

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين و التعليم المهنيين

مديرية الموارد البشرية

الرقم/4.0.1/ و ت ت م/م م ب / 2025

الجزائر، في 07 ماي 2025

إلى السيدات والسادة :

- مديري التكوين والتعليم المهنيين بالولايات للتبليغ إلى
- السادة مدراء المؤسسات التكوينية التابعة لكم
- السادة مديري معاهد التكوين والتعليم المهنيين
- السيد مدير المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين
- السيدة مديرة المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين

الموضوع: ف/ي تبليغ المنشور رقم 02 المؤرخ في 07 ماي 2025، المتضمن كفيات التعيين للالتحاق بالمناصب العليا بصفة مدير لمؤسسة تكوينية .

المرفقات: نسخة من المنشور .

يشرفني أن أوافيكم بنسخة من المنشور رقم 02 المؤرخ في 07 ماي 2025، المتعلق بكفيات التعيين للالتحاق بالمناصب العليا بصفة مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، مدير معهد التعليم المهني مدير مركز التكوين المهني والتمهين، ومدير مركز التكوين المهني والتمهين للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

المطلوب منكم السهر على النشر الواسع لأحكام هذا المنشور على مستوى كافة المؤسسات التكوينية قصد

تبليغ جميع موظفي القطاع .

الوزير
مدير الموارد البشرية
ابن باجلول

- نسخة "السيد الوزير" على سبيل عرض حال .

- نسخة "السيد رئيس الديوان" للإعلام .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين



منشور رقم 2025/07 في 07 ماي 2025... الموافق لـ 07 ماي 2025... المتعلقة بكيفيات التعيين والإلتحاق بالمنصب
العلي " مدير " مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

السيدات والسادة : مدراء التكوين والتعليم المهنيين للولايات
للتبليغ إلى السيدات والسادة مدراء مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين

المراجع :

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 نوفمبر 2023 يحدد تصنيف المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 18 يونيو 2023 يحدد تصنيف معهد التعليم المهني و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 31 أكتوبر 2023 يحدد تصنيف مركز التكوين المهني و التمهين و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 14 أكتوبر 2024 يحدد تصنيف المركز المتخصص في التكوين المهني و التمهين للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له.

يعد اختيار الكفاءات المناسبة لتسيير المؤسسات أحد العوامل الحاسمة لنجاح مؤسساتنا التكوينية، في ظل التحديات المتزايدة والبيئة المحيطة بها لاسيما الإقتصادية ، حيث أصبح الاعتماد على الأفراد ذوي الخبرات والمؤهلات العالية ضرورة استراتيجية لضمان تحقيق الأهداف المؤسساتية بكفاءة وفعالية.

ولهذا يتطلب تسيير المؤسسة الإعتماد على فريق عمل يمتلك مزيجًا من المهارات التقنية، القيادية، والاجتماعية، إضافة إلى القدرة على التكيف مع التحولات السريعة في مجال تسيير الموارد البشرية او المالية بما يحقق النتائج والأهداف المرجوة، لذا، فإن عملية اختيار الكفاءات يجب أن تستند إلى معايير علمية دقيقة، تشمل تحليل الاحتياجات الوظيفية حسب نوع المؤسسة ، تحديد المهارات المطلوبة، وتقييم المرشحين باستخدام أدوات متقدمة تضمن النزاهة والموضوعية.



حيث أن الاختيار السليم للكفاءات يسهم في تعزيز الإنتاجية، تحسين الأداء، وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية. وعليه يعتبر اختيار مدير المؤسسة من أبرز القرارات الاستراتيجية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء مؤسساتنا التكوينية من معاهد ومراكز واستدامتها في بيئة الأعمال المتغيرة والتي تختلف من ولاية الى أخرى ، فدور المدير لا يقتصر على التسيير اليومي للعمليات الإدارية، بل يتعدى ذلك ليشمل صياغة رؤية استراتيجية، واتخاذ قرارات حاسمة، وقيادة فرق العمل لتحقيق الأهداف .

إن اختيار المدير المناسب يتطلب منهجية علمية تعتمد على معايير دقيقة وشاملة، مثل الخبرة المهنية، القدرات القيادية، المهارات التنظيمية، والكفاءة في إدارة الموارد البشرية والمادية والأداء البيداغوجي الفعال.

و تطبيقا للقرارات الوزارية المشتركة المذكورة في المراجع أعلاه، والمتعلقة بتصنيف مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها، يهدف هذا المنشور إلى تحديد معايير الإنتقاء للالتحاق بالمنصب العالي مدير المؤسسة التكوينية ، وكذا تحديد إجراءات الالتحاق بهذا المنصب حيث يتم اعتماد مايلي:

1. إنشاء اللجنة : بموجب مقرر من طرف السيد وزير التكوين والتعليم المهنيين، تنشأ لجنة الإنتقاء و تتكون من:

- المفتش العام

- مدير الموارد البشرية

- مدير التنظيم والتكوين المهني ومتابعته

- ممثل عن القطاع الاقتصادي

- ممثل عن مؤسسة جامعية مختصة في المناجنت

ويكلف نائب مدير المستخدمين بمهام أمانة اللجنة.

توكل لها مهمة الإنتقاء وفق معايير دقيقة ومحددة لإختيار المدير بناءً على المتطلبات الوظيفية، مثل الكفاءات المهنية، المهارات القيادية، والخبرة العلمية والعملية

2. سلم التنقيط : يتم تقييم المترشحين وفق معايير رئيسية طبقاً لنموذج بطاقة التقييم المرفقة لهذا المنشور وبناءً على النقطة المتحصل عليها في سلم التنقيط و الذي مجموعه 100 نقطة موزعة على النحو التالي .

1.2. ستون (60) نقطة للتقييم الموضوعي المبني على الكفاءة و المسار المهني بشكل رقمي في المنصة يعتمد على تقييم

المكتسبات و ثمين الخبرة المهنية ، و معايير لتقييم المكتسبات العلمية.

2.2. أربعون (40) نقطة تعتمد على المقابلة الشفوية المحدد معاييرها وفق النموذج المرفق متعلقة بتقييم مكتسبات الإدارة التسيير والبيداغوجية؛ و المؤهلات الذاتية الملائمة للمنصب المطلوب شغله، وهذا المحور يعتبر حصيلة التقييم الناجم عن المقابلة التي أجريت مع المترشح من طرف لجنة المقابلة.



ويتم تصميم الإعلان الوظيفي في المنصة الرقمية من خلال تحديد المناصب الشاغرة للمؤسسات التكوينية و تحيينها بصفة دورية من طرف مديرية الموارد البشرية ، ليتمكن المترشح من التسجيل في المنصة الرقمية ، عن طريق ملء إستمارة تتضمن كامل البيانات التي يقدم بها المترشح لمنصب مدير مؤسسة تكوينية والذي يحق له التسجيل في منصب مدير مؤسسة واحدة فقط.

تكلف مديرية الموارد البشرية بالمراجعة النهائية للمرشحين والمصادقة بعد التحقق من صحة المعلومات، مع مراعاة ملائمة و موافقة رتب المرشحين لصلاحيات الهياكل المعنية، وفي حالة رفض الترشح لعدم مطابقة المعلومات المصرح بها، يحق للمرشح القيام بالتصحيح في مدة لا تتجاوز سبعة (07) أيام في المنصة الرقمية .

تحدد القائمة النهائية للمرشحين المقبولين للمشاركة في الإنتقاء، وفقا لأحكام القرارات الوزارية المشتركة المتضمنة تصنيف المؤسسات التكوينية، وشروط الالتحاق بالمناصب العليا، وترتيب المقبولين لإستدعائهم لمرحلة الإنتقاء النهائي بنسبة 20% بالمائة من المقبولين الأكثر تأهيلا، حسب درجة الإستحقاق.

3. إجراء المقابلات:

يتم إستدعاء كل المرشحين لنفس المنصب لإجراء مقابلة مع لجنة الإنتقاء لتقييم الكفاءات والقدرات القيادية للمرشحين والذين هم ملزمون بتقديم عرض حول الرؤية المستقبلية للمؤسسة التكوينية ويتم التنقيط حسب المعايير المحددة في النموذج المرفق بـ 40 نقطة .

4. تحليل وتوثيق النتائج:

تحليل أداء المرشحين خلال المقابلات والاختبارات، وتوثيق النتائج بشكل تفصيلي لضمان الشفافية، ويتم الإعلان على نتائج التنقيط بصفة تلقائية بعد جلسة المقابلة .

5. الإستقلالية في إتخاذ القرارات:

تنظم الجلسات تحت الإشراف الحصري لأعضاء اللجنة ، دون أي تدخل قد يؤثر على نزاهة العملية. والتأكد من أن جميع إجراءات الاختيار تُنفذ بشكل عادل وشفاف، وتجنب أي انحياز أو تمييز.

6. ترتيب المرشحين الناجحين نهائيا في الإنتقاء:

يتم ترتيب المرشحين حسب درجة الإستحقاق، ووفقا للنتائج المتحصل عليها كل مترشح؛ تبعا للتقييم الناتج عن دراسة البيانات الدرجة والمحدد بـ 60 نقطة، والتنقيط المتحصل عليه من المقابلة المحدد بـ 40 نقطة ، وفي حالة تساوي النتائج بين المرشحين يعود قرار إنتقاء المترشح المقبول لشغل المنصب الى لجنة الإنتقاء للفصل فيه.

يمكن إستخلاف المترشح الناجح الذي لم يلتحق بالمنصب بالمترشح الموالي وهذا من القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق.

7. تقديم تقارير للجهات المعنية:

إعداد تقارير شاملة عن عملية الاختيار لعرضها على تقدير السيد الوزير لاعتماد القرار النهائي.

8. تعيين المرشحين المقبولين نهائيا :

يتم تعيين المرشحين الناجحين في المسابقة على أساس الانتقاء بموجب قرار وزاري.

إعتبارا لما سبق، أولى أهمية بالغة للتطبيق الصارم والسليم لمقتضيات هذا المنشور وتوزيعه على جميع المؤسسات التكوينية.

المرفقات:

- نموذج بطاقة معايير للتقييم الموضوعي المبني على الكفاءة و المسار المهني؛
- نموذج بطاقة التقييم أمام لجنة المقابلة؛
- نموذج بطاقة الإنتقاء للإلتحاق بمنصب مدير مؤسسة تكوينية ؛

وزير التكوين والتعليم المهنيين
د. ياسين المهدي وأبود



بطاقة معايير للتقييم الموضوعي المبني على الكفاءة و المسار المهني



الرقم	المعايير الرئيسية	عناصر التقييم	العلامة	ملاحظات
01	معايير متعلقة بتقييم المكتسبات و تثمين الخبرة المهنية	سنوات الخبرة المهنية في الرتبة الأصلية	05/...	02 نقطتين من 06 سنوات الى 10 04 نقاط من 10 سنوات الى 15 05 نقاط من 15 سنة فما فوق
		سنوات الخبرة المهنية في منصب عالي أو وظيفة عليا	07/...	01 نقطة من 0 الى 05 سنوات 02 نقطتين من 05 سنوات الى 10 04 نقاط من 10 سنوات الى 15 07 نقاط من 15 سنة فما فوق
		فترة شغل منصب التكليف بتسيير الشؤون الإدارية للمؤسسة (عدد السنوات و الأشهر)	07/...	02 نقطتين من 06 سنوات الى 10 04 نقاط من 10 سنوات الى 15 07 نقاط من 15 سنة فما فوق
02	معايير متعلقة بتقييم المكتسبات العلمية	العمل في نفس المؤسسة المراد شغلها	03/...	
		شهادة اقل من شهادة تقني سام	14/...	01 نقطة
		شهادة تقني سام		02 نقاط
		شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية		03 نقاط
		شهادة الليسانس		04 نقاط
		شهادة مهندس دولة أو ماستر 02		06 نقاط
		شهادة الماجستير		10 نقاط
		شهادة دكتوراه دولة		14 نقاط
		ملائمة التخصص مع طبيعة المؤسسة	06/...	
		فترات التكوين وتحسين المستوى	06/...	03 نقاط من 0 الى 6 أشهر 04 نقاط من 06 أشهر الى سنة 06 نقاط أكثر من سنة
مشاركات في ندوات و ملتقيات علمية	06/...	01.50 نقطة لكل مشاركة		
إنجاز كتب أو دليل للمتربص و المتكون	06/...	02 نقطة لكل مساهمة		
المجموع		60/... نقطة		

نموذج بطاقة التنقيط أمام لجنة المقابلة



الرقم	معايير التقييم والتنقيط	العلامة	ملاحظات
01	المظهر العام	01,50 /.....	
02	مهارات الحديث ووضوح وسلامة اللغة	01,50 /.....	
03	التحكم في الموضوع	02 /.....	
04	عرض الرؤية المستقبلية للمؤسسة .	08 /.....	
05	قيمة وبناء الأفكار	03 /.....	
06	التعبير - الاتصال	02 /.....	
07	تقييم في مجال التسيير الإداري	04 /.....	
08	تقييم في مجال التسيير المالي والممتلكات	04 /.....	
09	تقييم في مجال تسيير التوجيه والتقييم والإدماج	04 /.....	
10	تقييم في مجال التسيير التقني والبيداغوجي	06 /.....	
11	التحكم في لغة ثانية أو ثالثة	02 /.....	
12	التحكم في أساسيات الإعلام الآلي	02 /.....	
	المجموع	40/..... نقطة	

التقدير العام:

.....

.....

نموذج بطاقة الإنتقاء للإلتحاق بمنصب مدير مؤسسة تكوينية



ملاحظات	العلامة	عناصر التقييم	المعايير الرئيسية	الرقم
02 نقطتين من 06 سنوات الى 10 04 نقاط من 10 سنوات الى 15 05 نقاط من 15 سنة فما فوق	05/...	سنوات الخبرة المهنية في الرتبة الأصلية	معايير متعلقة بتقييم المكتسبات وتمييز الخبرة المهنية	01
01 نقطة من 0 الى 05 سنوات 02 نقطتين من 05 سنوات الى 10 04 نقاط من 10 سنوات الى 15 07 نقاط من 15 سنة فما فوق	07/...	سنوات الخبرة المهنية في منصب عالي أو وظيفة عليا		
02 نقطتين من 06 سنوات الى 10 04 نقاط من 10 سنوات الى 15 07 نقاط من 15 سنة فما فوق	07/...	فترة شغل منصب التكليف بتسيير الشؤون الإدارية للمؤسسة (عدد السنوات و الأشهر)		
	03/...	العمل في نفس المؤسسة المراد شغلها	معايير متعلقة بتقييم المكتسبات العلمية	02
01 نقطة	14/...	شهادة اقل من شهادة تقني سام		
02 نقاط		شهادة تقني سام		
03 نقاط		شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية		
04 نقاط		شهادة الليسانس		
06 نقاط		شهادة مهندس دولة أو ماستر 02		
10 نقاط		شهادة الماجستير		
14 نقاط		شهادة دكتوراه دولة		
	06/...	ملائمة التخصص مع طبيعة المؤسسة		
03 نقاط من 0 الى 6 أشهر 04 نقاط من 06 أشهر الى سنة 06 نقاط أكثر من سنة	06/...	فترات التكوين وتحسين المستوى	معايير متعلقة بتقييم مكتسبات الادارة والتسيير	03
01.50 نقطة لكل مشاركة	06/...	مشاركات في ندوات و ملتقيات علمية		
02 نقطة لكل مساهمة	06/...	إنجاز كتب أو دليل للمتربص و المتكون		
	60/... نقطة	المجموع الجزئي		
	40/... نقطة	نتيجة المقابلة	معلومات تأديبه	04
(-) يعني ناقص بتعداد النقاط	05 -	عقوبة من الدرجة 02		
	10 -	عقوبة من الدرجة 03		
	15 -	عقوبة من الدرجة 04		
	100/.. نقطة		المجموع العام	

ملاحظة: يتم ترتيب المترشحين حسب درجة الاستحقاق تبعاً للنتائج المتحصل عليها