

واقع التوظيف المهني في المؤسسات العامة : التكوين المهني نموذجا

The reality of professional employment in public institutions, Professional Configuration form

وهيبة صاحبي جامعة باتنة 1

عبد الكريم ملياني جامعة الأغواط

ملخص:

إن تحقيق أهداف المؤسسات العمومية أو الخاصة بالفعالية المطلوبة لا بد عليها من زيادة الاهتمام بمواردها البشرية اهتماما استراتيجيا من خلال عمليات التطوير، التأهيل، التدريب، ولكن ذلك لا يكون بعد أساليب حسن الانتقاء والتوظيف.

ونجد التكوين المهني من بين الأنظمة التعليمية ذات الطابع المهني تهدف إلى تنمية قدرات العامل ومهاراته وإعداده لأداء وظائفه بطريقة تخضع لمقاييس ومعايير تسمح له بمباشرة عمله بكفاءة لتحقيق أهدافه، فيرفع من مستوى قيامه بمهامه بما يتماشى ومتطلبات التوظيف.

الكلمات المفتاحية: التوظيف العمومي - التكوين المهني

Abstract

To carry out a state project whose objective is the achievement of several goals, whether it is a private enterprise or a state one, the key issue is to have effective strategies that underpin the idea of a solid and ardent training of the staff, human resources must be of major interest. In order to do this, there must be a selection based on an approach that favours a selective policy that allows them to have a performance that gives them the opportunity to acquire valid and reliable training in order to achieve satisfactory results economically and ensure that the criteria introduced have the same meaning and meanings as the requirements of the public service.

Keywords: public service - vocational training, enterprise.

:

مقدمة:

تحتاج المؤسسات العمومية أو الخاصة في عصرنا الحالي إلى تنمية مواردها البشرية، باعتبارها عامل مهم في التنمية الاقتصادية، وذلك بواسطة هياكل ومؤسسات اجتماعية خاصة بهدف اكتساب المؤهلات وقدرات مهنية لطاقاتها البشرية لتحضيرها وإعدادها للتماشي مع متطلبات التوظيف.

ولعل ما تميز التغييرات التي شهدتها القرن 21 هو تطور الفكر الإداري العالمي، الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد البشرية والتي تهدف إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة، ولتحقيق التوافق بين متطلبات المؤسسات وخصائص الفرد المرشح لشغل المنصب.

ولتحقيق أهداف هذه المؤسسات بالفعالية المطلوبة كان لزاما عليها زيادة الاهتمام بمواردها البشرية اهتماما استراتيجيا من خلال عمليات التطوير التأهيل، التدريب، كذلك بالاعتماد على أساليب الانتقاء والتوظيف فتطور الغرب لم يكن بامتلاك رأس مال مادي أو طبيعي، بل امتلاك رأسمال بشري مكون تكوين عالي، فالتكوين يهدف إلى إعداد مؤهلين انطلاقا من مؤسسات التربية والتعليم لأن سوء استغلال اليد العاملة تكون نتيجة الافتقار إلى الكيفية السليمة للإعداد والتكوين بالأساليب الحديثة لمواجهة التعقد التكنولوجي وتتم عن طريق الموازنة بين يد عاملة ماهرة وفعالة مهنيا وبين إدماجها في عالم الشغل قصد التصدي للتحديات المعاصرة.

والجزائر باعتبارها من الدول النامية التي ما زالت تعاني من مشاكل وصعوبات التوظيف نتيجة تدني المستوى التعليمي ومخرجاته التي لا تواكب متطلبات التوظيف الحالية لغياب سياسات وخطط للتكوين، وبالتالي عدم القدرة على توفير موظفين مؤهلين المستجيبين للمتطلبات الوظيفية الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالمي خاصة مع فرض العولمة لشروطها التنافسية في مجالات التوظيف.

لذلك وجدت الجزائر نفسها مجبرة على إتهاج ساسة تنموية تستدعي الاهتمام بالتكوين والتشغيل، وأصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة لا يستقطب الطلب عليه، واعتبره بذلك أصحاب المؤسسات استثمار منتج بل تكلفة.

وعليه لا بد على إدارة المنظمة اتتهاج سياسة تطبيق برامج تكوينية مخططة ومصممة تتضمن إعداد يد عاملة فنية من خلال فتح مجال للتكوين في مختلف التخصصات، لتنمية العامل البشري وإبراز قدراته ومساعدة شخصيته على التبلور بما يتناسب ومتطلبات التوظيف الحالية، خاصة وأن بلادنا اليوم دخلت على ما يعرف بالانفتاح نحو اقتصاد السوق الذي أصبح يتطلب اللقاءات والمؤهلات التي تجعل من التكوين عنصرا بارزا في إستراتيجية التنمية والإدماج الفعال في التنافس العالمي.

وبالتالي نحاول من خلال هذه المداخلة الإجابة على التساؤلات الآتية:

- 1- هل مؤسسات التكوين المهني قادرة على توفير الكفايات المهنية المطلوبة للتوظيف؟
- 2- في ظل التغييرات المعاصرة، هل تمكنت إستراتيجية التكوين المهني التماشي مع متطلبات التوظيف؟
- 3- ما هي أهم المشكلات التي أعاققت هذا القطاع، والتي حالت دون تحقيقه أهدافه المنشودة؟

أولا - مصطلحات ومفاهيم:

1- التوظيف: هو تعبئة القوة العاملة اللازمة لإدارة مؤسسة واختيار أفراد هذه القوة وتدريبها ووضعها في المكان الملائم للعاملين على قصد الوصول إلى الإنتاج الأنسب وتوفير شروط وظروف العمل الملائم للعاملين بالمؤسسة ليستمروا في أداء مهامهم بسرعة وكفاية واقتصاد وكذلك تحديد الأجور والمهام المناسبة⁽¹⁾. كما يعرف على أنه توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتمكين من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل⁽²⁾.

أما "الخضر سكيو" فيؤكد أن التوظيف مجموع من السلوكات والأفعال والإجراءات التي تقوم بها التنظيمات لاستقطاب المترشحين أو الطالبين والباحثين عن مناصب عمل والذين تتوفر لديهم المؤهلات اللازمة الكافية للحيازة الفورية أو المستقبلية لمناصب عمل شاغرة⁽³⁾.

وبالتالي فالوظيف هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل في المنظمة، ثم ترغيبهم للاندماج داخل المؤسسة بفاعلية في نشاطها وهذا بالعمل المستمر على تدعيم الأعضاء وتنمية الشعور بالولاء والانتماء لتحقيق ميزة التنافسية والسماح للمؤسسة بتهيئة نفسها لجلب عدد كافي من الكفاءات الذين يتصفون بمهارات مقابل المنصب المقترح.

2- المؤسسة: المؤسسة عبارة عن وحدة إنتاجية مكتملة التكوين، بهدف إنتاج سلعة أو تقديم خدمة، ويتم هذا بتوجيه جميع العناصر المشتركة في تكوينها نحو تأدية الأعمال والوظائف على أكمل وجه لتحقيق الأهداف الموضوعية بكفاءة وفعالية.

كما تعرف المؤسسة على أنها وحدة اقتصادية واجتماعية تدمج فيها العوامل المادية والمالية والبشرية بهدف الربح وإشباع الحاجات.

3- التكوين المهني: يعرفه "حسين عبد الحميد شوان" على أنه: "التدريب المهني لاكتساب المهارات والخبرات والمعارف المتعلقة بمهنة معينة ولا يقتصر التدريب المهني على العمال الجدد، ولكنه يشمل التدريب المهني للعمال الحاليين عندما تريد المؤسسة التي يعملون بها زيادة كفاءتهم الإنتاجية وإلهامهم بنوع جديد من الآلات أو بطريقة جديدة من طرف العمل⁽⁴⁾.

كما يعرف على أنه عملية موجهة لتكوين قوة عمل عن طريق الحصول على المعارف والمهارات اللازمة للممارسة مهنة معينة⁽⁵⁾.

كما يعرفه بو فلجة غياث: على أنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة⁽⁶⁾.

أما بلقاسم سلاطينية يعرفه على أنه: إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة⁽⁷⁾.

أما خيربي خليل إلميلبي يعرفه على أنه: عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الأفراد الجاري تدريبهم من ناحية معلومتهم، ومعارفهم وأدائهم، وسلوكهم، واتجاهاتهم، مما يجعلهم صالحين ولائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية⁽⁸⁾.

في حين يعرفه عادل حسن يعرفه على أنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعات من ناحية المعلومات والسلوكيات والاتجاهات مما يجعل الفرد أو تلك الجماعات ذات كفاءة وإنتاجية. ونشير إلى أن هناك من يستعمل كلمات التكوين المهني، والتدريب المهني والإعداد المهني والتعليم المهني، ككلمات لها نفس المدلولات حيث تتقارب في المعنى بوجه عام وتعني إمداد الافراد بالمهارات التي تؤهلهم للقيام بنشاط مهني معين.

وعليه فالتكوين المهني هو عملية تزويد العامل بالمهارات والمعارف والنرات ونماذج السلوك لتسهيل إندماجهم في المؤسسة من أجل تحقيق الرضى المهني وهو لا يستهدف الجانب الاقتصادي فقط، بل يتعدى للجانب النفسي في تغيير السلوك والاتجاهات والفائدة المجتمعية.

ثانيا- تطور فرض التوظيف والتشغيل في الجزائر: عمدت الجزائر من خلال عدة مخططات تنمية الرفع من مستوى التوظيف والقضاء على شبب البطالة الذي بات يهدد الشباب الجزائري، ومساعدة سوق العمل للخروج من الاختلالات التي تعيقه، لهذا فالتوظيف بالجزائر مر بثلاث مراحل:

1- المرحلة الأولى من (1962-1966): تميزت هذه المرحلة بتدهور الأوضاع الموروثة عن الاستعمار من أمية وفقر وبنية اقتصادية هشة.

كانت الجزائر في هذه الفترة تحتكم على 300000 إطار موظف موزعين بين موظفين وعمال مؤهلين، فيما يلفت الانتباه هو معدل البطالة المقدر بـ33 بالمئة من مجموع السكان النشطين بالإضافة إلى مغادرة عمال جزائريين متجهين إلى فرنسا أين تم تسجيل حوالي 222.631 مهاجر سنة 1963⁽⁹⁾.

وكان لمخطط قسنطينة أثر على عملية التوظيف في الجزائر فبعد أن سجل حوالي 301.000 عاطل عن العمل ارتفعت إلى 900.000 عامل سنة 1964

وبالتالي في هذه الفترة كان التركيز على ترتيب الوضع السياسي أكثر من التركيز على سياسة التشغيل، والقطاع الذي اهتم بذلك هو الزراعي والصناعي، والذي تمكن من امتصاص حوالي 200.000 عامل.

وخلال سنة 1966 سجل 2.832.200 عامل، منهم 1.300.000 عامل في قطاع الزراعة، بينما نسبة 1.035.000 عامل موزع على قطاع التجارة، الخدمات الصناعة.

بالتالي عملت هذه المرحلة على تهيئة الظروف الملائمة للمرحلة اللاحقة المتمثلة في اتباع سياسة المخططات التنموية بدأ بالمخطط الثلاثي الأول كبداية الانطلاقة الأولية لعملية التصنيع.

2- المرحلة الثانية من (1967-1979): بدأت الجزائر خلال هذه المرحلة برسم المخطط الثلاثي الذي يتضمن وضع برنامج طويل المدى المتضمن توفير مناصب شغل والقضاء على البطالة، من خلال سياسة فعالة تسمح بخلق مناصب شغل لكل شاب بلغ الشروط القانونية للعمل. وبالتالي الهدف الاساسي بمحور التوظيف أثناء المرحلة هو إيجاد وخلق مناصب شغل تكون منتجة غير أن هذه المرحلة تميزت بغلق المؤسسات وتجمد بعض القطاعات، وتقلصت بذلك مناصب الشغل نتيجة لغياب سياسة تشغيلية عقلانية ومحكمة لم تلاءم متطلبات الاقتصاد الوطني واتجهت عملية خلق مناصب الشغل نحو قطاع الإدارات.

3- المرحلة الثالثة من (1980-1990): تميزت هذه المرحلة بوجود مخططين خماسيين تم في فترتين: المخطط الخماسي الأول (1980-1984)، وفترة المخطط الخماسي الثاني (1985-1989) وتمثلت في:

- أ- المخطط الخماسي الأول (1980-1984): تمثلت أهدافه في:
 - العمل على تحسين الاقتصاد ككل.
 - الاهتمام يرفع مستوى إنتاجية العمل.
 - الاستمرار في خلق مناصب الشغل الجديد لامتناس فائض الطلب على الشغل، وبقت في المرحلة نسبة 20.7 بالمئة من معدل السكان النشطين متوقفة نتيجة توجيه الاستثمار نحو تعميم التعليم والتكوين.
- ب- الخماسي الثاني (1985-1989):

خلال هذا المخطط انخفض معدل خلق مناصب شغل جديدة، فمن معدل 140.000 منصب شكل المخطط الخماسي الأول 125.000 سنة 1985، ليتناقص إلى 116.000 سنة 1986، سببه زيادة معدل السكان النشطين تبعاً لتسارع النمو الديمغرافي واتساع فئة الشباب في الهرم السكاني.

المرحلة الرابعة (فترة التسعينات): في هذه المرحلة عرفت الجزائر سياسة إنمائية جديدة سميت بمرحلة اقتصاد السوق، حيث اهتمت هذه السياسة بتعديل أسلوب الإنتاج للقضاء على الاختلالات، كان لابد من اتخاذ مجموعة من الإجراءات التصحيحية لاستعادة التوازن الاقتصادي وتهيئة المناخ الوطني لمرحلة اقتصاد السوق، ومن بين الإجراءات المتخذة:

- الانتقال من التخطيط المركزي إلى الاقتصاد الحر الذي يخضع لقانون السوق مما أدى إلى تدهور البنية الاقتصادية والصناعية، مما أفقد الاقتصاد الوطني ثروته وانعكس سلبياً على ديناميكية الاستثمار، مما أدى إلى ارتفاع مستويات الديون الخارجية.

- تغيير نمط التسيير ومراجعة سياسة التشغيل نتيجة لتدهور القطاع الاقتصادي ويقوم هذا النمط على تشجيع الاستثمارات من خلال إصدار قانون إضافي للاستثمار في كل المجالات.

- وتم خلال هذه المرحلة تسريح جماعي للعمال أدى إلى تدهور الحالة الاجتماعية والاقتصادية، وأصبحت إشكالية التشغيل في هذه المرحلة واقعا خطيرا يعيشه المجتمع الجزائري.

5- المرحلة الخامسة من (2000-2010):

شهدت هذه المرحلة تحسنا ملحوظا لوضع التشغيل نتيجة لتطبيق البرامج والمتمثلة في:

- مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي (200-2004): هدفه تدعيم النشاطات التي توفر القيمة المضافة ومناصب الشغل، بالاعتماد على النفقة العمومية بهدف إنعاش الاقتصاد مما أدى إلى الزيادة في عدد مناصب العمل.
- واتخذت عدة إجراءات خلال هذه المرحلة لتدعيم سياسة للتشغيل منها:
- إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).
- انطلاق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (PSRE).
- إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض (ANGE).

ثالثا: إستراتيجية التكوين المهني في ظل التغيرات المعاصرة:

1- تطور نظام التكون المهني في الجزائر:

عرف جهاز التكوين المهني منذ الاستقلال تحولات كبيرة تميزت بتغيرات نوعية وكمية ذلك أن معظم مراكز التكوين المهني الموجودة بعد الاستقلال وعددها 49 تركها المعمر، أنشئت لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجاته، وبقيت هذه الوضعية إلى غاية بداية السبعينات حيث تم خلالها وضع المبادئ الموجهة للتكوين المهني سواء على مستوى النصوص أو الوثائق، كما حددت أهمية التكوين المهني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر، وكذا إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينات، ووضع برنامج بناء 100 مركز تكوين، ثم إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني في نهاية السبعينات وبداية سنة 1980 التي تضمنت وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية، والتخفيف من آثار إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية، والتأكيد على تطبيق تدابير القانون العام للعمال للتنسيق بين التشغيل والتكوين، وكذا تحقيق الانسجام بين البرامج وطرق التكوين من جهة وإعطائه الأولوية عند تخصيص الوسائل المادية والبشرية من جهة أخرى، وهذا من أجل التكفل بالأعداد المتزايدة من المطرودين من النظام المدرسي، وأنشئت بذلك العديد من المراكز والمعاهد الوطنية للتكفل بذلك واستمر هذا إلى غاية نهاية التسعينات.

وفي سنة 1999 أنشأت وزارة التكوين المهني

2- مقومات برامج التكوين المهني: لا يمكن بأي حال من الأحوال التنبؤ بنجاح أو فشل التكوين المهني إلا من خلال معرفة مدى قدرة البرامج التكوينية من رسم معالم الخطوط التكوينية بشكل واضح، ومفهوم يستطيع المتكون استيعابه بسهولة تعتبر من العوامل التي تعطي للتكوين المهني قيمة فعلية لبرامجه ومناهجه المتبعة والتي تخضع لشروط معينة تساعد على تحقيق أهدافه لذلك لا بد أن توضح بهندسته خاصية تضمن فعاليتها في الوصول إلى الأهداف المحددة لمسار التكوين المهني: (10)

- وقد توصل "Tomas claimat" إلى أن المقومات التي يجب توفرها في برامج التكوين المهني للعمال تتمثل فيما يلي:

- أ- أن يقوم البرنامج على أساس تدريب الكفاءات على تحمل المسؤولية حتى يتعودوا على أداء عملهم بإتقان.
- ب- تنمية الشعور بالمسؤولية بين العمال بوجه عام من أجل العمل على إنجاحه.
- ج- البرنامج الناجح يعمل على توضيح خطوات وطرائق العمل يمكن العمال من إنجاز العمل الذي يسند إليهم بدقة وسهولة.
- د- نقد العامل نقدا موضوعيا وتشجيعه إذ كان يستحق ذلك وإرشاده للصواب عند اللزوم، حيث يجب أن يكون النقد متعلقا بالعمل فقط.
- هـ- إرشاد العمال إلى نظام الأجور والمكافآت والمعاشات التي يجاسبون على أساسها⁽¹¹⁾.
- ويقول في هذا الصدد "محمد طلعت عيسى" و"سليمان عديلي" أنه كلما تضمن برامج التكوين المهني موضوعات متعلقة بالخدمات التي يحتاجها العامل والتي تشكل جزء من أجزاءه الفعلي، استطاعت تلك البرامج أن تساعد على رفع مستوى الروح المعنوية لدى العامل⁽¹²⁾.

3- أهداف التكوين المهني: يهدف التكوين المهني إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- أ- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الدارسين والمتكويين فيما يتعلق باحترام العمل، واعتباره أحد القيم الرئيسية في منظومة القيم المجتمعية.
- ب- تحقيق التوافق والمواءمة بين القدرات والمهارات التي يحصل عليها الفرد المتكوي عن طريق برامج التكوين المهني، وبين حاجات المجتمع ومتطلباته للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبين الحاجات القائمة والمتوقعة لمجالات العمل من التخصصات والمنتجات المهنية المختلفة.
- ج- تقديم وتطوير المهارات والمعارف التي يتمتع بها العاملون لمواجهة التعديلات الجديدة التي قد تحدث على الإجراءات المعمول بها في المؤسسة، لمواجهة الأعباء الجديدة نتيجة توسيع اختصاصاتها⁽¹³⁾.
- د- الرفع من كفاءة الموظفين لتأهيلهم للقيام بمهامهم وتأهيلهم لمسيرة الأساليب والوسائل الحديثة في العمل.
- هـ- الانفتاح على العالم الخارجي عن طريق تبادل الخبرات والتجارب في الميادين ذات التوجه المشترك.
- و- إرشاد العمال إلى نظام الأجور والمكافآت والمعاشات لتدعيم سير عملهم بنظام ومن خلال هذه الأهداف يبرز لنا مدى أهمية الدور الذي تقوم به منظومة التكوين المهني، وإلى تعدد الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في ظل التحديات والمعوقات التي تعترض مهمة أداء وظائفها كمؤسسة فاعلة في المجتمع وإيصال رسالتها إلى المستوى المحلي والعالمي، فلا زال التكوين المهني يعيش العديد من المشكلات التي أعاقته نموه وتطوره وحدثت من فاعليته وكفاءته التي أصبحت لا تلي اختصاصات التوظيف، وسوف نبرز أهم المشكلات والتحديات التي تحول دون تحقيق التكوين المهني لدوره في التماسي مع متطلبات التوظيف.

رابعاً- التحديات والمعوقات التي حالت دون تحقيق التكوين المهني دوره في التماسي مع متطلبات التوظيف:

- يعتبر القرن الواحد والعشرين الذي يشهد فيه العالم على مستوى الدولي والإقليمي والعربي العديد من التحديات التي شملت المجالات سواء السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية والتكنولوجية، الذي يشهد فيه التكون

المهني عجز في مواكبة التغيرات والتراكمات المعرفية لما يحدث في العالم من ثورات علمية وفكرية، الأمر الذي أدى إلى غياب هذه المؤسسة الفاعلة في محيطها المجتمعي والعملي، وتطرح مجموعة المعوقات والمشاكل التي أدت إلى عدم قدرتها مواكبة متطلبات التوظيف والتماشي مع مختلف التخصصات الموجودة باعتبار أن التكوين المهني يمثل مدخلا لا بد من تحسينه وزيادة إنتاجه لتحقيق أكيد للنمو الاقتصادي، وبالرغم من هذا فإن مسؤولية قطاع التكوين المهني غير راضي بالظروف التعليمية والبيداغوجية داخل مؤسسات التكوين المهني، فهي لا تساعد على تحقيق الكفايات المهنية لدى الخريجين.

وهذا راجع إلى أن التكوين المهني مازال يتمتع بالطابع المدرس لا التطبيقي الذي يعمل على رفع قدرات القطاع وبثمن فرص التكون والكفاءات، نتيجة لعجز إمكانية التكوين التطبيقي داخل أوساط العمل لأن هناك انفصال بين مؤسسات التكوين والقطاع الصناعي الخدماتي.

كما أن الأجهزة المستعملة قديمة والإمكانية المستعملة للتطبيقات محدودة، في حين يحتاج التكوين المهني إلى أجهزة متطورة ودائمة التجديد، إضافة إلى عدم توظيف المؤطرين الجامعيين في قطاع التكوين المهني وعليه تكون الكفاءة العلمية والبيداغوجية ضعيفة، وكذلك فالكفاءات البيداغوجية المهنية في التكوين تحتاج إلى الاطلاع الدائم والمستمر على الجديد في ميدان المهن، إضافة إلى أن هناك بعض المشكلات العملية التي أعاقت مؤسسات التكوين في تحقيق أهدافها منها:

1- عدم تناسب عروض التكوين مع الطلب الاجتماعي: يتمثل في عدم قدرة التكوين المهني للاستجابة للطلب الاجتماعي، وذلك لوجود عدة هياكل من المتسربين من التعليم الأساسي والثانوي من جهة، ومن جهة أخرى عدم الاستغلال الأمثل لهذه الهياكل.

2- عدم تناسب عروض التكوين المهني مع الطلب الاقتصادي: إن تصنيفات المهن المتعددة حاليا لا تتماشى مع حاجات الطلب الاقتصادي الحقيقي، مما أدى إلى عدم توفير اليد العاملة الفنية في بعض التخصصات المهنية أو المستويات التأهيلية، وإخراج عدد يفوق بكثير حاجات عالم الشغل في تخصصات أخرى.

4- عدم وجود نسق وطني للإعلام والتوجيه: وتمثلت في:

أ- الإعلام: حيث بنيت دراسة إستراتيجية في إطار نسق الإعلام والتوجيه في سبتمبر 1990 أنه لا توجد شبكة إعلام بيداغوجي حول التكوين المهني.

ب- التوجيه: عن الإجراءات حول تنظيم قواعد التوجيه والإدماج المهني ضمن شبكة مراكز التكوين التابعة للوزارة المكلفة بالتكوين المهني (قرار 90/30) مازالت قيد التحضير نتيجة إنعدام وجود أبنية أساسية لعملية التوجيه المهني:

5- عدم وجود حوافز لتشجيع التكوين فقد لا تلتزم الأجهزة المنظمة للبرامج التكوينية بوضع نظام المكافآت للأوائل في الدورات التكوينية رغم وجود وسائل تقييم للدراسين.

خامسا- بعض الحلول المقترحة لإستراتيجية تحسن جودة الأداء والتأهيل العملي للعامل:

لانتقاء أجود العناصر التي تتوفر على المؤهلات اللازمة من كفاءة واستحقاق، يتطلب على الإدارة العمومية رسم إستراتيجية محددة في إطار مخطط توجيهي لتنمية مهارات وقدرات الموظفين لتأهيلهم لشغل المناصب، أضحي من اللازم إتباع إستراتيجية شاملة كروية مستقبلية لمواكبة الحاجيات ومواجهة المعوقات التي تحد من كفاءة وإنتاجية العامل المهني الذي أصبحت مؤهلاته لا تتناسب ومتطلبات التوظيف الحالية التي تطلب التأهيل والخبرة، الكفاءة والتدريب اللازم، للتماشي مع الاختصاصات المطلوبة، وهذه الإستراتيجية تتطلب إحداث تحولات كبرى في نظام التكوين المهني الذي كان في الماضي ملجأ للمتسربين من النظام التربوي والتعليم العام، لذلك لا بد من بذل الجهد لإحداث الإصلاح الشامل في المنظومة التكوينية لتحقيق هدفها في عملية التنمية في وقتنا المعاصر والذي يتميز بصراعات شديدة وبعمولة إقتصاد يشترط مستويات تأهيلية عالية.

ومن أجل هذا يعتبر التكوين المهني من أهم القطاعات الملبية لاحتياجات التوظيف الحالية، فهو وسيلة إستراتيجية تعتمد على ترقية الموارد البشرية وتحسين مردودية مختلف المؤسسات، ومن أهم ما تتضمنه الإستراتيجية لتحسين جودة الأداء والتأهيل العملي للعامل مايلي:

- 1- إعادة المصدقية للتكوين المهني باعتباره مسارا يؤمن تأهيلا للممارسة مختلف الحرف.
- 2- ترقية تكوين المرأة الريفية خاصة الماكثة بالبيت.
- 3- تنويع برامج التكوين المهني بما يخدم متطلبات التوظيف.
- 4- مطابقة برامج التكوين مع التخصصات الموجودة في مختلف العلوم.
- 5- تحسين نظام الإعلام والتوجيه.
- 6- انتهاج سياسة تمنح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.
- 7- توطيد العلاقة بين التكوين المهني ونظام التعليم لتحسين مخرجاته المهنية.
- 8- إعادة النظر في دور صلاحيات إدارة التكوين المهني.
- 9- ضرورة تطوير التكوين المتواصل.
- 10- تطوير المناهج والوسائل التعليمية.

ولتحقيق هذه المطالب لا بد من تكريس شروط ووسائل تحقيقه التي تجندها في القطاع التكويني من أجل الوصول إلى تحسين أدائه ومردوديته، لذلك يجب ضمان إصلاح نوعي للتكوين المهني لإعادة إصلاح علاقته بالمنظومة التربوية، ونجد أن لجنة إصلاح المنظومة التربوية منذ عام 2000 أوصت بضرورة إعادة هيكلة المرحلة ما بعد الإجماري في ثلاث أجزاء: تعليم ثانوي عام وتكنولوجي، تعليم مهني، تكوين مهني هذا ما تم الشروع في إدخاله خلال عام 2002، وحتى يتمكن خرجي التكوين الحصول على تكوين يؤهلهم ويزودهم بالكفاءات اللازمة لمواجهة ما يفرضه متطلبات التوظيف المعاصرة وهذا ما أطلق عليه بإستراتيجية التجديد

الخاتمة: رغم ما يحظى به قطاع التكوين المهني من اهتمام عبر العالم باعتباره القطاع المسؤول في تكوين اليد العاملة المكتسبة للكفايات المهنية المطلوبة من قبل مختلف القطاعات، أصبح الاستثمار في الرأسمال البشري مكسب

لرهانات المنافسة من خلال التربية والتكوين اللذان يؤهلانه لاكتساب الكفايات الضرورية من تقويم وأداء ونوعية، بهدف ضبط نوعية مخرجات أنظمة التكوين وتحسين ارتباطها بمتطلبات التوظيف، وتسيير عملية انتقاء العاملين وتشغيلهم في مختلف الفروع

إلا أن هذا النظام في بلادنا يعاني من العديد من العراقيل التي حالت دون تحقيق أهدافه رغم اتباعه مختلف إستراتيجيات الإصلاح، إلا أن التكوين المهني أصبح من التحديات الراهنة التي تواجه الجزائر في الوقت الحالي وأصبحت منظومة التكوين لا تستطيع إضواء كل القادمين إليها سنويا.

جراء تفاقم ظاهرة التسرب المدرسي، إذ بلغ العدد الإجمالي للمتسربين سنويا من منظومة التعليم على كل المستويات 532 ألف متسرب، في حين تستطيع منظومة التكوين المهني توفير 330 ألف منصب تكوين وأصبحت بذلك المؤسسات سواد العامة أو الخاصة، لا تستوعب خرجي التكوين المهني، ما أدى إلى عدم التوازن بين مخرجات التكوين وما تتطلبه عملية التوظيف في مختلف الاختصاصات والمجالات.

الهوامش

- 1- أحمد مصطفى خاطر، ساميه محمد فهمي، هناء حافظ بدوي، الإدارة والمؤسسات الاجتماعية المكتبة الجامعية الأزاريطة، اسكندرية، مصر 2001، ص248.
- 2- رفعت عبد الحلم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2005، ص205.
- 3- أحمد مصطفى خاطر، سامية محمد فهمي، هناء حافظ بدوي، المرجع السابق، ص249.
- 4- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المجتمع والتصنيع في علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية 1996، ص53.
- 5- عثمان بلغندور: محتوى أبعاد الثقافة العالمية، المعهد العربي للثقافة العالمية، بحوث العمل الجزائر 1977، ص56.
- 6- بوفلحة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، دار العرب للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر 2002 ص79.
- 7- بلقاسم سلاطونية، سوسولوجيا التكون المهني وسياسة التكوين في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 10، 1998، ص139.
- 8- خيري خليل الحميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية لبناء المجتمع، دار الكتاب الحديث، ط1-1998- ص93.
- 9- boutafnouchat M : les travailleurs en algerie. E. nap1984. P33.
- 10- إسماعيل بونارة، سمراء نوسي، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد 6 جوان 2002- ص92.
- 11- صبحي خليل عزيز، أصول وتقنيات التدريس والتدريب، مركز التعريب والنشر بغداد 1985، ص162.
- 12- مصطفى فهمي العطروري: العلاقات الإدارية في المؤسسة العامة والشركات، ط2، عالم الكتب، القاهرة، 1959، ص242.
- 13- محمد طلعت عيسى وعدلي سليمان، الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة القاهرة، الحديثة 1963، ص187.