

## توجيه وإدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل

د. محمد خلاصي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة عنابة، الجزائر.  
مخبر التطبيقات النفسية والتربوية- جامعة قسنطينة 2 - عبد الحميد مهري.

### ملخص

من خلال هذا المقال حاولنا تقديم جملة من المقترحات الهدف منها مساعدة خريجي مراكز التكوين المهني في الاندماج في عالم الشغل. وقد تم تقديم التطورات التي شهدتها قطاع التكوين المهني حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم، إضافة إلى الطريقة المتبعة حاليا في الاندماج في عالم الشغل، لنخلص في النهاية إلى المقترحات التي قسمت إلى:

- مقترحات على مستوى مراكز التكوين المهني .
  - مقترحات على المستوى الولائي .
  - مقترحات على المستوى المركزي .
- الكلمات المفتاحية: توجيه - إدماج - خريجو - التكوين المهني - الشغل.

### Résumé

Cet article retrace le parcours historique du développement de la formation professionnelle en Algérie. L'auteur avance des propositions visant à aider les diplômés des centres de formation professionnelle à s'insérer professionnellement dans le monde du travail. Ces propositions sont orientées vers:

- les centres de formation professionnelle.
- la wilaya.
- et le niveau central.

**Mos clés :** Orientation – Insertion – Diplômés C-F-P - Emploi .

### مقدمة

لقد عقدت وزارة التكوين والتعليم المهنيين في سنة (2007) الجلسات الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين، قصد وضع إستراتيجية وطنية لنظام التكوين وبمشاركة مختلف الدوائر الوزارية وقطاعات عمومية وخاصة وممثلين عن القطاع الاقتصادي والاجتماعي، ممثلين عن مختلف المؤسسات والإدارات

العمومية، وكذا ممثلين عن المؤسسات العمومية للتكوين والتشغيل .. والذي كان من نتائجها :

- ضرورة توافق التكوين مع متطلبات الشغل .
  - ضرورة تجديد الكفاءات والمؤهلات لمواردنا البشرية لتمكينهم من المنافسة التي فرضتها التحولات الاقتصادية والاجتماعية.
- ويعد هذا المقال عبارة عن مساهمة لتفعيل جهاز التوجيه في قطاع التكوين المهني من أجل إدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل .

## 1 - تعاريف :

### 1-1 : تعريف التكوين المهني :

التكوين المهني يقصد به الإعداد المهني للأفراد وتدريبهم على مهن معينة، بقصد رفع مستوى إنتاجهم وإكسابهم مهارات جديدة (1).

### 2-1 : تعريف التوجيه :

هو عملية واعية مستمرة بناءة ومخططة، تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد لكي يعرف نفسه ويفهم ذاته ويدرس شخصيته جسميا وعقليا واجتماعيا وانفعاليا، ويفهم خبراته و يحدد مشكلاته وحاجاته ويعرف الفرص المتاحة له، وأن يستخدم وينمي إمكانياته بذكاء إلى أقصى حد مستطاع، وأن يحدد اختياراته ويتخذ قراراته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته، بالإضافة إلى التعليم والتدريب الخاص الذي يحصل عليه عن طريق المرشدين والمربين والوالدين في مراكز التوجيه والإرشاد وفي المدارس وفي الأسرة ، لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهداف واضحة تكفل له تحقيق ذاته وتحقيق الصحة النفسية والسعادة مع نفسه، ومع الآخرين وفي المجتمع، والتوافق شخصيا وتربويا ومهنيا و زواجيا وأسريا (2).

### 3-1 : تعريف التوجيه المهني :

- يقصد بالتوجيه المهني مساعدة الشخص على اختيار المهنة التي تتناسب و دوافعه و استعداداته وميوله وخطته المستقبلية، وهو يعني بمستقبل الشخص في المهنة التي يدخلها، وينبغي التنبؤ بمدى نجاح الفرد أو فشله في مهنة معينة قبل الدخول فيها (3).
- أما سيلامي Sillamy في قاموسه فيعرف التوجيه المهني بأنه نتيجة لمتطلبات العالم الصناعي، ويتمثل في توجيه شخص يكون على العموم مراهقا،

نحو المهنة الأكثر ملاءمة لمعارفه واستعداداته الجسمية والعقلية والنفسية والحركية ، ولميوله و شخصيته ولحالاته العائلية (4).

## 2 - مبادئ ومسلمات التوجيه :

قبل الكلام على العملية التوجيهية في أي قطاع من القطاعات، ينبغي أن نتكلم على الإطار العام الذي ينبغي أن تتم وفقه العملية، وهي مبادئ ومسلمات التوجيه، ومن أهمها:

• **ثبات ومرونة السلوك الإنساني :** السلوك الإنساني في جملته مكتسب ومتعلم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتربية والتعليم. والسلوك المكتسب له صفة الثبات النسبي، والتشابه بين الماضي، الحاضر والمستقبل، لذا أمكن التنبؤ بالسلوك إذا تساوت الظروف والمتغيرات والعوامل الأخرى. ورغم ثبات السلوك الإنساني فإنه مرن وقابل للتعديل والتغيير، والثبات النسبي للسلوك لا يعني جموده، و لا يقتصر مبدأ المرونة على السلوك الظاهري فقط، بل يشمل التنظيم الأساسي للشخصية و مفهوم الذات مما يؤثر في السلوك (5).

• **السلوك الإنساني فردي- جماعي:** في عملية التوجيه لا بد أن ندخل في الحساب شخصية الفرد ومعايير الجماعة والأدوار الاجتماعية والاتجاهات والقيم السائدة. لأن السلوك الإنساني فردي- جماعي في نفس الوقت، ومهما بدا فرديا بحتا أو جماعيا خالصا، فالإنسان يتعلم المعايير السلوكية المحددة للأدوار الاجتماعية من الجماعة التي يعمل معها، وأيضا الجماعة تعتبر منظما للسلوك الفردي (6).

• **حق الفرد في التوجيه والإرشاد:** التوجيه و الإرشاد حاجة نفسية هامة لدى الإنسان، ومن مطالب النمو السوي، إشباع هذه الحاجة. وعلى هذا يكون التوجيه والإرشاد حقا من حقوق كل فرد، حسب حاجته في أي مجتمع ديمقراطي، أي أن للفرد حق على المجتمع في أن يوجه كإنسان، ومن واجب الدولة توفير وتيسير خدمات التوجيه والإرشاد لكل فرد يحتاج إليها، فهي حق لمن ينمو في تطوره العادي ولمن يمر بمراحل حرجة، ولمن يتعرض لمشكلات شخصية أو تربوية أو مهنية أو زوجية أو أسرية (7).

• **استعداد الفرد للتوجيه والإرشاد:** إن الفرد العادي لديه استعداد للتوجيه والإرشاد، مبني على وجود حاجة أساسية لديه للتوجيه و الإرشاد. وهذا يتضمن وجود الدافعية والإرادة والرغبة في التغيير، وهذا يعتبر أساسا هاما تقوم عليه عملية التوجيه نفسها ، فالفرد لا بد أن يكون مستعد للتوجيه والإرشاد ويشعر بالحاجة إليه حتى تحدث الاستفادة فعلا ويتحقق الهدف (8).

• **استمرار عملية الإرشاد:** عملية التوجيه والإرشاد عملية مستمرة ومتابعة من الطفولة إلى الكهولة ومن المهد إلى اللحد ، ففي الطفولة يقوم بها الوالدان أو من يقوم مقامهما، من المربي أو المشرف في دار الحضانة أو المعلم والمدرسة، ونحن نعلم أن مشكلات الحياة العادية تستمر مع النمو العادي وتصاحبه ، ولا تقتصر على فترة معينة من النمو، لذلك على الموجه والمرشد أن يقوم بعملية المتابعة (الملاحظة)، لأنها تؤكد استمرار عملية الإرشاد والتوجيه (9).

• **تقبل العميل:** يقوم التوجيه على أساس تقبل الموجه للعميل كما هو، بدون شروط وبلا حدود. إن الفرد حين يلجأ إلى المرشد و يلوذ إليه ليطمئن نفسياً، له حق التقبل و سعة الصدر والطمأنينة والشعور بالأمن، فالأساس هنا هو تقبل العميل ككل مهما كان سلوكه، لأن التقبل من المرشد للمسترشد ضروري لاستمرار عملية الإرشاد والمقابلات الإرشادية، وهذا يتوقف على كيفية تعامل المرشد مع المسترشد (10).

• **حق الفرد في تقرير مصيره:** من أهم مبادئ التوجيه ، الاعتراف بحرية الفرد ومقامه وحقه في اختيار وتقرير مصيره، لأن الفرد الحر شخص يعرف ذاته ويحققها وينميها، ويسعى لحل مشكلاته حين يقابلها مختاراً أفضل الحلول وهو يعرف أن حريته تحددها طبيعة شخصيته و مطالب بيئته. وهو يسعى لتحقيق مزيد من الحرية في إطار من المسؤولية في ضوء خبرات الماضي وظروف الحاضر وتطلعات المستقبل. والفرد الحر يعرف أن حريته ترتبط بحريات الآخرين في إطار من التكامل. وأن من أهم مظاهر الحرية، حرية الاختيار وحرية اتخاذ القرار وحق تقرير المصير. والفرد الحر يتحمل مسؤولية قراراته ونتائج سلوكه. وهو يسعى للحصول على المساعدة والتوجيه والإرشاد من الآخرين حيث يحتاج إلى ذلك (11).

### 3 - دور التوجيه في الإدماج المهني :

إن أول ما بدأ به التوجيه بدأ بالتوجيه المهني، وكان ذلك على يد " فرانك بارسونز" سنة (1909) بأمريكا الذي يعتبر كتابه " اختيار مهنة " إنجيلاً للتوجيه. يجب على كل متخصص في الميدان في رأي " دونالد باترسون " قراءته من وقت لآخر (12).

ويمكن أن نلخص الدور الذي يمكن أن يلعبه التوجيه في الإدماج المهني في النقاط التالية:

- إن مساعدة ومرافقة المتكون أثناء مرحلة تكوينه يساعده بشكل فعال على حسن تكوينه، وبالتالي على حسن إدماجه في عالم الشغل.
- إن التوجيه الذي هو عبارة عن اقتراح أحسن الحلول للمشاكل التي تعترض المتكون في عملياته التكوينية، معناه صرف طاقته وجهده فيما يخدم حسن تكوينه.
- إن التوجيه الذي هو عبارة عن فهم الذات وفهم للبيئة المحيطة والتكيف معها ، هذا معناه أن هذا الفهم ينسحب أليا أثناء عملية الإدماج المهني .
- كانت حركة التوجيه المهني التي بدأت خلال فترة الكساد الاقتصادي في الثلاثينات، هي مهد حركة الإرشاد والتوجيه. وكان ( التوجيه المهني) يدور حول إيجاد وسائل يمكن بها وضع الشخص المناسب في المهنة المناسبة، وخلال تلك الفترة كان الإرشاد يعتبر أسلوب معاونا في جمع المعلومات عن الفرد وعن المهنة والتوفيق بينهما (13).
- إن حسن الأداء في العمل من حسن اختيار المهنة في العملية التكوينية، وذلك باحترام مبدئي " بترسن " في التوجيه المهني، وهما: دراسة الفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله من جهة، ومد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة والحرف وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول من جهة ثانية ، حتى يتمكن من اختيار المهنة أو الحرفة التي تلائمها .
- إن التوجيه يسعى دائما لتقليص الهوة بين ما يتلقاه المتكون بصفة خاصة والتلميذ بصفة عامة، وبين ما يواجهه في الحياة العملية .

#### 4 - تطور التكوين المهني في الجزائر :

يمكن تقسيم هذا التطور إلى فترتين، التكوين المهني في العهد الاستعماري ، والتكوين المهني في جزائر الاستقلال :

#### 4-1 : التكوين المهني في العهد الاستعماري :

لقد مارست فرنسا على الجزائريين سياسة التجهيل خوفا من نمو الوعي القومي، حيث لم تتجاوز نسبة تلمذ الجزائريين ( 3.84 % ) ( 14 ) ، وهذا في أواخر القرن التاسع عشر. ولازمت هذه السياسة الحقبة الاستعمارية ، وسجلت أحسن نسبة في سنة (1954) ، حيث قدرت بـ ( 15.4 % ) ( 15 ) ، ويمكن تلخيص السياسة التعليمية الفرنسية في الجزائر في مقولة " دي طوفيل " « إننا جئنا لإضاءة الشموع فأطفئنا الموجود منها » ( 16 ) . وعندما نتكلم عن التكوين المهني فإننا نجد أن الاستعمار الفرنسي طبق نفس السياسة التي انتهجها في التربية والتعليم، حيث أن التكوين المهني كان موجه للأوروبيين المعمرين،

وكانت نسب الجزائريين دائما ضعيفة، لكن ورغم هذا الضعف يمكن أن نقسم التكوين المهني في هذه الفترة إلى شطرين، وهما: من الاحتلال الفرنسي للجزائر إلى الحرب العالمية الثانية، ومن الحرب العالمية الثانية إلى الاستقلال . فنسجل أنه يكاد ينعدم في الشطر الأول ، أما الشطر الثاني فهناك تحسن طفيف بالمقارنة مع الشطر الأول وهذا لسببين اثنين :

• **السبب الأول:** الركود الاقتصادي الذي لحق فرنسا بعد الحرب العالمية الثانية، مما جعلها بحاجة ليد عاملة جزائرية متكونة في الجزائر. حيث حدد قانون (29) أفريل ( 1949) أهداف التكوين، وأشار إلى عدد المراكز، وما يلاحظ من خلال هذه المراكز أن أغلبها يهتم بالبناء وبصناعة المعادن، ومنه يقول " عبد اللطيف بن أشنهو " أن (73.3 %) من أصل ( 151793 ) جزائري يعملون في فرنسا في ذلك الوقت (1954)، كانوا من المستخدمين في قطاع المعادن والبناء والأشغال العمومية، أي في القطاعات التي يتوفر لها تكوين مهني في الجزائر (17).

• **السبب الثاني :** قيام الثورة الجزائرية، مما فرض على فرنسا القيام بإصلاح اجتماعي واقتصادي في الجزائر، في إطار ما يسمى بمشروع قسنطينة.

#### 4-2 : التكوين المهني في جزائر الاستقلال :

يمكن أن نقسم المسار الذي مر عليه التكوين المهني في جزائر الاستقلال إلى المراحل التالية :

#### • المرحلة الأولى (1962/1969):

ورثت الجزائر التكوين المهني عن العهد الاستعماري. والعجز الذي واجهته كان من ناحية عدد مراكز التكوين وكذلك نقص المؤطرين نتيجة مغادرة مؤطري الحقبة الاستعمارية الجزائر بعد الاستقلال، فلم يكون هناك إلا ( 22 ) مركز، بطاقة استيعاب تقدر بـ ( 5000 ) متربص (18).

ولقد شهدت هذه الفترة المخطط الثلاثي (1967/1969) حيث أجري تعديل هام في نظام التكوين المهني ليساير التطور الاقتصادي، ويلبي احتياجاته من الأيدي العاملة المؤهلة ، وحتى يتجاوب مع الاحتياجات الاجتماعية للبلاد، وتم فتح أقسام جديدة ودعمه بإدخال عدة تخصصات، ومن أهداف المخطط الثلاثي ما يلي:

✓ تكوين جهاز التكوين المهني السريع مع الواقع الاقتصادي الجديد، عن طريق تحويل بعض الأقسام المتخصصة في الأشغال العمومية إلى فروع جديدة.

- ✓ تدعيم نظام التكوين المهني السريع عن طريق فتح كل الأقسام المغلقة في الوطن للاستفادة منها .
- ✓ تنمية قطاعات التكوين المهني بتوسيع المنشآت القديمة وبناء منشآت جديدة (19).

وقد كلفت الحكومة سنة ( 1969 ) وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية، القيام بالمهام المتعلقة بالتكوين المهني وهي : (20)

- ✓ تنمية سياسة التكوين طبقا للبرامج الموضوعه .
- ✓ اقتراح إجراءات قانونية لتطبيق و تنفيذ هذه السياسة .
- ✓ تنسيق برامج التكوين المهني وترقية الإطارات وفق الخطط المرسومة.
- ✓ مراقبة :
- مصالح التوجيه المهني.
- مصالح إعطاء المنح.
- الوسائل التقنية المتعلقة بالتكوين .
- مصالح الانتقاء والتوظيف الخاصة بالتكوين المهني .
- منظمات الهجرة .
- ✓ إرسال إلى هيئة التخطيط التقارير المتعلقة بالأنشطة السنوية.
- ✓ رسم خريطة وسائل التكوين .
- ✓ دراسة طرق العمل، المناهج البيداغوجية وتسوية استعمالها .
- ✓ وضع كل الوسائل لتحقيق الأهداف المرسومة، وهذا بمساعدة الفرق التقنية المهنية.
- ✓ إرسال إلى هيئة التخطيط التقديرات الخاصة ببرامج الأجهزة السنوية.
- ✓ تحضير حصيلة أنشطة التكوين المهني.

#### • المرحلة الثانية (1970/1979):

شهدت هذه الفترة تنظيم ملتقيين وطنيين للتشاور والتحاور، فأعطى الأول الأولوية للمبادئ الأساسية، منها الاختيار العلمي والتقني، وأكد الثاني على ضرورة تنسيق التكوين والتنمية، وعلى ضرورة التنسيق لعمليات التكوين، وعلى إجبارية الانسجام والتخطيط للعمليات حسب الاحتياجات المسجلة، والاحتياجات التي حثت عليها مخططات التنمية بعد أن تبين وجود نقائص كبيرة في ميدان تكوين اليد العاملة المؤهلة والإطارات المتوسطة (21).

وقد وضع للمخطط الرباعي الأول (73/70) هدفين رئيسيين هما:

- ✓ هدف اقتصادي : ويتلخص في الاستجابة العاجلة لسد الاحتياجات الاقتصادية للبلاد، وتوفير اليد العاملة المؤهلة، خاصة وأنا نعلم أن تلك المرحلة شهدت إنشاء أكبر المؤسسات الاقتصادية، نذكر من بينها : الشركة الوطنية للحديد والصلب ، شركة سونطراك، شركة الخطوط الجوية الجزائرية ، شركة سونغاز ، شركة سوناكوم ، شركة سونليك .
- ✓ هدف سياسي واجتماعي: أعطى معنى واسعا للديمقراطية، بحيث يجب أن يمس كل الفئات العمالية ويتجه أكثر فأكثر نحو التعريب، وتكون الأولوية للتكوين المهني السريع والمستمر حتى يقضي على النقص في التخصص، و ذلك بتطبيق قواعد جديدة وتقنيات حديثة (22).

#### • المرحلة الثالثة: (1989 / 1980) :

- بناء على النتائج الميدانية المترتبة على تطبيق المخططات السابقة ، وضع المخطط الخماسي والذي كان هدفه الرئيسي ضمان تكوين تأهيلي للمتخرجين من المنظومة المدرسية، وتلبية حاجات المجتمع إلى اليد العاملة المؤهلة والإطارات المتخصصة. بالإضافة إلى الإسراع في تطبيق القانون الأساسي العام للعامل في جانبه التكويني و التي حددت أهدافه في النقاط التالية:
- ✓ تكوين المستخدمين الذين تحتاج إليهم المؤسسات .
- ✓ توفير التكوين المتواصل الذي يسمح لجميع العمال بتجديد معارفهم وتطويرها .
- ✓ تنظيم أعمال تدريبية لتمكن الشباب من إكسابهم ابتداء من السن الخامس عشر (15) بالمعارف النظرية و التطبيقية اللازمة لممارسة مهنة ما.
- ✓ تعليم القراءة والكتابة باللغة الوطنية لجميع عمال المؤسسات، إضافة إلى هذا تلزم المؤسسة كل عامل بمتابعة الدروس أو الدورات أو نشاط التكوين أو التحسين، التي تنظمها المؤسسة في إطار احتياجاتها، بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف العامة المهنية والتكنولوجية (23).

#### • المرحلة الرابعة : (1999 / 1990) :

- تميزت هذه المرحلة ببداية انتشار مؤسسات التكوين المهني، سواء من ناحية العدد أو من ناحية طاقة استيعابها. لكن مع اشتداد الأزمة الأمنية والأزمة

الاقتصادية، تأثر قطاع التكوين المهني كبقية القطاعات الأخرى، خاصة عند غلق أغلبية المؤسسات الاقتصادية فارتفع معدل البطالة.

• **المرحلة الخامسة: (2012 / 2000) :**

تميزت هذه المرحلة بتحسن أوضاع البلاد من الناحية الأمنية، وارتفاع أسعار البترول، مما انعكس ذلك إيجابا على مختلف القطاعات بما فيها قطاع التكوين المهني، حيث غطت مؤسسات التكوين المهني الأغلبية الساحقة من بلديات الوطن المقدر بـ (1541) بلدية. وزاد عدد المترشحين والذي أصبح يقدر بمئات الآلاف.

5 - **تطور التوجيه المهني في الجزائر :**

يمكن تقسيم مسار التوجيه المهني في الجزائر إلى خمس فترات وهي :

• **الفترة الأولى (1970/1962):**

انتقاء المترشحين للتربص في التكوين المهني كانت ممرضة في إحدى عشر (11) مركز انتقاء البسيكو تقني ، هذه المراكز تابعة لمديريات التكوين المهني المتواجدة في الولايات و مستقلة (مراكز الانتقاء) عن مراكز التكوين المهني، تحتوي هذه المراكز مجتمعة على أكثر من أربعين تقني نفساني، يقومون بدور الانتقاء والتوجيه لجميع المترشحين. والتسجيلات تكون في مكاتب اليد العاملة، وتكون عملية الانتقاء والتوجيه للمترشحين طبقا للنتائج المحصل عليها في اختبار البسيكو تقني الموحد على المستوى الوطني، ونتيجة للمقابلة الفردية مع كل مترشح لتقرير توجيهه.

• **الفترة الثانية (1980 / 1971) :**

تميزت هذه الفترة بالانتقاء داخل مراكز التكوين المهني، وتعتمد عملية الانتقاء هذه على مواد دراسية (الإنشاء، اللغة والرياضيات)، ويقوم بإعداد الأسئلة أساتذة المركز ، وتميزت هذه الفترة أيضا بوجود العديد من دورات الدخول. وعملية الانتقاء لا تعتمد على القدرات والدوافع اتجاه المهن بل متعلقة بمواد دراسية، مع التأكيد على عدم وجود في هذه الفترة أي قانون تطبيقي لامتحانات القبول (24).

• **الفترة الثالثة (1990/1981) :**

تميزت هذه الفترة بظهور قانون (84/749)، المحدد لنظام الدخول للتكوين المهني، مع تولي المديريات الولائية للتكوين المهني مسؤولية الإشراف على امتحانات الدخول، ومراكز التكوين المهني للتكفل بالعملية، ويمكن تلخيص مميزات هذه الفترة بما يلي :

- ✓ تطبيق الاختبارات النفس تقنية على المستويين (1) و (2) ، والاختبار المعتمد على مواد مدرسية بالنسبة للمستويات الأعلى .
- ✓ تكوين مجموعة من المكونين (PEP) كأعوان مكلفين بالتوجيه بمراكز التكوين المهني، وكذلك تكوين مجموعة من المستشارين بالتنسيق مع جامعة الجزائر (25).
- ✓ عدم نجاح عملية تكوين المكونين كأعوان مكلفين بالتوجيه بمراكز التكوين المهني، نظرا للقانون المحدد لمهام النفسانيين التقنيين والمستشارين، حيث أن هذا القانون ليس في صالح هؤلاء الأساتذة، حيث لم يفتح أمامهم مسار للترقية .

#### • الفترة الرابعة (1991/2000) :

- تميزت هذه الفترة بظهور مقرر (99/01)، والمحدد لطرق وكيفيات تنظيم الإعلام، التوجيه وانتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني. وما يميز هذا المقرر أنه أتى بفلسفة جديدة لعملية التوجيه والانتقاء، بالمقارنة مع الطرق السابقة في عملية التوجيه والانتقاء والإدماج في التكوين المهني. ويمكن تلخيص خطوات التوجيه والانتقاء حسب هذا المقرر كالتالي: التسجيلات، الفحص الطبي، المقابلة مع مستشار التوجيه والتقييم المهني، زيارة الورشات (الحصص الإعلامية)، الاختبار الكتابي، المقابلة مع المكون، المداولات، إعلان النتائج، بداية التربص. إضافة إلى أنه أصبح من مهام مستشار التوجيه والتقييم المهني في مؤسسات التكوين إعداد المترشحين لعالم الشغل، حيث تم تحديد مهامه في النقاط التالية :
- التنسيق والتنشيط وتخطيط الأعمال المتعلقة بتوجيه المترشحين لتكوين معين، وذلك بالاتصال مع مديري المؤسسات المعنية .
  - مساعدة المتكويين والمتمهين أثناء التكوين .
  - تقييم برنامج العاملين النفسانيين التقنيين، الذي ينسق أعمالهم ومردوديتهم بالاتصال مع مديري المؤسسات المعنية .
  - تقويم مستوى الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني بالتنسيق مع عالم الشغل .

#### • الفترة الخامسة (2001 / 2012) :

- ظهر في جانفي (2004) قرار وزاري يحمل رقم (4) تضمن تحديد كيفيات تنظيم الإعلام، التسجيل، التوجيه والإدماج للمترشحين لمتابعة التكوين المهني، ومع أنه احتفظ بالعديد من النقاط الواردة في المقرر (99/01) إلا أنه مس عمق

هذا المقرر وذلك بحذف الانتقاء واستبداله بالإدماج مباشرة، وتم بداية تطبيق هذا القرار في دورة فيفري (2004). وهذا لتزامن هذه الدورة مع فترة حدد فيها قطاع التكوين والتعليم المهنيين هدفا رئيسيا ألا وهو الاهتمام بجميع طلبات التكوين وبدون إقصاء ، ولتحقيق هذا الهدف لابد من تضافر مجهودات الجميع والاستغلال الأمثل لقدرات وطاقات القطاع في ميدان التكوين (26) . إضافة لهذا فقد عزز القانون الأساسي رقم (93 - 09) المؤرخ في (22) فبراير سنة (2009)، الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، عزز دور سلك مستشاري التوجيه في مساعدة المتربصين في الاندماج في عالم الشغل ، حيث كلف العاملون النفسانيون التقنيون بمهمة المشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل. أما مستشارو التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين فقد كلفوا بمرافقة المتربصين والتلاميذ والممتحنين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني ، قصد البحث الفعلي على مناصب شغل . وقد تم تكليف المستشارون الرئيسيون في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين بإعداد المخطط السنوي والمتعدد السنوات لأنشطة التوجيه والتقييم والمساعدة على الإدماج، وكذا إعداد تحقيقات ودراسات في مجال التوجيه والمساعدة على الإدماج المهني .

## 6 - ملاحظات حول التكوين والتوجيه المهني في جزائر الاستقلال :

إن التكوين المهني حاليا في الجزائر يحظى باهتمام متزايد، فأصبحت تشرف عليه وزارة تسمى وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وله (48) مديرية ولائية ، وما يزيد عن ألف مؤسسة تكوينية موزعة على كافة التراب الوطني . ويحتوي التكوين المهني على (20) فرع مهني تشمل جميع مجالات النشاطات الأساسية، تضم هذه الفروع (300) تخصص (27) لكل أنماط التكوين المختلفة، وتشمل مستويات التأهيل الخمس. هذا الواقع الذي عليه التكوين المهني حاليا لم يشهد هذه الوضعية إلا في أواخر تسعينيات القرن الماضي، لكن عندما نريد معرفة مسار التكوين والتوجيه المهني في الجزائر منذ الاستقلال، يمكن أن نسجل الملاحظات التالية :

- ✓ التداخل الهيكلي بين التكوين المهني والتربية الوطنية، من خلال المؤسسات التربوية التي تؤدي مهام تكوينية مهنية .
- ✓ التداخل الهيكلي بين التكوين المهني والتشغيل من خلال وزارة واحدة (سابق) ، ومديريات ولائية واحدة (سابقا) .
- ✓ ضعف مستوى تأهيل الأساتذة المؤطرين بعد رحيل الأساتذة الأجانب (28).

- ✓ إكتساب التكوين المهني في الستينيات من القرن الماضي الصبغة الإستعمارية (29).
- ✓ معايشة العديد من التحولات سواء على المستوى الهيكلي التنظيمي، أو على مستوى المضامين والبرامج، مما أثر سلبا على استقرار القطاع (30).
- ✓ حاجات السوق من اليد العاملة المؤهلة أكبر من العروض التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني، مما عجل بصدور المرسوم المؤرخ في: (03/08/1964)، والقاضي بإنشاء مصلحة متخصصة بالتكوين المهني في جميع القطاعات العمومية (31).
- ✓ وضع مخططات لتطوير قطاع التكوين المهني في ستينيات وسبعينيات القرن الماضي.
- ✓ العلاقة المباشرة بين التكوين المهني وعالم الشغل في ستينيات وسبعينيات القرن الماضي .
- ✓ تحسن الأوضاع الأمنية وارتفاع أسعار البترول في أواخر القرن الماضي، ساهم بشكل فعال في تطور قطاع التكوين المهني.
- ✓ حاجات سوق العمل أقل بكثير من العروض التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني في العشرينيتين الأخيرتين.
- ✓ نقص التنسيق بين قطاع التكوين وقطاع التشغيل .

#### 7 - الطريقة المتبعة حاليا في الاندماج في عالم الشغل :

- إن الحاجة لليد العاملة المؤهلة فرض على قطاع التكوين المهني التطوير من أدائه في مختلف جوانبه ، والتوجيه المهني هو إحدى هذه الجوانب، إذ أخذ على عاتقه مساعدة المتربصين في الاندماج في عالم الشغل. حيث أدرجت وحدة تحضير المتربصين لعالم الشغل في المسار التكويني الهدف منها إكساب المتربصين القدرات الضرورية لدخول عالم الشغل بنجاح. وتسمح هذه الطريقة البيداغوجية المعتمدة بتنمية الجوانب الموائية لدى الشباب :
- ✓ القدرة على التعبير الكتابي والشفهي .
  - ✓ تصور مشروع وتنفيذه بنفسه .
  - ✓ التواجد في أوضاع مهنية تدفعه وتحثه على البحث ، التفكير والتمهين
- (32).

ويمكن تلخيص هاته العملية فيما يلي :

- القيام بحصص إعلامية تحضر المتربصين لعالم الشغل .
- يقوم بهذه الحصص: مستشار التوجيه والتقييم المهني، أساتذة السكرتارية، المقتصد .

- يستدعى متدخلون من خارج القطاع، للإفادة أكثر (ممثل مديرية التشغيل، ممثل البنوك، ممثل وكالات التشغيل، ممثل المؤسسات، ممثل شركات التأمين، ممثل غرفة التجارة، ممثل غرفة الحرف، الحرفيون).
- تقدم هذه الحصص للمتربصين الذين هم على أبواب التخرج من مراكز التكوين المهني.
- تحتوي هذه الحصص الإعلامية على ما يلي :
- ✓ التحليل الذاتي في البحث عن العمل .
- ✓ تقديم المؤسسات.
- ✓ طرق التوظيف .
- ✓ قانون العمل.
- ✓ مجالات الاستثمار والتسهيلات الممنوحة لإقامة مشروع .

## 8 - مقترحات للتوجيه والإدماج في عالم الشغل :

إن طريقة الإعداد لعالم الشغل السابقة على أهميتها لم تكن تلبى المطلوب، ومن أجل تطويرها يمكن اقتراح ما يلي :

### 8-1 : على مستوى مؤسسات التكوين المهني :

- تدريس التحضير لعالم الشغل كمقياس وليس كحصص إعلامية فقط، حيث أن التحضير لعالم الشغل له أهمية أساسية في عملية الإدماج المهني.
- توجيه المتربصين بالقيام بتربصاتهم التطبيقية في المؤسسات التي يأملون العمل بها وهذا لسببين، الأول يتمثل في أن هذا المتربص سيقوم بتربصه التطبيقي بطريقة فعالة أملا في الحصول على منصب بعد ذلك، والسبب الثاني أن إدارة المؤسسة يمكنها من المعرفة الجيدة لهذا المتربص قبل إقبالها على اتخاذ قرار إدماجه .
- مواكبة التكوين لمختلف التطورات الاجتماعية والاقتصادية، ومع أنه هناك صعوبة في ذلك، إلا أنه يمكن الوصول إلى ذلك باستحداث فرق للتخطيط والاستشراف في مختلف المؤسسات التكوينية والإنتاجية.
- إعادة بعث مع تطوير إستراتيجية التكوين حسب الطلب ، وهذا يدخل في إطار التكوين أثناء الخدمة، فمهما كان مستوى التكوين، إلا أنه مع مرور الوقت ستتجاوز التكنولوجيا، فتجد المؤسسات نفسها مجبرة على إعادة تكوين عمالها وذلك بعقد اتفاقيات مع المؤسسات التكوينية، لكن تحدد الأشياء التي تريد أن تكون عمالها فيها.

- خلق فضاءات تواصل مع المتخرجين (ندوات، حلقات نقاش) ، من أجل مساعدتهم في عملية الإدماج، وكذا لإفادة المتربصين الذين ما زالوا يزاولون تكوينهم من أراء من سبقهم في العملية التكوينية .
- تفعيل وتطوير فلسفة معابر التكوين ، وهذا للتكيف أكثر مع التطورات الحاصلة في السوق، لكن هذه المعابر تكون من شهادة إلى شهادة أعلى في نفس التخصص، ومن شهادة إلى شهادة أخرى في تخصص آخر من نفس الفرع المهني.

#### 8 - 2 : على المستوى الولائي :

- وضع دليل لكل ولاية يحتوي على المؤسسات العمومية والخاصة، يتضمن عناوينها وأرقام هواتفها وكذا مجال نشاطها، مع تحيينه كل سنة ليتمكن الشباب من معرفة كل المؤسسات المتواجدة على تراب ولايته ، لغرض زيادة فرص توظيفه من جهة، ومن جهة ثانية لتكون الصورة أوضح له في حالة تفكيره في إنشاء مؤسسة خاصة به .
- تنصيب خلية إعلامية على مستوى كل ولاية مهمتها إعلام وتوجيه طالبي التكوين، حتى تتوفر مكاتب اليد العاملة لملفات طالبي التشغيل فقط، ويكون طالبي التشغيل من جهة ثانية على دراية بمختلف المعلومات المتعلقة بعالم الشغل.
- تعيين مكلفين بالإعلام والتوجيه في مختلف المؤسسات، لأن هذه المهمة عادة ما يقوم بها المدراء رغم عدم اختصاصهم في الإعلام والتوجيه، ومن جهة أخرى كثرة انشغالاتهم الإدارية .
- تأسيس صالون التكوين والتشغيل الولائي (تتخلله ندوات ومحاضرات) لوضع الحلقة المفقودة بين التكوين والتشغيل، ولتبادل الخبرات والتجارب.
- التقييم الدوري لمتطلبات سوق الشغل، وتكييف عروض التكوين حسب ذلك.
- إنشاء موقع إلكتروني في كل ولاية يهتم بالتكوين والتشغيل للقضاء على البيروقراطية الإدارية الموجودة .

#### 8 - 3 : على المستوى المركزي :

- وضع مدونة التكوينات القصيرة المدى (أسبوع، أسبوعين، شهر، شهرين .. )، لتمكين المتربصين في اختصاص ما من إجراء تكوينات سريعة في تخصصات الفرع المهني الواحد ، وهذا لزيادة فرص التشغيل لديهم .

- وضع إستراتيجية وطنية للتشغيل لجعل إستراتيجيات الشباب تخدم الإستراتيجية الوطنية، لنصل إلى رفاه الدولة والمواطنين معا.
- منح قروض بدون فوائد للشباب، لنخرج من الحرج الذي يقع فيه أغلبية المواطنين وهو نسبة الفائدة، ولأن الدولة بإمكاناتها الحالية ليست بحاجة لأي فائدة، بل هي بحاجة للسلم الاجتماعي والذي يتحقق بكل تأكيد كلما نقصت نسبة البطالة .
- تكييف التكوينات (خاصة من ناحية محتوى البرامج) حسب عالم الشغل.
- وضع التدابير اللازمة من أجل شفافية أكثر في توزيع مناصب الشغل ، وكذا القروض المختلفة للشباب ، لأنه هناك بون كبير بين حجم الإنفاق والمردودية الاجتماعية والاقتصادية .
- تسهيل إجراءات تأسيس المؤسسات المصغرة لخريجي مؤسسات التكوين المهني ومرافقتهم .

### الخاتمة

إن الخطط والإستراتيجيات لن تكون فاعلة، وذات مردودية عالية ما لم تكن هناك خطط وإستراتيجيات تتحكم في السياسة العامة للبلاد، لتساهم في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، وتسعى فعلا للانتقال من سياسة الاعتماد على البترول والغاز، إلى سياسة الاعتماد على قطاعات بإمكان الجزائر أن تبرز فيها حتى على المستوى العالمي .

### المراجع

1. طيب الحضري، رؤية عربية مستقبلية للتدريب المهني، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي، القسم الأول، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة، نواكشوط، مارس، أبريل 1976 ، ص 5 .
2. حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة، ص 12.
3. بديع محمود مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط 1 ، عمان الأردن، 2001 ، ص 149 .
4. بوطاف مسعود، التوجيه المهني بين متغيرات الشخصية والواقع الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية ، منشورات جامعة قسنطينة ، العدد 7 ، 1996 ، ص 52.
5. أحمد الزبادي وهشام الخطيب، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان الأردن، 2001 ، ص 29.

6. أحمد الزبيدي وهشام الخطيب ، نفس المرجع ، ص 30 .
7. حامد عبد السلام زهران ، مرجع سابق ، ص 65 .
8. مواهب إبراهيم عياد، إرشاد الطفل وتوجيهه ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، دون تاريخ ، ص 21 .
9. مواهب إبراهيم عياد ، نفس المرجع ، ص 21 .
10. أحمد الزبيدي وهشام الخطيب، مرجع سابق، ص 31 .
11. حامد عبد السلام زهران، مرجع سابق ، ص 66 .
12. سعد جلال ، التوجيه النفسي والتربوي والمهني، دار الفكر العربي، ط 2 ، القاهرة ، 1992 ، ص78
13. يوسف مصطفى القاضي و محمود عطا حسين، الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي، دار المريخ ، ط 1 ، الرياض ، 1981 ، ص 32 .
14. الطاهر زرهوني ، التعليم في الجزائر قبل وبعد الإستقلال ، موفم للنشر، 1993 ، ص 18 .
15. المتحف الوطني للمجاهد، الذكرى الأربعين ليوم الطالب 19 ماي 1956 ، ص6 .
16. أبو القاسم سعد الله ، تاريخ الجزائر الثقافي، دار المغرب الإسلامي، ج 3 ، ط 1 ، بيروت لبنان ، 1998 ، ص 27 .
17. عبد اللطيف بن أشنهو، تكوين التخلف في الجزائر، ترجمة عبد السلام شحادة وآخرون ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1979 ، ص 480 .
18. Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels , I.F.P Birkhadem,,Bouhider Messaoud, Seghilani Deradji , La nouvelle méthode de recrutement et ses implications, 1999 , Page 14.
19. العايب رابح، إستراتيجية التكوين المهني المتواصل في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها على فعاليات تسيير الموارد البشرية ، إشراف لوكيا الهاشمي، أطروحة دكتوراه ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2003/2002 ، ص 105 .
20. نجاح ياسين، البطالة عند متخرجي مراكز التكوين - أسبابها ونتائجها، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار عنابة ، 1995/1994 ، ص 66 .
21. الطاهر زرهوني ، مرجع سابق ، ص 92 .
22. العايب رابح ، مرجع سابق ، ص 107 .
23. العايب رابح ، نفس المرجع ، ص 111/110 .
24. Ministère de la formation et de l'enseignement professionnel , D.E.I.O, Tebbani Said et autre , l'orientation et l'information dans le secteur de la formation professionnelle , 1996 , page 6 .
25. Tebbani Said et autre, op . cit , page 7.
26. محمد خلاصي ، اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن ، مذكرة ماجستير ، إشراف لوكيا الهاشمي ، قسم علم النفس والعلوم التربوية ، جامعة منتوري قسنطينة 2005 / 2004 ، ص 130 .

27. وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني ، طبعة 2007 .
28. بودراع نادية ، التمهين ومشكلات التوافق المهني عند الشباب في الجزائر ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة عنابة ، 1994/1993 ، ص 31 .
29. نجاح ياسين ، مرجع سابق ، ص 66 .
30. شروال رشيد ، تربية الاختيارات والمشروع الفردي لدى التلاميذ الذين اختاروا التوجيه إلى التعليم الثانوي التقني ، مذكرة ماجستير ، قسم علم النفس ، جامعة منتوري قسنطينة ، ص 59 .
31. أوقاسي لونيس ، آراء الأحداث الجانحين حول تكوينهم المهني داخل مؤسسة إعادة التربية ، رسالة ماجستير ، معهد علم النفس والعلوم التربوية ، جامعة قسنطينة ، 1994/1993 ، ص 50 .
32. كتابة الدولة للتكوين المهني ، المعهد الوطني للتكوين المهني ، تحضير المترشحين للبحث الفعال عن الشغل ، ص 2 .