الطلب فيها ضئيلاً وارتفعت نسبة الأنشطة التي تقوم بها المرأة من 1.8% سنة 1996 لتقفز إلى 9.6%

كما يوضح الجدول التالي:

الجدول نسبة الفئة العاملة من المجتمع حسب القاع الاقتصادي والجنس والموقع، حسب الفصل الرابع من سنة 2010

المجموع		الاناث		الذكور		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	المناطق الحضرية
4.5	287	1.7	19	5.1	268	الزراعة
15.3	974	26.7	301	12.9	673	الصناعة
17.8	1132	1.8	20	21.2	1112	أشغال و بناء
62.4	3968	69.8	786	60.8	3182	تجارة-خدمات
100	6360	100	1126	100	5234	المجموع
<b>المناطق الريفية</b>						
25.1	849	21.8	76	25.5	773	الزراعة
10.8	363	32.2	112	8.3	251	الصناعة
22.3	754	1.5	5	24.7	748	أشغال و بناء
41.8	1409	44.5	155	41.4	1254	تجارة-خدمات
100	3375	100	348	100	3027	المجموع
<b>التراب الوطني</b>						
11.7	1136	6.5	95	12.6	1040	الزراعة
13.7	1337	28	413	11.2	924	الصناعة

في سنتين فقط أي سنة 1998 بزيادة قدرها خمس مرات، يرجع هذا الإقبال المتزايد للمرأة في سوق العمل للعوامل الأساسية التالية:

- تزايد نسبة الفقر بعد أزمة 1986 و بعد ارتفاع نسبة الديون الخارجية للدولة.
- ديناميكية القطاع الغير رسمي الذي ساهم في زيادة مشاركة المرأة في العمل بزيادة العمل المنزلي.
- ارتفاع مستوى التعليم عند المرأة مما أدى لتأخر سن الزواج.
- ارتفاع مساهمة المرأة في العديد من القطاعات وفي مقدمتها قطاع الخدمات الذي عرف انتعاشا كبيرا في الفترة الأخيرة.

لقد وصلت مشاركة المرأة في قطاع الخدمات في سنة 1990 إلى 36%، ثم إلى 45% في سنة 1997 لتصل إلى 63.8% سنة 2010. كما سجلت المرأة إقبالا متزايدا في كل القطاعات كالصناعة و الأشغال و لكن القطاع الذي يحظى باهتمام المرأة هو قطاع الخدمات.

ج/ - انتشار التعليم: اعتبرت الجزائر الاستثمار في رأس المال البشري عاملا مهما في دعم النمو الاقتصادي للدول من خلال توفير يد عاملة مؤهلة تساهم في رفع مستويات الإنتاجية. لكن لا يمكننا تجاهل الأهداف الأخرى لدعم الدولة للتعليم في كل مستوياته و نذكر خاصة محو الأمية و منع التسرب المدرسي لتفادي و خفض من الآفات و الاضطرابات الاجتماعية التي بدورها تؤثر على التنمية الاقتصادية بالسلب. فقد توصلت الجزائر إلى خفض مستوى الأمية من 76% سنة 1980 إلى 44% سنة 1999.



19.4	1886	1.7	25	22.5	1860	أشغال و بناء
55.2	5377	63.8	941	53.7	4436	تجارة-خدمات
100	9735	100	1474	100	8261	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2011

كما تزايد بشكل ملحوظ أعداد الخريجين من المعاهد والجامعات والمراكز التعليمية والتأهيلية في السنوات الأخيرة بفعل دعم الدولة لهذا القطاع من أجل نهضة علمية مؤهلة لنهضة اقتصادية لكن ما يعيب هذه السياسة المتبعة هو أنها لم تهتم إلا بالكم مهملة النوع.

- هناك عامل آخر ساهم في الزيادة في الطلب على العمل وهو عودة المتقاعدين إلى سوق العمل وكذلك دخول فئة الأطفال في سوق العمل بسبب تطور السوق الغير رسمي للعمل، هذه العوامل التي زادت في الطلب على العمل ألزمت على الدولة أخذ التدابير اللازمة ووضع السياسات والاستراتيجيات المناسبة لخلق مناصب عمل جديدة ونقل من نسبة البطالة في أوساط الشباب.

ب- **العرض على الشغل في الجزائر:** يتميز هيكل السوق الجزائري للعمل بقطاعين هما:

- قطاع ريفي يشمل جميع النشاطات الفلاحية والرعية.

- قطاع حضري يشمل نوعين من الممارسات المهنية الرسمية وغير الرسمية.

لقد كان القطاع الريفي يمتص ما يقرب من 73% من اليد العاملة لكن هذه النسبة تراجعت بفعل ظاهرة النزوح الريفي والهروب إلى المدن نتيجة ارتفاع الأجور فقد بلغت 42% سنة 2003، هذه الظاهرة رفعت في مستوى الطلب على الشغل في القطاع الرسمي ودفعت إلى بروز القطاع الغير رسمي .

اتجهت الدولة منذ 1990 إلى إحداث مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية والقطاعية تهدف بالإضافة إلى إرساء قواعد اقتصاد السوق وإعادة التوازن للمؤشرات الاقتصادية الكلية وتوفير الشروط الملائمة للتنمية المستدامة وبالتالي زيادة الطاقات للقطاعات المحلية في عرض العمل وامتصاص البطالة.

أ/- العرض على الشغل في القطاع العام و القطاع الخاص : لقد شرعت الجزائر في إصلاحات اقتصادية واسعة بعد انتهاء عهد الاقتصاد الموجه في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، هذه الإصلاحات مست القطاع العام في إطار برنامج التصحيح الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي الذي أدى إلى خوصصة مؤسسات القطاع العام ونتج عن هذا البرنامج تسريح عدد كبير من العمال أفقد حوالي 400000 عامل لمنصبهم.

هذه الإصلاحات أدت لانتعاش القطاع الخاص على حساب القطاع العام حيث بلغ عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنشأة من طرف القطاع الخاص سنة 1999 إلى 7384

مؤسسة مقابل 14 مؤسسة فقط في القطاع العام أي استحوذ القطاع الخاص على 99% تقريبا من مجمل المؤسسات على المستوى الوطني.

ب/- العرض على الشغل حسب القطاعات: لقد تراجع العرض على الشغل في القطاع الفلاحي من 21% سنة 2001 إلى 18% سنة 2006.

أما الصناعة فلم يعرف فيها العرض على العمل أي تحسن بل تراجع في هذه الفترة، فقد بلغ سنة 2002 نسبة 9.2%. بالنسبة لقطاع الشغل العمومية فقد عرف فيها الشغل ارتفاعا محسوسا انتقل من 10.44% في 2001 إلى 14.2% سنة 2006 ويعود هذا التحسن في القطاع للاستثمارات الضخمة التي رصدتها الحكومة لتقوية البنية التحتية والهياكل القاعدية للاقتصاد الوطني من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي لسنة 2001 والذي خصص له 525 مليار دينار على امتداد أربع سنوات، أما قطاع التجارة و الخدمات فقد مثل حوالي 54% من الفئة النشيطة في الدولة.

#### ت-الاختلال بين العرض و الطلب في سوق الشغل الجزائري:

هناك فجوة كبيرة وفي اتساع مستمر بين الطلب والعرض في سوق الشغل والأسباب تعود لمحددات كلا من الطلب والعرض المشار إليها سابقا، كما أن هناك أسباب أخرى ساهمت في ارتفاع معدلات البطالة و أهمها

✓ تأثير برامج الإصلاح الهيكلي في بداية سنوات التسعينات وما نجم عنها من تسريح جماعي للعمال

✓ وتباطؤ النمو الاقتصادي الحقيقي مع تباطؤ معدلات الشغل.

و يمكن توضيح تأثير هذان العاملين على سوق العمل في الجدول التالي:

## الجدول يوضح تطور الشغل في الجزائر من 1990 الى 2001

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
الطلب على العمل	22845	158875	170709	153898	142808	168387	134858	16800	166299	121309	101520	99913
العروض على العمل	78783	53922	44815	43031	44205	48695	36768	27934	28192	24726	24533	25662
مناصب الشغل المحققة	33055	19382	14752	15173	12806	11578	6134	5090	3926	3727	3014	3191
	27443	22837	21916	20258	24179	29885	25976	19740	22638	18650	19201	20505
	60498	42219	36668	35431	36985	41463	32110	24830	26564	22377	22215	23696

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات.

مج : مجموع المناصب

د : مناصب دائمة

م : مناصب مؤقتة.

لقد ساهم برنامج التعديل الهيكلي في تفاقم البطالة التي انتقلت من نسبة 24% سنة 1994 لتصل أكثر من 29% في 1997 و هذا رغم أن هذا البرنامج استطاع إعادة التوازن للاقتصاد الكلي نوعا ما، تقصير الحكومة في وضع برامج للتشغيل آنذاك وغياب برامج للإنعاش الاقتصادي زادت في الفجوة بين الطلب والعرض على العمل وزادت من المناصب المؤقتة للعمل أو ما تسمى بمناصب العمل التعاقدية والفصلية مقارنة بالدائمة وهي تعتبر حولا مؤقتة ولا تحل مشكلة البطالة<sup>1</sup>. كما يعتبر نظام التعليم والتكوين في الجزائر من بين الأسباب التي زادت في تفاقم مشكلة البطالة وخاصة عند تزايد نسب البطالة بين حاملي الشهادات، ولاشك أن تكلفة البطالة كبيرة على الاقتصاد الوطني.

وكما أن افتقاد نظام التعليم لطابعه التكويني والمهني وعدم التنسيق بين السياسات التعليمية والتكوينية والتوظيف كان سببا في الاختلال الحاصل بين جانبي العرض والطلب في سوق الشغل، رغم جهود الدولة في تحسين مستوى التعليم والتكوين المهني إلا أنها تفتقر لليد العاملة والمهارات المؤهلة لمجالات الشغل.

يجدر الإشارة الى أن الاستثمار في الجزائر في قطاع التكوين يحتاج إلى المراجعة بحيث يصبح المعيار هو الكيف والجودة و ليس الكم مثل ما نشهد.<sup>2</sup>

1. أن سوق الشغل في الاقتصاديات المعاصرة متطورة وتعتمد على مهارات بشرية وتقنية متقدمة، وما لم يعد الشباب بمهارات عالية قادرة على التعامل والشغل بالتقنية المتقدمة، فإنه أي الشباب العرب سيواجه المزيد من البطالة الظاهرة والمقنعة .

2. إن التنمية والاقتصاد المعاصر يحتاج الى شريحة من المبادرين والمبدعين، وهؤلاء هم الذين يقودون الاقتصاد والتنمية ويستطيعون نقله من الاقتصاد التقليدي الى الاقتصاد الحديث، وبالتالي هم الذين يخلقون فرص عمل جديدة في سوق العمل .

3. أن التكوين يحتاج الى المزيد من التجديد والتجويد والتنوع والمرونة، ومع اهتمام خاص بالتكوين المهني المرتبط بطبيعة سوق الشغل الجزائرية وتطورها ونموها وأفاق تطويرها، ومشكلاتها في المستقبل، ومع المحافظة على قاعدة عريضة من المعرفة والثقافة العامة، ومجالات تخصصية مهنية وفنية متقدمة .

**خامسا-تحديات وصعوبات الشغل بالجزائر:**

### **1-تحديات الشغل بالجزائر:**

<sup>1</sup>- الماحي ثريا ، المرجع السابق.

<sup>2</sup>- المرجع السابق.

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها الشغل بالجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة منها<sup>1</sup> \* :

(1) إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي من فئة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب الشغل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية؛ نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية، كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات الشغل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي رفضته المدرسة مبكراً، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3.2% سنوياً، أي ما يفوق 300.000 طالب شغل جديد سنوياً، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي<sup>2</sup> \*

(2) الشغل غير المنظم: الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق الشغل، أمام ضعف بل ندرة فرص الشغل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من الشغل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف الشغل، أو في الأجور، أو مختلف

<sup>1</sup> سليمان أحمية، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2009.

\* من خلال دراستنا لموضوع سياسات التشغيل في الجزائر توصلنا إلى أن سياسة السوق المفتوحة التي طبقت في الجزائر كانت لها أضرار على الطبقة العاملة إذ تنوعت صيغ التعاقد ورافقتها وضعيات لإنهاء علاقات العمل، الأمر الذي وسع من دائرة البطالة والتي وصلت إلى حدود 30 % سنة 1999 ، إلا أن الوكالات المستحدثة لتدعيم الشغل أثبتت قدرتها النسبية في التقليل من البطالة حيث قدرت الإحصائيات ما يقارب 4 ملايين منصب عمل بين دائمة و مؤقتة، و المستخلص و من أجل بلوغ توازن معقول في خلق مناصب شغل فإنه من الضروري إعطاء أهمية إضافية للفروع المتواجدة في الجنوب و الهضاب العليا للمزيد اطلع على مداخلة

<sup>2</sup> عبد الحميد قومي، حمزة عايب عنوان المداخلة ، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15-16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة، ص

\* الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب، هذه الظاهرة الأخيرة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل للبلدان العربية المغاربية بصفة عامة، والجزائر بصفة خاصة، في علاقاتها مع الدول الأوروبية المتوسطة على وجه الخصوص، نتيجة للمشاكل والصعوبات التي أصبح يعيشها الشباب العربي، والجزائري بصفة خاصة.

الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة الشغل والشغل المؤقت من جهة أخرى.

(3) عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق الشغل، (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل<sup>1</sup> التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25% من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 87% ) التي تفتقر لوسائل التقييم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب، إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والشغل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.<sup>2</sup>

## 2- صعوبات الشغل في الجزائر:

<sup>1</sup> - غالم عبد الله، حمزة فيشوش إجراءات: وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر ( - المساهمات وأوجه القصور) الملتقى

الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص

\* للمزيد من الاطلاع حول التشغيل وسياسات التشغيل في الجزائر تقترح عليك هذه المراجع

• مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل : التجربة الجزائرية ، دار حامد ، عمان، 2009 ، ص 285

• ناصر دادي عدوان ،وعبد الرحمان العيب: البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي لاقتصاد من

خلال حالة الجزائر، ديوان المطوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 182- 181

• أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أبريل 2009، ص 3.

<sup>2</sup> - سوق العمل في أواخر 2003، كان عدد البطالين 24%، لكن البطالة تحت سن 25 سنة كانت أعلى مرتين. الوافدون الجدد على سوق العمل، كذلك مشاكل الهجرة إلى الخارج، جعلت من البطالة أزمة مزمنة، وإحدى العقبات امام الحكومات. خلال 2003 أيضا، كان عدد العمال المنظمين في إتحادات، 18%. حوالي 40% من العمالة بدون شهادة المتوسط، 20% بدون شهادات جامعية أو أعلى. شكلت المرأة، 7% فقط من سوق العمل، دون أخذ بالحساب، النساء المزارعات. كانت الهجرة للخارج، سبب نقص المهنيين غير المحترفين، كالنجارين، والكهربائيين، ورغم محاولة حكومات الشاذلي جرم للعودة وتهديدهم بمنع قبول أموالهم لداخل البلاد، لم يكن للعمال قرار الاستقلال بنقابات حرة خارجة من عندهم، إلى غاية قانون جوان 1990، الذي أنهى احتكار UGTA التابعة للحزب الواحد من التمثيل الوحيد، ملغيا كذلك الحظر على الإضرابات، مع هذا، استوجب القانون أن تمر النزاعات عبر وساطة، وليس مباشرة في الجزائر انتقل مجموع عدد السكان النشطين من 2565 ألف شخص في 1966 إلى 7903 ألف سنة 1996 وهو ما يعادل متوسط معدل تزايد سنوي يبلغ 3,8 في المائة بينما لم يتزايد عدد السكان في الفترة نفسها إلا بنسبة 3 في المائة تقريبا. لكن أهم زيادة تظل تلك التي تم تسجيلها خلال الثمانينيات بمعدل نمو سنوي يقارب 6 في المائة من عدد السكان النشطين. للمزيد من الاطلاع

- وتتميز الشغل في الجزائر بالخصائص التالية:
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
  - عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات الشغل
  - ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال الشغل.
  - عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول الشغل.
  - انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
  - ضعف قدرة المؤسسات الشغل على التكيف مع المستجدات.
  - صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
  - ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المؤد لمناصب الشغل.
  - ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
  - ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
  - ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة) في الجنوب والهضاب العليا<sup>1</sup>
- عدم تكييف أنظمة وبرامج التكوين المهني بما يتناسب مع الاحتياجات الشغل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم؛ وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة، حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب شغل لجل المتخرجين من المعاهد ومؤسسات التكوين المهني، وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.
- ونتيجة لعجم التلائم بين مخرجات التكوين المهني والمتطلبات الشغل ادى الى ظهور نوع من البطالة وهو البطالة الهيكلية " الفنية" تعرف البطالة الهيكلية<sup>2</sup> على أنها " ذلك النوع من

<sup>1</sup> - عبد الحميد قومي، حمزة عايب، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - Jean Marie Le Page, Genevière Grangeas, Les politiques de l'emploi, (France, édition Eska, 1993), p 16.

\*-نظرية البطالة الهيكلية: ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينيات و زيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة، فقد تعرضت بعض الفئات من العمال لظاهرة التعطل بسبب عدم قدرتها على التوافق مع النظريات الحديثة في الفنون الإنتاجية، في حين ظهر فائض في فرص العمل في أعمال و مهن أخرى و فسرت النظرية عدم التوافق

التعطل، في القوة العاملة نتيجة لتغيير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغيير الهيكل الإنتاجي كالتغيير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغيير الفن الإنتاجي أو انتقال الصناعات للتوطن في أماكن أخرى فنتيجة للتطور التكنولوجي والتقدم العلمي فإن استخدام التكنولوجيا الحديثة أمر ضروري، حتى تصبح السلع والخدمات مستجيبة للمعايير الدولية، إلا أن ذلك يتطلب يد عاملة متخصصة، الشيء الذي يجبر أرباب العمل والمؤسسات على الاستغناء عن العمالة البسيطة وتعويضها بأخرى مؤهلة، وهكذا كلما زاد التقدم التكنولوجي كلما زادت معدلات البطالة الهيكلية.<sup>1</sup>

ويرى الاقتصاديون أنه يجب إدخال الاحتياطات الكفيلة عند إدخال التحسينات على الصناعات المختلفة، بحيث يحول العمال الذين يزيدون عن الحاجة إلى أعمال أخرى تحتاج إلى مزيد من العمالة، سواء كانت الأعمال التي ستسند لهم في الصناعات نفسها أو في صناعات أخرى جديدة، أو صناعات مقبلة على الازدهار، ويجب إدخال برامج إعادة التدريب، والتدريب التحويلي للعمال الزائدين عن الحاجة توطئة لدرء مساوئ هذا النوع من البطالة، كما يمكن للمؤسسة استبقاء العمالة الزائدة من خلال منحهم إجازات مؤقتة بدون أجر، لمواجهة أي توسعات متوقعة، أو مساعدتهم على عمل مشروعات خاصة به.<sup>2</sup>

هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس و مراكز التكوين، المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة، مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية، وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة وعدم وجود تكامل بين التكوين والشغل باعتبار أن الأول أصبح مجرد مصنع بشري يقوم بالتكوين الكمي أكثر منه النوعي، وبدون التكفل بمصير المتخرجين، في إطار التكامل بين مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسات المكونة.<sup>3</sup>

بين فرص العمل المتاحة و المتعطلين بمجموعة من الأسباب أهمها: عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر - الاعتبار الشخصية في تفضيل العمال على بعضهم. عدم توفير فرص تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة للمزيد من الاطلاع العودة للمرجع السابق

<sup>1</sup> - خالد الزواوي: البطالة في الوطن العربي - المشكلة و الحل، مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، ، 2004 ، ص 20

<sup>2</sup> - الشيخ لابرّي: الاقتصاد و المؤسسة، الجزائر، الصفحات الزرقاء للنشر، 2003 ، ص 165.

<sup>3</sup> - مهدي كلو : الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ،

جامعة الجزائر ، 2001/ 2002، ص، 97

\*- تشير تقديرات معدل البطالة في الدول العربية أنه الأعلى بالمقارنة مع أقاليم العالم الأخرى؛ إذ تشير التقديرات بأن حجم القوى العاملة العربية بلغ 128 مليون في عام 2007 وبلغ معدل المشاركة بقوة العمل 39.2%، وبالمقابل بلغ معدل المشاركة في الدول النامية 70,7 % والمعدل العلمي 71% في عام 2006، وبلغ معدل مشاركة المرأة العربية في قوة العمل 28.1% في سنة 2007 يقابل ذلك معدل عالمي لمشاركة المرأة بلغ 56.6% لذلت السنة، وتزداد مشكلة البطالة أكثر عند



مواعمة مخرجات مؤسسات التكوين لاحتياجات الشغل، مما يعني أن هناك نقصاً في مستوى المهارات المطلوبة للشغل، بل إن البعض يرى أن مستوى المهارات المتوفرة لدى العمالة الوطنية لا يرقى إلى مستوى المهارات المتوفرة لدى العمالة الوافدة، مما أدى إلى خلق منافسة غير متكافئة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة<sup>1</sup>

وأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيراً ما أعاقت نجاح تحقيق متطلبات الشغل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحدٍ إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات نظراً لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة؛ حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود بالبلدان الصناعية الكبرى؛ إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية، والخدمية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة، وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من مؤسسات التكوين المهني<sup>2</sup>

#### خامساً - واقع واستراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغل:

##### 1- طبيعة علاقة التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

إن علاقة التكوين بالشغل هي العلاقة التي تتفاعل بداخلها بقوة الاتجاهات الرئيسية للحاجات والصراعات الاجتماعية بل أيضاً مقتضيات الاقتصاد، في بداية ما بين 1966-1985 كانت

الشباب (الفئة العمرية 15-24 سنة) في الدول العربية حيث بلغت 30% في الجزائر مقابل متوسط عالمي 14.4%، و تتركز البطالة في وسط المتعلمين إذ بلغت 26.8% في المغرب، 19.3% في الجزائر، 17.7% في الأردن، و94% من العاطلين عن العمل في مصر من الفئة العمرية 15-29 سنة وذلك نظراً إلى أن النمو المرتفع في حجم قوة العمل خلال السنوات الأخيرة لم يقابله نمو اقتصادي بالوتيرة ذاتها، مما أدى إلى عدم مواكبة معدلات التوظيف للزيادة الهائلة في عرض العمل، على الرغم من وجود شبه إجماع على فاعلية الحلول المطروحة في مواجهة تحدي التشغيل في المنطقة على المدى البعيد، خاصة من منطلق أن النهج الشامل في الإصلاح الاقتصادي يؤدي بالضرورة إلى نتائج أفضل وأعمق فيما يتعلق باستدامة النمو وتحسين القدرة على توفير فرص عمل إضافية لمقابلة الطلب المتزايد على الوظائف، إلا أن تقادم البطالة وانحصارها في فئة الشباب والباحثين الجدد عن العمل والذي يمثل مصدر إحباط وبذرة لعدم الاستقرار الاجتماعي يحتم إيجاد حلول آنية مباشرة ترمي إلى زيادة معدلات التشغيل للمزيد من الاطلاع العودة الى هذا المرجع علي خليل إبراهيم التيمي، فجوات التعليم و التدريب و البحث العلمي و سوق العمل العربي، ورقة عمل مقدمة لملتقى مخرجات التعليم العالي و

سوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات-السياسات-الآليات) المنامة-مملكة البحرين، أكتوبر 2010، ص31

<sup>1</sup> - سامي بن عبدالله الباحثين: المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها، مجلة العلوم

الاقتصادية والإدارية، العدد الأول، المجلد الثاني والعشرون، المملكة العربية السعودية، 2006، ص105

<sup>2</sup> - المرجع السابق.

علاقة الشغل بالتكوين في صلب العلاقات بين الدولة والمواطنين طالما أن كلا من التكوين والشغل كانت تشرف عليهما الدولة، وفي هذا إطار كان الشغل يعد عامل أساسيا في اختلال المنظومة، وكانت سوق الشغل تعاني من ارتفاع كبير لمتطلبات الشغل المؤهلة بالنسبة لفرص العمل وكانت الدولة من خلال مؤسساتها الصناعية وفروعها هي المقرر الوحيد في مجال الشغل والتكوين، لقد كانت حاجات الشغل كبيرة حيث أن كل مستفيد من التكوين يجد منصب تشغيل على الفور وكان هذا الوضع سببا في تجزئة سوق الشغل حسب القطاعات الاقتصادية حيث كانت عقود العمل مسبقة بعقود التكوين، و كانت القطاعات هي التي تثير الطلب وتوفر فرص العمل والتكوين التأهيلي.<sup>1</sup>

وقد تغيرت معطيات هذه العلاقة من جراء توقف النمو وتفاقم البطالة، ولتتمكن من الاستجابة لحاجات الاقتصاد، يجب على الاقتصاد أن يوفر لهذه العلاقة إطار تنظيم يراعي عروض ومتطلبات الشغل وأنواع التكوين اللازم لذلك.

إن التوازن في العلاقة بين الشغل والتكوين ليس توازنا بين قدرات التكوين والشغل فحسب، بل في انسجام هذه العلاقة مع سوق حقيقية لتشغيل منظمة وشفافة يحدد توازنها حجم الإنتاج والأجور التي تحدد بدورها العرض والطلب في مجال التكوين وتوازنها.

ويتطلب هذا السياق الجديد إذن اقتصاد حقيقي يأخذ في الحسبان جميع العوامل التي تحدد العرض و الطلب في قطاعي الشغل والتكوين ويدرس عملية المواجهة تقدير حقيقيا.<sup>2</sup>

ان علاقة التكوين المهني بالشغل التي تقوم هي الأخرى تحت الضغوط المعقدة المتقاربة التي يمارسها العرض والطلب للعمل المؤهل، وغالبا ما يدفع التقارب إلى الأعلى الطلب الشامل للتكوين المنبثق عن الأفراد، أما التنافر فإنه يأتي من التطلعات إلى إتاحة تحصيل مناصب الشغل ذات الأجور المجزية لكنها تتطلب تكويننا مهنيا.

ويتوقف طلبات المؤسسات على إنتاج حجم محدد من العمل الموزع حسب تنظيم داخلي للموارد البشرية، الذي يضمن لها تكافؤا بين الأجر الحقيقي ومردودية العمل الهامشية.<sup>3</sup> يعود طلب التكوين المهني للجميع بالفائدة، بينما تتطلب آليات السوق وجود احتياطي من اليد العاملة غير المؤهلة، وتتغير العلاقة بين الشغل والتكوين جذريا في إطار تحديد الحجم اللازم لتكوينه وكذا فروع التكوين والمستويات.

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول - علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة

عشرة، نوفمبر 1999، ص 12

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص 13

<sup>3</sup> - المرجع السابق، ص 17

في معرفة أحسن العوامل المحددة لطلب العمل المؤهل وعرضه وكذا لسوق عمل واضحة المعالم هي الطريقة الافضل لربط التكوين بالشغل.<sup>1</sup>

لقد تم تنظيم التكوين المهني عن طريق تطبيق نظام تكوين، يهدف أساسا إلى ضمان تكوين تأهيلي للمتسربين من المنظومة التربوية وإلى تلبية حاجات المجتمع إلى اليد العاملة المؤهلة والأعوان المهرة.

كما يعتبر التكوين المهني عامل ترقية مستمرة للعمال وضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وبالتالي فهو واجب ذو منفعة وطنية مفروض على العمال والهيئات المستخدمة والدولة في آن واحد، ويعتبر القانون المتعلق بتخطيط التعداد (1984) امتدادا للأمر الصادر في سنة 1976، حيث حدد أليات تنظيم توافد التلاميذ بين أطوار التعليم و التكوين المهني والحياة العملية.<sup>2</sup>

## 2- واقع الطلب و العرض في مجال التكوين بالجزائر:

فيما يتعلق بالطلب يجب أن نميز بين الطلب الموجود الذي يشمل أولئك الذين توفقوا عن الدراسة، والطلب الفعلي الذي يشمل الطلب المسجل بانتظام في المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني والمتعلق بالذين قدموا ترشحهم لمتابعة التكوين، وعلى العموم فإن قدرات التكوين المهني تعتبر دون الطلب وتشكو عجزا في الهياكل وبرامج التكوين المهني من جهة، و نقائص في مجال التنظيم البيداغوجي من جهة ثانية.

### طلب التكوين :

**الطلب الموجود:** تعتبر طلبات التكوين الموجودة (أو النظرية) جد معتبرة و تتشكل من أربع فئات:

- المتسربين من المدارس سنويا والذين يمثلون المطرودين والمتخلفين عن الدراسة في مختلف الأطوار المنظومة التربوية، ويقدر عددهم بـ500.000 تلميذ سنويا.
- الشباب الذين ينتظرون الإلتحاق بالتكوين ونقل أعمارهم عن 30 سنة، ويشكلون الأغلبية العظمى من أبطالين حيث تقدر نسبتهم بـ 80%، وتتوفر نسبة 75% منهم على مستوى تعليمي يتراوح بين الابتدائي والثانوي لكنهم لم يتابعوا على الإطلاق تكوينا مهنيا.
- العمال المسرحون: الذين قارب عددهم 400.000 في نهاية سنة 1998.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص18

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص27.

- العمال الموجودين حاليا في مناصب عملهم والذين يتحتم عليهم للمحافظة عليها ان يستفيدوا من تكوين لإعادة تأهيلهم أو يكتسبوا تأهيلا جديدا، بالنظر إلى التطورات التكنولوجية في المحيط الاقتصادي الجديد، ويقدر عددهم بحوالي 100.000 شخص سنويا.<sup>1</sup>

### الطلب الحقيقي:

إن الطلب الحقيقي (أو المسجل) في مجال التكوين المهني يقتصر أساسا على فئة المتسربين من المنظومة المدرسية، وخلال الفترة الممتدة بين 1995 و 1998 بلغت نسبة الطلب الحقيقي 55% من مجموع المتسربين من المدرسة، مما يعني أن نسبة 45% من المتخلين عن الدراسة أو المطرودين من المدارس لا يرغبون في التكوين، وإن نسبة 70% من المتخلين من الدراسة أو المطرودين لا يستفيدون من التكوين.

### 3- توفير فرص التكوين في الجزائر:

تشكل قدرات الاستقبال وتنوع أنماط التكوين ومدة الدراسة والمردودية الداخلية للعناصر الأساسية في تحديد فرص التكوين، قدرت القدرات البيداغوجية بـ 247.000 منصب تكوين سنة 1998، وتتوزع هذه القدرات حسب قطاع التكوين<sup>2</sup>

وأهم ما يلاحظ هو تواجد قدرات كبيرة للتكوين مستغلة دون طاقتها وتبعثر التقدير للتكوين المنجز خلال عقود من الزمن، وبسبب هذه الوضعية قررت السلطات العمومية تحويل 37.000 مقعد بيداغوجي، بما يعادل 66.000 منصب تكوين، تدريجيا لصالح القطاعات الاجتماعية التربوية.

في ما يخص التخلي عن الدراسة في التكوين المهني يبقى عددهم مرتفعا في نمط التكوين بالمراكز و بواسطة التمهين، وتقدر النسبة بحوالي 37.2% ويبقى سبب هذه النسبة مجهول، فلا ندري إن كان يعود الى نقص المحفزات والإعلام، أم إلى تكوين غير ملائم، أم يعود ذلك إلى الصعوبات المالية التي يعانيتها التلاميذ وأولياءهم؛ مما يدفع الشباب إلى الالتحاق مبكرا بسوق العمل، بما فيها القطاع غير الرسمي، وفما يتعلق بالراسبين، تضم هذه الفئة المتربصين الذين رسبوا في الامتحان النهائي، وتبقى نسبتهم ضئيلة في التكوين بالمراكز والتمهين، حيث بلغت 05% سنة 1998.<sup>3</sup>

إن أزمة النمو التي عرفها القطاع في مجال توسيع قدرته لم تحل بعد، خاصة فيما يتعلق

<sup>1</sup> - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول - علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة

عشرة، نوفمبر 1999، ص 12، ص 41

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص 42

<sup>3</sup> - ص 46

- بناء الهياكل والتجهيزات وكذا التأطير .
  - صعوبة التزويد بالمكونين ذوي كفاءات.
  - الانعزال النسبي للتكوين المهني عن الوسط المهني.
  - ضعف قدرات المخططات البيداغوجية للقطاع، وعليه فإن التنسيق بين مختلف أنماط التكوين وتطويرها المنسجم يتوقف على دعم هذه القدرات و تطويرها.
- نظرا لأعداد الكبيرة التلاميذ وقلة الوسائل التي يتوفر عليها التكوين المهني، فإنه ابتعد عن مهمة الأساسية المتمثلة في التلقين المهني، ليتحول تدريجيا إلى "ملجأ" للمقصرين من المنظومة التربوية.

وظلت الجهود المبذولة دون متطلبات الاقتصاد، وسرعان ما باءت عملية توسيع قدرات التكوين بالمراكز بالفشل، نظرا للتكاليف المالية الناجمة عن استرداد التجهيزات وأجال إنجاز منشآت الاستقبال؛ وعليه تقرر اللجوء إلى أنماط أخرى للتكوين كالتهمين والتكوين عن طريق الدروس المسائية والتكوين عن بعد والتكوين حسب الطلب وتطوير التكوين المهني بإشراك المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين ، وستسمح تعبئة المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين بتحقيق مايلي على المدى البعيد:

- توسيع حقيق لقدرات التكوين المهني بأقل تكلفة بفضل استعمال تجهيزات المؤسسات.
  - تحسين نوعية التكوين المهني، حيث تتم مرحلة من مراحل الدراسة في الوسط المهني، في ظل ظروف حقيقية للإنتاج.
  - تحضير أحسن لإدماج المتربصين اجتماعيا ومهنيًا.<sup>1</sup>
- وإضافة إلى ذلك فإن تطوير التكوين بالتناوب الذي يعد الوسيلة المفضلة لانفتاح جهاز التكوين على عالم الشغل وتنويع فرص التكوين، سيسمح بتكثيف تقنيات الإنتاج بما يتوفر عليه الجهاز من هياكل الدعم البيداغوجي.

#### 4- صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر

يعتبر التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن متطلبات الشغل، حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير وبأهداف داخلية كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي كان تكون لتلبية إحتياجاتها، مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانيات، تخلت على هذه المراكز بسبب نقص إحتياجاتها على التكوين، هذه الوضعية أدت إلى:

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي-لجنة الغلاقات العمل، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، المرجع السابق ص46

- الرغبة الكبيرة للشباب في التوجه نحو التكوين الطويل المدى، و التي دفعت معظم التلاميذ إلى تفضيل التعليم العام اي ثانوي لأنها الوحيدة التي تفسح المجال للالتحاق بالجامعات وفي ظل غياب شبه الكلي لمؤسسات أخرى تسمح بالدخول للجامعة<sup>1</sup>.
- ✓ إن الشباب الذين يتوجهون نحو التكوين المهني يقومون بذلك عقب اختيار سلبي لا قيمة له من الناحية الاجتماعية و قليل الحوافز من الناحية النفسية.
- ✓ إن التكوين الذي يلقن لهم غير كفيلا بتحضيرهم لممارسة المهن.
- ✓ ارتفعت نسبة تسرب إلى أكثر من 20 % في المعدل العام.<sup>2</sup>
- ✓ غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل
- ✓ تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل
- ✓ عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن
- ✓ نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة
- ✓ أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه<sup>3</sup>.
- ✓ عدم توافق بين مخرجات التكوين ومتطلبات الشغل في الجزائر.
- ✓ ضعف التنسيق بين القطاعات.
- ✓ وجود فجوة بين الانتاج والتكوين، فهناك بعض المؤهلات لا يوفرها التكوين المهني، كما أن هناك تخصصات لا تجد فرص للعمل.
- ✓ في كثيرا من الاحيان العمالة الجديدة لا تستطيع التأقلم مع الأعمال نتيجة لتدهور التكوين والانتاج<sup>4</sup>

<sup>1</sup>الماحي ثريا، نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم و سوق العمل كحل للبطالة و طريق للتنمية

المستدامة، جامعة حسيبية بن بوعلي بالشلف - كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير -

<sup>2</sup> - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول - علاقة التكوين بالشغل، المرجع السابق، ص 40

\* و قد أدى تخصيص التكوين المهني أساسا إلى الشباب المطرودين من منظومة التعليم دون الأخذ بعين الاعتبار بقدراتهم و ميولهم و لا الحاجات الحقيقية لسوق العمل إلى تعبئة أزيد من 92% من طاقات جهاز التكوين لصالح الشباب القادمين من منظومة التعليم العام.

<sup>3</sup> - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي-لجنة العلاقات العمل، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة 14، الجزائر، نوفمبر، 1999، ص 46

<sup>4</sup> - حميد بوزيدة، مدحلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر، ورقة عمل مقدمة الدولي مخرجات التعليم العالي و سوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات-السياسات-الآليات) أكتوبر 2010، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، جامعة دلمون للعلوم التكنولوجية، المنامة-مملكة البحرين، 2011، ص 80

- ✓ صعوبة الاندماج مخرجات التكوين المهني في واقع الشغل، نظرا لغياب مهارات الاتصال ومهارات المهنية من جهة أخرى<sup>1</sup>
- ✓ غياب إستراتيجية واضحة وفعالة تقوم الموازنة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر، بحيث تقوم بدراسة ما هو مطلوب من اليد العاملة المؤهلة، وما هو مطلوب من تخصصات ومهارات وعلى إثر ذلك تضع استراتيجياتها التكوينية وتوجيه التكوين المهني<sup>2</sup>
- ✓ اكتظاظ سوق العمل بالنسبة للمهن من المستوى 1 و2 و3، لا سيما في بعض الفروع كفروع الاعلام الآلي والإلكترونيك.
- ✓ على الرغم من ان هناك اتجاه نحو تشجيع التمهين في السنوات الأخيرة، لكن الملاحظ هو وجود نفس الفروع والتخصصات ايضا سواء تعلق الأمر بالتكوين الإقليمي أو التمهين، وكان يفترض أن يوجه التخصصات الأخرى للتكوين المهني الإقليمي مثل المحاسبة، الإدارة و غيرها، فضلا عن أن التمهين في كثير من الحالات لا يتبع بتدريب مهني في المؤسسات ذات العلاقة لأسباب عديدة كضعف النسيج الصناعي، ظروف الاستقبال، نقص التأطير، مما يجعلنا نطرح السؤال التالي: ما الفرق بين التكوين المهني الإقليمي والتمهين إن كان كليهما يتم في نفس الظروف والملابسات؟؟
- ✓ وجود نفس الفروع تقريبا مهما كان موقع المؤسسة التكوينية، مما جعل هناك تكس واضح في بعض الفروع، لا سيما فيما يتعلق بالاعلام الآلي، الإلكترونيك، تقنيات الإدارة والتسيير وضعف واضح في بعض الفروع مثل فرع الزراعة، فرع البناء خاصة فيما يتعلق بتخصص السباكة والطلاء وبعض تقنيات البناء الحديثة، فرع الصيد البحري الموجودة في ولاية واحدة هي تيزي وزو، على الرغم من أن الجزائر تمتلك شريطا ساحليا بطول أكثر من 1500 كم، وتبرير ذلك أن وزارة الفلاحة والتنمية الريفية تمتلك مركزا ومعاهد تكوينية مرتبطة بهذا الفرع، وهنا تطرح مسألة أخرى وهي علاقة المؤسسات التكوينية ببعضها البعض سوى تلك التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين أو التابعة لوزارة أخرى معينة.
- ✓ عدم تطابق برامج التكوين والوسائل البيداغوجية في العديد من الاختصاصات، إذ يكاد يتفق الجميع خاصة المشرفون على مؤسسات التكوين المهني على أن جهاز التكوين المهني يعاني من ضعف في برامج التكوين وعجز في الكثير من الهياكل البيداغوجية في مجال التنظيم البيداغوجي، فضلا عن ضعف التحفيزات المادية والمالية، سواء تعلق الأمر بالمشرفين عن القطاع (أجور، سكنات) أو التلاميذ الملتحقين بها (المنح)، وما لذلك من انعكاسات على العملية

1- الرجوع السابق، ص84

2- المرجع السابق، ص86

البيداغوجية، زد على ذلك نسب الرسوب المتدنية جدا مما يطرح مسألة المعايير المعتمدة في التقييم.

✓ اعتماد مؤشر عدد السكان في توزيع مؤسسات التكوين المهني، وليس انطلاقا مما تحوزه المناطق من إمكانيات أو ما تحتاج إليه من يد عاملة مؤهلة، وهذا أدى إلى عدم توازن واضح بين المناطق فتراكمت بعض التخصصات دون الحاجة إليها وندرت بعض التخصصات رغم حاجة السوق إليها(مع عدم القدرة على تحويل الفائض في منطقة لأخرى)

سادسا - استراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

الإجراءات التي اتخذتها وزارة التكوين و التعليم المهنيين لربط التكوين بالشغل: لقد بدأت تتدارك هذا الوضع باتخاذ تدابير عديدة في هذا الاتجاه منها:

• لذلك جاء المشرع الجزائري للتكوين المهني ، حيث ذكر في المرسوم رقم 82-299 المؤرخ بتاريخ 04 ديسمبر 1982 في المادة 92" يعتبر التكوين المهني من الاستثمارات ذات الأولوية في المؤسسة الجزائرية يشكل الوسيلة المميزة لتلبية حاجياتها من عمال مؤهلين لتقويم وتطوير الموارد البشرية لرفع مستوى التأهيل والكفاءة لمنطلقات التطور التقني والتكنولوجي<sup>1</sup> "

- إنشاء مرصد للتكوين المهني والشغل الذي نص عليه القانون التوجيهي المتعلق بالتكوين المهني، مهمته بإعطاء صورة واضحة للسلطات العمومية حول التكوين والشغل في الجزائر
- إنشاء مركز دراسات لتحديد حاجات الشغل والتكوين وماهية الكفاءات المطلوبة ان يكون أداة مساعدة مهمة لهيئات أخرى مثل الوكالة الوطنية للتشغيل، ومركز الدراسات والأبحاث حول المهن والكفاءات الذي يقوم بقياس الكفاءات الموجودة وبعده التوقعات المستقبلية للربط دائما بين التكوين والحركية الاقتصادية.
- إعادة تنظيم الصندوق الوطني لتنمية التدريب والتكوين المستمر، تشجيعا للمؤسسات على تكوين وتأهيل عمالها، ودعم المركز الوطني لتطوير التكوين المستمر.
- جلسات التكوين والتعليم المهني التي نظمتها وزارة التكوين والتعليم المهنيين مع أطراف ووزارات معينة وزارة الصناعة وترقية الاستثمارات، وزارة التهيئة الإقليمية والبيئة والسياحة لمناقشة أوضاع وآفاق القطاع من خمس ورش:

•. الورشة الأولى: تقييم وتطوير التكوين المهني.

•. الورشة الثانية: علاقة النظام الوطني للتكوين والتعليم الوطني مع محيطه الاجتماعي

والاقتصادي.

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 82-299 المؤرخ بتاريخ 04 ديسمبر 1982 في المادة 92.



.: الورشة الثالثة:التكوين المهني المستمر.

.: الورشة الرابعة: التعليم المهني.

.: الورشة الخامسة:التمهين

- فتح وزارة التكوين والتعليم المهني لفرع حسب الحاجة ومتطلبات السوق المحلي،مثل الفرع الجديد لتكوين تقنيين سامين في التأمينات في عدة مدن مثل مدينة عنابة<sup>1</sup>
- القيام بدراسة حول الخلل الذي يعاني منه قطاع التكوين المهني اتجاه الطلب الاقتصادي سنة 2002،إنطلاقا من بعض تقارير التهيئة الإقليمية لحصر إمكانات كل المناطق ومن ثم حصر الفروع التي يمكن تبنيتها وفقا لذلك منها:المخطط الوطني للبيئة والتنمية المستدامة.<sup>2</sup>
- من الملاحظ أن خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني يصعب إدماجهم في عالم الشغل لأنهم يفتقرون للخبرة اللازمة، وأن هذه المؤسسات ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وقد دلت التحقيقات القائمة منذ 1993 إلى 1996 حول إدماج الحائزين على شهادات التكوين المهني عرف أزمة حادة لأن نسبته كانت ضئيلة " <sup>3</sup>
- وعلى هذا الأساس سعت كل من وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي على إيجاد صيغ مختلفة للتعاون والتنسيق فيما بينهما وذلك لمواجهة مختلف التطورات الحاصلة في سوق التشغيل خاصة طلبات الشغل وعروض الشغل، وتتمثل أهم آليات التنسيق فيما يلي:

- 1- قيادة النظام عن طريق الطلب: يعتبر نظام التكوين المهني همزة وصل بين قطاع التربية والشغل ويعمل على تحقيق معادلة معقدة بين تدفقات الطلب الاجتماعي والاحتياجات الشغل من اليد العاملة المؤهلة، لذلك وضعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين شراكة منذ 2000 من خلال إبرام اتفاقات إطار على مستوى الإدارة المركزية أو على المستوى المحلي وهذا قصد التكفل بالاحتياجات الشغل، حيث تم في هذا الإطار ما يلي<sup>4</sup>:
  - 100 اتفاقية إطار ممضاة مع مختلف الوزارات، القطاعات الاقتصادية، هيئات الدولة، الاتحادات المهنية والجمعيات والتي من بينها قطاع الشغل.
  - 6047 اتفاقية على المستوى المحلي تطبيقا لاتفاقيات الإطار.

<sup>1</sup> - صالح صالح،ص439-441

<sup>2</sup> - المرجع السابق.

<sup>3</sup> - الجريدة الرسمية، العدد 30، سنة 1990.

\*الاطلاع اكثر عد لمبحث التشغيل في الجزائر

<sup>4</sup> - مداخلة وزارة التكوين المهني، المرجع السابق، ص10-12.

- 344897 عامل تم تكوينه في إطار هذه الاتفاقيات خلال السداسي الأول لسنة 2011.

- إبرام 471 اتفاقية خاصة على المستوى المحلي وتكوين 37553 عامل.

2- مجلس التوجيه لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين: الذي تم تكريسه بموجب القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم: 07-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، ويساهم هذا المجلس في إعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين وكذا اقتراح التوصيات والآراء في إطار ذلك<sup>1</sup>

3- لجنة الشراكة الولائية: تحت السلطة المباشرة للوالي تتكون هذه اللجنة من العملاء الاقتصاديين ومصالح الإدارة الولائية المكلفة بالشغل، التربية، الشباب والرياضة والحركة الجمعوية وتقوم بالتكفل بإحداث الروابط اللازمة للتواصل بين التكوين والمحيط الاقتصادي والاجتماعي، وكذا إعداد البطاقة البيداغوجية للتكوين المهني في الولاية وكذا تشجيع ميكانيزمات تكيف التكوينات مع الإمكانيات الحقيقية للإدماج المهني للمتربين<sup>2</sup>.

4- مرصد التكوين المهني والشغل: يضمن هذا المرصد على الخصوص المهام الآتية<sup>3</sup>:

- تأسيس نظام إعلامي فعال حول التكوين والتعليم المهنيين ومتطلبات الشغل على المستويين الوطني والجهوي.
- المساهمة كأداة لسياسة تنمية التكوين والتعليم المهنيين للتزويد وتحديد الاحتياجات في التكوين والمؤهلات.
- تقديم وسيلة مساعدة في اتخاذ القرار من خلال التعريف والتقييم وتحسين أجهزة التكوين والتعليم المهني

#### سابعا- للنهوض بقطاع التكوين المهني في الجزائر:

في ضوء التحديات التي تمّ تقديمها آنفا، يبقى من المهمّ عرض بعض المقترحات التي يمكن استغلالها للنهوض بمستوى مؤسّسة التكوين والتعليم المهنيين على طريق التفاعل بينها وبين متطلبات الشغل، وذلك كما يلي:

<sup>1</sup> - المادة 24 من القانون رقم: 07-08 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية العدد: 11، المؤرخ في: 2008/03/02.

<sup>2</sup> - موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، 13: 23 de 12/03/23 de www.mfep.gov.dz

<sup>3</sup> - المادة 25 من القانون رقم: 07-08 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية العدد: 11، المؤرخ في: 2008/03/02.

**1.** ضرورة الأخذ بما جاء في التقارير العالمية حول التعليم التقني والمهني، ومن ذلك تقرير التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني للقرن الحادي والعشرين، وهي مجموعة توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية<sup>1</sup>\*

وقد جاء في التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي-الدورة 97-2008 بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، لا سيما ما ورد في ملخص التقرير الذي أكد على أن: «التجربة أظهرت أن جميع البلدان التي نجحت في ربط المهارات بالإنتاجية قد وجهت سياستها الخاصة بتطوير المهارات نحو الاستجابة للطلب على المهارات من حيث الموازنة والتنوع من أجل ضمان تناسب العرض والطلب المتعلقين بالمهارات، لا بد للسياسات بشأن المهارات أن من تطوير المهارات المناسبة وتشجيع التعلم المتواصل وضمان تقديم مستويات عالية من الكفاءات وعدد كاف من العمال ذوي المهارات<sup>2</sup>

**2.** الاستفادة من تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي للمرفق العمومي للتكوين والتعليم المهنيين على المستويين البرامجي والتنظيمي؛ وهذا للرفع من مستوى البرامج التكوينية وسمعة ومكانة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين؛ وذلك في إطار خريطة واضحة للتكوين والتعليم المهنيين تكون وسيلة تخطيط، تقييم وتوقع لتوسع قطاع التكوين والتعليم المهنيين، بحيث تكون خدماته أكثر تنافسية، قبول، وموازنة مع متطلبات التنمية واحتياجات الشغل، وأكثر تفاعلا مع المستجدات والمتغيرات العالمية.

**3.** تبني مفهوم إدارة الجودة الشاملة (TQM) ومتطلبات التأهل للحصول على شهادة الإيزو في إدارة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، على اعتبار أن الجودة الشاملة تقود إلى تطوير شامل مستمر يشمل كافة مراحل الأداء للمؤسسة (أفرادا وتنظيما)، بهدف الوصول إلى درجة عالية من الرضا عن الخدمات والعمليات التي تقدمها المؤسسة التكوينية في ضوء تطبيق معايير ضمان الجودة.

**4.** تفعيل الشراكة والتعاون بين المرفق العمومي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، من خلال رؤى جديدة، طرح برامج جديدة، على اعتبار أن هذا التقارب يساهم في إدماج الشباب في مجتمعه واقتصاد، وهذا يتطلب استقرارا للتحوّل الديمقراطي،

<sup>1</sup> - التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي-الدورة 97-مهارات من أجل تحسين الإنتاجية و نمو العمالة و التنمية. الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف-سويسرا، 2008، ص07.

\* للطلاع اكثر عود ال ص26

<sup>2</sup> - المرجع السابق

وتركيز صنّاع القرار على الملفات الاقتصادية، هذا التّعاون المجتمعي السياسي بين كلّ الأطراف سيخدم استحقاقات شباب الجزائر اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، ويحقّق الأهداف التنموية المسطرة.<sup>1</sup>

تجدد الإشارة الى أن الاستثمار في الجزائر في قطاع التكوين المهني يحتاج إلى المراجعة بحيث يصبح المعيار هو الكيف والجودة وليس الكم مثل ما نشهد<sup>2</sup> وذلك من منطلق عدة عوامل:

4. أن واقع الشغل في الاقتصاديات المعاصرة متطورة وتعتمد على مهارات بشرية وتقنية متقدمة، وما لم يعد الشباب بمهارات عالية قادرة على التعامل والعمل بالتقنية، فإنه أي الشباب سيواجه المزيد من البطالة الظاهرة والمقنعة .

5. إن التنمية والاقتصاد المعاصر يحتاج الى شريحة من المبادرين والمبدعين، وهؤلاء هم الذين يقودون الاقتصاد والتنمية ويستطيعون نقله من الاقتصاد التقليدي الى الاقتصاد الحديث، وبالتالي هم الذين يخلقون فرص عمل جديدة.

6. أن التكوين يحتاج الى المزيد من التجديد والتجويد والتنوع والمرونة، ومع اهتمام خاص بالتعليم المهني والتكوين المهني المرتبط بطبيعة الشغل الجزائري وتطورها ونموها وآفاق تطويرها، ومشكلاتها في المستقبل، ومع المحافظة على قاعدة عريضة من المعرفة والثقافة العامة، ومجالات تخصصية مهنية وفنية متقدمة<sup>3</sup>، وذلك من خلال:

- مساهمة المؤسسات الاقتصادية في رسم سياسات التكوين المهني .
- توفير البيانات الكمية عن حاجيات الشغل الى التخصصات المختلفة.
- مشاركة المؤسسات الاقتصادية في التخطيط وصياغة البرامج والمناهج.
- اسهام المؤسسات الاقتصادية في تمويل التكوين المهني اسهاما فعالا.
- وضع خبرات المؤسسات الاقتصادية تحت تصرف التكوين المهني.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- أحمد بلقمرى، التكوين والتّعليم المهنيين وسوق الشّغل- التّحديات والفرص المتاحة، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التّكوين المهني في الجزائر (التّحديات و الصّعوبات و آفاق التّطوير) " إستراتيجيات التّكوين المهني و احتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التّربوية في ظلّ التّحديات الزّاهنة، جامعة محمّد خيضر . بسكرة، الجزائر، 15 ماي 2014، ص 05-06

<sup>2</sup>- الماحي ثريا، المرجع السابق، ص 19.

<sup>3</sup>- علي الحوات، دور الإرشاد والتّوجيه المهني في تشغيل الشباب، الندوة الإقليمية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، جامعة الفاتح، قسم علم الاجتماع، طرابلس - ليبيا، 11-13 / 07 / 2005، ص 1-2

<sup>4</sup>- محمد عبد الوهاب العزاوي، تنويع التعليم الثانوي العام و المهني في الوطن العربي وربط مساراته باحتياجات سوق العمل، مقدمة الى الماتقى حول التعليم ما بعد الاساسي: (التعليم الثانوي العام و التقني و المهني) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الفترة الممتدة من 8 الى 10 ديسمبر 1998، الاتحاد العربي للتعليم التقني - الامانة العامة - بغداد جمهورية العراق، ص 12.

\* وقد ساعد على نجاح هذه الاليات مستوى التنظيم المتقدم لسوق العمل في هذه الدول، ووجود منظمات كفاءة معبرة عن مصالحه، فضلا عن القدرات المالية الهائلة التي مكنت سوق العمل من تحمل قدرا كبيرا من كلفة هذا التعليم.

- توفير فرص تدريبية للتلاميذ في مواقع العمل، الاشتراك في تنفيذ العملية التدريبية<sup>1</sup>\*
- تكامل التخصصات وفروع التكوين المهني وارتباطه باحتياجات الشغل وذلك من خلال تأكيد اهمية وضع التشريعات التي تربط بين ممارسة المهنة والشهادة المهنية موضع التطبيق، بإعتبارها من الوسائل الحيوية لرفع المكانة الاجتماعية والاقتصادية لمخرجات التكوين المهني، من خلال تنامي الطلب على هذه المخرجات في سوق العمل.
- زيادة المرونة في المناهج الدراسية وفق الاحتياجات المجتمعية، ويقترح توجيهها- بصورة عامة- نحو التخصصات ذات القاعدة العريضة لتوسيع مجالات عمل مخرجات التكوين المهني، من الضروري توجيه المناهج بطريقة تؤمن التوافق مع الاهداف الوطنية طويلة الأمد، وتقود الى تكوين الكفايات المهنية في سوق العمل.<sup>2</sup>
- مع اهمية تنويع التخصصات المهنية كأسلوب لربط التكوين المهني باحتياجات سوق العمل\* فقد يكون من المناسب اعتماد نظام المراكز والمعاهد المخصصة، ويؤخذ الموقع الجغرافي وطبيعة المشاريع التنموية في المنطقة بعين الاعتبار في تحديد نوعية التخصصات التي يجب ان تتوفر في هذا المركز او المعهد، فقد يفضل اعتماد المعاهد المتخصصة في المدن الكبرى وبينما يتم توجيهه نحو المعاهد المتنوعة في المدن الصغيرة والمناطق الريفية.
- مع تأكيدات أهمية مبدأ تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث في الالتحاق بمختلف برامج والتخصصات التكوين المهني لتصعيد مساهمة المرأة في التنمية وتمكينها من التجاوب مع متطلبات المجتمعية، لكن وضع هذا المبدأ موضع التطبيق يواجه معوقات اجتماعية تتباين في حجمها من قطر عربي الى اخر، وبغية الارتقاء بمستوى مشاركة الاناث في هذا التعليم
- تأكيد اهمية تصعيد مشاركة الفئات الاجتماعية ذوي الاحتياجات الخاصة في التكوين المهني كالمعاقين بدنيا وعقليا بغية تأهيلهم للانخراط في قوة العمل، بما يتناسب مع قدراتهم وميولهم
- اعتماد نظام لمتابعة الخريجين في مواقع العمل للوقوف على مدى ايفاء نظام ومناهج التكوين المهني لاحتياجات سوق العمل للحصول على معلومات ومؤشرات فاعلة لتطوير و تعميق ارتباطه باحتياجات سوق العمل.
- تأكيد اهمية تطوير برامج اعداد المعلمي التكوين المهني، بما يؤمن قدرتهم للتفاعل مع هياكل والمعارف المستمرة في التغيير والتطور<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 13

<sup>2</sup> - المرجع السابق.

\* لكن خصوصية سوق العمل العربي و تزايد انتشار المنشآت او مشاريع الاعمال الصغيرة " وما ينجم عنها من تنوع في احتياجات لعدة اجيال من التقنيين و المهنيين .

<sup>3</sup> - المرجع السابق، ص 15

## طرق ربط التكوين المهني بالشغل:

الأهداف	الإجراءات المطلوبة
توفير بيئة محفزة تؤدي إلى خلق تفاعل بين كافة أطراف عملية التكوينية .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توظيف الدور التكنولوجي في التقنيات والتجهيزات التكوينية الموائمة مع مستجدات الشغل .</li> <li>• اعتبار التكوين المهني هو نظام للتطوير للاقتصاد والمجتمع.</li> <li>• تحديث التجهيزات التكوينية المهني لتتواءم مع المتغيرات والمستجدات الشغل.</li> <li>• توفير متطلبات السلامة المهنية داخل المشاغل .</li> <li>• توفير التسهيلات التكوينية الكافية لتغطية متطلبات برامج التكوين .</li> <li>• تطوير مفهوم التكوين الانتاجي وتعزيز مبدأ الإنتاج من خلال التكوين بما يعود بالفائدة المادية على المتربص والمكون وتوفير بيئة تشبه بيئة الشغل الحقيقية .</li> </ul>
الانفتاح على عالم الشغل ومراقبة تغيراته واستقراء مستقبله لإعداد البرامج التي تلبي احتياجاته .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التأكيد على تلائم المواد العملية والعلوم المهنية مع التقنية في عام الشغل والشغل</li> <li>• اعتماد برامج التدريب الثنائي (في مواقع العمل) .</li> <li>• اعتماد مبدأ الوحدات التكوينية المتكاملة .</li> <li>• اعتماد برامج متعددة حسب مستويات العمل (المهني/ الماهر/ المحدد المهارة)<sup>1</sup></li> </ul>

<sup>1</sup> - محمد قاسم الرقيبات، واقع التكامل بين التعليم الثانوي الفني (المهني) والتعليم التكنولوجي الجامعي في الأردن، ورقة العمل مقدمة الى إدارة التعليم المهني والإنتاج، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية

<ul style="list-style-type: none"> <li>• تم تطوير المناهج التعليمية والتدريبية واستخدام طرق تدريس حديثة<sup>1</sup></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• اعتماد مركز التكوين المهني مع الحاجات الآتية والمستقبلية مثل بناء المهارات الشخصية .</li> <li>• التكوين المستمر قبل وأثناء الخدمة في مواقع العمل والانتاج.</li> <li>• اعتماد أسس ومعايير لاختيار القائمين على الأعمال الإدارية في مستوياتها المختلفة .</li> <li>• التكوين والتوأمة مع القطاعات المرادفة محلياً وعربياً وعالمياً<sup>2</sup>.</li> </ul>	<p>رفع الكفايات الفنية والإدارية للعاملين في برامج التكوين المهني من خلال تنفيذ برامج تدريبية للعاملين قبل وإثناء الخدمة (التكوين المستمر)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إعادة النظر كلياً في أسس توزيع المتربصين على تخصصات التكوينية المختلفة .</li> <li>• عدم التقيد بالتحصيل المتدني كأساس لقبول المتربصين في التكوين المهني.</li> <li>• تنظيم برامج إعلامية (في وسائل الإعلام المحلية المختلفة) بالتعاون مع جميع الجهات حول أهمية العمل والتكوين المهني.</li> <li>• التركيز على تفعيل تطبيق مبحث التربية المهنية في مرحلة التعليم الابتدائي .</li> <li>• اعداد قاعدة بيانات لخريجي التكوين المهني وموائمتها لاحتياجات الشغل</li> </ul>	<p>تحسين مدخلات التكوين المهني وفقاً لاحتياجات الشغل الفعلية والاهتمام بالمرجات .</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إيجاد مصادر تمويل لتغطية وتحديث التجهيزات التكوينية .</li> <li>• مشاركة ومساهمة القطاع الخاص في تحمل مسؤوليات التدريب .</li> <li>• إشراك القطاع الخاص في اللجان الخاصة بوضع الدراسات والخطط والبرامج والمناهج المهنية التي تخدمه في مجالاته المختلفة<sup>3</sup>.</li> </ul>	<p>تقوية الشراكة مع قطاعات العمل والإنتاج الخاص لمواكبة التطورات الحديثة لإعداد قوى عاملة فاعلة .</p>

<sup>1</sup> - اجتماع الخبراء الإقليمي حول دراسة معوقات التكامل بين التعليم الثانوي والتعليم الجامعي وسبل علاجها، ورقة عمل حول :أهم التحديات والمشاكل والصعوبات التي تواجهها عملية التكامل بين التعليم

الثانوي الفني والتعليم التكنولوجي الجامعي، والجامعي، وسبل مواجهتها بمملكة البحرين، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 27-29 أغسطس 2012، ص01-03

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص23

<sup>3</sup> - محمد قاسم الرقيبات، المرجع السابق، ص24.





# الفصل الخامس

## الإجراءات المنهجية للدراسة

## أولاً- منهج الدراسة:

لا يمكننا تصور دراسة علمية بدون منهج علمي تقوم عليه لأهميته العلمية في توجيه الباحث نحو الوصول إلى أهدافه العامة وللتحقق من الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة، فالمنهج هو " مجموعة من القواعد العامة الموضوعية من أجل الوصول إلى الحقيقة في العلم واعتباراً من أن موضوع البحث هو الذي يفرض نوع المنهج وأدواته، فقد اعتمدنا على المنهج **المسحي الاجتماعي** في دراسة موضوع " **موائمة استراتيجيات التكوين المهني وعالم الشغل** " كون الدراسة تتدرج ضمن الدراسات الوصفية التي تهتم بالكشف عن الحقائق الواقعة والمرتبطة بجماعة معينة من الأفراد، والمنهج المسح الاجتماعي هو احد المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الوصفية ويعرف بأنه الدراسة العلمية لظروف المجتمع معين بقصد الحصول على بيانات ومعلومات كافية يمكن الاستفادة بها في وضع وتنفيذ مشروعات انشائية للإصلاح الاجتماعي<sup>1</sup> .

وتم الاعتماد على المنهج المسح الاجتماعي لعدة اسباب من بينها:

- إذ يستفاد بالمنهج المسح الاجتماعي دائماً في دراسة المشكلات الاجتماعية القائمة وتحديد مدى تأثيرها على المجتمع تحديد ومعرفة الافراد والجماعات المهتمة بحل هذه المشكلات وتقدير المواد والإمكانيات الموجودة، والتي يمكن استخدامها لعلاج المشكلات ثم اقتراح الحلول لها.
- يستفاد بالمسح الاجتماعي دائماً في تعرف على اتجاهات الرأي العام نحو مختلف الموضوعات لتقييم الجهود المبذولة المقارنة بين طرق مختلفة لتغيير الاتجاه .
- كثيراً ما يستخدم المسوح في الدراسات السوسولوجية عدة اسباب وأغراض إذ تتفوق الدراسات المسحية في هذه الناحية على منهجيات البحث الاخرى لاسيما انها تشمل اعداد واسعة من الأفراد، كما ان الدراسات المسحية تقترب، اكثر من غيرها من المنهج العلمي النموذجي لاحتوائها على عدد كبير من البيانات عن مجتمع الدراسة<sup>2</sup>
- جميع البيانات والمعلومات بمستوى عال من الكفاءة حول اعداد كبيرة من الافراد كما تتيح فرصة لإجراء المقارنات الدقيقة بين اجابات المستجوبين<sup>3</sup>
- و من بين المناهج الأكثر انتشاراً واستخداماً في العلوم الاجتماعية، وذلك لاهتمامه بوصف الظواهر وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كمياً وكيفياً وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية، بهدف الوصول إلى استنتاجات موضوعية وعلمية تساهم في التعرف على الحقائق الغامضة.

<sup>1</sup>- عبد الباسط محمد الحسن، **أصول البحث الاجتماعي**، ط11، مكتبة وهبة، مصر، 1990، ص221- 225

<sup>2</sup>- عبد الباسط محمد الحسن، المرجع السابق.

<sup>3</sup>- انتوني غدنز، المرجع السابق، ص694

ولقد تم استخدامنا المسح الشامل الذي يقوم بدراسة شاملة لجميع مفردات المجتمع أي عن طريق الحصر الشامل وليس من شك في ان هذه المسوح كثيرة التكاليف وتحتاج الى وقت طويل وامكانيات طائلة قد لا تتوفر كلها او بعضها للباحثين<sup>1</sup>.

### ثانيا - مجتمع الدراسة

يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة من ركائز البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية عموما وعلم الاجتماع تحديدا، فمجتمع الدراسة يدعم ويحقق أهداف البحث، بما يحمله من مواصفات مطلوبة من الباحث، ولأن مجتمع البحث قد يكون كبيرا حيث يصعب التعامل معه.

ولقد تم الاعتماد على 91 فرد 29 اداريين و62 استاذ بعد فقدان 17 وحذف 12 لعدم اكتمال الاجابة عليها، وهذه من عيوب المنهج المسحي الاجتماعي، ولهذا تتعرض البحوث المسحية لبعض الانتقادات من جانب الكثير من العلماء الاجتماعيين وأول ما يأخذون على المسوح الارتفاع النسبي لنسبة أفراد العينة الذين يرفضون التعاون والتجاوب مع الباحثين، إذ ترتفع نسبة الراضين في هذه الحالة الى ما يزيد على 50%<sup>2</sup>

**مجال المكانية:** مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة والانطلاقة كانت من مديرية التكوين المهني<sup>3</sup>:

**مجال الزمنية:** من 02 فيفري 2014 الى 5 ماي 2014

**مجال البشرية:** كل عمال الاداريين والأساتذة بمؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة.

<sup>1</sup> - عبد الباسط محمد الحسن، المرجع السابق، ص 221- 225

<sup>2</sup> - انتوني غدنز، لمرجع السابق، ص 683- 686

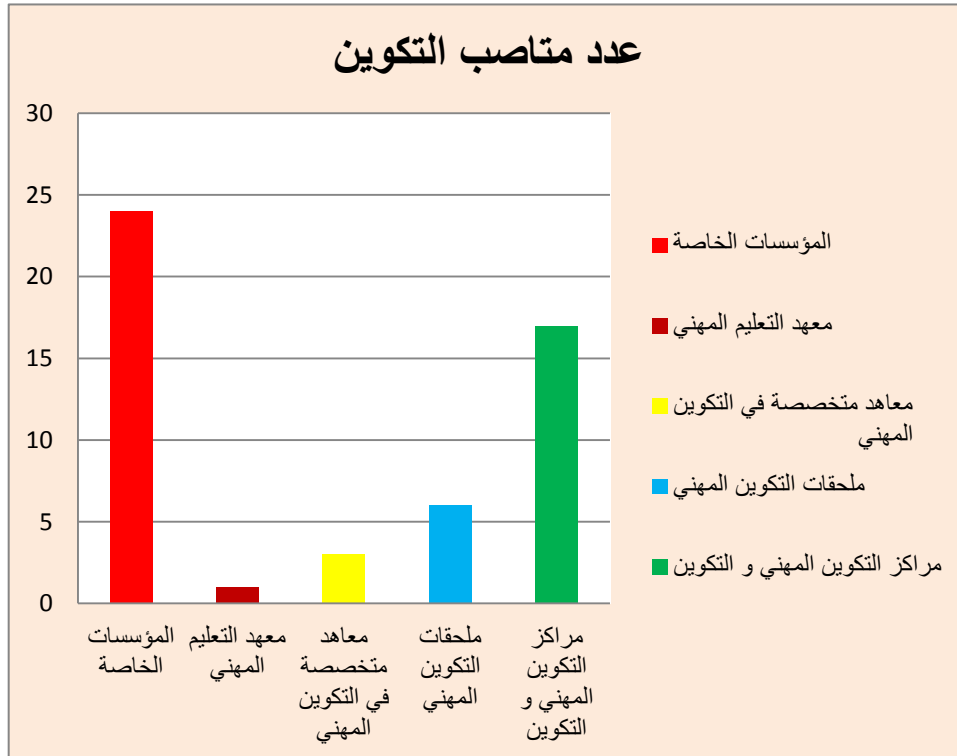
<sup>3</sup> تعتبر المديرية الولائية للتكوين المهني لولاية بسكرة هيكل إداري يتكفل بمتابعة وتقييم عمل المؤسسات التكوينية التابعة للقطاع بالولاية، ويسهر على التنشيط والمتابعة من الناحية البيداغوجية، وتوفر الهياكل الضرورية والتجهيزات قصد تثبيت جهاز التكوين المهني عبر تراب الولاية وكذا تحسين ظروف المترشحين وعمال القطاع، بالإضافة لقيامها بعمل تصوري للخريطة الولائية للتكوين المهني وتحيينها ومتابعة تنفيذها بالإتصال مع المصالح والهيئات المعنية، كما تقوم بدفع عمليات التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني والمتعاملين الإقتصاديين والهياكل المكلفة بالتشغيل والتربية والشباب، وكذلك السهر على تنفيذ التدابير المتعلقة بحفظ هياكل وتجهيزات التكوين المهني وصيانتها وهي تتابع تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف والتسيير والتكوين وتحسين مستوى مستخدمي التكوين المهني زيادةً على الإشراف للسير الحسن للمسابقات والإمتحانات تنظيم المديرية نشأة مديرية التكوين المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09 - 244 المؤرخ في 13 محرم عام 1411 الموافق 04 اوت 1990 يحول الى مديرية التكوين المهني في الولاية المستخدمون و الاملاك و

### بطاقة فنية التكويني بولاية بسكرة

#### جدول يوضح شبكة هياكل القطاع بولاية بسكرة

المؤسسات التكويني المهني	عددها	القدرة الاستيعابية نظري تقدر
مراكز التكويني المهني و التمهين	17	7300 منصب تكويني
ملحقات التكويني المهني	06	
معاهد متخصصة في التكويني المهني	03	
معهد التعليم المهني	01	
المؤسسات الخاصة	24	1315 منصب تكويني
المجموع	8615	

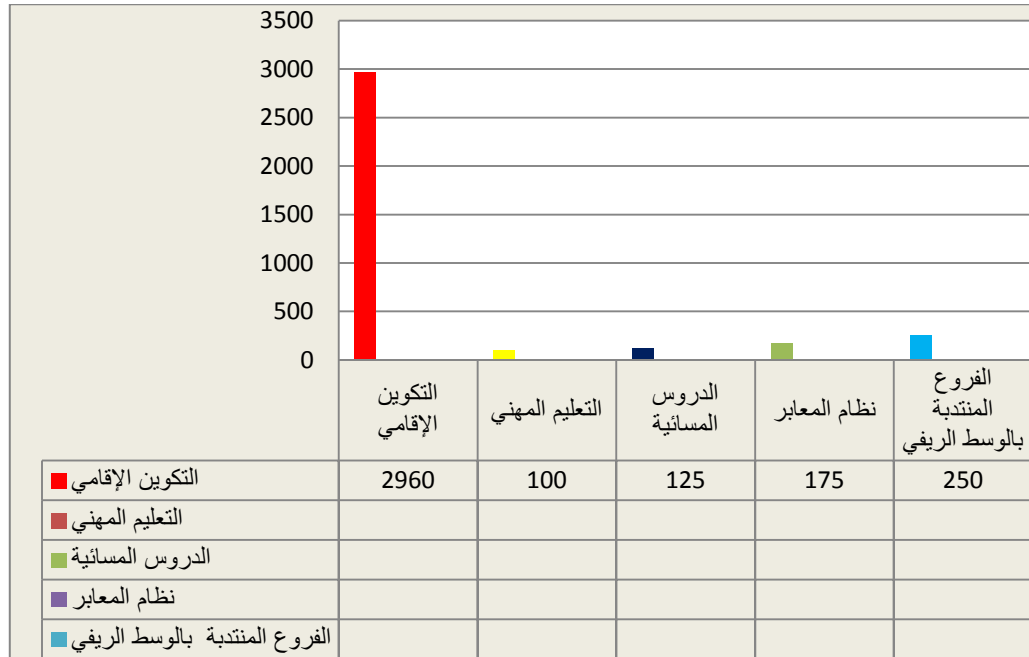
#### شكل يوضح شبكة هياكل القطاع بولاية بسكرة



## جدول يوضح انماط التكوين بولاية بسكرة

التكوين	مناصب التكوين
التكوين الإقليمي	2960
التعليم المهني	100
الدروس المسائية	125
نظام المعابر	175
الفروع المنتدبة بالوسط الريفي	250
المجموع	3610

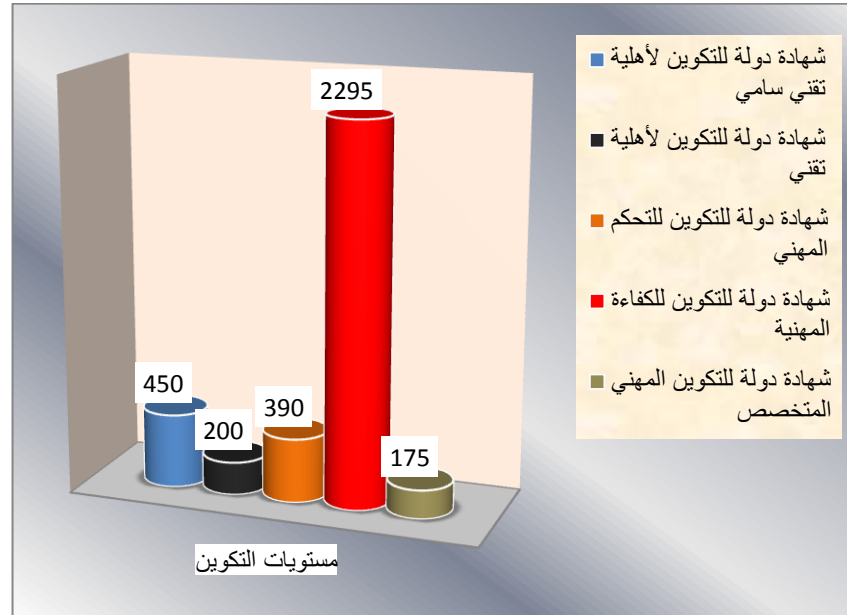
## شكل يوضح انماط التكوين بولاية بسكرة



جدول يبين مستويات التكوين في ولاية بسكرة

مستويات التكوين		
المستوى 1	175	شهادة دولة للتكوين المهني المتخصص
المستوى 2	2295	شهادة دولة للتكوين للكفاءة المهنية
المستوى 3	390	شهادة دولة للتكوين للتحكم المهني
المستوى 4	200	شهادة دولة للتكوين لأهلية تقني
المستوى 5	450	شهادة دولة للتكوين لأهلية تقني سامي
المجموع	3510	

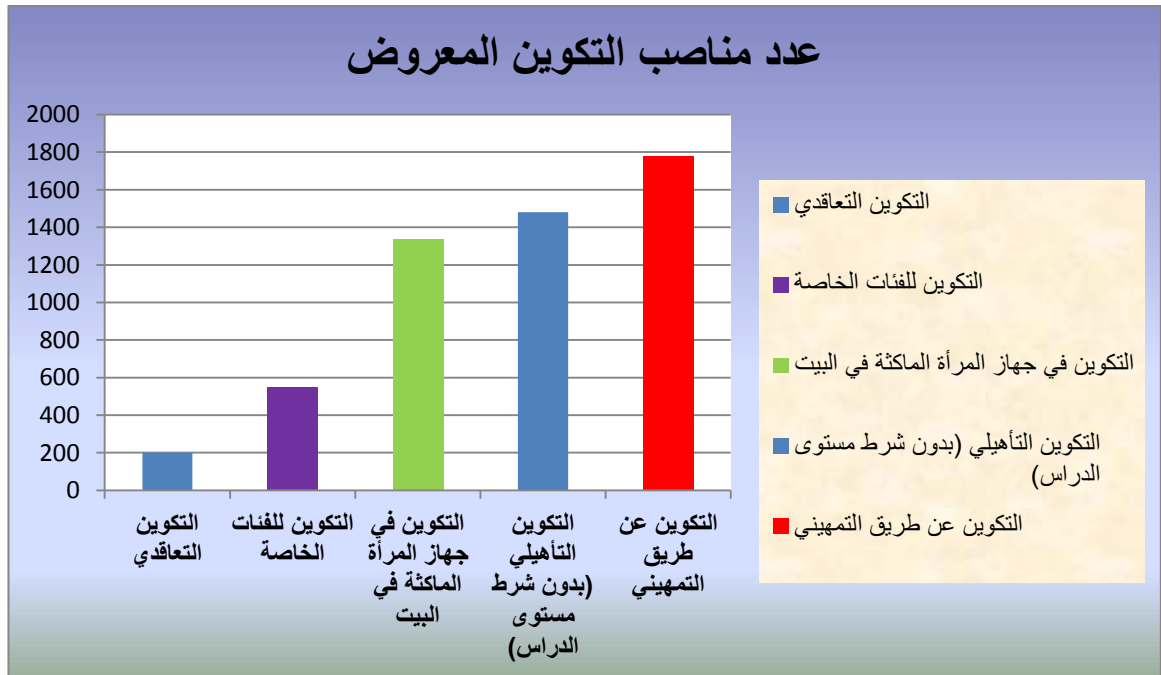
شكل يبين مستويات التكوين في ولاية بسكرة



## جدول يوضح أنواع التكوين المهني بولاية بسكرة

نوع التكوين	عدد مناصب التكوين المعروض
التكوين عن طريق التمهيني	1780
التكوين التأهيلي (بدون شرط مستوى الدراس)	1480
التكوين في جهاز المرأة الماكثة في البيت	1335
التكوين للفئات الخاصة	550
التكوين التعاقدى	200
المجموع	5345

## شكل يوضح أنواع التكوين المهني بولاية بسكرة



أما بالنسبة لشبكة هياكل القطاع، فإنه سيعرف انطلاق أربعة 04 مؤسسات جديدة، ستدخل حيز الاستغلال مع دخول دورة اكتوبر 2014 كتالي:

- معهد التعليم المهني العالية
- المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني أولاد جلال.
- مركز التكوين المهني والتمهين بسكرة 4.
- مركز التكوين المهني والتمهين سيدي خالد 2.

### ثالثا- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

تعد أدوات جمع البيانات الطريقة الأساسية للحصول على المعلومات والحقائق، لذا فإن طبيعة الموضوع هي التي تفرض علينا انتقاء الأداة أو التقنية الملائمة لجمع البيانات والحقائق من الميدان وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات التالية:

**1- الملاحظة:** تعتبر الملاحظة من الوسائل الأساسية في جمع البيانات خاصة التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة، حيث تهدف إلى التعرف الواقعي على متغيرات الظاهرة موضوع الدراسة، وتحقيق فهم أعمق لما يدور داخل المركز مجال الدراسة من نشاطات وإنفعالات وتوترات ومختلف السلوكات والتصرفات الصادرة عن الأحداث وردود أفعال المشرفين داخل المركز ومختلف الأنشطة المقدمة للأحداث الرامية إلى إعادة إدماجهم.

والملاحظة المعتمدة أثناء الزيارات الميدانية هي الملاحظة العلمية البسيطة المنتظمة وتسمى الملاحظة غير المباشرة وهي عادة ما يلجأ إليها الباحثون بفضل بعض خصائصها " لأنها لا تلزمهم العيش داخل الموقف، وإنما يمكنه تسجيل ملاحظاته دون أن يضطر إلى التفاعل مع الجماعة أوالموقف المدروس<sup>1</sup> " وتم اعتماد الملاحظة العلمية المنتظمة بالمشاركة، حيث تمت عبر مراحل وفترات زمنية متباينة، وبفضلها تم جمع الكثير من المعطيات المتعلقة بمواءمة استراتيجية التكوين المهني وعالم الشغل والحصول على معلومات حل واقع التكوين المهني في ولاية بسكرة.

وتم اعتماد هذين النوعين من الملاحظة كونها الأنسب والأكثر ملائمة للكشف عن الظاهرة موضوع الدراسة

### الهدف من استخدام الملاحظة:

✓ لكونها تفيد في جمع بيانات تتصل بسلوك الافراد الفعلي في بعض المواقف في بعض المواقف في الحياة حيث يمكن ملاحظتها بدون عناء كبير

<sup>1</sup>- فضيل دليو، أسس البحث و تقنياته في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 1995، ص 189.



✓ ومن أهميتها يمكن استخدامها في الدراسة الوصفية

2-المقابلة: تستخدم المقابلة في جمع البيانات مباشرة من المبحوث حيث تسمح بالحصول على معلومات دقيقة عن الظاهرة أو المشكلة المدروسة، بمعنى أن المقابلة هي أسلوب للحصول على بيانات مفصلة عن أنماط السلوك الاجتماعي أو تفسيرات معينة لهذه الأنماط من السلوك<sup>1</sup> " وقد استخدم هذه الأداة في جمع المعلومات مباشرة مع المسؤولين في التكوين المهني وأخص بالذكر المدير الولائي لتكوين المهني بولاية بسكرة، وبعض مدراء مؤسسات التكوين المهني وروساء مصالح بمديرية التكوين المهني ببسكرة.

**الهدف من استخدام اداة المقابلة ما يلي:**

✓ المقابلة بالحوار والنقاش مع مسؤولي التكوين المهني الذين يملكون الخبرة تتجاوز 20 سنة وهذا ما اتاح الفرصة للتعلم وفهم الجيد ابعاد موضوع الدراسة.

✓ استطعت من خلال المقابلة من الحصول على معلومات ووثائق مهمة عن التكوين المهني والشغل.

✓ بالإضافة الى ما تتميز به المقابلة من مرونة حيث يستطيع المبحوث الاسترسال في الكلام والاستفسار عن اسئلة الغامضة او معنى بعض كلمات لديه حول موضوع الدراسة مثال على ذلك كلمة الموائمة كان يطلب شرحها لغموض معناه .

✓ الى جانب تمكنة تم طرح اسئلة كثيرة ومتنوعة بشكل متسلسل من خلال الحوار والحديث وانتقال من ثكرة الى اخرى بترتيب.

✓ تضمن هذه الادوات الحصول على المعلومات من المبحوث والتعرف على رأيه وملاحظة سلوكياتهم وانفعالاتهم اثناء الاجابة كما تساعد على الكشف على تناقضات في اجابة المبحوث والطلب شرح لهذه التناقض.

و تمحور موضوع هذه المقابلات حول موائمة استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل ، وعن أهم الانجازات المحققة في هذا المجال،و عن الآفاق المستقبلية و المتوقع إنجازها في المراحل القادمة. و عليه تم بناء دليل المقابلة ضم عدداً من الأسئلة:

(1) هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة ؟ له علاقة

بالمجور الأول من تساؤلات الدراسة

(2) كيف يتم التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني و متطلبات عالم الشغل ؟ له علاقة بالمحور

الثاني من تساؤلات الدراسة

<sup>1</sup> - محمد الجوهري وعبد الله الخريجي، طرق البحث الاجتماعي، ط 3 ، دار الكتاب للتوزيع ، مصر ، 1982 ، ص 107

(3) كيف يتم الموائمة بين البرامج وتخصصات التكوين المهني ومتطلبات الشغل؟ له علاقة بالمحور الثاني من تساؤلات الدراسة

(4) هل يوجد رضى على مستوى التكوين الموجود اليوم؟ له علاقة بالمحور الثاني من تساؤلات الدراسة.

(5) ما هي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟ له علاقة بالمحور الثالث من تساؤلات الدراسة.

(6) ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني وموائمته بعالم الشغل؟ له علاقة بالمحور الثالث من تساؤلات الدراسة

3-الاستمارة: تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية، وهذا راجع إلى المميزات التي تحققها هذه الأداة بالنسبة لاختصار الجهد والتكلفة أوسهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية.

وتعرف الاستمارة بأنها:"نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف "وقد اشتملت استمارة البحث مجموعة من الأسئلة موجهة للمبحوثين " عمال التكوين والأحداث المودعين بالمركز "حيث تم تطبيقها عبر فترتين زمنيتين، الأولى بغرض تجربتها ووزعت على مجموعة من المبحوثين" اداريين التكوين المهني"  
الهدف من استخدام الاستمارة:

✓ بفضل هذه الاداة تم توزيعها على افراد مجتمع الدراسة في أماكن متفرقة على مستوى دوائر وبلديات ولاية بسكرة، وغب هذه الحال تم ارسال الاستمارة عن طريق مديرية التكوين المهني ، فلقد تم الحصول على معلومات بأقل جهد ممكن وباقل وقت تمثل في 21 يوم تم توزيعها زجمعها فيها.

✓ الى جانب قلة التكاليف والجهد التنقل من مكان الى اخر في ولاية بسكرة.

✓ ويسمح الاستمارة للمبحوث بالاجابة في الاوقات التي يرونها مناسبة دون ان يتقيدوا بوقت معين يصل في الباحث لي جمع البيانات.

✓ سمحت الاستمارة من الحصول على بيانات قد لا يستطيع المبحوث الافصاح عليها خاصة في ما يتعلق بسياسة الحكومة اتجاه التكوين .

قدر عددهم ب 15 عضو و هذا لقلة عددهم، وحيث استفدنا من إجاباتهم وفي ضوءها حاولنا تعديل ما أمكننا تعديله في صياغة الأسئلة، ثم تم توزيع الاستمارة النهائية في فترة لاحقة و جمع ما أمكننا جمعه طبعا.

و عموما تم تقسيم الاستمارة الخاصة بعمال التكوين إلى قسمين جاءت على النحو التالي:

✓ **المحور الأول** يحتوي على بيانات شخصية:

- السؤال الأول: يستفسر عن الجنس.
- السؤال الثاني: يستفسر عن المستوى الدراسي
- السؤال الثالث: يستفسر عن سنوات الخبرة
- السؤال الرابع: يستفسر عن الوظيفة
- السؤال الخامس: يستفسر عن التريصات

أما القسم الثاني من الاستمارة فيحتوي على المحاور الرئيسية للدراسة وهي على النحو التالي:

✓ **المحور الثاني:** تناول تحديد رؤية أفراد مجتمع الدراسة تلبي استراتيجية التكوين المهني

متطلبات الشغل من حيث الكم، والكيف وخصوصية المنطقة، واحتوى هذا المحور على 11 عبارة.

✓ **المحور الثالث:** تناول تحديد رؤية أفراد مجتمع الدراسة حول الآليات المتبعة للتنسيق بين

استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل، واحتوى هذا المحور على 15 عبارة.

✓ **المحور الرابع:** تناولنا فيه موقف مجتمع الدراسة عن بعض الاقتراحات المستقبلية

لزيادة موائمة استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل، واحتوى هذا المحور على 05 عبارة.

واستخدمنا في الإجابة على تساؤلات الدراسة على مقياس << ليكبرت >> معتمدين على التدرج

الثلاثي في المحور الأول والثاني ( غالباً، أحياناً، نادراً)، وقد احتوت الاستمارة في صورتها النهائية

الخاصة بالتكوين على 31 عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية

رابعاً- أساليب المعالجة الإحصائية:

1- **جداول التكرارات الإحصائية والنسب المئوية:** وذلك لوصف خصائص أفراد عينة مجتمع الدراسة،

وتحديد استجاباتهم من خلال المحاور الرئيسية التي تضمنتها أدوات الدراسة بواسطة النسب المئوية.

2- **حساب المتوسط الحسابي:** وذلك لتحديد استجابات عينة أفراد الدراسة من خلال محاور الدراسة

المختلفة،

3- **لانحراف المعياري:** لقياس مدى التشتت في استجابات الباحثين من خلال كل عبارة من عبارات

المحاور الاستمارة، فقد تم الاعتماد على القياس التالي في هذه الدراسة:

الانحراف المعياري أقل من 01 يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها عن متوسط الإجابات، مما يدل على

أن هناك تقارباً بين الاستجابات لدى أغلبية أفراد مجتمع الدراسة من الباحثين.

الانحراف المعياري أكبر أو يساوي 01 يعني عدم تركيز الإجابات وتشتتها، ويشير إلى تباعد استجابات أغلبية أفراد عينة الدراسة من المبحوثين عن مضمون العبارة.

#### 4- صدق أداتي جمع البيانات:

##### أ- الثبات:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة قمنا بإعادة الاختبار بتطبيقها على عينة الدراسة من الإداريين والأساتذة، وتم حساب ثبات أداتي الدراسة باستخدام معامل ( ألفا كرونباخ ) وذلك لتحديد معامل ثبات أداتي الدراسة لمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية لاستجابات عينة أفراد الدراسة من خلال كل عبارة من عبارات محاور الدراسة.

الجدول ( د ) يوضح معاملات الثبات لمحاور الاستمارة الخاصة بعمال التكوين.

ب-الصدق: تم التأكد من صدق الاستبيان بعد عرضه على مجموعة من المحكمين وقد تم تعديل وضافة بعض الفقرات في ضوء آراء المحكمين بحث تم تعديل الفقرات التي اجمع المحكمين على عدم ملائمتها، فصبح الاستبيان يتكون من 31 بند بهذا يتراوح صدق الاستبيان ما بين 0.75 و 1 الثبات: لتأكد من ثبات الاستبيان تم استخدام طريقة ألف كرونباخ بعد تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية المكونة من 15 من عمال المديرية و مراكز التكوين المهني و قد بلغ قيمة معامل الثبات المحسوبة بهذه الطريقة 0.73

الجدول رقم (د) يوضح معاملات الثبات لمحاور الاستبيان

م	المحاور	عدد الحالات	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
1	استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني	15	16	0.83
2	الآليات المتبعة للتنسيق بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني	15	15	0.78
3	موقف إداري وأساتذة التكوين المهني من بعض الإقتراحات المستقبلية لزيادة موائمة استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل	15	05	0.75
مجموع أداة الدراسة		0.78		

يتضح من الجدول رقم(د) لن معامل الثبات لأداة الدراسة قد بلغ 0.78 وهو معامل ثبات مرتفع و دال

احصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.01 مما يشير الى إمكان ثبات النتائج المترتب عن هذه الاداة

#### 5-أسلوب التحليل والتفسير لنتائج الدراسة:

تم الاعتماد في موضوع دراستنا على أسلوب التحليل وتفسير المعطيات المتعلقة بدور الكشافة الإسلامية في إعادة الإدماج الاجتماعي للأحداث، والمتحصل عليها من الدراسة الميدانية، وإذا كان التحليل و التفسير في البحث ذو أهمية علمية فنجد أن " غريب سيد أحمد " يعتبر أن التحليل بلغة سهلة هو تصنيف مكونات الظاهرة إلى عناصرها الجزئية ، أما التفسير فهو التحليل أو تبرير كيفية وجود هذه العناصر على هذا النحو المركب<sup>1</sup> "

<sup>1</sup> - غريب سيد أحمد، تصميم البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995، ص404

# الفصل السادس

## عرض وتحليل النتائج

## أولاً - تحليل و تفسيراً لبيانات الميدانية الخاصة بالملاحظة:

البيانات الملاحظات الخاصة بالإستراتيجية المتبعة لعروض التكوين المهني للقطاع بولاية بسكرة

نوع الملاحظة ملاحظة بسيطة

تاريخ الملاحظة الاولى 2014/03/25

الملاحظة الثانية 2014/03/26

الملاحظة الثالثة 2014/03/ 27

الملاحظة الرابعة 2014/03/30

الملاحظة الخامسة 2014/03/31

التوقيت 09:00 الى 12:00

المكان مديرية التكوين المهني

الحضور - المدير الولائي للتكوين المهني

- رؤساء مصالح مديريةية التكوين المهني

- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني

- مراكز التكوين المهني والتمهين بمدينة بسكرة

- مراكز التكوين المهني والتمهين لولاد جلال و سيدي خالد و الدوسن

- مراكز التكوين المهني والتمهين لطولقة فوغالة و بوشقرون و اورلال

- مراكز التكوين المهني والتمهين للقنطرة و لوطاية و سيدي عقبة و زربية

الواد

الهدف من الملاحظات الخاصة بالإستراتيجية المتبعة لعروض التكوين المهني للقطاع بولاية بسكرة :

1. الإطلاع على إمكانية و انجازات التي حققها التكوين المهني بولاية بسكرة
2. ملاحظة مدى قدرة التكوين المهني تغطية الكمية والنوعية التخصصات المطلوبة في عالم الشغل

3. معرفة الإستراتيجية المتبعة من طرف التكوين المهني للموائمة مع عالم الشغل

4. التعرف على كيفية التخطيط للتخصصات المهنية خلال كل دورة.

وللعلم بان هذه الزيارات ليست الأولى للمدرية التكوين والتعليم المهنيين كانت الانطلاقة منذ **02 فيفري 2014** ورتب عليه زيارات وجملة من الملاحظات اليومية لأحد مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة ولكن تعتبر الاجتماع الأول الذي احضره على مستوى قطاع التكوين المهني، وللاشارة أنه تم الحضور كل هذه الاجتماعات كباحثة وكان وجودي مرحبا به جدا من كل عمال مديرية التكوين والتعليم المهني وعلى رأسهم المدير الولائي الذي أعطى لي الصلاحية للحضور أي اجتماع والإطلاع على أي وثيقة لها علاقة بالتكوين المهني على مستوى ولاية بسكرة .

وكانت اغلب الاجتماعات تبدأ على الساعة **9:00** صباحا الى غاية **12:00** و لكن في حالة لم تكتمل المناقشات يتم متابعة العمل في الفترة المسائية إلى أن يتم العمل و يتحقق الهدف الرئيسي من الاجتماع ، وهو تحديد عروض التكوينية لدورة **سبتمبر 2014** .

وكانت الاجتماعات تعقد في قاعة الاجتماعات، وبمرافقة عروض على شكل مخططات و اشكال بيانية بواسطة (تات شو)، وكان العمل والنقاش ذا مستوى عالي من الدقة في العمل في كل الاجتماعات التي حضرتها وهذا ما تجسد من خلال الانضباط في الوقت والالتزام بالواجبات والعمل.

كل اجتماع من الاجتماعات كان ينعقد بحضور أغلبية أعضاء المعنيين بالاجتماع ثم يبد بطرح انشغالات والمستجدات التي تحدث على مستوى المديرية، الى جانب هذا الاطلاع على النصوص القانونية المستحدثة من الوزارة المعنية بالقطاع، والتعرف على اهتماماتها و انشغالاتها وبعدها تحديد الهدف من الاجتماع والنتائج المرجوة منه وهي وضع الاستراتيجية المتبعة لعروض التمهين والتكوين على مستوى الولاية

والملاحظ هو وجود اهتمام واضح بما جاء في اجتماع "مجلس الشراكة" من نتائج وقرارات سعيا لتنفيذها على ارضية الواقع، الى جانب الاتفاقيات اخرى التي تم ابرامها بين التكوين المهني والشركاء الاقتصاديون.

وبعدها تم التعرف على أحوال وأوضاع المراكز ثم تناول الصعوبات الموجودة والحلول الممكنة التي تواجه كل مركز، وبعدها الشروع في مخطط عروض التكوين المقترح أي التخصصات الممكنة وعدد المناصب المتوقعة من كل معاهد ومراكز التكوين المهني، لدورة المقبلة بما يتناسب و إمكانيتها .

ثم تبدأ كل مؤسسة بشرح مخططها المقترح مع المدير الولائي لتكوين بولاية بسكرة و رؤساء مصالح المديرية، وبعد النقاش الطويل حول كل تخصص يتم تعديل أو قبول مخطط العروض المقترح للدورة الجديدة مع تقديم احصائيات وجداول ومخططات .



الملاحظ أن المدير الولائي ورؤساء مصالح المديرية كانوا يشددون على فتح تخصصات جديدة في شعبتين الفلاحة والبناء والفندقة والسياحة، على اعتبار من أكثر الشعب التي يكثر عليها الطلب في عالم الشغل، وهذا الاهتمام نابع من وزارة التكوين والتعليم المهنيين على اثر المشاريع المبرمجة على المستوى الوطني وعلى مستوى ولاية بسكرة الى جانب تزايد احتياجات ومتطلبات الشغل لهذه التخصصات في ظل ندرة اليد العاملة المؤهلة في هذه التخصصات.

وملاحظ وجود الاهتمام بتشجيع الشباب على اختيار هذه المهن وكيفية نشر الوعي بأهمية هذه المهن و توعية الشباب بمستقبلهم .

وكان النقاش يدور حول السبل والطرق الجديدة لأعلام الشباب بالتخصصات المهنية الموجودة في التكوين من خلال الإعلانات والمنشورات والمطويات والايام الاعلامية و معارض والسعي لخلق آفاق جديدة و سبل حديثة تشجع الشباب على مهنة الفلاحة والبناء ولا بد لهذه الطرق أن تتماشى مع طبيعة المنطقة التي يتواجد بها المركز .

الى جانب هذا كان هناك اهتمام بالتكوين عن طريق التمهيين والحث على زيادة التخصصات في هذا النوع من التكوين وتشجيع الشباب لاختيار هذا النمط من التكوين.

أهم النقاط التي جاءت في الاجتماع وإشارة ان هذه الافكار منقولة حرفيا ما جاء في اغلب الاجتماعات التي تم حضورها

- الاستراتيجية المتبعة لعروض التمهيين
- عرض النصوص القانونية والشعب المهنية
- التزام الاساتذة بدفتر التمهيين وحجم الساعي ووضع ورزنامة والمتابعتها
- ما هي التخصصات التي يجب الاعتماد عليها و هي الغالبة
- التحضير لعروض سبتمبر تخطيط سليم وعلمي للعروض ومعرفة الميادين التي بها عجز في اليد العاملة
- عروض التمهيين في 3شعب حسب طلب الشغل ومشاريع الدولة
- الهدف هو وجود زيادة نوعية وكمية للتكوين للولاية بهذا الاتجاه
- الاطلاع على ما تقدم في اللجنة الولائية للشراكة ومناقشة الاتفاقيات
- ما هي الاحصاءات و ما هي تحفضاتنا حول العروض
- الاهمية الازمة للتمهيين هو الاول في الوسائل البشرية
- لا يوجد فرق بين التكوين والتمهيين من حيث الاستفادة من العتاد ولباس الوقائي
- تحفيز التمهيين وفك العزلة عن شباب الجنوب دراسة في الشمال

- دعائم اعلامية
- ارسال الى البلدية الثانوي الى المتوسطة
- تحقيق الموائمة بين التكوين المهني والشغل

### تحليل الملاحظات الاولى:

- ✓ هناك اهتمام واضح من وزارة التكوين والتعليم المهني بتلبية احتياجات الشغل
- ✓ هناك رغبة ودافع قوي عند اغلبية عمال التكوين المهني في تطوير هذا القطاع
- ✓ السعي لتحقيق المواءمة مع متطلبات واحتياجات سكان وخصوصية ولاية بسكرة
- ✓ العمل على ايجاد حلول ممكنة للمشكلات والصعوبات التي تواجههم كنقص الاساتذة في بعض التخصصات
- ✓ السعي لخلق تخصصات جديدة تغطي احتياجات عالم الشغل خاصة في المنطقة
- ✓ العمل على نشر الوعي بأهمية التكوين المهني لدى الشباب والمجتمع عن طريق الاعلام المكتوب والمسموع ومن خلال الاشهار .
- ✓ العمل على كيفية تشجيع الشباب لإختيار تخصصات معينة كالبناء والفلاحة التي تعاني من حالة عزوف الشباب منها.

## بيانات الملاحظة الخاصة معرض لمنتجات و مخرجات التكوين المهني

نوع الملاحظة	الملاحظة بالمشاركة
تاريخ	2014/04/07
التوقيت	09:00 الى غاية 12:00
النشاط	معرض لمنتجات و مخرجات التكوين المهني و عرض للتخصصات المهنية الموجودة على مستوى المؤسستين المشاركتين في هذا المعرض
المكان	- دار الشباب في بسكرة القديمة
الحضور	- مدير مركز البشاش - مدير مركز حي غربي 02 - المؤطرين ( المعلمين ) - الادرين الملركزين - لمحتصين النفسين - ممثل البلدية، وممثل الولاية - ممثل الشريك الاقتصادي - ممثل مديرية السياحة - ممثل دار الشباب - بالاضافة للزوار

## الهدف من الملاحظة الخاصة معرض لمنتجات و مخرجات التكوين المهني:

الاطلاع على النشاطات التي تقوم بها مؤسسات التكوين المهني لتحفيز وتشجيع الشباب على اختيار مهنة المستقبل

1. ملاحظة مدى تفاعل مؤسسات التكوين المهني مع المؤسسات الاقتصادية والعمومية
2. ملاحظة مدى تفاعل مؤسسات التكوين المهني مع افراد المجتمع بكل فئاته
3. ملاحظة ما هي الاساليب والطرق المستخدمة لتحقيق المواءمة بين التكوين المهني والشريك الاقتصادي
4. التعرف على المترصين والمهارات التي تم اكتسابها عن طريق التكوين المهني ومدى قدرتها على المنافسة

كانت هذه الزيارة الاولى لي كباحثة لمعرض من معارض التكوين المهني اذ بدأ المعرض على الساعة 09:00 صباح، ونظرا لمعرفة مدير مركز التكوين المهني بدور الباحثة في الاعداد لعمل علمي حول التكوين المهني دعاني بالحضور للمعرض، لهذا كان الجميع يعرف بأني باحثة وفي البداية عند الوصول استقبلتني استاذة بالتكوين المهني وقدمت لي شروحات عن دور التكوين المهني في المجتمع والأعمال التي يقوم بها والعروض لشعب المهنية الموجودة في مركز البشاش بسكرة القديمة.

ثم قمت بجولة في المعرض مع مشاهدة المنتجات المعروضة، وكانت عبارة عن ملابس وحلويات والبناء والطلاء والنجارة والصرف الصحي.

ثم تكلمت مع المترصات اللواتي يعرضن منتوجتهن المتمثل في حلويات التقليدية و تحاورت معهن حول التكوين المهني وأهميته فأضهرن لي بمدى راحتهن واستمتاعهن في التكوين خاصة ان المعلمة جيدة التعامل معهن وتعلمهن كما ينبغي حسب قولهن، ولكن المدهش هو وجود بعض المترصات تحصلن على شهادتين من التكوين المهني وهما الحلاقة والخياطة، وهذه الشهادة الثالثة في صناعة الحلويات التقليدية، ولما سألت عن السبب هو عدم وجود الشغل دفعها الى السعي للحصول على شهادة اخرى يمكن يحالفها الحظ في الحصول على شغل، ولأسف وجدت مثيلاتها كثيرين، وهذه الظاهرة المتكررة تخلق جملة من التساؤلات في ذاتي ومن بينها هل مخرجات التكوين المهني ليس لها مستقبل في عالم الشغل؟

ما هو مصير هؤلاء المتربصين(المتكونين)؟ هل هي البطالة؟ وأين الموائمة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل !

ثم ذهبت مشاهدة المتربصين في البناء وهم يقومون ببناء جدار لعرض مدى قدرتهم على اكتساب المهنة، والبعض منهم يقوم بلصق الرخام على الارض قمت بالحوار معهم حول المهنة البناء واسباب الاختيار هذه المهنة و هل هم رضون لاختيارهم هذه المهنة؟ فأجابني مستمتعون باختيار المهنة، وخاصة ان المعلم جيد و تعلم تطبيقي، وكان اختيارهم عن رغبة والأهم من ذلك هو امكانية وجود شغل، وشاهدت العمل الذي قاموا به وكان جيدا للغاية لدرجة لا تعرف ان العمل قام به متربص في تكوين المهني.

ثم تحاورت مع معلم تخصص بناء وسألته عن المتربصين وعن التخصص وعن جو الذي يتم فيه تكوين المتربصين فأجابني بأنه هناك ارتياح من قبله وقبل المتربصين وتوجد دافعية للتعلم مهنة البناء للمتربصين ولهم القدرة على التعلم بسرعة رغم انعدام الخبرة وحتى الاطلاع على هذه المهنة، ورغم قلة الامكانيات لان التعلم يتم ببعض المواد البنا وليس كلها مثل "الرمل" ولقلة الامكانية استخدام "الاسمنت"(السيمة بالعامية) لثمنها الباهض وعدد المتربصين الكثير.

وسألته ما هو سبب كثرة المتربصين في تخصص البناء في هذا المركز رغم شكوى من عزوف الشباب من هذا التخصص على مستوى المحلي والوطني؟  
اجابني السبب يكمن في وجود استراتيجية مختلفة في هذا المركز وهي تقليل مدة التربص والحصول على نفس الشهادة بنفس الكفاءة حيث يتم التكوين لمدة سنة واحدة على اختلاف المراكز الاخرى، وازافة لي انه سيتم اعتماد استراتيجية جديدة وهي المزج بين تخصصين في تخصص واحد مثلاً: "البناء وتركيب السيراميك" تعد هذه عوامل جذب للشباب لاختيار هذه التخصصات كمصار مهني مستقبلاً.

ثم ذهبت لمشاهدة عمل متربصين في تخصص الطلاء وهم يقومون بطلاء جدار إذ في مدة زمنية قصيرة قاموا بالعمل وهذا مؤشر على مدى كفاءتهم في هذه المهنة وكان عملهم جيداً، وبعدها تناقشت معهم حول مهنة الطلاء وكيفية اكتساب المهنة بهذه السرعة والكفاءة فكانت الاجابة السر يكمن في الرغبة والحب للعمل.

وبعدها تم تعرفي بممثل البلدية وتبادلنا اطراف الحديث حول التكوين المهني، ومع العلم بأنه متحصل على شهادة مهندس دولة في البناء، ولكن رغم هذا المستوى العلمي والوظيفة التي يحتلها إلا انه ليس مدرك الدور المهم الذي تلعبه البلدية في تطوير التكوين المهني وتحديد المهن التي بحاج اليها المجتمع والمنطقة ؛ إذ سألته عن علاقة البلدية بالتكوين؟ وكيف تستطيع البلدية مساعدة التكوين المهني ليتطور؟ للأسف قال لي البلدية ليس لها علاقة بالتكوين !

ثم اجابني تتمثل مساعدة البلدية لتكوين المهني في حالة وجود الحاجة لليد العاملة في مهنة معينة نطلب من التكوين ولكن الان عندنا اكتفاء في العمال خاصة الحراس والمنظفات والكهربائي وغيرهم...وبتالي ليس هنا احتياج.

هذه الاجابات تطراً مجموعة من التساؤلات من بينها أليس للبلدية دور في ربط التكوين بالشغل بموجب لجنة البلدية !!

كيف ممثل البلدية لا يعرف هذا؟؟؟وما هو دوره إذن ؟ أليس دوره هو خدمة المجتمع الذي انتخبه ليراعي مصالحهم !

لأسف لا اجد الإجابة لكل هذه التساؤلات التي اثارتها هذه الاجابات المتلثمة.

الى جانب هذا احتوى المعرض على تخصصات اخرى مثل النجارة و عامل في الكهرباء و غيرها من التخصصات المهنية الموجودة في المركز كل مرة كنت اتحاور واسأل وأتناقش مع المتربصين(المتكونين) ومع الاساتذة ومع مدير المركز ومع الضيوف بهدف البحث عن اجابة عن تساؤلات بداخلي تلح عليا بالإجابة لا املكها .

وهكذا استمر الحال الى غاية الساعة 11:00 وصل ممثل الولاية واخذ يسأل كل متريص من المتريصين الذين يعرضون كفاءتهم المهنية في التخصص الذي اختاره مثل مهنة البناء عن مدة التي قضاها في التكوين وعن طريقة عملة وبعدها صفق كل الحضور على مجهات التي بذلها المتريصين في العرض .

ثم بعد اطلاع ممثل الولائي على كل محتوى العروض المهنية التي احتواها المعرض، طلب منه مدير المركز في النهاية ان يتقدم لتناول المشروبات والحلوة كنوع من الضيافة والترحيب كان ذلك على ساعة 12:00.

### تحليل الملاحظة الثانية:

- ✓ سعي مراكز التكوين المهني بالتعريف بنوعية مخرجاتها
- ✓ لا يوجد تجاوب من طرف المجتمع المحلي لكل فئاته بشكل المطلوب
- ✓ ليس هناك تفاعل ولا حضور من قبل المؤسسات الاقتصادية المدعوة
- ✓ ليس هنا احساس بالمسؤولية والواجب اتجاه التكوين المهني من قبل الأطراف المعنية بالتكوين مثل الممثل الولائي و ممثل البلدية بل يعتبرون وجودهم والقيام بزيارة المعرض من باب المجاملة وقبول الدعوة فقط وليس من باب تطوير والنهوض بالتكوين
- ✓ تشكو بعض المراكز من قلة الامكانيات المالية لقيام بعدد كبير من العروض والمعارض و توفير منتوجات متنوعة من صنع طلاب المركز .
- ✓ عدم اهتمام الاعلام بهذه المبادرة التي لها اهداف على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي
- ✓ ظهور ظاهرة تعدد التخصصات والشهادات وعدم الحصول على الشغل

بيانات الملاحظة الخاصة اجتماع مديرية التكوين والتعليم المهني مع ممثلي القطاع الاقتصادي	نوع الملاحظة	الملاحظة بسيطة
	تاريخ	2014/04/14
	التوقيت	14:30 الى غاية 17:30
	النشاط	اجتماع مديرية التعليم و التكوين المهني مع الممثلي القطاع الاقتصادي
	المكان	مديرية التعليم و التكوين المهني
	الحضور	- ممثلي قطاع الفلاحة - ممثلي مركز البحث العلمي للمناطق الجافة - ممثلي قطاع السياحة - ممثلي مؤسسة منح القروض المصغرة - ممثلي مؤسسة الصناعة التقليدية

الهدف من الملاحظة الخاصة اجتماع مديرية التكوين والتعليم المهني مع ممثلي القطاع الاقتصادي:

1. التعرف على مدى تعاون القطاع الاقتصادي مع التكوين المهني.
2. ملاحظة الطرق والاستراتيجيات المستخدمة من قبل التكوين المهني لتلبية احتياجات القطاع الاقتصادي .
3. مشاهدة المناقشات التي تحدث بين الطرفين حول سبل تعزيز التعاون بين الطرفين التكوين والشريك الاقتصادي
4. معرفة ما هي المبادرات والحلول المقترحة من الطرفين لتحقيق الموامة.
5. خلق استراتيجية جديدة كالمزج بين التخصصين لجذب الشباب لإختيار مهنة المستقبل .

بدأ الاجتماع على الساعة **15:00** اذ قام احد عمال مديرية التكوين التعليم و التكوين المهني بشرح دور واهمية التكوين المهني بالنسبة للمجتمع وجانب الاقتصادي، ثم تطرق الى القوانين الجديدة في قطاع التكوين المهني وهو رفع سن التمهين من **25 سنة الى 35 سنة** .  
ثم التطرق للتخصصات الجديدة في دورة سبتمبر وتناول التخصصات الموجودة في مدونة التكوين المهني وتقديم قرص مضغوط لكل المشاركين في الاجتماع يتضمن مدونة التخصصات التكوين المهني، وكنت عضو في هذا الاجتماع بصفة باحثة في مجال التكوين المهني وأعمل على ملاحظة ما يجري في الاجتماع.

اذ طلب المدير الولائي من المشاركين في الاجتماع التدخل هل من ملاحظات او انتقادات؟

في ماذا يتمثل الطلب سوق الشغل خاصة في الفلاحة والبناء ؟ ان اشتكى معظم الحضور من ظاهرة نقص الكبير من اليد العاملة في الفلاحة والبناء وهذا الامر ترتب عليه مشاكل كبيرة في الجانب الاقتصادي فتح النقاش حول سبل تشجيع الشباب لاختيار هذه المهن قدمت مديرة مركز البحث العلمي للمناطق الصحراوية والجافة اقتراحات منها انشاء تخصصات جديدة في تخصصين الفلاحة و البناء و تقديم كل المساعدات الممكنة لهذا من قبل مركز البحث العلمي للمناطق الجافة بالإضافة إلى توفير أماكن للمتريصين لأجراء تريصا تهم خاصة في الفلاحة .

وسعى بعض من ممثلي القطاع الاقتصادي لتقديم المساعدات الممكنة لتوفير مناصب عمل لخرجي هذه التخصصات، وفي الأخير طلب المدير الولائي من تسجيل كل طلبات واقتراحات ممثلي القطاعات الاقتصادية للحد من هذه الظاهرة وارسالها الى المديرية، واستمر الاجتماع الى غاية 17:30

#### تحليل الملاحظة الثالثة :

- ✓ هناك اهتمام واضح ومبادرات يقوم بها التكوين المهني يرمي من خلالها لتحقيق الموائمة مع متطلبات الشغل.
- ✓ نلاحظ وجود استجابة لدى بعض الشركاء الاقتصاديين من خلال تقديم اقتراحات وحلول ودعم التعاون بين الطرفين .
- ✓ كما لاحظت بعض الاطراف الاقتصادية تعييب وهناك من حضر واستأذن وطلب الخروج متعذر بانشغالات مهمة، وكل هذه التصرفات توجي الى عدم المبالاة وللاهتمام بكيفية خلق موائمة مع التكوين المهني .
- ✓ حيث تم لقاء كل القطاعات في مديرية كانت هناك فرصة للتدقيق و التحليل و الانتقادات وتفتح على قطاعات المنتج وعلى البحث



### الملاحظة الخاصة ملتقى حول استراتيجيات الجديدة للتشغيل

نوع الملاحظة	الملاحظة بسيطة
تاريخ	2014/05/01
التوقيت	09:00 الى غاية 12:00
النشاط	ملتقى حول استراتيجيات الجديدة للتشغيل
المكان	دار الثقافة محمد رضا حوحو ببسكرة
الحضور	- والي ولاية بسكرة - ريس مجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة - ممثلي القطاع العسكري - مديرية الضرائب - مديرية الضمان الاجتماعي - مدير التضامن - مفتشيه العمل - مديرية التعليم و التكوين المهني - مديرية التربية - مؤسسات منح القروض المصغرة - صحاب المقاولات

### الهدف من الملاحظة الخاصة ملتقى حول استراتيجيات الجديدة للتشغيل

1. معرفة مدى اهتمام مسؤولين ولاية بسكرة بالتكوين المهني والشغل.
2. ملاحظة مدى اهتمام القطاعات الاقتصادية العمومية .
3. معرفة الطرق والاستراتيجيات المطبق والتي سوف تطبق لتقليل من حد البطالة.
4. ملاحظة ما هي الاستراتيجية المستخدمة لزيادة المواعمة بين التكوين والشغل.

تم الحضور للملتقى على الساعة 09:00 صباحاً، وتم مشاهدة ما يحتويه معرض للمؤسسات الاقتصادية و مديرية التشغيل و الضمان الاجتماعي و عروض التكوين المهني، و على الساعة 10:00 بدأ الملتقى بحضور والي ولاية بسكرة و تم الترحيب به و بالضيوف.

وبعدا القى والي ولاية بسكرة كلمة وفيها اعتبر التشغيل تحدي من التحديات الراهنة والمستقبلية، ولهذا وضعت الدولة اليات لتشغيل اكبر عدد ممكن من الشباب الحاملي الشهادات للحد من ظاهرة البطالة ما قاله والي ولاية بسكرة: " نعمل جميع لتقليل من حدة البطالة خاصة لدى حاملي الشهادة الجامعية و التكوين المهني ،إذ الجامعة والتكوين المهني يخرجون بالألاف من حاملي الشهادات، لكن يصتدم هؤلاء بان تخصصاتهم وتكوينهم لا يتماشى مع عالم الشغل ويبقو بلا شغل، وفي حين مؤسسات العامة والخاصة في حاجة ماسة الى اليد العاملة ولم تجد المؤهلات ولاتخصصات المناسبة"

ثم تطرق والي ولاية بسكرة في كلمته التي القاها الى مشكلة نقص اليد العاملة في قطاع الفلاحة والبناء واعتبرها انها مشكلة كبيرة تعاني منها ولاية بسكرة وخاصة انها تعتبر منطقة فلاحية بالدرجة الاولى وهذا من خلال قوله: " نعاني من نقص في المؤهلات في الفلاحة وهي مشكلة كبيرة ولا نجد في البناء، ولا في الفلاحة اليد العملة والعمال اليدوي رغم وجود التكوين المهني ولكن عدم تطابق المخرجات مع الواقع، والذي تطلبه المؤسسة الاقتصادية والعامة والخاصة في خلق المناصب الشغل وتبقى البطالة التحدي كبير في بلادنا، ولا بد من تظافر الجهود وفي ظل التحفيزات التي تقدمها الدولة وتعتبر معضلة التشغيل من الاولويات التي تهدف السياسة الجزائرية بعيدة المدى للتنمية، ومع بداية العهدة الرئيسية التي تحمل افاق واعدة اقتصادية واجتماعية والتشغيل لأجاد شغل"

كما أضاف مدى استفادة ولاية بسكرة بمشاريع اقتصادية كبيرة تحتاج لعدد كبير من اليد العاملة في مجال البناء والأشغال العمومية في حين الولاية تعاني نقص في اليد العاملة في البناء ولهذا حث الجهود للتعاون والتكاتف لحل هذه المشكلة من قبل المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والمقاولات والمجتمع بكل افراده وهذا في قوله: " استفادة بسكرة من برامج كبيرة واضحة في المساهمة في امتصاص البطالة مثل مصنع كبير إعادة تكرار البترول، محطتين للكهرباء، مشروع سكة حديد جديدة، مدينة جديدة في المنطقة الغربية 10000 سكن، مشاريع ومصانع الاسمنت في جمورة ومركبات فندقية خاصة في الاشغال العمومية وكل ما تحتاجه الولاية والأفاق واعدة سيكون للمجتمع فرصة للتشغيل لان الشغل والعمل شرف كل من يعمل بسواعده وهذا الشرف وليس لمن يتكلم دون عمل، نتمنى من هذا اليوم التحسيسى ان يأتي بثماره في المستقبل، الدعم لكل في إطار القانون"

وبعد انتهاء والي ولاية بسكرة من كلمته غادر القاعة وبدأت المداخلات وبعدها فتح النقاش والاسئلة الحضور حول مضمون استراتيجيات الجديدة للتشغيل اذ تضمنت هذه الاستراتيجيات تشغيل كل الفئات والتخصصات والمهن خاصة في الفلاحة والبناء تمديد مدة التشغيل للمستنفدين مضاعفة نصيب المؤسسات المستفيدة من التشغيل.

ثم تناول ممثل وكالة التشغيل الكلمة حول برامج مختلفة متعلقة بإنشاء مناصب عمل واستحداث مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومناصب لشباب حامل شهادة، اعطاء فرصة لشريحة معينة من الشباب المؤهل للولوج لعالم الشغل خاصة الفلاحة والبناء والأشغال العمومية، تعاني ولاية بسكرة عجز كبير في اليد العاملة في الفلاحة والبناء والأشغال العمومية والانتاجية .

وبعد ألقى كلمة ممثل جهاز الضرائب بعنوان المداخلة: التحفيزات الجبائية لترقية التشغيل، و اعتبر الضريبة هي المساهمة في الحياة الاجتماعية، اعفاءات ضريبية على الشباب المؤهل الذي يملك شهادة وصاحب مشاريع له لتحفيزات وهي % 17 اعفاءات لمدة 6 سنوات وفي الجنوب 10 سنوات

#### تحليل الملاحظة الرابعة:

- ✓ سعي اطارات ولاية بسكرة والسلطات المحلية لاجاد اقتراحات واليات لحل مشكلة التشغيل
- ✓ وعي بمدى أهمية الموائمة بين التكوين المهني والمتطلبات الشغل
- ✓ السعي لربط احتياجات المشاريع المستقبلية للولاية بالتكوين خاصة في البناء والفلاحة
- ✓ سعي لنشر الوعي في المجتمع المحلي بالليات الجديدة للتشغيل
- ✓ تشجيع الشباب بالاستثمار والشغل
- ✓ السعي للتعاون بين جميع المؤسسات والهيئات العمومية والخاصة لإيجاد حلول لمشكلة البطالة من خلال الموائمة بين الطلب الاقتصادي وتخصصات والمهن.
- ✓ ملاحظة مدى ادراك السلطات المحلية باهمية التكوين المهني في توفير اليد العاملة المؤهلة.

### الملاحظة الخاصة اجتماع لجنة الشراكة

نوع الملاحظة	الملاحظة بسيطة
تاريخ	2014 /05 /12
التوقيت	09:00 الى غاية 12:00
النشاط	اجتماع لجنة الشراكة
المكان	بمقر ولاية بسكرة
الحضور	- المدير الولائي للتكوين المهني - رؤساء مصالح مديريةية التكوين المهني. - ممثلي قطاع الفلاحة - ممثلي قطاع الزراعة الصحراوية - ممثلي قطاع السياحة - ممثلي مؤسسة منح القروض المصغرة - ممثلي مؤسسة الصناعة التقليدية - رؤساء مديريةية التكوين والتعليم المهني - المدير الولائي للتكوين المهني

### الهدف من الملاحظة الخاصة الخاصة اجتماع لجنة الشراكة

- ✓ تعرف على طبيعة العمل في لجنة الشراكة
- ✓ ملاحظة المجهود الذي يقوم به التكوين المهني لإنجاح دور لجنة المشاركة
- ✓ التعرف على مدى تعاون القطاع الاقتصادي مع التكوين المهني
- ✓ ملاحظة مدى فعالية لجنة الشراكة في خلق موائمة بين التكوين والشغل

كانت بداية هذا اليوم بالاجتماع في مديريةية التكوين والتعليم المهني على الساعة 8:00 وبعدها اجتمع كل مديري المعاهد ومراكز التكوين المهني، والرؤساء مديريةية التكوين المهني، وبعدها تم التوجه الى مقر "ولاية بسكرة"، اين ينعقد الاجتماع مع جميع الأطراف المشاركين و المدعويين للاجتماع .

ولإشارة انه تم تقديم ملف لكل المشاركين وهو عبارة على مجموعة من الاوراق تحتوي على "مشروع مخطط التكوين المهني لدورة سبتمبر 2014" ، وتخصيص ملفات خاصة معها "قرص مضغوط" لرجال الاعلام والصحافة.

وقد تم ارسال الدعوات للمؤسسات والشركات الاقتصادية العامة والخاصة وكل المعنيين بالموضوع مثل رؤس البلدية و الممثل الولائي و الثقافة و الإعلام و غيرهم. عند الوصول الى الولاية تم الانتصار قليلا ريثما تم تجهيز القاعة الخاصة للاجتماعات، وهي عبارة عن قاعة كبيرة مجهزة لهذا تشبه غرفة البرلمان تحتوي على مقاعد وطاولة كبيرة مستديرة الشكل ولكل مقعد ميكرفون خاص به اضافة لتواجد الكاميرات إذ في كل زاوية يوجد كاميرة، وتوجد غرفة خاصة بالتسجيل السمعي والبصري مجهزة بأحدث التجهيزات، أما على المسرح توجد طاولة كبيرة مثل طاولة أملتقيات أما العرض فيتم بواسطة "التات شوا".

وللملاحظة انني لم انتظر بل ذهبت الى القاعة وهم يعدونها للاجتماع مع بعض العمال والعاملات من المديرية وهذا ما سمح لي بالتجول في القاعة وتفقد الجيد لها قبل الاجتماع. وبعد اعداد القاعة دخل الجميع الى القاعة و دخل مدير الولائي لتكوين المهني لولاية بسكرة ومعه مسؤولون من الولاية وممثل مديرية الثقافة، وكانت انطلاقة هذا الاجتماع بكلمة ترحيبية من قبل احد المسؤولين بالولاية، ثم تلتها كلمة للمدير الولائي للتكوين المهني والتي تناول بها الترحيب بالضيوف وعمال التكوين المهني، وبعدها تطرق الى انجازات التي حققتها التكوين المهني على المستوى ولاية بسكرة، القرارات الوزارية والتجديده في المنظومة التكوين، و ثم تطرق الى الهدف من الاجتماع وهو خلق تلاحم بين التكوين ومتطلبات واحتياجات الشريك الاقتصادي، وصرح بان دور التكوين المهني هو الاستجابة متطلبات الشغل، وهذا ما جاء في قوله: "لابد الاستجابة لاحتياجات المجتمع بكل فئاته من خلال تنوع انواع اجهزة التكوين المهني".

ثم تناول الاستراتيجية المعتمد في التكوين إذ يتم تكوين مجموعة من الاساتذة كاستجابة لمتطلبات تطوير التكوين المهني في بسكرة، وهذا ما جاء في قوله: "تكوين المكونين 43 استاذ تكوين تحضيرى لمدة 6 اشهر في 2015 ييدا التكوين بصفة رسمية منظمة ودائمة".

وتناول ضرورة استعانة بالاعلام لنشر الوعي بمدى اهمية التكوين المهني، وهذا مقاله المدير الولائي للتكوين: "سيتم تقديم حصص الإعلامية وهذه الآلية حصص على اثير الاذاعة ولاية بسكرة بتعريف بالتكوين المهني والخدمات التي يقدمها".

ثم تناول تعليمة الوزير الاول في ما يخص السماح لشباب الجنوب التسجيل في شمال في حالة توفر شروط التخصص. وبعدها تسأل المدير الولائي:

"ما هي اقتراحاتكم ؟

ما هي انتقاداتكم ؟

من اجل تغير الافكار والاستفادة من الخبرة التي تملكها"

والملاحظ انه تم تناول جملة من النقاشات والحوار مع بعض ممثلي المؤسسات الاقتصادية على التخصصات الموجودة وعن بعض التخصصات المرغوب فيها وعن المشاريع المنجزة في بسكرة والمشاريع التي ستتجز وتناول الاتفاقيات المبرمة بين التكوين المهني والشريك الاقتصادي على المستوى الوطني والمحلي، وبعدها بدأ النقاش حول الصعوبات التي تواجه بعض مراكز التكوين المهني وما هي سبل الممكنة لحلها.

للإشارة انه كان هناك اهتمام لتوضيح الاستراتيجية المتبعة في التكوين المهني لربطه بعالم الشغل، وتحسين من استجابته لاحتياجات المتعامل الاقتصادي، ومع الملاحظة انه هناك اهتمام كبير بجانب الفلاحة والبناء وهذا ناتج على الطلب المرتفع عليهما وهذا ما جاء في قول مدير الولائي للتكوين المهني: "تهتم استراتيجية التكوين المهني بجانب الفلاحة وهو قطاع خالق للثروة والمحاصيل الزراعية ويخلق فرص للنسيج الاقتصادي للصناعة التحويلية، وهو حجر الزاوية الاقتصادي الفلاحة، ولكن لا نجد مترشحين بقوة، ونعدام الاستثمار في زراعة المشتلة وفي هذا المجال يوجد به العمل، حيث اعادة الاعتبار للفلاحة ولكن نحن اهل القطاع مطالبون دعائم استراتيجية اعلامية من اجل الاولاد وفتيات لتكوين في مجال الفلاحة".

"قطاع البناء في حاجة ماسة لليد العاملة، ولندرتها استنجدنا بشركات اجنبية صينية واسبانية إنجاز المشاريع الاقتصادية، لابد التواصل مع جميع شرائح المجتمع وحملات التحسيسية وعلامية وشبكات الانترنت للوصول للناس دون مؤهلات، لابد من الاستقبال الجيد، تنفيذ كل التعليمات بحذافيرها، عروض حسب الطلب الاقتصادي"

ثم تناوب التخصصات الموجودة ومواءمتها مع الطلب الاقتصادي، هذا تماشيا مع التعليمات و التخصصات المطلوبة في عالم الشغل، ثم انتقل الى المعوقات المطروحة في بعض التخصصات مثل السياحة، إذ لا يوجد نمط التمهين في قطاع السياحة لأنه لا يوجد تجاوب من قبل الخواص ومؤسسات الدولة، وكان الحث أنه لابد من السير في تحسين الكفاءات، هناك 8 مشاريع فندقية ستتجز في ولاية بسكرة.

مع الملاحظة انه دارة مناقشات معمقة بين التكوين المهني والممثلي الشريك الاقتصادي والاجتماعي.

ثم جاءت كلمة مدير مديرية الثقافة والمتمثلة في اهتمامات مجال الثقافة مراسلة المديرية التكوين، بتزويد بالكفاءات لترميم النسيج العمراني لمدينة بسكرة، لترميم الاثار التاريخية، وهذا ما جاء في قوله: "هل التكوين له اهتمام بهذا المجال؟  
لما تتاح الفرصة في اطار التعاون الدولي في مشروع ترميم لمواقع اثرية سنكون طرف معكم في ادماج المتمهين ولنكون اهل لهذه المهنة"

وبعد تجاذب اطراف الحديث والنقاش ما اثرته هذه النقطة من افكار بين الحضور وأهل قطاع التكوين المهني الى ان انتهى الاجتماع.

وقام المدير الولائي باختتام الاجتماع بقوله: "وفي الختام يعتبر التكوين التحكم في المهنة والتسلح بالمعارف للممارسة المهنة الجيدة، وهو خدمة للمجتمع ومعرفة الانتاج بالفكرة اليدوي، اهمية التكوين هي مهمة المستقبل .

وفي الاخير مرحبا بكم واستقبالكم في كل وقت، سياسة الدولة صارمة في محاربة البطالة"

#### تحليل الملاحظة الخامسة:

- ✓ الملاحظ هو وجود مجهودات واجتهادات من قبل اغلبية عمال التكوين المهني.
- ✓ هناك تغيب واضح لاعلام رغم الدعوات التي تم ارسالها والملفات التي تم تخصيصها لهم حول انجازات التكوين المهني.
- ✓ كما تم ملاحظة تغيب عدد كبير من ممثلي المؤسسات الاقتصادية، رغم ارسال الدعوات لهم من قبل التكوين المهني.
- ✓ مشاهدة ان تفعل لجنة المشاركة كان اقل ما كان متوقع منها.

### تحليل نتائج اداة الدراسة الملاحظة:

✓ يتضح لنا من خلال جداول الملاحظات ان هناك تنوع في المواضيع والأماكن من الاجتماعات التي انعقدت بين مديرية التكوين المهني ومعاهدها ومراكزها الى الاجتماعات التي تمت مع القطاع الاقتصادي الى المعارض التي يقوم بها التكوين المهني الى الملتقيات التي شارك فيها التكويس المهني منتهيا باجتماع لجنة الشراكة، وللاشارة يوجد ملاحظات كثيرة ومتعددة ومتنوعة ولكن قمت باختيار الملاحظات التي لها مواضيع مهمة لها علاقة بموضوع دراسة والى جانبي ضيق المجال لذكرها كلها هذه الدراسة.

✓ كما هو واضح من خلال جملة من الملاحظات التي قمت بها ان هناك اهتمام واضح من وزارة التكوين والتعليم المهني بهدف تلبية احتياجات الشغل، وهذا من خلال القوانين المستحدثة كرفع من سن التمهين الذي كان من 16 سنة الى غاية 25 سنة أصبح من 16 الى غاية 35 سنة وهذا القرار جديد تم تطبيقه في هذه السنة 2014، و صدور تعليمة الوزير الاول سلال بسماح يلاهتمام يشباب الجنوب والسماح لهم بالتكوين في معاهد ومراكز الشمال لخلق التفاعل بين الشباب وفك العزلة عن مناطق الجنوب، وهذه الاجراءات كاستجابة للطلب الاقتصادي والاجتماعي، هذا ماورد في ملاحظة رقم(01) و(02)و(03)

✓ شاهدت مدى الرغبة والدافع القوي عند اغلبية عمال التكوين المهني في تطوير هذا القطاع، وهذا سعيا لتحقيق الموائمة مع احتياجات سكان وخصوصية ولاية بسكرة، الى جانب العمل على اجاد حلول ممكنة للمشكلات والصعوبات التي تواجههم كنقص الاساتذة في بعض التخصصات هذا ماورد في ملاحظة رقم(01) و(02) و(05)

✓ اما من حيث الاستراتيجيات المتبعة في التكوين المهني لزيادة من الموائمة بينه وبين الجانب الاقتصادي هي:

- السعي لخلق تخصصات جديدة تغطي احتياجات عالم الشغل خاصة في المنطقة
- العمل على نشر الوعي بأهمية التكوين المهني لدى الشباب والمجتمع عن طريق الاعلام المكتوب والمسموع ومن خلال الاشهار، وهذا ما جاء في الملاحظة رقم (02)



- العمل على كيفية تشجيع الشباب اختيار تخصصات معينة كالبناء والفلاحة التي تعاني من حالة عزوف الشباب منها.
- سعي مراكز التكوين المهني بالتعريف بنوعية مخرجاتها من خلال المعارض.
- السعي لربط احتياجات المشاريع المستقبلية للولاية بمخرجات بالتكوين المهني لخلق الموازنة.
- ملاحظة بعض الافكار المبدعة لتحقيق الموازنة بين التكوين والشغل كتقليل من مدة التكوين في بعض التخصصات، والمزج بين تخصصين في تخصص وشهادة واحد وغير ذلك من الافكار المبدعة.
- ✓ أما لجنة المشاركة فنتائجها التي حققتها فهي اقل ما هو مطموح اليه ولكن رغم ذلك لا ننسى ان هذه الآلية جديدة وفي بداية الطريقها، وبالتالي امر طبيعي لوجود عراقيل لأي آلية جديدة لم يستوعب المجتمع والشريك الاقتصادي هدفها وأبعادها وعليه فإن هذه النتائج القليلة وهي حديثة العهد ستتوج بنتائج اكبر في المستقبل وهذا كتبوء، هذا ماورد في ملاحظة رقم و(05)
- ✓ إتضح لي من خلال هذه الملاحظات انه ليس هناك تعاون لا من الشريك الاقتصادي ولا من المجتمع المحلي لاهمية التكوين المهني ، وهذا من خلال:
  - لا يوجد تجاوب من طرف المجتمع المحلي لكل فئاته بشكل المطلوب .
  - ليس هنا احساس بالمسؤولية والواجب اتجاه التكوين المهني من قبل الأطراف المعنية بالتكوين مثل الممثل الولائي و ممثل البلدية بل يعتبرون وجودهم والقيام بزيارة المعرض من باب المجاملة وقبول الدعوة فقط وليس من باب تطوير والنهوض بالتكوين.
  - عدم اهتمام الاعلام وهناك تغييب واضح لدور الإعلام في نشر الوعي باهمية التكوين المهني للمجتمع والاقتصاد، والتعريف بالدور الذي يقوم به التكوين المهني.
  - كما تم ملاحظة تغييب عدد كبير من ممثلي المؤسسات الاقتصادية، رغم ارسال الدعوات لهم من قبل التكوين المهني للتعاون ومعرفة احتياجاتهم من حيث نوعية التخصصات وعدد اليد العاملة المؤهلة، ولكن لا يوجد تجاوب.
- ✓ يتبين من خلال الملاحظات توجد عدة معوقات تحول من زيادة الموازنة بين التكوين المهني واحتياجات عالم الشغل منها:
  - تشكو بعض المراكز من قلة الامكانيات المالية للقيام بعدد كبير من العروض والمعارض و توفير منتجات متنوعة من صنع متربصين المركز.

- ظهور ظاهرة تعدد التخصصات والشهادات وعدم الحصول على الشغل
- ✓ الى جان هذه الملاحظات هناك بعض المبادرات (وان كانت هذه المبادرات محتشمة) التي توحى بالتفاؤل بان هنا مبادرات رامية لتطوير التكوين المهني وتشجيع الشباب على التوجه للتكوين المهني كنوع من الاستثمار للولوج لعالم الشغل، والسعي لربط التكوين بمتطلبات الشغل من خلال:
- سعي اطارات ولاية بسكرة والسلطات المحلية لإيجاد اقتراحات وآليات لحل مشكلة التشغيل
- وعي بمدى أهمية الموائمة بين التكوين المهني والمتطلبات الشغل
- سعي لنشر الوعي في المجتمع المحلي بالآليات الجديدة للتشغيل
- تشجيع الشباب بالاستثمار والشغل
- السعي للتعاون بين جميع المؤسسات والهيئات العمومية والخاصة لإيجاد حلول لمشكلة البطالة من خلال الموائمة بين الطلب الاقتصادي وتخصصات والمهن.
- ✓ ملاحظة مدى ادراك السلطات المحلية بأهمية التكوين المهني في توفير اليد العاملة المؤهلة، هذا ماورد في ملاحظة رقم(04) و(05)و(03)

## 2- تحليل و تفسيراً لبيانات الميدانية الخاصة بالمقابلة: ملخص المقابلة رقم (1)

- تاريخ المقابلة 2014 /03/06
- وقت المقابلة: من 10:00 الى 12:00
- خبرة 37 سنة
- المهنة: مدير مركز التكوين المهني

### (1) هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة ؟

التغطية كانت موجودة قديماً رغم انه العدد المحدود للمؤسسات التكوينية الذي كان موجود على تراب الولاية والعتاد والأجهزة والطاقت البيداغوجي قليلة، إلا أنه كانت هناك تغطية للطلب الاقتصادي الذي كان موجوداً آنذاك، ولكن اليوم العكس رغم ما نشهد من توسع هائل لمؤسسات التكوين المهني وامتلاكها لاعتاد متطور ولكن لا توجد تغطية للطلب الاقتصادي والإشكال تبقى مطروحة خاصة في بعض التخصصات، مثل الفلاحة والبناء التي تعاني الولاية من شح اليد العاملة الماهرة في هذين التخصصين، وهذا ما يدفع بهم الى الاستعانة بيد عاملة من المناطق المجاورة كسطيف و المسيلة، والمشكلة ليست محلية بل هي مشكلة وطنية، وهذا ما دفع الدولة الاستعانة بالشركات الاجنبية خاصة في البناء.

### (2) كيف يتم التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني و متطلبات عالم الشغل ؟

حقيقة لا يوجد تنسيق فعلي على ارضية الواقع خاصة في ظل عزوف الشباب على المهن اليدوية التي يتطلبها عالم الشغل رغم توفير الدولة القوانين والمؤسسات و تهيئة الظروف الملائمة إلا أنه لا يوجد تجاوب، الى جاني تهرب العميل الاقتصادي عن المشاركة في اي شئ يخص التكوين المهني.

### (3) كيف يتم الموائمة بين البرامج وتخصصات التكوين المهني و متطلبات الشغل؟

يسعى التكوين المهني الى خلق الموائمة مع عالم الشغل من خلال التخصصات الجديد بالإضافة لبرامج جديدة، وتعليم المتربصين المبادئ الاولية في التكنولوجيا الحديثة، استخدام طرق حديثة في التكوين تتمثل في المقاربة بالكفاءات، اقتناء بعض الاجهزة الجديدة، قيام بمعارض وأيام دراسية وغير ذلك.

## (4) هل يوجد رضى على مستوى التكوين الموجود اليوم؟

ليس راضون لأننا لم نجد شريك ثاني في مجال التطبيق ، والجانب الاقتصادي لا يتعاون معنا بأي شكل من الاشكال مثلا: لا يوجد مقاولات ثابت لإجراء التريصات والتمهن للمتربصي التكوين المهن.

كما أنه لا توجد مؤسسات اقتصادية بمعنى الكلمة في ولاية بسكرة .

## (5) ما هي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟

يوجد اليوم اتفاقيات جديدة محلية واتفاقية اطار مع الوزارة لتحقيق المزيد من التعاون مع مختلف القطاعات الاقتصادية والعمومية من أجل المزيد من التطور و التقدم بالقطاع التكوين المهني،وليس وحدنا مسئولون على تطوير وتحسين القطاع ، الشغل لم يمشي معنا في سبيل التطوير

## (6) ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني وموائمته بعالم الشغل؟

- اعادة انشاء المؤسسات الدولة الاقتصادية لأن الخواص اهتمامه متمركز على الفائدة والريح
- الزام تفعيل الاتفاقيات
- القيام برسكلة للمكونين (الاساتذة) و خلق تعاون مع الجامعة
- الحلقة المفقودة بين التربية والتكوين المهني لان القطاع التربية هو الذي يوجه تلاميذ للتكوين وتفعيل هذا وليس ارسال قائمة عناوين التلاميذ فقط ولهذا لا بد من تفعيل العلاقة بين التربية والتكوين
- لا بد من المرونة في التسيير وتفعيل القوانين
- العودة الى تفعيل التكوين الانتاجي

**المقابلة رقم (2)**

تاريخ المقابلة 2014 /03/11

وقت المقابلة: من 14:00 الى 15:30

خبرة 5 سنة

المهنة: مستشار التوجيه بالتكوين المهني

(1) هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة ؟  
حسب التخصص، يوجد بعض التخصصات تم توظيف متخرجيها بنسبة 70% ومنهم في القطاع العام والقطاع الخاص، مثال على هذا مهنة متر محقق ودراسة الاسعار وهذه الاخيرة تم توظيف 15 متخرج في المؤسسات الحكومية.

(2) كيف يتم التنسيق بين استراتجية التكوين المهني و متطلبات عالم الشغل؟  
حقيقة لا يوجد تعاون كلي إنما هو قليل جدا ولا أي مبادرة من طرف المؤسسات الاقتصادية، في ما يخص التكوين المهني، نسعى لإيجاد مناصب للتمهنييه، ولكن لا نجد اي تجاوب أو القبول دائما الرفض و عدم المبالاة ،وعدم الاكتراث بالتكوين المهني رغم كل الجهود التي نبذلها لتوسيع التعاون ولكن بدون فائدة تذكر.

(3) كيف يتم الموائمة بين البرامج وتخصصات التكوين المهني ومتطلبات الشغل؟  
نسعى دائما لتطوير وتحسين التكوين المهني، من خلال إبرام جملة من الاتفاقيات، والجديد في ولاية بسكرة إنشاء معهد للتعليم المهني وهي تجربة جديدة في الجزائر وخاصة في بسكرة.

(4) هل يوجد رضى على مستوى التكوين الموجود اليوم؟  
يوجد رضى جزئي لأننا نسعى لتحسين وتطوير القطاع ولكن الجانب الاقتصادي لا يتعاون وبالإضافة الى ظاهرة العزوف التي تشهدها بعض التخصصات في القطاع

(5) ما هي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟  
لا أدري بالضبط ولكن الأكيد سيكون هناك جديد خاصة مع مجلس الشراكة الذي سيفعل هذا التعاون بين الطرفين لخلق سبل التعاون بينهما .

(6) ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني وموائمته بعالم الشغل ؟  
- هيئة وطنية تدرس مناصب الشغل الوطني، وما هو موجود ،ما هو مطلوب من التكوين  
- لا يصلح المعهد في دائرة لا بد من خريطة عمل  
- اجاد حلول لمشكلة قلة مناصب التمهيين  
- لا بد من وجود دراسات استشرافي لتكوين وعلاقته بالشغل والتشغيل في المنطقة.

- ليست العبرة بالكم بل بالكيف بمعنى ليس المهم عدد المراكز والمعاهد بل العبرة بجودة المخرجات

### المقابلة رقم (3)

تاريخ المقابلة 2014 /03/29

وقت المقابلة: من 9:00 الى 11:20

خبرة : 23 سنة في التكوين المهني

المهنة: مدير معهد التكوين المهني

#### 1. هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة ؟

هنا تغطية في بعض التخصصات وهناك تخصصات لا يتم تغطيتها وذلك لعدة أسباب منها إنعدام وجود طلب رسمي واضح من جهات معينة تحدد فيه نوعية التخصص والعدد من التكوين المهني، لهذا لا ندري ما هو الطلب وما هو نوع وعدد هذا الطلب وبالتالي لا نستطيع التكهن بهذا.

#### 2. كيف يتم التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني و متطلبات الشغل ؟

حقيقة التنسيق ضعيف والدليل على ذلك هو الاستعانة باليد العاملة من الصين، وهذا راجع لتهميش الدولة للظروف المهنية المناسبة خاصة في بعض التخصصات مثل شعبة البناء كتخصص "الخرسانة المسلحة" " ادى هذا الى قطيعة وهذا ما يعرف بظاهرة عزوف الشباب . الى جانب خلق بعض الاجهزة في التكوين المهني لا يعترف بها الوظيف العمومي مثل جهاز المرأة الماكثة في البيت، وسبب لعدم يوجد طرف من الوزارة المالية عند استحداث هذا الجهاز وبالتالي هذه الأجهزة ليست موجود في مدونة الوظيف العمومي فكيف يعترف به ويوفر له وظيفة والمنصب مالي لها، أما بخصوص إنشاء هذه الاجهزة لا يوجد مراسيم قانونية بالاستثناء التعليمات الوزارية التي تم الاعتماد عليها في انشاء هذه الاجهزة.

الى جانبي صعوبات ونقص الكفاءات والمؤهلات العلمية وعزوف الشباب، أصبحنا نجسد فكرة التكوين من اجل التكوين، ودليل على ذلك نعتمد على 100 تخصص من بين 420 تخصص

#### 3. كيف يتم الموازنة بين البرامج وتخصصات التكوين المهني ومتطلبات الشغل؟

يحتوي التكوين على اجهزة عصرية،المقاربة بالكفاءات، تربصات بيداغوجية في اسطيف للأساتذة، الاستعانة بالتجربة الالمانية وهذا من خلال تجديد اتفاقية مع المانيا في ما يخص تبادل الخبرات وتطوير التكوين المهني وكذلك وجود مجلات يصدرها المعهد الوطني للتكوين، الى جانب وجود الجريدة الرسمية.

ولقد تم فتح تخصص "البيوت البلاستيكية" في طوبقة بمدة 3 سنوات ولم يأتي احد من المترشحين بالإضافة أنه يوجد 3 تخصصات فلاحية في بسكرة وهي منطقة فلاحية، لا يوجد النضج الفكري لكل حرفة ايجديتها ان الدروس الاكاديمية ضرورية .

#### 4. هل يوجد رضى على مستوى التكوين الموجود اليوم؟

رضون ولكن بنسبة قليلة في الواقع لا يوجد عراقيل بل يوجد عدم الانسجام بين القطاعات ولم يتم استثمار العنصر البشري بشكل جيد.

#### 5. ما هي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟

سيتم استحداث تخصصات جديدة في ولاية بسكرة تستجيب للطلب الموجود سيفتح دورة سبتمبر 2014 التعليم المهني في بسكرة وهناك المزيد في المستقبل.

#### 6. ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني وموائمته بعالم الشغل ؟

- لابد من صرامة في تطبيق القوانين لأنه لا توجد نصوص قانونية رادعة
- تطبيق اتفاقيات محلية وإطار وإتفاقية ثنائية وثلاثية ورباعية

## المقابلة رقم (4)

تاريخ المقابلة 2014 /03/06

وقت المقابلة: من 9:30 الى 11:24

خبرة: 14 سنة

المهنة: مدير مركز التكوين المهني

(1) يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة ؟

توجد بنسب أقل من المتوسط لضعف التنسيق والموائمة مع الشريك الاقتصادي

(2) كيف يتم التنسيق بين استراتيجيات التكوين المهني و متطلبات الشغل ؟

التلاءم ضعيف وذلك لعدة اسباب أهمها :

- في الولاية لا توجد مؤسسات قائمة بذاتها
- لا تساهم مؤسسات التكوين الخاص في تطوير التكوين المهني وتبقى محصورة في تخصص اعلام الالي
- لا يوجد تجاوب من مؤسسات الاقتصادية في الولاية
- تغيب المؤسسات الاقتصادية عند الحضور للاجتماع
- لا يوجد تعبير او مراسل تحدد فيها المؤسسة الاقتصادية احتياجاتها الكمية والنوعية التخصص من التكوين المهني.
- إلا في حالة مستخدمين يتم تكوينهم
- اما التعليم المهني يتطلب شريك اقتصادي فعال وفي الواقع قليل جدا وان وجد فهي عبارة عن مبادرات قليلة جدا

(3) كيف يتم الموائمة بين البرامج وتخصصات التكوين المهني ومتطلبات الشغل؟

هناك السعى ومحاولات للمزيد من الموائمة بين الطرفين وهذا من خلال الاستراتيجية التي يتبناها القطاع كتحسين وإثراء مدونة الشعب المهنية للتخصصات الجديدة، وبالإضافة الى تدخل شريحة الاساتذة حاملي الشهادات الجامعية (ليسانس - مهندس) .

ولقد طرح كريم يونس الوزير الاسبق للتكوين المهني مشروع البكالوريا المهنية التعليم المهني كاستراتيجي جديدة لربط التكوين بالشغل ولكن للأسف تم إلغائها.

كما يتم تجهيز مؤسسات التكوين المهني بالتجهيزات ذات مستوى متطور لا يملكه الخواص وهذا تماشيا مع التطور التكنولوجي الحاصل من اجل تكوين فعال يتماش مع متطلبات الشغل.



(4) هل يوجد رضى على مستوى التكوين الموجود اليوم؟

يوجد رضى ولكن نطمح للمزيد.

(5) ماهي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟

- يوجد الكثير من المشاريع المستقبلية خاصة بعد تفعيل مجلس لجنة الشراكة.
- ولقد تم طرح فكرة جديدة وهي تكوين المكونين (الاساتذة) في الوسط المهني، وهو برنامج مستحدث على مستوى الوزارة والمتمثل في تكوين المكونين في الوسط المهني ولقد انعقد اجتماع تحضيرى على مستوى ولاية سطيف يتمثل في كيفية تجسيد هذه الفكرة.
- التخصصات الجديدة: مثل صناعة ببتروولية، وطاقة شمسية، ومحاجر التخصصات الجديدة منطقة بسكرة مثل "الاتصال الأسلكي" عن طريق التمهين تقني سامي
- هناك تخصصات مهجورة مثل "الإعلام الألي" تم توقف لزمنا ما وتم ارجاعه وفق الطلب الاجتماعي خاصة للنساء لان تخصصات تهم محدودة

(6) ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني وموائمته بعالم الشغل؟

- تطبيق العملية فعالة ضريبة 1% للتمهين
- لجنة الشراكة تجسيدها على ارضية الميدان لأنها تواجه عدة صعوبات وعراقيل
- من حيث القوانين فهي كفيلة ولكن التجسيد لا يوجد لهذا لا بد من التطبيق القوانين التكوين هو بناء افاق مستقبلية رغم وجود عجز في عدد من التخصصات منها الفلاحة والبناء والفندقة والسياحة والصناعة التقليدية وهناك عائق في برامج التكوين المهني - انعدام مبادرة لتطوير -لا يوجد هامش للحرية والحركية، كما انه توجد مشكلة أخرى وهي الوسط المهني يرفض المتربصون في منطقة بسكرة في حين نجد سطيف استقطاب عدد هائل من المتهنين

## المقابلة رقم (5)

تاريخ المقابلة 2014 /04/11

وقت المقابلة: من 14:17 الى 15:40

خبرة : 23 سنة

المهنة: مدير مركز التكوين المهني

1. هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة ؟  
تم التكفل بتفعيل الاقتراحات ميدانيا تماشيا ما يتطلبه سوق الشغل وخصوصية المنطقة وكذلك الوسائل البشرية والمادية المتاحة وعليه تم ادراج التخصصات التالية:تركيب الصحي والغاز، وعاملة في المشتلة، وتربية الماعز والاغنام، والتعمير.

2. كيف يتم التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني و متطلبات عالم الشغل ؟  
ويتعين ربط الصلة والتواصل المستمرين بين هيئة التكوين المهني وهيئة المؤسسة المنتجة، ومن اجل تفعيل ذلك وضعت الدولة فضاءات تجمع المتعاملين الاقتصاديين والإداريين مع اطرار مؤسسات التكوين المهني، وقبلها القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين الذي تبنى ضرورة تلاحم و الانسجام المتداخلين في معادلة التكوين والانتاج في علاقة مفصلة دائمة، تصل الى ارساء ثقافة تحصيل المعارف والمعلومات والكفاءات طيلة الحياة المهنية.  
ونتيجة لهذا السياق نصل الى الحفاظ على مناصب الشغل المتوفرة عند المؤسسات واستقرارها، مع تشغيل المؤهلين بفضل توسيع رقعة الانتاج الاقتصادي.

3. كيف يتم الموازنة بين البرامج وتخصصات التكوين المهني ومتطلبات الشغل؟  
لتعزيز العلاقة بين التكوين والشغل تقوم المؤسسات التكوينية بوضع إستراتيجية محكمة لضبط مخطط التكوين النهائي، وذلك بتفضيل التكوينات المنظمة بواقع تواجد النشاط الإنتاجي بصيغة التناوب بين مكان التمهين على المعارف النظرية التقنية المكملة للتدريب وهذا ما يعرف بـ التكوين حسب النمط التمهين

ومن اجل إضفاء طابع الالزامي والقانوني المشروع على تنظيم التكوين المهني بالصيغة التناوب أو التمهين، أصدرت الدولة الجزائرية مرسوم تنفيذي رقم 04-65 بتاريخ 2004/03/01 يتضمن كفاءات تطبيق أحكام المادة 09 مكرر 1 من قانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 و المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم حيث يؤكد هذا النص القانوني لزوما في المادة 4 منه: " يجب على الهيئة المستخدمة ان تقوم بتعيين الهياكل المكلف بتأطير ومتابعة المتمهين "

- وفي المادة 5 "يجب على الهيئة المستخدمة بتعيين معلم حرفي أو معلم تمهين من بين الحرفيين المهنيين المؤهلين في المؤسسة من أجل ضمان حسن سير تكوين المتمهين ويجب عليها أن تعميم مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين التي ينتمي إليها المتمهين بهذا التعيين"
- لقد اثبتت التجربة ان التكوين عن طريق التمهين افضل نمط يستجيب ويكفل باحسن وجه لمتطلبات الباحث عن الشغل مهما كان مستوى التمدرس عند الفرد وذلك لاسباب التالية :
- يوفر التمهين نوعية تكوين وتاهيل لممارسة مهنة معينة بنسبة عالية، نظرا لتنظيمية بموقع العمل اين يتمن ويتدرب الفرد تحت انظار معلم التمهين على وضعيات مهنية حقيقية طبقا لمتطلبات النوعية وجودة النتائج.
  - أثبت التمهين أنه تكوين أقل كلفة مالية مقارنة بالتكوين الاقامي الذي يتطلب مقتنيات عديدة تجلبها المؤسسة التكوينية.
  - يضمن التمهين نجاعة وفعالية عالية في التشغيل كونه ينفذ مساره في الواقع العمل.

#### 4. هل يوجد رضى على مستوى التكوين الموجود اليوم؟

- يوجد رضى لان الهدف من التأهيل المهني هو الوصول الى الادمج في الشغل التكوين المهني وممارسة مهنة أو حرفة بشكل جيد .
- ان التكوين الاولي للأفراد في تخصص معين بحاجة الى تكوين متواصل وتجديد المعارف وتحسين مستوى طليلة الحياة المهنية الهدف من ذلك مواكبة التطورات التكنولوجية وتعزيز القابلية للتشغيل لدى المستخدمين.
- الهيئة المستخدمة هي التي تقوم بإنجاز برامج التكوين المتواصل وتحسين المستوى لفائدة المستخدمين، وذلك طيلة حياتهم المهنية، مع اشرافها على المتابعة الفردية في تطبيق ذلك .
- الهدف من الاستثمار في الموارد البشرية بواسطة تطوير كفاءاتهم يكمن في حفاظ المؤسسة الاقتصادية المنتج للسلع والخدمات، تفادياً لإفلاس والزوال.
- وسعياً لتطوير كفاءات ومهارات المستخدمين حسب مناهج ووسائل المستخدمين الحديثة

#### 5. ما هي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟

- هناك الكثير مثل اجتماع مجلس الشراكة
- وزيادة في سن التمهين
- معهد التعليم المهني العالية
- المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني أولاد جلال.
- مركز التكوين المهني والتمهين بسكرة 4.
- مركز التكوين المهني والتمهين سيدي خالد 2.

6. ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني وموائمته بعالم الشغل ؟

- الاستعانة بتجارب الدول المتقدمة
- تشجيع الاستثمار في التكوين المهني من قبل المؤسسات الاقتصادية
- تشجيع تبادل الخبرات و التجارب بين التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية

## نتائج أداة المقابلة:

لقد تم الاستعانة بأداة المقابلة لتدعيم البيانات المتحصل عليها عن طريق الملاحظة والاستمارة لاطلاع أكثر على واقع التكوين المهني ومواعته لعالم الشغل بولاية بسكرة وجاءت النتائج كالتالي:

فيما يخص تغطية التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة

✓ اجماع الاغلبية أفراد مجتمع الدراسة على انه لا تتم تغطية الطلب حسب التخصص، ومن أمثلة تلك التخصصات هي متر محقق ودراسة الاسعار .

أما في ما يتعلق بكيفية التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني و متطلبات عالم الشغل

✓ في الحقيقة أعترف أغلبية مجتمع الدراسة على أنه لا يوجد تنسيق فعلي بينهم وبين الشريك الاقتصادي وذلك لان تجاهل الشريك الاقتصادي علاقته بالتكوين وبالإضافة لعزوف الشباب عن بعض المهن، الى جانب النظرة الدونية وعدم الاهتمام بالتكوين من طرف أفراد المجتمع.

✓ ويقر أفراد الدراسة بأن الدولة وضعت فضاء تجمع المتعاملين الاقتصاديين والاداريين مع اطارات مؤسسات التكوين المهني، من خلال جملة من القوانين والآليات كلجنة مجلس الشراكة لتفعيل التنسيق بينهم

أما كيفية الموائمة البرامج وتخصصات التكوين المهني ومتطلبات الشغل وهي كالتالي:

✓ تم التكفل بتفعيل الاقتراحات ميدانيا تماشيا ما يتطلبه سوق الشغل وخصوصية المنطقة وكذلك الوسائل البشرية والمادية المتاحة قد تم ادراج التخصصات التالية: تركيب الصحي والغاز، وعاملة في المشتلة، وتربية الماعز والاغنام، والتعمير

✓ إحتواء التكوين على اجهزة عصرية، واستخدام الطرق الحديثة في التكوين كالمقاربة بالكفاءات .

✓ اجراء تریصات بيداغوجية في سطيف للأساتذة.

✓ الاستعانة بالتجربة الالمانية وهذا من خلال تجديد اتفاقية مع المانيا في ما يخص تبادل الخبرات وتطوير التكوين المهني.

وفي ما يخص الرضى عمال التكوين المهني على مستوى التكوين الموجود اليوم

كانت نسبة الرضى قليلة بسبب عدم الانسجام بين القطاعات ولم يتم استثمار العنصر البشري بشكل جيد

### أما المشاريع المستقبلية للتكوين المهني فهي:

- يوجد الكثير من المشاريع المستقبلية التي سيتم تفعيلها من خلال مجلس لجنة الشراكة.
- ولقد تم طرح فكرة جديدة وهي تكوين المكونين (الاساتذة) في الوسط المهني، وهو برنامج مستحدث على مستوى الوزارة والمتمثل في تكوين المكونين في الوسط المهني ولقد إنعقد اجتماع تحضيرى على مستوى ولاية سطيف من اجل كيفية تجسيد هذه الفكرة.
- التخصصات الجديدة: مثل صناعة بيترولية، وطاقة شمسية، ومحاجر التخصصات الجديدة منطقة بسكرة مثل "الاتصال الأسلكي" عن طريق التمهين تقني سامي
- وزيادة في سن التمهين أصبح من 16 سنة الى 35 سنة
- إنشاء معهد التعليم المهني العالية
- إنشاء المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني أولاد جلال.
- إنشاء مركز التكوين المهني والتمهين بسكرة 4.
- إنشاء مركز التكوين المهني والتمهين سيدي خالد 2.

### مقترحاتكم المقدمة من قبل عمال التكوين المهني لتحسين الموائمة بين التكوين المهني بعالم

#### الشغل

- ✓ لابد من صرامة في تطبيق القوانين لأنه لا توجد نصوص قانونية رادعة
- ✓ تطبيق اتفاقيات محلية وإطار واتفاقيات ثنائية وثلاثية ورباعية والتزام بتفعيلها .
- ✓ اعادة انشاء المؤسسات الدولة الاقتصادية لإن الخواص اهتمامه متمركز على الفائدة والربح
- ✓ القيام برسكلة للمكونين (الاساتذة) و خلق تعاون مع الجامعة
- ✓ وتفعيل العلاقة والتنسيق بين التربية والتكوين المهني لان القطاع التربية هو الذي يوجه الطلبة للتكوين المهني.
- ✓ لابد من المرونة في التسيير وتفعيل القوانين العودة الى تفعيل التكوين الانتاجي
- ✓ تجسيدها لجنة الشراكة على ارضية الميدان لأنها تواجه عدة صعوبات وعرقيل
- ✓ الاستعانة بتجارب الدول المتقدمة
- ✓ تشجيع الاستثمار في التكوين المهني من قبل المؤسسات الاقتصادية
- ✓ تشجيع تبادل الخبرات و التجارب بين التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية

لقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك إختلافات ضعيفة بين عمال التكوين المهني وحتى وإن وجدت إختلافات ولكنها ليست تناقضات بل هي تجسيد لواقع التكوين المهني بولاية بسكرة التي ما هي إلا عينة من المجتمع الجزائري والعربي، الذي فقد تلاحم انسجته وانسجام مؤسساته الذي سيؤدي الى إختلال التوازن وفقدان النظام العام

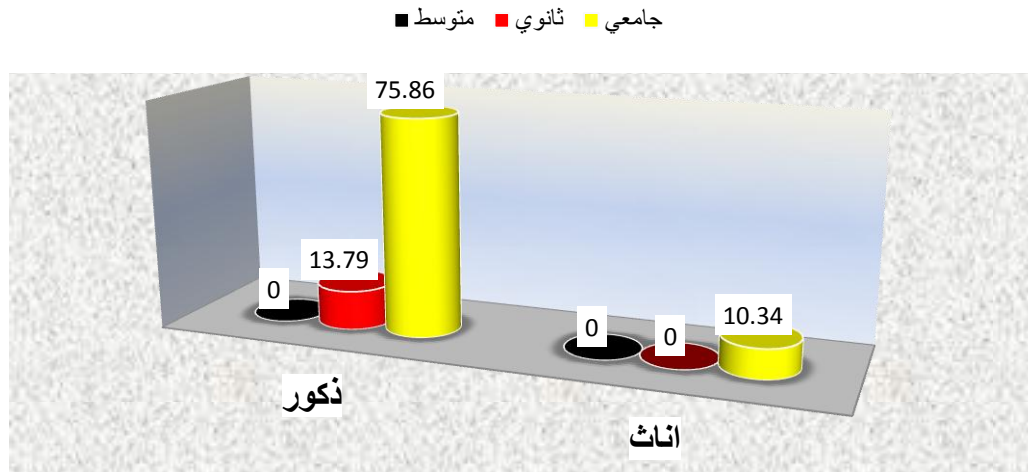
### ثالثاً - تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالاستمارة:

#### أولاً - البيانات الشخصية الخاصة بإداري التكوين المهني:

يبين لنا الجدول رقم (01) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من الإداريين وفقاً للجنس والمستوى الدراسي

م المستوى	متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع
	ك	%	ك	%	ك	%	
ذكور	-	-	04	13.79	22	75.86	26
إناث	-	-	-	-	03	10.34	03
المجموع			04	13.79	25	86.20	29

الشكل رقم (01) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الإداريين حسب الجنس والمستوى الدراسي



نلاحظ من خلال الجدول الخاص بتوزيع أفراد الدراسة وفقاً للجنس والمستوى الدراسي وعليه نجد أن المستوى الجامعي هو أعلى نسبة لكل الجنسين إذ يقدر بـ **75.86%** للذكور و **10.34%** للإناث وبعدها نسبة النسبة في المستوى الثانوي بـ **13.79%** لدى الذكور وتتعدم الاستجابة عندى الإناث .

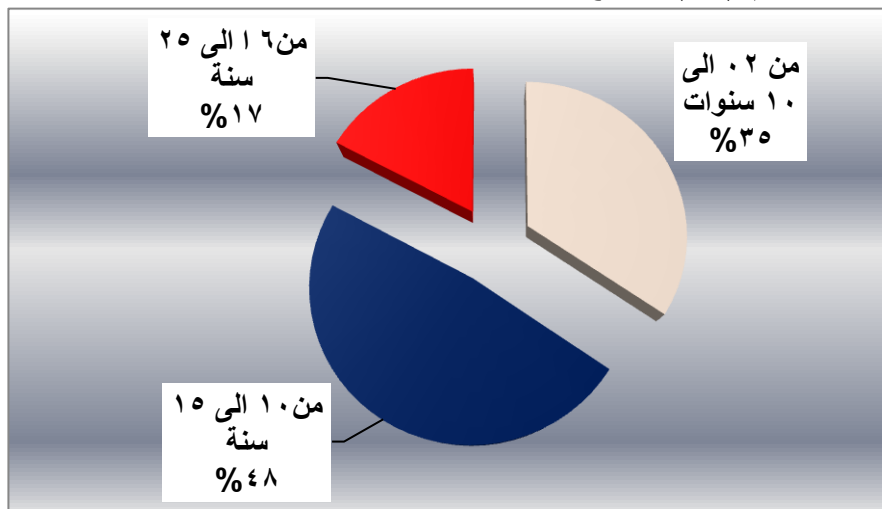
وفق هذه النتائج المتحصل عليها والتي تمثل مجتمع الدراسة من الإداريين، يمكننا القول بان أغلبية مجتمع الدراسة من الإداريين ذا مستوى جامعي وفكري يسمح لهم بالتقييم وضعية التكوين المهني والإستراتيجية المتبعة والقدرة على تقديم الاقتراحات وبناء على هذا المستوى تم الاعتماد على آرائهم وأفكارهم في الدراسة



يوضح لنا الجدول رقم (02) سنوات الخبرة لدى أفراد الدراسة من الإداريين

المجموع		اسنوات الخبرة	م
%	ك		
34.48	10	من 02 الى 10 سنوات	01
48.27	14	من 11 الى 15 سنوات	02
17.24	05	من 16 الى 25 سنوات	03
100	29	المجموع	

الشكل رقم (02) يوضح سنوات الخبرة لدى أفراد الدراسة من الإداريين

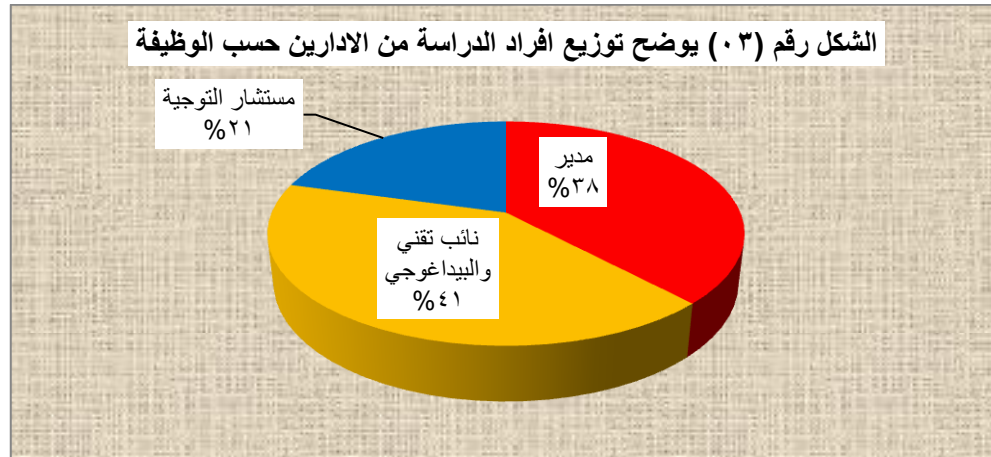


يتضح لنا من بيانات الدراسة الميدانية الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة مدة الخبرة مرتفعة ما بين (10 الى 15) بنسبة 48% لدى عمال الإداريين بالتكوين المهني ثم تليها ما بين (2 الى 10) سنوات بنسبة 35% و هي في الرتبة الثانية و بعدها من (16 الى 25) سنوات الخبرة بنسبة 17% و هي الاخير.

تكشف القراءة الاحصائية لبيانات الجدول، أن فراد الدراسة على قدر كبير من الخبرة التي تؤهلهم من إطلاع على ابعاد استراتيجية التكوين المهني وقدرتهم على تقييمها ومقارنتها باستراتيجية اخرى اعتمدت سابقا في القطاع أو حتى مقارنتها بإستراتيجية دول اخرى.

يبين لنا الجدول رقم (03) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من الإداريين وفقا للوظيفة

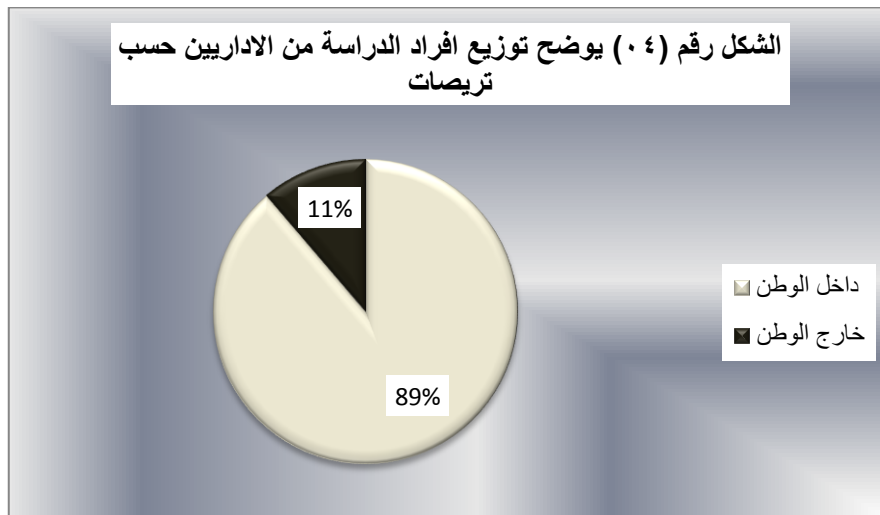
المجموع		الوظيفة	م
%	ك		
37.93	11	مدير	01
41.37	12	نائب تقني وبيداغوجي	02
20.68	06	مستشار توجيه	03
100	29	المجموع	



يتضح من الجدول اعلاه ان نسبة تخصص الوظيفي مرتفعة عند وظيفة انائب تقني وبيداغوجي بنسبة 41.37% و تليها وظيفة مدير بنسبة 37.93% وهي في الرتبة الثانية وبعدها وظيفة مستشار توجيه بنسبة 20.68% وهي الاخير، ويرجع السبب لقلة عدد المدري لخروجهم في رسكلة تزامنا مع زمن توزيع الاستثمارات على المؤسسات، أما في ما يخص مستشار التوجيه عددهم محدودة وأغليبتهم جدد ويتالي تم استبعادهم، على اساس قلة الخبرة خاصة الذين لا يملكون الخبرة الطوية في التكوين، وعليه تم اقصاء هذه الاجابة لقلة الخبرة التي لا تتجاوز شهر أو شهريا لان منصب المستشار التوجيه مستحدثة كاستجابة لتغيرات المستجدة في استراتيجية التكوين المهني.

يبين لنا الجدول رقم (04) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من الإداريين وفقا للتربصات

المجموع		تربصات	م
%	ك		
88.46	23	داخل الوطن	01
11.15	03	خارج الوطن	02
100	26	المجموع	

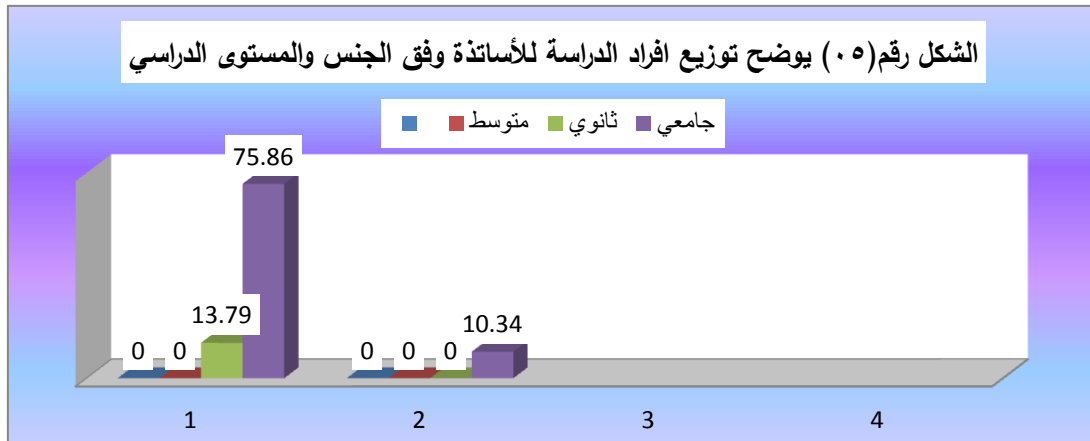


يتضح لنا من البيانات الواردة في الجدول الخاص بتوزيع أفراد الدراسة وفقا للتربصات أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة من عمال الإداريين ممن تحصلوا على تربصات داخل الوطن إذ بلغت نسبتهم حوالي 88.46 % ، يليهم من تحصلوا على خارج الوطن حيث بلغت نسبتهم 11.15%. من خلال المعطيات الواردة في الجدول نستنتج أن اغلب أفراد الدراسة تحصلوا على تربصات وإن وجدت فروق كبيرة بين نسب الحصول على تربصات الداخلية والخارجية، ورغم ذلك فإن أفراد الدراسة لهم من المعرفة والخبرة والإطلاع الواسع الذي يؤهلهم في الاسهام بأرائهم وخبراتهم في تطوير التكوين المهني والوقوف على جوانب القوة والضعف التي تتميز بها إستراتيجيته المتبعة في القطاع.

## ثانياً- البيانات الشخصية باساتذة التكوين المهني

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقاً للجنس والمستوى الدراسي

م	الجنس	متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
01	ذكور	6.45	04	25.80	16	32.25	20	64.51	40
02	اناث	3.22	02	8.06	05	24.19	15	35.48	22
	المجموع	9.67	06	27.41	17	62.90	39	100	62



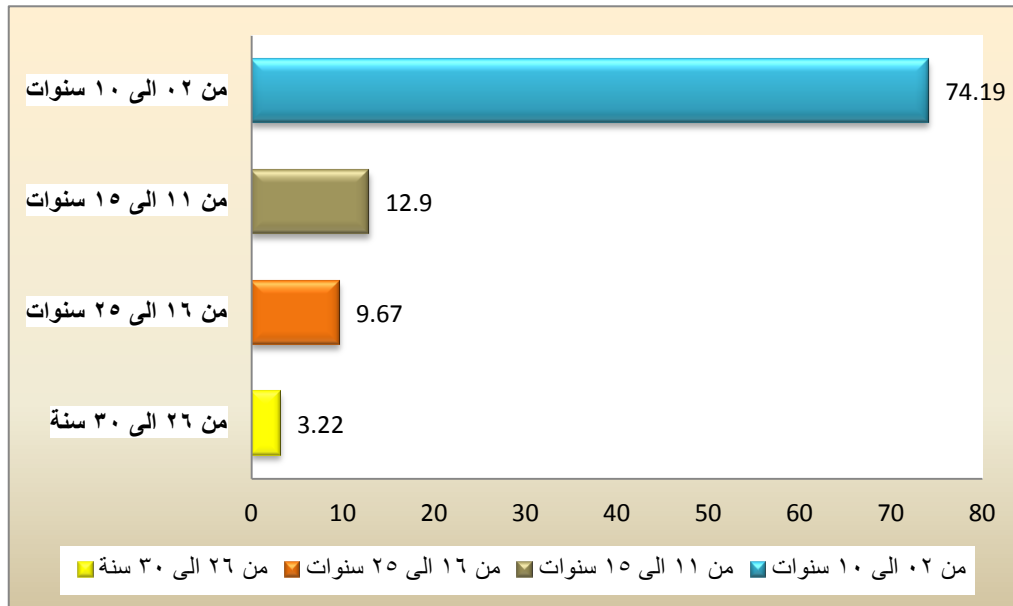
وقد تبين الجدول توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقاً للجنس والمستوى الدراسي أن أغلب أفراد الدراسة ذا مستوى جامعي بنسبة 62.90% لكلى الجنسين، وتليها نسبة 27.41% لمستوى الثانوي، وبعدها 9.67% مستوى المتوسط.

وفق هذه البيانات المتحصل عليها من الجدول نستنتج أن معظم مجتمع الدراسة يحملون مستوى جامعي وبالتالي يمكنهم تزويد المتكويين بمختلف المعارف العلمية والثقافية، بالإضافة إمكانية توظيف طاقاتهم وتسخيرها في تحسين وتطوير القطاع، وبناء على ذلك يمكن الاستفادة من آرائهم وأفكارهم في ما يخص التكوين المهني.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقا لسنوات الخبرة

المجموع		اسنوات الخبرة	م
%	ك		
74.19	46	من 02 الى 10 سنوات	01
12.90	08	من 11 الى 15 سنوات	02
9.67	06	من 16 الى 25 سنوات	03
3.22	02	من 26 الى 30 سنة	04
100	62	المجموع	

الشكل رقم (06) يوضح توزيع افراد الدراسة من الاساتذة وفقا لسنوات الخبرة

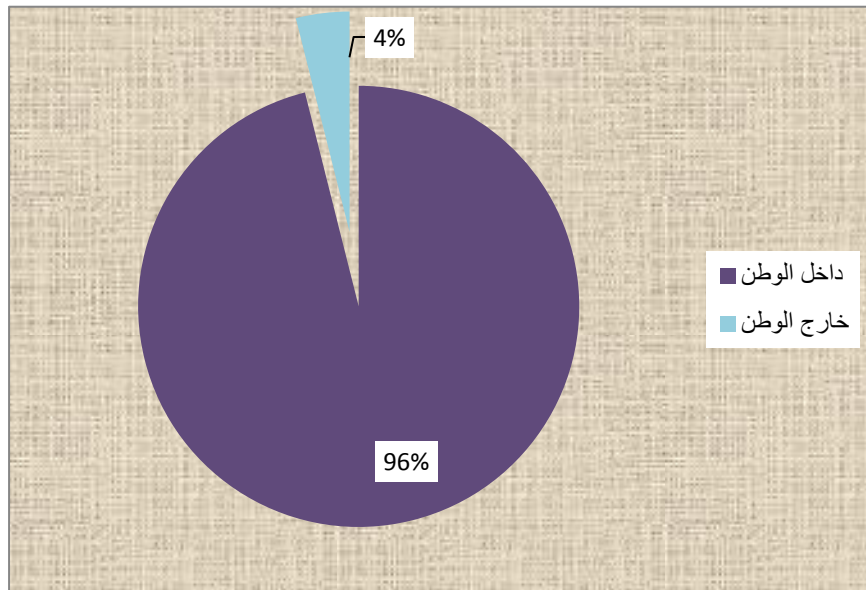


اذ يظهر من خلال الجدول ان نسبة سنوات الخبرة مرتفعة ما بين (02 الى 10) بنسبة 74.19% و تليها ما بين (11 الى 15) سنوات بنسبة 12.90% و هي في الرتبة الثانية و بعدها من (16 الى 25) سنوات الخبرة بنسبة 9.67% و في الاخير من (26 الى 30) سنة 3.22%، ويتبين لنا ان معظم أفراد مجتمع الدراسة لهم من الخبرة والمعرفة المناسبة التي تؤهلهم للقيام بدورهم التكويني والتأهيلي اتجاه المتربصين، وهذا مما يزيد من أهمية آرائهم وأفكارهم التي يمكن الاستفادة بها في هذه الدراسة

الجدول رقم(07) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقا للتربصات

المجموع		تربصات	م
%	ك		
96.07	49	داخل الوطن	01
3.92	02	خارج الوطن	02
100	51	المجموع	

الشكل رقم(07) يوضح توزيع أفراد الدراسة من الاساتذة وفقا للتربصات



يتضح لنا من البيانات الواردة في الجدول رقم (27) أن معظم أفراد مجتمع الدراسة ممن تحصلوا على داخل الوطن بلغت نسبتهم حوالي 96.07 %، يليهم من تحصلوا على داخل الوطن حيث بلغت نسبتهم 3.92% .

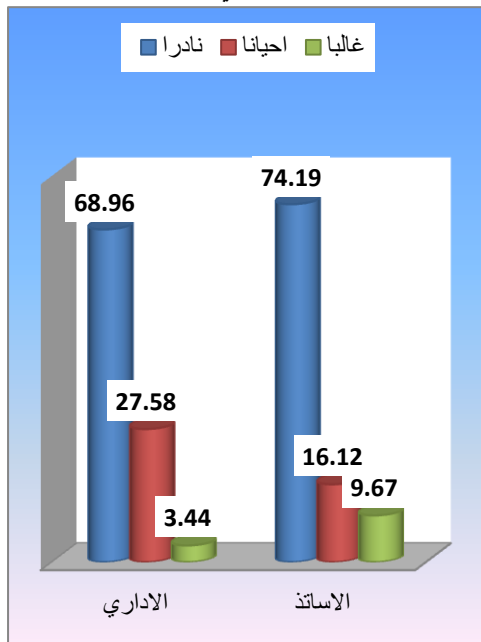
رغم النسبة الضعيفة للتربصات الخارجية إلا أنها مرتفعة في التربصات الداخلية، وبلا شك هناك إستفادة من هذه التربصات في شكل خبرات متراكمة ومعلومات وفيرة حول كل مل يخض التكوين المهني، وبالتالي يمكنهم المساهمة بأرائهم وخبراتهم التي تخدم هذه الدراسة.

### أ) التكوين المهني والموائمة مع عام الشغل من حيث نوعية التخصصات

جدول رقم (08) يبين لنا مدى تغطي التكوين المهني طلبات المجال الفلاحي من المترشحين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.55	1.34	20	08	01	ت	الاداريين
		68.96	27.58	3.44	%	
0.65	1.35	46	10	06	ت	الاساتذة
		74.19	16.12	9.67	%	

الشكل رقم (08) يبين لنا مدى تغطي التكوين المهني طلبات المجال الفلاحي من المترشحين



من خلال جدول رقم (08) والشكل البياني المقابل، يبدو أن أغلب آراء المجتمع الدراسة من الإداريين والأساتذة اتفقوا على ان قدرة التكوين المهني على تغطية الطلب على مجال الفلاحي نادرة وهذا بنسبة 68.96% من الاداريين و نسبة 74.19% من الاساتذة كما هو ملاحظ، في حين جاءت نسبة 3.44% و 9.67% من افراد مجتمع الدراسة ترى غالبا ما يتم تغطية الطلب القطاع الفلاحي وهي نسبة ضعيفة مقارنة بسابقاتها، وما نفسره من هذه النتائج التي تم التوصل اليها هو عدم تلبية التكوين المهني احتياجات عالم الشغل من اليد العاملة المؤهلة في أفلحة من ما يترتب على هذه النتيجة هي انعدام التوازن وخلل في القطاع أقتصادي .

أن هذه النتيجة ما هي إلا صورة من صور العجز المتجسد في الواقع الذي طالما كثر الحديث عنه في الصحف وتصرحا الوزراء بالنسب والأرقام المفزعة لبلد يزخر بالمساحات الشاسعة وارتفاع نسمة الشباب، بل من المفارقة أن نتكلم عن عجز في اليد العاملة في الفلحة في بلد يشكو من ارتفاع معدلات البطالة.

وبلا شك ان الفلاحة هي الأساس التي تركزت عليها الصناعات الأخرى فهي مصدر الدفعة الأولى التي دفعت بالقطاع الصناعي إلى التقدم فهي التي تمد السكان بالغذاء، ومواد الكساء الأساسية وهي التي تدعم الصناعات الأخرى بالكثير من المواد الأولية، ورؤوس الأموال التي تجنى بعد بيع المحاصيل الزراعية.

رغم هذه الأهمية الكبيرة التي تحظى بها الفلاحة إلا أن معظم ولايات الوطن تشكوا من مشكلة نقص اليد العاملة في ميدان الفلاحة\*، خاصة في المناطق الفلاحي مثل ولاية بسكرة، ومستغانم ومعسكر وغليزان وخنشلة، ويرجع السبب إلى عزوف الشباب عن ممارسة هذا النشاط الفلاحي.

إذا كان المجتمع عبارة عن الانساق أمتكاملة، فمن الطبيعي إذا حدث خلل في نسق معين سيتأثر به جميع الانساق الأخرى، وبالتالي يؤدي إلى اختلال التوازن وهذا ما حدث في مجتمعنا الجزائري، إذ نتيجة الخلل الوظيفي في النسق التكويني المهني الممتثل في عجزه في تأدية وظيفة وهي تكوين يد عاملة مؤهلة في الفلاحة، أدى هذا إلى خلل في النسق الفلاحي والذي أفرز جملة من النتائج التي تمس أفراد المجتمع ككل ومن بين هذه النتائج التي سأستعرضها في شكل نقاط وهي:

- إنعكس هذا الخلل إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج التي يدفعها المستهلك في آخر المطاف في شكل ارتفاع أسعار الخضر والفاكهة مثلما هو حصل اليوم ارتفاع الكبير لأسعار الخضر مثل البطاطة التي يصل ثمنها إلى 100.00 دج لكل غرام الواحد
- نتيجة غياب اليد العاملة التي أثرت على مردودية الإنتاج، مثلما هو حاصل في ولاية بسكرة، إذ هناك شكوى من تلف بعض التمور نتيجة قلة اليد العاملة التي تعمل على قطفها الأمر الذي أثر سلبا على المنتج<sup>1</sup>\*\*
- نظرا لقلة اليد العاملة أصبح ملاك الأراضي الفلاحية يستنجدون بالأطفال القصر خلال العطل المدرسية ضاربين عرض الحائط الأخطار التي تتجر عن تشغيل القصر دون تأمينهم.
- إلى جانب تشغيل النساء والرجال كبار السن، بدون تأمينات مقابل اجور زهيدة.

<sup>1</sup>-عبد الحق فكرون جريدة الخبر، الجزائر، 14/04/2014، 23:11

<http://www.elkhabar.com/ar/autres/dossiers/377464.html>

في الوقت الذي استفاد الآلاف من الشباب من العتاد الفلاحي حولوه للعمل بالوسط الحضري مهملين النشاط الفلاحي، حيث تم تقدير ما نسبته 65 في المائة من الأراضي الفلاحية ذات الجودة العالية مهملة

\*\* - سنتناول هذه الفكرة بالتفصيل في الصفحات القادمة



وفي ظل تفاقم المشكلة قدمت لنا بمديرية المصالح الفلاحية حل<sup>1</sup> يكمن في مكننة عملية الجني ربحا للوقت والجهد، ولكن المكننة ليس كل الفلاحون يستطيعون امتلاكها، لإرتفاع ثمنها. على اعتبار ان القطاع الفلاحي ثروة لا تنقرض وعليه فإن التكوين المهني الفلاحي قاطرة حقيقية نحو تحقيق هذه الثروة لذا لا يستطيع هذا القطاع الاستغناء عن مراكز التكوين المهني، لكن مشكلة لعزوف الشباب عن هذه المراكز هي التي تعرقل عمله، ولعلاج الظاهرة العزوف والوقوف على أسبابها التي لهل علاقة بولاية بسكرة هي كثير نذكر منها :

ان مهنة الفلاحة تحتاج للأموال كثيرة للعمل في هذا المجال والأمر غير متاح للجميع، كما تعتبر مهنة الفلاحة من المهن الصعبة والخطيرة في ولاية بسكرة لأنها تتميز بالنخيل وبتالي تحتاج الى من يتسلفها لهذا يتم تسجيل ضحايا موت جراء السقوط من النخلة وهذا ما يمنع الشباب على ممارسة هذه المهنة للأخطار التي تحتويها بالإضافة الى لساعات العقارب.

تعتبر الزراعة الموسمية من الزراعات المنتشرة في ولاية بسكرة مثل زراعة الفول والخص والطماطم وحتى التمر هناك حاجة ماسة ليد العاملة في فصل الخريف وجني التمور وبعد موسم جمع المحصول يقل الطلب على اليد العاملة بشكل كبير.

والحل لتجاوز هذه الازمة هو التكوين المهني الفلاحي الذي يهدف إلى جعل القطاع الفلاحي يستجيب كما وكيفا لمتطلبات الاقتصاد الوطني من خلال تكوين يد مؤهلة في الفلاحة، ورغم هذا تعاني مراكز التكوين من انخفاض فادح في عدد المتكويين، رغم الآفاق الواعدة التي يفتحها التكوين لكنه يبقى مهمّشا ويعاني من العديد المشاكل.

و لا ننسى أن قطاع التكوين المهني حظي خلال العشرية المنقضية بخطة اصلاحية عميقة ترمي الى جعل التكوين المهني يستجيب كما وكيفا للحاجات الراهنة والمستقبلية للمؤسسات من الكفاءات المهنية وذلك بالاعتماد على مقاربات حديثة وآليات دقيقة، كما تم تسجيل عديد الانجازات تتلخص في ارساء شراكة فاعلة بين الإدارة والمهنة وفي اعداد وتحيين البرامج التكوينية حسب تطور المهن والمهارات وأيضا في دعم وتطوير.

<sup>1</sup> - منى الحجري <http://alfallahnews.tn/?p=414> :12 de 10/02/14

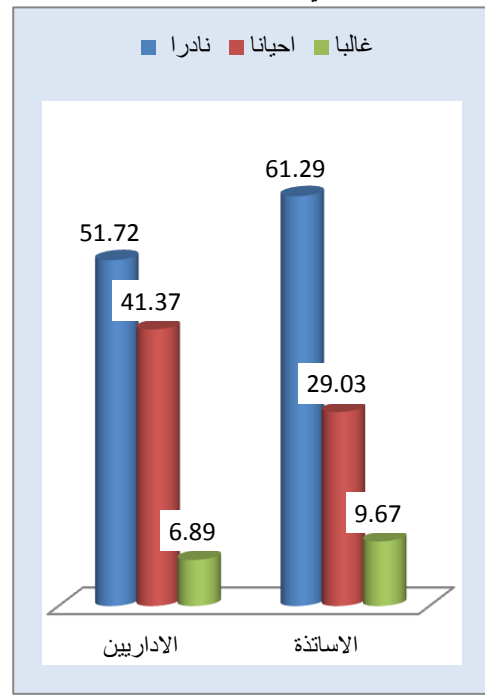
\* سنتناول هذه الفكرة بالتفصيل في جدول رقم ص

## جدول رقم (09) يبين مدى تغطية التكوين المهني المجال الصناعي من حيث تكوين المتربصين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا	
---	---	15	12	02	ت
		51.72	41.37	6.89	%
---	---	38	18	06	ت
		61.29	29.03	9.67	%

يتبين من خلال نتائج جدول رقم (29) والشكل البياني المقابل، ان اغلب آراء مجتمع الدراسة من الاداريين والأساتذة اتفقوا على ان قدرة التكوين المهني على تغطية الطلب على مجال الصناعي نادرة ما يحدث وهذا نسبة 51.72% من الاداريين و نسبة 61.29% كما هو ملاحظ، في حين جاءت نسبة 6.89% و 9.67% من افراد مجتمع الدراسة ترى غالبا يتم تغطية الطلب القطاع الصناعي وهي نسبة منخفضة مقارنة بسابقتها. ونستنتج ان قدرة التكوين المهني في تغطية الطلب على اليد العاملة المؤهلة في القطاع الصناعة ضعيف ولكن لا تظهر بشكل كبير هذه المشكلة، لخصوصية منطقة بسكرة الفلاحي بالدرجة الاولى

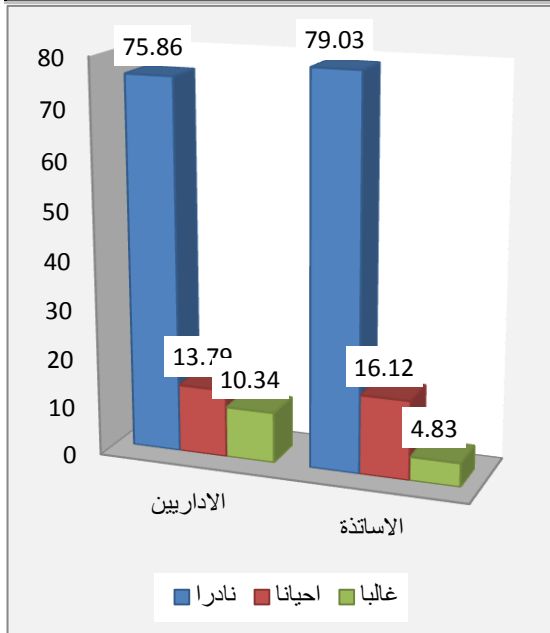
الشكل رقم (09) يبين مدى تغطية التكوين المهني المجال الصناعي من حيث تكوين المتربصين



الى جانب قلة المصانع والشركات العامة والخاصة لهذا لم يطرح هذا الموضوع بالحد التي طرحها في المجال أفلاحة ولكن ليس معنى هذا انه ليس هناك مشكل، ولهذا لا بد من السلطات المعنية ووزارة التكوين والتعليم المهني ايجاد حلول ممكنة في اقرب وقت ممكن قبل أن تتفاقم المشكلة.

## جدول رقم (10) بين مدى تلبية التكوين المهني احتياجات المجال البناء من اليد العاملة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.66	1.34	22	04	03	ت	الاداريين
		75.86	13.79	10.34	%	
0.25	1.25	49	10	03	ت	الاساتذة
		79.03	16.12	4.83	%	



الشكل رقم (10) بين مدى تلبية التكوين المهني احتياجات المجال البناء من اليد العاملة

يبين لنا جدول رقم (10) الشكل البياني المجاور ان اغلب آراء مجتمع الدراسة من الاداريين والاساتذة اتفقوا على ان قدرة التكوين المهني على تغطية الطلب على مجال البناء والأشغال العمومية نادرة وهذا ينسبة **75.86%** من الاداريين ونسبة **79.03%** كما هو ملاحظ هي نسب مرتفعة، في حين جاءت نسبة **10.34%** و **4.83%** من افراد مجتمع الدراسة ترى غالبا يتم تغطية احتياجات القطاع البناء والأشغال العمومية من اليد العاملة المكونة وهي نسبة منخفضة جداً مقارنة بسابقتها.

تعتبر مشكلة نقص اليد العاملة في مهنة البناء والأشغال العمومية والفلاحة من المشكلات التي تنصدر قائمة المشاكل التي تعاني منها ولاية بسكرة كمثيلاتها من ولايات الوطن خاصة مع جملة من المشاريع الاقتصادية المبرمجة لصالح الولاية وهذا وفق التصريح الذي ادل به والي ولاية بسكرة في **2014/05/01** والذي اكد من خلاله العجز الذي تعانيه الولاية ومدى اهمية التكوين في اعداد وتكوين هذه اليد العاملة التي تسهم في بناء الاقتصاد وتحقيق التنمية للولاية رغم أن تعداد اليد العاملة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والفلاحة في الجزائر من الناحية الكمية معتبراً، حيث يقدر بحوالي **ثلاثة ملايين** عامل، منهم **1,9 مليون** في قطاع البناء والأشغال

العمومية و1,2 مليون في قطاع الفلاحة، إلا أن الجزائر لا تزال تعاني كثيرا من النقص في اليد العاملة المؤهلة التي تواكب سرعة التغيرات التي تعرفها القطاعات الإستراتيجية<sup>1</sup>

ولقد ترتب عن قلة تغطية احتياجات عالم الشغل من اليد العاملة الماهرة في البناء جملة من المشكلات:

- مشكل تأخر كبير في إنجاز المشاريع سواء المتعلقة بإقامة سكنات أو المشاريع اخرى.
- توقف المشاريع بسبب الندرة المسجلة في اليد العاملة المحلية، وأوجد أصحابها في مأزق حقيقي فيما يتعلق باحترام الآجال المحددة بدفاتر الشروط لتسليمها<sup>2</sup>
- تعدد الشركات الصينية الوجهة الأولى التي تلجأ إليها الدولة الجزائرية أثناء برمجتها لمشاريع استعجاليه، حيث تستحوذ هذه الأخيرة على أكبر عدد من مشاريع البناء
- أما ولايات الجنوب مثل تمنراست تم اللجوء اليد العاملة من جنسيات إفريقية، أغلبهم من مالي والنيجر وبوركينا فاسو.

حسب توضيحات وزير السكن الذي أكد أن قطاعه يشهد عجزاً كبيراً في هذه التخصصات يقدر بـ 71 ألف عامل رغم المردودية الكبيرة لهذه المهن، ونظرا لجملة المشاكل التي تطرحها قلة اليد العاملة تم إبرام عدة اتفاقيات ويتوقع أنه ستسمح هذه الاتفاقية التي أشرف على توقيعها كل من وزير السكن والعمران والمدينة عبد "المجيد تبون" ووزير التكوين والتعليم المهنيين "تور الدين بدوي" إلى تكوين وتأهيل حوالي 71.500 شخصا في مختلف التخصصات التابعة للبناء، وبموجب هذه الاتفاقية سيتم تكوين ما بين 45 ألف و 50 ألف شاب سنويا في حوالي 17 تخصصا من المستوى المتوسط .

ومن شأن هذه الاتفاقية - يضيف تبون - تكوين الإطارات المؤهلة محليا مع تربصات خارج البلاد تسمح لهم بتأطير الورشات العصرية والاندماج فيها وتمكينهم من انجاز أحياء منسجمة وفق التقنيات المتعارف عليها دوليا، مضيفا أنه كان يطمح إلى تكوين جميع هؤلاء الشباب في الخارج من خلال عقود الشراكة مع شركات البناء الأجنبية، غير أن العدد الكبير حال دون ذلك ليقصر هذا النوع من التكوين على المكونين الجزائريين.

<sup>1</sup>-<http://www.elhiwamet.com/index.php/%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF/13598>

على الساعة 15: 34 2014/02/25

<sup>2</sup><http://www.elhiwamet.com/index.php/%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF/13598> 2014/02/25

على الساعة 15: 34

ومن جانبه أوضح وزير التكوين والتعليم المهنيين أن الحركة التي يشهدها قطاع البناء والبرامج السكنية الكبيرة التي تطمح الحكومة إلى تجسيدها تحتاج إلى تكوين في عدة تخصصات ومهن تفتقد اليد العاملة الجزائرية إليها وهو ما ترمي إليه هذه الاتفاقية.

وأضاف أن هذا النوع من الاتفاقيات سيتم تمديدها إلى قطاعات أخرى منها قطاع الفلاحة لتقريب مراكز التكوين المهني من الأهداف والاستراتيجيات الوطنية.<sup>1</sup>

كما انه هناك افتقار مشاريع البناء الموجودة في الولاية بسكرة الى ادارة خاصة لفريق عمل في البناء مثل ما نجده في المشاريع التي تنجزها شركات البناء الصينية في الجزائر اذ نجد ادارة خاصة لكل فريق عمل مثل فريق عمل مختص في القولية والتسليح وأخرى مختص في الطلاء وتركيب الزجاج وغيرها من التخصصات فيحين نجد على مستوى الولاية مقاولات متفرقة الى جانب افتقار معظم هذه المقاولات الامكانيات والهياكل الصحية التي تساعد العامل على انجاز عملة بشكل مريح اذ لا يجد العامل اين يتناول وجبة الغداء أو تغير ملابسه او الغسل او الراحة لبضعي دقائق وغير ذلك من الضروريات التي يحتاجها العامل الجزائري بشكل عام .

الى جانب وجود هذه المقاولات في المناطق النائية يصعب الوصول اليها او اجاد مواصلات فيها وبالتالي يصعب على المتريص(المتكون) الانتقال اليها.

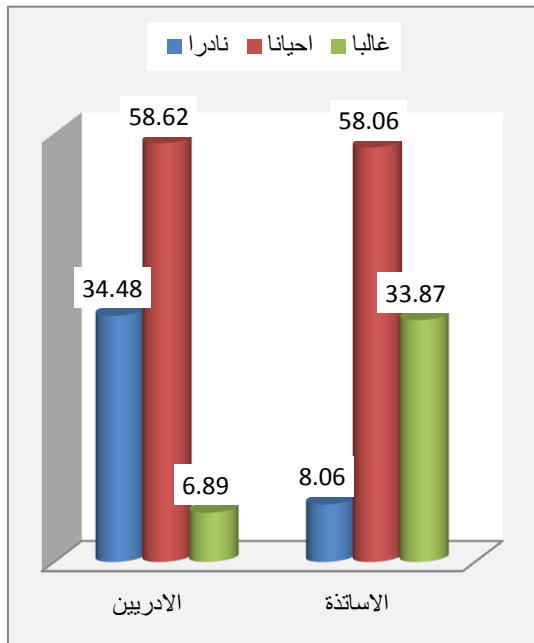
كل هذه الاسباب ساهمة في بروز ظاهرة عزوف الشباب عن مهنة البناء في ولاية بسكرة

<sup>1</sup>–<http://www.elhiwarnet.com/index.php/%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF/13598>

جدول رقم (11) يبين قدرة التكوين المهني في تلبية احتياجات المجال الحرف التقليدية واليدوية من حيث تكوين المتربصين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.60	1.58	10	17	02	ت	الاداريين
		34.48	58.62	6.89	%	
0.59	2.25	05	36	21	ت	الاساتذة
		8.06	58.06	33.87	%	

الشكل رقم (11) يبين قدرة التكوين المهني في تلبية احتياجات المجال الحرف التقليدية واليدوية من حيث تكوين المتربصين



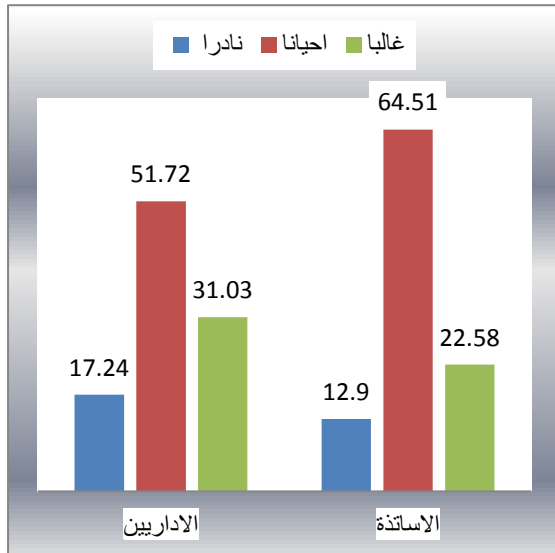
كما هو مشاهد في جدول رقم (11) والشكل البياني المقابل على ان هناك اتفاق ضمني في الرأي بين افراد مجتمع الدراسة بين الاداريين والاساتذة على انه أحيانا ما يتم تغطية احتياجات مجال الحرف التقليدية واليدوية باليد العاملة ويتم تكوينها في التكوين المهني وهذا ما أظهرته نتائج الدراسة؛ إذ جاءت النسب شبه متقاربة بين الاداريين والاساتذة وهي كالتالي 58.62% من الإداريين ونسبة 58.06% للأساتذة في حين اختلفت وجهات النظر بين الاداريين والاساتذة، بين غالبا ونادرا ولكن هي نسب ضعيفة مقارنة بسابقتهما، وفق هذه النتائج المتحصل عليها

نستنتج ان يتم تغطية اليد العاملة في مجال الحرف التقليدية بالقدر المطلوب، وهذا راجع لقلّة الطلب عليها من قبل عالم الشغل نتيجة لقلّة السياحة في ولاية بسكرة وإن وجدت فهي قليلة وموسمية، ورغم أن هذا النسب ليست كبيرة بل متوسطة بمعنى إذا زاد الطلب تصبح هذه النسبة لا تكفي خاصة هناك مساعي لتنشيط السياحة في البلاد، وهذا ما أدل به وزير التكوين والتعليم المهني نور الدين بدوي أن هناك مشاريع لتطوير هذا المجال وعليه سيتم فتح العديد من التخصصات الجدية في هذا المجال خاصة

في ولايات الجنوب مثل غردية تاملست ورقلة في دورة سبتمبر 2015<sup>1</sup>  
جدول رقم (12) يغطي التكوين المهني احتياجات المجال الفندقية و السياحة من حيث تكوين  
المتريصين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.69	2.13	05	15	09	ت	الاداريين
		17.24	51.72	31.03	%	
0.71	2.51	08	40	14	ت	الاساتذة
		12.90	64.51	22.58	%	

شكل رقم (12) يوضح مدى تغطية التكوين المهني احتياجات  
المجال الفندقية و السياحة من حيث تكوين المتريصين



يظهر من خلال جدول رقم (12) والشكل البياني المجاور أن هنا تقارب في وجهة نظر بين افراد مجتمع الدراسة؛ إذ أجمع الاساتذة على أنه غالبا ما يتم تلبية احتياجات المجال الفندقية والسياحة من اليد العاملة المكونة بنسبة 64.51% ، وفي مقابل جاءت آراء الاداريين بنسبة 51.72% ومن خلال الملاحظة ان النسب الاخرى ضعيفة مقارنة بسابقتها .  
حسب نتائج هذا الجدول لا تختلف كثيرا على الجداول السابقة، لأن هناك علاقة

وطيدة بين الصناعات التقليدية مثل صناعة الفخار والحلي والزراي بالقطاع السياحي، وان كانت النتائج المتحصل عليها في الوقت الراهن مرضية، فإنه من المؤكد ستكون غير مرضية في الوقت القادم خاصة في ظل المشاريع السياحية المبرمجة على ولاية بسكرة مثل منطقة "غوفي منطقة

<sup>1</sup> - نور الدين بدوي، نشرة الثامنة، القنوات الاولى، 17/02/2014، على الساعة 08:00، الجزائر

أثرية و"منطقة خنقة سيدي ناجي" المدينة القديمة منطقة أثرية وغيرها من المناطق الخلابية التي تزخر بها ولاية بسكرة، الى جانب جملة من المشاريع الفندقية والتي في طور الانجاز مثل فندق سكرة في وسط المدينة

ولقد تم اختيار هذه التخصصات بناءً على ما تحضى به هذه الفروع المهنية بالأولوية من طرف، قطاع التكوين والتعليم المهنيين لما توفره من فرص للإدماج المهني وهي كالتالي : البناء والأشغال العمومية؛ والزراعة؛ والصناعة التقليدية والحرف اليدوية؛ والخدمات المتعلقة بتسيير المياه والبيئة؛ وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ والفندقة والسياحة، والصيد البحري. ولإشارة ان هذه الفروع موجودة ضمن المدونة الوطنية للشعب المهنية<sup>1</sup>، ولقد جاء هذا الاهتمام نتيجة الاحتياج المتزايد لليد العاملة خاصة في البناء والفلاحة و في ظل شح اليد العاملة الماهرة في هذه التخصصات، وهذه المشكلة مطروحة على المستوى المحلي لولاية بسكرة والمستوى الوطني على مستوى الجزائر ككل، وهذا ما دفع بالسلطات المحلية للاستجد باليد العاملة الاجنبية خاصة الصينية والاسبانية .

ولكن الذي نستنتجه من خلال هذه النتائج هو عدم قدرة استراتيجية التكوين المهني تلبية الطلب الاقتصادي خاصة في الفروع المهنية المذكورة، وهذا يرجع ربما الى عجز هذه الاستراتيجية حل هذه المشكلة و اجاد حلول لتخفيف من حدت الظاهرة.

<sup>1</sup> - للصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل ، جهاز تمويل التكوين المتواصل (F P C) والتكوين عن طريق التمهين (F P A) مساهمة الصندوق في تطوير التمهين و التكوين المتواصل، ملتقى، cnam، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الجزائر، 23- 26 مارس 2013

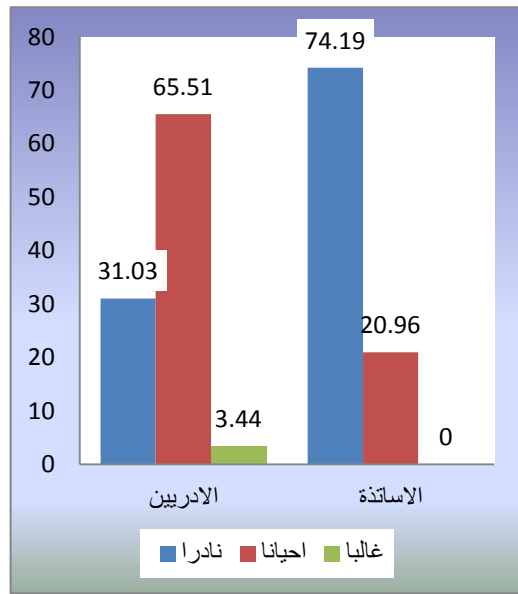


## ب) التكوين المهني الموجودة تلبي متطلبات عالم الشغل من حيث نوعية التخصصات

جدول رقم (13) يبين مدى قدرة تكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.52	1.72	09	19	01	ت	الاداريين
		31.03	65.51	3.44	%	
0.41	1.20	49	13	00	ت	الاساتذة
		74.19	20.96	00	%	

شكل رقم (13) يبين مدى قدرة تكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية



يتبين من خلال المعطيات المقدمة في جدول رقم (13) أن قدرة تكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية نادرا ما تحدث حسب وجهة نظر الاساتذة **74.19%** فحين جاءت نسبة **65.51%** من الاداريين التي ترى احيانا، في حين جاءت نسبة **31.03%** من الاداريين ترى نادرا ونسبة **20.96%** من الاساتذة ترى احيانا والنتيجة المتحصل عليها متباينة من ما حولنا الى القول أنه ليس دائما يتم تلبية احتياجات الشغل من حيث العدد المطلوب وخاصة في بعض القطاعات كالزراعة والصناعة والبناء

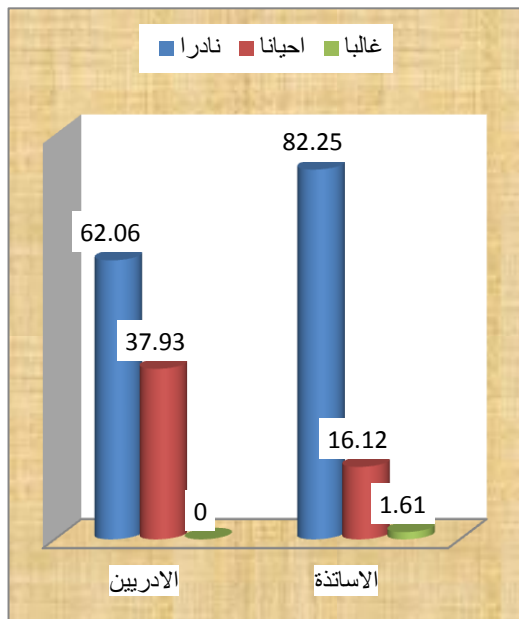
والاشغال العمومية، وهذا ما ينعكس على اقتصاد المجتمع والقيام بالمشاريع التنموية والسؤال المطروح هو لماذا لا توجد تغطية دائما من حيث الكم ليد العاملة المؤهلة؟

جدول رقم (14) يوضح إمكانية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكيفية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.47	1.37	18	11	00	ت	الداريين
		62.06	37.93	00	%	
0.43	1.19	51	10	01	ت	الاساتذة
		82.25	16.12	1.61	%	

شكل رقم (14) يوضح إمكانية التكوين المهني على تلبية

احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكيفية



نلاحظ من خلال جدول رقم (14) والشكل

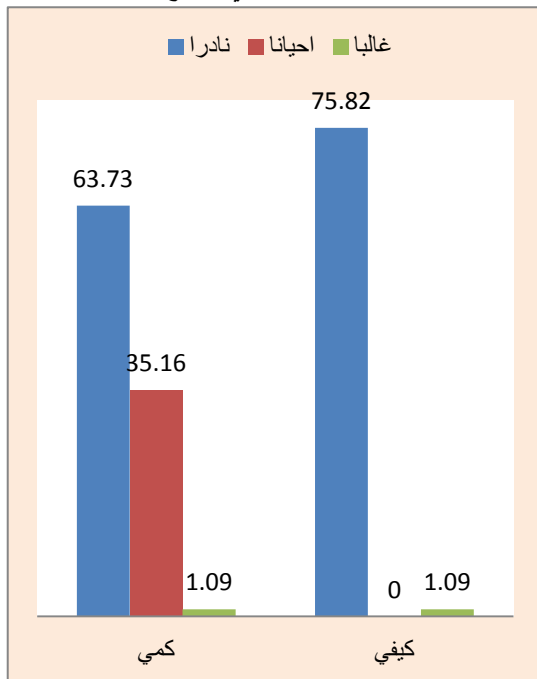
البياني، التي تظهر نتائج ضعف تغطية التكوين المهني لاحتياجات عالم الشغل من حيث نوعية التخصصات المطلوبة في عالم الشغل، وهذا ما عكسه النسب المرتفعة التي ترى نادرا ما يحدث التلائم، وعليه كانت نسبة الاساتذة التي تقدر بـ 82.25% وفي الجانب الاخر نسبة 62.06% من الاداريين، وتليها نسب 37.93% لإداريين ونسبة 16.02% لأساتذة وهاتان الاخيرتان تمثل الاتجاه الذي يمثل احيانا وهي نسب ضعيفة ،

ثم تليها النسبة 1.61% من الاساتذة الذين يرون ان غالبا ما يحدث الموائمة نسب جدا ضعيفة، وتتعدم الاستجابة بغالبا عند الاداريين، وبهذه النتيجة ندرك انه هناك عجز حقيقي يعاني منه القطاع والمجتمع من حيث نوعية التخصصات وجودة الكفاءات ، ولهذا قبل تحليل ونفسير الفكرة لا بد من المقارن بين الجانب الكمي والكيفي أولا ، وتجد هذا في الجدول القادم.

جدول رقم (15) يوضح مقارنة بين الجانب الكمي والجانب الكيفي لنتائج الدراسة

نادرا	احيانا	غالبا		
58	32	01	ت	كمي
63.73	35.16	1.09	%	
69	21	01	ت	كيفي
75.82	23,07	1.09	%	

جدول رقم (15) يوضح مقارنة بين الجانب الكمي والجانب الكيفي لنتائج الدراسة



نحاول من خلال نتائج جدول رقم (15) والشكل المقابل، أن الاختلافات بين إمكانية التكوين المهني تغطية الجانب الكمي والكيفي (النوعي) لاحتياجات عالم الشغل، وعيبه نلاحظ أن نسبة ترتفع بشكل ملفت للنظر في الجانب الكيفي تقدر بـ **75.82%** من افراد مجتمع البحث سواء بالا دارين والأساتذة اتفقوا على أنه نادرا ما يتم تلبية طلب عالم الشغل من حيث نوعية التخصصات وتليها نسبة **1.09%** وهي نسبة ضعيفة جدا عند احيانا وتتعدم في غالبا اي نسبة **0%**.

وهذا ما أظهرته نتائج الدراسة وتقابلها في الجانب الكمي نسبة **63.73%** كأعلى نسبة وهي تمثل وجهة نظر مجتمع البحث التي ترى أنه نادرا ما استطاع التكوين المهني تحقيق موائمة مع متطلبات الشغل من حيث الجانب الكمي، وهي نسبة مرتفعة، وتعقبها نسبة **35.16%** من الذين يرون انها احيانا وهي منخفضة وتليها نسبة ضعيفة جدا وهي **1.09%** الاستجابة التي ترى غالبا.

ان النتيجة المتحصل عليها وهي عدم قدرة التكوين المهني تغطية الطلب الموجود في عالم الشغل سواء من الجانب الكيفي وحتى من الجانب الكمي وهذا ما يثير الدهشة وهو ان عدم تلبية الطلب

من الناحية النوعية قد يرجع الى نقص بعض الكفاءات لدى المكونين (الاساتذة)، وقد يرجع الى انعدام مكونين في بعض التخصصات الجديدة مثل "مرشد سياحي" و"ترميم الاثار" وقد نرجع هذا الى ضعف محتوى المناهج والبرامج المتبعة في مؤسسات التكوين المهني ويمكن لنقص المواد الاولية للتطبيق والممارسة الميدانية خاصة المواد الخام لغلائها، كل هذه المقدمات قد تبرر عدم القدرة الوصول الى مستوى الكفاءة التي نستطيع بها منافسة سوق الشغل والعمالة الاجنبية ، ولكن ما هو سبب لا تتم تغطية الكمية للطلب الموجود عالم الشغل من اليد العاملة المؤهلة بالقدر المطلوب ؟

ربما من بين الاسباب هي ظاهرة العزوف التي تعاني منها اغلب مؤسستا التكوينية ولكن والأكيد ليس هذا السبب الوحيد لأنه غير كافي، وهذا ما يحوّلنا الى الشك في كفاءة السياسة التي ينتهجها القطاع ككل، وعلى العموم فأن التكوين المهني ما هو إلا ذلك الجزء من الكل وهو المجتمع من قطاعاته ومؤسساته وافراده، وبهذا فنحن كلنا مسؤولون على هذه النتيجة؛ إذ طالما عانى التكوين المهني من نظرة التهميش والاحتقار في عيون افراد المجتمع متجاهلين مدى قدرته على تغيير مستقبل الفرد والمجتمع من خلال إتقان المهنة والوصول الى درجة الاحترافية والجودة، ولكن للأسف الدول المتقدمة ادركت هذا مثال على ذلك الألمانية وفرنسة وغيرهم من الدول المتقدمة؛ إذ أوضح بعض الباحثين المهتمين بعلاقة التكوين المهني بسوق العمل في فرنسة بأن التكوين المهني يلعب دورا أساسيا على مستوى سوق اعمل Au sein du marché de l'emploi باعتباره ميكانيزما لخلق نوع من الانسجام والتناغم بين احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة والقادمين الجدد الى سوق العمل.

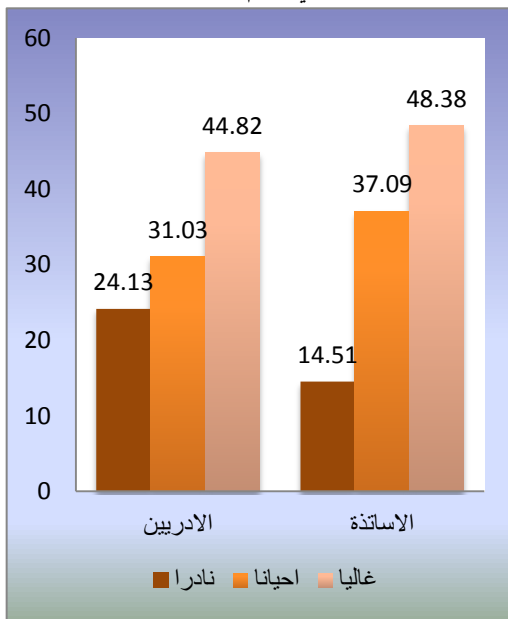
ولقد كشفت هذه الدراسات بعد ذلك أن التكوين يسمح بخلق الانتظام، اي نوع من التوازن بين العرض الكمي و الكيفي في اليد العاملة والطلب عليها، وهنا تبرز الادوار الطلائعية التي يقوم بها مراكز التكوين المهني في هذه العملية الاجتماعية والاقتصادية في فرنسة، أخذين بعين الإعتبار أهميتها من حيث التكوين البطالين وتزويدهم بمعارف جديدة تمكنهم من الاندماج في وثيرة التنمية. ونستطيع ان نلمس في السنوات الاخيرة اتجاه جديدا يحاول دراسة العلاقة التبادلية بين التكوين المهني وتغيير تنظيم الانتاج <sup>1</sup> Changement de l'organisation de la production

<sup>1</sup> - بالقاسم سلاطنية: التكوين المهني والتنمية-روية إمبريقية عن كيفية طرح و معالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع- مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الأول، نوفمبر، 2001، ص125- 126

## جدول رقم (16) يبين مدى كفاءة المهنية المطلوبة في عالم الشغل مخرجات التكوين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا	
---	---	07	09	13	ت
		24.13	31.03	44.82	%
---	---	09	23	30	ت
		14.51	37.09	48.38	%

شكل رقم (16) يبين مدى كفاءة المهنية المطلوبة في عالم الشغل مخرجات التكوين



يبدو من خلال النتائج المتمثلة في جدول رقم(16) والشكل البياني المقابل، أن افراد مجتمع الدراسة تتفق حول نه غالبا ما تتسم بالكفاءة المهنية المطلوبة في عالم الشغل، وهذا بنسبة **48.38%** لاساتذته ونسبة **44.82%** لاداريين، وهي نسب أقل من المتوسط، ويليهما نسبة **37.09%** لاساتذة، ونسبة **31.03%** من الاداريين وجاءت هاتين النسبتين للإستجابة على احيانا، وهي نسب ضعيفة، وبعدها تأتي نسبة **24.13%** ونسبة **14.51%** لكل من الاداريين والاساتذة ترى نادرا وهي نسب ضعيفة كما هو ظاهر.

و من خلال نتائج الدراسة التي تبين ان التكوين المهني لم يصل للمستوى المطلوب من الكفاءة أي تخريج كفاءات مهنية ليس بمستوى وشكل، المطلوبة في عالم الشغل رغم الانجازات التي حققها كالتخصصات لقطاع التي تم تحيينها سنة 2012 و المتضمنة ل 422 تخصص و 22 شعبة مهنية، منها شعبتين جديدتين (الصناعة البترولية و المناجم) و 54 تخصص جديد.

أن عدم القدرة على التغطية النوعية والكمية للمتطلبات عالم الشغل، مما انجر عنه ضعف الكفاءة المهنية لمخرجات التكوين، مما تنعكس صعوبة مواجهة المنافسة الموجودة عالم الشغل، وهذا ما يترتب عليه ارتفاع نسبة البطالة عند خرجي التكوين المهني، نتيجة قلة الخبرات والمهارات التي يحتاجها عالم الشغل، ويترتب عليه ضعف الاندماج الاجتماعي لمخرجات التكوين صعوبة الانسجام والموائمة مع باقي فئات المجتمع، وهذا يعني عدم الحفاظ المجتمع على نظامه وتوازنه. وبالتالي قبل التحدث عن مشكلة البطالة ونسبها لا بد أولاً التحدث عن الكفاءات المطلوبة والغائبة في عالم الشغل خاصة في ظل تسارع التطور التكنولوجي في تقنيات وأساليب الشغل وهذه من انعكاسات العولمة والمجتمع الجزائري يتأثر كغيره من المجتمع الدولي بهذه التغيرات، ولمواكبة التغير يتطلب تغيير اجراءات التكوين التي تسمح بالتكيف مع الظروف والمستجدات البيئة الجزائرية والعالمية.

وهذا ما جاء في التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي-الدورة 97، 2008- بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية، ونمو العمالة والتنمية، لا سيما ما ورد في ملخص التقرير الذي أكد على أن: التجربة أظهرت أن جميع البلدان التي نجحت في ربط المهارات بالإنتاجية قد وَّجَّهت سياستها الخاصة بتطوير المهارات نحو ثلاثة أهداف، هي:

أ/الاستجابة للطلب على المهارات من حيث الملاءمة و النوعية: من أجل ضمان تناسب العرض والطلب المتعلقين بالمهارات، لا بدّ للسياسات من تطوير المهارات المناسبة وتشجيع التعلّم المتواصل وضمان تقديم مستويات عالية من الكفاءات وعدد كاف من العمّال ذوي المهارات؛

ب/تقليل تكاليف التكيف: تجعل إعادة تنظيم العمل وفقاً للمتطلبات التكنولوجيات الجديدة بعض المهارات زائدة عن الحاجة؛

ج/استدامة عملية تطوير حيوية: لا بدّ لسياسات تطوير المهارات من بناء قدرات ونظم المعارف داخل الاقتصاد والمجتمع، لتحفّز عملية مستدامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحافظ عليها<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي: مهارات من أجل تحسين الإنتاجية و نمو العمالة و التنمية، الطبعة الأولى، الدورة 97، مكتب العمل الدولي، جنيف-سويسرا، 2008، ص07

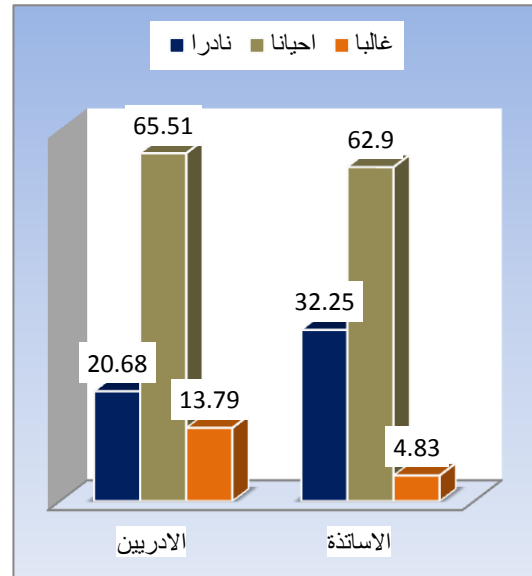
## أ) استراتيجية التكوين المهني تتواءم مع متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة منطقة ولاية بسكرة

جدول رقم (17) يوضح التخصصات الجديدة التي تم استحداثها في منظومة التكوين تستجيب لخصوصية ولاية بسكرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.59	1.93	06	19	04	ت	الادريين
		20.68	65.51	13.79	%	
0.59	1.75	20	37	05	ت	الاساتذة
		32.25	62.90	4.83	%	

شكل رقم (17) يوضح التخصصات الجديدة التي تم استحداثها في منظومة التكوين تستجيب لخصوصية ولاية بسكرة

نلاحظ من خلال جدول رقم (11) والشكل البياني المقابل أن نسبة كبيرة من الاداريين والاساتذة يرون أن أحيانا التخصصات الجديدة التي تم استحداثها في منظومة التكوين المهني تستجيب لخصوصية ولاية بسكرة، وهذا بنسبة 65.51% لإداريين ونسبة 62.9% لأساتذة، وهي نسب مرتفعة، وتليها نسبة 32.25% ونسبة 20.68% لكل من الاساتذة



والإداريين الذين اعتبره أنه نادرا، وبعدها تأتي نسبة 13.79% ونسبة 4.83% من الإداريين والاساتذة الذين كانت استجاباتهم غالبا وهي نسبة منخفضة. وبهذا أحيانا تستجيب التخصصات الجديدة لخصوصية منطقة بسكرة، و حسب نتائج دراسة صالح صالح ضعفت ربط توزيع مؤسسات التكوين المهني بخصوية المنطقة واحتياجاتها، وليس

بمعيار التعداد السكاني فقط، وهناك لا بد من ضرورة إشراك الجماعات المحلية البلدية والولائية ومسيري المؤسسات التكوينية المهني، لأن العبرة ليست بزيادة عدد المكونين لكن بنوعية التكوين ومن ثم إمكانية الإدماج<sup>1</sup>

تعتبر منتوجات الفلاحية لمنطقة بسكرة خاصة التمور كـ "دقلة نور" علامة تجارية جزائرية خالصة والتي فقدت مكانها كأحسن أنواع التمور في العالم بسبب شيخوخة النخيل\* والسياسات الفلاحية المتعاقبة الفاشلة، وقلة اليد العاملة في هذا المجال، حيث ظهرت في الأسواق العالمية الآن دقلة نور التونسية في غياب المنافسة\*\* القوية لأشهر وأشهى أنواع التمور في العالم وهي "دقلة نور الجزائرية" المعروف أن دقلة نور هي أجود التمور في العالم..

وهنا تظهر الحاجة الملحة للمجتمع البسكري ليد عاملة تمتلك أجياد حرفة زراعة النخيل، لأن النخلة هي أصعب زراعة ممكنة، حيث لا تمنح المجتهدين من الفلاحين ثمارها إلا بعد اثنتي عشرة سنة من الكد والجهد، وتعيش عموماً مائة عام ويصبح تشيبيها ضرورياً، وبالإضافة إلى لأن النخلة هي أيضاً الشجرة المعرضة للانقراض، فقد أضاعت المغرب الثلاثين من نخيلها بفعل وباء **fusarium** كما فعل البيوض فعلته في نخيل تونس، ولهذا لا بد من توفير يد عاملة مؤهلة لزراعة والعناية بالنخلة في ولاية بسكرة.

أما من حيث الاستفادة بمنتوجات النخيل فهذا يحتاج إلى تخصصات خاصة لهذا كصنع مربى والاستفادة من سعف النخيل في صناعة اليدوية وغيرها من التخصصات التي تحتاج من يتقن هذه المهن بجودة وكفاءة ومن بين هذه التخصصات هي صناعة مربى التمور وهو أشبه بالعسل إضافة إلى مشروبات متنوعة من عجائن التمر والتي تستلزم حرفي متخصص في هذا المجال.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -صالح صالح، المرجع السابق، ص 446

\* وأصل النخيل هو المنطقة الممتدة من شمال إفريقيا إلى الشرق الأوسط والخليج، ومع ذلك فهو موجود في دول عديدة مثل الصين وباكستان وحتى في جنوب إسبانيا، ويوجد ما لا يقل عن مائة نوع من التمور، وتبقى الأجود في دول المغرب العربي وفي الجزائر بالتحديد.

\*\* وناقست دائما العراق تاريخيا الجزائر بتمورها ليس لجودتها وإنما لاجتهاد العراقيين، مدى اهتمام النظام الصدامي بالنخلة، حيث يجبر كل عراقي بالقوة على أن يزرع نخلة في حديقة بيته دلالة على الشموخ، ومن تجاوز الأمر يكون مصير بيته أو فيلته أو قصره الهدم ومصيره هو السجن، كما تزدهر بغداد ومختلف المدن بغابات كثيفة وجميلة من النخيل، أما صناعة التمور فتزدهر بشكل رهيب وللمزيد من الاطلاع العودة إلى

<sup>2</sup> <http://www.elhiwarnet.com/index.php/%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF/13598>



كما يبلغ طول النخلة العادية ما بين 15 إلى 20م، وهي من أجمل الأشجار، حيث تزين شوارع "روما وبرشلونة ومدريد"، ودول كثيرة باردة توفير الأجواء لتزيين حدائقها وشوارعها بهذه النبتة الفريدة الفاتنة وتغيب عن شوارعنا عندنا ولم نحضر أبدا عمليات تشجير خصت بالنخيل.

الأمريكيون أخذوا النخيل من المغرب وطوره في كاليفورنيا وهم يكتفون ذاتيا ويستعملوه حتى في صناعة الخمر، وإذا كانت عائلة النخيل في الجزائر تمنح في جنيها ما يفوق وعشرين كيلوغراما من التمر فإنها في كاليفورنيا تمنح ما يفوق ومائة كيلوغرام...<sup>1</sup>

إن إنتاج التمور في الجزائر يواجه مأزقا حقيقيا بسبب قلة اليد العاملة من حيث الكم والكفاءة وهذا بسبب إهمال العمال البسطاء، حيث إن أكثر من 30% من إنتاج التمور يبقى في أشجار النخيل ويعرضها للأمراض والتعفن، بسبب عدم توفر عمال الجني أو "القطاعين". وتشير دراسات تقنية تمت بالتعاون بين مكتب الدراسات التقنية المتخصص في أمراض النخيل "أغروسي" والاتحاد الأوروبي، إلى أن إنتاج نصف أشجار النخيل في ولاية غرداية، لا يتم جنيه بسبب عدم توفر العمال المهرة.<sup>2</sup>

ونظرا لمدى أهمية النخيل وفوائدها المتعددة كان لا بد من توفير التخصصات المتعددة والمتنوعة في هذا المجال كإستجابة لاحتياجات المنطقة.

<sup>1</sup> - <http://www.echoroukonline.com/ara/?news=63268> DE 13/01/14 de 08/45

<sup>2</sup> جريدة البخبير 05/06/14de 09 :57 <http://www.elkhabar.com/ar/autres/reportages/281290.html>

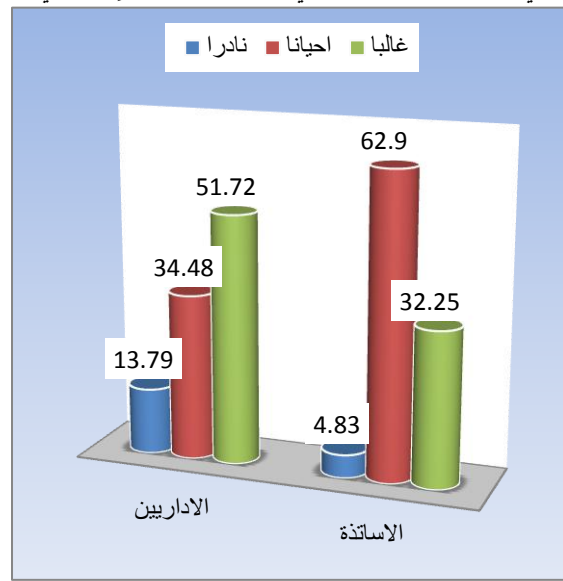
تتوفر الجزائر على ثروة هامة من النخيل، تشترك فيها أكثر أقطاب معروفة هي الزيبان ووادي ريغ وورقلة وغرداية. وتشير التقديرات التقريبية إلى وصول عدد النخيل المنتج في بلادنا إلى أكثر من ثلاثة ملايين، تحتل "دقلة نور" ذات الشهرة العالمية النسبة الأعلى منها. يطغى على إنتاج التمور في بلادنا ثلاثة أنواع رئيسية، لكل منها خصائصها وتقلها في السوق، وهي دقلة نور والغرس والدقلة البيضاء. غير أن بعض الأبحاث التي أجريت في الموضوع وهي قليلة جدا، تشير إلى وجود أكثر من 375 صنف، معروف منها أكثر نحو 75 صنفا؛ نذكر بعض الأسماء الغربية منها مثل "بولرطاب"، "زقار مقار"، "ظفر القط"، "علي وراشد"، "تفروين"، "بنت خبالة"، "البنيمة"، "الزغرابية"، "بزول الخادم"، "تاكروشت"، "تاتصليت"، "تامجورت"، "كنتيشي دقلة"، "كبول الدقلة"، "السالوقي"، "دقلة البوشطة" وغيرها.. وهي أصناف لها طعمها المتميز، وقيمتها الغذائية والصناعية، وتشير التقديرات سنويا إلى ملايين الأطنان من التمور التي تنتج وتسوق محليا ونحو الخارج،

جدول رقم (18) يوضح التخصصات الجديدة التي تم إستحداثها في منظومة التكوين المهني  
تستجيب للطلب الإجتماعي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.72	2.37	04	10	15	ت	الادريين
		13.79	34.48	51.72	%	
0.54	1.72	03	39	20	ت	الاساتذة
		4.83	62.90	32.25	%	

شكل رقم (18) يوضح التخصصات الجديدة التي تم إستحداثها في منظومة التكوين المهني تستجيب للطلب الإجتماعي نلاحظ من خلال جدول رقم(12) والشكل المقابل، أن هناك اختلاف في وجهات النظر بين الاساتذة والإداريين حول التخصصات الجديدة التي تم استحداثها في منظومة التكوين المهني تستجيب للطلب الاجتماعي.

إذ نلاحظ أن نسبة 62.9% من الاساتذة ترى أنه غالبا ما يحدث هذا في المقابل نلاحظ أن نسبة 51.72% من الاداريين ترى أنه غالبا ما تستجيب التخصصات الجديدة للطلب سكان وفئات المجتمع البسكري من شباب ونساء وفئات الخاصة وتليها نسبة 34.48%



من استجابات الاداريين التي ترى انه احيانا تستجيب هذه التخصصات للطلب الاجتماعي تليها نسبة 32.25% من استجابة الاساتذة ترى غالبا وفي حين جاءت الاستجابة بنادرا ضعيفة بين الاداريين والاساتذة و هي كتالي 13.79% و 4.83%

وتذهب نورية بن غبريط الى انخفاض مستوى التفاعل بين مؤسسات التكوين والتّعليم المهنيين ومتطلّبات واحتياجات التنمية وسوق العمل من حيث الكمّ والنوع على حدّ سواء، ويظهر ذلك من خلال العلاقة بين عروض وطلبات التكوين في التّخصّصات المهنية<sup>1</sup>.

كما أنّ هناك فجوة كبيرة بين الطّلب الاجتماعي والاقتصادي على التكوين، وهذا يعود في الغالب إلى السّعي نحو توفير فرص العمل مباشرة، وهذا ما لا يتيح للشّباب الوصول إلى العمل وتجربة العمل وفرص تطوير المهارات، ومع غياب إستراتيجية واضحة تدعم النماذج المبتكرة لاستيعاب الطّلب على الشّغل من خلال استخدام التكنولوجيا، ومن خلال بناء قدرات مؤسسات التكوين والتّعليم المهنيين لمساعدة الشّباب في الانتقال إلى عالم الشّغل انطلاقاً من توفير التوجيه والإرشاد المهنيين، وتنمية المهارات ووصولاً إلى تجربة الشّغل، يبقى من الصّعب سدّ هذه الفجوة.

ويعدّ الطّلب الاجتماعي على التكوين غير متوازن عادة، ففي الوقت الذي تشهد فيه بعض التخصّصات إقبالا كبيرا من طرف طالبي التكوين كتخصّصات شعبة تقنيات الإدارة والتسيير وشعبة حرف الخدمات، نلاحظ عزوفا عن متابعة التكوين في تخصصات شعبة البناء والأشغال العمومية، وشعبة الفلاحة بشقيها (الإنتاج النباتي و الحيوان)، ناهيك عن توزّع الطّلب على التكوين من حيث أنماط وأنظمة التكوين، حيث يفضّل الشّباب نمطا دون آخر حسب تصوّراتهم ووضعياتهم الاجتماعية.

كلّ هذه الأسباب يضاف إليها التّدني المسجّل لدى عدد من خريجي القطاع على مستوى المعارف والقدرات والكفايات في بعض التخصّصات، وهذا وفق ما كشفتته الدّراسات المنجزة لقياس جودة التكوين، حيث تشير بن غبريط-رمعون إلى هامشيّة إشكالية التحكّم في معرفة الأداء والتأهيل في نظام التّربية والتكوين<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - نورية بن غبريط-رمعون وآخرون: التكامل بين قطاعي التكوين و التشغيل، دراسة للعوائق في قطاع البناء و السكن و الأشغال العمومية، (راهن العلاقة بين التكوين و الشّغل. وقائع الملتقى الوطني)، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الثقافية، وهران-

الجزائر، 2012، ص 34

<sup>2</sup> - المرجع السابق ص64

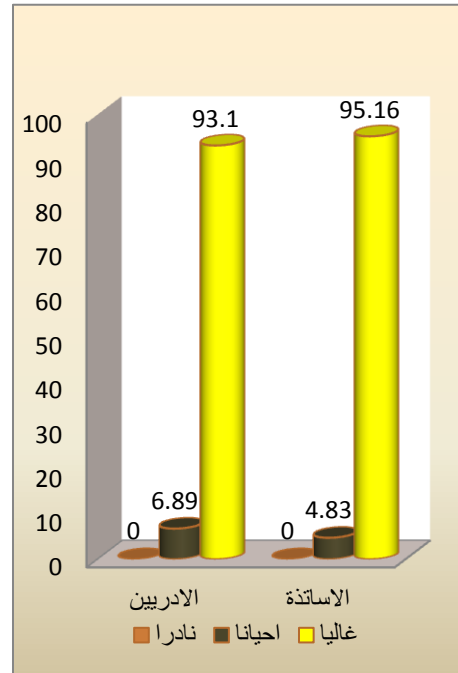
## جدول رقم (19) يوضح تأثير عزوف الشباب على الاستجابة لبعض احتياجات الشغل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.25	2.93	00	02	27	ت	الادريين
		00	6.89	93.10	%	
2.95	0.21	00	03	59	ت	الاساتذة
		00	4.83	95.16	%	

نلاحظ من خلال جدول رقم (13) و الشكل المقابل أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة تتفق وجهة نظرهم على نظرهم على أن غالبا عزوف الشباب عن بعض التخصصات يؤثر سلبا للاستجابة لمتطلبات الشغل بنسبة **95.16%** ونسبة **93.1%** لكل من لأساتذة والإداريين وهي نسبة مرتفعة جدا، وتقابلها نسب ضعيفة جدا وهي استجابة بإحيانا وهي نسبة **6.89%** لادريين ونسبة **4.83%** من الاساتذة ونعدمة الاستجابة بنادرا ومن بين الاسباب المهنية لعزوف الشباب عن بعض مهنة هي:

- انعدام وعي المجتمع و اهتمامه بمهنة اليدوية النظرة المتدنية لأصحاب هذه المهن.

شكل رقم (19) يوضح يؤثر عزوف الشباب على الاستجابة لبعض احتياجات الشغل



- انعدام رغبة الشباب في العمل اليدوي والمجهد والتكوين طويل المدى والميل للريح السريع والمريح.
- كما يظهر من خلال مجريات الدراسة انعدام المساهمة الفعلية من قبل القطاع الاقتصادي بالشكل المطلوب.
- ان أنظمة التعليم ساهمت في تكوين النظرة السلبية للمجتمع نحو التكوين المهني، قد يكون التكوين المهني هو خيار من لا خيار له إلا الانتساب لهذا النوع من التكوين بسبب عدم القدرة على مواصلة الدراسة الاكاديمية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- شادي حليبي المرجع السابق، ص 429- 431

- اما في ما يخص الطرق المتبعة من قبل التكوين المهني للتقليل من ظاهرة العزوف وهي:
1. العمل على تكثيف الاعلانات عن اهمية التكوين المهني في هذين المهنتين خاصة على مستوى مراكز ومعاهد التكوين المهني .
  2. القيام بأيام دراسية حول التكوين والتمهين في جميع الشعب وخاصة مهنة الفلاحة والبناء.
  3. يتم عقد اجتماعا بين مديرية والقطاع الاقتصادي للمساهمة الفعالة في الحد من هذه الظاهرة واتخاذ التدبير الازمة.
  4. كما قامت مؤسسة لونساج بالزام طالبي القروض بإجراء تكوين مهني في التخصص مهني و فعلا تجسدت هذه الفكرة على ارضية الواقع في نهاية شهر أفريل 2014 في ولاية بسكرة اذ تم ارسال اكثر من 2000 ملف للشباب الذي يريد الحصول على قرض في الزراعة البيوت البلاستيكية الى مديرية التكوين المهني وهي بدورها قامت بالعدد والتنظيم لاستقبال الشباب من خلال فتح التخصص زراعة البيوت البلاستيكية عبر مراكزها على مستوى ولاية بسكرة
  5. بالإضافة الى ان هذه الخطوة كان لها صدى على تحفيز الشباب على هذه المهن، تم الاعلان على خطوة جديدة تتمثل في ارسال اصحاب طالبي قروض في المستثمرات الفلاحية اذ بدا ارسال ملفاتهم الى المديرية للتكوين المهني والتي تفوق 1400 ملف لإجراء تكوين في هذا التخصص.

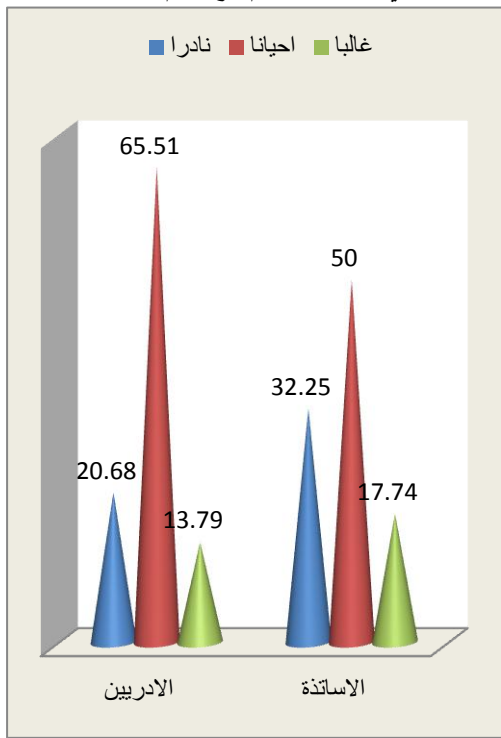
### الاستراتيجيات المتبعة لربط التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل

( أ ) الاستراتيجية المعرفية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل:

جدول رقم ( 20 ) يبين المهارات التي يتحصل عليها المتربص في التكوين تتلائم مع عالم الشغل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.59	1.93	06	19	04	ت	الاداريين
		20.68	65.51	13.79	%	
0.69	1.85	20	31	11	ت	الاساتذة
		32.25	50	17.74	%	

شكل رقم (20) يبين المهارات التي يتحصل عليها المتربص في التكوين تتلائم مع عالم الشغل



يتضح من خلال الجدول رقم (31) والشكل البياني المقابل أن مجتمع الدراسي يتفق على أنه احيانا يتحصل المتربصين على المهارات تتواءم مع عالم الشغل بنسبة 65.51% من الإداريين ترى انه احيانا والاساتذة بنسبة 50% تتفق على انه احيانا تحدث موائمة وعلى العكس جاءت نسبة 13.79% من الإداريين ونسبة 17.74% من الاساتذة غالبا ما تحدث موائمة بين ما يتحصل عليه المتربص مع عالم الشغل وهي ان دلت فإنها تدل على نسبة ضعيفة مقارنة مع سابقتها.

بلا شك ان أي مهنة تحتاج الى سنوات طويلة لإكتساب الخبرة المهارات المعلومات الدقيقة حول المهنة وهذا ما يعرف في عالم الحرف "سر الصنعة"، ورغم توفرت الامكانيات والكفاءات لدى التكوين، تبقى للخبرة دور مهم

في الحياة المهنية التي تنعكس على اداء ومنتوج العامل، بالاضافة للمدة الزمنية التي يقضيها المتربص سنة أو سنتين أو ثلاثة سنوات على الاكثر وهي في الحقيقة لا تمكنه من الحصول على كل المعارف التي لها علاقة بمهنته المستقبلية، لهذا يجمع الأغلبية على ان التكوين يعلم المعلومات الاساسية للمهنة ومن خلال الشغل والخبرة تكتمل معارفك المهنية.

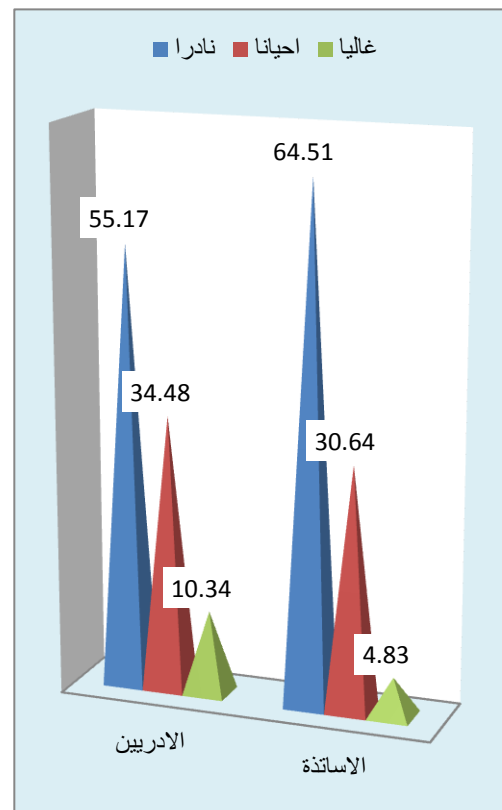
## جدول رقم (21) يبين مدى أشراك مؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.68	1.55	16	10	03	ت	الاداريين
		55.17	34.48	10.34	%	
0.84	2.38	40	19	03	ت	الاساتذة
		64.51	30.64	4.83	%	

شكل رقم (21) يبين مدى أشراك مؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج و البرامج التكوينية

يظهر من خلال جدول رقم (16) و الشكل المقابل ان نسبة 55.17% من الإداريين ونسبة 64.51% من الأساتذة اتفقوا على انه نادرا ما يتم اشراك المؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية، وكما هو ملاحظ تشكل هذه النسب أغلب آراء مجتمع الدراسة، في المقابل جاءت نسب ضعيفة ترى غالبا ما يتم أشراك الجانب الاقتصادي في عملية تطوير المناهج والبرامج والنسب كتالي 10.34% لإداريين و 4.83% لأساتذة.

لا يمكننا ان نتكلم عن التكوين المهني ومخرجاته بدون تكلم عن الجانب الاقتصادي، بعبارة شريك والمستفيد الاول في الحصول على يد عاملة ذات كفاءة مهنية عالية، وبالتالي كان لابد من مشاركته في اعداد البرامج والمناهج التكوينية، ولكن نظراً لتجاهل هذه المؤسسات دورها إتجاه التكوين المهني، ترتب على هذا تغييبها في المشاركة في اعداد البرامج والمناهج

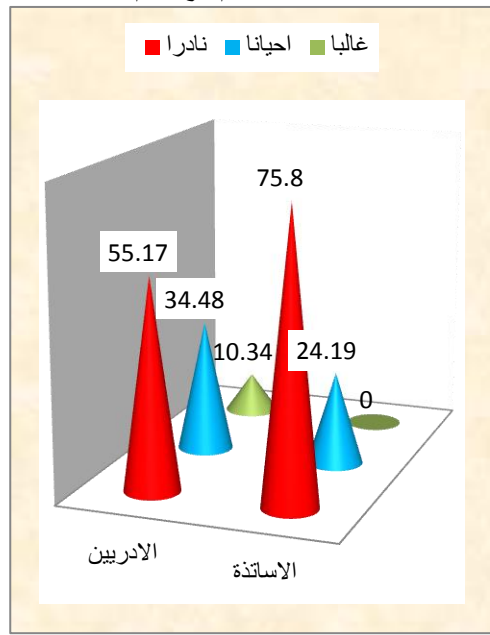


التي على اساسها يتم تكوين متربصين اليوم عمال الغد الذين سيشغلون ويسيرون هذه المؤسسات الاقتصادية التي لم تكن تكثر بتكوينهم، ان العملية التكوينية تقوم على الانسجام وتكامل الادوار بين جميع الأطراف وإذا لم يتحقق هذا، يؤدي الى خلل وظيفي الذي ينعكس سلباً على نوعية وكفاءة مخرجات التكوين

جدول رقم (22) يوضح تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتواءم مع عالم الشغل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.68	1.55	16	10	03	ت	الاداريين
		55.17	34.48	10.34	%	
0.43	1.75	47	15	00	ت	الاساتذة
		75.80	24.19	00	%	

شكل رقم (22) يوضح تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتواءم مع عالم الشغل



نلاحظ من خلال الجدول رقم 17 والشكل البياني المجاور أن أغلبية الإداريين والاساتذة التكوين المهني تتفق على ان المناهج التكوين المهني صعوبة الموائمة مع عالم الشغل، هذا ما تمثله نسبة 75.80% و 55.17% التي ترى نادرا ما تحدث موائمة بين مناهج التكوين وعالم الشغل، فحين جاءت نسبة 10.34% ترى غالبا من الإداريين اما الاساتذة فتنعدم الإجابة بغالبا أما النسبة التي ترى أحيانا فهي أقل من المتوسط وتكاد تكون نفسها بين الإداريين والأساتذة وهي كتوالي 34.48% و 30.64%

ونتيجة لعدم تكامل الادوار بين التكوين المهني والشريك الاقتصادية ترتب عنه عدم الانسجام وعدم الموائمة بين مناهج التكوين المهني وعالم الشغل، خاصة في ظل غياب تساند الادوار وتبادل الخبرات بين الطرفين، إذ لا يستطيع التكوين القيام بدوره وحده بدون الاستفادة من خبرات ومعارف الجانب الاقتصادي عن عالم الشغل، كيف يستطيع التكوين إنشاء مناهج تتسجم مع خصائص ومتطلبات واحتياجات الشغل الذي يتجاهل دوره في المشاركة والمساهمة في بناء المناهج التي تتوافق معها.

وهذه النتائج تتوافق مع نتائج دراسة "صالح صالح" وهي عدم تطابق برامج التكوين المهني و الوسائل البيداغوجية في العديد من التخصصات، إذ يكاد يتفق الجميع خاصة المشرفون على



مؤسسات التكوين المهني على أن جهاز التكوين المهني يعاني من ضعف في برامج التكوين المهني، وعجز كبير من الهياكل البيداغوجية في مجال التنظيم البيداغوجي<sup>1</sup>. لا يمكننا التكلم عن موازنة مهارات والمناهج التكوين المهني مع متطلبات الشغل في ظل غياب مشاركة فعلية من الجانب الاقتصادي سواء في بناء المناهج او تبادل الخبرات والمعارف التي يحتاجها عالم الشغل .

ان نتائج هذه الدراسة تتوافق مع نتائج دراسة "شادي حليبي" والذي توصل الى صعوبة الموازنة بين المناهج الدراسية والواقع العملي للمهنة اي صعوبة ارتباط بين مناهج الدراسة وعالم الشغل واحتياجاته<sup>2</sup> وان كان هذه الدراسة اجريت في المجتمع السوري فإنها لا تختلف عن المجتمع الجزائري.

ومن النتائج المترتب عن انعدام الموازنة بين مهارات ومناهج وبرامج التكوين المهني وعالم الشغل هو قلة كفاءة خرجي التكوين المهني، من ما يؤدي الى عدم قدرة خرجي التكوين المهني على المنافسة في عالم الشغل.

ونظرا لمدى اهمية المناهج في العملية التكوينية كان الاهتمام بها وهذا ما جاء في مشروع اليونسكو الدولي للتعليم التقني والمهني الذي تم الإعلان عنه في شهر أوت من عام 1992 وذلك في ضوء القرار الصادر عن المؤتمر العام السادس والعشرين لليونسكو عام 1991 بهذا الخصوص، وقد جاء القرار بعد استكمال دراسة الجدوى الاقتصادية الخاصة بالمشروع الدولي والتي جاءت بناء على توصية سابقة للمؤتمر العام الخامس والعشرين عام 1989 لليونسكو ونتائج اجتماعات الكونجرس العالمي الأول لتطوير وتحسين التعليم التقني والمهني في برلين عام 1989. أما غرض المشروع فهو المساهمة في تطوير وتحسين التعليم التكويني و المهني في الدول الأعضاء حيث تركز المرحلة الأولى من المشروع (1992- 1995) على ثلاثة مجالات رئيسية هي:

1. تحقيق التبادل الدولي للأفكار والمعلومات وتشجيع الدراسات المرتبطة بسياسات التعليم التقني والمهني.
2. دعم إمكانيات البحث والتطوير الوطني في مجال التعليم التقني والمهني.
3. توفير قواعد معلومات ومراكز توثيق (وطنية وإقليمية ودولية) خاصة بالتعليم التقني والمهني لتسهيل تبادل المعلومات والخبرات بين الدول الأعضاء

<sup>1</sup>- صالح صالح، المرجع السابق، ص400

<sup>2</sup>- شادي حليبي، المرجع السابق، 414- 415

وقد عقدت اللجنة الاستشارية الدولية للمشروع اجتماعها الأول في برلين/المانية خلال الفترة من 20-1993/9/22، حيث أصدرتها اللجنة الاستشارية توصياتها بالنسبة للأولويات العمل في المشروع وآلية التنفيذ من خلال برنامج وميزانية اليونسكو للعاملين 1994-1995، وهذا وقد تم تشكيل اللجنة الاستشارية بقرار من المدير العام لليونسكو.<sup>1</sup>

ولكن الأمر مختلف في الدول المتقدمة منها "الولايات المتحدة الأمريكية وكندا" تستخدم طرق خاصة لتطوير مناهجها على سبيل المثال طريقة (DACUM) لتطوير المناهج إذ تعتبر طريقة (DACUM) لتطوير المناهج إحدى الوسائل التي يعتمد عليها في تحليل طبيعة الشغل و وضع مناهج دراسي مناسب في ضوء هذا التحليل، تستخدم هذه الطريقة في تطوير مناهج التكوين والتعليم المهني.<sup>2</sup>

ومن بين الأسباب عدم مشاركة القطاع الاقتصادي مشاركة فعالة في بناء المناهج والبرامج التكوينية وتبادل الخبرات والمعارف حول واقع ومتطلبات عالم الشغل وهي:

- لا تساهم معظم مؤسسات الإنتاج والخدمات بالقطاع الخاص في تمويل التكوين المهني،
  - ضعف انفتاح بعض المراكز التكوين المهني على الفعاليات الانتاجية والخدمات في المجتمع في مجال التكوين والصيانة والمشورة الفنية.<sup>3</sup>
  - هناك جهل بأهمية التكوين المهني ومفهومه ودوره في بناء المجتمع سواء من قبل الطلبة أنفسهم، أم من قبل أفراد المجتمع، وذلك بسبب غياب التوجيه الإرشاد المهني.<sup>4</sup>
- ولهذا كان لابد من ربط بين المهارات وعالم الشغل وهذا ما خلص إليه التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2012، و الموسوم بـ«الشباب والمهارات: تسخير التعليم لمقتضيات العمل» إلى تقديم تصوّر إستراتيجي يهدف إلى ضمان توفير فرصة اكتساب المهارات لكلّ الشباب، و يقوم هذا الأخير على ضرورة إرساء قواعد أقوى تتعلّق بالشباب، المهارات و العمل، فكثير من الشباب لا يتمتّعون بالمهارات اللازمة للحصول على عمل لائق؛ لذلك بات من الضروري إعطاء الشباب فرصة ثانية لاكتساب مهارات العمل، فالشباب غير المؤهل و الذي لم يلق أيّ مساعدة سيضاف إلى العاطلين عن العمل، أو سيجد نفسه عالقا في فخّ العمل مقابل أجر منخفض جدّا<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - سلمان عواد سلمان: مناهج وهيكلة التعليم التقني و المهني في الدول العربية وعلاقتها باحتياجات التنمية والتوظيف، ورقة عمل

مقدمة الاجتماع خبراء التعليم التقني والمهني في الدول العربية، البحرين ، 20-1994/03/24، ص10-13

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص16-20

<sup>3</sup> - شادي حليبي، المرجع السابق، 414-415

<sup>4</sup> - المرجع السابق، ص429-431

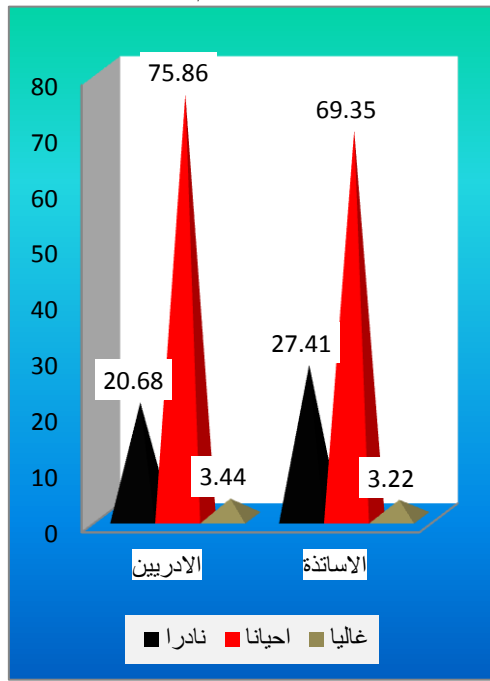
<sup>5</sup> -التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع: الشباب و المهارات- تسخير التعليم لمقتضيات العمل، منشورات اليونسكو، باريس،

فرنسا، 2012، ص176

## جدول رقم ( 23 ) يبين معلومات التي تعطي للخريجين كافية عن عالم الشغل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.46	1.82	06	22	01	ت	الاداريين
		20.68	75.86	3.44	%	
0.54	1.33	17	43	02	ت	الاساتذة
		27.41	69.35	3.22	%	

شكل رقم (23) يبين معلومات التي تعطي للخريجين كافية عن عالم الشغل



من خلال الملاحظة الأولية للجدول و الشكل البياني المقابل ندرك، إتفاق أغلبية الاداريين على انه احيانا يتم تقديم معلومات كافية للخريجين عن عالم الشغل بنسبة 75.86% والاساتذة بنسبة 69.35%، في حين كانت النسب التي تمثل نادرا ضعيفة وهي 20.68% و 27.41% أما نسب التي تمثل غالبا تقدم معلومات كافية كانت أضعف من سابقتها وهي 3.44% و 3.22%.

وبهذا يتبين انه ليس دائما تمنح معلومات حول واقع الشغل لخريجي التكوين المهني، وهذا لانعدام دورات ارشادية تقوم بهذا الدور.

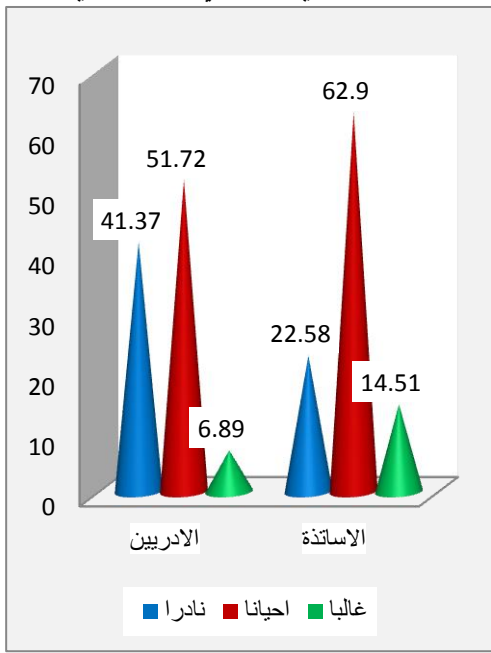
ان من مستلزمات الموائمة هي بناء يد عاملة ماهرة تتكامل فيها معارف ومهارات ومعلومات وكل ما له صلة بعالم الشغل لخلق الأنسجام، ولا يمكن ان يتحقق هذا إلا من خلال تعرف المتربصين على ما هو موجود في عالم الشغل، وهذا من خلال دورات ارشادية لتوعية بالجانب النفسي والاجتماعي للمهنة وما هي الوضعيات المحتملة التي قد تواجه المتربص في عالم الشغل، ولي هذه الدورات الارشادية اهمية بالغة في تحديد الشخصية المهنية لدى المتربص، رغم افتقاد مؤسساتنا التكوينية لهذه الدورات، و الاكتفاء بالنصائح التي قد يقدمها الاستاذ.

## جدول رقم (24) يوضح مدى اعتمد التكوين المهني على الجانب النظري والتطبيقي بشكل

## متوازي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا	
~	---	12	15	02	ت
		41.37	51.72	6.89	%
~	---	14	39	09	ت
		22.58	62.90	14.51	%

شكل رقم (24) يوضح مدى اعتمد التكوين المهني على الجانب النظري والتطبيقي بشكل متوازي



يتضح من خلال الجدول رقم (17) والشكل المقابل، ان وجهة النظر الاداريين والاساتذة ترى أنه احيانا يعتمد التكوين المهني على التكوين النظري والتطبيقي بشكل متوازي،

ولهذا جاءت نسبة 51.72% من الإداريين في المقابل جاءت نسبة 62.90% من الاساتذة، اما في ما يخص الاتجاهات التي ترى انه نادرا يتحقق هذا التوازن فهي متفاوتة بين الجهتين وهي نسبة 41.37% لإداريين و 22.58% الاساتذة.

يتبين من خلال نتائج الدراسة انه هناك توازي

بين النظري والتطبيقي

يعتبر التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي أمر ضروري في عملية تكوين المترشحين للحصول على كفاءات ذات جودة عالية قادرة على المنافسة وإمكانية تغطية الطلب الكمي والنوعي لاحتياجات أشغل ولإشارة ان مخرجات نمط التمهين اكثر كفاءة مقارنة بنمط التكوين الإقامي وهذا ما تم ملاحظته ومعرفته من خلال تصريحات معظم مسؤولي التكوين المهني من خلال المقابلات و الملاحظات التي اجريتها في هذه الدراسة.

### جدول رقم (25) يبين مدى توفير الأجهزة الفنية و التقنية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.63	2.48	02	11	16	ت	الاداريين
		6.89	37.93	55.17	%	
0.68	2.01	12	37	13	ت	الاساتذة
		19.35	59.67	20.96	%	

شكل رقم (25) يبين مدى توفير الأجهزة الفنية و التقنية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين



من خلال الملاحظة الاولى للجدول رقم والشكل البياني، ندرك هناك اختلافات بين وجهات النظر بين الاداريين والاساتذة في ما يخص توفير الأجهزة الفنية والتقنية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين المهني ولهذا جاءت اراء الاداريين بنسبة 55.17% ترى غالبا ما يتم توفير الأجهزة في حين جاءت نسبة 59.67% من الاساتذة ترى انه احيانا يتم توفير الاجهزة.

وان وجد الاختلاف فهو ليس كبير، وهذا يدل على مدى توفر المعدات الضرورية في عملية التكوينية لتحقيق الغاية.

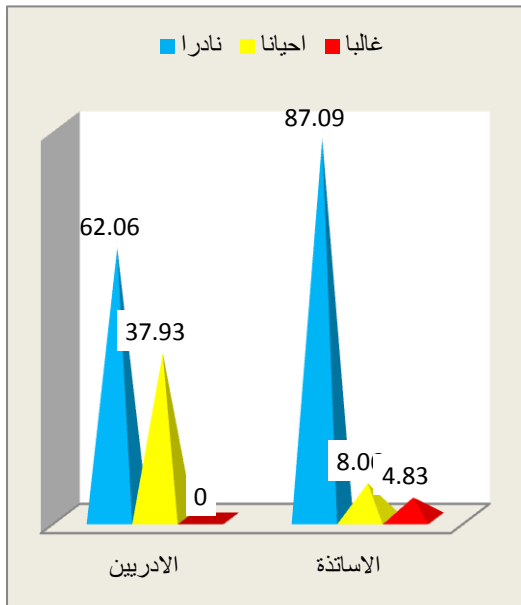
ومهما توفرت التجهيزات والمعدات الكافية اللازمة في مؤسسات التكوين المهني، دل هذا على مدى الاهتمام الذي توليه من قبل وزارة التكوين والتعليم المهني بالعملية التكوينية، من حيث الظروف والعتاد الذي تحتاجه، وصولا الى كفاءات عالية تزيد من الموائمة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل.

## أ) الاستراتيجية التنظيمية المتبعة اربط التكوين المهني بعالم الشغل

جدول رقم (26) يوضح مدى تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات الشغل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.49	1.37	18	11	00	ت	الاداريين
		62.06	37.93	00	%	
0.49	1.17	54	05	03	ت	الاساتذة
		87.09	8.06	4.83	%	

شكل رقم (26) يوضح مدى تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات الشغل



نشاهد من خلال جدول رقم والشكل البياني المقابل أن نسبة 62.06% من الاداريين ونسبة 87.09% من الاساتذة اتفقوا على انه نادراً ما يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات الشغل وهي نسب مرتفعة جداً.

وفي المقابل نجد العكس خاصة في الاستجابة على غالبا التي تتعدم عن الاداريين وتضعف عند الاساتذة بنسبة 4.83% وهذه النسب ضعيفة جداً. أن هذه النتائج المتحصل عليها فهي لا تتناقص مع النتائج السابق.

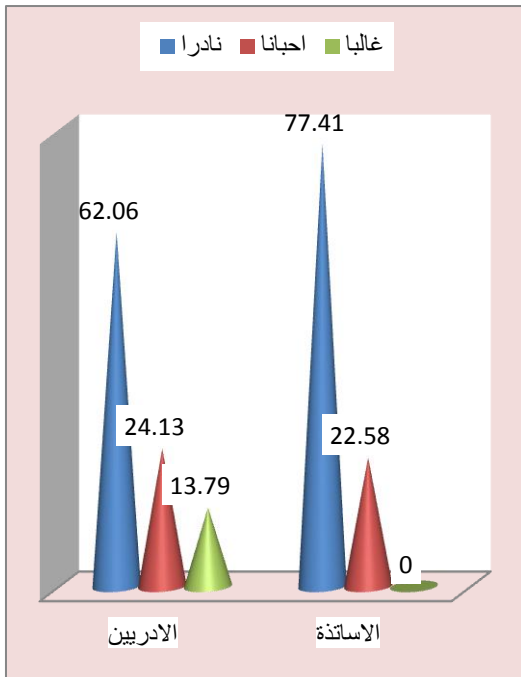
كيف لتكوين المهني أن يحدد احتياجات الشغل في ظل غياب الجانب الاقتصادي؟

لا يمكن للتكوين معرفة احتياجات عالم الشغل بدون أن يفصح على احتياجاته ويقر بها ، وهذا ما يؤدي الى عدم الانسجام والتكامل بين الطرفين على إثر تهرب الجانب الاقتصادي بالقيام بدوره اتجاه التكوين المهني من ما يوقع التكوين المهني في حيرة عند تحديد العروض التكوينية (التخصصات) معتمدا في ذلك على التنبؤ في ظل غياب طلبات ونسب محددة بدقة، وهذا ما يخلق لنا مشكلة مصير هذه المخرجات التي لا تتماشى مع الطلب الاقتصادي، والذي من شأنه يؤثر على فكرة الموائمة بين الطرفين.

## جدول رقم (27) يوضح مدى تعاون فعلي(حقيقي) بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.73	1.51	18	07	04	ت	الاداريين
		62.06	24.13	13.79	%	
0.42	1.22	48	14	00	ت	الاساتذة
		77.41	22.58	00	%	

شكل رقم (27) يوضح مدى تعاون فعلي(حقيقي) بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين



ملاحظ من خلال جدول رقم (12) والشكل البياني المقابل أن استجابة افراد مجتمع الدراسة كانت ومقاربة إذ يرى اغلبية الاداريين والاساتذة أن نادرا ما يحدث تعاون فعلي(حقيقي) بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين بنسبة **77.41%** الاساتذة ونسبة **62.06%** لإداريين وهي نسبة مرتفعة وكما هو ملاحظ أن النسب اللاحقة ضعيفة التي تعبر عن استجابة احيانا تتمثل في **24.13%** و **22.58%** لكل من الاداريين والأساتذة ونقل النسبة في غالبا بالنسبة لاداريين **13.79%** وتنعدم الاستجابة بغالبا عند الاساتذة كما هو مبين في الشكل البياني.

في الحقيقة لا يمكن ان نتوقع ان يوجد تعاون فعلي بين التكوين المهني وعالم الشغل على إثر إنعدام مشاركته في بناء المناهج والبرامج التكوينية وتبادل الخبرات وتغيبه في تحديد إحتياجاته الكمية والنوعية من اليد العاملة المؤهلة، ان هذا يستلزم فقدان التعاون الفعلي لغياب الانسجام والتكامل فيالادوار، ولكن كيف نستطيع التكلم على الموائمة مع ضعف التعاون والتكامل، لهذا ظهرت جهود حثيثة لخلق هذا التعاون سواء من خلال إنشاء قوانين ومجالس خاصة لتفعيل التعاون. ومن بين هذه الاجراءات إنشاء الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC وتتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، في التسيير المالي للموارد الناتجة من

تحصيل الرسم الشبه الضريبي على التمهين، وعلى التكوين المتواصل والمقدرة بـ 2 % من بينها 1 % للتكوين عن طريق التمهين و 1 % للتكوين المتواصل تدفعها المؤسسات من مجموع الكتلة الأجرية السنوية، كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين.

❖ تمثل نسبة رسمي التكوين المهني 2 % من الكتلة الأجرية السنوية؛ أي 1 % لرسم التمهين و 1 % لرسم التكوين المتواصل؛

❖ يتم اقتطاع الموارد المالية من الحساب التخصيصي الخاص: 302 - 091 "صندوق

ترقية التمهين والتكوين المتواصل" من طرف الوزارة لانجاز البرامج السنوية المسطرة<sup>1</sup>

ولكن السؤال المطروح ما هي المؤسسات المعنية بدفع الرسمين؟

كل المؤسسات ما عدا الهيئات و الإدارات العمومية ( قانون المالية رقم 97/02 بتاريخ 31 ديسمبر 1997 لسنة 1998 المعدل و المتمم بقانون المالية رقم 06/24 ل 24 ديسمبر 2006 لسنة 2007). يتم دفع هذين الرسمين من طرف المؤسسات التي لم تقم بالمجهود التكويني المعادل على الأقل لهاتين النسبتين.<sup>2</sup>

ولا ننسى الامتيازات التي تستفيد منها المؤسسات أو الحرفيين الذين يساهمون في تكوين

الشباب عن طريق التمهين

- الإعفاء من رسم التمهين.

- الإعفاء من دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي المترتبة على المتمهن بعنوان :

- الضمان الاجتماعي - التأمين من حوادث العمل - المنح العائلية.

- الإعفاء من الدفع الجزافي بعنوان الضريبة على شبه رواتب المتمهين<sup>3</sup>

من أجل النهوض بنمط التكوين عن طريق التمهين الذي لا تقتصر عملية نجاحه على قطاع التكوين المهني لوحده فإنه من الضروري أن مشاركة كل الأطراف المتدخلة، كما أنه أصبح من الضروري على المؤسسات المستخدمة إعداد مخططات تكوين لفائدة عمالها ومستخدميها<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل، جهاز تمويل التكوين المتواصل (F P C) والتكوين عن طريق التمهين (F P A) مساهمة الصندوق في تطوير التمهين و التكوين المتواصل، ملتقى، cnam،، وزارة التكوين و

التعليم المهنيين، الجزائر، 23 - 26 مارس 2013، ص 07 - 13

<sup>2</sup>- المرجع السابق

<sup>3</sup>- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، دليل إعلامي حول مؤسسات التكوين المهني، مديرية التكوين المهني، مصلحة التكوين التناوبي

والتتسيق بين القطاعات، بسكرة، الجزائر، 2008، ص 05 - 23

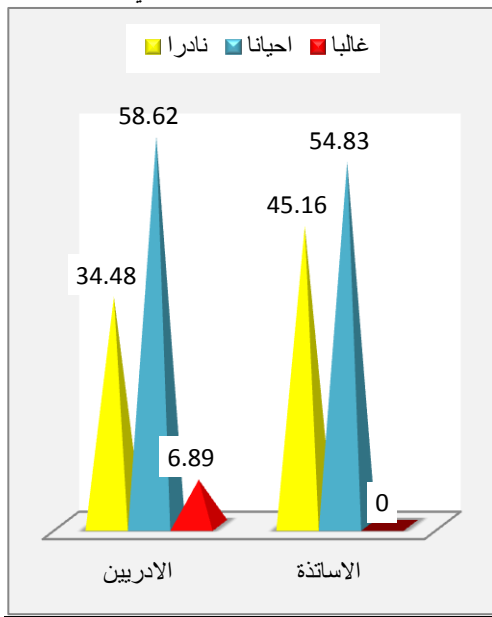
<sup>4</sup>- الملاجع السابق، ص 10 - 02



جدول رقم ( 28 ) يوضح مدى استطاعت اللجنة الولائية للمشاركة تحقيق الموائمة بين  
التكوين المهني و الشغل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.59	1.72	10	17	02	ت	الاداريين
		34.48	58.62	6.89	%	
0.50	1.54	28	34	00	ت	الاساتذة
		45.16	54.83	00	%	

شكل رقم (28) يوضح مدى استطاعت اللجنة الولائية للمشاركة  
تحقيق الموائمة بين التكوين المهني و الشغل



يتبين من خلال جدول رقم (22) والشكل  
البياني ألمجاور أن وجهة نظر الاداريين  
والاساتذة لا تختلف بل العكس تتقارب خاصة  
في استجابة على احيانا وكما هي مجسدة في  
الشكل البياني وعليه نلاحظ أن نسبة  
58.62% لإداريين ونسبة 54.83% لأساتذة  
وهي نسب متقاربة ومتوسط وبعدها تظهر نسب  
منخفضة تمثل استجابة نادراً وهي نسبة  
45.16% لأساتذة ونسبة 34.48% لإداريين  
وهي نسب ضعيفة.

وتتخفف أكثر في استجابة غالبا إذ تصل إلى 6.89% لإداريين وتندعم لأساتذة 0% .  
أمام إشكالية التعرف بدقة على المتطلبات الاقتصادية من حيث الكمية والنوعية وضع قطاع التكوين  
والتعليم المهنيين خطة للتعاون والشراكة مع القطاعات المكلفة بميادين النشاطات الأساسية، وكذا مع  
هيئات ومؤسسات اقتصادية وطنية تهدف الشراكة القائمة عن طريق إتفاقيات إطار المبرمة مع مختلف  
القطاعات الاقتصادية (هيئات وزارية، منشآت عمومية، مؤسسات خاصة و جمعيات ...)، والتي يتم  
تطبيقها على المستوى المحلي عن طريق إتفاقيات خاصة إلى التنسيق .

- والتعاون و إشراك المتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين في جميع مراحل التكوين<sup>1</sup>.
- من خلال التعبير عن الإحتياجات، يتم مشاركة محترفين من أجل تقييم التربص التطبيقي في الوسط المهني وإستقبال المتربصين، زيادة على توضيح النظرة للإحتياجات، عن طريق الشراكة فإن الإستراتيجية المقصودة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، هي إشراك المؤسسات وأرباب العمل :
- في تحديد شعب التكوينات المطلوبة في سوق العمل، بأسلوب يطمئن موائمة عروض التكوين مع إحتياجات السوق.
  - تطوير التربص التطبيقي في الميدان المهني، من أجل تحصيل حملي الشهادة المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني، من الحرفية، والعملية الضرورية المطلوبة من طرف المستعملين.
  - تطوير تربصات الإدماج في الوسط المهني بالنسبة للمكونين.
  - في التكوين المتواصل لعمالهم وذلك بتعزيز معارفهم وتدعيم قدراتهم.
  - تأهيل الكفاءة المهنية لموظفيهم، على أساس خبرتهم ومكتسباتهم.
  - المساهمة في تطوير فروع وأنماط التكوين المطلوبة في سوق العمل بطريقة تضمن تطابق عروض التكوين و إحتياجات سوق الشغل من خلال الاقتراحات المعبر عنها من طرف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين
  - المساهمة في تدعيم المدونة الوطنية لشعب التكوين والتعليم عن طريق إدراج فروع جديدة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل
  - ضمان الحوار والنشاور بشكل دائم ومنتظم بين جميع الفاعلين وشركاء منظومة التكوين والتعليم المهنيين .
- ولقد ساير القطاع أهم قطاعات النشاط الإقتصادي من أجل عقد إتفاقيات شراكة وخلق فضاءات للتبادل والتعاون، على العموم ومنذ إنطلاق مسار الشراكة، حقق القطاع الأرقام التالية :
- إبرام 95 إتفاقية إطار.
  - إبرام 4285 إتفاقية خاصة على المستوى المحلي،
  - إدماج 247317 عامل في التكوين المتواصل منذ سنة 2000 إلى جوان 2009.

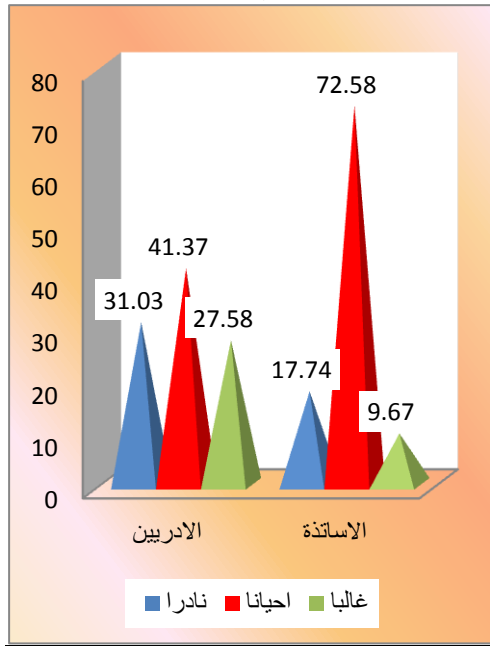
<sup>1</sup> - موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، [www.mfep.gov.dz](http://www.mfep.gov.dz)

جدول رقم (29) يوضح مدى قابلية سياسة التكوين المهني لتطبيق

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.77	1.96	09	12	08	ت	الاداريين
		31.03	41.37	27.58	%	
0.65	2.62	11	45	06	ت	الاساتذة
		17.74	72.58	9.67	%	

شكل رقم (29) يوضح مدى قابلية سياسة التكوين

## المهني لتطبيق



يجسد لنا جدول رقم (23) و الشكل البياني المقابل نلاحظ آراء الفرد مجتمع الدراسة حول ان التكوين المهني له سياسة شمولية قابلة للتطبيق، كما نلاحظ الاستجابة احيانا متشابهة بين الاساتذة والإداريين وان اختلف في النسب وعليه يظهر ان نسبة 72.58% لأساتذة تفوق بكثير استجابة الإداريين والتي هي 41.37% ، وتليها نسبة 31.03% لإداريين و نسبة 17.74% لكل من الإداريين و الأساتذة وهذه النسب تمثل استجابة نادرا أما في ما يتعلق باستجابة غالبا وان كانت ضعيفة تتمثل في 27.58% و 9.67% . لإداريين ثم الاساتذة

لقد جاءت نتائج الدراسة ترى أنه في احيانا تكون السياسة التي ينتهجها التكوين المهني ذات نظرة شمولية قابلة للتطبيق، ربما نتيجة الاصلاحات والتحسينات التي طرأت على منظومة التكوين المهني، ولكن هذه النتيجة التي قد تتعارض مع نتائج معظم الدراسات التي ترى أنه يعاني نظام تخطيط القوى العاملة في اغلب الدول العربية من قصور في بناء أو وضع إستراتيجية أو خطط تفصيلية مستقبلية قصيرة ومتوسطة وطويلة للأجل ربط بين التعليم والتكوين اللذان يمثلان جانب العرض وفرص العمل الحقيقية الممكنة والتي تمثل جانب الطلب أو بمعنى لأخر تمثل سوق الشغل.

إن قصور الموارد مع نقص الاستثمارات المتاحة المحلية، والأجنبية وتسارع معدل النمو السكاني وكذا زيادة أعداد الخريجين تجعل حكومات الدول تلجأ لسياسة المسكنات، بهدف منع انفجار الأزمة

دون القدرة الفعلية على القيام بدور فعال في التخطيط القوى العاملة رغم الاجهزة المتخصصة في ذلك.

ان الدور الحقيقي لمراكز التكوين المهني هو تحقيق التوازن والملاءمة بين العرض والطلب في سوق الشغل، كما تساعد في الحد من العجز في المهن والانشطة المختلفة، غير ان الواقع الذي تشهده أغلب الدول العربية يؤكد عدم قيام هذه المراكز بدورها الفعال وهذا لاسباب التالية: عشوائية التكوين المهني: حيث ان هناك عدم التنسيق بين مراكز، سواء من حيث الجهاز التابعة له أو ميزانية انفاقها أو المهن المخطط التكوين فيها.

عدم توافر بنك معلومات عن سوق العمل: تعاني أغلب الدول العربية من عدم وجود بنك معلومات حول سوق العمل واحتياجات من المهن المختلفة، وهذا ما يؤدي الى:

- التكوين في المهن قد لا يكون عليها طلب في سوق العمل.
- الازدواجية بين مراكز التكوين المهني في التعامل مع مهن مكررة.

ويذهب "أسامة عبد الخالق" الى ان مراكز التكوين المهني قد ساعدت على اختلال في سوق الشغل، حيث انها تدفع سنويا بمخرجات تعد بالآلاف دون الحاجة، وهذا ما يؤدي الى زيادة اعداد البطالة من ناحية، وفقد الشباب المتكون الثقة في دور مراكز التكوين المهني والقطاع ككل من ناحية مع اهدار المال والجهد المنفق عليها<sup>1</sup>.

وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة "صالح صالح" أن هناك خلل وجمود تكوين المتكويين، إذ لم تسجل أي زيادة في المعاهد التكوين المهني التي يبقى عددها (06) لعقود من الزمن إلى يومنا هذا، على الرغم ان القطاع لا يشكو من شبكة التأطير إذ انه هناك صعوبة بالغة في التزود بمعلمين ذو كفاءة، وحتى الاستعانة بخرجي الجامعة لم تحل المشكلة لطبيعة التكوين الجامعي الذي لا يتماشى مع طبيعة المهن الموجودة في مراكز التكوين المهني، بالإضافة الى اكثر من 80% من المتكويين حائزين على الشهادة الكفاءة المهنية، فضلا على ضعف التحفيزات المادية والمالية، سواء تعلق الامر بالمشرفين عن القطاع (أجور، سكنات ) أو تلاميذ الملتحقين بها (المنح) وما لذلك من انعكاسات على العملية البيداغوجية، زد على ذلك نسبة الرسوب المتدنية جدا من ما يطرح مسألة المعايير المعتمدة في التقييم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - أسامة على عبد الخالق: الصعوبات التي تعوق الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب (التكوين) المهني والشغل، ندوة قومية حول

متطلبات سوق العمل العربية الدولية والتي عقدت بالقاهرة، مكتب العمل العربي، 14- 16/06/2005، ص 19- 21

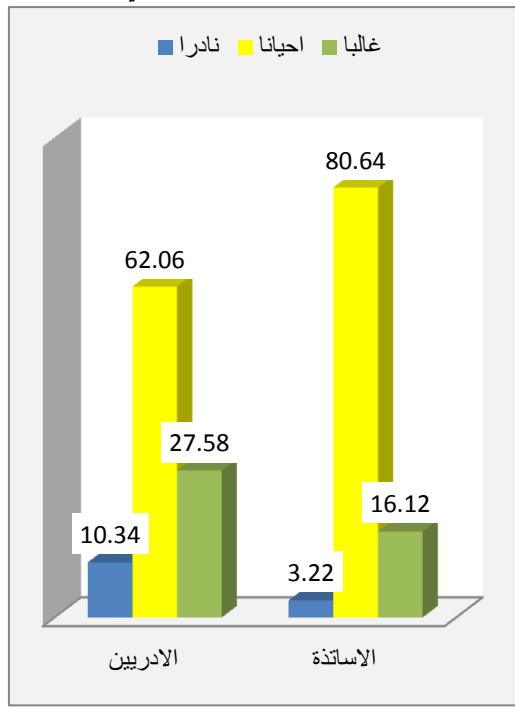
<sup>2</sup> - صالح صالح، المرجع السابق، ص 440-441

جدول رقم (30) يوضح مدى تطبيق القوانين والسياسات التي تهدف  
لتحسين التكوين المهني

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.60	2.17	03	18	08	ت	الاداريين
		10.34	62.06	27.58	%	
2.77	0.49	02	50	10	ت	الاساتذة
		3.22	80.64	16.12	%	

شكل رقم (30) يوضح مدى تطبيق القوانين والسياسات التي

تهدف لتحسين التكوين المهني



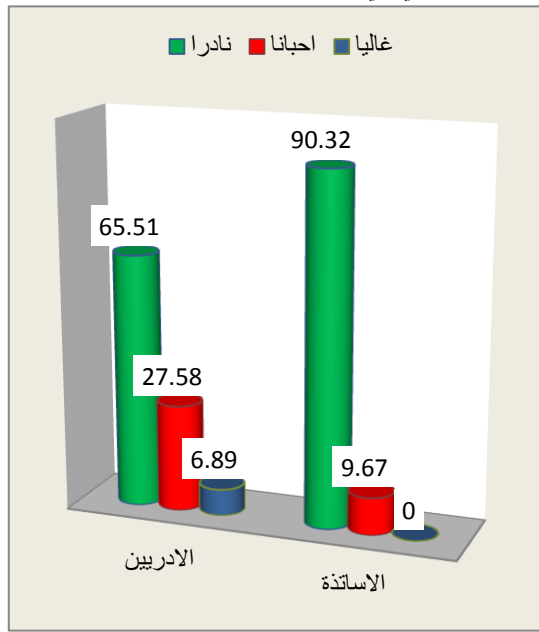
يبين لنا جدول رقم (24) والشكل البياني هناك اتفاق ضمني بين وجهات نظر افراد مجتمع الدراسة سواء بين الاداريين أو الاساتذة، وفي الاستجابة وان اختلفت في النسب، وهذا ما يظهر لنا حيث جاءت النسب كالتالي **80.64%** لإداريين ونسبة **62.06%** لأساتذة وهذه النسب تمثل استجابة أحيانا يتم تطبيق القوانين والسياسات التي تهدف لتحسين التكوين المهني، أما الاستجابة بغالبا فهي تمثل **27.58%** لإداريين و**16.12%** لأساتذة وتليها الاستجابة بنادرا **10.34%** عند الاداريين ولقد تظهر نتائج الدراسة الى أنه يتم تطبيق القوانين والسياسات

التي تهدف لتحسين التكوين المهني وان كان ليس بشكل دائم وهذا ما يتفق مع نتائج الجدول السابق وهو ان التكوين المهني له سياسة شمولية قابلة للتطبيق، إذ نلاحظ القوانين الجديدة فهي تتماشى مع هذه الفكرة كتمديد سن التمهين من **16 سنة** الى **35 سنة** بالإضافة الى الضريبة **1%** التي تخصم من المؤسسات التي لا تسهم في التكوين المهني الى جانب استحداث التعليم المهني في الجزائر، ولا ننسى مجلس لجنة الشراكة الذي تم تفعيله وغير ذلك من المستجدات على مستوى القطاع

جدول رقم (31) يوضح مدى مساهمة لقطاع الخاص للتكوين المهني في تحسين نوعية مخرجات التكوين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.62	1.41	19	08	02	ت	الادريين
		65.51	27.58	6.89	%	
0.29	1.09	56	06	00	ت	الاساتذة
		90.32	9.67	00	%	

شكل رقم (31) يوضح مدى مساهمة لقطاع الخاص للتكوين المهني في تحسين نوعية مخرجات التكوين



نلاحظ من خلال جدول رقم (25) و التمثيل البياني أن أغلبية افراد الدراسة وجهة نظرهم انه نادرا ما يساهم القطاع الخاص في تحسين نوعية مخرجات التكوين المهني بنسبة 90.32% لدى الاساتذة وهي نسبة جد مرتفعة وفي نفس الاستجابة نلاحظ نسبة 65.51% عند الإداريين أما استجابة باحيانا فهي ضعيفة تتمثل في 27.58% لإداريين ونسبة 9.67% لأساتذة وتنخفض في غالبا 6.89% لاداريين وتتعدم عند الاساتذة، ونتيجة أن المؤسسات الخاصة لا تسهم في تحسين التكوين رغم ما تحظى به هذه المؤسسات والمؤسسة الخاصة للتكوين

المهني 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 وثبتت طاقة بيداغوجية على الأقل بعشرين (20) منصب تكوين، تقدم تكوينات تهدف إلى ضمان تأهيل مهني جيد في إطار سياستها الوطنية التي ترمي إلى ترقية شبكة المؤسسات الخاصة وتهدف إلى المشاركة في وضع حيز تنفيذ السياسة الوطنية للتكوين المهني إلى تحقيق أهدافها، المساهمة في المجهود الوطني لتطوير وترقية التكوين الأولي والمتواصل.

وهذه المجهودات من أجل زيادة من الموائمة بين التكوين والشغل، ولا لكن هدف الخواص هو الربح فقط

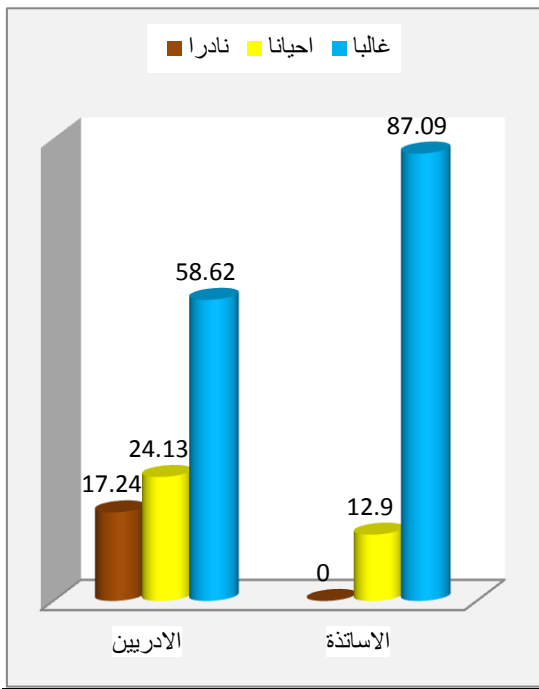
## أ) الاستراتيجية الإعلامية المتبعة اربط التكوين المهني بعالم الشغل

## جدول رقم (32) يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرًا	أحيانًا	غالبًا		
0.65	2.06	05	07	17	ت	الاداريين
		17.24	24.13	58.62	%	
2.87	0.33	00	08	54	ت	الاساتذة
		00	12.90	87.09	%	

شكل رقم (32) يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية

إعلامية



نلاحظ من خلال جدول رقم (26) والشكل

البياني المقابل، بان وجهة نظر فراد الدراسة حول القيام التكوين المهني بمعارض إعلامية لمنتجات ومخرجات التكوين المهني، والتي كانت الاستجابة بغالبها عند الاساتذة بنسبة 87.09 % ونسبة 58.62% لدى الاداريين، وتليها نسب منخفض في الاستجابة باحيانا وهي 24.13% لدى الاداريين ونسبة 12.9% لدى الاساتذة، أما في ما يخص الاستجابة بنادرا 17.24% عند الاداريين ونسبة 0% تتعدم عند الاساتذة.

وبهذا فنتيجة هناك اتفاق بين مجتمع الدراسة

على ان التكوين المهني يقوم بمعارض إعلامية.

لقد اصبح العارض الإعلامية والأيام الدراسية عادة من العادات الحميدة التي اصبح التكوين المهني ينتهجها سعياً لخلق فضاء للتفاعل بينه وبين فئات وشرائح المجتمع والمؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة ناهيك عن السلطات المحلية، وتهدف هذه الاستراتيجية لتجاوز بعض العقبات كتعريف بمخرجات التكوين لتشجيع المتعامل الاقتصادي للاستثمار في الرأس المال البشري، وفي تقليل من ظاهرة عزرف الشباب على بعض المهن في التكوين المهني.

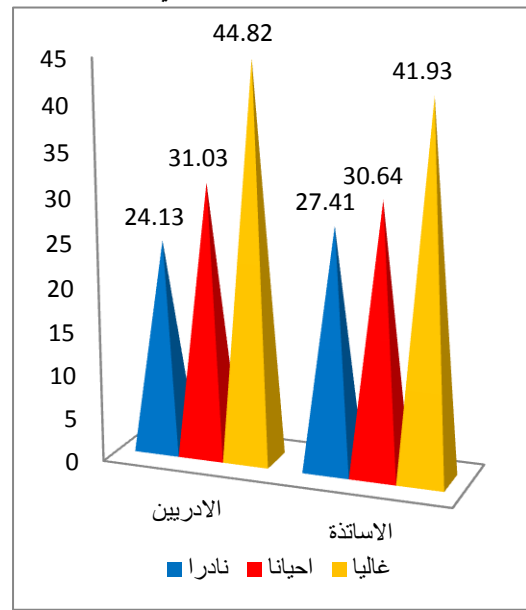
جدول رقم ( 33 ) يوضح مدى إعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من

### خدمات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرًا	أحيانًا	غالبًا		
0.75	2.06	07	09	13	ت	الإداريين
		24.13	31.03	44.82	%	
0.82	2.14	17	19	26	ت	الإساتذة
		27.41	30.64	41.93	%	

شكل رقم (33) يوضح مدى إعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من خدمات

نلاحظ من خلال جدول رقم(23) وشكل البياني المقابل ان مجتمع الدراسة اتفق في الاستجابة بأنه غالبا ما يتم إعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من خدمات وان كانت النسبة اقل من المتوسط بنسبة **44.82%** لإداريين ونسبة **41.93%** لأساتذة، وتليها الإيجابية بأحيانا بنسب متقاربة وضعيفة وهي **31.03%** لإداريين ونسبة **30.64%** لاساتذة. وتليها الاستجابة بنادرا وهي نسبة **27.41%** لاساتذة ونسبة **24.13%** لإداريين وهي نسب منخفضة



وبهذا نصل الى نتيجة وهي ان التكوين المهني يقوم بالاعلام مؤسسات الاقتصادية بكل ما هو جديد ومستحدث على مستوى قطاع التكوين المهني من قوانين وتوجهات وتخصصات وبكل طرف هذه المؤسسات لا أدري اين هو المشكل ربما لقلة وعي بمدى اهمية التكوين، وهذا ما توصل اليه "عبد الله عبد السلام" في دراسته في مدينة تلمسان الى عدم وجود ادارة مسؤولة عن التكوين في أغلبية المؤسسات، كما و ترى أغلبية المؤسسات بأنه لاضرورة لجهاز مكون لتسيير الكفاءات، بالاضافة الى تسجيل ضعفا حقيقيا لمصاريف التكوين وهذا يفسر غياب اللجوء الى مكونين الخارجيين<sup>1</sup>

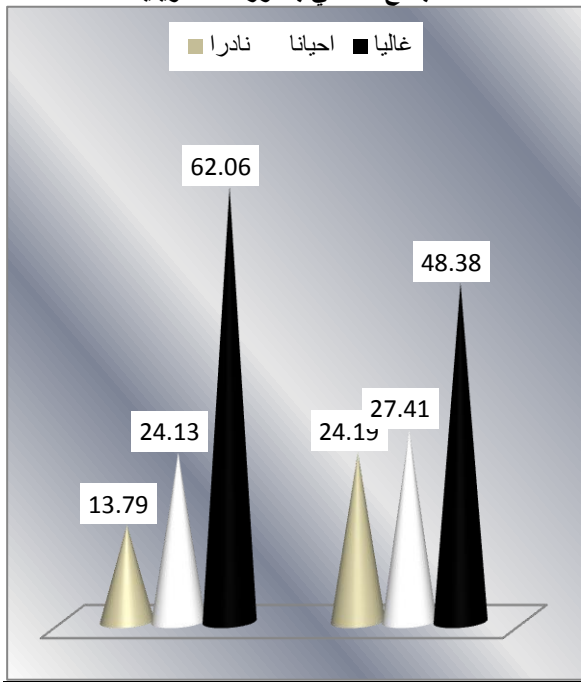
<sup>1</sup> عبد الله عبد السلام بندي، وآخرون: واقع التكوين والتطوير الكفاءات في المؤسسة الجزائرية دراسة بمؤسسة SEROR بتلمسان،



## جدول رقم (34) يوضح يقوم التكوين المهني بالدعاية والإعلام المجتمعي المحلي بالدورات التكوينية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا	احيانا	غالبا		
0.61	1.89	04	07	18	ت	الاداريين
		13.79	24.13	62.06	%	
0.72	1.96	15	17	30	ت	الاساتذة
		24.19	27.41	48.38	%	

شكل رقم (34) يوضح يقوم التكوين المهني بالدعاية والإعلام المجتمعي المحلي بالدورات التكوينية



تبين الاحصائيات أن اغلب اراء عمال التكوين المهني بنسبة 62.06 % ترى غالباً من الاداريين بان التكوين المهني يقوم بالدعاية والإعلام المجتمعي المحلي بالدورات التكوينية، ونسبة 48.38 % وبهذا فان اغلب افراد الدراسة ترى غالباً خاصة بالمقارنة بالنسب المتبقية فهي ضعيفة والتي تمثل استجابة باحياناً ونادراً. وهذه النتيجة تتوافق مع النتائج السابقة، وهي العروض واعلام المتعامل الاقتصادي، وقد جاءت نتائج هذا الجدول لتؤكد مدى صحة الافكار السابقة و التي تتمثل في اهتمام التكوين المهني بالجاني الاعلامي ويستخدمه

كإستراتيجية فعالة تحسين والتطوير من نشاطه، وهذا على إثر جملة من الاعمال والجهود التي يقوم بها عمال مؤسسات التكوين المهني لزيادة من فعالية مؤسساتهم ربطها بمتطلبات الشغل الحالية للمنطقة بسكرة. وهذه جملة من المجهودات التي يقوم بها عمال مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، وهذا ومن أجل ترويج الإعلام وتعريف الجمهور الواسع بغرض التكوين التي توفرها المؤسسات التكوينية بالولاية بسكرة تم تسطير وضبط برنامج عمل ولائي خاص بالإعلام، الإتصال والتوجيه تم العمل على تجسيده ميدانيا من خلال التكفل بالعمليات التالية:

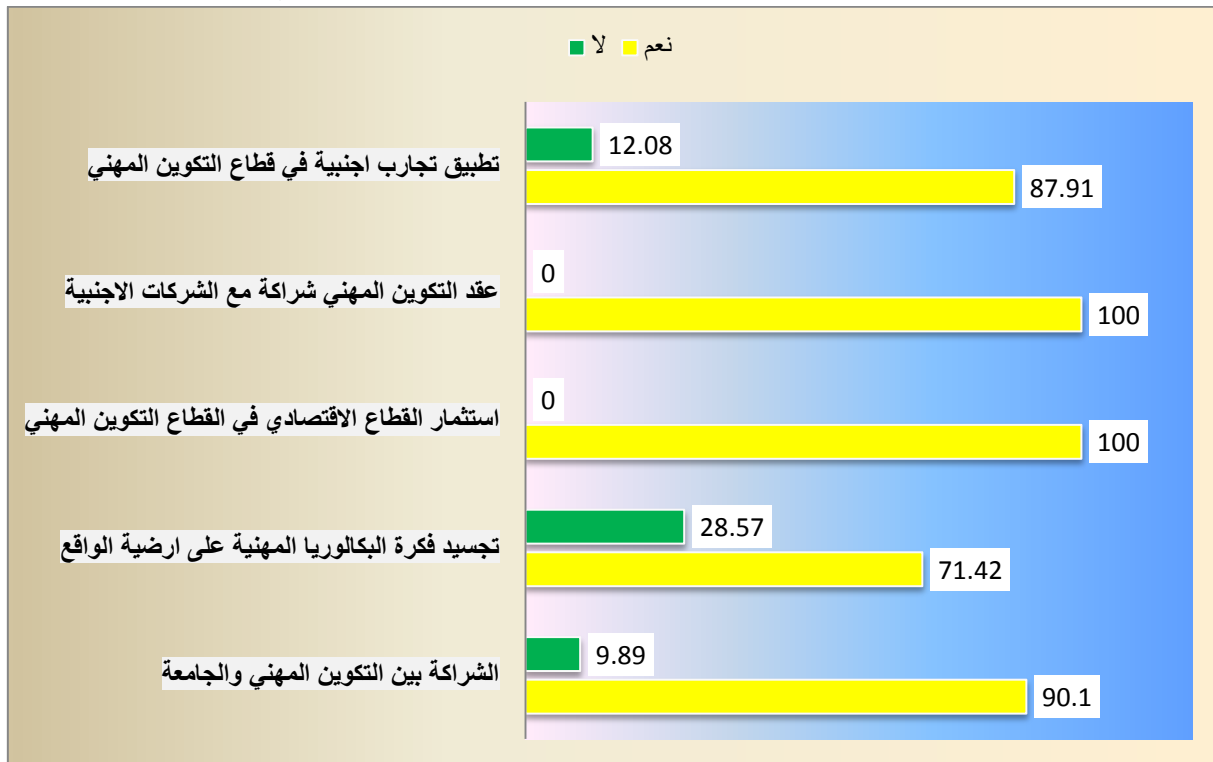
- ✓ تصميم وطبع دليل عروض التكوين لهذه الدورة وكذا مختلف الدعائم الإعلامية وتوزيعها على مختلف الشركاء ومتعاملي القطاع من هيئات، إدارات ومؤسسات عمومية وخاصة ووضعها في متناول الجمهور الواسع .
- ✓ تنظيم معارض إعلامية على مستوى دور الشباب ببلديات: القنطرة، سيدي عقبة، طولقة خلال الفترة الممتدة من 22 إلى 25 أبريل 2013.
- ✓ المشاركة في تنشيط المكاتب المشتركة مع قطاع التربية خلال مرحلة التوجيه الأولي نحو المسار المهني والمدرسي التي ينظمها قطاع التربية الوطنية خلال الفترة الممتدة من 15 أبريل إلى غاية 31 ماي 2013، وذلك عملا بأحكام المنشور الوزاري المشترك رقم 02 المؤرخ في 03 ماي 2011 المتضمن تنصيب مكاتب مشتركة للإعلام والتوجيه نحو مساري التعليم والتكوين المهنيين.
- ✓ تنظيم زيارات إلى المؤسسات التكوينية لفائدة تلاميذ المؤسسات التربوية.
- ✓ تنظيم قوافل إعلامية تجوب مختلف القرى والمناطق النائية وفتح نقاط للتسجيل خارج المؤسسات التكوينية .
- ✓ الإعتماد على الإعلام الجوّاري بمشاركة مختلف الجمعيات الناشطة بالولاية؛
- ✓ تنظيم حصص إعلامية لفائدة أولياء التلاميذ لمساعدة أبنائهم على إختيار مهنة تناسب ميولاتهم ومؤهلاتهم .
- ✓ تنظيم ندوة صحفية بتاريخ 09/09/2013، بمشاركة خلية الإعلام بالولاية والمراسلين الصحفيين المعتمدين بالولاية والإذاعة المحلية. و إدراج عروض التكوين ضمن موقع الواب للمديرية.
- ✓ إستغلال كافة الفضاءات الإعلامية المتاحة خاصة الإذاعة المحلية في بث ومضات إشهارية وتخصيص حصص إذاعية مباشرة مع الجمهور.
- ✓ المشاركة في إجتماعات مجالس القبول والتوجيه على مستوى المقاطعات المدرسية بالتنسيق مع مديرية التربية ومركز التوجيه المدرسي والمهني واستدعاء التلاميذ الموجهين إلى الحياة العملية للإلتحاق بمؤسسات التكوين المهني<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - مديرية التكوين المهني ، بطاقة تقنية للدخول للتكوين لدورة سبتمبر 2013 -تقرير حول الدخول للتكوين لولاية بسكرة، وزارة التكوين والتعليم المهنيين ،بسكرة،الجزائر، 2013-2014،ص 10-02

جدول رقم (35) يوضح الاقتراحات مستقبلية لتطوير التكوين المهني

المجموع	التكرارات		الرقم	الاقتراحات مستقبلية لتطوير التكوين المهني
	لا	نعم		
91	09	82	ت	الشراكة بين التكوين المهني والجامعة
100	9.89	90.10	%	
91	26	65	ت	تجسيد فكرة البكالوريا المهنية على ارضية الواقع
100	28.57	71.42	%	
91	00	91	ت	استثمار القطاع الاقتصادي في القطاع التكوين المهني
100	-	100	%	
91	00	91	ت	عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الاجنبية
100	-	100	%	
91	11	80	ت	تطبيق تجارب اجنبية في قطاع التكوين المهني
100	12.08	87.91	%	

شكل رقم (35) يوضح الاقتراحات مستقبلية لتطوير التكوين المهني



نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (35) أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة والمتمثله في الاداريين والاساتذة على الاتفاق على المقترحات التي تم تقديمها لهم، هذا ما يدل على مستوى الوعي الفكري بمدى اهمية تطوير التكوين المهني ودوره اتجاه المجتمع و دور المجتمع اتجاهه، لان تطوير استراتيجية التكوين المهني مرهونة بمدى مساهمة الشريك الاقتصادي، و الجامعة والاستعانة بالتجارب وخبرات اجنبية متقدمة، من اجل تلاحم وانسجام الخبرات الذي يخلق لنا استراتيجية فعالة لدى التكوين المهني تستجيب لكل متطلبات عالم الشغل، ولهذا كانت في المرتبة الاولى بنسبة 100% ل

○ **عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الاجنبية واستثمار القطاع الاقتصادي في القطاع التكوين المهني و بنسبة 100 % وذلك لعدة اسباب منها:** بالنسبة **عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الاجنبية:**

- الحصول على الخبرة الاجنبية بطريقة سهلة وربحا للمال والوقت.
- تزويد التكوين المهني بالتطلعات نحوى التطور والازدهار.
- اكتساب المعارف العلمية والعملية واكتساب التكنولوجيا الجديدة.
- اكتساب طرق موائمة التكوين المهني مع الشغل.
- اكتساب الاساليب الحديثة للتكوين
- اكتساب الخبرة تشغيل الآلات الحديثة والجد متطورة.

**استثمار القطاع الاقتصادي في القطاع التكوين المهني:**

- تسهم بقوة كبيرة في موائمة بين التكوين والشغل.
- القطاع الاقتصادي يوفر مناصب عمل
- يوفر التكوين المهني التخصصات والمهارات التي يحتاجها فعلا الشغل.
- لكي يتم توحيد مدونة التخصصات المهنية الموجودة كل من التكوين المهني والشريك الاقتصادي.
- تحديد الدقيق لاحتياجات الكمية والنوعية لعالم الشغل.
- لإدماج المتربصين اكثر في الوسط المهني.

وحسب وجهة نظر مجتمع الدراسة بكل من الاداريين والاساتذة التكوين المهني بان هذه الشراكة تزيد من استثمار المؤسسات الاقتصادية في مجال التكوين المهني سواء من خلال تكوين خاص بها وبعمالها أو من خلال المساهمة في تكاليف مؤسسات التكوين مهني لمدتها بمهارات وكفاءات ذات جودة عالية تحتاجها تلك المؤسسات وبهذا نكون قد ضمن شغل ووصيفة لمخرجات

التكوين المهني من خلال الاندماج الاجتماعي المهني لخرجي التكوين وتخفيف من نسب البطالة المرتفعة بين خرجي التكوين المهني بالاطافة الى تبادل الخبرات بين التكوين والمؤسسات الاقتصادية وهذا ما يزد من تلاحم وانسجام والموائمة بين الطرفين والذي ينعكس على توازن المجتمع والحفاظ على نظام واستقرار المجتمع.

أما في ما يخص الشراكة مع المؤسسات الاجنبية فهذا أمر مهم ادراك مجتمع الدراسة بمدى أهمية الاستفادة من خبرات الشركات الاجنبية التي تحمل مجموعة هائلة من الخبرات خاصة في المجال التكنولوجي الحديثة التي يصعب على عمال الدول النامية امتلاكها لارتفاع التكاليف ومن خلال هذه المشاركة نريح الكثير من الوقت والمال، والاستفادة من اساليب جديدة في العمال ثم تليها الشراكة بين التكوين المهني والجامعة بنسبة 90.10 % أجاب بـ نعم وذلك لعدة اعتبارات منها:

- وجود إطارات وكفاءات عالية تمكن الاساتذة من الاستفادة منها على شكل تربصت
- الاستفادة من التعليم العالي في وضع استراتيجيات وآليات لتطوير التكوين المهني.
- مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي من خلال ما وصلت إليه البحوث والدراسات المتقدمة في الجامعة.
- تبادل الخبرات والمعارف بين الجامعة والتكوين المهني.
- تطوير مجال البحث العلمي في مجال التكوين المهني.

أما الذين اجاب بـ لا بنسبة 9.89 % وذلك لإعتبار أن الجامعة تهتم بالجانب النظري والتكوين المهني يهتم بالجانب التطبيقي وبالتالي حسب نظرهم لا يوجد مجال للمشاركة.

✚ **وبعدها تطبيق تجارب اجنبية في قطاع التكوين المهني بنسبة 87.91 % اجاب بـ نعم**

- تطوير التكوين المهني من الناحية العلمية والعملية.
- تطبيق التجربة الالمانية لانها ناجحة وخاصة بعد تجديد اتفاقية مع المانية بهذا الخصوص
- لاستغلال التجارب والمقاربات وليس استنساخ البرامج الاجنبية.

ونسية 12.08 % اجابوا بـ لا و ذلك لوجود اختلاف بين كل بلد وآخر الناجم عن خصوصية كل بلد وعليه صعب تطبيق تجربة ناجحة في بلد معين على بلد آخر.

✚ **وفي المرتبة الأخيرة تجسيد فكرة البكالوريا المهنية على ارضية الواقع بنسبة 71.42 %**

أجابوا بـ نعم لعدة اسباب حسب رأيهم منها:

- التنوع في الشهادات يساعد على الاندماج في عالم الشغل.

- تساعد على ربط التكوين المهني بالشغل.
- لان الحاصل على بكالوريا مهنية يكون اكثر مردود وفعالية التي تسهم في التنمية.
- تساعد على الاندماج السريع في عالم الشغل.
- تساهم من رفع من مستوى المتربصين.
- تعطي مصداقية للتعليم المهني وتطوره .
- استحداث مستوى السادس مهندس تطبيقي
- اعطاء فرصة لمتربص التكوين المهني تطوير معارفهم.
- التجربة نجحت عند كل من فرنسا وألمانيا يمكن ان تنجح في الجزائر.

ونسبة **28.57 %** والذين أجابوا و ب لا وهذا من اجل الحفاظ على البكالوريا النظامية والمجال البحثي محدود في هذا الجانب، بالإضافة الى عدم قدرة الجامعة استيعاب هذه الفئة .

## نتائج الاستمارة:

- هناك موائمة ضعيفة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل خاضة من حيث نوعية التخصصات، إذ نجد تدني عن المستوى المطلوب في تغطية بعض المجالات الحساسة مثل الفلاحة والاشغال العمومية وهذا ما أظهرته نتائج جدول رقم (08) ورقم (10) وهذا ما جعلنا نلجأ الى اليد العاملة الاجنبية خاصة الصينية والاسبانية هذا ما أبرزته النتائج. بالإضافة الى تغطية ضعيفة التكوين المهني المجال الصناعي من حيث تكوين المتربصين رغم ضعف النسيج الصناعي في ولاية بسكرة حسب نتائج جدول رقم (09) فحين كانت النتائج متوسطة خاصة تلبية احتياجات المجال الحرف التقليدية واليدوية والمجال الفندقية والسياحة من حيث تكوين المتربصين وهذا ما أظهرته نتائج جدول رقم (11) ورقم (12)
  - التكوين المهني الموجودة لا يلبي بالشكل المطلوب متطلبات عالم الشغل من حيث نوعية التخصصات وهذا ما أظهرته النتائج الدراسة بأن قدرة تكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية الناحية الكيفية ضعفة وهذا ما توصلت اليه نتائج من خلال جدول رقم (13) و(14)، أما من حيث كفاءة المهنية المطلوبة في عالم الشغل مخرجات التكوين فهي متوسطة من خلال جدول رقم(15).
  - استراتيجيات التكوين المهني لا تتواءم مع متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة منطقة ولاية بسكرة كما هو منتظر وعليه نجد التخصصات الجديدة التي تم استحداثها في منظومة التكوين تستجيب ولكن ليس بالمستوى الذي تطمح نظرا لخصوصية ولاية بسكرة والإمكانيات التي تزخر بهاو للطلب الاجتماعي من خلال جدول رقم(16) و(17) ومن العوامل التي تعوق من زيادة الموائمة بين التكوين المهني والشغل هو تأثير ظاهرة عزوف الشباب عن بعض المهن أدى الى ضعف الاستجابة لبعض احتياجات الشغل من خلال جدول رقم(18)
- نتائج الاستراتيجيات المتبعة لربط التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل:
- أن الاستراتيجية المعرفية المتبعة اربط التكوين المهني بعالم الشغل ليست بالقدر المطلوب خاصة بعدما تبينت أن المهارات التي يتحصل عليها المتربص في التكوين ضعيفة التلاؤم مع عالم الشغل والى جانب ضعف مشاركة مؤسسات الاقتصادية في

تطوير المناهج والبرامج التكوينية وعليه كان تطور برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما لا يوائم عالم الشغل، كما أن المعلومات التي تعطى للخريجين غير كافية عن عالم الشغل رغم سعي التكوين المهني اعتمد على الجانب النظري والتطبيقي بشكل متواز في تكوين المتربصين وتوفير الاجهزة الفنية والتقنية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين، ولكن تبقى الاستراتيجية المعرفية ضعيفة بسبب تجاهل الشريك الاقتصادي دوره المهم والفعال في زيادة المواثمة بينه وبين التكوين ولقد جاءت هذه النتيجة من خلال جدول رقم (19) و(20) و(21) و(22) و(23) و(24)

- الاستراتيجية التنظيمية المتبعة اربط التكوين المهني بعالم الشغل فهي ضعيفة ليست بالشكل الذي نحتاج إليه إذ لا يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات الشغل بالشكل المطلوب، بالاضافة الى تعاون ضعف فعلي بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين أما في ما يخص إمكانية اللجنة الولائية للمشاركة تحقيق المواثمة بين التكوين المهني والشغل فنتائج أقل من المتوسط، أما في ما تعلق السياسة التكوين المهني المنتهجة لتطبيق، والقوانين التي تهدف لتحسين التكوين المهني فهي متوسطة من حيث فعاليتها، فحين جاءت مساهمة لقطاع الخاص للتكوين المهني في تحسين نوعية مخرجات التكوين ضعيفة جدا لان الهدف هو الريح فقط دون مراعات جوانب أخرى، وكانت هذه النتائج من خلال جدول رقم (25) و(26) و(27) و(28) و(29) و(30)

- الاستراتيجية الاعلامية المتبعة اربط التكوين المهني بعالم الشغل موجودة بالشكل المطلوب، وهذا ما يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية، و إعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من خدمات، و يقوم التكوين المهني بالدعاية والإعلام المجتمع المحلي بالدورات التكوينية جدول رقم (31) و(32) (33)

- الاقتراحات مستقبلية لتطوير التكوين المهني وكانت الاستجابة بالموافقة كبيرة من كل فراد الدراسة من الاداريين والاساتذة تتمثل الاقتراحات كتالي: الشراكة بين التكوين المهني والجامعة، تجسيد فكرة البكالوريا المهنية على ارضية الواقع، استثمار القطاع الاقتصادي في القطاع التكوين المهني، عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الاجنبية، تطبيق تجارب اجنبية في قطاع التكوين المهني من خلال جدول رقم (34)



## نتائج الدراسة:

أظهرته النتائج الدراسة بأن قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبي كل متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة ولاية بسكرة كما هو منتظر نظرا لخصوصية المنطقة والإمكانيات التي تزخر بها.

هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل خاصة من حيث نوعية التخصصات، إذ نجد تدني عن المستوى المطلوب في تغطية بعض المجالات الحساسة مثل الفلاحة والأشغال العمومية وهذا ما جعلنا نلجأ الى اليد العاملة الاجنبية خاصة الصينية والاسبانية وهذا ما ذهبت إليه نورية بن غبريط الى انخفاض مستوى التفاعل بين مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ومتطلبات واحتياجات التنمية وسوق العمل من حيث الكم والنوع على حدّ سواء، ويظهر ذلك من خلال العلاقة بين عروض وطلبات التكوين في التخصصات المهنية، كما أنّ هناك فجوة كبيرة بين الطلب الاجتماعي والاقتصادي على التكوين<sup>1</sup>

الى جانب جملة من العوامل التي تعوق من زيادة الموائمة بين التكوين المهني والشغل نذكر منها.

- ضعف تنسيق فعلي بين التكوين المهني وبين الشريك الاقتصادي وذلك لان تجاهل الشريك الاقتصادي علاقته بالتكوين وبالإضافة لعزوف الشباب عن بعض المهن، الى جانب النظرة الدونية وعدم الاهتمام بالتكوين من طرف أفراد المجتمع.
- رغم وضع الدولة فضاء تجمع المتعاملين الاقتصاديين والاداريين مع اطرار مؤسسات التكوين المهني، من خلال جملة من القوانين والآليات كلجنة الولاية للشراكة لتفعيل التنسيق بينهم إلا انه توجد استجابة ضعيف
- لا يوجد تجاوب من طرف المجتمع المحلي لكل فئاته بشكل المطلوب .
- عدم اهتمام الاعلام وهناك تغيب واضح لدور الإعلام في نشر الوعي باهمية التكوين المهني للمجتمع والاقتصاد، والتعريف بالدور الذي يقوم به التكوين المهني.

### نتائج الاستراتيجيات المتبعة للتنسيق بين التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل:

1/ أن الاستراتيجية المعرفية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل ليست بالقدر المطلوب خاصة بعدما تبينت ضعف مشاركة مؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية وعليه كان تطور برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما لا

<sup>1</sup> نورية بن غبريط-رمعون و آخرون: التكامل بين قطاعي التكوين و التشغيل، دراسة للعوائق في قطاع البناء و السكن و الأشغال العمومية،(راهن العلاقة بين التكوين و الشغل. وقائع الملتقى الوطني)، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الثقافية، وهران-

بواقع كل متطلبات عالم الشغل، رغم سعي التكوين المهني اعتمد على الجانب النظري والتطبيقي بشكل متواز في تكوين المتربصين وتوفير الاجهزة الفنية والتقنية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين، ولكن تبقى الاستراتيجية المعرفية ضعيفة بسبب تجاهل الشريك الاقتصادي دوره المهم والفعال في زيادة الموائمة بينه وبين التكوين .

- كما هو واضح هناك اهتمام من وزارة التكوين والتعليم المهني بهدف تلبية احتياجات الشغل، وهذا من خلال القوانين المستحدثة كرفع من سن التمهين الذي كان من 16 سنة الى غاية 25 سنة أصبح من 16 الى غاية 35 سنة وهذا القرار جديد تم تطبيقه في هذه السنة 2014.

- السعي لخلق تخصصات جديدة تغطي احتياجات عالم الشغل خاصة في المنطقة  
- العمل على نشر الوعي باهمية التكوين المهني لدى الشباب والمجتمع عن طريق الاعلام المكتوب والمسموع ومن خلال الاشهار.  
- العمل على كيفية تشجيع الشباب اختيار تخصصات معينة كالبناء والفلاحة التي تعاني من حالة عزوف الشباب منها.

- سعي مراكز التكوين المهني بالتعريف بنوعية مخرجاتها من خلال المعارض.  
- السعي لربط احتياجات المشاريع المستقبلية للولاية بمخرجات بالتكوين المهني لخلق المواءمة.

- وجود بعض الافكار المبدعة لتحقيق المواءمة بين التكوين والشغل كتقليل من مدة التكوين في بعض التخصصات، والمزج بين تخصصين في تخصص وشهادة واحد وغير ذلك من الافكار المبدعة.

- سعي لتطبيق فكرة جديدة وهي تكوين المكونين (الاساتذة) في الوسط المهني، وهو برنامج مستحدث على مستوى الوزارة والمتمثل في تكوين المكونين في الوسط المهني ولقد إنعقد اجتماع تحضيرى على مستوى ولاية سطيف من اجل كيفية تجسيد هذه الفكرة.

- التخصصات الجديدة: مثل صناعة بيترولية، و طاقة شمسية، ومحاجر التخصصات الجديدة منطقة بسكرة مثل "الاتصال الأسلكي" عن طريق التمهين تقني سامي  
- إنشاء معهد التعليم المهني العالية بولاية بسكرة والذي يعتبر تجربة جديدة.

2/الاستراتيجية التنظيمية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل فهي ضعيفة ليست بالشكل الذي نحتاج إليه إذ لا يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات الشغل بالشكل المطلوب، بالإضافة الى تعاون ضعف بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين، رغم أن الهدف من لجنة الولاية للشراكة هو التعبير عن الإحتياجات عالم الشغل،

ويتم بمشاركة محترفين من أجل تقييم التربص التطبيقي في الوسط المهني وإستقبال المتربصين، زيادة على توضيح النظرة للإحتياجات، عن طريق الشراكة فإن الإستراتيجية المقصودة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، هي إشراك المؤسسات وأرباب العمل: في تحديد شعب التكوينات المطلوبة في سوق العمل، بأسلوب يطمئن موائمة عروض التكوين مع إحتياجات عالم الشغل، وتطوير التربص التطبيقي في الميدان المهني، من أجل تحصيل حملي الشهادة المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني، من الحرفية، والعملية الضرورية المطلوبة من طرف المستعملين. تطوير تربصات الإدماج في الوسط المهني بالنسبة للمكونين.

ولكن لا يمكننا أن نتجاهل جملة من أهم الانجازات المحققة في مسابير التكوين المهني أهم قطاعات النشاط الإقتصادي من أجل عقد إتفاقيات شراكة وخلق فضاءات للتبادل والتعاون، على العموم ومنذ إنطلاق مسار الشراكة، حقق القطاع الأرقام التالية :

- إبرام 95 إتفاقية إطار.
- إبرام 4285 إتفاقية خاصة على المستوى المحلي،
- إدماج 247317 عامل في التكوين المتواصل منذ سنة 2000 إلى جوان 2009.
- 3/الاستراتيجية الاعلامية المتبعة اربط التكوين المهني بعالم الشغل موجودة بالشكل المطلوب، وهذا ما يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية، و إعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من خدمات، ويقوم التكوين المهني بالدعاية والإعلام المجتمع المحلي بالدورات التكوينية وهذا ما تبرزه أهم الانجازات المحققة في هذا المجال:**
- تصميم وطبع دليل عروض التكوين لهذه الدورة وكذا مختلف الدعائم الإعلامية وتوزيعها على مختلف الشركاء ومتعاملي القطاع من هيئات، إدارات ومؤسسات عمومية وخاصة ووضعها في متناول الجمهور الواسع .
- تنظيم معارض إعلامية على مستوى دور الشباب ببلديات: **القطرة، سيدي عقبة، طولقة** خلال الفترة الممتدة من **22 إلى 25 أفريل 2013.**
- المشاركة في تنشيط المكاتب المشتركة مع قطاع التربية خلال مرحلة التوجيه الأولي نحو المسار المهني والمدرسي التي ينظمها قطاع التربية الوطنية خلال الفترة الممتدة من **15 أفريل إلى غاية 31 ماي 2013**، وذلك عملا بأحكام المنشور الوزاري المشترك رقم **02 المؤرخ في 03 ماي 2011** المتضمن تنصيب مكاتب مشتركة للإعلام والتوجيه نحو مساري التعليم والتكوين المهنيين.
- تنظيم زيارات إلى المؤسسات التكوينية لفائدة تلاميذ المؤسسات التربوية.

- تنظيم قوافل إعلامية تجوب مختلف القرى والمناطق النائية وفتح نقاط للتسجيل خارج المؤسسات التكوينية .
- الإعتماد على الإعلام الجوّاري بمشاركة مختلف الجمعيات الناشطة بالولاية؛
- تنظيم حصص إعلامية لفائدة أولياء التلاميذ لمساعدة أبنائهم على إختيار مهنة تناسب ميولاتهم ومؤهلاتهم .
- تنظيم ندوة صحفية بتاريخ 2013/09/09، بمشاركة خلية الإعلام بالولاية والمراسلين الصحفيين المعتمدين بالولاية والإذاعة المحلية. و إدراج عروض التكوين ضمن موقع الواب للمديرية.
- إستغلال كافة الفضاءات الإعلامية المتاحة خاصة الإذاعة المحلية في بث ومضات إخبارية وتخصيص حصص إذاعية مباشرة مع الجمهور .
- المشاركة في إجتماعات مجالس القبول والتوجيه على مستوى المقاطعات المدرسية بالتنسيق مع مديرية التربية ومركز التوجيه المدرسي والمهني واستدعاء التلاميذ الموجهين إلى الحياة العملية للإلتحاق بمؤسّسات التكوين المهني

### موقف إداري وأساتذة التكوين المهني من بعض الإقتراحات المستقبلية لزيادة موائمة استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل:

تتمثل الإقتراحات كالتالي: الشراكة بين التكوين المهني والجامعة ،تجسيد فكرة البكالوريا المهنية على ارضية الواقع، استثمار القطاع الاقتصادي في القطاع التكوين المهني، عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الاجنبية، تطبيق تجارب اجنبية في قطاع التكوين المهني، لقد تم قبول كل الإقتراحات من جميع أفراد مجتمع الدراسة.

### الإقتراحات المقدمة من كل فراد الدراسة من الاداريين والاساتذه لزيادة الموائمة بين التكوين المهني والشغل

- ✓ لابد من صرامة في تطبيق القوانين لأنه لا توجد نصوص قانونية رادعة
- ✓ تطبيق اتفاقيات محلية وإطار وإتفاقية ثنائية وثلاثية ورباعية والتزام بتعليها .
- ✓ اعادة انشاء المؤسسات الدولية الاقتصادية لإن الخواص اهتمامه متمركز على الفائدة والريح
- ✓ القيام برسكلة للمكونين (الاساتذة) و خلق تعاون مع الجامعة

- ✓ تفعيل العلاقة والتنسيق بين التربية والتكوين المهني لان القطاع التربيه هو الذي يوجه الطلبة للتكوين المهني.
- ✓ لابد من المرونة في التسيير وتفعيل القوانين العوده الى تفعيل التكوين الانتاجي
- ✓ تجسيدها لجنة الشراكة على ارضية الميدان لأنها تواجه عدة صعوبات وعرقيل
- ✓ الاستعانة بتجارب الدول المتقدمة
- ✓ تشجيع الاستثمار في التكوين المهني من قبل المؤسسات الاقتصادية
- ✓ تشجيع تبادل الخبرات و التجارب بين التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية

و نستنتج ومدى فعالية الاستراتيجيات المتبعة من قبل التكوين المهني لخلق المزيد من الموائمة مع متطلبات واحتياجات عالم الشغل، ورغم غياب الكلي لدور المؤسسات الاقتصادية لتفعيل هذه الاستراتيجية بلا استثناء المبادرات المحتشمة التي تقوم بها بعض الجهات والمؤسسات الاقتصادية والعمومية، لان الهدف الاول لهذه الموائمة هو تلبية حاجات المجتمع بالدرجة الأولى لأننا لا يمكننا ان نتصور قيام مجتمع بالاقتصاد ولا يمكن أن يقوم اقتصاد بدون يد عاملة ماهرة تتقن عملها وتجسد مخطط المشاريع الى مباني ومدارس ومصانع ومستشفيات وسكنات نسكنها وهذه اليد العاملة هي التي تصنع طعامنا وتخيظ ملابسنا وغير ذلك من المهن كيف ننجز كل هذا بدون يد عاملة مؤهلة ؟

## قائمة المراجع

## المراجع باللغة العربية

### القواميس:

1. جميل حيلبا، المعجم الفلسطيني، دار الكتاب اللبناني، لبنان ، 1973.
2. عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط3، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1998.
3. فريدريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية - انجليزية - الفرنسية - العربية، اكاديميا، بيروت، لبنان، 2001.
4. محمد البرعي، محمد التوبجري، معجم المصطلحات الإدارية، مكتبة العبيكان ، المملكة العربية السعودية ، 1414 هـ

### الكتب:

5. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة -الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر،بيروت 1979
6. أحمد عادل راشد :مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1981
7. أحمد هني، إقتصاد الجزائر المستقلة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،1991،ص22-23.
8. أنتوني غدنز، ترجمة فايز الصياغ، علم الاجتماع(مع مداخلات عربية)، ط4، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان.
9. بوتلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
10. جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003 .
11. خالد الزواوي ، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل ، العربية، القاهرة ، 2004.
12. سيد عبد الحميد مرسي، سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية، مصر، 1963
13. السيد عليوة، تحديد الاحتياجات التدريبية، الدار الجامعية، القاهرة، 2001
14. السيد محمد بدوي، علم الاجتماع الاقتصادي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية -مصر .
15. الشيخ لابي، "الاقتصاد و المؤسسة" ، الجزائر ، الصفحات الزرقاء للنشر ، 2003 .
16. صلاح العرب عبد الجواد، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، 1962.
17. صلاح عبد الباقي وعبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث للنشر، الإسكندرية، 1988.
18. طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2003.
19. طارق كمال، علم النفس المهني و الصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2008.
20. عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، عام المعرفة، عدد 44، صدرت هذه السلسلة في شعبان، 1998.
21. عبد الباسط محمد الحسن، أصول البحث الاجتماعي، ط11، مكتبة وهبة، مصر، 1990.
22. عبد الحميد بن عبد المجيد بن عبد الحميد حكيم، نظام التعليم وسياسته، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2012.
23. عبد الصمد قائد الأغبري، التعليم و التدريب في التسعينات-متطلبات و استراتيجيات الدول النامية ،دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1998 .

24. عبد الكريم درويش، ليلي نكلا، أصول الإدارة العامة، مطبعة الانجو، القاهرة، المصرية، 1976.
25. عبد اللطيف بن أشنهو، تكون التخلف في الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، مطبعة أحمد زبانه، 1979 .
26. عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع- النظرية الكلاسيكية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003 .
27. العثيمين حبيش، أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين - نشر المنظمة العربية للعلوم الإدارية
28. علي الحوات، النظرية الاجتماعية- إتجاهات أساسية، منشورات ELGA، فاليتا، مالطا، 1998
29. علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، ط3، مكتبة غريب للنشر، القاهرة، 1985
30. غريب سيد أحمد، تصميم البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995 .
31. فايز الزعبي، محمد إبراهيم عبيدات، أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997.
32. فضيل دليو، أسس البحث و تقنياته في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، فسنطينة، الجزائر، 1995.
33. كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002.
34. كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة، مصر، 2001
35. لبرت سيف حبيب، ملخص بشأن دراسة عن كيفية الارتقاء والتوسع في مجال التعليم الفني بمصر، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة c a o a ، مصر، 2012.
36. لمنظمة المرأة العربية، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة، مصر، 2011
37. محمد الجوهري و عبد الله الخريجي، طرق البحث الاجتماعي، ط 3 ، دار الكتاب للتوزيع، مصر، 1982 .
38. محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية سنة 1999 .
39. محمد سيد فهمي، تقويم برامج تنمية المجتمعات الجديدة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999
40. محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي و المهني، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2010
41. محمد علي محمد، المفكرون الاجتماعيون-قراءة معاصرة لأعمال خمسة من اعلام علم الاجتماع الغربي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1982.
42. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل : التجربة الجزائرية ، دار حامد ، عمان، 2009 .
43. مريم السيد، التربية المهنية - مبادئها و استراتيجيات التدريس و التقويم، دار الوائل، عمان، الأردن، 2009
44. مكتب العمل الدولي وظائف من أجل العراق: استراتيجيات للعمال و العمل اللائق، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2007.
45. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000
46. ناصر دادي عدوان ،وعبد الرحمان العيب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي لاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
47. يوسف محمد بن القبان، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991



## المجالات:

1. إبراهيمي عبد الله، حميدة المختار: دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة 244-فيفري، 2005
2. أخبار المركز، نشرة داخلية تصدر عن المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، عدد13، حيدرة، الجزائر، 2008
3. أسامة ماهر حسين، التدريس وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج، مجلة العمل العربي، العدد 73، القاهرة، 1999
4. بلقاسم محبوب، عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائر، كاتبة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل، الحماية الاجتماعية و التكوين المهني، الجزائر، فيفري 1997.
5. سامي بن عبدالله الباحثين: المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد الأول، المجلد الثاني والعشرون، المملكة العربية السعودية، 2006.
6. شادي حلبي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي - دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون - تشرين الأول 2012
7. عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقلة، 1998
8. عبد النبي ابو غنية، النظام التدريبي الجديد في الجماهيرية العظمى، أخبار التعليم التقني و المهني في الوطن العربي، العدد05، المجلد17، بغداد-العراق، سبتمبر اكتوبر، 1998
9. القاسم سلاطينية: التكوين المهني والتنمية-رؤية إمبريقية عن كيفية طرح و معالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع- مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، نوفمبر، 2001.
10. محمد بن سالم، مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الاعلى لتربية، الجزائر، فيفري، 1997.
11. مصطفى عوفي، العولمة وأثرها على قضايا العمل، مجلة العلوم الإنسانية -جامعة محمد خيضر بسكرة العدد السابع فيفري 2005
12. مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، عدد10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر

## ملتقيات:

13. إبراهيم التومي، دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية، ورقة عمل مقدمة في الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل"، القاهرة 8 - 10 / نوفمبر - تشرين الثاني 2009، منظمة العمل العربية.

14. أبو بكر عابدين، البعد التنظيمي لعمل مؤسسات التدريب التقني و المهني،المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل (الرياض، 16 - 18 / يناير/ كانون الثاني / 2010)، منظمة العمل العربية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.
15. اجتماع الخبراء الإقليمي حول دراسة معوقات التكامل بين التعليم الثانوي والتعليم الجامعي وسبل علاجها، ورقة عمل حول :أهم التحديات والمشاكل والصعوبات التي تواجهها عملية التكامل بين التعليم الثانوي الفني والتعليم التكنولوجي الجامعي، وسبل مواجهتها بمملكة البحرين، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 27-29 أغسطس 2012 .
16. أحمد بلقمرى، التكوين و التّعليم المهنيين و سُوق الشّغل - التّحديات و الفرص المتاحة، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التّكوين المهني في الجزائر(التّحديات و الصّعوبات و آفاق التّطوير) " إستراتيجيات التّكوين المهني و احتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التّربوية في ظلّ التّحديات الرّاهنة ،جامعة محمّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 15 ماي 2014.
17. أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أبريل 2009.
18. بحري صابر، خرموش منى، واقع التكوين المهني واليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التكوين المهني في الجزائر(التحديات و الصعوبات و آفاق التطوير) " إستراتيجيات التكوين المهني و احتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التربوية في ظلّ التحديات الرّاهنة ،جامعة محمّد خيضر . بسكرة،الجزائر، 15 ماي 2014.
19. حميد بوزيدة ،مدحلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر، ورقة عمل مقدمة الدولي مخرجات التعليم العالي و سوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات-السياسات-الآليات) أكتوبر 2010.
20. سلمان عواد سلمان: مناهج وهيكله التعليم التقني و المهني في الدول العربية وعلاقتها باحتياجات التنمية والتوظيف، ورقة عمل مقدمة للاجتماع خبراء التعليم التقني والمهني في الدول العربية، البحرين ، 20-24/03/1994.
21. سليمان أحمية، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2009.
22. صالح صالحى، أمال شوتري: دور التكوين امهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري، ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي والسوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات- السياسات-الآليات) ، المنامة ، مملكة البحرين، اكتوبر 2010.
23. الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل ، جهاز تمويل التكوين المتواصل (F P C) والتكوين عن طريق التمهين (F P A) مساهمة الصندوق في تطوير التمهين و التكوين المتواصل، ملتقى، cnam ، ، وزارة التكوين و التعليم المهنيين، الجزائر، 23 -26 مارس 2013.
24. عاد بن ققة ، كلثوم مسعودي ، التكوين المهني لفائدة المرأة الجزائرية الماكثة في البيت- قراءة على مستوى التشريع وتشخيص للواقع-يوم دراسي بسكرة ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التكوين المهني في الجزائر(التحديات

- و الصّعوبات و آفاق التّطوير) " إستراتيجيات التّكوين المهني واحتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التّربوية في ظلّ التّحديات الرّاهنة ،جامعة محمّد خيضر ، بسكرة،الجزائر، 15 ماي 2014.
25. عبد الحميد قومي، حمزة عايب عنون المداخلة ، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة بجامعة المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2011.
26. عبد الله عبد السلام بندي، وآخرون: واقع التكوين والتطوير الكفاءات في المؤسسة الجزائرية دراسة بمؤسسة SEROR بتلمسان، الجزائر، 2007.
27. على خليل التميمي، إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب، ورقة عمل للمؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، منظمة العمل العربية ووزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي - الجزائر، (15-17 نوفمبر /تشرين الثاني ) - 2009 الجزائر
28. علي أحمد سيد علي ،سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل"، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل " تعقدتها منظمة العمل العربية القاهرة من 9-11 نوفمبر/ تشرين الثاني 2009
29. علي الحوات، دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، الندوة الإقليمية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، جامعة الفاتح، قسم علم الاجتماع ، طرابلس - ليبيا ، 11-13 /07 /2005.
30. علي خليل إبراهيم التميمي، فجوات التعليم والتدريب والبحث العلمي وسوق العمل العربي، ورقة عمل مقدمة لملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية(الاستراتيجيات-السياسات-الآليات) ،المنامة ،مملكة البحرين ،أكتوبر، 2010.
31. غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (- المساهمات وأوجه القصور) الملتقى الدولي حول : إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16 نوفمبر 2011 .
32. كلثوم مسعودي، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني -دراسة ميدانية بولاية بسكرة، ، قسم العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة جامعة قاصدي مرباح ورقلة
33. الماحي ثريا ، نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم و سوق العمل كحل للبطالة و طريق للتنمية المستدامة، مداخلة ضمن ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، الجزائر 15-16 نوفمبر 2011.
34. محمد بن عبدالله الزامل، اتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو التدريب التقني والمهني في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في مدينة الرياض، السعودية، ربيع الأول 1432 هـ .
35. محمد صبري الشافعي، واقع وآفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية، منظمة العمل العربية، ندوة متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية، يونيو 2005.
36. محمد عبد الوهاب العزاوي، تنويع التعليم الثانوي العام و المهني في الوطن العربي وربط مساراته باحتياجات سوق العمل، مقدمة الى الملتقى حول التعليم ما بعد الاساسي:(التعليم الثانوي العام و التقني و المهني) ، الاتحاد العربي للتعليم التقني بغداد جمهورية العراق من 8 الى 10 ديسمبر 1998

37. محمد قاسم الرقيبات، واقع التكامل بين التعليم الثانوي الفني (المهني) والتعليم التكنولوجي الجامعي في الأردن، ورقة العمل مقدمة الى إدارة التعليم المهني والإنتاج، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 27-29/2012 /8
38. منظمة العمل العربية، الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، تم إقرار هذه الاستراتيجية بقرار مؤتمر العمل العربي المرقم (1424) في دورته السابعة والثلاثين، المنامة - مملكة البحرين ، 6 - 13 - مارس 2010.
39. نورية بن غريبط-رمعون و آخرون: التكامل بين قطاعي التكوين و التشغيل، دراسة للعوائق في قطاع البناء و السكن و الأشغال العمومية، (راهن العلاقة بين التكوين و الشغل. وقائع الملتقى الوطني)، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الثقافية، وهران-الجزائر، 2012.

### الرسائل العلمية:

40. إبراهيم رمضان إبراهيم الديب، استراتيجيات تحديث وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية- دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر، رسالة الدكتوراه غير منشورة، فلسفة الإدارة، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمرك، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال الدراسات العليا، 2009
41. بوبكر هشام، إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المنخصص في التكوين المهني - سكيكدة- رسالة الماجستير غير منشورة، تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2007/2006.
42. بوعلي بدبعة، تقويم تكوين اعوان الأمن للنظام العمومي، رسالة ماجستير غير منشورة، في علم النفس التربوي، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007/ 2008
43. حمد هشام السامرائي، أثر استراتيجية التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي قطاع الكهرباء في العراق نموذجاً، رسالة ماجستير، غير منشورة، العلوم الإدارية، كلية الإدارة والإقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010
44. سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتوراه غير منشورة، شعبة علوم التربية، جامعة فرحات عباس سطيف - الجزائر، 2011/2010
45. سعاد منصور، العمل و المبادرة المحلية دراسة ميدانية برنامج الأعمال المأجور بمبادرة محلية دائرة زرالدة، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004/2005
46. سليمة بوخنان، بالتكوين المهني و الكفاءة الإنتاجية، رسالة الماجستير غير منشورة، في تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة 2008/2007
47. صبرينة ميلاط، التكوين المهني والفعالية التنظيمية دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيجل، رسالة الماجستير غير منشورة، تنمية وتسيير الموارد البشرية قسم علم الاجتماع والديمغرافيا كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة، السنة 2006 / 2007

48. عيسى أيت عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر - إنعكاسات و أفاق إقتصادية وإجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، علوم تسيير، جامعة الجزائر، 2010.
49. مختار بشلته، اثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق - حالة الجزائر - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة العالمة - سطيف، رسالة دكتوراه غير منشورة، علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2005/ 2006
50. منتدى الرياض الاقتصادي، التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للإحتياجات التنموية من القوى العاملة، الدورة الخامسة، السعودية، 22-24، محرم 1433 هـ الموافق 19 - 17 ديسمبر 2011 م
51. مهدي كلو، " الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2001/2002، ص97
52. واضح العمري، مدى تأثير التكوين المهني الإقامي على التصورات الذهنية للمتريبيين - دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني لولاية سطيف، رسالة ماجستير غير منشورة، علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2005/2006
53. يعلي سموك، تحليل سوسيولوجي لديناميكية التشغيل بإقليم تبسة دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل، رسالة الماجستير غير منشورة، سوسيولوجيا الديناميكية الاجتماعية والتنمية الإقليمية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2009/ 2010

#### المواد القانونية

54. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم: 07-08، المؤرخ في: 02/03/2008، المادة 24، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية العدد: 11.
55. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم: 07-08 المؤرخ في: 02/03/2008، المادة 25، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية العدد: 11.
56. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم: 07-08، المؤرخ في: 02/03/2008، المادة 8 - 9، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية العدد: 11.
57. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 82-299 المؤرخ بتاريخ 04 ديسمبر 1982 في المادة 92، الجريدة الرسمية، العدد 30.
58. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 04-65 بتاريخ 01/03/2004، المادة 09 مكررا من قانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981، يتضمن كفاءات تطبيق أحكام و المتعلق بالتمهين المعدل.

#### تقارير والدوريات الرسمية وغير الرسمية:

59. الجمهورية التونسية، وزارة التكوين المهني والتشغيل، الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، 2013/2017.
60. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، الدورة التدريبية لتطوير نظام معلومات سوق العمل، سيدي فرج، 11/10/2011.
61. الجمهورية التونسية، وزارة التنمية الجهوية والتخطيط، إستراتيجية قطاع التكوين المهني (وثيقة أولية).

62. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، 2008.
63. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، تقييم أجهزة ترقية الشغل، التجمع الجهوي لوهران ، 21 و 22 فيفري، 2000
64. الجمهورية فلسطين الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل، الإدارة العامة للتدريب المهني مراكز التدريب المهني، رم الله ، 2012.
65. اليونسكو -يونيفوك، النشرة عدد 16، 31 تشرين الاول 2009
66. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالثة عشرة، الجزائر، 25-26 ماي 1999.
67. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي-لجنة العلاقات العمل، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشر، الجزائر، نوفمبر، 1999.
68. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، دليل إعلامي حول مؤسسات التكوين المهني، مديرية التكوين المهني، مصلحة التكوين التناوبي والتنسيق بين القطاعات، بسكرة، الجزائر، 2008.
69. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مديرية التكوين المهني، بطاقة تقنية للدخول التكويني لدورة سبتمبر 2013 -تقرير حول الدخول التكوين لولاية بسكرة، 2013-2014.
70. مكتب العمل الدولي، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية و نمو العمالة و التنمية. الطبعة الأولى. التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي-الدورة 97-، جنيف-سويسرا، 2008.
71. منشورات اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، الشباب و المهارات- تسخير التعليم لمقتضيات العمل، باريس، فرنسا، 2012 .
72. سلطنة عمان، تقرير وزارة القوى العاملة، المُعد لمجلس الشورى، 26 ماي 16، 2007-24
73. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني 1976، المعهد الوطني التربوي، الجزائر، 1976 .
74. صندوق النقد الدولي، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية ، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 5 أكتوبر 2013.
75. الجزائر، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، 2007
76. التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي: مهارات من أجل تحسين الإنتاجية و نمو العمالة و التنمية، الطبعة الأولى، الدورة 97، مكتب العمل الدولي، جنيف-سويسرا، 2008.
77. التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع: الشباب والمهارات- تسخير التعليم لمقتضيات العمل، منشورات اليونسكو، باريس، فرنسا، 2012.
78. فريق العمل المكلف من قبل لجنة عمداء ومديري الكليات التقنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، إستراتيجية التعليم التقني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط - عمان ، 2003.
79. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، التعليم للريادة في الدول العربية دراسات حالة عن الدول العربية (الأردن، تونس، سلطنة عُمان، ومسر) والتقرير الإقليمي التوليقي، مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratREAL البريطانية، مكتب اليونسكوقليمي للتربية في الدول العربية - بيروت، 2010.

80. منظمة العمل الدولية، ملخص الخطة القومية لتشغيل الشباب، 2010،  
 81. منظمة العمل العربية، دراسة حول: سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية، مكتب العمل العربي

### المراجع باللغة الاجنبية:

129. A.Haudricourt, M.Delamarre, L'homme et la charrue à travers le monde, Ed. Manufacture, Lyon, 1986
130. A.Leroi – Gourhan, Les chasseurs de la préhistoire, Ed., Métailié, Paris, 1983,
131. ABDELHAK LAMIRI / Gererl'entreprise algérienne en économie de Marché–Prestcomm Editions– année 1993
132. ABDELHAK LAMIRI , Gererl'entreprise algérienne en économie de Marché–Prestcomm Editions– année 1993–
133. ALI BELOUTI, La Formation Professionnelle, Décembre 91.
134. Bouvier, Le travail, Ed. PUF, Paris, 1991
135. CASSE PIERRE: la formation performante –OPU– Alger, 1994
136. Danielle Potocki Malicet . Elément de Sociologie du travail et de l'organisation
137. Danielle Potocki Malicet . Elément de Sociologie du travail et de l'organisation
138. Demmont, M, Formation dans le vocabulaire de psychologie, Edition: paris P.U.F, 1979.
139. Encyclopaedia universalisa , corpus8.paris France 2002 , p 186
140. F.Braudel, La dynamique du capitalisme, Ed. Arhau, Paris, 1985, p53.
141. H.Dubreuil, Le travail et la civilisation, Ed. Plon, Paris, 1953, p130.
142. jacques généreux , introduction à la politique économique , 3eme édition de seuil , pris , – 1990 , p 90 .
143. Jacques SOYER , fonction formation , ed . organisation , Paris , 2003 , p : 04.
144. Jardilier . P. Développement humain dans l' entreprise ,paris ,P. U. F,1986
145. Jean LAMAURE , formation et emploi , enquête sur une relation , revue projet , décembre, 1995 , n°244, Paris .
146. Jean Marie Le Page, Genevière Grangeas, Les politiques de l'emploi, France, édition Eska, 1993.
147. Joll Streff, Plan et besoins de formation , ed eska, Paris, 1993
148. J–P. Vernant, Mythe et pensée chez les Grecs, T. 2, ED., François Maspero, Paris, 1982, p16.
149. m.l.p : guide des indicateurs économique et sociaux ,1994 – 1997
150. M.Sahlins, Age de pierre, âge d'abondance, Ed., Gallimard, Paris, 1976, p45.
151. M.Weber, L'éthique et l'esprit du Capitalisme, Tr.Jacques Chavy, Ed. Plon, Paris, 1964, p36–37.
152. Martine Roques Mardaga– sortir du chômage 1995.pp.0–31

153. Morineau . M, La construction d'objectifs, innovation dans la formation des enseignants, LP paris ,MEDRA\_ Formation ,1985
154. MUSTAPHA BOUTEFNOUCHT, opcit.
155. Pierre CASSE , Op cit
156. Pierre casse, La formation performante, office de la publication universitaire, université Pari, 1994
157. Séminaire International sur le financement de la formation professionnelle, 24 au 27 septembre 2000, Ministère de la Formation et de la Profession, Alger Min T.F.P.
158. E. verete Hughes, The sociologically, a lidine atherton , bub chicago, 1971.
159. pavalco , The sociology of occupations and professions, F E peacock pub ,n°4, 1971

### مواقع الانترنت:

160. موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب : [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz)
161. موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، [www.mfep.gov.dz](http://www.mfep.gov.dz)
162. مفاهيم تحليل العمل : المهمة ، الوظيفة ، العمل ، المهنة ، تحليل محمد، الحميد عبد - محمد شبكة فلاسفة التطوير : المصدر العمل <http://www.pydt.net/forum/t974.htm> 12/03/14 de 11 :39
163. -<http://www.echoroukonline.com/ara/?news=63268> DE 13/01/14 de 08/45
164. [http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF\\_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1) de 13/04/14 de 13 :45
165. [http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D8%AE%D8%B7%D9%8A%D8%B7\\_%D8%A5%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D8%AE%D8%B7%D9%8A%D8%B7_%D8%A5%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A) de 25/06/14 de 15:43
166. [http://grassinejib.blogspot.com/2013/01/blog-post\\_14.html](http://grassinejib.blogspot.com/2013/01/blog-post_14.html) 20/05/14 de 09:15
167. <http://www.alkharjonline.net/articles-action-show-id-1080.htm>
168. <http://www.alkharjonline.net/articles-action-show-id-1080.htm> 15/04/14 de 15:45
169. <http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A2%D9%84%D9%8A%D8%A9> de 29/05/22 de 13:45
170. <http://www.echoroukonline.com/ara/?news=63268>
171. [http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show\\_article.thtml?id=637](http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.thtml?id=637) 25/07/13 de 10 :28
172. <http://www.elhiwarnet.com/index.php/%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF/1359834> على الساعة 15 : 2014/02/25
173. <http://www.elhiwarnet.com/index.php/%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF/13598>
174. <http://www.elhiwarnet.com/index.php/%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF/13598> de19/04/14 DE 13 : 56
175. <http://www.elhiwarnet.com/index.php/%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF/13598> de10/03/14de 14:23
176. <http://www.ens-constantine.dz/site-HG1/cours/kiram> 12/02/23 de14 :23
177. <http://www.hrdiscussion.com/hr30424.html> 11/09/13 de 11:2
178. [http://www.manpower.gov.om/ar/v\\_goals.asp](http://www.manpower.gov.om/ar/v_goals.asp) 30/07/13 de 18:08



179. [https://www.facebook.com/permalink.php?id=276193685774945&story\\_fbid=53624731975352](https://www.facebook.com/permalink.php?id=276193685774945&story_fbid=53624731975352)  
2 28/03/16 de 20:21
180. Joll Streff, Plan et besoins de formation , ed eska, Paris, 1993 , p29 de 27/05/14 de 12 :56
181. Martine Roques Mardaga– sortir du chômage 1995.pp.0–31 de 13/01/19 de 11 :45
182. جريدة البخبر <http://www.elkhabar.com/ar/autres/reportages/281290.html> 05/06/14 de 09 :57
183. عبد الحق فكرون جريدة الخبر، الجزائر، 2014/04/14،  
<http://www.elkhabar.com/ar/autres/dossiers/377464.html>
184. عبد الحق فكرون جريدة الخبر، الجزائر، 11 :23 de 2014/04/14،  
<http://www.elkhabar.com/ar/autres/dossiers/377464.html>
185. محمد عبد الحميد محمد، مفاهيم تحليل العمل : المهمة ، الوظيفة ، العمل ، المهنة ، تحليل  
شبكة فلاسفة التطوير :المصدر العمل <http://www.pydt.net/forum/t974.htm>
186. منى الحجري 16/02/14 de 10 :12 <http://alfallahnews.tn/?p=414>

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

مواصلة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل  
من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع التربية

الأستاذ المشرف:

أ.د. نور الدين زمام

الطالبة:

حميدة جرو

- ✓ ضع العلامة ( x ) في الحانة المناسبة .
- ✓ البيانات المتحصل عليها تستخدم لأهداف علمية.

في إطار القيام بدراسة ميدانية حول "التكوين المهني و الشغل " إعدادا لرسالة الماجستير في علم الاجتماع ، ونظرا لأهمية هذا الموضوع فإننا نتوجه بتساؤلاتنا لصفوة من مدرين وأساتذة و إداريين المؤسسات التكوينية ، وكلنا أمل في تقديم يد العون و المساعدة من خلال الإجابة عن أسئلة الإستمارة بدقة وموضوعية ، خدمة للعلم و البحث العلمي ، و نؤكد أن هذه البيانات لا تستخدم إلا لأغراض علمية ، وفي الأخير نشكركم على تعاونكم الصادق معنا

السنة الجامعية: 2014/2013

## الإستمارة الخاصة بالتكوين المهني

**بيانات أولية:**

1. الجنس : انثى  ذكر
2. العمر: .....
3. المستوى التعليمي: .....
4. مدة العمل التي قضيتها في التكوين: .....
5. المنصب الحالي الذي تشغله: .....
6. تحصلت على تریص:.....أین:.....

المحور - 1	<b>واقع التكوين و مدى تلبيته للطلب الاقتصادي و الاجتماعي</b>	كثيرا	أحيانا	قليل
2	يتم تغطية المجال الزراعي من حيث تكوين المتربصين التكوين المهني			
3	يتم تغطية المجال الصناعي من حيث تكوين المتربصين التكوين المهني			
4	يتم تغطية مجال البناء والأشغال العمومية من حيث تكوين المتربصين التكوين المهني			
5	يتم تغطية مجال الحرف التقليدية و اليدوية من حيث تكوين المتربصين التكوين المهني			
6	يتم تغطية مجال الفنادق و السياحة من حيث تكوين المتربصين التكوين المهني			
7	يتم تغطية إحتياجات الشغل الكمية من القوى العاملة المتكونة			
8	يتم تغطية إحتياجات الشغل النوعية من القوى العاملة المتكونة			
11	تستجيب التخصصات الجديدة التي تم إستحداثها في منظومة التكوين المهني للطلب الإجتماعي			
14	يفتقر التكوين المهني للكفاءات العالية للمؤطرين يسهم في عرقلة تطوره			
20	يساهم القطاع الخاص للتكوين المهني ( المدارس الخاصة المعتمدة) في تحسين نوعية مخرجات التكوين			
21	يفتقد التكوين المهني للنظرة الشمولية بعيدة المدى في وضع السياسات القابلة للتطبيق			
22	طرق تجسيد السياسات التي تهدف لتحسين التكوين المهني هي التي تعوق تطور القطاع			
24	عدم تنظيم القرارات الوزارية بالشكل المطلوب يؤثر سلبا على مردودية التكوين المهني			
25	عزوف الشباب عن بعض التخصصات يؤثر سلبا للإستجابة لمتطلبات التشغيل			

المحور 2	<b>كيفية التنسيق بين واقع التكوين المهني و متطلبات التشغيل</b>	توجد بدرجة كبيرة	توجد بدرجة متوسطة	توجد بدرجة قليلة
1	يوجد تعاون فعلي بين المؤسسات الاقتصادية و التكوين			
2	ترى أن اللجنة الولائية للشراكة إستطاعت تحقيق التلائم بين التكوين المهني و الشغل			
3	يتم تطوير برامج التكوين المهني على إختلاف التخصصات بما يتلائم مع عالم الشغل			

4	يتم تحديد الإحتياجات التكوينية من المترشحين حسب احتياجات التشغيل
6	تعتبر الاستراتيجيات المستخدمة حاليا كفيلا لتحقيق التلائم بين التكوين و الشغل
7	ترى أن التكوين المهني يمكن الشباب من الإندماج مباشرة في سوق العمل
12	يتم دراسة إحتياجات الشغل من الخريجين التكوين المهني
14	يتم متابعة مدى رضى المؤسسات الاقتصادية عن الخرجي التكوين المهني بعد التخرج
15	تتوفر الخبرة الكافية للمؤطرين في مؤسسات التكوين المهني
18	يتم التكوين العملي في الميدان المهني للمترشحين التكوين المهني
20	تعطى معلومات كافية للخريجين التكوين المهني عن عالم الشغل
22	يعتمد التكوين المهني على التكوين النظري و التطبيقي بشكل متوازي
24	توفو الأجهزة التقنية و البيداغوجية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين المهني
27	يتم إعلام المؤسسات الاقتصادية بالتكوين المهني و ما يقدمه من خدمات و ما يقوم به من تطورات
28	إشراك المؤسسات الإقتصادية في تطوير المناهج و البرامج التكوين المهني
31	تزويد الخرجي التكوين المهني بدورات ارشادية لدخول عالم الشغل

### المحور - 3 : النظرة الإستشرافية لمستقبل التكوين المهني

1- هل تعتقد أن عقد إتفاقيات شراكة بين وزارة التكوين و التعليم المهني و وزارة التعليم العالي يحسن التكوين؟

نعم  لا

ولماذا.....  
.....

2- هل توافق على فكرة البكالوريا المهنية أن تتجسد على أرضية الواقع في المستقبل؟

نعم  لا

ولماذا.....  
.....

3- هل إجراء إتفاقيات بين وزارة التكوين و الشركات الأجنبية يحقق تلائم بين التكوين لمهني بالشغل؟

نعم  لا

وفي حالة الإجابة بنعم كيف.....  
.....

4- هل إستثمار القطاعات الاقتصادية في قطاع التكوين المهني يساهم في ملائمة التكوين المهني بالشغل؟

نعم  لا

ولماذا.....  
.....

5- هل نستعين بتجارب أجنبية لربط التكوين المهني بالشغل

نعم  لا

ولماذا.....



## دليل المقابلة

- تاريخ المقابلة .....
- وقت المقابلة: .....
- خبرة .....
- المهنة: .....

1/ هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة ؟

.....  
.....

2/ كيف يتم التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني و متطلبات عالم الشغل ؟

.....  
.....

3/ كيف يتم الموازنة بين البرامج وتخصصات التكوين المهني ومتطلبات الشغل؟

.....  
.....

4/ هل يوجد رضى على مستوى التكوين الموجود اليوم؟

.....  
.....

5/ ما هي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني؟

.....  
.....

6/ ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني وموائمته بعالم الشغل؟

.....  
.....

## ملخص الدراسة:

بعد التطور الذي شهدته التكوين المهني من زيادة في عدد مؤسسات التكوينية وظهور التعليم المهني في الجزائر والذي يعتبر خطوة مهمة لزيادة الموائمة بين التكوين ومتطلبات الشغل الى جانب جملة من من القوانين والاجراءات والاستراتيجيات المتبعة للزيادة من هذه الموائمة ، وتكمن أهمية الدراسة في التعرف على مدى موائمة التكوين المهني لمتطلبات الشغل خاصة من الناحية الكمية والنوعية الى جانب خصوصية منطقة بسكرة وما تزخر عليه من إمكانيات، و التعرف على الاستراتيجيات المتبعة من طرف التكوين المهني لخفق الانسجام بين تخصصاته واحتياجات الشغل بالإضافة إلى ما تقدمه هذه الدراسة من إضافة علمية للحقل المعرفي السوسولوجي.

وقد احتوت الدراسة على جانب نظري تناول فيه مفاهيم الدراسة والاتجاهات النظرية للتكوين المهني والشغل من حيث المفاهيم المرتبطة بهما والتطور التاريخي لهما الى جانب الاستراتيجيات المتبعة للربط بينهما أما الجانب التطبيقي للدارسة حيث جاء في الفصل الخامس الإجراءات المنهجية لسير هذه الدراسة ،و جاء الفصل السادس تحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية،وبعدها تم مناقشة النتائج المتوصل إليها . كما استخدم المنهج المسحي الاجتماعي من كما استخدم الملاحظة والمقابلة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت 91 وهي 29 أداريين من 62 أستاذة مؤسسات التطوير المهني لولاية بسكرة .

وأظهرت نتائج الدراسة :

أظهرته النتائج الدراسة بأن قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبي كل متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة ولاية بسكرة كما هو منتظر نظرا لخصوصية المنطقة والإمكانيات التي تزخر بها.

نتائج الاستراتيجيات المتبعة للتنسيق بين التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل:

- أن الاستراتيجية المعرفية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل ليست بالقدر المطلوب خاصة بعدما تبينت ضعف مشاركة مؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية وعليه كان تطور برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما لا يواءم كل متطلبات عالم الشغل، رغم سعي التكوين المهني اعتمد على الجانب النظري والتطبيقي بشكل متوازي في تكوين المتربصين وتوفير الاجهزة الفنية والتقنية الحديثة التي تساهم في تطوير التكوين، ولكن تبقى الاستراتيجية المعرفية ضعيفة بسبب تجاهل الشريك الاقتصادي دوره المهم والفعال في زيادة الموائمة بينه وبين التكوين .
- الاستراتيجية التنظيمية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل فهي ضعيفة ليست بالشكل الذي نحتاج إليه إذ لا يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات الشغل بالشكل المطلوب، بالإضافة الى تعاون ضعف بين المؤسسات الاقتصادية والتكوين.

- الاستراتيجية الاعلامية المتبعة اربط التكوين المهني بعالم الشغل موجودة بالشكل المطلوب، وهذا ما يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية، و إعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من خدمات، ويقوم التكوين المهني بالدعاية والإعلام المجتمع المحلي بالدورات التكوينية

موقف إداري وأساتذة التكوين المهني من بعض الإقتراحات المستقبلية لزيادة موائمة استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل:

- تتمثل الاقتراحات كتالي:الشراكة بين التكوين المهني والجامعة ،تجسيد فكرة البكالوريا المهنية على ارضية الواقع، استثمار القطاع الاقتصادي في القطاع التكوين المهني، عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الاجنبية، تطبيق تجارب اجنبية في قطاع التكوين المهني، لقد تم قبول كل الاقتراحات من جميع أفراد مجتمع الدراسة.