

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مذكرة تدريب لاستكمال متطلبات نيل شهادة ما بعد التدرج المتخصص

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال السياحية والفندقية

الموضوع:

تفعيل دور مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في تطوير قطاع السياحة

دراسة حالة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للفندقة والسياحة بومرداس

إشراف الأستاذ التعليم العالي:

⊙ بن منصور موسى

إعداد الطالب:

⊙ بوضياف الضيف

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب العائلي	الرتبة العلمية	مؤسسة الانتماء	الصفة
جودي صاطوري	أستاذ التعليم العالي	جامعة برج بوعريريج	رئيسا
موسى بن منصور	أستاذ التعليم العالي	جامعة برج بوعريريج	مشرفا ومقررا
أمال شوتري	أستاذ التعليم العالي	جامعة برج بوعريريج	مناقشا
عبد الحق العيفة	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سطيف 1	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

وَصَلِّیْ عَلَیْهِ

وَسَلِّمْ عَلَیْ سَیِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَآلِهِ وَصَحْبِهِ

الإهداء

إلى كل من له علينا حق

شكر

الشكر والحمد لله أولاً وآخراً ثم إلى كلاً من:

* السيد الأستاذ الدكتور موسى بن منصور علي حرصه وتوجيهه

وجهدة؛

* إدارات وزارة التكوين والتعليم المهنيين؛

* إدارات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة

بومرداس؛

* السيد محمد حلاسي مدير التكوين و التعليم المهنيين ولاية بجيل؛

* السيد عبد الكريم إدريس مدير التكوين و التعليم المهنيين ولاية

سطيف؛

* السيد إلياس بن ولهة علي ما قدمه من معالجة تقنية؛

* الوالدين والزوجة والأولاد علي صبرهم و تحملهم؛

* إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إخراج هذا العمل.

مقدمة

مقدمة:

يلعب قطاع السياحة دورا مهما في الاقتصاد الوطني، وهو أحد القطاعات البديلة للخروج من التبعية لقطاع المحروقات من جهة، وكذا أداة رئيسية لخلق مناصب الشغل المباشرة أو الوسيطة من جهة أخرى، إذ لا بد من يد عاملة مؤهلة للنهوض بهذا القطاع وتحقيق الرضا لدى السياح، وذلك من خلال تضافر جهود الجميع كل في مستواه للانطلاق الفعلي نحو قطاع بديل يمكنه تحقيق العائدات المالية كما في باقي الدول التي لها عناصر جذب سياحية أقل بكثير مما تمتلكه الجزائر، ونظراً لما يكتسبه التكوين لليد العاملة من أهمية لكونها احد عناصر المزيج التسويقي للخدمة السياحية، فهي المحرك الرئيسي لأي قطاع وخاصة القطاع السياحي لما تعطيه من قوة دفع ذاتية لأن العنصر البشري هو المفجر الحقيقي للثروة دون غيره من العناصر التي هي محل زوال وندرة ومحدودية في الزمان والمكان والذي يحتاج دائماً وأبداً إلى التكوين والتعليم المستمرين في جميع الأنماط والمستويات ومن مختلف المؤسسات ومن بينها تلك المتعلقة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين من خلال تفعيل هيكله للاستجابة للحاجات الإستراتيجية في مجالي التكوين والتعليم المهنيين، وفي هذا الإطار تأتي دراستنا لهذا الموضوع الموسوم بـ: "تفعيل دور مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في تطوير قطاع السياحة".

أولاً: الإشكالية

إن تفعيل هيكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين للاستجابة للحاجات الإستراتيجية في مجالي التكوين والتعليم المهنيين لقطاع السياحة أمر حتمي فبدونه لا يمكن بأي حال من الأحوال الوصول إلى المبتغى، فلا يهتم عدد الهياكل التي توفرها الدولة في القطاع السياحي بقدر ما يهتم جودة وكفاءة وفعالية العنصر البشري المؤهل والمتخصص وما عداه وفي معزل عنه هو هدر للمال والجهد.

وتأسيساً على ما سبق فإنه يمكن صياغة إشكالية الموضوع وفق ما يلي:

كيف يمكن إرساء نظام تكويني فعال يستجيب لمتطلبات قطاع السياحة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي السياحة وأنواعها وخصائصها؟
- ما هو التكوين وما أهدافه ومقوماته؟
- ما المقصود بالتكوين والتعليم المهنيين في قطاع السياحة؟
- هل يتأثر النشاط السياحي بتكوين اليد العاملة؟
- ما هي هيكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر؟

- هل التوزيع الجغرافي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين يستجيب لمتطلبات التوسع السياحي؟
- ما مدى نجاعة النظام الجزائري الحالي في التكوين والتعليم المهنيين في خدمة قطاع السياحة؟
- هل هناك مجال لتطوير النظام الحالي للتكوين في مجال السياحة وما هي الأدوات اللازمة لذلك؟

ثانيا: فرضيات البحث

لمعالجة الإشكالية المطروحة والإجابة على الأسئلة المتفرعة عنها ينطلق البحث من الفرضيات التالية:

- إن النشاط السياحي يتأثر بدرجة كبيرة بتكوين اليد العاملة المؤهلة.
- إن برامج التكوين والتعليم المهنيين تستجيب للمقاييس العالمية للتكوين في قطاع السياحة، وبالتالي فهي قادرة على تأهيل القطاع السياحي.
- إن هياكل التكوين والتعليم المهنيين تستجيب بشكل يتلاءم واحتياجات القطاع السياحي.
- إن التوزيع الجغرافي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين لا يستجيب لمتطلبات التوسع السياحي للقطاع السياحي.
- إن نظام التكوين الحالي جد فعال ويأخذ بعين الاعتبار مختلف الاحتياجات التكوينية.

ثالثا: منهج البحث

سيتم الاعتماد على المنهج الاستنباطي، وذلك بدراسة الموضوع بشكل كلي ثم نتطرق إلى جزئياته بالاعتماد على الوصف والتحليل وذلك بالاستدلال بمضامين الدراسات والأبحاث لموضوعي التكوين والتعليم المهني، وكذا السياحة من خلال إبراز المعطيات المتحصل عليها.

رابعا: أسباب اختيار الموضوع

- الرغبة الشخصية في دراسة التكوين في القطاع السياحي.
- قلة الأبحاث والدراسات في هذا الموضوع.
- إثراء المكتبة الجامعية بمثل هذه الدراسة.
- ارتباط الموضوع بتخصص الشهادة المحضر لها من جهة، وارتباطه بالمجال المهني للباحث من جهة أخرى.

خامسا: أهمية الدراسة وأهدافها

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع محل الدراسة الذي يكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للمتخصصين في وضع خطط التكوين، من خلال تسليط الضوء على واقع التكوين في المجال السياحي

ورفع كفاءات الموارد البشرية المشتغلة في القطاع السياحي من خلال الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وذلك لأن ما يدره قطاع السياحة من فوائض مالية أساسه بالدرجة الأولى العنصر البشري المكون في مختلف الاختصاصات على مستوى المؤسسات المختلفة لاسيما مؤسسات قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

من خلال هذه الدراسة يمكن الوقوف على نقاط القوة والضعف لدور مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، سواء بالنسبة للأنماط والأنظمة المعتمدة أو التوزيع الجغرافي لها، ومدى إمكانية تفعيلها واستجابة التخصصات المتاحة والمقترحة لتطلعات الارتقاء بالقطاع السياحي.

سادساً: حدود الدراسة

تم إنجاز هذه الدراسة ضمن الحدود الزمنية والمكانية التالية:

- الحدود المكانية: ركزت دراستنا هذه على قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر ودوره في تطوير قطاع السياحة من خلال تسليط الضوء على حالة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للفندقة والسياحة بومرداس؛
- الحدود الزمنية: تغطي هذه الدراسة الفترة الزمنية الممتدة من 2010 إلى 2021 من خلال تتبع تطور القطاع ككل والمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للفندقة والسياحة بومرداس فيما يتعلق بالتعداد والهياكل والتأطير والأنماط والتخصصات وغيرها من المتغيرات ذات الصلة.

سابعاً: الدراسات السابقة

- على حسب اطلاعنا من خلال تصفح مختلف المواقع لم نحصل على دراسة بالعنوان الموسوم، غير أنه وجدت بعض الدراسات التي تشمل على أحد المتغيرين مرتبطة بمتغير آخر نذكر منها:
- دراسة بلقوم فريد تحت عنوان: **علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل حالة الجزائر**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في تخصص تسيير الموارد البشرية قدمت بجامعة تلمسان سنة 2005، حيث تناولت هذه الدراسة علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق الشغل من خلال استعراض بعض النماذج من أنظمة التعليم والتكوين وأسس العلاقة التي تربط التكوين عموماً بالعمل في ضوء النظريات الاقتصادية التي تناولتهما محاولة إظهار مدى تطور نظام التعليم والتكوين المهني وقدراته وهياكله وتحليل مستوى اندماج المتخرجين في سوق العمل، وقد توصلت إلى جملة من النتائج أهمها:
 - قطاع التكوين المهني له دور مكمل لنظام التعليم.
 - ارتفاع مستوى التكوين يتيح لصاحبه بدائل أخرى.

- كلما انخفض المستوى التعليمي زادت مدة البحث عن العمل.
- دراسة ليازيد وهيبة تحت عنوان: أهمية التكوين المهني في الجزائر ودوره في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير اختصاص موارد بشرية، قدمت بجامعة تلمسان سنة 2006، حيث تناولت هذه الدراسة أهمية التكوين وأنماطه وهياكله والصعوبات التي تواجهه ومراحل التطور والتحديات التي تنتظره، لتستعرض بعدها البطالة من حيث التطور والخصائص واستراتيجيات مكافحتها ثم ربط هذه الظاهرة بالتكوين المهني مع عالم الشغل لتبين مدى أهمية هذه العلاقة للحد من ظاهرة البطالة، وقد توصلت إلى جملة من النتائج أهمها:
- التكوين المهني يعتبر أداة فعالة تمكن الدولة من تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة إذا تم استغلالها على أحسن ما يرام.
- التكوين المهني مجال يسمح للمقvisين من النظام التربوي من الحصول على التكوين والتأهيل الذي يمكنهم من تأمين حياتهم.
- التكوين المهني فضاء يسمح لمختلف الإدارات والقطاعات بتكوين مستخدميها وتحسين أدائهم.
- نمط التكون من خلال التمهين شكل فعال وغير مكلف خاصة الجانب العملي منه الذي يتم في المؤسسات الإنتاجية.
- دراسة حدة متلف تحت عنوان: دور الموارد البشرية في صناعة السياحة في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير شعبة: تسيير الموارد البشرية، قدمت بجامعة باتنة سنة 2016، حيث تناولت هذه الدراسة صناعة السياحة من حيث المفاهيم والأركان والأنواع والخصائص والآثار، ثم تناولت إدارة الموارد البشرية وبعدها الخدمات السياحية والمؤسسات والتطرق إلى المستهلك لتعرج على واقع السياحة في الجزائر من خلال التطرق للوكالات السياحية لولاية باتنة، وقد توصلت إلى جملة من النتائج أهمها:
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين عملية التدريب وصناعة السياحة.
- التوجه الإداري نحو الموارد البشرية بأغلب الوكالات منقوص.
- اعتماد الوكالات على الكفاءات الموجودة بها لتدريب المورد البشري.
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين عملية تحفيز وصيانة المورد البشري وصناعة السياحة.
- بالرغم من أن المورد البشري هو الفاعل الأساسي والمميز في صناعة السياحة، إلا أن هذا الدور ينحصر فقط في تأدية الأعمال الروتينية.

فأما دراستنا جاءت لتسلط الضوء على واقع التكوين في القطاع السياحي من قبل مؤسسات التكوين والتعليم المهني عموماً من خلال دراسة تفصيلية لدور المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للفندقة والسياحة بومرداس خصوصاً.

ثامناً: هيكل الدراسة

يهدف الإلمام بمختلف جوانب الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي ارتأينا تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول يشتمل كل فصل على ثلاث مباحث، حيث خصص الفصل الأول لتغطية المفاهيم الأساسية حول السياحة والتكوين والتعليم، تناول المبحث الأول ماهية السياحة وخصص المبحث الثاني لدراسة الطلب والعرض السياحيين، بينما اختص المبحث الثالث بدراسة التكوين والتعليم في السياحة، واشتمل الفصل الثاني على دراسة قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر، إذ تناول المبحث الأول منه الأحكام الأساسية المطبقة على التكوين والتعليم المهنيين، والمبحث الثاني تعرض لهياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر، بينما تناول المبحث الثالث أنماط التكوين والتعليم والمهنيين من خلال عرض وتحليل لمختلف الإحصائيات المتعلقة بالقطاع للفترة 2015 و2020، بينما تناول الفصل الثالث والأخير دور المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس ومدى مساهمته في تطوير قطاع السياحة، حيث تطرق المبحث الأول إلى التعريف بالمعهد وتخصصاته، والمبحث الثاني تناول أنماط التكوين المعتمدة في المعهد ومدى مساهمته في تطوير قطاع السياحة، ليتعرض في المبحث الثالث إلى سبل تفعيل دور المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس في ترقية القطاع السياحي في الجزائر، لتتوصل في الختام إلى جملة من النتائج والاقتراحات.

الفصل الأول

مفاهيم أساسية حول السياحة
والتكوين والتعليم

الفصل الأول

مفاهيم أساسية حول السياحة والتكوين والتعليم

إن الجزائر بلد يعتمد أساسا في اقتصاده على قطاع المحروقات، حيث تشكل الجباية البترولية أهم مورد لميزانية الدولة، وعليه تبنى أغلب السياسات سواء منها الاقتصادية أو الاجتماعية والمالية، الأمر الذي يجعلها جد حساسة لتقلبات أسعار الطاقة العالمية التي تتأثر بها سلبا لأدنى انحراف، مما يؤدي إلى إلغاء بعض المشاريع أو تجميدها إلى حين في أحسن الأحوال.

إن ارتهان الاقتصاد الوطني لهذه التبعية يجعله في أزمات كبيرة وحادة قد تمس بالسلم الاجتماعي للبلد وتجعله رهينة عدم الاستقرار سواء في سياساته أو برامجه أو النظرة الإستراتيجية العامة للدولة، مما يتعين معه وبصورة ملحة التوجه إلى قطاعات أخرى أكثر استقرارا وذات مردودية عالية يمكن من خلالها التحرر من التبعية لقطاع المحروقات.

إنّ التوجه لقطاعات بديلة أمر حتمي وضروري ولا بد من الإسراع فيه، ولعل قطاع السياحة قطاع بديل يمكن الاعتماد عليه لما تزخر به البلاد من عناصر الجذب السياحي وما تحتويه من مقومات سياحية تمكنها من النهوض بهذا القطاع؛

لذا حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على بعض المفاهيم السياحية ابتداءً ثمّ العروج على مفاهيم التكوين والتعليم من خلال ثلاثة مباحث، تناول المبحث الأول مفهوم السياحة من حيث التعريف والأنواع وكذا مقومات السياحة الطبيعية والمصطنعة ثم مرافق الضيافة.

أمّا في المبحث الثاني فدرسنا كل من الطلب والعرض السياحيين من حيث التعريفات والخصائص والمميزات والأنواع.

وفي المبحث الثالث تطرقنا إلى التكوين والتعليم من حيث التعريف والأهداف والفوائد وتخطيط نشاط التكوين مع تحديد الطرق والأساليب، ثمّ المتابعة والتقييم وأهم المعوقات، والتعرض لبرامج التكوين وتخطيطها.

المبحث الأول: ماهية السياحة

منذ الأزل ولأسباب متعددة ولا يزال الإنسان وإلى يومنا هذا مولعاً ومحبباً ومضطرباً للتنزه والتجوال والترحال والسياحة في الأرض لغايات نفسية اجتماعية اقتصادية علمية وحتى سياسية ودينية وعسكرية، مما نتج عنه علاقات ترابط وتكامل بين أنسجة مختلفة، نتج عنها ديناميكية وحركية تقاس في زماننا هذا بالملايير من الدولارات فما هي السياحة؟

المطلب الأول: تعريف السياحة وأنواعها

تعددت التعاريف وتباينت باختلاف وتباين وجهات النظر، سواء تلك المتعلقة بالنظرة الدينية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو النفسية أو بعلم الاتصال وغيره، منفردة أو مجتمعة، وسنورد بعض وأهم التعاريف منها:

أولاً: السياحة لغة وشرعاً

1- لغة

سَاحَ الْمَاءِ يَسِيحُ سَيْحًا وَسَيْحَانًا: جرى على وجه الأرض. والسَّيْحُ: الماء الجاري الظاهر والسيّاحة: الذهاب في الأرض للعبادة، ومنه: المسيح ابن مريم. والسائح الصائم الملازم للمساجد. والمسّياح: من يسبح بالنميمة والشر في الأرض.¹

قال الله جل ثناؤه: ﴿فَسِيحُوا فِي الْأَرْضِ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ﴾²، أي قل لهم: سيحوا في الأرض: أي سيروا في الأرض آمنين غير خائفين، ويقال ساح يسبح سياحة، وسيوحاً وسيحاناً ومنه السّيح في الماء الجاري المنبسط.³

وجاء في المعجم الوسيط: (السياحة: التنقل من بلد إلى بلد طلباً للتنزه أو الاستطلاع والكشف). إذاً يتبين لنا أن المراد من السياحة السير في الأرض والتنقل سواء كان للعبادة أو غيرها.

¹ انظر فيروس أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، لبنان، 1998، ص 225.

² سورة التوبة، الآية 2.

³ أبي بكر جابر الجزائري، أيسر التفاسير لكلام العلي الكبير وبهامشه "نهر الخير على أيسر التفاسير"، مكتبة العلوم والحكم، المدينة المنورة، ط 5، 2000، ص 455.

2- شرعا

ورد لفظ السياحة في القرآن الكريم في مواضع ثلاثة، وهي:¹

أ. قوله عز وجل: ﴿فَسِيحُوا فِي الْأَرْضِ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَاعْلَمُوا أَنَّكُمْ غَيْرُ مُعْزَبِي اللَّهِ وَأَنَّ اللَّهَ مُنْزِي الْكَافِرِينَ﴾² و المعنى: سيروا في الأرض طالبين لكم الخلاص.

ب. قوله تعالى: ﴿التَّائِبُونَ الْعَابِدُونَ السَّائِحُونَ الرَّاكِعُونَ السَّاجِدُونَ الْأَمْرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَ النََّاهُونَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَ الْخَائِفُونَ لِلَّهِ وَ بَشَرِ الْمُؤْمِنِينَ﴾³: أي الصائمون والخارجون في سبيل الله لطلب علم أو تعليمه أو جهاد لأعدائه؛ وقد روى الطبراني عن عائشة رضي الله عنها أنها قالت: "سياحة هذه الأمة الصيام" ورواه أبي هريرة مرفوعا إلى النبي صلى الله عليه وسلم: "سياحة أمتي الصيام" وروي أيضا عنه صلى الله عليه وسلم "إن سياحة أمتي الجهاد في سبيل الله".⁴

فالسائحون هم: الصائمون، وطالبوا العلم ومعلموه والمجاهدون في سبيل الله.

ج. قوله عز وجل ﴿تَمَسَّى رَبُّهُ إِنَّ طَلَّقَنَّ أَنْ يُبْدِلَهُ أَزْوَاجًا خَيْرًا مِنْكُنَّ مُسْلِمَاتٍ مُؤْمِنَاتٍ قَانِتَاتٍ تَائِبَاتٍ عَابِدَاتٍ سَائِحَاتٍ ثَيِّبَاتٍ وَأُبْكَارٍ﴾⁵

قال القرطبي معنى: "سائحات" صائمات قاله ابن عباس وحسن وابن جبير رضي الله عنهم وقال زيد بن أسلم وابنه عبد الرحمان: مهاجرات قال زيد ليس في امة محمد صلى الله عليه وسلم سياحة إلا الهجرة.

والسياحة: الجولان في الأرض، وقال الفراء والقتبي وغيرهما "سمي الصائم سائحا، لأن السائح لا زاد معه، وإنما يأكل من حيث يجد الطعام وقيل ذاهبات في طاعة من ساح الماء إذا ذهب.

مما سبق يتبين أن لفظ السياحة في نصوص الشرع يراد بها الأمور الشرعية التي يتحقق بها المعنى اللغوي كالصيام، والجهاد، والهجرة وطلب العلم، والسير في الأرض بقصد التفكير في قدرة الخالق عز وجل.⁶

¹ أنظر فوزية صادق أحمد العموري وآخرون، حقيقة مفهوم السياحة في القرآن الكريم وضوابط شرعيتها، مجلة الدراسات الإسلامية والفكر للبحوث المتخصصة، أكاديمية الدراسات الإسلامية جامعة مالايا "ماليزيا"، المجلد 3، العدد 4، أكتوبر 2017، ص 73.

² سورة التوبة: آية 2.

³ سورة التوبة: آية 112.

⁴ أبي بكر جابر الجزائري، مرجع سابق، ص 495.

⁵ سورة التحريم آية 5.

⁶ فوزية صادق وآخرون، مرجع سابق، ص 76.

ثانياً: تعريف السياحة اصطلاحاً

◎ عرفت المنظمة العالمية للسياحة (1900) بأنها: "مجموع الأنشطة التي يقوم بها الأشخاص خلال فترة سفرهم وإقامتهم في مناطق خارج محيط إقامتهم المعتاد، لأغراض الترفيه، أو أعمال، أو أي أمور أخرى".

ونلاحظ أن التعريف ركز على النشاط خارج مقر الإقامة المعتادة لمختلف الأغراض.

◎ عرف الألماني جوبيرفولر (1905) السياحة بأنها: "ظاهرة طبيعية من ظواهر العصر الحديث، والأساس فيها الحاجة المتزايدة للحصول على الاستجمام وتغيير الجو والوعي الثقافي المنبثق عن تذوق مجال المشاهدة الطبيعية"¹.

ركز هذا التعريف على الاستجمام المنبثق عن مشاهدة الطبيعة.

◎ عرف هيرمان فوشوليرون (1910) السياحة بأنها: "الاصطلاح الذي يدخل على كل العمليات المتداخلة خصوصاً العمليات الاقتصادية التي تتعلق بدخول الأجانب، وإقامتهم المؤقتة، وانتشارهم داخل، وخارج حدود منطقة أو دولة معينة"².

التعريف السابق ركز على العلاقات الاقتصادية الناتجة عن دخول الأجانب لمنطقة أو دولة معينة خلال فترة مؤقتة.

◎ عرفت الجمعية البريطانية (1976) السياحة بأنها: "حركة موسمية قصيرة المدى إلى المناطق السياحية البعيدة عن محل الإقامة والعمل الدائمين"³.

ركزت الجمعية البريطانية في تعريفها للسياحة على الحركة الموسمية دون قصد الإقامة والعمل الدائمين.

◎ عرّف والترهنزيكير وكيرت كراف (1981) السياحة بأنها: "مجموع العلاقات والظواهر الناتجة من السفر والبقاء في غير مقر الإقامة المعتاد، طالما أن هذا السفر لا يقود إلى إقامة دائمة، ولا يكون مرتبطاً

¹ مصطفى يوسف كافي، صناعة السياحة والأمن السياحي (الأمن السياحي، الجرائم السياحية، الإرهاب، العولمة)، دار مؤسسة رسلان، سوريا، ط1، 2009، ص 14.

² خديجة عزوزي، ربيع بلاليلية، التنمية السياحية المستدامة، ط 1، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، 219، ص 17.

³ Allan Beaver, A dictionary of travel and tourism terminology, CAIB Publishing, UK, 2005, p 312.

بأي نشاط لكسب دائم أو مؤقت للمال¹.

ونلاحظ أن تعريف والترهنيكيير ركز على الإقامة المؤقتة غير المرتبطة بكسب المال. وعليه يمكن أن نصيغ ممّا سبق تعريفا للسياحة على أنها: ظاهرة عالمية اجتماعية واقتصادية، مرتبطة بتوفير الترفيه والمتعة للسوّاح بعيدا عن مناطق إقامتهم الأصلية بهدف ممارسة أنشطة، غير تلك التي اعتادوها وذلك لمدة محددة ما بين 24 ساعة و12 شهرا.

ثالثا: أنواع السياحة

لقد تعددت أنواع الأنشطة السياحية بتعدد المعايير المعتمد عليها في التصنيف، وذلك انطلاقا من مكان ممارسة النشاط السياحي، أو الدوافع والرغبات التي تدفع الأفراد لممارسة نشاطهم السياحي. إنّ نوع السياحة يستجيب مباشرة إما للدافع أو الرغبة، وإمّا للمكان أو النشاط الغالب، لذا فإن تصنيف أنواع السياحة يرتبط بالمعايير المعتمد عليها وحسبها نجد:

1. معيار الهدف من الرحلة السياحية:

وفقا لهذا المعيار نجد:²

أ . **السياحة الترفيهية:** وجد هذا النوع من أجل استعادة القوي النفسية والبدنية والتخلص من الروتين اليومي خلال فترات العطل، فهي توفر الراحة والاستجمام بالتوجه إلى المناطق ذات الجذب السياحي، وما تحوزه من مقومات طبيعية، كشواطئ وجبال ومناخ معتدل.

ب . **سياحة المؤتمرات:** لقد شهد العالم تطور كبير في مجال العلاقات الاقتصادية الاجتماعية السياسية، والثقافية، ممّا احتيج فيه لعقد اجتماعات، ومؤتمرات، ممّا يتطلب معه توفر عوامل مختلفة كالمناخ المعتدل، وسائل المواصلات، والاتصالات، الفنادق، والقاعات المجهزة، والأمن، وباقي العناصر التي تساعد على عقد مثل هذه المؤتمرات.

ت . **السياحة البحثية أو العلمية:** وهي تنقل أشخاص ذوو اختصاصات علمية متعلقة بالبيئة، وعالم الحيوان، والطيور، والحشرات من أجل دراستها، وإجراء الأبحاث اللازمة.

¹ جاي كاكندامبولي وآخرون، إدارة جودة الخدمات في الضيافة والسياحة ووقت الفراغ، ترجمة سرور علي إبراهيم سرور، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 36.

² أنظر: بن منصور موسى وآخرون، مدخل للسياحة والتنمية السياحية، السياحة والتنمية السياحية مع دراسة خاصة حول الهضاب العليا الجزائر، دار النشر جيطلي، برج بوعرييج - الجزائر، 2014، ص 26-37.

ث . **السياحة الطبيعية:** لقد أعطى الله الطبيعة، وحباها بتنوعات مختلفة في عوالم النبات، والحيوان، والحشرات، وجبال، وسهول، وهضاب نظيفة نقية تزهو بها الأنفس، وترغب في التجول في أحضانها، والتعرف على كل ما يحيط بها، وهربا من ضوضاء المدينة، وتلوثها وضغط معيشتها.

ج . **السياحة الثقافية:** إنّ الاهتمام الثقافي المتزايد لدى بعض الفئات بالتاريخ، والحضارة، والآثار، والأدب، والموسيقى، والشعر يستوجب عقد ندوات، ومعارض، ومسابقات، ومسرحيات، وحفلات بهدف إشباع هاته الحاجات المعرفية، وتوسيع دائرة الإدراك، وخاصة لدى الدول التي تزخر بمثل هذه المقومات؛ وجد هذا النوع من السياحة استجابة للشرائح ذات الاهتمام الثقافي من السياح.

ح . **سياحة السفاري والمغامرات:** هي تلك السياحة التي تستهدف الصحاري، والمناطق الوعرة، والسلاسل الجبلية من أجل التسلق، أو الصيد أو أغراض أخرى.

خ . **سياحة التسوق:** إن الحركة التجارية العالمية أوجدت أسواق لتصريف مختلف المنتجات، ومن أجل التسويق السياحي أجرت بعض الأسواق تخفيضات من أجل الجذب السياحي لغرض التسوق، مثل المهرجان السنوي للتسوق والسياحة بدبي من كل عام.

د . **السياحة العلاجية:** إن الحاجة للعلاج، والبحث عن الراحة النفسية، والاعتماد على الخصائص الطبيعية بالخضوع لفترات متوسطة وطويلة الأمد، يجعل السياحة العلاجية مصدر دخل معتبر للعديد من الدول بسبب التكلفة العالية، ويمكن أن نميز بين نوعين من السياحة العلاجية:

- **السياحة العلاجية المناخية:** وتتم من خلال المناخ السائد في الجبال، ويقرب البحار.

- **السياحة العلاجية المعدنية:** وتستخدم فيها المياه المعدنية، والكبريتية، والينابيع، والرمال.

هـ . **السياحة الدينية:** وهي السياحة التي يقصد بها زيارة الأماكن التي يتفاعل معها الإنسان بمشاعر روحانية قصد تنقية النفس البشرية وتجديد الإيمان وطلب المغفرة والعفو من الخالق، ولا يتعلق هذا النوع من السياحة بالديانة الإسلامية فقط، بل كان موجودا في المسيحية والديانات الوثنية، فمنذ القدم عهد الإنسان أن يقوم بزيارات جماعية بالأخص لأماكن محددة قصد التعبد والتجديد الروحي، كزيارة الكنائس والكاتدرائيات (كنيسة المهد بفلسطين، الفاتكان بإيطاليا)، الحج والعمرة بالنسبة للمسلمين (مكة المكرمة

والمدينة المنورة)، زيارة القدس الشريف بالنسبة لليهود، نهر الغانج بالنسبة للهندوس... كما يضم هذا النوع

من السياحة التنقلات التي تهدف إلى زيارة الأضرحة والمعابد التاريخية والمساجد الكبرى والمزارت¹.

و . **السياحة الرياضية:** إنّ الرغبة في ممارسة الرياضة أو مشاهدة من يمارسها أوجد هذا النوع من السياحة، فهي تشهد إقبالا واستقطابا كبيرين للسياح كمشاركين أو مشجعين من هواة، ومحترفين، ورجال أعمال، وصحفيين، وخاصة في المنافسات الكبرى، والتي أصبحت محط تنافس الدول الكبرى، والتي يشترط لنجاحها توفر المقومات السياحية الخاصة بها.

ي . **سياحة الأعمال:** هي سياحة اللقاءات المهنية، والوظيفية التي تتناول المواضيع الاقتصادية، والتجارية، والعلمية، والسياسية من خلال المؤتمرات، والمعارض.

2. معيار الموقع أو الحدود²

ونميز هنا بين نوعين أساسيين هما:

أ . **السياحة الداخلية:** تخص الأفراد داخل البلد ضمن الحركة الفردية، والجماعية للمناطق السياحية داخل البلد للتعرف على المعالم السياحية، والثقافية، وعادات أهل المنطقة، ومن أجل الراحة، والاستجمام دون قيود إدارية، وجمركية، مع وحدة اللغة، والعرف، والعادات، والعملية؛

إذ أنها تنمي الوعي الفكري، والثقافي، وتعزز روح الانتماء، والوحدة من خلال الاحتكاك، والتقارب كما أنها أداة لتطوير الهياكل السياحية، والتوسع السياحي من خلال الاستثمارات في البنى التحتية، والمرافق السياحية، والخدمية، واستحداث لعناصر الجذب؛ كما أنها أداة فعالة للحفاظ على العملة، وتحول دون نزيفها نحو الخارج.

ب . **السياحة الخارجية:** وهي انتقال الأفراد خارج حدود البلد من أجل استكشاف مناطق، ومدن، وعادات وتقاليد جديدة، إلى جانب الراحة، والاستجمام، وتسمى السياحة الدولية، وهي مصدر للعملة لعدد من دول العالم.

3. معيار مدة الإقامة³

وتنقسم السياحة وفق هذا المعيار إلى أنواع هي:

¹ إبراهيم شاوش توفيق، أسس تطوير وترقية سياحة مستدامة في الجزائر دراسة حالة منطقة الهضاب العليا، أطروحة دكتوراه،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، جامعة البليدة 2، 2017-2018، ص 19.

² بن منصور موسى وآخرون، مرجع سابق، ص 29.

³ مرجع نفسه، ص 31

أ. السياحة الموسمية

ترتبط بموسم معين، وتتسم بالدورية، والتكرار من كل سنة.

ب. السياحة العابرة: هي تلك السياحة الفجائية، والتي يقوم بها السائح دون تخطيط مسبق، وبشكل عابر.

ت. السياحة شبه المقيمة: تتعلق بالأجانب المقيمين في البلاد بصفة شبه دائمة لغرض من الأغراض، وبصفة قانونية تمكنهم من التنقل داخل البلد، وزيارة معالمه.

4. معيار طريقة التنظيم

نميز وفق هذا المعيار بين نوعين من أنواع السياحة:

أ. سياحة غير منظمة: يقوم السائح بتنظيم رحلته بنفسه، وفقا لإمكاناته، ورغباته، وظروفه، ودوافعه.

ب. سياحة منظمة: تنظمها شركات سياحية أو مصالح حكومية أو جمعيات، ونوادي أو نقابات من أجل التدريب، وتحسين الأداء، ورفع الكفاءة مع التحفيز، والترويج.

5. معيار السن

وتنقسم السياحة تبعاً لهذا المعيار إلى:

أ. سياحة الطلائع أو الأشبال: هي رحلات سياحية تعليمية تثقيفية لفائدة الأطفال من 7 سنوات إلى 14 سنة، وتكون على شكل مخيمات يكتسب منها المعارف، والسلوكيات.

ب. سياحة الشباب: توفر هذه السياحة للشباب فرص الاختلاط، والاحتكاك، وتبادل التجارب، واكتساب معارف، وعلاقات، وصدقات جديدة.

ج. سياحة الناضجين: للتخلص من آثار الإرهاق، والتعب اليومي من العمل، وضغوطاته تلجأ هذه الفئة إلى الشواطئ، والأماكن الهادئة كالجبال، والأرياف بغية الراحة، والاستجمام، والترفيه.

د. سياحة المتقاعدين: هي لكبار السن، وتكون لفترات طويلة في المناطق الهادئة، والمشهورة، وتكون خدماتها على درجة ممتازة.

6. معيار العدد:¹

وتنقسم السياحة على حسب هذا المعيار إلى نوعين هما:

¹ بن منصور موسى وآخرون، مرجع سابق، ص34.

- أ. السياحة الفردية: تتعلق بفرد واحد حيث تلبى رغباته وفق قدراته، وتبعا لاحتياجاته، ودوافعه.
- ب. السياحة الجماعية: وهي تتعلق بمجموعة من الأشخاص ذوي روابط مشتركة في إطار برامج منظمة ومحددة من حيث المدة، والأماكن، والطعام، والنوم، تشرف عليها وكالات السفر والسياحة.
7. معيار مستوى الإنفاق

نميز وفق هذا المعيار بين عدة أنواع من السياحة:

- أ. السياحة الاجتماعية: مخصصة للفئات ذات الدخل المحدود، والتي لا تستطيع تحمل تكاليف الرحلات، وبالتالي ومن أجل تمكين هذه الفئات من الاستفادة من الخدمات السياحية من خلال تنظيم رحلات جماعية وبأسعار رمزية أو تحمل التكاليف على أقساط وفق قدرة هاته الفئات.
- ب. سياحة الطبقة المتميزة: تتعلق بالفئات المتميزة، والتي لها القدرة على تحمل تكاليف فنادق الدرجة الممتازة، والاستفادة من الخدمات المتميزة.
- ج. سياحة الأغنياء: ترتبط بأصحاب الثروات، والمشاهير، والشخصيات العالمية التي لها متطلبات جد خاصة ومستوى إنفاقهم جد مرتفع.

8. معيار وسيلة النقل المستعملة: ¹

وتنقسم السياحة وفق لمعيار وسائل النقل المستخدمة إلى ثلاثة أنواع هم:

- أ. السياحة البرية: تستعمل فيها وسائل النقل البرية كالحافلة، والقطار، والسيارة.
- ب. السياحة البحرية أو النهرية: يعتمد فيها على وسائل النقل البحرية كالسفن، والبواخر، والزوارق.
- ج. السياحة الجوية: يعتمد فيها على الطائرة كوسيلة نقل.
- د. سياحة التجوال: تتمثل في القيام بجولات سير منظمة على الأقدام باتجاه المناطق النائية التي تشتهر بجمال مناظرها، وتقام فيها مخيمات برية في انسجام وتناغم وتعايش مع البرية.

9. معيار الجنسية

نميز وفقا لمعيار الجنسية بين نوعين:

- أ. سياحة الأجانب: خاصة بالأجانب أين تلبى رغباتهم، وهي مصدر هام للعملة.

¹ بن منصور موسى و آخرون، مرجع سابق، ص35 .

ب. **سياحة المقيمين خارج البلد:** تنظم لمواطني البلد المقيمين خارجه رحلات سياحية لزيارة البلد الأصلي، وذلك لربطهم به والاستفادة من مدخراتهم من العملة الصعبة.

10. معيار مكان النوم¹

وتنقسم السياحة وفقاً لهذا المعيار إلى:

أ. **السياحة في الفنادق:** تعتمد أساساً على الخدمات الفندقية الراقية المتكاملة التي توفر الراحة والاستجمام عادة، وهي المفضلة لكبار السن والمتزوجين حديثاً.

ب. **السياحة في الموتيلات:** إنّ السياح الذين يصطحبون معهم سياراتهم في رحلاتهم السياحية يجدون المتنفس في هذه الموتيلات، وهي فنادق على جانب الطريق من أجل الراحة وإصلاح المركبات والتزود للطريق، ولا تزيد مدة الإقامة عادة عن ليلة واحدة، وقد ظهرت في الولايات المتحدة ما بين الحربين العالميتين.

ج. **السياحة في القرى السياحية:** هي قرى مجهزة بمختلف المرافق السياحية مخصصة لجميع السياح، أول ما ظهرت عقب الحرب العالمية الثانية في فرنسا والنمسا، إذ كانت بداية خاصة بأعضاء النوادي السياحية.

د. **السياحة في البانسيونات:** هي فنادق صغيرة موروثية عادة تكون عبارة عن بناية متكاملة كبيرة تنتشر في فرنسا، إيطاليا واليابان.

هـ. **السياحة في المخيمات:** تكون في الطبيعة بعيداً عن ضوضاء المدينة بتكلفة منخفضة يرتادها الشباب.

المطلب الثاني: مقومات السياحة

لنجاح النشاط السياحي لا بد من مقومات، وعناصر يعتمد عليها سواء منها ما هو طبيعي حبي الله به المنطقة السياحية، ومنها ما هو مصطنع كان نتاج استثمارات، وتهيئة وتخطيط، ومنه ما هو موروث عن حضارات سابقة، ومنه ما يعبر عنه بالتراث اللامادي.

أولاً: المقومات الطبيعية

لكل منطقة سياحية مقومات طبيعية تختلف وتتفاوت من منطقة إلى أخرى، ويقدر هذا التفاوت والاختلاف بقدر ما يكون هناك جذب سياحي، وبالتالي تفاوت في الاستقطاب والنشاط في حد ذاته، هاته

¹ بن منصور موسى و آخرون، مرجع سابق، ص36.

المقومات عادة ما تكون غير قابلة للاستنساخ أو التقليد أو الاصطناع، فهي هبة ربانية خالصة فوق قدرة البشر، وبقدرها يتفاوت النشاط السياحي ويتميز من منطقة إلى أخرى، وتتمثل هذه المقومات في:

1. الموقع:

إنّ الموقع الجغرافي هو المحدد الرئيس لجملة من العوامل التي تؤثر إيجاباً أو سلباً على النشاط السياحي كالمناخ وعوالم النبات والحيوان والحشرات والبعد والقرب من الحضائر الإنسانية، وتأثيره على العلاقات والمبادلات التجارية والثقافية وحتى الإنسانية، وقربها وبعدها عن طرق المواصلات المحلية منها والدولية، والذي يكون عنصر جذب للسياحة الوافدة.

وتشير الأرقام التي أصدرتها المنظمة العالمية للسياحة أنه في سنة 2015، قد استقبلت القارة الأوروبية أكثر من 7,607 مليون سائح، أي ما يمثل أكثر من نصف السياح الوافدين في العالم بنسبة 51.8%، وهذا نظراً لموقعها الاستراتيجي، حيث أنها تتصل أو قريبة من أغلب قارات العالم، كما أنها تطل على مسطحات مائية هامة (البحر المتوسط والمحيط، الأطلسي)، كما أنها تمثل ملتقى طرق المواصلات البرية والبحرية والجوية، في حين أنه في المقابل نلاحظ أن أستراليا لم تستقبل في نفس السنة سوى 5,12 مليون سائح، أي ما يمثل 1,1% من نسبة السياح الوافدين في العالم، وذلك نظراً لبعدها عن الأقاليم الجغرافية الأخرى.¹

2. المناخ:

يعرف المناخ على أنه الظروف الجوية السائدة لفترة طويلة المميّزة لمنطقة معينة، وتتمثل أساساً في العناصر التالية:

- درجة الحرارة والرطوبة.
- التساقط (أمطار وثلوج).
- الضغط الجوي.
- هبوب الرياح.
- سطوع الشمس.

إنّ الظروف المناخية الملائمة تساعد كثيراً على تطوير النشاط السياحي خاصة إذا تميز بأجواء ملائمة تتسم بالاعتدال يمكن معه التمتع بالمقومات الأخرى، ويظهر تأثير المناخ على البيئة والنباتات

¹براهم شاوش توفيق، المرجع السابق، ص 30.

والحيوانات وحتى على الوجهة السياحية بحسب ميل الأفراد لنوع المناخ المقصود (مثلج، حار، معتدل) حسب المواسم المتاحة ومدتها.

3. أشكال السطح والتضاريس:

لكل منطقة سياحية تضاريسها الخاصة بها التي تجعلها محل جذب سياحي، لأنه وبحسب هاته التضاريس يكون هناك التنوع البيئي، وكذا التوزيع السكاني وما يتبعه من اختلاف في العادات والتقاليد، كل هذا له الأثر المباشر والواضح على النشاط السياحي والوجهة السياحية كالمسطحات المائية والسلاسل الجبلية والهضاب والسهول المتباينة فيما بينها، سواء من حيث رغبة السياح من جهة، وكذا توفر عوامل الاستقبال من جهة أخرى.

ثانياً: المقومات المصطنعة

عادة ما تستثمر الدول أموالاً وثروات طائلة واستثمارات ضخمة من أجل النهوض بمختلف قطاعاتها المتداخلة فيما بينها والاستفادة منها عامة، من ذلك النشاط السياحي فبقدر ما تكون متطورة ومنتشرة مغطية للأقاليم بقدر ما يكون هناك ازدهار وتوسع في النشاط السياحي، من بين أهم تلك المقومات المصطنعة نجد:

1. البنى التحتية

يقصد بها المشاريع العمومية الكبرى كالطرق والجسور والموانئ والمطارات والسكك الحديدية ومحطات نقل المسافرين والسدود وشبكات الطاقة والاتصالات والمواصلات التي يستفيد منها عموم الناس، سواء المقيمين منهم أو الزائرين فبقدر تطورها وشموليتها بقدر ما يستفيد منه القطاع السياحي.

2. الخدمات العمومية المرافقة

يقصد بها خدمات المحلات التجارية والبنوك والأسواق والمستشفيات والأمن والبريد وتسهيل المعاملات المالية والإدارية ومستوى المعيشة والأسعار المعتدلة، وتتفاوت الدول فيما بينها ويظهر أثرها على تعداد السياح؛ إذ أن هذه الخدمات من أهم العناصر التي تجعل من الدول مناطق للجذب السياحي.

ثالثاً: مرافق الضيافة

إنّ أي وجهة سياحية يكون عليها إقبال من طرف السياح لا بد أن تتمتع بمزايا وخدمات تستخلص أساساً من عناصر الجذب السياحي بها، يحدث التفاوت في الاستقطاب بين الوجهات السياحية من حيث هياكل الإيواء والإطعام ومرافق النقل وغيرها من الخدمات.

1. وسائل الإقامة السياحية:

هي تلك الهياكل التي تتوفر على جميع المرافق والخدمات التي يستعملها السائح خلال فترة إقامته من أجل الإيواء والمبيت.

ففي العدد 33 من الجريدة الرسمية المؤرخة في: 30 أبريل 2019 يعرف المشرع الجزائري المؤسسة الفندقية على أنها:¹

كل مؤسسة ذات طابع تجاري تستقبل زبائن مارين أو مقيمين دون أن يتخذوها سكنا لهم، وتوفر لهم أساسا خدمات الإقامة مصحوبة بالخدمات المرتبطة بها.

يمكن أن تزود المؤسسة الفندقية، بالنظر إلى نوعها ومكان وجودها، بمرافق تقدم خدمات الإطعام والتسلية والتنزه والتنشيط والتداوي والرفاهية والراحة والرياضة والمؤتمرات والمجمع البحري (المارينا) وميناء النزهة وجميع الأنشطة الأخرى المتعلقة بالسياحة. وتتمثل المؤسسات الفندقية في:

أ. **الفنادق:** الفندق مؤسسة توفر، للتأجير، وحدات للإيواء، في شكل غرف وأجنحة عند الاقتضاء، تقع في مبنى و/ أو في هياكل أجنحة منفصلة.

كما يمكن أن يضمن خدمات الإطعام والتنشيط وترتب الفنادق في 5 أصناف:

- **الصنف الأول:** 5 نجوم؛

- **الصنف الثاني:** 4 نجوم؛

- **الصنف الثالث:** 3 نجوم؛

- **الصنف الرابع:** نجمتان؛

- **الصنف الخامس:** نجمة واحدة؛

ب. **المركب السياحي أو قرية العطل:** مؤسسة توفر للتأجير وحدات للإيواء، منعزلة أو مجمعة، تتواجد داخل فندق أو عدة فنادق أو داخل مجموعات شقق أو شاليهات أو بنغالوهات.

كما توفر مختلف الخدمات التجارية والإطعام والراحة والألعاب والرياضة والترفيه.

ترتب المركبات السياحية أو قرى العطل في 3 أصناف هي:

¹ المرسوم التنفيذي رقم 158.19 مؤرخ في 24 شعبان عام 1440 الموافق: 30 أبريل 2019، يعرف المؤسسات الفندقية ويحدد شروط وكيفيات استغلالها وتصنيفها واعتماد مسيرتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 14 رمضان عام 1440 هـ، العدد 33، ص 4-5-6.

- الصنف الأول: 3 نجوم؛
 - الصنف الثاني: نجمتان؛
 - الصنف الثالث: نجمة واحدة؛
- ج. شقة الفندق أو الإقامة الفندقية: مؤسسة توفر وحدات للإيواء في شكل شقق منعزلة أو مجمعة ومجهزة بمطبخ، كما يمكن أن يضمن خدمات الإطعام والترفيه.
- ترتب شقق الفنادق أو الإقامة الفندقية في ثلاثة 3 أصناف:
- الصنف الأول: 3 نجوم؛
 - الصنف الثاني: نجمتان؛
 - الصنف الثالث: نجمة واحدة؛
- د. الموتيل أو نزل الطريق: مؤسسة تقع بالقرب من محور الطريق توفر للتأجير لزبائن مارين يتشكلون أساسا من مستعملي الطريق، وحدات إيواء في شكل غرف تقع في مبنى و / أو في هياكل أجنحة منفصلة.
- كما يمكن أن يوفر خدمات الإطعام والتنشيط.
- يرتب الموتيل أو نزل الطريق في ثلاثة 3 أصناف:
- الصنف الأول: 3 نجوم؛
 - الصنف الثاني: نجمتان؛
 - الصنف الثالث: نجمة واحدة؛
- هـ. المخيم السياحي: مؤسسة للإيواء تقع في مساحة مهيأة ومغلقة ومحروسة، توفر، للتأجير، شاليهات أو بنغالوهات على شكل هياكل خفيفة أو أماكن موجهة لاستقبال الأشخاص القاصدين التخيم، وتضم تجهيزات ضرورية لإقامتهم.
- كما يمكن أن يوفر أماكن مجهزة بمعدات الإيواء للتخيم، ثابتة أو متنقلة.
- وينبغي أن يشمل خدمات صحية أو إطعام جماعي.
- ترتب في المخيمات السياحية ثلاثة 3 أصناف هي:
- الصنف الأول: 3 نجوم؛
 - الصنف الثاني: نجمتان؛
 - الصنف الثالث: نجمة واحدة؛

2. وسائل النقل السياحي

لا يمكن أن يتصور بأي حال من الأحوال وجود نشاط سياحي متطور دون وجود وسائل نقل تسهل العملية، وتكون ذات مواصفات عالية توفر الراحة والترفيه وكذا السرعة وحسن الخدمة، حتى أنها أصبحت في حالات كثيرة مقصد سياحي في حد ذاتها، سواءً منها البرية أو البحرية أو الجوية والتي تتوفر على الشروط التالية:

أ. **الراحة والأمان:** يجب أن تضمن وسائل النقل السياحي القيام بهذه الخدمة بشكل سريع وفي ظروف تتميز بمستويات مقبولة من الراحة الجسمية والنفسية لمستعمليها، لذلك يجب أن توفر المقاعد المريحة مع التهوية الصحية ودرجات الحرارة المناسبة، وتوفير الخدمات من مرافق صحية وحمامات وتقديم وجبات أو مرطبات وتوفير الاستراحات على الطرق، كما يجب أن تتم الرحلة السياحية في سلامة وأمان من حيث حالة وسائل النقل المستعملة التي تحتاج إلى مراجعة دائمة وتحديث لتفادي وقوع الحوادث والتعطل الناتج عن عدم احترام المعايير التقنية أو لوجود أعطاب في وسائل النقل، وينبغي أن يتحمل جهاز ووسائل نقل المسافرين والسياح والأمتعة مسؤولية هذا النقل بأمان وضمان وتعويض عن الأضرار في حالة الحوادث والكوارث والنكبات وفقدان الأمتعة.

ب. **السعة والشمول:** العمل على تهيئة طاقات النقل للأشخاص والأمتعة بما يتلاءم ومقدار الطلب، على أن يمتاز جهاز النقل بالمرونة بما يتناسب وساعات النهار خلال اليوم الواحد، وكذلك بالنسبة لمقدار الطلب خلال فصول السنة والمواسم والأعياد والإجازات والزيارات الدينية، كما قد تتضمن الرحلة السياحية استخدام أكثر من وسيلة من وسائل النقل، وقد تتكامل الوسائل مع بعضها لخدمة السائح كتكامل النقل بالسيارات والعبارات أو النقل المائي، أو السيارات مع القطارات، أو السيارات والطائرات.

ج. **الانتظام:** إن الالتزام بمواعيد السفر يبعث الثقة للمسافرين ويساعد السياح من استغلال أوقاتهم بشكل أفضل، ويوفر الاستغلال الأفضل للوقت، بما يؤدي إلى تخطيط أمثل للسياحة، كما أن توفير أوقات مختلفة ومتعددة ومتكررة يوميا في الحافلات والمركبات العامة لانطلاقها بين مدينتين أو بلدين يعطي السائح مجال الاختيار في الوقت الذي يناسبه لسفره ويقلل من فترات الانتظار.

د. **التكلفة المناسبة:** تشكل تكلفة النقل نسبة غير قليلة من مجموع تكاليف السفر السياحية، وأي محاولة لتقليل تكلفة النقل ستمكن عددا أكبر من السياح للاستمتاع بالرحلة السياحية، ويمكن للدولة دعم وسائل النقل المختلفة وتقديمها خدمات بتكاليف أقل وبصورة خاصة للسياح.

المبحث الثاني: الطلب والعرض السياحيين

إن الخدمة السياحية تعتبر منتجا مثله مثل باقي المنتجات فهو خاضع للظواهر الاقتصادية كباقي المنتجات، غير أنه يحمل خصوصية لطبيعته الاستثنائية؛ لذا سنحاول في هذا المبحث دراسة كل من الطلب والعرض السياحيين، ومعرفة خصائصهما ومميزتهما وكذا الأنواع المرتبطة بهما.

المطلب الأول: الطلب السياحي

أولاً: تعريف الطلب السياحي

يعرف الطلب السياحي على أنه: "أعداد السياح الواصلين إلى مواقع القصد السياحي، والمباشرين بشكل فعلي في إشباع رغباتهم عن طريق المشاركة بالأنشطة والفعاليات السياحية واستهلاك الخدمات المقدمة إليهم في تلك المواقع"¹.

ويعبر عن الطلب السياحي كمياً " بمجموع تذاكر السفر المبيعة، الغرف والشقق المستأجرة، الوجبات المستهلكة وغير ذلك من المؤشرات، ويتم تقييم وحساب هذه النفقات حسب فترات ثابتة (يومية، أسبوعية، شهرية، فصلياً أو سنوياً)."²

ثانياً: مميزات وخصائص الطلب السياحي

يتميز الطلب السياحي بجملة من الخصائص نذكر منها:

- أ. الموسمية: مما يجعل الطلب السياحي يتسم بالموسمية أو ما يعبر عنه بموسم الذروة جملة من العوامل على سبيل المثال لا الحصر نجد:
 - ارتباطه بالعطل المدرسية، والإجازات السنوية، حيث يزيد بشكل كبير الطلب على الوجهات السياحية خاصة في فصل الصيف.
 - تزامنه مع المهرجانات، والأعياد الدينية، ومواسم الحج لكل الأديان، والعمرة بالنسبة للمسلمين.
 - تعلقه بالمناخ وتغير الفصول، وارتباطه بالظواهر الطبيعية وما ينتج عنه من ممارسات أنشطة تختلف من فصل إلى فصل، ومن ظاهرة طبيعة إلى أخرى.

¹ إسماعيل محمد علي الدباغ، أكرم عبد الرحمن عبد الكريم، نوفل عبد الرضا علوان، العلاقة بين العرض والطلب السياحي في محافظة النجف وإمكانية تنشيط السياحة الدينية فيها، بحث مقدم إلى مؤتمر السياحة الأول في محافظة النجف، للفترة 5-6 نيسان، 2008 مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الثاني والسبعون /2008، ص213.

² براهيم شاوش توفيق، مرجع سابق، ص55.

- ب. التجدد: إنّ الطلب السياحي يتجدد في كل موسم، كما أن السائح لا يكتفي برحلة سياحية واحدة في العمر بل يكرّرها في كل مرة تكون فيها ظروفه المادية والاجتماعية تسمح بذلك.
- ت. تزايد الطلب السياحي باستمرار مع تزايد الدخل: كلما ازداد الدخل ازداد الطلب السياحي.
- ث. حساسية الطلب السياحي: وخاصة للظروف الاقتصادية والسياسية والأمنية وكذا الجوائح والأوبئة، وما شهده العالم خلال جائحة كورونا من الشلل التام للقطاع السياحي وانعدام الطلب السياحي وما سجل من خسائر بملايير الدولارات.
- ج. الطلب السياحي طلب استهلاكي فعال: وذلك لارتباطه بالمستهلك (السائح).
- ح. الطلب الاستهلاكي من اتجاه الأسعار: بما أن السياحة أمر كمالى فالطلب السياحي في الظروف العادية يكون مرنا.

ثالثا: أنواع الطلب السياحي

هناك معياران يمكن استعمالهما في تقسيم الطلب السياحي:

1. المعيار الجغرافي

وحسبه يمكن تقسيم الطلب السياحي إلى:

- أ. الطلب السياحي الداخلي أو المحلي: يقصد به عدد مواطنو البلد الواحد الذين يقومون بجولات سياحية داخل حدود البلد.
- ب. الطلب السياحي الخارجي: يقصد به عدد السياح الأجانب الذين ينتقلون خارج حدود بلدانهم عابرين حدود بلدان أخرى.

2. معيار مدى تحقق الطلب السياحي

وحسب هذا المعيار نجد:

- أ. الطلب السياحي الفعلي: ويشمل أولئك الأفراد الذين سافروا فعلا إلى أماكن القصد السياحي.
- ب. الطلب السياحي المحتمل (الكامن): "المتمثل بالأشخاص الذين تشملهم القواعد الأساسية للسفر والسياحة، أي لديهم الوقت والمال والقدرة على السفر والسياحة"¹ ونضيف إلى أنهم لم يقوموا بالنشاط السياحي لأسباب خاصة بهم أو تفوق قدراتهم.

¹الخصيري محسن أحمد، التسويق السياحي، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1989، ص 52.

رابعاً: العوامل المحددة للطلب السياحي

هناك جملة من العوامل التي تحدد الطلب السياحي نوجزها فيما يلي:

أ. **السعر:** يعد من أهم العوامل المحددة للطلب فهما على علاقة عكسية، فكلما انخفض سعر المنتج السياحي كلما زاد الطلب، كما يتعداه إلى السلع والمنتجات الأخرى التي تكون محل اقتناء من طرف السياح.

ب. **الدخل:** عامل مهم تربطه علاقة طردية بالطلب السياحي، فكلما زاد الدخل زاد الطلب السياحي، ولذا نجد أن عدد السياح كبير جدا لدى الدول ذات الدخل المرتفع مقارنة بالدول ذات الدخل الضعيف.

ج. **السكان:** هناك علاقة طردية بين زيادة عدد السكان وزيادة الطلب السياحي عموماً، والتي تحددها جملة من العوامل المؤثرة إيجاباً أو سلباً كالفئة العمرية والجنس والمستوى الثقافي وطبيعة المهنة داخل المجتمع ونسبة المتزوجين وعدد أفراد الأسرة.

د. **وقت الفراغ:** هناك علاقة طردية بينهما، فكلما زاد وقت الفراغ كلما زاد الطلب السياحي، وهذا مسعى المنظمات والنقابات من أجل استفادة الطبقة العاملة من فترات راحة أكبر.

هـ. **الوسائل التسويقية:** إن الإعلانات والدعاية والإشهار من محفزات الطلب السياحي، وبالتالي تربطهم علاقة طردية فكلما زاد نشاط وعمل الوسائل التسويقية كلما زاد الطلب السياحي.

و. **التكنولوجيا:** إن التطور التكنولوجي يظهر أثره مباشرة على وسائل النقل والترفيه والاتصالات التي هي محل جذب سياحي، وبالتالي كلما زاد التطور التكنولوجي زاد الطلب السياحي في علاقة طردية بينهما.

ز. **المستوى العلمي والثقافي:** إن ارتفاع المستوى الثقافي والعلمي سبب في زيادة الشغف على التعرف والاطلاع على المنجزات الأدبية والعلمية والفنية وحضارات الغير، مما يزيد ضمناً في ارتفاع الطلب السياحي معبراً عنه بعلاقة طردية.

ح. **الاستقرار السياسي والأمني:** إن الظروف الأمنية والسياسية عامل رئيس في ارتفاع أو انخفاض الطلب السياحي، فكلما كان هناك استقرار كلما زاد الطلب السياحي، وكلما كانت هناك حروب وعدم استقرار الأوضاع السياسية داخل البلد وعدم استتباب الأمن كلما تقلص الطلب السياحي إن لم نقل ينعدم.

ط. **سعر صرف العملة:** إن انخفاض سعر الصرف في البلد المضيف يشجع حتماً السياح إلى التوجه إليه لأن قدرتهم الشرائية ترتفع داخله، وبالتالي يزداد الطلب السياحي نحو هذه البلدان.

المطلب الثاني: العرض السياحي

أولاً: تعريف العرض السياحي

يعرف العرض السياحي بأنه: "كافة المقومات الطبيعية والبشرية الملموسة وغير الملموسة التي تتمكن المنطقة من تقديمها بما يحقق الإشباع لدى السياح الوافدين إليها والمحتملين والمستغلين لكافة المقومات الموجودة فيها"¹.

ثانياً: خصائص العرض السياحي

يتميز العرض السياحي بجملة من الخصائص نذكر منها على سبيل المثال لا سبيل الحصر ما يلي:²

1. اعتماده على عناصر العمل

إن أهم عناصر العمل تتمثل في العنصر البشري وعنصر الآلة، فبدونهما لا يمكن تقديم أي عرض سياحي لاعتماده المباشر عليهما.

2. العرض السياحي عرض للخدمات

إن المنتج السياحي والمتمثل في خدمات الإيواء والإطعام النقل والترفيه والتسلية هي جوهر العرض السياحي.

3. العرض السياحي خدمة آنية مباشرة

فهو يعتمد على العنصر البشري وهي خدمة ظاهرة للعيان لا يمكن تزيفها أو تحويرها ولا حتى تأجيلها.

4. غير قابل للتخزين

لأنه خدماتي وظيفي فلا يمكن تخزينه.

5. غير قابل للنقل

عادة السائح هو الذي ينتقل من أجل الاستفادة من الخدمة السياحية، والعرض السياحي خدمي بالدرجة الأولى، فلا يمكن انتقاله كالבضاعة أو السلعة للمستهلك النهائي.

¹إسماعيل محمد علي الدباغ، مرجع سابق، ص 208.

²المرجع نفسه، ص 210.

6. خاضع للمنافسة

مع وجود سلع بديلة للخدمة السياحية كونها كمالية غير أساسية، مما يجعل العرض السياحي قابل للمنافسة من السلع البديلة الأخرى، وخاصة إذا كانت العوامل غير مشجعة على السياحة.

7. تعدد وتنوع العناصر المشكلة للعرض السياحي

إن تضافر العوامل الطبيعية والحضارية والمصطنعة والخدمات المقدمة هي التي تشكل العرض السياحي، فهو عبارة عن جملة من الخدمات المتداخلة في شكل تركيب مزجي لا يمكن الفصل بينهم.

8. تعدد المنتجين الذين يشاركون في العرض السياحي

هناك العديد من المنتجين الذين يقومون بتصنيع المنتج السياحي الذي هو أساس العرض السياحي كأصحاب المطاعم والفنادق والوكالات السياحية ووسائل النقل على اختلافها والبنى التحتية؛ فباجتماع خدماتهم يتشكل لنا العرض السياحي، وبجودة منتجاتهم تظهر قوة وتنافسية العرض السياحي.

9. العرض السياحي عرض غير مرن

"تعرف مرونة العرض بشكل عام على أنها: مدى استجابة المنتج للتغير في أثمان السلع والخدمات، في النشاط السياحي درجة استجابة المنتج للتغير في أثمان الخدمات تكون منخفضة جدا على الأقل في الأمد القصير نتيجة عوامل متعددة ككثافة رأس المال وعامل الوقت القابلية على الخزن والنقل وغيرها".¹

ثالثا: العوامل المحددة للعرض السياحي

هناك جملة من العوامل التي تحدد العرض السياحي نوجزها فيما يلي:

1. العوامل الطبيعية

كلما تعددت وتنوعت واختلفت العوامل الطبيعية من جبال وشواطئ وغابات وصحاري وخلجان، كلما كان ذلك حافزا على الاستثمار في المنشآت السياحية، وبالتالي يزداد العرض السياحي في علاقة مطردة واضحة المعالم.

2. أسعار المنتج السياحي

إن زيادة أسعار المنتجات السياحية مدعاة لزيادة الأرباح، وبالتالي تكون سببا لاستقطاب المزيد من الاستثمار السياحي، وبالتالي زيادة العرض السياحي.

¹ إسماعيل محمد علي الدباغ، مرجع سابق، ص 210.

3. تكاليف عوامل الإنتاج

هناك علاقة عكسية بين تكاليف عوامل الإنتاج والعرض السياحي، فكلما انخفضت التكاليف كلما زاد العرض السياحي، وتتمثل عوامل الإنتاج في المادة الأولية ورأس المال والعمل بعنصريه البشري والآلي.

4. التكنولوجيا

إن التكنولوجيا أداة رئيسة في تقليل التكاليف، وكذا عنصر الزمن فباستخدامها تقل التكاليف من جهة وتزداد جودة الخدمات السياحية، وبالتالي فهناك علاقة طردية بين استخدام التكنولوجيا وزيادة العرض السياحي.

رابعاً: عناصر ومكونات العرض السياحي

الجدول التالي يبين المكونات والعناصر التي بمجموعها تؤلف العرض السياحي:

الجدول رقم (01): مكونات (عناصر) العرض السياحي

المكونات الرئيسية	الفرعية	المكونات الجزئية للمكونات الفرعية	
المكونات الطبيعية	أ. الأرض	1. الموقع. 2. المساحة. 3. السمات السطحية. 4. الشكل العام.	
	ب. المناخ	5. الفروقات الحرارية. 6. الأمطار. 7. الثلوج.	
	ت. المياه	8. المياه الجوفية. 9. الأنهار. 10. البحيرات.	
	ث. الغطاء النباتي	11. المساقط المائية. 12. الغابات.	
	ج. الحياة البرية	13. البساتين. 14. حيوانات الصيد.	
	ح. مناطق الجمال الطبيعي الفريدة	15. الطيور. 16. الأسماك. 17. مطورة. 18. غير مطورة.	
	المكونات البشرية	خ. السكان	19. الأعداد. 20. السمات واللامح.
		د. العمالة	21. الرغبة.
		ذ. الضيافة	22. مستوى المهارة.

23. مراكز التعليم المتخصص.	ر. التراث	
24. الاستعداد.	ز. المعاصرة	
25. الود.		
26. الاستغلال.		
27. الأمان.		
28. الآثار.		
29. التاريخ.		
30. الفلكلور.		
31. المراقد الدينية.		
32. المناسبات.		
33. المواسم.		
34. المهرجانات.		
35. مراكز العلم والمعرفة.		
36. إمكانية الوصول.		
37. سبل التنقل.		
38. مرافق الخدمات العامة.		
39. الإيواء الفردي.		
40. الإيواء الجماعي.		
41. الإطعام والشراب.		
42. التسلية واللهو.		
43. الترويح والرياضة.		
44. رعاية صحية.		
45. الصحف المتخصصة.		
46. الوكالات المتخصصة.	س. العامة	
47. غرف التجارة.	ش. المتخصصة	المقومات المساعدة
48. هيئات السياحة الرسمية.	ص. الوسيطة	
49. وكالات السفر.		
50. منظمي الرحلات.		
51. نوادي السفر.		
52. الجمعيات الشبابية.		
53. مراكز الإرشاد.		
54. المعارض.		
55. المسقفات.		
56. لوحات الدلالة.		
57. محطات الاستراحة.		
58. الممشي.		
59. الإدلاء والمرشدين السياحيين.		

المصدر: اسماعيل محمد علي الدباغ وآخرون، العلاقة بين العرض والطلب السياحي في محافظة النجف وامكانية تنشيط السياحة الدينية فيها، بحث مقدم الى مؤتمر السياحة الأول في محافظة النجف، 6-5 نيسان 2008، ص 212.

المبحث الثالث: التكوين والتعليم في قطاع السياحة

"تختلف مفاهيم التكوين والتدريب والتعليم والتعلم، فالتكوين هو حوصلة عمليات التدريب والتعليم والتعلم، فالتعليم هو الإطار الأوسع ويعني بشكل عام زيادة مقدرة الفرد المتعلم على التفكير المنطقي وفهم وتفسير المعرفة من خلال تنمية القدرات العقلية القادرة على تفهم العلاقات المنطقية بين مختلف المتغيرات، وذلك لفهم وتفسير الظواهر، أما التعلم فهو التغيرات السلوكية المتأتية نتيجة للخبرات التي يمر بها الفرد".¹

إنّ التكوين والتعليم مقومان أساسيان لأي تنمية، فلا يمكن أن نتصور نجاح أي منظومة دون الاعتماد عليهما، وخاصة أن نجاح أي نشاط مهما كان يعتمد أساسا على العنصر البشري الكفاء والمدرّب، وخاصة النشاط السياحي الذي يعتمد بشكل كبير في نجاحه على كفاءة وجدارة العنصر البشري.

المطلب الأول: ماهية التكوين والتعليم

أولا: تعريف التكوين والتعليم:

تعددت التعاريف الهادفة إلى ضبط ماهية التكوين والتعليم وتباينت باختلاف وتباين وجهات النظر، سواء تلك المتعلقة بالقانون أو بعلم السلوك وغيره، وسنورد بعض وأهم التعاريف منها:

◎ "التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا، وهو أيضا عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد، مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل".²

◎ "التكوين هو مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الأفراد للعمل سواء كأجراء أو مستقلين كما تعلق في ذات الوقت بالإعداد للأعمال المهنية العامة، وباكتساب خبرات خاصة، وهو يضم من ناحية ثالثة إجراءات التي توفّق القوة العاملة للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد والمجتمع، كل هذا من أجل المقاومة الإيجابية للبطالة".³

¹د شونفي نورالدين، أنظمة وآلية تسير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، 2011، ص 66.

²حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالم، 2004، ص 9.

³بن عزة محمد، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، عدد 21، سداسي الأول، 2013، ص 78.

◎ التكوين هو " الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية للمنظمة بخبرات ومعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم ومقدرتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، ممّا يساعد الأفراد على أداء وظائفهم لمواجهة حاجات مستقبلية " .

◎ "التكوين في مفهومه الشامل هو تزويد العاملين بالمهارات التي ترتقي بأدائهم إلى المستوى الممارس إلى مستوى أفضل بصورة دائمة لتحقيق أهداف، ويدور حول تحسين أداء الأفراد العاملين ولا يعني ذلك بحال من الأحوال تدني مستوى الأفراد المنظمة، إنّما يعني أن هناك مستوى أفضل من الأداء يطمح في الوصول إليه، وحيث أنه من الطبيعي أن يوجد تفاوت في أداء العاملين، فإن التكوين يوفر للمنظمة فئة متميزة في موظفيها تستطيع الاستفادة منهم في زمن المنافسة والتحول التكنولوجي، الأمر الذي يضمن استمرارية المنظمة في خدمة للشرحة المستهدفة بخدمتها، وطالما أن التطور الوظيفي هدف يسعى إليه جميع العاملين فإن التكوين هو الوسيلة المثالية التي تساعدهم على الوصول لشغل مناصب العليا".¹

◎ تعريف المشرع الجزائري: إنّ المشرع الجزائري يعرّف ويفصل التكوين والتعليم وفق ما يلي:²

- التكوين المهني الأولي: يقصد به اكتساب تأهيلاً، ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة.
- التكوين المهني المتواصل: يقصد به تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم.
- التعليم المهني: هو كل تعليم أكاديمي، وتأهيلي ممنوح من مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية.

ثانياً: أهداف عملية التكوين والتعليم

تسعى عملية التكوين إلى تحقيق جملة من الأهداف المحورية نوجزها فيما يلي:³

¹السعيد مبروك إبراهيم، تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، الإسكندرية، الطبعة 1، 2012، ص 85.

²قانون 07-08 المؤرخ في: 16 صفر عام 1429 الموافق لـ: 23 فبراير 2008، يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 02 مارس عام 2008 هـ، العدد 11، ص 4-5.

³ انظر حريق خديجة، إستراتيجية التدريب في ظل إدارة الجودة الشاملة من أجل تحقيق الميزة التنافسية مع دراسة حالة للشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز فرع الغرب - سعيدة، رسالة تخرج لنيل شهادة ماجستير في تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان، 2010-2011، ص 6.

- تزويد طالبي التكوين بالكفاءة المطلوبة.
- التعرف على المهارات والمعارف الجديدة، ومواكبة التطورات ومعرفة آخر المستجدات في الحقل المهني والتكنولوجي.
- ملائمة سلوك المتكويين، وما يتلاءم وطبيعة مهامهم.
- ترسيخ عادات وقيم المنظمة في نفسية المتكون، مما يجعل هناك تناغم فيما بينهما.
- التركيز على نقاط الضعف في الأداء من أجل الارتقاء بالمتكون.
- تهدف أي منظمة إلى تخفيض التكاليف، وبالتالي فالفرد المكون جيداً يصبح أداة جيدة لهذا الغرض الأساس.
- إن التكوين يسمح باكتشاف قيادات تحمل على عاتقها النهوض وتطوير المنظمة من أجل تحقيق أهدافها.
- بالتكوين الجيد والفعال يمكن رفع إنتاجية المنظمة بشكل ملموس.
- إن الأمن والسلامة المهنية أحد المقاييس المهنية المهمة وفضلها تتجنب المنظمة حوادث عمل قد تكلفها غالياً.
- زيادة الثقة والوعي والاعتزاز بالانتماء الوظيفي لدى المتكويين.

ثالثاً: فوائد التعليم والتكوين

- إن للتعليم والتكوين جملة من الفوائد سواء بالنسبة للفرد أو المنظمة لعل أهمها نذكر ما يلي:
- كلما كان هناك تكوين ناجح وفعال، كلما ظهر أثره على العملية الإنتاجية سواء من حيث الكم أو النوع أو الجهد أو الوقت ودون إهدار لمواد العمل.
 - إن التكوين الفعال يقلل بكثير المنازعات وحوادث العمل والتأخر في مواعيد العمل وما ينجم عنه من متابعات قد تصل إلى الانقطاع عن العمل.
 - يهدف التكوين إلى رفع مستوى المتكويين في مجال المكننة وخاصة في مجال الصيانة، مما يسمح للمنظمة بالحصول على وفرة وعوائد مالية بسبب السير الحسن للآلات وتقادي انقطاع العمل، مما يتسبب في خسائر فادحة للمنظمة.
 - التكوين الجيد يساعد على التفاعل الجيد بين الرؤساء في العمل ومرؤوسيه، وذلك لمعرفة كل طرف بمهامه وأدائها على الوجه الأكمل في انسجام دون دخول في نزاعات واختلافات، قد تؤدي إلى تضييع الجهد وتشتت الهدف وخسارة المنظمة.

- إنَّ التكوين الجيّد من أهم أسباب الرضا الوظيفي.

المطلب الثاني: مبادئ وطرق وأساليب التكوين

لنجاح العملية التكوينية لا بد من وجود مبادئ تحكمها وطرق وأساليب تفعلها تمّ التوصل إليها من خلال الدراسات والتجارب الإنسانية على مرّ عقود من الزمن.

أولاً: مبادئ التكوين والتعليم:

هناك جملة من المبادئ هي عبارة عن معايير استرشادية نعرضها كما يلي:¹

1. **الدافعية:** هناك عدة دوافع تجعل الفرد محتاجاً ومقبلاً على التكوين كرهبته في زيادة الدخل

أو الارتقاء في السلم الوظيفي أو الشعور بالتقدير، هاته الدوافع تختلف من شخص إلى

آخر كما أنها تتفاوت فيما بينها، فبقدر الدافع بقدر ما تكون الرغبة في العملية التكوينية،

ولذلك على المنظمات دائماً تعزيز هاته الدافعية لتصب في مصلحتها.

2. المتابعة والتقييم المستمر:

عملية لا بد منها لمعرفة مدى التحصيل للمتكون حتى تكون هناك نجاعة أكبر واستثمار أمثل

للجهد والوقت ومادة العمل.

3. وضوح هدف التكوين:

كلما كان الهدف واضحاً من التكوين كزيادة في الأجر أو الترقية أو الحصول على

الإطراء، كلما كانت العملية التكوينية ناجحة، وهذا من باب ربط النتيجة بالأثر المتوقع إيجاباً

وسلباً.

4. التركيز على الجانب التطبيقي في العملية التكوينية:

لا يمكن بحال من الأحوال الاكتفاء بالجانب النظري للعملية التكوينية، فلا بد من محاكاة وتوفير

المعدات والتجهيزات المتواجدة في بيئة العمل لاكتساب المهارة والكفاءة اللازمة مع مراعاة الوقت اللازم

للتكوين.

5. الانتقال من الكليات إلى الجزئيات:

إنَّ العملية التكوينية مركبة، ومن أجل تحقيق الهدف المرجو لا بدّ أن تسير على مراحل حسب

الأجزاء بدءاً بالعام وصولاً إلى الخاص حتى يكون هناك استيعاب للعمل بكلّ مراحلها وجزئياته.

¹ انظر حريق خديجة، مرجع سابق، ص 12.

6. مراعاة التفاوت بين الأفراد:

من خلال بناء برنامج تكويني يأخذ بعين الاعتبار التفاوت بين المتكويين واستعمال وسائل تكوين فردية حتى يمكن تدارك ذلك الاختلاف بإعطاء الفرصة للجميع، وتحقيق الهدف المنشود من العملية التكوينية، بحيث يكون هناك مستوى كحد أدنى لا يمكن التنازل عنه.

7. اختيار المتكويين:

إنّ برامج التكوين موجهة لفئات ذات قدرات وإمكانات معينة، ولا تكون عامة بل هي متخصصة يجب معها مراعاة الاستعدادات النفسية، والبدنية، والذهنية لذا يتم اختيار المتكويين حسب ما ذكر.

8. اختيار المتكويين:

لنجاح أي برنامج تكويني لا بدّ أن يشرف عليه مكونين ذوو كفاءة ودراية علمية وبيداغوجية ومهنية، لأنّ فاقد الشيء لا يعطيه، ولذلك يجب الاهتمام الكبير بعملية اختيار المتكويين.

ثانياً: طرق وأساليب التكوين والتعليم

يتحقق التعليم والتكوين بمجموعة من الطرق والأساليب المتباينة حسب الأهداف وحسب مجال التكوين والغرض منه نوجزها فيما يلي:

1. طرق التكوين والتعليم:

هناك عدة طرق نذكر منها:¹

أ. **طريقة التكوين أثناء العمل:** وتسمى التمهين، إذ يقوم المسئول المباشر أو ما يسمى بمعلم التمهين، والذي يشترط فيه أن يكون ملماً وعلى دراية وخبرة وكفاءة في مجال عمله بنقل المهارات والكفاءات للمتمهن أو المتكون في مكان العمل، وهي طريقة واسعة الانتشار وذات فعالية كبيرة، كما أنها غير مكلفة وتستجيب للاحتياجات الفعلية للمنظمة، ومع هذه الطريقة يتم خفض نفقات التكوين إلى حدها الأدنى، لأنّ مكان العمل هو مكان التكوين ممّا يخلق دافعية وحافز كبير للمتكون.

ب. **طريقة إعداد مراكز وأماكن خاصة للتدريب:** قد تكون على مستوى المنظمات التي لها القدرة على ذلك أو تتكفل بها الدولة، وتتمثل هذه الطريقة في إعداد مراكز أو أماكن خاصة بالتكوين تحتوي على ورشات بها تجهيزات ومعدات تحاكي بيئة العمل في أغلب التخصصات بوجود مكونين ذوو كفاءة عالية.

¹ أنظر شنوفي نور الدين، مرجع سابق، ص 74.

ج. طريقة التكوين خارج العمل: يكون على مستوى المعاهد والجامعات في دورات تكوينية قصيرة أو متوسطة الأجل في شكل محاضرات وأفلام وورشات تدريب في الوسط المهني، وتتسم بالحوار والمناقشة وإبداء الرأي من أجل الاستفادة العملية والميدانية من الخبرات وتجديد المعارف وتحسين الكفاءات المكتسبة خاصة في ظل التسارع التكنولوجي والعلمي الذي يشهده العالم. ويمكن تقسيم أنواع التدريب إلى:¹

- التكوين التأهيلي: يرشح الفرد لنوعية التكوين وفقا لاستعداداته وقدراته لتحويل المكتسبات خلال العملية التكوينية إلى القدرة على الأداء باكتساب المهارات اللازمة لاستلام الوظيفة ومعرفة الحقوق والواجبات والرؤساء وزملاء العمل.

- التكوين التنموي (التطويري): يسعى هذا النوع من التكوين إلى سدّ الفجوة بين القديم والجديد، من خلال توفير المعارف الجديدة، والعمل على زيادة وترقية المهارات في فترة التكوين-الوجيزة-ليحقق الفرد بما فاتته، وليستطيع أن يتعلم كل جديد في مجال وظيفته مثل: نظم المعلومات الحاسوبية، وأساليب التعامل مع الضيوف، ويستخدم هذا النوع طيلة حياة الموظف، كلما جد جديد، أو كان يتأهل للترقية.

- التدريب التحويلي: عندما تحاول المنظمة إحداث استطرارق في العمالة، قد يكون من شأنه تحويل جزء منها من وظائف إلى وظائف نوعية أخرى، وحتى يتم ذلك، لابدّ من اكتشاف استعدادات كامنة في هؤلاء المرغوب تحويلهم، ثمّ يصمم البرنامج التحويلي، الذي يحتوي على فيض من المعارف تعمل على تحويل الاستعدادات إلى قدرات، ثمّ إكساب هؤلاء الأفراد المهارات اللازمة للأداء، وإعطائهم جرعة الاتجاهات المطلوبة، حتى يتحول سلوكهم الأدائي إلى السلوك المطلوب.

2. أساليب التكوين:

هناك عدة أساليب تحكم العملية التكوينية يمكن أن نذكر منها:²

أ. أسلوب النقاش: حيث يفتح النقاش بين المكون والمتكونين بأسلوب خاص وماتع، يتم خلاله تبادل الأفكار والتجارب والتحدث عن المستجدات في ظل التغيرات الحاصلة سواءً تقنية أو علمية أو قانونية

¹ أنظر مصطفى كافي، مرجع سابق، ص 217.

² أنظر شنوفي نور الدين، مرجع سابق، ص 75.

أو تشريعية كانت، وقد يدور هذا النقاش بين المتكويين أنفسهم خاصة في المجالات التي تكون محل فهم واستنباط كمناقشة القوانين واللوائح ومدلولاتها وتأويلاتها يديرها المكون.

ب. أسلوب دراسة حالة: في هذه الطريقة يقوم المكون باختيار حالة يعرضها للنقاش بهدف تشجيع المتكويين على التحليل، من خلال الملاحظة ومحاولة معرفة الأسباب والنتائج، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة والمبتكرة والبدائل الممكنة.

ج. أسلوب لعب الأدوار: وفق هذا الأسلوب يتم توزيع أدوار وسيناريوهات جاهزة مسبقا لحالات معينة، يتم من خلالها معرفة ردود الأفعال حسب الأدوار التي تكون محل تبادل بين المتكويين، حتى تكون هناك فرصة لمعايشة الأحداث العملية في مختلف أطوارها، وبالتالي توسيع مدارك المتكويين كفاعلين أو مراقبين، وبالتالي تزداد دائرة الفهم للأوضاع حسب مختلف الحالات.

د. أسلوب المباريات الإدارية: يشير أسلوب المباريات الإدارية إلى استخدام موقف تدريبي يشابه إلى حد بعيد مواقف العمل الطبيعية التي يعمل فيها المكونون، ويقوم كل فرد من أعضاء الدورة التكوينية بدور معين مع وضع ضوابط وقواعد محسوبة خطوة بخطوة، بحيث يستشعر المتكوي بأنه جزء من العملية ومعني بأحداثها واتخاذ القرار وما يترتب عنه من آثار ايجابية أو سلبية وفقا لقواعد العلم والمعرفة، وتتم المباريات على شكل فرق متنافسة وفق نشاط المؤسسة ل يتم تقييم نتائج كل فريق، وهذا الأسلوب يشجع على التفكير في بيئة العمل ومحاكاة مختلف مراحل اتخاذ القرار، إلى جانب إتاحة الفرصة للمقارنة بين النتائج والحلول والتكيف مع أوضاع المؤسسة على المدى القصير والطويل، وفهم علاقات العمل المتداخلة في المؤسسة، ليبرز في الأخير قدرات المتكويين ويطور كفاءاتهم في التسيير واتخاذ السياسات والاستراتيجيات المناسبة لمستقبل المؤسسة.

هـ. أسلوب التمرير على الأعمال: ينتقل فيها المتكوي عبر الوظائف المختلفة من أجل زيادة إدراكه ودائرة معارفه وخبراته حتى يستطيع أن يفهم التداخل الوظيفي، وتكون له نظرة شاملة على بيئة العمل من أجل تحمل مسؤوليات أكبر بكفاءة وجدارة عاليتين.

و. أسلوب المحاضرة: أسلوب كلاسيكي للتكوين، يتم من خلاله إيصال المعلومات والبيانات للمتكويين مع عدة سابقا من طرف المكون الذي هو الأساس لنجاح الأسلوب من خلال إلمامه بالموضوع، وكذا طريقة إيصاله للمتلقين والتأثير فيه والسيطرة على سلوكه ولفت انتباهه.

المطلب الثالث: متابعة وتقييم التكوين والتعليم

غالبا ما تكون نفقات التكوين والتعليم مرتفعة، سواء ما تعلق منها بالمدة الزمنية أو الأدوات المستعملة أو الأماكن التي يجرى فيها التكوين، ونظرا لهذه الكلفة المرتفعة كان لابد من إجراء عملية تقييم لمدى فائدة ونجاعة العملية التكوينية، ومعرفة مدى تحقق الأهداف المرجوة على المدى القصير والمتوسط وحتى الطويل، فالعبرة بمدى تحقيق أهداف التكوين وليس التكوين في حد ذاته، كما أنّ عملية التقييم لا تتسم بأسلوب علمي؛ إذ في غالبها عبارة عن أسئلة ومشاهدات.

أولاً: المتابعة والتقييم:

إن تقييم البرنامج التكويني يعتبر جزءاً أساسياً من نشاط التكوين، ويمكن تعريف التقييم بأنه: "تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية، ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة، كما تقاس كفاءة المتدربين ومدى التغير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم، وكذا تقاس بها كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي"¹.
فالتقييم يهدف إلى:

- معرفة الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج.
 - تحديد ومعرفة مدى نجاح المكونين في قيامهم بعملية التكوين، ونقلًا لمادة التكوينية للمكونين.
 - إعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتكونين من التكوين.
- ويستخدم لعملية التقييم عدة أساليب، نذكر منها:

1. الاستبانة:

توزع على المتدربين بعد الانتهاء من البرنامج التكويني استمارة تتضمن معايير موضوعية على شكل أسئلة أو استفسارات يجبون عنها، معبرين عن رأيهم بالمدربين، أسلوب تخطيط البرنامج وتنفيذه... الخ، ومن الإجابة يمكن التعرف على الثغرات ونقاط الضعف، وقد تكون الاستمارة فارغة لترك الحرية للمتدرب لإدلاء رأيه.

2. الملاحظة المباشرة:

يمكن تقييم البرنامج التكويني والمكونين عن طريق مراقبة وملاحظة ردة فعل المتدربين تجاه البرنامج بما فيهم المدربون والهيئة المشرفة على التدريب.

¹مصطفى نجيب شاويش، "إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)"، دار الشروق للنشر، الطبعة الثالثة، 2005، ص251.

وهناك أسلوب آخر بموجبه يتم عقد اجتماع أخير أو حفل ختامي يحضره المتدربون، ومن خلال الاجتماع يستطيعون تقييم البرنامج التدريبي.

وتقاس فعالية التدريب من خلال:¹

3. مدة التدريب:

كلما نقصت مدة التكوين مع تحقيق الغاية المرجوة كلما دل ذلك على فعالية التكوين في حد ذاته.

4. الزيادة في الإنتاج:

في معزل عن باقي العوامل المؤثرة في زيادة الإنتاج، فكلما زاد الإنتاج تحت تأثير العملية التكوينية دل ذلك على كفاءة البرنامج التكويني وظهور أثره على أداء العاملين الخاضعين للبرنامج التكويني.

5. إقلال التالف:

كلما قلت المواد التالفة الناجمة عن العملية الإنتاجية، كلما كان هناك تقليص في التكاليف وتعظيم الفوائد، من خلال التقليل في المواد الأولية وريح الوقت والحفاظ على الآلات وتقليص ساعات الصيانة وعدد التدخلات، دل ذلك على جودة وفعالية البرنامج التكويني.

6. معدل تناقص الحوادث:

كلما ارتفع معدل تناقص الحوادث (الإصابات)، كلما دل ذلك على كفاءة المنهج التكويني من خلال خلق وعي بالسلامة المهنية، والصناعية واتخاذ الإجراءات الاستباقية لتفادي وقوع الحوادث والأعطاب.

7. تقليل التكاليف:

كلما كان المنهج التكويني فعالاً كلما أدى إلى تقليل التكاليف، وخاصة تلك المتعلقة بالصيانة فكلما تناقصت أعطال الآلات بسبب حسن الاستعمال نتيجة التكوين الجيد كلما أدى إلى زيادة ساعات العمل، وبالتالي زيادة في الإنتاج.

8. تحسين جودة المنتج:

إن جودة التكوين يظهر مباشرة على جودة المنتج أو الخدمة من خلال الأداء الذي يقوم به العامل المكون، وتظهر جلياً في جانب الخدمات ورضا الزبائن والعملاء، من خلال المعاملات المقدمة لهم.

¹ أنظر شنوفي نور الدين، مرجع سابق، ص 80.

ثانيا: معوقات التكوين والتعليم

هناك جملة من معوقات التكوين نذكر منها:

1. الاهتمام السطحي بعملية التكوين:

من خلال جعلها تقليد يشارك فيه نفس الأشخاص دون تحديد للأهداف، وعدم مبالاة بالنفقات، وجعلها رحلة للراحة والاستجمام دون التفكير في جدواها وأهميتها وأثرها، وقد تنعكس سلبا على أداء المتكون ناهيك عن إهمال وتجاهل المستحقين للعملية التكوينية.

2. الفشل في ترجمة المعرفة المكتسبة إلى فعل عملي:

وقد يرجع إلى عدة أسباب منها:

- عدم قدرة المتكون إلى ترجمة المكتسبات إلى فعل عملي.
- جو ومناخ العمل غير المساعد.
- عدم الإيمان بفكرة التكوين وتجديد المعارف واعتبارها مضيعة للوقت وزيادة في التكاليف.
- 3. انخفاض كفاءة المكونين والمشرفين على العملية التكوينية في المؤسسات ومراكز التكوين.
- 4. اعتبارها وسيلة لراحة العامل من عناء العمل:

من خلال ترشيح العاملين الذين يعانون من الإرهاق والضغط والتوتر والقلق واعتبارها وسيلة للتخلص من العمال المشاغبين، ولو لمدة واستخدامها كوسيلة عقاب خاص لمن لا تسمح لهم ظروفهم بالتغيب عن عائلاتهم.

5. النظرة الدونية لعملية التكوين واعتبارها غير مهمة بل هي نفقة غير مبررة ولا عائد من ورائها.

ثالثا: الآثار الناجمة عن عدم إجراء التكوين والتعليم:

- هناك جملة من الآثار والنتائج السلبية التي تترتب على عدم إجراء التكوين أو إغفاله نذكر منها:¹
- مدة زمنية طويلة للحصول على الخبرة المهنية.
 - عدم الثقة في العامل وتركه بمفرده مما يستلزم رقابة وإشراف أكبر على العملية الإنتاجية.
 - انخفاض في معدلات الإنتاج والإنتاجية.
 - زيادة في نسبة الحوادث وأخطار العمل.
 - منتج ذو نوعية رديئة، وحوادث أخطاء في تنفيذ المهام.

¹ أنظر مصطفى كافي، مرجع سابق، ص 221.

- كثرة الأعطاب بسبب كثرة الأخطاء مما يتطلب عمليات صيانة كثيرة.
- ارتفاع تكاليف الخدمات المقدمة.
- طول مدة العمل، واستياء من الخدمة المقدمة.

المطلب الرابع: إدارة البرامج التكوينية وتخطيطها

إن نجاح العملية التكوينية يعتمد أساساً على جودة البرامج التكوينية من جهة، والتخطيط المسبق والمحكم من جهة أخرى.

أولاً: البرامج التكوينية

هناك عدة برامج تكوينية ندكو منها:¹

أ . **برنامج التكوين على الوظائف:** يشمل هذا البرنامج تعريف المتكون بالواجبات والحقوق والمسؤوليات من خلال الاطلاع على القوانين الخاصة والداخلية وكذا قانون العمل واللوائح والتنظيمات ومختلف أدوات العمل اللازمة لأداء الوظيفة، وما يتعلق بها من مهارات والاطلاع على مختلف المعلومات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالوظيفة وطرق جمعها.

ب . **برامج التكوين التوجيهي:** إن كثيراً من المنازعات وسوء علاقات العمل مرده الجهل، وعدم المعرفة بأهداف المؤسسة العامة منها والأساسية والقوانين التي تحكمها وخططها وهيكلها التنظيمي ومستوى المسؤوليات والسلم الوظيفي ونظام الحوافز والترقيات وطبيعة المنتج في حد ذاته، لذا وجدت هاته البرامج لتعريف العاملين بكل ما سبق، وهذا من أجل خلق جو عمل مستقر ودائم يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها بسلاسة دون صراعات، والتي كثيراً ما تعيق عمل المؤسسة وتخرجها عن أهدافها المرجوة.

ت . **برامج تكوين الأمن الصناعي:** إن أمن المؤسسة وتفاذي وقوع الحوادث والحرائق مسؤولية الجميع، لذا وجب وجود برامج تكوينية لهذا الغرض بدءاً من الاحتياطات الواجب اتخاذها، وتعلم طرق التدخل والحماية والإسعافات الأولية، والقدرة على خلق الأمن والأمان داخل المؤسسة، والتي بإغفالها قد تتسبب بكارث تؤدي إلى اندثار المؤسسة بأكملها غالباً.

ث . **برنامج التكوين الإشرافي والإداري:** يخص هذا البرنامج أصحاب الوظائف العليا، والذي يجب أن تكون لهم خبرة ودراية وكفاءة عالية، حتى يتمكنوا من اتخاذ القرارات الصحيحة التي تصب في صالح

¹ أنظر مصطفى كافي، مرجع سابق، ص 228.

المؤسسة، ويتمكنوا من المهارات اللازمة لحسن القيادة والمراقبة الجيدة لأداء العاملين، والتعامل بما تقتضيه المصلحة العليا للمؤسسة.

ج . برنامج التكوين التنظيمي: هي برامج تثقيفية توعوية وتكميلية تساعد على الفهم الجيد، وتطوير العامل في حد ذاته، كبرامج محو الأمية، وتعلم استعمال الحاسب الآلي، وفنون التعامل والاتصال، وفهم المحيط الاقتصادي والاجتماعي والسلوكي، وهي تختلف وتتدرج حسب مستويات المتكويين. إن إدارة وتخطيط أي برنامج تكويني يتم عبر الإجابة على الأسئلة التالية:

- أين يتم التكوين؟
- من سيقوم بالتكوين؟
- ماهي وسائل التكوين الواجب استخدامها؟
- متى نقوم بالتكوين؟

1. أين يتم التكوين؟

يمكن أن نميز بين نوعين من التكوين:

أ. **تكوين مركزي:** يكون على مستوى المقر الرئيسي للمنظمة ويتميز بجملة من المزايا نذكر منها:

- الاستفادة بشكل كبير من الخبرات والكفاءات والمؤهلات المتخصصة الموجودة على المستوى المركزي.

- يسمح بربط علاقات بين أفراد الفروع اللامركزية، وتبادل الخبرات والتجارب فيما بينهم.
- يسمح بربط علاقات قد تكون مباشرة بين الموظفين والمسؤولين الأعلى رتبة منهم على المستوى المركزي.

كما أن هناك جملة من النقائص التي تعاب على هذا النوع من التكوين نذكر منها:

- الكلفة العالية لهذا النوع من التكوين (مصاريف نقل، إ طعام، إيواء، مصاريف مهام التنقلات، توقف العملية الإنتاجية بالنسبة للفرد المتكون).

- قصر مدة التكوين، والتي لا تسمح بالاستفادة من البرنامج التكويني على أكمل وجه، وعدم استيعابه من طرف المتكويين.

ب. تكوين لامركزي:

يكون على مستوى الفروع، ويتميز بجملة من المزايا نذكر منها:

- قلة التكاليف لأنه يوفر مصاريف النقل الإيواء الإطعام، وغيرها.

- الاستفادة القصوى من البرنامج التكويني نظريا وعمليا لإتاحته الوقت الكافي للمتكونين. في حين أنه يعاب عليه ما يلي:
 - عدم تفرغ المشرفين على البرنامج التكويني بسبب ارتباطهم بمهام أخرى إشرافية ورقابية.
 - النقص النوعي في كفاءة المشرفين على البرامج التكوينية، وعدم إحاطتهم جيدا بالمادة التكوينية.
- 2. من سيقوم بالتكوين؟**

من المؤكد أن المكلفين بعملية التكوين يتميزون بصفات علمية، ومهنية خاصة تمكنهم من القيام بتكوين المتكونين، لذا نميز بين ثلاثة أصناف:

أ. **المدرء التنفيذيون:** يتميزون بخبرة كبيرة ومعرفة ودراية بطبيعة المؤسسة وهياكلها وقوانينها ولوائحها، غير أنهم يفتقرون إلى الخبرة في مجال التكوين، وليس لديهم الوقت الكافي لإتمام البرامج التدريبية بسبب ارتباطاتهم المهنية، إلا أنهم يوفرن جزءا كبيرا من تكلفة التكوين، بالإضافة إلى الاستفادة منهم في الجوانب الفنية لاسيما تلك المتعلقة بالمؤسسة.

ب. **مستشارون داخل المؤسسة:** تلجأ المؤسسات إلى توظيف استشاريين متخصصين لإدارة برامج التكوين لا سلطة إدارية أو سلمية لهم على المتكونين، أو الاستعانة بموظفين متخصصين من أقسام ومصالح أخرى للمؤسسة والتي تستفيد منهم من خلال:

- إعداد برامج تدريبية ناجحة.
- إعداد مواد تعليمية، وفنية تستجيب لاحتياجات الحقيقية للمؤسسة.
- تقييم الكفاءات، وتحديد نقاط الضعف، والاحتياجات التدريبية.

ج. **مدربون متخصصون من خارج المؤسسة:** عادة ما تتكفل الدول بإعداد مراكز تكوين متخصصة سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص، تتكفل بالاحتياجات التدريبية، والطلبات المقدمة في مختلف التخصصات الفنية أو إدارية أو مالية عامة أو خاصة.

هاته المراكز تتوفر على إمكانات بشرية ومادية علمية وبيداغوجية وبرامج تكوينية، ناهيك عن مرافق الإيواء والإطعام وغيرها.

خلاصة الفصل الأول

لقد تعرضنا في هذا الفصل إلى مفاهيم عامة للسياحة والتكوين، حيث تطرقنا إلى تعريف السياحة على أنها ظاهرة عالمية اجتماعية واقتصادية، مرتبطة بتوفير الترفيه والمتعة للسوّاح بعيدا عن مناطق إقامتهم الأصلية بهدف ممارسة أنشطة، غير تلك التي اعتادوها وذلك لمدة محددة ما بين 24 ساعة و12 شهرا.

لنعرج بعد ذلك على أنواع السياحة بحسب المعايير المستعملة في التصنيف، ثمّ تطرقنا إلى مقومات السياحة الطبيعية والمصطنعة ومرافق الضيافة، كما تناولنا بالبحث والدراسة للعرض والطلب السياحيين من تعاريف وخصائص ومميزات، لنختتم الفصل بدراسة التكوين والتعليم في قطاع السياحة متناولين التعاريف مبرزين أهداف ومبادئ وطرق وأساليب التكوين ومعوقاته والآثار الناجمة عن عدم إجرائه، لنختتم الفصل بالتطرق إلى إدارة البرامج التكوينية وتخطيطها وتقييمها.

الفصل الثاني

قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

الفصل الثاني

قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

إنّ قطاع التكوين والتعليم المهني أحد الركائز الأساسية لمنظومة التعليم في الجزائر، فهو قطاع محوري وشريك أساسي لعدد القطاعات، فهو مصدر لليد العاملة الماهرة ووسيلة هامة لتحسين المستوى وتجديد المعارف والمكاسب، وهو أحد الدعائم الإستراتيجية وحتى الاستشرافية لبناء منظومة اقتصادية وطنية متكاملة تلبى فيها الاحتياجات من اليد العاملة المدربة في مختلف التخصصات والمستويات والأعمار، لذا سنتعرض في هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعطيات الرقمية لهذا القطاع واقعا وأفاقا.

المبحث الأول: هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

لقد تمت هيكلة قطاع التكوين المهني في الجزائر بشكل جيد ومتوازن من خلال تواجد مؤسسات مركزية تشرف على مؤسسات التكوين من مراكز ومعاهد بمختلف أنواعها، مع تسخير مؤسسات لدعم وتسهيل مهام هاته الأخيرة بهدف الارتقاء بهذا القطاع، وسنتعرض بالتفصيل إلى بعض هذه المؤسسات من خلال القوانين الخاصة بها خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: المؤسسات المركزية

لنجاح أية عملية إدارية مهما كانت وفي أي إدارة لابد من وصاية وسلطة تنظيمية تتمركز فيها القرارات المهمة، سواء من أجل التوجيه أو التسيير أو التنسيق والاستقراء والاستشراف، وقطاع التكوين والتعليم المهنيين كباقي القطاعات تم هيكلته مركزيا من خلال:

أولا: وزارة التكوين والتعليم المهنيين:

إنّ وزارة التكوين والتعليم المهنيين بدأت أشغالها كوزارة مستقلة ابتداء من سنة 2003، حيث جاء المرسوم التنفيذي رقم 03-88 المؤرخ في: 03 مارس 2003 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وفق التفصيل التالي:¹

1. الأمين العام: يساعده مديرا دراسات ويلحق به مكتب البريد والاتصال ومكتب الأمن الداخلي.
2. ديوان الوزير: ويتشكل من رئيس ديوان الوزير ويساعده ثمانية مستشارين مكلفين للتلخيص والدراسات يتولون على الخصوص:

¹ انظر المرسوم التنفيذي 03-88 المؤرخ في: 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق ل: 03 مارس 2003، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 05 مارس عام 2003، العدد 15.

- تحضير مشاركة الوزير في النشاطات الحكومية وتنظيمها.
 - تحضير نشاطات الوزير في ميدان العلاقات الخارجية وتنظيمها.
 - تحضير علاقات الوزير مع الهيئات العمومية وتنظيمها.
 - تحضير علاقات الوزير مع أجهزة الإعلام وتنظيمها.
 - برمجة زيارات التقعد والعمل وتحضيرها ومتابعة تنفيذ القرارات المتعلقة بها.
 - تحضير نشاطات الوزير مع الجمعيات وتنظيمها.
 - إعداد حصائل النشاطات لكل الوزارة.
 - متابعة العلاقات الاجتماعية والمهنية وتطبيق تشريع العمل في المؤسسات التابعة للقطاع .
- 3. المفتشية العامة:** تتكف المفتشية العامة في إطار مهمتها العامة بمراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما الخاصين بقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتنظيم سير المؤسسات والهيئات الموضوعة تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين من خلال برنامج سنوي يتوج بتقارير ترفع إلى الوزير وتتولى على الخصوص:¹
- التأكد من السير العادي والمنتظم للهيكل الموضوعة تحت الوصاية.
 - السهر على الاستعمال الأمثل والرشيد للوسائل الموارد الموضوعة تحت تصرف الوزارة وهيكلها.
 - السهر على تطبيق التعليمات الصادرة عن الإدارة المركزية في مجال التسيير البيداغوجي والإداري والمالي.
 - المشاركة في إعداد برامج التعليم والتكوين وتقييمها وتكوين المستخدمين وتحسين مستواهم.
 - اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين وتعزيز عمل المصالح والمؤسسات المفتشة وتنظيمها.
 - تنشيط وتنسيق بالاتصال مع الهياكل المعنية ببرامج المفتشين الإداريين والماليين وبرامج المكلفين بالبيداغوجية المتعلقة بتفتيش المؤسسات التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين ومراقبتها.
 - السهر على تطبيق قواعد الأمن داخل مؤسسات القطاع.
 - السهر على الحفاظ على الأملاك العقارية والمنقولة للقطاع وصيانتها.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 03-89 المؤرخ في: 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ: 03 مارس 2003، يتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 05 مارس عام 2003، العدد 15، ص 35-36.

– توجيه وتقديم النصائح لمستخدمي القطاع لتمكينهم من أداء مهامهم في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بهما.

– مراقبة وتنظيم وتقييم سير التعليم المهني.

– مراقبة وتنظيم وتقييم دروس التكوين المهني وسيره.

كما تضم الوزارة المديرية التالية:

4. مديرية تنظيم التكوين المهني: وتضم أربع مديريات فرعية هي:

– المديرية الفرعية للمراجع والبرامج.

– المديرية الفرعية للمناهج والوسائل البيداغوجية.

– المديرية الفرعية للتنظيم البيداغوجي والتقييم.

– المديرية الفرعية للتمهين.

وتتولى على العموم المهام التالية:¹

– تنظيم مختلف أنماط التكوين وتطويرها وترقيتها.

– تطوير الممرات بين مختلف مستويات التعليم والتكوين بالاتصال مع القطاعات المعنية وتنظيمها.

– الاستعمال الأمثل لقدرات التكوين واثمينها.

– إعداد المعايير والمقاييس المتعلقة بمنظومة التكوين المهني.

– ترقية شبكة الهندسة البيداغوجية وتنشيطها.

5. مديرية التعليم المهني: وتضم ثلاثة مديريات فرعية:

– المديرية الفرعية للتنظيم والتنشيط والمتابعة البيداغوجية.

– المديرية الفرعية للبرامج والمناهج والوسائل التعليمية.

– المديرية الفرعية للتدريب التطبيقية والتناوب.

وتتولى القيام بما يلي:²

– تنظيم التعليم المهني وترقيته.

– المبادرة بتنظيم بيداغوجي ملائم ووضعه.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 03-88 المؤرخ في: 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ: 03 مارس 2003، المرجع السابق، المادة 2.

² المرجع نفسه، المادة 3.

- تطوير الممرات بين مختلف مستويات التعليم والتكوين بالاتصال مع القطاعات المعنية وتطويرها.
- ترقية شبكة الهندسة البيداغوجية في مجال التعليم المهني وتنشيطها.
- 6. **مديرية التوجيه والامتحانات والتصديق:** وتضم ثلاث مديريات فرعية الأولى مكلفة بالإعلام والتوجيه، والثانية مختصة في الامتحانات والمسابقات، بينما الأخيرة تختص في المصادقة والإثبات والمعادلة، وتتولى مديرية التوجيه على العموم السهر على تحقيق ما يلي:¹
 - تصور نظام مندمج للتوجيه ووضعه والسهر على تقييمه الدوري بالاتصال مع القطاعات الأخرى المعنية.
 - تطوير إستراتيجية إعلامية تجاه الجمهور والقطاعات الاجتماعية والاقتصادية.
 - تحديد نظام الامتحانات وتنظيمه وتوزيع مسار التكوين والتعليم المهنيين.
 - إقرار الكيفيات والإجراءات المتعلقة بتنظيم الامتحانات والمسابقات وتنظيمها.
 - وضع نظام للتصديق والإثبات والمعادلة ودراسة الملفات المتعلقة بذلك.
- 7. **مديرية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات:** وتضم أربع مديريات فرعية تغطي التكوين المتواصل، تكوين الفئات الخاصة، العلاقات المشتركة بين القطاعات، والمديرية الفرعية للمؤسسات الخاصة.
 - حيث تتولى كل في مجالها القيام بالمهام التالية:²
 - ترقية التكوين المتواصل وإدخاله ضمن نشاطات مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وتطويره.
 - المشاركة في إعداد سياسة التكوين والتعليم المهنيين للفئات الخاصة.
 - تطوير الشراكة والتشاور مع القطاعات الأخرى.
 - تشجيع المبادرات الخاصة في مجال التكوين والتعليم المهنيين والسهر على تطبيق الجهاز التنظيمي الخاص به وتكيفه.
 - المبادرة بإعداد التنظيم في مجال التكوين المتواصل واقتراحه.
- 8. **مديرية المعلوماتية ومنظومات الإعلام:** وتضم ثلاث مديريات تهتم بالتكوين عن طريق الشبكة

¹ انظر المرسوم التنفيذي 03-88 المؤرخ في: 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ: 03 مارس 2003، المرجع السابق، المادة 4.

² المرجع نفسه، المادة 5.

والإعلام الآلي وأنظمتها وهي مكلفة بما يلي:¹

- ترقية استعمال الأداة المعلوماتية.

- تحديد برنامج سير المؤسسات والهيكل المركزية وغير الممركزة للتكوين والتعليم المهنيين وتنفيذه ومتابعته.

- وضع شبكة للإعلام والبريد الإلكتروني للتكوين والتعليم.

9. مديرية الدراسات والتعاون: وتتكون من ثلاث مديريات فرعية تتولى الدراسات والبحث والتوثيق

وتغطي أنشطة التبادل والتعاون وتتولى قضايا المتعلقة بالتنظيم المنازعات وهي مكلفة بما يلي:²

- تحديد الحاجات وتنشيط أشغال الدراسات والبحث في ميدان التشغيل والتكوين المهني.

- تشجيع برامج وأعمال التعاون.

- المبادرة بالنصوص التشريعية والتنظيمية الضرورية لسير القطاع وإعدادها وتكييفها.

- دراسة ملفات المنازعات التي تكون الإدارة المركزية طرفا فيها ومتابعتها.

- السهر على تسير وثائق قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

- المشاركة في نشاطات المنظمات الإقليمية والدولية المختصة.

- السهر على تطبيق الاتفاقيات والاتفاقات الدولية التي يكون القطاع طرفا فيها.

10. مديرية التنمية والتخطيط: مقسمة إلى ثلاث مديريات فرعية تهتم أساسا بالتخطيط والإحصاء، ومتابعة

المشاريع والاستثمارات، وكذا تثمين الممتلكات وتسييرها وهي مكلفة بما يلي:³

- القيام بكل أشغال التخطيط المتعلقة بتطوير التعليم والتكوين المهنيين وتطويرها وتجسيدها في مخططات سنوية ومتعددة السنوات.

- إعداد دلائل التطوير.

- السهر على تنفيذ المشاريع المسجلة في برنامج تطوير القطاع.

- السهر على إعداد خريطة التكوين والتعليم المهنيين.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 03-88 المؤرخ في: 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ: 03 مارس 2003، المرجع السابق، المادة 6.

² المرجع نفسه، المادة 7.

³ المرجع نفسه، المادة 8.

- القيام بكل الأشغال الإحصائية وتطويرها والقيام بتحليلها واستغلالها وضمان المعلومات الخاصة بها
- مسك بطاقة القطاع وتسييرها.

11. مديرية الموارد البشرية: تضم ثلاث مديريات فرعية ينحصر نشاطها في تسيير المستخدمين

والتكفل بالتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف فهي مكلفة بما يلي:¹

- إعداد سياسة التسيير المستقبلي للموارد البشرية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتنفيذها.
- تسيير مستخدمي الإدارة المركزية والمؤسسات تحت الوصاية والمصالح غير الممركزة.
- إعداد المخططات السنوية ومتعددة السنوات لتكوين المكونين وتقييمها وتنفيذها.
- إعداد المخططات السنوية ومتعددة السنوات لتجديد المعارف وتحسين المستوى وتنفيذها وتقييمها.

12. مديرية المالية والوسائل: يندرج تحتها أربع مديريات تختص بالميزانية، والمحاسبة، والوسائل العامة

بالإضافة إلى متابعة التسيير المالي للمؤسسات وبالتالي فهي مكلفة ب:²

- تقييم الحاجات من الوسائل المالية والمادية لسير مصالح الإدارة المركزية المصالح غير الممركزة والمؤسسات تحت الوصاية وتحديدتها.
- إعداد ميزانية الإدارة المركزية وتنفيذها.
- إعداد ميزانية المصالح غير الممركزة والمؤسسات تحت الوصاية وتنفيذها ومراقبتها دوريا.
- ضمان تسيير الأملاك المنقولة وغير المنقولة للإدارة المركزية وصيانتها ومسك جردها.
- وجميع المديريات الفرعية المذكورة تشتمل على مكاتب.

ثانيا: المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين

حاليا توجد على مستوى الوطن 48 مديرية ولائية في انتظار إنشاء المديريات الولائية الجديدة حسب التقسيم الإداري الجديد.

أ. مهام المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين:

تعمل مديرية التكوين والتعليم المهنيين على مستوى كل ولاية بتطوير وتنفيذ كل التدابير التي من شأنها

¹ انظر المرسوم التنفيذي 03-88 المؤرخ في: 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ: 03 مارس 2003، المرجع السابق، المادة 9.

² المرجع نفسه، المادة 10.

ترقية التكوين والتعليم المهنيين وتشجيعه وفق التفصيل التالي:¹

- في مجال تنفيذ السياسة القطاعية للتكوين والتعليم المهنيين على المستوى المحلي من خلال:
 - ضمان متابعة تطبيق مختلف برامج التنمية وتنفيذ امتدادات برامج نشاط قطاع التكوين والتعليم المهنيين على المستوى المحلي.
 - تحديد واقتراح كل تدبير من شأنه ضمان التطوير المنسجم والمتناسك لنشاطات التكوين والتعليم المهنيين، وكذا تنفيذ العمليات المعتمدة في هذا الإطار.
- في مجال تنشيط وتنسيق مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين من خلال:
 - تنشيط وتنسيق وتقييم سير هياكل ووسائل التكوين والتعليم المهنيين في الولاية بصفة دورية.
 - السهر على ترقية علاقات التآزر بين مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والقطاعات الاقتصادية قصد تطوير التمهين والأطوار الأخرى للتكوين على مستوى الولاية.
 - تقييم وتنفيذ الاتفاقيات الخاصة للشراكة المبرمة مع المؤسسات والمتعاملين الاقتصاديين على المستوى المحلي.
- في مجال انجاز ومتابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات:
 - ضمان متابعة مشاريع الاستثمارات المخططة والمسجلة لحساب قطاع التكوين والتعليم المهنيين والسهر على انجاز حسب المقاييس والأجال.
 - السهر على التسيير الحسن للأموال المنقولة والعقارية وحظيرة سيارات مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
 - السهر على تنفيذ التدابير المتعلقة بحفظ وصيانة منشآت وتجهيزات التكوين والتعليم المهنيين بالاتصال مع الهيئات المؤهلة.
 - السهر على احترام المقاييس البيداغوجية في مجال بناء وتجهيز مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
 - السهر على احترام قواعد الأمن والنظافة في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 14-98 المؤرخ في: 02 جمادي الأولى عام 1435 الموافق لـ: 04 مارس 2014، يحدد قواعد مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 09 مارس عام 2014، العدد 13، ص 20-21.

- في مجال الدراسات والإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج المهني:
 - إنجاز كل دراسة أو دراسة أحادية أو تحقيق على المستوى المحلي في مجال التكوين والتعليم.
 - إعداد وتعيين خريطة التكوين والتعليم المهنيين للولاية ومتابعة تنفيذها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.
 - تنسيق ومتابعة النشاطات المرتبطة بالإعلام والتوجيه ودعم الإدماج المهني.
 - تنظيم جمع ومعالجة ونشر المعلومات لاسيما الإحصائية منها في مجال التكوين والتعليم المهنيين.
 - في مجال متابعة النشاطات البيداغوجية:
 - السهر على التنظيم والمتابعة والمراقبة البيداغوجية لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين
 - السهر والإشراف على حسن سير المسابقات والامتحانات المنظمة لمتربصي التكوين المهني وتلاميذ التعليم المهني.
 - تنوع أنماط التكوين للاستجابة للطلب الاجتماعي والاقتصادي.
 - ضمان متابعة ومراقبة مؤسسات التكوين الخاصة.
 - في مجال متابعة تسيير الموارد البشرية والميزانية:
 - السهر على تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف والامتحانات المهنية وتسيير وتكوين وتحسين مستوى مستخدمين التكوين والتعليم المهنيين ضمان متابعتها وتقييمها.
 - السهر على إعداد ميزانيات مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وضمان مراقبتها ومتابعة تنفيذها.
 - ضمان تنفيذ المخططات القطاعية السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف لفائدة الموظفين والأعوان المتعاقدين لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التابعة للولاية.
 - السهر على الاستعمال الأمثل للوسائل المادية والبشرية والمالية الموضوعة تحت تصرف مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
 - تنسيق حركة نقل المكونين والتأطير البيداغوجي على المستوى المحلي.
- ب. أنواع المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين: يمكن أن نميز بين ثلاثة أنواع من المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين في الجزائر هي:¹

¹ انظر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 شعبان عام 1436 الموافق لـ: 11 يونيو 2015، يتضمن تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 04 نوفمبر عام 2015، العدد 58، ص 23-24.

- النوع الأول: تتواجد مديريات النوع الأول في كل من الولايات التالية: أدرار والأغواط وبشار وتامنغست والجلفة وسعيدة وقالمة والبيض وايليزي وتندوف وتيسمسيلت والنعامه وعين تموشنت، وتتنظم في ثلاثة مصالح:
- مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين: وتضم مكتبين، مكتب متعلق بمتابعة النشاطات البيداغوجية للتكوين، والآخر متعلق بالتوجيه والامتحانات والمسابقات وتسيير الشهادات.
- مصلحة التمهين والتكوين المتواصل والشراكة: وتضم مكتبين مكتب التمهين والعلاقات مع الهيئات المستخدمة وشركاء التمهين ومكتب التكوين والشراكة ومتابعة المؤسسات الخاصة.
- مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات ومتابعة مشاريع الاستثمارات ومنظومات الإعلام: وتضم ثلاثة مكاتب، مكتب تسيير المستخدمين وتنسيق عمليات توظيف وتسيير المكونين والمنازعات، مكتب الميزانية والمحاسبة والرسائل العامة والأرشيف بالإضافة إلى مكتب منظومة الإعلام وخريطة التكوين والإحصائيات ومتابعة مشاريع الاستثمارات.
- النوع الثاني: تتواجد مديريات النوع الثاني في ولايات أم البواقي وبسكرة والبويرة وتبسة وتيارت وجيجل وسكيكدة وسيدي بلعباس والمدية ومستغانم ومسيلة ومعسكر وبرج بوعريريج وبومرداس والطارف والوادي وخنشلة وسوق أهراس وتيبازة وميلة وعين الدفلة وغرداية وغليزان، وتتنظم في أربعة مصالح:
- مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين: وتضم ثلاثة مكاتب تتكفل بالنشاطات البيداغوجية، والامتحانات والمسابقات وتسيير الشهادات إلى جانب التكوين المتواصل والشراكة ومتابعة المؤسسات الخاصة.
- مصلحة التمهين: وتضم مكتبين يهتمان بالمتابعة والتقييم والمراقبة التقنية والبيداغوجية إلى جانب البحث والتنصيب والعلاقات مع الهيئات المستخدمة.
- مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات: وتضم ثلاث مكاتب توطر من خلالها المستخدمين من حيث التسيير والتكوين والمنازعات، ومتابعة التوظيف وتسيير المكونين، وضبط الميزانية ومسك المحاسبة وتسيير الوسائل العامة والأرشيف.
- مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات ومنظومات الإعلام: وتضم مكتبين متخصصين في تسيير منظومات الإعلام الآلي ومتابعة خريطة التكوين والإحصائيات بالإضافة إلى متابعة مشاريع الاستثمار وتسيير الممتلكات.

- النوع الثالث: تتواجد مديريات النوع الثالث في ولايات الشلف وباتنة وبجاية والبلدية وتلمسان والجزائر وتيزي وزو وسطيف وعنابة وقسنطينة و ورقلة ووهران، وتضم خمسة مصالح هي:
- مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين: وتضم مكاتب متابعة النشاطات البيداغوجية، والإشراف على التوجيه والامتحانات والمسابقات وتسيير الشهادات:
- مصلحة التكوين: وتضم مكاتب يهتمان بالبحث والتتصيص وتسيير العلاقات مع الهيئات المستخدمة وشركاء التمهين، ومتابعة وتقييم ومراقبة النشاطات التقنية والبيداغوجية.
- مصلحة التكوين المتواصل والشراكة: وبها مكاتب يختص أحدهما بالتكوين المتواصل والشراكة بينما يتكفل الآخر بمتابعة المؤسسات الخاصة.
- مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات: يندرج ضمنها ثلاث مكاتب تهتم أساسا بتسيير المستخدمين وتكوينهم وحل المنازعات، والتنسيق ومتابعة عمليات التوظيف وكذا تسيير المكونين بالإضافة إلى عمليات الميزانية والمحاسبية وتسيير الوسائل العامة والأرشفة.
- مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات ومنظومات الإعلام: ينضوي تحتها مكاتب: الأول مكلف بالمنظومات الإعلامية وخرائط التكوين والإحصائيات أما الثاني فهو مكلف بمتابعة المشاريع والاستثمار وتسيير الممتلكات.

المطلب الثاني: مؤسسات الدعم

هناك مجموعة من المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني مهمتها الأساسية تتمثل في دعم مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وتسهيل مهمتها نذكر منها:

أولاً: الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته:

هو مؤسسة* عمومية ذات طابع صناعي وتجاري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يخضع للقواعد المطبقة على الإدارة في علاقاته مع الدولة ويعد تاجرا في علاقاته مع الغير موضوع تحت وصاية وزير التكوين والتعليم المهنيين، مقره الجزائر العاصمة ويمكن نقله إلى أي نقطة من التراب الوطني بموجب مرسوم بعد اقتراح الوزير، كما يمكن إنشاء مديريات جهوية بقرار من الوزير الوصي.

*كان يسمى المعهد الوطني لتطوير التكوين المتواصل INDEFOC ليتم تعديله بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 12-80 المؤرخ في: 12 فبراير 2012 ليصبح الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته.

ويتولى الديوان في إطار السياسة الوطنية للتكوين على الخصوص المهام التالية:¹

1 . المهام التجارية:

- تقديم المساعدة والاستشارة للمؤسسات العمومية والاقتصادية والهيئات المستخدمة العمومية أو الخاصة.
- تطوير نشاطات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات سواء بطلب من الأفراد أو المؤسسات في إطار الاتفاقيات.
- تنظيم وإنجاز حصائل الكفاءات بطلب من الأفراد أو المؤسسات العمومية الاقتصادية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.
- القيام بتقييد الخدمات المرتبطة بالدراسات التشخيصية والتحليلية للاحتياجات في التكوين المتواصل، وإعداد مخططات التكوين المتواصل والهندسة البيداغوجية في مجال التكوين المتواصل.
- تكييف عرض التكوين مع الاحتياجات المعبر عنها من قبل العمال والمؤسسات والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.
- تنظيم والقيام بالتصديق على المكتسبات المهنية بطلب من الأفراد والمؤسسات العمومية الاقتصادية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.

2. مهام التكوين المتواصل وترقيته:

- ضمان التكوين المتواصل والعمل على تطويره وترقيته.
- وضع وتسيير نظام للاتصال والإعلام من أجل تحديد وتنشيط شبكة للكفاءات الوطنية ورصد الخبرات المجمع في مجال التكوين المتواصل.
- وضع حيز التنفيذ ميكانيزمات وأجهزة التصديق على برامج التكوين وتأهيل المكتسبات المهنية وتثبيت مكتسبات الخبرة.
- القيام بكل دراسة وبحث من أجل تحسين وتكييف المحتويات والمناهج والوسائل البيداغوجية المطبقة على التكوين المتواصل.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 2012-12 المؤرخ في: 19 ربيع الأول عام 1433 الموافق ل: 12 فبراير 2012، يتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 09 مارس عام 2014، العدد 13، ص 20-21.

3. تسيير العلاقات مع المؤسسات العمومية والخاصة للتكوين:

- ضمان تحويل المهارة والتجارب المكتسبة في مجال التكوين المهني المتواصل لفائدة المؤسسات العمومية للتكوين المهني والمؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة طبقا للتنظيم المعمول به.
- مرافقة المؤسسات العمومية للتكوين المهني، وكذا المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة طبقا للتنظيم المعمول به في تطوير التكوين المهني المتواصل.
- المشاركة مع الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في تطوير وترقية التكوين المتواصل.

4 . مهام الخدمة العمومية:

- إنجاز مهام الخدمة العمومية طبقا لدفتر شروط تبعات الخدمة العمومية.

ثانياً: الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC:

- هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تمّ إنشائه بموجب المرسوم التنفيذي 98-355 المؤرخ في: 20 رجب 1419 الموافق ل: 10 نوفمبر 1998، وهو هيئة موضوعة تحت وصاية وزير التكوين والتعليم المهنيين يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي مقره الجزائر العاصمة، ويمكن نقله إلى أي نقطة من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي باقتراح من الوزير الوصي، كما يمكن إنشاء أي فرع جهوي أو محلي حيث يتولى على الخصوص المهام التالية:¹
- تسيير الموارد المالية الموضوعة تحت تصرفه.
 - دراسة ومعالجة مشاريع برامج التكوين التي يقترح الصندوق تمويلها.
 - يفصل في قبول مشاريع برامج التمهين أو التكوين المتواصل المقترح تمويلها المقدمة في إطار الإجراءات المحددة في هذا المجال.
 - تحديد كفاءات تنفيذ برامج التكوين المقولة وشروطها.
 - يمول أعمال الإعلام والتوجيه المساهمة في تطوير التكوين المهني المتواصل والتمهين.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 100-10 المؤرخ في: 20 رجب عام 1419 الموافق ل: 10 نوفمبر 1998، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 21 رجب عام 1419، العدد 84، ص 18-19-20.

- تمويل بالاشتراك مع الصناديق الموجودة أعمال التكوين عن طريق التمهين، وكذا التكوين المتواصل.

- القيام بالتحقيقات حول تقييم برامج التكوين المطبقة.

- القيام بكل عملية تهدف إلى ترقية التمهين والتكوين المتواصل وتثمينها.

ثالثاً: المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية في التكوين والتعليم المهنيين ENEFP:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تمّ إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي 10 - 100 المؤرخ في: 2 ربيع الثاني عام 1431 الموافق لـ: 18 مارس سنة 2010، وهي هيئة موضوعة تحت وصاية وزير التكوين والتعليم المهنيين مقرها مدينة الجزائر، ويمكن نقلها إلى أي نقطة من التراب الوطني باقتراح من الوزير الوصي، كما يمكن أن ينشأ لها ملحقات جهوية بقرار وزاري مشترك بين وزارة التكوين المهني ووزارة المالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أي نقطة من التراب الوطني.

تتولى المؤسسة في إطار مخطط تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين على الخصوص المهام الآتية:¹

- اقتناء التجهيزات والأدوات الموجهة لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وتوزيعها وتركيبها والقيام بتجريبها.

- ضمان المراقبة التقنية والصيانة للتجهيزات والأدوات الموزعة على مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

- القيام بالدراسات التقنية والاقتصادية للصفقات المرتبطة بهدفها قصد استكشاف طاقات الإنتاج الوطني وتطويرها واستغلالها في ميدان التجهيزات والأدوات التقنية والبيداغوجية.

- المساهمة بالاتصال مع مؤسسات الدعم التقني والبيداغوجي في إعداد وتكييف مخططات التجهيزات.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 553-1998 المؤرخ في: 2 ربيع الثاني عام 1431 الموافق لـ: 18 مارس سنة 2010، يحدد القانون الأساسي للمؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية في التكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 8 ربيع الثاني عام 1431، العدد 20، ص 18-19.

- اقتراح نشاطات وعمليات التكوين وتنظيمها في مجالات استعمال وصيانة التجهيزات بالاتصال مع مؤسسات الدعم لفائدة مستخدمي التعليم والتأطير التقني والبيداغوجي
- تكوين رصيد وثائقي يتعلق بالتجهيزات التقنية والبيداغوجية وضمان توزيعه على مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- المساهمة في إعداد مدونات التجهيزات التقنية والبيداغوجية والمطبوعات التقنية والمهنية التي يعدها القطاع طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ضمان التكفل بتجديد التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- تزويد مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالوثائق الضرورية لاستعمال التجهيزات التقنية والبيداغوجية المقتناة حديثا.

رابعاً: مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات CERPEQ:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المدنية وذات استقلال مالي ويعدّ تاجرا في علاقاته مع الغير، تمّ إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 90 - 138 المؤرخ في: 20 شوال عام 1410 الموافق ل: 15 مايو سنة 1990، وضع تحت وصاية وزير التكوين والتعليم المهنيين يوجد مقره بمدينة الجزائر ويمكن نقله إلى أي نقطة من التراب الوطني وهو مخول لعقد مختلف الاتفاقيات والعقود في إطار هدفه سواء مع الهيئات الأجنبية أو الوطنية خاصة كانت أو عمومية وفق التنظيم المعمول به.

- ويضطلع في إطار التوفيق بين التكوين والتشغيل والبرامج السنوية والمتعددة السنوات طبقا للإجراءات المقررة على الخصوص بالمهام التالية:¹
- القيام بالدراسات والأبحاث في المؤهلات والمهن وتطويرها وفي شروط اكتساب المؤهلات من خلال مختلف أنواع التكوين ونتائج كل منها.
 - إعطاء الآراء والمقترحات المستخلصة من هذه الأبحاث والدراسات قصد جعل الجهاز الوطني للتكوين يتلاءم دائما مع حاجات البلاد الاجتماعية والاقتصادية.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 90-138 المؤرخ في: 20 شوال عام 1410 الموافق ل: 15 مايو سنة 1990، يتضمن إنشاء مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 21 شوال عام 1410، العدد 20، ص 671-672.

- استعمال وسائل الملاحظة لاسيما فيما يخص إدماج المتخرجين من المنظومة الوطنية للتكوين المهني حتى يتسنى تقدير شروط إدماج المتكويين كما وكيفا.
- تحليل أثر تأهيل أعمال اليد العاملة أثناء العمل في إنتاجية العمل ونتائج المؤسسات
- إعداد فهرس وطني للمهن والمؤهلات ويحدد الفروع التي تعاني عجزا، ويتم ذلك خصوصا بالاتصال مع المعهد الوطني للتكوين المهني والديوان الوطني لترقية التكوين المهني والتمهين.
- تحليل أثر مختلف طرق التكوين من حيث التوافق الكيفي مع التشغيل والقيام بالدراسات المستقبلية عن تطور المهن والمؤهلات تبعا للتخصصات والمستويات بغية استعمال القدرات الوطنية في التكوين وتمييتها.
- تقييم شبكة العلاقات خصوصا مع مصالح التشغيل والمصالح والهيكل والأجهزة المكلفة بالتكوين المهني والموارد البشرية ومؤسسات التكوين والتعليم العاليين والبحث.
- التحقيق بغية الحصول على معلومات أو استعمال معلومات متوفرة على مستوى جميع الهياكل المكلفة بالموارد البشرية أو في أي هيئة أو مؤسسة عمومية أو خاصة في إطار التنظيم المعمول به.
- القيام بالدراسات والأبحاث التي لها علاقة بهدفه قصد نشرها أو تسويقها لحسابه الخاص أو لحساب الغير.
- نشر نتائج أشغال البحث والدراسات.

المطلب الثالث: مؤسسات الهندسة والتكوين

هناك نوعين من مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين منها ما هو مختص بالهندسة البيداغوجية ومنها ما هو مختص بالتكوين والتعليم المهنيين باختلاف أنواعه؛

أولاً: **مؤسسات الهندسة البيداغوجية:** هي تلك المؤسسات التي تتكفل بتصميم وهندسة البرامج وكذا تكوين مكوني ومؤطري القطاع حيث نجد:

1. المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين:

المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تمّ تحديد القانون الأساسي بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 09 / 316 المؤرخ في: 17 شوال لعام 1430 الموافق لـ: 6 أكتوبر 2009، والمعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-388 مؤرخ في 19 ديسمبر سنة 2020، الذي يحدد القانون الأساسي للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، موضوع تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين منشأ باقتراح منه مقره بمدينة

الجزائر، ويمكن وضعه في أي نقطة من التراب الوطني بموجب مرسوم يقترح من طرف الوزير ويكلف في إطار السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين بترقية شبكة الهندسة البيداغوجية وهندسة التكوين التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين وتنشيطها وتأطيرها وتنسيقها، وبهذه الصفة يتولى المعهد على الخصوص في مجال الهندسة البيداغوجية:¹

- تصمم منهجيات إعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين تتطابق مع مختلف أنماط التكوين.
 - تصميم الخبرة بالتنسيق مع المهنيين الذين يمثلون شعب النشاطات الاجتماعية والاقتصادية والبرامج ومخططات التجهيز للتكوين والتعليم المهنيين وتصديقها وتحينها وإجرائها.
 - تطوير القدرات الوطنية في مجال تصميم الكتب التقنية والبيداغوجية وإعدادها.
 - ترقية مناهج وطرق التعليم والتمهين وتطويرها.
 - جمع كل المعلومات حول التطورات التقنية والتكنولوجية والبيداغوجية في مجال التكوين والتعليم المهنيين ومعالجتها ووضعها تحت تصرف مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والمكونين والأساتذة.
 - تصميم المعايير المتعلقة بشروط السير والتسيير التقني والبيداغوجي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين واقتراحها.
 - ضمان الاستشارة والخبرة لفائدة المتعاملين العموميين والخواص في مجال التكوين والتعليم المهنيين.
 - التحيين الدوري لمدونة تخصصات التكوين والتعليم المهنيين.
 - المشاركة في إعداد الخريطة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين.
 - المشاركة في تحديد معايير بناء وإنجاز المنشآت القاعدية للتكوين والتعليم المهنيين.
- أ. في مجال الهندسة البيداغوجية:

- إعداد برامج التكوين المتخصص وضمان التكوين وتحسين مستوى الأسلاك الإدارية والتقنية والبيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين.
- التحيين الدوري للمدونة الوطنية للشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني وكذا مصفوفة ميادين وفروع التعليم المهني وتكييفها وفق المتطلبات الحالية لسوق الشغل بالتنسيق مع المهنيين الممثلين للفروع الاجتماعية والاقتصادية.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 09-316 المؤرخ في: 17 شوال عام 1430 الموافق لـ: 6 أكتوبر سنة 2009، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 18 شوال عام 1430، العدد 57، ص 16-12.

تنشيط حسب المخطط السنوي والمتعدد السنوات برامج التكوين وتحسين المستوى المهني أو البيداغوجي ورسكلة مستخدمي التأطير لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وإطارات الإدارة المركزية والمصالح اللامركزية.

- تحضير وضمان عمليات التكوين وتحسين المستوى لفائدة إطارات التابعة لقطاعات وهيئات أخرى.
- ضمان التكوين المتخصص لمستخدمي التفتيش.
- ضمان التكوين المتخصص قصد التوظيف في رتبة مقتصد مسير.
- التحيين الدوري للمدونة الوطنية للشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني وكذا مصفوفة ميادين وفروع التعليم المهني وتكييفها وفق المتطلبات الحالية لسوق الشغل بالتنسيق مع المهنيين الممثلين للفروع الاجتماعية والاقتصادية¹.

ب. في مجال التقييم:

- تصميم منهجية ومعايير تقييم التكوين والتعليم المهنيين.
- تقييم تطبيق برامج التكوين ومناهج التعليم.
- تحديد معايير ووسائل معادلة الشهادات والتصديق على المكتسبات المهنية والتصديق على التكوين.
- تحديد المعايير الوطنية لتصميم وإعداد مواضيع الامتحانات للالتحاق بالتكوين أو عند نهايته والتصديق عليها.
- ضمان تنظيم الامتحانات المهنية للالتحاق بأسلاك التفتيش وبرتبة أستاذ متخصص مكلف بالهندسة البيداغوجية وبرتبة مقتصد مسير.
- ضمان تنظيم المسابقات على أساس الاختبار للالتحاق بالتكوين المتخصص قصد التوظيف في رتبة مقتصد مسير.

ج. في مجال الدراسات والبحث البيداغوجي:

- وضع البرامج السنوية والمتعددة السنوات للدراسات والبحث البيداغوجي حيّز التنفيذ.
- القيام بالدراسات والبحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية.

¹مرسوم تنفيذي رقم 20-388 مؤرخ في 19 ديسمبر سنة 2020، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 6 أكتوبر سنة 2009 الذي يحدد القانون الأساسي للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 12 جمادى الأولى 1442، العدد 78، ص 13، المادة 4

2. معاهد التكوين والتعليم المهنيين

هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تم إنشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 10- 99 المؤرخ في: 2 ربيع الثاني عام 1431 الموافق لـ: 18 مارس 2010، موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين تنشأ بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير الوصي، ويحدّد مقر المعهد بموجب مرسوم الإنشاء ويمكن نقله إلى أي نقطة في التراب الوطني بنفس الكيفية، كما تحدد قائمة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التابعة للمقاطعة الجغرافية، وكذا تخصصه حسب الشعب المهنية بموجب قرار من الوزير الوصي، يكلف المعهد على الخصوص ب:¹

أ. في مجال الهندسة البيداغوجية:

- المشاركة في تصميم مناهج إعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين المكيفة مع مختلف أنماط التكوين بالاتصال مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.
- المشاركة في إعداد مدونة تخصصات في التكوين والتعليم المهنيين ومدونات التجهيزات التقنية والبيداغوجية، وكذا مدونات المطبوعات التقنية والمهنية وتحينها وتكييفها مع احتياجات القطاعات المستعملة.
- المشاركة في تصميم برامج التكوين المهني الموجه لمعلمي التمهين المكلفين بتأطير المهنيين والمشرفين المكلفين بتأطير متربصي التكوين المهني وتلاميذ التعليم المهني في الوسط المهني.
- تصميم المطبوعات التقنية والمهنية، وكذا الدعائم التعليمية والبيداغوجية الموجهة للتكوين والتعليم المهنيين وإعدادها ونشرها.
- المشاركة في إعداد الخريطة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين.
- وضع بطاقة للكفاءات الوطنية والجهوية في الشعب المهنية التابعة للمعهد.
- تصميم مواضيع الامتحانات واختبارات التأهيل في التخصصات التابعة له لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وإعدادها وضمان نشرها.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 10-99 المؤرخ في: 2 ربيع الثاني عام 1431 الموافق لـ: 18 مارس سنة 2010، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 8 ربيع الثاني عام 1431، العدد 20، ص 14-15.

– تكييف برامج التكوين وانسجام محتوياتها في جميع أنماط التكوين والمناهج والوسائل التعليمية الضرورية لتكوين الأشخاص المعوقين جسدياً، وكذا الوثائق التقنية والبيداغوجية الموجهة لموظفي التعليم لإعادة التكييف.

– تصميم برامج التكوين البيداغوجي للمعلمين ومعلمي إعادة التكييف وإعدادها بالاتصال مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.

– إعادة إعداد ونشر برامج التكوين والتعليم المهنيين والوسائل التقنية والبيداغوجية الموجهة للمعلمين والمتربصين وتلاميذ مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

ب. في مجال هندسة التكوين:

– ضمان الدعم والمساعدة التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التابعة لمقاطعته.

– ضمان التكوين البيداغوجي التحضيري لموظفي التعليم وموظفي التعليم لإعادة التكييف أثناء فترة تربصهم.

– ضمان التكوين قبل الترقية للالتحاق بالرتب المعنية والمنصوص عليها ضمن الأحكام المحددة في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين.

– الضمان للتكوين التكميلي للإدماج في رتبة نائب مقتصد مسير لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين طبقاً للأحكام المحددة في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين.

– ضمان تكوين موظفي التعليم وموظف التكوين لإعادة التكييف والتأطير والدعم التقني ومستخدمي التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين ومستخدمي المقتصدية وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم وتغيير اختصاصاتهم.

– إعادة تنفيذ المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف وتغيير الاختصاص لموظفي التعليم وموظفي إعادة التكييف، وكذا المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف للفئات الأخرى من مستخدمي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

– ضمان التكوين البيداغوجي لمعلمي التمهين والمشرفين المكلفين بتأطير المتمهين والمشرفين المكلفين بتأطير متربصي التكوين المهني وتلاميذ التعليم المهني في الوسط المهني.

ج. في مجال التقييم:

- المشاركة في تطوير آليات التقييم.
- تصميم وتطوير نظام التوجيه والتقييم لفائدة المعوقين جسديا بالاتصال مع المعهد الوطني لتكوين والتعليم المهنيين.
- تصميم وإعداد آليات وأدوات التقييم التقني والبيداغوجي للمعلمين ومعلمي إعادة التكيف لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

ويكلف المعهد زيادة على ذلك ب:

- ضمان نشاطات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف لفائدة القطاعات والهيئات الأخرى.
- تنظيم كل التظاهرات والملتقيات والندوات والأيام الدراسية المرتبطة بمجال نشاطه.

ثانيا: مؤسسات التكوين والتعليم المهني

هي تلك المؤسسات التي تتكفل بتكوين المتربصين والمتمهنيين والتلاميذ حسب مختلف الأنماط حيث نميز بين المؤسسات التالية:

1. المركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد:

هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يخضع في نشاطه إلى القواعد المطبقة على الإدارة في علاقاته مع الدولة، ويعد تاجرا في علاقاته مع الغير، تم إنشائه بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 163-17 المؤرخ في: 18 شعبان عام 1438 الموافق ل: 15 مايو 2017، موضوع تحت وصاية وزير التكوين والتعليم المهنيين مقره مدينة الجزائر، ويمكن نقله إلى أي نقطة من التراب الوطني بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير الوصي، وهو مؤسسة دعم لقطاع التكوين والتعليم المهنيين يتكفل بتطوير وترقية وتنظيم التكوين والتعليم المهنيين عن بعد، والذي يسمح بالتكوين والتعليم بطريقة مستقلة لكل شرائح المجتمع دون التقيد بالتوقيت أو الحضور باستعمال الدعائم والدروس على الورق أو الرقمي (قرص مضغوط أرضية) وبدعم من خلال الإشراف

أ. المهام التجارية: يتولى المركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد في الإطار التجاري المهام

التالية:

- البيداغوجي عن بعد كما يضمن تقييم خدمات تجارية وأخرى عمومية في إطار تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين، على النحو التالي:¹
- الاستجابة على أساس العقود أو الاتفاقات لطلب الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات في مجال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف لمستخدميها ومنح شهادات التكوين المتعلقة بها.
 - تطوير الشراكة مع المؤسسات التكوينية الوطنية والأجنبية في مجال نقل المعارف والمهارات المرتبطة بالتكوين والتعليم المهنيين عن بعد.
 - القيام في إطار تقديم خدمات بخبرة حول النشاطات البيداغوجية للمؤسسات الخاصة للتكوين المهني التي تضمن التكوين المهني عن بعد.
 - تنظيم ملتقيات ومحاضرات مرتبطة بمجال نشاطه لحساب الغير.
 - إصدار ونشر وتسويق الوثائق والموارد البيداغوجية المتصلة بمهامه.
 - القيام بكل نشاط حول الترقية والتسويق في مجال التكوين والتعليم المهنيين عن بعد.
 - القيام بنشاطات البحث والدراسة والتجريب في مجال التكوين والتعليم المهنيين عن بعد.
- ب. مهام الخدمة العمومية: يكلف المركز بعنوان مهام الخدمة العمومية والتي تحدد بموجب دفتر شروط بما يلي:
- ضمان التكوين المهني الأولي عن بعد المتوج بشهادة في الشعب والتخصصات المحددة في مدونة شعب وتخصصات التكوين المهني، أو مستويات التأهيل المهني من 1 إلى 5 المتوجة بالشهادات المتعلقة بها طبقا للتنظيم المعمول به.
 - تحضير المتكويين لامتحانات نهاية التكوين المنظمة على مستوى المؤسسات العمومية للتكوين المهني.
 - تحضير المتكويين للامتحانات المهنية للحصول على شهادة التحكم في تقنيات المحاسبة وشهادة الاقتصاد والقانون وشهادة الأهلية المهنية في البنوك وشهادة الأهلية المهنية في التأمينات.
 - ضمان التكوين التأهيلي قصير المدى عن بعد ومنح شهادات التكوين المتعلقة به.
 - ضمان تعليم مهني عن بعد أيضا يسمح باكتساب معارف نظرية.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 163-17 المؤرخ في: 18 شعبان عام 1438 الموافق لـ: 15 ماي سنة 2017، يحدد القانون الأساسي للمركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 20 شعبان عام 1438، العدد 30، ص 13-14.

- تطوير وتصميم ونشر مصادر بيداغوجية للمتكونين.
 - تقييم التقدم البيداغوجي للمتكونين من خلال مراقبة منظمة ومستمرة لمعارفهم وكفاءتهم المكتسبة
 - المشاركة في التكوين عن طريق نمط التكوين عن بعد لمكوني قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
- 2. المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني**
- هو مؤسسة عمومية* ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي موضوع تحت وصاية وزير التكوين والتعليم المهنيين ينشأ بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير الوصي يحدد فيه مقر المعهد ويتولى على الخصوص المهام التالية:¹
- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين يمنح لحامله تأهيلا من المستوى (5) تقني سام.
 - ضمان التكوين المهني المتواصل في مستوى التأهيل المذكور في الفقرة السابقة وفقا للتنظيم المعمول به.
 - تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات لفائدة الهيئات والإدارات والمتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين.
 - تنظيم الإعلام والاتصال حول التكوين وتوجيه المتربصين والمهنيين.
 - تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.
 - تنصيب المتمهين والمتربصين للتربص في الوسط المهني.
 - المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في إعداد وتكيف وملائمة البرامج البيداغوجية للتكوين المهني في المجالات المرتبطة بالشعب المهنية المتخصصة فيها.
 - المشاركة في إطار الشعبة المهنية المتخصصة فيها المعهد في أشغال إعداد الكتب المهنية والتقنية وفي أشغال إعداد خريطة التكوين المهني وفي نشاطات الدراسات والبحث وفي إعداد وتحيين مدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني.
 - تطوير النشاطات الرياضية والثقافية لفائدة المتربصين والمهنيين.

*يحدد المرسوم التنفيذي رقم 12-125 المؤرخ في: 26 ربيع الثاني عام 1433 الموافق لـ: 19 مارس سنة 2012 القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

¹انظر المرسوم التنفيذي رقم 12-125 المؤرخ في: 26 ربيع الثاني عام 1433 الموافق لـ: 19 مارس سنة 2012، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2 جمادي الأولى عام 1433، العدد 17، ص 10.

- المشاركة في التظاهرات ذات الصبغة المهنية والعلمية والثقافية والرياضية.
- تطوير علاقات الشراكة مع القطاعات المستعملة.

3. معهد التعليم المهني

هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوع تحت وصاية وزير التكوين والتعليم المهنيين، ينشأ بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير الوصي يحدد فيه مقر إنشاء المعهد، وكذا نموذج المعهد ويحدد المرسوم التنفيذي رقم: 08-293 المؤرخ في: 20 رمضان عام 1429 الموافق لـ: 20 سبتمبر سنة 2008 القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني ويتولى على الخصوص المهام التالية:¹

- توفير تعليم أكاديمي وتكنولوجي ومهني ويؤهل لمختلف شهادات التعليم المهني.
- تنظيم في إطار برامج التعليم وبالشراكة مع المؤسسة تربصات تطبيقية في الوسط المهني.
- أخذ كل مبادرة لمساعدة المتخرجين للإدماج المهني.
- تنظيم الإعلام والتوجيه لفائدة التلاميذ.
- تطوير علاقات الشراكة مع القطاع الاقتصادي.
- المساهمة في نشاطات الدراسات والبحوث بالعلاقات مع الهيئات والمؤسسات المعنية.
- المشاركة في إعداد برامج التعليم المتعلقة بمجال نشاطه وتكييفها وتحسينها.

4. المركز المتخصص في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسدياً:

والمركز هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي موضوع تحت وصاية وزير التكوين والتعليم المهنيين ينشأ بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير الوصي يحدد فيه مقر المركز، كما يمكن تحويل مقره إلى أي نقطة من التراب الوطني بموجب مرسوم، كما يمكن إنشاء ملحقات له في كامل التراب الوطني بقرار وزاري مشترك بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة المالية، كما يجب أن تكون تجهيزاته مطابقة مع متطلبات استقبال الأشخاص المعوقين جسدياً ويحدد المرسوم التنفيذي رقم: 05-68 المؤرخ في: 20 ذي الحجة عام 1425 الموافق لـ: 20 يناير سنة 2005 القانون

¹ انظر المرسوم التنفيذي 08-293 المؤرخ في: 20 رمضان عام 1429 الموافق لـ: 20 سبتمبر سنة 2008، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 21 رمضان عام 1429، العدد 54، ص 14.

الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا ويقصد في مفهوم هذا المرسوم المعاق جسديا والمعترف بهم طبيا كل من:

- المعوقون حركيا.

- الصم البكم.

- المكفوفون.

ويتولى على الخصوص المهام التالية:¹

- ضمان التكوين الأولي والمتواصل للأشخاص المعاقين جسديا في مستويات التأهيل التالية:

- عمال متخصصون.

- عمال وأعوان مؤهلون.

- عمال وأعوان ذوو تأهيل عالي.

- أعوان الإشراف والتقنيون.

- اقتراح تكييف وانشاج مضمون برامج التكوين والطرق والوسائل التعليمية الضرورية لتكوين الأشخاص

المعاقين جسديا، وكذا الوثائق التقنية البيداغوجية المخصصة للمكونين المتخصصين.

- مساعدة المؤسسات الاقتصادية والهيئات الإدارية التي تضمن التكوين المهني للأشخاص المعاقين

جسديا عن طريق التمهين في المجال التقني والبيداغوجي، وكذا تهيئة وتكييف مناصب العمل حسب

احتياجات هؤلاء الأشخاص.

- تنظيم كل عملية تكوين لفائدة الأشخاص المعاقين جسديا في إطار تعاقدية.

- وضع نظام توجيهي مهني لفائدة الأشخاص المعاقين جسديا.

- مساعدة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التي تتكفل بالأشخاص المعاقين جسديا في المجال

البيداغوجي.

- المشاركة في عملية التكوين للمكونين المكلفين بتكوين الأشخاص المعاقين جسديا وتحسين مستواهم أو

تحويلهم.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 05-68 المؤرخ في: 20 ذي الحجة عام 1425 الموافق لـ: 20 يناير سنة 2005، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 26 ذي الحجة عام 1425، العدد 10، ص 8-9.

5. مركز التكوين المهني والتمهين:

هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي موضوع تحت وصاية وزير التكوين والتعليم المهنيين و يحدد المرسوم التنفيذي رقم: 14-140 المؤرخ في: 20 جمادى الثانية عام 1435 الموافق ل: 20 أبريل سنة 2014 القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، ينشأ بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير الوصي يحدد فيه مقر المركز ويتولى على الخصوص المهام التالية:¹

- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين وفي مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع.
- ضمان التكوين المهني المتواصل في مستويات التأهيل المذكورة آنفا.
- ضمان التكوين للفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعة.
- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين والمهنيين.
- تنظيم نشاطات التكوين في إطار الاتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين.
- تنظيم الامتحانات والمسابقات والاختبارات المقررة في برامج التكوين المهني.
- القيام بتنصيب الممتهين في الوسط المهني.
- القيام بتنصيب المترشحين في التربص التطبيقي في الوسط المهني.
- اتخاذ كل مبادرة للمساهمة في الإدماج المهني للحائزين على شهادات التكوين المهني والشباب المكون في إطار أجهزة الإدماج.
- المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في تقييم وتكييف برامج التكوين والكتب المهنية.
- تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المترشحين والممتهين.
- المشاركة في التظاهرات ذات الصبغة المهنية والثقافية والرياضية.

ثالثا: التوزيع الجغرافي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين

إن التنوع الذي يزخر به قطاع التكوين المهني في أنواع المؤسسات يتطلب منا إلقاء نظرة على عددها، وأماكن تواجدها عبر التراب الوطني، على اعتبار أن ذلك يُمكن من تحديد نوع السياسة المتبعة

¹ انظر المرسوم التنفيذي 14-140 مؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1435 الموافق ل: 20 أبريل سنة 2014، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 7 رجب عام 1435، العدد 26، ص 12-13.

في مجال التكوين في القطاع السياحي من خلال معرفة مدى قدرة قطاع التكوين والتعليم المهنيين على الاستجابة لهاته الاحتياجات.

الجدول رقم (02): توزع مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين على مستوى ولايات الوطن

الرقم	الولايات	م م ت م ت	م م م م ت م	م م ت م ت	م م ت م	م م ت م ت م	المجموع
1	أدرار	0	0	18	0	3	21
2	الشلف	1	0	24	1	2	28
3	الأغواط	2	0	22	1	3	28
4	أم البواقي	10	0	13	0	5	28
5	باتنة	1	0	24	1	4	30
6	بجاية	4	0	23	0	5	32
7	بسكرة	6	0	16	1	5	28
8	بشار	1	0	16	0	4	21
9	البلدية	7	0	13	2	5	27
10	البويرة	5	0	22	1	5	33
11	تمنراست	3	0	8	0	2	13
12	تبسة	0	0	19	1	4	24
13	تلمسان	1	0	24	0	4	29
14	تيارت	2	1	22	0	6	31
15	تيزي وزو	9	0	32	1	6	48
16	الجزائر	15	5	46	0	12	79
17	الجلفة	4	0	14	0	3	21
18	جيجل	1	0	17	1	2	21
19	سطيف	0	0	28	2	5	36
20	سعيدة	0	0	11	0	2	13
21	سكيكدة	13	2	18	0	4	37
22	سيدي بلعباس	4	0	14	0	3	22
23	عنابة	2	1	12	0	2	18
24	قالمة	1	1	13	0	2	17

24	0	4	1	18	1	0	قسنطينة	25
36	1	4	0	16	0	15	المدية	26
16	0	2	0	13	0	1	مستغانم	27
26	0	3	0	22	0	1	المسيلة	28
25	0	4	0	14	0	7	معسكر	29
27	1	5	1	20	0	0	ورقلة	30
29	0	5	1	21	0	2	وهران	31
12	0	2	0	10	0	0	البيض	32
8	0	2	0	6	0	0	إليزي	33
24	0	3	0	18	0	3	برج بوعرييج	34
32	0	4	1	19	0	8	بومرداس	35
18	0	3	0	12	0	3	الطارف	36
2	0	0	0	2	0	0	تندوف	37
20	0	2	0	10	0	8	تسمسليت	38
28	0	4	0	17	0	7	الوادي	39
26	0	2	0	17	0	7	خنشلة	40
20	0	3	0	16	0	1	سوق أهراس	41
21	0	2	1	15	0	3	تبيازة	42
18	0	2	0	15	0	1	ميلة	43
26	0	2	0	18	2	4	عين الدفلى	44
14	0	1	0	9	0	4	النعامة	45
15	0	2	0	12	0	1	عين تموشنت	46
28	0	1	0	23	1	3	غرداية	47
26	0	3	0	18	0	5	غليزان	48
1206	6	163	17	830	14	176	المجموع	

المصدر: الدليل الإحصائي مديرية التنمية والتخطيط وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2020.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن عدد المؤسسات الإجمالي للتكوين المهني بلغ 1206 مؤسسة إلى غاية 2020، منها:

- 6 معاهد للتعليم والتكوين المهنيين متواجده في: الجزائر العاصمة، سطيف، سيدي بلعباس، عنابة، المدية، ورقلة.
- 163 معهد وطني متخصص في التكوين المهني موزع على كل الولايات بأعداد متفاوتة، باستثناء ولاية تندوف التي لا يوجد بها أي معهد، ولعل ذلك راجع إلى كونها منطقة حدودية صحراوية ذات كثافة سكانية ضعيفة تفتقر لقاعدة صناعية، مما يجعل الطلب على خريجي المعاهد ضعيف، وأعلى عدد مسجل في الجزائر العاصمة بـ: 12 معهدا، وهذا راجع إلى الاكتظاظ السكاني، وكذا النسيج الصناعي والاقتصادي المتزايد والذي يتطلب وجود يد عاملة مؤهلة من المستوى الخامس (تقني سامي).
- 17 معهدا للتعليم المهني موزعة على الولايات التالية: الشلف، الأغواط، باتنة، بسكرة، البليدة، البويرة، تبسة، تيزي وزو، جيجل، سطيف، قسنطينة، ورقلة، وهران، بومرداس، تيبازة، حيث استفادة كل من ولايتي سطيف والبليدة من معهدين.
- 830 مركز تكوين مهني موزعة على كل ولايات الوطن، حيث أن أكبر عدد متواجد بولاية الجزائر العاصمة بـ 46 مركزا متبوعة بولاية تيزي وزو بـ 32 مركز ولاية سطيف بـ 28 مركز، وهذا راجع للكثافة السكانية والأهمية الاقتصادية لهاته الولايات، وأقل عدد بولايتي تمنراست بـ 8 مراكز وتندوف بـ مركزين بسبب ضعف الكثافة السكانية وضعف النسيج الاقتصادي والصناعي.
- 14 ملحقة للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني أغلبيتها بولاية الجزائر بـ 5 ملحقات لأسباب سالفه الذكر.
- 176 ملحقة لمراكز التكوين والتعليم المهنيين موزعة على 39 ولاية منها 15 في كل من ولايتي الجزائر والمدية و13 و10 في ولايتي سكيكدة وأم البواقي على التوالي.
- بالنظر إلى جدول التوزيع الجغرافي لمؤسسات التكوين المهني على مستوى الوطن نجد أن: مؤسسات التكوين المهني متواجده على مستوى كل ولايات الوطن بأعداد متفاوتة ضمن إقليم الولاية من دوائر وبلديات منها ما هو داخل المناطق السياحية أو ضمن مناطق التوسع السياحي أو قريبة منها، مما يجعل قطاع التكوين والتعليم المهنيين مؤهل لتكوين اليد العاملة المؤهلة للعمل في القطاع السياحي وخاصة إذا تضافرت جهود كل من القطاعين من خلال تحديد احتياجات التكوين في القطاع السياحي وتجسيدها في الميدان من خلال استغلال إمكانيات قطاع التكوين المهني الذي يمتلك الهياكل والبرامج والتأطير الإداري والبيداغوجي اللازم لذلك.

المطلب الرابع: مؤسسات وهيئات أخرى

بالإضافة إلى المؤسسات السابقة الذكر هناك هيئات أخرى ذات طبيعة وتركيبه خاصة تساعد القطاع على أداء مهامه من خلال خلق فضاء للنقاش والحوار والاقتراح في كل ما يستجد، نذكر منها:

أولاً: الندوة الوطنية والندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين:

يحدد المرسوم التنفيذي رقم: 08- 310 المؤرخ في: 30 رمضان عام 1429 الموافق لـ: 30

سبتمبر 2008 تشكيلة الندوة الوطنية والندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين وصلاحيتهما وسيرهما

1. الندوة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين:

هي ندوة يترأسها وزير التكوين والتعليم المهنيين أو ممثله من بين أعضائها مسؤولو المصالح المركزية للوزارة والمديرون الولائيون للمديريات الولائية، والمدراء العامون لكل من المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات، المؤسسة الوطنية للتجهيزات، والصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، والمعهد الوطني للتكوين المهني، والمعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المتواصل، ومدراء معاهد التعليم المهني، بالإضافة إلى ممثلين اثنين من كل سلك من أسلاك التفتيش وأسلاك المكونين، وكذا الأمين العام للفدرالية الوطنية لعمال التكوين المهني، وأخيرا رئيس الجمعية الوطنية المعتمدة للمؤسسات الخاصة للتكوين المهني، تكلف على الخصوص بما يلي:¹

- تحديد آفاق تطوير نشاطات شبكة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين من خلال أعمال وتوصيات الندوة الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين.
- تشكيل الإطار المميز للتشاور والتنسيق والتقييم لنشاط شبكة التكوين والتعليم المهنيين على المستوى الوطني وتنفيذ السياسة الوطنية المحددة في هذا المجال.
- المصادقة على التوصيات المقترحة من قبل الندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين واقتراح التدابير لتنفيذها.
- كما تكلف الندوة الوطنية بإدلاء رأيها حول المسائل التي يعرضها وزير التكوين والتعليم المهنيين.

¹ انظر المرسوم التنفيذي 08- 310 المؤرخ في: 30 رمضان عام 1429 الموافق لـ: 30 سبتمبر سنة 2008، يحدد تشكيلة الندوة الوطنية والندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين والتمهين وصلاحيتهما وسيرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 5 شوال عام 1429، العدد 54، ص 14-15.

2. الندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين:

تنظم الندوات الجهوية بقرار من الوزير ويتأسسها ممثل عنه وتتشكل من مديرو التكوين والتعليم المهنيين للولايات، ومديرو مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ومدير المعهد الوطني للتكوين أو ممثله، المدراء العامون أو ممثلوهم لكل من المركز الوطني للتعليم عن بعد، المؤسسة الوطنية للتجهيزات، المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المتواصل، ممثل لكل سلك تفتيش، وممثل عن مستشارو التوجيه والتقييم والإدماج المهني، وممثل عن الفيدرالية الوطنية لعمال التكوين والتعليم المهنيين، وتكلف على الخصوص بما يلي:¹

- تحديد آفاق تطوير نشاطات شبكة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وكل مشروع يتضمن تعديله على المستوى الجهوي.
- تشكيل الإطار المميز للتشاور والتنسيق والتقييم لنشاط شبكة التكوين والتعليم المهنيين على المستوى الجهوي.
- السهر على توحيد وانسجام المناهج المطبقة في مجال الهندسة البيداغوجية في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- تطوير الأجهزة الجوارية للتكوين المهني وترقيتها.
- الاستعمال العقلاني للوسائل البشرية والمادية الموضوعة تحت تصرف مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين على المستوى الجهوي.
- المساهمة من خلال آرائها وتوجيهاتها في إثراء مشاريع نصوص تشريعية وتنظيمية ذات طابع تقني وبيداغوجي وإداري.

ثانياً: مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين:

هو هيئة وطنية استشارية للتشاور والتنسيق والتقييم في مجال التكوين والتعليم المهنيين مقره مدينة الجزائر، يحدد المرسوم التنفيذي رقم: 09-170 المؤرخ في: 07 جمادى الأولى عام 1430 الموافق لـ: 02 مايو سنة 2009 صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكيفية تنظيمه

¹ انظر المرسوم التنفيذي 08-310 المؤرخ في: 30 رمضان عام 1429 الموافق لـ: 30 سبتمبر سنة 2008، يحدد تشكيلة الندوة الوطنية والندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين والتمهين وصلاحيتهما وسيرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 5 شوال عام 1429، العدد 54، ص 14-15.

وسيره، ويساهم في إطار صلاحياته في إعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين وبهذه الصفة يتولى على الخصوص المهام التالية:¹

– المساهمة من خلال الآراء والتوصيات في الإستراتيجية الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين من أجل ضمان انسجامها وتحسين مردوديتها وتكييف عروض التكوين مع متطلبات المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

– المساهمة من خلال التوصيات والآراء في تقوية المنظومة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين وتقديم كل الاقتراحات عن مجمل البرامج الموضوعة حيز التنفيذ في هذا المجال.

– المساهمة في تطوير فروع وأنماط التكوين المطلوبة في سوق العمل بطريقة تضمن تطابق عروض التكوين واحتياجات سوق العمل من خلال الاقتراحات المعبر عنها من اللجان التقنية المتخصصة واللجان الولائية للشراكة.

– المساهمة في تدعيم المدونة الوطنية لشعب التكوين والتعليم المهنيين عن طريق إدراج فروع جديدة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل.

– المساهمة من خلال التوصيات والآراء في تنمية وترقية التمهين والتكوين المتواصل.

– فحص الحصائل السنوية للبرامج المنجزة وإبداء آراء النتائج المحققة في مجال التكوين والتعليم المهنيين.

– ضمان الحوار والتشاور بشكل دائم ومنتظم بين جميع الفاعلين وشركاء منظومة التكوين والتعليم المهنيين.

– إبداء رأيه في جميع المسائل ذات الأهمية الوطنية المتعلقة بالتكوين والتعليم المهنيين.

– إعداد تقرير سنوي عن التكوين والتعليم المهنيين وإرساله إلى الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين.

ثالثاً: اللجان الولائية للشراكة:

تنشأ على كل مستوى ولاية لجنة للشراكة تكلف بالمساهمة من خلال الآراء والتوصيات في تطوير الشراكة وضمن التنسيق الدائم مع الفاعلين والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين على مستوى الولاية، كما

¹ انظر المرسوم التنفيذي 09-170 المؤرخ في: 07 جمادى الأولى عام 1430 الموافق لـ: 02 مايو سنة 2009، يحدد صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكيفية تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 22 جمادى الأولى عام 1430، العدد 29، ص 14-15.

ترسل تقارير دورية إلى مجلس الشراكة وتتكفل على الخصوص بتطوير التشاور ما بين القطاعات من خلال:¹

-تكييف عروض التكوين مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات المؤسسات والهيئات المستخدمة التي تنشط في الولاية من اليد العاملة المؤهلة.

-وضع الاتفاقيات الإطار المبرمة ما بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين والمؤسسات حيز التنفيذ على المستوى المحلي.

-اقتراح فروع جديدة للتكوين المهني أو التعليم المهني التي تستجيب للتخصصات المطلوبة في سوق العمل المحلي.

-تخطيط وبرمجة أنشطة التكوين في إطار انطلاق المشاريع المسجلة بعنوان البرامج القطاعية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

-تنظيم التربيصات التطبيقية في المؤسسات وتربيصات الإدماج المهني لفائدة متربصي مؤسسات التكوين المهني وتلاميذ مؤسسات التعليم المهني.

-استقبال المهنيين في الهيئات المستخدمة والمؤسسات وتنصيبهم.

-ملاحظة التطور المهني للمتمهين المنصبين على مستوى الهيئات المستخدمة والمؤسسات.

-المساهمة في الإدماج المهني على المستوى المحلي لحاملي الشهادات في التكوين والتعليم المهنيين.

-تشكيل بنك معطيات محينة حول عروض الشغل وكذا التخصصات المطلوبة في الولاية انطلاقا من المعلومات المصرح بها من مختلف الممثلين المكونين للجنة الولائية.

-المساهمة في إعداد خريطة التكوين والتعليم المهنيين للولاية.

-المساهمة في إعداد التعيينات البيداغوجية لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

-إعداد نظامها الداخلي والمصادقة عليه في دورة استثنائية.

رابعاً: المرصد الوطني للتربية والتكوين

يحدد المرسوم الرئاسي رقم: 03- 406 المؤرخ في: 10 رمضان عام 1424 الموافق ل: 05 نوفمبر

¹ انظر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 25 صفر عام 1432 الموافق ل: 30 يناير سنة 2011، يحدد تشكيلة وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 29 ربيع الثاني عام 1432، العدد 21، ص 31-32.

سنة 2003 يتضمن إنشاء مرصد وطني للتربية والتكوين وتنظيمه وعمله وفق التفصيل التالي:¹
هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي مقره مدينة الجزائر، كما يمكن أن تكون له فروع على مستوى الوطن خاضع لوصاية وزير التربية الوطنية.
وهو جهاز وطني للخبرة والدراسة والمتابعة والتتبية والتحليل الاستشراقي لمنظومة التربية والتكوين والتي تتشكل من قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي، ويتولى في إطار مهامه انجاز ومتابعة السياسة الوطنية للتربية والتكوين وبرنامج تطوير قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي على الخصوص:
-وضع ترتيبات تمكن من تقويم منتظم لنوعية التربية والتكوين ومستوى تحصيل المتعلمين ومتابعة تطور أداء التأطير والمعلمين.

-انجاز لكل دراسة وتحليل لمكونات المنظومة التربوية تهدف إلى رفع فعالية برامج وعمليات التعديل تسمح بالتجديد العقلاني للموارد والوسائل الضرورية.
-إنتاج مؤشرات ومعايير سير ومردود ونجاعة منظومة التربية والتكوين.
-نشر دوري لتقارير الدراسات حول واقع منظومة التربية والتكوين في مختلف تركيباتها وحول أداءها بالمقارنة مع المعايير الدولية.
-إنشاء بنوك معطيات.

خامساً: المجلس الوطني للتربية والتكوين

يتمتع المجلس بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مقره مدينة الجزائر تحت وصاية وزير التربية وهو جهاز وطني للتشاور للدراسة والتقييم في مجال التربية والتكوين يدرس كل مسألة تتعلق بهما على جميع المستويات، وفي كل جوانبها بناءً على طلب السلطات المعنية، أنشئ بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 03-407 المؤرخ في: 10 رمضان عام 1424 الموافق ل: 05 نوفمبر سنة 2003، وبهذه الصفة يقوم المجلس على الخصوص بما يلي:²

¹ انظر المرسوم الرئاسي رقم 03-406 المؤرخ في: 10 رمضان عام 1410 الموافق ل: 05 نوفمبر سنة 2003، يتضمن إنشاء مرصد وطني للتربية والتكوين وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 14 نوفمبر عام 1410، العدد 68، ص 7.

² انظر المرسوم الرئاسي رقم 03-407 المؤرخ في: 10 رمضان عام 1410 الموافق ل: 05 نوفمبر سنة 2003، يتضمن إنشاء مجلس وطني للتربية والتكوين وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 14 نوفمبر عام 1410، العدد 68، ص 10.

- ✓ يضمن الانسجام الشامل للمنظومة التربوية وتحسين مردودها.
- ✓ يوفر كل الشروط لضمان التشاور والمشاورة بين القطاعات المعنية.
- ✓ يقترح التوجيهات التي من شأنها أن تضمن التنمية الشاملة والمندمجة لمنظومة التربية والتكوين وفق المقاييس العلمية والبيداغوجية المعمول بها عالميا والقيم والهوية والثقافة الوطنية.
- ✓ يدرس كل المشاريع التي تبادر بها القطاعات المكلفة بالتربية والتكوين ويبيد رأيها فيها.
- ✓ ينجز كل أشغال البحث والدراسات التي تفيده في أشغاله أو يكلف من ينجزها.
- ✓ يتابع تطور نظم التربية والتكوين على الصعيد الدولي، ويعمل من أجل استعادة المنظومة منها.

المبحث الثاني: أنماط وأنظمة التكوين والتعليم المهنيين

يضمن قطاع التكوين والتعليم المهنيين في سياساته العامة جملة من الأنماط في مختلف مستويات التأهيل متوجة بشهادة دولة من جهة، ومن جهة أخرى واستجابة لمتطلبات اجتماعية واقتصادية يضمن تكويناً تأهلياً من خلال أنظمة متعددة، وهذا ما سنبينه من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: أنماط التكوين المهني

إن لكل نمط تكويني طبيعته وقوانينه الخاصة، فهي تختلف فيما بينها من حيث برامج التكوين والحجم الساعي وطرقه، غير أنها تشترك في نفس شهادة الدولة المتوجة بها، ويمكن أن نميز بين جملة الأنماط التالية:

أولاً: التكوين الإقليمي

ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية (معاهد وطنية متخصصة) ، ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، ويجرى داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني، كما يمكن أن ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني.

ويتاح هذا التكوين في مختلف مؤسسات التكوين المنتشرة عبر كامل الوطن كما هو مبين في

الجدول التالي:

الجدول رقم (03): عدد المسجلين في النمط إقامي خلال الفترة

2020		2019		2018		2017		2016		2015		الولايات	الرقم
HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL		
116	2861	108	2865	114	2807	57	2748	53	2841	59	3164	أدرار	1
45	5269	68	3401	161	3588	67	4307	89	4136	90	5536	الشلف	2
136	5690	256	6220	284	6751	206	5085	240	6083	242	5002	الأغواط	3
319	3355	234	3600	141	3725	-	3875	12	3537	23	3816	أم البواقي	4
76	3645	132	3670	207	3612	107	3783	132	4330	105	4068	باتنة	5
214	4459	258	4142	260	4405	253	4865	247	5729	166	7043	بجاية	6
195	5231	282	4621	142	6724	241	5626	412	6333	415	6759	بسكرة	7
90	3418	70	2402	270	3249	382	4753	144	4556	80	2710	بشار	8
394	5749	282	5246	110	5036	304	5900	33	6167	126	6984	البلدية	9
202	3251	121	2690	64	2674	113	2666	119	2551	116	3244	البويرة	10
108	1751	166	2705	189	2122	142	2212	66	2089	72	2114	تمنراست	11
82	5377	58	4836	53	6067	23	6925	33	5123	80	5068	تبسة	12
417	3031	389	3145	426	3375	273	3920	393	4005	186	4531	تلمسان	13
556	5013	221	5262	134	12484	158	4945	203	5518	328	5027	تيارت	14
165	3097	235	3608	255	4355	250	4629	339	5415	341	5330	تيزي وزو	15
861	15929	1 151	12668	1 114	14162	1 124	16724	1 035	17548	869	18736	الجزائر	16
176	3500	267	3658	253	2632	247	2454	245	2456	125	2657	الجلفة	17
518	3794	281	3407	350	3476	370	3710	251	4103	204	4275	جيجل	18
109	5289	137	4532	179	4618	132	5847	135	5686	117	6247	سطيف	19
22	2048	28	1742	52	1798	27	2114	54	1623	42	2231	سعيدة	20
688	5662	416	5131	313	4719	202	4619	238	5279	117	5625	سكيكدة	21
241	3329	142	2624	193	3357	100	2411	49	2393	58	2912	سيدي بلعباس	22
201	4675	199	4268	105	3767	158	4474	130	4576	112	4865	عنابة	23
162	2392	202	2583	151	2287	216	2788	198	3067	223	3249	قالمة	24
563	5572	430	5456	363	6896	236	8397	180	7333	179	5916	قسنطينة	25

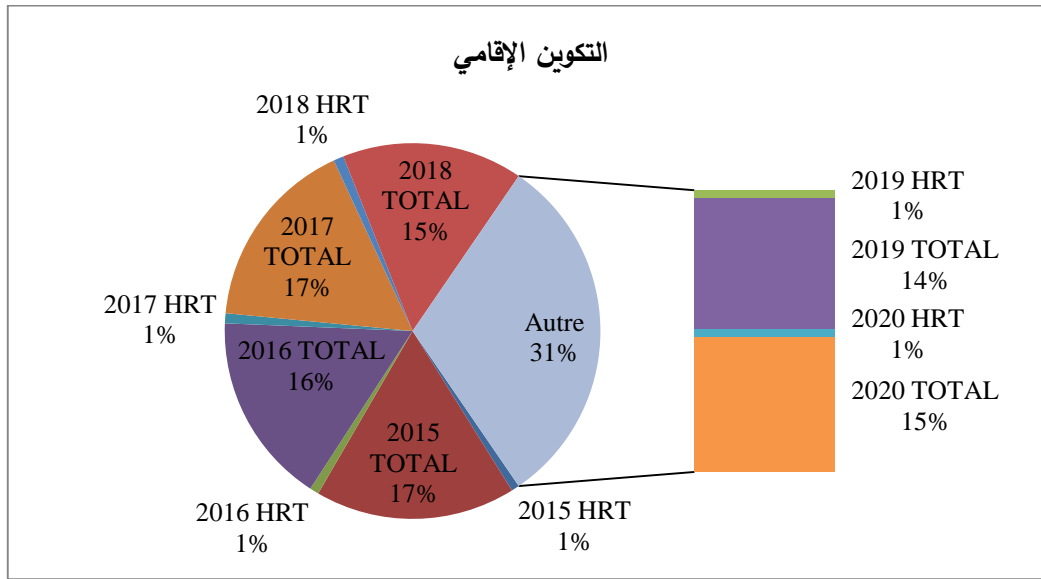
الفصل الثاني..... قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

86	2888	142	2948	111	3178	152	4188	95	3921	79	4003	المدية	26
81	2971	122	2981	80	3176	56	3512	47	3222	77	3631	مستغانم	27
136	3482	64	4295	157	4084	160	4765	107	4641	138	5495	المسيلة	28
78	2758	103	2585	84	2289	31	2028	0	2787	71	3878	معسكر	29
400	4014	75	3499	178	3520	215	4281	184	4042	83	3837	ورقلة	30
376	5673	413	5308	469	6273	701	10353	795	8562	865	8892	وهران	31
15	1258	28	1223	118	1811	155	2024	19	1461	119	2007	البيضاء	32
58	792	0	481	58	463	36	750	11	718	61	760	إليزي	33
134	3059	148	2376	139	2484	210	3898	163	2975	206	3736	برج بوعريش	34
775	4185	1 211	4590	1 033	4114	1 241	5184	1 131	5002	861	5142	بومرداس	35
802	3441	892	4399	876	3841	754	3961	727	4031	368	3046	الطارف	36
0	236	0	387	-	306	-	333	0	327	0	346	تندوف	37
36	1509	66	1343	40	1514	34	2003	48	1836	38	2393	تسميلت	38
103	4061	53	3945	56	4429	89	5308	1	5491	19	5802	الوادي	39
63	3312	73	3456	100	3409	94	3638	100	3862	100	4127	خنشلة	40
28	2434	61	2306	62	2355	84	2489	110	2578	63	2376	سوق أهراس	41
380	3353	461	3449	356	3322	413	4031	308	3558	233	4035	تيزازة	42
15	2177	40	2465	27	2452	18	2799	32	2743	22	2770	ميلة	43
49	3354	114	2932	58	3559	62	3105	116	3996	46	3192	عين الدفلى	44
76	1305	72	1321	128	1150	27	1496	32	1553	50	1539	النعامة	45
299	2299	327	2790	228	2189	337	2739	228	2427	311	2945	عين تموشنت	46
121	2993	179	5351	169	5722	100	4158	26	3081	26	3199	غرداية	47
166	3657	235	3681	124	3925	51	3845	64	4097	26	4293	غليزان	48
10 933	178598	11 012	172593	10534	188251	10408	200665	9 374	199388	8337	208553	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدلائل الإحصائية لمديرية التنمية والتخطيط وزارة التكوين والتعليم المهنيين من سنة

2015 إلى سنة 2020.

الشكل رقم (01): عدد المسجلين في النمط الإقليمي خلال الفترة 2020/2015



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ انخفاض عدد المسجلين الإجمالي في نمط الإقليمي من سنة 2015 إلى غاية سنة 2020، من 208553 متكون إلى 178598 أي بنسبة 14.36%، وهذا راجع إلى أن أغلب المتكويين لا يحبذون هذا النمط بسبب التواجد المستمر في المؤسسة التكوينية وطول مدة التكوين بالإضافة إلى وجود أنماط أخرى أكثر تفضيلاً بالنسبة للمتكون مع ارتفاع نسبة النجاح في قطاع التربية في مختلف الأطوار، أما بالنسبة لسنتي 2020/2019 فالتأثر بجائحة كورونا جد واضح مما أثر سلباً على عدد المسجلين.

غير أنه بالنسبة لشعبة الفندقية والإطعام والسياحة فقد لاحظنا ارتفاع عدد المسجلين من سنة 2015 بـ: 8337 إلى غاية سنة 2019 بـ 11012 بنسبة ارتفاع 32.09%، وذلك بسبب الإقبال الكبير من طرف المسجلين بسبب التسهيلات والأهمية البالغة التي توليها الدولة لقطاع السياحة بمختلف التخصصات في مؤسسات التكوين المهني خاصة في الولايات الساحلية والتي سجلت بها أعلى نسبة في ولاية بومرداس بعدد 6252 متكون، تليها ولاية الجزائر العاصمة بـ 6154 متكونا كونهما أماكن جذب سياحي على مستوى الوطن، أما أدنى نسبة سجلت بكل من ولاية تندوف 0 متكون وميلة 154 متكون إليزي 224 متكون سعيدة 225 متكون، وذلك بسبب غياب الدعم للسياحة الداخلية والصحراوية وتركيزها على الولايات الكبرى والساحلية.

أما سنة 2020 نلاحظ انخفاض طفيف في عدد المسجلين بسبب إجراءات وقيود جائحة كورونا.

ومن خلال الشكل رقم 01 نلاحظ أنه عدد المسجلين في شعبة الفنادق والإطعام والسياحة يقدر بنسبة تتراوح بين 1 % من العدد الإجمالي للمسجلين كل سنة.

ثانيا: التكوين عن طريق التمهين

ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية، والمؤسسة الاقتصادية والحرفيين، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي أو ما يسمى بالتكوين داخل الوسط المهني، مما يسمح للمتمهين بلامسة المهنة، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية وتقنية.

يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و 25 سنة بالنسبة للذكور، أما الحد الأقصى بالنسبة لفئة الإناث هو 30 سنة، وقد يمدد في حالات استثنائية، وليس هنا كسن محددة بالنسبة لفئة المعوقين جسديا، والجدول التالي يبين عدد المسجلين وفق هذا النمط التكويني خلال الفترة من 2015 وإلى غاية 2020؛

الجدول رقم (04): عدد المسجلين في نمط التمهين خلال الفترة 2015-2020

2020		2019		2018		2017		2016		2015		الولايات	الرقم
HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL		
886	7 607	1 034	10490	577	7093	312	6441	175	4052	323	7339	أدرار	1
960	8 848	1 244	11815	644	8245	578	8773	377	5058	577	9797	الشلف	2
468	7 922	474	8917	344	9330	176	7274	71	3065	376	6935	الأغواط	3
926	5 406	1 023	7683	573	5734	255	5285	82	2497	244	5451	أم البواقي	4
938	7 660	1 808	13667	1 159	10997	614	11112	328	6362	435	11908	باتنة	5
977	9 044	1 490	13642	789	10179	588	10110	303	5031	638	7518	بجاية	6
544	6 245	699	7905	292	6065	402	6753	220	3550	314	5952	بسكرة	7
840	9 046	990	10982	304	6569	331	7590	76	2124	268	6495	بشار	8
1 225	8 743	2 003	13333	1 339	9319	1 077	12566	691	7597	936	9238	البلدية	9
1 403	8 837	1 403	8162	867	6598	578	6267	365	3584	700	7929	البويرة	10
88	1 142	290	3236	112	2395	60	2113	33	1048	77	2149	تمنراست	11
655	5 103	660	7139	366	5638	332	5948	80	2799	360	7376	تبسة	12

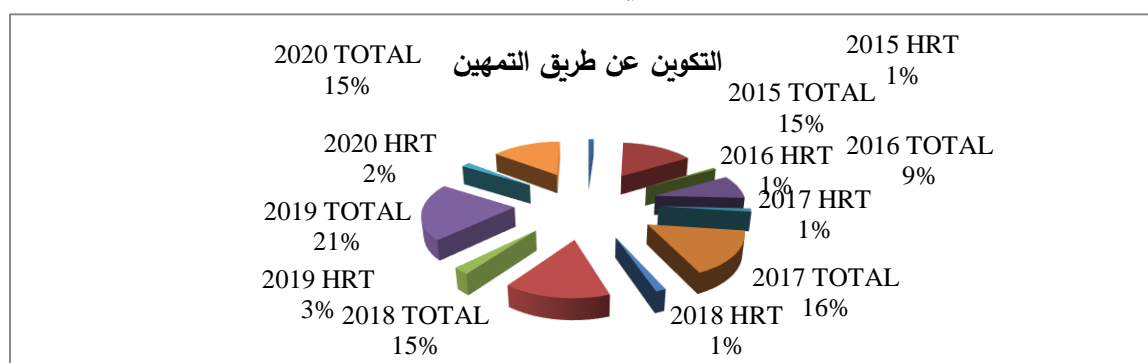
الفصل الثاني..... قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

548	3 724	885	6404	573	5587	608	7312	512	5413	627	9177	تلمسان	13
416	4 059	600	6395	530	5285	521	5921	334	3480	570	6999	تيارت	14
712	5 810	1 224	9809	734	7698	987	8718	786	5316	1063	9278	تيزي وزو	15
4 840	24 292	5 814	33555	3 384	24704	3 232	26453	2 148	14684	2830	21406	الجزائر	16
202	5 339	364	8683	411	5914	621	9529	422	5384	401	11767	الجلفة	17
876	6 171	1 225	8860	805	6739	839	8653	483	5049	253	4928	جيجل	18
1 340	11 084	1 813	15069	996	11790	708	12555	177	5580	703	12037	سطيف	19
141	3 101	229	3968	113	3166	11	2289	61	985	60	2834	سعيدة	20
1 255	8 731	2 082	13432	910	8642	582	9285	421	4463	816	9196	سكيكدة	21
482	6 408	511	7039	252	4716	217	4601	148	3883	282	6254	سيدي بلعباس	22
2 015	11 602	2 614	15531	1 922	11608	1 043	10116	391	4118	959	9169	عنابة	23
618	4 633	950	7113	833	7294	348	5685	203	3471	250	4051	قالمة	24
1 058	8 884	1 754	12628	1 141	10539	1 001	11603	365	4164	1059	9477	قسنطينة	25
563	5 017	913	7574	596	5664	499	5677	359	3739	380	5026	المدية	26
610	4 759	891	6979	465	4617	399	4993	200	1830	294	4513	مستغانم	27
813	6 332	697	7538	390	5017	284	5011	102	3090	370	5876	المسيلة	28
540	5 455	779	7725	213	6085	181	6483	155	2829	170	5745	معسكر	29
282	8 920	531	14793	355	10621	223	10777	118	6043	154	10234	ورقلة	30
1 914	14 673	3 981	24609	2 827	18144	2 342	16130	1 199	7976	2011	13181	وهران	31
310	2 945	649	4370	91	2895	74	2725	28	1250	71	3179	البيض	32
66	701	59	1037	57	882	36	872	37	531	33	722	إبزي	33
817	7 429	813	8435	592	5955	371	6418	289	4083	240	6686	برج بوعريج	34
1 517	8 460	2 170	13121	1 668	10737	1 191	11652	711	7098	809	8933	بومرداس	35
877	5 978	1 056	7010	839	4771	877	5027	466	2785	589	4037	الطارف	36

40	1 282	57	1476	43	872	28	893	12	554	14	929	تندوف	37
445	2 999	604	4059	354	3373	296	3368	131	1396	196	3962	تسمسليت	38
485	8 239	882	10300	304	7959	108	7579	105	4746	116	5357	الوادي	39
405	3 341	760	6349	339	3951	215	3849	126	1832	174	3640	خنشلة	40
233	4 516	349	4703	202	3912	175	4028	51	2238	176	5319	سوق أهراس	41
1 361	8 661	2 148	13517	1 153	8819	703	8512	457	4878	673	7547	تيزازة	42
741	6 118	1 141	8940	581	6884	490	6918	330	4181	375	5901	ميلة	43
1 036	6 261	1 292	9416	729	6724	610	7447	485	4799	657	8500	عين الدفلى	44
336	2 989	457	4736	309	3349	144	3676	42	1805	59	2791	النعامة	45
449	3 732	408	4520	494	3792	553	5193	182	2364	425	4511	عين تموشنت	46
735	6 632	766	10728	360	6589	249	6510	163	3855	313	5934	غرداية	47
379	5 281	659	7461	456	5420	284	5702	262	4245	373	6416	غليزان	48
39 367	320 161	55 245	454853	33387	338876	26 353	352392	15 262	190904	23793	333599	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب أخذا من الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2015 إلى سنة 2020.

الشكل رقم (02): عدد المسجلين في نمط التمهين خلال الفترة 2015-2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ ارتفاع عدد المسجلين في نمط التمهين من سنة 2015، حيث بلغ عدد المسجلين 333599 متمهن وفي سنة 2019 بلغ متمهن 454853 بنسبة ارتفاع تقدر بـ 36.35 % كونه النمط المفضل لدى أغلبية المسجلين بما يتيح من فرص عمل واحتكاك في الوسط

المهني، كما يستفيد المتمهن من شبه راتب من طرف المستخدم طول فترة التمهين، كما أن السلطات الوصية على القطاع تحبذ هذا النمط لأنه يواكب التطور التكنولوجي لتجهيزات العمل التي هي بحوزة أرباب العمل ومن خلاله يمكن توفير عملة صعبة معتبرة كانت موجهة لاقتناء التجهيزات التقنية والبيداغوجية وتزامنها مع الأزمة الاقتصادية خاصة في ظل جائحة كورونا والتي كانت السبب الرئيسي في انخفاض عدد المسجلين سنة 2020 بنسبة 29,61%.

ثالثا: التكوين عن بعد

ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم عن بعد حيث يتحصل من خلاله المترقب على الدروس النظرية ويتبعها تجمعات دورية تهدف إلى التوفيق ما بين الجانب النظري والجانب التطبيقي يهدف هذا التكوين إلى:

– اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة.

– تحسين المستوى.

– التحضير للامتحانات المهنية.

يضم المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد تسعة مديريات جهوية تتواجد في كل من الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزي وزو، كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (05): عدد المسجلين في مركز التعليم المهني عن بعد خلال الفترة 2020/2015

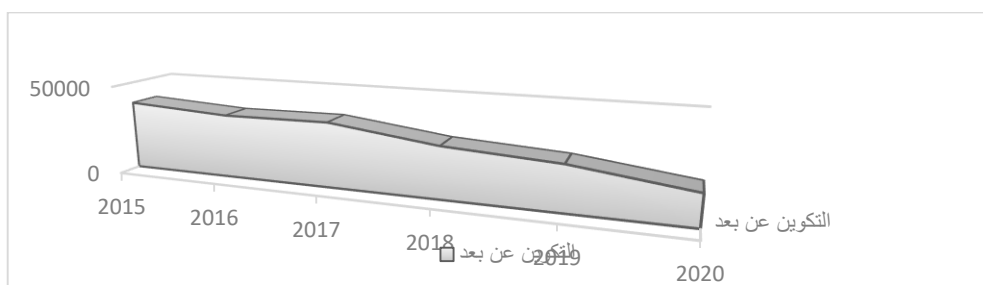
الرقم	الولايات	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	أدرار						76
2	الشلف	3834	3507	4093	3 051	3561	502
3	الأغواط						180
4	أم البواقي						76
5	باتنة						177
6	بجاية						323
7	بسكرة						426
8	بشار	1046	957	1288	943	1094	84
9	البلدية						69
10	البويرة						115

54						تمنراست	11
162						نسبة	12
126						تلمسان	13
1854						تيارت	14
479	1797	1614	2025	1515	1555	تيزي وزو	15
2177	6469	7581		6163	6571	الجزائر	16
600						الجلفة	17
194						حيجل	18
1585	3828	2508	3689	4510	4851	سطيف	19
78						سعيدة	20
145						سكيكدة	21
54						سيدي بلعباس	22
666	1604	3131	4137	4068	4502	عنابة	23
392						قالمة	24
520	2144	3131	5978	3802	4179	قسنطينة	25
445						المدية	26
16						مستغانم	27
556						المسيلة	28
9						معسكر	29
967	2225	2515	3911	5177	5724	ورقلة	30
988	2008	3760	10596	5314	5959	وهران	31
307						البيضاء	32
28						إليزي	33
386						برج بوعريرج	34
182						بومرداس	35
379						الطارف	36
84						تندوف	37

61						تسميلت	38
213						الوادي	39
230						خنشلة	40
65						سوق أهراس	41
47						تبيازة	42
314						ميلة	43
147						عين الدفلى	44
249						النعامة	45
11						عين تموشنت	46
54						غرداية	47
168						غليزان	48
17020	24730	28234	35717	35014	38221	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية وزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2015 إلى سنة 2020.

الشكل رقم (03): عدد المسجلين في مركز التعليم المهني عن بعد خلال الفترة 2020/2015



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول نلاحظ أنه من سنة 2015 إلى سنة 2019 التسجيلات كانت تجمّع جهويا في كل من: الشلف، بشار، تيزي وزو، الجزائر، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، حيث أن أعلى عدد من المتكويين في الجزائر بلغ 34223 مُسجل، وأقل عدد من المتكويين في ولاية بشار بإجمالي السنوات بلغ 5328 مُتكون، غير أن العدد الإجمالي على المستوى الوطني شهد تناقص تدريجي عبر السنوات، وذلك راجع لزيادة عدد مؤسسات التكوين المهني خاصة في المناطق النائية الذي وفر مزيد من فرص التكوين على المستوى المحلي وكذلك الإقبال على التكوينات التأهيلية ذات المدد القصيرة، وفي سنة

2020 لاحظنا أن المسجلين شمل جميع ولايات الوطن، ولكن بأعداد قليلة ويرجع ذلك إلى الأسباب السالفة الذكر.

إن هذا النمط يشكل فرصة ثمينة لطالبي التكوين الذين لم تسعفهم ظروفهم لالتحاق والالتزام بمقاعد التكوين على مستوى مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

المطلب الثاني: أنظمة التكوين المهني

هناك عدة أنظمة للتكوين تختلف في الخصائص والكيفيات عن أنماط التكوين المعتادة تستجيب للحاجات الملحة وخاصة الاجتماعية منها والتي لا يمكن لها أن تكون إلا في ظروف خاصة وبكيفية خاصة مع فئات خاصة.

أولاً: تكوين المرأة الماكثة بالبيت

يسمح هذا النظام للمرأة الماكثة في البيت اكتساب تأهيل وكفاءات في العديد من التخصصات المهنية، والتي تراعي فيها وضعيتها الاجتماعية كما تمكنها من الانخراط في الحياة الاجتماعية ومساعدة الزوج في تحمل الأعباء الاجتماعية وخاصة مع ضعف القدرة الشرائية وانعدام فرص العمل في المناطق النائية، كما أن هذا النوع يساعد في تطوير الصناعات التقليدية والمرتبطة بالعائلة بشكل كبير، هذا الذي ينسجم مع

مناطق التوسع السياحي التي عادة ما تكون في المناطق التي تتميز بعناصر الجذب السياحي لاسيما تلك المتعلقة بالطبيعة من جبال وصحاري وغيرها، والجدول التالي يبين عدد النساء الماكثات بالبيت المسجلات وفق هذا النظام خلال الفترة من 2015 وإلى غاية 2020؛

الجدول رقم (06): عدد النساء الماكثات بالبيت المسجلات خلال الفترة 2020/2015

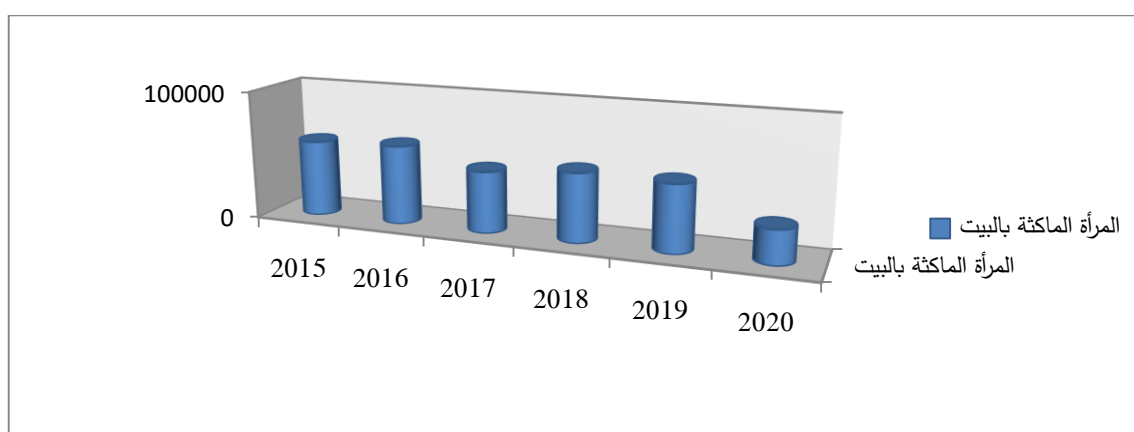
الرقم	الولايات	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	أدرار	2796	2 722	2 014	2 376	2 654	1 309
2	الشلف	192	48	685	567	716	584
3	الأغواط	894	1 940	1 311	1 951	1 405	1 194
4	أم البواقي	1251	1 329	1 659	1 432	1 704	477
5	باتنة	3513	2 318	2 167	2 362	1 910	909
6	بجاية	1022	2 124	859	2 656	2 059	1 503
7	بسكرة	2950	1 214	2 482	1 897	1 762	1 069

329	329	937	404	744	430	بشار	8
442	422	1 223	503	355	250	البلدية	9
732	1 778	2 116	1 481	1 776	3210	البويرة	10
276	1 055	721	896	942	716	تمنراست	11
303	253	374	385	485	442	تبسة	12
517	786	1 036	1 631	1 269	2724	تلمسان	13
123	469	268	136	522	360	تيارت	14
1 314	845	1 191	1 753	2 840	2325	تيزي وزو	15
1 546	2 128	1 289	976	3 685	2510	الجزائر	16
120	198	401	372	355	335	الجلفة	17
184	782	672	293	379	510	جيجل	18
983	3 388	2 983	2 726	3 368	1836	سطيف	19
178	295	608	572	608	618	سعيدة	20
439	721	878	662	805	1581	سكيكدة	21
271	878	648	532	836	836	سيدي بلعباس	22
300	713	332	337	512	689	عنابة	23
326	858	584	1 386	1 456	935	قالمة	24
376	1 135	474	1 177	1 470	1767	قسنطينة	25
264	509	414	465	560	303	المدية	26
170	243	499	448	303	1198	مستغانم	27
420	765	896	288	1 244	683	المسيلة	28
731	622	1 492	3 170	2 635	2146	معسكر	29
1 244	4 351	3 806	3 227	4 335	4512	ورقلة	30
75	647	930	269	1 211	516	وهران	31
66	152	314	65	137	150	البيض	32
57	299	467	275	363	266	إليزي	33
446	305	767	888	633	586	برج بوعريبيج	34

984	2 470	2 564	1 529	2 357	1986	بومرداس	35
104	526	644	387	471	572	الطارف	36
138	338	167	118	212	349	تندوف	37
391	599	610	717	793	1154	تسمسليت	38
785	2 402	1 895	1 922	2 026	1679	الوادي	39
697	539	453	383	600	467	خنشلة	40
490	739	652	705	1 228	754	سوق أهراس	41
1 125	2 212	829	776	2 095	1246	تيزازة	42
344	931	1 516	923	999	1627	ميلة	43
525	940	919	721	1 048	1463	عين الدفلى	44
329	688	738	455	579	628	النعامة	45
297	977	1 031	1 264	1 686	925	عين تموشنت	46
762	576	949	884	1 003	720	غرداية	47
159	767	748	315	608	513	غليزان	48
26 407	51 840	53 276	47 593	61 228	59135	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2015 إلى سنة 2020.

الشكل رقم (04): عدد النساء الماكثات بالبيت المسجلات خلال الفترة 2020/2015



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن عدد المتكونات في نمط المرأة الماكثة في البيت شهد ارتفاع خلال سنة 2016 بعدد 61 228 متكونة مقارنة مع سنة 2015 بـ 59135 متكونة مع

انخفاض تدريجي خلال سنوات 2017/2018/2019، وذلك بسبب الظروف الاقتصادية التي مرت بها البلاد وتقلص دور هياكل الدعم خاصة تلك منها المتعلقة بالقرض المصغر الموجه خصيصا لهاته الفئة، ولعل أكبر انخفاض كان سنة 2020 بسبب جائحة كورونا، حيث أن تكوين هذه الفئة لا يتجاوز مدة 3 أشهر كأقصى حد.

ومن تفحص الجدول نجد أن أكبر عدد من المستفيدات من هذا النمط سجل بولاية ورقلة بـ 21 475، وذلك راجع لانعدام فرص العمل بالنسبة لفئة الإناث في المناطق الصحراوية، أمّا أدنى عدد سجل بولاية البيض بعدد 884.

ثانيا: التكوين في الوسط الريفي

التكوين في الوسط الريفي هو نظام موجه للشباب في تلك المناطق خاصة منهم الفتيات، جاء بهدف تقريب التكوين إلى بعض فئات الشباب المحرومة لاسيما تلك التي تعيش في المناطق النائية أو الريفية ذات الظروف الطبيعية الصعبة، باشر قطاع التكوين والتعليم المهنيين في فتح وحدات بيداغوجية مرتبطة أساسا بمراكز التكوين المهني والتمهين تعمل تحت سلطة مدير المركز.

الجدول رقم (07): عدد المسجلين ضمن نظام التكوين في الوسط الريفي خلال الفترة 2015/2020

الرقم	الولايات	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL	HRT	TOTAL
1	أدرار		820		742		699		600		371		0
2	الشلف		0		0		0		0		0		244
3	الأغواط		241		111		93		96		302		228
4	أم البواقي		248		148		537		108		97		4
5	باتنة		252		325		231		307		353		129
6	بجاية		71		76		51		34		0		41
7	بسكرة		921		609		421		218		209		244
8	بشار		178		357		0		183		123		122
9	البلدية		102		13		0		0		0		0
10	البويرة		611		242		312		272		142		0
11	تمنراست		0		0		35		79		94		56

الفصل الثاني..... قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

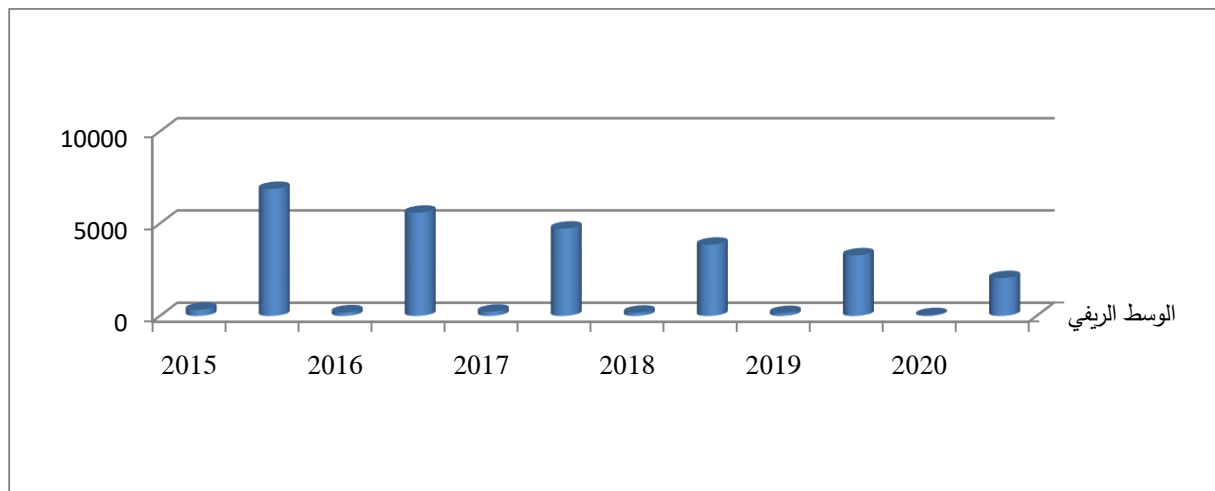
121	32	66	0	73	11	نسبة	12
73	143	101	227	247	506	تلمسان	13
0	0	159	131	160	239	تيارت	14
72	251	364	161	329	222	تيزي وزو	15
0	0	0	0	0	0	الجزائر	16
0	0	0	0	16	39	الجلفة	17
25	45	131	32	58	0	جيجل	18
81	67	107	94	47	48	سطيف	19
0	0	0	0	0	0	سعيدة	20
63	163	107	51	192	187	سكيكدة	21
0	0	0	0	30	57	سيدي بلعباس	22
51	25	103	132	122	111	عنابة	23
0	0	8	115	71	61	قائمة	24
0	48	0	30	127	255	قسنطينة	25
0	0	0	31	6	156	المدية	26
0	0	0	0	0	0	مستغانم	27
11	43	70	112	138	143	المسيلة	28
30	0	0	35	16	0	معسكر	29
0	43	40	51	169	75	ورقلة	30
11	11	9	0	181	0	وهران	31
135	107	143	315	316	71	البيض	32
30	26	60	105	71	106	إليزي	33
36	10	13	27	35	48	برج بوعريبيج	34
0	0	0	0	0	0	بومرداس	35

الفصل الثاني..... قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

19	9	40	99	64	90	الطارف	36					
0	0	36	26	0	0	تندوف	37					
14	40	69	55	60	94	تسمسبيلت	38					
141	158	132	221	166	216	الوادي	39					
0	0	0	0	0	0	خنشلة	40					
0	37	13	0	0	152	سوق أهراس	41					
0	12	11	0	19	68	تبيازة	42					
0	0	0	0	0	0	ميلة	43					
23	128	56	94	114	116	عين الدفلى	44					
13	11	14	25	0	35	النعام	45					
0	0	20	0	0	0	عين تموشنت	46					
33	134	30	123	78	166	غرداية	47					
0	47	56	54	57	162	غليزان	48					
226	2050	157	3281	177	3855	226	4725	195	5585	329	6878	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2015 إلى سنة 2020.

الشكل رقم (05): عدد المسجلين ضمن نظام التكوين في الوسط الريفي خلال الفترة 2020/2015



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أكبر عدد من المتكويين كان خلال سنة 2015 بـ 6878 مع انخفاض تدريجي خلال سنوات 2016 إلى 2020 سنة ليصل العدد 2050، وسجلت ولاية أدرار أكبر عدد من المسجلين بـ 3232 تليها ولاية بسكرة بـ 2378 مسجل، وذلك للبيئة الجغرافية في هاته الولايات، أما أدنى عدد سجل بالعديد من الولايات التي تتميز بالطابع الحضري.

وبلغت نسبة المسجلين في شعبة الفنادق والإطعام والسياحة على مدار 6 سنوات % 96,4 من إجمالي عدد المسجلين، وهي نسبة منخفضة يجب تعزيزها لإعطائها الدفعة اللازمة لتطوير قطاع السياحة خاصة في المناطق الريفية والتي تعتبر مناطق جذب سياحي يجب الاعتناء بها من خلال بذل مجهودات أكبر لاستقطاب هاته الفئة لما له من أثر عميق في تنمية هذه المناطق وتوفير مناصب الشغل وعوائد مالية لعائلات هذا الوسط.

ثالثا: نظام محو الأمية تأهيل

يتكفل هذا النظام بفئات الشباب التي لم تتمكن من الالتحاق بمقاعد الدراسة للتعليم، ويهدف بذلك إلى محاربة الأمية والتقليص من أعداد هذه الفئات الهشة، وهو مسار يجمع بين محو الأمية واكتساب المعرفة لتعلم حرفة في الوسط المهني أو في مؤسسة للتكوين المهني في سبيل تحقيق الإدماج المهني والاجتماعي، والجدول التالي يوضح تطور عدد المسجلين وفق هذا النظام خلال الفترة من 2015 وإلى غاية 2020؛

الجدول رقم (08): عدد المسجلين ضمن نظام محو الأمية خلال الفترة 2020/2015

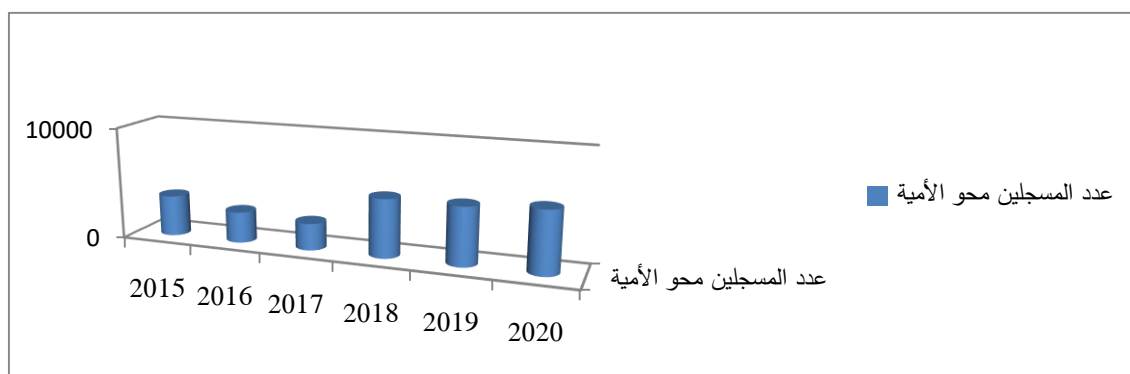
الرقم	الولايات	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	أدرار		34		1	20	279
2	الشلف		974		48	206	8
3	الأغواط				-	6	11
4	أم البواقي			688	838	33	1 070
5	باتنة	442	23	18	235	152	265
6	بجاية	130			-	0	0
7	بسكرة	71	14	13	-	144	20
8	بشار	824	326		407	429	429
9	البلدية				-	0	0

108	286	156		137	772	البويرة	10
0	9	-				تمنراست	11
5	14	6		117	9	تبسة	12
0	15	13		156		تلمسان	13
55	19	87		89	55	تيارت	14
22	27	112			63	تيزي وزو	15
224	328	142				الجزائر	16
0	174	-				الجلفة	17
18	30	15				حيجل	18
22	122	22				سطيف	19
148	2	14				سعيدة	20
13	22	-				سكيكدة	21
12	49	3				سيدي بلعباس	22
7	0	-				عناية	23
2	0	26				قالمة	24
0	0	22			10	قسنطينة	25
13	16	58				المدية	26
0	45	41				مستغانم	27
11	0	-				المسيلة	28
17	0	48				معسكر	29
281	10	14				ورقلة	30
295	0	466			876	وهران	31
1	145	4				البيض	32
89	415	6	404	170	134	إليزي	33
3	0	10	811	210		برج بوعريريج	34
20	376	395	317	276	130	بومرداس	35
140	0	665				الطارف	36

0	0	-				تندوف	37
7	7	1				تسمسيلات	38
0	0	17				الوادي	39
16	0	14				خنشلة	40
0	0	-				سوق أهراس	41
57	128	131	60	61	70	تيزازة	42
0	0	672				ميلة	43
475	386	-				عين الدفلى	44
0	0	-				النعام	45
338	1 061	354	74	177	59	عين تموشنت	46
0	437	156				غرداية	47
1 076	61	-				غليزان	48
5 557	5 174	5 199	2 385	2 764	3 645	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد من الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2015 إلى سنة 2020.

الشكل رقم (06): عدد المسجلين ضمن نظام محو الأمية خلال الفترة 2020/2015



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ إقبال من طرف الفئة المعنية بهذا النمط، وذلك بارتفاع عدد المسجلين خلال سنوات 2015-2020، بتعداد 3 645 سنة 2015 إلى 5 557 سنة 2020، إلا أنها تعتبر نسبة ضئيلة وطنيا مقارنة بعدد الأميين.

وسجلت أعلى عدد خلال 6 سنوات بولاية أم البواقي بـ 2629 وولاية بشار بـ 2415، وذلك لأسباب اجتماعية (الفقر، البعد الجغرافي) وتاريخية بدرجة أولى (الاستعمار الفرنسي).

رابعا: تكوين الشباب من 16 الى 18 سنة:

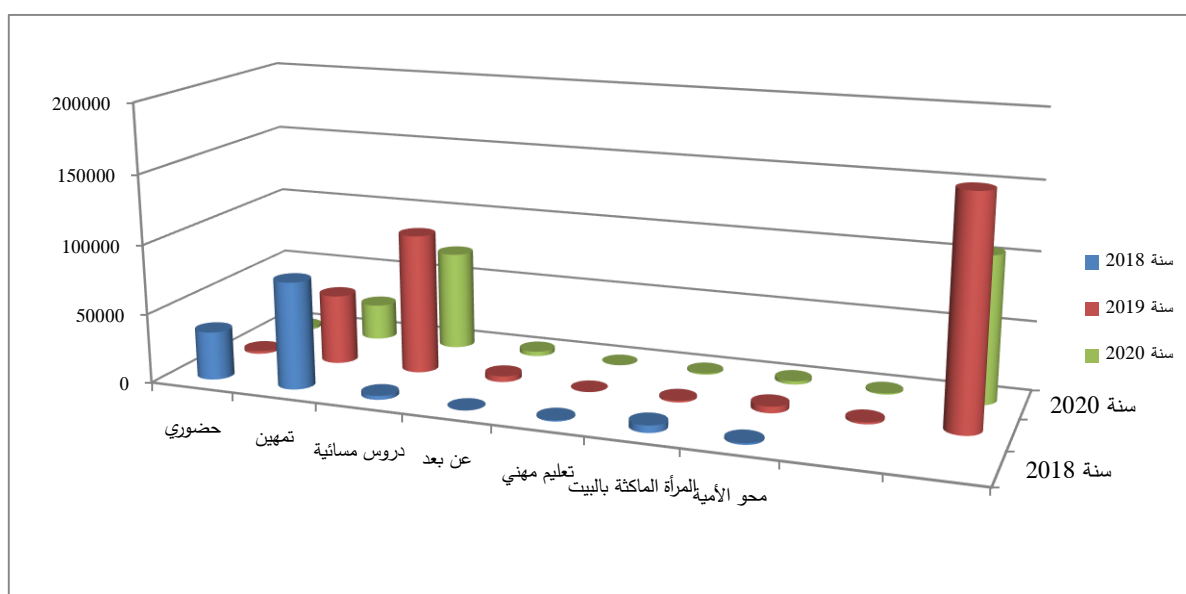
يتم هذا النظام بالتعاون مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي من أجل تقديم التأهيلات الضرورية للشباب لتمكينهم من الاندماج في عالم الشغل، إذ يعمل على تشجيع كل أشكال النشاط والإجراءات الرامية إلى تشغيل الشباب سيما من خلال برامج التكوين، التشغيل والتوظيف، والجدول الموالي يبين تطور عدد المسجلين وفق هذا النظام خلال الفترة 2015 إلى غاية 2020؛

الجدول رقم (09): عدد المسجلين ما بين 15 إلى 18 سنة خلال الفترة 2020/2018

المجموع	التعداد							لسنة
	محو الأمية	المرأة الماكثة بالبيت	تعليم مهني	عن بعد	دروس مسائية	تمهين	الحضوري	
122 061	1148	5146	778	35	2818	77315	34821	2018
162 554	1492	4657	1204	47	4128	100617	50409	2019
105 298	914	2324	926	34	3316	71664	26120	2020

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2018 إلى سنة 2020.

الشكل رقم (07): عدد المسجلين ما بين 15 إلى 18 سنة خلال الفترة 2020/2018



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أنه في سنة 2019 كانت أكبر عدد من المسجلين خاصة في نمطي التمهين والإقامي بـ 100617 و 50409 على التوالي، وذلك للإقبال الكبير على النمطين، وكذلك تراجع نسبة النجاح في الطور المتوسط والثانوي لدى فئة 15-18 سنة ورغبتهم في ولوج عالم الشغل والحصول على منصب عمل، كما نلاحظ تراجع عدد المسجلين خلال سنة 2020 وذلك بسبب جائحة كورونا دائما.

خامسا: التكوين عن طريق المعابر

يُنح هذا النظام من التكوين للحاصلين على شهادة في التكوين المهني لتخصص معين في مستوى تأهيل معين الفرصة للالتحاق بتكوين يسمح لهم بالحصول على شهادة ذات مستوى أعلى سواء في نفس التخصص أو الشعبة المهنية؛ غير أنه ونظرا لعدم توفر المعطيات العددية لم نتمكن من تحليل هذا النمط، وما تجدر الإشارة إليه أن فئة الموظفين والذين يرغبون في الترقية الداخلية يقبلون عليه من أجل تحسين وضعيتهم الاجتماعية والمعنوية ولو نسبيا.

المطلب الثالث: العوامل المتدخلة في جودة التكوين والتعليم المهنيين

من أجل نجاح الأنماط والأنظمة التكوينية المختلفة لا بد من توفير العوامل المساعدة على نجاحها سواءً منها التقنية أو المادية أو البشرية، وبقدر توفرها وجودتها بقدر تحقق النتائج الايجابية المرجوة.

أولاً: هياكل الاستقبال

إنّ قطاع التكوين المهني يمتلك عدد معتبر من هياكل الاستقبال، موزعة حسب الاحتياجات لكل منطقة بما يتناسب مع الكثافة السكانية وطلبات التكوين على مستوى الوطن، إذ تتمركز بالمناطق الحضرية الكبرى للأسباب سالفة الذكر وتتمثل مراكز الاستقبال فيما يلي:

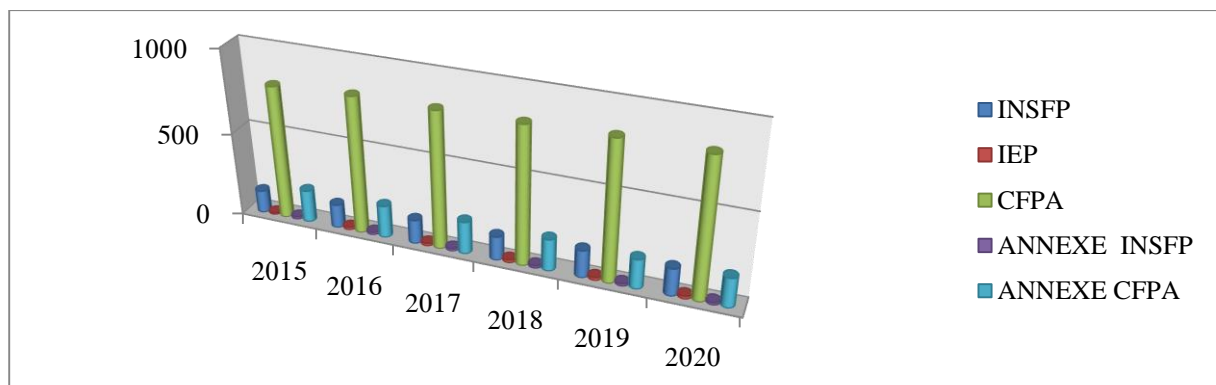
الجدول رقم (10): تطور عدد مؤسسات التكوين المهني من سنة 2015 إلى سنة 2020

تطور عدد مؤسسات التكوين المهني للفترة 2020/2015						
2020	2019	2018	2017	2016	2015	المؤسسات
6	6	6	6	6	6	م ت م
2150	2150	2150	2150	2150	2150	طاقة الاستيعاب البيداغوجية
1320	1320	1320	1320	1320	1320	طاقة الاستيعاب الداخلية (عدد الأسرة)
163	163	142	142	140	134	م و م ت م
59825	68825	61475	58725	58125	56125	طاقة الاستيعاب البيداغوجية

						م و م ت م / م ت م
23520	23520	21450	20850	20670	19870	طاقة الاستيعاب الداخلية (عدد الأسرة)
						م و م ت م / م ت م
17	17	17	15	15	10	م ت م
12850	0					طاقة الاستيعاب البيداغوجية
0						طاقة الاستيعاب الداخلية (عدد الأسرة)
830	830	820	815	815	794	م ت م ت
221020	221020	218520	217220	217220	214820	طاقة الاستيعاب البيداغوجية
41185	41185	41225	40485	40485	40005	طاقة الاستيعاب الداخلية (عدد الأسرة)
14	14	14	14	14	13	م و م ت م
18005	2450	2450	2450	2450	2450	طاقة الاستيعاب البيداغوجية
0					طاقة الاستيعاب الداخلية (عدد الأسرة)	
176	176	189	193	192	192	م م ت م ت
2450	18005	19305	19525	19525	19525	طاقة الاستيعاب البيداغوجية
0					طاقة الاستيعاب الداخلية (عدد الأسرة)	
1206	1206	1188	1185	1182	1149	إجمالي عدد المؤسسات

المصدر: من إعداد الطالب أهدا من الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2018 إلى سنة 2020

الشكل رقم (08): تطور عدد مؤسسات التكوين المهني خلال الفترة 2020/2015



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

ثانيا: التجهيزات البيداغوجية:

تجهز مؤسسات التكوين المهني بتجهيزات أغلبيتها من الخارج، حيث أن تشغيلها واستغلالها الكامل يعيق مسار التكوين المهني خاصة عند تعطيلها، إذ تحتاج إلى صيانة وقطع الغيار تتطلب توفيرها مبالغ مالية هامة وبالعملة الصعبة.

ثالثا: مستوى التأطير البيداغوجي:

يؤطر قطاع التكوين المهني بيداغوجيا أساتذة ذو كفاءات متعددة ومستويات علمية مختلفة، من تقنيين سامين وخريجي الجامعات، بالإضافة إلى وجود أساتذة ذو دراسات عليا ما بعد التدرج (ماجستير ودكتوراه) مع وجود كفاءات علمية معتبرة، خاصة بوجود تجهيزات تقنية وبيداغوجية على مستوى عالي من التقنية، لاسيما في المستوى الخامس المتواجدة على مستوى المعاهد، كما يوجد أساتذة في اختصاصات مهنية تعتمد على الخبرة كالصناعات التقليدية مثل الزرابي والصياغة والحلي والتي تبنى على الكفاءة المهنية، والجدول التالي يبين التأطير البيداغوجي في مختلف الولايات خلال الفترة 2015 وإلى غاية 2020؛

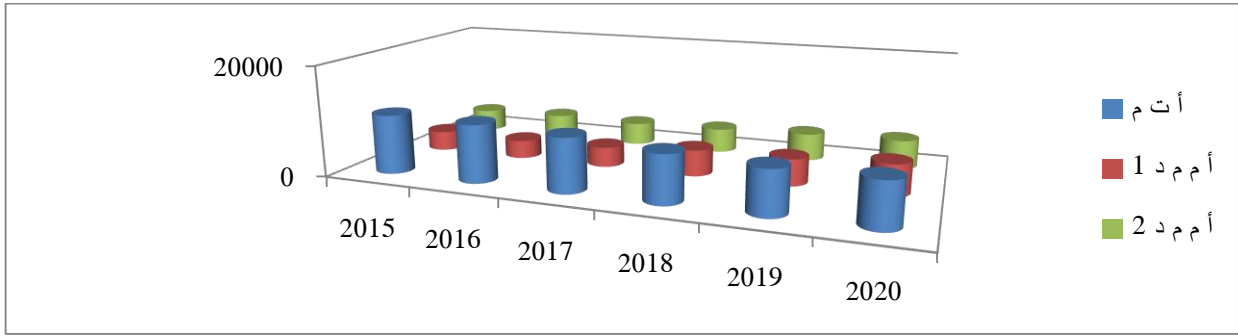
الجدول رقم (11): تطور التأطير البيداغوجي خلال الفترة 2020/2015

الرقم	الولايات	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	أدرار	657	688	675	716	720	738
2	الشلف	1062	1075	549	612	696	690
3	الأغواط	693	710	639	695	712	770
4	أم البواقي	452	329	536	461	484	519
5	باتنة	771	757	692	789	835	806
6	بجاية	868	953	687	884	823	765
7	بسكرة	738	687	727	730	716	643
8	بشار	284	289	236	299	302	299
9	البلدية	738	778	707	619	643	764
10	البويرة	742	681	702	658	683	671
11	تمنراست	163	206	206	189	205	203
12	تبسة	562	577	1907	588	687	3682
13	تلمسان	870	870	856	735	3378	845
14	تيارت	575	651	689	632	675	533
15	تيزي وزو	1177	1260	1323	1161	1166	1194
16	الجزائر	2685	2619	2507	2404	2478	2259
17	الجلفة	343	309	313	288	301	329

660	657	667	665	616	596	جيجل	18
846	754	663	755	1359	1125	سطيف	19
421	323	340	390	391	378	سعيدة	20
719	737	626	667	682	682	سكيكدة	21
527	436	423	338	375	488	سيدي بلعباس	22
558	462	339	475	472	519	عنابة	23
467	519	428	469	468	500	قائمة	24
471	462	676	772	959	572	قسنطينة	25
741	805	574	798	615	637	المدية	26
411	421	423	440	434	417	مستغانم	27
700	674	658	674	672	714	المسيلة	28
706	694	617	692	675	702	معسكر	29
604	568	487	532	791	866	ورقلة	30
706	780	692	542	749	676	وهران	31
153	155	256	254	255	127	البيض	32
182	180	144	196	179	233	إلبيزي	33
469	385	447	484	556	205	برج بوعرييج	34
597	726	713	850	799	791	بومرداس	35
400	685	567	691	568	376	الطارف	36
31	31	31	31	33	33	تندوف	37
311	316	284	288	295	268	تسمسيلات	38
555	574	667	548	627	631	الوادي	39
514	505	413	506	513	534	خنشلة	40
576	586	504	548	543	518	سوق أهراس	41
551	548	502	542	743	539	تبيازة	42
523	529	496	509	445	501	ميلة	43
751	729	662	646	725	734	عين الدفلى	44
259	260	243	275	273	252	النعام	45
402	464	362	216	269	250	عين تموشنت	46
715	693	683	721	167	710	غرداية	47
632	518	479	580	395	446	غليزان	48
31868	31680	27526	30045	30082	29400	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على من الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2015 إلى سنة 2020.

الشكل رقم (09): التأطير البيداغوجي خلال الفترة 2020/2015



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ انخفاض عدد أساتذة التكوين المهني خلال 6 السنوات من سنة 2015 إلى سنة 2020، وذلك بسبب الحصول على الترقية في الرتبة وتوقيف عمليات التوظيف بسبب الأزمة الاقتصادية.

أما بالنسبة لأساتذة المتخصصين من الدرجة الأولى والثانية نلاحظ ارتفاع عددهم من سنة 2015 إلى سنة 2020 فبالنسبة لأستاذ متخصص من الدرجة الأولى كان العدد سنة 2015 بـ 3574 أستاذ ليرتفع إلى 5732 أستاذ، أما بالنسبة لأستاذ متخصص من الدرجة الثانية كان العدد سنة 2015 يقدر بـ 4059 أستاذ ليرتفع سنة 2020 إلى 5303 أستاذ، وذلك بسبب ارتفاع عدد خريجي الجامعات من حاملي شهادة الليسانس أو الماستر، وكذلك المناصب المالية المتاحة وعمليات التوظيف في مختلف مؤسسات التكوين المهني إضافة إلى ارتفاع عدد معاهد التكوين المهني التي تتطلب هذه المناصب خلال الست السنوات الماضية.

رابعاً: التأطير الإداري:

هناك تأطير إداري يضم مختلف الفئات يخضع إلى التدريب والتكوين وتحسين المستوى لأغلب الأصناف، ولا سيما الإطارات المسيرة والعليا بما يتوافق مع الأساليب الجديدة لتسيير المؤسسات وخاصة تسيير الموارد البشرية التي تعتبر الركيزة الأساسية لنجاح أي مؤسسة.

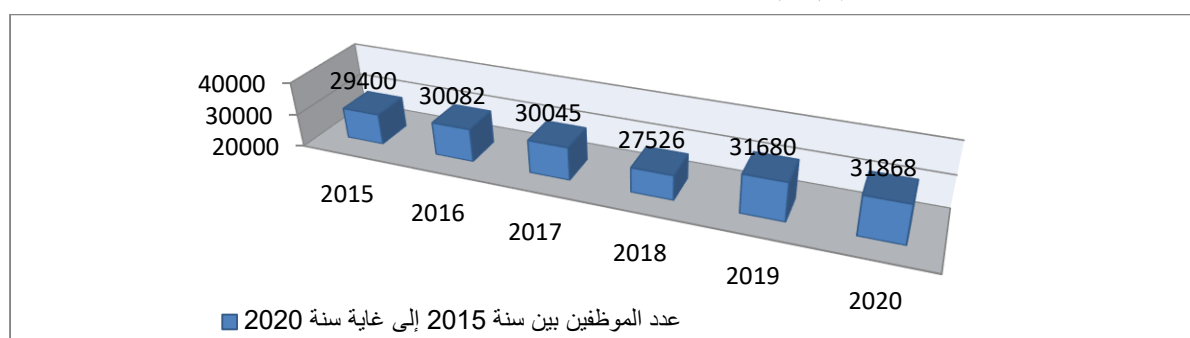
الجدول رقم (12): تطور التأطير الإداري حسب الولايات خلال الفترة 2020/2015

السنوات						الولايات	الرقم
2020	2019	2018	2017	2016	2015		
738	720	716	675	688	657	أدرار	1
690	696	612	549	1075	1062	الشلف	2
770	712	695	639	710	693	الأغواط	3
519	484	461	536	329	452	أم البواقي	4
806	835	789	692	757	771	باتنة	5
765	823	884	687	953	868	بجاية	6
643	716	730	727	687	738	بسكرة	7
299	302	299	236	289	284	بشار	8
764	643	619	707	778	738	البلدية	9
671	683	658	702	681	742	البويرة	10
203	205	189	206	206	163	تمنراست	11
3682	687	588	1907	577	562	تيسة	12
845	3378	735	856	870	870	تلمسان	13
533	675	632	689	651	575	تيارت	14
1194	1166	1161	1323	1260	1177	تيزي وزو	15
2259	2478	2404	2507	2619	2685	الجزائر	16
329	301	288	313	309	343	الجلفة	17
660	657	667	665	616	596	جيجل	18
846	754	663	755	1359	1125	سطيف	19
421	323	340	390	391	378	سعيدة	20
719	737	626	667	682	682	سكيكدة	21
527	436	423	338	375	488	سيدي بلعباس	22
558	462	339	475	472	519	عنابة	23
467	519	428	469	468	500	قائمة	24
471	462	676	772	959	572	قسنطينة	25
741	805	574	798	615	637	المدية	26
411	421	423	440	434	417	مستغانم	27

700	674	658	674	672	714	المسيلة	28
706	694	617	692	675	702	معسكر	29
604	568	487	532	791	866	ورقلة	30
706	780	692	542	749	676	وهران	31
153	155	256	254	255	127	البيض	32
182	180	144	196	179	233	إلزي	33
469	385	447	484	556	205	برج بوعرييج	34
597	726	713	850	799	791	بومرداس	35
400	685	567	691	568	376	الطارف	36
31	31	31	31	33	33	تندوف	37
311	316	284	288	295	268	تسمسيلات	38
555	574	667	548	627	631	الوادي	39
514	505	413	506	513	534	خنشلة	40
576	586	504	548	543	518	سوق أهراس	41
551	548	502	542	743	539	تيايزة	42
523	529	496	509	445	501	ميلة	43
751	729	662	646	725	734	عين الدفلى	44
259	260	243	275	273	252	النعامة	45
402	464	362	216	269	250	عين تموشنت	46
715	693	683	721	167	710	غرداية	47
632	518	479	580	395	446	غليزان	48
31868	31680	27526	30045	30082	29400	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2018 إلى سنة 2020.

الشكل رقم (10): تطور التأطير الإداري خلال الفترة 2020/2015



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن إجمالي التأطير الإداري والذي يتمثل في مدراء المعاهد والمراكز، مدراء الفرعيين، رؤساء المصالح، مساعدين التقنيين والبيداغوجيين، المقتصدين والنواب، مستشارين مساعدي التكوين، أعوان إدارة وعمال.

زيادة من سنة 2015 إلى سنة 2020، وذلك راجع إلى زيادة عدد مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، غير أنه في بعض الولايات هناك نقص بسبب التقاعد المسبق الذي استفاد منه عدد كبير من موظفي القطاع مع بطيء عمليات التوظيف بسبب سياسة التقشف، فعلى سبيل المثال نجد ولاية سطيف انخفاض العدد من 1125 سنة 2015 إلى 846 موظف سنة 2020، بينما ولاية تندوف نفس التعداد طيلة تلك السنوات.

خامسا: الميزانية المرصودة

لكل قطاع وزاري مخصصات مالية من الميزانية العامة للدولة تمنح بموجب قانون المالية لكل سنة والتي توزع على مختلف مؤسسات الدائرة الوزارية التابعين لها وتتفاوت هاته الاعتمادات بحسب الأهمية وتعكس توجه لسياسة العامة للدولة مقسمة بين ميزانية التجهيز وميزانية التسيير.

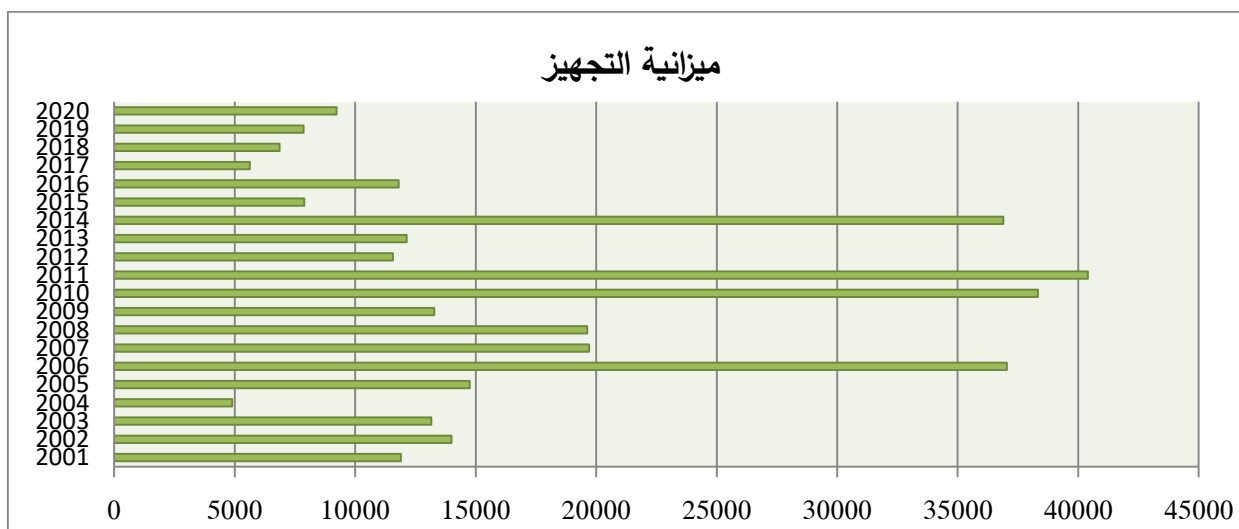
الجدول رقم (13): ميزانية التسيير والتجهيز من سنة 2001 إلى سنة 2020

السنة	ميزانية التجهيز (مليون دينار)	ميزانية التسيير (مليون دينار)
2001	11 900	10 649
2002	14 000	12 070
2003	13 162	14 472
2004	4 900	15 321
2005	14 750	16 403
2006	37 042	18 087
2007	19 701	19 845
2008	19 631	24 217
2009	13 276	26 616
2010	38 327	39 160
2011	40 394	50 338
2012	11 565	58 940

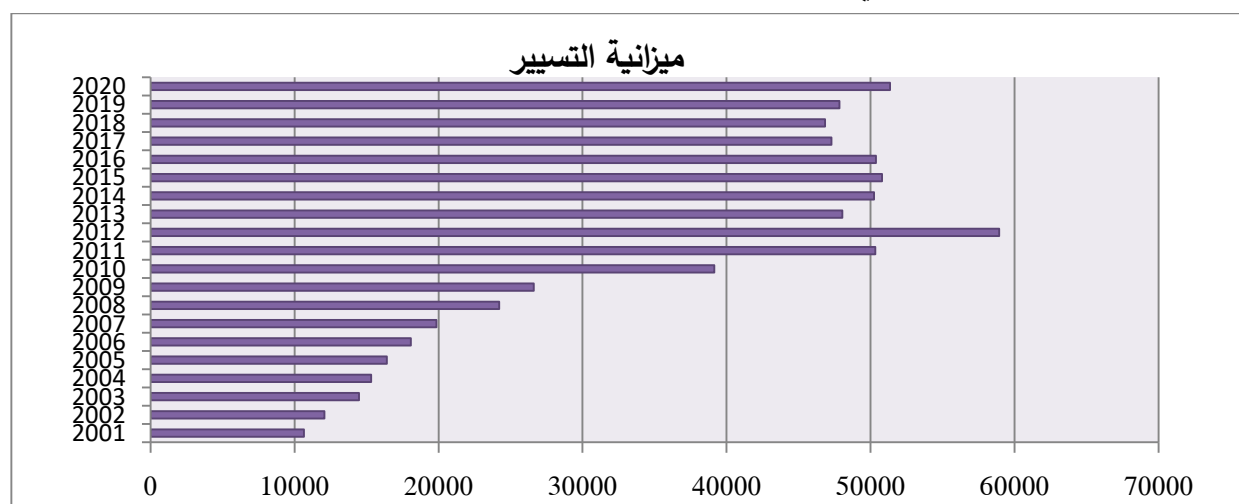
48 050	12 130	2013
50 235	36 888	2014
50 804	7 886	2015
50 379	11 800	2016
47 291	5 625	2017
46 840	6 861	2018
47 840	7 863	2019
51 355	9 233	2020

المصدر: الدليل الإحصائي لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2020.

الشكل رقم (11): ميزانية التسيير والتجهيز خلال الفترة 2020/2001



المصدر: الدليل الإحصائي لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2020.



المصدر: الدليل الإحصائي لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2020.

من خلال الجدول والشكلين السابقين نلاحظ ارتفاع ميزانية التسيير خلال 20 سنة الماضية من 10 649 مليون دينار سنة 2001 إلى 51 355 مليون دينار سنة 2020 للبحبوحة المالية التي كانت تتمتع بها الدولة من عائدات المحروقات من العملة الصعبة، وكذلك ارتفاع عدد المؤطرين سواء البيداغوجيين أو الإداريين وإنشاء العديد من مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين الجديدة على مستوى الوطن، وفي المقابل انخفاض ميزانية التجهيز خلال هاته الفترة رغم عدد المؤسسات المنشئة والجديدة كون دعم الدولة لنمط التمهين الذي هو محبذ لدى أغلبية المسجلين والترشيد في النفقات وذلك بسبب الأزمة الاقتصادية التي مرت بها البلاد وإتباع سياسة التقشف، إلا أن سنة 2011 عرفت الاستثناء خلال هاته الفترة بسبب ارتفاع ميزانية التجهيز إلى 40 394 مليون دينار .

سادسا: مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين والتعليم المهنيين

بات من الضروري إعطاء الأولوية القصوى، وتسخير جميع القدرات والإمكانات والكفاءات من داخل القطاع وخارجه للحصول على أفضل مدونة ممكنة، مع تكييف الترسانة القانونية والإجرائية اللازمة لذلك، فبقدر شمولها وعمومها للمجالات المهنية، واستجابتها للتطورات التكنولوجية والتقنية والعلمية، وحتى الظروف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والإقليمية، وما يفرزه الواقع المعاش من حركية متسارعة توجب على الجميع التأقلم معها ومسايرتها بقدر ما تكون المنظومة التكوينية أكثر فعالية ونجاحا.

فمدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين والتعليم المهنيين تحدد مجموع خصائص الشعب المهنية والتخصصات المدرسة أو المبرمجة، وهي تمثل الإطار المرجعي الذي تبنى عليه عروض التكوين، كما تعد أداة ضبط وتوجيه وتخطيط للتخصصات التي يجب برمجتها لتلبية احتياجات القطاع الاقتصادي فهي بذلك:

- تشكل مرجعا مشتركا لمختلف الأطراف الفاعلة في التكوين والتشغيل، كما تساهم في كونها معلما للباحثين عن التخصصات المتوفرة على مستوى المنظومة التكوينية.
 - تضع بين يدي مؤسسات التكوين أداة تسمح لها ببناء عروض التكوين.
 - تسهل التعرف على التخصصات في المنظومة التكوينية.
 - تمنح للجهاز الوطني للإعلام والتوجيه المدرسي والمهني أداة عمل.
- فهي أداة تسيير، وتوحيد وإعلام، كما أنها المرجع الوحيد لإثبات المؤهلات والكفاءات التي حدّدت شهادات الدولة المتحصل عليها حسب القانون الساري المفعول.

وان أول مدونة للقطاع كانت سنة 1991 حيث شملت 21 شعبة مهنية بإجمالي 382 تخصصا لتصدر سنة 1995 ثاني مدونة أين ضمت 21 شعبة موزعة على 434 تخصص بينما الإصدار الثالث كان سنة 2001 بزيادة شعبة واحدة ليصبح عدد الشعب 22 شعبة و لكن بنقص كبير في عدد التخصصات أين أصبح عددها 366 تخصص بينما المدونة الموالية صدرت سنة 2005 بإجمالي 20 شعبة موزعة على 358 تخصص لتليها بعد ذلك مدونة سنة 2007 التي حافظت على نفس الشعب المهنية مع تقليص الاختصاصات إلى 301 اختصاص أما في سنة 2012 فقد ارتفع عدد الشعب إلى 22 شعبة تشمل 422 تخصص هذا العدد من التخصصات يرتفع إلى 476 تخصص في مدونة 2018 التي ضمت 23 شعبة مهنية، وشهدت سنة 2019 ميلاد آخر مدونة والتي حوت 23 شعبة موزعة على 495 تخصص من بين هذه الشعب نجد شعبة السياحة كما بينه الجدول المرفق¹.

الجدول رقم (14): يمثل الشعبة المهنية: الفندقية - الإطعام والسياحة: HRT

الرقم التسلسلي	رمز التخصص	تسمية التخصص	مستوى التأهيل	الشهادة المسماة	مدة التكوين	شروط الالتحاق بالتكوين	نمط التكوين المفضل
1	HRT0701	صناعة الحلويات	2	ش.ك.م	12 شهرا	طور الابتدائي	ت/ح / ت/ت / ت ب
2	HRT0702	الخبازة والفطائر	2	ش.ك.م	12 شهرا	طور الابتدائي	ت/ح / ت/ت / ت ب
3	HRT0703	الإطعام / خيار: الطبخ التقليدي	2	ش.ك.م	12 شهرا	طور الابتدائي	ت/ح / ت/ت / ت ب
4	HRT0704	الإطعام / خيار: الطبخ الجماعي	2	ش.ك.م	12 شهرا	الرابعة متوسط	ت ت
5	HRT0705	الفندقية - الإطعام / خيار: الإطعام	2	ش.ك.م	12 شهرا	الرابعة متوسط	ت ت
6	HRT0706	الفندقية - الإطعام / خيار: الطبخ	2	ش.ك.م	12 شهرا	الرابعة متوسط	ت ت
7	HRT1801	الفندقية - الإطعام / خيار: خدمات	2	ش.ك.م	12 شهرا	الرابعة متوسط	ت ت
8	HRT1802	الفندقية / خيار: خدمات فندقية	2	ش.ك.م	12 شهرا	طور المتوسط	ت ت
9	HRT0707	الفندقية / خيار: الاستقبال	2	ش.ك.م	12 شهرا	الرابعة متوسط	ت ت
10	HRT1201	الفندقية - الإطعام / خيار: جزارة فندقية	3	ش.ك.م	18 شهرا	الرابعة متوسط	ت ت
11	HRT1803	الفندقية - الإطعام / خيار: الإنتاج	4	ش.ت	24 شهرا	الثانية ثانوي	ت/ح / ت/ت / ت ب
12	HRT1804	الفندقية- الإطعام / خيار: خدمات	4	ش.ت	24 شهرا	الثانية ثانوي	ت/ح / ت/ت / ت ب

¹المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2019، ص 47-48.

13	HRT0709	الفندقة / خيار : الاستقبال	4	ش.ت.	24 شهرا	الثانية ثانوي	ت ح / ت / ت ب
14	HRT1202	الفندقة / خيار : الإيواء	4	ش.ت.	24 شهرا	الثانية ثانوي	ت ح / ت / ت ب
15	HRT0708	السياحة / خيار : وكالة الأسفار	4	ش.ت.	24 شهرا	الثانية ثانوي	ت ح / ت / ت ب
16	HRT1805	الفندقة - الإطعام / خيار : فن خدمة	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
17	HRT1806	الفندقة - الإطعام / خيار : فن الطبخ	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
18	HRT1807	الفندقة - الإطعام / خيار : الطبخ	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
19	HRT1808	الفندقة/خيار : تسيير وإدارة الفنادق	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
20	HRT1902	المناجمنت في الفنادق - الإطعام	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
21	HRT0710	السياحة/خيار : الإنتاج والتسويق	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
22	HRT0711	التشيط والتسيير السياحي	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
23	HRT0712	السياحة / خيار : مرشد المتاحف	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
24	HRT0713	السياحة / خيار : وكالة الأسفار	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
25	HRT1809	التسيير الفندقي / خيار : الإيواء	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
26	HRT1810	التسيير الفندقي / خيار : الاستقبال	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب
27	HRT1203	السياحة / خيار : مرشد السياحة المحلية	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح / ت / ت ب

المصدر : المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2019.

من خلال الجدول السابق نجد أن شعبة السياحة موزعة على ثلاث فروع: السياحة والتي حوت ستة تخصصات والإطعام ويضم أربع تخصصات بينما الفندقة فقد كان لها النصيب الأكبر من التخصصات الذي بلغ 17 تخصص جميعها موزعة على أربع مستويات تأهيل. ومن أقرب الشعب لشعبة السياحة والفندقة والإطعام نجد شعبة الحرف التقليدية كما هو مبين في الجدول؛

الجدول رقم (15): شعبة الحرف التقليدية

الرقم التسلسلي	رمز التخصص	تسمية التخصص	مستوى التأهيل	الشهادة المسلمة	مدة التكوين	شروط الالتحاق بالتكوين	نمط التكوين المفضل
1	ART0701	النقش على الخشب	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
2	ART0702	الحدادة الفنية	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
3	ART0703	نقش على الجبس	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
4	ART0704	صناعة الخزف / تخصص فخار	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
5	ART0705	النسيج التقليدي	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
6	ART0706	النحاسيات	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
7	ART0707	السلالة	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
8	ART0708	النقش على الرخام و الحجر	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
9	ART0709	صناعة الحلبي التقليدي	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
10	ART0710	الطرز	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
11	ART0711	طلاء، حروف وزخرفة	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
12	ART0712	الزخرفة على الزجاج	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
13	ART1210	النفخ على الزجاج	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ت
14	RT0713	صناعة الخزف / تخصص الزليج	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
15	ART1201	المنسوج	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
16	ART1202	الفريدة	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
17	ART1801	تتجيد	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
18	ART1203	الطرز التقليدي	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
19	ART1204	الفخار التقليدي	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
20	ART1205	صناعة السروج	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
21	ART1206	المنتجات الجلدية التقليدية	2	ش.ك.م	12شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
22	ART0714	الألبسة التقليدية	3	ش.ت.م	18شهر	طور الابتدائي	ت ح / ت / ت ب
23	ART0715	صياغة المجوهرات	3	ش.ت.م	18شهر	طور المتوسط	ت ح / ت / ت ب

24	ART0716	صناعة و صيانة الآلات الموسيقية الوترية	3	ش.ت.م	18 شهرا	نهاية الطور الابتدائي	ت ت
25	ART1207	فن الخط	4	ش.ت	24 شهرا	الثانية ثانوي	ت ح/ ت ت/ ت ب
26	ART1208	فن الزجاج / تخصص الزجاج الملون	4	ش.ت	24 شهرا	الثانية ثانوي	ت ح/ ت ت/ ت ب
27	ART1209	صياغة وصناعة الحلي	5	ش.ت.	30 شهرا	الثالثة ثانوي	ت ح/ ت ت/ ت ب

المصدر: المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2019.

من الجدول السابق الخاص بشعبة الحرف التقليدية فهاته من عناصر الجذب السياحي، ومصدر لجلب العملة الصعبة، فهي كثيرا ما تستهوي السياح لأخذ تذكارات تكون توثيقا لرحلاتهم وشاهدا على حضارات وعادات وتقاليد وقيم غارقة في عبق الزمن قد يفنقدها السائح في بلده.

سابعا: رؤية مستقبلية واستشرافية واضحة

من بين العوامل الأساسية المساعدة على تطور القطاع التكوين و التعليم المهنيين وضوح الرؤية المستقبلية والاستشرافية، حيث كلما كانت هناك رؤية مستقبلية و استشرافية واضحة الأبعاد و المعالم لواقع وآفاق قطاع التكوين والتعليم المهنيين كلما ظهرت آثاره على المدى المتوسط و البعيد فالقطاع الذي يتوفر على أزيد من 1206 مؤسسة والتي تضمن التكوين في مختلف مستويات التأهيل، بتوظيف مختلف الأنماط والأنظمة المعتمدة و المحتملة وبالنظر إلى الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي تمر بها البلاد كباقي الدول التي تعتمد على التبعية لمداخل المحروقات تفرض إتباع سياسة تكوينية أفضل تخدم الاقتصاد الوطني الذي يجب أن يكون متنوعا من خلال الاستثمار في القطاعات الإستراتيجية كالزراعة والصيد والسياحة والبناء والصناعة وتكنولوجيات الاتصال والطاقات المتجددة والبيئة والرقمنة.¹

إن هدف القطاع يرتكز في محوره الأساسي على التفاعل مع القطاع المستعمل من خلال إعادة التنظيم الذي يسمح بالعبور إلى تسيير فعال وفق منظور يأخذ بالحسبان احتياجات سوق العمل من الكفاءات والمؤهلات المهنية، وهذا في إطار المعايير الجديدة للتنمية الاقتصادية للآفاق المستقبلية فهناك برنامج لتنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في مختلف مراحل الذي يراعي النقاط التالية:

– مراجعة القوانين والنصوص التنظيمية المتعلقة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين من أجل الاستجابة للتوجهات الاقتصادية مع مراعاة التحولات الاجتماعية للمجتمع الجزائري.

¹ voir Stratégie de développement du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels a l'horizon 2035.mfep /s.h 2035 /29.12.16 /V.P Décembre 2016.

- التركيز على تسيير المورد البشري في جميع أبعاده الذي له الأثر الكبير في رفع المردودية ومستوى الأداء.
- الاهتمام بتقنيات الاتصال الحديثة.
- الاهتمام بالتجهيزات المادية من خلال العقلنة في الاستعمال وتفعيل دور الصيانة من أجل رفع نوعية التكوين.
- تطوير الاتصال وتثمينه أفقيا وعموديا من أجل تقادي القرارات الارتجالية في التسيير.
- في ظل هيمنة اقتصاد السوق وحتمية رفع مؤهلات العمل التي تساعد في تطوير التقنيات والأساليب الجديدة لتنظيم العمل من أجل نجاعة الإصلاحات الاقتصادية للمؤسسات وتفعيل دور الشباب ورفع إنتاجية المؤسسات يجب أن تكون النشاطات الحالية والمستقبلية القابلة للتحيين مسجلة في إطار السياسة العامة المتجانسة للدولة التي تعتمد في أساسها على حركية التكوين وتثمين العنصر البشري.
- الأخذ بعين الاعتبار النمو الديمغرافي وما يفرضه من تحديات وتأثيره على النمو الاقتصادي.
- وضع إستراتيجية واضحة المعالم والأبعاد لتفعيل التقنيات المهنية في النظام الوطني للتعليم والتكوين.
- إنّ قطاع التكوين المهني في إطار بناء إستراتيجيته المستقبلية يجب أن يكون هدفه الأساسي تلبية الاحتياجات التكوينية تبعاً لما يطلبه سوق العمل من خلال تحين البرامج التكوينية وفق التطورات التكنولوجية مع إدخال المهن الجديدة.
- الاستجابة والتفاعل مع الاستراتيجيات التنموية وفق ما تمليه المتغيرات الخارجية للمحيط الاقتصادي الوطني والدولي مثل: الاستعمال المفرط في مصادر الطاقة السهلة والذي يحتم إيجاد البدائل والتغيرات المناخية والتطور الرقمي في مجالات التنمية.
- وفي الخلاصة إن الشاغل الأكبر هو رفع نوعية التكوين كما وكيفا ودفع الشباب لإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وإعادة رسكلة العمال وفقاً لاحتياجات القطاع الإنتاجي (الاقتصادي) في تناغم مع المعايير الجديدة للاقتصاد من جهة والتطور التكنولوجي من جهة أخرى.

خلاصة الفصل الثاني

لقد تعرضنا في هذا الفصل إلى قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر من حيث الهياكل، وأنواع التكوين، مع تحليل المعطيات الإحصائية، حيث تناولنا في المبحث الأول هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين، أين تعرفنا على المؤسسات المركزية ثم مؤسسات الدعم المختلفة، وبعدها مؤسسات الهندسة والتكوين وتوزعها الجغرافي على مستوى التراب الوطني، ثم تعرضنا إلى مؤسسات وهيئات أخرى ذات طبيعة خاصة، أما في المبحث الثاني فقد تناولنا أنماط وأنظمة التكوين المعتمدة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر من خلال تحليل المعطيات الإحصائية المرتبطة بها خلال الفترة 2020/2015، لنختتم الفصل بدراسة جملة من العوامل المتدخلة في جودة التكوين والتعليم المهنيين.

الفصل الثالث

دور المعهد الوطني المتخصص في
التكوين المهني الكرامة بومرداس
في تطوير قطاع السياحة في الجزائر

الفصل الثالث:

دور المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرمة بومرداس

في تطوير قطاع السياحة في الجزائر

من أجل استكمال الدراسة كان من اللازم التواجد بمؤسسة تكوينية متخصصة في التكوين السياحي ولعل المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرمة المتواجد بولاية بومرداس من النماذج التي يمكن الاعتماد عليها من خلال التحليل وعرض المعطيات لإبراز الجوانب النظرية في الواقع المعاش لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وبالتالي إعطاء صورة عن واقع المؤسسة من خلال عرض المعطيات الإحصائية لفترة عشر سنوات أو يزيد.

المبحث الأول: التعريف بالمعهد وتخصصاته

من بين المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني تلك التي تكفلت بالتكوين في المجال السياحي، المتواجدة في كل من تلمسان، بوسعادة، تيزي وزو، تميمون، قسنطينة، بومرداس هذا الأخير الذي سيكون محل دراستنا بسبب كونه معهدا متخصصا في السياحة، من جهة ومتواجدا بولاية ساحلية سياحية قريبة من الجزائر العاصمة من جهة أخرى، بالإضافة إلى أنه قد تم توجيهنا إليه من قبل الوزارة المعنية بالقطاع.

المطلب الأول: التعريف بالمعهد

أولا: التسمية والنشأة

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني جنادي العربي الكرمة بومرداس مؤسسة ذات طابع إداري، أنشئ بمرسوم وزاري رقم: 206-2004 المؤرخ في: 2004/07/26. افتتح سنة 2005 يتربع على مساحة إجمالية تقدر بـ: 2,5 هكتار بقدرة استيعاب نظرية 400 مقعد بيداغوجي ونظرا للطلب المتزايد فإن المعهد يوفر أكثر من 1200 منصب بيداغوجي.

ثانيا: المحال البيداغوجية

من أجل التكفل بطالبي التكوين فإن المعهد يحتوي على:

- 11 قاعة تكوين مخصصة للنمط الإقامي على مدار اليوم وعلى مدار الأسبوع؛
- 03 قاعات مخصصة لنمط التمهين الذي يكون لمدة يومين لكل فرع بمعدل 16 ساعة فهو يهتم بالتكوين النظري التكنولوجي التكميلي؛

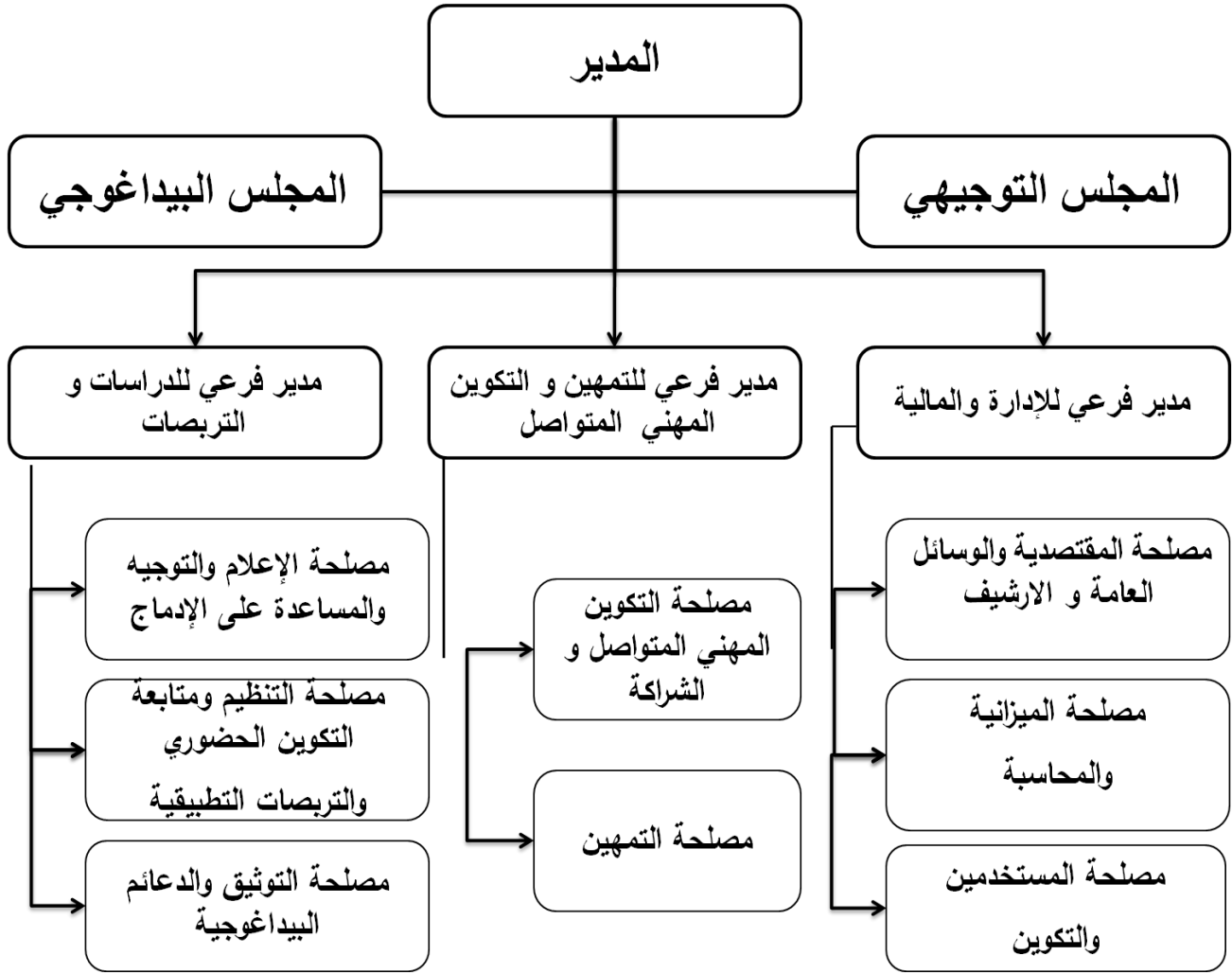
- قاعة متخصصة عبارة عن مخبر للإعلام الآلي لان مقياس الإعلام الآلي مادة أساسية في اغلب التخصصات؛
 - مدرج بطاقة استيعاب 350 مقعد؛
 - مكتبة؛
 - قاعة اجتماعات + قاعة أساتذة؛
 - فندق تطبيقي (02 مطبخ - 02 مطعم - 32 غرفة نوم - 01 استقبال).
- ثالثا: هياكل الاستقبال:

- مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه؛
- ملعب متعدد الرياضات؛
- الداخلية ذكور: 60 سرير؛
- الداخلية إناث: 200 سرير؛
- مطعم؛
- قاعة شرفية.

رابعاً: الهيكل التنظيمي للمعهد.

إن جميع المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني لها نفس الهيكل التنظيمي استنادا إلى المرسوم التنفيذي رقم 12-125 مؤرخ في 2012/03/19 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2012/10/23 الذي يحدد التنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، كما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم(12): الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مرسوم تنفيذي رقم 12-125 مؤرخ في 2012/03/19، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2012/10/23 يحدد التنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني.

1- المدير:

بناء على المرسوم تنفيذي رقم 12-125 مؤرخ في 2012/03/19، والذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، فإن المدير هو مسير المعهد حيث يعين وتنتهي مهامه من طرف الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين ويساعده نواب مديري ورؤساء مصالح وهو مكلف على الخصوص ب:¹

¹مرسوم تنفيذي رقم 12-125 مؤرخ في 2012/03/19، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، الجريدة الرسمية للجمهور للجمهورية الجزائرية، العدد 17، جمادى الأولى عام 1433 هـ الموافق 25 مارس سنة 2012 م، ص 10.

- يعد برنامج نشاط المعهد وينفذه.
- يعين رؤساء المصالح بمقرر.
- يتولى دفع الالتزامات المالية والأمر بصرف النفقات في حدود الاعتمادات المقررة في الميزانية.
- يبرم جميع الصفقات والاتفاقيات والاتفاقات والعقود في إطار التنظيم المعمول به.
- يمثل المعهد أمام العدالة وفي جميع أعمال الحياة المدنية.
- يعين في المناصب التي لم تتقرر طريقة أخرى للتعين فيها.
- يمارس السلطة السلمية على كل المستخدمين.
- يحضر اجتماعات مجلس التوجيه ويقوم بتنفيذ توصياته.
- يحضر اجتماعات المجلس البيداغوجي.
- يسهر على تطبيق النظام الداخلي.
- يعد التقرير السنوي عن النشاط الذي يعرضه على مجلس التوجيه ويرسل نسخة منه إلى الوزير الوصي وإلى المديرية المكلفة بالتكوين المهني بالولاية.

2- المجلس التوجيهي:

يرأس مجلس التوجيه الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين أو ممثل عنه فهو يتكون من ممثلي العديد من الوزارات المكلفة بـ: المالية والتهيئة العمرانية والبيئة والسياحة والصناعة التقليدية والتربية الوطنية والفلاحة والتنمية الريفية والأشغال العمومية والثقافة والصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار والتعليم العالي والبحث العلمي و البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال والسكن والعمران والعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والشبيبة والرياضة والموارد المائية والصيد البحري والموارد الصيدية، وكذلك السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثلين اثنين إلى أربعة ممثلين عن القطاع الاقتصادي الذي يعمل بالمجالات المرتبطة بالشعب التي تدرس في المعهد، ممثل منتخب عن كلا من: مستخدمي إدارة، سلك أساتذة، متربصي المعهد، يحضر مدير المعهد والاعون المحاسب اجتماعات مجلس التوجيه بصوت استشاري ويتولى مدير المعهد أمانة المجلس، كما يمكن لمجلس التوجيه أن يستعين بأي شخص بحكم كفاءاته لمساعد المجلس في أشغاله.

يعين أعضاء المجلس لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالقطاع وينتخب ممثل المتربصين لمدة سنة قابلة للتجديد، وفي حالة انقطاع أحد الأعضاء يتم التعيين أو الانتخاب بنفس الطريقة ويستكمل المدة المتبقية من العهدة الجارية.

ويقوم المجلس بالمهام التالية:¹

- دراسة القضايا المتعلقة بتنظيم وسير المعهد.
- إقرار الأحكام التكميلية للنظام الداخلي الإطار.
- برنامج نشاط المعهد وكيفية تنفيذه.
- مشروع الميزانية وحسابات المعهد.
- التقرير السنوي للنشاطات الذي يعده ويعرضه مدير المعهد.
- مشاريع توسيع أو تهيئة المعهد.
- مشاريع الصفقات والاتفاقات والعقود والاتفاقيات.
- الهبات والوصايا.
- كل مسألة أخرى تتصل بمهام المعهد.

يجتمع المجلس مرتين في السنة في الدورة العادية أو ثلاث مرات في حالة طلب رئيس المجلس ذلك أو مدير المعهد أو ثلثي من أعضاء المجلس، حيث يقوم رئيس المجلس بإعداد جدول الأعمال بناءً على اقتراح مدير المعهد وتوجه الاستدعاءات للأعضاء مرفقة بجدول الأعمال لمدة لا تقل عن 15 يوم في الدورات العادية ويمكن أن تقتصر إلى 8 أيام قبل الاجتماع.

تلغى مداورات المجلس إذا لم يحضر الأغلبية أو لم يكتمل النصاب، وفي هذه الحالة يتم عقد اجتماع آخر في أجل 15 يوم من تاريخ الاجتماع الأول، وتصح المداورات وتتخذ القرارات بتصويت الأغلبية وفي حالة التعادل يرجح صوت رئيس المجلس؛

تدون مداورات مجلس التوجيه في محاضر يوقعها رئيس المجلس وكاتب الجلسة، وتسجل هذه المحاضر في دفتر خاص مرقم ومؤشر عليه ويوقعه رئيس المجلس وكاتب الجلسة.

ترسل محاضر المداورات إلى السلطة الوصية للموافقة عليها خلال الثمانية (8) أيام التي تلي تاريخ الاجتماع، ولا تصبح مداورات مجلس التوجيه نافذة إلا بعد الموافقة الصريحة عليها من السلطة الوصية.

¹مرسوم تنفيذي رقم 12-125 مؤرخ في 2012/03/19، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، الجريدة الرسمية للجمهور للجمهورية الجزائرية، العدد 17، جمادى الأولى عام 1433 هـ 25 مارس سنة 2012 م، ص 12.

3- المجلس البيداغوجي:

يتكون المجلس البيداغوجي الذي يرأسه مدير المعهد من الأعضاء الآتي ذكرهم¹:

- نائب مدير المعهد المكلف بالتكوين.
 - مفتش (1) التكوين والتعليم المهنيين تعيينه المفتشية العامة.
 - ممثل (1) عن معهد التكوين والتعليم المهنيين المتخصص في نفس الشعب المهنية للمعهد.
 - ممثلان (2) إلى أربعة (4) ممثلين عن القطاع الاقتصادي المعني بالتكوين الذي يضمه المعهد معينين من قبل السلطة التي ينتمون إليها.
 - ممثل (1) عن غرفة الحرف والمهن للولاية مقر تواجد المعهد.
 - ثلاثة (3) ممثلين عن أساتذة المعهد منتخبين من قبل نظرائهم لمدة ثلاث (3) سنوات.
 - مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين للمعهد .
- يمكن للمجلس البيداغوجي أن يستعين بأي شخص يراه كفؤا من أجل مساعدته في المسائل المسجلة في جدول أعماله.
- يعين أعضاء المجلس البيداغوجي بموجب قرار من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد.
- يكلف المجلس البيداغوجي بإبداء رأيه في:
- تنظيم التكوين المضمون بالمعهد.
 - محتوى برامج التكوين المقدمة في المعهد.
 - مناهج التكوين المطبقة.
 - تقييم وتوجيه المتربصين والمتمهنيين
 - تنظيم الامتحانات وتشكيل اللجان.
 - تنظيم التربصات التطبيقية
 - كل نشاط يتعلق بالبيداغوجية وسيرها
 - تنصيب المتمهنيين.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 12-125، المرجع السابق، ص 12.

يجتمع المجلس البيداغوجي في دورة عادية مرتين (2) في السنة، ويمكن أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب من رئيسه أو من ثلثي (3/2) أعضائه يعد رئيس المجلس البيداغوجي جدول أعمال الاجتماعات.

كما يساعد المدير في مهامه مدراء على رأس مديريات فرعية تتمثل في:¹

1- المديرية الفرعية للإدارة والمالية:

تتكفل الإدارة الفرعية للإدارة والمالية على الخصوص بما يلي:

- تقييم وتحديد الاحتياجات في الوسائل المادية والمالية الضرورية لسير المعهد؛
 - إعداد ميزانية المعهد وضمان متابعتها؛
 - ضمان التسيير الإداري والمالي للوسائل البشرية والمادية للمعهد طبقا للتنظيم المعمول به؛
 - إعداد وتنظيم مخطط تسيير الموارد البشرية للمعهد؛
 - ضمان وتكوين وتحسين مستوى ورسكلة مستخدمي المعهد؛
 - ضمان تسيير أرشيف المعهد والسهر على حفظه وتصنيفه طبقا للأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول به؛
 - ضمان وتسيير الأملاك المنقولة والعقارية للمعهد ومسك الجرد.
- وتتشكل المديرية الفرعية للإدارة والمالية من 3 مصالح وهي:
- مصلحة المقتصدية والوسائل العامة والأرشيف.
 - مصلحة الميزانية والمحاسبة.
 - مصلحة المستخدمين والتكوين.

2- المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل:

تتكفل الإدارة الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل على الخصوص بما يلي:

- ضمان التكوين المهني الأولي المتواصل،
- ضمان التكوين المهني الأولي المنظم عن طريق التمهين،
- إعداد المخططات السنوية المتعددة السنوات للتكوين عن طريق التمهين؛
- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين في مجال التمهين؛
- القيام بعمليات البحث عن مناصب التمهين وضمان تنصيب المتمهين في الوسط المهني؛

¹القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2012/10/23 يحدد التنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني.

- ضمان التكوين النظري والتكنولوجي والتكميلي للمتمهين؛
- ضمان تكوين تأهيلي منظم لفائدة الأفراد والعمال والإدارات والهيئات والعمومية والخاصة؛
- ضمان نشاطات التكوين المهني المتواصل عن طريق الدروس المسائية؛
- ضمان التكوين عن طريق الطلب؛
- المشاركة في أشغال تتعلق بهندسة التكوين المهني المتواصل؛
- تطوير علاقات الشراكة مع القطاعات الاقتصادية المستفيدة التي تنشط في مجالات التكوين المقدمة من قبل المعهد.

وتتشكل المديرية الفرعية من مصلحتين:

- مصلحة التمهين؛
- مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة.

3- المديرية الفرعية للدراسات والترقيات:

تتكفل الإدارة المديرية الفرعية للدراسات والترقيات على الخصوص بما يلي:

- ضمان التكوين المهني الأولي في النمط الحضوري.
 - إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين الحضوري.
 - تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين.
 - ضمان تنظيم وسير المسابقات وامتحانات القبول في التكوين.
 - ضمان التنسيق التقني والبيداغوجي للتكوين الحضوري المقدم على مستوى المعهد.
 - ضمان تنظيم التعليم المضمون في التكوين الحضوري.
 - ضمان المتابعة التقنية البيداغوجية لموظفي التعليم واقتراح كل تدبير من شأنه تحسين مستواهم التأهيلي وضمن تسيير الشهادات التي تتوخ دورات التكوين المهني الأولي المنظم في النمط الحضوري وكذا المتعلقة بالتكوين المهني المتواصل.
 - المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في إعداد مدونة الشعب والتخصصات في التكوين المهني للتخصصات التي يختص بها المعهد.
 - المشاركة في أشغال إعداد خريطة التكوين المهني وفي نشاطات الدراسات والبحث في المجالات المرتبطة بالشعب المهنية المتخصصة فيها المعهد.
 - ضمان تنظيم النشاطات الرياضية.
 - التنظيم والمشاركة في التظاهرات ذات الطبع المهني والعلمي والثقافي.
- وتتشكل المديرية الفرعية من ثلاث مصالح:

- مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج،
- مصلحة التنظيم ومتابعة التكوين الحضوري والتربصات التطبيقية،
- مصلحة التوثيق والدعائم البيداغوجية.

المطلب الثاني: التخصصات التي يوفرها المعهد

إن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس مختص في التكوين السياحي بجميع أنماطه، ويوفر جملة من التخصصات التي تنتمي لشعبة السياحة حيث يوفر تكوينا في عشر (10) تخصصات تنتمي إلى شعبة الفنادق والسياحة (HTO) تغيرت تسمية الشعبة في مدونة التخصصات طبعة 2018 من (HTO) إلى (HRT) الفنادق، الإطعام والسياحة، إن هاته التخصصات متنوعة ومختلفة موزعة ومقسمة بين الفنادق والسياحة كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (16): التخصصات المدرسة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة

بومرداس

الترميز	التخصصات	الشعبة
HRT1805	الفندقة -الإطعام/خيار: فن خدمة	الفندقة، الإطعام والسياحة
HRT1806	الفندقة -الإطعام/ خيار: فن الطبخ	
HRT1807	الفندقة -الإطعام / خيار: الطبخ	
HRT1808	الفندقة/خيار: تسيير وإدارة الفنادق	
HRT0710	السياحة/خيار: الإنتاج والتسويق	
HRT0712	السياحة / خيار: مرشد المتاحف	
HRT0711	التشيط والتسيير السياحي	
HRT1809	التسيير الفندقي / خيار: الإيواء	
HRT1810	التسيير الفندقي / خيار: الاستقبال	
HRT0713	السياحة / خيار: وكالة الأسفار	
HRT1203	السياحة / خيار: مرشد السياحة المحلية	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الوثائق الداخلية للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة

بومرداس.

أولاً: التخصصات في مجال السياحة:

1- تخصص التنشيط والتسيير السياحي

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس يضمن تكويناً نوعياً في تخصص التنشيط والتسيير السياحي يرمز له بـ 7HTO071 من المستوى الخامس تقني سامي، وهو عبارة عن مساعد ومنشط دائم للسياح المقيمين في المؤسسات المضيئة (القرى السياحية مركز العطلة المحطات الحرارية... الخ.) وهو بذلك مكلف على الخصوص:¹

- استقبال وتثبيت السياح في مرافق الإقامة.
- تقديم النصائح ومساعدة السياح في كل برنامج تنشيط وترفيه اقترحه منظمو الإقامة.
- اقتراح أنشطة ثقافية ورياضية.
- مساعدة كبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة.
- ضمان ظروف إقامة جيدة للسياح.
- مراقبة جودة الخدمات المقدمة.

ويشترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى السنة الثالثة ثانوي أين يدرس لمدة ثلاثون شهراً بمعدل ثلاثة آلاف وستون ساعة في نمطي التكوين الإقليمي والتمهين، كما يمكن للمتصلين على شهادة تقني وكالة سفر والذين يحوزون خبرة لمدة ثلاثة سنوات الالتحاق بهذا التخصص أين يدرسون لمدة 12 شهراً بإجمالي 1224 ساعة في إطار التكوين عن طريق المعابر. كما يجب على الراغبين في التسجيل في هذا التخصص أن يتمتعوا بـ:

- اللياقة البدنية الجيدة وحسن المظهر.
- حسن التكلم.
- القدرة على التواصل وربط العلاقات الإنسانية.
- إتقان اللغتين الفرنسية والانجليزية على الأقل.

1. Nomenclature des spécialités/Fiches descriptives/MFEP, FICHES DESCRIPTIVES DES PROFILS PROFESSIONNELS DES SPECIALITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, page : 297.

2- تخصص دليل مرشد¹:

تتبع متطلبات القطاع السياحي لاسيما السياحة الداخلية يقدم المعهد تكويننا خاصا يضمن تأهيلا من المستوى الخامس، أي تكوين تقني سامي دليل مرشد الذي يقود ويرشد السائح أو المجموعة السياحية أثناء السفر والرحلة السياحية أيا كان نوعها.

ويمكن تعريف المرشد السياحي بصورة عامة بأنه الشخص الذي يقوم بمرافقة السائحين والزوار والوفود الأجنبية إلى المدن والمناطق والمعالم والمنشآت والمواقع السياحية والتاريخية والأثرية، ويزودهم بالمعلومات اللازمة عنها، والرد على استفساراتهم بمعلومات دقيقة وصحيحة وموضوعية فهو مكلف:

- استقبال المجموعات السياحية والترحيب بها.
- تقديم نصائح تتعلق بالأمن والسلامة.
- إخبار السائحين بالبرنامج والاتجاهات.
- إيجاد طرق ممتعة وغير مملة في توصيل المعلومات التاريخية للسياح.
- التخطيط للرحلات السياحية.

ويشترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى السنة الثالثة ثانوي أين يدرس لمدة ثلاثون شهرا بمعدل 3060 ساعة في نمطي التكوين الإقليمي والتمهين، كما يمكن للمتصلين على شهادة تقني استقبال والذين يحوزون خبرة لمدة ثلاثة سنوات الالتحاق بهذا التخصص أين يدرسون لمدة 12 شهرا بإجمالي 1224 ساعة في إطار التكوين عن طريق المعابر، كما يجب على الراغبين في التسجيل في هذا التخصص أن يتمتعوا ب:

- في حالة صحية جيدة.
- مقبول الشكل والهيئة.
- يجيد اللغات خاصة اللغة الفرنسية والانجليزية.

3- تخصص دليل المتحاف:

نظرا لما تتمتع به الجزائر من تراث تاريخي وثقافي زاخر أعدت من اجل ذلك متاحف وحظائر أثرية فإن المعهد واستجابة للطلب على متخصصين في المتاحف فقد تم إدراج تخصص دليل متاحف الذي يضمن تكوين تقنيين سامين يقومون بمرافقة الزوار وإرشادهم لمشاهدة معروضات المتاحف، ووصف محتويات المتحف وتوفير المعلومات الأساسية عن المعالم البارزة.

¹ Op cit, page : 298.

ويمكن تعريف دليل المتاحف بصورة عامة بأنه شرح المعلومات والرد على الاستفسارات، والاستقبال البشوش، والتعامل مع كل الجنسيات لتصحيح الصورة والمعلومات التي قد يستقيها البعض بشكل خاطئ ويتولى المهام التالية:¹

- مرافقة الأفراد والمجموعات لمشاهدة المعالم البارزة في المتحف، وتوفير المعلومات الأساسية عن مجموعات مقتنيات المتحف ومعالمه البارزة.
 - ضمان الحفاظ على الصحة والسلامة للمعروضات في جميع أركان المتحف.
 - إخبار السائحين بجميع الاتجاهات الخاصة بالمتحف.
 - إيجاد طرق ممتعة وغير مملة في توصيل المعلومات التاريخية للسياح.
- ويشترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى السنة الثالثة ثانوي أين يدرس لمدة ثلاثون شهرا بمعدل 3060 ساعة في نمطي التكوين الإقليمي والتمهين، كما يمكن للمتحصليين على شهادة تقني سامي مرشد سياحي أين يدرسون لمدة 6 أشهر بإجمالي 612 ساعة في إطار التكوين عن طريق المعابر.
- كما يجب على الراغبين في التسجيل في هذا التخصص أن يتمتعوا ب:

- في حالة صحية جيدة.
- مقبول الشكل والهيئة.
- يجيد اللغات خاصة اللغة الفرنسية والانجليزية.

4- تخصص الإنتاج والتسويق:

بالإضافة إلى التخصصات السابقة يضمن المعهد تكويننا تقنيا متوج بشهادة التقني السامي في الإنتاج والتسويق من المستوى الخامس ويرمز له HTO0716. يعمل على مستوى وكالة السفر أو عند تنظيم الرحلات يحافظ على المنتجات السياحية ويقدم الكتالوجات عند الطلب؛ كما يرحب ويقدم المشورة للعملاء في الوجهات المختلفة، كما أنه مسئول عن بيع التذاكر والحجوزات، ومن مهامه الرئيسية نجد:²

- الترحيب والإعلام وتقديم المشورة للعملاء.
- وضع عروض أسعار للخدمات السياحية المقترحة.
- صنع المنتجات السياحية.
- بيع تذاكر النقل والاهتمام بالحجز مع شركات النقل.

¹ Op cit, page: 299.

²Op cit, page 296

- حجز غرف الفنادق، تأجير السيارات، عرض مسرحي...
 - وضع برامج الزيارات والرحلات والاشتراك في إعداد الكتيبات والمنشورات...
 - متابعة الاستغلال التجاري للمنتجات.
- ويشترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى السنة الثالثة ثانوي أين يدرس لمدة ثلاثون شهرا بمعدل 3060 ساعة في نمطي التكوين الإقليمي والتمهين، كما يمكن للمتحصليين على شهادة تقني وكالة سفر والذين يحوزون خبرة لمدة ثلاثة سنوات الالتحاق بهذا التخصص أين يدرسون لمدة 12 شهرا بإجمالي 1224 ساعة في إطار التكوين عن طريق المعابر، كما يجب على الراغبين في التسجيل في هذا التخصص أن يتمتعوا بـ :

- لياقة بدنية جيدة وحسن المظهر.
- حسن التكلم.
- روح التنظيم والتفاوض.
- إتقان اللغتين الفرنسية والإنجليزية على الأقل.

5- تخصص وكالة الأسفار:

من أهم وأكثر التخصصات التي تشهد إقبال وخاصة أنه ينسجم مع سياسية الدولة في توسيع النشاط السياحي حيث أن وكالات السفر أحد أركان النشاط السياحي فتخصص وكالة سفر يقوم بالربط وتنسيق وتنشيط كل العمليات المتعلقة بوكالة السفر ودراسة وتصميم وتنظيم فيما يتعلق ببرمجة جميع الرحلات المنظمة والمنتجات السياحية حيث يقوم بـ:¹

- البحث والتفاوض بشأن أي عروض وطلبات سياحية المعروضة للبيع من طرف الموردين وتقديم الخدمات الحفاظ على علاقات التسويق مع جميع متعاملي الوكالات السياحية؛
- تحديد ضوابط وسعر التكلفة والبيع لكل عرض أو منتج سياحي؛
- وضع شروط وأحكام تسويق المنتجات السياحية؛
- تمثيل وكالته لدى مختلف الشبكات ونقاط البيع؛
- تولي مسؤولية عمليات المبيعات والقيام بالاتفاقيات بمجموعة محددة من المنتجات.

ويشترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى السنة الثالثة ثانوي أين يدرس لمدة ثلاثون شهرا بمعدل 3060 ساعة في نمطي التكوين الإقليمي والتمهين، كما يمكن للمتحصليين على شهادة تقني وكالة سفر

¹ Op cit, page 297

والذين يحوزون خبرة لمدة ثلاثة سنوات الالتحاق بهذا التخصص أين يدرسون لمدة 12 شهرا بإجمالي 1224 ساعة في إطار التكوين عن طريق المعابر، كما يجب على الراغبين في التسجيل في هذا التخصص أن يتمتعوا بـ:

- اللياقة البدنية الجيدة وحسن المظهر؛
- الكلام المثالي؛
- القدر على التنظيم والتفاوض؛
- إتقان لغات أجنبية الفرنسية والإنجليزية؛

ثانيا: التخصصات في مجال الإطعام:

1- تخصص مطعم

يوفر المعهد كذلك أيضا التكوين التقني السامي في اختصاص مطعم، أي تكوين مسيرين مختصين بتسيير المطاعم وقاعات الانتظار، يضمن التمثيل المناسب للمؤسسة وهو مكلف أيضا بالتحكم في المطعم من خلال ضمان تنسيق وإدارة الموظفين والعمليات التي تجري أثناء تقديم الوجبات، يرحب وينصح العملاء وهو مسئول عن التنظيم في القاعة، وبذلك فهو مكلف على الخصوص بما يلي:¹

- التأكد من الإعداد السليم للمطعم قبل كل خدمة.
- التأكد من تنظيم الأحداث المختلفة التي تقام داخل المطعم.
- توجيه وتنظيم وتنسيق عمل الموظفين تحت سلطته.
- التأكد من تقديم الزبائن على الطاولة وفقا للترتيب.
- تدوين الملاحظات والأفكار والاقتراحات المقدمة من طرف الزبائن بغية تحسين الخدمة.
- المشاركة في تكوين قوائم الطعام وقائمة المطعم.
- توظيف موظفي المطعم.
- التأكد من تحسين الخدمة الموضوعية على مسؤوليته ووجود صلة بين أقسام الفندق الأخرى.

ويشترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى السنة الثالثة ثانوي أين يدرس لمدة ثلاثون شهرا بمعدل 3060 ساعة في نمطي التكوين الإقليمي والتمهين، كما يمكن للمتحصليين على شهادة تقني مطعم والذين يحوزون خبرة لمدة ثلاثة سنوات الالتحاق بهذا التخصص أين يدرسون لمدة 12 شهرا بإجمالي 1224

¹Op cit, page:293.

ساعة في إطار التكوين عن طريق المعابر. كما يجب على الراغبين في التسجيل في هذا التخصص أن يتمتعوا بـ:

- اللياقة البدنية الجيدة وحسن المظهر.
- الكلام المثالي.
- إتقان الإعلام الآلي.
- إتقان الفرنسية والانجليزية على الأقل.
- مقاومة الوقوف.

2- تخصص مطبخ:

من بين أهم التخصصات التي يقدمها المعهد نجد كذلك التقني السامي في المطبخ، وهو ذاك التخصص الذي يمكن تكوين أفراد قادرين على تحضير الأطباق المختلفة التي تشكل قائمة الوجبات. والذين لديهم المعرفة النظرية والعملية، مما يسمح لهم بضمان جودة إنتاج الطهي، وفقاً للمتطلبات المهنية لهذا النشاط.

وهم مسئولون أيضاً عن إدارة المطبخ وضمان حسن سير العمل وبذلك فهم مكفون بـ:¹

- تحضير الصلصات والمقبلات واللحوم.
- الحلويات.
- تكوين القوائم والبطاقات.
- تسيير لواء المطبخ والتأكد من تنظيم وحسن سير العمل.
- إعداد الطلبات المتعلقة باحتياجات المطبخ.
- حساب التكاليف ونسب المطبخ المختلفة.
- ضمان تطبيق قواعد الصحة والسلامة.
- توظيف عمال المطبخ.
- ضمان تحسين الخدمة الموضوعية تحت مسؤوليته.
- الاتصال بأقسام الفندق الأخرى.
- ضمان تكوين العاملين بها والمتمهين.

¹Op cit, page:294.

ويشترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى السنة الثالثة ثانوي أين يدرس لمدة ثلاثون شهرا بمعدل 3060 ساعة في نمطي التكوين الإقليمي والتمهين، كما يمكن للمتحصليين على شهادة تقني مطبخ والذين يحوزون خبرة لمدة ثلاثة سنوات الالتحاق بهذا التخصص أين يدرسون لمدة 12 شهرا بإجمالي 1224 ساعة في إطار التكوين عن طريق المعابر، كما يجب على الراغبين في التسجيل في هذا التخصص ان يتمتعوا ب :

- بنية بدنية جيدة.
- مهارة يدوية.
- روح المبادرة والتنظيم.

ثالثا: التخصصات في مجال الفنادق

1- تخصص إدارة الفنادق:

من أهم التخصصات المدرسة بالمعهد نجد تقني سامي في إدارة الفنادق الذي يكون مسئولا عن تسيير المنشأة الفندقية، لديه المعرفة النظرية والعملية لتسيير الفنادق التي تتعلق بمعرفة بيئة الأعمال الفندقية الاقتصادية والتجارية والقانونية والاجتماعية. باختصار فهو المسير لأدوات الإنتاج والمبيعات والإمدادات والموارد البشرية على مستوى الفندق، ومن مهامه الرئيسية:¹

- تأسيس التخطيط للمستقبل.
- تنفيذ التنظيم الإداري والتنظيمي لتقنية المعلومات لشركة الفندق.
- إدارة الإمدادات والإنتاج والمبيعات.
- حساب تكاليف التموين وضريبة القيمة المضافة.
- حساب التكاليف المتغيرة والثابتة، نقطة التعادل ونتيجة التسيير.
- إدارة مكونات نظام معلومات الشركة.
- تسيير إدارة الاستثمارات ورأس المال التقني.
- تطبيق تقنيات ووسائل الإدارة.
- إدارة الموارد البشرية وتميئتها.
- عرض وتحليل نتائج الأعمال الفندقية.

¹Op cit, page.295

ويشترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى السنة الثالثة ثانوي أين يدرس لمدة ثلاثون شهرا بمعدل 3060 ساعة في نمطي التكوين الإقليمي والتمهين، كما يمكن للمتصلين على شهادة تقني استقبال والذين يحوزون خبرة لمدة ثلاثة سنوات الالتحاق بهذا التخصص أين يدرسون لمدة 12 شهرا بإجمالي 1224 ساعة في إطار التكوين عن طريق المعابر، كما يجب على الراغبين في التسجيل في هذا التخصص ان يتمتعوا بـ:

اللياقة البدنية الجيدة والمظهر الجميل.

- مقاومة الوقوف.

- حسن التكلم.

- التمكن من أدوات الكمبيوتر.

2- تخصص الاستقبال والإيواء :

مما يرغب به السياح قطاعا الاستقبال الجيد وحسن الضيافة وتقديم خدمات راقية ولاسيما فيما يتعلق بالإيواء وهذا ما يوفره تخصص استقبال وإيواء فالمتحصل على تقني سامي في هذا التخصص يتكفل باستقبال وتقديم المعلومات والاستعلامات للزبائن وجميع عمليات الحجز والفوترة والسداد، كما يقوم بعملية التجديد اليومي لجميع الوثائق الخاصة بالزبائن منذ أول يوم وصول إلى غاية المغادرة من الفندق، ويجب عليه أن يتقن على الأقل لغة أجنبية واحدة بالإضافة للغتين حيتين الفرنسية والإنجليزية مع مرونة وطلاقة في التحدث والتواصل يقوم بالعمليات التالية:¹

- تحديث الجدول اليومي للغرف؛

- استقبال الزبائن؛

- ضمان أمن وسلامة طيلة مدة الإقامة؛

- إتقان عمليات الصرف والتحويلات الداخلية والخارجية؛

- إبلاغ الإدارة المعنية بجميع تغييرات الزبائن أثناء وصولهم ومغادرتهم؛

- إعداد فواتير الخدمات؛

- إيداع طلبات الحجز والرد عليها؛

- التنسيق مع الإدارات الأخرى؛

¹Op cite, page 296

- ضمان وتطوير الموظفين من مسؤولياتهم؛

- توظيف وتعيين موظفي الاستقبال.

ويشترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى السنة الثالثة ثانوي أين يدرس لمدة ثلاثون شهرا بمعدل 3060 ساعة في نمطي التكوين الإقليمي والتمهين، كما يمكن للمتصلين على شهادة تقني استقبال وإيواء والذين يحوزون خبرة لمدة ثلاثة سنوات الالتحاق بهذا التخصص أين يدرسون لمدة 12 شهرا بإجمالي 1224 ساعة في إطار التكوين عن طريق المعابر، كما يجب على الراغبين في التسجيل في هذا التخصص ان يتمتعوا ب:

- اللياقة البدنية الجيدة وحسن المظهر؛

- الكلام المثالي؛

- القدر على تحمل الوقوف؛

- اتقانا لغات أجنبية الفرنسية والإنجليزية.

المبحث الثاني: أنماط التكوين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

بومرداس

إن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني يضمن التكوين في مختلف تخصصاته وفقاً لعدة أنماط منها الإقليمي والتمهين، وأنظمة منها التأهيلي والمعابر، بالإضافة إلى التكوين التعاقدية حيث سنتناول دراسة هاته الأنماط والأنظمة على فترتين وهذا راجع إلى طبيعة المعطيات المتحصل عليها.

المطلب الأول: التكوين الإقليمي

من أهم الأنماط المعتمدة في المعهد بسبب الطلب الكبير وخاصة بوجود فندق تطبيقي يضم مطعمين و32 غرفة وهو بذلك يتيح التكوين في عدة تخصصات منها الإطعام، الإيواء، الطبخ، الاستقبال، مع وجود أساتذة متخصصين يضمنون التكوين النوعي في هذه التخصصات.

أولا الفترة الأولى: من سنة 2010 إلى غاية 2020

سنتناول بالدراسة خلال هذه الفترة كل من المسجلين والمتكبرين والمتسربين وكذا المتوجين بشهادة على مستوى معهد الكرامة بومرداس خلال الفترة 2020/2010، على النحو التالي:

أ. المسجلين:

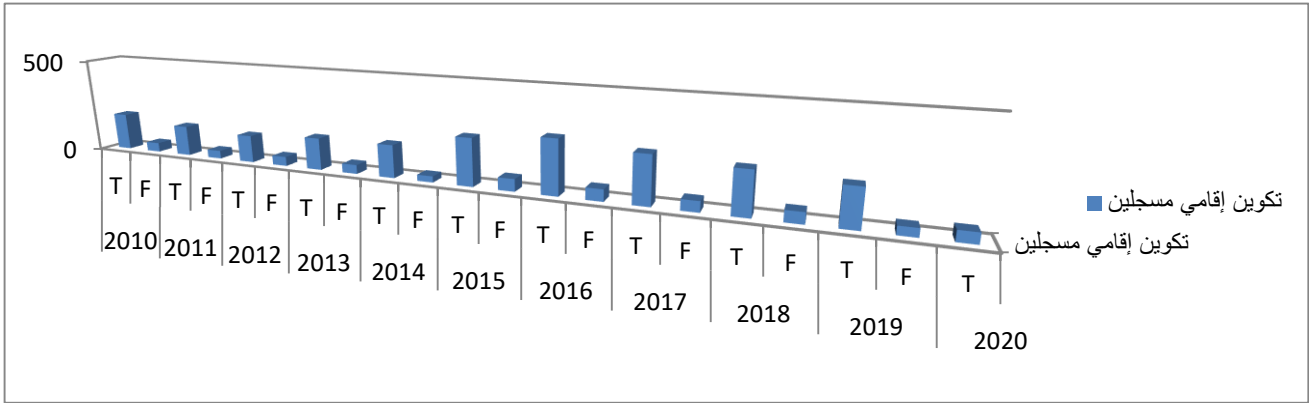
يقصد بالمسجلين كل الذين أبدوا رغبتهم بالتكوين وقاموا فعلا بالتسجيل على مستوى المعهد بغض النظر عن إتمام التكوين من عدمه.

جدول رقم(17): عدد المسجلين نمط تكوين إقليمي من سنة 2010 إلى غاية 2020

رمز التخصص	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث
HRT1806																	60	4	54	4		
HRT1805																			24	3		
HRT1808																		59	8			
HRT1810	48	14			36	9			31	7							60	18				
HRT0713									24	7			67	28	69	23			51	26	51	23
HRT0710	69	30	32	16	59	26	30	13			87	41					96	33				
HRT1203													23	11	24	10						
HTO0714	35	1	33	5	29	7	45	10	32	3	47	6	66	6	39	5						
HTO0713	18	1	21	4	17	5	23	2	19	1	36	3	30	0	31	2						
HTO0715			42	6	21	4	31	12	57	5	40	5	89	14	73	11						
HTO0712	24	2	17	3	16	6			10	4				6	2							
HTO0718			13	8					10	5												
HTO0719									16	6												
المجموع	194	48	158	42	142	48	165	46	168	31	241	62	275	59	242	53	216	55	188	41	51	23

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس

الشكل رقم (13): تعداد مسجلين تكوين إقامي من سنة 2010 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين أن التسجيلات في تذبذب منذ سنة 2010 إلى سنة 2020 وهذا راجع إلى أن فترة التكوين تكون لمدى 3 سنوات وبالتالي فإن عروض التكوين تكون بحسب شغور المناصب ولا بد من إجراء امتحان انتقائي لكل سنة ولذا نجد أن إجمالي المسجلين يفوق 500 منصب بيداغوجي على مدار 3 سنوات وهذا مع احتساب المتخرجين وفي معزل عن باقي الأنماط مما يتعدى الإمكانيات النظرية لطاقة الاستيعاب والتي تقدر بـ 400 منصب بيداغوجي كما نجد أن سنة 2016 شهدت أكبر عدد من المسجلين الذي بلغ 275 مسجلا وأخفض نسبة كانت سنة 2020 وهذا راجع إلى جائحة كورونا والتي أثرت بشكل كبير خاصة لما شهدته من توقف للتكوين من جهة ومن جهة أخرى لانعدام المواصلات بسبب الحجر الصحي الذي فرضته هاته الجائحة حيث بلغ عدد المسجلين 51 مسجلا فقط .

ب. المتكويين:

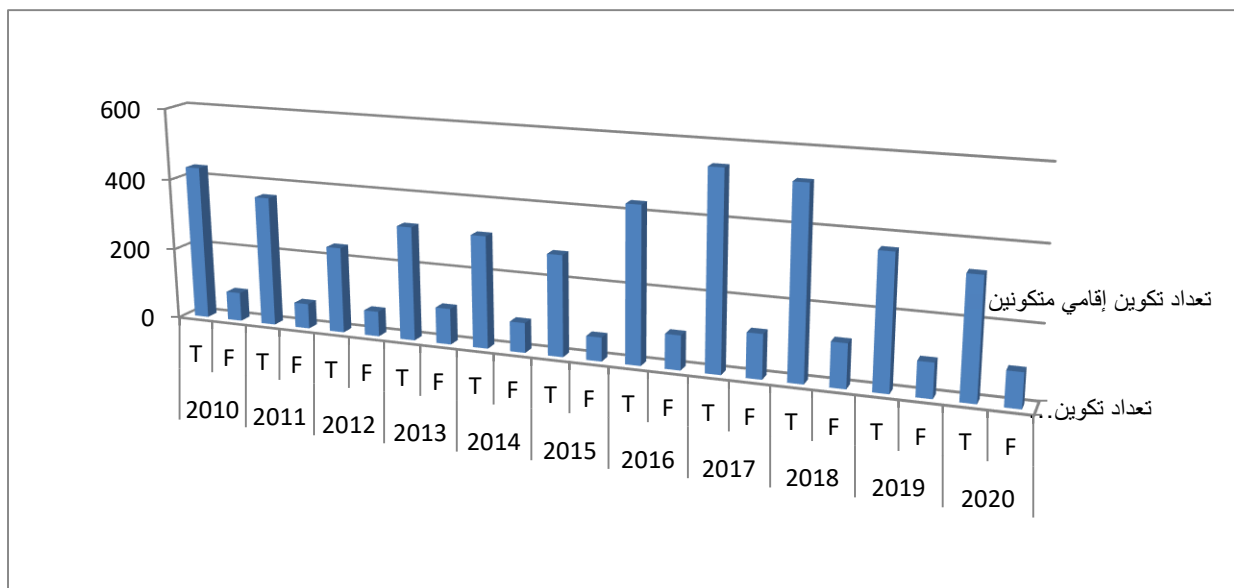
ويقصد بهم الذين سجلوا وزاولوا تكوينهم بصفة اعتيادية، وقد عرفت هذه الفئة تطورا مستمرا خلال فترة الدراسة كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (18): وضعية تعداد المتكويين نمط تكوين إقليمي (2010-2020)

2020	2019		2018		2017		2016		2015		2014		2013		2012		2011		2010		رمز التخصص	
	المجموع	الاناث	المجموع	الاناث	المجموع	الاناث	المجموع	الاناث	المجموع	الاناث	المجموع	الاناث	المجموع	الاناث	المجموع	الاناث	المجموع	الاناث	المجموع	الاناث		
8	70	8	99	4	60																HRT1806	
2	19	3	24																			HRT1805
4	37	6	58																			HRT1808
8	29	9	30	15	59	5	22	7	24	7	27	3	14	11	43			1	19	2	24	HRT1810
41	84	26	51	35	94	50	136	20	84	10	36	15	53									HRT0713
29	68	32	73	33	95	20	40	27	60	29	68	20	39	41	81	31	63	28	78	39	97	HRT0710
3	11	11	21	11	22	10	23	8	12													HRT1203
				8	73	17	121	13	104	8	62	12	72	18	93	10	70	11	104	11	128	HTO0714
				1	31	2	67	2	46	2	37	3	31	6	42	1	10	6	55	7	63	HTO0713
0	10	0	10	14	87	18	134	16	94	5	42	12	61	11	28	6	35	7	65	4	32	HTO0715
												7	20	7	20	14	47	3	15	4	60	HTO0712
												6	10	6	10	8	15	14	27	14	28	HTO0718
								2	7	5	7	5	11									HTO0719
95	328	95	366	121	521	122	543	95	431	66	279	83	311	100	317	70	240	70	363	81	432	المجموع

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

الشكل رقم (14): تعداد المتكويين في نمط الإقليمي من سنة 2010 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن هناك اختلاف من سنة إلى أخرى في عدد المتكويين، وشهدت سنة 2012 أخفض عدد في المتكويين أين بلغ 240 عدد بينما أعلى عدد من المتكويين كان سنة 2017 حيث بلغ العدد 543 متكون، موزعين على مختلف التخصصات حيث أننا نجد أن هناك مسجلين جدد بالإضافة إلى المستمرين من السداسيات السابقة، وهذا مما يجعل العدد مرتفع نوعا ما وخاصة أنه يفوق طاقة الاستيعاب النظرية وهذا بسبب الإقبال على شعبة السياحة بمختلف تخصصاتها وخاصة أن عالم الشغل يطلب التوظيف لهاته اليد العاملة مما يجعله الحافز الكبير للولوج إلى هاته الشعبة مع العلم أن التسجيل في المعهد الوطني وفي سنة 2020 كان عدد المتكويين 328 لأن أغلبهم من المستمرين.

ج. المتحصلين على شهادة

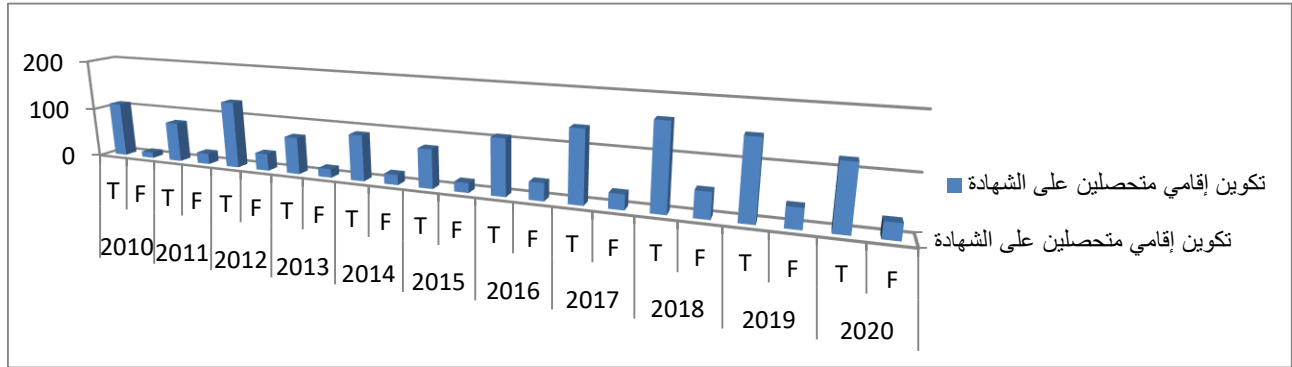
هم المتربصون الذين سجلوا وزاولوا تكوينهم إلى غاية حصولهم على الشهادة المتوجة للمسار التكويني ويمكن توضيح التطور الذي شهدته هذه الفئة من خلال الجدول التالي

الجدول رقم (19): وضعية التعداد المتحصل على شهادة نمط تكوين اقليمي (2010-2020)

رمز التخصص	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		
	المجموع	الذك	المجموع	الذك	المجموع	الذك	المجموع	الذك	المجموع	الذك	المجموع	الذك	المجموع	الذك	المجموع	الذك	المجموع	الذك	المجموع	الذك	المجموع	الذك	
HRT1806																							
HRT1805																							
HRT1808																							
HRT1810											8	1	10	1			22	6					
HRT0713													20	5	13	50	43	17	44	18	49	16	
HRT0710											16	8	40	20	11	7	39	18					
HRT1203																			10	6	11	3	
HTO0714											23	2	24	5	2	24	31	6	44	4	26	4	
HTO0713											8	2	8	1	9	0	17	0	17	2	13	1	
HTO0715											11	2			5	38	11	2	33	8	22	6	
HTO0712											10	4			6	2							
HTO0718																							
HTO0719													7	2									
المجموع	109	11	79	22	132	34	73	17	90	20	76	19	109	34	138	29	163	49	148	38	121	30	

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

الشكل رقم (15): تعداد المتحصليين على شهادة نمط التكوين إقامي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

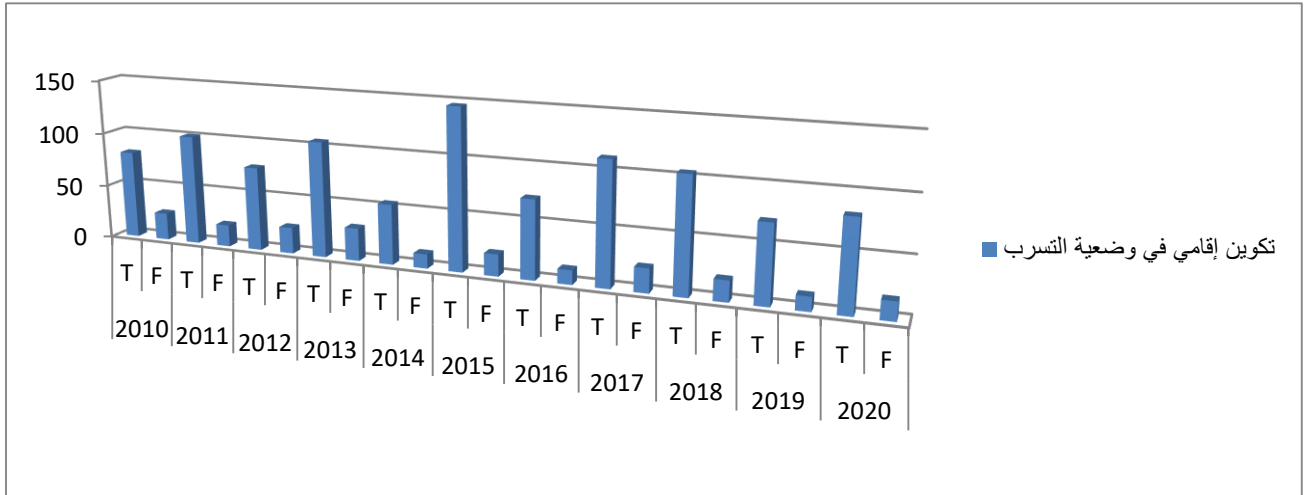
من الجدول والشكل السابقين نجد أن عدد المتوجين بشهادة يتغير من سنة إلى أخرى، وهذا راجع إلى الاختلاف في عدد المتكويين المتغير من سنة إلى أخرى، حيث شهدت سنة 2013 أقل عدد من المتخرجين الذي بلغ 73 متوج بشهادة، بينما شهد أكبر عدد سنة 2019 حيث بلغ العدد 148 متوج بشهادة.

ت. المتسربون : الجدول رقم (20): وضعية التسرب نمط تكوين اقامي (2010 - 2020)

رمز التخصيص	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		
	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	
HRT1806																							
HRT1805																							
HRT1808																							
HRT1810																							
HRT0713																							
HRT0710	37	22	21	8	25	12	19	9	14	2	10	1	5	1	11	3	19	8	5	2	14	5	
HRT1203																							
HTO0714	20	0	18	0	14	4	17	3	7	0	26	3	12	1	14	0	14	0	0	0	0	0	
HTO0713	8	1	13	2	8	2	15	2	8	2	36	3	10	0	15	2	9	1	5	2	10	7	
HTO0715	5	1	23	6	10	1	23	5	5	2	46	4	18	3	36	4	52	6	0	0	0	0	
HTO0712	6	1	4	0	1	0	3	0	4	2	2	0	2	2	2	0	2	0	0	0	0	0	
HTO0718																							
HTO0719																							
المجموع	81	25	101	20	77	24	106	30	55	13	147	20	72	13	112	22	105	19	71	13	82	17	

المصدر: احصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس

الشكل رقم (16): وضعية التسرب في التكوين نمط اقامي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين نجد أن عدد المتسربين يختلف من سنة إلى أخرى، وهذا راجع إلى عدة أسباب لعل أهمها التسجيل من أجل الحصول على شهادة مدرسية من أجل تأجيل الخدمة الوطنية، وكذلك التسرب بعد الحصول على وظيفة حتى وإن كانت غير قارة بسبب الظروف القاهرة والصعبة التي يعيشها الشباب مع ضعف القدرة الشرائية، ومن الأسباب أيضا الزواج بالنسبة للفتيات، وأيضا صعوبة برامج التكوين، وعائق اللغة الأجنبية لكثير من المتكويين، ونجد أن أكبر عدد من المتسربين كان سنة 2015 بتعداد إجمالي بلغ 147 متكون، هذا التسرب هدر للأوقات وكذا للمال لارتفاع تكلفة التكوين للفرد بينما كان أقل عدد سنة 2014 حيث بلغ 55 متسرب وظاهرة التسرب تتطلب دراسة ميدانية عميقة لما تشكله من هدر للجهد والمال والأوقات وخاصة مع عزوف طالبي التكوين وخاصة لمستويات التأهيل من 1 إلى 4.

ثانيا: وضعية تعداد المتكويين إلى غاية 20 أبريل 2021:

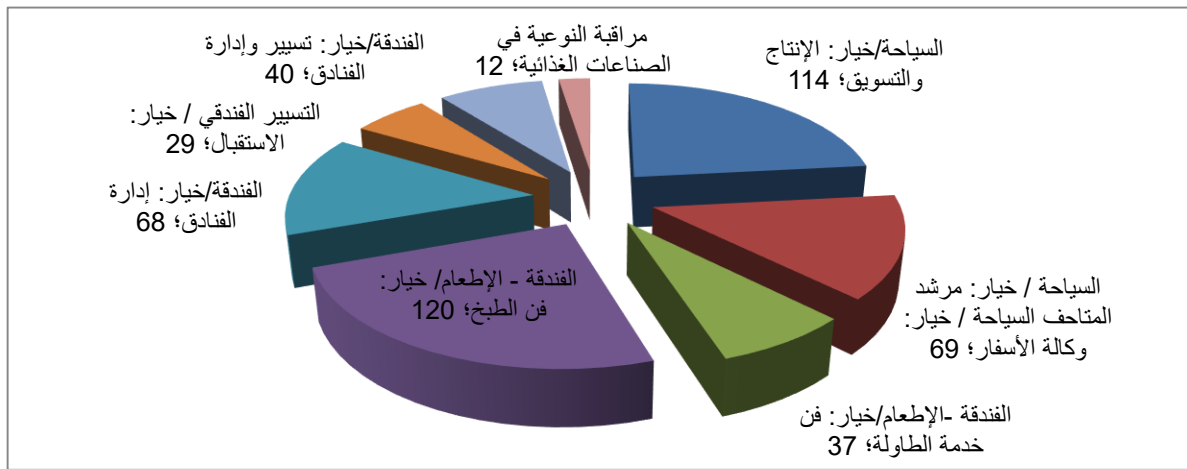
الجدول رقم (21): وضعية تعداد المتكويين إلى غاية 20 أبريل 2021:

التعداد الإجمالي			تعداد المواصلين			تعداد الجدد			التخصصات
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
114	55	59	67	30	37	47	25	22	السياحة/خيار: الإنتاج والتسويق
69	35	34	69	35	34				السياحة / خيار: مرشد المتاحف السياحة / خيار: وكالة الأسفار
37	05	32	19	02	17	08	03	15	الفندقة -الإطعام/خيار: فن خدمة الطاولة

120	15	105	70	08	62	50	07	43	الفندقة -الإطعام/ خيار: فن الطبخ
68	18	50	10	00	10	58	18	40	الفندقة/خيار: إدارة الفنادق
29	08	21	29	08	21				التسيير الفندقي / خيار: الاستقبال
40	04	36	40	04	36				الفندقة/خيار: تسيير وإدارة الفنادق
12	04	08	12	04	08				مراقبة النوعية في الصناعات الغذائية
489	144	345	316	91	225	173	53	120	المجموع

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

الشكل رقم (17): وضعية تعداد المتكويين إلى غاية 20 أبريل 2021



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول و الشكل السابقين وإلى غاية 20 أبريل كان تعداد المتربصين الجدد 173 منهم 53 إناث، بينما كان عدد المسجلين المستمرين 316 منهم 91 إناث، ليكون إجمالي المتربصين 489 منهم 144 إناث موزعين على 10 تخصصات، حيث سجل فرع فن الطبخ 120 متربص كأعلى عدد مسجل، بينما عدد المتربصين لفرع مراقبة النوعية في الصناعات الغذائية كان 8 متربصين، وهذا راجع إلى أن المعهد متخصص في السياحة وأن هذا الفرع منتدب لمركز برج منايل حيث يمكن للمعاهد أن تنتدب فروع لدى المراكز إذا توفرت ثلاثة شروط وهي: الأستاذ، التجهيز، البرنامج .

المطلب الثاني: نمط التمهين

من بين الأنماط المفضلة والتي تستقطب متمهين من خارج الولاية وبأعداد كبيرة وهذا راجع إلى أن ولاية بومرداس قريبة من الجزائر العاصمة والبلدية والغنية بالأوساط المهنية المتعددة بوجود عدد كبير من الفنادق ووكالات سفر وغيرها.

أولاً: الفترة الاولى من سنة 2010 إلى غاية سنة 2020:

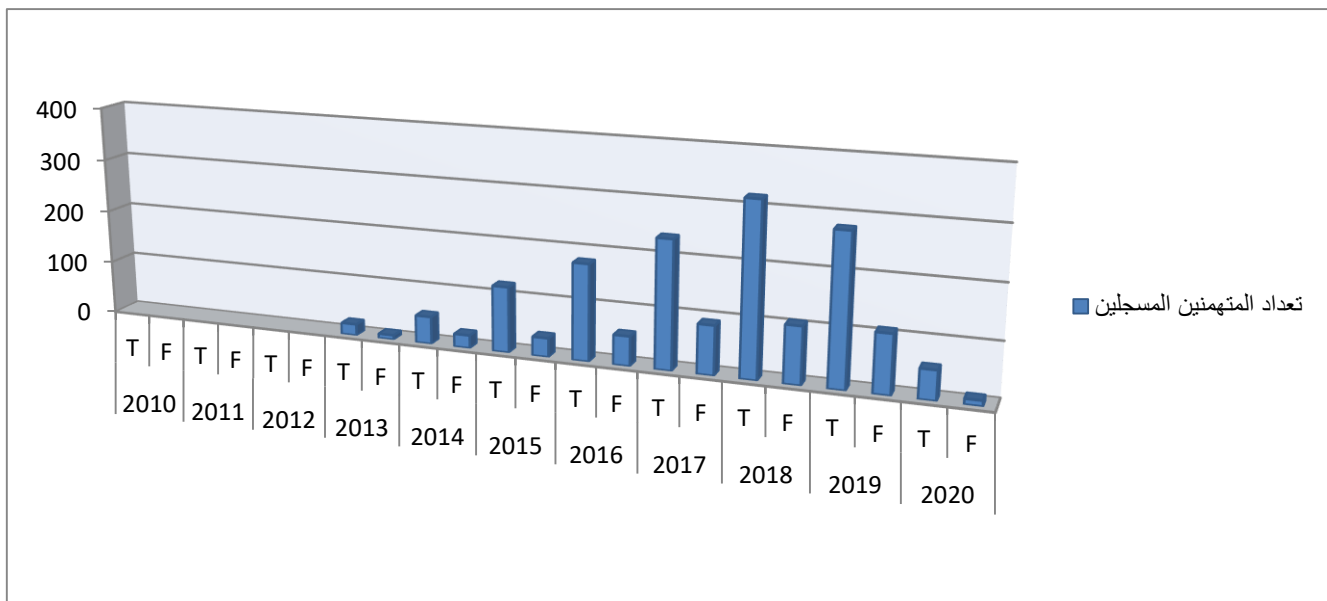
أ المسجلين:

الجدول رقم (22): وضعية تعداد المسجلين نمط التكوين التمهيدي (2010-2020)

2020	2019		2018		2017		2016		2015		2014		2013		2012		2011		2010		رمز التخصص
	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	
2	22	2	31																		HRT1806
		1	12																		HRT1805
8	32	7	50	4	60																HRT1808
						4	18														HRT1810
0	0	99	185	38	104	38	97		32	84	8	29									HRT0713
				64	155	49	122	51	154		16	22	8	21							HRT0710
								4	25	1	15										HTO0714
										2	23										HTO0715
10	54	109	278	106	319	91	237	55	179	35	122	24	51	8	21						المجموع

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

الشكل رقم (18): تعداد المتهمنين المسجلين من سنة 2010 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

لقد بدأ التدريس بنمط التمهين سنة 2013، حيث بدأت أول عملية تسجيل في فرع الإنتاج والتسويق حيث بلغ عدد المسجلين 21 مسجلا، ليبدأ في الارتفاع التدريجي، حيث كان أعلى عدد للتسجيلات في سنة 2018 أين بلغ 319 مسجلا لينخفض في سنة 2020 دائما بسبب جائحة كورونا.

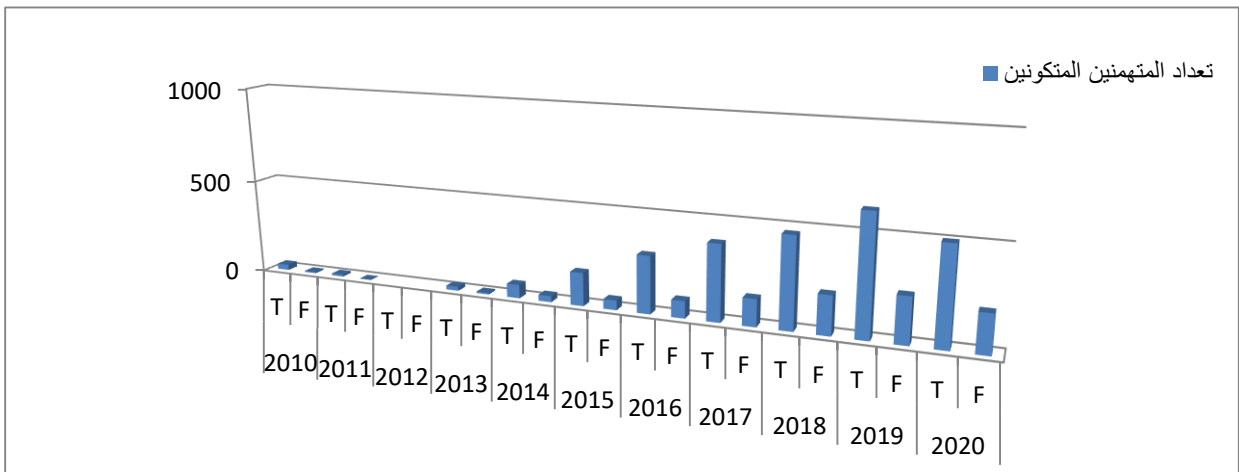
ب المتكونين:

الجدول رقم (23): وضعية تعداد المتكونين نمط التكوين التمهين (2010 - 2020)

رمز التخصص	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		
	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	المجموع	اناث	
HRT1806																							
HRT1805																							
HRT1808																							
HRT1810																							
HRT0713																							
HRT0710																							
HTO0714																							
HTO0713																							
HTO0715																							
المجموع																							
	200	500	237	614	201	470	141	393	89	298	50	173	32	71	8	21							

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس

الشكل رقم (19): تعداد المتمهين المتكونين من سنة 2010 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

لقد بدأ التكوين سنة 2013 حيث بلغ 21 متكون ليوصل في الارتفاع حيث بلغ سنة 2019 أعلى عدد من المتكونين بعدد 614 متكون ليصل في سنة 2020 إلى 500 متكون.

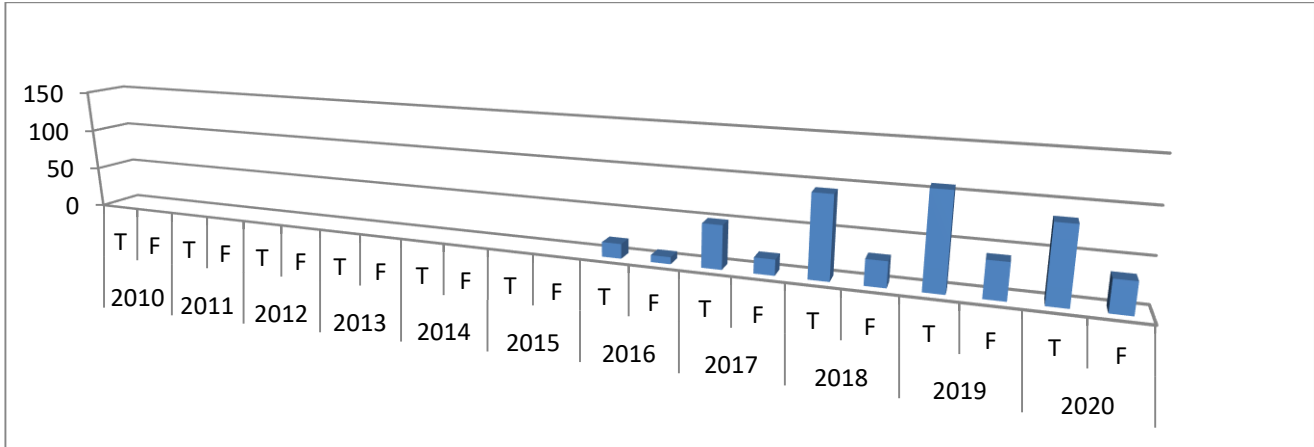
جـ المتحصلين على شهادة

الجدول رقم (24): وضعية التعداد المتحصل على شهادة وفق نمط التمهين (2010-2020)

2020	2019		2018		2017		2016		2015		2014		2013		2012		2011		2010		ربر التخصص
	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	المجموع	الناك	
0	8																				HRT1810
		22	53	15	44	11	39														HRT0713
35	77	17	42	12	27	7	11	8	17												HRT0710
																					HRT1203
		2	13	0	10																HTO0714
				2	13																HTO0715
35	85	41	108	29	94	18	50	8	17												المجموع

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

الشكل رقم (20): تعداد المتهمنين المتحصلين على شهادة من سنة 2010 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

لقد بدأ منح الشهادات في نمط التمهين ابتداء من سنة 2016 حيث كان عدد المستفيدين 17 ليرتفع سنة 2019 حيث بلغ 108 متحصل على شهادة وهو عدد منخفض خاصة مع عدد المتكونين الذين يزاولون التكوين فعليا في تلك الفترات.

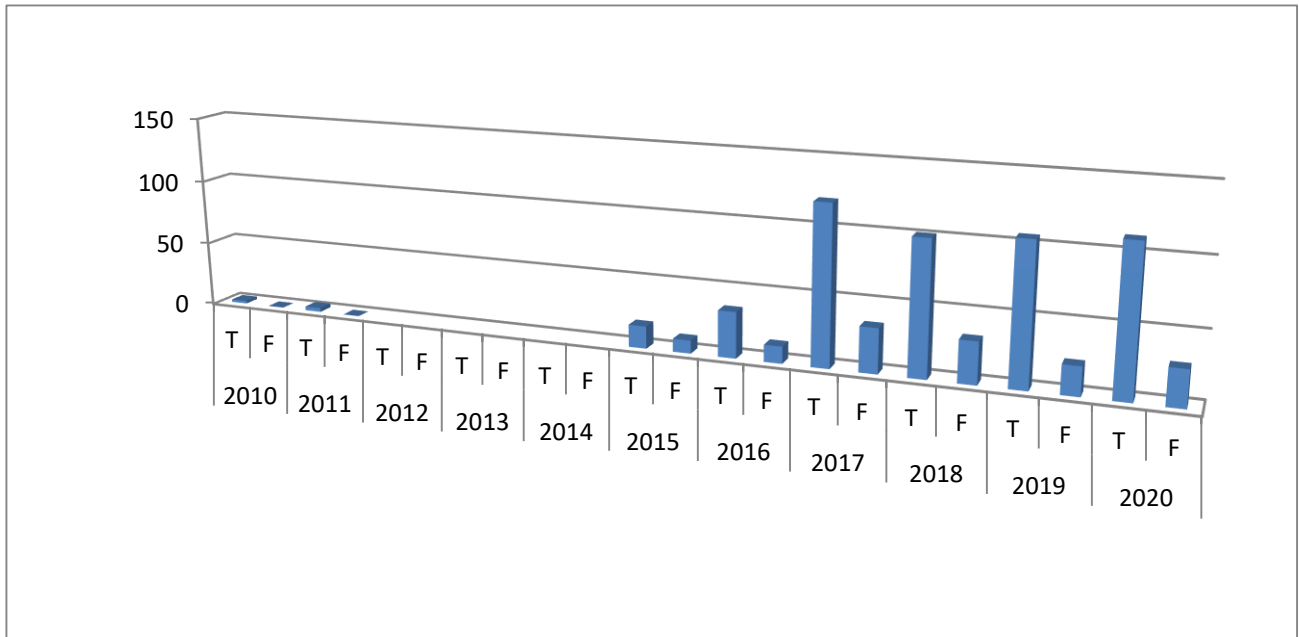
ت. المتسربين:

الجدول رقم (25): وضعية التسرب نمط التكوين التمهيدي (2010-2020)

رمز التخصص	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		
	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	المجموع	الذكور	
HRT1806																							
HRT1805																							
HRT1808																							
HRT1810																							
HRT0713																							
HRT0710	0	0	0	0																			
HRT1203																							
HTO0714	2	0	3	0																			
HTO0713																							
HTO0715																							
المجموع	2	0	3	0																			

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

الشكل رقم (21): تعداد المتهمين في حالة تسرب من سنة 2010 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول نلاحظ أن التسرب في نمط التمهين بدء في سنة 2015 حيث كان عدد المتسربين 17 ليرتفع بعدها ويصل إلى ذرته خلال سنة 2020 أين بلغ عدد المتسربين إلى 111 متسرب للأسباب التي ذكرت سابقا.

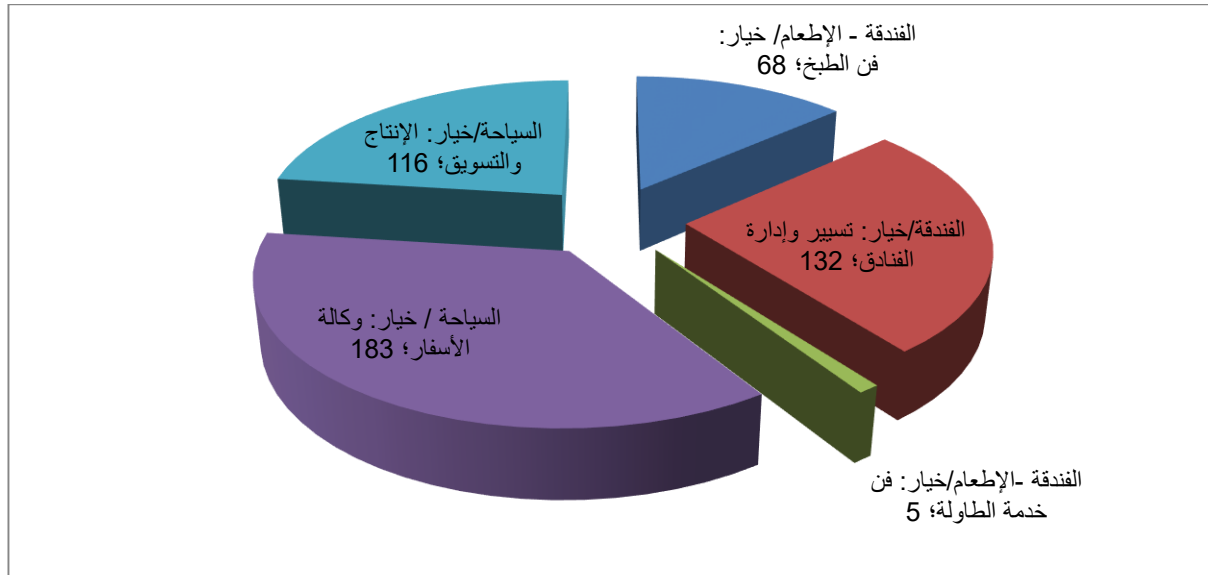
ثانيا: وضعية تعداد المتمهين إلى غاية 20 أبريل 2021

الجدول رقم (26): وضعية تعداد المتمهين إلى غاية 20 أبريل 2021

التعداد الاجمالي			تعداد المواصلين			تعداد الجدد			التخصصات
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
68	09	59	38	04	34	30	05	25	الفندقة -الإطعام/ خيار: فن الطبخ
132	22	110	97	14	83	35	08	27	الفندقة/خيار: تسيير وإدارة الفنادق
05	01	0	05	01	04				الفندقة -الإطعام/خيار: فن خدمة الطاولة
183	97	86	183	97	86				السياحة / خيار: وكالة الأسفار
116	53	63	116	53	63				السياحة/خيار: الإنتاج والتسويق
504	182	322	439	169	270	65	13	52	المجموع

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

الشكل رقم (22): وضعية تعداد المتمهين إلى غاية 20 أبريل 2021



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

أما لغاية 20 أبريل بلغ عدد المتمهين في مختلف التخصصات 504 متمهين، حيث كان لتخصص وكالة السفر نصيب الأسد أين بلغ 183 متمهين، وهو عدد مرتفع جدا راجع إلى الطلب الكبير

على هذا التخصص بسبب فتح فروع وكالات السفر والسياحة بعدد معتبر، ليليه تخصص إدارة و تسير الفنادق أين بلغ عددهم 132 متمهن، وهذا الارتقاء ناتج عن الطلب لهذا التخصص على مستوى الفنادق وخاصة حديثة النشأة منها، بينما انخفض عدد المسجلين بتخصص فن خدمة الطاولة وهذا راجع إلى العقلية الجزائرية والتي ترفض مثل هاته المهن و تعتبرها ضد كرامتها وهذا احد الأسباب الرئيسية في عدم تطور القطاع السياحي بسبب هاته الذهنية حيث أن السائح يرغب مقابل ما يدفعه من أموال في خدمة راقية التي يعتبرها الشباب الجزائري إهانة ومساس بكرامته ولا يقبل بها إلا للضرورة القصوى وفي حدودها الدنيا.

المطلب الثالث: أنظمة التكوين في المعهد

يعتمد المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس في نظامه التكويني على بعض الأنظمة التكوينية منها المعابر والتكوين التعاقدى والذين سنتطرق إليهما في هذا المطلب.

أولاً: التكوين عن طريق المعابر

إن التكوين عن طريق المعابر مخصص للمتصلين على شهادة في مستوى تأهيل معين ويرغبون في رفع مستوى تأهيلهم والحصول على شهادة أعلى تساعد على الارتقاء في مساهم المهني بشروط معينة.

أ: الفترة الأولى من سنة 2010 إلى غاية سنة 2020

1. المسجلين:

الجدول رقم (27): وضعية تعداد المسجلين التكوين عن طريق المعابر (2010-2020)

2020	2019		2018	2017		2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	رمز التخصص
	المجموع	اناث		المجموع	اناث								
0	5	26	0	7	17	0	0	0	0	0	0	0	سياحة: وكالة السفر
0	5	26	0	7	17	0	0	0	0	0	0	0	المجموع

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن التسجيل كان في سنتين فقط الأولى سنة 2017 حيث بلغ عدد المسجلين 17 مسجلا فقط ليرتفع في سنة 2019 إلى 26 مسجلا في اختصاص وكالة سفر ومن خلال طبيعة هذا النمط فان عدد المسجلين مقبول إلى حد ما.

2: المتكويين

الجدول رقم (28): وضعية تعداد المتكويين التكوين عن طريق المعابر (2010-2020)

المجموع	2019		2018		2017		2016		2015		2014		2013		2012		2011		2010		رمز التخصيص
	اناث	المجموع	المجموع	اناث	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع		
58	4	24	17	7	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	سياحة: وكالة الأسفار
58	4	24	17	7	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	المجموع

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

إن نفس العدد المسجل زاول تكوينه غير أن هناك متكويين لم يكملوا تكوينهما لسنة 2019 وهذا لأسباب تخصصها وخاصة إذا تعلق الأمر بعملهما في حالة عدم موافقة المستخدم على الترخيص بالتكوين والذي يكون لمدة يومين على مدار سنة كاملة.

3: المتحصلين على شهادة

الجدول رقم (29): وضعية التعداد المتحصل على شهادة التكوين عن طريق المعابر (2010-2020)

المجموع	2019		2018		2017		2016		2015		2014		2013		2012		2011		2010		رمز التخصيص
	اناث	المجموع	المجموع	اناث	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع		
41	4	24		7	17																سياحة: وكالة الأسفار
41	4	24	17	7	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	المجموع

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

إن عدد المتحصلين على الشهادة عادة ما يكون نفس عدد المزاولين للتكوين إلا في بعض الحالات النادرة

ب: الفترة الثانية: وضعية تعداد المتكويين عن طريق المعابر إلى غاية 20 أبريل 2021

الجدول رقم(30): وضعية تعداد المتكويين عن طريق المعابر إلى غاية 20 أبريل 2021

تعداد الجدد			تعداد المواصلين			التعداد الاجمالي			التخصصات
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
			6	3	9	6	3	9	الفندقة -الإطعام/ خيار: فن الطبخ
			6	3	9	6	3	9	المجموع

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

ثانيا: وضعية التكوين التعاقدى

الجدول رقم (31): وضعية التكوين التعاقدى بالمعهد خلال الفترة 2020/2019

الرقم	الشريك	تعداد المتكويين	بداية التكوين	نهاية التكوين	مبلغ التكوين
1	مديرية الخزينة العمومية لولاية بومرداس	405	2019/11/16	2019/12/26	4.378.700.00
2	برنامج آفاق	35	2020/01/13	2020/01/26	305.800.00
3	مديرية مسح الأراضي لولاية بومرداس	25	2020/02/10	2020/02/20	932.800.00
	المجموع	465			5.617.300.00

المصدر: إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

من خلال الجدول نجد أن إجمالي العمليات خارج الميزانية قد بلغت 5.617.300.00 دج موزعة على كل من مديرية الخزينة العمومية الجزائر بمبلغ 4.378.700.00 دج، ومديرية مسح الأراضي لولاية بومرداس، وتشتمل على مصاريف الإيواء وخاصة بوجود فندق تطبيقي يضم 32 غرفة مجهزة على مستوى، وقاعتين للإطعام تقدم خدمات على أعلى مستوى، وخاصة بوجود أساتذة ومتربصين على مستوى عال في الخدمات الفندقية كالطبخ بمختلف أنواعه وخدمات الطاولة وكذا خدمات الإيواء.

المبحث الثالث: مساهمة المعهد في تطوير قطاع السياحة

يمكننا التعرف على مساهمة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس في تطوير قطاع السياحة، من خلال التطرق إلى بعض العوامل التي تبين مدى اهتمام القطاع بصفة عامة، من خلال تسخير الإمكانيات البشرية، من تأطير إداري وبيداغوجي الذي يضمن التكوين النوعي بالمتابعة الجيدة، والتكفل بالتكوين البيداغوجي للمتكوينين بتوظيف الموارد المالية التي يتحصل عليها المعهد بصفة عقلانية تستجيب للاحتياجات التكوينية، كل هذا المجهود يظهر في نهاية المطاف من خلال تعداد خريجي المعهد.

المطلب الأول: الموارد البشرية والمالية للمعهد

من أجل نجاح أي مؤسسة تكوينية لا بد من تضافر عامل الموارد البشرية بشقيه الإداري والبيداغوجي مع عامل المورد المالي فهما يشكلان الحلقة الأبرز في العملية التكوينية

أولاً: التأطير الإداري والبيداغوجي

إن عملية التأطير سواء منها الإداري أو البيداغوجي من أهم العوامل المتدخلة في جودة التكوين وتكون عامل استقطاب لجلب عروض وطلبات التكوين محليا ووطنيا وحتى دوليا، وإن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس يزخر بإطارات كفئة في كلا الجانبين مما جعله قبلة للمتكوينين من كل أنحاء الوطن.

1: التأطير الإداري

الجدول رقم: (32) التأطير الإداري

العدد	المنصب	الرقم
1	مدير	1
3	مدير فرعي	2
4	رئيس مصلحة	3
1	مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين	4
1	مراقب عام	5
5	مساعد تكوين	6

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معطيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

من خلال الجدول فإن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس يسيره مدير ويساعده 3 مدراء فرعيين مكلفين بالدراسات والتكوين والإدارة والمالية يساعدهم في ذلك 4 رؤساء مصالح مع تسجيل عجز في 4 مصالح أخرى، بالإضافة إلى مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين، كما يتكفل مراقب عام يساعده 5 مساعدي التكوين بتنظيم المتربصين والمتمهين داخل المعهد.

2: التأطير البيداغوجي

الجدول رقم: (33) التأطير البيداغوجي

العدد	التخصص	الرتبة	الرقم
5	اعلام الي	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	1
1	الهندسة الصناعية		
1	صناعة غذائية		
1	سياحة		
1	لغة انجليزية		
1	هندسة البيئة		
1	إعلام واتصال	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية	2
1	علم المكتبات والتوثيق		
4	فندقة وسياحة	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى	3
2	مناجمنت		
2	لغة ألمانية		
1	فندقة		
2	إعلام آلي للتسيير		
1	محاسبة		
2	لغة انجليزية		
التشريع	علوم قانونية وإدارية		
1	لغة امازيغية		
8	فندقة		
النظافة الغذائية في محيط العمل	كيمياء صناعية	أستاذ تكوين مهني	4
1	مرشد سياحي		
1	إعلام آلي		
1	إدارة فندقية		

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معطيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

إن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس يضم أساتذة في مختلف الرتب يضمنون التكوين التقني والبيداغوجي لطالبي التكوين في مختلف التخصصات حيث نجد:

أساتذة متخصصين في التكوين المهني مكلفين بالهندسة البيداغوجية من مهامهم الأساسية تصميم البرامج بالإضافة إلى التدريس ومما نجده في المعهد أساتذة في الإعلام الآلي وهذا راجع للتطور التكنولوجي ووسائل الاتصال الحديثة وتقنيات العمل التي أصبحت تعتمد على الرقمنة ومعالجة المعطيات آليا، كما يوجد أساتذة في تخصصات الهندسة الصناعية وصناعة الغذائية وهندسة البيئة بالرغم من أنها لا تتوافق مع تخصص المعهد وقد يعود السبب لأمر اجتماعية أو لمعطيات خاصة بالمعهد.

ونظرا للاعتماد على اللغات الأجنبية للتواصل مع السائح الأجنبي فإنه يوجد أستاذ في اللغة الانجليزية. أستاذين متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية في الإعلام والاتصال وعلم المكتبات والتوثيق وهما تخصصين مهمين في تكوين الشخصية المهنية للمتكون.

أساتذة متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى مختصين في مجال السياحة والفندقة وكذلك اللغات الأجنبية والتسيير والمحاسبة أساس التسيير الفندقي والسياحي بالإضافة إلى العلوم القانونية ولاسيما ما تعلق بالتشريع السياحي والفندقي لتسيير المرافق الفندقية والسياحية. أساتذة التكوين المهني لشعب الفندقية والسياحة والتسيير والإعلام الآلي كونه أحد الركائز الأساسية في التسيير الحديثة للمؤسسات الفندقية، كما يوجد تخصص الكيمياء الصناعية والذي يهتم بجانب النظافة والأمن الغذائي خاصة في مجال الإطعام والمطبخ.

ثانيا: الموارد المالية للمعهد

إن الموارد المالية التي يتحصل عليها المعهد في أغلبها عبارة عن إعانة من الدولة يتم تخصيصها وفق مدونة الميزانية والتي تنقسم إلى قسمين:

- القسم الأول ويتعلق بالأجور والمرتبات والمنح وشبه الرواتب بالإضافة إلى الخدمات الاجتماعية.
- القسم الثاني ويتعلق بتسيير المصالح من صيانة ومطعم وحظيرة السيارات والتجهيز وبعض النشاطات الثقافية والرياضية.

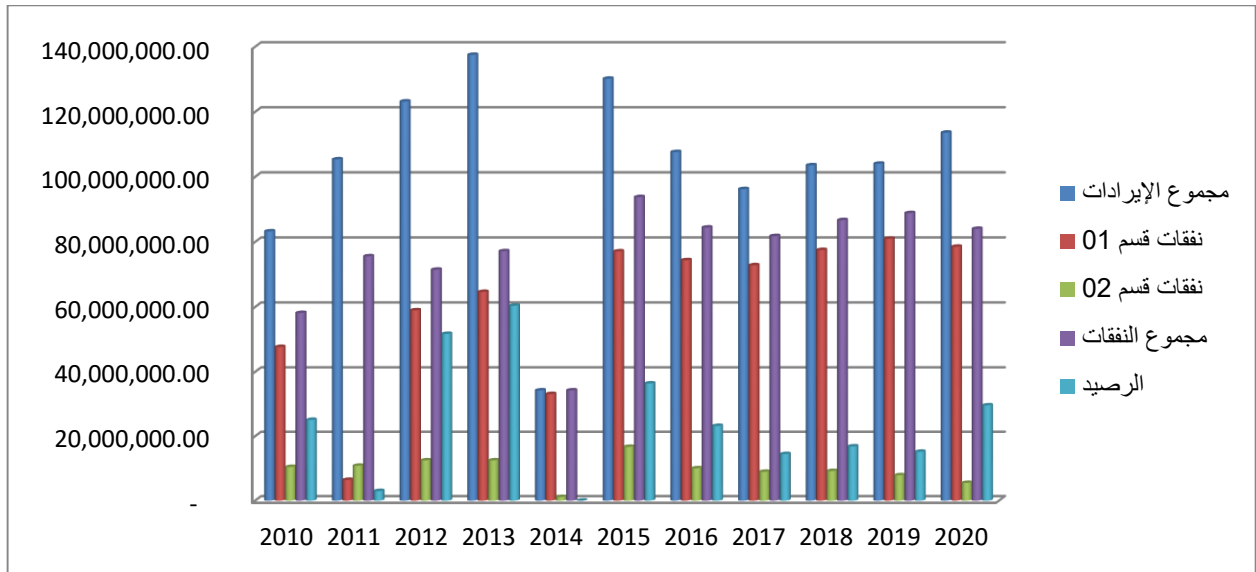
كما يمكن للمعهد في إطار عمليات خارج الميزانية الحصول على بعض المداخل من خلال اتفاقات للتكوين في إطار التكوين التعاقدية وغيرها، مما تسمح بالحصول على بعض الموارد المالية، والتي عادة ما تكون أثرها غير كبير لأنها استثنائية وخارج النشاط الاعتيادي للمعهد.

الجدول رقم (34): مجموع النفقات والإيرادات من 2010 إلى 2020

السنة	مجموع الإيرادات	نفقات قسم 01	نفقات قسم 02	مجموع النفقات	الرصيد
2010	83.235.877.91	47.705.568.74	10.453.201.53	58.158.770.27	25.077.107.64
2011	105.379.769.87	64.746.198.67	10.830.895.30	75.577.093.97	29.802.675.90
2012	123.181.736.19	58.968.305.61	12.493.389.65	71.461.695.26	51.720.040.93
2013	137.516.002.02	64.642.357.52	12.497.628.84	77.139.986.36	60.376.015.66
2014	34.241.142.92	33.107.935.95	1.133.206.97	34.241.142.92	0.00
2015	130.172.069.83	77.084.666.73	16.701.353.68	93.786.020.41	36.386.049.42
2016	107.626.283.15	74.374.564.33	10.048.248.43	84.422.812.76	23.203.470.39
2017	96.225.803.62	72.829.112.39	8.949.790.21	81.778.902.60	14.446.901.02
2018	103.552.443.51	77.518.600.50	9.190.756.55	86.709.357.05	16.843.086.46
2019	104.043.148.99	80.977.472.87	7.884.639.63	88.862.112.50	15.181.036.49
2020	113.599.740.21	78.519.802.75	5.504.697.39	84.024.500.14	29.575.240.07

المصدر: الوثائق الداخلية المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس.

الشكل رقم (23): مجموع النفقات والإيرادات من 2010 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول السابق.

من خلال الجدول والشكل السابقين يتبين لنا أننا هناك تذبذب في الإيرادات من سنة 2010 إلى غاية 2020 حيث: سجلنا في سنة 2014 إيرادات بمبلغ: 34.241.142.92 دج جدا منخفض و غير مفسر من طرف مسئول المعهد الحاليين وفي علاقة طردية انخفاض في النفقات سواء في القسم الأول أو الثاني لان النفقات تكون في حدود الإيرادات ولا يمكنها بأي حال من الأحوال أن تتجاوزها ، ولقد سجلت سنة 2013 أعلى مبلغ من الإيرادات بـ : 137.516.002.02 دج دون الحاجة إليه إذ كان إجمال النفقات 77.139.986.36 دج برصيد متبقي يقدر بـ : 60.376.015.66 دج و لعل هذا الرصيد تم إدراجه في سنة 2014 مما يفسر النقص في الإيرادات في هذه السنة كما نلاحظ أن النفقات في القسم الأول من سنة 2010 إلى غاية سنة 2015 كانت في ارتفاع مستمر بسبب التوظيف وارتفاع الأجور في هذه السنوات لتشهد نوعا من الاستقرار في باقي السنوات.

أما فيما يخص نفقات القسم الثاني من سنة 2010 إلى غاية 2020 نلاحظ أن هناك انخفاض مستمر وهذا راجع إلى سياسة الدولة في تقليص نفقات التجهيز بسبب تراجع أسعار المحروقات في السوق الدولية مما أثر سلبا على المداخيل العامة للدولة، مما جعلها تفكر أساسا في المداخيل خارج المحروقات من خلال تشجيع القطاعات البديلة ومن أهمها القطاع السياحي الذي هو محل الدراسة.

المطلب الثاني: خريجي المعهد

إن الهدف الأساسي من العملية التكوينية هو الحصول على متخرجين مكونين متحصلين على شهادة تتوج مساهمهم التكويني تمكنهم من الالتحاق بعالم الشغل في إطار المقاربة تعليم تكوين تشغيل. طبعاً إن خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس في شعبة السياحة سيساهمون بشكل قطعي من خلال اندماجهم في القطاع السياحي بما تحصلوا عليه من معارف، وكفاءات تمكنهم من إعطاء الإضافة اللازمة، ليكونوا لبنة في صرح تطوير القطاع السياحي، ولاسيما أن هؤلاء المتخرجين ينحدرون من مختلف ولايات الوطن فهم بذلك يتوزعون على أغلب التراب الوطني. فقد تخرج من المعهد منذ افتتاحه أزيد من 1500 مكون في مختلف التخصصات المتعلقة بشعبة السياحة مثل: الفنادق والتي تضم تخصصي: المطبخ والمطعم أما السياحة وتشمل: مرشد المتاحف السياحية، وكالة الأسفار، الإنتاج والتسويق أما فيما يخص التسيير الفندقي نجد التخصصات التالية: إدارة الفنادق والاستقبال، هاته التخصصات موزعة على نمطي التكوين الإقليمي والتمهين

أولاً: التكوين الإقامي:

إن المعهد المتخصص الوطني في التكوين المهني الكرامة بومرداس بحكم تواجد فندق تطبيقي يضم 32 غرفة مع مطعمين بالإضافة إلى وجود طاقم بيداغوجي وأساتذة بمختلف التخصصات يجعل المعهد محل قبلة لطالبي التكوين.

الجدول رقم (35): خريجي التكوين من سنة 2015 إلى 2020 نمط إقامي

ولاية بومرداس			وطنيا				
النسبة	معهد الكرامة	مجموع	نسبة وطنية	تقني سامي سياحة	شعبة السياحة	العدد الاجمالي للمخرجين	السنة
40%	76	99	1,86	192	369	78298	2015
29%	109	202	2,07	379	3970	79650	2016
60%	138	159	5,64	230	4152	73603	2017
46%	163	192	5,88	357	4459	75839	2018
36%	148	162	7,26	407	4 820	66424	2019
47%	121	136	5,61	256	1 680	29969	2020

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2015 إلى سنة 2020 بالإضافة إلى معطيات المعهد الوطني المتخصص الكرامة بومرداس.

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أنه في سنة 2015 كان إجمالي متخرجي شعبة السياحة يقدر بـ 369 متخرج بنسبة 1,86% من إجمالي عدد المتخرجين لجميع الشعب و هي نسبة ضعيفة جدا تبين نقص الإقبال على التخصصات السياحية و هذا قد يرجع إلى عدم الاهتمام بالقطاع السياحي أو ضعف عروض التكوين ، فعدد المتخرجين تقني سامي في السياحة بلغ 192 متخرج حيث كان نصيب المعهد الوطني المتخصص الكرامة بومرداس 76 ما يعادل 40% و هذا لأهمية المعهد ويتضح جليا لباقي السنوات حيث شهدت ارتفاع كبير في عدد المتخرجين في شعبة السياحة بما فيها تقني سامي حيث كانت نسبة مساهمة المعهد بين 29% و 60% على المستوى الوطني مما يؤكد الدور الفعال للمعهد في تكوين تقني سامي في السياحة خلال السنوات الأخيرة، و قد يعزى هذا إلى اهتمام الدولة بالقطاع السياحي من خلال زيادة الاستثمار في القطاع السياحي والذي بدوره ينعكس على الارتفاع في تعداد المتكويين و يمكننا أن نستنتج من ذلك مدى استجابة قطاع التكوين و التعليم المهنيين للاحتياجات التكوينية للقطاع السياحي مما يجعله بجدارة أحد الركائز الأساسية لتطوير هذا القطاع .

ثانيا: التكوين عن طريق التمهين

إن نمط التكوين عن طريق التمهين من أهم الأنماط المعتمدة في المعهد الوطني المتخصص للتكوين المهني الكرامة بومرداس

الجدول رقم (36): عدد المتخرجين وفق نمط التمهين خلال الفترة 2020/2015

ولاية بومرداس			وطنيا				
النسبة	معهد الكرامة	مجموع	نسبة وطنية	تقني سامي سياحة	شعبة السياحة	العدد الاجمالي	السنة
0%	0	0	4,21	37	8086	104745	2015
28%	17	137	4,59	60	8811	122803	2016
19%	50	290	7,09	263	8676	122285	2017
14%	94	337	8,18	670	10537	128827	2018
20%	108	232	11,37	545	14704	129283	2019
16%	85	281	11,24	528	6707	59667	2020

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدلائل الإحصائية لمديرية التخطيط والتنمية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة 2015 إلى سنة 2020 بالإضافة إلى معطيات المعهد الوطني المتخصص الكرامة بومرداس.

من الجدول السابق نلاحظ أنه سنة 2015 كان عدد المتخرجين في شعبة السياحة 8086 متخرج بنسبة 4,21 % غير أن عدد المتخرجين تقني سامي كان 37 متخرج على المستوى الوطني، وهو عدد ضعيف جدا مع عدم وجود أي متخرج على مستوى المعهد الوطني المتخصص الكرامة بومرداس.

و بدءًا من سنة 2016 إلى غاية 2020 هناك تزايد في أعداد المتخرجين في شعبة السياحة بما فيهم تقني سامي، حيث كانت نسبة مساهمة المعهد الوطني المتخصص الكرامة بومرداس تتراوح بين 14% إلى 28 % هاته النسب التي تؤكد أهمية المعهد على المستوى الوطني ومن الملاحظ أن هاته النسبة منخفضة مقارنة بالنمط الإقليمي وهذا مرده إلى إمكانية باقي المعاهد من فتح فروع في شعبة السياحة تقني سامي بسبب عدم الحاجة إلى وجود فنادق تطبيقية ومطاعم على مستوى هاته المعاهد حيث أن اغلب مدد التكوين تكون في الوسط المهني، بينما تكتفي المعاهد بتقديم الدروس في التكوين التقني التكنولوجي التكميلي على مستواها.

المطلب الثالث: سبل تفعيل دور المعهد في ترقية القطاع السياحي في الجزائر

لقد تبين لنا من خلال استقراء المعطيات الإحصائية للمعهد وعلاقتها بالإحصائيات الوطنية للمخرجات المتعلقة بخريجي المعهد في المجال السياحي أن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس له نسبة عالية من المتخرجين سواء في النمط الاقامي أين كانت النسبة الإجمالية تتراوح ما بين 29% كحد أدنى و 60% كحد أقصى و 16% كحد أدنى و 28% كحد أقصى في نمط التمهين على المستوى الوطني، وعليه يتعين الاهتمام بهذا المعهد وإيجاد مختلف السبل من أجل تفعيل دوره في ترقية التكوين السياحي وبالتالي ترقية القطاع السياحي في الجزائر من خلال التكفل بما يلي:

أولاً: الهياكل

إن المعهد كما سبق ذكره يتوفر على قاعات تكوين، وقاعات متخصصة، مدرج، مكتبة، قاعة اجتماعات، قاعة أساتذة، فندق تطبيقي (بمطاعم وغرف)، بالإضافة إلى هياكل استقبال مخصصة للاستقبال والإعلام والتوجيه، ويحتوي على ملعب جوارى، كما يحوز على داخلات مخصصة لكلا الجنسين يلحق بهما مطعم جماعي.

كل هاته المرافق مخصصة لراحة المتكويين وحتى تؤدي الغرض المنوط منها لابد من المحافظة عليها وصيانتها دوريا لاسيما شبكة الكهرباء، الغاز، الماء والتدفئة بالإضافة إلى الإمساكية.

هاته الصيانة الدورية لابد لها من مخصصات مالية عادة ما تكون جد ضعيفة لا تكفي للقيام بهاته العملية الحيوية التي تدخل في ما يسمى بأنسنة الحياة داخل المعهد، ويقصد بها توفير الشروط الضرورية واللازمة للحياة الإنسانية اليومية حتى يتفرغ المتكون للعملية التكوينية ولا يتصارع مع الظروف القاسية للحياة كالبرد والجوع وشدة الحر والعطش وقذارة دورات المياه وغياب الاستحمام وسوء التغذية وتسربات المياه، كل هاته النقائص تتجاوز القدرات التسييرية للمعهد و لتلافيها هناك بعض الحلول العملية للوصول بالعملية التكوينية إلى أوج عطائها نذكر منها.

- رفع المبالغ المخصصة لعملية صيانة الهياكل من طرف الوزارة الوصية.
- إدراج عمليات الاستثمار التي تتكفل بها المديرية الولائية ضمن عناصر الميزانية التابعة للمعهد مع ضمان رقابتها على مستوى المديرية الولائية.
- تسهيل العمليات خارج الميزانية المتوقعة بسبب غياب النصوص التنظيمية.

- جعل المتكون شريك أساسي في حل هاته المشاكل وتوعيته بضرورة المحافظة على هاته الهياكل باعتباره المستفيد الأول منها، وأنها ملك جماعي يستفيد منه أجيال وأجيال.
- اللجوء إلى العمليات خارج الميزانية في إطار التعاقد مع مختلف المؤسسات الاقتصادية مع رفع نسبة الأعباء المباشرة لفائدة صيانة المعهد وتجهيزه بالوسائل البيداغوجية.

ثانيا: البرامج:

لنجاح العملية التكوينية يجب أن تتوفر برامج مرنة ومفتوحة تسمح بملائمة سريعة لضرورة التغيير في تنظيم العمل و متطلبات المهنة و سوق التشغيل بتفاعل جميع الشركاء في العملية التكوينية من مؤسسات التكوين المهني والأوساط المهنية مع استشراف للمستقبل، باعتماد منهجية قابلة للتطبيق داخل المعهد وداخل الهيئات المستخدمة، وهذا ما تعمل عليه مؤسسات الهندسة البيداغوجية من خلال استحداث برامج للتكوين تستجيب للمتطلبات بمشاركة مختلف الفاعلين من مؤسسات ومكونين وبصفتها هيئات وصية لا يمكن الخروج عن توصياتها في هذا المجال غير انه يمكن أن نشير إلى بعض التوجيهات العامة التي يمكن أن يكون لها أثر في تحسين العملية التكوينية داخل المعهد وفي الجانب المتعلق منه بالسياحة نذكر منها:

- إدراج مقاييس في باقي الشعب تهدف إلى إيجاد ثقافة سياحية كالبيئة السياحية، العمران السياحي، الديكور السياحي، تصميم البساتين، وإدراجها في مختلف الأنماط والأنظمة كمقاييس قارة.
- إعداد دراسات تخص مناطق التوسع السياحي، من أجل مراعاة خصوصيات هاته المناطق مع إدراج تخصصات وأنماط وأنظمة تتماشى مع طبيعة المنطقة تراعي المدد الزمنية للتكوين.
- الاهتمام بالتكوين النوعي في المجال السياحي وإدراج مقاييس في فن التعامل لجميع التخصصات حسب طبيعتها.
- استحداث برامج تكوين قصيرة المدى تخص المهن الموسمية المرتبطة بالمجال السياحي.
- ربط الثقافة البيئية بالثقافة السياحية.
- العمل على الاستفادة قدر الإمكان من برامج تكوين الإتقان على المستوى الداخلي وخارج الوطن الذي يسمح بالاحتكاك المباشر مع الفاعلين في النشاط السياحي لدي الدول التي لها باع في السياحة.

ثالثا: السياسة العامة للدولة

إن السياسة العامة للدولة هي المحرك والفاعل الرئيسي في أي عملية كانت لامتلاكها الإطار التنظيمي القانوني والتشريعي والمادي وحتى البشري، وسياستها تمتد إلى أكثر من قطاع توسعا وانكماشيا كما تؤثر على المستوى الكلي والجزئي لامتلاكها لمختلف الإجراءات والأدوات اللازمة لتفعيل أو تعزيز دور أي مؤسسة على أي مستوى كان.

فالمعهد الوطني المتخصص على غرار باقي مؤسسات الدولة يتأثر إيجابا وسلبا بهاته السياسة وعليه فإنه توجد بعض الإجراءات والتدابير التي يمكن من خلالها تفعيل دور المعهد نذكر:

- تسهيل عملية الاستثمار من خلال مراجعة القوانين المتعلقة به ولاسيما العقار داخل مناطق التوسع السياحي وبالتالي استقطاب لخريجي المعهد.
- إدراج نظام التعاقد المسبق مع المعهد من أجل التوظيف المباشر مع مختلف المؤسسات الفندقية والسياحية العمومية والخاصة.
- من عوائق التكوين السياحي ذهنية الشباب التي تعتبر مهن السياحة من المهن المذلة وبالتالي العزوف عنها، من أجل مواجهة هاته الذهنية على الدولة أن تتدخل على مستوى الإعلام المرئي والمسموع والمقروء وإدراج دروس ضمن المنظومة التربوية تعنى بهذا الجانب من أجل تغيير الذهنية واكتساب ثقافة سياحية ترفع من شان هذه المهن على المدى المتوسط والطويل.
- إنشاء جمعيات مهنية سياحية تكون كشريك فعال يقدم اقتراحات تدخل في إطار السياسات العامة للدولة.
- مراجعة سياسة الأجور في القطاع السياحي خاصة العمومي منها.
- تفعيل دور المجتمع المدني والغرف المهنية في مجال التكوين السياحي.
- استشراف فرص العمل في القطاع السياحي وإدراجه ضمن عروض التكوين للمعهد.

خلاصة الفصل الثالث:

في هذا الفصل تعرضنا إلى دور المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس في تطوير قطاع السياحة في الجزائر، ففي المبحث الأول قمنا بتعريف المعهد من حيث التسمية، النشأة، المحال البيداغوجية والتخصصات المدرسة فيه، بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي، ثم تعرضنا ف المبحث الثاني لأنماط وأنظمة التكوين المعتمدة من خلال دراسة المعطيات الإحصائية المتحصل عليها، لنستعرض بعد ذلك في المبحث الثالث مدى مساهمة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس في تطوير قطاع السياحة، بدراسة العوامل التي تساعد في جودة التكوين من تأطير بيداغوجي، إداري، وموارد مالية متاحة، بالإضافة إلى التطرق إلى تعداد المتخرجين من المعهد، ومدى مساهمته في النسبة الوطنية لشعبة السياحة لا سيما المستوى الخامس تقني سامي، وسبل تفعيل دور المعهد في تطوير قطاع السياحة في الجزائر.

الختام

الخاتمة:

استهدفت الدراسة موضوع تفعيل دور مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في تطوير قطاع السياحة من خلال ثلاث فصول متسلسلة حسب أهميتها في معالجة إشكالية الدراسة، حيث غطى الفصل الأول مختلف المفاهيم المرتبطة بالسياحة والتكوين، من حيث التعريف والأنواع بحسب مختلف معايير التصنيف، وكذا مقومات السياحة الطبيعية والمصطنعة ومرافق الضيافة، بالإضافة إلى العرض والطلب السياحيين من تعاريف وخصائص ومميزات، لنختتم الفصل بدراسة التكوين والتعليم في قطاع السياحة متناولين التعاريف مبرزين أهداف ومبادئ وطرق وأساليب التكوين وإدارة البرامج التكوينية وتخطيطها وتقييمها.

بينما الفصل الثاني تعرض إلى قطاع التكوين والتعليم المهنيين أين تطرقنا إلى هياكل القطاع فنتبين أن هناك مؤسسات مركزية وأخرى للدعم ومعاهد ومراكز للهندسة والتكوين ومؤسسات أخرى لها ارتباط مباشر بقطاع التكوين والتعليم المهنيين مبينين التوزيع الجغرافي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين على مستوى الوطن وأنماط وأنظمة التكوين المعتمدة ومختلف العوامل المتدخلة في جودة التكوين مدعمة بالإحصائيات الرسمية المستمدة من وزارة التكوين والتعليم المهنيين

بينما تطرق الفصل الثالث إلى دور المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس في تطوير قطاع السياحة في الجزائر، فبدأنا بتعريف المعهد من تسمية، محال بيداغوجية، وهيكلي تنظيمي مع عرض التخصصات المدرسة في مجال السياحة والفندقة والإطعام، ثم تناولنا الأنماط والأنظمة التكوينية المعتمدة في المعهد بالدراسة والتحليل وفق المعطيات المستمدة من المعهد لنختتم هذا الفصل بدراسة مدى مساهمة المعهد في تطوير قطاع السياحة باستغلال المعلومات الرسمية المتحصل عليها من الوزارة الوصية وكذا إدارة المعهد بالتركيز على التأطير الإداري والبيداغوجي ومدى استغلال الموارد المالية المتاحة والتعرف على نسبة مساهمة المعهد في عدد المتخرجين على المستوى الوطني.

أولاً: النتائج

لقد توصلت الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي إلى جملة من النتائج أهمها ما يلي:

- إن التكوين استثمار بكل المقاييس يساعد الفرد على الاندماج في عالم الشغل وفق احتياجات السوق بما فيها القطاع السياحي؛

- إن النشاط السياحي يعتمد في الأساس على اليد العاملة المؤهلة، والتي هي من مخرجات قطاع التكوين المهني بالدرجة الأولى في مختلف التخصصات سواءً المباشرة منها أو غير المباشرة، وفي مختلف مستويات التأهيل؛
- لقد سخر قطاع التكوين والتعليم المهنيين من أجل تكوين متميز جملة من البرامج التكوينية تستجيب للمقاييس العالمية من خلال مؤسسات الهندسة البيداغوجية بالشراكة مع القطاعات المعنية وفق لاحتياجاتها التكوينية، والتي تضطلع بمهام هندسة الشعب والتخصصات، وتسطير البرامج على أعلى مستوى بالاعتماد على أحدث الطرق، ولعلها آخرها المقاربة بالكفاءات؛
- إن قطاع التكوين والتعليم المهنيين يزخر بمختلف المؤسسات التكوينية من مراكز ومعاهد، حيث تتكفل المراكز بمستويات تأهيل من المستوى الأول إلى المستوى الرابع، بينما تتكفل المعاهد بالمستوى الخامس، مع تأطير بيداغوجي تقني يتكفل به أساتذة ذو تكوين تقني عال لمختلف المستويات، مع تنوع أنماط التكوين من إقامي وتمهين وباقي الأنظمة مما يجعله جدير بمهمة تطوير القطاع السياحي بتزويده باليد العاملة المؤهلة التي هي رأس المال الأساس؛
- إن مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين موزعة على كامل التراب الوطني، وفي أغلب مناطق التوسع السياحي، وبالقرب من مناطق الجذب السياحي إن لم نقل داخلها، مع توفر مؤسسات متخصصة في التكوين السياحي بإمكانية انتداب فروع لها لدى باقي المؤسسات مما يجعلها وبامتياز مؤهلة لتزويد القطاع السياحي باليد العاملة ذات الكفاءة؛
- إن الخريطة البيداغوجية الوطنية منها أو الولائية تبنى من خلال دراسة الاحتياجات المقدمة من طرف مختلف القطاعات، ومنها القطاع السياحي، وتترجم على شكل مدونة تستجيب لهاته الاحتياجات في إطار سياسة القطاع ومهامه الأساسية؛
- بالرغم من اتفاقات الإطار المبرمة بين قطاعي التكوين والسياحة الوطنية منها والمحلية، ومع توفر قطاع التكوين على مختلف العوامل، وبجودة عالية يبقى على القطاع السياحي أن يستفيد منها في بناء سياسة وطنية تأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات الضخمة، والكفاءات البشرية المسخرة من طرف قطاع التكوين والتعليم المهنيين ليتكفل بالمشاكل الأخرى التي تعيق تطوره كمشكلة العقار الذي يعد حجراً عائقاً أمام الاستثمار السياحي، وخاصة في مناطق التوسع السياحي؛
- إن قطاع التكوين والتعليم المهنيين امتداد للمنظومة التربوية باستقباله للراسبين، والذين لم تمكنهم الظروف من إتمام مسارهم الدراسي، بإعطائهم فرصة ثانية لإدماجهم في الحياة المهنية، فهو بذلك

يساهم في إخراج أفراد صالحين ومُؤهلين للولوج إلى عالم الشغل، ويساعد في القضاء على بعض المشاكل والآفات الاجتماعية التي يعاني منها كثير من الشباب وبذلك فهو قطاع محوري لباقي القطاعات وفاعل أساسي في بناء كثير من السياسات الاجتماعية؛

- إن جهود قطاع التكوين والتعليم المهنيين واضحة جدا من خلال توفيره لهياكل ومؤطرين من خلال شبكة ممتدة على كامل التراب الوطني؛
- تنوع في الأنظمة والأنماط التكوينية من أجل استقطاب والتكفل بجميع طلبات التكوين هدف استراتيجي وواقع معاش لقطاع التكوين والتعليم المهنيين؛
- رصد ميزانية للتسيير وأخرى للتجهيز للمحافظة على سير هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين وصيانتها؛
- ارتفاع في عدد طالبي التكوين من المستوى الخامس يفوق إمكانيات المعاهد الوطنية لمحدودية عدد المقاعد البيداغوجية؛
- إن التسجيل والتكوين على مستوى المعاهد يكتسي صبغة وطنية فهو مفتوح لكل طالبي التكوين من جميع ولايات الوطن وخاصة بالنسبة لتلك الفروع التي تتطلب تجهيزات خاصة لا تتوفر إلا في معاهد قليلة.

ثانيا: الاقتراحات

- بناء على النتائج السابقة يمكن تقديم جملة من المقترحات الهادفة إلى تفعيل دور مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في تطوير قطاع السياحة بالجزائر، على النحو التالي:
- على القطاع السياحي من أجل استقطاب يد عاملة مؤهلة تغيير النظرة غير اللائقة للمجتمع وخاصة منهم الشباب إلى المهن المرتبطة بالسياحة من خلال حملات دعائية مركزة، وبالمقابل على قطاع التكوين والتعليم المهني الترويج والدعاية للإمكانيات الهائلة المسخرة التي يزخر بها بالموازاة مع الحملات الإعلامية المكثفة التي يقوم بها للتعريف بالتخصصات المبرمجة.
 - على القطاع السياحي استغلال الموروث الثقافي والديني في إطاره الصحيح والابتعاد عن السياحة الترفيهية التي لا تمت بصلة لا للعادات والتقاليد والقيم الموروثة؛
 - على القطاع السياحي التنسيق مع مصالح قطاع التكوين والتعليم المهنيين وخاصة فيما تعلق بمناطق التوسع السياحي واستغلال إمكانيات هذا الأخير في تلك المناطق؛
 - إقامة شراكة شاملة بين القطاعين في مجال التكوين والرسكلة وتحسين المستوى؛

- إدراج قطاع التكوين والتعليم المهنيين ضمن الاستراتيجية العامة للدولة في محاربة مختلف الظواهر الاجتماعية السلبية بتخريج أفراد فاعلين ونافعين في المجتمع بما يحصلون عليه من مهن و كفاءات تمكنهم من الولوج إلى عالم الشغل و تقيهم من الآفات و الرذائل؛
- الرفع من ميزانية التجهيز من اجل المحافظة على الهياكل وصيانتها وتفرغ الطاقم الإداري والبيداغوجي للمشاكل البيداغوجية والرفع من مستوى الأداء .
- تزويد المعاهد والمراكز بالإمكانيات البشرية والمادية نظرا للعدد الهام لطالبي التكوين .
- إدراج عروض التكوين عن طريق التمهين وفق متطلبات المؤسسات المستخدمة، وهذا عن طريق تفعيل اتفاقيات مع هذه المؤسسات.
- تشكيل لجنة ولاتية لمتابعة كل المشاكل التي يتخبط فيها المهنيين وتكون المؤسسة التكوينية طرف مشارك في هذه اللجنة .
- إلزام المؤسسة المستخدمة بتوفير مُعلم تمهين مؤهل ومكون في المجال الفندقي أو السياحي يشرف على متابعة المتمهن وتلقيه التصرفات المهنية مع التطرق إلى معظم النقاط المذكورة في برنامج التكوين مع إمكانية تنويره بمستجدات تكنولوجية وعلمية في هذا المجال .
- يجب أن تكون متابعة المهنيين من طرف أستاذ الاختصاص، وهذا لمعرفة مدى تطابق المعارف النظرية والمعارف التطبيقية على مستوى المؤسسات المستخدمة.

ثالثا: آفاق الدراسة

لقد تبين من خلال الدراسة أن قطاع التكوين المهني له دور جد فعال، ويساهم بشكل كبير في تكوين يد عاملة يستفيد منها وبشكل مباشر قطاع السياحة، وبناءً عليه يمكن أن يكون هناك مجالات عدة لدراسة هذا الموضوع نذكر منها:

- دراسة مدى نجاعة برامج التكوين المخصصة لشعبة السياحة؛
 - دراسة مقارنة للهياكل التكوينية لقطاعي السياحة والتكوين والتعليم المهنيين؛
 - مدى مساهمة قطاع التكوين والتعليم المهنيين في السياسة التشغيلية وخاصة في القطاع السياحي .
- وفي الأخير إن هذا الموضوع واسع ومتشعب ولم تتمكن من الإلمام بجميع عناصره بسبب كثرة المعطيات الرقمية من جهة، وطبيعة المذكرة التي لا تحتمل كثرة التطويل والإطناب ودراسة كل التفاصيل التي يكون محلها في دراسة أخرى في مستوى أعلى، وككل عمل يعتريه النقص فإن وفقنا فمن الله وإن جانبنا الصواب فمن أنفسنا والحمد لله رب العالمين .

المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. أبي بكر جابر الجزائري، أيسر التفاسير لكلام العلي الكبير وبهامشه " نهر الخير على أيسر التفاسير"، مكتبة العلوم والحكم، المدينة المنورة، ط2000، 5.
2. إسماعيل محمد علي الدباغ، أكرم عبد الرحمن عبد الكريم، نوفل عبد الرضا علوان، العلاقة بين العرض والطلب السياحي في محافظة النجف وإمكانية تنشيط السياحة الدينية فيها، بحث مقدم إلى مؤتمر السياحة الأول في محافظة النجف، للمدة 5-6 نيسان 2008، مجلة الإدارة والاقتصاد العدد الثاني والسبعون، 2008.
3. بن عزة محمد، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، عدد 21، سداسي الأول، 2013.
4. بن منصور موسى وآخرون، مدخل للسياحة والتنمية السياحية، السياحة والتنمية السياحية مع دراسة خاصة حول الهضاب العليا الجزائر، دار النشر جيطلي، برج بوعرييج -الجزائر، 2014.
5. جاي كاكندامبولي وآخرون، إدارة جودة الخدمات في الضيافة والسياحة ووقت الفراغ، ترجمة سرور علي إبراهيم سرور، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2007.
6. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالم، 2004.
7. الحوري، مثنى والدباغ، إسماعيل، اقتصاديات السفر والسياحة، مؤسسة الوراق، الطبعة الأولى، عمان، 2000.
8. خديجة عزوزي، ربيع بلاليلية، التنمية السياحية المستدامة، ط 1، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، 2019.
9. الخضير محسن أحمد، التسويق السياحي، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1989.
10. مصطفى كافي وآخرون، إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية والفندقية، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2014، الأردن.
11. مصطفى نجيب شاويش، "إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)"، دار الشروق للنشر، الطبعة الثالثة، 2005.
12. مصطفى يوسف كافي، صناعة السياحة والأمن السياحي (الأمن السياحي، الجرائم السياحية، الإرهاب، العولمة)، دار مؤسسة رسلان، سوريا، ط1، 2009.

13. شنوفي نورالدين، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، 2011.
14. السعيد مبروك إبراهيم، تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، الطبعة الأولى 2012.
15. فوزية صادق أحمد العموري وآخرون، حقيقة مفهوم السياحة في القرآن الكريم وضوابط شرعيتها، مجلة الدراسات الإسلامية والفكر للبحوث المتخصصة، أكاديمية الدراسات الإسلامية جامعة مالايا " ماليزيا"، المجلد 3، العدد 4، أكتوبر 2017.
16. فيروس أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، لبنان، ط 1998.

ثانيا: الرسائل والأطروحات الأكاديمية

1. إبراهيم توفيق شاوش، أسس تطوير وترقية سياحة مستدامة في الجزائر، دراسة حالة منطقة الهضاب العليا، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، جامعة البليدة 2، 2017-2018.
2. حريق خديجة، إستراتيجية التدريب في ظل إدارة الجودة الشاملة من أجل تحقيق الميزة التنافسية مع دراسة حالة للشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز فرع الغرب - سعيدة، رسالة تخرج لنيل شهادة ماجستير في تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان، 2010-2011.

ثالثا: التقارير والقرارات

1. المرسوم التنفيذي 355-1998 المؤرخ في: 2 ربيع الثاني عام 1431 الموافق لـ: 18 مارس سنة 2010، يحدد القانون الأساسي للمؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية في التكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 8 ربيع الثاني عام 1431، العدد 20.
2. المرسوم التنفيذي 12-125 المؤرخ في: 26 ربيع الثاني عام 1433 الموافق لـ: 19 مارس سنة 2012، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2 جمادي الأولى عام 1433، العدد 17.

3. المرسوم التنفيذي 14-98 المؤرخ في: 02 جمادي الأولى عام 1435 الموافق لـ: 04 مارس 2014، يحدد قواعد مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 09 مارس عام 2014، العدد 13.
4. المرسوم التنفيذي 14-140 مؤرخ في 20 جمادي الثانية عام 1435 الموافق لـ: 20 أبريل سنة 2014، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز التكوينية المهني والتمهين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 7 رجب عام 1435، العدد 26.
5. المرسوم التنفيذي 05-68 المؤرخ في: 20 ذي الحجة عام 1425 الموافق لـ: 20 يناير سنة 2005، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 26 ذي الحجة عام 1425، العدد 10.
6. المرسوم التنفيذي 03-88 المؤرخ في: 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ: 03 مارس 2003، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 05 مارس عام 2003، العدد 15.
7. المرسوم التنفيذي 03-89 المؤرخ في: 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ: 03 مارس 2003، يتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 05 مارس عام 2003، العدد 15.
8. المرسوم التنفيذي 10-99 المؤرخ في: 2 ربيع الثاني عام 1431 الموافق لـ: 18 مارس سنة 2010، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 8 ربيع الثاني عام 1431، العدد 20.
9. القانون 08-07 المؤرخ في: 16 صفر عام 1429 الموافق لـ: 23 فبراير 2008، يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 02 مارس عام 2008، العدد 11.
10. المرسوم التنفيذي 12-2012 المؤرخ في: 19 ربيع الأول عام 1433 الموافق لـ: 12 فبراير 2012، يتضمن تعديل القانون

11. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 25 صفر عام 1432 الموافق لـ: 30 يناير سنة 2011، يحدد تشكيلة وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 29 ربيع الثاني عام 1432، العدد 21.
12. المرسوم التنفيذي 09-170 المؤرخ في: 07 جمادى الأولى عام 1430 الموافق لـ: 02 مايو سنة 2009، يحدد صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكيفية تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 22 جمادى الأولى عام 1430، العدد 29.
13. المرسوم التنفيذي 10-100 المؤرخ في: 20 رجب عام 1419 الموافق لـ: 10 نوفمبر 1998، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 21 رجب عام 1419، العدد 84.
14. المرسوم التنفيذي 17-163 المؤرخ في: 18 شعبان عام 1438 الموافق لـ: 15 ماي سنة 2017، يحدد القانون الأساسي للمركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 20 شعبان عام 1438، العدد 30.
15. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 شعبان عام 1436 الموافق لـ: 11 يونيو 2015، يتضمن تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 04 نوفمبر عام 2015، العدد 58.
16. المرسوم التنفيذي رقم 158.19 مؤرخ في 24 شعبان عام 1440 الموافق: 30 أبريل 2019، يعرف المؤسسات الفندقية ويحدد شروط وكيفية استغلالها وتصنيفها واعتماد مسيرتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 14 رمضان عام 1440 هـ، العدد 33.
17. انظر المرسوم الرئاسي رقم 03-406 المؤرخ في: 10 رمضان عام 1410 الموافق لـ: 05 نوفمبر سنة 2003، يتضمن إنشاء مرصد وطني للتربية والتكوين وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 14 نوفمبر عام 1410، العدد 68.
18. المرسوم الرئاسي رقم 03-407 المؤرخ في: 10 رمضان عام 1410 الموافق لـ: 05 نوفمبر سنة 2003، يتضمن إنشاء مجلس وطني للتربية والتكوين وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 14 نوفمبر عام 1410، العدد 68.

19. المرسوم التنفيذي 08-293 المؤرخ في: 20 رمضان عام 1429 الموافق لـ: 20 سبتمبر سنة 2008، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 21 رمضان عام 1429، العدد 54.

20. المرسوم التنفيذي 08-310 المؤرخ في: 30 رمضان عام 1429 الموافق لـ: 30 سبتمبر سنة 2008، يحدد تشكيلة الندوة الوطنية والندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين والتمهين وصلاحيتهما وسيرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 5 شوال عام 1429، العدد 54.

21. المرسوم التنفيذي 09-316 المؤرخ في: 17 شوال عام 1430 الموافق لـ: 6 أكتوبر سنة 2009، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 18 شوال عام 1430، العدد 57.

22. المرسوم التنفيذي 90-138 المؤرخ في: 20 شوال عام 1410 الموافق لـ: 15 مايو سنة 1990، يتضمن إنشاء مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 21 شوال عام 1410، العدد 20.

23. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2012/10/23 يحدد التنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

24. المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، طبعة 2005.

25. المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، طبعة 12.

26. المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، طبعة 2019.

رابعاً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Allan Beaver, A dictionary of travel and tourism terminology, CAIB Publishing, UK, 2005.
2. Stratégie de développement du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels a l'horizon 2035.mfep /s.h 2035 /29.12.16 /V.P Décembre 2016.
3. Nomenclature des spécialités/Fiches descriptives/MFEP, FICHES DESCRIPTIVES DES PROFILS PROFESSIONNELS DES SPECIALITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

قائمة الأشكال والجداول

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	عدد المسجلين في النمط الإقليمي خلال الفترة 2020/2015	75
02	عدد المسجلين في نمط التمهين خلال الفترة 2020-2015	78
03	عدد المسجلين في مركز التعليم المهني عن بعد خلال الفترة 2020/2015	81
04	عدد النساء الماكثات بالبيت المسجلات خلال الفترة 2020/2015	84
05	عدد المسجلين ضمن نظام التكوين في الوسط الريفي خلال الفترة 2020/2015	87
06	عدد المسجلين ضمن نظام محو الأمية خلال الفترة 2020/2015	90
07	عدد المسجلين ما بين 15 إلى 18 سنة خلال الفترة 2020/2018	91
08	تطور عدد مؤسسات التكوين المهني خلال الفترة 2020/2015	93
09	التأطير البيداغوجي خلال الفترة 2020/2015	96
10	تطور التأطير الإداري خلال الفترة 2020/2015	98
11	ميزانية التسيير والتجهيز خلال الفترة 2020/2015	100
12	الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني	111
13	تعداد المسجلين في التكوين الإقليمي من سنة 2010 إلى 2020	128
14	تعداد المتكويين في نمط الإقليمي من سنة 2010 إلى 2020	129
15	تعداد المتحصلين على شهادة نمط التكوين إقليمي من سنة 2010 إلى 2020	131
16	وضعية التسرب في التكوين نمط اقامي من سنة 2010 إلى 2020	132
17	وضعية تعداد المتكويين إلى غاية 20 أبريل 2021:	133

134	تعداد المتهمين المسجلين من سنة 2010 إلى 2020	18
135	تعداد المتهمين المتكويين من سنة 2010 إلى 2020	19
136	تعداد المتهمين المتحصلين على شهادة من سنة 2010 إلى 2020	20
137	تعداد المتهمين في حالة تسرب من سنة 2010 إلى 2020	21
138	وضعية تعداد المتمهين إلى غاية 20 أفريل 2021	22
145	مجموع النفقات والإيرادات من 2010 إلى 2020	23

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	مكونات (عناصر) العرض السياحي	22
02	توزع مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين على مستوى ولايات الوطن	64
03	عدد المسجلين في النمط إقامي خلال الفترة 2020/2015	73
04	عدد المسجلين نمط تمهين من سنة 2015 إلى سنة 2020	76
05	عدد المسجلين في مركز التعليم المهني عن بعد من سنة 2015 إلى سنة 2020	79
06	عدد المسجلين المرأة الماكثة بالبيت من سنة 2015 إلى سنة 2020	82
07	عدد المسجلين في نظام الوسط الريفي من سنة 2015 إلى سنة 2020	85
08	عدد المسجلين نظام محو الأمية من سنة 2015 إلى سنة 2020	88
09	عدد المسجلين ما بين 15 إلى 18 سنة من سنة 2018 إلى 2020	91
10	تطور عدد مؤسسات التكوين المهني من سنة 2015 إلى سنة 2020	92
11	تطور التأطير البيداغوجي حسب الولايات خلال الفترة 2020/2015	94
12	تطور التأطير الإداري حسب الولايات خلال الفترة 2020/2015	97
13	ميزانية التسيير والتجهيز من سنة 2002 إلى سنة 2020	99
14	يمثل الشعبة المهنية: الفنادق -الإطعام والسياحة:HRT	102
15	شعبة الحرف التقليدية	104
16	التخصصات المدرسة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرمة بومرداس	117
17	عدد المسجلين في نمط تكوين إقامي من سنة 2010 إلى غاية 2020	127
18	وضعية تعداد المتكويين نمط التكوين:اقامي (2010 -2020)	129
19	وضعية التعداد المتحصل على شهادة نمط التكويناقامي (2010 -2020)	130
20	وضعية التسرب نمط التكوين اقامي (2010 - 2020)	131
21	وضعية تعداد المتكويين إلى غاية 20 أبريل 2021:	132
22	وضعية تعداد المسجلين نمط التكوين التمهين (2010 -2020)	134
23	وضعية تعداد المتكويين نمط التكوين التمهين (2010 - 2020)	135
24	وضعية التعداد المتحصل على شهادة نمط التكوين التمهين (2010 -2020)	136

137	وضعية التسرب نمط التكوين التمهين(2010- 2020)	25
138	وضعية تعداد المتمهين إلى غاية 20 أبريل 2021	26
139	وضعية تعداد المسجلين عن طريق المعابر (2010- 2020)	27
140	وضعية تعداد المتكويين عن طريق المعابر (2010 - 2020)	28
140	وضعية التعداد المتحصل على شهادة عن طريق المعابر (2010- 2020)	29
141	وضعية تعداد المتكويين نمط المعابر إلى غاية 20 أبريل 2021	30
141	وضعية التكوين التعاقدية	31
142	التأطير الإداري	32
143	التأطير البيداغوجي	33
145	مجموع النفقات والايادات من 2010 إلى 2020	34
147	خريجي التكوين من سنة 2015 إلى 2020 نمط اقامي	35
148	خريجي التكوين من سنة 2015 إلى 2020 نمط تمهين	36

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

أ

مقدمة

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول السياحة والتكوين والتعليم

- المبحث الأول: ماهية السياحة..... 3
- المطلب الأول: تعريف السياحة وأنواعها..... 3
- أولاً: السياحة لغة وشرعا..... 3
- ثانياً: أنواع السياحة..... 6
- المطلب الثاني: مقومات السياحة..... 11
- أولاً: المقومات الطبيعية..... 11
- ثانياً: المقومات المصطنعة..... 13
- ثالثاً: مرافق الضيافة..... 13
- المبحث الثاني: الطلب والعرض السياحيين..... 17
- المطلب الأول: الطلب السياحي..... 17
- أولاً: تعريف الطلب السياحي..... 17
- ثانياً: مميزات وخصائص الطلب السياحي..... 17
- ثالثاً: أنواع الطلب السياحي..... 18
- رابعاً: العوامل المحددة للطلب السياحي..... 19
- المطلب الثاني: العرض السياحي..... 20
- أولاً: تعريف العرض السياحي..... 20
- ثانياً: خصائص العرض السياحي..... 20
- ثالثاً: العوامل المحددة للعرض السياحي..... 21
- رابعاً: عناصر ومكونات العرض السياحي..... 22
- المبحث الثالث: التكوين والتعليم في قطاع السياحة..... 24
- المطلب الأول: ماهية التكوين والتعليم..... 24
- أولاً: تعريف التكوين والتعليم..... 24
- ثانياً: أهداف عملية التكوين والتعليم..... 25
- ثالثاً: فوائد التعليم والتكوين..... 26
- المطلب الثاني: مبادئ وطرق وأساليب التكوين..... 27
- أولاً: مبادئ التكوين و التعليم..... 27

28.....	ثانيا: طرق و اساليب التكوين و التعليم.
31	المطلب الثالث: متابعة وتقييم التكوين والتعليم.
31.....	أولاً: المتابعة والتقييم.
33.....	ثانيا: معوقات التكوين والتعليم.
34.....	المطلب الرابع:إدارة البرامج التكوينية و تخطيطها.
34.....	أولاً:البرامج التكوينية.
37.....	خلاصة الفصل الأول.
	الفصل الثاني: قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر
39.....	المبحث الأول:هيكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
39.....	المطلب الأول: المؤسسات المركزية.
39.....	أولاً: وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
44.....	ثانيا:المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين.
48.....	المطلب الثاني:مؤسسات الدعم.
48.....	أولاً: الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته.
50.....	ثانياً: الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC.
	ثالثاً:المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية في التكوين
51.....	والتعليم المهنيين ENEFP.
52.....	رابعاً: مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات CERPEQ.
53.....	المطلب الثالث: مؤسسات الهندسة والتكوين.
53.....	أولاً: مؤسسات الهندسة البيداغوجية.
58.....	ثانيا: مؤسسات التكوين والتعليم المهني.
63.....	ثالثاً: التوزيع الجغرافي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
66.....	المطلب الرابع: مؤسسات وهيئات أخرى.
67.....	أولاً: الندوة الوطنية والندوات الجهوية للتكوين المهنيين والتعليم.
68.....	ثانياً: مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين.
69.....	ثالثاً: اللجان الولائية للشراكة.
70.....	رابعاً: المرصد الوطني للتربية والتكوين.
71.....	خامساً: المجلس الوطني للتربية والتكوين.
72.....	المبحث الثاني: أنماط وأنظمة التكوين والتعليم المهني.
72.....	المطلب الأول: أنماط التكوين المهني.

72.....	أولاً: التكوين الإقليمي.....
76.....	ثانياً: التكوين عن طريق التمهين.....
79.....	ثالثاً: التكوين عن بعد.....
82.....	المطلب الثاني: أنظمة التكوين المهني.....
82.....	أولاً: تكوين المرأة الماكثة بالبيت.....
85.....	ثانياً: التكوين في الوسط الريفي.....
88.....	ثالثاً: نظام محو الأمية تأهيل.....
91.....	رابعاً: تكوين الشباب من 16 الى 18 سنة.....
92.....	خامساً: التكوين عن طريق المعابر.....
92.....	المطلب الثالث: العوامل المتدخلة في جودة التكوين والتعليم المهنيين.....
92.....	أولاً: هياكل الاستقبال.....
92.....	ثانياً: التجهيزات البيداغوجية.....
94.....	ثالثاً: مستوى التأطير البيداغوجي.....
96.....	رابعاً: التأطير الإداري.....
99.....	خامساً: الميزانية المرصودة.....
101.....	سادساً: مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين والتعليم المهنيين.....
105.....	سابعاً: رؤية مستقبلية واستشرافية واضحة.....
106.....	خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث: دور المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرامة بومرداس في تطوير قطاع السياحة في الجزائر
109.....	المبحث الأول: التعريف بالمعهد وتخصصاته.....
109.....	المطلب الأول: التعريف بالمعهد.....
109.....	أولاً: التسمية والنشأة.....
109.....	ثانياً: المحال البيداغوجية
110.....	ثالثاً: هياكل الاستقبال.....
110.....	رابعاً: الهيكل التنظيمي للمعهد.....
107.....	المطلب الثاني: التخصصات التي يوفرها المعهد.....
118.....	أولاً: التخصصات في مجال السياحة.....
122.....	ثانياً: التخصصات في مجال الإطعام.....

124.....	ثالثا: التخصصات في مجال الفنادق.....
126.....	المبحث الثاني: أنماط التكوين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بومرداس.....
126.....	المطلب الأول: التكوين الإقليمي.....
126.....	أولا: الفترة الأولى من سنة 2010 إلى غاية 2020:
132.....	ثانيا: وضعية تعداد المتكويين إلى غاية 20 أبريل 2021.....
133.....	المطلب الثاني: نمط التمهين.....
134.....	أولا: الفترة الأولى من سنة 2010 إلى غاية سنة 2020.....
138.....	ثانيا: وضعية تعداد المتمهين إلى غاية 20 أبريل 2021.....
139.....	المطلب الثالث: أنظمة التكوين في المعهد.....
139.....	أولا: التكوين عن طريق المعابر.....
141.....	ثانيا: وضعية التكوين التعاقدية.....
142.....	المبحث الثالث: مساهمة المعهد في تطوير قطاع السياحة.....
142.....	المطلب الأول: الموارد البشرية و المالية للمعهد
142.....	أولا: التأطير الإداري و البيداغوجي.....
144.....	ثانيا: الموارد المالية للمعهد.....
146.....	المطلب الثاني: خريجي المعهد.....
147.....	أولا: التكوين الإقليمي.....
148.....	ثانيا: التكوين عن طريق التمهين.....
148.....	المطلب الثالث: سبل تفعيل دور المعهد في ترقية القطاع السياحي في الجزائر.....
149.....	أولا: الهياكل
150.....	ثانيا: البرامج.....
150.....	ثالثا: السياسة العامة للدولة.....
152	خلاصة الفصل الثالث.....
154.....	الخاتمة.....
154	أولا: النتائج.....
156	ثانيا: الاقتراحات.....
157	ثالثا: آفاق الدراسة
159.....	قائمة المراجع.....
165.....	الأشكال.....

167.....	الجداول
170	فهرس الموضوعات
	الملخص

ملخص

استهدفت هذه الدراسة تفعيل دور مؤسسات التكوين المهني في تطور قطاع السياحة من خلال استقراء وتحليل وتقييم المعطيات الرقمية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين مع التركيز على المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الكرمة بومرداس.

ولقد تمحورت نتائج الدراسة عموما على الدور البارز الذي يلعبه قطاع التكوين المهني من خلال تسخيرها لكافة الإمكانيات المادية، والبشرية وتوزيعها على كامل التراب الوطني، مما يمكن معه وبناءا عليه رسم سياسة تكوينية شاملة للقطاع السياحي تتناول مختلف الأنماط والأنظمة وتستهدف جميع الفئات، مع تلافي بعض النقائص المسجلة عموما من أجل الارتقاء الأمثل بالسياسة التكوينية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين بصفة عامة، والقطاع السياحي بصفة خاصة.

ABSTRACT

This study aimed to activate the role of vocational training institutions in the development of tourism sector by extrapolating, analyzing and evaluating the digital data of the vocational training and education sector which focus on the National Institute specialized in vocational training Karma Boumerdes.

The results of the study focused on the prominent role played by the vocational training sector through its harnessing of all material and human potential and distributing it throughout the national territory, which enables all groups to draw up a comprehensive training policy for the tourism sector that addresses various patterns and systems and targets. in general to avoid some of the shortcomings recorded in order to optimize the improvement of the training policy of the vocational training and education sector in general. In the tourism sector in particular.