

## تجربة معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة في تمهين التكوين الجامعي The Experience of the Institute of Technology of Kasdi Merbah University Ouargla in the Professionalization of University Training

عائشة بخالد \*

معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، beaicha86@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06/30

تاريخ القبول: 2023/03/26

تاريخ الإرسال: 2023/01/14

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تبيان أهمية تطبيق التكوين المهني الجامعي في معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة باعتبار أن التكوين المهني الجامعي أداة مهمة لانفتاح مؤسسات التعليم العالي على المجتمع وسوق العمل ومعرفة متطلباته. سنحاول في هذه الدراسة تقديم أهم والأليات والأدوات التي يطبقها معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة منذ بداية نشاطه سنة 2014 لتمهين التكوين الجامعي باعتباره أول تجربة في الجزائر في التكوين الجامعي المهني، وسنحاول تلخيص تجربة تسعة سنوات من الجهود المثمرة للمعهد. للإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي لإبراز الجوانب النظرية المتعلقة بالتكوين الجامعي والتكوين المهني الجامعي وأهم مزاياه مقارنة بالتكوين الأكاديمي، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي لدراسة أهم الأليات والأدوات والسبل التي يطبقها معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة لاضفاء الطابع المهني على التكوين الجامعي. توصلت الدراسة إلى أن تطبيق التكوين المهني يكسب الطالب مهارات وخبرات بسبب التدريبات التطبيقية والاحتكاك بالقطاع الاقتصادي، مما يمكنه الحصول على وظيفة بأبسط وأسهل الطرق. كلمات مفتاحية: تكوين مهني جامعي، شركاء اجتماعيين واقتصاديين، يوم بيداغوجي مهني، دفتر تربص، تربص تطبيقي.

### Abstract:

The aim of this study is to try to show the importance of applying University professional training at the Institute of Technology at the University of Ouargla, considering that University professional training is an important tool for openness of higher education institutions to society and the labor market and to know its requirements.

In this study, we will try to present the most important mechanisms and tools applied by the Institute of Technology at the University of Ouargla since the beginning of its activity in 2014 to professionalize university training as the first experience in Algeria in University professional training, and we will try to summarize the experience of nine years of fruitful efforts of the institute.

To answer the problem, we relied on the descriptive approach to highlight the theoretical aspects related to university formation and University professional training and its most important advantages compared to academic training.

The study concluded that the application of professional training gives the student skills and experience due to applied training and exposure to the economic sector, which enables him to obtain a job in the simplest and easiest way.

**Keywords:** University professional training; social and economic partners; professional pedagogical day; internship notebook; practical training.

المؤلف المرسل: عائشة بخالد، الإيميل: [beaicha86@mail.com](mailto:beaicha86@mail.com)

## 1. مقدمة

تعد مؤسسات التعليم العالي عنصرا محوريا في مجتمع أي دولة، فهي المؤسسة التي توفر تكوينا عاليا وتتولى تخريج منتوج ونخب مثقفة ماهرة ومشبعة برصيد علمي تقوم بتولي الوظائف المختلفة في المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية، وتلبي احتياجات سوق العمل بصفة عامة، كما تعد جزءا لا يتجزأ من آليات السوق ومؤسسة لإنتاج وتسويق المعارف والبرامج والأبحاث المرتبطة بالسوق وعقد صفقات الشراكة مع مؤسسات المجتمع الأخرى.

ولكن الملاحظ في الدول النامية وخاصة العربية أن هناك نسبة كبيرة من المتخرجين الذين يعانون من البطالة من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن أرباب العمل يجدون صعوبة في العثور على الأشخاص ذوي المهارات التي يحتاجون إليها. فحسبهم أن مخرجات التعليم العالي لا تواكب سوق العمل المتغير باستمرار، لأن محتوى التكوين الذي يتعلمه الطلبة لا يعكس احتياجاتهم، لذلك نجدهم يرفضون تعيين موظف جديد بعد تخرجه مباشرة ما لم يكن لديه فرص خبرة عمل أخرى، لأنه من الصعب معرفة المهارات المهنية التي يتقنها .

لذا فإن مواكبة مؤسسات التعليم العالي لبيئتها الخارجية بتكييف محتوى مقرراتها ومناهجها بما يتماشى ومتطلبات المجتمع بكل مكوناته أصبح ضرورة لا مفر منها لكي تقوم بدورها في عملية التغيير والتطور والتنمية التي يتولى تطبيقها الطلبة المتخرجون.

إن تطبيق التكوين (التدريب) المهني في مؤسسات التعليم العالي وتطويره بالتعاون الوثيق مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي سيجعل بالتأكيد مطابقة منتوجها مع احتياجات عالم الشغل نتيجة للتدريبات التطبيقية المكثفة والاحتكاك المستمر بالقطاع الاقتصادي، مما يؤدي إلى تحسين قابلية التوظيف وسرعة التكامل المهني وروح ريادة الأعمال، كما يساعد الطلبة على فهم المهارات اللازمة لقطاعات ومهن معينة، والفرص المتاحة حولها، وسيكون لدى مؤسسات التعليم العالي فهم أفضل لما يبحث عنه أرباب العمل الحاليون والمستقبليون في منتوجها من الخريجين.

## تجربة معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة في تمهين التكوين الجامعي

تعمل جامعة قاصدي مرباح ورقلة ممثلة في معهد التكنولوجيا وكغيرها من مؤسسات التكوين الجامعي باستمرار على تكيف مناهجها حسب احتياجات سوق العمل، وذلك من خلال تزويد طلبتها بالمهارات المطلوبة في بعض السياقات المهنية، وجعلهم منتج يتماشى مع متطلبات القطاع الاقتصادي.

من خلال ما سبق تتبلور معالم اشكالية دراستنا والتي يمكن صياغتها في السؤال المحوري التالي:

**ما هي الآليات والسبل المستخدمة من طرف معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة في تمهين التكوين الجامعي؟**

للإجابة على هذا التساؤل تم طرح الفرضية التالية:

**هناك عدة آليات وسبل وأدوات يستخدمها معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة في سبيل تمهين التكوين الجامعي.**

**أهداف الدراسة:** تتمثل أهداف هذه الدراسة في:

- إبراز أهمية التكوين المهني الجامعي في إكساب الطلبة لمعارف ومهارات وخبرات تجعلهم قادرين على الولوج لسوق الشغل بسهولة؛
- التعرف على أهم السبل والأدوات التي يستخدمها معهد التكنولوجيا من أجل تمهين التكوين الجامعي، وتكوين منتج حسب متطلبات عالم الشغل؛
- محاولة تقديم توصيات لمعهد التكنولوجيا من أجل تعزيز قدراته في المجال المهني وتقويتها.

**منهج الدراسة:** للإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي لإبراز الجوانب النظرية المتعلقة بموضوع التكوين الجامعي والتكوين المهني، والمنهج التحليلي لدراسة وتحليل الآليات والسبل التي يستخدمها معهد التكنولوجيا لتمهين التكوين الجامعي.

## 2. الخلفية النظرية للتكوين الجامعي وأهمية تمهينه

نتطرق للمصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة وهي: التكوين (التدريب)، التكوين الجامعي، التكوين المهني الجامعي، مزايا التكوين المهني الجامعي مقابل التكوين الأكاديمي.

### 1.2 تعريف التكوين: يعرف التكوين من زوايا عديدة نذكر منها:

يشكل التكوين مفهوماً أساسياً في تنمية الموارد البشرية. فهو يهتم بتطوير مهارة معينة إلى المستوى المطلوب من خلال التعليمات والممارسة. ويعد أداة مفيدة للغاية يمكن أن تنقل الشخص إلى مكان يمكنه من خلاله أداء وظيفته بشكل صحيح وفعال .

- فحسب pierre casse فالتكوين هو العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية والسلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في اطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية، فهو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية.

- هو عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية ومستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها (أو التي سيعمل فيها مستقبلاً) والمجتمع بصفة عامة.

- يعرف Dale S. Beach التكوين بأنه الإجراء المنظم الذي يتعلم به الناس المعرفة و/أو المهارة لغرض محدد .

### 2.2 تعريف التكوين الجامعي: يعرف التكوين الجامعي كمايلي:

- تعليم عالي وتأهيل لقوة بشرية رفيعة المستوى لأغراض البحث العلمي ونتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم ادارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا (أحمد، 2000، صفحة47).

- هو عملية اكتساب الطالب لجملة مهارات ومعارف بشكل يسمح له بالدخول لعالم الشغل بكفاءة.

### 3.2 تعريف التكوين المهني الجامعي:

يتضمن التكوين المهني الجامعي منهج مركز ومحدد يهدف إلى تطوير المهارات في مجال تخصص مميز، والغرض من هذا التكوين هو التأكد من أن الطالب جاهز للعمل في مجال

## تجربة معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة في تمهين التكوين الجامعي

معين وأنه قد تلقى التدريب اللازم لبدء العمل، حيث يتم تخصيص قدر كبير من التكوين في التدريب العملي والحقيقي.

يسعى التكوين المهني الجامعي إلى سد الفجوة بين العالم الأكاديمي وعالم الشغل، لذا فهو يتضمن درجة من التدريب الداخلي الإلزامي في القطاع الاقتصادي، الأمر الذي يجعل المتكون قادرًا على المنافسة في سوق العمل بفرص عمل جيدة .

- هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الطلبة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، الأمر الذي يجعل هذا الطالب يتخرج بترسانة قدرات مهنية وسيرة ذاتية تمكنه من اقتحام عالم الشغل بسهولة، واتقان للعمل بكفاءة وإنتاجية عالية.

- هو عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من ناحية مهنية أو وظيفية، هدفه اكتساب معارف وخبرات من أجل رفع المستوى، وبالتالي فهو وسيلة لاعداد الكفاءات المؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف الفوري في الاطار المهني ليطوره وينميه ويزوده بأحدث المعارف وأعلى المهارات والسلوكيات (مقداد، 1998، صفحة90).

### 4.2.مزايا التكويين المهني الجامعي مقابل التكوين الاكاديمي الجامعي: تتمثل مزايا التكوين

المهني الجامعي مقابل التكوين الاكاديمي الجامعي فيمايلي:

- يميل التكويين المهني الجامعي بشدة نحو تطوير الممارسة المهنية، بينما يغذي التكوين الاكاديمي الانضباط الاكاديمي والنهج النظري للمواضيع؛
- يزود التكويين المهني الجامعي الطلبة بمجموعة محددة بوضوح من المهارات الموجهة لتخصصات دقيقة، بينما يزود التكوين الاكاديمي الطلبة بمجموعة واسعة من المهارات والتي تغذي النهج البحثي؛
- يوفر التكويين المهني الجامعي للطالب مسارًا وظيفيًا واضحًا، في حين الطالب المتخرج من التكوين الجامعي الأكاديمي ليس موجه إلى وظائف أو أدوار مهنية متخصصة، ويمكنه العمل في مختلف المجالات والأوضاع المهنية؛
- إن التكوين المهني الجامعي يسهم في التقليل من البطالة، لأنه يهدف إلى خلق وتكوين قوة عمل ذات مهارة موجهة لمهنة معينة وخاصة، وبالتالي فهو يؤهل الطالب مباشرة لسوق العمل؛
- يقوي التكوين المهني الجامعي العلاقة بين مخرجات الجامعة واحتياجات الشغل ومتطلباته، لأن التكوين المهني الجامعي يتضمن عادةً قدرًا هائلًا من التدريب العملي

وممارسة الصناعة والتدريب الداخلي، وبالتالي يصبح التكوين حسب طلب القطاع الاقتصادي؛

- يركز التكوين الجامعي المهني بشكل كبير على التطبيقات الواقعية والتربصات الميدانية، ويحصل الطالب مقابلها على شهادات من قبل الشركة المستقبلة، الأمر الذي يعزز سيرته الذاتية، وبالتالي فرص أكبر للحصول على عمل أو إنشاء عمل خاص نتيجة للمهارات المكتسبة من التربصات.

### 3. الأليات والسبل المتخذة من طرف معهد التكنولوجيا لتمهين التكوين الجامعي

سننتقل إلى التعريف بمعهد التكنولوجيا، ثم ننتقل إلى الأليات والسبل المتخذة من طرف معهد التكنولوجيا لتمهين التكوين الجامعي.

#### 1.3 معهد التكنولوجيا: الإنشاء، التخصصات والأهداف

أنشئ معهد التكنولوجيا التابع لجامعة ورقلة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-100 المؤرخ 14 آذار/مارس 2013، المعدل والمكمل للمرسوم التنفيذي رقم 01-210 المتضمن إنشاء جامعة ورقلة، وذلك في إطار التعاون الثنائي الجزائري الفرنسي الذي أدى إلى إنشاء المعهد في الجزائر.

يهدف معهد التكنولوجيا لاستقطاب الطلبة الجدد الحاصلين على شهادة البكالوريا والمهتمين بعالم الشغل عن طريق تكوين قصير المدى يدوم (03 سنوات)، وهذا بحصولهم على شهادة الليسانس المهنية، في مجالين:

- **ميدان العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية:** الذي يتألف من مسارين في الليسانس: العلوم المالية والمحاسبة بتخصص المحاسبة والمالية، ومسار العلوم الإدارية بتخصص إدارة الموارد البشرية، وبتخصص واحد في الماستر هو: ماستر إدارة الأعمال والإمداد (ابتداء من سبتمبر 2022).

- **ميدان العلوم التقنية:** بتخصصين في الليسانس هما: تخصص نظافة وأمن وبيئة، تخصص بصريات وميكانيك الدقة (ابتداء من السنة الجامعية 2020/2019)، وبتخصصين في الماستر هما: ماستر الجودة، الوقاية، الأمن والبيئة، وماستر قياسات و ميكانيك الدقة تخصص : قياسات وتدخلات في الأبار (ابتداء من سبتمبر 2022).

وبالتالي، من أجل ضمان تدريب مهني بامتياز للطلبة في كل التخصصات المتوفرة حدد معهد التكنولوجيا هدفاً رئيسياً، وهو إنشاء جسر بين جامعة قاصدي مرباح ممثلة في معهد التكنولوجيا والقطاع الاقتصادي في المنطقة، حيث تكمن خصوصية

## تجربة معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة في تمهين التكوين الجامعي

المعهد في التركيز على موضوع: ( التوجيه، الاندماج المهني، والتمهين) لطلبة المستقبل.

ترتكز جهود معهد التكنولوجيا بجامعة قاصدي مرباح بورقلة على توفير نظام تكويني ذو طابع مهني بجودة عالية لفائدة الطلبة خلال مسارهم التعليمي يخولهم الإدماج في عالم الشغل بعد التخرج.

### **2.3. الأليات المستخدمة من طرف معهد التكنولوجيا لتمهين التكوين الجامعي**

سنحاول فيمايلي تقديم أهم الأليات والسبل التي يستخدمها معهد التكنولوجيا في سبيل تمهين التكوين الجامعي.

#### **1.2.3.التدريبات المهنية (التربصات التطبيقية):**

خلال المسار الجامعي للطلاب والذي يقدر بثلاث سنوات، سيستفيد الطالب من ثلاث دورات تدريبات مهنية(تربصات) مقسمة على ستة سداسيات، بالإضافة إلى الخرجات العلمية، تهدف هذه التربصات إلى :

- تطوير المهارات المهنية للطلاب؛
- القدرة على ربط ماتعلمه الطالب في قاعات التدريس من النظريات مع الواقع المهني؛
- تعلم وتطبيق منهجية إدارة المشروع؛
- اكتساب مهارات العمل الجماعي، الانضباط، تقوية الملاحظة، مهارات الاتصال، التنسيق، المبادرة.

➤ تتنوع التربصات التطبيقية من حيث طبيعة التربص، حيث تختلف في مدتها وأهدافها وطريقتها بين السنوات الثلاث، كما تتنوع من حيث طبيعة المؤسسات التي تتم التربصات على مستواها، حيث تتنوع بين مؤسسات إدارية، صناعية، تجارية، خدماتية، عمومية، خاصة، وطنية، أجنبية...إلخ، الأمر الذي يسمح للطلاب بالاكشاف والانفتاح الكبير على المؤسسات، ويمكننا تفصيل ذلك كمايلي (Technologie، 2017، صفحة14):

أ-تربص السنة الأولى: الهدف منه اكتشاف الوسط الاجتماعي والاقتصادي (التدريب الداخلي): حيث يستفيد الطالب من 5 خرجات علمية يرافقه فيها أساتذة واداريين، بالإضافة إلى استفادته من تربص مدته 15 يوما متواصلة داخل المؤسسة، ويهدف هذه التربص إلى:

- اكتشاف المنظمة(شركة، ادارة،...إلخ) من خلال: نشاط المنظمة، أهدافها، وتنظيمها واداراتها، وظائفها، القوى العاملة بها، استثماراتها، إنجازاتها ومشاريعها...إلخ؛

- التعرف واكتشاف البيئات المهنية والقطاعات المقابلة للتخصص المختار؛
- صقل وتطوير مهارات الطالب في مجال تخصصه من خلال التجارب الواقعية، الأمر الذي يساعده في بناء المشروع الشخصي؛
- ربط الجانب النظري من التكوين والذي يتلقاه الطالب داخل قاعات التدريس مع الجانب المهني الحقيقي في المؤسسة؛
- تطوير قدرات الطالب على الملاحظة واكتشاف المشاكل على أرض الواقع؛
- بناء وإضفاء الطابع الرسمي على المشروع الشخصي.

**ب- تربص السنة الثانية: الهدف منه اختيار مهمة: réalisation « d'une mission de stage »**

بالنسبة للسنة الثانية الهدف هو اختيار مهمة حسب مسار الطالب سواء كان نظافة وأمن وبيئة أو بصريات وميكانيك الدقة أو مناجمت، حيث يستفيد الطالب من تربص مدته شهرا كاملا، يتم من خلاله اختيار مصلحة متعلقة بمجال دراسته للتعلم في اكتشافها، حيث يهدف التربص خلال هذه السنة إلى:

-المزيد عن اكتشاف المنظمة (شركة، ادارة،...الخ) والتي تدخل في استكمال التدريب الداخلي للسنة الأولى ووظائفها وإدارتها، بالإضافة إلى اختيار مهمة حسب مسار الطالب، ويحدد هذه المهمة المدرب المهني للطالب داخل المؤسسة، وبالتالي فإن الطلبة يتوزعون خلال هذا التربص حسب التخصص، فطلبة المناجمت يتربصون في ادارة الموارد البشرية، وادارة المالية والمحاسبة، وطلبة التخصصات التقنية يتربصون على مستوى الورشات.

- أمثلة على مهام في مسار المناجمت: محاسبة التكاليف ، والضرائب ، والميزانيات ، مراقبة التسيير، تسيير العطل،...الخ
- امثلة على مهام في مسار أمن ووقاية وبيئة:
- نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة (لوحة القيادة والمعايير واللوائح وما إلى ذلك)؛
- المخاطر المهنية / الصناعية؛
- تحليل سياسة الصحة والسلامة والبيئة؛
- حماية البيئة.

**ج- تربص السنة الثالثة: مشروع نهاية الدراسة**

استمرارا للتدريبيين الأول (اكتشاف الشركة ) والثاني (إنجاز مهمة) ، موضوع تربص السنة الثالثة لطلبة معهد التكنولوجيا هو العمل على مشكلة بحث مهنية وعملية داخل المنظمة المضيفة. تشكل هذه المشكلة مشروع نهاية الدراسة والذي سيتجسد في مذكرة نهاية الدراسة، تتويجاً لمسيرة الطالب الجامعية وبداية الحياة المهنية على الأقل بالنسبة لأغلبية الطلبة.

## تجربة معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة في تمهين التكوين الجامعي

حيث يشارك الشريك الاقتصادي في مناقشة مذكرات الطلبة: حيث يتم تقييم مذكرات التخرج من خلال مناقشتها أمام لجنة مكونة من مناقشين بيداغوجيين ومناقش مهني واحد على الأقل.

**1.1.2.3. كفاءة تقييم الطالب المتكون من قبل مشرف التدريب المهني (السنة الاولى والثانية):** يكون لكل مجموعة طلبة مشرف مهني على مستوى الشركة يرافقهم في التدريب أو التكوين ويقوم بتقييمهم في نفس الوقت، ويكون تقييم تدريب الطلبة ذا شقين:

➤ **تقييم إنجازات الطالب:** يتم وفقاً للمعايير التالية (Technologie، 2017، صفحة 12):

- المهام المنفذة أو الملاحظة؛
- الأشخاص الذين قابلهم؛
- أهم الأسئلة المطروحة من طرف الشركاء الاقتصاديين؛
- اجمالي ما تعلمه الطالب؛
- الانطباعات الشخصية للطالب عن كيفية سير الأنشطة خلال الأسبوع؛
- **تقييم سلوك الطالب:** يتم وفقاً للمعايير التالية (Technologie، 2017، صفحة 19):
- الامتثال لقواعد الشركة وممارساتها وللنظام الداخلي لها: مدى قدرة الطالب على مراعاة قواعد الشركة وممارساتها عند تنفيذ المهام؛
- تحمل الطالب للمسؤولية؛
- احترامه للوقت (الالتزام بالمواعيد)؛
- الثقة بالنفس والفضول في التعرف على المؤسسة وفي طرح الأسئلة؛
- إرادته في التعلم وفي تحسين مستواه وانضباطه؛
- قدرته على العمل ضمن فريق؛
- استغلال المعلومات المكتسبة وتحليلها؛
- القدرة على توظيف المكتسبات الاكاديمية القبلية في الوسط المهني.
- ملاحظة المعايير السابقة أسبوعية (لمدة 4 اسابيع).
- يتم مناقشة الطالب في نهاية السنة الثانية من طرف أستاذين اكايمييين واختبار مكتسباته على مستوى الشركة أو الادارة.

### **2.2.3. كتيب مراقبة وتقييم الطالب (دفتر التربص) livret de / carnet de stage suivi et d'évaluation des étudiants**

هو وثيقة (كتيب) ترافق الطالب خلال جميع الأنشطة البيداغوجية على مستوى معهد التكنولوجيا، وكذا خلال التدريبات والتربصات المختلفة والتي يقوم بها الطالب على

مستوى الشركات، يتم ملئ هذا الكتيب بشكل مشترك من قبل الطالب والشريك الاجتماعي والاقتصادي (شركة ، إدارة ، ... إلخ) خلال الثلاث سنوات.

➤ **وتكمن أهميته في:**

- اعطاء صورة واضحة لجميع المهارات المكتسبة للطالب، بالإضافة إلى أوجه النقص والقصور لديه والتي لاحظها مختلف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين الذين تربص الطالب على مستواهم؛
- أداة دعم للطالب حيث أنه يتتبع لكل طالب الأنشطة والمهام التي يؤديها في الشركة، وتحدد له كل المهام والمكتسبات التي يجب عليه تطويرها وصفها؛
- امكانية استخدام دفتر التربص في مقابلة توظيف، فهو يدل على جدية المتقدم للعمل، ويعطي صورة للشركة طالبة التوظيف أهم المهارات والمكتسبات لطالب العمل؛
- يحتوي دفتر التربص على السيرة الذاتية للطالب والتي يتم تحديثها كل سنة، حيث يتم اضافة: المهام المنجزة ، والمستندات والمعدات المستخدمة؛ شهادات التربصات والتدريبات التي تحصل عليها من طرف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين.

**3.2.3. اليوم المهني البيداغوجي: (Journée Pédagogique et Professionnelles JPP)**

يعقد المعهد مرة كل سنة **اليوم المهني البيداغوجي** والذي يتم من خلاله استدعاء عدد كبير من الشركاء الاقتصاديين بالمنطقة، ويتم من خلاله قيام ممثلي الشركات بالتعريف بمؤسساتهم ومجال عملها وفتح النقاش للطلبة للاستفسار حول ما قدمه الممثلين وهذا في الفترة الصباحية، أما في الفترة المسائية فيقوم الشركاء الاقتصاديين بتقييم طلبة السنة الأولى على ما قدموه في الفترة الصباحية.

➤ أما طلبة السنة الثانية فيتم تقييمهم من خلال تقديم ملخص حول التربص الذين قاموا به (اختيار مهمة)؛

➤ أما طلبة السنة الثالثة فيقومون بعرض مشاريعهم المتعلقة بمذكرة التخرج وتسويقها للشريك وذلك للمصادقة عليها أو تعديلها وقبولها لإجراء التربص على مستوى الشركات، حيث يمكن للشريك الاقتصادي تعديلها أو تغييرها بما يتناسب والوسط المهني (يتم ذلك بشي من التفصيل ضمن أعمال مجلس تحسين وتطوير المعهد).

## تجربة معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة في تمهين التكوين الجامعي

✓ فيمايلي تفصيل طريقة التقييم من طرف الشريك الاقتصادي في اليوم المهني  
البيداغوجي:

➤ بطاقة تقييم طلبة السنة الاولى من قبل الشركاء الاجتماعي والاقتصادي في المنطقة  
في اليوم البيداغوجي المهني

- Nom et prénom de l'étudiant l'étudiant :.....

- Spécialité : .....

	Nom de l'organisme	Présentation /5	Communication /5	Compréhension /10	Appréciation de l'étudiant
1					
2					
3					
4					
5					

Source: Institut de Technologie, Livret de suivi et d'évaluation des étudiants de l'Institut de Technologie, université de kadi merbah ourgla , 2017, p.12

➤ طريقة تقييم طلبة السنة الثانية من قبل الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين في المنطقة

في اليوم البيداغوجي المهني: يقوم طلبة السنة الثانية بتقديم ملصق يتضمن ملخص على التربص الذين قاموا به (تربص اختيار مهمة)، تتمثل معايير التقييم فيمايلي:

- تقييم محتوى العمل من حيث: الوضوح، شكل الملصق، صلة الموضوع بالمهمة المختارة، طريقة الكتابة، المنهجية؛
- تقييم العرض (اللقاء): من حيث طريقة التقديم، تسلسل الأفكار، كيفية بناء الجمل، طريقة الرد على الاسئلة، طريقة المناقشة؛
- تقييم هندام الطالب، واللباقة في الكلام.

ولكل نقطة مما سبق تقييم موضح في النموذج الموالي:

➤ بطاقة تقييم طالبة السنة الثانية من قبل الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين في المنطقة في اليوم البيداغوجي المهني

- Nom et prénom de l'étudiant :.....
- Spécialité : .....
- Intitulé du poster.....

Critères*	Barème	Commentaire
<b>1-Contenu du travail</b> -Clarté ; -Elégance (du poster) ; -Respect des consignes formelles** ; -Pertinence/Consistance ; -Esprit critique ; -Rédaction (orthographe ... ) ;	<b>10 points</b> ..... /O1 ..... /O2 ..... /O1 ..... /O3 ..... /O2 ..... /O1	
<b>2 -Présentation (communication)</b> - Présentation de « soi-même » ; -Enchaînement des idées ; - Construction des phrases ;	<b>05 points</b> ..... /O2 ..... /O2 ..... /O1	
<b>3-Présentation physique</b> -Tenue professionnelle (ex: costume-cravate...) ; -Tact – politesse ; -Assurance.	<b>05 points</b> ..... /O2 ..... /O2 ..... /O1	
<b>NOTE/ 20</b>		

Source: Institut de Technologie, Livret de suivi et d'évaluation des étudiants de l'Institut de Technologie, université de kasdi merbah ourgla , 2017, p.26

**ملاحظة:** عدد ونوع المعايير المقترحة قابلة للزيادة والنقصان من قبل الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، وذلك بالتشاور مع المكون الأكاديمي.

### 4.2.3. مقياس المشروع الشخص المهني: Projct Personnel et Professionnel

(PPP)

يعد مصطلح المشروع المهني الشخصي في النظام التعليمي، مشروعاً للتوجيه والاندماج المهني للطلبة، وهو عنصر أساسي لتحفيزهم ونجاحهم. حيث يسعى لجعل الطالب يفكر في مشروعه المستقبلي من خلال التركيز ليس فقط على تقنيات التوجيه والبحث عن عمل ولكن بشكل أساسي على المعرفة بالمهنة (Colin, 2012).

حيث أن وجوده كمقياس دليل على أن الجامعة لم تعد توفر أنواع المعرفة فقط، بل تمكن الطلبة (الخريجين المستقبليين) من اكتساب قدرة على التكيف مع المحيط المهني سواء من خلال البحث عن عمل أو انشاء عمل خاص (Daniel Bart, 2010). وكذا تمكين الطالب من تحديد وضبط ميولاته وتوجهاته نحو عالم الشغل من خلال التربصات الميدانية على مستوى المؤسسات الاقتصادية بالمنطقة، وذلك خلال الثلاث سنوات من مساره الجامعي.

في معهد التكنولوجيا يدرس المشروع الشخص المهني كمقياس، حيث يكون الطالب هو الفاعل الرئيسي في هذه العملية، ويتعلم من خلاله بناء وتنفيذ مشروعه من الخبرات التي قام ببناءها وعاشها وواجهها مع الآخرين.

حيث يسمح للطلاب بمعرفة مدى كفاية رغباته المهنية الفورية والمستقبلية، تطلعاته الشخصية، نقاط قوته لدعمها ونقاط ضعفه لتقويتها، وبالتالي فهو يكسب الطالب منهجيات توجيه قابلة لإعادة الاستخدام طوال الحياة.

يدرس مقياس المشروع الشخص المهني: على شكل أنشطة، ألعاب، المحاكاة الإدارية، تحديات الإنشاء، زيارات الشركات، حشد المتحدثين وإقامة ورش العمل.

➤ فيمايلي ملخص دقيق لمحتوى مقياس المشروع المهني الشخصي : حيث يتدرب

الطالب في هذا المقياس على:

- الطريقة الصحيحة لتقديم الطالب لشخصه؛
- التدرب على اعداد السيرة الذاتية؛
- التدرب على اعداد خطاب التحفيز؛
- اكتشاف أنواع المهن في المحيط الاجتماعي والاقتصادي؛
- نشاط حول: مقابلة أحد المحترفين؛
- نشاط حول مقابلة توظيف؛
- نشاط حول التحضير لاجتماع؛
- نشاط حول الاتصال بأحد المحترفين وإجراء المقابلة؛

- نشاط حول الخلفية المهنية للطالب ومدى قدرته على التعبير على نقاط قوته وضعفه؛
- التدريب على تلخيص تجربة التربص على مستوى الشركة؛
- طريقة انشاء شرائح باور بوانت وكيفية اعداد محتواها؛
- نشاط حول مبدأ المائدة المستديرة وكيفية التحدث في المجموعة؛
- التدريب على منهجية اعداد تقرير تربص، ومنهجية اعداد مذكرة.

### 5.2.3 دور الشريك الاجتماعي والاقتصادي في التدريب (التكوين): يعتبر الشريك

الاقتصادي في معهد التكنولوجيا مهم جدا لانجاح التكوين المهني، حيث يؤدي دورين أساسيين هما (Technologie، 2017، صفحة:08):

- دور التكوين ( مكون ومدرّب): يسهم الشريك الاقتصادي في تكوين وتدريب الطالب سواء على مستوى المعهد من خلال المشاركة في التدريس(حسب نظام التكوين المهني فإنه يشترط أن يكون نسبة المهنيين 70%، ونسبة الاكاديميين 30%)، أو على مستوى المؤسسة عند استقباله للطالب، أو في اليوم البيداغوجي المهني، وبالتالي فإن هذا التقارب والتفاعل بينهما يكسب الطالب مهارات ومعارف مهنية، الأمر الذي يسهم في زيادة خبرته وتراكمها؛

- دور التقييم (مُقيم): يقوم الشريك الاقتصادي بتقييم الطالب خلال العديد من الأنشطة التعليمية لمعهد التكنولوجيا: المحاضرات والأيام البيداغوجية المهنية، الخرجات العلمية، التدريبات المهنية التعليمية (تربصات)، والتي تؤخذ بعين الاعتبار في تقييمات الطالب خلال مساره الجامعي.

➤ إن هذه العلاقة بين الطالب والشريك الاقتصادي تؤدي إلى اثراء متبادل بين الطرفين يتمثل في (Technologie، 2017):

- يجلب الطالب إلى الشركة ديناميكية الشباب وخلفية "ثقافية"، نظرية وعملية على حد سواء، والتي يمكن أن تمكنه من إعادة التفكير في ممارساته في ضوء النظريات الحالية، أو الأدوات العلمية المتاحة للطلاب من خلال التدريس الذي تلقاه في المعهد، حيث يكتسب الطالب في المحاضرات الاكاديمية أهم التطورات النظرية الحديثة في مجال تخصصه، وينقلها للشريك الاقتصادي.

- ومن جهة أخرى تزود الشركة الطالب بالسياق الذي يسمح بالتنفيذ الملموس والممارسة المهنية للمعرفة المكتسبة، فضلاً عن بناء واكتساب معارف ومهارات مهنية جديدة.

### 6.2.3. مجلس تحسين وتطوير معهد التكنولوجيا:

- تم انشاء مجلس تحسين وتطوير المعهد في 28/11/2017 والذي يضم أساتذة أكاديميين وممثلي الشركاء الاقتصاديين (26 شريك اجتماعي واقتصادي)، يتم من خلاله:
- المصادقة على المشاريع من طرف الشريك الاقتصادي والتي تمت ملاحظتها كمشكلة من طرف الطلبة خلال تربصاتهم، وتعديلها من طرف الاساتذة الاكاديميين، حيث يقوم الشريك الاقتصادي باختيار المشروع الذي يراه مناسباً للتطبيق على مستوى مؤسسته، أو قد يعدله أو يقترح موضوع آخر؛
  - تحيين مدى تطابق محتوى تكوين الطلبة مع متطلبات عالم الشغل وما تتطلبه الشركات؛
  - المشاركة في عروض تكوين الليسانس والماستر؛
  - مناقشة عروض التكوين والتربصات وتهيئة الأرضية اللازمة للإندماج المهني لطلبة المعهد؛
  - إيجاد سبل التعاون بين الشريك الاقتصادي والجامعة ممثلة في معهد التكنولوجيا خاصة في عدة نقاط وجوانب أساسية منها: تسهيل وتوفير عروض العمل، فرص التكوين والتربصات، إدخال تخصصات جديدة تتلائم مع سوق الشغل واحتياجات الشركات؛
  - مساهمة الشركاء الاقتصاديين في تحسين معهد التكنولوجيا وكيفية تطويره بما يتناسب مع متطلباتهم.

### 7.2.3. خلية التربصات " خلية المتابعة البيداغوجية والمهنية للطلاب": تم إنشاؤها في

- 28/02/2018، تضم 08 أعضاء بيداغوجيين من التخصصات الموجودة على مستوى المعهد، و7 مهنيين على الأقل تقوم بالمهام التالية:
- جمع اقتراحات متعلقة بتعديل محتويات البرامج من الأساتذة والشركاء الاقتصاديين؛
  - المراجعة والمصادقة على دفتر تربص الطالب؛
  - متابعة تربصات الطلبة؛
  - وضع رزنامة الزيارات الميدانية للمؤسسات.

## 4. خاتمة:

تشكل مسألة التكوين واحدة من الرهانات التي تعمل من أجلها جامعة قاصدي مرباح ممثلة في معهد التكنولوجيا منذ إنشائها سنة 2014، حيث تهدف إلى تكوين كفاءات ذات مستوى عالي من أجل ضمان فرص العمل لمنتوجها بمختلف المؤسسات الاقتصادية منها العمومية والأجنبية الناشطة بالمنطقة.

من خلال دراستنا والتي هدفت لتبيان أهم الجهود والسبل والأليات التي يستخدمها معهد التكنولوجيا سعيا منه لتمهين التكوين الجامعي نتوصل إلى النتائج التالية:

- ان تمهين التكوين الجامعي يتطلب جهود من طرف الطاقم الاكاديمي، بالإضافة إلى جهود الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين؛
- ان انفتاح جامعة قاصدي مرباح ومعهد التكنولوجيا بصفة خاصة على المجتمع أسهم في توطيد علاقة مع القطاع الاقتصادي، الأمر الذي جعل الشركات تتسابق لتكوين الطلبة على مستواها؛
- أهمية الشريك الاقتصادي في تكوين الطلبة من خلال التربصات التي تقام لدى الشركات الاقتصادية، حيث تعتبر التربصات بمثابة الأساس لتكوين الطلبة وإقحامهم في عالم الشغل، والذي يدخل ضمن أهداف التكوين المهني الجامعي؛
- يعد دفتر التربص من أهم الآليات التي يوفرها معهد التكنولوجيا للطلبة، والتي تساعدهم بسهولة الولوج لسوق العمل؛
- إن الرؤية التي يتبناها معهد التكنولوجيا مع الشركاء الاقتصاديين لتكوين طالب مهني ذو تكوين متخصص، سهلت اندماج الطلبة في عالم الشغل، حيث تم توظيف العديد من الطلبة وفي كل تخصصات معهد التكنولوجيا والذين تم اختيارهم من طرف المؤسسات الاقتصادية الوطنية والأجنبية التي تم التربص على مستواها، كما استفاد معهد التكنولوجيا بصفة خاصة على 03 من منتديات التوظيف بين سنتي 2018-2019، للمؤسسات والادارات التالية:توظيف غرفة التجارة والصناعة التقليدية، توظيف مديرية البيئة، توظيف مؤسسة RED MED.

## 5. توصيات: من خلال دراستنا نقوم بتقديم التوصيات التالية:

- ضرورة التحيين المستمر للمناهج ومحتويات مقاييس التكوين المهني الجامعي بما يتماشى ومتطلبات القطاع الاقتصادي وسوق الشغل؛

## تجربة معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة في تمهين التكوين الجامعي

- اقتراح دورات تكوينية لفائدة أساتذة معهد التكنولوجيا، لأنه نظرا لطبيعة التخصص يعتبر أساتذة المعهد في حاجة ماسة لدورات تكوينية مهنية يقدمها الشريك الاقتصادي ممثلا في الشركات الناشطة في المنطقة؛
- زيادة فعالية معهد التكنولوجيا في علاقته مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي، باعتباره حلقة وصل بين الجامعة والشركات، وذلك بزيادة عدد الاتفاقيات بين المعهد والشركات من جهة، ومن جهة أخرى زيادة عدد الساعات التي يدرسها المهنيون على مستوى المعهد؛
- ضرورة وجود سياسة واضحة لمعهد التكنولوجيا في علاقته مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي؛
- ضرورة توفر ارادة قوية لاشراك الجامعة وانفتاحها على المجتمع، وتعزيز تواجدها كطرف فاعل في تكوين وتخريج منتج يتوافق ومتطلبات سوق الشغل.

## 6 . الهوامش والمراجع:

1. Armand Colin.( novembre , 2012). Enseigner le projet professionnel personnalisé : Une nouvelle approche pédagogique pour les enseignants chercheurs ? .(34) ;
2. Institut de Technologie. (2017) Livret de suivi et d'évaluation des étudiants de l'Institut de Technologie. université de kasdi merbah ouargla ;
3. Michel Fournet Daniel Bart. (2010) Le projet professionnel et personnel des étudiants, assise de leur professionnalisation ? Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur.(01)26 ،
4. احسن بوعبد الله محمد مقداد. (1998). تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
5. مذكور علي أحمد. (2000). الشجرة التعليمية رؤية متكاملة للمنظومة التربوية. مصر: دار الفكر العربي.