

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم العلوم السياسية



# مذكرة ماستر

علوم السياسية  
اختصاص:  
سياسة عامة

رقم: 030/ع س / 2019

إعداد الطالب:

بورنان وردة

يوم: 03/07/2019

دور سياسة التكوين المهني في تنمية وادماج  
الكفاءات المهنية دراسة حالة مركز التكوين  
المهني والتمهين عميري عيسى " الوطاية "

لجنة المناقشة:

مشرفا	أ. مس أ جامعة بسكرة	منصوري العالية
رئيسا	أ. مح ب جامعة بسكرة	بن عيسى لزهـر
مناقشا	أ. مح أ جامعة بسكرة	بدري ابتسام

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَقْرَأُ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ① خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ②

أَقْرَأُ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ③ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ④ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا

لَمْ يَعْلَمْ ⑤

صدق الله العظيم



نحمد الله ونشكره الذي هدانا وعلمنا ما لم نعلم، ونصلي ونسلم على صفوة خلقه سيدنا وحبيبنا محمد صل الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه وعلى من اهتدى بهديه إلى يوم الدين.

يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة المشرفة: منصورى العالية، على كل التسهيلات والمعاملة الطيبة وتواضعها طيلة فترة تحضير المذكرة.

كما أتقدم بجزيل الاحترام والتقدير إلى السيد رئيس قسم العلوم السياسية الأستاذ ماحور عبد الكريم على كل التسهيلات والدعم المعنوي الذي يقدمه طيلة المسار الدراسي.

كما لا أنسى الزميلة ورفيقة الدراسة والدكتورة بن سيدى إبراهيم وفاء لوقتتها معي في ظروفه صعبة من الناحية المادية والمعنوية والتي أتمنى لها التوفيق في دراساتها العليا.

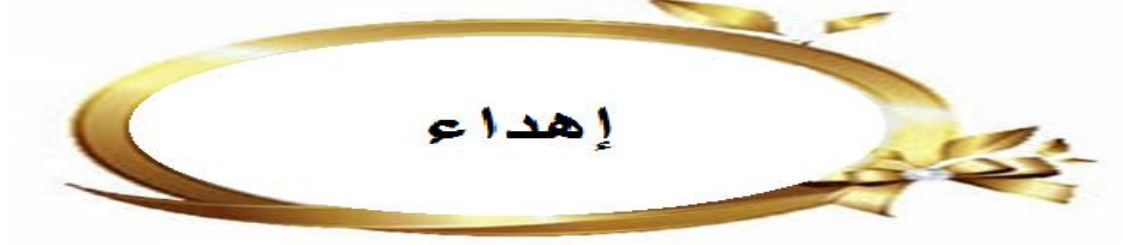
كما أتقدم بالشكر والامتنان بالشكر إلى السيد: منيعى عبد الوهاب، مدير مركز التكوين المهني والتمهين الوطنية، على دعمه المتواصل ومختلفه النواحي المقدمة من طرفه، وكل إدارات المركز دون استثناء.

كما أشكر كل الزملاء والزميلات بمركز التكوين المهني والتمهين الوطنية، على تشجيعهم وتحفيزهم طيلة فترة إعداد المذكرة.

أشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز المذكرة راجين من الله تعالى أن يكون هذا العمل مكسب علمي.

وردة





أهدي هذا العمل إلى أفراد أسرتي الإخوة (عبد الغني - جمال - مراد - نعيمة)

إلى أمي العزيزة الغالية أطال الله في عمرها هي سدي في الحياة ومنبر الأمان

إلى روح أبي الطاهرة تغمدها الله برحمته الواسعة أسكنه الله فسيح جنانه

إلى صديقتي في دفعة ماستر 2019/2018

إلى زملائي في العمل لدعمهم الكبير (يوسف رحيم - حيدوس زهير - امزيان عبد العفيظ)

وزميلاتي في العمل (فيروز - نسمة - حورية - هاجر - فطيمة - حسينة)

وكل إداري وأساتذة التكوين المهني والتمهين الوطنية دون استثناء

جزاكم الله كل خير

وردة



مقدمة

يعتبر التكوين المهني مجالاً واسعاً لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية. مما جعله يحتل مكانة هامة محلياً، وطنياً، عالمياً، وذلك عبر مختلف المؤسسات سواء الاقتصادية منها أو الاجتماعية. وعليه تسعى مؤسسات التكوين المهني إلى تلبية احتياجات هذه المؤسسات من القوة البشرية ذات الكفاءة المطلوبة حتى تتمكن هذه الأخيرة من تحقيق أهدافها، باعتبار أن العنصر البشري هو الذي يرسم الأهداف والسياسات ويصنع مختلف الخطط والبرامج وغيرها.

كما أنه هناك اهتمام كبير بموضوع التكوين المهني في الجزائر وهذا في إطار المساعي التي تهدف إلى تنمية الكفاءات عبر مختلف المهن والحرف اليدوية، باعتبار أن قطاع التكوين المهني هو الصيغة الأنجع لتلبية متطلبات علم الشغل عبر مختلف القطاعات التي تعاني من عجز في اليد العاملة المؤهلة، كما أنه يعتبر أداة للمحافظة على الحرف التقليدية النابعة عن موروثنا الحضاري.

بما أن سياسة التكوين المهني في الجزائر هي جزء من السياسة العامة للدولة، فيمكن القول بأن التكوين المهني هو جزء من النظام التربوي والاجتماعي الذي يهدف إلى تنمية الأفراد واكسابهم لمختلف المهارات والتقنيات النظرية والتطبيقية لإدماجه وجعله أكثر كفاءة وفاعلية في المجتمع.

### 1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع، باعتبار أن سياسة التكوين المهني تولي أهمية بالغة لتنمية وتكوين الأفراد وإعدادهم وتأهيلهم لأداء مختلف المهام المطلوبة منهم، باعتبارها عملية منظمة ومستمرة عبر مختلف المؤسسات التكوينية المتاحة.

ومن بين أهم العوامل التي أعطت أهمية للدراسة أيضا هو سعي قطاع التكوين المهني على زيادة المعارف والمهارات، الأمر الذي يؤدي إلى رفع دافعية وقدرة الفرد على الاندماج في عالم الشغل بالإضافة إلى ذلك بروز التكوين المهني في العصر الحالي كوسيلة لجعل الفرد أكثر قابلية للتغيير والتطوير لأن المؤسسات الحديثة تشهد تحركا وتغيرا ديناميكيا واسع النطاق عبر مختلف المجالات لا سيما الإدارية، التقنية، الاقتصادية، الاجتماعية ومواجهة مختلف العوائق التي تعيق العملية التكوينية سواء نظريا أو تطبيقيا.

### 2. أسباب الدراسة:

مما لا شك فيه أن كل موضوع يحتوي على مبررات عديدة تكون بمثابة الحافز الذي يشجع على دراسته دون غيره من المواضيع، وهي كالتالي:

#### - الأسباب الذاتية:

الذي دفعني لاختيار هذه الدراسة دون غيرها من الدراسات هو خبرتي وتجربتي العملية لمدة أربع سنوات في مؤسسة التكوين المهني وعلى اطلاعي لمختلف القوانين الخاصة بالقطاع والبرامج التكوينية وما عشته من واقع تطبيقي داخل المؤسسة واحتكاكي اليومي بمختلف المتربصين والاداريين مما يضيف عليها طابع التشويق والتميز، مما يولد لدي الرغبة في البحث في هذا الموضوع وتحفيز الزملاء للحصول على نسخة من هذه المذكرة لمكتبة المؤسسة.

#### - الأسباب الموضوعية:

- موضوع سياسة التكوين المهني يفتقر إلى الدراسات المعمقة حيث هناك نقص واضح في الربط بين الواقع المعاش والدراسات النظرية.
- التعريف بقطاع التكوين المهني وهياكله.

- إبراز دور قطاع التكوين المهني في تنمية وإدماج الكفاءات المهنية من خلال امتصاص لظاهرة التسرب المدرسي وبروزه كحلقة وصل وتكافئ بين أفراد المجتمع (فئات).
- التعرف على مدى مساهمة البرامج التكوينية في استقطاب الشباب طالبي التكوين.

### 3. أهداف الدراسة:

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من الأهداف تتمثل فيما يلي:

#### - الأهداف العلمية:

- التعرف بمضمون برامج التكوين المهني ومدى توافرها مع الواقع العملي باعتبار أن التكوين المهني مجال للتأهيل المهني.
- محاولة جمع أهم المعطيات النظرية حول مفهوم الكفاءات المهنية لمؤسسات التكوين المهني.

#### - الأهداف العملية:

- التعرف عن واقع ودور المؤسسات التكوينية باعتبارها أحد أهم عناصر تنمية الكفاءات المهنية وتعتبر لبنة ضرورية في تطوير مختلف المؤسسات الاقتصادية منها أو الاجتماعية.
- إعطاء صورة عن مختلف الاتفاقيات المبرمة والأساليب المنتهجة من قبل وزارة التكوين المهني للنهوض بقطاع التكوين المهني ولمواجهة مختلف العوائق التي تعيقه سواء ماديا أو معرفيا.

### 4. أدبيات الدراسة

يحتاج الباحث إلى الدراسات الأولية أو الاستطلاعية ومراجعة الأدبيات والكتابات المختلفة في مجال بحثه بهدف توسيع قاعدة معرفته ومعلوماته عن موضوع دراسته وليكون صورة أكثر وضوحا عن



موضوعه<sup>1</sup>. وفي نفس الوقت تمكنه من تجنب الوقوع في الخطأ ولهذا حاولنا قدر الإمكان الحصول على دراسات سابقة لموضوع دراستها وهي كالتالي:

- الدراسة الأولى: مذكرة ماجستير بعنوان "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله طولقة-بسكرة". من إعداد الطالب لقوجيل منير. حيث توصل الباحث إلى أن برامج التكوين المهني والموارد المتاحة كلها ساهمت في نجاح التكوين عبر مختلف مؤسسات القطاع وذلك من خلال الكفاءات أي مخرجات التكوين المهني التي تتماشى مع احتياجات سوق العمل في الجزائر.

- الدراسة الثانية: مذكرة ماجستير تحت عنوان "مواثمة التكوين المهني بولاية بسكرة" للطالبة حميدة جرو، حيث تطرقت الباحثة إلى المواثمة الاستراتيجية للتكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهات نظر مختلفة، حيث تم الاستخلاص بأنه لا يوجد تجاوب من طرف المجتمع المحلي بكل فئاته بالشكل المطلوب للعملية التكوينية بالإضافة إلى ضعف التنسيق الفعلي بين التكوين المهني والشريك الاقتصادي.

- الدراسة الثالثة: أطروحة دكتوراه تحت عنوان "دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة: دراسة ميدانية لمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا لولاية سكيكدة" للطالبة ساسي نجاه هادف، حيث توصلت الباحثة إلى الدور الفعال للتكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال توفر برامج خاصة ومكيفة للعمل مع هذه الفئات من جهة وتوفير الإمكانيات المناسبة من جهة أخرى.

<sup>1</sup>فنديجي عامر؛ وآخرون، البحث العلمي: الكمي والنوعي، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2008، ص

5. إشكالية الدراسة:

أصبح للتكوين المهني في الجزائر مكانة حيث فتحت سبل وآفاق لتطوير هذا المجال بانتهاج سياسة مؤطرة للتكفل به وهذا من خلال توسيع شبكة منشآت التكوين المهني أكثر فأكثر، اذ يعتبر التكوين ضرورة حتمية في كل مجالات المعرفة خاصة ونحن نعيش عصر المعلوماتية، ومن بين الأهداف التي تقوم على أساسها سياسة قطاع التكوين المهني هو تلقين المتكويين الطرق والأساليب النظرية والعملية التي تساعدهم في تنمية قدراتهم ومهاراتهم بالطريقة المطلوبة التي تشكل محورا هاما لكل النشاطات المهنية.

ويتمثل تحديد إشكالية البحث في ابراز الدور الفعال لقطاع التكوين المهني لتنمية وادماج الكفاءات المهنية عبر مختلف المهن والحرف اليدوية لمختلف فئات المجتمع من جهة والمستوى الدراسي المطلوب من جهة أخرى.

وعليه نطرح الإشكالية التالية:

كيف تساهم سياسة التكوين المهني في تنمية وادماج الكفاءات المهنية في الجزائر؟

ومنه تندرج تحت هذه الإشكالية أسئلة فرعية:

- ما المقصود بالتكوين المهني؟
- ما المقصود بالكفاءات المهنية؟
- ما هي الآليات المنتهجة في قطاع التكوين المهني؟
- كيف تؤثر برامج قطاع التكوين المهني على الكفاءات المهنية؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم وضع الفرضيات التالية:

- تؤدي سياسة التكوين المهني إلى خلق طاقات إيجابية ورفع الأداء والمعارف على مستوى الفرد، المؤسسة، المجتمع.
- كلما كانت العملية التكوينية مبنية على أسس علمية وفعالة أدى ذلك إلى نجاح وتأهيل الكفاءات المهنية.
- تساهم أنماط التكوين المهني في امتصاص لظاهرة التسرب المدرسي من جهة واستقطاب للشباب طالبي التكوين من جهة أخرى.

#### 6. المنهجية المتبعة:

بما أن الدراسة تنقسم بدورها إلى جزء نظري والآخر تطبيقي، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، أشكالها وعلاقتها والعوامل المؤثرة فيها من أجل التعرف على الظاهرة من حيث المحتوى المضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد على فهم الواقع وتطوره<sup>1</sup>.

وانطلاقاً من هذه المعطيات فإن المنهج الوصفي التحليلي هو الأنسب لتوجيهات موضوع دراستنا الذي يعتمد على وصف واقع التكوين المهني ودوره في تنمية وادماج الكفاءات المهنية. وقد تم الاعتماد أيضاً على المقترح النظمي.

وهذا من خلال تطبيقات سياسة التكوين المهني لمختلف الاستراتيجيات والبرامج وأهم النتائج التي أفرزتها والآثار المترتبة عنها، ولتدعيم مختلف جوانب موضوع البحث سيتم الاعتماد على البرامج المتاحة سواء كانت باللغة العربية أو اللغة الأجنبية، التي تناولت موضوع البحث، متمثلة في الكتب

<sup>1</sup> سلاطينة بالقاسم وآخرون، أسس البحث العلمي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 104.

إضافة إلى الرسائل الجامعية (ماجستير ودكتوراه)، مواقع الانترنت، بغية إثراء الموضوع واعطائه أهمية ومصداقية أكثر.

تتعدد أساليب وطرق جمع البيانات وتختلف من دراسة إلى أخرى حسب طبيعة الظاهرة المدروسة وقد تم الاعتماد على أداة المقابلة التي هي تعتبر من الأدوات الأساسية في جمع البيانات والمعلومات حول الظاهرة التي تتم دراستها، وتعرف بأنها: "محادثة يقوم بها فرد مع فرد آخر أو أكثر بهدف الحصول على المعلومات لاستخدامها في البحث العلمي"<sup>1</sup>.

دراسة الحالة: وهو الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بوحدة ظاهرة ما قصد الإحاطة بها وإدراك خفاياها ومعرفة أهم العوامل المؤثر بها وإبراز الارتباطات والعلاقات السببية الوظيفية بين أجزائها<sup>2</sup>. وهذا من خلال تسليط الضوء على دراسة مؤسسة التكوين المهني والتمهين عميري عيسى -الوطاية- بغرض التعرف على آليات وبرامج عمل مؤسسات التكوين المهني في تكوين المتربصين والمتمهين من خلال اكتسابهم لمختلف الكفاءات لمختلف الاختصاصات المتاحة.

## 7. التصميم الهيكلي للدراسة:

قسمت هذه الدراسة إلى ثلاث فصول، حيث تناول الفصل الأول الاطار المفاهيمي للدراسة من خلال ثلاث مباحث، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى ماهية التكوين المهني، مبادئه ومقوماته وأهميته، أما المبحث الثاني خصص لمفهوم سياسة التكوين المهني وخصائصها وأهدافها، والمبحث الثالث يبرز ماهية الكفاءات المهنية، خصائصها وأنواعها.

<sup>1</sup> عليان ربحي مصطفى وآخرون، أساليب البحث العلمي: الأسس النظرية والتطبيق العملي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2008، ص 52.

<sup>2</sup> محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي: المفاهيم، المناهج، الاقتراحات والأدوات، الجزائر: كلية العلوم السياسية، 2007، ص 87.

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق إلى سياسة التكوين المهني في الجزائر حيث تناول المبحث الأول نشأة التكوين المهني في الجزائر، أما المبحث الثاني فتطرقنا من خلاله إلى الآليات المنتهجة في قطاع التكوين المهني، الأنماط، المستويات، هياكل، الشهادات الممنوحة. المبحث الثالث فتطرقنا إليه من خلال برامج واستراتيجيات قطاع التكوين المهني المخصصة لتنمية وادماج الكفاءات.

أما الفصل الثالث عالج واقع سياسة التكوين المهني من خلال دراسة حالة مؤسسة التكوين المهني والتمهين -الوطاية-، حيث تم التطرق إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول كبطاقة تعريفية والهيكل التنظيمي للمؤسسة التكوينية، أما المبحث الثاني خصص لمختلف نشاطات المؤسسة ودور مختلف المصالح اتجاه المتكويين، وبعض الكفاءات المهنية لمختلف التخصصات المتبناة، أما المبحث الثالث فخصص للعراقيل والمعوقات التي تواجه مؤسسات التكوين المهني والتطلعات المستقبلية لقطاع التكوين المهني.

#### 8. صعوبات الدراسة:

- إن الصعوبات التي واجهتنا أثناء دراستنا لهذا الموضوع عدم تنوع المراجع.
- نقص تناول الموضوع في ملتقيات أو مجلات أو مقالات.

# الفصل الأول:

## الاطار النظري للدراسة

### تمهيد:

يعتبر التكوين المهني من بين أهم وسائل الدول إعداد الفرد وتنمية قدراته ومهاراته. وقد تزايدت الحاجة إليه في السنوات الأخيرة باعتباره أهم ميكانيزمات تفعيل وتنمية المؤسسات الاقتصادية خاصة والمؤسسات العمومية والإدارية عامة، وهذا لتحقيق أهدافها.

وعليه أصبح التكوين المهني أيضا محور نقاش، وهذا نظرا لأهميته الاجتماعية والاقتصادية، هذا ما أدى إلى وضع سياسات فعالة لتزويد وتكوين الأفراد بمهارات مهنية وحرفية من جهة وتحقيق احتياجات سوق العمل من جهة أخرى. حيث أن المنظمات الحديثة لم تعد تهتم بالفرد غير المؤهل وغير الكفؤ، أصبحت تبنى على أساس إدارة الخبرة والكفاءات وذلك لأن أصحاب الكفاءات وأصحاب الخبرة والمهارات هم الذي يتحملون مسؤولية التغيير ويعملون على تحقيقه، وعليه أضحت الكفاءات المهنية تمثل أعلى مستوى من الميزة التنافسية في مختلف المؤسسات.

ونظرا لما تتسم به الدراسات في العلوم الاجتماعية عامة والعلوم السياسية على الخصوص بالنسبة وعدم ثبات المتغيرات الموجودة، ستم تحديد تعريفات واضحة وشاملة لكل من سياسة التكوين المهني التي هي جزء من السياسة العامة للدولة، وتعريف التكوين المهني-الكفاءات المهنية.

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى:

- المبحث الأول: ماهية التكوين المهني؛
- المبحث الثاني: مفهوم سياسة التكوين المهني؛
- المبحث الثالث: ماهية الكفاءات المهنية.

### المبحث الأول: ماهية التكوين المهني

يشكل التكوين المهني قطبا استراتيجيا يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى كل فئات المجتمع من خلال قيادة الفرد نحو نشاط مهني وفق مؤهلات ومعارف مكتسبة.

#### المطلب الأول: تعريف التكوين المهني

التكوين لغة: من الفعل كون، أي أحدث، صنع، أوجد الشيء<sup>1</sup>.

يعرف أيضا:

جاء في اللغة مصدرا للفعل كون أي شكل أو تكون = شكل.

متكون تعني الصنع، الإنشاء<sup>2</sup>.

#### اصطلاحا:

يعرفه بعض المختصين "مجموعة المعارف النظرية والتطبيقية في ميدان ما"<sup>3</sup>. يعرف أيضا "اعداد المتربصين وتدريبهم مهنيا وثقافيا وتربويا في فترة وجيزة"<sup>4</sup>.

هناك عدة تعاريف للتكوين من بينها:

التكوين: "عملية تعديل إيجابي تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية لإكسابه المعارف والخبرات التي يحتاجها، إضافة إلى المهارات التي تلزم لرفع مستوى كفاءة الإنتاجية وأدائه"<sup>5</sup>. هو عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة<sup>6</sup>. وهو مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر فهو يعني تغييرا إلى الأحسن أو تطويرا في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكياته واتجاهاته، وذلك

<sup>1</sup> قاموس الكافي للطلاب، عربي عربي، ط3، بدون بلد، ب.ت.ن، ص 56.

<sup>2</sup> خياط يوسف، معجم المصطلحات العلمية والفنية، بيروت: دار لسان العرب، ب.ت، ص 600.

<sup>3</sup> أورلسان رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، ط2، البلديّة: قصر الكتاب، ب.ت، ص 279.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 279.

<sup>5</sup> محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، القاهرة: مكتبة الحديث، 1986، ص 269.

<sup>6</sup> باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، ط2، مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006، ص 118.



يهدف إعداد الفرد إعداداً جيداً لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لمواجهة الاحتياجات المستقبلية<sup>1</sup>.

التكوين عبارة عن "نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني"<sup>2</sup>. وهو عبارة عن "مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة"<sup>3</sup>. وعرف أيضاً بأنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً"<sup>4</sup>.

### التعريف الإجرائي للتكوين:

هو عملية تهدف إلى تزويد الفرد بمجموعة من المعارف والخبرات في مجال معين وف برامج مدروسة وتحت إشراف مختصين، يهدف إلى تهيئة الفرد لأداء الأعمال التي سيقوم بها في المستقبل.

### المهنة:

لغة: معنى المهنة في اللغة العربية من الفعل مَهَنَ، يُمَهِّنُ، مَهْنًا، وتقول العرب مهنت الإبل أي حلبتها ومهنت الثوب أي جذبته<sup>5</sup>.

وتعرف المهنة بأنها "المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاط متخصص"<sup>6</sup>. وهي "العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع"<sup>7</sup>. وهي "العمل الأساسي المعتاد الذي ينقضه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة"<sup>8</sup>. وهي "تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل، يهدف إلى اشباع الحاجات الأساسية للأفراد"<sup>9</sup>. ومن هنا نستخلص مفهوم التكوين المهني بناء على تراكيب المفردات السابقة.

<sup>1</sup> كامل علي منولي عمران، إدارة الموارد البشرية، ط3، مصر: كلية التجارة، 2003، ص 101.

<sup>2</sup> لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ب. ط، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 9.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص ص 9-10.

<sup>4</sup> محمد سعيد أنور رضوان، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، 2003، ص 183.

<sup>5</sup> ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، المجلد الثاني، وضع حواشيه: ابراهيم شمس الدين، بيروت: دار الكتب العلمية، 1971، ص 491.

<sup>6</sup> E. Vcrete, Hughes, The sociological eye, Alidiné Atherton, bukchicago, 1971, P 183.

<sup>7</sup> كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، ب. ط، دار غريب للطباعة والنشر والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002، 143.

<sup>8</sup> جميل ميليديا، المعجم الفلسطيني، ط1، دار الكتاب اللبناني، 1973، ص 302.

<sup>9</sup> كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص 144.

يعرفه بول فولكي "اكتساب المعرفة وتنمية القدرات التي تحدد النجاح في فرع النشاط التي توجه إليه الأذواق الشخصية والتقليد العائلي ونصائح الموجهين"<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: مبادئ التكوين المهني

إن للتكوين المهني عدة مبادئ الواجب الالتزام بها تتمثل فيما يلي<sup>2</sup>:

- ✓ الشمولية: يجب أن يشمل التكوين المهني كل فئات المجتمع وهذا لتنمية مهاراتهم وخبراتهم دون حساب فئة على فئة أخرى.
- ✓ الاستمرارية: حيث أن التكوين المهني هو حلقة حيوية تتجه نحو اختيارات الفرد وفقا لمستوى معين، التخصص المناسب الذي يساهم في استمرارية نشاطه.
- ✓ الحداثة: حيث تكون مادة التكوين وأساليبه حديثة ومواكبة لكل ما يستجد في الميدان وأن يتكيف مع المستجدات والتغيرات الدورية وما هو جديد خاصة في عصر العولمة.
- ✓ الواقعية: بمعنى يجب وضع برنامج التكوين وفق ما تتطلبه قدرات الفرد وإمكانيات المؤسسة.
- ✓ الهادفية: يجب أن يكون التكوين هادفا وليس عشوائيا أي أن يخدم مصالح الفرد والمؤسسة بشكل مباشر.
- ✓ الاقتصاد: بحيث لا يكون البرنامج عبئا على ميزانية الدولة أو المؤسسة.

### المطلب الثالث: أهمية التكوين المهني

للتكوين المهني أهمية بالغة على مستوى الفرد أو المؤسسة وتتمثل فيما يلي:

- ✓ رفع الروح المعنوية حيث أن امتلاك المهارات اللازمة لأداء العمل تؤدي إلى زيادة شعور الأفراد بالأمن والاستقرار.
- ✓ تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة والمهارات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>بروكلي عبد الواحد، واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة باتنة، 2001-2002، ص ص 12-13.

<sup>2</sup>الحمزة منير، المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق (محاضرات) علم المكتبات والمعلومات نظم المعلومات والتكنولوجيا الحديثة LMD، الجزائر: دار الأملية للنشر والتوزيع، 2011، ص 125.

<sup>3</sup>عباس سهيلة محمد، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر، 2006، ص ص 187-188.

✓ تأهيل وتمكين الأفراد من أداء الأعمال الموكلة إليهم منذ البداية بشكل جيد<sup>1</sup>.

✓ زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي يؤدي إلى اكتساب الأفراد للمهارات والمعارف اللازمة لأداء مختلف الوظائف بكفاءة وفي وقت أقل.

✓ رفع مستوى القدرات الذاتية والدقة في الإنجاز<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: مفهوم سياسة التكوين المهني

بما أن التكوين المهني يعمل على تنمية المهارات وتطبيق المعارف على الواقع العملي، التي تتماهى مع التطورات الراهنة الذي يؤدي إلى خلق نوع من التنظيم والاستقرار المعرفي لدى الفرد، ولا يتأتى ذلك دون الوقوف أو الاستناد إلى سياسة واضحة ومبرمجة تعمل على تكريس مختلف البرامج والاستراتيجيات التي تكسب المتكون مختلف المهارات في تشخيص وتحليل العلاقات العامة الخاصة به من جهة وسيرورة مؤسسات التكوين المهني بطريقة منهجية وقانونية واضحة من جهة أخرى.

وعليه سنتطرق إلى مفهوم سياسة التكوين المهني.

#### المطلب الأول: تعريف سياسة التكوين المهني

##### 1. تعريف السياسة:

لغة: جاء معنى السياسة في معاجم اللغة العربية من الفعل ساس-يسوس سوسا أي روض وذل، والتي تعني القيام على الشيء بما يصلحه<sup>3</sup>.

اصطلاحاً: يعرفها محمد شلبي "السياسة هي العملية التي من خلالها تصنع القرارات"<sup>4</sup>.

#### التكوين المهني:

<sup>1</sup> عقيلي عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2009، ص 12.

<sup>2</sup> النجار فريد، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007، ص 305.

<sup>3</sup> ابن منظور، لسان العرب المحيط، مراجعة: عبد الله العلايلي، المجلد الثاني، بيروت: دار لسان العرب، ب.ت، ص 239.

<sup>4</sup> جبران مسعود، رائد الطلاب، ط5، بيروت: دار العلم للملايين، 1998، ص 465.

يعرف مكتب العمل الدولي التكوين المهني على أنه "مجموعة من الأنشطة الرامية إلى اكتساب المعارف والتأهيل والسلوكيات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة وفعالية"<sup>1</sup>. وهو "سلسلة من السلوك المبرمج أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً"<sup>2</sup>. ويعرفه عبد الرحمان عيسوي بأنه "يقصد بالتكوين المهني نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة"<sup>3</sup>.

### تعريف سياسة التكوين المهني:

هي جملة التدابير والخطط والإجراءات والقوانين التي ترسمها الدولة بهدف تطبيقها على مستوى قطاع التكوين المهني مع مراعاة حجم الطلب المتوفر من اليد العاملة في سوق العمل تحت اشراف هيئة مختصة وهي وزارة التكوين والتعليم المهنيين، التي تعنى بتحكيم وتنظيم سيرورة العمل في المؤسسات التابعة لقطاعها<sup>4</sup>.

### المطلب الثاني: أهداف سياسة التكوين المهني

تعمل سياسة التكوين المهني على تحقيق عدة أهداف والتي من بينها<sup>5</sup>:

- ✓ ضمان لكل شخص تكويناً مهنياً يؤهله لشغل منصب عمل.
- ✓ ترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد ادماجهم في الحياة العملية.
- ✓ ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهل لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال توفيرها على مختلف أنماط التكوين (تمهين، إقامي، ...).
- ✓ ضمان تكوين تكميلي لفائدة العمال والموظفين قصد تحسين مؤهلاتهم واثقان مهاراتهم بصفة متواصلة وفقاً لمتطلبات سوق الشغل والتطور التكنولوجي.

<sup>1</sup> بن بريج نذير، التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج: دراسة تشخيصية تقييمية للمنظومة التربوية في الجزائر من سنة 1962 إلى 2000، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2010، ص 107.

<sup>2</sup> محمد سعيد أنور رمضان، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003، ص 183.

<sup>3</sup> سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995-1996، ص ص 29-31.

<sup>4</sup> قويلج منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير علم الاجتماع، بسكرة، 2013-2014، ص 10.

<sup>5</sup> موقع وزارة التكوين والتعليم المهني: [www.mfep.gov.dz](http://www.mfep.gov.dz)

- ✓ تطوير وتحسين مردود المؤسسات الاقتصادية من خلال تحسين مستمر لمعارف ومؤهلات العمال وفق تطورات المهن.
- ✓ تزويد المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على التحكم في منصب الشغل.
- ✓ تدعيم التشاور والشراكة مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي والحركة الجمعوية لتكييف عروض التكوين مع متطلبات سوق العمل.

### المبحث الثالث: ماهية الكفاءات المهنية

يشير تعبير الكفاءات المهنية إلى القدرات والقابليات التي تتيح للفرد الاستمرار في أداء مهام وأنشطة تخصصه المهني بنجاح واقتدار في أقل زمن ممكن وبأقل قدر ممكن من الجهد والتكاليف. والكفاءات يمكن تمييزها بطرق أفضل من خلال سلسلة الخبرات المخططة والمؤسسة على احتياجات واهتمامات وأهداف طالب المهنة، وعليه نتطرق إلى تعريف الكفاءات المهنية.

### المطلب الأول: تعريف الكفاءات المهنية

**لغة:** الكفاءة (Compétence) في اللغة العربية تعني الاستغناء، فيقال كفى الشيء يكفيه فهو كافي، إذا حصل به الاستغناء عن غيره، والكفاية تعني الحد الأدنى للأداء المطلوب، وكفى فلان الأمر: قام فيه مقامه، ويقال: كفاه مؤونته، وكفى الله فلانا أي حفظه من كيده، واكتفى بالشيء: استغنى به وقنع، والاكتفاء الذاتي في الاقتصاد أن تستغني الدولة بإنتاجها عن الاستيراد من غيرها. نفهم من معنى الكفاية في اللغة العربية أن العامل سوف يستغني عن الاعتماد على الآخرين في حالة اكتسابه للكفاءات التي تمكنه من أداء عمله الذي يطلب منه، وفي هذه الحالة سوف يظهر كفاءته وقدرته بنوع من الاستقلالية والثقة حتى انهاء العمل<sup>1</sup>.

**اصطلاحاً:** عرفها محمد الصالح الحثروبي "عبارة عن مكتسب شامل يدمج قدرات ومهارات حركية ومواقف ثقافية اجتماعية تمكن المتعلم من حل وضعيات إشكالية في الحياة اليومية، إنها كذلك مجموعة

<sup>1</sup> سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاءات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراه علم النفس، جامعة سطيف، 2010، ص 21.

منظمة ووظيفة من المواد (معارف، قدرات، مهارات) والتي تسمح أمام جملة من الوضعيات بحل مشاكل وتنفيذ نشاطات وإنجاز العمل<sup>1</sup>.

هناك عدة تعاريف قدمت "للکفاءات المهنية" وهي كالتالي:

**الكفاءة** هي نظام من المعارف المفاهيمية الذهنية والمهارية التي يكتسبها الفرد<sup>2</sup>. والكفاءة هي مجموع ثلاث أنواع من المعارف معارف نظرية ومعرفة عملية (خبرة) وبعد سلوكي يستخدمها الفرد لانجاز مهامه بطريقة أحسن<sup>3</sup>.

**الكفاءة المهنية** "مجموع الاستطاعات المهنية للقيام بعمل معين في ظل ظروف معينة ومحددة"<sup>4</sup>. وهي "مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية التي يكتسبها الفرد في مجال مهني معين، إضافة إلى الخبرات والتجارب التي تمكن الفرد من الإحاطة بمشكل يعرض له ويعمل على حله"<sup>5</sup>.

#### الكفاءة المهنية كتعريف اجرائي

هي نظام من المعارف المفاهيمية والإجرائية المنتظمة بكيفية تجعل الفرد حين وجوده في وضعية معينة، فاعلا فينجز مهمة من المهام أو تلك الكفاءة المتعلقة بالوظائف المرتبطة بالمهنة التي يقوم بها الشخص وعندئذ يطلق على هذا الشخص بأنه كفاء.

#### المطلب الثاني: خصائص الكفاءات المهنية

تتميز الكفاءات المهنية بعدة خصائص وهي كالتالي<sup>6</sup>:

- الكفاءة عملية تتضمن عناصر أساسية، معارف، قدرات أو سلوكيات، مهارات.
- الكفاءة تتضمن أو ترتبط بمجال واحد (تخصص معين).

<sup>1</sup> أمين أنور الخولي، الرياضة والمجتمع، ط1، القاهرة، مصر: عالم المعرفة، 1998، ص 39.

<sup>2</sup> André Guillet, Développer les compétences, 2éme édition, Paris: E.S.F édition, P 13.

<sup>3</sup> جلال ابراهيم العيد، إدارة الأعمال: مدخل اتخاذ القرارات زبناء المهارات الإدارية والمديرين-وظائف الإدارة-المهارات الإدارية، الاسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2003، ص 20.

<sup>4</sup> Daniel Pamartin, Gérer par les compétences ou comment réussir autrement, Paris: Edition management société (EMS), 1999, P 36.

<sup>5</sup> Renald Legendre, Dictionnaire actuel de l'éducation, Montréal, 1998, P 11.

<sup>6</sup> لطرش عماد وآخرون، التربية البدنية ومكانتها في تحقيق التربية العامة في ظل منهاج المقاربة بالكفاءة في الطور الثانوي، 2010، ص 41.

- الكفاءة المهنية تتعلق بالمادة أو بعدة مواد أي أن الكفاءات متناسبة مع مشكلات تتصل بالمادة الواحدة. كفاءة: قيادة وصيانة آليات الورشات.
- تقوم الكفاءة على أساسين هما: 1/ نوعية الإنجاز في العمل
- 2/ نوعية التنمية المحصل عليها
- هي مكتسبة للفرد لا يولد الفرد كفوًا لأداء نشاط معين<sup>1</sup>.
- ذات غاية حيث أنه يتم تشغيل معارف مختلفة قصد تحقيق هدف محدد أو تنفيذ نشاط معين، فالشخص يكون كفوًا إذا استطاع تأدية نشاط بصفة كاملة بكل تفاعلية وديناميكية<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: أنواع الكفاءات المهنية

للکفاءات المهنية عدة أنواع تتمثل فيما يلي<sup>3</sup>:

- الكفاءات المعرفية: والتي تشير إلى المعلومات أو المهارات الضرورية لأداء الفرد في شتى مجالات عمله.
- الكفاءات الأدائية: والتي تشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها الفرد، وتتضمن المهارات النفسية، الحركية، وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقا من مهارات معرفية.
- الكفاءات الإنتاجية: والتي تشير إلى أثر أداء الفرد لكفاءة السابقة في ميدان عمله.
- الكفاءات الوجدانية: والتي تشير إلى استعدادات الفرد وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته، وهذه الكفاءات تغطي جوانب متعددة مثل حساسية الفرد وثقته بنفسه واتجاهه نحو المهن.

<sup>1</sup>موساوي زهية، خالد خديجة، نظرية الموارد والتجديد في التحليل الاستراتيجي للمنظمات، الكفاءات كعامل لتحقيق الأداء المتميز، مداخلة مقدمة للمؤتمر الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 2005، ص 9.

<sup>2</sup>المرجع نفسه.

<sup>3</sup>سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراه علم النفس، سطيف، 2010، ص 22.

### خلاصة:

يعد التكوين المهني من الحاجات الأساسية للفرد حيث بدونها لا يمتلك القدرة على التفاعل مع الوسط المهني، اذ يعد إحدى ركائز البناء ودعامة للمجتمع عكس ما كان عليه سابقا حيث كان يعد وسيلة لتلبية الاحتياجات من القوى العاملة فقط، بل مطلبا مستمرا طبقا لحاجات الأفراد وهذا لاكتسابهم لمختلف الكفاءات المهنية عبر كافة المجالات التي تساعد في حياتهم اليومية بصفة خاصة بصفة عامة.

حيث أن الهدف الأساسي للتكوين المهني هو تنمية قدرات الفرد وتطويرها وتكوينها وامتوج بشهادة وهذا لضمان حرفة واكتساب كفاءة مهنية حتى يتسنى لهم الدخول إلى عالم الشغل.



## الفصل الثاني:

# سياسة التكوين المهني في الجزائر

## تمهيد:

إن قطاع التكوين المهني في الجزائر سجل أشواطاً هامة في الكثير من المجالات، مما يتوافق مع احتياجات الاقتصاد الوطني، وما يميز التكوين المهني هو قدرته على توفير الكفاءات المهنيّة المؤهلة الضرورية في ظل التحولات الجذرية التي يشهدها العالم عبر مختلف المستويات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، وأمام التحديات الكبيرة التي أفرزها التطور العلمي والتكنولوجي السريع، مما يستدعي من الوزارة المعنية بانتهاج عدة آليات وتبني استراتيجيات لتعزيز المكتسبات والنهوض بقطاع التكوين المهني.

من خلال الرفع من مستوى التكوين والارتقاء بنوعيته، وتكييف وتحسين محتويات البرامج التكوينية وتحسين مستوى المعارف وكفاءات المكونين وتعزيز الترابطات داخل الأوساط المهنية.

ومن هذا المنطلق سنتطرق إلى:

- المبحث الأول: نشأة التكوين المهني في الجزائر
- المبحث الثاني: الآليات المنتهجة في قطاع التكوين المهني في الجزائر
- المبحث الثالث: استراتيجيات وبرامج قطاع التكوين المهني لتنمية وإدماج الكفاءات المهنية

المبحث الأول: نشأة التكوين المهني في الجزائر

شهدت الجزائر عدة مراحل تاريخية وقد مست شتى المجالات من بينها قطاع التكوين المهني، هذا الأخير عملت الدولة الجزائرية على تعزيز مكانته كبناء اجتماعي يؤثر ويتأثر بغيره من الأبنية المجتمعية لتكوين مجتمع متكامل، وترقيته كقطاع عام وهادف، الذي يسعى إلى تحسين جودة الأداء الحرفي والمهاري، وإعداد أفراد لهم مكانة فعالة في المجتمع لتحقيق التنمية الاقتصادية والبشرية.

المطلب الأول: أهم المراحل التاريخية التي مر بها قطاع التكوين المهني في الجزائر

ومن بين أهم المراحل التاريخية التي مر بها قطاع التكوين المهني في الجزائر نذكر ما يلي:

1. الفترة الأولى من الاستقلال إلى 1979: تتميز هذه المرحلة بما يلي<sup>1</sup>:

- تميزت هذه المرحلة بقلّة الهياكل المخصصة لاستقبال المكونين بحيث لم يكن هناك إلا حوالي 25 هيكل استقبال 5000 مقعد بيداغوجي وحوالي 6000 متكون، وفي ظل هذه الظروف اتخذت عدة إجراءات لخلق هياكل استقبال جديدة وإيجاد الإطارات اللازمة التي يمكنها الاشراف على النواحي التقنية والبيداغوجية من خلال إضافة مهن وتخصصات جديدة في المجالات التي تحتاجها التنمية.
- إعادة فتح وتشغيل المؤسسات التي تركها الاستعمار.
- ثم إنشاء محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات لمجلس وطني استشاري للتكوين المهني وهذا عام 1962، وفقا للأمر رقم 63-337 المؤرخ في 02 ديسمبر 1964.
- بناء مراكز جديدة.
- تم فتح اختصاصات جديدة تستجيب للاحتياجات الاقتصادية.
- إنشاء مدارس مهنية تابعة للشركات الوطنية المتخصصة.
- وبمقتضى الأمر 106/67 المؤرخ في 1967/12/26 تم إنشاء معاهد للبناء والأشغال العمومية.
- إعطاء الفرصة للتكوين لكل طبقات وفئات المجتمع وهذا عكس ما جاءت به سياسة ديغول الذي كان يعطي الفرصة للطبقة البرجوازية للتكوين.

<sup>1</sup> بلعباس محمد، المزهري في التاريخ المعاصر، 3، الجزائر: دار هومة، 1997، ص 189.

2. الفترة الثانية من 1970 إلى 1980: سميت هذه المرحلة مرحلة توسيع الاقتصاد والحاجة للتكوين المهني حيث امتازت بظهور المخطط الرباعي الأول 70-73 الذي حدد مجال تخر التكوين المهني بفئة الشباب الراسبين في المنظومة التربوية، تكوينهم مهنيا حسب متطلبات الاقتصاد والاستعمال الأمثل للطاقة وإمكانيات هذه الفئة لمساعدتهم في الاندماج في عالم الشغل<sup>1</sup>.

كان هدف المخطط الرباعي الأول هو تحقيق انشاء 1700 منصب تكويني، بينما توجهت أنظار المخطط الرباعي الثاني إلى انشاء 25000 منصب خلال انشاء 82 مركز، وقد بلغ تعداد المتربصين 30000 متربص نهاية 1979. ومن أهم إنجازات هذه الفترة ما يلي:

- صدور نصوص قانونية تضم القانون الأساسي لمراكز التكوين بمقتضى المرسوم رقم 114/74 المؤرخ في 10/06/1974.
- ادماج موظفي قطاع التكوين المهني في الوظيف العمومي.
- عام 1975 تقدر بناء وتجهيز 100 مركز تكوين مهني لتدريب الأعداد لكافية ونوعا من الكوادر والفنيين اللازمين لإنجاز المشاريع الصناعية المبرمجة.
- انشاء جهاز وطني للتكوين المهني في بداية سنة 1980 مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية والتخفيف من آثار إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة وتوفير قدرات تكوين أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة من المطرودين من النظام المدرسي من جهة أخرى.
- ثم أيضا انشاء عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية للتكفل بالطلب الاجتماعي المتزايد واستمرت هذه الوضعية إلى غاية نهاية التسعينات<sup>2</sup>.
- تم انشاء معاهد عليا للتكنولوجيا ومدارس عليا ومؤسسات أخرى للتكوين تابعة لقطاعات الفلاحة والطاقة والصناعة والمالية والتعليم والصحة...إلخ.
- توسيع القدرات التي لم تكن تتجاوز 60 مؤسسة لا يتعدى عدد مناصب التكوين بها 30000

<sup>1</sup>بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص 73.

<sup>2</sup>Derahmoune Hilal, Adéquation de la formation professionnelle et de l'emploi, Mémoire de magister, Université d'Alger, 1998, P 12.

- منصب وكذا إقامة شبكة فعلية من الهياكل المكلفة بتزويد الاقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة اللازمة لسير العمل<sup>1</sup>.

3. الفترة الثالثة من 1980 إلى 1990: سميت هذه المرحلة بفترة توسيع التكوين المهني، ميز بداية الثمانينات ظهور المخطط الخماسي والذي قدر الحاجة لليد العاملة المؤهلة والتي يجب تكوينها خلال الفترة المخططة 1980-1984 6643000 عون من بينهم 403000 عامل مؤهل، ولقد قدر الطلب الاجتماعي على التكوين على أساس تسرب الشباب من المنظومة التعليمية بين 1979 و سنة 1980 365000 متكون و 505000 متكون سنة 1983 و سنة 1984، ولا يندرج ضمن هذه الاحصائيات مخزون الشباب المطرودين قبل عام 1979 والذين من المحتمل أنهم كانوا يبحثون عن التكوين<sup>2</sup>.

وقد تحقق خلال هذه الفترة ما يلي:

- استقلالية التكوين المهني بإنشاء وزارة خاصة به.
- إنشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل التراب الوطني من أجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنويع شعب التكوين الموجودة.
- إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 81-07.
- إنشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 81-307 المؤرخ في 26/12/1981.
- إنشاء مراكز للبحث والدراسة عن بعد CNEPD.
- إنشاء أنماط متعددة للتكوين.
- توسيع الاختصاصات.
- ظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 90-117.
- انشاء هيئة تفتيش مهني لمتابعة مختلف النشاطات البيداغوجية والإدارية.
- بناء وتجهيز 300 مركز للتكوين المهني والتمهين وانشاء ستة معاهد تكوين مهني متخصصة حسب الفروع المهنية مكلفة بتكوين وتحسين مستوى المكونين<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> الهاشمي عبد القادر، التكوين المهني في أقطار المغرب العربي وجدواه الاقتصادية والاجتماعية، الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1992، ص 57.

<sup>2</sup> وثيقة إعلامية داخلية، كتابة الدولة للتكوني المهني، ديسمبر 1980، ص 14.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 15.

4. الفترة الرابعة من 1990 إلى 2000 (مرحلة اقتصاد السوق): تميزت هذه الفترة بعدة إنجازات يمكن تلخيصها كما يلي:

- تراكم ديون الجزائر التي بلغت سقا قدره 33 مليار دولار، ضف إلى ذلك اعتماد أموال ضخمة لمكافحة الإرهاب مما أثر سلبا على كل القطاعات بدون استثناء.
- عدم استقرار من الناحية السياسية والاجتماعية نتيجة فتنة وطنية دامت عشرية كاملة أدت إلى تدهور كل نواحي الحياة، وحرق العشرات من هياكل التكوين المهني.
- بلغت شبكة التكوين سنة 1999، 439 مركزا للتكوين المهني والتمهين 90.33% و 201 ملحقة تابعة لها، 41 معهدا وطنيا متخصصا في التكوين و 6 معاهد للتكوين المهني<sup>1</sup>.

5. الفترة الخامسة من 2000 إلى 2018: بلغ عدد المراكز والمعاهد التابعة لوزارة التكوين المهني 900 هيكل في سنة 2006، ما بين مركز ومعهد، بطاقة استيعاب إجمالية قدرها 650000 موزعة على كل صيغ التكوين.

أهداف هذه المرحلة:

- تحقيق هدف استراتيجي وهو تجنب مخرجات نظام تربوي بدون تأهيل.
- دمج بعض الحرف الجديدة وتطوير الحرف التقليدية الموجودة مع تنظيم وتطوير ما يعرف بالتكوين المستمر، وذلك لتقوية علاقة التكوين المهني مع النظام التربوي ومع المحيط الاقتصادي.
- وبلغت مؤسسات التكوين المهني 878 مؤسسة نهاية 2005، موزعة ما بين التكوين المهني ومراكز التكوين المهني والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين الوطني مسجلة بذلك تطورا ملحوظا باستثناء معاهد التكوين المهني التي بقي عددها ثابتا، حيث لم يتجاوز 06 معاهد.
- حيث عقد المؤتمر الوطني الأول حول التكوين المهني عام 2007 تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتكوين المهني قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين المهني كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 22.

- عام 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين المهني<sup>1</sup>.
- كما شهد عام 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم انشاء خلايا الارشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين، وكذلك اللجنة الولائية المشتركة<sup>2</sup>.
- هذا وقد شهد قطاع التكوين المهني اهتماما كبيرا على مستوى برامج مخططات عمل الحكومة فقد خصص برنامج توطيد النمو الاقتصادي للفترة من 2011-2014 حوالي 350 مليار دينار جزائري، من المبلغ الإجمالي للبرنامج لمرافقة الادمج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم انشاء المؤسسات المصغرة<sup>3</sup>.
- حيث شهد عام 2014 ترقية واضحة لقطاع التكوين المهني من خلال برنامج عمل الحكومة التي دعت من خلاله:

- ✓ تحسين مستوى كافة المستخدمين وتأهيلهم لا سيما منهم المكونين.
- ✓ انشاء مراكز امتياز في مجالات الفلاحة والبناء والطاقات المتجددة القائمة على المعرفة.
- ✓ تجسيد المعنى الرامي إلى تحسين نوعية النشاط البيداغوجي والتسيير الإداري والمالي.
- ✓ تزويد مؤسسات قطاع التكوين المهني بشبكات الانترنت.
- ✓ تعزيز علاقة الشراكة مع القطاع الاقتصادي من خلال:
  - فتح شبكة الهندسة البيداغوجية أمام مؤسسات القطاع الاقتصادي<sup>4</sup>.
  - تكثيف عروض التكوين مع احتياجات سوق العمل من خلال تعزيز التشاور والشراكة مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي والحركات الجمعوية.
- ✓ مخطط عمل الحكومة لسنة 2017 حيث حمل في حيثياته انطلاقا من مبدأ أن التحول نحو اقتصاد متنوع وتنافسي سيؤدي إلى رفع قيمة أداة التكوين المهني، حيث ركزت الحكومة على:

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

<sup>2</sup>أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ع2، 2012، ص152.

<sup>3</sup>الأمير عبد القادر، آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر: دراسة تحليلية تقييمية، مجلة النور للدراسات الاقتصادية، مج3، ع4، 2017، ص110.

<sup>4</sup>موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الجزائر، [www.mefp.dz](http://www.mefp.dz) سبتمبر 2017، ص131.

1/ تعزيز عروض التكوين في القطاع باتجاه فئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وكذا المحبوسين.

2/ وضع إطار قانوني جديد للتكوين من خلال التمهين وكذا إعداد إطار قانوني وتنظيمي ملائم موجه للتكوين المتواصل.

3/ توسيع شبكة منشآت التكوين المهني أكثر فأكثر لا سيما من خلال تطوير مراكز الامتياز بالشراكة مع المؤسسة وفق التخصصات المطلوبة بما يتماشى والتطور العالمي للتقنيات والمهني.

خلال سنة 2018، شهد قطاع التكوين المهني اشراك المؤسسات الاقتصادية في استقبال المتربصين والمتمهين باعتبارها فضاء متميز لاكتساب المؤهلات والكفاءات المهنية مما يزيد من فرص ادماج وتشغيل المتخرجين، كما شهد القطاع توسيع للشعب وتنويع وتحديث مختلف التخصصات من خلال توسيعها من 22 إلى 23 شعبة مهنية تتضمن 478 تخصصا من بينهم 54 تخصصا جديدا وذلك نتيجة الانفتاح على المحيط الاقتصادي والشراكة مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين<sup>1</sup>.

تم توفير سنة 2018، 400000 ألف مقعد بيداغوجي جديد إضافة إلى المناصب المشغولة والمقدرة 350000 مقعد مشغول.

برمجة 440 تخصص من أصل 478 تخصص التي يوفرها القطاع في العديد من المجالات لاسيما التخصصات المتعلقة بالصناعات التحويلية للمواد البلاستيكية، تسيير وترميم القنوات، صيانة الطرقات، الطاقات المتجددة والرقمنة.

برمجة 17500 مقعد بيداغوجي لتأهيل الفئات الخاصة، المعاقين جسديا.

برمجة 110 تخصصا وتوفير 118000 مقعد بيداغوجي للتكوين التأهيلي، محو الأمية، المرأة الماكثة بالبيت، الوسط الريفي....

بلغت الشبكة الوطنية للمؤسسات التكوينية لسنة 2018، 1295 مؤسسة، أي بارتفاع قدره 67 مؤسسة مقارنة بسنة 2017<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>رسالة وزير التكوين والتعليم المهني، محمد مباركي، دخول فيفري 2019.

<sup>2</sup>نفس المرجع.



المطلب الثاني: مؤسسات التكوين المهني في الجزائر

- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني **INSEP**: تتميز بطابعها الوطني وهي موزعة عبر معظم ولايات الوطن وتحتوي على ملحقات وكذا فروع منتدبة وكذا تخصص المعاهد الوطنية في واحدة من الشعب المهنية، وهي مكلفة بضمان تكوينات المستوى الخامس متوجة بشهادة تقني سامي **BTS**، هدفها تقديم خدمات بيداغوجية وتقنية وتطوير التكوينات، وبالتأكيد على العلاقة مع الشركات والمؤسسات العمومية والخاصة ورسكلة المكونين وأساتذة التكوين.
- مراكز التكوين المهني والتمهين **CFPA**: تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين بضمان تكوينات في المستويات الأولى، الثاني، الثالث والرابع وهي موزعة عبر 48 ولاية تتميز بطابعها المحلي، كما تتوفر على فروع منتدبة هدفها تقريب العروض من طالبي التكوين وهي مؤسسات ذات طابع إداري.
- المؤسسات الخاصة للتكوين المهني: توفر في مجملها تكوينات متخصصة في بعض الشعب والتخصصات وتتوج هذه التكوينات: شهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين وهذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات الخاصة في الامتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني، شهادة تأهيلية متعلقة بالمؤسسة الخاصة بالتكوين المهني بالنسبة للتكوينات التأهيلية.
- المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين **INEFP**: مقره الجزائر العاصمة وهي مؤسسة وطنية تهتم بتكوين وتحسين مستوى الإطارات وتطوير الوسائل البيداغوجية. تتميز بطابع وطني ومن مهامه: تصميم برامج التكوين والتعليم المهني، ترقية مناهج وطرق التعليم وتطويرها، القيام بالدراسات والبحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية.
- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل **FNAC**: تتمثل المهمة الأساسية للصندوق في التمهين المتواصل وتنكف أيضا بما يلي: تسيير الموارد المالية تحت تصرفه، دراسة وفحص مشاريع برامج التكوين المفتوحة للتمويل من طرف الصندوق، إبداء الرأي حول مشاريع برامج التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل المفتوحة للتمويل والمقدمة طبقا للقوانين المحددة.
- مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات **CERPEQ**: يقوم بمختلف المهام الآتية: إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول تطور المهن والحرف والتأهيل من جهة وحول الاندماج المهني من جهة أخرى، إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول شروط انشاء التأهيلات من خلال أنماط التكوين المهني وأنظمتها المختلفة، إعداد ووضع نظام مراقبة خريجي قطاع التكوين المهني، إعداد كل الدراسات وإنجاز جميع البحوث التي من شأنها أن تقدم الفائدة لصالح قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

- معاهد التكوين والتعليم المهنيين IFP: وهي عبارة عن مؤسسات عمومية ذات طابع إداري محلي وطني. عدد معاهد التكوين والتعليم المهنيين (06) وهي متخصصة حسب الشعب المهنية كما يلي:

- معهد بير خاد (الجزائر): تقنيات الإدارة والتسيير، الحرف التقليدية.
- معهد عنابة: الانشاءات المعدنية، الانشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية.
- معهد المدية: ميكانيك المحركات والآليات.
- معهد ورقلة: الزراعة وصناعة الأغذية الزراعية.
- معهد سطيف: البناء، الأشغال العمومية، البيئة.
- معهد سيدي بلعباس: الكهرباء، الإلكترونيك، التبريد.

ومن مهامه: المشاركة في انجاز البرامج البيداغوجية وتحسينها، ضمان التكوين وتحسين المستوى وإعادة تأهيل المكونين ومستخدمي التسيير وأعاون الصيانة لمؤسسات التكوين المهني.

✓ **الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر INDEFOC:** من بين مهامه ما يلي: ضمان تطوير وترقية التكوين المستمر، التدعيم البيداغوجي والتقني للمؤسسات الاقتصادية في اطار برامج التكوين والرسكلة لفائدة العمال والموظفين، تنظيم وإنجاز حصيلة الكفاءات حسب طلبات كل من الأفراد، المؤسسات الاقتصادية الخاصة، المؤسسات الاقتصادية العمومية، المستخدمين العموميين والخواص.

✓ **المؤسسات الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني ENEFP:** وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، ومن بين المهام التي تقوم بها هذه المؤسسات ما يلي: التنظيم والمراقبة التقنية لصيانة التجهيزات وتزويد مؤسسات التكوين المهني بقطع الغيار الضرورية للصيانة، المساهمة مع مؤسسات الدعم التقني والتربوي في إعداد وتكييف برامج ومخططات التجهيز، التكفل بتحديد التجهيزات حسب الاحتياجات والوسائل المتوفرة، اقتناء، توزيع وتركيب التجهيزات وكذا الأدوات الموجهة لمؤسسات التكوين المهني<sup>1</sup>.

#### المطلب الثالث: أنماط التكوين المهني

تسعى سياسة التكوين المهني إلى الوصول قدر المستطاع إلى تحقيق الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب على التكوين المهني وفق المستويات التأهيلية المتاحة وهذا لضمان التكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين (المتكونين) ولهذا تعمل على توفير مختلف الأنماط المناسبة لكل مستوى وهي كالتالي:

<sup>1</sup> موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين: [www.mfep.dz](http://www.mfep.dz)

1. **التمهين:** هو نمط من أنماط التكوين المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني، يتم هذا النمط من التكوين من خلال امضاء عقد بين المستخدم (المؤسسة) والمتمهن، ويعبر هذا النمط عن نمط التكوين المباشر للمتربص في الوسط المهني الواقعي. إن نمط التمهين يكتسي أهمية بالغة حيث:

- ✓ يضمن تكوين ذو نوعية، نظرا لتنظيمه في موقع العمل تحت اشراف حرفيي ومعلمي التمهين.
  - ✓ يوفر نسبة مرتفعة قابلة للاندماج المهني.
- والفئة المعنية بالتمهين: يتم الالتحاق بنمط التمهين لكل الفئات (ذكر-إناث) يتراوح سنهم من خمسة عشر سنة إلى خمسة وثلاثين سنة عند تاريخ امضاء عقد التمهين.
- عقد التمهين: هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام للمتمهن مقابل التزام هذا الأخير بالعمل لديها خلال فترة التمهين لاكتساب المعارف الضرورية للمهنة.
- ✓ يكون عقد التمهين مكتوبا وموقعا من قبل المستخدم والمتمهن وولييه الشرعي ويسجل من قبل المجلس الشعبي البلدي لمكان التمهين وتصادق عليه المؤسسة المكونة.
  - ✓ يتم الجانب التطبيقي للتمهين في المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة، المؤسسات ذات الطابع الإداري، الحرفيين، أما الجانب النظري فيجري داخل مؤسسات التكوين المهني التي تقدم الدروس النظرية<sup>1</sup>.

2. **التكوين المهني عن بعد Formation dit à distance:** وهو نمط آخر يفتح مجال التكوين لكل الشرائح والفئات عن طريق المراسلة أي تقديم الدروس التكوينية عن طريق البريد وتصل إلى مقر سكن المسجلين وتخضع في نفس الوقت لتقييمات دورية على مستوى المؤسسة، ويتم التسجيل عن طريق مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد.

3. **التكوين عن طريق الدروس المسائية La formation dit en cours du soir:** وهي دروس تقدمها مختلف المؤسسات التكوينية في آخر النهار أي بعد الانتهاء من الدوام القانوني للعمل، تتم بطريقة منظمة ومواقيت مدروسة ويناسب هذا النمط الموظفين والعمال بعد الانتهاء من عملهم والذين يرغبون في اكتساب تأهيلاً للرفع أو تحسين مستواهم.

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لقانون رقم 09/14 المؤرخ في 09/04/2014 المعدل والمتمم للقانون رقم 07/81 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتمهين.

4. التكوين المتواصل **La formation continue**: هو نمط يقدم الفرصة لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى أيضا بالتكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط من التكوين هو ضمان تحسين الكفاءات وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج اذ يسمح هذا النمط من التكوين ب:
- ✓ ضمان تحسين ورفع القدرة الإنتاجية والقدرة على التنافس في المؤسسات الإنتاجية الصناعية.
  - ✓ ضمان الترقية الاجتماعية والمهنية للأفراد لتحقيق اندماج اجتماعي فعال وإيجابي<sup>1</sup>.
5. النمط الإقامي **Formation résidentiel**: يتم هذا النمط داخل المؤسسة التكوينية طيلة فترة التربص (المدة القانونية)، يكون المتربصون نظريا وتطبيقيا داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، وتتمثل في مراكز التكوين المهني والتمهين CFPA والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين والتعليم المهنيين<sup>2</sup>.

#### المطلب الرابع: مستويات التكوين المهني في الجزائر

يتوج التكوين المقدم في مؤسسات التكوين المهني بعنوان التأهيلات المهنية النهائية عقب كل تكوين أولي أو مستمر استنادا إلى مستويات التأهيل المحددة كما يلي<sup>3</sup>:

1. المستوى الأول: يتم فيه تأهيل عمال متخصصين، يطابق وظائف تستلزم معارف نظرية وتطبيقية جزئية تمكن من أداء عدد محدود من مهام عمل ذي تأهيل تحت المراقبة الدائمة لمسؤول مباشر. ويتحصل في هذا المستوى على شهادة التكوين المهني المتخصص.
2. المستوى الثاني: تأهيل عمال وأعاون مؤهلين يطابق وظائف تتطلب معارف نظرية وتطبيقية تمكن من أداء تأهيلي تحت اشراف أحد المسؤولين. ويتحصل على شهادة الكفاءة المهنية.
3. المستوى الثالث: تأهل عمال وأعاون ذوي درجة عالية من التأهيل يطابق وظائف تتطلب معارف نظرية وتطبيقية واسعة تمكن من التحكم في التقنيات الضرورية لانجاز مهام عمل ذي تأهيل، كما تسمح بتنظيم عمل ما أو بتنسيق عمل مجموعة محدودة من العمال. ويتحصل على شهادة المهارة المهنية.

<sup>1</sup>جنفال أمزيان، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومة للطباعة والنشر، 2003، ص 9.

<sup>2</sup>Guide des offres de formation des centres de formation professionnelle et d'apprentissage (CFPA). 1996. P 5.

<sup>3</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 77/99 المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 11 أفريل 1999، المتضمن تنظيم التكوين والامتحانات المهنية وتوزيع ذلك.

4. المستوى الرابع: تأهيل أعوان مهرة وتقنيين يطابق وظائف يتطلب معارف نظرية وتطبيقية لقدرات التنظيم من شأنها أن تمكن من التحكم في تقنية مهنية بسيطة أو جزئية ضرورية لتصور عمل تأهيلي واعداده وانجازه تحت إشراف اطار سام. ويتحصل على شهادة تقني.
5. المستوى الخامس: تأهيل تقنيين سامين يطابق وظائف تتطلب معارف نظرية وتطبيقية واسعة تمكن من المشاركة في تصور هام عمل تأهيلي وانجازها تحت اشراف تقني سامي. ويتحصل على شهادة تقني سامي.

الجدول رقم (01): مستويات التكوين المهني والشهادات الممنوحة

مستوى التكوين	الشهادة الممنوحة	الأصناف	شروط الالتحاق
المستوى الأول	C.I.P.S شهادة التكوين المهني المتخصص	عامل متخصص	معرفة القراءة والكتابة لنهاية مرحلة التعليم الابتدائي
المستوى الثاني	C.A.P شهادة الكفاءة المهنية	عامل مؤهل	مستوى الرابعة متوسط + اختبار القبول
المستوى الثالث	C.M.P شهادة التعليم المهني	عامل عالي التأهل	مستوى الأولى ثانوي + اختبار القبول
المستوى الرابع	T.C شهادة تقني	تقني	مستوى الثانية ثانوي + اختبار القبول
المستوى الخامس	T.C.S شهادة تقني سامي	تقني سامي	مستوى الثانية أو الثالثة ثانوي + اختبار القبول

المصدر: من إعداد الطالبة.

المطلب الخامس: تسيير شهادة التكوين المهني

تسعى وزارة التكوين المهني جاهدة إلى التسيير الجيد لشهادات التكوين المهني والتي تتمثل كما يلي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لقرار الوزاري رقم: 99/69 المؤرخ في: 05 شعبان 1420 الموافق لـ 13 نوفمبر 1990 المحدد لشكل ومحتوى شهادة التكوين المهني وكيفية تسليمها.

✓ لقد حدد المرسوم التنفيذي 77/99 المؤرخ في 11/04/1999 المتضمن تنظيم التكوين والامتحانات المهنية وتوزيع ذلك في المادتين 9 و11 نوع هادة التوزيع التي تقدمها المؤسسات العمومية للتكوين المهني.

1/ شهادة نجاح مؤقتة: تعتبر شهادة النجاح المؤقتة التي نص عليها القرار الوزاري رقم 69 المؤرخ في نوفمبر 1999 في المادة 09 كإجراء يهدف إلى:

- تمكين المترشحين الناجحين نهاية التكوين أو الامتحانات المهنية من الحصول على شهادة النجاح في أسرع وقت ممكن في انتظار الحصول على شهادة النجاح النهائية.
- اعطاء متسع من الوقت للمديريات الولائية المكلفة بالتكوين المهني والمؤسسات التكوينية للإعداد الجيد والمضبوط لشهادة التكوين المهني.

2/ طبع شهادة النجاح المؤقتة: يقوم المدير الولائي المكلف بالتكوين المهني بما يلي:

- التنسيق فيما بين المؤسسات التابعة لإقليم ولايته لطبع الكمية اللازمة من الشهادات المؤقتة بمراعاة الشكل المنصوص عليه.
- ضمان توزيع وتواجد الشهادات في كل المؤسسات.
- السهر على وضع سجل خاص لتسيير هذه الشهادات.

3/ تسليم شهادات النجاح المؤقتة: يقوم مدير مؤسسة التكوين المهني بما يلي:

- إعداد وتوقيع شهادات النجاح المؤقتة لكل المترشحين الناجحين.
- السهر على تسليم شهادة النجاح في مدة أقصاها 30 يوما من تاريخ اعلان النتائج.
- وضع ومراقبة تسيير سجل تسليم الشهادات.

4/ سجل تسيير شهادات النجاح المؤقتة: تدون فيه المعلومات الخاصة بالناجحين لكل الأنماط، يرقم ويوقع من طرف مدير المؤسسة، ويضم المعلومات التالية:

- اسم ولقب المتربص الناجح.
- تاريخ ومكان الميلاد.
- تاريخ بداية ونهاية التكوين.
- الاختصاص والمستوى التأهيلي.

- نمط التكوين.
  - رقم وتاريخ محضر المداولات.
  - رقم تسجيل شهادة النجاح المؤقتة.
  - امضاء وتاريخ استلام الشهادة للمعني.
- تسلم مؤسسات التكوين المهني الشهادات التالية:

- ✓ شهادة التكوين المهني المتخصص.
- ✓ شهادة الكفاءة المهنية.
- ✓ شهادة المهارة المهنية.
- ✓ أهلية تقني.
- ✓ أهلية التقني سامي.

#### المبحث الثاني: استراتيجيات قطاع التكوين المهني لتنمية وادماج الكفاءات المهنية

لضمان حسن سير المؤسسات التكوينية ورفع مردوديتها وتحسين نوعية التكوين تبذل الدولة مجهودات جبارة لبناء استراتيجيات فعالة لتنمية الكفاءات المهنية (المكونين)، وهذا من خلال انشاء عدة لجان وخلايا للتكفل ومرافقة مختلف الفئات الاجتماعية من طالبي التكوين.

#### المطلب الأول: خلية الارشاد والتوجيه والمرافقة للشباب لدى مؤسسات التكوين<sup>1</sup>

##### 1. تعريفها:

تمثل خلية الارشاد والتوجيه في مؤسسة التكوين المهني فضاء لاستقبال أو إعلام طالبي التكوين والتربصين والتلاميذ والمتمهين بهدف تسهيل إدماجهم المهني أو مساعدتهم في انشاء نشاطهم الخاص.

##### 2. مهامها: تكلف خلية الارشاد والتوجيه بالمهام التالية:

- استقبال واعلام وتوجيه الشباب حول عروض التكوين المهني والمهن ومختلف أجهزة التشغيل وانشاء النشاطات.
- مرافقة المتربصين، التلاميذ والمتمهين خلال فترة تكوينهم.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 333/11 المؤرخ في 21 شوال 1432 الموافق لـ 19 سبتمبر 2011 المحدد لكيفيات انشاء خلايا الارشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني.

- مرافقة المتربصين خلال عملية البحث عن شغل وتحقيق مشروعهم المهني.
- ارشاد الشباب والسهر على توجيههم لاختيار تكوينهم والنشاط الموافق للمجال الذين تكونوا فيه.
- إعداد برنامج لمختلف النشاطات.
- تنظيم ملتقيات وأيام دراسية حول المسائل المتعلقة بالمساعدة على الإدماج المهني للشباب.
- اقتراح كل تدبير يحفز الإدماج المهني والتطور الاقتصادي والاجتماعي للولاية.
- اعداد حصيلة نشاطاتها.
- إعداد نظامها الداخلي.

### 3. تشكيلها: تتشكل خلية الارشاد والتوجيه من الأعضاء التالية:

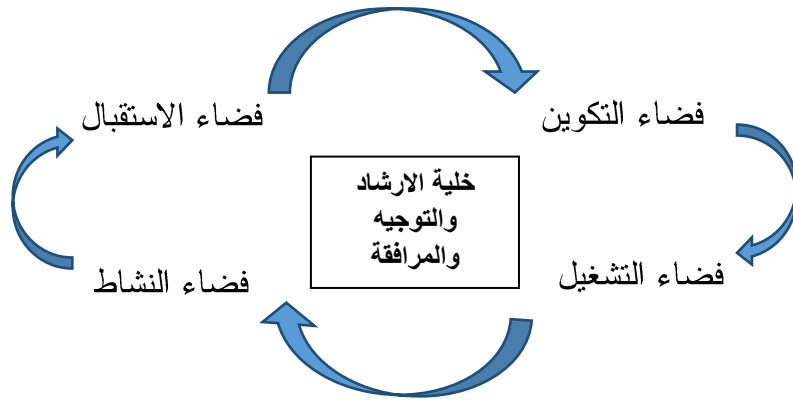
- مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين للمؤسسة مقر الخلية.
- مستشار التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل.
- مستشار منسق للخلايا الجوارية لووكالة التنمية الاجتماعية.
- مستشار مرافق للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
- مستشار مرافق للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- مستشار منشط للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- ممثل عن الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف.

يعين أعضاء الخلية لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد بوجب مقرر من المدير المكلف بالتكوين المهني مقر الخلية حيث تضم فضاء الاستقبال، فضاء التكوين، فضاء التشغيل، فضاء انشاء نشاط.

يجتمع أعضاء الخلية ثلاث (03) مرات في السنة على الأقل في دورة عادية ويمكنهم أن يجتمعوا في دورة غير عادية بناء على استدعاء من منسقيها أو يطلب من ثلث ( $\frac{1}{3}$ ) أعضائها.

الشكل رقم (01): فضاءات خلية الارشاد والتوجيه والمرافقة





المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثاني: اللجنة الولائية المشتركة ما بين قطاع التربية الوطنية وقطاع التكوين المهني<sup>1</sup>

1. تنشأ على مستوى كل ولاية لجنة مشتركة ما بين وزارة التربية الوطنية ووزارة التكوين المهني تسمى "اللجنة الولائية المشتركة".

يتأسس اللجنة الولائية المشتركة، مناصفة المدير الولائي المكلف بالتربية والمدير الولائي الملف بالتكوين المهني.

2. تشكيلها: تتشكل هذه اللجنة من:

- ✓ مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.
- ✓ مستشار التوجيه، التقييم والادماج المهنيين.
- ✓ مستشار للتوجيه المدرسي والمهني.
- ✓ مدير متوسطة.
- ✓ أستاذ رئيسي.
- ✓ ممثل عن جمعيات أولياء التلاميذ.

3. مهامها: تتكفل اللجنة الولائية المشتركة بما يلي:

- إعداد مخطط سنوي لنشاطات الإعلام والتوجيه في بداية كل سنة دراسية.
- التكفل بتقديرات فرص التكوين وطلباتها.

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار الوزاري المشترك رقم 06 المؤرخ في 2010/04/08 المتضمن انشاء اللجنة الولائية المشتركة وتحديد تشكيلتها ومهامها.

- التحديد النهائي لفرص التكوين المهني الممنوحة.
  - العمل على ضبط قائمة أسماء التلاميذ المنتقلين وتوجيههم نحو المؤسسات المستقبلية.
  - وضع جهاز لتبليغ القرارات للتلاميذ وأوليائهم.
  - ضمان متابعة تنفيذ مخطط الإعلام والتوجيه وتقويمه.
  - تنظيم زيارات داخل المؤسسات التكوينية لفائدة التلاميذ المتمدرسين.
- حيث يقدم المديران الولائيان للوصاية بتقديم تقارير دورية حول أعمال اللجنة، حيث تجتمع عند بداية كل سنة دراسية لإعداد المخطط السنوي لنشاطات الإعلام والتوجيه.

### المطلب الثالث: مجلس الشراكة للتكوين المهني<sup>1</sup>

#### 1. مهام مجلس الشراكة:

يساهم مجلس الشراكة في اطار صلاحياته في إعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين المهني. ويمكن توضيح مهام مجلس الشراكة كما يلي:

- المساهمة في تقوية المنظومة الوطنية للتكوين المهني وتقديم كل الاقتراحات عن مجمل البرامج الموضوعية حيز التنفيذ في هذا المجال.
- المساهمة من خلال الآراء والتوصيات في الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني من أجل ضمان انسجامها وتحسين مردوديتها وتكييف عروض التكوين مع متطلبات المحيط الاجتماعي والاقتصادي.
- المساهمة إعداد الخريطة الوطنية للتكوين المهني، خصوصا من خلال استغلال المعطيات المستمدة من خرائط التكوين المعدة من قبل اللجان الولائية المشتركة.
- تنمية وترقية التمهين والتكوين المتواصل.
- إبداء الرأي في جميع المسائل ذات الأهمية الوطنية المتعلقة بالتكوين المهني.
- اثراء المدونة الوطنية للشعب وتخصصات التكوين المهني عن طريق ادراج فروع جديدة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل بطريقة تضمن تطابق عروض التكوين واحتياجات سوق الشغل من خلال الاقتراحات المعبر عنها من اللجان التقنية المتخصصة واللجان الولائية للشراكة.
- فحص التقارير والحصائل السنوية المرسلة من قبل اللجان الولائية للشراكة.

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 119/18 المؤرخ في 5 شعبان 1439 الموافق لـ 21 أبريل 2018 الذي يحدد صلاحيات مجلس الشراكة وتشكيلته.

➤ إعداد التقرير السنوي عن التكوين المهني وارساله إلى الوزير المكلف بالقطاع.

## 2. تشكيل الجمعية العامة لمجلس الشراكة

أ. أعضاء الجمعية العامة: تتشكل الجمعية العامة لمجلس الشراكة من:

- ممثل عن وزير الدفاع الوطني.
- ممثل عن وزير الداخلية والجماعات المحلية.
- ممثل عن وزير المالية.
- ممثل عن وزير الطاقة والمناجم.
- ممثل عن الوزير المكلف بالموارد المائية.
- ممثل عن الوزير المكلف بالسكن والعمران والمدينة.
- ممثل عن الوزير المكلف بالأشغال العمومية.
- ممثل عن الوزير المكلف بالتربية الوطنية.
- ممثل عن الوزير المكلف بالسياحة والصناعة التقليدية.
- ممثل عن الوزير المكلف بالفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري.
- ممثل عن الوزير المكلف بالبريد والمواصلات.
- ممثل عن الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- ممثل عن الوزير المكلف بالشباب والرياضة.

ب. الهيئات:

- الهيئات والغرف والاتحادات المهنية: تتمثل فيما يلي:
  - ✓ رئيس المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
  - ✓ ممثل عن الغرفة الوطنية للفلاحة.
  - ✓ ممثل عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
  - ✓ ممثل عن الغرفة الوطنية للصيد البحري.
  - ✓ خمس ممثلين عن منظمات أرباب العمل.
- هيئات الدعم للتشغيل والدعم وانشاء المؤسسات:
  - ✓ ممثل عن الوكالة الوطنية للتشغيل.
  - ✓ ممثل عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- ✓ ممثل عن الوكالة الوطنية لدعم القرض المصغر.
- ✓ ممثل عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- هيئات قطاع التكوين والتعليم المهنيين:
- ✓ ثلاث مديرين مركزيين مكلفين بالبيداغوجيا.
- ✓ ثلاث مديرين للتكوين والتعليم المهنيين بالولايات.
- ✓ ممثل عن الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.
- ✓ ممثل عن المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.
- الهيئات والمؤسسات العمومية:
- ✓ خمس ممثلين عن مؤسسات عمومية اقتصادية لها شراكة مع وزارة التكوين المهني.
- ✓ خمس ممثلين عن مؤسسات خاصة اقتصادية لها شراكة مع وزارة التكوين المهني.
- الهيئات والحركات الجمعوية:
- ✓ ممثل عن الجمعية الوطنية للمؤسسات الخاصة بالتكوين المهني.
- ✓ يمكن أن يستعين مجلس الشراكة بأي شخص نظرا لكفاءته في مختلف المسائل المدروسة بالمجلس.

#### المطلب الرابع: المخطط الجماعي للإدماج المهني<sup>1</sup>

##### 1. تعريفه:

تلك المجموعة المنسجمة والمندمجة من عمليات التكوين والادماج بمشاركة كافة الشركاء المعنيين قصد تدعيم تلبية الاحتياجات التربوية والاجتماعية والمهنية والتي لم تحض بالتكفل الضروري في اطار مختلف برامج التنمية المحلية بفرص تحسين ورفع مستوى نجاعة القطاعات المستعملة عن طريق تزويد باليد العاملة المؤهلة.

##### 2. أهدافه: يهدف المخطط الجماعي للإدماج المهني إلى تحقيق ما يلي:

- ❖ تحسين نوعية التكوين المهني عن طريق التمهين بتوفير الوسائل الملائمة.
- ❖ احياء وتحسين الحرف والتأهيلات وكذا المدونة لفروع وتخصصات التكوين المهني.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور الوزاري رقم 367 المؤرخ في 04 أوت 2004 المتضمن المخطط الجماعي للإدماج المهني للوزير الهادي خالدي.

❖ رد الاعتبار للحرف والصناعة التقليدية التي يعتبر فيها التمهين من أنجع أنماط التكوين.

يعتمد المخطط الجماعي للإدماج المهني، الذي هو بمثابة مجال لائق ومناسب للتعبير عن الاحتياجات، لتمويل برامج محلية في اطار تكوين وادماج الشباب لكل الفئات، على نظام تمويل جديد يستند على الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل كأداة للتنفيذ بفضل المصادر المالية الناجمة عن مساعدات الدولة، رسم التمهين، التركيبات المالية المشتركة والهبات.

كما يمكن أن تمثل المساهمة المالية لكافة الشركاء المعنيين موضوعا لاقتراح تمويل مشترك يودع لدى مصالح الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، لإبداء الرأي في انجاز المخطط المقترح مع الأخذ في الحسبان فعالياته وتأثيراته وواقعه على التنمية المحلية.

وبعدما يحدد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل القيمة المالية لمساهمته، يقوم هذا الأخير بتبليغ كافة مديري التكوين المهني المعنيين.

أما على المستوى التنظيمي، يكلف فوج عمل داخل كل مديرية ولائية للتكوين المهني، تتكون من الشركاء المعنيين بتنفيذ هذا المخطط لانجاز العمليات وتسييرها ومتابعتها في اطار هيئة مشتركة توضع تحت اشراف مدير التكوين المهني للولاية.

يمكن أن تتشكل الهيئة المشتركة بين لجنة خاصة حيث تتغير تشكيلتها حسب الشركاء من بين المؤسسات المعنية، الغرف الاستشارية، اللجان المحلية المكلفة بترقية التمهين، الجمعيات المعنية، ممثلي مصالح التشغيل، النشاط الاجتماعي والشباب والرياضة.

تستند هذه الهيئة إلى جهاز التمهين الذي يجد امتداده على المستوى المحلي في اللجنة البلدية للتمهين التي هي هيئة قاعدية ومجال مفضل للتشاور وترقية هذا النمط من التكوين.

ففي اطار المخطط الجماعي للإدماج المهني، يستوجب أن توجه العمليات الواجب التكفل بها إلى تلبية احتياجات التكوين المسجلة بالتكامل مع الأجهزة الموجودة وبعث نشاطها وتقديم الأجوبة الضرورية للاحتياجات المعبر عنها محليا في ميدان التمهين وادماج.

تستجد هذه العمليات في شكل برامج تكوين عن طريق التمهين والادماج المهني، ويتكفل بها الفوج المذكور أعلاه، كما تتم بالتنسيق مع الهيئات المستغلة في اطار مختلف مخططات التنمية لكافة الشركاء المعنيين.

إن العمليات التي يراها الصندوق الوطني لتطوير التكوين والتمهين من الأوليات، هي تلك التي تأخذ في الحسبان إمكانيات الإدماج المهني للأفواج المقصودة في المخطط الجماعي للإدماج المهني (PCIP).

يساهم المخطط في بناء العلاقة بين احتياجات التكوين، الإدماج والوسائل المتوفرة الواجب التكفل بها من خلال الجهاز الجديد لتمويل التكوين المهني بالنظر للأهداف المسطرة في إطار التخطيط الاستكشافي للتنمية المحلية خاصة في ميادين: الفلاحة، البيئة، الموارد المائية، البناء والأشغال العمومية، التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال.

### المطلب الخامس: اللجنة البلدية للتمهين<sup>1</sup>

**1. تعريفها:** هي لجنة تنشط على المستوى المحلي، نشأت بالشراكة ما بين قطاع التكوين المهني ووزارة الداخلية والجماعات المحلية.

وهي مكلفة بالترقية الدائمة للتمهين على مستوى البلدية، سواء في مجال الدراسة أو اختيار استراتيجيات التطبيق وكذا في مجال متابعة تنفيذ كل العمليات ومهمتها الأساسية تتعلق بالتسيير عن قرب الذي يسمح بإحصاء الإمكانيات البشرية والمادية لتطور نمط التمهين تماشيا مع النشاط الاقتصادي للبلدية.

### 2. مهامها: تعمل اللجنة البلدية للتمهين على تحقيق المهام التالية:

- تنظيم لقاءات مع المقاولين، الحرفيين والمؤسسات الهيئات ذات الطابع الإداري المحلي للبلدية.
- تقييم إمكانية توسيع قائمة الاختصاصات.
- ادراج انشغال ترقية التمهين ضمن مخططات التنمية المحلية.
- إعداد وتحديث بطاقة المقاولين، الحرفيين والمؤسسات والهيكل ذات الطابع الإداري المحلي.
- تنظيم إعلام دائم حول المهن ومناصب التمهين.
- التطبيق الفعلي والصارم للبرامج المعدة.
- تشخيص المناصب الجديدة للتمهين وادماجها في البرامج المحلية.

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، منشور وزاري مشترك بين وزارة التكوين المهني ووزارة الداخلية والجماعات المحلية رقم 2000/06 المؤرخ في 2000/05/30 والمتضمن مهام، صلاحيات وسير اللجنة البلدية للتمهين.

- تسوية الخلافات بين الهيئات المتعاقدة (المؤسسات المستخدمة للتمهين).
- عقد اجتماع والبحث عن الحلول في حالة وقوع مناقشات أو سوء تفاهم بين الهيئة المستخدمة والمتمهين.

- القيام بحملات التوعية للشباب حول اكتساب مهن وحرف المستقبل.

### 3. تشكيلها: تتشكل اللجنة البلدية للتمهين كما يلي:

- ✓ ممثل عن البلدية.
- ✓ مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين للتكوين المهني.
- ✓ مستشار التوجيه لقطاع التربية.
- ✓ ممثلين عن الوكالات المحلية للتشغيل.
- ✓ ممثلين عن الهيئات الخاصة بالتشغيل (مقاولين، حرفيين).

## خلاصة:

إن التكوين المهني في الجزائر يعتبر أداة فعالة في تنمية المورد البشري، فهو يعمل على تأهيل الكفاءات عبر مختلف المهن والحرف.

حيث أن قطاع التكوين المهني في الجزائر تمكن من تحقيق معظم الأهداف التي سطرت له، حيث نرى بأنه قطع طريقا طويلا وشاقا منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، ولا يزال يواصل مسيرته وهذا من خلال انجاز العديد من الهياكل البيداغوجية وهذا لاستقطاب أكبر عدد ممكن من المتكولين.

يسعى قطاع التكوين المهني إلى الوصول إلى النقطة الأساسية والمتمثلة في اكساب المهارات والخبرات وتميئتها لمختلف الكفاءات المهنية، وهذا عن طريق وضع سياسات وبرامج واضحة ومدروسة كحلقة وصل بين مختلف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين وهذا النهوض بقطاع التكوين المهني، هذا الأخير الذي يعمل على تطوير وتنمية القدرات العلمية والفنية والعملية والسلوكية للأفراد وهذا لإدماجهم في الوسط المهني.



## الفصل الثالث:

واقع تنمية الكفاءات المهنية وادماجها في مركز  
التكوين المهني والتمهين - عميري عيسى الوطاية

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

تمهيد :

تلعب مؤسسات التكوين المهني أدوارا لها علاقة بإعادة تأهيل جزء من الكفاءات الحرفية التي تخر بها الجزائر والتي قد تعزز من فرص التكوين. وبما أن الكفاءة تعني القدرة على إدماج مجموعة من الإمكانيات لتسخيرها وتحويلها من وضعية معينة وذلك لمواجهة مختلف المواقف أو المشاكل، ارتأينا في هذا الفصل التطرق إلى الدراسة التطبيقية لتنمية وإدماج الكفاءات المهنية بمركز التكوين المهني والتمهين الوطاية الذي يعمل على تكوين مختلف فئات المجتمع وفي نفس الوقت يعتبر عنصرا مهما في ترقية التنمية الشاملة وتطوير الاقتصاد الوطني، مع التركيز على كيفية سير العمليات التكوينية وإبراز دور أستاذ التكوين المهني، اتجاه المتكون وكيفية الالتحاق بالمركز عبر مختلف التخصصات وأهم العراقيل والمعوقات التي تواجه المؤسسة التكوينية.

وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل إلى:

- المبحث الأول: دراسة فنية للمؤسسة التكوينية محل الدراسة.
- المبحث الثاني: فعالية مركز التكوين المهني في تنمية وإدماج الكفاءات المهنية.
- المبحث الثالث: تقييم لتنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في المؤسسة التكوينية.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

المبحث الأول: دراسة فنية للمؤسسة التكوينية محل الدراسة

يمثل مركز التكوين المهني والتمهين قطبا استراتيجيا يضم عدة تخصصات وأنماط التي تعمل على جلب الأفراد المتكويين وهذا لتنمية كفاءاتهم وتطويرها يشرف عليه مجموعة من الأساتذة عبر مختلف الاختصاصات.

يعتبر قطاع التكوين المهني رهان من الرهانات الكبرى وألوية من أولويات الحكومة وهذا من خلال ترقية القطاع لمواكبته للعصر وتماشيا وطموحات الشباب المتطلع دائما نحو الأفضل بالإضافة إلى التكفل بأنشغالهم لا سيما تلك المتعلقة بتكوينهم وادماجهم في الحياة المهنية والاجتماعية. والهدف الرئيسي من انشاء مؤسسات تكوينية عبر مختلف الولايات هو استقطاب أكبر عدد هائل من المتربصين الراغبين في اكتساب مهارات وكفاءات تتماشى وقدراته ومستواه العلمي والدراسي، هذه المهارات التي تتوج بشهادات كل حسب رغباته وميولاته واختياره للتخصص المناسب. وعليه تم اختيارنا لمركز التكوين المهني والتمهين عميري عيسى -الوطاية كدراسة حالة وهذا لربط العلاقة بين المكون والمتكون للوصول إلى تخريج كفاءات مهنية مؤهلة لمواجهة مختلف التحديات.

#### المطلب الأول: بطاقة تعريفية للمركز

1. التسمية: مركز التكوين المهني والتمهين عميري عيسى، يقع في بلدية الوطاية ولاية بسكرة، التي تبعد عن مقر الولاية بـ 25 كلم، حيث أنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95/430 المؤرخ في 16/12/1995 يحده من الشمال المدرسة الابتدائية سالم الجموعي ومن الجهة الجنوبية الملعب البلدي ومن الجهة الشرقية وادي الحي ومن الغرب الطريق القديم، يتربع على مساحة إجمالية تقر بـ 24000 كلم<sup>2</sup>، منها 4233 م<sup>2</sup> مبنية، وقد تم إفتتاح أبوابه بتاريخ 20/01/1997 بقدرة استيعاب 300 متربص في النمط الإقامي و 100 متربص في نمط التمهين، قدرة استيعاب المطعم 120 وجبة.

2. الهياكل المتوفرة بالمركز: يتوفر المركز على:

– الورشات: 06

– قاعات الدراسة: 05

– نادي.

– السكنات الوظيفية: 05

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطانية

- قاعة إعلام آلي مجهزة بشبكة الانترنت.
  - مطعم- داخلي ونصف داخلي -بقدره 80 متربص.
  - ملعب متعدد الرياضات.
  - حضيرة السيارات:02
  - مساحة لممارسة كرة القدم.
  - 3. المشرفين على العملية التكوينية:
  - 15أستاذ تكوين مهني. PEP
  - 04أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين درجة<sub>1</sub> PESP 01
  - 02أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين درجة<sub>2</sub> PESP 02
- ويتضمن المركز ملحقة وفروع منتدبة وهي:
- ملحقة جمورة.
  - فرع منتدب ببلدية البرانيس.
  - فرع منتدب بمنبع الغزلان.

### المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز

حسب القرار الوزاري المشترك الأخير بين الوزير الأول ووزير المالية ووزير التكوين والتعليم المهنيين في الجريدة الرسمية، يتشكل الهيكل التنظيمي لمؤسسة التكوين المهني من ثلاث مصالح وهي تحت سلطة المدير: مصلحة إدارة الوسائل والمالية، مصلحة التمهين، مصلحة التوجيه والتكوين الحضوري<sup>1</sup>.

يتشكل الهيكل التنظيمي للمؤسسة من المكاتب التالية<sup>2</sup>:

- أولا: مكتب المدير: هو السلطة العليا بالمؤسسة التكوينية، ومن مهامه:
- تحضر البرنامج السنوي لنشاطات المركز.
- تحضير مخطط الاجتماعات التنسيقية الشهرية.
- تنسيق نشاط مختلف المصالح.

<sup>1</sup> أنظر الهيكل التنظيمي للمؤسسة الملحق المرفق.

<sup>2</sup> نفس المرجع.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

- متابعة مخطط اتقان وتكوين موظفي التكوين والتأطير.
- برمجة وسائل النقل الضرورية ومتابعة المتمنين في الوسط المهني.
- متابعة الاستعمال الأمثل للموارد البشرية والوسائل المادية والمالية المتوفرة بالمركز.
- تمثيل المركز لدى المحيط الاجتماعية والاقتصادي والمحلي.
- يمارس السلطة السلمية والتأديبية على جميع الموظفين والمتكولين والمتمهين التابعين للمركز طبقا للنظام المعمول به.

#### ثانيا :مكتب السكرتارية (الأمانة)

تعتبر همزة وصل بين مكاتب ومصالح المركز والنظر في شؤونهم قبل ايصالها للمدير لإعادة النظر فيها وكذا التنسيق بين المصالح الموجودة ويمكن تلخيص مهامها في النقاط التالية:

- ✓ حفظ جميع الوثائق السرية وغير السرية.
- ✓ تسجيل البريد الصادر والوارد وحفظ الخواتم.
- ✓ استقبال المكالمات الهاتفية.
- ✓ تحديد المواعيد الخاصة بالمدير.
- ✓ تحرير جميع المراسلات والوثائق الإدارية.
- مصالحة التكوين الحضورى :وتتكون هذه المصلحة من مكتبين رئيسيين:

#### أولا :مكتب المساعد التقني والبيداغوجي :ATP

- ✓ إعداد برنامج العمل السنوي للمصلحة.
- ✓ ضمان التنسيق التقني والبيداغوجي داخل المركز.
- ✓ ضمان ممارسة السلطة البيداغوجية على الأساتذة والمتربصين.
- ✓ ضمان المتابعة التقنية والبيداغوجية واقتراح الإجراءات المناسبة.
- ✓ إعداد المخططات تحسين المستوى لأساتذة المركز.
- ✓ مراقبة البرامج التكوينية.
- ✓ إعداد برامج التوزيع الزمني للأساتذة.
- ✓ تنظيم وتحضير اجتماعات مجالس المكونين.
- ✓ تحديد الاحتياجات في مجال المواد الأولية للمتربصين والتجهيزات.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين والوظيفة

✓ إعداد الحصيلة البيداغوجية.

ثانيا :مكتب متابعة الشهادات:يشرف عليه وثائقي أمين محفوظات ويتكفل على وجه الخصوص بطبع جميع أنواع الشهادات النجاح المؤقتة طبقا للحاضر النهائية للمداورات حيث يقوم بعد نهاية كل دورة بتحديد احتياجات المؤسسة من الشهادات وذلك عن طريق محاضر النجاح وبالتنسيق مع مصالح مديرية التكوين المهني بتسليم الشهادات ويقوم بملئها بالمعلومات الخاصة بالمتربصين لتأتي بعد ذلك عملية التوزيع والتي تكون شخصية عن طريق المتربص شخصا وبحضور وثيقة رسمية (بطاقة التعريف، رخصة السياقة).

**مصلحة التمهين:** وتتكون هذه المصلحة من مكتبين هما:

**أولا :مكتب المساعد التقني والبيداغوجي للتمهين: ATPA** وهو المسؤول المباشر على المصلحة ومهامه:

- إعداد برنامج العمل السنوي للتكوين عن طريق التمهين.
- ضبط برنامج التمهين للمركز ومتابعة تنفيذه.
- البحث عن مناصب التمهين وضمان تنصيب المتمهين.
- تنظيم وتنشيط الاجتماعات التقنية والبيداغوجية.
- تنظيم امتحانات نهاية التربص.
- ضمان السير الحسن للتكوين النظري والتكنولوجي بالاتصال الدوري بمعلمي التمهين.

ثانيا :مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه : هو خلية الاعلام على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين وهو بمثابة بنك المعلومات خصص للمتربصين لتقديم المعلومات اللازمة عن كيفية الالتحاق بالمركز والتسجيل عبر مختلف التخصصات المتاحة، ويتكون من:

1. **مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين:** يقوم بما يلي:

- ✓ توجيه وادماج المترشحين.
- ✓ تنظيم حملات تحسيسية على مستوى المؤسسات التعليمية والتجمعات الشبابية.
- ✓ تنظيم أبواب مفتوحة تمكن الأولياء والتلاميذ لاكتشاف المهن والحرف المتوفرة تكوينها في المركز.
- ✓ مساعدة المتربصين والمتمهين أثناء فترة التكوين.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

- ✓ ضمان متابعة المتربصين والمتربصين الذين يعانون من صعوبات نفسية وبيداغوجية.
  - ✓ تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الاعلام والتوجيه المهني.
  - ✓ القيام بمقابلات للتقييم المهني مع المترشحين.
  - ✓ مرافقة المتربصين في نهاية التكوين في مجال الادماج المهني.
  - ✓ إعداد تحقيق ودراسات في مجال التوجيه والمساعدة على الادماج المهني.
2. الرقابة العامة: يوجد بالمركز رقابة عامة يشرف عليه مساعد تكوين وهو عبارة عن همزة وصل بين المساعد التقني والبيداغوجي والمتربصين إضافة إلى اشرافه المباشر على المتربصين ويتكون من:
- مكتب متابعة المتربصين: يشرف على عملية تكوين وتنظيم ومتابعة التكوين المتربصين ومتابعة ملفاتهم الإدارية وخاصة الجانب التأديبي منها كما يقوم بالإشراف على النشاطات على النشاطات الثقافية والرياضية لصالح المتربصين داخل المؤسسة وخارجها.
- مصلحة المقتصدية: تعتبر هذه المصلحة من أهم المصالح الموجودة على مستوى المركز نظرا للمهام الإدارية التي تتكفل بها، وهي تنقسم إلى عدة مكاتب وهي:
- المقتصد: يكلف المقتصد طبقا للمرسوم التنفيذي 09/93 المتضمن القانون الأساسي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين ويشرف اشرافا مباشرا على ما يلي:
- ✓ التنسيق بين مختلف المكاتب التابعة للمصلحة.
  - ✓ ضمان التسيير الإداري والمالي والمحاسبي للمركز.
  - ✓ الاشراف على الأعمال المالية والمحاسبية(النفقات والايرادات)
  - ✓ تحضير الميزانية ومتابعة تنفيذها.
  - ✓ إعادة مشروع الميزانية.
  - ✓ ضمان التسيير المادي للمركز.
  - ✓ ضمان عملية التموين الخاصة بتسيير المركز.
  - ✓ ضبط الوضعيات المالية للمركز.
  - ✓ المحافظة على الممتلكات الثابتة والمنقولة للمركز.
  - ✓ إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.
  - ✓ إعداد الاتفاقيات النموذجية ودفاتر الشروط.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

حيث تعتبر هذه أهم المهام التي يتكفل بها المقصد وتتم تقسيمها على حسب المكاتب كل حسب اختصاصاته.

- مكتب التسيير المالي: يعتبر هذا المكتب من أهم المكاتب نظرا لخصوصية المهام التي يقوم بها حيث يشرف عليه تقني سامي في الإعلام الآلي ومن أهم من مهامه:
  - ✓ إعداد مرتبات الموظفين شهريا.
  - ✓ القيام بعملية الالتزام بكل العمليات المتعلقة بالجانب المالي للمستخدمين.
  - ✓ تسديد النفقات المتعلقة بالجانب المالي للمستخدمين.
  - ✓ انجاز جميع المستحقات المالية للمستخدمين.
  - ✓ تسجيل جميع العمليات المالية بالسجلات المالية المخصصة لهذا الغرض لهذا الغرض بالفرع الأول.
  - ✓ متابعة البطاقات المحاسبية للمستخدمين.
  - ✓ القيام بتسديد مستحقات الضمان الاجتماعي للمستخدمين والمتربصين والمتمهين دوريا.
  - ✓ تحيين الملفات المالية للمستخدمين دوريا.
  - ✓ القيام بجميع العمليات المالية الخاصة بتسيير المؤسسة والمتعلقة بالفرع الثاني.
  - ✓ تسديد جميع النفقات المالية للفرع الثاني.
  - ✓ تسجيل جميع العمليات المالية بالسجلات الخاصة بهم (سجل الالتزامات، سجل الحوالات، سجل الموردين).
- مكتب تسيير المستخدمين: يشرف على هذا المكتب عون حفظ البيانات ويتكفل بالجانب الإداري والتنظيمي للمسار المهني للموظفين ومن بين مهامه:
  - ✓ مسك السجلات الإدارية المنصوص عليها قانونا والمحافظة عليها.
  - ✓ القيام بجميع الأعمال الإدارية المتعلقة بالمسار المهني للمستخدمين مثل المقررات الإدارية (التعيين، الترسيم، الترقيات، التقاعد).
  - ✓ متابعة حركة الموظفين وإنجاز الوضعيات الخاصة بهذا الجانب.
  - ✓ المشاركة في تحضير عملية الترقيات في الدرجات.
  - ✓ تسجيل جميع الوثائق الإدارية ضمن السجلات المخصصة لها.



## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

- ✓ المشاركة في إعداد عمليات التوظيف والمخطط السنوي للموارد البشرية ومتابعة تنفيذه.
- ✓ إعداد الوضعيات الشهرية الخاصة بالموظفين (الغيابات الشهرية).
- ✓ إعداد الإحصاءات المختلفة الخاصة بالمستخدمين.
- مكتب محاسب المواد: يعتبر محاسب المواد بمثابة مسير المخزون على مستوى المركز ويقوم بهذه المهمة مساعد المصالح الاقتصادية ومن بين مهامه:
- مسك السجلات القانونية المنصوص عليها وفق القانون وهي:
  - ✓ سجل المدخولات العام: سجل الجرد، سجل العقارات.
  - ✓ سجل الخدمات المقدمة.
  - مسك البطاقات المركزية.
  - ملفات المتعاملين الاقتصاديين .
  - متابعة وتسجيل حركة العتاد بالبطاقات.
  - متابعة حركة المخزونات.
  - المشاركة في اعداد الجرد السنوي.
  - المحافظة على الوثائق المحاسبية.
  - القيام بعملية التكفل بالفواتير.
  - انجاز الحالة اليومية للمدخولات والمخزونات
- مكتب أمين المخزن: يشرف على هذا المكتب عامل مهني ص 2 ويعتبر أمين المخزن بمثابة المحافظ لمتلكات المركز ومن بين مهامه ما يلي:
  - التنظيم الدوري للمواد والعتاد والتجهيزات الموضوعة تحت تصرفه ومسؤوليته.
  - المحافظة على نظافة المواد والتجهيزات وأمنها.
  - تصنيف وترتيب المواد حسب طبيعتها داخل المخزن.
  - مسك بطاقات المخزن وتسجيل جميع العمليات المرتبطة بها.
  - القيام بجميع العمليات المرتبطة بالمخزن) خروج، تخصيص، إعادة ادماج للمخزن).
  - مسك سجل الوقود ومتابعة عملية الدخول والخروج وتسجيلها.
  - متابعة حركة بطاقات المخزون وتحيينها دوريا.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطانية

- متابعة حركة بطاقات المخزون وتحيينها دوريا.
  - التصريح بالاحتياجات من المواد الضرورية للمخزن.
  - المشاركة في عملية الجرد السنوي.
  - انجاز عمليات الاتلاف للعتاد والتجهيزات وعرضها على مصالح أملاك الدولة.
  - القيام بجميع المحاضر المتعلقة بحركة العتاد والتجهيزات.
  - استقبال التجهيزات الجديدة.
- **مكتب الأرشيف:** يتوفر المركز على قاعة مخصصة للأرشيف طبقا لتعليمات السلطات الوصية مخصص للمحافظة على أرشيد مجهزة برفوف لتنظيم أرشيف الوثائق حسب المصالح الموجودة بالمركز ويتكفل به مؤقتا عون متعاقد بالتوقيت الجزئي يعمل تحت اشراف المقتصد إلا أن عملية تسيير الأرشيف مازالت بعيدة عن المقاييس العلمية نظرا لعدم توفر المؤسسة على وثائقي أرشيف متخصص ويقوم العون بالمهام التالية:
- جمع الوثائق من المصالح لتحويلها للأرشيف.
  - ترتيب الوثائق وحفظها داخل علب الأرشيف.
  - ترتيبها وفق رموز سرية حسب طبيعتها وحسب المصلحة التابعة لها.
  - ترتيب العلب فوق رفوف مرقمة.
  - تسجيل جميع الوثائق التي تدخل للأرشيف في سجل خاص.
  - يقوم بعملية تسليم الوثائق عند الحاجة شخصيا مع امضاء المستلم.
  - المحافظة على الوثائق الموضوعة تحت تصرفه.
- **مسير المطعم:** يتوفر المركز على مطعم مخصص للمتربصين قدرة استيعابه 120 مقعد يشرف على تسييره عامل مهني ويعمل تحت اشراف المقتصد ويقوم بالمهام التالية:
- الاشراف المباشر على تسيير مخزن المطعم والمحافظة عليه.
  - متابعة حركة المخزون واعداد الاحتياجات من المواد الغذائية.
  - المتابعة الدورية للملفات الصحية لعمال المطعم.
  - مراقبة نظافة المطعم ونظافة عمال المطعم.
  - اعداد الاحتياجات الأسبوعية للمطعم.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

- إعداد جدول الوجبات الأسبوعي وتأشيره من طرف طبيب العمل.
- مسك سجل المداخل العام للمطعم.
- مسك بطاقات المطعم وتسجيل العمليات المرتبطة بها.
- تسجيل المواد بالسجلات والبطاقات دوريا.
- اعداد البطاقات اليومية للمخروجات.
- القيام بعملية التكفل بفواتير المتعاملين الاقتصاديين.
- انجاز مختلف الوضعيات الدورية الخاصة بالمطعم.

#### المطلب الثالث: أنماط وتخصصات التكوين المهني المتبعة بالمركز

##### أولا :أنماط التكوين المهني بالمركز

- **النمط الإقليمي:** يتم تكوين المتربصين نظريا وتطبيقيا على مستوى المؤسسة وهو موجه لفئة الشباب (16 سنة فما فوق) ويتم التسجيل وفق دورتين فيفري وسبتمبر.
- **التمهين:** وهو نمط من التكوين يتم فيه امضاء عقد بين المستخدم، المتمهن، البلدية وتأشيرة ولي المتمهن. وهو يختلف عن النمط الإقليمي حيث يستوجب حضور المتمهن بالورشة (المؤسسة المستخدمة) كل أيام الأسبوع وهذا بالجانب التطبيقي.
- **التكوين عن طريق الدروس المسائية:** وهو عبارة عن دروس يتم مزاولتها بعد نهاية فترة العمل، تقدم بصفة منظمة وهو موجه عادة إلى الموظفين لتحسين مستواهم.
- **تكوين المرأة الماكثة بالبيت:** يوجه هذا النمط لكل النساء الماكثات بالبيت بغض النظر عن مستواهم الدراسي لتأهيلهن وادماجهن في سوق الشغل وهذا لاكتساب حرفة يدوية.
- **التكوين عن طريق المعايير:** هو نمط تكوين يهدف إلى تحسين المستوى التأهيلي للمتربص الحامل لشهادة الكفاءة المهنية أو شهادة التحكم المهني للحصول على شهادة تقني (مكملة لشهادته).

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

ثانيا :التخصصات المدرسة بالمركز

يفتح مركز التكوين المهني والتمهين أمام الشباب عدة تخصصات وهي كالآتي:

الجدول رقم (02): تخصصات مركز التكوين المهني والتمهين

الاختصاص	مدة التكوين	شروط الالتحاق	مكان التكوين
البلاط، الخزف والفسيفساء	12 شهرا	أقل من 04 متوسط	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
اللباس التقليدي	18 شهرا	أقل من 04 متوسط	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
خياط ألبسة السيدات	24 شهرا	الثانية ثانوي	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
مربي المواشي	06 أشهر	أقل من 04 متوسط	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
مشغل الأسلاك	03 أشهر	أقل من 04 متوسط	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
التلحيم	12 شهرا	04 متوسط	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
الكهرباء الصناعية	12 شهرا	04 متوسط فما فوق	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
الكهروميكانيك	18 شهرا	04 متوسط فما فوق	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
طبخ الجماعات	12 شهرا	04 متوسط فما فوق	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
قيادة وصناعة آليات الورشات	12 شهرا	أقل من 04 متوسط	مركز التكوين المهني

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

والتمهين الوطاية			
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	04متوسط فما فوق	18شهرًا	ميكانيك تصليح المركبات الصناعية
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	04متوسط فما فوق	18شهرًا	الأمانة
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	04متوسط فما فوق	12شهرًا	أمين مخزن
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	04متوسط فما فوق	12شهرًا	مساعد تقني في المكتبات التوثيق والأرشيف
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	أقل من 04 متوسط	06أشهر	تربية الأبقار
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	نهاية الطور الابتدائي	03أشهر	غرز وتركيب الملابس
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	04متوسط فما فوق	18شهرًا	عامل في الميكرومعلوماتية
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	الثانية ثانوي كاملة	24شهرًا	المعلوماتية للتسيير
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	أقل من 04 متوسط	12شهرًا	حلاقة الرجال
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	04متوسط فما فوق	12شهرًا	التركيب الصحي والغاز
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية	أقل من 04 متوسط	12شهرًا	الحدادة الفنية

المصدر: من إعداد الطالبة

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز التكوين المهني والتمهين والوظيفة

ملف التسجيل بإحدى التخصصات:

- شهادة مدرسية.
  - 02 صور شمسية.
  - 30 دج حقوق التسجيل (النمط الإقامي)
  - 40 دج حقوق التسجيل (النمط التمهيني)
  - بطاقة الحالة الصحية تسحب من المركز.
  - في نمط التمهين إضافة عقود التمهين بين المؤسسة المستخدمة والتمهين.
- النمط الغالب على المؤسسة (نمط التمهين)

• من هو المتمهين؟

هو ذلك الفرد الذي يكتسب تأهيل من خلال الممارسة العملية تطبيقية متكررة ومتدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة مهنة معينة من خلال تكوين نظري تكنولوجي مكمل، حيث يخضع المتمهين للقانون رقم 81/07 في 27 جوان 1981 وتتراوح من التمهين بين سنة إلى ثلاث سنوات حسب التخصص المهني ويجري التمهين بطريقة تناوبية في مؤسسات التكوين المهني، حيث يتلقى المتمهين دروس نظرية تقدر ب 08 ساعات في الأسبوع.

يتوجه للتمهين الشباب الباغين من العمر من 15 سنة إلى 35 سنة عند اقتضاء تاريخ امضاء عقد التمهين للفئتين إناث وذكور.

• حقوق والتزامات المتمهين:

يتقاضى المتمهين أجرا مسبقا تدفعه الدولة لمدة بين 06 أشهر إلى 12 شهر والأجر المسبق يتكفل به مركز التكوين الذي صادق على عقد أو قرار التمهين.

يتقاضى المتمهين أجر مسبقا متدرجا بالأجر الوطني الأدنى المضمون تدفعه المؤسسة المستخدمة من هذا الأجر المسبق والمحدد كما يلي:

- أثناء السداسي الثالث 30%: من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- أثناء السداسي الرابع 50%: من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- أثناء السداسي الخامس 80%: من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين والوظيفة

يستفيد المتمهن من التخفيضات والامتيازات المعمول بها النظام المدرسي، ويتمتع مركز التكوين المهني بالنسبة للمتمهين المعوقين تتكفل الدولة بدفع الأجر المسبق خلال 12 شهرا الأولى للمتمهن أو تمنح شهادات وجوائز للمتمهين.

- التزامات المتمهن (واجباته): يجب على المتمهن :
- أداء المهام المسندة إليه في اطار الأعمال المرتبطة بالمتمهن.
- احترام المستخدم في حدود شروط العقد.
- احترام مواعيد العقود القانونية.
- الامتناع عن إحداث أضرار بوسائل العمل.
- المواضبة وعدم التغيب على الدروس النظرية بالمركز.
- مساعدة المستخدم في عمله بما يتناسب وقدرات المتمهن الجسمية الذهنية.

#### ملف التمهين:

لكي تصبح متمهنا عليك أن:

- تطلع على قائمة التخصصات على مستوى مكتب التمهين بالبلدية أو مركز الإعلام بالولاية أو البلدية.
  - تختار التخصص الذي يتلاءم مع المهنة المرغوبة.
  - تسجيل نفسك، مرفوقا بالملف لدى مكتب التمهين بالبلدية التي تقطن فيها والتي ستقوم بتوجيهك إلى المؤسسة المستخدمة أو المؤسسة التي اخترتها بنفسك.
  - يجري توقيع عقد التمهين بعد استيفائه أربع نسخ) نسخة للمعني، نسخة للمؤسسة المستخدمة، نسخة للمركز، نسخة للبلدية (والذي يقوم المستخدم أو المترشح بسحبها من أقرب مركز للتكوين المهني.
  - يوقع عقد التمهين اجباريا من قبل المتمهن أو المترشح أو المستخدم أو الأب أو الولي الشرعي.
  - يتم ارسال عقود التمهين إلى مقر المجلس الشعبي البلدي(مكتب التمهين) مرفوقا بما يلي:
- ✓ 03 شهادة ميلاد.
- ✓ 01 شهادة مدرسية.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطانية

✓ 04 صور شمسية.

✓ شهادة الحالة الصحية تسحب من المركز.

✓ 04 أظرفة بريدية.

✓ رخصة أبوية لمن يقل سنه عن 18 سنة.

✓ إستمارة معلومات حول المتمهين.

بحيث تنقسم الدراسة في التكوين المهني إلى:

• **التكوين التطبيقي:** يتم في وحدات الخدمات أو وحدات الإنتاج سواء كانت في القطاع أو القطاع الخاص مهما كان عدد مهما كان عدد العاملين ويتم من طرف شخص طبيعي أو اعتباري يمارس حرفا مهما كانت نوع هذه الحرفة التي كان يمارسها، الحرف التقليدية، حرفة الصيانة والتصليح، الحرف الفنية، الحرف الإنتاجية، حرفة الخدمات.

• **التكوين النظري التكنولوجي المهني:** تقدر المدة بـ 180 ساعة على الأقل لكل عام تمهين ويتم هذا الإعداد النظري بالمؤسسات التالية:

– في مراكز التكوين المهني وملحقاتها وأقسامها.

– في هياكل التكوين التابعة لمؤسسات التكوين المشتركة.

– في هياكل التعليم المحددة بقرار وزاري مشترك ويرتبط محتوى التكوين النظري التكنولوجي التكميلي مباشرة بالمهنة أو التخصص التي يتم الالتحاق بها.

الشكل رقم (02): وجهات الكفاءات المهنية



المصدر: من إعداد الطالبة



## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز التكوين المهني والتمهين الوطنية

المطلب الرابع: احصائيات لسنة 2018 (عدد المسجلين والمتخرجين)

أولا : احصائيات لعدد المسجلين لدورتي فيفري وسبتمبر. 2018

الجدول التالي يوضح احصائيات عدد المسجلين لدورتي فيفري وسبتمبر 2018

الجدول رقم(03): عدد المسجلين الملتحقين بالمركز عن طريق التمهين لسنة. 2018

الرقم	الاختصاص	الرمز	مدة التمهين	مستوى التأهيل	عدد المسجلين		تسمية الشهادة	العدد الإجمالي
					إناث	ذكور		
01	مشغل المعلوماتية	INFO0701	24 شهرا	مستوى 04	02	02	شهادة تقني	04
02	تسيير المخزونات	TAG1207	24 شهرا	مستوى 04	02	05	شهادة تقني	05
03	صناعة القذور المعدنية	CML0709	18 شهرا	مستوى 03	02	02	شهادة المهارة المهنية	02
04	الكهروميكانيك	ELE0705	18 شهرا	مستوى 03	02	30	شهادة المهارة المهنية	30
05	عامل في الميكرومعلوماتية	INF1201	18 شهرا	مستوى 03	07	02	شهادة المهارة المهنية	09
06	الأمانة	TAG0705	18 شهرا	مستوى 03	05	/	شهادة المهارة المهنية	05
07	ميكانيك تصليح	MME0710	18 شهرا	مستوى 03	/	07	شهادة	07

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

	المركبات الصناعية						المهارة المهنية	
08	مستشار للبيع	TAG1204	18 شهرا	مستوى 03	/	01	شهادة المهارة المهنية	01
09	المعلوماتية للتسيير	INF1205	24 شهرا	مستوى 04	/	02	تقني	02
10	الفاكنة وهندسة العجلات	MME0702	12 شهرا	مستوى 01	/	01	شهادة المهارة المهنية	01
11	قيادة وصيانة آليات الورشات	MME0707	12 شهرا	مستوى 02	/	02	شهادة المهارة المهنية	36
12	طبخ الجماعات	MES1202	12 شهرا	مستوى 02	/	03	شهادة المهارة المهنية	03
13	كهرباء السيارات	ELE0701	12 شهرا	مستوى 02	/	04	شهادة المهارة المهنية	04
14	صناعة الحلويات	HI00702	12 شهرا	مستوى 02	/	01	شهادة المهارة المهنية	01
15	حلاقة الرجال	MES0702	12 شهرا	مستوى 02	/	02	شهادة المهارة المهنية	02
16	أمين مخزن	TAG0701	12 شهرا	مستوى 02	/	01	شهادة	01

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

	المهارة المهنية							
01	شهادة المهارة المهنية	01	/	مستوى 02	12 شهرا	BTP0709	التركيب الصحي والغاز	17
06	شهادة المهارة المهنية	04	02	مستوى 02	12 شهرا	TAG1205	مساعد تقني متخصص في المكتبات التوثيق والأرشيف	18

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على محضر الدخول.

ثانيا : إحصائيات لعدد المسجلين لسنة 2018 بالمركز عن طريق التكوين الإقليمي الحضوري

الجدول رقم (04): عدد المسجلين بالمركز - نمط إقليمي -

الرقم	الاختصاص	الرمز	مدة التكوين	مستوى التأهيل	عدد المسجلين		تسمية الشهادة	العدد الإجمالي
					إناث	ذكور		
01	الخيطة	THC0701	12 شهرا	المستوى 02	25	/	الكفاءة المهنية	25
02	طلاء حروف وزخرفة	ART0711	12 شهرا	المستوى 02	/	34	الكفاءة المهنية	34
03	التركيب الصحي والغاز	BTPO706	12 شهرا	المستوى 02	/	23	الكفاءة المهنية	23
04	مشغل المعلوماتية	TNT0701P	06 أشهر	المستوى 04	10	06	تقني	16
05	اللباس التقليدي	ATR0716	18 شهرا	المستوى 03	23	/	المهارة المهنية	23

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

08	الكفاءة المهنية	08	/	المستوى 02	12شهرًا	BTP0708	البلاط الخزف والفسيفساء	06
22	المهارة المهنية	/	22	المستوى 02	18شهرًا	INF1201	عامل في الميكرو معلوماتية	07
35	تأهيلي	34	01	التكوين التأهيلي الأولي	06أشهر	AGR14Q	مربي المواشي	08
15	تأهيلي	/	15	التكوين التأهيلي الأولي	03أشهر	HTE04Q	Piquage et montage de vêtements	09
211	العدد الإجمالي للمسجلين							

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات محضر الدخول

ثالثا: احصائيات المتخرجين لسنة 2018 بالمركز (نمط التمهين)

الجدول رقم (05): عدد المتخرجين لسنة 2018

الرقم	الاختصاص	العدد	ذكور	إناث
01	عامل في الميكرو معلوماتية	07	01	06
02	قيادة وصيانة آليات الورشات	35	35	/
03	كهرباء السيارات	03	03	/
04	التركيب الصحي والغاز	01	01	/
05	طبخ الجماعات	02	02	/
06	حلاقة الرجال	01	01	/
07	صناعة الحلويات	01	01	/
08	مساعد تقني متخصص في المكتبات التوثيق والأرشيف	03	01	02

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطية

09	المحاسبة	01	01	/
10	تسيير المخزونات	01	01	/
الإجمالي				55

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على محضر المداولات للمركز.

رابعا: حصيلة المتخرجين لسنة 2018 بالمركز (نمط إقامي)

#### الجدول رقم (06): حصيلة المتخرجين لسنة 2018

الرقم	الاختصاص	العدد	ذكور	إناث
01	عامل في الميكرو معلوماتية	14	/	14
02	البلاط الخزف والفسيفساء	06	06	/
الإجمالي				20

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على محضر المداولات للمركز.

#### المبحث الثاني: فعالية مركز التكوين المهني والتمهين في تنمية وإدماج الكفاءات المهنية

يتم إعداد الخريطة البيداغوجية للمؤسسات التكوينية للتشاور مع مختلف المؤسسات الاقتصادية وفقا للعروض التكوينية المتاحة وهذا لفتح المجال لجميع المتكويين وفق مستواهم ورغبتهم وميولاتهم المهنية.

#### المطلب الأول: دور أساتذة التكوين المهني في العملية التكوينية

##### أولا: أصناف أساتذة مركز التكوين المهني

- أستاذ تكوين مهني: متحصل على شهادة تقني سامي، شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، حرفي (حامل لبطاقة حرفي لأكثر من خمس سنوات)

##### مهامه:

- يعمل على تكوين الأعوان المؤهلين على الورشة من الناحيتين النظرية والعملية وتخصصات المبنية في مدونه تخصصات التكوين المهني.
- الاشراف على الدورات التطبيقية في الوسط المهني.
- المشاركة في تنظيم الامتحانات والمسابقات.
- المشاركة في تنظيم دورات التمهين للتكوين المهني.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

- متابعه المتمهين.
- ضمان التكوين النظري والتكنولوجي التطبيقي للمهنيين.
- الأساتذة المتخصصين في التكوين المهني الرتبة الاولى والرتبة الثانية: حاملي شهادة ليسانس، مهندس أو ماستر.

#### مهامه:

- تقديم التعليم النظري في ماده معينه تكوين أساتذة او اطارات والاشراف على المستوى التقنيين والتقنيين السامين.
- تأطير الدورات التمرينية ودورات تحسين المستوى.
- المشاركة في تنظيم الامتحانات والمسابقات وتأطيرها.
- المشاركة في أعمال الدراسات والبحث التقني واعداد البرامج والمقررات التكوين المستعمل في مؤسسات التكوين.

#### بصفة عامه تتمحور مهام أساتذة التكوين المهني فيما يلي:

- الاتصال المباشر وغير المباشر مع المتربص من خلال تقديم الدروس النظرية التطبيقية.
- التنشيط البيداغوجي التفاعل مع المتربصين من خلال الاسئلة والأجوبة.
- التحكم استعمال الوسائل الجيد اثناء قبل بعد الدرس.
- التوزيع الزمني للحصة باحترام الوقت القانوني للحصة.

#### كيفية تقديم درس في مؤسسه تكوينيه من قبل أساتذة التكوين المهني.

الغرض البيداغوجي: في نهاية الدرس يكون المتربص قادرا على أن ينفذ مراحل سير الدرس تحضيراً وتقديماً.

**تعريف الحصة التعليمية:** هي مدة يقضيها كل من الأستاذ والمتربصين داخل القسم أو الورشة ويتفاعلون مع بعضهم قصد ترجمة الأغراض البيداغوجية إلى مواقف وخبرات ويصلون في النهاية إلى السلوك المرغوب (اكتسابه) الأداء النهائي (وتتضمن الحصة التعليمية تطبيقاً للطرائق واطهاراً للمبادئ وأساليب الاتصال وتنشيط المجموعة وتقويم كل من الأستاذ والمتربص وتراعي فيها خصوصيات المتربصين ونجاحها يتوقف على:

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

• التحضير: إن تحضير الدروس قبل تقديمها أمر يفرضه اخلاص الأستاذ للمهنة ويفرضه النظام التكويني (التربوي) (على الأستاذ كي يتمكن المفتش من مراقبة أعماله حتى قبل يوم التفنيس). والتحضير ينفرع بدوره إلى:

• تحضير مادي.

• تحضير كتابي.

فالكتابي يقصد به تحضير المادة العلمية (المعلومات والمعارف العلمية والتقنية) أو تحضير الرسالة التعليمية.

أما المادي فيتمثل في إعداد التجهيزات والأدوات والوسائل البيداغوجية والوثائق ويقصد به كل الوسائل التي يعتمد عليها أثناء التقديم.

• التقديم: ويقصد به تنفيذ ما تم مراعاته في عملية التحضير :

• كاستعمال الوسائل التي يحتاجها الدرس.

• تطبيق الطرائق والأنشطة المختلفة لتبليغ المعلومات والمعارف.

• اظهار التفاعلات التي يتم بها إنجاز الدرس.

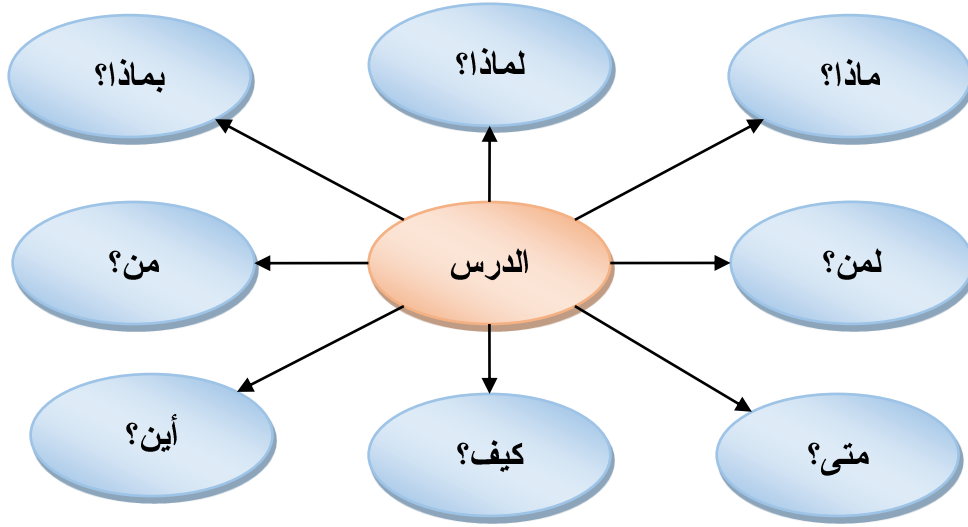
إن التنفيذ الجيد لأي عمل يتطلب تحضيراً مسبقاً من الناحية المادية والمحتوى تجنباً لتضييع الوقت والدور الرئيسي للأستاذ هو تطوير المعلومات التقنية أمام المتربصين.

تساؤلات الحصة التعليمية

الشكل رقم (03): المخطط البيداغوجي لكيفية سير درس في المؤسسة التكوينية من قبل أساتذة

التكوين المهني (المكون-المنكون-تنمية)

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطانية



المصدر: من الوثائق المقدمة من مركز التكوين المهني والتمهين عميري عيسى.

ماذا؟: الموضوع + طبيعته (نظري / تطبيقي).

لماذا؟: غرض الدرس + المساعدات التعليمية.

من؟: المكون عن طريق التحكم في موضوع الدرس (نظريا / تقنيا / مهنيا).

لمن؟: المتربص من خلال اكتساب المعارف السابقة اللازمة لموضوع الدرس.

أين؟: القسم / الورشة / المخبر

متى؟: مراحل الدرس (تحضير، تنفيذ، تقييم)

كيف؟: اتباع منهجية من خلال عمل نسقي تتفاعل فيه.

الطريقة التكوينية، فن تنشيط مجموعة المتربصين، اتباع اتصال ناجع، المعرفة النفسية الاجتماعية للمجموعة، الكفاءات في التكيف مع مختلف الوضعيات التكوينية، تقييم المكتسبات، القدرة على الاصغاء إلى جانب التحضير المادي والكتابي للدرس مع فن إدارته عند مرحلة التنفيذ (موضوع هذا الانشغال).

إن الدرس لا يتم تصميمه من أجل من يعرضه (ولكن من أجل من يتعلم المتربص) (مبدأ البنائية).

التسلسل البيداغوجي للدرس (خطواته)



## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

• المراجعة: لماذا؟ ربط المعارف /المعارف الأداة) اللازمة.

كيف؟ الطريقة التساوية.

متى؟ قبل الدرس.

• مركز الاهتمام: لماذا؟ التشويق، الترغيب، التركيز المتواصل للمتربص مع مراعاة فترات

التعب (الترويح)، تنمية روح المنافسة عند المتربصين.

كيف؟ عرض صور، نماذج عملية، قصص، مع إبداء سلوكيات من طرف

المكون من خلال هيئات، مواقف وقيم تشجيعية.

متى؟ أثناء كل فترات الدرس.

• عنوان الدرس: كتابته على السبورة بطريقة سليمة وصحيحة) صورة المكون.

• الغرض البيداغوجي: لماذا؟ الشغل الشاغل للمكون خلال الدرس) إتباع منهجية.

كيف؟ صياغته حسب المواصفات المعطاة.

متى؟ خلال كل فترات الدرس.

العنصر الأول:

• الوضع في صعوبة (الوضع في إشكالية)

لماذا؟ التعلم بالمحاولة والخطأ، تنمية روح المنافسة، موازنة المعارف والمعارف الأداة،

الحاجة إلى المكون.

كيف؟ الطريقة التساوية مع ترك المبادرة وحسن التنشيط.

متى؟ قبل عرض المكون

• العرض: (الشرح مع البرهنة) مع التهيئة الحسنة لمنصب عمل المكون.

لماذا؟ اكتساب المتربصين المعارف /المعارف الأداة اللازمة.

كيف؟ عرض نموذجي(الدقة، السلامة، التناهي).

الإعادة:

لماذا؟ التقييم الجزئي + التدعيم.

كيف؟ الطريقة التساوية مع التعيين (عينة)

متى؟ بعد العرض.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

التطبيق: (إذا لزم)

لماذا؟: اكتساب القدرة الخاصة بتقييم الغرض (مدى تحقيقه)

كيف؟: من طرف المتربص مع المراقبة والمتابعة.

أين؟: في منصب عمل المتربص.

• حالة درس نظري:

لماذا؟: لتقييم المعارف المقدمة + درجة الرضا + تقييم الغرض المحدد.

كيف؟: الطريقة التساؤلية مع التعيين + التحكم في تقنيات التنشيط مع حسن المساءلة.

متى؟: في نهاية الدرس.

• حالة درس تطبيقي:

لماذا؟: لتقييم القدرات المقدمة + تقييم الغرض.

كيف؟: الطريقة النشطة في منصب عمل المتربصين (عمل فردي / عمل جماعي (حسب ظروف

التطبيق والغرض المنشود.

ملاحظة: إن تنشيط مجموعة المتربصين خلال الحصة متوقف بالأساس على المهارات الذاتية للمكون

من خلال الوضعيات والظروف والحالات التي يكون فيها مما يعطي صيغة خاصة للدرس تختلف من

مكون إلى آخر.

أهمية تحضير الدرس بالنسبة للأستاذ:

– معرفة بالتحديد ما ينوي تعليمه للمتربصين وما يتوقع من المتربصين القيام به أو اكتسابه.

– تساعده على اختيار أفضل الطرائق البيداغوجية والأساليب التي تحقق الفهم للمتربصين

واكتساب المهارات.

– التفكير في إعداد الوسائل والمساعدات البيداغوجية اللازمة للمواقف التعليمية.

– تجنبه هدر الوقت وتوظيفه بصورة عقلانية.

– تجنب الاحراج والارتباك والتردد الذي يحصل في الغالب عند ضعف معارفه في

الموضوع.

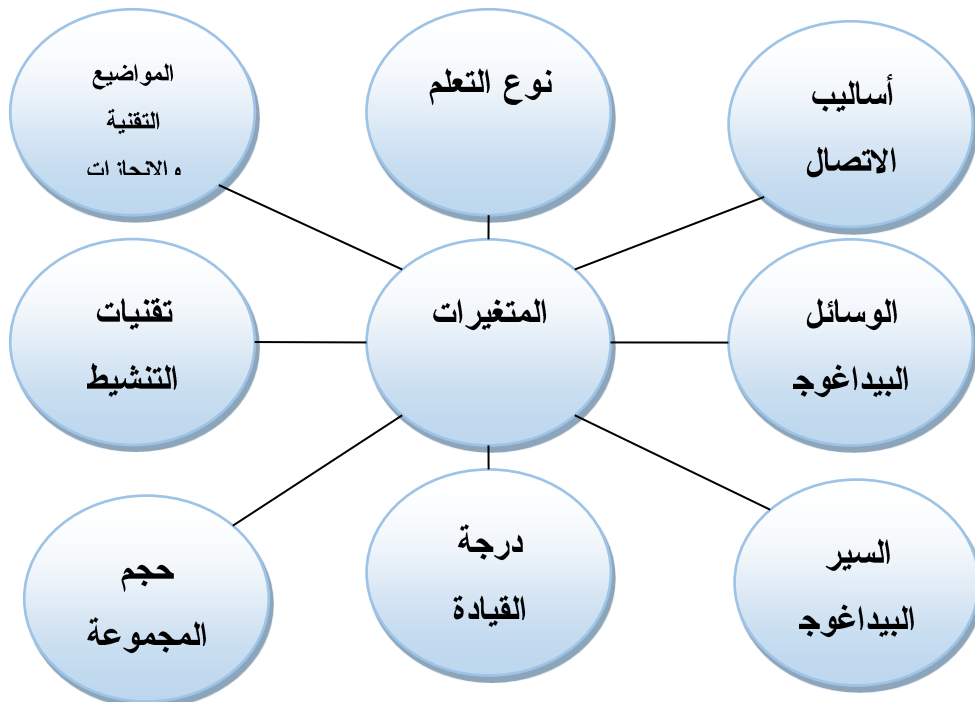
– يساعده على استحضار معلومات الدرس.

أهمية تحضير الدرس بالنسبة للمتربص

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطانية

- موافقة الأساليب التعليمية لقدراتهم.
  - يساعدهم على التكيف مع الموقف التعليمي لأن التعرض إلى المحتوى يكون بشكل منظم وغير عشوائي.
  - تسيير الدرس يوافق اهتمامات المتربصين وميولاتهم وإثارة الدافعية لديهم.
  - سهولة استيعاب المعلومات نظرا لمراعاة الأساتذة لمستوى المتربصين حتى يهتمون بالفعل التعليمي.
- الوثائق المكونة للدرس:
- مخطط الدرس.
  - البطاقة الفنية، لوحة الرسم، التصحيح النموذجي، الاستعانة بالمراجع والمجلات العلمية والتقنية ما أمكن.

الشكل رقم(04): المتغيرات التي تبني عليها الاستراتيجية التكوينية



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مركز التكوين المهني والتمهين.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

ثانيا :التربص التطبيقي داخل المؤسسة الخاص بالمتربصين

التربص التطبيقي في داخل المؤسسة

تعريفه :هو نشاط مكمل لأغراض برنامج التكوين وينجز داخل وسط مهني، هذا النشاط يسمح للمتربصين بالتكوين الأولي على المهنة .

أو هو فترة زمنية يقضيها المتربص داخل الوسط المهني، وتهدف إلى تَعُوْدُه على عالم الشغل واكتساب المعارف الخاصة بالتكنولوجيات الحديثة.

أهدافه :

- ✓ تطبيق كل المكتسبات في الواقع المهني.
  - ✓ التكيف مع شروط ممارسة المهنة ومع تنظيم العمل.
  - ✓ تحديد الفوارق المتوقعة بين الطرق المكتسبة في التكوين وتلك المستعملة في المؤسسة.
  - ✓ تطوير الاعتماد على الذات عند المتربص.
- تنظيم عملية التربص :** تقوم الهيئة البيداغوجية المكلفة بتأطير المتربصين بتنظيم التربص كما يلي:

- تحضير التربص :يتمثل هذا التحضير كما يلي:
- تحديد كفايات متابعة المتربصين.
- تحديد معايير التقييم التي تسمح بالتأكد من الوصول إلى أغراض التربص.
- تسطير مخطط لمسار التربص) أثناء التكوين، في نهاية التكوين، مدة التكوين..).
- إقامة اتصالات وعلاقات مع المؤسسات العامة والخاصة لاستقبال المتربصين.
- سير التربص :تسهر الهيئة البيداغوجية (أساتذة التكوين المهني) على المسار الحسن للتربص لأجل ذلك لا بد أن يكون هناك اتفاق دائم بين المدرسين والمتربصين وصاحب العمل للتنسيق وانسجام التكوين.
- تقييم التربص :لا بد أن يكون هناك تقييم في نهاية التكوين للتأكد من أننا توصلنا إلى تحقيق الأهداف المسطرة في هذا التربص وقد تأخذ طريقة التقييم عدة أشكال (مذكرة، تقرير التربص، انجاز مشروع...).

تقوم الهيئة البيداغوجية التي تُوْطِر المتربصين بتشكيل بطاقة التربص التطبيقي في المؤسسة حسب النموذج التالي:

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

أغراض التربص	متابعة التربص	معايير التقييم

• أشكال التقييم: وتتمثل فيما يلي:

- أهداف التربص في المؤسسة: هي الأهداف التي تمت صياغتها من أجل التربص في المؤسسة المحددة حسب الظروف هي نسبيا مفتوحة وليست مرفقة بأي شرط ولا معيار خاص بالأداء لأنها لا تركز على المهارات السابقة ولكن على النتائج التي تتغير من متربص إلى آخر.
- الأغراض الجزئية: تصف العناصر الأساسية أو مختلف المراحل الخاصة بغرض التربص.
- متابعة المتربص: من أجل متابعة المتربص لابد من أن نحدد في هذه الخانة، كفيات المتابعة لهذه المرحلة التطبيقية (زيارة منتظمة، الاستثمارات، تقرير التربص...).
- طرق التقييم: في نهاية هذه المرحلة في الوسط المهني، هناك تقييم مسطر حسب الأغراض لهذا التطبيق (تحديد الشكل الذي يجب أن يتخذه التطبيق).

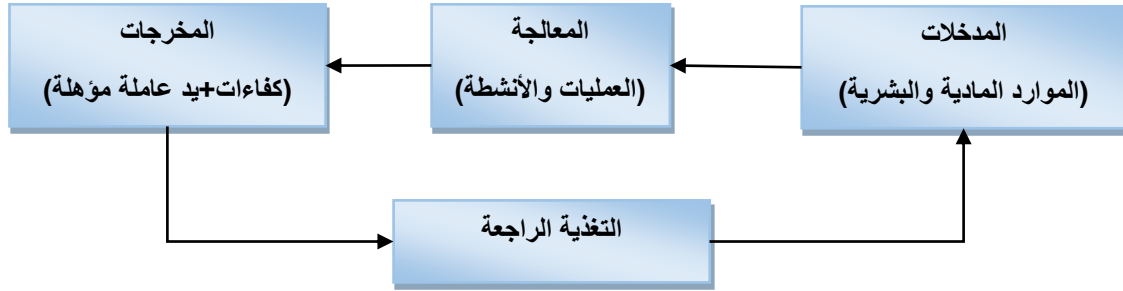
#### سير العملية التكوينية

تسير العملية التكوينية وفق ثلاث مراحل:

- المدخلات: هي الأجزاء التي يتم اخضاعها لعمليات معينة مصدرها البيئة الداخلية وهي انسانية، مادية ومعنوية، وتتمثل في طاقات الأفراد وقدراتهم ورغباتهم واتجاهاتهم وأنماط سلوكياتهم أي كافة الذين يشتركون في عملية التكوين اضافى على الأفراد نجد أيضا مدخلات تتمثل في الأموال والمعدات والتجهيزات أي المدخلات المادية التي تنفق لإنجاح التكوين وهذا من خلال توفر عنصر ثالث وهو المعلومات هذا نوع آخر من المدخلات، تتضمن الطرق والأساليب والطرق والإجراءات والمعايير وتضم مختلف النظريات والبحوث والتجارب التي تخص العملية التكوينية.
- العمليات: نقصد بها عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات بغية تحقيق أهداف التكوين أي القيام بعملية التكوين نفسها والمعالجة الفعلية حتى يتم اكتساب الصفات المطلوبة.
- المخرجات: تتمثل في سلسلة الانجازات المحققة وهي المهارات والقدرات التي اكتسبها المتكويين وهي نتيجة التكوين وهي تحقيق كفاءات مهنية فعالة في المجتمع أي البيئة المحيطة.

الشكل رقم: (05) عناصر نظام التكوين المهني

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطانية



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المعطيات

المطلب الثاني: الكفاءات المهنية المتحصل عليها وفق الاختصاصات<sup>1</sup>

أولا: اختصاص اللباس التقليدي<sup>2</sup>

- تسمية الاختصاص: اللباس التقليدي.
- رمز الاختصاص: ART0716.
- مستوى التأهيل: شهادة التحكم المهني.
- مدة التكوين: 18 شهرا من بينها 08 أسابيع تربص تطبيقي.
- شروط الالتحاق: يحسن القراءة والكتابة.

تعريفه: خياط الألبسة التقليدية هو عامل مؤهل قادر على انجاز أشغال تفصيل الألبسة التقليدية (الفتلة، المجدود، الكراكو، السروال العاصمي، القفطان، البدلات البرنوس، تحضير الرسومات الفنية على القماش المتعلقة بالطرز)

النشاطات :

- انجاز أعمال تفصيل الألبسة التقليدية وانطلاقا من النماذج المقدمة.
- انجاز الرسومات الفنية على القماش.
- انجاز الطرز على القماش.
- تجميع قطع الألبسة التقليدية.

الكفاءات المهنية المكتسبة: يصبح المتربص قادرا على:

- تحضير النماذج التي تسمح بالتفصيل على القماش.

<sup>1</sup>المقابلة مع المساعد التقني البيداغوجي لمصلحة التكوين الحضوري الإقليمي السيد يوسف رحيم بمقر مكتبه.

<sup>2</sup>نفس المرجع.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

- تفصيل مختلف قطع البدلات.
- إعادة نقل الرسم على الورق.
- زخرفة الألبسة التقليدية بالطرز.

#### شروط الإلتحاق:

- السن 16 سنة فما فوق.
- معفى من جميع الإعاقات الحركية الكبيرة والذهنية.
- الاستعداد المهني (إرادة وذوق في المهنة)
- التعود على العمل باليد.

#### ثانيا :اختصاص كهرباء السيارات<sup>1</sup>

- تسمية الاختصاص :كهرباء السيارات.
- رمز الاختصاص.ELE0701 :
- مستوى التأهيل :شهادة الكفاءة المهنية.
- مدة التكوين 12 شهرا من بينها 08 أسابيع تربص تطبيقي.
- شروط الإلتحاق :الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي.
- تعريفه :الحامل لشهادة الكفاءة المهنية" كهرباء السيارات "هو العامل القادر على المحافظة على تشغيل الأعضاء والتجهيزات الكهربائية والإلكترونية للسيارات من أنظمة الشحن والتشوير، أنظمة الإضاءة، تركيب عناصر نظام الانذار للسيارات وتصليحها.

#### النشاطات:

- تصليح أنظمة الإضاءة.
- صيانة أنظمة التشغيل والتغذية.
- صيانة العناصر الإلكترونية والإشعال والأمان.
- الكفاءات المهنية المكتسبة :يصبح المتربص قادرا على:
- انجاز مختلف التوصيلات الكهربائية للسيارات باستعمال المخططات.
- فحص وتصليح الدارات وأنظمة السلامة.

<sup>1</sup>نفس المرجع.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

- التحقق وضبط عناصر التشغيل بواسطة الملف ذي التحكم بالتماس.
- قراءة الرسم البياني الكهربائي للسيارة.
- استعمال الأدوات وأجهزة القياس والمراقبة.
- العناية وتصليح دارات التكييف.
- التحقق وضبط وتصليح عناصر أنظمة الشحن.

### شروط الإلتحاق:

- السن 16 سنة فما فوق.
- معفى من جميع الإعاقات الحركية الكبيرة والذهنية.
- الاستعداد المهني (إرادة وذوق في المهنة)

### ثالثا: اختصاص كهروميكانيك<sup>1</sup>

- تسمية الاختصاص: كهروميكانيك
- مستوى التأهيل: المستوى الثالث.
- مدة التكوين 18 شهرا من بينها 08 أسابيع تربص تطبيقي.
- شروط الإلتحاق: الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي + اختبار.
- تعريفه: الكهربائي الميكانيكي هو عون عالي التأهيل الذي تحت إدارة تقني يؤدي المهام التالية:
- تركيب الآلات الكهربائية.
- تكبيل الأجهزة الكهربائية.
- يعتني بتكنولوجيات كفاءته ويلاحظ أسباب الخلل الوظيفي.

### ظروف العمل :

- الإضاءة عادية في أماكن التدخل (مصباح متحرك)
- درجة الحرارة والرطوبة حسب مكان العمل (داخلي، خارجي)
- الضجيج والاهتزازات الناجمة عن تشغيل الآلات.
- الغبار حسب طبيعة أماكن العمل.
- الأخطار المهنية كالصدمات والحروق.

<sup>1</sup> نفس المرجع.



## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطية

الكفاءات المهنية المكتسبة: يصبح المتربص قادرا على:

- يعتني ويصلح الآلات الكهربائية من خلال (تفسير محتوى بطاقات العناية، إحضار المعدات والتجهيز اللازم، إصلاح النظام الميكانيكي، تطبيق تعليمات السلامة)
- الاعتناء واصلاح المجموعة الكهربائية المولدة من خلال (التشحيم والتظيف، التحقق من الأنظمة المختلفة، اشعال تبريد، تفحيم، تشخيص عيوب الاشعال، تدوين المعطيات في سجلات)
- يعتني ويصلح الدارات الكهربائية من خلال (اصلاح العطل، التشحيم، تفسير محتوى بطاقات المعاينة، تحضير المعدات والأجهزة اللازمة)
- تزييت التجهيزات الصناعية من خلال (ملا خزانات التزييت، تحديد نقاط التزييت، تبديل مصفات الزيوت باحترام الرزنامة المعدة من طرف الشركة الصانعة، التحقق الدوري من مستوى المزيت في الخزانات).

#### رابعا: اختصاص حلاقة السيدات<sup>1</sup>

- تسمية الاختصاص: حلاقة السيدات.
- رمز الاختصاص: MES0701 :
- مستوى التأهيل: شهادة الكفاءة المهنية.
- مدة التكوين 12 شهرا.
- شروط الالتحاق: يحسن القراءة والكتابة.

تعريفه: هو عامل مؤهل على العناية بكل أنواع الشعر، قصها، تجفيفها، تلوينها بمختلف الألوان حسب رغبة المرأة باتباع العصر والموضة حسب الجنس والسن.

الكفاءات المهنية المكتسبة: يصبح المتربص قادرا على:

- تهيئة المواد المستعملة لغسل الشعر مع تحضير الزبونة.
- تهيئة الأدوات اللازمة لتسريح الشعر وتقسيمه.
- قص الشعر حسب القصة المرغوبة والمطلوبة.
- تحضير مواد التلوين ثم صبغه لفترة زمنية محددة حسب درجة التلوين.
- تهيئة مواد التمويج وتركيب التلايف لتمويج الشعر.

<sup>1</sup> نفس المرجع.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

- غسل الشعر وتشكيله حسب نوعية التسريحة المرغوب فيها.

### خامسا: اختصاص التركيب الصحي والغاز<sup>1</sup>

- تسمية الاختصاص: التركيب الصحي والغاز.
- رمز الاختصاص: BTP0709 :
- مستوى التأهيل: شهادة الكفاءة المهنية.
- مدة التكوين 18 شهرا من بينها 08 أسابيع تربص تطبيقي.
- شروط الالتحاق: الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي + اختبار.

**تعريفه:** هو عامل مؤهل الذي يركب التجهيزات الصحية، أنظمة تسخين الماء وأنظمة الضخ، يضمن العناية للتجهيزات الصحية وأنظمة الضخ وبإمكانه إجراء التصليح عند اللزوم وكذلك التدخل في التصليح العاجل، الأشغال التي ينجزها هي كذلك تركيبات جديدة في البنايات الجديدة والقديمة.

### الكفاءات المهنية المكتسبة: يصبح المتربص قادرا على:

- صناعة مختلف أنواع الأنابيب .
- تنفيذ اشغال جميع الأنابيب.
- تركيب نظام توزيع الماء البارد والساخن.
- تركيب الأجهزة الصحية.
- تركيب نظام الضخ.
- تشغيل التركيب الصحي.
- انجاز توصيل الغاز والقنوات.
- انجاز التوزيع الداخلي للغاز.
- استعمال توصيلات السلامة والأمان.

### سادسا: اختصاص البناء<sup>2</sup>

<sup>1</sup> نفس المرجع.

<sup>2</sup> نفس المرجع.

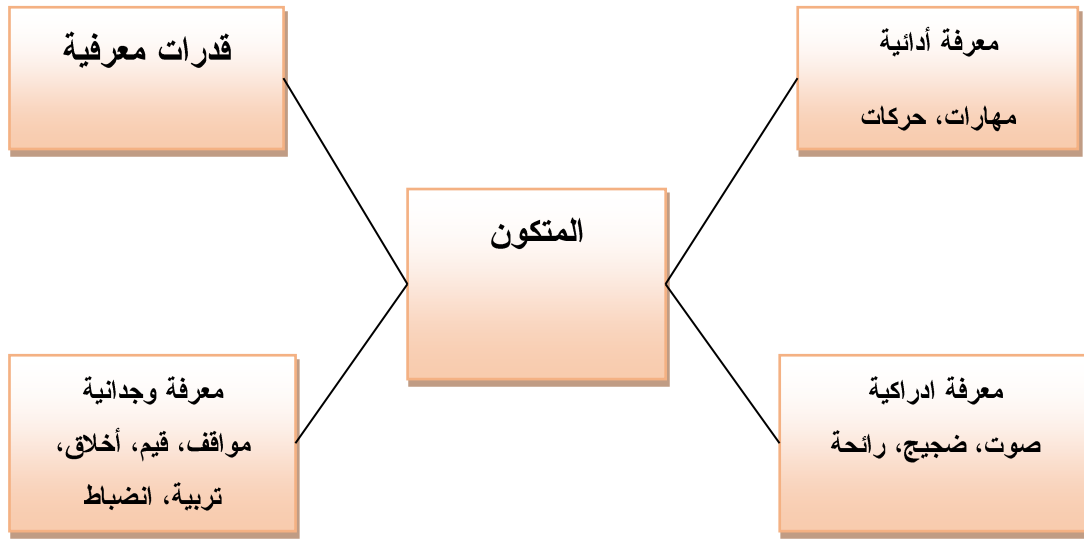
## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

- تسمية الاختصاص :البناء.
  - رمز الاختصاص.BTP0701 :
  - مستوى التأهيل :شهادة الكفاءة المهنية.
  - مدة التكوين 12 :شهرًا من بينها 08 أسابيع تربص تطبيقي.
  - شروط الالتحاق :معرفة الكتابة والقراءة.
- تعريفه :**الحامل للشهادة الكفاءة المهنية" البناء "هو عامل قادر على تشييد الجدران، الفواصل، واجهات المنازل، العمارات، البنايات الإدارية، الصناعية والتجارية بالتجميع على المنتوجات الرابطة (اسمنت، بلاط، جبس (والمواد التقليدية) الحجر، الأجر، الطوب).
- الكفاءات المهنية المكتسبة :**يصبح المتربص قادرا على:
- قراءة المخططات.
  - تخطيط محيط البنايات.
  - بناء الجدران والمدرجات والبلاطات.
  - تلبيس بالبلاط الاسمнти.
  - تبليط مختلف الأرضيات.
  - تركيب اطارات الأبواب والنوافذ.
  - انجاز كل عناصر من الخرسانة والخرسانة المسلحة.

الشكل رقم: (06) كفاءات المتكون

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحداجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية



المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثالث: طبيعة ونشاط المؤسسات المستخدمة المتعاقدة في اطار تنمية المتمهين

يتعاقد مركز التكوين والمهني والتمهين الوطاية مع مختلف مؤسسات وهذا في اطار تكوين مختلف المتمهين، وتتمثل هذه المؤسسات وفق طابعها ومقرها ونشاطها كما يلي<sup>1</sup>:

الجدول رقم (07): المؤسسات المستخدمة المتعاقدة في اطار التمهين للمركز لسنة 2018.

أ. المؤسسات الإدارية العمومية					
الرقم	المؤسسة	طابعها	مقرها	نشاطها	اختصاص المتمهن بالمؤسسة
01	بلدية الوطاية			إدارة محلية عمومية	مساعد تقني
02	ثانوية محمد بوجمعة الوطاية			التربية والتعليم - إدارة عمومية	متخصص في التوثيق
03	متوسطة عميري السعيد الوطاية			التربية والتعليم	الأرشيف - المعلوماتية للتسيير
04	بلدية جمورة			إدارة محلية عمومية	عامل في

مقابلة مع السيد المساعد التقني البيداغوجي لمصلحة التمهين أمزيان عبد الحفيظ بمقر مكتبه يوم 2019/05/28 على الساعة 10:30<sup>1</sup>.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

الميكرومعلوماتية - المحاسبة	إدارة عمومية		05	الوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري الحضري
			06	القسم الفرعي للسكن والتجهيزات العمومية
			07	القسم الفرعي للسكن والتجهيزات العمومية
			08	مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية
			09	البريد والمواصلات بسكرة

#### ب. المؤسسات الاقتصادية - عمومية - خاصة

- قيادة وصيانة آليات الورشات. - الكهروميكانيك. - أمين مخزن. - تسيير المخزونات. - كهرباء صناعية. - طبخ الجماعات. - ميكانيك تصليح المركبات الصناعية. - كهرباء السيارات. - الأمانة.	إنتاج الاسمنت	جمورة	خاصة اقتصادية	01	شركة البسكزية للاسمنت برانيس
	إنتاج وتسويق الملح	الوطاية		02	مركب الملح
	طبخ الجماعات	حاسي مسعود		03	شركة سيبیتال
	صناعة الأجر	الوطاية		04	مصنع الأجر السحاري الوطاية
	صناعة الأجر	برانيس		05	شركة البسكزية للأجر برانيس
	صناعة الأجر	برانيس		06	شركة الأجر الأحمر برانيس

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

مشغل - المعلوماتية.	إنتاج الاسمنت وتسويقها	الوطاية	مؤسسة CILAS SPA	07
عامل في الميكرومعلوماتية.	صناعة الآجر	برانيس -	شركة باباهم للأجر الأحمر برانيس	08
صناعة القذور المعدنية.	إنتاج مواد البناء الحصي	برانيس	شوسيدار محاجر	09
المحاسبة.	تحويل البترول والغاز	الوطاية	الشركة الوطنية سونطراك مديرية الصيانة	10
التلحيم.	إنتاج الاسمنت	عين التوتة	شركة اسمنت عين التوتة	11
	مؤسسة ذات طابع تجاري صناعي	بسكرة	Entreprise Sahara Net Epic Biskra	12

### ج. المؤسسات الخاصة (حرفيين - مقاولين)

قيادة وصيانة آليات الورشات	مقولة أشغال عمومية	عين زعطوط	مقولة زواوي عمار	01
طبخ الجماعات	مقولة معدات البناء والأشغال العمومية	منبع الغزلان	مقولة زحبينت عيسى	02
صناعة الحلويات	مقولة معدات البناء والأشغال العمومية	بسكرة	مقولة زياني محمد	03
حلاقة الرجال	مقولة معدات البناء والأشغال العمومية	الغالية	مقولة جودي عز الدين	04
كهرباء السيارات	مقولة معدات البناء والأشغال العمومية	إلبيزي	العقون عبد النور	05
فلكنة وهندسة عجلات السيارات	مقولة معدات البناء والأشغال العمومية	بسكرة	مؤسسة تواتي طليبة الأخضر	06
التركيب الصحي والغاز	مقولة معدات البناء والأشغال العمومية	بسكرة	مقولة حمزة غالم	07
الحدادة الفنية	مقولة معدات البناء والأشغال العمومية	بسكرة		

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

<p>- التلحيم</p> <p>- كراء معدات الأشغال العمومية والبناء</p> <p>- تركيب وصيانة أجهزة التكييف والتبريد</p> <p>- تركيب وصيانة أجهزة التدفئة والتبريد</p> <p>- بيع وتصليح العجلات المطاطية والزيوت</p> <p>- حلاقة رجال</p> <p>- كراء معدات الأشغال العمومية والبناء</p>				
		<p>أريس الوطاية</p> <p>منبع الغزلان</p> <p>العالية بسكرة الوطاية</p> <p>عين زعطوط</p>	<p>اسلام تبيرماسين</p> <p>شريط عبد القادر</p> <p>مقولة شريط بغداد</p> <p>ورشة الكهرباء عرعار السعيد</p> <p>ورشة الحلاقة عناد عبد الجليل</p> <p>مقولة عناية عادل</p> <p>سطان محمد</p>	<p>08</p> <p>09</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p>

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

المصدر :معطيات مقدمة من طرف مصلحة التمهين للمركز .

المطلب الرابع :اتفاقيات الشراكة لمركز التكوين المهني لتنمية الكفاءات المهنية المدمجة في عالم الشغل

أولا :اتفاقية خاصة بفتح دورة تكوينية لفائدة مستخدمي المطاعم المدرسية :  
أبرمت هذه الاتفاقية بين:

• بلدية جمورة المتمثلة في رئيس المجلس الشعبي البلدي

و

• مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية.

موضوع الاتفاقية:

تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد شروط وكيفيات اجراء دورة تكوينية لفائدة مستخدمي المطاعم المدرسية للفترة الممتدة من 27/03/2016 إلى 31/03/2016

الاطار المرجعي :

محضر الإجتماع المؤرخ في 01/03/2016 بمقر مديرية التكوين المهني بسكرة.

الاختصاص المدرس :طبخ الجماعات

هدفها :اكتساب مختلف الكفاءات حول مهنة الطبخ للعمال.

البرنامج الخاص بالتكوين في هذا التخصص(طبخ الجماعات)

• التكنولوجيا المهنية(نظري وتطبيقي)

• النظافة الغذائية(المواد المطهرة، نمط التغذية، لباس أو زي العمال)

• دراسة مكونات قائمة الوجبات.

• قواعد الطبخ والتغذية السليمة وقواعد إعداد وجبة.

• حماية الصحة(الأمن والسلامة)

• قوائم الوجبات (البرنامج اليومي الأسبوعي الشهري)

• المخطط الغذائي.

تعريف اختصاص طبخ الجماعات :هو تخصص موجه للشخص القادر على تحضير مختلف المأكولات والأطباق (الطباخ) ويجب أن يتمتع بمعارف نظرية وتطبيقية في آن واحد مما يساعده على ضمان



## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

منتوج مطبخي ذو نوعية ومطابق للمتطلبات المهنية لهذا النشاط الذي هو في نفس الوقت تجاري ثقافي فني، وهو مسؤول على السير الحسن والمحافظة على المعدات المسندة إليه ويجب أن يتمتع بمعارف تمكنه من ضمان التغذية السليمة والصحية للمواد الغذائية للزبائن.

الكفاءات المهنية المكتسبة: يصبح العامل (الطباخ /مساعد طباخ) قادرا على:

- حفظ الأغذية.
- الأمن والسلامة والاحتياطات الوقائية.
- تحضير المواد والبطاقة التقنية.
- تكنولوجيات المعدات.
- مفاهيم أولية حول مختلف القواعد المهنية للتقديم والتنظيف والوزن والقياس.
- التحكم في درجة حرارة الطهي.
- مفاهيم عامة حول أنواع اللحوم، الخضراوات، الفواكه، السلطات.
- التتبيل الصحيح.
- تحقيق القاعدة الذهبية للطباخ " النظافة في الحياة العملية."

التزامات المؤسسة المكونة:

- التكفل بتكوين العمال.
- التكفل بالتأطير الإداري والبيداغوجي لعملية التكوين.
- توفير الهياكل البيداغوجية والضرورية المناسبة لمتطلبات التكوين.
- توفير الوسائل البيداغوجية.
- تقديم الدروس النظرية والتطبيقية بمعدل 08 ساعات في اليوم.
- تسليم شهادات تأهيلية للعمال الذي نجحوا في الدورة التكوينية.

ثانيا :اتفاقية شراكة وتعاون

بين :

- مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

و

- بلدية الوطاية.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

مجال الاتفاقية: تهدف هذه الاتفاقية إلى تفعيل الشراكة والتعاون بين بلدية الوطاية ومركز التكوين المهني والتمهين الوطاية فيما يتعلق بانجاز أشغال وتقديم خدمات في اطار التمارين التطبيقية والتربصات في الوسط المهني لمتربصي المركز .

مجال الاتفاقية: تهدف هذه الاتفاقية إلى تفعيل الشراكة والتعاون بين بلدية الوطاية ومركز التكوين المهني والتمهين الوطاية فيما يتعلق بانجاز أشغال وتقديم خدمات في اطار التمارين التطبيقية والتربصات في الوسط المهني لمتربصي المركز

إلتزامات الطرفين :

• مركز التكوين المهني والتمهين عميري عيسى الوطاية :

• إعلام البلدية كتابيا بالتخصصات المدرسة بالمركز والتي يمكن الإستفادة منها في الاطار المذكور سلفا لانجاز بعض الأشغال والخدمات في المؤسسات التي تشرف عليها البلدية وخاصة المؤسسات التربوية، المساجد، الوحدات الصحية ...

• تقييم الأشغال والخدمات المعبر عنها من طرف أساتذة الاختصاص المعني لتحديد الاحتياج من مواد العمل، الوقت المستغرق للانجاز حسب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.  
ج.استلام مواد العمل اللازمة للانجاز مع امضاء وصل التسليم.

2.بلدية الوطاية:

أ. تقديم طلب مكتوب إلى المركز يحدد فيه طبيعة الأشغال ومكان الانجاز وأي معلومة أخرى مفيدة.

ب. بعد تقييم الأشغال أو الخدمات وتحديد الاحتياج اللازم من مواد البناء تلتزم البلدية بتوفير هذه المواد وتقديمها في الأجل المحددة لكون التربصات التطبيقية في الوسط المهني مرتبطة بالبرنامج التكويني ومدة زمنية محددة.

ج. التكفل بنقل المتربصين إلى مكان العمل في حال تطلب الأمر ذلك.

وفي حال ظهرت الحاجة لانجاز أشغال أو تقديم خدمات خارج اطار الاتفاقية هنا يمكن تقديم هذه الخدمات إلى اتفاقية أخرى في اطار التكوين الإنتاجي طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 412/98 المؤرخ في 07/12/1998 المحدد لكيفيات تخصيص العائدات الناتجة عن النشاطات والأشغال

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

والخدمات التي تقوم بها المؤسسات العمومية زيادة عن مهمتها الرئيسية والتعليمية الوزارية المشتركة رقم 31 المؤرخة في 15/12/2001 المتعلقة بالتسيير المالي والمحاسبي لتلك العائدات.

مثال:

قيام بلدية الوطاية بعملية إعادة دهن أو صباغة جدران المدارس الابتدائية، هنا قامت البلدية بعقد اتفاقية شراكة وتعاون مع مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية، وهذا باستدعاء المتربصين في اختصاص طلاء حروف وزخرفة وهذا في اطار القيام بهذه العملية على شكل تربص تطبيقي للمتربصين.

ثالثا: اتفاقية خاصة بالتكوين التحضيري أثناء فترة التربص لموظفي البلدية :

تبرم هذه الاتفاقية بين:

- الإدارة المعنية بالتكوين بلدية القنطرة و
- مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية.

موضوع الاتفاقية :

تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد شروط وكيفيات اجراء دورة للتكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل رتبة عون للإدارة الإقليمية.

مدة التكوين 03 أشهر.

برنامج التكوين التحضيري :إن المواد المدرسة لرتبة عون إدارة إقليمية تتمثل فيما يلي :

- التحرير الإداري.
- المالية المحلية.
- الإعلام الآلي.
- إدارة الموارد البشرية.
- قانون البلدية وقانون الولاية.

حيث اعتمد مركز التكوين المهني على الاستناد على كفاءة أساتذة التكوين المهني لتدريس الاختصاص المطلوب.

الكفاءات المهنية المكتسبة :يصبح الموظف قادرا على:

- معرفة قانون الوظيفة العمومية.06/03
- معرفة حقوق وواجبات الموظف.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

- معرفة قانون البلدية.11/10
- معرفة قانون الولاية.10/12
- تحرير مختلف المراسلات الإدارية.
- معرفة قواعد ومبادئ الإعلام الآلي.
- معرفة كل ما يتعلق بالميزانية.

رابعا: اتفاقية شراكة محلية للتعاون في ميدان التكوين المهني (اتفاقية ولائية)

تبرم هذه الاتفاقية بين:

- مديرية التكوين المهني لولاية بسكرة و
- مديرية الأشغال العمومية لولاية بسكرة.

اعتبارا لدور قطاع التكوين المهني في مرافقته للمشاريع الاستثمارية وبهدف تأهيل اليد العاملة من خلال تكييف المؤهلات عن طريق أنماط وأجهزة التكوين المهني مما يستجيب لحاجيات المؤسسات العمومية والاقتصادية.

- بمقتضى الاتفاقية الاطار بين وزارتي التكوين والتعليم المهنيين والأشغال العمومية بتاريخ : 05فيفري2003 ، المتضمنة تكفل مؤسسات التكوين المهني باحتياجات قطاع الأشغال العمومية في مجال تكوين العمال.
- وفي هذا الاطار اتفق الطرفان على ما يلي:

- **موضوع الاتفاقية:** تهدف هذه الاتفاقية إلى تفعيل الشراكة بين قطاع التكوين المهني والأشغال العمومية، من خلال تكوين أعوان قطاع الأشغال العمومية لولاية بسكرة في الاختصاصات التالية: البناء والأشغال العمومية لاسيما اختصاص مرمم الطرقات وذلك استجابة للاحتياجات المعبر عنها، بالاضافة بالتكفل بالتكوين التحضيري والتكوين التكميلي ما قبل الترقية ببعض الرتب والأسلاك المنتمية للإدارة المكلفة بالأشغال العمومية.
- **مكان إجراء التكوين:** يتم اجراء التكوين على مستوى مؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة.

- **مستويات التأهيل:** يتفق الطرفان على تنظيم دورات تكوينية في جميع مستويات التأهيل:
- تكوين تأهيلي متوج بشهادة تأهيلية.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

- شهادة الكفاءة المهنية.
  - شهادة التحكم المهني.
  - شهادة التقني.
  - شهادة التقني سامي.
  - مدة التكوين :تحدد مدة التكوين كما يلي :
  - تكوين أولي :مدته من 03 أشهر إلى 06 أشهر.
  - تكوين متوج بشهادة:
  - الكفاءة المهنية 12 شهر.
  - التحكم المهني 18 شهر.
  - تقني 24 شهر.
  - تقني سامي 30 شهر.
  - التزامات الطرفين :تلتزم مديرية الأشغال العمومية بالتعبير عن احتياجاتهم من التكوين وتحسين المستوى لتمكين مؤسسات التكوين المهني بالتكفل بطلبات التكوين.
  - وتلتزم مؤسسات التكوين المهني المشرفة على التكوين بتوفير الشروط الملائمة والوسائل الضرورية للتكفل بالعملية التكوينية.
  - كما يلتزم الطرفان بالتعاون على توفير المواد الأولية الخاصة بالعملية التكوينية، كما يلتزم الأفراد المعنيين بالعملية التكوينية باحترام النظام الداخلي للمؤسسة التكوينية، كما يخضع الأفراد المعنيين بالعملية التكوينية للمتابعة النظرية والتطبيقية في مسارهم التكويني وكذا الاجراءات والتقييمات الدورية والمشاركة في الامتحانات المهنية.
  - يتوج كل تكوين بشهادات فردية للذين تابعوا دورة تكوينية كاملة، تثبت الكفاءات المحصل عنها.
  - في مجال الشراكة :القيام في اطار العمل المشترك بتدعيم عروض التكوين في شعبة البناء والأشغال العمومية، استقبال المتربصين في طور التربصات التطبيقية الموجهون من مؤسسات التكوين المهني إلى ورشات الأشغال العمومية.
- المبحث الثالث :تقييم تنمية الكفاءات المهنية وادماجها في المؤسسة التكوينية

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

إن السياسة المنتهجة في قطاع التكوين المهني تعمل على النهوض من خلال اجراء عدة استراتيجيات وتعديلات وهذا لتصحيح المسارات المهنية المتبعة، وهذا ليكتسي الطابع العلمي السليم لجلب أكبر نسبة من الشباب للالتحاق بالمراكز التكوينية لضمان مهنة المستقبل من جهة والاستجابة للاحتياجات والنشاطات الاقتصادية الاجتماعية من جهة أخرى.

#### المطلب الأول: الصعوبات التي يعاني منها المكونون والمتكونون

أولا: الصعوبات التي يواجهها المكونون (أساتذة التكوين المهني): يجد المكونون الكثير من الصعوبات التي لا يمكن حصرها لأنها تختلف حسب طبيعة المؤسسات التكوينية والمستوى التعليمي للأساتذة وتتمثل هذه الصعوبات فيما يلي: بعد حضور عدة حصص تكوينية (تطبيقية نظرية) للورشات الخاصة بالأساتذة ومن خلال المقابلة تتضح الصعوبات التالية<sup>1</sup>:

- عدم توفر الوسائل البيداغوجية بشكل كافي والتي لا تتوافق أو تتطابق مع متطلبات الاختصاص.
- المستوى العلمي والثقافي لدى المتربصين حيث نجد بعض الاختصاصات تتطلب مؤهل علمي وقد يتم تسجيل بعض المتربصين باختصاص معين رغم عدم تحصيله على ذلك المستوى، هما يقع الأستاذ في مشكلة مع المتربص في عدم توافق مستواه مع الاختصاص.
- صعوبة التعامل مع المتربص وذلك يعود للفكرة المسبقة التي يحملها المتربص عن التكوين حيث يرى نفسه في المركز من أجل التكوين المهني وليس الدراسة عكس المؤسسات التربوية.
- قدم العتاد المتواجد بالمراكز.
- غياب الانترنت.
- عدم توفر قاعة للأساتذة.
- اشكالية السكن الوظيفي التي تعفي الأستاذ من الاستفادة منه.
- عزوف الشباب على اختصاصات على غرار أخرى.
- نقص في الكتب والمراجع التي تساعد في التعمق في الاختصاص.
- غموض الأهداف التعليمية لبعض مقاييس التدريس.

<sup>1</sup>مقابلة مع مجموعة من الأساتذة لمختلف تخصصات التكوين المهني بمقر مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإحماجا في مركز

### التكوين المهني والتمهين الطاية

ثانيا :الصعوبات التي تواجه المتكولين (المتربصين) تتمثل هذه الصعوبات فيما يلي<sup>1</sup>:

- نقص الإعلام والإرشاد الموجه للمتربص مما يخلق نوع من الغموض لبعض الاختصاصات .
- صعوبة التأقلم مع نظام التدريس بالتكوين المهني على غرار المؤسسات التربوية.
- عدم وجود تحفيزات مشجعة من قبل المؤسسات التكوينية.
- نقص وعدم تنوع العروض والاختصاصات المتوافقة مع المستوى الدراسي.
- تواجد مقرات لمؤسسات التكوين المهني في مناطق معزولة عن التجمعات السكانية مما يخلق صعوبة الالتحاق.
- عدم الاستيعاب الجيد للمتكولين لمختلف الدروس النظرية والتطبيقية.
- عدم توفر لباس خاص وأجهزة حماية ووقاية لنفادي التعرض للخطر في بعض التخصصات كالحدادة الفنية والتلحيم.
- نقص الدورات الطبية للمؤسسات التكوينية لمعاينة المتربصين ومعرفة حالتهم الصحية.
- ضعف في التربصات التطبيقية ونقص في حجمها الساعي على غرار الإطار النظري.

#### المطلب الثاني: المعوقات التي تواجه مؤسسات التكوين المهني

هناك عدة معوقات اجتماعية، ثقافية واقتصادية تقف دائما في وجه المؤسسات التكوينية مما يعرقل سيرها، وهي كالاتي:

- غياب للعلاقة مع عالم الشغل كون التكوين لا يلبي عادة رغبات أصحاب العمل.
- تدني صورة التكوين المهني لدى ثقافة وتفكير مختلف فئات المجتمع.
- نظرة مختلف المؤسسات إلى التكوين المهني على أنه تكلفة وليس استثمار بشري.
- صعوبة ادراج المتخرجين في مناصب شغل أدت إلى عدم جلب الفئات الجديدة إلى التكوين.
- عدم القدرة على يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطوير التكنولوجي.
- العادات والتقاليد (العرف) مما يؤثر على فئة الإناث للالتحاق بمراكز التكوين خاصة المناطق الريفية والنائية.
- نظرة العائلات الجزائرية السلبية للتكوين المهني (مسار للفاشلين والراسبين).
- الموقع غير المناسب للمؤسسات التكوينية وعدم توافقها مع خصوصية المصلحة.

<sup>1</sup> نفس المرجع.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطاية

- عدم مسايرة المناهج المعتمدة للمستويات التكنولوجية.
- قلة الدعم من خلال عدم توفر مختلف المعدات والأجهزة المتطورة التي تساعد في السير الحسن للعملية التكوينية.
- نقص في كفاءة أساتذة التكوين المهني.
- عدم توفر مناصب للتربصات الخاصة بالأساتذة.
- ضعف مصداقية الامتحانات المقامة في المؤسسات التكوينية.
- عدم قابلية المتربصين لفكرة التكوين المهني.
- ضعف القدرات الإبداعية للمتربصين.
- نقص الكتب والمراجع حول التكوين المهني ومختلف اختصاصاته.
- ضعف تاطير المفتشين لاساتذة التكوين المهني.
- نقص مناصب التوظيف في قطاع التكوين المهني.
- نقص وسائل الأمن والحماية بمراكز التكوين المهني.
- عدم توافق بين الأسلاك البيداغوجية والأسلاك الإدارية (صعوبة الاتصال).
- نقص دور المؤطرين النفسانيين والاجتماعيين اتجاه المتربص.
- عدم توافق بين الأطار النظري والتطبيقي لبرامج التدريس في التكوين المهني من قبل الأساتذة.

#### المطلب الثالث: التطلعات المستقبلية لقطاع التكوين المهني في الجزائر

- فتح نقاش وحوار جدي وبناء لإعادة ترسيم استراتيجية للقطاع مبنية على المؤشرات الموضوعية لخلق الديناميكية المطلوبة وفقا للاحتياجات الاقتصادية.
- مراجعة غايات التكوين المهني ومحتوياته وطرقه باستمرار في ظل التطور العلمي والتكنولوجي.
- بناء إستراتيجية وطنية، محلية - إقليمية لتعزيز المكتسبات وتطوير منظومة التكوين.
- وضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل.
- خلق فضاء متميز لاكتساب المؤهلات والكفاءات المهنية بالشراكة مع المؤسسات الاقتصادية وهذا لتعزيز فرص التشغيل.



## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز

### التكوين المهني والتمهين الوطية

- توسيع شعب التكوين المهني وتنويع وتحديث تخصصاته ومستوياته وهذا من خلال إثراء مدونة الشعب.
- مواءمة مخرجات القطاع مع الاحتياجات الفعلية للمؤسسات الاقتصادية والإنتاجية ومع التطورات والتغيرات السريعة للتقنيات والمهن.
- الانفتاح على المحيط الاقتصادي، الاجتماعي، الإداري، الثقافي وذلك من خلال الشراكة الفعالة مع مختلف الفاعلين.
- تعزيز أجهزة التكوين وذلك في إطار التكفل بالاحتياجات الاجتماعية لمختلف فئات المجتمع كالمرأة الماكثة بالبيت، محو الأمية، التكوين في الوسط الريفي، الدروس المسائي، المحبوسين، ذوي الاحتياجات الخاصة.
- الحفاظ على البيئة التشاورية بتفضيل التواصل مع الشريك الاجتماعي الاستراتيجي والمحافظة على استقراره.
- تعميم عملية ربط المؤسسات التكوينية بشبكة الانترنت ذات التدفق العالي، ومنح الشباب المتخرج تأهيلات وفق المعايير الدولية، تساعده على ولوج عالم الشغل وذلك بالتعاون مع شركاء رواد في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال مثل: سيسكو، ميكروسوفت، تحيين وتكييف محتويات البرامج لمسايرة التطورات التي تعرفها المهن أو الوسط المهني.

## الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وإدماجها في مركز التكوين المهني والتمهين الوطانية

### الملخص:

يسعى مركز التكوين المهني والتمهين إلى تحقيق الأهداف المرجوة وهذا من خلال توفير مختلف الامكانيات المتاحة والتأطير الجيد للعملية التكوينية والسهر على توفير وسائل العمل المادية والمعنوية التي يمكن الأساتذة من انجاز المهام على أكمل وجه.

اذ تعتبر مؤسسات التكوين المهني بمثابة الطرف المفوض من المجتمع لبيد ما أمكن لتحقيق فرص وحاجات الأفراد الذاتية والمهنية وهذا من خلال ادراج عدة تخصصات وإعداد الدعائم الاعلامية، والتعريف بغرض التكوين ومختلف الأنماط والمستويات التأهيلية.

ويعمل أيضا على عقد عدة اتفاقيات شراكة لتنمية الأفراد وتكوينهم على اختصاصات معينة على غرار أخرى كتكوين عمال المطاعم في اختصاص طبخ الجماعات، عمال الأشغال العمومية في اختصاص قيادة وصيانة آليات الورشات... إلخ.

حيث أن المؤسسات التكوينية المتواجدة على مستوى البلديات هي بمثابة خارطة طريق للفرد للحد من مشكل البطالة واكتساب مهنة أو حرفة المستقبل.

الختامة

إن الوضعية الاقتصادية الحالية تطغى عليها المنافسة العالمية ويعود البقاء لأكثر كفاءة وأحسن منافسة، وعليه فإن نظام التكوين المهني يكتسي أهمية أكبر مما كان عليه من قبل لأن غايته أصبحت تتمثل في إنتاج الكفاءات التي تعتبر عامل أساسي في التنمية، لأن المعرفة في العالم أضحت في صلب التنظيم الاجتماعي وتشكل الثروة الحقيقية للأمم حيث تحتاج هذه المجتمعات إلى أفراد وعمال مهرة قادرين على مواجهة إشكاليات معقدة والتطلع إلى تعلم وتكوين دائم ومستمر.

وعليه نستخلص مجموعة من النتائج والتوصيات:

### أولاً: النتائج:

- ✓ يسمح التكوين المهني بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ.
- ✓ إن التكوين المهني أصبح أحد المتطلبات الأساسية لأي سياسة تنموية باعتباره إنتاجاً اجتماعياً وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة والرغبة الذاتية وميولات الفرد لاختيار المهنة المستقبلية.
- ✓ يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلالها ارتباطه بالعنصر البشري.
- ✓ ضمان لكل فرد تكويناً يؤهله لشغل منصب عمل.

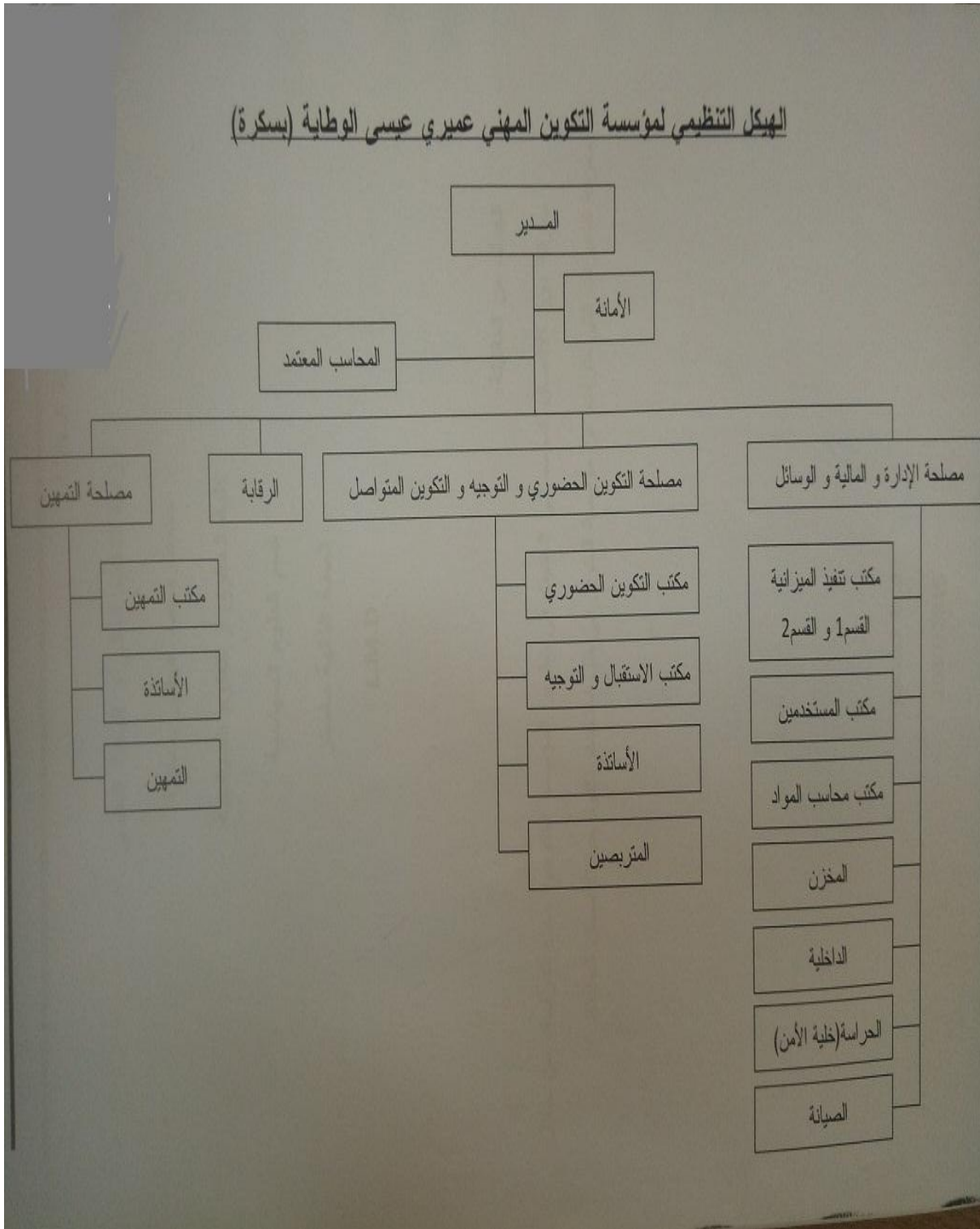
### ثانياً: التوصيات:

- ✓ خلق منصب مرشد للتكوين المهني في كل أطوار التعليم ويكون دوره الرئيسي التعريف بالتكوين المهني والمزايا التي يمكن أن تحققها ويعمل على تغيير النظرة السلبية للتكوين المهني.
- ✓ الاتفاق على استراتيجية واحدة للتكوين للوزارة المعنية، مع باقي وزارات القطاعات الأخرى واسترجاع بعض معاهد التكوين الأخرى المنفصلة عنها.

- ✓ ربط برامج التكوين المهني مع مختلف التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة، أي عملية تحيين البرامج باستمرارية.
- ✓ إعادة توزيع مؤسسات التكوين المهني وفق خصوصية واحتياجات المنطقة وطبيعة البيئة السائدة.
- ✓ الاستفادة من التجارب الخارجية للتكوين المهني.
- ✓ الاستفادة من الخبرة المحلية وهذا من خلال الدراسات التي تقوم بها الجامعات الجزائرية ومختلف الملتقيات والأيام الدراسية.
- ✓ وضع نظام مراقبة ومتابعة لخريجي قطاع التكوين المهني مع مختلف وكالات التشغيل.
- ✓ إعادة النظر في عملية الانتقاء قبل بداية التكوين وهذا الضبط المتخصص المناسب لكل فرد وفق مؤهلاته وميولاته عكس الانتقاء العشوائي.
- ✓ التكتيف من اتفاقيات الشراكة مع القطاعات الاقتصادية الصناعية المنتجة والخدماتية في اطار تكوين المتربصين.

# قائمة الملاحق

الملحق رقم (01)







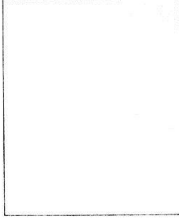
الملحق رقم (03)

اسئلة المقابلة :

- 1/ فيما يتمثل دور مدير مركز التكوين المهني و التمهين في العملية التكوينية ؟
- 2/ ماهي اهم التخصصات التي نالت اقبال من قبل طالبي التكوين لسنة 2018 ؟ و لماذا ؟
- 3/ ماهي الشهادات الممنوحة بمركز التكوين المهني و التمهين - لوطاية ؟
- 4/ هل عملية تكوين المتربصين تتم بطرق تكنولوجية حديثة تتماشى مع عصر المعلوماتية ؟  
امثلة عن ذلك؟
- 5/ هل هنالك تنسيق بين برامج التكوين المهني و متطلبات الشغل ؟ امثلة عن ذلك ؟
- 6/ هل هنالك اتفاقيات شراكة مع مختلف المؤسسات العمومية و الخاصة في اطار تنمية الكفاءات المهنية ؟
- 7/ ماهي اسباب عدم التحاق الشباب بمراكز التكوين المهني ؟
- 8/ ماهي العراقيل و المعوقات التي تواجه مؤسسات التكوين المهني ؟
- 9/ حسب رأيك كمدير ، ماهو تقييمك لسياسة التكوين المهني في الجزائر( سلبيات و ايجابيات القطاع ) ؟
- 10/ ماهي اهم التطلعات المستقبلية لقطاع التكوين المهني في الجزائر؟

## الملحق رقم (04)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين المهني و التمهي



مركز التكوين المهني و التمهي  
\*- الوطـاية -\*  
مكتب الاستقبال الإعلام و التوجيه  
رقم : ..... / 2019

## بطاقة متابعة المتربص

- إستمارة المعلومات الشخصية :  
الاسم : ..... اللقب : .....  
تاريخ و مكان الازدياد : ..... ب : .....  
الحالة العائلية : .....  
الحالة الصحية : .....  
عدد الإخوة : ..... الترتيب بين الإخوة : .....  
مهنة الأب : ..... مهنة الام : .....  
الحالة العائلية للوالدين : .....  
المستوى المادي للعائلة : جيد  - متوسط  - ضعيف   
العنوان الشخصي : .....  
رقم الهاتف : .....  
رقم التسجيل : ..... الاختصاص : ..... نمط التكوين : .....  
تاريخ بداية التكوين : ..... تاريخ نهاية التكوين : .....  
أستاذ الفرع : .....  
نظام التكوين : داخلي  - نصف داخلي  - خارجي   
المستوى الدراسي : .....  
تكوين أو شهادات أخرى : .....  
ما هو مشروعه المهني بعد التخرج : .....  
.....

الملحق رقم (05)

01- المتابعة الدراسية :

- نتائج الامتحان السداسي .....

معدل النجاح	الامتحان الاستدراكي	المعدل	الامتحان الشامل	م 02	م 01	النقطة الافصائية	المعامل	المواد الدراسية المستدركة

- الغيابات و التأخرات :

الشهر	عدد التأخرات	عدد الغيابات	المبررة	غير مبررة	ملاحظات

- ملاحظات أستاذ الاختصاص / المادة : .....

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

- ملاحظات مستشار التوجيه : .....

.....  
 .....  
 .....

- المتربص / اذكر كل الصعوبات الدراسية التي تواجهك خلال مرحلة التكوين : .....

.....  
 .....  
 .....  
 .....

الملحق رقم (06)

02 - المتابعة النفسية الاجتماعية :

- ماهي المشاكل النفسية و الاجتماعية التي تواجهك اثناء فترة التكوين : .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- ملاحظات أستاذ الاختصاص: .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- ملاحظات مستشار التوجيه : .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- قرار مستشار التوجيه : .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

مستشار التوجيه و التقييم المهني

الملحق رقم (07)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني و التمهين  
الوطاية بسكرة  
الوطاية : .....

بطاقة تقييم المترشح لدورة التكوين

دورة .....

الاسم : .....  
تاريخ ومكان الميلاد: .....  
المستوى الدراسي : .....  
الاختصاص: ..... نمط التكوين

أسئلة التقييم

- س1- اجب بوضع علامة X في مكان الإجابة التي تراها صحيحة .  
س1- ما هو الهدف من التحاقك بالتكوين المهني :  
- كي لا أبقى بطالا  - للحصول على شهادة  - لأتعلم منه أو حرفة   
س2- من اختار لك هذا الاختصاص :  
- اختيار شخصي  - اختيار من طرف الأب  - من اختيار الأصدقاء   
س3- ماذا تعرف عن هذا الاختصاص :  
.....  
.....  
س4- لماذا اخترت هذا الاختصاص :  
- لدي رغبة في الاختصاص  - احد أفراد العائلة يمارسه  - لمدخوله المادي الجيد   
س5- هل اختيارك للمهنة كان :  
- كمهنة  - كهواية   
س6- ماهي الأشياء التي يمكنك القيام بها بفضل هذا التخصص :  
.....  
.....  
س7- هل تحصلت على شهادة من قبل: نعم  لا   
في إي اختصاص و متى تحصلت عليها :  
.....  
.....  
الملاحظات :  
.....  
.....

مستشار التوجيه و التقييم المهني

إمضاء المترشح (ة)

الملحق رقم (08)

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**  
**وزارة التكوين و التعليم المهنيين**

مركز التكوين المهني و التمهين  
الوطاية

**عروض التكوين لدورة سبتمبر 2018**



للمزيد من المعلومات إتصلوا ب :  
مركز التكوين المهني و التمهين  
الوطاية  
033 - 62 - 91 - 46

**-07- التكوين عن طريق التمهين :**  
وهو موجه لفئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 35 سنة .

الاختصاصات	مدة التكوين	شروط الالتحاق
زراعة الأشجار المثمرة	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
البيستة	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
الحدادة الخفيفة	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
التجارة المعمارية	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
التركيب الصحي و الغاز	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
التحجيم	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الكهرباء السيارات	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الكهرباء الصناعية	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الكهرباء المعمارية	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الكهرو ميكانيك	18 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الخيازة و القطان	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
صناعة الحلويات	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
حلقة الرجال	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
المطعم / خبار : طبخ الجماعات	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
قياد وصيانة آلات الورشات	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
ميكانيك تصليح المركبات الصناعية	18 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
امين مخزن	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الامانة	18 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
مساعدة تقني متخصص في المكتبات التوثيق و الارشيف	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط

\* - امتيازات المركز :  
يتوفر مركز التكوين المهني و التمهين الوطاية على :

- ♦ النظام الداخلي و نصف داخلي .
- ♦ ملعب و نوادي يمارس فيها مختلف النشاطات الثقافية و الرياضية .
- ♦ دروس نظرية و تطبيقية حول مبادئ الإعلام الالي موجهة لجميع التخصصات بالمركز .

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**  
**وزارة التكوين و التعليم المهنيين**

مركز التكوين المهني و التمهين  
الوطاية

**عروض التكوين لدورة سبتمبر 2018**



للمزيد من المعلومات إتصلوا ب :  
مركز التكوين المهني و التمهين  
الوطاية  
033 - 62 - 91 - 46

**-07- التكوين عن طريق التمهين :**  
وهو موجه لفئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 35 سنة .

الاختصاصات	مدة التكوين	شروط الالتحاق
زراعة الأشجار المثمرة	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
البيستة	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
الحدادة الخفيفة	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
التجارة المعمارية	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
التركيب الصحي و الغاز	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
التحجيم	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الكهرباء السيارات	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الكهرباء الصناعية	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الكهرباء المعمارية	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الكهرو ميكانيك	18 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الخيازة و القطان	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
صناعة الحلويات	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
حلقة الرجال	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
طبخ الجماعات	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
قياد وصيانة آلات الورشات	12 شهرا	نهاية الطور الابتدائي
ميكانيك تصليح المركبات الصناعية	18 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
امين مخزن	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
الامانة	18 شهرا	(اساسي / 4 متوسط
مساعدة تقني متخصص في المكتبات التوثيق و الارشيف	12 شهرا	(اساسي / 4 متوسط

\* - امتيازات المركز :  
يتوفر مركز التكوين المهني و التمهين الوطاية على :

- ♦ النظام الداخلي و نصف داخلي .
- ♦ ملعب و نوادي يمارس فيها مختلف النشاطات الثقافية و الرياضية .
- ♦ دروس نظرية و تطبيقية حول مبادئ الإعلام الالي موجهة لجميع التخصصات بالمركز .

الملحق رقم (09)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

الأمين العام

15 جوان 2009

الجزائر ، في

رقم/11834/أ.ع.وت ت م /2009

السيدات والسادة مدراء التكوين  
المهني للولايات  
للتبليغ  
إلى السيدات والسادة مدراء  
مؤسسات التكوين المهني

الموضوع : مذكرة توجيهية رقم 04 المؤرخة في 15 جوان 2009.

المرفقات : نسخة من المذكرة التوجيهية.

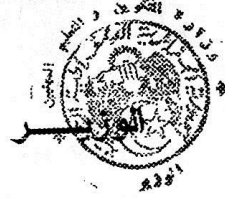
أرفق لكم طي هذا الإرسال ، قصد التطبيق ، مذكرة توجيهية رقم 04  
المؤرخة في 15 جوان 2009 حول مخطط العمل الخماسي 2010-2014.

تتضمن هذه المذكرة التوجيهية الأسس القانونية ومنهجية تنفيذ المخطط  
المذكور أنفا.

ع/الأمين العام  
محمد عين بعزبز  
مدير مؤسسات و التكوين المهني

الملحق رقم (10)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين والتعليم المهنيين



مذكرة توجيهية رقم 04 المؤرخة في 15 جوان 2009  
حول مخطط العمل 2010 - 2014

تأتي هذه المذكرة التوجيهية لرسم الأهداف الكبرى لقطاع التكوين والتعليم المهنيين التي تندرج في إطار تنفيذ برنامج فخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة، وتتناول الأسس القانونية ومنهجية تنفيذ مخطط العمل 2010-2014 طبقا لما يأتي :

(I) - الإطّار العام :

- برنامج فخامة السيد رئيس الجمهورية.
- مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج فخامة السيد رئيس الجمهورية المصادق عليه من طرف البرلمان بغرفتيه.
- خطاب فخامة السيد رئيس الجمهورية بمناسبة أداء اليمين الدستورية بتاريخ 19 أبريل 2009.
- خطاب فخامة السيد رئيس الجمهورية يوم 04 مارس 2009 في إفتتاح الندوة الوطنية الثانية حول التكوين.
- رسالة فخامة الرئيس يوم 07 مارس 2009 بمناسبة افتتاح الندوة الوطنية الثانية حول تكوين ومرافقة المرأة من أجل التقدم الاقتصادي والاجتماعي.
- القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين المؤرخ في 23-02-2008.
- المخططات المدبرة القطاعية المصادق عليها من طرف الحكومة.
- نتائج التدقيق العام القطاعي المنجز من طرف المفتشية العامة للوزارة في الفترة الممتدة من أبريل 2008 إلى مارس 2009.
- توصيات الجلسات الوطنية الأولى للمنظمة في أبريل 2007.



الملحق رقم (11)

**بحصيلة إنجاز البرنامج الخماسي 2005-2009 :**



رغم من مصادقة الحكومة على توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية يوم 30 أبريل 2002، إلا أن هذه الإصلاحات لم تتطرق في القطاع إلا في سنة 2005، ما عدا مشروع البكالوريا المهنية التي ألغيت بعد سنتين من الشروع في تجسيدها بسبب غياب السند القانوني المؤسس لهذه الشهادة التي تُعد بمثابة شهادة دولة.

لقد حدد القطاع أهداف الإصلاحات، انطلاقا من برنامج فخامة السيد رئيس الجمهورية وتوجيهاته والتي تمحورت حول الأهداف الآتية :

- 1.2- إعادة الاعتبار للتخصصات اليدوية وهذا لمرافقة المشاريع الكبرى للدولة :  
البناء، الأشغال العمومية، الفلاحة... الخ.
  - 2.2- إعادة الاعتبار لتخصصات الحرف التقليدية وتثمينها للمحافظة على الموروث الثقافي بالإضافة إلى أن هذه التخصصات قادرة على امتصاص البطالة وخلق نسبة لا يستهان بها من مناصب الشغل.
  - 3.2- إدراج تخصصات ذات صلة بمهن الاقتصاد الجديد المبني على المعرفة ومجتمع المعلومات.
  - 4.2- وضع سياسة جادة وفعالة لتكوين المكونين.
- إن التحديات التي يواجهها قطاع التكوين والتعليم المهنيين تتعلق أساسا بتمفصله مع نظام التربية و مع عالم الشغل.

الملحق رقم (12)

بعد دراسة متأنية تبين أن القطاع يعاني من عزوف التلاميذ عن الالتحاق بمراكز  
التكوين المهني، هذا العزوف ناجم عن النظرة الدونية للتكوين من طرف المجتمع من  
جانب، والعدم البرامج الترفيهية التي تتوفر عليها قطاعات التربية والتعليم العالي من  
جهة أخرى.

ولهذا إدراج قطاع التكوين والتعليم المهنيين في برنامج السالف الذكر هدفا لا  
يقبل شأنا عن الأهداف السابقة والمتمثل في "أسنة القطاع" التي وضعت له آليات  
تتلخص فيما يلي :

- اعتماد أولمبياد المهن التي تصبو إلى غايات ثلاث: غاية اجتماعية ، غاية ثقافية  
وتعزيز الوحدة الوطنية.
  - إلزامية إنشاء فضاءات خاصة بالتربية البدنية والرياضية.
  - إلزامية إنشاء فضاءات خاصة بالنشاطات الثقافية.
  - تنظيم مخيمات صيفية وشتوية ورحلات مابين الولايات.
- لقد سعى القطاع إلى تحقيق الأهداف السابقة الذكر باعتماد جملة من الآليات  
والسياسات، نذكر منها :
- تنظيم أيام دراسية ومنتديات تهدف إلى وضع إستراتيجية لإنجاح الإصلاحات  
وتحقيق الأهداف المسطرة.
  - تنظيم الجلسات الوطنية الأولى في شهر أفريل 2007 حيث تعتبر التوصيات  
المنبثقة عنها بمثابة ورقة طريق للقطاع.
  - توسيع دائرة نشاط القطاع من خلال :
    - التكفل بتكوين المرأة الماكثة بالبيت والمرأة الريفية ومرافقتها.
    - فتح وحدات منتدبة بالوسط الريفي وبالمناطق المعزولة.
    - اعتماد نمط "محو الأمية / تاهيل".

## الملحق رقم (13)

ولقد عمدنا إلى مرافقة و تدعيم هذه الأجهزة والورشات باعتماد سياسة إعلامية  
 "المعالم ومكتفة نذكر منها الحصة التلفزيونية الهامة " حرف ومهن " ،  
 " الأبواب المفتوحة " ... وغيرها من الآليات المشكّلة لهذه السياسة التي تعتبر بمثابة  
 نافذة حقيقية قدمت القطاع أحسن تقديم.

لم يكتفي عملنا بالإعلام والاتصال، بل لجأنا إلى آليات أخرى مادية لها طابع  
 تحفيزي وإغرائي، ثرغب الشباب والمتعاملين الاقتصاديين على حد سواء من خلال :

- رفع المنح والإعفاء من الرسم عن التمهين والتكوين المتواصل وذلك في  
 انتظار إجراءات تحفيزية أخرى سيتم إدراجها في قانون المالية التكميلي

2009.

فضلا عن ذلك ، فإن تنصيب جهاز للتوجيه عوض المسابقات وتخفيف الملف  
 الإداري، إجراءات مكنت من مضاعفة أعداد الشباب المتوافدين على التكوين المهني  
 بالإضافة إلى ذلك فإنه تم إبرام اتفاقيات إطار مع المتعاملين الاقتصاديين قصد استقبال  
 عدد أكبر من المتمهين، استقبال المتربصين في إطار التبرصات التطبيقية من جهة،  
 وتسهيل عملية إدماج خريجي التكوين والتعليم المهنيين من جهة أخرى.

تجدر الإشارة أيضا، أن مجهودات معتبرة بذلت في هذه الفترة مما سمح برفع  
 القدرات البيداغوجية وإمكانيات الإيواء، تحديث التجهيزات وتحسين شروط حياة وعمل  
 المتربصين والعمال.

تلکم باختصار شديد ما ميز العهدة السابقة 2009/2005. وسواصل في تنفيذ  
 البرنامج المذكور من خلال تعزيز الآليات التي أثبتت فعاليتها وتصحيح تلك التي  
 تآكدت محدوديتها أو فشلها .

الملحق رقم (14)

وبهذا الغرض فقد شكلنا فريق عمل مهمته تقديم حصيلة إنجاز التوصيات  
عن الجلسات الوطنية الأولى التي اعتبرناها بمثابة ورقة طريق للقطاع،  
وعلمنا بأن هذه الجلسات تم رفع نتائجها إلى مجلس الحكومة في شكل مدخلية، وعرفت  
مصادقة هذه الأخيرة أي الحكومة، فضلا عن نتائج التدقيق القطاعي العام الذي أنجزته  
المفتشية العامة والذي من شأنه إبراز مواطن القوة والضعف في الأداء الميداني  
والتسيير المالي والإداري ومدى انسجام وتجاوب مؤسسة التكوين (باعتبارها وحدة  
بسيطة) في تنفيذ هذا البرنامج.

**(III) - مخطط العمل 2010-2014 :**

لقد تم وضع مخطط عمل أولى مساهمة منا في المخطط المقدم من الوزير الأول أمام  
البرلمان بغرفته.

يستند مخطط عمل القطاع إلى ما يأتي :

• تحديث الإدارة وتأهيلها.

• مواصلة الإصلاحات.

**1.3- تحديث الإدارة وتأهيلها :**

أكد برنامج فخامة السيد رئيس الجمهورية على إلزامية تحديث الإدارة العمومية، وقد  
حدد مخطط الحكومة الآليات الضرورية لتحقيق هذا الهدف، يمكن تلخيصها فيما يأتي :

• رسكلة المستخدمين وتكوينهم.

• تحسين ظروف المستخدمين الاجتماعية والمهنية.

• تعميم استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في تسيير المرفق العمومي.

• إعادة تنظيم الإدارة العمومية بصفة تدريجية.

• القضاء على الامتيازات والتجاوزات غير القانونية.

الملحق رقم (15)



- تحسين تسيير النفقات العمومية وترشيدها.
- تعزيز آلية التفتيش والرقابة.
- إنشاء خلايا التوجيه.
- التقسيم الإداري الجديد المرتمم.

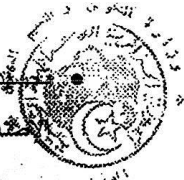
2.3- مواصلة الإصلاحات :

يمكن تحديد الأهداف المتوخاة من الإصلاحات للمرحلة القادمة 2010- 2014 على النحو الآتي :

- مواصلة تعزيز الإصلاحات التي باشرها القطاع سنة 2005 في مجال إعادة الاعتبار لمسار التكوين المهني بمختلف أنماطه، والعمل على التطبيق الفعلي لكل الآليات التي من شأنها تحقيق هذه الغاية.
- وضع حيز التنفيذ مسار التعليم التقني و المهني الذي تم التخلي عنه من طرف وزارة التربية الوطنية.
- تعميم استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال ووضع برنامج محدد الأهداف للانخراط في البرنامج الوطني من خلال استغلال المرافق القاعدية وكذلك التقنيات والوسائل التي تم اقتناؤها من طرف القطاع.
- تطوير نظام التعليم المهني عن بعد.
- اعتماد وتشجيع نمط التكوين التأهيلي المكثف في كل التخصصات لمدة زمنية أقل أو تساوي ستة أشهر.
- تنصيب الأجهزة المنصوص عليها في القانون التوجيهي للقطاع، ويتعلق الأمر ب : مجلس الشراكة، المرصد الوطني، الندوة الوطنية / الندوات الجهوية، باعتبارها أجهزة تعمل على تجسيد برنامج الإصلاحات المسطرة من طرف فخامة السيد رئيس الجمهورية.

الملحق رقم (16)

التكوين المتواصل ورسكلة وتأهيل المستخدمين وهذا لمرافقة عملية الإصلاحات وتحديث الإدارة.



ففي هذا الإطار سيعمل القطاع على مواصلة الإصلاحات التي باشرها سنة 2005، أين بادر القطاع بفتح ملفات هامة، كانت محل نقاش واسع ومعقد على كل الأصعدة.

وقد تم إدراج هذه الملفات في جدول أعمال الجلسات الوطنية الأولى التي نظمها القطاع في أبريل 2007.

وعليه، فإنه بات من الضروري عقد الجلسات الوطنية الثانية بعنوان " حصيلة وآفاق " وذلك في الثلاثي الأخير من سنة 2009 والذي من شأنه بلورة الأهداف المذكورة أعلاه وتعزيز الإصلاحات وتقويمها، لاسيما إذا أخذنا بعين الاعتبار نتائج التدقيق القطاعي العام وتصحيح الإختلالات التي أظهرتها هذه العملية.

تمثل هذه المذكرة الإطار المرجعي لأنشطة القطاع سواء كان ذلك على المستوى الوطني، الولائي أو المحلي.

لهذا الغرض، يجب أن تتجز العمليات الآتية:

1- على المستوى المحلي : تقوم مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين باعتبارها وحدة بسيطة للشبكة بإعداد مخطط عمل سنوي ومتعدد السنوات بمشاركة كل الفاعلين المعنيين (منراء المؤسسات، الإداريون، منراء الدراسات، منراء التربصات وتحسين المستوى، المقتصدون، النواب التقنيون البيداغوجيون والمكونين) وذلك باحترام الإطار العام المشار إليه آنفا والأهداف التي حددتها الإصلاحات.

الملحق رقم (17)

2- على المستوى الولائي :

- يلزم المدير الولائي للتكوين المهني بإعداد برنامج عمل سنوي ومتعدد السنوات انطلاقاً من المشاريع المنجزة محلياً وذلك بالتعاون مع مدراء المؤسسات التكوينية ومعاونيهم .
- يسهر المدير الولائي على مراجعة هذه المخططات وعدم معارضاتها لمحتوى المذكرة التوجيهية ومنهجياتها وفي ذات الوقت يمكنه التكفل بأنشغالات وخصوصيات الولاية التي يشرف عليها.
- يعرض مشروع المخطط على الندوة الجهوية لاستكمال الإثراء والتنسيق على المستوى الجهوي قبل تقديمه للمصادقة في الندوة الوطنية.

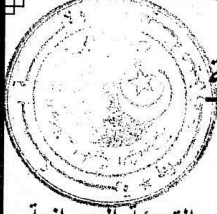
3- على المستوى الوطني :

- بعد اعتماد المخططات الولائية يكلف المدراء المركزيون بمتابعة وتقييم العمليات المبرمجة وهذا في حدود المهام المنوطة بهم.
- تودع نسخة من مخططات العمل الولائية المفصلة لدى المفتشية العامة التي بدورها تقوم بإعداد رزنامة للمراقبة والتقييم الدوري.
- التقييم والرقابة الدورية يعتبران الوسيلة المثلى للتشجيع أو الردع.

وزير التكوين  
والتشغيل المهنيين  
الاستاذ: المادي خالدي



الملحق رقم (18)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية و الجماعات المحلية والتهيئة العمرانية

ولاية بسكرة

مديرية الإدارة المحلية



إتفاقية تطبيقية لتنظيم تكوين

بين:

الطرف الأول:

بلدية: عين زعطوط

ممثلة في شخص السيد: عبد المجيد شطوح رئيس المجلس الشعبي البلدي من جهة

والطرف الثاني:

مركز التكوين المهني و التمهين الوطائية

ممثلا من طرف السيد: منيعي عبد الوهاب مدير المركز من جهة أخرى

إتفق الطرفان على ما يلي:



الملحق رقم (19)

أحكام عامة

**المادة 01:** تهدف هذه الإتفاقية التطبيقية إلى تحديد الشروط العامة لتكوين أعران الجماعات المحلية العاملين على مستوى المطاعم المدرسية بإقليم ولاية بسكرة من طرف مركز التكوين المهني و التمهين الوطانية التي يدعى في صلب الإتفاقية بالطرف الثاني "مؤسسة التكوين".  
و ذلك لصالح بلدية عين زعطوط التي تدعى في صلب الإتفاقية بالطرف الأول "المستفيد من لتكوين".

**المادة 02:** تبرم هذه الإتفاقية وفق نمط التراضي البسيط.

نظام التكوين

**المادة 03:** تكون مدة التكوين شهرين (02) أشهر بالنسبة لرتبة: طبّاخ و مساعد طبّاخ و ذلك طبقا لبرنامج التكوين المصادق عليه.

**المادة 04:** يكون نمط التكوين متواصل أو تناوبي، تحدد رزنامته في جدول يلحق بهذه الإتفاقية (ملحق رقم 01).

**المادة 05:** يخضع المتربصون أثناء فترة التكوين للنظام الداخلي التابع لمؤسسة التكوين.

**المادة 06:** لا يمكن قبول المتربصين المتخلفين بعد مرور الخمسة (05) أيام الأولى من بداية التربص إلا لظروف قاهرة، و في هذه الحالة على المعني تقديم مبرر على أن لا تتجاوز مدة الغياب عشر (10) أيام.

إلتزامات الطرفين

**المادة 07:** تلتزم مؤسسة التكوين بما يلي:

- التكفل بتكوين المتربصين.
- التكفل بالتأطير الإداري و البيداغوجي لعملية التكوين.
- توفير الهياكل البيداغوجية الضرورية و المناسبة لمتطلبات التكوين.
- توفير الوسائل البيداغوجية.
- إشعار الإدارة الوصية بغياب المتربصين في حينها.
- تسليم شهادات تأهيلية للمتربصين الذين تابعوا الدورة التكوينية.

الملحق رقم (20)

**المادة 08:** يلتزم المستفيد من التكوين بما يلي:

- تسليم القائمة الخاصة بالمتدربين المترشحين.
- ضمان تسديد كلفة التكوين الخاص بالبلدية قبل نهاية السنة المالية.

**تكلفة التكوين**

**المادة 09:** تقدر كلفة التكوين المترشح الواحد في اليوم بـ : 2.000,00 دج.

**تحيين و مراجعة الأسعار**

**المادة 10:** أسعار هذه الإتفاقية لا تقبل التحيين أو المراجعة.

**طريقة التسديد**

**المادة 11:** توجه الفواتير الخاصة بتكاليف المتكويين الفعليين للبلدية المستفيدة من التكوين لمباشرة إجراءات التسديد.

يتم تسديد قيمة الفواتير عن طريق التحويل إلى الحساب رقم: ~~XXXXXXXXXXXX~~ المفتوح لدى خزينة ولاية بسكرة.

**كفالة حسن الإنجاز**

**المادة 12:** طبيعة خدمات هذه الإتفاقية تعفيها من تقديم كفالة حسن التنفيذ.

**الرهون**

**المادة 13:** هذه الإتفاقية قابلة للرهن بحسب الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول، و قد عين بالنسبة لمركز التكوين المهني و التمهين الوطائية

- كمحاسب مكلف بالدفع السيد: أمين خزينة بلدية الوطائية
- كموظف مؤهل لتقديم المعلومات السيد: مدير مركز التكوين المهني و التمهين الوطائية

**تسوية النزاعات**

**المادة 14:** يسوى كل نزاع ينشأ بين الطرفين بالطرق الودية، و عند الإقتضاء يعرض على الجهة القضائية المختصة.

الملحق رقم (21)

أحكام مختلفة

**المادة 15:** هذه الإتفاقية قابلة:

- للتعديل بموجب إتفاق مشترك.
- للفسخ بإتفاق الطرفين، أو بناء على طلب أحدهما في مدة لا تقل عن شهر واحد، وبنشأ عن الفسخ بالإرادة المنفردة الحق في طلب التعويض للطرف الآخر عن الأضرار التي تلحق به.
- للتجديد بموجب إتفاق صريح بين الطرفين.

**المادة 16:** كل تعديل أو تغيير يلحق بهذه الإتفاقية يتم عن طريق ملحق.

**المادة 17:** تدخل الإتفاقية حيز التنفيذ إبتداءً من تاريخ التوقيع عليها من الطرفين، و توجيه طلب المستفيد من التكوين للشروع في أداء الخدمة.

الوطاية في: .....

مدير مركز التكوين المهني

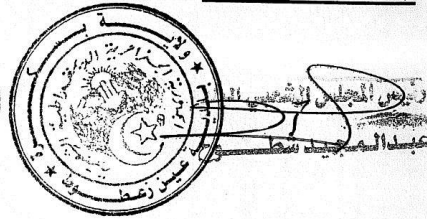
و التمهين الوطاية

مدير المركز  
منيعي محمد الوهاب



رئيس المجلس الشعبي البلدي

بلدية عين زعطوط



الملحق رقم (22)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

بلدية الوطاية

مركز التكوين المهني والتمهين  
الوطاية (بمسيرة)

اتفاقية شراكة وتعاون \*

بين :  
مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد عميري عيسى الوطاية .  
من جهة  
وبلدية الوطاية .  
من جهة أخرى  
.../...

مدير المركز  
سعيد عبد الوهاب

الملحق رقم (23)

.../...

- **مجالات الاتفاقية** : تهدف هذه الاتفاقية إلى تفعيل الشراكة والتعاون بين بلدية الوطاية ومركز التكوين المهني والتمهين الشهيد عميري عيسى الوطاية فيما يتعلق بإنجاز أشغال وتقديم خدمات في إطار التمارين التطبيقية والتربصات في الوسط المهني لمتربصي المركز.

**المادة الأولى : التزامات الطرفين :**

**01- مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد عميري عيسى الوطاية :**

- أ- إعلام البلدية كتابيا بالتخصصات المدرسة بالمركز والتي يمكن الاستفادة منها في الإطار المذكور سلفا لإنجاز بعض الأشغال والخدمات في المؤسسات التي تشرف عليها البلدية وخاصة المؤسسات التربوية المساجد والوحدات الصحية ... الخ .
- ب- تقييم الأشغال والخدمات المعبر عنها من طرف أساتذة الاختصاصات المعنية لتحديد الاحتياج من مواد العمل ، والوقت المستغرق للإنجاز حسب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة .
- ج- استلام مواد العمل اللازمة للإنجاز مع إمضاء وصل التسليم .

**02- بلدية الوطاية :**

- أ- تقديم طلب مكتوب إلى المركز يحدد فيه طبيعة الأشغال ومكان الإنجاز وأي معلومة أخرى مفيدة.
- ب- بعد تقييم الأشغال أو الخدمات وتحديد الاحتياج اللازم من مواد البناء تلتزم البلدية بتوفير هذه المواد وتقديمها في الأجل المحددة لكون التربصات التطبيقية في الوسط المهني مرتبطة بالبرنامج التكويني ومدة زمنية محدودة .
- ج- التكفل بنقل المتربصين إلى مكان العمل في حال تطلب الأمر ذلك .

**المادة الثانية :**

- بعد الانتهاء من الأشغال يحضر محضر الإنجاز تحدد فيه الملاحظات الضرورية ويمضى من الطرفين

**المادة الثالثة :**

- في حال ظهرت الحاجة لإنجاز أشغال أو تقديم خدمات خارج إطار الاتفاقية يمكن اللجوء إلى اتفاقية أخرى في إطار التكوين الإنتاجي طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 98/412 المؤرخ في : 1998/12/07 المحدد لكيفيات تخصيص العائدات الناتجة عن النشاطات والأشغال والخدمات التي تقوم بها المؤسسات العمومية زيادة عن مهمتها الرئيسية والتعليمية الوزارية المشتركة رقم : 31 المؤرخة في : 2001/12/15 المتعلقة بالتسيير المالي والمحاسبي لتلك العائدات .

**المادة الرابعة :**

- مدة الاتفاقية غير محددة ويمكن تعديلها أو إلغائها بطلب من أحد الطرفين .

**رئيس المجلس الشعبي البلدي**

**بلدية الوطاية**

محمد ربيع المجلس الشعبي البلدي الوطاية  
الصادق المصدق بتاريخ 10/10/2010  
و بعد من جهة البلدية الوطاية

**مدير مركز التكوين**

**المهني والتمهين الوطاية**

المدير محمد ربيع  
مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية

الملحق رقم (24)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

إمارة التكوين المهني

ولاية.....

المؤسسة.....

رقم التسجيل.....

شهادة

إنا مدير المؤسسة.....

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 77-99 المؤرخ في 25 ذو حجة 1419 الموافق 11 أوت 1999 المنظم تنظيم وتوزيع التكوين والإمتحانات المهنية بمقتضى القرار الوزاري رقم 69 المؤرخ في 13 نونبر 1999 والمتعلق بتحديد محترفي مهنة إشارات التكوين المهني وكيفية تسليمها بناء على محضر لجنة المداورات المؤرخ في.....

يشهد أن السيد(ة).....

المولود(ة) في.....

قد تحصل (ت) على شهادة.....

مستوى التأهيل :.....

مدير المؤسسة

ملاحظة: ملاحظة أية ملاحظة

الملحق رقم (25)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de la Formation et de  
l'Enseignement Professionnel



وزارة التكوين  
والتعليم المهنيين

Le Ministre

الوزير

21 ذو 2011

إلى السيدة والسادة الولاة

رقم: 1/و/2008

الموضوع : خلايا الإرشاد والتوجيه والمرافقة

تحية طيبة وبعد،،،

عمل القطاع منذ أكثر من خمس سنوات على تجسيد برنامج الإصلاحات التي اقترحتها اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية وأقرها مجلس الوزراء في 30 أبريل 2002، إصلاحات حددت مبدأ التكامل بين القطاعات الثلاثة المكونة للمنظومة التربوية كما حددت مهام كل قطاع داخل هذه المنظومة.

من بين الانشغالات الهامة المطروحة اليوم، تتمثل في ضرورة مرافقة الشباب، قبل وأثناء وبعد التخرج، كانت محل التوصيات المنبثقة من الندوة الأولى حول سياسة القطاع للتكفل بالشباب المتعددة أيام 18-19 و 20 فبراير 2008.

هذا الانشغال طرحه فخامة السيد رئيس الجمهورية بمناسبة انعقاد الندوة الوطنية الثانية حول التكوين يوم 4 مارس 2009 بسبب بلعاس، والتي أعلن حينها عن قرارات مائة ميثاق إنشاء خلايا الإرشاد كما جاء في نص الخطاب: " ... من جهة أخرى، سيتم إنشاء خلايا توجيه على مستوى كل مركز تكوين مهني وعلى مستوى كل مركز جامعي، كذلك، من أجل مساعدة الطلبة والمترشحين الراغبين في إنشاء نشاطهم الخاص بعد تخرجهم ...".

الملحق رقم (26)

مباشرة بعد الندوة تم تصويب لجنة بإشراف وزراء التضامن الوطني والتشغيل والعمل  
والضمان الاجتماعي وكذلك وزير التكوين وقد خلصت هذه اللجنة إلى إعداد مشروع مرسوم  
رئيسي تم تحويله إلى الأمانة العامة للحكومة لعرضه على اجتماع الحكومة قبل عرضه على  
مجلس الوزراء للمصادقة.

السيدة والسادة الولاة المحترمون :

نظراً للظرف الذي نعيشه هذه الأونة الأخيرة، و من أجل تفعيل آليات التشغيل وترقية  
الإعلام والاتصال المؤسسي، فإني التمس منكم تصويب هذه الخلايا على المستوى الولائي  
إلى حين صدور المرسوم، علماً بأن هذه الخلايا تُعد فضاءاً ملائماً لاستقبال وإعلام طالبي  
التكوين لتوجيههم نحو التخصصات والفروع .

تكلف خاية الإرشاد والتوجيه بما يلي :

- استقبال وإعلام وتوجيه الشباب حول عروض التكوين المهني والمهن ومختلف  
أجهزة التشغيل وإنشاء النشاطات،
- مرافقة المترشحين، التلاميذ والمهنيين خلال فترة تكوينهم،
- مرافقة المترشحين والتلاميذ خلال عملية البحث عن الشغل وتحقيق مشروعهم  
المهني،
- إرشاد الشباب والسهر على توجيههم لاختيار تكوينهم والنشاط الموافق للمجال الذي  
تكوّنوا فيه
- مسك بطاقيّة وبنك للمعلومات حول النشاطات،
- إعداد برنامج النشاطات،
- تنظيم ملتقيات وأيام دراسية حول المسائل المتعلقة بالمساعدة على الإدماج المهني  
للشباب،
- اقتراح كل تدبير يحفز الإدماج المهني والتطور الاقتصادي والاجتماعي للولاية،
- إعداد حصيلة نشاطها،
- إعداد نظامها الداخلي.



الملحق رقم (27)

وتتشكل خلية الإرشاد والتوجيه من الأعضاء التالية :

- مستشار التوجيه، التقييم والإدماج المهنيين للمؤسسة مقر الخلية،
- مستشار التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل،
- مستشار منسق للخلايا الجوارية لوكالة التنمية الاجتماعية،
- مستشار مرافق للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر،
- مستشار مرافق للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،
- مستشار منقط للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

تفضلوا، السيدة والسادة السادة، بقول أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

وزير التكوين  
والتعليم المهنيين  
الأستاذ: الهادي خلدي

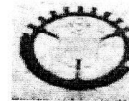


نسخة إلى :

- السيد الوزير الأول (للإعلام)
- السيد وزير الداخلية والجماعات المحلية

الملحق رقم (28)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين و التعليم المهنيين  
مركز التكوين المهني و التمهين  
الوظاية \* بسكرة \*



إعلان دورة فيفري 2018

أيها الشباب .....

- إذا كان عمركم بين 15 و 35 سنة ولم تستفيد من مؤهل يسهل إدماجكم في عالم الشغل فإن مركز التكوين المهني و التمهين الوظاية يمنح لكم الفرص لاكتساب مهنة و الحصول على شهادة تسهل إدماجكم في عالم الشغل وذلك عن طريق التكوين في الوسط المهني ، عن طريق التمهين في إحدى الاختصاصات التالية المقترحة لدورة فيفري 2018 :


عدد المناصب	شروط الالتحاق	مدة التكوين	الإختصاص
05 مناصب	4 متوسط	12 شهرا	التلحيم
05 مناصب	4 متوسط	12 شهرا	الكهرباء الصناعية
05 مناصب	4 متوسط	18 شهرا	الكهروض ميكانيكية
05 مناصب	4 متوسط	18 شهرا	عامل في الميكرو معلوماتية
05 مناصب	أقل من 4 متوسط	12 شهرا	طبخ الجماعات
10 مناصب	أقل من 4 متوسط	12 شهرا	قيادة وصيانة اليات الورشات
05 مناصب	4 متوسط	18 شهرا	ميكانيك تصليح المركبات الصناعية
02 مناصب	4 متوسط	18 شهرا	الأمانة
05 مناصب	4 متوسط	12 شهرا	امين مخزن
05 مناصب	4 متوسط	12 شهرا	مساعد تقني متخصص في المكتبات التوثيق و الأرشيف

ملاحظات :

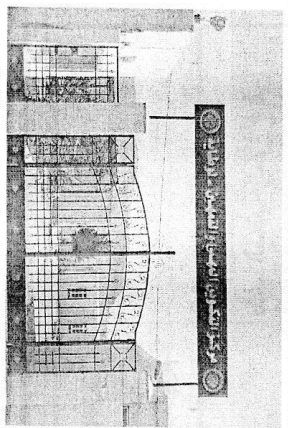
التسجيلات مفتوحة من 17 جانفي 2018 الى 17 فيفري 2018  
للمزيد من المعلومات اتصلوا بالمركز على الرقم التالي : 033-62-91-46

الملاحق رقم (29)


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين و التعليم المهنيين




مركز التكوين المهني و التلمذ  
مركزنا يمدحك فرصة لبناء مستقبلك




مركز التكوين المهني و التلمذ الوطني  
033 - 62 - 91 - 46




08- الكهـ رباـء المعيارية :  
\* المستوى المطلوب : 9 اسبسي / 4 متوسط  
\* مسـةـة التكوـين : 12 شهـرا  
\* الشهادة المتحصل عليها : الكفاءة المهنية



09- حلاقـة المسـيـمات :  
\* المستوى المطلوب : معرفة لقراءة و الكتابة  
\* مسـةـة التكوـين : 12 شهـرا  
\* الشهادة المتحصل عليها : الكفاءة المهنية




10- الخياطـة :  
\* المستوى المطلوب : معرفة لقراءة و الكتابة  
\* مسـةـة التكوـين : 12 شهـرا  
\* الشهادة المتحصل عليها : الكفاءة المهنية




11- ميكانيك تصليح المركبات الصناعية :  
\* المستوى المطلوب : 9 اسبسي / 4 متوسط  
\* مسـةـة التكوـين : 18 شهـرا  
\* الشهادة المتحصل عليها : التحكم المهني


03- البيـنـاء :  
\* المستوى المطلوب : معرفة لقراءة و الكتابة  
\* مسـةـة التكوـين : 12 شهـرا  
\* الشهادة المتحصل عليها : الكفاءة المهنية




04- البـيـلاط و الفسيفساء:  
\* المستوى المطلوب : معرفة لقراءة و الكتابة  
\* مسـةـة التكوـين : 12 شهـرا  
\* الشهادة المتحصل عليها : الكفاءة المهنية



05- التركيب الصحي و العازن:  
\* المستوى المطلوب : 9 اسبسي / 4 متوسط  
\* مسـةـة التكوـين : 12 شهـرا  
\* الشهادة المتحصل عليها : الكفاءة المهنية



06- قنـاءة حـمدانـة :  
\* المستوى المطلوب : معرفة لقراءة و الكتابة  
\* مسـةـة التكوـين : 12 شهـرا  
\* الشهادة المتحصل عليها : الكفاءة المهنية



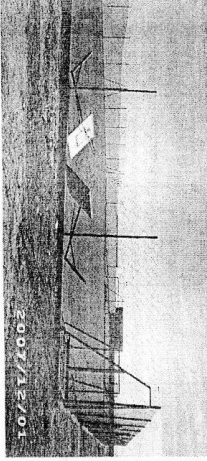
07- كـهـ رباـء المسـيطرات :  
\* المستوى المطلوب : 9 اسبسي / 4 متوسط  
\* مسـةـة التكوـين : 12 شهـرا  
\* الشهادة المتحصل عليها : الكفاءة المهنية

الملاحق رقم (30)

3- التكوين التأهيلي: يهدف هذا التكوين إلى اكتساب مهارات مهنية أولية لجمهور غير مؤهل للحياة العملية ويكون غالباً عن طريق الدروس المسائية و غالباً ما تستفيد منه المرأة المأهولة في البيت و لا تتجاوز مدته 6 أشهر.

ملف التكوين التأهيلي:

- \* طلب خط
- \* صورة شمسية.
- \* شهادة ميلاد أصلية.
- \* ظرف بريدي بالطابع و العنوان.



الاختصاصات المدروسة بالمركز

01- زراعة الأشجار المتعمرة :

- \* المستوى المطلوب : معرفة القراءة و الكتابة
- \* مدة التكوين : 12 شه
- \* الشهادة المتحصل عليها : الكفاءة المهنية

02- النباث التقلبي:


- \* المستوى المطلوب : معرفة القراءة و الكتابة.
- \* مهنة التكوين : 18 شه
- \* الشهادة المتحصل عليها : التحكم المهني .

ب- التكوين عن طرق التمهين : وهو نمط من التكوين التناوبي بين تطبيقي و النظري حيث يتم الجانب التطبيقي في الوحدات العمومية و الخاصة بينما الجانب النظري داخل المركز موجه لشباب ما بين (15 إلى 25 سنة) و يتم في دورتين .

- \* دورة مارس .
- \* دورة أكتوبر .

ملف التمهين :

- \* 04- عقود التمهين .
- \* 03- شهادة الميلاد أصلية .
- \* 02- شهادة فردية للحالة المدنية .
- \* 04- اضرقة بربرية .
- \* 01- تصريح ابوي لمن يقل سنه عن 18 سنة .
- \* 04- صور شمسية .
- \* 01- بطاقة الحالة الصحية (تسحب من المركز) حقوق التسجيل 40دج .
- \* 01- شهادة مدرسية أصلية



01- بطاقة فنية للمركز :

يقع مركز التكوين المهني و التمهين الوطنية ببلدية الوطاية التي يبعد عن مقر ولاية بسكرة بحوالي 25 كلم تم انشاء المركز بناء على المرسوم التنفيذي رقم : 430/95 المؤرخ في 1995/12/16 يتبرع على مساحة إجمالية تقدر ب24000م<sup>2</sup> منها 4233م<sup>2</sup> مساحة مبنية افتتح أبوابه بتاريخ 1997/01/20 بقدرة استيعاب 300 متربص و 100 متمهن يضم 06 ورشات 05 أقسام ، كما يتوفر على داخلية بقدرة استيعاب 80 متربص و مطعم و قاعة للإعلام الآلي .....

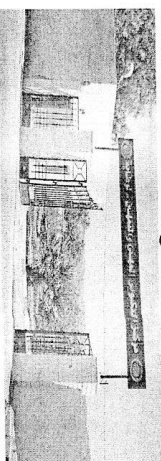
02- أنماط التكوين :

أ- التكوين الأقالمي : في هذا النمط يتم تكوين المتربصين نظريا و تطبيقيا وهو موجه لفئة الشباب ما بين (6إسنة فما فوق) ويتم التسجيل فيه عبر دورتين .

- \* دورة ففري .
- \* دورة سبتمبر .

- ملف التكوين الأقالمي :

- \* شهادة مدرسية .
- \* 02- شهادة ميلاد أصلية
- \* 02- شهادة فردية للحالة المدنية
- \* 04- صور شمسية .
- \* ظرفان برديان بالطابع و العنوان .
- \* حقوق التسجيل 30 د ج .



# قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية:

أ. الوثائق الرسمية:

- 1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، منشور وزاري مشترك بين وزارة التكوين المهني ووزارة الداخلية والجماعات المحلية رقم 2000/06 المؤرخ في 2000/05/30 والمتضمن مهام، صلاحيات وسير اللجنة البلدية للتمهين.
- 2) رسالة وزير التكوين والتعليم المهني، محمد مباركي، دخول فيفري 2019.
- 3) لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 77/99 المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 11 أبريل 1999، المتضمن تنظيم التكوين والامتحانات المهنية وتوزيع ذلك.
- 4) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لقرار الوزاري رقم: 99/69 المؤرخ في 05 شعبان 1420 الموافق لـ 13 نوفمبر 1990 المحدد لشكل ومحتوى شهادة التكوين المهني وكيفية تسليمها.
- 5) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 333/11 المؤرخ في 21 شوال 1432 الموافق لـ 19 سبتمبر 2011 المحدد لكيفيات انشاء خلايا الارشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني.
- 6) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار الوزاري المشترك رقم 06 المؤرخ في 2010/04/08 المتضمن انشاء اللجنة الولائية المشتركة وتحديد تشكيلتها ومهامها.
- 7) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 119/18 المؤرخ في 5 شعبان 1439 الموافق لـ 21 أبريل 2018 الذي يحدد صلاحيات مجلس الشراكة وتشكيلته.
- 8) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور الوزاري رقم 367 المؤرخ في 04 أوت 2004 المتضمن المخطط الجماعي للإدماج المهني للوزير الهادي خالدي.
- 9) وثيقة إعلامية داخلية، كتابة الدولة للتكوني المهني، ديسمبر 1980.
- 10) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لقانون رقم 09/14 المؤرخ في 2014/04/09 المعدل والمتمم للقانون رقم 07/81 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتمهين.

ب. الكتب:

- 1) أمين أنور الخولي، الرياضة والمجتمع، ط1، القاهرة، مصر: عالم المعرفة، 1998.
- 2) أورلسان رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، ط2، البلدية: قصر الكتاب، ب.ت.
- 3) باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، ط2، مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006.
- 4) بلعباس محمد، المزهر في التاريخ المعاصر، ط3، الجزائر: دار هومة، 1997.

- 5) بن يريج نذير، التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج: دراسة تشخيصية تقييمية للمنظومة التربوية في الجزائر من سنة 1962 إلى 2000، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2010.
- 6) جلال ابراهيم العيد، إدارة الأعمال: مدخل اتخاذ القرارات زبناء المهارات الإدارية والمديرين-وظائف الإدارة- المهارات الإدارية، الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2003.
- 7) جنفال أمزيان، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومة للطباعة والنشر، 2003.
- 8) سلاطنية بالقاسم وآخرون، أسس البحث العلمي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
- 9) عباس سهيلة محمد، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر، 2006.
- 10) عقيلي عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2009.
- 11) عليان ربحي مصطفى وآخرون، أساليب البحث العلمي: الأسس النظرية والتطبيق العملي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2008.
- 12) قنديلجي عامر؛ وآخرون، البحث العلمي: الكمي والنوعي، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2008.
- 13) كامل علي متولي عمران، إدارة الموارد البشرية، ط3، مصر: كلية التجارة، 2003.
- 14) كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، ب.ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002.
- 15) لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ب. ط، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- 16) لطرش عماد وآخرون، التربية البدنية ومكانتها في تحقيق التربية العامة في ظل مناهج المقاربة بالكفاءة في الطور الثانوي، 2010.
- 17) لهاشمي عبد القادر، التكوين المهني في أقطار المغرب العربي وجدواه الاقتصادية والاجتماعية، الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1992.
- 18) محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، القاهرة: مكتبة الحديث، 1986.
- 19) محمد سعيد أنور رضوان، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، 2003.
- 20) محمد سعيد أنور رمضان، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003.

- (21) محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي: المفاهيم، المناهج، الاقتراحات والأدوات، الجزائر: كلية العلوم السياسية، 2007
- (22) النجار فريد، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007.
- (23) وفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
- ت. المعاجم والقواميس:**
- (1) ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، المجلد الثاني، وضع حواشيه: ابراهيم شمس الدين، بيروت: دار الكتب العلمية، 1971.
- (2) ابن منظور، لسان العرب المحيط، مراجعة: عبد الله العلي، المجلد الثاني، بيروت: دار لسان العرب، ب.ت.
- (3) جبران مسعود، رائد الطلاب، ط5، بيروت: دار العلم للملايين، 1998.
- (4) جميل ميليديا، المعجم الفلسطيني، ط1، دار الكتاب اللبناني، 1973.
- (5) خياط يوسف، معجم المصطلحات العلمية والفنية، بيروت: دار لسان العرب، ب.ت.
- (6) قاموس الكافي للطلاب، عربي عربي، ط3، بدون بلد، ب.ت.ن.
- ث. الدوريات:**
- (1) الأمير عبد القادر، آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر: دراسة تحليلية تقييمية، مجلة النور للدراسات الاقتصادية، مج3، ع4، 2017.
- (2) أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ع2، 2012.
- ج. المداخلات:**
- (1) موساوي زهية، خالدي خديجة، نظرية الموارد والتجديد في التحليل الاستراتيجي للمنظمات، الكفاءات كعامل لتحقيق الأداء المتميز، مداخلات مقدمة للمؤتمر الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 2005.
- ح. الدراسات غير المنشورة:**
- (1) بروكلي عبد الواحد، واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة باتنة، 2001-2002.
- (2) الحمزة منير، المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق (محاضرات) علم المكتبات والمعلومات نظم المعلومات والتكنولوجيا الحديثة LMD، الجزائر: دار الأملية للنشر والتوزيع، 2011.
- (3) سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاءات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراه علم النفس، جامعة سطيف، 2010.



- 4) سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراه علم النفس، سطيف، 2010.
- 5) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995-1996.
- 6) قويلج منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير علم الاجتماع، بسكرة، 2013-2014.
- 7) كلثوم مسعودي، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني- دراسة ميدانية ولاية بسكرة، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.  
خ. المقابلات:

- 1) مقابلة مع السيد المساعد التقني البيداغوجي لمصلحة التمهين أمزيان عبد الحفيظ بمقر مكتبه.
- 2) مقابلة مع السيد مدير مركز التكوين المهني والتمهين الوطاية منيعي عبد الوهاب بمقر مكتبه.  
ثانيا: باللغة الأجنبية

### Les ouvrages :

- 1) André Guillet, Développer les compétences, 2ème édition, Paris: E.S.F édition.
- 2) Daniel Pamartin, Gérer par les compétences ou comment réussir autrement, Paris: Edition management société (EMS), 1999.
- 3) Derahmoune Hilal, Adéquation de la formation professionnelle et de l'emploi, Mémoire de magister, Université d'Alger, 1998.
- 4) E.Vcrete, Hughes, The sociological eye, Alidiné Atherton, bukchicago, 1971.
- 5) Guide des offres de formation des centres de formation professionnelle et d'apprentissage (CFPA). 1996.
- 6) Renald Legendre, Dictionnaire actuel de l'éducation, Montréal, 1998.

ثالثا: المواقع الإلكترونية

7) موقع وزارة التكوين والتعليم المهني: [www.mfep.gov.dz](http://www.mfep.gov.dz)

# الفهرس

فهرس الأشكال والجداول

1. قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
34	فضاءات خلية الارشاد والتوجيه والمرافقة	01
57	وجهات الكفاءات المهنية	02
64	المخطط البيداغوجي لكيفية سير درس في المؤسسة التكوينية من قبل أساتذة التكوين المهني (المكون-المتكون-تنمية)	03
67	المتغيرات التي تبني عليها الاستراتيجية التكوينية	04
70	عناصر نظام التكوين المهني	05
76	كفاءات المتكون	06

2. قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
30	مستويات التكوين المهني والشهادات الممنوحة	01
53	تخصصات مركز التكوين المهني والتمهين	02
58	عدد المسجلين الملتحقين بالمركز عن طريق التمهين لسنة 2018	03
60	عدد المسجلين بالمركز - نمط إقامي	04
61	عدد المتخرجين لسنة 2018	05
62	حصيلة المتخرجين لسنة 2018	06
76	المؤسسات المستخدمة المتعاودة في اطار التمهين للمركز لسنة 2018.	07

أ .....مقدمة

**الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للدراسة**

- المبحث الأول: ماهية التكوين المهني.....10
- المطلب الأول: تعريف التكوين المهني .....10
- المطلب الثاني: مبادئ التكوين المهني.....12
- المطلب الثالث: أهمية التكوين المهني.....12
- المبحث الثاني: مفهوم سياسة التكوين المهني.....13
- المطلب الأول: تعريف سياسة التكوين المهني.....13
- المطلب الثاني: أهداف سياسة التكوين المهني.....14
- المبحث الثالث: ماهية الكفاءات المهنية.....15
- المطلب الأول: تعريف الكفاءات المهنية.....15
- المطلب الثاني: خصائص الكفاءات المهنية.....16
- المطلب الثالث: أنواع الكفاءات المهنية.....17

**الفصل الثاني: سياسة التكوين المهني في الجزائر**

- المبحث الأول: نشأة التكوين المهني في الجزائر.....21
- المطلب الأول: أهم المراحل التاريخية التي مر بها قطاع التكوين المهني في الجزائر.....21
- المطلب الثاني: مؤسسات التكوين المهني في الجزائر.....26
- المطلب الثالث: أنماط التكوين المهني.....28
- المطلب الرابع: مستويات التكوين المهني في الجزائر.....30
- المطلب الخامس: تسيير شهادة التكوين المهني.....31
- المبحث الثاني: استراتيجيات قطاع التكوين المهني لتنمية وادماج الكفاءات المهنية.....32
- المطلب الأول: خلية الارشاد والتوجيه والمرافقة للشباب لدى مؤسسات التكوين.....33
- المطلب الثاني: اللجنة الولائية المشتركة ما بين قطاع التربية الوطنية وقطاع التكوين المهني.....34
- المطلب الثالث: مجلس الشراكة للتكوين المهني .....35
- المطلب الرابع: المخطط الجماعي للإدماج المهني.....37
- المطلب الخامس: اللجنة البلدية للتمهين.....39

الفصل الثالث: واقع تنمية الكفاءات المهنية وادماجها في مركز التكوين المهني والتمهين - عميري

عيسى الوطاية

- المبحث الأول: دراسة فنية للمؤسسة التكوينية محل الدراسة.....44
- المطلب الأول: بطاقة تعريفية للمركز.....44
- المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز.....45
- المطلب الثالث: أنماط وتخصصات التكوين المهني المتبعة بالمركز.....52
- المطلب الرابع: احصائيات لسنة 2018 (عدد المسجلين والمتخرجين).....58
- المبحث الثاني: فعالية مركز التكوين المهني والتمهين في تنمية وإدماج الكفاءات المهنية .....62
- المطلب الأول: دور أساتذة التكوين المهني في العملية التكوينية.....62
- المطلب الثاني: الكفاءات المهنية المتحصل عليها وفق الاختصاصات.....70
- المطلب الثالث: طبيعة ونشاط المؤسسات المستخدمة المتعاقدة في اطار تنمية المتمهين.....76
- المطلب الرابع: اتفاقيات الشراكة لمركز التكوين المهني لتنمية الكفاءات المهنية المدمجة في عالم الشغل.....79
- المبحث الثالث: تقييم تنمية الكفاءات المهنية وادماجها في المؤسسة التكوينية.....85
- المطلب الأول: الصعوبات التي يعاني منها المكونون والمكونون.....85
- المطلب الثاني: المعوقات التي تواجه مؤسسات التكوين المهني.....86
- المطلب الثالث: التطلعات المستقبلية لقطاع التكوين المهني في الجزائر.....87

خاتمة

قائمة الملاحق

فهرس الأشكال والجداول

قائمة المراجع

فهرس المحتويات

ملخص الدراسة

### ملخص:

إن سياسة التكوين المهني تسعى للوصول إلى اصلاح أو النهوض بالمنظومة التكوينية تماشيا مع سياسة محاربة البطالة وهذا من خلال تنمية وإدماج الكفاءات المهنية في ظل تنوع النشاط الاقتصادي وزيادة المنافسة.

إن توفير وتوزيع مختلف الاختصاصات والأنماط المهنية يعتبر بمثابة مكسب يتطلب تضافر الجهود ووضع إجراءات تكفل وتصحيح مسار التكوين المهني لتحقيق الأهداف المسطرة وهذا من خلال تكوين كفاءات بشرية لتلبية حاجيات مختلف المؤسسات من اليد العاملة المؤهلة في سوق الشغل، وسد فجوة الفراغ في الوسط المهني الذي مازال يعاني نقص مستوى الكفاءات المهنية.

### Résumé:

La politique de formation professionnelle vise à réformer ou à moderniser le système de formation en cohérence avec la politique de lutte contre le chômage et ce, par le développement et l'intégration de compétences professionnelles à la lumière de la diversité de l'activité économique et de la concurrence accrue.

L'offre et la diversification de spécialités et de styles professionnels variés sont une solution gagnante qui nécessite des efforts concertés et des procédures visant à assurer et à corriger le cours de la formation professionnelle afin d'atteindre les objectifs fixés en formant des compétences humaines répondant aux besoins des différentes institutions de la main-d'œuvre qualifiée du marché du travail et en comblant les lacunes du centre professionnel manque de compétences professionnelles.

### Abstract:

The policy of professional training seeks to reach reform or upgrade the system of training in line with the policy of combating unemployment and this through the development and integration of professional competencies in light of the diversity of economic activity and increase competition.

The provision and diversification of various specialties and professional styles is a win-win that requires concerted efforts and procedures to ensure and correct the course of professional training to achieve the objectives set by forming human competencies to meet the needs of various institutions of the qualified workforce in the labor market and filling the vacuum gap in the professional center which is still suffering Lack of professional competencies.