

## دور التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية في الجزائر

الباحثة: بوجنون فاطمة الزهرة.

جامعة الجزائر 2

### ملخص:

نسعى من خلال هذا المقال إلى تبيان أهمية تنمية الموارد البشرية بإعتبارها أهم عنصر في العملية الإنتاجية، وعلى هذا الأساس فقد تم تسليط الضوء على الدور الذي تقوم به مراكز التكوين المهني والتمهين في تكوين يد عاملة مؤهلة قادرة على فرض نفسها في عالم الشغل والتكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ عليه.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية، التكوين المهني، مراكز

التكوين المهني والتمهين، الإختيار المهني.

### Abstrait:

Nous cherchons, à travers cet article, à démontrer l'importance du développement des ressources humaines en tant qu'élément le plus important du processus de production.

Dans cet optique, il a été basé sur le rôle que jouent les centres de formation professionnelle et d'apprentissage dans la formation des mains-d'œuvre qualifiée, et qui sont mesure de s'imposer dans le monde du travail et s'adapter aux différents changements qui se produisent.

**Mots clé :** ressources humaines, le développement des ressources humaines, la formation professionnelle, les centres de formation professionnelle et d'apprentissage, choix professionnel.

### مخطط المقال:

#### مقدمة

أولاً- مدخل عام لتنمية الموارد البشرية.

- 1- تطور مفهوم التنمية من المفهوم الإقتصادي إلى المفهوم الإجتماعي الإنساني.
- 2- مفهوم تنمية الموارد البشرية.
- ثانيا- مدخل إلى التكوين المهني.
- 1- تعريف التكوين المهني.
- 2- عناصر ومكونات نسق التكوين المهني بمراكز التكوين.
- 3- الدور التكويني لمركز التكوين المهني والتمهين في تنمية الموارد البشرية.

#### مقدمة:

إن تنمية الموارد البشرية تمثل أحد المقومات الأساسية للنهوض بالقطاع الإقتصادي في أي بلد، وهذا لأن الموارد البشرية كانت ولا تزال العنصر الأهم في عملية الإنتاج، وعليه فقد أوليت أهمية كبير من خلال العناية بها وإعدادها لتصل لأعلى درجات الأداء المهني، وعلى هذا الأساس فقد خصت بالعديد من الدراسات والأبحاث، منذ ظهور الثورة الصناعية وتغير أنماط العمل.

وتتم عملية تنمية الموارد البشرية عن طريق التكوين، الذي يأخذ العديد من الأشكال والمناهج، وتتكاثر فيه العديد من المؤسسات التعليمية والتكوينية، وعلى هذا الأساس أصبح قطاع التكوين المهني والتمهين يمثل ركيزة أساسية من ركائز التنمية الإقتصادية والإجتماعية بسبب دوره في إعداد موارد بشرية فنية قادرة على تلبية إحتياجات سوق العمل.

أولاً- مدخل عام لتنمية الموارد البشرية.

- 1- تطور مفهوم التنمية من المفهوم الإقتصادي إلى المفهوم الإجتماعي الإنساني:

كان أول من استعمل مصطلح التنمية (développement) بالمعنى المعاصر هو بوجين ستيلي (BOUJIN Stelli) عندما اقترح خطة تنمية العالم عام 1989.<sup>1</sup> ويعتبر مفهوم التنمية نتاج الحرب العالمية الثانية التي خرجت منها دول العالم الثالث من رقبة الاستعمار المباشر حيث أصبحت التنمية بالنسبة لها كآلية للقضاء على التخلف والوصول إلى مصاف الدول المتطورة<sup>2</sup>. وبداية استخدام هذا المفهوم اقتصر على الجانب الاقتصادي، أين ركزت النظريات الكلاسيكية للفكر الاقتصادي والذي كان أبرزهم آدم سميث (Adem SMITH) على أن التحديث والتقدم يتمان تحت مظلة النمو الاقتصادي<sup>3</sup>.

غير أنه مع عقد السبعينات والثمانينات تعززت القناعة أن التنمية الاقتصادية لوحدها غير كافية للنهوض بالتنمية الشاملة لأي بلد، ومن هنا أتت ضرورة إجراء مقاربات متعددة الاختصاصات تأخذ في الحسبان الأبعاد الثقافية والاجتماعية والإنسانية للخروج من اختزال التنمية في نمو الثروة المادية، لذلك بدأت الحملة تزداد على التعليم، وأصبح ينظر إلى الإنسان على أنه مورد هام من الموارد الاقتصادية بالمجتمع وبالتالي يجب الاهتمام بإعداده ليؤدي دور أفضل في تنمية أفضل.

أما الولادة الأولى لنظرية رأس المال البشري فقد تم الإعلان عنها في بداية الستينات (1961) من قبل تيودور شولتز (Theodore W. SCHULTZ)، الذي أوضح بان الاستثمار في رأس المال البشري هو السبب في الإنتاجية المرتفعة للأقطار التكنولوجية المتقدمة،

<sup>1</sup> - لعل، بوكميش. مدخل إلى تنمية الموارد البشرية. عمان: دار الياقوت للنشر والتوزيع، 2012، ص 13، نقلا عن إسماعيل، العربي. التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1994، ص 32.

<sup>2</sup> - لعل، بوكميش، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية. عمان: دار الياقوت للنشر والتوزيع، 2012، ص 13، نقلا عن إسماعيل، العربي. التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1994، ص 13.

<sup>3</sup> - إبراهيم، عصمت مطاوع. التنمية البشرية بالتعليم والتعلم في الوطن العربي. ط1، القاهرة: دار الفكر العربي، 2002، ص 23.

ومع بداية السبعينات حدث تحول حاد في تحديد أهداف التنمية، فبعد أن كان جل التركيز على متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كهدف للنمو الاقتصادي، تزايدت الدعوات لتبني أهداف أخرى ترتبط بالعمل على التخفيف من حدة الفقر وذلك بتحقيق عدالة أكبر في توزيع الدخل، زيادة التوظيف، إشباع الحاجات الأساسية<sup>1</sup>، أما عقد الثمانينات من القرن الماضي والذي يعد عقد التنمية المفقودة نتيجة المشاكل التي عانى منها الاقتصاد العالمي، حيث شكلت الأمم المتحدة لجنة قامت بتقديم تقريرها سنة 1987، استخدمت فيه ولأول مرة مصطلح التنمية المستدامة التي يقصد بها التنمية التي تلي احتياجات الأجيال الحاضرة دون المساس بقدرات الأجيال القادمة<sup>2</sup>، وبذلك تحولت نظرة التنمية للإنسان من كونه مجرد مورد أو رأس مال إلى هدف يسعى لتنمية ذاته بذاته.

ومن أكثر وأهم الدراسات توضيحا لمفهوم التنمية البشرية دراسة بول ستيرتن (Paul STREETEN) 1994، حيث يقول: "أن تنمية الإمكانات البشرية واستئصال الفقر، غاية بنفسها ووسيلة لزيادة الإنتاج"، وقد أطلق على الوسائل التي تزيد من الإنتاجية مثل: التعليم، التغذية الصحية، المهارات، تنشيط قوة العمل، تنظيم العائلة، بتنمية الموارد البشرية، وأطلق على الأبعاد الأخرى، والمتمثلة في البيئة وخفض معدلات الفقر، بالمحسنات الإنسانية<sup>3</sup>، وبهذا تكون التنمية بمفهومها الحديث تجاوزت مفهوم النمو الاقتصادي لتأخذ منحى آخر هو التنمية البشرية، ليس باعتبار البشر عنصر من عناصر التنمية فقط بل هو غاية التنمية وهدفها.

## 2- مفهوم تنمية الموارد البشرية:

<sup>1</sup> - كامل، علاوي. "تحليل مؤشرات التنمية البشرية في العراق" مجلة ملتقى الاقتصاد، العدد 11، كلية الادارة والاقتصاد، الكوفة، ص 2.

<http://www.Afaqiraq.org/afaq/modules...article&sid=462>

تم الاطلاع عليه بتاريخ 4 غشت 2017 على الساعة السابعة والنصف مساء.

<sup>2</sup> - حجيلة رحالي ورفيقة بوخالفة، "التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد إلى مفهوم تنمية البشر"، المركز الجامعي تيبازة. تيبازة. دت، ص 4.

<sup>3</sup> - نور الدين، حاروش، إدارة الموارد البشرية. ط1، الجزائر: دار النشر، 2011، ص 119.

هو بصفة عامة "عملية زيادة المعارف والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع القادرين على العمل، أما من الناحية الاقتصادية فيقصد به تجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي للدولة"<sup>1</sup>. وهذا ما يعبر على اتجاه الكثير إلى الاعتقاد بوجود علاقة بين التنمية الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية، وذلك لكون التنمية الاقتصادية كما تتطلب تغييرا كبيرا في عمليات الإنتاج والخدمات فهي كذلك تتطلب التفكير الجدي في موضوع الموارد البشرية، وتوزيعها بعد تدريبها وإكسابها المهارات والقدرات إحداث التطور المطلوب.

مما سبق نعرف تنمية الموارد البشرية على أنها: عملية زيادة المعرفة والمهارات والقدرات للفئة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها من خلال إجراء اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.

ثانيا- مدخل إلى التكوين المهني.

### 1- تعريف التكوين المهني:

يعرف التكوين المهني على أنه "العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية أو التقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية والمستقبلية"<sup>2</sup>. فهو إذن نوعا من التعلم ينمي المهارات ويكتسب من خلاله عدة كفاءات ومعارف تؤهل الأفراد للقيام بمهنة معينة سواء كانت الحالية أو مستقبلية.

وعليه فالتكوين المهني هو نشاط مخطط له يتضمن الإعداد التربوي وإكتساب المهارات والمعرفة الفنية والمهنية والسلوكية، ورفع كفاءة أداء المتربصين لمواكبة التطورات التكنولوجية المستمرة وتغير متطلبات العمل، وهو يتم من خلال مراكز تكوين متخصصة.

### 2- عناصر ومكونات نسق التكوين بمراكز التكوين المهني:

- عادل محمد، زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية. القاهرة، 2003، ص 34<sup>1</sup>

- منصور، احمد منصور. قراءات في تنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار غريب للطباعة، 1976، ص 202<sup>2</sup>.

يتطلب تحديد عناصر ومكونات العملية التكوينية كنسق فرعي يعمل داخل مركز التكوين المهني كنسق أكبر، أن نقوم بتعيين مدخلاته وعملياته ومخرجاته، وهذا ما سيتضح فيما يلي:

**1- المدخلات:** تتكون العملية التكوينية بمراكز التكوين المهني من مجموعة من العناصر الأساسية والتي ينتج عن تفاعلها تحريك العملية التكوينية ما يعطيها صفة النسق، وستتطرق في هذا الخصوص إلى الإختيار المهني، المتريص، الأستاذ، البرامج.

**1-1- الإختيار المهني:** تعتبر مرحلة إختيار المهنة أهم منعرج في حياة الفرد، فهذه المرحلة لها إنعكاسات قد تكون إيجابية إذا ما أحسن الإختيار، وقد تكون سلبية في حالة لم يتم الإختيار بشكل جيد، وهذه الإنعكاسات لا تقتصر فقط على الحياة المهنية وإنما تتعداها إلى الحياة الخاصة، ويعرف الإختيار المهني على أنه "تفضيل الفرد لنمط معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل"<sup>1</sup>، وتمثل مداخل الإختيار المهني، في:

أ- القدرات والإستعدادات: تتمثل القدرات ability في القوة الفعلية على الأداء التي يصل إليها الفرد عن طريق البرامج التدريبية أو من دونها. أما الإستعدادات aptitude فهي القدرة الكامنة لتعلم عمل أو مهنة معينة إذا ما حصل الفرد على التدريب المناسب<sup>2</sup>.

ب- الميول: ظهر مدخل الميول كمحرك للإختيار المهني بظهور نظرية فرانك بارسونز سنة 1909م ويفترض هذا المدخل بأن التكيف المهني يتحقق بتحقيق الإنسجام بين خصائص الفرد وميوله مع المهنة، والميل شرط ضروري للنجاح في العمل لكنه شرط غير كاف لأنه يتطلب قدرات وسمات أخرى غير الميل<sup>3</sup>.

ت- القيم: حيث أن الفرد يختار المهنة التي تتوافق مع القيم التي يؤمن بها<sup>4</sup>.

1 - Nathan, HUDSON. **Ressources Humaines dans l'Entreprise**. Paris, édition d'organisation, 1990, p56

2 - عبد الحميد احمد، رشوان. **التربية والمجتمع في علم اجتماع التربية**. القاهرة: مؤسسة شباب الجامعة، 2005، ص 5.

3 - ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل: ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 45.

4 - لطفي طلعت إبراهيم، "العوامل الإجتماعية المؤثرة على إختيار نوع التعليم والمهنة"، مجلة حوليات كلية الآداب، جامعة عين شمس، العدد 20، 1993، ص 69.

ث- المعلومات السابقة عن المهنة: وهي تساعد الفرد على التعرف على المهن المتاحة. 2-1 المتريصين: هم هؤلاء الشباب الذين يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني بغية متابعة تكوين معين ضمن أحد التخصصات التي توفرها هذه المؤسسات، ويكون سنهم ستة عشرة (16) سنة فما فوق، وهم يتميزون بنقص الخبرات الأساسية لأداء العمل، أو أنهم من ذوي الخبرة ويتم تكوينهم بما يرفع مستواهم المهني والثقافي وتعريفهم بما جد على مهنتهم من تطورات.

ومن الناحية الكمية فان عدد المسجلين في التكوين المهني والملتحقين به خلال فترات مختلفة موضحين في الجدول التالي:

التكوين عن بعد	التكوين عن طريق الدروس المسائية	التكوين عن طريق التمهين	التكوين الإقامي	السنة
35778	33796	296232	202731	2014
38221	33181	333599	208553	2015
39740	32291	343523	199388	2016

جدول رقم 01: جدول يبين تطور عدد المتريصين المنتسبين إلى التكوين المهني خلال الفترة 2014-2016<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - conseil national économique et social, rapport national sur le développement humain 2013-2015, ANEP Rouiba, 2016, p64.

من خلال قراءة الجدول نلاحظ أن هناك تزايد في عدد المتربصين الملتحقين بالتكوين المهني في مختلف أنماطه خلال السنوات الثلاثة، والملاحظ كذلك أن عدد المتربصين الملتحقين بنمط التكوين عن طريق التمهين يعرف أعلى نسبة إنتساب مقارنة بالتكوين الإقامي الذي عرف تراجعاً في نسبة الإلتحاق به في سنة 2016، ويمكن إرجاع ذلك إلى تفضيل العديد من الشباب نمط التكوين عن طريق التمهين عن الأنماط الأخرى وهذا لأنه يعنى بالجانب التطبيقي أكثر من الجانب النظري وهو ما يسمح لهم من إكتساب خبرة عملية في مجال تخصصهم قبل حصولهم على منصب عمل، ضف إلى ذلك فإن الإستراتيجية المنتهجة من طرف قطاع التكوين والتعليم المهنيين في السنوات الأخيرة تقوم على التشجيع على الإلتحاق بنمط التكوين عن طريق التمهين، كما تعمل على تخصيص ثلثي المناصب البيداغوجية إلى هذا النوع من التكوين، وهذا بهدف تلبية طلبات المؤسسات الإقتصادية الباحثة على اليد العاملة المؤهلة.

### 3-1 الأساتذة: يعتبر الأستاذ من العوامل المهمة في إنجاح العملية التكوينية وذلك

أنه يمثل الوسيلة التي عن طريقها يتم نقل المادة العلمية إلى المتربصين<sup>1</sup>، ويرى جون ديوي<sup>2</sup> أن المدرس الحقيقي هو الذي يدرّب طلابه على إستخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، هو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية، ويمتد إلى أسلوب الحياة، أي عدم تلقين الطلبة مجموعة من المعلومات المعروفة مسبقاً، لكن التعاون معهم لاكتشاف منهجية إستخدام تلك المعلومات وتمثّلها، وهو الشخص الوحيد الذي يربط بين البرامج والأهداف وبين الطالب الذي يريد تكوينه، فهو الذي يعمل على تجسيد الأهداف في المعارف، والمهارات والسلوكات التي يكتسبها الطلبة من خلال عملية التدريس.

- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص140.

- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص221.

وحسب ما جاء في أحكام المادة<sup>1</sup> 28 من المرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 22 فبراير سنة 2009، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، فإن أساتذة التكوين المهني يكلفون على أساس برامج التكوين المحددة في جميع أنماط التكوين على الخصوص، بما يأتي:

- ضمان التكوين النظري والتطبيقي في الحرف والتخصصات المحددة في مدونة تخصصات التكوين المهني،
- تأطير متابعة وتقييم دورات التكوين في الوسط المهني وضمان ذلك،
- المشاركة في تنظيم تربصات التكوين المهني التحضيري وتأطيرها،
- ضمان التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي للمتمهين في تخصص واحد أو عدة تخصصات تنتمي إلى مجموعة مهن أو فرع مهني،
- ضمان المتابعة التقنية والبيداغوجية للمتمهين في الوسط المهني،
- المشاركة في عمليات البحث على مناصب التمهين والتوجيه المهني وتنصيب المتمهين.

أما من الناحية الكمية، فإن الجدول الموالي يبين لنا عدد أساتذة التكوين المهني خلال الفترة 2014-2016.

2016	2015	2014	السنة الأساتذة
7717	7633	7131	أستاذ متخصص في التكوين المهني
3871	3675	3451	عدد الإناث
50,16	٪48,15	٪48,39	النسبة
10499	10720	10693	أستاذ التكوين المهني

- الجريدة الرسمية رقم 13 المؤرخة في 25 فيفري 2009، مرسوم تنفيذي رقم 09-93 مؤرخ في 22<sup>1</sup> فبراير سنة 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، المادة 28.

4596	4559	4476	عدد الإناث
٪43,78	٪42,53	٪41,86	النسبة
18216	18353	17824	المجموع
8467	8234	7927	الإناث
٪46,48	٪44,86	٪44,47	النسبة

جدول رقم 02: جدول يبين تطور عدد أساتذة التكوين المهني خلال الفترة 2014-2016<sup>1</sup>.

من خلال قراءة الجدول يتضح لنا أن هناك إستقرار في عدد الأساتذة خاصة أساتذة التكوين المهني وهو ما لا يتماشى مع الزيادة في عدد المترشحين الملتحقين بمراكز التكوين المهني، الأمر الذي يطرح إشكالية مدى كفاية هؤلاء الأساتذة لتكوين العدد المتزايد من المترشحين.

ب- العمليات: تتمثل العمليات الأساسية لنسق التكوين في مركز التكوين المهني في طرق التدريس وأساليب التقييم والتي تمثل الأساس في تحول المدخلات (المترشحين) إلى مخرجات تتمثل في الخبرات والمهارات التي يتمتع بها خريجي مراكز التكوين. وبشكل عام فإنه يمكن حصر أبرز الأساليب المستعملة في العمليات التكوينية حسب ما جاء به الكاتب عبد المعطي عساف في ما يلي<sup>2</sup>:

أ- أسلوب المحاضرات: يسمح هذا الأسلوب بنقل أكبر كمية من المعلومات إلى أكبر عدد من المتكويين بأقل قدر من الوقت والتكلفة أو التعقيد أو التجهيزات. أضف إلى ذلك أن هذا الأسلوب يعتمد على عملية النقل المباشر للمعلومات، ولكن من عيوبه أنه لا يراعي الفروق الفردية وبخاصة تفاوت درجة الإدراك الحسي بين المتكويين،

<sup>1</sup> - office national des statistiques, l'Algérie en quelques chiffres, résultat 2014-2016, n°47, alger, 2017, p31.

<sup>2</sup> - عبید محمود محسن الزويبي، تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، ليبيا، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، 2003، ص 64.

ب- أسلوب دراسة الحالات: يقوم على فكرة أن يقوم المكون المختص باستحضار مواقف أو مشكلات واقعية أو يبني من عنده صوراً لمواقف أو مشكلات افتراضية، ولكنها تكون ذات صلة بالمحاور الموضوعية التي يقوم عليها الأداء التدريبي، ويقوم بصياغتها بشكل منهجي في صورة حالة ومن ثم مناقشتها، ولكن من عيوبه جهل بعض المكونين بأساليب عرض الحالات ومناقشتها، مما قد يحول مزاياها إلى عيوب.

ت- أسلوب تمثيل الأدوار: يستخدم هذا الأسلوب للتعرف على آثار العلاقات البشرية وأنماط التعامل المختلفة، ويقوم هذا الأسلوب على فكرة أن يطلب من المكونين القيام بتمثيل بعض الأدوار الواقعية أو الافتراضية، ومتابعة هذه العملية ليكتشف المكونين وبخاصة القائمين بالأدوار الآثار الناجمة عن تصرفاتهم على الآخرين، وعلى درجة رضاهم، ومعدلات أدائهم ..... الخ.

ث- أسلوب التمارين: يعتبر هذا الأسلوب أفضل ما يمكن استخدامه لتنمية المهارات العملية أو التطبيقية، وذلك لأنه يمكن المتكون من القيام بممارسات تكون متقاربة، وربما متطابقة مع طبيعة المهام والأعمال التي يقوم بها في حياته العملية. من أهم مزايا هذا الأسلوب أنه غير مكلف، ولا يستغرق وقت كبير، كما أن نتائجه مضمونة إلى حد كبير.

تلكم إذن هي أهم الطرق التكوينية التي تتم على مستوى مراكز التكوين المهني، وتختلف باختلاف الشعب والتخصصات المهنية، وفي الجزائر وعلى يتم الاعتماد عادة على طريقة المحاضرة، وطريقة التمرين، حيث يعطى لها حصة الأسد في البرنامج التكويني، وهذا بحسب ما جاءت به أحكام المادة الثالثة (03) من المرسوم التنفيذي رقم 99- 77 المؤرخ في 11 أبريل سنة 1999، والذي يتضمن تنظيم التكوين والإمتحانات المهنية، والتي نصت على أنه "ينفذ التكوين المقدم في المؤسسات العمومية للتكوين المهني في شكل دورات للتكوين تتضمن دروساً نظرية ودروساً تطبيقية وأعمالاً تطبيقية وفترات تدريب تطبيقي في وسط مهني".

- عبد المعطي، عساف. التدريب وتنمية الموارد البشرية. دار زاهر للنشر والتوزيع، عمان، 2008،<sup>1</sup> ص ص 127-170.

أساليب التقييم: بما أن التكوين المهني هو استثمار بشري له عائد، فلا بد من القيام بعملية التقييم لبرامج التكوين المهني لمعرفة العائد الذي حققته، وكذا معرفة جوانب الضعف والثغرات في البرنامج التكويني عند التصميم والتنفيذ وبالتالي تجنبها مستقبلاً. وتشتمل معايير تقييم برنامج التكوين على القسمين التاليين:

1- تحديد معايير التقييم: تتحدد معايير التقييم في ضوء أهداف البرنامج، وتتمحور معايير عملية التقييم حول مايلي<sup>1</sup>:

- ردة فعل المتدربين، التي تتمثل في شعورهم الإيجابي أو السلبي تجاه البرنامج التكويني.

- مدى فهم وإستيعاب المتدربين لما تعلموه وتدريبوا عليه.

- مدى تذكر المتدربين لما تعلموه في بيئة عملهم بعد عودتهم إليها وإنهاء تدريبهم، وهذا ما يسمى بعمق التعلم.

- مدى التغيير الذي حدث في أداء وسلوك المتدربين نتيجة تطبيقهم لما تعلموه، وذلك أثناء أداءهم لوظائفهم.

- مدى التغيير الذي أحدثه برنامج التدريب في إتجاهات المتدربين وشعورهم نحو أعمالهم والمنظمة بشكل عام وجعلها إيجابية.

2- تحديد أساليب التقييم: هناك العديد من أساليب التقييم المعتمد عليها لتقييم برنامج التكوين، ونذكر فيما يلي عدد منها على سبيل المثال<sup>2</sup>:

- الإختبارات: بعد إنتهاء تنفيذ برنامج التكوين يتم إخضاع المتكويين إلى الإختبار للتأكد من مدى فهمهم وإستيعابهم للمادة التكوينية.

- إستقصاء رأي المتدربين: وتكون هذه العملية أثناء تنفيذ البرنامج وبعد الإنتهاء منه مباشرة، لمعرفة مدى إستفادتهم من البرنامج، ورأيهم بالمدرسين والمناهج التعليمي،

- الجريدة الرسمية رقم 26 المؤرخة في 28 ذو الحجة عام 1419 هـ، ص 9.

- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية: بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ص 476.

ويفضل القيام بتقييم آخر بعد بدأ المتكويين في الممارسة الفعلية والتطبيقية في مكان العمل.

- تقييم أداء المتكويين: حيث يظهر من خلال جودة العمل وإتقانه وتكلفته، وكذا من خلال السلوك سواء مع الرؤساء أو الزملاء.

ج- المخرجات: إن نهاية فترة التكوين وتتويج الناجحين بشهادات التكوين كل حسب تخصصه وتأهيله، يعني أن هؤلاء لم يعد يطلق عليهم صفة متربصين في التكوين المهني وإنما أصبح يطلق عليهم صفة المتخرجين من مراكز التكوين المهني، ويعتبر القطاع الإقتصادي المستقبل الأول والأكبر لهؤلاء المتخرجين، بسبب حاجته إلى اليد العاملة الماهرة والتقنية والتي لا يمكن الحصول عليها إلا من خلال برامج التكوين المسطرة من طرف مراكز التكوين المهني والتمهين. ولكن الإشكال الذي يطرح بعد نهاية فترة التكوين، هو مدى جودة مخرجات نظام التكوين المهني؟

إن هذه الجودة تحددها الشراكات الإقتصادية من خلال التعاون مع الفاعلين في مجال التكوين المهني وهذا عن طريق ما يعرف بالتغذية الرجعية، حيث تتوجه مخرجات مراكز التكوين المهني والتمهين للعمل في الميدان الإقتصادي، فتقوم بتطبيق ما تعلمته أثناء فترة التكوين في مكان عمل حقيقي وهو ما يسمح للقائمين على هذا القطاع بالإطلاع على مختلف النقائص التي يعاني منها المتخرج من التكوين المهني مما يسمح لها بإعداد تقرير مفصل حول هذه النقائص وإرساله إلى الجهات المسؤولة عن صياغة البرامج ووضع الخطط التكوينية من أجل تداركها في المستقبل.

أما من الناحية الكمية فقد عرف عدد المتخرجين من مراكز التكوين المهني والتمهين إرتفاع متزايد منذ سنة 1990 إلى سنة 2015 وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

السنة	التكوين الإقليمي	التكوين عن طريق التمهين	التكوين عن طريق الدروس المسائية	التكوين عن بعد	المجموع
1990	97619	85283	400	16072	199374
1991	91298	80136	412	13185	185031

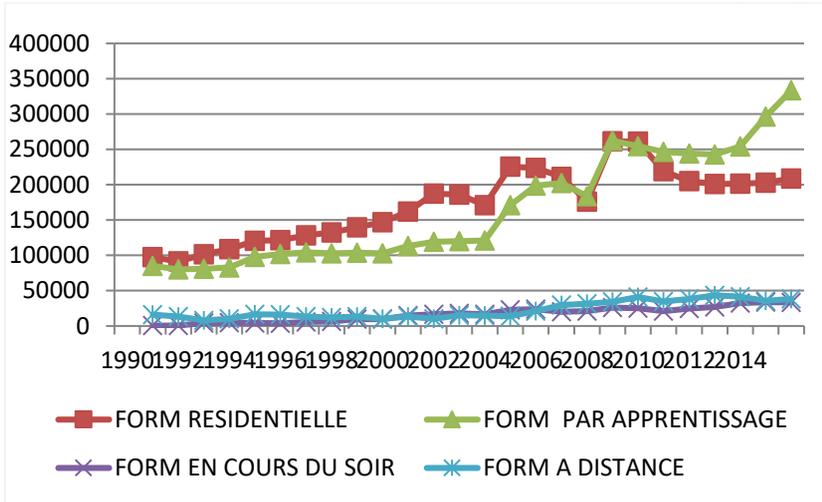
194895	7981	4284	81266	101364	1992
206709	10288	4488	83092	108841	1993
239336	16431	4414	97939	120552	1994
243507	16064	3944	102051	121448	1995
251347	13321	5465	104223	128338	1996
253874	11862	6657	102983	132372	1997
266211	13118	9482	103828	139783	1998
269625	10189	9539	103053	146844	1999
303564	13501	14897	113141	162025	2000
333501	10334	16610	119144	187413	2001
338797	14938	17714	120165	185980	2002
323432	14853	16636	120900	171043	2003
433384	13771	22922	170968	225723	2004
467453	20938	23874	198883	223758	2005
463524	29866	20136	202579	210943	2006
412635	31505	21179	183899	176052	2007
583952	34204	25923	262460	261365	2008
581710	41065	25112	254416	261117	2009
521513	34897	20997	246570	219049	2010
512355	38125	24879	244167	205184	2011
513915	43404	27031	242667	200813	2012
529391	41409	32229	254093	201660	2013
568537	35778	33796	296232	202731	2014
613554	38221	33181	333599	208553	2015

جدول رقم 03: تطور عدد المتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة 1990-2015<sup>1</sup>.

- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية: بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، ص 1478

ولتقريب الصورة أكثر سنقوم بتمثيل المعطيات المبينة في الجدول في الأعلى من خلال المخطط البياني الموالي:

مخطط رقم 01: رسم بياني يبين توزيع عدد المتخرجين من مراكز التكوين المهني في الأنماط الأربعة للتكوين المهني خلال الفترة 1990-2015.



من خلال الرسم البياني نلاحظ أن عدد المتخرجين من مراكز التكوين المهني ضمن نمطي التكوين عن طريق الدروس المسائية والتكوين عن بعد يعرف منحى تصاعدي منذ سنة 1990، وهذا يوضح نسبة الإقبال المتزايد على هذين النمطين في السنوات الأخيرة، خصوصا وأن الفئة الأكبر الملتحقة بهذين النمطين هي فئة العمال ممن يرغبون في تطوير قدراتهم في مجال عملهم وتحسين مستواهم.

أما فيما يخص نمطي التكوين الإقامي والتكوين عن طريق التمهين، فنلاحظ أنه ومنذ سنة 2010 تم تسجيل تفاوت في نسبة المتخرجين من مراكز التكوين المهني ضمن هذين النمطين، حيث أن المتخرجين من نمط التكوين عن طريق التمهين نسبتهم أعلى من نسبة المتخرجين من نمط التكوين الإقامي، وهذا يرتبط بالسياسة المتبعة من طرف الدولة والهادفة إلى تشجيع الإلتحاق بالتكوين عن طريق التمهين من أجل تغطية النقص المسجل في القطاع الإقتصادي فيما يخص هذه الفئة من العمال.

3- الدور التكويني لمركز التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية.

تحرص المجتمعات الحديثة على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج، وذلك بتوجيهها وتكوينها، ورفع مستوى كفاية الأفراد الإنتاجية فيها حتى يمكن الاستفادة من هذه الطاقات أكبر فائدة.

حيث أصبحت الأهمية التي يحظى بها العنصر البشري في منظومة النمو والتنمية أمر لا جدال فيه، وهذا ما يتضح من خلال التسارع نحو وضع خطط التعليم والتكوين بأنواعه، وهو ما يعرف بالإستثمار في العنصر البشري، الذي إذا بني على أسس سليمة كانت له فائدة كبيرة على جميع عناصر المجتمع.

ومن هذا المنطلق، تنافست الدول على إختلاف توجهاتها على الإنفاق على التعليم والتكوين وإعداد موارد بشرية كفئة ومؤهلة، وذلك إيماناً من هذه الموارد هي الدعامة الأساسية للنظام الإقتصادي لأي بلد "فالتنمية الإقتصادية تتم في النهاية عن طريق الإنسان"<sup>1</sup>.

ومن هنا أصبحت قضية إستغلال وتكوين الموارد البشرية تشكل بؤرة إهتمام المختصين والسياسيين، نظراً لما ينطوي عليه هذا الإستغلال العقلاني من فوائد كثيرة، أهمها<sup>2</sup>:

- 1- الفائدة المالية التي تجنيها الدولة من عملية التكوين المهني،
- 2- إنعكاس تلك الفائدة على مسألة التنمية،
- 3- مبلغ ما يمكن أن تؤدي إليه تلك الفائدة من زيادة درجة الثقة في توجهات وإستراتيجيات الدولة،
- 4- الإرتباط القوي بين التقدم التقني والتكوين المهني،
- 5- إرتباط رفع مستويات التأهيل بتجديد القدرات الإنتاجية والمعارف الفنية،
- 6- إرتباط التكوين بالحراك المهني والإجتماعي والجغرافي،

1 - ministère de la formation et de l'enseignement professionnels, annuaire statistique 2015, juin 2016, p 15

2 - غالب الفريجات، التخطيط التربوي وتنمية الموارد البشرية، ط1، دار أزمنا للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 148.

7- إرتباط فكرة الإبتكار المستمر بالبحث والتكوين المتواصل والدائم، على إعتبار أن التكوين عبارة عن قيمة مضافة. فالرأسمال البشري عند تزوده بطاقة إنتاجية، وتعلمه المعارف والمهارات والتقنيات، نجعله يواكب التطورات المعرفية والتكنولوجية، وفي هذه الحالة فإننا نحقق إستثمارا لا ينضب.

ومن هنا تظهر أهمية الدور الذي تلعبه مراكز التكوين المهني والتمهين في تكوين الموارد البشرية في أي دولة، فهناك علاقة وطيدة بين تنمية المجتمع والموارد البشرية، فعدم تحقيق هذه الأخيرة يعود بالدرجة الأولى إلى عدم الإهتمام بالتعليم وعدم الربط بين برامجها وواقع سوق العمل وما يحتاجه المجتمع حقيقة، والذي تظهر نتائجه من خلال تفشي البطالة والفقر وكثرة الهجرة، خاصة ما تعلق منها بهجرة الأدمغة، وعلى هذا الأساس يجب على مراكز التكوين المهني والتمهين أن تواكب مختلف التغيرات والتطورات التي يشهدها المجتمع التي تتواجد فيه، من خلال تحيين برامجها التكوينية حتى تتماشى مع ما هو موجود في الواقع، ما يجعلها على صلة دائمة مع مجتمعا حيث تلي حاجاته من اليد العاملة المؤهلة اللازمة للمشاريع والخطط التنموية، فمراكز التكوين المهني اليوم لم تعد مفرغا لأولئك الذين يلفظهم التعليم الرسمي، وإنما أصبح مؤسسة إنمائية لها دور كبير في المجتمع تؤثر وتتأثر بكل التغيرات التي تحدث فيه.

وإنطلاقا من كون المورد البشري هو الدعامة الأساسية لأي نظام إقتصادي في كل دول العالم، فقد إهتمت البلاد النامية بصفة خاصة بدراسة هذه القوى لما لها من آثار سياسية وإقتصادية وإجتماعية<sup>1</sup>.

وفي بلادنا، وبعد الحصول على الإستقلال، وجدت الجزائر نفسها أمام مشكلة نقص الإطارات الفنية القادرة على قيادة الفعل التنموي، مما دعا في أول الأمر إلى الإستعانة بالمعاونين والخبراء الأجانب الذين ساهموا في تكوين الإطارات الجزائرية، إلى جانب إرسال بعثات للتكوين إلى الخارج، إنشاء المراكز المتخصصة، وكذا العمل على سن ترسانة من النصوص القانونية تنظم سير مراكز التكوين المهني والتمهين.

<sup>1</sup> - علي غربي وإسماعيل قبرة وبلقاسم سلاطينية، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 250.

### الخاتمة:

يعتبر الدور الذي تقوم به مراكز التكوين المهني في إعداد الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على إيجاد مكان لها في سوق العمل من الأدوار الأساسية في العملية التربوية، ولقد أولت الجزائر على غرار باقي الدول أهمية كبيرة لهذا القطاع حيث خصته بوزارة قائمة بذاتها تسهر على تنظيمه وتسيير شؤونه.

ومن هذا المنطلق، عملنا من خلال هذا الطرح على تبيان أهمية قطاع التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية، غير أنه ورغم الأهمية التي يكتسبها هذا القطاع، ورغم الجهود المبذولة لتقديمه كمؤسسة تعليمية تسير جنب إلى جنب مع المؤسسات الجامعية بإعتبارهما يملكان نفس الهدف وهو إعداد الفرد لولوج عالم الشغل من خلال تكوينه في تخصص معين ومنحه في نهاية التكوين شهادة نهائية، غير أن النظرة إلى قطاع التكوين المهني مازالت تقتصر على أن مهمته هي إحتواء أولئك الأفراد الذين تم رفضهم من قطاع التربية.

وعلى هذا الأساس فعلى القائمين على هذا القطاع بذل المزيد من الجهود لتغيير هذه النظرة وإعطاء قطاع التكوين المهني والتمهين المكانة التي تليق به، وهذا بتضافر الجهود مع العديد من المؤسسات والأجهزة خاصة ما تعلق منها بالمؤسسة الإعلامية نظرا لإتصالها المباشر مع المواطنين.