

التكويين هدفن

مجلة التكوين و التعليم المهنيين ، من اعداد المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين 2019

العدد

38

إجتماع مديري التكوين
والتعليم المهنيين

التعريف بنظام
ضمان الجودة

نموذج للشباب الناجح
وكالة دامون للسياحة
والأعمال

الافتتاح الرسمي للدخول التكويني

دورة فيفري 2019

دعوة للمشاركة

هذه المجلة من أجلكم

- لا يمكن أن يقتصر إنجازها على فريق واحد مكلف بالتصميم و الإجاز.

- انتم مدعوون للمساهمة بأفكاركم وكتاباتكم الهادفة

لإثراء المجلة بموضوعات و مشاركات.

- مجلة هدف التكوين دائما مفتوحة لكم و لأقلامكم و آرائكم ومشاركاتكم.

- لا ترددوا في إرسال اقتراحاتكم وأفكاركم من اجل تطويرها.

- وفي هذه الحالة سوف نضمن النجاح و الاستمرارية

فريقنا يبقى في الإصغاء و تحت تصرفكم

البريد الالكتروني: Infepalger@mfep.gov.dz

الفاكس: 021922318

التكوين: ص 5

- البروفيسور دادة موسى بلخير وزيرا جديدا للقطاع - نفس جديدة وتحديات كبيرة
- اجتماع مديري التكوين و التعليم المهنيين - تحضيرا للدخول التكويني لدورة سبتمبر 2019
- يوم دراسي حول التطوير المهني المستمر لمديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين
- الافتتاح الرسمي للدخول التكويني دورة فيفري 2019 على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد العمامرة البشير بولاية الوادي

دراسة ص 15

- يوم دراسي حول احتياجات الموارد البشرية المؤهلة لمشروع الفوسفات والغاز الطبيعي

الحدث: ص 17

- اختتام السنة التكوينية 2018-2019

ملف العدد ص 18

- التعريف بنظام بضمن الجودة
- مداخلة الدكتور عبد الكريم حرزالله من جامعة محمد بوضياف بالمسيلة حول ضمان الجودة
- التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي من تقديم الأستاذ م. ليراري
- عرض أهم محاور التكوين المتبعة من جل التعريف بنظام ضمان الجودة على مستوى قطاع التكوين والتعليم المهنيين من تقديم السيد م. عزوق مدير فرعي بمعهد بئرخادم
- توحيد خدمات الجودة - المعهد الجزائري للتقييس (IANOR) - مداخلة السيد ترزلت هـ.

بانوراما ولاية الوادي: ص 31

- بطاقة تقنية لمديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي
- لمحة عن ولاية الوادي
- الهياكل القاعدية بولاية الوادي
- قطاع التكوين والتعليم المهنيين على مستوى ولاية الوادي

حوار: ص 50

- حوار مع السيد مدير التكوين المهني لولاية الوادي

نموذج للشباب الناجح: ص 52

- وكالة دامون للسياحة والأعمال لصاحبها دامون محمد تقني في السياحة خيار وكالة سفر - ولاية الوادي

بيداغوجيا ص 54

- المؤسسة المكونة

مهنة: ص 57

- تحويل المنتجات الزراعية



إِنتامية

إن قوة وإشعاع الدول أصبحت تقاس بمدى جودة نظام التعليم والتربية والتكوين المهني الذي يستجيب لحاجيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ومن هذا المنطلق فقد بات إصلاح هذه المنظومة من القضايا الرئيسية التي تؤرق بال المسؤولين الحكوميين في شتى أنحاء المعمورة إيماناً منهم بأن تكوين الرأسمال البشري يعد الدعامة الأساسية لكل نهضة اقتصادية واجتماعية، وقد ترجم هذا في تبني العديد من المقاربات وتجريب الكثير من وصفات الإصلاح، قصد الوصول بالتعليم والتكوين إلى أعلى المستويات وانعكاس ذلك على جودة التكوين والتأهيل للموارد البشرية لتمكينها من الاندماج في محيط عالمي يتميز بالتنافسية في جميع المجالات ومواكبة التطورات والتحول التي يشهدها العصر.

غير أن إصلاح التعليم والتكوين يحتاج إلى نظرة شمولية تهتم بكافة الجوانب والمجالات، نظرة تتجاوز المقاربات التجزيئية والحلول الترقيعية وتعدى البعد الكمي، فالإصلاح يجب أن يكون شمولياً ومبنياً على النوعية والجودة في مختلف مكونات المنظومة التعليمية والتكوينية، مما دفع بالدول الرائدة في هذا المجال إلى اعتماد نظام الجودة في إصلاح منظوماتها التعليمية والتكوينية، نظام أبان عن مجاعته وفعالته في تحقيق النتائج المرجوة، فبعد أن كان مفهوم الجودة وتحسينها حكراً على بعض المؤسسات التكوينية والجامعات ذات السمعة العالية على مستوى العالم، أصبح ثقافة ومنهجاً تعمل به معظم المؤسسات التكوينية والتعليمية التي تسعى للارتقاء بمستواها؛ حيث أصبحت عملية تحقيق الجودة أسهل منألاً من ذي قبل؛ بوجود هيئات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي العالمية، التي وضعت المعايير ورسمت الخطط لتسهيل وصول مؤسسات التعليم والتكوين إلى أعلى مستويات الجودة.

إن استخدام مصطلح الجودة بشكل عام يشير إلى مجموعة من العناصر، نذكر منها على سبيل المثال، لا الحصر، مستوى تحصيل المترشحين، وقدرة ومؤهلات المتكويين، ومستوى المرافق والتجهيزات، وفعالية التكوين، والإنتاج البحثي، والتخطيط، والعمليات الإدارية، ومدى ملائمة البرامج وجودتها، لهذا فان تقويم الجودة يستوجب الرجوع إلى المعايير والمواصفات اللازمة لرفع مستوى جودة وحدة المنتج التكويني بأقل جهد، وتكلفة، وقد كان أول ظهور لمفهوم الجودة الشاملة في إطار قطاعي الصناعة والاقتصاد، ثم إنتقل إلى قطاعات أخرى مثل الخدمات والتعليم.

إن الجودة في المؤسسات التعليمية والتربوية والتكوينية يجري تقويمها من منظور المستفيد وهو المتعلم أو المتكون ومن منظور سوق العمل، ومنظور المؤسسة التكوينية، وذهب الباحثون إلى أن للجودة أبعاد متنوعة أبرزها الضمان والاستجابة والتجسيد المادي، والتفوق والقيمة ومواءمة المواصفات، ومن هنا يتوجب على المؤسسة تحديد الأبعاد الأساسية ذات الصلة الوثيقة بعملها، مع مراعاة حاجات مختلف المتعاملين وطالبي التكوين.

وفي مجال التكوين والتعليم المهنيين تسعى الجزائر وعلى غرار الدول الهادفة إلى تحقيق معايير ضمان الجودة الوطنية والعلمية في التكوين والتعليم المهنيين من خلال تنظيم الملتقيات والأيام الدراسية والمشاركة في مختلف الندوات الدولية في هذا المجال ولعل أبرزها مسار تورينو وكذا الدراسات التي باشرتها مؤسسة التكوين الأوروبية والتي تخصص احتياجات البلدان الشريكة لهذه المؤسسة من اجل تحديث نظام الجودة الخاص بالتعليم والتكوين المهنيين عن طريق توفير وسائل للتعاون الدولي حيث كانت العامل الرئيسي لإنشاء منتدى حول ضمان الجودة في التعليم والتكوين المهنيين تم إطلاقه خلال الاجتماع المنعقد يومي 6 و 7 من شهر نوفمبر 2017 ب: تورينو الايطالية، بالاعتماد على الشبكة الأوروبية لضمان الجودة في التعليم والتكوين المهنيين، بحضور مختصين من هذه الدول وخبراء أوروبيين.

هذا وقد قامت كل دولة من شركاء مؤسسة التكوين الأوروبية بتعيين إحدى مؤسساتها الوطنية المختصة في مجال التكوين والتعليم المهني لتكون ممثلة لها في هذا المنتدى، وبالنسبة للجزائر فبطبيعة الحال تم تعيين المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين باعتباره النقطة المرجعية الوطنية وتعيين المدير العام للمعهد كمسئولة عن الاتصال.

وفي ملف هذا العدد ارتأينا تسليط الأضواء على الملتقى الذي تم تنظيمه على مستوى المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين بالعاصمة يوم 25 مارس 2019 والذي نشطه مجموعة من الخبراء والمستشارين والمختصين وأساتذة جامعيين بحضور مختلف إطارات القطاع، من خلال المداخلات التي كانت تصب في مجملها حول موضوع ضمان الجودة والذي يهدف إلى التعريف بنظام بضمان الجودة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين

بداية بمدخلة السيدة عليتوش رشيدة المديرية العامة للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين التي لخصت الأنشطة والانشازات التي تم تحقيقها من خلال الملتقيات والأيام الدراسية وورشات العمل المتعلقة بهذا المجال.

ومداخلة المستشار السيد امال حميد حول الدور الذي يلعبه جهاز المصادقة على الكفاءات، ومداخلة الدكتور عبد الكريم حرز الله من جامعة محمد بوضياف بالمسيلة حول ضمان الجودة.

كما تم عرض التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي من خلال مداخلة الأستاذ م. ليراري عضو لجنة تنفيذ نظام ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي.

بالإضافة إلى عرض أهم محاور التكوين المتبعة من اجل التعريف بنظام ضمان الجودة على مستوى قطاع التكوين والتعليم المهنيين من تقديم السيد عزوق نائب مدير مكلف بالتكوين على مستوى معهد التكوين والتعليم المهنيين بئر خادم.

كما كانت مشاركة المعهد الجزائري للتقييس، من خلال مداخلة السيد ترزلت. هـ مدير الأنشطة المعيارية والتنظيمية على مستوى المعهد، بعنوان " توحيد خدمات الجودة" والتي تمثل مساهمة المعهد الجزائري للتقييس في مجال التكوين والتعليم المهنيين.

السيدة: عليتوش رشيدة
المديرة العامة للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين

البروفيسور دادة موسى بلخير وزيرا جديدا للقطاع نفس جديدة وتحديات كبيرة



خلال مراسم تسليم واستلام المهام بين الوزير الأسبق والوزير الجديد للقطاع البروفيسور دادة موسى بلخير والتي تمت على مستوى مقر وزارة التكوين والتعليم المهنيين بحضور مجموعة من إدارات وموظفي القطاع تعهد هذا الأخير بنقله نوعية وتحريير مبادرات الشباب من خلال تصريحه لوسائل الإعلام حيث قال: "بتقليدي هذا المنصب كوزير اطمع في مشاركتكم ونبقى في نفس الوتيرة على أساس النهوض بهذا القطاع والعمل مع بعض اليد باليد لإنجاح هذا القطاع وإعانة الشباب في التكوين وتنمية الوطن من خلال خريجي القطاع".

ابن ورقلة البروفيسور دادة موسى بلخير وزير التكوين المهني الجديد في اسطر:

تم تعيين البروفيسور دادة موسى بلخير على رأس وزارة التكوين المهني بالحكومة الجديدة، للوزير الأول نور الدين بدوي.

الوزير الجديد الذي ولد بالقصر القديم بولاية ورقلة، تحصل على شهادة البكالوريا سنة 1979 أين درس في كلية العلوم بجامعة باتنة.

ليتنقل بعدها إلى جامعة قسنطينة حيث تحصل على شهادة الدراسات العليا في الكيمياء، سنة 1984 ليتنقل إلى فرنسا حيث تحصل على شهادة الدراسات المعمقة، ومن ثم دكتوراه في الكيمياء المعدنية ليشتغل أول الأمر كأستاذ بالمدرسة العليا للأساتذة.

وتم بعدها ترقيته إلى مدير جهوي لجامعة التكوين المتواصل كما شغل منصب عميد كلية العلوم وعلوم الهندسة بجامعة ورقلة.

ومن ثم عميد كلية العلوم والتكنولوجيا بنفس الجامعة ليُرقى إلى منصب مدير المركز الجامعي بتمنراست ومن ثم مديرا لجامعة غرداية.

المصدر : النهار ONLINE

الاجواء tv

إجتماع مديري التكوين والتعليم المهنيين

تحضيراً للدخول التكويني لدورة سبتمبر 2019 وكذا تقييم دخول دورة فيفري 2019 ترأس معالي وزير التكوين والتعليم المهنيين البروفيسور دادة موسى بلخير يوم الأحد 28 أفريل على مستوى المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين اجتماع ضم الإطارات والمديرين الولائيين حيث كان هذا اللقاء فرصة سانحة لإعطاء التوجيهات اللازمة من أجل إنجاح هذا الدخول.

✘ البناء والأشغال العمومية %13.40.

✘ تكنولوجيا الإعلام والاتصال %09.52.

مؤكداً على ضرورة مضاعفة الجهود لإستقطاب المترشحين نحو ميادين الفلاحة و الصناعات الغذائية و الصيد البحري و تربية المائيات و التي لا تمثل سوى %3.6 و %0.05 على التوالي من التعداد الكلي للمسجلين.

كما أشار الوزير أن التعداد الإجمالي لخريجي القطاع بعنوان سنة 2018، قد بلغ 314567 متخرج موزعين على

- 210280 متوج بشهادة

- 104287 متوج بشهادة تأهيل

و بالنسبة للدخول التكويني المقبل و المقرر يوم الأحد 29 سبتمبر 2019 و الذي يندرج في إطار الدخول الاجتماعي الذي توليه السلطات العمومية أهمية بالغة.

كما حث الوزير خلال مداخلة على ضرورة إدراج هذا الدخول في إطار مواصلة الجهود المبذولة للتكفل بحاجيات القطاعات المستخدمة من الموارد البشرية المؤهلة وفق الحاجيات المعبر عنها محليا من طرف المتعاملين الاقتصاديين من جهة، و من جهة أخرى العمل على تحسين نجاعة وفعالية نظام التكوين و تكييفه باستمرار مع متطلبات و حاجيات الاقتصاد الوطني.

كما أكد معالي الوزير على ضرورة اتخاذ كل التدابير اللازمة و تجنيد كل القدرات البيداغوجية و إمكانيات القطاع التي تسمح باستقبال ما يزيد عن 382000 طالب تكوين، في مختلف أنماط و أجهزة التكوين، و يمكن لهذا العرض أن يزيد حسب الحاجة ليقوم الوزير



التكوين، و في مختلف التخصصات و المستويات التي تضمنها مدونة الشعب المهنية و تخصصات التكوين المهني طبعة 2018 وكذا مصنف الشعب و تخصصات التعليم المهني

و قبل الخوض في الدخول المقبل خصص الوزير بداية اللقاء لأجل تقييم الدورة السابقة، و ذلك

بتقديمه عرضاً موجزاً عن دخول دورة فيفري 2019، معطياً بذلك جملة من الأرقام والإحصائيات التي تخص الدورة السابقة، فمن بين 280000 منصب تكوين تم توفيرها في هذا الدخول، تم وضع قيد التكوين تعداد يقدر بـ 230134 متربص و متمهن اي ما يعادل %82.20 من الهدف المسطر

كما تميز هذا الدخول بزيادة تعداد المتربصين في التخصصات ذات الأولوية مقارنة بالتعداد الإجمالي وهي التخصصات التابعة للشعب الآتية:

✘ شعب الصناعة %18.74

✘ الفنادق والسياحة والصناعات التقليدية %15.50

في بداية اللقاء استغل معالي الوزير الفرصة للترحيب بمديري التكوين و التعليم المهنيين بالولايات و ممثلي القطاع على المستوى المحلي و ذلك في أول اجتماع معهم منذ تنصيبه على رأس القطاع الاستراتيجي و الهام بالنسبة للنمو الاقتصادي والاجتماعي للبلاد .

حيث أكد الوزير أن هذا الاجتماع ينعقد في سياق يتميز على الخصوص بحركة شبابية واسعة يتطلع من خلالها شبابنا إلى تحقيق طموحاته المشروعة في إنشاء الثروات و مناصب الشغل .

وهو ما يتطلب إعطاء هؤلاء الشباب تكويناً مهنياً ذو نوعية في مختلف المهن و التكفل بتحسين المستوى و من ثم تحسين قابلية التشغيل و التنافسية بالمؤسسات الاقتصادية.

مركزاً في الوقت نفسه على المهمة الأساسية للقطاع الذي يتوفر على جهاز تكوين هام يضم 1295 مؤسسة تكوين بإمكانها استيعاب 700000 متربص، تلميذ و متمهن سنوياً في مختلف المسارات التكوينية و أنماط و أجهزة



بإعطاء المحاور الأساسية التي يركز عليها دخول سبتمبر 2019، بداية بالوسائل الواجب تسخيرها والمتمثلة في:

- **الهيكل** التي ستوضع حيز الخدمة في دخول سبتمبر 2019 والتي يبلغ مجموعها 34 مؤسسة تكوينية بطاقة بيداغوجية إجمالية تقدر بـ 15100 منصب تكوين و 4260 سرير بالداخليات موزعة على 08 معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني و 07 معاهد للتعليم المهني و 19 مركز للتكوين المهني والتمهين.

هذا بالإضافة إلى المؤسسات التي سيتم اقتراحها للإنشاء القانوني، خلال السداسي الأول من هذه السنة، والتي تقدر بـ 43 مؤسسة موزعة كما يلي:

- 08 معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني.
- 12 مركز للتكوين المهني والتمهين تحول إلى معاهد.
- 19 مركز للتكوين المهني والتمهين.
- 04 ملحقات تحول إلى مراكز للتكوين المهني والتمهين.

x التجهيزات التقنية والبيداغوجية: حيث سيبلغ عدد التجهيزات التقنية والبيداغوجية التي سيتم تشغيلها 241 فرعا منها 61 فرع يتم وضعها قيد التشغيل في دخول سبتمبر 2019 و 180 فرع ستم وضعها قيد التشغيل قبل نهاية سنة 2019.

وفي مجال الموارد البشرية أكد الوزير أن 2000 مكون سيتم وضعهم حيز الخدمة في الدخل التكويني لشهر سبتمبر 2019، من بينهم 450 أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين درجة ثانية، و 700 أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين درجة أولى و 850 أستاذ تكوين مهني.

بالإضافة إلى تكوين و تحسين المستوى لـ 12708 موظف موزعين كما يلي:

وفي مجال ترشيد وحسن استعمال الوسائل ابرز الوزير الدور الهام لمديري التكوين و التعليم المهنيين بالولايات باعتبارهم المنشطين والمنسقين لأعمال المؤسسات و هذا ما يجعلهم ملزمين بإحصاء كل القدرات البيداغوجية المتوفرة والتي ينبغي تجنيدها على مستوى الولاية، للشروع في برمجة الفروع لاستقبال اكبر عدد من طالبي التكوين، مع مراعاة طاقات الاستيعاب بالداخليات وتوفير التجهيزات والبرامج والموارد البشرية المؤهلة، فضلا عن ذلك دعى الوزير الى السهر على التطبيق الصارم للتعليمات التي تضمنها المنشور رقم 2 المؤرخ في 12 فيفري 2019، خاصة ما تعلق منه بـ:

وضع قيد الخدمة الفعلي للمؤسسات التي تم استلامها في 2018، والمنشأة قانونيا، والتي استفادت من ميزانية للتسيير و مناصب مالية.

وضع قيد الخدمة الجزئي للمؤسسات المستلمة والتي لم يتم بعد إنشاؤها قانونيا و ذلك بإلحاقها كفروع منتدبة بمؤسسات أخرى قيد الخدمة.

إعادة توزيع التجهيزات الغير مستغلة أو الزائدة عن الحاجة، داخل أو خارج الولايات، وفقا للإجراءات التنظيمية سارية المفعول، كما انه يمكن استعمال التجهيزات المتوفرة على مستوى أي مؤسسة تكوينية من طرف متربصي مؤسسات أخرى، في إطار توزيع متناسق لجدول الاستعمال الزمني الذي يعده المسؤولون البيداغوجيون.

- التكوين البيداغوجي للمكونين: 1730 مكون.

- التكوين قبل الترقية: 3113 مكون.

- تحسين المستوى ورسكلة المكونين: 7742 مكون.

- تحسين المستوى ورسكلة المقتصدات المسيرين: 1233 مكون.

وفيما يخص ميزانية التسيير فقد بلغت قيمة الاعتمادات المالية المخصصة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين بعنوان سنة 2019 مبلغ 48.340.500.000 دينار جزائري يتضمن 221.400.000 دينار جزائري مخصصة لرقمنة القطاع.

كما بلغ تعداد المناصب المالية المفتوحة بعنوان 2019:

- 68372 منصب من بينها 24384 منصب مكون موزعة كما يلي:

- أستاذ تكوين مهني: 10776.

- أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين درجة أولى: 6995.

- أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين درجة ثانية: 6613.

بالإضافة إلى ذلك يتكفل الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل (FNAC) بصرف شبه الرواتب لـ 256301 متمهنا بعنوان سنة 2019 بمبلغ إجمالي قدره 5.007.400.000 دينار جزائري.

وفي مجال الإعلام والاتصال ومن أجل ضمان نجاح هذا الدخول وجلب اهتمام أكبر عدد ممكن من طالبي التكوين، حث الوزير على ضرورة اطلاق مخطط عمل في مجال الاعلام والاتصال والتوجيه، تجاه مختلف الفئات من المواطنين.

وفي هذا الاطار يقول الوزير: "يتعين على مستشاري التوجيه و مستخدمي التأطير البيداغوجي، أن يؤدي دورهم في إعلام ومرافقة ومساعدة الشباب لتجسيد مشاريعهم المهنية، و لتنسيق العمل مع زملائهم في قطاع التربية الوطنية لتنفيذ مختلف المراحل المتضمنة في الجهاز المشترك للإعلام والتوجيه"

كما يتوجب التنفيذ الفوري لهذا البرنامج، بالتعاون مع كافة الشركاء (دوائر وزارية، متعاملي الهاتف النقال، البريد، الخ...) من خلال:

- استغلال كافة وسائل الإعلام (الإذاعة، التلفزيون، الجرائد، الخ...).
- تنظيم الأبواب المفتوحة والقوافل الإعلامية.
- استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، الملصقات، الخ...

كما يجب استغلال فترات الإعلان عن نتائج الامتحانات المدرسية لقطاع التربية الوطنية، لتكثيف الحملات الإعلامية من أجل تثمين مسار التكوين والتعليم المهنيين باعتباره طريقا للنجاح على غرار بقية المسارات.

وفي مجال المساعدة على الإدماج المهني أشار الوزير أن القطاع قد باشر عملية مراجعة وإثراء مضامين مقاييس التكوين المرتبطة بالبحث عن شغل، بالتنسيق مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين و أجهزة المساعدة على التشغيل وإنشاء النشاطات، وهذا في إطار مرافقة ومساعدة المتمهنيين على الإدماج المهني.

إضافة إلى ذلك تم إدراج مقياس للتكوين تحت عنوان "تسيير المؤسسة" في مسار التكوين لفائدة المتربصين و التلاميذ و المتمهنيين، بالتنسيق مع مختلف الأجهزة المعنية لمساعدة الشباب.

إضافة إلى ذلك دعا الوزير إلى ضرورة التكفل بالتكوين عن بعد على المستوى المحلي، بالتنسيق مع المركز الوطني للتكوين و التعليم المهنيين عن بعد (CNEPD)

و من جهة أخرى، فإن التنظيم الجديد لمسار التعليم المهني الذي وضع حيز التنفيذ في دخول سبتمبر 2018، قد اظهر فعاليته بالمقارنة مع المواسم السابقة، كما اشار الوزير إلى ادراج سبعة 07 فروع جديدة في الدليل، الذي هو قيد الاعداد و الذي يضم أربعة وأربعون 44 تخصصا مدرسا في الطور الاول و المتوج بشهادة التعليم المهني (DEP) والتي تعتبر امتدادا للتخصصات الأربعة والخمسون 54 المدرسة في الطور الثاني المتوج بشهادة التعليم المهني العليا (DEPS).

وفي مجال تطوير الشراكة و التكوين المتواصل أكد الوزير أن الشراكة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي تعتبر مبدأ أساسيا في تسيير منظومة التكوين والتعليم المهنيين على المستوى المحلي وان الهدف المنشود هو ضمان تفتح المؤسسات التكوينية على محيطها.

وفي هذا الإطار يقول الوزير: "تم إبرام اتفاقيات- إطار و الاتفاقيات الخاصة مع مجموعة من المتعاملين الاقتصاديين العموميين والخواص، شملت الكثير من ميادين التعاون الضرورية، لمرافقة نشاطاتها الاقتصادية و التكفل بتأهيل الشباب و العمال"

كما دعا الوزير إلى ضرورة مضاعفة الجهود من أجل تعميم هذه الشراكة للسماح بالخصوص من: - إشراك المؤسسات الاقتصادية في إعداد و تحيين و تكييف مضامين برامج التكوين.

- التكفل بالاحتياجات من التكوين المتواصل للعمال.

- ضمان الادماج المهني للمكونين.
- ضمان التربصات التطبيقية للمتربصين واستقبال المتمهنيين.
- التكوين في الوسط المهني لتلاميذ التعليم المهني.

وفي مجال تنوع و تكييف عروض التكوين أكد معالي الوزير على ضرورة تركيز الاهتمام بالتخصصات الإستراتيجية و ذات الأولوية بالنسبة للاقتصاد الوطني، لاسيما تلك المرتبطة بالفروع المهنية الآتية:

- الفلاحة و الصناعات الغذائية
- الفنادق و السياحة و الصناعات التقليدية
- الصيد البحري و تربية المائيات
- البناء و الأشغال العمومية
- مهن المياه و البيئة
- الشعب الصناعية
- شعب الطاقات المتجددة
- تكنولوجيا الإعلام و الاتصال

إضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى الطلب الكبير المسجل خلال هذه السنوات الأخيرة، جند القطاع وعلى غرار دخول سبتمبر 2018، أكثر من 35000 منصب تكوين في المستوى الخامس (تقني سامي) موزعة على مختلف التخصصات والفروع.

كما دعا الوزير في الوقت نفسه على ضرورة مواصلة تطوير غط التكوين عن طريق التمهين و الذي يعتبر مسلكا ميمزا للإدماج المهني، داعيا إلى مضاعفة الجهود من أجل رصد مناصب التمهين لدى المشغلين، وتدعيم و مواصلة تحقيق هدف تفضيل هذا النمط من التكوين وذلك من خلال إعادة توزيع تعداد المتربصين وكذا تفعيل العلاقات ما بين المؤسسات التكوينية و المتعاملين الاقتصاديين لبلوغ هدف 70% من تعداد المكونين، بالإضافة إلى تحفيز الشباب من خلال القانون رقم 10-18 المؤرخ في 10 جوان 2018، والمحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين والمتعلقة ب:

- توظيف المتمهنيين دون المرور عبر الوكالة الوطنية للتشغيل.
- إمكانية الحصول على شبه راتب.
- إمكانية متابعة التمهين لدى مؤسسات أجنبية.

الاجتماعية للسماح لها بالحصول على منصب شغل او الاستفادة من أجهزة المساعدة على الإدماج المهني.

وفي ختام مداخلته أكد الوزير أن مختلف التدخلات المبرمجة و المناقشات التي ستندرج عنها، ستسمح من حصر المشاكل والصعوبات، وتساهم في اقتراح التدابير الضرورية لمعالجتها.

متقدما في النهاية بالشكر لجميع أسرة القطاع على الجهود المبذولة و النتائج المحققة أملا في المواصلة على هذه الوتيرة لتحقيق الأهداف المرجوة.

و الذي يهدف بالخصوص إلى:

- التحسين المستمر لنوعية التكوين.
- التكفل بالاحتياجات من التأهيلات من الموارد البشرية الناجمة عن برامج النمو القطاعية في الميادين الإستراتيجية والمحددة في مخطط النمو الاقتصادي.
- تكييف التكوين مع احتياجات الاقتصاد، سيما بالسهر على تحيين مدونة الفروع المهنية واختصاصات التكوين المهني، وكذا التكفل بالتحصينات المرتبطة بالتكنولوجيا الجديدة.
- ضمان إمكانية التأهيل المهني لكافة الفئات

و فيما يخص مؤسسات التكوين و التعليم المهني الخاصة أكد السيد الوزير أن هذه المؤسسات تعتبر جزءا لا يتجزأ من منظومة التكوين والتعليم المهنيين، وعلى هذا الأساس، يتعين إشراكها في كافة نشاطات القطاع و الحرص على تقديم حصيلة نشاطاتها في كل سداسي مع ضرورة المراقبة والمتابعة الدورية والصارمة لهذه المؤسسات، على غرار المؤسسات العمومية التابعة للقطاع.

و قبل ختامه لكلمته قام معالي الوزير بالتذكير في عجلة ببرنامج النشاطات بعنوان سنة 2019،

يوم دراسي حول التطوير المهني المستمر لمديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين الجزائر 2019.

- قياس مدى التطوير المهني المستمر (CPD) واستكشاف أهميته وتأثيره؛
- عرض المؤهلات والخبرة المهنية للمكونين ومدراء المؤسسات و كذا الإمكانيات والمهارات بالإضافة إلى كفاءاتهم و معارفهم المهنية والممارسات التعليمية و تقييم المتربصين؛

- دراسة وفحص طرق ربط تعليم المكونين بالبرنامج و مكان العمل؛
- يهدف هذا الاجتماع إلى:

- توعية المدراء بضرورة تحفيز المكونين من اجل استكمال الاستبيانات الموجهة لأساتذة التكوين والتعليم المهنيين؛
 - ملأ الاستبيانات الموجهة لمدراء مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- كما قام مدراء المؤسسات بملأ الاستبيانات الشاملة الموزعة و التي تعتبر جزء من دراسة دولية تهدف إلى إعطاء فهم أفضل للوضع الحالي واحتياجات المكونين و مدراء مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، كما تم بالمناسبة توزيع أقراص مضغوطة تحتوي الدليل والاستبيان موجهة أساسا للمكونين والأساتذة وكذا مدراء المؤسسات.

و يستهدف معالجة وتحليل بيانات الاستبيان إلى تحرير تقريرين:

- تقرير وطني يتعلق بالجزائر و يتم إنجازها، بالتنسيق بين المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين و مؤسسة التكوين الأوروبية؛
- تقرير دولي مرتبط بالدول المشاركة (70 دولة مستهدفة)، يتم من خلاله تقييم التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر ومقارنته مع بقية الدول المستهدفة الأخرى.

و سيتم الإعلان عن نتائج الدراسة في ندوتين، الأولى وطنية، تعقد بالجزائر والأخرى دولية تقوم من خلالها مؤسسة التكوين الأوروبية بتقديم مقارنة بين

تلتزم الجزائر بتحسين التطوير المهني المستمر، لإطارات قطاع التكوين والتعليم المهنيين (مدراء المؤسسات التكوينية)، و في هذا السياق بادرت مؤسسة التكوين الأوروبية (ETF)، في إجراء دراسة تشمل عدة دول من بينها الجزائر، يتم إنجازها بالتعاون مع وزارة التكوين والتعليم المهنيين.

نظم المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، طاهر قاسي بالابيار والذي يعتبر محور الاتصال في هذه العملية، بتاريخ 25 و 26 فيفري 2019 يوما إعلاميا حول هذا الموضوع بحضور مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

و البداية كانت بالكلمة التي ألقته السيدة عليتوش رشيدة المديرية العامة للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين والتي رحبت من خلالها بالحضور



ليقوم بعدها السيد حمادي خبير مؤسسة التكوين الأوروبية بتقديم دراسة حول التطوير المهني المستمر لمديري التكوين والتعليم المهنيين، تلخصت أبرز أهدافها فيما يلي:

الافتتاح الرسمي للدخول التكويني

دورة فيفري 2019

على مستوى المعهد الوطني المتخصص في
التكوين المهني الشهيد العمارة البشير

بولاية الوادي



يرقى لتطلعاتهم، كما أشار إلى التخصصات التي تم فتحها والتي تتماشى مع التنمية الاقتصادية للبلاد والمنطقة على حد سواء، بالإضافة إلى أنماط التكوين المختلفة وعلى وجه الخصوص الدروس المسائية ومن بينها تقني سامي في السياحة (وكالة سفر) التي لاقت إقبالا معتبرا.

شهد المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد العمارة البشير بولاية الوادي وعلى غرار بقية مراكز ومعاهد التكوين المهني عبر الوطن يوم الأحد 24 فيفري 2019 الافتتاح الرسمي للدخول التكويني دورة فيفري 2019 ، فبعد انقضاء فترة التسجيلات التي امتدت من يوم 06 جانفي إلى غاية 16 فيفري والتي تلتها أيام الانتقاء والتوجيه 17-18-19 فيفري كان إعلان نتائج القبول يوم الخميس 21 فيفري، ليشهد المعهد الدخول الرسمي للمتربصين يوم الأحد 24 فيفري 2019، وهذا بحضور والي الولاية السيد بن سعيد عبد القادر ورئيس المجلس الولائي والسلطات المدنية والعسكرية والمدراء التنفيذيين للولاية ورئيس الدائرة ونواب من البرلمان بغرفتيه والأسرة الثورية والأمين الولائي للاتحاد العام للعمال الجزائريين وأسرة التكوين المهني.



البداية كانت بآيات بينات من الذكر الحكيم تلاها احد المتربصين على مسامع الحضور ثم الاستماع للنشيد الوطني.

ليلقي بعدها مدير المعهد السيد عثمان بالقط كلمة رحب من خلالها بالحضور متقدما بالشكر والامتنان للسيد والي الولاية لإشرافه شخصيا على افتتاح الدورة التكوينية كما رحب بالمتربصين المستمرين والملتحقين الجدد حاثا إياهم على الجد والمثابرة مؤكدا على التكفل التام بالمتربصين وتسخير كل الإمكانيات المادية والبيداغوجية والبشرية لضمان تكوين في المستوى

ليتناول بعدها السيد : بلقاسم غسكيلى المدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين الكلمة حيث قدم حصيلة عامة للقطاع بالولاية والإمكانيات المتاحة بالإضافة إلى إعطاء الإحصائيات المتعلقة بخرجي القطاع والأفاق

رغم تدشين المعهد سنة 1999 إلا أن المتجول بين أرجائه يعتقد انه قد تم افتتاحه حديثا و ما هو السر وراء ذلك ؟

يرجع ذلك للصيانة المستمرة و المتابعة و المراقبة الدائمة ، بالإضافة إلى جهود جميع العمال المهنيين وإطارات المعهد، كما انه قد تم مؤخرا تحديث وتهيئة الواجهة الخارجية بمشاركة المؤطرين و المتربصين (فرع الهندسة المعمارية)، كما تمت الاستعانة ببعض المتربصين من المراكز الأخرى (تخصص نقش على البلاط) بالإضافة الى الدور الذي يلعبه المؤطرين في الحفاظ على العتاد و التجهيزات بعد استعمالها ، و توعية المتربصين بضرورة الحفاظ على هذه المكاسب، و أنا بدوري أشجع كل الأفكار و المبادرات التي من شأنها إعطاء الإضافة.

هل يمكنكم إعطاؤنا العدد الإجمالي للمتربصين على مستوى المعهد ؟

يبلغ عدد المتربصين و المتمهين في مؤسستنا 829 متكون وهذا على مستوى المعهد فقط أما عدد المتكونين في الفروع المنتدبة يبلغ 1284 متكون موزعين على مختلف المؤسسات التكوينية بالولاية بعدد 47 فرع و بمختلف التخصصات.

الوضعية البيداغوجية للمعهد:

يبلغ عدد المتكونين في المعهد 829 متربص و متمهين موزعة كما يلي:

1. عدد متربصي التكوين الحضوري 312 متربص منهم 117 إناث.
2. عدد متربصي التكوين عن طريق التمهين 439 متربص منهم 195 إناث.
3. عدد متربصي التكوين عن طريق الدروس المسائية 78 متربص منهم 7 إناث.

أما الوضعية الحالية للفروع المنتدبة:

يبلغ عدد المتكونين في المؤسسات التكوينية التابعة للمعهد 1284 متربص و متمهين موزعة على 47 فرع و كما يلي:

1. عدد متربصي التكوين الحضوري 420 متربص منهم 166 إناث.
2. عدد متربصي التكوين عن طريق التمهين 372 متربص منهم 271 إناث.
3. عدد متربصي التكوين عن طريق الدروس المسائية 473 متربص منهم 103 إناث.
4. عدد متربصي التكوين عن طريق المعابر 19 متربص منهم 12 إناث.

كيف ترى علاقة مؤسستكم مع مديريةية التكوين و التعليم المهنيين؟

علاقة إلزامية تنسيقية تكتسي الطابع المتميز و الجيد في أداء جميع المهام التي تدخل في إطار تنفيذ كل التعليمات و التوجيهات الصادرة عن الإدارة المركزية و الإدارة المحلية و الرامية إلى ترقية المتكون و إعداده لسوق العمل ليكون فردا نافعا و ناجحا و كذا خلق قوة عمل تستطيع المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد.

المستقبلية و كذا التخصصات المختلفة التي تم افتتاحها و التي تتماشى مع سوق الشغل الحالية كالفلاحة و السياحة و الطاقات المتجددة.

كما ألقى السيد بن سعيد عبد القادر و الي الولاية كلمة بهذه المناسبة و وجه من خلالها شكره للقائمين على القطاع بالولاية نظير الجهود المبذولة من خلال الوسائل و التجهيزات المتاحة و كذا التخصصات و الفروع و عروض التكوين، كما شجع المتربصين على إنشاء مؤسساتهم الصغيرة و المتوسطة في إطار صيغ الدعم و القروض التي تقدمها الدولة للشباب مشيرا إلى الجهود التي تبذلها الدولة قصد إدماجهم في عالم الشغل أو مساعدتهم في إنشاء مؤسساتهم.



ليقوم بعدها السيد الوالي و الوفد المرافق له بجولة على مستوى المعهد طاف من خلالها بين أرجاء المعرض الذي تم تنظيمه بهذه المناسبة و الذي يبرز انجازات قطاع التكوين المهني و التمهين حيث أبدى إعجابهم بمختلف المنتجات المعروضة التي صنعتها أيادي المتربصين داعيا إلى تشجيعهم ، كما عبر عن شكره للمؤطرين على توجيهاتهم و أفكارهم و حسن مرافقتهم للمتربصين كما قام السيد الوالي بزيارة مختلف الورشات و المرافق الموجودة على مستوى المعهد.

وفي نفس السياق دائما، و على هامش الزيارة التي قادتنا للمعهد المتخصص حيث حطينا باستقبال السيد المدير الذي قدم لنا كل الإحصائيات التي تخص هذا الدخول و أجاب عن أسئلتنا من خلال هذا الحوار.



﴿ ت ك و ي ن ﴾

ماهي التخصصات و الفروع اتلي يوفرها المعهد خلال هذه الدورة ، وعلى أي أساس يتم اختيارها ؟

قدم المعهد خلال هذه الدورة عدة تخصصات أبرزها مسير أشغال البناء و البيئة و التسويق وغيرها ، و التي تتماشى مع التنمية الاقتصادية و سوق العمل ، و هذا بتوفر المعايير الأساسية : التجهيزات و برامج التكوين و المؤطرين .

كيف هي علاقتكم مع مؤسسات التكوين المهني و التمهين ؟

علاقتنا مع باقي المؤسسات التكوينية على مستوى الولاية علاقة حسن و مباشرة علاقة تعاون و تضامن و تشاور سواء من الناحية البيداغوجية أو الناحية الإدارية و المالية و بالخصوص المؤسسات التي تربطنا معها فروع منتدبة فحتمية العلاقة الجيدة و الرابطة القوية الرامية إلى التعاون في أداء السير الحسن و التفاهم السليم و التقليل من الاختلافات للوصول إلى تكوين متطور و مفيد و ناجح .

جدول التخصصات التي تم فتحها دورة فيفري 2019

الاختصاص	شروط الالتحاق	مدة التريص	الشهادة الممنوحة	نمط التكوين
مسير اشغال البناء	3 ثانوي علمي ، رياضي ، تقني	30 شهرا	تقني سامي	اقامي
اعادة تأهيل وتجديد البنائيات	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	تمهين
البيئة	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	تمهين
تسيير واقتصاد الماء	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	تمهين
التسويق	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	دروس مسانئية
تسيير المخزونات واللوجستيك	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	دروس مسانئية
البيئة	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	دروس مسانئية
المسالك والشبكات المختلفة	شهادة تقني في التخصص + سنتين خبرة مهنية او 3 ثانوي شعب علمية	12 شهرا	تقني سامي	معاير



ماهي العروض المستقبلية والخاصة بدورة سبتمبر 2019 ؟

لقد تم اختيارها نزولا عند رغبة الشباب و هذا تتماشيا مع احتياجات السوق المحلية و الوطنية

عروض دورة سبتمبر 2019

الاختصاص	شروط الالتحاق	مدة التريص	الشهادة الممنوحة	نمط التكوين
رسام مسقط في الإسمنت المسلح	3 ثانوي علمي ، رياضي ، تقني	30 شهرا	تقني سامي	اقامي
استغلال انظمة التزويد بالماء الشروب	3 ثانوي علمي ، رياضي ، تقني	30 شهرا	تقني سامي	اقامي
رسام مسقط في الهندسة المعمارية	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	تمهين
التعمير	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	تمهين
التركيب الصحي ، التدفئة والتكييف	3 ثانوي علمي ، رياضي ، تقني	30 شهرا	تقني سامي	تمهين
أمين المديرية	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	تمهين
المحاسبة و التسيير	3 ثانوي لجميع الشعب	30 شهرا	تقني سامي	تمهين
مساح طوبوغرافي	تقني + (02 سنة خبرة مهنية او 3 ثانوي)	12 شهرا	تقني سامي	معاير
أمين المديرية	تقني + (02 سنة خبرة مهنية او 3 ثانوي)	12 شهرا	تقني سامي	معاير
المحاسبة و التسيير	تقني + (02 سنة خبرة مهنية او 3 ثانوي)	12 شهرا	تقني سامي	معاير
تسيير المخزونات واللوجستيك	تقني + (02 سنة خبرة مهنية او 3 ثانوي)	12 شهرا	تقني سامي	معاير
استعادة النفايات و إعادة تدويرها	بدون مستوى دراسي	6 أشهر	تأهيلي	د/مسانئية

الحصيلة الإجمالية للمتربين حسب التخصصات و نمط التكوين السنة التكوينية 2018/2019

نمط التكوين	الاختصاص (المستوى 5)	المجموع	بداية التكوين	نهاية التكوين
التكوين الحضوري	هندسة معمارية داخلية	22	26/02/2017	26/08/2019
	رسم مسقط في الإسمنت المسلح	10	26/02/2017	26/08/2019
	تسيير و اقتصاد الماء	27	26/02/2017	26/08/2019
	معالجة المياه 03	17	24/09/2017	23/03/2020
	مسير أشغال عمومية 08	24	24/09/2017	23/03/2020
	مسير أشغال البناء 10	15	24/09/2017	23/03/2020
	متار محقق و دراسة الاسعار 10	20	24/09/2017	23/03/2020
	المسالك والشبكات المختلفة (8)	14	25/02/2018	24/08/2020
	مراقبة النوعية وصناعة الاغذية الزراعية	10	26/02/2018	24/08/2020
	مسير أشغال عمومية 09	26	23/09/2018	23/03/2021
	متار محقق و دراسة الاسعار 11	27	23/09/2018	23/03/2021
	رسم مسقط في الهندسة المعمارية	29	23/09/2018	23/03/2021
	امين المديرية 02	31	23/09/2018	23/03/2021
	الكيمياء الصناعية	40	23/09/2018	23/03/2021
المجموع الكلي	312			
عن طريق التمهين	امين المديرية 03	26	25/09/2016	25/03/2019
	متار محقق و دراسة الاسعار 01	25	25/09/2016	25/03/2019
	هندسة معمارية داخلية 04	14	25/09/2016	25/03/2019
	هندسة معمارية داخلية 05	24	25/09/2016	25/03/2019
	تسيير موارد بشرية 06	27	25/09/2016	25/03/2019
	تسيير موارد بشرية 07	30	25/09/2016	25/03/2019
	توثيق و ارشيف 02	29	25/09/2016	25/03/2019
	مساح طبوغرافي	26	24/09/2017	23/03/2020
	امين المديرية 04	30	24/09/2017	23/03/2020
	تسيير موارد بشرية 08	46	24/09/2017	23/03/2020
	تسيير موارد بشرية 09	45	24/09/2017	23/03/2020
	مسير أشغال البناء	16	25/02/2018	25/08/2020
	البيئة	23	25/02/2018	25/08/2020
	تسيير و اقتصاد الماء	46	25/02/2018	25/08/2020
اعادة تأهيل و تجديد البنايات	32	25/02/2018	25/08/2020	
المجموع الكلي	439			
دروس مسائية	السياحة خيار وكالة سفر	38	23/09/2018	23/03/2021
	اعلام الي خيار قواعد المعطيات	40	25/02/2018	25/08/2020
	المجموع الكلي	78		

للجوء إلى الأساتذة المتدخلين بالساعة.

هل هناك صعوبات تعيقكم في تأدية مهامكم؟

لا توجد أي صعوبات بالنظر لتوفر كل الوسائل المادية والبشرية بالإضافة إلى التجهيزات الحديثة.

ما هي الأفاق والتطلعات المستقبلية؟

نطمح في توسعة المعهد من خلال زيادة عدد القاعات والمخابر و توسعة الداخلية وإعادة تهيئتها و هذا كي يتمكن المعهد من تلبية جميع طلبات التكوين خاصة في ظل اللجوء إلى الفروع المنتدبة و الموزعة عبر مراكز الولاية كما نسعى إلى تغطية النقص الحاصل في الأساتذة و المؤطرين مما يضطرنا أحيانا

كلمة ختامية للسيد مدير المعهد

نتمنى لجميع أبنائنا المتربين النجاح في مساهمهم التكويني وإدماجهم في عالم الشغل و إنشاء مؤسساتهم الخاصة، كما ندعو الشباب للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني من اجل ضمان مستقبل أفضل و الاستفادة من تكوين يمكنهم من ولوج عالم الشغل و تحقيق طموحهم.

السيد: داسة فاروق

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين درجة ثانية م.و.م.ت.م. اليبار

بطاقة تقنية للمعهد

<p>البنية التحتية الإدارية</p> <ul style="list-style-type: none"> - مجمع الإداري: 01 - داخلية: 02 (01 للإناث و 01 للذكور) - مبيت خاص بالضيوف: 01 - مطعم: 02 - نادي: 01 - ملعب ماتيكو: 01 	<p>البنية التحتية البيداغوجية</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدد قاعة الدراسة: 15 - عدد القاعات المتخصصة: 07 - قاعة التأطير: 01 - عدد المخابر: 04 - عدد الورشات: 04 - مكتبة: 01 - مدرجين: 02 	<p>تسمية المؤسسة: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالوادي.</p> <p>المرسوم الإنشائي: المرسوم التنفيذي رقم 98/400 المؤرخ في 02/12/1998</p> <ul style="list-style-type: none"> - التخصص: البناء والأشغال العمومية. - المساحة الإجمالية: 40000 متر مربع - قدرة الاستقبال النظرية: 600 مقعد بيداغوجي - بداية النشاط: خلال أكتوبر 1999
---	--	--



يوم دراسي حول احتياجات الموارد البشرية المؤهلة لمشروع الفوسفات والغاز الطبيعي

استضاف المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين - طاهر قاسي - بالأبيار، بتاريخ 17 جانفي 2019 يوم دراسي بهدف تحديد احتياجات المشروع المندمج لتحويل واستغلال الفوسفات من الموارد البشرية المؤهلة، وهذا تحت إشراف السيد وزير التكوين والتعليم المهنيين .

الشركات والمؤسسات المعنية بعملية التكوين...

هذا المشروع الاقتصادي الهام و المتمثل في استغلال الفوسفات والغاز الطبيعي، والذي أوكلت مهمة إنجازه لمجموعة سوناطراك و أسميدال-منال (Asmidal-Manal) من جهة و مؤسسة سيتيك (Citic) الصينية من جهة أخرى، على مستوى المنطقة الحدودية الشرقية، و من المقرر أن يشمل خمس ولايات على الأقل (سوق أهراس، تبسة، الطرف، سكيكدة، عنابة) والعديد من قطاعات النشاط .

حيث أشار الأستاذ مباركي محمد وزير التكوين والتعليم المهنيين أن أحد أهداف هذا اليوم الدراسي هو إطلاق مسار تكييف التكوين المهني مع حاجيات هذا المشروع الضخم الذي يقتضي استحداث حوالي 14.000 منصب شغل مباشر، موضحا أنه سيتطلب فيما بعد استغلال المشروع استحداث ما لا يقل عن 3.000 منصب شغل مباشر داعيا من هذا المنطلق إلى التعاون ما بين القطاعات المعنية بهذا المشروع الاستراتيجي كالجامعات والقطاعات الأخرى التي تملك المعاهد المتخصصة، لتكوين عمال وإطارات مؤهلة.

كما أشار الوزير أن هذا اليوم يصادف إطلاق مسار يهدف إلى الموافقة بين التكوين والحاجة إلى التأهيل المطلوب لهذا المشروع والذي يعد شرطا أساسيا لتطوير مخططات التكوين، كما أضاف أن توفير الإمكانيات البشرية والمادية يعد أمرا ضروريا و يتطلب تعاونا وثيقا بين مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين و المؤسسات الاقتصادية قصد استهداف هذه الاحتياجات بأكبر قدر ممكن من الدقة، و ضمان تأطير بيداغوجي مؤهل من خلال تهيئة الورشات بالتجهيزات التقنية الضرورية .

وأضاف الوزير أن معرفة هذه الاحتياجات تتيح لشبكة الهندسة البيداغوجية تكييف محتويات البرامج، وتحديد أنماط التكوين الملائمة قصد التكفل الأمثل بتكوين وتوظيف مختلف الفئات الاجتماعية و خاصة في الولايات الخمس القريبة من موقع المشروع .

وشدد الأستاذ محمد مباركي على أهمية حصر الموارد البشرية التي ستتكفل ببعث هذا المشروع الاستراتيجي واتخاذ القرارات المناسبة من

للتذكير، تم إطلاق هذا المشروع الضخم المندمج لتحويل الفوسفات في نوفمبر 2018، خلال زيارة رئيس الوزراء إلى ولاية تبسة، والذي ترأس مراسم توقيع اتفاقية شراكة بين مجمعي سوناطراك و أسميدال-منال والمجمعات الصينية المسيرة من طرف شركة سيتيك لإنجاز مشروع مندمج لاستغلال و تحويل الفوسفات و الغاز الطبيعي .



تميز هذا اليوم بحضور ممثلين عن وزارة الصناعة والمناجم، ووزارة التكوين والتعليم المهنيين، ووزارة الطاقة، ووزارة الأشغال العمومية والنقل، ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وممثلين عن الشركات المكلفة بالإنجاز المشروع (سونطراك Sonatrach، سوميفوز Somiphos، أسميدال Asmidal، فيرفوز Ferphos...) كما شهد حضور المدراء الولائيين للصناعة والمناجم، والتكوين المهني لولاية عنابة و سوق أهراس و سكيكدة و الطارف بالإضافة إلى بعض مدراء المؤسسات التكوينية للولايات المعنية وممثلين عن المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين و معاهد التكوين والتعليم المهنيين لولاية سطيف، عنابة و بئر خادم.

أهداف اليوم الدراسي :

- تحديد الاحتياجات الخاصة بالموارد البشرية المؤهلة في مجال الأنشطة المتعلقة بالفوسفات والغاز الطبيعي في الأجلين القصير والمتوسط والمتطلبات العامة للمهارات والمهن المحددة وذات الصلة.
- تحديد المؤسسات و الهياكل التكوينية التي ستوكل لها مهمة التكوين و مناقشة الاحتياجات و الترتيبات الخاصة لإنجاح هذا التكوين (برامج التكوين، نمط التكوين، التربصات التطبيقية، التجهيزات الخاصة بالتكوين،

من خلال توفير وظائف مباشرة ، فإنه يشتمل أيضاً على عدد كبير جداً من الوظائف غير المباشرة ، خاصة في مجال البنية التحتية للمشاريع ذات الصلة. من جهته قدم السيد كاره ميسوم ، مدير الدراسات في فرع التعدين بوزارة الصناعة والمناجم ، عرضاً حول مساهمة وزارة الصناعة والمناجم في التكوين تحقيقاً لهذه الغاية، من خلال إنشاء معهدين وطنيين للتكوين في هذا المجال (معهد وطني و "مدرسة المناجم العابد")

وخلال مداخلة تطرق السيد بوذراع لزهر مدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية تبسة ، إلى ضرورة تكييف مخطط التكوين مع الاحتياجات التي يعبر عنها القطاع الاقتصادي كما أشار أن إستفادة الولاية من هذا المشروع يستدعي تكييف ومراجعة الخارطة التكوينية على المستوى المحلي من أجل توفير مختلف الاحتياجات بالتنسيق مع الشركات القائمة بالمنطقة.

للتذكير فقد وقّعت الجزائر ، اتفاقاً بستة 6 مليارات دولار مع الصين لبناء مصنع للفوسفات في ولاية تبسة ، على أن يدخل حيز العمل في 2022، ويتوقع أن يوفر مصنع الفوسفات الضخم والأكبر في البلاد عائدات تصل إلى 1.9 مليار دولار سنوياً، وطاقة إنتاج تصل إلى 10 ملايين طن سنوياً

و تجدر الإشارة إلى أن هذا المشروع يعد أكبر وأهم مشروع صناعي تطلقه الجزائر في الأعوام العشرة الأخيرة.

يملك الطرف الجزائري فيه 51 بالمائة مقابل 49 بالمائة بالنسبة للطرف الصيني مقسماً بين منجم بلاد الحدية بتبسة على 2045 هكتاراً و أرضية وادي الكبريت بسوق أهراس المتربعة على 1484 هكتاراً و أرضية حجار السود بسكيكدة على 149 هكتار وميناء عنابة على 42 هكتاراً حسب البطاقة التقنية لهذا المشروع.

و ينتظر أن يوفر أيضاً إنتاج مشتقات الفوسفات وأسمدة فوسفورية وحامض الأمونياك ومواد أخرى، ويرفع من قدرات إنتاج الفوسفات على المستوى المحلي من 2 مليون طن سنوياً إلى 10 ملايين طن سنوياً مباشرة بعد دخول المشروع حيز العمل.



الأنسة :مرازقة حورية
ترجمة بتصرف السيد :داسة فاروق

جانب تكوين المكونين وتكوين معارفهم وتطوير التخصصات في هذا القطاع إن تطلب الأمر ذلك ، مذكراً بأن معاهد ومراكز التكوين المهني تضمن التكوين عن طريق التمهين وعن بعد في 10 تخصصات منجمية ضمن تخصصات المدونة الوطنية للتكوين، وأضاف : "لدينا الآن شعبة المناجم والمحاجر التي تضم عشرات التخصصات المتضمنة في المدونة الوطنية للتخصصات " مشيراً إلى أن دائرته تمتلك كذلك برامج بيداغوجية وكتب ومعدات ضرورية للتكوين في شعبة المناجم والمحاجر .

وترتكز استراتيجية قطاع التكوين والتعليم المهنيين منذ سنوات حسب الوزير على تكييف تخصصات التكوين مع احتياجات عالم الشغل وتوجيهها وفق التطورات التكنولوجية الحاصلة في مختلف القطاعات مشيراً إلى إحراز تقدم في تطوير المهن المحتملة من خلال مراقبة السوق و تطور الاقتصاد العالمي ، وعلى هذا الأساس تم تهيئ مدونة التخصصات مع الدخول المهني في سبتمبر الفارط بعد إثرائها ب 56 تخصصاً جديداً و 23 فرعاً ليصل عدد التخصصات التي يوفرها القطاع إلى 478 تخصصاً وهو نتاج عمل جاد للوزارة يضيف مبارك في إنجازها في إطار الشراكة مع المتعاملين الاقتصاديين والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

وأضاف الوزير أن المؤسسات المعنية القريبة من مواقع الاستغلال، قد شرعت منذ سنة 2018 في تكوين 516 شاباً في نمط التكوين عن طريق التمهين ،في مختلف التخصصات المتعلقة بالمناجم.

وأشار أيضاً أن مشروعا اقتصاديا بهذا الحجم يتطلب الحصول على مؤهلات أخرى غير المؤهلات ذات الصلة بقطاع المناجم الموجودة في التسميات ، مثل الكيمياء الصناعية والإلكترونيك والكهرباء والميكانيك وغيرها من التخصصات التي يتطلبها هذا المشروع الضخم.

و فيما يتعلق بالشراكة مع القطاع الاقتصادي أكد الوزير أن الشراكة في سياستنا الوطنية مبنية على مبدأ جودة تسيير المؤسسات التكوينية وإدارة مخططات التكوين على مستوى الولايات قصد تنفيذها.

وهي تستند إلى هيئات استشارية دائمة ممثلة في مجلس الشراكة الذي يضم الشركاء والفاعلين الرئيسيين على المستوى الوطني وعلى مستوى كل ولاية، حيث سيساهم هذا الأخير في تطوير الشراكة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

كما أكد الوزير على استعداد القطاع لتسخير كل الإمكانيات المتاحة و الوقوف جنبا إلى جنب من أجل الاستجابة لاحتياجات التكوين المعبر عنها لتحقيق هذا المشروع الاستراتيجي،و التعاون في تطوير هذا المجال من النشاط الذي سينعكس بالإيجاب لا محالة على مصلحة توظيف الشباب من جهة واقتصاد بلدنا من جهة أخرى.

من جانبه أكد المستشار بجمع سوناطراك، فرحات أونوغي، على المساهمة الفعالة للتكوين في نجاح هذا المشروع، معتبرا إياه عنصراً هاماً، كما أضاف أن المشروع

اختتام السنة التكوينية 2018-2019 الوزير دادة موسى بلخير يشارك المتفوقين والمكونين فرحتهم بعدة ولايات



ليؤكد الوزير من قلب تمارست على ضرورة إعداد مشروع لكل مؤسسة تكوينية و الذي يعتبر معيار جديد لتحسين النوعية في التكوين يهدف إلى توضيح الرؤية بالنسبة للشباب و تحسين نوعية التكوين و تقرب الخدمات من الشباب.

أما الوجهة الأخرى للوزير فكانت ولاية وهران يوم 08 جويلية 2019 ليشرف على حفل تكريم و توزيع الجوائز للمتفوقين.

كما اشرف بذات الولاية على الندوة الوطنية لفدرالية عمال التكوين والتعليم المهنيين، حيث أكد الوزير أن الوقت قد حان للاهتمام بالمكون و عمال قطاع التكوين و التعليم المهنيين فهم يمثلون جوهر سياسة القطاع

و في اليوم الموالي تنقل معالي الوزير إلى ولاية مستغانم ، حيث تواصل تكريم و تشجيع المتفوقين من خلال الحفل البهيج الذي اقيم على شرفهم بهدف تشجيعهم و تحفيزهم و مرافقتهم حيث أكد الوزير خلال كلمته أن قطاع التكوين و التعليم المهنيين يسعى لتكوين الشباب لتسهيل ولوجهم عالم الشغل ، كما كانت للوزير زيارات لأجنحة المعارض و بعض المؤسسات التكوينية قصد الوقوف على واقع القطاع بالولاية .

للتذكير فقد أسدل الستار عن السنة التكوينية 2018-2019 عبر مختلف ولايات الوطن من خلال تنظيم احتفالات ومعارض تم من خلالها تثمين جهود المتكونين و المكونين على حد سواء ، و قد حظيت باهتمام رسمي للسلطات المحلية ، نظرا لدور القطاع وعلاقته المباشرة مع مختلف القطاعات الأخرى كونه خزان الموارد البشرية المؤهلة

السيد :داسة فاروق

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين درجة ثانية م.و.م.ت.م.الابيار

اشرف معالي وزير التكوين والتعليم المهنيين على حفل اختتام السنة التكوينية عبر عدة ولايات من الوطن و ذلك خلال الزيارات التي قاده إليها، حيث أبي إلا أن يشارك أسرة التكوين المهني من مكونين و إطارات و متربصين و خريجين في فرحتهم من خلال إشرافه الشخصي على تكريم المتفوقين و تشجيعهم بهدايا رمزية اعترافا بمجهوداتهم و مثابرتهم خلال الفترة التكوينية.

البداية كانت بولاية ورقلة على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد " سويسي محمد السعيد - بسعيد عتبة بورقلة "، أين أشرف معالي وزير التكوين و التعليم المهنيين صبيحة يوم الخميس 27 جوان على حفل إختتام السنة التكوينية 2018/2019 مرفوقاً بالسيد والي الولاية ، وبحضور السيد رئيس المجلس الشعبي الولائي، أعضاء من البرلمان، السلطات المدنية و الأمنية و شيوخ و أعيان المنطقة وجمع من الطلبة و أوليائهم، حيث تم تكريم المتفوقين من طلبة معاهد ومراكز التكوين المهني عبر كافة بلديات الولاية ، بالإضافة إلى تكريم للطلبة من ذوي الإحتياجات الخاصة ، و أيضا لحرفيات الصناعة التقليدية الماكثات بالبيت، اللواتي أقمن معرضا بساحة المعهد .

لتكون الوجهة بعدها ولاية تمارست يوم 04 جويلية أين اشرف الوزير رفقة والي الولاية على مستوى القاعة الكبرى للاجتماعات بولاية تمارست على حفل الاختتام الذي تزامن مع توزيع مقررات الحصول على سكنات للمواطنين، كما زار الوزير بعض المؤسسات و الهياكل الجديدة التي تدعم بها القطاع بالولاية بالإضافة إلى أجنحة المعارض التي تبرز المنتوجات التي صنعتها أيادي المتربصين كما كانت للوزير لقاءات مع الأساتذة و المكونين وقف من خلالها على واقع القطاع بولاية تمارست .

التعريف بنظام ضمان الجودة



تتمحور أهداف هذا المنتدى أساسا في:

- العمل على تحديث نظام الجودة والنهوض به.
- تحديد وتبادل الخبرات وأساليب وأدوات ضمان الجودة.
- تعزيز التواصل بين الأطراف المعنية على جميع المستويات لتحسين جودة ونوعية التعليم والتكوين المهنيين
- دعم الجهود الوطنية لتحديث ضمان الجودة.

انضمت الجزائر- ممثلة بقطاع التكوين والتعليم المهني- إلى منتدى مؤسسة التكوين الأوروبية (FEP) في نوفمبر 2017، هذا وقد قامت كل دولة من شركاء مؤسسة التكوين الأوروبية بتعيين إحدى مؤسساتها الوطنية المختصة في مجال التكوين والتعليم المهني لتكون ممثلة لها في هذا المنتدى.



نظم المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين ورشة إعلامية وتحسيسية حول نظام الجودة، يوم 25 مارس 2019، بحضور اطارات وزارة التكوين والتعليم المهنيين على غرار المدراء المركزيين و المدراء الفرعيين على مستوى الوزارة و المدراء العامون لكل من المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل INFEP ONDE، الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته -FNAC-، المركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد CNEPD، المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين والتلميم المهنيين ENEFEP بالإضافة إلى مدراء المراكز والمعاهد ومدراء مؤسسات التكوين الخاصة و المقتشين و رؤساء المصالح، أساتذة وإطارات من المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، مدراء هندسة التكوين على مستوى معاهد التكوين والتعليم المهنيين، ممثلين عن مديريات التكوين والتعليم المهنيين لبعض الولايات (بومرداس، تيزي وزو، تيبازة، الجزائر، المدينة، بجاية، وهران، تلمسان، عنابة، قسنطينة، الجلفة، البليدة، الأغواط، أدرار، غرداية، تمنراست، سطيف، مسيلة، بسكرة).

يضم برنامج الملتقى أربعة مدخلات، افتتحت بمداخلة المديرية العامة للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين السيدة عليتوش رشيدة التي قدمت عرضا حول مشاركة المعهد في منتدى نظام الجودة في قطاع التعليم والتكوين الذي نظم من طرف مؤسسة تكوين أوروبية ETF، الذي يضم ستة عشر(16) دولة من دول جنوب حوض البحر الأبيض المتوسط وجنوب شرق آسيا وتركيا.

طريقة التسجيل، تنظيم و سير الامتحان (الوضعية المهنية)

الخطوة الثالثة: التوجيه الذي يتيح للمرشح:

✗ اختيار عناوين المهارات التي تتوافق مع تجربته.

✗ تقديم تقريرا حول حظوظه في النجاح وبالتالي تجنب حالات الإخفاق.

الخطوة الرابعة: التسجيل.

بعد مرحلة التوجيه، يمكن للمرشح التسجيل للحصول على المصادقة واستلام الاستدعاء لاجتياز الامتحان التطبيقي.

الخطوة الخامسة: الامتحان التطبيقي.

✗ عند بداية الامتحان التطبيقي يكون المرشح مسؤولا عن تسيير وقته و عمله، مع استلامه وثيقة تحوي توجيهات و معلومات تطبيقية

✗ المهمة التي يتعين القيام بها مع تحديد المدة الزمنية.

✗ الموارد المادية والبشرية المتاحة خلال الامتحان.

الخطوة السادسة: المداولات

بعد انتهاء الامتحان، تجتمع لجنة المصادقة والمؤلفة من مسؤول مركز الامتحان و مصحح- المُقيّم- (مكلف بتقييم النتائج) ومراقبين، و تهدف هذه المداولات من اتخاذ القرارات حول نجاح أو فشل المرشح خلال الامتحان، يتم اتخاذ هذا القرار على أساس شبكة التقييم والملاحظات التي تم إجراؤها أثناء الاختبار من قبل المُقيّم والمراقب.

الخطوة السابعة: إعلان النتائج وتسليم شهادة الكفاءة المهنية

في حالة النجاح في الامتحان التطبيقي يتحصل المرشح على شهادة تثبت كفاءته المهنية .

وفي حالة إخفاقه يمكنه إعادة التسجيل لاجتياز الاختبار، مع إتباع التوجيهات التي تشرح أسباب الإخفاق وطرق معالجتها.

إضافة إلى ذلك قدم توضيحات بشأن شروط المصادقة على الكفاءات مع عرض مختلف الفاعلين في هذا الجهاز (المرشح للامتحان، مسؤول مكتب المصادقة ، المُقيّم، لجنة المصادقة ،المكونين،...)، كما كشف الوظائف الرئيسية الثلاث التي توفرها مراكز منح الشهادات، وهي:

1. الاستقبال والتوجيه و تقديم المعلومات.

2. التصديق بشقيه الإداري (التحقق من قبول الطلب)، الشق الثاني المتمثل في تقييم الخبرات و التجربة المهنية للمرشح.

3. مرافقة و دعم المرشح.

وبالنسبة للجزائر فبطبيعة الحال تم تعيين المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين باعتباره النقطة المرجعية الوطنية (PRN) وتعيين المديرية العامة للمعهد السيدة عليتوش رشيدة كمسؤولة عن الاتصال الوطني (PCN).

و خلال هذه الندوة التي تهدف إلى الإعلام والتكوين في مجال ضمان الجودة و تحسيس الجهات الفاعلة بالقطاع بضرورة الالتزام بنظام ضمان الجودة ، قامت المديرية العامة للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين السيدة عليتوش رشيدة بالتذكير بدور هذا المنتدى و تقديم الأهداف الإستراتيجية التي يسعى إلى تحقيقها، كما أوضحت دور النقطة المرجعية الوطنية (PRN) و مسؤول الاتصال الوطني (PCN) ومجالات التعاون، ولخصت الأنشطة والانجازات التي تم تحقيقها من خلال الملتقيات و الأيام الدراسية و ورشات العمل المتعلقة بهذا المجال، وتشكيل لجنة متابعة ضمان الجودة على مستوى المعهد للتفكير والعمل في هذا المجال.



قدم السيد أمال حميد خبير في ميدان التكوين عرضا حول جهاز المصادقة على الكفاءات والدور الذي يلعبه هذا جهاز ، مشيرا إلى أن هذه العملية تسمح بالاعتراف رسميا بالمهارات المكتسبة من خلال الخبرة المهنية أو من خلال تكوين مهني أو حتي من تجارب الحياة، مما يسمح بالحصول على وثيقة تثبت إتقان جانب من المهنة، كاشفا المراحل المختلفة لعملية المصادقة على الكفاءات.

الخطوة الاولى: البحث حول المهن والشركات

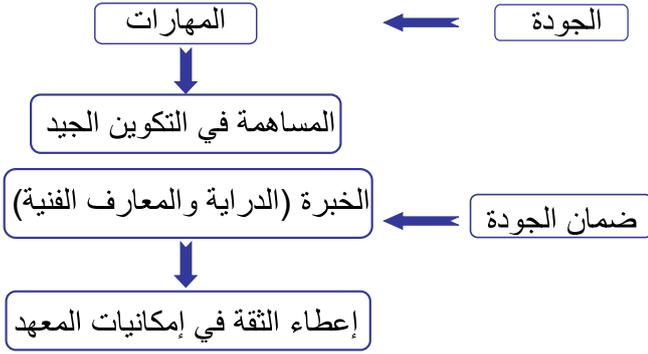
توضيح مهارات العمل والشهادات المهنية التي تتناسب مع الخبرة المهنية لصاحب طلب المصادقة.

الخطوة الثانية: الاستقبال والمعلومات العامة

يجب أن يكون المرشح على دراية بما يلي :

المراحل المختلفة لعملية المصادقة

الدور الفعلي للمرشح في هذه العملية



2. مراقبة وضمان الجودة:

ضمان الجودة ← ضمان استباقي للجودة (قواعد موجهة لضمان جودة التكوين).

مراقبة الجودة ← تفعيل وتنشيط (مراجعة التكوين من خلال هذه القواعد في حد ذاتها).

3. أنواع ضمان الجودة

- الأهداف:

- وضع التشخيص المناسب .
- إبراز محاور التنمية.
- المساهمة في تعزيز ثقافة الجودة.

نوعي ضمان الجودة:

- ضمان الجودة الداخلية: برنامجي ومؤسسي
- ضمان الجودة الخارجية
- ضمان الجودة الداخلية
- التقييم الذاتي
- التحليل الدوري لأنشطة المعهد.
- ويستند إلى إعداد التقييم
- جمع البيانات وتحليلها .
- كتابة التقارير .
- الأدوات (الإحصاء، البرمجيات ، ...).
- كما يهتم بالبرنامج، الفرع، المؤسسة
- ضمان الجودة الخارجية
- التقييم الخارجي
- قراءة معمقة للتقرير
- إعداد الاستبيان

بعد ذلك قدم الدكتور عبد الكريم حرزالله أستاذ بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة مداخلة حول ضمان الجودة، حيث شرح من خلالها مفاهيم ضمان الجودة وخصائصها والآليات والأجهزة التي تضمن وتحسن وتعزز الجودة في مؤسسات التكوين والتعليم كما يلي:

1. تعريف مفاهيم ضمان الجودة.

الجودة:

الاهتمام الأساسي (تايلور: السنوات المجيدة)

الجودة الكلية:

التوفيق بين مصالح مختلف الجهات الفاعلة (معجزة يابانية - ديمينج) مؤتمر بيرغن 2005 حول الجودة في التعليم.

خصائص الجودة:

ذاتية - نسبية - قابلة للقياس .



الجودة في التكوين والتعليم

الحد الأدنى من الشروط المقبولة التي تهدف إلى التكامل و التكوين والمرافقة للتنمية الشخصية والمهنية للطالب.

- بالاعتماد على الأطراف المعنية.

- تتطور مع الوقت.

- الجودة بصفة عامة

- الجودة الشاملة، إدارة الجودة، تحسين الجودة (كايزن)، ضمان الجودة

- ضمان الجودة

- الآليات والأجهزة التي تضمن وتحسين وتعزيز جودة التكوين والتعليم المهني:

× سياسة الدولة، التكوين، البحث، الابتكار، الظروف المتوفرة على مستوى مؤسسات التكوين...

ملف العدد

- التحليل:** المعايير والقيم والمهام والرؤية
الحوكمة والأنشطة: التدريب، خدمات الطلاب، البحث، التسيير، الإدارة ..
- من ناحية أخرى، وتشمل حوكمة المؤسسة - كيفية تحفيز فرق العمل؟
العلاقات بين المصالح المختلفة والأهداف وإدارة المؤسسة.
- كيفية جمع البيانات؟
- كيفية التحليل؟

كتابة التقارير

- الحوكمة والتغيير: ثقافة الجودة، التسيير الاستراتيجي، القدرة على التغيير، التوصيات ...
الحوكمة المؤسسات هي القوانين والمعايير التي تحدد العلاقة بين إدارة المؤسسة من ناحية وأصحاب المصالح أو الأطراف المرتبطة بالمؤسسة
- الأسئلة التي يجب طرحها
التقييم الداخلي:
- من يستطيع قيادة التقييم الداخلي؟
- مجالات الخبراء الخارجيين؟
- في الملف أو الزيارة؟
- النشر؟

نظام ضمان الجودة :

نظام ضمان الجودة (SAQ) هو مجموعة التنظيمات و المسؤوليات والإجراءات و العمليات و الوسائل اللازمة لتنفيذ إدارة الجودة، ويخضع هذا النظام لحلقة ديمينغ (Deming):

- الإعداد المسبق (الخطوة): إضفاء الطابع الرسمي على إجراءات العمل وكتابتها.

- التطبيق: توسيع العمل وفقاً للإجراءات.
- إثبات (تحقق): التأكد من سير الإجراء كما هو مخطط له.
- التقدم (القانون): التصحيح والتحسين.

إدارة الجودة :

- تطوير إجراءات إدارة الجودة .
- إشراك الجهات الفاعلة.
- المراجعة الدورية للبرامج .
- تقييم الطلاب (أهمية التعلم المكتسب ، ...) .
- إدارة جودة أعضاء هيئة التدريس .
- الأدوات التعليمية ودعم الطلاب
- الاتصالات الداخلية والخارجية والتسويق مع الجهات الفاعلة الأخرى .
- التقييم الداخلي الدوري للهيكل والبرامج وأدوات التعلم .

أنواع ضمان الجودة:

- الشهادة: إجراء يمنحه الطرف الثالث تأكيداً كتابياً بأن المنتج أو العملية أو الخدمة تفي بالمتطلبات المحددة.
الاعتماد: موافقة رسمية على برامج التدريس أو منح علامات الجودة.
التدقيق: تقييم العمليات التي تستخدمها المؤسسة لإدارة وتحسين جودة التدريس والأنشطة الأخرى.

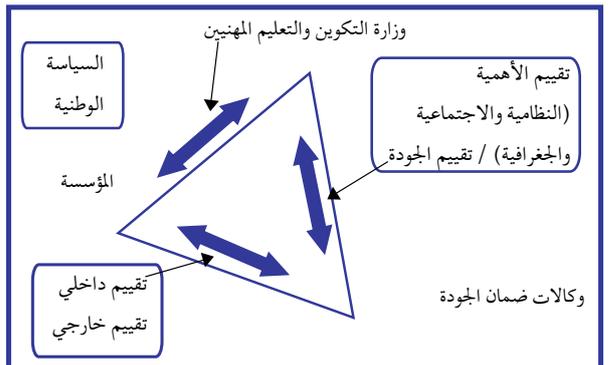
خلية الجودة الداخلية :

المهام	التركيبة
المساعدة في تطبيق ضمان الجودة جمع ودراسة المعطيات توفير التكوين و نشر المعلومة نظري - تطبيقي	الأكاديميين (الأساتذة والطلبة) عدد الأعضاء من 1 إلى 30
الإقناع بحث مزايا وفوائد الخدمة جسر بين القمة والقاعدة توفير الإمكانيات والوسائل	دور ضمني تضافر جهود البحث و تقديم الخدمات سياسة الدعم

ما هو الغرض من ضمان الجودة في المؤسسة ؟

الغايات	النماذج: تقييم / اعتماد / تدقيق البرامج / المؤسسات
الالتزام التحسين المستمر ، معلومات عامة ، البحث عن الثقة ، الاعتراف الدولي ، توفير الوسائل ، مخطط التوجه الاستراتيجي ، النجاعة (عقد الأداء)	النتائج: تقارير عامة أو سرية- التوصيات --- أحكام الثقة قرارات الاعتماد ترتيب / التقييمات

ضمان الجودة كنظام



دور الأستاذ الباحث

التمكين: إسناد الاعتماد إلى دورة تكوينية، مخبر أبحاث..... يتم تنفيذه من قبل الوزارة.

و السؤال المطروح "بماذا سيسمح التقييم الذاتي للمؤسسة؟"

كانت الإجابات على النحو التالي :

- لإجراء تشخيص مشترك لنقاط القوة والضعف في المؤسسة ...
- إعطاء مفتشي الإدارات الوسائل اللازمة لتحسين مراقبة النفقات ...
- للتحضير بشكل أفضل للاعتماد الخارجي ...
- للحصول على علامة دولية ...
- تحديد هوامش التقدم الممكنة للمؤسسة ...
- حساب نسبة المدرس / الطالب ...
- دراسة مطالب النقابات ...
- للمساعدة في إنشاء ثقافة مشتركة للجودة ...
- لتحليل العلاقات بين المعهد وشركائه ...
- تحقق مما إذا كان مدير المؤسسة يقوم بعمله بشكل صحيح ...
- لإعطاء المعلومات إلى وسائل الإعلام ...
- لجمع الأدلة لإثبات النجاحات والصعوبات للمعهد ...
- لتحديد جداول المكتبة ...
- لتحديد استراتيجيات التطوير الممكنة للمؤسسة ...
- لتحديد سياسات علمية جديدة للمؤسسة ...
- لفهم أسباب فشل العديد من الطلاب في السنة الأولى ..

دور رئيس المؤسسة

- دور الأستاذ و الباحث
- مشاركة الطلاب
- مرافقة الباحثين
- الابتكار
- إشراك الخريجين السابقين
- رؤية المؤسسة
- المراقبة
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- نظام المعلومات
- منصة رقمية
- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

مشاركة الطلاب

- مشاركة الطلاب
- مرافقة الأستاذة و الباحثين
- ابتكار
- إشراك الخريجين السابقين
- رؤية المؤسسة
- المراقبة
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- نظام المعلومات
- منصة رقمية
- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

مشاركة الطلاب

- مرافقة الأساتذة و الباحثين
- ابتكار
- إشراك الخريجين السابقين
- رؤية المؤسسة
- المراقبة
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- نظام المعلومات
- منصة رقمية
- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

مرافقة الأساتذة الباحثين

- ابتكار
- إشراك الخريجين السابقين
- رؤية المؤسسة
- المراقبة
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- نظام المعلومات
- منصة رقمية
- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

- تعليم بشكل مختلف
- ضمان وجود صلة جيدة
- بين المعرفة والمهارات
- مرافقة الطالب

- تعليم بشكل مختلف
- ضمان وجود صلة جيدة
- بين المعرفة والمهارات
- مرافقة الطالب

- المسؤولية
- التحفيز

- التكوين البيداغوجي
- تطوير و دعم الخدمات
- الالتزام بتحسين تعليمهم
- وابتكارهم

إشراك الخريجين السابقين

- رؤية المؤسسة
- المراقبة
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- نظام المعلومات
- منصة رقمية
- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

رؤية المؤسسة

- المراقبة
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- نظام المعلومات
- منصة رقمية
- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

المراقبة

- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- نظام المعلومات
- منصة رقمية
- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

- نظام المعلومات
- منصة رقمية
- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

نظام المعلومات

- منصة رقمية
- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

منصة رقمية

- مكتبة
- التدريب على البناء المشترك

مكتبة

- المكتبة الالكترونية
- الأرشيف الرقمي
- المؤسسات الشريكة

العراقيل

- نقص في الاتصال ونشر المعلومات
- قلة الوعي والتزام الشركاء، الفهم الخطأ للأهداف أو عدم فهمها
- عدم تعاون الأعضاء و غياب الدعم الإداري
- نقص ثقافة الجودة
- مقاومة قوية للتغيير
- الخوف من قياسها وتقييمها
- الخوف من فقدان السلطة
- سوء التنظيم بين الإدارات والمصالح و نقص الموارد الفنية والمالية

مشاركة الموظفين

الأفراد و على جميع المستويات هم جوهر المنظومة ومشاركتهم تمكن من استخدام مهاراتهم لصالحها.

العوامل الخمسة المحتملة للتحفيز:

1. وجود هدف محدد
2. وجود صعوبات ينبغي تخطيها
3. تمتع بحرية التصرف
4. الحصول على الدعم
5. الشعور بالإنجاز

كيفية بناء الجودة؟ مشاركة الموظفين

الأهداف:

- تحفيز وإشراك الموظفين في تحقيق أهداف المنظومة.
- إشراك الموظف في التحسين المستمر.
- جعل كل موظف على علم بمساهمته الشخصية في الأداء العام للمنظومة.
- تحديد احتياجات وتوقعات الموظفين (التقدير والرضا الوظيفي ...).
- تشجيع مشاركة الأفراد وتنميتهم من خلال التكوين المتواصل وخطط العمل، بتحديد المسؤوليات والأهداف الفردية والجماعية، التحفيزات، وخلق الظروف التي تشجع الابتكار، والتواصل و الاقتراحات والنتائج.
- أدوات الجودة: حلقة ديمينغ، SWOT، السؤال المغلق، العوامل الخمسة المحتملة للتحفيز، برنامج التحليل الإحصائي، المرجعية.

التجمعات الرياضية

- الشعار
- قميص
- قبعات

إجراء SWOT في نهاية كل

- فصل دراسي بدلا من الاستبيانات

تمكين الأساتذة في من

- الاندماج والتفاعل مع الطلاب

نظام المعلومات المتكامل

- نظام الاتصالات

تتطور مع احتياجات

- الجهات الفاعلة

التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي

لخلفية ضمان جودة المؤسسات.

بداية إضفاء الصبغة المؤسسية على ضمان الجودة

خلال بداية لجنة تنفيذ نظام ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي في أداء مهامها، طالبت الوصاية بتعيين مسؤول ضمان الجودة (RAQ)، مع ضرورة مراعاة بعض الشروط والخصائص التي ينبغي توفرها عند الاختيار، وهذا بهدف متابعة التكوين الذي ستنظمه هذه اللجنة، كما طالبت الوزارة من الجامعات إنشاء خلايا ولجان فرعية لضمان الجودة على مستوى كل مؤسسة (CAQ)، غير أن هذه اللجان لا تزال غير رسمية وذلك لغياب نص قانوني يضيف عليها الطابع الرسمي.

تكوين مسؤول ضمان الجودة

- يتم التكوين تحت إشراف لجنة تنفيذ نظام ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي.
- تم تنظيمه حسب المنطقة: الوسط والشرق والغرب.
- الخدمات اللوجستية (التخطيط والتنفيذ) تضمنها المؤسسات المضيفة خلال المحاضرات الجهوية.
- مقسمة إلى 6 وحدات.
- أجريت في 6 جلسات من يومين إلى 3 أيام.
- موزعة على 13 شهرا.
- البداية: أفريل 2012؛ النهاية: ماي 2013.

إعداد مرجعية وطنية (الإطار المرجعي) :

تستند المرجعية الوطنية على النموذج الذي تم تطويره في إطار المشروع الاورو- مغاربي الذي ضم 14 جامعة من بينها ثلاثة جامعات جزائرية، وقد شارك مسؤولي ضمان الجودة في صياغته (ماي 2013 - جانفي 2014).

وتضم هذه المرجعية:

- كل ما يتعلق ب: المجالات، المراجع، المعايير والأدلة.
- وتم اختتامها بقواعد التفسير التي تساعد على شرح الأطر والمراجع

تعميم وتنفيذ هذه المرجعية:

خصصت سنة 2015 لأجل تعميم الإطار المرجعي و شرحه وتطبيقه و في هذا السياق تم إعداد هذا النهج وتطويره حتى يسمح لمسؤول ضمان الجودة بأداء مهامه بكل سهولة ووضوح.

قدم الدكتور م. ليراري، أستاذ بالمدرسة الوطنية العليا للأشغال العمومية، وعضو لجنة تنفيذ نظام ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي (CIAQES)، من خلال مداخلة، التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة على مستوى قطاع التعليم العالي، من خلال شرحه لمختلف مراحل هذه التجربة وهي كمايلي :

الحالة الفنية :

الندوة الدولية (جوان 2008) التي جمعت :

- أبرز إطارات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- جميع رؤساء المؤسسات ومديري الهياكل الأخرى.
- خبراء محليون ودوليون.

سمحت الندوة بـ:

- إنشاء مخطط فني بكل ما يتعلق بضمان الجودة في قطاع التعليم العالي.
- تحدد خريطة طريق لتنفيذ ضمان الجودة على مستوى القطاع.
- التوصيات الرئيسية للمؤتمر هي إنشاء لجنة قطاعية وطنية لتنفيذ هذا المشروع و المتمثلة في لجنة تنفيذ نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي (CIAQES) التي تم إنشاؤها بموجب المرسوم المؤرخ في 31 جوان 2010.
- أول إجراء من CIAQES: منتصف نوفمبر 2011

مهام لجنة تنفيذ نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي :

- كانت بداية نشاطها الفعلي يوم 11 نوفمبر 2011 ومن أبرز مهامها :
- تنفيذ برنامج الإعلام والتكوين.
- إنشاء نظام مرجعي وطني مع مراعاة المعايير الدولية
- تحديد برنامج لتطبيق نظام ضمان الجودة في المؤسسات التجريبية
- تحديد معايير اختيار المؤسسات النموذجية ومراقبة مدى تطبيق نظام ضمان الجودة
- التحضير لإنشاء وكالة الجودة

وقد لعبت هذه اللجنة دورا هاما في تعميم مفاهيم الجودة وضمان الجودة و تكوين مسؤولي ضمان الجودة في (RAQ) هذا المجال .

كما أشرفت على تطوير أول نظام مرجعي وطني بمساعدة مسؤولي ضمان الجودة. و تلتزم هذه اللجنة بتطبيق معايير الجودة التي من شأنها أن تؤدي في نهاية المطاف إلى بناء مشروع مؤسساتي طموح، وذلك من خلال الإشراف المباشر

تقييمها الذاتي.

- المؤسسات التي أكملت تقييمها الذاتي قد تكون مؤهلة للتقييم الخارجي.

التحضير للتقييم الخارجي :

يتم التقييم على مرحلتين :

1. التقييم الذاتي أو التقييم الداخلي

2. التقييم الخارجي : يقوم به طرف ثالث في هذه الحالة وكالة جودة (وطنية أو دولية)، وفي انتظار إنشاء الوكالة الوطنية، نظمت لجنة تنفيذ نظام ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي شهر افريل 2018، تقييمات خارجية مع فرق مكونة من أعضاء هذه اللجنة بالإضافة إلى أكاديميين جزائريين مقيمين بكنندا ، شملت العملية حوالي 20 مؤسسة من بين المؤسسات التي أتمت تقييمها.

إعداد مشروع المؤسسة:

تمشيا مع التقييم الذاتي، تمت دراسة سبعة مجالات، وفيما يخص بعض التقييمات الخارجية، طلب من المؤسسات تطوير مشروع التسوية الخاص بهم. كما قدمت لجنة تنفيذ نظام ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي وفقا للمهام المسندة إليها، مشروع لإنشاء وكالة الجودة الذي تمت المصادق عليه من قبل الوصاية وأحالته إلى السلطات المختصة.

الاعتماد الرسمي للمرجعية الوطنية لضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي (الإطار المرجعي):

تم اعتماد هذا الإطار المرجعي رسمياً خلال الندوة الوطنية للجامعات الجزائرية يوم 8 أكتوبر 2016.

- تم تقديمه رسمياً في هذه المناسبة إلى رؤساء المؤسسات

- تتوقف النسخة الرسمية لهذه المرجعية عند المراجع.

كما شهدت سنة 2016 أيضاً إنشاء إدارة فرعية للتقييم وضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي.

تعميم التقييم الذاتي: تم إطلاق عملية التقييم الذاتي للمؤسسات رسمياً من قبل وزير القطاع في 15 جانفي 2017، حيث تركت حرية الاختيار للمؤسسات فيما يخص عدد المجالات التي سيتم تقييمها.

- تم إجراء التقييم الأول شهر جويلية 2017 أي بعد ستة أشهر من إطلاق الحملة.

ليتم بعدها إجراء تقييم ثاني (جويلية 2018) و اظهر هذا الأخير أن:

86 مؤسسة من أصل 106 أجرت تقييماً ذاتياً وأصدرت تقريراً، أي نسبة مشاركة بلغت 81.1% ، وأن 28 مؤسسة ، أي ما نسبته 32.6% من المؤسسات التي شاركت في العملية، قامت بتقييم 7 مجالات وأتمت

عرض أهم محاور التكوين المتبعة من جل التعريف بنظام ضمان الجودة

على مستوى قطاع التكوين والتعليم المهنيين

حسب كل منطقة (الوسط ، الجنوب ، الغرب والشرق).
• بداية مضاعفة التكوين في 24 أكتوبر 2009.

عناوين الوحدات:

1. مسار (منهج) الجودة
2. هندسة التكوين
3. طرق و وسائل تنظيم و إنشاء مخطط التكوين
4. تسويق التكوين المتواصل
5. دراسة وتحليل الاحتياجات
6. طرق و وسائل تطوير التكوين المتواصل
7. إعلام، توجيه وتوظيف الشباب
8. طرق و وسائل تسيير المرافق و التجهيزات
9. إدارة مشاريع التكوين
10. طرق و وسائل إدارة الفريق

قدم السيد عزوق.م نائب مدير مكلف بالتكوين على مستوى معهد التكوين والتعليم المهنيين بشر خادم مداخلته، تجربة قطاع التكوين والتعليم المهنيين في مجال ضمان الجودة ، مبرزا محاور التكوين الأساسية المتبعة من اجل التعريف بهذا النظام على مستوى القطاع.

معلومات عن التكوين

- عنوان التكوين: هندسة التكوين.
- يتضمن التكوين: 10 وحدات.
- نط التكوين: تكوين متناوب (01 وحدة / أسبوع / شهر)
- مدة التكوين: من جانفي 2006 إلى غاية فيفري 2008.
- الحضور: 16 شخصا موزعين بين مدرء الدراسات على مستوى المعاهد المتخصصة في التكوين والتعليم المهنيين والمدراء الفرعيين على مستوى معاهد التكوين التعليم المهنيين.
- تم مضاعفة هذا التكوين ليشمل مخلف المدراء الفرعيين المكلفين بالدراسات على مستوى المعاهد المتخصصة في التكوين والتعليم المهنيين

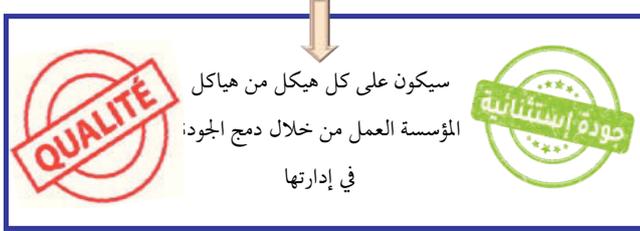
أهداف التكوين :

مسار الجودة هو: مسار الجودة هو تنفيذ مجموعة من الأساليب والأدوات المنظمة وفقاً لسياسة وإستراتيجية شاملة، و القيام بتسخير جميع خدمات المؤسسة لتلبية احتياجات المستفيدين بشكل أفضل وأقل تكلفة. بمعنى آخر، للحصول على تحكم دائم في جودة منتجاتها وخدماتها.

- التعرف على مكونات مسار الجودة .
- تحديد المواقع بالنسبة لنماذج المرجعية لمسار الجودة .
- القدرة على بناء مخطط تحديد المواقع المركزي المتعلق بأهداف الجودة .

المحاور الرئيسية للبرنامج التكويني :

- تنظيم مؤسسة التكوين
- مسار (منهج) الجودة
- المدخل التنظيمي
- المقاربة الشاملة للعملية
- ورشات عمل .



مراحل التنفيذ:

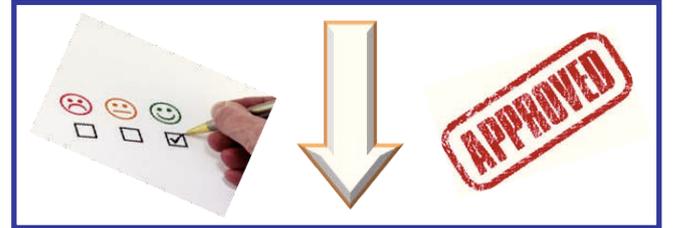
- رسم المخططات الشاملة للعملية
- سرد جميع العمليات الوظيفية للمؤسسة
- تحديد معايير الجودة للعمليات المختلفة
- تعيين معايير الجودة لكل عملية
- تحديد العمليات المختلة
- تحديد مجالات التحسين
- وضع برنامج عم: (تحديد الإجراءات ذات الأولوية التي يجب وضعها، وصياغتها في شكل التزامات محددة)
- يتم التقييم وفقاً للمؤشرات المحددة، وتصحيح الإجراء يكون وفقاً للاختلافات والتناقضات المسجلة.

منطق التحسين المستمر
ثقافة كايزن

"الجودة ليست مسافة بل هي سفر في حد ذاته"، جملة تستحق التدقيق نظراً لثراء معناها (من الكتاب الكبير للجودة - روجر ارنول)

جودة المنتج أو الخدمة هي:

"قدرة مجموعة من الخصائص الجوهرية على تلبية المتطلبات".



قدرة أي خدمة أو منتج على الاستجابة بخصائصها للاحتياجات المختلفة لمستخدميها أو مستهلكيها " (تعريف Afnor).

العملية 1: تحليل حاجة الزبون

معياري الزبون	
المرجع: 1.1	تعرف على البيئة الاقتصادية والقطاعية
لا احترام المعيار يجب	مؤشرات جودة الخدمة للمتفاعلين
✓ الحصول على ملكية المعلومات الاقتصادية (المحلية والإقليمية والوطنية)	إنشاء ملف الشركات الوطنية
✓ معرفة تاريخ الشركات المتعاملة	إنشاء مرجعيات بواسطة مجموعة من الشركات
التعليقات والتوصيات	النقطة
	علامة المطابقة

معيار (مقياس) الزبون	
المرجع: 1.2	المؤسسة قادرة على تقديم عرض تدريبي يتناسب مع الاحتياجات.
مؤشرات جودة الخدمة للمتعاملين	لا احترام المعيار يجب
تقدم المؤسسة عروض التكوين تقوم المؤسسة بتحيين عروض التكوين بانتظام تحوي المؤسسة دليل منهجي لتنفيذ البرنامج، يعتمد على العناصر المعيارية الزمن المتوسط للاستجابة للزبون هو " ! ايام	تحديد مجالات اختصاص المؤسسة ✓ بناءً على نتيجة تحليل الاحتياجات الذي وضعته وحدة الاستماع ✓ وفقاً لبنك العروض الحالية ومحتويات التكوين (المنجزة فعلياً) تنفيذ برنامج تكويني جديد ✓ من العناصر المعيارية الحالية (التجميع) ✓ تقليل مدة استجابة الزبائن للمحتوى
التعليقات والتوصيات	
علامة المطابقة	

معيار الزبون	
المرجع: 2.2	المؤسسة قادرة على تحديد الموارد البشرية والمادية المناسبة لتنفيذ التكوين
مؤشرات جودة الخدمة للمتعاملين	لا احترام المعيار يجب
تمتلك المؤسسة : ملف للكفاءات الداخلية والخارجية دليل بطاقات الموارد المادية لكل عنصر قياسي من التكوين (معايير التكوين) مدة الاستجابة " ! يوم ملف هياكل الشركاء التي من الممكن أن توضع تحت تصرف المؤسسة (في حالة تعذر توفير هذه المعدات تلجأ المؤسسة للشركاء)	✓ تحديد الملف الشخصي للمتدخلين بواسطة العناصر القياسية للتكوين ✓ تحديد الموارد البشرية والمادية لكل عنصر قياسي من التكوين ✓ التقليل مدة الاستجابة من حيث الموارد البشرية والمادية مقابل الطلبات الجديدة على التكوين
التعليقات والتوصيات	
علامة المطابقة	

أداة التوقيع

توحيد خدمات الجودة المعهد الجزائري للتقييس

مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري تخضع لوصاية وزارة الصناعة والمناجم.

مهامه :

- تقديم الدعم لتطوير المعايير الجزائرية .
- ضمان مراقبة تطور المعايير.
- إبلاغ عن المعايير.
- التعريف والإعلام بالتوحيد القياسي.
- التصديق على المنتجات وفقاً للمعايير الجزائرية وأنظمة الإدارة والأفراد وفقاً للمعايير المناسبة.
- إدارة نقطة الاستفسار حول العراقل التقنية في المجال التجاري .

كما كانت مشاركة المعهد الجزائري للتقييس (IANOR) من خلال مداخلة السيد ترزلت .هـ مدير الأنشطة المعيارية والتنظيمية على مستوى المعهد ، بعنوان " توحيد خدمات الجودة " و التي تمثل مساهمة المعهد الجزائري للتقييس في مجال التكوين والتعليم المهنيين .

التعريف بالمعهد الجزائري للتقييس (IANOR) :

يمثل المعهد الجزائري للتقييس (IANOR) هيئة التقييس الوطنية وفقاً للقانون رقم 04-04 الموافق 19 جوان 2016 الذي يعدل ويكمل القانون رقم 04-04 المتعلق بالتوحيد القياسي ، وقد تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98 -69 من 21 فيفري 1998 كجزء من إعادة هيكلة للمعهد الجزائري للتوحيد القياسي والملكية الصناعية (INAPI)

وهو عضوي:

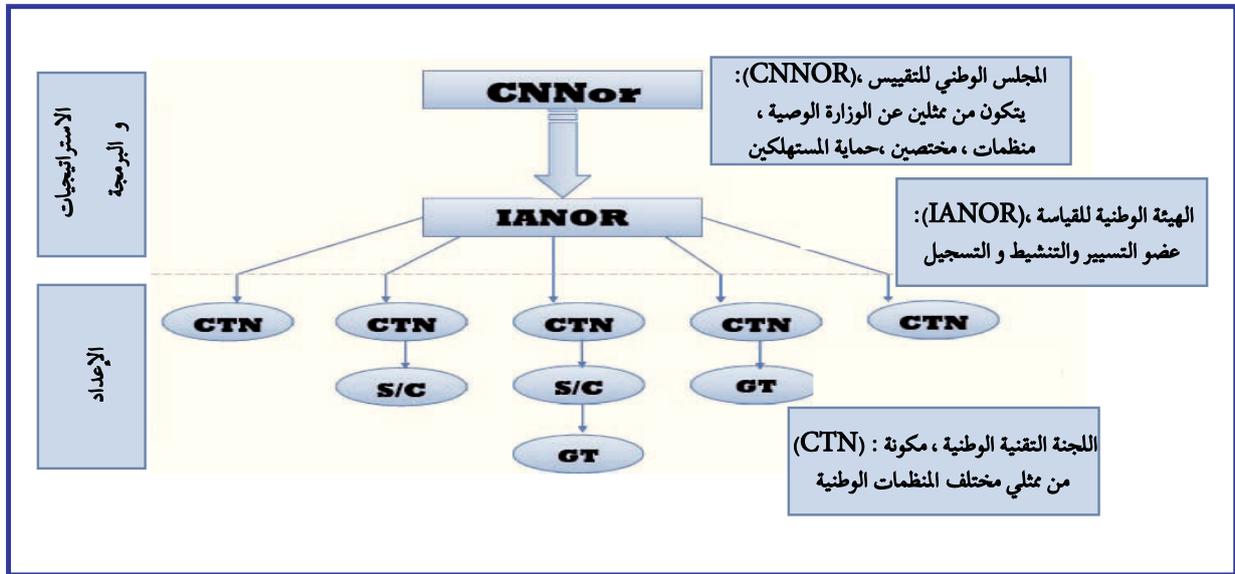
على المستوى الدولي: المنظمة الدولية للمعايير (ISO)، اللجنة الكهروتقنية الدولية (IEC) للأعضاء (P) في ISO / TC 40

على المستوى الجهوي: المنظمة الأفريقية للتوحيد القياسي، معهد المواصفات والمقاييس للدول الإسلامية (SMII)، المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين. الأعضاء (O) في ISO / TC 26

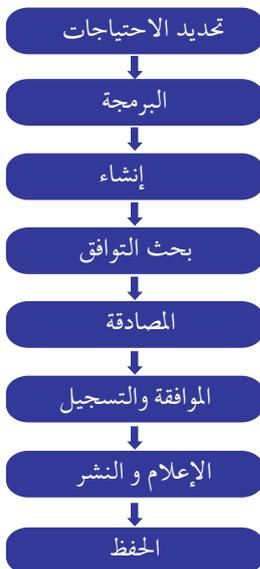
ملاحظة: يطلق على الأعضاء المشاركين أعضاء "P" أما الأعضاء المراقبين فيطلق عليهم أعضاء "O".



نظام التقييس الجزائري



مراحل إعداد معيار وطني:



والإقليمية .
• مساعدة الفاعلين الاقتصاديين الاجتماعيين
لوضع نظام المراجع التقييسية التي يحتاجونها
لتطورهم الاستراتيجي والتجاري، بتسهيل
وصولهم إلى عملية التقييس و المعلومات
،بضمان خدمات المرافقة .

الجهات الفاعلة في القياس:

- ممثلو الوزارة.
- المنظمات و الجمعيات (الجمعيات المهنية ، جمعيات حماية المستهلكين، جمعيات حماية البيئة ، إلخ....).
- خبراء (شركات ، أكاديميون ، مخابر ، جامعيون ، إلخ....).

مجلس التقييس الوطني (CNNO) مسؤول عن:

- توجيه وتنشيط نظام التقييس الوطني .
- اقتراح استراتيجيات وتدابير لتطوير وتعزيز نظام التقييس الوطني .
- تحديد الأهداف المتوسطة والطويلة الأجل للتوحيد القياسي .

اللجان التقنية الوطنية (CTN) مسؤولة عن:

- (كل في مجال اختصاصها)
- وضع مشاريع برامج التقييس .
- تطوير مشاريع المعايير .
- مراجعة دورية للمعايير الوطنية .
- مراجعة مشروع المعايير الدولية والإقليمية .
- المشاركة في أعمال التقييس الدولية

- مساهمة المعهد مع مختلف الفاعلين على المستوى الوطني :
- تسخير 660 من الأعضاء والخبراء المحليين سنويا.
 - نشر 700 من المقاييس الجزائرية سنويا.
 - معدل 300 اجتماع للجان التقنية الوطنية
 - أكثر من 9000 معيار (مجموعة المعايير).
 - 71 لجنة تقنية وطنية للتوحيد القياسي
 - اعتماد 39 منتج.
 - في السنة.

توزيع المعايير الجزائرية حسب الفروع

عدد المعايير	الفروع
1479	الأغذية الزراعية
769	الصحة والسلامة والبيئة
1330	الإلكترونيك والكهرباء
942	الخدمات والمعايير القاعدية
1915	المناجم و المعادن والميكانيك
1885	الكيمياء والبتر وكيمواويات
970	مواد بناء

مساهمة المعهد الجزائري للتقييس في مجال التكوين والتعليم المهنيين :

تعريف اللجنة التقنية الوطنية (TNC 58) "الخدمات"

مجال النشاط: هذه اللجنة التقنية الوطنية مسؤولة عن أعمال التقييس في مجالات الخدمات بشكل عام على غرار الخدمات الصناعية وخدمات الأعمال التجارية وخدمات المستهلكين وغيرها من الخدمات.

عدد المعايير المعتمدة حتى الآن: 98 من المقاييس الجزائرية منها: 07 مقاييس في مجال التكوين.

رمز المعيار	العنوان	المصدر	المطابقة	سنة النشر
NA 13619	التكوين المهني هيئة التكوين معلومات حول العرض.	NF X50-760 : 2013	EQV	2014
NA 13627	التكوين المهني المصطلحات.	NF X50-750 : 1996	EQV	2014
NA 13628	التدريب المصطلحات: كتيب توضيحي.	FD X50-751 : 1996	EQV	2014
NA 13683	التكوين المهني مراحل إجراء العملية التكوينية توصيات التطبيق الجيد للعملية	NF X50-769 : 2012	EQV	2014
NA 13686	التكوين المهني هيئة التكوين الخدمة والاستفادة من الخدمات/ المواصفات	NF X50-761 : 1998	EQV	2014
NA 13687	التكوين المهني التكوين المتناوب دليل قراءة معايير التكوين المهني	FD X50-758 : 2000	EQV	2014
NA ISO 29991 (NA 13690)	خدمات التكوين اللغوي خارج التعليم الرسمي/ الاحتياجات والشروط	ISO 29991:2014	ISO 29991:2014	2015

ISO 2018-29992 تقييس نتائج التكوين (توصيات)

- تنطبق هذه الوثيقة على تطوير واستخدام التقييمات لقياس التحصيل الفردي للمتكون واستخدام التقييمات لتحديد تطور مستوى المتكون.

ISO 2017-29993: خدمات التكوين المقدمة خارج متطلبات التكوين الرسمي (الاحتياجات والشروط)

- تقدم هذه الوثيقة التوصيات الخاصة بتخطيط وتطوير وتنفيذ ومراجعة تقييمات مكتسبات التكوين (المعرفة والمهارات والأداء) وهي موجهة أساسا للاستخدام من قبل المؤسسات التي تقدم خدمات التكوين والشركات التي تختار أو تستخدم أو تطور التقييمات.

ISO 29993-2017 تنطبق فقط على خدمات التكوين ولا تتعداها إلى الخدمات الأخرى.

- ISO 29993-2017: لا تشتمل على المؤسسات التكوينية كالمدارس والجامعات والمعاهد التي تقدم خدمات التكوين كجزء من نظام التعليم والتكوين الرسمي، ولكنها قد تكون صالحة كأداة تعكس التقييم الذاتي.

تعريف اللجنة التقنية الوطنية (TNC 59) "إدارة الجودة"

اللجنة التقنية الوطنية (TNC 59): المسؤولة عن العمل المتعلق بالتقييم في مجال إدارة الجودة والبيئة والصحة، الأمن والسلامة في العمل والمسؤولية الاجتماعية وسلامة الأغذية.

عدد المعايير المعتمدة في مجال التكوين:

ISO 29993-2017 يحدد متطلبات الخدمات التكوينية المقدمة خارج إطار التكوين الرسمي، وتشمل جميع أنواع التكوين في جميع المراحل (مثل: التكوين المهني، تكوين مستخدمى الشركات، الاستعانة بمصادر خارجية أو الداخلية)، كما تشتمل على جميع أنواع التكوين التي يوفرها المؤطرون والتي تستهدف المكونين في حد ذاتهم.

- الخصائص الرئيسية لهذه الأنواع من الخدمات تتمثل في تحديد أهداف التكوين بعد تقييم الخدمات و من خلال تفاعل المستفيدين من التكوين، ويمكن أن يكون التكوين مباشرا أو مدعوماً بالتكنولوجيا أو مزيجاً من الاثنين.

- في حالة اشتملت نشاطات المؤسسة التي تضمن التكوين على تقديم منتجات أخرى (مثل السلع والخدمات)، إضافة إلى خدمات التكوين فان

عدد المعايير المعتمدة في مجال التكوين

سنة النشر	المطابقة	المصدر	العنوان	رمز المعيار
2015	IDT	ISO 10015:1999	إدارة الجودة / المبادئ التوجيهية للتكوين	NA ISO 10015 (NA 13015)
2019	IDT	ISO 21001:2018	الهيئات التعليمية / نظام إدارة المؤسسات التعليمية التكوينية المتطلبات والتوجيهات الواجب إتباعها	NA ISO 21001 (NA 18240)

على الصعيد الدولي:

➤ ISO/PC 288 نظم ادارة المؤسسات التعليمية / التكوينية المتطلبات والمبادئ التوجيهية الواجب تطبيقها: التقييم في مجال نظم إدارة الهيئات التعليمية - المتطلبات والمبادئ التوجيهية لتطبيقها

➤ ISO/PC 288 التعليم وخدمات التكوين: التقييم في مجال خدمات التعليم والتكوين المتعلقة بعدة أمور أهمها:

- نظم الإدارة
- المكونين
- التقييم
- المصطلحات

الهيئات التعليمية / نظام إدارة المؤسسات التعليمية

- ISO 2100 2018 التكوين - المتطلبات والتوجيهات الواجب إتباعها يحدد متطلبات نظام إدارة المؤسسات التعليمية والتكوينية بحيث تستوجب هذه الهيئة:

- إثبات قدرتها على تشجيع اكتساب وتطوير المهارات من خلال التعليم والتكوين و التمهين و البحث.

- إرضاء المتعلمين والمكونين وغيرهم من المتعاملين،

- تحسين النظام وضمان الامتثال لمتطلبات مختلف المتعاملين.

جميع المتطلبات الواردة في هذه الوثيقة عامة وتهدف إلى تطبيقها على أي هيئة تستخدم منهجاً يهدف الى دعم و تطوير المهارات من خلال التعليم والتكوين و التمهين و البحث بغض النظر عن النوع أو الحجم أو طرق التقديم.

يمكن أن تنطبق على الهيئات التعليمية و التكوينية داخل المؤسسات الكبرى.

لا ينطبق على المنظمات التي تنتج أو تصنع المنتجات التعليمية فقط

الآنسة: مرزوقة حورية
ترجمة بتصرف السيد: داسة فاروق

البطاقة التقنية لمديرية التكوين - ولاية الوادي -

- مستوى مستخدمي التكوين المهني و تقييم ذلك .
- الإشراف على السير الحسن للمسابقات و الامتحانات .
- متابعة إعداد ميزانيات المؤسسات و مراقبة تنفيذها .

1. هيكل القطاع بالولاية:

يضم قطاع التكوين و التعليم المهنيين بولاية الوادي 27 مؤسسة تكوينية عمومية بطاقة استيعاب نظرية تقدر بـ : 6150 منصب بيداغوجي بالإضافة الى مدرستين خاصتين معتمدتين من طرف الدولة بطاقة استيعاب تقدر بـ 125 منصب بيداغوجي ، هذا بالإضافة الى وجود 11 فرعا منتدبا في القرى و المد اشر الريفية الهدف منها تقرب التكوين المهني من الشباب الراغب في الحصول على شهادة و تطوير المرأة الريفية لإدماجها في الوسط المهني .

الشبكة المحلية للتكوين المهني:

- 40 معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني بقدرة إستيعاب اجمالية 1500 منصب بيداغوجي .
- 17 مركز للتكوين المهني و التمهين : قدرة إستيعاب اجمالية 4050 منصب بيداغوجي .
- 06 ملحقات للتكوين المهني : قدرة إستيعاب اجمالية 600 منصب بيداغوجي .
- 04 مدارس خاصة معتمدة : قدرة إستيعاب اجمالية 215 منصب بيداغوجي .

التأطير و الموارد البشرية :

يضم قطاع التكوين المهني لولاية الوادي 1375 مستخدم موزعين كما يلي :

1) الطاقم البيداغوجي (مكونين و نواب بيداغوجيين) : مكون منهم :

× أساتذة التعلم المهني : 163 أستاذ .

× الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني الدرجة 1 : 146 أستاذ .

× الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني الدرجة 2 : 143 أستاذ

2) طاقم التسيير الإداري : 795 موظف منهم :

× الطاقم الإداري : 378 .

× الحجاب و السائقين و العمال المهنيين : 69 .

× العمال المؤقتين : 348 .

× مستخدمي أجهزة المساعدة على الإدماج المهني : 83 مستخدم .

أنشئت مديرية التشغيل و التكوين المهني لولاية الوادي على غرار بقية الولايات بمقتضى المرسوم التنفيذي 244-90 المؤرخ في 04 أوت 1990 و ذلك على وقع إعادة التنظيم السابق ما قبل الانقسام على المستوى المحلي للولاية، ليعاد تنظيمها قانونا بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 00/233 المؤرخ في 14 أوت 2000 الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح مديرية التكوين المهني بالولاية و عملها .

و بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-98 المؤرخ في 2 جمادى الأول عام 1435 الموافق 4 مارس سنة 2014، يحدد قواعد تنظيم مديريات التكوين و التعليم المهنيين في الولاية و سيرها .

وتبعاً لما جاء حدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جويلية 2015 المتضمن تنظيم مديريات التكوين و التعليم المهنيين في الولاية ، الذي صنف ولاية الوادي من النوع الثاني المتكون من أربع (04) مصالح كما يأتي :

- مصلحة متابعة التكوين و التعليم المهنيين .

- مصلحة التمهين .

- مصلحة إدارة الوسائل و المنازعات .

- مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات و تسيير الممتلكات و منظومات الاعلام .

تحتوي هذه المصالح على (10) مكاتب .

المهام الأساسية للمديرية

- إعداد خارطة التكوين المهني في الولاية و تحيينها، و متابعة تنفيذها بالاتصال مع المصالح و الهيئات المعنية .

- تنشيط عمل هيكل التكوين المهني و وسائله في الولاية و تقييمه دوريا

- تعيين كل تدبير من شأنه ضمان التطور المتناسك و المنسجم لنشاطات التكوين المهني و اقتراحه و تنفيذ الأعمال المعتمدة في هذا الإطار .

- تنظيم جمع المعلومات و معالجتها و نشرها، لاسيما المتعلقة بالإحصائيات و المرتبطة بمجال نشاطها .

- إنجاز كل دراسة أو دراسة أحادية أو تحقيق يساهم في التكفل الأمثل بمهامها .

- دفع عمليات التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني و المتعاملين الاقتصاديين و الهياكل المكلفة بالتشغيل و التربية و الشباب .

- السهر على تنفيذ التدابير المتعلقة بحفظ الهياكل الأساسية و تجهيزات التكوين المهني و صيانتها بالاتصال مع الهيئات المختصة في الولاية .

- متابعة تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف و التسيير و التكوين و تحسين



ولاية الوادي

يجد زائر ولاية الوادي نفسه أمام جمال فريد ترسمه الطبيعة الصحراوية الخلابة التي تحاكي فيها الرمال الذهبية والنخيل الباسق العين والنفس لتعطيه إحساسا بالراحة ورغبة في اكتشاف كل زواياها ومنازلها العريقة بشغف كبير، التي تحاكي الأصالة وتظهر عبقرية هندسية تميز تاريخ وعراقة المنطقة، من خلال النمط العمراني الفريد من نوعه الذي يعتمد على القباب والأقواس، علاوة على الغيطان، المكتنزة بالنخل والزيتون

لمحة عن ولاية الوادي

معنى كلمة واد: وادي الماء الذي كان يجري قديما في شمال شرق سوف، وهو نهر صحراوي قديم غطي مجراه الآن بالرمال، وقد ذكر العوامر أن قبيلة "طرود" العربية لما قدمت للمنطقة في حدود 690 هـ/1292 م أطلقوا عليه اسم الوادي، والذي استمر في الجريان حتى القرن 8 هـ/14 م. وقيل أن قبيلة طرود لما دخلت هذه الأرض وشاهدت كيف تسوق الرياح التراب في هذه المنطقة، قالوا: إن تراب هذا المحل كالوادي في الجريان لا ينقطع.

كما أن أهل الوادي يتميزون بالنشاط والحيوية، وتتسم حياتهم بالتنقل للتجارة في سفر دائم، فشبها بجريان الماء في محله الذي يدعى الوادي.

معنى كلمة سوف: يربط بعض الباحثين بين سوف وقبيلة مسوفة التارقية البربرية، وما ذكره ابن خلدون، يفيد أن هذه القبيلة مرت بهذه الأرض وفعلت فيها شيئا، فسميت بها، وتوجد الآن بعض المواقع القريبة من بلاد التوارق تحمل اسم سوف أو أسوف و"وادي أسوف" تقع جنوب عين صالح.

- وتنسب إلى كلمة "السيوف" وأصلها كلمة سيف أي "السيف القاطع" وأطلقت على الكثبان الرملية ذات القمم الحادة الشبيهة بالسيوف.

- لها دلالة جغرافية لارتباطها ببعض الخصائص الطبيعية للمنطقة، ففي

ولاية الوادي أو ولاية وادي سوف، انبثقت عن التقسيم الإداري لعام 1984، عاصمة الولاية هي مدينة الوادي وهي تعرف بمدينة الألف قبة وقبة، كما تعرف أيضا بعاصمة الرمال الذهبية.

تقع ولاية الوادي في الجنوب الشرقي من الوطن، تبعد عن عاصمة البلاد بـ 630 كلم وتبلغ مساحتها حوالي 44.585 كلم².

- يحدها من الشمال ولايات تبسة وخنشلة وبسكرة ومن الجنوب ولاية ورقلة، يحدها من الغرب ولايات الجلفة وبسكرة وورقلة ويحدها من الشرق الجمهورية التونسية.

تتوزع ولاية الوادي على 12 دائرة إدارية، وتنقسم إلى وادين مختلفين:

- منطقة وادي سوف وتقع وسط العرق الشرقي وتضم 22 بلدية
- منطقة وادي ريغ وتقع في الأراضي المنبسطة وتضم 8 بلديات

أصل التسمية:

وادي سوف، مركبة من كلمتين "وادي" و"سوف"، ويعطي هذا الاسم عدة دلالات تتوافق مع طبيعة المنطقة وخصائصها الاجتماعية والتاريخية.

بعض الأحيان 50° حيث تكون الرمال شبه ملتهبة، وفي فصل الشتاء يكون المتوسط الحراري 10° ، وعندما تشتد البرودة وخاصة ليلاً تنخفض إلى ما دون الصفر.

الرياح: تمتاز منطقة وادي سوف بحركة هوائية نشطة على مدار السنة :

- رياح شمالية، وشمالية غربية (الظهراوي) من فيفري إلى أفريل
 - رياح شرقية (وتسمى البحري) وهي منعشة من أوت إلى أكتوبر
 - رياح جنوبية (وتسمى الشهيلي) وهي حارة ويكون ذلك خلال الصيف
- الأمطار:** هي قليلة ونادرة بسبب بعد المنطقة على البحار، ويصل المتوسط السنوي للتساقط بالمنطقة إلى 80.3 ملم.

الغطاء النباتي: يتميز الغطاء النباتي بسوف بالجفاف وكثرة الرمال، ومع ذلك توجد نباتات طبيعية متنوعة ذات جذور طويلة تنمو في الأودية وأطراف الكثبان الرملية، ويعتمد عليها البدو في رعي حيواناتهم، وقد ذكر منها صاحب الصروف أكثر من 80 نوعاً أهمها: الحلفاء، البشنة، العصيد، السعد، الشيح، إضافة إلى أشجار من الحطب كالازال، العلندي، الزيتاء، المرخ، الرتم، الطرفاء وغيرها.



المناطق الرطبة:

تحتوي الوادي على بعض المناطق الرطبة والتي من أبرزها:

- شط مروانة ببلدية المغير ويتربع على مساحة 8534 كلم².
- شط وادي خروف ببلدية سطليل.
- شط ملغيغ بين الوادي وبسكرة.
- شط التاجر.
- شط عياطة ببلدية سيدي عمران.

مع الإشارة إلى أن هناك الكثير من الأحواض والشطوط التي لم يتم إحصاؤها بعد. أما الأحواض والشطوط المعروفة فتتميز بتدهور الوسط البيولوجي لها من نباتات وحيوانات نتيجة لتلوثها بمياه التثحيم ومياه الصرف القذرة وعمليات الصيد المحصورة.

اللغة العربية نجد كلمة "السوفة والسائفة" وهي الأرض بين الرمل والجلد، وعندما تثير الريح الرمل تدعى "المسفسفة" وهذا ما جعل أهل سوف يطلقون على الرمل "السافي".

مظاهر السطح

يسود وادي سوف عدة مظاهر منها:

العرق ينتمي السطح إلى العرق الشرقي الكبير إذ تغطي الرمال معظم الأراضي (ثلاثة أرباع المساحة) وهي رمال ناعمة ذات ألوان بيضاء وصفراء، تتقاذفها الرياح في كل اتجاه، وقد نتج عن ذلك شكلين :

الأول هو الكثبان الرملية التي تتواجد بصورة كبيرة في جنوب سوف، وتختلف ارتفاعاتها حيث يصل أحدها 127م، أما الثاني، فهو المنخفضات والأودية، فتعتبر سوف أخفض نقطة في العرق الشرقي الكبير، حيث ينخفض دون مستوى سطح البحر بـ 25م عند شط ملغيغ.



الحمادات الرملية وتغطي المنطقة الشمالية لسوف، وهي طبقات حجرية متنوعة تحت الرمال، ومن تلك الطبقات "الترشة" وتستعمل لصناعة الجبس، أما "اللوس" فهي حجارة صلبة متشابكة تستعمل في البناء لصلابتها، وتوجد بغمرة والمقرن وشرق الزقم، أما "الصلصالة" أو "السميدة" فتوجد في غمرة والدبيلة والمقرن وتستعمل للبناء.



الخصائص المناخية :

تبعد الوادي (عاصمة وادي سوف) عن البحر بـ 390 كلم، ويبلغ متوسط ارتفاع المنطقة عن سطح البحر 80م.

الحرارة: يصل المتوسط الحراري في فصل الصيف إلى 34° وقد يتعدى في



أصل سكان ولاية الوادي منطقة سوف

بوشوشة ولقد تواصلت هذه الانتفاضات إلى غاية 1917 أين أعلن الشيخ الهاشمي بن إبراهيم شيخ الزاوية القادرية الحرب ضد المستعمر

منطقة وادي ريغ

سكان هذه المنطقة الملقبون باسم بنو ريغة الذين لم يعرفوا وجود الرمان بها ولكن عند قدوم قبائل الزيانيين اجبروا قبائل المنطقة على الهروب للجبال المجاورة أو الهجرة إلى بسكرة و ورقلة واتخذوا من مدينة تقرت عاصمة لهم ، وحكم سكان وادي ريغ بن يوسف بن عبد الله و بن إبراهيم بن ريغة خاصة في تماسين وذكر المؤرخ ابن خلدون في مقدمته قصور ورتلانه -تقديدين - تمرنه و تنذله، و أثناء وصول المسلمين تحت قيادة حسان بن نعمان ، أعطى المنطقة إشعاعا خاصا ، وابتدأ الاحتلال الفرنسي لهذه المنطقة سنة 1954 وقعت انتفاضات وتواصلت إلى تاريخ الاستقلال .

الهجرات السكانية: كانت الهجرة من أبرز عوامل تعمير منطقة سوف وذلك في أزمنة متفاوتة، وكانت لأسباب مختلفة منها الاجتماعية والسياسية... وقد شهدت سوف هجرة الكثير من سكان المناطق المجاورة كليبيا وتونس والمغرب.

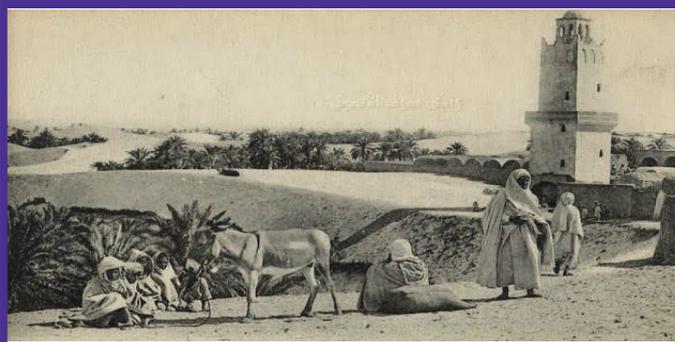
الهجرة الداخلية: استقبلت وادي سوف هجرات متعددة من المناطق التلية في الجزائر الشمالية حينما، ومن المناطق الصحراوية المجاورة النائية حينما آخر، وتعددت الدوافع والأسباب التي دفعت العائلات إلى اتخاذ المنطقة موطننا للإستقرار النهائي، ومن أسباب هذه الهجرة هو البحث عن الحياة الآمنة المستقرة والعيش الكريم.

معارك وادي سوف ضد الاستعمار الفرنسي:

وبالرغم من أن خصائص المنطقة غير صالحة نظريا لخوض المعارك، إلا أنها لم تتخلف عن الركب و كانت هناك معارك كبيرة ومشهورة مع العدو نذكر منها:

كانت منطقة سوف قديما عامرة بالسكان من البربر الأمازيغ ،وأخر قبائل البربر التي وجدت في سوف هي قبيلة زناتة التي بنت عدة أماكن، منها الجردانية والبليدة القديمة (قرب الرقية) وتكسبت القديمة بمكان ضواي روحه الآن وحزوة قرب الطالب العربي (في الحدود الجزائرية التونسية). وبعد الفتح الإسلامي بدأت القبائل العربية تهجر إلى المنطقة في حدود عام 88 هـ (708م). ونزل بعض منهم بنواحي سندروس قبلة اعميش، ووقعت بينهم وبين البدو الرحل مناقشات خفيفة، وكان استقرارهم مؤقتا. وكانت قبائل هلال وسليم وعدوان تعيش في نواحي الكاف والقيروان التونسية، ثم انتقلوا إلى الجردانية بشمال سوف في القرن السابع الهجري حيث وقع صراع في حدود 600 هـ (1204م) بينهم وبين البربر انتهى بانتصار عدوان. أما قبيلة طرود فقد كانت تعيش في طرابلس، ثم في بلاد تونس واستقروا في نواحي عقلة الطرودي وبودخان والميتة في أواخر القرن السابع الهجري (690هـ - 1592م)، أما استقرارهم بمدينة الوادي فكان في حدود 800 هـ (1398) حين استقرت قبيلة أولاد أحمد بقرب سيدي مستور الذي هاجر قبلهم من المغرب ونزل قرب تكسبت القديمة في مكان الحي الآن

كما ذكر ابن خلدون دون تدقيق ، أن أصل القبائل التي تسكن هذه المنطقة من قبائل الزناتة ، ووجود الأثار الرومانية في بعض القرى من المنطقة تدل على مرور الرومان و الفينيقيين في هذه الربوع مثل العقلة بدائرة الرباح ، ولم تعرف التطور إلا عند وصول المسلمين تحت قيادة حسان بن نعمان حيث برزت قبيلتين وهما : الطرود و العدوانيين الذين سيطروا على الجهة إلى غاية قدوم الفرنسيين سنة 1872، ومن ثمة بدأت الحركات التحررية ضد المستعمر بحيث ظهر الشيخ المقراني وعبد العزيز بن حداد ثم تبعت مقاومة



معركة حاسي خليفة:

مكان المعركة: شرق حاسي خليفة،

التاريخ: 17 نوفمبر 1954 وهي أول معركة بالمنطقة،

عدد المجاهدين المشاركين: 13،

خسائر المجاهدين: جريح واحد قُبض عليه وهو "شعباني بلقاسم"،

خسائر العدو: 75 قتيل وكثير من الجرحى، كما استحوذ المجاهدون على عدد معتبر من الأسلحة.

معركة صحن الرّم:

مكان المعركة: صحن الرّم بين الجديدة والمقرن شمالا

التاريخ: 15 مارس 1955م،

عدد المجاهدين المشاركين: 22،

خسائر المجاهدين: 8 شهداء وجريح واحد هو "محمد لخضر عمارة" و "أسر" المقدم مبروك"، خسائر العدو: ضخمة

معركة هود شيكة:

مكان المعركة: هود شيكة (غيطان نخيل يتكوّن من 200 نخلة وهو ملك لمُعمر يدعى شيكة) بالجديدة، وقد استعمل فيها العدو الفرنسي الطيران والقومية واللفيف الأجنبي،

لتاريخ: 8 - 9 - 10 أوت 1955م بقيادة الشهيد محمد لخضر عمارة المدعو "حمّ لخضر"، عدد المجاهدين المشاركين: 32،

عدد المجاهدين المجندين في الطريق: 5،

عدد المجاهدين المجندين في المعركة: 8 من بينهم امرأة تدعى "أرحومة مريم"،

العدد الاجمالي للمجاهدين: 45،

زاييف والأوراس بالمؤونة والسلاح والمجاهدين، وشرعوا في الاعتقالات الفردية والجماعية، ومداهمة المنازل طيلة شهر رمضان. وتعرض المجاهدون للتعذيب و الإستنطاق، فأحدث مجزرة رهيبة تجاوز ضحاياها 140 شهيدا من كل قرى سوف، وذلك يوم الاثنين أول رمضان 1377هـ الموافق لأول أفريل 1957م، وقد أثرت سلبا على العمل الثوري، والجدير بالذكر أنه لم يتم الإشارة لهذه الحادثة في تقارير السلطات الإستعمارية بالمنطقة.

شهداء وادي سوف: كانت وادي سوف كمثيلاتها في كامل القطر الجزائري سبابة إلى العمل الثوري، بداية باحتضانها للحركة الوطنية ومرورها بالتحضير للثورة، فكانت معبرا للسلاح الذي قامت الثورة بواسطته بطرد العدو الغاصب الذي احتل الأرض واستباح العرض وحاول مسخ ثوابتها من دين ولغة، فلم تبخل وقدمت كل ما يمكن تقديمه من جهد وسلاح ورجال. وقد بلغت الحصيلة التقريبية لشهداء الوادي 768 شهيدا نذكر بعض أسماء القادة على سبيل المثال لا الحصر:

اسم الشهيد تاريخ ومكان الولادة استشهد بتاريخ:

القائد الجليلاني بن عمر سنة 1926 بالعقلة 1955 / 20 / 10 في معركة الدبيديب.

القائد محمد لخضر عمارة سنة 1930 بجديدة (الدبيلة) 10 أوت 1955 في معركة هود شيكة.

القائد الطالب العربي قمودي سنة 1923 بالوادي 1957.

القائد عبد الكريم هالي 1930 بقمار 1957.

القائد سعيد عبد الحي 1927 بقمار 1957.

خسائر المجاهدين: 31 شهيد ولم ينج من القتل إلا واحد هو "قريد عبد المالك" المدعو "الجنة"، خسائر العدو: أكثر من 600 قتيل وكثير من الجرحى.

معركة الدبيديبي:

مكان المعركة: الدبيديبي ببلدية العقلة،

التاريخ: 15 جانفي 1956،

عدد المجاهدين: 64،

خسائر المجاهدين: 39 شهيد وبعض الجرحى والأسرى،

خسائر العدو: ما يزيد على 70 قتيل وجريح وإسقاط طائرة.

معركة هود سلطان:

مكان المعركة: نواحي تاغزوت، وقد استعمل فيها العدو الطيران،

التاريخ: 16 جانفي 1956،

عدد المجاهدين: 15،

خسائر المجاهدين: 8 شهداء،

خسائر العدو: 120 ما بين قتيل وجريح.

معركة مجزرة رمضان 57:

لقد أثمرت جهود القائد الطالب العربي في تنظيم الثورة بسوف، حيث نشط العمل الثوري إلى غاية 1957م، وأصبح للثورة شبكة من الخلايا لجمع المال وإمداد الثورة بالرجال والعتاد تحت إشراف الحاج البشير غربي إمام مسجد (عَمَر) بحاسي خليفة، وقد لفت هذا النشاط انتباه العدو، وتمكن السفاح "بريدو" وقائد لاصاص "لوكار" من كشف التنظيم المدني الذي كان يمول منطقة



الشهيد
محمد الجليلاني بن عمر

الشهيد
الطاهر هزلة

الشهيد
انصيرة المولدي

الشهيد
حساني عبد الكريم

الشهيد الأخرض بن عمارة
(حمّة لخضر)

الهيكل القاعدية بولاية الوادي:

أهمية الموقع

1 - شبكة الطرقات تتكون شبكة الطرقات بالولاية من:

▶ 585.40 كلم من الطرق الوطنية وهذه الأخيرة هي الأخرى تشكل

من المحاور الرئيسية التالية :

▶ 259.19 كلم من الطرق الولائية التي تربط مقر الولاية بالمراكز الحضرية

التابعة لها .

▶ 726.668 كلم من المسالك البلدية



البلديات المتصلة Communes reliées	حالة الطريق (كلم) - Etat de route (kms)			الطول الإجمالي. كلم Longueur totale (Kms)	رقم الطريق N° Route
	ردينة Mauvais Etat	متوسطة Moyen Etat	جيدة Bon Etat		
المغير, سيدي خليل, أم الطيور, السطيل, جامعة, سيدي عمران, تندلة El Meghaier, S. Khellil, Oum. Tihour, Still, Djamaa, Sidi Amrane, Tendla	29	34	64	127	03
الوادي, أميه ونسه, واد العندة, الدبيلة, ح. ع. الكريم, ح. خليفة, الطالب العربي, بن قشة El-Oued, M. Ouensa, O. El-Alenda, Debila, H. Abdelkrim, H. Khelifa, Taghzout, Reguiba, Hamraia, T. Larbi, B. Guecha	21,45	22,30	118,55	162,3	16
الوادي, كوينين, قمار, تغزوت, الرقيبة, الحمراية. السطيل, الطالب العربي El-Oued, Kouinine, Guemar, Taghzout, Reguiba, Hamraia, Still, T. Larbi	44,20	41,228	82,072	167,5	48
أم الطيور Oum Touyour	56,20	0	0	56,2	46 A
الرقيبة. جامعة Reguiba . Djamaa	42,10	0,60	29,70	72,4	48 A
	192,95	98,128	294,322	585,40	المجموع Total

2 - مطار قمار و يضم مدرجين مدرج رئيسي و مدرج ثانوي ، وهو يضمن رحلات دولية وداخلية

التغطية بالكهرباء والغاز:

1. الكهرباء

المجموع (كلم)	خط الضغط المنخفض (كلم)	خط الضغط المتوسط (كلم)
7 252,921	3 491,509	3 761,412

2. الغاز

Longueur du réseau de distribution de gaz (Km)	1 953,258	طول شبكة توزيع الغاز (كلم)
Longueur du réseau de transport de gaz (Km)	406,278	طول شبكة نقل الغاز (كلم)
Total (Km)	2 359,536	المجموع (كلم)

القيمة Valeur	الوحدة Unité	التعيين Désignation
1 198	مليون م ³ / سنة Million M ³ /An	السعة الإجمالية للمياه الممكن تسخيرها Capacité globale d'eau mobilisable
1 094,5	مليون م ³ / سنة Million M ³ /An	السعة الإجمالية للمياه المسخرة Capacité globale d'eau mobilisée
765	عدد Nombre	عدد الآبار Nbre de forages
470,24	مليون م ³ / سنة Million M ³ /An	سعة الآبار (حجم الإنتاج) Capacité des forages (volume de production)
3 002	كلم Km	طول شبكة المياه الصالحة للشرب Longueur du reseau d'AEP
1 252	كلم Km	طول شبكة التطهير Longueur du reseau d'assainissement
30 347	م ³ / اليوم M ³ / J	الحجم المسترجع من المياه المستعملة Volume d'eaux usées récupérées
4	عدد Nombre	عدد محطات التصفية Nombre de station d'épuration
76 799	م ³ / اليوم M ³ / J	سعة المعالجة لمحطات التصفية Capacité de traitement des stations

المؤهلات السياحية لولاية الوادي

تتميز ولاية الوادي بموقعها الجغرافي الهام المتنوع، وتاريخها العريق ولعل الآثار الرومانية المختلفة الموجودة بها تعد تراثا تاريخيا مما يعطي للولاية مكانة مرموقة في مجال السياحة والثقافة، فهي تستقطب عددا كبيرا من السياح سنويا بفضل ما تزخر به من معالم أثرية جذابة ومناظر طبيعية خلابة .

فولاية الوادي بواديه (سوف وريغ) جزء من هذا الفضاء تتمتع بمؤهلات سياحية من رمال ذهبية وزخرفة الكثبان، غيطان فريدة تعد بحق تراث عالمي يعطى ذلك الانسجام بين الإنسان ووسطه الطبيعي، واحات خلابة، طبع ثقافية وفنية، صناعة تقليدية متنوعة، زوايا، شطوط وسبخات ناهيك عن النمط المعماري المتميز لها كالثقالب، الدمس والأقواس مما جعل الكاتبة الألمانية "إزابيل إبراهيم" تطلق عليها تسمية مدينة الألف قبة وقبة.

هذه القدرات الطبيعية الهائلة والتي هي إلى حد الآن تعتبر عذراء ومادة خام تستوجب استغلالها بشكل عقلاني في إطار التنمية المستدامة. من جهة، وهي دعوة أيضا لكل زائر إلى ولاية الوادي للاستمتاع بجمالها.

أما تقاليد السياحة بولاية الوادي فتعود على وجه الخصوص إلى أواخر القرن 19م.

إنهر فنانون معروفون مثل (أوجان، دي لكر، وفرو منتا، ودينه) بجمال الجزائر وعبروا عن ذلك في لوحات مشهورة لحد الآن ومن بينهم "إزابيل إبراهيم" (في بداية القرن 20م وفي سنة 1900م) التي حلت على الوادي

وبسكرة وعين الصفراء، ونشرت عدة كتب لها تعبر فيها عن إحساسها بجمال الطبيعة وطيبة سكانها كما أنها عبرت عن تدمرها من المستعمر الفرنسي، الذي استعمل كل وسائل القمع ليسط يده على الصحراء وإقرارها منطقة عسكرية.

كتاب "في ظل حار للإسلام"، وكتاب "أيامي" هما الكتابان اللذان تكلمت فيهما عن وادي سوف بطريقة راقية يشهد لها كل المختصين في الأدب الفرنسي وفي العالم.

"العرق الشرقي" .. سحر البساتين

"العرق الشرقي" الكبير من أجمل المواقع السياحية بولاية الوادي لكثبانته التي يفوق علوها 100متر في بعض الأماكن، نباتاته، وحيواناته الصحراوية، إضافة إلى سكانه من البدو والرحل، أما بساتينه ونخيله فتتفرد بخصوصيتها في الجزائر من ناحية الجمال والعناية.

هنا في "العرق الشرقي"، قد يخيف السكون وكبر الكثبان الزائر في بعض الأحيان، أما غروب الشمس فيعتبر من أجمل ما يتمتع به الزائر إلى الوادي خصوصا في الشتاء والربيع، إنها لوحة رائعة من جمال الصحراء. كما أن العرق الشرقي أهل بالسكان من البدو الرحل منذ قرون، في نمط المعيشة البسيطة والمتواضعة بعيدا عن هموم المدن.

التراث والصناعات التقليدية:

يعتبر التراث المادي والمعنوي شيئا ثميناً بولاية الوادي، ويمس في كل جوانبه حياة سكان القصور والبدو الرحل، فهو بمثابة نافذة حول الفنون الشعبية

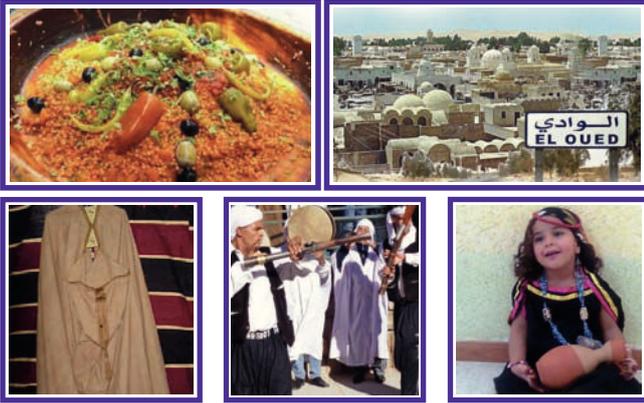
العريقة والعمران والصناعات التقليدية الفنية والشعر والطبخ، وحتى كل ما يتعلق بالأغاني، والرقص الشعبي الذي حافظ عليه أهل المنطقة وقاموا بتربيته وتطويره، بكل من منطقة "وادي ريغ" ووادي سوف، الرقصات التقليدية التي تمثل تاريخ وعادات المنطقة منذ عهود قديمة، وتمثل أيضا التراث العريق لسكان المنطقة.

اللباس التقليدي لا يزال مرتبط بالوصوف والوبر (أي شعر الإبل)، ولا زال أيضا تصنع منه عدة ألبسة تقليدية عند عائلات تحافظ على هذه الطريقة الأصيلة فتصنع في البيوت البرانيس والقشاشيب والعباءات لموسم الشتاء.

أما بالنسبة للنساء فاللباس التقليدي فهناك "الحوالي" التقليدي الذي أدخل عليه تغييرات عديدة لجذب الأنظار وهو لباس تزين به العرائس في الحفلات الموسمية في الصيف والخريف وعند الزواج.

صناعات تقليدية وأكلات شعبية لاتضاهي:

اتسمت الصناعة التقليدية في المجتمع السوفي في القديم بطابع البساطة، ولكن مع مرور الزمن بلغت مستوى عال من الرقي، فتعدت بعض المنتجات الصناعية حدود وادي سوف. وقد لعبت هذه المصنوعات دورا فعالا في الخدمات المحلية المنزلية، والتي كانت تستمد موادها الأولية من غيطان المنطقة ونباتاتها وحيواناتها وصخورها.



فمن النخلة تُصنع الأواني والآلات ومواد البناء، ومن أصواف الأغنام وأشعار الماعز وأوبار الجمال يتم نسج الملابس والأفرشة وإعداد الخيام، ويتم دبغ الجلود لتصير جاهزة لمختلف الصناعات الجلدية، أما الحجارة الباطنية فهي الجبس الذي يعتبر المادة الأساسية لتشبيد المباني والمنشآت العمرانية.

من بين المأكولات التقليدية التي تميز المنطقة نجد السفة والبركوكش، والشخوشوخة السوفية و"الطعام" أو ما يسمى بالكسكسي، إضافة إلى

الغيطان: مفرد (غوط) وهي بساتين نخيل فريدة من نوعها في الجنوب الجزائري، يعود تاريخها إلى عدة قرون، وكما اتفق كل الخبراء على أن الغوط هو الذي أنجب "سوف" السكان الأوائل الذين دخلوا العرق الشرقي للمكوث فيه استعملوا هذا العرف كدفاع ضد كل من يحاول التوغل إلى عمق العرق الشرقي، وفي نفس الوقت تم عند استقرار العديد من البدو الرحل على غرس النخيل بطريقة تمكن النخلة من أن تصل جذورها مباشرة إلى المياه السطحية، هذه الطريقة العقلانية أبهرت المختصين، وأعطت لوادي سوف شهرة كبيرة عبر التاريخ من ناحية جودة ونوعية ثمرها المسماة بالبجلي، ولكن الأمر لم يكن هينا، لقد تطلب عملا شاقا ومتواصلا لمحاولة حفظ الغيطان من الرياح الرملية بطريقة ذكية لا يعلمها إلا سكان المنطقة. لقد عاش السوفي عدة قرون وإلى حد اليوم بين البساتين الموجودة في قلب العرق الشرقي، وحافظ على هذه الثقافة الأصيلة التي يرجع تاريخها إلى النمط المعيشي لعدة قرون خلت. كما يمكن زيارة مدينة الوادي وذلك من خلال أزقتها وسوقها، والاطلاع على جمال عمرانها من منارة زاوية سيدي سالم، والزاوية القادرية بالسوق، ومن منارة فندق السوف الكبير.



الزاوية التجانية والمتحف المحلي لبلدية قمار: مقصدان سياحيان هامان خصوصا بعد إعادة ترميم الزاوية وتأهيلها كمعلم ثقافي وسياحي في الآونة الأخيرة.

الزيارة إلى "وادي ريغ"، تمكن الزائر من الاطلاع على جمال نخيلها وبساتينها المترامية الأطراف (أكثر من "مليون نخلة")، كما أن زيارة المدينة العتيقة، لوغلانة وتمرنة إضافة إلى بحيرات عيطة، أين تقطن العديد من الطيور المهاجرة، هذه الزيارة تعرفك عن جمال مناظر وادي ريغ وطيبة أهلها الكرماء.

"الزقايري"، "القناوة" و "النخ" ..صور أخرى للتعبير



بسعة 500 مقعد، إضافة إلى خيمة كبيرة لتنظيم المؤتمرات تتسع لـ 150 مقعد. المنتجع السياحي يضم أيضا فندقا بـ 120 غرفة لفائدة الزبائن الاقتصاديين وكذا عابري السبيل، ويعتبر "الغزالة الذهبية" الوحيد من نوعه في الجزائر القادر على استقبال جميع الزبائن ليصبح بذلك أكبر منتجع سياحي في أفريقيا.

حديقة الألعاب الترفيهية قوري بارك (Gouri Park) مكسب اخر يضاف للمنطقة ، ويعتبر متنفس للعائلات والشباب ، بلغت تكلفة هذا المشروع 70 مليار سنتيم، ويتربع على 13 هكتارا، وذلك باحتساب التوسعة الأخيرة التي من المنتظر أن تخصص للألعاب المائية، بينما يوفر هذا المشروع 250 منصب عمل لشباب الولاية.



المطابق، ومن بين المأكولات المشهورة بالمنطقة فهي "الدوارة" المتكونة من الحمص والفول والعديد من التوابل، المعروفة عند سكان المنطقة ويرجع أصل الطبخ المحلي إلى العائلات البدوية الأولى والذي تطور، ودخل المدن والقرى وأضافت إليه بعض العائلات أنواع التوابل.

استفادت الولاية من مشاريع سياحية كثيرة، منها ما دخل الاستغلال ومنها ما سنتطلق قريبا، وهي في الشق المتعلق بإجراءات رخص البناء بطاقة استيعاب قدرها 1400 سرير، تغطي نسبة 70 بالمائة شهريا. كما عرفت المنطقة دخول 1000 سائح أجنبي و 5 آلاف جزائري خلال الفترة الممتدة من أكتوبر 2017 إلى فيفري 2018 (حسب تصريحات مدير السياحة والصناعات التقليدية بالوادي-جريدة المساء).

الغزال الذهبي مكسب سياحي

مركب الغزالة الذهبية: هو منتجع يقع بمدخل مدينة وادي سوف استغرق إنجازه 40 سنة، وخصص له غلاف مالي قارب 100 مليار سنتيم، يتربع على مساحة 280 هكتارا مزينة بأكثر من 30 ألف نخلة يتضمن 12 فيلا، 100 غرفة على شكل "بنغالو"، 52 خيمة كغرف نوم، فيلتان من ثلاث غرف، كلها بطابع عربي مغاربي وسوفي بالدرجة الأولى، كما يوجد بداخله 5 مطاعم فاخرة ومسبحان كبيران، إضافة إلى حمام كبير به قاعة رياضة ومركز للإسترجاع، قاعتان للاستقبال، وقاعة متعددة الخدمات لإقامة المؤتمرات

المنشآت الفندقية بالولاية

Nbr. عدد الوافدين في 2017 Arrivées En 2017	عدد العمال Effectif		عدد الأسرة Nbr. Lits	عدد الغرف Nbr. Chambres	الصف Catégorie	اسم الفندق Dénomination	البلدية Commune	فنادق مصنفة Hôtels Classés	
	منهم الأجانب Dt Etrangers	المجموع Total							المؤقتون Temporaires
/	/	133	81	504	255	05 نجوم	الغزال الذهبي		الوادي
2 030	16 842	2	35	196	89	03 نجوم	سوف الكبير		
1 819	17 422	21	43	192	96	03 نجوم	اللوس		
315	7 640	0	52	70	32	01 نجمة	العلمي		
300	3 535	3	2	20	40	01 نجمة	إقامة الرمال الذهبية		
315	7 640	0	52	106	53	03 نجوم	غيطان بلاص		كوينين
5 186	47 304	159	215	1 108	545	Total- المجموع			
628	4 040	1	2	76	42	غ مصنف	سي موسى		الوادي
519	3 586	0	2	56	28	غ مصنف	النزل المركزي	الوادي	
37	320	2	3	27	12	غ مصنف	الماسة الذهبية	الوادي	
1 184	7 946	3	7	159	82	Total- المجموع			
6 370	55 250	162	222	1 267	627	Total Général العام			

إنتاج التمور... زراعة في تطور

ويقدر الإنتاج السنوي للتمور بولاية الوادي إجمالاً بما يفوق 3 ملايين قنطار ذات نوعية ممتازة سيما منها صنف "دقلة نور" بشرة نخيلها التي تصل إلى 3,7 مليون نخلة منتجة تتربع على مساحة إجمالية قوامها 36.335 هكتار محتلة بذلك المرتبة الثانية وطنياً في إنتاج التمور.

ويرجع المتعاملون في قطاع الفلاحة هذه القفزة النوعية في إنتاج التمور التي تشهد تطوراً بهذه الولاية المعروفة تقليدياً بهذا النوع من الفلاحة إلى الإجراءات العملية المتخذة من طرف وزارة الفلاحة والتنمية الريفية المرتكزة على إعطاء الدعم لهذا النوع من المنتوجات الإستراتيجية من خلال زيادة المساحات المزروعة من النخيل المثمر وهو ما يسمح ألياً بزيادة إنتاج التمور.

أنواع التمور

تشتهر مدينة الوادي بالتمور الجيدة وخاصة دقلة نور التي تعتبر مصدراً هاماً للعملة الصعبة في البلاد، وهو محبوب في جميع أنحاء العالم، ويأتي تمر الغرس في الدرجة الثانية والذي يدخل في صناعة الحلوى. وما زال التمر إلى اليوم من أفضل المأكولات عند الفرد السوفي لاحتوائه على 48 مادة غذائية ومعدنية ودوائية، فيحتوي على مادة قابضة للرحم تساعد على الولادة وتساعد أيضاً على منع النزيف بعد الولادة وهذه المادة تشبه مادة الأكستوسين (OXYTOCINE)، ويمكن إنتاج الكثير من الأدوية والمواد الكيماوية من التمور كالبنسولين والأرومايسين والعديد من المضادات الحيوية وفيتامين B12 وحامض الستريك الصناعي وحامض التارتريك وبعض الهرمونات، كما يحتوي التمر على حوالي 13 مادة معدنية، و6 أنواع من الفيتامينات، وحوالي 13 حمض فعال، و5 أنواع من السكاكر فضلاً عن البروتينات والدهون، كما يعتبر التمر مصدراً أساسياً لدواء جديد يدعى (ديوستوانس) لمعالجة الروماتيزم وأمراض العيون، وكل هذه المواد تتوفر في كل أنواعها التي نذكر منها: دقلة نور، الغرس، فطيمي، دقلة بيضاء، تكرمست، حمراية، علي وراشت، تفرزاي، تاشرويت، تمرزيت، مسوحي، بوفوقوس، تاوراخت، عمارية، تنسين، تافزوين، طانطابوش، الغدامسية، قصبى، فزاني، كسباية، تاسلويت، الشواكة، الشهباء، الهتيلة، العجرونة، صبري الكركوبية،...



القطاع الفلاحي: تحولت ولاية الوادي إلى قطب فلاحى على المستوى الوطني بالنظر لما حققته الزراعة بها من قفزة نوعية بعد خمسين سنة من الاستقلال، لا سيما في مجال زراعة البطاطس التي سمحت لها وفي فترة وجيزة بتبوء مقدمة الولايات المنتجة لهذا الصنف من الخضضر.

حيث تمكنت ولاية الوادي التي تشتهر بإنتاج التمور أن تتبوأ خلال السنوات الأخيرة مكانة متقدمة على الصعيد الوطني في إنتاج أنواع عدة من المحاصيل الزراعية.

وتصدر زراعة البطاطس قائمة المنتجات الفلاحية التي حققت تجربة أخذت في التوسع نتائج باهرة بهذه الولاية الصحراوية إلى جانب محاصيل أخرى حيث يعود ذلك إلى توفر جملة من المعطيات التقنية التي تم استغلالها بشكل عقلاني مما حول هذه الولاية إلى قطب فلاحى بامتياز.

توفير العقار الفلاحي ساهم في توسيع مساحة الأراضي المزروعة

و يعد توفير العقار الفلاحى من بين المعطيات التقنية المستحدثة التي ساهمت إلى حد بعيد في توسيع رقعة الأراضي الفلاحية المستغلة حيث تم في الفترة الممتدة من 2000 إلى 2014 إنشاء 41 محيطاً فلاحياً لفائدة 2.215 مستفيداً تم توزيعها جغرافياً على بلديات.

ويتمثل الإنتاج النباتى بولاية الوادي في أربعة محاصيل وهي التمور والخضر والحبوب والأعلاف فيما ينحصر الإنتاج الحيوانى في اللحوم الحمراء والبيضاء والحليب والبيض.

الوادي الأولى وطنياً في إنتاج البطاطس بمساهمة 24 بالمائة من المنتوج الوطنى واحتلت ولاية الوادي خلال الموسم الفلاحى الجارى الصدارة وطنياً في إنتاج محصول البطاطس بإنتاج بلغ 11 725 000 قنطار سنوياً بمساهمة بلغت 24 بالمائة من المنتوج الفلاحى الوطنى كما ذكرت ذات المصالح.

وتقدر المساحة المستغلة في زراعة البطاطس ب 33 ألف هكتار موزعة على ست (6) بلديات وهي تمثل نسبة 46 بالمائة من المساحة الإجمالية للأراضي الفلاحية المستغلة بالولاية والمقدرة ب 80 ألف هكتار والتي عرفت بدورها زيادة بنسبة 6 بالمائة كما سجلت ولاية الوادي في السنوات الأخيرة قفزة "نوعية" في مجال إنتاج المحاصيل الحقلية تصدرها مادة الطماطم حيث وعلى الرغم أنها زراعة حديثة النشأة بالمستثمرات الفلاحية إلا أن كمية الإنتاج المحققة خلال الموسم الفلاحى الجارى والمقدرة ب 611 ألف قنطار تؤكد أنها أصبحت تنافس باقى الولايات في إنتاج هذا المحصول الفلاحى.

وخصصت لهذه الزراعة مساحة قوامها 1.228 هكتار حيث تطمح الولاية أن تحتل المراتب الأولى وطنياً أيضاً في إنتاج مادة الطماطم في الأفاق المستقبلية حسب توقعات مديرية المصالح الفلاحية.

إنتاج التمور

المردود (كغ/نخلة)	الإنتاج (القطار)	عدد النخيل	أنواع التمور
Rendement (kg/Palm.)	Production (Qx)	Nbr. Palmiers	Variété des Dattes
0,72	1 738 600	2 414 800	دقلة نور - Deglet-Nour
0,68	478 500	703 800	غرس - Ghars
0,66	407 300	617 200	دقلة بيضاء وغيرها - Degla-Beida et Autres
0,7	2 624 400	3 735 800	Total - المجموع

العائلي أو بيعها في الأسواق المحلية، وهي زراعة ثانوية ذات مردود ضعيف من الناحية الاقتصادية، ولكنها هامة لغذائه اليومي. ولأن الظروف المناخية كانت شديدة القساوة بسبب الجفاف والرياح الرملية وندرة الأمطار، فقد كانت هذه الزراعة تتطلب مجهودات كبيرة وسقي يومي ورعاية مستمرة، ومع ذلك تمكن الفلاح من تحطيم هذه الصعوبات. وقد وفر كل الظروف المناسبة لزراعتها في الغواطين قرب النخيل في مكان يُدعى "الحرث" أو "الفلاحة" أو "الجنان" ويحاط بزرب من الجريد ولا بد أن تتوفر عدة متطلبات لخدمة هذه الزراعة كالبئر والحطارة والماجن، والسواقي، والميزاب، وتتم الزراعة المعاشية في مختلف فصول السنة. ففي الشتاء ينتج الخردل والجزر واللفت والبصلو الثوم الذي عرف انتاجا كبيرا هذه السنة أما في فصل الربيع ينمو الخردل المؤخر والدنجال والفول .

و في فصل الصيف تنمو الخضمر مثل الطماطم واليقطين والقرعة والكُرم والمعدنوس والبطيخ والفلفل اما في فصل الخريف فينشغل الفلاح بقطع التمر، ولكن ذلك لا يمنع من زرع بعض الخضروات من منتصف شهر سبتمبر إلى منتصف نوفمبر.

وقد عرف الإنتاج الفلاحي اليوم تطورا ملحوظا بفضل السياسة القائمة على برامج التنمية الفلاحية والاستصلاح الزراعي وذلك ما ساعد على ظهور منتجات أخرى كالكوكاو والحبوب والزيوت والبطاطا التي اشتهرت ولاية الوادي في السنوات الأخيرة بإنتاجها، والذي يتميز بوفرتة وجودته.

الزيتون

ومن جهة أخرى أثار نجاح تجربة زراعة الزيتون بولاية الوادي شهية المستثمرين في المجال الفلاحي بالمنطقة سيما الجدد منهم لاقتراب هذا الصنف من الزراعات. وقد ساهمت جودة زيت الزيتون المحلي المستخلص من ثمار أشجار الزيتون بالمنطقة في إعطاء دفع قوي لهذه التجربة.

زراعة التبغ

و على صعيد آخر تتربع زراعة التبغ بولاية الوادي على مساحة إجمالية قوامها 1.400 هكتار بإنتاج يصل إلى 33 ألف قنطار سنويا وهو يمثل نسبة 45 بالمائة من الإنتاج الوطني.

وترتكز زراعة التبغ على وجه الخصوص بإقليم بلدية قمار التي تنتج 70 بالمائة من مجمل الإنتاج المحلي. وقد وفرت هذه الحركية المسجلة في مجال الاستثمار الفلاحي الذي تشهده الولاية أزيد من 120 ألف شغل منها 75 ألف منصب دائم و 45 ألف منصب شغل موسمي المرتبط بالطابع الموسمي لبعض الأنشطة الفلاحية المتعلقة بعمليتي الغرس والجنني.

الزراعة المعاشية

كان الفلاح السوفي يهتم بزراعة النخيل بالدرجة الأولى وبصفة أساسية، ولكن يضيف إليها بعض المنتوجات الفلاحية التي يخصصها للاستهلاك



توزيع الإنتاج النباتي بالولاية

المردود (ق / هـ) Rendement (Qx/Ha)	الإنتاج (ق) Production (Qx)	المساحة المنتجة (هـ) Superficie productive (Ha)	نوع المنتج Spéculation
41,76	570 000	13 650	الحبوب - Céréales
147,40	391 200	2 654	علف - Fourrage
المزروعات الدائمة			
زراعة الأشجار المثمرة - Arboricultures			
24,00	43 200	1 800	(1)..... Oliviers الزيتون
26,00	650	25	(2)..... Agrumes الحمضيات
30,00	810	27	(3)..... Figuiers التين
63,12	50 560	801	(4)..... أشجار المثمرة ذات النواة البذرية والحجرية Espèces Noyaux /Pépins
72,73	2 624 400	36 085	(5)..... Phoeniculture النخيل المنتج
70,21	2 719 620	38 738	(6)=5+4+3+2+1..... مجموع الأشجار المثمرة Total cultures Permanentes
43,30	9 310	215	(7)..... Vignoble العنب
70,06	2 728 930	38 953	(8)=7+6..... مجموع المزروعات الدائمة Total cultures permanentes
344,27	16 131 000	46 856	: C. Maraîchères - المحاصيل الحقلية
667,56	349 804	524	منها المحاصيل المحمية - Plasticulture dont
329,43	11 530 000	35 000	منها البطاطس - Pomme de terre dont
31,23	125 870	4 030	: C. Industrielles - المحاصيل صناعية
24,78	42 870	1 730	منها التبغ - Tabac dont
36,09	83 000	2 300	منها الفول السوداني - Arachide dont



إنتاج الخضروات على مستوى الولاية

المردودية (ق/هـ) <i>Rendement (Qx/Ha)</i>	الإنتاج (ق) <i>Production (Qx)</i>	المساحة المخصصة (هـ) <i>Superficies (Ha)</i>	النوعية <i>Spéculation</i>
Cultures Maraîchères زراعات حقليّة			
706,84	2 170 000	3 070	طماطم - <i>Tomate</i>
80,97	30 770	380	الفول الأخضر - <i>Fève verte</i>
329,43	11 530 000	35 000	البطاطس - <i>Pomme de terre</i>
275,40	184 520	670	الفلفل (الحار + الحلو) - <i>Piment</i>
244,19	525 000	2 150	الثوم والبصل - <i>Oignon / Ail</i>
226,50	208 150	919	الجزر واللفت - <i>Carotte / Navet</i>
466,89	898 300	1 924	بطيخ و دلاع - <i>Melon / Pastèque</i>
81,51	28 530	350	الجلبانة - <i>Petit Pois</i>
368,10	29 080	79	الخيار - <i>Concombre</i>
198,73	37 584	189,12	بادنجان - <i>Aubergine</i>
83,33	500	6	القرنبيط - الكرنب الاخضر - <i>Chou-fleur</i>
88,72	4 780	53,88	الفاصوليا الخضراء - <i>Haricot vert</i>
345,71	62 920	182	الكوسة - <i>Courgette</i>
223,31	401 291	1797	أنواع أخرى - <i>Autres</i>
344,48	16 111 425	46 770	Total - المجموع
Dont plasticulture منها الزراعات المحمية			
1 000	70 000	70	طماطم - <i>Tomate</i>
500	70 000	140	الفلفل الحار + الحلو - <i>Piment</i>
1 000	10 000	10	الكوسة - <i>Courgette</i>
1 000	6 000	6	الخيار - <i>Concombre</i>
650.3	193804	298	أنواع أخرى - <i>Autres</i>
667,6	349 804	524	Total - المجموع



الإنتاج الحيواني على مستوى الولاية

الكمية المنتجة <i>Quantité Produite</i>	الوحدة <i>Unité</i>	الصنف <i>Type de Produit</i>
149 000	قنطار <i>Quintaux</i>	اللحوم الحمراء <i>Viandes Rouges</i>
54 700	قنطار <i>Quintaux</i>	اللحوم البيضاء <i>Viandes Blanches</i>
35 500	10 ³ لتر <i>10³ Litres</i>	الحليب <i>Lait</i>
8 064	10 ³ بيضة <i>10³ Unités</i>	البيض <i>Œuf</i>

قطاع التكوين و التعليم المهنيين على مستوى ولاية الوادي

1. هياكل قطاع التكوين و التعليم المهنيين لولاية الوادي

لقد تدعم قطاع التكوين و التعليم المهنيين بالولاية بثلاثة معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني جديدة و مركز تكوين مهني و تمهين جديد بزيادة 1200 منصب بيداغوجي و 480 سرير و تمثل زيادة التطور بـ 24.24 %

عرف قطاع التكوين و التعليم المهنيين لولاية الوادي خلال الخمس سنوات الأخيرة قفزة نوعية في عدة ميادين منها طاقة الاستيعاب النظرية لمناصب التكوين البيداغوجية، إدماج المتربصين و المتمهين طالبي التكوين في المؤسسات التكوينية، الإتفاقيات المبرمة مع مختلف القطاعات ، التكوينات التأهيلية ، التكوين في الوسط الريفي ، التكوين في وسط السجون ، المرأة الماكثة في البيت .

السنة	تعداد المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني	تعداد مراكز التكوين المهني و التمهين	تعداد ملاحق التكوين المهني و التمهين	طاقة الإستيعاب	نسبة التطور ما بين !"# \$!"# \$
2013	01	16	06	4950 منصب بيداغوجي	
2014	03	17	06	5850 منصب بيداغوجي	
2015	03	17	06	5850 منصب بيداغوجي	
2016	04	17	06	6150 منصب بيداغوجي	24.24%
2017	04	17	06	6150 منصب بيداغوجي	
2018	04	17	06	6150 منصب بيداغوجي	
2019	04	17	06	6150 منصب بيداغوجي	

الشبكة المحلية للتكوين المهني:

- 06 ملحقات للتكوين المهني : قدرة إستيعاب إجمالية 600 منصب بيداغوجي .
- 04 معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني بقدرة إستيعاب إجمالية 1500 منصب بيداغوجي .
- 17 مركز للتكوين المهني و التمهين : قدرة إستيعاب إجمالية 4050 منصب بيداغوجي .
- مدارس خاصة معتمدة : قدرة إستيعاب إجمالية 215 منصب بيداغوجي .

2. المستخدمون

التأطير والموارد البشرية :

يضم قطاع التكوين المهني لولاية الوادي 1375 مستخدم موزعين كما يلي :

(1) الطاقم البيداغوجي (مكونين ونواب بيداغوجيين): 497 مكون منهم :

• أساتذة التعلم المهني : 163 .

• الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني الدرجة 1 : 146 .

• الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني الدرجة 2 : 143 .

(2) طاقم التسيير الإداري : 795 موظف منهم :

• الطاقم الإداري : 378 .

• الحجاب والسائقين والعمال المهنيين : 69 .

• العمال المؤقتين : 348 .

• مستخدمي أجهزة المساعدة على الإدماج المهني : 83 مستخدم .

- هذا وقد بلغ عدد المناصب الشاغرة سنة 2017 لجميع مؤسسات القطاع بالولاية 116 منصب ، حيث تم استغلال بعضها في التوظيف الخارجي أو التوظيف الداخلي (الترقيات) أو عملية التكفل أو الانتداب وذلك لمختلف الأسلاك موزعة كما يلي :

• 51 منصب أستاذ من بينهم أساتذة تكوين مهني و أساتذة متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية و أساتذة متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى .

• 62 منصبا للأسلاك الإدارية والتقنية ،

• 08 منصب لتوظيف الأعوان المتعاقدين .

• استفاد 161 من مستخدمي وموظفي قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالولاية من الرسكلة وتحسين المستوى والتثبيت وإستكمال عمليات الترقية و كذا الترقية الاستثنائية بالنسبة للموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية على اختلاف رتبهم المهنية وذلك عن طريق التحويل التلقائي للمناصب المشغولة وهذا طبقا للمراسلة الوزارية رقم : 44 والمؤرخة في 21 ماي 2015 موزعين كما يلي :

(1) الموظفين المستفيدين من الترقية الاستثنائية 31 موظف .

(2) الرسكلة وتحسين المستوى لمستخدمي القطاع 79 مستفيد .

(3) عدد الأساتذة المثبتين 20 أستاذ .

(4) التكوين أثناء فترة التربص 26 مستفيد .

(5) التكوين التكميلي قبل الترقية 05 أستاذ .

3. التسيير المالي :

تم تخصيص إتمادات مالية لسنة 2018 لجميع المؤسسات التكوينية بمبلغ قدره: 1.352.366.000,00 دج، كانت كافية لتغطية كل النفقات الخاصة

بأجور المستخدمين (الدائمين والمتعاقدين) و التكاليف الإجتماعية، وكذلك تسيير المصالح (تكاليف ملحقة ، لوازم ، حضيرة السيارات إلخ)، حيث بلغت نسبة الإستهلاك حوالي 96 % .

4. العمليات الاستثمارية (التنمية):

حصيلة النشاطات 2018:

الوضعية الاستثمارية لقطاع التكوين المهني إلى غاية 31 ديسمبر 2018 كما يلي :

- تم استكمال إختتام العمليات الاستثمارية الباقية من المخطط الخماسي للتنمية السابق و عددها ثلاثة عمليات .

- بالتجهيز و الخاصة بمديرية الخدمات الجامعية بالوادي .

- سجل قطاع التكوين المهني بالوادي في البرنامج الاستثماري لسنة 2018، ثلاث عمليات استثمارية برخصة برنامج إجمالية: 185.000.000,00 دج .

- دراسة ، تهيئة و إعادة الإعتبار لمؤسسات التكوين المهني (جامعة و كوينين و مركز الوادي 02 و مركز الوادي 03) .

- دراسة ترميم تهيئة و إعادة الإعتبار لمؤسسات التكوين المهني بالوادي .

- دراسة ترميم و إعادة الإعتبار و تجهيز 03 داخلات لمراكز التكوين المهني (الوادي 01 ، الوادي 03 و الوادي 04) .

- دراسة، متابعة إنجاز و تجهيز (02) بترين غير إرتوازين على مستوى المعهدين الوطنيين المتخصصين في التكوين المهني بجامعة و حساني عبد الكريم لولاية الوادي .

5. نشاطات مصالح المديرية:

➤ النشاطات البيداغوجية:

• التكفل بطالبي التكوين المهني: تم التكفل بكل طلبات التكوين في جميع أنماط وأجهزة التكوين خلال الدورتين : فيفري و سبتمبر 2018 حيث بلغ العدد الإجمالي : 14511 طالب تكوين موزع كما يلي :

- إدماج متكونين (إقامي / تمهين) 9051 متكون .

- المرأة مائة في البيت 2176 امرأة .

- دروس مسائية 2158 متكون .

- تكوين في الوسط الريفي 176 متكون .

- التكوين التعاقدية 665 متكون .

- تكوين تأهيلي أولي 285 متكون .

كما بلغ عدد المتخرجين 7144 متحصلا على شهادة تكوين .

وتجدد الإشارة إن قطاع التكوين و التعليم المهنيين يتكفل حاليا بتكوين 11620 متكون في جميع أنماط وأجهزة التكوين منهم 4419 متكون في

- المستوى الخامس (تقني سامي) موزعين على مستوى المؤسسات التكوينية بالولاية.
- **التكفل بطالبي التكوين التأهيلي :**
- قصد التكفل بتكوين مستخدمي الإدارات والهيئات العمومية وكذا مسيري و أعوان المطاعم المدرسية و في إطار الاتفاقيات المبرمة مع مختلف الشركاء أين تم ما مجموعه 802 متكون مفصلة كما:
- تكوين مستخدمي الإدارات والهيئات العمومية.....179 متكون .
- تكوين أعوان المطاعم المدرسية لبلديات الولاية623 عون.
- كما تم في سنة 2018 برمجة دورات تكوينية لفائدة معلمي و مستخدمي التمهين بالولاية تحت رعاية الديوان الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل (ONDEFOC) حيث انطلقت العملية مطلع شهر أكتوبر 2018 وتم تكوين 86 معلم تمهين مقسمة إلى 06 أفواج بيداغوجية مفصلة كما يلي:
- 1. تم تكوين فوجين بالتعاقد مع الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل (ONDEFOC) على مستوى مركز التكوين و التمهين المهني قمار.
- 2. تم تكوين فوجين بالتعاقد مع الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل (ONDEFOC) على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بحساني عبد الكريم.
- 3. تم تكوين فوجين بالتعاقد مع الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل (ONDEFOC) على مستوى مركز التكوين و التمهين المهني حاسي خليفة.
- **الاحتفال بالمناسبات الوطنية:**
- بمناسبة الاحتفال بالمناسبات الوطنية الكبرى أُنجزت عدة نشاطات مختلفة لقطاع التكوين المهني تركزت في إلقاء محاضرات وموائد مستديرة من طرف مختصين وتنظيم معارض بمؤسسات التكوين المهني خاصة بإيجازات المتربصين وعرض أفلام وأشرطة وثائقية وتنظيم عدة منافسات رياضية في كل مناسبة وطنية كما يلي:
- الإحتفال باليوم الوطني للشهيد 18 فيفري .
- الإحتفال بعيد النصر 19 مارس 1962.
- الإحتفال اليوم الوطني للمعاق 03 مارس .
- الاحتفال بعيد المدينة الطبعة الثالثة والأربعون (45)
- الإحتفال بمجازر 08 ماي 1945 و اليوم الوطني للطلاب 19 ماي 1956.
- الإحتفال بعيد الاستقلال 05 جويلية 1962.
- الإحتفال بالذكرى المزدوجة 20 أوت 1955 و 20 أوت 1956 .
- الإحتفال باليوم الوطني للهجرة 17 أكتوبر 1960.
- الإحتفال بالذكرى الثانية والسنتين لإندلاع ثورة أول نوفمبر 1954 .
- الإحتفال بمظاهرات 11 ديسمبر 1960 .
- الإحتفال بالمولد النبوي الشريف بالتنسيق مع مديرية الشؤون الدينية والأوقاف .
- الإحتفال باليوم العالمي لذوي الإحتياجات الخاصة 03 ديسمبر من كل سنة .
- المشاركة في اليوم العالمي للتغذية والمصادف لـ 16 أكتوبر من كل سنة بالتنسيق مع قطاع الفلاحة والتنمية الريفية .
- 6. **اللجنة الولائية للشراكة:**
- ▶ **تدعيم وتعزيز دور الشراكة:**
- قصد إنعاش النسيج الاقتصادي وتطوير التنمية الإقتصادية بالولاية تم التكفل بكل التوصيات المنبثقة على الدورات السابقة للجنة الولائية للشراكة ومنها طلبات التكوين المعبر عنها من طرف الشركاء في الشعب المهنية (الفلاحة ، السياحة ، الصناعة، البناء) سيما دورة سبتمبر 2018 أين تم التكفل بتكوين 1292 متكون مفصلة كما:
- في إطار اتفاقية الشراكة مع الغرفة الفلاحية لولاية الوادي: 980 متكون .
- في إطار اتفاقية الشراكة مع مديرية السياحة لولاية الوادي: 17 متكون .
- في إطار اتفاقية الشراكة مع اتصالات الجزائر لولاية الوادي : متكون .
- في إطار اتفاقية الشراكة مع مديرية الصناعة والمناجم لولاية الوادي: 220 متكون.
- وتم كذلك في سنة 2018 تحقيق ما يلي :
- تفعيل عمل اللجنة الولائية للشراكة من خلال التنسيق الدائم مع مختلف المؤسسات الإقتصادية والخاصة قصد تحديد احتياجاتهم من اليد العاملة المؤهلة في مختلف الاختصاصات .
- وضع مدونة الشعب و التخصصات طبعة 2018 المعمول بها في تناول المؤسسات الإقتصادية والحرفيين بالولاية لتمكينهم من اختيار الاختصاصات حسب متطلباتهم .
- التكفل باحتياجات التكوين المعبر عنها في إطار الاتفاقيات المبرمة مع مختلف الشركاء ، حيث تم إبرام 08 إتفاقيات في هذا الإطار .
- تطوير التكوين المتواصل لمستخدمي الإدارات العمومية وهذا من خلال فتح إختصاصات مطلوبة من فئة الموظفين والتي برمجت على أساس دروس مسائية والتي تهدف إلى تمكين هؤلاء الموظفين من الحصول على شهادات أعلى بفعل التكوين عن طريق المعابر .
- تطوير التكوين المتواصل لفائدة مستخدمي المطاعم المدرسية .
- تم تحديد كل الاختصاصات من المؤهلات بالولاية ووضع خريطة تكوين

لتوصيات جلسات التكوين والتعليم المهنيين المنظمة أيام 8.9 و 10 أبريل 2007، أبرم القطاع 14 إتفاقية إطار يوم 15 سبتمبر 2014 مع الدوائر الوزارية، الإتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل الهدف منها تطوير التأهيلات المهنية وتدعيم كفاءات العمال ، وقد نتج عنها إبرام 41 إتفاقية محلية سارية المفعول الهدف منها تنصيب المتهنيين،الإدماج المهني في الوسط الإقتصادي و التكوينات التأهيلية ،وفقا للجدول أدناه:

بالولاية والتي من شأنها أن تساهم في التنمية الإقتصادية بالولاية حيث يتم المصادقة على مخطط التكوين من طرف اللجنة الولائية للشراكة.

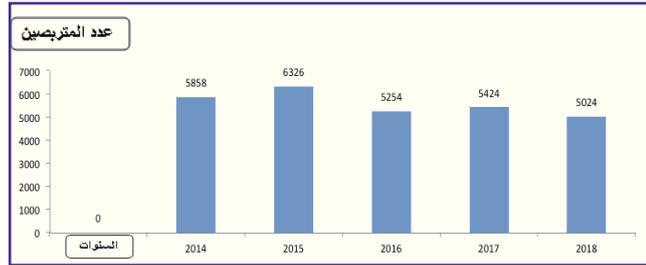
➤ جدول الإتفاقيات المبرمة مع مختلف القطاعات الأخرى:

نتيجة التشاور الواسع لوزارة التكوين والتعليم المهنيين مع جميع الشركاء مع مختلف القطاعات الإقتصادية والإجتماعية المعنيين، و التي تستجيب

السنة	عدد الإتفاقيات المبرمة مع القطاعات الأخرى	القطاعات المعنية
2013	17	مؤسسة الصفوة للكهرباء العامة، مذبح خالد الوثري للدواجن بالوادي، الغرفة الفلاحية، ديوان الترقية و التسيير العقاري، مؤسسة المركب السياحي الغزال الذهبي بالوادي، مديرية السكن لولاية الوادي، مديرية المصالح الفلاحية، مديرية السياحة والصناعات التقليدية، محافظة الغابات بالوادي، مديرية الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الإستثمار، مديرية التعمير و الهندسة و البناء، شركة كوسيدار للبناء، شركة أمنهيد للبناء، الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، مؤسسة إتصالات الجزائر...
2014	22	
2015	29	
2016	35	
2017	41	

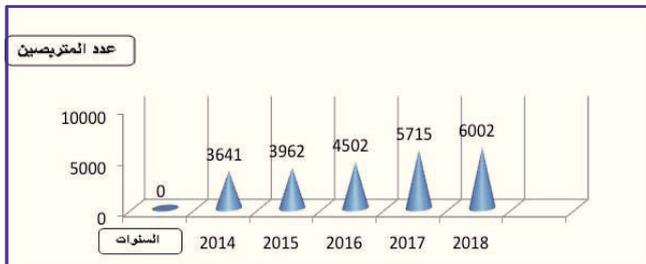
تحليل وضعية التكوين المهني في ولاية الوادي

– تطور عدد متربصي التكوين في نمط التكوين الإقامي و خلال الفترة الممتدة من 2014 الى غاية 2018



يلاحظ وصول عدد المتربصين في نمط التكوين الاقامي الى ذروته خلال سنة 2015

تطور عدد المتربصين في نمط التكوين عن طريق التمهين خلال الفترة الممتدة من 2014 الى غاية 2018



يلاحظ الارتفاع المستمر لعدد المتربصين في هذا النمط من التكوين

ومن خلال المقارنة بين نمطي التكوين يلاحظ ان المتربصين يفضلون اختيار نمط التكوين عن طريق التمهين اكثر من التكوين الإقامي ، فهو الاكثر ملاءمة حيث يتم هذا النوع من التكوين بين مؤسسات التكوين المهني و الهيئات المستخدمة (شركاء اقتصاديين او مؤسسات عمومية) وهذا ما يساهم في خلق تكامل مهني.

➤ الاتفاقيات التي تم إبرامها سنة 2018 :

تم إبرام العديد الاتفاقيات مع قطاعات مختلفة سواء عمومية أو اقتصادية وخاصة وذلك بهدف تنصيب متهنيين في التكوين للموسم التكويني لسنة 2018 نذكر منها :

- (1) ملحق إتفاقية مدي رية السكن لولاية الوادي .
- (2) مديرية الشباب و الرياضة لولاية الوادي .
- (3) مديرية النشاط الإجتماعي و التضامن لولاية الوادي .
- (4) مديرية الصناعة و المناجم لولاية الوادي .
- (5) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية الوادي .
- (6) مديرية الإدارة المحلية - مديرية التربية الوادي (تخصص تكوين أعوان المطاعم المدرسية) .
- (7) مديرية الإدارة المحلية - مديرية التربية الوادي (تخصص تصليح وصيانة الطاولات و الكراسي المدرسية)
- (8) مديرية الإدارة المحلية - مديرية التربية الوادي (تخصص تركيب و صيانة معدات و تجهيزات الطاقات المتجددة) .

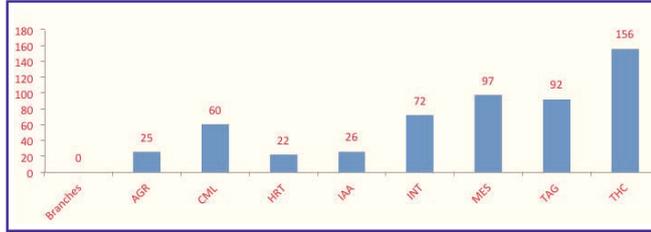
وتأتي هذه الاتفاقيات قصد تكوين يد عاملة مؤهلة خاصة في الاختصاصات ذات الأولوية مثل البناء والأشغال العمومية و الفنادق و السياحة و الصناعة و الحرف التقليدية.

شهد هذا النمط من التكوين هو الآخر ارتفاعا معتبرا خاصة في سنة 2018 حيث وصل عدد خريجي القطاع في نمط التكوين عن طريق التمهين الي 4059
- تطور حالات تسرب المترشحين من مؤسسات التكوين المهني خلال الفترة الممتدة من 2014 الى غاية 2018

السنوات	2014	2015	2016	2017	2018
نسبة تسرب المترشحين	7,81	8,3	10,64	13,34	7,34

يلاحظ ان نسبة تسرب المترشحين كانت في ارتفاع مستمر من سنة 2014 الى غاية 2017 اين وصلت اعلى نسبة تسرب مقدرة بـ 13.34 % الا انها انخفضت وبشكل ملحوظ سنة 2018 وذلك راجع للدور الكبير الذي تلعبه اسرة التكوين بالولاية خاصة الجهودات الجبارة لمستشاري التوجيه بالإضافة الى وعي المترشحين.

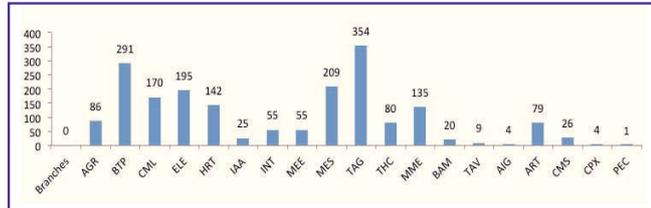
- ترتيب الفروع المهنية الـ 08 حسب اختيار المترشحين في نمط التكوين الإقليمي (دورة فيفري 2019)



ترتيب الفروع المهنية الـ 08 حسب اختيار المترشحين في نمط التكوين الإقليمي (دورة فيفري 2019)

يوضح تصنيف الفروع المهنية الـ 08 في نمط التكوين الاقليمي (دورة فيفري 2019) أن المترشحين يختارون بشكل خاص الفروع المهنية التالية: THC (النسيج والخياطة) و MES (الحرف و الخدمات) و TAG (التقنيات الادارة والتسيير)، INT (تكنولوجيا المعلومات، الرقمية والاتصالات)، CML (الإنشاءات المعدنية)، IAA (الصناعات الغذائية) AGR (الزراعة)، HRT (الفندقة، الاطعام، السياحة).

ترتيب الفروع المهنية الـ 19 حسب اختيار المترشحين في نمط التكوين عن طريق التمهين (دورة فيفري 2019)



يوضح تصنيف الفروع المهنية التسعة عشر في التكوين عن طريق التمهين (دورة فيفري 2019) أن المترشحين يختارون الفروع المعنية بشكل خاص: TAG (تقنيات الادارة والتسيير)، BTP (البناء والأشغال العمومية)، تليها تخصصات MES (الحرف والخدمات)، ELE (الكهرباء، الإلكترونيات، الطاقة)، CML (الإنشاءات المعدنية) HRT (الفندقة، الاطعام، السياحة) AGR (الزراعة)، MME (الميكانيك).

- تطور عدد الدورات التكوينية في الدروس المسائية خلال الفترة الممتدة من 2014 الى غاية 2018



أما بالنسبة لنمط التكوين في الدروس المسائية فيمكن القول أنها عرفت تزيادا متواصلا في عدد المترشحين من سنة 2014 إلى غاية سنة حيث بلغ عدد المترشحين الى اقصى نسبة سنة 2018، وذلك راجع لملاءمة هذا النمط لمختلف شرائح المجتمع خاصة العمال والموظفين بالإضافة الى طبيعة التخصصات.

- تطور عدد متربصي التكوين المهني المنتمين لذوي الاحتياجات الخاصة خلال الفترة الممتدة من 2014 الى غاية 2018



وفقا للرسم البياني، نلاحظ بأن عدد متربصي التكوين المهني من ذوي الاحتياجات الخاصة قد شهد ارتفاعا ملحوظا سنة 2015 و 2016 مسجلا اعلى نسبة أعلى نسبة حيث بلغ عدد المترشحين 42 و 39 على التوالي.

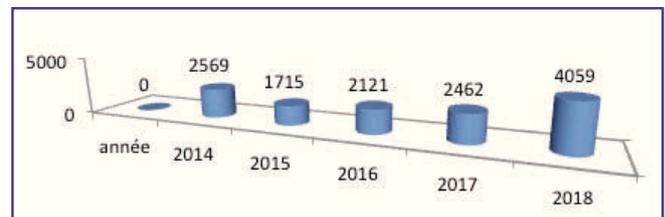
تطور عدد خريجي التكوين المهني خلال الفترة الممتدة من 2014 الى 2018

1. خريجي نمط التكوين الحضوري



يلاحظ الارتفاع المتواصل لخريجي التكوين المهني في نمط التكوين الاقليمي خاصة خلال سنة 2018، التي شهدت ارتفاعا ملحوظا بلغ 5181.

2. نمط التكوين عن طريق التمهين



حوار مع السيد مدير التكوين المهني لولاية الوادي



السيد بلقاسم غسكلي مدير التكوين المهني بولاية الوادي

حوارنا في هذا العدد كان مع السيد بلقاسم غسكلي مدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي و الذي يعتبر احد الكفاءات الشبانية التي تتميز بالنشاط و المثابرة بالإضافة إلى الإخلاص والتفاني في العمل .

من مواليد 25 اوت 1974 بولاية بسكرة تحصل على بكالوريا علوم سنة 1995 تابع بعدها دراسة العلوم القانونية والإدارية بكلية الحقوق بن عكنون لينال شهادة ليسانس و بعدها شهادة الكفاءة المهنية .

بدايته المهنية كانت كمتصرف إداري على مستوى مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة ثم رئيس مكتب ، ل يتم انتخابه في الفترة الممتدة من 2002 إلى غاية 2007 رئيسا لبلدية مشونش بسكرة .

ليشغل بعدها رئيس مصلحة إدارة الوسائل ومتابعة الاستثمارات بنفس المديرية، و في 16 افريل 2013 تمت ترقيته إلى مدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية الوادي .

هل يوجد حاليا متربصون أجنب مسجلين على مستوى الولاية؟

لم ن سجل أي متربص أجنبي في مؤسسات التكوين المهني و التمهين بالولاية .

ماذا بخصوص عملية التأطير البيداغوجي ؟

بخصوص عملية التأطير البيداغوجي يضم الطاقم البيداغوجي لولاية الوادي (مكوّنين ونواب بيداغوجيين) : 458 مكوّن منهم :

- × أساتذة التعلم المهني : 201 .
- × الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني الدرجة الأولى : 114 .
- × الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني الدرجة الثانية : 143 .

هل تعتقد أن برامج التكوين المتوفرة تغطي جميع التخصصات الموجودة عبر مؤسسات الولاية ؟

وهل تكتيف محتويات هذه البرامج مع احتياجات القطاع الاقتصادي ؟

لكون فتح أي تخصص جديد يقتضي توفير الشروط البيداغوجية الثلاثة؛ الأستاذ المكوّن، الوسائل التقنية البيداغوجية والبرامج التكوينية. فإنّ جميع التخصصات التي تفتح على مستوى المؤسسات التكوينية بالولاية لا تتمّ ما لم يتوفر البرنامج الخاص به .

فيما يخص الجزء الثاني من السؤال فإنّ تكييف البرامج مع الجديد في القطاع الاقتصادي يدخل في مهام لجان المكوّنين وهي من ضمن صلاحية مجلس المكوّنين متى اقتضت الضرورة لذلك .

بداية أودّ أن أتقدم إليكم بخالص الشكر وجميل الترحاب على تشرّفكم بزيارتنا في هاته الجولة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية الوادي . وبخصوص سؤالكم عن التخصصات والفروع الموجودة، فإننا سجلنا خلال السنة التكوينية الحالية (2018/2019) فتح 133 فرعا في كلّ الأتماط وأجهزة التكوين موزعة على 20 شعبة مهنية .

كيف ترون تطور القطاع على مستوى هذه الولاية من حيث المنشآت والتخصصات؟

شهد قطاع التكوين المهني بالولاية فقرة نوعية خلال ثلاثين سنة لينتقل من مؤسسة واحدة سنة 1989 إلى 24 مؤسسة سنة 2019، منها 4 معاهد وطنية، و 17 مركز تكوين مهني وتمهين و 03 ملاحق تكوين إضافة إلى 03 ملاحق أخرى مكتملة الهياكل في انتظار قرار افتتاحها رسميا في أقرب الأجال. وقد واكب هذا التطور تطورا آخر في الشعب والتخصصات المفتوحة، سواء من ناحية الأعداد أو من ناحية التجهيزات التقنية والبيداغوجية .

هل تعتقد أن عدد المؤسسات و المقاعد البيداغوجية المتوفرة على مستوى الولاية بإمكانه الاستجابة لرغبات الشباب الطامحين في التكوين؟

إذا قرأنا أرقام أعداد المتكوّنين للمواسم الخمسة الأخيرة التي تجاوزت 10000 متكوّن و قارناها بالطاقة النظرية 6150 منصب تكوين نقول أنّ عدد المؤسسات الموجودة حاليا على مستوى الولاية لا تستجيب لرغبات الشباب الطامحين في التكوين .

ثمارها.

كيف ترون نسبة إقبال الشباب على التخصصات المرتبطة بالفلاحة بإعتبار المنطقة قد أصبحت قطبا وطنيا في هذا المجال؟ ومدى تجاوب القطاع مع هذه التخصصات؟

أستسمحكم في القول أنّ الولاية أصبحت قطبا فلاحيا بامتياز بالدرجة الأولى ثمّ سياحيا بالدرجة الثانية؛ فالأرقام المسجلة على مستوى تطور القطاع الفلاحي دفعت قطاع التكوين المهني بالتوجه إليه في فتح تخصصات جديدة خلال السنوات الأخيرة مما جعل القطاع بالولاية تحظى بقطب إمتياز فلاحى على مستوى المعهد الوطني المتخصص للتكوين المهني بجامعة.

هل تساهم المنشآت الصناعية الموجودة على مستوى الولاية في توفير فرص للتربصات التطبيقية و توظيف خريجي مؤسسات التكوين المهني؟

بكل تأكيد فالنسيج الاقتصادي وخاصة القطاع الخاص يعمل على امتصاص اليد العاملة المؤهلة ممثلة في خريجي التكوين المهني

ما الذي يمكنكم قوله فيما يتعلق بالتكوين المتواصل؟

بخصوص التكوين المتواصل فإنّ العمل متواصل بالتعاون التام مع الديوان الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (ONDEFOC). ففي سنة 2018 تمّ تكوين 86 معلما من معلمي و مستخدمي التمهين بالولاية في 06 أفواج بيداغوجية على مستوى ثلاث مؤسسات تكوين بالولاية؛ مركزين ومعهد متخصص في التكوين المهني. كما تمّ تكوين عدّة أساتذة للمساهمة في التصديق على الكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة وتأهيل أصحابها وتمكينهم من الحصول على شهادات مهنية وهذا في إطار وضع حيز التنفيذ لجهاز التصديق على الكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة المهنية على مستوى الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته (ONDEFOC)، وهذا بموجب المنشور الوزاري رقم: 01 المؤرخ في: 04 أفريل 2018، والمقرر الوزاري رقم: 316 المؤرخ في: 22 ماي 2018.

قصد إنعاش النسيج الاقتصادي وتطوير التنمية الاقتصادية بالولاية تمّ التكفل بكل التوصيات المنبثقة على الدورات السابقة للجنة الولاية للشراكة ومنها طلبات التكوين المعبر عنها من طرف الشركاء في الشعب المهنية (الفلاحة ، السياحة ، الصناعة، البناء) سيما دورة سبتمبر 2018 أين تمّ التكفل بتكوين 1292 متكون مفصلة كما يلي :

✘ في إطار اتفاقية الشراكة مع الغرفة الفلاحية لولاية الوادي... 980 متكون.
✘ في إطار اتفاقية الشراكة مع مديرية السياحة لولاية الوادي... 17 متكون.
✘ في إطار اتفاقية الشراكة مع اتصالات الجزائر لولاية الوادي... 75 متكون.
✘ في إطار اتفاقية الشراكة مع مديرية الصناعة والمناجم لولاية الوادي... 220 متكون.

السيد: داسة فاروق

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين درجة ثانية م.و.م.ت.م. اليباير

يتم إعداد و تحديث برامج التكوين وفقا للمنهجية الجديدة (المقاربة بالكفاءات)، ماهي الإجراءات التي اتخذتها مديرية التكوين من اجل ضمان التطبيق التدريجي لهذا المنهج الجديد؟

من أجل ضمان التطبيق التدريجي لمنهجية المقاربة بالكفاءات، فإنّ مديرية التكوين والتعليم المهنيين عملت على تكوين الأساتذة في هذا الإطار من خلال رزنامة التربصات والرسكلة المبرمجة مع المعاهد الجهوية حسب طبيعة كل معهد وتخصصه، إضافة إلى التوجيهات التي يقدمها السادة المفتشين في زيارتهم الدورية.

ماهو تعليقكم حول الدخول المهني لدورة فيفري 2019؟

تنفيذا للمتطلبات الحملة الإعلامية والتحسيسية لدورة فيفري 2019، وعملا على تنفيذ البرنامج الإعلامي المسطر على مستوى المديرية، المدرج في مخطط عمل الإعلام، الاتصال والتوجيه لدورة فيفري 2019، والمخطط السنوي المشترك لنشاطات الإعلام والتوجيه لفائدة تلاميذ المؤسسات التربوية، وتماشيا مع الإستراتيجية الوطنية للإعلام والاتصال المعتمدة من طرف قطاع التكوين والتعليم المهنيين. فإنّ الدخول التكويني لدورة فيفري 2019 حقق الهدف المسطر له من خلال التكفل بأزيد من 5057 متربصا ومتمهنا شملت كل أنماط وأجهزة التكوين موزعة كما يلي:

✘ **التكوين المتوج بشهادة دولة:**

• التكوين الاقامي الأولي: 579.

• التكوين عن طريق التمهين: 1927.

• التكوين عن طريق الدروس المسائية: 374.

• التكوين عن طريق المعابر: 55.

• التكوين في الوسط الريفي: 165.

✘ **التكوين المتوج بشهادة تأهيل:**

• التكوين عن طريق الدروس المسائية: 319.

• تكوين المرأة الماكثة في البيت: 1398.

• التكوين الأولي التأهيلي: 240.

يعتبر نمط التكوين عن طريق التمهين الأكثر ملاءمة للمؤسسات العمومية والاقتصادية على حد سواء، ماهي النشاطات والأهداف المرجوة في هذا السياق؟

ليوضح الاجابة حول هذا السؤال أحيلكم إلى الأرقام المعطاة حول الدخول التكويني دورة فيفري 2019، فقد سجلنا دخول 3100 متكون في التكوين المتوج بشهادة دولة منها 1927 عن طريق التمهين، أي ما نسبته 62% من المتكونين الجدد أدمجوا في نمط التمهين. إضافة إلى ذلك فإنّ مؤسسات التكوين بالولاية تكوّنت 3384 متمهنا، ليبغ العدد الاجمالي في هذا الدخول 5425 متمهنا أي ما نسبته 55.04% من عدد المتكونين. هذه الأرقام كافية لتدل على الاهتمام الذي يحظى به التكوين عن طريق التمهين بالولاية وعلى أنّ الأهداف المرجوة من التوجّه والتوجيه إليه قد آتت

نموذج للشباب الناجح وكالة دامون للسياحة والأعمال

العلم أنني واصلت التكوين عن طريق المعابر للحصول على شهادة تقني سامي في السياحة بعد حصولي على مستوى الثالثة ثانوي عن طريق الدراسة عن بعد.

وكالة دامون للسياحة والأعمال

لصاحبها دامون محمد تقني في السياحة خيار وكالة سفر

فيما يتمثل نشاط الوكالة و ماهو شعاركم وطموحاتكم؟

وكالة الدامون للسياحة تهتم بالسياحة الداخلية وتطويرها كون الجزائر القارة تزخر بمعالم سياحية وتاريخية هامة في الشمال والجنوب على حد سواء ، بالإضافة إلى الرحلات السياحية ورحلات التخيم، تشارك الوكالة في المعارض والأيام التحسيسية ، كما تقوم بتشكيل خلايا تنسيقية مع مختلف الوكالات الوطنية ، أما عن شعار الوكالة فهو سر نجاحنا راحة زبائننا

خلال مشاركم في تسيير الوكالة ماهي أهم الرحلات التي نظمتوها؟

نظمت الوكالة عدة رحلات كانت ناجحة بامتياز أبرزها رحلات رأس السنة بالإضافة إلى الجولات السياحية نحو الصحراء مثل جانت و الاهقار وغيرها كما تقوم الوكالة بتنظيم رحلات نحو المدن الشمالية مثل قسنطينة وتيبازة، وتعتبر رحلة التخيم رفقة مجموعة من السياح اللبيين والتونسين إلى وادي سوف و من ثمة إلى جانت من الرحلات المميزة والتي لاقت استحسان السياح و تمت تغطيتها إخباريا على مستوى القنوات الوطنية حيث جمعت بين السياحة واستكشاف الصحراء والعادات والتقاليد وكذا الأكلات التقليدية التي تميز المنطقة.

هل هناك تواصل مع مديرية التكوين المهني حول توجيه الشباب نحوى مؤسسات التكوين المهني والتمهين؟

حصولي على شهادة تقني سامي في السياحة كان نتيجة التواصل المشترك مع مديرية التكوين المهني من خلال المؤسسات التكوينية المختلفة والمرونة التي تتخذها إدارة التكوين المهني في عملية تحقيق رغبات طالبي التكوين، زيادة على ذلك المشاركة في الأيام الإعلامية و التحسيسية والمعارض كلما وجهت لي الدعوة.



على هامش زيارتنا لولاية الوادي اقترب فريقنا من الشاب الطموح السيد **دامون محمد** من مواليد 10 اوت 1985 بالوادي والذي يعتبر من الشباب الذين رفعوا التحدي من اجل الوصول لطموهم المنشود وتحقيق أهدافهم متمسكا بالإرادة والعزيمة .

بدايته المهنية كانت في مجال الفلاحة والمقاولاتية والبناء رفقة الوالد وهذا بعد تخليه عن الدراسة مستوى ثانية ثانوي حيث ظل يراوده الطموح في إنشاء مؤسسته الخاصة في مجال السياحة والأسفار ، ليكون اختياره للتكوين المهني كبدية لشق طريق النجاح و في هذا الحوار الشيق يحكي لنا مشواره ومسيرته في النجاح .

باعتباركم احد خريجي التكوين المهني كيف كان اختياركم لهذا التكوين و ماهي الأهداف والدوافع التي كانت وراء هذا الاختيار؟

اختياري لاختصاص تقني سياحة خيار وكالة سفر كان متماشيا مع مستواي الدراسي سنة ثانية ثانوي ورغبنا مني في دخول عالم الشغل من خلال هذا الميدان الخصب الذي يعد الركيزة الأساسية في اقتصاد البلاد مستقبلا مع



المؤسسة المكونة

تعريف المؤسسة

كونها الكيان الأساسي لتنظيم الاقتصاد الحديث ، فإن المؤسسة في قلب أي انعكاس اقتصادي أو اجتماعي. هي المجال الذي تركز فيه إرادة الأفراد والجماعات و المتمثلة في الرغبة على تأكيد وإثراء أنفسهم و هذا ما يطلق عليه ريادة الأعمال. في الأزمنة الحديثة ، استبدلت الدول بالمؤسسات في خلق الثروة ، التي كانت تحصل عليها في السابق من خلال التوسعات ونهب الشعوب المحتلة ؛ وكذلك في العلاقات بين الدول. و الدليل على ذلك الشركات التي تتجاوز قوتها سلطة الدول.

تم تقديم العديد من التعريفات المؤسسة ، اعتماداً على السياق الاقتصادي والتاريخي وعلى وجهات النظر والمراجع. لكنهم جميعاً يتقاربون مع نفس المعنى.

- من الناحية الهيكلية: فإن المؤسسة هي كيان مؤلف من أشخاص ، ووسائل مادية وتقنية ورأس مال ، وتتمتع بوجود مستقل ومستدام وفي تفاعل مستمر مع بيئتها.

- من الناحية القانونية: فهي مؤسسة أو هيئة ذات وضع قانوني محدد ، ووجود مادي أو معنوي ، ومستقلة في صنع القرار ، ولها المسؤولية المدنية والجنائية الكاملة.

- من الناحية الوظيفية: فهو فاعل اقتصادي أساسي يساهم في خلق وإعادة توزيع الثروة، وترقية المجتمع من خلال الإجراءات الاجتماعية تجاه موظفيها للفائدة العامة.

تطور التكوين المهني

التكوين المهني كما هو اليوم هو نتيجاً لتنمية طويلة ومتعددة الأوجه، كانت إحدى طرق التطور كتطور الفنون والحرف اليدوية التي تم نقلها من جيل إلى جيل ، وهو انتقال شفهي ومن يد إلى يد ، من أوائل الحرفيين في روما القديمة إلى عمال المعادن في الثورة الصناعية ، مروراً على بناء العصور الوسطى وعصر النهضة.

مسار التنمية الثاني هو التربية والتعليم ، والذي تطور نحو التعليم التقني كبديل للتعليم العام أو العالي ، والذي أثبت حدوده من حيث الإدماج المهني ، مما يسمح للشباب للوصول إلى الوظائف والعالم المهني في سن مبكرة والتطور هناك.

أعطى المساران لاحقاً مقاربات مختلفة وفقاً للظروف الاقتصادية والسياسية التي تميزت غالباً بفترات الصراع التي تضاعف فيها الإنتاج الصناعي أربع مرات لدعم المجهود الحربي. شهدت فترة ما بعد الحرب ظهور أنظمة تكوين أكثر استقراراً وفعالية، مثل النظام الثنائي الألماني الذي يوفر تدريباً تقنياً بدوام كامل لنخبة الموظفين أثناء العمل وهذا بالتناوب مع التدريب النظري الأساسي، مع منح دبلوم لكتلة العمال.

نشأ جدل بين الشركات التي تتعهد بتوظيف الشباب من خلال منحهم التكوين المخصص، وجعلهم عمال ذوو مردودية في نهاية تكوينهم ؛ و منظمات التكوين العامة التي تهدف إلى إضفاء الطابع الإنساني على

الشركة لها وظائف رئيسية تندرج في مجال نشاطها: التصنيع، التجارة، النقل... والوظائف الثانوية: التسويق، إدارة الموارد البشرية، الاتصالات، المالية ، البحث والتطوير، والوظائف الفرعية: العمل الاجتماعي، الراعي...

يعرّف المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية - فرنسا - المؤسسة بأنها أصغر مجموعة من الوحدات القانونية التي تشكل وحدة تنظيمية لإنتاج السلع والخدمات والتي تتمتع باستقلالية معينة في اتخاذ القرار، خاصة فيما يتعلق بتخصيص مواردها الحالية.

عندما نقول مؤسسة باختصار، دون إضافة أي تفاصيل، فإننا نتحدث عن مؤسسة متوسطة الحجم، مع الحد الأدنى من جميع الوظائف اللازمة: الوظائف الأساسية والثانوية.

ومع ذلك، قد يكون لدى المؤسسات أنشطة أخرى مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بوظيفتها ، مثل مراكز البحوث أو الصحافة المتخصصة أو الشركات الاستشارية أو حتى شبكات النقل الجوي... هذه الأنشطة، رغم أنها لا تشكل مكانتها الرئيسية ، هي ذات دخل مرتفع وبتكلفة أقل، لأنها تعتمد على الاستغلال الهامشي للموارد، وهو نفس الشيء الذي يستخدمه النشاط الرئيسي.

يمكن للآخرين أيضاً أن يطمحوا إلى وظيفة التكوين، في مجال معين من النشاط، دون التأثير على أنشطته الرئيسية، بل على العكس تماماً، سيكون هناك تكافل بين الإنتاج وتكوين القوى العاملة المنتجة.

التقنية للمؤسسة، وجعلها تفقد تراكم سنوات الخبرة.

لكن الظروف الاقتصادية التي شهدتها العالم ، خاصة بسبب الحرب العالمية الثانية: اقتصاد الحرب أولاً ، وإعادة الإعمار لاحقاً ، والرغبة في تعويض التأخر الحاصل خلال سنوات الركود ، جعل إنشاء المؤسسات يسير بخطى سريعة. إن التطور السريع للشركات لم يسمح لها بالتطور الطبيعي، أدى ذلك إلى الطلب الكبير على العمالة ، ما جعل الدول تلجأ إلى إنشاء مراكز تكوين لوضع يد عاملة جديدة جاهزة للطلب في سوق عمل .

ومع ذلك، هناك أسباب أخرى وراء ترك خروج التكوين من شركة، خاصة بالنسبة لبعض الدول الناشئة التي لم يكن أداء اقتصادياتها جيداً بعد. خلال فترة الركود ، لا يمكن للشركة تحمل تكاليف التكوين ، سواء لنفسها أو للآخرين ، وكل ما يهملها هو ضمان البقاء والحفاظ على أكبر قدر ممكن من عمالها. تواصل الشركات والدولة في تكوين القوى العاملة على مستوى مراكز التكوين، من ناحية لمساعدة المؤسسات على تجديد العمالة الماهرة بتكلفة أقل ، ومن ناحية أخرى لتشجيع إنشاء شركات جديدة عن طريق وضع قوة عاملة مؤهلة ومتاحة على الفور في سوق العمل .

أيضاً ، لأسباب تتعلق بالتنقل المهني ، يخضع التكوين لتوحيد المقاييس ما يسمح بتعيين الخريجين في العديد من الشركات ، على عكس التكوين أثناء العمل ، الذي لا يزال محدوداً لوظيفة معينة ، والذي يقلل من فرص العامل لتغيير الشركة.

يجب التأكيد على أن بعض وظائف الإدارة و التسيير و التي تتطلب أساساً نظرياً سليماً، لا يمكن، في بعض الحالات، أن تكون موضوع التكوين فقط في المؤسسة.

تستطيع تكوين عمالها ، بسبب نقص الوسائل أو نقص التنظيم. فتلجأ إلى طلب هذه الخدمة من مقدم خدمة خارجي قد يكون مؤسسة تكوين متخصصة. هذا يعني أن المؤسسة بغض النظر عن حجمها ومهامها ، فهي إما مستفيد من التكوين أو مقدم خدمة.

إن الاختيار بين التكوين الذاتي من خلال إنشاء هيئة داخلية مع وظيفة تكوين متكاملة في المخطط التنظيمي للمؤسسة، و بين الاستعانة بمصادر خارجية للتكوين؛ يعتبر صعباً، فهذا يرجع الى الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة وخطة التطوير.

تجدر الإشارة إلى أن التكوين المهني كجزء من التعليم الوطني، والذي يقع إلى حد كبير على عاتق السلطات العامة ، خاصة فيما يتعلق بالتكوين الأولي ، لا يمكن أن يدخل في منطق الخدمة ، على الرغم من أن التكوين الذي تم الحصول عليه بشكل منفصل عن سياقه التنظيمي يُعتبر أداء للخدمة إذا قدمته مؤسسة خاصة، ومع ذلك يُعتبر التكوين المستمر خدمة بالإجماع.

لماذا مراكز التكوين؟

إن التكوين كنقل للمعرفة والخبرة بين الأجيال كان دائماً مهمة العمال فيما بينهم وفي مكان العمل نفسه. في مواقع البناء، في شركات الفحم ومصانع التصنيع، كان هناك توازن من حيث العمل، بين أولئك الذين غادروا والشباب الذين وصلوا. إن نقل الخبرة خلال فترة الاحتكاك مع الموظفين ذوي الخبرة أتاحت للموظفين الشباب الوصول إلى مرحلة النضج المهني بطريقة تدريجية وأمنة.

ليس من الحكمة أن نتوقع توظيفاً هائلاً للعمال الجدد، تحت أي ذريعة كانت، على حساب العمال القدامى، فهذا يدمر الذاكرة

التكوين عن طريق منح الشباب من خلال التعليم الوطني مؤهلاً نظرياً وعملياً مما يجعلهم على استعداد للتقدم للوظائف في أي شركة تمنح فرص عمل .

التكوين في مجال الخدمات

تقديم خدمة هو فعل يحصل فيه الشخص الطبيعي أو الاعتباري (المستفيد) على شيء أو خدمة من شخص طبيعي أو اعتباري آخر يسمى مقدم مقابل مبلغ من المال .

في قانون الأعمال: قد يشير تقديم الخدمة إلى المزايا النقدية التي يتم توفيرها بموجب تنفيذ عقود معينة كالترام أو عقد عمل أو عقد إيجار.

في القانون الاجتماعي: توجد بعض الفروق الدقيقة ، حيث يمكن أن تعني تقديم الخدمة الاجتماعية مختلف المبالغ المدفوعة للنفقات الطبية أو الإجازات المرضية أو غيرها من صندوق الضمان الاجتماعي للمؤمن عليه، ويتغير تعريف كلمة "أداء أو تقديم" من سياق إلى آخر ، ما يوفر مرونة الدلالية التي تسمح باستخدام واسع في مجتمع الأعمال .

غالباً ما يتم تقليل تقديم الخدمات إلى منتجات من الدرجة الثالثة ، وإلا فهي أشغال أو توريدات تدمج مع نشاط المبيعات أو الإنتاج. على سبيل المثال: الشخص المسؤول عن صيانة الأثاث هو مقدم الخدمة ، ولكن الشخص الذي يقوم بتزويد الأجزاء الضرورية هو تاجر ، وعندما تكون اليد العاملة في هذه العملية ليس لها أهمية مقارنة بأسعار الأجزاء الموردة ، فإن الصيانة تبقى تقديم خدمة. لذلك ، فإن حدود الفائدة هي خفية بعض الشيء ، وقد تضلل أكثر المحاسبين ذكاء.

على الرغم من أن وظيفة التكوين أمر حيوي لبقاء المؤسسة ، إلا أن بعض المؤسسات لا

إصلاح نظام التكوين في مراكز التكوين أسهل من إصلاحه في المؤسسات

3- يجب أن يكون للمتمهن نصيبه من المسؤولية في مشروعه المهني ، ويجب أولاً استشارته ؛

4- تشجيع التكوين الذاتي: التعلم الإلكتروني ، الذي ، على الرغم من فعاليته وكفاءته ، لا يزال غير كافٍ ، وبالتالي فإن استخدام مزيج التكوين (حضوري والتعلم الإلكتروني) هو أنسب طريقة للتكوين ، نظراً لأن الاستخدام المكثف للتكنولوجيا لا ينبغي أن يكون هدفاً في حد ذاته ، بل يهدف إلى تحقيق الكفاءة والمردودية ؛

5- يجب أن يكون التكوين مدعوماً بتنفيذ أساليب وأدوات هندسة التكوين بالتناوب، يتمثل في دفع المتكون للتجربة والاستفادة من كل فعل يقام به ، ما دام أن المتمهين يتم بحساب عدد المهارات المكتسبة وليس في الوقت الذي يقضيه في منصب العمل ؛

6- يجب على المؤسسات التي تشرف على التكوين في الشركة أن تبرز الأعمال التي تتجاوز مجرد التأهيل، وتهدف إلى إضفاء الطابع المهني على الموضوعات؛

ومع ذلك ، نظراً لبعده الاجتماعي ، التكوين مثله مثل التعليم الوطني أو التوظيف ، يتأثر بشدة بالتوجهات الإيديولوجية والسياسية داخل الشركة. وبالتالي فإنه لا يمكن الاستغناء عن دور الدولة لنجاح نظام التكوين، دولة تضمن تجانس التكوين وتوحيده وتكافؤ الفرص، دولة تنظيمية ذات منح تتناسب مع تدخلاتها.

السيد : ربحي عياش رئيس مصلحة

بمديرية التكوين والتعليم المهنيين

لولاية مكناس

ترجمة السيد :داسة فاروق

وهو ما لا ينطبق على هذه المؤسسات .
التكوين خرج من الشركة و حان الوقت للعودة.

ما نط التكوين المعتمد في المؤسسة؟

يمكن الحد من العائقين اللذين يتقلان أي نهج لإصلاح التكوين المهني، و هما: كفاية التكوين-العمل وتمويل التكوين، عندما يتم التكوين في مؤسسة ما، لكن الجوانب الأخرى للتكوين التي تتعلق بالمسائل التقنية والتنظيمية ، كالتوجيه و الهندسة البيداغوجية و التي تعتبر ثانوية ، محصورة في البيئات التعليمية التقليدية و تفتقر إلى متطلبات التكوين في المؤسسة. على الرغم من أن الأعمال التي تندرج في إطار الهندسية الاحترافية أجريت لتكييف أساليب التمهين و تناغمها مع الوتيرة المتغيرة لعالم العمل .

يتفق خبراء الاقتصاد وعلماء اجتماع العمل على أنه بالرغم من أن المرونة في سوق العمل ضرورية للغاية لكل من الشركات والباحثين عن عمل ، إلا أنها تحتاج إلى أن يصاحبها نظام تكوين مهني مرن و فعال يساهم في قابلية توظيف العمال ومردودية العملية التكوينية بأكملها.

هناك عدة تدابير من اجل تصميم نظام التكوين في الشركة ، بحيث يلبي المتطلبات الاتية:

1- يجب أن تنشئ الأشكال الحديثة من التكوين هيئة التدريس والمبادرة للتعلم والتطور وليس فقط تعلم العمل ؛

2- هناك أيضاً حاجة إلى إعادة التفكير في وضع الشخص المعني بالتكوين: المتكون والمتمهن والموظف ؛

لأسباب عديدة ، لا ينبغي فصل التكوين عن المؤسسة في اقتصاد عادي لا يعاني من ظروف أو تأثيرات أيديولوجية.

في الوقت الذي يكون فيه الهدف النهائي للتكوين هو وضع شخص ما في شركة ما ، فكلما زادت مشاركة الشركة في عملية التكوين كلما كان هذا الموضع أسهل. بالإضافة إلى ذلك، إلى جانب النضج المهني الذي تقدمه، توفر الشركة للمتكون ظروف العمل الحقيقية: المعدات، عملية الإنتاج، سلامة العمل وغيرها، حتى بالنسبة للوظائف الإدارية والتنظيمية.

علاوة على ذلك، يجب أن يكون التكوين خارج الشركة مدعوماً بدورات مهنية أو استعدادات عملية للتوظيف. مع التأكيد على مبدأ أولوية التكوين في الشركة على أي نوع آخر من التكوين.

ومع ذلك، في المهن غير التقليدية مثل المهن المعرفية، والتكنولوجيا الفائقة، حيث لم تعد الشركات لديها أشكال كلاسكية، وأحياناً لا وجود مادي ، فليس من السهل التحدث عن التكوين أو الوظيفة. حتى الشركات التي لا تزال تنشط في المنافذ الجماعية: الصناعة والبناء والنقل، تشهد تخصص لا يصدق في جميع المجالات، لقد أدت التكنولوجيا المتقدمة إلى فتح أنماط جديدة من التنظيم اقل انغلاقاً بسبب خصوصيات الوظائف وحماية الأسرار المهنية.

عملية الإنتاج مجزأة ومقسمة على عدة مقاولين فرعيين ومواقع متعددة ، و حتى على المواقع الافتراضية. ومع ذلك ، فإن التكوين الرسمي ، أيّاً كان شكله وأي كانت وسيلته ، يتطلب الحد الأدنى من توحيد المهام والتوصيفات الوظيفية وإمكانية نقل المهارات ،

تحويل المنتجات الزراعية



التعريف بالتخصص

ينتمي تخصص تحويل المنتجات الزراعية إلى الفرع المهني صناعة الأغذية الزراعية، يتم تدريبها على مستوى معاهد التعليم المهني، ويشارك حامل شهادة التعليم المهني (BEP) في هذا التخصص في تصنيع وتجهيز وحفظ المنتجات الغذائية.

كما يمكنه هذا التكوين من اكتساب المهارات التي تسمح له بالعمل بشكل مستقل أو كفريق، بالإضافة إلى إتقان الجوانب المعيارية والاقتصادية وكذا احترام معايير الأمن والسلامة والمراقبة المستمرة لنظافة المعدات المستخدمة ومراقبة مختلف مراحل الإنتاج خلال عمليات التصنيع وضمان مطابقة المنتج.

فيما يخص مجالات العمل فيمكن لحامل هذه الشهادة العمل على مستوى مختلف شركات الصناعات التحويلية الغذائية الصغيرة والمتوسطة وتكون مشاركته سواء على مستوى المصنع من خلال المشاركة في مختلف مراحل الإنتاج أو على مستوى المخبر أو حتى قبل بداية الإنتاج أي أثناء استقبال المواد الأولية ومراقبتها وذلك تحت إشراف مهندس أو تقني سامي في نفس الاختصاص.

على سبيل المثال في صناعة اللحوم، يمكن أن

يتدخل من الخطوة الأولى المتمثلة في ذبح الماشية حتى الانتهاء من تعبئة وتغليف المنتج النهائي كما هو الحال في الصناعات الأخرى، أين يشارك في استقبال المواد الخام إلى غاية البيع النهائي للمنتج، كما يمكنه قيادة وصيانة العديد من آلات خط الإنتاج (آلات معالجة اللحوم، صناعة الألبان وتخصير مختلف الخلطات...)

تسمح المهارات المكتسبة لحامل هذه الشهادة على مستوى الشركة (مهما كانت طبيعة وتخصص الشركة) بأداء المهام التالية :

أثناء استلام المواد الأولية

- التحقق من كمية المواد الأولية، والمشاركة في اخذ عينات منها.

- التحقق من سلامة المواد الأولية المستعملة وجودتها.

- تصنيف و فرز المواد الأولية حسب طبيعتها وإخضاعها للمعالجة الابتدائية.

- ملاءمة الاستمارات الخاصة بالتخزين والصيانة

- وأخيرا تطبيق تعليمات الأمن والسلامة.

خلال عملية الإنتاج

- التحقق من معايير التصنيع (درجة الحرارة والضغط والرطوبة، الحموضة...) والخاصة ب :

• تصنيع المشروبات

• تخصير الحليب و مشتقاته

• معالجة الحبوب

• معالجة اللحوم

- تعبئة وتغليف المنتجات النهائية.

- ملاءمة الاستمارات الخاصة بالتخزين والصيانة.

- الإبلاغ عن الأنشطة إلى تسلسله الهرمي.

- القيام بتصليح وصيانة الأجهزة و المعدات.

- تطبيق التعليمات الخاصة بالنظافة والسلامة.

- اخذ عينات من المنتجات.

على مستوى المخبر

- مراقبة جودة المواد الأولية والمنتجات النهائية.

- المشاركة في إجراء التحليل الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية (التحليل الفيزيوكيميائية، التحليل

الميكروبيولوجية)

- تطبيق التعليمات الخاصة بالنظافة والسلامة.

يسمح التكوين التقني والمهني باكتساب مهارات تتيح له التكيف مع التغير الحاصل في

التقنيات والأساليب والمعدات، وتطبيق القواعد الفردية والجماعية الخاصة بالأمن والسلامة وكذا

معايير النظافة، وقواعد حماية البيئة، والاحتياطات من المخاطر الكهربائية، والحرائق

ومختلف الأخطار المتعلقة بالعمل.

ماهي مهامه ؟

× استقبال المواد الأولية :

• التحقق من سلامة المواد الأولية المستعملة وجودتها.

• تحويل المواد الأولية نحو وحدات الإنتاج

• تسيير حاويات التخزين

مختلف شركات الصناعات الغذائية و شركات تحويل اللحوم و شركات الحليب و مشتقاته (الألبان ، الجبن ...) و بصفة عامة الصناعات التي تهتم بإنتاج الغذاء بجميع أنواعه.

واقع الصناعات الغذائية في الجزائر: يعتبر قطاع الصناعات الغذائية من القطاعات المهمة في الاقتصاد الجزائري وتأتي أهميته كونه يعد أحد الفروع الأساسية لقطاع الصناعات التحويلية التي بدورها تساهم مباشرة في زيادة الإنتاج المحلي والدخل القومي، كما أنه يعد حلقة وصل بين القطاعين الزراعي والصناعي.

حيث يعمل على تحقيق أكبر قدر من الاكتفاء الذاتي في مجال المنتجات الغذائية، من خلال تحويل الخامات الزراعية وفقا لمواصفات محددة، لهذا تعمل هذه الصناعات على بقاء المنتجات الغذائية صالحة للاستعمال أطول مدة ممكنة بفضل طرق التحويل والحفظ والتكليف والاستعمال تماشيا مع طلبات المستهلك التي يفرضها التطور الحضاري.

و من اجل الوصول للأهداف المنشود كان لزاما على قطاع التكوين المهني و الذي يعتبر شريكا اقتصاديا مهما توفير اليد العاملة المؤهلة في هذا المجال من خلال فتح تخصصات تماشي مع التطور الحاصل و يعتبر تخصص تحويل المنتجات الزراعية، من بين التخصصات المطلوبة في مجال الصناعات الغذائية خاصة مع تزايد عدد الشركات العاملة في هذا المجال مما يفتح الأفق للمتكورين من اجل ضمان مناصب عمل .

الأنسة:مرازقة حورية
ترجمة بتصرف السيد:داسة فاروق

لممارسة هذه المهنة، من خلال توفير مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية حول إنتاج و تحويل وحفظ المنتجات الغذائية كما يهتم البرنامج أيضا بالدراسات الوثائقية، لإتاحة الفرصة للمتكورين للوصول إلى رؤية كاملة لتطور التقنيات المرتبطة بهذه المهنة.

يحتوي البرنامج على 14 وحدة تأهيلية وهي:

- اخذ العينات من المواد الأولية و المنتج
- فحص و توجيه المواد الولية
- تسيير عمليات تخزين المواد الأولية
- متابعة عمليات الذبح (الصناعات الخاصة بتحويل اللحوم)

- التحضير و التحويل الأولي للحوم

- تحضير المشروبات

- تحضير الأغذية المعلبة

- التحويل الأولي

- التحويل الثانوي.

- تحضير الحليب و مشتقاته.

- تنظيف و تعقيم المعدات و أماكن العمل .

- تعبئة و تغليف المنتجات النهائية.

- التحليل الفيزيوكيميائية.

- التحليل الميكروبيولوجية.

فرص العمل

يمكن لحامل شهادة التعليم المهني (BEP) تخصص تحويل المنتجات الزراعية بمتابعة الدراسة والحصول على شهادة التعليم المهني العليا (BEPS)، وذلك بعد سنتين من الدراسة.

كما يمكنه الولوج في عالم الشغل و العمل على مستوى الشركات المتخصصة في هذا المجال مثل

× مراقبة سلسلة الإنتاج الغذائي : خلال مختلف عمليات الإنتاج المتعلقة بتحويل المنتجات الزراعية.

كتصنيع المشروبات و المواد الحافظة،تحضير الحليب و مشتقاته،معالجة الحبوب،معالجة اللحوم .

× يهتم بسلامة المنتج من المخاطر البيولوجية، الكيميائية،والفيزيائية خلال عمليات الإنتاج وذلك بإجراء التحاليل المناسبة(التحاليل الفيزيوكيميائية، التحاليل الميكروبيولوجية)

المستوى المطلوب و مدة التكوين

شترط للالتحاق بهذا التخصص مستوى الرابعة متوسط (كشف النقاط الأخير للسنة الرابعة متوسط -ناجح-)، من اجل الحصول على شهادة التعليم المهني (BEP) الذي يتم عن طريق نمط التكوين الحضوري خلال ثلاث سنوات تجمع بين التكوين العام (40% من الحجم الساعي) و الدروس المهنية و التكنولوجية (60% من الحجم الساعي)، كما يتم برمجة فترات للتربص و التكوين على مستوى الشركات مدتها 22 أسبوع خلال مدة التكوين و قد تختلف هذه المعدلات حسب التخصص و تعادل هذه الشهادة الممنوحة المستوى المهني الرابع.

برنامج التكوين

يتم تحديد البرنامج التكويني وفقا للمقاربة بالكفاءات من خلال الكفاءات المستهدفة انطلاقا من تحليل التخصص وحاجات العمل له.

يهدف البرنامج إلى جعل المتربص فعالا في ممارسة مهنته و السماح له بأداء مهامه المهنية بشكل صحيح و القدرة على تطويرها، وذلك عن طريق تشجيع إكساب المعارف و المهارات الضرورية



تقرؤون في العدد القادم

بانوراما :

- ولاية ورقلة

المهنة :

- السياحة / خيار: وكالة السفر



العنوان : 09، شارع أوعمروش محند أولحاج

طريق حيدرة سابقا(الأبيار، الجزائر)

هاتف : 021.92.24.27

فاكس 021.92.23.18

البريد الالكتروني: inefpalger@mefp.gov.dz

site Web: www.infepedu.dz

