



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس ، علوم التربية والأرطفونيا



دروس في مقياس

التكوين المهني والتمهين

لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص علم النفس التربوي

من إعداد الدكتور : بوديب صالح

السنة الجامعية : 2021 / 2022

عنوان الماستر : علم النفس التربوي

اسم الوحدة : وحدة التعليم الاستكشافية

اسم المادة : التكوين المهني والتمهين

الرصيد : 1

المعامل : 1

أهداف التعليم :

- تمكين الطالب من الاطلاع على قطاع ومنظومة التعليم والتكوين المهنيين بالجزائر
- معرفة أنماط التكوين المهني في الجزائر (إقامي - حضوري)
- تمكين الطالب من معرفة مضامين مدونة الشعب والتخصصات المهنية في التكوين المهني بالجزائر
- تمكين الطالب من فهم خصوصية التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر والدول العربية والغربية.

المعرفة المسبقة :

- مجالات التربية
- الأسس العلمية للتربية .

محتوى المادة :

- قطاع التعليم والتكوين المهنيين في الجزائر
- مديريات التكوين والتعليم المهنيين
- مراكز التكوين والتعليم المهنيين
- معاهد التكوين والتعليم المهنيين
- مدونة الشعب والتخصصات المهنية في التكوين والتعليم المهنيين .
- الجهود الدولية في مجال تطوير وترقية التكوين والتعليم المهنيين .
- مميزات التكوين والتعليم المهنيين في الدول الغربية مقارنة بالوطن العربي .
- التكوين والتعليم المهنيين في الدول العربية
- التكوين والتعليم المهنيين في الدول الغربية .

تعتبر الجزائر من بين دول العالم ، التي اهتمت بمجال تنمية مواردها البشرية ، من خلال منظومات تكوين الموارد البشرية الثلاث منظومة التعليم العالي ، المنظومة التربوية ، منظومة التكوين والتعليم المهني لما لها من مباشرة بسوق العمل ، ويعتبر التكوين والتعليم المهني أحد ركائز منظومة الموارد البشرية في الجزائر ، لما له من دور فعال في تزويد سوق الشغل في الجزائر وخارجها بيد عاملة مؤهلة تأهيلا يسمح لها بالإسهام في تحقيق التنمية بجميع مجالاتها ، وتحقيق كافة المتطلبات والمعايير المهنية المعمول بها على مستوى سوق العمل ، وقد عرفت منظومة التكوين المهني في الجزائر عدة مراحل في تطورها من خلال جملة الإصلاحات التي أدخلت عليها اعتبارا لمختلف التغيرات السياسية والاقتصادية الاجتماعية ، والتطورات التكنولوجية التي عرفت مختلف وسائل الإنتاج على مستوى سوق العمل ، وسنحاول من خلال محتوى هذا المقياس أن نقف عند أهم خصوصيات قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر ومدى استجابته لاحتياجات التنمية الاقتصادية المنشودة .

1 – قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر :

1 – 1 التطور التاريخي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر :

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945، مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل الجزائري ORTA ، هدفه تكوين اليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء وهذا لتلبية حاجيات فرنسا في إعادة بناء مدنها التي دمرت أثناء الحرب. في سنة 1949 أصبح التكوين المهني خدمة أو مصلحة عمومية، في 1955 أصبح التكوين المهني تحت رعاية المصلحة التقنية للديوان الجهوي للعمل الجزائري يهدف إلى تحسين مستوى أساتذة التكوين أما في سنة 1957 ادمج التكوين المهني في الإدارة العامة للنشاط الاجتماعي (بوثلجة غياث ، 1992 ، 73).

ورثت الجزائر التكوين المهني عن العهد الاستعماري ، والعجز الذي واجهته سواء من ناحية تعداد مراكز التكوين من جهة ، والنقص الفادح في المؤطرين نتيجة مغادرة مؤطري الحقبة الاستعمارية الجزائر بعد الاستقلال ، فلم تكن الجزائر تتوفر سوى على 22 مركزا بطاقة استيعاب 5000 متربص (bouhider mesaoud;seghilani deradji ; 1999;14) وقد تركز التكوين خلال هذه المرحلة على الأنماط التالية :

■ **التعليم التقني قصير المدى:** كان يشمل ثلاث سنوات ، وكان يلقي في 148 تكميلية للتعليم التقني

مستقبلية التلاميذ عن طريق إجراء مسابقات ، يشارك فيها الناجحون في شهادة التعليم الابتدائي وكان التكوين فيها يتوج بشهادة الكفاءة المهنية المتعلقة باختصاصات صناعية عددها 29 تخصصا ، تجارية عددها 4 تخصصات خاصة بالبنات في 148 مؤسسة منها 83 للبنين و65 للبنات (الطاهر زرهوني ، 1993 ، 18) .

■ **التعليم الفلاحي قصير المدى:** كانت مدته ثلاث سنوات في الفترة الممتدة من سنة 1964 إلى سنة 1968 ثم أصبحت أربع سنوات طلبا من وزارة الفلاحة ، وذلك لرفع مستوى التكوين العلمي التكنولوجي للتلاميذ ، وكان هذا التعليم يتوج بأهلية التعليم الفلاحي ، التي تسمح للبعض بالدخول إلى المدارس الخمس الجهوية للفلاحة ، وأما البعض الآخر فكان يمارس وظيفة عون تقني بعد تكوين لمدة سنتين في مراكز التكوين المفتوحة للكهول ، التي تحولت ابتداء من سنة 1970 إلى معاهد لتكوين تقنيين فلاحيين تابعة لوزارة الفلاحة . (الطاهر زرهوني ، 1993 ، 91) .

■ **التعليم التقني الطويل :** كان يدرس في الثانويات التقنية المجهزة بالورشات والمخابر في شعب

التعليم التجاري والصناعي ضمن خمس تخصصات متمثلة في :

- تخصص الراديو - تخصص الكهرباء - تخصص ميكانيك - تخصص تجارة - تخصص ميكانيك السيارات ، ويتوج التعليم التقني الطويل بشهادة التعليم التجاري ، مدته خمس سنوات ويسمى الطور الأول ، أما الطور الثاني فيضم تخصص تقني رياضي واقتصادي يحظر التلاميذ من خلاله لشهادة البكالوريا للالتحاق بالتعليم الجامعي المتخصص (محمد خلاصي ، 2005 ، 109)

وقد شهدت هذه المرحلة المخطط الثلاثي (1967 - 1969) الذي أحدث تعديل هام في منظومة التكوين المهني لتساير التطور الاقتصادي، وتلبي احتياجاته من اليد العاملة ، من خلال فتح فروع وتخصصات مهنية جديدة ، ومن أهداف المخطط الثلاثي ما يلي :

- إنشاء جهاز التكوين المهني السريع وتكييفه مع الواقع الاقتصادي الجديد ، عن طريق تحويل بعض الفروع المتخصصة في الأشغال العمومية إلى فروع جديدة .
- تدعيم نظام التكوين المهني السريع عن طريق فتح كل الأقسام المغلقة في الوطن للاستفادة منها
- تنمية قطاعات التكوين المهني بتوسيع المنشآت القديمة وبناء منشآت جديدة .

1-1-2 التكوين المهني في الفترة من (1970 - 1980) :

عرفت هذه الفترة تنظيم ملتقيين وطنيين للتشاور ، أعطى الأول الأولوية للمبادئ الأساسية منها الاختيار العلمي والتقني ، وأكد الملتقى الثاني على ضرورة التنسيق لعمليات التكوين ، وإجبارية الانسجام والتخطيط للعمليات حسب الاحتياجات المسجلة والاحتياجات التي حثت عليها مخططات التنمية ، وبعد أن تبين وجود نقائص كبيرة في ميدان تكوين اليد العاملة المؤهلة والإطارات المتوسطة من المستوى الرابع (رابع العايب ، 2003 ، 106)

كما ثم خلال هذه الفترة وضع مخططين رباعيين الأول في الفترة (1970/1973) والذي يهدف إلى:

■ **هدف اقتصادي :** ويتلخص في الاستجابة العاجلة لسد الاحتياجات الاقتصادية للبلاد ، وتوفير اليد العاملة المؤهلة ، خاصة ما عرفته هذه الفترة من إنشاء لأكبر المؤسسات الاقتصادية كمؤسسة الحديد والصلب ، شركة سونا طراك ، سونا لغاز .

■ **هدف سياسي واجتماعي:** أعطى معنى واسع للديمقراطية، بحيث يجب أن يمس كل الفئات العمالية ويتجه أكثر فأكثر نحو التعريب، وتكون الأولوية للتكوين المهني السريع والمستمر حتى يقضي على النقص في التخصص ، وذلك بتطبيق قواعد جديدة وتقنيات جديدة (العايب رابع ، 2003 ، 107) .

أما المخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977) والذي وضع تصورات رئيسية لمنظومة التربية والتكوين ومبادئ تنظيمها، والذي يربط النظام التربوي بالحياة العملية وينفتح على عالم العلوم والتقنيات ، ويخصص جزء من المناهج للتدريب على الأعمال المنتجة المفيدة اجتماعيا واقتصاديا .(الطاهر زرهوني ، 1993 ، 95

(

وأهم إصلاح شهدته هذه الفترة هي أمرية أبريل 1976 والتي جاءت تطبيقاً لأهداف المخططين الرباعيين السالفين الذكر ، حيث تم استحداث فرعين أساسيين وهما فرع التكوين المهني القصير ، الذي يهدف إلى تكوين العمال المؤهلين أو إلى مهندسين من المستوى الثالث ، وفرع التكوين المهني الطويل لمدة ثلاثة سنوات يهدف إلى تكوين الإطارات المتوسطة من المستوى الرابع في المتأقن وبعد تدريب كاف في الميدان والورشات . (الطاهر زرهوني ، 1993 ، 53) .

1-1-3 التكوين المهني في الفترة (1980 - 1990) :

- هذه المرحلة امتازت باستقلالية قطاع التكوين المهني وتنشيطه عن طريق إنشاء وزارة التكوين المهني . كما ميز بداية الثمانينات ظهور المخطط الخماسي و الذي قدر الحاجة لليد العاملة المؤهلة والتي يجب تكوينها خلال الفترة الممتدة بين 1980/1984 بـ 6643000 عون من بينهم 403000 عامل مؤهل محصي قبل المخطط الخماسي الأول، ولقد تم تقدير الطلب الاجتماعي على التكوين على أساس تسرب الشباب من المنظومة التعليمية بين 1979 و سنة 1980 بـ 365000 متكون و 505000 متكون لسنة 1983 وسنة 1984، وخلال هذه الفترة تحقق ما يلي : (كتابة الدولة للتكوين المهني ، 1980 ، 14) .
- إنشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل التراب الوطني، من اجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنويع شعب التكوين الموجودة.
- إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81.
- إنشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 307/81 المؤرخ في 1981/12/26.
- إنشاء مراكز للبحث والدراسة عن بعد CNEPD وكذا أنماط متعددة للتكوين عن طريق
- التمهين - الدروس المسائية - التكوين بالمؤسسة - إعادة التكوين المهني
- الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية بإدماج خريجي المراكز في مختلف التخصصات التي يعرضها القطاع الاقتصادي
- توسيع الاختصاصات الموجودة ليصل إلى 200 اختصاص في 15 فرع مهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس.
- ظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90

1-1-4 التكوين المهني في الفترة (1990 - 2004) :

خلال هذه المرحلة شهد القطاع ماشهد ،من تخريب للمراكز والمعاهد، وتخلي المترشحين من التوجه إلى مقاعد التكوين بسبب سوء الظروف الأمنية أوغلق البعض منها .وقد كانت العشرية السابقة من أسوأ العشريات التي مر بها القطاع، غير أنه في سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع .وتحديدا في 7 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن: وزارة التكوين المهني ،وزارة التعليم العالي ،وزارة التربية الوطنية .وقد تم الاتفاق آنذاك على إنشاء شهادة البكالوريا المهنية ، في التخصصات التالية :

- الفنون والصناعات المطبعية - التبريد الصناعي والتجميد - صيانة أنظمة الإعلام الآلي - الصيانة الصناعية - صيانة السيارات - الصيانة الميكانيكية .

وشهادة التعليم المهني جراء إصلاح المنظومة التربوية سنة 2002 حيث نتج عن هذا الإصلاح تحديد ثلاث مسارات للتوجيه هي :

مسار التكوين المهني

مسار التعليم المهني

مسار التعليم العام

وقد تم تفعيل مسار التعليم المهني خلال الدخول المهني سبتمبر 2002 على مستوى 13 معهد متخصص في التكوين المهني ، حيث ينظم هذا التعليم في شكل طورين ، الطور الأول مدته سنتان يتوج بشهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى ، والطور الثاني مدته سنتان يتوج بشهادة البكالوريا المهنية .

1-1-5 التكوين المهني في الفترة (2004 - 2010) :

تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل التي عرفها قطاع التكوين المهني في الجزائر ، حيث تعتبر بداية تنفيذ جملة الإصلاحات التي باشرها القطاع منذ سنة 2002 ، بالتزامن مع إصلاح المنظومة التربوية ، حيث بدأت تظهر بوادر الإصلاح على مستوى منظومة التكوين المهني ، حيث بلغ تعداد مؤسسات التكوين المهني خلال الدخول المهني سبتمبر 2004 ، 844 مؤسسة تكوينية موزعة على كافة التراب الوطني من بينها : (منشور وزاري رقم 5 مؤرخ في 29 جانفي 2004 متعلق بتنظيم الدخول المهني فيفري 2004)

• 70 معهد وطني متخصص في التكوين المهني

• 522 مركز للتكوين المهني والتمهين

• 210 ملحقة تابعة لمراكز التكوين المهني

• 30 ملحقة تابعة للمعاهد الوطنية المتخصصة

• مركز وطني للتعليم المهني عن بعد

• 06 معاهد للتكوين المهني

• 06 مؤسسات للدعم

كما تم خلال هذه الفترة إعادة النظر في مدونة الشعب المهنية طبعة 2001 ، حيث تم إعداد مدونة 2005 التي وضعت حيز التنفيذ في مارس 2006 ، والتي تم التركيز فيها على : المهن الحرفية واليدوية ، رفع عدد تخصصات المستوى الرابع والخامس الخاص بالتقني والتقني سامي ، إدراج التكوين لفائدة المرأة الماكثة بالبيت ، كما تم فتح التعليم المهني للتلاميذ الناجحين في المرحلة ما بعد التعليم الإلزامي ، كبديل ثاني للتعليم العام ، يزاوون تعليمهم على مستوى المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني ، الذي ينظم في شكل طورين ، الطور الأول مدته سنتان يتوج بشهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى ، الطور الثاني مدته سنتان يتوج بشهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية (منشور وزاري رقم 01 مؤرخ في 06 مارس 2006 يتضمن توجيه التلاميذ إلى مسلكي التعليم ما بعد الإلزامي) ، وموازية مع هذا تم تنصيب لجان ولائية مشتركة بين وزارتي التكوين والتعليم المهنيين ووزارة التربية الوطنية وظيفتها ، توجيه التلاميذ نحو مساري التعليم المهني والتكوين المهني . ويمكننا تلخيص أهم المستجدات التي عرفت هذه المرحلة فيما يلي :

• إعادة الاعتبار للمهن وإعادة تثمين الحرف التقليدية ، سيما في مجال البناء والأشغال العمومية .

• إدراج تخصصات الاقتصاد الجديد المبني على المعرفة (تكوين سيسكو) .

• تكييف التكوينات مع الاحتياجات المحلية (الخريطة المحلية للتكوين)، من خلال عمل اللجنة الولائية للشراكة .

• تكييف التكوينات مع الاحتياجات الاقتصادية : من خلال إثراء وتحسين مدونة الشعب المهنية 2005 ،

وإعداد مدونة الشعب المهنية طبعة 2007 ، التي تضم 301 تخصص ضمن 20 شعبة مهنية ، من

بينها 28 تخصص جديد .

- تحسين تنظيم وتسسير التكوين : من خلال إعداد دليل موحد حول أدوات التسير البيداغوجي ، إعداد وتحسين برامج التكوين .
- ضمان التكوين البيداغوجي ورسكلة أساتذة التكوين المهني ، والإطارات البيداغوجية على مستوى المعاهد الوطنية للتكوين المهني .
- توسيع أنماط التكوين المهني لتشمل التكوين المعبري ، تكوين لفائدة المعوقين ، تكوين الشباب دون المستوى الدراسي عن طريق فتح تخصصات في إطار التكوين التأهيلي (وزارة التكوين المهني ، حصيلة نشاطات القطاع 2004 - 2012) .

1-1-6 التكوين المهني في الفترة (2010 - 2014) :

شهدت هذه المرحلة المخطط الخماسي (2010 - 2014) ، الذي نتج عنه القانون التوجيهي لسياسة قطاع التكوين المهني في جوان 2009 ، والذي بموجبه تم التركيز على الجوانب التالية : (القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني رقم 04 المؤرخ في 15 جوان 2009) .

أ - عصرة الإدارة من خلال :

- تكوين وتحسين مستوى المكونين
- تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية لمستخدمي القطاع
- تعميم استعمال تكنولوجيات المعلومات والاتصال في تسير مؤسسات التكوين
- إعادة تنظيم وهيكل الإدارة التكوينية
- توسيع أشكال التفتيش ومراقبة أداء المؤسسات التكوينية
- إنشاء خلايا التوجيه على مستوى مؤسسات التكوين المهني

ب - مواصلة إصلاح قطاع التكوين والتعليم المهنيين من خلال :

- تحسين الظروف المعيشية للمتربين داخل مؤسسات التكوين المهني في إطار أنسنة قطاع التكوين المهني من خلال إدراج النشاطات الثقافية والرياضية ، إنشاء مكاتب وفضاءات للمطالعة وربطها بشبكة الأنترنت .
- تطوير التعليم المهني عن بعد

- إدراج هندسة جديدة مؤسسة على المقاربة بالكفاءات ، وتحيين برامج التكوين المهني
- إنشاء مجلس الشراكة الخاص بالتكوين والتعليم المهنيين ، والمرصد الوطني للتكوين المهني ، الندوات الجهوية والوطنية للتكوين المهني ، والتي وظيفتها السهر على متابعة مختلف الاصلاحات ، وتوجيهها نحو الأهداف المخطط لها .

1-1-7 التكوين المهني في الفترة (2014 - 2019) :

شهد قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر خلال هذه الفترة تطورا ملحوظا ، وبدأت تظهر ثمار الاصلاحات التي انتهجها القطاع لمواكبة التغيرات التي تشهدها الحركية الاقتصادية على المستويين الوطني والدولي ، وما ميز أكثر هذه الفترة ما يلي :

- افتتاح 06 معاهد للتعليم المهني ومباشرة التعليم المهني لفائدة تلاميذ السنة الرابعة متوسط الناجحين في شهادة التعليم المتوسط والذين اختاروا هذا المسار التوجيهي ، بالإضافة لتلاميذ السنة الأولى ثانوي الذين أعادوا السنة الأولى واختاروا الالتحاق بالتعليم المهني .
- إعادة هيكلة أطوار التعليم المهني ، حيث أصبح هناك طور أول مدته 03 سنوات يتوج بشهادة التعليم المهني DEP وطور ثاني مدته 02 سنة يتوج بشهادة التعليم المهني العليا DEPS .
- تحيين مدونة الشعب المهنية طبعة 2012 وإصدار ملحقين 2014 و 2015 تماشيا مع الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل من اليد العاملة ومواكبة لمتطلبات التنمية الوطنية لمختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية ، وانتهت أشغال اللجنة المكلفة بإعداد مدونة الشعب المهنية بإصدار مدونة الشعب المهنية طبعة 2019 والتي سنتطرق لها بشيء من التفصيل في المحاضرات القادمة .
- تعزيز سبل الشراكة مع القطاعات الاقتصادية في إطار تفعيل دور لجنة الشراكة والتركيز على التكوين عن طريق التمهين واحصاء مناصب التمهين الشاغرة على مستوى الهيئات المستخدمة العمومية أو الخاصة ، تعزيز التكوين المتواصل لفائدة العمال بهدف تحسين مستوى أدائهم المهني .
- تبني استراتيجية جديدة في تسيير المؤسسات التكوينية قائمة على مشروع المؤسسة تهدف أساسا إلى ترشيد الموارد وتوجيهها لخدمة العملية التكوينية بما يحقق نوعية وجودة مخرجات التكوين المهني .
- إنشاء دار المرافقة والإدماج المهني على مستوى كل ولاية ، تهدف إلى مساعدة خريجي قطاع التكوين المهني على إنشاء وتجسيد مشاريعهم المهنية وهذا بالتنسيق مع مختلف هيئات دعم وتشغيل الشباب .

تتكون منظومة التكوين المهني في الجزائر من مجموعة من الشبكات المؤسساتية الموزعة على الشكل التالي :

- شبكة المؤسسات العمومية المنضوية تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
- المؤسسات والمدارس الخاصة للتكوين المهني المنضوية تحت إشراف وزارة التكوين والتعليم المهنيين .
- المؤسسات والمعاهد التكوينية المنضوية تحت وصاية وزارات أخرى (البريد ، الشباب والرياضة)
- مراكز التكوين التابعة لشركات عمومية .

وسوف نركز فقط على شبكة مؤسسات التكوين العمومي المنضوية تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين . والتي تشكلت حسب القانون التشريعي رقم 07 - 08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، والذي يحدد المبادئ العامة للمرفق العام للتكوين والتعليم المهنيين وكذا دور الفاعلين في المنظومة الوطنية للتكوين المهني. ونميز خمس مستويات في مجال التنظيم المؤسساتي هي :

2 - 1 الإدارة المركزية :

تتمثل أساسا في الإدارة المركزية على مستوى وزارة التكوين والتعليم المهنيين التي تضطلع بإعداد السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين في إطار السياسة العامة للحكومة وبرنامج عملها ، يشرف عليها وزير التكوين والتعليم المهنيين ، تتضمن مختلف المديريات المركزية والمديريات الفرعية للوزارة وعلى سبيل الحصر نذكر :

- مديرية تنظيم التكوين المهني ومتابعته
- مديرية التوجيه والامتحانات والتصديق
- مديرية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة
- مديرية التعليم المهني
- مديرية المعلوماتية ومنظومات الإعلام والاتصال
- مديرية الدراسات والتعاون

- مديرية التنمية والتخطيط

- مديرية الموارد البشرية

تشرف المديريات المركزية بإعداد السياسة التوجيهية لقطاع التكوين المهني تنفيذاً للسياسة التنموية التي تنتهجها الحكومة ، كما تشرف على متابعة تنفيذ هذه السياسة على المستوى الوطني .

2- 2 الإدارة اللامركزية :

2 - 2 - 1 مديريات التكوين والتعليم المهنيين :

تتبع للجهز التنفيذى للولاية يقع على عاتقها قيادة وتنفيذ سياسة التوجيهية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين داخل الولاية في إطار مقارنة متجانسة ومدمجة في التنمية المحلية .

2 - 2 - 2 مؤسسات الدعم :

وتشمل مختلف أجهزة البحث والاستشراف في مجال المهن ومن بينها :

- المؤسسة الوطنية للمعدات التقنية والبيداغوجية ENETEP

- المركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد CNFEPD

- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC

- الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته ONDEFOC

2- 3 هياكل الهندسة البيداغوجية :

يتمتع قطاع التكوين المهني بفسيفساء متنوعة من الأطارات. يمثل الأساتذة اكبر نسبة منهم يليهم المدراء، المقتصدين، المفتشين، مستشاري التوجيه و غيرهم من أعوان الإدارة ومن اجل التكفل بتحضيرهم الامثل لأداء وظائفهم. فان على الدولة أن تهياً مؤسسات تهتم بذلك ويندرج في هذا الإطار معاهد التكوين المهني الستة IFP والمعهد الوطني للتكوين المهني INFP .

2- 3 - 1 معاهد التكوين والتعليم المهني : IFEP

معهد التكوين المهني مؤسسة عمومية إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية ويمتاز بالاستقلالية المالية، ينشط تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، تتوفر الجزائر على ستة معاهد جهوية و يتكفل بتنفيذ المهام

التالية : (القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين و التعليم المهني ، الجريدة الرسمية ، 2010 عدد 20)

أولاً – في مجال الهندسة البيداغوجية :

- يساهم في إعداد المنهجيات الخاصة بإنجاز برامج التكوين والتعليم المهني وتكييفها حسب مختلف أنماط التكوين بالتنسيق مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين
- يساهم في إعداد ، تحيين وتكييف مدونة تخصصات التكوين والتعليم المهنيين ، مدونات الخاصة بالتجهيزات التقنية والبيداغوجية ، المدونات والدلائل التقنية والمهنية
- يساهم في إعداد ، تكييف ، تحيين برامج التكوين المهني في جميع أنماط لتكوين المهني ، مخططات التجهيز والوسائل التقنية البيداغوجية .
- تنظيم برامج التكوين البيداغوجي لفائدة أساتذة التكوين المهني ، أساتذة التعليم المهني ، مؤطري التمهين

- إعداد مختلف الدلائل التقنية والمهنية ، المعينات الديداكتيكية والبيداغوجية المتعلقة بالتكوين المهني .
- المساهمة في إعداد البطاقة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين
- وضع حيز التنفيذ ملف لكافة الكفاءات الوطنية والجهوية في الشعب المهنية المتعلقة بالمعهد .
- إعداد وتوفير مواضيع الامتحانات، اختبارات التأهيل المهني لمختلف مؤسسات التكوين المهني

ثانياً – في مجال هندسة التكوين :

- توفير الدعم التقني والبيداغوجي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التابعة لمقاطعته
- ضمان التكوين البيداغوجي التحضيري للمستخدمين الأساتذة والمستخدمين أساتذة إعادة التكييف خلال فترة التربص .
- ضمان التكوين التكميلي للإدماج في مناصب، الأعوان المقتصدين ، مسيري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين

- ضمان التكوين ، تحسين المستوى ، ورسكلة المستخدمين الأساتذة ، مختلف أصناف مستخدمي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين .
- تنظيم التظاهرات ، المنتديات ، الملتقيات ، الأيام الدراسية المتعلقة بالتكوين

ثالثاً – في مجال التقييم :

- المساهمة في تطوير آليات التقييم

- التنسيق مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين ، لتطوير جهاز للتوجيه والتقييم خاص بالأشخاص المعاقين حركيا .
- ضبط وإعداد أليات ووسائل التقييم التقني والبيداغوجي للأساتذة وأساتذة إعادة التكييف لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين .
- يشرف على تسيير معهد التكوين والتعليم المهنيين مدير ، و تتخذ القرارات من خلال مجلس التوجيه ، والمجلس التقني والبيداغوجي للمعهد .

الرقم	معاهد التكوين المهني	الشعبة المعتمدة
01	- معهد التكوين المهني بئر خادم الجزائر.	- الخياطة وعلم المكتبات.
02	- معهد التكوين المهني سطيف.	- البناء و الأشغال العمومية .
03	- معهد التكوين المهني ورقلة.	- تعبئة المواد الغذائية
04	- معهد التكوين المهني سيدي بلعباس.	- الالكترونك والكهرباء .
05	- معهد التكوين المهني المدية.	- الفنون المطبعية وآلات البناء.
06	- معهد التكوين المهني عنابة.	- تلحيم ،الصناعة الميكانيكية.

المعاهد الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين .

2-3-2 المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين INFEP :

أنشأ المعهد الوطني للتكوين المهني بموجب الأمر رقم: 54-67 المؤرخ في 27 مارس 1967 أول تعديل جزئي لمهامه بموجب تدابير المرسوم رقم 394-81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 ليصبح المعهد الوطني للتكوين المهني.

بهدف مساهمة التغيير الحاصل خضع المعهد الوطني للتكوين المهني إلى تعديل فيما يخص مهامه، تنظيمه وسيره بموجب المرسوم رقم 316-09 المؤرخ في 06 أكتوبر 2009 والذي مازالت تدابير سارية المفعول ، ينشط المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهني تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، ويتكفل بالمهام التالية : (objectif formation , 2002, N° 14 , P : 20 , 24)

- ❖ إنجاز كل الأعمال المتعلقة بتحقيق الدراسات والأبحاث المرتبطة بتطوير جهاز التكوين والتأهيل المهني.
- ❖ إعداد البرامج التكوينية التي توافق مختلف أنماط التكوين.
- ❖ القيام بالدراسات والتحقيقات التقييمية والتشخيصية لأنظمة التكوين والتعليم المهني.
- ❖ إعداد وتنفيذ البرامج السنوية والمتعددة السنوات في مجال الدراسات والأبحاث.
- ❖ اقتراح المقاييس الخاصة بشروط التسيير التقني والبيداغوجي للمؤسسات المكلفة بالتكوين المهني.
- ❖ التقييم والتشخيص الدوري للسير التقني والبيداغوجي لمؤسسات التكوين المهني لحساب الوصاية المكلفة بالتكوين المهني.
- ❖ تصور وتقنين الطرق والوسائل الهادفة إلى تعميم استعمال اللغة العربية في قطاع التكوين المهني باعتبارها لغة تعليم وعمل.
- ❖ تصور وإعداد برامج التكوين ومخططات التجهيز والمصادقة عليها بالتعاون مع المهنيين الذين يمثلون النشاطات الاجتماعية والاقتصادية.
- ❖ اقتراح طرق التصديق على المكتسبات المهنية وإجراءات تثبيت المؤهلات بالتعاون مع معهد تطوير وترقية التكوين المستمر INDEFOC.
- ❖ تصور ، إنتاج وتنشيط برامج التكوين وتحسين المستوى المهني والبيداغوجي لرفع كفاءة المستخدمين المتدخلين في التكوين أو في التسيير على مستوى المؤسسات التكوينية.
- ❖ المشاركة في تصور ، إعداد وتكييف المعدات البسيكو تقنية وفي تطوير الوسائل البسيكومترية.
- ❖ تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى لإطارات القطاعات الأخرى (وزارة الداخلية، وزارة التربية...).
- ❖ تنظيم تكوين وتحسين مستوى إطارات القطاع
- ❖ اقتراح المقاييس الوطنية لتصور وإعداد مواضيع الامتحانات المهنية.

ان المؤسسات التكوينية التي تهتم بتكوين الشباب المتسرب من مقاعد الدراسة نوعان: مراكز التكوين المهني والتمهين CFPA والمعاهد المتخصصة في التكوين المهني INSFEP إذ أن لكل منها خصوصية ومجال تكوين محدد قانونا.

2-4-1 مركز التكوين المهني والتمهين CFPA :

تشكل هذه المؤسسات الشبكة الأساسية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين ، فهي ذات بعد محلي ، حيث تضمن التكوين للشباب في المستويات من 01 إلى 04 ، و بإمكانها فتح فروع منتدبة تابعة للمعاهد الوطنية المتخصصة لتكوين الشباب في المستوى التأهيلي الخامس ، "وهو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تمتاز بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية يخضع لسلطة وزير التكوين والتعليم المهنيين وينشأ بموجب مرسوم بناء على اقتراح وزير التكوين والتعليم المهنيين ويتكفل المركز بتنفيذ المهام التالية : " (القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني ، م ت رقم 14 - 140 المؤرخ في 20 أفريل 2014) .

- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين وفي مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع .
- ضمان التكوين المهني المتواصل في مستويات التأهيل المهني من المستوى الأول إلى الرابع .
- ضمان التكوين للفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعة .
- تنظيم الاعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين والمتهمنين .
- تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين .
- تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المقررة في برامج التكوين المهني .
- القيام بتنصيب المتهمنين في الوسط المهني .
- القيام بتنصيب المترشحين أثناء التبرص 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 البيذاغوجية في تقييم وتكييف مختلف برامج التكوين والكتب المهنية

- تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المتربصين والمتمهنيين .
- المشاركة في التظاهرات ذات الصيغة المهنية ، الثقافية والرياضية .

2-4-1-1 مجلس التوجيه :

ينشأ على مستوى كل مركز للتكوين المهني والتمهين مجلس للتوجيه يترأسه المدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين أو ممثله ويتكون من الأعضاء الآتي ذكرهم :

- المدير الولائي الملف بالتربية أو ممثله .
- المدير الولائي المكلف بالشباب والرياضة أو ممثله .
- المدير الولائي المكلف بالتشغيل أو ممثله .
- المدير الولائي المكلف بالنشاط الاجتماعي أو ممثله .
- المدير الولائي المكلف بالثقافة أو ممثله .
- المدير الولائي المكلف بالبيئة أو ممثله .
- المدير الولائي المكلف بالمصالح الفلاحية أو ممثله .
- ممثل عن رئيس المجلس الشعبي البلدي لمكان إنشاء المركز
- ممثل عن الغرفة الولائية المكلفة بالحرف والصناعات التقليدية .
- ممثلان (2) إلى أربعة (4) ممثلين عن القطاعات الاقتصادية المستخدمة .
- ممثل منتخب عن اساتذة المركز .
- ممثل منتخب عن مستخدمي الإدارة
- مدير المركز يتولى أمانة المجلس ويحضر برفقته العون المحاسب للاستشارة
- يمكن للمجلس أن يستعين بكل شخص يمكنه بحكم كفاءته أن يفيد في أشغاله .

ويتكفل مجلس التوجيه في التداول في النقاط التالية :

- المسائل المتعلقة بتنظيم المركز وتسييره
- الأحكام التكميلية للنظام الداخلي الإطار .

- برنامج نشاطات المركز وكيفية تنفيذه .
- مشروع الميزانية والحساب الإداري للمركز .
- مشاريع توسيع المركز أو تهيئته .
- برامج صيانة مباني المركز وتجهيزاته .
- الاتفاقيات والعقود
- قبول الهبات والوصايا .
- التقرير السنوي للنشاط الذي يعده ويقدمه مدير المركز .
- كل مسألة أخرى لها علاقة بمهام المركز .

2-4-1-2 المجلس التقني والبيذاغوجي :

يتألف المجلس التقني والبيذاغوجي من مدير المركز ويتشكل من الأعضاء الآتي ذكرهم :

- ممثل سلك التفتيش .
 - رؤساء المصالح المكلفون بالبيذاغوجيا في المركز .
 - ثلاثة (03) ممثلين منتخبين عن الأساتذة .
 - مستشار التوجيه بالمركز .
 - ممثل منتخب عن المترشحين والمتمهنيين
- ويتكفل المجلس التقني والبيذاغوجي بدراسة ومناقشة المسائل المتعلقة ب :
- تنظيم التكوين بالمركز .
 - محتوى برامج التكوين بالمركز
 - مناهج التكوين المطبقة .
 - تقييم المترشحين والمتمهنيين وتوجيههم .
 - تنظيم الامتحانات والترصفات التطبيقية .
 - كل الأنشطة المتعلقة بالتسيير البيذاغوجي .

بالإضافة لمدير المركز الذي يشرف على تسيير المركز من الناحية الإدارية المالية والبيداغوجية وفق برنامج سنوي يحدد فيه الأنشطة التي يقوم بها المركز ، توجد عدة مصالح تشرف على تنفيذ مختلف الأنشطة والمهام الادارية ، المالية والبيداغوجية والتي يحددها القرار الوزاري المؤرخ في 23 فيفري 2016 المتضمن التنظيم الداخلي لمراكز التكوين المهني والذي جاء فيه ما يلي :

أولا : مصلحة التوجيه والتكوين الحضوري والمتوصل :

تتكفل مصلحة التوجيه والتكوين الحضوري والمتوصل بتنفيذ الأنشطة التالية :

- استقبال وإعلام وتسجيل المترشحين لمتابعة تكوين مهني وتنظيم ومتابعة أيام الانتقاء وتوجيه المترشحين نحو تخصصات التكوين المهني المبرمجة .
- القيام بالمتابعة النفسية والبيداغوجية للمتربين والمتمهيئين أثناء مسارهم التكويني .
- اعداد متابعة البرنامج السنوي للأنشطة المتعلقة بالإعلام والتوجيه طبقا لمخطط الإعلام والتوجيه المسطر من طرف الإدارة المركزية أو المسطر مع مختلف شركاء القطاع لاسيما قطاع التربية الوطنية والقطاع الاقتصادي .
- تحضير المتربين والمتمهيئين على تقنيات البحث عن منصب عمل وكفايات إنشاء مشروع مهني .
- إعداد وتوزيع بطاقة خريجي التكوين المهني لفائدة مختلف أجهزة دعم التشغيل والمؤسسات الاقتصادية .
- إعداد المخططات السنوية للتكوين الحضوري والتكوين المتواصل ووضعها حيز التنفيذ .
- ضمان تنظيم امتحانات نهاية التبرص للمتربين والامتحانات المهنية وتلك المتعلقة بالمترشحين الأحرار وامتحانات نهاية التكوين لمتبرصي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني .
- ضمان متابعة التبرصات التطبيقية المنظمة في الوسط المهني لفائدة المتربين المسجلين في التكوين الحضوري .
- تنظيم التكوين المتواصل المتوج بشهادة لفائدة العمال .
- تنظيم التكوين حسب الطلب لفائدة العمال على أساس اتفاقيات الشراكة .
- إعداد وتسليم الشهادات التي تتوج دورات التكوين الأولي ، الحضوري والتكوين المتواصل .

ثانيا : مصلحة التمهين :

تتكفل مصلحة التكوين عن طريق التمهين بتنفيذ المهام والأنشطة التالية :

- ضمان التكوين المهني الأولي المنظم في نمط التمهين .
- القيام بعمليات البحث عن مناصب التمهين وضمان تنصيب وانتقاء المتمهنيين في الوسط المهني بالتنسيق مع الهيئات المستخدمة المعنية .
- مسك بطاقيات التمهين والهيئات المستخدمة ومعلمي التمهين .
- إعداد المخططات السنوية للتكوين عن طريق التمهين ووضعها حيز التنفيذ بالتنسيق مع الهيئات المستخدمة .
- ضمان التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي للمتمهنيين
- ضمان المتابعة المنتظمة للمتمهنيين في الوسط المهني .
- ضمان المتابعة البيداغوجية والتقييم والمراقبة التقنية والبيداغوجية للمتمهنيين خلال التكوين بالتنسيق مع المفتش المعين من قبل الإدارة المكلفة بالتكوين المهني ومعلمي التمهين المؤطرين للمتمهنيين .
- إعداد وتسليم الشهادات التي تتوج دورات التكوين عن طريق التمهين .

ثالثا : مصلحة الإدارة والمالية والوسائل :

تتكفل مصلحة الإدارة والمالية والوسائل على مستوى المركز بتنفيذ المهام والأنشطة الآتي ذكرها :

- تحديد الاحتياجات في الوسائل المادية والمالية الضرورية لسير المركز وتقييمها .
- إعداد مشروع ميزانية المركز وتنفيذه .
- ضمان التسيير الإداري والمالي والمحاسبي للوسائل المادية والبشرية للمركز طبقا للتنظيم المعمول به .
- إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمركز وضمان تنفيذه.
- ضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي المركز .
- إعداد مخططات التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات الموظفين والأعوان المتعاقدين العاملين بالمركز .
- ضمان تسيير أرشيف المركز والسهر على حفظه وترتيبه .

- ضمان تسيير الأملاك المنقولة والعقارية للمركز والعمل على صيانتها .
- مسك سجل الجرد
- ضمان صيانة مصالح المركز وأمنها .

2-4-2 المعهد الوطني المتخصص في التكوين والتعليم المهنيين INSFEP :

المعهد مؤسسة عمومية إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، يخضع لوصاية وزارة التكوين والتعليم المهني ، مهمته تقديم خدمات التكوين في شعبة من الشعب المهنية ، كما يتخصص في منح التأهيل المهني من المستوى الرابع والخامس ، ينشأ بموجب مرسوم بناء على اقتراح وزير التكوين والتعليم المهنيين ، ويتكفل المعهد المتخصص في التكوين والتعليم المهنيين بتنفيذ المهام الآتي ذكرها : (مرسوم تنفيذي رقم 12-125 مؤرخ في 19 مارس 2012 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين والتعليم المهنيين)

- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين يمنح لحامله تأهيلا مهنيا من المستوى الخامس (5) تقني سامي .
- ضمان التكوين المهني المتواصل في مستوى التأهيل الخامس .
- تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات لفائدة الهيئات والإدارات والمتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين .
- تنظيم الإعلام والاتصال حول التكوين وتوجيه المترشحين والمتمهنيين .
- تنظيم المسابقات ، الامتحانات والاختبارات المهنية .
- تنصيب المتمهنيين والمترشحين للتربص التطبيقي في الوسط المهني .
- المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيذاغوجية في إعداد وتكييف وملائمة البرامج البيذاغوجية للتكوين المهني في المجالات المرتبطة بالشعبة المهنية المتخصصة فيها .

2-4-2-1 مجلس التوجيه :

يتأسس هذا المجلس وزير التكوين والتعليم المهنيين أو ممثله ويتشكل من السادة ممثلي الوزراء المكلفون ب:

- المالية - التهيئة العمرانية والبيئة - السياحة والصناعة التقليدية - التربية الوطنية - الفلاحة والتنمية الريفية - الأشغال العمومية - الثقافة - الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار
- البريد وتكنولوجيات الاعلام والاتصال - السكن وال عمران - العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي
- الشبيبة والرياضة - الموارد المائية - الصيد البحري والموارد الصيدية .

بالإضافة إلى :

- ممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .
- ممثلين (02) إلى أربعة ممثلين (04) عن القطاع الاقتصادي الذي يعمل في المجالات المرتبطة بالشعب المهنية التي يتخصص فيها المعهد .
- ممثل منتخب عن سلك أساتذة المعهد .
- ممثل منتخب عن مستخدمي إدارة المعهد .
- ممثل منتخب عن متربي المعهد .

يتولى مدير المعهد أمانة المجلس ويحضر برفقته العون المحاسب بصفة استشارية ، كما يمكن لمجلس التوجيه أن يستعين بأي شخص يمكنه بحكم كفاءته أن يساعد المجلس في أشغاله ، ينعقد المجلس في دورة عادية مرتين (02) في السنة ويمكنه أن ينعقد في دورة استثنائية بطلب من رئيسه أو بطلب من مدير المعهد أو بطلب ثلثي أعضائه لمناقشة المسائل الآتي ذكرها :

- القضايا المتعلقة بتنظيم وتسيير المعهد .
- الأحكام التكميلية للنظام الداخلي الإطار
- برنامج نشاط المعهد وكيفيات تنفيذه
- مشروع الميزانية وحسابات المعهد
- التقرير السنوي للنشاطات الذي يعده ويقدمه مدير المعهد .
- مشاريع توسيع أو تهيئة المعهد
- مشاريع الصفقات والاتفاقات والعقود والاتفاقيات .
- الهبات والوصايا .
- كل المسائل التي لها علاقة بسير المعهد .

يتأهله مدير المعهد ويتشكل من السادة الآتي ذكرهم :

- نائب مدير المعهد المكلف بالتكوين
 - ممثل عن المصلحة المكلفة بالتكوين والمعين من قبل مديرية التكوين المهني بالولاية مقر تواجد المعهد .
 - مفتش التكوين والتعليم المهنيين تعينه المفتشية العامة .
 - ممثل عن المعهد المتخصص في التكوين المهني متخصص في نفس الشعبة المهنية للمعهد .
 - ممثلان إلى أربعة ممثلين عن القطاع الاقتصادي المعني بالتكوين الذي يضمه المعهد معينين من قبل السلطة التي ينتمون إليها .
 - ممثل عن غرفة الحرف والمهن للولاية مقر تواجد المعهد .
 - ثلاث ممثلين منتخبين عن أساتذة المعهد .
 - مستشار التوجيه ، التقييم والإدماج المهنيين للمعهد .
- ويكلف المجلس البيذاغوجي للمعهد بمناقشة المسائل المالية :
- تنظيم التكوين المضمون بالمعهد .
 - محتوى برامج التكوين المقدمة في المعهد .
 - مناهج التكوين المطبقة .
 - تقييم وتوجيه المترشحين والمتمهين بالمعهد .
 - تنظيم الامتحانات وتشكيل اللجان .
 - تنظيم التبرعات التطبيقية .
 - تنصيب المتمهين والمترشحين في التبرص التطبيقي في الويط المهني .
 - كل الأنشطة المتعلقة بالبيذاغوجيا وسيرها .

2-4-3 معهد التعليم المهني :

معهد التعليم المهني مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، يوضع المعهد تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين ، يتولى على وجه الخصوص المهام التالية : (القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني ، مرسوم تنفيذي رقم 293-08 مؤرخ في 20 سبتمبر 2008)

- توفير تعليم أكاديمي وتكنولوجي ومهني يؤهل لمختلف شهادات التعليم المهني .
 - تنظيم في إطار تنفيذ برامج التعليم وبالشراكة مع المؤسسة تربصات تطبيقية في الوسط المهني .
 - أخذ كل مبادرة لمساعدة المتخرجين على الاندماج المهني
 - تنظيم الإعلام والتوجيه لفائدة التلاميذ .
 - تطوير علاقات الشراكة مع القطاع الاقتصادي .
 - المساهمة في نشاطات الدراسات والبحوث بالعلاقة مع المؤسسات والهيئات المعنية
 - المشاركة في إعداد برامج التعليم المتعلقة بمجال نشاطه وتكييفها وتحسينها .
- وبشرف على تسيير معهد التعليم المهني مدير المعهد ، ويساعده نائب المدير للدراسات والتربصات ونائب مدير للإدارة والمالية ، يتم اتخاذ القرارات على مستوى معهد التعليم المهني من طرف المجلس التقني والتربوي ، وكذا مجلس التوجيه .

يتألف مجلس التوجيه لمعهد التعليم المهني المدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين أو ممثلاً عنه ويتشكل من السادة الآتي ذكرهم :

- المدراء الولائيين أو ممثليهم المكلفين بقطاعات : - التربية الوطنية - الشبيبة والرياضة - التشغيل - الصناعة - المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية .
- المراقب المالي للولاية أو ممثله
- رئيس جمعية أولياء التلاميذ أو عضو مكتب يعينه رئيس الجمعية
- ممثل منتخب عن أساتذة المعهد
- ممثل منتخب عن مستخدمي إدارة المعهد
- ممثل منتخب عن تلاميذ المعهد .

يتولى مدير المعهد أمانة المجلس ويحضر برفقته العون المحاسب بصوت استشاري كما يمكن لمجلس التوجيه أن يستدعي أي شخص بحكم كفاءته من أجل مساعدته في المسائل المدونة في جدول الأعمال ، وترتكز مهام مجلس التوجيه في دراسة ومناقشة المسائل التالية :

- مشروع الإضافات الخاصة التي يقترحها في النظام الداخلي الإطار .
- تقرير مفصل عن نشاطات المعهد .
- مشروع الميزانية والحساب المالي للمعهد .
- مشاريع توسيع أو تهيئة المعهد .
- برامج صيانة المباني و تجهيزات المعهد
- الهبات والوصايا
- الاتفاقات والعقود والاتفاقيات .

يتألف المجلس التقني والتربوي مدير المعهد ويتشكل من السادة الأعضاء الآتي ذكرهم :

- ممثل عن مدير التكوين والتعليم المهنيين بالولاية .

- نائب مدير الدراسات والتربصات بالمعهد .
- ممثلين (02) عن القطاعات الاقتصادية المعنية بالفروع المدرسة بالمعهد .
- الأساتذة رؤساء الفروع بالمعهد .
- مستشار التوجيه ، التقييم والإدماج المهنيين بالمعهد .
- رئيس جمعية التلاميذ أو عضو من المكتب يعينه رئيس الجمعية .
- ممثل منتخب عن تلاميذ المعهد .

بتكفل المجلس التقني والتربوي بمناقشة ودراسة المسائل المتعلقة ب:

- تنظيم التعليم وإدراج فروع جديدة ناتجة عن التطور التقني والتربوي .
- انسجام برامج التعليم مع أهداف التأهيل وفقا لمتطلبات سوق الشغل .
- تنظيم محتوى البرامج وطرق التعليم داخل المعهد .
- السهر على تحيين الخريطة التربوية بالمعهد ، قصد استغلال قدرات التعليم الموجودة والاستجابة للحاجيات المحلية المشغلة لليد العاملة المؤهلة .
- البحث عن وسائل تسمح بالرفع من فرص التعليم المهني في الوسط المهني .

2-4-3-3 التنظيم الإداري والتربوي لمعهد التعليم المهني :

يتشكل التنظيم الداخلي لمعهد التعليم المهني تحت سلطة مدير المعهد حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 جويلية 2009 والذي يحدد التنظيم الداخلي لمعهد التعليم المهني من مديريتين فرعيتين هما :

- المديرية الفرعية للدراسات والتربصات .
- المديرية الفرعية للإدارة والمالية .

أولا - المديرية الفرعية للدراسات والتربصات :

تتشكل المديرية الفرعية للدراسات والتربصات من ثلاث (03) مصالح هي :

- مصلحة الدراسات والتوجيه
- مصلحة التربصات في الوسط المهني
- مصلحة الإعلام والتوثيق والدعائم البيداغوجية .

وتتكفل هذه المديرية على وجه الخصوص بتنفيذ المهام والأنشطة الموائية :

- وضع النظام البيداغوجي للمؤسسة وضمان متابعته وتقييمه .
- ضمان متابعة تـمدرس التلاميذ .
- وضع تحت تصرف الأساتذة والتلاميذ البرامج والوسائل والدعائم البيداغوجية .
- ضمان الإعلام وتوجيه التلاميذ .
- ضمان تسيير التوثيق للمؤسسة .
- مسك وتحيين بطاقة المؤسسات الإقتصادية والهيئات التي تستقبل التلاميذ في التكوين في الوسط المهني .
- تنصيب التلاميذ المترشحين في الوسط المهني وضمان متابعتهم وتقييمهم .
- ضمان تنظيم الامتحانات أثناء التكوين والامتحانات النهائية .
- تأطير مجلس الأساتذة .
- تنظيم الأنشطة الثقافية والرياضية داخل المؤسسة ومتابعتها
- السهر على تطبيق النظام الداخلي للمعهد .

ثانياً – المديرية الفرعية للإدارة والمالية :

تتشكل المديرية الفرعية للإدارة والمالية من ثلاث (03) مصالح هي :

- مصلحة تسيير الموارد البشرية
- مصلحة الميزانية والمحاسبة
- مصلحة الوسائل العامة

وتتكفل المديرية الفرعية للإدارة والمالية بتنفيذ الأنشطة والمهام الموائية :

- إعداد التوقعات المالية .
- ضمان تسيير موظفي المؤسسة .
- وضع حيز التنفيذ برامج التكوين وتحسين المستوى والرسكلة المنظمة لفائدة مستخدمي المؤسسة .
- القيام بكافة العمليات المحاسبية للمؤسسة .
- السهر على حفظ وصيانة أملاك المؤسسة .

- ضمان إيواء التلاميذ وإطعامهم .

3 - أنماط وأنظمة التكوين والتعليم المهنيين :

حتى تتمكن مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين من ضمان تكوين نوعي لكافة الشرائح ، وفي جميع الأوقات ، لابد عليها أن توفر أنماطاً مختلفة للتكوين وفي جميع مستويات التأهيل المهني ، وأن تضع كل مواردها المادية والبشرية في خدمة أهدافها ، من خلال مختلف التنظيمات والقوانين التي تنظم هذه العملية و تضم التكوينات التي توفرها مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ، في مستويات التأهيل المهني من 01 إلى 05 أي من عامل مهني إلى تقني سامي عالي التأهيل في الأنماط والأنظمة التكوينية الموائمة :

3-1 التكوين الحضوري :

يتم تقديم هذا النمط من التكوين على مستوى ورشات مؤسسات التكوين المهني ، حيث يتلقى المتربص تكوينه النظري والتطبيقي على مستوى مؤسسة التكوين ، ويستفيد من تربص تطبيقي في الوسط المهني ، تتراوح مدة التكوين فيه بين 12 و 30 شهرا حسب طبيعة التخصص المهني ومستوى التأهيل المهني المستهدف ، كما يمكن مزاولته عن طريق الدروس المسائية المتوجة بشهادة دولة .

3-2 التكوين عن طريق التمهين :

التكوين عن طريق التمهين هو نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني (مركز / معهد) التي تتكفل بتقديم الدروس التكنولوجية التكميلية والمتابعة البيداغوجية للمتضمن في الوسط المهني والهيئة المستخدمة (الوسط المهني) التي تتكفل بتقديم الدروس التطبيقية و يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد أو تقديم الخدمات ، هذا النمط من التكوين مخصص للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 35 سنة .

3-3 التكوين عن بعد :

يعد التكوين عن بعد نمطاً تكوينياً يتم عن طريق المراسلة يتم من خلاله إيصال الدعائم البيداغوجية إلى المعنيين عن طريق المراسلة و يتبع ذلك بتجمعات دورية للمتقنين بواسطة الملتقيات و التربصات التطبيقية، وتم تطويره بحيث أدخلت تكنولوجيات المعلومات والاتصال في العملية التكوينية ، حيث تم وضع جهاز مفتوح

للتكوين عن بعد عن طريق الأنترنت e-Learning ، ويهدف التكوين عن بعد إلى اكتساب المعارف و المؤهلات، و ذلك لا يستدعى الحضور الدائم بالمؤسسة التكوينية لأن التكوين يتم عن طريق المراسلة.

3-4 التكوين عن طريق الدروس المسائية :

يعد هذا التكوين تكويناً خاصاً أو نوعياً، يقدم على مستوى مؤسسة التكوين المهني و هو يستجيب لمتطلبات و احتياجات كل الفئات بغض النظر عن السن أو المستوى. يهدف إلى إكساب الأفراد مؤهلات مهنية تسمح لهم بالترقية المهنية والاجتماعية ، ويتم هذا النمط في شكلين تأهيلي مدته من 03 أشهر إلى 06 أشهر يتوج بشهادة تأهيلية ، وتكوين يتوج بشهادة دولة كباقي الشهادات المحصل عليها في النمط الحضوري .

3-5 تكوين المرأة الماكثة بالبيت :

وهو تكوين تأهيلي لفائدة المرأة الماكثة بالبيت ، أو المرأة الريفية ، مدته من 03 أشهر إلى 06 أشهر يتوج بشهادة تأهيلية في تخصص من التخصصات التي تساعد المرأة في شؤون التدبير المنزلي .

3-6 التكوين المتواصل (المعبري) :

يعد التكوين المتواصل نمطاً تكوينياً مخصصاً للأشخاص الذين يشتغلون في مؤسسة ما أي العمال والموظفين ، يهدف إلى إثراء و تحسين المكتسبات و ترقية المؤهلات المهنية بالنظر إلى متطلبات تطور سوق العمل. ويطلق عليه عادة التكوين المعبري العمودي أو الأفقي ، تتراوح مدته من 06 أشهر إلى 12 شهراً .

3-7 التعليم المهني :

يقصد بالتعليم المهني ، كل تعليم أكاديمي وتأهيلي ممنوح من مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإلزامي في المؤسسات التربوية ، ويضم تعليماً تكنولوجياً وعلمياً وتأهلياً وفترات للتكوين في الوسط المهني ، ينظم هذا النمط من التكوين في شكل طورين ، طور أول مدته 03 سنوات يتوج بشهادة التعليم المهني ، و طور ثاني مدته سنتان يتوج بشهادة التعليم المهني العليا ، تسمح بممارسة مهنة أو مجموعة من المهن .

3-8 التكوين المكيف :

يعد هذا التكوين نمطاً تكوينياً مخصصاً للفئات الخاصة، ينظم على مستوى مراكز التكوين المهني المختصة لهذه الفئة. يهدف إلى إعادة تأهيل الأشخاص المعاقين ودمجهم في الحياة المهنية والاجتماعية .

تتتمي مديرية التكوين والتعليم المهنيين للجهاز التنفيذي للولاية ويقع على عاتقها قيادة وتنفيذ السياسة التوجيهية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين داخل الولاية في إطار مقارنة متجانسة ومدمجة في التنمية المحلية

ويعتبر المرسوم التنفيذي رقم : 2014/98 المؤرخ في : 2014/03/04 المحدد لقواعد تنظيم مديريات التكوين و التعليم المهنيين في الولاية و سيرها و الذي على ضوءه تم إعادة هيكلة مصالح مديريات التكوين و التعليم المهنيين على نحو ثلاثة مصالح أوكلت لها عمليات المتابعة البرامجية , البيداغوجية , الإدارية و المالية لجميع المؤسسات التكوينية مع توجيهها نحو تقديم خدمة مؤسساتية تتسم بالجودة والنجاعة و بصفة عامة تكلف مديرية التكوين و التعليم المهنيين في إطار التنظيم المعمول به على الخصوص بما يلي :

- تنفيذ السياسة القطاعية للتكوين و التعليم المهنيين على المستوى المحلي لا سيما فيما تعلق بتطبيق مختلف برامج التنمية و تنفيذ امتدادات برامج النشاط القطاعي و كذا تحديد و اقتراح جميع تدابير التطوير المنسجم لنشاطات التكوين .
- تنشيط و تفعيل مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين فيما يتعلق بتنسيق و تقييم سير هياكل ووسائل القطاع مع السهر على ترقية علاقات التعاون ما بين المؤسسات و مختلف الفاعلين قصد تطوير مختلف أنماط التكوين .
- إنجاز و متابعة مشاريع الاستثمارات و تسيير الممتلكات لحساب القطاع مع السهر على التسيير الحسن للأموال المنقولة و العقارية و حظائر السيارات , بالتوازي مع الوقوف على حفظ و صيانة المنشآت و تجهيزات القطاع ضمن منحنى احترام قواعد الأمن و السلامة و النظافة .
- رصد الدراسات في مجال التكوين و التعليم المهنيين مع الإعلام و التوجيه و المساعدة على الإدماج المهني و ذلك من خلال تحيين خريطة التكوين و التعليم المهنيين مع التنسيق و المتابعة للنشاطات المرتبطة بالإعلام و التوجيه .
- متابعة النشاطات البيداغوجية للمؤسسات التكوينية مع السهر على حسن سير المسابقات و الإمتحانات للمكونين ربطا بتنوع أنماط التكوين إستجابة للطلب الإجتماعي و الإقتصادي .
- متابعة تسيير الموارد البشرية و الميزانية ضمن منحنى تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف , سير الإمتحانات و تسيير المكونين مع السهر على إعداد ميزانيات المؤسسات التكوينية و ضمان مراقبتها

و كذا الوقوف على الإستعمال الأمثل للوسائل المادية , البشرية و المالية الموضوعة تحت تصرف المؤسسات التكوينية.

4- 1_ **مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين** : تضم مكتبين (02) إثنين و هما :

- مكتب متابعة النشاطات البيداغوجية للتكوين و التعليم المهنيين
- مكتب التوجيه , الإمتحانات و المسابقات و تسيير الشهادات

و من أهم مهامها :

- إعداد و تحيين خريطة التكوين و التعليم المهنيين للولاية و متابعة تنفيذها ، بالاتصال مع المصالح و الهيئات المعنية .
- تنسيق و متابعة النشاطات المرتبطة بالأعلام و التوجيه .
- تنظيم جمع و معالجة و نشر المعلومات لا سيما الإحصائية منها في مجال التكوين و التعليم المهنيين .
- السهر على تنظيم و المتابعة و المراقبة البيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني .
- الإشراف و السهر على حسن سير المسابقات و الإمتحانات المنظمة لمتربصي التكوين المهني و تلاميذ التعليم المهني .
- تنويع أنماط التكوين للإستجابة للطلب الإجتماعي و الإقتصادي .
- إنجاز كل دراسة او دراسة أحادية او تحقيق على المستوى المحلي، في مجال التكوين و التعليم
- تنشيط و تنسيق و تقييم سير هياكل و وسائل التكوين و التعليم المهنيين في الولاية بصفة دورية
- ضمان متابعة تطبيق مختلف برامج التنمية و تنفيذ امتدادات برامج نشاط قطاع التكوين و التعليم المهنيين على المستوى المحلي .
- تحديد و إقتراح كل تدابير من شأنه ضمان التطوير المنسجم و المتناسك لنشاطات التكوين و التعليم المهنيين و كذا تنفيذ العمليات المعتمدة في هذا الإطار

4- 2_ **مصلحة التمهين والتكوين المتواصل والشراكة** : وتضم مكتبين (02) إثنين و هما :

- مكتب التمهين و العلاقات مع الهيئات المستخدمة و شركاء التمهين
- مكتب التكوين المتواصل و الشراكة و متابعة المؤسسات الخاصة

و من أهم مهامها :

- ضمان متابعة تطبيق مختلف برامج التنمية و تنفيذ امتدادات برامج نشاط قطاع التكوين و التعليم المهنيين على المستوى المحلي .
- تحديد و اقتراح كل تدابير من شأنه ضمان التطوير المنسجم و المتماسك لنشاطات التكوين و التعليم المهنيين و كذا تنفيذ العمليات المعتمدة في هذا الإطار .
- تنشيط و تنسيق و تقييم سير هياكل و وسائل التكوين و التعليم المهنيين في الولاية بصفة دورية .
- السهر على ترقية علاقات الشراكة والتآزر بين مؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني و القطاعات الاقتصادية قصد تطوير التمهين و الأنماط الأخرى للتكوين على مستوى الولاية .
- تقييم و تنفيذ الاتفاقيات الخاصة للشراكة المبرمة مع المؤسسات و المتعاملين الاقتصاديين على المستوى المحلي
- إنجاز كل دراسة او دراسة أحادية او تحقيق على المستوى المحلي، في مجال التكوين و التعليم
- إعداد و تحيين خريطة التكوين و التعليم المهنيين للولاية و متابعة تنفيذها ، بالاتصال مع المصالح و الهيئات المعنية .
- تنسيق و متابعة النشاطات المرتبطة بالأعلام و التوجيه و دعم الإدماج المهني .
- تنظيم جمع و معالجة و نشر المعلومات لا سيما الإحصائية منها في مجال التكوين و التعليم المهنيين .
- السهر على تنظيم و المتابعة و المراقبة البيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني .
- تنويع أنماط التكوين للاستجابة للطلاب الاجتماعي و الاقتصادي
- ضمان متابعة و مراقبة مؤسسات التكوين الخاصة .

4 - 3 مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات ومتابعة مشاريع الاستثمارات ومنظومات الاعلام : وتظم ثلاثة (03)

مكاتب هي :

- مكتب منظومات الإعلام و خريطة التكوين و الإحصائيات و متابعة مشاريع الاستثمارات .
- مكتب الميزانية و المحاسبة و الوسائل العامة و الأرشفة .
- مكتب تسيير المستخدمين و تنسيق عمليات توظيف و تسيير المكونين و المنازعات

من أهم مهامها :

- ضمان متابعة مشاريع الاستثمارات المخططة و المسجلة لحساب قطاع التكوين و التعليم المهنيين و السهر على إنضاجها و انسجامها و إنجازها حسب المقاييس و الآجال .

- السهر على التسيير الحسن لأملاك المنقولة و العقارية و حظيرة سيارات مؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني.
- السهر على تنفيذ التدابير المتعلقة بحفظ و صيانة منشآت و تجهيزات التكوين و التعليم المهنيين بالاتصال مع الهيئات المؤهلة .
- السهر على تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف و الامتحانات المهنية و تسيير و تكوين و تحسين مستوى مستخدمي التكوين المهني و التعليم المهني و ضمان متابعتها و تقييمها .
- السهر على احترام قواعد النظافة و الأمن في مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين .
- ضمان تنفيذ المخططات القطاعية السنوية و المتعددة السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف لفائدة الموظفين و الأعوان المتعاقدين لمؤسسات التكوين و التعليم المهنيين التابعة للولاية .
- السهر على احترام تطبيق المقاييس البيداغوجية في مجال بناء و تجهيز مؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني .
- السهر على الاستعمال الأمل للوسائل المادية و البشرية و المالية الموضوعة تحت تصرف مؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني .
- تنسيق حركة نقل المكونين و التأطير البيداغوجي على المستوى المحلي .
- ضمان متابعة تطبيق مختلف برامج التنمية و تنفيذ امتدادات برامج نشاط قطاع التكوين و التعليم المهنيين على المستوى المحلي

5 مدونة الشعب والتخصصات المهنية :

إن الشعب والتخصصات المهنية المتعلقة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين ، يتم تحديدها وفقا للسياسة التوجيهية لقطاع التكوين المهني ، ويتم وضع مدونة للشعب والتخصصات المهنية تضم مختلف التخصصات ومختلف أنماط التكوين المهني ، مع تحديد مدة التكوين وشروط الالتحاق بالتخصص ، وقد عرف قطاع التكوين والتعليم المهنيين عدة مدونات بداية من مدونة الشعب المهنية طبعة 2001 ، مدونة الشعب المهنية طبعة 2005 التي تم تحيينها سنة 2007 ، مدونة الشعب المهنية طبعة 2012 ، التي جاءت استجابة للتعليمية رقم 02 المؤرخة في 07 / 07 / 2009 للوزير الأول ، التي تنص على الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة لتجسيد المخطط الخماسي 2010 - 2014 ، حيث تم وضع هذه المدونة حيز التنفيذ من خلال المنشور الوزاري رقم 91 المؤرخ في 23 ديسمبر 2012 المتضمن تحديد الشعب والتخصصات المهنية لقطاع التكوين المهني ، وفي سنة 2013 تم إعداد مدونة تخصصات التكوين التأهيلي ومدونة تخصصات

التكوين المعبري ، وفي الأخير ثم إعداد مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 والتي سوف نتطرق لها بشيء من التفصيل لنتعرف أكثر على خصائص مدونة الشعب والتخصصات المهنية وكيفية إعدادها .

5-1 مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 :

5-1-1 تعريف مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 :

تحدد مدونة شعب وتخصصات التكوين المهني مجموع خصائص الشعب المهنية والتخصصات المدرسة أو المبرمجة على المديين القصير والمتوسط وقد جاءت بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 16 - 282 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 ، وهي تمثل الإطار المرجعي الذي تبنى عليه عروض التكوين المهني ، كما تعد المدونة أداة ضبط وتوجيه وتخطيط للتخصصات التي يجب برمجتها على المديين المتوسط والبعيد لتلبية احتياجات القطاع الاقتصادي من اليد العاملة ، كما أنها تعد أداة تسيير ، توحيد وإعلام فهي المرجع الوحيد لإثبات المؤهلات والكفاءات التي تحددها شهادات الدولة لعدة اعتبارات مرتبطة بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل من اليد العاملة وكذا مراقبة الأفاق التنموية للبلاد والاستجابة السريعة لاحتياجات التنمية الوطنية بما يجعل عروض التكوين تتلائم مع احتياجات سوق العمل .

5-1-2 طريقة إعداد مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 :

إن مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 هي نتاج لعملية إثراء لمدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2012 وملحقاتها 2014 - 2015 ، وقد ارتكزت هذه العملية في الجهود التي قامت بها اللجنة المكلفة بإعداد وإثراء مدونة الشعب والتخصصات المهنية والمكونة في الغالب من فريق الهندسة البيذاغوجية التابع للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين الكائن مقره بالأبيار وممثلين عن أساتذة التكوين المهني لجميع الأصناف والشعب والتخصصات المهنية بالإضافة إلى ممثلين عن جميع القطاعات الوزارية وجميع الأنشطة الاقتصادية ، الحرفية والخدماتية ، وقد ارتكزت العملية أساسا على حصر الاحتياجات الحقيقية من اليد العاملة المؤهلة والمعبر عنها من قبل مختلف القطاعات الوزارية من أجل إنجاز وتسيير مشاريعها التنموية التي تم إدراجها في المخططات التنموية سيما ما تعلق بقطاعات السكن ، الموارد المائية ، الصناعة والمناجم ، السياحة والحرف التقليدية ، الفلاحة ، الصيد البحري والموارد الصيدية ، الطاقة وغيرها من قطاعات النشاط ، بالإضافة إلى ذلك ثم دراسة وتحليل التقارير التي قدمت من طرف مسؤولي مؤسسات

التكوين المهني في الأيام الدراسية والملتقيات المبرمجة لهذا الغرض ، وعموما فإن الهدف الأساسي لوضع حيز التنفيذ لمدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 هو تلبية الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل في الجزائر وذلك بإدراج تخصصات مهنية تتلائم مع هذه الاحتياجات بما يجعل قطاع التكوين المهني يلعب دوره بصفة فعالة في تنمية المحيط الاجتماعي والاقتصادي .

5-1-3 خصائص مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 :

تتھكل مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 في شكل أنماط تكوينية وتحتوي على ثلاثة وعشرون (23) شعبة مهنية تغطي كافة الأنشطة الأساسية ، ويبلغ العدد الإجمالي للتخصصات المهنية المدرجة في جميع أنماط التكوين وفي جميع مستويات التأهيل المهني أربعمئة وخمسة وتسعون (495) تخصصا مهنيا ، حيث تم إدراج واحد وعشرون (21) تخصصا جديدا موزعة على تسعة (09) شعب مهنية ، كما تم إرفاق المدونة بالبطاقات الوصفية للتخصصات المهنية المدرجة فيها وهي عبارة عن توصيف للتخصص المهني من حيث تعريفه وتحديد شروط الالتحاق به ومدة التكوين بالإضافة إلى تحديد الاستعدادات المطلوبة لمتابعة هذا التخصص المهني ، وتحديد المهام والعمليات الخاصة به و أخيرا مجالات ممارسة النشاط المهني .

كل تخصص مهني يتم تحديده من خلال :

- ✿ الرقم التسلسلي للتخصص
- ✿ رمز التخصص
- ✿ تسمية التخصص
- ✿ مستوى التأهيل
- ✿ الشهادة المتوج بها
- ✿ مدة التكوين معبر عنها بالأشهر
- ✿ شروط الالتحاق (المستوى الدراسي المطلوب)
- ✿ نمط التكوين .

وسنحاول أن نستعرض أهم الخصائص المميزة لمدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 من خلال بعض المؤشرات الكمية :

أولا : التخصصات المهنية الجديدة : تم إدراج واحد وعشرون (21) تخصصا مهنيا جديدا موزعة على تسعة

(09) شعب مهنية كما هو مبين في الجدول الموالي :

Tableau de synthèse des spécialités nouvelles réparties par branches professionnelles

N° d'ordre	Code de Branche	Intitulé de la Branche Professionnelle	Spécialités nouvelles
1	AGR	Agriculture	02
2	BTP	Bâtiment - Travaux Publics	04
3	CIP	Chimie Industrielle et Plasturgie	01
4	HRT	Hôtellerie - Restauration - Tourisme	01
5	ELE	Electricité - Electronique - Energétique	01
6	IAA	Industries Agroalimentaires	03
7	INT	Informatique - Numérique - Télécom	01
8	MEE	Métiers de l'Eau et de l'Environnement	06
9	MIC	Mines et Carrières	02
TOTAL			21

المصدر : مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019

ثانيا : توزيع التخصصات المهنية حسب طبيعة الشعبة المهنية ومستوى التأهيل المهني :

بلغ عدد التخصصات المهنية المدرجة في مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019 أربعمائة وخمسة وتسعون تخصصا مهنيًا موزعين على ثلاثة وعشرون (23) شعبة مهنية كما هو مبين في الجدول الموالي :

Tableau de synthèse des spécialités réparties par branches professionnelles et par niveaux de qualification
(Tous modes de formation confondus)

N° d'ordre	Code de branche	Intitulé de la branche professionnelle	CFPS Niv.1	CAP Niv.2	CMP Niv.3	BT Niv.4	BTS Niv. 5	CMTC Niv. 4	BP Niv.4	CED Niv.5	Total
1	ACP	Art - Culture et Patrimoine	-	-	2	2	3	-	-	-	7
2	AGR	Agriculture	4	18	1	1	12	-	-	-	36
3	AIG	Arts et Industries Graphiques	-	3	3	2	5	-	-	-	13
4	ART	Artisanat Traditionnel	-	21	3	2	1	-	-	-	27
5	BAM	Bois - Ameublement	-	2	3	-	1	-	-	-	6
6	BTP	Bâtiment - Travaux Publics	3	10	7	12	20	-	-	-	52
7	CIP	Chimie Industrielle et Plasturgie	-	3	1	6	9	-	-	-	19
8	CML	Construction Métallique	2	6	4	8	4	-	-	-	24
9	CMS	Construction Mécanique et Siderurgique	-	4	5	8	6	-	-	-	23
10	CPX	Cuirs et Peaux	2	6	1	2	3	-	-	-	14
11	ELE	Electricité - Electronique - Energétique	-	4	5	14	17	-	-	-	40
12	HRT	Hôtellerie - Restauration - Tourisme	-	9	1	5	12	-	-	-	27
13	IAA	Industries Agroalimentaires	-	8	-	7	6	-	-	-	21
14	INP	Industries Pétrolières	-	-	-	3	5	-	-	-	8
15	INT	Informatique - Numérique - Télécom	-	1	2	5	14	-	-	-	22
16	MEE	Métiers de l'Eau et de l'Environnement	1	3	4	4	10	-	-	-	22
17	MES	Métiers de Services	1	5	1	2	3	-	-	-	12
18	MIC	Mines et Carrières	-	3	1	4	3	-	-	-	11
19	MME	Mécanique - Moteurs - Engins	2	9	7	6	5	-	-	-	29
20	PEC	Pêche et Aquaculture	3	3	-	1	1	-	-	-	8
21	TAG	Techniques Administratives et de Gestion	1	3	5	6	12	1	2	1	31
22	TAV	Techniques Audiovisuelles	-	-	2	4	6	-	-	-	12
23	THC	Textiles - Habillement - Confection	9	4	6	4	8	-	-	-	31
Total			28	125	64	108	166	1	2	1	495

المصدر : مدونة الشعب والتخصصات المهنية طبعة 2019

BRANCHE PROFESSIONNELLE : BOIS - AMEUBLEMENT

CODE : BAM

N° d'ordre	Code spécialité	Intitulé de la spécialité	Niveau de qualification	Diplôme délivré	Durée globale de la formation y compris les congés	Niveau scolaire d'accès à la formation	Mode de formation à privilégier
1	BAM0701	Menuiserie bâtiment	2	CAP	12 mois	Cycle primaire	FP/FA/FD
2	BAM0702	Charpente en bois	2	CAP	12 mois	Cycle primaire	FA
3	BAM0703	Menuiserie maritime	3	CMP	18 mois	Cycle moyen	FA
4	BAM0704	Ebénisterie	3	CMP	18 mois	Cycle moyen	FP/FA/FD
5	BAM0705	Menuiserie d'agencement	3	CMP	18 mois	4 ^{ème} Année Moyenne	FP/FA/FD
6	BAM0706	Industries du bois	5	BTS	30 mois	3 ^{ème} Année Secondaire	FP/FA/FD

6 - الجهود الدولية في مجال تطوير وترقية التكوين المهني :

إن الدور الكبير الذي لعبه التكوين المهني في مجال التنمية ورفع معدلات النمو الاقتصادي للدول ، زاد من درجة اهتمام الدول والمنظمات الدولية المتخصصة في هذا المجال ، بتكثيف جهود البحث عن سبل تطوير وترقية التكوين المهني ، من خلال إجراء الدراسات ، والخروج بتوصيات لجعل التكوين المهني ذو جودة عالية من حيث البرامج والتقنيات والطرق التي تساهم في الوصول إلى ضمان مخرجات من اليد العاملة مؤهلة قادرة على مواكبة كافة المتغيرات التي تطرأ على نظم العمل ووسائل الإنتاج ، وسنحاول التطرق إلى أهم الجهود الدولية التي بدلت ولا تزال إلى اليوم تركز جهودها من أجل الرقي بخدمات التكوين المهني ، بالإضافة إلى ذكر نماذج للتكوين المهني في بعض الدول .

1- 6 منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية :

ساهمت المنظمة الدولية للتربية والثقافة والعلوم "UNESCO" بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية ، في تطوير وترقية التعليم التقني والمهني في العديد من دول العالم ، من خلال نتائج الدراسات والأبحاث التي يقوم بها خبراء المنظمين ، حيث ترى المنظمة ، بأن " تسارع وتيرة التحولات الاقتصادية والاجتماعية بات يتعين على البشر في كل مكان ، أن ينموا معارفهم ومهاراتهم بصورة متواصلة لكي يمكنهم العيش والعمل على نحو مجد في مجتمع المعرفة ، فالتعليم والتدريب يساهمان في تنمية الفرد ، ويزيدان إنتاجيته في العمل والمداخيل التي يجنيها منه " (توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، 2003 ، 03)

وعليه كان اهتمام كل من منظمة اليونسكو ، ومنظمة العمل الدولية بمجال التعليم والتدريب المهني باعتباره أداة لتحقيق استثمارات ناجعة في جميع المجالات ، لذلك حددت مجموعة من التوصيات لفائدة الدول والحكومات بهدف الارتقاء بجودة مؤسسات التكوين والتدريب المهني ، وإرساء قواعد متينة لعملية التكوين والتدريب ومن أهم نقاط التوصيات التي ثم إدراجها نذكر :

- ينبغي للتعليم التقني والمهني أن يكون عنصرا أساسيا في العملية التعليمية في جميع البلدان وينبغي له بصفة خاصة : (توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، 2003 ، 09)
 - أن يساهم في تحقيق أهداف المجتمع ككل ، وتنمية الطاقات الكامنة للأفراد
 - أن يقود إلى التعرف على الجوانب العلمية والتكنولوجية للحضارة المعاصرة
 - أن يعزز قدرات الناس على الإسهام في التنمية المستدامة
- ينبغي أن تصاغ السياسة وأن يدار التعليم التقني والمهني لمساندة الأهداف العامة للعملية التعليمية وتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الوطنية والإقليمية، في الحاضر والمستقبل . (توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، 2003 ، 10)
- ينبغي أن يراعي التخطيط الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية والإقليمية ، وما يرتقب حدوثه من تغيرات في الطلب على السلع والخدمات بشتى فئاتها وعلى مختلف أنواع المهارات والمعارف ، بحيث يستطيع التعليم التقني والمهني أن يتواءم بسهولة مع تطور التغيرات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية الاقتصادية. (توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، 2003 ، 11)
- ينبغي أن يجمع في توازن ملائم بين الدراسة النظرية والعمل التطبيقي ، وأن يوضع مثل هذا البرنامج الدراسي بالتعاون مع الأوساط المهنية ومع المسؤولين عن التعليم التقني والمهني . (توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، 2003 ، 12)
- ينبغي أن يجمع التوجيه بين التأكيد على احتياجات الأفراد وتزويدهم بمعلومات تعطيهم صورة واقعية عن الفرص المتاحة ، بما في ذلك معلومات عن الاتجاهات السائدة في سوق العمل ، وعن الآثار البيئية لمختلف المهن ، وما ينتظر أن يكون عليه أجر العمل وفرص التطور المهني ، وإمكانيات الحراك المهني . (توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، 2003 ، 36)

• ينبغي أن تتوفر في مدرسي التعليم التقني والمهني العاملين كل الوقت أو بعض الوقت ، الصفات الشخصية والأخلاقية والمؤهلات المهنية والتعليمية الملائمة ، وأن يكونوا حاصلين على إعداد أولي متين يمكنهم من العمل في بيئة علمية وتكنولوجية واجتماعية دائمة التغير . (توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، 2003 ، 43)

• ينبغي للمديرين أن يتابعوا أحدث الاتجاهات والأساليب التقنية في الإدارة عن طريق البرامج المناسبة للتعلم مدى الحياة ، وينبغي أن يتلقوا تدريباً خاصاً على الأساليب والمشكلات المتصلة بالخصائص المميزة لبرامج التعليم التقني والمهني مثل المرونة في أنماط التسجيل وإعادة التسجيل في هذه البرامج ، والتدريب المستمر في مكان العمل ، والتلاؤم مع احتياجات عالم العمل . (توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، 2003 ، 49)

• ينبغي للبلدان أن تزيد استثمارها في البنية الأساسية المطلوبة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب ، وفي معدات وبرامج الحواسيب وتدريب المدرسين والمدرسين . (توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، 2003 ، 63)

هذا موجز فقط عن بعض التوصيات التي خرجت بها كل من منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية ، لحث جميع البلدان وتشجيعها للاستثمار في مجال التكوين المهني ، وسبل الإرتقاء بمستوى أداء مؤسسات التكوين المهني خاصة في البلدان النامية .

6-2 مركز تطوير التعليم والتدريب التقني والمهني : "UNEVOC"

يعتبر مركز تطوير التعليم والتدريب التقني والمهني ، من أبرز الهيئات الدولية التي اهتمت بمجال تطوير وترقية منظومات التكوين والتدريب المهني على المستوى العالمي ، وقد لعب دوراً هاماً وبارزاً في التخطيط والبحث لتنمية التعليم والتدريب التقني والمهني ، وكذا البحث في الشأن التربوي وكل ما له علاقة بإعداد الأفراد لعالم الشغل، بالإضافة إلى العمل على إدخال كافة التحسينات على التدريب التقني والمهني ، من خلال إعداد استراتيجيات واستخدام وسائل بيداغوجية تتيح للأفراد اكتساب كفاءات مهنية عالية تسمح لهم بالاندماج في عالم الشغل وفقاً للمعايير التي يتطلبها سوق العمل ، ويهدف مركز اليونيفوك من خلال الجهود التي يبذلها خبراءه إلى تحقيق ما يلي :

(<http://www.unevoc.unesco.org>)

- ترقية التعليم التقني والمهني وجعله أكثر خصوصية لدعم التنمية في الوسط الريفي
- توفير برامج التدريب التقني بما يتلاءم مع واقع سوق الشغل على المستوى المحلي
- تطبيق وإدماج المقاربة بالكفاءات ، مقارنة التدريب وفق حل المشكلات ، وكذلك المقاربة بالمشاريع ، وربطها مباشرة بما هو متوفر على مستوى سوق الشغل .
- تحسيس الطلبة والمترشحين بقيم العمل والثقافة المؤسسية .
- تطوير الوسائل البيداغوجية التي تسهل وتدعم مختلف النشاطات البيداغوجية
- رفع مستوى التحكم في الكفاءات لدى المترشحين باستخدام تطبيقات بيداغوجية فعالة.
- تحسيس المجتمع وسوق الشغل بالدور الهام الذي بإمكانهم أن يلعبوه في مجال تعليم وتكوين الطلبة .
- إدراج تكنولوجيا المعلومات والاتصال الجديدة في تطبيقات التعليم والتكوين المهني.
- تنويع فرص الالتحاق بالتعليم والتدريب التقني والمهني .
- تسهيل الانتقال من التعليم إلى سوق الشغل .

6-3 منظمة العمل العربية :

انصبت جهود منظمة العمل العربية حول سبل إصلاح منظومة التدريب المهني في الوطن العربي، والحد من مشكلة البطالة، من خلال العمل على موائمة مخرجات منظومة التدريب المهني مع متطلبات سوق الشغل حيث تشير الدراسات التي أجرتها المنظمة حول تفاقم مشكلة البطالة في الوطن العربي إلى الأسباب التالية :

(علي خليل التميمي ، ورقة عمل ، 2009)

- بقاء معدلات البطالة بين الشباب العربي مرتفعة ما لم يتم إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني.
- عدم التركيز على الاستثمار التعليمي المنتج للقطاع الخاص في مؤسسات التعليم والتدريب المهني
- عدم اعتماد نظام جودة لقياس موائمة المخرجات مع متطلبات سوق العمل
- ضعف قدرات رأس المال البشري للمدرسين والمشرفين على منظومة التدريب المهني والتقني
- ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية يؤثر
- الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية .

ومن أهم توصيات منظمة العمل العربية لمواجهة التحديات الراهنة التي تقف أمام تطور منظومة الموارد

البشرية العربية وموائمتها مع متطلبات سوق الشغل على المستوى المحلي والدولي نذكر ما يلي :

- تكوين فريق عمل من الخبراء العرب لإعداد خطة عربية عاجلة لإصلاح التعليم والتدريب المهني قبل فوات الأوان ، بعد أن أصبحت الفجوة الزمنية بين الدول العربية والمتقدمة والأسىوية ربع قرن تقريبا .
- إعداد خطة تدريب لرؤساء المدربين والمشرفين على مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي للتدرب على متطلبات تكامل مراحل التعليم والتدريب المهني بالاستفادة من التجارب العربية الناجحة
- العمل بكل الوسائل والسياسات الحكومية لجذب القطاع الخاص للاستثمار بالتعليم والتدريب المهني
- تفعيل الشراكة بين منظومات التشغيل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني .

7 – مميزات التكوين والتعليم المهنيين في الدول المتقدمة مقارنة بالوطن العربي :

7 – 1 مميزات التكوين والتعليم المهنيين في الوطن العربي :

- عدم وجود إستراتيجية وسياسة وطنية في معظم الدول العربية، وإن وجدت في أغلب الأحيان لا يتم تقويمها وقياس أدائها وتصحيح الانحرافات.
- تعدد الحاكمية في القطاع العام وغياب المنافسة بالمرجات
- ضعف مساهمة القطاع الخاص سواء فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية أو امتلاك وإدارة مؤسسات تعليم وتدريب .
- يعتمد تمويله على الحكومات ، وغالبا ما يتأثر هذا التمويل بقدرات الحكومات المالية
- لا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة.
- نمطية التخصصات والمناهج التدريبية ومحدودية البرامج التدريبية التي تنفذ لصالح حقل العمل
- ضعف المرونة بالنظم التعليمية ما عدا الأردن، لبنان والجزائر
- ضعف الإقبال عليه ونظرة المجتمع إليه نظرة سلبية كونه خيار من لا خيار له .
- محدودية القدرة على بناء المدربين لمواكبة المستجدات التقنية ، وهذه الميزة تعني أن رأس المال البشري المهني والتقني من المدربين غير قادر على الإعداد الذهني للمدربين للتعامل مع تقنيات الآلات ذات

التغير السريع ، كما أنها تعني أن أساليب التدريب لا تزال تعتمد على القرائية والتلقين لموضوعات محددة سلفا .

- أغلب مدخلات التعليم التقني والتدريب المهني من التخصصات الإنسانية ، لهذا فالدول العربية تكون مخرجاتها المهنية والتقنية ذات المهن التطبيقية غير كافية لسد احتياجاتها وتعاني من عمالة أجنبية .

7-2 ميزات التكوين والتدريب المهني في الدول المتقدمة :

يهتم التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة ببرامج تدريب لإعداد المهارات الفنية التي تتأثر نوعيتها وأعداد مخرجاتها وفقا لمستوى التطورات التقنية في إنتاج السلع والخدمات ، وتأهيل العاملين إلى مهارات فنية جديدة ممن أدت التغيرات التقنية إلى انخفاض الطلب على مهاراتهم ، فكلما تتغير تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عددا كبيرا من العاملين بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة ، مما يتطلب إعادة تأهيلهم ، إضافة إلى تأهيل الشباب الذين يعدون لسوق العمل لأول مرة وفق برامج تدريبية تأخذ بنظر الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل ، ويتميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة بمميزات عديدة أهمها : (علي خليل التميمي ، ورقة عمل ، 2009)

- ارتباط مؤسسات التدريب المهني ارتباطا مباشرا بحاجات سوق العمل
- مرونة التعليم والتدريب المهني بحيث يتيح للمواطن المشاركة بالبرامج التدريبية وفقا للوقت الذي يناسبه ، إضافة إلى قدرتها على الاستجابة السريعة لمتغيرات الطلب على المهارات الفنية في سوق العمل .
- ترتبط معظم مؤسسات التدريب والتعليم المهني بمؤسسات خاصة وليس بقطاع حكومي مما يجعلها في مواضع المنافسة الدائمة في سوق التعليم والتدريب .
- تنفيذ برامج التدريب يتم إما في العمل أو داخل مؤسسات التعليم والتدريب أو كلاهما
- يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية والمادية مثل التجهيزات والمعدات التقنية الحديثة ، أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم .
- تقدم الشركات التسهيلات لتنفيذ البرامج التدريبية في مواقع إنتاجها النمطي .

- تتميز مؤسسات التعليم والتدريب المهني بإنتاجها السلعي والخدمي المنافس لنظيره المنتج في حقل العمل .

الكتب والمراجع :

- الطاهر زرهوني ، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال ، موفم للنشر ، 1993
- محمد خلاصي ، اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن ، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2005.
- بوثلجة غياث :التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،1992
- رابح العايب ، استراتيجيات التكوين المهني المتواصل في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها على فعاليات تسيير الموارد البشرية ، أطروحة دكتوراه ، جامعة منتوري ، قسنطينة ،2003.

المجلات والمقتنيات :

- اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني ، توصيات ، 2003
- علي خليل التميمي : ورقة عمل حول إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب ، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب ، الجزائر ، نوفمبر 2009
- فرحات بن حمادة ،الندوة العربية حول المعايير المهنية العربية الواقع والمأمول ، منظمة العمل العربية ، القاهرة ، 2006

- le role du réseau unevoc dans la transformation de l'EFTP pour un avenir durable , forum international , bonn , Allemagne , novembre 2012
<http://www.unevoc.unesco.org>
- objectif formation, revue de l'institut national de la formation et de l'enseignement professionnels, alger.2002, N° 14
- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels , IFP Bir Khadem, Bouhider Mesqaoud , Seghilani Deradji , la nouvelle méthode de recrutement et ses implications , 1999

- علي خليل التميمي : ورقة عمل حول إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب ، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب ، الجزائر ، نوفمبر 2009.
- **النصوص الرسمية :**
- وثيقة إعلام داخلية، كتابة الدولة لتكوين المهني ديسمبر 1980.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، منشور وزاري رقم 5 مؤرخ في 29 جانفي 2004 ، متعلق بتنظيم الدخول المهني فيفري 2004
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، منشور وزاري رقم 01 مؤرخ في 22 مارس 2005 ، متضمن وضع مدونة الشعب المهنية طبعة 2005 حيز التنفيذ .
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، منشور وزاري رقم 01 مؤرخ في 06 مارس 2006 ، يتضمن توجيه التلاميذ إلى مسلكي التعليم ما بعد الإلزامي .
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، حصيلة نشاطات القطاع ، فترة ما بين 2004 و 2012.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني رقم 04 المؤرخ في 15 جوان 2009.
- مرسوم تنفيذي رقم 08-293 مؤرخ في 20 سبتمبر 2008 ، متضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني ، الجريدة الرسمية ، عدد 54.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 جويلية 2009 والذي يحدد التنظيم الداخلي لمعهد التعليم المهني.
- مرسوم تنفيذي رقم 10-99 مؤرخ في 18 مارس 2010 ، متضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين و التعليم المهني ، الجريدة الرسمية ، عدد 20.
- مرسوم تنفيذي رقم 12-125 مؤرخ في 19 مارس 2012 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين والتعليم المهنيين .
- مرسوم تنفيذي رقم : 14 - 140 المؤرخ في 20 أفريل 2014 المتضمن القانون الأساسي لمراكز التكوين المهني .

- المرسوم التنفيذي رقم : 2014/98 المؤرخ في : 2014/03/04 المحدد لقواعد تنظيم مديريات التكوين و التعليم المهنيين في الولاية و سيرها
- المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 23 فيفري 2016 المتضمن التنظيم الداخلي لمراكز التكوين المهني.
- المرسوم التنفيذي رقم : 16 - 282 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المتضمن إعداد مدونة الشعب المهنية طبعة 2019 .