

أهمية تطوير برامج التكوين المهني و ربطها بالمنظومة الاقتصادية و الاجتماعية

أعمر فضيلة

جامعة ابن خلدون تيارت

ملخص:

يحتل تطوير المنهاج موقعا مهما في اهتمامات ومسؤوليات النظم التربوية باعتباره أحد أهم المدخل لرفع كفاءة وفاعلية تلك النظم و تحقيق أهدافها المنشودة و بات التخطيط لعمليات تطوير المنهاج 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 تنبع من طبيعة هذا النمط من التعليم وفلسفته وأهدافه فالتكوين المهني يرتبط بصورة مباشرة وعضوية مع الواقع الاقتصادي من جهة و الاجتماعي للمجتمع من جهة أخرى ، مما يجعله متميزا عن بقية أنماط التعليم الأخرى بارتباطه الوثيق مع الاحتياجات المتغيرة للقوى العاملة .

الكلمات المفتاحية: برنامج;تكوين مهني; المنظومة الاقتصادية و الاجتماعية

Abstract

The development of the curriculum occupies an important position in the concerns and responsibilities of aductional systems as one of the most important approaches to increase the efficiency and effectiveness of these systems and to achieve the desired goals and planing for the main practices in educational planing, which is a rationalization of education and guidance of scientific thinking and out look for the future and give up improvisation and spontaneity and the immediate view. Planing for the development of vocational training in general and its curricula in particular acquires exceptional importance stemming from the nature, philosophy and objectives of this type of education.

Key words : Programs - professional formation – economic and social system.

الإشكالية:

تعد مخرجات التكوين المهني من المرتكزات المحورية لاتخاذ أي قرار على مستوى المؤسسة الاقتصادية ،لاسيما في ظل خصوصية العرض الموجود ومنطق الطلب الذي تفرضه متطلبات المرحلة ، إذا تبقى مسألة اليد العاملة المؤهلة من أبرز التحديات الإستراتيجية التنموية في الجزائر خاصة فيما يرتبط بأبعادها الصناعية والتكنولوجية . وستحدد معالم الصراع بين الدول مستقبلا حول السيطرة على المعرفة وليس على الموارد الطبيعية فقط وسوف يتوازى الطلب على التكوين المهني قريبا مع الطلب على التعليم الأساسي في المجتمع فإذا كان التعليم الأساسي ضرورة من ضرورات الحياة فإن التكوين سوف يكون أكثر ضرورة لتشغيل ماكنة الحياة .

وتتميز الجزائر بثروة الموارد البشرية وخاصة إذا ما تم تحويلهم من عبء ضاغط على الموارد إلى طاقة منتجة وذلك من خلال تنمية قدراتهم وكفاءاتهم الإنتاجية وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة . وعلى الرغم مما حققته الجزائر من تقدم ملموس في إنشاء وتطوير مؤسسات التعليم والتكوين المهنيين بها مقارنة بالعديد من الدول الأخرى ، إلا أن اتساع الفجوة الكمية والنوعية بين تدفق تيار مخرجات مؤسسات التكوين المهني وبين الاحتياجات المتجددة والمتطلبات الفعلية لخطط التنمية من مختلف التخصصات والمهن الأمر الذي أسفر عن أوضاع اقتصادية واجتماعية غير متوازنة ونمطا أحاديا للتنمية يعتمد على النفط ويتسم بالاختلالات الهيكلية التي تزداد حدتها مع مرور الوقت .

وتعتبر القوى العاملة من أهم عناصر الإنتاج والدعامة الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والتقدم والرفاهية الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للشعوب في أي مجتمع بغض النظر عن توجهاته السياسية، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

إن إدراك المجتمع لقيمة الثروة البشرية كان الدافع الأساسي إلى الاهتمام بالتعليم والتدريب إضافة إلى التفكير في الوسائل الفعالة التي توفر أفضل فرص التعليم والتدريب لأفراده وفقا لقدراتهم وقابليتهم والتي تتيح لكل فرد من أفراد المجتمع حصته من التعليم والتدريب من خلال عمليات الإعداد المهني في صورها المتعددة بهدف تنمية هاته الثروة البشرية .

وتحرص الدولة اليوم على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصرا هاما من عناصر الإنتاج وذلك بتوجيهها وتدريبها ورفع مستوى نجاعتها الإنتاجية ليتمكن الإفادة من هذه الطاقات أكبر فائدة ، وقد أبرزت أهمية تنظيم القوى العاملة وتأكدت قيمتها بوجه خاص في الدول التي تسير في طريق التصنيع بسبب حاجتها إلى الأيدي العاملة المؤهلة القادرة عن تنفيذ التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذا تحسين استثمار مواردها البشرية بواسطة إلمامها بالتكوين المهني على اختلاف أنواعه على كافة المستويات وذلك بإعداد البرامج اللازمة في ضوء مبادئ التكوين المهني وأهدافه وأغراضه وأنواعه المطلوبة لما لذلك من فعالية في بلورة التطور العلمي والتكنولوجي اللذين يهدفان إلى تحقيق النجاعة الإنتاجية العالية .

هذا وقد حددت هذه التساؤلات و التي يمكن من خلالها تحديد فاعلية مناهج التعليم والتكوين المهني كالاتي:

1 - هل يزود المنهج التكويني بالمعارف و الخبرات المهنية المتخصصة والعلمية و الثقافية ؟

2 - هل يلي المنهج حاجات المجتمع وسوق العمل المهنية ؟

1. مفهوم التكوين المهني:

التكوين هو " مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد و الجماعات المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي (المهني) من جهة ، و تحقيق فعالية التنظيم الذين ينتمون إليه من جهة ثانية" (عبد الكريم، 2010: 37) هو " نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في المدربين من ناحية معلوماتهم، معارفهم، مهاراتهم و سلوكياتهم مما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة و إنتاجية عالية" (وجددي حامد، 2010: 7) هو " عبارة عن عملية مخططة و مستمرة تهدف إلى تنمية المهارات و قدرات الفرد و زيادة معلوماته و تحسين سلوكه و اتجاهاته كما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة و فعالية " (بلال، 2012: 19) هو " عملية مستمرة من السبل القادرة على تجهيز الفرد و الجماعات بمعارف و مهارات و قدرات و آراء يستطيعون من خلالها تحقيق الأهداف المقتضى إنجازها و تحسين الأداء باستمرار" (كاظم، 2007: 125) حيث يعرف " Guy Thuiller" دور التكوين المهني بأنه : " يهدف إلى تكيف العمال مع التغيرات التقنية وظروف العمل وتسيير ترفيتهم الاجتماعية عن طريق الكفاءة المهنية ومساهمتهم في التطور التقني والاقتصادي والاجتماعي" (Tuiller2,1977)

ويعرفنا Morineau Menager بدوره أيضا قائلا : " يسعى إلى بناء وتحليل المواقف البيداغوجية و إلى إظهار المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية مع إمكانية استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان " (Manager،1985;51) ويعرف التكوين المهني على أنه " عبارة عن نوع من العمليات التي تقود العدد إلى ممارسته نشاط مهني ، كما أنه عبارة عن نتاج هذه العمليات (Mialaret.1979;15)

وقد عرف قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر تغيرات متعددة من حيث الجهات الوصية وأساليب التنظيم كما أن أهدافه تطورت من تكوين الكبار على بعض المهن التقنية إلى جهاز مكمل للمنظومة التربوية وجزء منها ثم الاستقلال عنها والتحول إلى موقع يجمع فيه بين التربية والتكوين فهو جزء من المنظومة التربوية ، يساهم في حل مشاكلها من استقبال المتسربين من قطاع التربية ويعمل في آن واحد على تلبية حاجات القطاعات الصناعية والاجتماعية من الموارد البشرية المكونة .

2.1 خطوات التكوين المهني :

إن تكوين الأفراد يمر بأربع خطوات هي : (هشام، حمدي رضا، 2010: 92)

2. تحديد الاحتياجات التدريبية

3. تصميم البرنامج التدريبي

4. تنفيذ البرنامج التدريبي

5. تقويم البرنامج التدريبي

3.1 مبادئ التكوين المهني:

تخضع عملية التكوين إلى عدة مبادئ عامة ينبغي مراعاتها في جميع مراحلها هي :

الشرعية: يجب أن يتم التكوين وفقا للقوانين و الأنظمة و اللوائح المعمول بها داخل المنظمة .

المنطقية: يجب أن يتم التكوين بناء على فهم منطقي و واقعي و دقيق للاحتياجات التدريبية .

الهدفية: يجب أن تكون أهداف التدريب واضحة و موضوعية قابلة للتطبيق و محددة تحديدا دقيقا من الزمان و المكان و الكم و الكيف و التكلفة .

الشمولية: يجب أن التدريب على جميع إبعاد التنمية البشرية من قيم و اتجاهات و معارف و مهارات كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الإدارية في المؤسسة ليشمل فئات العاملين فيها .

التدرجية: يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يندرج بصورة منخفضة و منظمة إلى أكثر تعقيدا و هكذا.

المرونة: يجب أن يتطور النظام التدريبي و عملياته لمواكبة التطور و التزود بالوسائل و الأدوات و الأساليب اللازمة لإشباع الاحتياجات التدريبية للعمال بما يناسب و مستوياتهم الوظيفية و توظيفها في خدمة العمليات التدريبية .

2. برامج التكوين المهني

إن وجود نظام متكامل للتعليم والتكوين المهني قائم على أسس علمية سليمة و مدروسة تؤدي إلى بناء مختلف البرامج و تطويرها طبقا لاحتياجات قطاعات سوق العمل بما يتماشى و ظروفها الاقتصادية والاجتماعية ، ونظرا للأهمية البالغة لهذه البرامج سنبرز ماهية هذه البرامج ووظائفها ، مبادئها وطرائقها :

1.2 ماهيتها:

تعددت التعاريف المتعلقة بالمنهج الدراسية والبرامج التدريبية لكن أغلبها ينصب في المفهوم العام الذي يشير إلى أنها عبارة عن خطة أو برنامج منظم للدراسات النظرية والعملية والتطبيقية ، تتضمن كل ما يتعلق بالمواد الدراسية و محتوياتها والوسائل والأساليب ذات الصلة بعملية التعليم والتعلم الواجب إتباعها خلال فترة زمنية محددة ، ويعد إكمالها بنجاح ضروريا لتحقيق أهداف تعليمية وتدريبية وتربوية محددة وفقا لمستويات المعرفة والمؤهلات المطلوبة (العاني، 2003: 44)

إن لإدارة الأفراد أهمية بالغة فزيادة على كونها تهتم بترتيب الوظائف واختيار الأفراد وتقدير مدى نجاعة العمال فإنها كذلك تهتم برفع الإنتاجية عن طريق وضع السياسات والبرامج الخاصة بتكوينهم وإعدادهم لممارسة أعمالهم ومهامهم على أساس علمي وسليم.

و مما لاشك فيه أن تقدم الفرد في المنشأة مرهون ببقائه فيها وبقاؤه فيها مرهون بنجاعته الإنتاجية ، ونجاعته مرهونة بدرجة خبرته وهذه مرهونة بمقدار التكوين الذي حصل عليه، و لتحقيق هذه الأهداف لابد من إعداد برامج صالحة للتكوين يقتنع كل من الإدارة والعمال بأهميتها " (عادل، 1968: 60)

2.2 أهميتها :

" ... 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 " (سلاطينة، 1979: 121)

وفي هذا الصدد أولو المشرع الجزائري اهتماما لبرامج التكوين المهني وذلك في إطار الخطة العامة للتعريب في الدولة : " قد سارع المشرع على نفس النسق بالنسبة إلى عمال القطاع الخاص بإلزام كل صاحب عمل تنظيم دورس للتعريب لفائدة كل عامل مهما كانت أهليته المهنية في إطار ترقية شخصه وطبقا للتوجيهات والبرامج البيداغوجية ، وله الحق أيضا في التكوين و الترقية بعض النظر عن نسبه أو جنسه أو نوع العمل الذي يمارسه "(عوض، ب س: 194- 198).

فالبرامج المتعلقة بالتكوين المهني أعدت خصيصا لصالح الفرد و الجماعة ، فهي مجرد وسيلة لا غاية لمساعدة الفرد على التكيف في عمله مع الجماعة باعتباره محور النشاط ، فالمترقب في نظر المكون هو مركز الاهتمام الذي من اجله تنظم البرامج.

وتتناول البرامج كل ما تؤديه الجماعة لتحقيق حاجات أفرادها و رغباتهم بمعاونة المكون وهناك رأي حديث ملخصه: " أن البرامج هو المفهوم العام أو المدرك الكلي أو الفكرة المجردة التي تحتوي على أوجه النشاط المختلفة والعلاقات والتفاعلات والخبرات المتصلة بالفرد والجماعة والمجتمع التي توضع وتنفذ لمواجهة الحاجات وإشباع الرغبات الخاصة بالجهاز أو الهيئة ومواجهة الاحتياجات التدريبية بعد تمام حصرها "(برعي، 1973: 166)

3. وظائفها :

يعد التكوين المهني من أشد اللزوم في الدول السائرة في طريق النمو ، والتي تفتقد إلى الخبرات ولاسيما في كافة الميادين ، باعتباره يهدف إلى تنمية القدرات وصقل المهارات وتنمية الكفاءات الإنسانية التي تؤدي إلى زيادة

الإنتاج. وتؤدي برامج التكوين ووظيفة هامة " لأنها تعمل على زيادة قدرة العاملين على أداء أفضل عن طريق تنمية مهاراتهم المهنية وتحويل سلوكهم واتجاهاتهم لخدمة أهداف ومصالح المنشأة التي يعملون فيها الأمر الذي يؤدي إلى الرفع من النجوع الإنتاجي " (عادل، قلعوي، 1972: 245) ويمكن القول أن لهذه البرامج مساهمة فعالة من خلال وظائفها المفيدة :

1 - تنمية مهارات الأفراد: أي زيادة قدرة وكفاءة الفرد على أداء عمل معين عن طريق تدريبه عليه وتعريفه بدقائق أموره والظروف المحيطة به و أسلوب أدائه .

2 - تنمية القدرات الذهنية للأفراد وصقل شخصيتهم : تعمل برامج التكوين المهني على تمكين الأفراد من استخدام طاقتهم الذهنية والنفسية وتوجيههم إلى استغلالها بطريقة مثلى .

3 - تحسين طريقة وأسلوب العمل : حفاظا على جودة الإنتاج أو الخدمات المقدمة للزائن وكذلك التقليل من الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها وخفض تكاليف الصيانة .

4 - المساهمة في الإشراف المحكم والمستمر أثناء العمل من خلال مد قنوات الاتصال بين العمال.

5 - تحسين جودة الإنتاج: من خلال مساهمة برامج التكوين المهني في رفع كفاءة الأفراد وتنمية قدراتهم وعليه " فان برامج التدريب المهني المبني على الأسس العلمية لها مقدار من المزايا والفوائد الكبيرة ، يدفع بالإدارة إلى ضرورة تبنيها والأخذ بها لأنها تساهم بشكل فعال وثابت في رفع النجاعة الإنتاجية للوحدات الاقتصادية" (عادل، قلعوي: 245-247).

3. 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 نخططها وفق مواردها 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 (شبل، أحمد، 1993: 309)

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 بين 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 فانه 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 وتنمية هذا المجتمع (البوهي، 2001: 36-37). 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 إمكانياته 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.
- و من بين أهداف التخطيط التربوي ما يلي :
- اتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات و القرارات لتحقيق أقصى ما يمكن من هذه الأهداف التربوية.
- تحديد المدى الزمني اللازم لانجاز هذه الأهداف .

-استخدام الموارد و الإمكانيات المتاحة ،سواء كانت بشرية أو مادية أو فنية أفضل استخدام.
و من بين صعوبات التخطيط التربوي و مشكلاته نذكر لا على سبيل الحصر مايلي :
-صعوبات ناشئة من علاقة التخطيط التربوي بالتخطيط التنموي (الاقتصادي) حيث أن من وظائف التربية المحافظة على الثقافة و دورها القيمي الحضاري التي تنسجم مع التطور المادي الصرف للاقتصاد و إخضاع كل شيء للقياس و الحساب .

-صعوبة تحديد مواصفات المهن و الوظائف التي يجب أن تتوفر في الخريجين مستقبلا .
-عدم وجود معلومات دقيقة عن احتياجات القطاعات المختلفة مستقبلا(البوهي : 338-339)
وعليه فالعنصر البشري أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم ، حيث يسهم هذا الأخير في تراكم رأس المال البشري ، كما يعد مصدرا للحصول على الوظائف و المهن و توفير فرص الحياة و الحصول على الأجور العالية و حماية الأفراد من البطالة و تحسين مستويات المعيشة للأفراد المتعلمين عن غيرهم(بركات،1979: 109).و هذا ما دفع بالدول النامية و المتقدمة إلى تكريس جزء كبير من ميزانية الدولة من أجل تطوير المؤسسات التعليمية و من بينها مراكز التكوين المهني و توجيه جزء كبير من الموارد المالية إلى مراكز البحث و التطور ، التي تؤدي إلى تطوير الكفاءات العلمية و التقدم التكنولوجي عموما(عبد الله،ب س : 338-339).

إذن فالبرامج التدريبية تهدف إلى خلق و تنمية أفراد القوى العاملة الذين تتوفر لديهم المهارات و القدرات اللازمة لشغل وظائفهم بكفاية و إنتاجية عالية ، ولذلك ينبغي الاهتمام و العناية بتخطيط البرامج التدريبية قبل البدء في تنفيذها و على قدر ما يكون التدريب ناجحا في تحقيق أهدافه التي تخدم كلا من الفرد و المجتمع .

4. بناء وتطوير المناهج

تعتبر الاحتياجات الوظيفية المتعلقة بطبيعة عمل الخريج، الأساس الذي تعتمد عليه عملية بناء المناهج و تطويرها، و تعتمد معظم نماذج تطوير المناهج بشكل عام ومناهج التعليم و التكوين المهني بشكل خاص، على أسلوب معين لتحليل المهنة أو الوظيفة في بداية عملية التطوير:

1.4 البناء والتطوير :

يختلف التطوير عن التغيير بأن التغيير الذي يحدث قد يتجه نحو الأفضل أو نحو الأسوأ وقد يؤدي إلى تحسين أو تخلف، بينما التطوير المبني على أساس علمي يؤدي إلى التحسين و التقدم والازدهار ، ومن هنا يمكن القول بأن التطوير يستلزم التغيير بينما التغيير قد يؤدي وقد لا يؤدي إلى التطوير هذا من جهة، ومن جهة أخرى تكون إرادة

الإنسان شيء أساسي وضروري لعملية التطوير الذي يعتبر عملية شاملة لجميع الجوانب والعوامل والعناصر التي لها صلة بالموضوع المراد تطويره .

هناك أوجه شبه واختلاف بين مفهوم بناء المنهج و تطوير المنهج ،من حيث أن بناء المنهج يبدأ من الصفر، أما تطوير المنهج فانه يبدأ من شيء قائم وموجود فعلا ، ولكن يراد الوصول به إلى أحسن وأسمى صورة ممكنة، ولكليهما مجموعة من الأسس يتركز عليها وتتشابه إلى حد كبير أسس البناء بأسس التطوير للمنهج، و للتطوير أهمية لا تقل عن عملية البناء لأن المنهج يتأثر بمتغيرات عديدة : الطالب ، البيئة ، المجتمع ، المعرفة

2.4 أسس تطوير وبناء المناهج :

يمكن توضيح الأسس والطرق المتبعة في تطوير وبناء البرامج بما يلي :

- أ - ضرورة أن تتضمن المناهج ترجمة أهداف التكوين المهني إلى حقائق ملموسة.
بحيث تكون الوسيلة لإعداد وتأهيل المتربص إلى مرحلة العطاء والأداء الصحيح في حقل التخصص .
- ب - ضرورة أن تتسم المناهج (البرامج) بالشمولية مراعية لجوانب إعداد الفرد من النواحي الفكرية والثقافية والمهنية ويتم ذلك من خلال تضمين المناهج مواد الثقافة العامة والمواد الأساسية.
- ج- أن تراعى مرونة وقابلية المنهج للتعديل والتحديث وفق المستجدات التكنولوجية والتطور العلمي .
- د - مراعاة ميول ورغبات الطلبة واستحداث السبل التي تلبي ذلك في طبيعة المناهج والأنظمة التعليمية .
- هـ - تنوع الأنشطة والأساليب والطرق التي تنفذ بها المناهج.
- و - اعتماد آراء المختصين في حقل العمل لصياغة وبناء المناهج و تطويرها إضافة إلى أخذ خبرات المكونين بعين الاعتبار .

"فالمدرّب جزء هام في العمل التدريبي و من ثم ينبغي أن تتوفر فيه خصائص و مقومات رئيسية لا تتوفر في الشخص العادي: المعرفة العلمية المحيطة بموضوعات التخصص التي يتولى التدريب فيها، و الخبرة التطبيقية بأساليب استخدام تلك المعلومات و الأسس العلمية و وضعها في التطبيق العلمي" (كريم ، 2003: 413) .

3. المنهجية المعتمدة في بناء وتطوير المنهج:

تتضمن عملية تركيب محتوى المنهج ، اتخاذ قرارات في غاية الأهمية ، يكون من نتائجها تحديد شكل و مضمون ذلك المحتوى و في إطار النهج النظمي لتصميم المنهج، و يمكن تحديد المراحل المنهجية المعتمدة في بناء وتطوير المناهج وفق منحنى النظم كتطبيق لتكنولوجيا التعليم في التخطيط الشامل بما يلي:

تحديد المشكلة : ويتم في هذه المرحلة جمع البيانات والمعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات الخاصة بسياسة التطوير ومجالاتها وذلك من خلال تقويم الموقف وتبني السياسة الخاصة بالتطوير .

التحليل : حيث تحدد في هذه المرحلة العناصر الرئيسية الفاعلة في المجال المحدد للمشروع والقيام بتحديد مكونات تلك العناصر والعلاقة بينها لتبني أسلوب التجزئة للوصول لتركيبه وتفصيل تلك المكونات .

تحديد الأهداف : حيث يتم تحديد وتبني الأهداف العامة والتفصيلية للمشروع التطويري بالاعتماد على المرحلة السابقة وتتم صياغة الأهداف بوضوح وترتب حسب أولويتها واعتماد المعايير اللازمة أو المرغوبة.

التصميم : ويتم في هذه المرحلة إعداد خطة العمل على ضوء الأهداف وتحديد مراحل الخطة وإجراءاتها التنفيذية ومستلزماتها في ضوء الموارد المتاحة والمطلوبة إضافة إلى جدول مراحل الخطة وتقسيم المسؤوليات على الجهات المعنية بالتنفيذ للمحتويات والأسس والأساليب التي تم اعتمادها في المراحل السابقة .

التقويم : حيث تتم المراجعة لما تم انجازه ومقارنة المتحقق من الأهداف واتخاذ قرارات بشأن التعديلات الواجب إدخالها في المراحل السابقة بالاعتماد على بيانات ومعلومات نظام التغذية العكسية .

5. بناء وتطوير البرامج باتجاه تجاوزها مع احتياجات السوق

يمكن إجمال أهم الدوافع التي أدت إلى تركيز الاهتمام ببرامج و مناهج التعليم والتكوين المهنيين و ضرورة إحكام ربطها ببحاجات 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 .

وكتيجة 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 وأمطها وتقديمها توجيهات وإرشادات واضحة للطالب والمدرس.

3 - ينبغي أن يكون مستخدمو الخريجين على إطلاع بمهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم وذلك يتأني 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 تعتمد في ربط المناهج بجوانب التنمية وسوق العمل، و قد عرضت دراسة لليونسكو أوجه التعاون بين مؤسسات التكوين المهني وحقل العمل من جانبين (الزوبعي، الجنابي، 2003، 197):

الأول :

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

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

2. معوقات عملية التطوير

إن المشكلات والمعوقات التي تخص المناهج وعمليات بنائها وتطويرها يمكن تلخيصها فيما يلي :

-إن المناهج تتصف بالعمومية وضعف مواكبتها للتطورات العلمية والتكنولوجية إضافة إلى ضعف ارتباطها بسوق العمل.

-ضعف تنفيذ المنهج بالشكل الصحيح بسبب ضعف التأهيل للملاكات التعليمية والتدريبية بالإضافة إلى النقص الكمي والنوعي في التجهيزات والمعدات والفجوة بينها وبين ما هو موجود في سوق العمل .
-قلة الاعتماد على الدراسات الميدانية التي تعتمد عليها القرارات المتخذة .

-عدم وجود آلية واضحة للربط بين التكوين المهني ومراكز الإنتاج بما يساعد على اكتساب المهارات والسلوكيات التي يؤكد عليها المنهج .

-عدم بناء المنهج على الكفايات المهنية المطلوبة والمشخصة وفقا للمتطلبات المهنية.

-عدم الموازنة بين توزيع المواد الدراسية(يغلب الجانب النظري على التطبيقي) مما يؤثر على مخرجات التكوين .

-عدم توفر المدربين الأكفاء المعدين إعدادا تربويا مناسباً يمكنهم من فهم العملية التربوية أو فهم نفسية المتدرب ،
فالتدريب علم له منهجه و أصوله العلمية و مبادئه و أساليبه ، لهذا فعدم وجود مدربين متخصصين في العملية التدريبية يعوق دون تحقيق أهداف الدورات التدريبية(كريم:413)

7. إعادة هندسة نظم التكوين في إطار الربط مع الطلب الاقتصادي

إن التحديات العلمية والثقافية المعاصرة والمستقبلية وانعكاسها على طبيعة حاجات عالم الشغل ، قادت الدول المتقدمة إلى الاهتمام المتزايد بعلاقة النظام التعليمي بالحياة العملية ، وازدادت ضرورة تعميق ذلك الارتباط وتأصيلها بعالم العمل من أجل ملاقة المتطلبات ذات الطبيعة المتغيرة باستمرار لذا لا بد من تركيز الاهتمام ببرامج ومناهج التكوين المهني وضرورة إحكام ربطها بحاجات سوق العمل ، و يتطلب التوفيق بين مخرجات التكوين والحاجيات الاقتصادية ثلاثة شروط أساسية :

المرحلة الأولى: تشخيص حاجيات المؤسسات من المهارات

تتألف هذه المرحلة من ثلاث حلقات :

* **دراسة قطاعية لحاجيات التكوين:** تهدف هذه المرحلة إلى تحديد الحاجيات الكمية والنوعية للتدريب وتوزيعها قطاعيا و جهويا كما أنها توفر عناصر هامة تمكن إدماج مختلف مستويات التكوين في منظومة واحدة متكاملة ، كما تمكن هذه المرحلة من عناصر تسمح بالتصرف في الجهاز تصرفا أنجع وتساعد على برمجة عملية صياغة البرامج وزيادة على ذلك فهي تمكن من معرفة مدى ملائمة البرامج التكوينية للحاجيات الحقيقية للمؤسسات .

* **تحليل وضعية العمل:** تستوجب عملية صياغة برامج التدريب معرفة دقيقة للمهنة المستهدفة لذلك وجب تحليل دقيق للمهنة قصد تحديد كل الجوانب المرتبطة بهذه الوظيفة لمعرفة كافة العمليات المهنية : أهمية كل واحدة منها ، عددها ، معايير لضبط الجودة ، وكذلك المعدات المستعملة .

هذه العناصر ستمثل محتوى التدريب الذي سيشتغل على جوانب معرفية تتعلق بالمعلومات التي تعد أساسية للقائم بالمهمة ، إلى جانب المهارات الأدائية المطلوبة مع واقع العمل كما يعيشه العامل وذلك في إطار ورشة عمل تضم خبراء في التدريب وممثلين عن القطاع المهني المعني (الزويبي، الجنابي: 129) .

* **تحديد المهارات** : إثر عملية تحليل وضعية العمل يقع تحديد المهارات المتكونة من الكفاءات العامة الأفقية والكفاءات الفنية الخصوصية المرتبطة بالوظيفة المستهدفة وترجمتها إلى مشاريع وحدات تكوينية متناسقة.

المرحلة الثانية : وضع برنامج التكوين على أساس تحليل وضعية العمل

تمثل مشاريع الكفاءات بعد إقرارها من قبل المهنيين أهدافا تدريبية يستوجب بلوغها لمن يرغب في ممارسة المهنة المرتبطة بها، وبالتالي فإن مجموعة هذه الأهداف العملية تمثل " برنامج التدريب " الذي يحتوي على :
-مراجعة نسب توزيع المواد الدراسية .-تحديث المحتوى ومطابقته للمواصفات المهنية .-ضبط معايير لبلوغ كل عنصر من هذه العناصر .-تحديد ظروف العمل التي ضبقت الكفاءة على ضوءها.-تحديد التدرج المنطقي في التدريب .-تحديد العلاقات الوظيفية بين الكفاءات

و يصبح هذا البرنامج إثر اعتماده مرجعا لتقييم الكفاءات ولوضع الوسائل البيداغوجية ولتنظيم التدريب .

المرحلة الثالثة: صياغة الأدلة

يصاحب برنامج التدريب وثائق بيداغوجية تشمل على :

الدليل البيداغوجي : هو دليل يصاحب برنامج التدريب ويستند إليه المكونون في عملية التلقين والتأطير البيداغوجي ويشمل على بيان مفصل لأفضل الطرق والتقنيات البيداغوجية ، إذ يجب تطوير وثيقة المنهج وتضمينها عناصره والسعي لتحويلها اعتمادا على التغيرات التكنولوجية الدائمة.

دليل التنظيم المادي والبيداغوجي : يستعمل هذا الدليل في تأطير التنظيم المادي و البيداغوجي للتدريب في مراكز التكوين المهني على مستوى تحديد التجهيزات والمعدات اللازمة للتدريب واستعمال الفضاءات التكوينية وضبط رسم زمني للتدريب وجدولة التوقيت بالنسبة للمكونين وتحديد الموارد البشرية اللازمة لتأمين جودة التدريب ، وتتم هذه العملية خاصة بهدف التحكم في كلفة التدريب.

دليل التقييم : ويحدد هذا الدليل نظام متابعة دقيقة للمدرسين (*évaluation formateur*) ونظم تقييم مسار التكوين عند نهايته (*évaluation sommation*) وربطه بنظام الإسهاد (certification) على أساس مطابقة الكفاءات المكتسبة للمواصفات التي ضبقتها قطاع الإنتاج .

ولمزيد النجاعة لإدارة المركز ولعملية التدريب ، توضع قواعد لصيانة المعدات بصفة منتظمة تقتضي تشريك المتكونين في هاته العملية، فهي بذلك توفق بين التدريب والمحافظة على معداته ومستلزماته في حالة جيدة.

وتمكن هذه المنهجية من تقريب جهاز التكوين من محيطه الاقتصادي بمفردات نوعية التكوين، حيث أن المقاربة حسب الكفاءات أثبتت فاعليتها من حيث ربط المنظومة التدريبية بالمؤسسة الاقتصادية بصفة مستمرة، إلا أن تطبيق مراحل المنهجية يتطلب إرساء شراكة دائمة وتواصل مستمر بين المشرفين على التكوين وأصحاب المؤسسات، بما يضمن قابلية التشغيل للمتدرب والاستجابة لحاجة المؤسسة من المهارات.

ملخص:

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. وإن 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.

قائمة المراجع باللغة العربية:

1. العاني طارق علي، السامرائي نصير أحمد، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ط1، 2003.
2. البوهي فاروق شوقي، التخطيط التعليمي - عملياته، مداخله، التنمية البشرية، تطوير أداء المعلم-، دار قباء، القاهرة، 2001.
3. الزويبي عبيد محمود محسن، الجنابي عماد حازم محمد، تطوير مناهج التعليم التقني والتدريب المهني، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ط1، 2003.
4. برعي محمد جمال، التدريب والتنمية، القاهرة، عالم الكتب، ط1، 1973.
5. بركات أحمد لطفي، التربية والتقدم في الوطن العربي، دار المريخ، الرياض، 1979.
6. بدران شبل، فاروق محفوظ أحمد، أسس التربية، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993.
7. بلال خلف السكارنة، اتجاهات جديدة في التدريب، ط1، دار المسرة، عمان، 2012.
8. حسن عادل، الكفاية الإنتاجية للأفراد في الصناعة. القاهرة، دار الجامعات المصرية. 1968.
9. جودة عادل، وقلعاوي غسان، الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية، القاهرة، دار الفكر، ط1، 1972.
10. خضير كاظم، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسرة، عمان، 2007.
11. سلاطونية بلقاسم، أهمية تكوين اليد العاملة في التصنيع، في مجلة سرتا، جامعة قسنطينة، السنة الأولى العدد 2، 1979.
12. عوض حسن على، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد. القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، ب س.
13. عبد الكريم، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
14. محمد عبد الرحمن عبد الله، علم الاجتماع - النشأة والتطور - دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب س.
15. محمد أحمد كريم وآخرون، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة، الإسكندرية، 2003.
16. هشام حمدي رضا، التدريب والتأهيل الإداري، ط1، دار الراية، عمان، 2010.
17. وجدي حامد حجازي، التدريب في القرن الحادي والعشرين، دار التعلم الجامعي، الإسكندرية، 2010.

مراجع باللغة الفرنسية:

Tuiller .G.LA Promotion Sociale .Paris .P.U..F.1977.

MANGER .M 1985 .LA Construction Objectifs. Innovation dans La Formation des enseignants media formation ,Paris .

Mialaret G (1979 LA Formation des enseignants , ruv de science de l'éducation ,Ganvier ,JUN , 1979