

التكوين المتواصل للموارد البشرية كإستراتيجية لتفعيل أداء

مرافق حماية ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر .

أ/ خليل زغدي جامعة الوادي

أ/ أحمد بودوح جامعة الجزائر 03

الملخص :

يعبر تكوين المورد البشري أحد أهم الاساليب التي تنمي اداء أي منظمة ومهما كان نشاطها اجتماعي أو تجاري أو إداري... إلخ، حيث سعت الكثير من المنظمات الرسمية وغير رسمية إلى تفعيل هذا الأسلوب للوصول إلى تحقيق جودة الخدمة وتطوير الأهداف المرسومة والتي تندرج ضمن أسس ومنطلقات هذه الكيانات.

من جهتها انتهجت المرافق الاجتماعية الحكومية وغير الحكومية في الكثير من دول العالم سياسة تنمية وتحسين اداء كوادرها البشرية من اجل تقديم خدمات إنسانية متعددة للفئات الضعيفة والتي تحتاج إلى رعاية خاصة، و فئة ذوي الاحتياجات الخاصة شريحة تطمح إلى حماية وتكفل لائق في المحيط المؤسسي الذي تتواجد به، وانطلاقا من هذا سعدت الجزائر منذ مطلع القرن الماضي إلى تحسين ظروف مرافق رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة ، وذلك من خلال تكوين الموارد البشرية وعصرنة جهازها الإداري.

وسنوضح من خلال هذه الورقة البحثية حصيلة عمليات تكوين الموارد البشرية في مجالات عدة تندرج ضمن الطرق العصرية للإدارة هذه المرافق بين الفترة 2015-2017 للوصول إلى تقديم خدمة بجودة عالية لهذه الفئة من المجتمع.

Abstract:

The formation of human resources is one way to improve the performance of any organization according to its social, commercial, administrative activity

The realization of the needs of the citizens is a prerequisite for many modern political systems, especially those that constitute the embodiment of the social state by striving to promote the reality of the fragile categories of social policy.

Since the beginning of the last century, Algeria has had the pleasure of improving the conditions of disabled care facilities through the creation of human resources and its administrative machinery.

The results of the human resource formation processes in several areas that fall within the modern methods of management will explain these facilities between the period 2015-2017 to reach high quality service for this group of society.

مقدمة

يعد تحقيق حاجيات المواطنين المختلفة مطلباً أساسياً وتوجهاً للكثير من النظم السياسية الحديثة ، خصوصاً منها التي تحمل لواء تجسيد معالم الدولة الاجتماعية من خلال السعي لترقية واقع الفئات الهشة بمختلف مضامين السياسة الاجتماعية السلطة متبلورة في صورها القطاعية والمحلية ، حيث تقوم بها مرافق رسمية مختصة تعمل وفق التوجهات الاجتماعية للدولة.

سعت الجزائر منذ فجر سياساتها الانفتاحية مطلع التسعينيات إلى ترقية نشاط مختلف مرافق تنفيذ السياسة الاجتماعية وتفعيل دورها بغية جعلها تقدم خدمة عمومية اجتماعية لائقة للفئات (المعاقين، الأطفال و النساء في وضع صعب ...) التي تحتاج للرعاية والتكفل الاجتماعي المناسبين.

تنوعت مظاهر اهتمام السلطة الجزائرية بتفعيل سياسة حماية ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تعدد مضامين هذه الأخيرة ، ومدى مشاركة الفواعل غير الرسمية في تنفيذ هذه السياسة، كما أن هناك دور للموارد البشرية إزاء تفعيل البناء المؤسساتي الذي ينفذ هذه السياسة، وانطلاقاً من هذه الجزئية نحل ورقنتنا البحثية، التي نهدف من خلالها إلى فهم طبيعة التكوين الذي يتلقاه المورد البشري بهدف تفعيل أداء مرافق حماية ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر، لتحقيق الكفالة المناسبة والإدماج الاجتماعي لهذه الفئة ، و انطلاقاً من هذا نطرح إشكالية لهذه الورقة على النحو التالي:

كيف يساهم التكوين المتواصل في ترقية أداء موظفي مرافق حماية ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر؟

وفق المحاور التالية:

أولاً: مكانة الموارد البشرية بمرافق حماية ذوي الاحتياجات الخاصة .

ثانياً: إستراتيجية التكوين المتواصل لموظفي مراكز حماية ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر

ثالثاً: حصيلة تكوين الموارد البشرية وأثرها على أداء مرافق حماية ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر بين (2015-2017)

أولاً : مكانة الموارد البشرية بمرافق حماية ذوي الاحتياجات الخاصة.

من المعلوم أن سياسة حماية ذوي الاحتياجات الخاصة تصدر على هيئة رسمية ، لها أهداف يمكن تحقيقها في صور خطط وبرامج ومشروعات يتم تنفيذها في إطار تدابير و إجراءات متعددة، بمعنى أنها اختيارات مقصودة بين بدائل متاحة ، وفي ضوء ذلك ينبغي أن تتحدد سياسة حماية ذوي الاحتياجات الخاصة عن طريق سلطة تمتلك المسؤولية وتمتلك القدرة لتحقيق ذلك، فالدولة هي القائمة الأول على شؤون كافة شرائح المجتمع، حيث تولي عناية بالغة بالوضع الاجتماعي للفئات الهشة بما فيها فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وهذا في إطار وظيفتها الاجتماعية.

بات على الكثير من النظم السياسية حديثاً مع تنامي دور الفرد في مجالات التنمية المختلفة ضرورة تكوين وتحسين أدائه خصوصاً في المنظمات و المؤسسات الرسمية الإنتاجية أو الخدمية بما يحقق دفعا في تحقيق الأهداف التي تسعى لها هذه الكيانات، لتحسين الوضع النفسي والاجتماعي للفئات المحرومة. اخترنا من خلال هذه الورقة البحثية مرفقا له وظيفة اجتماعية تتعلق برعاية فئة تعيش الحرمان الاجتماعي والتهميش في الجزائر، إنهم ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يساهم المورد البشري إسهاما فعالا في نجاح برامج تنمية هذه الفئة، إذ أن تكوينه وتدريبه يزيد من دوره بما يؤدي إلى الوصول لتحقيق حياة كريمة لهذه الفئة المحرومة، و تحقيق أداء تستفيد منه كافة شرائح ذوي الاحتياجات الخاصة المحددة بدرجة أولى في فئة الإطفال، ونفصل في هذا المحور من خلال الفروع التالية:

1- الأهداف العامة لمرافق حماية ذوي الاحتياجات الخاصة:

- إحتوت هذه المرافق على جملة الأهداف التي تأتي في إطار مسؤوليتها الاجتماعية، نذكرها كالتالي:
- تعمل هذه المؤسسات في إطار القيم الاجتماعية العامة وفي حدود القوانين الموضوعة (تستمد فلسفتها من المجتمع الموجودة فيه).
- لديها هدف تسعى لتحقيقه ويكون واضح للجميع.
- تعتبر أداة لترجمة السياسة العامة في شكل برامج قابلة للتنفيذ.
- وضوح إختصاصها ومسؤوليتها.
- ضرورة وجود تمويل خاص لميزانيتها.²

تعتبر هذه الأهداف على أن مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة هي عبارة على أداة تنفيذ من أدوات السياسة العامة، أساس وظيفتها التمويل الخاص، بما يعرف بالتحويلات الاجتماعية.

- الإعتماد على آلية تمكين الفقراء جراء مراحل الإنتقال (أو ما يسموها التصحيحية).
- حماية تراكم رأس المال البشري للفقراء والمساهمة في توسيع البنية الأساسية الاجتماعية والمادية لهؤلاء، وهذا في إطار برامج الأمان الاجتماعي،³ وهذا في إطار البرامج التنموية الشاملة .

وتعتبر كذلك هذه الأهداف على أن هذه المرافق تأتي في إطار مكافحة الحرمان الاجتماعي وشتى مظاهر الإقصاء، مع أنها كذلك تركز على ضرورة إستثمار المورد البشري، المتمثل بالأساس في فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، بما يجعلها فاعلا مفيدا ومستفيدا من مضامين السياسة الاجتماعية.

- تنمية العلاقات بين الافراد و وضع أهداف للمؤسسة والأفراد العاملين بها بشكل يحقق تحسين أهدافها و أدائها⁴، وتقوية الروابط الأسرية بين ذوي الاحتياجات الخاصة ومحيطهم، تحت غطاء الإدماج الاجتماعي.

إن الملاحظ من خلال هذه الأهداف يرى أن شريحة ذوي الاحتياجات الخاصة هم عناصر بشرية تستحق العناية من طرف مراكز خاصة وموارد بشرية ذات كفاءة، لتوفير لهم مختلف حقوقهم الاجتماعية وتحسين ظروفهم الحياتية.

2- دور التكوين في تنمية قدرات المورد البشري بمرافق حماية ذوي الاحتياجات الخاصة:

بداية يعرف التكوين على أنه عملية منظمة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته لتمكينه من أداء وظيفته، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها⁵ وكلما كانت برامج التكوين ذات فاعلية كلما ساهم ذلك من جودة وظائف ومهام موظفي هذه المؤسسة.

وتعد كذلك وظيفة التكوين من الوظائف المهمة في الإدارة ،و عليه يمكن القول أن عملية تخطيط التكوين و تنفيذه يتطلبان وجود قسم خاص يعمل ضمن إدارة الموارد البشرية و تحت إشرافها،حيث يعود التكوين على المتكون أو المتدرب بالمرافق الخاصة برعاية ذوي الإحتياجات الخاصة تحديدا بعدة فوائد، نذكرها كمايلي :

- يكسب الفرد ثقة بنفسه و قدرة على العمل و يرفع روح المعنوية لديه.
 - يكسب الفرد مهارات جديدة تؤهله إلى الارتقاء.
 - تنمية المرونة لدى الفرد و قدرته على التكيف مع ظروف العمل.
 - التدريب جهد منظم و مخطط له يعمل على تحسين الأداء الحالي و المستقبلي للفرد و الجماعة.
 - التدريب يؤدي إلى تخفيض التكاليف في المستقبل.
 - يقلل التدريب و يسهل عملية الإشراف و كذلك يقلل من مخاطر العمل.⁶
- يكتسب المتكون المستفيد من برامج التكوين من مهارات التعامل والتكفل بذوي الإحتياجات الخاصة مهما كان وضعهم،حيث أن هذه المهارات تجعله عنصرا فعالا و ذو أداء يفعل ويدعم برامج حماية ذوي الإحتياجات الخاصة المنتهجة من طرف هذه المرافق،وهنا تكمن أهمية دورها.

3-أهمية تكوين الموارد البشرية في تطوير أداء مرافق حماية ذوي الإحتياجات الخاصة

فالعنصر البشري هو الذي يفكر في كيفية استخدام الموارد المتاحة أفضل استخدام وهو الذي يدير التمويل اللازم لإقامة المشروعات،كما أنه هو الذي ينفذ هذه المشروعات ويتابعها ويعيد النظر فيها⁷،وهذا في إطار دوره في تنفيذ سياسة التكفل وحماية ذوي الإحتياجات الخاصة المتبعة من طرف السلطة. تتعدد أهمية تكوين المورد البشري في تفعيل وتحقيق الأهداف التي تصب إليها مختلف مرافق حماية و رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة من خلال المتطلبات التالية:

- الدراية بوظيفة المؤسسة وفلسفتها.
- معرفة الفئات المستفيدة من المؤسسة (حاجاتهم،أعمارهم)
- العلم بالأليات والوسائل التي تؤدي إلى تحقيق المساعدة اللازمة لهذه الفئات.
- التقيد بالإجراءات التنظيمية الخاصة بالمؤسسة.⁸ وكذا المنظومة القانونية المتبعة لحماية ذوي الإحتياجات الخاصة.
- المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل ومحاولة إيجاد الطرق المثلى لحل مختلف مشكلات المؤسسة⁹ وفق طرق علمية وموضوعية للوصول الى تحقيق الكفاءة التنظيمية.
- إن كل هذه الإستعدادات تجعل من التكوين شيئا هاما لتحسين أداء الموارد البشرية القائمة على تنفيذ برامج حماية ذوي الإحتياجات الخاصة في الوسط المؤسساتي.
- تكمن قوة الموارد البشرية المسيرة لمختلف مرافق ومؤسسات رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة في التقيد بكل النصوص واللوائح التنظيمية الرامية إلى تكريس الحماية الإنسانية لذوي الإحتياجات الخاصة ،من قبل صانع القرار،وهنا يكمن أهمية دور المؤسسات الرسمية للنظام السياسي في توفير تلك الحماية¹⁰،ولن يتجلى

ذلك إلا بإتباع خطط وبرامج لتحسين أداء موظفي هذه المرافق، إذ يكمن بالأساس في تطوير عمليات وأساليب التكوين المتواصل لهؤلاء.

ثانيا: إستراتيجية التكوين المتواصل لموظفي مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر

تلعب عملية تكوين الموارد البشرية القائمة بتأطير مختلف مراكز رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر الدور البارز في تحقيق أهداف هذه الأخيرة، وهذا في إطار المرافقة و الرعاية الإجتماعية لمختلف أطياف فئة ذوي الإحتياجات الخاصة، بما يزيل كافة مظاهر البؤس والحرمان الإجتماعي لهم.

1- وظائف مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر

أقر المشرع الجزائري القانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 08 مايو سنة 2002 الذي يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم، حيث تضمن هذا الأخير المهام التي أنيطت لمؤسسات والمراكز المتخصصة بحماية ذوي الإحتياجات الخاصة، وأهمها ضمان التربية وإعادة التربية والسهرة على صحتهم وأمنهم ورفاهيتهم وتمييزهم.¹¹

وفي هذا الإطار تتكفل المديرية العامة للأسرة و قضايا المرأة و التلاحم الإجتماعي بوزارة التضامن الوطني في إطار التكلف المؤسساتي والاجتماعي بوضع جملة من الوظائف العامة و المتعلقة بسياسة حماية الفئات الهشة بما فيها فئة ذوي الإحتياجات الخاصة، نذكرها كما يلي :

- اقتراح عناصر سياسة حماية و ترقية العائلة و أفرادها و ضمان تنفيذها و متابعتها.
- القيام بالتدابير الرامية إلى تنفيذ السياسة الوطنية للأسرة.
- انجاز الدراسات و التحليل و التقارير حول العائلة و تقييم آثارها.
- المساهمة في تنفيذ و متابعة الاتفاقيات و الاتفاقات الدولية المتعلقة بالعائلة.
- السهر على تعزيز التلاحم الاجتماعي و تنمية ثقافة التضامن، لاسيما التضامن الجوّاري، في إطار مقارنة تساهمية و شراكة متعددة الأشكال.
- وضع برامج الوقاية من الظواهر و الآفات الاجتماعية و مكافحتها.
- تعزيز و تطوير شبكة منشآتية، عمومية وخاصة، للتكفل بفئات السكان في وضع صعب و ضمان تقييم برامج التكفل.
- اقتراح مشاريع النصوص القانونية المتعلقة بحماية ذوي الإحتياجات الخاصة و الطفولة، بالاتصال مع الهيكل المركزي المعني.¹²

يتضح من خلال هذه الأهداف أن مضامين حماية ذوي الإحتياجات الخاصة تندرج ضمن السياسة الإجتماعية المتبعة من قبل السلطة، وأن الغطاء القانوني شئى ضروري لنجاح عملية التكفل الإجتماعي بالفئات الضعيفة بما فيها فئة ذوي الإحتياجات الخاصة، كما أن مبدأ الشراكة و تنمية صور التضامن بين كل الفواعل الناشطة في المجال الإجتماعي يسهم في تحقيق الرفاه لكل المحرومين بصفة عامة وللاطفال بصفة خاصة، إلا أن مطلب تطوير مرافق ومراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة يبقى أساسيا لدى صانع السياسة العامة، وذلك من خلال تحسين أداءها و وظائفها ليتحسن مردود موظفي هذه المرافق من الناحية العملية.

2-مضامين برامج التكوين المتواصل لموظفي مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة في

الجزائر :

تتكفل مديرية المستخدمين والتكوين على مستوى وزارة التضامن الوطني في الجزائر بإدارة عمليات تكوين موظفي مراكز الرعاية الإجتماعية بما فيها مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة ، وتقوم بجملة من الوظائف ألا وهي:

-إعداد المخططات و البرامج في مجال توظيف و تسيير و تامين الموارد البشرية و ضمان تنفيذها و متابعتها و مراقبتها.

إعداد البطايق المركزية لمستخدمي القطاع و تحيينها.

إعداد الدراسات التقديرية لتجديد حاجيات القطاع الكمية و النوعية في مجال الموارد البشرية.

إعداد إستراتيجية التكوين الخاصة بالقطاع.

إعداد مخططات التكوين السنوية و المتعددة السنوات الخاصة بالقطاع.

القيام بدراسات و بحوث في المجال الاجتماعي و البيداغوجي الخاص بفئات الأشخاص المنكفل بهم، اتخاذ التدابير و اقتراح الإجراءات التي ترمي إلى المصادقة على المكتسبات المهنية لمستخدمي القطاع،بالاتصال مع الدوائر الوزارية المعنية، طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

- إعداد البرامج والمناهج و الوسائل التقنية و التعليمية و ضمان مراقبة تطبيقها،ضمان الوصاية البيداغوجية على مؤسسات التكوين التابعة للقطاع¹³.

فالغرض من كل هذه الوظائف هو تحسين أداء مراكز الرعاية والتكفل الإجتماعي الخاصة بذوي الإحتياجات الخاصة من خلال منظومة تكوين موظفيها وتنمية قدراتهم من جهة وتوفير كل الإمكانيات والوسائل التقنية والتعليمية لنجاح عملية التكوين في كافة المراكز التابعة لقطاع التضامن الوطني من جهة أخرى.

3- آليات تنفيذ برامج التكوين المتواصل .

وفق المرسوم التنفيذي رقم 13-135 الذي يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة بالجزائر ،فإن لهذه الوزارة من خلال مراقفها الدور الهام في تصور أنشطة التكفل المؤسساتي، ومتابعتها وتحليلها وتقييمها وكذا تطويرها ،ولذلك فإن عملها ونشاطها غير محدد، كما يرنكز دورها في مجال التكوين المتواصل للموارد البشرية ،بما يحقق أهداف هذه المرافق،ففي باقي مراكز الرعاية الإجتماعية،يخضع موظفو مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة لعمليات تكوين مستمرة لتحسين اداءهم ،حيث يعتبر التكوين المتواصل وسيلة دعم للتكوين الاولي لفائدة الموظفين البيداغوجيين و التقنيين، والذي يسمح بتحسين وتنمية المهارات المهنية بصفة دورية من خلال المواضيع النظرية و التطبيقية المبرمجة لهذا الشأن،والتي تمكن المورد البشري من تحسين مستواه ودعم معارفه بما يجعله فاعلا في ترقية مرافق حماية ذوي الإحتياجات الخاصة مؤسساتيا و خدماتيا.¹⁴

أ- مراكز التكوين المتواصل:

يتم التكوين المتواصل للموارد البشرية في الجزائر على مستوى المراكز الوطنية الثلاثة لتكوين المستخدمين(بئر خادم، تيبازة، قسنطينة)، كما أن هذا قطاع الوزاري قام بفتح 09 أقطاب مرجعية عبر ولايات (تلمسان، غرداية، وهران، سكيكدة، أم البواقي، بشار، سعيدة، بومرداس، تمنراست)، و ذلك بهدف تقريب الدورات من المستفيدين.

- يؤطر دورات التكوين المتواصل مختصين ذوي خبرة مهنية و الذين استفادوا من دورات تكوينية خاصة بتكوين المكونين وبالتنسيق مع المراكز الوطنية.

ب- المستفيدين من التكوين المتواصل :

- أطباء .
- مساعدين إجتماعيين.
- سلك المربين.
- معلمين و أساتذة متخصصين.
- سلك النفسانيين.
- رؤساء مصالح و المراكز المتخصصة.
- الجمعيات.

ج - مواضيع التكوين المتواصل :

يخضع مستخدمي المراكز المتخصصة التابعة لوزارة التضامن الوطني إلى تكوين نظري وميداني في مجالات عديدة، بما يزيد من قدراتهم في تقديم خدمات إجتماعية عالية لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة إلى تكفل إجتماعي، نفسي، صحي و بيداغوجي ما يؤدي إلى تحسين ظروفهم الحياتية و إزالة صور الحرمان عليهم.

يوضح هذا الجدول مختلف المواضيع التي يستفيد منها موظفي مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة من الأطفال في الجزائر حسب طبيعة مجال وظيفتهم:

<ul style="list-style-type: none"> • لغة الإشارة الجزائرية. • الزرع القوقعي و التربية السمعية. • التربية البدنية المكيفة. • إعلام آلي البرابل. • الإتصال و العلاقات المهنية. • مسرح و الطفل المعاق بصريا. • مسرح و الطفل المعاق سمعيا . • التربية البدنية في مدارس الأطفال المعوقين بصريا. • المشروع المؤسسي. • المشروع الفردي. • التقييم و التقييم البيداغوجي . 	<ul style="list-style-type: none"> • التكفل النفسي - الاجتماعي و الطبي للطفولة المسعفة (0 إلى 06 سنوات). • صعوبات التعلم وتقارب الكفاءات. • إختبارات التقييم و التقييم. • تقنيات التواصل و الاصغاء. • التقنيات اليدوية (الكوريات العجيبة، حلقة، حلويات، إنجاز الأفعنة إعلام آلي...). • علم التباري و بناء الإختبارات. • الإختبارات النفسية : اختبار RORSCHAS. • التقنيات الحديثة في البرليل. • التغذية لدى الرضيع : التوازن الغذائي و الاضطرابات الغذائية.
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • المقاربة النسقية. • كفالة الطفل:إسهامات نظرية التعلق • التقنيات الحديثة في التربية الخاصة TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> • الإعاقة البصرية و الاضطرابات المصاحبة. • الإعاقة الذهنية و الاضطرابات المصاحبة • الاعاقة السمعية و الاضطرابات المصاحبة. •
--	--

المصدر: وزارة التضامن الوطني الجزائرية بين 2015-2016.¹⁵

إن ما يلاحظ من خلال هذا الجدول أن الحكومة الجزائرية أقرت جملة من البرامج المتنوعة لتطوير مهارات موظفي مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة، بما يحقق تكفل اجتماعي ونفسي مناسب لهؤلاء، إلا أن مدى فاعلية هذه البرامج يبقى مرهون بمدى تحقيق أهداف هذه المرافق، المتمثلة في نجاح عملية التكفل والإدماج الإجتماعي للوصول إلى إستثمار حقيقي لقدراتهم، وهذا ما توضحه حصيلة التكوين المعلنة سنويا من قبل وزارة التضامن الوطني في هذا الإطار.

ثالثا : حصيلة تكوين الموارد البشرية وأثرها على أداء مرافق ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر بين (2015-2017):

تخضع عملية تقييم جدوى عملية التكوين المتواصل إلى معرفة حجم مراكز التكوين المشرفة على تدريب موظفي المؤسسات والمراكز المتخصصة بحماية ذوي الإحتياجات الخاصة، من جهة و مدى هبوط او صعود وتنامي المشكلات المختلفة التي تعترض عيش ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر في الفترة بين 2015-2017.

أ- تقييم البناء المؤسسي للتكوين المتواصل لموظفي مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة:

وضعت الجزائر نمطين من أجهزة تكوين موظفي مراكز حماية وتربية ذوي الإحتياجات الخاصة هما:
 1- التكوين المتواصل على مستوى المراكز الوطنية لتكوين المستخدمين (بئر خادم، قسنطينة، تيبازة)، ويقدر عدد المستفيدين: **1485** وبعدها الدورات: **41**.
 2- التكوين المتواصل عبر الأقطاب المرجعية (تلمسان، غرداية، بشار، تمنراست، سعيدة، وهران، سكيكدة، أم البواقي، بومرداس)، بعدد المستفيدين: **804** و عدد الدورات: **50**.
 إذن العدد الإجمالي للمستفيدين: **2289** و العدد الإجمالي للدورات: **91**.

وتتلخص حصيلة هذين النمطين من التكوين وفق الجدول التالي :

التكوين المتواصل	عدد الدورات	عدد المستفيدين
الفصل الأول	26	605
الفصل الثاني	39	873
الفصل الثالث	26	811
المجموع	91	2289

المصدر: وزارة التضامن الوطني بين 2015-2016.¹⁶

تشير هذه الأرقام إلى كبر حجم المستفيدين من برامج التكوين المتواصل وكذا زيادة حجم الدورات التكوينية بين سنتي 2015 و 2016، إلا أن هذا التعداد لا يوحي بالضرورة الى نجاح العملية التكوينية لمختلف موظفي مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر، إذن المعيار يكمن أساسا في مدى تاهيل هؤلاء المتكويين للقيام بمهام التكفل والرعاية المسندة لهم والتي تؤدي إلى تحسين واقع ذوي الإحتياجات الخاصة بمؤسسات الرعاية في الجزائر وهذا ما سوف نشير له من خلال الجزئية التالية.

ب - تقييم أثر التكوين المتواصل على أداء مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة :

رفعت الجزائر بداية من سنة 2015 من خلال السياسة الحكومية في مجال التضامن الوطني شعار تعزيز قدرات الموارد البشرية وتكوين وتحسين المستوى، بهدف إكساب معارف جديدة و مهارات و خبرات لدى الموظفين لاسيما في مجال المهن الإجتماعية الجديدة،¹⁷ وقد مكنت مختلف عمليات تكوين موظفي المراكز المتخصصة لحماية ذوي الإحتياجات الخاصة من تطوير معارف هؤلاء لأجل القيام برعاية مناسبة لعديد المشكلات التي تعترض ذوي الإحتياجات الخاصة، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي :

الفئة المستفيدة	المعاقين (المكفوفين، الصم، المتخلفين ذهنيا)
العدد	19880
تعدد المراكز المتخصصة	215
الهدف الأساسي لأداء المراكز	الإدماج في الوسط المدرسي العادي

المصدر : وزارة التضامن الوطني الجزائرية، السياسة الحكومية في مجال التضامن الوطني، 2015 (بتصرف).¹⁸

يشير هذا الجدول الى أن التنوع في أداء مراكز حماية ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر يدل على أن هناك تخصص في أساليب الرعاية الخاصة بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة ، إذ أن تحسين وظيفة المرابي يؤدي من دون أدنى شك إلى تحقيق الأهداف المبينة في هذا الجدول، فتعداد الأطفال المعنيين بالتكفل المؤسساتي من قبل مؤسسات التضامن الوطني في تزايد مستمر ، مما يزيد من مطلب التحسين والرعاية الإجتماعية لهؤلاء بكل أساليب التطوير المادية والتقنية والبشرية والتي تعتبر الجانب الأساسي الخاص بالتأهيل والتدريب الدائم لكوادر وإطارات هذه المراكز .

ج - آفاق تحسين مؤسسات رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر :

إن عوامل التفكك الأسري و أشكال الحرمان العاطفي والمشكلات النفسية والاجتماعية تدفع بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة في خطر إلى العيش في بيئة مؤسسانية بديلة (كمراكز الرعاية الإجتماعية)، التي تحاول أن تقدم لهم الرعاية والحماية التي تكفلها لهم التشريعات والقوانين والقيم الإنسانية، كما تحميهم من كل أشكال الإحتراقات السلوكية والعنف والجريمة... إلخ،¹⁹ مما يستوجب ذلك ضرورة تطوير قدرات مرابي ذوي

الإحتياجات الخاصة في شتى مجالات الرعاية، وذلك من خلال تطوير طرق التكوين والتدريب التي تمكن هؤلاء من اداء مهامهم المسندة إليهم بكل جودة وفاعلية.

تسهر الحكومة الجزائرية في هذا الإطار إلى ضمان حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة، وبهذه الصفة، فإنها ستحرص أيضا على ازدهارهم ورفاهيتهم الإجتماعية، عن طريق التكفل المؤسساتي والنفسي والتربوي،²⁰ بما يمكنهم من العيش بكرامة في المجتمع، إلا أن تحقيق هذه الأهداف يجب ان يتوج بممارسات فعلية، كإحداث مراكز تكوين عصرية لتدريب إطارات مؤسسات رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة تعمل في إطار منظومة قانونية واضحة المعالم، بغية إضفاء جودة الأداء على وظائف هذه المؤسسات ومنها تتحقق الرعاية والحماية الإجتماعية لكافة الأطفال المحرومين من ذوي الإحتياجات الخاصة و المهمشين في المجتمع.

الخاتمة

إن للتكوين أهمية كبيرة في إعداد الكوادر البشرية و تأهيلها، و تنمية قدراتها، حيث يكتسي أهمية بالغة في تحسين اداء مراكز و مؤسسات حماية ذوي الإحتياجات الخاصة، وقد إتبعنا الجزائر النهج التكويني لموظفي مراكز حماية الطفولة المتعددة، مما يعكس للدولة توجهها الإجتماعي الرامي إلى تحسين عيش ذوي الإحتياجات الخاصة، و المعرضين للخطر .

وضعت وزارة التضامن الوطني بإعتبارها جهاز رسمي ذو طابع إجتماعي بإمتمياز يقوم برسم سياسة حماية ذوي الإحتياجات الخاصة من خلال منظومة قانونية و جملة من الأليات لتكوين موظفي المراكز المتخصصة في التكفل المؤسساتي بذوي الإحتياجات الخاصة، إلا أن الأهداف التي ناد بها صانع هذه السياسة لم تتجسد كليا على ارض الواقع، نظرا لكلاسيكية منهاج التكوين المتبع لتحسين مستوى هؤلاء الموظفين، مع عدم توفر مراكز تكوينية حديثة تشرف على متابعة هؤلاء دوريا، كل هذا يعطل تحقيق الأهداف المرجوة من التكوين ومنه ينعكس ذلك على مستوى أداء هؤلاء، وبالتالي تضعف وظيفتهم للتكفل الإجتماعي و النفسي بذوي الإحتياجات الخاصة وعدم إستثمارهم بشكل ملائم في مختلف مجالات التنمية.

الهوامش

¹ -مليقة العربي، السياسات الإجتماعية ونوعية الحياة في الجزائر (مقاربة كمية)، (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص إقتصاد وتسيير عمومي، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة معسكر، 2016)، ص30.

² - محمد نبيل سعد سالم، محمد جاب الله عمارة، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الإجتماعية، ط02، الاسكندرية (مصر)، دار الطباعة الحرة، 2006، ص177.

³ - رمضان زييري، العولمة والبنى الوظيفية الجديدة للدولة، عمان (الأردن): مركز الكتاب الاكاديمي، 2013، ص272.

⁴ -إلهام تايب، البعد الحضاري كعامل رئيس في بناء استراتيجيات إدارية جديدة لتفعيل تسيير الموارد البشرية، مجلة الدراسات الاستراتيجية، مركز البصيرة، العدد16، سبتمبر 2011، الجزائر، ص178.

- 5 - أكثم عبد المجيد الصرايرة، رويذة خلف الغريب، أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الإبداع التنظيمي كما يراها العاملون في شركة الإتصالات الأردنية: دراسة حالة، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد 06، العدد 2010، 04، ص 500.
- 6 - فيصل حسونة، "إدارة الموارد البشرية"، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الأولى، 2008م، ص 137.
- 7 - خيضر خنفر، تمويل التنمية المحلية في الجزائر - واقع وفاق، (اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص تحليل إقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2011، 03)، ص 25.
- 8 - محمد نبيل سعد، محمد محمد جاب الله عمارة، المرجع السابق، ص 325.
- 9 - نجاة ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين و الأساتذة، (اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2014) ص 122.
- 10 - عزوز غربي، حقوق الانسان بالمغرب العربي - دراسة في الاليات والممارسات (تونس - الجزائر - المغرب)، (اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر 2013، 03)، ص 279.
- 11 - فهيمة قسوم، عرابي باي يزيد، المؤسسات المتخصصة في حماية الطفولة ودورها في حماية الأحداث وإعادة أدماجهم (مداخلة بالملتقى الوطني حول جنوح الاحداث في واقع وفاق الظاهرة وعلاجها، كلية الحقوق، جامعة باتنة، يومي 4 و 5 ماي 2016، ص 02): www.ar.univ-batna.dz
- 12 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 13-135 مؤرخ في 29 جمادى الأول عام 1434 الموافق 10 أبريل سنة 2013، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة، الجريدة الرسمية، المادة 03.
- 13 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة، حصيلة التكوين المتواصل: www.msnfcf.gov.dz/ar/
- 14 - المرجع نفسه.
- 15 - المرجع نفسه.
- 16 - المرجع نفسه.
- 17 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزراء التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة، السياسات الحكومية في مجال التضامن الوطني، الجزائر، 2015، ص 05.
- 18 - المرجع السابق، ص 01-03.
- 19 - عمار حسيني، دور المؤسسات المتخصصة في حماية الطفل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 30، سبتمبر 2017، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة ورقلة، ص 01.
- 20 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الوزارة الاولى، مخطط عمل الحكومة 2017، الجزائر، ص 40: www.premier-minstre.gov.dz./ar/document