



تطوير سياسات التدريب والتكوين المهني



لتلبية حاجيات سوق العمل في ضوء
المستجدات التي يتطلبها



محمود عصمان



المحتوى

- 1 هرم المهارات وتكريس مبدأ التعلم مدى الحياة
 - ✓ التكوين المهني وموقعه صلب منظومة تنمية الموارد البشرية
 - ✓ التكوين المستمر
 - ✓ صورة التكوين المهني
 - ✓ الإعلام والتوجيه المهني

2 دور منظومة التدريب والتكوين المهني في علاقتها بالتشغيل

- العنصر الأول :** المرادوية الخارجية لمنظومة التكوين المهني ومدى استجاباتها لحاجيات الاقتصاد من جهة أولى وضمن الإدماج الاجتماعي لطالبي التكوين من جهة ثانية
- ✓ ملائمة مواصفات خريجي منظومة إعداد الموارد البشرية مع حاجيات المؤسسات الاقتصادية من المهارات
 - ✓ الشراكة حول التكوين المهني
- العنصر الثاني :** المرادوية الداخلية لمنظومة التكوين المهني في علاقة بالمقاربة البيداغوجية ومستلزمات التكوين



المحور الأول

هرم المهارات وتكريس مبدأ التعلم مدى الحياة



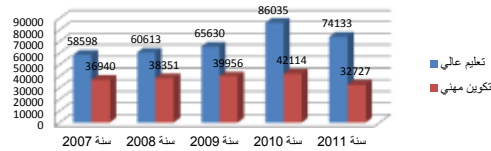
هرم المهارات وتكريس مبدأ التعلم مدى الحياة

1

هرم المهارات وتكريس مبدأ التعلم مدى الحياة

يتميز هرم المهارات في البلدان العربية بضعف نصيب اليد العاملة ذات المهارات الوسيطة مقابل نصيب الأسد بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، مما يستوجب إعادة النظر في سياسات تنمية الموارد البشرية.

توزيع عدد المتخرجين



وتطرح هذه المفارقات عديد التساؤلات حول العلاقة بين مختلف مكونات المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية وقدرتها على التفاعل فيما بينها لتعديل هرم المهارات وضمان الاستجابة للحاجيات الفعلية لسوق الشغل على المستويين الكمي والنوعي.



أهم الإشكاليات

1.1 التكوين المهني وموقعه صلب منظومة تنمية الموارد البشرية :

✓ الترابط بين منظومة التكوين المهني ومنظومة التربية منبني على الفشل إذ أن معظم الملتحقين بالتكوين المهني هم من بين الذين لم يسعفهم الحظ لمواصلة تعليمهم.

✓ غياب المعابر من التكوين المهني نحو التربية من جهة وبين التكوين المهني والتعليم العالي من جهة ثانية يمثل عائقا أمام تطلعات الأفراد لمواصلة تعلمهم مدى الحياة وبالتالي محدودية منظومة التكوين المهني لأداء دورها الاجتماعي.

✓ ضعف التنسيق بين منظومة التكوين المهني ومنظومتى التربية والتعليم العالي فيما يتعلق بإعداد برامج التعليم والتكوين والتداول الداخلي من خلال استغلال الفضاءات والموارد البشرية.



أهم الإشكاليات

1.2 صورة التكوين المهني :

✓ صورة سلبية ونمطية للتكوين المهني لدى المجتمع في غياب ثقافة المهن، فالتكوين المهني وبالرغم مما يفتحه من آفاق أوسع على مستوى التشغيل يبقى مهمشا والتصقت به نظرة دونية.

✓ عزوف الشباب على الالتحاق بالتكوين المهني في مجالات "غير مجزية" حسب نظرهم على غرار الحرف والمهن اليدوية (البناء والأشغال العمومية وصناعة الأثاث والموبيليا والجلود والأحذية والبناء المعدني واللحام...).

✓ غياب سياسة موحدة واستراتيجية للإعلام والتوجيه المهني تشمل جميع الأطراف المتدخلة في مجال تنمية الموارد البشرية والتشغيل،



أهم الإشكاليات

1.2 صورة التكوين المهني

- ✓ عملية الإعلام والتوجيه المهني تقتصر على تقديم المعلومات حول الشعب والاختصاصات
- ✓ وطالب التكوين يبقى سلبياً خلال كامل العمل التوجيهي،
- ✓ افتقار طالبي التكوين والتشغيل لمشروع مهني،

مما يفسر اليوم الارتفاع في عدد مطالب إعادة التوجيه وكذلك نسب الفشل والتسرب داخل المنظومة.



أهم الإشكاليات

1.3 التكوين المستمر :

- ✓ "ثقافة التكوين المستمر" غير متطورة لدى المؤسسة ولدى الأفراد مما انعكس سلباً على مردودية و نجاعة منظومة التكوين المستمر وجعلها غير قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة من حيث الرفع من مردودية المؤسسة من جهة وتمكين العاملين من تحسين قدراتهم ومؤهلاتهم من جهة أخرى.
- ✓ تعقيد على مستوى آليات التمويل خاصة فيما يتعلق بشروط و أنماط التكوين و مقاييس الإسناد و إجراءات الإنتفاع
- ✓ حلقات قليلة من التكوين حسب الطلب للإستجابة لحاجيات المستثمرين الأجانب من الكفاءات.
- ✓ التكوين المستمر مبني بالأساس على تطوير المؤسسة و لا يأخذ بعين الإعتبار حاجيات الفرد للتطوير الذاتي



الهدف الإستراتيجي

صياغة رؤية إستراتيجية موحدة لمنظومة "تنمية الموارد البشرية" (تربيه - تكوين مهني أساسي ومستمر - تعليم عالي) تتلاءم مع الخيارات الاقتصادية الجديدة وتأخذ بعين الاعتبار خصوصية المجتمعات العربية وطبيعة المؤسسات الاقتصادية وتؤسس لبناء "اقتصاد المعرفة" عبر تكوين "رأس مال بشري" ذو كفاءات ومهارات معرفية وإبداعية وقادر على إدماج التكنولوجيات الحديثة في العمل.



أهم المقترحات

- ✓ تفعيل الترابط بين منظومات التعليم العام والتعليم التقني والتكوين والتعليم العالي وتنظيم التدفق بينها وفتح المعابر في جميع الاتجاهات مع تحديد شروط العبور بين مختلف المسالك كالمناظرات وغيرها، في إطار عملية تشاركية مع الأطراف المعنية وذلك للاستجابة لحاجيات وتطلعات الأفراد للتعلم مدى الحياة.
- ✓ إعداد خارطة وطنية لمنظومة إعداد الموارد البشرية بالارتكاز على هرم للكفاءات مرتبط بحاجات الاقتصاد
- ✓ إيلاء الإعلام والتوجيه المهني ما يستحقه من العناية، في إطار تحسين مردودية وجدوى منظومة إعداد الموارد البشرية وتمكينه من كل مسببات النجاح في إطار إستراتيجية ورؤية شاملة تأخذ بعين الاعتبار كافة الجوانب باعتباره من الآليات الأساسية التي تساعد على تضيق الفجوة والتقريب بين احتياجات سوق الشغل والعناصر المتكاملة في ملامح المتدققين على هذه السوق من ناحية ومخرجات التكوين من ناحية أخرى.



أهم المقترحات

✓وضع آليات وبرامج عملية لتحسين صورة المهن وتثمينها وتفعيل الدور الإعلامي والتحسيبي لتغيير عقلية المجتمع ونظرتها إزاء التكوين المهني من خلال التعريف بالأفاق التي يفتحها أمام خريجها

✓تبسيط آليات تمويل التكوين المستمر لتحسين مردودية المنشأة و تطويرها
✓فتح الأفاق أمام الشغالين للتنمية كفاءاتهم الذاتية لمواكبة التطورات التكنولوجية التي تعرفها القطاعات الاقتصادية كاستجابة إلى الحق الفردي في التكوين المستمر والترقية المهنية وتكريسا لمبدأ التعلم مدى الحياة،

✓تركيز المنظومة الوطنية للإشهاد بالكفاءات والمهارات المكتسبة في إطار التكوين أو الحياة النشيطة (إقرار مكتسبات الخبرة). ويحتوي هذا البرنامج على مقومات تقييم الكفاءات سواء تمّ اكتسابها عن طريق التكوين أو في إطار التجربة المهنية وإسناد في الغرض شهادات معترف بها



المحور الثاني

**تحسين مردودية منظومة التدريب والتكوين المهني
و ضمان جودة التكوين**



تحسين مردودية منظومة التدريب والتكوين المهني
وضمان جودة التكوين

2

أهم الإشكاليات

العنصر الأول : المرودية الخارجية لمنظومة التكوين المهني ومدى استجاباتها لحاجيات الاقتصاد من جهة أولى وضمان الإدماج الاجتماعي لطالبي التكوين من جهة ثانية

✓ ملائمة مواصفات خريجي منظومة إعداد الموارد البشرية مع حاجيات المؤسسات
الاقتصادية من المهارات:

- ضعف ملائمة مواصفات خريجي التكوين المهني مع حاجيات المؤسسات الاقتصادية من المهارات باعتبار على وجه الخصوص عدم تملك الخريجين للمهارات التطبيقية.
- ضعف قدرة منظومة إعداد الموارد البشرية على الاستجابة والتأقلم السريع مع الحاجيات الآنية والمستقبلية للمؤسسات في بعض القطاعات.
- غياب وظيفة الاستشراق واليقظة في مجال الإعداد للموارد البشرية على غرار ما هو معمول به بالبلدان المتقدمة مما لم يساعد توجيه منظومة إعداد الموارد البشرية على توفير الكفاءات المطلوبة بالجودة والنجاعة والسرعة اللازمة.
- منظومة التكوين المهني ليست مهيأة بالقدر الكافي للاستجابة السريعة لمتطلبات الاستثمارات الأجنبية المباشرة.



تحسين مردودية منظومة التدريب والتكوين المهني
وضمان جودة التكوين

2

أهم الإشكاليات

✓ الشراكة حول التكوين المهني :

- غياب شراكة فعالة بين منظومة إعداد الموارد البشرية وقطاع الإنتاج تمكن من استشراق الحاجيات من الكفاءات والمهارات وتساهم في الرفع من مهارات المتكويين والمتدربين
- اعتماد الشراكة على مبدأ العلاقة التطوعية وهو في حد ذاته يمثل إشكالا كبيرا باعتبار أن الطرف المهني غير ملزم من الجانب القانوني.
- غياب مفهوم "المؤسسة المكوّنة" ومؤطرين داخل المؤسسات الاقتصادية : نسبة التكوين مع المؤسسة مرتفع أما نسبة التكوين المؤطر مع المؤسسة فضعيف



تحسين مردودية منظومة التدريب والتكوين المهني
وضمان جودة التكوين

2

أهم الإشكاليات

العنصر الثاني : المردودية الداخلية لمنظومة التكوين المهني في علاقة بالمقاربة البيداغوجية ومستلزمات التكوين من حيث الموارد البشرية الضرورية وآليات التقييم المستوجب تفعيلها.

✓ منوال التصرف المعتمد حاليا لتسيير مراكز التكوين المهني ومحدودية استقلاليتها لا تمكنها من التفاعل مع محيطها الإقتصادي بالسرعة والنجاعة الكافية وبالتالي يعمق الفجوة بين منظومة التكوين المهني ومنظومة الإنتاج.

✓ إخلالات على مستوى التمتشي المعتمد في عملية إعداد برامج التكوين وتحسينها وغياب لعملية التقييم الدوري لها مما أثر سلبا على جودتها وبالتالي على جودة التكوين

✓ غياب ثقافة التقييم والتقويم والمحاسبة لدى المنظومة

✓ غياب نظام للإشهاد والتقييم لمخرجات المنظومة من قبل طرف خارجي



تحسين مردودية منظومة التدريب والتكوين المهني
وضمان جودة التكوين

2

الهدف الإستراتيجي

✓ جعل المنظومة طريق ضامن للتشغيل

✓ الارتقاء بأداء المنظومة التكوينية إلى مستويات الجودة والفاعلية والمهارة والقدرة لتكون الطريق الأقرب الى التشغيل والمسلك الضامن للرفع من مردود النسيج الاقتصادي

✓ حوكمة منظومة التدريب والتكوين المهني



تحسين مردودية منظومة التدريب والتكوين المهني
وضمان جودة التكوين

2

أهم المقترحات

- ✓ تطوير المناهج والمحتويات البيداغوجية على ضوء المعايير الدولية باعتبارها النواة الأساسية للعملية التكوينية باعتباره إطارا مرجعيا للتكوين والتقييم باعتماد مقاربة تركز أساسا على تحديد المهارات لتلبية حاجيات المؤسسات من الكفايات في إطار عملية تشاركية بين جهاز التكوين المهني والمهنيين لضمان ملاءمة البرامج للحاجيات الحقيقية لقطاع الإنتاج،
- ✓ تضمين المهارات الحياتية العامة (SOFT SKILLS) وكفايات المبادرة وثقافة المؤسسة في البرامج الرسمية المعتمدة في التكوين المهني.
- ✓ وضع تصور جديد لشراكة تؤسس لعلاقات مبنية على الثقة وتحمل المسؤوليات بين قطاع الإنتاج و قطاع التكوين ،



تحسين مردودية منظومة التدريب والتكوين المهني
وضمان جودة التكوين

2

أهم المقترحات

- ✓ إيجاد الإطار القانوني والترتيبي لتفعيل دور المهنة في المساهمة في نشاط المؤسسات التكوينية ومتابعتها وتفعيل دور مجالس المؤسسات بمراكز التكوين المهني
- ✓ مزيد تدعيم وظيفة متابعة خريجي منظومة التكوين المهني لاتخاذ التدابير الضرورية من حيث تحسين جودة التكوين أو التقليل أو الرفع من عدد الخريجين في كل اختصاص حسب حاجيات سوق الشغل
- ✓ تقييم مردودية منظومة التكوين المهني بصفة دورية ومنظمة لتمكين سلط الإشراف من قيادة حكيمة للمنظومة.



www.congres-formation-professionnelle.info



شكرا

