



جامعة الدكتور الطاهر مولاي- سعيدة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : العلوم السياسية



سياسة التكوين المهني ودورها في الإدماج الإجتماعي في الجزائر

دراسة حالة مؤسسة بريزني الشيخ سعيدة

تحت إشراف الأستاذ :

إعداد الطالبين:

علاوي سليمة

الدكتور : زيدان جمال

هلاي عبد الرحمان

لجنة المناقشة:

الدكتور : يتيم محمد..... رئيسا

الدكتور : زيدان جمال..... مشرفا و مقرا

الدكتور : بن علي عبد الحميد..... عضوا مناقشا

الموسم الجامعي:

2016/ 2015

2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(... قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَبْصَارِ)، « آية 09 سورة الزمر.

صدق الله العظيم

قال الإمام الشافعي :

اصبر على مر الجفا من معلم ... فإن رسوب العلم في نفراته

ومن لم يذق مر التعلم ساعة ... تجرع ذل الجهل طول حياته

ومن فاته التعليم وقت شبابه ... فكبر عليه أربعا لو فاته

شكر و عرفان

أما بعد :

نحمد الله وكفى والصلاة والسلام على النبي المصطفى ،

نشكر الله تعالى على نعمه الجليلة ، أنه أمدنا بالصحة والقوة

وكان لنا عوناً ودعماً

ونحمده عز وجل ، أنه وهبنا التوفيق والسداد ، ومنحنا الرشد والثبات

لإعداد هذا البحث

ونشكر كل من تلقينا منه علماً صالحاً أو عملاً مفيداً ،

ونشكر الذي كان وما زال وندعو الله أن يبقى للدروب منيراً ،

الأستاذ المشرف " د.زيدان جمال "

وكل الأساتذة الذين تدرسنا على أيديهم ،

وكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد ونخص

بالذكر الموظف " قايد مختار "

وفي الختام نشكر كل من لم يبخل علينا

بنصيحة أو مساعدة في إتمام هذا العمل .

إهداء

أحمد الله الذي أنار لي دربي وسدد خطاياي
وحبب لي سبيل العلم و المعرفة ، وأهدي ثمرة جهدي :

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله

إلى الأستاذ المشرف "د. زيدان جمال" ،

الذي كان قدوة لي في العمل والإسرار على النجاح

إلى جميع إخوتي وأخواتي

الذين كانوا مثلي الأعلى في الصبر والطاعة والأخلاق والنجاح

وإلى كل من قدم لي المساعدة من الأساتذة ، في إتمام هذا البحث

وإلى كل الاصدقاء .

علاوي سليمة

إهداء

إلى التي عجز القلم عن بيان فضلها إلى من وضعت الجنة تحت
قدميها و أعزما أملك في الوجود

إليك أُمي

إلى الذي لا تكفي الكلمات لذكر فضله علي إلى الذي أعطاني كل
شيء و لم يرد جزاءا و شكورا إلى الذي انار لي دربي،

أبي

إلى الأستاذ المشرف "د. زيدان جمال"

و إلى كل أفراد عائلتي و أصدقائي.

هلالي عبد الرحمان

مقدمة

يحتاج الفرد للقيام بأي شيء في حياته اليومية إلى النصيحة و الإرشاد و قواعد توجه سلوكه و تنظم طريقة قيامه بأعماله ، فإن المجتمع يفرض عليه تنظيمًا و يحدد له قواعد معينة ، بكيفية تجعل الإنسان مجبرًا على أن يتعلم و يتكون ، وأن يكسب تأهيلاً أو مهنة يتحكم فيها و يندمج بواسطتها في عالم الشغل ، لذلك نجد الفرد بحاجة ماسة إلى التكوين المهني و التوجيه لاختيار مهنة المستقبل، امر الذي يجعل الفرد يتجه إلى التعليم العالي أو التكوين المهني ليواصل مساره الدراسي حيث يعتبر التكوين المهني في سافلة النظام التربوي القاعدي وفي عالية عالم الشغل كون أن هذا النظام يستقبل غالبًا أن الراسبين في المنظومة التربوية و لكن اليوم تغيرت صورته في العديد من الدول النامية بما فيها الجزائر حيث أدرك المجتمع ككل خاصة فئة الشباب أن مخرجهم الوحيد في الحياة العملية هو التأهيل في أحد المهن بمؤسسات التكوين المهني مما يسمح له باندماج في عالم الشغل.

ومن هذا المنظور أضحي موضوع التكوين المهني موضوعا ذا مكانة وأهمية لدى الدارسين في مختلف التخصصات اجتماعية و اقتصادية والسياسية ، امر الذي أدى إلى ظهور العديد من التصورات النظرية و ابحاث الميدانية التي عالجت الموضوع في أبعاده اجتماعية ، مما دفع إلى وجود عدة مؤلفات عنيت بالتكوين المهني منها : مؤلف استاذ مزيان جنقال ، بعنوان الدليل المنهجي للتكوين المهني في الجزائر ، وكتاب عبد القادر الهاشمي ، المعنون بسياسة التكوين المهني في أقطار المغرب العربي ، وجدواه اقتصادية واجتماعية ، والتي ركزت على تحليل سياسة التكوين المهني في المغرب العربي عموما ودورها في عالم الشغل وكذلك كتاب بعنوان التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج ،دراسة تشخيصية تقييمية للمنظومة التربوية في الجزائر من 1962 إلى 2000 للأستاذ بن يريح ندير، والتي ركزت على العلاقة التفاعلية بين التكوين والتعليم ومخرجاته كما اعتمدت على التقييم أكثر من التحليل ، مما دفع إلى التركيز على سياسة التكوين المهني ودورها في ادماج اجتماعي للشباب ، باضافة إلى دراسة ميدانية من إعداد صبرينة ميلاط ، بعنوان التكوين المهني و الفعالية التنظيمية ،و دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء و الغاز جيغل وهي عبارة عن رسالة ماجستير غير منشورة في تنمية وتسيير الموارد البشرية ،حيث ركزت هذه الدراسة على دور التكوين في تطوير القابلية لدى العامل وتكيفه وإدماجه لتوافق أهدافه مع أهداف المؤسسة أي التركيز على العمل داخل المؤسسة وإهمال العوامل الخارجية التي تؤثر على أداء العامل ، ورسالة دكتوراه في العلوم اجتماعية المعنونة بمدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاءات العلمية لدى خريجي القطاع للأستاذ سامعي توفيق،وقد ركزت الدراسة على تقييم عمل خريجي مؤسسات التكوين المهني وهدفها معرفة مدى تحقيق هذه الفئة للكفايات العامة ،

ودراسة أخرى لحميدة جرو ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع بعنوان إستراتيجية موازنة التكوين المهني و متطلبات الشغل ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .حيث اهتمت هذه الدراسة أيضا بمدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني لاحتياجات سوق العمل أي مدى تكييف برامج التكوين مع التشغيل .

أما أهمية الدراسة فتنتمثل في كون أن الموضوع ذو طابع علمي تقني فتنبرز أهميته من خلال تسارع التغيرات و التحولات التكنولوجية و اجتماعية و اقتصادية و ما يشهدها من تطور في مفاهيم ادارة الحديثة حيث أصبحت الكفاءة و المهارة و اداء الفعال هي الصفات الغالبة في العمل ، و على هذا اساس أصبح موضوع التكوين المهني يكتسي أهمية بالغة في الجزائر و باقي دول المغرب العربي كما تكمن أهميته من ناحية مكانته في عالم الشغل كونه يركز على فئات الشباب بالدرجة الأولى و التي هي عماد المجتمع و أساس التطور الاقتصادي و العلمي و التكنولوجي .

ويشكل موضوع التكوين المهني واحد من المواضيع الهامة التي تستدعي البحث و التنقيب في أي تنظيم و قد تم اختيار موضوع الدراسة بعد توفر مجموعة من **المبررات** التي سمحت باختياره و تمثلت في **المبررات الذاتية** : كاهتمام الشخصي بموضوع التكوين المهني أكثر من غيره من المواضيع اخرى و معرفة مدى تأثير سياسة مثل هذه المؤسسات في إدماج الشباب اجتماعيا ، و تأهيلهم لممارسة مهنة المستقبل ، أما **المبررات الموضوعية** تمثلت أن موضوع التكوين المهني واحد من المواضيع التي يمكن دراستها ميدانيا و التحكم فيها حيث من خلال بعض الإجراءات المنهجية يمكن الإجابة عن التساؤلات التي تحتاج إلى التوضيح ، معرفة كيفية تأقلم الشباب مع التطورات الحاصلة في المجال الخدماتي و الصناعي و كيف يتم تكوين و تدريب الفرد و اندماجه اجتماعيا لمتابعة حياته في مجال الشغل مستقبلا و قلة الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع .

وقد واجه دراسة هذا الموضوع مجموعة من **الصعوبات** منها **صعوبة** قلة المراجع والمصادر التي تناولت الموضوع ، و**صعوبة** إجراء الدراسة الميدانية من حيث عدم التصريح ببعض المعلومات حول المؤسسة محل الدراسة وبعض الإحصائيات في هذا المجال بالرغم من الحصول على البعض اخر من المعلومات والإحصائيات .

وعلى هذا اساس تمثلت اشكالية فيما يلي :

إلى أي مدى تساهم مؤسسات التكوين المهني في ادماج اجتماعي للشباب في الجزائر؟ والتي يتفرع عنها عدة تساؤلات منها :

- ما المقصود بالتكوين المهني ؟ وما هي دوافع اخذ به وتبنيه ؟
- كيف يساهم التكوين المهني في إدماج الشباب اجتماعيا ؟
- ما هي محددات سياسة التكوين المهني بالجزائر ؟ وهل ثمة مراحل تطويرية عرفتها منذ استقلال ؟
- ما هي مكونات نظام التكوين المهني المعتمد في الجزائر ؟ وفيما تتمثل اطر القانونية والمؤسسية؟
- كيف لنا أن نقيم دور مؤسسات التكوين المهني في الجزائر عموما ؟ وبولاية سعيدة على وجه الخصوص ؟
- هل استطاعت مؤسسة بريزيني الشيخ بولاية سعيدة تحقيق نجاحا في دورها منذ نشأتها أم ثمة معوقات تحول دون ذلك؟
- هل تلبي المؤسسة من حيث برامج تكوينها متطلبات قطاع الشغل بالولاية ؟

وللإجابة على هذه اشكالية يمكن تحديد الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى :

تمثل سياسة التكوين المهني احدى السياسات ذات الأولوية ، بحكم آثارها على استقرار المجتمع وإدماج أفراد اجتماعيا .

الفرضية الثانية :

ينبغي نظام التكوين المهني في الجزائر على عدة جوانب منها اطار ايدولوجي ،المؤسسي والقانوني في إستراتيجيتها .

الفرضية الثالثة :

يعتبر التشغيل آلية تعتمدها الحكومة لإسهام التكوين المهني في ادماج اجتماعي للشباب

الفرضية الرابعة:

يعاني قطاع التكوين المهني من عدة تحديات تحول بينه و بين تفعيله .

أما اطار الزماني والمكاني للدراسة فيتمثل في :

اطار الزماني للدراسة النظرية :05 جانفي إلى5 أفريل 2016 ، أما الدراسة الميدانية من 5 أفريل

إلى 28 أفريل 2016 .

أما من جانب الإطار المكاني للدراسة الميدانية : بمؤسسة بريزيني الشيخ بولاية سعيدة.

ومن هذا المنطلق تم اعتماد على **المنهج الوصفي التحليلي** ، من حيث عرض الإطار المفاهيمي وابستمولوجي وبيان دور التكوين المهني في عملية ادماج اجتماعي للشباب ،**والمنهج التاريخي** من حيث عرض التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر ،**ومنهج دراسة حالة** والذي يهيئ إمكانية الوصول إلى إجابات عن أسئلة الدراسة من خلال جمع البيانات وتحليلها **واحصائي** في جمع بعض البيانات العددية حول الموضوع إطار الدراسة ، كما تم استخدام **اقترايين القانوني والمؤسستي** من حيث دراسة دور المؤسسة محل الدراسة و التعريف بها ، حيث يعد اقتراب المؤسسي من التحليلات العامة في دراسته للمؤسسات الحكومية ، فالحياة السياسية في أي مجتمع مرتبطة بسلوك اجهزة والسلطات الحكومية المتمثلة بالمؤسسات التنفيذية ، التشريعية والقضائية ، فالسياسة العامة لا تصدر ا من جهات رسمية مخولة فالمؤسسة في إطارها الرسمي والهيكلي لا يمكن استغناء عنها في التحليل و كذلك **اقتراب القانوني** والذي يعد اقتراب يركز على دراسة احداث والمواقف والعلاقات وابنية في الجوانب القانونية لها أي: على مدى إلتزام الظواهر بالمعايير والضوابط المتعارف عليها والقواعد المدونة وغير مدونة فالدراسة القانونية تركز على شرعية أو عدم شرعية الفعل .

وبناء على هذا الأساس تضمنت دراسة هذا الموضوع **ثلاث فصول** ،حيث تناول **الفصل الأول**

منه الإطار الإبستمولوجي والتاريخي للتكوين المهني في الجزائر،في ثلاث مباحث ، تطرق الأول منه إلى مدخل مفاهيمي للتكوين المهني في الجزائر في ثلاث مطالب ،المفهوم والخصائص ،المبادئ والأنواع ، والأهداف أما المبحث الثاني حول التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر في ثلاث مراحل ،ثم تتالأولنا النظام الوطني للتكوين المهني في الجزائر والذي احتوى على ثلاث مطالب تمثلت في نظام الفروع المهنية والتخصصات المفتوحة ، مراحل التربص في التكوين المهني والإطار المؤسستي له ، في

حين جاء **الفصل الثاني** بعنوان دور التكوين المهني في ادماج اجتماعي للشباب والذي يشمل اطار المفاهيمي للإدماج اجتماعي ومستوياته ومؤسسته ، ثم المبحث الثاني الذي احتوى على إستراتيجية التشغيل كآلية للتكوين المهني ،من خلال التطرق إلى التكوين المهني وسوق العمل ومراحل وأنواع استراتيجيات ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل. أما المبحث الثالث والذي يحتوي على تقييم سياسة التكوين المهني في الجزائر،والذي تطرق إلى صعوبات وتحديات التكوين المهني و الحلول المقترحة .فأما **الفصل الثالث** تناول تقييم سياسة تكوين المهني في الجزائر دراسة حالة مؤسسة "بريزيني الشيخ" و التي تتأولنا من خلالها التعريف بالمؤسسة محل الدراسة ، عدد التخصصات الموجودة بها ، الدفعات المتخرجة حسب الجنس والنوع ،والهيكل التنظيمي والنظام الداخلي للمؤسسة والميزانية العامة للمؤسسة .

مدخل

تمهيد :

إن السياسة الاجتماعية تتبع من عقيدة المجتمع وتراثه الفكري وخصائصه الروحية والاجتماعية وتقاليد ووقائع حياته واحتياجاته ومتطلباته، كما أنها تعد الإطار العام للخطط الاجتماعية، فيمكن النظر إلى السياسة الاجتماعية كمحاولات من جانب الحكومة تضمن المستويات الدنيا من الحياة للجماهير في مختلف الميادين مثل : التأمين الاجتماعي، الصحة و الرعاية الصحية ، التعليم والإسكان وغيرها و تعني السياسة الاجتماعية تلك القرارات الصادرة من مختلف الهيئات المختصة والتي توضح الإتجاهات الملزمة في مختلف المجالات و التي يجب مراعاتها عند اختيار ميادين النشاط والمشكلات الاجتماعية على اختلاف أنواعها واسلوب المعتمد لتحقيق اهداف .

وينطوي تحليل السياسة الاجتماعية بصورة متزايدة على استخدام مناهج اجتماعية ، لوصف محتوى السياسات رغم أن تحليل السياسة الاجتماعية يتضمن استخدام مناهج البحث في العلوم الاجتماعية ومعظم المناهج الفنية أو الكمية وذلك مثل تحليل التكلفة والفائدة ؛ويشير تحليل السياسة إلى مجموعة المهارات الفنية المستخدمة لوصف وتقدير تأثير السياسة الاجتماعية ، كما يشير إلى المنظور أو الرؤية حول ما يجب أن تقوم به الحكومة حيث يستند على تقدير الظروف والمحتمل من المدخلات لصنع وإحداث أشياء أفضل .¹

مفهوم السياسة الاجتماعية :

تعني السياسة الاجتماعية مجموعة القرارات الصادرة عن الهيئات المختلفة المختصة، والتي توضح اتجاهات الملزمة في المجالات المختلفة .

ويعرف الأستاذ الدكتور ،"أحمد كمال أحمد "، السياسة الاجتماعية بأنها :

مجموعة القرارات الصادرة من السلطة المختصة في المجتمع لتحقيق أهدافه الاجتماعية العامة ،وتوضح هذه القرارات مجات الرعاية الاجتماعية واتجاهات الملزمة ، وأسلوب العمل وأهدافه وذلك في حدود ايدولوجية المجتمع .²

¹ محمد يوسف محمد السيد، تحليل السياسية للسياسة الاجتماعية. (الإسكندرية: دار التعليم الجامعي) ط1، 2005،

و من هذا التعريف يتضح :

أن السياسة الاجتماعية تمثل مجموعة من القرارات تصدرها هيئات لها صلاحية في ذلك .

السياسة الاجتماعية توضح مجازات وميادين وأوقات وفئات الرعاية الاجتماعية.

تشمل السياسة الاجتماعية ، جهود حكومية وجهود أهلية معا في برامج الرعاية الاجتماعية وتكون قومية ، إقليمية ومحلية ، وترتبط بإيديولوجية المجتمع .

مفهوم السياسة الاجتماعية مصطلح مركب من: كلمة سياسة policy و تعني وجود غايات وأهداف تتطلب تحقيق ، أما لفظ اجتماعي Socio ، فتعني معايير مختلفة فالسياسة تتميز بكونها اجتماعية لأن المجتمع الذي يسلك مسلك حكومته هو الذي يتبنى هذه السياسة ، او لأنه تهتم بالجوانب الاجتماعية للحياة التي يعيشها أفراد المجتمع.¹

ويحدد ريتشارد تيتمس : " Retchard titmes " : مفهوم السياسة الاجتماعية بأنها:

خطة حكومية نتيجة محاولات بذلت لدراسة موقف وتقدير مستقبل وتحديد اتجاهات لتلاقي متاعب محددة والتحكم في مواقف معينة ، حتى يمكن تحقيق رفاهية المجتمع ، وأنها دستور مكتوب لتحديد اتجاهات الرعاية الاجتماعية .²

وتعرف أيضا : السياسة الاجتماعية بأنها :

السياسة التي تهيئ وتوجه بمقتضاها على نحو مباشر سبل الرفاهية في المجتمع .³

¹ محمد محود المهدي، ممارسة السياسة الاجتماعية و دورها في التخطيط و التنمية. (الإسكندرية المكتبة الجامعية الحديثة)، 2001، ص62.

² طلعت مصطفى السروجي، السياسة الاجتماعية في إطار المتغيرات العالمية الجديدة. (القاهرة: دار الفكر)، 2003، ص12.

³ إسماعيل علي سعد، محمد أحمد بيومي، السياسة الاجتماعية بين النظرية و التطبيق.(ب.م دار المعرفة)، ب.ن، ص45.

يعرفها ألفريد خان: Alfred Khan:

بأنها مجموعة اساليب واجراءات التي يتم بمقتضاها تحقيق اهداف المحددة ،كما يربط الفعل بالوسائل والغايات المراد تحقيقها لحدوث تغييرات في انظمة والممارسات والمواقف وذلك من خلال البرامج لتوفير الخدمات اجتماعية التي تحقق هذه الغايات .¹

كما تعرف السياسة اجتماعية بأنها تلك السياسة التي تهتم بتكوين المجتمع ،وبالمشاكل التي يطرحها هذا المجتمع .²

أهمية السياسة الإجتماعية :

تكمن أهمية السياسة اجتماعية في عدة نقاط نذكر منها ما يلي:

- تحديد أهداف استراتيجية بعيدة المدى يسعى المجتمع إلى تحقيقها .
- تجنب الوقوع في أخطاء نتيجة حدوث التغيير الإجتماعي التلقائي الغير المخطط له ، و التخبط في خطط متناقضة ومتضاربة لم تضع وفق أسس فنية سليمة نتيجة اعتماد على الإتجاهات الشخصية وتجاهل رأي الفنيين والمتخصصين .³
- توضح مستوى من التنسيق الفكري والذهني بين مختلف البرامج والجهود الإجتماعية تمثل مجات العمل واتجاهاته وأسلوب القائمين على الأمور الخاصة بالتخطيط والتنفيذ وتكمل الجهود المتتالية نتيجة لتوحد الهدف البعيد .
- تعاون المخططين في تحديد الأولويات عن وضع الخطط الإجتماعية .
- يساهم تحديد السياسة الإجتماعية في تنظيم العلاقات المتبادلة بين أنساق المجتمع ،كما يمكن إشباع أقصى قدر ممكن من احتياجات الأفراد في المجتمع بفعل السياسة الإجتماعية.⁴

¹ السروجي، مرجع سابق، ص12.

² مرفق تلاوي، نحو سياسيات إجتماعية متكاملة في الدول العربية. ،تقرير اللجنة الإقتصادية و الإجتماعية بغربي آسيا، الأمم المتحدة نيويورك، 11-2005 ، ص14.

³ السروجي، مرجع سابق، ص25.

⁴ يوسف محمد السيد ، مرجع سابق، ص16.

- تعطي المعاني انسانية للجهود التنفيذية ، فهي تربط بين الفلسفة والمبادئ والقيم اخلاقية وبين الجهود التنفيذية القائمة على أسس علمية مما يحول دون حدوث فجوة في المجتمع ،نتيجة لتباعد الجهود التنفيذية عن القيم والمبادئ الأخلاقية.

- القدرة على التنبأ والتوقع العلمي السليم ، والقدرة على تحقيق التوازن الدينامي المستمر بين حاجات ومشكلات المجتمع من جهة وموارده البشرية والمادية من جهة أخرى .¹

ركائز السياسة الإجتماعية :

تعتمد السياسة اجتماعية على مجموعة من الركائز اساسية هي:

1- موثيق العمل الوطنية:

وتتعدد هذه الموثيق مثل ، الميثاق ، وورقة أكتوبر، وبرامج الأحزاب وتعد منهاج يساهم في صنع السياسة الإجتماعية ،بما تسخر به من أهداف وأساليب عمل واستراتيجيات وتكتيكات توجه السياسة اجتماعية لتحقيق هذه اهداف . أما المعاهدات واتفاقيات الدولية فتحدد الحد ادنى للرعاية اجتماعية للأفراد ،مثل :اعلان العالمي لحقوق انسان،الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة والمتضمن مواد تركز على حقوق الفرد في الحرية والكرامة والمساواة وعدم التمييز وحرية الرأي والتعبير .²

2- التشريعات والقوانين والقرارات:

وهي قاعدة يقيس عليها المجتمع شؤون حياته ، والتي تساهم في تحقيق العدالة وزيادة معدل الرفاه اجتماعي ومواجهة المعوقات وهي أكثر مرونة ويمكن تغييرها مع أي تغيرات تطرأ في المجتمع ،وتشمل قوانين رسمية وقرارات وزارية.³

3- إيديولوجية الدولة :

ويقصد بها مجموعة الأفكار و الفلسفات التي تحدد اتجاهاتها في شتى فروع العمل الوطني فقد تكون

¹المهدلي ،"مرجع سابق" ، ص67

² السروجي، مرجع سابق، ص18

³ المرجع نفسه، ص19

شيوعية تغيير شخصية الفرد ا في حدود تفرض عليه آراء وعقائد وأفكار .¹

4- التراث الثقافي :

ويظهر أثر التراث الثقافي في تحديد السياسة الاجتماعية واضحا في البلاد التي لها اثر قديم وأصول ثقافية وتاريخية ، وقيم ومعايير وأنماط سلوكية راسخة في أعماق الفكر والسلوك ، وكلها آثار بعيدة في تشكيل وبناء سلوك الفرد وأخلاقه .²

كل هذه العوامل لا يمكن تجاهلها عند وضع سياسة اجتماعية ، فقد يترتب على ذلك أخطاء لها أبعاد وآثار بالغة على حياة المجتمع ، ومن ثمة يترتب على صانع السياسة اجتماعية أن يتدارك هذا التراث من جوانب اجتماعية سياسيو وثقافية وتاريخية فهو يشكل جزء كبير من حياة انسان والمؤثر الرئيسي في حياته والمجتمع الذي يعيش فيه .

أنواع السياسة الإجتماعية:³

حال المؤتمر الدولي الأول للوزراء المكلفين بالسياسات اجتماعية المنعقد في عام 1968 تحت إشراف منظمة امم المتحدة أن يضع تعريف وظيفي لمفهوم السياسة . اجتماعية و التي تم تقسيمها حسب طبيعة رسمها كما يلي:

الوظيفة التنموية :تركز هذه الوظيفة على دور الفرد في العملية التنموية لاسيما اطفال والنساء والشباب ،كما تركز على التعاون والمشاركة في صنع التغيرات اقتصادية واجتماعية والسياسية والتكيف معها .

الوظيفة الوقائية :تقوم هذه الوظيفة على استعدادات استباقية للأضرار التي يمكن أن تتجم جراء العملية التنموية المرافقة لعمليات التصنيع والتوسع العمراني ،والهجرة وتبدل القيم والتي تحتمل أن تقع على فئات اجتماعية معينة .قد تسبب لها عجزا أمام هذه الظواهر .

¹ يوسف محمد السيد، مرجع سابق، ص20

² المهدي، مرجع سابق، ص85

³ المرجع نفسه، ص86

الوظيفة العلاجية: تتولى معالجة أوضاع بعض الفئات كما تحددها الوثائق الرسمية للأمم المتحدة باطفال المهملين والمسنين الذين بلغوا العمر الثالث كما نفترض تأمين الخدمات، الصحية والتعليمية واسكانية لهؤلاء افراد وتحسين ظروفهم.

وظيفة الإدماج: تقضي هذه الوظيفة بإعادة إدماج كافة الفئات الإجتماعية وتكاملها في العملية التنموية بإعادة توجيه الموارد والبرامج.

لم يعد مفهوم السياسة الإجتماعية وتطبيقاتها يعني فقط سياسة الرعاية الإجتماعية من المنظور الذي صاغته الدول الصناعية لنفسها بل تطور وتوسع ليغطي تطلعات البلدان النامية آخذا في الحسبان مواطن الفشل في التجارب هذه البلدان على مستوى التنمية اقتصادية واجتماعية وكذلك آخذا بعين اعتبار التحديات الراهنة على الصعيدين الوطني والدولي كما يشير مفهوم السياسة الإجتماعية في تعريفه إلى "مجمل التوجيهات و الإجراءات التي من شأنها أن تعطي لمبدأ تساوي الحظوظ حق قدره ، وأن تدعم حظوظ كل فرد من افراد داخل المجتمع ، ليتمكن الجميع من تحقيق حاجياتهم اكثر آنية ومن ازدهار على المستوى الشخصي"⁽¹⁾ وعليه فإن المميزات التي تفرزها السياسة الإجتماعية و تتمثل في ما يلي:

- تأخذ الطابع الاقتصادي أو غير الإقتصادي من حيث الأهداف.
 - تعتمد على تكافؤ الفرص وإعادة التوزيع للموارد فهي ترتبط مباشرة بالعدالة الإجتماعية
 - السياسة اجتماعية نقطة تلاقي بين الحكومة والمجموعات المحلية للتعبير عن المواقف و المناهج وخطط العمل ومجاته.
 - أهدافها تتخذ معلنة في البعض و أخرى غير معلنة كما تجسد في تفاعلها أساليب متنوعة كالوفاق و الإختلاف، والتكيف والمعارضة
 - ترتبط بما يشبه دائرة تلتقي فيها وتتقاطع أنشطة العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة.
- وعلى ضوء ما سبق يمكن تحديد رؤية متكاملة وعامة لتفاعلات السياسة الإجتماعية بمعية الجهات اجتماعية اخرى وفق منظارات ثلاثة هي:

1-قدور متقن، « دور المنظمات الدولية في رسم السياسات الإجتماعية في الدول المغربية، دراسة قطاع الضمان الإجتماعي في الجزائر نموذجا»، (مذكرة شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، قسم دراسات دولية، كلية العلوم السياسية و العلاقات، جامعة الجزائر، الدولية، 2013-1434هـ)، ص8.

- 1- ارتباط السياسة الاجتماعية بعلاقة تفاعل وتكامل مع سياسات التنمية الاقتصادية تفاعلا تبادلي
- 2- التأثير سواء في النواحي الإيجابية أم النواحي السلبية ، كفشل سياسات الصحة العامة والوقاية اجتماعية يحدث خلل في معدلات إنتاجية اليد العاملة ومشاركتها.
- 3- تسعي السياسة الاجتماعية إلى إعادة التوزيع غير العادل للموارد من خلال دعم بعض المواد الإستهلاكية أو بعض الخدمات الصحية أو من خلال الضمان الاجتماعي بطريقة غير مباشرة وغير الاقتصادية.¹

دوافع السياسة الاجتماعية :

تتجه بعض الدراسات المعاصرة إلى أن السياسة الاجتماعية تنبعث من دوافع إنسانية مؤداها تحقيق الرفاهية اجتماعية ، عوناً للإنسان ومقابلة لحاجاته ، وإنما تطرح النظم الحاكمة سياستها الاجتماعية تجنباً للقلق الذي يثور في المجتمعات ، فيتحدث بعض الباحثين عن سياسات امن اجتماعي قائلين : "إنما يحول في فهم ما تقدمه من عون اجتماعي على معيار الوظائف الذي يؤديها خدمة للنظام السياسي والإقتصادي القائم ، وتوحي الدلائل التاريخية بان النظم الحاكمة ،إنما تعمل على اخذ بتدابير تقديم العون الاجتماعي في اوقات اضطرابات اجتماعية كتفشي البطالة ،ثم تعمل على تقليصها عندما يعود الإستقرار إلى مكانه وهذا الإفتراض مؤداه أن السياسة اجتماعية أصبحت تنطوي على حس متزايد بالمسؤولية اجتماعية،بعمق نظرتها وتوسع نطاق كرمها .

ويرى الماركسيون أن المجتمعات الرأسمالية المتقدمة تعمل على الأخذ بسياسات اجتماعية تحقق الرفاهية في البنية التحتية حفاظا على النظام القائم وإدراكا لما يمكن أن تثيره الطبقة العاملة من اضطراب في محاولة لتهيئة عمالة ذات مستويات صحية وتعليمية مقبولة .²

¹ علي سعد ،بيبوني، "مرجع سابق"، ص48

² مرجع نفسه، ص 49

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي و التاريخي
لسياسة التكوين المهني في
الجزائر

تمهيد:

يعتبر التكوين المهني في قاعدة النظام التربوي وفي عالية عالم الشغل، ففقدرة التكوين المهني في تلبية حاجيات التنمية الإقتصادية تعتمد بدرجة كبيرة على وجود علاقة بين التكوين وسوق العمل، لذلك شهد التكوين المهني في الجزائر تطورا ملحوظا منذ الإستقلال إلى يومنا هذا. خاصة من جانب مدى توافق التخصصات الموجودة ومتطلبات الشغل، وبناءا على ذلك أصبح المجتمع يهتم بالتكوين وخاصة فئة شباب منهم، فقد اهتم العديد من الباحثين والمفكرين في العلوم الإنسانية والإجتماعية بهذا الموضوع حين ينظر إلى سياسة التكوين المهني على أنها، عملية اكتساب المعارف والمهارات والخبرات التي تؤهله لإختيار مهنة المستقبل، وعلى هذا الأساس سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مدخل مفاهيمي حول التكوين المهني والتطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر ثم النظام الوطني للتكوين المهني في الجزائر بالتفصيل.

المبحث الأول : مدخل مفاهيمي للتكوين المهني في الجزائر

يعتبر المورد البشري أهم العناصر لتحقيق التنمية حيث يحظى باهتمام أكبر على مستوى العالم المعاصر ، وتجمع الدول المتقدمة والمتخلفة على حد سواء في تركيزها على إعداد برامج طموحة لتكوين افراد خاصة فئة الشباب منهم ، ولعل السياسة الناجعة لتبنيها في هذا اطار تتمثل في سياسة التكوين المهني والتي سوف نتطرق إلى مفهومها ومبادئها وخصائصها في هذا المبحث بالتفصيل .

المطلب الأول: مفهوم التكوين المهني وخصائصه

لقد اختلفت آراء المفكرين والباحثين حول مفهوم التكوين المهني نظرا لما له من أهمية بالغة في حقل النظام التربوي ن، وقد ارتبط مفهوم التكوين بعدة مفاهيم أخرى مشابهة له ، الأمر الذي يقود الباحث إلى تحديد مجموع الخصائص التي تميزه .

1- مفهوم التكوين :

و قد اختلفت آراء الباحثين حول مفهوم التكوين بشكل عام نظرا لأنه يكتسب أهمية بالغة و هي كما يلي:

تعريف ميارت Mialert :

هو نوع من العمليات التي تقود الفرد نحو ممارسة نشاط مهني معين ، كما أنه عبارة عن نتائج لهذه العمليات ، ومعنى ذلك أن التكوين لا يهدف فقط إلى كسب جملة من المعارف والمهارات فحسب ، وإنما يتابع الفرد من خلال نتائج ملموسة لأدائه فهو عملية مستمرة ومتواصلة .¹

تعريف "سلفيو منترلنو" : "selvio monterelto"

التكوين هو مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة فالتكوين هو عملية تعليم وتعلم .²

¹ صبرينة ميلاط، التكوين المهني و الفاعلية التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، قسم علوم الإقتصادية، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007، ص87

² مرجع نفسه، ص88

ويرى "بيير كاس" : PIER CASSE

أن التكوين هو عملية تهدف إلى تنمية القدرات والمهارات للأفراد المهنية والتقنية والسلوكية 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 .¹

أحمد صقر عاشور :

يرى أن التكوين هو عملية تهدف إلى توفير فرص إكتساب الفرد خبرات تزيد من قدرته على أداء عمله ، ونشاط التكوين بهذا المعنى يدفع من الحاجة إلى رفع مستوى اداء وذلك بتوفير الفرد فرص تعلم الأداء الفعال .²

كما يعتبر التكوين نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة ، من ناحية المعلومات والخبرات ومعدلات الأداء .³

ويعرف ديموننتو مولان " dimonto molan " التكوين بأنه:

عملية إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية ، في حين يعرفه بوستيك POSTIQUE بأنه: عملية تتضمن تعلم أشكال السلوك الذي يكتسب عند ممارسة دور ما⁴.

والى جانب ذلك :يشير تعريف آخر للتكوين على أنه:

تلقين المتوجه إلى التعليم ، مبادئ التربية والتعليم وخصائص الموارد عن طريق التربية العامة

¹ ميلاط، مرجع سابق، ص88.

² ميلاط، مرجع سابق، ص88.

³ د. مراد نعموني، مدخل إلى علم النفس و العمل و التنظيم. (الجزائر : دار الجسور)، ط1، 2014، ص94.

⁴ لخضر بن دادة، دور التعليم في إحداث عملية التغير السياسي في الوطن العربي. دراسة حالة الجزائر، (مذكرة ماجيستر في العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السايسية، جامعة تلمسان)، 2014-2015، ص22.

والخاصة ، وتهيئته للمهنة التي سيلتحق بها بعد انتهاء الفترة التكوينية .¹

ويعتبر التكوين مجموع النشاطات المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات والمعارف والمهارات

واتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط اجتماعي ، والمهني من جهة وتحقيق فعالية التنظيم

الذي ينتمون إليه من جهة الثانية .²

التعريف الإجرائي للتكوين :

هو عبارة عن عملية منظمة ومستمرة تقوم بإكساب الفرد العامل القدرات والمهارات الفنية وإنسانية

اللازمة وتفعيلها بالشكل الذي يتلائم مع طموحاته وإمكانياته ودفعه إلى أداء عمل فعال يضمن استمرار

المؤسسة وتطورها في ظل احتياجاتها .

تعريف المهنة :

لقد تعددت التعاريف عند مختلف الباحثين حول مفهوم المهنة من حيث ترتيب إرتباطه بمفهوم التكوين

المهني و هي على النحو التالي:

تعريف "رونالد بفالكو":Ronaldo befalco :

المهنة هي عبارة عن أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة افراد في المجتمع المحلي .

إن هذا التعريف ينظر إلى المهنة على أنها الرابطة بين الفرد والبناء الاجتماعي ،وذلك من خلال

ادوار اجتماعية للأفراد التي تحدد نمط العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة المهنية³

تعريف " ألفريد هيويز " Alfred hius :

¹ أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية. تحليل نقدي لسياسة التعليم في الجزائر، نظام ل.م.د،

رسالة الماجستير، قسم علوم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة قسنطينة، 2010، ص12.

² بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين و مناهجه. (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية) 1984، ص19.

³ ميلاط ، "مرجع سابق" ، ص 85.

المهنة هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام، فالمهنة لا تقتصر على أنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد بل تميز أنشطة الفرد داخل البناء الاجتماعي.¹

ويعرفها " تايلور " Taylor : هي تلك النشاطات التي ترتبط بسوق العمل وتهدف إلى إشباع الحاجيات الأساسية للأفراد، وهذا النشاط المهني يحدد الوضع الاجتماعي للفرد، فالمهنة هي أحد العوامل المميزة للحياة الاجتماعية واقتصادية.

تعريف التكوين المهني :

ويقصد به التدريب المهني ، ويسمى في بعض البلاد العربية التكوين المهني ، بمعنى إعداد الأفراد

إعدادا مهنيا ، وتدريبهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة .²

ويعرفه عادل حسن :

إن التدريب بمعناه الواسع : هو عبارة عن عملية تعليم وتعلم ، تمكن الفرد من عمل معين ومتقنا له ومتكيفا معه . والتدريب المهني له عدة مدلولات تتقارب في المعنى بوجه عام ، فهو يعبر عنه أحيانا بإعداد المهني أو التدريب اعدادي أو التعليم الفني ، ويتم التدريب المهني على حرفة واحدة ليصل فيها مستوى المتدرب إلى درجة مقبولة من المهارة والخبرة فهو يتيح الفرصة للمتدرب للكشف عن ميوله وقدراته ورغباته من جهة واختيار مهنة من جهة أخرى.³

أما الباحث عقيد جمال برعي :

فيقصد به ذلك النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن ، أو هو نشاط لتزويد افراد بالخبرات والمهارات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما .

¹ ميلاط، مرجع سابق، ص 86.

² بلقاسم سلاطنية "سسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر" . مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري قسنطينة ، معهد علم الاجتماع ، العدد 10 1998 ، ص 139.

³ سلاطنية، "مرجع سابق"، ص 140.

كما يعتبر التكوين المهني المدخل لأي عمل ذو طابع مهني يشمل عدة أنشطة حرفية ويهدف إلى التعرف على مختلف الخدمات والأدوات والإجراءات وكذلك المعلومات النظرية لجملة الحرف والمهن.¹

مفهوم التدريب المهني:

التدريب المهني له عدة مدلولات تتقارب في المعنى بوجه عام، فهو يعبر عنه بالإعداد المهني أو التكوين المهني أو التدريب اعدادي أو التعليم الفني ويتم التدريب المهني على حرفة واحدة يصل فيها مستوى المتدرب إلى درجة مقبولة من المهارة والخبرة مما يتيح الفرصة للكشف عن ميوله وقدراته.²

أما عقيد محمد جمال برعي:

يعرفه بأنه: "النظام الذي يتبع لدراسة فن أو مهنة من المهن أو أعمال أو الوظيفة"، ويشير مفهوم آخر للتدريب المهني على أنه: "التطوير الحقيقي والمنطقي المستمر للمهارات والمعلومات والخبرات والتصرفات التي تقع مختلف طبقات العاملين ويساعد على تقدمهم وبالتالي تقدم ادارة التي يعملون بها ومن ثمة كان يهدف التدريب إلى انتاج واتفاق في العمل الحالي ووضع المواصفات اللازمة لتأدية العمل على أحسن وجه".³

تعريف عبد الرحمان عيساوي:

ويعني أيضا التدريب المهني نوع من التعليم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة ولا يقتصر على العمال الجدد وإنما يشمل أيضا تدريب الملاحظين والمشرفين وقادة العمال حيث يكفون برامج تدريبية تؤهلهم لوظائف قيادية.⁴

ويشير مفهوم التدريب المهني أيضا أنه مجموعة من العمليات التعليمية التي تساعد على تحسين العمل

¹ إيمان سوقي عويضة، مشكلات التي تواجه أعضاء جماعة التكوين المهني و دور الخدمة الإجتماعية في مواجهتها. "الإسكندرية: دار هومه" ط1، 2011، ص36.

² سلاطينية، مرجع سابق، ص135.

³ مرجع نفسه، ص135.

⁴ عبد الرحمان عيساوي: علم النفس والانتاج، (مصر: مؤسسة إنتاج الجامعة)، ب.ت، ص59.

في مجاتها المختلفة وزيادة الكفاءة انتاجية، وتطوير النمط السلوكي و الوظيفي باكتساب العاملين المهارات والمعارف¹

كما يعرف أيضا على أنه عبارة عن نشاط كخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في سلوك المتدربين من الناحية المعلومات والخبرات ومعدلات اداء والطرق العمل والسلوك، بما يجعل المتدربين لاثقين بأعمالهم بكفاءة².

أو هو اكتساب مجموعة من المعارف النظرية والعلمية، وتدريب العامل يمكن أن يتم في أماكن العمل، أي: تدريب مبدئي، أو خلال دورة معينة أو بالتناوب ما بين الدورة والعمل³.

الإختبار المهني:

يقصد باختيار المهني، انتقاء أصلح افراد وأكفئهم من المتقدمين للعمل من اعمال أو المرشحين لمنصب شاغر، وهو من تعريفه هذا يرمي إلى نفس الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجيه المهني، وأهو وضع الفرد المناسب في المكان المناسب⁴.

الإختيار المهني: career choice

يهتم ارشاد المهني بإعداد الفرد إعدادا كافيا يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنته، ويتم تحقيق ذلك عن طريق تقديم معلومات كافية للمرشد عن نفسه ومجالات العمل المختلفة التي تلائمها، وقيام الفرد بالموائمة بين قدراته واهتماماته وميوله وحاجة المجتمع، وتتم عملية الإختيار المهني وفق الخطوات التالية؛ تحليل العمل، تقييم المرشد⁵.

¹ عويضة، مرجع سابق، ص40.

² مرجع نفسه، ص40.

³ جان_ مارك لوغال؛ (ترجمة: د. نبيل جواد)، إدارة الموارد البشرية. ، (بيروت، لبنان: مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم)، ط1، 2008، ص133.

⁴ أحمد عبد الخالق: علم النفس المهني ، (بيروت، لبنان: الدار الجامعية للطباعة والنشر)، 1953، ص40.

⁵ سهام درويش أبو عطية، مبادئ الإرشاد النفسي. (عمان: دار الفكر للطباعة والنشر)، ط2، 1423 هـ- 2002م، ص267.

التأهيل المهني:

يقصد بالتأهيل المهني، التوجيه المهني لكل من نقصت قدرته على العمل وانتاج نتيجة عجز أو عاهة ولادية أو مكتسبة أثناء حياة الفرد في أثر حادث، فالتأهيل المهني هو معونة العاجز أو المعوق على إيجاد عمل يناسبه وستغل ما لديه من قدرات ومهارات، ثم تدريبه على هذا العمل وإلحاقه به ومساعدته على التقدم فيه¹.

التوجيه المهني:

يقصد بالتوجيه المهني على أنه مجموعة الخدمات التي تقدم للفرد مساعدة في إختبار العمل المناسب في ضوء قدراته واستعداده الذاتي لتحقيق الرضا النفسي الوظيفي لطالب العمل مما يؤدي إلى زيادة انتاجية.

كما أن التوجيه هو تقديم المعلومات والخبرة والنصيحة التي تتعلق باختبار المهنة وإعداد لها والتحاق بها لتقدم فيها.

ويحدد "محمود منسي" الإعتبارات الواجب مراعاتها في التوجيه المهني كدراسة تحليلية شاملة للفرد يكشف من خلالها عن قدراته المختلفة الجسمية والحسية والحركية والعقلية².

ويقصد به أيضا مساعدة الفرد المتدرب على إختبار المهنة التي وقدراته واستعداده وميوله ودوافعه بالنسبة للمستقبل أي آماله وتطلعاته ونستطيع أن نلمس عملية التوجيه المهني يقصد بها مساعدة الفرد على اختيار أهم المهن التي تتناسب والإعداد والتأهيل له، كذلك ضمان التقدم والرقي في هذه المهنة³.

¹ عبد الخالق، مرجع سابق، ص 46.

² سوقي عويضة: مرجع سابق، ص 38.

³ عبد الرحمان يسوي، علم النفس ومشكلات الفرد. (بيروت: دار النهضة العربية)، 1992، ص 42.

التأهيل المهني:

هو عملية مستمرة ويعني بها الكل داخل المؤسسة، وتقتضي القيام بالتدريب لاكتساب المهارات اللازمة للعمل، عن طريق وضع برامج ملائمة أثناء العمل وخارجه، وتعلم أفراد أصول العمل وإتقانه.¹

ويرى البعض آخر من علماء النفس أن التأهيل المهني يعني:

إعادة العاجز إلى أقصى إمكانيته الجسيمة والعقلية واجتماعية والمهنية واقتصادية، ومن خلال هذا التعريف نجد أن التأهيل المهني يقتصر على فئة العاجزين وذوي الإحتياجات الخاصة وهدفه هو إعادة العاجز إلى أقصى إمكانيته الجسيمة والعقلية والإجتماعية والمهنية واقتصادية، ومن خلال هذا التعريف نجد أن التأهيل المهني يقتصر على فئة العاجزين وذوي احتياجات الخاصة وهدفه هو دماجهم في المجتمع ويتضمن التأهيل المهني خطوات تتمثل في: معرفة الحالة، التشخيص الطبي، ارشاد المهني والتقني، التدريب والتشغيل.²

خصائص التكوين المهني :

يلاحظ من خلال ما تطرقنا إليه أن للتكوين عدة خصائص أهمها :

1- خلق حوافز ملائمة .

2- التدريب الفعلي للقوى العاملة لاستخدامها في أنشطة و المجالات المختلفة .

3- التطوير العقلاني للتعليم ، و المقصود بذلك تكريس التعليم لأجل خدمة أهداف التنمية ، و نقل أكبر

جزء من مسؤولية التدريب إلى المؤسسات الرئيسية التي تستخدم القوى العاملة ، مع تطوير برامجها

التدريبية أثناء الخدمة .³

¹ عبد الله براهيم ، حميدة مختار، "دور التكوين في التمهين والتنمية الموارد البشرية". مجلة العلوم البشرية، جامعة قاصدي مرباح، بسكرة، العدد، فيفري 2005.

² المرجع نفسه، ص286.

³ رواب عمار، صباح غربي ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر. الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية، 5-2001، ص67.

4- التكوين نشاط رئيسي مستمر ،كونه حلقة حيوية في سلسلة الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة و تعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد و تنفيذ واجبات الوظيفة ، فانكوين يستمر بعد تولي الموظف لوظيفته .

5- التكوين عبارة عن نظام متكامل لأنه يتكون من أجزاء متداخلة ،تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله .¹

6- النظرة المستقبلية ،فبرامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل و بأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق و أقل تكاليف و بأسرع وقت ممكن لتحقيق اهداف .

7- التكوين نشاط متغير و متجدد ،يتعامل مع المتغيرات و من ثمة لايجوز أن يتجمد في قوالب و إنما يمتاز بالتغير و التجدد .²

8- الشمولية ،حيث لا يقتصر على فئة معينة دون اخرى ،بل توجه إلى جميع العاملين صغيرهم و كبيرهم بتعاون الجميع لاكتساب المهارات و الخبرات لمختلف الفئات في وقت واحد .

المطلب الثاني :مبادئ وأنواع التكوين المهني

إن مبادئ التكوين التي يجب أن يضعها المكون موضع إهتمام ، طبيعة جماعة التكوين وأهداف المؤسسة التي يعملون بها ،كما تختلف أنواع التكوين المهني على مستوى الوطن والتي سوف نتناولها في هذا المطلب على النحو التالي :

1- مبادئ التكوين المهني :

ومن أهم هذه المبادئ ما يلي:

1- ضرورة خلق الدافع لدى المكون:

إن من الضروري تنمية رغبة افراد على التعلم ، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الجهود المبذولة ، فكلما كان الدافع لدى المكون قويا ،كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة .

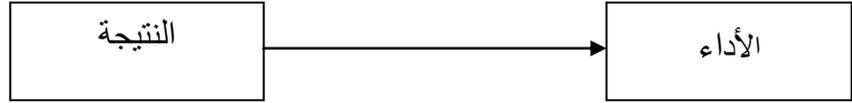
¹ غربي صباح ،مرجع سابق ،ص 67.

² خيربي خليل الجميلي ،"التممية الإدارية و الاجتماعية".(مصر : المكتب الجامعي الحديث)، ص94 .

2- التغذية الرجعية المرتدة :¹

تعتبر نتائج أداء أوما يطلق عليه بالتغذية المرتدة من أهم العوامل المساعدة على التعلم، فإن فهم طبيعة النتيجة تساعد في تحسين أداء و تعديله و استمرر يته ،

و الشكل التالي يبين ذلك :²



الشكل 1: دائرة مغلقة للتغذية المرتدة .

3- المكافئة أو التعزيز :

يعني ذلك استثارة المتكون و تشجيعه نتيجة جهوده الناجحة ، و قد يكون هذا التعزيز في شكل مكافئة مادية أو معنوية أي مكافئة مالية أو الشعور بالنجاح .

4- الممارسة العلمية والعملية للمتكون :

لاكتساب المهارة والمعرفة ، لا بد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتكوين ، لذلك يجب أن تتوفر الأدوات والوسائل اللازمة للعملية التكوينية في مكان التكوين ، مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل .³

5- انتقال من الكليات إلى الجزئيات : هناك طريقتان للتعلم هما :

الطريقة الكلية : وهي التي تقتضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة .

أما الطريقة الجزئية : تقتضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ، ثم تعلم كل وحدة على حدى ، وفي مجال العمل يقسم العمل إلى أجزاء يتعلمها العامل جزءا جزءا .

¹ عيسوي ، "مرجع سابق" ، ص.65.

² غياث ، "مرجع سابق" ، ص 19.

³ عبد الغفار حنفي ، " السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية " . (عمان: دار وائل) ، ط 2002، 1، ص348.

6- ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد : على الرغم من أن التكوين الجماعي أقل تكلفة ، إلى أنه نظرا للتفاوت بين افراد في مستوى الذكاء و استعداد يستدعي إلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية و بناء برامج التكوين التي تتلاءم و اختلافات الموجودة بين افراد .

7- ارتباط التكوين بإيديولوجية التكنولوجيا المعاصرة : لمسايرة التطور الحضاري يجب ربط سياسة التكوين بتكنولوجيا الأساليب العلمية ، بما يخدم طبيعة المنظمات و الظروف البيئية المحيطة مما يؤدي إلى تقدم المنظمة .

8- الإرشاد و التوجيه :

يساعد ارشاد المتعلم على سرعة و دقة أكثر في التعلم ، فإرشاد المتعلم إلى الطريق الصواب فيه إقتصاد لوقته و جهده حيث يتعلم استجابات الصحيحة من الأول محالولة ثم يبذل بعد ذلك جهدا مضاعفا و يصحح أخطائه و هناك نوعان من التكوين في هذا المبدأ : تدريب و تكوين لتحقيق دقة و إتقان اداء و تدريب لتحقيق السرعة في اداء

9- التمييز و التعميم :

يجب هنا على المتدرب التمييز بين أنشطة المختلفة و تطبيق الخبرات السابقة و تعميمها على المواقف الجديدة .

2- أنواع التكوين المهني:

هناك عدة أنواع من التكوين المهني في مراحل الأولى من التوظيف وهذا النمط من التكوين يحصل عليه الفرد حديث التحاق بالوظيفة، والتكوين في مراحل المتقدمة من التوظيف أما فن تجديد المعلومات أو بغرض الترقية أو النقل وهو الذي يحوي نمط التكوين المهني ويشمل ما يلي:¹

أولاً: التكوين المهني الأساسي: والذي يخصص عادة إلى الشباب القادمين من المنظومة التربوية، إن كان ذلك داخل مراكز ومعاهد أو عن طريق التمهين أو التلمذة الصناعية أو عن طريق التكوين بالمراسلة، أو الدروس المسائية في التكوين المهني، ويخصص هذا النمط من التكوين بجميع التخصصات والمهن والمستويات التأهيل ما عدا تلك التي يتكفل بها التعليم العالي.

¹ عبد القادر الهاشمي، التكوين المهني في أقطار المغرب العربي. (الجزائر: مكتب العمل الغربي)، 1992، ص7.

ثانياً: التكوين المستمر: الذي ينظر إلى التكيف المستمر للعمال في القيام بواجب المهنة أو التأهيل، ينظر هذا النوع من التكوين عن طريق الرسكلة وتحسين المستوى أو التكوين التخصصي المنظم في المؤسسة التكوينية أو حتى بالتناوب بين هذين المؤسستين.

ثالثاً: التكوين حسب الطلب: الذي يستجيب إلى أهداف معينة مرتبطة بمشروع خاص، مثلاً: إستحداث مناصب تشغيل تتطلب دورة تكوينية.¹

كما يوجد أنماط أخرى من التكوين المهني وهي كالاتي:

نمط التكوين المهني المسمى بالتكوين الإقامي:

ويجري هذا التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين، والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، ويضمن التكوين المهني

إقامي داخل المؤسسة تكوين معينة.²

طيلة فترة التبرص ويستكمل بفترات تطبيقية تنظم في وسط الصناعي لصالح المتربصين.

نمط التكوين المسمى بالتمهين: والهدف منه هو إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني يضعه في اتصال مباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر، أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية، ويتم التكفل بالمتمهين من طرف الحرفي نفسه أو المسؤول عن الوحدة باحتكاك المباشر مع الواقع وذلك يكسبه مهنته.³

التكوين عن طريق الدروس المسائية: وتعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار وبعد الإنتهاء من دروس التكوين الإقامي العادية، حسب مواقيت مدروسة ومكيفة.

¹ الهاشمي، مرجع سابق، ص7

² مزيان جنقال، الدليل المنهجي في التكوين المهني. (الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع)، ط2003، ص11.

³ جنقال، مرجع سابق، ص12.

يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين العاملين طوال النهار والذين يرغبون في اكتساب تأهيل أو في الدفع من مستواهم لتحسين مساهمهم المهني¹.

التكوين الداخلي:

هو عملية ضرورية لجميع العاملين بمختلف الميادين وعلى اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، من أجل رفع مستوى مهاراتهم وقدراتهم، وذلك من أجل المام بكل المستجدات والتطورات والتحولات السريعة التي تفرض التجديد الدائم في القدرات والمهارات وأساليب العمل وادوات، ويعد التكوين الداخلي أكثر أنواع التكوين انتشارا وهو وسيلة فعالة لتقييم اداء وتتم هذه الطريقة في المؤسسة ذاتها (مكان العمل) حيث يتلقى المكون التوجيه وارشاد ليتمكن من إتقان العمل ويتعلق امر بفرد متخصص ذو خبرة في العمل.²

التكوين الخارجي:

تلجأ المؤسسة إلى تكوين خارج مراكز ومعاهد للتكوين، في حالة عدم توفر إمكانيات تكوين داخلية، أو عدم توفرها على طاقات القادرة على تنفيذ برامج تكوينية متخصصة.³

التكوين حسب الوظائف :

التكوين المهني و الفني :

يتم هذا النوع بالمهارات اليدوية و الميكانيكية في اعمال الفنية ، كانجارة و الصيانة و الميكانيك.

التكوين التخصصي :

و يتضمن معارف و مهارات تخص وظائف أعلى من الوظائف المهنية و الفنية ،و يشمل عادة اعمال المحاسبية و الهندسات .

¹ الهاشمي، نفس مرجع، ص9.

² أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية.(مصر: الدار الجامعية)، 2003، ص327.

³ ماهر، مرجع سابق، ص328.

التكوين اداري :

و يشتمل هذا النوع من التكوين على العمليات ادارية من التخطيط ،التنظيم ،التنسيق،التوجيه والقيادة¹

أنواع أخرى للتكوين المهني هي :

3- التكوين إلى ثمانية أنواع : *guyle boter* يقسم

4- التكوين الأولي

5- التكوين المتواصل

6- التكوين الوقائي

7- التحسين

8- التكوين من أجل الترقية

9- إعادة التأهيل

10- تكوين التدخل

11- التكوين لإعادة ادماج.

المطلب الثالث : أهداف التكوين المهني

يعتبرالتكوين بمثابة وسيلة استثمار الموارد البشرية بما فيها فئة الشباب وترقية التشغيل ،وفي هذا السياق

يحدد لنفسه جملة اهداف وهي كاتي :

أهداف اجتماعية :

أ- وقاية فئة المتسربين من مراحل التعليم من انحراف

ب- إتاحة فرص عمل ليعيشوا حياة أفضل

ج- منح الشباب التأهيل المناسب قصد التحاق بمنصب عمل وتحضرهم للحياة العلمية ،كما يمكن تكوين

الكبار الراشدين الذين لم يتمكنو من الحصول على منصب شغل بحكم عدو معرفتهم أي مهنة .

د- الحد من الهجرة من الريف إلى الحضر للاعداد للتطور الصناعي بالريف بعد كهريته .

¹ ماهر، "مرجع سابق" ،ص327

أهداف اقتصادية :

- أ- الحاجة إلى خلق قوة عمل ذات درجة عالية من المهارة للمساهمة في التنمية الاقتصادية .
- ب- وجود عائد معقول للاستثمارات الضخمة في مجال التعليم الأساسي ،فبدون هذا النظام فإن جزء كبير من هذه استثمارات يذهب هباءا.¹
- ج- تلبية حاجيات المتعاملين اقتصاديين واجتماعيين المعنيين من اليد العاملة المؤهلة الضرورية لتسيير اقتصاد .

د- المشاركة في تخطيط الموارد البشرية والمساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهلة .

2 أهداف تربوية :

- أ- سد الثغرات التي قد توجد في مرحلة التعليم الأساسي .
- أ- إتاحة الفرص لاكتشاف المستفيدين وقدراتهم من المشروع .
- ب- زيادة احترام الشباب للعمل المهني وتربية الإحساس بالمسؤولية تجاه الوطن .
- د- إدراك الشباب بأن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات خاصة تتيح لهم فرص أكبر للعمل.²
- هـ- رعاية مترسبي المراحل التعليمية وقاية لهم من انحراف ،واهتمام بالجانب انساني حيث يهدف إلى تحقيق التنمية البشرية المتكاملة مهنيا واجتماعيا وصحيا وحتى نفسيا وثقافيا و خلق مواطن صالح.³
- وللقيام بهذه المهام وتحقيق اهداف المرجوة والمذكورة انفا يتولى قطاع التكوين المهني مهمة
- أ- ملاحظة وتحليل تطور المهن والتأهيلات بسوق العمل وهيكله التشغيل لكل قطاع نشاط ، وفيما يخص أنواع التكوين الممكن تطويرها عبر مختلف الأنماط .

¹ عويضة، مرجع سابق، ص54

² عويضة ،" مرجع سابق "، ص 54 .

³ الهاشمي ،" مرجع سابق "، ص13

ب- التنظيم على جميع المستويات لمعرفة درجة تكيف التكوين الممنوح وقدرة ادماج اجتماعية للخريجين الحائزين على شهادة مهنية .

وباعتباره أداة لتكيف اليد العاملة المؤهلة مع عملية إعادة الهيكلة ، نظرا لتطور تقنيات وأساليب الإنتاج وتنظيم العمل ، فالتكوين المهني كما ذكرنا سابقا يهدف عموما إلى التأهيل والإدماج الاجتماعي للشباب في محيط العمل واستثمار الموارد البشرية لزيادة الإنتاجية لتحقيق الرفاهية الإقتصادية، وعليه لا يجب أن ينظر إليه بتفكير مدرسي (تمدرس) ، وإنما بإعطائه صورة من عالم الشغل الذي يعتبر التكوين المهني الممر الرئيسي المؤدي إليه .

المبحث الثاني: مراحل تطور التكوين المهني في الجزائر

المطلب الأول : مرحلة انطلاق (1962 - 1979)

بعد السياسة التي انتهجها استعمار الفرنسي في مجال التكوين المهني و التي كان هدفها تدمير المنظومة التربوية التعليمية و التكوينية الموجودة آنذاك عندما سارع إلى غلق المدارس و مطاردة العلماء, و مصادرة المكتبات و لم يتم فتح المدارس التكوينية ا في سنة 1835 و انشأت مدرسة أخرى لتكوين المهني سنة 1881 للشباب اوروبي في مجال الزراعة ,و بعد اندلاع الثورة 1954 ،تم فتح مجال التكوين المهني بهدف تكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجات المعمر الفرنسي و بعد استقلال سنة 1962 بادرت السلطة الثورية الحاكمة باتخاذ إجراءات وتدابير إصلاحية في قطاع التكوين المهني منها:

1- تأسيس المرسوم التاريخي في 13 أوت 1964 و القاضي بإنشاء مصلحة متخصصة بالتكوين المهني وتجسد من خلالها إقامة مراكز التكوين المهني على مستوى وزارات : الصناعة، الفلاحة ، البناء، بهدف تغطية الفراغ و فضلا عن توفير التكوين الأولي لأبناء الشهداء و تم فتح المؤسسات التي أغلقت من قبل .

3- إنشاء المحافظة الوطنية للتكوين و كلفت بمهمة الربط بين المشاريع المقررة فيما يخص التعليم التقني و التكوين المهني و المنظومة الفرعية لتكوين القطاعات الإقتصادية حيث كان التكوين في انسجام دائم مع قطاع التشغيل طالما كانت مجمل عروض التكوين تنظم وفق الحاجات المخططة و عليه كانت هياكل تكوين القطاعات تشكل بنية قاعدية لمنظومة التكوين المهني.

4- عدم تميز مناهج التخطيط بين الحاجة الإقتصادية والإجتماعية حيث لم يكن هناك تميز بين العرض والطلب في التكوين ومن تم كان إدماج الحائزين على الشهادات المهنية يتم مباشرة مع استخدام دور التكوين دون المرور بسوق العمل و لقد سمح هذا المنهج الذي يفضل العلاقة بين التكوين و الشغل بسد قسط من الحاجة المعتبرة لليد العاملة من ناحية الكمية .¹

¹ حميدة جرو ، مواعنة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، (مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في علم إجتماع التربية، قسم علوم الإجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة)، 2014/2015، ص91.

5- باشرت السلطات السياسية في البلاد باتخاذ قرارات هامة كانت ترمي في مجملها إلى تزويد البلاد بجهاز وطني للتكوين المهني و من بين اهداف الرئيسية لهذه اجراءات :

أ- توسيع القدرات التي لم تتجاوز 60 مؤسسة لا يتعدى عدد مناصب التكوين بها 30000 منصب و كذا إقامة شبكة فعلية من الهياكل المكلفة بتزويد اقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة.

ب- إحداث طرق جديدة للتكوين مثل: التمهين و التكوين عن بعد.

ج- ضبط النظام الوطني للتكوين المهني المكون من عدة أنظمة فرعية متقاربة و لكن لا تربطها أي صلة و كان ينتظر من الجهاز الذي تم وضعه أن يوحد التصورات و ينسق نشاطاته و ينفذ سياسة امركزية في التسيير.¹

وفي 3 جوان 1978، أنشأ المجلس الوطني الإستشاري للتكوين المهني مماثل للمجلس الذي أسس في أوت 1962، حيث تم التنسيق بينه وبين الوزارة المكلفة بالتكوين المهني ،و تواصلت الجهود قصد تطوير جهاز التكوين المهني بإعادة الهيكلة التي كانت ترمي إلى :²

أ- إصلاح التنظيم التربوي و دعم القدرات الهندسية التربوية .

ب- تكييف النصوص التشريعية و التنظيمية التي تنظم تسيير المنظومة مع المحيط السياسي و اقتصاد الجديد.

ج- توحيد مختلف الأنماط و جعل مراكز التكوين المهني فضاء يوفر كل أنواع التكوين.

د- وضع آليات جديدة تضمن الربط بين المنظومة التكوينية وعالم الشغل و المتعاملين اقتصاديين .

هـ- تعزيز هياكل الدعم التقني والتربوي.

و- تزويد القطاع بوسائل خاصة في مجال الدراسة ومتابعة سوق العمل والإدماج المهني لخريجي

المنظومة، (كتابة الدولة للتكوين المهني.1981).

¹ عبد القادر الهاشمي، مرجع سابق، ص 57 .

² بن بريح ندير ، "التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج،دراسة تقييمية للمنظومة التربوية في الجزائر".

،من 1962 إلى 2000،(الجزائر:دار هومه) ،سنة 2010 ص.112

المطلب الثاني:مرحلة_(1980-1998) :

بناء على القرارات التي تم اتخاذها و التي ذكرت في المرحلة السابقة، من إصلاح المنظومة التكوينية و توسيع شبكة الهياكل المكلفة بتزويد اقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة وإحداث طرق جديدة للتكوين كالتكوين عن بعد و التمهين ،فقد نجم عن هذه القرارات عدة إجراءات باشرتها السلطة الحاكمة آنذاك منها:¹

1- إقامة شبكة فعلية للهياكل العمومية، حيث بلغ عدد المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني 350 وحدة ذات قدرة استيعابية تقدر بحوالي 100.00 منصب، تقدم التكوين لأكثر من 100 مهنة،وسنة 1989،حددت القدرات اجمالية لقطاعات التكوين جميعها باستثناء التربية و التعليم العالي بحوالي 180.000 منصب تكوين،كما تم إحداث طرق جديدة مثل التمهين و التكوين عن بعد، وهي تضم 120.000 متدرب ،منهم 90.000 يتابعون تكوينهم عن طريق التمهين و الباقي بالمراسلة.

2- تحديد دور المتعاملين الإقتصاديين و الإجتماعيين و دعمه عن طريق آليات للتدخل حول المسائل المتعلقة بالتكوين.

3- منح فرص إنشاء مؤسسات التكوين المهني للقطاع الخاص، و هذه الإجراءات تتعلق بما جاء به مخطط الإصلاح الذي كان يهدف إلى توفير وسائل للجهاز الوطني للتكوين المهني حتى يتسنى له التكيف مع التحولات الإقتصادية و الإجتماعية التي شرعت البلاد فيها ابتداء من سنة 1990، كما تميزت هذه المرحلة أيضا، بظهور هياكل وإطارات بذاعوجية عليا كالتقنيين و التقنيين الساميين و المهندسين، ووضع المبادئ اساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم و مستمر يتكفل بالشباب العاطل عن العمل، بالإضافة إلى عمليات وبرامج الرسكلة أو تحسين مستوى العمال.

4- إعادة بعث التكوين داخل المؤسسات ففي سنة 1989، كان عدد المناصب يقدر بأكثر من 130.000 منصب حيث استفاد أكثر من 60.000 عامل من التكوين.²

¹ بن يريج، "مرجع سابق" ، ص113.

² جرو ، "مرجع سابق" ،ص94.

ويكون الجهاز الوطني للتكوين المهني سنويا أكثر من 100.000 شخص، بالموازاة مع الجهود المبذولة لتطوير قدرات التكوين المهني انصب اهتمام حول إعادة ضبط النظام و ذلك بهدف:

أ- جعل النصوص القانونية ، التشريعية و التنظيمية التي تتحكم في سير هذا النظام أكثر حداثة و تأقلا مع الرؤية السياسية للبلاد بمفهوم لامركزية التنظيم و تسيير جهاز التكوين المهني.

ب- تحديث التنظيم البيداغوجي الذي كان يعتمد على وسائل وطرق تجاوزها الزمن و تدعيم القدرات البيداغوجية للقطاع.

ج- توحيد مختلف طرق التكوين وجعل مراكز و مؤسسات التكوين المهني أماكن للتكوين المتطور لكافة أنواع التكوين.

د- وضع مكنيزمات لضبط النظام بطريقة تقرب هياكل التكوين من عالم الشغل و المتعاملين اقتصاديين واجتماعيين بصفة عامة.

هـ- تدعيم الهياكل بمساعدات تقنية وبيداغوجية (المعهد الوطني للتكوين، معاهد التكوين المهني، المعهد الوطني لتطوير و ترقية التكوين المتواصل و المركز الوطني للتعليم عن بعد.

و- تزويد القطاع بالوسائل الضرورية فيما يتعلق بدراسة و متابعة عالم الشغل والإدماج المهني.¹

5- التوجيه المباشر للشباب نحو تعلم المهن و الذي لم تراعي فيه إمكانياتهم و حوافزهم و لا احتياجات سوق العمل في تجنيد أكثر من 92%، من إمكانيات جهاز التكوين المهني لصالح الشباب المطرودين في الطور الأساسي السنة التاسعة هذا من جهة، و من جهة ثانية تجسد في التشبع السريع لسوق العمل من المهن ذات المستوى الثاني و الثالث، و هذا فضلا عن النسبة الكبيرة للتسوق والتي فاقت 20%.

لقد أهملت هذه السياسة مشاكل التسرب المسجلة على مستوى التعليم الثانوي و بعد أحداث أكتوبر 1989، و الضغط الذي عاشته البلاد تم تدعيم هذا القطاع بقدرات إضافية أكثر فيما يتعلق بالتكوين لصالح هذه الشريحة و أنشأ 15 معهد وطني متخصص في التكوين المهني، بدون المشاركة الفعلية للمستخدمين و الجمعيات المهنية و الغرف التجارية و المهنية و كافة الكفاءات المتواجدة على مستوى

¹ جرو، "مرجع سابق"، ص95.

المؤسسات مهما كان قطاع أو مجال نشاطها (تقليدي، صناعي، زراعي و خدمات) يبقى تطور التكوين المهني مهددا بالفشل.¹

6- تجسيد المتعاملين الإقتصاديين و الإجتماعيين هو الشرط الأساسي، لإدخال نظام التناوب الذي يسمح بـ:

- التوسيع الفعلي لإمكانيات التكوين و ذلك بفضل استعمال وسائل الإنتاج.

- تحسين نوعية التكوين و تحضير أحسن و إدماج مهني أفضل للممتهنين.

كما أن التكوين بالتناوب يعتبر هو الوسيلة التي تفتح جهاز التكوين على عالم الشغل و تنوع عروض التكوين، كما يعتبر الوسيلة المثلى لتكييف محتوى التكوين مع تطور تقنيات الإنتاج على أن يتوفر على هياكل الدعم البيداغوجي.

7- وخلال العشرية الأخيرة تغير كثيرا جهاز التكوين المهني الا أن سير التحديث البيداغوجي يبدو أنه تعرقل نظرا لأسباب منها:

أ- عدم التمكن من امتصاص التام لأزمة النمو التي شهدتها فيما يتعلق بتوسيع القدرات والإمكانيات.

ب- الضغوط التي مازالت سائدة فيما يتعلق بالبناء و التجهيز و كذا التأطير و التعليم من حيث صعوبة الحصول على مستخدمين مؤهلين للتأطير و ذوي خبرة.

ج- العزلة النسبية التي يعرفها التكوين المهني مقارنة بالوسط المهني.

د- ضعف القدرات الخاصة بالتوثيق البداغوجي لهذا القطاع الذي يجد نفسه دائما مجبر على الاستعانة بالخارج.²

8- إعادة النظر في الإستقلالية الكبيرة التي يتميز بها العمل البداغوجي و ذلك بإدخال مفهوم التخطيط السنوي للتكوين.

¹ جرو، "مرجع سابق"، ص94.

² مرجع نفسه، ص95.

9- وجود عدم تخطيط وطني للتكوين المهني و إنما تشتغل انظمة الفرعية المختلفة حسب انشغاطات الموجودة فحسب لهذا لم يتمكن التكوين المهني من تنسيق نشاطاته في حين أن صلاحياته في هذا الميدان واضحة جدا.

10 - ضرورة تحقيق التشاور و التنسيق على مختلف المستويات (بين قطاعات التربية التعليم العالي و التكوين و التشغيل و قطاع المكونين على المستوى الوطني الولائي و الجهوي).

المطلب الثالث: مرحلة (1999-2016)

ظهر مشروع يمثل أبعاد جديدة للقطاع سنة 2000 و بالتحديد في تاريخ 17 أوت 2000 ، تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني ،وزارة التعليم العالي و وزارة التربية الوطنية و تم الإتفاق على إنشاء شهادتين هما شهادة البكالوريا المهنية و شهادة التأهيل في التعليم المهني وقد وصل في هذه الفترة عدد التخصصات إلى 460 اختصاص تابع إلى 21 شعبة و انتشرت معاهد التكوين المهني على كامل التراب الوطني و على هذا الأساس فان التكوين المهني بالجزائر أصبح يتوفر على موارد بشرية و مادية معتبرة فا من ناحية الموارد البشرية هناك كفاءة عالية و إطارات مكونة و من ناحية الموارد المادية فهي تتمثل في مختلف الأجهزة و الآلات المتطورة حيث يخصص سنويا ميزانية لتوفير العتاد و قد تضمنت هذه المرحلة هدفين إستراتيجيين هما:¹

1- تحديث التكوين المهني لجعله أكثر تنافسية بمساعدة المختصين و تأهيل المتكويين

2 - دمج بعض الحرف الجديدة و تطوير الحرف التقليدية مع تطوير ما يعرف بالتكوين المستمر و ذلك لتقوية علاقة التكوين المهني مع النظام التربوي و المحيط الاقتصادي.

وبذلك أصبح التكوين المهني موجه للتلاميذ الذين يرفضهم النظام التربوي في إطار التكوين

الأساسي و للعمال و البطالين في إطار التكوين المتواصل.²

¹ جرو، مرجع سابق، ص95

² صالح صالحي، "أمال شوتري، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالإقتصاد الجزائري"، ملتقى مخرجات

التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة

2012،201472427،

فقد عرف قطاع التكوين المهني خلال هذه الفترة تطورا ملحوظا من حيث الكم و النوع، فقد ارتفع عدد المؤسسات المستقبلية من 457 سنة 1997 إلى 520 مركزا سنة 2000 .

أما القطاع الخاص فهو اخر ساهم في تطوير وتحسين التكوين المهني ،حيث وفر فرص التكوين لأعداد كبيرة من الشباب ،وقد سجل عدد المتمرنين للسنة التكوينية 2000/1999 ب 19 متمرن ،مما يفسر عدد هذا النمط الذي بلغ حوالي 270.000 متمرن من بينهم 147.000 متمرن في المراكز ،و 103.000 في التمهين ،و 9000 متمرن يتابعون الدروس التكوينية المسائية وفي التكوين 10.000 عن بعد.

أما الإقبال على التكوين المهني حسب الجنس فقد عرف ارتفاع عدد التبرصات في المراكز ،ومن خلال الإحصائيات تبين أن نسبة الذكور أقل من نسبة الذكور،و قد سجلت انخفاض نسبي في معدل التسرب حيث انتقل من 18/ سنة 1997 إلى 13/ سنة 2000، و بالمقابل ارتفع عدد المؤطرين البداغوجيين ب751 مدرسا .

أما في سنة 2005 / 2006 ،بلغت التدفقات نحو التعليم المهني 936 تلميذا ،ويتوقع أن يتجاوز 147024 تلميذا، في سنة 2020 و بلغت مؤسسات التكوين المهني 878 مؤسسة نهاية 2005 ، موزعة ما بين مراكز التكوين المهني و المعاهد الوطنية للتكوين المهني .

لقد حافظ التكوين المهني على وتيرة نموه في المخطط الخماسي في عقد التسعينات و من أهم التطورات التي شهدتها في هذه المرحلة تطوير أنماط التكوين المهني مثل التكوين المتواصل و التكوين المسائي. ورغم كل هذه التجهيزات يجمع الكل بأن جهاز التكوين المهني داخل الألفية الثانية وهو يعاني من نقاط ضعف أهمها عدم تغطية حاجيات المؤسسات الإقتصادية ،فباشرت الحكومة بإصلاحات جديدة و محالولة حل مشاكل هذا القطاع ¹.

¹د.بن بريح ، "مرجع سابق" ،ص119

المبحث الثالث: النظام الوطني للتكوين المهني في الجزائر

تهتم وزارة التكوين المهني في الجزائر بشكل رسمي بإعداد نظام الفروع المهنية و التخصصات المفتوحة و توزيعها على مختلف مؤسسات التكوين المهني في لقطاعين العام و الخاص و على المستوى المحلي و الجهوي ،وهو ما سوف يتم التطرق له في هذا المبحث بالتفصيل مع توضيح خطوات التبرص في التكوين المهني و اطار المؤسساتي له.

المطلب الأول: نظام الفروع المهنية و التخصصات المفتوحة

يحتوي التكوين الممنوح في مختلف مؤسسات التكوين المهني ،فحسب إحصائيات سنة 2001 ،بلغ فروع التكوين في القطاعين العام و الخاص ،حوالي 22 فرعا مهنيا،ينقسم كل فرع إلى عدة تخصصات يتم تجسيدها في مدونة الفروع المهنية و التي تضعها وزارة التكوين المهني بشكل رسمي ،وتقدم هذه المدونة في مضمونها رمز و عنوان و تسمية كل فرع مهني و كل تخصص وإلى مدة التكوين و الشروط المطلوبة للإلتحاق بالتكوين.¹

تمثل المدونة وسيلة مرجعية لتحديد التخصصات المطلوبة التي تم فتحها على المستوى المحلي و الجهوي و الوطني ،كما تسمح بضمان التنسيق و الإنسجام في عملية تنظيم التكوين² المهني داخل المؤسسات و المعاهد المختلفة ،فلقد تم إحصاء إلى غاية 2001 ،ما يقارب 366 تخصص على المستوى الوطني، يضمن التكوين عن طريق كل انماط المذكورة أنفا .

استجابة للحاجيات الجديدة في المحيط الإقتصادي و الصناعي والإجتماعي تبقى احتمالية إدخال تغييرات جديدة ،واستجابة للتطورات الجديدة التقنية والمستجدات التكنولوجية ،ونتيجة لكل ذلك تقوم المصالح المعنية بمراجعة مدونة الفروع المهنية والتخصصات قصد جعلها بما يتناسب و يتماشى والتغيرات المحدثة ،فيما يوضحه الجدول أدناه:²

¹ جنقال ، "مرجع سابق " ،ص17

² مرجع نفسه، ص 17

جدول الفروع المهنية و التخصصات المفتوحة :¹

عنوان الفرع	رمز الفرع	عدد التخصصات	أمثلة عن تخصصات كل فرع
1- الزراعة	GR1	27	غرس اشجار انتاج الحيواني
2- الخدمات التقليدية	ARS	13	الفلاحة الصحراوية الحلاقة و التجميل
3- الصناعة التقليدية	ART	13	النحت و الفخار
4- الخشب والتأثيث	BAM	40	النجارة
5- البنوك و التأمين	BAS	8	عون البورصة
6- البناء والري	BTPH	42	المعمار
7- التركيب المعدني	CML	17	الحدادة
8- التركيب الميكانيكي	CMS	22	مكانيك عامة
9- الكيمياء والمطاط	CpC	80	كيمياء صناعية
10- الجلود	CPX	14	صناعة احذية
11- الكهرباء والالكترونيك	ELE	31	تصليح التلفاز
12- الملابس والتفصيل	HCO	11	التفصيل
13- الفندقية	HTO	17	الطبخ واطعام
14- الصناعة الغذائية	IAA	15	المواد الدسمة
15- اعلام الي	INF	09	البرمجة والصيانة
16- الصناعة المطبعية	ALC	20	الطباعة
17- صناعة الزجاج	IVM	40	الزجاج
18- مكانيك المحركات	MME	24	صيانة ات الفلاحية
19- الات النسيج	MTE	10	الصيانة
20- الصيد البحري	PEC	50	البحار ،الصيد
21- تقنيات التسيير	TAG	21	محاسبة
22- السمعي البصري	TAV	13	التركيب واستغلال التجهيزات
المجموع		366	

¹ راجع،مدونة الفروع المهنية الصادرة عن وزارة التكوين المهني في سنة 2001

يوضح الجدول السابق، الفروع المهنية و التخصصات المفتوحة لسنة 2001 ، حيث نلاحظ أن الفروع المهنية التي كان يزداد الطلب عليها في مجال التكوين المهني و سوق العمل أكثر، تمثلت في المجال الاقتصادي أكثر منه في مجال الخدمات التقليدية ،كالزراعة ،البناء و الري، المعمار مثلا، حيث يصل عدد التخصصات إلى 42 تخصص، الكهرباء و الكترونيك ،تصليح التلفاز مثلا ، و يصل عدد التخصصات إلى 31 تخصص، وهي توافق أكبر عدد من التخصصات مقارنة بالتخصصات اخرى، و الصناعة الغذائية تصل إلى 15 تخصص، وتقنيات التسيير كالمحاسبة ب 21 تخصص.

أما في مجال الخدمات التقليدية نجد عدد التخصصات بها أقل، الفلاحة الصحراوية ،النحت و الفخار، و يصل عدد التخصصات فيها إلى 13 تخصص، الجلود ،صناعة الأحذية مثلا 14 تخصص، باضافة إلى باقي التخصصات التي توافق أقل عدد من التخصصات السابقة كالخياطة و التفصيل الخشب و صناعة الزجاج.¹

المطلب الثاني: نظام و خطوات التربص في التكوين المهني

تتغير مدة التكوين حسب التخصص المرغوب فيه و حسب نوع التكوين ، فيمكن أن تدوم المدة تسعة أشهر في المستوى الأول، عامل متخصص ، و تدوم ثلاثين شهرا في المستوى الخامس تقني سامي ، فمسار التكوين منظم على أساس سداسيات ، و مسابقة التكوين المهني تتم في دورتين الأولى في فيفري و الثانية في سبتمبر من كل سنة، و على هذا اساس يقوم نظام التكوين المهني وفق خطوات ليتم التحاق المتربص بالتكوين المهني وهي كاتي:

1- إجراءات التسجيل للدخول في مسابقات التكوين المهني:

يتم التحاق بالتربص في التكوين المهني عن طريق إجراء مسابقة ،التي توضع وفقا للمستوى الدراسي القاعدي المطلوب رسميا على الفرد الراغب في الدخول للتكوين ، حيث يتقدم إلى أقرب مركز أو معهد تكوين للاستعلام حول التخصصات الموجودة في تلك المؤسسة ، و يوجد لهذا الغرض مكتب مكلف بالإستقبال و يسمى بمكتب الإعلام و التوجيه ،أما بخصوص المستوى الدراسي المطلوب ، فيشترط عموما مستوى السنة التاسعة أساسي أو أقل للمشاركة في مسابقة الدخول للتكوين المهني في المستوى الثاني و

¹ جنفال ، " مرجع سابق " ، ص 17 .

الثالث من التأهيلات أما مستوى السنة الثالثة ثانوي بالنسبة للمستويين الرابع و الخامس ،أما بخصوص ملف التسجيل يتكون من الوثائق التالية :

1- طلب خطي يوجه إلى المدير العام للمركز أو المعهد.

2- شهادة مدرسية لتثبيت المستوى الدراسي المطلوب ،

3- شهادة ميلاد للمرشح

4- ظرفان بطابع بريد يحملان العنوان

يرسل الملف كاملا أو يودع لدى مصالح التسجيلات في المؤسسة في نفس الوقت المحدد للتسجيلات مع مراعاة تاريخ اختتام التسجيل ،ثم يرسل استدعاء للترشح الذي توفرت فيه الشروط المطلوبة ،مرفق بتاريخ و توقيت ومكان إجراء امتحان.¹

¹ جنقال ،"مرجع سابق" ،ص 47 .

جدول التوافق بين الشهادات المهنية ،مدة التكوين و المستوى الدراسي :

الشهادة المهنية	مدة التكوين	المستوى الدراسي	التحضير عن طريق التكوين المتواصل
شهادة التكوين المهني المتخصص	12 شهرا	س 9 أساسي أو أقل	شهادة غير معنية
شهادة الكفاءة المهنية	من 12 إلى 15 شهرا	س 9 أساسي أو أكثر	شهادة غير معنية
شهادة التحكم المهني	18 شهرا	س 9 أساسي أو أكثر	الحصول على ش.ك.م +سنتين خبرة مهنية
شهادة تقني أهلية مهنية	24 شهرا	س 2 فأكثر	الحصول على ش.ت.م + سنتين خبرة مهنية
شهادة تقني سامي	30 شهرا	س 3 ثانوي	الحصول على ش.أ.م +سنتين خبرة مهنية

يوضح الجدول المرفق ،الشهادات المهنية التي يتحصل عليها المتربص بعد نهاية مساره التكويني ، بمراكز التكوين المهني مع تحديد مدة التكوين ، و المستوى الدراسي المطلوب للدخول في التكوين المهني

2- التوجيه المهني:¹

إن التوجيه المهني يهدف بدوره إلى تقديم الدعم اللازم إلى خريجي النظام التعليمي في نمو شخصيتهم ، و هذه المساعدة تمنحهم فرصة القيام باختيار مهنة تتوافق و قدراتهم و كفاءتهم الحقيقية و عالم الشغل ، مثل تطوير التقنيات ، التجديد التكنولوجي ، و يستمر هذا الدعم طيلة التكوين ، و يتولى القيام بنشاطات التوجيه مستشار التوجيه المهني ، الذي يعمل بمراكز التكوين المهني حيث يشرف على تسيير و تنظيم مكاتب استقبال و اعلام و التوجيه حيث تقدم معلومات و نصائح لطالبي التكوين .

يستقبل المستشار الشباب و أوليائهم في المكاتب ، يطرح عليهم أسئلة يتعرف من خلالها على المستوى الدراسي المطلوب من المرشحين و حالتهم الصحية ، و تطرح كذلك قضية بعد السكن من مركز

¹ جنقال ، " مرجع سابق " ،ص.51

التكوين كما تقدم للمترشح شروحا حول وضعية المهنة في عالم الشغل ، و فور إعلان النتائج النهائية لمسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني العمومية أي :المراكز و المعاهد ،ترسل استدعاءات إلى المرشحين و هم مطالبين بإعداد ملف يحمل الوثائق التالية :

1- شهادة مدرسية ،

2- كشف نقاط الفصل اخير من الدراسة

3- نسختان من شهادة ميلاد

4- بطاقة الحالة المدنية

5- 3 صور شمسية

6- أربع أظرفة معنونة تحمل طوابع بريدية

7- وصل دفع حقوق التسجيل

8- شهادة الراتب للأب أو الأم أو شهادة عدم عمل ،

9- استمارة خاصة تقدمها إدارة المؤسسة.¹

3- التسجيل النهائي للمتريصين الجدد :

فور اعلان عن النتائج النهائية لمسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني العمومية ،أي :المراكز و المعاهد ، ترسل استدعاءات فردية للمرشحين المقبولين ويطلب منهم التحاق بالمؤسسات المعنية وفي التخصص الذي نجحوا فيه .كما يطلب من كل متريص جديد ، اعداد ملف إداري للتسجيل النهائي الذي يحتوي على الوثائق الرئيسية التالية :

1- شهادة مدرسية تثبت المستوى الدراسي

2- كشف نقاط للفصل اخير من الدراسة ،

¹ جنقال ، " مرجع سابق " ،ص52

3- نسختان من شهادة الميلاد ،

4- بطاقة الحالة المدنية

5- صور شمسية

6- أربع أظرفة تحمل طابع بريد و العنوان

7- وصل دفع حقوق التسجيل

و للإستفادة من المنحة بالنسبة للمتريص ،أو من شبه الراتب بالنسبة للمتمهن ،فإن الوثائق التالية مطلوبة زيادة على الأولى :

1- بطاقة عائلية للحالة المدنية ،

2- شهادة الراتب لولي الأمر الأب،أو الأم .

3- شهادة عدم ممارسة أية مهنة أو شغل بالنسبة لولي الأمر البطل ¹.

و بعد استكمال كل إجراءات التسجيل ، تسلم بطاقة الطالب ، للمتريصين الجدد،و التي تحتوي على المعلومات الشخصية للمتريص و صورته و تاريخ بداية ونهاية التريص ،و يخضع كل المرشحين إلى فحص طبي وقائي يرمي إلى الكشف عن عوائق و أمراض مزمنة لدى المعنيين تتنافى مع التكوين المقبل عليه ، أو المهنة التي سوف يمارسها في المستقبل ،و في حالة التأكد من المرض يقترح على المعنيين باختيار مهنة تتناسب أكثر مع قدراتهم و حالتهم الصحية .

إضافة إلى ذلك يستفيد المتريص من منحة و شبه الراتب ، ويتمثل في مساعدة مالية معتبرة تمنحها الدولة للمتريصين المسجلين في مؤسسات التكوين المهني ،خاصة الذين لديهم الأولياء بمدخل محدودة .

تعطى منحة تجهيز ، مرة واحدة طيلة مدة التكوين للمتريصين في مستويات التأهيل من 1 إلى 3،و يحدد مبلغها حاليا بما يقارب 300 دج لكل متريص ،أما المتريصين من المستوى الرابع - تقني - فلهم

¹ جنقال ، "مرجع سابق" ، ص 55 .

منحة تقدر ب400 دج ، و المستوى الخامس -التقني السامي - فيستفدون من منحة شهرية حسب مداخيل أوليائهم ، وهي حاليا تصل إلى 900دج / شهر .

4- الشروع الفعلي في التكوين :¹

بعد الإنتهاء من إجراءات التسجيل القانونية و النهائية ، يوزع المتربصون على فروع و أقسام تكوين في حدود ثلاثين متربصا في كل فوج على اكثر، حيث يتلقى المتربص التكوين التقني و النظري المشترك الذي يحتوي على دروس في مواد التعليم العام و في مواد خاصة حسب كل تربص ، و تستفيد هذه الفترة من حجم ساعي أسبوعي يقارب 8 سا من الدراسة ، و في مستوى التأهيل من 1 إلى 3 ، و من حجم ساعي يتراوح بين 8 إلى 16 سا من الدروس في المستويات الرابع و الخامس .

أما بخصوص الأعمال داخل الورشات يتلقى المتربصون في الورشات دروسا تطبيقية بعد الإستفادة من مجموعة معينة من الدروس النظرية المحددة تربويا، وتدوم مدة الحصة في الورشة بين ساعتين إلى أربع ساعات ، و تتطلب الممارسة التطبيقية للمهنة التي تقع داخل الورشة استهلاك مواد خام وأدوات خاصة توضع في متناول المتربصين ، و إدارة المؤسسة هي التي تتولى توفير كل ذلك على حسب نفقات الدولة ، و يقوم بعد ذلك اساتذة المكونون بتقييم تربوي لعمل المتربصين و مستواهم التحصيلي.²

كما تنظم تربصات ميدانية لصالح المتربصين بداية من الثلاثي الثالث من التكوين لمدة ثلاثة و ستة أشهر و الهدف من هذه التربصات هو السماح للمتربصين بالإحتكاك المباشر بالوسط المهني .

5- نهاية أو اختتام التكوين :

تقع معظم نشاطات التكوين المهني خلال السداسي اخير خارج المؤسسة ، و يتمكن بفضل ذلك المتربصين من التواصل المباشر بالمحيط المهني وهو أمر ايجابي ، إذ هو تمهيد لمساعدتهم في اندماج المهني ، و يفرض في آخر مسار التكوين على المتربصين من مستوى التقني و التقني السامي، إعداد مذكرة نهاية التكوين تعرض أمام لجنة للإمتحان و هو بمثابة نهاية التكوين، وبعد الإعلان عن النتائج النهائية، تسلم شهادة النجاح المؤقتة لكل المتربصين الذين تابعوا تكوينهم بنجاح.

¹ جنقال ،"مرجع سابق" ،ص 56

² مرجع نفسه ،ص 60 .

المطلب الثالث: الإطار المؤسسي للتكوين المهني في الجزائر¹

تتحدد مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع العام في الجزائر في نوعين هما:

مراكز التكوين المهني و التمهين ، و معاهد وطنية متخصصة للتكوين المهني ، حيث تضمن المؤسسات الأولى و ملحقاتها التكوين في التأهيلات من المستوى الأول إلى الرابع، أي: عامل متخصص ، عامل مؤهل ، رفيع تأهيل و التقني ، أما المعاهد المتخصصة و ملحقاتها ، فهي تهتم بالتكوين في التأهيلات من المستوى الرابع و الخامس ، أي: التقني و التقني السامي ، و تتميز كذلك المراكز بكونها تقوم بالتكوين في العديد من الميادين عكس المعاهد التي تكون في ميدان تخصص محدد، مثل اعلام الي و التسيير ،الفنون المطبعية و غيرها ، تتمتع مؤسسات التكوين المهني العمومية باستقلالية في التسيير المالي و اداري و تستفيد من ميزانية مالية تمنحها لها الدولة ، و تنظم نشاطها بنفسها ، بما في ذلك امتحانات و المسابقات ، وتملك من بين هياكلها قاعات عادية تجرى فيها الدروس النظرية الموجهة لكل المترشحين من نفس الفرع ، و قاعات مخصصة للدروس التطبيقية الموجهة في أفواج مصغرة .

أما بالنسبة للقطاع الخاص ، نجد في الجزائر بعد الدخول في اقتصاد السوق أن كل القطاعات التي تسيير مختلف ميادين الحياة العمومية ، الإجتماعية و الإقتصادية مجبرة على فتح المجال أمام القطاع الخاص للاستثمار فيه ، و منها التكوين المهني هو السباق لفتح القطاع أمام الخواص منذ سنة 1991 ، بصدور نص تشريعي و تنظيمي و هو المرسوم رقم 141 - 91 المؤرخ في 11 ماي 1991 ، الذي نشر في الجريدة الرسمية رقم 23 الصادرة بتاريخ 22 ماي 1991 و لقد صدر مرسوم جديد في الجريدة الرسمية رقم 80 وهو المرسوم رقم 01/19 ، بتاريخ 20/12/2001 ، يقطن و ينظم كيفية فتح و تسيير هذه المؤسسات على النحو التالي:

¹ جنفال ، "مرجع سابق" ، ص 60

1- شبكات التكوين المهني :¹

يتوفر التكوين المهني في الجزائر على مجموعة الشبكات سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص ،حيث تحتوي على معاهد و مراكز متخصصة تنتشر على كل ولايات الوطن و هي على النحو التالي :

أ- شبكات القطاع العام للتكوين المهني:

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات التكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين و التعليم المهنيين ،وتشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين ،و لهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة تابعة لها وهي كالاتي :

أولاً: معاهد التكوين والتعليم المهنيين : يتكون المعهد الوطني للتعليم والتكوين المهنيين بالهندسة البيداغوجية ،ويهتم بتكوين المؤطرين وتحسين مستوى المدرسين ومستخدمي ادارة .

ثانياً: المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني : وتتواجد هذه المعاهد في أغلب ولايات الوطن ،وتتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين الساميين ،ويبلغ عددها 71 وتتبع لها 21 ملحقة.

ثالثاً: مراكز التكوين المهني : ويبلغ عددها 524 مركزا متواجدا بكل ولايات الوطن ،وتوفر تكوينات في المستويات من 1 إلى 4 ولها ملحقاتها.

رابعاً: مركز الدراسات و البحث في المؤهلات: ويقوم هذا المركز بإعداد دراسات و بحوث حول المؤهلات و تطوراتها.

خامساً: المركز الوطني للتعليم عن بعد: يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات ،والتي يمكن أن يتلقى فيها المترشحين تكوينا مقبولا².

¹ جنقال ،" مرجع سابق " ،ص 23 .

² جرو ،"مرجع سابق" ،ص 96.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي والتاريخي لسياسة التكوين المهني في الجزائر

سادسا: المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني :

وتتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء و صيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني .

سابعا :المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل :

ويقوم هذا المعهد بتقديم مساعد للمؤسسات اقتصادية والهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل

جدول يبين أهم هيئات التكوين المهني في الجزائر :

المهام	الهيئة
الهندسة البيداغوجية للتكوين وتحسين مستوى العمال وتأطير مراكز التكوين	المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين
تكوين وتحسين مستوى المكونين مستخدمى التسييرواعداد وتوزيع البرامج	معاهد التكوين والتعليم المهنيين وعددها 6
ضمان التكوين بالمراسلةتحضير امتحان نهاية التكوين	المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد
مساعدة مؤسسات التكوين المهني تحسين مستوى الرسكلة للمكونين وأسائدة التمهين	المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر
اقتناء وتوزيع التجهيزات لمؤسسات التكوين المهني	المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية
التكفل بتسيير الموارد المالية الناجمة عن الرسوم الخاصة بالتكوين المتواصل	الصندوق الوطني لتطوير التكوين المتواصل

يوضح الجدول السابق شبكات القطاع العام للتكوين المهني¹، حيث يبين هيئات ومراكز التكوين والمهام أو الوظائف المحددة لكل هيئة،ومن الملاحظ أنها كلها تهتم بتحسين مستوى مستخدمى التسيير، وذلك بإعداد البرامج البيداغوجية وتوزيعها على حسب التخصصات الموجودة .

¹ جرو، "مرجع سابق"، ص 96

ب- شبكة المدارس الخاصة:

يخول القانون الجزائري وفق المادة 15 من القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23-2-2008، الذي يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص، بإنشاء مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين .

أولاً: شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى:

إن التكوين الذي تتكفل به مختلف القطاعات الأخرى يبقى محدود حيث يبلغ عدد هذه المؤسسات 70 مؤسسة تدرّب حوالي 23500 عامل أو متعلم سنوياً، وتخصّص قطاعات الفلاحة، الأشغال العمومية، الصحة والصناعة والصيد البحري .

ثانياً: شبكة التكوين التابعة للشركات الاقتصادية :

وتشمل هذه الشبكة مدارس تابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة والمناجم و الصناعة، حيث تبلغ قدرتها 13000 منصب تكوين .

2- مؤسسات التكوين المهني في الجزائر :

تسهر العديد من مؤسسات التكوين المهني على تلبية مختلف احتياجات المتكويين وإن كانت تنتشر في مختلف أنحاء الوطن ، وسنشير في الجدول الاتي إلى أنواع هذه المؤسسات و طبيعتها ومستوياتها ، وكذا الأهداف التي تسعى لتحقيقها .¹

¹ سلامي، "مرجع سابق"، ص 154

جدول يوضح مؤسسات التكوين المهني¹:

النوع	العدد	مستوى التكوين	الطبيعة	الهدف
مراكز التكوين المهني	735	من 1 إلى 4	محلي	تكوين اليد العاملة المحلية
ملاحق مراكز التكوين المهني	223	من 1 إلى 4	محلي	تقريب التكوين للمناطق النائية
المعاهد الوطنية والمتخصصة	103	من 4 إلى 5	وطني	تكوين في اختصاصات وطنية
ملاحق المعاهد الوطنية	15	من 4 إلى 5	جهوي	تقريب بعض اختصاصات

من خلال الجدول يتضح لنا أن مؤسسات التكوين المهني تنقسم إلى نوعين هما :

مراكز التكوين المهني : والتي تضمن التكوين في اختصاصات معينة من المستوى الأول إلى المستوى الرابع، كما يمكنها أن تضمن التكوين من المستوى الخامس ، وذلك من خلال العلاقة مع المعاهد الوطنية ، وهذه أخيرة تنظم تربصات تطبيقية و التكوين التحويلي للمهنيين لمختلف القطاعات ، إضافة إلى ذلك تضمن المساعدة التقنية و البيداغوجية لفائدة مستخدمي الهيئات و المؤسسات الناشطة .

ويحصى إجماليا 1082 مؤسسة عمومية للتكوين المهني ، ذات قدرة استيعابية تقدر ب: 274155 منصب بيداغوجي وقدرة داخلية تقدر ب : 5289 منصب ، ويضمن التأطير البيداغوجي لهذه المؤسسات 13925 أستاذ ، من بينهم 2089 أستاذ مختص في التكوين المهني درجة الأولى ، و 2593 درجة الثانية .²

¹ سلامي ، "مرجع سابق" ، ص 154

² مرجع نفسه ، ص 154

خلاصة :

بعد العرض المقدم للتكوين المهني من خلال الإطار الإيستمولوجي والتاريخي للتكوين المهني في الجزائر يمكن استخلاص أو التأكيد على أنه موضوع على درجة عالية من الأهمية ،مما يجعله جدير بالدراسة والبحث المعمق إذا أردنا تطوير المؤسسات .

وعلى أية حال يعتبر التكوين المهني مجموعة المهارات والمعارف والسلوكات التي تكسب المتدربين التأهيل المهني المطلوب لمزاولة الحياة المهنية مستقبلا ،ومن هذا المنطلق كان لابد من لفت الإنتباه إلى ضرورة الترابط بين التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل ،ومعالجة ذلك الفراغ بين ما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة والمستوى التأهيلي السائد لليد العاملة إذا ما أرادت المؤسسة أن تحافظ على رضا عمالها وتضمن ولائهم وبقائهم في المؤسسة و هو ما سوف يتم التطرق إليه في الفصل الموالي .

الفصل الثاني:

دور التكوين المهني في
الإدماج الاجتماعي في
الجزائر

تهميد

إن حياة الإنسان لا تكون طبيعية الا إذا كانت في جماعة ينظم من خلالها حياته الخاصة وعلاقته بعائلته ،و لهذا فإن المحكوم عليهم مفروض عليهم الحرمان من الوسط الإجتماعي ،الذي كانوا يعيشون فيه والذي يقف حاجزا أمام حياتهم ،حيث أنه كان في الماضي الهدف من العقوبة هو الردع والإيلاء ،ولم يكن هناك مجال للتفكير في مساعدة السجين على إعادة تنظيم حياته بأسلوب يسهل عملية اندماجه في المجتمع بسرعة عقب الإفراج عنه ،ولكن منذ اعتبر التأهيل غرضا للعقوبة أصبح من المستعين به عدم الحرمان من الحياة الطبيعية ،وتبرز أهمية إعادة الإدماج الاجتماعي في أنها تساعد السجين على التكيف مع الحياة داخل المؤسسة العقابية والتقليل من العودة إلى اجرام وذلك بعد الإفراج عنه ليتابع حياته كباقي الأفراد في المجتمع وتعطى له فرصة للدخول في عالم الشغل و مزاولة نشاطه المهني ،وعلى هذا الأساس سوف نتطرق في هذا الفصل إلى التعريف بالإدماج الاجتماعي و إبراز أهميته وتوضيح إستراتيجية التشغيل كآلية للتكوين المهني ،والصعوبات والتحديات التي يواجهها هذا الأخير .

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإدماج الاجتماعي

تعتبر عملية الإدماج الاجتماعي الهدف الأساسي للسياسة العقابية في العصر الحديث، وإن اتجه مكافحة الجريمة لا يتحقق الا من خلال العمل على إصلاح الجاني، والقضاء على أساليب الإجرام لديه، لإعادة إدماجه اجتماعيا، ومن هنا نجد أن عملية الإدماج الاجتماعي تعد الوسيلة الفعالة لمكافحة الجريمة، وفي هذا الإطار يهدف قطاع إصلاح السجون إلى جعل المؤسسات العقابية فضاءات للتربية والتأهيل والإدماج، وليست مجرد انتقام من المجرم وذلك تقاديا للعودة إلى ارتكاب الجريمة وقد استحدث المشرع الجزائري عدة أجهزة من خلال قانون 05/04 لغرض تدعيم إعادة الإدماج الاجتماعي وتفعيل نشاطها، وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا المبحث بالتفصيل¹.

المطلب الأول: مفهوم الإدماج الاجتماعي وأهميته

تعد سياسة الإدماج الاجتماعي وسيلة فعالة لمكافحة ظاهرة ارتكاب الجريمة، وفي نفس الوقت أداة يحتمى بها المجتمع من الأشخاص مرتكبي الجرائم، وفي هذا السياق نتطرق إلى تعريف الإدماج الاجتماعي وإبراز أهميته.

1- تعريف الإدماج الاجتماعي :²

مفاهيم فقهية للإدماج الاجتماعي :

إن الإدماج الاجتماعي يعتبر مفهوم إداري يستخدم لوصف أجهزة السياسة الاجتماعية المختلفة، حيث يعتبر بعض الفقهاء أنه يعبر على أن بعض الأفراد وجدوا عملا مأجورا، ويرى آخرون أن الإستقلالية المالية وإمكانية الحفاظ على الوظيفة هما معيارين يجب الأخذ بهما، عند التعريف بالإدماج الاجتماعي، بينما يرى البعض الآخر أنه لكي يعتبر الفرد مدمجا فعلا يجب أولا وقبل كل شيء أن يكون الشغل مرتبطا بالتكوين، بمعنى أن ادماج يشترط فيه أن يتناسب مع العمل ونوع التكوين الذي يتلقاه الفرد، كما

¹ مهديد عائشة، اليات الإدماج الاجتماعي للمحبوسين. مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية حقوق وعلوم

سياسية، جامعة سعيدة، 2013/، 2014، ص.62

² بلعزوز كمال، "رد الاعتبار الجزائري وإعادة الإدماج الاجتماعي في التشريع الجزائري"، قسم قانون عام، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة بويرة، 2013/2014، ص.30

أن المعنى المركب إعادة الإدماج الاجتماعي لا يجب حصره في البعد المهني ،لأن إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين ليس فقط في النشاط الإقتصادي ،وإنما هو وحدة اجتماعية بمعنى أن العمل يجب أن يكون من أجل المحافظة على الروابط الاجتماعية .¹

ويعرف الإدماج الاجتماعي على أنه:

من الناحية المعجمية :²

هي كلمة مشتقة من الفعل الثلاثي دمج،دموجا في الشيء ،أي :دخل فيه واستحكم ،والفعل المزيد هو : أدمج يدمج الشيء في الثوب ،وتدماج القوم على فعل شيء أو فعل ما يمكن فعله،أي:تعاونو عليه،وتظافرت جهودهم على القيام به، وأدمج الأمر أحكمه ، وأدمج كلامه أتى به محكما جيد السبك.

من الناحية اللغوية:

فإن أدمج على وزن أفعل يفيد التعدية ،أي:أن المدمج وقع عليه فعل الفاعل أو قيل أنه سيق إلى ادماج سوقا ،أي:خارجة عن إرادته.

ويعرف بارسونز barsounze:

الإدماج الاجتماعي:هو أحد وظائف النسق الاجتماعي ،وهو يتضمن التنسيق بين مختلف أجزائه من أجل أن يشتغل النسق بشكل جيد.

ومن وجهة نظر علم النفس الاجتماعي :

فإن الإدماج يتم التعبير عنه من خلال مختلف التفاعلات بين مختلف عناصر مجموعة ما ،مما يؤدي إلى الإحساس بالتمائل مع هذه المجموعة والانتماء إليها.

1 عز الدين دخيل ،أعمال الندوة الدولية العلمية ،"الإدماج والإندماج ،الرهانات والإستراتيجيات ومرجعيات" ،جامعة

تونس،المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي، بئر الباي،ص4

² حزاب نادية، "معاملة المحبوسين على أساس فكرة الدفاع الاجتماعي لإعادة إدماجهم بالمجتمع، مذكرة لنيل شهادة ماستر ،جامعة سعيدة،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق،2014/ 2015 ،ص29.

2- أهمية الإدماج الاجتماعي :

تهدف السياسة العقابية القائمة على فكرة إعادة الإدماج الاجتماعي و التأهيل بالدرجة الأولى إلى إصلاح المحكوم عليه وتقويمه وإعادته إلى المجتمع كفرد سوي، منتج، ومسؤول عن أفعاله ، و يتحقق ذلك عن طريق البرامج الإصلاحية التي تقدم للمحبوسين بهدف إحداث تغيير وتعديل في شخصية المحكوم عليهم .

وبذلك أصبحت عملية الإدماج الاجتماعي تكتسي أهمية بالغة وذلك تكملة لبرنامج التأهيل و التهذيب بالإضافة إلى الإصلاح، وذلك أثناء التنفيذ العقابي السالب للحرية، والعمل على توعية المجتمع بسياسة الإدماج الاجتماعي للشباب المحبوسين باستعمال الوسائل المتاحة في ذلك كالإعلام ومواقع الأنترنت الخاصة بوزارة العدل، و تبرز أهمية برنامج الإدماج الاجتماعي في تحسين المجتمع بدوره كما يلي:¹

1- التشجيع على إنشاء الجمعيات التي تنشط في هذا المجال وتوفير الوسائل المتاحة لعملها.

2- تسهيل نشاط قطاعات الدولة والمجتمع داخل المؤسسة العقابية .

3- تحسين وتفعيل اتفاقيات التعاون بين قطاع السجون والقطاعات اخرى المتعلقة بالإدماج الاجتماعي للمحبوسين وتوزيعها على القطاعات الأخرى .

4- تدعيم برنامج التكوين المهني لفائدة المحبوسين مع التركيز على الإختصاصات المطلوبة في سوق العمل.

5- تفعيل أنظمة الورشات الخارجية والبيئة المفتوحة والحرية النصفية والإفراج المشروط.

6- تمكين المفرج عنهم من استفادة من الترتيبات والبرامج الوطنية للتشغيل كباقي فئات المجتمع .

1 مهديد، "مرجع سابق"، ص. 60.

المطلب الثاني: عوامل الإدماج الإجتماعي

إن عملية الإدماج الإجتماعي للشباب تعتبر اليوم من أعقد العمليات التي تتطلب جهود كبيرة، وتستخدم أساليب عديدة لتحقيق ما تهدف إليه، وفي الواقع تدعو اليوم الحاجة الماسة إلى فهم اتجاهات والأدوار الإجتماعية المختلفة، والدوافع التي يمكن بواسطتها التنشئة الإجتماعية الصحيحة للشباب عن طريق إدماجهم اجتماعيا، ومن هذا المنطلق سوف نتطرق إلى تبيان أهم العوامل المؤثرة على عملية ادماج اجتماعي.

ومن أهم النقاط الواجب اعتمادها في هذا الصدد ما يلي: ¹

1- التأثير المدرسي، اجتماعي، في النواحي العقلية والتحصيلية.

2- التعليم الإجتماعي

3- الأسرة كوحدة اجتماعية، تربية وكذا المدرسة

4- دور الجماعة في حل مشكلات الضبط والنظام

5- ديناميكية الجماعة والصحة النفسية العجتماعية

وإذا تحدثنا عن العوامل السلبية في عملية الإدماج الإجتماعي للشباب، نجد أن هناك صعوبة ترجع إلى البيئة النفسية اجتماعية وإلى المشكلات أسرية و اجتماعية واضطراب عملية التنشئة للمراهق وانخفاض نسبة الذكاء اجتماعي، ويرى علماء النفس اجتماعي أن انحراف اجتماعي ينتج عن التمرد العلني على المعايير والقيم الإجتماعية المعمول بها في أي مجتمع كان، ومن أهم هذه العوامل السلبية ما يلي: ²

عوامل أسرية :

و تشمل الناحية الاقتصادية من فقر وانعدام وسائل الراحة و قلة الضبط والرقابة، والقسوة والنفرة بين الأبناء أو عدم اهتمام واللامبالاة.

¹ عبد الرحمان الوافي، "سيكولوجيا الشباب". (الجزائر: دار هومه للطباعة والنشر)، بدون تاريخ، ص. 43.

² الوافي، مرجع سابق، ص 47.

عوامل اجتماعية نفسية :

وتشمل ازمات النفسية، النزعة العدوانية، عدم إشباع الحاجات والنمو المضطرب للذات.

عوامل اجتماعية :

وتشمل البيئة الاجتماعية السيئة والضاغطة، السلوك الشاذ في الجماعة تدهور نظام

القيم والمعايير وغياب التوازن اجتماعي ونقص ارشاد والتوجيه.¹

وهذه العوامل السلبية التي لاتخدم الشباب اجتماعيا، وإذا اعتبرنا عملية ادماج اجتماعي للشباب مشكلة اجتماعية تهدف في جوهرها إلى اكتساب الشباب مبادئ السلوك المقبول اجتماعيا، وحتى يتحقق ذلك لا بد من توفر العناصر المؤدية إلى ادماج اجتماعي، وهي اسرة باعتبارها الخلية اساسية للتنشأة اجتماعية، المدرسة وهي اخرى بمثابة المؤسسة الاجتماعية الثانية، والتي تقوم بوظيفة التربية ونقل التراث وثقافة المجتمع والتي تؤثر بدورها في تشكيل الفرد لشخصيه والجماعة عن طريق المواقف الثقافية فهي ترمي إلى التربية والتعليم والخدمة اجتماعية والثقافية، إضافة إلى اعلام والعلاقات العامة ونتاج اجتماعي.

المطلب الثالث : أقسام وهيئات الإدماج الإجتماعي

لقد اهتم المشرع الجزائري بعملية ادماج اجتماعي وفق قانون تنظيم السجون وقد حدد الهيئات المكلفة بإعادة ادماج اجتماعي للمحبوسين داخل المؤسسة العقابية وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال هذا المبحث.

1- أقسام إعادة الإدماج الإجتماعي :

لقد أوجد نظام المعاملة العقابية الحديثة الذي تبناها قانون تنظيم السجون أقساما لإعادة الإدماج الاجتماعي:

¹ الوافي، مرجع سابق، ص47

أ- أثناء قضاء الفترة العقابية :

لقد نص قانون تنظيم السجون وإعادة ادماج اجتماعي للمحبوسين في المادة 12 على أن إعادة ادماج اجتماعي للمحبوسين هي مهمة الدولة من خلال الهيئات المختلفة المكلفة ،ويساهم فيها المجتمع وفقا للبرامج التي تسطرها اللجنة الوزارية المشتركة.¹

كما قسم المشرع الجزائري في مجال ادماج اجتماعي المصلحة المتخصصة داخل المؤسسة العقابية بمهمة دراسة شخصية المحكوم عليه وتقييم الخطر الذي يشكله على نفسه وعلى غيره من المحبوسين ،وعلاوة على ذلك تتعدد وسائل ادماج من توفير فرص التكوين ومواصلة الدراسة داخل المؤسسة العقابية .

ب- بعد الخروج من المؤسسة العقابية :

إنه غالبا ما يواجه المفرج عنهم حديثا صعوبة في إعادة إندماجه مجددا في المجتمع ،وانخراط في الحياة المهنية ، وعلى هذا اساس إذا كانت مرحلة سلب الحرية تخص العلاج العقابي فإنه من الضروري عدمها في مرحلة افراج عنهم. وهذا ما نصت عليه المادة 114 من قانون تنظيم السجون : تؤسس مساعدة اجتماعية ومالية تمنح للمحبوسين المعوزين عند افراج عنهم ... ،وهذا ما يؤكد أن عملية إعادة ادماج اجتماعي عملية متكاملة ومتواصلة ،ذلك أن الرعاية اجتماعية اللاحقة تدخل ضمن أساسيات المعاملة العقابية الحديثة وهي تكمل هدف العقوبة والمتمثل في اصلاح.²

2- الهيئات المكلفة بإعادة ادماج اجتماعي :

أ- قاضي تطبيق العقوبات :

يمكن اعتبار نظام قاضي تطبيق العقوبات هو أفضل صور اشراف على تنفيذ العقوبات السالبة للحرية ،بحيث يشرف قاضي تطبيق العقوبة إشرافا مباشرا على تصنيف المحكوم عليهم وعلى كيفية تطبيق العقوبة بما يتلاءم وحالة كل محكوم عليه ، وهذا ما اعتمده المشرع الجزائري في ظل نظام تطبيق

¹ بلعروز ،"مرجع سابق" ،ص32

² حزاب ، مرجع سابق ،ص124

الأحكام الجزائية في إطار القانون الحالي، ويتم تعيين قاضي تطبيق العقوبات وفق ما نصت عليه المادة 7 من امر 02/72 على أنه: يتعين في دائرة اختصاص كل مجلس قضائي، قاضي واحد أو أكثر لتطبيق احكام الجزائية، بموجب قرار من وزير العدل لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ولم يتطرق القانون السالف الذكر إلى التعريف بقاضي تطبيق العقوبات وإنما اقتصر على تحديد دوره وفق المادة 7 منه، حيث ينحصر دوره في متابعة تنفيذ احكام الجزائية، وعليه أن يشير إلى العقوبات و نوع العلاج ويراقب كيفية تطبيقها، وبناءا على ما سبق يمكن تعريف قاضي تطبيق العقوبات الجزائري على أن قضاة المجلس القضائي يتم تعيينه من طرف وزير العدل لمدة محددة. ودوره من خلال ما يملكه من سلطات إزاء مختلف العناصر المكونة لعملية إعادة التربية، وفي هذا الإطار تتحدد هذه السلطات في إطار لجنة تطبيق العقوبات فيمايلي:

سلطات إدارية :¹

وتلخص في الأعمال الإدارية للمؤسسات العقابية، الهدف منها تنظيم الحياة اليومية في المؤسسات العقابية، وهي تلقي الشكاوى والتنظيمات، المساهمة في حل المنازعات المتعلقة بتنفيذ احكام الجزائية، وتسليم رخص الزيارة ورخص الخروج.

سلطات رقابية :²

وتتمثل في الرقابة على المؤسسات العقابية والتي تتأكد بتدخل قاضي تطبيق العقوبات في رقابة على المؤسسة، فهي المكان لتطبيق التدابير اصلاحية والعلاجية .³

يتحدد دور قاضي تطبيق العقوبات في مجال توجيه المساجين طبقا للأمر 02 /72

ويتمثل في ترأس اجتماع التحقيق وتقديم اقتراح بتوجه المحبوس إلى المؤسسة التي

تتلاءم مع حالته.

¹ عثامنة الخميسي، "السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الإنسان"، (الجزائر : دار هومه)

ص. 244.

2 الخميسي، مرجع سابق، ص 244

3 مرجع نفسه، ص 174

وقد كرس المشرع الجزائري بطريقة صريحة تبني سياسة توجيه في المادة 22 من امر 02/72 وكرسها قانون 04 /05 في المادة 28 منه، والتي حددت مؤسسات البيئة المغلقة والتي تنقسم إلى:

مؤسسات الوقاية: وهي مؤسسات صغيرة تتواجد بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية وتخصص لاستقبال المحبوسين مؤقتا على ذمة التحقيق والمحكوم عليهم نهائيا بعقوبة مدتها نقل أو تساوي سنتين.

مؤسسات إعادة التربية:¹

وتكون في دائرة اختصاص كل مجلس قضائي، وتخصص للمحبوسين لمدة نقل أو تساوي خمسة سنوات .

مؤسسات إعادة التأهيل :

وعدها أربعة على مستوى الوطن وتخصص للمحكوم عليهم نهائيا بعقوبة الحبس لمدة خمسة سنوات و المحكوم عليهم بالإعدام .

كما تبني المشرع الجزائري مؤسسات البيئة المفتوحة، ونص في المادة 25 : تأخذ المؤسسات العقابية شكل البيئة المغلقة أو شكل البيئة المفتوحة، ونستخلص من هذه الفقرة أن المشرع الجزائري اعتبر البيئة المفتوحة مؤسسة عقابية عادية، تختلف عن المؤسسة ذات البيئة المغلقة ، ونص في الفقرة الرابعة من نفس المادة من قانون تنظيم السجون على أن تقوم المؤسسة على أساس قبول المحبوس مبدأ الطاعة دون لجوء إدارة المؤسسة العقابية إلى استعمال الرقابة، ونصت المادة 109 على أن مؤسسات البيئة المفتوحة تتخذ شكل مراكز ذات طابع فلاحي أو صناعي أو حرفي وتتميز بتشغيل وإيواء المحبوسين بعين المكان.

¹ خميسي، مرجع سابق، ص244

2- اللجان الشبه القضائية :

لجنة تطبيق العقوبات :¹

بالرجوع إلى المادة 24 من القانون الجديد 04 /05 نجد أن المشرع أورد هذه اللجنة تحت عنوان مؤسسات الدفاع الإجتماعي التي تسعى إلى السياسة المسطرة وجاءت هذه اللجنة بدلا من لجنة الترتيب و التأديب التي نصت عليها المادة 24 من الأمر 02/72 بنصها ، يتم ترتيب وتوزيع المساجين في المؤسسات حسب وضعيتهم الجزائية حيث تتشكل كما يلي:

أ- قاضي تطبيق العقوبات

ب- مدير المؤسسة العقابية أو المركز المتخصص للنساء

ج- رئيس الإحتباس عضوا

د- أخصائي في علم النفس

هـ- مسؤول كتابة الضبط القضائية عضوا

وتختص هذه اللجنة في ترتيب وتوزيع المحبوسين حسب وضعيتهم الجزائية وسنهم وجنسهم ،متابعة تطبيق العقوبات السالبة للحرية ودراسة طلبات إجازات الخروج والتوقيف المؤقت والإفراج المشروط.

ب- لجنة تكيف العقوبات :

وهي آلية جديدة جاء بها القانون في نص المادة 143 بنصها :تحدث لدى وزير العدل حافظ اختام ،لجنة تكيف العقوبات تتولى البث في الطعون وذلك حسب المواد 133،161،141 ،ودراسة طلبات الإفراج المشروط التي يعود اختصاص البث فيها لوزير العدل حافظ اختام وإبداء رأيه فيها قبل إصدار القرار بشأنها .

² الخميسي، "مرجع سابق"، ص 249 .

وتتشكل كل لجنة تكيف العقوبات كما يلي:¹

أ- قاضي من من قضاة المحكمة العليا رئيسا.

ب- ممثل عن المديرية المكلفة بإدارة السجون برتبة نائب مدير على اقل.

ج- ممثل عن المديرية المكلفة بالشؤون الجزائية عضوا .

د- مدير مؤسسة عقابية عضوا.

هـ- طبيب ممارس بإحدى المؤسسات العقابية عضوا .

و- عضوين يختارهما وزير العدل ويعين الرئيس مقرر اللجنة من بين أعضائها .

ومن بين صلاحيات لجنة تكيف العقوبات مايلي :

أ- تقوم لجنة تكيف العقوبات بإبداء رأيها في طلبات الإفراج المشروط التي يرجع الفصل فيها

إلى وزير العدل في حدود تاريخ استلامها الملفات المعروضة عليها.

ب- تفصل في الطعون في أجل 45 يوم من تاريخ رفع الطعن ، و الإخطارات المعروضة عليها

حسب المادة 161.

ج- تصدر مقرراتها بحضور ثلثي أعضائها على اقل و بأغلبية الأصوات.

1 حزاب، "مرجع سابق"، ص 137

المبحث الثاني : إستراتيجية التشغيل كآلية للتكوين المهني

تعاني أغلب الدول العربية بما فيها الجزائر من حالة إنفصام بين مؤسسات التكوين المهني و عالم الشغل وهي من بين العقبات التي تعترض مسار التنمية ، لذلك إعتمدت آليات و منهجيات لمعالجة هذه المشاكل و التي تؤمن هذا الترابط بما يضمن إستمرارية التنسيق و التعاون و تحقيق أهدافهما المشتركة ، فإن من بين انتقادات الموجهة لجهاز التكوين المهني في الجزائر ، عدم ملائمة برامجه لعالم الشغل و التطورات الحاصلة ، و التي تتطلب بدورها تحديث برامج التكوين المهني بما يتماشى و التغيرات الحاصلة ليسهل إدماج المتكويين في سوق العمل ، و هذا ما سوف نتطرق إليه بإبراز أهم استراتيجيات و اليات في هذا المجال و تحديد أهم الأسباب التي أدت إلى هذا الإنفصال.¹

المطلب الأول: التكوين المهني و سوق العمل.

نظرا لوجود فجوة كبيرة بين مرحلة النمو التي وصل إليها نظام التكوين المهني و إحتياجات المجتمع ، إعتمدت مجموعة من الاليات لحل المشاكل و إزالة العقبات التي تعيق هذا الترابط و التنسيق ، و هذا سوف نتطرق إليه بالتفصيل في هذا المطلب .

1- أسباب عدم التنسيق بين التكوين المهني و متطلبات الشغل .

إن نشاط التكوين المهني يجري بمعزل عن عالم الشغل حيث يعمل بقواعد و أهداف داخلية ، كما أن غالبية القطاعات الإقتصادية التي كانت تحوي مراكز للتكوين تخلت عنها مع بداية الأزمة الإقتصادية ، بسبب نقص إحتياجاتها على التكوين و هذه الوضعية أثرت سلبا على العلاقة الترابطية بين التكوين المهني و عالم الشغل و من بين هذه النقاط السلبية مايلي :

أ- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لايلبي رغبات أصحاب الشغل .

ب- تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر و أصحاب الشغل .

ج- عدم تماشي برامج التكوين المهني مع التطور التكنولوجي و تطور المهن .

¹ جرو، مرجع سابق، ص58.

د- قلة نسبة إدماج خريجي التكوين المهني فضلا عن أن الواقع يشير إلى أن التكوين المهني أصبح يشكل حلقة مفرغة باعتباره محل للفشل المدرسي .

ه- الحاجة إلى دعم الأجهزة المعنية بتبادل المعلومات و إعداد الإحصاءات الخاصة بالتكوين المهني و حاجات الشغل و متطلبات التنمية¹ .

و- مشاركة هامشية للقطاع الخاص في التكوين ، إذ يتم تمويل معظم آليات تطوير العرض و برامج التكوين من قبل القطاع الخاص ، و تتولى إدارتها المؤسسات التكوينية .

ز- تدهور مكانة التكوين المهني في المجتمع ، إذ ينظر إليه كتعليم بنهاية مغلقة و لا يتوفر على فرص أعلى لمواصلة التعليم .

ح- ضعف التمويل مما ينعكس سلبا على أداء المنظومة التكوينية و على تحديد الأولويات و أهدافها

2- آليات نجاح ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل:²

إن تنفيذ إستراتيجية الشراكة بين مؤسسات التكوين المهني و متطلبات عالم الشغل تتم عادة من خلال مجموعة من القنوات و الآليات متعددة تأخذ بعين الإعتبار العوامل الإقتصادية و الإجتماعية و التشريعات المطبقة في قطاع التكوين المهني ، و التي نذكر منها مايلي :

أ- مجالس إدارة مؤسسات التكوين المهني : تعد مساهمة مؤسسات الشغل في مجالس إدارة مؤسسات التكوين المهني من آليات فاعلة و مؤثرة بشكل كبير في مساهمة الشغل في رسم سياسة التكوين و تحليل إحتياجات التشغيل من مهن و مهارات و برامج .

ب- اللجان استشارية : تشارك نخبة من المسؤولين و المختصين في مؤسسات الشغل في اللجان استشارية للمؤسسة التكوينية .

ج- فرق العمل الوطني : و يطلق عليها أيضا اللجان أو فرق العمل القطاعية ، و هي لجان تكون على مستوى الدولة و في هذه الية يتم البحث في تطوير التكوين .

¹ جرو ، "مرجع سابق" ، ص 60 .

² مرجع نفسه، ص60.

اللجان المتخصصة :

وتكون هذه اللجان على مستوى أي مهنة أو مجال ، تقوم بها مؤسسات التكوين المهني و تحتاجها مؤسسات الشغل و من أمثلة هذه اللجان :

أولاً: لجان المناهج : وفيها يشارك الخبراء و المختصون في مؤسسات التشغيل مع الأطر التكوينية من أجل تطوير المناهج ، و يقوم ممثلون عن الشغل بتقديم معلومات ذات صلة بإحتياجات قطاعات خدماتية و إنتاجية و تقديم المشورة في نوعية التجهيزات و المواد التعليمية .

الثانيا : لجان التجهيزات : وهي لجان مشتركة المهمة في تحديد مواصفات الأجهزة و المعدات و المواد الملائمة و كذلك مساهمة مؤسسات الشغل في إدخال تقانة جديدة في المراكز المهنية ¹.

ثالثاً: لجان الإختبار و التقويم : وهي لجان ممثليها بدور المقومين للممتحنين المترشحين في المواد الدراسية و البرامج التكوينية ، و هذا ما يؤمن المستوى النوعي المطلوب لمخرجات التكوين .
هـ- التوأمة : وهي من اليات التي حققت نتائج إيجابية في توثيق الشراكة بين التكوين و الشغل ، و من بين أهداف هذه الية :

- 1- تحسين نوعية التكوين بما يتلائم و حاجات الشغل .
- 2- إستثمار امكانيات التكوين المتوفرة لدى قطاع الشغل .
- 3- رفع كفاءة أداء العالمين في قطاع الشغل من خلال دورات تدريبية قصيرة و تعزيز فرص التكوين المستمر ، و توفير تغذية رجعية حقيقية لتطوير و تحديث البرامج التكوينية .

و- المجالس و الهياكل الوطنية المركزية : تعتمدھا بعض الدول الغربية ، و تتمثل في إنشاء هيكله خاصة لتطوير ارتباك ما بين مؤسسات التكوين المهني و مؤسسات التشغيل .

ز- لجان متابعة الخريجين في مواقع العمل : وهي الأخرى لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين الشغل و مراكز التكوين ، تتولى دراسة إحتياجات قطاع الشغل و كيفية الملائمة معها من خلال تطوير البرامج و المناهج .

¹ جرو، مرجع سابق،ص 75

المطلب الثاني: خطوات وأنواع استراتيجية ربط التكوين المهني بالتشغيل

تتبع الدولة مجموعة من استراتيجيات على اختلاف أنواعها لتحقيق الترابط المنشود، ولذلك أصبح التكوين المهني يعني بإعداد العمال المهرة والمهنيين وفي مستويات العمل الأساسية يحتل مكانة هامة في النظم التعليمية، نظرا للحاجة الماسة لليد العاملة.¹

1- خطوات ربط التكوين المهني بالتشغيل:

تتبع استراتيجية تطوير التكوين المهني بالمراحل التالية:

أ- مراجعة التخصصات الحالية واستخدامات التخصصات الرئيسية والفرعية المطلوبة بناء على دراسة احتياجات سوق العمل.

ب- ضرورة مراجعة البرامج والخطط الدراسية من حيث المناهج وعدد الساعات وطرق التدريس والتركيز على الجوانب العلمية والتطبيقية.

ج- تقوية المهارات اساسية للتعامل مع اسواق العالمية المنفتحة على بعضها البعض، والمتمثلة في مهارات تكنولوجيا المعلومات، تغيير السلوك الوظيفي وزيادة مرونة العمل.

د- تأهيل الخريجين مهنيا وعلميا وفق المعايير العالمية لكي يستطيع المنافسة مع العمالة اجنبية والوافدة في إطار المنافسة الحرة على الوظائف.

هـ- تقوية العلاقة مع القطاع الخاص وتقييم احتياجاته الفرعية والعديدية، وأخذ ذلك بعين الاعتبار عند تصميم البرامج الدراسية وتحديد أعداد المقبولين وتوزيعهم على مختلف التخصصات.²

و- إحداث تغييرات على مجرى نظام التعليم، وخاصة كيفية نقل المعلومات وتلقينها، فإن إيصال المعرفة على اتجاه واحد لم يعد حاليا اسلوب اللائق، مما فسح المجال لنظام جديد يسند على تبادل وتقاسم المعلومات بين المكون والمتربص من جهة وبين المتربصين فيما بينهم من جهة الثانية.

¹ جرو، مرجع سابق، ص76

² مرجع نفسه، ص76

ز- اعتماد منهجيات مناسبة لتفعيل مشاركة قطاع التشغيل في تطوير برامج التكوين المهني بما يتلائم مع متطلبات الشغل.

ح- استثمار التجهيزات المتوفرة في المؤسسات الشغل انتاجية والخدمية في تكوين متربصين التكوين المهني مع مراعاة عدم التأثير السلبي على كفاءتها وإنتاجها.²

ط- استخدام المكونين من المؤسسات الصناعية المشاركة في تكوين النظري والعلمي في مركز التكوين المهني.

ي- قيام مؤسسات الشغل بتوفير استنباطات والتوقعات المرتبطة باحتياجات الشغل المستقبلية.

ك- استحداث برامج جديدة تتسجم وعالم الشغل وبرامج الفئات المهمشة مثل ذوي احتياجات الخاصة.

ل- استثمار في تنمية المهارات واستحداث نظام تكوين بحركة الطلب من أجل تنمية اقتصاد متنوعة وقادر على التنافس.

م- ضمان نظام منح الشهادات سواء من جانب الوزارة المعنية أو من جانب المجتمع المستثمرين ورجال اعمال المعنيين واعتمادها من هيئة مستقلة.

ن- اعتماد مقاربات بيداغوجية حديثة تبني على تشخيص الكفايات انطلاقا من المواصفات المهن المستهدفة.¹

2- أنواع استراتيجية ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل:

لقد اعتمدت الدولة استراتيجيات متعددة لربط التكوين المهني بعالم الشغل وتوثيق العلاقة بينهما ومن أهم هذه استراتيجيات نجد:

أ- تحديد احتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية:

تكتسي عملية تحديد احتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية أهمية قصوى لدعم التنمية الصناعية، وذلك انطلاقا من وضع ضوابط ومعايير تركز عليها الخطط العامة لمشاريع التكوين المهني، وتبرز أهمية هذه الاستراتيجية فيما يلي:

¹ جرو، مرجع سابق، ص76.

أولاً: تطوير منظومة التكوين المهني بكافة أنواعه ومستوياته، حيث أن عبئ هذا التطوير يقع على كاهل الدولة وحدها، بل من خلال مساهمة المجتمع المدني.

ثانياً: إن عملية تحديد احتياجات المستقبلية يجب أن تأتي وفقاً لوفرة المعلومات المتعلقة بالعمالة المتكونة تقنيا وماهيتها.

ثالثاً: تحقيق المزيد من الوعي لأهمية التكوين المهني من أجل التنمية المستدامة.

رابعاً: تطوير نظام المعلومات بوزارة القوى العاملة لتوفير البيانات واحصاءات وزيادة اهتمام بإجراء البحوث والدراسات حول متطلبات التشغيل.

خامساً: تحديث مراقبة وتقييم مؤسسات التكوين المهني وهو ما تحتاجه عملية ارتقاء بنوعية التكوين المهني.

صعوبات إستراتيجية تحديد احتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية:

عند مناقشة الإحتياجات المستقبلية، لا بد من الحديث عن المعوقات التي تحول دون بلورة هذه الإحتياجات وهي كما يلي:

أ- عدم وجود شبكة معلوماتية متخصصة يمكن اللجوء إليها للحصول على أرقام فعلية التي توضح جم ايدي العاملة.

ب- انتشار ثقافة العيب المهني في المجتمعات الغربية.¹

ب- الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل:

تلعب إستراتيجية الشراكة بين مؤسسات التكوين المهني ومختلف مؤسسات قطاع الإقتصاد أهمية بالغة في إبراز أهمية التكوين المهني لأرباب اعمال ولطالبي العمل على حدّ سواء وتظهر هذه اهمية فيما يلي:

أولاً: إن مهام التي يقوم عليها منظومة الشغل من خلال توفير معلومات تفصيلية عن متطلبات الشغل وتمكينها من توفير احتياجات مراكز التكوين لتحديث مناهجه وبرامجه يؤدي إلى مواءمة مخرجات التكوين المهني لمتطلبات الشغل عن طريق الشغل.

¹ جرو، مرجع سابق، ص 67.

ثانيا: إن الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل تدفع المكونين والمشرفين إلى التطوير الذاتي وابداع من خلال اشتراكهم بإعداد الدراسات وتنفيذ البرامج.

ثالثا: تنفيذ البرامج التدريبية لصالح منظومات الشغل يدفع بمؤسسات التكوين المهني لتوفير المعدات التكوينية ذات تقنيات متقدمة، وهذا يعزز من قدرة التكوين في الورش والمعامل في المؤسسات التكوينية المهني.

رابعا: استفادة من أماكن عمل متاحة في مراكز التكوين المهني، ورفع كفاءة العاملين في المؤسسات الصناعية من خلال برامج التكوين الجزئي والتكوين المسائي وغيرها من أنماط التكوين.

خامسا: استفادة من خبرات و التقانة وامكانيات البحثية لأطر التكوينية في إنجاز البحوث المشتركة لصالح مؤسسات الشغل وتوظيف مختبرات البحوث المتقدمة لهذا الغرض وتقديم استشارات التقنية وغير ذلك.¹

المطلب الثالث: نماذج تطبيقية لربط التكوين المهني في متطلبات الشغل:

لقد اهتمت أغلب الدول في العالم ككل بضرورة توطيد العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل، وحددت أهداف البرامج التدريبية على هذا الأساس ومن هذه الدول ما يلي:

1- التجربة انجليزية:

المملكة المتحدة دولة متقدمة لها تاريخ عريق في التصنيع، وهي من الدول التي دخلت السباق الحضاري، وبإدراكها ضرورة اهتمام بإعداد انسان القادر على دخول عصر الصناعة الحديثة التي تعتمد أساسا على استخدامات العلم والتكنولوجيا ونظم المعلومات واتصت المتقدمة، وفي هذا اطار قامت المملكة المتحدة باستحداث بعض البرامج التدريبية والتكوينية المتقدمة في صناعة مثل: التكوين من أجل التطوير والتنمية باسم –Booster Travning- وكذلك برامج إعادة التكوين وذلك لتنمية مهارات العمل الصناعي باضافة إلى استمرار البرنامج التقليدي كالتلمذة الصناعية المهنية وسوف تعرض هذه البرامج مع بيان أهدافها:

¹ جرو، مرجع سابق، ص80

أ- برنامج التلمذة الصناعية (المهنية):

تعتبر التلمذة المهنية مسارا رئيسيا لاعداد والتكوين المهني في إنجلترا، فهي نظام يرتبط بالمدة، بحيث يبقى المتدرب مدة من السنوات كمستخدم تحت التكوين.

وذلك قبل أن يعتبر مؤهلا كعامل مهني، ومن شروط الإلتحاق بهذا البرنامج يتم اختيار الأفراد من بين التلاميذ الذين تركوا المدرسة في سن السادسة عشرة، ويتم إلحاقهم ببعض الشركات الصناعية لعمل الإختبارات اللازمة للتأكد من صلاحيتهم للإلتحاق بالبرنامج وينقسم هذا البرنامج إلى شقين، الأول يختص بالتكوين العملي للأفراد، ففي السنة الأولى يكون التدريب على مستوى الورشات بالمركز وفي السنتين التاليتين إلى أحد أقسام الشركة لتلقي التكوين بها لفترات طويلة حتى يكتسب المهارات الأساسية للمزاولة المهنية.¹

أما الشق الثاني من البرنامج فيخص بالتكوين الذي يتكفل به أساتذة مختصين، فيما يتولى مجلس التكوين بالصناعات الهندسية المنشأة في 1964، يتولى مهمة التخطيط وإدارة برامج التلمذة الصناعية سنويا طبقا للتطورات الحادثة في الصناعة.²

ب- برنامج الدعم والتعزيز:

يهدف برنامج الدعم والتعزيز إلى تحسين أداء العمال المهرة في مهنتهم لمسايرة التطورات العلمية، وذلك عن طريق تعريفهم بالعلوم الجديدة والمواد المستحدثة وكذلك اختراعات الحديثة في مختلف المجالات بإضافة إلى ما أدخل من تطوير الآلات والمعدات، وما يلاحظ على هذا النوع أنه لاحق يؤدي دوريا لتحسين الأداء.³

ج- برنامج إعادة التكوين:

ويهدف هذا البرنامج إلى إكساب الفرد مهارات ومعارف مختلفة عن العمل الذي سبق له التكوين فيه أو على مهنة جديدة، وتتراوح مدة تكوين برامج إعادة التكوين بين ستة أشهر وعام واحد، ويتولى مجلس

¹ جرو، مرجع سابق، ص80.

² مرجع نفسه، ص81.

³ سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، اطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف، علوم التربية، 2010، 2011، ص78.

التكوين مسؤولية اشراف على برنامج في القطاعات الصناعية ويتألف هذا المجلس من رجال أعمال وأصحاب المصانع ونقابات العمال.

2- التجربة الألمانية:

لقد حظي التكوين المهني في ألمانيا بعناية عالية، كما أنه مقسم على أساس الإحتياجات مختلفة التي يتطلبها عالم الشغل والوضع اقتصادي للبلد، وهذا وفق عدة برامج منها:

أ- برامج التكوين وفق النظام الثنائي:

وفي إطار هذا النظام يتم التكوين كحصوله جهود جهتين مختلفتين، الشركات والمدارس المهنية، أي؛ كون المتدرب متديرا وطالبا في نفس الوقت.

ب- برنامج إعادة التكوين:

في مجتمع صناعي متغير كألمانيا، لم يعد من المسلم به استمرار العامل في ممارسة مهنة طوال حياته، حيث أن الظاهرة العامة تغير المهنة لعدة أسباب منها:¹

- تراجع بعض المهن وظهور مهن أخرى مطلوبة في التسويق الشغل.

- اختيار الخاطئ للمهنة التي ينتج عنها تكويننا مهنيا واستخدام أقل إشباعا.

ومن الناحية اقتصادية يساهم البرنامج في تصحيح الإختلال في سوق العمل، ويشرف على البرنامج المؤسسات الصناعية، الغرف الصناعية والنقابات العمالية.²

ج- البرامج ذات التأهيل المزدوج:

ويعني ذلك جمع مؤهلين مهنيين في برنامج تكوين واحد، ومن شروط التحاق به أن يكون المترشح حاصل على شهادة اتمام الدراسة الزامية بدرجة في المستوى المهاري "عامل متوسط المهارة"، ثم يحصل على تكوين تشيطي ينفذ في مواقع العمل.

¹ جرو، مرجع سابق، ص85.

² مرجع نفسه، ص86.

ويتميز التكوين المهني في ألمانيا بكونه ثنائي الولاء والمسؤولية ما بين المؤسسة التكوينية وسوق العمل، وهو ما يجسد عمل الشراكة بينهما، ويمكن إيجاز قنوات هذه الشراكة فيما يلي:

أ- الشراكة في رسم سياسة التعلم والتكوين المهني وتخطيط البرامج وتنفيذها.¹

ب- قيام سوق العمل بتوفير مؤشرات التي بموجبها تتعدد العلاقة بين طبيعة احتياجات من جهة ومن جهة أخرى التكوين المهني.

ج- تتولى مواقع العمل مسؤولية التكوين الميداني للمتدربين ويتم تنظيم التكوين المهني بموجب ضوابط وتعليمات رسمية.²

3- التجربة اليابانية:

لقد انفردت اليابان بشكل مميز بتطور واختراعات التي جعلتها مصاف الدول الكبرى على رغم من النقص الشديد في الموارد الطبيعية وهو ما جعل اهتمامها بتأهيل الموارد البشرية عن طريق إقرار مبادئ التكوين منها:

أ- عدم سماح دخول افراد إلى الصناعة ا بعد انتظام في برامج تكوينية.

ب- تنوع برامج التكوين مما يتوافق مع فترات كل فرد.

ج- وجود تنسيق بين مراكز ومؤسسات التكوين المهني مما يسمح بتلبية احتياجات الضرورية لليد العاملة المطلوبة.³

وتنقسم أنواع التكوين المهني في اليابان إلى:

أ- التكوين المهني الأساسي العام: ويلتحق به الحاصلين على شهادة إتمام التعليم الأساسي ويدوم سنة واحدة.

¹ جرو، مرجع سابق، ص86.

² مرجع نفسه، ص86.

³ أسامة ماهر حسين، التدريس والتنمية البشرية في المواقع العمل والإنتاج، مجلة العمال العربي، العدد 73، القاهرة، 1999، ص158-161.

ب- التكوين الأساسي المتقدم : ويلتحق به الحاصلين على الشهادة الثانوية ومدته تتراوح بين سنتين إلى ثلاثة سنوات.

وقد اعتمدت اليابان ما يعرف بنظام الشراكة "Partnership-بارتتاير شيب" بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل، وبموجبها أن تقوم هذه المؤسسات بما يلي:

أ- توفير الأجهزة والمعدات لمراكز التكوين المهني.

ب- تقديم خبرات سوق العمال لاستثمارها في تطوير المناهج والبرامج التدريبية.

ج- توفير فرص التكوين الميداني للمتكونين في مواقع العمل.

د- توفير حوافز اقتصادية للمتدربين من خلال اختيار المتكونين المتميزين بإنجازاتهم وتوظيفهم.¹

4- تجربة كندا:

يعتبر التكوين التعاوني من الأنماط الأساسية في مختلف المقاطعات الكندية، والتي تهدف إلى تزويد تلاميذ المدارس ومراكز التكوينية بخبرات سوق العمل، وينقسم إلى:

أ- التكوين المتناوب:

وهذا النمط تتولاه مراكز التكوين المهني، وهو لا يوفر أجور للمتكونين، وهنا يبقى دور المؤسسات دورا محوريا في تلقين المهارات هذا التكوين يحوي جانبا تطبيقيا في موقع العمل.

ب- التكوين التجديدي:

يهدف هذا النوع إلى تجديد المعارف والمهارات التي تكون قد أغفلت ولو جزئيا بسبب الإنقطاع عن العمل لمدة طويلة.

ويساهم سوق العمل مع مؤسسات التكوين المهني في تخطيط البرامج وتحديد أهدافها بما يتلاءم ومتطلبات المهن ومتابعة تنفيذ الأنشطة وتقييم نتائجها.²

¹ حسين، مرجع سابق، ص 158.

² جرو، مرجع سابق، ص 87.

5- التجربة الأمريكية:

تسمى المعاهد بالتكوين المهني بالو.م.أ بكليات المجتمع، التي ظهرت بعد الحرب العالمية الثانية، ففي سنة 1903 اشتمل النظام التعليمي في شيكاغو على تدريب التلاميذ المهنيين، وفي عام 1903 أصدرت ولاية البنواز -Illinois- قانونا يجعل التدريس للتلاميذ على المهن اجباريا، كما أصدرت ولاية

سكونسن -wisconsin- لائحة للمدارس الزراعية، وفي سنة 1917 جاءت لائحة سميث "هوتز"

-Smith Hughes- التي طورت مفهوم التعليم التقني والمهني، ومن أهم مميزات هذا اخير خلال العقدين اخيرين من القرن العشرين مايلي:

- وجود ثلاثة أنواع من المعاهد التعليم الفني والمهني، المدارس الثانوية الشاملة، المدارس الفنية والمراكز الفنية.

- تعدد وتنوع شبكة المعاهد الفنية والمهنية فيما بعد المرحلة الثانوية.

- تتضمن المناهج الدراسية في المعاهد التقنية قسطا من التدريب المهني في المؤسسات ذات

العلاقة.¹

¹ بن يريح نذير، التفاعل بين التعليم والتكوين النهني والعمل المنتج. (الجزائر: دار هومه)، 2010، ص36.

المبحث الثالث: صعوبات وتحديات التكوين المهني

يواجه الشباب المتدربين بمراكز التكوين المهني العديد من المشكلات التي تعيق المسار التكويني لهم والتي تكمن في مجالات اقتصادية، صحية وأسرية وسلوكية واجتماعية وغيرها ولكل أنماط هذه المشكلات أساليب لمعالجتها وإزالة الخلل الذي يعيق عملية تكوين وتدريب الشباب.

المطلب الأول: و تتمثل صعوبات التكوين المهني بنا يلي:

1- صعوبات التكوين المهني:

أ- التغلب على المشكلات الاقتصادية وذلك من خلال:

أولاً: تبصير الأسرة باعمال التي يمكن أن تزيد من دخلها.

ثانياً: العمل على صرف أجور شهرية للمتدربين بالمراكز من خلال زيادة النشاط الإنتاجي لهم.

ثالثاً: توفير فرص عمل للمتدربين في الورش للتكوين المهني لمساعدتهم على زيادة دخلهم.

رابعاً: إقناع المسؤولين بمديرية الشؤون بزيادة للمتدربين بالمراكز .

ب- التغلب على المشكلات الصحية وذلك من خلال:

أولاً: توفير بطاقات تأمين صحي للمتدربين بالمراكز .

ثانياً: ضرورة وجود طبيب زائر بالمراكز للكشف الدوري على المتدربين .

ثالثاً: توفير وجبة غذائية للمتدربين .

رابعاً: توفير خدمات التأمين من الحوادث واصابات التي يمكن أن يتعرض لها المتدربين .

ج- التغلب على المشكلات الأسرية:

أولاً: تبصير اسرة بضرورة اهتمام بانبااء.¹

ثانياً: العمل على تقديم مساعدات مالية للمتدربين الذين فقدوا عائلاتهم .

ثالثاً: تبصير اسرة بأهمية التشجيع الشباب المتدربين بالحضور في المراكز .

¹ عويضة، مرجع سابق، ص175.

رابعاً: تبصير الأسرة بأهمية عدم تكليف المتدربين بأعمال تلهيهم عن التدريب.

د- التغلب على المشكلات السلوكية:

أولاً: تبصير المتدرب بخطورة سلوك السرقة وأهمية سلوك امانة.

الثانياً: زيادة الوعي الصحي وتوضيح خطورة التدخين على الصحة العامة.

الثالثاً: دمج المتدربين في أنشطة للقضاء على المشكلات السلبية لديهم.

هـ- التغلب على المشكلات اضطراب العلاقة اجتماعية وذلك من خلال:

أولاً: تحسين العلاقة بين المتدرب وزملائه في المركز من خلال اشتراكهم معا في أنشطة تشبع حاجياتهم.

ثانياً: تحسين العلاقة بين المتدرب والعاملين بالمركز.

ثالثاً: زيادة تطوير العلاقة المهنية بين المتدرب وخصائي اجتماعي.

دور اخصائي الجماعة لتحقيق اهداف السابقة: ويتمثل في:

- يقوم أخصائي الجماعة بدراسة أعضاء جماعة المتدربين والتعرف على القوى الكامنة لديهم واستثمارها ومساعدتهم على اكتساب مهارات تدريبية مختلفة.

- قيام أخصائي الجماعة بدراسة وتحليل المشكلات التي يعاني منها المتدربين ووضع حلول عملية لها.¹

- قيام أخصائي الجماعة بمساعدة جماعة المتدربين على اختيار المشروعات الجماعية التي تساعد على التنمية اعضاء المشتركين فيها والتعاون لتحقيق هدف مشترك.

- قيام أخصائي الاجتماعيات أيضا على مساعدة المتدرب باستفادة القصوى من امكانيات الموجودة من معدات وات وماكينات بداخل المركز والتدريب على الحرفة الملائمة لقدراته.

¹ عويضة، مرجع سابق، ص175

- والقيام أيضا بمساعدة المتدربين على تنظيم ندوات لمناقشة موضوعات تهم المتدربين ومساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم.¹

بالرغم من النتائج ايجابية، في هذا المقام تؤكد الدراسة من خلال احصائيات الصادرة عن القطاعات المعنية والمؤسسات الرسمية، أنه هناك اختلا في حالة دون فعالية المنظومة التربوية في استجابتها لاحتياجات سوق العمل، وذلك لعدة أسباب أهمها:

- استمرار النظام التربوي لمدة ثلاثة عقود من الزمن دون خضوعه للتقويم الكلي.

- أسباب سياسية، إيديولوجية مددت من عمر التأجيل.

- الإرجاء المتكرر في إصلاح المنظومة التربوية.

وعليه يمكن تناول هذا الإختلال على عدة مستويات وهي:²

1- على المستوى التنظيري:

ويشمل الجانب الفلسفي، التنظيمي، الاجرائي، والإداري، وهي كما يلي:

أ- على المستوى الفلسفي:

وفي هذا الجانب برزت بعض النقائص منها:

أولاً: إطفاء الطابع ايدولوجي على مضامين السياسية والتربوية، مما أدى إلى بروز عدم توافق بين المشروع التربوي والواقع اجتماعي المتطور باستمرار.

ثانياً: غياب رؤية استشارية فيه لأهمية التفاعل بين التعليم والعمل المنتج ماديا أو فكريا دون أن يكون بالضرورة هذا العمل مأجورا.

ثالثاً: غياب المكانة الممنوحة للدراسات العليا غير الجامعية ذات الطابع التقني المهني والتي يمكن أن تشكل توازنا محكما بالنسبة للدراسات العليا.

¹ عويضة، مرجع سابق، ص 178.

² بن يريح ، مرجع سابق، ص 162.

رابعاً: سوء التقدير لأهمية الطاقة البشرية العاملة في حقل التربية والتعليم، والتي ظلت لمدة طويلة خاضعة لمنطق تسيير المنظومة التربوية دون البحث عن الكيفيات التي تؤدي إلى ترقية الفرد من خلال الفعل التربوي والبيداغوجي وكذا التكوين المهني الذي يهدف إلى الإنتاج العلمي والثقافي والإبداع في شتى المجالات.¹

ب- على المستوى التنظيمي:

ويشمل الإصلاحات الهيكلية والتنظيمية التي أفرزت عدة إختلات مثل:

أولاً: إلغاء إمكانيات التعليم التقني (C.E.T) وإكماليات التعليم الفلاحي (C.E.D) مما أدى إلى إلغاء الطور التقني نهائياً في الثانويات وشهادة الكفاءة المهنية (C.A.P).

ثانياً: غياب نظام مرجعي مشترك لجميع المدرسين، جعل التوجيه المدرسي والمهني يكرس مبدأ تكافؤ الفرص، كما أدى إلى احتقار الدخول إلى التكوين المهني من طرف فئة الشباب.

ثالثاً: تهميش فرعي للأدب والتكنولوجيا، أدى إلى بروز مشكل جوهري يتمثل في عدم تلائم التكوين المهني والعمل المنتج.

رابعاً: حصر منهجية المنظومة التربوية وهذا ما أدى إلى عوائق متعددة منها:

- الشباب الذين يقبلون على التكوين المهني يقومون ذلك بعد اختبار سلبي لا قيمة له من الناحية الاجتماعية وتقليل الحوافز من الناحية النفسية.

- يلفن الشباب تكوين غير كفي لتحصيرهم لممارسة المهن.

- ارتفاع نسبة التسرب إلى أكثر من 20 %.

- تضخيم سوق العمل بالمهن من مستوى (1.2.3)².

ج- على المستوى التطبيقي:

وقد تميز الجانب التطبيقي بنقاط سلبية بما يلي:

¹ بن يريح ، مرجع سابق، ص162.

² مرجع نفسه، ص166.

أولاً: غياب تفاعل التكوين المهني مع العمل المنتج:

إن ظاهرة التعميم التعليم والتي تطورت ضمن منطق حتمية التعليم ارتكزت بالدرجة الأولى على المنظومة التربوية على هذه المهمة، فوجدت نفسها في عزلة عن عالم اقتصاد وتطور الشغل وسوق العمل مما نتج عنه تفاوت بين التكوين المهني وسوق الشغل¹.

ثانياً: غياب وساطة فعالة:

إن غياب الوساطة بين الهيئات المكلفة بالتشغيل إلى جانب نقص سيولة الإعلام، يؤدي إلى انسداد بين تنظيم عالم الشغل بالمنظومة التربوية والتكوينية في آن واحد².

ثالثاً: جهود مناهج التكوين:

إن مواجهة هذه الظاهرة والتكيف معها تتطلب من المنظومة التكوينية البحث عن صيغة فعالة تتطابق مع الحاجات وتأخذ على عاتقها الإبداع المتواصل قصد إعادة التوازن في عمليات إعادة التأهيل والإدماج ومنه يمكن إخراج منظومة تكوين من مشكلة الجمود التي تعاني منها.

رابعاً: أثر النصوص التشريعية ومردودية التكوين المهني:

إن جهود التي تبذلها الدولة في ميدان التكوين المهني انطلاقاً من مبدأ توفير الحد الأدنى من التكوين للعمال الجزائريين تعويضاً للفراغ الذي تركه الغستعمار.

ولعل هذه الجهود التي تبذلها الدولة والمساهمة الكبيرة للقطاعات الاقتصادية، كانت وراء تزويد اقتصاد بنخبة مهنية برهنت على قدرتها في التعويض الكفاءات اجنبية في ظروف تاريخية صعبة.

وبعد مرور أربعين سنة بعد الإستقلال أصبح التكوين المهني يتوفر على موارد مادية وبشرية معتبرة، أن اصلاحات وإعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية واجتماعية إلى جانب التحولات الاقتصادية والسياسية أفرزت توجيهات جديدة في الميدان الإقتصادي ترجمت في شكل مراسيم وقوانين يمكن إيجادها فيما يلي:

¹ بن يريج ، نفس مرجع، ص182.

² مرجع نفسه، ص182.

- قرار التخلي عن نظام اقتصاد المخطط لصالح قوانين السوق أدى إلى انعدام العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل، امر الذي أدى إلى اتخاذ قرار ضم المنظومة التكوينية إلى المنظومة التعليمية سنة 1987، وقد حولت جهاز التكوين المهني إلى مجرد جهاز لامتناص الشباب المتسربين من المدارس.

- قانون استقلالية المؤسسات سنة 1988، فبعدها كانت تسهم المؤسسات في تكوين والتأهيل المهنيين أصبح هذا النوع يعتبر إضافيا يكلف أعباء مالية ومادية¹.

د- على المستوى الإجرائي (التدبري):

ويتمثل في كل الإجراءات والتدابير التي تصدر من المنظومة التربوية والتي من شأنها تحقيق الأهداف المرجوة من السياسة العامة للتربية والتعليم، وهذه المآخذ متمثلة فيما يلي:

- غياب مناهج وبرامج عبر المسار التعليمي للتلميذ، تتضمن حسب اقتضاء تعليما وإعدادا يمهدان للتكوين المهني وسيسمحان باكتساب أكثر المعارف والمهارات التي تلائم مع المحيط الاقتصادي واجتماعي.

- عدم مشاركة طلبة التعليم العالي في العمل المنتج المبرمج الذي يمكنهم من اكتساب معارف وخبرات جديدة باستثناء بعض التربصات التي تنظم في نهاية المطاف عند إعداد رسالة تخرج والتي غالبا ما تكون وصفية منها أكثر من ممارسة.

هـ- على المستوى الإداري التربوي:

تعتبر ادارة التربية عنصرا أساسيا في عملية التعليمية التكوينية حيث تتضمن سيرورة تحقيق اهداف من التخطيط، تنظيم والتسيير والتقويم، أي تعمل على تنسيق جميع أنشطة التربية وانطلاقا من هذا المفهوم وبناء على استخلاصات الدراسات لواقع التعليم والتكوين المهني في الجزائر نسجل بعض المآخذ التي أثرت سلبا على الفعل التربوي والتكويني مثل:

- ضعف العلاقة بين التخطيط التربوي والتكويني والتنمية الشاملة باستثناء مرحلة 70-71 التي تم فيها التكوين واحتياجات المجتمع.

¹ بن يريح ، مرجع سابق، ص 187

- غموض في مفهوم الأولويات وفي التخطيط التربوي مما جعل الطلب اجتماعي واقتصادي تارة ومواجهة لحركة التعليم والتكوين وتارة أخرى منفصلا عنهما.

- تغييب اطراف المؤثرة والمتأثرة بالعملية التعليمية والتكوينية في إعداد المخطط التربوي الهادف.¹

2- تحديات التكوين المهني:

وتتجه في هذا اطار استعجالية اجراءات التي يمكن القيام بها في انتظار إصلاح شامل للمنظومة التربوية عموما وعلى وجه الخصوص التكوين في تأهيل البرامج التكوينية وتكييفها مع التحولات السريعة التي يعرفها عالم اقتصاد والتكنولوجيا بغية التحضير الجيد للفئات المعنية لمواكبة تطورات المهن وتوزيع أجهزة التعليم.

أما تأهيل المعلمين والمتكويين، فيجب أن يشمل بصفة الأولوية الفوارق بين التأهيل الحقيقي، وكذا تقليص اختلات في توزيع القدرات المؤهلة على الفروع والمناطق الجغرافية.

وتعتبر ادارة التربية الروح والقلب النابض للإصلاح الشامل، ومنه فالعلاقة بين ادارة التربية واصلاح الشامل للمنظومة التربوية علاقة الروح بالجسد، فهي تهدف أساسا إلى خدمة المتعلمين والطلاب لتنظيم أفضل المواقف التعليمية والوصول إلى أفضل النتائج.

إن هذا المنطلق يجعل أي استراتيجية صحيحة لتطوير النظام التربوي يجب أن تقوم على إعطاء الأولوية لتطوير إدارته التربوية وفي هذا يؤكد "ها فلوكو هوبرمان" أن التطوير التربوي هو تغيرات جوهرية في العمليات التي يقوم بها النظام التربوي إنجاز الوظائف والغايات الإجتماعية المناطة به شكل أفضل ويعني ذلك التطوير التربوي من حالة معينة إلى حالة أرقى أمّا "جرادات عزت" يرى أنها مجموعة من العمليات والوسائل المصممة وفق تنظيم معين وتنسيق وانسجام بين العناصر التربوية للإتجاه بالطاقات البشرية والمادية إلى تحقيق أهداف موضوعية.²

¹ بن يريح ، مرجع سابق، ص187

² المرجع نفسه، ص187

وفي ضوء هذه التحاليل والمفاهيم الجديدة للإدارة التربوية كآلية لنجاح الفعل التعليمي والتكويني وبنظرة استشرافية لمنظومة تربوية تتوفر على ميكريزمات حديثة، يمكن تقديم مجموعة من اقتراحات تتعلق بالجانب التخطيطي والتسييري وهي:

1- على مستوى التسيير:

- إن القدرة على التخطيط والتنظيم والتسيير والتقييم إذا توفرت هذه الخصائص في شخص أو هيئة وصية ارتقت بمستوى التسيير إلى زيادة ووفرت عوامل النجاح ادارة التربية، غير أن ما يقف أمام هذه النتائج هو سيطرة المركزية واستحواذ القيادات العليا على السلطة، فهذه المبالغة في التسيير فقدت جدواها وأصبحت عائقا أمام ادارة الحديثة وعليه يمكن اقتراح:

- اقرار مبدأ اللامركزية وتوفير وسائلها.

- تحقيق الديمقراطية وتأصيلا لمبدأ المشاركة وإيجابيتها.

- المساعدة في تنمية الشعور بالمسؤولية الاجتماعية والوطنية.

- تنمية الشعور لدى العاملين في ميدان التربوي من تحمل المسؤولية والشعور بالرضا المستمدة من السلطة المخولة للمسؤولين اللامركزيين.

- اعتماد أساليب الحديثة في الإدارة واتخاذ الوسائل الكفيلة بجمع البيانات.

- العمل على الربط بين سلطة القرار وتحمل المسؤولية في النتائج على كافة المستويات.¹

2- على مستوى اتخاذ القرار:

إذا كان اتخاذ القرار هو جوهر ادارة التربية، فإن ضمان الوصول إلى أفضل القرارات هو قلب تطوير عملية ادارة التربية ولتحقيق هذه الغاية يستلزم ما يلي:

- ضرورة إدراك اهمية القصى لعملية اتخاذ القرار في العمل التربوي.

- توسيع دائرة اتخاذ القرارات بادارة التربية.

¹ بن بريح ، مرجع سابق، ص187

نتائج تقييم المنظومة التكوينية:

يمثل التكوين المهني المجال الذي حظي باهتمام أكبر من حيث التنظيم الهيكلي مما يفسر صدور سلسلة من القوانين والمراسيم ذات الطابع التنظيمي والتشريعي التي أعطت نتائج إيجابية وهي:

- انشاء محافظة التكوين المهني وترقية اطارات CFPA منذ استقلال 1962، وتنظيم التكوين المهني في منظور امر 16 أبريل 1976، والذي كان يهدف إلى ضمان تكوين تاهيلي.

- كان ينظر إلى تكوين المهني أنه عامل ترقية مستمرة للعمل والتنمية اقتصادية واجتماعية.

- عرف قطاع التكوين المهني تطورا ملحوظا كما ونوعا خلال الفترة الفية إذا أعطت الدولة للأولوية للقطاع بقصد مواجهة احتياجات سوق العمل الجديدة التي أفرزتها التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، كما حظي نمط التمهين بعناية كبيرة باعتبارها أكثر مردودية وأقل تكلفة، إضافة إلى أنه يضمن استقرار اليد العاملة المؤهلة.

- تعززت المجهودات في سنة 1999، في تحقيق مردودية ذات نوعية في مجال التكوين القاعدي الأول والمتواصل¹.

- تقييم التكوين يكون بالمقارنة بين أداء العاملين قبل عملية التدريب ثم مقارنتها بإنتاجاتهم بعد عملية التكوين وهذه قد تقف عليها الكثير من الباحثين اجتماعيين وعلماء النفس المهني باعتبارها طريقة كفيلة لمعرفة مدى نجاح التكوين المهني.

قد أحدث تغيير لدى المتربصين والتأكد من مدى فعالية التكوين المهني بعد انقضاء فترة التدريب، فإن عملية تقييم نتائج التكوين تساعد على سرعة تكيف المتكويين واندماجهم في الحياة المهنية.

- التحسين المستمر للتكوين المهني ومسايرة التغيير التكنولوجي².

¹ بن يريح ، مرجع سابق، ص89.

² أحمد عبد الخالق، علم النفس المهني. (القاهرة: الدار الجامعية للطباعة والنشر)، 1983، ص42.

المطلب الثاني: الحلول المقترحة

في ضوء التحديات التي تم تقديمها أنفاً، يبقى من المهم عرض بعض المقترحات للنهوض بمستوى مؤسسات التكوين المهني بالجزائر عن طريق تفاعل بينها وبين عالم الشغل، ومن هذه الحلول المقترحة ما يلي:

- 1- ضرورة اخذ بما جاء في التقارير العالمية حول التعليم التقني والمهني، ومن ذلك تقرير التعليم والتدريب في مجال التقني والمهني، وهي مجموعة من توصيات منظمة العمل الدولية واليونسكو.
- وقد جاء في التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي الدورة 2008/97 بشأن مهارات من أجل تحسين انتاجية ونمو العمالة والتنمية، لا سيما ما ورد في مخلص التقرير الذي أكد على أن: "التجربة أظهرت أن جميع البلدان التي نجحت في ربط المهارات الانتاجية قد وجهت سياستها الخاصة بتطوير المهارات نحو استجابة للطلب على المهارات من حيث الموازنة والتنوعية"¹.
- 2- استفادة من تطبيق معايير اعتماد اكايمي المرفق العمومي للتكوين والتعليم المهنيين على المستويين البرمجي والتنظيمي، وهذا للرفع من مستوى البرامج التكوينية ومكانة التكوين المهني.
- 3- تبني مفهوم ادارة الجودة الشاملة (TQN)، ومتطلبات التأهل للحصول على شهادة ايزوا في إدارة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، على اعتبار أن الجودة الشاملة تقود إلى تطوير شامل ومستمر يشمل كافة مراحل أداء للمؤسسة (أفراداً وتنظيماً)، بهدف الوصول إلى درجة عالية من الرضا عن الخدمات والعمليات التي تقدمها المؤسسة التكوينية في ضوء تطبيق معايير الجودة.
- 4- تفعيل الشراكة بين المرفق العمومي لمؤسسات التكوين المهني والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، من خلال رؤى جديدة، طرح برامج جديدة، على اعتبار أن هذا التقارب يساهم في إدماج الشباب في المجتمع اقتصادي².

¹ التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، مهارات من أجل تحسين الانتاجية ونمو العمالة والتنمية، الدورة 97، (جنيف، سويسرا، مكتب العمل الدولي)، ط1، 2008، ص7.

² أحمد بلغمري، التكوين والتعليم للمهنيين وسوق الشغل. التحديات والفرص المتاحة، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي للتكوين المهني في الجزائر، التحديات وصعوبات وآفاق التطوير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 15 ماي 2014، ص5.

وتجدر اشارة إلى أن استثمار في الجزائر في قطاع التكوين المهني يحتاج إلى مراجعة، بحيث يصبح المعيار هو الكيف والجودة وليس الكم مثل ما نشهده اليوم وهذا من منطلق عدة عوامل أهمها:

أ- أن الواقع الشغل في الإقتصاديات المعاصرة متطورة وتعتمد على مهارات بشرية وتقنية متقدمة، وما لم يعد الشباب بمهارات عالية قادرة على التعامل والعمل بالتقنية، أي: الشباب سيواجه المزيد من البطالة الظاهرة والمقنعة.

ب- أن التنمية واقتصاد المعاصر يحتاج إلى شريحة من المبادرين والمبدعين، وهؤلاء هم الذين يقودون اقتصاد والتنمية ويقومون بنقله من اقتصاد تقليدي إلى اقتصاد حديث وبالتالي خلق فرص عمل جديدة¹.

إن التكوين يحتاج إلى المزيد من التجديد والتجويد والتنوع والمرونة ومع اهتمام خاص بالتعليم المهني والتكوين المهني المرتبط بطبيعة الشغل الجزائري، مع الحفاظ على قاعدة عريضة من المعرفة والثقافة العامة ومجالات تخصصية مهنية وفنية متقدمة وذلك من خلال:

أ- مساهمة المؤسسات الاقتصادية في رسم سياسة التكوين المهني.

ب- توفير بيانات كمية من حاجيات الشغل إلى التخصصات المختلفة.

ج- إسهام المؤسسات الاقتصادية في التمويل التكوين المهني بدرجة عالية.

د- وضع خبرات المؤسسات الاقتصادية تحت تصرف التكوين المهني².

هـ توفير فرص تدريبية للتلاميذ في مواقع العمل، واشتراك في تنفيذ العملية التدريبية.

يعتبر التكوين الجامعي وسيلة لضمان اختيار مهني جيد، يأخذ في الحسبان قدرات الفرد وميوله ورغباته، ضمن تطور الحاجات المتنوعة للمجتمع، والتي تتعكس على متطلبات سوق العمل في ذلك

¹ علي الحوات، دور الإرشاد والتوجيه في الشغل، الندوة الإقليمية. منظمة العمل العربية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الفاتح طرابلس، ليبيا، 11- 13/05-2005، ص2.

² محمد عبد الوهاب العزاوي، تنويع التعليم الثانوي العام والمهني في الوطن العربي وربط مساراته باحتياجات سوق العمل. مقدمة ملتقى حول التعليم ما بعد الأساسي، التعليم الثانوي العام والتقني والمهني، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، من 8 إلى 19/12/1998، الاتحاد العربي للتعليم التقني، الأمانة العامة، بغداد، العراق، ص12.

المجتمع، فإن من الأولويات أهداف التكوين الجامعي هو ضمان وجود قوى عاملة مدربة تدريباً عالياً في كل المهن المطلوبة في سوق العمل، كما هو الحال في مؤسسات التكوين المهني¹.

كما يسمح النظام الجديد LMD بتوجيه محكم لملامح التكوين الجامعي، حيث تنظم المسارات الدراسية بشكل وحدات تعليم تجمع في سداسيات لكل مرحلة، وتتسم وحدة التعليم بكونها قابلة للاحتفاظ والتحويل وهذا يعني الحصول عليها يكون نهائياً ويمكن استعماله في مسار تكوين آخر، وهذا احتفاظ والتحويل يمكن من فتح معابر بين مختلف التكوينية ويخلق حركة لدى الطلبة اللذين بإمكانهم متابعة الدراسة في مسارات تكوين جامعي ناتج عن اختيارهم².

¹ أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية. تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر، نظام LMD، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2009-2010، ص 43.

² ثريا ماضي، مداخل نحو استراتيجية فعالة لخلق علاقة مستمرة بين سوق التعليم والعمل كحل للبطالة وطريق للتنمية المستدامة. كلية العلوم الاقتصادية، جامعة شلف، 2001، ص 15-16.

خلاصة:

ونخلص إلى القول بأن التكوين المهني له أهمية بالغة في مجال التشغيل كونه يمنح المتدربين الإحتكاك بالوسط المهني وتحمل المسؤولية في مجال العمل، وبالتالي التأهيل والإستعداد للحياة المهنية في المستقبل واكسابهم المزيد من المهارة والخبر المهنية، وهذا على اختلاف أنماط التكوين، وهو ما يبرز دور التكوين المهني في اكساب الأفراد التدريب الفعال ومهارة الأداء وتهيئة للحياة المهنية، كما يبرز دوره في إعادة الإدماج الإجتماعي للأفراد، وقد اهتمت الدولة والسلطات المختصة بذلك الغرض مما غير النظرة السابقة لمجال التكوين المهني من قبل المجتمع وخاصة فئة الشباب منهم ، وهو ما تم توضيحه في هذا الفصل وتم التطرق أيضا في الفصل الموالي إلى دراسة حالة مؤسسة التكوين المهني بولاية سعيدة في الجزائر.

الفصل الثالث:

تقييم دور مؤسسة التكوين
المهني في الجزائر في عملية
الإدماج الإجتماعي

دراسة حالة مؤسسة بريزيني شيخ- سعيدة

مؤسسة "بريزيني شيخ" سعيدة

شهدت مؤسسة التكوين المهني بالجزائر تطورا ملحوظا منذ الإستقلال سواء من الناحية الكمية أو النوعية، وهو ما غير نظرة المجتمع السلبية للتكوين المهني والتي كانت ترى أنه يستقبل الراسبين من المنظومة التربوية، وهو ما دفع باسقاط الدراسة على "بريزيني شيخ" كنموذج لإبراز أهميته من حيث التطور الذي عرفه خاصة خلال السنوات الأخيرة، وهذا من خلال التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والنظام الداخلي لها، وعدد التخصصات الموجودة بها وعدد الدفعات المتخرجة وهو سوف يتم تناوله في هذا الإطار من الدراسة بالتفصيل، وتوضيح ذلك عن طريق رسوم بيانية تبين العدد والنسب المؤوية للمتربصين حسب الجنس ونمط التكوين الموجود بالمؤسسة.

التعريف بالمؤسسة:

مركز التكوين والتعليم المهنيين، بريس بني الشيخ، يقع في غرب الجزائر بمدينة سعيدة حي خاطر عبد القادر، عمروس_سعيدة، سنة البناء 1974/06/10

رقم النص القانوني لبناء وتشيد للمؤسسة n²84/354 في 1984/11/24

تاريخ صدورها في الجريدة الرسمية: (06) في 1984/11/28، تحت رمز 2001 والذي يأخذ مساحة تقدر بـ 2 هكتار و 70 آر¹

رقم الهاتف: 048-47-58-51

رقم الفاكس: 048-47-59-88

البريد الإلكتروني: brizini.cheikh@gmail.com : Email CFPA

- مركز التكوين المهني بريس بني الشيخ، فتح أبوابه للمتريصين في جانفي 1975، مع أربع وحدات واليوم أصبح عدد الوحدات حوالي ما يفوق 20 أو 21 وحدة، لعدد 6 سنوات بما يقدر بـ 150

- مركز التكوين المهني يسير 74 عامل من بينهم 54 مرسمين و 20 متعاقدين

1- قدرة استقبال:

أ- التعداد النظري تساوي: 300 متريص

ب- تعداد المطعم: 120 متريص

2- الهياكل البيداغوجية:

أ- الورشات: 11

ب- قسم الدراسة: 6

ج- اقسام المختصة: 4 أقسام تطبيقية

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريس بني الشيخ ، سعيدة.

د- مكتب استقبال والتوجيه والمعلومات: 01: BATO

3- الهياكل الإدارية:

القسم الإداري: 01

المطعم: 01

المخزن: 01

النادي: 01

المكتبة: 01

أرضية الرياضية: 01¹

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريسني الشيخ ، سعيدة.

التخصصات الموجودة بالمؤسسة¹

الرقم	التخصص	المستوى الدراسي	الفترة	الشهادة
1	مشغل معلوماتية	السنة 2 ثانوي	24 شهرا	تقني
2	الطرز	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
3	البناء	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
4	خياطة	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
5	حلاقة نساء	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
6	سكرتيرة	السنة 4 متوسط	12 شهرا	CAP
7	مطبخ الجماعات	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
8	طلاء، حروف وزخرفة	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
9	محاسبة	سنة 3 ثانوي	24 شهرا	تقني
10	كهروميكانيك	سنة 3 ثانوي	24 شهرا	تقني
11	كهرباء العمارات	السنة 4 متوسط	12 شهرا	CAP
12	مطالعة هياكل السيارات	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
13	نجار العمرات	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
14	تراث	السنة 4 متوسط	12 شهرا	CAP
15	تركيب وصيانة غاز	سنة 4 متوسط	12 شهرا	CAP
16	الرصاص	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
17	لحام	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
18	النقش على الخشب	سنة 4 متوسط	18 شهرا	CMP
19	تصليح السيارات	سنة 4 متوسط	18 شهرا	CMP
20	تركيب وصيانة أجهزة التبريد	بدون مستوى	12 شهرا	CAP
21	نجارة اليمينيوم	بدون مستوى	12 شهرا	CAP

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريزني الشيخ ، سعيدة.

الحالة العددية:1

التكوين	العدد		ملاحظة
داخليين	122	250	
نصف داخليين	230	384	
عاملة في النادي	66	66	
دروس مسائية	50	82	
مجموع كلي	782		

أنماط التكوين:

1- التكوين الإقامي:

هذا النوع من التكوين يعطي للمتريص أو يستطيع تعلم المتريص فيه عدة تخصصات وهذا النوع من التخصصات تكزن مدته، عام إلى عامين ونصف حسب التخصص

كما يتضمن دروس نظرية وتطبيقية، ويكتمل بتريص تطبيقي في عدد إدارات أو وحدات إنتاجية

2- التكوين عن طريق التمهين:

هذا النوع من التخصصات تجسد سنة 1981، وفق ما نص عليه قانون رقم 107/18 في 1981/06/27، يمنح التأهيل المهني بجانب القطاعات ادارية والوحدات انتاجية العام والخاص

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريزني الشيخ ، سعيدة.

وكذلك الدروس النظرية والتقنية الموجودة في المركز، تكون مدة التكوين من سنة إلى ثلاثة سنوات ويكون عمر المتربص من 15 إلى 25 سنة¹

التخصص	مستوى التأهيل	التخصص	مستوى التأهيل
مطبخ الجماعات	02	سكرتارية	03
حلاقة نساء	02	مطبخ الجماعات	02
حلاقة رجال	02	نجارة اليمينوم pvc	02
خياطة	02	حلواني	02
تركيب صحي	02	-	02
غاز رصاص	02	كهرؤ ميكانيك	03
حدادة فنية	02	مصلح سيارات	03
مطالة	02	مطالة	02
دهن هياكل المركبات	02	دهن الهياكل السيارات	
كهرباء السيارات	02		
نجارة معمارية	02		
طلاء وزخرفة	03		
تبريد	02		

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريسني الشيخ ، سعيدة.

التكوين عن طريق الدروس المسائية:¹

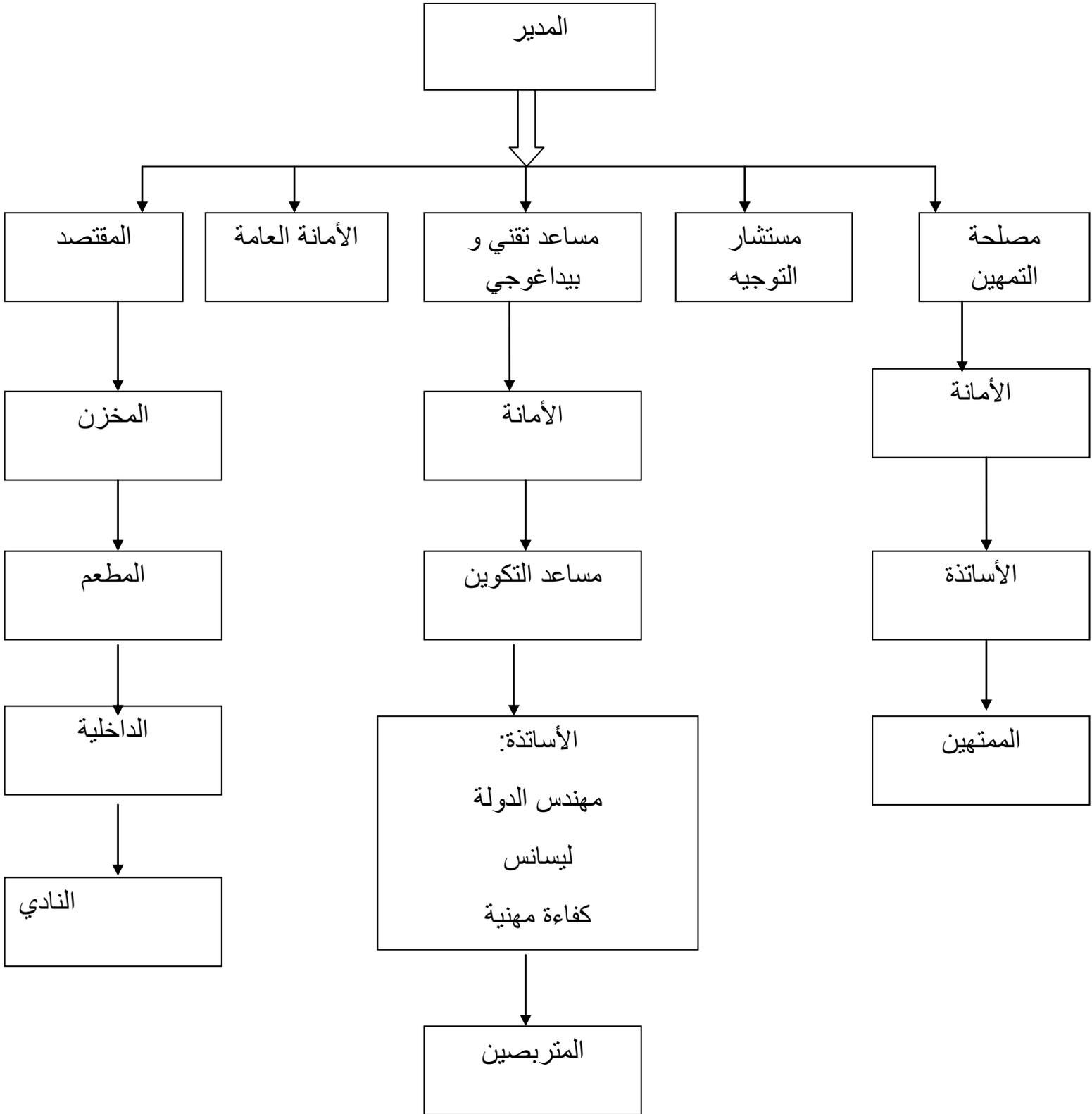
هذا النوع من التكوين له نفس خصائص التكوين اقامي (كذلك برامج مؤطرة غير أن هذا التكوين مخصص للإدارة) كما تتيح للعمال فرص التعلم والرفع من المستوى.

قسم الدروس المسائية:

المجموع العددي		مستوى التأهيل	التخصص
50	82		إعلام آلي
50	82		المجموع

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريزني الشيخ ، سعيدة.

الهيكل التنظيمي لمؤسسة التكوين المهني: بريزني شيخ¹



¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريزني الشيخ ، سعيدة.

يوضح المخطط التنظيمي الهيكل للتكوين المهني بمؤسسة بريزيني الشيخ سعيدة حيث يتضمن مختلف المصالح على مستوى المؤسسة و نجد على رأسها الأمانة العامة تحت إشراف المدير و سكرتيرة و يتفرع التنظيم إلى كل من المقتصد و الذي يشرف على تسيير المخزن و المطعم و الداخلية و النادي بإعداد الميزانية العامة للمؤسسة ، مساعد تقني و بيداغوجي في نمط التكوين الإقامي و المهني يقوم بتسيير الأمانة و مساعد التكوين و الأساتذة و المتربصين ، كما نجد أيضا مستشار التوجيه و مصلحة التمهين و تحتوي هي اخرى على امانة العامة و اساتذة و الممتهين

جدول إحصاء تقديري لتعداد خريجي التكوين المهني حسب نمط التكوين:¹

المجموع الكلي	المجموع		إقليمي		تمهين		عدد انماط السنوات
	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	
809	351	458	131	124	220	334	2010
732	330	402	143	105	187	297	2011
434	177	257	80	98	97	159	2012
401	161	240	126	127	35	113	2013
314	88	226	76	109	12	117	2014
2690	1107	1583	556	563	551	1020	المجموع

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريزني الشيخ ، سعيدة.

جدول إحصائي تقديري لتعداد خريجي التكوين المهني المتوج بشهادة لسنة 2015¹

حسب مختلف التخصصات و مختلف أنماط و أجهزة التكوين و النوع

المجموع الكلي	التكوين في المؤسسات الخاصة		التكوين المتواصل		التكوين عن طريق المعابر		التكوي عن طريق الدروس المسائية		التكوين عن بعد		التكوين عن طريق التمهين		التكوين اقامي		مستوى التأهيل	مختلف أنماط و أجهزة التكوين و النوع	
	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ		التخصص	رمز التخصص
13												01	12	02	الخراطة	CMS0701	
19												03	16	03	ميكانيك	MME07009	
09													09	03	الكهروميكانيك	ELE0705	
55										16	06	29	04	02	الخيطة	HTE0702	
17													17	02	الحدادة الفنية	ART0702	
30												10	01	02	النجارة المعمارية	BAM0701	
23													23	02	التركيب الصحي	BTP0703	
62												62		01	التركيب الصحي	BTP1201	
01												01		02	كهرياء صناعية	ELE0702	
03												03		02	كهرياء السيارات	ELE0701	
06												06		02	البناء	BTP0702	
06													06	03	تركيب و صيانة أجهزة التبريد	ELE0704	
45													33	12	المحاسبة	TAG0701C	
07														07	02	النقش على الخشب	ART0701
13														13	02	الطلاء حروف و زخرفة	ART0712
16														16	02	البلاط الخزف و الفسيفساء	BTP0708
24													24	02	حلاقة السيدات	MES0701	
34												34		02	حلاقة الرجال	MES0702	
71											52	19		02	طبخ الجماعات	HTO0702	
31											16	15		04	مشغل المعلوماتية	INF0701	
485											84	160	87	154	المجموع		

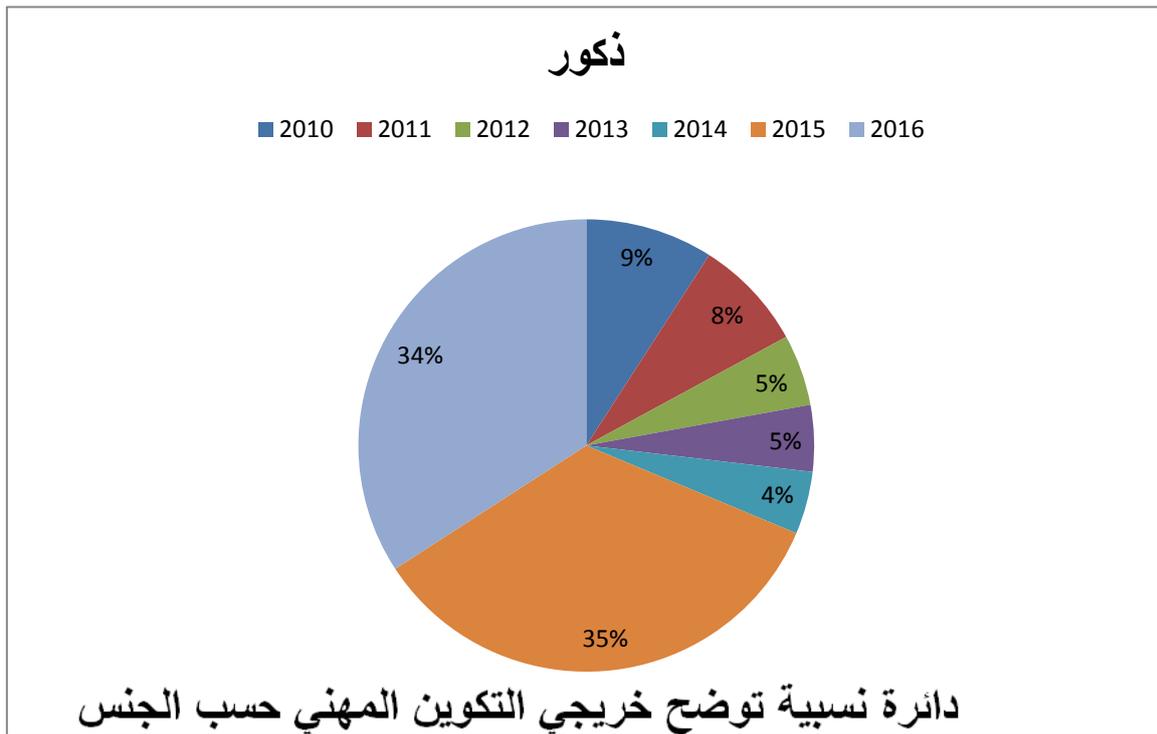
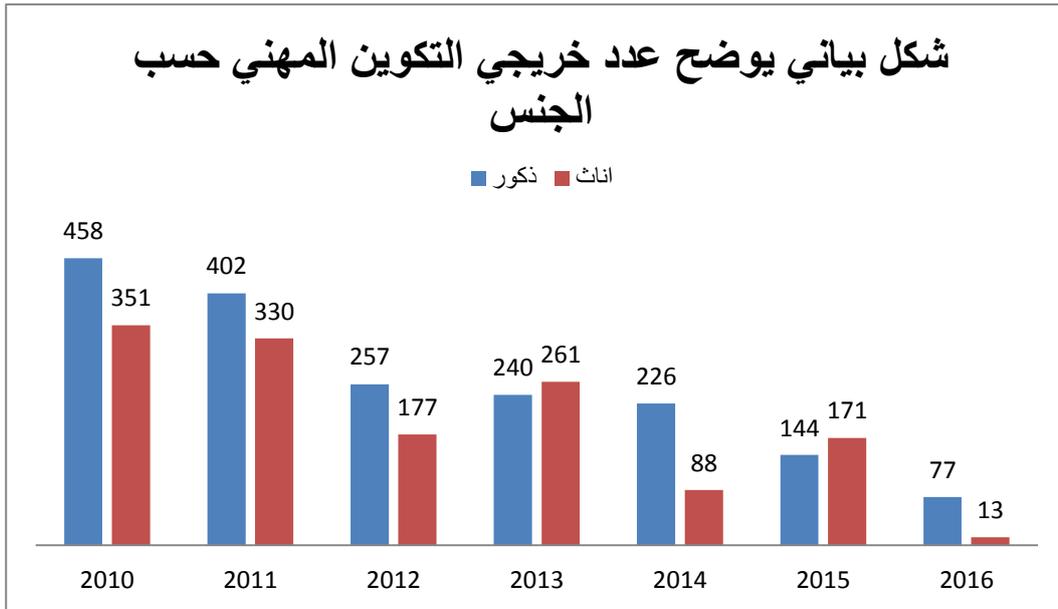
¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريزني الشيخ ، سعيدة.

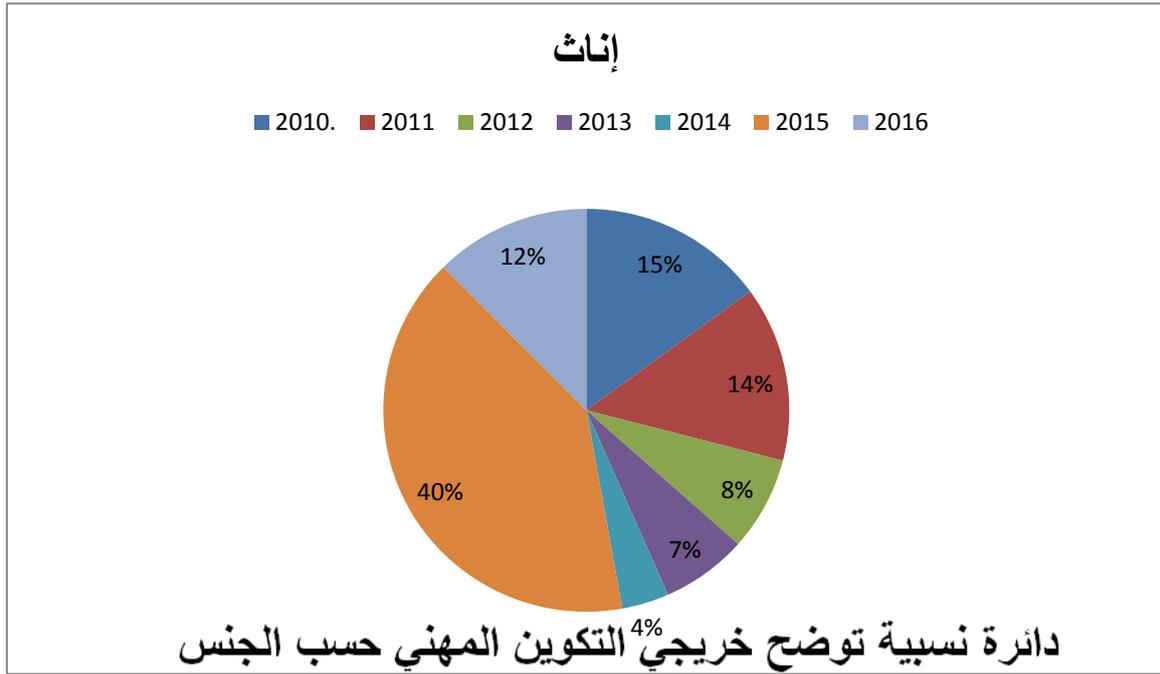
جدول إحصائي لتعداد خريجي التكوين المهني المتوج بشهادة فيفري¹ 2016

حسب مختلف التخصصات و مختلف أمارط و أجهزة التكوين و النوع

المجموع الكلي	التكوين في المؤسسات الخاصة		التكوين المتواصل		التكوين عن طريق المعابر		التكوي عن طريق الدروس المسائية		التكوين عن بعد		التكوين عن طريق التمهين		التكوين اقامي		مستوى التأهيل	مختلف أنماط و أجهزة التكوين و النوع		
	التخصص																رمز التخصص	
	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ		أ		ذ
4													4	0	02	الطراز	ART0711	
7													0	7	2	التجارة المعمارية	BAM0701	
14													9	5	2	الخباطة	HTE0702	
7													0	7	02	الحدادة الفنية	ART0702	
13													0	13	02	التركيب الصحي و الغاز	BTP0709	
30					20	10									4	المحاسبة	TAG0702	
1													0	1	02	الخراطة	CMS0702	
1													0	1	2	كهرباء السيارات	ELE0701	
3													0	3	02	المطالعة، دهن هياكل المركبات	CML0705	
5													0	5	02	البناء	BTP0702	
35													0	35	02	نجارة المونيوم و المواد البلاستيكية	CML0708	
120					20	10							0	45	13	32	المجموع	

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريزني الشيخ ، سعيدة.



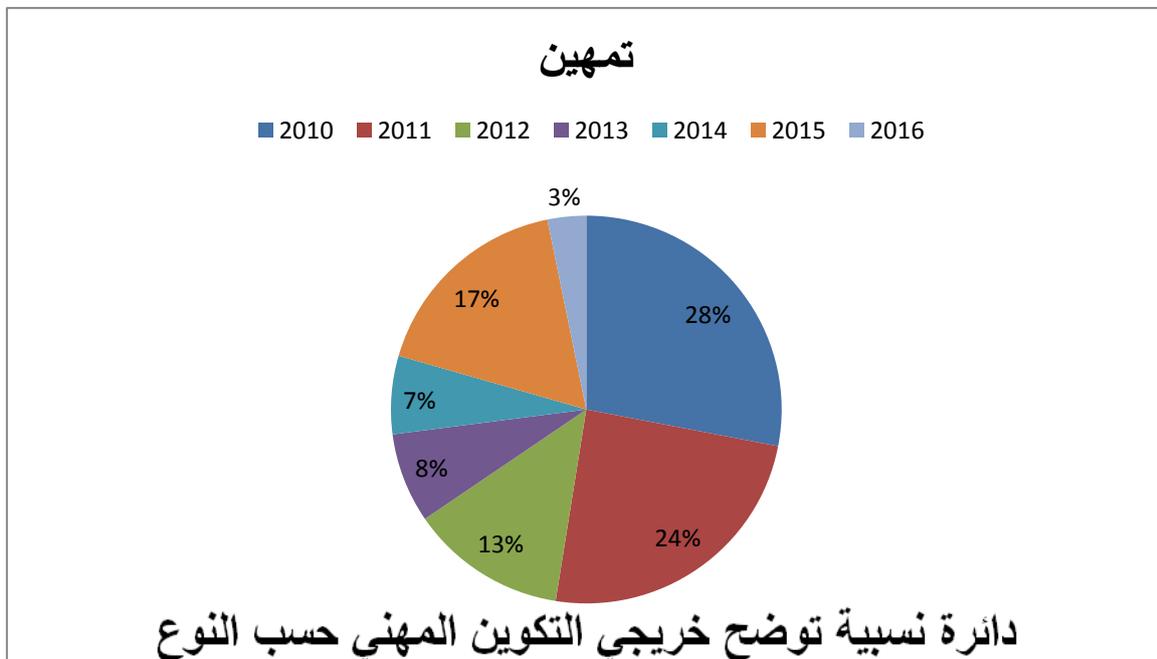
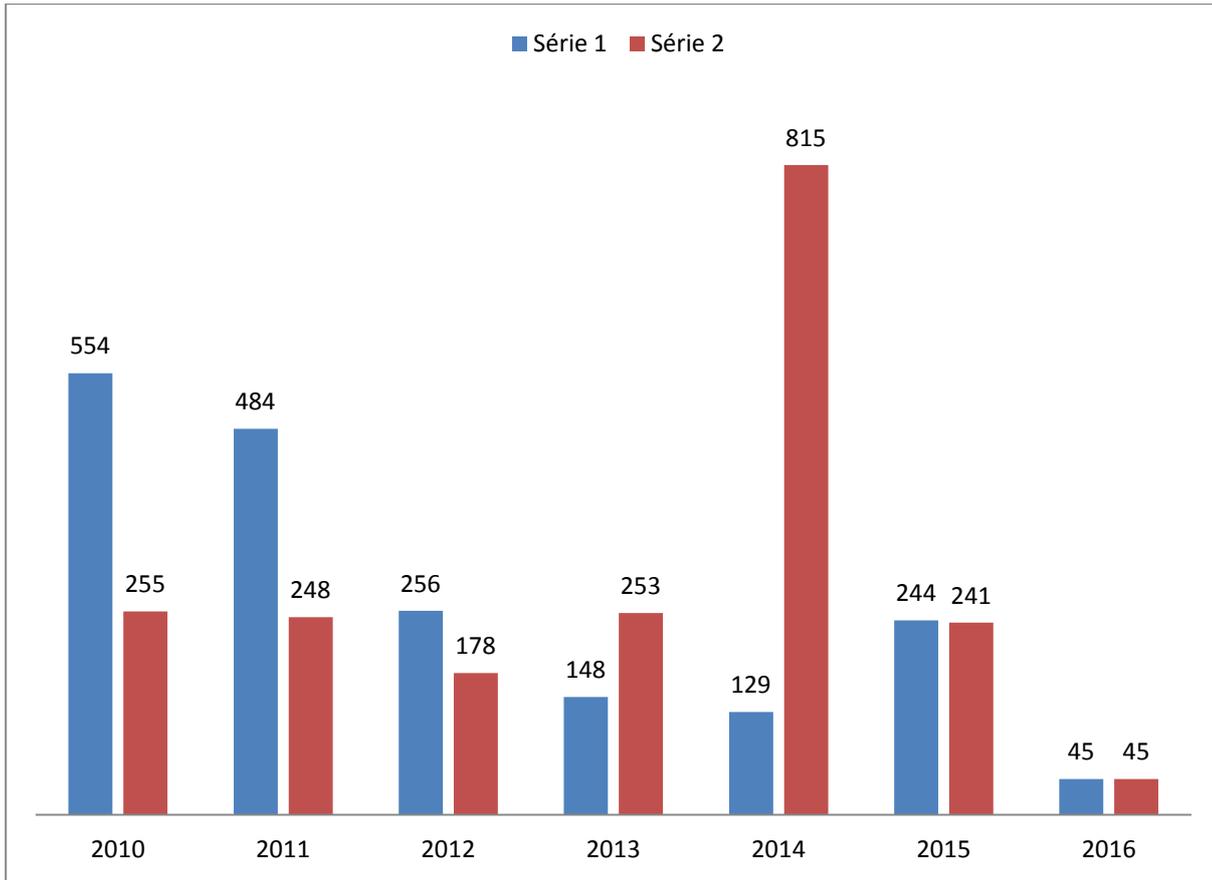


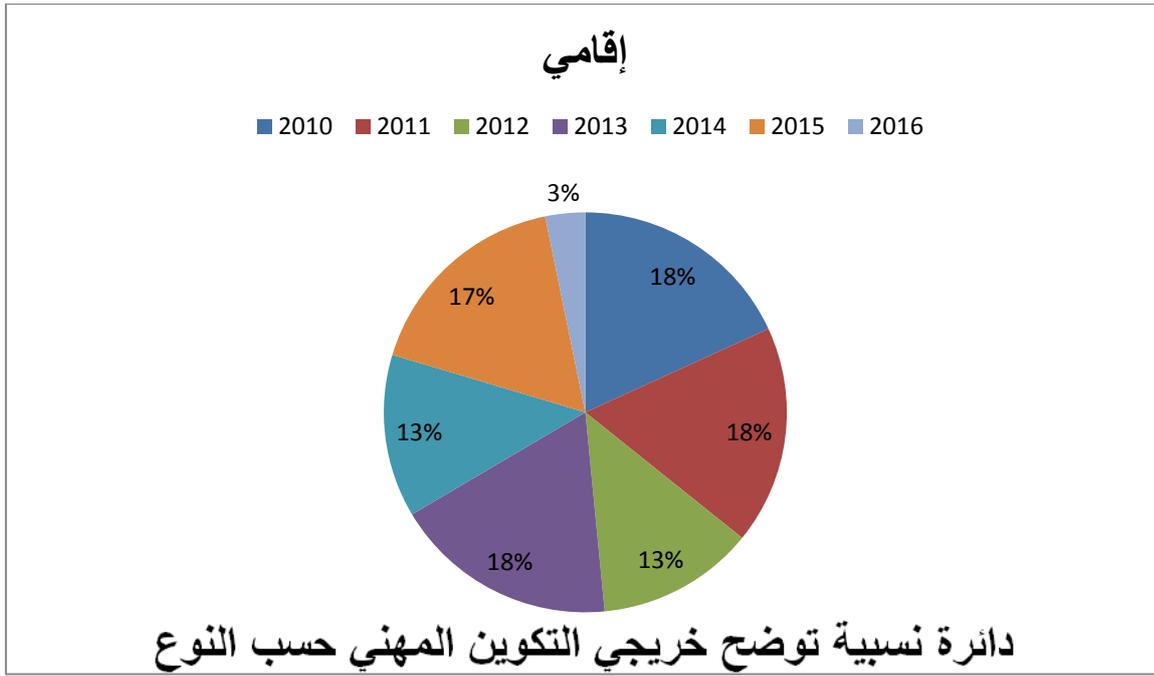
جدول يوضح خريجي التكوين المهني حسب الجنس بالنسبة المؤية:

سنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ذكور	17.02	14.94	9.55	8.92	8.40	64.74	64.16
إناث	13.04	12.26	6.57	5.98	3.27	35.25	10.83

التحليل:

من خلال الجدول المرفق و الرسم الموضح أعلاه أن عدد خريجي التكوين المهني من 2010 إلى 2016 حسب الجنس عند الذكور مرتفع مقارنة به عند الإناث حيث كان في سنة 2010 458 بما يوافق 17.02% و ذلك راجع إلى تنوع و تعدد عدد التخصصات المفتوحة و التي تشهد تزايد مستمر و ووصل العدد في سنة 2015 إلى 144 متدرب





جدول يوضح خريجي التكوين المهني حسب النوع بالنسبة المئوية :

سنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
تمهين	35.26	30.80	16.29	9.42	8.21	21.80	4.02
إقليمي	22.78	22.16	15.90	22.60	16.53	21.53	4.02

التحليل :

نلاحظ من خلال الرسم البياني أن عدد خريجي التكوين المهني من 2010 إلى 2016 حسب النوع التكويني عن طريق التمهين يبقى في إرتفاع مستمر كونه يتناسب أكثر مع متطلبات عالم الشغل و يسمح هذا النمط بالإتصال المباشر بالوسط المهني إلى غاية 2013 يقل مقارنة بالنمط التكويني الإقليمي حيث يصل إلى 815 أي ما يقارب 13.53 ، في سنة 2014 و يرجع هذا التقارب في العدد بين كل من النمطين نظرا لتزايد الإهتمام بالتكوين المهني و تغير النظرية السلبية السائدة في المجتمع حول التكوين و كذلك كونه شهد تنوع في التخصصات المفتوحة و التي تتلائم أكثر مع عالم الشغل .

ميزانية التسيير:

تأتي الميزانية بقرار وزاري مشترك رقم 337، المؤرخ في 22 أبريل 2015، والمتضمن توزيع الإيرادات والنفقات وتعداد المناصب المالية للمؤسسات العمومية ذات طابع إداري.

وتنقسم الميزانية إلى نفقات المستخدمين و نفقات التسيير، حيث تتعلق نفقات المستخدمين بالرواتب، المنح والعلاوات، بالنسبة للعمال المتعاقدين، المنح وشبه الرواتب والتكاليف الإجتماعية، أما نفقات التسيير فهي كل ما يتعلق بعمليات الشراء التي تقوم بها المؤسسة إلى جانب عمليات الصيانة والتهيئة¹.

1- جانب الإيرادات يتمثل في إيرادات ناتجة من:

إعانة الدولة وتقدر بـ 37.629.000.00 دج.

إيرادات صادرة عن تسيير المطعم، وهي إيرادات تقوم المؤسسة بقبضها عن طريق المتربصين الداخليين والنصف الداخليين وتقدر بـ 14300,00 دج.

إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي تقدر بـ 60.000.00 دج.

إيرادات الصادرة عن التكوين عن طريق الدروس المسائية، وتقدر بـ 40,00 دج شهريا، لمدة ستة أشهر.

إيرادات الصادرة عن امتحانات والمسابقات وتقدر غالبا بـ 80.000.00 دج.

إيرادات أخرى، مثلا: البيع بالمزاد العلني تقدر بـ: 400.130.20 دج

باقي اعتمادات المالية الصادرة والمتحصلة من السنوات المالية السابقة.

2- جانب النفقات:

1-2 - نفقات المستخدمين:

الراتب الرئيسي للنشاط يقدر بـ 21.000.000.00

التعويضات و المنح المختلفة يقدر بـ 33.099.500.00

أجور العمال المتعاقدين يقدر بـ 10.620.000.00

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بربزني الشيخ ، سعيدة.

المنح و شبه الرواتب يقدر ب: 6.900.000.00

التكاليف اجتماعية يقدر ب 180.000.000.00

معاش الخدمة و اضرار الجسدية

المساهمة في الخدمات اجتماعية يقدر ب 2.500.500.00

2-2 نفقات التسيير:

تسديد النفقات يقدر ب 40.000.00

ادوات و اثاث يقدر ب 1.510.000.00

اللوازم يقدر ب 270.000.00

البسة يقدر ب 10.000.00

تغذية المتربصين يقدر ب 1.000.000.00

تغذية المستخدمين 100.000.00

التكاليف الملحقة يقدر ب 1.290.000.00

حظيرة السيارات يقدر ب 354.000.00

النشاطات الثقافية و الرياضية يقدر ب 60.000.00

صيانة التجهيزات البيداغوجية 100.000.00

نفقات التكوين يقدر ب : 60.000.00

أشغال الصيانة يقدر ب : 250.000.00

ويتحصل المتمهن في المؤسسة التكوينية على شبه الراتب، ويقدر بـ 300,00 دج شهريا لمدة 6

أشهر، حيث يتم ذلك وفق عقد بين ادارة، ومركز التكوين والمستخدم، أما المتربص فيتحصل على منحة

تقدر بـ 500,00 دج شهريا، أي 8,000,00 دج سنويا، بالإضافة إلى منحة التجهيز والتي تقدر حاليا بـ 2,00,00 دج خلال السنة.

ANEM → CFPA → candidat 2016.

التشغيل

Agriculture → CFPA → candidat 2015.

تربية المواشي

ONDEFOC → CFPA → candidat 2016.

الديوان الوطني

لتطوير التكوين المتواصل

وتتمثل عقود الشراكة التي تبرم في شكل اتفاقيات فيما يلي:

- 1- اتفاقية مع مديرية التشغيل لولاية سعيدة ANEM.
- 2- اتفاقية مع الغرفة الفلاحية لولاية سعيدة AGRICULTURE.
- 3- اتفاقية مع الديوان الوطني للتكوين المتواصل والترقية ONDEFOC.

القانون الداخلي للمؤسسة

الباب الثاني: المواظبة

المادة 20:

على المترشحين المواظبة على اتباع مختلف برامج التعليم الممنوحة لهم داخل المؤسسة وكذا التبرعات المنظمة بالمؤسسات أو الورشات التطبيق تحت إشراف أساتذتهم طبقا للمادة 10 من المرسوم رقم 17/90 بتاريخ 09/04/21 المتضمن القانون الخاص بالتكوين المهني.

المادة 21:

على المترشحين أن يتواجدوا بداخل المؤسسة بخمس دقائق قبل بداية كل الدروس وكل الغياب أو تأخر يجب تبريره.

المادة 22:

في حالة مرض المترشح يجب عليه تقديم شهادة طبية لإدارة المؤسسة في ظرف أقصاه 48 ساعة¹.

¹ المصدر : مركز التكوين المهني والتمهين ، بريزني الشيخ ، سعيدة.

المادة 23:

- في حالة غياب يكون سابق ليوم راحة أو عطلة يمتد إلى كل المدة التي كان فيها غائبا.
- الدخول إلى اقسام أو الورشات بعد المنادات للتربص غير مسموح به من طرف ادارة.
- كل خروج من حجرة الدراسة أو الورشة غير مرخص به من طرف الأساتذة فإن قبول أو إعادة قبول المتربص لحضور الدروس في هذه الأخيرة للأستاذ ترخيص يمنح من قبل المراقب العام.

المادة 24:

في حالة غياب غير مرتقب للمدرس، لا يمكن للمتربصين مغادرة المؤسسة دون إذن من ادارة.

المادة 25:

تقطع من منحة المتربص والمتمهن كل غياب عن الدروس أو عن حصص الأعمال التطبيقية أو في حالة عقوبة تأديبية ينتج عنها إقصاء مؤقت للمتربص.

المادة 26:

كل غياب لسبب مرض متواصل أو منقطع يفوق في محملة الثلاثين (30) يوما خلال نفس السنة التكوينية يمكن أن يؤدي إلى طرد المتربص بقرار من مدير المؤسسة بعد استشارة المسؤول البيداغوجي ومجلس الأساتذة، والطلب من المتربص المعني بتسجيل نفسه مباشرة لدورة أخرى من نفس المستوى وإذا أمكن بنفس التخصص.

المادة 27:

جميع الغيابات الغير مرخصة أو لأسباب غير طبية، والمرفوضة من قبل المؤسسة يمكن أن تؤدي بالعقوبات التالية ضد المتربص:

- 1- إنذار = كل غياب مدته أكثر أو تساوي ثلاثة (03) أيام.
- 2- توبيخ = كل غياب مدته أكثر من ثلاثة (03) أيام أو يساوي عشرة (10) أيام.

3- إقصاء نهائي = بسبب غياب أكثر من عشرة (10) أيام متتابعون، أو غياب منقطع مدته اجمالية إلى خمسة عشرة (15) يوما خلال نفس السنة التكوينية.

4- ثلاث (03) إنذارات خلال نفس السنة التكوينية تؤدي إلى توبيخ.

5- ثلاث (03) توبيخات خلال نفس السنة التكوينية تؤدي إقصاء (طرد).

الباب الثالث: امن والنظافة

المادة 28:

يتأكد مدير المؤسسة من وضع جميع الوسائل المرتبطة بأمن الممتلكات وأشخاص وعلى إبقاء الممتلكات في حالة تشغيل، كما ينشر تعليمات ونصائح امن ويسهر على حفظها من قبل المستخدمين والمتربصين.

المادة 29:

إن نظافة الملابس ونظافة الجسدية مشروطة بداخل مؤسسة التكوين المهني فيما يخص المستخدمين والمتربصين والمتمهينين.

- ارتداء بدلة العمل إجباري بداخل اقسام البيداغوجية والورشات التطبيقية.

- انتعال أحذية مطابقة لمواصفات امن إجبارية بداخل الورشات والمخابر وكذا الورشات التطبيقية.

المادة 30:

يمنع التدخين بداخل قاعات الدروس والورشات ومراكز الوثائق.

المادة 31:

من أجل توفير حياة ممتعة داخل المؤسسة يساهم المتربصون في صيانة ونظافة وتجميل المؤسسة.

المادة 32:

كل متربص مصاب بمرض جسدي مجبر بأن يخبر إدارة المؤسسة عن مرضه والتي تتخذ بدورها اجراءات الوقائية الملائمة بالتعاون مع مصالح الصحة المعنية.

المادة 33:

كل نقص يلاحظ في تطبيق القواعد المنصوص عليها في مجال امن تؤدي إلى عقوبات مقرر قانونيا.

الباب الرابع: أنشطة الثقافية والرياضية

المادة 34:

يجب تشجيع الأنشطة الثقافية والرياضية داخل مؤسسة لهذا الغرض توضع البنايات والوسائل الضرورية تحت تصرف المترشحين والمستخدمين.

المادة 35:

في بداية كل سنة تكوينية يحضر برنامجا للأنشطة الثقافية والرياضية بمشاركة المستخدمين والمترشحين الذين يسهرون على تنفيذه وتنشيطه.

المادة 36:

يختار مترصوا المؤسسة التكوينية مندوبين للقيام بتنشيط الأنشطة الثقافية والرياضية ويمثل المندوبين المترصون لدى ادارة فيما يخص مجمل المسائل ذات المصالح الجماعية

قانون الداخلية

المادة 37:

في حالة توفر نظام داخلي بالمؤسسة يقرر مديرها استفادة منه لصالح المترشحين أخذا بعين الاعتبار:

- عدد اماكن المتوفرة.
- بعد سكن المترص عن مقر مؤسسة التكوين.
- اختصاصات التي تعتبر ذات أهمية.
- نظام التعويضات بين المؤسسات.
- الحالة اجتماعية والعدلية للمترص.

المادة 38:

يستفيد من النظام النصف الداخلي المترص في المؤسسات التي تتوفر على مرقد مخصصة لتقديم الوجبات في حدود إمكانيتها مع اخذ بعين اعتبار بعد السكن المترص عن المؤسسة وكذلك حالته اجتماعية ومدى توفر وسائل النقل العمومي.

المادة 39:

لا تطبق أحكام المادتين 37 و 38 على اشخاص المعوقين، فهم يستفدون من الأولوية من النظام الداخلي والنصف الداخلي.

المادة 40:

على المتربصين المقبولين بالنظام الداخلي إحضار لوازم ايواء بحيث يجب أن تبقى ثابتة وفي حالة نظافة دائمة مما يلي:

- زوج من اغطية.

- منامة.

- غطاء ووسادة.

-لوازم النظافة

المادة 41:

يخضع المتربصون الملتحقون بالداخلية للأحكام الإجبارية التالية:

- احترام أوقات المحددة للالتحاق بالداخلية من طرف ادارة.

- ابتعاد عن التصرفات التي من شأنها إقلاق راحة المتربصين آخرين والمحيط.

- احترام شروط امن والنظافة بما فيها استعمال اجهزة الكهربائية وإدخال المواد الغذائية.

- صيانة وتنظيف غرفتهم التي يجب أن تبقى في حالة نظافة تامة.

- المحافظة على اثاث والتجهيزات وكذا التركيبات الموضوعية تحت تصرفهم.

- امتناع عن التدخين داخل بنايات الداخلية.

المادة 42:

يمنع التحاق كل شخص بالداخلية لايحمل بالنظام الداخلي.

- تتم زيارات المتربصين الداخليين في حدود أوقات معينة وبداخل مبنى يخصص لهذا الغرض.

المادة 43:

زيادة على العقوبات المنصوص عليها في المادة 41 أن كل تخريب للأثاث أو التجهيزات باهمال أو

عدم التقيد بقواعد امن يعرض المتربص المعني بتحمل مصاريف إصلاحها أو شرائها.

الباب السادس:العقوبات التأديبية

المادة 44:

تتخذ إدارة المؤسسة التكوينية المهني اجراءات الخاصة بمراقبة المترشحين وذلك خلال دروس أنشطة البيداغوجية وكذلك أثناء تنقلهم في أوقات الراحة.

المادة 45:

كل مسألة تأديبية تعرفل سير المؤسسة تعرض على المجلس التأديبي الذي يتكون من الأعضاء التاليين:

- المدير أو ممثله رئيسا
- المراقب العام العضو
- المدير المالي واداري أو المقتصد عضو
- مدرس العضو
- المندوب العام للمترشحين عضو
- مندوب الفرع عضو

المادة 46:

يستدعي المجلس التأديبي من قبل الرئيس ولا تصح مداولاته بحضور أربعة من أعضائه. في الحات استثنائية والمستعجلة يستطيع مدير المؤسسة توقيف المتربص حتى يجتمع المجلس ويكون ذلك خلال الفترة (07) أيام التي تلي توقيف المتربص على أن تبلغ العقوبة المتخذة ضده خلال العشرة (10) أيام التي تلي توقيفه.

المادة 47:

يستطيع المجلس أن يتخذ إحدى العقوبات التالية:

- إنذار
- توبيخ

• طرد المؤقت لمدة ثلاث (03) أيام

• الطرد النهائي

المادة 48:

العقوبات 1، 2، 3، 4 المنصوص عليها في المادة 47 أعلاه يمكن أن تتخذ في حالة كون النتائج غير مرضية للمتربص والتي تلاحظ خلال امتحان رقابة المعلومات وذلك من قبل مجلس اساتذة المنصوص عليه في المادة 13 مع ملاحظة أحكام 16 أعلاه.

المادة 49:

يمكن للمدير اتخاذ العقوبات 2.1 من المادة 47 أعلاه على حين أن الطرد المؤقت أو النهائي لا يمكن أن يتخذ اذن بعد إذن المجلس التأديبي.

المادة 50:

يمكن للمتربص يعرض لعقوبة الطرد النهائي أن يقدم طعنا لدى السلطة المكلفة بالتكوين المهني على مستوى الولاية.

المادة 51:

في حالة الطرد النهائي بسبب تأديبي أو في حالة تخلي إرادي عن التكوين وطبقا للتنظيم الجاري به العمل يجب على المتربص أن يعرض المنح التي يكون قد استفاد منها زيادة على تكاليف التكوين.

الباب السابع: تمثيل المتربص

المادة 52:

تؤسس لجنة لتمثيل المتربصين والمتمهين لدى مدير المؤسسة وتتكون هذه اللجنة من 5 إلى 7 أعضاء دائمين ومن 5 إلى 7 أعضاء مستخلفين من قبل المتربص لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد

- يختار أعضاء اللجنة من بينهم مندوب العام

- كل عضو في اللجنة يكون قد تعرض إلى عقوبة تأديبية يفقد صفة مندوب (العضوية)

المادة 53:

تتكفل لجنة المتربصين بالمهام التالية:

المشاركة في تنظيم وتنشيط أنشطة الثقافية والرياضية

مشاركة المترشحين في الحركات الترفيهية بداخل وخارج المؤسسة
تمثيل المترشحين لدى إدارة المؤسسة وفي المجلس التأديبي

المادة 54:

يخضع كل عامل في مؤسسات التكوين المهني إلى أحكام إجبارية المنصوص عليها في المرسوم رقم 59/85 بتاريخ 23/03/85 والمرسوم رقم 07/90 بتاريخ 21/04/90 وذلك نصوصها القانونية والحقوق المنصوص عليها في القانون الجاري.

الفصل السادس: أحكام التطبيق على المستخدمين

المادة 55:

يخضع المستخدمين للسر المهني

المادة 56:

يمنع منعاً باتاً اطلاق ونشر الوثائق ادارية واعلامية الخاصة بالتسيير والمعلومات ذات طابع المهني وتبليغا لكل شخص طبيعي لا يكون مكلفا لذلك.

المادة 57:

كل اجتماع للمستخدمين بداخل أو خارج المؤسسة يخضع إلى مسبق من قبل رئيس

أحكام مختلفة

المادة 58:

كل تصرف من شأنه أن يخل بالسير الحسن والأنشطة المؤسسة يؤدي إلى عقوبات قد تصل حتى المثول أمام لجنة تأديبية

المادة 59:

إن احضار أو استهلاك المشروبات الكحولية بداخل المؤسسة التكوينية المهني ممنوع كما يمنع الإلتحاق بالمؤسسة لكل شخص يكون في حالة تمس بسمعة المؤسسة

المادة 60:

تلبية لحاجيات التكوين المهني وفي حالة الضرورة يمكن تحويل فرع مؤسسة أخرى للتكوين أو بناية أخرى معينة من قبل مؤسسة التكوين المهني بعد إذن السلطة المكلفة بالتكوين المهني على مستوى الولاية.

المادة 61:

يمكن أن يقوم المترصون بأعمال إدارية أو أعمال الصيانة للمؤسسة طبقا لبرنامجهم اليومي أو المتطلبات البيداغوجية.

المادة 63:

يطبق هذا النظام الداخلي على المستخدمين المترصين والمتمهين بالمؤسسة أثناء قيامهم بأعمالهم دون المساس بالتشريعات والتنظيمات الجاري بها العمل

المادة 64:

يبلغ هذا النظام للمستخدمين والمترصين والتمهين بواسطة التعليق بداخل المباني المشتركة وبداخلية المؤسسة.

- حين قبولهم التحاق بالمؤسسة يشهد المستخدم المترص المتمن باحترام أحكام هذا القانون الداخلي.

خلاصة:

وفي الأخير، يمكن القول أن مؤسسة التكوين المهني "بريزني شيخ" بولاية سعيدة، عرفت تطورا ملحوظا خلال السنوات 2014، 2015، 2016، وهذا راجع إلى ارتفاع في نسبة خريجي التكوين المهني مقارنة بالسنوات الأولى، التي كانت تشهد نقص في عدد التخصصات الموجودة، أنها اليوم أدركت هذا النقص من حيث زيادة عدد التخصصات كما ونوعاً، وهو ما يساهم في التطور الإقتصادي كون هذه التخصصات تتوافق ومتطلبات عال الشغل، رغم أنها تفتقر هي اخرى على غرار غيرها من مؤسسات التكوين المهني إلى شريك إقتصادي، بالإضافة إلى أنها تدرج نوعين من التكوين فقط هما: التكوين عن طريق التمهين والتكوين اقامي وأهملت التكوين المتواصل والتكوين عن بعد وغيرها من الأنماط الأخرى، وهو ما تم عرضه في هذا الفصل من خلال الدراسة الميدانية بالتفصيل.

خاتمة

تناولت الدراسة الراهنة موضوع التكوين المهني و دوره في ادماج اجتماعي في الجزائر، و قد تطرقت الدراسة إلى الجانب النظري الذي تناول الإطار الإبتيمولوجي و التاريخي للتكوين المهني في الجزائر و قد تبين من خلال الدراسة أن التكوين المهني متطلب وظيفي تتجز عنه مسائل متعددة مثل تنمية و تطوير المهارات و رفع مستوى الأداء كما و نوعا ، و تحقيق رضا و إستقرار المؤسسات و مدى تأثير التكوين على عملية الالإدماج الإجماعي للشباب، و تهدف الدراسة إلى معرفة إستراتيجيات تحقيق الترابط و التوافق بين التكوين المهني و متطلبات عالم الشغل و أهم العوامل التي أدت إلى الفجوة الموجودة بينهما ، و أهم الصعوبات التي كانت تعيق مسار التكوين المهني ، و قد أظهرت نتائج الدراسة بأن قدرة التكوين المهني في تلبية حاجيات الشغل من القوى العاملة المؤهلة من ناحية الكمية ضعيفة و لا تلبى حاجيات سوق العمل بالقدر المتوقع، و عدم مساعدت الشريك اقتصادي في إعداد و تنظيم برامج التكوين رغم توفر اجهزة التقنية و الفنية و التي تساعد في تطوير التكوين .

و يستنتج من هذه الدراسة أن التكوين المهني له أهمية بالغة كونه يهتم بمجموعة المهارات و الخبرات و المعارف التي يكتسبها الفرد لإختيار مهنة المستقبل، و هو ما يدفع السلطات المختصة بتبني مثل هذه السياسات كونها تمنح الفرد فرصة الحتكالك المباشر بالوسط المهني خلال الدورة التدريبية، كما يساهم التكوين في ادماج اجتماعي للشباب من حيث تكوين المحبوسين لإعادة إدماجهم في المجتمع لمنعهم من العودة إلى اجرام و هو ما يبرهن على التطور الملحوظ للتكوين المهني في الجزائر منذ الإستقلال إلى يومنا هذا ، باضافة إلى تزايد اقبال على التكوين المهني و تعدد التخصصات المفتوحة و أنماط التكوين و ظهور التعليم المهني و هو ما يبرز أهمية الموضوع.

الملاحق

دليل عروض التكوين المهني لورة سبتمبر 2016

بين الحضور ي.

الرقم	التخصص	شروط الالتحاق	مدة التكوين	شهادة المحصل عليها
01	النقش على الخشب	مستوى دراسي نون الاربعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
02	الطرز	مستوى دراسي نون الاربعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
03	الطلاء وتركيب ازجاج	مستوى دراسي نون الاربعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
04	البناء	مستوى دراسي نون الاربعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
05	حلاقة السيدات	الاربعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
06	الكهروميكانيكية	الاربعة متوسط	18 شهرا	شهادة التحكم المهني
07	الخراطة	الاربعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
08	التركيب الصحي والغاز	الاربعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية

عن طريق التمهين.

الرقم	التخصص	شروط الالتحاق	مدة التكوين	شهادة المحصل عليها
01	عامل في الميكرومقوماتية	الاربعة متوسط	18 شهرا	شهادة التحكم المهني
02	النجارة المعمارية	مستوى دراسي نون الاربعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
03	الخياطة	مستوى دراسي نون الاربعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية

لمرأة الماكينة بالبيت.

الرقم	التخصص	مدة التكوين	شهادة المحصل عليها
01	الرسم على الكتان والحبر	6 اشهر	شهادة تاهل المهني

التسجيلات مفتوحة ابتداء من يوم الأحد 21 أوت 2016 إلى غاية يوم السبت 17 سبتمبر 2016

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أ- الكتب :

- 1- أ. أحمد عبد الخالق ، علم النفس المهني . (القاهرة:الدار الجامعية للطباعة والنشر)،1983
- 2 - أ. أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية. (مصر :الدار الجامعية) ،سنة2003
- 3- الهاشمي عبد القادر،التكوين المهني في أقطار المغرب العربي. (الجزائر: مكتب العمل العربي)،ط1992،
- 4- السروجي طلعت مصطفى ، السياسة اجتماعية في إطار المتغيرات العالمية الجديدة. (القاهرة: دار الفكر العربي) ط2003.
- 5- الجميلي خيرى خليل، التنمية الإدارية و الإجتماعية، (مصر: المكتب الجامعي الحديث)، ب.ن.
- 6- بوفلجة غياث بوفلجة ، اسس النفسية للتكوين ومناهجه. (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية)، 1984،
- 7- بن يريخ ندير ، التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج ،دراسة تشخيصية تقييمية للمنظومة التربوية في الجزائر . من 1962 /2000.(الجزائر:دار هومه)،2010 .
- 8- أ. جنقال مزيان ، الدليل المنهجي في التكوين المهني . (الجزائر : مكتب العمل العربي)،ط2003
- 9- د. سعد علي إسماعيل ، البيومي محمد أحمد، السياسة اجتماعية بين النظرية والتطبيق دار المعرفة الجامعية، بدون تاريخ.
- 10- د. سوقي عويضة إيمان ، المشكلات التي تواجه أعضاه، جماعة التكوين المهني ودور الخدمة اجتماعية في مواجهتها.(الإسكندرية : دار هومه)،ط 2001 .
- 11- د. عيسوي عبد الرحمان، علم النفس وانتاج .(مصر : مؤسسة شباب الجامعة)، ب ن.
- 12- (.....،.....)، علم النفس ومشكلات الفرد. (بيروت : دار النهضة العربية) ، 1992

- 13- د.عثمانية الخميسي ، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق انسان (الجزائر :دار هومه)،ب ن .
- 14- لوغال جان مارك، (ترجمة) :العميد نبيل جواد ،"إدارة الموارد البشرية.(بيروت ،لبنان: مؤسسة محمد بن رشد ال مكتوم) ، ط 20081.
- 15- محمود المهدي محمد ، ممارسة السياسة اجتماعية ودورها في التخطيط والتنمية. (الإسكندرية :المكتب الجامعي الحديث) ،2001.
- 16-محمد يوسف محمد السيد ، التحليل السياسي والسياسة اجتماعية.(الإسكندرية :دار التعليم الجامعي) ، ط 1 ، 2005 .
- 17- نعموني مراد ، مدخل إلى علم النفس والعمل والتنظيم.(الجزائر : دار الجسور) ، ط20141
- ب- المجالات :
- 1- أسامة ماهر حسين ،" التدريس وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل ونتاج"، مجلة العمل العربي ،العدد73 ،القاهرة ،سنة 1999 .
- 2- بلقاسم سلاطنية ،"سسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم انسانية ،جامعة منتوري قسنطينة ،معهد علم اجتماع ،العدد 10 ، سنة 1998.
- 3- سلامي منيرة ،"دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية "،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ،العدد 2 ، سنة 2012
- ج- التقارير :
- 1- مرفق تلاوي ،" نحو سياسة اجتماعية متكاملة في الدول العربية " ، تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا . أمم المتحدة، 2005/11/10.
- 2- تقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي ، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية و نمو العمالة و التنمية، (جونيف سويسرا: مكتب العمل الدولي)، دورة 97 ،ط01، 2008.

د- الأطروحات والرسائل الجامعية :

1- توفيق سامعي ، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون . رسالة دكتوراه ، شعبة علوم التربية، كلية علوم انسانية واجتماعية ، جامعة سطيف، 2011/2010

2- جرو حميدة، " موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل " . (قسم علم اجتماع ،كلية العلوم انسانية واجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع)، 20152/2014

3- أ.لخضر بن دادة ، دور التعليم في إحداث عملية التغيير السياسي في الوطن العربي،(مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية ، قسم العلوم السياسية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة تلمسان)،2014-2015

4- ميلاط صبرينة ، " التكوين المهني والفعالية التنظيمية" . (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة منتوري قسنطينة ،كلية العلوم انسانية واجتماعية)،2007/2006

5- هارون أسماء ، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية ،تحليل نقدي ، لسياسة التعليم العالي في الجزائر ، نظام lmd ، رسالة مجستير في علم اجتماع ، قسم علم اجتماع ، كلية العلوم انسانية والعلوم اجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة ،2010/ 2009.

6- بلعزوز كمال، رد اعتبار الجزائري وإعادة ادماج اجتماعي في التشريع الجزائري.(مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، ، قسم :قانون عام ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة البويرة)،20142/2013.

7- حزاب نادية ، " معاملة المحبوسين على أساس فكرة الدفاع الإجتماعي لإعادة إدماجهم بالمجتمع" . (مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم قانون عام، كلية الحقوق ،جامعة الطاهر مولاي بسعيدة) ، 2015/1014 .

8- مهديد عائشة ، " اليات الإدماج الإجتماعي للمحبوسين " . مذكرة لنيل شهادة الماستر، (قسم الحقوق ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الطاهر مولاي بسعيدة)،2013/2014.

9- الحوات علي ، " دور الإرشاد والتوجيه في التشغيل "، الندوة اقليمية ،منظمة العمل العربية ،جامعة الفاتح ،قسم علم اجتماع ،طرابلس ،ليبيا ،من 11 إلى 13/07/2005

10- الماحي ثريا ، مداخلة ،"تحو استراتيجية فعالة لخلق علاقة بين سوق التعلين وسوق العمل محل للبطالة وطريق للتنمية المستدامة ،جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، قسم علوم اقتصادية ،2001 .

11- محمد عبد الوهاب العزاوي ،" تنويع التعليم الثانوي العام والمهني في الوطن العربي وربط مساراته باحتياجات سوق العمل " ، ملتقى حول التعليم مابعد الأساسي التعليم الثانوي العام ،التقني والمهني ،الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،من 8 إلى ديسمبر 10 ديسمبر 1998 ،اتحاد العربي للتعليم التقني ،الأمانة العامة ،بغداد ،العراق،1998.

الفهرس

أ	مقدمة
17	لفصل الأول: الإطار المفاهيمي و التاريخي لسياسة التكوين المهني في الجزائر
19	المبحث الأول : مدخل مفاهيمي للتكوين المهني في الجزائر
19	المطلب الأول : مفهوم التكوين المهني وخصائصه
27	المطلب الثاني : مبادئ وأنواع التكوين المهني
32	المطلب الثالث : أهداف التكوين المهني
34	المبحث الثاني: مراحل تطور التكوين المهني في الجزائر
34	المطلب الأول : مرحلة انطلاق : 1962 - 1979
36	المطلب الثاني:مرحلة (1980-1998) :
39	المطلب الثالث: مرحلة (1999-2016)
41	المبحث الثالث:النظام الوطني للتكوين المهني في الجزائر
41	المطلب الأول:نظام الفروع المهنية و التخصصات المفتوحة
43	المطلب الثاني :نظام و خطوات التربص في التكوين المهني
49	المطلب الثالث :اطار المؤسساتي للتكوين المهني في الجزائر
54	خلاصة :
56	الفصل الثاني: دور التكوين المهني في ادماج اجتماعي في الجزائر
57	المبحث الأول: اطار المفاهيمي للإدماج اجتماعي
57	المطلب الأول: مفهوم ادماج اجتماعي وأهميته
60	المطلب الثاني: عوامل ادماج اجتماعي
61	المطلب الثالث : أقسام وهيئات ادماج اجتماعي
67	المبحث الثاني : إستراتيجية التشغيل كآلية للتكوين المهني
67	المطلب الأول : التكوين المهني و سوق العمل
70	المطلب الثاني: خطوات وأنواع استراتيجية ربط التكوين المهني بالتشغيل
73	المطلب الثالث: نماذج تطبيقية لربط التكوين المهني في متطلبات الشغل:
79	المبحث الثالث: صعوبات وتحديات التكوين المهني
79	المطلب الأول: صعوبات و تحديات التكوين المهني
88	المطلب الثاني: الحلول المقترحة
91	خلاصة:
94	الفصل الثالث: تقييم دور مؤسسات التكوين المهني في عملية الإدماج الإجتماعي
96	التعريف بالمؤسسة:

96.....	التخصصات الموجودة بالمؤسسة.....
100.....	الهيكل التنظيمي.....
101.....	عدد خريجي التكوين المهني.....
108.....	ميزانية التسيير:.....
110.....	النظام الداخلي للمؤسسة.....
119.....	خلاصة:.....
120.....	خاتمة.....
122.....	الملاحق.....
123.....	قائمة المصادر و المراجع.....
129.....	الفهرس.....

ملخص :

يعد التكوين المهني عملية اكتساب افراد مجموعة المهارات والمعارف والخبرات لإختيار مهنة المستقبل ، وتظهر أهمية التكوين المهني كونه يكسب الفرد تأهيلا علميا مناسباً . وقد عرف التكوين المهني في الجزائر تطورا ملحوظا حيث ظهر التعليم المهني ، وتزايد في عدد التخصصات وتنوع في أنماط التكوين التي يطلبها عالم الشغل ، كالتكوين عن بعد ،التكوين المتواصل ، والتكوين عن طريق الدروس المسائية ،وبالرغم من هذا التطور ا أنه لا زال يفتقد إلى الشريك الاقتصادي ، كما هو الحال في مركز التكوين المهني والتمهين "بريزيني شيخ " بسعيدة ،و التي تعالج نمطين من التكوين فقط (اقامي و التمهين) وأهملت باقي انماط ،باضافة إلى أنها تركز على الدروس النظرية أكثر من التطبيقية .

الكلمات المفتاحية:

التكوين المهني-التعليم المهني-الشغل-التمهين.

Résumé:

La formation professionnelle est un outil d'acquisition des individus de plusieurs capacités informationnelles et d'expérience pour choisir le métier au futur. L'importance de la formation professionnelle apparaît donc dans l'acquisition d'une habilitation scientifique convenable.

En Algérie, la formation professionnelle a connu un développement dans tous les établissements de formation et apparaît l'enseignement professionnel, et il a développé une spécialité qui demande l'emploi mais malgré que se développe il n'a pas de partenaire économique, dans le centre de formation professionnelle et de l'apprentissage " BRIZINI CHEIKH " a dit, en plus, il a deux choix de formation (ATP ATPA), et la région de formation traite des cours théoriques plus de pratique et bondonné les autres choix.

LES MOTS CLE :

La formation professionnelle, enseignement professionnel, l'emploi, l'apprentissage.