

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de L'enseignement Supérieure Et De La Recherche
Scientifique

جامعة محمد خيضر بسكرة
Université Mohamed khider – Biskra
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
Faculté Des sciences Humaines Et Sociales
قسم العلوم الاجتماعية
Département Des sciences Sociales



عنوان الأطروحة

نظرة الشباب والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات

دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة

اطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التربوية

اشراف الاستاذة:
أد سماح عليّة

اعداد الطالبة:
حميدة جرو

اعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
نجاة يحيياوي	استاذ	بسكرة	رئيسا
سماح عليّة	استاذ	بسكرة	مشرقا ومقررا
بوبكر عصمان	استاذ محاضر. أ	بسكرة	عضوا
عز الدين بوكربوط	استاذ	الجلفة	عضوا
العابد ميهوب	استاذ	الجلفة	عضوا
عالية بشيرة	استاذ محاضر. أ	باتنة 01	عضوا

السنة الجامعية 2021-2020

الإهداء:

وهدي هذا العمل لى امى العزيزة على قلبى
ولى كل المهتمين بمجال التكوين و التعليم المحنى

شكر عرفان:

احمد الله سبحانه على توفيقه لي في إنجاز هذا العمل العلمي
ويسرني ان اتقدم بكل عبارات الشكر والعرفان لأستاذي الاستاذ الدكتور
زمام نور الدين وأستاذتي الدكتورة سماح عليّة
كما اتوجه بالشكر الزيل الى مدير الولائي للتكوين والتعليم المهني بولاية
بسكرة مرزوقي عبد القادر، على كل التسهيلات والاهتمام والمساعد
والمعلومات التي قدمها لإنجاز هذا العمل
كما أتقدم بكل الشكل لكل عمال مديريةية التكوين والتعليم المهني بسكرة
ومركز التكوين المهني فضيلة سعدان والتعليم المهني علي زيان وكل
مؤسسات التكوينية بولاية بسكرة

الفهرس

المحتويات: الصفحة

الفهارس:

أ مقدمة:

الفصل الاول

الاطار المنهجي للدراسة

19 اسباب اختيار الموضوع:

19 اهداف الدراسة:

20 الاشكالية:

23 مفاهيم الدراسة:

30 موقع النظري للدراسة:

32 المقاربة السوسولوجية:

37 الدراسات السابقة:

الفصل الثاني

مدخلات ومخرجات التكوين والتعليم المهني

64 اولاً- بنية المنظومة التكوين والتعليم المهني:

64 1- نظرة على تطور البنية التكوين المهني بين القديم والمعاصر:

64 أ- بنية التكوين المهني في العصور القديم:

65 ب- بنية التكوين المهني في العصر الحديث:

68 2- منظومة التكوين والتعليم المهني بين النظامي وغير النظامي:

68 أ- التكوين والتعليم المهني النظامي:

68 ب- التكوين والتعليم المهني غير النظامي:

70 3- دور منظومة التكوين المهني في التنمية الاجتماعية:

74 ثانياً- المسارات المهنية لمنظومة التكوين والتعليم المهني:

76 أ- مسارات التعليم التقني:

77 ب- مسارات التعليم المهني:

79	ت-مسارات التكوين المهني:
80	ثالثا - مدخلات منظومة التكوين والتعليم المهني:
80	1- المناهج التكوين والتعليم المهني بين الاعداد والاهمية :
80	أ- إعداد المناهج التكوين والتعليم المهني:
82	ب-أهمية المناهج التكويني على الأفراد والمجتمع:
84	2- برامج التعليم والتكوين المهني:
87	3- التوجيه والارشاد المهني:
88	4-تجهيزات ومعدات التكوين المهني:
90	5- مكوين ومعلم التكوين والتعليم المهني:
93	6- تمويل منظومة التعليم والتكوين المهني:
95	رابعا- مخرجات التكوين والتعليم المهني:
96	1-تقييم مخرجات التكوين والتعليم المهني:
96	أ-اهمية تقييم مخرجات التكوين والتعليم المهني:
98	ب -أنواع متعددة من استراتيجيات التقييم:
100	2-مخرجات التكوين والتعليم المهني وفق المؤهلات والشهادات:
100	أ-مؤهلات التعليم ولتكوين المهني:
101	ب-شروط إصدار الشهادات والمؤهلات لتكوين والتعليم المهني:
103	ث-علاقة المؤهلات بمخرجات التكوين والتعليم المهني:
104	3-مخرجات التكوين المهني وفق مستويات العمل المهني:
104	(1)-العلاقة بين مراحل التكوين والتعليم ومستويات العمل المهني:
105	(2)-المخرجات التكوين المهني وفق المستويات المهنية:
105	أ- مخرجات التكوين والتعليم المهني ذا مستوى الاختصاصي او التخصص المهاري:
106	ب- مخرجات التكوين والتعليم المهني ذا مستوى التقني او المستوى المهاري:
107	ت- مخرجات التكوين المهني ذا مستوى العامل المهني:
108	ث-مخرجات التكوين المهني ذا مستوى العامل الماهر:
110	ج- مخرجات التكوين المهني ذا مستوى العامل محدود المهارات:
112	(3) تأهيل خريجي التكوين المهني لعالم الشغل:

الفصل الثالث:

تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني وفق متطلبات عالم الشغل

115	اولا- تحديات ربط مدخلات مخرجات التكوين والتعليم المهني بعالم الشغل:
-----	---

115	1 تحديات سرعة تغير المهن في ظل الثورة الصناعية الرابعة:
117	2 تحديات تأثيرات العولمة:
118	3 تحدي ظاهرة هجرة الوظائف:
119	4 تحديات الاجتماعية والنظرة الدونية للتكوين والتعليم المهني:
121	ثانيا- مشكلات ربط مخرجات التكوين والتعليم المهني بعالم الشغل:
121	(1 مشكلة عدم وجود استراتيجيات وسياسة وطنية لتكوين المهني:
123	(2 مشكلة التمويل مؤسسات التكوين والتعليم المهني:
123	(3 مشكلة عدم تنوع مخرجات التكوين والتعليم المهني:
124	(4 مشكلة تدني كفاءة مخرجات التعليم والتكوين المهني:
126	(5 مشكلة ارتفاع معدلات البطالة لخريجي التعليم والتكوين المهني:
129	ثالثا- دور التحليل المهني في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:
129	(1 علاقة التحليل المهن بالمدخلات والمخرجات التكوين المهني:
130	(2 منهجية التحليل المهن :
131	(3 علاقة التحليل المهن بتصميم المنهاج التكوينية:
133	رابعا- دور المعايير المهنية في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:
133	1- مفهوم المعايير المهنية (الكفايات المهنية):
135	2- دور المعايير المهنية في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:
136	خامسا- دور الوصف المهني في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:
136	1- مفهوم واهمية الوصف المهني:
137	2- علاقة الوصف المهني بمدخلات ومخرجات التكوين المهني:
137	أ- علاقة الوصف المهني بمدخلات التكوين المهني:
138	ب- علاقة الوصف المهني بمخرجات التكوين المهني:
140	سادسا- دور التصنيف للمهن في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:
140	1- مفهوم واهمية التصنيف المهني:
141	2- علاقة التصنيف للمهن في تنظيم مدخلات التكوين المهني:
141	أ- علاقة التصنيف المهني بمدخلات التكوين:
142	ب- علاقة التصنيف المهني بمخرجات التكوين المهني:
142	3- دور الوصف والتصنيف المهني في ربط المدخلات والمخرجات التكوين بمتطلبات سوق الشغل:
144	سابعا- استراتيجيات لربط مدخلات ومخرجات التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل:
144	(1) الاستراتيجية الاولى- تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات التقنية والمهنية:
144	1- اهمية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات التقنية والمهنية:
145	2- الركائز الأساسية لتحديد الاحتياجات المستقبلية:

- 146(2)الاستراتيجية الثانية-القيام بالدراسات المسحية حول مدى اندماج الشباب في سوق العمل:
- 1461-اهمية الدراسات المسحية حول مدى اندماج الشباب في سوق العمل:
- 1472- مساهمة نتائج الدراسات المسحية في توظيف الشباب:
- 1473-دراسة العلاقة بين التكوين والتوظيف:
- 148(3)الاستراتيجية الثالثة- خلق قنوات المشاركة بين التعليم والتكوين المهني وحقل العمل:
- 1481-قنوات ربط التكوين المهني بسوق الشغل:
- 1502- آلية المشاركة في النشاطات العلمية والدراسات:
- 151(4)الاستراتيجية الرابعة- تفعيل دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في مؤسسات التكوين:
- 1511-اهمية واهداف دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في مؤسسات التكوين:
- 1512-السياسات والإجراءات لتفعيل دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في مؤسسات التكوين:
- 153(5)الاستراتيجية الخامسة- الموازنة بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل:
- 1531-مفهوم وادوار الموازنة في ربط مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل:
- 1542-انواع الموازنة بين مخرجاته التكوينية واحتياجات سوق العمل:
- 154أ-الموازنة الكمية:
- 155ب. الموازنة النوعية:
- 156ج. الموازنة التنوعية:

الفصل الرابع:

مدخلات ومخرجات التكوين والتعليم المهني بالجزائر

- 160الأول- الخلفية التاريخية لتطور منظومة التكوين المهني في الجزائر بين المدخلات والمخرجات:
- 1601-المرحلة الاولى قبل الاستقلال:
- 1622-المرحلة الثانية- مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة (1962-1979):
- 1643-المرحلة الثالثة تطور التكوين المهني ما بين (1980-1989):
- 1674-المرحلة الرابعة الفترة الممتدة بين سنة (1990-1998):
- 1685-المرحلة الخامسة الفترة الممتدة بين سنة (2000-2018):
- 173ثانيا - أنساق وآليات التنظيم لمنظومة التكوين مهني في الجزائر:
- 1731-الأنساق التنظيمية والمؤسسية لمنظومة التكوين المهني بالجزائر:
- 173أ- الأنساق التنظيمية لمنظومة التكوين المهني بالجزائر:
- 175ب-نسق الشبكات والمؤسسات التكوين المهني بالجزائر:
- 1792- الآليات والإصلاحات لمنظومة التكوين المهني بالجزائر:
- 179أ- الآليات التنظيمية مدخلات التكوين المهني بالجزائر:

180	ب-إصلاحات قطاع التكوين المهني بالجزائر:
182	ثالثا- مدخلات التكوين المهني في الجزائر:
182	1-المدخلات البشرية وفق المسارات المهنية لتكوين والتعليم المهني بالجزائر:
183	أ-المدخلات البشرية وفق المسار التكوين المهني والتمهين بالجزائر:
184	ب-المدخلات البشرية وفق المسار التعليم المهني بالجزائر:
187	2- مدخلات البشرية وفق أنماط واجهزة التكوين المهني بالجزائر:
187	أ-أنماط التكوين المهني بالجزائر:
189	ب-اجهزة التكوين المهني بالجزائر:
192	رابعا-المدخلات المالية لتكوين المهني بالجزائر:
193	1- دور الصندوق الوطني (FNAC) في تمويل منظومة التكوين المهني الجزائرية:
194	2-مهام الرئيسية للصندوق الوطني (FNAC):
195	3- مصادر تمويل للصندوق الوطني (FNAC):
195	4- تحصيل الرسمين للصندوق الوطني (FNAC):
196	خامسا-مخرجات التكوين المهني في الجزائر من الشعب والتخصصات المهنية:
196	1. مخرجات التكوين المهني بالجزائر وفق مستويات وشهادات:
197	2. مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني بالجزائر:
199	3. اهمية مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني بالجزائر:
200	سادسا-ربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل في الجزائر:
200	1. استحداث تخصصات مهنية جديدة في قطاع التكوين المهني الجزائري:
201	2. الاجراءات المتخذ لاستحداث مهن جديدة في المدونة2018:
203	3. الإجراءات المعتمد في توفير التخصصات الهنية المطلوبة بالجزائر:
204	4. التغييرات في الشعب المهنية وتخصصات الهنية لعام 2019:
206	5. مشكلات ربط مخرجات التكوين المهني بمتطلبات سوق الشغل الجزائرية:
208	6. مجهودات الوزارة لربط كخرجات التكوين المهني بعالم الشغل في الجزائر:

الفصل الخامس:

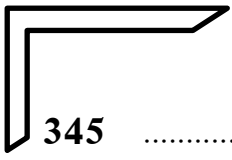
الاجراءات المنهجية للدراسة

211	اولا- مجتمع الدراسة والعينة:
211	1-مجتمع الدراسة:
212	2-تعريف العينة ومواصفاتها:
213	3-طريقة اختيار عينة الدراسة:

213	ثانيا - مجالات الدراسة:
214	1- المجال المكاني او الجغرافي:
220	2- المجال الزمني:
220	3- المجال البشري:
222	ثالثا - نوع ومنهج الدراسة:
222	1- نوع الدراسة:
222	2- منهج الدراسة:
224	الرابع: أدوات جمع البيانات والأساليب ونتائج الدراسة:
225	1- الملاحظة:
228	2- المقابلة:
230	3- الاستبيان:
234	4- الأساليب تفرغ وتحليل البيانات:

الفصل السادس تحليل نتائج الدراسة

236	الاول- تحليل قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة بين المدخلات والمخرجات:
236	1. مدخلات ومخرجات قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة:
239	2. متخرجي التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة:
242	3. تحليل نتائج مدخلات ومخرجات قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة:
245	الثاني- تحليل بيانات اداة الملاحظة:
245	1. تحليل وتفسير بيانات الخاصة بكل الملاحظة:
276	2. تحليل وتفسير نتائج لبيانات اداة الملاحظة:
278	الثالث- تحليل وتفسير لبيانات الميدانية الخاصة بالمقابلة:
278	1. تحليل وتفسير بيانات الخاصة بكل المقابلة:
294	2. تحليل وتفسير نتائج لبيانات اداة بالمقابلة:
298	الرابع- تحليل بيانات اداة الاستبيان:
298	البيانات الشخصية الخاصة بشباب التكوين المهني:
303	1. تحليل وتفسير بيانات المحور الاول للاستبيان:
316	2. تحليل وتفسير بيانات المحور الثاني للاستبيان:
325	3. تحليل وتفسير بيانات المحور الثالث للاستبيان:
334	4. تحليل وتفسير نتائج الاستبيان:
336	خامسا نتائج الدراسة:



345	توصيات الدراسة:
346	الخاتمة:
348	قائمة المراجع:
364	الملاحق:
367	ملخص الدراسة بالعربية:
369	ملخص الدراسة بالإنجليزية:

فهرس الجداول:

الصفحة	الجدول
102	الجدول (1): شهادات التكوين والإجازات المهنية:.....
111	الجدول (2): أمثلة عن مخرجات التكوين المهني وفقا للمستويات المهنية المختلفة:.....
163	جدول (3) مدخلات ومخرجات التكوين المهني في المخططين الرباعيين 1970-1977
166	جدول (4) تطور اليد العاملة المؤهلة خلال 1985-1986:.....
166	جدول (5) حجم الاحتياجات لليد العاملة المهلة في سنة 1986:.....
171	جدول (6) تطور عدد مدخلات في التكوين المهني للفترة ما بين 1995-2005:.....
172	جدول (7) تطور عدد مؤسسات التكوين المهني للفترة ما بين 1995-2005:.....
177	جدول (8) يبين أهم هيئات التكوين المهني في الجزائر:.....
178	جدول (9) يمثل مؤسسات التكوين المهني:.....
197	جدول (10) يوضح مستويات وشهادات التكوين المهني:.....
233	جدول (11) نتائج الصدق البنائي:.....
233	جدول (12) نتائج معامل الثبات الفا كرونباخ:.....
236	جدول (13) تطور عدد المتربصين في التكوين الإقامي للفترة 2010-2015:.....
237	جدول (14) تطور عدد المتمهين للفترة 2010-2015:.....
238	جدول (15) تطور عدد المتربصين في التكوين عن طريق الدروس المسائية للفترة 2010 الى 2015:.....
239	جدول (16) تطور عدد المتخرجين من قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة من 2010 الى 2015
298	الجدول (17) الخاص بتوزيع افراد الدراسة حسب كل مؤسسة تكوينية:.....
299	الجدول (18) توزيع افراد الدراسة حسب التخصصات المهني:.....
300	الجدول (19) توزيع افراد الدراسة وفق المستوى الدراسي:.....
302	الجدول (20) توزيع افراد الدراسة حسب الفئة العمرية:.....

فهرس الاشكال:

الاشكال	الصفحة
الشكل (1) توضيح الموقع النظري للدراسة:.....	30
شكل (2) يوضح المدخلات والمخرجات عند بارسونز:.....	36
الشكل (3) مخطط لمسارات التكوين والتعليم المهني:.....	76
الشكل (4) مسار التعليم المهني:.....	77
الشكل (5) مدخلات المالية لمنظومة التكوين المهني:.....	93
الشكل (6):العلاقة بين مراحل التعليم والتكوين ومستويات العمل المهني:.....	104
الشكل (7): هرم العمالة التقليدي:.....	105
الشكل (8): هرم العمالة في الاقتصاد المعرفي:.....	105
الشكل (9) مخطط تحليل المهنة:.....	130
الشكل (10): الصلة بين التحليل المهني، وتصميم المنهاج وتصميم ممارسات التكوينية:.....	133
الشكل (11) المسارات المهنية لمدخلات لتكوين والتعليم المهني:.....	183
الشكل (12) نماذج لمعاهد التعليم المهني:.....	186
الشكل (13) مستويات وشهادات التكوين المهني بالجزائر:.....	199
الشكل (14) التخصصات المهنية الجديدة:.....	203
الشكل (15) مؤسسات التكوين المهني عبر ولاية بسكرة:.....	216
الشكل (16) التأطير البيداغوجي لقطاع التكوين المهني بولاية بسكرة:.....	217
الشكل (17) يوضح لنا قدرة الاستعاب لمعهد التكوين المهني المتخصص حساني بوناب:.....	218
الشكل (18) الطاقم البيداغوجي لمعهد التعليم المهني علي مزياني:.....	219
شكل (19) عدد المتربصين في التكوين عن طريق التكوين الإقليمي من 2010 الى 2015:.....	236
شكل (20) عدد المتمهين في التكوين عن طريق التمهين من 2010 الى 2015:.....	338
شكل (21) تطور عدد المتربصين لتكوين عن طريق الدروس المسائية للفترة 2010-2015:.....	339
شكل (22) تطور عدد المتخرجين من قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة من 2010 الى 2015	300
الشكل (23) يبين لنا توزيع افراد الدراسة حسب التخصصات المهني:.....	301
الشكل (24) يبين توزيع افراد الدراسة وفق المستوى الدراسي:.....	302
الشكل (25) توزيع افراد الدراسة حسب الفئة العمرية:.....	303

- الشكل (26) نظرة الشباب معهد التكوين المهني حول المعلومات التي يوفرها المنهاج التكويني:.... 303
- الشكل (27) نظرة الشباب معهد التعليم المهني حول المعلومات التي يوفرها المنهاج التكويني:..... 303
- الشكل (28) نظرة الشباب مركز التكوين المهني حول المعلومات التي يوفرها المنهاج التكويني: ... 304
- الشكل (29) نظرة الشباب معهد التكوين المهني حول المعلومات التي يوفرها المنهاج التكويني:.... 305
- الشكل (30) نظرة الشباب معهد التعليم المهني للأنشطة البيداغوجية ومدى موائمتها لمتطلبات المهنة:.... 305
- الشكل (31) نظرة الشباب معهد التكوين المهني للأنشطة البيداغوجية ومدى موائمتها لمتطلبات المهنة:.. 305
- الشكل (32) نظرة الشباب مركز التكوين المهني للأنشطة البيداغوجية ومدى موائمتها لمتطلبات المهنة:.... 306
- الشكل (33) نظرة الشباب معهد التعليم المهني للأنشطة البيداغوجية ومدى موائمتها لمتطلبات المهنة:.... 307
- الشكل (34) نظرة شباب معهد التعليم المهني للمدة الزمنية المخصصة للتكوين ولإكساب المهنة: 307
- الشكل (35) نظرة شباب معهد التكوين المهني للمدة الزمنية المخصصة للتكوين ولإكساب المهنة 307
- الشكل (36) نظرة شباب مركز التكوين المهني للمدة الزمنية المخصصة للتكوين ولإكساب المهنة:..... 308
- الشكل (37) نظرة الشباب معهد التكوين للمنهاج التكويني ودوره في زيادة الدافعية في اكتساب المهنة:..... 308
- الشكل (38) نظرة اشباب معهد التكوين للمنهاج التكويني ودوره في زيادة الدافعية في اكتساب المهنة:.... 308
- الشكل (39) نظرة شباب مركز التكوين للمنهاج التكويني ودوره في اكتساب المهنة..... 311
- الشكل (40) نظرة شباب مركز التكوين المهني لمدى سماح المنهج في اكتشاف قدراتهم:..... 311
- الشكل (41) نظرة شباب معهد التعليم المهني لمدى سماح المنهج في اكتشاف قدراتهم:..... 311
- الشكل (42) نظرة اشباب لمعهد التكوين المهني لمدى سماح المنهج في اكتشاف قدراتهم:..... 311
- الشكل (43) نظرة الشباب التكوين المهني لمدى سماح المنهج في اكتشاف قدراتهم:..... 313
- الشكل (44) نظرة شباب مركز التكوين المهني مدى تركيز المنج على الجانب التطبيقي:..... 313
- الشكل (45) نظرة شباب معهد التعليم المهني مدى تركيز المنج على الجانب التطبيقي :..... 313
- الشكل (46) نظرة الشباب معهد التكوين المهني لمدى تركيز المنج على الجانب التطبيقي:..... 313
- الشكل (47) نظرة الشباب مدى تركيز المنج على الجانب التطبيقي:..... 315
- الشكل (48) طريقة التقييم مناسبة مع طبيعة المهنة من وجهة نظر متربصي مركز التكوين المهني 315
- الشكل (49) طريق التقييم مناسبة مع طبيعة المهنة من وجهة نر متربصي معهد التعليم المهني 315
- الشكل (50) طريق التقييم المعتمد مناسبة مع طبيعة المهنة حسب نظرة المتربصين المعهد التكوين 315
- الشكل رقم:(51) طريقة التقييم المعتمد مناسبة مع طبيعة المهنة من وجهة نظر متربصي: 316
- الشكل (52) نظرة شباب التعليم المهني لمدى تناسب عدد الجهة التكوين مع عدد المتربصين:.. 316
- الشكل (53) نظرة شباب مركز التكوين لمدى تناسب عدد الجهة التكوين مع عدد المتربصين 316
- الشكل (54) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى تناسب عدد الجهة التكوين مع عدد المتربصين 316
- الشكل (55) نظرة شباب التكوين المهني لمدى تناسب عدد الجهة التكوين مع عدد المتربصين 317

- الشكل (56) نظرة شباب مركز التكوين المهني لمدى توفر التجهيزات المتطور: 317
- الشكل (57) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى توفر التجهيزات المتطور: 317
- الشكل (58) نظرة شباب التعليم المهني لمدى توفر التجهيزات المتطور: 318
- الشكل (59) نظرة شباب التكوين المهني لمدى توفر الكتب المتخصصة في المهنة بمؤسساتهم: 318
- الشكل (60) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى توفر الكتب بمؤسساتهم: 318
- الشكل (61) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى توفر الكتب بمؤسساتهم: 318
- الشكل (62) نظرة شباب التكوين المهني لمدى توفر الكتب بمؤسساتهم: 319
- الشكل (63) نظرة الشباب التكوين المهني لمدى تلائم بين تجهيزات والمنهاج التكويني: 319
- الشكل (64) نظرة شباب التعليم المهني لمدى تلائم بين تجهيزات والمنهاج التكويني: 319
- الشكل (65) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى تلائم بين تجهيزات والمنهاج التكويني: 319
- الشكل (66) نظرة شباب مركز التكوين المهني لمدى تلائم بين تجهيزات والمنهاج التكويني: 320
- الشكل (67) نظرة شباب التعليم المهني لمدى توفر المواد الخام اللازمة للتكوين: 320
- الشكل (68) نظرة شباب مركز التكوين المهني لمدى توفر المواد الخام اللازمة للتكوين: 320
- الشكل (69) نظرة شباب امعهد لتكوين المهني لمدى توفر المواد الخام اللازمة للتكوين: 320
- الشكل (70) نظرة شباب التكوين المهني لمدى توفر المواد الخام اللازمة للتكوين: 321
- الشكل (71) نظرة الشباب التعليم المهني للبيئة التكوينة ومدى تشابها بالبيئة الأصلية: 321
- الشكل (72) نظرة الشباب معهد التكوين المهني للبيئة التكوينة ومدى تشابها بالبيئة الأصلية: 321
- الشكل (73) نظرة شباب مركز التكوين المهني للبيئة التكوينة ومدى تشابها بالبيئة الأصلية: 321
- الشكل (74) تتوفر في المؤسسة التكوينية بيئة مشابهة للمؤسسة الصناعية: 322
- الشكل (75) نظرة شباب التعليم المهني لمدى السماح لهم باستخدام اجهزة الموجددة بالمؤسستهم: .. 322
- الشكل (76) نظرة شباب معهد التكوين لمدى السماح لهم باستخدام اجهزة الموجددة بالمؤسستهم: ... 322
- الشكل (77) نظرة شباب مركز التكوين لمدى السماح لهم باستخدام اجهزة الموجددة بالمؤسستهم: ... 322
- الشكل رقم (78) نظرة شباب التكوين لمدى السماح لهم باستخدام الأجهزة الموجودة في مؤسساتهم: .. 323
- الشكل (79) نظرة شباب التعليم المهني لمدى موائمة سعت القاعات الدراسية مع عددهم: 323
- الشكل (80) نظرة شباب مركز التكوين المهني لمدى موائمة سعت القاعات الدراسية مع عددهم: .. 323
- الشكل (81) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى موائمة سعت القاعات الدراسية مع عددهم: .. 323
- الشكل (82) نظرة شباب مركز التكوين المهني لمدى موائمة سعت القاعات الدراسية مع عددهم: .. 324
- الشكل (83) نظرة شباب مركز التكوين المهني لمدى توفر مكيفات بقاعات التدريس: 324
- الشكل (84) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى توفر مكيفات بقاعات التدريس: 324
- الشكل (85) نظرة شباب التعليم المهني لمدى توفر مكيفات بقاعات التدريس: 324

- الشكل (86) نظرة شباب التكوين المهني لمدى توفر مكيفات بقاعات التدريس:..... 325
- الشكل (87) مدى تتلائم طرق التدريس مع طبيعة المهنة من وجهة نظر شباب التكوين المهني:.. 325
- الشكل (88) مدى تتلائم طرق التدريس مع طبيعة المهنة من وجهة نظر شباب معهد التكوين المهني:... 325
- الشكل (89) مدى تتلائم طرق التدريس مع طبيعة المهنة من وجهة نظر شباب مركز التكوين المهني:.... 325
- الشكل (90) مدى تتلائم طرق التدريس مع طبيعة المهنة من وجهة نظر شباب معهد التعليم المهني:.... 326
- الشكل (91) نظرة شباب معهد التعليم المهني لكفايات الأستاذ لها علاقة بمهنة:..... 326
- الشكل (92) نظرة شباب معهد التكوين المهني لكفايات الأستاذ لها علاقة بمهنة:..... 326
- الشكل (93) نظرة شباب مركز التكوين المهني لكفايات الأستاذ لها علاقة بمهنة:..... 326
- الشكل (94) نظرة شباب التكوين المهني لكفايات الأستاذ لها علاقة بمهنة:..... 327
- الشكل (95) نظرة شباب التكوين المهني الى مدى حرص الأستاذ على مشاركتكم في العملية التكوينية:.... 327
- الشكل (96) نظرة شباب معهد التكوين الى مدى حرص الأستاذ على مشاركتكم في العملية التكوينية:..... 327
- الشكل (97) نظرة شباب مركز التكوين الى مدى حرص الأستاذ على مشاركتكم في العملية التكوينية:..... 327
- الشكل (98) نظرة شباب معهد التعليم المهني الى مدى حرص الأستاذ على مشاركتكم في التكوين 328
- الشكل (99) نظرة شباب مركز التكوين المهني الى مدى مراعات للفروق الفردية نم من قبل الاستاذ 328
- الشكل (100) نظرة شباب معهد التعليم المهني الى مدى مراعات للفروق الفردية نم من قبل الاستاذ 328
- الشكل (101) نظرة شباب معهد التكوين الى مدى مراعات للفروق الفردية نم من قبل الاستاذ:..... 328
- الشكل (102) نظرة شباب مكر التكوين المهني الى مدى مراعات للفروق الفردية نم من قبل الاستاذ 329
- الشكل (103) نظرة الشباب معهد التعليم المهني لدور الاستاذ ومدى اعتماده على الموضوعية في التقييم:.. 329
- الشكل (104) نظرة الشباب معهد التكوين المهني لدور الاستاذ ومدى اعتماده على الموضوعية في التقييم:.. 329
- الشكل (105) نظرة الشباب معهد التعليم المهني لدور الاستاذ ومدى اعتماده على الموضوعية في التقييم:.. 329
- الشكل (106) نظرة الشباب التكوين المهني لمدى تشجيع الاستاذ على اكتساب المهنة:..... 330
- الشكل (107) نظرة الشباب معهد التكوين المهني لمدى تشجيع الاستاذ على اكتساب المهنة:..... 330
- الشكل (108) نظرة الشباب مركز التكوين المهني لمدى تشجيع الاستاذ على اكتساب المهنة:..... 330
- الشكل (109) نظرة الشباب معهد التعليم المهني لمدى تشجيع الاستاذ على اكتساب المهنة:..... 330
- الشكل (110) نظرة الشباب التكوين المهني في دور الاستاذ في تزويدهم بالخبرات المهنية وعالم الشغل 331
- الشكل (111) نظرة الشباب التعليم المهني في دور الاستاذ في تزويدهم بالخبرات المهنية وعالم الشغل: 331
- الشكل (112) نظرة الشباب معهد التكوين في دور الاستاذ في تزويدهم بالخبرات المهنية وعالم الشغل:... 331
- الشكل (113) نظرة الشباب مركز التكوين في دور الاستاذ في تزويدهم بالخبرات المهنية وعالم الشغل:.. 331
- الشكل (114) نظرة الشباب لمدى وضوح اللغة المستخدمة في التدريس بمؤسسات التكوين المهنيين:..... 332
- الشكل (115) نظرة الشباب معهد التكوين المهني لمدى وضوح اللغة المستخدمة في التدريس:..... 332

- الشكل (116) نظرة الشباب مركز التكوين لمدى وضوح اللغة المستخدمة في التدريس:..... 332
- الشكل (117) نظرة الشباب معهد التعليم المهني لمدى وضوح اللغة المستخدمة في التدريس:..... 332
- الشكل (118) نظرة الشباب لمدى المتابعة مؤسسات التكوين المهني لشباب في المؤسسات اخرى:.. 333
- الشكل (119) نظرة الشباب لمدى المتابعة لمعهد التكوين المهني لشباب في المؤسسات اخرى:.... 333
- الشكل (120) نظرة الشباب لمدى المتابعة مركز التكوين المهني لشباب في المؤسسات اخرى:.... 333
- الشكل (121) نظرة الشباب لمدى المتابعة معهد التعليم المهني لشباب في المؤسسات اخرى:..... 333

مقدمة



لطالما كان موضوع المهن من المواضيع المهمة في حياة كل فرد من مجتمع بل حلم يراود كل شباب منذ الصغر وإن اختلفت النظرة للمهن من فرد إلى آخر، فتنبؤ المهنة مشروع حياة، قد تكون الرغبة وميول الشباب هي الدافع في اختيار مهنة المستقبل دون مراعاة مدى ملائمة لواقع الشغل ومتطلبات المهنة،

ولكون المهنة مشروع مستقبلي، فكان لابد من هيئات ومؤسسات اجتماعية تشرف على التخطيط والتنظيم لها من خلال توفير له جملة من السبل، ويعتبر التكوين المهني مؤسسة من مؤسسات الاجتماعية التي تشرف على إخراج كفاءات مهنية لعالم المهن.

ضمن العلاقة التكاملية بين مخرجات التكوين ومدخلات سوق الشغل تبنى عليها علاقة وظيفية بين مدخلات ومخرجات التكوين المهني التي يتيم داخل النسق التكويني، من خلال تحديد نوعية ومستوى مخرجات التي يتم استقطابها واختيارها وتكوينها من مدخلات التكوين وفق محددات ومعايير مهنية تتوافق وصوف وتصنيفات المهنية الوطنية والعالمية للاندماج في عالم الشغل.

ولتحقيق غايات واهداف النسق التكويني، بناء على المنظومة التكوينية وما توفره من تكوين وبرامج ومسارات مهنية مهمة للشباب وهذا ما يبرز اهمية موضوع الدراسة بالتركيز على نظرة الشباب لكونهم محور عملية التكوينية من خلال الإعداد المهني وتكوين معارف ومهارات لإكتساب مهن وولوج عالم الشغل

وهذا ما سيتم تم تناوله في هذه الدراسة انطلاقا من الفصل الأول والذي تضمن الإطار المنهجي للدراسة، أسباب اختيار الموضوع، وأهداف الدراسة، ثم تطرقنا الى اشكالية الدراسة، وبعدها مفاهيم الدراسة، ثم موقع النظري للدراسة، ثم المدخل النظر للدراسة، وبعدها الدراسات السابقة.

أما في الفصل الثاني مدخلات ومخرجات التكوين والتعليم المهني، ف جاء يحتوي على بنية المنظومة التكوين والتعليم المهني، من خلال نظرة على تطور البنية التكوين المهني بين القديم والمعاصر، ومنظومة التكوين والتعليم المهني بين النظامي وغير النظامي، وبعدها، دور منظومة التكوين المهني في التنمية الاجتماعية، ثم انتقلنا الى المسارات المهنية لمنظومة التكوين والتعليم المهني، وبعدها تناولنا الشق المهم من مدخلات منظومة التكوين والتعليم المهني، من حيث إعداد المناهج التكوين والتعليم المهني، وبرامج التعليم والتكوين المهني، والتوجيه والإرشاد المهني، وتجهيزات ومعدات التكوين المهني، ومكون ومعلم التكوين والتعليم المهني، وتمويل منظومة التعليم والتكوين المهني، وفي نفس الفصل تم تناول مخرجات التكوين والتعليم المهني من حيث



تقييم مخرجات التكوين والتعليم المهني، ومخرجات التكوين والتعليم المهني وفق المؤهلات والشهادات، والمخرجات التكوين المهني وفق المستويات المهنية تأهيل خريجي التكوين المهني لعالم الشغل.

وجاء الفصل الثالث ليتضمن عناصر حول تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني وفق متطلبات عالم الشغل، من خلال تحديات والمشكلات التي تعيق ربط مدخلات مخرجات التكوين والتعليم المهني بعالم الشغل، ثم دور التحليل المهني في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني، وبعدها دور المعايير المهنية في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني، وبعدها دور الوصف المهني في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني، وبعدها دور التصنيف للمهن في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني، ثم تناولنا استراتيجيات لربط مدخلات ومخرجات التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل.

أما الفصل الرابع فكان حول مدخلات ومخرجات التكوين والتعليم المهني بالجزائر من الخلفية التاريخية لتطور منظومة التكوين المهني في الجزائر بين المدخلات والمخرجات، ثم الى أنساق وآليات التنظيم لمنظومة التكوين المهني في الجزائر، واصلاحات منظومة التكوين المهني بالجزائر، وبعدها انتقلنا الى مدخلات التكوين المهني في الجزائر، من حيث المدخلات البشرية وفق المسارات المهنية لتكوين والتعليم المهني بالجزائر، وكذلك مدخلات البشرية وفق أنماط واجهزة التكوين المهني بالجزائر، والمدخلات المالية لتكوين المهني بالجزائر، ومن بعدها جاءت مخرجات التكوين المهني في الجزائر من الشعب والتخصصات المهنية، ومخرجات التكوين المهني بالجزائر وفق مستويات وشهادات، وتطرقنا الى مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني بالجزائر، وسبل ربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل في الجزائر، وكذلك استحداث تخصصات مهنية جديدة في قطاع التكوين المهني الجزائري، تناولنا الإجراءات المتخذ لاستحداث مهن جديدة في المدونة 2018 و2019، وبعدها الإجراءات المعتمد في توفير التخصصات المهنية المطلوبة بالجزائر، ثم مجهودات الوزارة لربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل في الجزائر.

أما الفصل الخامس، والسادس خصص الى الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والمعالجات الإحصائية لبيانات الدراسة وعرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول - الإطار المنهجي للدراسة

1 - أسباب اختيار الموضوع: لقد جاء اختيارنا لهذا الموضوع استنادا إلى أسباب

ذاتية وموضوعية وهي كالتالي:

أ/ الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوعات التكوين المهني وبالعالم الشغل.
- ميولاتنا ورغبتنا الشخصية في تقديم دراسة علمية يستفاد منها في الحياة المهنية.
- السعي من خلال هذه الدراسة التعرف على واقع مدخلات ومخرجات التكوين المهني.
- الرغبة في تناول الموضوع من منظور المتكويين الشباب في عالم المهن.

ب/ الأسباب الموضوعية:

- ترتبط الدوافع التي جعلتنا نختار هذا الموضوع، إلى قلة الدراسات العلمية حول هذا الموضوع خاصة في الدول العربية والجزائر خصوصا من طرف الباحثين الاجتماعيين.
- النقص الذي تعاني منه الجامعة الجزائرية في ما يخص المصادر العلمية حول موضوع مدخلات ومخرجات التكوين المهني وباعتباره موضوع الساعة نظرا للتحويلات في عالم الشغل ومتطلبات السوق الجزائرية.
- إلى جانب إهمال الكثير من الدراسات لمدخلات ولعملية التكوينية قبل الحديث عن مخرجات التكوين المهني وسبل ربطها باحتياجات عالم الشغل.
- تزداد في الفترة الأخيرة الحديث عن التكوين المهني وأهميته ومشكلة عدم كفاءة مخرجات التكوين المهني.

2- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة للوصول إلى معرفة نظرة شباب التكوين المهني للمنهاج التكويني من حيث كونها آلية للإعداد للمهن ومستقبلها في المجتمع الجزائري.
- تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة ما تنطوي عليه نظرة الشباب للبيئة التكوينية من حيث كونها بيئة تكوين للمهنة المستقبلية.

- تهدف أيضا للاطلاع أكثر على نظرة الشباب حول أسلوب التدريس الذي يتم انتهاجه في العملية التكوينية.
- الحصول على معرفة حول نظرة المكونين والمشرفين على مؤسسات التكوين المهني حول مدخلات ومخرجات التكوين المهني بمدينة بسكرة.
- التعرف أكثر على الآليات والاستراتيجيات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بمتطلبات واقع الشغل بولاية بسكرة.
- السعي لتمكين المهتمين بشؤون التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر من التعرف على واقع التكوين من خلال نظرة الشباب للتكوين، الذي يمثل جزءا من العملية التكوينية، وفي نفس الوقت يعتبر من مخرجات المنظومة التكوينية، وذلك من أجل الوقوف على حجم الصعوبات والتحديات بغرض إصلاحها وإيجاد الحلول الممكنة للحصول على مخرجات تتوافق والطلب الاقتصادي للمجتمع الجزائري.
- تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تنظيم مدخلات التكوين المهني للحصول على مخرجات ذات كفاءة عالية وتوفير التخصصات والشعب المهنية التي يحتاجها سوق الشغل وذلك لتجنب مخرجات مصيرها البطالة الفنية الدائمة.

3- الإشكالية:

يشكل التكوين المهني نسقا من أنساق البناء الاجتماعي الشامل للمجتمع إذ يرتبط أليا بباقي الأنساق الأخرى ويتفاعل معها باستمرار، ويكتمل مساره الطبيعي حينما يندمج في عمليات علائقية بالنسق الاقتصادي، مروراً بالنسق العلمي والاجتماعي والثقافي والموروث الحضاري، ضمن ديمومة العملية التكوينية وما تنتجه من مخرجات على شكل كفاءات، ومهن تتوافق مع احتياجات سوق الشغل المتجدد الذي يطور نفسه باستمرار مع تطور الحياة التي تطغى عليها التكنولوجيا الرقمية ولهذا عادة ما يتجه التصور النمطي للتكوين المهني والتعليم إلى البحث عن التموّج لإعادة إنتاج نفسه من الداخل ليحتوي عالم الشغل ومتطلباته اللامتناهية. ويفكك الحواجز اللامعيارية في ذات النمطية الفكرانية المهندسة لتصورات الشباب المتكون مهنيا ليندمج مع أهداف المجتمع الجزائري ويحقق احتياجاته المتدرجة في سلم التراتيب السوسيو-مهنية .

وبما أن آلية الاندماج الاجتماعي والمهني للشباب المتكون تتم وفق ميكانيزمات تربوية ومهنية متلازمة، هدفها الحفاظ على التوازن والاستقرار في كينونة المجتمع، وبالتالي تحقيق استمرار العمليات الاجتماعية بجميع مفاصلها.

وعلى ضوء ما تقدم وفي ظل التحديات التي فرضتها الثورة الصناعية الرابعة والتطور التكنولوجي والتقني، وما ترتب عليهما من تطورات وتغيرات في عالم المهن والوظائف كاستحداث مهن جديدة واندثار مهن قديمة، مما استلزم حتمية اكتساب تقنيات ومهارات ذات كفاءات دقيقة وعالية، كمطلب أساسي للاندماج في الحياة المهنية، وبناءً على ذلك أصبح ضمن المطالب الملحة هو ضرورة أن يتلاءم التكوين والتعليم مع المستجدات التي أفرزها واقع المجتمع كالمطلب الاجتماعي والاقتصادي والخدمي والتربوي والعلمي.

وفي ظل صيرورة التطورات والمستجدات المتسارعة التي شهدها المجتمع الجزائري المستورد والمستهلك للتكنولوجيات، والآلات التقنية الحديثة من المجتمعات الصناعية المتقدمة وما يرافقها من بنية جديدة من أنماط التصورات في هندسة العمل والإنتاج والسوق فقد أعيد من جديد لساحة النقاش والحوار بين مختلف القطاعات موضوع التكوين ومخرجاته وعلاقته الارتباطية بعالم الشغل والمهن نظرا لقيمه في تطور المجتمع وانمائه ورفاهيته.

على ضوء هذا التصور الإشكالي العام فإن التسابق الحاصل الآن كامن في سد الفجوة الحاصلة في متطلبات المهن القديمة واستحداث مهن جديدة حفاظا على التوازنات بين نسق التكوين والتمهين ونسق الشغل وحاجيات السوق المتقلبة بسرعة إذ بات من الضروري إعادة الاعتبار لبنية المنظومة التكوينية في كينونتها ووظيفتها الاجتماعية والاقتصادية، وفي توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على المنافسة والتكيف مع مستجدات هيكله النسق الاجتماعي الجزائري ككل وتلبية احتياجاته، وذلك من خلال إعادة تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني، بناء على أهداف مدروسة ومحددة تتضمنها مناهج وبرامج تكوينية، لصقل الشخصية المهنية للشباب المتكويين، وتشرف على تنفيذها الكليات والمعاهد والمؤسسات التدريبية من خلال المكونين من ذوي الكفاءات العالية، بإتباع طرق متنوعة في التكوين والتعليم، وانتهاج أساليب متعددة في التوجيه المهني وتقييمه، إلى جانب توفير كل مستلزمات العملية التكوينية من أجهزة ومعدات ومواد خام لضمان مخرجات ذات جودة عالية، وبالتالي تحقيق التوافق بين مخرجاته وبين حاجات

التنمية الوطنية، من أجل تقليص الفجوة بين المخرجات الكمية والنوعية والمهن والمهارات في سوق العمل، وفق الاستراتيجيات والآليات المخصصة لهذا الغرض وهو الرهان الحتمي في مسار تحسين المهن بتحسين تكوين المتكويين والمكون في آن واحد. وتعد الجزائر من بين الدول التي تسعى لكسب هذا الرهان، من خلال تحشيد جملة من الإجراءات التي تهدف إلى تنظيم وتطوير واقع التكوين المهني متخذة منه شعارا استراتيجيا بامتياز يسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإنماء البني التحتية من خلال ما يأتي:

- إصدار ترسانة من المراسيم التنفيذية وجملة من القوانين الوزارية التي تدعم هذا التوجه.
 - القيام بالإصلاحات الإدارية والاقتصادية التي تستهدف جانب البيداغوجية للعملية التكوينية.
 - زيادة عدد التخصصات والشعب المهنية، والعمل على الانفتاح على المحيط الاقتصادي.
 - تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.
 - استحداث مؤسسات وبرامج تدريب وشهادات جديدة.
- ويهدف هذا التوجه إلى ضمان مستقبل مهني للشباب لبناء اقتصاد الجزائر القوي والمحصن، ولكون الشباب المتكويين والمشرفين على التكوين هم جزء من العملية التكوينية، وطرف في معادلة التكوين ومخرجاته في علاقته الوظيفية بعالم الشغل، لذا برز جوهر إشكالنا المطروح في بنائه العام في طرح تساؤل رئيسي وفقا لما يأتي:
- ما هي نظرة الشباب المتكويين والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات؟
وانبثق على التساؤل الرئيسي جملة من الأسئلة الفرعية التابعة المكملة لمنطقاته وهي الآتية:

1. ما هي نظرة الشباب لمنهاج التكوين من حيث كونه جزء من العملية التكوينية للمهن؟
2. ما هي نظرة الشباب للبيئة التكوينية من حيث كونها بيئة تكوينية للمهن؟
3. ما هي نظرة الشباب لأسلوب تدريس الأساتذة (المكونين) لكونهم شريكا فاعلا في العملية الخاصة بإعداد للمهن؟
4. ما هي نظرة المكونين للتكوين والتعليم المهني من حيث مدخلات ومخرجات التكوين المهني بولاية بسكرة؟

5. ما هي نظرة المكونين لدور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب بولاية بسكرة؟

6. ما هي الحلول الممكنة في تحسين نوعية مخرجات التكوين وربطها بمتطلبات سوق الشغل من وجهة نظر المكونين في قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة ؟

4- مفاهيم الدراسة:

أ- مفهوم التكوين المهني: يعود استعمال مصطلح التكوين؛ في الفكر الإداري الفرنسي وكان يقصد به في الأصل التكوين الأساسي والأول للمهارة أو المعرفة، حيث أشير له في الفكر الفرنسي والإنجليزي بالتدريب التعريفي أو التدريب التوجيهي أو التدريب الإنضمامي. يستخدم أهل المغرب العربي كلمة تكوين⁽¹⁾ formation ويستخدم أهلنا بالمشرق العربي التدريب المهني ترجمة للعبارة الإنجليزية vocational – training وبهذا ندرك ان مصطلح التكوين والتدريب يحملان نفس المعني وهو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا، وتكوينهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات وسلوكيات جديدة.

وتحدد منظمة العمل الدولية التكوين المهني على النحو التالي: "وسيلة لإعداد العامل المهارة أو متوسط المهارة، أو رفع مستوى مهارة العاملين أو تحويل بعض العمال من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية"

من جهة أخرى فإن معجم العمل يعرف التكوين المهني بأنه أنشطة تستهدف توفير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للأداء الكفاء والفعال لمهنة أو مجموعة مهنية، ويكون إما في شكل تكوين مهني أولي، أو لاحق، أو تجديدي، أو متخصص مرتبط بالعمل وقد يضم عنصر التعليم العام.

"كما يمكن تعريف التكوين المهني بأنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء المهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة أو الفعالية في مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية"⁽²⁾

(1) أمال شوتري، دراسة الحيز الاقتصادي للتكوين المهني بالجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، خلال السنة الجامعية 2007/2008، ص 25-56

(2) بوعبدالله راجحي، "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر" أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أوبوكر بلقايد تلمسان، 2015/2016، ص 310

يعرفه بوفلجة غياث على انه "مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة⁽¹⁾ أما بلقاسم سلاطنية فيرى أن " التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة ، قصد رفع مستوى إنتاجهم واكسابهم مهارات جديدة⁽²⁾ تعريف التكوين المهني بصفة عامة بأنه: جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها العامل أوالمتكون من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة تجعل المتكون قادرا على مزاوله مهنة ما، وهو عملية شاملة تضم جوانب نفسية وفنية واجتماعية⁽³⁾

المفهوم الإجرائي للتكوين المهني:

التكوين المهني هو التكوين المحدد في مضامين تعليمية مهنية متعددة المخرجات من حيث استهداف أنشطة العمل التي عادة ما يحددها السوق وتقننها المهن المتجددة في سياق تحولاته.

أو هو عبارة عن ممارسات مؤسساتية مهنية تعليمية لها أهداف محددة واستراتيجيات تكوينية معقنة تلتزم عادة بأنشطة العمل المختلفة التي يحددها السوق ويضبطها ويطلبها كمخرجات باستمرار تلبية لحاجياته وحاجيات الشباب المتكونين.

أ/الشباب:

يتمثل شباب الذي يستهدفهم قطاع التكوين والتعليم المهني، وهم الفئة العمرية من 16 سنة وما فوق في كل أنماط التكوين المهني، أما بالنسبة التكوين عن طريق التمهين موجهة من 15 الى 35 سنة

واغلب شباب التكوين والتعليم المهني، هم تلاميذ قطاع التربية الذين لم ينجحوا في شهاد البكالوريا أو الذين لم ينجحوا في شهادة التعليم المتوسط أو الذين انقطعوا عن

(1) بوثلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص22

(2) القاسم سلاطنية، التكوين المهني والتنمية-رؤية إمبريقية عن كيفية طرح و معالجة مشكلة بحث في علم

الاجتماع، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، نوفمبر، 2001، ص02

(3) انين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية-دراسة

حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)، مجلة أداء

الدراسة في أي مرحلة من مراحل التعليم، وكذلك فئة الشباب بدون مستوى تعليمي، الى جانب كل الفئات التي تعاني من اعاقة سمعية او بصرية أو حركية.

يسعى قطاع التكوين المهني للاهتمام بكل الشباب ليس من الجنب التكويني بل ايضا من جوانب اخرى المتمثلة في الجوانب الثقافية والرياضية، ويوجد منشور رقم 749/ع/ و.ت.ب.م/ 2008 الصادر 2008/21 لبين لنا سياسة الادارة المركزية المنبثقة عن السياسة العامة للدولة فيما يخص الاعتناء بالشباب، وهذا دليل على مدى اهتمام الدولة الجزائرية بالشباب⁽¹⁾

المفهوم الإجرائي للشباب:

المقصود بالشباب الشريحة المستهدفة بغرض الالتحاق بمعاهد ومراكز التكوين والتعليم المهني بغرض التمكين من مزاولة نشاط منتج يتطلبه سوق العمل ويتمشى مع احتياجاته الوطنية ويلبي رغباتهم ويضمن استقرار وظائفهم في المجتمع. أو الشباب هم الشريحة التي لم تتمكن من مزاولة دراستها نتيجة رسوبها والتحقّت بمراكز التكوين والتعليم المهني أو تلك التي ليس لها مؤهلات علمية أو التي تعاني من اعاقة سمعية أو بصرية أو حركية بغرض التحصيل المهني والاندماج في سوق العمل تلبية لاستقرارها الوظيفي باندماجها السلس فيه.

ب- المكونين:

ونقصد به كل الافراد المشرفين على العملية التكوينية والمنفذين للسياسيات وقوانين القطاع والقائمين على استحداث حلول تحاكي طبيعة المنطقة وواقع المهن بها ونوع متطلبات سوق الشغل بها ومشكلات التي تواجه التكوين والتعليم المهني بها، المشرفين على تجسيد مبادئ واهداف المنظومة التكوينية من خطط وبرامج ومناهج تكوينية وتنظيمية .

تتمثل هذه الفئة في المديرين الولائيين والمديين المعاهد المتخصص لتكوين المهني ومديري المعاهد التعليم المهني ومديري المركز التكوين المهني ومديري الفرعين والمسؤولين في مديريةية التكوين والتعليم المهني على التكوين الاقامي والتكوين عن طريق التمهين، والمفتشين التكوين والتعليم المهني، وكذلك الاساتذة والمستشارين، والاساتذة ذوي الخبرة الطويلة في ميدان التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة.

(1) مديريةية التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة، مقبلة مع المشرفين على التكوين عن طريق التمهين، 2018

المفهوم الإجرائي للمكونين:

يعتبر المكونين جزءا من العملية التعليمية المهنية ضمن سيرورة المهن بتكليف جماعات المتكونين في تحولات بيئة العمل التي تستقطبهم. أو أن المكونين هم المستثمرين في تعليم المهن التي يتم التردد عليها من قبل المتكونين الشباب في مدة محددة لأغراض خلق فرص العمل أو الاندماج في سوق العمل أو تلبية حاجيات المؤسسات الصناعية أو الحرفية لضمان استمرارها. أو أن المكونين هم الفئة الفاعلة في تلقين تعليم مهني ذو جودة عالية يرتبط بالسوق بناء على برامج وخطط واستراتيجيات محددة مسبقا.

ت/مدخلات التكوين المهني:

نقصد بمفهوم المدخلات هو كل ما يتم ادخاله في العملية التكوينية يتضمن عدد من المدخلات المتنوعة وهي:

- مدخلات إنسانية: مكونين، متكونين، المديرين، المستشارين، رؤساء الأقسام، الفنيين، الخبراء.
- مدخلات مادية: مباني، قاعات، أجهزة ومعدات، مخازن، أموال، سجلات، تقارير.
- مدخلات معنوية: معلومات، أفكار، إجراءات، تحديد الاحتياجات التكوينية، وتصميم البرنامج التكويني، وتنفيذ البرنامج التكويني، وتقييم ومتابعة البرنامج التكويني⁽¹⁾

المفهوم الإجرائي لمدخلات التكوين المهني:

مدخلات التكوين المهني عبارة عن الموارد المادي والبشرية والفنية والتكنولوجية والمعلومات التي تشكل محركا فاعلا في نظام القيام بكل الأنشطة اللازمة المحددة في عناصر العملية التكوينية وتحقق أهدافه بداخل المراكز أو المعاهد المتخصصة لإنتاج المهن أو الحرف.

ت-مخرجات التكوين المهني:

وتستخدم هذا المفهوم لوصف ما سيحققه المتعلم من إنجازات أساسية ومهمة خلال برنامج ما في صورة معرفة، ومهارات، وكفايات، بمعنى آخر، تُحدّد مخرجات التكوين ما سيرفقه المتكون، أو يستطيع فعله في نهاية التكوين، أو برنامج التكويني⁽¹⁾

(1) بوعبدالله رابحي، "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر"، مرجع

ومعنى آخر لمفهوم المخرج التكوين والتعليم المهني: هو ما تنتجه صناعة التعليم والتكوين من موارد بشرية، ومنتجات بحثية وخدمات اجتماعية، وهو بصفة عامه ناتج كل ما يجرى من نشاط علمي في مؤسسات التكوين والتعليم المهني وغيرها من مؤسسات الأنشطة العلمية والبحثية والتكوينية⁽²⁾

وتمثل المخرجات النتائج المحققة بفضل العمليات فهي نتيجة النظام ويمكن تصنيف مخرجات نظام التكوين على اسس متوافقة مع تصنيف المدخلات وهي:

■ **المخرجات الانسانية:** وهم المتكونين بعد ان مرور بالعملية التكوينية ويفترض انهم اكتسبوا خصائص جديدة كتغير في بعض خصائص الشخصية او زيادة في معرفهم او اضافة لمهاراتهم او تجديد لقدراتهم.

■ **المخرجات المادية:** اي النتائج الملموسة التي سوف يحققها المتكونون بعد ان اكتسبوا الخصائص الجديدة ويمكن ان تظهر هذه النتائج في صور متنوعة مثل: زيادة الكفاية الانتاجية تخفيض التكاليف تحقيق الوفورات في الوقت والجهد ارتفاع مستويات الاداء... الخ.

- **والمخرجات المعنوية(المعلومات):** تتمثل في الجانب الفكري والنفسي للعاملين والذي ينعكس بدوره على الجانب المادي، وتظهر -المخرجات في شكل تطوير معلومات المتكونين وارتفاع مستوى وعيهم فيها وتحسين وجهات نظره منحو العمل وتعميق الانسجام في علاقاتهم⁽³⁾

وكذلك ويقصد بجودة مخرجات التكوين والتعليم المهني: تلك العملية الخاصة بالتحقق من أن المعايير المهنية المتوافقة مع رسالة وهدف المؤسسة التكوينية، قد تم تحديدها وتعريفها وتحقيقها على النحو الذي يتوافق مع المعايير الوطني⁽⁴⁾

(1) إدارة عمليات الإطار الوطني هيئة جودة التعليم والتدريب، دليل الإطار الوطني للمؤهلات - إطار الساعات

المعتمدة - الإرشادات، مملكة البحرين، سبتمبر 2020، ص 8

(2) أزهار خضر داغر، اخليف يوسف الطراونة، حمد أمين حامد القضاء، درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، دراسات، العلوم التربوية، جامعة الاردنية، المجلد 43 ، ملحق 5، 2016، ص 20-36

(3) بوعبدالله راجحي، "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر"، المرجع السابق.

(4) أزهار خضر داغر، اخليف يوسف الطراونة، حمد أمين حامد القضاء، درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، مجلة دراسات، العلوم التربوية، جامعة الاردنية، المجلد 43 ، ملحق 5، 2016، ص 20-36

المفهوم الإجرائي لمدخلات التكوين المهني:

مخرجات التكوين المهني عبارة عن المنتج النهائي الخام الذي يجسد أهداف ذات التكوين المتخصص والذي يعرض للمستفيدين سواء في شكل خدمات أو إبداع أو أفكار ويساعد على خلق بيئة عمل ناجحة لكل القطاعات المنتجة.

أو أن مخرجات التكوين المهني عبارة عن المتكويين الذين يساهمون في خلق فرص عمل أو مزاولة نشاط مربح أو الذين تستفيد منهم مؤسسات اقتصادية بغرض تحسين الإنتاج أو عمليات العمل.

3- مفهوم المهنة Profession: من ناحية اللغة إلى الخدمة، مَهَنُهُمْ: حَدَمَهُمْ، والمِهْنَةُ هي: الحداقة في العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة، وأصل المهنة العمل باليد؛ واصطلاحاً هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبيه؛ وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل أوجه النشاط الإنساني، وقد يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي ويحتاج إلى مهارة يدوية⁽¹⁾

وعرفها "أليوت" بأنها ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها وتعمل على نموها أو ذبولها، ويرى بأنها عمل يحتاج إلى مهارة وقواعد خاصة به⁽²⁾

وهي أيضا وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة، اختيرت اختياراً مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها، وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به⁽³⁾

وقد قدم الكتاب عدة تعريفات للمهنة شملت العديد من وجوها وشروطها ومكانتها في المجتمع، من السهل استخلاص العناصر التي تؤكد عليها هذه التعريفات: - وهي الناحية السوسولوجية: "نمط من العلاقات الإنسانية تتفاعل مع خبرات نوعية متخصصة من العمل"⁽⁴⁾.

(1) قسطاس عبد الستار حميد، أرباب المهن والحرف في المجتمع الأندلسي خلال عصري الإمارة والخلافة (٤٢٢-١٣٨هـ/١٠٣٠-٧٥٥م، ملحق خاص بالعدد (السابع عشر) كانون الأول، 2014، ص 320-322.

(2) عبد الجواد نور الدين ومصطفى متولي، مهنة التعليم في دول الخليج العربي، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1993، ص 28.

(3) محمد حمزة عبد الحسين الجوزري، عدنان كريم كهار الجبوري، دراسة في الواقع المهني والحرفي لسكان منطقة هور ابن نجم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل، المجلد 22، العدد 2، 2014، ص 3

(4) سيد عبد الحميد مرسي، سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية، مصر، 1963، ص 12.

وهي مجموعة النشاطات والواجبات التي يمارسها الفرد ويقدمها للمجتمع بأجرًا ومرتب معين؛ وهو يتقاضى مرتبًا حسب المهنة، يحظى بقدر من الاحترام والتقدير والهيبة الاجتماعية التي تحدّد مكانته وطبقته الاجتماعية؛ فما يميّز المهنة هنا أنها تحتاج إلى تدريب طويل الأمد ودراسة عملية سواء في المدارس المهنية (حتى الجامعات) أو علي يد أحد المهنيين المحترفين في مجال مهني معين⁽¹⁾

كما تعرف بانها الجهد المبذول فكريا أو بدنيا لتحقيق منفعة دنيوية مشروعة⁽²⁾، ولكنها تختلف عن الوظيفة والحرفة فالوظيفة تقتصر على الأعمال الإدارية أو المكتبية، أما الحرفة فتكتسب من خلال الممارسة البسيطة ولا تحتاج إلى وقت طويل لتعليمها⁽³⁾

إذن المهنة هي عمل يشغله الإنسان لمصلحته أو لدى الآخرين، وهي تحتاج إلى دراسة نظرية وتدريب فني طويل سواء في مدارس الخبرة أي الورش الصغيرة أو في المدارس الثانوية الصناعية أو في مدارس التدريب المهني في نظام التلمذة الصناعية، أو في الجامعة مثل مهنة الطب، وهي تمنح مكانة اجتماعية حيث تميز أنشطة الفرد داخل النسق الاجتماعي؛ وهي أيضا نشاط نوعي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للفرد، وتحديد وضعه الاجتماعي⁽⁴⁾.

أما كلمة الحرفة *Métier* فهي تشير إلى الصناعة أو الصنعة التي يتكسب منها الإنسان سواء في مجال الزراعة أو الصناعة أو التجارة، ويطلق مفهوم الحرفة اليوم "على العمل الذي يؤديه الإنسان ليحقق به دخلاً، أو على المهنة التي يزاولها ليكسب منها عيشه، أو ليرضي بها ميله وهوايته أو لينفّذ أوامر ألزمته بهذا النشاط الإنساني أو ذاك".
وكثيرا ما يتم التمييز بين المهنة والحرفة في اللغة الأجنبية بإسناد العمل اليدوي والتقني لهذه الأخيرة أي الحرفة، حيث يشار إلى أنها تتوفر على مجموعة من المعارف المدمجة *Savoirs incorporés*، وهي عبارة عن مهارات تتحقق بفضل التجربة

(1) عبد القادر القصير، الطبقة والبناء الطبقي في الريف والحضر مثال: المجتمع المغربي، دار النهضة العربية، بيروت، 1997، ص 33-35.

(2) محمد شرعي أبو زيد، أخلاقيات المهنة، جامعة الطائف كلية الآداب، 2003، ص 7.

(3) عبد الجواد نور الدين ومصطفى متولي، المرجع السابق

(4) زيدان عبد الباقي، علم الاجتماع المهني، دار الفكر العربي، مصر، 1976، ص 37.

والتدريب، هذا ويلاحظ بأن النشاط الفكري يلحق بالمهنة؛ فهي نشاط يتحقق بالمعرفة العالمية، خاصة بالنسبة للمهن الراقية أو العليا مثل الطب والمحاماة⁽¹⁾ فهي نشاط وقد تناول علماء الاجتماع هذه القضية على نطاق واسع، وأكدوا على أهمية المهنة التي تعتبر حرفة اجتماعية منظمة ومعتزف بها، فهي كما عرفها أحد رواد مدرسة شيكاغو عالم الاجتماع أفريتهيويز- (1897-1983) Everett Hughes "المجال الذي يُمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام، فالمهنة لا تقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد بل تميز أنشطة الفرد داخل البناء الاجتماعي"⁽²⁾.

المفهوم الإجرائي للمهنة:

المهنة عبارة عن مجموعة من المهارات الفنية والتقنية والادارية والحرفية والخدماتية والانتاجية التي يتطلبها عمل ما ويستوجب تكوين مهني أو تكنولوجي أو تدريب متخصص.

أو أنها عبارة عن اكتساب خبرات معقدة بفضل تلقين مستمر لتعليم فني أو مهني أو تكنولوجي ذو جودة تحدده الخبرة العلمية التدريبية.

-أنواع المهن:

اهتم الكثير من العلماء بتصنيف المهن واستعراض أنواعها على نحو ما نجد عند عاطف غيث في قاموس علم الاجتماع⁽³⁾ فهناك مهن أولية occupations primary مثل إنتاج مواد خام أو استخدامها، وهي تشمل أعمال الزراعة مثلا، والصيد والقنص، وقطع الأخشاب، والتعدين. إلى جانب ذلك هناك المهن الثانوية occupation secondary وهي متصلة بإنتاج سلع من صنع الإنسان، مثل تصنيع المواد الخام، وصناعة النسيج، وتصنيع المواد الغذائية، والصناعات الحرفية؛ وهناك مهنة ثالثة أو خدماتية occupation tertiary، التي توفر الخدمات مثل الأعمال الحكومية، والإدارية، والمواصلات والاتصال؛

(1) Enseignant : un «métier» ou une «profession» ? <http://eduveille.hypotheses.org/267>

(2) Everett Hughes, *The sociologically, a lidding* Atherton , bub Chicago, 1971, p183 in <http://elibrary.medi.u.edu.my/books/2014/MEDIU5463.pdf>

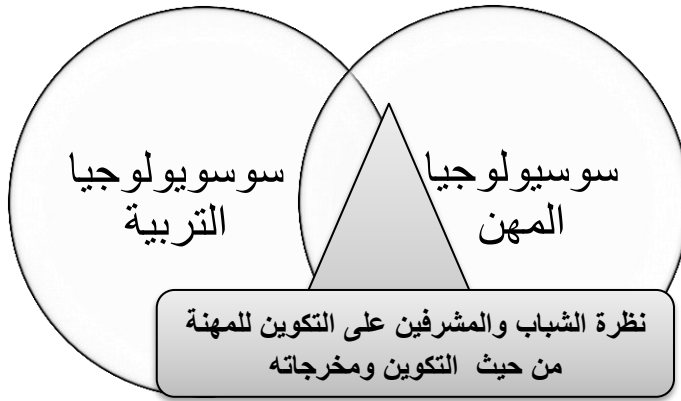
(3) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979، ص308.

والى جانب ذلك هناك يمكن أيضا أن نتحدث في الوقت الراهن عن المهن الفنية العليا: وهي المهن التي تحتاج إلى معرفة متخصصة ومهارة خاصة يمكن اكتسابها عن طريق الدراسة النظرية والممارسة التطبيقية في نفس الوقت، وغالبا ما تم هذه الدراسات داخل المعاهد المختصة أو جامعات.

5-الموقع النظري للدراسة (حدود الدراسة)

يقع موضوع دراستنا بعنوان نظرة الشباب والمشرفين على التكوين للمهنة من حيث التكوين ومخرجاته، بين سوسولوجيا المهنة وسوسولوجيا التربية، كما هو موضح في الشكل البياني رقم (1) مبين لنا طبيعة علاقة التي تربط موضوع الدراسة بتخصصين، مما اثرى على الموضوع طابع من التميز.

الشكل رقم (1) توضيح الموقع النظري للدراسة



المصدر: من اعداد الباحثة حميدة جرو

يراد بمفهوم التكوين الإعداد الفرد في سوسولوجيا التربية لكونها تهتم بالعلاقة المتبادلة بين النظم التربوية والمجتمع والدور الوظيفي للمؤسسات التربوية والتعليمية والتكوينية في عملية التنشئة الاجتماعية واعداد الاطفال وعملية نقل الثقافة والتراث الحضاري .

كما يتم تحليل أهم المداخل والتصورات النظرية المختلفة التي تربط مؤسسات التعليمية والتكوينية كمؤسسات تربوية واجتماعية بالإضافة الى تحليل مدخلات ومخرجات

العملية التعليمية ودراسة الاستثمار التعليمي، ونوعية المقررات والمناهج الدراسية والمناخ الثقافي، والإدارات التعليمية⁽¹⁾

لهذا نجد أن سوسيولوجيا التربية تهتم بالتعليم والتعلم والتربية والتنشئة والإعداد والتكوين عن طريق التعليم والتربية كما يتبين ذلك من تعريف دوركايم ذاته الذي جعل إعداد الفرد (اجتماعيا ومهنيا) ليخوض الحياة في المستقبل جعله من مهام التربية من منظوره السوسيولوجي حيث قال: هي الفعل الذي تمارسه الأجيال الراشدة على الأجيال الصغيرة التي لم تصبح بعد ذلك ناضجة للحياة الاجتماعية، وموضوعها إثارة و تنمية عدد من الاستعدادات الجسدية و الفكرية و الأخلاقية عند الطفل، و التي يتطلبها المجتمع السياسي في مجمله والوسط الخاص الذي يوجه إليه⁽²⁾.

وبتالي نفهم أن المقصود بالفعل عند دوركايم هو التلقين والتعليم والتكوين، وأنها عبارة عن إعداد الناشئة الى الحياة الاجتماعية، ولكون أن منظومة التكوين والتعليم المهني كغيرها من النظم التربوية التي تسعى إلى إعداد الفرد للحياة الاجتماعية والمهنية اما بخصوص علاقة موضوع الدراسة سوسيولوجيا المهن من حيث اهتمامها بإعداد الفرد للحياة المهنية بواسطة التكوين والتعليم والإعداد المهني الذي يعمل على صقل وتشكيل شخصية الفرد، وغرس أخلاقيات المهنية من خلال التنشئة المهنية.

باعتبار أن سوسيولوجيا المهن هو العلم الذي يتناول البناء المهني أي الأمور التي تتعلق بأهمية المهنة للفرد وللجماعة وللمجتمع مع تصنيف تلك المهن طبقا لمحكات معيارية، وكذلك الدوافع التي تربط المهنيين او العاملين ببعضهم البعض داخل مجتمع العمل وربطهم بالمجتمع الخارجي، كما يركز هذا العلم على اهمية العلاقة بين البناء المهني ومختلف الابنية او النظم الاجتماعية الاخرى في المجتمع مثل البناء الأسري والبناء الاقتصادي، والبناء التربوي والبناء السياسي⁽³⁾

(1) عبد الله عبد الرحمان، علم الاجتماع المدرسة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2001، ص8-9

(2) احمد عويش، إميل دوركايم و المقاربة الوظيفية في علم الاجتماع التربوي، <https://www.new-2016/06/12> educ.com

(3) زيدان عبد الباقي، المرجع السابق، ص1-2

وفق نظرة سوسيولوجيا المهنة^(*) ويعتبر التكوين المهني للفرد إعداد مهني للفرد ليتوافق مع المهن الجديدة وفق معايير مهنية واجتماعية لخلق توافق في الحياة المهنية للفرد مع زملائه وجماعته وبين أسرته واهل بيته وبنائه بل مع النظم الاجتماعية⁽¹⁾ ولكون الإعداد المهني هو عملية حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات أو تزويده بها أو تطويرها لديه بشكل يؤدي إلى تغيير سلوكه وأدائه ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل أو عمل متكامل أو بمجموعة من الأعمال بشكل مناسب ويشمل الإعداد لتلك البرامج التي تعد المتكون لمزاولة مهنة معينة⁽²⁾ وتهتم سوسيولوجيا المهن بالتوجيه المهني لخلق التكيف المهني بين الفرد ومهنته، فضلا عن استغلال التوافق المهني في الحصول على اقصى مستويات الانتاج مما يعود على الفرد والمجتمع مما يحقق الاطمئنان الاجتماعي للمجتمع⁽³⁾ كما تركز نظرية المهن على العلاقات بين المجموعات المهنية والمعرفة النظرية وإمكانيات الممارسين لتطبيق هذه المعرفة حصرياً ضمن ممارساتهم المهنية⁽⁴⁾ ونفهم من هذا التعريف أن المهنة هي الممارسة التطبيقية لما تم تناوله من تكوين وتعليم وإعداد مهني للفرد

وهناك يعتبر سوسيولوجيا المهن: بأنها دراسة تحليلية للمهن والوظائف؛ دراسة النطاق، والأصول الاجتماعية، والأنماط المهنية المعتادة للمهن المختارة؛ تأثير عوامل مثل الجنس والتربية وعضو مجموعة الأقليات على مهنة أو وظيفة وعلى اختيارها⁽⁵⁾ وبالتالي نلاحظ أن التربية والتعليم والتكوين يؤثرن في ممارسة المهنة، وتطورها.

6-المقاربة السوسيولوجيا:

^(*) ونعني سوسيولوجيا المهن: ذلك العلم الذي يعنى بالتحليلات للمهن والوظائف؛ ودراسة النطاق، والأصول الاجتماعية، والأنماط المهنية المعتادة للمهن؛ تأثير عوامل مثل الجنس والتربية وعضو مجموعة الأقليات على مهنة أو وظيفة وعلى اختيارها؛ وتأثير المهن وغيرها من المهن على المجتمع الاجتماعي لتوسع اكثر الرجوع الى هذا الكتاب ERWIN0. SMIOFLis Asskiant Professor of Soci-ology at Indiana University, Rloornington, Indiana. OCCUPATIONAL SOCIOLOGY .p 636

⁽¹⁾ المرجع السابق، ص 11-12

⁽²⁾ محمد خلف الرقاد: لتدريب والتعليم المهني وإعداد الموارد البشرية واقع التعليم والتدريب المهني في الأردن، المركز الثقافي الملكي، عمان - الأردن، 29 - 27 حزيران 2006 <https://hrdiscussion.com/hr30601.html>

⁽³⁾ زيدان عبد الباقي المرجع السابق، ص 11-12

⁽⁴⁾ Sundin, Olof; Hedman, Jenny Professions and occupational identities ,Theories of information behavior: a researcher's guide 2005,p97-110

⁽⁵⁾ ERWIN0. SMIOFLis Asskiant Professor of Soci-ology at Indiana University, Rloornington, Indiana. OCCUPATIONAL SOCIOLOGY, p636

تعتبر المقاربة السوسيولوجية الإطار المعرفي الذي تم تبنيه من طرف الباحثة؛ لتناول موضوع الدراسة، ويسهم في رسم الخطوات المنهجية، من ضبط الاشكالية، وتحديد التساؤلات، وبذلك يمكننا القول بأنها عبارة عن إطار نظري ومفاهيمي يدعم بعد التحليل السوسيولوجي للدراسة وتصوراتها المعرفية

المقاربة النسق الاجتماعي تالكوت بارسونز (1902-1979):

تمحور سؤال الدراسة حول نظرة الشباب والمشرفين على التكوين للمهن من حيث التكوين والمخرجات، وذلك مما دفعنا لتبني المقاربة النسقية لتالكوت بارسونز وذلك لعدة اعتبارات نذكر منها ما يأتي:

يعتبر قطاع التكوين والتعليم المهني نسقا فرعيا من النسق التربوي والذي هو جزء من النظام الاجتماعي، لان أهم وظيفة له تتمثل في ضمان الاستقرار وتماسك المجتمع والحفاظ على توازنه ومعاييره.

ونسق التكوين والتعليم المهني يتكون على عدد من الأنساق الفرعية وهي:

أ- النسق الاجتماعي: والذي يتكون من مجموعة من الفاعلين والمتفاعلين مع بعضهم البعض والتي يربطهم نسيج من العلاقات وفق دوافع مشتركة، وبعبارة أخرى فهو عبارة عن مجموعة من الأفراد وهم المسؤولين وموظفين القطاع متفاعلين في ما بينهم وفق نسيج من العلاقات المتبادلة وظيفيا وبنائيا ويوجهها دافع واحد وهو توفير تكوين وتدريب لطالبي التكوين المهني من خلال تكييف عروض المهنية للتكوين المهني مع احتياجات النسق الاقتصادي، لخلق تلائم وتناغم بين المنسقين مما يحقق لنا التوازن للمجتمع.

ب- النسق الثقافي: ويتمثل في ثلاثة انساق فرعية للنسق الثقافي وهي

- الأفكار والمعلومات التي يقدمها التكوين والتعليم المهني للشباب والتي تتفق مع اهدافه وفلسفته وفلسفة وأهداف النظام العام للمجتمع.
- الرموز والتي تتمثل في التخصصات والمستويات، والشهادات المهنية، التي ويصدرها التكوين المهني.
- الموجهات القيمية: وهي المعتقدات والقيم التي يغرس النسق التكويني التي تتوافق مع قيم المجتمع ككل من الأخلاق المهنية والهوية المهنية.

اهداف النسق الاجتماعي المتمثل في التكوين والتعليم المهني:

1- الوصول الى الهدف: كما هو معروف أن الفاعلين داخل أي نسق اجتماعي يسعون لتحقيق اهداف والا لما كان هناك نسق اصلا، وهذا ما ينطبق على نسق التكوين هدفه هو توفير يد عاملة مكونة ومدربة وفق احتياجات نسق الاقتصادي من حيث الكم والكيف.

وعليه فان الفاعلين في النسق التكويني يشغلون مراكز اجتماعية الوظيفية مختلفة من مديرين الى اساتذة مكونين، الى موظفين إداريين، الى مسؤولي على التخطيط الى وزير التكوين وغيرها من الفاعلين يؤدون ادوار مختلفة، إلا أنه هناك أهداف جموعية يجب السعي والعمل على تحقيقها من خلال توضيح الوسائل والغايات لتحقيق المواءمة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل، وغيرها من الغايات للنسق التكويني

2- **التكيف:** يقصد به مواءمة اهداف وغايات النسق الفرعي مع الكلي وفق النظام الاجتماعي، وعليه لا بد من مواءمة مخرجات التكوين المهني بإحدى مؤسسات التكوين والتعليم المهني، ومواءمة وفق أهداف وغايات القطاع التكوين المهني كنسق كلي، والمواءمة في نفس الوقت مع احتياجات النسق الاقتصادي وكذلك المواءمة مع أهداف وغايات البناء الاجتماعي ككل، لتحقيق ذلك لا بد من تكيف النسق التكويني مع المستجدات والتطورات في عالم التكوين والتدريب والمهن وعالم الاقتصادي، الهدف من التكيف هو أن يستمر ويحقق أهدافه.

3- **التكامل:** أي تكامل وظيفة النسق التكوين مع النسق التربوي المتمثل في المدرسة والجامعة وغيرها، ومع التكامل النسق الاقتصادي، لتوافق مع كل النظم مع النظام الاجتماعي الكلي؛ أي مع سياسة الدولة، كما لا ينبغي أن تتعارض وظيفته مع وظيفة الأنساق الأخرى.

وكذلك تكامل العلاقات والوظائف والأهداف بين النسق التكويني والأنساق الفرعية له المتمثل في المؤسسات التكوينية، من مديريات، ومعهد متخصص في التكوين، ومعاهد التعليم المهني ومراكز تكوين المهني، كل ذلك من أجل تحقيق ترابط وتماسك اجتماعي، والذي لن يتم إلا من خلال المرونة والتكيف، ولا يمكن أن يحدث هذا التكامل الا من خلال التبادل الوظيفي بين النسق التكويني والنسق التربوي والنسق الاقتصادي والنظام الاجتماعي ككل.

4- **دعم النمط:** تعتبر مؤسسات التكوين والتعليم المهني ما هي إلا نسق من أنساق التربية، التي هي نسق فرعي من نظام الاجتماعي، والتي تهدف في الأساس للتنشئة

الاجتماعية للأفراد، لهذا فهي تعتبر من المؤسسات المساندة للأسرة لأداء وظيفتها، وذلك من خلال القيام بدورها التكويني والتدريب والتعليم للشباب واعدادهم للحياة المهنية من خلال نقل الصيغ الفكرية والقيمية التي تتبناها أهداف وفلسفة المجتمع ككل.

المدخلات والمخرجات عند تالكوت بارسونز:

تعتبر من الأفكار المهمة التي أثارها بارسونز في تناوله للأنساق الاجتماعية، وهي في نفس الوقت تتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية، فعند تناوله لمسألة التوازن الاجتماعي، يعتبره مفهوماً أكثر من مدلول وتعتبر العلاقة بين المدخلات والمخرجات أحد أهم جوانب التعبير عن ظاهرة التوازن.

إذا كانت فكرة المدخلات والمخرجات تبرز بصورة واضحة في المجال الاقتصادي، فإن الطرح الذي قدمه بارسونز امتد به إلى القضايا الاجتماعية والثقافية متعددة ومن أهمها الضبط الاجتماعي، يبدو من صياغة بارسونز لفكرة المدخلات والمخرجات صياغة جديدة لفهم العلاقة بين النسق الاجتماعي والبيئة من ناحية، وعلاقة بين الأنساق الأخرى من جانب آخر، فعلا فإن مدخلات ومخرجات نسق التكوين المهني له علاقة بمخرجات النسق المدرسي والتي تعتبر عنده مدخلات ومخرجاته من الشباب المتكون هي مدخلات للنسق الاقتصادي وهذا وفق علاقة تكاملية وظيفية تحكمها المرونة والموائمة وإذا حدث اختلال بين المدخلات والمخرجات يؤدي إلى حالة من اختلال في التوازن مما يظهر لنا في ظاهرة ارتفاع نسب البطالة لحاملي الشهادات التكوينية وفي نفس الوقت هناك عجز في توفير يد عاملة في تخصصات مهنية مما يؤدي إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية، وكذلك تتمظهر لنا ارتفاع عدد خريجي قطاع التكوين المهني لكل مستوياته وشعبه وفي نفس الوقت الطلب المتزايد على مهن معينة والعزوف على مهن أخرى

كما يؤكد بارسونز على أن كل الأنساق الاجتماعية الكبرى والصغرى تحقق مستوى من التدعيم الذاتي عن طريق العلاقة الدائمة والمرتبطة بين المدخلات والمخرجات، وهذا ما يظهر لنا في النسق التكويني في علاقته بالنسق التربوي والنسق الاقتصادي، وعلاقته مع الأنساق الفرعية، وضمان استمراره لأبد من التوفيق بين المدخلات والمخرجات مع تلك الأنساق.

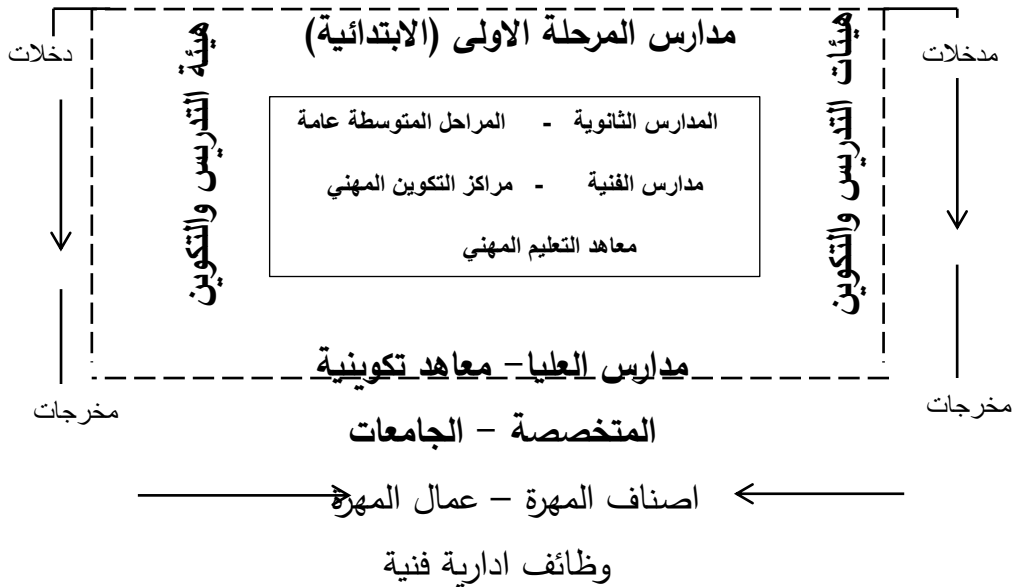
لكون موقف بارسونز من البناء الاجتماعي وتصوره للوظائف الاجتماعية، يتلائم مع منظور العام للدراسة، لهذا تم تبني نظريته كمقاربة سوسيولوجية للدراسة، خاصة في نظريته للمدخلات والمخرجات، وذلك لكون المدخلات من الوحدات الأساسية في بناء

النسق التكويني المهني، وان العلاقات البنائية أو البناء الصوري، يتصل المخرجات بالأداء الوظيفي .

ولكون أن العلاقة بين الوظائف والغايات من الأمور المعترف بها في التراث السوسيولوجي، لهذا فإن وظائف التكوين المهني في تكوين وتعليم وإعداد الشباب للوصول إلى أهداف وغايات للتكوين المهني لتحقيق مخرجات من مهن في كل الشعب المهنية، وهذا ما يتضح لنا من خلال الشكل رقم (2) يوضح طبيعة العلاقة بين المدخلات والمخرجات عند بارسونز⁽¹⁾ وتطابقها مع طبيعة الدراسة الحالية.

شكل رقم (2) يوضح المدخلات والمخرجات عند

بارسونز



مصدر : محمد عبد المعبود مرسي: علم الاجتماع عند تالكورن بارسونز بين نظرتين الفعل والنسق الاجتماعي - دراسة تحليلية نقدية، المرجع السابق، ص123 ولكن بالتصرف من طرف الباحثة

يراد بمفهوم التكوين الإعداد الفرد في سوسيولوجيا التربية لكونها تهتم بالعلاقة المتبادلة بين النظم التربوية والمجتمع والدور الوظيفي للمؤسسات التربوية والتعليمية والتكوينية في عملية التنشئة الاجتماعية وإعداد الاطفال وعملية نقل الثقافة والتراث الحضاري .

(1) محمد عبد المعبود مرسي: علم الاجتماع عند تالكورن بارسونز بين نظرتين الفعل والنسق الاجتماعي -

دراسة تحليلية نقدية، ط1، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، ص123

كما يتم تحليل أهم المداخل والتصورات النظرية المختلفة التي تربط مؤسسات التعليمية والتكوينية كمؤسسات تربوية واجتماعية بالإضافة الى تحليل مدخلات ومخرجات العملية التعليمية ودراسة الاستثمار التعليمي، ونوعية المقررات والمناهج الدراسية والمناخ الثقافي، والإدارات التعليمية⁽¹⁾

لهذا نجد أن سوسيولوجيا التربية تهتم بالتعليم والتعلم والتربية والتنشئة والإعداد والتكوين عن طريق التعليم والتربية كما يتبين ذلك من تعريف دوركايم ذاته الذي جعل إعداد الفرد (اجتماعيا ومهنيا) ليخوض الحياة في المستقبل جعله من مهام التربية من منظوره السوسيولوجي حيث قال: هي الفعل الذي تمارسه الأجيال الراشدة على الأجيال الصغيرة التي لم تصبح بعد ذلك ناضجة للحياة الاجتماعية، وموضوعها إثارة و تنمية عدد من الاستعدادات الجسدية و الفكرية والأخلاقية عند الطفل، والتي يتطلبها المجتمع السياسي في مجمله والوسط الخاص الذي يوجه إليه⁽²⁾.

وبتالي نفهم أن المقصود بالفعل عند دوركايم هو التلقين والتعليم والتكوين، وأنها عبارة عن إعداد الناشئة الى الحياة الاجتماعية، ولكون أن منظومة التكوين والتعليم المهني كغيرها من النظم التربوية التي تسعى إلى إعداد الفرد للحياة الاجتماعية والمهنية اما بخصوص علاقة موضوع الدراسة سوسيولوجيا المهن من حيث اهتمامها بإعداد الفرد للحياة المهنية بواسطة التكوين والتعليم والإعداد المهني الذي يعمل على صقل وتشكيل شخصية الفرد، وغرس أخلاقيات المهنية من خلال التنشئة المهنية.

باعتبار أن سوسيولوجيا المهن هو العلم الذي يتناول البناء المهني أي الأمور التي تتعلق بأهمية المهنة للفرد وللجماعة وللمجتمع مع تصنيف تلك المهن طبقا لمحكات معيارية، وكذلك الدوافع التي تربط المهنيين او العاملين ببعضهم البعض داخل مجتمع العمل وربطهم بالمجتمع الخارجي، كما يركز هذا العلم على اهمية العلاقة بين البناء المهني ومختلف الابنية او النظم الاجتماعية الاخرى في المجتمع مثل البناء الأسري والبناء الاقتصادي، والبناء التربوي والبناء السياسي⁽³⁾

(1) عبد الله عبد الرحمان، علم الاجتماع المدرسية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2001، ص8-9

(2) احمد عويش، إميل دوركايم و المقاربة الوظيفية في علم الاجتماع التربوي، <https://www.new-2016/06/12>

educ.com

(3) زيدان عبد الباقي، المرجع السابق، ص1-2

وفق نظرة سوسيولوجيا المهنة^(*) ويعتبر التكوين المهني للفرد إعداد مهني للفرد ليتوافق مع المهن الجديدة وفق معايير مهنية واجتماعية لخلق توافق في الحياة المهنية للفرد مع زملائه وجماعته وبين أسرته واهل بيته وابنائهم بل مع النظم الاجتماعية⁽¹⁾ ولكون الإعداد المهني هو عملية حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات أو تزويده بها أو تطويرها لديه بشكل يؤدي إلى تغيير سلوكه وأدائه ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل أو عمل متكامل أو بمجموعة من الأعمال بشكل مناسب ويشمل الإعداد لتلك البرامج التي تعد المتكون لمزاولة مهنة معينة⁽²⁾ وتهتم سوسيولوجيا المهن بالتوجيه المهني لخلق التكيف المهني بين الفرد ومهنته، فضلا عن استغلال التوافق المهني في الحصول على اقصى مستويات الانتاج مما يعود على الفرد والمجتمع مما يحقق الاطمئنان الاجتماعي للمجتمع⁽³⁾ كما تركز نظرية المهن على العلاقات بين المجموعات المهنية والمعرفة النظرية وإمكانيات الممارسين لتطبيق هذه المعرفة حصرياً ضمن ممارساتهم المهنية⁽⁴⁾ ونفهم من هذا التعريف أن المهنة هي الممارسة التطبيقية لما تم تناوله من تكوين وتعليم وإعداد مهني للفرد

وهناك يعتبر سوسيولوجيا المهن: بأنها دراسة تحليلية للمهن والوظائف؛ دراسة النطاق، والأصول الاجتماعية، والأنماط المهنية المعتادة للمهن المختارة؛ تأثير عوامل مثل الجنس والتربية وعضو مجموعة الأقليات على مهنة أو وظيفة وعلى اختيارها⁽⁵⁾ وبالتالي نلاحظ أن التربية والتعليم والتكوين يؤثرن في ممارسة المهنة، وتطورها.

(*) ونعني سوسيولوجيا المهن: ذلك العلم الذي يعنى بالتحليلات للمهن والوظائف؛ ودراسة النطاق، والأصول الاجتماعية، والأنماط المهنية المعتادة للمهن؛ تأثير عوامل مثل الجنس والتربية وعضو مجموعة الأقليات على مهنة أو وظيفة وعلى اختيارها؛ وتأثير المهن وغيرها من المهن على المجتمع الاجتماعي لتوسع اكثر الرجوع الى هذا الكتاب ERWIN0. SMIOFLis Asskiant Professor of Soci-ology at Indiana University, Rloornington, Indiana. OCCUPATIONAL SOCIOLOGY .p 636

(1) المرجع السابق، ص 11-12

(2) محمد خلف الرقاد: لتدريب والتعليم المهني وإعداد الموارد البشرية واقع التعليم والتدريب المهني في الأردن،

المركز الثقافي الملكي، عمان - الأردن، 29 - 27 حزيران 2006

<https://hrdiscussion.com/hr30601.html>

(3) زيدان عبد الباقي المرجع السابق، ص 11-12

(4) Sundin, Olof; Hedman, Jenny Professions and occupational identities ,Theories of information behavior: a researcher's guide 2005,p97-110

(5) ERWIN0. SMIOFLis Asskiant Professor of Soci-ology at Indiana University, Rloornington, Indiana. OCCUPATIONAL SOCIOLOGY, p636

7- الدراسات السابقة

الدراسة السابقة رقم (1): امل شوتري⁽¹⁾ بعنوان: "دراسة الحيز الاقتصادي للتكوين المهني بالجزائر"، رسالة مقدمة ليل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، بجامعة فرحات عباس، بسطيف، الجزائر، خلال السنة الجامعية 2008/2007

تمحورت اشكالية الدراسة حول الاسئلة التالية:

- ما هو الحيز الاقتصادي للتكوين المهني؟
- وما مدى التوافق الكمي والنوعي والمكاني بين العرض والطلب في مجال التكوين المهني؟
- وما هي أهمية الجهود الوطنية في مجال تنمية العرض من التكوين المهني، الذي سيواجه طلبا متزايدا ومختلفا في ظل التحولات الجديدة والتطورات الحالية والمستقبلية للاقتصاد الجزائري، خاصة فيما يتعلق بصيغة الموازنة بين حجم ونوعية التكوين المهني وإبراز الأبعاد الاقتصادية للموضوع؟

فرضية الدراسة:

على الرغم من وجود إمكانيات تكوينية معتبرة في مؤسسات التكوين المهني، إلا أن هناك محدودية في التوافق بين مخرجات التكوين المهني وبين التغيرات الكمية والنوعية والمكانية لطلب القطاع الاقتصادي بعد التحولات الجذرية للاقتصاد الجزائري.

ويمكن تقسيم هذه الفرضية الرئيسية إلى ثلاث فرضيات جزئية هي:

- محدودية التوافق الكمي بين مخرجات التكوين المهني وبين مناصب العمل المتوفرة.
- محدودية التوافق النوعي بين مخرجات التكوين المهني وبين التطورات النوعية التي تتطلبها مناصب العمل المستهدف.
- محدودية التوافق المكاني بين مخرجات التكوين المهني وبين خصوصية المكان والمنطق ذات العلاقة.

اهداف الدراسة:

يتناول الجانب النظري للدراسة عددا من الأهداف أبرزها:

(1) محمد عبد المعبود مرسي: علم الاجتماع عند تالكون بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي -دراسة تحليلية

1. تحديد مفهوم الحيز الاقتصادي وأهميته، و ماله من خصوصية من خلال محاولة إبراز أوجه التشابه بينه وبين مفاهيم أخرى متقاربة معه في المعنى وكذا أوجه التباين بينها.
2. إظهار فكرة الحيز الاقتصادي التي يمكن تلمسها في ثلاث منظومات أساسية تطورت بصورة تكاد تكون منفصلة، تتعلق المنظومة الأولى.
- مستوى التحليل داخل الوطن الواحد في إطار وسيط بين الاقتصاد الجزئي والكلّي، والحديث هنا سيكون عن اقتصاد جهوي، محلي أو إقليمي، فنكون أمام، قضايا التوطن الصناعي ونظريات الاستقطاب وغيرها، والمنظومة الثانية تختص، بمستويات التحليل الكلّي في أوسع نطاق لها وهو الاقتصاد الدولي، مما تتضمنه هذه المستويات من ركائز وقواعد تميزها، والمنظومة الثالثة وهي المرتبطة بالموارد البشرية المكونة، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الدراسة ستركز على المنظومة الثالثة مع التعرض للمنظومة الأولى والثانية في حدود ارتباطها بالموضوع.
3. استخدام المفاهيم المتعلقة بالحيز الاقتصادي لدراسة خصوصية التكوين المهني كمورد بشري بالغ الأهمية.

أما الجانب التطبيقي فيهدف إلى:

أ — وضع خارطة للعرض من التكوين المهني (الإقامي والتمهين) على مستوى كل ولايات الوطن، باستخدام تقنية نظم المعلومات الجغرافية التي تهدف إلى تخزين ومعاينة ومعالجة البيانات الاقتصادية ذات الطبيعة الجغرافية، لجعل المعلومة أكثر دقة وأكثر مرونة وديناميكية، فيسهل التحليل وبالتالي اتخاذ القرار الاقتصادي المناسب فيما يتعلق بنواحي الطلب على التكوين المهني.

وتستخدم هذه التقنية وهو برنامج موضوع يعمل في محيط windows، يسمح بتحقيق التحاليل الجيوغرافية بوصفه من أحسن أدوات إعداد الخرائط، من خلال تركيبه للمعلومات في شكل جداول، والجدول هو مجموعة من الملفات التي يتحكم فيها هذا البرنامج من أجل تخزين المعلومة وتحويلها إلى خرائط موضوعية (إظهار السمات أو البيانات في شكل رسومي) عن طريق ربط عدة مستويات من البيانات المكانية، وهو الأفضل حالياً لتحقيق هذه المعالجة المرتبطة بنظم المعلومات الجغرافية.

ب — دراسة اقتصادية للعلاقة بين العرض والطلب في مجال التكوين المهني على مستوى الاقتصاد الوطني من خلال دراسة خصوصية كل من المنظومة التربوية والتكوينية وسوق العمل.

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في تناول هذه الدراسة

نتائج الدراسة

بالنسبة للكفاءة الداخلية بذلت الجزائر جهودا كبيرة في قطاع التكوين المهني لاسيما فيما يرتبط ببناء المؤسسات وزيادة معدلات الالتحاق، وإن كانت هذه الجهود توصف بأنها لا تعدو أن تكون جهودا كمية لتركيزها على التوسع الأفقي (إهمال عنصر النوعية)، لكن تبقى الجزائر من الدول التي حققت انجازات كبيرة في هذا المجال بالمقارنة مع دول أخرى لاسيما وأن أكثر من 70 بالمائة من الجزائريين شباب وأكثر من نصف هذا العدد هم دون سن العشرين، و هو تحد كبير جدا، فالجزائر تملك ترسانة من القوانين في هذا الاتجاه، شبكة من المؤسسات تقوم بالتكوين التقني، البحث والدراسة، التدعيم والتمويل.

و يبقى الإشكال المطروح الآن هو عدم قدرة هذه المؤسسات على تحقيق الكفاءة

الخارجية (التوفيق بين العرض والطلب) حيث:

- مازالت مؤسسات التكوين المهني لا تستوعب سوى الفاشلين أو الراسبين الذين لم يستطيعوا الانتقال إلى التعليم الثانوي أو لم يتمكنوا من اجتياز البكالوريا، والبالغ عددهم في السنوات الأخيرة أكثر من 600000 وهو رقم كبير جدا، مما ولد الشعور بالرفض والازدراء اتجاه التكوين المهني، إذ عادة ما يتجه إليه الكثيرون إلا كرها وبعد أن تسد كل الأبواب، وهو تصور خاطئ بالنظر إلى ما يلعبه مثل هذا النوع من التكوين من دور في تنمية وتطوير المجتمعات، وأحسن مثال على ذلك ما أنجزه الكثير من الدول في هذا المجال كفرنسا وألمانيا.

- لا تزال الجزائر من الدول التي تضمن مجانية التعليم والتكوين في كل مراحلها من الابتدائية إلى التعليم العالي، حيث يعد ذلك بالنسبة للجزائريين مكسبا ثوريا ارتبط أصلا بتحرير الجزائر، فمن جهة هناك اتساع لمطلب أهمية التعليم ومن جهة أخرى هناك إشكالية الموارد العامة المخصصة له. وهذا ما سيشكل تحديا كبيرا لمؤسسات التكوين المهني لاسيما وأن 80 بالمائة من مدخلات التكوين المهني هم ممن تلفظهم المنظومة التربوية.

- مازالت المؤسسات الاقتصادية هي الأخرى تنتظر للعرض الذي تقدمه مراكز ومعاهد التكوين على أنه غير مؤهل وغير قادر على التكيف مع إيقاعات التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المرحلة، كونه يحدث خارج متطلبات السوق، فالتكوين المهني مازال يوفر بشكل رئيسي المستويات الدنيا من التكوين، ولم يسمح له بولوج مستويات

التكوين العليا على الرغم من الإصلاحات التي أدخلت على النظام الكلي للتربية والتكوين والتعليم، منها إدخال البكالوريا المهنية سنة 2002 والذي عده البعض مؤشرا إيجابيا نحو وجود إرادة حقيقية في التغيير .

- لم ينظر للتكوين المهني كعملية حقيقية للإدماج المهني ومن ثم لم يستند من الموارد الضرورية لتطويره، فلقد همش قطاع التكوين المهني، على الرغم من المبدأ الذي يؤكد على أن تكافؤ الفرص في تحصيل المعارف المتطورة يكون سهلا في بداية مرحلة التنمية من أن يحدث في مرحلة اقتصاد السوق، حيث عانى التكوين المهني كما بينا سابقا من إهمال واضح في كل مراحل تحقيق أهداف المنظومة التربوية بالمقارنة مستويات التعليم الأخرى سواء من حيث تحقيق معدلات الالتحاق أو من خلال الكفاءة المالية أو هدف النوعية، ويطلب اليوم منه أن يلعب دورا أكبر في تحقيق التنمية.
- لازالت هناك الكثير من الإشكاليات العالقة كإشكالية التكوين المهني الإقليمي والتمهين اللذان يختلفان في المفهوم لكنهما يطبقان في نفس الظروف والشروط والأمر نفسه بالنسبة للتكوين المهني و التعليم المهني.
- مازال يعتمد على مؤشر التعداد السكاني في توزيع مؤسسات التكوين المهني وليس على خصوصية المناطق، رغم الجهود التي بدأت تبذلها الوزارة المعنية (غياب التوفيق المكاني).
- تؤكد نسب البطالة العالية المسجلة بسبب ضعف الدمج الاقتصادي وسياسات الاستثمار والتشغيل على عدم وجود توافق بين العرض من التكوين المهني ومناصب الشغل (التوافق الكمي).

التعليق على الدراسة:

لهذه الدراسة علاقة بموضوع رسالتنا وذلك من خلال توضيح خصوصية التكوين المهني كبعد اقتصادي يكتسي أهمية مركزية من خلال توضيح المفاهيم ذات العلاقة، الأدوار الرئيسية والآثار، الى جانب تقديم صورة شاملة عن مخرجات التكوين المهني عبر الوطن واستخدام طريقة جديدة، كما تم الاستفادة من مفاهيم ونتائج الدراسة وطرق التحليل .

دراسة سابقة رقم (2): بوعبدالله راجي⁽¹⁾، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه بعنوان: "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر" في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016
وجاءت إشكالية الموضوع :

- ما مدى فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل؟
وقد ينجر على هذا السؤال الجوهرى عدة أسئلة فرعية:
- كيف يمكن لخريجي المنظومة التكوينية الاندماج في سوق العمل في ظل الوضع الاقتصادي الحالي؟
- كيف يمكن التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل؟
- ما مدى مساهمة النفقات العامة في عملية تكييف نظام التكوين المهني لتلبية حاجيات المؤسسات الموظفة؟

صياغة الفرضيات: هذه الدراسة وهي على التوالي:

- لنفقات التكوين المهني دور مهم في السير الحسن للعملية التكوينية وبالتالي الوصول إلى تكوين يد عاملة مؤهلة من شأنها المساهمة في تلبية متطلبات سوق العمل.
- تدل التوجهات المزدوجة للتكوين المهني في الجزائر اجتماعيا واقتصاديا على أنه أحد روافد إمداد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة التي تحتاج إليها البرامج التنموية المختلفة، وبالتالي الوصول إلى تنمية اقتصادية هدفها إحداث تغيير إيجابي في الهياكل الاقتصادية ومنه تحقيق زيادة في الدخل أو الناتج الوطني.
- عملية تحقيق التكافؤ بين التكوين المهني وسوق العمل تمر عبر بوابة إقامة علاقة وطيدة بين نظام التعليم العام والنظام الاقتصادي، تقاديا لتكوين لا يلبي متطلبات السوق المحلية والوطنية.

أهداف البحث: هناك جملة من الأهداف نسعى إلى تحقيقها من خلال هذا البحث وهي:

- التعريف بالتكوين أو التدريب المهني بشكل عام وكذا معرفة الأنماط المتوفرة على مستواه، وتوضيح تجربة بعض البلدان العالمية والعربية في مجال التكوين المهني.
- التعريف بنظام التكوين المهني في الجزائر.

(1) بوعبدالله راجي، "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر" مرجع

- الوصول إلى معرفة كل ما يتعلق بالتكوين داخل المؤسسة
 - معرفة الجوانب الفنية للنفقات العامة وكذا التقسيمات المختلفة لها، بالإضافة إلى قواعد وضوابط وحدود الإنفاق العام.
 - توضيح ظاهرة تزايد النفقات العامة وكذا معرفة الآثار الاقتصادية لها.
 - معرفة كل ما يتعلق بميزانية الدولة من تحضير وإعداد واعتماد وكذا التنفيذ ومسؤولية أعوان التنفيذ والرقابة على النفقات العامة.
 - توضيح طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر وكذا علاقة هذا الأخير بالمحيط الاقتصادي.
 - معرفة كل ما يتعلق بطريقة تسيير وتنظيم نفقات التكوين المهني ومدى فعاليتها في تحقيق حاجيات سوق العمل.
 - الوصول إلى معرفة كل ما يتعلق بسوق العمل بشكل عام والسوق الجزائري بشكل خاص.
- منهج البحث وأدوات الدراسة:**

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لإبراز أهم التطورات الحاصلة في مجال تسيير وتنظيم نفقات التكوين المهني، وتحديد فعاليتها في تحقيق متطلبات سوق العمل وكذلك توضيح الدور الفعال الذي يلعبه هذا القطاع في تحقيق التنمية الاقتصادية، أما بخصوص أدوات الدراسة المستعملة في هذا البحث، فتمثل في أدوات المسح المكتبي والهدف منه الوقوف على ما تناولته المراجع والمصادر العربية والفرنسية على حد سواء، فيما يخص المحاور الرئيسية لهذه الدراسة، وأخص بالذكر التكوين أو التدريب المهني في الجزائر وخارجها، النفقات العامة بشكل عام وحسب التشريع الجزائري .

نتائج البحث:

- تدل التوجهات المزدوجة للتكوين المهني في الجزائر اجتماعيا واقتصاديا على أنه أحد روافد إمداد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة التي تحتاج إليها البرامج التنموية المختلفة، وبالتالي الوصول إلى تنمية اقتصادية هدفها إحداث تغيير إيجابي في الهياكل الاقتصادية ومنه تحقيق زيادة في الدخل أو الناتج الوطني.
- تمثل مراكز التكوين المهني ومعاهده الأرضية الصلبة والمحرك الأساسي للآلة الاقتصادية مادامت هذه الأخيرة تهيئ وتكون أحد عوامل الإنتاج الذي بدأ يستغني عنه العالم تدريجيا بدخول الاقتصاد عصر المعلوماتية، إذا لم يرد الاعتبار لهذا العنصر الحساس في الجهاز الإنتاجي عن طريق إعادة تأهيله حسب المتغيرات العلمية السريعة

بواسطة التنسيق بين التكوين والتشغيل حسب متطلبات المؤسسة، وعليه تصل المؤسسة الاقتصادية حتما إلى بلوغ أهدافها المسطرة.

- إن التكوين المهني في الجزائر يندمج في إطار النظام الشامل "التربية، التكوين، الشغل" وبالتالي يتأثر بالسلبات والنقائص التربوية وبطريقة تنظيم الاقتصاد، فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي، وأي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد ينعكس بالضرورة على نظام التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير، حيث أن إشكالية العلاقة المطروحة ما بين التكوين المهني وسوق العمل تطرح بحدة، بسبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لتنفيذ مختلف البرامج التي وضعتها السياسات الحكومية كبرنامج الإنعاش الاقتصادي وغيرها من البرامج التي تحتاج إلى الكفاءات والمهارات الوطنية.

- إن فعالية نظام التكوين المهني في أي دولة لا تقاس بعدد الهياكل والمنشآت القاعدية المنجزة، بل تقاس بمستوى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومخصصة وفق الاحتياجات المطلوبة.

- لقد أثبتت الدراسة أن عدد خريجي التكوين المهني في تزايد مستمر نظرا لزيادة الطلب على التكوين بفعل التوافد الكبير لمختلف الشرائح الشبانية القادمة من المنظومة التربوية وذلك لتنوع مسارات وبرامج التكوين وإدخال تخصصات وأنماط جديدة من شأنها تلبية طلبات هؤلاء للظفر بمنصب تكوين وبالتالي اكتساب المهارة والكفاءة اللازمة للدخول في عالم الشغل.

- إن عملية الزيادة لعدد خريجي المنظومة التكوينية قد اصطدمت بواقع سوق الشغل حيث أن هذا الأخير لم يلبي رغبات جميع المتخرجين على الرغم من وجود الصيغ والأجهزة المختلفة التي وضعتها الدولة تحت تصرف هؤلاء مثل صيغة الإدماج المهني، وعقود ما قبل التشغيل وعقود إدماج ذوي الشهادات وغيرها من الصيغ العديدة الأخرى، ناهيك عن أجهزة أخرى تعمل من أجل تحقيق نفس الهدف وهو إدماج أكبر عدد ممكن من الخريجين في سوق الشغل ومنها الوكالة الوطنية للقرض المصغر وكذا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وغيرها من الوكالات الأخرى.

- لقد ساهمت نفقات قطاع التكوين المهني بشكل مباشر وبدرجات متفاوتة في عملية تسيير الأمور لفائدة متربصي قطاع التكوين المهني وتقديم مخرجات ذات كفاءة ومردودية، والتي تعتبر إحدى الوسائل الهامة لقياس مدى فعالية منظومة التكوين، وتسمح بتقدير

نوعية العلاقة وعواملها المحددة (الإعلام /التوجيه جانب التكوين/ مناصب الشغل) والتي تربط التكوين بالشغل
تعليق على الدراسة:

لهذه الدراسة علاقة وطيدة بموضوع الدراسة لكونها تهتم بجانب نفقات التكوين المهني وهذا جزء مهم في رسالتنا، الى جانب ما قدمت لنا هذه الاطروحة من صورة أكثر فعالية لعلاقة التكوين المهني بسوق الشغل التي بينت بشأنها أن هناك بطالة خريجين في كل التخصصات وإن كانت بدرجات متفاوتة، هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن نفقات قطاع التكوين المهني وإن تزايدت فذلك تيسيرا وتسهيلا لتلقي مدخلات المنظومة التكوينية، والتكوين الملائم وفقا لاحتياجات سوق العمل وتبقى هذه المهمة من المهام الأساسية لقطاع التكوين المهني (العملية التكوينية للمدخلات) بينما تبقى مهمة وضع المخرجات على مستوى سوق الشغل من اختصاص قطاعات أخرى.

الدراسة رقم (3): "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع" من اعداد: سامعي توفيق وهي عبارة عن رسالة دكتوراه العلوم غير منشورة شعبة علوم التربية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر.
تساؤلات الدراسة:

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

التساؤلات الفرعية بالنسبة للتساؤل الرئيسي الأول:

1. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها النظري المعرفي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، و في ضوء متطلبات سوق

العمل، في تخصصات: الإلكتروني تقني، الالكترونيك الصناعي، آليات وضبط، صيانة عتاد الإعلام الآلي ؟

2. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة في بعدها العملي التطبيقي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في تخصصات:الإلكتروتقني، الالكترونيك الصناعي، آليات وضبط، صيانة عتاد الإعلام الآلي، وفي ضوء متطلبات سوق العمل؟

3. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة في بعدها_ الوجداني، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة في تخصصات :الإلكتروتقني، الالكترونيك الصناعي، آليات وضبط، صيانة عتاد لإعلام الآلي، و في ضوء متطلبات سوق العمل؟

4. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها النظري المعرفي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، في تخصصات :الخراطة، الكهروميكانيك، التلحيم، النجارة المعمارية ؟

5. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها العملي التطبيقي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات:الخراطة، الكهروميكانيك، التلحيم، النجارة المعمارية ؟

6. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها الوجداني، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات:الخراطة، الكهروميكانيك، التلحيم،النجارة المعمارية؟

7. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها النظري المعرفي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات:مسير أشغال البناء، التمديدات الصحية والغاز، الخياطة الجاهزة، المحاسبة والمالية؟

8. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها العملي التطبيقي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات:مسير أشغال البناء، التمديدات الصحية والغاز، الخياطة الجاهزة، المحاسبة والمالية ؟

9. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها_ الوجداني، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات:مسير أشغال البناء، التمديدات الصحية والغاز، الخياطة الجاهزة، المحاسبة والمالية ؟

10. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها النظري المعرفي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات :تصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه؟

11. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها العملي التطبيقي، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات تصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه ؟

12. ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في بعدها الوجداني، لدى خريجها، حسب آراء الأساتذة، في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي تخصصات: مصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه ؟

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

أما التساؤلات الفرعية بالنسبة للتساؤل الرئيسي الثاني فهي كالتالي:

✓ هل يؤثر عامل مسايرة المناهج أو عدم مسايرتها للمستويات التكنولوجية السائدة في سوق العمل الجزائرية، على عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن أو جيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة؟

✓ ما أثر قدم الأجهزة المتوفرة داخل مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، على تحقيق أو عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن أو جيد جدا، لدى خريجي هذه المؤسسات، حسب آراء الأساتذة ؟

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

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

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

✓ هل يؤثر نقص مصداقية الامتحانات المنظمة داخل المؤسسات التكوينية المعنية، على تحقيق الكفايات العامة؟

فرضيات الدراسة-تظهر الفرضيتان العامتان والفرضيات الجزئية التابعة لها كما يلي:
الفرضية العامة الأولى: هناك تحقيق، بمستوى دون المتوسط، للكفايات المهنية العامة في أبعادها المعرفية والعملية والوجدانية، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، و رؤساء المصالح، في الخمسة عشر إختصاص مجال الدراسة، وفي ضوء متطلبات سوق العمل.

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

الفرضيات الجزئية بالنسبة للفرضية العامة الأولى:

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

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

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

- ✓ هناك تحقيق، بمستوى متوسط، للكفايات المهنية العامة في بعدها العملي التطبيقي، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات: مصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه.
- ✓ هناك تحقيق، بمستوى حسن، للكفايات المهنية العامة في بعدها الوجداني، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في تخصصات: مصمم أزياء، سكرتارية المديرية، معالجة المياه.
- ✓ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة وآراء رؤساء المصالح، بخصوص مستوى تحقيق الكفايات المهنية العامة، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، في الخمسة عشر إختصاص مجال الدراسة.
- الفرضيات الجزئية بالنسبة للفرضية العامة الثانية:**
- ✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى عدم مسابقة المناهج المعتمدة للمستويات التكنولوجية الملاحظة في سوق العمل.
- ✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى قلة الأجهزة المتوفرة داخل مؤسسات التكوين المهني في الإختصاصات المختلفة وفق المستجدات التكنولوجية الحاصلة.
- ✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى نقائص في كفاءة أساتذة مؤسسات التكوين المهني.
- ✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا ، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى نقص الحصص التطبيقية المنظمة داخلها.
- ✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى ضعف الترتيبات المقامة على مستوى سوق العمل.
- ✓ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى ضعف مصداقية الامتحانات المنظمة في المؤسسات التكوينية.

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

أدوات البحث : لقد استخدم الباحث "الإستمارة ومقابلة"

نتائج الدراسة:

- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى عدم مساندة المناهج المعتمدة للمستويات التكنولوجية الملاحظة في سوق العمل.
- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى قلة الأجهزة المتوفرة داخل مؤسسات التكوين المهني في الاختصاصات المختلفة وفق المستجدات التكنولوجية الحاصلة.
- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة، إلى نقائص في كفاءة أساتذة مؤسسات التكوين المهني.
- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى نقص الحصص التطبيقية المنظمة داخلها.
- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى ضعف الترتيبات المقامة على مستوى سوق العمل.
- يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف إلى ضعف مصداقية الامتحانات المقامة في المؤسسات التكوينية.

تعليق على الدراسة: ان هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة ومن خلال ابراز اهمية التكوين المهني ومخرجاته، كما اثبتت الدراسة من خلال نتائجها على اهمية الدور الذي يلعبه التكوين المهني، وتعتبر إذن هذه الدراسة عمل تقييمي لخريجي مؤسسات التكوين المهني، هدفها معرفة مدى تحقيق هذه الفئة للكفايات العامة التي تم تحديدها في الخمسة عشرة اختصاص، وكان هذا التقييم في بدايته تقييما داخليا في المؤسسات التكوينية،

اعتماداً في ذلك، أساساً على آراء الأساتذة، بعدها تم التقييم الخارجي داخل مؤسسات سوق العمل.

الدراسة السابقة رقم (4): لمنتدى الرياض الاقتصادي، بعنوان **التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته لإحتياجات التنمية من القوى العاملة⁽¹⁾**، في الدورة الخامسة، تم بالسعودية، 22-24، محرم 1433 هـ الموافق 19-17 ديسمبر 2011
مشكلة الدراسة:

التساؤل التالي: **ما مدى ملاءمة مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني لإحتياجات التنمية من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية؟**
منهجية الدراسة: ارتكزت منهجية الدراسة على استخدام أربعة أنواع من المناهج العلمية:
أولاً: المنهج التاريخي التحليلي، وذلك من أجل قراءة تاريخ التعليم الفني والتدريب التقني في المملكة ودراسة تطوره وتحليله لمعرفة واقعه. كما استخدم هذا المنهج في استعراض التجارب الدولية وتحليلها من أجل استخلاص الدروس المستفادة منها لتطوير التعليم الفني والتدريب التقني في المملكة.

ثانياً: المنهج الاستنباطي/ الاستقرائي لتكوين الإطار المفاهيم والنظري للدراسة ومفرداتها من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة.

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

نتائج الدراسة:

- عدم وجود رؤية مشتركة توائم بين رؤية التعليم الفني والتدريب التقني والرؤية الاقتصادية للدولة مع غياب التنسيق بين الجهات المعنية في ذلك.

(1) منتدى الرياض الاقتصادي، **التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته لإحتياجات التنمية من القوى العاملة**،

الدورة الخامسة، السعودية، 22-24، محرم 1433 هـ الموافق 19-17 ديسمبر 2011، ص 2-5

- ضعف مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل، مما يعكس بالدرجة الأولى ضعف تهيئة الخريجين وقلة المهارات التي يكتسبها الطالب في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مع قلة الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي في المناهج والمقررات الدراسية، حيث يفسر هذا ما أظهرته الدراسة من عدم قدرة الخريج على التكيف مع بيئة العمل، وعلى الرغم من أن ما نسبته % 81 من المبحوثين في استبانة المؤسسات التعليمية أيدوا جودة المناهج الدراسية والتدريبية المتوافرة في التعليم الفني والتدريب التقني إلا أن التحليل أكد على ضرورة التركيز على التدريب العملي وزيادة عدد الساعات المخصصة له.
 - ضعف المعلومات أو انعدامها فيما يخص سوق العمل خاصة خدمات المعلومات عن فرص العمل ومتطلباته والمؤشرات الدقيقة للمعروض من العمالة والمطلوب منها مما يساعد على وجود تحديد لاحتياجات سوق العمل والتخطيط المستقبلي لها، وقد أظهرت الدراسة ضعف أداء الجهات الرسمية في إدارة المعلومات التي تتطلبها عملية الاستثمار في الموارد البشرية استناداً إلى اقتصاديات المعرفة.
 - يحتاج التدريب الأهلي إلى تقييم وتطوير من خلال دراسة متكاملة ومستقلة لواقع مؤسسات التدريب الأهلي وكفاءة مخرجاته ودعمه ومساندته وتحفيزه (حيث انخفض عدد المتدربين بنسبة 70% خلال السنوات الخمس الماضية)
 - تبين افتقار مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني إلى الأبحاث والدراسات العلمية التطويرية مع قلة المخصصات المالية أو انعدامها للإنفاق على مثل هذه الدراسات، وقد أظهرت الدراسة حاجة ملحة لهذه الدراسات حيث برز تركيز أساليب تقييم الطلاب على الاختبارات التحصيلية، وهذه لا تكفي لقياس مهارات الخريج أو المتدرب وربما كان ذلك لضعف التأهيل التربوي والتقني للمدرسين والمدربين أو انعدامه في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مما يؤثر سلباً على العملية التعليمية والتدريبية ومخرجاتها.
- تعليق على الدراسة:** ان هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة ومن خلال مدى ملاءمة مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني للاحتياجات التنموية من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، كما اثبتت الدراسة من خلال نتائجها على اهمية المواءمة بين مخرجات التكوين المهني والاحتياجات لعالم الشغل ما جعلنا ندرجها ضمن هذا الاطار واعتماد النتائج المتوصل اليها والاستفادة بها لأنها والإطلاع على الجانب النظري

الدراسة السابقة رقم (5): لسالم مجمد سعيد الشمسي⁽¹⁾، بعنوان: التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن دراسة سوسولوجية تحليلية 2000-2010، رسالة دكتوراه، جامعة الأندلس للعلوم و التقنية، باليمن، خلال سنة 2017 الإشكالية الرئيسية:

ما مدى ملائمة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في اليمن؟
أهداف الدراسة :

- تشخيص واقع التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن تشريعياً ومؤسسياً ووظيفياً.
 - تحليل العلاقة بين مدخلات التدريب والتعليم التقني والمهني ومخرجاته في سوق العمل وفي برامج التنمية عموماً.
 - إبراز أهمية التدريب والتعليم التقني والمهني في رفد عملية التنمية المجتمعي.
 - لفت انتباه القائمين على هذا النوع من التعليم إلى القصور والاختلالات التي يعاني منها للعمل على تلافيتها مستقبلاً.
 - زيادة مستوى الوعي المجتمعي بأهمية هذا النوع من التعليم وتحفيز القطاعات الشبابية على الانخراط فيه .
 - استشراف آفاق المحور المستقبلي للتدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن.
- استخدام المناهج التالية: المنهج الوصفي المسحي كأساس لجمع البيانات والمعلومات؛ والمنهج التاريخي المقارن وذلك لإبراز الخلفية التاريخية لموضوع الدراسة ومقارنة مراحل المحور التاريخي للموضوع وصولاً إلى المرحلة الراهنة، منهج تحليل المضمون للأطر والتشريعات القانونية لنشأة وعمل مؤسسات التعليم التقني والمهني في اليمن والنوعية لمخرجات هذا النوع من التعليم.
- وتتمثل الأداة المنهجية لجمع البيانات بالوثائق والتقارير والإحصائيات الرسمية وتقارير المنظمات الدولية المتعلقة ببنية التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن والمؤشرات الديمغرافية والمجتمعية القائمة.
- المجال المؤسسي الجغرافي ويتمثل بمؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن.

(1) لسالم مجمد سعيد الشمسي، التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن دراسة سوسولوجية تحليلية 2000-

- المجال البشري ويتمثل بمدخلات ومخرجات التدريب والتعليم التقني والمهني من الكوادر البشرية وبكل مستوياته وتخصصاته.
 - المجال الزمني ويتمثل بالفترة الزمنية منذ العام 1990-2014
- نتائج الدواسة:**
- على الرغم من أن نشأة التعليم التقني والمهني في اليمن تعود إلى منتصف القرن العشرين تقريباً إلا أن هذا النوع من التعليم لم يحظى بالاهتمام في مرحلة ما بعد قيام الثورة اليمنية حيث تم التركيز على نظام التعليم العام والجامعي والهدف هو الحصول على الوظيفة الإدارة مع غياب التركيز على الوظيفة المهنية .
 - لا تزال هناك فجوة كبيرة بين الإطار القانوني للتعليم التقني والمهني وبين الأطر المؤسسية القائمة عليه والمنبثقة عنه.
 - عدم وجود توازن بين مدخلات ومخرجات العملية التعليمية بشكل عام من جانب وبين مدخلات التعليم التقني والمهني ومتطلبات التنمية من جانب آخر .
 - تتعدد عوائق التعليم التقني والمهني في اليمن بصورة تعكس غياب الرؤية الاستراتيجية لأهمية هذا النوع .
 - يربد المانحون والداعمون الإقليميون والدوليون لليمن بين تحقيق أهداف التنمية والاهتمام بالتعليم التقني والمهني ما يؤكد أهمية التعليم التقني والمهني من جانب وحثمية الاستفادة من هذا الدعم وتثمينه لتحقيق التنمية على أسس صحيحة وراسخة.
 - يمتاز المجتمع اليمني بأنه مجتمع مهني وحر في إنتاجي منذ القدم ولذلك يستطيع الإنسان اليمني اكتساب أي مهنة وإتقانها بمجرد الاحتكاك واكتساب الخبرة وهذا عنصر هام وداعم لنجاح عملية التدريب والتعليم التقني والمهني بصورته العلمية المعاصرة .

دراسة السابقة رقم(6): لحمد فايز عوض الخليل⁽¹⁾، بعنوان دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريج ن في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني، مقدمة للمؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب التقني والمهني، من تنظيم من كلية هشام حجاوي التكنولوجية نابلس، فلسطين، 2015.

(1) محمد فايز عوض الخليل، دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريج ن في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني، المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب التقني و المهني، تنظيم من كلية هشام حجاوي التكنولوجية نابلس، فلسطين، 2015، ص53-57

مشكلة الدراسة: تمثل في أسئلة الدراسة: إن السؤال الرئيس لهذه الدراسة هو: ما هو دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين؟
وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما هي مؤشرات دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين التخصصات المطروحة، المنهاج، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، المدربون والفنيون؟
 - وهل هناك فروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من وجهة نظر المبحوثين وفقاً لمتغيرات: الجنس، المسمى الوظيفي، مكان العمل، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟
- اهداف الدراسة:

- التعرف على دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل لخريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني
 - التعرف على دور التخصصات المطروحة، وطرائق التدريب، والمدربين، والتقنيات ومستلزمات التدريب، والتدريب الميداني في تعزيز فرص عمل لخريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني
 - تهدف الدراسة للخروج بمجموعه من التوصيات من أجل تطوير مستوى التعليم والتدريب المهني من خلال ربطه بسوق العمل وإتاحة الفرصة أمام الخريجين لتوفر فرص عمل لهم في المستقبل.⁽¹⁾
- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: اقترت الدراسة على مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل
 - الحدود البشرية: اقترت الدراسة على رصد وجهات نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل، بفلسطين
 - الحدود الزمانية: ما بين عامين 2013-2020
- منهج الدراسة: الوصفي التحليلي، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة.

نتائج الدراسة

(1) محمد فايز عوض الخليل، دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني، المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب التقني والمهني، بتنظيم من كلية هشام حجاوي التكنولوجية نابلس، فلسطين، 2015، ص53-57

- منها عدم قيام مؤسسات التعليم المهني والتقني بدراسة احتياجات سوق العمل، الأمر الذي انعكس سلباً على التخصصات التي تطرحها مؤسسات التعليم المهني والتقني،
 - وعدم وجود ربط شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل وبالتالي جهل كل من جانب العرض مؤسسات التعليم المهني والتقني، وجانب الطلب سوق العمل باحتياجات الآخر.
 - يمكن الإشارة إلى واقع الاقتصاد الفلسطيني وخصوصاً في محافظة الخليل الذي يتكون بمعظمته من شركات عائلية صغيرة ومتوسطة الحجم نسبياً، تعكس قلة اهتمامها بتوظيف من هم من خارج العائلة، أو الدخول بشراكة أو تعاون.
 - وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها ضعف علاقة الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني ومؤسسات الأعمال، ووجود معوقات لهذه الشراكة منها القوانين والتشريعات والتمويل، وضعف نظام بناء القدرات البشرية لكل من مؤسسات التعليم المهني والتقني.
- تعليق على الدراسة:** لدراسة اهمية مهمة من حيث بينت لنا أن للتعليم المهني والتقني دوراً متوسطاً في تعزيز فرص عمل للخريجين، وأن العلاقة ما بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل من أجل تعزيز فرص عمل لخريجها هي علاقة متوسطة، وغر مستديمة، وأن مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة عند كل منهم.

دراسة رقم (7): لميسون علي عبد الكريم الحس⁽¹⁾: أثر التدريب المهني في ملاءمة الموارد البشرية لسوق العمل: الدور الوسيط للاتجاهات دراسة تطبيقية على عينة من مراكز التدريب المهني ومنظمات الاعمال بولاية الخرطوم رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الرباط الوطني، 2016.

اشكالية الدراسة: "ما أثر التدريب المهني في ملاءمة الموارد البشرية لسوق العمل والدور الوسيط للاتجاهات؟" ويتفرع منه عدة أسئلة تحاول الدراسة الإجابة عليها وهي:

- ما واقع التدريب المهني في السودان.

(1) لميسون علي عبد الكريم الحس: أثر التدريب المهني في ملاءمة الموارد البشرية لسوق العمل: الدور الوسيط للاتجاهات دراسة تطبيقية على عينة من مراكز التدريب المهني ومنظمات الاعمال بولاية الخرطوم، رسالة الدكتوراه في إدارة الأعمال كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الرباط الوطني، 2016، ص2-25

- ما مستوى المعارف والمهارات التي يتمتع بها خريجو التدريب المهني؟
 - ما واقع التدريب المهني من حيث المناهج التدريبية، المدربون، التجهيزات والمستلزمات، البيئة التدريبية والتمويل.
 - هل تؤثر المناهج، المدربون، البيئة التدريبية، التجهيزات والمستلزمات، والتمويل في ملاءمة معارف الموارد البشرية لسوق العمل.
 - هل تؤثر المناهج، المدربون، البيئة التدريبية، التجهيزات والمستلزمات، والتمويل في ملاءمة مهارات الموارد البشرية لسوق العمل.
 - هل تتوسط للاتجاهات العلاقة بين التدريب المهني وملاءمة معارف الموارد البشرية لسوق العمل؟
 - هل تتوسط للاتجاهات العلاقة بين التدريب المهني وملاءمة مهارات الموارد البشرية لسوق العمل؟
- أهداف الدراسة:** ترمى هذه الدراسة الي معرفة العلاقة الترابطية للتدريب المهني وملاءمة الموارد البشرية لسوق العمل، والدور الوسيط للاتجاهات، ودراسة اثر هذه العلاقات وذلك من خلال الآتي:
- فرضيات الدراسة:** فإن هذا البحث يسعى لاختبار الفرضيات التالية:
- الفرضية الأولى: **هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني وملاءمة الموارد البشرية لسوق العمل:** حيث يتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية تختبر الأثر الإحصائي لمكونات التدريب المهني (المناهج، المدربون، البيئة التدريبية، التجهيزات والمستلزمات، والتمويل) في مكونات ملاءمة الموارد البشرية لسوق العمل (المعارف، المهارات) وذلك على النحو التالي:
 - هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المناهج وملاءمة المعارف لسوق العمل.
 - هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المناهج وملاءمة المهارات لسوق العمل.
 - هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المدربين وملاءمة المعارف لسوق العمل.
 - هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المدربين وملاءمة المهارات لسوق العمل.
 - هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التجهيزات والمستلزمات وملاءمة المعارف لسوق العمل.
 - هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التجهيزات والمستلزمات وملاءمة المهارات لسوق العمل.

- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين البيئة التدريبية وملاءمة المعارف لسوق العمل.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين البيئة التدريبية وملاءمة المهارات لسوق العمل.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التمويل وملاءمة المعارف لسوق العمل.
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التمويل وملاءمة المهارات لسوق العمل.

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولمنهج التاريخي.

كما توصل البحث للنتائج التالية:

- المناهج المعتمدة بمراكز التدريب المهني مناسبة من حيث الأنشطة التي تتضمنها، الساعات الزمنية المخصصة، طريقة التقويم، وتناسب النظري والعملي، كما يتم تحديثها بصورة مستمرة، واتضح ذلك من خلال استطلاع افراد العينة من المدربين،
- يتمتع المدربون بقدرات مناسبة، من حيث الالمام بالنواحي النظرية، إجادة التطبيقات العملية ومشاركة المتدربين، واتضح ذلك من خلال استطلاع افراد العينة من المدربين
- التجهيزات والمستلزمات بالمراكز مناسبة الي حد ما، واتضح ذلك من خلال استطلاع افراد العينة من المدربين
- عدم ملاءمة البيئة التدريبية بالمراكز، وذلك من حيث عدم توفر وسائل الصحة والسلامة المهنية، كما ان المباني والمرافق لا تتناسب مع عدد المتدربين، اضافة الي نقص بعض الخدمات الاخرى، واتضح ذلك من خلال استطلاع افراد العينة من المدربين
- هناك ضعف في تمويل مراكز التدريب المهني حيث أن الجهات الرسمية لا تولي الاهتمام المناسب في تمويله، كما أن أصحاب الأعمال لا يسهمون في تمويل نظام التعليم المهني، ولا العائد من الاعمال التي ينتجها المتدربون
- أن اتجاهات المتدربين ايجابية عن التدريب المهني ويتمثل ذلك في ان التحاق المتدرب بالتخصص يكون عن رغبة، ويميل المتدرب الي مواصلة تدريبه وعمله في المجال اضافة الي تقديمه النصح للمعارف والاصدقاء بالانضمام لمراكز التدريب المهني
- ان العاملين بمنظمات الاعمال من خريجي مراكز التدريب المهني يتمتعون بمعارف ملاءمة
- لسوق العمل، ويتمثل ذلك في المامهم بالمعرفة الوافية بالجوانب النظرية في التخصص، والمعرفة التامة بالأجهزة والمعدات اضافة الي معرفة طرق واساليب العمل، ومعرفة مدخلات العمل

- ان العاملين بمنظمات الاعمال من خريجي مراكز التدريب المهني يتمتعون بمهارات فنية غير ملاءمة لسوق العمل، حيث تقتصر المهارات الفنية اللازمة لأداء العمل بالسرعة والدقة المناسبة، وكذلك استخدام الاجهزة والمعدات اللازمة للعمل
- ان العاملين بمنظمات الاعمال من خريجي مراكز التدريب المهني يتمتعون بمهارات سلوكية غير ملاءمة لسوق العمل، حيث تقتصر المهارات السلوكية المتعلقة بإدارة الوقت، التعاون والاتصال بالآخرين، وكذلك الانضباط والمبادرة

التعليق على الدراسة:

تعتبر الدراسة مهمة وذات علاقة بموضوع رسالتنا لكونها تبحث في العلاقة بين التدريب المهني وملاءمة الموارد البشرية لسوق العمل من حيث المناهج، المدربون، البيئة التدريبية، التجهيزات والمستلزمات، والتمويل، وهذا ما جعلنا نأخذ نظرة على واقع هذه العلاقة في السودان وهي لا تختلف كثيرا عن واقع العلاقة في الجزائر

الفصل الثاني:

مدخلات ومخرجات

التكوين والتعليم المهني

الفصل الثاني- مدخلات ومخرجات التكوين والتعليم المهني

أولاً- بنية المنظومة التكوين والتعليم المهني

1- نظرة على تطور البنية التكوين المهني بين القديم والمعاصر:

أ- بنية التكوين المهني في العصور القديم:

ان الحديث عن تعلم مهنة او حرفة ليس بالمفهوم الجديد بل يرجع الى عصور عبر التاريخ، إذ ما وصل إلينا من معلومات عن الحضارات القديمة عن طريق الآثار القديمة، والحفريات التي كشفت لنا طرق وانماط العيش في تلك الحضارات ونظم الاجتماعية والاقتصادية التي كانت سائدة في تلك الحقبة بما في ذلك نظم تعلم الحرف؛ اذ يرجع إلى ما قبل الميلاد بألفي سنة حيث حمل التاريخ إشارة إلى نظام المصانعة في التاريخ المصري⁽¹⁾، إي حضارة الفراعنة وحضارة ما بين النهرين وحضارة الصين والهندية القديمة والحضارة اليونانية والرومانية، أما البابليون فقد مارسوا نظام التلمذة الصناعية، حيث يذكر التاريخ أن ذكر مصطلح "التلمذة" لأول مرة في التاريخ كان في القانون البابلي سنة 2100 قبل الميلاد من قوانين حمورابي، حيث ينص القانون على أنه إذا أخذ المعلم صبياً ليعلمه حرفة ما فلا يجوز رفع شكوى على المعلم إذا لم يتم بتعليم الصبية⁽²⁾، وغيرها من الحضارات التي أصبح يكشف عنها في مناطق الهند الحمر في الأمريكيتين، وتتميز هذه الحقبة التاريخية بسيطرة الفكر الميتافيزيقي، وكانت معارف والمهارات والأساليب العيش والعمل بدائية نظراً إلى لبدائية أساليب التفكير وبدائية وسائل الإنتاج، اتسمت نظرة المجتمع في الحضارات القديمة للعمل اليدوي بنظرة دونية، واتسم العمل الفكري بنظرة تقدير عالية⁽³⁾.

وخلال تلك الحقبة التاريخية لم يكن هناك مفهوم التكوين المهني ولا البنية التنظيمية بمفهومها اليوم، بل كان عبارة عن العلاقة بين حرفي ومتدرب من خلال عملية تكوين أثناء العمل يدوم طويلاً، ويشمل ذلك حسّ هرمي وعملية تعلم وحيازة مهارات تدريجية، فغالباً ما يبدأ المتكئون تكوينهم في سن مبكرة جداً ويعيشون مع معلمهم فتتمو لديهما

(1) مريم السيد، التربية المهنية - مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، دار الواصل، عمان، الأردن، 2009، ص15.

(2) صلاح العرب عبد الحواد، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، 1962، ص 09-10

(3) شادي حليبي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي - دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون، تشرين الأول، 2012،

علاقة أب وابن وفي الواقع، في كثير من الحرف، كان يتم تناقل المهارات، ضمن العائلة كوسيلة للحفاظ على أسرار المهنة وغالباً ما كان يقبل المعلمون عدداً محدوداً من المتكويين بهدف أن تسليمهم عملهم لاحقاً، كما كان التكوين المهني جزءاً لا يتجزأ من نظام متكامل من المؤسسات تجارية أو النقابات التي كانت هي بنفسها هرمية، وكان يقتصر دخول النقابات على الأعضاء الذين أكملوا دورة التكوين على المهنة (التكوين المهني) كاملة، وكان يشمل التكوين المهني أكثر من مهارات التقنية فحسب، بل يتعداها إلى المهارات التجارية والإدارية، فيصبح المتكون جاهزاً ليتولى عمل معلمه، إذ لم يكن حرفياً محترفاً فحسب، بل أيضاً قادراً على التحكم بعملية الإنتاج ونقل مهاراته، ولهذا السبب أيضاً، كان يشكل التكوين المهني شكلاً من الاستمرارية في حياة المجتمع بالإضافة إلى أنه تجربة شخصية وثقافية في المجتمع، كان التكوين المهني نظاماً معترف به لنقل المعرفة والمهارات والحفاظ عليها وصون الهوية وقد ساهم في النمو الاجتماعي والاقتصادي، وكان ضرورياً اقتصادياً بسبب انخفاض كلفة المتكويين، لم تتضمن عملية التكوين أي برامج تربوية أو نظرية، وكان يعود قرار التقدم من مرحلة إلى أخرى إلى الحرفي المعلم، ما كان يقود إلى فترات تكوين تمتد على أعوام عدة⁽⁴⁾

لقد اختلف التكوين المهني في العصر الحديث عن العصور القديمة والحضارات المختلفة، بداية من التسمية إلى كيفية تطبيقه، ولأن التكوين المهني في محتواه هو تعليم لحرفة أو مهنة ما، فإن وجوده قد ارتبط بوجود الإنسان - لكن بتسميات مختلفة - لكون المهنة أو الحرفة هي التي تساعد على تلبية حاجاته، فكان لزاماً عليه تعلمها وتعليمها للآخرين⁽⁵⁾ وبدون شك انعكست كل هذه الأفكار على العمل وطرق تعلم الحرفة والصناعات، وبما فيها العمل اليدوي⁽⁶⁾

ب- بنية التكوين المهني في العصر الحديث:

ونظراً للأحداث والتغيرات التي حدثت ما بعد الثورة الصناعية وما ترتب عليها من تطورات في منهجية التفكير مما أدى إلى تغيرات كمية ونوعية في وسائل الإنتاج والشغل والذي ترتب عليه ضرورة حدوث تطور على المستوى التعليمي والتكويني أي تطوير

(4) جير الدين شاتلار، حلقة عملية حول "التدريب المهني"، المعهد الفرنسي للشرق الأدنى ببيروت، لبنان، في

28-30 يونيو/حزيران 2011، ص 6 www.euromedheritage.t

(5) <http://www.ens-constantine.dz/site-HG1/cours/kiram> 12/02/20

(6) عبد الحميد بن عبد المجيد بن عبد الحميد حكيم، نظام التعليم وسياسته، إيتراكلع، القاهرة، مصر،

مؤسسات التعليمية والتكوينية، ليتمكن الإنسان من خلالها من السيطرة على المعارف والمهارات المتراكمة بسرعة، وعليه أصبح من الضروري الانخراط في هذه المؤسسات التكوينية من أجل تنمية المعارف والمهارات اللازمة للتأهيل، ليتكيف الفرد مع احتياجات الشغل الجديدة، تغيرات في نمط واساليب العمل وظهور تقنيات جديدة ومرتبطة الآلات والمكننة البخارية^(*) وقتها مما استلزم عمالة، ويد عاملة تملك هذه المهارات الفنية والتقنية واعقاب الحرب العالمية الأولى والثانية فكان لها تأثير واضح في تطوير وسائل الانتاج والتكوين وتوفير المناخ الملائم لزيادة الإنتاج ودراسة معوقات الأداء سواء بالنسبة لظروف الشغل أو الإجراءات التي ينبغي أن تقلل من جهد العاملين ورفع معدلات الإنتاج، ونتيجة كل هذه الاحداث وتعاقب الثورات الصناعية، عرف التكوين والتعليم المهني تطور كبير في مختلف الدول، الى جانب البحوث والدراسات التي ساهمت بدون شك في تطوير التكوين والتعليم المهني، نذكر البحوث التربوية الأمريكية مثل كتاب لجون ديوي الديمقراطية والتعليم سنة 1916 من بين التأثيرات الأخرى، يعد هذا الكتاب من أوائل الكتابات البيانات الرسمية للفوائد المحتملة لما يعرف الآن بالمهنية والتقنية⁽⁷⁾ ويعد "دي وايت كلينتون" هو أول من أنشأ مدارس التكوين المهني بمفهومه الحديث بنيويورك سنة 1809⁽⁸⁾

ولا يمكننا ان نتجاهل بأي شكل من الاشكال التوصيات التي اصدرها صندوق النقد الدولي للعمل، ودورها في تطوير التكوين والتعليم المهني، ونذكر منها:

- التوصية رقم 62 لسنة 1909 بشأن التلمذة الصناعية
- التوصية رقم 00 لسنة 1952 بشأن التكوين المهني للبالغين بما فيهم العجزة
- التوصية رقم 121 لسنة 1956 بشأن التكوين المهني في الزراعة
- التوصية رقم 117 لسنة 1960 بشأن التكوين المهني
- كما أصدرت في دورتها الستين في جوان من سنة 1975 اتفاقية وتوصية حول التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية.

(*) في الثورة الصناعية الاولى

(7) Shaun M. Dougherty, Allison R. Lombardi, *From Vocational Education to Career Readiness: The Ongoing Work of Linking Education and the Labor Market*, Review of Research in Education, March 2016, Vol. 40, p 326 -355

(8) أمال شوتري، نجوى عبد الصمد، قراءة في علاقة المناطق الصناعية بالتكوين المهني في الجزائر، مجلة اقتصاديات

بدورها منظمة العمل العربية خصصت جانبا هاما من مناقشاتها للتكوين المهني في دورتها الخامسة المنعقدة بموريتانيا خلال مارس وأفريل من سنة 1976، حيث أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكله من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة⁽⁹⁾

وبهذا اصبح لمنظومة التكوين المهني اليوم قوانين واستراتيجيات، وأبنية وتجهيزات ومويل خاص بها، الى جانب هياكل ومؤسسات ووزارات تدير شؤونها، والى جانب اخر تعددت التخصصات وتتنوعت المناهج وبرامج وزداد عد المعاهد انتشارها الجغرافي، وتتوافر لمنظومة التكوين جملة من الإجراءات والهياكل والهيئات المشرفة التي تمكنها من أن تصبح منظومة عصرية⁽¹⁰⁾، وهناك سعي متواصل لتعزيز جودة منظومة التكوين والتعليم المهني المطبقة في المؤسسات الحكومية وذلك من أجل الحصول على مخرجات مهنية ذات جودة عالية ملبية لاحتياجات السوق العمل النوعية والكمية، ولربط مخرجاته مباشرة بعملية الانتاج والاقتصاد الوطني وسوق العمل، وتعمل المديرية وبشكل مستمر على تطوير البنية التحتية من أجل الحصول على مخرجات قادرة على أداء المهارات المهنية ضمن ظروف تكنولوجية حديثة تحاكي التقدم التكنولوجي⁽¹¹⁾

ولقد حدثت تغييرات جوهرية في المنظومة التكوين المهني من حيث التقاليد والأدوار والممارسات الهيكلية، وتستدعي عملية التغيير توافر رؤية ورسالة وجملة من المبادئ الناظمة التي تحترم وتساير توجه المجتمعات نحو الاقتصاد الرشيد للسوق، وإدماج سوق العمل في عملية التغيير المنشود، ومن المعترف به، بل اصبح من الضروري نقل التكوين والتعليم المهني من تعليم يقوم على أساس العرض إلى تعليم أساس الطلب بهدف تلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع والأفراد، مما يقتضي توافر درجة عالية من المرونة في بناء الخطط والبرامج التعليمية والتكوينية⁽¹²⁾

(9) بوعبدالله رابحي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه بعنوان: "دراسة فعالية نفقات التكوين

المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر"، في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المالية

العامة، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، 2015-2016، ص310

(10) منظمة العمل العربية، الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، 5 ديسمبر، 2010، ص2-11

(11) سلطنة عمان، مجلس التعليم نبذة عن التعليم التقني و المهني، <https://www.educouncil.gov.om/page>

(12) منذر واصف المصري، الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، المنتدى العربي حول التدريب

التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18 يناير 2010، ص02-

2- منظومة التكوين والتعليم المهني بين النظامي وغير النظامي:

أ- التكوين والتعليم المهني النظامي: هو منظومة تعليمية وتكوينية طموحة متكاملة، تشرف عليها جهات حكومية، وتهدف إلى إيجاد قوى عاملة وطنية تمتلك مهارات تقنية ومهنية وشخصية واحترافية، فهو جوهر تكوين رأس المال البشري، ويعمل على ردف سوق العمل بالقوى العاملة الوطنية المؤهلة والتي تلبي احتياجات القطاعات الاقتصادية المتنوعة⁽¹³⁾ وكل المؤسسات الصناعية والخدماتية، ويسعى للحفاظ على النظام العام لتلك المؤسسات والقطاعات⁽¹⁴⁾ ويتم التكوين والتعليم المهني من خلال التعليم النظامي، الذي هو تعليم مقصود وهادف، يجري في مؤسسات رسمية ضمن مراحل محددة، ولهذا النوع من التكوين والتعليم المهني أهداف قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى، مرتبطة بأهداف النظام الاقتصادي والاجتماعي والتربوي، الى جانب اشراف جهات وزارية على رسم سياسته ومخططاته تماشياً مع سياسات ومخططات الدولة، كما له هيئات تشرف على تسييره وتنظيمه وتطويره ومراقبة طبيعته سيرورته من خلال قوانين وضوابط واتفاقيات .

ب- التكوين والتعليم المهني غير النظامي: فيشمل جمهور كبير من الأفراد ويناسب جميع الأعمار، ويكون الإشراف هنا حكومياً أو أهلياً، أو حكومياً تابعاً لأنشطة مؤسسات الدولة أو اتحاداتها، أو يأخذ شكلاً مستقلاً وذلك عن طريق مؤسسات أهلية يقصد منها مساعدة جمهرة كبيرة من الأفراد وخاصة لمن حرّموا من التكوين النظامي، بحيث يتمكن هؤلاء من تعلم مهنة على شكل دورات تكوينية، أو تكوين والتعلم مستمر القصد منه تأهيل العاملين في مؤسسة ما، مثال ما يتم في مراكز التأهيل والتكوين المهني التابعة لوزارة الصناعة في الجمهورية العربية السورية، وكذلك في وزارة الثقافة والاتحاد النسائي والجهات غير الحكومية، كما يسهم التكوين والتعليم المهني غير النظامي من خلال وسائله المتعددة إسهاماً كبيراً من خلال ما يتمتع به من قدرة على تلبية الاحتياجات الاجتماعية والوظيفية والمهنية للأفراد، وما

(13) سامي بن خاطر بن محكوم المزروعى، تطوير التعليم التقني والتدريب المهني باستخدام تقنيات الثورة

الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل دراسات في التعليم الجامعي، المؤتمر القومي العشرين العربي 20-21 أبريل 2019، مجلة دراسات في التعليم الجامعي،

كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، العدد 43، جزء 1، ص 111-134

(14) European Training Foundation (ETF), Glossary of Labour Market Terms and Standard and Curriculaum Development Terms, 1996, p11-16

يتصف به من مرونة وحداثة وتوفير البدائل من جهة، وارتباطه بحاجات سوق العمل للعمال المؤهلة والمدربة من جهة أخرى، إضافة إلى برامج التكوين المهني النظامي هناك برامج تكوين غير نظامية وقصيرة في العادة، تتمتع بدرجة من المرونة، وتهدف إلى إعداد الملتحقين فيها وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل، أو رفع كفاءة العاملين الممارسين، أو الراغبين بتغيير أعمالهم، أو الباحثين عن عمل⁽¹⁵⁾

كما قد يتم من خلال التكوين والتعليم المهني غير النظامي الذي يفتح لأغراض محددة، وينتهي مع إنجازها، فهو لا يتقيد بنظام المراحل الدراسية وسواها من نظم التكوين والتعليم المهني النظامي، بل يتم في الغالب في دورات تكوينية مهنية توجه إلى جمهور محدد خلال فترة زمنية يتوافر في الأقطار العربية عدد كبير من المؤسسات والبرامج والتسهيلات المتعلقة بالتكوين والتعليم المهني غير النظامي في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك القطاع التطوعي، فبالإضافة إلى دور مؤسسات القطاع العام في هذا المجال عبر مؤسسات وتسهيلات التكوين والتعليم المهني التي تقدم برامج غير نظامية، تلعب الهيئات الربحية والتطوعية دوراً مهماً في توفير وتنفيذ برامج التكوين والتعليم المهني غير النظامي للكبار لأغراض مختلفة كرفع المستوى التعليمي والمهني، ورفع الكفاءة وتحسين الأداء في العمل، والإعداد لأداء مهام أعمال جديدة، وتلبية متطلباتها.

وتواجه مؤسسات التكوين والتعليم المهني غير النظامي، جملة من التحديات، تتمثل في غياب السياسات والاستراتيجيات ذات العلاقة، وضعف التنسيق وازدواجية الأدوار بين الجهات المعنية، والحاجة إلى تطوير الجوانب النوعية للخدمات التي توفرها وتقديمها، بالإضافة إلى الحاجة لتوفير المظلات التشريعية الموائمة، للتكامل بين منظومتي التكوين والتعليم المهني النظامي وغير النظامي⁽¹⁶⁾

وذلك من خلال تحقيق التكامل بين منظومتي التكوين والتعليم المهني النظامي وغير النظامي ضمن مظلة المنظومة الأشمل لتنمية الموارد البشرية، وانسجاماً مع مفهوم التعليم والتكوين المستمر مدى الحياة، وتطوير منظومة التكوين والتعليم المهني غير النظامي من حيث برامج وهيكل في القطاعين العام والخاص، وتوسيع خدماته وتنويعها لتيسير الاستفادة منه والالتحاق بالبرامج المشمولة به من مختلف الفئات

(15) منذر واصف المصري، الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، مرجع السابق.

(16) منظمة العمل العربية، الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، 5 ديسمبر، 2010، ص 2-11

العمرية والمناطق الجغرافية، وتلبية احتياجات المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة ومنشآت العمل في القطاع غير المنظم⁽¹⁷⁾.
 في العقود الأخيرة، ظلت الاختلافات بين أنظمة التعليم والتكوين، وذلك بازدياد اقتصادات السوق الحرة والمنسقة، ومن الممكن أن نفهم هذه التطورات المختلفة من خلال التركيز حصرياً على الديناميات الداخلية لأنظمة التعليم المهني .
 فهي عميقة و جزءاً لا يتجزأ من الإنتاج الوطني وسوق العمل والعلاقات الصناعية المختلفة وأنظمة الحالة، من أجل المساهمة في فهم أفضل للديناميات في التكوين والتعليم المهني، لا بد من دراسة التطورات الأخيرة في التكوين المهني والروابط بسوق العمل، حيث تمت دراسة خمسة بلدان وهي متباينة، وهي الدنمارك وكندا وألمانيا وكوريا والولايات المتحدة الأمريكية، وعلى الرغم من الاختلافات في العلاقات الصناعية والرفاهية وتوزيع الدخل وأسواق المنتجات هي السبب الرئيسي لاستمرار المستوى العالي من التنوع في أنظمة التكوين المهني.

يمكن تلخيص الاختلاف في نظم التكوين والتعليم المهني على النحو التالي: في السوق المنسق الاقتصاد، يُنظر إلى تحديث التكوين المهني على أنه مساهمة في الابتكار في الاقتصاد، بينما في اقتصادات السوق الليبرالية، يُنظر إليه على أنه انحياز التي يمكن بسهولة تحويل التلاميذ الأضعف إليها⁽¹⁸⁾

3- دور منظومة التكوين المهني في التنمية الاجتماعية:

الحقيقة التي لا تقبل الشك أن التكوين والتعليم المهني أهمية كبرى في تنمية متطلبات المجتمع الشاملة، ويمكن تلخيص هذه الأهمية في نقاط التالية:
 شهد العقد الحالي عودة مهمة في الاهتمام بالتعليم والتكوين المهني بين مجتمع السياسة الدولية. هذا الارتفاع في الاهتمام بالسياسات والبرامج في دور التعليم والتكوين المهني في التنمية، ومع ذلك ، يقف على النقيض من حالة النقاش الأكاديمي. بينما هناك استمرت في كونها تطورات سياسية وأكاديمية في التعليم والتكوين المهني في دول منظمة التعاون

(17) منذر واصف المصري، الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، مرجع السابق.

(18) Gerhard Bosch and Jean Charest, *Vocational training and the labour market in liberal and coordinated economies*, *Industrial Relations Journal*, vol 39, n:5,p 428-447

الاقتصادي والتنمية ؛ عندما تنتهي الأهداف، حان الوقت لذلك إعادة النظر في دور التعليم والتكوين المهني في التنمية (19)

- في كونه يعد مصدراً من أهم مصادر إعداد القوى البشرية التي تعتمد عليها في التنمية، واحتياجات سوق العمل المحلية.
- كما يعد مؤشراً أساسياً في قياس وجود تنمية شاملة في مجتمع ما، بالإضافة إلى أنه يعتبر دليلاً قوياً على الازدهار الاقتصادي.
- كما أنه يساعد هذه الدول على استغلال المواد الخام الموجودة لديها (20)، وخاصة ما يميز عصرنا الحالي ليس التطورات العلمية والتقنية المدهشة فحسب وإنما معدل استمرارية حدوثها ومدى تأثيرها على حياتنا اليومية، فلا يستطيع الشخص أن يتجاهل تأثير التطورات العلمية والتقنية وخصوصاً تلك المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، (21)
- غاية منظومة التكوين والتعليم المهني هي العمل على خلق قوى عاملة تمتاز بقوة المعرفة، بالقدرة على التكيف مع التطور التكنولوجي، والابداع والتميز تسهيل توفير تعليم وتكوين مهني علي الجودة، مرتكز على الطلب، ومرتبطة بجميع قطاعات الاقتصاد، على جميع المستويات ولجميع الناس (22)
- تعمل منظومة التكوين والتعليم المهني إكساب الطلبة، المعارف والمهارات التي يتطلبها تخصصه المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق

(19) Simon McGrath a,b, *Vocational education and training for development: A policy in need of a theory?*, *International Journal of Educational Development* 32 (2012),p 623–631

(20) منصور الأيوبي، خصائص المنظمة المتعلمة وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة تطبيقية على الكليات التقنية في محافظات غزة، المؤتمر الدولي الأول للعلوم التطبيقية (ICAS2013)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، غزة، سبتمبر 24-25، 2013 ص 30-31

(21) خالد ناصر، انعكاسات فتح تخصص نظم المعلومات المحاسبية على رفد سوق العمل الفلسطيني بخريجين يمتلكون معارف ومهارات المحاسبة في قالب تقني، المؤتمر الدولي الأول للعلوم التطبيقية (ICAS2013)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، غزة، سبتمبر 24-25، 2013 ص 15

(22) لميس مصطفى العلمي، احمد مجدلاني، استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المراجعة - اكتسب مستقبك الفرص للشباب، وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل فلسطين، رام الله، فلسطين، 3 نوفمبر 2010.

- العمل⁽²³⁾ وتوسيع آفاق المهنة أمامه وتحسين فرص العمل المتاحة لهم⁽²⁴⁾ وتوجيه الدارسين من المهتمين بالتكوين والتعليم المهني، والقادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعداداً لمزاولة مهنة⁽²⁵⁾
- يساهم التكوين والتعليم المهني في وضوح الاهداف المهنية وتطوير المهارات مما يؤدي الى الاحترافية⁽²⁶⁾، وتعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدى المتكويين⁽²⁷⁾
 - يُفترض أن يؤدي التكوين المهني إلى توظيف دائم بتلبية حاجة سوق العمل⁽²⁸⁾ تطوير مسارات ومؤهلات التعليم والتكوين المهني وفق المعايير الوطنية والإقليمية والدولية، واستجابة للاحتياجات المحلية وذلك بالتعاون من المنظمات غير الحكومية⁽²⁹⁾
 - تعمل منظومة التكوين والتعليم المهني على تقديم البرامج التكوينية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتكون للحصول على عمل مناسب في سوق العمل الحر⁽³⁰⁾ من خلال توفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة، إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتكوين في المؤسسة العامة للتكوين التقني والمهني⁽³¹⁾

(23) سهيلة عباس، علي علي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2003، ص109.

(24) خليل عبد الفتاح حماد، سمية سالم النخالة، مشكلات التعليم المهني في محافظات غزة كما يراها المعلمون، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، 12-13 أكتوبر 2008، ص 2

(25) فؤاد العاجز، المرجع السابق، ص 7-10

(26) مصطفى أبوبكر، إدارة الموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزات التنافسية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004، ص12.

(27) تحسين احمد الطروانة، عطا الله محمد تيسير طافش الشرعة، أثر إستراتيجية التدريب على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، جامعة مؤتة البحوث والدراسات: سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 4 المجلد 26، الاردن، 31 اغسطس 2011، ص 83-132

(28) جبر الدين شاتلار، حلقة عملية حول "التدريب المهني"، المعهد الفرنسي للشرق الأدنى بيروت، لبنان، في 28-30 يونيو/حزيران 2011، ص6 www.euromedheritage.net

(29) united nations relief and works agency for palestine refugees in the near east <https://www.unrwa.org/node/>

(30) بلال خلف السكارنة، طرق إبداعية في التدريب، ط1، دار المسيرة، عمان، الاردن، 2011، ص107

(31) صالح عبد الرحمن العمرو، المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل- تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، منظمة العمل العربية المؤسسة

- تهدف منظومة التكوين والتعليم المهني لتحقيق أهداف فردية، وأهداف تنظيمية، وأهداف وظيفية، وأهداف اجتماعية كذلك يهدف التكوين بأشكاله وأساليبه ومستوياته المختلفة إلى زيادة العائدات، من استثمار رأس المال البشري، وإكساب الأفراد المعنيين المعرفة أو المهارات التي تؤدي بالمحصلة إلى الارتقاء بمستوى أدائهم في العمل⁽³²⁾
- يشكل التكوين المهني استثماراً فعالاً لدفع عجلة التنمية نحو الأمام⁽³³⁾ ويعتبر التكوين والتعليم المهني البنية التحتية⁽³⁴⁾
- يعتبر التكوين والتعليم المهني من المداخل الأساسية على تحقيق الميزات التنافسية، ومن خلال إعداد الكادر الوظيفي الكفاء والمؤهل والقادر على حمل الأعباء الاستراتيجية الموجهة نحو تحقيق هذه الميزات⁽³⁵⁾.
- كما أن التكوين كمدخل للتربية المستمرة، يعمل على⁽³⁶⁾ تعديل وتغيير القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيم التي يتم التوصل إليها.⁽³⁷⁾
- أن التكوين يهدف في نهاية المطاف إلى تقليص الفجوة القائمة بين المعرفة أو المهارات الموجودة فعلاً لدى الأفراد المعنيين قبل التكوين من جهة، والمعلومات المعرفية أو المهارات التي من الضروري أن يكتسبها أولئك

العامّة للتدريب التقني والمهني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18 يناير 2010، ص 5-6

(32) معتز سوبجاعي، خالد كمال الدين، أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية - من وجهة نظر المتدربين في لبنان، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، المجلد 4، العدد 1، جامعة العين، الإمارات العربية المتحدة، 2020، ص 38

(33) بالقاسم سلاطينية، التكوين المهني والتنمية- رؤية اميريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع، مجلة العلوم الانسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، نوفمبر 2001، ص 122

(34) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، والمنظمة الاسلامية للتربية والعلوم والثقافة، مناهج التعليم التقني والمهني في الوطن العربي وسبل تطويرها، تونس 1997، ص 12

(35) مصطفى أبوبكر، إدارة الموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزات التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 12.

(36) بدر عبيدات، الاحتياجات التدريبية للمديرين والاستراتيجيات التدريبية المفضلة لديهم في القطاع البنكي الأردني، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، 2003، ص 12.

(37) تحسين احمد الطروانة، عطا الله محمد تيسير طافش الشرعة، أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، جامعة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 4 المجلد 26، الاردن، 31 اغسطس 2011، ص 83 132

الأفراد من جهة ثانية، وتهدف العملية التكوينية إلى تزويد المتكون الذي يمتلك قدرات ومهارات وتوجهات وميول لتجاوز النقص في المعرفة في المجال التقني أو الإداري المحدد، الذي تعالجه العملية التكوينية⁽³⁸⁾

وخلال السنوات الماضية، توصلت مجموعة العشرين، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة «اليونسكو»، والعديد من الهيئات الحكومية إلى استنتاج مفاده أن التعليم والتكوين التقني والمهني لديه تأثير إيجابي على عطاء الشباب، فضلاً عن دوره في تحقيق النمو الاقتصادي، والتخفيف من عبء الفقر، وتحسين فرص التوظيف، لا سيما بالنسبة للشباب والبالغين غير الملحقين بالمدارس، ومن ناحية أخرى، كما يتجلى دورها في فتح آفاق جديدة للشباب، منهم العاطلون عن العمل والمتفانون والطموحون، فضلاً عن دورها في تعزيز البنية التحتية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان، إضافة إلى ذلك، فإنها تسهم في صقل المهارات وتلبية احتياجات السوق للتوظيف، علاوة على تماشيها مع الأجندات والأولويات الوطنية، وبالتالي تعزز هذه البرامج دور التعليم في عالم دائم التغيير وأكثر عولمة، وتحقق المساواة والشمولية وتمنح الأمل وتسهم في إحداث تغيير في الحياة⁽³⁹⁾

ثانياً- المسارات المهنية لمنظومة التكوين والتعليم لمهني:

نجحت المنطقة العربية في تحسين فرص الحصول على التعليم على جميع المستويات، فيما أظهرت البيانات تحسينات كبيرة على مر الزمن من حيث معدلات الالتحاق بالمدارس، مما كان له انعكاس على ارتفاع نسب التحاق بمسار التكوين والتعليم المهني على مستوى العربي⁽⁴⁰⁾ ورغم ما حققته البلدان العربية من إنجازات كبيرة

(38) معتز سوبجكي، خالد كمال الدين، المرجع السابق، ص 39-41

(39) محمد أبو طه، اسحق سدر، خالد قطوف " دور التعليم والتدريب المهني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

مراجعة عامة لنتائج الدراسات المحلية والعربية والأجنبية" *The Second Students Innovative June 12,2013,p5-9 Polytechnic University(SIC2013) Conference - Hebron, State of Palestine*

(*) هذا وهناك معدل التحاق نحو ثلثي من الأولاد في المدارس الثانوية في المنطقة العربية. لاسيما أن نسبة الالتحاق ارتفعت بين الفتيات في المدارس من 56.5 % في العام 1999 إلى 65% في العام 2006. لكن أن نسبة التحاق الفتيات بالمدارس لا تزال منخفضة مقارنة مع سائر المناطق، مقارنةً على سبيل المثال بـ75% في شرق آسيا و 90% في آسيا الوسطى وتبقى مسألة توافر البيانات حول التعليم والتدريب المهني محدودةً بحيث تصعب مقارنتها بين البلدان. فالبيانات التي جمعتها منظمة اليونسكو (الرسم الثالث) تبين أن نسبة الطلبة في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 2 و 3 المسجلين في التدريب المهني في الدول العربية قد انخفضت من 14.5% في العام 1999 إلى 12.1% في العام 2007. أما معدل الـ14.5 التي كان مطابقاً

في مجال نشر التعليم وتعميمه وضمان الحق فيه للجميع، ويتجلى ذلك من معدّل الإنفاق العمومي الذي يضع المنطقة العربية في لائحة الـ 20% من الدول الأوائل في العالم التي تنفق أكثر على التربية والتعليم، ولكن هذا المجهود موجّه في أغلب الأحيان إلى البعد الكمي للتعليم دون بُعده النوعي أي الاستجابة للطلب الاقتصادي⁽⁴¹⁾

وبدون شك كان لها انعكاس على تطور المسار التكويني والتعليم المهني لتلبية احتياجات سوق العمل من التخصصات المهنية ويشمل الإطار الجديد الحالي للتعليم والتكوين المهني ثلاثة مسارات ويبين أيضا الإرتباط بينها وبين إمكانية متابعة الدراسة بعد إكمال أحد المسارات، كما يمكن للخريجين من الحاصلين على الدبلوم المهني متابعة الدراسة في الكليات التقنية في بعض التخصصات المعتمدة من قبل التعليم التقني وفق معايير محددة⁽⁴²⁾

ان بنية التعليم والتكوين المهني تقوم على اربعة خصائص وهي المعرفية، الغائية، الهرمية والعملية⁽⁴³⁾ ولهذا ويعتبر الإعداد المهني هو عملية حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات أو تزويده بها أو تطويرها لديه بشكل يؤدي إلى تغيير سلوكه وأدائه ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل أو عمل متكامل أو بمجموعة من الأعمال بشكل مناسب ويشمل الإعداد لتلك البرامج التي تعد المتكون لمزاولة مهنة معينة، كما يشمل برامج رفع كفاءة العمال في مهنة يمارسونها⁽⁴⁴⁾ بالرغم من تغير الهيكل لمسار التكوين والتعليم المهني من نقطة الانطلاق هو اعداد للمهنة نحو المهنية يمكن أن تعني أشياء مختلفة لأشخاص مختلفين

لمعدلات أمريكا الشمالية ومنطقة أوروبا (14.6%) وشرق آسيا والمحيط الهادئ (14.2%) فهو الآن أقل بكثير من معدلات العام 2007 والتي وصلت إلى 13.8% و 14.2% على التوالي.

(40) مكتب العمل الدولي ، مؤتمر العمل الدولي الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، البند الخامس من جدول الأعمال، الدورة 10، جنيف، 2014، ص36-37

(41) على حمدي، **توجهات وملامح العقد العربي للتشغيل وآليات تنفيذه (2010 - 2020)**، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16-18، يناير، 2010، ص53-56

(42) حقائق عن التكوين المهني (2017/12/01) <https://www.educouncil.gov.om/page.php?scrollto>

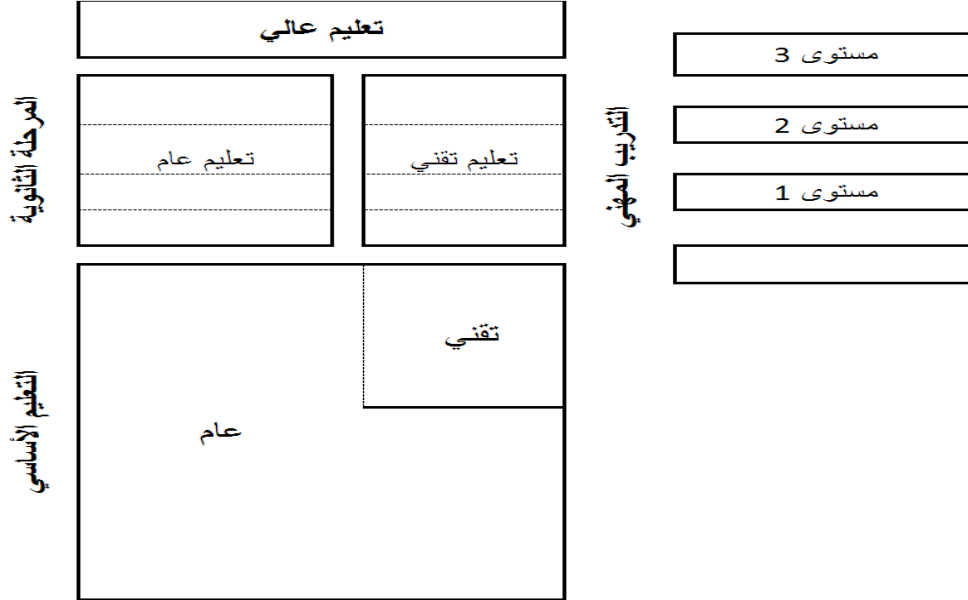
(43) GAVIN MOODIE, **Identifying Vocational Education and Training**, Journal of Vocational Education and Training, Volume 54, Number 2, 2002, p 249-256

(44) محمد خلف الرقاد: **لتدريب والتعليم المهني وإعداد الموارد البشرية واقع التعليم والتدريب المهني في الأردن**، المركز الثقافي الملكي، عمان - الأردن، 29 - 27 حزيران 2006 م <https://hrdiscussion.com/hr30601.htm>

(45). ويتم الاعداد المهني من خلال مسارات التكوين والتعليم المهني، وهي التعليم

التقني والتعليم المهني والتكوين المهني كما تظهر في الشكل التالي

الشكل (3) مخطط لمسارات التكوين والتعليم المهني



أ- مسارات التعليم التقني: والذي يقبل فيه مخرجات التعليم الثانوي، اي من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الثانوي بفروعه ومساراته المختلفة، ومدة الدراسة في الغالب سنتان، ويلتحق الخريج إما بسوق العمل بفتة مستوى التقني أو بالتعليم الجامعي وفقا لشروط ومعايير محددة⁽⁴⁶⁾ وإنشأ هذا النمط من التعليم لإعداد عمالة ذات مهارات معرفية وعملية وتقنية بالتحخص اعلى من المهنيين، وتشكل مخرجات هذا التعليم حلقة الوصل بين الاختصاصيين والمهنيين وهم التقنيون^(*)(47) ويعرف

(45) Sarah E. O' Shea Dr Sarah Elizabeth O' Shea, sarah, Stepping into higher education from the vocational education sector in Australia: Student perceptions and experiences University of Wollongong, Faculty of Education - Papers (Archive) Faculty of Arts, Social Sciences & Humanities, 2012, p 3-6

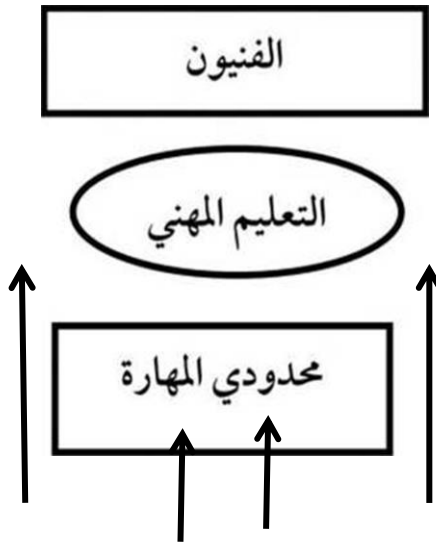
(46) منذر واصف المصري، الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق، ص4
 (*) وبلغ عدد المعاهد التقنية 500 معهد تقني منها 110 في سوريا، وبلغ معدل عدد طلبة التعليم التقني نحو طالبين لكل عشرة آلاف من السكان في الوطن العربي، ويتفاوت المعدل بين دولة وأخرى إذ يبلغ هذا المعدل (5) في الأردن و(3) في كل من تونس وليبيا و العراق و بحدود طالبين في الجزائر وسورية ومصر وأقل من (1.4) في الدول الأخرى، وبلغت نسبة طلبة التعليم التقني من اجمالي المسجلين في التعليم العالي في الوطن العربي 30-35% في تونس والعراق وعمان و 20-25% في الاردن والجزائر ومصر و 15-17% في الامارات وسورية وفلسطين و 13% في ليبيا والبحرين و اقل من ذلك في الدول الاخرى ، وبالرجوع الى احصائيات اليونسكو عام 2003 فان نسبة المقبولين في اميركا 44% وفي كندا 52% وفرنسا 25%

(47) منظمة العمل العربية، المؤتمر العربي الأول لتثغيل الشباب، الجزائر 15-17 2009، ص12

التعليم التقني بانه التعليم الذي يتضمن إعداد الطلبة تربوياً، وتوجيههم سلوكياً وإكسابهم مهارات وقدرات علمية والتقنية ومعارف تمكنهم بعد التخرج من القيام بمسؤولية التشغيل والإنتاج والصناعة والخدمات⁽⁴⁸⁾ أي ان التعليم التقني هو التعليم الذي يمكن المتعلمين من اكتساب كل ما تطلبه المهن كتطبيق العلم والتكنولوجيا⁽⁴⁹⁾ يعمل على إكساب المهارات والمقدرة المهنية والتقنية بغرض إعداد مهنيين في مختلف المجالات⁽⁵⁰⁾

ب- مسارات التعليم المهني: هو نمط من التعليم النظامي، الذي يتضمن

الإعداد التربوي وإكساب المهارات اليدوية الشكل (4) مسار التعليم المهني



والمهنية والمعرفة والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية⁽⁵¹⁾ والتعليم المهني هو أحد مسارات التعليم، والذي يهدف إلى إعداد عمال مهنيين مهرة في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية ومدة الدراسة فيه سنتان أو ثلاث سنوات، تبدأ عملية الإعداد بعد نهاية

التعليم الأساسي ويحصل الطالب بعدها على شهادة الثانوية العامة في الفرع المهني، او على شهادة الثانوية المهنية،⁽⁵²⁾ ويشكل خريجي التعليم المهني حلقة الوصل بين التقنيين وبين العمال غير المهرة في هرم القوى العاملة بالمؤسسة⁽⁵³⁾،

(48) European Training Foundation (ETF), Glossary of Labour Market Terms and Standard and Curriculaum Development Terms, 1997, p05-19

(49) *ibid*:p20-29

(50) فؤاد العاجز، مشكلات معلمي التعليم المهني والتقني في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، 12-13 أكتوبر 2008، ص 2-6

(51) عمر موسى محاسنة، أساسيات التعليم المهني (التعليم التكنولوجي)، دار الاسرة للإعلام ودار عالم الثقافة للنشر، الاردن، 2018، ص 4-155

(52) خليل عبد الفتاح حماد، سمية سالم النخالة، مشكلات التعليم المهني في محافظات غزة كما يراها المعلمون، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، 12-13 أكتوبر 2008، ص 12

(53) عمر موسى محاسنة، المرجع السابق، ص 4-155

ولقد نصت اتفاقية التعليم التقني والمهني التي اعتمدها المؤتمر العام لليونسكو في دورته (25) لعام 1989 على أنه "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تضمن (بالإضافة إلى المعارف العامة) دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها، واكتساب المهارات العلمية والمواقف والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية".

وبهذا فإن التعليم المهني بكل أهدافه وأبعاده الإنسانية والاقتصادية قضية تربوية تحتاج إلى تضافر جهود القطاعات المختلفة (التربوية، الاقتصادية) لتحقيق القصد والهدف العام والذي يصب في بوتقة التنمية الوطنية الشاملة لذلك يتأثر التعليم والإعداد المهني ويؤثر في التطور الاقتصادي ومتطلبات سوق العمل والتقنيات المستخدمة، وهو من أنماط التعليم المؤثرة بفاعلية في عمليات الإنتاج ومرتبطة بالخبرة المهنية والتقنية التي يكتسبها المهنيون من خلال الإعداد المهني⁽⁵⁴⁾

ويلتحق خريجو التعليم المهني إما بسوق العمل بفتنة مستوى العامل الماهر⁽⁵⁵⁾، بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية في الفرع المهني، ويمكن لخريجي هذا المسار إكمال تحصيلهم العلمي في التعليم التقني بالكليات أو التوجه الى الجامعات المناظرة لتخصصه⁽⁵⁶⁾ في بعض الدول العربية وفقاً لشرط ومعايير محددة.

ان الحديث عن لإعادة هيكلة التعليم المهني من خلال تقليل درجة تمايز المناهج من خلال السماح بمناهج تعليم مهني أوسع، من أجل مراعاة ديناميكيات سوق العمل المتغيرة⁽⁵⁷⁾

تسعى عشرات الدول الآن إلى تطبيق المبادئ "التوأمة بين التعليم العالي التكوين والتعليم المهني"⁽⁵⁸⁾ التعليم المهني ونظام التكوين القائم على الشركة بين طرق التأهيل

(54) محمد خلف الرقاد: لتدريب والتعليم المهني وإعداد الموارد البشرية واقع التعليم والتدريب المهني في

الأردن، المركز الثقافي الملكي، عمان - الأردن، 29 - 27 حزيران 2006

<https://hrdiscussion.com/hr30601.html>

(55) منظمة العمل العربية، الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، المرجع السابق، ص 20-26

(56) European Training Foundation (ETF), Glossary of Labour Market Terms and Standard and Curriculaum Development Terms, 1996,p25-48

(57) Mahmut Ozer & Matjaz Perc, Dreams and realities of school tracking and vocational education, REVIEW ARTICLE, 2017,p12

(58) Justin J.W. Powell1, Nadine Bernhard1, and Lukas Graf1, The Emergent European Model in Skill Formation :Comparing Higher Education and Vocational Training in

المدرسي، ومساهمة التكوين الميداني للمهنة للانتقال من المدرسة إلى العمل للشباب هي قضية مثيرة للجدل⁽⁵⁹⁾

ت- مسارات التكوين المهني (التدريب المهني): الذي يتم في مراكز متخصصة مرتبطة بمؤسسات إنتاجية أو بالمراكز التكوين المهني⁽⁶⁰⁾، ويهدف إلى إعداد عمالة ماهرة تعمل بمهن ادائية صناعية مثل اللحام والنجارة والكهرباء والسباكة والنسيج، او زراعية مثل الزراعة المحمية والبساتين والمكننة الزراعية، او خدمية مثل الادارة والسياحة والمحاسبة والخياطة، او صحية مثل الخدمات الطبية والتمريض البسيط... الخ من المهن، وبلغت نسبة الملتحقين في هذا التعليم 35% نسبة الى التعليم الثانوي العام والمهني (الفني) الثانوي ويركز هذا التعليم على قليل من المعرفة النظرية مع زيادة التكوين العملي⁽⁶¹⁾ يلتحق ببرامج التكوين المهني النظامي، وبرامج التلمذة المهنية أو التكوين المشترك أو التكوين التعاوني بين موقع العمل والمؤسسة التعليمية، ويستهدف هذا التكوين شباب الذين أنهموا مرحلة التعليم الأساسي، ومدة التكوين سنتان في المتوسط، وينخرط الخريج في سوق العمل في العادة ضمن فئة مستوى العامل الماهر بموجب التصنيف العربي المعياري للمهن⁽⁶²⁾، وهناك من يعتبره ذلك النمط من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي لإكتساب المهارات والمعرفة التقنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة لا تقل عن سنتين، لإعداد أطر فنية في مختلف الاختصاصات، وتقع عليها مسؤولية التصليح والصيانة والخدمات.⁽⁶³⁾

وجدير بالذكر اصبح الحديث في الدول المتقدمة حول الانتقال بين التعليم والتكوين المهني الى والتعليم العالي، وتسهيل الدخول المباشر إلى التعليم العالي، وان هذا المشروع يتجاوز المفهوم التقليدي لتوسيع المشاركة من خلال النظر في المؤسسة التكوين والتعليم

the Bologna and Copenhagen Processes, *Sociology of Education*, American Sociological Association vol (3), no 85, June 20, 2012, p258-240

⁽⁵⁹⁾ Juliane Achatza, Kerstin Jahna and Brigitte Schelsa, *On the non-standard routes: vocational training measures in the school-to-work transitions of lower-qualified youth in Germany*, *JOURNAL OF VOCATIONAL EDUCATION & TRAINING*, 2020, p05-19

⁽⁶⁰⁾ عمر موسى محاسنة، المرجع السابق.

⁽⁶¹⁾ منظمة العمل العربية، *الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني*، المرجع السابق

⁽⁶²⁾ المرجع السابق.

⁽⁶³⁾ عمر موسى محاسنة، المرجع السابق، ص 100-115

المهني والموضوع اختيارات الطلاب الذين يصلون إلى التعليم العالي من خلال مسارات مختلفة. (64)

ثالثاً - مدخلات منظومة التكوين والتعليم المهني:

1- المناهج التكوين والتعليم المهني:

أ- إعداد المناهج التكوين والتعليم المهني: لعل وضوح الأساس والمعايير التي تبنى في ضوءها البرامج التكوين التعليم المهني وتنبثق منها مناهجه من الأمور التي تسهم في تأطير التوجهات الرئيسية لهذا المسار من التعليم، لذا يجب تقييم المناهج والمواد التعليمية والتكوينية ومراجعتها وتحديثها بقيادة أصحاب العمل بعد أن تبنى قدراتهم الفنية في إعداد المناهج وتطويرها (65)

تقوم وزارة المعنية بالتكوين والتعليم المهني بالإشراف على مؤسسات ومراكز التكوين المهني الحكومية والخاصة من خلال المديرية العامة للمعايير المهنية وتطوير المناهج، وهي تقدم أنواعاً مختلفة من التكوين وتقوم الوزارة بتطبيق زيارات ميدانية مبرمجة وآنية إلى تلك المؤسسات والمراكز من أجل التأكد من تنفيذ المناهج المقررة والمعتمدة والبرامج التكوينية والتعليمية (66)

يستند تصميم برنامج التكوين على المعايير المهنية الوطنية، ومهارات المستجدة والمستحدثة، والوصف الوظيفي للمهنة ورؤية المراكز التكوينية، من الحصول على برنامج يهدف إلى تقديم تكوين مهني عالي الجودة يرتقي بأداء المهني، بتمركز حول بناء قدرات المتكويين ومهارات المهنية (67).

(64) Michael Hoelscher ,a Geoff Hayward,a*,Hubert Ertla AND Harriet Dunbar-Goddeta, The Transition from Vocational Education and Training to Higher Education: A successful pathway? PAPER SUMMARISING SOME RESULTS OF THE SYMPOSIUM WITH THE SAME NAME AT THE, SRHE Conference, Brighton, 11-13 December 2007,p5-6

(65) المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير تقني لواقع التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن، 2017، ص 31

(66) المديرية العامة للمعايير المهنية وتطوير المناهج، الإشراف على مؤسسات التدريب المهني الحكومية والخاصة، وزارة القوى العاملة مواقع الخدمة، مسقط، سلطنة عمان، 2020/05/06
<https://omanportal.gov>

(67) المركز الوطني للتطوير التربوي في كلية التربية، البرنامج الأساسي لتدريب المعلمين-معا لبناء تطوير مهني متميز ، جامعة قطر، ومركز التدريب والتطوير في وزارة التعليم والتعليم العالي في العام الأكاديمي 2016/2015
كلية التربية | جامعة قطر (qu.edu.qa)

ونقصد بالمعيار أنه مستوى المتطلبات والشروط التي يجب توافرها في البرامج، بحيث تكون معتمدة من قبل هيئة ضمان الجودة أو الاعتماد⁽⁶⁸⁾ ويعد المنهج التكويني العصب الرئيس في العملية التكوينية، ولا يمكن لأي برنامج تكويني أن يبلغ جودة أدائه بمعزل عن الاهتمام بكافة مجالاته ومحاوره، فهو يعد مطلب ومؤشر للأداء العالي للمكون (المدرّب)؛ كونه يضمن جودة الخبرات التي ينبغي على المتكويّن (المتدريّن) اكتسابها وفقاً لخصائصهم وفي ضوء معايير علمية ومهنية عالمية.

لذا يتميز المنهج التكويني (التدريبي) الجيد والمصمم وفق نظام ما يتضمن مجموعة من المعايير التي ينبغي على معد مناهج التكوين الالتزام بها، أهمها القدرة على الربط بين ما يكتسبه المتكويّن من معارف ومهارات واتجاهات في داخل القاعة التكوينية وبين إدائه في بيئة العمل، ومراعاة خصائص المتكويّن وإشباع رغباتهم واحتياجاتهم، والتنوع الثري للأنشطة التكوينية، والتنوع في طرائق التكوين وملاءمتها للمتكويّن، والاستخدام المتعدد لمصادر كسب الخبرات المختلفة، والدقة في تحديد الأزمنة والأوقات للقرات والأنشطة التكوينية^{(*) (69)}

(68) *Marsha Specks & Carrollknips : Professional Development in Our Schools, Corwin Press Inc, California, 2001, PP.172-173.*

(*) نموذج من مناهج التكوين المهني والتقني في الأراضي الفلسطينية إدماج منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" في برامج التكوين المهني والتقني في الأراضي الفلسطينية المحتلة يساهم هذا المشروع في استحداث فرص عمل من خلال تعزيز ثقافة المؤسسات في الارتقاء بالحس الريادي ومفهوم المهن الحرة في أوساط الشباب. وفي هذا الإطار، من المتوقع إدماج منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" التابع لمنظمة العمل الدولية في برامج التعليم التقني/المهني وفي المعاهد التقنية.

الأهداف يساهم هذا المشروع في استحداث فرص عمل من خلال تعزيز ثقافة المؤسسات في الأراضي الفلسطينية المحتلة والارتقاء بالحس الريادي ومفهوم المهن الحرة في أوساط الشباب. وفي هذا الإطار، من المتوقع إدماج منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" التابع لمنظمة العمل الدولية في برامج التعليم التقني/المهني وفي المعاهد التقنية ومن المزمع تحقيق هذه الأهداف من خلال: تعزيز الوعي في أوساط الشباب حول أهمية المهن الحرة وثقافة المؤسسات ضمن خياراتهم المهنية، توفير المعرفة والتكوين في ما يتعلّق بعملية إطلاق منشأة وإدارتها بشكلٍ ناجح وبالتحدّيات التي ترافق هذه العملية، وتسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل نتيجة فهمٍ أعمق لمهام المؤسسات وطرق عملها، وتعزيز الآراء الإيجابية بشأن ثقافة المنشآت والمهن الحرة في أوساط المجتمع عبر استهداف الشباب.

النتائج المرجوة من المتوقع عند اكتمال المشروع، تحقيق النتائج التالية:

- إدماج منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" في برامج مراكز تدريب مهني ومدارس ثانوية مهنية وكليات تقنية محدّدة، وبناء قدرات التكوين على منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" في مراكز تدريب مهني ومدارس ثانوية مهنية وكليات تقنية محدّدة. تقييم فترة اختبار منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" في مراكز تدريب مهني ومدارس ثانوية مهنية وكليات تقنية محدّدة، إدماج منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" وتكييفه حسب حاجات الجامعات التقنية المحدّدة وبناء قدرات التكوين لتقييم فترة اختبار منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" في الجامعات

وللإشارة ان مناهج تحتوي على المهارات التي تركز على ثلاثة عوامل وهي أخلاقيات العمل والمعرفة المتخصصة والمهارات العامة⁽⁷⁰⁾

ب- أهمية المناج التكويني على الأفراد والمجتمع:

تعتبر العلاقة بين نظم ومناهج التكوين المهني وعالم الشغل ومتطلباته احدى اهم المحاور التي تستقطب اهتمام مخططي السياسات التربوية والتكوينية والتعليمية والاقتصادية، في الدول المتقدمة في السنوات الاخيرة، لهذا تعتبر المنهج والبرامج التكوينية هي المعيار المعتمد لتقدم العلمي والتقني للأمم⁽⁷¹⁾

تحقق برامج التكوين فوائدها عديدة للأفراد، منها مساعدة الأفراد على تحسين فهمهم لأعمالهم في اختصاصاتهم وتوضيح أدوارهم المهنية في عملهم الحالي أو المستقبلي، ومساعدتهم في حل المشاكل التي تواجههم في حياتهم المهنية والشخصية، وتطوير وتنمية دوافعهم نحو الأداء مما يخلق فرص للنمو والتطور، ومساعدتهم على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة، كما يساهم في التنمية الذاتية ويساعد أيضاً على الاستقرار ورفع الروح المعنوية والثقة والرضا عن الحياة المهنية والشخصية⁽⁷²⁾

ازدادت أهمية برامج التكوين والتعليم المهني باعتبارها آلية لتوفير المهارات والمعرفة التي يريدها أصحاب العمل لتلبية احتياجاتهم، عند تحليلنا أي برنامج تنموي اقتصادي واجتماعي في أي بلد، سنلاحظ أن التعليم والتكوين في صميم هذه البرامج، وعدم وجودها يؤدي إلى غياب جزء مهم من خطة التنمية، حيث يعتبر أمراً ضرورياً لتطوير أي بنية اجتماعية.

التقنية .تدريب مهني, أعمال, زيادة منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تعرف إلى عالم الأعمال في الجامعات التقنية، مؤسسات تدريب مهني، المدعوم من تركيا والمملكة العربية السعودية، فلسطين، 1جانفي 2009-30ديسمبر 2010

إدماج منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" في برامج التدريب المهني والتقني في الأراضي الفلسطينية المحتلة
https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_20437-ilo.org

<http://ptsu.co/nor> 2020/07/04 التدريب

(70) Abdullah Baqadir , Fiona Patrick and George Burns, Addressing the skills gap in Saudi Arabia: does vocational education address the needs of private sector employers? Journal of Vocational Education and Training Aquatic Insects, Vol. 63, No. 4, December 2011, p 551-561

(71) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، والمنظمة الاسلامية للتربية والعلوم والثقافة، مناهج التعليم التقني

والمهني في الوطن العربي وسبل تطويرها، تونس، 1997، ص12

(72) معتز سوبجاكي، خالد كمال الدين، المرجع السابق

سواء كانت التجارب التعليمية التي تقدمها برامج التكوين والتعليم المهني تركز على إعداد الشباب للدخول إلى عالم الشغل مع المهارات والأفكار المتواكبة مع سوق العمل، وتدريب الموظفين على تطوير مهاراتهم أثناء عملهم، أو فتح آفاق جديدة للعمل للباحثين عنه، تعتبر هذه البرامج أداة لتعزيز القدرة وإطلاق العنان للفرص وتقوية النسيج الاقتصادي والاجتماعي للبلدان التي تتبناها وتعتمدها⁽⁷³⁾ رغم وجود جملة من الانتقادات للمناهج لتكوين والتعليم المهني⁽⁷⁴⁾، لتركسزها على الجانب التطبيقي وإهمالها الجانب النظري^{(*) (75)}

الا ان تأثير برامج التعليم والتكوين المهني في بناء شخصية الشباب معايير الاختيار لأولئك الذين من المرجح أن يستفيدوا من التكوين المهني في السجن التعليم والتكوين⁽⁷⁶⁾.

(73) أسامة نور الدين الفراني، توفيق الطاهر عجال، إستراتيجية مقترحة لتطوير التعليم التقني والمهني، بحوث مقدمة في مؤتمر "إستراتيجيات التعليم العالي وتخطيط الموارد البشرية"، الجامعة الهاشمية المملكة الأردنية الهاشمية أبريل، 2012 نشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، 2013، ص255

(74) *LEESA WHEELAHAN, Not just skills: what a focus on knowledge means for vocational education*, *Journal of CURRICULUM STUDIES*, Vol 47, No 6, 2015 , p750-762

(*) وما هذا ما يعرف بأزمة مناهج التكوين المهني لكونه منهج قائم على المعرفة التطبيقية ورغم ان الجانب النظري ليس له اهداف واضحة وهذا ما يتم تدريسه في مؤسسات التكوينية وهذا له عواقب وخيمة على مخرجات التكوين والتعليم المهني، إذ يتم النظر للتكوين بأنه تطبيقي تجريبي مركز على المل للتعلم وبهذا ينظر اليه بأنه يحتوي المنفصلين وغير ناجحين في الدراسة والتعليم الاكاديمي، وبهذا فأن التكوين والتعليم المهني يرى الكاتب بأنه "اليه لإعادة الانتاج الاجتماعي ألا مساواة"، أي ان التكوين والتعليم المهني هو طريقة اساسية لإعادة انتاج عدم المساواة، لأنه يستبعد الطلاب من الحصول على المعرفة النظرية التي يحتاجونها للمشاركة في المناقشة والخلافات في المجتمع وفي مجال ممارسو المهنة، لهذا جاء هذا المقال ليوضح لماذا يحتاج طلاب التكوين والتعليم المهني، للوصول للمعرفة النظرية وكيفية التركيز على التجربة والتعليم التطبيقي كآلية للاستبعاد الاجتماعي وماهي المعرفة الفنية في منهج التكوين والتعليم المهني، للاطلاع اكثر حول المفكرة من خلال

LEESA WHEELAHAN, Not just skills: what a focus on knowledge means for vocational education, *Journal of CURRICULUM STUDIES*, Vol 47, No 6, 2015

(75) Ly Thi Tran , Internationalisation of Vocational Education and Training: An Adapting Curve for Teachers and Learners, *Journal of Studies in International Education* ,vol4, no17 ,p 492-507

(76) Danielle Newton¹, Andrew Day¹, Margaret Giles², Joanne Wodak³, Joe Graffam¹, and Eileen Baldry^{1,3}, The Impact of Vocational Education and Training Programs on Recidivism: A Systematic Review of Current Experimental Evidence ,*International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, vol1, no, 21, 2016,p 12-19

2- برامج التعليم والتكوين المهني:

هي مجموعة من الأنشطة المستمرة الهادفة لتزويد الفرد بالمهارات والقدرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة مهنة ما⁽⁷⁷⁾ بمعنى "تزود الشباب بالمعرفة والابتكار والمهارات الحديثة التي تمكنهم من مواجهة تحديات التحولات والمتغيرات العلمية والتكنولوجية الحالية والمستقبلية لواقع المهن، وفرص العمل، ومواجهة الواقع، والركود الاقتصادي"⁽⁷⁸⁾.

لقد تعددت تعريفات برامج التكوين فمنهم من يرى: إنها مجموعة من النشاطات المخططة والمنظمة، وتتضمن بناء أو تطوير موقف تعليمي أو تدريبي في ضوء أهدافه، ومعطياته، ومحدداته، وترمي الى تطوير أداء المتكويين، وإكسابهم مجموعة كفايات المهنية مختلفة، بحيث يتضمن الأهداف والمحتوى والأساليب التكوينية، والمستلزمات المادية والبشرية وأساليب المتابعة، والتقييم الذي يتضمن تنفيذه وتحقيق أهدافه بكفاءة وفاعلية.

وهناك من يعتبر البرنامج التكويني هو مجمل الخبرات والأنشطة التي تخططها المنظمة أو المؤسسة وتنفذها في سياق معين خلال فترة زمنية محددة؛ لتحقيق أهداف علمية أو مهنية منشودة⁽⁷⁹⁾

ومن خلال ما تقدم ندرك ان البرنامج يكتسي صبغة خاصة بالنسبة لميدان التعليم والتكوين المهني نظرا لخصوصية برامج وأهدافه وكذلك وسائله ومناهجه، ولعل من أبرز خصوصيات هذا النمط هو استخدامه عادة لتجهيزات ثقيلة باهظة التكلفة نسبيا وتحتاج إلى مواد ومعدات تُستهلك في كل عملية تعليم أو تكوين، إلى جانب حاجتها إلى أعمال صيانة دورية، مما يجعل أحيانا، وخاصة في حصص الأشغال التطبيقية، بعض القيود أو الاقتصار في الاستخدام.

كما أنّ مناهج التدريس والتكوين تعتمد عادة على منهجية الكفايات وتهدف أساسا تزويد المتكون بكفاءات ومهارات تقنية ذات معايير صناعية حتى تضمن للمتخرج

(77) عبدالله سعود المطيري: اثر البرامج التدريبية للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع

الصحي" دراسة ميدانية على مستشفى الرفيعة العام، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الخامس عشر،

كانون الثاني 2020، ص24

(78) <https://alghad.com/>

(79) معتز سوبجاكي، خالد كمال الدين، المرجع السابق

جاهزيةً للاندماج المباشر في سوق الشغل⁽⁸⁰⁾ ول يتم الاشتقاق الكفايات مباشرة من المتطلبات الوظيفية لحرف أو مهن معينة، وتعتمد برامج التكوين والتعليم المهني إلى حد كبير على البحث وتنمية المعرفة القابلة للتعميم في التخصص المهني وتطبيق هذه المعرفة النظرية والعملية في الممارسة المهنية⁽⁸¹⁾

إن تطوير التعليم والتكوين المهني في عصر المعرفة والمعلومات يقتضي تحسين وتطوير المناهج وطرق وتقنيات التدريس والتكوين لتتوافق مع التطور الهام لتكنولوجيات المعلومات والاتصال، حيث أن هذا التطور فتح لميدان التعليم والتكوين آفاقاً جديدة وكبيرة من حيث الوسائل المتاحة والإمكانيات والتقنيات الجديدة المستعملة والمضامين التعليمية المتطورة والحديثة، لكن من ناحية أخرى، فإن الاستغلال الصحيح لهذا التطور يضع ميدان التعليم والتكوين أمام العديد من التحديات والرهانات: كمية ونوعية واقتصادية واستراتيجية.

فالناحية الكمية تتعلق بمواجهة الأعداد المتزايدة من الطلبة والمتكويين خاصة في الدول النامية، أما الناحية النوعية فتتمثل أساساً في كسب رهان الجودة فالمتكويون في عصر الرقمنة والانترنت والويب يعيش أيضاً كبيراً من المعلومات والمحتويات لذلك فإنه أصبح اليوم يطالب ببرامج تكوين ذات جودة عالية، تكفل له تكويناً ناجحاً وكفاءات عالية توفر له إمكانيات تشغيل حقيقية، ولا يقبل إلا بمضامين تكوينية تضاهي أو تفوق ما يجده مجاناً على شبكة الانترنت سواء من حيث المحتوى أو الصياغة أو الوسائل والتقنيات المستعملة⁽⁸²⁾.

يهتم التعليم والتكوين المهني في الدول المتقدمة ببرامج التكوين لإعداد المهارات الفنية التي تتأثر نوعيتها وأعداد مخرجاتها وفقاً لمستوى التطورات التقنية في إنتاج السلع والخدمات، وتأهيل العاملين إلى مهارات فنية جديدة ممن أدت التغييرات التقنية إلى انخفاض الطلب على مهاراتهم، فكلما تتغير تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عدداً

(80) علي أحمد سيد علي، سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل" ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول " دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل "تعدها منظمة العمل العربية القاهرة من 9-11 نوفمبر/ تشرين الثاني 2009 ، ص12-01

(81) جامعة المجمعة، التوافق مع لإطار الوطني للمؤهلات للتعليم العالي في المملكة العربية السعودية قسم الرياضيات- كلية العلوم بالزيفي ، كلية العلوم قسم الرياضيات، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية، 2016، ص16

(82) منظمة العمل العربية، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، الجزائر 15-17 2009، ص12

كبيراً من العاملين بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة، مما يتطلب إعادة تأهيلهم، إضافة إلى تأهيل الشباب الذين يدخلون لسوق العمل لأول مرة وفق برامج تكوينية تأخذ بعين الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل⁽⁸³⁾

وتعد البرامج التكوينية التي تقدمها المؤسسة العامة للتكوين والتعليم المهني هي المرآة التي تعكس مدى تفاعلها مع الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل من خلال تفحص المهن والمهارات المطلوبة والمتجددة لكل مهنة بتشخيص وإعداد جيد يشارك فيه خبراء كل مهنة ورجال الأعمال بما يساهم في الحد من البطالة، والتخفيف من حدة طلب على العمالة الأجنبية، كما يعد نجاح المؤسسة العامة للتكوين المهني في إبداع هذه البرامج المتنوعة التي تلبي احتياجات سوق العمل المحلي أحد أهم المقومات الأساسية لتحقيق أهدافها⁽⁸⁴⁾.

يتم تنظيم الأغراض التكوينية، أو تنظيم أهداف وسياقات المهنية بشكل ممنهج لكل منهاج حيث أنّ عملية خلق منهاج يعتبر واحد من الوظائف الأساسية في تشكيل التكوين والتعليم المهني.

فالمنهاج عبارة عن مخزون من النشاطات المنفذة لتصميم وتنظيم وتخطيط وتقييم أحد أفعال التعليم أو التكوين لتحقيق المخرجات المرجوة، فقد كان المنهاج تقليدياً، يبنى على تسلسل هرمي للمعرفة الخاصة بالعلوم الأساسية، متبوعة بالعلوم التطبيقية ومن ثم المهارات التقانية الخاصة بالممارسات اليومية⁽⁸⁵⁾.

(83) المرجع السابق

(84) الجوهرة سعود الجميل، خصصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تصور مقترح، اطروحة الدكتوراه في التخطيط التربوي، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، بكلية التربية للبنات بجدة، جامعة ملك عبد العزيز السعودية، 2009، ص 162-164

(85) المجلس الاعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، دليل الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير منهاج التدريب والتعليم المهني والتقني، فلسطين، 2018، ص 2

3- التوجيه والارشاد المهني:

ينبغي لنظام التعليم والتكوين المهني ان يعمل على دمج نظام شامل لتوجيه والارشاد المهني لتقديم توجيه مهني في مراحل التعليم الأساسية بالتعاون الوثيق مع نظام التعليم العام، بالإضافة إلى الإرشاد الوظيفي، والتوجيه المهني والمعلومات المهنية، والتوجيه الخاص بالتوظيف للخريجين والعاطلين عن العمل، كما سيتم العمل على تطوير التوجيه المهني⁽⁸⁶⁾

على الرغم من أن التوجيه والإرشاد المهني يتلقى اهتماماً أكبر الآن، إلا أنه لم يتم تنبيه بمستوى كافي في العديد من البلدان العربية، ولهذا يجب وضع أنظمة فعالة ومتكاملة للإرشاد المهني وتقديم المعلومات حول التكوين المهني والتوظيف وذلك من أجل تحقيق شفافية أكبر وتطبيق أفضل لبرامج التكوين المهني المتوفرة، بالإضافة إلى تقديم معلومات حول الفرص المتوفرة للتعلم والانخراط في المسارات التكوينية والتي ستساعد الناس في الحصول على مكان في سوق العمل، فمثل تلك الأنظمة الأساسية في حقل التكوين لكل من العاملين الموظفين وغير الموظفين.

لقد أظهرت التحليلات في بعض الدول في جنوب وشرق المتوسط (مثل الجزائر والمغرب وتونس وغيرها) أن هناك مستوى جيداً من معدل الحصول على وظائف لدى الطلاب الذي يملكون مؤهلات تكوين مهني ولكن في بعض تلك البلدان، هنا مستوى منخفض من مشاركة الشباب في التكوين المهني، ولهذا هناك أهمية لوجود خدمات إرشادية في حقل التكوين الأولي من أجل تشجيع الشباب على التعرف على التكوين المهني على أنه خيار تعليمي وتكويني سوف يحسّن من إمكانياتهم في عالم العمل⁽⁸⁷⁾

التوجيه والارشاد المهني عملية تبادلية وتفاعلية تتم بين المرشد المهني والشخص المسترشد، وفيها يضع المرشد المعلومات الدقيقة المتصلة بمواصفات الشغل أو الدراسة ويقوم المسترشد باتخاذ قرار حر لخيار الشغل أو الدراسة، يستخدم المرشدون في عملية الإرشاد من بين الأدوات الأخرى أداتين هما الصفحة النفسية والصفحة المهنية، وتتضمن

⁽⁸⁶⁾ لميس مصطفى العلمي، احمد مجدلاوي، استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المراجعة - اكتسب مستقبك

الفرص للشباب ، وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل فلسطين، رام الله، فلسطين، 3 نوفمبر 2010،

ص 2-11

⁽⁸⁷⁾ مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF)، وثيقة للمشاركين في المجالس الاقتصادية والاجتماعية (ESC)، تقرير

مشترك حول التدريب المهني كعامل في زيادة التنافس وإيجاد فرص العمل: إعطاء الأولوية للعوامل

الاقتصادية والاجتماعية، 27 سبتمبر 2010، ص 12-45

الصفحة النفسية معلومات تعكس ميول الفرد المسترشد واستعداداته وطبيعته شخصيته، وتعكس الصفحة المهنية مضامين ومواصفات التشغيل أو الدراسة، وما تتطلبه من ميول واستعداد⁽⁸⁸⁾

لتوجيه والإرشاد المهني دور في تضيق الفجوة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التكوين من خلال بما يوفره من فرص لتوعية الناشئة في سن مبكرة بواقع المسارات المهنية والاستعداد المبكر للحياة المهنية من ناحية ولارتباطه الوثيق بسوق العمل من ناحية أخرى يمكن أن يكون حلقة ربط هامة ورئيسية في الملاءمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التكوين والتعليم المهني.⁽⁸⁹⁾

ولإشارة يتميز التوجيه في النظام التكويني المزدوج الألماني بثقته العالية بشكل واضح للتوجيه والإرشاد المتكامل لكان العمل ولنوع المهنة لهذا يعتبر النظام التكويني والتعليم المهني الألماني أكثر تعقيداً من مجرد نظام ثنائي⁽⁹⁰⁾

4- تجهيزات ومعدات التكوين المهني

يكتسي التعليم والتكوين المهني نوع من الخصوصية، نظراً لخصوصية برامجه وأهدافه ووسائله ومناهجه، ومن أبرز خصوصيات هذا النمط هو استخدامه لتجهيزات ثقيلة باهظة التكلفة نسبياً وتحتاج إلى مواد ومعدات تُستهلك في كل عملية تعليم أو تكوين، كما تحتاج إلى أعمال صيانة دورية، وبالتالي ضعف هذه التجهيزات يؤثر في التطبيق العملي، مما يقلل جاهزية المتكويين للاندماج المباشر في سوق العمل، لذلك فهناك حاجة إلى تطوير تجهيزات مؤسسات التكوين والتعليم المهني بهدف إعداد المتكويين يعيش أيضاً كبيراً من المعلومات والمحتويات، ويتمتع بكفاءات ومهارات عالية، وذلك من أجل تعزيز المواءمة بين مخرجات هذه المؤسسات واحتياجات سوق العمل من الموارد

(88) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، منظمة العمل العربية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18، يناير 2010، ص 02-12

(89) إبراهيم التومي، دور التوجيه والإرشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل، دبي 6 - 7 ديسمبر 2009 منظمة العمل العربية، ص 7-11

(90) Thomas Deissinger, The German dual vocational education and training system as 'good practice'? Journal of Local Economy, Vol(5). no30, 2015, p557-567

البشرية، و لرفع معدلات التنمية والنمو الاقتصادي، وتخفيض مستوى البطالة، وتوفير الحياة الكريمة للمواطنين⁽⁹¹⁾

ولضمان لجودة والكفاءة، يجب العمل على ضمان تجهيز، مؤسسات التكوين والتعليم المهني بشكل مستمر، بأحدث المعدات والاجهزة، القدرة على التكيف مع التقنيات الجديدة التي تفي بغرض هذه المؤسسات، والتي تتماشى مع المعايير الدولية الخاصة بالتجهيزات والادوات⁽⁹²⁾

ومن اكثر المشاريع المالية في التكوين والتعليم المهني هي صيانة وتوسع على سبيل المثال: ورش الكهرباء وللالكترونيات والتبريد والتكييف الى جانب تهيئة بيئة صحية ومناسبة المتكويين كاستبدال أسقف الورش المصنوعة من الإسبستوس غير الملائم صحياً بأخرى حسب المواصفات الفنية والصحية، وإضافة عدد من القاعات الدراسية ومختبرات الحاسب الآلي وقاعات المحاضرين وعدد من المرافق الخدمية الأخرى⁽⁹³⁾

ولا يمكن تحقيق العائد من التكوين والتعليم المهني بدون تكوين صناعة متخصص، ولا يستقيم التكوين بغير "معدات للشغل" وتجهيزات كفيلة بإعطاء الجانب العملي حقه في العملية التكوينية ككل⁽⁹⁴⁾

وللإشارة فان النظام التكوين المزدوج الالمانى يعتبر من بين النماذج الاكثر نجاح في التكوين المهني في جنوب أوربا والعالم، يهدف هذا النظام الى تقديم مؤهلات مهنية أولية وذلك بالتركيز على اماكن التعلم والتكوين على عكس المنهج البريطاني، وذلك بالاعتماد على الممارسة الجيدة والتي تعتمد على توفير تجهيزات ومعدات ومواد خام للتكوين⁽⁹⁵⁾

(91) سامي بن خاطر بن محكوم المزروعى، المرجع السابق .

(92) لميس مصطفى العلمي، احمد مجدلاى، المرجع السابق، ص 26

(93) المديرية العامة للاتصالات ونظم المعلومات، دائرة حوكمة الأنظمة والتطبيقات الذكية ديوان البلاط

السلطاني، سلطنة عمان 2017 مجلس التعليم " « القوى العاملة 8 : "كليات مهنية ترفد سوق العمل بالكوادر

الوطنية المؤهلة (eduCouncil.gov.om) -

[t https://www.eduCouncil.gov.om/article.php?id=3898&scrollto](https://www.eduCouncil.gov.om/article.php?id=3898&scrollto)

(94) محمد عبد الشفيق، العلاقة بين منظومة التعليم التقني والتدريب ومؤسسات الإنتاج وعملية " البحث

والتطوير" في الدول العربية، منظمة العمل العربية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المنتدى

العربي حول التدريب التقني والمهني - واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16-

18/يناير 2010، ص 7-11

(95) Thomas Deissinge-r, op, cit ,p559

ان تركز على جوانب بيئة التكوين والتعليم المهني التي تهدف إلى تعزيز الحياة المهنية التعلم يتوافق مع تطوير الكفاءات المهنية بين المتدربين (الطلاب) لهذا نجد ان التجربة الهولندي تعتمد على بيئة التكوين والتعليم المهني في التعليم المهني السابق والثانوي في هولندا .جوانب بيئة التعلم التي يتم أخذها في الاعتبار هنا هي ما يلي: الوظيفة طرق التوجيه والإرشاد المستخدمة، والأدوات المنفذة ، ودرجة ذلك المنهج القائم على الممارسة والحوار في التكوين، هناك ثلاث كفاءات وظيفية تم تحديده: التفكير الوظيفي (السلوك الانعكاسي، التكوين الوظيفي (السلوك الاستباقي)، والشبكات (السلوك التفاعلي)، للبحث في العلاقة بين التعلم البيئية ووجود الكفاءات المهنية، تم إجراء دراسة على 3499 طالب و166 معلمًا في 226 فصلًا في 34 مدرسة، تظهر النتائج أن التوجيه الوظيفي في المدرسة، حيث يتم إجراء حوار مع الطالب حول التجارب الملموسة وأنها يركز على المستقبل، يساهم بشكل أكبر في وجود الكفاءات المهنية بين الطلاب بدون هذا الحوار، بالكاد تساهم أساليب التوجيه المهني وأدواته اكتساب الكفاءات المهنية⁽⁹⁶⁾

5- تكوين ومعلم التكوين والتعليم المهني

يعتبر معلم التكوين والتعليم المهني بأنه ذلك الشخص الذي يتولى التدريس النظري للمواد المهنية، أو التكوين العملي للمهارات العملية أو كليهما معاً، في نوع أو أكثر من أنواع ومستويات التعليم الذي يتعلق بالإعداد لممارسة المهنة⁽⁹⁷⁾، من أجل التطوير المستمر لقدرات المعلمين والمدرسين العاملين في المجال التكوين المهني، وللحفاظ على بقائهم أكفاء وعلى إمكانية تقدمهم في مساهم المهني، يتم الاعتماد على الدورات تكوينية للمعلمين كجزء من السياسات العامة لتكوين المهني⁽⁹⁸⁾.

اما بخصوص مواصفات الكفاءات التي يجب ان تتوفر في المعلمين والمدرسين العاملين في التعليم والتكوين في المجال التقني والمهني، لهذا يتم توفير أفضل أشكال التكوين قبل الخدمة لإعداد المعلمين والمدرسين العاملين في التعليم والتكوين، وتعزيز التطور المهني المستمر، لهذا فينبغي أن تضع السياسات الخاصة بتكوين المعلمين في

⁽⁹⁶⁾ M. Kuijpers, F. Meijers, C. Gundy, *The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education*, *Journal of Vocational Behavior*, no 78 (2011), p21-30

⁽⁹⁷⁾ فؤاد العاجز ، المرجع السابق، ص7

⁽⁹⁸⁾ اليونسكو: تحقيق التحول في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني بناء المهارات من أجل العمل

والحياة وثيقة العمل الرئيسية صدر عن منظمة الأمم المتحدة للزبية والعلم والثقافة، 2012 ، ص20-21

الحسبان العقبات التي تمنع المعلمين من الإسهام على نحو نشيط في المجال التقني والمهني، ومن المشاركة ولا بد من انتهاج التدابير المباشرة الرامية إلى مكافأة المعلمين والمدرّبين .

ان استخدام المنظور التحويلي من شأنه أن يحث على تعزيز مشاركة المعلمين في عمليات صنع القرار، وإدارة تطوره المهني، وإتاحة دعم أفضل لتقدمهم في المسار المهني⁽⁹⁹⁾ والتطوير المستمر لبرامج إعداد المعلم قبل الخدمة، وكذا برامج التنمية المهنية المستدامة، وفي مجال الإعداد المعلم، ويتضمن ذلك توافر المعايير التكنولوجية في برامج الإعداد⁽¹⁰⁰⁾ ومنها امتلاك أعضاء هيئة التدريس في التعليم المهني للمهارات اللازمة لاستخدام التدريس التكنولوجي، وضع برامج فعالة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلم وتكوينهم.⁽¹⁰¹⁾

وتعد فلسفة إعداد المعلم وتكوينه من الغايات التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها من خلال نظامه التعليمي، وترتبط هذه الفلسفة بحاجات المتعلمين وسد حاجات المجتمع ومتطلبات نمائه⁽¹⁰²⁾ ويتضح من ذلك أن معلمي المواد الفنية النظرية يشكلون خليطاً غير متجانس من ذوى المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة والعليا والمؤهلات التربوية وغير التربوية، مما يحد من القدرة على تخريج الفنيين بالتنوع الملائمة لسد حاجات الصناعة ومن المكونين⁽¹⁰³⁾

من بين اهم الشروط التي يجب توفرها في المدرب او معلم التكوين المهني أن يتمتع بكافة الأساليب التكوينية الحديثة التي تؤهله لإعطاء المادة التكوينية بشكل فعال وعملي، فلا يصلح كل إنسان لأن يكون مدرباً مهما بلغ من العلم والشهادات، بل لا بد ان يتمتع بالعلم والمعرفة والخبرة الحقيقية وذلك لضمان نقل هذه الخبرات للمتدربين، الى جانب بعض المهارات الأساسية في العملية التكوينية وأهمها مهارات حول المهنة، وله

(99) المرجع السابق

(100) سامح محافظة، سمات المعلم ومعايير إعداده وتأهيله، مؤتمر التربية في عالم متغير، 7-8 نيسان، الجامعة الهاشمية، 2010، ص 72-73.

(101) سامح محافظة المرجع السابق

(102) بونسكو، تقرير عن واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم، المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم، قطر 2017، ص 13-16

(103) محمد عبد الشفيق، العلاقة بين منظومة التعليم التقني والتدريب ومؤسسات الإنتاج وعملية " البحث والتطوير " في الدول العربية، منظمة العمل العربية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18 / يناير 2010، ص

سنوات خبرة تدريبية كافية لإعطاء مستويات متقدمة للبرامج التي تحتاج إلى مستويات عليا من العلم والخبرة والمعرفة⁽¹⁰⁴⁾

يجب على الجهة التكوينية اختيار المدربين بناء على المعايير التي تم ذكرها سابقا او معايير داخلية تضمن تقديم البرنامج التكويني من مدرب خبير يضمن تحقيق المخرجات من البرنامج التكويني⁽¹⁰⁵⁾

ولثبات مدى اهمية المعلم في العملية التكوينية، وهذا ما أثبتته الدراسات في التكوين المهني الثانوي في هولندا مكانات الحوار والتواصل بين الطالب والمعلم⁽¹⁰⁶⁾

لهذا كلما توفرة جودة الخدمة وصورة الجودة لمؤسسة التكوين والتعليم المهني يعتبر ذلك من العوامل الحاسمة التي تعزز مستوى رضا الطلاب، والذي يؤثر في النهاية على ولاء الطلاب تجاههم معاهد التكوين المهني، ولمعلمهم⁽¹⁰⁷⁾

ويرتبط تعليم بتقنيات وأساليب تدريس محددة، بما في ذلك وجهًا لوجه الاتصال الطلابي ومواءمة المعرفة مع احتياجات سوق العمل، لأنه يسمح للطلاب بالتطور السلوكياتهم المهني للمهن المختلفة⁽¹⁰⁸⁾، ويجب على الطلاب تطوير الكفاءات المهنية من خلال بناء علاقات ذات مغزى بين المعرفة والمهارات والمواقف⁽¹⁰⁹⁾.

كما أن مؤسسات التعليم المهني لديها دورًا حاسمًا في التوسط بين المبدعين للمعرفة الجديدة ومستخدمو المعرفة.⁽¹¹⁰⁾

(104) معترز سوبجاكي، خالد كمال الدين، المرجع السابق، ص41

(105) _المرجع السابق

(106) *Annemie Wintersa,b, Frans Meijersb, Marinka Kuijpersb and Herman Baerta, What are vocational training conversations about? Analysis of vocational training conversations in Dutch vocational education from a career learning perspective, Journal of Vocational Education and Training, Vol. 61, No. 3, September 2009,p 247–266*

(107) *Yen-Ku Kuo and Kung-Don Ye, The causal relationship between service quality, corporate image and adults' learning satisfaction and loyalty: A study of professional training programmes in a Taiwanese vocational institute, University of Stellenbosch, Vol. 20, No. 7, July 2009,p 749–762*

(108) *Adriano Stadler, Anne M. J. Smith, Entrepreneurship in vocational education: A case study of the Brazilian context, Journal of Glasgow Caledonian University, UK Industry and Higher Education2017, Vol. 31(2) ,p81–89*

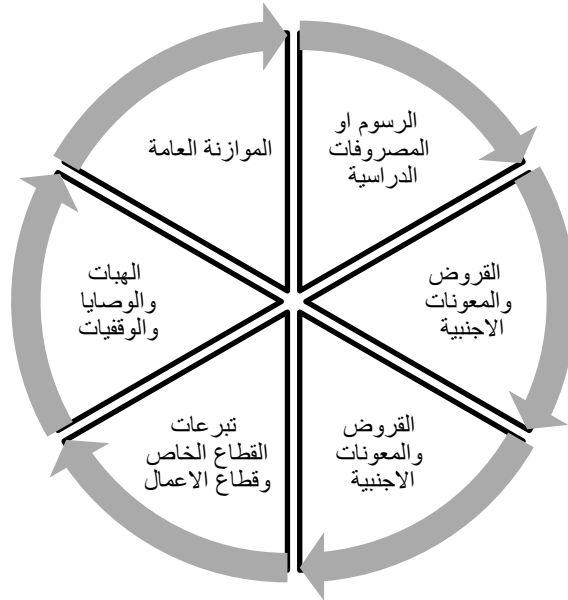
(109) *Harmen Schaap & Liesbeth Baartman, Students' Learning Processes during School-Based Learning and Workplace Learning in Vocational , Education: A Review, Journal of Vocations and Learning, no 5,2012 ,p99–117*

(110) *Gavin Moodie, Vocational education institutions' role in national innovation, Research in Post-Compulsory Education, University of California, San Francisco, Vol. 11, No 2, July 2006, p131–140*

6- تمويل منظومة التعليم والتكوين المهني:

يتطلب الامداد مؤسسات التكوين والتعليم المهني بالمعدات والتجهيزات تمويلا كافيا، ومن حيث المبدأ فان هناك خمسة مصادر لتمويل التكوين والتعليم المهني في العديد من الدول وهي: مخصصات الانفاق العام من الموازنة الحكومية، والهبات والوصايا والأوقاف، الى جانب تبرعات القطاع الخاص وقطاع الاعمال، بالإضافة الى تبني المتفوقين وتحمل اعباء تعليمهم مقابل التزامهم بالعمل لعدد معين من السنوات في الشركات ذات الصلة، وتحمل شطر من تكلفة الأبحاث والتطوير الرسوم او المصروفات الدراسية، القروض والمعونات الاجنبية .

الشكل (5) مدخلات المالية لمنظومة التكوين المهني



وفي الحقيقة ان الرسوم او المصروفات الدراسية، والهبات والوصايا والوقفات لا تمثل ممارسة شائعة من ذوى الثراء في الدول العربية، وبالمثل فان تبرعات القطاع الخاص سواء من القطاع العائلي او قطاع الشركات وتبنى الطلب المتفوقين والمساهمة الفعالة في تكاليف البحث والتطوير، فلا تبقى اذن الا مخصصات الموازنة العامة قناة يمكن التعويل عليها لتمويل التعليم، بما في ذلك التكوين والتعليم المهني ثم القروض والمعونات الاجنبية فماذا عن الموازنة العامة^{(*) (111)} يتم تمويل أنظمة التعليم والتكوين

(111) محمد عبد الشفيق، المرجع السابق

(*) ولكن النظرة الفاحصة تبين ما يلي: ان مخصصات كل من الباب الاول (الاجور وما يتصل بها) والباب الثاني (المصروفات الجارية والتحويلات الجارية) تبتلع الشطر الاعظم من الموازنة ككل. ولا يتبقى الكثير للباب الثالث (الاستخدامات الاستثمارية بالإضافة إلى مبلغ محدود للباب الرابع أي التحويلات الرأسمالية جنيته، ومعلوم أن

التقني والمهني الرسمية من خزينة الدولة في معظم الدول العربية وبخاصة التعليم والتكوين المهني الأولي (الأساسي)، وقد عمدت بعض الدول العربية ومنها الجزائر وتونس والمغرب والأردن واليمن والبحرين إلى فرض ضريبة تكوين الباحثين عن عمل لأغراض التشغيل، وصل الإنفاق الحكومي في المنطقة العربية في عام 2000 إلى 5.3% من الناتج الإجمالي المحلي بالمقارنة مع 4.3% في الدول التي تتمتع بدخل متوسط عال. (112)

وفيما يتعلق بموارد التمويل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يأتي معظم التمويل المقدم للتكوين من المخصصات المباشرة في الميزانية الحكومية والمعطاة إلى جهات التكوين بالإضافة إلى ذلك، فإن العديد من دول المنطقة (مصر، الأردن، المغرب، تونس، اليمن) قد إنشأت صناديق للتكوين حيث تقوم بجمع رسوم تكوين من الشركات. وفي بعض البلدان الأخرى تُخصص رسوم التكوين لتمويل التكوين الذي تقدمه الحكومة (مصر، الأردن، المغرب، اليمن)، أما في تونس، على سبيل المثال، فتذهب رسوم التكوين إلى الخزينة، وفي تونس واليمن يلحق برسوم التكوين نظام للخصم الضريبي لإعادة جزء من المبالغ المدفوعة كرسوم تكوين من قبل مؤسسات الأعمال، وذلك عندما تكون المؤسسات قد تكبدت نفقات التكوين هذه أثناء تكوين الكوادر العاملة فيها، وتمول مؤسسات التكوين الحكومية بشكل رئيسي بواسطة المخصصات المباشرة في الميزانية المركزية للحكومة.

بينما تعتبر آليات استعادة التكلفة ومساهمات رسوم التكوين أقل أهمية، وقد حقق الأردن أعلى معدّل لاستعادة تكلفة التكوين، يتبعه في ذلك لبنان، بينما وصلت مساهمات مؤسسات الأعمال من خلال رسوم التكوين المدفوعة إلى أعلى معدّلاتها في تونس، وفي مصر كانت معدّلات استعادة التكلفة ومساهمات رسوم التكوين معتدلة وفي حالة الأردن، كانت رسوم التكوين مبنية على أساس الأرباح الصافية، بينما تدفع في مصر وتونس على أساس جدول الضرائب، وفي حالة مصر وتونس والأردن، تُدفع رسوم التكوين من

مخصص الاستخدامات الاستثمارية هو الذي يوجه لتمويل التجهيزات والمعدات، ضالة المخصص للاستخدامات الاستثمارية للتعليم الصناعي من إجمالي التعليم قبل الجامعي، ان الاعتمادات المالية للاستثمارات في التعليم الصناعي يوجه القدر الأكبر منها لبند (المباني غير السكنية) وهو البند الذي يتزايد نصيبه عبر الزمن -فيما يبدو- بالمقارنة مع بند (الآلات والمعدات).. (ويقصد بالمباني غير السكنية المباني المدرسية -التعليمية) وبذلك نجد ان التجهيزات والمعدات لا تتال من الاهتمام-عبر الزمن- ما تتاله البنود " الساكنة "في الاستثمار وهي المباني

قبل الشركات، الحكومية والخاصة على حد سواء، على الرغم من تطبيق معدلات ضريبية مختلفة للشركات المصنّعة (1%) وشركات غير المصنّعة (2%) في تونس⁽¹¹³⁾.

ارتبطت نظم التكوين والتعليم المهني بالتطور الاقتصادي، ففي الدول الفقيرة والأقل نمواً غالباً ما تكون مهمّات التعليم والتكوين المهني من واجبات الحكومة تمويلياً وإدارة، وذلك لضعف اقتصاديات هذه الدول، وفي الدولة متوسطة النمو، حيث يكون الاقتصاد أكثر تطوراً تحتل الحكومة نصيباً من التمويل، ويحتل قطاع الإنتاج النصيب الآخر، أما في الدول الصناعية فيحتل قطاع الإنتاج الجزء الأكبر من التمويل، ويرافق هذا التمويل مسؤولية التطور.

ففي الدول الأقل نمواً تكون الكلمة الأخيرة في التكوين والتعليم المهني هي للحكومة لضعف قطاع الإنتاج، وفي الدول الصناعية تكون مسؤولية التطوير والإدارة والأشراف من نصيب قطاع الإنتاج والخدمات ممثلاً بغرف الصناعة والتجارة، وتشارك الحكومة هذه المسؤولية بالقدر الذي يحافظ على العدالة في التوزيع بين الأفراد والمناطق المختلفة لإضفاء الاستقرار الكافي في المجتمع⁽¹¹⁴⁾.

الثالث مخرجات التكوين والتعليم المهني:

حقق النظام التعليمي والتكويني قفزة كمية كبيرة في معدلات التوسع في التعليم الثانوي الفني، بالمعايير الكمية المختلفة، من حيث أعداد الطلبة، أعداد المدرسين، الفصول، المدارس، والمؤسسات والمعاهد التكوينية، بالإضافة إلى الاعتمادات المالية المخصصة (رغم قصورها النسبي)، بل لقد كان التوسع في التكوين والتعليم المهني بالذات (مع ما هو معلوم من أن التكلفة الكلية للطلاب أكثر ارتفاعاً عنها في التعليم الثانوي العام)، متعارفاً مع الاتجاه العام نحو تقليص الانفاق العام للدولة⁽¹¹⁵⁾.

(113) المرجع السابق

(114) شادي حليبي، المرجع السابق

(115) محمد عبد الشفيق، المرجع السابق

1- تقييم مخرجات التكوين والتعليم المهني:

أ- أهمية تقييم مخرجات التكوين والتعليم المهني:

ان تقييم مخرجات التكوين المهني يستهدفا تخريج الكادر التكويني المطلوب للمجتمع، الى جانب تقويم برنامج تدريب مهني⁽¹¹⁶⁾ وليس مجرد "افراز" للحاصلين على شهادات تدل على قضاء مرحلة معينة فى سلك التكوين⁽¹¹⁷⁾، بل نقصد بطريقة التقييم الأسلوب المتبع فى تقييم مستوى المتكويين من حيث التحصيل التكويني واكتساب المعارف والمهارات التقنية الضرورية للدخول الناجح في سوق العمل المهني ولا يسمح النظام المتبع فى التكوين والتعليم المهني لدى الكثير من الدول العربية مثل مصر وغيرها من البلدان، سوى بالأسلوب السائد وهو "الامتحان" ولاسيما امتحان نهاية العام او نهاية الفصل الدراسي⁽¹¹⁸⁾

ولهذا يجب تصميم أنشطة ومهارات التقييم لضمان توفير الفرصة للمتكويين بوصفهم أفرادًا لإثبات إنجازهم لمخرجات التكوين والتعليم المهني المختلفة، وإحدى الطرق لضمان ذلك هي ربط التقييم مباشرةً بمخرجات التكوين والتعليم المهني؛ مما يجعل الغرض من التقييم واضحًا وشفافًا حتى بالنسبة إلى المتكويين بوصفهم أفرادًا، ويشمل التقييم جمع وقياس وتحليل الأدلة والحكم عليها؛ من أجل التحقق من مستوى مخرجات التكوين⁽¹¹⁹⁾

كما يجب أن تكون عملية التقييم ملائمة للغرض، ودقيقة، ومنصفة، كما يجب أن تتم مقارنتها بمستوى ونوع التكوين والتعليم المهني الذي تقدّمه الوحدة التكوينية أو المؤهل، فإنّه من الضروري التحقق من وجود آليات لضمان الجودة؛ بهدف ضمان فاعلية تنفيذ التقييم، وكفايته، وموضوعيته، ومن وجود عمليات تدقيق داخلية وخارجية للتقييم⁽¹²⁰⁾ العناصر الرئيسية التي بني عليها للإطار الوطني للمؤهلات، والمستويات⁽¹²¹⁾

(116) Sinaria Abdel Jabbar3 and Haidar Ibrahim Zazab, Evaluating a vocational training programme for women refugees at the Zaatari camp in Jordan: women empowerment: a journey and not an output, INTERNATIONAL JOURNAL OF ADOLESCENCE AND YOUTH, 2016, VOL 21, NO3,p304-319

(117) محمد عبد الشفيق، المرجع السابق

(118) المرجع السابق

(119) إدارة عمليات الإطار الوطني هيئة جودة التعليم والتدريب، دليل الإطار الوطني للمؤهلات - إطار

الساعات المعتمدة - الإرشادات، مملكة البحرين، سبتمبر 2020، ص52

(120) إدارة عمليات الإطار الوطني هيئة جودة التعليم والتدريب، المرجع السابق

(121) كلية العلوم قسم الرياضيات، المرجع السابق، ص10

يختلف التقييم حسب كل مؤسسة التكوين والتعليم المهني، في معظم الدول العربية؛ إذ يتم التقييم النهائي والاختبارات الكتابية، وفي بعض البلدان مثل الأردن^(*)، والمملكة العربية السعودية، وعليه يتم استخدام طرائق تقييم تتضمن التقييم المستمر إضافة إلى الاختبارات الكتابية النهائية.

ويعرف الاختبار المهن بأنه أداة لقياس معارف ومهارات الأشخاص في زمن إجراء الاختبار، ويتكون من اختبار نظري للجزء المعرفي من الكفاية واختبار عملي للمهارات العملية والاتجاهات، وعلى الاختبارات المهنية الالتزام بالمتطلبات المعايير المهنية ومستويات المهنية⁽¹²²⁾

ولتصميم التقييم يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لتصميم التقييم، كما يجب أن تضمن هذه الترتيبات أن يتم تصميم أساليب التقييم بحيث تغطي، جميع مخرجات التكوين المطلوبة، وتتوافق مع مستوى صعوبتها؛ وذلك تبعاً للإرشادات المنصوص عليها في سياسة التقييم الخاصة بالمؤسسة، ويجب أن يكون هناك اتساق واضح بين مخرجات التكوين والتعليم المهني المطلوبة وأساليب التقييم المستخدمة، وكذلك يجب أن يكون تصميم التقييم مناسباً لنمطي التكوين والتعليم المهني المُتَّبَعين في البرنامج⁽¹²³⁾

يتمثل الغرض النهائي لاختبار المهارة أو الاختبار المهني في قدرته على تقييم كفاية الشخص مباشرة، وتعرف الكفاية المهنية بأنها القدرة على إنجاز عدد أو مدى من الواجبات وفقاً لمستويات الأداء المتوقعة في بيئة الشغل الحقيقية، وتمكن منظومة الاختبارات والمؤهلات المهنية التأكد من كفاية شخص ما في مهنة معينة.

وعليه فإن الاختبارات المهنية تتكون من عناصر تصمم لقياس معارف المتقدم للاختبار ومهاراته العملية واتجاهاته، والتقييم إما أن يكون على أساس الكفاية أو قد يكون بطرائق أخرى، ونتاج التقييم المبني على الكفاية يتمثل في قرار يتعلق بكفاية المتقدم للاختبار (كفو أم غير كفو) بعكس طرائق التقييم المبنية على منح المتقدم للاختبار علامة

(*) على سبيل المثال، نجد في "الأردن" تحسب العلامة النهائية للمتدرب بحيث يخصص 81% منها من نتيجة الاختبار النهائي (الكتابي والعملي) الذي تجريه مؤسسة التكوين المهني عند إنهاء البرنامج التكويني، و51% تأتي من التقييم الذي يجريه المدربون في أثناء تنفيذ البرنامج التكويني كله، ويتضمن هذا الاختبارات الكتابية، والواجبات المنزلية، والاختبارات العملية، ويعتمد التقييم في التعليم العام/المدرسي

منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، دليل الاختبارات والمؤهلات المهنية الأردن، الطبع

الأولى، بمنظمة العمل الدولية بيروت، لبنان، 2015 ص15-16

(123) إدارة عمليات الإطار الوطني هيئة جودة التعليم والتدريب، المرجع السابق

أو درجة مئوية، بشكل أساسي، يبنى القرار النهائي في الاختبار المهني على تحليل المعلومات التي يتم تجميعها من استراتيجيات وطرائق تقييم متنوعة. وأدلة التقييم هي المعلومات والبيانات التي يتم تجميعها عن المتقدم للاختبار في أثناء عملية التقييم والاختبار، حيث يتم مقارنة هذه المعلومات بمعايير محددة مسبقاً للحصول على دليل يتعلق بكفاية المتقدم للاختبار، ويتضمن "التقويم" تحليل هذه النتائج وتفسيرها للوصول لقرار نهائي بشأن كفاية المتقدم للاختبار، وكذلك لتحسين البرنامج التكويني.

ب- أنواع متعددة من استراتيجيات التقييم:

- 1- **تقييم نظامي واللائق:** يستخدم التقييم النظامي أطراً محددة مسبقاً لتقييم كفاية المتقدم للاختبار مثل الامتحانات، أما التقييم اللائق فيتم خلال عملية التفاعل والتواصل بين المكون والمتكون، وتسجيل ملاحظات تتعلق بأداء المتكون.
 - 2- **التقييم النهائي والمستمر:** يجرى التقييم النهائي عند إنهاء فترة التكوين، في حين ينفذ التقييم التكويني (المستمر) في أثناء عملية التكوين.
 - 3- **تقييم العملية وتقييم المنتج،** في تقييم العملية يتم تقييم خطوات الأداء، بينما يجرى تقييم المنتج على أساس الناتج، أو المنتج، أو الخدمة التي قدمها أو أنجزها المتقدم للاختبار.
- وعلى سبيل المثال قد يتضمن تقييم العملية ملاحظة، ومراقبة المتقدم للاختبار في أثناء فكه أجزاء المحرك وتجميعها، بينما يركز تقييم المنتج على "هل تم اصلاح المحرك أم لا".
- يستخدم تقييم العملية غالباً للواجبات أو المهارات الحرجة والأكثر أهمية، وتلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، وتدعو الحاجة إلى تصميم نماذج وأدوات تقييم معيارية كقوائم الرصد، والشطب، وسلالم التقدير وغيرها⁽¹²⁴⁾.
- للمحافظة على موضوعية تقييم العملية، يجب تقييم العملية عن الأسئلة الآتية: ما الواجبات التي تم أداؤها بشكل ملائم؟ وآمن؟ وبتسلسل صحيح؟ وفي حدود وقت معين؟

ويعتبر التقييم المنتج أكثر موضوعية من طريقة تقييم العملية، بوجود معايير مسبقة تتعلق بالتصميم ودقة المنتج، وقد يجيب تقييم المنتج عن التساؤلات الآتية: هل يلبي المنتج مواصفات التصميم؟ هل يتمتع المنتج النهائي بالمظهر الأنيق؟ هل يلبي المنتج النهائي معايير السلامة؟⁽¹²⁵⁾

وللإشارة فإن استراتيجيات التقييم تختلف من بلد لآخر، ولكن يعد النهج المبني على الكفايات الأكثر ملاءمة؛ إذ أن بعض البلدان تتبنى النهج المبني على العلامات للتدرج وللتقدير، بينما تميل بلدان أخرى إلى اتباع تقييم مبني على النتائج والذي يحدّد بوضوح فيما إذا كان الشخص كفؤاً أم لا، مؤهلاً أم غير مؤهل.

ويعدّ النهج المبني على الكفاية النهج الأكثر ملاءمة، فإذا أراد شخص أن يشغل ميكانيكياً تمديدات صحية فلن يكون مهتماً إذا كان كفؤاً بنسبة 75% على سبيل المثال⁽¹²⁶⁾، ولكن من الممكن وضع حدود دنيا لمعدلات الأداء الكفؤ، والتي على المتقدم للاختبار أن يجتازها ليعدّ كفؤاً، ولكن أيضاً قد يعدّ الاتقان الكامل لبعض مكونات الأداء ضرورياً، مثل تلك المكونات المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية وغيرها من الكفايات الفنية الحرجة أو الأكثر أهمية^{(*) (127)}

وتختلف طرائق التقييم تبعاً لمستوى الكفاية، فلمستويات المؤهلات المهنية من الممكن تقييم المتقدم عن طريق المراقبة والملاحظة المباشرة في موقع العمل⁽¹²⁸⁾

(125) المرجع السابق

(126) منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، المرجع السابق، ص 21

(*) قامت سلطة التدريب والتعليم المهني في تنزانيا، وبدعم من منظمة العمل الدولية بإعداد دليل عن الاعتراف بالتعلم المسبق في تنزانيا وقد حدد الدليل قائمة من الفرضيات المهمة وراء تنفيذ سياسة الاعتراف بالتعلم المسبق، منها: المشاركة الفاعلة لأصحاب العمل والأشخاص المعنيين في تصميم التقييم وتنفيذه، والتسويق الوثيق بين السلطات الحكومية ومزوّدَي التدريب، بحيث يتمكّن حاملو الشهادات من الوصول إلى مسارات التعلم والالتحاق بها، وجود منظومات داعمة لإعداد المعايير وتطويرها، وأدوات التقييم ومنهجياته، وتوافر المقيّمين المتمكّنين، وتوافر منظومة المتابعة والتقييم، نظام مؤهلات مرّن ومعايير كفايات تأخذفي الحسبان ضيق مجال المهارات للأفراد العاملين في الاقتصاد غير المنظم بخاصة، إعداد منهجيات مبتكرة لتقييم المعارف والمهارات وبخاصة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم، نظام مالي واضح ومستدام خصوصاً أنه أ- قد يكون المتقدمون بحاجة إلى دعم مالي، ب- قد يكون تنظيم التقييم المبني على محفظة الأداء مكلفاً، وتأكيد صدقية شهادات الاعتراف بالتعلم المسبق ومعادلتها بالدرجات والشهادات النظامية.

(127) المرجع السابق

(128) المرجع السابق، ص 46

2-مخرجات التكوين والتعليم المهني وفق المؤهلات والشهادات:

أ-مؤهلات التعليم ولتكوين المهني:

هو نظام مؤهلات قائم على مخرجات التكوين، ويشمل كافة قطاعات التكوين والتعليم المهني، وكذلك كافة أنواع التكوين: التكوين النظامي، وغير النظامي، وغير الرسمي، ويتألف الإطار الوطني للمؤهلات عدد من مستويات، يتم تحديد كل منها بمجموعة فريدة من المحددات الوصفية⁽¹²⁹⁾

تُوضع المؤهلات المهنية بشكل مبدئي على مستويات الإطار الوطني للمؤهلات، وتقوم المؤهلات المهنية الوطنية على أساس الكفايات التي يتم تقديمها وتقييمها في مكان العمل، خلال مرحلة تصميم الإطار الوطني للمؤهلات، وعليه يتعين أن يكون تقسيم ووصف ساعات التكوين الافتراضية واضحاً ودقيقاً وقابلًا للتبرير، ويجب تصميم المؤهلات المهنية، بحيث تعمل على تطوير المهارات والمعارف في قطاع التكوين والتعليم المهني⁽¹³⁰⁾

ويعرف مفهوم الإطار الوطني للمؤهلات بأنه أداة لتصنيف المؤهلات وفقاً لمجموعة شروط تصّف مستويات محددة من التكوين المنجز⁽¹³¹⁾، يعتبر نظام المؤهلات نظام واسع يشمل جميع الأنشطة التي تؤدي إلى الاعتراف بالتكوين والتكوين المنجز، اما المؤهل فهو عبارة عن مجموعة من الوحدات الدراسية الجديرة بالاعتراف الرسمي من خلال شهادة صادرة عن مؤسسة ما بالتكوين والتعليم المهني.

وتتمثل مخرجات التكوين والتعليم المهني بأنها بيانات تصّف ما يستطيع المتكون تطبيقه عملياً باستخدام مهارة أو كفاية ما، وقد تبين المخرجات مستويات مختلفة لما يمكن أن يقوم به المتكون لإظهار مستوى إتقان، أو فهم كفاية أو مهارة ما قد اكتسبها أثناء التكوين والتعليم المهني.

ونقصد مستوى الإطار الوطني للمؤهلات، بأنها درجة تبين مدى صعوبة وتعقيد مؤهل ما في ذلك المستوى؛ استناداً إلى مخرجات التكوين المؤهل، ومدى تحقيقها للمعرفة والمهارات والكفايات الأساسية⁽¹³²⁾

(129) إدارة عمليات الإطار الوطني هيئة جودة التعليم والتدريب، المرجع السابق، ص 13-14

(130) إدارة عمليات الإطار الوطني هيئة جودة التعليم والتدريب، المرجع السابق، ص 96-97

(131) المرجع السابق، ص 8

(132) المرجع السابق، ص 9

ب- شروط إصدار الشهادات والمؤهلات لتكوين والتعليم المهني:

يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لإصدار الشهادات، ويجب أن تضمن تلك الترتيبات إصدار شهادة المتكون؛ بناءً على معايير محددة مسبقاً، بما في ذلك تحقيق المتكونين لمخرجات التكوين المطلوبة، واستيفاء متطلبات التخرج من المؤهل، كما يجب أن تضمن أن عملية إصدار الشهادات متوافقة مع معايير، أو متطلبات وطنية، بالإضافة إلى ذلك، يجب توضيح قيم مستوى الإطار الوطني للمؤهلات، والساعات المعتمدة في الشهادة أو كشف الدرجات الصادر عن المؤسسة) أمثلة: آلية رسمية لإصدار الشهادات، ومعايير لإصدار الشهادات، وقالب نموذج الشهادة، وقالب نموذج من كشوف الدرجات⁽¹³³⁾

أما الشهادات هي فئة من المؤهلات توفر مسارات للتقدم، وتبدأ من المستوى الأول للإطار الوطني للمؤهلات، وتتسم بالمرونة فيما يتعلق بتغطية مجموعة واسعة من مجالات التكوين والمعرفة.

والديبلومات المهنية مرتبط ببحجم التكوين الذي يمتد إلى عدد من الساعات معتمدة للإطار الوطني للمؤهلات على نحو نموذجي، كما أنه يُصمَّم لإكساب المتكونين المعارف النظرية مع التركيز على المهارات العملية والمهنية، في مجال أو فرع محدد من فروع المعرفة في قطاع التكوين والتعليم المهني، ويجب ربط هذه المؤهلات بالمعايير المهنية الوطنية⁽¹³⁴⁾

وتمثل الاجازة المهنية وثيقة يصدرها مركز والمؤسسات والجهات المعنية بالتكوين والتعليم المهني والتخصصات المهنية، وتعد هذه الاجازة جواز سفر لدخول عالم الشغل، حيث أنها تُعلم أصحاب العمل عن كفايات الباحث عن العمل، ويتم منح اجازة مزاوله المهنة⁽¹³⁵⁾ كما يلي:

- يتم منح خريجي الثانوية العامة، الفرع المهني مسار متطلبات سوق العمل اجازة مزاوله المهنة في مستوى العامل الماهر تلقائياً.
- يتم منح خريجي برامج التكوين الحكومية المعتمدة اجازة مزاوله المهنة تلقائياً.

(133) المرجع السابق، ص36

(134) إدارة عمليات الإطار الوطني هيئة جودة التعليم والتدريب، المرجع السابق، ص 98

(135) منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، المرجع السابق، ص15-16

- يتم منح خريجي برامج لتكوين المقدمة من القطاع الخاص والمعتمدة من مركز الاعتماد، إجازة مزاولة المهنة بعد اجتياز اختبار نظري كتابي.
- يمنح العمال الممارسون إجازة مزاولة المهنة عند اجتيازهم بنجاح الاختبارات النظرية والعملية وتبعاً للشروط الناظمة⁽¹³⁶⁾

الجدول (1): شهادات التكوين والإجازات المهنية

شهادات لتكوين (شهادة لتكوين قصير الأمد)	المؤهلات	مستوى المؤهل المهني	المؤهلات المهنية (الإجازات المهنية)	المستوى المهني
شهادة تدريب بالمستوى 4	دبلوم فني/ تقني 4	4	إجازة مهنية بالمستوى 4	مستوى الفني/ التقني
شهادة تدريب بالمستوى 3	دبلوم مهني 3	3	إجازة مهنية بالمستوى 3	مستوى العامل المهني
شهادة تدريب بالمستوى 2	شهادة بالمستوى 1 تدريب وتعليم تقني ومهني	2	إجازة مهنية بالمستوى 2	مستوى العامل محدد المهارات
شهادة تدريب بالمستوى 1	شهادة بالمستوى 2 تدريب وتعليم تقني ومهني	1	إجازة مهنية بالمستوى 1	مستوى العامل الماهر

ث- علاقة المؤهلات بمخرجات التكوين والتعليم المهني (*)

تتمحور جميع أنشطة تصميم المؤهلات حول مخرجات التكوين، وتشكّل نقاطاً مرجعية للتقييم، تساعد مخرجات التكوين المطلوبة المعلمين والمكونين، على اختيار الأسلوب الأنسب لتقديم التكوين لمؤهل ما، أو وحدة دراسة معينة، بالإضافة إلى اختيار الأسلوب الأنسب لتقييم إنجاز المتكويين.

أمّا بالنسبة إلى المتكويين وأرباب الأعمال، فيعمل التكوين على توفير المعلومات حول كل من المعرفة، والمهارات، والكفاية التي سيتم اكتسابها عند استكمال مؤهل ما، أو وحدة دراسية بنجاح، وتساعد مؤهلات التكوين المتكويين على زيادة فاعلية الدراسة؛ إذ إنها ترشد المتكويين -خلال مسيرتهم التكوينية - من خلال توضيح والمستوى المتوقع لتعلمهم وتكوينهم.

وتعد مؤهلات التكوين أداة إرشادية ممتازة أيضاً؛ إذ إنها تساعد على اختيار البرامج وتوفير معلومات واضحة حول الوحدات الدراسية والمؤهلات، وما يمكن القيام به حالما تُنجز التكوين، ويصبح الانتقال التكويني والوظيفي أسهل بفضل مؤهلات وأيضاً، ويسهل الاعتراف بالوحدات التكوينية والمؤهلات (137)

كما تساعد المؤهلات في توصيف مخرجات التكوين المهني، من خلال الأفعال الملموسة التي يجب على المتكون أن يتمكن من أدائها؛ نتيجة مشاركته في مسار تكوين أو تنميته مهارته؛ إذ تحدد مخرجات الأداء المعرفة والمهارات المطلوبة لإتقان فعل أو نشاط محدد، وهي تصف السلوكيات المتوقعة باستخدام عبارات وصيغ معينة قابلة للقياس، من خلال التالي:

- يجب على مخرجات التكوين أن تدل على مستوى الإطار الوطني للمؤهلات.
- إظهار المتوقع تحقيقه من المتكويين من حيث المعرفة أو المهارات أو الكفاية.
- ضمان قابلية مخرجات التكوين للقياس أو الإنجاز.
- ضمان وجود رابط واضح بين مخرجات التكوين وأساليب التقييم. (138)

(*) ومن المفيد في كثير من الأحيان بدء مخرجات التبع لم بعبارة مثل: "بعد اجتياز الوحدة الدراسية أو المؤهل، سيكون المتعلم قادراً على"، ويلي هذه العبارة فعل ل ملائم يشير إلى القدرة المكتسبة. وفي جميع الحالات، يجب أن تكون مخرجات التعلم محددة وقابلة للتحصيل والتقييم

(137) المرجع السابق ص 50

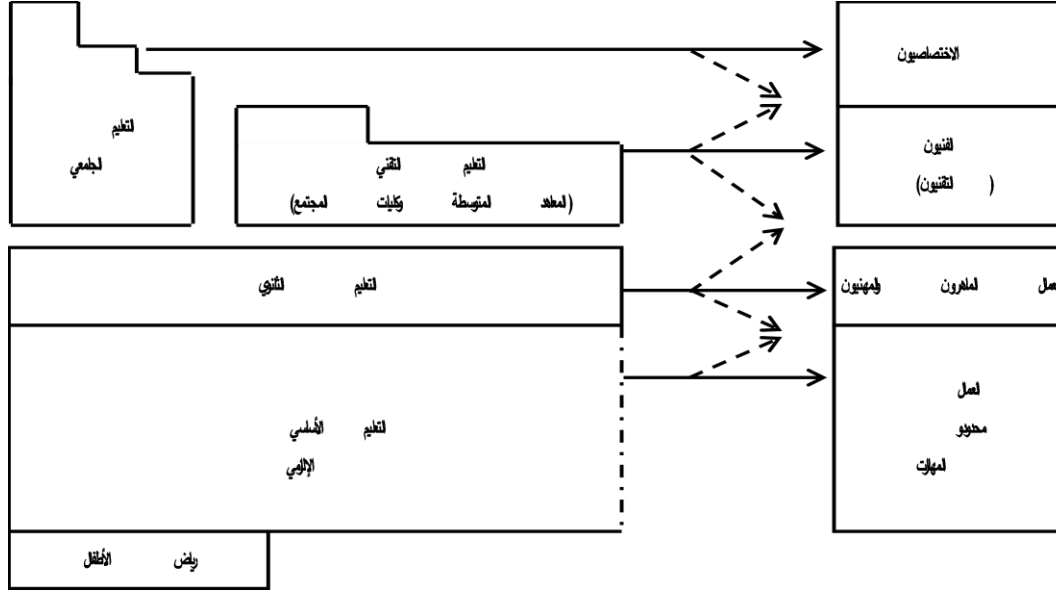
(138) المرجع السابق، ص 51

3-مخرجات التكوين المهني وفق مستويات العمل المهني

أ-العلاقة بين مراحل التكوين والتعليم ومستويات العمل المهني:

لكل واحد من مستويات العمل المهني بما ينعكس على متطلبات الإعداد والتأهيل لها، ويبين الشكل (6) مثل هذا الارتباط الذي يتسم بالمرونة كما تعبر عنه الأسهم المتقطعة في الشكل.

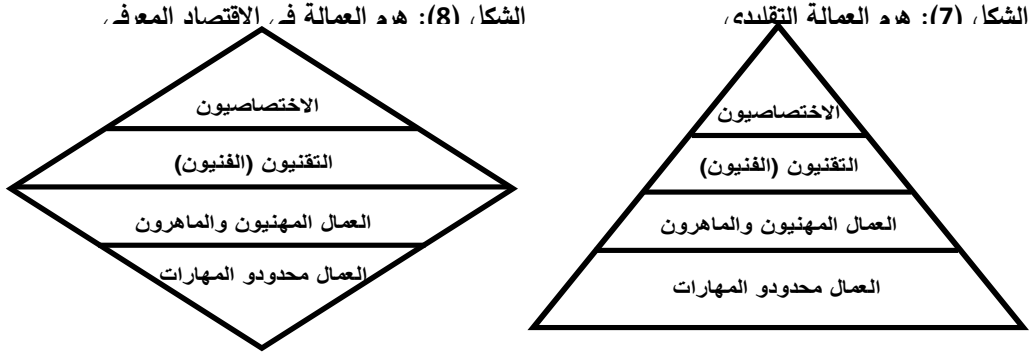
الشكل (6):العلاقة بين مراحل التعليم والتكوين ومستويات العمل المهني



تؤثر التوجهات والتطورات العالمية وتقنيات المعلومات والاتصال الحديثة على العلاقة بين مراحل التكوين ومستوياته من ناحية ومستويات العمل المهني من ناحية أخرى ضمن ثلاثة أبعاد رئيسية، تؤثر جميعها بشكل أو بآخر على خدمات تنظيم العمل المهني وتتأثر بها:

- تطوّر دور التكوين غير النظامي والتكوين الذاتي بشكل عام والتعليم الإلكتروني (الافتراضي) والتكوين عن بعد بشكل خاص لأغراض الإعداد والتأهيل لمستويات العمل المهني المختلفة.
- تناقص احتمالات الانتقال من مستوى مهني معين إلى مستوى مهني أعلى دون إعداد وتأهيل مناسبين سواء عن طريق التعليم النظامي أو غير النظامي.
- زيادة الحاجة إلى الاختصاصيين والتقنيين (الفنيين) على حساب العمال المهنيين والمهنيين ومحدودي المهارات، والانتقال من شكل الهرم التقليدي في مستويات

العمل المهني (الشكل 7) إلى شكل المعين أو الهرمين المتحددين في القاعدة (الشكل 8).



(2)-المخرجات التكوين المهني وفق المستويات المهنية:

هناك خمس فئات لمستويات المهنية التي تتدرج ضمنها مخرجات التكوين المهني وهما يتوافق مع التصنيف العربي المعياري للمهن ومستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم ISCED 97، وواقع سوق العمل العربية ومتطلباته وليكون متناغماً مع النظام التعليمي العربي عامة، ومع نظام التعليم والتكوين المهني⁽¹³⁹⁾، وفي ضوء قانون تنظيم العمل المهني لكل دولة، تم تبني خمسة مستويات مهنية: العامل محدد المهارات، والعامل الماهر، والعامل المهني، والفني والتقني، والاختصاصي⁽¹⁴⁰⁾ وهي كالتالي:

أ- مخرجات التكوين والتعليم المهني ذا مستوى الاختصاصي او التخصص

المهاري: تشمل فئة مستوى الاختصاصي الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر عال من المهارات المعرفية والتقنية والإدارية لدى شاغليها لتمكينهم من تحسين وتطوير المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية، وتطبيق حصيلة المعرفة العلمية والمعرفية في مجال الشغل، ولتمكينهم أيضاً من متابعة العاملين في أثناء التنفيذ، وتقييم الإنجاز، وحل مشكلات العمل والعاملين، ويحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل عالي المستوى⁽¹⁴¹⁾،

(139) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق

(140) منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، المرجع السابق، ص 15-16

(141) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق

ويعرف هذا المستوى والمتمثل في التخصص المهاري من خلال يقاس مجال المعرفة اللازمة الادوات والمعدات المستخدمة والمواد التي يعمل عليها او بها أنواع السلع والخدمات المنتجة، وفئات مستويات المهارة⁽¹⁴²⁾.

وتعني فئة الاختصاصي او التخصص المهاري بالعامل المهني الحاصل على الشهادة الجامعية الأولى او ما يعادلها على الأقل ويزاول المهنة في مجال اختصاصه، ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة في المجال الصناعي والهندسة ميكانيكي إنتاج، وفي مجال الهندسة آلات زراعية، وفي مجال الهندسة كهربائية⁽¹⁴³⁾

ب- مخرجات التكوين والتعليم المهني ذا مستوى التقني او المستوى

المهاري: تشمل فئة مستوى التقني الأعمال التي يتطلب إنجازها تطبيق المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية ذات الصلة بالشغل، ويتطلب هذا توافر مهارات علمية وفنية وأدائية وإشرافية لدى شاغلي الأعمال ضمن هذه الفئة، لتمكينهم من فهم طبيعة الأداء وتحليله، وتحديد خطوات الإنجاز ومتابعة تنفيذها وتقييمها، ويمثل العاملون في هذه الفئة حلقة الوصل بين الاختصاصيين والعاملين، يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل متوسطين ما بعد التعليم الثانوي ودون التعليم الجامعي⁽¹⁴⁴⁾، ولهم خريج معاهد التكوين مهني او معاهد التعليم مهني⁽¹⁴⁵⁾،

ويعرف مستوى المهارة اذا كانت المهارة هي القدرة على تنفيذ المهام والواجبات المنوطة بمهنة ما، فان مستوى المهارة يشير الى مدى صعوبة وتنوع المهام والواجبات المتوقع أداءها في مهنة ما، يتم قياسها بناء على الآتي:

- طبيعة العمل المنفذ في المهنة قياساً على الخصائص المهام والواجبات لمعرفة لكل مستوى.

(142) زينب الرئيسية، الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني 2014، ورشة العمل في تطبيق الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني 2014 بالمركز الاحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط، سلطنة عمان، 5 - 3 مارس، 2019، ص 2-5

(143) مديرية البرامج والاختبارات مصادر التنظم، دليل ومعايير اعتماد أدلة التصنيف والتوصيف المهني الأردني، بمؤسسة التدريب المهني، الإصدار الثاني، 2010، ص 2-7

(144) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق

(145) زينب الرئيسية، المرجع السابق

- مستوى التعليم اللازم من أجل أداء المهام والواجبات المطلوبة بكفاءة.
- مستوى التكوين المهني أو الخبرة السابقة في المهنة ذات الصلة من أجل أداء المهام والواجبات المطلوبة بكفاءة⁽¹⁴⁶⁾

وبهذا نفهم انه يتم تحديد مستوى المهارة بدلالة مدى سعة المهام والواجبات، ودرجة عمقها، وتعقيدها من حيث المجالات: المعرفي، والأدائي، والوجداني، والعلاقات البنائية، ودرجة المسؤولية المصاحبة لأدائها، ودرجة الإتقان⁽¹⁴⁷⁾ ومن بين المهن التي يشملها هذا المستوى، مثلاً: السكرتاريون، فنيو صيانة الحاسب الآلي، وفنيو اتصالات البث والتسجيل⁽¹⁴⁸⁾، فني مختبر مواد، ورسام معماري، وفني كهرباء⁽¹⁴⁹⁾ وكذلك مراقب صيانة مركبات، رسام ميكانيكي إنتاج، فاحص لحام، فني آلات كهربائية، فني محطات تحويل⁽¹⁵⁰⁾

ث- خرجات التكوين المهني ذا مستوى العامل المهني: تشمل الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي إطار المهنة بشكل متكامل لدى شاغليها، لتمكينهم من ممارسة مهام وواجبات المهنة وبدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل⁽¹⁵¹⁾، ولتمكينهم من توزيع العمل على المرؤوسين وتنمية مهاراتهم، يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني بعد إنهاء مرحلة التعليم الثانوي كأساس لمدة قد تصل إلى عام تكويني⁽¹⁵²⁾.

بالإضافة إلى المقدرة على توزيع الأعمال ورفع كفاءة الأفراد من المستويات الأدنى واجتاز الاختبار المقرر لهذه الفئة، ويتم إعداد العامل المهني من خلال برامج التعليم والتكوين المهني⁽¹⁵³⁾.

وعند الحديث عن مستوى المهني ويقصد به الوظائف التي يزاول شاغلها عملاً مهنيًا يتطلب إنجازها مهارات تغطي إطار المهنة بشكل متكامل، ويشرف فنياً على

(146) المرجع السابق، ص 4-6

(147) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق، ص 11-13

(148) الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني 2014، المرجع السابق

(149) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق

(150) مديرية البرامج والاختبارات مصادر التنظيم، المرجع السابق، ص 2-7

(151) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق

(152) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق

(153) مديرية البرامج والاختبارات مصادر التنظيم، المرجع السابق

- أداء المرؤوسين وتخطيط وتقييم أعمالهم ، وتعني فئة العامل المهني الفئات التالية مهني درجة ثانية ويصنف في هذه الدرجة كلا من:
- العامل المهني الحاصل على شهادة التلمذة المهنية في مستوى مهني.
 - العامل المهني الذي يجتاز بنجاح الاختبار المقرر من المؤسسة لمستوى مهني من الدرجة الثانية على أن يكون حاصلاً على أي مما يلي:
 - شهادة التلمذة المهنية في مستوى الماهر ولديه خبرة عملية في مجال مهنته للمدة التي تم تحديدها في هذا المستوى.
 - شهادة التعليم الثانوي الشامل المهني ولديه خبرة عملية في مجال مهنته للمدة التي تم تحديدها لهذه الحالة.
 - شهادة خبرة عملية في مجال مهنته للمدة التي تم تحديدها في هذا المستوى

2- مهني درجة أولى ويصنف في هذه الدرجة المهني من الدرجة الثانية بعد أن يجتاز بنجاح الدورة لتكوينية المقررة من المؤسسة لهذه الغاية⁽¹⁵⁴⁾.

ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة في المجال الصناعي: ميكانيكي عام مركبات خفيفة، ميكانيكي عام تجليس المركبات، خراط عام، ميكانيكي عام صيانة، كهربائي تركيب محطات توليد كهرباء، كهربائي سيارات عام⁽¹⁵⁵⁾

ت-مخرجات التكوين المهني ذا مستوى العامل الماهر: تتطلب معظم المهن في هذا المستوى قدرات على إعداد سجلات إنجاز العمل، وإجراء العمليات الحسابية بدقة، كما تتطلب بعض المهن في هذا المستوى مهارات كتابية وحسابية متقدمة نسبياً، يتم الحصول على المعرفة والمهارات اللازمة لإجادة أداء المهن الموجودة، وتتضمن المهن في هذا المستوى جانباً من التأهيل والإعداد المهني المتخصص والتكوين على رأس العمل، كما أن بعض المهن تتطلب الحصول على تعليم مهني محدد يتم بعد الحصول على التعليم الثانوي⁽¹⁵⁶⁾.

ويشمل مستوى الماهر الوظائف والأعمال التي يزاول شاغلها عملاً مهنياً يتطلب إنجازه مهارات متعلقة بجزء متكامل من المهنة ويؤدي عمله بشكل كامل سواء بإشراف أو بدون

⁽¹⁵⁴⁾ دستور الاردن، نظام الخدمة المدنية: تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في الخدمة المدنية، صادرة بمقتضى

المادة (14/أ) من نظام الخدمة المدنية، المملكة الاردنية الهاشمية ، رقم (82) لسنة 2013، ص 7-9

⁽¹⁵⁵⁾ مديرية البرامج والاختبارات مصادر التنظيم، المرجع السابق، ص 2-7

⁽¹⁵⁶⁾ زينب الرئيسية، الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني، 2014،

إشراف⁽¹⁵⁷⁾، ولا تغطي إطار المهنة كلها لدى شاغليها، لتمكينهم من أداء مهام العمل وواجباته وبدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل⁽¹⁵⁸⁾، وتعنى فئة الماهر الفئات التالية:

- العامل المهني الحاصل على شهادة الثانوية العامة الشاملة المهنية واجتاز الاختبار العملي لمستوى هذه الفئة.
- العامل المهني الذي تتوافر لديه أي مهارة تتعلق بمهنة معينة واجتاز الاختبار النظري والعملي لهذه الفئة والحاصل على أي مما يلي:-
- شهادة التلمذة المهنية في مستوى الماهر.
- شهادة التعليم الثانوي التطبيقي.
- شهادة الدراسة الثانوية الشاملة المهنية.
- شهادة مستوى محدد المهارات.
- العامل المهني الذي اجتاز بنجاح الاختبار المقرر لمستوى هذه الفئة⁽¹⁵⁹⁾

وبهذا ندرك انه يتم إعداد العامل الماهر، من خلال برامج التعليم والتكوين المهني أو الممارسة ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة في المجال الصناعي: ميكانيكي جهاز، قيادة، دهان مركبات، كهربائي تمديدات منزلية، كهربائي سيارات، خراط، حداد مباني⁽¹⁶⁰⁾، لحيم كهرباء، وكهربائي تمديدات منزلية، ومربي دواجن⁽¹⁶¹⁾ القصابون، سائقو الحافلات، كتبة الحسابات، مشغلو ماكينات الحياكة، مساعدو البائعون في المنشآت التجارية، العاملون في العناية بالشعر، كهربائيو التمديدات المنزلية، وميكانيكيو المركبات⁽¹⁶²⁾

يتضمن هذا المستوى المهن التي تتطلب أداء مهام كتشغيل المعدات والماكنات والآلات والأجهزة الإلكترونية، مثل: قيادة المركبات، صيانة وإصلاح المعدات الميكانيكية والأجهزة الكهربائية البسيطة،

(157) دستور الاردن، المرجع السابق، ص7-9

(158) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق.

(159) دستور الاردن، المرجع السابق

(160) مديرية البرامج والاختبارات مصادر التنظيم، المرجع السابق

(161) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق

(162) زينب الرئيسية، الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني 2014، المرجع السابق

ج- **مخرجات التكوين المهني ذا مستوى العامل محدود المهارات:** تشمل فئة محدود (محدّد) المهارات الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي جزءاً ضيقاً من المهنة، أو الأعمال التي تشمل مهاماً وواجبات روتينية يتطلب إنجازها استخدام أدوات يدوية محدودة ومجهود عضلي، ولا تحتاج إلى معلومات مهنية تتعلق بالأدوات والمواد والمنتجات، ويمكن اكتساب هذه المهارات إما عن طريق التكوين القصير (أقل من تسعة شهور) أو من الخبرة، أو التكوين الذاتي، أو التكوين في موقع العمل⁽¹⁶³⁾، وقد تتطلب بعض المهن معرفة أساسية بالقراءة والكتابة والأعداد، إلا أنها لا تشكل جزءاً أساسياً من العمل⁽¹⁶⁴⁾، تعنى العامل المهني الذي يزاول عملاً مهنيّاً يتطلب إنجازاً قدره محدد من المهارات⁽¹⁶⁵⁾،

وبهذا نفهم ان مستوى محدد المهارات يعنى بالوظائف والاعمال التي يزاول شاغلها عملاً مهنيّاً يتطلب انجازه قدرّاً محدداً من المهارات واجتاز الاختبار المقرر من المؤسسة لمستوى هذه الفئة أو العامل المهني الذي اكتسب هذا القدر من المهارات بالتكوين والممارسة، ويعمل شاغلها تحت توجيه وإشراف مباشر من شاغلي الوظائف في المستويات المهنية الأعلى⁽¹⁶⁶⁾

ومن المهن التي يضمها هذا المستوى عمال،⁽¹⁶⁷⁾ ومشغل آلة، ومساعد كهربائي تمديدات منزلية، ومساعد لحيم كهرباء، ومصالح إطارات مركبات⁽¹⁶⁸⁾، وتشغيل الماكينات بدون محرك⁽¹⁶⁹⁾

(163) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق

(164) زينب الرئيسية، الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني، 2014، المرجع السابق

(165) مديرية البرامج والاختبارات مصادر التنظيم، المرجع السابق

(166) دستور الاردن، المرجع السابق ، ص56

(167) زينب الرئيسية، الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني، 2014، المرجع السابق

(168) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق

(169) زينب الرئيسية، الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني، 2014، المرجع السابق

الجدول (2): أمثلة عن مخرجات التكوين المهني وفقاً للمستويات المهنية المختلفة (170)

ملاحظات	فئة المستوى المهني بحسب التصنيف العربي المعياري	المهنة / العمل
يعمل منفرداً	يدير مشغل/ كراج مركبات، يدير أعمال الصيانة، يدير احتياجات الزبائن، يعدّ تقارير فنية، يقود ويدرب العاملين.	مهندس ميكانيكي/ صيانة مركبات
يعمل منفرداً أو تحت إشراف مهندس ميكانيكي صيانة مركبات	يشخص أعطال أنظمة المركبة، يتابع أعمال الصيانة، يفحص المركبة قبل تسليمها للزبون، يعدّ تقارير العمل، يقود ويدرب العاملين.	فني ميكانيكي - مركبات خفيفة
يعمل منفرداً أو تحت إشراف فني ميكانيكي	يركب تسهيلات/معدّات مشغل صيانة المركبات، ينفذ برامج الصيانة الوقائية، يخدم ويصون أنظمة المركبة، يعبئ تقارير العمل، يدير ويدرب العاملين.	ميكانيكي مركبات خفيفة / عام
يعمل منفرداً أو تحت إشراف ميكانيكي مركبات خفيفة/عام	يخدم ويشغل روافع المركبات، يشخص ويصلح أعطال صندوق التروس، والقابض، والمحاور، وعمود نقل الحركة،... الخ.	ميكانيكي نقل حركة

ميكانيكي تغيير الزيت	عامل محدد المهارات	يخدم ويشغل ضاغطات يعمل منفرداً أو تحت
	الهواء،	إشراف ميكانيكي
	يخدم ويشغل المركبات،	روافع مركبات خفيفة
	يغير زيت المحرك، وزيت صندوق التروس والمحاور، وزيت	
	الفرامل، وزيت القابض، وزيت نظام التوجيه،	
	يخدم بطارية المركبة	

(3) تأهيل خريجي التكوين المهني لعالم الشغل:

لا بد من توفر وحدة الخريجين: تقوم وحدة الخريجين بتقديم مختلف الخدمات للخريجين عن طريق البرامج والأنشطة المختلفة لرفع الكفاءة المهنية للخريجين وخفض مستوى البطالة لديهم، يجب على مؤسسات التكوينية ان تكون دائمة التواصل مع خريجها، وذلك عن طريق تنظيم الاجتماعات والأنشطة والدورات لتكوينية المتواصلة وذلك من خلال ما يلي: تأهيل الطلبة الخريجين من خلال الدورات والمشاريع المدعومة التي تعدها الوحدة لتمكينهم من الحصول على المهارات التي أصبحت الحاجة إليها ملحة لمواجهة التغيرات الناتجة عن التطور التقني أو التغيرات في سوق العمل، وتوفر الوحدة فرص العمل للخريجين داخل الوطن وخارجه عن طريق شبكة من العلاقات مع المؤسسات المختلفة، كما وتمكن الخريج من الاطلاع على إعلانات الوظائف المعلن عنها في كافة أرجاء الوطن على صفحة الخريجين والحصول على أولوية للتقدم للوظائف التي تصل إلى الوحدة من المؤسسات المختلفة، يستطيع خرجوها العمل في المجالات المختلفة، وكافة المؤسسات العامة والخاصة، على حد سواء من خلال سعي إدارة واتصالها بالمؤسسات العامة والخاصة المختلفة لتوفير فرص عمل للخريجين كما تساعدهم بتقديم الاستشارات والاقتراحات بعد تخرجهم⁽¹⁷¹⁾ وبالرغم من الجهود المبذولة في بعض البلدان العربية لتطوير التكوين التعليم المهني من حيث السياسات، والأهداف،

(171) تغريد ابو حلبية، شمس بنات، دور الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة في التنمية البشرية والمجتمعية

لطلبتها في ظل التطور التكنولوجي وسبل تعزيزه، المؤتمر الدولي الأول للعلوم التطبيقية (ICAS2013)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، غزة، سبتمبر 24-25، 2013 ص

والبنية المؤسسية، والبرامج، وطرق وأساليب التعليم؛ إلا أن الحاجة لا زالت ملحة لبذل المزيد من الجهود لتحسين نوعية مخرجات هذا النوع من التعليم، والارتقاء بمستوى المهارات المهنية والتقنية للخريجين من أجل تلبية حاجات سوق العمل، والمساهمة في زيادة فرص العمل للخريجين، وتمكينهم من المنافسة في عصر يتسم بالتغير السريع والمتواصل⁽¹⁷²⁾

⁽¹⁷²⁾ زياد محمد ثابت، المنكبات الأكاديمية التي تواجه طلبة الأقسام المعنية بكلية مجتمع تدريب غزة، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، 12-13 أكتوبر 2008، ص 2-3

الفصل الثالث:

تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين
المهني وفق متطلبات عالم الشغل

الفصل الثالث: تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني وفق متطلبات عالم الشغل

أولاً- تحديات ربط مدخلات مخرجات التكوين والتعليم المهني بعالم الشغل

1- تحديات سرعة تغير المهن في ظل الثورة الصناعية الرابعة:

سرعة تغير المهن والوظائف في الوقت الذي يوجد النمو الاقتصادي والاجتماعي العديد من المهن والوظائف بمستويات مهنية جديدة، وما يؤديه التقدم العلمي والتقني إلى تغيير مواصفات أداء المهن والوظائف، في الوقت نفسه تقف فيه مؤسسات التكوين والتعليم المهني، عاجزة عن متابعة التغيرات الحادثة في المجتمع، والعلم والتقنية، وغير قادرة على استيعاب التخصصات والمهن الجديدة وما يتطلب من تجديد مضمون التعليم والتكوين، لتغيير مواصفات دارسيها حتى تكسبهم المهارات والأساليب الجديدة لأداء الوظائف والمهن⁽¹⁾.

وذلك نتيجة الثورة الصناعية الرابعة، التي تبرز اليوم نماذج أعمال ومهن ووظائف جديدة، وتخفي نماذج تقليدية أو تتحول بشكل كامل، مثلاً أمين الصندوق في البنك، ووكيل السفر، وحتى الكوادر الطبية قد شهدوا جميعهم تحولاً في وظائفهم.

وقد توقع تقرير أصدرته "الإيكونوميست" أنه من المرجح جداً أن نشهد نزيفاً كبيراً في الوظائف في العقدين المقبلين، إن تحسينات الإنتاجية المدفوعة بالتطور التقني ليست جديدة، ولكن ما هو مختلف في الثورة الصناعية الرابعة اليوم هو وتيرة التغير، ونطاقه الواسع، ولا يبدو أن هناك وظيفة بمأمن من التغير.

من الناحية التاريخية، فقط المهام الروتينية والمتكررة هي التي تأثرت بثورة الحوسبة، ولكن اليوم ومع بروز أهمية البيانات الضخمة والخوارزميات التي تتطور بسرعة، فإن العمل البشري الذي يتطلب التعرف على الأنماط وغيرها من المهام المعرفية غير الروتينية، قد بدأ استبداله تدريجياً وببطء بالروبوتات المتقدمة، وأجهزة الاستشعار المتطورة على نحو متزايد.

وقد أشارت دراسة أجرتها جامعة "أكسفورد" إلى أن 47% من الوظائف الحالية يمكن أن تصبح آلية خلال عقد أو عقدين من الزمن، وتقدر مؤسسة ريفورم البحثية

(1) منصور محمد علي الايوبي، المرجع السابق، ص 11-15

البريطانية أن ما يصل إلى 250,000 وظيفة في القطاع العام في المملكة المتحدة سيتم استبدالها بالروبوتات على مدى السنوات الـ 15 المقبلة.

ولا تغير التكنولوجيا فقط المهارات المطلوبة من القوى العاملة، بل تحدث أيضاً ثورة في الطريقة التي يمكن للأفراد المشاركة في عملهم، فالعولمة التي زادت وتيرتها بازدياد الترابط وسهولة الاتصال، قد جعلت القوى العاملة أكثر تنوعاً وذو طبيعة دولية⁽²⁾ (*)

أدت التطورات الاقتصادية والتقنية إلى إحداث تغييرات كبيرة في سوق العمل، كما سيؤدي معدل التراكم المعرفي وسرعة التغييرات التقنية حتماً إلى تراجع المهارات التقليدية أمام المعرفة والقدرة التقنية والفنية وبالتالي إلى إحداث تغييرات في مستويات العمل المهني وهيكل الوظائف ولا بد أن ينعكس ذلك بطبيعة الحال على خصائص العاملين وإحتياجاتهم المهنية⁽³⁾ ومتطلبات إعدادهم وتأهيلهم وسيحتتم على الأفراد تغيير وظائفهم بصورة متكررة خلال حياتهم الأمر الذي يحتم على النظام التعليمي والتدريبي إعداد أفراد أكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات في سوق العمل وقادرين على الحصول على مهارات جديدة، كما أنه من المهم جداً أن يساهم التعليم والتدريب التقني والمهني في تكوين مستقبل أسواق العمل وأن يكون خريجو التكوين والتعليم المهني في تكوين مستقبل أسواق العمل وأن يكون خريجو التعليم والتكوين قادرين على النجاح كرجال أعمال وعناصر تستطيع إيجاد فرص عمل جديدة ولديهم الإستعداد للتدريب وإعادة التأهيل لمواكبة كل ما هو جديد في مجال العمل وليسوا قادرين على تولي وظائف فحسب، حيث تتطلب سوق

(2) المجلس الثقافي البريطاني بتقديم هذه الورقة: مهارات المستقبل - دعم القوى العاملة في دولة الإمارات العربية

المتحدة في المستقبل، الإمارات العربية المتحدة، ص 2 www.britishcouncil.ae

(*) فإن التوسع في الخدمات السحابية، والاتصال عبر الفيديو، واستخدام الإنترنت عبر الهاتف النقال كلها تعزز زيادة العمل الافتراضي، مما فتح إمكانيات العمل عبر الحدود وخارج بيئة المكتب. وهذا يعني أن الشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة لن يتنافسوا فقط مع الشباب الإماراتيين الآخرين (أو الوافدين في دولة الإمارات العربية المتحدة) على الوظائف، بل سيضطروا للتنافس مع قوى عاملة عالمية ازدادت قدرتها على الحركة والحصول على تدريب وخبرات أفضل.

والأهم من ذلك أن هذا التحدي ليس ثابتاً وهو دائم التغيير. ولا يقتصر الأمر على تزويد الشباب اليوم بالمهارات الكافية لهذا العالم الجديد من العمل، رغم أن ذلك أمرٌ معقدٌ بما يكفي. ولكنه مرتبط أيضاً بالتكيف المستمر والتعلم مدى الحياة. وتحذر دراسة أصدرتها لجنة التوظيف والمهارات في المملكة المتحدة من أن النمو التكنولوجي والتغييرات المصاحبة له فيما يتعلق بنماذج الأعمال تجعل التطوير المستمر للمهارات أمراً ضرورياً للانخراط الناجح في سوق العمل 8 . ولن يضطر الخريجون الجدد فقط على إثبات مهاراتهم، بل ستضطر الشركات لتدريب القوى العاملة لديها بانتظام من أجل الحفاظ على ميزات التنافسية وتحقيق أقصى قدر من النتائج من خلال استخدام الأدوات الجديدة التي يجري تطويرها

(3) أسامة نور الدين الفراني، توفيق الطاهر عجال، المرجع السابق

العمل الحالية والمستقبلية في البلاد العربية إمتلاك الأفراد للمهارات الخاصة بمهمة معينة أو مجموعة من المجالات المهنية، وإمتلاك مهارات أساسية متعددة وقابلة للتحويل إلى مجالات مهنية متعددة، والقدرة على إستغلال المهارات في مجال جيدة، والفاعلية الذاتية بمعنى القدرة على المبادرة والتصرف في مواقف غير معتادة⁽⁴⁾

تعد جودة نظم تنمية الموارد البشرية وفعاليتها من المدخلات التي يعتمد عليها النمو الاقتصادي والاجتماعي، وتزداد أهمية هذه النظم مع التحول التدريجي والمستمر نحو الاقتصاد المعرفي في كثير من المجتمعات، وغني عن القول أن التدريب والتعليم المهني والتقني الذي يهدف إلى إعداد العاملين في المستويات المهنية الأساسية التي تشمل العمال المهرة والمهنيين، وفي المستويات المهنية المتوسطة التي تشمل الفنيين (التقنيين) ومساعدى الاختصاصيين، هو أحد العناصر والمكونات الرئيسة في نظم تنمية الموارد البشرية.⁽⁵⁾

2- تحديات تأثيرات العولمة:

كان من تأثيرات العولمة على الاقتصاد في الدول العربية إحداث نقلة هيكلية تمثلت في مزيد من الليبرالية والخصخصة للقطاع الاقتصادي، وإيجاد مزيد من فرص العمل في قطاعات النشاط الاقتصادي التي تعتمد على المعرفة، رغم محدودية هذه الفرص في كثير من الأحيان، ويستدعي كل ذلك توفير القوى العاملة التي تتمتع بكفايات عالية التقنية لتلبية المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، والاهتمام بالتعليم والتكوين المستمر مدى الحياة.

يعد نقص العمالة الماهرة ذات المستوى الملائم أحد العوامل التي تعيق النمو الاقتصادي والاستثمارات لتوليد مزيد من فرص العمل، يستدعي النمو السكاني وازدياد الفئات العمرية في سن العمل توفير المزيد من فرص الالتحاق بمنظومة التكوين والتعليم المهني، ويشكل هذا ضغطاً من حيث القدرة على الاستيعاب وتوفير النوعية المناسبة في المنظومة التكوينية.

يؤدي الانتقال نحو اقتصاد السوق إلى تقليص قدرات القطاع العام في تشغيل الشباب حديثي التخرج، مما يعيق فرص تشغيل خريجي منظومة التكوين والتعليم المهني، وعلى المنظومة أن توجد آليات للمساهمة في التعامل مع هذا الوضع، كمساعدة

(4) المرجع السابق، ص256

(5) المرجع السابق

الخريجين في إيجاد فرص عمل عن طريق التشغيل الذاتي أو إنشاء المشروعات الصغيرة، بالإضافة إلى تطوير خدمات التشغيل والتوجيه والإرشاد المتاحة لهم، يستدعي مراعاة مؤسسات التكوين والتعليم المهني لعوامل الطلب على القوى العاملة إعطاءها مزيداً من الصلاحيات المالية والإدارية والفنية.

لم تتمكن منظومة التكوين والتعليم المهني من كسب ثقة قطاع العمل والإنتاج وكذلك نسبة كبيرة من الطلاب بسبب تدني نوعية مخرجاتها وضعف ارتباطها باحتياجات سوق العمل، ويمكن تجسير الثقة وبنائها مع قطاع العمل والإنتاج لتصبح خياراً جذاباً لإدماج الشباب والكبار في سوق العمل عن طريق تجويد نوعية المخرجات وتحسين مواءمتها⁽⁶⁾.

ركزت منظومة التعليم والتكوين المهني في السابق على إكساب الملتحقين بمهارات تمكنهم من العمل في القطاع العام، وقد لعبت في تلك الحقبة دوراً مهماً، ولكن الحقبة الحالية تستدعي إحداث تغيير في المنظومة يواكب متطلبات هذه الحقبة من حيث التركيز على حاجات القطاع الخاص ومتطلباته، تشكل العمالة الوافدة الأجنبية نسبة عالية من العمالة غير المحلية في عدد من الدول العربية مما يستدعي جهوداً خاصة في مجال إعداد القوى العاملة العربية وحركيتها وتسهيل تنقلها بين البلدان العربية⁽⁷⁾

3- تحدي ظاهرة هجرة الوظائف:

تؤكد اتجاهات استشراف المستقبل على بداية النمو لحركة جديدة وعلى نطاق أوسع لظاهرة اقتصادية أطلق عليها دون ترو Off Shoring أي هجرة الوظائف أو تصديرها وهي تختلف عن الهجرة التقليدية للعمالة، ففي هذه الظاهرة تبقى العمالة في أماكنها، ولكن الذي يهاجر هو الوظائف.

وهجرة الوظائف ظاهرة جديدة نسبياً في اقتصاد الدول الصناعية المتقدمة، حيث تعهد بعض منظمات الأعمال بجزء من نشاطها (خاصة الخدمات) إلى منظمات وأفراد في الدول الفقيرة ذات الأجور المنخفضة، بغرض تخفيض التكلفة وقد لعبت العولمة بالتفاعل مع ثورة تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، دوراً مهماً في نشأة وتنامي هذه الظاهرة⁽⁸⁾

(6) المرجع السابق

(7) منذر واصف المصري، الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق

(8) G. Lacjson, G. : *Preparing Teachers For Diversity. Historical Perspective, Current Trends And Future Directions, In Darling -Hammond ,L. Et AL: Teaching As The Learning Profession, Handbook Of Policy And Practice, Jossey -Bass, San Francisco,1999,PP.86-123*

وقد يصعب الاعتماد على التعليم والمهارة فقط، لحل المشكلة المتعلقة بخسارة الوظائف في الدول المتقدمة، لأن الفرق مستقبلياً سيكون بين الوظائف التي يتم نقلها إلكترونياً والتي لا يمكن نقلها، فوظائف النسخ (منخفضة المهارات)، والتحليل الأمني (مرتفعة المهارات) يتم تقديمها بالفعل إلكترونياً من الهند.

وربما يكون المطلب المؤكد من التعليم بالنسبة لكافة الدول، هو تحديد الأعمال المتاحة مستقبلياً وإعداد وتدريب الأفراد عليها، مع العلم بأن تلك الأعمال لن تكون نفسها بالنسبة لكل من الدول المتقدمة والنامية، وفي نفس الوقت لن يكون الاعتماد على التعليم هو الحل المناسب في جميع الأحوال.⁽⁹⁾

" فالعولمة أفرزت نظام دولي جديد لتقسيم العمل مما يفرض علينا تجديد النصوص والتفكير في مهن الغد والتنظيم الهيكلي الملائم لهذه التغيرات الكبرى حتى نتمكن من تجديد الجهاز والآليات الكفيلة بتحسين وترقية دور التكوين⁽¹⁰⁾

4- تحديات الاجتماعية والنظرة الدونية للتكوين والتعليم المهني

معوقات بيئية واجتماعية تتمثل في نظرة المجتمع العربي الدونية للتعليم المهني ولخريجيه، وارتباطه بالحرف اليدوية في أذهان الناس، حيث يخلط الناس بين التعليم التقني والحرف اليدوية، بالإضافة الى عدم استيعاب سوق العمل المحلية لكثير من خريجي الكليات، علاوة على تدني رواتب ونظام العلاوات والحوافز المعمول بها في استحقاقات العاملين والخريجين لهذه الكليات التقنية.

الى جانب عدم وجود استراتيجية واضحة ومتكاملة للتعليم المهني تراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية والنفسية للمجتمع، وترتبط بين احتياجات المجتمع ومخرجات التكوين والتعليم المهني والتخصصات المهنية المقترحة، بالإضافة الى عدم وجود متابعة للتطورات التكنولوجية الحديثة في المجتمعات المتطورة والإفادة منها⁽¹¹⁾

ومن أسباب النظرة الدونية للتكوين والتعليم المهني هي النظرة الى الصانع والعامل لا تزال نظرة مختلفة، وبالتالي يتبعها إجماع الناس عن إحقاق أولادهم بمختلف مؤسسات التعليم المهني، الى جانب الغالبية العظمى من المقبولين في التعليم المهني ينتمون إلى

⁽⁹⁾ *ibid.*

⁽¹⁰⁾ بوعبدالله راجحي، دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل اصلاحات المنظومة التكوينية، المرجع السابق،

ص276-275

⁽¹¹⁾ منصور مجد على الايوبي، المرجع السابق.

مستويات اجتماعية فقيرة أو محدودة الدخل، بالإضافة الى عدم التوسع في التعليم المهني يعزى إلى السمعة السيئة لهذه المدارس واحتكار العمل اليدوي (12)

كما انه هناك نظرة إلى التعليم والتكوين المهني على أنه ليس له مسار التعليم الأكاديمي، بمعنى أن الطالب الذي لا يؤهله مستواه العلمي لإكمال التعليم في المسار الأكاديمي يمكنه أن يلتحق بالتعليم المهني، وذلك بالرغم من أن التعليم الأكاديمي والمهني هما أحد مسارات التعلم الثانوي، وأن التوجه له ناتج لحاجة المجتمع إلى القوى العاملة المؤهلة والمكونة والتي تحقق متطلبات التنمية.

وذلك راجع الى العادات والتقاليد التي تميل للتوجه نحو التعليم الأكاديمي الذي يحقق المكانة المرموقة للمتخرجين فيه، وعدم وعي المجتمع بأهمية التكوين والتعليم المهني، ودوره في إعداد القوى البشرية المكونة التي تحقق متطلبات التنمية، وذلك المستقبل المظلم للخريجين وندرة فرص العمل لهم، واضطرارهم للعمل كصبية في الورش المختلفة (13).

الى جانب غياب برنامج إعلامي متكامل لتوعية المجتمع وتوجيهه نحو أهمية التكوين والتعليم المهني، في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، بالإضافة إلى هيمنة التعليم الجامعي النظري والتطبيقي على أذهان خريجي المرحلة الثانوية وأولياء أمورهم، إذ لا تتجاوز نسبة المتخرجين بالتعليم المهني، من مجموع المتخرجين بمؤسسات التعليم العالي.

ولعل من أهم الأسباب التي أدت إلى ذلك اتباع سياسة الباب المغلق أمام خريجي التكوين والتعليم المهني؛ إذ لا يسمح لهؤلاء الخريجين إكمال دراستهم في الجامعات بعد إتمام دراستهم (14).

بالرغم من الإنجازات التي تحققت في مجال التوسع الكمي في التعليم العام في البلدان العربية منذ منتصف القرن العشرين؛ إلا أن الوضع العام للتعليم لازال متواضعا مقارنة بإنجازات دول أخرى حتى في بعض بلدان العالم النامي، وإذا كان الأمر كذلك بالنسبة للتعليم العام فإن التعليم المهني، ليس أفضل حالا، والنظرة لا تزال سلبية لهذا

(12) خليل عبد الفتاح حماد، سمية سالم النخالة، مشكلات التعليم المهني في محافظات غزة كما يراها المعلمون،

مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، 12-13 أكتوبر 2008، ص 2

(13) خليل عبد الفتاح حماد، سمية سالم النخالة، المرجع السابق.

(14) منصور محمد علي الايوبي، المرجع السابق.

النوع من التعليم ومؤسساته، حتى أن معظم من يلتحق بهذا التعليم هم من الذين لا يتمكنون من الاستمرار في مؤسسات التعليم العام، أو ممن قد تضطره ظروفه للبحث عن تأهيل سريع وعمل يمكنه من معالجة ظروفه الاقتصادية والاجتماعية (15)

وان ضعف الاقبال علي التكوين والتعليم المهني ونظرة المجتمع الية سلبية كونه خيار من لا خيار له بسبب محدودية تجسيرة مع مراحل التعليم اللاحقة، محدودية القدرة على بناء المكونين لمواكبة المستجدات التقنية وهذه الميزة تعني ان راس المال البشري المهني والتقني من المكونين غير قادر على الاعداد الذهني للمتدربين للتعامل مع تقنيات الآلات ذات التغير السريع ، كما انها تعني ان اساليب التكوين لاتزال تعتمد على التلقين لموضوعات محددة سلفا وهذا ما تجاوزه الدول المتقدمة والاسيوية مع بداية العقد الاخير للقرن العشرين (16)

نتيجة النظرة العنصرية العرقية للتكوين المهني اذ اثبتت نتائج دراسة التي توصلت إليها بالفعل هي أن العرق والوضع الاجتماعي والاقتصادي، له تأثير بشكل كبير، اذ وجدت هذه الدراسة انه يتم توجيهه للتكوين المهني الطلبة السود في امريكا اكثر من توجهه البيض وهذا دليل على الميز العنصري والعريقي والطبقي الذي كان يمارس في امريكا (17)

ثانيا - مشكلات ربط مخرجات التكوين والتعليم المهني بعالم الشغل

1- مشكلة عدم وجود استراتيجية وسياسة وطنية في معظم الدول العربية:

عدم وجود استراتيجية واضحة، وان وجدت في اغلب الاحيان لا يتم تقويمها وقياس ادائها وتصحيح الانحرافات، الى جانب تعدد الحاكمية في القطاع العام وغياب المنافسة بالمخرجات، وضعف مساهمة القطاع الخاص سواء فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتكوين الحكومية او امتلاك وادارة مؤسسات تعليم وتكوين عدى الاردن ولبنان والسودان، واغلب مؤسسات التعليم والتكوين العائدة للقطاع الخاص تتجه الى

(15) زياد مجد ثابت، المثكلات الأكاديمية التي تواجه طلبة الأقسام المعنية بكلية مجتمع تدريب غزة، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، 12-13 اكتوبر 2008، ص 2-3

(16) منظمة العمل العربية، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، المرجع السابق.

(17) *Shih-Yu Cheng, Tracking, Expectations, and the Transformation of Vocational Education THEODORE LEWIS, Journal of American Journal of Education, University of Minnesota, National Central University, Taiwan, November 2006, p68-69*

التخصصات الاقل كلفة لذلك من النادر ان تكون هناك تخصصات هندسية او طبية او زراعية⁽¹⁸⁾ .

غياب استراتيجيات وطنية ورؤية عربية لمنظومة التكوين والتعليم المهني، في معظم الأحيان، وكذلك غياب إطار عام للسياسات توجه نشاطاته وتطويره تعمل على تقييم نواتجه ومخرجاته، الى جانب تعدد الوزارات والهيئات والجهات التي تتولى مهام وبرامج التكوين والتعليم المهني، وهذا يجعلها منظومات مجزأة ومبعثرة من حيث الحاكمية والإدارة، وبخاصة في ضوء ضعف التنسيق بينهما، منظومة التكوين والتعليم المهني حكومية مركزية في الغالب⁽¹⁹⁾،

وتعتمد بشكل رئيس على قوى العرض من العمالة، وضعف مشاركة القطاع الخاص في حاكمية منظومة التكوين والتعليم المهني، أو في ادارتها، أو في التعامل الرشيد مع نواتجها ومخرجاتها، وقصور التشريعات ومحدودية المرونة الإدارية وتقويض الصلاحية على مستوى المؤسسة التعليمية، وافتقار المؤسسة التعليمية لأدوات الإدارة الحديثة، مثل: التخطيط الاستراتيجي، والتخطيط الإجرائي، ومعايير الأداء، وتقنيات المعلومات، وإدارة الموارد البشرية وتميئتها ضمن منظومة متكاملة، مما يحد من قدرتها على أخذ المبادرات لمواكبة التطورات في مجالات عملها ويعيق نشاطاتها في مجال التكوين المستمر والتواصل مع المجتمع، وضعف آليات المتابعة والتقييم مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات⁽²⁰⁾.

ان تعدد جهات الأشراف على مؤسسات التعليم المهني، منها وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الصحة، ووزارة العمل، والقطاع الخاص، دون وجود تنسيق حقيقي أو تعاون يذكر، قد تكون هناك مزايا لمثل هذا الإشراف المتنوع، مما انعكس على ضياع الجهود والطاقات المنفذة، والنفقات الباهظة نتيجة ازدواجية الجهات المشرفة⁽²¹⁾ .

فنظام التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي بحاجة إلى استراتيجية إصلاح شاملة تستوعب جميع قطاعاته، كما يعاني من عملية تشرذم فيما يتعلق بعدد المؤسسات التي تقدم التعليم والتدريب⁽²²⁾

(18) منظمة العمل العربية، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، المرجع السابق.

(19) منذر واصف المصري، الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق.

(20) المرجع السابق

(21) منصور مجد على الابويي، المرجع السابق.

(22) المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF)، المرجع السابق.

2- مشكلة التمويل مؤسسات التكوين والتعليم المهني:

يعتمد تمويله على الحكومات غالباً وضعف الدعم الحكومي، ان الانفاق الحكومي العربي على التعليم في مطلع التسعينات من القرن الماضي بلغ 6.4% من الناتج المحلي الاجمالي وهو اعلى مما انفقته الدول الصناعية لذات الفترة حيث بلغ نسبة انفاقها 6% ودول العالم الثالث 3.2%⁽²³⁾

ولا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتكوين المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تكوين المكونين لزيادة تأهيلهم باستثناء الأردن ومصر، ونمطية التخصصات والمناهج التكوينية ومحدودية البرامج التكوينية التي تنفذ لصالح حقل العمل وهذا يعني ان مخرجاتها تعد لاكثر من مهارة في مجال التخصص وهي ميزة حميدة الا انها تحتاج الى تكوين ومدربين جيدين الى جانب ضعف المرونة بالنظم التعليمية عدى الاردن ولبنان والجزائر⁽²⁴⁾

سيبقى القطاع الخاص عازف عن الاستثمار بالتعليم والتكوين المهني، لارتفاع كلفة من جهة وعدم قدرة الملتحقين بهذا التعليم على تحمل نفقات الدراسة ما لم تساهم الدولة بجملة حوافز، للاستثمار التعليمي المنتج للقطاع الخاص في مؤسسات التعليم والتكوين المهني ضمان تجويد مخرجات التعليم وموائمتها مع احتياجات سوق العمل⁽²⁵⁾

3- مشكلة عدم تنوع مخرجات التكوين والتعليم المهني:

ورغم الأحداث المتسارعة للتغيرات التقنية في كل المجالات واقتراب نهاية العقد الاول للألفية الثالثة فان مخرجات التعليم والتكوين في الوطن العربي، لاتزال غالبيتها من الاختصاصين العلوم التطبيقية منهم 20% بينما تصل الى 44% في ماليزيا وكوريا وأكثر من ذلك في الدول الصناعية المتقدمة.

ولم تحظى منظومات التعليم والتكوين والمهني بالإصلاحات الراسية والافقية والحاكمية لتمكينها من تجاوز او تقليص الفجوة بين المخرجات الكمية والنوعية وواقع المهن والمهارات في سوق العمل، ومما يزيد الامر تعقيدا ان الدول العربية مستوردة للتقنية وهذا يعني مضاعفة الحاجة الى التكوين، ومن الخبرة نجد ان الفجوة الزمنية لرفع

(23) علي خليل إبراهيم التميمي، دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة واحتياجات سوق العمل بين مخرجات التدريب، الندوة القومية مؤسسات التدريب العربية مقدم إلى منظمة العمل العربية، 8-10 نوفمبر

القاهرة 2009، ص 3-5

(24) منظمة العمل العربية، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، المرجع السابق.

(25) علي خليل إبراهيم التميمي، المرجع السابق.

قدرات مخرجات التعليم والتكوين في الدول العربية تأخرت بحدود ربع قرن عن الدول المتقدمة والاسيوية لمواجهة التحديات وهذا سيؤدي الى تفاقم معدلات البطالة والبطالة المقنعة واستمرار اشغال غالبية فرص العمل المتاحة بالعمالة الاجنبية خصوصا في الدول العربية المصدرة للاستثمار، وازاء هذا الواقع فان ضرورة تبني القطاع الخاص للتعليم والتكوين المهني اصبح ضرورة وطنية وقومية لان القطاع العام حقق هذا الواقع الغير مرضي عنه على مدى قرن من الزمن⁽²⁶⁾

إن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية اتجاه العمالة الاجنبية يؤشر الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي والتكويني ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتكوين المهني في الدول العربية، وستضل معدلات البطالة العربية اخذة بالارتفاع مالم تتم موائمة مستويات وجودة مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل وبنسب 20% جامعي، 60% تقني، 20% مهني⁽²⁷⁾.

من بين الأسباب الأساسية لضعف تطور التعليم والتكوين المهني في الدول العربية هي انعدام المنافسة للقطاع الحكومي بسبب غياب القطاع الخاص وعدم اعتماد نظام جودة لقياس موائمة المخرجات مع سوق العمل وضعف قدرات راس المال البشري للمدربين والمشرفين.

4- مشكلة تدني كفاءة مخرجات التعليم والتكوين المهني في الوطن العربي

يرجع الى المناهج ومعدات التكوين ولكي نحدد الاسباب الرئيسية لابد من تحديد اركان العملية التكوينية والتي تتكون من المنهج والمكون والمتكون والبنية التحتية والادارة هذه العوامل مجتمعة منتجها المتكون، ويعتقد ان ثورة المعلومات مكنت كل المتخصصين بالحصول على افضل ما يريد من المناهج الجاهزة والمجربة او هناك من يستطيع صناعتها من اي مكان في العالم وفعلا استفادت الدول العربية كثيرا من هذه الفرص، وصحيح النقد احيانا الموجة للمناهج ولكن الحقيقة تكمن في ضعف التنفيذ، والمناهج قد تكون سبب ولكنها ليست السبب الرئيسي⁽²⁸⁾،

اما البنيات التحتية ونعني بها تجهيزات المعامل والورش والبيئة التعليمية فان اغلب الدول العربية تستخدم تقنيات متقدمة ولكن اغلب مخرجاتها غير راضية عنها تلك الدول

(26) علي خليل إبراهيم التميمي، المرجع السابق.

(27) المرجع السابق.

(28) المرجع السابق.

نفسها والنقد المتكرر للتجهيزات لا ينطبق على كل الدول العربي، اما المتكون فانة في الغالب يدخل الى التعليم والتكوين المهني مرغما لإسباب اجتماعية تاريخية بالمجتمع العربي وساهم متخذي القرار بتغذية الموضوع وتضخيمه، بسبب عدم تكامل مراحل الدراسة بهذا النمط التعليمي، والدول المتقدمة كان لديها نفس هذه المشكلة وتجاوزت الكثير منها⁽²⁹⁾.

الى جانب عدم وجود القبول الاجتماعي للتعليم المهني، وغير واقعي، والدولة التي ترغب في استيراد تعليم مهني أجنبي ونظام التدريب يجب أن يأخذ في الاعتبار الظروف الإطارية الحالية بالإضافة إلى الظروف الخاصة به أهداف تعليمية واجتماعية واقتصادية، إن إصلاح أنظمة التعليم مهمة معقدة التي تحتاج إلى دراسة شاملة وصبر كبير، ومن الأفضل رؤيتها على أنها ذات اتجاهين العملية، مما يتيح للطرفين فرصة التعلم من أحدهما الآخر⁽³⁰⁾

اما المتكون وهو المشغل لكل ما نعينه بالمناهج والتكوين وتكوين الشخصية الذهنية القادرة على التعامل مع التقنية في التخصص للمتدرب فان اغلبهم غير قادر على التعامل مع التقنيات الحديثة، بدليل ان معظم التقنيات الحديثة في مؤسسات التعليم والتكوين المهني في الوطن العربي اما تستعين بمدرسين اجانب او تقبل بحد ادنى من كفاءة الاستخدام للتقنية او تتهالك تقنيات التكوين بالاندثار مع استخدام محدود⁽³¹⁾.

اما ادارة التعليم والتكوين المهني والتي اغلبها تحت مضلة القطاع العام والتي تعمل بدون منافسة مما جعلها مضمونة البقاء ولم تبحث كثيرا عن التميز والنجاح، بينما في الجانب الاخر سوق العمل يتطور ويبدع ويقوم بالاحلال والاستبدال التقني لينتج سلع وخدمات تمكنه من التنافس في السوق الدولية من حيث الجودة والكلفة وتحقيق الارباح وبتسارع كبير وكلما احتاج الى عمالة فلن يختار الا الاكفاء بغض النظر عن جنسة او عرقه، ومن هنا بدأت وتوسعت الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل ولو تفحصنا جيدا نجاح تجارب الدول المتقدمة والتجارب العربية الناجحة لوجدناها اكثرها في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام⁽³²⁾.

(29) المرجع السابق.

(30) Clemens Wieland, Germany's dual vocational training system: Possibilities for and limitations to Transferability, Journal of Local Economy, Vol 30(5), 2015, p577-583

(31) علي خليل إبراهيم التميمي المرجع السابق.

(32) المرجع السابق.

الفجوة وضعف الارتباط بين مقدمي التدريب المهني وسوق العمل يتحدى تصميم المناهج والأداء في الوظيفة. لذلك ، فإن تصميم المناهج المعتمدة على التدريب القائم على الكفاءة يعمل على تحسين جودة التعليمات من خلال المدربين ذوي الخبرة ومقدمي التدريب هي التدخل الممكن لسد الفجوة⁽³³⁾ .

ان تطور مخرجات التعليم والتكوين المهني في الدول المتقدمة وعدد غير قليل من الدول النامية ومنها عربية تحقق بفضل المنافسة، والقطاع الخاص هو الأكثر فاعلية بها لان جودة مخرجاته تضمن له تحقيق الأرباح من خلال زيادة اقبال المتكويين على مؤسساته، اما القطاع العام فانه ممول من الحكومة بغض النظر عن عدد المدخلات ونوع وجودة المخرجات.

فان غياب المنافسة للقطاع الخاص وانفراد القطاع العام بالتعليم والتكوين المهني وضعف راس لمال البشري القائم بالتكوين والإدارة هي الأسباب الرئيسية للفجوة بين تنوع وجودة مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل في اغلب الدول العربية⁽³⁴⁾.

بناءً على قوة الروابط بين التعليم المهني والتوظيف، ويحكمها على التوالي منطق التوظيف "ومن خلال" منطق التعليم والتكوين من المتوقع أن يكون التأثير المهني أقوى في الأنظمة التي يحكمها منطق التوظيف في لهولندا.⁽³⁵⁾

5- مشكلة ارتفاع معدلات البطالة لخريجي التعليم والتكوين المهني:

ترتفع معدلات البطالة بين مخرجات التعليم والتكوين المهني اكثر من الاميين فترتفع عشرة أضعاف في مصر وخمسة أضعاف في المغرب وثلاثة أضعاف في الجزائر، بسبب تدني المستويات التعليمية وضعف الخبرة، وينعكس ذلك في انتاجية العمالة العربية التي لا تتجاوز 0.7% مقابل 5.3% في شرق اسيا، وبلغت نسبة العمالة العربية 23% تقريبا من العمالة الاجنبية في دول مجلس تعاون الخليج العربي، وفي الوقت الذي تتزايد نسب العمالة الاجنبية في دول الخليج العربي فان مواطنيها يعانون من البطالة فمثلا البحرين حسب بيانات سنة 2002 كان معدل البطالة لمواطنيها 13-16%

⁽³³⁾ Basanti Roshan Pradhan Shrestha, VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING GRADUATES: CHALLENGES IN PRACTICAL SKILLS TO THE JOB MARKET, B.R.P. Shrestha (2016) Int. J. Soc. Sc. Manage. Vol. 3, Issue-3:p 141-145

⁽³⁴⁾ علي خليل إبراهيم التميمي، المرجع السابق.

⁽³⁵⁾ Cristina Iannelli and David Raffe, Vocational Upper-Secondary Education and the Transition from School, European Sociological Review, VOLUME 23, NUMBER 1 , 2007, p 49-63

بينما كانت نسبة العمالة الاجنبية فيها 59%، وعدد غير قليل من العاملين من مواطنيها يعملون بوظائف اقل من مستويات تعليمهم.

وبموجب قوانين العمل والاتفاقيات الدولية فان فرص العمل للأكفأ تعليماً والاكثر خبرة بغض النظر عن جنسية او عرقه لان الاقتصاد تحول من الاعتماد على العمالة الرخيصة إلى نموذج مؤسس على الانتاجية العالية والقيمة المضافة، والعمالة الوطنية لا مكان لها اذا لم تساهم في تطوير الاقتصاد لا بل تبطئ من نموه ومن ضمن الأسباب التي تساعد على تنامي ظاهرة البطالة في دول مجلس التعاون لبلدان الخليج العربية اختلال التوازن بين مخرجات التعليم والتكوين المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل المتغيرة بسرعة.

إن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين مخرجات التكوين المهني، يؤشر الهوة الكبيرة بين التأهيل التدريبي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتكوين المهني، مما يتطلب العمل على رفع قدرات العمالة العربية بوسائل عديدة من بينها إصلاح منظومة التعليم والتكوين المهني، وجعلها جاذبة للشباب من خلال جذب القطاع الخاص للمساهمة الفاعلة بالتكوين بصيغ استثمارية ومشاركة للمؤسسات التكوينية الحكومية لمعالجة البطالة⁽³⁶⁾

تتركز البطالة عند الشباب بين المتعلمين نتيجةً لعجز الإقتصادات العربية في خلق وظائف كافية تتماشى مع الزيادة السنوية في القوة العاملة، هذا يشير الى الفجوة بين النظام التعليمي واحتياجات ومتطلبات سوق العمل من حيث المهارات، وغياب الخدمات والبرامج الداعمة لربط الباحثين عن العمل مع سوق العمل من حيث الارشاد المهني والتدريب.⁽³⁷⁾

ويمثل خريجو مؤسسات التعليم المهني دون المتوسط أكثر العاطلين عن العمل في الوطن العربي، وبالرغم من أن التعليم المهني يتم على مدار العامين الدراسيين السابقين للتخرج من المدرسة إلا أنه لا يؤهل الطالب للالتحاق بالجامعة، ويشمل التكوين والتعليم المهني تخصصات تجارية وصناعية وزراعية ولكنه يعاني من ضعف المحتوى وتدني المستوى مقارنة بالتعليم الثانوي العام الذي يؤهل للدراسة الجامعية.

(36) علي خليل إبراهيم التميمي، -المرجع السابق.

(37) ماري قعوار، آثار الأزمة الاقتصادية على تنمية المهارات والقدرة التشغيلية لدى الشباب في المنطقة العربية، ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، المنظمة العمل العربية المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني بالمملكة العربية السعودية ، الدوحة، قطر، 15- 16 نوفمبر، 2008، ص10

ويعاني معظم خريجي مدارس ومعاهد التعليم المهني من البطالة ويضطرون في أغلب الأحيان للقبول بالوظائف التي يتيحها القطاع غير الرسمي والتي عادة ما تكون بعيدة كل البعد عن مجال دراستهم، ومن أهم المشاكل التي يواجهها خريج مؤسسات التكوين والتعليم المهني هي افتقار نظام التعليم لقنوات شرعية تمكن الخريج من التنقل بين المؤسسات التكوينية المختلفة والاستفادة من إمكانيات جديدة بعد التخرج.

كما يفتر التعليم المهني في الوطن العربي إلى التدريب العملي وهو ما يجعل الخريج عاجزاً عن تلبية احتياجات سوق العمل والقطاع الخاص، وكثيراً ما يتم تعويض هذا النقص من خلال دورات تدريبية تنظمها شركات القطاع الخاص، إلا أن ذلك يؤدي في بعض الأحيان إلى تضيق دائرة التخصص، أما المشكلة الثالثة فهي غياب إطار وطني للمؤهلات يجمع المؤهلات المختلفة ويخلق نوعاً من الشفافية التي تسهل عملية الاعتراف بهذه الشهادات في دول أخرى.⁽³⁸⁾

وتكمن مشكلة خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهني الأساسية في عدم مطابقة المهارات التي يكتسبونها لتلك المطلوبة في سوق العمل، وتنعكس هذه المشكلة التي رصدتها وناقشتها الجهات المعنية في الوطن العربي سلباً على مهارات العمالة التي تسعى للهجرة.

لقد تخرج معظم العاطلين عن العمل في الوطن العربي من نظام تعليمي أخفق في إمدادهم بالمهارات والكفاءات التي تمكنهم من المنافسة في سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي⁽³⁹⁾ ولا تزال هناك مشاكل في سوق العمل حيث يواجه الخريجون المهنيون صعوبات في نقل تعلمهم، وتكوينهم ومهاراتهم، إلى جانب الاهتمام بعدد مؤسسات التكوين والتعليم المهني وليس هناك اهتمام بنوعية وجودة مخرجاته⁽⁴⁰⁾ لذلك نجد نسبة عالية جداً من المتدربين في القوى العاملة يظلون عاطلين عن العمل مما يعكس نقص استخدام الموارد البشرية رغم أن العائد من التكوين والتعليم المهني أعلى من العائد من التعليم الثانوي العالم⁽⁴¹⁾

(38) المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF)، إسهامات تنمية الموارد البشرية في سياسة الهجرة بمصر، ديسمبر 2007، ص 14-17

(39) المرجع السابق، ص 7-8

(40) Tushar Agrawal, Vocational education and training in India: challenges, status and labour market outcomes, *Journal of Vocational Education and Training* Vol. 64, No. 4, December 2012, 453-474

(41) Tushar Agrawala and Ankush Agrawalb, Vocational education and training in India: a labour market perspective, *Journal of Vocational Education & Training*, University of Newcastle, Australia, 21 March 2017, p2-3

ويمكن تلخيص فجوة المهارات في ثلاثة عوامل: أخلاقيات العمل والمعرفة المتخصصة والمهارات العامة⁽⁴²⁾ انسحب البعض الآخر من التعليم والتدريب وتوظيف، وفقاً لبيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2013)^(*) (43)

فيما يتعلق باستخدام مفهوم الكفاءة في تطوير التعليم والتدريب المهني في إنجلترا، وفرنسا وألمانيا وهولندا، الغرض هو حول استخدام مفهوم الكفاءة في أنظمة التعليم المهني داخل ادول الاربعة، ولاحظ عدم وجود تعريف متماسك لمفهوم الكفاءة، وعدم وجود علاقة رأس برأس بين الكفاءة والأداء، الفكرة المضللة بتوظيف مفهوم الكفاءة يقلل من قيمة المعرفة، وصعوبات تصميم التعليم القائم على الكفاءة المبادئ على مستوى المناهج وطرق التدريس، التقليل من أهمية التنظيمي عواقب التعليم القائم على الكفاءة، والعديد من المشاكل في مجال الاختصاص تقييم⁽⁴⁴⁾

ثالثاً- دور التحليل المهني في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:

1- التحليل المهني ومدخلات ومخرجات التكوين المهني:

التحليل المهني عملية منهجية يتم من خلالها تحليل المهنة إلى أجزاء أو وحدات مستقلة تشكل مجموعها المهام المطلوب من شاغل تلك المهنة أو العمل تنفيذها، ومن ثم يصار إلى تحليل تلك المهام إلى خطوات أو واجبات تصف التسلسل المنطقي لأداء كل مهمة من المهام ومن ثم يصار إلى حصر المهارات التي يتطلب من المؤدي اتقانها كي يتسنى له تنفيذ كل خطوة أو واجب من الواجبات التي تندرج في إطار كل مهمة من

(42) Abdullah Baqadir , Fiona Patrick and George Burns, Addressing the skills gap in Saudi Arabia: does vocational education address the needs of private sector employers? *Journal of Vocational Education and Training Aquatic Insects*, Vol. 63, No. 4, December 2011,p 551-561

(*) معدلات بطالة الشباب هي الآن أعلى من 35 ٪ في بلدان مثل البرتغال وإيطاليا وما فوقها 50٪ في إسبانيا واليونان ، بينما لا يزالون أقل من 10٪ في دول مثل ألمانيا وسويسرا والنمسا. نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24) في لا العمالة ولا التعليم (NEET) في عام 2012 تراوحت من 4 إلى 7 ٪ في هولندا والدنمارك وسويسرا وما يصل إلى 18٪ أو أكثر . للاطلاق اكثر من خلال المرجع التالي

Werner Eichhorst, IZA Núria Rodríguez-Planas, Queens College of CUNY and IZA Ricarda Schmid, and IZA Klaus F. Zimmermann, A Roadmap to Vocational Education and Training in Industrialized Countries.

(43) Werner Eichhorst, IZA Núria Rodríguez-Planas, Queens College of CUNY and IZA Ricarda Schmid, and IZA Klaus F. Zimmermann, A Roadmap to Vocational Education and Training in Industrialized Countries. Published: Industrial and Labor Relations Review, 2015, Vol. 68 (2)p, 314-337

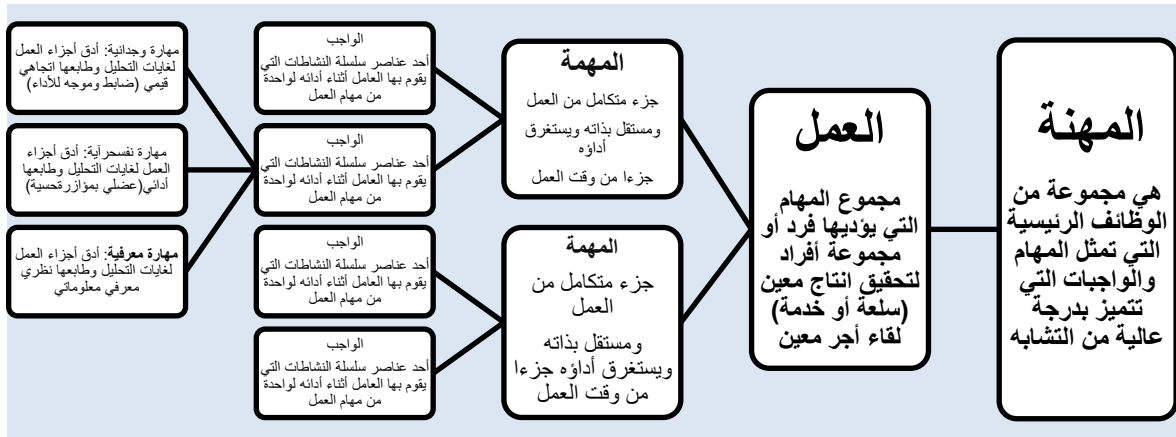
(44) Martin Mulder a, Tanja Weigelb and Kate Collinsa, Tanja Weigelb and Kate Collinsa, The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states: a critical analysis. *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 59, No. 1, March 2007, pp. 67-88

المهام، ومن ثم يتم تحديد مجال كل مهارة من المهارات، والتي ستندرج كل مهارة من المهارات تحت مجال واحد من المجالات المعرفية والنفس حركية والوجدانية⁽⁴⁵⁾ ومن الجدير بالملاحظة أن عملية التحليل المهن او تحليل العمل تدخل في صميم جهد وطني لتصنيف وتوصيف المهن، حيث يشكل التحليل في مراحل المتقدمة مرحلة أساسية من مراحل إعداد أدلة التصنيف والتصنيف المهني، والتي ستشكل بدورها في مرحلة لاحقة أحد أهم مصادر المعلومات اللازمة لاستكمال مراحل التحليل لغايات تطوير البرامج التكوينية بوجه عام، وتقييم الاحتياجات التكوينية في بعدها النوعي

2- منهجية التحليل المهن :

كما أسلفنا في التعريف يتم تحليل المهن الى اعمال والعمل إلى مهام والمهام إلى واجبات والواجبات إلى مهارات حسب المخطط⁽⁴⁶⁾ الآتي:

الشكل (9) مخطط تحليل المهنة



المصدر: Abdelbasit Saleh ,Name of sector project:

لهذا نجد اعتمد⁽⁴⁷⁾ التصنيف العربي المعياري للمهن اعتمد على مفهومين أساسيين كخاصية تشابه للتصنيف: مفهوم نوع الشغل المؤدى أو العمل، ومفهوم المهارة، يمثل مفهوم العمل الوحدة الإحصائية الأساسية في التصنيف العربي المعياري للمهن، ويعرف بأنه مجموعة المهام والواجبات التي يؤديها الشخص، ويتقاضى عنها أجراً، أو تولد له

(45) Abdelbasit Saleh ,Name of sector project: **Regional cooperation between selected Arab countries in the field of TVET Author ,The Application of Arab Standard Classification of Occupations in the development occupational profiles & curricula Practical Manual, Published by: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH ,Syria, 2011, P17**

(46) Abdelbasit Saleh ,Name of sector project: **Regional cooperation between selected Arab countries in the field of TVET Author ,The Application of Arab Standard Classification of Occupations in the development occupational profiles & curricula Practical Manual, Published by: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH ,Syria, 2011, P17**

(47) *ibid.*

دخلا (التشغيل الذاتي)، ويعد العمل جزءا من المهنة، إذ تتضمن المهنة مجموعة من الأعمال المتجانسة في طبيعتها والمتفاوتة في مستوى المهارة، أما المهارة فتعرف في هذا السياق بأنها القدرة على أداء مهام وواجبات عمل محدد بدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل⁽⁴⁸⁾،

أما تعريف المهنة، بأنها مجموعة من الوظائف الرئيسية التي تمثل المهام والواجبات التي تتميز بدرجة عالية من التشابه، قد يرتبط الشخص بمهنة واحدة خلال وظيفته الرئيسية التي يؤديها في الوقت الراهن، أو في وظيفة عمل بها سابقا. وتصنف الوظائف حسب المهن وبناء على نوع العمل المنجز أو الذي سينجز، والمعايير الأساسية المستخدمة لتحديد نظام المجموعات الرئيسية والفرعية والثانوية والفئات، هي "مستوى المهارة" و"التخصص في المهارة" المطلوبة لأداء المهام والواجبات بكفاءة لهذه المهن، خلال عملية جمع وتجهيز الإحصاءات المصنفة حسب المهنة (على سبيل المثال للاستخدام في مجالات مثل تحليل سوق العمل، والتخطيط التربوي وتخطيط الموارد البشرية، والصحة المهنية والسلامة وتحليل الأجور، الخ)، ينبغي لكل بلد أن يسعى إلى تجميع البيانات التي يمكن تحويلها إلى نظام التصنيف الدولي المعياري للمهن، لتسهيل الاستخدامات الدولية ومقارنة المعلومات المهنية⁽⁴⁹⁾

3- علاقة التحليل المهني بتصميم المنهاج التكوينية:

ويوصى بتحديد الوصوف المهنية بطريقة شمولية تبين المهام الرئيسة لكل تخصص مهني مثل فني كهربائي بدلا من كهربائي منازل او كهربائي اجهزة منزلية، فمن الأنسب استخدام مهن ذات وصف واسع والذي يشير بشكل مباشر إلى مهام العمل وعمليات العمل الرئيسية لمهنة ما.⁽⁵⁰⁾

أما اليوم فتصميم المنهاج المعاصر يجب أن يشمل تحديد الكفايات، وأهداف التّعلّم، وسياقات التّعلّم والتكوين، وأساليب ومواد التعليم والتّعلّم بما في ذلك التقييم، بالإضافة إلى الترتيبات الخاصة بتكوين (بتدريب) المعلمين و المكونين (المدرسين).

(48) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، منظمة العمل

العربية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18، يناير 2010، ص

(49) المجلس الاعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، دليل الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير مناهج التدريب

والتعليم المهني والتقني، دولة فلسطين، 2018، ص 29

(50) المرجع السابق.

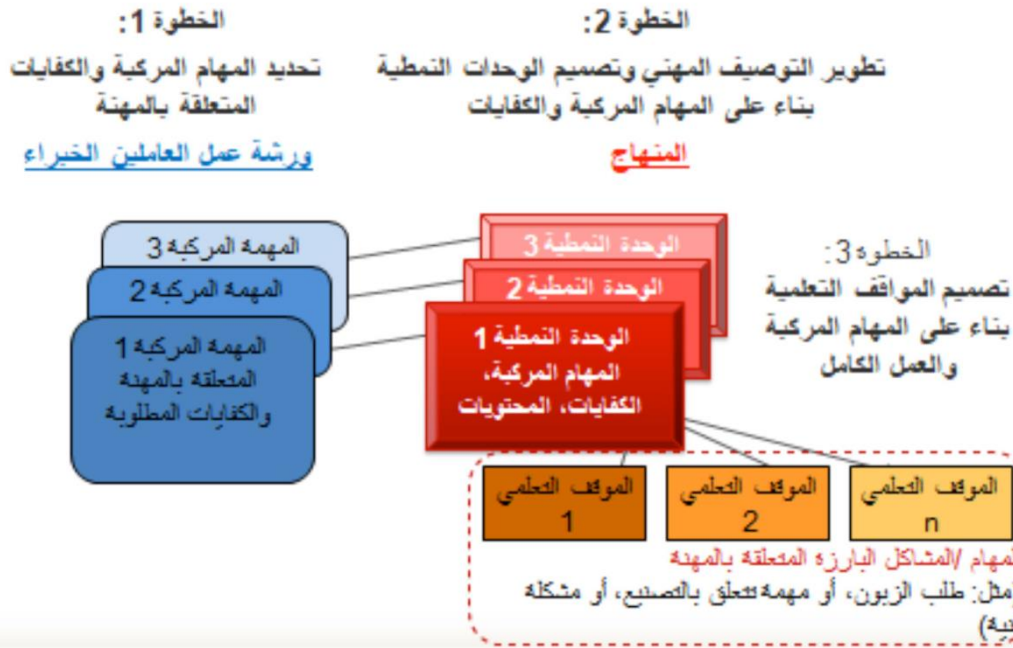
إنّ من اهم الاهداف للمنهجيات المبنية على الكفايات والمرتبطة بسوق العمل هو: ربط منهاج التكوين والتعليم المهني بنشاطات العمل الحقيقية والمهارات، والمعرفة، والمواقف والسلوكيات المطلوبة لأداء العمل.

وهكذا تستمد سياقات التّعلّم والتكوين من المنطق الخاص بأنظمة العمل وأفعال الأخصائيين الذي يقومون بأداء هذا العمل بشكل مهني، إحدى هذه المنهجيات والمعرفت بها دوليا لتحديد مهام العمل الحقيقية والكفايات، هي ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء، والتي من بياناتها ومخرجاتها يمكن تصميم الوحدات النمطية ووحدات التّعلّم التي تشكل المنهاج⁽⁵¹⁾

وبالتالي أنّها منهجية شاملة ومبدعة، حيث أنها تشتمل على مفهوم تربوي موضح بشكل جيد يشير إلى نهج المهام المركبة، والتّعلّم المبني على المشاكل والموجه بحسب الأفعال، ويقوم بناء على الكفايات والسياقات في الوحدة النمطية المستمدة من المهام المركبة، في هذا التّعلّم يتم تصميم مواقف التّعلّم، حيث أنّ مواقف التّعلّم هذه تبدأ بمهام أو مشاكل عمل حقيقية، مما يجعلها ذات قيمة مركبة وبالتالي تشكل تحدي للمتكونين، إنّ اتقان هذه الأوضاع بنجاح يؤدي الى تطوير الكفايات، ويجعل تصميم أي عملية تعلم ضمن إعدادات التكوين والتعليم المهني بحيث يقوم أي متعلّم مبتدئ بالتطور تدريجياً إلى خبير في مجاله، وهذا يتطلب اختيار ترتيبات التّعلّم المتعلقة بالعمل والتي تدعم تطوير الكفايات.

ويتم توضيح الصلة بين التحليل المهني، وتصميم المنهاج وتصميم مواقف التّعلّم من خلال الشكل التالي:

الشكل (10): الصلة بين التحليل المهني، وتصميم المنهاج وتصميم ممارسات التكوينية⁽⁵²⁾



ان المفهوم تحليل المهن في كثير من الدول، يتم التعبير عن المتطلبات الخاصة بمهنة ما في وثائق معينة أو وصوف محددة من قبل سوق العمل أو منظماته ومؤسساته، وفي كثير من الأحيان، يتم التعبير عن ذلك على شكل معيار مهني او وصف مهني. ويتم استخدام مصطلح الوصف المهني والمعيار المهني، لتحديد مجال المهام المرتبطة بمهنة محددة أو انه يبين الواجبات التي ينبغي أداؤها من قبل شخص ما ليعمل بنجاح في مهنة محددة، كما يمكن للوصف المهني والمعيار المهني تحديد المعرفة والمهارات التي يجب أن يمتلكها العاملون لإظهار وعرض كفايتهم في المهنة. ويمكن فهمها على أنها الرابط الأساسي بين متطلبات التوظيف الخاصة بمكان العمل وتنمية رأس المال البشري، ويتمثل ذلك في برامج التكوين والتعليم المهني⁽⁵³⁾

رابعا- دور المعايير المهنية في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:

1- مفهوم المعايير المهنية (الكفايات المهنية):

كما يطلق عليها أحيانا، المعايير الأدائية أو الكفايات المهنية، هي مراجع قياسية يمكن استخدامه لتقييم مدى امتلاك الفرد للمهارات والمعارف، اللازمة لأداء العمل الذي

(52) المرجع السابق، ص36

(53) المرجع السابق، ص53

يمارسه أو يرغب بممارسته، مما يستدعي أن يكون المعيار المهني محدداً وقابلاً للقياس، ويعكس خصائص العمل ومتطلباته.

ويرتبط مفهوم المعايير المهنية ارتباطاً وثيقاً بالاطار الذي يمارسه التصنيف والتوصيف المهني من ناحية، وبمفهوم النوعية والمواءمة في التعليم والتكوين المهني، ومتطلبات المهنية لسوق الشغل من ناحية أخرى، ويمكن القول بشكل عام نتيجة لذلك أن التصنيف والتوصيف المهني يوفر القاعدة والاطار العام لرسم المعايير المهنية التي تراعي تحقيق عنصري النوعية والمواءمة في المهام المختلفة التي يتضمنها العمل والمهنة⁽⁵⁴⁾

وتقوم المعايير المهنية بالتوصّف وتحدد المهام والواجبات والمهارات، الأداء⁽⁵⁵⁾، مستهدفاً إنجاز المعايير المهنية وتطويرها لكل المهن ووفقاً للتصنيف العربي المعياري للمهن⁽⁵⁶⁾.

إذ قام مركز الاعتماد وضبط الجودة في الأردن بإعداد معايير مهنية لعدد من المهن، ويواصل المركز عملية إعداد المعايير المهنية لمهن أخرى بدعم من الاتحاد الأوروبي، وتتراوح نسبة ممثلي القطاع الخاص من العمال المهرة والممارسين للمهنة في لجان إعداد المعايير المهنية ما بين الثلث إلى النصف، ويقومون بقيادة لجان إعداد، ويأتي بقية أعضاء اللجان من منظمات أصحاب العمل، وغرف الصناعة والتجارة، إضافة إلى ممثلين عن الجهات الحكومية المزودة للتكوين (للتدريب).

أما في بريطانيا فالمعايير المهنية هي المعايير المهنية الوطنية للمملكة المتحدة والتي تحدد المقاييس المعيارية لمعايير الأداء التي يتوقع من الأفراد في المملكة المتحدة، تحقيقها في عملهم، والمتمثلة بالمعارف والمهارات والاتجاهات السليمة، التي يحتاجونها لأداء العمل بفعالية،

إن تشريعاً المعايير البريطانية هي المعايير التي تضعها وتنتجها مجموعة المعهد البريطاني بموجب المرسوم الملكي، والذي يحدد إطار عمله مذكرة التقاهم الموقعة في العام 2002 ما بين المعهد البريطاني للمعايير وحكومة المملكة المتحدة ممثلة بهيئة المعايير البريطانية.

(54) وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي - الجزائر، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب (الجزائر، 15-17 نوفمبر 2009)، منظمة العمل العربية، ص 25-26

(55) المعايير المهنية البريطانية http://khaireng.blogspot.com/2019/08/blog-post_29.html

(56) المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق، ص 19

عرفت هيئة قطاع تنمية المهارات البريطانية المعايير المهنية بأنها نتائج أداء قابلة للقياس يُتوقع من الفرد العمل وفقاً لها في مهنة معينة، وبعد أن قام العديد من الموظفين في أرجاء المملكة المتحدة بتطوير هذا التعريف، أُضيف إلى التعريف الفهم المطلوب للأداء بكفاءة في أماكن العمل، وتتوفر مجموعة كبيرة من المعايير المهنية في المملكة المتحدة تغطي معظم القطاعات المهنية تقدر تقريباً بسبعة وعشرون ألف معيار نشط (57)

إنجلترا وألمانيا وفرنسا و تستخدم هولندا مفهوم الكفاءة في عملية تطوير التعليم المهني والتدريب. يتم تحديد الكفاءة في إنجلترا في سياق التدريب المهني الوطني مؤهلات؛ في ألمانيا ضمن اختصاص العمل والنهج المتبع في مجالات التعلم ؛ في فرنسا داخل التدريب و تقييم المهارات؛ وفي هولندا ، المفهوم هو يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتطوير هيكل تأهيل قائم على الكفاءة لكبار السن التعليم المهني الثانوي .(58)

مفهوم الكفاءة ضمن هذه البلدان المعنية. يمكن الاستنتاج أنه على الرغم من قدر معين من التنوع، على وجه الخصوص على المستوى الآلي ، هناك تقارب مفاهيمي كافٍ ضمن الأربعة(59)

2- دور المعايير المهنية في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:

- تساهم المعايير المهنية في تصميم برامج التعليم والتكوين المهني (60).
- تساعد المعايير المهنية في تحديد المهارات والمعارف المطلوبة للتكوين والتعليم المهني
- تساهم المعايير المهنية في تصميم الاختبارات المهنية وفحوص الأداء ومنح شهادات المستوى والتراخيص لممارسة العمل(61).
- تساعد المعايير المهنية في تحديد نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني.
- تحدد لنا المعايير المهنية متطلبات كل مهنة وخصوصيتها.

(57) المعايير المهنية البريطانية ، المرجع السابق.

(58) *Martin Mulder, Kate Collins ,The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states ,Article in Journal of Vocational Education and Training · March 2007,p114-115*

(59) *ibid.p118-119*

(60) وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق، ص 25_26

(61) المرجع السابق.

- تساعدنا المعايير المهنية في الاختيار والتوجه المهني للشباب ولمؤسسات التكوين والتعليم المهني
- يمكن استخدام المعايير المهنية كذلك لدى انتقاء العاملين وتشغيلهم في المنشآت، وتحديد مسؤولياتهم ومهامهم وعلاقاتهم مع العاملين الآخرين.
- وتساهم المعايير المهنية في التخطيط لسياسات منظومة التكوين والتعليم المهني
- وتساهم المعايير المهنية في رسم سياسات الأجور ومتطلبات الانتقال من عمل لأخر (62)
- تساعدنا المعايير المهنية في رصد التغير في عالم المهن ومتطلبات سوق العمل

خامسا- دور الوصف المهني في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:

1- مفهوم واهمية الوصف المهني:

مفهوم الوصف المهني: يعنى التوصيف المهني بتعريف كل عمل من الأعمال التي تم حصرها بموجب التصنيف المهني المعتمد، وبيان المهام والواجبات المشمولة، وتحديد الموقع الذي يشغله العمل في السلم المعتمد لمستويات المهارة، وهو السلم الذي يتضمن مستويات العمل المهني المختلفة (63).

اهمية الوصف المهني: يستولي الوصف المهني في برنامج إصلاح التكوين والتعليم المهني على الدور المركزي في دمج الطلب في سوق العمل والعرض المطلوب من مخرجات التعليم والتكوين ومواءمتهما، وبما أن كل وصف مهني يوفر وصفاً كاملاً ومختزلاً للمهنة ذاتها كما يتطلبها سوق العمل، يتم استخدامه لتحديد التحديثات والمراجعات المطلوبة للوصف المهنية المدرجة، والتي يتم إعادة صياغتها وتمثيلها فيما بعد في الوصف الصحيح للمهنة في التصنيف المهني.

وهذا الوصف المهني الصحيح يتم استخدامه أيضاً لربط كل مهنة مع مستوى المؤهلات المكافئ لها في الإطار الوطني للمؤهلات بحيث يشكل هذا الإطار الوطني للمؤهلات إطاراً لعمل مرجعي أو مصفوفة، تُمَايز بين عدد من مستويات من الكفاية حسب مستوى تعقيدها.

فمن خلال إيجاد مرجعية الوصوف المهنية ورصدها بحسب القطاع المهني في مصفوفة الإطار الوطني للمؤهلات يبرز تصور جديد حول الوظائف والمهن المطلوبة في

(62) المرجع السابق.

(63) منذر واصف المصري، المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية، المرجع السابق.

سوق العمل والمؤهلات المرتبطة بها، وكذلك فإنه من ضمن الوظائف الإضافية للإطار الوطني للمؤهلات، يتم الإشارة إلى مسارات التكوينية واضحة لكل مهنة في سوق العمل، ويتم الإشارة أيضا إلى متطلبات الكفايات والمؤهلات، الأفقية (التخصص) والعمودية (ذو مستوى أعلى).

إن كل وصف مهني مستمداً بشكل مباشر من المهام المركبة والكفايات الرئيسية للمهنة ومتوافق مع التصنيف المهني والإطار الوطني للمؤهلات، يعتبر هو الأساس لتطوير مناهج موجهة بحسب السوق ومبنية على الكفاية بالإضافة إلى المؤهلات المرتبطة بها.

توفر الوصوف المهنية صورة واضحة عن المهن أمام نظام التوظيف، وأنظمة التكوين، والمتكون، وبالتالي تعمل كأساس لتطوير المسارات الفردية التكوينية والمهنية⁽⁶⁴⁾

2- علاقة الوصف المهني بمدخلات ومخرجات التكوين المهني:

أ- علاقة الوصف المهني بمدخلات التكوين المهني:

تحقق الطريقة المعيارية لتطوير الوصوف المهنية في قطاع التكوين والتعليم المهني في ثلاثة أهداف رئيسية هي:

- توفير وصف موحد ومحدّث للمهن المطلوبة من قبل سوق العمل والتي يمكن ربطها بتصنيف واستخدامها للقيام بالتحديثات ذات العلاقة ضمن تصنيف .
 - توفير أساس مبني على الكفايات ومرتبطة بالعمل لتصميم مناهج التكوين والتعليم المهني ذات وحدات نمطية ومواقف التعلّم، وهكذا تكون المهام المركبة والكفايات التي تم تحديدها ملخصة في الوصف المهني وتشكل نظام الإسناد الخاص بالمنهاج.
 - توفير معايير موحدة ومصطلحات تتيح ربط المهن بالمؤهلات المناسبة وتدعم تطوير مسارات التعلّم والتكوين الشخصية والمؤسسية.
- ولهذه الأغراض الثلاث مجتمعة، يتم تحويل النتائج الموثوقة من ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء إلى وصف مهني معياري موحد⁽⁶⁵⁾

(64) المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق، ص19

(65) المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق.

يبين لمطوري المنهاج التكوين والتعليم المهني والمكونين، ما يتوجب على الموظف المستقبلي أن يكون قادراً على القيام به ويمكنهم من تصميم وتنفيذ برامج التكوينية لإعداد الطّلب للقيام بالمهام المهنية الموصوفة وتحقيق الكفايات المطلوبة لمزاولة المهنة⁽⁶⁶⁾.

ب- علاقة الوصف المهني بمخرجات التكوين المهني:

تمكن الوصف المهني اصحاب المشاريع من استقطاب واختيار القوى العاملة الخاصة بهم بشكل مستقل بناء على الوصف المهني المناسب لكل مستوى في قطاعاتها⁽⁶⁷⁾.

فمن خلال ربط كل وصف مهني بإطار ينتج مصفوفة من المهن ومستويات من المؤهلات الموافقة لها للاقتصاد الوطني والتي تبين الى أي مستوى (عمودي = أعلى من حيث المستوى، وأفقي = التخصص) يجب أن يكون أداء الموظف المستقبلي.

وعليه يمكن تطوير البرامج التكوينية التي تدعم تطوير الكفايات المطلوبة في كل مستوى، والتي تتفادى الفجوات أو الازدواجية في برامج التكوين على المستويات المختلفة، وهي كذلك تخدم كمسارات مترابطة للمتعلّمين للتقدم في التكوين والتعليم ومسيرة العمل المهنية، يمكن المتكويين من فهم العمل المستقبلي المطلوب أدائه في سوق العمل، كما ويدعم الوصف المهني المصحوب بإطار في تطوير خططهم للمتكويين والمسيرة المهنية⁽⁶⁸⁾.

يفيد الوصف المهني في بناء المعايير المهنية؛ إذ يعتبر المعيار المهني محكاً مرجعياً يستخدم كمرجعية موضوعية في تصميم المناهج والبرامج التكوينية/التعليمية واعتمادها، الاختبارات المهنية، واعتماد نتائجها، وإصدار اجازات ممارسة العمل المهني، ويشكل الوصف المهني الذي يتضمنه التصنيف العربي المعياري للمهن بعد التحقق من مواكبته للتغيرات والتطورات في سوق العمل مرجعية موضوعية لاشتقاق المعايير المهنية عبر تحليل الوصف المطور⁽⁶⁹⁾.

(66) المرجع السابق.

(67) المرجع السابق.

(68) المرجع السابق.

(69) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق.

يفيد الوصف المهني في تحديد الاحتياجات التكوينية الفردية: تتمثل الاحتياجات التكوينية الفردية في الفجوة المهارية بين المتطلبات المهارية للشغل (مواصفات التشغيل) وبين ما يتوافر لدى الفرد من مهارات (كفايات)⁽⁷⁰⁾ تحديد تأثير التدريب على المهارات الموجه نحو السوق على رضا وفعالية المتدربين في التدريب التقني والمهني⁽⁷¹⁾،

ويقصد بها الوظائف المهنية والحرفية، التي يتطلب شغلها تدريباً وتأهيلاً مهنيّاً وأو حرفياً في مراكز أو معاهد متخصصة، وتحدد المستويات المهنية وفقاً للسلم الفني للمهارات (مستوى محدد المهارات، مستوى الماهر، مستوى المهني) المعتمد وفقاً لأحكام قانون تنظيم العمل المهني⁽⁷²⁾ ويعمل التصنيف المهني(*) على تصنيف الوظائف،

(70) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق.

(71) Hassan Nalbandi end, S. Jafar Zonoozi, Determine the Impact of Market-orientated Skill Training on Satisfaction and Effectiveness of Trainees in Technical and Vocational Training: A Case Study in Western Azarbaijan Province, Iran, Dutch Journal of Finance and Management, ISSN: 2542-4750, March 15, 2019, p5

(72) دستور الاردن، المرجع السابق، ص36

(*) صدر التصنيف المهني العربي الموحد في عام 1989 وقد شهدت ميادين العمل العربية والعالمية منذ ذلك الوقت تطورات كمية ونوعية كبيرة، كما تأثرت بعوامل محلية وإقليمية ودولية عديدة، مما يستدعي جهوداً خاصة للتحديث والتطوير. ومن المعلوم أن مثل هذا المجهود يجري حالياً ضمن مشروع إقليمي يضم عدداً من الأقطار العربية بدعم من الحكومة الألمانية. ويمكن تلخيص متطلبات التطوير وعناصره بما يلي:

- تطوّر أعداد المهن والأعمال في سوق العمل، ومن مظاهر هذا التطوّر دخول مهن وأعمال جديدة وخروج أخرى تجاوباً مع المتطلبات التتموية. فبينما اشتمل التصنيف المهني العربي الموحد الحالي على ألف وستمئة عمل فقط، من المتوقع أن يرتفع هذا العدد من الأعمال إلى ثلاثة آلاف عمل تقريباً ضمن مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة.
- تطوّر مضامين المهن والأعمال وما تشتمل عليه من مهام وواجبات ومهارات، واتساع قاعدة هذه المهام والواجبات لتشمل مهارات الاتصال والمهارات العقلية العليا بالإضافة إلى مهارات العمل الأساسية تجاوباً مع متطلبات الاقتصاد المعرفي.
- تطور تقنيات وأساليب العمل، واتساع قاعدة الأئمة، ونمو الحاجة لزيادة الإنتاجية مما ينعكس على آليات العمل وبيئته وخصائص العاملين وقدراتهم.
- ضرورة توفير عنصر التواءم والتناسق مع التصنيفات المعيارية الدولية، في ضوء متطلبات العولمة، وبخاصة الاقتصادية منها، مما يستدعي استخدام لغة دولية مشتركة في تصنيف العمالة وتوصيف الأعمال.
- الحاجة للأخذ بعين الاعتبار الجهود الوطنية التي تمخضت في عدد من الأقطار العربية عن تطوير أدلة تصنيف وتوصيف مهني خاصة بها، مما يستدعي استثمار نواتج هذه الجهود والخبرات المتراكمة في تطوير التصنيف المهني العربي الموحد.

وتعرف الوظيفة بأنها مجموعة من المهام والواجبات التي يقوم بها او التي تؤدي من قبل شخص واحد، بما في ذلك صاحب العمل أو من يعمل لحسابه الخاص⁽⁷³⁾

سادسا- دور التصنيف للمهن في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:

1- مفهوم واهمية التصنيف المهني:

مفهوم التصنيف المهني: هو نظاماً لخصر مسميات الأعمال والمهن وترتيبها، وتبويبها في مصفوفات مهنية متدرجة هرمياً وفقاً لخاصية تشابه معتمدة بهدف توفير لغة تفاهم مشترك تتعلق بالهيكل المهنية للقوى العاملة، وتيسير⁽⁷⁴⁾، من خلال جمع معلومات سوق العمل، وحوسبة معلومات سوق العمل ومعالجتها، الى جانب تبادل معلومات سوق العمل، ومقارنتها على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، هذا بالإضافة إلى استخدامات أخرى منها: التشغيل، وبناء المعايير المهنية، وتحديد الاحتياجات التدريبية الفردية، وتطوير أدوات الإرشاد المهني⁽⁷⁵⁾

أهمية التصنيف المهني: الغاية من التصنيف المهني رصد التغيرات الطارئة على الهياكل المهنية والكشف عن المهن المستجدة أو المهن المندثرة، الإسهام في عملية إجراء التحديث المستمر على المهن كلما دعت الحاجة إلى ذلك⁽⁷⁶⁾ مما انعكس على تطور إعداد المهن والأعمال في سوق العمل، حيث شهدت أسواق العمل العربية اندثار بعض المهن ودخول مهن جديدة، الى جانب تطور مضامين المهن والأعمال (الوصف المهني)، واتساع قاعدة المهام والواجبات لتشمل مهارات الاتصال والمهارات العقلية، بالإضافة إلى مهارات العمل الرئيسية تجاوزاً مع متطلبات اقتصاد المعرفة، تطور تقنيات وأساليب العمل، واتساع قاعدة الأتمتة، ونمو الحاجة لزيادة الإنتاجية.

أهمية تحسين اتاحة التصنيف المهني العربي الموحد لتسهيل استخدامه. ومن الوسائل الحديثة لذلك انشاء موقع الكتروني خاص تتولى ادامته وصيانته منظمة العمل العربية التي تولت اصلاً إصداره في عام 1989

(73) Abdelbasit Saleh ,Name of sector project: **Regional cooperation between selected Arab countries in the field of TVET Author ,The Application of Arab Standard Classification of Occupations in the development ooccupational profiles & curricula Practical Manual, Published by: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH ,Syria, 2011, P17**

(74) زينب الرئيسية، المرجع السابق.

(75) أحمد مصطفى، **التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)**، المرجع السابق.

(76) Thamer Barakat & Rabeea Jaradat :**The Application of Arab Standard Classification of Occupations for the Statistical Institutions** ,Name of sector project: **Regional cooperation between selected Arab countries in the field of Practical Manual Published by: Deutsche Gesellschaft für Syria, 2011 p2- p6**

مما ينعكس على آليات العمل وبيئته، وخصائص المشتغلين وقدراتهم، ضرورة توفير التوائم والتوافق والتناسق مع مخرجات التكوين ومستجدات المهنة وطلب سوق الشغل⁽⁷⁷⁾، وإعداد وتطوير البرامج التكوينية، وإعداد برامج ونشاطات التوعية المهنية، ويساعد في إعداد اختبارات المستوى المهني اللازمة لإصدار إجازات والشهادات ومزاولة الأعمال والمهن، ويساهم في رسم سياسة الأجور المهنية للمستويات المهنية المختلفة⁽⁷⁸⁾

دور التصنيف للمهن في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني:

يشتمل تنظيم العمل المهني على مجموعة من السياسات والإجراءات والعناصر التي تسهم في تنظيم مدخلات ومخرجات التكوين المهني بمتطلبات سوق الشغل من ايدي عاملة، من بحث النوع والكم، وضمان بيئة العمل الموائمة من ناحية أخرى ضمن هياكل تشريعية وتنظيمية مناسبة.

أ- علاقة التصنيف للمهن في تنظيم مدخلات التكوين المهني:

علاقة التصنيف المهني بمدخلات التكوين:

يستخدم التصنيف المهني كأساس مرجعي لإعداد البرامج التعليمية والتكوينية في المستويات المختلفة بحيث يتجاوب مضمونها ونوعيتها مع متطلبات المهن والأعمال كما تُمارس في سوق العمل⁽⁷⁹⁾، وينعكس ذلك بطبيعة الحال على خدمات تنظيم العمل المهني المتعلقة بالاختبارات وآليات التقييم لأداء الدارسين في ضوء المستويات المهنية المعتمدة في نظام التصنيف المعياري للمهن تمهيداً لمنحهم الشهادات اللازمة وتصنيفهم كعاملين لدى التحاقهم بالعمل⁽⁸⁰⁾

قبل البدء بعملية تطوير المنهاج، من الضروري تحديد أكثر نظام تصنيف ملائم للقطاعات المهنية لتخطيط هيكل سوق العمل، لذا يجب أن يكون نظام التصنيف ذو علاقة بسوق العمل المعاصر مع تركيز إضافي على المهن التي يتم توفيرها في نظام التكوين والتعليم المهني كما ويجب أن توفر وسيلة مجدية لإسناد المهن والمؤهلات إلى أطر العمل المرتبطة بالبلد، استخدام نظام التصنيف المقترح وعليه فإنه من الموصي به تكييفه لتصنيف القطاعات المهنية في قطاع التكوين والتعليم المهني⁽⁸¹⁾

(77) أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المرجع السابق.

(78) مديرية البرامج والاختبارات مصادر التنظيم، المرجع السابق، ص 2-7

(79) منذر واصف المصري، الموازنة بين العرض والطلب في الموارد البشرية، المرجع السابق.

(80) المرجع السابق.

(81) المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق، ص 29

إنّ تنظيم الطلب في سوق العمل يتبع بشكل ممنهج تحديد جوانب الأولوية الاقتصادية والتقانية، فمن الضروري تحديد أي أنواع المهن المطلوبة في كل قطاع في سوق العمل لإشباع الطلب الحالي والمتوقع في سوق العمل.

وهناك حاجة ملحة للبحث التجريبي لتحديد احتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى هيكل المهن وتطويرها لاتخاذ قرارات مبنية على الأدلة حول تصميم المهن.

ويجب أن يشمل التقويم تحديد وتعريف المهن الجديدة المطلوبة بفعل التغيرات الاقتصادية والمجتمعية والتكنولوجية بالإضافة إلى تحديد المهن القائمة والتي يجب تحديثها، ويجب أن يوفر مخرج هذه الدراسة قائمة كاملة من المهن المطلوبة المنتقاة مسبقاً ضمن القطاعات المهنية⁽⁸²⁾

ب- علاقة التصنيف المهني بمخرجات التكوين المهني:

يعنى بتوفير العمالة اللازمة لأسواق العمل المحلية والإقليمية والعالمية، وكان من تأثيرات العولمة في هذا المجال نمو التكتلات الاقتصادية الإقليمية والعالمية وزيادة حركية العمالة محلياً وإقليمياً وعالمياً، مما يستدعي ان يتوافر عنصر المواءمة والتناسق بين التصنيفات والتوصيفات المهنية المحلية مع مثيلاتها الإقليمية والعالمية. ومن هذا المنطلق يتولى التوصيف المعياري العربي للمهن مهمةً محورية في مجال حركية العمالة العربية، وبخاصة ضمن الإقليم العربي، وبما يتطابق ويتواءم مع التصنيفات العالمية، وفي مقدمتها التصنيف المعياري الدولي للمهن والتصنيف المعياري الدولي للتعليم.

ومن ناحية أخرى يساعد التصنيف والتوصيف المهني، وبخاصة فيما يتعلق بتنظيم العمل المهني من حيث تحديد المستويات المهنية ومستويات المهارة للعاملين، في توفير اطار مهني مناسب لحركية العمالة ورسم سياسات الأجور⁽⁸³⁾

3- دور الوصف والتصنيف المهني في ربط المدخلات والمخرجات التكوين

بمتطلبات سوق الشغل:

يفيد الوصف المهني الذي يتضمنه التصنيف العربي للمهن كمرجعية للطرفين: أصحاب العمل في تحديد مواصفات التشغيل، والباحثون عن عمل في تحديد ووصف ما يملكون من مهارات، وما يتمكنون من أدائه.

(82) المجلس الاعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق.

(83) منذر واصف المصري، المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية، المرجع السابق.

وهناك أيضاً التشغيل الإلكتروني وفيه تضع مكاتب التشغيل على مواقع خاصة بها طلبات التشغيل متضمنة مواصفات التشغيل، ويستطيع الباحثون عن عمل الدخول الى هذه المواقع واختيار فرصة العمل المناسبة في ضوء خبراتهم، وما يتمكنون من أدائه، والتقدم الى جهة التشغيل مباشرة وإلكترونياً بطلب العمل⁽⁸⁴⁾

هذا النهج يتم تحديد العلاقة بين المهن الموجودة في سوق العمل والمسارات التعليمية لتحقيق المؤهلات المطلوبة لأدائها، الوصف المهني انه يلخص الوصف المهني المهام المركبة والكفايات الرئيسية في المهنة، كما يوفر معلومات إضافية حول قواعد الصحة والأمان المهنية المطبقة، والمعايير الفنية، ومجال العمل⁽⁸⁵⁾ يكون الوصف المهني مرتبط بشكل مباشر بالعمل الذي يجب القيام به، ويتم وصفه بصيغة موحدة وباستخدام مصطلحات موحدة والتي تدعم إسناده إلى التصنيف المهني بالإضافة إلى تحديث التصنيف المهني الوطني، والإسناد إلى إطار المؤهلات.

ويوفر الوصف المهني صورة واضحة عن المهنة في نظام التوظيف وبالتالي ما هو المتوقع من المتكون من قبل سوق العمل، من خلال ربط المهنة بمستوى المؤهلات الموافق لها مباشرة، يصبح الوصف المهني الأساس لتعريف وتحديد متطلبات المؤهلات من حيث المعرفة، والمهارات والكفايات الضرورية.

وعليه فإنّ نظام التكوين والتعليم المهني المستقبلي يحتاج إلى تنظيم مترابط للمهن التي تقود وتوجه تقديم التكوين والتعليم المهني آخذة بعين الاعتبار كلاً من هيكل نظام التوظيف والنظام التعليمي. وفي العالم يوجد الكثير من الأنظمة القائمة لتصنيف المهن احتياجات سوق العمل.

فسوق العمل الحالي يتطلب مهن أوسع وأشمل وعمال مهرة، وحرفيين وتقنيين قادرين على العمل على شكل مجموعات أوسع من مهام العمل، حيث يقلل النظام الحالي من إمكانية التوظيف بدلاً من ترويجها وتشجيعها، لأن الأشخاص أصحاب المهن المصنفة في أدنى مستوى هم الذين يخسروا وظائفهم عادتاً، و يحتاجوا إلى إعادة تدريب بشكل مستمر، للمساهمة على الأقل في تطويرهم شخصياً ولتطوير الاقتصاد والمجتمع⁽⁸⁶⁾

(84) المجلس الاعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق، ص 53

(85) المرجع السابق.

(86) المجلس الاعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق، ص 29

سابعا- استراتيجيات لربط مدخلات ومخرجات التكوين المهني بمتطلبات عالم الشغل

ان اعتماد الاستراتيجية العربية للتكوين والتعليم التقني والمهني التي تم إقرارها في مؤتمر العمل العربي (37) في البحرين 2010، وتمثل هذه الاستراتيجية قواسم ومواصفات مشتركة متفق عليها لرفع أداء معلومات التكوين والتعليم التقني والمهني بما يخدم التنمية والتشغيل، تطوير ثقافة العمل : دعم الكفاءات الفنية بالكفاءات الناعمة لدى الشباب: في معالجتنا للبطالة، ويلاحظ أن من أبرز محددات البطالة في المجتمعات العربية نظرة الشباب السلبية إلى بعض المهن، والعمل في القطاع الخاص، هذا إضافة إلى عقلية التواكل والانتظار، وبالتالي فإن البطالة في جانب منها بطالة إرادية⁽⁸⁷⁾.

وتتمثل أهمية الدور الاستراتيجي لوظيفة التكوين والتي تحاول وبشكل دائم توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تدعم هذه الوظيفة وتحاول إيجاد ثقافة توضح أهمية التكوين بشكل عام⁽⁸⁸⁾:

الاستراتيجية الأولى- تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات التقنية والمهنية:

1- أهمية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات التقنية والمهنية

تكتسب عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات التقنية ومهنية أهمية قصوى لدعم التنمية الصناعية وذلك انطلاقاً من سياسة وضع الضوابط والمعايير التي تركز عليها الخطط العامة لمشاريع التكوين والتعليم المهني، وفيما يلي أهم العناصر التي تبين أهمية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية على النحو التالي:

- أن عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية يجب أن تأتي وفقاً لوفرة المعلومات المتعلقة بالعمالة المتكونة مهنياً وتقنياً .
- أهمية تحديد الجوانب العملية التكوينية، مثل البرامج والمناهج التعليمية والطاقم التكويني المؤهل والميزانيات المرصودة.
- تحديد الاحتياجات من المنظور الإداري والمنظور التنظيمي.
- تحديد التكاليف المرتبطة بالاحتياجات لرصد الميزانيات المناسبة⁽⁸⁹⁾.

⁽⁸⁷⁾ علي حمدي، ورقة عمل حول السياسات وآليات دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية، ورقة عمل مقدمة للمنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل، نحو حماية اجتماعية وتنمية مستدامة، ومنظمة العمل العربية، أو البنك الدولي للإنشاء والتعمير، المملكة العربية السعودية، ص 19-20

⁽⁸⁸⁾ سهيلة عباس، وعلي علي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، عمان: دار وائل للنشر، 2003، ص 109.

2-الركائز الأساسية لتحديد الاحتياجات المستقبلية: إن عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من الأيدي العاملة في التخصصات الفنية والمهنية تعتمد اعتمادا كليا على التوجهات المستقبلية لسوق العمل، من خلال دراسة وتحليل السياسات المستقبلية للقطاع الصناعي في هذه الدول من خلال ربطها بالتقدم الصناعي الذي يشهده العالم حاليا، وفيما يلي أهم الركائز الأساسية لتحديد الاحتياجات المستقبلية⁽⁹⁰⁾ :

وقد أشار الى أن التدريب هو برنامج يساعد على تعلم معارف أو مهارات محددة لتحسين الأداء في أدوارهم الحالية، وهو التطوير الأكثر توسعية والذي يركز على نمو الموظفين وأدائهم المستقبلي، بدلاً من الدور الوظيفي المباشر⁽⁹¹⁾

1-العملية التدريبية: وهي العملية التي تتضمن المراحل التالية: تحديد الاحتياجات

التدريبية، وتخطيط وتنظيم البرنامج التدريبي، وتنفيذ البرنامج التدريبي، وتقييم البرنامج التدريبي⁽⁹²⁾.

2-تحديد الاحتياجات التدريبية: والتي تعرف بانها "مجموعة من التغيرات المطلوب

احداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبرته وادائه وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لشغل الوظيفة وأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءته عالية"
(الحولي⁽⁹³⁾)

3-تحديد أنواع البرامج التدريبية: وهي نوعين: البرامج التدريبية الداخلية (يتم عقدها

داخل المراكز التدريبية التابعة للشركة)، والبرامج التدريبية الخارجية (يتم عقدها خارج المراكز التدريبية التابعة للشركة). ومن هذه البرامج: المحاضرات، والمناقشات، والمؤتمرات والندوات، وأسلوب دراسة الحالة وتمثيل الأدوار، واللجان، وكذلك أسلوب تدوير العمل والمهام الفردية.

(89) مجلس التعاون لدول الخليج العربية، إستراتيجية التعليم التقني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط، عمان، 2003، ص 6

(90) المرجع السابق، ص 9-11

(91) عبدالله سعود المطيري، أثر البرامج التدريبية للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع الصحي" دراسة ميدانية على مستشفى الرفيعة العام، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الخامس عشر، كانون الثاني 2020، ص24

(92) Appleby, A, and Marvin, S., Innovation Not Limitation: Human Resource Strategy & the Impact on World Class Status. Total Quality Management, Vol. 11, No. 415, 2000, pp.554-561.

(93) عبدالله سعود المطيري، المرجع السابق. ص23

4-تحديد البرامج التدريبية: هي مجموعة من النشاطات المنظمة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد المتدربين في المنظمة لمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها بشكل إيجابي بناء (94).

5-تحديد إستراتيجية التدريب: مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تصميم وتنفيذ مجموعة من الممارسات والسياسات المتعلقة بتدريب الموارد البشرية المتجانسة داخلياً بالطريقة التي من خلالها تحقق رأس مال بشري يساهم في تحقيق أهداف الإستراتيجية (95).

وتتضح الأهمية المتزايدة الممنوحة حالياً لمفهوم استراتيجيات التدريب في الأدبيات والطروحات النظرية العديدة، وفي الممارسات المختلفة نتيجة أسباب كثيرة كان أهمها الأثر المتزايد لممارسات وسياسات وظيفة التدريب على أداء الأفراد العاملين (96).
الاستراتيجية الثانية-القيام بالدراسات المسحية حول مدى اندماج الشباب في سوق العمل:

1-اهمية الدراسات المسحية حول مدى اندماج الشباب في سوق العمل:

الروابط بين التكوين والتوظيف، والتكوين المهني، ومنح الشهادات المهنية (*) من الأهمية بمكان أن يتم تقييم منح الشهادات من خلال دراسة توظيف الشباب الذين يتكون النظام التعليمي بعد الحصول على شهادات تدريب مهني، وذلك من أجل التحقق من

(94) المرجع السابق

(95) المرجع السابق

(96) Denis Leonard, Rodney McAdam , *The Strategic Impact and Application of the Business Excellence Model: Implications for Quality Training and Development*, Journal of European Industrial Training, Vol. 26, Issue 1, 2001, pp.4-13.

(*) كما يمكن القول أن مفهوم "التعليم للحياة" سيحل محل مفهومين آخرين مختلفين وتقليديين للتعليم: أولهما "التعليم للتعليم" بمعنى أن التعليم هدف في حد ذاته ويهدف بشكل رئيس إلى تحقيق التنمية الشخصية للمتعلم وتلبية احتياجاته وتطوير قدراته. وثانيهما "التعليم للعمل"، بمعنى أن التعليم ذو طبيعة وظيفية، ويهدف بشكل رئيس إلى إعداد المتعلم لممارسة عمل معين في ضوء الأوضاع والخصائص الاقتصادية وحاجات سوق العمل. وهكذا سيتأكد في المستقبل التوجه الذي بدأ بالظهور في النصف الثاني من القرن الماضي بأن التعليم استثمار اقتصادي ذو مردود وعائد مادي على الفرد والمؤسسة والمجتمع، بالإضافة إلى كونه خدمة اجتماعية متاحة للفرد لتلبية حاجاته وتطوير قدراته. وسيؤدي تقارب القناعات لدى التربويين والاقتصاديين في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة إلى تقليص المسافة التي تفصل بين النظريتين التربوية والاقتصادية للتعليم، بسبب الحاجة المتنامية لموارد بشرية تتمتع بمصادقية اجتماعية ومستويات عالية ومتنوعة من المهارات للتجاوب والمواءمة مع التطورات العلمية والتقنية. ولعل من أهم سمات المؤسسات التعليمية في المستقبل التركيز على ارتباطها بالمجتمع، ومواءمة مخرجاتها، بأبعادها النوعية والكمية، مع المتطلبات التنموية، سواء توجهت هذه المخرجات إلى سوق العمل أو إلى مراحل تعليمية أخرى منذر واصف المصري، *الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني*، المرجع السابق.

أهميتهم في سوق العمل واعتراف أرباب العمل بهم، وفي عدد من الدول الأوروبية على سبيل المثال فإن الهيئات المسؤولة عن إعداد وتعديل الشهادات المهنية تعلق أهمية كبيرة على أعمال المسح التي تهتم باندماج الشباب في سوق العمل. وقد تم تنفيذ عدد من أعمال المسح تغطي فترات تتراوح بين سبعة أشهر إلى خمس سنوات وتعتبر نتائج هذا المسح - وبالتحديد المؤشرات المختلفة الناتجة - بمثابة دلائل مفيدة على الحاجة إلى تغيير محتوى برامج التكوين وبالتالي عملية منح الشهادات، أو على الحاجة إلى إنهاء برنامج تدريب محدد. وتتضمن المؤشرات تاريخ الوصول إلى التوظيف، وإجمالي مدة التوظيف، والمدة التي تم قضاؤها من دون عمل، ونوع العمل (مرتبط بشهادة أم لا)، ووضع العمل (أي هل هو دائم أم غير مستقر) والراتب، وعند إنشاء شهادة ما، فإن من الضروري استخدام معلومات من مقدمة برامج التكوين شبيهة بما هو قيد الإنشاء الآن، وخاصة فيما يتعلق بأي تغييرات في القطاع المستهدف بالتكوين.

2- مساهمة نتائج الدراسات المسحية في توظيف الشباب:

تتيح إدارة الموارد البشرية الفرصة لمراقبة أسلوب التوظيف المتبع في المشاريع، وتحديد التغييرات في مطالبها، أو تطورات التوظيف في قطاع مستهدف ببرامج التكوين، فمثلاً عندما يظهر أن أعمال السكرتارية لم تعد تقدّم إلى حاملي الشهادات الأولية في التكوين المهني بل إلى الشباب الأكثر تأهيلاً من ذلك، فإن ذلك يستدعي تعديل برامج التكوين الأولية هذه، وكذلك فإن الشركات في بعض القطاعات الصناعية أصبحت أكثر طلباً، مما استوجب تعديل برامج التكوين، لكن توجه المشاريع يمكن أن يكون مرتبطاً بحالة السوق: فالمعدلات العالية للبطالة يمكن أن تؤدي إلى توظيف أشخاص من حملة المؤهلات الأعلى لأنهم ببساطة موجودون وليسوا بالضرورة أكثر كلفة، ولذلك يجب الحصول على المزيد من المعلومات العامة حول العلاقة بين التكوين والتوظيف، وكذلك فإن المؤشرات التي تقدم معلومات حول الشركات والقطاعات التي توظف الشباب، مقسمةً بحسب القطاع الاقتصادي وحجم المشروع⁽⁹⁷⁾

3- دراسة العلاقة بين التكوين والتوظيف:

على مستوى الاقتصاد الكلي من المهم على مستوى الاقتصاد الكلي أن يتم التحقق من التوازنات الرئيسية بين احتياجات الاقتصاد وعمل وبالتالي "إنتاج" النظام التعليمي

(97) عبدالله سعود المطيري، المرجع السابق.

والتكويني، وفي حال كان من الواضح أنه ليس بالإمكان تحقيق تطابق مقنع بين هذين العنصرين، فإن الفجوة ينبغي أن تبقى صغيرة ولا تؤدي إلى خلل خطير. تعزيز فكرة التعلّم والتكوين مدى الحياة والتعليم خارج الأطر الرسمية لقد تم لفت الانتباه إلى أهمية التكوين خلال حياة العمل وإلى التعليم خارج الأطر الرسمية، وهذا يؤكد على أهمية المؤشرات التي تمكّن من قياس أهمية هذه الإجراءات التكوينية وتأثيرها على الحياة المهنية والتطور الاقتصادي، كما أن المعلومات حول تطور أشكال منح الشهادات تعتبر مفيدة أيضاً، وإن تطوير برامج التكوين وطرق منح الشهادات خلال الحياة العملية (بعد التكوين الأولي) سيكون قضية رئيسية في المستقبل، وبنفس الطريقة فإن التعليم خارج الأطر الرسمية(*) سيلعب دوراً هاماً للغاية في التنمية⁽⁹⁸⁾.

الاستراتيجية الثالثة - خلق قنوات المشاركة بين التعليم والتكوين المهني وحقل العمل:

إن تنفيذ قنوات الشراكة ما بين مؤسسات التعليم والتكوين المهني ومؤسسات القطاع الخاص تتم عادة من خلال قنوات وآليات متعددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعات المطبقة في قطاع التعليم والتكوين المهني وقطاعات التنمية والإنتاج، ومن هذه الآليات ما يأتي :

1- قنوات ربط التكوين المهني بسوق الشغل

- مجالس إدارة مؤسسات التعليم والتكوين المهني: تعد مساهمة مؤسسات القطاع الخاص الإنتاجية والخدمة في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التكوين المهني وفي الوقت نفسه يمكن مشاركة المؤسسات التعليم والتكوين المهني في مجالس إدارة مؤسسات القطاع الخاص من الآليات الفاعلة والمؤثرة في رسم سياسة التعليم والتكوين وتحديد محتوى المناهج وتحليل احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات وتحديد التخصصات والبرامج، وتعتمد مثل هذه الآلية في أغلب الدول العربية لكنها تتفاوت في درجة ممارستها وعمق تبنيتها واعتمادها من دولة عربية إلى أخرى.

- اللجان الاستشارية: تشارك نخبة من المسؤولين والمختصين من الأطر المتقدمة العاملة في مؤسسات القطاع الخاص الإنتاجية والخدمية ذات العلاقة في اللجان الاستشارية

(*) وقد أصدرت اليونسكو كتيباً بعنوان: " تطوير نظام معلومات إدارة التعليم الذي يتم خارج الأطر الرسمية وعلى مستوى دون المستوى الوطني"، والمذكور سابقاً، وهو يهدف إلى بناء القدرات على المستويين الوطني ودون الوطني من أجل تخطيط وتنفيذ نظم معلومات إدارة التعليم خارج الأطر الرسمية

(98) كلود سوافغو: مذكرة منهجية بوظيفة مرصد اليوروميد قواعد توجيهية لوضع مؤشرات حول التعليم الفني

للمؤسسة التعليمية أو التكوينية التي تنظر عادة في أمور تتعلق بإعداد وتطوير المناهج الدراسية والبرامج التدريسية والمواد التعليمية وخطط التعاون المشترك ، مثل هذه الآلية في العديد من الدول العربية .

- **فرق العمل الوطنية:** ويطلق عليها أيضاً (اللجان أو فرق العمل القطاعية) وهي لجان أو فرق تكون على مستوى الدولة أو التخصص الرئيس للتعليم والتكوين المهني، وتمثل فيها قطاعات سوق العمل الإنتاجية والخدمية ذات العلاقة بالتخصص، وفي هذه الآلية تكون الشراكة والتنسيق أكثر شمولية، ويتم خلالها بحث القضايا المرتبطة بالسياسات فضلاً عن المناهج والبرامج التكوينية وطرائق التعليم والتكوين والتسهيلات التكوينية وتبادل الأفكار والخبرات وكل ما يتعلق بتطوير التعليم والتكوين المهني في القطاع المعني بإتجاه تجاوبه وإرتباطه بإحتياجات سوق العمل .

- **اللجان المتخصصة:** تكون هذه اللجان لكل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسة التعليم والتكوين المهني وتحتاجها مؤسسات سوق العمل، ومنها لجان المناهج ولجان التجهيزات ولجان الإختبار والتقويم وهي من اللجان التي يمكن أن تساهم في تحسين جودة المخرجات للتعليم والتكوين المهني.

- **المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية:** وهي من الآليات التي اعتمدها بعض الدول العربية وحققت مردوات مهمة في تعزيز الشراكة بين التعليم والتكوين المهني وسوق العمل وتتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة بتطوير وتعميق الإرتباط ما بين المؤسسة التعليمية والتكوينية ومؤسسات سوق العمل، على غرار (المجلس النوعي للتعليم التقني) الذي أنشأته مصر والذي يضم ممثلين عن مؤسسات التعليم والتكوين المهني والفني وأساتذة جامعيين وممثلين عن قطاعات سوق العمل الإنتاجية والخدمية، ويتولى المجلس المذكور اقتراح أسس تطوير خطط وبرامج التعليم والتكوين المهني والفني في ضوء إحتياجات سوق العمل المتغير والإمكانيات المتاحة ، كما إعتمدت اليمن هذه الآلية من خلال إنشاء (المجلس الوطني للتكوين المهني) الذي يتولى اقتراح سياسات موحدة لهذا التعليم والتكوين لتلبية إحتياجات سوق العمل، ومتطلبات التنمية ويرأس المجلس وزير العمل والتكوين المهني وعضوية ممثلين لخمس وزارات فضلاً عن أحد عشر عضواً من القطاعين الحكومي والخاص يمثلون أرباب العمل والإتحاد العام للعمال واتحاد الفلاحين والنساء، وهناك هياكل مركزية مشابهة في دول عربية أخرى مثل المؤسسة العامة للتعليم الفني والتكويني المهني في السعودية، والهيئة العامة للتعليم التطبيقي

والتكوين في الكويت .

- لجان أو فرق متابعة الخرجين في مواقع العمل: وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتكوين المهني، تتولي تحديد عوامل الضعف والقوة في مخرجات التعليم والتكوين وهي احدى اهم مصادر تقويم وتطوير المناهج والبرامج التكوينية⁽⁹⁹⁾

2- آلية المشاركة في النشاطات العلمية والدراسات:

تواجه مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية في الدول العربية مشكلات عديدة تتعلق بكفاءة القوى العاملة وطبيعة التقانات المستخدمة ومستجداتها وتبعاتها في إحداث تغيرات مستمرة في طبيعة ونوع المهارات والمهن، فضلاً عن المشكلات الإدارية والمالية والتسويق والجدوى من المشاريع القائمة والمخطط لها .

ويجب ألا يتبادر إلي الذهن بأن مثل هذه الأمور لا تعني مؤسسات التعليم والتكوين المهني، بل أن لهذه المؤسسات - خاصة تلك التي تمتلك أطراً تدريسية وتدريبية من ذوي الخبرة والممارسة وإمكانات بحثية مناسبة - دوراً أساسياً في إجراء الدراسات والأبحاث . ولا تختصر أهمية ومردودات هذه الآلية في تقديم توصيات ومقترحات إلي المخططين وأصحاب القرار فقط، بل ومن أجل تطوير وإغناء برامج التعليم والتكوين فيها، وإن مثل هذه الأنشطة ستقلص حالة (الانفصام) ما بين مؤسسات التعليم والتكوين المهني ومؤسسات سوق العمل وتعزز الشراكة في ما بينها .

وتتجلى أهمية هذه الآلية بشكل أكثر وضوحاً في حالة امتلاك مؤسسات سوق العمل وحدات البحث والتطوير (البحث والتنمية التكوينية) التي يمكن أن تكون حلقة الوصل بينها وبين مؤسسات التعليم والتكوين المهني التي تمتلك قدرات بحثية، وبموجب هذه الآلية يمكن تشكيل فرق بحثية مشتركة من الباحثين والمختصين من كلا الطرفين لإجراء مشاريع بحثية متكاملة أو القيام بدراسات مشتركة لتطوير مشاريع قائمة أو دراسة جدوى لإنشاء مشاريع جديدة⁽¹⁰⁰⁾

(99) علي خليل إبراهيم التميمي، المرجع السابق .

(100) المرجع السابق .

(4) الاستراتيجية الرابعة- تفعيل دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في مؤسسات التكوين

1-اهمية واهداف دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في مؤسسات التكوين:
من اجل ربط المخرجات التكوين بمتطلبات الشغب يتم من خلال جذب القطاع الخاص العربي للاستثمار والمشاركة الفاعلة بالتعليم والتكوين المهني⁽¹⁰¹⁾ إذ يتوافر للقطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في الأقطار العربية دور واضح ومعترف به في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التكوين والتعليم المهني بخاصة، سواء في التخطيط أو التمويل أو التنفيذ، فعلى المستوى التخطيطي يشارك ممثلو القطاع الخاص في العادة في المجالس واللجان المعنية بهيئات ومؤسسات ومنظومات التكوين والتعليم المهني وعلى المستوى التنفيذي يدير القطاع الخاص في كثير من الأحيان مؤسسات تعليمية وتدريبية نظامية وغير نظامية في مستويات تعليمية ومهنية مختلفة.

ومع ذلك، يبقى دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في منظومات التكوين والتعليم المهني غير كاف، ويعكس بشكل عام ضعف ارتباط هذه المنظومات بالاحتياجات التنموية ومتطلبات سوق العمل من النواحي الكمية والنوعية، مما يستدعي تفعيل وتطوير دور القطاع الخاص وغير الحكومي في أعمال التخطيط والتنفيذ والتقييم لمنظومات وبرامج التكوين والتعليم المهني.

الأهداف: تطوير وتوسيع دور القطاع الخاص وغير الحكومي، وتحسين كفاءته وفاعليته، في التخطيط والتنفيذ وضبط الجودة في منظومة التكوين والتعليم المهني وبرامجه، تطوير وترشيد مساهمة القطاع الخاص وغير الحكومي في تمويل خطط وبرامج ومشاريع التكوين والتعليم المهني.

السياسات والإجراءات لتفعيل دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في مؤسسات التكوين:

- تطوير التشريعات لتعزيز دور القطاع الخاص وغير الحكومي في تنمية الموارد البشرية بعامة وفي التكوين والتعليم المهني بخاصة.

(101) المرجع السابق.

- تشجيع الشراكة الفاعلة للقطاع الخاص وغير الحكومي، وتعزيز قدراته، وتفعيل دوره في المجالس واللجان والنشاطات المتعلقة بالتخطيط ورسم السياسات التكوينية والتعليم المهني.
- تعزيز دور القطاع الخاص وغير الحكومي، من النواحي الكمية والنوعية، في تنفيذ نظم وبرامج التكوين والتعليم المهني.
- منح الحوافز والإعفاءات الضريبية للقطاع الخاص وغير الحكومي المشارك في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التكوين والتعليم المهني بخاصة.
- توفير الدعم المالي والفني وتطوير القدرات للقطاع التطوعي غير الحكومي المشارك في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التكوين والتعليم المهني بخاصة، وبشكل خاص في النشاطات الموجهة لخدمة المرأة والشباب وفئات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- دعم وتشجيع المنحى القطاعي للقطاع الخاص في القيام بدوره ومشاركته في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التكوين والتعليم المهني بخاصة، بحيث يتولى القطاع الواحد، كالقطاع السياحي والقطاع الزراعي مثلاً، المهام ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية في ذلك القطاع.⁽¹⁰²⁾
- اعتماد منهجيات مناسبة لمشاركة القطاع الخاص للارتقاء بمستوى كفاءة أداء الأطر التعليمية والتكوينية العاملة في مؤسسات التعليم والتكوين المهني مثل توفير فرص تدريبية للأطر التعليمية والتكوينية في ورشها ومشاغها وتجهيزاتها والتي غالباً ما تكون أحدث وأكثر تطوراً من مثيلاتها في مؤسسات التعليم والتكوين المهني ، ومشاركة أطر تعليمية وتدريبية في دورات تدريبية وتأهيلية داخل الدولة وخارجها للتكوين على أجهزة ومعدات حديثة سيكون إدخالها إلي سوق العمل من خلال تحمل نفقات هذا التكوين جزئياً أو كلياً كما في الأردن-معهد تكنولوجيا الأجهزة الطبية.
- مساهمة القطاع الخاص في إعداد مخططات توزيعية تراعي الاحتياجات المساحية للآلات والمعدات مع توفير شروط السلامة ومرونة العمل ، وذلك من خلال المساهمة في إجراء الدراسات الخاصة لمدخلات الإنتاج والتفكير لمواد بديلة ، وبطرائق التخزين ، وفي إعداد برامج الصيانة الوقائية وتقديم المساعدة والمشورة الفنية حول التجهيزات المستخدمة⁽¹⁰³⁾.

(102) منذر واصف المصري، الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق

(103) علي خليل إبراهيم التميمي، المرجع السابق

- العمل بكل الوسائل والسياسات الحكومية لجذب القطاع الخاص للاستثمار بالتعليم والتكوين المهني .

(5) الاستراتيجية الخامسة- الموازنة بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل:

1- مفهوم وادوار الموازنة في ربط مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل:

قد أكد المؤتمر الدولي الثاني للتعليم التقني والمهني الذي انعقد في سيول سنة 1999 ضرورة أن تتكيف نظم التعليم التقني والمهني مع التطورات الهامة المتمثلة في العولمة، والتغيير الدائم للمعطيات التقانية، والثورة المعلوماتية والاتصالية، وسيتولد عن هذه التغييرات مجتمع قائم على المعارف يوفر طرقاً جديدة ومشوقة للتعليم والتكوين، ولكي يؤمن التعليم المهني والتقني دوره المنشود في ضوء هذه التطورات والمتغيرات، فلا بد من تطويره بشكل يؤمن تميزه بالموازنة والمرونة والمنافسة والقدرة للاستجابة إلى متطلبات تغيير المهنة وتحديات التغيرات التقنية والتكنولوجية⁽¹⁰⁴⁾.

أ- جهود المؤسسة في الربط بين مخرجاته التكوينية واحتياجات سوق العمل:

تولي المؤسسة اهتماماً كبيراً بتطوير برامجها وخططها التكوينية بما يحقق موازنة مخرجات وحداتها التكوينية مع احتياجات سوق العمل باعتبار ذلك عنصراً أساسياً لمتطلبات التنمية وانطلاقاً من الأهداف الإستراتيجية أولت المؤسسة إعداد وتصميم وتطوير البرامج والخطط التكوينية اهتماماً كبيراً لضمان مسايرة برامجها للتقدم الملموس في قطاع الأعمال ولضمان إكساب المتدرب المهارات التقنية والمهنية التي تمكنه من التعامل مع سوق العمل عملت المؤسسة على إعداد معايير المهارات المهنية والوطنية والبرامج والحقائب التكوينية حيث توصلت المؤسسة من خلال اتفاقيات التعاون الفنية مع عدد من الدول المتقدمة واستطلاع آراء أرباب العمل في القطاع الخاص إلى تحديد نوعية المهارات والتخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل⁽¹⁰⁵⁾.

ب- مفهوم الموازنة وأدواتها في الربط بين مخرجاته التكوينية واحتياجات سوق العمل:

وهي من الاستراتيجيات المهمة التي حققت نتائج إيجابية في توسيع الشراكة ما بين

(104) محمد الجمري، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، الندوة الدولية لتطوير أساليب التدريس والتعلم في برامج التعليم والتدريب التقني والمهني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مكتبة اليونسكو في بيروت والرباط، تونس، 20- 22 نوفمبر، 2006، ص 3-7

(105) صالح عبد الرحمن العمرو، الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل- تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، منظمة العمل العربية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18 / يناير 2010، ص 6-7

مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل، وقد اعتمدتها بعض الدول العربية خاصة الأردن، وهم اهداف التؤمة تحسين نوعية التكوين بما يلائم حاجات سوق العمل واستثمار إمكانيات التكوين المتوافرة لدى سوق العمل وإطلاع المدربين على المستجدات في مجال التصنيع أو الخدمات لنقلها إلي المتدربين ورفع كفاءة أداء العاملين في سوق العمل من خلال دورات تدريبية قصيرة، وتعزيز فرص التعليم والتكوين المستمر وتوفير تغذية راجعة حقيقية لتطوير وتحديث المناهج الدراسية والبرامج التكوينية وإكساب المتدربين اتجاهات العمل الجماعي في مؤسسات سوق العمل وحل المشكلات الميدانية والعملية الفنية وتخفيض كلفة التعليم والتكوين⁽¹⁰⁶⁾.

2-أنواع الموائمة بين مخرجاته التكوينية واحتياجات سوق العمل:

يمكن القول أن هناك ثلاثة أنواع أو أبعاد متكاملة للمواءمة بين جانبي العرض والطلب للموارد البشرية. وبشكل عام تتعلق المواءمة بالمدخلات والعمليات والمخرجات لنظم التعليم والتكوين في مجالاتها ومستوياتها المختلفة. وفيما يلي عرض لهذه الأنواع مع بيان الأدوات المستخدمة للمساهمة في تحقيق كلٍ منها:

أ-المواءمة الكمية: وهي التي تعنى بأن يكون حجم نواتج ومخرجات نظم التعليم والتكوين من حيث أعداد الملتحقين بكل مجال من مجالات هذه النظم وخريجيتها متوافقاً مع حاجات مجالات العمل ومتطلبات التشغيل بحيث لا يكون هناك نقص أو فائض كبيرين يؤديان إما إلى شحّ في الموارد البشرية المؤهلة أو بطالة كبيرة بين الخريجين. أما الأدوات الخاصة المستخدمة للمساهمة في تحقيق المواءمة الكمية فتشمل ما يلي بالإضافة إلى الأدوات العامة التي سيرد ذكرها لاحقاً:

- نظم معلومات الموارد البشرية: ان توافر نظم معلومات شاملة وحديثة عن خصائص سوق العمل، بما في ذلك خصائص العمالة والتشغيل والبطالة والأجور وغير ذلك، وكذلك خصائص العرض من القوى العاملة، بما في ذلك الملتحقون والخريجون في مؤسسات التعليم والتكوين من معاهد ومراكز تدريب وغير ذلك، يساعد المقبلين على الالتحاق بالمؤسسات التعليمية والتكوينية أو بسوق العمل على ترشيد اختياراتهم وتفعيل توجهاتهم الوظيفية. أما الفئات المستهدفة بذلك

فتشمل أولياء الأمور وأصحاب القرار والباحثين بالإضافة إلى المتعلمين والباحثين عن عمل⁽¹⁰⁷⁾.

- نظم المعلومات تشكل نظم معلومات الموارد البشرية التي تغطي جانبي عرض القوى العاملة والطلب عليها مكوناً رئيساً من دينامية وخصائص سوق العمل الفاعلة. وفي⁽¹⁰⁸⁾

- **خدمات التوجيه والارشاد الوظيفي (التربوي والمهني):** تساهم مثل هذه الخدمات في مساعدة المقبلين على الالتحاق بالمؤسسات التعليمية والتكوينية أو بسوق العمل على اتخاذ القرارات الرشيدة في ضوء قدراتهم واستعداداتهم من ناحية، وفي ضوء حاجات سوق العمل من ناحية أخرى. وهناك اداتان رئيستان لخدمات التوجيه والارشاد الوظيفي، وهما استثمار قدرات الفرد وميوله واستثمار نظم معلومات الموارد البشرية.

- **خدمات التوظيف والتشغيل:** وهي الخدمات التي تساعد الباحثين عن عمل من الخريجين الجدد أو القدامى، على الالتحاق بمؤسسات العمل والانتاج في سوق العمل في ضوء حاجة هذه المؤسسات من القوة العاملة، وكما في خدمات التوجيه والارشاد الوظيفي، يتم توفير خدمات التشغيل والتوظيف عن طريق استثمار نظم معلومات الموارد البشرية وقدرات الفرد وميوله.

ب. **المواءمة النوعية:** وتعنى بأن تكون الكفايات والمهارات التي يملكها الخريج من حيث شموليتها ومستوى أدائه فيها متوافقة مع متطلبات العمل الذي سيقوم به. وتشمل الكفايات المطلوبة تلك المتعلقة بمهارات العمل الأساسية ومهارات الاتصال والتعامل والمهارات التطويرية والعقلية العليا، كما سيرد شرحه لاحقاً، أما الأدوات الخاصة المستخدمة للمساهمة في تحقيق المواءمة النوعية فتشمل ما يلي بالإضافة إلى الأدوات العامة التي سيرد ذكرها لاحقاً:

▪ **النظم المستخدمة في التعليم والتكوين:** وذلك من حيث مدى التواصل مع سوق العمل ومواقع التشغيل عن طريق التطبيقات العملية فيها، فنظم التلمذة المهنية مثلاً تضمن مثل هذا التواصل أكثر من النظم المدرسية البحثية.

(107) منذر واصف المصري، المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية، المرجع السابق.

(108) المرجع السابق، ص 17-20

▪ **المناهج والتسهيلات:** تبنى المناهج التي تتسم بالمواءمة في برامج التعليم والتكوين ونظم تنمية الموارد البشرية بشكل عام كما يتم توفير التسهيلات اللازمة لتنفيذ هذه البرامج عن طريق مراعاة مشاركة ممثلي أصحاب العمل في وضع المناهج التي توضع بذلك على أساس التحليل المهني والمعايير المهنية مع توفير التسهيلات والتجهيزات الحديثة المناسبة. ومن ناحية أخرى تقتضي المواءمة توفير البرامج المناسبة للمرأة وكذلك لذوي الاحتياجات الخاصة.

▪ **المعلمون والمدربون:** للمعلمين والمدربين في نظم التعليم والتكوين دور محوري في ضمان عنصر المواءمة بين قدرات الخريجين وكفاياتهم وبين متطلبات التشغيل وحاجات سوق العمل عن طريق أساليب التعليم والتكوين المناسبة وعن طريق التواصل المستمر مع مواقع العمل. وللقيام بهذا الدور المحوري خير قيام لا بد أن يؤخذ ذلك بعين الاعتبار في إعدادهم قبل الخدمة وتدريبهم في أثناء الخدمة، مع مراعاة أن يتم توظيفهم بعد خدمات وخبرات في ميادين العمل والانتاج كلما أمكن ذلك⁽¹⁰⁹⁾.

▪ **الفحوص والشهادات:** يتم تصميم الفحوص التي تتسم بالمواءمة، كما هو الحال في تصميم المناهج والبرامج، بحيث تعكس الكفايات المطلوبة لممارسة العمل، وهي الكفايات التي تبنى على تحليل لواقع المهن والأعمال، مع مراعاة أن أصحاب العمل في النظم المتطورة هم الجهة المعنية الرئيسية بالفحوص والشهادات المهنية لأنهم الجهة المستخدمة لنواتج ومخرجات التعليم والتكوين.

ج. المواءمة التنوعية: وتعنى بالتجاوب مع التطورات والتغيرات التي تطرأ في سوق العمل والتي تستدعي استحداث برامج وتخصصات تعليمية وتدريبية جديدة أو تعديل مضمونها، أو الغاء برامج وتخصصات أخرى لم يعد هناك حاجة لها في سوق العمل. أما الأدوات المستخدمة للمساهمة في تحقيق المواءمة التنوعية فأهمها نظم معلومات الموارد البشرية التي سبق الإشارة إليها والتي ترصد تطورات سوق العمل وحاجاته باستمرار، وذلك بالإضافة إلى الأدوات العامة التي سيرد ذكرها لاحقاً.

إن ما ورد أعلاه من أدوات خاصة للمساهمة في تحقيق في كل نوع من أنواع المواءمة الثلاثة تكتمل بمجموعة من الأدوات العامة لها دور شامل في تحقيق المواءمة بأنواعها المختلفة. وفيما يلي بيان بهذه الأدوات العامة:

- **التخطيط والسياسات العامة والتشريعات**، وكلها أدوات يمكن عن طريقها التأكيد على عنصر المواءمة في نظم وبرامج التعليم والتكوين بأساليب وآليات مختلفة كإبراز دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي، وإنشاء المؤسسات المعنية بأدوات تحقيق المواءمة، ومشاركة أصحاب العمل والمرأة في التخطيط ورسم السياسات⁽¹¹⁰⁾

الأسس التشريعية للتعليم والتكوين المهني تمثل الأسس التشريعية لتعليم والتكوين المهني كلا من القوانين والانظمة التي ينبغي اعتمادها من قبل الحكومة لتعزيز قطاع التعليم والتكوين المهني و التقني ككل ، ولتسهيل تنفيذ استراتيجية التكوين المهني و التقني وبالتالي تشغيل النظام .ينبغي استحداث ادوات تشريعية تتعلق بالتعليم والتكوين المهني لتوفير إطار قانوني ملائم للأنظمة والقضايا ذات الصلة. يجب العمل على تحديث وتطوير تشريع يتناول مختلف القضايا ذات الصلة والامظمة ذات العلاقة بالتعليم والتكوين غير الرسمي بشكل عام، وبنظام التعليم والتكوين المهني غير الرسمي على وجه الخصوص. كما يجب أن تكون المشاركة الفاعلة من الشركاء الاجتماعيين واضحة المعالم⁽¹¹¹⁾

- **الإدارة والحاكمية**، وهي أداة يمكن استثمارها في ايجاد البيئة المناسبة في مؤسسات التعليم والتكوين لتطبيق أدوات المواءمة عن طريق توفير المتطلبات الإدارية والمتابعة والتقييم والمساءلة على المستوى المؤسسي (مؤسسة التعليم والتكوين) أو المستوى المحلي (كالأقاليم) أو المستوى المركزي (كالوزارات). ومن الآليات المستخدمة لهذا الغرض مشاركة أصحاب العمل في المجالس والهيئات الإدارية المعنية، واختيار القيادات الإدارية من ذوي الخبرات العملية، وتوفير الإعداد المناسب قبل الخدمة والتكوين الجيد في اثناء الخدمة للقيادات الإدارية.
- **التمويل**، وهي أداة فعّالة في تحقيق المواءمة، حيث يمكن توجيه المصادر التمويلية للنظم والبرامج التي تضمن الارتباط الوثيق مع المتطلبات التنموية وحاجات سوق

(110) المرجع السابق.

(111) لميس مصطفى العلمي، احمد مجدلاني، المرجع السابق.

- العمل. ومما يساهم في فعالية هذه الأداة مشاركة أصحاب العمل في التمويل، واستخدام التمويل كأداة لدعم المواءمة.
- **الإعلام والتوعية**، وهي خدمات يمكن عن طريقها زيادة الوعي والاهتمام والمعرفة بقضايا المواءمة وتسهيل الأضواء على عناصرها ونتائجها، مستهدفة بذلك العاملين في مؤسسات التعليم والتكوين، وأصحاب العمل، والمتعلمين والمتدربين، بالإضافة إلى واضعي السياسات وأصحاب القرار.
 - **الدراسات والبحوث**، وهي أداة عملية أكاديمية يمكن ان تتناول كل أنواع المواءمة وجميع الأدوات التي تساهم في تحقيقها بالتحليل والتقييم لبيان جوانب القوة والضعف ومتطلبات التحسين والتطوير. ومن المجالات التي يمكن ان تتناولها الدراسات والبحوث خصائص العرض من الموارد البشرية، وخصائص الطلب عليها، ومتابعة الخريجين، والدراسات التقييمية المختلفة⁽¹¹²⁾
 - **نظم المعلومات**: تشكل نظم معلومات الموارد البشرية التي تغطي جانبي عرض القوى العاملة والطلب عليها مكوناً رئيساً من دينامية وخصائص سوق العمل الفاعلة. وفي هذا السياق هناك نقطتا ضعف رئيستان في الأقطار العربية، تتمثل الأولى في كون نظم معلومات الموارد البشرية ما زالت قاصرة في نوعيتها وشموليتها في كثير من الأقطار، مما يستدعي السعي الجاد لتطويرها وتفعيلها. وتتمثل الثانية بالحاجة لمأسسة الاستفادة من نظم المعلومات المتوافرة في مجالات رسم السياسات واتخاذ القرارات وخدمات التشغيل والتوجيه والارشاد المهني وغير ذلك. ويقع على عاتق منظمة العمل العربية بناء وتطوير شبكة عربية لمعلومات سوق العمل في الأقطار العربية⁽¹¹³⁾

(112) منذر واصف المصري، المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية، المرجع السابق.

(113) منذر واصف المصري، الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، المرجع السابق.

الفصل الخامس

الاجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس: الاجراءات المنهجية للدراسة

جاء هذا الفصل يوضح لنا البناء المنهجي من حيث تحديد نوع الدراسة، والتي جاءت ضمن الدراسات الوصفية، معتمدة بذلك على المنهج الوصفي لمعالجة إشكالية الدراسة، متخذين من العينة العشوائية العنقودية ممثلة للمجتمع الدراسة، المتمثل في شباب التكوين المهني والمكونين، وذلك بالإعتماد على أدوات جمع البيانات الكيفية والكمية، للوصول لنتائج الدراسة التي نعتمد عليها في الاجابة على اسئلة الإشكالية

اولا- مجتمع الدراسة والعينة:

1-مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في شباب التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة، على اختلاف تخصصاتهم ومستواهم ومدة تكوينهم ومسؤسسة التكوينية، وتم الاعتماد على أداة الاستبيان في الاجابة على السؤال الأول والثاني والثالث لدراستنا المتمحورة حول منهج الدراسة وطرق التدريس والبيئة التكوينية، تم استخدام هذه الأداة مع هذه الفئة من مجتمع الدراسة لكون الشباب جزء من العملية التكوينية وخاضع لها، وفي نفس الوقت جزء منها(*)

وكذلك يشمل مجتمع الدراسة المكونين وتتمثل هذه الفئة في المديرين الولائيين والمديرين المعاهد المتخصص للتكوين المهني ومديري المعاهد التعليم المهني ومديري المركز التكوين المهني ومديري الفرعين والمسؤولين في مديريةية التكوين والتعليم المهني على التكوين الاقامي والتكوين عن طريق التمهين، والمفتشين التكوين والتعليم المهني، وكذلك الاساتذة والمستشارين، والاساتذة ذوي الخبرة الطويلة في ميدان التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة، وتم اعتماد على أداة المقابلة والملاحظة(**) مع هذه الفئة من مجتمع الدراسة من أجل الحصول على إجابات

(*) نتوسع أكثر في أسباب اختيارنا لاستبيان في جزء الاستبيان

(**) سوف يتم توضيح اسباب اختيارنا لأداة المقابلة والملاحظة مع هذه الفئة من مجتمع الدراسة في جزء المقابلة

عن السؤال الرابع والخامس والسادس والمتمثل في نظرة المكونين لمؤسسات التكوين المهني من حيث المدخلات والمخرجات التكوين المهني بولاية بسكرة، كذلك، وكذلك نظرتهم لدور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب، الى جانب التعرف على الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين وربطها بمتطلبات سوق الشغل من وجهة نظرهم.

2- تعريف العينة ومواصفاتها

وعليه تم إختيار أسلوب العينة العشوائية، أو الاحتمالية وبما أن مجتمع الدراسة واضح المعالم، يمكننا الوصول للمعلومات الخاصة به، وعلى ذلك تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية العنقدية، والتي تعرف أيضا بإسم عينة متعددة المراحل، أو عينة المراحل المتعددة⁽¹⁾ أحيانا اسم "عينة التجمعات والعينة المساحية أو عينة المساحية الاحتمالية"، ونظرا لأنها تهدف الى تمثيل مساحات متسعة بعينة صغيرة تمثلها، تمهيد لاختيار مفردات العينة من المساحات الممثلة⁽²⁾ هي عينة عشوائية أو احتمالية، يلجأ الباحث لهذا الاسلوب من العينات إذا كان المجتمع الأصلي كبير، ونظرا لانتشار وحدات العينة في مساحات جغرافية متشعبة⁽³⁾

ولصعوبة إعداد قوائم تفصيلية لجميع الوحدات، وتعذر على الباحثة الانتقال إليها، وعليه تم تركيز الدراسة على المؤسسات معينة، وذلك بإتباع أسلوب المراحل المتعددة لإختيار العينة، ويتم اختيارها على مستويات متعددة، تبدأ من المستويات العامة الى مستويات الخاصة، ولكون وجود تباين بين افراد العينة من حيث الشعب والتخصصات المهنية وشروط الالتحاق ومستوى التكوين، وذلك باختلاف بين معهد التكوين المهني المتخصص ومعهد التعليم المهني ومركز التكوين المهني، نظرا

(1) سمير نعيم أحمد، محاضرات في المنهج العلمي في البحوث الاجتماعية، ط4 مكتبة سعيد رأيت، القاهرة، مصر، 1987، ص 161

(2) عبد الباسط محمد حسن، أصول البحث الاجتماعي، ط4، مكتبة وهبة، القاهرة، مصر، 1990، ص 457

(3) سمير نعيم أحمد، محاضرات في المنهج العلمي في البحوث الاجتماعية، ط4 مكتبة سعيد رأيت، القاهرة، مصر، 1987، ص 161

لاتساع مجتمع البحث وتباينه والتمثل في شباب التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة، ولكثرة التخصصات المهنية وكثرة عددهم، وعدم إمكانية الوصول اليهم لبعده المسافة لبعض المؤسسات التي تبعد أكثر من 88 كلم² مثل المؤسسات التي تقع في مدينة "أولاد جلال" ومدينة "سيدي خالد" ومدينة "زريبة الوادي"، كل هذه الاسباب تعذر على الباحثة استخدام أسلوب المسح الشامل وتم اللجوء لأسلوب العينة العشوائية العنقودية أو عينة متعددة المراحل

3- طريقة اختيار عينة الدراسة:

توجب علينا تحديد عينة من مجتمع البحث الكلي الذي يتمثل في شباب التكوين والتعليم المهنيين، والذين يبلغ عددهم 1427 شاب، لجأت الباحثة إلى طريقة عينة العنقودية ممثلة لمجتمع البحث، ملائمتها لطبيعة موضوع الدراسة - نظرة الشباب للمهن - وهكذا حتى تم التوصل إلى الحجم النهائي الذي اختير للعينة والذي قدر بـ 554(*) طالب موزعين على مختلف التخصصات، ولكن نظرا لعدم التزام الكثير من شباب التكوين المهني بالإجابة على كل الاسئلة او عدم ذكر البيانات الخاصة تم حذف هذه الاجابات الى جانب ضياع جزء من الاستثمارات لنصل الى العدد 509 شاب من المؤسسات التكوينية وهي معهد التكوين المهني المتخصص وتم أخذ عينة تقدر بـ 213 وعينة من المعهد التعليم المهني على مزيان تقدر بـ 73 شاب وعينة من مركز فضيلة سعدان تقدر بـ 206 ليكون مجموع الكلي للعينة 509

(*) سيتم توضيح أكثر في الفصل السادس في الصفحة 298

ثانيا - مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني او الجغرافي:

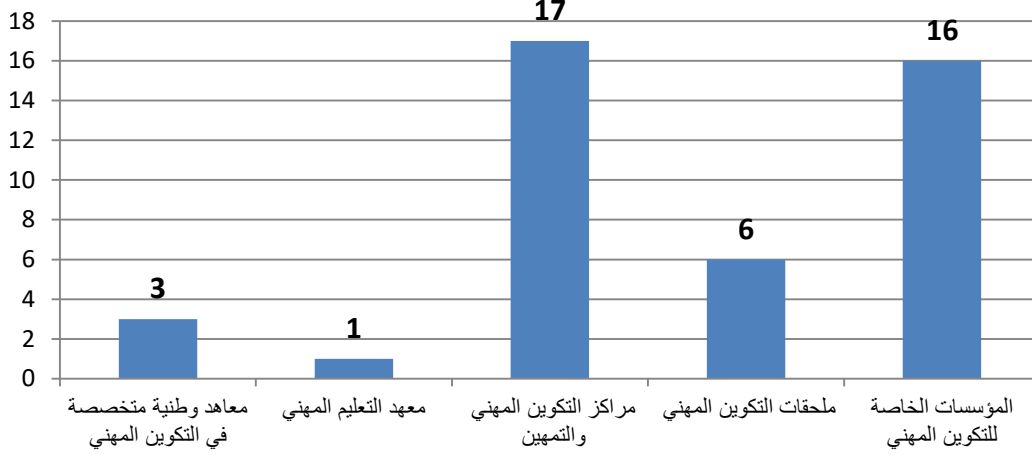
جاءت هذه الدراسة في ولاية بسكرة(*) والتي تقع في الجهة الشرقية من الجزائر، حيث يحدها من الشمال ولاية باتنة، ومن الشمال الغربي ولاية المسيلة، ومن الشمال الشرقي ولاية خنشلة، ومن الجنوب ولايتي الجلفة والوادى، وتتربع ولاية بسكرة على مساحة إجمالية تقدر بنحو 20ر21671 كلم مربع، وتضم 33 بلدية موزعة على 12 دائرة إدارية يقطنها 633234 نسمة وبكثافة سكانية بمعدل 28 ساكن لكل كلم. ويقدر تعداد السكان المشغولين بـ88083 منهم 22902 في الفلاحة و65181 في قطاعات أخرى.

(*) **بسكرة وجزورها التاريخية:** إن التسمية الأصلية لعروس الزيبان التي تعرف الآن ببسكرة ما تزال محل خلاف المؤرخين فمنهم من يؤكد أن اسمها مشتق من كلمة " فسيرة " (VESCERA) الروماني الأصل والذي يعني الموقع التجاري نظرا لتقاطع طرق العبور بين الشرق والغرب، الشمال والجنوب، ومنهم من يرى أن التسمية الأولى هي (AD PISCINAME) أو "بيسينام" وهي كذلك رومانية وتعني المنبع المعدني نسبة إلى حمام الصالحين إلا أن "جيزل" يبدى أقصى التحفظ فيما إذا كانت "فسيرة" قد أخذت تسميتها من بيسينام. ويرى زهير الزاهري أن كلمة بسكرة ترمز إلى حلاوة تمرها (دقلة نور) تلك الثمرة التي تزخر بها المنطقة. إلا أن الجميع يشهد بالتاريخ المجيد لهذه المدينة التي ضربت جذورها في القدم. يرتبط تاريخ المدينة مع تاريخ مناطق الجنوب والجنوب الكبير بحيث أرجعت دراسة تاريخ المنطقة إلى حوالي 7000 سنة قبل الميلاد وقسمت تطورها إلى أربعة أقسام أساسية بحيث ميزت كل مرحلة بحيوان كان يعيش في ذلك الوقت وعلى تلك الرسوم التي وجدت على الصخور والحجارة، فالمرحلة الأولى من 7.000 إلى 5.000 قبل الميلاد سميت بمرحلة البويال " (BUBALE) وهو حيوان يشبه إلى حد كبير الثور (BUFFLE ANTIQUE) أما المرحلة الثانية تمتد من 3.000 (ق.م) وسميت بمرحلة "البقر" (BOVIDIENNE) المرحلة الثالثة ابتداء من 1.200 ق.م سميت بمرحلة " الحصان " للإشارة لوحظ على الرسوم الموجودة أن الأسلحة المستعملة من طرف قبائل هذه المرحلة تشبه إلى حد كبير الأسلحة التي يستعملها " الطوارق " حاليا (الخنجر والدرع). المرحلة ما بين القرن الثالث والأول قبل الميلاد سميت بمرحلة " الجمل " خلال هذه المرحلة يلاحظ أن الحصان يفسح المجال للجمل وهذا ما يجسد تصحر المنطقة. وبسكرة واحة ضمن واحات الزيبان، والزاب يعني واحة، أما ابن خلدون فقد عرف الواحة بأنها " وطن كبير يشمل قرى متعددة متجاورة جمعا أولاها زاب الدوسن ثم زاب مليلي ثم زاب بسكرة زاب تهودة وزاب بادس وبسكرة أهم هذه القرى كلها " وقد خضعت المنطقة للاحتلال الروماني فالوندالي ثم البيزنطي وتركوا آثار ما تزال تشهد على الأهمية الإستراتيجية للمدينة وطابعها العمراني المتميز. ومع الفتوحات الإسلامية وخلال القرن السابع الميلادي (663م) تمكن القائد " عقبة بن نافع " من فتح بسكرة وطرد الحاميات الرومانية من المنطقة فكان هذا الحدث تحولا بارزا في تاريخ المنطقة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وعمرانيا. وقد تعاقبت على المدينة بعد الفتح عدة دويلات وخلافات: الزيريون، الحفصيون، الزيانيون، ثم الخلافة العثمانية من القرن 16 إلى القرن 19. خلال فترة العصور الوسطى تميزت بالطابع الإسلامي في شتى مناحي الحياة وبرز ذلك من خلال ما كتبه المؤرخون والرحالة المسلمون وما بقي من آثار لا تزال شاهدة على ذلك. وباحتلالها من طرف الفرنسيين عام 1844م ونظرا للطابع الاستيطاني والعنصري للاحتلال الفرنسي وضعها كمنطقة انطلاق للتوسع في الجنوب، إنشاء حامية لتكون نواة لمدينة جديدة في المكان المسمى " رأس الماء " باعتباره موقع استراتيجي حساس، لتتم وتوسع تلك المدينة مع توسع المدينة القديمة ويكون هذا الاهتمام منصبا حول تنمية وتطوير المدينة الجديدة حيث يقيم المعمرون.

<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A8%D8%B3%D9%83%D8%B1%D8%A9>

والمؤسسات الخاصة للتكوين المهني: يقدر عدد المؤسسات الخاصة للتكوين المهني على مستوى إقليم الولاية بـ 16 مؤسسة وبطاقة إستعاب نظرية تقدر بـ 995 منصب تكوين.

الشكل رقم (15) مؤسسات التكوين المهني عبر ولاية بسكرة



التجهيزات التقنية والبيداغوجية بمؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة لسنة 2015:

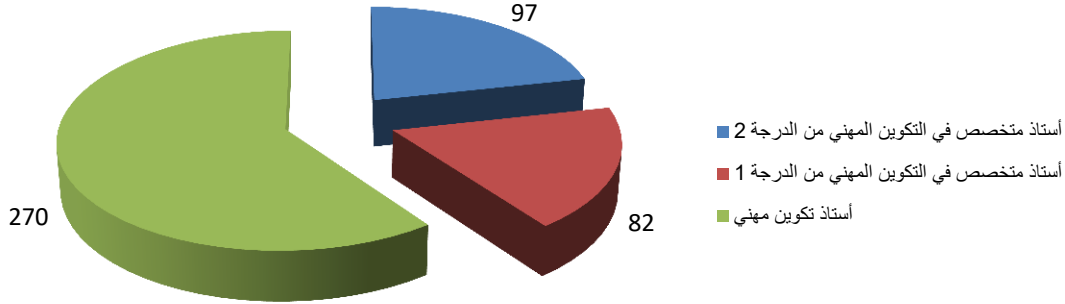
تتوفر مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة على 234 تجهيز تقني بيداغوجي، موزعة كما يلي: تجهيز على مستوى المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، وتجهيز على مستوى معهد التعليم المهني، وتجهيز على مستوى مراكز وملحقات التكوين المهني والتمهين، هذه التجهيزات تشمل كافة الشعب المهنية لكل التخصصات الجاري بها التكوين، وفي مختلف أنماط وأجهزة التكوين.

التأطير البيداغوجي:

كما تتوفر مؤسسات التكوين المهني على 449 أستاذ موزعين حسب الأسلاك كالتالي: 97 أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة 2، و 82 أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة 1؛ و 270 أستاذ تكوين مهني بالإضافة إلى 174 مؤطر متعاقد في إطار برنامج الإدماج المهني لحاملي الشهادات⁽⁴⁾

(4) مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة، بطاقة تقنية الدخول التكويني لدورة فيفري، الجزائر، 2016،

الشكل (16) التأطير البيداغوجي لقطاع التكوين المهني بولاية بسكرة



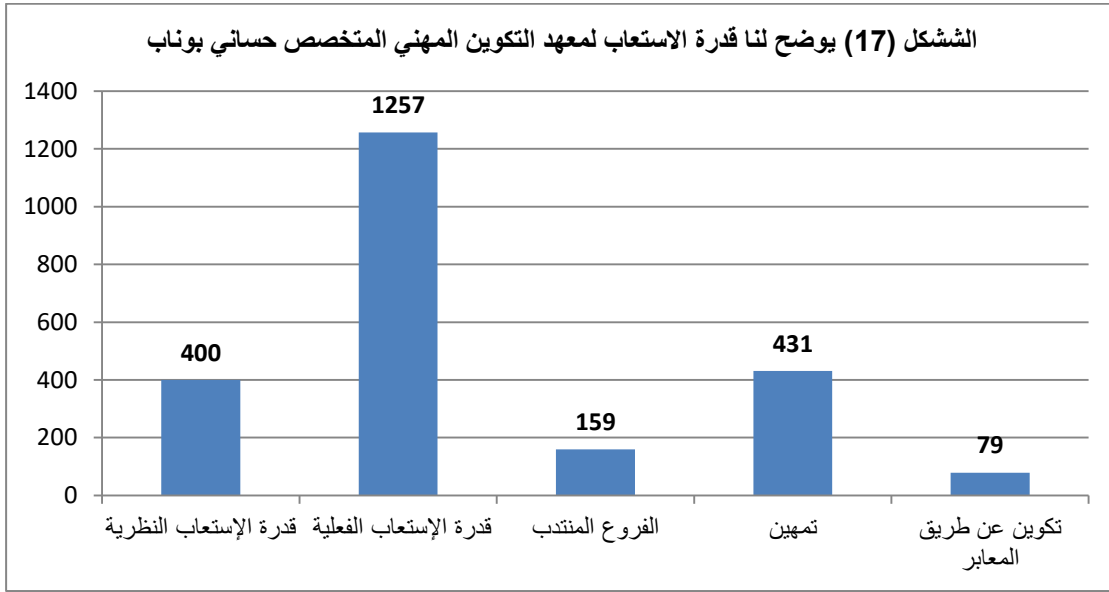
التعرف بمديرية التكوين المهني لولاية بسكرة:

تقوم مديرية التكوين المهني في الولاية بتنفيذ كل التدابير، التي من شأنها أن ترقى التكوين المهني، وذلك بالتنسيق مع المصالح المركزية لإدارة التكوين المهني باعتبارها من المصالح غير المركزية التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، كما تعمل على دفع التنمية على المستوى المحلي بالتنسيق مع السلطات المحلية، باعتبار مديرها عضو دائم في المجلس الولائي وفقا للمرسوم رقم 215/94 المؤرخ في 23 جويلية 1994 خاصة المادة 19 منه، الذي يحدد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها حيث يقدم المدير الولائي بانتظام عرض حال حول تطور قطاع التكوين المهني للسيد الوالي، وتتكون من ثلاثة مصالح مهيكلة في ثمانية مكاتب، وفقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2001/03/31 المتضمن تنظيم مديريات التكوين المهني في الولايات.

تعريف المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب بسكرة.

أن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني -حساني بوناب- الواقع في المنطقة الصناعية طريق طولقة بولاية بسكرة، وهو مؤسسة عمومية ذات طابع

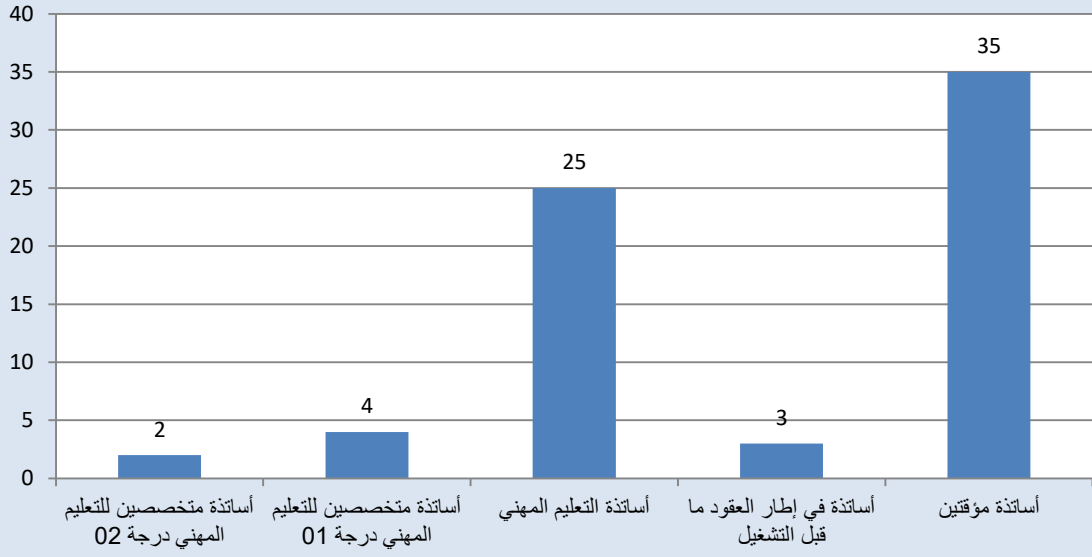
إداري تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي، وتم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 2000/239 المؤرخ في: 15 أوت 2000، تاريخ بداية الإستغلال: سبتمبر 1983 كمركز التكوين المهني والتمهين وسنة 2000 معهد وطني متخصص في التكوين المهني، تقدر مساحته بـ 28882م²، والمساحة المبنية بـ 7280م²، أما قدرة الإستيعاب النظرية تقدر بـ 400 والفعلية بـ 1257 منهم 159 فروع منتدبة، 431 تمهين، 79 تكوين عن طريق المعابر.



التعليم المهني علي مزياني:

المؤسسة منشأة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-145 المؤرخ في 15 أفريل 2013: يعتبر المعهد أول مؤسسة على المستوى الوطني الذي تم بناؤه كمعهد نموذجي للتعليم المهني، يعد المعهد بعد إنشائه الأول على مستوى الجنوب من بين سبع (07) معاهد للتعليم المهني، مساحة المعهد تقدر بـ 2.3 هكتار، طاقة الاستيعاب النظرية تقدر بـ 300 مقعد بيداغوجي وداخلية 120 سرير، كما تم فتح تخصصين في دورة سبتمبر 2014 وهي: تخصص صيانة أنظمة الإعلام الآلي، وتخصص تركيب وصيانة الأنظمة الطاقوية والتكيفية- تبريد وتكييف

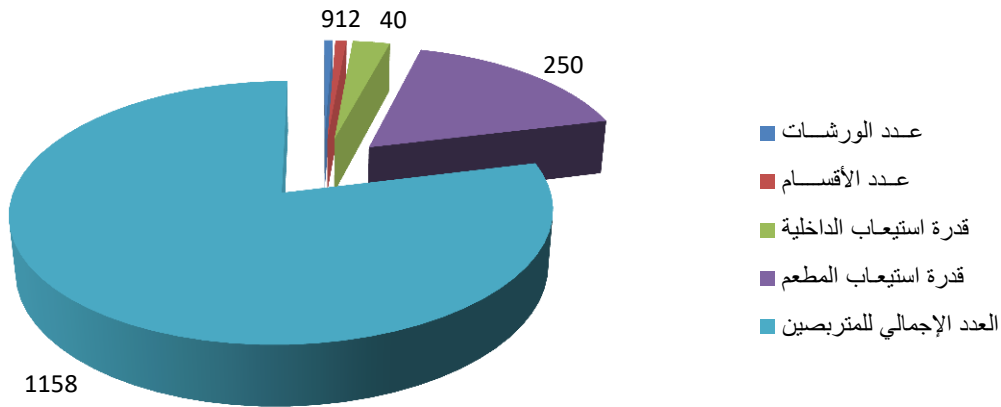
الشكل (18) الطاقم البيداغوجي لمعهد التعليم المهني علي مزياني



التعرف على مركز التكوين المهني والتمهين فضيلة سعدان بسكرة: (5)

مرجع الإنشاء المرسوم التنفيذي رقم: 64/91 المؤرخ في 1991/03/02،
المساحة الإجمالية: 23751 م²، قدرة الإستيعاب النظرية: 250، عدد
الورشات 09، وعدد الأقسام: 12 قدرة استيعاب الداخلية: 40، وقدرة استيعاب
المطعم: 250، العدد الإجمالي للمتربصين: 1158

الشكل (18) القدرة الاستيعابية لمركز التكوين المهني فضيلة سعدان



(5) مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة، بطاقة تقنية الدخول التكويني لدورة فيفري، الجزائر، 2016،

2- المجال البشري:

يتمثل في شباب التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة، وكذلك يشمل فئة المكونين وتتمثل في المديرين الولائيين والمديرين المعاهد المتخصص للتكوين المهني ومديري المعاهد التعليم المهني ومدري المركز التكوين المهني ومديري الفرعين والمسؤولين في مديرية التكوين والتعليم المهني على التكوين الاقامي والتكوين عن طريق التمهين، والمفتشين التكوين والتعليم المهني، وكذلك الاساتذة والمستشارين، والاساتذة ذوي الخبرة الطويلة في ميدان التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة.

3-المجال الزمني:

شملت المدة الزمنية لإنجاز هذه الدراسة من 2015/09/21 الى غاية 2021/04/15، أي استغرق هذا البحث مدة ستة سنوات جامعتين، منذ 2015 بدأ الإعداد للجانب النظري، وفي نفس الوقت بدأ العمل الميداني الى غاية نهاية 2021.

وكانت الانطلاقة من مديرية التكوين المهني بولاية بسكرة من 2015 إلى غاية 2018 كان الهدف هو التعرف على أقسام المديرية التي لها علاقة بالتكوين، والمتمثل في الجانب الإداري المتعلق بالتكوين الاقامي والجناح المتعلق بالتمهين. وفي بداية جانفي 2017 إلى غاية ماي 2017 بدء البحث المكتبي بالاطلاع على الأرشيف باستخدام الملاحظة^(*)، ومع العلم أن للمديرية مكانين للأرشيف، الأول أرشيف

لكل نشاط قطاع التكوين المهني قبل أن تصبح مديرية؛ أي تعود الى فترة الثمانيات والتسعينيات، والمكان الثاني يحتوي على كل الملفات والنشاطات المديرية من بداية الألفينات الى يومنا الحالي^(**)، وذلك ما سمح لنا بالإطلاع على كل عمل قطاع التكوين المهني منذ نشأته في ولاية بسكرة، والتعرف على كل نشاطاته من

(*) سيتم توضيح ذلك في جز الملاحظة في ص225، وتوسع اكثر في الفصل السادس ص236

(**) للتوضيح فقط بأن هذا التقسيم للأرشيف مديرية التكوين والتعليم لولاية بسكرة فترة انجاز للدراسة خلال الفترة 2018 الى غاية 2019 لأنه بعدها تم تغيرات كبيرة على مستوى الارشيف وتم تغير مكانه وادخال طرق واساليب حديثة في تنظيمه وتوظيف متخصصين في علم المكتبات الذين أشرف على هذا التنظيم الجديد.

ندوات وملتقيات وايام دراسية واجتماعات، على مستوى الوطني، والجهوي وعلى المستوى الولائي، والتعرف على كل مدخلات ومخرجات المؤسسات التكوينية بالولاية والقوانين التنظيمية والمواد القانونية التي يقوم عليها القطاع، وكذلك الوقوف على الصعوبات التي واجهت القطاع خلال كل الفترات التي مرت بها، الى جانب دراسة عروض التكوين المهني، ومدونة التكوين المهني منذ التسعينات، وبلا شك كل هذا ساهم في تشكيل معرفة علمية تستند عليها هذه الدراسة.

ومن بداية شهر جانفي 2018 إلى غاية مارس 2020، أنقل العمل والبحث إلى مؤسسات التكوين والمهني؛ أي الذهاب الى كل المؤسسة بشكل يومي من 08:00 صباحا الى غاية 16:30 مساء وبعض الاحيان الى غاية الساعة(*) 18:00 التعرف على نشاطاتها وأعمالها والاطلاع على إحصاءات الجديدة والقديمة منذ إنشاء هذه المؤسسات التكوينية، الى جانب حضور نشاطاتهم وحصص تكوينية للشباب وإجراء ملاحظات ومقابلات والتعرف أكثر على التخصصات والمشكلات الموجودة.

وبعدها تم التركيز العمل الميداني على ثلاثة مؤسسات تكوين المهني وهي معهد التكوين المهني المتخصص حساني بوناب ومعهد التعليم المهني علي مزياني، ومركز التكوين المهني فضيلة سعدان، وتم استغلال هذه الفترة في توزيع الاستبيان، وذلك خلال شهر جانفي 2019، وجمعها استغرق المدة الزمنية الى غاية شهر ماي 2019، واستمر العمل في المقابلات والملاحظات الى غاية مارس 2020 إلى غاية انتشار وباء كوفيد 19 ثم تم تفرغها وتحليل بياناتها، واستخلاص النتائج النهائية للدراسة في مارس 2021

(*) التعرف على التكوين المساء وفي بعض الحالات اكمل مع تخصص الطبخ الذي يبدأ الدراسة من الساعة 13 الى غاية 18، التنويه ان المراكز يستمر التكوين بها الى غاية الساعة 18 اشكر كل من ساعدني وقدم لي الشروحات والمعلومات لدرجة كنت اذهب لهم في شهر رمضان وكانوا يقدمون لي كل المساعدات وكثير من الاحيان كنت استمر في البحث الميدان الى غاية على ساعة 14.

ثالثا - نوع ومنهج الدراسة:

1- نوع الدراسة:

الدراسة التي بين أيدينا تعتبر من الدراسات الوصفية، لكونها تعتمد على رصد خصائص الظاهرة، والمتمثل في نظرة الشباب والمكونين للمهن التي يعرضها التكوين المهني، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالاتها التي لها علاقة بالموضوع، ونسعى عن طريق ذلك للوصول لإصدار تعميمات بشأن هذه الظاهرة التي نقوم بدراستها.

هناك من يطلق على هذا النوع من الدراسات اسم "دراسات المكانات المراكز" نظرا لاهتمامها بوصف المكانات، والاضاع القائمة في فترة معينة، والبعض الآخر يطلق عليها اسم "الدراسات القاعدية أو المعيارية"، نظرا لأنها تعنى بتحديد القواعد العامة والمعايير السائدة بين أفراد المجتمع الواحد⁽⁶⁾، ولكن هناك اتفاق في رأي الكثير من الباحثين، أن مصطلح الدراسات الوصفية يؤدي المعنى المقصود أكثر من أي مصطلح آخر، لأنه أكثر شمولية من المصطلحات السابقة، وعلى ذلك تم اعتماد هذه التسمية لهذا النوع من الدراسة.

2- منهج الدراسة:

كما هو متفق عليه أن كل عمل علمي يستند على منهج علمي، وذلك نظر لدور المهم الذي يقوم به المنهج، ومن شروط اختيار منهج الدراسة أن يكون ملائم لطبيعة الظاهرة المدروسة، من أجل وصول لنتائج موضوعية وعلمية، وعلى هذا يعرف المنهج بأنه "مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، والطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لإكتشاف الحقيقة"⁽⁷⁾. وعليه تم الإعتماد على "المنهج الوصفي" وذلك متلائمة مع طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة، من حيث وجود جملة من العوامل ساهمت في اختيار هذا المنهج

(6) عبد الباسط محمد حسن: اصول البحث الاجتماعي، ط4، مكتبة وهبة، القاهرة، مصر، 1990، ص 198

(7) المرجع السابق

وهي: يساعدنا هذا المنهج في وصف الظاهرة موضوع الدراسة، والمتمثل في نظرة الشباب والمكونين للمهنة، وفق واقع التكوين المهني في الجزائر، وذلك من خلال الوصف الكمي والكيفي لأبعاد هذه الظاهرة، بالصورة التي تتمثل عليها في مجتمعنا البسكري، وهو بهذا يمثل جزء من المجتمع الجزائري.

و بالاعتماد على هذا المنهج تم جمع أكبر قدر من المعلومات والاحصائيات، من أجل وصف واقع التكوين المهني، وما ينتجه من مهن وإنعكاس دوره على نظرة الشباب والمكونين، وصف كمي وكيفي، وذلك بالإعتماد على أدوات جمع البيانات الكمية والكيفية، كالمقابلة والملاحظة والاستبيان، وللتعرف أكثر على طبيعة هذه النظرة، قمنا بحصر العوامل الاجتماعية التي صنعت هذه النظرة، والعوامل المختلفة المؤثرة في بناء صورة المهنة في نظرة الشباب والمكونين، كالبينة التكوينية والمنهاج التكويني وطرق المتبع في التكوين، الى جانب التعرف على الجوانب الأخرى في عملية التكوين والإعداد المهني للشباب، وتوضيح المفاهيم والقضايا التكوينية المهني والشعب المهنية، ونظرة المكونين لواقع التكوين المهني من حيث المدخلات والمخرجات ودور التكوين على مستوى ولاية بسكرة.

كما تم الإعتماد على البحث المكتبي والوثائقي: وهو من الدراسات الوصفية، ومن بين تصنيف الذي قدمه "هوينتي"، الذي يهدف إلى تقسيم الحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة، ومقارنتها بغيره من حقائق، وتفسيرها للوصول إلى تعميمات بشأنها، وذلك بالرجوع الى الوثائق والتقارير⁽⁸⁾

وفعلا تم الإعتماد على البحث المكتبي، وذلك من خلال الإطلاع على أرشيف مديريةية التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة^(*)، وذلك ما سمح لنا بتحليل المدخلات والمخرجات قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة خلال الفترة الممتدة من سنة 2010 الى غاية سنة 2015.

واعتمدنا في البحث المكتبي على الملاحظة في تحليل اتفاقيات الإطار بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين، والوزارات الاخرى، وعلى التقارير الرسمية

(8) المرجع السابق

(*) كل الشكر المساعدة التي قدمت لي بصفة باحثة من عمال الارشيف ولمدير التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة

والاحصائيات الوزارية والدراسات الميدانية، والاحصائيات والنسب التي تتم بصفة شهرية، وأخرى سنوية من طرف إدارة قطاع التكوين المهني، الى جانب الندوات والمنشورات التي قام بها قطاع التكوين المهني، وبالإضافة الى المواد القانونية والتنظيمية للقطاع، كل هذا من أجل الوقوف على واقع نوعية العلاقة بين المدخلات والمخرجات المؤسسات التكوين في مختلف أنواع التكوين المهني .

وعليه وتم تناول كل أنواع مدخلات قطاع التكوين المهني لولاية بسكرة بتحليل مدخلات التكوين عن طريق الإقليمي للفترة الممتدة ما بين سنة 2010 وسنة 2015، وتم تحليل كذلك مدخلات التكوين عن طريق التمهين خلال الفترة الممتدة من سنة 2010 الى سنة 2015، الى جانب تحليل مدخلات التكوين عن طريق الدروس المسائية في نفس الفترة .

وبعدها تم تحليل معطيات متخرجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة خلال خمسة سنوات الممتدة من سنة 2010 الى غاية 2015، ومن خلال هذا المنهج تم التعرف على طبيعة العلاقة بين مدخلات ومخرجات التكوين المهني برصد الإحصائيات والنسب التي تجسد طبيعة العلاقة.

رابعاً- أدوات جمع البيانات والأساليب تحليل نتائج الدراسة:

1-أدوات جمع البيانات:

أدوات جمع البيانات هي جملة من التقنيات التي يستعملها الباحث في جمع المعلومات الخاصة بموضوع البحث، وتساعدنا في الاجابة عن اشكالية الموضوع ووجود تفسيرات لطبيعة العلاقة بين الظواهر، لهذا أرادت التنوع في أدوات جمع البيانات بين الكيفية والكمية بما يخدم موضع البحث، سعياً منها الإحاطة بكل جوانب الدراسة، والأدوات التي تم استخدامها هي:

أولاً-الملاحظة:

تم الإعتماد على الملاحظة المباشرة وغير مباشرة لأنهما تتلائم مع طبيعة الموضوع، ومشكلة البحث، إذ سمحت لي **الملاحظة المباشرة** اجري الملاحظة بنفسى بصفة باحثة، مما فتح لي المجال للإطلاع أكثر على حيثيات الظاهرة من خلال التعرف أكثر على نظرة المكونين ودورهم ونظرتهم لمدخلات ومخرجات التكوين، والتعرف أكثر على واقع التكوين المهني ونشاطاته وإنجازاته وتخطيطاته، والعوامل التي تتحكم في طبيعة نظرة الشباب

وتم استخدام **الملاحظة غير المباشرة**، إذ يلجأ لهذا الاسوب من الملاحظة غير المباشرة (أي التي قام بها الغير) في جمع البيانات الاحصائية من اعداد ونسب (وهي بيانات اعتمدت على ملاحظات الذين اعدوا هذه البيانات)⁽⁹⁾، وساعدتني في تحليل النسب والبيانات الاحصائية حول مدخلات ومخرجات التكوين والتعليم المهني.

لهذا كانت أداة الملاحظة من بين الأدوات المهمة المستخدمة في الدراسة، لأنها تساعدك بملاحظة كل التفاصيل والاحداث والأجواء والمعلومات والافكار، بل تعيشها وتداركها مثل المبحوث لهذا فأن المعلومات التي تحصل عليها من هذه الاداة تجعلك تغوص في تفاصيل الدراسة وتفهمها جيدا^(*) من أجل الحصول على إجابات لتساؤلات الإشكالية.

إذ في كثير من الأحيان كانت أخذ صفة موظفة في قطاع التكوين المهني، من أجل إجراء الملاحظات، ونظرا للمدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة، كان موظفي قطاع التكوين المهني يعتبروني جزء من الأسرة التكوين المهني، وكنت احظى بالدعوات لحضور كل مناسباتهم ونشاطاتهم، لدرجة أنه في كثير من الاحيان ينسوا أنني باحثة، هذا ما ساعدني بدون شك استخدام الملاحظة.

(9) سمير نعيم أحمد ، المرعح السابق، ص140-141

(*) هذا حسب رأي الخاص تعتبر اهم اداة جعلتني اعيش وافهم التكوين المهني في الجزائر

وعليه فإن الملاحظة تعتبر أداة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات، وهي تقنية مباشرة للتقصي وتعتمد على المشاهدة المباشرة والمركزة، وذلك بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات، وعليه تم استخدام نوعان من الملاحظة: وهي البسطة المباشرة بدون مشاركة والملاحظة البسيطة المشتركة وهذا ما ساعدني كثيرا على فهم الوقائع موضوع دراسة.

1/الملاحظة المباشرة البسيطة أو الملاحظة البسيطة بدون مشاركة:

وتم الإعتماد على هذا النوع من الملاحظة لأنها تسمح لنا بإجراء ملاحظته على أي احداث او نشطة من موقف المتفرج او عن بعد دون المشاركة في هذه الاحداث او الأنشطة، لأن طبيعة مشكلة البحث لا تتطلب ذلك، لكونها أنها تهيئ لي فرصة ملاحظة السلوك الفعلي لجماعة في صورته الطبيعية كما يحدث فعلا في مواقف الحياة الحقيقية

وهذا كان أكثر ملاءمة لطبيعة الموضوع من خلال ملاحظات النشاطات والتصرفات والسلوكيات التي كانت تحدث في الزيارات التي اقوم بها في إطار الملاحظة سواء للمعارض او الندوات والدورات والايام الدراسية والاحتفالات وحتى حضور مجريات التدريس في الاقسام، اذا سمحت لي بملاحظة تصرفات الشباب ونظرتهم التكوين المهني والبيئة التكوينية، الى جانب ملاحظة الحوارات التي كانت تتم بين الشباب في المعارض حول التكوين المهني والمهن التي كان يعرضها، كذلك كيف يتم الاعداد لكل النشاطات التي تم حضورها، والتعرف على البيئة التكوينية عن كثب، طرق التكوين والتدريب على المهنة، منحتني هذه الاداة فرصة العيش لحظات الاحتفالات مع شباب التكوين المهني، والاطلاع على الحياة اليومية لشباب في مؤسسات التكوين المهني .

كما تسمح لي بملاحظة الوثائق والمعلومات التي يتم تناولها والحصول عليها، والتعرف على مجريات تسيير العملية التكوينية

2/الملاحظة بالمشاركة:

فهي المساهمة في اوجه الانشطة التي يقومون بها المبحوثين لفترة مؤقتة⁽¹⁰⁾ وهي فترة الملاحظة التي أجريتها بصفة باحثة بمشاركة المبحوثين في انشطتهم، ومن مميزات الملاحظة بالمشاركة أنها لا تكتفي فقط بالحقل المرئي بل تسمح لك من التغلغل في الظاهرة، وفهم اكثر لأبعادها سلوكيات وشعور واحساس المبحوث، وبالتالي تعيش الظاهرة بكل اجوائها، ولا تعتمد فقط على النظر وإصدار احكام على ما تشاهد، بل الوصول إلى الفهم العمق وتفسح المجال لطرح الأسئلة على المبحوثين، وتقدم لك مادة لتفسير عدد من الظواهر التي لا تجد لها اجابة من خلال الاستبانة، مميزاتها أنها تسمح للباحث بأن يمر بنفس الظروف التي تمر بها الجماعة التي يقوم بدراستها، يخضع لنفس المؤثرات التي يخضعون لها، وهذا ما شعرت به عندما كنت اخرج مع قطاع التكوين المهني بصفة موظفة معهم، كانت تأتئين اسئلة عن التكوين ومستوياته، وعن تخصصات والشعب المهنية الموجود فيه، وكان بإمكانني ان استفسر عن أسباب ظاهرة أو سلوك معين يحدث.

والذي لمستته من هذه الاداة انك تعيش الموضوع الدراسة ويصبح هو حياتك اليومية، ويصبح لك برنامج عمل يومي لمواكبة الاحداث، والمواضيع لملاحظتها، وقت اذن تشعر بنكهة البحث العلمي وكل تفاصيل الدراسة التي قمت بها.

البيانات الخاصة بالملاحظة

تضمنت كل ملاحظة جملة من البيانات الخاصة بها وهي تتمثل في نوع الملاحظة، وتاريخ الملاحظة، والنشاط، والحضور، والمكان، والهدف من الملاحظة، أما بخصوص المواضيع التي تم تناولها من خلال اداة الملاحظة في هذه الدراسة كانت متعدد ومتنوع، تبعا لنوعية المناسبة كملاحظة معرض التكوين المهني، وحضور اليوم إعلامي للتعريف بالتنظيم الجديد لمسار التعليم المهني، حضور ورشة عمل بعنوان خطة خدمات التوجيه بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وكذلك حضور الأسبوع الوطني للإعلام المدرسي التي نظمت أبواب مفتوحة على

(10) عبد الباسط محمد حسن: المرجع السابق، ص 211-212

التوجيه المدرسي، الى جانب المشاركة في الاجتماع حول ميزانية 2019 لمركز التكوين المهني والتمهين فضيلة سعدان، وحضور حفل تكريم المتفوقين المتخرجين، الى جانب المشاركة في اجتماع اللجنة الولائية للمشاركة للتكوين والتعليم المهنيين، بالإضافة إلى المساهمة في تنظيم حصة إعلامية لفائدة تلاميذ المتوسطة والثانوي.

2-المقابلة:

تعتبر المقابلة كأداة بحث تختلف عن المقابلات العرضية التي تجمع الشخص مع زميل له صدفة دون أي تحضير مسبق، لهذا المقابلة اداة بحثية تخضع لشروط علمية صارمة منها أن يتم هذا الاستخدام في إطار إنجاز بحث علمي ذي اشكالية محددة، وخطة معينة يقوم الباحث بضبط طبيعة المعلومات والبيانات المراد جمعها من أصحابها وفق خطوات معينة⁽¹¹⁾

وفعلا تم التعرف من خلالها على جوانب اخرى حول الدراسة؛ كالتعرف على دور المكونين في تغيير نظرة الشباب نحو التكوين المهني، والتخصصات المهنية التي يصدرها، الى جانب الإطلاع على مجهودات القطاع في تطوير التكوين المهني، وأنسنة البيئة التكوينية، من خلال توفير المناخ التربوي والبيداغوجي والترفيه والرياضي للشباب، والعمل على تثمين مخرجاته من خلال تكريم المتفوقين والسعي لإيجاد حلول لكل المشكلات التي تواجه التكوين المهني ومخرجاته من الشباب حاملي شهادة التكوين المهني.

وبهذا سمحت لي هذه الأداة من طرح الأسئلة، وفتح مجال للحوار والنقاش حول واقع التكوين المهني، والدور الذي يلعبه في توعية الشباب بأهمية التكوين، والإعداد المهني للمهن.

(11) أحمد بن مرسل: مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ط4، قسم الإعلام والاتصال، كلية الآداب

واللغات، جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010، ص214

كما ساعدتني هذه الاداة بالتواصل مع المشرفين على العملية التكوينية القطاع التكوين المهني وتعرف على نظرتهم لمدخلات ومخرجات التكوين والتعليم المهني ونظرتهم لدور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب وكذلك الحلول الممكنة واستخدمنا هذه الاداة لكونها تتناسب مع طبيعة المبحوثين وتسمح للباحثة التعرف عليهم والحصول على اكبر عدد من المعلومات وتعمق في جزئيات معينة من البحث

كما ساعدنا على الفهم الجيد للسياسة التي ينتهجها القطاع، وأهداف القطاع خلال كل مخطط وطني، والإصلاحات التي تمت خلال السنوات الماضية، بالإضافة الى تزويدي بالوثائق والكتب والاتفاقيات والأقرص المضغوطة التي تحتوي على ندوات

ومن جانب استقدت من المقابلات لأنه في كثير من الحالات كان المبحوثين هم من يوجهني في كل مرة الى اشخاص مهمين، لكي يزودونا بالمعلومات والافكار، حول التكوين المهني وارشادي الى جهات معينة وفي كثير من الأحيان كانوا هم من يتصلوا بهم وربط لي موعد معهم وتقديم لهم من أجل الحصول على فرصة لمقابلتهم^(*) لتسهيل المهمة البحثية.

وتضمنت المقابلة البيانات الخاصة حول المبحوث كتالي: تاريخ إجراء المقابلة، وقت إجراء المقابلة، والخبرة المهنية للمبحوث، ومجال المهني للمبحوث، ومستوى الدراسي للمبحوث، وجاءت اسئلة^(**) التي تضمنتها المقابلة في ما يلي:

- ما هو دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟
- ماذا يعمل التكوين المهني لتغيير نظرة الشباب للتكوين والمهن؟

(*) في كثير من الحالات كنت هناك توصيات من اجل اجراء مقابلات، وهذه التوصيات كانت عبارة عن مقدمات تصف لهم المجهود الذي أقوم به من أجل قطاع التكوين ومدى اجتهادي، وفي احدى المقابلات قال لي احد المبحوثين اين كنت يا سوسو لوجين نحن بحاجة بدراسة وبحوث حول واقع التكوين، وهناك من طلب مني اقدم لهم النتائج الدراسة وهناك من طلب مني أن اقدم لهم أهم الملاحظات الإيجابية والسلبية حول القطاع والموظفين، وهناك من طلب مني تقديم اقتراحات للنهوض بالقطاع والى غير ذلك من المواضيع

(**) في حقيقة الامر كانت هناك اسئلة كثيرة حسب كل مبحوث لكن هذه اهمها، وفي كثير من الأحيان كنت أجري عدد من المقابلات مع مبحوث واحد نظرا لأهمية المعلومات التي كان يقدمها لي، وبعدها أحاول تلخيص تلك المعلومات في شكل مقابلة واحدة

- و ما هي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكوين المهني ؟
- و ما رأيك في مخرجات القطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة؟
- و ما هي الحلول الممكنة في تحسين نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني؟

3- الاستبيان:

يعرف ايضا باسم الاستمارة، ويعنى بها أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الافراد، وتسمح لاستجوابهم بطريقة موجهة، والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية⁽¹²⁾ وهي ايضا "عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول الموضوع ومشكلات موقف ما"⁽¹³⁾

لقد اتبعت في هذا البحث تقنية الاستبيان، لكون عدد المبحوثين من الشباب كان عدد كبير ومتفرق بين المؤسسات التكوين والتعليم المهني والاختصاصات المهنية مما استلزم استخدام هذه الأداة لسهولة وصولها للمبحوثين.

تم استخدام هذه الاداة للإجابة على الأسئلة الثلاثة لإشكالية الرسالة المتمحورة حول نظرة الشباب للمنهاج التكوين من حيث كونه جزء من العملية التكوينية للمهن، ونظرتهم للبيئة التكوينية من حيث كونها بيئة تكوينية للمهن، ونظرتهم لأسلوب تدريس الأساتذة (المكونين) لكونهم شريك فاعل في العملية الإعداد للمهن.

ولكون الاستبيان تساهم في الوصف الكمي للظاهرة، التي تساعدني في التعرف على نوع نظرة الشباب للتكوين المهني، وفعلا تم الحصول على إجابات لأسئلة الإشكالية التي تحملها الدراسة والتعرف بشكل واضح على آراء المبحوثين

(12) موريس أنجليس، ت بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية- تدريبات عملية، ط2،

دار القصة للنشر، 2006 ص 204

(13) المرجع السابق.

من شباب التكوين المهني، ولكون الاستبيان أكثر وسيلة ملائمة لطبيعة العدد الكبير من أفراد العينة والمتمثل في شباب التكوين المهني، وتوفير الجهد والوقت كما تسمح لنا هذه الاداة بطرح اكبر عدد من الاسئلة للحصول على اكبر عدد من الإجابات المحددة، الى جانب انها تسمح للمبحوثين وهم الشباب بالتعبير عن نظرتهم بكل اريحية حول المنهاج والبيئة التكوينية وطرق التدريس مما يساعدنا في التعرف على واقع التكوين من داخل العملية التكوينية وللتتويه فقط كنت أذهب بنفسني بصفة باحة واطبق الاستبيان وكنت في البداية اقدم له فكرة حول الموضوع الدراسة واطلب منهم الاجابة بمصادقية، من أجل الحصول على نتائج واقعية تمثل رايبهم، وفعلا الكثير من الشباب كانوا في المستوى المطلوب، وهناك من الشباب كان يدرسون في التكوين وهم طلبة عندي في الجامعة، بل هناك من قدم لي اقتراحات اخذتها بعين الاعتبار .

وهناك بعض الحالات تم الاستعانة بمساعدين في تطبيق الاستبيان من موظفين في قطاع التكوين المهني، بسبب العدد الكبير وتنقل من مؤسسة الى اخرى.

بناء الاستبيان:

الذي احتوى بناءها الداخلي على 25 سؤالاً، ولقد راعت الدراسة صياغة الأسئلة بشكل واضح وبسيط، وتم عرضها على التحكيم من قبل أستاذ في العلوم الاجتماعية، ثم تم القيام بتجريبها وذلك بتوزيعها على خمسة عشر طالب من مجتمع البحث، وهكذا تم التوصل إلى الاستمارة في صورتها النهائية بـ 26 سؤال مقسمة الى ثلاثة محاور وهي نظرة الشباب للمنهج للتكويني، و نظرة الشباب للبيئة التكوينية، و نظرة الشباب لطرق التدريس

أما بالنسبة لمحاور هذه الاستمارة فقد اشتقت من الدراسة النظرية ومن الملاحظة، وتم تقسيمها إلى محور خاص بالبيانات الشخصية يشمل الأسئلة من 01 إلى 03 وثلاثة محاور رئيسية هي المحور الأول ويضم الأسئلة المتعلقة بالتساؤل الأولى، ويشمل الأسئلة من 01 إلى 07، والمحور الثاني ويضم الأسئلة

المتعلقة بالتساؤل الثاني، ويشمل الأسئلة من 01 إلى 09، المحور الثالث: ويضم الأسئلة المتعلقة بتساؤلات الثالثة، ويشمل الأسئلة من 01 إلى 09

الخطوات الدراسية استبيان:

إعداد الصيغة الأولية لاستبيان حول نظرة الشباب للمهن، وذلك بالاطلاع على المصادر والمراجع والدراسات التي لها علاقة بالبحث الحالي، ومن خلال الإعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات حول أساليب بناء الاستبيان وعليه تمت صياغة بشكله النهائي (25) فقرة الاستبيان^(*) وتم الاعتماد على خمسة (05) بدائل وهي توجد بدرجة كبيرة جداً، توجد بدرجة كبيرة، توجد بدرجة متوسطة، توجد بدرجة قليلة، لا توجد، وقد تم عرض الفقرات المقترحة للاستبيان على السادة الخبراء لبيان مدى صلاحيته الدراسية والمنهجية.

التجربة الاستطلاعية: تم إجراء التجربة الاستطلاعية لبيان مدى صلاحية الاستبيان على عينة قوامها (30) طالبة يمثلون شباب التكوين المهني بالمؤسسات التكوينية الثلاثة وكأن الغرض من إجراء التجربة ما يأتي: إعداد الصورة الأولى للفقرات قبل القيام بتحليلها إحصائياً والتعرف على ملائمة الفقرات المعدة لهذا الغرض

صدق الظاهري للأداة: للتأكد من صدق أداة الدراسة قمت بتوزيعها بصيغتها الأولية على محكمين أساتذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ومن ذوي الخبرة والكفاءة في مجال الدراسة للوقوف على مدى وضوح صياغة الفقرات وانتمائها لقياس ما صممت لقياسه وتم الحصول على نسبة (87%) كمؤشر على صدق الفقرة، وبذلك تحقق الصدق الظاهري للأداة، وتكونت فقرات الاستبيان بصيغتها النهائية من (25) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات هي المجال الأول نظرة الشباب المنهج التكويني وعدد فقراته (07)، المجال الثاني نظرة الشباب للبيئة التكوينية وعدد فقراته (09)، المجال الثالث نظرة الشباب لطرق التدريس وعدد فقراته (09).

(*) نجد نموذج في الملحق رقم (1)

جدول (11) نتائج الصدق البنائي

الارتباط Correlations	ابعاد الاستبيان		م
0.756	معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation	الدالة المعنوية Sig. (2-tailed)	1 نظرة الشباب للمنهج للتكويني
0.001			
0.813	معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation	الدالة المعنوية Sig. (2-tailed)	2 نظرة الشباب للبيئة التكوينية
0.001			
0.846	معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation	الدالة المعنوية Sig. (2-tailed)	3 نظرة الشباب لطرق التدريس
0.001			

نلاحظ من خلال الجدول (11) أن نتائج الصدق البنائي كانت مناسبة من حيث مجال الأول نظرة الشباب للمنهج للتكويني كانت معامل الصدق (0.756) عند مستوى الدلالة (0.001) وهي جد مقبولة أما المجال الثاني نظرة الشباب للبيئة التكوينية فتمثل معامل الصدق في (0.813) عند مستوى الدلالة (0.001) وفي المجال الثالث نظرة الشباب لطرق التدريس فكان معامل الصدق (0.846) عند مستوى الدلالة (0.001)، من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن معامل الصدق مقبول للأداة لأغراض البحث .

جدول (12) نتائج معامل الثبات الفا كرونباخ

معامل الثبات الفا كرونباخ Cronbach's Alpha	عدد العبارات	البعد	
0.785	07	نظرة الشباب للمنهج للتكويني	1
0.890	09	نظرة الشباب للبيئة التكوينية	2
0, 820	09	نظرة الشباب لطرق التدريس	3
0.896	25	الدرجة الكلية	

التحليل الإحصائي للفقرات: وقد تم إجراء التحليل الإحصائي للاستبيان بطريقتين هما: نظام (SPSS) على الحاسوب الآلي
معامل الاتساق الداخلي: وقد استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحقيق هذا الغرض بوساطة نظام (SPSS) على الحاسوب الآلي
من خلال الجدول (4) نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ (0.896) وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض البحث، كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمحاور البحث وأبعادها ومناسبة لأغراض البحث، وبعدها تأكدنا من ثبات أداة البحث مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج

سادسا: تفرغ وتحليل البيانات:

وهي جزء مكمل للاستمارة حيث تم تفرغ بيانات الاستمارة وتكميمها وجدولتها وذلك باستخدام بعض الأساليب الإحصائية، لحساب النسب المئوية، وقد استخدم في هذا البحث أسلوبين: أسلوب كمي: لوصف الظاهرة رقميا، باستخدام النسب المئوية، وأسلوب كفي لوصف الظاهرة بتحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى نتائج.

الفصل السادس

عرض وتحليل نتائج الدراسة

الاول- تحليل قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة بين المدخلات والمخرجات:

واعتمدنا في البحث المكتبي^(*) على الملاحظة غير المباشرة في تحليل اتفاقيات الإطار بين ووزارة التكوين والتعليم المهنيين، والوزارات الاخرى، وعلى التقارير الرسمة والاحصائيات الوزارية والدراسات الميدانية، والاحصائيات والنسب التي تتم بصفة شهرية واخرى سنوية من طرف ادارة قطاع التكوين المهني، الى جانب الندوات والمنشورات التي قام بها قطاع التكوين المهني، وبالإضافة الى المواد القانونية والتنظيمية للقطاع، لتحليل قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة بين المدخلات والمخرجات قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة من 2010-2015.

وعليه وتم تناول كل انواع مدخلات قطاع التكوين المهني لولاية بسكرة على شكل تكوين الاقامي والتكوين عن طريق التمهين والتكوين عن طريق الدروس المسائية، وتكوين الفئات الخاصة، وبالتالي تناولنا في تحليل اهم انواع التكوين المهني وكانت كتالي:

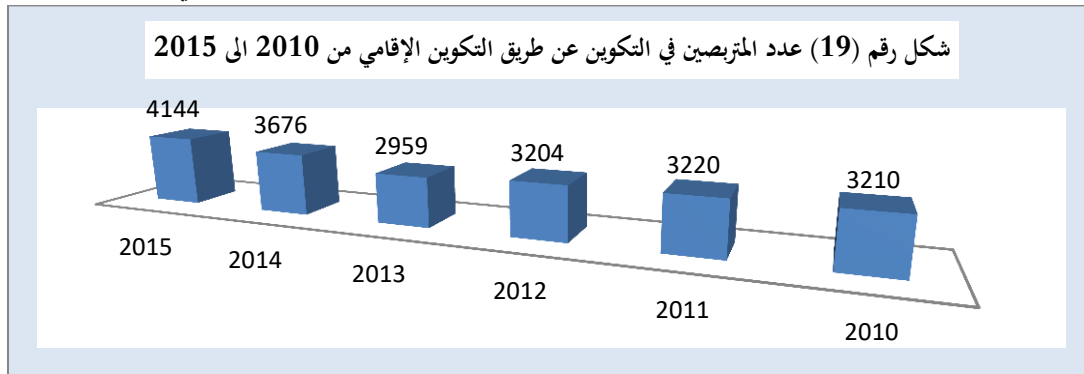
1- مدخلات ومخرجات قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة من 2010 - 2015

أ-التكوين عن طريق الإقامي للفترة 2010 -2015:

جدول رقم (12) تطور عدد المتربصين^(**) في التكوين الإقامي للفترة 2010 - 2015

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	المجموع
عدد المتربصين	3210	3220	3204	2959	3676	4144	20413

مصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات من مديرية التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة الجزائر



مصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات من مديرية التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة الجزائر

(*) لقد تم تناول هذه الفكرة بالشرح في الفصل الرابع

(**) عدد المتربصين: نقصد بها عدد الأفراد الذين أختاروا التكوين الإقامي أو التكوين عن طريق الدروس المسائية

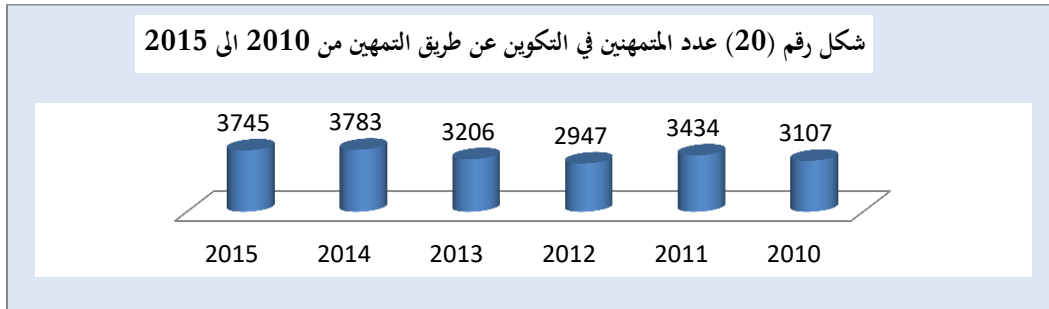
يتبين لنا من خلال الشكل البياني رقم (2) هناك تزايد في عدد المتربصين من 2010 الى 2015 وهذا مايجسد جهود المبذولة من طرف قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة من حيث نوعية التكوين المقدم للمتربصين ومدى توفير المهني المطلوبة في سوق الشغل كل هذا ساهم في زيادة عدد المتربصين* في التكوين الاقامي والذي يعرف بالتكوين المقيم هو اكثر شيوعا مقارنة بنماذج التكوين الاخرى، يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، ويتم التكوين داخل مؤسسة التكوين المهني طيلة مدة التبرص⁽¹⁾

ب- التكوين عن طريق التمهين للفترة 2010-2015:

جدول رقم (14) تطور عدد المتمهين للفترة 2010-2015

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	المجموع
عدد المتمهين	3107	3434	2947	3206	3783	3745	20222

مصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات من مديرية التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة الجزائر



مصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات من مديرية التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة الجزائر

نلاحظ من خلال شكل رقم (19) عدد المتمهين^(*) في التكوين عن طريق التمهين في تزايد ما يفسر نجاعة الإجراءات المتبعة في تطوري التمهين، خاصة لما يتميز به من فعالية في

(1) محجوب، المرجع السابق، ص02

(*) **عدد المتمهين:** نعني به عدد الأشخاص الذين أختاروا التكوين عن طريق التمهين يطلق عليهم المتمهين، أما التمهين فهو: التمهين هو نمط من أنماط التكوين المهني تهدف إلى اكتساب تأهيل أولى، يتم اكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية تطبيقية متكررة ومتدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة مهنة معينة من خلال تكوين نظري تكنولوجي مكمل يتم في هياكل التكوين المتعددة تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني ومديرية التكوين المهني على المستوى المحلي، ويخضع التمهين لجملة من المواد والنصوص التي تنظمه وتسيره منها المادة 2 من للقانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 والمتعلق بالتمهين معدل ومتمم، وتتراوح مدة التمهين بين سنة واحدة

التكوين، إذ ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية، والمؤسسة الاقتصادية والحرفيين، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتمهين بممارسة المهنة، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية وتقنية، ويوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و35 سنة بالنسبة للذكور والإناث، وقد يمدد في حالات استثنائية، وليس هناك سن محددة بالنسبة لفئة المعوقين جسدياً⁽²⁾

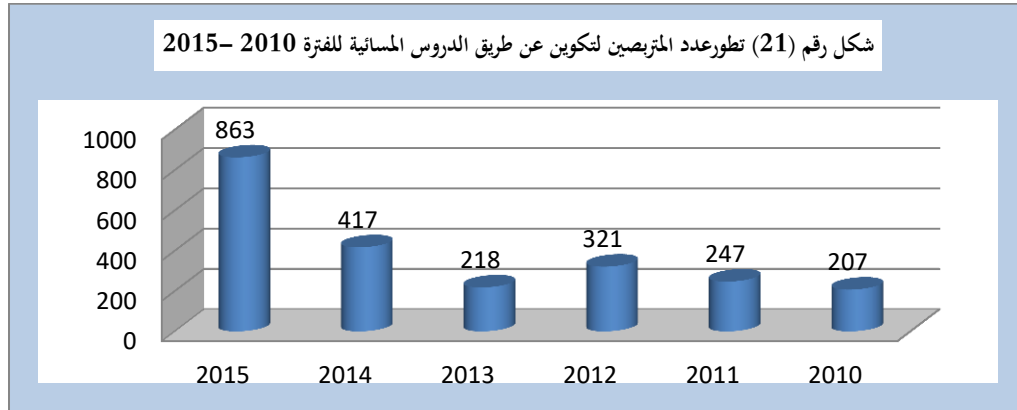
إن التمهين هو نمط من أنماط التكوين الأكثر استقطاباً لفئة الشباب نظراً للمزايا التي تستفيد منها الأطراف المعنية بالتمهين وسهولة الإجراءات الخاصة بالالتحاق بأحدي التخصصات المرغوب فيها من قبل الشباب، وفي نفس الوقت فهو نموذج فعال في تكوين يد العاملة المؤهلة وفق التطور التكنولوجي الحاصل في ميدان الاقتصادي، وتطوير هذا النمط من التكوين منذ صدور القرار رقم 97/48 بتاريخ 14/03/1997 المتعلق بكيفيات المراقبة والتقييم التقني والتربوي للتمهين⁽³⁾

ج- التكوين عن طريق الدروس المسائية للفترة 2010 - 2015:

جدول رقم (15) تطور عدد المتربصين في التكوين عن طريق الدروس المسائية للفترة 2010 الى 2015

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	المجموع
عدد المتربصين	207	247	321	218	417	863	2273

مصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات من مديرية التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة الجزائر



مصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات من مديرية التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة الجزائر

(2) مديرية التكوين والتعليم المهني، 2005، ص 04

(3) مديرية التكوين والتعليم المهني، 2002، ص 03

يتبين لنا من خلال الشكل رقم (4) بوجود إرتفاع في عدد مخرجات التكوين المهني خاصة سنة 2015 بنسبة 863 وهي نسبة مرتفعة مقارنة بسنة 2010 التي قدرت بـ 207 متخرج التكوين عن طريق الدروس المسائية، والذي يعتمد في الطريقة التكوينية على أساس تنظيم وعرض دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار، أي بعد الإنتهاء من دروس التكوين الإقامي العادية، وتتم الدروس بتكريس حجم ساعي مكيف ومدروس لغرض تحقيق الكفايات المهنية المراد اكتسابها، ويتوجه إلى هذا النمط من التكوين العمال والموظفين الذين يشتغلون في المؤسسات الإنتاجية والخدمتية المختلفة، والذين يرغبون في اكتساب تأهيل معين، أو يطمحون إلى رفع مستواهم الأدائي وكذا تحسين مساهمهم المهني.

2- متخرجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة من 2010 - 2015

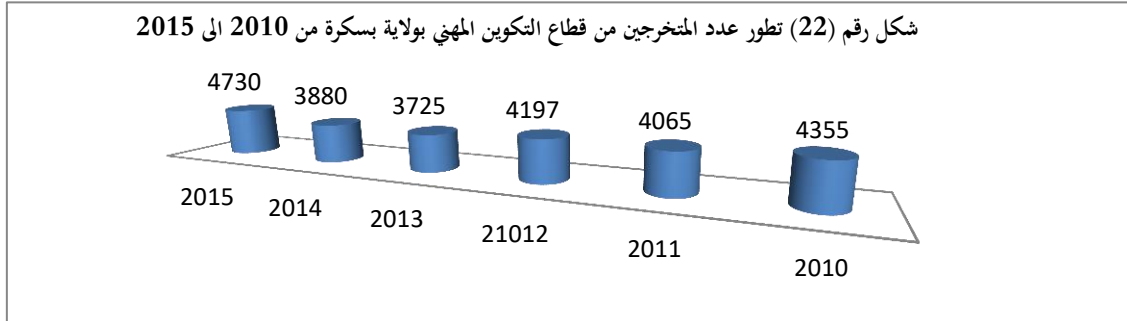
يقدر عدد المتخرجين من قطاع التكوين المهني على مستوى الولاية وفق الجدول التالي:

جدول رقم (16) تطور عدد المتخرجين من قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة من

2010 الى 2015

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	المجموع
عدد المتخرجين	4355	4065	4197	3725	3880	4730	24952

مصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات من مديرية التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة الجزائر



مصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات من مديرية التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة الجزائر

نلاحظ من خلال الشكل البياني رقم (21) أن هناك إرتفاع في عدد متخرجين قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، وهذا ما يفسر على وجود طلب على مؤسسات التكوين المهني لما توفره من تكوين ذا نوعية من حيث تكوين ونوع المهن، ولما كان هناك تزايد في مدخلات التكوين المهني أنعكس على تزايد عدد

التخصصات الغالبة في مؤسسات التكوين المهني: الشعب المهنية الغالبة هي: البناء والأشغال العمومية (البناء، البلاط والفسيفساء، الترخيص الصحي والغاز)، وشعبة الإلكترونيك والكهرباء، وشعبة الحرف والخدمات⁽⁴⁾

التخصصات الجديدة بمؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة:

أهلية تقني إلكترونيك السيارات ب مركز التكوين المهني والتمهين أحمد قطياني..

أهلية تقني سامي: تسيير واسترجاع النفايات بمعهد بسكرة.

أهلية تقني سامي: مساعد في الصحة الحيوانية بمعهد طولقة.

أهلية تقني سامي: حماية النباتات بمعهد اولاد جلال.

أهلية تقني سامي: الصيانة الصناعية بمعهد بسكرة.

3-الأليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل بولاية بسكرة إعداد مخطط عروض التكوين المهني لكل دورة تكوينية:

يعرض مخطط التكوين للتخصصات والمهن المبرمجة للدخول التكويني الخاص بكل دورة تكوينية، وعلى اللجنة الولائية للشراكة للدراسة والإثراء والمصادقة، وهذا بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2011/01/30 المحدد لتشكيلة وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة، حيث أنشئت من أجل التشاور والحوار ووضع إستراتيجية لتطوير وظيفة تكوين وتأهيل اليد العاملة، إستجابة للإحتياجات التي تملها سوق الشغل المحلية . بالإضافة إلى ضرورة إعادة بعث روح التشاور بين المتعاملين الاقتصاديين والحرفيين الناشطين والوحدات الإنتاجية، والمصانع التي تنتمي إلي النسيج الإقتصادي مع شبكة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين لولاية بسكرة، بهدف تحقيق معادلة التكوين من أجل الإدماج في عالم الشغل.

بالإضافة لسعي على تركز استجابة المرافق العمومية لطلابي التكوين المهني لإدماجهم في التخصصات المرغوب فيها وذات الصلة بمشروعهم المهني، ومع الأخذ بعين الاعتبار مبدأ تكافؤ حقوق كل المواطنين في الاستفادة من التكوين، لاسيما الشرائح التي تتطلب إهتماما خاصا كالأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ونزلاء مؤسسات إعادة التربية والتأهيل، وبغرض الحفاظ على مصداقية مؤسسات التكوين المهني فإن هذه الأخيرة ملزمة بالاهتمام

⁽⁴⁾ مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة، تقرير حول واقع قطاع التكوين المهني، وزارة التكوين والتعليم

البلوغ من أجل إرضاء الطلب الاجتماعي والإقتصادي وهذا بضمان تكوين ذو نوعية، حسب متطلبات ومقاييس علمية ناجحة ومحقة للأهداف التي يصبوا إليها القطاع بإعتبار التكوين المهني استثمار في الموارد البشرية التي لها تأثير كبير على المدى المتوسط والبعيد لإنجاح برنامج إصلاح منظومة التكوين المهني .

أهمية إعداد مخطط عروض التكوين المهني لكل دورة تكوينية:

يتم إعداد مشروع مخطط عروض التكوين لدورة سبتمبر وفيفري من كل سنة، بهدف التكفل بالطلب الاجتماعي في مجال التكوين والاستجابة للإحتياجات المعبر عنها بغرض تأهيل اليد العاملة المحلية، وهو ما تضمنته توصيات الندوة الوطنية لمديري التكوين والتعليم المهنيين المنعقدة بتاريخ: 10 نوفمبر 2015، حيث يتم إعداد المشروع على تنوع أنماط وأجهزة التكوين المهني، من خلال برمجة فتح فروع في: التكوين الإقليمي، والتمهين، نظام المعابر، الدروس المسائية، التكوين في الوسط الريفي، التكوين بالوسط السجني، تكوين المرأة الماكثة بالبيت، التكوين التعاقدية، وذلك من خلال عقد سلسلة من اللقاءات مع مؤسسات التكوين المهني بالولاية وكذا التنسيق مع مختلف الهيئات العمومية والمؤسسات الاقتصادية لتلبية الإحتياجات المعبر عنها، مع الأخذ بعين الإعتبار خصوصية كل منطقة.

إن الأهداف الأساسية للجنة الولائية للشراكة المنشأة بموجب القرار الولائي رقم: 362

بتاريخ: 2016/02/08 تتمثل في مواكبة تطورات التنمية المحلية، لاسيما من خلال:

- تكييف عروض التكوين مع الأخذ بعين الإعتبار إحتياجات المؤسسات والهيئات المستخدمة التي تنشط في الولاية من اليد العاملة المؤهلة.
- إقتراح فروع جديدة في التكوين المهني أو التعليم المهني التي تستجيب للتخصصات المعبر عنها من قبل سوق الشغل المحلي.
- تخطيط وبرمجة أنشطة التكوين، في إطار إنطلاق المشاريع المسجلة بعنوان البرامج القطاعية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية.
- ملاحظة التطور المهني للمتمهين المنصبين على مستوى الهيئات المستخدمة والمؤسسات.

مما يتطلب تكاثف الجهود والتنسيق مع مختلف الأطراف لتحقيق الأهداف المسطرة وتلبية الإحتياجات من الموارد البشرية المؤهلة في مختلف التخصصات.

الآليات الجديدة المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل بولاية بسكرة:

لقد كان لتوصيات اللجنة الولائية للشراكة للتكوين والتعليم المهنيين، المنعقد إجتماعها بتاريخ الثلاثاء 19 جويلية 2016، الأثر المرتقب في إثراء مشروع خريطة التكوين المهني الذي ينصب إلى تبني توجهات وإقتراحات وأراء الهيئات الممثلة في هذه اللجنة، إذ تبرز معظمها على ضرورة التوافق بين عروض التكوين المهني مع الصبغة الإقتصادية لإقليم الولاية الشاسع ، المتمثل أساسا في ميادين: الفلاحة، البناء والأشغال العمومية، السياحة والفندقة والصناعات التقليدية، في نفس السياق تنفيذ التوصيات والتعليمات المسداة خلال الاجتماع المنعقد لمديري التكوين والتعليم المهنيين يوم 2016/12/01، حيث أظهرت أشغال هذه الندوة من حيث التكفل بالطلب الاجتماعي في المجال التكويني، الاستجابة للحاجيات من الموارد البشرية المؤهلة على المستوى الوطني والمحلي وفقا لخصوصيات كل منطقة، تسهيل قابلية تشغيل خريجي التكوين المهني.

- تنوع عروض التكوين:

متابعة وتدعيم تطوير مخطط الإعلام والإتصال والتحسيس بالإمكانيات المتوفرة وكذا إشراك الشركاء الإقتصاديين في حملات الإعلام والتحسيس، مضاعفة فتح فروع التكوين عن طريق المعابر في مختلف التخصصات لتلبية الطلب المتزايد للجمهور وتدعيم عروض التكوين المتواصل في الدروس المسائية، بالسهر على إبقاء المؤسسات مفتوحة إلى ما بعد الساعة الرابعة والنصف مساء مع عقلنة وترشيد طاقات، التكوينات التأهيلية قصيرة المدى ومواصلة جهد تكيف التكوين مع إحتياجات النمو خاصة في التخصصات المرتبطة بالتوجهات الجديدة للسياسة الإقتصادية للبلاد مثل الفلاحة والسياحة والصناعة⁽⁵⁾

- إنشاء مركز إمتياز في مهن الفلاحة والصناعة الغذائية الزراعية:

يقصد بمركز الإمتياز للتكوين المهني في مهن الفلاحة والصناعة الغذائية الزراعية، مركز عصري يتمتع بالطابع الإقليمي، يقدم تكوينا مهنيا تكنولوجيا ذو نوعية عالية، يتطابق مع المقاييس الدولية ويتوفر على قدرات تسمح له بتلبية متطلبات وخصوصية كل منطقة، وفي إطار وضع حيز التنفيذ إتفاقية الشراكة بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة الفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري بتاريخ: 2016/01/24، المتضمنة إنشاء مراكز إمتياز للتكوين المهني في مهن الفلاحة والصناعة الغذائية الزراعية في سبع (07) ولايات،

(5) مديرية التكوين والتعليم المهني، 2017، ص3-6.

من بينها ولاية بسكرة، تم إبرام إتفاقية الشراكة المحلية لإنشاء مركز الإمتياز بين مدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية بسكرة ومدير المصالح الفلاحية لولاية بسكرة بتاريخ: 2016/03/24 خلال تنظيم يوم دراسي تحت عنوان: واقع قطاع الفلاحة والصناعة الغذائية بولاية بسكرة، حيث تم إختيار مركز التكوين المهني والتمهين، بن عياد علي بسيدي عقبة كمركز إمتياز في مهن الفلاحة والصناعة الغذائية الزراعية⁽⁶⁾

تطوير و تنمية تخصصات شعبية: البناء والأشغال العمومية:

في إطار وضع حيز التنفيذ إتفاقية الشراكة المؤرخة في: 08 فيفري 2016، المبرمة بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة السكن والعمران والمدينة، الخاصة بتنفيذ البرنامج الخماسي 2019/2015 لتكوين اليد العاملة بقطاع السكن والعمران، تم عقد لقاء تنسيقي بتاريخ: 2016/03/31 بمقر مركز التكوين المهني والتمهين محمد عوينات- بسكرة 04، مع كل من: مديرية التجهيزات العمومية، مديرية السكن، ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية بسكرة، بغرض العمل على تنمية وتطوير تخصصات شعبية: البناء والأشغال العمومية والتكفل بالإحتياجات المعبر عنها في إطار البرنامج الخماسي 2019/2015 للتكوين الأولي والمتواصل لقطاع السكن والعمران، حيث تم إبرام إتفاقية شراكة محلية لتجسيد مخطط التكوين، وبرمجة تكوينات تأهيلية في الإختصاصات التالية: إعداد القولية، إعداد التسليح، مساعد التركيب الصحي، مساعد بناء، واضع ومثبت المسافة، حيث يتم تسجيل الراغبين في متابعة تكوين في إحدى الإختصاصات المذكورة لدى ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية بسكرة أو الفروع التابعة له، على أن يتم برمجتهم لمتابعة الدورة التكوينية على مستوى مراكز التكوين المهني والتمهين عبر الولاية تزامناً مع الدخول التكويني بتاريخ: 2016/09/25.

تنفيذ برنامج تكوين إطارات القطاع لسنة 2016:

في إطار برنامج تحسين مستوى إطارات قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وطبقاً لتعليمية السيد الأمين العام للوزارة رقم: 406 بتاريخ: 2016/03/07، المتعلقة بالبرنامج المسطر لتكوين الإطارات لسنة 2016، شرع في إنطلاق الدورات التكوينية للمواد المبرمجة (09 مواد) للفترة من: 18 إلى 20 أفريل 2016 بمعهد التكوين والتعليم المهنيين بسطيف في موضوع: معارف ومفاهيم حول قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

(6) مديرية التكوين والتعليم المهني، 2016، ص5-7

وتجدر الإشارة إلى برمجة معهد التكوين والتعليم المهنيين بسطيف يوم تكويني حول المقاربة بالكفاءات بتاريخ: 2016/04/07 بمعهد التعليم المهني ببسكرة أشرف عليه أساتذة الهندسة البيداغوجية لفائدة مدراء المؤسسات التكوينية، المقتصدین، مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، مديري المؤسسات الخاصة للتكوين المهني وكذا ممثلي المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة.

نتائج الدراسة :

- هناك تزايد في عدد الشباب المتجه الى قطاع التكوين المهني من 2010 الى 2015 وهذا ما يجسد جهود المبذولة من طرف قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، شمل هذا التزايد في الإعداد كل من التكوين الاقامي، والتكوين عن طريق التمهيّن، والتكوين عن طريق الدروس المسائية، ما يفسر نجاعة الإجراءات المتبعة في تطوير القطاع التكوين المهني

- أن هناك إرتفاع في عدد متخرجين قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، وهذا ما يفسر على وجود طلب على مؤسسات التكوين المهني لما توفره من تكوين ذا نوعية من حيث تكوين ونوع المهن، ولما كان هناك تزايد في مدخلات التكوين المهني أنعكس على تزايد عدد مخرجاته

- اما بخصوص التخصصات الغالبة في مؤسسات التكوين المهني فهي الشعب المهنية الغالبة هي: البناء والأشغال العمومية (البناء، البلاط والفسيفساء، الترخيص الصحي والغاز)، وشعبة الالكترونك والكهرباء، وشعبة الحرف والخدمات

- التخصصات الجديدة بمؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة وهي تقني الكترولنيك السيارات، وتسيير واسترجاع النفايات، ومساعد في الصحة الحيوانية بمعهد طولقة، حماية النباتات الصيانة الصناعية

ثانيا - تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالملاحظة:

رقم (1) تحليل بيانات ملاحظة معرض التكوين المهني

نوع الملاحظة: بسيطة

تاريخ الملاحظة: 22 سبتمبر 2015

النشاط: معرض التكوين المهني

الحضور:

- مدير مديرية التكوين والتعليم المهنيين
- مدراء مراكز التكوين المهني
- مدراء معاهد التكوين والتعليم المهني
- عضو عن المجلس الشعبي الوطني
- مديرية التشغيل
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- الاتصال بالوكالة الوطنية للتشغيل
- الوكالة الوطنية للقروض المصغرة
- الصندوق الوطني لتأمين البطالة
- المكان: بدار الثقافة أحمد رضا حوحو بسكرة .

الهدف من الملاحظة:

- التعرف على مدى أهمية عروض التكوين المهني من شعب وتخصصات مهنية التي يعرضها القطاع، وما هو الجديد في هذه الدورة التكوينية من عروض جديدة في عالم المهن
- التعرف على نوعية مخرجات التكوين المهني، والكفاءات والمهارات التي يحملوها معهم لعالم الشغل
- ملاحظة كيفية تتم تفاعل الشباب مع منتجات التكوين المهني، من لمهن ومخرجات.
- التعرف على نشاطات مؤسسات التكوين المهني، ودورها الإعلامي في نشر الوعي بمدى أهمية التكوين المهني للشباب في اكتساب المهنة

انطلق المعرض منذ الصباح الباكر بوضع اللافتات، وتعليق الشعارات حول التكوين المهني، وعالم الشغل والمهن، واستعد كل مركز من خلال عرض مخرجاته ومنتوجاته، من حلويات واكل تقليدية، وعرض اللبسة والاجهزة الإلكترونية، وبحضور المتربصين شباب

التكوين المهني رفقة الطاقم البيداغوجي لكل مؤسسة تكوينية، وتنظيم وتقديم المطويات وشرح التخصصات المهنية لكل تخصص مهني تعرضه كل مؤسسة تكوينية، ومن الصباح الباكر بدأت الاستعدادات وتوافد المسؤولين القطاع، والاسرة التكوين المهني والشباب من داخل وخارج قطاع التكوين وعلى الساعة وبعد حضور الامين العام الممثل للوالي، والمشاركين وباقي الحضور وبعد النشيد الوطني، وبعد عبارات الترحيب بالضيوف.

وجاءت كلمة السيد مدير التكوين والتعليم المهنيين بعد الترحيب بالضيوف والحضور، متضمنة اهمية التكوين ودور التكوين المهني والإنجازات التي حققتها على مستوى ولاية بسكرة وماهي المشاريع المستقبلية للقطاع والصعوبات التي تواجهه في تحقيق انجازاته وجاء في كلمته تشديد تأكيده على اهمية التكوين عن طريق نمط التمهين من خلال نص كلامه "الكل من أجل التكوين المهني عن طريق التمهين، أصبح التكوين المهني عن طريق التمهين هو نمط لإكتساب الكفاءات في المهن المتعارف عليها المختارة من طرف المترشحين هو نمط تكويني ثنائي الأطراف، لأنه موزع بين المستخدم (مكان التكوين) والمؤسسة التكوينية (مكان التكوين النظري)، ولهذا الغرض ينصح بتطوير المورد البشري وترقية وتنشيط الإستراتيجية الوطنية للتكوين عن طريق التمهين، كنمط يجب إعطاؤه الأفضلية، لفعاليتها ومميزاته: يتوفر على مجلس تشريعي وتنظيمي يتماشى مع التطور الاقتصادي والكفاءات الضرورية لإنطلاقته؛ أقل كلفة مالية؛ و تكوين نوعي للتمهين بسبب تواجده بالوسط المهني وقربه من الفعل المهني؛ يوفر مناصب عريضة للتوظيف لطابعه المهني".

ثم تطرق في كلمته الى التعليم المهني في ولاية بسكرة ومدى أهميته والتخصصات المهنية التي يتضمنها، وذلك في قوله: " كما أنه من المنتظر الإنطلاق في التعليم المهني بولاية بسكرة، في إختصاصي الصيانة الصناعية وتقنيات الكهرباء، عند إستلام التجهيزات التقنية البيداغوجية، ويجب التنويه بأن التعليم المهني يتميز بمحتوى أكاديمي واسع، فيما يتعلق بالمعارف والمعلومات، كما أن هذا المسلك التأهيلي يكفي لرفع معدل التوظيف للمتخرجين بالمؤسسات الاقتصادية".

وبعدها قام بعرض النسب والإحصائيات التي تعبر عن مجهودات القطاع حول العروض ومناصب التكوين وركز كثيرا على التمهين، وهذا ما نستدل به من كلامه: "مما سبق، نشير أن مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين موزعة على مستوى تراب ولاية بسكرة، وتم تخصيص 1841 منصب تمهين بالنسبة للمترشحين في الدخول التكوين سبتمبر 2015،

في مهن كفية للمشاريع المهنية، لهذا الغرض، يمكن للمواطنين الاطلاع على عروض التكوين والتسجيل في التخصص المرغوب فيه."

وبعد مداخلة مدير مديرية التكوين والتعليم المهني ببسكرة، انتقل الحضور مع الأمين العام للمعرض وتعرف أكثر على نشاطات ومخرجات كل مؤسسة تكوينية والوقوف والاطلاع والتعرف على عالم المهن من شعب وتخصصات مهنية التي يتكفل بها التكوين المهني وذلك، بطرح بعض الاسئلة على الاساتذة والمتربصين على التخصص المهني التي يمثلونها، وأخذ يتذوق بعض منتجات المتربصين من مأكولات كالحلويات والاكالات التقليدي لتخصص الطبخ وتخصص حلويات والوقوف على مدى كفاءة هذه المخرجات من خلال طرح اسئلة على المتربصين حول المهنة والاجهزة المستخدمة في المهنة، والاجهزة التي يشتغلون بها والمنتجات التي يعرضونها، ولكن من خلال ملاحظتنا البسيطة لاحظنا، ان الامين العام ليس مطلع بالشكل المطلوب على عالم التكوين، من خلال الاسئلة السطحية التي يطرحها وعدم فهمه الجيد لعالم التكوين المهني، بل في كثير من الاحيان كنت لاحظ ان حضور المعرض عبارة عن بروتوكول، وكأن استجاباته عبارة عن مجاملات لشباب التكوين المهني لا غير، وبعد ما أكمل الدورة ألقى التحية وغادر وبعدها مباشرة انفضت الجماهير، وذلك على ساعة 12 منتصف النهار، وكل ذهب لتناول وجبة الغداء، وبقي المعرض والعرض للمهن ومخرجات التكوين المهني مستمر لمدة ثلاثة أيام في انتظار توافد الجماهير والشباب للتعرف على هذه الشعب والتخصصات المهنية

تحليل الملاحظة:

- لاحظنا وجود مجهودات من قبل المؤسسات التكوينية في عرض مخرجاتها ونشر الوعي بمدى اهمية التكوين المهني، وسعى في تغيير نظرة الشباب للمهن التي يوفرها التكوين المهني من خلال تقديم الشرح والتوضيح والاجابة على كل الأسئلة التي يطرحها الشباب والجمهور المتواجد في المعرض
- تم ملاحظة أنه لا يوجد اهتمام كبير من الأمين العام ولا من السلطات المحلية وكان تواجهه عبارة عن واجب بروتوكولي، لا أكثر من خلال جهله بالكثير من الامور التكوين المهني، وعدم فهمه لبعض الشروحات من قبل الطاقم البيداغوجي للمؤسسة التكوين المهني
- لاحظنا ايضا غياب الاعلام بكل اشكاله وخاصة السمعي، رغم الدعوات التي تم ارسالها لهم إلا انها قوبلت بالتجاهل للأسف، وندرك جميعا مدى أهمية الإعلام السمعي

في توصيل صورة الواقع وما يحدث من حيث نقل خبرات وتجارب المتربصين ومخرجات التكوين المهني وماهي العروض الجديدة للمهن

- كما لاحظنا مدى وجود تفاعل الشباب متربصي التكوين المهني من خلال طرح الاسئلة والاستفسارات المتبادلة، حول المهنة وشروطها ورغبتهم في الالتحاق، وهو فرصة من أجل تحسيس المواطنين وبصفة خاصة الشباب بمختلف ما يعرضه القطاع من تخصصات خلال الدخول المهني لدورة سبتمبر 2015، وإبراز دور التكوين المهني في اكتساب مهارات وتسهيل الإدماج في عالم الشغل.

- لاحظنا وجود تركيز كبير في السياسة الحالية لقطاع التكوين المهني (*) على نمط التمهين وذلك لنجاعة في اكتساب المهنة بشكل جيد للشباب في الواقع المهني مباشرة، وبأقل تكلفة بالنسبة لقطاع التكوين، الى جانب جملة من الامتيازات شبه راتب الذي يتقاضه المتمهن (**). خلال تكوينه ومميزات كثيرة، وهذا ما اعتبر السيد مباركي وزير التكوين والتعليم المهنيين هذا المعرض بمثابة "أبوابا مفتوحة" على التكوين المهني لفائدة الشباب للاطلاع على الامكانيات التي يوفرها القطاع من أنماط وبرامج تكوين والوسائل المتوفرة التي تساعد طالبي التكوين على اكتساب مهارات مهنية والحصول على شهادات تمكنهم من خوض عالم الشغل بجدارة (7)

(*) التكوين عن طريق التمهين :التكوين عن طريق التمهين هو نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني و الوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/ أو الخدمات، القانون 10-18 المؤرخ في 25 رمضان 1439 هـ الموافق لـ 10 جوان 2018، المحدد للقواعد التطبيقية في مجال التمهين ، للاطلاع اكثر الرجوع للفصل الثالث مصدر وزارة التكوين والتعليم المهنيين ممكن الاطلاع اكثر على المصدر وزارة التكوين والتعليم المهنيين الجزائر <https://www.mfep.gov.dz>

(**) مذكرا بالأهمية التي يوليها القطاع لنمط التكوين عن طريق التمهين لما له من خصوصيات تسهيل الإدماج المهني لخريجي القطاع، كما أبرز السيد مباركي أن القطاع شهد "تقدما معتبرا" في مجال الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية بإشراكها في تحديد الاحتياجات المعبر عنها من حيث اليد العاملة المؤهلة في التخصصات التي تتماشى مع متطلبات الاقتصاد الوطني وسوق الشغل المهنيين ممكن الاطلاع اكثر على المصدر وزارة التكوين والتعليم المهنيين الجزائر <https://www.mfep.gov.dz>

(7) وكالة الانباء الجزائرية: **معرض حول انجازات قطاع التكوين المهني 10** <http://www.aps.dz/ar/sante-sciencetechno02018/09/>

رقم (2) بيانات ملاحظة الخاصة باليوم إعلامي للتعريف بالتنظيم الجديد لمسار التعليم

المهني.. مسار آخر للنجاح

نوع الملاحظة: بسيطة

تاريخ الملاحظة: 12 أبريل 2018

النشاط: اليوم إعلامي للتعريف بالتنظيم الجديد لمسار التعليم المهني

الحضور :

- مدير التعليم المهني لولاية بسكرة
- مدير مديرية التكوين والتعليم المهنيين
- عضو عن المجلس الشعبي الوطني
- ممثل مدير التربية الوطنية لولاية بسكرة
- مدير التعليم المهني بولاية باتنة
- مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني ببسكرة
- الأسرة التربوية والمتمثل في مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، والمستشار والمستشار الرئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

المكان: بالمعهد التعليم المهني علي مزياني بسكرة

الهدف من الملاحظة الخاصة باليوم إعلامي للتعريف بالتنظيم الجديد لمسار التعليم

المهني

- التعرف المسار الجديد للتعليم المهني من حيث شروطه وأهدافه وتخصصاته
- ملاحظة النشاطات التي تتم في قطاع التكوين المهني على مستوى ولاية بسكرة
- ملاحظة آليات التي يعتمد عليها في توجيه الشباب لمسار التعليم المهني
- التعرف على الشعب والتخصصات المهنية التي يعرضها هذا المسار الجديد للشباب
- التعرف على مشكلات والصعوبات التي تتواجد في توجيه الشباب لمسار التعليم المهني

- الاطلاع على ما هو جديد في قطاع التكوين المهني وخاصة التعليم المهني.
- كانت بداية إنطلاق هذا اليوم الاعلامي بقاعة الكبيرة على شكل مدرج مخصص لندوات، وكان التنظيم بشكل جيد وبدأ على ساعة 8 و30 صباحا في الاستقبال الحضور وتسجيلهم، وعلى الساعة 9:30 بدء اليوم الاعلامي بالنشيد الوطني، وبعدها بقراءة الفاتحة على روح

ضحايا الطائرة^(*)، ثم بكلمة ترحيبية للضيوف من قبل مدير معهد التعليم المهني على زياتي ببسكرة، يوضح بها الهدف من هذا اليوم الاعلامي واهميته، وكانت كلمته كالتالي: "دعوتنا لهذا الحضور من أجل توسيع النقاش، وتسهيل التكفل بالمشكلات المطروحة أن وحدة يسعدنا ان نرحب بكم، في هذا اليوم الاعلامي، كما تعلمون أن العملية التعليمية الناجحة، تقوم على دعائم قوية وركائز أساسية، وهي تعتمد على تلميذ مستعد موجه توجيه سليم صحيح واستاذ مخلص، وإدارة ناجح ومبنى مجهز ونشاط تربوي، وأن مثل هذه النشاطات التي نقوم بها هو الاعلام المنظم، وهو جزء من العملية التعليمية، باعتبار ان مسار التعليم المهني جزء لا يتجزأ من الفضاء التربوي، كونه مسار ثاني لتوجيه حيث يمكننا فتح النقاش مع الفاعلين التربويين من قطاع التربية والتكوين وشركائنا الاقتصاديين، خاصة وأن عملية التوجيه وفق التنظيم الجديد تقوم وفق القرارات الوزارية المشتركة أملنا أن نفيذ ونستفيد، ونجد كل ما هو مفيد في هذا اليوم الاعلامي، خاصة في التغيرات التي نعيشها اليوم، في ظل تسارع التطورات الخاصة بالمنظومة التربوية والتكوينية، وما تجسده في إنشاء مسار التعليم المهني الذي اعتمدته الدولة في سياستها في تحقيق مطالب سوق الشغل، كل هذه الأهداف جاءت لتنمية الاقتصادية واجتماعية، بقدر كافي على سواعد أبناءنا التلاميذ والمتربصين والمتخرجين من هذه المؤسسات، ينبغي علينا إبراز قدراتهم وطاقاتهم، لأنه مفتاح عالم الشغل كما نعلم جميعا أن الفشل المدرسي لبعض التلاميذ، ليس حتميا يعود الى القصور المعرفي بل لأسباب عدة قد يكون التوجيه المدرسي الذي لا يتلائم مع ميولاته"

(*) حدث طائرة القوات الجوية الجزائرية: هو حادث تحطم طائرة عسكرية بالقرب من مطار بوفاريك العسكري خارج العاصمة الجزائرية، في يوم 11 أبريل 2018، والطائرة من نوع إليوشن إي أل-76 روسية الصنع، وقد تحطمت جراء اشتعال أحد المحركات بعد وقت وجيز من الإقلاع من مطار بوفاريك بالبليدة (40 كلم غرب العاصمة الجزائر) وكان على متنها 257 شخص معظمهم من العسكريين داخل حقل زراعي خال من السكان، وسقطت الطائرة العسكرية حوالي الساعة 8 صباحاً على إحدى المناطق الزراعية قرب مطار بوفاريك، ووصلت الحافلة الإجمالية إلى 257 قتيل مقسمين على 247 من الركاب و10 من الطاقم حسب وزارة الدفاع الجزائرية، وكان من ضمن الركاب القتلى 40 شخصا من جبهة البوليساريو. ويعد هذا الحادث هو أسوأ حادث طيران في التاريخ الجزائري

وبعد ما اكمل سيد مدير معهد التعليم المهني علي مزياني، مباشرة جاءت كلمة عضو المجلس الشعبي الوطني "عمرأوي مسعود": "نقدم كل الشكر على هذه الدعوة - أن الدولة تولي إهتمام كبير والتمثل في القانون الجديد الذي يتضمن مجموعة من القوانين للتمهين؛ وإذ خصصت الدولة شبه راتب للمتجهنين، كل هذا تشجيعا للتمهين كما ان هناك قرارات وزارية جديدة كل هذا يثمن جهود هؤلاء المتربصين بالحصول على شهادات تضاهي شهادة البكالوريا، وشهادة الليسانس، وبالتالي اصبح الطالب المتمهن يتلقى تكوينه المهني وهو راسه مرفوع، لم تعد هذه المؤسسة تستقطب الفاشلين بل العكس كل الدول المتقدم مباشرة بعد التعليم المتوسط، هناك اختيارات كثيرة لتعليم العالي والتعليم المهني، وبهذا يتخرج الطالب بشهادة يكون فخورا بها كبقية زملائه."

وبعدها كانت مداخلة السيد مدير مديرية التكوين والتعليم المهني حيث تطرق: "بأن مجيء النظام التعليم المهني لإثراء حقيقي لأهداف التي كانت مرجوة من التعليم القديم، وتم انشائه سنة 2002، من خلال احتوائه شهادة التعليم مهني الدرجة الاولى، وشهادة تعليم المهني شهادة الثانية، وقد تم استحداث هذا مسار جديد في سبتمبر 2017، إذ أصبح يتضمن شهادة تقني للتعليم المهني، وشهادة تقني سامي للتعليم المهني، والشروع في فكرة المستوى السادس تعادل مهندس تطبيقي، وهذا نلاحظ هناك خطوات ومساعي جيدة لإنجاح هذا المسار."

وبعد هذه لمدخلات التي تم الاستفاضة فيها وحاولنا تلخيص ونقل أهم ما تم تناوله في المداخلة، وعلى تمام الساعة 10:30 صباحا أخذنا راحة تتمثل في شرب القهوة والشاي لمدة 30 دقيقة، ثم العودة الى استكمال باقي المداخلات

ثم جاءت مداخلة مدير التعليم المهني لولاية باتنة وذلك بالتطرق لكيفية وأهمية إنشاء هذا المصار؛ إذ يعود إلى التوصيات التي خرجت بها اللجنة الوطنية لإصلاح عدد من المنظومات، وأهم هذه القطاعات إصلاح المنظومة التربوية، وعليه تم تكليف السيد بن زاغو برأسها في عهد الرئيس عبد العزيز بوتفليقة، وتضم اللجنة مجموعة مهم منها وزيرة التربية السابقة نورية بن غبريط، وجاء هذا المسار ليعوض ما كان يسمى سابقا بالتعليم التقني إذ كان يحتوي على تخصصات كثيرة منها الهندسة الميكانيكية والهندسة الكهربائية والهندسة المدنية وغيرها وكان الطلب بعد اجتياز شهادة البكالوريا بنجاح يسمح لهم بالحصول على شهادة مهندس لتثبت لهم كفاءتهم."

وبعدها جاءت كلمة مدير مركز التوجيه والإرشاد المهني بسكرة الدكتور الهاني عشور وحاول من خلالها، توضيح أهمية دور التوجيه والإرشاد في العملية التعليمية، ومدى أهمية

توافق الاختيارات مع قدرات ورغبات التلاميذ، وما هي الجهود المبذولة من قبل المركز لتحقيق ذلك.

وبعد هذه المداخلات تم فتح المجال للنقاش والاجابة على التساؤلات والاستفسارات للحضور خاصة المستشارين القطاعين لانهم الفئة المستهدفة من هذا اليوم الاعلامي لانهم هم من يوجه التلاميذ حسب رغبة التلاميذ، سواء لشعبة الآداب والفلسفة أو علوم الطبيعية أو التعليم المهني، وكان النقاش واسع حول المشكلات التي يتعرض لها المستشار من قبل الأولياء الأمور بسبب رفضهم توجيه ابنائهم لهذا المسار الجديد والمتمثل في التعليم المهني، لكونه مسار مجهول للكثير من الناس، والبعض يعتبره مسار للفاشلين في الدراسة وانه مثل التكوين المهني ليس لديه مستقبل أكاديمي في الجامعة وغيرها من المشكلات .

واستمر النقاش الى غاية الساعة 13:30 تم اختتام اليوم الإعلامي بجملة من التوصيات، على وعد بعقد يوم أعلام آخر التطرق للجوانب اخرى لهذا المسار الجديد، وبعد الانتهاء تم دعوة كل الحضور لتناول وجبة الغداء .

تحليل الملاحظة الثانية:

- ملاحظة ان هذا اليوم الإعلامي جاء لتوعية الحضور وخاصة مستشاري التوجيه بقطاع التربية وقطاع التكوين المهني، ونشر صورة إجابة عن أهمية مسار الجديد والمتمثل في التعليم المهني
- كما تم ملاحظة ان الهدف الاساسي من هذا اليوم الإعلامي هو التطرق للجديد وهو استحداث شهادة جديدة تعادل مهندس تطبيقي؛ المستوى السادس في التعليم المهني، وتوعية الآفاق الواعدة بهذا المجال الجديد لشبابنا.
- وتم التعرف على حجم الصعوبات الكبيرة التي تواجه هذا المسار، من خلال المناقشات التي تمت، وكانت أولاً الصعوبات هي نظرة السلبية للمجتمع لهذا المسار الجديدة، الذي قوبل بالرفض من الأولياء التلميذ لأنه مجال للفاشلين، وعدم رغبة التلاميذ التوجه للتعليم المهني لان مساره مازال مجهول وغير معروف.
- كما يبدو من خلال ملاحظات أن التعليم المهني يعاني من الصعوبات كثير في ولاية بسكرة، مقارنة بولاية سطيف

**رقم (3): تحليل بيانات ملاحظة الخاصة بورشة عمل بعنوان خطة خدمات التوجيه
بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين للمفتش رجم حراث**

- نوع الملاحظة: ملاحظة بسيطة
 - تاريخ الملاحظة: 12 جوان 2019
 - النشاط: دورة تكوينية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين للمؤسسات (المعاهد المتخصصة والمراكز) التكوينية على مستوى ولاية بسكرة تحت عنوان خطة خدمات التوجيه بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، حيث نظمت على شكل ورشة عمل
 - المكان: احتضن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب بسكرة
 - الحضور: لفائدة مستشاري التوجيه لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين للمؤسسات (المعاهد المتخصصة والمراكز) التكوينية على مستوى ولاية بسكرة
- الهدف من الملاحظة(*):**

- ملاحظة الآيات التي يعتمد عليها التكوين المهني في توجيه الشباب للمهن
 - التعرف أكثر على دور مستشار التوجيه المهني في قطاع التكوين المهني ودوره في توجيه الشباب للمهن التي تتلاءم مع قدراتهم وميولهم
 - التعرف على مشكلات والصعوبات التي تتواجد في توجيه الشباب للمهن
 - ملاحظة مدى تفاعل مستشاري التوجيه وما هي المشكلات التي تواجههم على اختلاف المؤسسات والمناطق
 - الاطلاع على ما هو جديد في عالم التوجيه المهني في قطاع التكوين المهني
- انطلقت الدورة التكوينية يوم الخميس على الساعة التاسعة 9:00 صباحا، وذلك بعدما وصلنا تم استقبالنا في قاعة خاصة بالاجتماعات، وكانت مكيفة جيدا برغم حرارة الجو

(*) جاءت هذه الملاحظة بدعوة من مفتش لحضور معهم والتي فتحت لي المجال للاطلاع على جوانب مختلف في التكوين المهني، اقدم كل الشكر لقطاع التكوين المهني بولاية بسكرة وخاصة السيد: رجم حراث مفتش التكوين و التعليم المهنيين على دعوته لحضور هذه الدورة

المرتفعة، و تجهيزها بطاولات على شكل نصف دائري، الى جانب توفير جهاز عرض داتاشو، وتميزت بحضور اغلب مستشاري التوجيه المهني بالقطاع التكوين المهني على مستوى ولاية بسكرة، حتى من مناطق بعيدة مثل مدينة **ولاد جلال** (**)، حضروا وكان التركيز على المستشارين الجدد بشكل خاص لتعريفهم بدورهم ومهامهم .

كانت الانطلاقة بتناول المشرف على الدورة خطة التوجه موضحا بذلك مفهومها بقوله "هي وثيقة عمل منظمة بدراسة واقع إدارة التوجيه المهني في المؤسسة التكوين والتعليم المهني، وكيف تريده أن يكون والوسائل الكفيلة بتحقيق تلك الأفكار المنظمة، اخذين في الاعتبار الفرص التي يمكن استغلالها لتحقيق الاهداف، وفي نفس الوقت الصعوبات والمخاطر التي قد تقف عائقا دون تحقيق تلك الأهداف"

وبهذا تم تناول اهمية هذه الخطة بأنها ليست مجرد فكرة مجردة ومعلومات في الحاسوب؛ بل لابد ان تكون مكتوبة، تتعلق بدراسة الواقع التوجيه، فهي عبارة عن صورة فتوغرافيا، توضح الفرص والتحديات والنقاط الإيجابية والنقاط السلبية الموجود، مشير الى دور المستشار بقوله: "انتم المكلفون بالعملية التوجيه"، ثم تطرق إلى أهداف الخطة وما تتضمنه الخطة من تحليل داخلي وخارجي، لأهداف قصيرة ومتوسطة وطويلة ووسائل الكفيلة، بتحقيق تلك الافكار المنظمة ولذلك لابد من تحديد كل الوسائل البشرية المكلفة بتحقيق خطة توجيه، وعندما نقوم المستشار بوضع البرنامج السنوي نضع الجهة المستفيدة والجهة المنفذة، وذلك بعد الإطلاع على القرار الوزاري رقم 04 لسنة 2004.

ثم أنتقل الى دور الاعلام في العملية التوجيه موضح بذلك في قوله "بأن النشاط الإعلام والتوجيه هو فريق عمل كل فرد له مهام وهذه المهام مشتركة ومتكاملة آخذين بعين الاعتبار لفرص الموجودة في البيئة الخارجية" وقدم المستشار مثال عن شركة سونغاز تريد دورة تكوينية في الاعلام الآلي لعمالها، وبهذا يجلس المستشار والمدير والمدير الفرعي التمهين والتكوين المتواصل ويتصلوا بالشركة، وهذا ما نسميه "بتسويق التكوين" وتطبيق اتفاقية "رابح رابح" وذلك اجراء تكوين للعمال، و تربصات للمتربصين وتسويق لتكوين .

(**) **ولاد جلال** هي إحدى المدن الجزائرية عاصمة لولاية أولاد جلال، بلغ عدد سكانها 45622 وفقا لتعداد السكان

عام 1998 قبل 2019، كانت تعتبر ثاني أكبر مدينة في ولاية بسكرة. التي تبعد عن مركز مدينة بسكرة ب

88 كلم² مع العلم اليوم أصبحت ولاية منتدبة في تقسيم الولائي الجديد 2020

كما أشار الى أن خطة التوجيه لا تقتصر على دورة اكتوبر ولا دورة فيفري بل تنطلق خطة التوجيه من بداية سبتمبر الى غاية نهاية جوان يجب علينا كمستشارين، كما قال ان نتلقى باليقظة أن هناك مخاطر، مثال عزوف الشباب عن التكوين بشكل عام أو العزوف على تخصصات مهنية معينة، وتفضيل عنها الخوض في مشاريع استثمارية فاشل كالمقولة، بدون تكوين من خلال لونساج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب¹ تشخيص البيئة الخارجية من مخاطر ومعلومات، وهي أهم خطوة في التخطيط هو تلك العملية التي تسمح بتشخيص الواقع وتحديد الأهداف وكيفية الوصول لتلك الاهداف، إلى جانب ذلك يجب أن تحتوي خطة التوجيه على خطة بديلة، وهذا ما يعرف بـ الاستراتيجية مثل ان يكون التكوين التأهيلي في الفلاحة خلال هذه الدورة

مؤكدًا على أهمية التوجيه قائلا: "توجيه لمهنة هو التوجيه مدى الحياة"، لأن توجيه واستقطاب الشباب طالبي العمل على اختلاف المستوى والفئة والجنس، وهذا ما يعرف بـ"سوق التكوين عرض وطلب" حسب قوله.

وبعد ما تطرق للبعد التخطيطي الذي تحتاجه أي مؤسسة، وهذا ما يعرف بالخارطة البيداغوجية في التكوين المهني والتي تم تناولها في قانون التوجيه 07-08، وقدم جملة من الاقتراحات تساعد في بناء هذه الخارطة من التعرف على المشاريع المستقبلية في المنطقة، وذلك بالاتصال بمكتب الاستثمار والتعرف على المشاريع التي سيتم تجسدها 2025، وبالتالي معرفة نوعية التكوينات المتوجة بشهادة أو بتأهيل التي يحتاجها سوق الشغل بولاية لسنة 2025، جراء عملية مسح وتمشيط للمهن المطلوبة، وكذلك أشار الى لجنة الشراكة وأهمية الدور الذي تقوم به والمتمثل في عملية الربط من احتياجات سوق الشغل ومخرجات مؤسسات التكوين المهني، إذ يوجد بعض التخصصات المهنية لم تعد مطلوبة في سوق الشغل، وعليه ضرورة تحديث التخصصات المهنية، إضافة تخصصات جديدة.

وبعد ما أثار نقطة مهمة وهي كيفية استقبال الشباب الراغب في التكوين، وكيفية توفير كل الشروط النفسية والبشرية، في الاستقبال من خلال توفر كل الشروط النفسية، مما يبيث على الراحة النفسية ما يشجع الشباب على إقبال على المؤسسات التكوينية ويبعث الطمأنينة لدى الاولياء، والتركيز على أول لقاء لتوصيل المعلومات حول أهمية التكوين المهني ومهي العروض المهنية التي يوفرها كل دورة، وبعد تلك الشروح المستفيضة والجهود الكبيرة التي قدمها السيد المفتش رجم حراث مفتش التكوين والتعليم المهنيين، وبعدها تم التوقف وذاك على الساعة 10:30 لشرب القهوة والشاي وأخذ راحة لدقائق لم تتجاوز 15د وبعها، استمر

في الدورة وتقديم الشروح وفتح المجال للنقاش وتعرف على الصعوبات التي تواجه لمستشاري التوجيه المهني في الميدان، ومحاولة مساعدتهم بخبرته الطويلة في الميدان من خلال تقديم افكاره وخبراته ونصائحه لهم لتجاوزها، واستمرت الدورة الى غاية الساعة 12:30 وبعدها تم توقف لتناول وجبة الغداء في المعهد، وأخذ نوع من الراحة الى غاية الساعة 13:45، وبعدها استمرت الدورة التدريبية، واكمل الشرح وتناول جملة من التوصيات أهمها ما جاء في التوصيات:

- لا بد على مستشار التوجيه ان يعرف ماهي الشعبة والاختصاصات المهنية، وما هو نوع التكوين الذي سيتم التركيز عليه في كل دورة تكوينية جديدة مثال: تكوين الاولى أي القاعدي ام المتواصل
- لا بد ان يتم تحديد قائمة الاسمية لمجموع الانشطة التي سيتم مناقشتها في الخطة على سبيل مثال: على الاعلام والمتابعة والتنفيذ تتم بإجراء معرض للتكوين المهني في المؤسسات التربوية لا بد من تحديد الزمن والمكان لتحقيق أهداف الأنشطة المرغوبة،
- خلال نهاية كل دورة تكوينية يتم إنجاز تقرير كمي ونوعي يقدم نسخة لمدير المؤسسة والى المدير الولائي.
- عدم التركيز على الجانب الكمي في بناء الخطة البيداغوجية، ومن خصائص التخطيط ان يكون مرن، كما تعتمد الخطة البيداغوجية على مواعيد البيداغوجية للتكوين
- لا بد من اجراء خلال كل 15 يوم اجتماع للجنة الاعلام والتوجيه، الى جانب الاجتماعات التنسيقية

وبعد هذه التوصيات تم عرض فلم وثائقي على اهمية التوجيه المهني في بناء مستقبل الشباب، وبعدها تم اختتام هذه الدورة التكوينية بتوزيع شهادات للمشاركين على الساعة 16:14، وكما حظيت الباحثة بشهادة مشاركة لها في هذه الدورة، وكانت في اجواء جميلة وفي الختام تم أخذ صورة جماعية لكل المشاركين في الدورة للذكرى

تحليل الملاحظة الثالثة:

- لاحظنا أنه تم التطرق من خلال الدورة التدريبية الى الاطار التنظيمي لخطة التوجيه المهني للمرسوم 93/09 (مهام سلك التوجيه) التنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في

مجال الإعلام والتوجيه المهني، والقرار الوزاري رقم 04 يحدد مهام اللجنة الاعلام والتوجيه، وأهداف خطة التوجيه المهني.

- كما تعرفنا على التخطيط في منظومة التكوين والتعليم المهني على أنه مخطط سنوي يستغرق سنة واحدة، وهناك المخطط المتعدد السنوات (5 سنوات)، وتم التطرق من خلال اليوم الدراسي الى لقانون التوجيه الجديد وتحديد دور المستشار مع الأساتذة ومع مجالس
- لاحظنا مدى اهمية دور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين^(*) في عملية توجيه الشباب لمهنة التي تتوافق مع ميولهم وقدراتهم، وتعرفنا على حجم الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والتي تحد من دورة التوجيه والإعلامي
- لاحظنا انه لا بد ان يكون المستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين ملم بكل الشعبة والاختصاصات المهنية، وما هو نوع التكوين، والتركيز في هذه الدورة على بناء خطة بيداغوجية تعتمد على المرونة وعلى الكيف بدلا من الكم، وكذلك التركيز على دور المستشار في الاعلام من اجل نشر صورة إيجابية عن التكوين وتغيير النظرة السلبية لدى الشباب وذلك بانتهاج جملة من الاساليب منها الاعلام والمعارض والملصقات والحصص الاذاعية لتوعية الشباب

رقم (4) تحليل بيانات: الأسبوع الوطني للإعلام المدرسي نظمت أبواب مفتوحة على

التوجيه المدرسي

نوع الملاحظة: بسيطة

تاريخ الملاحظة: 2019/04/18

النشاط: في إطار فعاليات الأسبوع الوطني للإعلام المدرسي نظمت أبواب مفتوحة على

التوجيه المدرسي تحت شعار: "معا من أجل تكوين تلميذ ناجح ومواطن صالح" بمشاركة

قطاع التكوين المهني ومختلف المؤسسات

الحضور: المشاركين:

- جامعة محمد خيضر بسكرة
- مديرية التكوين والتعليم المهنيين
- الدرك الوطني
- الأمن الوطني

- الحماية المدنية
 - معهد الوطني للتكوين للشبه طبي
 - مديرية التشغيل
 - مدرسة الفنون الجميلة
 - مركز الوطني للتكوين والتعليم المهني عن بعد
- المكان:** بقاعة "الفكر والادب" بدار الثقافة أحمد رضا حوجو- بسكرة
- الهدف من الملاحظة:**

- ملاحظة النشاطات المشتركة بين قطاع التكوين المهني وقطاع التربية
- التعرف على عالم التوجيه وما هي الصعوبات التي تواجهه
- ملاحظة كيف يتم التعريف والترويج لقطاع التكوين المهني والتعليم المهني
- ملاحظة المجتمع المدني والأولياء التلاميذ والشباب ومدى تفاعلهم من خلال عروض التكوين ومدخلات التي تم إلقائها

جاءت هذه الملاحظة على اثر حضور النشاط الذي تم في إطار تنظيم الأسبوع الوطني للإعلام والأبواب المفتوحة على التربية والتعليم العالي والتكوين والتعليم المهنيين ومختلف احتياجات الشباب المتمدرس والغير المتمدرس من تكوين في مجالات متعددة أيام 16-18 أبريل 2019 بقاعة "الفكر والأدب" بدار الثقافة أحمد رضا حوجو- بسكرة، وشمل جملة من العروض للتخصصات المهنية ومخرجات التكوين والتعليم المهنيين

وكان الاستعدادات والتنظيم منذ الصباح الباكر من حيث تنظيم الورشات وتعليق الإعلانات واللفقات والشعارات، وتم عرض منتجات كل مؤسسات التكوين المهني، ومن بين الشعارات "معا من أجل تكوين تلميذ ناجح وإعداد مواطن صالح" التي تم حملها في الأيام الإعلامية وكان المفروض افتتاح هذا اليوم الاعلامي، على الساعة 9 صباحا ولكن نظرا لتأخر الأمين العام للولاية تم تأخر في الافتتاح الى غاية 10:40 مما تسبب في خروج عدد من الحاضرين ولكن رغم ذلك كان الحضور بأعداد كبيرة لدرجة لا يوجد مكان للوقوف .

وبعد حضور الأمين العام وبقية الوفد المصاحب له، الى جانب المشاركين، كانت الانطلاقة بالنشيد الوطني، ثم عبارات الترحيب من المنشطة للحضور، وبعدها جاءت مداخلة مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني الهاني عاشور تتمثل في تأكيده للعملة التوجيه للتلاميذ وذلك في قوله: "من مظاهر الاستثمار في المؤسسات التربوية، والتعليمية عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتلاميذ في مساراتهم التعليمية والمهنية، ومن

الملاحظ اهتمام المؤسسة التربوية المعاصر في عملية التوجيه، لم يعد ينحصر في ضمان كم من التعليم بقدر ما ينصب، بتوفير نوعيته على طريق تكوين الأفراد ومرافقتهم في مسارهم الدراسي."

ثم جاءت مداخلة مدير التعليم المهني وجاء فيها بعد الشكر ليبيرز أهمية التوجيه المهني والتعليم المهني، في قوله: "تعلم كل العلم أن التوجيه المدرسي والمهني كليهما متلازمان، ولا يمكن الفصل بينهما والهدف الاساسي مساعدة، أو متابعة تلميذ على اختيار اتجاهاته نحو مهمة معينة، يرغب فيها وتتوافق مع قدراته وقناعاته ونظرا لأهمية هذه العملية، وبصفتنا ممثل لقطاع التكوين والتعليم المهنيين، والمسار التعليم المهني هو جزء لا يتجزأ من المنظومة التربوية؛ إذ تم إنشاء مكاتب للتوجيه والإعلام لكلا القطاعين، وتم اصدار قرار وزاري المشترك رقم 1287 المتضمن، وراء الترتيبات المكملة لتوجيه التلاميذ نحو المسار التكوين والتعليم المهني، وأغتنم هذه الفرصة في إطار اصلاح المنظومة التربوية والتكوينية، ان أعلم الحاضرين بإنشاء جهاز جديد لتوجيه التلاميذ الناجحين، طور ما بعد الإلزامي لمسار التعليم المهني هذا المسار الذي يشهد وثب نوعية في استقبال التلاميذ الراغبين، في المسار المهنية بهذه المناسبة جاءت مشاركة معهد التعليم المهني مزياني علي في هذا المعرض بارزا تخصصات المعهد الثلاثة وأهمية التعليم المهني"

ثم جاءت جملة من المداخلات، كل قطاع يريد إبراز أهمية قطاع مثال الدرك الوطني، والأمن الوطني الحماية المدنية، ومعهد الوطني للتكوين الشبه طبي، وغيرهم وبعد ما تم انهاء جميع المداخلات تم الاعلان رسميا على فتح هذا اليوم الاعلامي ثم توجهنا جميع الحضور الى الجهة الثانية أين يتم عرض مخرجات التكوين والتعليم المهني وانجازات كل مؤسسة تكوينية، وتم توزيع المطويات التوضيحية وعروض تحسيسية وعبادة الارشاد المدرسي، وعروض لمخرجات التكوين المهني وانجازاتهم، ولاحظنا تفاعل الشباب مع شباب التكوين المهني من خلال طرح الاسئلة والاستفسارات والرغبة في التعرف على هذه التخصصات المهنية، مثل شروط الالتحاق وما هي عروض التكوينية خلال هذه الدورة، وما هي المهارات التي يتم تعلمها في هذا التخصص المهني، والذي أثار انتباه هو رغبة الشباب في التفاعل وطرح الاسئلة مع شباب في عمرهم من المتربصين (شباب التكوين المهني) رغم وجود الأساتذة والمساعدين والمستشارين، إلا أنه كان هناك تفاعل أكثر بينهم، ممكن وجد

نوع من الراحة في التعامل مع شباب متقاربين في السن، من حيث الفهم والاستيعاب، واستمر نشاط العرض الى غاية ثلاثة ايام.

وفي اليوم الثاني 17 أفريل في الفترة الصباحية تم عرض مجموعة من المحاضرات على شكل مداخلات وكانت البداية مع مداخلة المستشار التوجيه "فيصل حصبي" بعنوان: "برنامج إرشادي لإثارة الدافعية نحو التعليم لتلاميذ مرحلتي المتوسطة والثانوي"، وبعدها مداخلة مستشار التوجيه "جهاد راشد" بعنوان: "برنامج إرشادي لتفعيل الدافعية نحو التعليم لدى التلاميذ الذين يعانون من مشكلات عاطفية"، وثم فتح المجال لمناقشة عام وفي الفترة المسائية من 14 الى غاية 16:30 كانت مداخلة الدكتورة "نحوي عائشة" بعنوان: "برنامج إرشادي للأسرة لتفعيل دافعية التعلم لدى الابناء المتمدرسين"، وفي اليوم الثالث استمر المحاضرات الى غاية المساء وبعدها تم اختتام اليوم الاعلامي في جو من النجاح والفرح

تحليل الملاحظة الرابعة:

- لاحظنا ان هذا الاسبوع الوطني للإعلام والأبواب المفتوحة على التربية والتعليم العالي والتكوين والتعليم المهنيين كان موجه للشباب المتمدرس والغير المتمدرس، بهدف توعية كل الشباب بالأفاق المستقبلية لاختيار التخصصات والشعب المهنية المستقبلية
- كما لاحظنا ان من بين الإعلانات واللافتات والشعارات التي علقه في هذا النشاط هو شعار "معا من اجل تكوين تلميذ ناجح واعداد مواطن صالح" وها دليل على مدى التكامل بين القطاع التربية والتكوين في العمل المشترك في التحسين نظرة الشباب لصورة التكوين المهني، والمهم التي يوفرها، الى جانب عرض منتجات كل مؤسسات التكوين المهني، وفعلا هذا ما لمسناه من تفاعل الشباب المتمدرس والغير متمدرس مع شباب التكوين المهني من خلال طرح الأسئلة والاستفسارات والرغبة في التعرف على هذه التخصصات

**رقم (5) تحليل بيانات :التقرير التفصيلي لميزانية 2019 لمركز التكوين المهني والتمهين
فضيلة سعدان لمجلس التوجيه للدورة العادية الثانية والمصادقة على الميزانية 2019**

نوع الملاحظة: ملاحظة بسيطة

تاريخ الملاحظة: 14 افريل 3019

النشاط: إعداد ومناقشة ميزانية التكوين المهني لسنة 2019، تقديم برنامج العمل توزيع

الاعتمادات تسيير الميزانية عضاء

المكان: مركز فضيلة سعدان بسكرة

الحضور :

- مدير المركز التكوين المهني وفريق عمله

- ممثل من مديرية التشغيل

- ممثل من البلدية

- ممثل من الولاية

- ممثل من مديرية التكوين المهني

الهدف من الملاحظة:

- التعرف على نشاط مركز التكوين المهني خلال سنة 2018
- التعرف على كيفية توزيع الاعتمادات المالية الممنوحة لسنة 2019
- التعرف على مخرجات التكوين المهني لمركز التكوين المهني، والكفاءات والمهارات التي يحملوها معهم لعالم الشغل
- ملاحظة النقاشات والمواضيع التي يتم مناقشتها ذات علاقة بالتكوين وعالم المهن والشغل، والاقتراحات التي تقدم في إثراء النقاش
- التعرف على أهم المشاريع المستقبلية بخصوص التكوين واستحداث تخصصات جديدة
- التعرف على الصعوبات والعراقيل المشكلات التي تعوق نشاط التكوين داخل وخارج مؤسسة التكوين المهني.

انطلق الاجتماع يوم الأربعاء على ساعة 10 صباحا، بعد حضور كل أعضاء المشاركين في الاجتماع في أعضاء مركز فضيلة سعدان، وكانت البداية بكلمة من سيدة مديرة المركز حيث تناولت في البداية تعريف بمركز فضيلة سعدان، والخارطة البيداغوجية للمؤسسة،

وكذلك شعب مهنية العشرة 10 التي يكون فيها المركز وهي: فندقية وسياحة والبناء والأشغال العمومية والحرف التقليدية، والفلاحة والحلاقة والإعلام الألي الخدمات والصيد البحري مكانيك ومنتجات اللحوم الالبسة.

وجاءت كلمة مديرة المركز "بركات يسمينة": بعد الترحيب بالضيوف والتعريف بالمركز والشعب المهنية التي يحتويها، ثم تطرقت للميزانية السنة الجارية في قول: "أن المصادقة على ميزانية 2019 هي في حقيقة الأمر تكملة لبرنامج 2018 دون الحياذ عن الأهداف الوارد في المرسوم التنفيذي رقم 12108، أن الفكرة التي تقوم على تنسيق الحساب الإداري والمصادقة على ميزانية 2019، ولكن قبل الذهاب للجانب المالي لابد من تناول النشاط التكويني للمؤسسة، لأن الجانب المالي هو تمويل لبرنامج العمل ككل، ويتضمن المصادقة على المخطط التوجيه التكوين والتعليم المهني، طبيعة الحال هذا المخطط هو الذي يحدد لنا نشاطات اهداف والخطوط العريضة للقطاع، وبالتالي سنكون نحن منفذين الأهداف الإدارة المركزية، من خلال الأهداف المذكورة في المخطط التوجيهي للتكوين المهني، ضمن مرسوم 12108 مجسد لقائمة من الاختصاصات ضمن 10 شعب مهنية" وتم عرض بعض الاحصائيات لها علاقة بالمركز لسنة 2018، والتي تتمثل في 777 مدمج في دورة فيفري و717 في دورة أكتوبر تم تخرج 1379 لسنة 2018، وعدد المدمجين 2272 متربص في سنة 2019 في مختلف الانماط الإقامي والتمهين، ومختلف الاجهزة نشاطنا يشمل 10 شعب مهنية و50 تخصص مهني، وفي الاخير يتم تكون 2272 عدد الحالي لهذه السنة، وقدرة النفقات الفعلية لتغطية 2278 متكون بـ58728000 دج في المقابل النفقات التي تحملتها المؤسسة تم تقيدها من نفقات قدرت بـ63000000 دج. وهذه الاحصائيات التي تم ذكرها من طرف مديرة المركز.

ومصدر هذه النفقات هي مجموعة من الابواب، وفي مقدمتها نجد إعانات الدولة ومن ناحية تسيير المطعم والدروس المسائية، منه ما هو ناتج عن نفقات الدروس المسائية، ومنها من التسجيلات والتوثيق، ومنها ما هو ناتج عن رصيد سابق للمؤسسة في حساب المركز، هذه النفقات التي تحدثنا عنها هي مجسد في الحساب الاداري، الذي سوف نصادق عليه اليوم الذي يتضمن الايرادات والنفقات، لتغطية نشاطات التكوينية الاساسية، ونشاطات التكميلية الملحق، والتي تتمثل في الأنشطة الرياضية والتربوية والاعلامية والثقافية، تم احترام كل التوصيات للإدارة الوصية والمركزية، في تقسيم الاعتمادات حسب الاولويات لتغطية النفقات والتكاليف الثابتة بقدر المستطاع .

وبعدما تم المصادق على هذا المشروع، تم التطرق الى نقاط مهمة في الاجتماع وهو قبول الهبة من طرف مديرية الثقافة، جاءت بناء على طلب مساعدة المركز بمجموعة من الكتب قدر بـ 104 كتاب متنوع في مختلف المجالات والبياديين.

المصادقة على هذه الميزانية لكي يتم الاعتماد عليها في سجل المؤسسة، وان الميزانية الحالية كافية لتسيير ما هو موجود فعليا، خلال هذه الميزانية لا تسمح لتوظيف، تغطية شبه رواتب والمنح للمتمهين، لا يوجد إمكانية التكفل بموظفين جدد، ساهمة مديرية التكوين المهني بمنح كاميرات مراقبة وتجهيزات لمؤسسات التكوين المهني، وتم التطرق الى ما حققته المؤسسة منذ 2013 وهو تاريخ استلام المديرية المؤسسة، ومدى تحقيق الأهداف المسطرة من 2013 الى 2015 التي تم تناولها في المجلس التنفيذي السابق.

من بين تلك الاهداف التي تم تحقيقها، هي اعادة الاعتبار للمهن اليدوية، وتكفل بتكوين وتحسين الموارد البشرية للقطاع، واعادة الاعتبار للتكوين المهني في بعده الاصلي، واعادة تأهيل المهن التقليدية ومهن البناء ومهن الاشغال العمومية .

تم التطرق لواقع مخرجات التكوين المهني، التي تواجه أزمات من بينها مخرجات المتعلق بالاستثمار في القطاع الفلاحي، الذين تم تكوينهم على اساس انهم مستثمرون، وان الدولة ستمنح اراضي للاستثمار في الفلاحة، ولكن بمجرد تخرجهم لم يتحقق شيء كل شيء كان عبارة عن حبر على ورق، رغم أن الوالي قدم لهم قرار بامتياز، لكن للأسف لا يوجد ارادة في استثمار مخرجات التكوين المهني الى جانب وجود فساد اداري، كما ان المركز قام بمجهودات اخرى كعرض تكوين لصالح العمال المصنع في تخصص معالجة النفايات، ولكن لم يجد هذا العرض أي صدى من مسؤولين المصنع^(*)

تحليل نتائج الملاحظة الخامسة:

- تم التعرف على نشاط المركز التكوين المهني خلال سنة 2018، وكذلك على كيفية توزيع الاعتمادات المالية الممنوحة لسنة 2019.
- التعرف على مخرجات التكوين المهني من الشعب والتخصصات المهنية الموجودة في المركز، والكفاءات والمهارات التي يحملوها معهم لعالم الشغل.
- لاحظنا هناك مجهودات يقوم بها مركز فضيلة سعدان، ورغبة في استحداث تخصصات جديدة اذ يقوم بمبادرات فردية مميز في هذا الجانب مثل تخصص المهني تربية الأسماك والذي يعتبر المبادرة الأولى على مستوى ولاية بسكرة وكان لها صدى لدى الشباب.

- لاحظنا من خلال المصادقة على الميزانية بأن الميزانية كانت ضعيفة لا تسمح بإنشاء تخصصات مهنية جديدة للمركز ولا توفير المواد الخام في المركز مما لا يسمح في تطوير مخرجات التكوين المهني
- كما لاحظنا سعى المركز في تقديم خدمات تكوينية لمؤسسات والسعي للاستجابة للمتغيرات والمستجدات في عالم المهني ورغبة الشباب الطالب للتكوين
- لمسنا من خلال الاجتماع رغبة فريق العمل والطاقم البيداغوجي للمركز، مدى رغبته في تطوير المركز وتوفير مخرجات يستحقها سوق الشغل رغم كل ما يعاني منه المركز من صعوبات مالية وإدارية.
- كما لاحظنا أن بعض المشاركين في الاجتماع من الشريك الاقتصادي ليس لديهم وعي بمدى أهمية التكوين المهني وكان وجودهم عبارة عن الزام وظيفي، بل لم يدخلوا في نقاشات جاد او تفاصيل حول المشاكل التي يعاني منها التكوين

رقم (6) تحليل الملاحظة حفل تكريم المتفوقين المتخرجين

نوع الملاحظة: بسيطة

تاريخ الملاحظة: 27 جوان 2019

النشاط: نظمت مديرية التكوين والتعليم المهنيين حفل تكريم المتفوقين المتخرجين^(*) للسنة

التكوينية 2018/2019 وعرض منتوجات شباب القطاع

المكان: معهد التعليم المهني علي مزياني

المشاركين:

- مدير معهد التعليم المهني
- مدير التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة
- أسرة التكوين والتعليم المهنيين
- مدراء المؤسسات التكوينية
- السيد الامين العام للولاية
- السلطات المحلية والأمنية
- وأولياء المتربصين المتفوقين
- رئيس المجلس الشعبي مدير التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة

- المسؤولون العسكريون والمدنيون لولاية بسكرة
- المدراء التنفيذيون
- المتربصين والمتمهين المتفوقين

الهدف من الملاحظة:

- ✓ التعرف على مخرجات التكوين المهني، والكفاءات والمهارات التي يحملوها معهم لعالم الشغل
- ✓ التعرف على نشاطات التكوين المهني، ودوره الإعلامي في نشر الوعي بمدى اهمية التكوين المهني للشباب في اكتساب المهنة
- ✓ ملاحظة دور قطاع التكوين المهني في تكريم المتفوقين في التكوين المهني وتشجيعهم على الاجتهاد والمثابرة

جاءت هذه الملاحظة في مناسبة حفل اختتام السنة التكوينية، وكان ذلك يوم الخميس 27 أفريل 2019 حيث بدأ العرض منذ الساعة 8 ونصف صباحا، بالمعهد التعليم المهني على زياني، وانطلق الحفل بحضور السيد الامين العام للولاية بسكرة، للمعهد ومباشرة تم عرض منتجات المتربصين، من خلال جولة في المعرض الذي أقيم خصيصا لهذه المناسبة، واستحسن السيد الأمين العام لولاية بسكرة مجهودات ومنتجات متربصي التكوين المهني، ولقد قدمت الاسرة التكوين المهني والمتمثل في الموظفين، والعمال وعلى رأسهم مدير مدير التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة تقديم الشروحات، حول كل منتج ومدى اهمية اليد العاملة المكونة، وبعد اكمال الجولة تم التوجه الى قاعة المحاضرات، وفيها تم إلقاء مجموعة من الكلمات الترحيبية بالضيوف خاصة للأسرة التكوينية، وأولياء التلاميذ والمتربصين المتفوقين، وبعدها قدمت مباشرة الكلمة للأمين العام للولاية.

وكانت مداخلته: "في هذه المناسبة الكريمة لتكرين ابنائنا وبناتنا، نشاركهم فرحة الاجتهاد فإنه من جد وجد ومن زرع حصد نتمنى لهم النجاح في الميدان، لتقديم اسمى عبارة التقدير والعرفان للأسرة التكوين، على ما بذلته من جهود في تربية وتكوين ابنائنا، وما يساهمون به في تكوين يد عاملة مؤهلة، وجودنا هنا في هذه المناسبة السعيدة ما هو الا تعبير، على دعمنا المتواصل لهذا القطاع الهام الذي يعتبر المحرك الاساسي في

التنمية المحلية، بمختلف القطاعات خاصة الانتاجية منها، ايها السادة ايها السيدات أن قطاع التكوين المهني حقق قفزة نوعية، وانتقل بجدارة من التنظيم الكلاسيكي الى منظومة عصرية تواكب التطور التكنولوجي والمتطلبات الاقتصادية في سوق الشغل، لاسيما في ظل المجهودات الكبيرة التي تبذلها الدولة من حيث توفير الهياكل والتجهيزات اللازمة، على مستوى جميع بلديات الولاية تحول هذا القطاع الى شريك فعال في التنمية، اصبح يسير المنظومة التكوينية باحترافية، مسجلا تقدما كبير في تحسين ظروف التكوين الشباب، ونسج علاقة تعاون مع محيطه الخارجي اتاحة له انجاز كبير في البرامج تكوين، وتحسين الاداء اضافة الى اطار الشراكة التي تم وضعها مع بقية القطاعات والمؤسسات الاقتصادية التي تشكل كلها فضاءات للعمل والمشاركة، وهي جديرة بالدعم وتحقيق التقارب بين التكوين المهني وعالم الشغل، على الرغم من كل هذا فإنه يتعين على قطاع التكوين المهني رفع قدراته استيعاب الشباب، وتكيف فروعهم مع الحاجيات للتنمية، وتوسع قدرات تمهين وتطوير التكوين عن بعد، ووضع نظم تكوين خاصة فئات معينة من المواطنين، يشكل التكوين والتعليم المهنيين في هذا الاطار دعما قويا للتنمية البشرية والنمو الاقتصادي، ان الاستثمار في الموارد البشرية، هو مفتاح النجاح أي اقتصاد في العالم حيث اطلع قطاع التكوين المهني، بمهمة اساسية في توفير اليد عاملة مؤهلة بالموازات، تسعى الدولة جاهدا الى مضي قدما في سبيل تطور القطاع، من خلال انشاء فضاء تنافسي على مستوى جميع مؤسسات التكوين المهني، وتشجيع كافة المبادرة، وتشجيع الشباب المتكون على ابداع والاختراع، ودعم هذا قطاع الحساس على التنمية، وتجسيد ذلك من خلال سياسة الانتشار المراكز، وفتح مؤسسات جديدة في البلديات النائية في الريف، وفي المقابل تسعى الوصول الى التكوين نوعي من خلال تحديث وعصرنة الوسائل التأهيل البيداغوجية، واغتنام هذه الفرصة، ولتأكيد على أهمية اغتنام الفرصة، والالتحاق بمؤسسات التكوين المهني، للحصول على الشهادات والمؤهلات العلمية لمواجهة التطور الاقتصادي، والفرص المتاحة للاندماج في عالم الشغل مفتوح لأصحاب الحرف والمهن، والتمكين في مختلف الاختصاصات، لقد اثبت شبابنا خريجي التكوين المهني جدارتهم وكفاءتهم، في الكثير من منافسة بذلك ما تقدمه اليد العاملة الاجنبية، إذ وجهة لهم الرعاية ولاءهم اللازمين في تنوع الانشطة، يعتبر محفز حقيقي لدخول عالم الشغل واختيار التخصصات، التي تتماشى مع ميولهم ومتطلبات السوق، وهذه الاخيرة يجب ان تكون موازن بين العرض والطلب في عالم الشغل، وفي الختام اهنيئ

ابنائنا الطلبة على التفوق واحثهم على المثابرة، ولن ندخر أي جهد لدعم قطاع التكوين المهني وحرصي التكوين المهني، وسيتم مراقبتهم لتحقيق الاهداف المرجوة"

ثم تلتها مداخلة مدير التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة، والذي بين من خلالها على اهمية التكوين المهني للشباب والثناء على مجهودات الشباب والاسرة التكوين المهني، التي سهرة على هذه النوعية من المخرجات التي نتفاخر بها، مشددا على ضرورة الاجتهاد لمواجهة المنافسة الخارجية في عالم الشغل،

وبعدما الكلمة التي ألقاها مدير التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة، تم استعراض مسرحية قصيرة عن الجزائر، وبعدها تم القاء ابيات شعرية، وبعدها تم عرض محاضرة للأستاذ حول تربية الأسماك في ولاية بسكرة، وقدم شروح مفصلة مع فيديو توضيحي .

وبعد ذلك تم تكريم شباب التكوين وذلك بتقديم الشهادات، والهدايا للمتفوقين من خريجي التكوين المهني في كل الشعب والتخصصات المهنية، في ظل أجواء مفعمة بالفرح والحماسة والاعتزاز بالإنجازات

وبعد اكمال الكريزمات، غادر السيد الأمين العام للولاية بسكرة ومجموعة من المسؤولين معه، بقي الحضور يقوم بجولة في العرض لمنتجات ومخرجات التكوين المهني، وبعدها تم دعوتنا لتناول وجبة الغداء لكل الحضور والضيوف.

تحليل نتائج الملاحظة السادسة:

- لاحظنا من خلال اختتام السنة التكوينية، بأنه تضمن إقامة معرض لمنتجات التكوين اضافة الي تكريم المتفوقين الأوائل.
- تتمثل ملاحظتنا للشباب التكوين المهني ولأوليائهم الذين كان سعداء بهذا التكريم، وهو بمثابة حافز معنوي للولوج عالم الشغل، بروح معنوية قوية تسعى للمزيد من اكتساب خبرة، ومعرفة في مجال تخصصهم المهني
- لاحظنا ان هذه النشاطات لها دور كبير في تغيير نظرة المجتمع للتكوين المهني ومخرجاته، ومدى كفاءة القطاع المشرف على العملية التكوينية
- كما لاحظنا ان الاعداد المهني ليس مجرد تكوين او تدريب على مهارات مهنية بل هو مسؤولية تربوية وبيداغوجية بالدرجة الاولى

- تعرفنا على الجهود المبذولة من طرف الأسرة التكوينية على مستوى ولاية بسكرة في تقديم مخرجات ترتقي الى مستوى تطلعات المطلب الاجتماعي استجابة لاحتياجات الشريك الاقتصادي
- كما لاحظنا مدى اهمية هذه الالتفاتة المتمثل في تكريم المتفوقين من خريجي التكوين المهني في زيادة الدافعية لدى الشباب في حب المهنة والسعي للاحتراف، المساهمة في تغير نظرتهم عن التكوين المهني

رقم (7) تحليل بيانات ملاحظة اجتماع اللجنة الولائية للشراكة للتكوين والتعليم المهنيين

نوع الملاحظة: بسيطة

تاريخ الملاحظة: 24/01/2019

النشاط: اجتماع اللجنة الولائية للشراكة للتكوين والتعليم المهنيين^(*)، أين تم دراسة وإثراء والمصادقة على مخطط عروض التكوين المهني لدورة فيفري 2019، كما تم المصادقة على الخريطة البيداغوجية للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني.

الحضور :

- مدير مديرية التكوين والتعليم المهنيين
- مدير مراكز التكوين المهني
- مدير معاهد التكوين والتعليم المهني
- عضو عن المجلس الشعبي الوطني
- مدير مديرية التشغيل
- قاضي تطبيق العقوبات
- ممثلين عن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة
- ممثلين عن اتحادات أرباب العمل
- ممثل عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين

مكان الملاحظة: بمقر ولاية بسكرة

الهدف من الملاحظة:

- التعرف على عروض التكوين المهني من شعب وتخصصات مهنية، وما هو جديد في هذه الدورة من عروض جديدة في عالم المهن

- التعرف على مخرجات التكوين المهني، والكفاءات والمهارات التي يعرضها قطاع التكوين المهني في هذه الدورة على شكل عروض مهنية للشباب
- ملاحظة كيفية تفاعل الشريك الاقتصادي مع التكوين المهني في ما يخص تحديد احتياجاته من تخصصات مهنية ومهارات مهنية مطلوبة من حيث الكم والكيف
- التعرف اكثر على هذه الألية المتمثل في "لجنة الشراكة" والتعرف على مدى فعاليتها ودورها في ربط بين التكوين والشريك الاقتصادي

جاءت هذه الملاحظة على اثر حضور اجتماع اللجنة الولائية للشراكة للتكوين والتعليم المهنيين، حيث كان الانطلاق من مديريةية التكوين المهني لولاية بسكرة على الساعة 8:30 صباحا ومع تجهيزات وتنظيم، كانت الواجهة مقر الولاية أين ينعقد الاجتماع، ولما وصلنا أخذنا في التجهيزات وتنظيمات من خلال توزيع المطبوعات والملفات وتحضير اجهزة العرض وتحقق من سلامة الميكروفونات، وبداء الحضور يتوافد للولاية للقاعة الى غاية 9:30 وبعد حضور الأمين العام للولاية ونائب المجلس الشعبي انطلق الاجتماع والذي ينعقد مرتين في العام وعليه يعرض مخطط التكوين التخصصات والمهن المبرمجة للدخول التكويني الخاص بدورة فيفري 2019 على اللجنة الولائية للشراكة* للدراسة وإثراء والمصادقة، وهذا بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2011/01/30 المحدد لتشكيلة وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة، حيث أنشئت من أجل التشاور والحوار ووضع إستراتيجية لتطوير وظيفة تكوين وتأهيل اليد العاملة، استجابة للاحتياجات التي تملها سوق الشغل المحلية .

وبدا الاجتماع النشيد الوطني وبعدها بكلمات ترحيبية بالشركاء والضيوف من قبل المدير التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة، وتطرق في كلمته الى اهمية التكوين الانجازات التي حققها على مستوى الولاية واهمية التشاور بين القطاع الاقتصادي والحرفي لإدماج خرجي التكوين المهني في عالم الشغل وذلك في قوله: "بالإضافة إلى ضرورة إعادة بعث روح التشاور بين المتعاملين الاقتصاديين والحرفيين الناشطين والوحدات الإنتاجية والمصانع التي تنتمي إلى النسيج الاقتصادي، مع شبكة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين لولاية بسكرة، بهدف تحقيق معادلة التكوين من أجل الإدماج في عالم الشغل، ويندرج المشروع التمهيدي المبرمج في هذه الجلسة في إطار تجديد الفروع التكوينية المتوفرة على عناصر التأهيل الضرورية لإعادة بعثها من جديد من خلال توفير المحل البيداغوجي المناسب للتخصص، والأستاذ المكون من الشعبة المهنية، التجهيزات التقنية

البيداغوجية، والبرنامج المتضمن محتويات وحدات التكوين، بالإضافة إلى تصادف دورة فيفري لكل سنة مع رزنامة انتهاء الفترة التكوينية لبعض الفروع، فإنها تركز استجابة المرافق العمومية لطلابي التكوين المهني لإدماجهم في التخصصات المرغوب فيها، وذات الصلة بمشروعهم المهني ومع الأخذ بعين الاعتبار مبدأ تكافؤ حقوق كل المواطنين في الاستفادة من التكوين، لاسيما الشرائح التي تتطلب اهتماما خاصا كالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ونزلاء مؤسسات إعادة التربية والتأهيل، وبغرض الحفاظ على مصداقية مؤسسات التكوين المهني فإن هذه الأخيرة ملزمة بالاهتمام البالغ من أجل إرضاء الطلب الاجتماعي والاقتصادي وهذا بضمان تكوين ذو نوعية، حسب متطلبات ومقاييس علمية ناجحة ومحقة للأهداف التي يصبوا إليها القطاع باعتبار التكوين المهني استثمار في الموارد البشرية التي لها تأثير كبير على المدى المتوسط والبعيد لإنجاح برنامج إصلاح منظومة التكوين المهني."

وبعدما قدم الأمين العام كلمة يثني فيها على مجهودات المقدم من قبل مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، وجاءت كلمة نائب المجلس الشعبي، وبعدها استأذنا للخروج، متعذرًا بانشغالات ومهام قاهرة في انتظاره ودعوته للحضور بإكمال الاجتماع، واستمر الاجتماع، بعرض الشعب والتخصصات المهنية المعروضة في هذه الدورة التكوينية على مستوى الولاية، وما هي مستجدات القطاع وفتح معهد للتكوين المهني جديد بالولاية، وعقد جملة من الاتفاقيات الشراكة مع عدد من القطاعات الاقتصادية والخدماتية،

الى جانب فتح المجال لإثراء والمصادقة على مخطط عروض التكوين المهني لدورة فيفري 2019 من قبل الحضور، وصادق الحضور على المخطط برفع ايديهم جميع كإجراء روتيني كما يبدوا، وبعدها فتح النقاش على بعض الاحتياجات التي تطلبها الشرك الاقتصادي من يد العاملة المكونة وتم تسجيلها وبالإضافة لطرح بعض الانشغالات لدى الحضور، وبعدها تم اختتام الاجتماع على الساعة 12 وغادر الجميع.

تحليل الملاحظة السابعة:

- لاحظنا من خلال هذا الاجتماع غياب عدد كبير من الشركاء الاقتصاديين للتكوين المهني، رغم الدعوات التي تم ارسالها، وهذا بطبيعة الحال له تأثير سلبي على توفير نوعية وكمية اليد العاملة التي يحتاجها سوق الشغل المحلية والوطنية

- لاحظنا ايضا غياب الاعلام بكل اشكاله السمعي والكتابي، رغم الدعوات الحثيثة التي تم إرسالها لهم، وبدون شك الدور الكبير للإعلام في توعية الجماهير، وخاصة الشباب بأهمية التكوين واكتساب مهنة .
- لاحظنا عدم اهتمام بعض المديرين المؤسسات التكوينية بهذا الاجتماع، كان الحضور عبارة عن بروتوكول، وليس دور مهم في عرض مشاكلهم وانجازاتهم، ونفس الشيء بالنسبة لبعض الحضور الممثلين عن المؤسسات الاقتصادية، إذ كان وجودهم غير فعال في طرح انشغالاتهم واحتياجاتهم من اليد العاملة، رغم أن يهدف هذا الاجتماع للمساهمة في تطوير فروع وأنماط التكوين المطلوبة في سوق العمل بطريقة تضمن تطابق عروض التكوين واحتياجات سوق الشغل في ولاية بسكرة، من خلال الاقتراحات المعبر عنها من اللجان التقنية المتخصصة واللجان مدير التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة للشراكة المذكورة في المادة 17^{*}
- فإن العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل، ليست قائمة على مبدأ التكوين حسب الطلب بعد أن طغت مهن الحلوى والحلاقة على غالبية المتربصين المتخرجين، يفقد القطاع الدور الذي يضطلع به كاملا بالولاية على الرغم مما يتوفر عليه من إمكانيات مادية ومالية

رقم (8) تحليل بيانات ملاحظة الخاصة بتنظيم حصّة إعلامية لفائدة تلاميذ متوسطة

الشهيد

نوع الملاحظة: ملاحظة بالمشاركة

تاريخ الملاحظة: 16-17 مارس 2019

النشاط: دورات اعلامية لفائدة تلاميذ الثانوي والمتوسطة ولاية بسكرة

المشاركين:

- تلاميذ ثانوية مكي مني ومتوسطة
- تلاميذ متوسطة البصايرة فاطمة
- تلاميذ متوسطة بشير بن ناصر

المكان:

- ثانوية مكي مني ومتوسطة

- متوسطة البصايرة فاطمة
- متوسطة بشير بن ناصر

الهدف من هذه الملاحظة :

- التعرف على دور التكوين المهني في توعية شباب بالشعب والتخصصات المهنية التي يوفرها التكوين والتعليم المهني
 - التعرف على نظرة الشباب الصغار والمتمثل في التلاميذ الثانوي والمتوسط للتكوين المهني والتعليم المهني والشعب المهنية التي يعرضها
 - تعرف على مجهودات مؤسسات التكوين المهني ونشاطهم الإعلام لفائدة الشباب
 - جاءت هذه الملاحظة ضمن تنظيم حصّة إعلامية لفائدة تلاميذ الثانوي والمتوسطة^(*)، وذلك في إطار عمل المكاتب المشتركة للإعلام والتوجيه بين قطاعي التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين، وتنفيذا لما ورد في المخطط السنوي المشترك لنشاطات الإعلام والتوجيه لسنة 2018/2017، لا سيما مرحلة التعريف بالمهن، وعليه تم يوم 2019/03/16 بزيارة بمتوسطة الشهيد بسكرة، تنظيم حصّة إعلامية لفائدة تلاميذ المؤسسة التربوية؛ وكانت الباحثة وكذا السيد مساعد تقني وبيداغوجي، والسيدة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، والسيد أستاذ التكوين المهني.
- في حقيقة الامر جاءت هذه الزيارات لتوعية الشباب بالخيارات والشعب المهنية التي يوفرها التكوين المهني لفائدة الشباب الراغب في التكوين، وبعد اطلاعي على بطاقة الرغبات الخاصة بالسنة الرابعة متوسط لسنة 2019/2018 وجدتها تحمل اربعة اختيارات وهي الجذع المشترك آداب وجذع مشترك علوم وتكنولوجيا التعليم المهني كخيار ثالث والتكوين المهني كخيار رابع والآخر، تأتي اهمية هذه الزيارات الميداني لتوعية الشباب الصغير، في حالة عدم نجاحهم في الدراسة يمكنهم الالتحاق بالتعليم المهني، بطبيعة الحال تأتي هذه الزيارات بالتنسيق بين وزارة التكوين المهني ووزارة التربية الوطنية، والتي تجسدها تنسيق بين مديرية التربية لولاية بسكرة مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة، بخصوص الزيارات يتم تقسيم بين المؤسسات التربوية على المؤسسات التكوين المهني، ويتم توزيع على اساس المنطقة الجغرافية إذ تتجه كل مؤسسات تكوينية للمؤسسات التربوية القريبة منها، لإجراء هذه الحملة الاعلامية، ويقوم بهذه الزيارة فريق عمل مشكل من مستشار التوجيه المهني وأساتذة ونائب التقني.

كانت الزيارة الأولى لثانوية "مكي مني" بولاية بسكرة، كما تعرف هذه الثانوية بتفوق تلاميذها، عندما وصلنا على الساعة 9:00 تاسعة صباحا تم استقبالنا من طرف مديرة المؤسسة، ودار بيننا حوار حول التلاميذ والتدريس ثم اخذونا للتلاميذ، في حقيقة الامر كانت اندهاش في عيون الكثير من التلاميذ خاصة المتفوقين عندما بدأنا نعرض عليهم ما هو التكوين المهني وماهي الشعب المهنية التي يتضمنها، بل فيهم من بدأ بالضحك والسخرية، وهذا ليس غريب لكون لهم طموحات وأحلام كبيرة في الالتحاق بالجامعة وامتحان مهن مرموقة كالتطب والمحاماة وغيرها من المهن ذات المستوى الجامعية، ولكن هذا لا ينفي وجود تفاعل وتجاوب معنا من خلال الأسئلة والاستفسارات حول التكوين والتعليم المهني، وماهي التخصصات والشعب، والتكوين المسائي ما هي شروطه خاصة لشعبة الاعلام الألي كان اهتمام حولها، وهناك من اراد ان يلتحق بالتكوين المساء، من الان لك يحصل على تقني سامي في الاعلام الالي، وهناك من سأل من أجل أمه بخصوص تكوين ماكنات بالبيت، أو لأجل احد افراد عائلته، واستمرت المدة الزمنية للمقابلة حوالي ساعتين من الزمن، وعلى اثرها تم تقسيم التلاميذ الى فوجين الأول ساعة والفوج الثاني ساعة، حاوانا من خلالها شرح اهمية التكوين المهني، وما هي الشعب المهنية التي يوفرها وماهي اجهزة الموجودة، وما هي شروط لكل تخصص مهني، وحاولنا الاجابة على كل الاسئلة والاستفسارات التي طرحها التلاميذ، على الساعة 12 منتصف النهار اكملنا الحصص الاعلامية مع التلاميذ ثم توجهنا للمديرة لكي نشكرها واخذتنا في جولة في المؤسسة ثم غادرنا المؤسسة ثم عدنا للمركز التكوين المهني فضيلة سعدان

وفي اليوم الاثنين وهو الثاني الذي توجهنا فيه الى متوسطة "بشير بن ناصر" وكانت حفافة الاستقبال وتنظيم جيدا حيث تم استقبالنا من طرف المدير والطاقم التربوي للمؤسسة ثم اخذونا الى قاعة كبيرة منظم ومجهزة للقاءات والمحاضرات، وبعدها بدأ توافد التلاميذ بالتنظيم بالصف، والقسم مع كل انتباه ورغبة في معرفة، وبعد جلوسهم وتنظيمهم عدد كبير من التلاميذ الذي فاق 100 تلميذ، قمنا بتقديم شروح حول الشعب والتخصصات المهنية التي يوفرها التكوين المهني، وما هي الشروط التي لابد توفرها في كل مهنة، وحاولنا تغيير نظرة الشباب نحو التكوين المهني، إلى نظرة إيجابية وبعد ما اكملنا الشرح فتحنا النقاش للحضور بتقديم وأسئلتهم والإجابة عنها في جو منظم وعفوي في محاولة الاجابة على كل الأسئلة التي تخطر على التلميذ، واستمر الاجتماع بهم الى غاية 11:45 في جو من الفرح

والحماسة لدى هؤلاء التلاميذ ، ثم غادرنا القاعة وشكرنا الطاقم البيداغوجي على تنظيمهم الجيد، وبعدها غادرنا المؤسسة

وفي المساء كانت الوجة الى المتوسطة "لبصايرة فاطمة" من اجل اكمل الدورة الاعلامية لصالح الشباب المتمدرس، وصلنا على الساعة 14:11 مساء، وبعدها تم استقبالنا من الادارة توجهنا للتلاميذ حيث تم تخصيص قسم كبير لاستقبال التلاميذ ومميز في هذا اللقاء انه تزامن مع لقاء مستشارة التوجيه المدرسي التابعة لقطاع التربية وكانت قد بدأت قبلنا واخذت توجه التلاميذ وتشرح لهم كيفية يتم اختيار التخصص العلمي بعد اخذ شهادة نجاح في المتوسطة والانتقال الى مرحلة الثانوي، من خلال شرح الشروط والأولويات، والكيفية التي تتم بها، ونظرا للأعداد الكبيرة من التلاميذ كانت هناك فئة من التلاميذ الذين نصفهم بالمشاغبون اثاروا نوعا من الفوضى مما ادى بالمستشارة الى اخراجهم من الحصة التوجيهية الى الفناء المتوسطة وكان حضورهم من اجل الاستفادة من حصة التوجيهية لان المساء كان عطلة يوم الاثنين، وبعدها بدا يخرج اعداد كبيرة لان المستشارة كانت عصبية نوعا ما اذ ان كل من يصدر منه سلوك لا يعجبها تقوم بطرده، ولما شهدنا ذلك حاولنا احتواء الموقف ونبدأ بالحصة الاعلامية للتكوين المهني لفائدة الشباب المتمدرس، وفعلا على الساعة 15 بدنا الحصة بجمع هؤلاء الشباب الصغير من الفناء، والدهشة التي كان على وجوه الجميع ان هؤلاء التلاميذ الذين وصفو بالمشاغبون كانوا اكثر انضباط وانصات لما قمنا بعرضه من شروحات وتعريف بقطاع التكوين المهني والشعب والتخصصات المهنية، لدرجة استغرب طاقم البيداغوجي للمؤسسة كيف استجاب هؤلاء التلاميذ في الحصة وكيف تجاوبوا معنا بكل ادب واحترام ومحبة لدرجة اني احببتهم، رغم صغر سنهم إلا نهم كانوا في المستوى، في لحظتها ادركنا جميعا ان المشكلة لم تكن في التلاميذ بقدر ما كانت المشكلة في المستشار بالدرجة الاولى التي لم تستطع استيعابهم ممكن لكثرة عددهم، وفعلا جاءت هي الملاحظة في جو رائع مع هؤلاء الشباب الصغير الذي يطمح الى مستقبل يليق به، وبعدها اخذ يلتحق بنا جميع التلاميذ الى ان اكملنا مهمتنا وشكرناهم على انضباطهم معنا واهتمامهم بمعرفة واقع المهني للتكوين .

وبعدنا اكملنا الحصة وفي أثناء المغادرة قابلتنا المديرية ومساعدتها وقامت بشكرنا على

جهودنا واخذنا بعض الصور التذكارية، ثم غادرنا المؤسسة على الساعة 16:09

تحليل الملاحظة الثامنة:

- لاحظنا مدى أهمية هذه الايام الاعلامية لتوعية التلاميذ بعالم التكوين والتعليم المهنيين والمهن وهذا ما أكدته وزيرة التربية الوطنية السابقة "نورية بن غبريت" في تصريح للصحافة على هامش حفل التدشين على أهمية التكوين المهني الذي يعد فرصة لتمكين الشباب من اكتساب مهارات ومؤهلات خاصة الذين لم يتمكنوا من مواصلة تعليمهم، معربة عن ارتياحها للتخصصات المتوفرة في البرامج البيداغوجية لقطاع التكوين الإجراءات المتعلقة بالتوجيه المدرسي والمهني منشور وزاري مشترك رقم 1387 مؤرخ في 26 جوان 2013 يتضمن وضع ترتيبات مكملة لجهاز توجيه التلاميذ إلى مساري التكوين المهني والتعليم المهني
- لاحظنا ان العملية الاعلامية اصبحت تستهدف الشباب المتمدرس لتوعيتهم بأهمية العالم المهن والتغير نظرته تجاه التكوين المهني وظهور مساق جديد يعرف بالتعليم المهني الذي يوجه له التلاميذ الرابعة متوسط والأولى ثانوية، وذلك وفق وضع ترتيبات مكملة لجهاز التوجيه إلى مساري التكوين المهني والتعليم المهني، من خلال القرار الوزاري المشترك رقم 05 المؤرخ في 08 أفريل 2010 المتضمن إنشاء مجالس القبول والتوجيه إلى طور ما بعد الإلزامي، تنظيمه وسيره.
- لاحظنا هناك تجاوب من التلاميذ رغم صغر سنهم وورغبتهم في الاطلاع على قطاع التكوين والتعليم المهني والتعرف على الشعب والتخصصات المهنية التي يوفرها، رغم وجد بعض التلاميذ الذين كانوا غير مهتمين بل نوع من الاستهزاء كان في عيونهم وما هي إلا نظرة المجتمع التي رسمها في اذهانهم، رغم ذلك حاولنا تغيير تلك النظرة.
- لاحظنا دور التكوين المهني في توعية الشباب المتمدرس بان اذا لديهم ميول مهني او عدم الرغبة في الدراسة فان التكوين المهني يوفر لهم عدد كبير من المهن على اختلاف المستويات، والتكوين جيد من أجل الاندماج في عالم الشغل.
- لاحظنا مدى سعي قطاع التكوين المهني في تغيير نظرة المجتمع والشباب نحو المهن التي يصدرها التكوين المهني من خلال هذه النشاطات الاعلامية المتكررة والمتواصلة وفق رزنامة بيداغوجية التكوين.

لاحظنا أيضا مدى سعي القطاع التربوية والتكوين لتجسيد مبدأ التكامل بين القطاعات من أجل فائدة التلاميذ اليوم شباب الغد في توفير لهم اختيارات مهنية مستقبلية تتوافق مع ميولهم وقدراتهم واختياراتهم وفي نفس الوقت فرص عمل في عالم الشغل

تحليل نتائج الملاحظة:

نذكر أهم النتائج الإيجابية:

- عرف قطاع التكوين المهني سيرورة من التطور، وذلك في استجاب منه للمستجدات باستحداث مسار جديد وهو التعليم المهني، واستحداث شهادة جديدة تعادل مهندس تطبيقي؛ اي مستوى السادس في التعليم المهني، وهو يمثل الأفاق الواعدة المستقبل لشبابنا.

- كما يظهر لنا تزايد الاهتمام سياسة القطاع التكوين المهني لنمط التكوين عن طريق التمهين لما له من خصوصيات تسهيل الإدماج المهني لخريجي القطاع، وفي ظل تكاتف الجهود في منظومة التكوين المهني، في سبيل تغيير نظرة الشباب للمهن، من خلال جملة من الآليات منها القيام بالمعارض والأيام الدراسية والمشاركة في النشاطات مختلفة، والأيام الاعلامية لتوعية الشباب المتمدرس وغير متمدرس بعالم التكوين والتعليم المهنيين والمهن، كما لاحظنا تضافر المجهودات، ورغبة في استحداث تخصصات مهنية جديدة تستجيب للطلب الاقتصادي والاجتماعي .

- يتضح لنا ان الاعداد المهني ليس مجرد تكوين او تدريب على مهارات مهنية بل هو مسؤولية تربوية وبيداغوجية بالدرجة الاولى، الى جانب المجهودات المبذولة من طرف الأسرة التكوينية على مستوى ولاية بسكرة في تقديم مخرجات ترتقي الى مستوى تطلعات المطلب الاجتماعي، واستجابة لاحتياجات الشريك الاقتصادي

- شاهدنا وجود تفاعل الشباب متربصي التكوين المهني من خلال المعارض والعروض الإعلامية، وجاء تكريم المتفوقين من المخرجات التكوين المهني بمثابة تثمين لتلك المخرجات، حافز معنوي للاحتراف وولوج عالم الشغل.

- وتبرز لنا من خلال الملاحظات اهمية دور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في عملية الإعلام والتوجيه المهني الشباب، وخاصة أن العملية الإعلامية أصبحت تستهدف الشباب المتمدرس لتوعيتهم بأهمية العالم المهن والتغير نظرتهم

تجاه التكوين المهني وظهور مساق جديد يعرف بالتعليم المهني الذي يوجه له التلاميذ الرابعة متوسط والأولى ثانوية، وذلك وفق وضع ترتيبات مكملة لجهاز التوجيه إلى مساري التكوين المهني والتعليم المهني، في توجيه من لديهم ميول مهني او عدم الرغبة في الدراسة فان التكوين المهني يوفر لهم عدد كبير من المهن على اختلاف المستويات، والتكوين جيد من أجل الاندماج في عالم الشغل .

- سعي القطاع التربوية والتكوين لتجسيد مبدأ التكامل بين القطاعات من أجل فائدة التلاميذ اليوم شباب الغد في توفير لهم اختيارات مهنية مستقبلية تتوافق مع ميولهم وقدراتهم واختياراتهم وفي نفس الوقت فرص عمل في عالم الشغل

ام النتائج السلبية نذكر منها:

- بأنه لا يوجد اهتمام كبير من السلطات المحلية وكان تواجهه في المناسبات والندوات، عبارة عن واجب بروتوكولي، لا أكثر من خلال جهله بالكثير من الأمور التكوين المهني، وعدم فهمهم لبعض الشروحات من قبل الطاقم البيداغوجي للمؤسسة التكوين المهني

- غياب الاعلام بكل اشكاله وخاصة السمعي، رغم الدعوات التي تم ارسالها لهم إلا انه تم تجاهلها، وندرك جميعا مدى أهمية الإعلام السمعي في توصيل صورة الواقع وما يحدث من حيث نقل خبرات وتجارب المتربصين ومخرجات التكوين المهني وماهي العروض الجديدة للمهن

- غياب عدد كبير من الشركاء الاقتصاديين للتكوين المهني، رغم الدعوات التي تم ارسالها، وهذا بطبيعة الحال له تأثير سلبي على توفير نوعية وكمية اليد العاملة التي يحتاجها سوق الشغل المحلية والوطنية

ثالثاً - تحليل وتفسير البيانات الميدانية الخاصة بالمقابلة:

ملخص المقابلة رقم (1):

- تاريخ المقابلة 2018/04/23
- وقت المقابلة من 8:45 الى 11:31
- الخبرة المهنية 21 سنة
- مجال العمل: التكوين والتعليم المهنيين
- مستوى الدراسي: مستوى جامعي

1- ما هو دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

ان الهدف الاساسي الذي وجد من أجله التكوين المهني هو توفير تكوين يلبي رغبة الشباب والطلب الاقتصادي من خلال:

- ضمان لكل شخص تأهيل مهني يسمح بالحصول على منصب وظيفي أو خلق نشاط مهني حر
- ضمان تكوين إضافي للعمال لإتقان الأداء المهني أو تجديد المهارات المهنية قصد تحسين الكفاءات والمعارف المكتسبة
- تكوين وتوفير للمتعاملين الاقتصاديين موارد بشرية كافة وملائمة وفق القدرات المطلوبة
- تدعيم الفئات الخاصة من المجتمع قصد إدماجهم مهنياً

يمكن لأي شاب أو فتاة أو أي مواطن مهما كان سنه أو مستواه الدراسي، يرغب في اكتساب تأهيل مهني في المهنة أو الحرفة المرغوبة، فإن قطاع التكوين المهني مستعد لتلبية طموحهم من أجل تنفيذ مشروعه المهني

2- ماذا يعمل التكوين المهني لتغيير نظرة الشباب للتكوين والمهنة:

يسعى القطاع لتكييف التكوين وفق رغبات الشباب ولهذا يوفر القطاع انماط متفرقة او متعددة تتيح الفرصة لكل راغب منها:

- التكوين الحضوري موجه للفئة 16 سنة وما فوق
- التكوين عن طريق التمهين: موجهة من 15 الى 35 سنة

- التكوين عن طريق الدروس المسائية: موجه الى كل الفئات خاصة العمال والطلبة.
- التكوين عن بعد (بالمراسلة) موجه لجميع الفئات
- بالإضافة الى التكوين التأهيلي قصير المدى والتكوين التعاقدى

3- ما هي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكوين المهني

يستقبل التكوين المهني كل الشباب وكل فئات المجتمع وعلى اختلاف مستوياتهم نذكر على سبيل المثال:

- التلاميذ قطاع التربية الذين لم ينجحوا في شهادة البكالوريا أو الذين لم ينجحوا في شهادة التعليم المتوسط أو الذين انقطعوا عن الدراسة في أي مرحلة من مراحل التعليم.
- وفئة الشباب بدون مستوى تعليمي
- وكذلك الشباب الذي هم اقل من 18 سنة
- كل الفئات التي تعاني من اعاقة سمعية او بصرية أو حركية
- يوفر تكوين للمرأة الحرفية
- والمرأة الماكثة في البيت
- وفئة العمال

4- ما رأيك في مخرجات القطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة:

بصراحة لا نبالغ في نوعية مخرجات بأنها ترتقي الى مستوى اعلى من هذا من حيث المجهودات المبذولة والإمكانيات المسخرة لها، ولكن تبقى الفروق الفردية بين الشباب ومدى رغبة الشباب في مزاوله المهنة الى جانب البيئة الاسرية والاجتماعية هناك من يوجد في أسرته من يمتهن هذه المهنة مثل الاب او الاخ او العم مما يسمح له في زيادة الرغبة في امتهائها بل احترافها ودليل على ذلك هناك فئة معتبر من مخرجات التكوين المهني تباشروا في ممارسة المهنة بمجرد التخرج من مؤسسات التكوين المهني، وهذا شيء مفرح لما نرى مثل هذا النوع من المخرجات

5- ما هي الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني ؟

- العمل بصفة مشتركة بين التكوين المهني والقطاع الاقتصادي المتمثل في الجانب الخاص والعام
- تطوير القطاع من خلال تزويده بالتجهيزات الحديثة والمتطورة المواكبة للتطور التكنولوجي

- توفير الكفاءات من الاساتذة من ذوي الخبرة العملية والمستوى الجامعي
- زيادة من تكيف بين المناهج والتجهيزات الحديثة
- سعى لتكوين وفق الطلب والمشاريع المهنية المستقبلية على مستوى المحلي
- تكثيف من الحملات التوعوية بمدى أهمية تكوين يد عاملة مؤهلة

ملخص المقابلة رقم (2):

- تاريخ المقابلة 2018/05/03
- وقت المقابلة من 9:30 الى 11:45
- الخبرة المهنية 23 سنة
- مجال العمل: التكوين والتعليم المهنيين
- مستوى الدراسي: مستوى جامعي

1- ما هو دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

دور التكوين المهني كبير في جذب الشباب من كل الفئات لاكتساب مهنة، وذلك من خلال الاهتمام بالجانب البيداغوجي، وتكيفه مع التطورات الحاصل ورغبة الشباب خاصة في ظل الإصلاحات التي شهدتها القطاع والاهتمام بالجوانب البيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين وهي:

- مراجعة مدونة الشعب المهنية مع توفير البرامج حسب كل شعبة مهنية
- إدراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال
- السعي لتوفير دعائم التكوين من كتب ومجلات ... للمطالعة كما هو معمول به في نظم التربية.
- تطوير وتشجيع التكوين المستمر.
- تطوير وتشجيع التكوين عن طريق التمهين.
- تكيف البرامج مع التجهيزات الحديثة.
- تقليص الحجم الساعي للتكوين المهني الإقليمي من 36 ساعة الى 30 ساعة

2- كيف يعمل التكوين المهني لتغيير نظرة الشباب للتكوين والمهن:

يعمل القطاع اليوم على عصرنة وتجديد كل مؤسسات وذلك من اجل ان يرتقي التكوين المهني الى مستوى طموحات شبابنا اليوم وذلك من خلال :

- تنظيم دورات تكوينية وتحسين مستوى إطارات التكوين المهني لمواكبة التكنولوجيا.
- تعميم استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال على مستوى جميع مؤسسات التكوين المهني.
- تحسين الظروف المهنية للعمال وإطارات قطاع التكوين المهني.
- تحفيز المتربصين والمتمهنيين المتخرجين وذلك بتوفير مناصب العمل.

3- ما هي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكوين المهني ؟

التكوين المهني يفتح ابوابه لكل فئات المجتمع وعلى رأسهم الشباب، وبما فيه خرجي المدرسة الجزائرية بكل اطوارها وبدون مستوى وفئة الشباب الصغير الذي يقل عمرة عن 18، واغلب هذه المدخلات تفتقر للمهارات الاساسية لأي مهنة الى جانب الرغبة في الحصول على مهنة في المستقبل

4- ما رأيك في مخرجات القطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة؟

اولا قبل التكلم عن الحلول لابد التعرف على المشكلات التي يعاني منها القطاع من جميع الجوانب، وفي مقدمتها غياب دور الشريك الاقتصادي في تفعيل الشراكة والتكامل بين قطاع التكوين المهني والقطاع الاقتصادي بكل جوانبه الانتاجية والخدماتية، ولهذا بذل التكوين المهني مجهودات في ربط وجهات النظر بين الطرفين من خلال اقامة مجلس شراكة لتفعيل هذه العملية وعقد اتفاقيات الشراكة مع عدد لا يحصى مع المتعاملين الاقتصاديين من اعلى هرم السلطة؛ أي على مستوى الوزارات الى غاية السعي لتجسيدها على مستوى المديرية، وكل هذه المجهودات من اجل تحقيق غاية سامية تتمثل في الارتقاء بمخرجات التكوين والتعليم المهني الى مستوى الطلب الاقتصادي، والواقع يفرض علينا اخراج مخرجات تتلاءم مع متطلبات سوق الشغل

5 - ما هي الحلول الممكنة لتحسين نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني ؟

- تطبيق مستويات مهندس تطبيقي سوف يكون له اثر ايجابي على نظرة الشباب للتكوين والمهن التي يخرجها التكوين المهني
- تشجيع متفوق مخرجات التكوين من خلال دعمها في إنشاء مشاريع مهنية واستثمارية
- تطوير البرامج التكوينية وتحديثها مع المستجدات الراهنة في عالم المهن.
- فتح مخابر للبحث العلمي على مستوى القطاع

- تفعيل الحوار مع الشريك الاقتصادي
- تفعيل عملية رسكة الطاقم البيداغوجي بما فيه من اساتذة حول كل جديد في عالم البيداغوجيا وعالم المهن

المقابلة رقم (3):

- تاريخ المقابلة 2018/10/11
- وقت المقابلة من 14:30 الى 15:40
- الخبرة المهنية 19 سنة
- مجال العمل: التكوين والتعليم المهنيين
- مستوى الدراسي: مستوى جامعي

1- ما هو دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

إن الحديث عن قطاع مثل قطاع التكوين والتعليم المهني الذي عرف قفزة نوعية في السنوات الاخيرة بالرغم من المشاكل التي يتخبط فيها، وإسارره على مواكبة التطور التكنولوجي من أجل إرضاء الشريك الاقتصادي وطلب سوق الشغل وترغيب الشباب الخوض هذه التجربة واختيار مهنة المستقبل ومن بين أهم النقاط التي يمكن نتوسع فيها حول ما هي الآليات الجديدة المعتمد في القطاع لتطوير واستقطاب أكبر عدد ممكن من الشباب وهي:

- تعميم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسيير المؤسسة.
- تحيين برامج التكوين وتكيفها مع تطور القطاع الاقتصادي
- تعميم التدريجي لمسار التعليم المهني على مستوى معاهد التعليم المهني
- اعتماد على المقاربة بالكفاءات سواء كان على مستوى مسار التكوين المهني أو مسار التعليم المهني.
- رفع مستوى المكونين بتنظيم دورات تكوينية تقنية على مستوى القطاع الاقتصادي.
- ترقية وتطوير التكوين المستمر لفائدة مستخدم القطاع الاقتصادي.
- إنجاز مراجع مهنية لكل الاختصاصات مع إنشاء ديوان مطبوعات التكوين المهني والتعليم المهنيين.

2- ماذا يعمل التكوين المهني لتغير نظرة الشباب للتكوين والمهن:

سعي قطاع التكوين المهني أن يلبي كل الجوانب النفسية والبيداغوجية التي يحتاجها الشباب وفي الآونة الأخيرة ظهر مصطلح يعرف "بأسنة القطاع" ويعني إدخال جوانب ترفيهية وثقافية ورياضية في العملية التكوينية بهدف الترفيه وتنمية المواهب لدى الشباب وبهذا يصبح قطاع التكوين المهني بيئة خصبة لتفجير الطاقات والمواهب الشبانية وتشجيعها، ومن ضمن الخطوات المتبعة لتجسيد هذه الفكرة على أرضية الواقع تم اتخاذ جملة من التدابير في مقدمتها هي:

- تطوير الأنشطة الثقافية والرياضية وذلك بتزويد المؤسسة بالإمكانات والتجهيزات اللازمة مثل هياكل رياضية، وقاعة المطالعة، ومكتبة، وغيرها
- تنظيم مسابقات رياضية لكرة القدم بين متربصي المركز ومختلف مراكز الولاية
- تكريم المتربصين الفائزين في الدورات الرياضية.
- تحفيز المتربصين النجباء على مستوى المراكز وذلك بتكريمهم.

3- ما رأيك في المدخلات التي يتم استقباليها في القطاع التكوين المهني

اليوم التكوين المهني هو قبلة لكل الشباب بما فيهم الجامعي لدينا حالات انقطعوا عن الدراسة في الجامعة يفضلوا التكوين المهني، وهذا ما يبين مدى أهمية مخرجات التكوين المهني وما هو الصدى الموجود بين الشباب حول هذه المخرجات، علما بأن المعهد يستوعب أكثر من طاقته الاستيعابية بل نلجأ إلى أقسام منتدبة أي إرسال الأساتذة من عندنا والشباب المسجلين عندنا والتكوين يكون في مؤسسة تكوينية أخرى على سبيل المثال أرسلنا إلى مركز التكوين بالقنيطرة ومعهد التعليم المهني بسكرة ومعهد التكوين المتخصص طولقة على شكل أقسام منتدبة في الحقيقة التكوين المهني مفتوح في وجه كل الشباب من أدنى مستوى إلى أعلى مستوى، وهذا ما جعله قبلة للشباب بكل فئاته، ممكن نحن على مستوى المعهد نستقبل أغلب الشباب الذي لم ينجح في اجتياز اختبار البكلوريا، ولكن هناك فئة معتبرة من الشباب بعد الالتحاق بالمعهد ينجحون في شهادة البكلوريا، وهذا مشجع نوعية المخرجات التي يتم طرحها في سوق الشغل بالإضافة بأن التدريس في المعهد لا يختلف عن الجامعة من حيث المستوى والكفاءات

4- ما رأيك في مخرجات القطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة:

كما قلت لك مخرجاتنا لها صدى كبير لولا هذا لما كان الإقبال علينا بهذا العدد الهائل الذي يفوق قدراتنا بكل المقاييس، ولكن أعيد وكرر ان التكوين المهني هو قبلة للجميع، وان مخرجاته خاصة على مستوى المعهد كان لها حظا في الاندماج في سوق الشغل بل كنا نعمل احصائيات حول نسب الذين تم توظيفهم ووجدنا أن نسب عالية ومشرفة وذلك لان الادارة ترسل لنا للتحقق من موثوقية الشهادة الصادرة من عندنا من أجل تشغيل هذه المخرجات تأتينا أعداد كبيرة للمصادقة على الشهادة، وهذا شيء مشرف مجهوداتنا لقطاع التكوين المهني ككل.

وفي نفس الوقت توجد دائما نسب لم تحظى بفرص للتشغيل والعمل وهذا يرجع لأسباب اخرى منها الشاب في ذاته ورغبته وتكوين الذاتي، وامور كثير ولكن نخذ على النسبة الكبيرة

5- ما هي الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني حسب

رأيك؟

- العمل على خلق ثقافة مهنية لدى متربصين
- توعية الشباب بعالم الشغل ومتطلبات سوق العمل المحلية والوطنية
- عمل دراسة عن احتياجات سوق العمل المحلية والوطنية لتحديد نوعية المهن والمهارات المهنية المطلوبة على مستوى المحلي والوطني .
- حسن استغلال الاذاعة المحلية وحثها على عمل ريبورتاج عن شباب التكوين ومخرجات التي يطرحها التكوين المهني في السوق
- معالجة المشكلات الاستعجالية للقطاع كتحسين رواتب العمال وترقيات المهنية المتأخرة لتحفيزهم للعمل اكثر

المقابلة رقم (4):

- تاريخ المقابلة 2018/04/23
- وقت المقابلة من 9:30 الى 11:45
- الخبرة المهنية 23 سنة
- مجال العمل: التكوين والتعليم المهنيين
- مستوى الدراسي: مستوى جامعي

1- ما هو دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

- يسعى قطاع التكوين المهني للاهتمام بكل الشباب ليس من الجنب التكويني بل ايضا من جوانب اخرى المتمثلة في الجوانب الثقافية والرياضية وعليه تم المضاعفة الاهتمام بالنشاطات الرياضية وذلك بتنظيم دورات بين الفروع ثم بين المؤسسات بغية الوصول الى البطولة الولائية
- ويوجد منشور رقم 749/أ،ع/ و.ت.ب.م/ 2008 الصادر 2008/21 لبين لنا سياسة الادارة المركزية المنبثقة عن السياسة العامة للدولة فما يخص الاعتراف بالشباب
- وهذا دليل على مدى اهتمام الدولة بالشباب وتجدر الإشارة للقفزة النوعية التي وصل إليها القطاع التكويني المهني وذلك في بناء مرافق ومؤسسات التكوين عبر البلديات ودوائر كل الولاية حتى يتسنى للشباب سهولة الظفر بمهنة مستقبلية تمكن من كسب قوت يومه .
- تنظيم ملتقيات لفائدة متربصي قطاع التكوين المهني وهذا دعوتهم لزيارة المعرض والأبواب المفتوحة التي يتم تنظيمها

2- كيف يعمل التكوين المهني لتغيير نظرة الشباب للتكوين والمهن:

وذلك من خلال تفعيل النشاطات الثقافية والترفيهية:

- انشاء فضاء المؤسسات وإنجاز قاعات للنشاطات الثقافية والترفيهية كالمسرح والموسيقى وتنظيم الندوات وأنشطة اخرى.
- تنظيم منافسات ثقافية داخل المؤسسة ثم بين المؤسسات.
- إنشاء جمعية ثقافية على مستوى المؤسسات ورابطة ثقافية على مستوى الولاية.

- تنظيم ورشات صيفية ومخيمات لفائدة المتربصين.
- تثمين منجزات المتربصين.
- خلق شراكة مع الحركة الجمعوية في مجال الثقافة على الخصوص مع دور الشباب.
- ترغيب المتربصين في تذوق الأعمال الفنية.
- تشجيع الشعر وتنظيم الأمسيات الشعرية.
- تخصيص قاعة للصلاة.
- إعداد برنامج سنوي للنشاطات الرياضية والثقافية.

3- ما رأيك في المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكويني المهني ؟

أغلب المدخلات هو مخرجات القطاع التربوية بأطواره الثلاثة الابتدائي والمتوسط والثانوي، وبتالي مستوى التعليم هو الأساس قبل الكلام عن التكوين مثال يأتيك شاب مستوى الثالثة ثانوي ولا يفهم بعض المصطلحات باللغة الفرنسية أو مادة الإحصاء على سبيل المثال أو كتابة غير مفهومة ومليئة بالأخطاء الإملائية وليس له القدرة على تحرير طلب، كل هذه المظاهر متكررة بل متزايد للأسوء للسف الشديد المستوى قطاع التربية لا يرتقي الى مستوى الذي كان في التسعينات مثالا، والتكوين المهني صحيح يكون لاكتساب مهنة وليس لإعادة مستوى التعليمي للشباب خاصة مستوى تقني وتقني سامي، وبتالي لسنا مسؤولون لوحدنا على نوعية المخرجات لان المنظومة التكوينية هي مكمل لبناء المنظومة التربوية في نوعية المخرجات

4- ما رأيك في مخرجات القطاع التكويني والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة:

تحظى مخرجاتنا بقبول كبير في سوق الشغل رغم ضعف مناصب شغل في بعض التخصصات على مستوى الولاية، ولكن هذا لا يعني أن هناك فئة معتبر تعاني من شبح البطالة، لهذا نجد البعض بعد ما يكمل تكوين في تخصص معين ويعيد تسجيل في تكوين في تخصص آخر والبعض يغير من مؤسسة تكوين واخرى وتكثر هذه الظاهرة عند البنات بسبب الرغبة في إيجاد شغل في ظل فرص الشغل الشحيحة

5- ما هي الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني ؟

- توفير مناصب شغل لخريجي التكوين والتعليم المهني
- توفير مناصب للتمهين والتربص بالمؤسسات الاقتصادية سواء الصناعية او الخدماتية
- توعية الشباب بأهمية التكوين الجيد للمهنة.

- توعية الشباب بمدى اهمية اختيار مهنة تناسب قدراتهم وإمكانياتهم

المقابلة رقم (5):

- تاريخ المقابلة 2018/04/23

- وقت المقابلة من 9:30 الى 11:45

- الخبرة المهنية 23 سنة

- مجال العمل: التكوين والتعليم المهنيين

- مستوى الدراسي: مستوى جامعي

1- ما هو دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

تتضمن مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني على أزيد من 22 شعبة مهنية و320 تخصص في مختلف المستويات وتصدر على اثرها 5 أنواع من الشهادات منها:

- شهادة التكوين المهني المتخصص

- شهادة الكفاءة المهنية

- شهادة المهارة المهنية

- شهادة تقني

- شهادة تقني سامي

يوفر القطاع مزايا متعددة منها:

- شهادة دولة معترف بها تمنح للمتخرجين بنجاح
- امكانية حصول على منصب شغل دائم بالنسبة للمتمهين
- التغطية الاجتماعية
- منحة شهرية تمنح للمتربصين
- شبه راتب متدرج من 15% الى 80% بالنسبة للمتمهين
- النظام الداخلي ونصف الداخلي
- الانشطة الرياضية والثقافية والترفيهية

2- كيف يعمل التكوين المهني لتغير نظرة الشباب للتكوين والمهن:

عقد اتفاقيات شراكة مع القطاعات الأخرى: إذا تم إبرام اتفاقيات الشراكة والتعاون بين مختلف الهيئات نذكر منها: المجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة، مديرية الخدمات الجامعية، وديوان التسيير العقاري لولاية بسكرة، ومديرية البناء والتعمير، ومديرية السكن

والتجهيزات العمومية، ومديرية والصحة والسكان، ووكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ومديرية الولاية للضرائب، مؤسسة إعادة التربية لولاية بسكرة، التعاونية الفلاحية المتعددة النشاطات، الغرفة الصناعية التقليدية والحرف، الصندوق الوطني لتطوير التمهيّن والتكوين المتواصل، ومديرية النشاط الاجتماعي.

3- ما رأيك في المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكوين المهني ؟

بخصوص المدخلات فهي متنوعة وتعرف تزايد كبير كل سنة وهذا الشيء جيد، لهذا نسعى ان نقدم الافضل ولكن ظروف قطاع التكوين المهني في تدهور بسبب السياسات المتبعة،

ونسعى لتقديم عروض للشعب المهنية متنوعة وترضي اغلب الشباب، وهذا راجع لرغبة كل شاب؛ هناك من جاء من أجل التكوين وهناك من أجل الهروب من الفراغ واسباب اخرى، لهذا فإن ارضاء الجميع غاية لا تدرك

4- ما رأيك في مخرجات القطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة:

تتميز مخرجات التكوين بالتنوع من حيث المستوى ومن حيث نوعية الشهادة واختلاف التخصص المهني وهذا ما يميزهم عن الجامعة ولكن المشكلة في مناصب الشغل فهي غير متاحة للجميع مما يخلق صعوبة لدى الكثير من الشباب في الحصول على شغل

5- ما هي الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني ؟

مرافقة المتربصين قبل وبعد التخرج:

1- التكفل بالشباب ماديا أي تخصيص منحة شهرية خلال التربص والمرافقة بعد التخرج بالمساهمة لدى مؤسسات الدعم ANGEM-ANSEJ-CAM لتسهيل إجراءات الحصول على القروض لإنشاء مؤسسات خاصة.

2- محاربة الآفات الاجتماعية من خلال تخصيص مادة تحسيسية في برامج التكوين تحارب الآفات الاجتماعية، وتنظيم شراكة مع مراكز تنشيط الشباب والجمعيات الناشطة في هذا الميدان

المقابلة رقم (6):

- تاريخ المقابلة 2019/01/13
 - وقت المقابلة من 9:30 الى 11:45
 - الخبرة المهنية 17 سنة
 - مجال العمل: التكوين والتعليم المهنيين
 - مستوى الدراسي: مستوى جامعي
- 1- ما هو دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟**
الاعلام على مستوى المكتب الاستقبال:

- تحضير الإعلانات والدعائم الاعلامية وتعليق اللوحات الاشهارية .
 - فتح التسجيلات ومراقبة العملية,
 - تنظيم لقاءات للمقابلة مع المستشارة
 - تنظيم حصص الإعلامية
 - حضور اجتماع لجنة الإعلام والتوجيه لدخول الدورة القادمة
- الاعلام على مستوى المؤسسات التربوية:** وتتمثل في 13 مؤسسة ثانوية وهي كتالي ثانوية محمد قروف، ثانوية السعيد عبيد وثانوية العربي بن مهدي وثانوية سي الحواس وثانوية السعيد بن شايب، وثانوية عاشوري مصطفى، وثانوية محمد بجاوي وثانوية محمد بوصبيعات وثانوية حكيم سعدان وثانوية محمد خير الدين وثانوية مكي مني وثانوية رضا العاشوري وثانوية محمد بلونار
- الاعلام على مستوى الاذاعة المحلية:** وذلك من خلال الاتصال بالاذاعة المحلية والقيام في كل مرة بحصة اعلامية وبعدها 4 حصص في كل دورة
- الاتصال على مستوى المراكز:
- الاتصال بديوان مؤسسات الشباب
 - الاتصال بمركز بيت الشباب
 - الاتصال بمركز التوجيه المدرسي
 - الاتصال بالمساجد والجمعيات واماكن تواجد الشباب
 - الاتصال بالمركز الثقافي - العالية

الاعلام على مستوى خلية الارشاد والتوجيه :

- الاتصال بالوكالة الوطنية للتشغيل
- الاتصال بالوكالة الوطنية للقروض المصغرة
- الاتصال بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- الاتصال بالصندوق الوطني للتأمين البطالة
- الاتصال بغرفة الصناعة التقليدية والحرف
- الاتصال بمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

2- كيف يعمل التكوين المهني لتغير نظرة الشباب للتكوين والمهن:

إن الحديث عن نظرة الشباب السلبية تجاه بعض المهن والتكوين المهني بصفة عامة، فان لا التكوين المهني ولا الاسرة التكوينية مسؤولة عن هذه النظرة الدونية بل المجتمع من هو المجتمع انا وانت والكل، لدينا تصور بأن المهن التي يوفرها التكوين المهني لا ترتقي الى مستوى الاحترام والتقدير في السلم الاجتماعي من حيث القيمة الاجتماعية، وهذا صحيح لكونه يمثل واقع نعيشه جميعا، ولكن لو نظرنا للواقع ووجدنا أن خريجي الجامعة بل دكاترة يعانون من البطالة في بعض حالات تدوم لسنوات وأن خريجي التكوين المهني أصحاب مشاريع مقاولاتية ماذا تقولي؟ من الافضل بمنطق سوق العمل والشغل؟

ليس ضمان مهنة تضمن لك دخل ومعيش محترم افضل ام لا؟ هذه تبقى وجهة نظري الخاصة طبعا؟ لا انكر اهمية العلم والجامعة ولكن حتى التكوين والتعليم المهني يقدم علم للمهارات التطبيقية للمهنة

3- ما هي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكوين المهني

يتم استقبال كل الحالات بدون استثناء وليس لدينا أي مشكلة مع أي فئة بل لدينا اعداد هائلة من طالبي التكوين في كل الشعب المهنية على اختلاف مستوياتها

4- ما رأيك في مخرجات القطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة:

ضرورة التأهيل النوعي لعمال البناء لأن هناك عجزا كبيرا يسجل في مشاريع هذا الاختصاص وأصبحت سوق العمالة تشكو نقص المهارات واليد العاملة خاصة أن الدولة تتبنى توجهها جديدا في ميدان البناء يقضي بتهيئة أحياء ومدن ذات طابع جمالي مميز ولا يخل بمستقبل البيئة والسياحة.

5- ما هي الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني ؟

- توفير مناصب شغل لخريجي التكوين المهني

- توفير بكالوريا المهنية في التعليم المهني
- تشجيع الشباب خريج التكوين من خلال دعم مشاريعهم المهنية
- تقديم تسهيلات للحصول على قروض لشباب التكوين المهني

المقابلة رقم (7):

- تاريخ المقابلة 2018/04/23

- وقت المقابلة من 9:30 الى 11:45

- الخبرة المهنية 23 سنة

- مجال العمل: التكوين والتعليم المهنيين

- مستوى الدراسي: مستوى جامعي

1- ما هو دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

تنظيم عملية التسجيل عبر الأنترنت وقصد استغلال كل الإمكانيات المادية التي وفرها القطاع في مجال استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال من خلال وضع ارضية معلوماتية خاصة بتسجيل وتوجيه كل طالبي التكوين

- يمنح التكوين المهني شهادات لكل المستويات وتتمثل في المستوى الأول ومدته 6 أشهر متوجة بشهادة التكوين المهني المتخصصة والمستوى الدراسي المطلوب أقل من السنة الرابعة متوسط
- المستوى الثاني مدته 12 شهر متوج بشهادة الكفاءة المهنية والمستوى الدراسي المطلوب أقل من السنة الرابعة متوسط
- المستوى الثالث مدته 18 شهر متوج بشهادة التحكم المهني المستوى الدراسي المطلوب السنة الرابعة متوسط
- المستوى الرابع مدته 24 شهرا متوج بشهادة تقني المستوى الدراسي المطلوب السنة الثانية ثانوي
- والمستوى الخامس مدته 30 شهرا متوج بشهادة تقني سامي المستوى الدراسي المطلوب السنة الثالثة ثانوي.

2- كيف يعمل التكوين المهني لتغير نظرة الشباب للتكوين والمهن :

يستقبل التكوين المهني الجميع، بل يسعى تثمين الخبرات المهنية للشباب البطال الذي يتراوح عمره ما بين 30 و55 سنة، الذي يملك خبرة ولا يملك شهادة تثبت المؤهل المهني والذين يواجهون صعوبات في إثبات تأهيلهم المهني، وكذلك من يرغب في إنشاء مؤسسات مصغرة في كل المجالات تم وضع تم وضع حيز التنفيذ جهاز التصديق على الكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة، وأنهم مدعويين للاتصال بمختلف المعاهد ومراكز التكوين المهني، كما يمكنهم الاستفادة من دورات تكوينية.

- تحضير لدخول في كل دورة جديدة يتم من خلال: تنظيم الحملة الاعلامية عبر كافة دوائر وبلديات الولاية خاصة بالتعريف بأنماط التكوين المهني وعروض دورة الجديدة ، وذلك بتنظيم معرض إعلامي لمنتجات متربصين ومتمهين القطاع تتخلله حملة إعلامية بجميع الوسائل المكتوبة والمسموعة
- متابعة ميدانية لمكاتب الاستقبال والإعلام والتوجيه
- يوم إعلامي لفائدة رؤساء جمعيات أولياء التلاميذ للتعريف بأنماط التكوين وعروض الدورة
- أما بخصوص الامتحانات : يتم تحضير لامتحانات نهاية التبرص لمتרחي المدارس الخاصة دورة
- اعداد ومراقبة شهادات التكوين
- تحضير امتحانات الانتقاء والتوجيه
- التنظيم البيداغوجي من خلال القيام بزيارات مراقبة المصالح البيداغوجية للمؤسسات العامة والخاصة
- تنظيم أيام دراسية حول استعمال وتوحيد برامج التكوين لجميع الاختصاصات

3- ما هي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكوين المهني

عرفت في السنوات الأخيرة إقبال متزايد على جميع فئات المجتمع على مؤسسات التكوين المهني، في جميع التخصصات على جميع المؤسسات

4- ما رأيك في مخرجات القطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة:

يشكل التكوين المهني في الآونة الأخيرة، محل إهتمام متزايد من قبل السلطات العمومية، سواء على المستوى المركزي أو المحلي، الدولة وضعت من ضمن أولوياتها دعم

هذا القطاع لما له من أهمية خاصة بسبب تزايد نسبة الطلب على اليد العاملة المؤهلة والمدربة، ولما له من أثر على الحياة الاقتصادية، باعتبار أن الجزائر تتوفر حالياً على كم هائل من موارد بشرية ممثلة في نسبة الشباب التي فاقت حالياً 80%، مما يستوجب إحداث تغييرات وتعديلات على نظام التكوين فقد جمدت بعض الفروع مثل الإعلام الألي لأنها نسبة المكونين فيها فاق إحتياجات السوق بينما أضيفت فروع أخرى جديدة كفرع الفنادق والبستنة وهذا لمعالجة النقص الموجود في قطاع السياحة الذي أصبح محل اهتمام المشرفين عليه.

إذا فهناك توجه جديد تتبناه الدولة يقضي بتوجيه قطاع التكوين المهني بما يخدم إحتياجات السوق، أي جعله أكثر واقعية مع توفير إمكانات ربط علاقات شراكة مع القطاعات المعنية بالموضوع خصوصاً أن لكل منطقة مميزات وخصوصياتها كما هو الحال في بسكرة التي هي على غرار باقي الولايات تسعى لتطوير مجالاتها التنموية باعتمادها على واحد من أهم القطاعات وهو قطاع التكوين المهني الذي بادر القائمون عليه بتنظيم معرض بدار الثقافة أحمد رضا حوحو، وبالتالي مخرجات التكوين المهني سوف يكون لها مستقبل مشرف

5- ما هي الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني ؟

- توفير تكوين مهني في المناطق النائية من خلال الفروع المنتدبة
- تشجيع الشباب على التكوين للحصول على مهنة
- اعتماد البكالوريا المهنية سوف يغير نظرة المجتمع اتجه القطاع التكوين المهني
- تشجيع القطاع الاقتصاد على توفير مناصب تمهين للشباب
- تشجيع الشراكة بين القطاع الاقتصادي والقطاع التكوين المهني

تحليل وتفسير نتائج البيانات الميدانية الخاصة بالمقابلة:

1- دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب:

- يسعى القطاع لموائمة التكوين وفق رغبات الشباب ولهذا يوفر القطاع انماط متفرقة او متعددة تتيح الفرصة لكل راغب منها: التكوين الحضوري موجه للفئة 16 سنة وما فوق، والتكوين عن طريق التمهين: موجهة من 15 الى 35 سنة، والتكوين عن طريق الدروس المسائية: موجه الى كل الفئات خاصة العمال والطلبة، والتكوين عن بعد (بالمراسلة) موجه لجميع الفئات، وبالإضافة الى التكوين التأهيلي قصير المدى والتكوين التعاقدية
- يوفر التكوين المهني مدونة الشعب التخصصات المهنية، لأزيد من 22 شعبة مهنية و320 تخصص في مختلف المستويات وتصدر على اثرها 5 أنواع من الشهادات منها: شهادة التكوين المهني المتخصص، وشهادة الكفاءة المهنية، وشهادة المهارة المهنية، وشهادة تقني، وشهادة تقني سامي
- يوفر القطاع مزايا متعددة منها: شهادة دولة معترف بها تمنح للمتخرجين بنجاح، والتغطية الاجتماعية، ومنحة شهرية، شبه راتب متدرج من 15% الى 80% بالنسبة للمتمهين، والنظام الداخلي ونصف الداخلي، الأنشطة الرياضية والثقافية والترفيهية
- دور التكوين المهني دور كبير في جلب الشباب له من كل الفئات وذلك من خلال الاهتمام بالجانب البيداغوجي مع توفير البرامج حسب كل شعبة مهنية، وادراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، والسعي لتوفير دعائم التكوين من كتب ومجلات للمطالعة كما هو معمول به في نظم التربية، وتطوير وتشجيع التكوين المستمر، وتطوير وتشجيع التكوين عن طريق التمهين، وتكيف البرامج مع التجهيزات الحديثة، تقليص الحجم الساعي للتكوين المهني الإقامي من 36 ساعة الى 30 ساعة
- عرف القطاع قفزة نوعية في السنوات الاخيرة بالرغم من المشاكل التي يتخبط فيها، مثل تعميم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسيير المؤسسة، الى جانب تحيين برامج التكوين وتكيفها مع تطور القطاع

الاقتصادي، والسعي تعميم التدريجي لمسار التعليم المهني على مستوى معاهد التعليم المهني، وكما تم اعتماد تقني المقاربة بالكفاءات سواء كان على مستوى مسار التكوين المهني أو مسار التعليم المهني، وتكوين المكونين حول المقاربة بالكفاءات، وتدعيم مؤسسات التكوين المهني بمراجع تقنية وعلمية، تحديث التجهيزات التقنية.

- تنظيم عملية التسجيل عبر الأنترنت وقصد استغلال كل الإمكانيات المادية التي وفرها القطاع في مجال استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال من خلال وضع ارضية معلوماتية خاصة بتسجيل وتوجيه كل طالبي التكوين

2- في ما يخص دور التكوين المهني لتغير نظرة الشباب للتكوين والمهن:

- الاعلام على مستوى المؤسسات التربوية:

أ- الاعلام على مستوى الاذاعة المحلية: الاتصال على مستوى المراكز: بديوان مؤسسات الشباب، ومركز بيت الشباب، بمركز التوجيه المدرسي، الاتصال بالمساجد والجمعيات واماكن تواجد الشباب، الاتصال بالمركز الثقافي

ب-الاعلام على مستوى خلية الارشاد والتوجيه :الاتصال بالوكالة الوطنية للتشغيل، الاتصال بالوكالة الوطنية للقروض المصغرة، الاتصال بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والاتصال بالصندوق الوطني للتأمين البطالة، والاتصال بغرفة الصناعة التقليدية والحرف، والاتصال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- يعمل القطاع اليوم على عصرنة وتجديد كل مؤسساته، وذلك من اجل يرتقي التكوين المهني الى مستوى طموح شبابنا اليوم وذلك من خلال : تنظيم دورات تكوينية وتحسين المستوى لإطارات المؤسسة لمواكبة التكنولوجيا، تعميم استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال على مستوى جميع مؤسسات التكوين المهني. تحسين الظروف المهنية للعمال وإطارات قطاع التكوين المهني. دعم نظام التفتيش والمراقبة على مستوى المؤسسات من خلال توفير خبراء ومتخصصين ملين بكل الجوانب من اجل تحقيق هذه الأهداف، تحفيز المتربصين والمتمهين المتخرجين وذلك بتوفير مناصب العمل.

- سعي قطاع التكوين المهني أن يلبي كل الجوانب النفسية والبيداغوجية التي يحتاجها الشباب وفي الآونة الأخيرة ظهر مصطلح يعرف "بأنسنة القطاع" ويعني

إدخال جوانب ترفيهية وثقافية ورياضية في العملية التكوينية بهدف الترفيه وتنمية المواهب لدى الشباب وبهذا يصح قطاع التكوين المهني بيئة خصبة لتفجير الطاقات والمواهب الشبانية وتشجيعها،

4- في ما يخص دور التكوين المهني لتغيير نظرة الشباب للتكوين والمهن:

عقد اتفاقيات شراكة مع القطاعات الأخرى: إذا تم إبرام اتفاقيات الشركة والتعاون بين مختلف الهيئات نذكر منها: المجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة، مديرية الخدمات الجامعية، وديوان التسيير العقاري لولاية بسكرة، ومديرية البناء والتعمير، ومديرية السكن والتجهيزات العمومية، ومديري الصحة والسكان، ووكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ومديرية الولاية للضرائب، مؤسسة إعادة التربية لولاية بسكرة، التعاونية الفلاحية المتعددة النشاطات، الغرفة الصناعية التقليدية والحرف، الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، ومديرية النشاط الاجتماعي،

5- اما عن المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكوين المهني وهي:

يستقبل التكوين المهني كل الشباب وكل فئات المجتمع وعلى اختلاف مستوياتهم نذكر على سبيل المثال: التلاميذ قطاع التربية الذين لم ينجحوا في شهادة البكالوريا أو الذين لم ينجحوا في شهادة الإكمالي، وفئة الشباب بدون مستوى تعليمي، وكذلك الشباب الذي هم اقل من 18 سنة، وكل الفئات التي تعاني من اعاقة سمعية أو بصرية أو حركية، يوفر تكوين للمرأة الحرفية، والمرأة الماكثة في البيت، فئة العمال.

6- ما رأيك في مخرجات القطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة:

من هذا من حيث المجهودات المبذولة والإمكانات المسخرة لها، ولكن تبقى الفروق الفردية بين الشباب ومدى رغبة الشباب في مزولة المهنة الى جانب والبيئة الاجتماعية هناك من يوجد في أسرته من يمارس المهنة بمجرد التخرج من مؤسسات التكوين المهني، وهذا شيء مفرح لما نرى مثل هذا النوع من المخرجات.

تحظى مخرجاتنا بقبول كبير في سوق الشغل رغم ضعف مناصب شغل في بعض التخصصات على مستوى الولاية، ولكن هذا لا يعني أن هناك فئة معتبر تعاني من شبح البطالة، لهذا نجد البعض بعد ما يكمل تكوين في تخصص معين ويعيد تسجيل في تكوين في تخصص آخر والبعض يغير من مؤسسة تكوين واخرى وتكثر هذه الظاهرة عند البنات بسبب الرغبة في أجد شغل في ظل فرص الشغل الشحيحة

5 - وتتمثل الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني في:

- العمل بصفة مشتركة بين التكوين المهني والقطاع الاقتصادي المتمثل في الجانب الخاص والعام
- تطوير القطاع من خلال تزويده بالتجهيزات الحديثة والمتطورة المواكبة للتطور التكنولوجي
- توفير الكفاءات من الأساتذة من ذوي الخبرة العملية ومستوى الجامعي
- سعى لتكوين وفق الطلب والمشاريع المهنية المستقبلية على مستوى المحلي
- تشجيع متفوقى مخرجات التكوين من خلال دعمها في إنشاء مشاريع مهنية واستثمارية
- تطوير البرامج التكوينية وتحديثها مع المستجدات الراهنة في عالم المهن.
- تفعيل الحوار مع الشريك الاقتصادي
- توعية الشباب بعالم الشغل ومتطلبات سوق العمل المحلية والوطنية
- عمل دراسة عن احتياجات سوق العمل المحلية والوطنية لتحديد نوعية المهن والمهارات المهنية المطلوبة على مستوى المحلي والوطني .
- حسن استغلال الاذاعة المحلية وحثها على عمل ريبورتاج عن شباب التكون ومخرجات التي يطرحها التكوين المهني في السوق
- مرافقة المتربصين قبل وبعد التخرج: التكفل بالشباب ماديا أي تخصيص منحة شهرية خلال التربص والمرافقة بعد التخرج بالمساهمة لدى مؤسسات الدعم ANGEM-ANSEJ-CAM لتسهيل إجراءات الحصول على القروض لإنشاء مؤسسات خاصة

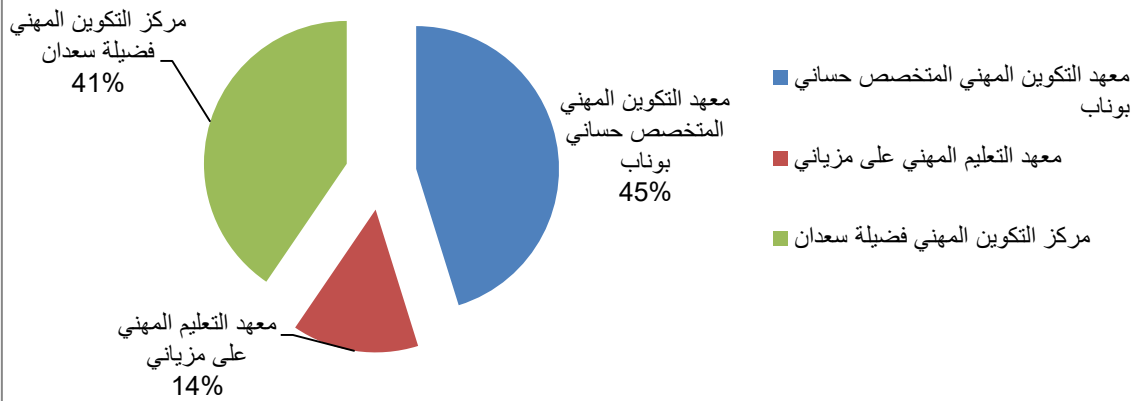
ثالثا - تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالاستمارة:

البيانات الشخصية الخاصة بشباب التكوين المهني:

يبين لنا الجدول رقم (17) الخاص بتوزيع افراد الدراسة حسب كل مؤسسة تكوينية

مؤسسات التكوين والتعليم المهني	تكرارات	%
معهد التكوين المهني المتخصص حساني بوناب	230	45%
معهد التعليم المهني على مزياني	73	14%
مركز التكوين المهني فضيلة سعدان	206	41%
المجموع	509	100%

الشكل (23) يبين لنا مؤسسات التكوين والتعليم المهني



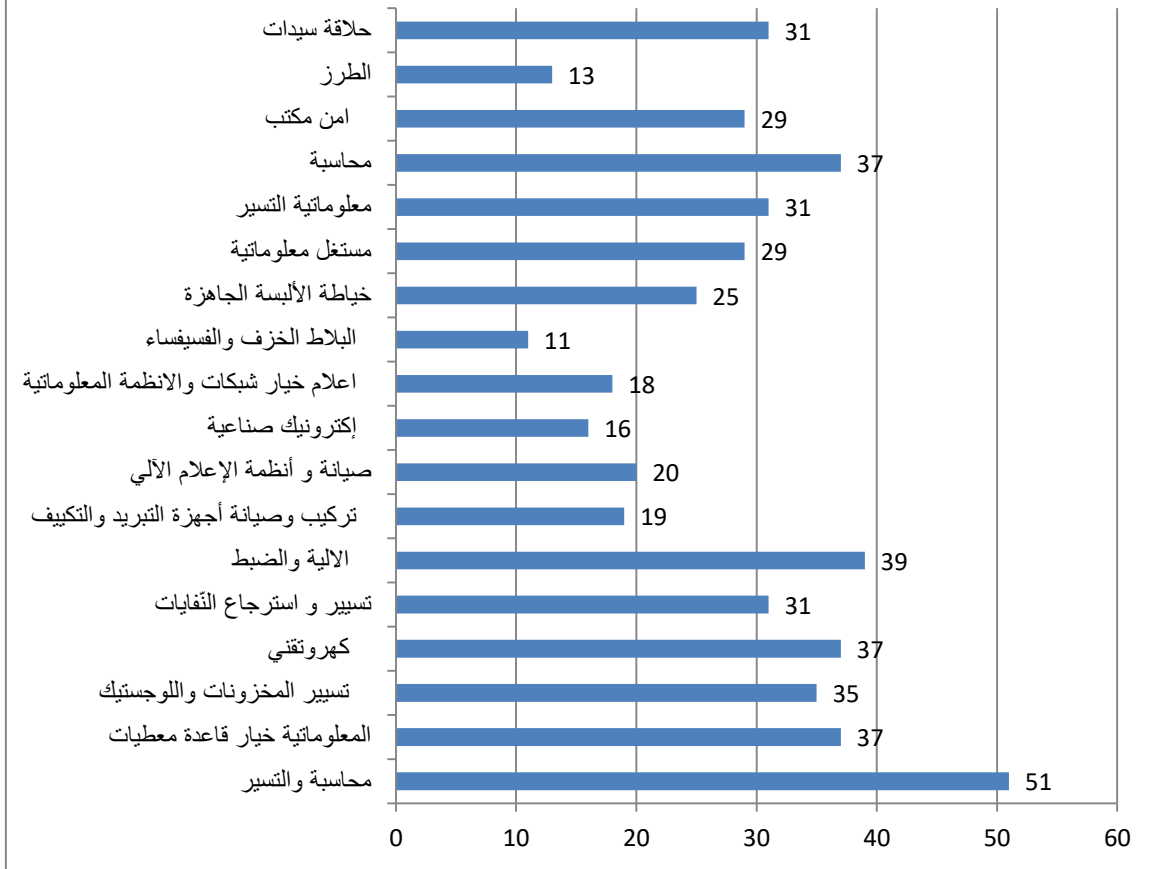
يتضح لنا من البيانات الواردة في الجدول الخاص بتوزيع افراد الدراسة وفق المؤسسات التكوينية، إذ نلاحظ اكبر عدد لأفراد العينة كان في معهد التكوين المهني المتخصص حساني بوناب بنسبة 45%، وبعده من حيث النسبة مركز التكوين المهني فضيلة سعدان بـ41%، وبعدها معهد التعليم المهني علي مزياني بنسبة 14%

ونستنتج من هذه النسب هو، ان معهد التكوين المهني يستقطب فئة كبيرة من الشباب، خاصة مستوى ثلاثة ثانوي والذين لم ينجحوا في شهادة البكالوريا، لهذا جاءت النسب مرتفعة، اما بخصوص معهد التعليم المهني فهو معهد جديد بولاية بسكرة ويمثل مسار جديد، وبالتالي مازال غامض لدى الكثير من الشباب والاسرة الجزائرية، لهذا كان الاقبال عليه قليل خاصة في ظل الشروط التي يفرضها، والتي تتمثل في الزامية النجاح في شهادة التعليم المتوسط او نجاح في مرحلة اولى ثانوي، الى جانب المستوى الشهادة التي يصدرها مازالت مجهولة لدى اكثر،

يوضح لنا الجدول رقم (18) توزيع افراد الدراسة حسب التخصصات المهني

المجموع		التخصصات المهنية
%	تكرارات	
تخصصات المهنية في معهد التكوين المهني المتخصص		
15%	51	-1 محاسبة والتسيير
7%	37	-2 المعلوماتية خيار قاعدة معطيات
7%	35	-3 تسيير المخزونات واللوجستيك
7%	37	-4 كهروتقني
6%	31	-5 تسيير و استرجاع النفايات
8%	39	-6 الالية والضبط
تخصصات المهنية في معهد التعليم المهني		
4%	19	-1 تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف
4%	20	-2 صيانة و أنظمة الإعلام الآلي
3%	16	-3 إلكترونيك صناعية
4%	18	-4 اعلام خيار شبكات والانظمة المعلوماتية
تخصصات المهنية في مركز التكوين المهني		
2%	11	-1 البلاط الخزف والفسيفساء
5%	25	-2 خياطة الألبسة الجاهزة
6%	29	-3 مستغل معلوماتية
6%	31	-4 معلوماتية التسيير
7%	37	-5 محاسبة
6%	29	-6 امن مكتب
3%	13	-7 الطرز
6%	31	-8 حلاقة سيدات
100%	509	المجموع

الشكل (24) يبين لنا توزيع أفراد الدراسة حسب التخصصات المهني

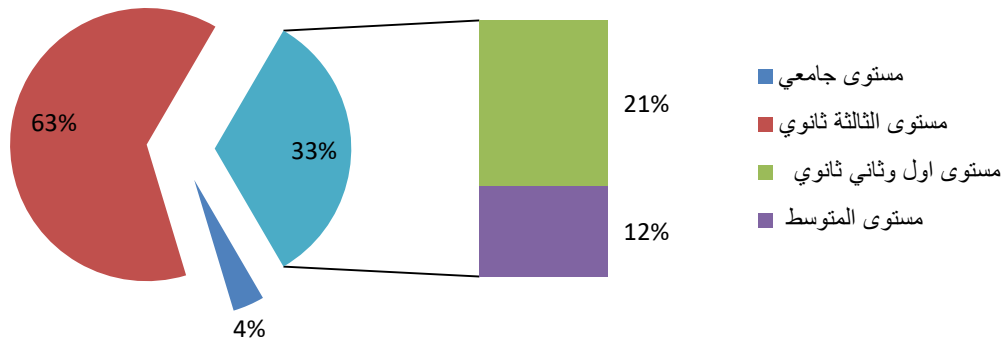


يتبين لنا من خلال والشكل البياني الذي امامنا، توزيع افراد العينة وفق التخصصات المهنية، اذ نجد ال تخصصات المهنية في معهد التكوين المهني المتخصص وهي اكبر نسبة والتي تضم، تخصص محاسبة والتسيير بنسبة 15% اما كل من تخصص المعلوماتية خيار قاعدة معطيات وتخصص تسيير المخزونات واللوجستيك وتخصص كهروتقني، تحمل نفس النسبة وهي 7% وتخصص تسيير واسترجاع النفايات بنسبة 6%، وتخصص الآلية والضبط بنسبة 8% اما التخصصات المهنية في معهد التعليم المهني وهي: تخصص تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف بنسبة 4%، تخصص صيانة وأنظمة الإعلام الآلي بنسبة 4%، وتخصص إلكترونيك صناعية بنسبة 3%، وتخصص اعلام خيار شبكات والانظمة المعلوماتية بنسبة 4% وتتمثل التخصصات المهنية في مركز التكوين المهني في: تخصص البلاط الخزف والفسيفساء بنسبة 2% تخصص خياطة الألبسة الجاهزة بنسبة 5%، وتخصص مستغل معلوماتية بنسبة 6%، وتخصص معلوماتية التسيير بنسبة 6%، وتخصص محاسبة بنسبة 7%، وتخصص امن مكتب بنسبة 6% تخصص الطرز بنسبة 3%، وتخصص حلاقة سيدات بنسبة 6%.

بين لنا الجدول رقم (19) توزيع افراد الدراسة وفق المستوى الدراسي

المستوى الدراسي لشباب التكوين المهني	تكرارات	%
مستوى جامعي	19	4%
مستوى الثالثة ثانوي	321	63%
مستوى اول وثاني ثانوي	109	21%
مستوى المتوسط	60	12%
المجموع	509	100%

الشكل (25) يبين توزيع افراد الدراسة وفق المستوى الدراسي



يتضح لنا من بيانات الدراسة الميدانية في الجدول والشكل البياني في الأعلى، ان المستوى الدراسي لشباب التكوين المهني، يتمركز حول مستوى الثالثة ثانوي بنسبة 63%، وبعده مستوى اول وثاني ثانوي بنسبة 21%، وبعده مستوى المتوسط بنسبة 12%، وبعدها مستوى جامعي بنسبة 4%، وهي النسبة الأضعف.

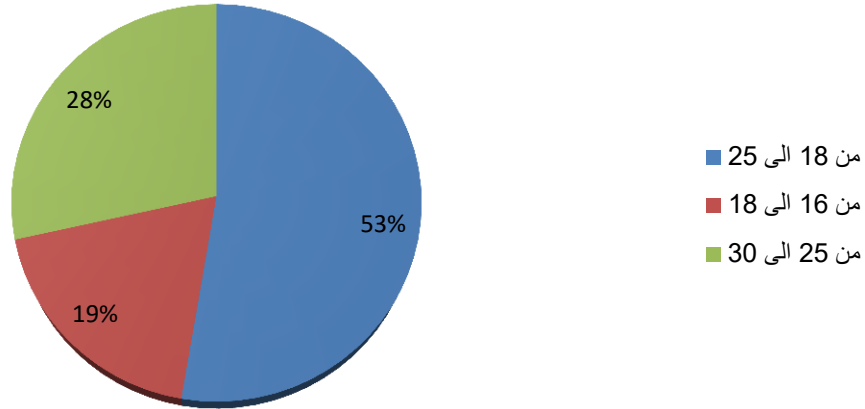
تكشف القراءة الاحصائيات التي تجسدها البيانات الجدول، ان افراد الدراسة والمتمثل في شباب التكوين والتعليم المهني، لديهم مستويات علمية يسمح لهم بالحصول على تكوين جيد والقدرة على الاحترافية، خاصة مستوى ثالث ثانوي، من المفروض ليس لهم أي صعوبة في المعارف الاولية كالحساب واللغات الاجنبية واللغة العربية .

والمثير للملاحظة وجود فئة لمستوى الجامعي، الذين اكملوا دراستهم الجامعية، وبعدها التحقوا بقطاع التكوين المهني، وان كانت نسبة ضعيفة ، وهذا يطرح عدد من التساؤلات هل مخرجات التكوين امهني اكثر حضا في سوق الشغل من الجامعة، او ان ليهم رغبة في بعض المهن التي يخرجها التكوين المهني .

يظهر لنا الجدول رقم (20) توزيع افراد الدراسة حسب الفئة العمرية

العمر	تكرارات	%
من 18 الى 25	268	53%
من 16 الى 18	96	19%
من 25 الى 30	145	28%
المجموع	509	100%

الشكل (25) توزيع افراد الدراسة حسب الفئة العمرية

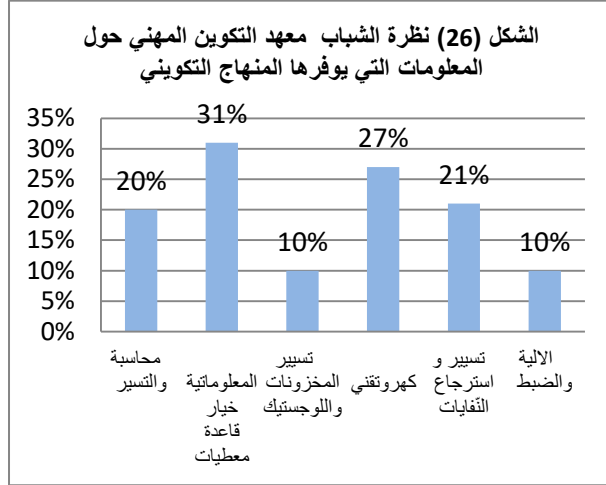
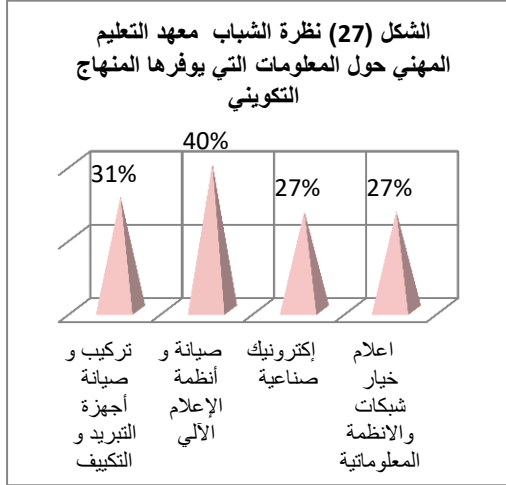


يتضح لنا من البيانات الواردة من الجدول والشكل البياني الخص توزيع افراد الدراسة حسب السن، ان اغلب افراد العينة من شباب التكوين والتعليم المهني تتمركز اعمارهم ما بين من 18 الى 25 بنسبة 53%، وهي النسبة الأكبر، وتليها فئة الشباب التي تتراوح اعمارهم من 16 الى 18 بنسبة 19%، وبعدها فئة الشباب التي تتراوح اعمارهم من 25 الى 30 بنسبة 28%.

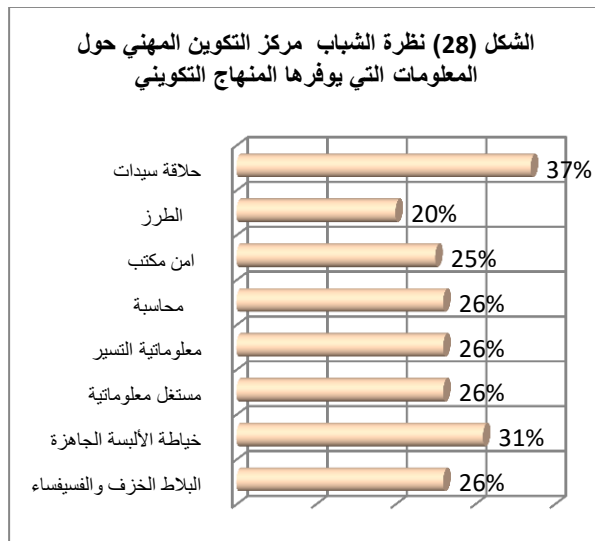
وخلال تلك المعطيات نلاحظ ان اغلب افراد العينة من الشباب في سن يسمح لهم بالاكساب مهنة بشكل جيد، خاصة انه تجاوزوا مرحلة المراهقة واصبحوا في مرحلة التخطيط لمهنة المستقبل ومشروع للحياة، والتفكير في السبل والطرق لولوج عالم الشغل، وبهذا العمل على الاعداد المهني الجيد، اختيار المهنة التي تتناسب مع ميولهم ورغبتهم وإمكانياتهم مع مراعات الطلب الاقتصادي في المدينة .

المحور الأول: نظرة الشباب للمنهج للتكويني

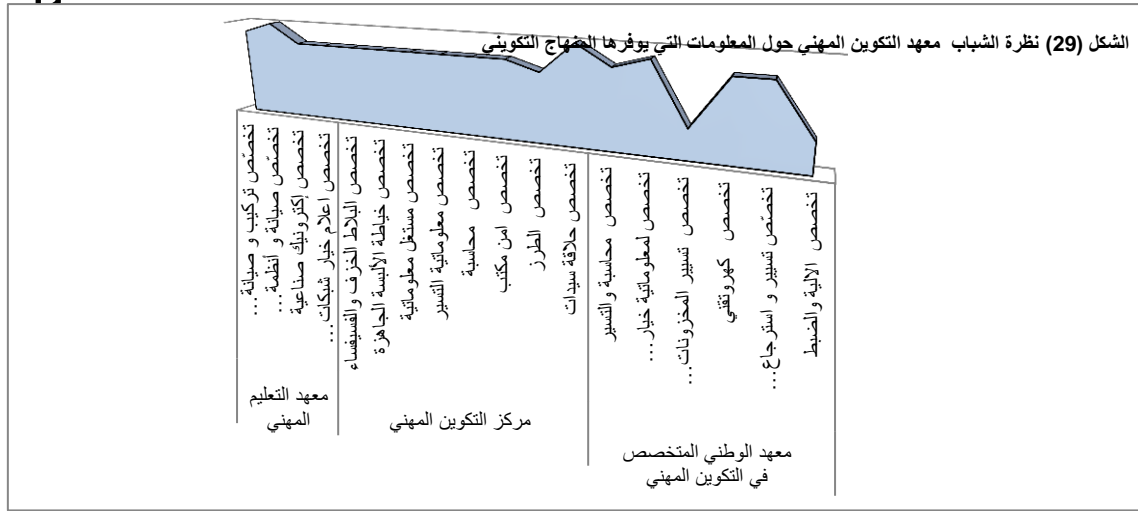
نظرة الشباب حول المعلومات التي يوفرها المنهاج التكويني



نلاحظ من خلال الاشكال البيانية أن نظرة الشباب للمنهاج التكوين المهني، بأنه لا يوفر كل المعلومات المطلوبة في اكتساب المهنة، وذلك حسب نظرة متربصي(شباب) "معهد التكوين المهني حساني بوناب" بسكرة، وهذا ما عكسته النتائج الضعيفة للدراسة، خاصة في بعض التخصصات مثل: تخصص تسيير المخزونات اللوجستيك وتخصص الآلية والضبط التي لم تتجاوز نسب الاستجابة 10% وهي نسبة ضعيفة جدا، ونفس النظرة نجدها عند متربصي(شباب) "معهد التعليم المهني علي مزياني بسكرة" والتي لا تختلف عن متربصي معهد التكوين المهني، رغم الاختلافات الموجودة من حيث المستوى والتخصصات، وجاءت النتائج ضعيفة لم تتجاوز نسبة 40%، رغم أن التعليم المهني ينتهج منهاج مختلف عن منهاج التكوين المهني من حيث المزوجة بين المحتوى التربوي ويحتوي التقني

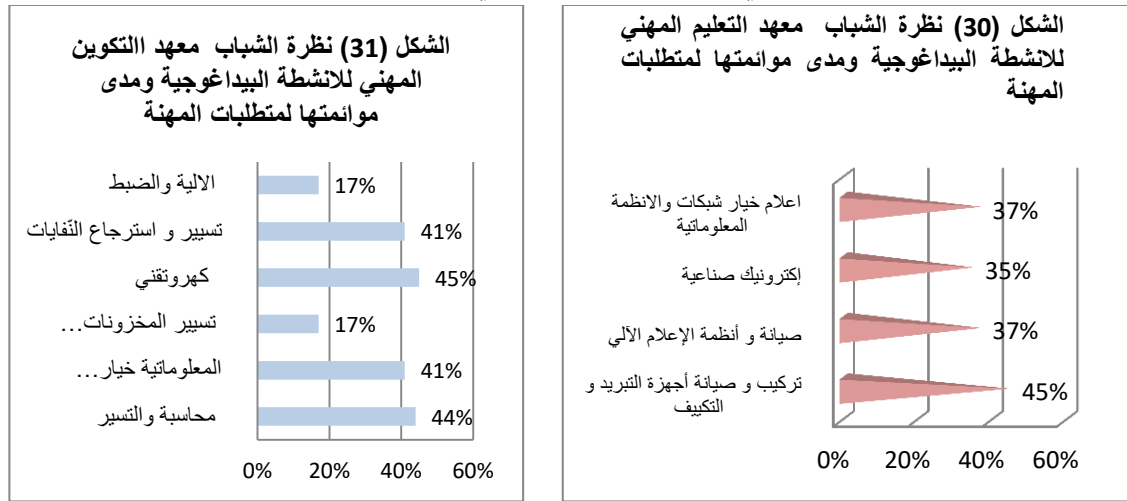


كما جاء الشكل المقابل ليثبت لنا، بأن نظرة متربصي(شباب) "مركز التكوين المهني فضيلة سعدان بسكرة" لا تختلف ايضا عن باقي المؤسسات التكوينية، من حيث ان المعلومات التي يحتويها المنهاج حسب نظرتهم بأنها غير كافية، لهذا لم تتجاوز نسبة 37%، من بين آراء أغلب المتربصين، رغم أن مراكز التكوين المهني يعتمد على تدريب المهارات والخبرات العملية بشكل مباشر.

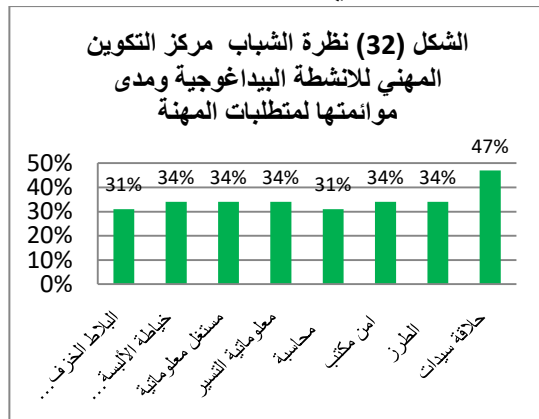


يتبين لنا من خلال المعطيات الموجودة في الشكل الذي امامنا، بأن المنهاج التكويني لا يوفر كل المعلومات المطلوبة لإكتساب المهنة، بدليل أن كل آراء الشباب لم تتجاوز 40%؛ في اغلب التخصصات المهنية، وهذا ما يثير الكثير من التساؤلات حول، كيف إتفاق شباب التكوين والتعليم المهنيين على نظرة ورأي واحد، رغم الاختلاف في التخصص والمستويات وأنماط التكوينية والمؤسسات التكوينية، وهذا ما يجعلنا نتساءل: ما هي أسباب هذه النتائج الضعيفة حول المنهج التكويني؟ وبصورة اخرى ما هي اسباب هذه النظرة المتشائمة نحو المنهاج التكويني؟ وماذا يقدم هذا المنهاج للشباب الراغب في التكوين؟ هل المعلومات التي قدمها التكوين قديمة تجاوزها الزمن والتطور التكنولوجي؟ تفسر الباحثة اسباب هذه النظرة للمنهاج التكويني من قبل شباب التكوين المهني، بأنه لا يوفر كل المعلومات المطلوبة في اكتساب المهنة، وذلك لكون المناهج لم يتم تحديثها وتحسينها، وفق التطورات المستحدثة في المجال المهني منذ مدة زمنية طويلة، بل يتم الاعتماد على مجهودات وخبرات واجتهادات فردية وخاصة تتمثل في اجتهادات المكونين (الأساتذة) في جعل البرنامج يتماشى مع التطورات التي عرفتها المهنة، وبالتالي لا نستغرب من هذه النظرة، رغم الإصلاحات والتدبير التي انتهجتها وزارة التكوين، ولكن للأسف في الواقع المعاش لا يوجد تغير واضح وملحوس في نوعية المهارات ومستوى مخرجات التكوين، ومدى قدرتها على منافسة اليد العاملة الاجنبية، بل العجز في بعض الاحيان في اليد العاملة الماهرة والاستعانة باليد العاملة الاجنبية في بعض المهن، ولكن المسؤولين والإعلام لا يريدون الوقوف على هذه الحقيقة، بل كل طرف يريد ان يخلي مسؤوليته في حل الكثير من المشكلات التي تبدو بسيطة ولكن نتائجها وخيمة كإصلاح المنهج التكويني، وعليه يجد المكون (الاستاذ) والمتربصين (شباب التكوين) في واقع يطالب بمهارات وكفاءات مطلوبة في سوق الشغل، ومنهاج لا يستجيب لهذه المتطلبات مما يدفعنا للقول بوجود خلل الوظيفي في المنظومة التكوينية . ولهذا لا بد من إعادة الاعتبار للمنهاج التكويني من خلال استجابته للمستجدات في عالم المهن في ضل الإصلاحات التي تزعم الجهات المعنية بالاهتمام بهذا القطاع.

نظرة الشباب للانشطة البيداغوجية التي يتضمنها المنهج التكويني ومدى تناسبها مع متطلبات المهنة

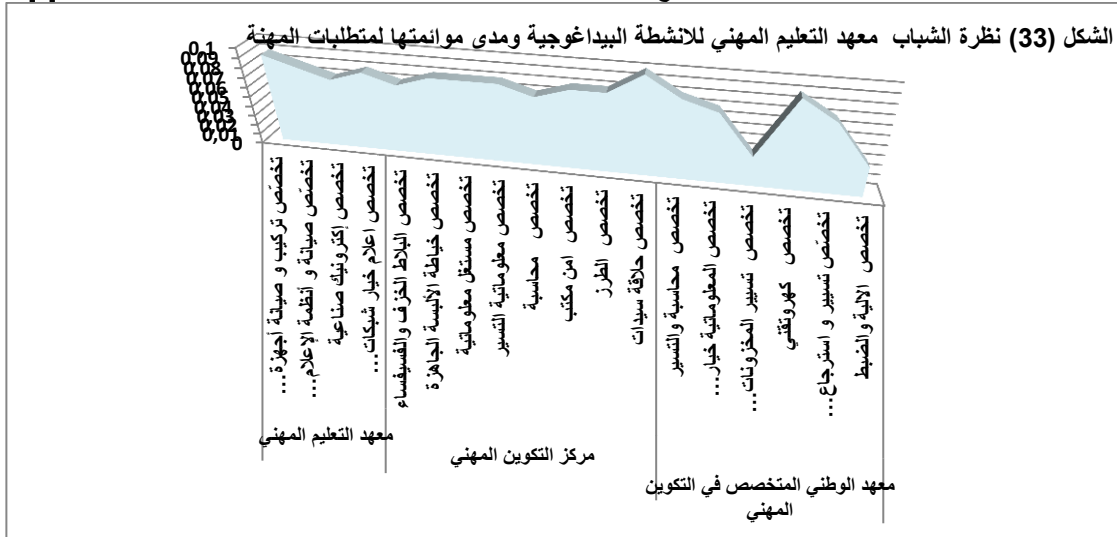


كما يظهر لنا من خلال الاشكال البيانية والتي تعكس نظرة متربصي (شباب لتكوين المهني) الى الانشطة البيداغوجية التي يتضمنها المنهج التكويني غير كافية مع متطلبات المهنة، وهذا ما نجده في "معهد التعليم المهني علي مزياي بسكرة"، وذلك وفق استجاباتهم التي لم تتجاوز 45% في أغلب التخصصات المهنية، رغم ان التعليم المهني يحتوي على بعض الأنشطة التربوية ذات طابع ترفيهي مثل الرحلات وزيارات التربوية، أما استجابات شباب (متربصي) "معهد التكوين المهني حساني بوناب"، في جميع الإجابات أقل من 45%، بل نجدها 17%، في تخصص تسيير المخزونات واللوجستيك وتخصص الالية والضبط، هي نتائج ضعيفة .



ولم يكن الأمر مختلف بالنسبة لنظرة شباب "مركز التكوين المهني فضيلة سعدان بسكرة" إذ لم تتجاوز استجاباتهم نسبة 47% في كل التخصصات، وهي نسب ضعيفة لتؤكد لنا مرة اخرى، بأن الانشطة البيداغوجية التي يتضمنها المنهج التكويني غير كافية لمتطلبات المهنة من وجهة نظر شباب التكوين المهني وان كان هناك

تفاوت في النسب بين مؤسسة تكوينه واخرى، أو بين تخصص مهنة وأخر، فجميع النسب لم تتجاوز 47% كأعلى نسبة في تخصص كهر وتقني، هي نسبة دون المتوسط اي بدون المستوى المطلوب، رغم اهمية الانشطة البيداغوجية في العملية التكوينية ومن حيث اثرها الجو التربوي وزيادة الدافعية في اكتساب المهنة، الى جانب تطبيق تلك المعلومات والافكار النظرية في الجانب التطبيقي، وممارسة المهارات المهنية، ولا تغفل عن دورها التربوي في تقريب المسافات بين الشباب وبين المكون (الاستاذ) مما يسمح من التعرف على نقاط ضعفهم واين تكمن الصعوبات في اكتساب مهارة معينة وما هي الطرق البديلة لحل مشكلات اخرى، ومراقبة الشباب في حل تلك المشكلات واكتساب خبرات مهنية



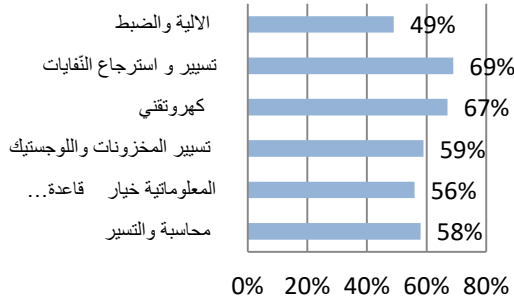
يظهر لنا ايضا من خلال الشكل الامامي وجود إتفاق بين نظرة شباب التكوين المهني، بأن الأنشطة التي يتضمنها المنهاج التكويني غير كافية مع متطلبات المهنة بشكل المطلوب، وتفسر الباحثة ذلك نتيجة تقليص عدد الانشطة، بسبب كثرة عدد المتربصين في القسم، وعدم قدرة على تدريب عدد كبير من المتربصين على النشاطات المهنية، الى جانب ما يخلفه هذا الاكتظاظ من عدم اكتفاء في عدد التجهيزات مع عدد المتربصين، مما يدفع المكون (الاستاذ) والادارة من التقليل عدد الانشطة البيداغوجيا المهنة، والاعتماد الاكثر على الجانب النظري وعلى بعض النشاطات المهنية البسيطة، وكل هذا راجع الى سياسة التي ينتهجها القطاع والتي تتمثل في احتواء أكبر عدد ممكن من طالبي التكوين خاصة الشباب، وبهذا أصبح قطاع التكوين المهني بالجزائر جهاز يمتص التسرب وفشل النظام التربوي الجزائري، وبطبيعة الحال لهذه السياسة سلبيات وخيمة على قطاع التكوين المهني، والمشكلة أن مسؤولي القطاع والمتمثل في الوزراء يتفاخرون؛ بأنهم استطاعوا احتواء اعداد هائلة من الشباب الذي يفوق قدرتها في حقيقة الأمر، وهذا ما يكشفه تصريح وزير التكوين والتعليم المهنيين، "محمد مباركي" حسب قوله: "أن القطاع سجل أزيد من 160 ألف طلب تكوين تحسبا للدخول التكويني لدورة فبراير 2018، واعتبر الوزير خلال نزوله ضيفا على منتدى الاذاعة الوطنية، ان هذا العدد بـ"الهائل"، مشيرا الى أنه سيشهد "ارتقاعا" مقارنة بنفس الفترة للسنة الماضية، وأكد أن عملية الانتقاء والتوجيه التي تجري على مستوى المؤسسات التكوينية تعد بـ "المرحلة الهامة" (*)، لكونها تساعد الشاب طالبي التكوين على حسن اختيار التخصص الذي يرغبون فيه، وهو ما سيساهم في التقليل من بعض حالات التسرب طيلة فترة التكوين⁽¹⁾

(*) ولكن يا سيد الوزير أي انتقاء تتكلم عنه في ظل الحشود الهائلة التي يرغم القطاع على استقباله رغم محدودية الإمكانيات من أستاذ وأجهزة ، قطاع التكوين قطاع حساس عند الدول المتقدمة مثل ألمانيا، ان مشكلة التكوين المهني في الجزائر اليوم في نوعية اليد العاملة وكفاءتها ومدى قدرتها على المنافسة ، للأسف الشديد مشكلة التكوين في مسؤولة الذين لا يفهمون شيء عن هذا القطاع مجرد انه حقيبة وزارية ومناصب اداري وسلطة.....ولكن الى متى؟؟؟؟؟؟

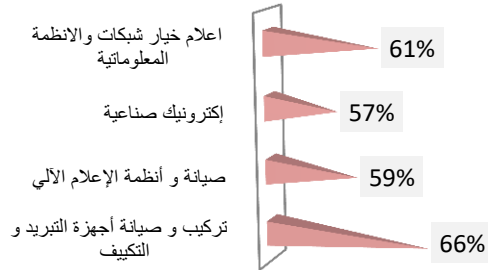
(1) وكالة الانباء الجزائرية، تكوين مهني تسجل أزيد من 160 ألف طلب تكوين تحسبا لدخول الاحد المقبل،

نظرة الشباب للمدة الزمنية المخصصة للتكوين ولإكساب المهنة

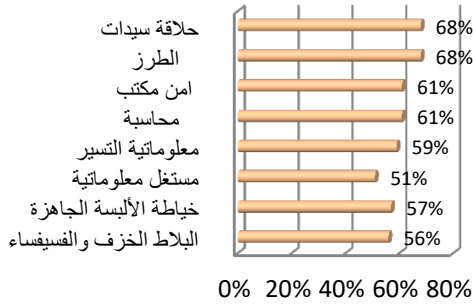
الشكل (35) نظرة شباب معهد التكوين المهني للمدة الزمنية المخصصة للتكوين ولإكساب المهنة



الشكل (34) نظرة شباب معهد التعليم المهني للمدة الزمنية المخصصة للتكوين ولإكساب المهنة



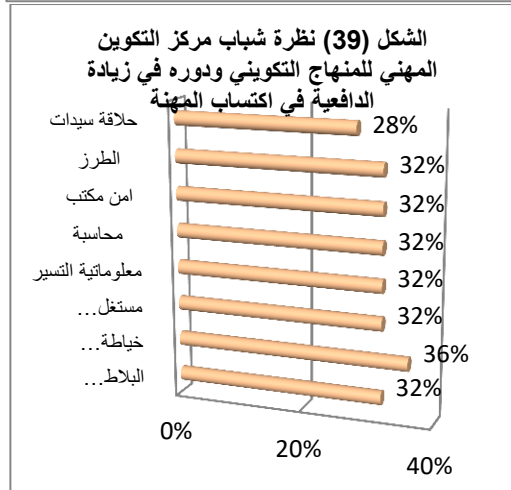
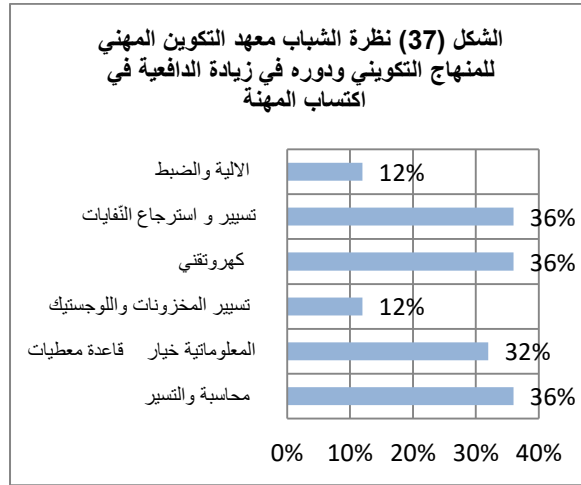
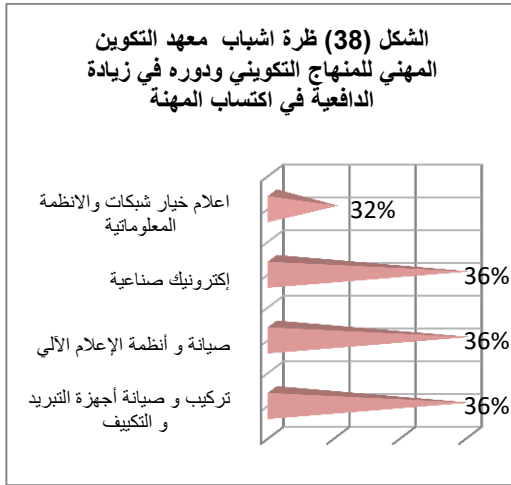
الشكل (36) نظرة شباب مركز التكوين المهني للمدة الزمنية المخصصة للتكوين ولإكساب المهنة



نرى من خلال الاشكال البيانية ان نظرة الشباب كانت إجابيه نحوى المدة الزمنية المخصصة لتكوين والحصول على شهادة؛ إذ جاءت اعلى نسبة تقدر بـ 69% في تخصص تسيير واسترجاع النفايات، واقل نسبة 49% في تخصص الآلية والضبط، وهي نسب مرتفعة تدل على نوع من الرضى لدى الشباب

ولكن كثر الحديث في الفترة الاخرة حول المدة الزمنية المخصصة لتكوين خاصة مستوى الخامس أي تقني سامي، والتي يستغرق مدة 36 شهر، حيث تعدد الآراء منها من يرى أنها مدة زمنية تعادل تقريبا ليسانس في الجامعة، وهناك من يرى العكس بانها مدة زمنية غير كافية في اكتساب مهنة معينة، لذلك نجد هناك من يدعو الى تقليص المدة بالنسبة لتقني سامي وذلك من خلال اصلاح منظومة التكوين ومواكبتها للمستجدات، وهناك من يطالب بزيادة في الفترة الزمنية خاصة لمستوى الأول الذي يستغرق 6 اشهر، وهي فترة زمنية لا تكفي لاكتساب مبادئ أي مهنة من وجهة نظرهم، وان اختلفت الآراء تبقى المدة الزمنية مهمة في اكتساب المهنة، المهم من ذلك هو حسن استغلالها وذلك بتوفير الاستاذة ومكان وتجهيزات ومنهاج والمادة الخامة، لانه في بعض الحالات نجد انه لا يتم تدريس كل الوحدات بسبب نقص في احدى تلك العناصر مما ينعكس على نوعية المخرجات ونوعية الكفاءات التي لا تتطابق مع مستوى الشهادة، ولا بد من الإشارة الى ان المدة الزمنية 36 شهر تعد احد العوامل المشجع على عزوف الشباب على التكوين، خاصة في ظل ظهور نزعة الربح السريع للحصول على المال من خلال مشاريع الاستثمارية بالاعتماد على القروض المصغرة أو المقاولاتية أو غيرها من المشاريع التي لا تحتاج الى تكوين ولكن في حقيقة الامر هي مشاريع تفننر للخبرة والمعرفة مما سيودي الى فشلها عاجلا ام اجلا.

نظرة الشباب للمنهاج التكويني ودوره في زيادة الدافعية في اكتساب المهنة



يتبين من خلال الاشكال البيانية ان نظرة الشباب للمنهاج التكويني بانه لا يساهم بالشكل المطلوب في زيادة دافعية المتربص في اكتساب المهنة، ولهذا كانت نتائج الدراسة أن أغلب النسب لا تتجاوز 36% بين أغلب التخصصات المهنية على اختلاف التخصصات ونفس الملاحظات نجدها في الشكل والذي يمثل وجهة نظر شباب معهد التعليم المهني على ميزاني بسكرة، و من وجهة نظر شباب معهد

التكوين المهني لحساني بوناب بسكرة، ووجهة نظر مركز التكوين المهني فضيلة سعدان بسكرة، وتعلل الباحثة هذه النتائج الى جملة من العوامل وفي مقدمتها رغبة الشباب في التكوين لمزاولة هذه المهنة في المستقبل، لأنه يوجد شريحة كبير من الشباب يجهلون رغبتهم وقدراتهم التي تتناسب مع مهنة معينة وعلى هذا يعتمدون في رأيي اسرهم واصدقائهم في اختيار مهنة معينة ممكن لا تتناسب ورغباته أو إمكانياتهم البدنية او الفكرية، ونتيجة لذلك يتم الانقطاع والتسرب من التكوين، وهناك من يتوقف عن مواصلة التكوين ويعيد التسجيل في تخصص مهني من جديد في الدورات اللاحقة، وهو افضل خيار من الاستمرار في تكوين وتخرج بشهادة في تخصص مهني، بدون معارف أو رغبة في مزاولة المهنة

يبدو أن منهاج التكوين المهني لا يواكب التطور التكنولوجي والتقني الذي يحدث، رغم سعي الوزارة بضرورة ملائمة التخصصات تكوين مهني مع احتياجات سوق العمل، وهذا ما أكده وزير التكوين والتعليم المهنيين "محمد مباركي" من البليدة سنة 2018 على ضرورة ملائمة التخصصات المعروضة في مراكز التكوين مع احتياجات سوق العمل، وأوضح الوزير في تصريح للصحافة خلال زيارة عمل قام بها إلى الولاية البليدة أن قطاع التكوين المهني دور فعال في المساهمة في ترقية الإقتصاد الوطني، والدور الذي يلعبه من خلال ملائمة التخصصات المعروضة في مراكز

التكوين مع احتياجات سوق العمل لتخريج يد عاملة المؤهلة المطلوبة من طرف المؤسسات الاقتصادية المحلية.

ولكن الغريب في الأمر أن وزراء التكوين المهني يتفاهل ويقدم بتصريحات عبارة عن حبر على ورق لا وجود لها اي نوع من الصحة أو المصداقية وهذا ما نجده في تصريح السيد "مباركي" قال: "أن هذه السياسة المنتهجة من طرف الحكومة المندرجة في إطار إيجاد بدائل للمحروقات لقيت "تجاوبا كبيرا" من طرف المؤسسات الاقتصادية التي اندمجت كليا مع هذه الاستراتيجية كما أنه أصبح من السهل على حاملي شهادات من مراكز التكوين إيجاد مناصب شغل والاندماج في عالم الشغل"، ولكن الواقع يعكس عكس ذلك وأشار كذلك الوزير إلى أن هذا التوجه أتى بثماره ما "يدل على أننا على الطريق الصحيح"^(*) كما قال لافتا إلى: "أن المؤسسة الاقتصادية أصبحت تساهم في وضع برامج التكوين وتحديد احتياجات السوق"، في حقيقة الأمر عند الحديث عن ملائمة مناهج التكوين مع التطور التقني والتكنولوجي ليس بالأمر الهين وذلك لإستحداث تخصصات جديدة تتطلب تجهيزات حديثة مكونين (أساتذة) ذا خبرة في هذا المجال، وهذا ليس دائما متوفر في قطاع التكوين المهني الذي يعاني من الكثير من الأزمات تكوين مهني رغم ذلك تم اقتراح تخصصات جديدة تواكب سوق الشغل في وزارة التكوين المهني تدرج سبعة تخصصات للحصول على شهادة تقني سامي، إذ أدرجت وزارة التكوين المهني تخصصات جديدة في الدخول المهني الجديد لفائدة المترشحين الحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي والراغبين في الحصول على مستوى تقني سامي، ويقترح قطاع التكوين والتعليم المهنيين للدخول المهني لسنة 2018 سبعة تخصصات جديدة تبرمج لأول مرة للحصول على مستوى تقني سامي، وتتعلق تخصص تسيير أشغال، وترميم التراث المبني، وصناعة البلاستيك، تركيب وصيانة أنظمة الإنذار وكاميرات المراقبة، وتسيير التجارة بالتجزئة، وهي تخصصات مطلوبة في سوق الشغل، وستضاف إلى مجموع 122 تخصص يضمنه قطاع التعليم والتكوين المهني في مختلف المجالات للمسجلين الجدد^(*)(2)

(*) لا أدري بكل صراحة هل هذا الوزير يتكلم عن خريجي التكوين المهني في الجزائر أم المانية؟؟؟ لم يطلع على اخرى الدراسات والاحصائيات، والجراند وعن الواقع الأليم الذي يعيشه أغلب شباب الجزائري والبطالة المستقلة في صفوف الخريجين التكوين المهني.

في إعتقاد المتواضع أن الهدف من هذه التصريحات هو التلاعب بعقول الشعوب ولا توجد نوايا حقيقية تهدف للوقوف على مشاكله بكل تفاصيلها وسعى لإيجاد حلول ناجع على المدى القريب أو البعيد، للأسف الشديد

(2) تكوين مهني اقتراح تخصصات جديدة تواكب سوق الشغل في الجزائر <https://sudhorizons.dz/ar/2016-10-15-18-10-4>

(*) وحسب بيان للوزارة - نقلته وكالة الأنباء الجزائرية الثلاثاء- فإنه وبهدف ضمان مقعد بيداغوجي لجميع طالبي التسجيل كتقنيين سامين، تقرر تبني لامركزية بعض التكوينات المطلوبة بكثرة والتي لا يتوفر التكوين فيها إلا في الجزائر العاصمة، حيث سيتم تعميم بعض التخصصات في عدد من الولايات من أجل السماح للمترشحين هناك بالحصول على تكوين مهني في أحد التخصصات المطلوبة. وأوضحت الوزارة في ذات السياق أنه تم برمجة التكوينات المرتبطة بتقنيات السمعي البصري بكل من ورقلة وهران وبومرداس، فضلا عن ولاية الجزائر، أما التكوينات المتعلقة بالفنون والصناعات المطبعية فمتواجدة بالبلدية وسطيف وقسنطينة وغرداية، أما صيانة السيارات فمقترحة بكل من سوق أهراس وهران وقالمة

يبدو ان هناك سعى لدى وزارة التكوين المهني بضرورة الاهتمام بالموارد البشرية ومسايرة التكنولوجيات الحديثة، وهذا ما أكد عليه وزير التكوين والتعليم المهنيين بلخير دادة موسى من ولاية تيارت "على ضرورة الارتقاء بالقطاع من خلال الاهتمام بالموارد البشرية ومسايرة التكنولوجيات الحديثة"، وأبرز الوزير خلال زيارة تفقدية الى الولاية أن "الارتقاء بالقطاع إلى مستوى تطلعات المتربصين والاطارات يستوجب تحسين نوعية التكوين بما يتماشى والتكنولوجيا الحديثة والاهتمام بالموارد البشرية بما فيها المكونين والإطارات ومنحهم فرص التكوين والترقية" مشيرا الى أن "الترقية الداخلية ستمس 70% بالمائة من إطارات وأساتذة التكوين المهني"^(*).

وركز الوزير على ضرورة إنشاء "تخصصات امتياز وطنية عبر المعاهد الوطنية للتكوين حسب خصوصيات وطبيعة سوق الشغل بالولاية والإمكانيات المتوفرة بها حيث أن هذه التخصصات تدعمها الوزارة لترتقي بالقطاع في إطار التحضير لمشروع البكالوريا المهنية وتمهيدا لإنشاء مراكز امتياز ذات طابع وطني بمشاركة الفاعلين في القطاع".

ولمواكبة التكنولوجيا أعلن الوزير دادة موسى عن اعتماد لأرضية إلكترونية، من أجل استخراج الشهادات النهائية ومختلف الوثائق الصادرة عن قطاع التكوين والتعليم المهنيين، سيتم استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال للتواصل مع متربصي التكوين المهني والاطارات لاستقاء أفكار جديدة يمكنها المساهمة في تطويره⁽³⁾ إن التحولات السريعة التي شهدتها الاقتصاد العالمي، وتعدد أقطاب الإنتاج وعولمة المبادلات، عوامل ولدت جوا من المنافسة الحادة حيث أن الدول التي طورت واستوعبت العلوم والتكنولوجيا، هي وحدها الكفيلة بعصرنة وسائل إنتاجها في مجال السلع والخدمات وفرض مكانتها في سوق في طريقها إلى الانفتاح المتزايد، وتحسين صادراتها

واستعادة توازن ميزانها التجاري والحفاظ على مناصب العمل، وباختصار تحقيق نهضتها وقدرتها الصمود والبقاء، أصبح الرهان هو إعداد الموارد البشرية والقدرات العلمية والتكنولوجية⁽⁴⁾ وعليه فإن الأنظمة الجديدة للعمل التي تعتمد على وسائل الاتصال السلكي واللاسلكي والإعلام الآلي، غيرت من هيكل المؤسسات بربط الميدان التكنولوجي والتجاري والتسيير الاقتصادي⁽⁵⁾

ومعسكر، معتبرة أن مسعى لامركزية التكوينات سيسمح بعدالة في الخيارات، وخاصة لفائدة المترشحين القادمين من المناطق الريفية والحضرية المحرومة، بالإضافة إلى تحقيق توازن في المناصب المتوفرة عبر كل ولاية^(*) وأضاف أن "الترقية وإدماج المتعاقدين وفقا للقوانين المعمول بها يشجع فئة الشباب على العمل ويضمن حركية داخل القطاع" و أنه "يمكن للأساتذة الترقية من الدرجة الثانية إلى مناصب أعلى كما يمكن ترقية مستشاري التوجيه إلى مدراء مؤسسات تكوينية وكذا الإداريين"،

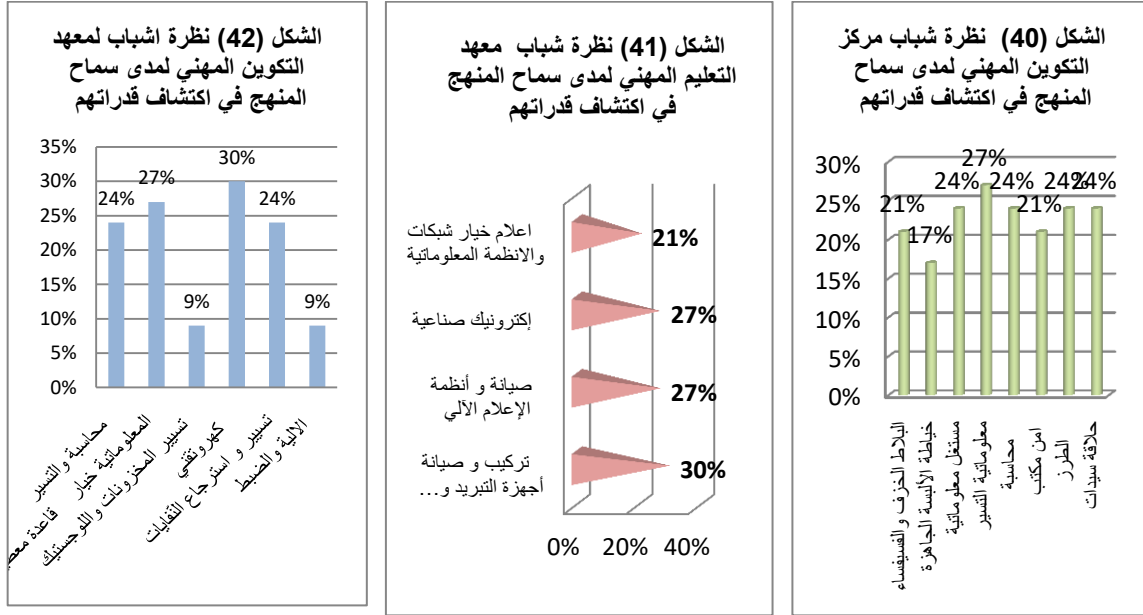
وكالة الانباء الجزائرية، التكوين المهني ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية ومسايرة التكنولوجيات الحديثة، 20/10/2019،⁽³⁾

<http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/75521-2019-08-25-18-05-54>

المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير علاقات العمل - علاقة التكوين بالشغل، الدورة 14، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نوفمبر 1999، ص63-64⁽⁴⁾

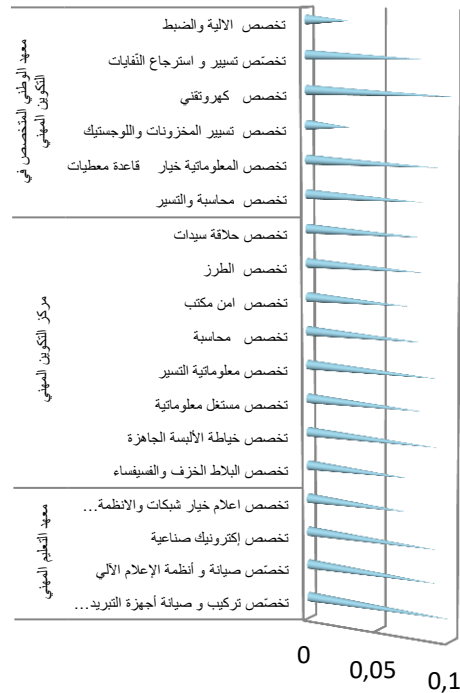
المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي ص65⁽⁵⁾

نظرة الشباب لمدى سماح المنهج في اكتشاف قدراتهم



يتبين لنا من خلال الأشكال الثلاثة نظرة شباب التكوين المهني من مؤسسات الثلاثة وهم "معهد التكوين المهني المتخصص حساني بوناب"، و"معهد التعليم المهني علي زياني"، و"مركز التكوين المهني فضيلة سعدان" والذين اتفقوا على أن منهاج التكوين المهني لا يساهم بالشكل المطلوب في اكتشاف قدراتهم ومواهبهم؛ من خلال النسب الضعيفة التي جسدها آرائهم والتي لم تتجاوز 30%، وحسب تفسير الباحثة ذلك لوجود بعض المهارات يتم اكتسابه بالخبرة والتدريب الطويل في المجال المهني لهذا ليس في إمكانية لا للمنهاج ولا للأستاذ ولا مستشار التوجيه اكتشاف المهارات في مدة زمنية محدودة وظروف صعبة يعيشها القطاع من شح في الإمكانيات ومواد تدريب

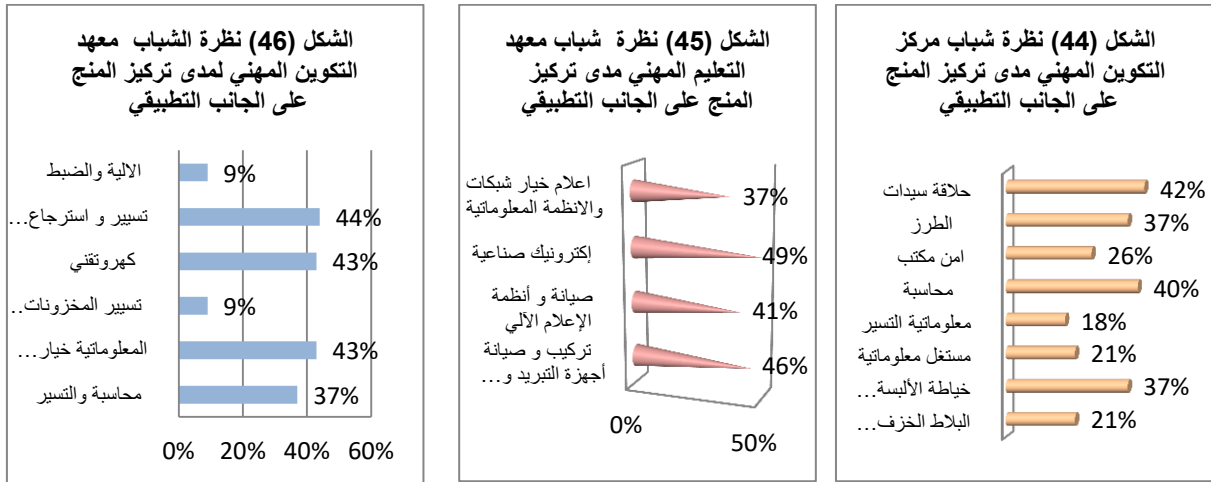
الشكل (43) نظرة الشباب التكوين المهني لمدى سماح المنهج في اكتشاف قدراتهم



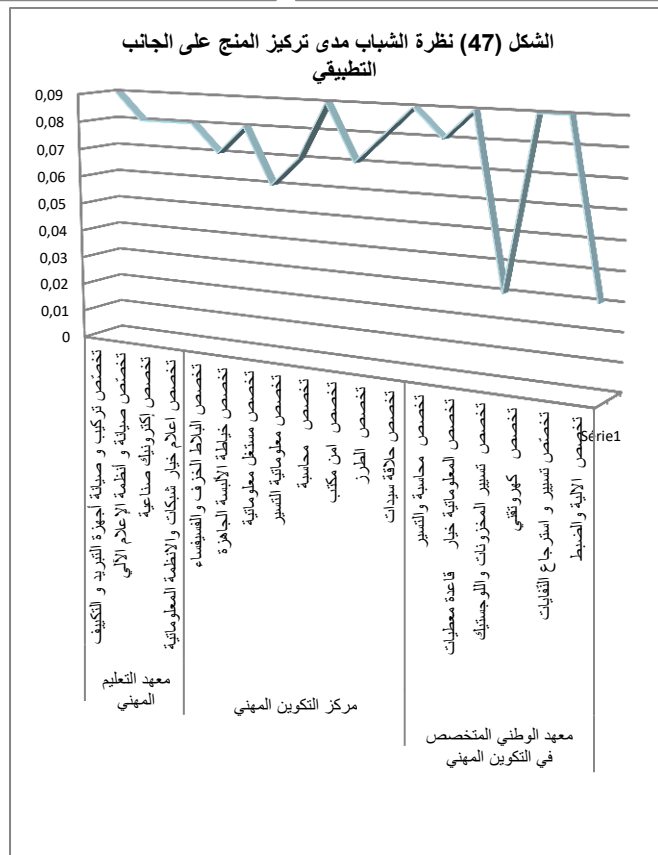
في ظل ما تتطلبه بعض المهارات تحتاج الى التطبيق والتكرار والتدريب اكثر من عشرات المرات وهذا صعب، ولهذا أكثر دور يساهم فيه قطاع التكوين المهني في اكتشاف رغبات وقدرات ودوافع الشباب هو زيادة التخصصات المهنية جديدة وتنوع العروض، مما يفسح لهم المجال لخيارات متعددة ومتنوعة ترضي رغبات الشباب وتلبي الطلب الاقتصادي والاجتماعي، وهذا ما سعى القطاع الى تطبيقه من خلال مدونات الشعب المهنية

وهذا ما أقره وزير التكوين والتعليم المهنيين "محمد مباركي" بالجزائر أن دخول التكوين والتعليم المهنيين يوم 23 سبتمبر 2018 باقتراح تخصصات جديدة من أجل تنويع العروض والاستجابة لاحتياجات المؤسسات وسوق الشغل، وخلال اجتماع مع المدراء الولائيين للتكوين والتعليم المهنيين، أكد السيد "مباركي" أن دخول التكوين والتعليم المهنيين يتميز هذه السنة "بتنوع عروض التكوين الذي سيترجم ببرمجة 440 تخصص منهم 29 تخصص جديد يشمل الشعب المهنية الـ 23 المتوجة بشهادات دولة"، وفي نفس الإطار، كشف الوزير أن "110 اختصاصات تهدف للحصول على شهادة تأهيل مهني"، مؤكدا أن كل الوسائل المادية والبشرية قد تم تسخيرها لإنجاح هذا الدخول، معربا عن ارتياحه للتقدم المحرز في مجال التكوين بفضل السياسة التي تبنتها الدولة لتطويع هذا القطاع، وأشار الوزير إلى أن الاهتمام بشعب التكوين المهني ذات الأولوية، وقد ارتفع بصفة متدرجة في السنوات الأخيرة، مستشهدا بالتخصصات التابعة ميدان الصناعة التي تمثل 25% من العرض الإجمالي في حين أنها لم تتعد 22% في سبتمبر 2017، حيث تمثل شعبة الفنادق والسياحة والصناعات التقليدية 15% من العرض بينما كانت تمثل 10% خلال نفس الدورة من السنة الماضية". وأوضح السيد مباركي أن شعبة البناء والأشغال العمومية تعرف كذلك تطورا ويمثل 12% من العرض الإجمالي ونفس الأمر بالنسبة لشعبة الزراعة والصناعة الغذائية التي تمثل 9% وحسب الوزير فإن الدورة القادمة "ستكون مناسبة جديدة لمواصلة إستراتيجية تحسين نوعية التكوين ومواكبته للتطور الاقتصادي للبلد"، مؤكدا على أهمية "التنسيق والتشاور" مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية من أجل ملائمة أفضل للتكوينات مع واقع البلد باعتبارها "إستراتيجية مدروسة يجب علينا مواصلتها"، وفي نفس السياق، تطرق الوزير إلى تنفيذ وتعميق مدونة الشعب المهنية والتخصصات "طبعة 2018"، موضحا أن "هذه الوثيقة تمثل أداة لليقظة وملاحظة المهن"، وأكد السيد مباركي أنها "الأداة المرجعية الشرعية للتكوينات وشهادات التكوين المهني"⁽⁶⁾

نظرة الشباب مدى اهتمام منهج التكوين المهني على الجانب التطبيقي



نلاحظ من خلال الأشكال البيانية الثلاثة، والتي تمثل نظرة الشباب التكوين المهني في المؤسسات التكوينية في كل من: "معهد التكوين المهني حساني بوناب" و"معهد التعليم المهني محمد زيان" و"مركز التكوين المهني فضيلة سعدان" على مدى اهتمام المنهج على الجانب التطبيقي، وجاءت النتائج متباين ما بين 49% كأعلى نسبة و9% كأقل نسبة، وبطبيعة الحال هذا يختلف من تخصصات مهنية الى اخر، ولا يمكننا ان ننكر مدى الجهود المبذولة، من اجل الاهتمام اكثر بالجانب التطبيقي ولكن تبقى الصعوبات عائق في الكثير من الأحيان من نقص المواد المالية والمادية



والبشرية لهذا ننوه في هذا الصدد إلى أهمية صيغة التكوين عن طريق التمهين الذي يقضي المتربص 80% منه في المؤسسة و20% في المركز مما يقوي حظوظه في الظفر بمنصب شغل، لأنه يكون مؤهل له مؤكدا أن نسبة كبيرة من المتخرجين من هذه الصيغة، يجدون عمل قبل نهاية التبرص، وذكر الوزير بتنظيم دائرته الوزارية خلال سنة 2016 لحوالي 15 لقاء جهويا على المستوى الوطني حول التكوين عن طرق التمهين، بالتعاون مع المؤسسة الاقتصادية، والفاعلين في قطاع التنمية والاقتصاد انتهت بعرض على الحكومة مشروع قانون جديد للتمهين تم المصادقة عليه من طرف مجلس الوزراء وعرضه على البرلمان، ولفت الى أن هذا القانون ينظم العلاقات مع المؤسسات الاقتصادية في ميدان

التمهين وكيفية مشاركتها ومسؤوليات كل طرف معني سواء مركز التكوين المهني أو المتربص أو المؤسسة التي تستقبله⁽⁷⁾، وهذا ما تؤكد عليه المادة 2: يهدف التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي إلى: تدعيم المعارف العلمية المسقاة من الوسط المهني، ومعرفة مقاييس المهنة، وإعطاء قاعدة تقنية وتكنولوجية وثقافية للتأهيل المهني، وإدخال العمليات المتعلقة بالتمهين في نسق بيداغوجي متجانس، وتعليم المتمهين والعمليات التي تساعده على البحث أو إنشاء شغل، وتعليم المتمهين طرق عمل كفيلة أن سهل عليه التكوين الذاتي وتحسين التكوين، وفي نفس السياق جاءت المادة 4: تعطى دروس التكوين النظري والتكنولوجي دورية للتمهين ذوي نفس مستوى التأهيل ونفس الإختصاص أو نفس الفروع المهني في شكل تجمع أو تربص مغلق، مدته أسبوع في الشهر طيلة فترة التكوين وجاء على لسان وزير التكوين المهني السيد مباركي: قائلاً: "أن الارتقاء بالقطاع يستدعي الشروع في برنامج مشاريع المؤسسات حيث أن كل مؤسسة تكوين مطالبة بتقديم مشروع ذو أهمية في التنمية وسوق الشغل" مبرزا أنه تم إلغاء مذكرات التخرج واستبدالها بمشاريع نهاية التكوين تشجيعاً للابتكار والإبداع وذلك تنفيذاً لشعار التكوين من أجل التشغيل والتحول من النظري إلى التطبيقي، كما حث على ضرورة "متابعة المسار المهني لخريجي التكوين المهني"⁽⁸⁾ وبالنسبة لهذه السنة، سيتعلق الأمر "بمواصلة الإصلاحات المباشرة في مجالات البيداغوجيا وإثراء قائمة الاختصاصات وتكوين المكونين و تحيين قدراتهم"، يضيف السيد مباركي⁽⁹⁾ إن تكييف التكوين مع احتياجات والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية تعد الانشغال الهام للقطاع، وهذا الانشغال يتطلب عملية استمرارية في المتابعة، التقييم، التكييف وتجديد البرامج البيداغوجية، بالتوازي مع الإجراءات السارية المفعول على مستوى المؤسسات المكلفة بشبكة الهندسة البيداغوجية فإن من المستحسن تمديد دور هذه العملية^{(*) (10)} محتويات التكوين التطبيقي والنظري المنظمة بمواضيع الفصول بوحدها وبالدرس المدرجة حسب البرامج، طريقة أو عدة طرق مقترحة لترسيخ الإتصال والتنظيم، بطريقة منطقية وذاتية لصور التمهين يجب إدراج هذه الجوانب بطريقة علانية أو غير علانية وهذا مهما كان طبيعة⁽¹¹⁾

(7) وكالة الأنباء الجزائرية، تكوين مهني ضرورة ملاءمة التخصصات مع احتياجات سوق العمل، 2017/11/29 على

<http://www.aps.dz/ar/economie/48846-2017-10-23-17-29-2914:16>

(8) وكالة الأنباء الجزائرية، التكوين المهني ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية ومسار التكنولوجيات الحديثة، 2019/10/20،

<http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/75521-2019-08-25-18-05-54>

(9) وكالة الأنباء الجزائرية، تكوين مهني تخصصات جديدة هذه السنة لتنوع العروض، 2018/11/25 على ساعة

<http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/60259-2018-09-09-15-16-3117:33>

(10) كتابة الدولة للتكوين المهني، النشرة الرسمية للتكوين المهني، وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، العدد 1، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جوان 1997، ص

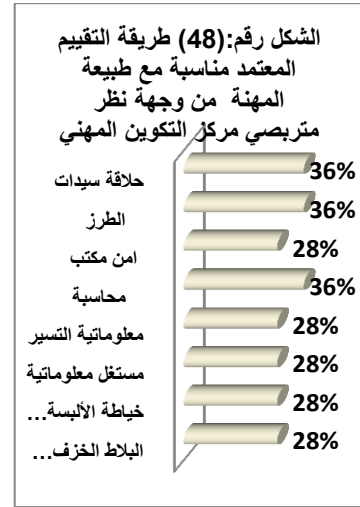
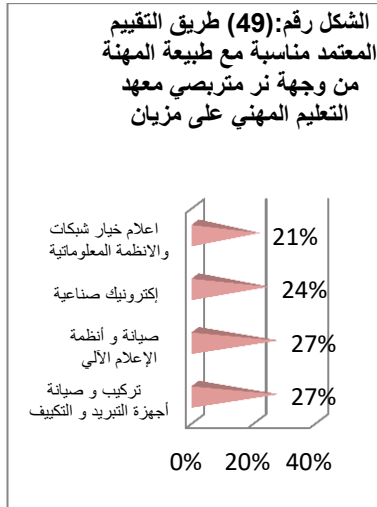
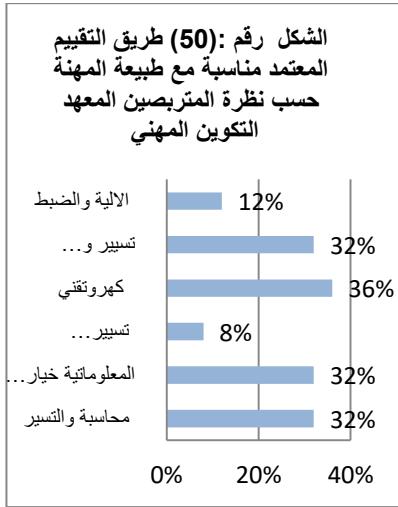
(*) المادة 8: تلقين دروس التكوين، على أساس البرامج البيداغوجية الخاصة بالتمهين إلا أنه يمكن للمكونين ومسؤولي التكوين تكييف

البرامج المعدة للتكوين الإقامي بصفة مؤقتة بالتشاور مع مؤطري المراكز المعنية بالتمهين

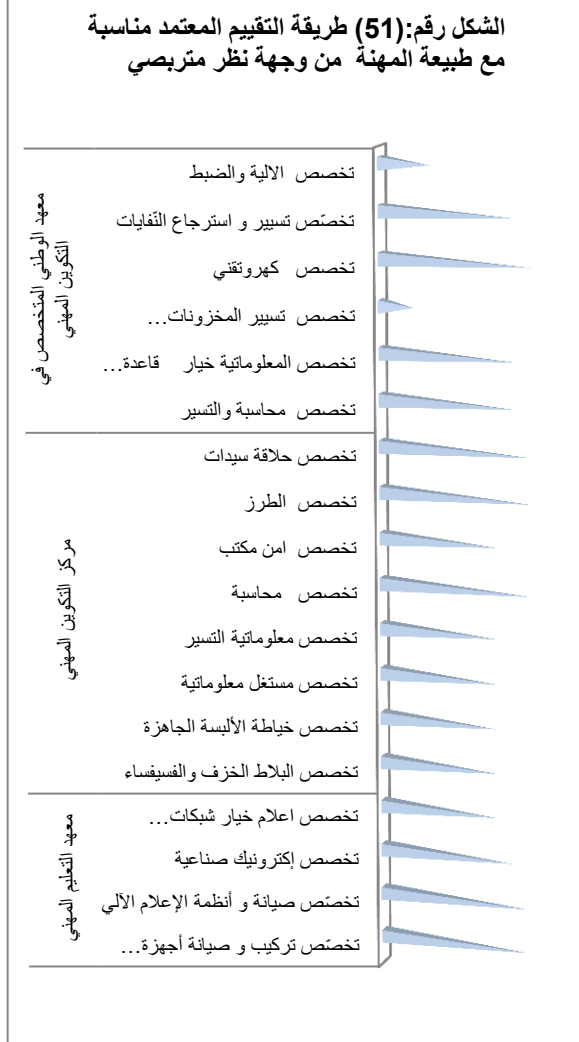
- المادة 10: تتضمن دورات التكوين المشار إليها في المادة 8 أعلاه: مرحلة تجانس المستوى لا تتعدى ثلاثة (03) أشهر لمتمهني المستويات 1-2، ومرحلة التكوين النظري والتكنولوجي العام وتتعلق بمستوى التكوين والفروع المهنية، ومرحلة تكوين متخصص خاص بالمهنة.

(11) كتابة الدولة للتكوين المهني، النشرة الرسمية للتكوين المهني، وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، العدد 1، الجمهورية الجزائرية

نظرة الشباب لطرق التقييم المعتمد في التكوين المهني

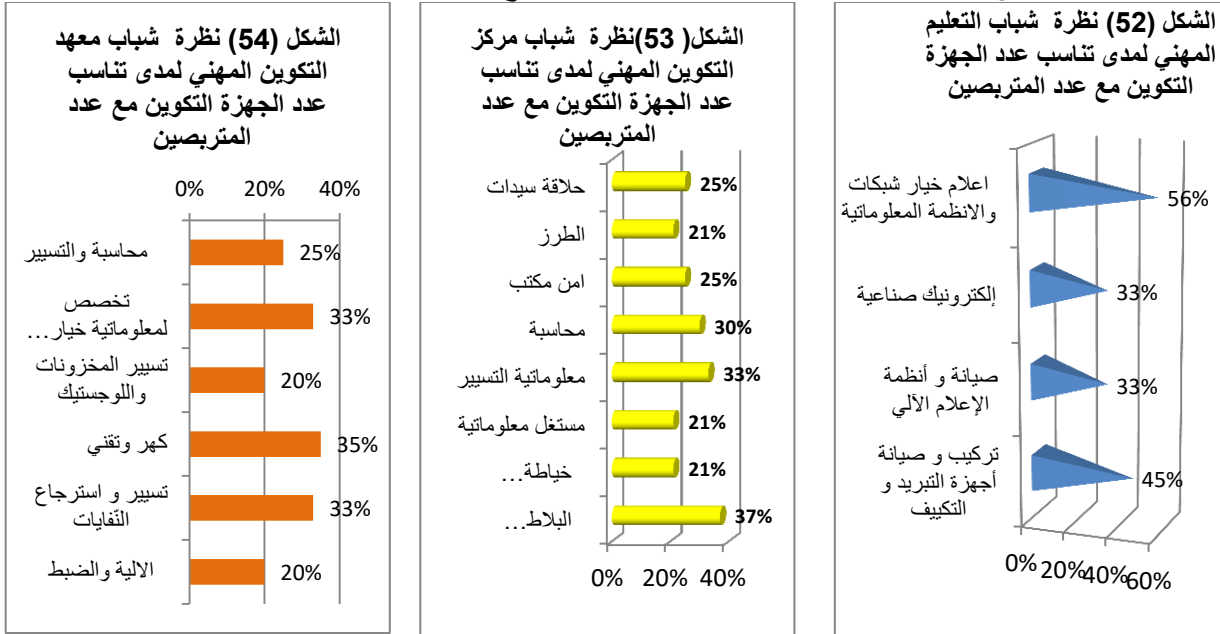


يتبين من خلال الاشكال البيانية بأن نظرة الشباب لطرق المعتمدة في التقييم غير ملائمة بالشكل المطلوب حسب وجهة نظر متربصي "معهد التكوين المهني حساني بوناب" ومتربصي "معهد التعليم المهني علي مزياني بسكرة"، وذلك لأن أغلب النسب لم تتجاوز النسب 36% بين جميع التخصصات المهنية، بل نجدها تصل الى 8% في تخصص تسيير المخزونات، و12% في تخصص الالية والضبط، وفي كل الحالات تعتبر نسب ضعيفة جدا، وكذلك الأمر لم يختلف مع شباب "مركز التكوين المهني فضيلة سعدان بسكرة"، من خلال النسب التي لم تتجاوز 36% في تخصص حلاقة سيدات، وتخصص الطرز وتخصص محاسبة، والتي تظهر لنا في الشكل المقابل، والتي تدل على عدم الرضى على الطرق المعتمد في التقييم المتربصين بالشكل المطلوب حسب وجهة نظر متربصي.

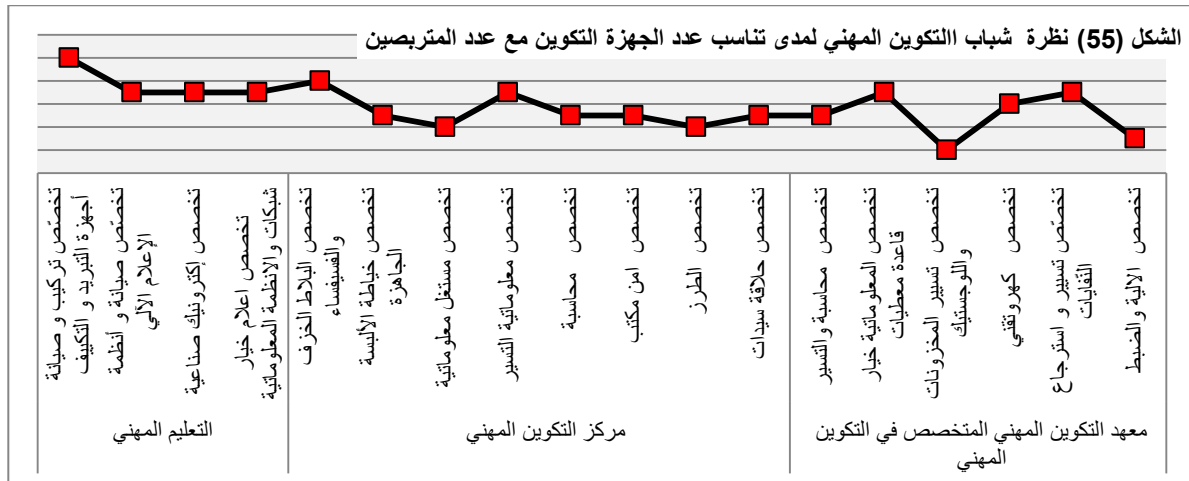


المحور الثاني: نظرة الشباب للبيئة التكوينية

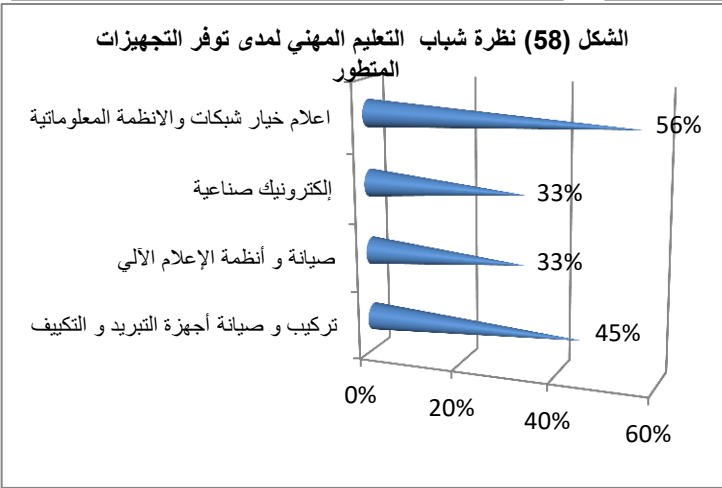
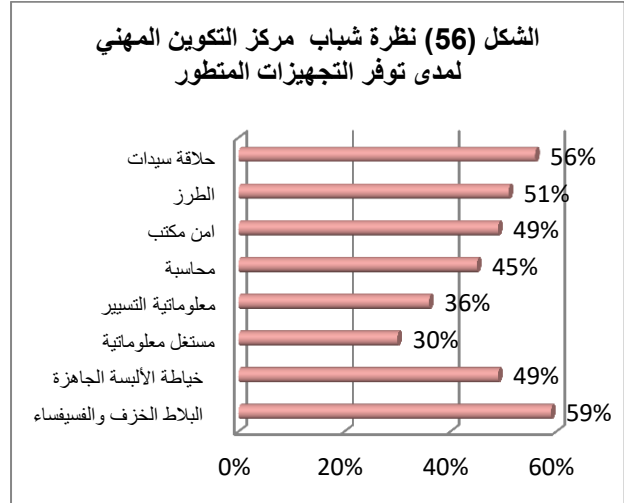
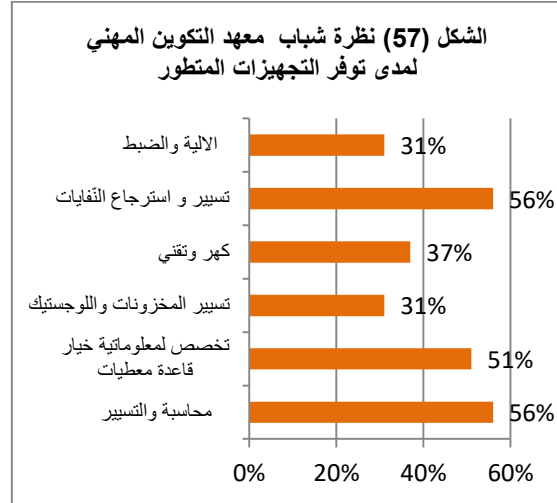
نظرة الشباب الى مدى تناسب عددجهزة التكوين مع عدد المتربصين



يتبين لنا من خلال الأشكال البيانية الثلاثة، بأنه لا يوجد تناسب بين عدد الاجهزة ومعدات التكوينية مع عدد المتربصين، لهذا جاءت أغلب الاستجابات متباينة، تتمثل في أعلى نسبة 56% وتتنخفض خاصة في تخصص تسيير المخزونات واللوجستيك بنسبة 20% وتخصص الالية والضبط بنسبة 20%، بين استجابات شباب التكوين المهني، وان دل على شيء فإنه يدل على مدى النقص الذي تعاني منه مؤسسات التكوين المهني رغم الميزانيات التي يتم ضخها في هذا القطاع، وتفسر الباحثة ذلك لعدد من العوامل: أهمها هو عدد الشباب (المتربصين) فاق حجم الاستيعاب، وبطبيعة الحال هذا ينعكس على عدم القدرة على توفير اجهزة لكل الأعداد الهائلة من الشباب المتربص، وهذا يجعلنا نتسأل عن واقع اجهزة التكوين المهني، ولماذا لا يتم الاستفادة منها بالشكل المطلوب؟ وهل القطاع يعاني من عجز في هذا الجانب؟ اعتقد انه على الجهات المعنية ان تعيد الاعتبار لهذا القطاع من زيادة في الميزانية لتوفير كل احتياجاته الضرورية، مما ينعكس على نوعية مخرجات التكوين المهني بالجزائر، وقدرتها على منافسة اليد العاملة الاجنبية.



نظرة شباب التكوين المهني لمدى توفر التجهيزات المتطور



تظهر لنا من خلال الأشكال البيانية، نسب متفاوت بين تخصص مهني واخر ، وبين المؤسسات التكوين المهني، والتي جاءت بين 56% كأعلى نسبة ونسبة 30% كنسبة ضعيفة، وهي تمثل نظرة شباب التكوين لمدى توفر المعدات والآلات المواكبة لتطور التكنولوجي بالمؤسسات التكوين المهني.

في حقيقة الامر لا يمكننا ان ننكر مدى اهمية مواكبة اجهزة ومعدات المتوفرة بقطاع التكوين المهني لتطور التكنولوجي، خاصة في ظل التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم، وبتالي تكوين الشباب وتدريبهم على اجهزة تجاوزها الزمان له انعكاسات سلبية على نوعية الكفاءة والمهارات المكتسب لدى مخرجات قطاع التكوين والتي تمثل اليد العاملة الجزائرية، مما يؤدي الى عجز دائم في بعض التخصصات المهنية التقنية والتكنولوجية التي تعتمد على مهارات تشغيل وتسيير الآلات تكنولوجيا حديثة، مما يؤدي الى اللجوء الدائم على العمالة الاجنبية، وما تكلفه من عملة اجنبية، ومن جهة ارتفاع معدلات البطالة في صفوف مخرجات التكوين المهني نتيجة عدم قدرتها على مسايرة التطور التكنولوجي ولا المنافسة الاجنبية .

في نفس الوقت لا يمكننا ان ننكر مجهودات الدولة في توفير معدات وتجهيزات حديثة ومواكبة لتطور التكنولوجي رغم تكلفتها العالية، ولكن المشكلة المطروحة ليس عدم وتوفر تجهيزات، بل عدم استغلالها بالشكل المطلوب، وذلك لعدة اسباب منها عدم توفر الاستاذ أو المواد الخام أو قلة الطلب، على هذا التخصص المهني مثل: تخصص النجارة، مما يدفع بعض المؤسسات التكوينية لفتح تخصص مثل محاسبة لأنه اقل تكلفة أو اكثر طلب عليه، عكس تخصص "النجارة" الاكثر تكلفة من حيث المواد الخام لتكوين وقلت الطلب عليه رغم توفر التجهيزات وهذا ما اكتشفته في الواقع اثناء العمل الميداني للأطروحة

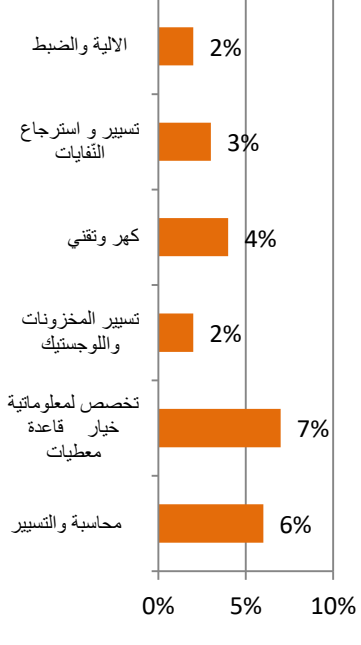
يأخذى المؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة

نظرة الشباب التكوين لمدى توفر الكتب المتخصصة في المهنة بمؤسساتهم

الشكل (59) نظرة شباب التكوين المهني لمدى توفر الكتب المتخصصة في المهنة بمؤسساتهم



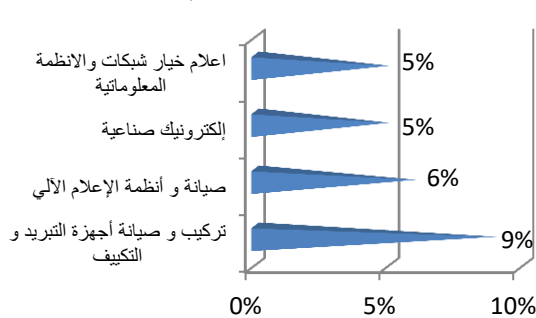
الشكل (60) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى توفر الكتب بمؤسساتهم



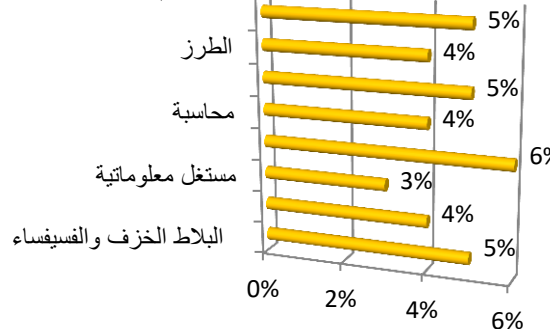
نلاحظ من خلال الأشكال البيانية، بأن المؤسسة التكوينية لا تحتوي على كتب حول التخصصات المهنية بالشكل المطلوب، مع العلم أن دور الكتاب كبير في توسيع الآفاق الفكرية في التخصصات المهنية للمتربص، حسب التخصص المهني الذي يتكون به، لهذا نجد ان شباب التكوين المهني (متربصين) في كل من معهد الوطني للتكوين المهني حساني بوناب، ومعهد التعليم المهني علي مزياني، ومركز التكوين المهني فضيلة سعدان، كل استجاباتهم جاءت ضعيفة جد، لم تتجاوز نسبة 9%، وادنى نسبة قدرت بـ2%، وتعتبر كلها نسب اقل من ضعيفة من وجهة نظر شباب التكوين المهني، بالرغم من وجود مكتبات للمطالعة، وتحتوي على عدد متواضع من الكتب، ولا يمكننا إنكار، اهمية المكتب والكتب في عملية التكوين والتدريب، في توسع مدركات في التخصص المهني، وغرس مفهوم البحث العلمي، والاطلاع على كل ما هو جديد يخص المهنة، من دراسات

وبحوث وافكار ومعلومات، لتطوير المهارات ومواكبة المستجدات في عالم الشغل والمهن، خاصة في ظل ما يشهده العالم من تطورات متسارعة في كل المجالات، ولهذا نأمل ان يتم الاهتمام اكثر بهذا الجانب وتوفير قاعات الأنترنت للبحث العلمي

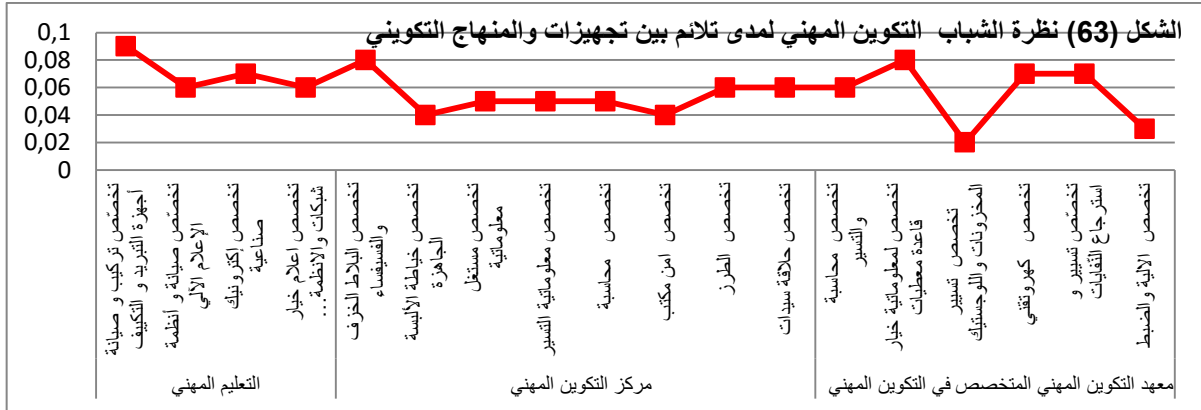
الشكل (62) نظرة شباب التكوين المهني لمدى توفر الكتب بمؤسساتهم



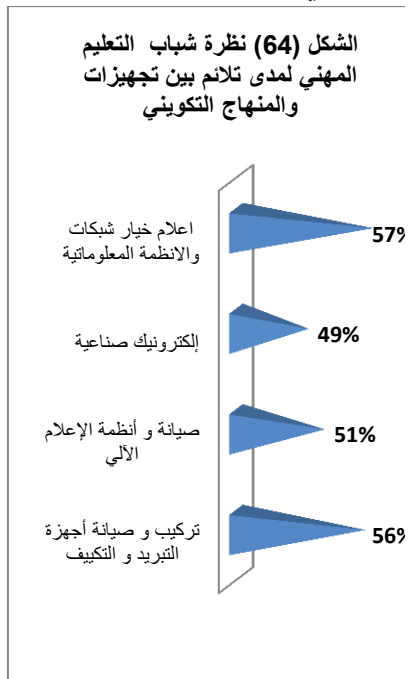
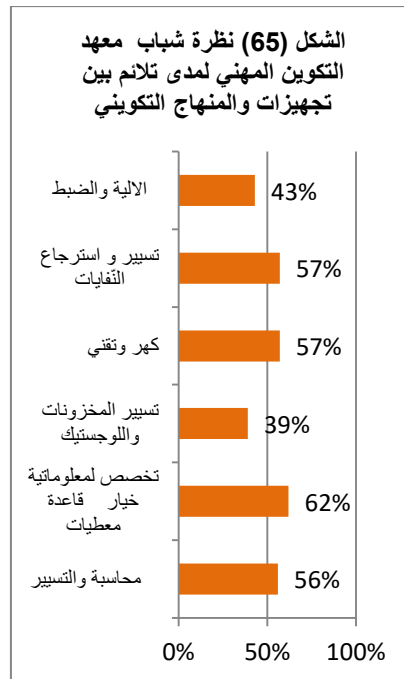
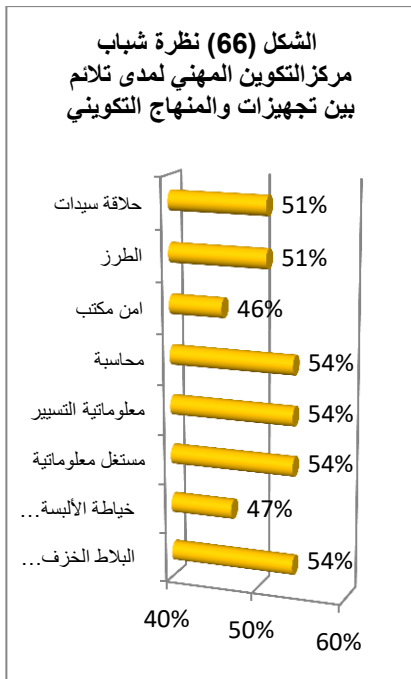
الشكل (61) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى توفر الكتب بمؤسساتهم



نظرة الشباب لمدى تلائم بين تجهيزات والمنهاج التكويني

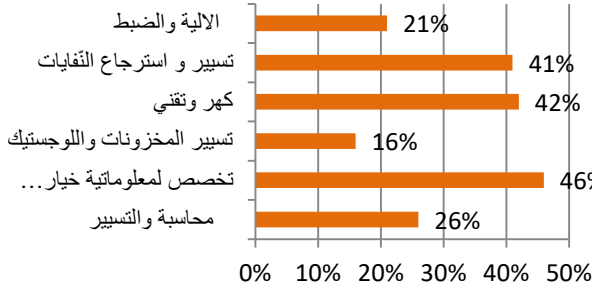


نلاحظ من خلال النسبة التي تمثلها الأشكال البيانية والتي تمثل نسبة مرتفع تقدر بـ 62% في تخصص معلوماتية خيار قاعدة معطيات، وهي في حقيقة الأمر نسب متباينة بين المتوسط والمرتفع، وما هي إلا انعكاس لنظرة الشباب لواقع التكوين المهني، وهي نظرة اجابة تعزى الباحثة ذلك لجملة من العوامل وهي توفر التجهيزات الحديثة في بعض التخصصات وتطبيق مقاربة بالكفاءات في قطاع التكوين المهني، الى جانب توجه سياسة الدولة اليوم للاعتماد على نمط التمهين بدلا من التركيز على التكوين الاقامي، خاصة في ظل ارتفاع نسب الشباب الملحق بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، الى جان دور الاساتذة المكونين في استغلال التجهيزات المتاحة في العملية التكوينية، والقدرة على الموائمة بين ما هو موجود من تجهيزات وامكانيات وما هو مطلوب في المنهاج، لكي لا يشعر المتربص بالمفارقة بين ما يتم تناوله في الجانب النظري مع الجانب التطبيقي، وهذا ما يزد من دافعية الشباب لتكوين واكتساب المهنية والربط وترسخ بين ما تم تناوله نظري مع الجانب التطبيقي، وذلك من اجل الارتقاء بمخرجات التكوين المهني ذات كفاءات تنافس بها اليد العاملة الاجنبية.

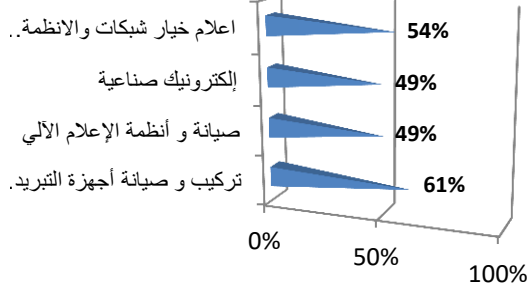


نظرة الشباب للبيئة التكوينية ومدى تشابهها بالبيئة الأصلية

الشكل (72) نظرة الشباب معهد التكوين المهني للبيئة التكوينية ومدى تشابهها بالبيئة الأصلية

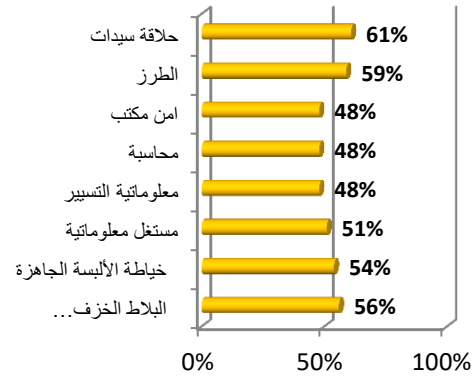


الشكل (71) نظرة الشباب التعليم المهني للبيئة التكوينية ومدى تشابهها بالبيئة الأصلية



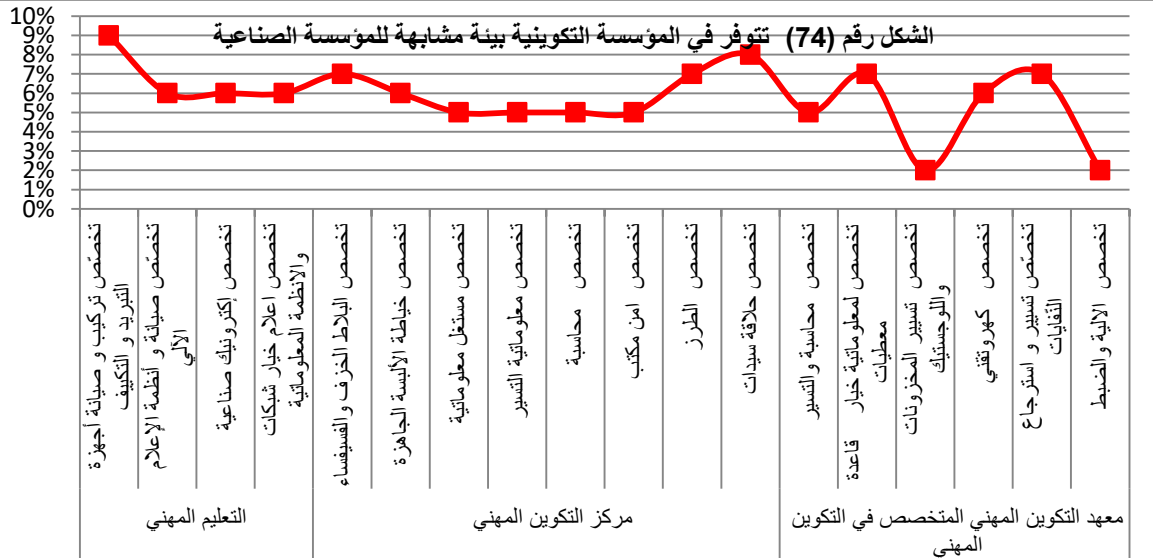
نلاحظ من نتائج الاشكال البيانية بان نظرة الشباب للبيئة المهنية التي توفرها مؤسسات التكوين المهني نظرة إجابيه رغم تباين النسب بين تخصص مهني الى اخرى ولكن في العموم هناك تشابه بين البيئة المهنية بمؤسسات التكوين والبيئة المهنية الحقيقية وبدليل ان اغلب النسب تجاوزت 50% اذ تصل الى 61% في تخصص "حلاقة السيدات" وتنخفض في بعض التخصصات مثل "الآلية والضبط" وتخصص "تسيير المخزونات" وهذا ما يظهر مدى سعي مؤسسات التكوينية لمحاكاة البيئة الحقيقية للمهنية، التي

الشكل (73) نظرة شباب مركز التكوين للبيئة التكوينية ومدى تشابهها بالبيئة الأصلية



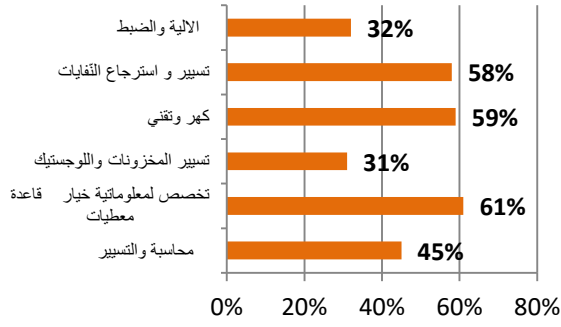
اخترها المتربص لان هذا يساهم بدون شك في تكوين بالشكل المطلوب، بل كلما تم توفير بيئة مهنية ملائمة، كلما كان التكوين فعال ومخرجات ذات كفاءة في تعامل مع الصعوبات الحقيقية في واقع المهنة، وفي نفس الوقت لا يمكننا ان ننكر وجود بعض الصعوبات في أي مؤسسات كضعف التجهيزات المتطورة والحديثة في بعض التخصصات المهنية.

الشكل رقم (74) تتوفر في المؤسسة التكوينية بيئة مشابهة للمؤسسة الصناعية

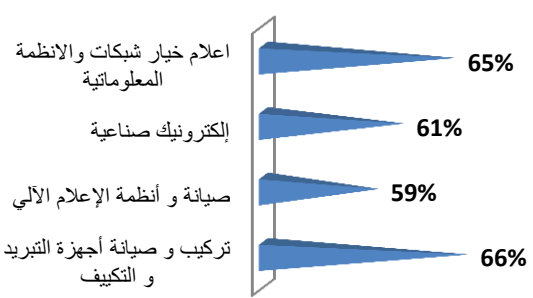


نظرة الشباب لمدى السماح لهم باستخدام اجهزة المتواجدة بالمؤسسات التكوينية

الشكل (76) نظرة شباب معهد التكوين المهني لمدى السماح لهم باستخدام اجهزة الموجودة بالمؤسساتهم

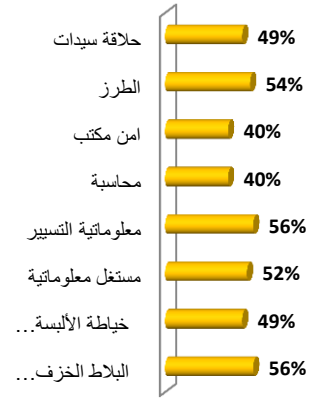


الشكل (75) نظرة شباب التعليم المهني لمدى السماح لهم باستخدام اجهزة الموجودة بالمؤسساتهم



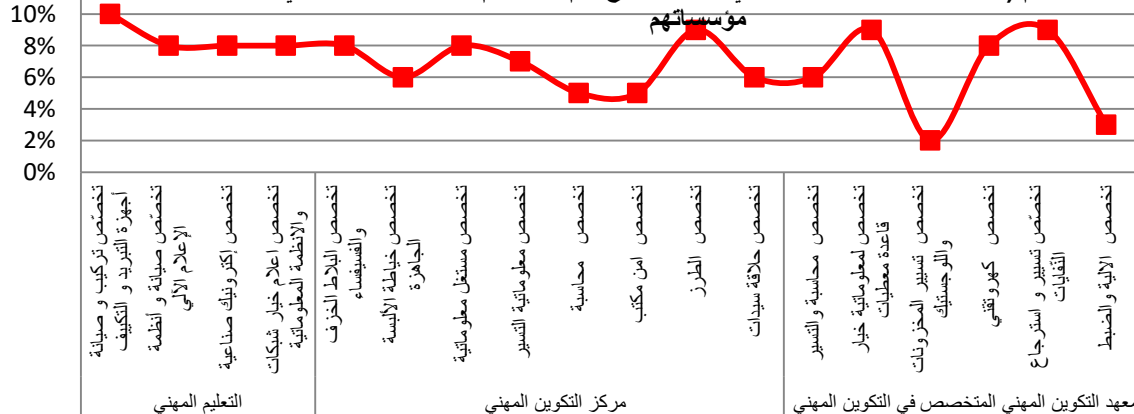
نلاحظ من خلال الأشكال البيانية بأن الكثير من شباب التكوين المهني لديهم نظرة إجابيه، نحوى مدى السماح لهم باستخدام الاجهزة المتوفرة في المؤسسات التكوينية بغرض التكوين، على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، لهذا جاءت النسب مرتفعة، إذ اعلی نسبة تقدر بـ66%، وهذا شيء اجابي مما يسمح لتكوين بالشكل الجيد واكتساب المهارات المهنية بالتطبيق وتدريب المباشر على الآلات والأجهزة المتوفرة بالمؤسسة التكوينية حسب التخصص المهني، وللاشارة فانه كلما زاد استخدام الاجهزة والمعدات المهنية كلما زادت دافعية الشباب في اكتساب المهنة والتعرف على حيثيات المهنة اكثر، هذا ما تعتمد عليه كثيرا "المقاربة بالكفايات" التي انتهجها التكوين المهني،

الشكل (77) نظرة شباب مركز التكوين المهني لمدى السماح لهم باستخدام اجهزة الموجودة بالمؤسساتهم

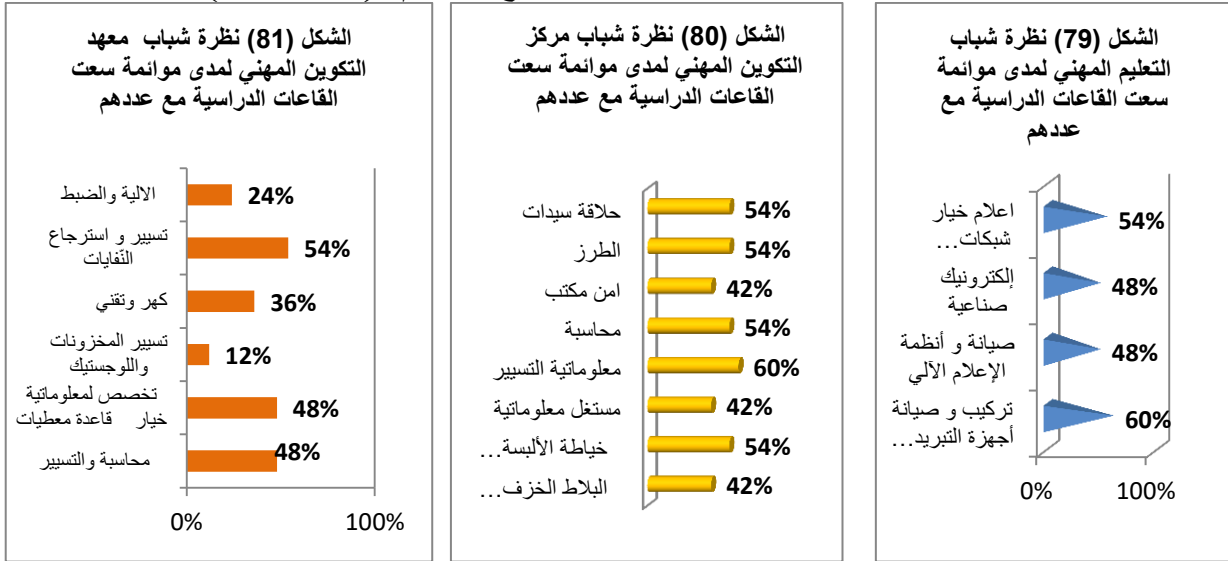


والتي تعتمد على مشاركة الشباب في العملية التكوينية، من خلال التركيز على الجانب التطبيقي في العملية التكوينية، وفي نفس الوقت هناك بعض الصعوبات في مشاركة كل الشباب، وذلك لعدد كبير والذي يفوق طاقة الاستيعاب من جهة، ومن جهة أخرى شح الموارد الخام، مما يؤدي الى عدم استخدام الاجهزة في بعض الحالات أو في بعض التخصصات، وهناك من يتكون عن طريق التمهين يتم الاعتماد على النظري في المؤسسات التكوينية على أساس أن التطبيقي يتم تناوله في المؤسسات الاقتصادية والصناعية

الشكل رقم (78) نظرة شباب التكوين المهني لمدى السماح لهم باستخدام الاجهزة الموجودة في مؤسساتهم



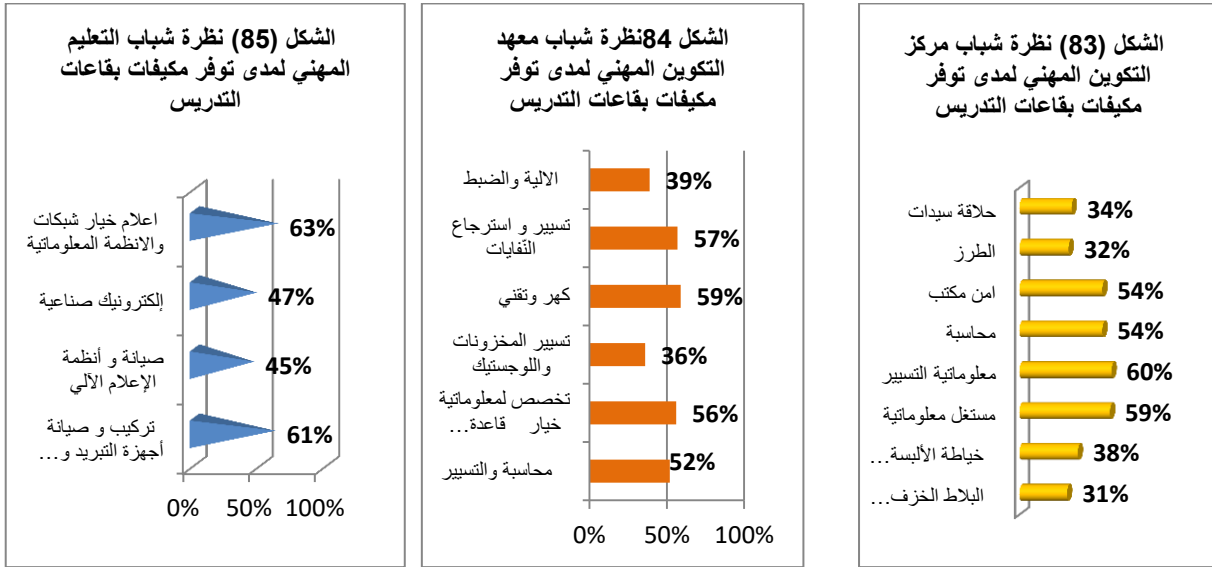
نظرة الشباب لمدى موائمة سعت القاعات الدراسية مع عددهم (المتربصين)



نلاحظ من خلال الأشكال البيانية جاءت النسب متباين تصل الى 60% في اغلب التخصصات المهنية، وهي نسب مرتفعة مما يدل على نظرة الشباب الإيجابية ووجود موائمة بين حجم الاقسام وعدد المتربصين ولكن في نفس الوقت هناك نسب ضعيفة وقدرت بـ12% في بعض التخصصات المهنية وهي ما تدل على وجود مساحات ضيقة تعاني منها بعض المؤسسات كمعهد التكوين المهني "حساني بوناب ببسكرة" لان أكثر المؤسسات التكوينية التي تحضى بإقبال عالي من الشباب لتكوين فيه، وذلك بسبب موقعه الجغرافي وتوفره على تخصصات مهنية لها اهتمام من الشباب، ونظرا لكل هذه الأسباب نجده في كل دورة تكوينية يتم استقبال اكثر من قدرة الاستيعاب البيداغوجي، لهذا يلجأ المعهد إلى الاستعانة بالمؤسسات التكوينية الاخرى على شكل اقسام منتدبة أي الاستفادة من اقسام لتدريس في حين الاستاذ والمتربصين تابعين "لمعهد التكوين المهني حساني بوناب" أما في ما يخص مركز فضيلة سعدان، فيتميز بأتساع المساحة بالنسبة، لحجر التدريس رغم العدد الكبير للمتربصين فالمساحة متوفرة، الا بعض التخصصات مثل المحاسبة أو تخصصات المرأة الماكثة في البيت كالخياطة وذلك لعدد الكبير للمتربصين، ونفس الشيء بالنسبة لمعهد علي زياني يتوفر على مساحات كافية بالأقسام الدراسية مما يزيد من دافعية التحصيل لدى المتربصين ويساعد الاستاذ على التحكم اكثر في الحصة

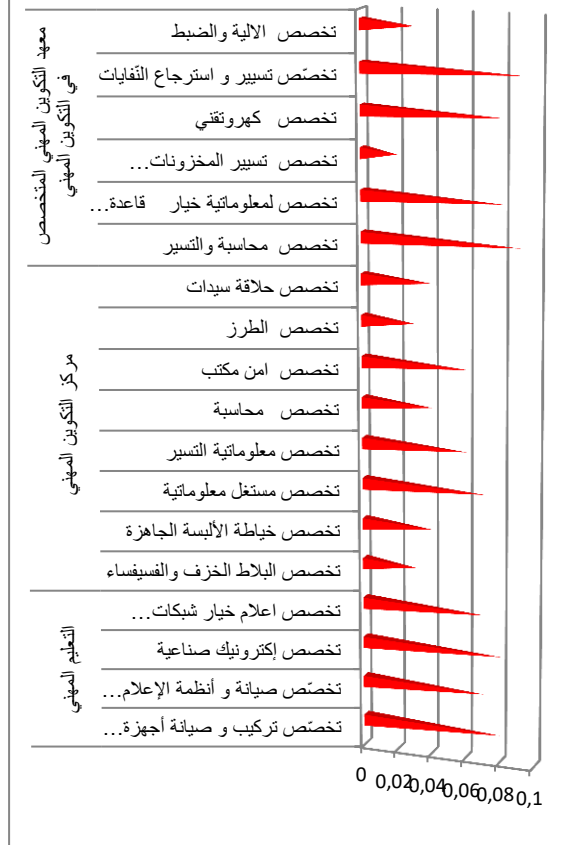


نظرة الشباب لمدى توفر مكيفات بقاعات التدريس



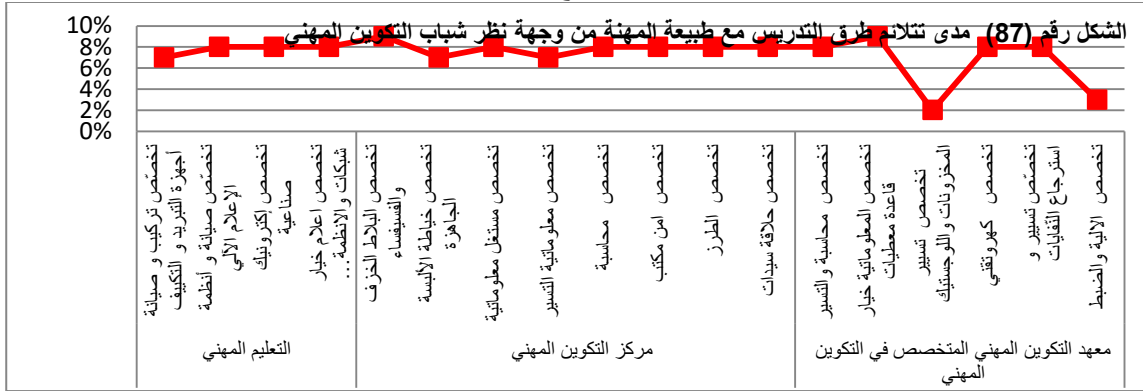
يتبين لنا نظرة تتسم بالجابية لدى شباب التكوين المهني على اختلاف المؤسسات والتخصصات المهنية، نحوى توفير تكيف بقاعات التدريس، في حقيقة هذا التكيف يدخل ضمن التجهيزات الخاصة بقطاع التكوين وهي متوفرة في كل المؤسسات ولكن يبقى الاختلاف في مدى جودتها وحدائتها لأنه مازال عدد من المؤسسات تعتمد على مكيفات القديمة بل اصبحت غير صالحة للاستعمال، والبعض الآخر معطل لا يشتغل، لهذا تظهر لنا من خلال النسب الضعيفة التي تصل في بعض التخصصات الى 12% وهي استجابات ضعيفة، وذلك لأهمية المكيفات في ولاية بسكرة لكونها منطقة صحراوية وتتميز بالحرارة المرتفعة التي تتجاوز 45 درجة، خاصة في شهر 5 و6 ومن كل سنة، مما يعيق عملية التكوين، وتأثر سلبا على التركيز والدافعية المتربصين في اكتساب المهنة،

الشكل (86) نظرة شباب التكوين المهني لمدى توفر مكيفات بقاعات التدريس



المحور الثالث : نظرة الشباب لطرق التدريس

نظرة الشباب لمدى ملائمة طرق التدريس مع طبيعة المهنة



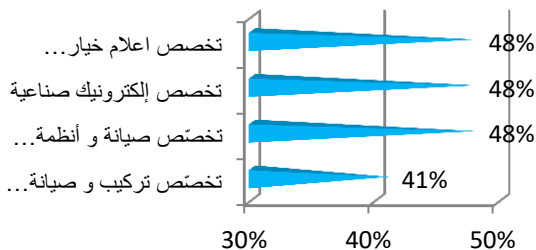
نلاحظ من خلال الأشكال البيانية ان نظرة شباب التكوين المهني اغلبها إجابيه نحو طرق التدريس المتبعة، إلا في بعض التخصصات القليلة، التي لا تتفق مع هذه النظرة، مما يدل على المجهودات التي يبذلها الاساتذة المكونين، ومدى فعالية المقاربة بالكفاءات التي يتم انتهاجها في مؤسسات التكوينية

الشكل رقم (88) مدى تتلائم طرق التدريس مع طبيعة المهنة من وجهة نظر شباب معهد التكوين المهني

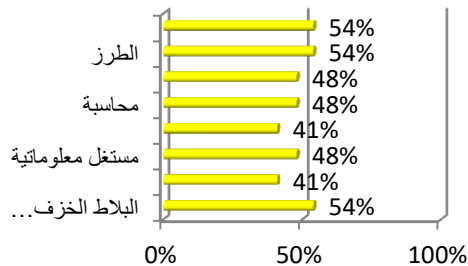


الى جانب الدورة تكوينية للأساتذة والتي تسمى بـ "رسكلة" قبل البدء في العملية التدريس، وهي شرط من شروط الالتحاق بالوظيفة بعد نجاح في مسابقة التوظيف للأساتذة بقطاع التكوين المهني، والخضوع لدورات تكوينية من حين الى آخر للأساتذة، وبتوفير البيئة التكوينية المناسبة، كل هذا كان له الأثر الإيجابي على العملية التكوينية، وذلك نتيجة الاصلاحات التي خذع لها القطاع ومجهودات الدولة في ادخال اليات جديدة لتحسين من العملية التكوينية ومخرجاتها، أما التفسيرات الباحثة لأسباب النتائج الضعيف والنظرة السلبية لبعض الشباب، ممكن لعدم توفر الامكانيات التي تسمح للأساتذ بالقيام بدوره بأكمل وجه، وممكن وهناك البعض ليس لديهم روح المسؤولية، ولا الضمير المهني، هذا من جهة ومن جهة اخرى هناك بعض الاساتذة ليس لديهم الخبرة الكافية في عملية التدريس، الى جانب اخر وهو عدم رغبة بعض الشباب في التكوين بشكل المطلوب بالقدر اهتمام بالحصول على شهادة .

الشكل رقم (90) مدى تتلائم طرق التدريس مع طبيعة المهنة من وجهة نظر شباب معهد التعليم المهني

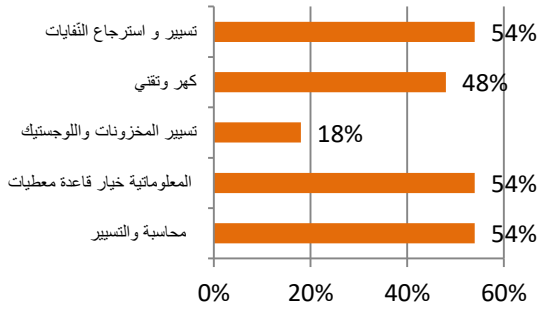


الشكل رقم (89) مدى تتلائم طرق التدريس مع طبيعة المهنة من وجهة نظر شباب مركز التكوين المهني

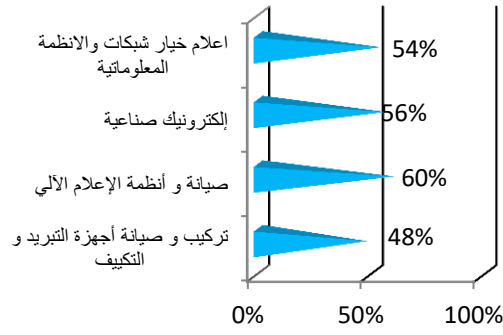


نظرة الشباب لكفايات الاستاذ المكونين وعلاقتها بالمهنة

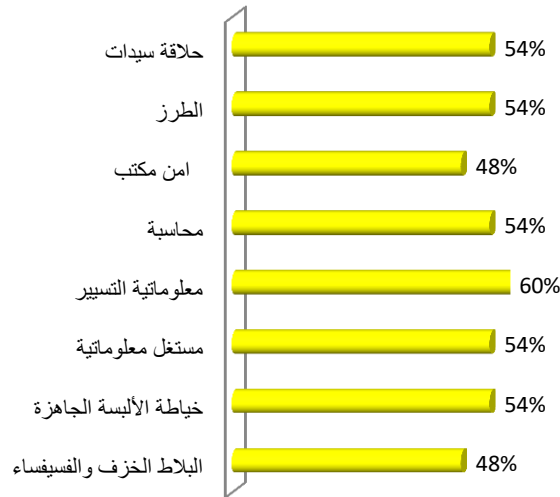
الشكل (92) نظرة شباب معهد التكوين المهني لكفايات الأستاذ لها علاقة بمهنة



الشكل (91) نظرة شباب معهد التعليم المهني لكفايات الأستاذ لها علاقة بمهنة



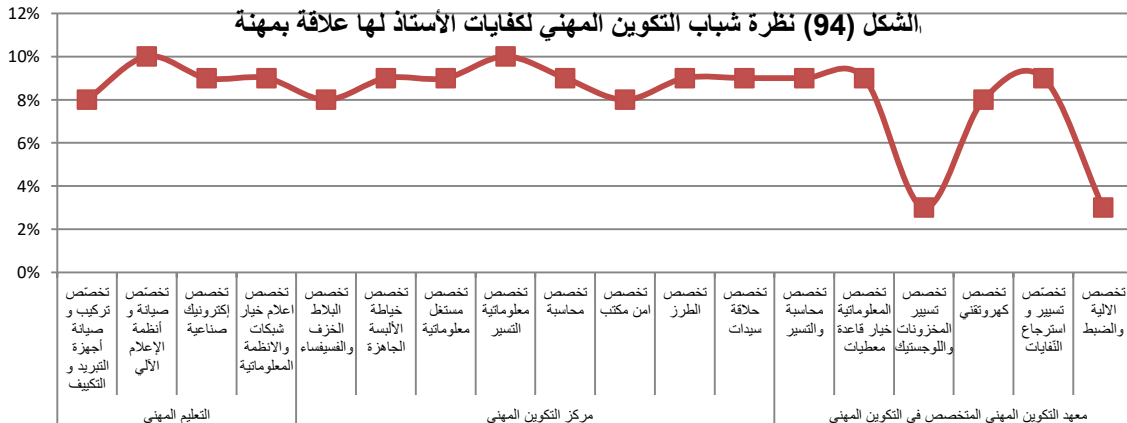
الشكل (93) نظرة شباب مركز التكوين المهني لكفايات الأستاذ لها علاقة بمهنة



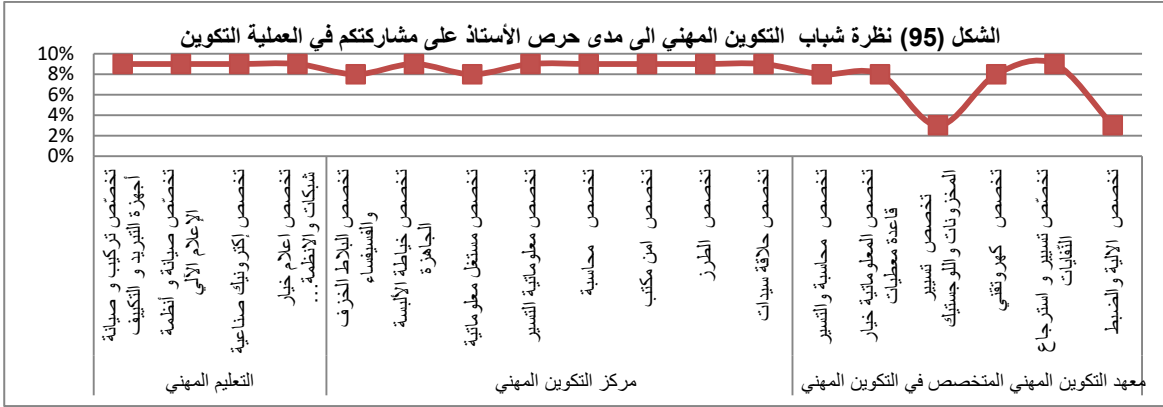
يتبين لنا من خلال الأشكال البيانية، وما تمثله من نسب أكثر من متوسطة والتي تصل 60% التي تعبر عن وجهة نظر شباب التكوين المهني بان الاستاذ لهم الكفايات اللازمة التي تحتاجها المهنة وتفسير ذلك من وجهة نظر الباحثة هناك الكثير من الأساتذة لهم معلومات مهمة، اما تفسيرها لبعض النسب الضعيفة، بأنه يوجد ولو عدد قليل من الاساتذة الذين لا يملكون مهارات التدريس ولا الخبرات المهنية الضرورية اغلب معلوماتهم مستقاة من الاجانب النظري البحت، مما ينعكس على جملة

من الصعوبات التي تواجه هذه الفئة من الاساتذة لافتقارهم إلى الجانب المهني والتطبيقي لعدم امتهان هذه المهنة في الواقع، إذ اغلبهم خريجي الجامعة ومباشرة التحقوا بالتدريس في قطاع التكوين المهني للتدريس ولهذا فهم يجهلون الكثير عن كواليس الحياة المهنية والصعوبات التي يتعرض لها كل مبتدأ في تعلم هذه المهنة وماهي المشاكل الموجودة في ارضية الواقع وماهي الحلول الممكنة لها

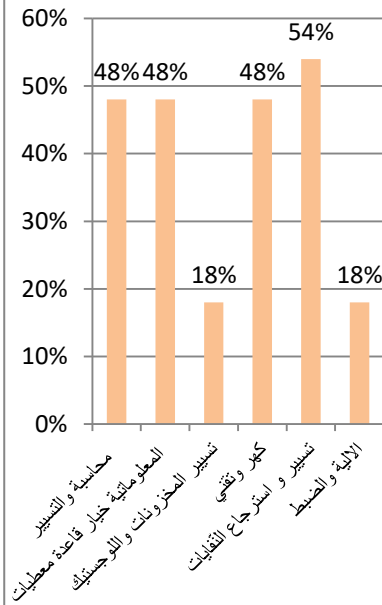
الشكل (94) نظرة شباب التكوين المهني لكفايات الأستاذ لها علاقة بمهنة



نظرة الشباب على دور الاستاذ المكون في المشاركة في العملية التكوينية

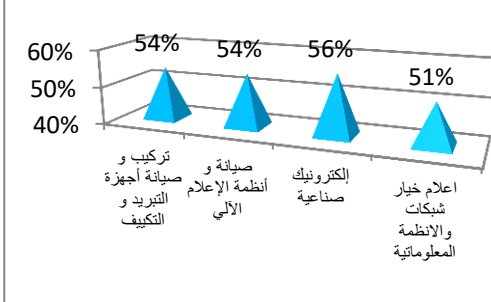


الشكل (96) نظرة شباب معهد التكوين المهني الى مدى حرص الأستاذ على مشاركتكم في العملية التكوين

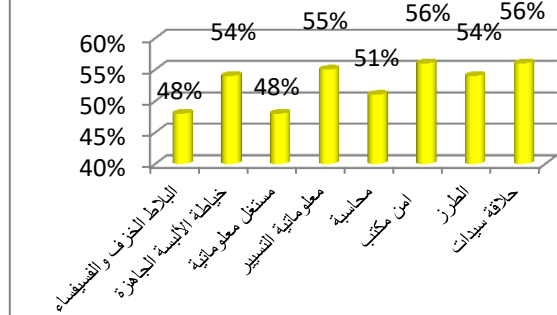


جاءت النظرة الشباب إجابيه في بعض التخصصات وفي نفس الوقت توجد بعض النسب الضعيفة التي تدل على النظرة السلبية بوجود بعض الأساتذة لا يحرس على مشاركة الشباب (متربصين) في العملية التكوينية، نفسر الباحثة ذلك لعدد من العوامل منها عدد المتربصين الاكثر من الطاقة الاستيعاب الى جانب نقص المواد الخام، والتي لا تمكن الأستاذ من اشراكهم في عملية التطبيقية، الى جانب اعتماد بعض الأساتذة على الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي، خاصة في التكوين عن طريق نمط التمهين، الى جانب جود بعض المتربصين لا يرغبون في التكوين ولا المشاركة، ورغم هذا لا يمكننا اغفال الدور الإيجابي للكثير من الأساتذة سعيهم في مشاركة لمتربصين العملية التكوينية، والتعرف على المشكلات التي تواجههم وسعيهم لإيجاد حلول لهم

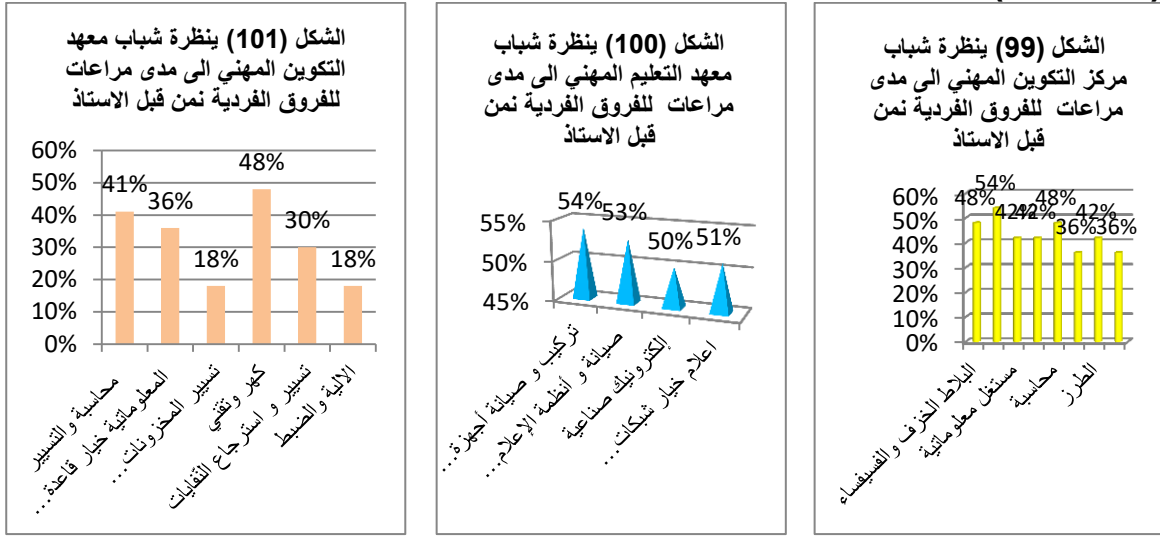
الشكل (98) نظرة شباب معهد التعليم المهني الى مدى حرص الأستاذ على مشاركتكم في العملية التكوين



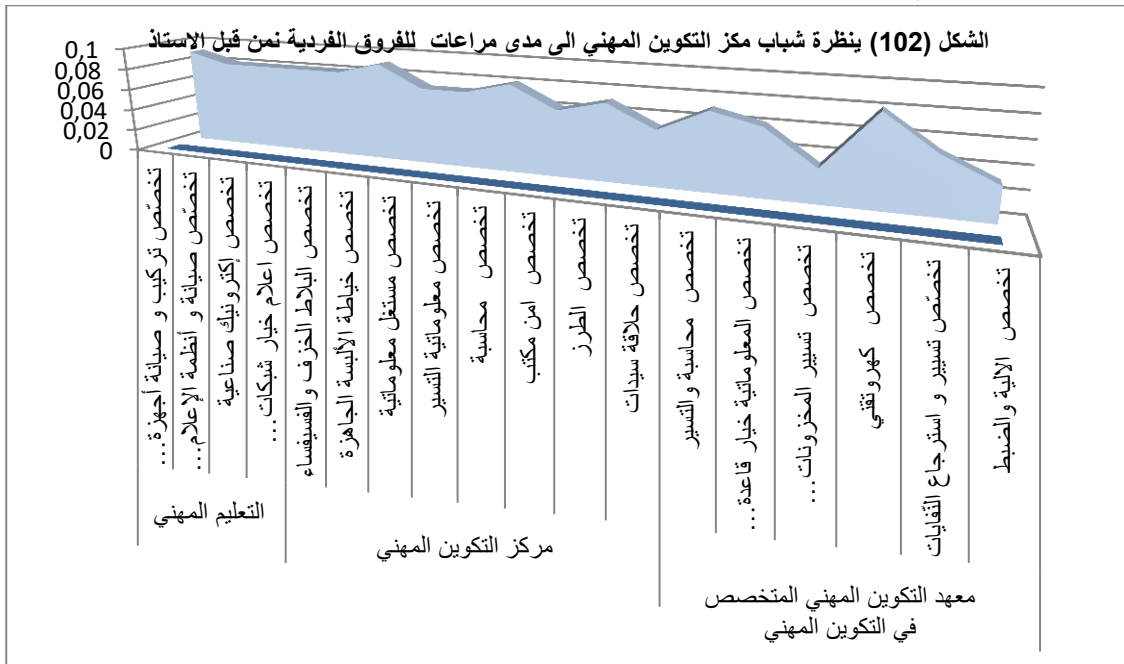
الشكل (97) نظرة شباب مركز التكوين المهني الى مدى حرص الأستاذ على مشاركتكم في العملية التكوين



نظرة الشباب لدور الأستاذ المكون ومدى اخذه بعين الاعتبار الفروق الفردية بينهم (المتربصين)

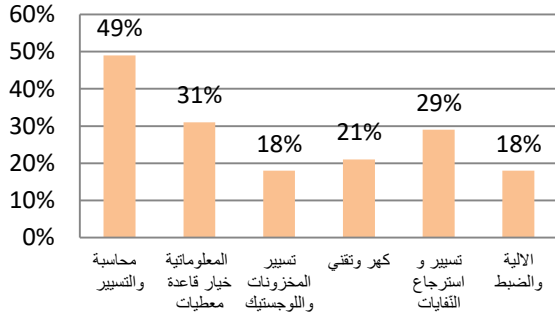


نلاحظ من خلال الأشكال البيانية على أنه وجود إجماع في الرأي لدى شباب التكوين بأن الأستاذ المكون يأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المتربصين مما يعكس على دافعيتهم في التحصيل، وهذا ما عكسته النسب متباين لم تتجاوز نسبة 54% في اغلب التخصصات المهنية والمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وتفسر ذلك الباحثة لجملة من العوامل التي ادت إلى هذه النتيجة أهمها عدد الكبير للشباب المتربصين (الشباب) لدرجة أصبح القسم يعاني من الاكتظاظ مما جعل الأستاذ يلجأ إلى التركيز على الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي، إلى جانب عدم رغبة الشباب في التكوين الجيد وهذا ما يجعل الأستاذ في ريبة في التمييز بين الفروق الفردية بين المتربصين (شباب التكوين المهني)

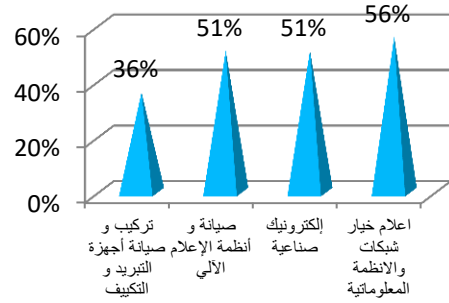


نظرة الشباب لدور الاستاذ ومدى اعتماده على الموضوعية في التقييم

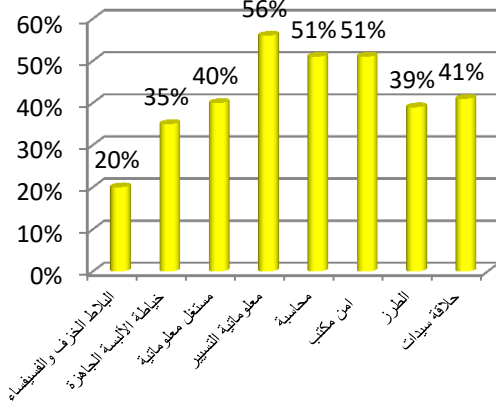
الشكل (104) نظرة الشباب معهد التكوين المهني لدور الاستاذ ومدى اعتماده على الموضوعية في التقييم



الشكل (103) نظرة الشباب معهد التعليم المهني لدور الاستاذ ومدى اعتماده على الموضوعية في التقييم



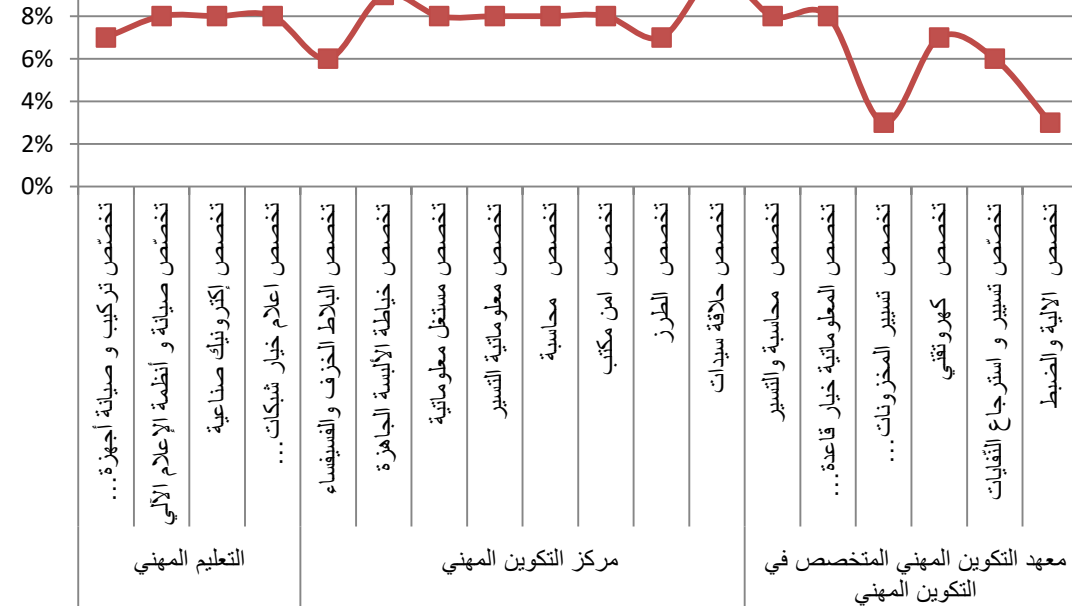
الشكل (5) نظرة الشباب مركز التكوين المهني لدور الاستاذ ومدى اعتماده على الموضوعية في التقييم



يرى شباب التكوين المهني بأن تقييم الاستاذ

يخضع الى الموضوعية وهذا من نجدهم في نتائج متباينة، بين نظرة الشباب على اختلاف تخصصاتهم المهنية، التي لم تتجاوز نسبة 56% ، المتواجد في الأشكال البيانية، ويبقى هذا رأي المتربصين (شباب التكوين المهني)، الى جانب التقييم في مكان العمل بالنسبة لتكوين عن طريق التمهين، الى جانب اختلاف طرق التقييم من استاذ الى اخر، ومن مادة الى اخرى ومن مستوى تكويني الى اخر.

الشكل (105) نظرة الشباب معهد التعليم المهني لدور الاستاذ ومدى اعتماده على الموضوعية في التقييم



التعليم المهني

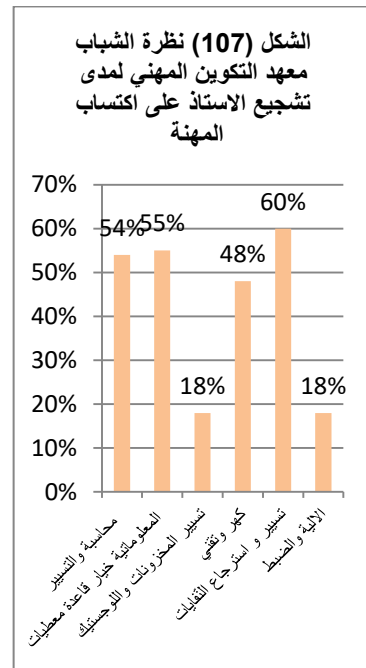
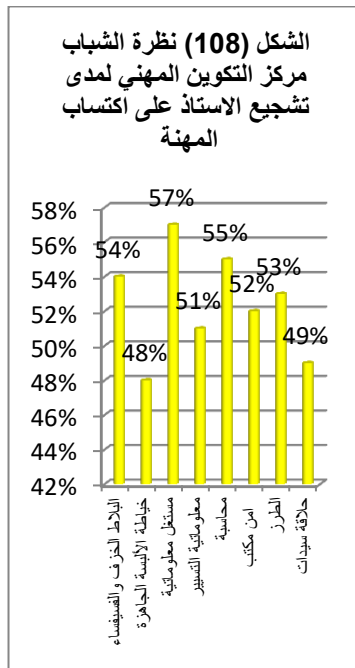
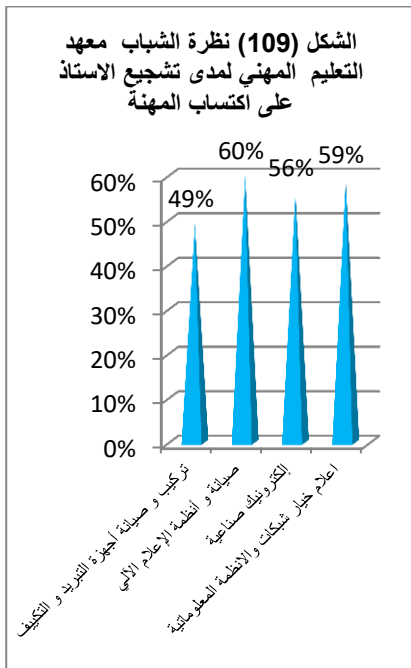
مركز التكوين المهني

معهد التكوين المهني المتخصص في التكوين المهني

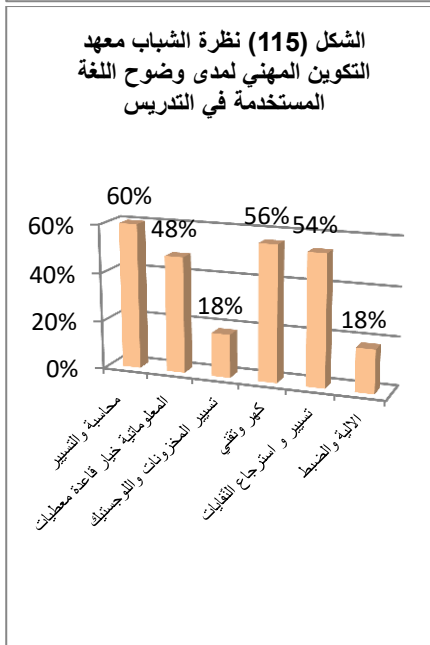
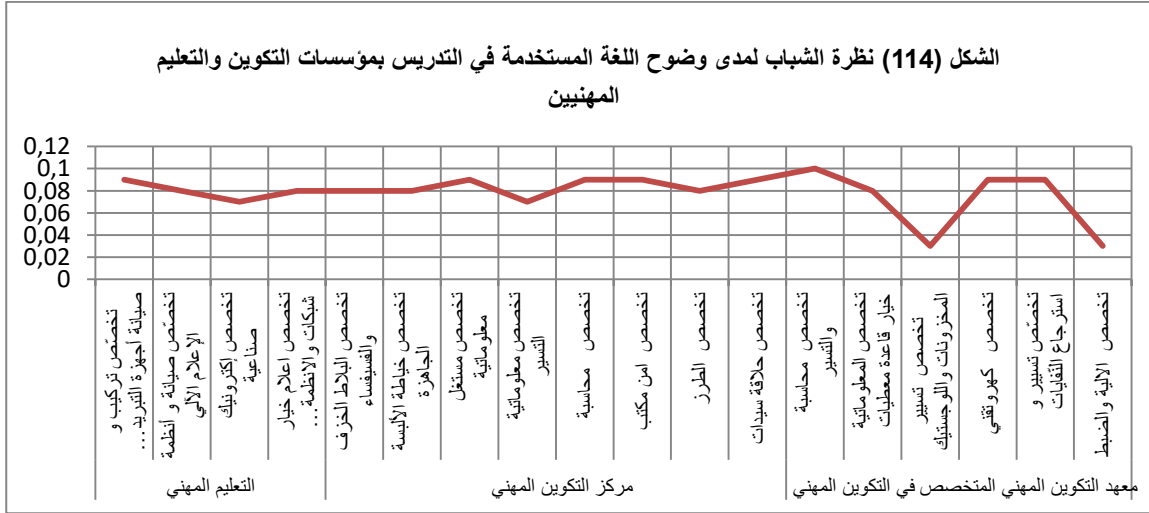
نظرة الشباب لمدى تشجيع الاستاذ على اكتساب المهنة



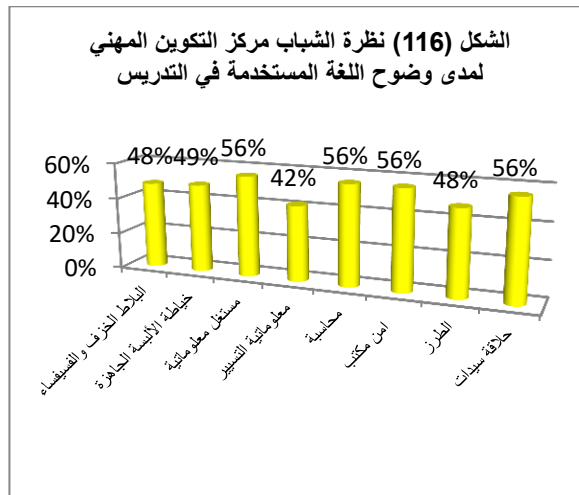
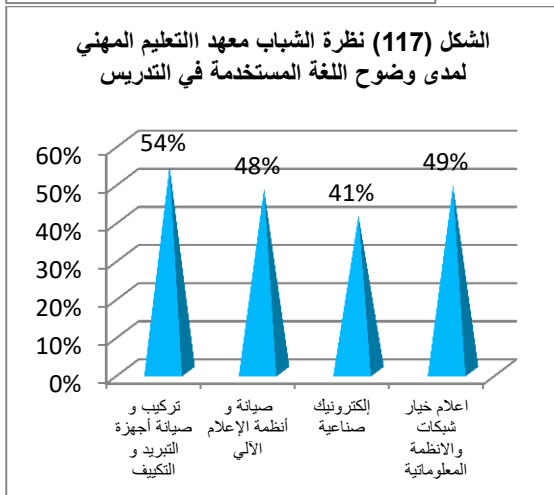
نلاحظ من خلال الأشكال البيانية التي تظهر لنا، وتجسد نظرة شباب التكوين المهني على اختلاف مؤسساته من "معهد التكوين المهني حساني بوناب" الى "معهد التعليم المهني على مزياني" الى "مركز التكوين المهني فضيلة سعدان"، بنسب تتجاوز 50% بان الاستاذ يشجع على اكتساب المهنة، وذلك من خلال تقديم النصح للشباب حول طرق واليات اكتساب المهنة والصعوبات التي قد تواجههم في سوق الشغل وغيرها من الامور التي تستدعي التكوين والتوجيه، ولكن الكثير من الشباب لا يرغب في التكوين بقدر الهروب من واقع فراغ لا يجد ما يعمل بعد انتهاء مرحلة الثانوي وفشل في شهادة البكالوريا ولا يجدون ملجأ آخر إلا التكوين المهني ونفس الشيء لكثير من الشباب في مرحلة المتوسطة، ولهذا لا يوجد لديهم دافعية ورغبة في امتحان مهنة معية، وتبقى وجهة النظر نسبية بين الشباب، الى جانب ان الاستاذ يعاني من مشاكل كثيرة منها نقص راتبه مقارنة بأستاذ في قطاع التربية الوطنية



نظرة الشباب لمدى وضوح اللغة المستخدمة في التدريس بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين



تظهر لنا الأشكال البيانية من عرضها لنتائج وجهة نظر شباب التكوين المهني بأن هناك صعوبة في استيعاب اللغة التقنية وكذلك اللغة الفرنسية، لدى عدد كبير من الشباب خاصة في السداسي الأول والثاني مما يصعب عليه الاندماج في الوسط المهني، مما يؤدي بالكثير من الفئات الى الانقطاع على التكوين وهذا ما يعرف بالتسرب أو يتوقف في تخصص معين ويعيد التسجيل في تخصص مهني آخر في السداسي المقبل ، ولكن هذه المشكلة حسب رأي الباحثة ليس المسؤول الوحيد هنا هو الاستاذ، بل حتى مستوى المنخفض للشباب خاصة لدى فئة ثالثة ثانوي ولهذا لا بد من الشباب تحسين مستواهم العلمي



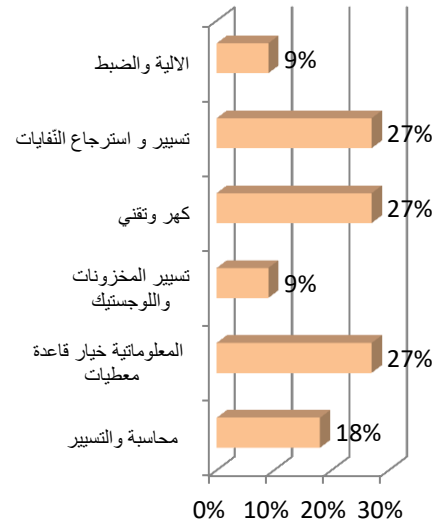
نظرة الشباب لمدى المتابعة مؤسسات التكوين المهني لشباب في المؤسسات اخرى

الشكل (118) نظرة الشباب لمدى المتابعة مؤسسات التكوين المهني لشباب في المؤسسات اخرى

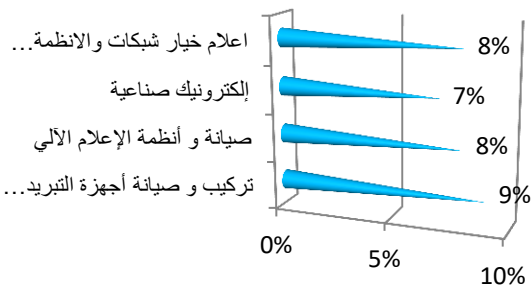


نلاحظ من خلال نتائج الدراسة المتمثل النسب التي تعرضها الأشكال البيانية، أنه يتم متابعة المترشحين (شباب التكوين المهني) بشكل ضعيفة جداً، وهذا ما تمثله النسب المئوية الضعيفة التي لم تتجاوز 9% في كل الشعب والتخصصات المهنية، وبهذا فهي نظرة سلبية، رغم انه تتم زيارة واحدة خلال السداسي قبل الأخير للمترشحين في مكان العمل، ونقصد هنا للمتمهنيين أي للشباب المتكون عن طريق نمط التمهين، في نظرهم هي غير كافية للتعرف على مشكلات والصعوبات التي تواجههم، ومساعدتهم لحلها وتجاوزها من أجل الحصول على تكوين فعلي للمهنة، بدون مشكلات عويصة مع المؤسسات التي تستقبل المترشحين، ولهذا لابد من الاهتمام اكثر بهذا الجانب من طرف المؤسسات التكوينية.

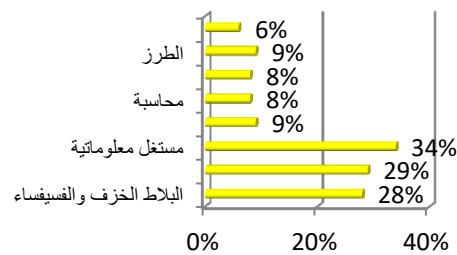
الشكل (119) نظرة الشباب لمدى المتابعة لمعهد التكوين المهني لشباب في المؤسسات اخرى



الشكل (121) نظرة الشباب لمدى المتابعة معهد التعليم المهني لشباب في المؤسسات اخرى



الشكل (120) نظرة الشباب لمدى المتابعة مركز التكوين المهني لشباب في المؤسسات اخرى



تحليل وتفسير نتائج الاستبيان:

1- نظرة غير راضية للشباب للمنهاج التكويني من حيث كونه جزء من العملية

التكوينية وهذا من خلال:

يتضح من خلال نتائج الدراسة أن المعلومات التي تضمن المنهاج التكويني لا تلبى رغبة شباب التكوين المهني وهذا ما مثلته نظرة شباب التكوين المهني من مؤسسات الثلاثة وهم "معهد التكوين المهني المتخصص حساني بوناب"، و"معهد التعليم المهني علي زياني"، و"مركز التكوين المهني فضيلة سعدان"، وجاءت النتائج ضعيفة لم تتجاوز نسبة 40%، إذ يتبين لنا من خلال المعطيات الموجودة في الشكل (29) ، بأن المنهاج التكويني لا يوفر كل المعلومات المطلوبة لإكتساب المهنة. أما بخصوص نظرة الشباب للانشطة البيداغوجية فجاءت غير راضية التي يتضمنها المنهج التكويني ومدى تناسبها مع متطلبات المهنة، وهذا ما مثلته النسب الضعيفة في استجابات الشباب التي لم تتجاوز 30%

أما بخصوص الدافعية فيتبين، أنه المنهاج لا يساهم بالشكل المطلوب في زيادة دافعية المتربص في اكتساب المهنة، ولهذا كانت نتائج الدراسة أغلبها لا تتجاوز نسبة 36% بين أغلب التخصصات المهنية على اختلاف التخصصات، ويظهر لنا أن منهاج التكوين المهني لا يساهم بالشكل المطلوب في اكتشاف قدراتهم ومواهبهم؛ من خلال النسب الضعيفة التي جسدتها آرائهم والتي لم تتجاوز 30%، اما بخصوص اهتمام منهج التكوين المهني على الجانب التطبيقي، كانت نتائج أقل من المتوسط في الشكل (47) ولم تتجاوز 49% أعلى نسبة و9% كأقل نسبة، كما جاءت نظرة الشباب لطرق المعتمدة في التقييم غير ملائمة بالشكل المطلوب، وذلك لأن أغلب النسب لم تتجاوز النسب 36% بين جميع التخصصات المهنية، بل نجدها تصل الى 8% في تخصص تسيير المخزونات، و12% في تخصص الالية والضبط، وفي كل الحالات تعتبر نسب ضعيفة جدا.

2- جاءت نظرة الشباب للبيئة التكوينية بنظرة ايجابية وهذا ما تضمنته استجاباتهم

التي تحتوي على نسب فوق المتوسط وهي كالتالي:

منها نظرة الشباب لعدد الأجهزة التكويني ويتبين لنا من خلال الأشكال الباني (55) ، بأنه يوجد تناسب بين عدد الأجهزة ومعدات التكوينية مع عدد المتربصين، لهذا جاءت أغلب الاستجابات متباينة، تتمثل في أعلى نسبة 56%، اما توفر التجهيزات المتطور جاءت النسب متفاوت بين تخصص مهني واخر، وبين المؤسسات التكويني المهني، وجاءت نسبة 56% أعلى نسبة، تمثل نظرة شباب التكوين لمدى توفر المعدات والآلات المواكبة للتطور التكنولوجي بالمؤسسات التكويني المهني، بخصوص توفر الكتب المتخصصة في المهنة بمؤسساتهم فجاءت الاستجابة من الشكل (59) بأن المؤسسة التكوينية لا تحتوي على كتب حول التخصصات المهنية

بالشكل المطلوب، كل استجاباتهم كانت ضعيفة جد، لم تتجاوز نسبة 9%، وفي ما يتعلق ثلاثم بين تجهيزات والمنهاج التكويني، ويظهر لنا من الشكل (63) أن النسبة التي تمثلها الأشكال البيانية والتي تمثل نسبة مرتفع تقدر بـ62%، إلى جانب توجه سياسة الدولة اليوم للاعتماد على نمط التمهين بدلا من التركيز على التكوين الاقامي، خاصة في ظل ارتفاع نسب الشباب الملحق بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، وفي ما يتعلق بتوفير المواد الخام اللازمة للتكوين، فهناك نقص مواد التي تتوفر بالمؤسسة التكوينية، وهذا ما تمثله نظرة الشباب بنسب ضعيفة جدا تقدر بـ48%.

أما الاستجابة حول للبيئة التكوينية ومدى تشابهها بالبيئة الأصلية هناك تشابه بين البيئة المهنية بمؤسسات التكوين والبيئة المهنية الحقيقية وبدليل ان اغلب النسب تجاوزت 50% اذ تصل الى 61%، بأن الكثير من شباب التكوين المهني لديهم نظرة إجابيه، نحو مدى السماح لهم باستخدام الأجهزة المتوفرة في المؤسسات التكوين المهني بغرض التكوين، على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، لهذا جاءت النسب مرتفعة، إذ اعلى نسبة تقدر بـ66%، جاءت نسبة 60% في اغلب التخصصات المهنية حول نظرة الشباب الإيجابية ووجود موائمة بين حجم الاقسام وعدد المتربصين الى جانب توفير مكيفات بقاعات الدراسة .

3- نظرة الشباب لأسلوب تدريس الأساتذة (المكونين) لكونهم شريك فاعل في العملية الإعداد للمهن

وكانت النتائج ذات نسب تفوق 50% في اغلب الاستجابات مما يدل على النظرة الإيجابية للشباب التكوين المهني لطرق التدريس المنتهجة، ومن بين هذه الاستجابات حول مدى ملائمة طرق التدريس مع طبيعة المهنة أغلبها إجابيه نحو طرق التدريس المتبعة، إلا في بعض التخصصات القليلة، التي لا تتفق مع هذه النظرة، مما يدل على المجهودات التي يبذلها الاساتذة المكونين، ومدى فعالية المقاربة بالكفاءات التي يتم انتهاجها في مؤسسات التكوينية وما تمثله من نسب اكثر من متوسطة والتي تصل 60% التي تعبر عن وجهة نظر شباب التكوين المهني بان الاستاذ لهم الكفايات اللازمة التي تحتاجها المهنة وتفسير ذلك من وجهة نظر الباحثة هناك الكثير من الأساتذة لهم معلومات مهمة، أما تفسيرها لبعض النسب الضعيفة، يتبين لنا دور الأستاذ المهم في المشاركة في العملية التكوينية مع الأخذ بالاعتبار الفروق الفردية بينهم (المتربصين) و الموضوعية في التقييم ويعمل الأستاذ بتزويدهم بالخبرات المهنية وعالم الشغل

نتائج الدراسة:

1- اظهرت نتائج الدراسة بان نظرة الشباب غير راضية بالشكل المطلوب اتجاه مناهج التكوين من حيث كونه جزء من العملية التكوينية للمهن: يتضح من خلال نتائج أن المعلومات التي تضمن المنهاج التكويني لا تلبى رغبة شباب التكوين المهني وهذا ما مثلته نظرة شباب التكوين المهني من مؤسسات الثلاثة وهم "معهد التكوين المهني المتخصص حساني بوناب"، و"معهد التعليم المهني علي زياني"، و"مركز التكوين المهني فضيلة سعدان"، الى جانب الأنشطة البيداغوجية غير كافية ، اما بخصوص الدافعية فيبتين، أنه المنهاج لا يساهم بالشكل المطلوب في زيادة دافعية المتربص في اكتساب المهنة، وبالتالي أن منهاج التكوين المهني لا يساهم بالشكل المطلوب في اكتشاف قدراتهم ومواهبهم، مما نستنتج بوجود قطيعة بين قطاع التكوين والتعليم المهني والشريك الاقتصادي في تطوير المناهج وتدعيمها بكل ما هو جديد في عالم المهن والشغل، وهذا ما تتفق معه نتائج دراسة منتدى الرياض الاقتصادي، حول التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للإحتياجات التنموية من القوى العاملة، إذ يعتبر تزويد قطاعات سوق العمل للمنشآت التعليمية بالمؤشرات والمستجدات التي تساعد في تطوير المناهج الدراسية/التدريبية قليلاً، ولا يوجد تعاون فعلي واضح في هذا المجال، و برزت قلة مشاركة القطاع الخاص في التخطيط لبرامج التعليم الفني والتدريب التقني مما يعني تفرد مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني بقرارها (1)

2- جاءت نظرة الشباب للبيئة التكوينية من حيث كونها بيئة تكوينية للمهن بنظرة إيجابية وهذا ما تضمنته استجاباتهم وذلك بخصوص توفر التجهيزات والمعدات والآلات المواكبة لتطور التكنولوجي بالمؤسسات التكوين

(1) منتدى الرياض الاقتصادي، التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للإحتياجات التنموية من القوى العاملة، المرجع السابق

المهني، وهذا ما يدل على حجم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية في الاهتمام بالقطاع والسعي لتوفير كل مستلزمات العملية التكوينية، وفعلا استطاعت الجزائر ان تغطي جانب كبير من العجز في المعدات والالات والمواد الخام، وفي ما يتعلق تلائم بين تجهيزات والمنهاج التكويني، هناك توجه سياسة الدولة اليوم للاعتماد على نمط التمهين بدلا من التركيز على التكوين الاقامي، خاصة في ظل ارتفاع نسب الشباب الملحق بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، وفي ما يتعلق بتوفير المواد الخام اللازمة للتكوين هناك نقص مواد التي تتوفر المؤسسة التكوينية، هناك تشابها بالبيئة الأصلية والبيئة المهنية بمؤسسات التكوين والبيئة المهنية الحقيقية إلى جانب توفير مكيفات بجزر الدراسة، لكون ولاية بسكرة من المدن المعروفة بارتفاع درجة الحرارة

3- اتسمت بالإيجابية نظرة الشباب أسلوب تدريس الأساتذة (المكونين)

لكونهم شريك فاعل في العملية الإعداد للمهن، هذا ما عكسته اغلب الاستجابات مما يدل على مدى ملائمة طرق التدريس مع طبيعة المهنة وطرق التدريس المتبعة، وهذا يعكس حجم الجهود التي يبذلها الاساتذة (المكونين)، ومدى فعالية المقاربة بالكفاءات التي يتم انتهاجها في مؤسسات التكوينية، ويتبين لنا دور الاستاذ المهم في المشاركة في العملية التكوينية مع الأخذ بالاعتبار الفروق الفردية بينهم (المتربصين) والموضوعية في التقييم ويعمل الأستاذ وتزويدهم بالخبرات المهنية وعالم الشغل، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة لميسون علي عبد الكريم الحسن؛ إذ توصل بان المدربون يتمتعون بقدرات مناسبة، من حيث الالمام بالنواحي النظرية، إجادة التطبيقات العملية ومشاركة المتدربين، واتضح ذلك من خلال استطلاع افراد العينة من المدربين⁽²⁾

(2) لميسون علي عبد الكريم الحسن، المرجع السابق.

4- نظرة مكونين للتكوين والتعليم المهني من حيث المدخلات والمخرجات التكوين المهني بولاية بسكرة:

- يستقبل التكوين المهني كل الشباب وكل فئات المجتمع وعلى اختلاف مستوياتهم نذكر على سبيل المثال: التلاميذ قطاع التربية الذين لم ينجحوا في شهاد البكالوريا أو الذين لم ينجحوا في شهادة الإكمالي، وفئة الشباب بدون مستوى تعليمي، وكذلك الشباب الذي هم اقل من 18 سنة، وكذلك كل الفئات التي تعاني من اعاقة سمعية أو بصرية أو حركية
- هناك تزايد في عدد الشباب المتجه الى قطاع التكوين المهني من 2010 الى 2015 وهذا ما يجسد جهود المبذولة من طرف قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، شمل هذا التزايد في الإعداد كل من التكوين الاقامي، والتكوين عن طريق التمهين، والتكوين عن طريق الدروس المسائية، ما يفسر نجاعة الإجراءات المتبعة في تطوير القطاع التكوين المهني، وهذا ما يتطابق مع نتائج دراسة بوعبدالله راجي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه بعنوان: "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر" لقد أثبتت الدراسة أن عدد خريجي التكوين المهني في تزايد مستمر نظرا لزيادة الطلب على التكوين بفعل التوافد الكبير لمختلف الشرائح الشبانية القادمة من المنظومة التربوية وذلك لتتويج مسارات وبرامج التكوين وإدخال تخصصات وأنماط جديدة من شأنها تلبية طلبات هؤلاء للظفر بمنصب تكوين وبالتالي اكتساب المهارة والكفاءة اللازمة للدخول في عالم الشغل⁽³⁾
- أن هناك إرتفاع في عدد متخرجين قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، وهذا ما يفسر على وجود طلب على مؤسسات التكوين المهني لما توفره من تكوين ذا نوعية من حيث تكوين ونوع المهن، ولما كان هناك تزايد في مدخلات التكوين المهني أنعكس على تزايد عدد مخرجاته

(3) بوعبدالله راجي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه بعنوان: "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في

تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر" المرجع السابق

- اما بخصوص التخصصات الغالبة في مؤسسات التكوين المهني فهي الشعب المهنية الغالبة هي: البناء والأشغال العمومية تتمثل في: البناء، البلاط والفسيفساء، الترخيص الصحي والغاز، وشعبة الالكترونك والكهرباء، وشعبة الحرف والخدمات، أما التخصصات الجديدة بمؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة وهي تقني الكترونيك السيارات، وتسيير واسترجاع النفايات، ومساعد في الصحة الحيوانية بمعهد طولقة، حماية النباتات الصيانة الصناعية
- تحظى مخرجاتنا بقبول كبير في سوق الشغل رغم ضعف مناصب شغل في بعض التخصصات على مستوى الولاية، ولكن هذا لا يعني أن هناك توجد فئة معتبر تعاني من شبح البطالة، لهذا نجد البعض بعد ما يكمل تكوين في تخصص معين ويعيد تسجيل في تكوين في تخصص آخر في نفس المؤسسة او تسجيل في مؤسسة تكوينية واخرى، وتكثر هذه الظاهرة عند البنات بسبب الرغبة في أجيد شغل في ظل فرص الشغل الشحيحة
- عرف قطاع التكوين المهني سيرورة من التطور، وذلك في استجاب منه للمستجدات باستحداث مسار جديد وهو التعليم المهني، حيث تسعى الوزارة لإستحداث شهادة جديدة تعادل **مهندس تطبيقي**؛ اي مستوى السادس في التعليم المهني، وهو يمثل الآفاق الواعدة للمستقبل لشبابنا.
- كما يظهر لنا تزايد الاهتمام سياسة القطاع التكوين المهني لنمط التكوين عن طريق التمهين لما له من خصوصيات تسهيل الإدماج المهني لخريجي القطاع، سعي القطاع التربية والتكوين لتجسيد مبدأ التكامل بين القطاعات من أجل فائدة التلاميذ اليوم شباب الغد في توفير لهم اختيارات مهنية مستقبلية تتوافق مع ميولهم وقدراتهم واختياراتهم وفي نفس الوقت فرص عمل في عالم الشغل رغم وجود **بعض الصعوبات نذكر منها:** لا يوجد اهتمام كبير من السلطات المحلية، الى جانب غياب الاعلام بكل اشكاله وخاصة السمعي، غياب دور عدد كبير من الشركاء الاقتصاديين اتجاه التكوين المهني، وهذا بطبيعة الحال له تأثير سلبي على توفير نوعية وكمية اليد العاملة التي يحتاجها سوق الشغل المحلية والوطني، وهذا ما تؤكد نتايج

اطروحة دكتوراه **لأمال شوتري**، بعنوان: **دراسة الحيز الاقتصادي للتكوين المهني بالجزائر**، بأنه مازالت المؤسسات الاقتصادية هي الأخرى تنظر للعرض الذي تقدمه مراكز ومعاهد التكوين على أنه غير مؤهل وغير قادر على التكيف مع إيقاعات التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المرحلة، كونه يحدث خارج متطلبات السوق، فالتكوين المهني مازال يوفر بشكل رئيسي المستويات الدنيا من التكوين، ولم يسمح له بولوج مستويات التكوين العليا على الرغم من الإصلاحات التي أدخلت على النظام الكلي للتربية والتكوين والتعليم⁽⁴⁾ الى جانب اتفاقها مع نتائج دراسة **محمد فايز عوض الخليل** ومن نتائجها عدم قيام مؤسسات التعليم المهني والتقني بدراسة احتياجات سوق العمل، الأمر الذي انعكس سلباً على التخصصات التي تطرحها مؤسسات التعليم المهني والتقني، وعدم وجود ربط شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل وبالتالي جهل كل من جانب العرض مؤسسات التعليم المهني والتقني، وجانب الطلب سوق العمل باحتياجات الآخر⁽⁵⁾.

5- نظرة المكونين لدور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب بولاية بسكرة:

- العمل على إعداد مخطط عروض التكوين المهني لكل دورة تكوينية إذ يعرض مخطط التكوين التخصصات والمهن المبرمجة للدخول التكويني الخاص بكل دورة تكوينية، وعلى اللجنة الولائية للشراكة الدراسة والإثراء والمصادقة.
- كما يتم إعداد مشروع مخطط عروض التكوين لدورة سبتمبر وفيفري من كل سنة، بهدف التكفل بالطلب الاجتماعي في مجال التكوين والاستجابة للاحتياجات المعبر عنها بغرض تأهيل اليد العاملة المحلية.

(4) أمال شوتري، **دراسة الحيز الاقتصادي للتكوين المهني بالجزائر**، المرجع السابق

(5) محمد فايز عوض الخليل، المرجع السابق

- والعمل على ضرورة التوافق بين عروض التكوين المهني مع الصبغة الاقتصادية لإقليم الولاية الشاسع الفلاحة، البناء والأشغال العمومية، السياحية والفندقة والصناعات التقليدية.
- تنويع عروض التكوين: متابعة وتدعيم تطوير مخطط الإعلام والاتصال والتحسيس بالإمكانيات المتوفرة وكذا إشراك الشركاء الإقتصاديين في حملات الإعلام والتحسيس، مضاعفة فتح فروع التكوين عن طريق المعابر في مختلف التخصصات لتلبية الطلب المتزايد للجمهور وتدعيم عروض التكوين المتواصل في الدروس المسائية
- إنشاء "مركز إمتياز في مهن الفلاحة والصناعة الغذائية الزراعية" لتقديم تكويننا مهنيا تكنولوجيا ذو نوعية عالية، يتطابق مع المقاييس الدولية ويتوفر على قدرات تسمح له بتلبية متطلبات وخصوصية كل منطقة
- تطوير وتنمية تخصصات شعبة: البناء والأشغال العمومية: بغرض العمل على تنمية وتطوير تخصصات شعبة: البناء والأشغال العمومية والتكفل الاحتياجات المعبر عنها في إطار البرنامج الخماسي 2019/2015 للتكوين الأولي والمتواصل لقطاع السكن والعمران،
- يسعى القطاع لموائمة التكوين وفق رغبات الشباب ولهذا يوفر القطاع انماط متفرقة او متعددة تتيح الفرصة لكل راغب منها: التكوين الحضوري موجه للفئة 16 سنة وما فوق، والتكوين عن طريق التمهين: موجهة من 15 الى 35 سنة، والتكوين عن طريق الدروس المسائية: موجه الى كل الفئات خاصة العمال والطلبة، والتكوين عن بعد (بالمراسلة) موجه لجميع الفئات، وبالإضافة الى التكوين التأهيلي قصير المدى والتكوين التعاقدى
- يوفر التكوين المهني مدونة الشعب التخصصات المهنية، لأزيد من 22 شعبة مهنية و320 تخصص في مختلف المستويات وتصدر على اثرها 5 أنواع من الشهادات منها: شهادة التكوين المهني المتخصص، وشهادة الكفاءة المهنية، وشهادة المهارة المهنية، وشهادة تقني، وشهادة تقني سامي

- يوفر القطاع مزايا متعددة منها: شهادة دولة معترف بها تمنح للمتخرجين بنجاح، والتغطية الاجتماعية، ومنحة شهرية، شبه راتب متدرج من 15% الى 80% بالنسبة للمتمهين، والنظام الداخلي ونصف الداخلي، الأنشطة الرياضية والثقافية والترفيهية

- عرف القطاع قفزة نوعية في السنوات الاخيرة بالرغم من المشاكل التي يتخبط فيها، مثل تعميم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسيير المؤسسة، الى جانب تحيين برامج التكوين وتكيفها مع تطور القطاع الاقتصادي، والسعي تعميم التدرجي لمسار التعليم المهني على مستوى معاهد التعليم المهني، وكما تم اعتماد تقني المقاربة بالكفاءات سواء كان على مستوى مسار التكوين المهني أو مسار التعليم المهني، وتكوين المكونين حول المقاربة بالكفاءات، وتدعيم مؤسسات التكوين المهني بمراجع تقنية وعلمية، تحديث التجهيزات التقنية.

- **الإعلام على مستوى المؤسسات التربوية: الإعلام على مستوى الإذاعة المحلية: الاتصال على مستوى المراكز: بديوان مؤسسات الشباب، ومركز بيت الشباب، بمركز التوجيه المدرسي، الاتصال بالمساجد والجمعيات واماكن تواجد الشباب، الاتصال بالمركز الثقافي، الإعلام على مستوى خلية الإرشاد والتوجيه: الاتصال بالوكالة الوطنية للتشغيل، الاتصال بالوكالة الوطنية للقروض المصغرة، الاتصال بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والاتصال بالصندوق الوطني للتأمين البطالة، والاتصال بغرفة الصناعة التقليدية والحرف، والاتصال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة**

- عقد اتفاقيات شراكة مع القطاعات الأخرى: إذ تم إبرام اتفاقيات الشركة والتعاون بين مختلف الهيئات نذكر منها: المجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة، مديرية الخدمات الجامعية، ديوان التسيير العقاري لولاية بسكرة، مديرية البناء والتعمير، ومديرية السكن والتجهيزات العمومية، ومديري الصحة والسكان، ووكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ومديرية الولائية للضرائب، مؤسسة إعادة التربية لولاية بسكرة، التعاونية الفلاحية المتعددة

النشاطات، الغرفة الصناعية التقليدية والحرف، الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، ومديرية النشاط الاجتماعي،

- سعي قطاع التكوين المهني أن يلبي كل الجوانب النفسية والبيداغوجية التي يحتاجها الشباب وفي الآونة الأخيرة ظهر مصطلح يعرف "بأنسنة القطاع" ويعني إدخال جوانب ترفيهية وثقافية ورياضية في العملية التكوينية بهدف الترفيه وتنمية المواهب لدى الشباب وبهذا يصبح قطاع التكوين المهني بيئة خصبة لتفجير الطاقات والمواهب الشبانية وتشجيعها.

6- وتتمثل الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين وربطها بمتطلبات سوق الشغل من وجهة نظر المكونين على قطاع التكوين المهني لولاية بسكرة في:

- ❖ العمل بصفة مشتركة بين التكوين المهني والقطاع الاقتصادي المتمثل في الجانب الخاص والعام
- ❖ تطوير القطاع من خلال تزويده بالتجهيزات الحديثة والمتطورة المواكبة للتطور التكنولوجيا
- ❖ توفير الكفاءات من الأساتذة من ذوي الخبرة العملية ومستوى الجامعي
- ❖ سعى لتكوين وفق الطلب والمشاريع المهنية المستقبلية على مستوى المحلي
- ❖ تشجيع متفوقي مخرجات التكوين من خلال دعمها في إنشاء مشاريع مهنية واستثمارية
- ❖ تطوير البرامج التكوينية وتحديثها مع المستجدات الراهنة في عالم المهن.
- ❖ تفعيل الحوار مع الشريك الاقتصادي
- ❖ توعية الشباب بعالم الشغل ومتطلبات سوق العمل المحلية والوطنية
- ❖ عمل دراسة عن احتياجات سوق العمل المحلية والوطنية لتحديد نوعية المهن والمهارات المهنية المطلوبة على مستوى المحلي والوطني .
- ❖ حسن استغلال الاذاعة المحلية وحثها على عمل رپورتاج عن شباب التكون ومخرجات التي يترحها التكوين المهني في السوق

❖ مرافقة المترشحين قبل وبعد التخرج: التكفل بالشباب ماديا أي تخصيص منحة شهرية خلال التربص والمرافقة بعد التخرج بالمساهمة لدى مؤسسات الدعم ANGEM-ANSEJ-CAM لتسهيل إجراءات الحصول على القروض لإنشاء مؤسسات خاصة

التوصيات:

بعد استعراض نتائج الدراسة يمكن عرض بعض التوصيات التي بموجبها يمكن معالجة نقاط الضعف، وتعزيز نقاط القوة في ما يتعلق التكوين والتعليم المهني

- لا بد من استحداث مناهج وبرامج التكوين والتعليم المهني، تتلاءم مع المستجدات والتغيرات التي تحدث في عالم المهن، والأخذ بالآراء أهل الاختصاص والمهن
- لا بد من توفير بيئة تكوينية تحاكي البيئة المهنية الحقيقية من أجل مساعدة الشباب في التكيف بالوسط المهني، والتأقلم مع جميع حيثياته والصعوبات التي يمكن أن يواجههم في عالم الشغل
- يجب الحرص على توفير الكفاءات اللازمة من مديرين ومسؤولين وأساتذة والمشرفين على العملية التكوينية، إلى جنب إلزامية التبرصات والدورات التدريبية للرفع من كفاءتهم من فترة الى اخرى، وكل هذا من أجل الحصول على مخرجات مهنية ذات كفاءة مطلوبة في سوق الشغل.
- العمل على خلق حوار حقيقي مع الفاعلين في القطاع التكوين والشريك الاقتصادي من أجل تجاوز الكثير من الصعوبات والوصول لحلول مشتركة في ما يخص التكوين والتخصصات المهنية وحجم اليد العاملة المطلوب
- العمل على خلق المواءمة بين التخصصات المطروحة من طرف مؤسسات التكوين والتعليم المهني، واحتياجات السوق، وكذلك العمل على تغيير وتطوير بعض التخصصات.
- العمل على تغيير نظرة الشباب والاسرة الجزائرية نحو أهمية التكوين والتعليم المهني خاصة لشباب الذي يرغب بذلك من خلال نشر الوعي عبر وسائل الإعلام والاتصال، والندوات والمعارض.
- لا بد من البحث عن طرق جديد لتمويل قطاع التكوين والتعليم المهني بالجزائر من أجل توفير التجهيزات والمواد الخام الضرورية للعملية التكوينية

الخصائفة

كان ولا يزال التكوين المهني هو محرك عجلة التنمية في كل دول العالم ومثال على ذلك تجربة الألمانية ونجاحاتها في ميدان التكوين المهني، ورغم وجود الرغبة وبذل الجهود في تنمية والنهوض بهذا القطاع الحيوي تسعى الجزائر منذ الاستقلال و تتجسد هذه النظرة من خلال دمج التكوين المهني في المخططات التنموية.

ولكن نظرا للظروف الصعبة التي مرت بها الجزائر والتي عرفت بالعشرية السوداء ومكان لها من انعكاسات سلبية على كافة القطاعات والمجالات وبما فيهم قطاع التكوين المهني، ومما تعرض له من تهيمش، جعل القطاع يتراجع عن تطوره ودوره التنموي، في مواكبة التطورات العالمية، وخلال هذه الفترة كان العالم يعيش طفرة من التقدم العلمي والتكنولوجي تلتها الثورة الصناعية الاربعة، مما صعد على الجزائر للانضمام الى الركب الحضاري، والخروج من دائرة الصراعات.

ولكن رغم كل الصعوبات والتحديات الا انه هناك ارادة ومبادرات وان كانت مبتور من وزارة الى اخرى، تسعى للنهوض بقطاع مهم واستراتيجي، كما يوجد بعض الجوانب استطاعت الجزائر ان تخطو خطوات معتبرة في القطاع والتي لا يمكن إنكارها نذكر منها، زيادة معتبرة لعدد التخصصات و الشعب المهنية، الى جانب توفير عدد كبير من المؤسسات التكوينية بتجهيزات ضخمة ومكلفة، مع توفير الطاقم البيداغوجي المشرف على العملية التكوينية، الى جانب تمويل كل نفقات القطاع على عاتق الدولة، ولا ننسى القوانين والمراسم والبرامج الوزارية، وتبني إصلاحات بيداغوجيا وهيكلية التي تخدم القطاع،

ولكن تبقى مشكلة ربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل من أكبر التحديات التي تواجه منظومة التكوين لهذا سعيانا من خلال هذه الدراسة تناول جانب مدخلات التكوين المهني ومخرجاته وصعوبة ربطه بمتطلبات سوق العمل، و ارتأينا من نتناولها من نظرة شباب التكوين المهني والمشرفين على القطاع، للبحث من زاوية مختلف وهذا ما ضفى قيمة للموضوع الدراسة، سعيانا منى لوجود حلول ممكنة للنهوض بقطاع استراتيجي المتمثل في قطاع التكوين والتعليم المهني

قائمة المراجع

الكتب:

1. أحمد بن مرسللي: مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ط4، قسم الإعلام والاتصال، كلية الآداب واللغات، جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
2. احمد نايل الغرير، يوسف محمد عبد الرحمن، التأهيل المهني للأشخاص المعوقين، دار الشروق، عمان الاردن، 2010.
3. بلال خلف السكارنة، طرق إبداعية في التدريب، ط1، دار المسيرة، عمان الاردن، 2011
4. بوثلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992
5. زيدان عبد الباقي، علم الاجتماع المهني، دار الفكر العربي، مصر، 1976.
6. سمير نعيم أحمد: محاضرات في المنهج العلمي في البحوث الاجتماعية، ط4 مكتبة سعيد رأيت، القاهرة، مصر، 1987.
7. سهيلة عباس، علي علي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، عمان: دار وائل للنشر، 2003
8. سيد عبد الحميد مرسي، سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية، مصر، 1963.
9. صلاح العرب عبد الجواد، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، 1962.
10. عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعي، ط4، مكتبة وهبة، القاهرة، مصر، 1990
11. عبد الجواد نور الدين ومصطفى متولي، مهنة التعليم في دول الخليج العربي، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1993.
12. عبد الحميد بن عبد المجيد بن عبد الحميد حكيم، نظام التعليم وسياسته، إيتراكلع، القاهرة، مصر، 2012،
13. عبد القادر القصير، الطبقة والبناء الطبقي في الريف والحضر مثال: المجتمع المغربي، دار النهضة العربية، بيروت، 1997.
14. عبد الله عبد الرحمان، علم الاجتماع المدرسة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2001.
15. عمر موسى محاسنة، أساسيات التعليم المهني (التعليم التكنولوجي)، دار الاسرة للإعلام ودار عالم الثقافة للنشر، الاردن، 2018
16. محمد بالقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر، جزء 1، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1999 .
17. محمد شرعي أبو زيد، أخلاقيات المهنة، جامعة الطائف كلية الآداب، 2003.
18. محمد عبد المعبود مرسي: علم الاجتماع عند تالكون بارسونز بين نظرتيني الفعل والنسق الاجتماعي -دراسة تحليلية نقدية، ط1، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.
19. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجريبية الجزائرية، ط1، دار حامد عمان، الاردن، 2009.

20. مريم السيد، التربية المهنية - مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم، دار الوائل، عمان الأردن، 2009
21. مصطفى أبوبكر، إدارة الموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزات التنافسية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004
22. منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، دليل الاختبارات والمؤهلات المهنية: الأردن، الطبع الاولي، بمنظمة العمل الدولية بيروت، لبنان ، 2015
23. موريس أنجليس: ت بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية- تدريبات عملية، ط2، دار القصبه للنشر، 2006

المجلات

1. أزهار خضر داغر، اخليف يوسف الطراونة، حمد أمين حامد القضاء، درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، دراسات، العلوم التربوية، جامعة الاردنية، المجلد 43 ، ملحق 5، 2016، ص2036
2. أمال شوتري، نجوى عبد الصمد، قراءة في علاقة المناطق الصناعية بالتكوين المهني في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والاعمال، العدد السادس، جوان 2018، ص311-313
3. انين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية -دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقة - تقرت - حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد02، 2012،
4. بالقاسم سلطانية، التكوين المهني والتنمية-رؤية اميريكية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع، مجلة العلوم الانسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، نوفمبر 2001
5. بالقاسم محجوب، عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائرية، كاتبة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل: الحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجزائر، فيفري 1997
6. بوعبدالله راجي، دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل اصلاحات المنظومة التكوينية، مجلة المعيار المركز الجامعي تيسمسيلت. الجزائر، العدد: 03، جوان 2011
7. تحسين احمد الطراونة، عطا الله محمد تيسير طافش الشرعة، أثر إستراتيجية التدريب على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، جامعة مؤتة البحوث والدراسات: سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 4 المجلد 26، الاردن، 31 اغسطس 2011
8. راجي بوعبدالله، دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية، مجلة المعيار، المركز الجامعي الوشريسي تيسمسيلت، العدد الثالث، جوان، 2011،
9. شادي حليبي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي - دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون، تشرين الأول، 2012، ص405-406

10. صالح صالحي، أمال شوتري، التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب، مجلة بحوث اقتصادية عربية مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان العددان 61/62 شتاء ربيع 2013
11. عائشة بن عمار، نورية بنغبريط رمعون، زبيدة سنوسي، مصطفى مرضي: التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية إصلاحات وسيرورات اجتماعية، مجلة انسانيات المجلة الجزائرية في الانثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، عدد المزدوج 60-61، افريل- سبتمبر 2013
12. عبدالله سعود المطيري: اثر البرامج التدريبية للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع الصحي "دراسة ميدانية على مستشفى الرفيعة العام، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الخامس عشر، كانون الثاني 2020
13. عز الدين لرقم، برامج التكوين المهني وترقية مناصب العمل في القطاع الفلاحي-دراسة ميدانية المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الحجار عناية، مجلة حوليات جامعة الجزائر 1 العدد 31، الجزء الرابع
14. قسطاس عبد الستار حميد، أرباب المهن والحرف في المجتمع الأندلسي خلال عصري الإمارة والخلافة (٤٢٢-١٣٨هـ/١٠٣٠-٧٥٥م، ملحق خاص بالعدد (السابع عشر) كانون الأول، 2014
15. محمد ابو طه ، اسحق سدر، خالد قطوف " دور التعليم والتدريب المهني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية مراجعة عامة لنتائج الدراسات المحلية والعربية والأجنبية"
16. محمد حمزة عبد الحسين الجؤذري، عدنان كريم كهار الجبوري، دراسة في الواقع المهني والحرفي لسكان منطقة هور ابن نجم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل، المجلد 22، العدد 2، 2014
17. محمد خلاصي، مقترحات لتوجيه وإدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة منتوري قسنطينة، عدد 53، جوان 2011.
18. محمود بوسنة، شهرزاد زاهي، التكوين المهني في الجزائر تطوره منذ الاستقلال وفاق تنمية وتحسين فعاليته، مجلة حوليات، المجلد 7، العدد 1، 2017.
19. معتز سوبجاكي، خالد كمال الدين، أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية - من وجهة نظر المتدربين في لبنان، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، المجلد 4، العدد 1 ، جامعة العين، الإمارات العربية المتحدة، 2020 .

الندوات والمؤتمرات:

20. إبراهيم التومي، دور التوجيه والإرشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل، دبي 6 - 7 ديسمبر / كانون الأول 2009 منظمة العمل العربية.
21. أحمد مصطفى التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، منظمة العمل العربية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18، يناير 2010.

22. أسامة نور الدين الفراني، توفيق الطاهر عجال، إستراتيجية مقترحة لتطوير التعليم التقني والمهني، بحوث مقدمة في مؤتمر "إستراتيجيات التعليم العالي وتخطيط الموارد البشرية"، الجامعة الهاشمية المملكة الأردنية الهاشمية أبريل 2012 نشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، 2013.
23. تغريد ابو حلبية، شمس بنات، دور الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة في التنمية البشرية والمجتمعية لطلبتها في ظل التطور التكنولوجي وسبل تعزيزه، المؤتمر الدولي الأول للعلوم التطبيقية (ICAS2013)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، غزة، سبتمبر 24-25، 2013
24. خالد ناصر، انعكاسات فتح تخصص نظم المعلومات المحاسبية على رفد سوق العمل الفلسطيني بخريجين يمتلكون معارف ومهارات المحاسبة في قالب تقني، المؤتمر الدولي الأول للعلوم التطبيقية (ICAS2013)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، غزة، سبتمبر 24-25، 2013
25. خليل عبد الفتاح حماد، سمية سالم النخالة، مشكلات التعليم المهني في محافظات غزة كما يراها المعلمون، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، 12-13 أكتوبر 2008.
26. دحمان ادريوش، قويدر بوطالب، فعالية نظام التعليم والتكوين في الجزائر وإنعكاسه على معدلات البطالة، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، مصر، 2008.
27. الرفاعي، الشفافية والنفاذية وقابلية المقارنة: أين نحن من توظيف إطار المؤهلات الوطنية الفلسطينية في السياسات الوطنية للنهوض بالتعليم والتدريب التقني والمهني المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب التقني والمهني، بتنظيم من كلية هشام حجاوي التكنولوجية نابلس، فلسطين، 2015
28. زياد محمد ثابت، المثكلات الأكاديمية التي تواجه طلبة الأقسام المعنية بكلية مجتمع تدريب غزة، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، 12-13 أكتوبر 2008.
29. زينب الرئيسية، الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني 2014، ورشة العمل في تطبيق الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني 2014 بالمركز الاحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط - سلطنة عمان، 5-3 مارس، 2019.
30. سامح محافظة : سمات المعلم ومعايير إعدادة وتأهيله، مؤتمر التربية في عالم متغير، 7-8 نيسان، الجامعة الهاشمية، 2010.
31. سامي بن خاطر بن محكوم المزروعى، تطوير التعليم التقني والتدريب المهني باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل دراسات في التعليم الجامعي. المؤتمر القومي العشرين (العربي الثاني عشر) 20-21 أبريل 2019 مجلة دراسات في التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، العدد 43، ج1.

32. سامي بن خاطر بن محكوم المزروعى، تطوير التعليم التقني والتدريب المهني باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل دراسات في التعليم الجامعي. المؤتمر القومي العشرين (العربي الثاني عشر) 20-21 أبريل 2019 مجلة دراسات في التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، العدد 43، ج1.
33. صالح صالحى، امال شوتري، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري، ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات- السياسات- الآليات)، المنامة، مملكة البحرين، اكتوبر 2010، تم نشره من منظمة العربية للتنمية الادارية جامعة الدول العربية، جامعة دلمون للعلوم التكنولوجية، البحرين، 2011.
34. صالح عبد الرحمن العمرو، المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل- تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، منظمة العمل العربية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18 / يناير 2010.
35. الصندوق الجزائري لتطوير التمهيّن والتكوين المتواصل، جهاز تمويل التكوين المتواصل والتكوين عن طريق التمهيّن، مساهمة الصندوق في تطوير التمهيّن والتكوين المتواصل، ملتقى cnam ، 2013 ، 23 26 مارس
36. العربية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18، يناير 2010.
37. على حمدى، توجهات وملاحق العقد العربي للتشغيل وآليات تنفيذه (2010 - 2020)، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16-18، يناير، 2010
38. ماري قعوار، آثار الأزمة الاقتصادية على تنمية المهارات والقدرة التشغيلية لدى الشباب في المنطقة العربية، ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، المنظمة العمل العربية المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني بالمملكة العربية السعودية ، الدوحة، قطر، 15-16 نوفمبر، 2008.
39. محمد فايز عوض الخليل، دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني، المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب التقني و المهني، بتنظيم من كلية هشام حجاوي التكنولوجية نابلس، فلسطين، 2015
40. منذر واصف المصري، الإستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية، 16 - 18 يناير 2010
41. منذر واصف المصري، المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية، منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل ، الدوحة، قطر ، 15-16 نوفمبر، 2008

42. منصور الأيوبي، خصائص المنظمة المتعلمة وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة تطبيقية على الكليات التقنية في محافظات غزة، المؤتمر الدولي الأول للعلوم التطبيقية (ICAS2013)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، فلسطين، غزة، سبتمبر 24-25، 2013

اطروحات الدكتوراه:

1. امال شوتري، دراسة الحيز الاقتصادي للتكوين المهني بالجزائر، اطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، خلال السنة الجامعية 2008/2007.
2. بوعبدالله راجي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه بعنوان: "دراسة فعالية نفعات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر" في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، 2015-2016.
3. الجوهرة سعود الجميل، خصصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تصور مقترح، اطروحة الدكتوراه في التخطيط التربوي من قسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية للبنات بجدة، جامعة ملك عبد العزيز السعودية، 2009
4. لسالم محمد سعيد الشمسي، التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن دراسة سوسيلوجية تحليلية 2000-2010، رسالة دكتوراه، جامعة الأندلس للعلوم و التقنية، اليمن، 2017
5. لميسون علي عبد الكريم الحسن: أثر التدريب المهني في ملاءمة الموارد البشرية لسوق العمل: الدور الوسيط للإتجاهات دراسة تطبيقية على عينة من مراكز التدريب المهني ومنظمات الاعمال بولاية الخرطوم"، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الرباط الوطني، 2016
6. منتدى الرياض الاقتصادي، التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للإحتياجات التنموية من القوى العاملة، الدورة الخامسة، السعودية، 22-24، محرم 1433 هـ الموافق 19-17 ديسمبر 2011

المواد القانونية:

1. دستور الاردن، نظام الخدمة المدنية: تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في الخدمة المدنية صادرة بمقتضى المادة(14/أ) من نظام الخدمة المدنية، المملكة الاردنية الهاشمية، رقم (82) لسنة 2013،
2. القرار رقم 57 الذي يحدد مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، المؤرخ في 22 أوت 1995

3. كاتبة الدولة للتكوين المهني نظام الادارة المركزية لكتابة الدولة للتكوين المهني، المعهد الوطني للتكوين المهني، 1989
4. كتابة الدولة للتكوين المهني، النشرة الرسمية للتكوين المهني، وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، العدد1، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جوان 1997.
5. **المادة 10:** تتضمن دورات التكوين المشار إليها في المادة 8 أعلاه: مرحلة تجانس المستوى لا تتعدى ثلاثة (03) أشهر لمتمهي المستويات 1-2، ومرحلة التكوين النظري والتكنولوجي العام وتتعلق بمستوى التكوين والفروع المهنية، ومرحلة تكوين متخصص خاص بالمهنة.
6. **المادة 8:** تلقين دروس التكوين، على أساس البرامج البيداغوجية الخاصة بالتمهين إلا أنه يمكن للمكونين ومسؤولي التكوين تكييف البرامج المعدة للتكوين الإقامي بصفة مؤقتة بالتشاور مع مؤطري المراكز المعنية بالتمهين

التقارير والدوريات الرسمية وغير رسمية:

43. إدارة عمليات الإطار الوطني هيئة جودة التعليم والتدريب، دليل الإطار الوطني للمؤهلات - إطار الساعات المعتمدة - الإرشادات، مملكة البحرين، سبتمبر 2020.
44. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، دليل التصنيف المهني الفلسطيني، حسب التصنيف الدولي المعياري للمهن، 2008، المرجع السابق
45. عبد الله علوطي الندوة الجهوية حول التكوين المهني، مجلة الحدث مديرية التكوين والتعليم المهنيين، 2001
46. كلود سوافغو: مذكرة منهجية بوظيفة مرصد اليوروميد قواعد توجيهية لوضع مؤشرات حول التعليم الفني والتدريب المهني مؤسسة التدريب الأوروبية، الاتحاد الأوروبي، 2007
47. كلية العلوم قسم الرياضيات، التوافق مع للإطار الوطني للمؤهلات للتعليم العالي في المملكة العربية السعودية قسم الرياضيات - كلية العلوم بالزيفي، جامعة المجمع، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية، 2016
48. لميس مصطفى العلمي، احمد مجدلاني، استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المراجعة - اكتسب مستقبك الفرص للشباب، وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل فلسطين، رام الله، فلسطين، 3 نوفمبر 2010
49. المجلس الاعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، دليل الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني، دولة فلسطين، 2018
50. المجلس الاقتصادي والاجتماعي: تقرير تقييمي لواقع التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن، 2017
51. مجلس التعاون لدول الخليج العربية، استراتيجية التعليم التقني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط - عمان، 2003

52. المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير علاقات العمل - علاقة التكوين بالشغل، الدورة 14، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نوفمبر 1999.
53. المجلس الوطني الاقتصادية والاجتماعي لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة 13، الجمهورية الجزائرية، 1999
54. محمد بن سالم، مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الأعلى للتربية، الجمهورية الجزائرية، 1997
55. مديرية البرامج والاختبارات مصادر التنظيم، دليل ومعايير اعتماد أدلة التصنيف والتوصيف المهني الأردني، بمؤسسة التدريب المهني، الإصدار الثاني، الاردن، 2010
56. مديرية التكوين المهني ولاية بسكرة، تقرير حول نشاط قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، سطيف، الجزائر، 06-07 افريل 2010
57. مديرية التكوين المهني، تقرير حول قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، الجزائر 26/02/2005.
58. مديرية التكوين المهني، دليل التكوين عن طريق التمهين-التكوين وسيلة التشغيل الدائم، بسكرة، الجزائر، جوان 2010
59. مديرية التكوين المهني، تقرير حول قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، الجزائر، 26/02/2005 .
60. مديرية التكوين المهني، تقرير حول نشاط قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، ندوة التجمع الجهوي لمديرية التكوين المتواصل والعلاقات بين القطاعات، معهد التكوين المتواصل سطيف، الجزائر، 07-07-2010/04/06
61. مديرية التكوين المهني، تقرير حول نشاط قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، ندوة التجمع الجهوي لمديرية التكوين المتواصل والعلاقات بين القطاعات، معهد التكوين المتواصل سطيف، الجزائر، 07-07-2010/04/06
62. مديرية التكوين المهني، دليل التكوين عن طريق التمهين-التكوين وسيلة التشغيل الدائم، بسكرة، الجزائر، جوان 2010،
63. مديرية التكوين والتعليم المهني ولاية بسكرة، تقرير ولاية بسكرة للملتقى الجهوي لتقييم دخول سبتمبر 2002،
64. مديرية التكوين والتعليم المهني لولاية باتنة، برنامج الندوة الجهوية للمهنيين باتنة، 30 نوفمبر و01 ديسمبر، 2015
65. مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة، بطاقة تقنية الدخول التكويني لدورة فيفري، الجزائر، 2016
66. المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، الاتفاقيات المبرمة بين وزارة العدل ومختلف الوزارات والقطاعات الأخرى، وزارة العدل، الجزائر
67. مكتب العمل الدولي ، مؤتمر العمل الدولي الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، البند الخامس من جدول الأعمال، الدورة 10، جنيف، 2014

68. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، مناهج التعليم التقني والمهني في الوطن العربي وسبل تطويرها، تونس 1997
69. منظمة العمل العربية، الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، 5 ديسمبر، 2010
70. منظمة العمل العربية، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، الجزائر 17-15 2009
71. المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF)، إسهامات تنمية الموارد البشرية في سياسة الهجرة بمصر، ديسمبر 2007
72. مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF)، وثيقة للمشاركين في المجالس الاقتصادية والاجتماعية (ESC)، تقرير مشترك حول التدريب المهني كعامل في زيادة التنافس وإيجاد فرص العمل: إعطاء الأولوية للعوامل الاقتصادية والاجتماعية، 27 سبتمبر 2010
73. نوار بورونة ، التكوين المهني والمخطط الخماسي ، الكراس البيداغوجي ، مجلة التكوين المهني - كتابة الدولة للتكوين المهني ، المعهد الوطني للتكوين المهني، 1987
74. الهادي خالدي، افتتاح الجلسات الوطنية الأولى للتكوين والتعليم المهنيين، وزارة التكوين والتعليم المهنيين الجمهورية الجزائرية، قصر الأمم، نادي الصنوبر، الجزائر أيام 8-9-10 أبريل 2007
75. وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، النشرة الرسمية للتكوين المهني، الجمهورية الجزائرية، 2001
76. وزارة التكوين والتعليم المهنيين: واقع وأفاق التكوين والتعلم المهني واختبارات سوق العمل في الجزائر، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جوان 2005
77. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني طبعة 2019، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
78. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني طبعة 2019، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
79. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني طبعة 2007، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
80. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني طبعة 2012، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
81. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية طبعة 2018
82. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الندوة الولائية حول تكوين ومرافقة المرأة أساس التنمية الاقتصادية والاجتماعية، 24 فيفري 2011
83. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، دونة الشعب المهنية لتخصصات التكوين المهني طبعة 2012، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
84. وزارة العدل، اتفاقية تتعلق بتكوين المساجين مهنيًا، الجزائر، 1996

85. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي- الجزائر، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب (الجزائر، 15-17 نوفمبر تشرين الثاني 2009)، منظمة العمل العربية
86. وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، النشرة الرسمية للتكوين المهني، العدد 1، الجزائر، جوان 1997
87. اليونسكو: تحقيق التحول في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني بناء المهارات من أجل العمل والحياة وثيقة العمل الرئيسية صدر عن منظمة الأمم المتحدة للزبية والعلم والثقافة، 2012
88. يونسكو، تقرير عن واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم، المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم، قطر 2017

المراجع باللغة الأجنبية

1. Abdelbasit Saleh ,Name of sector project: **Regional cooperation between selected Arab countries in the field of TVET Author ,The Application of Arab Standard Classification of Occupations in the development occupational profiles & curricula Practical Manual**,Published by: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH ,Syria, 2011
2. Abdullah Baqadir , Fiona Patrick and George Burns, **Addressing the skills gap in Saudi Arabia: does vocational education address the needs of private sector employers?** *Journal of Vocational Education and Training Aquatic Insects*, Vol. 63, No. 4, December 2011
3. Adriano Stadler, Anne M. J. Smith, **Entrepreneurship in vocational education: A case study of the Brazilian context**, *Journal of Glasgow Caledonian University, UK Industry and Higher Education*2017, Vol. 31,no 2
4. Aïcha BENAMAR :**Le Bac professionnel en Algérie : chronique d'un mort-né**, Centre de Recherche en Anthropologie Sociale , COLLOQUE :*Quelles formations pour quels emplois en Algérie*, 2012, Les ouvrages du CRASC Centre de Recherche en Anthropologie Sociale, Il a été créé le 16 janvier 2017
5. Annemie Wintersa,b, Frans Meijersb, Marinka Kuijpersb and Herman Baerta, **What are vocational training conversations about? Analysis of vocational training conversations in Dutch vocational education from a career learning perspective**, *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 61, No. 3, September 2009
6. Appleby, A, and Marvin, S., *Innovation Not Limitation: Human Resource Strategy & the Impact on World Class Status. Total Quality Management*, Vol. 11, No. 415, 2000
7. Basanti Roshan Pradhan Shrestha, **VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING GRADUATES: CHALLENGES IN PRACTICAL SKILLS TO THE JOB MARKET**, B.R.P. Shrestha (2016) *Int. J. Soc. Sc. Manage. Vol. 3, Issue-3*
8. Basanti Roshan, Pradhan Shrestha, **VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING GRADUATES: CHALLENGES IN PRACTICAL SKILLS TO THE JOB MARKET**, B.R.P. Shrestha (2016) *Int. J. Soc. Sc. Manage. Vol. 3, Issue-3*

9. Clemens Wieland, *Germany's dual vocational training system: Possibilities for and limitations to Transferability*, *Journal of Local Economy*, Vol 30(5), 2015
10. Cristina Iannelli and David Raffae, *Vocational Upper-Secondary Education and the Transition from School*, *European Sociological Review*, VOLUME 23, NUMBER 1, 2007
11. Danielle Newton¹, Andrew Day¹, Margaret Giles², Joanne Wodak³, Joe Graffam¹, and Eileen Baldry^{1,3}, *The Impact of Vocational Education and Training Programs on Recidivism: A Systematic Review of Current Experimental Evidence*, *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, vol1, no, 21, 2016
12. Denis Leonard, Rodney McAdam, *The Strategic Impact and Application of the Business Excellence Model: Implications for Quality Training and Development*, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 26, Issue 1, 2001, pp.4-13
13. Enseignant : un «métier» ou une «profession» ?
<http://eduveille.hypotheses.org/267>
14. ERWINO. SMIOFLIS Asskiant *Professor of Soci-ology* at Indiana University, Rloornington, Indiana. OCCUPATIONAL SOCIOLOGY
15. European Training Foundation (ETF), *Glossary of Labour Market Terms and Standard and Curriculaum Development Terms*, 1997
16. European Training Foundation (ETF), *Glossary of Labour Market Terms and Standard and Curriculaum Development Terms*, 1997.(
17. Everett Hughes, *The sociologically, a lidding* Atherton , bub Chicago, 1971
18. Gavin Moodie ,*Vocational education institutions' role in national innovation, Research in Post-Compulsory Education*, University of California, San Francisco, Vol. 11, No. 2, July 2006, pp. 131–140
19. GAVIN MOODIE, *Identifying Vocational Education and Training*, *Journal of Vocational Education and Training*, Volume 54, Number 2, 2002
20. Gerhard Bosch and Jean Charest, *Vocational training and the labour market in liberal and coordinated economies* , *Industrial Relations Journal*, vol 39, n:5
21. Harmen Schaap & Liesbeth Baartman, *Students' Learning Processes during School-Based Learning and Workplace Learning in Vocational , Education: A Review* , *Journal of Vocations and Learning*, no 5,2012
22. Hassan Nalbandi end, S. Jafar Zonoozi, *Determine the Impact of Market-orientated Skill Training on Satisfaction and Effectiveness of Trainees in Technical and Vocational Training: A Case Study in Western Azarbaijan Province, Iran*, *Dutch Journal of Finance and Management*, ISSN: 2542-4750, March 15, 2019
23. <http://elibrary.medi.u.edu.my/books/2014/MEDIU5463.pdf>
24. Juliane Achatza, Kerstin Jahna and Brigitte Schelsa, *On the non-standard routes: vocational training measures in the school-to-work transitions of lower-qualified youth in Germany.*, *JOURNAL OF VOCATIONAL EDUCATION & TRAINING*, 2020,
25. Justin J.W. Powell¹, Nadine Bernhard¹, and Lukas Graf¹, *The Emergent European Model in Skill Formation :Comparing Higher Education and Vocational Training in the Bologna and Copenhagen Processes*, *Sociology of Education*, American Sociological Association (3)85vol “, no 85, June 20, 2012,

26. Lacjson, G. : Preparing Teachers For Diversity. Historical Perspective, Current Trends And Future Directions, In Darling -Hammond ,L. Et AL: Teaching As The Learning Profession, Handbook Of Policy And Practice, Jossey -Bass, San Francisco,1999
27. LEESA WHEELAHAN, Not just skills: what a focus on knowledge means for vocational education ,*Journal of CURRICULUM STUDIES*, Vol 47, No 6, 2015
28. Ly Thi Tran , Internationalisation of Vocational Education and Training: An Adapting Curve for Teachers and Learners, *Journal of Studies in International Education* ,vol4, no17 ,p 492–507
29. M. Kuijpers, F. Meijers, C. Gundy, The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education, *Journal of Vocational Behavior* 78 (2011), p21–30
30. Mahmut Ozer & Matjaž Perc ,Dreams and realities of school tracking and vocational education, *REVIEW ARTICLE*, 2017,p12
31. Marsha Specks & Carollknips : Professional Development in Our Schools, Corwin Press Inc, California, 2001, PP.172-173.
32. Martin Mulder a, Tanja Weigelb and Kate Collinsa, Tanja Weigelb and Kate Collinsa, The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states: a critical analysis, *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 59, No. 1, March 2007
33. Martin Mulder, Kate Collins ,The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states ,Article in *Journal of Vocational Education and Training* · March 2007
34. Michael Hoelscher ,a Geoff Hayward,a*,Hubert Ertla AND Harriet Dunbar-Goddeta, The Transition from Vocational Education and Training to Higher Education: A successful pathway?PAPER SUMMARISING SOME RESULTS OF THE SYMPOSIUM WITH THE SAME NAME AT THE, SRHE Conference, Brighton, 11-13 December 2007
35. Ministère de la formation et de l'enseignement professionnel, I.F.P Birkhadem,,Bouhider Messaoud, Seghilani Deradji , *La nouvelle méthode de recrutement et ses implications*, 1999
36. Ministère de la formation et de l'enseignement professionnel, I.F.P Birkhadem,,Bouhider Messaoud, Seghilani Deradji , *La nouvelle méthode de recrutement et ses implications*, 19 86,
37. Ministère de la formation et de l'enseignement professionnel, I.F.P Birkhadem,,Bouhider Messaoud, Seghilani Deradji , *La nouvelle méthode de recrutement et ses implications*, 19 87, Page .20
38. Sarah E. O' Shea Dr Sarah Elizabeth O' Shea, sarah, Stepping into higher education from the vocational education sector in Australia: Student perceptions and experiences University of Wollongong, Faculty of Education - Papers (Archive) Faculty of Arts, Social Sciences & Humanities, 2012, p 3-6
39. Shaun M. Dougherty , Allison R. Lombardi, From Vocational Education to Career Readiness: The Ongoing Work of Linking Education and the Labor Market, *Review of Research in Education*, March 2016, Vol. 40, p 326 -355
40. Shih-Yu Cheng, Tracking, Expectations, and the Transformation of Vocational Education **THEODORE LEWIS**, *Journal of American Journal of Education*,

- University of Minnesota, National Central University, Taiwan, November 2006, p68-69
41. Simon McGrath a,b ,**Vocational education and training for development: A policy in need of a theory?**, *International Journal of Educational Development* 32 (2012),
 42. Sinaria Abdel Jabbar³ and Haidar Ibrahim Zazab, **Evaluating a vocational training programme for women refugees at the Zaatari camp in Jordan: women empowerment: a journey and not an output**, *INTERNATIONAL JOURNAL OF ADOLESCENCE AND YOUTH*, 2016, VOL. 21, NO. 3
 43. Sundin, Olof; Hedman, Jenny **Professions and occupational identities** ,*Theories of information behavior: a researcher's guide*2005
 44. Thamer Barakat & Rabeea Jaradat :**The Application of Arab Standard Classification of Occupations for the Statistical Institutions** ,Name of sector project: Regional cooperation between selected Arab countries in the field of Practical Manual Published by: Deutsche Gesellschaft für Syria, 2011
 45. The Second Students Innovative Conference - Hebron, State of Palestine Polytechnic University(SIC2013) June 12,2013
 46. Thomas Deissinger, **The German dual vocational education and training system as 'good practice'?** *Journal of Local Economy*, Vol. 30(5) ,2015 ,p557-567
 47. Tushar Agrawal ,**Vocational education and training in India: challenges, status and labour market outcomes**, *Journal of Vocational Education and Training* Vol. 64, No. 4, December 2012
 48. Tushar Agrawala and Ankush Agrawalb, **Vocational education and training in India: a labour market perspective**, *Journal of Vocational Education & Training*, University of Newcastle, Australia, 21 March 2017, p2-3
 49. united nations relief and works agency for palestine refugees in the near east <https://www.unrwa.org/node/338>
 50. Werner Eichhorst, IZA Núria Rodríguez-Planas, Queens College of CUNY and IZA Ricarda Schmidl, and IZA Klaus F. Zimmermann, **A Roadmap to Vocational Education and Training in Industrialized Countries**, *Published: Industrial and Labor Relations Review*, 2015, Vol. 68
 51. Yen-Ku Kuo and Kung-Don Ye, **The causal relationship between service quality, corporate image and adults' learning satisfaction and loyalty: A study of professional training programmes in a Taiwanese vocational institute**, *University of Stellenbosch* ,Vol. 20, No. 7, July 2009

مواقع الأنترنت

1. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية [MFEP – Ministère de la Formation et l'Enseignement Professionnels](http://www.mfep.gov.dz)
2. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية <http://www.mfep.gov.dz>
3. البرنامج الأساسي لتدريب المعلمين-معاً لبناء تطوير مهني متميز المركز الوطني للتطوير التربوي في كلية التربية، جامعة قطر ومركز التدريب والتطوير في وزارة التعليم والتعليم العالي في العام الأكاديمي 2015/2016 <https://www.qu.edu.qa/ar/educa>

4. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي "تعرف إلى عالم الأعمال" في الجامعات التقنية، مؤسسات تدريب مهني، المدعوم من تركيا والمملكة العربية السعودية، فلسطين، 1 جانفي 2009-30 ديسمبر 2010
https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_204373/lang--ar/index.htm
5. تكوين مهني: اقتراح تخصصات جديدة تواكب سوق الشغل 1-2016
<https://www.sudhorizons.dz/ar/2016-1>
6. تكوين مهني: اقتراح تخصصات جديدة تواكب سوق الشغل 2016-10-15
<https://www.sudhorizons.dz/ar/2016-10-15>
7. جبر الدين شاتلار، حلقة عملية حول "التدريب المهني"، المعهد الفرنسي للشرق الأدنى ببيروت، لبنان، في 28-30 يونيو/حزيران 2011، ص 6 www.euromedheritage.t
8. مجلس التعليم نبذة عن التعليم التقني و المهني في سلطنة عمان
9. المجلس الثقافي البريطاني بتقديم هذه الورقة: مهارات المستقبل - دعم القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة في المستقبل، الإمارات العربية المتحدة، ص 2 www.britishcouncil.ae
10. محمد خلف الرقاد: لتدريب والتعليم المهني وإعداد الموارد البشرية واقع التعليم والتدريب المهني في الأردن، المركز الثقافي الملكي، عمان - الأردن، 29 - 27 حزيران 2006
<https://hrdiscussion.com/hr30601.html>
11. المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني <https://tassoust.wixsite.com/cfpa>
12. مدونة وطنية جديدة للمهن والحرف، تكييف تخصصات التكوين مع سوق الشغل - <https://www.el-massa.com/dz/index>
- 13.
14. المديرية العامة للاتصالات ونظم المعلومات - دائرة حوكمة الأنظمة والتطبيقات الذكية ديوان البلاط السلطاني، سلطنة عمان 2017 - <https://www.educouncil.gov.om/article.php?id=3898&scrollto=stat>
15. المديرية العامة للسجون، برامج التدريب و التأهيل و التشغيل رعاية .. إصلاح .. تهذيب، وزارة الداخلية، المملكة العربية السعودية (201/09/15)، <https://www.pgd.gov.sa/Definition/Abou2017>
16. المديرية العامة للمعايير المهنية وتطوير المناهج، الإشراف على مؤسسات التدريب المهني الحكومية والخاصة، وزارة القوى العاملة مواقع الخدمة، مسقط، سلطنة عمان، 06/05/2020 <https://omanportal.gov.om>
17. المعايير المهنية البريطانية http://khaireng.blogspot.com/2019/08/blog-post_29.html وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 16/05/2013
<http://www.mfep.gov.dz>
18. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية <http://www.mfep.gov.dz>
19. خطوات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة (11/02/1017) <http://ahlamelghad.net>
20. محمد خلف الرقاد: لتدريب والتعليم المهني وإعداد الموارد البشرية واقع التعليم والتدريب المهني في الأردن، المركز الثقافي الملكي، عمان - الأردن، 29 - 27 حزيران 2006
<https://hrdiscussion.com/hr30601.html>

21. وكالة الانباء الجزائرية، تكوين مهني تسجيل أزيد من 160 ألف طلب تكوين تحسبا لدخول الاحد المقبل،
<http://www.aps.dz/ar/economie/67255-160> 2019/03/20
22. تكوين مهني اقتراح تخصصات جديدة تواكب سوق الشغل في الجزائر
<https://sudhorizons.dz/ar/2016-10-15-18-10-43/2016-10-15-19-34-27/37589->
23. وكالة الانباء الجزائرية، التكوين المهني ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية ومسايرة التكنولوجيات الحديثة،
<http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/75521-2019-08-25-18-05-20/10/201954>
24. وكالة الانباء الجزائرية، تكوين مهني ضرورة ملائمة التخصصات مع احتياجات سوق العمل،
<http://www.aps.dz/ar/economie/48846-2017-10-23-17-29-14:16> على 2017/11/29
25. وكالة الانباء الجزائرية، التكوين المهني ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية ومسايرة التكنولوجيات الحديثة،
[http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/75521-2019-08-25-](http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/75521-2019-08-25-2019/10/20) 2019/10/20
26. وكالة الانباء الجزائرية، تكوين مهني تخصصات جديدة هذه السنة لتنوع العروض، 2018/11/25 على ساعة
<http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/60259-2018-09-09-15-17:33>
27. وكالة الانباء الجزائرية، تكوين مهني تخصصات جديدة هذه السنة لتنوع العروض، 2018/11/25 على ساعة
<http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/60259-2018-09-09-15-16-31> 17:33

ملحق رقم 2: الاستبيان

حضرة شباب التكوين المهني و الزملاء الاعزاء

نقوم حالياً بإجراء استبيان بعنوان نظرة شباب التكوين المهني للمهنة كمتطلب لإنجاز رسالة دكتوراه ، ولهذا نرجو منكم الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان، وذلك بوضع الإشارة (x) أمام ما يناسب رأيك وإجابة الاسئلة الباقية وتقبلوا فائق الشكر والتقدير على مساعدتكم بإجاباتكم القيمة

اسم المهنة التي تدرس فيها:
 تدرس في تعليم المهني معهد الوطني لتكوين مركز التكوين المهني

المستوى الدراسي هو: الثالث الثانية الأولى الرابعة أول سادسة اقل مستوى
 ثانوي ثانوي ثانوي متوسط متوسط ابتدائي

نوع الشهادة: تقني سامي تقني المهارة المهنية الكفاءة المهنية

إذا يوجد مستوى آخر من الشهادة أذكره:

العمر ما بين : اقل من 16 سنة من 16 إلى 18 سنة من 18 إلى 25 سنة من 25 إلى 30 سنة ما فوق 30 سنة

نظرة الشباب للمنهج للتكويني					
لا توجد	توجد بدرجة قليلة	توجد بدرجة متوسطة	توجد بدرجة كبيرة	توجد بدرجة كبيرة جدا	
					1 يوفر لي المنهج التكويني كل المعلومات المطلوبة في إكتساب المهنة
					2 هناك تناسق بين المقرر المنهاج والمتطلبات المهنة
					3 الساعات الزمنية المخصصة للتكوين كافية لإكتساب المهنة
					4 طريقة التقويم المعتمد مناسبة (امتحانات)
					5 يعمل المنهاج التكويني على زيادة دافعية المتربص في إكتساب المهنة
					6 يسمح لي المنهج في إكتشاف قدراتي
					7 يركز المنهج على كل ما هو تطبيقي

نظرة الشباب للبيئة التكوينية					
لا توجد	توجد بدرجة قليلة	توجد بدرجة متوسطة	توجد بدرجة كبيرة	توجد بدرجة كبيرة جدا	
					1 يتناسب عدد الاجهزة ومعدات التكوينية مع عددكم (المتربصين)
					2 المعدات والآلات المتوفرة في الورشة مواكبة للتطورات التكنولوجية
					3 يتوفر في المؤسسة التكوينية كتب حول المهنة
					4 تتلائم تجهيزات في المؤسسة التكوينية مع المناهج المطبقة
					5 تتوفر بالمؤسسة التكوينية مواد الخام اللازمة للتكوين
					6 تتوفر في المؤسسة التكوينية بيئة مشابهة للمؤسسة الصناعية
					7 يسمح لك باستخدام الأجهزة الموجودة في التكوين لإكتساب مهارات المطلوبة في المهنة
					8 يتناسب سعت القاعات الدراسية مع عددكم (المتربصين)
					9 تحتوي قاعات الدراسية على مكيفات
نظرة الشباب لطرق التدريس					
لا توجد	توجد بدرجة قليلة	توجد بدرجة متوسطة	توجد بدرجة كبيرة	توجد بدرجة كبيرة جدا	
					1 تتلائم طرق التدريس الحالية مع طبيعة المهنة
					2 يمتلك الأستاذ كفاءات عالية لها علاقة بمهنة
					3 يحرص الأستاذ على مشاركتكم في العملية التكوينية
					4 يأخذ الأستاذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بينكم (المتربصين)
					5 يعتمد الأستاذ في تقيمه على الموضوعية
					6 يشجعك الأستاذ على إكتساب المهنة
					7 يزودك الأستاذ بخبراته حول المهنة في عالم الشغل
					8 لغة المستخدم في التدريس تتناسب مع قدراتي
					9 يتم متابعتك أثناء العملية التكوينية (في الجانب التطبيقي)

ملاحق الدراسة

ملحق رقم 1:

دليل المقابلة

- تاريخ المقابلة:
- وقت المقابلة:
- الخبرة المهنية:
- مجال العمل:
- مستوى الدراسي:

1- ما هو دور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

-
-

2- كيف يعمل التكوين المهني لتغير نظرة الشباب للتكوين والمهن:

-
-

3- ما هي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكوين المهني ؟

-
-

4- ما رأيك في مخرجات القطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية بسكرة؟

-
-

5- ما هي الحلول الممكنة لتحسين نوعية مخرجات التكوين والتعليم المهني ؟

-
-

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للوصول الى معرفة نظرة شباب التكوين المهني للمنهاج التكوين و للبيئة التكوينية و أسلوب تدريس الذي يتم انتهاجه في العملية التكوينية، إلى جانب الحصول على معرفة نظرة مشرفين على مؤسسات التكوين المهني حول المدخلات والمخرجات التكوين المهني بولاية بسكرة، وكذلك الآليات والاستراتيجيات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بمتطلبات واقع الشغل بولاية بسكرة، من خلال الاجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة والمتمثل في ما هي **نظرة الشباب والمكونين على التكوين للمهن من حيث التكوين والمخرجات؟** يتمثل مجتمع الدراسة في شباب التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة، وتم الاعتماد على أداة الاستبيان، وكذلك يشمل مجتمع الدراسة المسؤولين على قطاع التكوين والتعليم المهني لولاية بسكرة، والمسؤولين ذا علاق بهذا القطاع وتم الإعتماد على أداة المقابلة والملاحظة مع هذه الفئات من مجتمع البحث، بالاعتماد على أسلوب العينة العشوائية العنقدية، وقدر عددها بـ 509 شاب من شباب التكوين المهني، اما المجال المكاني تمثل في المعهد المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب بسكرة، ومركز التكوين المهني والتمهين فضيلة سعدان بسكرة، والمعهد الوطني لتعليم المهني علي مزياني بسكرة، شملت المدة الزمنية لإنجاز هذه الدراسة من 2015/09/21 الى غاية 2020/09/15، وجاءت أهم نتائج الدراسة كالتالي: نظرة الشباب غير راضية للمنهاج التكوين من حيث كونه جزء من العملية التكوينية

- 1- توصلت الدراسة إلى أن جاءت نظرة الشباب للبيئة التكوينية من حيث كونها بيئة تكوينية للمهن بالنظرة إيجابية وهذا ما تضمنته استجاباتهم .
- 2- كما اتسمت بالإيجابية نظرة الشباب لأسلوب تدريس الأساتذة (المكونين) لكونهم شريك فاعل في العملية الإعداد للمهن، هذا ما عكسته اغلب الاستجابات
- 3- نظرة مشرفين على مؤسسات التكوين المهني من حيث المدخلات والمخرجات التكوين المهني بولاية بسكرة: وتتمثل في وجود تزايد في عدد الشباب المتجه الى قطاع التكوين المهني من 2010 الى 2015، الى جانب أن هناك إرتفاع في عدد متخرجين قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة.

اما بخصوص التخصصات الغالبة في مؤسسات التكوين المهني فهي الشعب المهنية الغالبة هي: البناء والأشغال العمومية (البناء، البلاط والفسيفساء، الترخيص الصحي والغاز)، وشعبة الالكترونيات والكهرباء، وشعبة الحرف والخدمات، أما التخصصات الجديدة بمؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة وهي تقني الكترونيك السيارات، وتسيير واسترجاع النفايات، ومساعد في الصحة الحيوانية بمعهد طولقة، حماية النباتات الصيانة الصناعية

- تحظى مخرجات التكوين المهني بقبول كبير في سوق الشغل رغم ضعف مناصب شغل في بعض التخصصات على مستوى الولاية.
 - كما عرف قطاع التكوين المهني سيورة من التطور، وذلك في استجاب منه للمستجدات باستحداث مسار جديد وهو التعليم المهني، واستحداث شهادة جديدة تعادل مهندس تطبيقي؛ المستوى السادس في التعليم المهني، وهو يمثل الآفاق الواعدة المستقبل لشبابنا.
 - كما يظهر لنا تزايد الاهتمام سياسة القطاع التكوين المهني لنمط التكوين عن طريق التمهين لما له من خصوصيات تسهيل الإدماج المهني لخريجي القطاع،
- نظرة المشرفين على التكوين للآليات والاستراتيجيات المنتهجة لربط مخرجات التكوين المهني بمتطلبات واقع الشغل بولاية بسكرة تتمثل كالتالي:**

- العمل على ضرورة التوافق بين عروض التكوين المهني مع الصبغة الاقتصادية لإقليم الولاية الشاسع في مهن الفلاحة، البناء والأشغال العمومية، السياحية والفندقة والصناعات التقليدية، في نفس السياق تنفيذ
- إنشاء "مركز امتياز في مهن الفلاحة والصناعة الغذائية الزراعية، وتطوير وتنمية تخصصات شعبية: البناء والأشغال العمومية: بغرض العمل على تنمية وتطوير تخصصات شعبية: البناء والأشغال العمومية والتكفل بالاحتياجات المعبر عنها في إطار البرنامج الخماسي 2015/2019 للتكوين الأولي والمتواصل لقطاع السكن والعمران،

وتتمثل الحلول الممكنة في تحسين من نوعية مخرجات التكوين وربطها بمتطلبات سوق الشغل من وجهة نظر المشرفين على قطاع التكوين المهني لولاية بسكرة في:

- ✓ العمل بصفة مشتركة بين التكوين المهني والقطاع الاقتصادي المتمثل في الجانب الخاص والعام، وتطوير القطاع من خلال تزويده بالتجهيزات الحديثة والمتطورة المواكبة للتطور التكنولوجي، وتوفير الكفاءات من الأساتذة من ذوي الخبرة العملية ومستوى الجامعي، وسعى لتكوين وفق الطلب والمشاريع المهنية المستقبلية على مستوى المحلي، وتشجيع متفوقي مخرجات التكوين من خلال دعمها في إنشاء مشاريع مهنية واستثمارية، وتطوير البرامج التكوينية وتحديثها مع المستجدات الزاهنة في عالم المهن، وتفعيل الحوار مع الشريك الاقتصادي، وتوعية الشباب بعالم الشغل ومتطلبات سوق العمل المحلية والوطنية

Study summary:

The study aimed to get to know the vocational training youth's view of the training curriculum, the formative environment and the teaching method that is adopted in the formative process, in addition to obtaining knowledge of the supervisors' view of vocational training institutions about the inputs and outputs of vocational training in Biskra, as well as the mechanisms and strategies used to link training outputs The vocational training requirements of the reality of work in the state of Biskra, by answering the main question of the study, which is what is the view of the youth and the trainees on training for professions in terms of training and outputs? The study community is represented in the youth of training and vocational education in the Wilayat of Biskra, and the questionnaire tool was relied on, as well as the study community includes those responsible for the sector of training and vocational education in the Wilayat of Biskra, and officials related to this sector. Clustered random sampling method, the number of which was estimated at 509 young men of vocational training, as for the spatial domain represented in the specialized institute of vocational training Hassani Bonab in Biskra, the Center for Vocational Training and Vocational Training, Fadila Saadane in Biskra, and the National Institute for Vocational Education Ali Mazyani in Biskra, the time period for the completion of this included The study was from 09/21/2015 to 09/15/2020, and the most important results of the study were as follows: The youth's view is not satisfied with the training curriculum in terms of being part of the formative process.

1. *- 1The study concluded that the youth's view of the formative environment in terms of being a formative environment for professions came with a positive view, and this is what their responses included.*
2. *-2The young people's view of the teaching method of the teachers (professionals) was also positive, as they are an active partner in the process of preparing for professions. This was reflected in most of the responses.*
3. *-3A view of supervisors on vocational training institutions in terms of inputs and outputs of vocational training in the Wilayat of Biskra: It is represented in the presence of an increase in the number of young people heading to the vocational training sector from 2010 to 2015, in addition to the fact that there is an increase in the number of graduates of the vocational training sector in the Wilayat of Biskra.*
4. *As for the predominant specializations in vocational training institutions, they are the predominant professional divisions: construction and public works (construction, tiles and mosaics, sanitary and gas plastering), the Electronics and Electricity Division, and the Crafts and Services Division. As for the new specialties in the vocational training institutions in Biskra, which are automotive electronics technician, and management Waste recovery, animal health assistant at Tolka Institute, plant protection, industrial maintenance*

Vocational training outputs are widely accepted in the labor market, despite the weakness of job positions in some specializations at the state level.

The vocational training sector has also witnessed a process of development, in response to developments by introducing a new path, which is vocational

education, and the creation of a new certificate equivalent to an applied engineer; The sixth level in vocational education, which represents the promising prospects for the future for our youth.

As the growing interest in the sector's policy of vocational training shows to the pattern of training through apprenticeship, because of the peculiarities of facilitating the professional integration of sector graduates,

The view of training supervisors on the mechanisms and strategies used to link the outputs of vocational training with the requirements of the reality of work in the Wilayat of Biskra, which are as follows:

Work on the necessity of compatibility between the offers of vocational training with the economic nature of the vast territory of the state in the professions of agriculture, construction and public works, tourism, hotels and traditional industries, in the same context the implementation of

-Establishing a "Center of Excellence in the professions of agriculture and agro-food industry, and developing and developing the specializations of the Division: Construction and Public Works: with the aim of working on the development and development of the specializations of the Division: Construction and Public Works and taking care of the needs expressed within the framework of the 2015/2019 five-year program for the initial and continuous training of the housing and urban sector, "

Possible solutions are represented in improving the quality of training outputs and linking them to the requirements of the labor market from the point of view of the supervisors of the vocational training sector in the Wilayat of Biskra in:

ü Working jointly between vocational training and the economic sector represented by the private and public side, and developing the sector by providing it with modern and advanced equipment that keeps pace with the development of technology, providing the competencies of professors with practical experience and university level, and seeking training according to demand and future professional projects at the local level, and encouraging Those who excel in training outputs by supporting them in establishing professional and investment projects, developing training programs and updating them with the current developments in the world of professions, activating dialogue with the economic partner, and educating young people about the world of work and the requirements of the local and national labor market