

دور مؤسسات التكوين المهني في تنمية المورد البشري
 دراسة ميدانية بالمعهد الوطني للتكوين العالي شبه طبي - معسكر -
**The role of professional training centers in human resources
 development**
**A field study at the national institute for paramedical higher
 training - Mascara -**

أ. بوطبل عبد القادر

تاريخ النشر: 2020 / 10 / 15	تاريخ القبول: 2020 / 09 / 06	تاريخ الإرسال: 2020 / 07 / 22
ملخص:		
<p>تتلخص هذه الدراسة حول النظرة السوسيولوجية لدور وأهمية مؤسسات التكوين المهني بالنسبة للفرد في المجتمع أي كان مستواه التعليمي، من خلال معرفة طرق وأساليب التكوين وكيف تتم حسب البرامج والتخصصات المطلوبة خاصة لدى فئة الشبه الطبيين، وكذا إلقاء الضوء على أهم الأسس والمبادئ التي تساهم في تحقيق التلاؤم والتكيف بين المورد البشري والتكوين المعتمد للوصول إلى المسعى الاجتماعي والاقتصادي لبناء المجتمع وتحقيق الرضا لكل الأطراف رغم تضارب حقيقة الواقع المعاش، ولعل ما يثير الملاحظة السوسيولوجية وفي اتجاه الانجذاب نحو الموضوع كمسألة وكظاهرة فعلية للدراسة هو قبول الطلبة أكثر فأكثر على قطاع التكوين شبه طبي خاصة، وبأعلى الدرجات العلمية الخاصة بالنجاح في البكالوريا.</p>		
الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، مؤسسات التكوين المهني، المورد البشري، تنمية الموارد البشرية		
Abstract:		
<p>This research summarizes about the sociological vision of the role of the professional formation organizations and its importance for the individual in his community whatever his educational level was, by knowing the formation methods and styles and how it is going to happen depending on the programs and the required specialization mostly the paramedical. It centers also on the most important basis and principles that contribute to achieve the compatibility and the adaptation between the human resources and the adopted formation to reach the social and the economic goal to build the society and satisfy everyone unlike the real living fact. What mostly provoke the sociological observation and lead to the attraction towards this subject as a problem or as a real phenomenon to be studied is the increasement of the student acceptance, particularly in the paramedical formation field with the highest scientific degrees of the baccalaureate success.</p>		
Keywords: - professional formation - Vocational training institutions -Human resource - Human Resource Development		

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم، وهو من أهم العوامل المساعدة على القيام بالمجتمعات والنهوض بالأمم ، فقد بذلت الدول في سبيل ذلك الكثير من العناية والجهد، وأولت لذلك اهتمامها كبيرا من خلال تكوين الفرد وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل أكثر كفاءة وفعالية، فمن أهم الوسائل التي تعمل على تنمية العنصر البشري إضافة إلى العناية الصحية والتعليم هي مؤسسات التكوين المهني والتمهيني وذلك لأن الفرد المتعلم والمتكون يمتلك القدرة على تحويل الثروات وخلق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد الأقل وهذا هو أصل الاقتصاد ومشكلته الرئيسية، والدول القوية اقتصاديا وسياسيا لا تملك الثروات بقدر ما تمتلك الأفراد الذين لديهم القدرة على اقتناص الفرص واستغلالها، إذ أن كل من الموارد الطبيعية والمادية مهددة دوما بالزوال والندرة واحتمالية النفاذ، بينما العبرة في العامل البشري والمواهب التي يمتلكها، لذلك فإن التعليم والتكوين يعتبران الركيزة الأساسية والثروة الحقيقية التي يمكن الاعتماد عليها للنهوض والوصول إلى أرقى الدرجات عالميا.

1- الاشكالية:

تعتبر مؤسسات التكوين المهني من أهم مقومات العنصر البشري والدافع به لمزاولة مختلف الأنشطة الذي يرغب فيها علميا وعمليا، حيث يعد المعهد الوطني للتكوين العالي شبه طبي من أهم المؤسسات الفاعلة في مجال التدريب والتكوين لإعداد موارد بشرية متخصصة ذات جودة عالية يمكن الاعتماد عليها في الرفع من مستوى مجال تخصصها، زيادة على مخرجات التكوين المهني في مختلف المجالات وموائمتها لمتطلبات سوق الشغل وقطاعات العمل الخاصة والعامة. هذا ما أدى بنا للقيام بالدراسة حول مدى مساهمة إحدى مؤسسات التكوين في الرفع من مستوى الفرد في التخصص المختار من طرفه أو الموجه له.

فما هي مؤسسات التكوين المهني؟ وهل يعتبر المعهد الوطني للتكوين العالي شبه الطبي من أهم المؤسسات الناجحة في مجال تخصصه؟ كما وهل يساهم التكوين الشبه طبي المعتمد في هذا المجال فعليا في تنمية الفرد وتأهيله للعمل في مجال تخصصه بعد التخرج؟

2- فرضيات الدراسة:

تتمحور إشكالية البحث حول العلاقة الموجودة بين التكوين المهني و الموارد البشرية في المعهد الوطني للتكوين العالي شبه الطبي، و في ضوء المعطيات السابقة يمكن وضع فروض نستعين بها و موجهة لمسار البحث سواء إثباتاً وتحققاً منها أو نفياً وتفنيداً لها و التي هي:

- مجريات التكوين داخل المعهد هي اساس نجاح عملية تنمية الموارد البشرية في مجال التخصص.
- الامكانيات المادية والبشرية في مؤسسات التكوين هي المحدد الوحيد لنجاح عملية التكوين والرفع من مستوي وقدرة المورد البشري.
- مدى رغبة المورد البشري في التخصص المراد ممارسته عامل مهم في نجاح عملية تنمية هذا المورد.

3- اهداف البحث:

إن أي باحث يقوم بدراسة أو بحث علمي لا بد عليه أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرجو بلوغها من خلال بحثه، أو التطرق إلى أهم تأثيراتها على الواقع الاجتماعي، ولهذا تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- فهم عملية تنمية الموارد البشرية و كيف تتم، و خاصة معرفة واقع التنمية في معهد التكوين شبه الطبي إذ الطلبة يتلقون تكوين يؤهلهم لتقلد مناصب عمل حساسة في قطاع الصحة.
- التأكيد على وجود فئة معتبرة من الشباب في المعهد الوطني للتكوين العالي شبه الطبي في مختلف التخصصات.
- الإقرار على أن التكوين المهني شبه الطبي يعتبر أداة استثمار للمورد البشري على المدى الطويل و يساهم في إثراء سوق العمل في هذا المجال لمختلف التخصصات و التخفيض من نسبة البطالة.
- محاولة التعرف على مدي مساهمة التكوين المهني شبه الطبي الذي يتم في المعهد انه يحقق هدف الطالب المتكون و المؤسسة التي يلتحق بها.

4- مصطلحات الدراسة:

- التكوين المهني: يعرفه عقيد محمد جمال برعي: بأنه النظام الذي يُتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن، أو دراسة أعمال أي وظيفة، أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات و الخبرات و الاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.
- و عليه يتلخص مفهوم التكوين المهني إجرائيا على انه تعليم و تزويد فئة معينة من المجتمع بمعارف و خبرات حول مهنة أو حرفة ما مع إتقانها في فترة زمنية تكوينية أو تمهينية محددة نظريا و عمليا تتطابق مع متطلبات سوق العمل.
- مؤسسات التكوين المهني: هي مؤسسات ذات طابع رسمي معتمد من طرف الدولة تسعى الى تكوين الشباب في مختلف التخصصات التي تندرج وفق المجالات المهنية و الحرفية تطبيقيا و نظريا لفترة زمنية محددة تتراوح ما بين سنة إلى ثلاث سنوات.
- الموارد البشرية: تستخدم المؤسسات على اختلافها نوعين من الموارد لتحقيق أهدافها الموارد المادية و الموارد البشرية، و هذا النوع الأخير هو المحور المحرك المستخدم للنوع الأول، و يقصد بها في المؤسسات جميع الأفراد الذين يعملون بها بينما يقصد بها في الدولة جميع الأفراد الذين يحملون جنسية هذه الدولة و يقيمون بها بصفة دائمة. (العلي بوكميش، 2012، ص 15)
- و تعرف كذلك بأنها مجموعة الأفراد المشاركة في رسم أهداف و سياسات و نشاطات و انجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات. (علي عبد الرزاق حلي، 1988، ص 56)

- تنمية الموارد البشرية: هي استخدام كل الإجراءات و التدابير لإحداث تغيرات على مستوي القدرة العضلية و الفكرية للمورد البشري من اجل تقديم خبراتهم و معلوماتهم للخدمات أو الأعمال التي يقومون بها من اجل تحسين الإنتاج و المردودية أكثر و تعرف أيضا بأنها إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق و احتياجات المجتمع.(موسي اللوزي، 2000، ص87)

كما تعرف كذلك بأنها مرحلة تأتي بعد الحصول على الأفراد الملائمين لأداء العمل و يقصدها رفع مستوي مهاراتهم و خبراتهم و ذلك عن طريق التدريب الملائم لطبيعة العمل المطلوب انجازه.(ماهر عليش، 1971، ص28)

هذا إن دل على معرفة المفهوم يبقى نظري لا يفي بالغرض من الناحية الفعلية كفعل إجرائي معتمد على غرار التحليل السوسولوجي الذي يقوم حول مدي معرفة وفهم وتفكيك المصطلح فتنمية الموارد البشرية أو المورد البشري كمصطلحات ومفاهيم تقاس حسب موقعها ومدى ملائمتها للمحيط والبيئة المرتبطة بها فلا يمكن ان نحكم على تحديد مفهوم المورد البشري في مؤسسة اقتصادية ونعمه على باقي المؤسسات كالدينية والثقافية وغيرها، هذا ما أبقى هذه المفاهيم غامضة التحديد غير قابلة للثبات.

سوسولوجيا لا يمكن أن نعطي مفهوم محددة ودقيق، بل يفكك هذا المصطلح ونحدد مكانته العضوية وموقعه الوظيفي في البيئة الواقعية تدريجيا حتى نصل إلى المغزى الحقيقي له.
5- منهجية البحث:

- المنهج المتبع: لا يمكننا تصور دراسة علمية بدون منهج علمي تقوم عليه لأهميته العلمية في توجيه الباحث نحو الوصول إلى أهدافه العامة و للتحقق من الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة فالمنهج هو: «مجموعة من الإجراءات و الطرق الدقيقة المتبناة من اجل الوصول إلى نتيجة».(موريس أنجرس، 2013، 36)

و اعتبارا من أن موضوع البحث هو الذي يفرض نوع المنهج و أدواته فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يعتمد على رصد و متابعة دقيقة للظاهرة المدروسة، و يمكن تعريفه بأنه: «طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها عن طرق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة».(سلاطنية.ب، الجيلاني.ح، 2004، 168) و كونه الطريقة العلمية المناسبة للوصول إلى آراء أفراد العينة لمعرفة مدى تحقيق التكوين المهني في مجال الشبه طبي لتنمية قدرات و مهارات الطلبة المنتسبين للمعهد قصد تلبية رغباتهم و توجهاتهم نحو مختلف التخصصات.
- أدوات جمع البيانات: تعد الطريقة الأساسية للحصول على المعلومات و الحقائق، لذا فان طبيعة الموضوع هي التي تفرض علينا انتقاء الأداة أو التقنية الملائمة لجمع البيانات و الحقائق من الميدان و قد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات التالية:

- الملاحظة: تعتبر الملاحظة من الوسائل الأساسية في جمع البيانات خاصة التي لا يمكن جمعها عن طريق المقابلة والاستمارة، حيث تهدف إلى التعرف الواقعي على متغيرات الظاهرة موضوع الدراسة و فهم أعمق لما يدور داخل معهد التكوين المهني شبه الطبي من نشاطات و انفعالات و توترات و مختلف السلوكيات و التصرفات الصادرة عن الأحداث و ردود أفعال الطلبة داخل المعهد و مختلف الأنشطة و البرامج المقدمة لتنمية قدراتهم و مهاراتهم.

- المقابلة: تستخدم المقابلة في جمع البيانات مباشرة من المبحوث، حيث تسمح بالحصول على معلومات دقيقة عن الظاهرة أو المشكلة المدروسة، بمعنى إن «المقابلة هي أسلوب للحصول على بيانات مفصلة عن أنماط السلوك الاجتماعي أو تفسيرات معينة لهذه الأنماط من السلوك» (محمد، ج، عبد الله، خ، 1982، 107) و كانت المقابلة نصف موجهة لتحكم في الموضوع و عدم الخروج عن إطار الدراسة.

- مجتمع البحث: يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة من ركائز البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية عموماً و علم الاجتماع تحديداً، فمجتمع الدراسة يدعم و يحقق أهداف البحث بما يحمله من مواصفات مطلوبة من الباحث، حيث كان مجتمع البحث الذي تم التوجه إليه للقيام بالدراسة يتمثل في مجموع طلبة المعهد الوطني لل

تكوين العالي شبه الطبي بولاية معسكر الذي بلغ 775 طالب ينقسمون إلى 189 طالب و 586 طالبة يتكونون في ست تخصصات، زيادة علي خمسة طلبة متخرجين من المعهد و مباشرين في العمل بمستشفى ولاية معسكر.

- عينة البحث: لا تخلو أي دراسة من العينة و ذلك لصعوبة تغطية مجتمع البحث كاملاً، و تعرف العينة على أنها: « المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها و هي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي » (سلاطينة، ب، الجيلاني، ح، 2004، 318) و لهذا تمثلة عينة البحث التي قمنا بالدراسة عليها في 25 مبحوث، 16 منها ذكور و 9 إناث التي سنحاول

عرضها بالتفصيل في الجداول التالية:

الجدول رقم: (01) يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	16	64%
الإناث	09	36%
المجموع	25	100%

يتضح من خلال الجدول المتعلقة بمتغيرات الجنس أن العينة تنقسم إلى قسمين 16 ذكر بنسبة 64% و 09 إناث بنسبة 36% و هذا راجع لتواجد نسبة الذكور في المعهد أكثر من الإناث عند الزيارات الميدانية للمعهد وإجراء المقابلات

الجدول رقم:(02) يوضح مكان إقامة المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	مكان الإقامة
40%	10	مدينة معسكر
60%	15	خارج مدينة معسكر
100%	25	المجموع

يتضح من خلال الجدول المتعلق بمكان إقامة المبحوثين أن عدد المقيمين خارج ولاية معسكر يفوق النصف عددهم 15 مبحوث بنسبة 60% و المقيمين داخل الولاية 10 مبحوثين بنسبة 40% و هذا راجع إلى قلة المعاهد التكوينية شبه الطبي في الولايات الأخرى حيث يدل أيضا على مدى اهتمام هؤلاء الفئة من الشباب بمجال التكوين شبه الطبي رغم بعد هذه المراكز والمعاهد عن مكان إقامتهم الأصلي

الجدول رقم:(03) يوضح تخصص المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
44%	11	ممرض في الصحة العمومية
12%	03	مساعد طبي للصحة العمومية
12%	03	مشغل أجهزة التصوير الطبي
20%	05	مخبري للصحة العمومية
00%	00	مختص في العلاج الفيزيائي
12%	03	القابلات
100%	25	المجموع

يلاحظ من الجدول المتعلقة بتخصصات المبحوثين أن أكثر تخصص موجود في عينة البحث هو ممرض في الصحة العمومية بـ11 مبحوث الذي قدرته نسبته بـ44% و يليه تخصص مخبري للصحة العمومية بـ05 مبحوثين و نسبة تقدر بـ20% ثم كل من تخصص مساعد طبي للصحة العمومية و مشغل أجهزة التصوير الطبي و القابلات بـ 03 مبحوثين لكل تخصص و نسبة 12% كذلك لكل تخصص، أما تخصص العلاج الفيزيائي فلم يكن هناك أي مبحوث في العينة المدروسة كون تزامن فترة الدراسة الميدانية مع فترة التبرص الخاصة بهذا التخصص و عدم وجودهم في المعهد.

الجدول رقم:(04) يوضح المستوي الدراسي في المعهد للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الدراسي
16%	04	السنة الأولى
28%	07	السنة الثانية
36%	09	السنة الثالثة
20%	05	المتخرجين
100%	25	المجموع

يتضح من الجدول المتعلق بالمستوي الدراسي للمبحوثين إن عدد المبحوث الأكثر كان للسنة الثالثة بـ 09 مبحوثين ونسبة 36% تليه كل من السنة الثانية بـ 07 مبحوثين ونسبة 28% ثم السنة الأولى بـ 04 مبحوثين ونسبة 16% ثم 05 مبحوثين متخرجين من المعهد ومنتسبين لعالم الشغل في مستشفى ولاية معسكر، كان هذا الاختلاف في عدد المبحوثين قصدي لمعرفة مدى تأقلم كل مستوي مع التكوين المهني في المعهد وآراء ووجهات نظر المبحوثين عن مستوي تقدمهم وتنمية قدراتهم في كل مرحلة.

- الخاتمة:

يعتبر التكوين المهني من أهم القطاعات الحساسة والمؤسسات الفاعلة في المجتمع على العموم وخاصة مؤسسات التكوين المهني شبه الطبي ومدى فعاليته ودوره في تنمية الموارد البشرية و عنصر هام في ترقية الإنسان فكريا و سلوكيا و عمليا، كما يعتبر عامل مهم في ديناميكية كل المجتمعات مهما كانت اتجاهاتها و درجة تطورها، فهو إذن ضروري و مصدر من المصادر المغذية للاقتصاد باليد العاملة المؤهلة والمختصة.

و يبقى التكوين المهني بكل مؤسساته من بين المواضيع التي مازالت لم تأخذ حقها في بلادنا، ورغم الصعوبات التي واجهتنا خلال دراستنا لهذا الموضوع وخاصة تكوين فئة الشبه طبيين بالمعهد الوطني للتكوين العالي شبه الطبي لولاية معسكر، الذي حاولنا قدر المستطاع التعرف و التوصل إلى المعلومات الخاصة بهذا المجال.

كما جاء التكوين المهني شبه الطبي باعتباره إحدى المؤسسات الفاعلة في المجتمع كاستجابة لمتطلبات و احتياجات سوق العمل و الرفع من قدرات و مهارات المورد البشري كمخرجات تفي بالغرض المطلوب للمؤسسات الاستشفائية وحل مشكل الكفاءات المهنية الذي تعاني منه معظم المؤسسات الاجتماعية و الصحية خاصة.

و يمكن القول أننا خلصنا لي دراسة مفادها إن مهنة الشبه طبيين تعد من الركائز الأساسية التي يتم من خلالها التعرف بمختلف فئات المجتمع و شرائحه في المؤسسات الاستشفائية كفضاء للأدوار و العلاقات الاجتماعية، و من هذا المنطلق على من يمارس مهنة الشبه طبيين

أن يعيش مشاكل مجتمعه و يتفهم و يتعمق بقضاياها و مشاكله الاجتماعية لكي يكون مساهما بقوة و عمق و جدارة في تغيير الواقع المعاش نحو الأفضل بشكل عام و تغيير الواقع و الوضع الصحي بشكل خاص.

إضافة إلى بعض النتائج التي تم استخلاصها كنقاط إضافية تظهر مواطن الضعف والقوى في هذا المجال وهي كالتالي:

- الإقبال الكبير للطلبة على معهد التكوين شبه الطبي و أهمية هذا المجال في إعداد و تنمية الموارد البشرية للحياة المهنية، فقد تحقق من تحليل و عرض نتائج المقابلات أن جل الطلبة الذين يتوجهون إلى هذا المجال قصد الحصول على منصب عمل الذي يعتبرونه مضمون و أكيد، و هذا راجع لعدة عوامل نذكر منها:- مستوى الشهادة الممنوحة من المعهد و الطلب الاجتماعي عليها

- مدة التكوين في المعهد التي لا تفوق ثلاث سنوات إلا تخصص القابلات

- ختام عملية التكوين بمنصب عمل مؤكد

- كما تبين إن التكوين المهني شبه الطبي يعد كأحد المؤسسات الفاعلة في المجتمع ذو علاقة مباشرة بسوق العمل لا يمكن التخلي عنه كونه يلي متطلبات هذا الأخير من اليد العاملة من الناحية الكمية و تماشي مخرجات التكوين المهني شبه الطبي مع سوق العمل في ولاية معسكر.

- كما أصبح التكوين المهني شبه الطبي من ابرز المنافسين للجامعات في توجه الطلبة إليه بدلاً من الجامعة.

- كما توصلنا كذلك إلى أن اختيار التكوين المهني شبه الطبي أو التوجه نحو هذا المجال يعتبر رغبة و هدف مسطر من طرف الطالب في حد ذاته لبلوغ مبتغاه

- نستنتج أيضا أن العلاقات الاجتماعية للطلبة تُعد عامل أساسي في تحديد وجهة الطالب نحو هذا الاختيار.

- التأكيد على ضعف التكوين في المعهد من جميع النواحي و إن الطلبة لا يحصلون على تكوين مهني في المستوى المطلوب خلال مدة التكوين، راجع لعدة أسباب كقلة التربصات طيلة فترة التكوين و شح الإمكانيات المادية كوسائل التمريض و قاعات التطبيق (TP) و كذلك قلة المكونين المختصين في بعض التخصصات.

- نقص في الكفاءات المؤهلة المتخرجة من معهد التكوين شبه الطبي و عدم اكتمال جميع شروط مباشرة العمل خاصة بعد ما تبين إن المهارات التي يتحصل عليها الطالب أثناء عملية التكوين ضعيفة لا تفي بالغرض المطلوب.

- صعوبة التحكم في المهنة من جميع النواحي إلا بعد مباشرة العمل لمدة أطول و اكتساب خبرات مهنية في المجال.

- تبقى قدرة التكوين المهني شبه الطبي على تلبية احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة و ذات كفاءة مهنية عالية إذ نجد تدني عن المستوى المطلوب في تغطية بعض التخصصات الحساسة.

- يعتبر التريص هو أساس عملية اكتساب المهارات و إتقان المهنة جيداً لكن قلتها تؤدي إلى قلة الكفاءات.

- مدة التكوين في المعهد غير كافية لإتقان المهنة جيداً لأن أكثر من نصف المدة يمر كدراسة نظرية فقط.

و هذا ما يثبت عدم تحقق فرضية الدراسة التي مفادها يساهم التكوين المهني شبه الطبي فعلياً في تنمية و تأهيل المورد البشري للعمل في مجال تخصصه بشكل جيد. لأن التكوين المهني شبه الطبي حقيقة يكون الفرد و ينمي قدراته و لكن ليس بالقدر الذي يستطيع مباشرة العمل بطريقة صحيحة كون إن كل المتكويين الذين خضعوا للدراسة بينوا إن التكوين غير كافي لوحده كي يصبح الفرد ذو مستوى و كفاءة عالية تسمح له بالعمل وفق متطلبات المهنة، و لا بد عليه من الزيادة في بذل الكثير من الجهد لتنمية قدراته المهنية خاصة في العمل بعد التخرج لأن المؤسسة هي التي تكون أكثر من المعهد و العمل و الممارسات اليومية في العمل و التفاعل مع العمال و المختصين في هذا المجال يزيد من الرفع من القدرات و المهارات لدي الفرد ليصبح مختص في مجال عمله.

أما في الأخير كتوصيات من خلال هذه الدراسة وما ألت إليه نتائج علمية، فعلى مؤسسات التكوين المهني عامة ان تطور نفسها كي تكون على أعلى مستوى و قدر من التمايز و الاختلاف الايجابي علي غرار المؤسسات الأخرى كالجامعات و المؤسسات التعليمية الخاصة وغيرها من المؤسسات الرائدة في هذا المجال، كما لا بد من رفع جاهزية وإمكانية مؤسسات التكوين شبه الطبي من أعلى الهرم حيث تصنف المعاهد إلى أخر مؤسسة كالمراكز والملحقات عن طريق الصرامة والدقة في اختيار الطلبة المنتسبين لهذا المجال والرفع من معدلات القبول مع اجتياز امتحانات للقبول، وضمن مدة تكوين عالية الجودة بالتنسيق مع المؤسسات الاستشفائية العامة والخاصة، قصد تجهيز أفضل مخرجات ملائمة ومناسبة تخدم سوق العمل بدل اللجوء إلى يد عاملة خارجية، ومورد بشري منافس للأجنبي في هذا المجال. و يبقى العمل سائر للتكثيف من الدراسات والبحوث في هذا المجال من عدة جوانب كأفاق مستقبلية ورؤى جديدة تتماشى مع التطورات العالمية.

المراجع:

- 1-سلاطنية بلقاسم والجيلالي حسان. منهجية العلوم الاجتماعية. عين ميله، : دار الهدى، 2004.
- 2-علي عبدالرزاق حلي. علم اجتماع التنظيم. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1988.
- 3-لعلي بوكميش. مدخل الى تنمية الموارد البشرية. دارالراية للنشر والتوزيع، 2011.
- 4-ماهر عليش. ادارة الموارد البشرية. القاهرة: مكتبة عين الشمس، 1971.
- 5-محمد الجوهري، عبدالله الخريجي. طرق البحث الاجتماعي. ط3. دار الكتاب للنشر والتوزيع، 1982.
- 6- مورييس انجرس. منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تدريبات علمية. ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون. دار القصبه للنشر، 2013.
- 7- موسى اللوزي. التطور التنظيمي: اساسيات ومفاهيم حديثة. ط1. دار وائل للنشر، 1999.