

التكوين المهني بين المكتسب العلمي و التأهيل المهني

أ.أمر فضيلة
جامعة الجزائر 2

يشكل العنصر البشري في أي مجتمع الركيزة الأساسية للنمو والتطور ، فالإنسان هو وسيلة التنمية و هدفها و هو الذي يقع عليه عبء استغلال و استثمار كافة المصادر الطبيعية و تطويعها لمصلحة المجتمع ، و لا يستطيع أن ينهض بهذا الدور ما لم تكن هناك تنمية لقدراته و مهاراته العقلية و البدنية ، كما يعتبر الاندماج من أهم القضايا المطروحة التي يجب معالجتها ولاسيما إذا تعلق الأمر بتكوين الأفراد مهنيًا الذي يعد هذا الأخير مطلبًا أساسيًا في المؤسسات لأنه يحدد مؤهلات الفرد وقدراته المهنية.

و تجتمع الآراء على أن العامل الأكبر لامتلاك عناصر القوة في عصر المعلومات هو " التعليم و التكوين " ، حيث أصبح عملية استثمار طويلة الأجل و مضمونة العائد و أن الدولة التي تستطيع أن تقوم بتعليم و تدريب أفرادها و كذا إعادة تدريب و تأهيل طاقاتها البشرية بكفاءة ، فإنها سوف تمتلك في المستقبل ميزة هامة في مجال التنمية الاقتصادية ...

لهذا أصبح التعليم والتدريب المهني و المستمر طابعا مميزا للحياة في كل مجتمع متقدم أو للمجتمعات التي تسعى إلى تحقيق معدلات تنمية عالية .

ونتيجة للتحويلات الاقتصادية العالمية الجديدة ، ومع بدء تطبيق اتفاقيات التجارة العالمية بين الجزائر و منظمة التجارة الدولية (ألتات) ، واتفاقية الشراكة الجزائرية الأوروبية ، فإنه ستزداد حدة المنافسة بين الدول على امتلاك الأسواق محليا و عالميا ، و سيواجه قطاع الأعمال والإنتاج في الجزائر أيا كان موقعه تحديا متجددا للبقاء في سوق العمل منافسا و محققا الربح المنشود للأموال المستثمرة فيه ...

و بناء على ذلك أصبحت إتاحة فرص العمل في الاستثمارات الحديثة تضع في اعتبارها و في المقام الأول الجودة و النوعية بحيث لا تمنح إلا للمؤهلين من ذوي الكفاءة المتميزة القدرة على المنافسة العالمية في المجال المطلوب.

وعليه يكتسي قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر درجة بالغة من الأهمية، لاهتمامه بشريحة هامة من المجتمع ألا وهي فئة الشباب الذي لا يملك مؤهلا علميا يسمح له باقتحام عالم الشغل، وذلك بتأهيله وتكوينه كل حسب مستواه الدراسي والاختصاص المرغوب فيه، كما يجب أن تضع الجزائر في اعتبارها مستويات الأفراد و قدراتهم و سلوكهم و اتجاهاتهم و تفاوت المستويات التكنولوجية ، منطلقة من احتياجاتها الفعلية ضمن سياسة واضحة و محددة الأهداف و الوسائل حتى لا يكون التدريب و التأهيل عبئا عليها يضاف إلى أعبائها الاقتصادية و الاجتماعية الأخرى.

كما حاولنا إبراز أهم الأسباب التي تكمن وراء العملية التكوينية (برامج التكوين) ، ومدى اعتبارها كأحد مقاييس الاندماج المهني ، و اعتمدت الدراسة أثناء عملية البحث على معالجة عدة نقاط ، تعتبر مهمة للوصول إلى نوع من التحليل الخاص بظاهرة اندماج خريجي مراكز التكوين المهني ، و مدى تأثير برامج ومناهج التكوين على عملية الإدماج .

التكوين المهني :

يعد قطاع التكوين و التعليم المهنيين من بين أهم القطاعات التي يعول عليها في بناء الاقتصاد الوطني ، خاصة مع وجود حاجة ملحة إلى أيد عاملة مؤهلة ذات كفاءات عالية مزودة بمجموعة من المهارات والخبرات والمعارف لاكتساب مهنة معينة تمكنه من التكيف مع ظروف عمله ، وتساعد ه على أن يقوم بمهنته بالشكل المطلوب .

ويعبر عن التكوين المهني بعدة مدلولات تتقارب في المعنى بوجه عام فأحيانا يعرف بالإعداد المهني أو التدريب المهني أو التعليم الفني أو التلمذة الصناعية ، وسنتناول في بحثنا هذا مفهوم التكوين المهني مرادفا لمفهوم التدريب المهني ، وذلك لأننا لم نجد فرقا بين المفهومين ، وذلك من خلال اطلاعنا على البحوث التي تناولت التكوين المهني.

حيث يعرف: "GUY THUILLIER" دور التكوين المهني بأنه " يهدف إلى تكيف العمال مع التغيرات التقنية وظروف العمل وتسيير ترقيتهم الاجتماعية عن طريق الكفاءة المهنية ، ومساهماتهم في التطور الثقافي والاقتصادي والاجتماعي"¹

ويعرفنا " MORINEAU MENAGER " بدوره أيضا قائلاً "يسعى إلى بناء وتحليل المواقف البيداغوجية والى إظهار المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية مع إمكانية استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان"²

ويعرف التكوين المهني على أنه "عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني ، كما انه عبارة عن نتاج هذه العمليات"³ وأيضا هو التغيير فيما يحدث للفرد بهدف تطوير معارفه ومهارته وقيمة إلى مستوى محدد يهيئه للقيام بعمل معين وهو يتم في مراكز متخصصة⁴

1. أهمية التكوين المهني

إن التكوين المهني بكل مراحل ومستوياته يحتل مكانة بارزة في اهتمامات المجتمعات البشرية وهو في جوهره نشاط إنساني يتميز بغايات إنسانية هدفها الإنسان بحيث تتوفر أمور رئيسة ثلاثة : **حقائق ومعلومات ، قيم واتجاهات ، عادات ومهارات .**

إن فالإنسان هو وسيلة التنمية وغايتها ، وبناء الأمم الحديثة يعتمد إلى حد كبير على تطوير الفرد وتنظيم النشاط البشري ، لذلك فالنمو الاجتماعي والاقتصادي السليم للمجتمعات مرهون إلى حد كبير بفاعلية نظم إعداد القوى العاملة فيها .

ومن هنا نتبع مصداقية القول: بأن التعليم المهني والفني شرط أساسي للمحافظة على الهيكل المعقد للحضارة المعاصرة وعلى التطوير الاقتصادي والاجتماعي⁵.

فالإعداد المهني يدخل في تربية الفرد ومتطلبات نموه ، ويهدف إلى مساعدة جميع الأفراد ليصبحوا على ألفة ودراية بقيم العمل وأهميته بجميع أنواعه والتي تحتاج إليها مجتمعاتهم ،

وليتمكنا أيضا من درج هذه القيم في نظمهم القيمية ويكونوا قادرين على توظيفها في حياتهم الشخصية بطريقة يصبح العمل معها ممكنا ومفيدا وذا معنى ،وفي هذا يقول لوك:
 " أن التربية المهنية لا تهدف فقط إلى تنظيم اقتصاد البلاد عن طريق اللجوء إلى التوجيه المهني والتعليم المقنن ، أو عن طريق تكيف الناس مع المادة والأعمال ، إنها تهدف أيضا إلى التأليف بين الإنسان ومهنته وبين الإنسان و وظيفته ..."⁶

2. أهداف التكوين المهني

يتضمن كل نظام تعليمي مجموعة من الأهداف يربط بينها علاقات متبادلة كما هو الشأن بالنسبة للتكوين المهني الذي لا يوفر الخبرات و المهارات للأفراد فحسب بل يعمل على غرس الشعور في نفوسهم بالرغبة لتحسين استخدامهم لمهاراتهم و قدراتهم و معلوماتهم على نحو أكثر فاعلية و مساعدتهم على اكتشاف مواهبهم و قدراتهم الكامنة و إعدادها لمسؤوليات أكبر و أهم .

و هذا يتطلب التخطيط له في ضوء الأهداف التي تسعى إلى إحداث تعديلات في سلوك الفرد من ناحية المعلومات و الخبرات و المهارات و الاتجاهات بدرجة عالية في تحسين الأداء و زيادة الإنتاجية .

3. ارتباط قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالتربية وسوق العمل

ترتبط المكانة التي يتبوأها التكوين المهني كما هو واضح، بالمكانة التي يتبوأها التعليم والعمل من منظومة القيم السائدة ، فالمفاهيم الايجابية أو السلبية من العمل سواء كانت معلنة بوضوح أو مفترضة ضمنا ، تعكس حال التبجيل أو التحقير التي تتسم بها مكانة التكوين المهني :

1.3 التكوين المهني والتربية

واجه قطاع التكوين و التعليم المهنيين في الجزائر قبل الشروع في الإصلاحات وبالرغم من الجهود التي بذلتها الدولة ، صعوبات كبيرة ناجمة عن الإختلالات في النظام التربوي ولاسيما بعد نهاية مرحلة التعليم القاعدي الإلزامي ، حيث تميز بما يلي :

- عدم ارتباط منطقي ومنظم بين نظام التكوين المهني ونظام التعليم العام .
- نظرة المجتمع إلى التكوين المهني نظرة دونية حيث تعتبر الأسر التحاق أبنائها بالتكوين فشل في متابعة دراسات أكاديمية تؤهلهم ليكونوا ضمن النخبة في البلاد.
- أصبح التكوين المهني وعاء يستقبل المتسربين من نظام التعليم العام .

- انصبت كل جهود التكوين على الجانب الكمي من خلال التكفل بالأعداد الهائلة من المتسربين على حساب الجانب النوعي ، حيث بلغ سنويا عدد التلاميذ الذين يتسربون من مراحل النظام التربوي العام حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي 500.000 تلميذا ، يستقبل قطاع التكوين المهني سنويا حوالي 200.00 منهم .
- سجل قطاع التكوين المهني كذلك نسبة عالية من التخلي عن التكوين والفشل في متابعته خاصة في نمط الإقامي.

2.3 التكوين المهني و سوق العمل

- كان نشاط التكوين المهني حتى وقت قريب بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير بأهداف داخلية مما أدت هذه الوضعية إلى:
- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.
 - تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل.
 - عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
 - نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.

وقد نتج عن هذه الوضعية:

- صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين.
 - عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالمي.
 - عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي.
 - التكوينات المتوفرة لا تستجيب بالضرورة للاحتياجات الحقيقية لسوق العمل.
- لكن سمحت العشرية الأخيرة من أن يخطو قطاع التكوين والتعليم المهنيين خطى عملاقة وتجلت ذلك من خلال مراجعة قائمة فروع واختصاصات التكوين المهني التي سهرت لإقامة جسور لإمكانية إيجاد فرص للعمل واستحداث اختصاصات في التكوين للشباب ، كما عكفت هذه المراجعة على رد الاعتبار للحرف اليدوية ، سيما في قطاعات : البناء و الفندقية، الفلاحة، الصناعة التقليدية والصناعة .

و قد شرع قطاع التكوين و التعليم المهنيين في سلسلة من الإصلاحات واسعة الأمد و ذلك منذ 2004 من أجل مسايرة و مواكبة التطورات التي تشهدها الجزائر و احتياجاتها من اليد العاملة

المؤهلة ، حيث قام بإعداد برنامج شراكة مع مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي ، وهذه الشراكة تهدف إلى التعاون و إشراك الفاعلين الاقتصاديين و الاجتماعيين في عمل التكوين و التكفل بالتكوين المتواصل للعمال.

و هنا يمكن الحديث عن حصيلة المخطط الخماسي 2009/2005 حيث أعيد الاعتبار للمهن اليدوية ، تطوير حرف الصناعة التقليدية مع تطوير التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الاتصال ، كما تم إنشاء 12 معهدا وطنيا متخصصا في التكوين المهني ، 122 مركزا للتكوين المهني و التمهين ، إضافة إلى 84 ملحقة و توسيع 46 مؤسسة ، وهذا ما سمح لنا بتوفير 55000 مقعد تكوين .

أما بخصوص سنة 2009 فقد استلمنا 16 معهدا وطنيا متخصصا ، 97 مركزا للتكوين ، 57 ملحقة مع تجديد التجهيزات التقنية البيداغوجية ، إضافة إلى اقتناء تجهيزات جديدة لـ 150 فرعا خلال السداسي الثاني من 2009 كما أكد أنه على الصعيد البيداغوجي تم تحقيق عدة أهداف إستراتيجية تتمثل أساسا في وضع شبه بورصة للمهن تتماشى و مقتضيات سوق العمل بالإضافة إلى تكوين المكلفين بالتكوين .

و تحيين مدونة 2007 لتخصصات التكوين المهني بطبعة جديدة 2012 ، حيث ضمت 422 تخصصا بما في ذلك 123 تخصصا جديدا و مدرجا ثانية (54 تخصصا جديدا و 69 تخصصا تم إدراجه من جديد) وذلك تماشيا مع التطورات الاقتصادية الحالية .

4. تحديات قطاع التكوين و التعليم المهنيين

إن الوضعية الاقتصادية الحالية تغطي عليها المنافسة العالمية ويعود البقاء للأكثر كفاءة وأحسن منافسة ، وعليه فان قطاع التكوين والتعليم المهنيين يكتسي أهمية اكبر مما كان عليه من قبل ، لأن غاياته أصبحت تتمثل في إنتاج الكفاءات التي تعتبر عاملا أساسيا في التنمية. والجزائر كباقي البلدان تمر بتحولات اقتصادية كبرى حيث تعيش مرحلة انتقالية من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق تولدت عنها تأثيرات اقتصادية واجتماعية هامة .

وفي هذا الإطار ، اتخذت جملة من الترتيبات لتحسين التوازنات على مستوى الاقتصاد الكلي ، إعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتدعيم وتشجيع الاستثمار في القطاع الخاص.

تتميز هذه المرحلة بتطور القطاع الخاص ، الذي يتطلب يدا عاملة مؤهلة ، كون أن نوعية الموارد البشرية تلعب دورا مصيريا بالنسبة للمؤسسة في ظل محيط تنافسي. إن التوفيق ما بين الاحتياجات من التكوين وعروض التكوين ، يتطلب تحولات كبرى في نظام التكوين المهني

الذي كان بمثابة وعاء يستقبل المتسربين من النظام التربوي ولهذا السبب شرع في إصلاح شامل لمنظومة التربية والتكوين المهني .

أ - **التحديات:** في خضم الصراعات القائمة والمتعلقة بعولمة الاقتصاد الذي يتطلب مستويات تأهيل عالية ، فان التكوين المهني مرغم على مواكبة هذه التغيرات ، هذا القطاع الذي يعد من أهم القطاعات التي يجب أن تستجيب لمشاكل الشباب المتعددة من جهة وتلبية احتياجات سوق العمل من جهة أخرى.

ب - **الأولوية للتكوين المهني:** للتكوين المهني مكانة هامة في النظام الوطني " تربية ، تكوين ، تشغيل " :

- إعادة المصداقية للتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفه .
- إعادة الاعتبار للحرف اليدوية والصناعات التقليدية .
- ترقية تكوين المرأة من خلال فتح أقسام بالوسط الريفي لفائدة النساء الماكثات بالبيوت .

- إدراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال.
- تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني .
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن والعمالة .
- التحسين من أداء مؤسسات التكوين المهني من حيث التسيير الإداري والمالي و البيداغوجي .

- تنويع مصادر تمويل التكوين .
- تطوير التكوين المتواصل و التكوين عن طريق التمهين.
- التكثيف من مؤسسات التكوين المهني للرفع من قدرات التكوين .
- إنشاء مجال للتشاور والتنسيق بين مختلف الفاعلين في التكوين المهني .
- تنمية شبكة مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الخاص .
- تحسين نظام الإعلام والتوجيه.

5. المبادئ الأساسية لإستراتيجية التجديد

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

- * تنوع مؤسسات التكوين ، المسارات ودورات التكوين .
 - * إعادة النظر في دور وصلاحيات إدارة التكوين المهني .
 - * انتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.
- وفي هذا الإطار يمكن ذكر المبادئ الأساسية لسياسة منسجمة وطويلة المدى للتكوين المهني :

- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي .
- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني أساسيا في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تثمين الموارد البشرية .
- اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة .
- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف.
- ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا للتكيف مع منصب العمل وحركية العامل أو انتقاله إلى قطاع نشاط آخر.
- انفتاح قطاع التكوين المهني على محيطه الداخلي والخارجي.

6. تطوير المنهج :

يحتل تطوير المنهج موقعا مهما في اهتمامات ومسؤوليات النظم التربوية باعتباره أحد أهم المداخل لرفع كفاءة وفاعلية تلك النظم و تحقيق أهدافها المنشودة و بات التخطيط لعمليات تطوير المنهج من الممارسات الرئيسية في التخطيط التربوي الذي هو بمثابة عقلنة التعليم وتوجيهه بالتفكير العلمي والنظرة المستقبلية والتخلي عن الارتجال والعفوية والنظرة الآنية .

ويكتسب التخطيط لتطوير التكوين المهني بعامة ومناهجه بصفة خاصة أهمية استثنائية تتبع من طبيعة هذا النمط من التعليم وفلسفته وأهدافه فالتكوين المهني يرتبط بصورة مباشرة وعضوية مع الواقع الاقتصادي و الاجتماعي للمجتمع من جهة أخرى ، مما يجعله متميزا عن بقية أنماط التعليم الأخرى بارتباطه الوثيق مع الاحتياجات المتغيرة للقوى العاملة .

1.6 أهميته:

" ... هو تحديد الأهداف المقصودة من برنامج التدريب المهني تحديدا دقيقا وعلميا ، فلا يكفي أن نقول أن الهدف هو إعداد الأمين المخلص لعمله أو لشركته ولكن المهارات و

الاتجاهات اللازمة لكل عمل ثم وضعها كأهداف يسعى إليها التدريب المهني ، وكذلك يهدف التدريب المهني تغيير سلوك الأفراد في هذه النواحي بالذات " 7

وفي هذا الصدد أولى المشرع الجزائري اهتماما لبرامج التكوين المهني وذلك في إطار الخطة العامة للتعريب في الدولة : " قد سار المشرع على نفس النسق بالنسبة إلى عمال القطاع الخاص بإلزام كل صاحب عمل تنظيم دروس للتعريب لفائدة كل عامل مهما كانت أهليته المهنية في إطار ترقية شخصه وطبقا للتوجيهات والبرامج البيداغوجية ، وله الحق أيضا في التكوين و الترقية بغض النظر عن نسبه أو جنسه أو نوع العمل الذي يمارسه " 8

7. التخطيط التربوي و التعليمي

يعد التخطيط سمة ملازمة للحياة البشرية ، سواء في صورتها البسيطة أو المعقدة ، فالإنسان ينظم حياته و أولويات عمله وفق تصور معين يضعه لنفسه و يسير عليه ، وذلك في ضوء ظروفه المادية والاجتماعية ، وكذلك الجماعة الصغيرة كالأسرة تدير حياتها و تنظمها و نخطط لها وفق موردها و احتياجاتها و أولويات الإنفاق....

فالتخطيط هنا هو محاولة من الفرد لاستثمار موارده لأقصى حد بغرض تحقيق أهداف معينة في فترة زمنية معلومة مع السعي المتواصل لتنمية قدراته و موارده لتحقيق مزيد من الأهداف و التخطيط بهذا هو عملية أساسية من عمليات الإدارة 9

ومن الجدير بالذكر أن نؤكد أن التخطيط التربوي ولد في أحشاء و قلب التخطيط الاقتصادي ، ونشأ نتيجة لشعور هذا التخطيط الاقتصادي بعجزه و عدم قدرته منفردا عن تحقيق أهدافه إذا لم يدخل في حسابه العنصر البشري و ما يحتاج إليه من إعداد وتربية. ولقد اهتم الاقتصاديون الغربيون منذ أمد بعيد بالتربية باعتبارها عاملا أساسيا للنمو و التطور ، وكان من هؤلاء الأوائل : Adam Smith, Malthus, James Mill الذين أبرزوا أهمية التربية في التطور و أهميتها كمنشأ اقتصادي صالح للاستثمار في كتاباتهم في أواخر القرن الثامن عشر و مطلع القرن التاسع عشر.

فلا حاجة إلى أن نتوقف عند الدراسات العديدة التي نشأت نتيجة لظهور التخطيط الاقتصادي، و التي أكدت دور التربية في التنمية و دور التخطيط التربوي في التخطيط الاقتصادي ، ولقد برهنت هذه الدراسات العديدة على أهمية رأس المال البشري في أي عملية تنمية اقتصادية أو اجتماعية، و أبرزت دور إعداد الطاقة العاملة في الإنتاج .

ومن هنا فإنه يجب الإشارة إلى التباينات الأساسية بين التخطيط التربوي و التخطيط التعليمي فالفرق بين التخطيط التربوي و التخطيط التعليمي كالفرق بين مفهوم التعليم و مفهوم التربية.

فالتخطيط التعليمي يختص بكل ما يتم داخل النظام التعليمي في حين أن التخطيط التربوي أشمل و أعم حيث يضم إلى جانب النظام التعليمي جميع المؤسسات التي تقوم بعملية التربية خارج التعليم - الأسرة ، مؤسسات الثقافة و الإعلام ، المؤسسات الدينية ، النوادي السينما ... في كل متكامل غرضه التنمية الشاملة للفرد في مختلف مكوناته الشخصية و أبعادها المجتمعية و تنمية هذا المجتمع¹⁰

و في العصر الحديث ظهرت مشكلات عدة واجهت مجتمعات العالم المتقدم و المتخلف على حد سواء حتمت الأخذ بهذا النوع من التخطيط مايلي :

1. حاجة التخطيط الاقتصادي التربوي لتلبية حاجة الاقتصاد من العنصر البشري.
2. الزيادة السكانية السريعة و ما ارتبط بها من تزايد الطلب على التعليم بأنواعه المختلفة مما استلزم التخطيط لاستيعاب هذه الزيادة في النظام التعليمي .
3. إدراك أهمية التربية كأداة لتنمية قدرات الإنسان و إمكاناته و تحسين حياته و التكيف مع التغيرات العميقة في المجتمع المعاصر.
4. تحول النظرة من التعليم بوصفه خدمة استهلاكية إلى كونه عملية استثمار يفوق عائدها أي مشروع اقتصادي ، مما دعا إلى توظيف أمثل لنفقات التعليم لتحقيق أعلى عائد ممكن له.
5. ضرورة تحقيق التكامل بين أنواع التعليم مما استلزم التخطيط لتقديم حلول شاملة لأنواع التعليم و مشكلاته.

8. المبادئ التأسيسية لمناهج وبرامج التكوين المهني

هناك مبادئ يجب مراعاتها قبل وضع البرامج أو المناهج المتعلقة بالتكوين المهني وأهمها :

1. فهم الفرد : بما أن برامج ومناهج التكوين المهني هي موضوعة أساسا لتطوير الفرد وتقدمه ، فإنه يتوجب أن تكون عملية وضع هذه الأخير مبنية على أساس فهم الفرد ، وبما أن التكنولوجيا هي في تطور مستمر حسب احتياجات الأفراد وتطلعاتهم

توجب أن تتصف البرامج بالمرونة حتى تكون كفيلة بإشباع حاجاته ومشجعة له على الإقبال عليها ، و بالتالي المساهمة في تحسين الأداء للعمال وزيادة الإنتاج .

2. تناسب مواد التكوين مع مستوى الدارسين : بما أن الاختصاصات مختلفة باختلاف المستوى الدراسي فإنه يتوجب مراعاة المستوى ولغة التدريس كعاملين أساسيين لتبليغ المعلومة.

3. العلاقات الإنسانية : إن نجاح أي عمل لم يعد مرهونا بمدى مهارة الفرد على الأداء فحسب بل مستوى العلاقات الإنسانية التي تربطه بالزملاء ، لذا فإنه يتعين على المكون أن يبيث في المترشحين حسن المعاملة والتصرف أثناء العمل كونه لا يقوم بالعمل منعزلا بل في إطار شبكة من العلاقات: عمال ، رؤساء ...

4. الاهتمام بالجانب التطبيقي من البرنامج : يعمل الجانب التطبيقي من البرنامج على ترسيخ خطوات العمل واكتساب المهنة المراد بلوغها ، فالجانب النظري غير كاف لاكتساب المهارة المهنية كونه يقتصر على أنه حبر على ورق كما أن الجانب التطبيقي يعزز الثقة بالمترشح ويدفعه إلى الإبداع وطرح السؤال فقد يقتنع المكون بما جاء في الدراسة النظرية المقرونة بالتدريب العملي فهي كفيلة بان تجعل المدرب يستفيد كثيرا من النواحي التطبيقية العلمية .

كما يجب أن نتذكر دائما : أن المادة التي تعد للدارسين أو المدربين في أي منهج وبرنامج تدريبي لا تقف من جهة فائدتها على عملية التدريب فقط بل يجب أن يلحظ حين إعدادها أن تكون مرجعا للدارسين أو المدربين بعد انتهاء تدريبهم .

ومما سبق يمكن القول: " أن لكل منهج وبرنامج تدريبي هادف دافع ومحرك ، وأن أساس كل منهج وبرنامج يختلف باختلاف هدفه الذي يوضع لتحقيقه ، فالهدف الاجتماعي العام المنشود من تنظيم المنهج والبرنامج يتحقق بإبراز شخصية الفرد حتى يصبح مواطنا اجتماعيا صالحا، يبذل نشاطا معيناً منظماً"¹¹

5. تصميم المناهج:

لم يعد هناك من شك في قيمة التصميم الصحيح للمناهج و البرامج التدريبية ، إذ أن عدم بذل الدقة في تصميم المنهج أو البرنامج يؤدي حتما إلى ظهور معوقات وسلبيات يعاني منها البرنامج التدريبي في جمودها وعدم مسابقتها للتطور الحاصل ، فعدم تفاعلها

مع الأفراد واحتياجاتهم القائمة يؤدي إلى ضعف مستوى المعرفة وقلة نواحي الخبرة والتجارب وإغفال التطبيق العملي للأفراد.

فالمنهج الصحيح المصمم تصميمًا سليمًا هو المنهج الذي ينبغي أن تتوفر فيه شروط أهمها : أن يكون متناسبًا مع مستوى الدارس ونضجه ، ومتماشيا مع بيئته وفلسفة المجتمع الذي يعيش فيه ومتصلا بمراحل معينة من مراحل العمل الذي سيلحق به الفرد ، أو الذي ألحق به فعلا ، وخلال أدائه لهذا العمل من أجل تطوير مستواه ورفع معلوماته وصقل خبراته و تغيير اتجاهاته ، وإعداده كي يرقى إلى عمل آخر .

واستنادا إلى ما سبق فإن التكوين المهني الصناعي أو الخدماتي يجب أن يسبقه تحليل لهذا العمل لمعرفة طبيعته بدقة ، بحيث يبين لنا نوع المهارات والمعلومات الخاصة التي يجب تنميتها عن طريق برامج التكوين وترتيبها حسب صعوبتها والكشف عما بينها من علاقات وإتباع أفضل الطرائق للتكوين المهني.

9. بناء وتطوير البرامج باتجاه تجاوبها مع احتياجات السوق

يمكن إجمال أهم الدوافع التي أدت إلى تركيز الاهتمام ببرامج و مناهج التعليم والتكوين المهنيين و ضرورة إحكام ربطها بحاجات سوق العمل فيما يلي :

- الاهتمام المتزايد بالمنافسة وما تؤديه لتطوير الأسواق العالمية فيما يخص السلع والخدمات.

- الاهتمام باستثمار الموارد البشرية من خلال زيادة الاهتمام بما يمكن أن تعود به الخدمات التعليمية التي تقدمها الدولة من دخل و موارد إضافية تقدمها الأطراف المستفيدة .

وكنتيجة لذلك توجهت معظم الدول إلى توجيه سياسات التكوين أو التدريب المهني بأطر أساسية أهمها :

1 - ضرورة وجود علاقات قوية بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الصناعية وخاصة التي سيخدمها التكوين المهني .

2 - مرونة المناهج وقابليتها للتنفيذ من خلال تعدد أشكالها وأنماطها وتقديمها توجيهات وإرشادات واضحة للطالب والمدرس .

3 - ينبغي أن يكون مستخدمو الخريجين على إطلاع بمهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم وذلك يتأتى عندما يكون التكوين مستندا على الكفايات .

4 - ضمان النوعية وإمكانية التطوير المستمر في المهارات ومن خلال توفير نظام متماسك للشهادات .

إن مشكلة ربط المناهج بسوق العمل من أهم المشاكل التي يعاني منها قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر لذلك فإن الأمر يتطلب رؤية لما يمكن أن تعتمده في ربط المناهج بجوانب التنمية وسوق العمل، و قد عرضت دراسة لليونسكو أوجه التعاون بين مؤسسات التكوين المهني وحقل العمل من جانبيين¹² :

الأول :

ما يقدمه حقل العمل من فوائد تعود على المؤسسات التعليمية وحددت الأنماط التالية للتعاون:

أ- الإفادة من التسهيلات والأجهزة والمعدات التي يمكن أن تقدمها مؤسسات حقل العمل لبرامج التدريب أثناء الخدمة ، والتي تدار من قبل مؤسسات التكوين المهني.

ب- المساعدة في تجهيز مؤسسات التكوين المهني بأحدث التجهيزات .

ج - توفير الخبرات التخصصية في المجالات المهنية والتقنية فيما يتعلق بمحتوى المناهج الدراسية ، وتصميم البرامج التدريبية وتصميم وتطوير البرمجيات ومواد و وسائل التعليم والتدريب .

د- مشاركة عدد من المختصين من خلال العمل في نشاطات التدريس والتدريب والتوجيه المهني والإرشاد والاستشارات والاختبارات والتقييم .

الثاني:

ما تجنيه مؤسسات حقل العمل من مردودات نتيجة للتعاون مع مراكز التكوين المهني :

أ - الإفادة من التسهيلات التدريبية وبرامج التكوين الإضافي في مراكز التكوين المهني ، بما يؤدي إلى رفع كفاءة العاملين في المؤسسات الصناعية والخدمية من خلال البرامج التدريبية القصيرة الأمد ، وبرامج التدريب لبعض الوقت ، والدروس المسائية وبقية الخدمات التعليمية والتدريبية التي يمكن أن تقدمها مراكز التكوين المهني كالتعليم عن بعد.

ب - الإفادة من القدرات البحثية للمكونين في انجاز البحوث المشتركة لصالح الصناعة وتوظيف الإمكانيات المختبرية الموجودة لذلك.

إن النظم التعليمية ومناهجها تشكل الركيزة الأساسية التي يستند عليها بناء الإنسان ، حيث أن بناء المناهج التعليمية أو تطويرها لغرض تأمين احتياجات التعليم الأساسية للشباب والكبار

والتي تتمثل (أي الاحتياجات) في المعارف والمهارات والقيم والمواقف التي ينبغي أن يكتسبها المتعلم أو المتدرب حتى يتمكن من الحياة بكرامة من مواصلة التعليم وتحسين نوعية حياته ونوعية حياة مجتمعه وأمته.

إن مناهج التكوين المهني وبرامجها يجب أن تطور بشكل مستمر وأن تتسم بالمرونة الكافية لاستيعاب المستجدات وارتباطها الوثيق بعناصر الإنتاج والتنمية مع الملاحظة بأن تكيف الأهداف المتعلقة باكتساب المهارات الأساسية بما يلائم ظروف كل بلد وطبيعة كل ثقافة على أن يراعى تطوير الأهداف مع مرور الوقت سواء بالنسبة للفرد أو المجتمع .

10. شروط فعالية نظام التكوين

إن دراسة سياسة التكوين في إطار أسلوب النظم يجعل من هذه السياسة نظاما متكاملًا وذلك لأن أسلوب النظم يبحث عن إطار متكامل لمختلف ميادين المعرفة العلمية ، بغية الوصول إلى تحقيق النظرة الشمولية ودراسة أي ظاهرة مع الأخذ بعين الاعتبار إطارها الكلي ، ودراسة التفاعل بين الأنظمة الفرعية وبعضها ، وبين الأنظمة الفرعية والنظام الكلي الذي تنتمي إليه .

وبالتالي فإن دراسة سياسة التكوين في هذا السياق يعمق فهم هذه السياسة كنظام كلي ومن ثم يساعد على اتخاذ القرارات السليمة ، ومن أجل أن يكون نظام التكوين فعال يجب توفر الخصائص التالية :

1- المرونة :

وهي قدرة النظام على التكيف ومواجهة التغيرات ويجب أن يكون النظام مصمما بحيث يستوعب التغيرات التي تحدث إما في المدخلات أو في الظروف البيئية أو غيرها ، وأن يكون لديه الوسائل التي تمكنه من التكيف مع هذه التغيرات فمثلا أنواع الوظائف التي يؤديها المتكئون ، أنها تتغير وكذلك طرق أدائها ، وتتغير إلى جانب ذلك التكنولوجيا المتاحة ونواحي استخدامها ، وكل ذلك يتطلب من نظام التكوين جهودا جديدة ، تصمم خصيصا لمواجهة هذه التغيرات .

2- البساطة :

ليس من الضروري أن يكون النظام معقدا حتى يكون ناجحا وفعالا بل على العكس من ذلك فقد ثبت أن هناك علاقة بين البساطة وفعالية النتائج ، فانه ما يساعد على نجاح نظام التكوين وفعاليتها مثلا : وضوح الهدف منه وتعريف نوع العلاقة بين البرنامج التكويني ووظيفة المتكئون

واختصاصاته والبيئة التي سيعمل فيها بعد تكوينه وتحديد أدوار المكون والمتكونين وطرق تقييم أداء المتكونين .

3- تحديد الاحتياجات وتصميم البرامج التكوينية :

لا بد أن تكون العملية التكوينية مخططة ومدروسة ترتكز على أساس علمي حتى تحقق أهدافها وأول خطوة في هذا التخطيط هي التحديد الدقيق للاحتياجات التكوينية لتأتي بعد ذلك مرحلة إعداد أو تصميم البرامج التكوينية .

11. التكوين المهني والتنمية

تساهم عملية تنمية الموارد البشرية مساهمة بارزة في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع ، وتعد جودة نظم هذه الموارد وفعاليتها من المدخلات التي يعتمد عليها النمو الاقتصادي والاجتماعي حيث تزداد أهمية هذه النظم مع التحول التدريجي والمستمر نحو الاقتصاد المعرفي في كثير من المجتمعات وذلك لأهمية الدور الكبير الذي يلعبه التدريب في تنمية المهارات البشرية فضلا عن المساهمة الفاعلة التي يقدمها التدريب في مجال التشغيل والحد من البطالة والمواءمة مع المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل من النواحي الكمية والنوعية حيث أن تنمية المهارات البشرية هي الأداة الرئيسية للقدرة على المنافسة الدولية ، فقد أولت منظمة العمل العربية اهتماما بالغا في هذا المجال من خلال تكثيف الجهود والأنشطة في هذا الميدان بهدف إيجاد الآليات و الوسائل المناسبة لتحديث منظومة التدريب والتعليم المهني . إن مسألة الاعتماد على العنصر البشري باتت في حكم المؤكد ، ولا مجال للحديث اليوم عن مدى أهمية الموارد البشرية في تجسيد الخطط والبرامج والقيام بالأفعال ، ومن ثمة تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة ، إما من جانب الدول والحكومات أو من جانب المؤسسات ، وعلى هذا الأساس اعتبر العنصر البشري المحرك المحوري لأي مشروع مهما كانت طبيعته .

و لما كانت التنمية عملية اجتماعية متعددة الجوانب متشعبة الأبعاد، فإن التنمية الاجتماعية و التنمية الاقتصادية هما وجهان لعملة واحدة ، فهما يحققان هدفا واحدا كما أن كلا منهما تعتمد على الأخرى و تؤثر فيها ، "فالتنمية الاجتماعية تعمل على خدمة الإنتاج من ناحية و خدمة الإنسان من ناحية أخرى ، كما يجب أن تهدف التنمية الاقتصادية إلى رفع مستوى الدخل من ناحية و إلى توفير فرص متكافئة من الخدمات لأعضاء المجتمع من ناحية أخرى ، حيث أن

الإنسان كهدف رئيسي للتنمية الاجتماعية و من أقوى العوامل المؤثرة في التنمية الاقتصادية فهو الوسيلة التي تساعد على تحقيقها و هو الهدف الذي توجه إليه التنمية"¹³

كما أن التنمية الاجتماعية ضرورية للتنمية الاقتصادية حيث تدفع عجلتها و تضمن نجاحها و استمرارها و في الوقت ذاته تعتمد عمليات النمو الاقتصادي في الدول المتقدمة على المهارات الإنسانية أكثر من اعتمادها على رأس المال المادي، و التنمية تتطلب أيضا في المقام الأول رأس مال بشري على مستوى خاص في كافة المجالات¹⁴ و إذا كانت التنمية الاقتصادية تهدف أساسا إلى زيادة الإنتاج بترشيد الإنفاق و رفع معدلات الدخل الفردي و استغلال فائض الاستثمار بأفضل الطرق الممكنة لزيادة الدخل القومي ، فان التنمية الاجتماعية إنما هي نتيجة لاحقة لمقدمات سابقة ترتبط بالتقدم الاقتصادي و بزيادة الدخل القومي الذي يؤدي بالطبع إلى ارتفاع معدلات الدخل ، فالعامل و الفلاح لا يستفيدان كثيرا من تطبيق هذا النظام بالاقصار على مجرد زيادة الدخل الفردي الخاص ، حيث ينبغي أن تعمل مختلف أجهزة الدولة و وسائل الإعلام على تطوير العامل و الفلاح عن طريق التثقيف و إعادة التكوين و زيادة الوعي مما يسهل على الدولة توجيه الإنتاج و ترشيده على أفضل صفة ممكنة ، وحتى يستطيع أن ينفق الفلاح أو العامل دخله الخاص عن طريق أفضل إنفاق ممكن¹⁵ ثم إننا نضمن بهذه الطريقة الوصول إلى تحليلات كمية لفاعلية إجراءات التنمية الاجتماعية أيضا ، و هو أمر لم يكن من الميسور تحقيقه دون هذا الربط بين التنمية الاجتماعية و التنمية الاقتصادية.¹⁶

الهوامش:

1. Tuillier .G, **La Promotion Sociale** ,Paris, P.U.F,1977, P2 .
2. Menager . M , N(1985) **La Construction Objectifs, Innovation dans la formation des enseignants media formation** ,Paris, P 51 .
3. Mialaret , G (1979) **La Formation des enseignants**_,REV de science de l'éducation janvier – juin 1979 ,P 15.
4. الزوبعي عبيد محمود محسن ، الجنابية عماد حازم محمد ، تطوير مناهج التعليم التقني و التدريب المهني ، دار الكتاب الوطنية ، ط1، 2003 ، ص 27.
5. بدرخان سوسن ، التربية المهنية مناهج وطرائق التدريس، دار جرير ، ط1، 2006، ص9.
6. نفس المرجع ، ص9.
7. سلاطينية بلقاسم ، أهمية تكوين اليد العاملة في التصنيع ، في مجلة سرتا ، جامعة قسنطينة ، السنة الأولى العدد 2، 1979 ، ص121 .
8. عوض حسن على ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد . القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة ، ص ص(194. 198).
9. بدران شبل ، فاروق محفوظ أحمد ، أسس التربية ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1993، ص309 .
10. البوهي فاروق شوقي ، التخطيط التعليمي - عملياته ، مداخله ، التنمية البشرية ، تطوير أداء المعلم ، دار قباء ، القاهرة ، 2001، ص ص (36 ، 37).
11. برعي محمد جمال ، التدريب و التنمية ، القاهرة، عالم الكتب ، ط1، 1973، ص ص (168 . 169) .
12. الزوبعي عبيد محمود محسن ، الجنابي عماد حازم محمد ، تطوير مناهج التعليم التقني و التدريب المهني ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ط1 ، 2003 ، ص 197 .
13. خاطر أحمد مصطفى ، تنمية المجتمع المحلي (الاتجاهات المعاصرة ، الاستراتيجيات ، نماذج الممارسة)، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، الأزاريطة ، 2000، ص 58.
14. التابعي كمال ، تغريب العالم الثالث (دراسة نقدية في علم الاجتماع والتنمية) ، الإسكندرية ، دار المعارف، ط1، 1993، ص 29.
15. شفيق محمد ، التنمية و المشكلات الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص ص(9، 10).
16. 1 محمد زهدي زينب و قباري محمد اسماعيل ، أساسيات علم الاجتماع الاقتصادي (مداخل نظرية)، ليبيا،النشأة العامة للنشر و التوزيع و الإعلان ، ط1، 1985، ص ص(431، 432).

المراجع باللغة العربية :

- البوهي فاروق شوقي ، التخطيط التعليمي - عملياته ، مداخله ، التنمية البشرية ، تطوير أداء المعلم ، دار قباء ، القاهرة ، 2001.
1. التابعي كمال ، تغريب العالم الثالث (دراسة نقدية في علم الاجتماع التنمية) ، الإسكندرية ، دار المعارف، ط1، 1993.
 2. الزوبعي عبيد محمود محسن ، الجنابي عماد حازم محمد ، تطوير مناهج التعليم التقني و التدريب المهني ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ط1 ، 2003 .
 3. بدرخان سوسن ، التربية المهنية مناهج وطرائق التدريس، دار جرير ، ط1، 2006.
 4. بدران شبل ، فاروق محفوظ أحمد ، أسس التربية ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1993 .
 5. برعي محمد جمال ، التدريب و التنمية ، القاهرة، عالم الكتب ، ط1، 1973.
 6. حسن عادل ، الكفاية الإنتاجية للأفراد في الصناعة . القاهرة ، دار الجامعات المصرية . 1968 .
 7. خاطر أحمد مصطفى ، تنمية المجتمع المحلي (الاتجاهات المعاصرة ، الاستراتيجيات ، نماذج الممارسة)، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، الأزاريطة ، 2000.
 8. سلاطنية بلقاسم ، أهمية تكوين اليد العاملة في التصنيع ، في مجلة سرتا ، جامعة قسنطينة ، السنة الأولى العدد 2، 1979 .
 9. شفيق محمد ، التنمية و المشكلات الاجتماعية ، الإسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث، 1999.
 10. محمد زهدي زينب و قباري محمد اسماعيل ، أساسيات علم الاجتماع الاقتصادي (مداخل نظرية)، ليبيا،النشأة العامة للنشر و التوزيع و الإعلان ،ط1، 1985.
 11. عوض حسن على ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد ،القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة.

المراجع باللغة الفرنسية :

1. Tuillier .G, **La Promotion Sociale** ,Paris, P.U.F,1977 .
2. Menager . M , N(1985) **La Construction Objectifs, Innovation dans la formation des enseignants media formation** ,Paris .
3. Mialaret , G (1979) **La Formation des enseignants**_,REV de science de l'éducation janvier – juin 1979 .