

# التكوين المهني وأسراؤه في الجزائر

## تطوره في الجزائر

أ/ هشام بوبكر

جامعة جيجل

### مقدمة:

المنظمات على اختلاف نشاطاتها واهتماماتها، كما أن لهذا التغييرات دفع في تقادم المهارات المكتسبة، حيث لجأت الكثير من هذه المنظمات إلى القيام بتجديد تلك المهارات وفق برامج وأساليب تكوينية مهمة، هذه الأخيرة عنيت باهتمام الباحثين والدارسين لها، فمنهم من يرى أنها عملية تأهيل وتحسين للمهارات والمعارف ومنهم من يرى أنها عملية تعلم، فكل بحسب تخصصه واتجاهه وانشغاله بهذه العملية التكوينية.

كما أعطيت لها تعاريف متعددة تعكس اختلاف و تباين الفترات الزمنية التي مرت بها، ولكن وعلى الرغم من تلك التباينات فإن الاتفاق يلتف حول كون التكوين هو تلك البرامج التي تعد وتصمم من أجل إكساب الأفراد في المنظمة و في كافة مستوياتها الإدارية و بشكل مستمر ما يلي: <sup>1</sup>

- معارف فنية جديدة.
- مهارات إدارية جديدة.
- أنماط سلوكية جديدة.
- تطوير و تحسين المعارف و المهارات و السلوكيات الحالية.

فالتكوين هو تلك العملية المنظمة التي تقوم على أسس علمية مضبوطة تهدف إلى إكساب الفرد المعارف والمهارات و سلوكيات جديدة أو تطويرها و تحسينها، لأجل تمكينهم من أداء وظائفهم و أعمالهم و كذلك حسن التعامل مع العراقيل و المشاكل التي تواجههم و التكيف و التأقلم مع مستجدات و تغييرات المستقبل سواء على مستوى البيئة التنظيمية الداخلية أو الخارجية لها، و من بين تلك المستجدات التطورات التكنولوجية المتتالية و المستمرة الحاصلة في تلك البيئة.

### 2.1- أهمية التكوين المهني و فوائده: تتعاظم

أهمية التكوين بالنسبة للدول المتخلفة أو السائرة في طريق النمو بل تكون أكثر إلحاحا بالنسبة لها، وهذا كون هذه الدول تطمح دائما للحاق بركب الدول

يعد التكوين المهني ذا أهمية كبيرة و ضرورية بالنسبة للدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء، بل وتتعاظم وتكون أكثر إلحاحا بالنسبة للأخيرة للحاق بركب تلك الدول المتقدمة، وذلك باعتباره عامل أساسي في تطوير و تنمية القدرات البشرية و ترقيتها وهو العنصر المكمل والركيزة الأساسية للتسيير الفعال لتلك الموارد، حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي يشغلونها بغية رفع مستواهم الإنتاجي والأدائي لأقصى حد ممكن، فبدون تكوين قد تواجه المنظمات مشاكل في سير العملية الإدارية و الإنتاجية من جراء التكنولوجيا الجديدة و المتسارعة، حيث أن هذه الأخيرة قد تسبب نوع من الاستياء و عدم الرضا لعدم معرفة تلك التطورات التكنولوجية الحاصلة في بيئة العمل، فالتكوين قد يعمل على تحقيق نوع من الاستقرار الوظيفي داخل التنظيم بقدر مدى استيعاب أو مدى التحكم في التقنية الحديثة والمتطورة، مع العلم أن التطور التكنولوجي المتسارع يحتاج إلى نمط تنظيمي متميز وديناميكي قابل للتحويل و يواكب التغيير حيث يتسنى هذا من خلال التكوين المهني و التطوير الجيد و المستمر لجميع أفراد و في جميع مستوياته التنظيمية، فلا يفوتنا في هذا المقام الوقوف على حال التكوين المهني- تطوير الكفاءات المهنية و تأهيلها- في بلدنا وما يواجهه من مشاكل و تحديات قد لا تمكنه من مسايرة مقتضيات العصرنة و ما تحمله من حداث و تطور في الآليات و التقنيات و الأساليب، على اعتبار أن التكوين المهني من الميكانيزمات التي تساهم بشكل كبير وفعال في التنمية و التطوير و التقدم الاقتصادي والاجتماعي و للحاق بالمجتمعات الغربية المتقدمة.

### 1- ماهية التكوين المهني:

1.1- مفهوم التكوين المهني: تساهم التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية في تحديد أهداف

بها و يحتاجه الموظف القديم لزيادة مهاراته و إدارة أعماله أفضل.

إن للحرص على مواكبة التغيير في جميع المجالات و تحسين قدرات الأفراد في المنظمات و ضمان إتقانهم لوظائفهم و أعمالهم الموكلة لهم من أهم فوائد التكوين، ولكن إذا تمعنا في برامج التكوين و النتائج المحققة من خلاله لكشفنا أبعادا و أطرافا تتداخل و تتكامل و تنتسج مع استمرار عملية التكوين، فأهمية و فوائد التكوين التي تعود على الأفراد العاملون تستفيد منها المنظمة التي استثمرت فيهم، من خلال النتائج و الأرباح المحققة من هذا الاستثمار، كما نجد المجتمع يتطلع إلى العوائد و المخرجات المحققة من أعمالهم و أدائهم.

### 3.1- المشاكل التي يعالجها التكوين المهني:

إن للتكوين دور أساسي و مهم في تنمية و تطوير العاملين و تأهيلهم و وصل مهاراتهم و خبراتهم، فهو أداة لعلاج المشكلات التي من الممكن أن تواجهها أي منظمة في مشوارها الإداري أو الإنتاجي و التي يقف وراءها دائما أداء العامل داخل المنظمة، و من المشاكل التي قد تعاني منها المنظمات و تواجهها ما يلي:

#### 3.1.1- مشاكل الخلل في تأهيل العاملين بالأداء

**المطلوبة :** و نعني هنا سد حاجة المؤسسة بتأهيل مهارات معينة و هذا يحصل لأي سبب من الأسباب، كالحاجة لمهارات جديدة نظرا لتغيرات تكنولوجية جذرية أو لأن عدد من الوظائف الجديدة استحدثت بسبب التوسع أو التغيير التكنولوجي و غيره، كما أن الموظفين الجدد هم بحاجة إلى تأهيل قبل أن يستلموا مسؤولياتهم و كذلك الأشخاص المرشحين للترقية إلى مناصب شغل جديدة فهم بحاجة إلى تأهيل حتى يتمكنوا من تحمل مسؤولياتهم الجديدة<sup>4</sup>، فالمشاكل التي تواجه التكوين تبدأ من بداية توظيف العمال الجدد، إذ يعمل التكوين على تعريفهم بمسؤولياتهم الموكلة إليهم التي تكتنف مناصبهم الجديدة، كما يعتمد التكوين على تأهيل و تنمية قدرات العمال أصحاب الخبرة في العمل سواء كان لمواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة في البيئة التنظيمية من آلات و أدوات و ماكينات جديدة و أساليب فنية و برامج و أنظمة تسيير و تحكم مستحدثة، أو كان بغرض ترفيقهم إلى مناصب شغل جديدة تتطلب منهم مستوى أدائي أكبر و أحسن، فهم بحاجة إلى التكوين حتى يتمكنوا من تأدية مهامهم و مسؤوليات المناصب الجديدة على أحسن ما يرام.

#### 3.1.2- مشاكل تقصير المشرفين و المديرين

**في أداء أعمالهم :** و يرجع هذا لانشغالهم بتعليم و توجيه العاملين لديهم، و الذي لا يترك لهم الوقت الكافي لأداء مهام أخرى مهمة كما قد يكون السبب في ذلك

المتقدمة، ولهذا يمكن القول أن للتكوين المهني أهمية كبرى و ضرورية باعتباره عامل أساسي في تطوير و تنمية القدرات البشرية و ترفيقها وهو العنصر المكمل و الركيزة الأساسية للتسيير الفعال لتلك الموارد، حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام و الوظائف التي يشغلونها بغية رفع مستواهم الإنتاجي و الأدائي لأقصى حد ممكن.

يرى "جاري ديسلر" GARY DESSLER أن الاهتمام بالتكوين قد زاد خلال السنوات الأخيرة، حيث كان التكوين يستخدم بصفة أساسية في تزويد العاملين بالمهارات الفنية مثل التكوين على كيفية إعداد خطة أو ميزانية بشكل سليم، إلا أن التكوين الفني لم يعد كافيا بسبب ضرورة أن تتكيف المنظمة مع التغيرات التكنولوجية السريعة و المتلاحقة، و زيادة الاهتمام بتحسين مستويات جودة المنتجات و الرغبة في زيادة الإنتاجية لمواجهة تحديات المنافسة<sup>2</sup>.

فيكون تكوين قد تواجه المنظمات مشاكل في سير العملية الإدارية و الإنتاجية من جراء التكنولوجية الجديدة و المتسارعة، حيث أن هذه الأخيرة قد تسبب نوع من الاستياء و عدم الرضا لعدم معرفة تلك التطورات التكنولوجية الحاصلة في بيئة العمل، فالتكوين قد يعمل على تحقيق نوع من الاستقرار الوظيفي داخل التنظيم بقدر مدى استيعاب أو مدى التحكم في التقنية الحديثة و المتطورة. كما تتجلى أهمية التكوين في أي منظمة أيا كان حجمها أو نوعها أو مستواها أو نشاطها في عدة زوايا أهمها:<sup>3</sup>

- ✓ أن التكوين هو صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات التكنولوجية أو الإدارية، فبدون قوة بشرية مطورة و قادرة على إستيعاب التغيير لن تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها.
- ✓ التكوين يحسن من قدرات الفرد و ينمي مهاراته، فإنه و من هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي و الاجتماعي للفرد و يزيد من درجة أمانه الوظيفي.
- ✓ إن كل العاملين تقريبا في المنظمة يحتاجون للتكوين فهو لا يقتصر على موظف دون آخر أو وظيفة دون أخرى، فالموظف الجديد يحتاج إليه لضمان إتقانه للوظيفة الجديدة المكلف

من الطابع التبشيري المسيحي السياسي.<sup>7</sup> إن هذه المؤشرات التي تعبر عن مدى بشاعة السياسة الاستعمارية التي تستهدف الهوية الوطنية من خلال كسر قنوات و سبل التعليم و التنقيف يدل على اتساع رقعة تدني مستوى العيش في جميع المجالات (الاجتماعية والاقتصادية) فكانت البطالة و الفقر تنهشان جسد المجتمع الجزائري، و كان العمل آنذاك لخدمة مصالح الكولون- فرنسا- و تقديم ما من شأنه أن يساهم في تلبية حاجاتهم، حتى وسائل العمل و الإنتاج هي لأجل الوفاء بمتطلبات المستعمر و كان تعليمهم و تأهيلهم للعمال الجزائريين ليس إلا تلبية و خدمة لمصالح المعمرين و الفرنسيين.

و قد كان التكوين المهني يقوم أساسا على تلقين المعلومات للأهالي في المعامل حتى يتمكنوا من القيام بالأعمال اليدوية لصالح المعمر فأستست عام 1866م مدرسة للصناعات التقليدية سجل فيها خمسون (50) تلميذا، ثم قرر إحداث مراكز مهنية طبقا لأحكام المرسوم الفرنسي 16 أكتوبر 1862م يدرس فيها معلمون فرنسيون من خريجي الفرع الخاص بدار المعلمين بالجزائر العاصمة، و بعد فترة تكوينية ميدانية فتحت مراكز مهنية مماثلة عام 1896م في بعض المدن كغرداية و وهران و قسنطينة، أما مراكز نسيج الزرابي للنبات فكانت في كل من وهران، القليعة بجاية و الشلف عام 1914م.

و لقد عرفت الفترة ما بين 1892- 1959م تغيرات عديدة منها تحويل الدروس التمهينية التابعة للمدارس الابتدائية إلى ملحقات بتكميليات التعليم التقني، و في سنة 1961م تقدم 7040 مترشح لامتحان شهادة الكفاءة المهنية في 48 اختصاص و 551 مترشح في 11 اختصاص للأهلية التقنية و قد سجل 3550 تلميذ في التعليم التقني منهم 3000 في التكوين المهني، أما بالنسبة للتكوين الفلاحي كان يلقن في تكميليات عن طريق دروس كانت تعطى لتلاميذ عمرهم من 14 إلى 17 سنة.<sup>8</sup>

إن كل ما ذكر حول تطور التكوين المهني في فترة الاستعمار الفرنسي ما هو إلا تأكيد على أن اهتمام المستعمر بتعليم و تأهيل الشباب و العمال الجزائريين و فتح مدارس و مراكز للتكوين ليس إلا لاستغلال إمكانيات و طاقات الجزائريين و استنزاف قدرات و ثروات الجزائر.

## 2.2- التكوين المهني بعد الاستقلال: بعد سنة

1962 أي بعد الاستقلال مباشرة وجدت الجزائر نفسها في فراغ سببه نقص الخبرة العملية في جميع مؤسساتها بما في ذلك المؤسسات و القطاعات الكبرى و هذا راجع إلى خروجها من استعمار استيطاني عاشته

عدم امتلاكهم للمهارات الضرورية لأداء أعمالهم والذي يمكن معالجته بتكوينهم لاكتساب هذه المهارات،<sup>5</sup> و يمكن القول أن التكوين الناجح في علاج المشكلات التي تواجه المنظمات عليه أن يهتم بالمشكلات الناتجة عن نقص مهارات الفرد و قدراته في تأدية مهامه، بما في ذلك المعلومات و المفاهيم و السلوكيات المتعلقة بالعمل و التي تعتبر من شروط العمل و متطلباته، فالمشاكل التي تواجه التكوين تكون جُلها تتركز حول تحسين و تطوير العجز و القصور الذي يعترى أداء العامل في المنظمة في جميع مستوياتها الوظيفية لأن في غالب الأحيان يكون السبب وراء تدني الإنتاج هو نقص المعارف و المهارات و الخبرات لدى العاملين بها.

## 2 - تطور التكوين المهني في الجزائر: مر

التكوين المهني بالجزائر بمحطتين رئيسيتين أو حقتين زمنيتين مختلفتين أما الأولى فقد استحوذ عليها المستعمر الفرنسي منذ 1830م إلى غاية 1962م، حيث كان حال التكوين المهني كحال باقي القطاعات و المجالات الأخرى التي حاول فيها المستعمر استنزاف الإمكانيات و الطاقات و القدرات الجزائرية المادية منها و البشرية، كما حاول طمس هوية المواطن الجزائري آنذاك، و الحقبة الثانية بعد الاستعمار الفرنسي أي بعد استقلال الجزائر سنة 1962م إلى وقتنا الحالي.

## 1.2- خلال الاستعمار الفرنسي: لقد خطط

المستعمر الفرنسي منذ دخوله الجزائر عام 1830م لطمس الهوية الجزائرية حيث أغلق آنذاك أكثر من ألف (1000) مدرسة إذ بعد قرن و ربع من الزمن بلغت الأمية في الجزائر حوالي 91% من المجتمع، أما الذين يقرؤون العربية فلم يزد تعدادهم عن 20000 تعلمت أغليبيتهم الساحقة في المدارس التي أقامها التيار القومي لحركة التجديد و الإصلاح كي يقاوم بها أهداف الاستعمار، و أثناء تطبيق سياسة الأرض المحروقة التي نظمها الاستيطان الفرنسي ضد الشعب الجزائري قرر القضاء على الأنشطة التعليمية و الثقافية التي كانت مزدهرة قبل 1830 م، حيث اقتصرت فترة 1830م - 1880م على العمليات الحربية فقط، و لقد ساهمت الزوايا في تلك الفترة في تكوين الأجيال و تحضير الشباب و إرسال أحسنهم لإتمام الدراسة في تونس و المغرب الأقصى، أما الكتابات القرآنية فكانت تعلم القراءة و الكتابة و القرآن الكريم و كانت تعتبر مراكز للتشويش ضد الاستعمار، و قدرت هذه الكتابات و الزوايا عام 1871م ب2000 موزعة على القطر الجزائري قامت بتعليم حوالي 28000 تلميذ إضافة إلى ذلك أقيمت المدارس الدينية المسيحية عام 1878م سيرها مسيحيون لكنها لم تلعب دورا فعالا لأنها لم تحلو

المهني عن بعد، و الذي يهدف إلى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات<sup>12</sup>

و لكن يلاحظ في هذه المرحلة بعد التناسق و الانسجام بين المنظومتين التربوية و التكوينية، فالأولى فيها تعليماً إجبارياً يدمج اثني عشرة (12) سنة تتكون من ثلاث مراحل ابتدائي متوسط ثم ثانوي تكمل بشهادة بكالوريا تفتح المجال لإكمال دراسات جامعية عليا، أما الثانية توفر تكويناً مهنيًا يتوج بشهادة مهنية أو تأهيل مهني، الغرض منه تعلم مهنة أو حرفة للولوج إلى عالم الشغل هذا الأخير بدوره لا يرتبط بما يقدم من برامج و سياسات التكوين المهني، بالإضافة إلى ما ذكر سابقاً سنقوم بعرض أهم المحطات التي مر بها التكوين المهني في الجزائر إذ عرف تحولات كبيرة منذ الاستقلال تميزت بتغيرات نوعية و كمية من خلال<sup>13</sup>

✓ معظم مراكز التكوين المهني الموجودة بعد الاستقلال و عددها 49 تركها المعمر أنشئت لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجاته.

✓ بقيت هذه الوضعية إلى غاية بداية السبعينات حيث قامت المؤسسات الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين اليد العاملة التي تحتاجها.

✓ إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينات و وضع برنامج بناء 100 مركز تكوين.

✓ إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني في نهاية السبعينات و بداية الثمانينات (1980) مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية و التخفيف من آثار إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة، و توفير قدرات تكوين أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة من طرف المطرودين من النظام المدرسي من جهة أخرى.

✓ إنشاء خلال هذه العشرية عدد كبير من المراكز و المعاهد الوطنية للتكفل بالطلب الاجتماعي المتزايد

و استمرت هذه الوضعية إلى غاية نهاية التسعينات.

✓ إنشاء وزارة التكوين المهني في سنة 1999م.

### 3- النظام الوطني للتكوين المهني في الجزائر:

يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من أربع (04) شبكات تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة<sup>14</sup>

✓ شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني.  
✓ شبكة المدارس الخاصة.  
✓ شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للشركات الاقتصادية.

و لقطاع التكوين المهني العمومي في الجزائر شبكة واسعة من المؤسسات و الهياكل الوطنية تقع تحت

منذ 1830م.

و في 15 سبتمبر 1962 شكلت لجنة وطنية حددت اختيارات كبرى للتعليم تمثلت في تعريب و ديمقراطية التعليم

والتكوين المهني، كما أسست بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 06 أكتوبر 1964 مراكز للتكوين المهني و الثقافي و نظمت الورشات و الدروس بالمراسلة الإجبارية لفائدة أكثر من 16000 شاب و شابة و تربصات تربوية مبرمجة مسبقاً و تدريبات عديدة ليلاً و نهاراً كان الهدف منها تغطية الفراغ و سد حاجيات المؤسسات الإنتاجية و الخدمائية كما فتح 20 مركزاً للتكوين المهني للكبار و كان عدد المترشحين لا يتجاوز 5000، كما أن محتوى برامج التكوين المهني لا تتماشى مع خصائص المجتمع الجزائري<sup>9</sup> و ظل التكوين المهني مهمل لفترة طويلة و لم تشعر الدولة بهذا التأخير إلا في بداية عشرية الثمانينات فالسلطة السياسية التي جاءت عام 1979 قيمت المرحلة السابقة و أزاحت النقاب عن انحطاط الزراعة و الهيكلة السيئة للمؤسسات و ضعف مرد ودية النظام التربوي... الخ و بناء عليه قفز إلى المقدمة التكوين المهني كمسألة وطنية هامة<sup>10</sup>، فمن هنا بدأ التفكير في التكوين المهني كأحد الحلول و البدائل لتحسين المستوى الاجتماعي و الاقتصادي للبلاد، و عرف تحسن ملموس و ملحوظ خاصة في تحسين وضعية الشباب الذي يمثل الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري، حيث أتاحت له الفرص للتكوين و اكتساب مهن و حرف تتماشى إلى حد كبير مع المطالب الاقتصادية المحلية و لكن بقي التكوين المهني في الجزائر بمعزل عن التطورات الحاصلة في عالم الشغل التي تفرضها المستجدات العالمية المتسارعة إلى غاية بداية عشرية الثمانينات كانت الدولة هي التي تتكفل بالتكوين المهني و تتحمل العبء الأكبر، و ليس المؤسسات مما دفعها- الدولة- إلى إنشاء كتابة دولة تحولت فيما بعد إلى وزارة و غدا التكوين المهني هدفاً يجب تحقيقه، و لكن قلة هياكل الاستقبال التي تعدت من 99 إلى 380 مركزاً مع نهاية الثمانينات، و عدد الشباب المتقدمون لطلب التكوين دفع الدولة إلى الاستعانة بالمؤسسات بحكم انتشارها على مستوى التراب الوطني<sup>11</sup>، كما تميزت هذه المرحلة بظهور الهياكل و الأطر البيداغوجية العليا التي تشرف على تكوين الإطارات و المهندسين، و بوضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم و مستمر يأخذ على عاتقه الشباب العاطل الذي يبحث عن العمل، بالإضافة إلى عمليات و برامج الرسكلة و تحسين مستوى العمال، و لعل من أهم التطورات حول تطور التكوين المهني في الجزائر تلك المتعلقة بما يدعى بالتمهين و التكوين

متطورة للتكوين، و هذا ما يصعب توفيره حيث يعاني التكوين المهني من قلة الإمكانيات المسخرة له، و سوء استغلال المتوفرة منها، كما أن التكوين المهني مرتفع الكلفة خاصة فيما يتعلق بالمهارات التقنية و التكنولوجية، و في الوقت الذي يعرف النظام السياسي و الاقتصادي تفتحاً على اقتصاد السوق و تفتح على الاقتصاد الخاص بمسايرة التطور العلمي و التكنولوجي، نجد قطاع التكوين المهني يواجه عدداً هائلاً من الطلبات بإمكانيات محدودة نسبياً و بأجهزة قديمة.<sup>18</sup>

✓ غياب أو ضعف نظم الإعلام حول تكوين الموارد البشرية و اتجاهات التكوين و التنسيق ما بين الاحتياجات المختلفة.<sup>19</sup>

و مهما يكن لا يمكن إرجاع كل تلك الصعوبات و المشاكل المرتبطة بضعف كفاءة المكونين و المؤطرين و ضعف مستوى المكونين و أدائهم، و قلة تمويل التكوين إلى ضعف مستوى التكوين المهني، بل تتعدد الأسباب و العوامل في ذلك -الاجتماعية و النفسية- كما لا ننسى دور المحيط في الحد أو الرفع من مستوى المكون (العامل) و قدراته و كفاءته، و إن أهم التحديات التي يواجهها التكوين المهني تحدي التطور التكنولوجي الذي هو من صميم المرحلة الانتقالية التي تعيشها الجزائر من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق إذ تميزت هذه المرحلة الانتقالية بسيطرة القطاع الخاص و تطوره الذي يستدعي يد عاملة ماهرة و مؤهلة تواكب هذا التطور الحاصل في بيئة التنظيم، والتي تساهم بشكل كبير - اليد العاملة الماهرة- في ترقية المؤسسات و تحديد مصيرها في ظل هذا التنافس القائم و الصراع المستمر و السبب في ذلك الاقتصاد العالمي الجديد الذي يتطلب مستوى عالي من التعليم و التأهيل اللذان يجعلان من التكوين المهني ضرورة و حتمية لمسايرة تلك التغيرات و التطورات المصاحبة له.

#### 5- آليات التجديد وإصلاح التكوين المهني: إن

عملية إصلاح نظام التكوين المهني يجب أن تواكب التغيرات العالمية الكبرى التي تتميز ب:

• التنوع في المؤسسات والدورات التكوينية ومرونتها وتكيفها مع التغيرات العالمية.

• انتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.

• ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بالنظام الاقتصادي.

• انفتاح نظام التكوين المهني على محيطه الخارجي إذ ينبغي إعادة التفكير في علاقته وتمفصله مع محيطه، فالتعليم المهني

وصاية وزارة التكوين و التعليم المهنيين، إذ تمثل مراكز التكوين فيها الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني كما تتواجد في أغلب ولايات الوطن المعاهد المتخصصة في التكوين المهني، هذا بالإضافة إلى شبكة التكوين الخاصة التي تستقطب من مختلف شرائح الشباب بطاقات إستيعابية هائلة.

#### 4- الصعوبات و التحديات التي تواجه التكوين

**المهني في الجزائر:** يواجه التكوين المهني في الجزائر العديد من المشاكل و العراقيل الإدارية و البيداغوجية و التنظيمية التي تقف عائقاً أمام تحسين مستوياته و مخرجاته التي تعود بالفائدة على الجانب الاجتماعي و الاقتصادي و من أهم هذه المشاكل و العراقيل ما يلي:

✓ بطء التكوين المهني في مسايرة التغيرات التي يعتبر من أهم سلبات النظام الاشتراكي الذي كان سائداً في الجزائر، إذ لا يزال المجتمع الجزائري متأثراً بممارساته في مواجهة التغيرات بالإضافة إلى اعتماده التنظيم البيروقراطي.<sup>15</sup>

✓ يعاني التكوين المهني من ضعف الكفاءة العلمية للمكونين، إذ أن توظيفهم تم ضمن حملة شهادة الكفاءة المهنية، و لم يشرع في توظيف المؤطرين الجامعيين إلا في 1991 م، كما أن التكوين المهني يحتاج إلى كفاءة بيداغوجية مالية نتيجة تنوع التخصصات المهنية و التقنية، و تجدد المهارات التي يحتاجها المؤطرون حتى يتمكنوا من الإطلاع على الجديد في مجالات تخصصهم، و إلى الوثائق الضرورية و الفترات التكوينية المتكررة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي و هي أمور شبه غائبة في القطاع، و هذا ما يدل على أن المكونين يعانون من نقص في التكوين البيداغوجي المتخصص حتى يتمكنوا من إيصال المعلومات و المهارات إلى المكونين الذين بدورهم يعانون عادة من ضعف المستوى و هشاشة القاعدة التربوية التي يمتلكونها و هذا ما يزيد من صعوبة المهمة.<sup>16</sup>

✓ لغة التدريس حيث اعتمدت سياسة التعريب في المدرسة الجزائرية، الأمر الذي جعل خريجها يتحكمون في اللغة العربية أكثر من تحكمهم في اللغة الفرنسية، إلا أن التكوين المهني لم يساير هذا الواقع و بقي يعتمد بالدرجة الأولى على اللغة الفرنسية في التدريس و هذا ما أدى إلى وجود تناقض بين اللغة المستعملة في التدريس في التعليم الأكاديمي، و لغة التكوين في أغلب التخصصات في مراكز التكوين المهني- الفرنسية- مما يؤدي عادة إلى مشكلة قبول المعربين في بعض التخصصات و صعوبة متابعتهم للدروس النظرية.<sup>17</sup>

✓ ضعف تمويل التكوين المهني حيث هناك تطور تكنولوجي سريع يحتاج إلى وسائل و أجهزة

وعراقل جمّة من شأنها أن تقلل من دوره الفعال والإيجابي على الصعيد الاقتصادي برمته، ولتحسين التكوين في الجزائر وتطويره لا بد من الانتقال من المنظومة التقليدية للتكوين المهني إلى الثورة التكوينية التي يشهدها حقل التكوين والتنمية في هذه الأيام والتي تشمل فكر التكوين وممارسته الميدانية، إذ سنتناول بالتعديل والتطوير ما يلي:<sup>24</sup>

- الفلسفة والتوجيهات.
  - الأساليب التقنية.
  - جوانب العملية التكوينية من تصميم وتنفيذ وتقييم.
  - مهارات المكونين وكفاءاتهم.
  - مهنة التكوين والتنمية: إعدادا وتنظيما وفلسفة.
  - علاقة التكوين والتنمية بإستراتيجيات المؤسسات وأهدافها وأنشطتها.
  - استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التكوين.
- إن لهذه الثورة التكوينية التنموية مظاهر وتجليات تتمثل في اتجاهات حديثة معاصرة عامة ولاغني لمؤسسات التكوين والتنمية الوطنية من أن تأخذ بها إن أرادت أن يكون لها ارتباط حقيقي بأنشطة المؤسسات وأعمالها الحقيقية وإن أرادت أن يكون لها تأثير فعال في مجتمعها، ومن أهم هذه الاتجاهات الحديثة المعاصرة ما يلي:

#### 1.6- اعتبار التكوين والتنمية عملية شاملة

**مستمرة، مترابطة حلقاتها، مخططة:** فالتكوين والتنمية عملية شاملة تشمل جميع المستويات الإدارية في المنظمة من قيادات عليا ووسطى ودنيا وتشمل أيضا جميع جوانب العمل الإداري والتقني، وهي عملية مستمرة تبدأ قبل التحاق الموظف بالعمل وتستمر عند بدأ التحاقه بالعمل وتهيئته له، وتستمر كذلك بعد انتظامه في العمل إما تصحيحا لوضع غير مرضي أو اكتسابا لمهارة جديدة له وهنا يتمشى مع التوجه الجديد في فلسفة تنمية الموارد البشرية، أي التعليم المستمر والتربية المستديمة مدى الحياة، ثم إن التكوين عملية مترابطة مخططة تتكون من عمليات ومراحل فرعية مترابطة.<sup>25</sup>

إن في العملية التكوينية مراحل وخطوات هامة وأساسية تتمثل في تحديد احتياجات التكوين وتصميم برنامجه وتنفيذه ثم تقييمه ومتابعته، وكل هذه الخطوات مترابطة ومتسلسلة فكل مرحلة تؤثر في المرحلة اللاحقة لها، كما أن هذه الخطوات في مجموعها شاملة لتحقيق أهداف البرنامج من خلال تلك العمليات والنشاطات الفرعية الموجهة لإحداث بعض التغييرات والآثار الإيجابية في معارف ومهارات وسلوكيات المتكونين، وباعتبار التنظيم كيان اجتماعي تتفاعل عناصره الداخلية فيما بينها كما يتفاعل هو بدوره مع

• يهدف إلى اكتساب الكفاءات المهنية وتعزيز المعارف الأساسية والضرورية لتكثيف أفضل مع مستجدات متطلبات سوق العمل.<sup>20</sup>

• اعتماد إستراتيجية عامة للتكوين المستمر أو المتواصل من خلال:<sup>21</sup>

✓ العناية بتكوين الكبار الذين يرغبون بتغيير مهنتهم لمسايرة التطورات من خلال تسهيل عملية الدخول وإعادة الدخول للتكوين المهني وتوسيع عدد التخصصات وتنويعها.

✓ التحكم في تكلفة التكوين المهني من خلال عقلنة المصاريف وإيجاد أساليب لاستقطاب الموارد المالية خاصة وأن المراكز والمعاهد الوطنية للتكوين المهني للكبار في أغلبها ورشات ومعامل قادرة على القيام بنشاطات إنتاجية.

✓ القيام بعملية التوعية والتحسيس باللجوء إلى وسائل الإعلام الثقيلة المسموعة والسمعية البصرية وحتى المكتوبة لمرافقة القطاع في عملية التحسيس.<sup>22</sup>

✓ التركيز على قضية أسنة (\*) قطاع التكوين المهني لتوفير محيط مناسب لتكوين أفضل.<sup>23</sup>

فلتجديد وإصلاح التكوين المهني في الجزائر عليه أن يتكيف ويواكب التطورات العالمية المتسارعة من خلال برامجه ودوراته التكوينية، والعمل على تأكيد نوعية هذه البرامج ومخرجاتها وتطوير اليد العاملة الوطنية والاحتكاك بمحيطه من خلال إشراك ومشاورة الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين، وعصرنه مناهجها وأساليبها كما يجب العمل على تحسين العلاقة مع مختلف المؤسسات والقطاعات الاقتصادية الأخرى للحصول على الدعم المعنوي والمادي لتغطية تكاليف مستجدات التكوين التقني والتكنولوجي ومتطلبات برامجه وأدواته، هذا بالإضافة إلى احتواء المكونين بالعمل على معرفة اهتماماتهم الإبداعية ودعمها وتحسين جو التكوين حتى يتمكنوا من التعبير عن أفكارهم وإظهار مواهبهم وإبرازها.

و كل هذا بهدف إحداث تغير نوعي يستجيب لأهداف تكثيف التكوين المهني مع مستجدات التطور التكنولوجي المستمر والمتسارع، ومواكبة حرية العامل وطموحاته والجعل من معاهد التكوين المهني ومراكزه تحضي بالاهتمام بمستوى المؤسسات القاعدية الكبرى في الجزائر مثل المؤسسات التربوية والمؤسسات الجامعية وغيرهما.

#### 6- إستراتيجية تطوير التكوين المهني في

**الجزائر:** لقد وجهت لقطاع التكوين المهني في الجزائر عناية كبيرة وخاصة في الآونة الأخيرة على اعتبار أنه نظام مكمل وداعم لنظام الإنتاج، ولكن وحتى اللحظة لا توجد إستراتيجية واضحة وصريحة للنهوض بهذا القطاع الحيوي وتنظيمه إذ لا يزال يعاني من مشاكل

التوجه المعاصر على استبدال مصطلح التكلفة "COST" بمصطلح استثمار "INVESTMENT" وهذا الاستبدال طويل الأجل لا تتحقق عوائده في المدى القصير بل تتحقق على المدى الطويل، تطبيقاً لمبدأ " ازرع اليوم لتحصد غدا " وما يؤكد هذه النظرة هو أنه طالما اعتبرنا التكوين والتنمية مسألة إستراتيجية إذا لابد من النظر إليهما على أنهما استثمار بشري طويل الأجل وللدلالة على أهمية هذا الاستثمار هو أن التكوين والتنمية أصبحا في الوقت الحاضر معياراً يقاس به نجاح المنظمات.<sup>28</sup>

فقد تغيرت النظرة تجاه المورد البشري إذ أصبح هو الثروة والقوة في التنظيمات حيث تحول الاهتمام بالمكونات المادية للرأس المال المادي فقط الذي سيعرف توفقاً على المدى الطويل إلى الرأس المال البشري غير المادي فهو الذي يساهم في نمو وتطور المنظمات بما تملكه من قدرات ومهارات عقلية وذهنية، فهو الذي يقرر ويسير وينتج ويطور فهو لب ومحور العمليات الإدارية و الإنتاجية، ومن هذا المنطلق أعطت المنظمات الحديثة الأولوية لهذا المتغير كونه استثمار ناجح من خلال العمليات التكوينية و التدريبية الحديثة و المستمرة التي تساهم في إعادة بناء المهارات الفنية و التقنية لتلك الموارد البشرية، كما يمكنها من توجيه سلوكياتها واهتماماتها مع طموحات وتطلعات المنظمة ومع أهدافها واستراتيجياتها.

#### 5.6- التوجه نحو أساليب ومواد التعلم الذاتي

**الموجه ( الحقائق التكوينية ):** لقد قوي هذا الاتجاه في العقود الأخيرة من القرن العشرين لاستخدام مواد التعلم الذاتي المفرد والموجه ذاتياً والتي تسمح للمتعلمين بالتحكم في تقدمهم في دراسة تلك المواد وكذلك التحكم في التتابع المنطقي لدراساتهم، والحقائب التكوينية هي شكل من أشكال التعلم المفرد " INDIVIDUALIZED LEARNING" وهي نظام تعليمي وتكويني متكامل مصمم بطريقة منهجية منظمة تساعد المتكويين على التعلم والتكوين الفعال بتزويدهم بإرشادات مفصلة تقودهم في عملية التكوين والتعلم، وتهيئة مواد تكوينية وتعليمية مناسبة في شكل مواد مطبوعة أو تقنيات سمعية بصرية كل وفق سرعته وأسلوبه في التعلم ليصل إلى مستوى مقبول من الإتقان<sup>29</sup>، ففي الحقائب التكوينية تستغني المنظمة عن الآليات ومكانيزمات العملية التكوينية التقليدية من تحديد الاحتياجات التكوينية وتوفير مستلزماته من وسائل وأجهزة وأساليب و الاعتماد على مكونين ينفذون ويقدمون برامج التكوين، كما يشرف على هذه العملية في كليتها مسؤولون وقائمون عليها يراقبونها ويقومون نتائجها، فتصبح كل تلك الخطوات والمهام والجهود الكثيرة و المتعددة والطويلة مختزلة في حقيبة مجهزة بمواد و أساليب تكوينية مركزة وممنهجة يشرف عليها المتكون بذاته ومباشرة وتكون أنية وقتما احتاجها أو اقتضى الأمر

عناصر البيئة الخارجية ويؤثر فيها ويتأثر بها، فإن لاستمرارية النشاط المهني وتفاعله مع بيئته بما تحتويه من تغيرات يستدعي تكوين دائم ومستمر يستلهم المهارات والمعارف المتجددة من الأحداث والمستجدات التي يمر بها ويواجهها باستمرار، ولهذا فإن العملية التكوينية لأفراد المؤسسة ضرورية للحفاظ على استقرارها وتوازنها وديمومتها.

#### 2.6- الإفادة من أفكار ونظريات وممارسات

**العلوم الاجتماعية والسلوكية:** يمتاز التكوين بأنه تخصص وحقل دراسة ينمو ويتطور بسرعة هائلة ومن هنا فإنه يستمد نظرياته، بالإضافة إلى الخبرة العلمية الميدانية من أفكار ونظريات العلوم الاجتماعية ومنها العلوم السلوكية كعلم الاجتماع والاقتصاد وعلم النفس والإدارة والتربية<sup>26</sup> فالتكوين المهني كغيره من الاختصاصات و العلوم يستوجب التطوير والتحسين عن طريق التجارب والخبرات والمعارف السابقة له، كما يمكن توظيف بعض النماذج والنظريات التي أثبتت فائدتها وواقعيتها في مجالات وميادين مشابهة ومماثلة له حتى يتمكن المختصين والقائمين بالعملية التكوينية من الإحاطة بجميع جوانبها وزواياها وكشف وتشخيص مكامن الضعف والقوة التي تعتريقها.

#### 3.6- تحول التكوين والتنمية من سياسة إلى

**إستراتيجية:** في هذا الحال يعد التكوين وتنمية الموارد البشرية إستراتيجية تعمل في خدمة إستراتيجية المنظمة الكلية، حيث توضع في ضوء متطلبات إنجازها من الكفاءات البشرية الحالية والمستقبلية، وبالتالي فقد أصبح جزءاً مكملاً لها ضمن إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في ظل هذا التوجه يستلزم الأمر التحول من سياسة التكوين والتنمية إلى إستراتيجية متكاملة وتتوافق مع احتياجات إنجاز إستراتيجية المنظمة الكلية وهذا التحول ليس مجرد تغيير في التسمية، بل هو تغيير في الهدف والبعد الزمني والمادة التعليمية وأساليب التكوين والتنمية وفي القواعد والمبادئ التي تقوم عليها سياسة التكوين والتنمية سابقاً<sup>27</sup> وهذا كله في ظل سيادة عدم الاستقرار الذي تعرفه التنظيمات على اختلافها، إذ يستوجب ذلك تحديد مسار المنظمة وتوجهاتها وأهدافها عن طريق التوقع بالاحتمالات التي يتعرض لها المستقبل والتنبؤ بها ومن ثم استحضار الوسائل و الإمكانيات المطلوبة لذلك، وعلى اعتبار التكوين المهني جزء لا يتجزأ من أنشطة ووظائف المؤسسة فهو مرغم على المواجهة وإبراز التحديات المحيطة به، إذ لابد من الإحاطة بمختلف المعارف والخبرات وتحضير الإمكانيات والقدرات والكفاءات المطلوبة لمواجهة ما يحمله المستقبل من تغيرات وتطورات وكل ما هو محتمل ومفترض أن يقف عائقاً أمام المنظمة.

#### 4.6- التكوين والتنمية استثمار بشري: يؤكد هذا

هذا إلا من خلال تعليم و تكوين موارده البشرية باستمرار وعلى مستويات عالية من المهارة والأداء حتى تستطيع التأقلم مع المستجدات البيئية خاصة التطورات التكنولوجية الحاصلة فيها، فتجديد المهارات المهنية وتحسينها من ضروريات التحكم في التكنولوجيا المتطورة ومن ثم فتح المجال أمام تلك الموارد للإبداع والابتكار، فعملية التكوين المستمرة من مبادئ المنظمة الناجحة إذ تنظر إليها على أنها إستراتيجية تطمح لتحقيقها و الوصول إليها، كما لا تستثني أي فرد داخل التنظيم من هذه العملية فالتكوين للجميع ما دام الفائدة للمنظمة والمجتمع.

#### 7.6- تكوين وتنمية فرق العمل : يؤكد التوجه

المعاصر في مجال التكوين على تبني موضوع تكوين وتنمية فرق العمل، وذلك بعد أن تحول أسلوب تنفيذ الأعمال في المنظمات إلى فرق عمل مدارة ذاتياً، ومن أهم المهارات التي تقدم إلى أعضاء الفريق والتي تمكنهم من العمل بشكل جماعي ما يلي:<sup>31</sup>

- مهارة الاتصال مع الآخرين بشكل يدعم الرغبة في العمل الجماعي.
- مهارة التفاعل والتعاون مع الآخرين.
- مهارة المشاركة في وضع الأهداف والتخطيط للعمل.
- مهارة اتخاذ القرار الجماعي وتبين روح المسؤولية.
- إثارة روح التحدي وقبول التغيير والتفاعل معه.

- مهارة التصدي للمواقف غير المتوقعة.
- تعليم سلوكيات تؤدي إلى تماسك الفريق.
- مهارة التفكير وتنسيق العمل والتوصل إلى أشياء جديدة ومبتكرة مع الآخرين.

فإن لتحسين أداء المنظمة ورفع قدرتها وسرعتها وتحقيق استقرارها ونموها و التحكم في مستجدات بيئتها وحل المشاكل والعراقيل التي تواجهها، تعتمد المنظمة المعاصرة على تكوين فرق العمل وتنمية العمل الجماعي بين الموظفين و العمال أخذت في الاعتبار خصائصها التنظيمية التي تركز في مقدمتها على الخصائص البنوية

حيث تهدف من ورائها إلى زيادة المرونة التنظيمية.

#### 8.6- الأخذ بالاتجاه التكنولوجي وتكنولوجيا

**المعلومات في التكوين واستخدام الأساليب التكوينية الحديثة:** يقصد بالتكنولوجيا هنا النظر إليها من المنظور الواسع الذي يشمل الجانبين المادي "HARDWAR" والبرمجي "SOFTWARE" ويعني الاستخدام الواسع للحاسوب في التكوين، والتعمق في التكوين القائم على

ذلك، فالحقبة التكوينية من مميزات المنظمة الحديثة التي تسير التطور وتواكب التقدم الحاصل في بيئتها التنظيمية.

#### 6.6- المنظمة المتعلمة: المنظمة المعاصرة اليوم

هي منظمة متعلمة LEARNING ORGANIZATION إذ يمكن القول بأن التعلم المستمر صفة تتحلى بها المنظمة المتعلمة التي تسعى إلى تقديم كل جديد ومبتكر ويسعر مناسب لزيائنها، فالتطور والتحسين المستمر للخدمة والمنتج يضمن لها البقاء والاستمرار ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بواسطة موارد بشرية متعلمة وبمستوى عالي من المهارات، ولقد حدد المختصون في هذا المجال مجموعة من الخصائص تتصف بها المنظمة المتعلمة أهمها ما يلي:<sup>30</sup>

• التعلم وسيلة للتكيف مع المتغيرات التي تحدث في البيئة بشكل مستمر.

• يجب أن يكون التعلم مستمرا ومتسارعا، وذلك لتعليم الموارد البشرية في المنظمة الأشياء الجديدة قبل المنظمات الأخرى، فتجديد وتحسين المهارات البشرية المستمر والسريع مطلب أساسي فيها، وذلك من أجل ألا تصبح هذه المهارات متقدمة لا تتماشى ولا تتواكب مع التطورات الحديثة المعاصرة التي تحدث في البيئة.

• يركز التعلم في المنظمة المتعلمة على جانب الابتكار والإبداع.

• المنظمة المتعلمة تنظر إلى التعلم على أنه استثمار بشري له عائد كبير يتمثل في تحقيق المهارة العالية وبشكل مستمر لدى مواردها البشرية، بحيث يمكنها تقديم منتج يحقق الرضا لدى زبائنها.

• تنظر المنظمة المتعلمة إلى مسألة التعلم على أنها إستراتيجية مكونة من شقين، الأولي تكوين وتنمية رسمية وتمثل برامج التكوين والتنمية التي يضع لها العاملون سواء داخل المنظمة أو خارجها، والثانية تنمية غير رسمية وتمثل برنامج التنمية الذاتية التي يتوجب على المنظمة مساعدة مواردها البشرية على تنفيذها.

• تعتبر المنظمة المتعلمة التكوين و التنمية صفة من صفات المنظمة الناجحة.

• تؤكد المنظمة المتعلمة على ضرورة شمولية التكوين والتنمية لجميع الموارد البشرية أي لكل من يعمل فيها وعلى كافة المستويات الإدارية، وهذا يعد تحولا عن الاتجاه القديم الذي كان يرى أن الحظ الأول- قاعدة الهرم التنظيمي- والإدارة المباشرة هما فقط بحاجة للتكوين والتنمية.

فالمنظمة الحديثة هي المنظمة المتعلمة التي تواكب التطور السريع و المستمر حتى تتمكن من تحقيق التنافسية والاستقرار والاستمرار، ولا يتأتى لها



بالخصوص من سمات المنظمة الحديثة.

### خاتمة:

إن للحرص على مواكبة التغيير في جميع المجالات وتحسين قدرات الأفراد في المنظمات و ضمان إتقانهم لوظائفهم وأعمالهم الموكلة لهم لهم من أهم فوائد التكوين، ولكن إذا تمعنا في برامج التكوين و النتائج المحققة من خلاله لكشفنا أبعادا وأطرافا تتداخل وتتكامل وتتسع مع استمرار عملية التكوين، فأهمية وفوائد التكوين التي تعود على الأفراد العاملين تستفيد منها المنظمة التي استثمرت فيهم من خلال النتائج والأرباح المحققة من هذا الاستثمار، كما نجد المجتمع يتطلع إلى العوائد و المخرجات المحققة من أعمالهم وأدائهم.

فإن استخدام التكنولوجيات المختلفة و المتطورة في أنشطة ووظائف التنظيم ككل وفي العملية التكوينية بالخصوص يعد من دواعي ومقومات المنظمة الحديثة، ومن خلال تشريح واقع التنظيمات والمؤسسات الجزائرية في مجال التكوين المهني والوقوف على حقيقته يلاحظ بما لا يدع مجالاً للشك فيه ضعف وعجز هذه الأخيرة في تكوين وتخريج العمالة الماهرة، هذا الضعف والتردي الذي تعيشه المؤسسات الجزائرية أضحى يعد من أكبر التحديات والرهانات المعاصرة والراهنة التي تتهدد هذه المؤسسات الجزائرية في بقائها و إستمراريتها وتحد من كفاءتها وفاعليتها وأنه من الضروري بما كان تلافياً و تجاوز هذه العقبة والفجوة التنظيمية والتسييرية بالدراسة والبحث العلمي المنظم والممنهج، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال ابتكار أساليب وأدوات وطرائق جديدة من شأنها تقديم الإضافة النوعية اللازمة لخلق وعاء من العمالة الفنية المنتجة والقادرة على إنعاش منظماتها وبالتالي تحريك عجلة ودواليب التنمية الاقتصادية للجزائر.

الحاسوب الذي يعتبر مظلة واسعة تشمل كل أنماط التعلم والاستخدام للحاسوب في المواقف التكوينية، ومن هذه الأنماط ما يلي:

- التعليم والتكوين بمعاونة الحاسوب.
- استخدام الحاسوب كمساعد في إدارة التعليم والتكوين.
- استخدام الحاسوب كمعاون في إيجاد مصادر تعليمية.
- استخدام الحاسوب في إنتاج التقنيات السمعية البصرية.

كذلك فإن الأخذ بالاتجاه التكنولوجي وتكنولوجيا المعلومات يحتم الاستفادة من إمكانيات الإنترنت الهائلة في التكوين، فالإنترنت شبكة تجري فيها المعلومات من أي مكان في العالم يفتح أفقا شاسعا أما المكونين والمتكونين كالاتحاق ببرامج تكوينية تقدمها معاهد ومؤسسات تكوينية معينة على الإنترنت، كما غدا استخدام الأساليب التكوينية الحديثة أمرا شائعا لما لهذه الأساليب من مزايا في علمية التكوين والتعليم ومن هذه الأساليب، أسلوب الحالات والتعايش، وتمثيل الأدوار، والبريد الوارد، والمباريات الإدارية... الخ<sup>32</sup>، ففي الوقت الحالي أصبحت المنظمات تركز بالدرجة الأولى على مواردها البشرية كونها الثروة الحقيقية وأساس تحقيق الاستقرار والمكانة والقدرة التنافسية، فالمنظمة تعطي أهمية كبيرة لهذا العنصر ابتداء من عملية استقطابه وتوظيفه إلى تطوير وتحسين أدائه وبهذا فهي بحاجة إلى تقنيات وأدوات وأجهزة وأساليب ومناهج حديثة ومتطورة تمكنها من تأهيل وتنمية قدراته وإمكاناته وكذا قياس وتقييم ومتابعة أدائه، ولهذا فإن استخدام التكنولوجيات المختلفة و المتطورة في أنشطة ووظائف التنظيم ككل وفي العملية التكوينية

### الهوامش:

- 1- عمر وصيفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط2، حلب، 2009، ص 483
- 2- مدحت محمد أبو النصر: إدارة العملية التدريبية، النظرية و التطبيقية، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2008، ص 58
- 3- مؤيد سعيد السالم، عادل حرشوش الصالح: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، اربد، 2006، ص 189
- 4- سعاد نائف برنوطي: إدارة الموارد البشرية و إدارة الأفراد، دار وائل ط1، الأردن، 2001، ص 220.
- 5- سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق: ص 220.
- 6- عبد القادر يحيوي و آخرون: تاريخ العالم المعاصر، ديوان المطبوعات الوطني، الجزائر، 2001- 2002 ص 15.
- 7- الطاهر زرهوني: التعليم في الجزائر قبل و بعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر، 1994، ص 93.
- 8- المرجع نفسه، ص 93.
- 9- عبد القادر يحيوي و آخرون: مرجع سابق، ص 23.
- 10- سعد بشايبينية: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة قسنطينة، 2002، ص 237.
- 11- المرجع نفسه، ص 238.

- 12- الطاهر زرهوني : مرجع سابق، ص 221.
- 13- [WWW.alolbor.org/harablabor/images/st le 10/03/2011.14M48h](http://WWW.alolbor.org/harablabor/images/st le 10/03/2011.14M48h) وزارة التكوين و التعليم المهنيين: واقع و آفاق التكوين المهني و احتياجات سوق العمل في الجزائر، جوان 2005م
- 14- المرجع نفسه.
- 15 -السيد عليوة: تحديد الاحتياجات التدريبية: أتراك للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2001، ص60 .
- 16- بن سالم محمد : مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني: المجلس الأعلى للتربية، ص 73 .
- 17- أحمد الخشاب: علم الاجتماع التربوي و الإرشاد الاجتماعي: مكتب القاهرة الحديثة، ط1، مصر، 1971، ص 91.
- 18- السيد عليوة: مرجع سابق، ص 83.
- 19- سعد بشايبية، مرجع سابق، ص 240.
- 20- [WWW.alolbor.org/harablabor/images/st le 10/03/2011.14M48h](http://WWW.alolbor.org/harablabor/images/st le 10/03/2011.14M48h) وزارة التكوين و التعليم المهنيين: واقع و آفاق التكوين المهني و احتياجات سوق العمل في الجزائر، جوان 2005م
- 21- عبد القادر يحيوي و آخرون: مرجع سابق، ص 130.
- 22- [www.stortimes.com/R.aspx?t=20401161 le 07/04/2011 09:09](http://www.stortimes.com/R.aspx?t=20401161 le 07/04/2011 09:09) (\*) أي توفير منشآت الترفيه و الرياضة و المطالعة داخل المؤسسات التكوينية.
- 23 - [www.stortimes.com/R.aspx?t=20401161 le 07/04/2011 09:09](http://www.stortimes.com/R.aspx?t=20401161 le 07/04/2011 09:09)
- 24- عبد الباري ابراهيم درة: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية و دلالتها في البيئة العربية المعاصرة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2003 ص 103.
- 25- المرجع نفسه ، ص110.
- 26 - عبد الباري ابراهيم درة: مرجع سابق، ص، 117 .
- 27- عمر وصيفي عقيلي: مرجع سابق، ص، ص438، 437.
- 28- عمر وصيفي عقيلي: مرجع سابق، ص ، 444.
- 29 -عبد الباري ابراهيم درة: مرجع سابق، ص 123.
- 30- عمر وصيفي عقيلي: مرجع سابق، ص، ص443 ، 444.
- 31- عمر وصيفي عقيلي: مرجع سابق، ص 445 ، 446.
- 32- عبد الباري ابراهيم درة: مرجع سابق، ص، ص 121 ، 122.