

### المحور الثالث: سياسات التكوين

#### تمهيد:

يعد الاستثمار في الراس المال البشري من اهم الاستثمارات، ولا يتم ذلك الا من خلال ضمان التكوين الجيد للمورد البشري. لكن قبل التكوين لا بد من التوجيه لهذا المورد حسب امكانياته وطاقاته وميولاته. هذا ما سيكون محور حديثنا عن التوجيه اولا ثم التكوين لاحقا.

**أولاً- التوجيه المهني:** التوجيه لغة مصدر مأخوذ من الفعل وجه ووجه الشيء بمعنى أداره إلى جهة محددة واصطلاحا التوجيه هو وظيفة سيكولوجية نفسية تهتم بالميول والاتجاهات عن طريق اكتشاف المهارات والقدرات لدى المتعلمين وعلى أساسها يتم توجيههم إلى مهنة معينة والتي تعني -المهنة- حرفة وخدمة تعتمد على مجموعة من المعلومات وخبرات خاصة يستعملها الشخص الذي يقوم بها وقد قام كل من كارسندرز وولسوسن عام 1933 بتأليف كتابهما "المهن" واللذان ذكرا فيه بأن للمهنة النموذجية خصائص معينة. وهذه الخصائص هي ما يجب أن يعرفه الموجه في ممارسته هو الآخر لمهنة التوجيه للأفراد في اختيارهم لتكوين معين من أجل مهنة معينة، ومن أهم هذه الخصائص التي يجب على الموجه إدراكها والتي تعتبر الأساس في عملية التوجيه المهني هي قابلية الفرد وقدراته لمزاولة المهنة الموجه إليها. أما العالم مورس كوكن فقد عرف المهنة بقوله : "أنها وظيفة يعتمد أداؤها على معلومات نظامية يحصلها الفرد من معهد أو مركز مهني، كما تعتمد على القابلية والمهارة الذاتية للفرد الذي ينجزوها.

وبالنظر إلى ضرورة العمل والحصول على مهنة لكل فرد كان لابد من التوجيه المهني والذي هو تقديم المعلومات والخبرة والنصيحة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها، ويقصد به كذلك المساعدة الفردية أو الجماعية التي يقدمها الموجه للفرد الذي يحتاج إليها حتى يكون اختياره صائبا ونافعا له، وقادرا على تحقيق ذاته من خلال مهنته بعد التكوين الصائب والمفروض أن يكون.

وقد نشأ التوجيه المهني عام 1909 على يد فرانك بارسنز الذي يعتبر المؤسس الأول في أمريكا، ويعتقد بارسنز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم<sup>1</sup>، ولقد وضع شرطين أساسيين للتوجيه المهني يتمثلان في:

- وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله.

- تزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه.

ولعل أهمية التوجيه المهني تكمن في قدرته على مساعدة الأفراد على اختيار المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة حتى يستطيع أن يلبي الحاجات التربوية والتدريبية المتزايدة عند الناس ليتمكنوا من التعايش مع مشكلاتهم الحياتية اليومية المعقدة. وهو يشكل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة وتطور التكنولوجيا. وظهر مهن مختلفة جديدة في كل حقبة قصيرة من الزمن وانقراض مهن أخرى الأمر الذي جعل من التوجيه المهني ضرورة ماسة لجميع الراغبين في التكوين أو التمهين وغيرهم.

وقد أقرت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا عام 1924 التعريف الآتي: التوجيه المهني هو تقديم المعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها والتقدم فيها. وفي عام 1930 أقرت نفس الجمعية بتعريف ينقص أن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها: وهو يهتم أولاً بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم بما يكفل لهم تكيف مهني مرضيا.

<sup>1</sup> مريم السيد: التربية المهنية- مبادئها واستراتيجياتها التدريس والتقييم، 2009، ص: 66

وذهب سوبر في كتابه "سيكولوجية المهن" إلى أن التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أنه يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة.

ومن خلال هذه التعاريف المتعددة للتوجيه المهني نرى أنها تؤكد في مجملها على أنه عملية لا بد منها من أجل الاختيار الأمثل للمهنة الأنسب لكل فرد، كما أنه لا بد منه في عملية التدريب و التكوين للتمكن من ممارسة مهنة أو حرفة أو وظيفة معينة، بحيث يكون التوجيه المهني بمعنى أصح في حسن اختيار التكوين أو التبرص من أجل تخصص في مهنة محددة وفقاً لرغبات الفرد وقدراته وإمكانياته.

وفي هذا الصدد يمكننا الإشارة إلى أنه يجب التمييز بين التوجيه والاختيار المهني، فالتوجيه عملية تتطلب دراسة تحليلية شاملة للفرد تكشف عن قدراته المختلفة، وتحليل للمهن والأعمال المختلفة أي من حيث ما تتطلبه من استعدادات ومهارات.

أما الاختيار المهني فهو عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة بحيث إذا كان الاهتمام باختيار أحدهم لمهنة معينة وربما الرغبة في التأكد من ذلك الإنسان واستطاعته في القيام بالمهنة الموكلة له، وذلك من نوع الدلائل والإثباتات المناسبة لقدرة ذلك الإنسان على انجاز المهنة المطلوبة، التي يكون قد وجه إليها من قبل وقام بالتكوين والتدريب فيها.

وبالإضافة إلى هذا كله يمكننا القول بأن التوجيه المهني قائم على المبررات التالية:

- ارتباط المهن تاريخياً بالطبقات الوضعية من المجتمع كما رأى ذلك أفلاطون أن الناس مصنوعين من ذهب أو نحاس أو حديد، الحديد يصبح زراعاً، والنحاس جنوداً والذهب فلاسفة وحكاماً، ولغاية الآن تنتظر بعض فئات المجتمع إلى بعض المهن بنفور مثل: صناعة الأحذية البناء....

- زيادة نسبة البطالة في المجتمع.

- تنوع المهن وظهور مهن جديدة بحاجة لمعلومات عنها.

- زيادة فرص تغيير البعض لمهنتهم مما يؤثر على اقتصاد الفرد والمجتمع.
- تزامم الطلبة على الوظائف الأكاديمية وعزوفهم عن المهن الحرفية.
- وجود أفراد ليتلاءم التدريب لديهم مع التشغيل ولا ينطلق من القدرات مما يشكو من ضعف انتاجيتهم.
- وفي الأخير يمكننا القول بالنظر للتطورات الاجتماعية والتكنولوجية في المجتمع وتعدد المهن ومن خلال التحليل سابق الذكر أصبح التوجيه المهني ضروريا جدا ولا يمكن الاستغناء عنه خاصة في التوجيه لتكوين مهني معين والذي يقوم على ثلاثة محاور مهمة جدا تتمثل في تحليل الفرد ومعرفة قدراته، تحليل المهن ومعرفة متطلباتها وأخيرا الموازنة أو التوفيق بين الفرد وبين المهنة وتقديم التوجيه في ضوء ذلك.
- 1-1-2 أهدافه:** يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:
- مساعدة الفرد على التعرف إلى ذاته وتكوين صورة واقعية موضوعية و حقيقية عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم السيد:
- تهيئة الفرص المساعدة في اكتساب الخبرات حول المهن.
- تزويد المتربص بمعلومات عن المهن وعن الحاجة لها في البيئة المحلية.
- مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي.
- مساعدة الأفراد في التخطيط المدرسي والمهني.
- المساهمة في فهم المتدرب للعمل عن طريق إشراكه في نشاطات ترتبط بالعمل.
- مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار تكوين معين في مهنة أو حرفة ما التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة وبين عالم الشغل من جهة ثانية بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة والكفاية.

- إحاطة الأفراد علما بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني للراغبين في الالتحاق بالوظائف المختلفة وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة فيها<sup>2</sup>.

- مساعدة الأفراد على التكيف الأسري والتعليمي والمهني، فكثير من الأفراد يواجهون مشكلات التحاقهم بالعمل أو متابعة الدراسة أو التدريب ويظهر التكيف المهني من خلال: الرضا عن المهنة، الالتزام بها، الاهتمام، والانتماء.

- المساهمة في رعاية المتفوقين دراسيا ومهنيا للحفاظ على تفوقهم وتنظيم البرامج المناسبة لهم، ومن هنا يتضح أن عملية التوجيه المهني يجب ألا تقتصر على الاهتمام بالجانب التحصيلي للطالب ولكن يجب أن تتناول الجوانب التربوية والاجتماعية والنفسية والصحية... إلخ ولكي يكون التوجيه المهني ذا فاعلية ولكي يحقق أهدافه -السابقة ذكرها- لابد له من أن يقوم على بعض القواعد التي يجب أن يراعيها في عملية التوجيه بحيث كل فرد يصلح لعدة مهن وليس لمهنة واحدة فقط كما أن كل فرد مختلف عن الآخرين من حيث القدرات والميول والاستعداد ولذلك يجب عدم مقارنة الأفراد معا بالإضافة إلى أن عملية التوجيه المهني ليست مقتصرة على أصحاب الاختصاص فقط وإنما يشترك بها ولي الأمر والفرد في حد ذاته ووسائل الإعلام والمجتمع، من خلال كل ما يقدمه هؤلاء الجهات من نصائح ومشورات وتوجيهات وحملات إعلامية تبين للفرد الحاجات والضرورات والمطلوب والمنتظر منه كفرد في الجماعة يحتاج لإثبات ذاته من خلال مهنة أو حرفة معينة، لذلك فالتوجيه المهني السليم الذي يتلقاه الفرد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية كما ونوعا وتقليل معدل التغيب ونسب تمارض الأفراد، من خلال شعور الفرد بالرضا والسعادة عن دراسته وتكوينه أو مهنته مما ينعكس على حياته العملية والأسرية والاجتماعية والنفسية.

**1-2- معوقات التوجيه المهني:** وكما جاء في تعريف هوبوك إلى أن التوجيه هو أي نشاط يمارس بقصد التأثير على الفرد في صياغته لخطته المستقبلية والذي يعني أن أي برنامج للتوجيه يجب أن

<sup>2</sup>ناصر الدين ابراهيم أبو حماد: الارشاد والتوجيه المهني، عام الكتاب الحديث، الاردن، 2008، ص: 254

يشتمل على نشاط أو أكثر من أجل مساعدة الفرد على التخطيط لحياته المهنية المستقبلية، إلا أنه وعلى الرغم من الأساليب والوسائل المهنية التي يتبعها الموجهون المهنيون إلا أن هناك بعض المعوقات التي تقف في وجه التوجيه المهني وتتمثل بعض هذه المعوقات فيما يلي:

- عدم الفهم الواضح بطبيعة ومجال التوجيه المهني أي أن الفرد لا يدرك ضرورة التوجه إلى أصحاب الاختصاص من أجل التوجيه الأحسن والأفضل القائم على مجموع من الخصائص والتي تساعد في حسن سير تكوين الفرد مهنيًا وحتى بعد ممارسته للمهنة الموجه إليها.

- النقص نوعًا ما في عدد الاختصاصيين والخبراء والموجهين الذين يتمكنون من العمل والتعامل في هذا المجال.

- الضغوط والتقاليد السائدة في المجتمع والتي تعيق جميع أو بعض نشاطات التوجيه المهني والتي تتمثل أساسًا في فرض نوع من التكوين أو التوجه من طرف الأسرة أو حتى يفرضه عليه المحيط أو جماعة الرفاق وهذا ما يضعف ويعيق عمل الأخصائي في توجيه الأفراد حسب قدراتهم وميولاتهم أو حتى حسب ما يصلح له وما يمكنه الإنتاج من خلاله.

- نقص المعلومات والبيانات حول طاقات الأفراد واستعداداتهم وإمكانياتهم وهذا بمعنى عدم تعاون الأفراد مع الموجه وذلك بعدم تقديم جميع المعلومات الخاصة به مما يعيق عمل الموجه ويقدم له معلومات مغالطة لما هو موجود، وهذا سيؤثر بطبيعة الحال على دور الموجه المهني.

- نقص المعلومات المهنية التي يمكن الاعتماد عليها في التوجيه المهني بشكل عام، وذلك لتعدد المهن وتنوعها وأكثر من هذا تميزها المستمر كظهور مهن جديدة وانقراض أخرى مما يصعب على الموجه الإلمام بجميعها ومدى توافق الأفراد معها. وبالإضافة إلى هذه المعوقات هناك أيضًا بعض المشكلات التي يمكن أن تعترض الفرد بعد توجيهه مهنيًا بناءً على تلك المعوقات التي اعترضت عملية التوجيه في حد ذاتها وتتمثل هذه المشكلات في:

- مشكلة اختيار نوع العمل أو المهنة وهذا بالرغم من التكوين وحتى التوجيه إلى تخصص محدد إلا أن الفرد يلقى مشكلة الاختيار وهذا بالنظر إلى طبيعة الاختيار المهني الذي يرى الأصلاح من بين مجموعة من الأفراد الموجهون إلى نفس العمل أو المهنة.
- مشكلات النقص في المعلومات المهنية وهذا يكون بالنظر إلى طبيعة التكوين المقدم بحيث قد يكون غير كاف أو عدم اعتماده على أساليب حديثة توافق التغيرات الاجتماعية والمهنية.
- مشكلات الاعداد للمهنة بحيث تتمثل هذه المشكلات في عدم الإلمام بالمهن وضرورياتها.
- مشكلات التكيف للعمل وتتمثل في عدم تكيف نوع العمل أو المهنة مع قدرات الفرد وإمكانياته والتي ترجعها في أصلها إلى نقص التوجيه أو انعدامه تماما.
- مشكلة التكيف مع البيئة المهنية وتشمل البيئة كل المؤثرات والإمكانات والقوى المحيطة والتي يمكنها أن تؤثر على جهوده للحصول على الاستعداد النفسي والبدني في معيشتة ولها ثلاثة أوجه تتمثل في:
  - بيئة طبيعية أي العالم الخارجي المحيط بالفرد كالملبس والمسكن والطعام.
  - بيئة اجتماعية وثقافية وهي عبارة عن المجتمع الذي يعيش فيه الانسان بأفراده وعاداته وقوانينه التي تنظم الأفراد وعلاقاتهم ببعضهم البعض.
  - المرء نفسه بحيث يجب أن يتعلم الفرد كيف يسوس نفسه ويسيطر عليها ويتحكم في مطالبها وشهواتها خاصة اذا كانت غير منطقية<sup>3</sup>.
- وبالنظر إلى كل هذه المعوقات والمشكلات لعملية التوجيه المهني نرى مدى تأثيرها في نقص فاعلية هذه العملية في حد ذاتها لذلك ومن أجل تخطي هذه المعوقات وهذه المشاكل لابد من اتباع بعض المراحل والخطوات للتوجيه المهني لكي تكون العملية متكاملة وتصل إلى هدفها في تحقيق نجاح الفرد على صعيد العمل وتتمثل هذه الخطوات في:

<sup>3</sup> أحمد أبو أسعد، لمياء الهوارى: التوجيه التربوي و المهني، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص:41

**1- اختيار المهنة:** وهنا نقصد بها اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين الناس المتقدمين لشغل وظيفة معينة، ويقول في هذا الصدد الأستاذ الدكتور أحمد عزت راجح "أن الاختيار المهني يقصد به انتقاء أصلح الأفراد وأكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال أو المرشحين لمنصب شاغر". وهنا لا بد من الإشارة إلى أن الاختيار يجب أن يكون في نوع التخصص أولاً من أجل التكوين لكي يسهل فيما بعد الاختيار المهني ويكون للفرد الحظ الأوفر في العمل فيما يحب ويرغب.

**2- التدريب المهني:** هي عملية مهمة تساعد في خلق عمال وأفراد أكفاء وعلى مستوى عال من المهارة الذي ينعكس بدوره على ميادين العمل والإنتاج، ويتطور العالم الاقتصادي يحتاج العمال إلى تدريب-تكوين-متواصل للتعرف على أنواع المهارات المختلفة كل على صعيد رغباته المهنية وتكوينه، وكذلك فالتدريب المهني يشمل مساعدة العمال على التكيف المهني المتواصل مع عالم مهني متطور ومتغير وفتح مراكز التدريب المهني والتي تعطي للأفراد مهارات خاصة تؤهلهم إلى سوق العمل.

**3- التشغيل:** وهي مساعدة الأفراد بعد تأهيلهم وتكوينهم للحصول على العمل المناسب لهم، فبعد عملية تأهيلهم وتدريبهم تأتي خطوة تشغيلهم والتي لا تتوافر بشكل كبير في العالم العربي بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة.

**4- التكيف مع البيئة المهنية:** وفيها يتم متابعة الأفراد والقيام ببعض الدراسات للتعرف على رضا هؤلاء الأفراد ومدى تفهمهم ومدى رضاهم عن المردود المادي والنفسي وقدرتهم على الاستمرار في العمل، بحيث هذه الدراسات والأبحاث تساهم الموجه المهني في زيادة مردودية هؤلاء العمال وكيفية توفير الجو الملائم للأفراد نفسياً واجتماعياً ومهنياً.

نستطيع القول أن التوجيه المهني عملية هادفة ومهمة جداً بالنسبة لحياة الأفراد من أجل حصولهم على مهنة مستقبلية وبناء على التعاريف المقدمة مسبقاً وأهداف التوجيه وحتى من خلال هذه العملية وغيرها مما قد تم تناولها سالفاً يمكننا القول أن عملية التوجيه عملية لا بد منها خاصة في توجيه الفرد إلى



التكوين اللازم والموافق لقدراته واستعداداته كما أن التوجيه المهني لا يجب أن يتوقف عند هذا الحد بل عليه أن يتعداه إلى متابعة الأفراد قبل التكوين وأثناء عملية التكوين وبعد التكوين حتى حصول الأفراد على مناصبهم المهنية وكذا خلال العمل من أجل زيادة الإنتاجية وحتى يتم التوفيق بين الجانب التكويني التعليمي وسوق الشغل واحتياجاته.

**ثانيا- التكوين المهني والتمهين:** التكوين لغة بمعنى التأليف الصنع الإنشاء الهيئة والشكل ونقول تكون الشيء أي تألف وبرز إلى الوجود، ومن خلال هذا التعريف اللغوي للتكوين نرى أن التكوين هو تنمية منظمة وتحسين للاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوك المتطلبة في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام وفي أقل وقت ممكن وغالبا ما يكون ذلك في إطار التربية المستمرة، بحيث يتميز التكوين عادة بأنه يهتم بتعليم مهارات من أجل أهداف مهنية محددة، كما أنه يهتم بتطوير وتغيير الاتجاهات القيمية والاجتماعية وذلك نتيجة تعقد الحياة المهنية وتعدد متطلباتها. ويعرفه مكتب العمل الدولي أنه "مجموعة من الأنشطة الرامية إلى اكتساب المعارف والتأهيل والسلوكيات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة وفعالية". ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول بأن التكوين المهني كمؤسسة تستقطب الأفراد من أجل تنمية مهاراتهم فهي عملية تهدف إلى اتقان المتربص أو المتكون لعمله، وتكفيه مع ظروف البيئة وذلك عن طريق التعليم والتعلم، لهذا فالتكوين المهني كمؤسسة تجمع بين ما هو نظري وما هو تطبيقي بحيث يتم التكوين للأفراد على أساليب وأشكال متنوعة تسهل للأفراد اكتساب مهن وحرف تتناسب مع قدرات وميولات واستعدادات كل شخص مراعية بذلك حالته الاجتماعية والصحية وحتى النفسية، لهذا قد يكون التكوين المهني بشكل نظري فقط أو عن بعد أو بشكل تطبيقي يتم في مؤسسات أو لدى حرفي أو مهني معين وهذا بالطبع تحت مراقبة وعن طريق مؤسسة التكوين المهني التي تشكل همزة الوصل بين الفرد وتكوينه بكل الأشكال التي قد يتم وفقها.

فالتكوين يتكفل باكتساب المتدربين تطبيقات مهنية وصولاً للتحكم في مهنة محددة وهو عبارة عن مؤسسة - كما سبق الذ كر- تسعى إلى تكوين الشباب خاصة في مختلف التخصصات بحيث يضمن لهم دروس نظرية حول مختلف التخصصات وكل حسب اختياره وتوجيهه، كما أن هذه المؤسسة التعليمية تخضع لنفس المقاييس البيداغوجية التي تخضع لها المعاهد والمؤسسات التعليمية كمدة التكوين وشروط الالتحاق بمراكزها كالسن والمستوى الدراسي والشهادة، فهو تابع لوزارة التكوين والتعليم المهنيين.

ويحتوي قطاع التكوين المهني والتمهين على شبكة واسعة من المراكز والمعاهد موزعة عبر الجزائر ككل، بحيث تضمن تغطية عدد كبير من التخصصات في مختلف الأنماط للتكوين ومستويات التأهيل فيها وهذا لكون قطاع التكوين المهني هو أحد الأجزاء الثلاثة التي يتكون منها النظام الوطني للتربية والتكوين، إلى جانب كل من النظام المدرسي التابع للتربية الوطنية والنظام الجامعي التابع للتعليم العالي.

وقد شهدت منظومة التكوين المهني بالجزائر تطور كبير منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بحيث مرت بمرحلتين هامتين وبارزتين الأولى تتمثل فيما ورثه عن الاستعمار والذي لم يشمل إلا 40 مؤسسة "لتكوين الكبار" انشئت في الخمسينيات في إطار تصور وفق الجمعية الفرنسية لتكوين الكبار حيث كانت تكون أساساً في حرف البناء. ويسيرها "الأباء البيض" في إطار التبشير، وكانت تقدم للفتيات تكويناً في الفنون المنزلية والصناعات التقليدية (نسيج، خياطة، طرز، حلاقة)، واستمرت هذه المرحلة إلى أن جاء القرار السياسي الحر بهدف الاستجابة إلى أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعروفة التي مثلت المرحلة الثانية لتطور المنظومة التكوينية ولحاجات الاقتصاد المتعددة والمستعجلة إلى توفير يد عاملة مؤهلة قصد الانطلاق في تصنيع البلاد، وما ميز هذه المرحلة غياب مؤسسات تكوينية عامة مجهزة ومؤهلة لاستقطاب المتربصين والباحثين عن التكوين والتأهيل المهني مما جعل المسؤولين عن القطاع يتوجهون بشكل مكثف إلى التكوين عن طريق التمهين وذلك بالتعاون مع المؤسسات الاقتصادية والحرفيين وكذا إنشاء هياكل تكوين خاصة متمثلة في ورشات العمل.

وكما تمت الإشارة إليه آنفاً فإن تطوير التقنيات وتحول التكنولوجيا انجرت عنهما حاجيات جديدة من حيث الكم والنوعية، لذلك تواصلت الجهود قصد تطوير جهاز التكوين المهني بإعادة الهيكلة التي كانت ترمي إلى:

- توحيد مختلف الأنماط وجعل مراكز التكوين المهني فضاء يوفر أنواع التكوين.
- وضع آليات جديدة تضمن الربط بين المنظومة التكوينية وعالم الشغل والمتعاملين الاقتصاديين.
- تزويد القطاع بوسائل خاصة في مجال الدراسة ومتابعة سوق العمل والإدماج المهني لخريجي التكوين. وفي الطريق إلى تحقيق هذه الأهداف المرجوة من التكوين المهني شهدت المنظومة تغييرات وتحولات، فبعد أن كانت قطب هام من أجل اثناء عالم الشغل باليد العاملة المطلوبة والمؤهلة والضرورية لسوق العمل أصبح التكوين المهني في الفترة ما بعد المخطط الخماسي (1980-1984) جهاز يمتص الشباب المتسربين من المدارس لاسيما من التعليم الأساسي، وقد انجر هذا التدهور عن توجيه التلاميذ مباشرة نحو التكوين المهني دون مراعاة قدراتهم وميولاتهم ولا الحاجات الحقيقية لسوق العمل، لكن مع هذا الفشل والتدهور للمنظومة التكوينية قام المسؤولون عن القطاع ببعض السياسات لامتناس هذا الضعف وذلك بإنشاء مجموعة من المعاهد لامتناس الاكتظاظ الذي كان يعاني منه القطاع بالإضافة للجوء إلى أنماط أخرى للتكوين.

وبتدارك هذا الوضع عرف قطاع التكوين المهني خلال الفترة ما بين (1997-2000) تطوراً معتبراً من حيث الكم والنوعية، وذلك بالتعاون مع القطاع الخاص الذي ساهم في تطوير وتحسين التكوين المهني بحيث وفر فرص التكوين لأعداد كبيرة من الشباب، غير أن التحولات السياسية والاقتصادية التي أفرزت معطيات جديدة زادت من شساعة الفارق بين ما هو مطلوب حقيقة وكيف يمكن تحقيقه ويمكن ارجاع ذلك إلى : نقص التنسيق في منظومة التكوين وتصورها القاعدي، وهذا بمعنى تبني المنظومة للمطرودين والذين تخلو عن الدراسة مما يقلل في كفاءتها وفعالية شهاداتها، بالإضافة إلى قدم برامجها

وعدم تماشيها مع متطلبات التكوين الجديدة. لهذا توجب إصلاح وتجهيز مراكز ومعاهد التكوين بتحسين نوعية التكوين وتكييفه مع التطور التكنولوجي وتعزيز الروابط بين القطاعات التربوية والتكوينية وقطاعات التشغيل، وهذا ما أكد عليه مخطط التكوين والتعليم المهنيين تطبيقا لتعليمات القانون رقم 01-20 المؤرخ في 12-12-2009 المتعلق بالتهيئة والتنمية المستدامة (الأنترنت، جانفي، 2014). وفي ظل التطورات والتحويلات التي عرفها التكوين المهني ظهرت العديد من القوانين والمراسيم لتنظيم المنظومة التكوينية بجميع أنماطها ومستوياتها، وفيما يلي القرار الوزاري رقم 129 مؤرخ في 26 جوان 2013 يعرف بمعايير التكوين المهني ويحدد شروط الالتحاق وكذا كفاءات تنظيم وتوزيع التكوين:

إن وزير التكوين والتعليم المهنيين وبمقتضى مجموعة من القوانين والمراسيم الرئاسية والتنفيذية يقرر مجموعة من المواد مقسمة هي الأخرى إلى فصول يبين من خلالها شروط الالتحاق بشهادات التكوين المهني، شروط الحصول الشهادات المتوجة لامتحانات المهنية، التنظيم التقييم والتوزيع، ليختم هذا القرار ببعض الاجراءات العامة.

وفيما يلي جدول يبين التخصصات التي يتوفر عليها التكوين المهني وفقا للمدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني وقبل ذلك بتعريف المدونة وأهدافه.

**2-1-1- تعريف المدونة وأهدافها:** هي بمثابة أداة تسيير، توحيد وإعلام فهي المرجع الوحيد لإثبات المؤهلات والكفاءات التي تحددها الشهادات المحصل عليها من التكوين والتي تغطي مستويات التأهيل الخمس المتوجة بالشهادات:

- المستوى الأول المتوج بشهادة التكوين المهني المتخصصة (ش.ت.م.م).

- المستوى الثاني المتوج بشهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م).

- المستوى الثالث المتوج بشهادة التحكم المهني (ش.ت.م).

- المستوى الرابع المتوج بشهادة تقني (ش.ت).

- المستوى الخامس المتوجح بشهادة تقني سام(ش.ت.س).

وتكتسي مدونة تخصصات التكوين المهني طابعا وطنيا هذا الطابع يجدر تبريره في كون هذه الأخيرة تشكل أداة مرجعية وقانونية للتكوينات وشهادات التكوين المهني المتوجة لها وتضم هذه المدونة 422 تخصصا منها 123 تخصصا جديدا و 69 تخصصا اعيد ادراجه موزعين على الشعب .

**2-2- أنماط التكوين:** إن أنماط التكوين متنوعة ومتعددة في قطاع التكوين المهني، وهذا ما يجعله قادرا على ضمان الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين والتكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين، توسيع شبكة مؤسسات التكوين المهني في القطاع وذلك بالنظر إلى تعدد الاختصاصات وتنوعها، وتتمثل الأنماط القائمة في قطاع التكوين المهني كآلاتي:

**2-2-1- التكوين الإقليمي:** وهو ذلك التكوين الذي يتلقاه المتربصين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين، وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، ويضمن التكوين الاقليمي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة التبرص وتستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين. التكوين الاقليمي بمعنى آخر هو تلك الدروس النظرية التي يتلقاها المتربصين بالمؤسسة التكوينية والتي يتلقاها المتربصين بالمؤسسة التكوينية والتي تكون موزعة وفق جدولة حصص معينة خلال الأسبوع وفي آخر فترة التبرص المحددة يقومون بتبرص تطبيقي خارج مركز التكوين المهني لاختبار مدى فاعلية البرامج التكوينية المقدمة طيلة فترة التبرص، ومدى استفادتهم منها

**2-2-2- التكوين بالتعليم المهني عن بعد:** يتأسس هذا النمط من التكوين على ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة أي البريد، وتصل إلى مقر سكن المسجلين ويضمن هذا النمط التكوين في جميع التخصصات التي يتم فيها التكوين الإقليمي، وللاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد يجب

القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، وجميع المعلومات التي تخص هذا المركز متواجدة على مستوى أي مركز أو معهد للتكوين المهني.

إن التعليم المهني عن بعد يضمن التكوين في المهن أو التخصصات التي تتطلب تجهيزات ليست خاصة جدا أو معقدة، ويحضر هذا التعليم إلى نفس الشهادات أي دبلوم دولة التي تحضر في مراكز ومعاهد التكوين المهني. وبمعنى أصح هذا التكوين أو التعليم المهني عن طريق المراسلة يتم بالتواصل بين المتربص والمؤسسة التكوينية عن طريق البريد وذلك من خلال إرسال الدروس والاختبارات، وبذلك فهو تكوين نظري أكثر منه تطبيقي، ويكون في التخصصات التي لا تتطلب الكثير من الجهد التطبيقي والتقني مما لا يتطلب الوسائل والتجهيزات وهو أسلوب من أجل تقريب التكوين من جميع الفئات الراغبة في الحصول على تأهيل مهني، وإمكانية استفادتهم من شهادات تؤهلهم للعمل ودخول سوق الشغل ويتبع هذا النمط من التكوين بتجمعات دورية بمراكز التكوين المهني لإجراء الامتحانات التقييمية.

**2-2-3- التكوين عن طريق الدروس المسائية:** تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في مراكز التكوين العادية بحيث هي عبارة عن توقيت في آخر النهار وبعد الانتهاء من دروس التكوين الاقامي العادية حسب مواقيت مدروسة ومكيفة، وهو موجه على الخصوص للعمال الراغبين في تحسين مستواهم ووضعيتهم المهنية من خلال عمليات الاتقان أو التحويل المهني، يمكن أن تتوج هذه الدروس المسائية بشهادة أو كفاءة مهنية، فهذا التكوين هو إذا عبارة عن دروس مسائية تكون في آخر النهار وحجمها الساعي محدود جدا ما يقارب الساعتين أو ثلاث ساعات مما يفرض على المتربص العمل أكثر وبجهد أكبر لكون الوقت لا يكفي لتقديم عدد كبير من المعلومات وقد جاء هذا النمط كما سبق الذكر من أجل مساعدة الموظفين أو حتى الدارسين في مجالات أخرى لفتح فرص التكوين في العديد من التخصصات والمجالات.

**2-2-4- تكوين المرأة الماكثة بالبيت:** وهو نمط حديث فتح الفرص للنساء الماكثات بالبيوت أو حتى العاملات من أجل السماح لهن من اكتساب تأهيل مهني بتوفير تخصصات خاصة بالمرأة كالخياطة الحلاقة الطبخ....بالإضافة إلى سهولة التسجيل في هذا النمط بحيث لا يتطلب أي مستوى دراسي وأي شروط أخرى كالسن مثلا أو المكوث بالبيت فقط وتتمثل مدته في ثلاثة أشهر ويمكنهن من الحصول على شهادة الكفاءة المهنية التي تؤهلهم لمزاولة مهن وحرف مختلفة.

**2-2-5- تكوين الفئات ذات الاحتياجات الخاصة:** وهو تكوين موجه للأشخاص المعاقين جسديا، ونزلاء مؤسسات إعادة التربية والتأهيل ويجري في مؤسسات التكوين أو في إطار الوحدات المنتدبة ويهدف إلى الإدماج الاجتماعي والمهني لهذه الفئة من خلال حصولهم على شهادات تؤهلهم للعمل والتوظيف.

**2-2-6- التكوين عن طريق التمهين:** هو نمط تكويني يجمع بين التكوين النظري في مراكز التكوين المهني والتكوين التطبيقي الذي يتم بالمؤسسات الاقتصادية والإدارات أو لدى مهنيين أو حرفيين، فالتمهين طريقة للتكوين يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به يسمح له بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات، ويتعلق هذا التكوين بكل المترشحين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 25 سنة بالنسبة للذكور أما بالنسبة للإناث فمدد العمر إلى 30 سنة لحالات خاصة التي حددت بالطرق القانونية.

فهذا التكوين يكون باتصال مباشر مع المهنة المراد التكوين فيها أي داخل ورشات عمل أو لدى حرفي أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية والهدف من هذا كله إعطاء المتمهن تأهيل مهني ويتم التكفل بالمتمهن من طرف الهيئة المستخدمة ويكسب المتمهن بذلك احتكاك مباشر وممارسة فعلية للمهنة، كما يزود التكوين المهني المتمهن ببعض الدروس النظرية التي تكون بمثابة المرشد و الموجه لعملية التمهين هاته، فهو بهذا يتميز بوضع المتمهن في وضعية عمل حقيقية.

ومما يميز نمط التكوين عن طريق التمهين جعل المتمهن يستفيد من الضمان الاجتماعي والتأمين عن حوادث ث العمل نظام دراسي مكيف وملائم بالإضافة إلى حصول المتمهن على شبه راتب. ومن خلال هذا كله نرى أن هذا النمط من التكوين هو قائم على ثلاثة أطراف المتمهن، المركز، الهيئة المستخدمة، بحيث يتمثل دور المركز أو المعهد في مراقبة الكفاءات المهنية والوسائل المادية المتوفرة داخل المؤسسة الاقتصادية، أو المستخدم، المصادقة على عقد التمهين، ضمان التكوين النظري للمتمهن، متابعة المتمهن في الوسط المهني، تنظيم الامتحانات التقييمية، بالإضافة إلى تكفله بالراتب المشار إليه مسبقاً، أما الهيئة المستخدمة فيتمثل دورها في ضمان التكوين التطبيقي للمتمهن طيلة فترة التكوين وإشراك المتمهن في مختلف المهام المتعلقة بالمهنة ومن أجل ضمان قيام الأطراف الثلاثة للتكوين حقوقهم وواجباتهم يتم إبرام عقد التمهين، والذي يكون عقدا مكتوباً وموقعاً من قبل المستخدم والمتمهن وولييه الشرعي، كما يتم المصادقة عليه من طرف مصالح البلدية ويمكن إلغاء عقد التمهين وجوباً في بعض الحالات كوفاة المستخدم أو المتمهن، إعلان إفلاس المستخدم.

ويوجد نص قانوني قائم ينظم كل جوانب سير التمهين وتحدد فيه بوضوح حقوق وواجبات كل الأطراف المعنية -المتمهن الهيئة المستخدمة، مركز التكوين المهني التمهين- وهو القانون رقم 01 - 2000 المؤرخ في 12-01-2001 المتعلق بالتمهين والذي يعدل ويكمل قانون التمهين السابق رقم 07-1981 بتاريخ 27/06/1981.

وتجدر الإشارة في هذا المجال أن التمهين المنظم والمنهجي يعتبر من أمثل الوسائل لاكتساب المتربصين معارف وقدرات مهنية، حيث نجد الكثير من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تفضل هذا النمط من التكوين باعتبار أن الاستثمار في تكوين الإنسان هو جوهر الاستراتيجيات المتبعة في تلك البلدان قصد ترقية النمو الاقتصادي والتشغيل شريطة أن يدوم هذا النمط (التمهين) طيلة



حياة العامل المهنية ، ومن خلال تحليل نشاط المنظومة التكوينية وأنماطها، نقف عند بعض الخصائص الرئيسية لمنظومة التكوين الوطنية بشكل عام وهي:.

1- انسجام تطور التكوين المهني وارتباطه بالانشغالات المهنية للمتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين، حيث هو في الحقيقة يتفاعل مع الحاجات الحقيقية إلى اليد العاملة الناجمة عن تطور وتوسع نشاط المؤسسات .

2- غياب التمييز بين الحاجة الاجتماعية والاقتصادية للتكوين أي لم يكن هناك تمييز بين الطلب والعرض في مجال التكوين بل كان إدماج حائزي الشهادات في الحياة العملية يتم مباشرة مع المستخدم.

3- اشتراك الدولة والمؤسسات في تنشيط المنظومة التكوينية.

**وفي الأخير يمكننا الإشارة إلى أهمية التكوين المهني المتمثلة في:**

1- يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لاحتياجات المؤسسات خاصة وأن العملية التكوينية تكون وفقا لمتطلبات المؤسسات الاقتصادية لتوفير يد عاملة مؤهلة.

2- يمكننا اعتبار التكوين المهني على أنه المفتاح الحقيقي لكل تنمية مهما كان نوعها خاصة وأنه أثبت فعاليته في كثير من المجالات، فقد أدى إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وارتفاع معدله دون اللجوء إلى أيدي عاملة أجنبية في وقت سابق، كذلك ساعد على تقليص مدة انجاز المشاريع.

3- يعتبر التكوين المهني سندا تعتمد عليه الدولة لمكافحة البطالة خاصة وأن عدد الطالبين على العمل يتزايد يوما بعد يوم.