

قسم علم النفس
تخصص إرشاد وتوجيه

مذكرة ماستر تحت عنوان

تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين
من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني
- دراسة ميدانية بولاية تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة االماستر L.M.D

إشراف الأستاذ:
د. زياد رشيد

من إعداد الطلبة:
ابتسام سليبي
أيمن زمولي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. خضرة حديدان	أستاذ محاضر (أ)	رئيسا
د. زياد رشيد	أستاذ مساعد (ب)	مشرفا ومقررا
د. الشافعي بلهوشات	أستاذ محاضر (أ)	عضوا ممتحنا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والعرفان

بداية الحمد لله على توفيقه وجميل الشكر له الذي أعاننا على إتمام
هذه الرسالة ، فلولا توفيقه عزوجل لما تحقق من ذلك شيء، والذي
بحمده تتم النعم فهو القائل في منزل كتابه " وإن شكرتم لأزيدنكم "
والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير لأستاذنا الفاضل مشرفنا " رشيد زياد "
على تفضله بالإشراف على هذا البحث والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته
القيمة وملاحظاته السديدة، والذي منحنا الكثير من وقته، وجهده،
توجيهاته، وإرشاداته القيمة ونصائحه العلمية

فله منا جزيل الشكر والثناء وله من الله جل وعلا جزيل الجواب
والجزاء

كما نتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى اللجنة العلمية التي
ستتكرم بمناقشة مذكرتنا

إلى الذين رافقونا طيلة مشوارنا الدراسي : أساتذتنا الكرام أدامهم

الله ورعاهم

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل من كان عوناً لنا من قريب
أو بعيد في إنجاز هذا العمل



الإهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

إلى كل من كان لي سنداً في الحياة ، إلى من علمني معنى الإرادة والثبات إلى من رسم لي
درب النجاح: أبي الغالي

إلى شمعة التي احترقت لتضيء لي دروب الحياة ، إلى مصدر الحنان ومنبع الأمان ، إلى
من تحت قدميها نال الجنان

حفظها الله و أدامها تاجاً فوق رؤوسنا: أُمِّي الحبيبة

إلى من قاسموني حنان أُمِّي وشاركوني حب أبي

أخوتي أحياء قلبي كل باسمه

إلى كل زملائي

إلى كل من لهم مكانة بقلبي ولم يذكرهم قلبي.

ابتسام سليمي





الإهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

الوالدين الكريمين حفظها الله و أدامها تاجا فوق رؤوسنا

إلى أختي العزيزة هادية وابنها جود

إلى أختي العزيزة روضة وأبناءها

إلى أختي العزيزة نبيلة وأبناءها

إلى أختي العزيزة لينة

والى أخي العزيز جهاد

إلى كل من لهم مكانة بقلبي ولم يذكرهم قلمي .

أيمن زمولي



ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا الحالية إلى تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني، والتحقق من الفروق في تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني التي تعزى لمتغير الجنس، ونوع المؤسسة، حيث تم تطبيق في هذه الدراسة مقياس حول تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين على عينة 150 متربص ومتربصة موزعة على معهدين ومركزين.

استخدمنا في هذه الدراسة نظام الحزمة الاحصائية (Spss 25) من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها.

وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- يمارس مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين مهامه بنسبة عالية في المجالين الاعلام والتوجيه والتقييم وبنسبة متوسطة في مجال الارشاد النفسي وهذا حسب وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز التكوين ومعاهد التكوين المهني تعزى لمتغير نوع المؤسسة.

وبناء على هذه النتائج تم تقديم مجموعة من المقترحات من أجل تحسين وتطوير كفاءات مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين العاملين بمراكز ومعاهد التكوين المهني، والتي ستنعكس بدون شك بالإيجاب على متربصي هذه المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: تقييم، مهام، مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، مراكز التكوين المهني، معاهد التكوين المهني.

ABSTRACT:

Our current study aimed to evaluate the tasks of the vocational guidance, evaluation and integration consultant from the point of view of trainees of vocational training centers and institutes, and to verify the differences in evaluating the tasks of the professional guidance, evaluation and integration advisor from the point of view of trainees of vocational training centers and institutes that are attributed to the variable of gender and type of institution, where the application was applied. In this study, a measure about evaluating the tasks of the professional guidance, evaluation and integration consultant on a sample of 150 trainees and trainees distributed among two institutes and centers.

In this study, we used the statistical package system (Spss 25) in order to answer the study questions and test the validity of its hypotheses.

The study resulted in the following results:

The counselor for professional guidance, assessment and integration exercises his duties at a high rate in the fields of information, guidance and evaluation, and at a medium rate in the field of psychological counseling, and this is according to the point of view of the trainees of vocational training centers and institutes.

- There are no statistically significant differences in evaluating the tasks of the professional guidance, evaluation and integration consultant from the point of view of trainees in vocational training centers and institutes due to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in evaluating the tasks of the guidance counselor, evaluation and professional integration from the point of view of trainees of training centers and vocational training institutes due to the variable of the type of institution.

key words: Evaluation, tasks, guidance, assessment and professional integration advisor, vocational training centers, vocational training institutes.

فهرس المحتويات :

الصفحة	العنوان
أ	شكر و عرفان
ب	إهداء 1
ج	إهداء 2
د	ملخص الدراسة باللغة العربية
هـ	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
ي	فهرس الاشكال
ك	فهرس الملاحق
1	مقدمة
الفصل الأول : المدخل المفاهيمي للدراسة	
4	1- إشكالية الدراسة
5	2- فرضيات الدراسة
5	3- أهمية الدراسة
6	4- أهداف الدراسة
6	5- مصطلحات الدراسة
7	6- الدراسات السابقة
9	7- التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التكوين المهني	
12	تمهيد
12	1- المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني

13	2- النظريات المفسرة للتكوين المهني
17	3- تطور نظام التكوين المهني في الجزائر
18	4- خصائص التكوين المهني
20	5- أهمية التكوين المهني وأهدافه
21	6- صعوبات التكوين المهني وعوائقه
23	7- آثار التكوين المهني على الأفراد
24	8- عناصر العملية التكوينية
24	9- أنماط التكوين المهني
26	ملخص الفصل
الفصل الثالث: مستشار التوجيه والإرشاد المهني	
28	تمهيد
28	1- ظهور مستشار التوجيه والإرشاد المهني والحاجة إليه
29	2- خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المهني
30	3- أهداف مستشار التوجيه والإرشاد المهني وأهميته
33	4- دور مستشار التوجيه والإرشاد المهني
34	5- المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المهني
35	6- مهام مستشار التوجيه والإرشاد المهني
36	7- شروط توظيف مستشار التوجيه والإرشاد المهني ورتب عمله
38	8- وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المهني
39	9- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني
42	ملخص الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
44	تمهيد
44	1- منهج الدراسة

44	2- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
44	3- مجتمع الدراسة
45	4- عينة الدراسة
46	5- حدود الدراسة
47	6- أداة الدراسة
53	7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة	
55	تمهيد
55	1- عرض النتائج
59	2- تفسير ومناقشة النتائج
62	3- استنتاج عام
63	4- مقترحات وتوصيات
64	خاتمة
66	قائمة المراجع
69	قائمة الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
39	يوضح نموذج عن البرنامج السنوي للنشاطات التي قدمها مستشار التوجيه	الجدول رقم 1
45	يوضح توزيع المتربصين في مراكز ومعاهد التكوين المهني حسب الجنس ونوع المؤسسة	الجدول رقم 2
47	يوضح معايير تقويم المتربصين لأداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تبعاً للمتوسط الحسابي	الجدول رقم 3
49	يوضح قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس تقويم أداء المستشار	الجدول رقم 4
50	يوضح قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل مفردة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس تقويم أداء المستشار	الجدول رقم 5
51	يوضح قيم معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس تقويم أداء المستشار	الجدول رقم 6
52	يوضح مؤشرات ثبات درجات مفردات مقياس تقويم أداء المستشار لكل من الدرجة الكلية وأبعاده الثلاثة	الجدول رقم 7
55	يوضح مفردات مقياس تقويم أداء مستشار التوجيه والأهمية النسبية لكل مفردة	الجدول رقم 8
57	يوضح نتائج اختبار ت (t-test) للفروق بين متوسطات درجات (الذكور، الإناث) على مقياس تقويم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين	الجدول رقم 9
58	يوضح نتائج اختبار ت (t-test) للفروق بين متوسطات درجات متربصي(مراكز التكوين، معاهد التكوين) على مقياس تقويم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين	الجدول رقم 10

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
19	بوضف خصائص التكوين المهني	الشكل رقم 1
31	بوضف أهداف مستشار التوجيه والإرشاد المهني	الشكل رقم 2
35	بوضف مهام مستشار التوجيه المهني	الشكل رقم 3
38	بوضف وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المهني	الشكل رقم 4
41	بوضف الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني	الشكل رقم 5
45	بوضف خصائص عينة الدراسة المتمثلة في الجنس	الشكل رقم 6
46	بوضف خصائص عينة الدراسة المتمثلة في نوع المؤسسة	الشكل رقم 7

فهرس الملحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
70	يمثل مقياس تقويم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين	الملحق رقم 1
73	يمثل قائمة أسماء الأساتذة المحكمين	الملحق رقم 2
74	يمثل مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss v25)	الملحق رقم 3
85	يمثل النصوص القانونية التي تضم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين	الملحق رقم 4

مقدمة:

يُشكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وهو يعمل أساسا على تحقيق أهداف معينة كضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل، من خلال أنماط معينة للتكوين، ويضمن أيضا تكويننا تكميليا أو تحويليا لفائدة العمال والموظفين قصد تحسين مؤهلاتهم وأدائهم الوظيفي للوصول إلى الرضا الوظيفي، ومع تطور المجتمع كان لزاما على قطاع التكوين والتعليم المهنيين إجراء إصلاحات وإدخال تعديلات على القانون التوجيهي للقطاع، من خلال إبراز دور مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، كأداة فعالة يتم استغلالها لتحقيق التكيف لدى المتربصين والمتمهنيين.

يعتبر التوجيه المهني عملية تفاعل قيادية بين طرفين أحدهما الموجه والآخر الموجه، وللقيام بهذه العملية كان من الأجدر توظيف أصحاب الاختصاص من علم النفس وعلم الاجتماع، والإرشاد والتوجيه للقيام بالعملية على أحسن وجه.

ومن المهام التي أقيمت على عاتق مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين هي الاهتمام بالفرد ككل، بكل جوانبه الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، حيث يقوم بمساعدة المتكون على فهم نفسه، وتحقيق تكيف نفسي واجتماعي مع العالم التكويني والتعرف على قدراته واستعداداته لتحقيق توجيه سليم، ويعتبر منصب مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، منصبا مستحدثا في مراكز ومعاهد التكوين المهني.

لهذا جاءت دراستنا الحالية لمحاولة تقويم أداء ومهام مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين العاملين بمراكز ومعاهد التكوين المهني وهذا من وجهة نظر المتربصين أنفسهم. ولتحقيق هذا الهدف تم تقسيم الدراسة إلى جانبين: جانب نظري، وآخر تطبيقي وقد احتوى الجانب النظري على الفصول التالية:

الفصل الأول: تم التطرق فيه إلى إشكالية الدراسة، فرضياتها، أهميتها، وأهدافها، وأهم المصطلحات الأساسية للدراسة، وأخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تم التطرق فيه إلى: المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني، النظريات المفسرة له، تطوره، خصائصه، وأهميته، وصعوباته، أثاره على الأفراد، وعناصر العملية التكوينية وأخيرا أنماطه المختلفة.

الفصل الثالث: ظهور مستشار التوجيه والإرشاد المهني، خصائصه، أهدافه، دوره، المهارات الواجب توفرها فيه، مهامه المختلفة، وشروط عمله والوسائل التي يستخدمها في عمله وأخيرا الصعوبات التي تواجهه.

الفصل الرابع: تضمن إجراءات الدراسة المنهجية: تضمنت منهج الدراسة، التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، حدود الدراسة، أداة الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: تم فيه عرض النتائج، ومناقشتها وتفسيرها وفق فرضيات الدراسة والتساؤلات والدراسات السابقة، ثم استنتاج عام، لتنتهي الدراسة بخاتمة ومجموعة من الاقتراحات والتوصيات في ضوء النتائج المتحصل عليها.

الفصل الأول:

مدخل لتقديم موضوع الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- مصطلحات الدراسة.
- 6- الدراسات السابقة.
- 7- التعقيب على الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

يعتبر المورد البشري الجزء الأساسي للتنمية في مختلف دول العالم، لأنه من أهم الوسائل المساعدة على القيام بالاقتصاد والمجتمع، لهذا بذلت الدول الكثير من العناية والجهد، وأولت اهتمامها لذلك من خلال التكوين للإنسان وفعالية وإن أهم الوسائل التي تعمل على تنمية المورد البشري إضافة إلى العناية الصحية وتحقيق الرفاهية هو التعليم والتكوين، ولذلك الفرد المتعلم والمتكون يملك القدرة على تحويل الثروات وخلق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد الأقل، والتكوين هو الركيزة الأساسية والثروة الحقيقية التي يمكن الاعتماد عليها للنهوض والوصول إلى القمة، والجزائر كدولة من دول العالم سعت إلى نشر التكوين منذ نيلها الاستقلال وتحررها من المستعمر، فقد أولت الدولة اهتماما بقطاع التكوين المهني وحاولت خلال فترات متعاقبة للنهوض به وتحقيق الغرض منه، لأنه يعتبر ركنا ثانيا إلى جانب التعليم العالي، لا يمكن التخلي عنه نظرا لما يوفره من فرص التأهيل قصد الدخول إلى سوق العمل، ولهذا كانت هناك حاجة ملحة إلى التكوين المهني نظرا لكثرة المتسربين من التعليم و انتشار البطالة.

فظهر التكوين المهني لم يكن مرتبط باستقلال الجزائر و إنما يعود إلى الحقبة الاستعمارية 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر وذلك من أجل إعادة بناء فرنسا المدمرة بعد الحرب، حيث ورثت الجزائر بعد الاستقلال 25 مركز للتكوين المهني يحتوي على 320 فرع متخصص في البناء والأشغال الحرفية، ولا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية مما أدى إلى التركيز على زيادة إنشاء عدة مراكز ومعاهد أخرى، إضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد CNEP وغيرها لإعادة بناء الدولة والاستفادة من الأفراد، لهذا أصبح التوجيه المهني ضروري، وله أهمية كبيرة في مراكز ومعاهد التكوين المهني بالنسبة للفرد والمجتمع لماله من أثر إيجابي على تحقيق تكوين أفضل وهذا يكمن إلا بوجود مستشار التوجيه المهني لماله من دور كبير وحاجة ملحة له لمساعدة الأفراد وتكوينهم هذا ما أدى إلى إحداث رتبة مستشار التوجيه لماله من خدمات يقدمها لهم.

ويلعب مستشار التوجيه المهني دورا قياديا في تنظيم الخدمات التوجيهية وإدارتها بطريقة فعالة من خلال معرفته المتخصصة وتجربته الواسعة وتقديمه للنصح والإرشاد والمساعدة للمتريصين ولما له من خدمات متمثلة في التوجيه والإرشاد والإعلام، حيث تتمثل عملية التوجيه في مساعدة المتريصين على معرفة قدراتهم وميولاتهم بإبراز نواحي القوة والضعف وتنمية دوافعهم من أجل اختيار مهنة ما أو تخصص ما، وذلك من خلال التقييم الدائم لقدراتهم وأدائهم، أما عملية الإرشاد فتتمثل في مساعدة المتريصين على تحقيق التكيف نفسيا، اجتماعيا مع أنفسهم ومع بعضهم البعض ومع البيئة المهنية، أما عملية الإعلام فتتمثل في إعطاء معلومات كافية لمساعدة المتريصين في تحديد موقفهم بالنسبة للاختيار الذي يقومون به وهناك نوعين من الإعلام هما الإعلام الداخلي والإعلام الخارجي، حيث يتمثل الإعلام الداخلي في تزويد المتريصين

بالمعلومات الكافية لمساعدتهم على بناء المشاريع المهنية وزيادة من دافعيتهم وهذا على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني سواء كانت معاهد أو مراكز أو ملحق يقوم به الموجه يوميا ويكون إما فردي أو جماعي بهدف إعطاء المتربصين مجموعة من المعلومات حول المؤسسة، أما الإعلام الخارجي يهدف إلى زرع ثقافة التكوين سواء في المؤسسة التربوية بالنسبة للتلاميذ الذين لهم الحق في إعادة السنة أو الذين ليس لديهم مهنة أو منصب عمل بهدف محو الصور السلبية عن التكوين المهني باستغلال كل المناسبات ومختلف وسائل الإعلام للتعريف بالمهن والتكوين وشروط الالتحاق به، نظرا للخدمات التوجيهية المهنية التي يقوم بها مستشار التوجيه هناك من يرى من المتربصين أن مستشار التوجيه يساعد في اختيار المهنة المناسبة وهناك عدة دراسات تطرقت لهذا الموضوع فهناك دراسة أمال ألبوش " تقييم مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر التلاميذ التعليم الثانوي (2017) ودراسة سمية قرفي المتمثلة في خدمات التوجيه والإرشاد المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة التوجيه والإرشاد (2015/2014) ومن هنا نطرح التساؤل التالي: هل يمارس مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الدور المنوط به من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني ؟

السؤال الاستكشافي: ما مستوى أداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني؟

2-فرضيات الدراسة:

- 1-2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.
- 2-2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني تعزى لمتغير نوع المؤسسة (معاهد ومراكز).

3-أهمية الدراسة:

- 1-3- معرفة المهام الرئيسية التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المهني.
- 2-3- تسليط الضوء على درجة ممارسته لمهامه من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني.
- 3-3- توعية المتربصين بأهمية مستشار التوجيه والإرشاد المهني، وضرورة التفاعل معه للوصول إلى القرار الأنسب للمسار الدراسي والمهني.

4- أهداف الدراسة:

4-1- الكشف عن مستوى أداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني.

4-2- التحقق من درجة فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أداء مستشار التوجيه والإرشاد والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

4-3- التحقق من مدى درجة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في تقويم أداء مستشار التوجيه والإرشاد والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني تعزى لمتغير نوع المؤسسة (معاهد ومراكز).

5- مصطلحات الدراسة:

5-1- **التقييم: التعريف اللغوي:** من الفعل قيم، يقيم، قيم الشيء يعني وزنه وقدره وأعطاه ثمنا معيناً. **التعريف الاصطلاحي:** إصدار حكم على قيمة الأفكار في ضوء محكات لتقدير مدى كفاية الأشياء في دقتها وفعاليتها. (مندور، 2016، ص 19) .

- هو مجموعة من العمليات التي تستخدم بواسطة أخصائيين متمدرسين للوصول إلى تصورات وانطباعات وقرارات، اختبار فروض تتعلق بنمط خصائص فرد معين يحدد سلوكه أو تفاعله مع بيئته، وهذا التقييم يمكن أن يتضمن أساليب وأدوات متنوعة يعتمد معظمها على القياس الكمي والبعض على التقديرات الكيفية والأحكام الوضعية (سعدي، 2014، ص 22).

التعريف الإجرائي: هو عملية جمع البيانات أو المعلومات عن المتربصين من خلال عدد من الأدوات مثل الملاحظات والمقابلات.

5-2- **التقويم: التعريف اللغوي:** من فعل قوم بمعنى عدل الشيء أو أصلح ما فيه من اعوجاج. **التعريف الاصطلاحي:** هو عملية إصدار الحكم هي وصف كمي أو نوعي للدرجة أو لمستوى الأداء، وهو يشمل كلا من القياس والتقييم. (مندور، 2016، ص 19) .

-هو عملية قياس المتربصين بين نقطة البداية ونقطة النهاية وما طرأ عليها من تغيرات سلبية أو إيجابية فيما بينها مثل الاختبارات القبليّة، التكوينية، النهائية .

التعريف الإجرائي: هو عملية إصدار حكم حول المردودية العلمية و العملية في ضوء الأهداف المراد تحقيقها، وذلك قصد الكشف عن الثغرات و تصحيحها.

5-3- **مصطلح مستشار التوجيه المهني:** هو فرد حاصل على شهادة جامعية في تخصص علم النفس، التوجيه المدرسي أو تخصصات أخرى مثل علم الاجتماع وعلم النفس التربوي... إلخ، عمل في مؤسسة تعليمية أو تكوين مهني بمقاطعة معينة تحت إشراف مدير مركز التوجيه المهني (الحبيبي، 1996، ص50).

عرفه موريس روكلان على أنه: "هو المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المهني وهو مختص بالتوجيه، ويعتبر من أقر الناس وأكفئهم على جمع المعلومات حول الفرد المراد توجيهه". (دغوش، 2003، ص 86) .
التعريف الإجرائي: هو الفرد المؤهل علميا للقيام بممارسة الفعل التوجيهي داخل مؤسسات التكوين المهني، من خلال جمعه للمعلومات حول التخصصات الموجودة داخل المؤسسة وشرحها للمتريصين.
4-5- المتريصين: هم التلاميذ غير المقبولين والمقبولين في طور ما بعد الإلزامي والتلاميذ المنقطعين عن الدراسة، الذين التحقوا بالتكوين المهني واختاروا إحدى التخصصات المهنية.

(وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2010، منشور وزاري رقم 1)

التعريف الإجرائي: هم الأفراد الذين يتلقون تكوينا مهنيا داخل مؤسسات التكوين المهني من أجل نيل شهادة الكفاءة المهنية للدخول لعالم الشغل.

5-5- التكوين المهني: عبارة عن مجموعة من النشاطات تستهدف تزويد الفرد (المتكون) بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة (لحسن، 1998، ص 09).

التعريف الإجرائي: هو عملية منظمة تهدف إلى تكوين وتنمية الفرد والزيادة من كفاءاته ومهاراته في مهنته وتزويده بالمعارف والمعلومات التي تساعده على إتقانها والإبداع فيها.

5-6- الإدماج: التعريف اللغوي: من الفعل أدمج، دمج وان فلانا أدمج الحبل أي أجاد فنتله والإدماج يفيد الصياغة والحبكة والدقة.

التعريف الاصطلاحي: يعرف بأنه دمج الناس في جميع الميادين فمثلا دمجهم في المحيط المهني الذي ينتمون إليه.

هو موقف أو ميل أو سياسة دمج الأفراد في مجموعات في وسط معين بهدف مشاركتهم والمساهمة والتطوير في المجتمع.

التعريف الإجرائي: هو العملية التي بواسطتها نجعل عناصر منفصلة ومختلفة مرتبطة فيما بينها لكي تعمل بشكل منسجم، لبلوغ هدف محدد.

6- الدراسات السابقة:

6-1- دراسة سمية قرفي (2014): (قرفي، 2014، ص 63):

عنوان الدراسة: خدمات التوجيه والإرشاد المهني، الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي، من وجهة نظر طلبة التوجيه والإرشاد.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي المقارن، وقد شملت العينة على 102 طالبا من طلبة الإرشاد والتوجيه قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، وقد اعتمدت الباحثة على الاستمارة للوصول إلى النتائج التالية:

1- خدمات التوجيه والإرشاد المهني تترتب حسب أولويتها من وجهة نظر طلبة الإرشاد تعلى على النحو التالي مجال الاختياري المهني، المجال الإعلامي، المجال الأكاديمي، المجال الاجتماعي.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر طلبة الإرشاد في الخدمات المقدمة في الإرشاد والتوجيه المهني وفقا لمتغير المستوى (ليسانس، ماستر).

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر طلبة الإرشاد في الخدمات المقدمة في الإرشاد والتوجيه المهني وفقا لمتغير نوع الدراسة (علوم وآداب)

6-2- دراسة أمال البوش (2016): (البوش، 2016، ص102):

عنوان الدراسة: "تقييم مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ التعليم الثانوي".

هدفت الدراسة إلى تقييم مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ التعليم الثانوي، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد شملت العينة على 217 تلميذ وتلميذة من تلاميذ سنة ثانية ثانوي، وقد اعتمدت الباحثة على استبيان للوصول إلى النتائج التالية:

1- يمارس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدرجة أقل من المتوسط من وجهة نظر تلاميذ التعليم الثانوي.

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الشعبة.

6-3- دراسة عبد المالك الوليد (2017): (الوليد، 2017، ص84):

عنوان الدراسة: اتجاهات التلاميذ نحو مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات التلاميذ نحو مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بثانوية خوازم -بالبياضة، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وقد شملت العينة على 80 تلميذ وتلميذة من المرحلة الثانوية بولاية الوادي، وقد اعتمد على استبيان الاتجاهات للوصول إلى النتائج التالية:

- طبيعة اتجاهات تلاميذ المرحلة الثانوية حول واقع عمليتي التوجيه والإرشاد في مؤسساتهم سلبية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في طبيعة اتجاهات التلاميذ تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في طبيعة اتجاهات التلاميذ تعزى لمتغير الشعبة.

6-4- دراسة بشرى بوغدة (2017):

عنوان الدراسة: اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وقد شملت العينة على 105 تلميذ وتلميذة من تلاميذ التعليم الثانوي، وقد اعتمدت على استبيان للوصول إلى النتائج التالية:

- 1- وجود اتجاهات ايجابية لدى تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني.
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني تعزى لمتغير الشعبة الدراسية.
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

7-التعقيب على الدراسات السابقة:

قمنا في هذا العنصر بمراجعة ما يمكننا من الحصول عليه من دراسات سابقة لها صلة بموضوع الدراسة الحالية، وقد كان الهدف من ذلك جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا، وقد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها، فرضياتها، تساؤلاتها، بالإضافة إلى تفاوت الأدوات المستخدمة، والأساليب الإحصائية، وكذلك اختلاف نتائجها، ومن خلال إطلاعنا وقراءة الدراسات السابقة اتضح ما يلي:

7-1- من حيث الموضوع: كان هناك تشابه إلى حد ما بين بعض الدراسات السابقة في الموضوعات التي تناولتها، فبعض الدراسات تناولت مهام مستشار التوجيه والإرشاد المهني بصفة مباشرة مثل دراسة (البوش، 2016)، دراسة (عبد المالك، 2017)، في حين تناولت بعض الدراسات هذا الموضوع بطريقة غير مباشرة كدراسة (قرفي ، 2014)، ودراسة (بوغدة، 2017).

7-2- من حيث الأهداف: هدفت بعض الدراسات إلى تقويم مهام مستشار التوجيه والإرشاد المهني مثل دراسة (البوش، 2016)، في حين تناولت بعض الدراسات معرفة اتجاهات التلاميذ نحو مهام مستشار التوجيه والتكوين المهني .

7-3- من حيث العينة: اختلفت عينات الدراسات تبعاً لاختلاف أهدافها، ومدى توافر العينات حيث تراوحت بين الفئات الطلابية للمرحلة الثانوية والجامعية، اقتصرت بالمرحلة الثانوية مثل دراسة (بوغدة، 2017)، ودراسة (عبد المالك، 2017)، أما الفئة الطلابية التي تناولت المرحلة الجامعية دراسة (قرفي، 2014)

7-4- من حيث الأدوات المستخدمة: تمثلت الأدوات المستخدمة من قبل الباحثين في الدراسات السابقة في الاستبيان كأداة للدراسة.

7-5- من حيث الأساليب الإحصائية: تتوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات حسب أهداف الدراسة وطبيعة العينات، ومتغيرات الدراسة، حيث تم استخدام اختبار "T" والتكرارات والمتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري.

7-6- من حيث نتائج الدراسات: أظهرت بعض الدراسات أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أنه يمارس نشاطه بطريقة أقل من المتوسط مثل دراسة (قرفي، 2014) ودراسة (أمال، 2016) أما دراسة (قرفي، 2014) ودراسة (البوش، 2016)، دراسة (عبد المالك، 2017) دراسة (بوغدة، 2017) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الشعبة، دراسة (قرفي، 2014) ودراسة (بوغدة، 2017)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي، دراسة (البوش، 2016)، دراسة (بوغدة، 2017)، ودراسة (عبد المالك، 2017) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

7-7- أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اتفقت في بعض الأهداف كتسليط الضوء على مهام مستشار التوجيه والإرشاد المهني.
- استخدام الاستبيان كأداة، هي نفسها المستخدمة في دراسة كل من (قرفي، 2014)، دراسة (البوش، 2016) ودراسة (بوغدة، 2017)، دراسة (عبد المالك 2017).
- استخدام نفس الأساليب الإحصائية.

7-8- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- لم توجد أي دراسة قيمت مهام مستشار التوجيه بصورة مباشرة في حدود علمنا.
 - اختلاف الدراسات في اختيارهم للعينة عن عينة بحثنا.
- على العموم استفدنا من الدراسات السابقة في صياغة أسئلة الدراسة، أهدافها، فرضياتها، وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة في تلك الدراسات استفدنا من المفاهيم، النظريات في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تفسير النتائج ومناقشتها بما يتفق مع جهود الباحثين الآخرين في مجال متغيرات الدراسة.

الفصل الثاني:

التكوين المهني

تمهيد

- 1- المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني.
- 2- النظريات المفسرة للتكوين المهني .
- 3- تطور التكوين المهني في الجزائر.
- 4- خصائص التكوين المهني في الجزائر.
- 5- أهمية التكوين المهني وأهدافه.
- 6- صعوبات التكوين المهني وعوائقه.
- 7- آثار التكوين المهني على الأفراد.
- 8- عناصر العملية التكوينية .
- 9- أنماط التكوين المهني.

ملخص الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل موضوع التكوين المهني باعتباره من أهم الموضوعات التي تسعى إلى تكوين الموارد البشرية في مختلف التخصصات، فهؤلاء لهم حقهم في المجال المهني للحصول على مهنة بشروط خاصة من شأنها الزيادة في الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة المهنية، فيقوم الفرد بتطوير مهاراته وقدراته بالحرف المهنية المختلفة، لذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى خصائص وأهداف التكوين المهني وتطوره وأنماط تكوينه والنظريات المفسرة له، والصعوبات، إضافة إلى عناصر العملية التكوينية التي سنتطرق إلى كل عنصر منها في فصلنا هذا.

1- المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني:

يرتبط التكوين المهني كحقيقة تعليمية- تَعَلُّمية بعدة مفاهيم، من الضروري التطرق إليها من أجل إثراء هذه الحقيقة وإلقاء الضوء على كل ما يتعلق بها، وعليه نرى أنه من الموضوعي الإحاطة بهذه المفاهيم، وتحديد علاقة كل منها بالتكوين المهني، ومن بين هذه المفاهيم مايلي: التدريب المهني ، التوجيه المهني ، الاختيار المهني ، التوافق المهني ، التأهيل المهني .

1-1- التدريب المهني: هو عملية هامة تساعد على خلق عمال وأفراد أكفاء وعلى مستوى عال من المهارة الذي ينعكس بدوره على ميادين العمل والإنتاج، ولتطور العالم الاقتصادي، يحتاج العمال إلى تدريب متواصل للتعرف على أنواع المهارات المختلفة كل على صعيد عمله . (الداهري، 2005 ، ص37).

- هو تلك العملية النظامية والمستمرة التي تكسب الفرد مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات ووجهات النظر اللازمة لأول عمل معين، وتحقيق هدف محدد (القيرواني، 1997، ص 415).

1-2- التوجيه المهني: هي عملية معونة الفرد على اختيار مهنة مناسبة، وعلى إعداد نفسه لها، والالتحاق بها والتقدم فيها على نحو يكفل النجاح فيها والرضا عنها وعن نفسه، والنفع للمجتمع (موسى، 2013، ص73) .

- هو المساعدة الفردية أو الجماعية التي يقدمها الموجه أو المرشد المهني للفرد الذي يحتاج إليها، حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطناً صالحاً وناجحاً ومنجزاً وقادراً على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية والمهنية حتى يشعر بالسعادة والرضا (السيد، 2009، ص 66).

1-3- الاختيار المهني: هو عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل في وظيفة معينة وعادة يتم الاختيار وفق أسس وشروط معينة، يتم التقديم للوظيفة مجموعة من الأفراد عن طريق المقابلة أو الاختبارات

يتم تحديد الأنسب للعمل، والإعلان عن الأشخاص الأنسب الذين وقع عليهم الاختيار بالوسائل المتاحة (الداهري، 2005، ص49).

- انتقاء أصلح الأفراد لمهمة معينة حتى يستطيع إعطاء أكبر إنتاج بأقل طاقة ممكنة، بحيث يكون أقل عرضة لعدم التوافق، أي انتقاء الأفراد للوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم، إستعداداتهم، ميولهم، وصفاتهم الشخصية (دويدار، 2000، ص151) .

1-4- التوافق المهني: يعرف التوافق المهني بأنه: مدى ملائمة شخصية الفرد وميوله ومؤهلاته للمهنة التي يمارسها، وانسجامه مع متطلباتها (مراد، 1995، ص1556)

- ويعرف التوافق المهني أيضا بأنه: يتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علميا وتدريبيا والدخول فيها، الانحياز، الكفاءة، الشعور بالرضا والنجاح، أي وضع العامل المناسب في العمل المناسب بالنسبة له وبالنسبة للمجتمع(زهرا، 2005، ص38) .

2- النظريات المفسرة للتكوين المهني:

2-1- نظرية هولاند: تقوم نظرية هولاند في الإرشاد المهني على أساس أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية، وأن وصف الميول المهنية لفرد ما هي في نفس الوقت وصف لشخصيته، كما أن المعلومات التي نصل إليها في تطبيق الاختبارات تدلنا أيضا إلى مفهوم الشخص عن ذاته ولأهدافه في الحياة، وبهذا يمكن النظر إلى الميول المهنية على أنها تعبير على شخصية الفرد، وبذلك يمكن أن تكون هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول المهنية ، وقد تركزت أعمال هولاند في دراسته الشخصية عن موضوع الأنماط النفسية حيث افترض أن كل فرد يشبه واحدا من أنماط أساسية للشخصية، وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كلما كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط ، وهناك ستة أنماط للشخصية (الواقعي- التحليلي- الفنان - التجاري - الاجتماعي - التقليدي) وستة أنماط للبيئة (كل بيئة تمثل نموذج الشخصية التي يتفق معها، فمثلا الأشخاص الذي يتسمون بالواقعية يوجدون في البيئات الواقعية أكثر من وجود الأشخاص الذي يتميزون بالاجتماعية) (حيث يمكن أن ينسب الفرد إلى نمط بيئة معينة، لأن البيئات تتشكل حسب الأفراد الذين يعيشون فيها (رشدي، 2013، ص80).

2-2- نظرية سوبر: تأخذ نظرية سوبر في اعتبارها تطور الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات الفردية المختلفة وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون إمكانيات الفرد واهتماماته، وهي تقوم على الأسس التالية:

1. الفروق الفردية: هي أمر بديهي وأساسي بالنسبة للنمو المهني للفرد، حيث توجد الفوارق بين الفرد في النواحي النفسية المختلفة.

2. تعدد إمكانيات الفرد: تعدد النواحي التي يمكن للفرد أن يتفوق فيها.
3. تعدد نماذج القدرات اللازمة للوظائف: تعدد نماذج القدرات والاستعدادات والميول التي تمكن الفرد من النجاح في وظيفة أو مهنة معينة.
4. التوحد: اندماج شخصية الطفل في شخصية راشد كبير يحبه ويعجب به، حيث أن التوحد في مرحلة الطفولة والمراهقة يلعب دورا كبيرا في توجيه الاهتمامات المهنية للأفراد.
5. استمرارية التوافق: وتعني أن عملية التفضيل والاختيار المهني عملية مستمرة طوال الحياة.
6. التوافق المهني عبر مراحل الحياة: حيث تتغير الآمال والطموحات والتوقعات المهنية بالنسبة للفرد طبقا لما تلقاه من تجارب الفشل والنجاح، وتندرج نظرة الفرد إلى المهنة في مرحلتين: مرحلة الاستطلاع ومرحلة التحديد.
7. محددات النموذج المهني: تعني أن المستوى الوظيفي الذي يرتضيه الشخص لنفسه مرتبط بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للإنسان، وبالقدرات العقلية للفرد وبشخصيته، وكذلك بالفرص التي تتاح له .
8. توجيه النمو المهني: عن طريق استغلال أقصى ما لدى الفرد من إمكانيات واستعدادات.
9. النمو المهني وأثر البيئة: يختلف تأثير البيئة باختلاف الأفراد واختلاف الزمان والمكان، حيث أن تأثير البيئة على الأفراد لا يمكن أن يكون موحدًا وكذلك استجابات الأفراد.
10. النموذج المهني مفهوم دينامي: إن مفهوم النموذج المهني مفهوم دينامي يخضع للعديد من المتغيرات المعرفية والانفعالية والاجتماعية.
11. الرضا الوظيفي: يعتبر الرضا الوظيفي أمر أساسي في حياة الفرد، وعوامل الرضا الوظيفي متعددة وكثيرة منها ما يرتبط بالناحية الذاتية، ومنها ما يرتبط بالناحية الاقتصادية ومنها ما يرتبط بالناحية الاجتماعية.
12. العمل بأسلوب الحياة: حيث يجد الفرد نفسه، ويؤكد ذاته خصوصا إذا كان التحاقه بالعمل على أساس من التوافق أو التلازم بين العمل من جهة ، والفرد من جهة أخرى .

2-2-1- مراحل النمو في حياة الإنسان عند سوبر: تتألف مراحل النمو في حياة الإنسان في المراحل التالية: (العزة، 2014، ص ص46، 47)

أ- من الولادة إلى سن 14: وتتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة وفي هذه المرحلة تسيطر الحاجات، الخيالات، والميول.

ب- مرحلة الاستكشاف (من سن 15 - 24 سنة): تتميز هذه المرحلة باختبار الذات ومحاولة لعب دور الاستكشاف المهني في المدرسة .

ت - مرحلة التأسيس (من 25 - 40 سنة): وفي هذه المرحلة يحصل الفرد على عمل مناسب ويبذل جهدا للحصول على مكان دائم فيه، ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني.

ث - مرحلة التنمية والاستمرار (من سن 45-65): وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو ما اكتسبه من المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنة لأن الفرد حقق مكانه في العمل، وتتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمرة لتحسين مركز العمل وأوضاعه.

ج - مرحلة الانحدار (من سن 65 فما فوق): وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية، وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد. وقد ذكر سوبر 10 افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني، وهذه الافتراضات تمثل حياة الفرد المهنية، وهي: (عبد الهادي والعزة، 2012، ص ص 48، 49):

1. يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية .
2. يتأهل الأفراد بحكم الظروف للعديد من الوظائف .
3. كل مجموعة من المهن تتطلب نمط من القدرات والميول والسمات الشخصية.
4. النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات، و بالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة .
5. لخص سوبر عملية النمو المهني بخمس مراحل: النمو، الاستكشاف، الاستقرار، الاستمرار، الانحدار.
6. تتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية وحياته الشخصية والفرص المتاحة له.
7. نضج القدرات والميول يعتبر عاملا مكملا لتنمية مفهوم الذات واختيار المهنة المناسبة.
8. مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة الإيجابية، ويرى أن درجة مفهوم الذات وتحققها يعتبر جوهر عملية النمو المهني .
9. يحتاج الفرد للمواءمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني عند عملية الإرشاد المهني .
10. يعتمد رضا الفرد عن العمل على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته أو ميوله أو صفاته الشخصية وقيمة وظروف العمل الذي يعمل فيه.

2-3- نظرية آن رو: تؤكد آن رو أن خبرات الطفولة ناتجة عن أسلوب الرعاية الوالدية التي توجه الميول والاهتمامات وبالتالي ترتبط مع الاختيار المهني .

وقد اعتمدت نظرية أن رو على تصنيف ماسلو الهرمي الذي يعتمد ثمانية حاجات (الحاجات الفسيولوجية، الأمنية، الحب والإتماء، الاحترام وتقدير الذات، الفهم و معرفة المعلومات، تذوق الجمال، تحقيق الذات) وهذه الحاجات توجه السلوك وتشير أن رو إلى: (القرعان، 2007، ص 36) .

- 1- إن الفرد يختار المهنة التي تشبع حاجاته.
 - 2- أن الحاجات التي تأخر إشباعها تصبح دوافع السلوك لاشعورية وتتوقف قوة هذه الدوافع على درجة إحساس الفرد بالإشباع أو عدمه .
- واشارت إلى أن هناك أربعة أساليب للرعاية الوالدية يستخدمها الآباء في إشباع هذه الحاجات وهي تلعب دورا كبيرا في اختيار المهنة والأساليب هي:

- 1- **الاهتمام الزائد:** وهم الآباء الذين يهتمون بأبنائهم بدرجة زائدة وتتمثل في إشباع الحاجات الفسيولوجية كاملة وبسرعة، ويكافئون السلوك المرغوب بدرجة مبالغ به، ويهتمون بتعليم أبنائهم والتركيز على سرعة إشباع حاجاتهم إذا نجحوا بالتعليم.
 - 2- **التركيز العاطفي على الطفل:** هؤلاء الآباء يطلبون من أبنائهم أكثر مما يجب ويتمثل ذلك في مشاركة الآباء لأبنائهم بدرجة زائدة في إشباع الحاجات الفسيولوجية للأبناء، وبدرجة أكبر مما يجب ويتأثر إظهار الآباء عواطفهم لأبنائهم حسب الظروف المحيطة بالمواقف مثل مدى اتفاق الأبناء معهم، تفوق الأبناء في التحصيل الدراسي .
 - 3- **رفض وتجنب الطفل:** وهم الآباء الراضون لأبنائهم عاطفيا أو كليا فهم ينكرون الحاجات الفسيولوجية لأبنائهم أو يحدونها ولا يظهرون تقديرهم لأبنائهم في كل الأحوال .
 - 4- **تقبل الطفل:** هم الآباء الذين يتقبلون الأبناء ويقدمون الحب في كل المواقف ويقدمون الإشباع المقبول لحاجة أبنائهم في جميع المستويات ويتراوح التقبل بين العرض والنتاج عن محبة.
- وقد قدمت آن رو توصيات مفتوحة تساعد المرشد عند تقديمه الخدمة الإرشادية المهنية وهي: (القرعان، 2007، ص 37).

- الاختيار المهني يتوقف على الصفات الشخصية التي كونها الفرد خلال طفولته المبكرة.
- أن الفرد يختار المهنة التي تشبع حاجاته أو يتحقق ذلك بالرجوع للظروف التي عاشها الفرد في مرحلة الطفولة .
- درجة شعور الفرد في أسلوب الرعاية للوالدين يلعب دورا كبيرا في تحديد الشعور بالحرمان أو الإشباع لحاجات الفرد المختلفة.
- الحاجات التي تأخر إشباعها تصبح دوافع سلوك لا شعورية وتتوقف قوة هذه الدوافع على درجة إحساس الفرد بالإشباع أو عدمه.

-أشد الحاجات اللاشعورية تتحدد بوقع هذه الحاجات على تصنيف ماسلو الهرمي للحاجات.

3- تطور نظام التكوين المهني في الجزائر:

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر (ORTA)، فالتكوين في الآجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب، وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال، وهي: (المجلس الوطني الاقتصادي، 1999، ص261)

3-1- مرحلة الاستقلال من 1962 - 1980:

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا يحتوي على 320 فرع متخصص في البناء والأشغال الحرفية، لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني إلى جانب تكوين المسيرين والأسانذة المكونين وفق التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية، وذلك ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول و الثاني (1970-1973) (1974 - 1977) وتم خلال هذه المرحلة:

- 1- تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني .
- 2- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP .
- 3- إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 25000 مقعدا.

3-2-مرحلة التكوين المهني من 1980 - 2000: (رابح حضري، 2014، ص 142)

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى 1990 تطورا ملحوظا، سواء من الجانب القاعدي، وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن، وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة ، بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد CNEPD ، إلى جانب توسيع الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص ، بالإضافة إلى جانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية للمنظمة لقطاع التكوين المهني والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81، وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني، بمقتضى المرسوم 117/90، ثم شهد القطاع كغيره من القطاعات ركودا وتدهورا كبيرا نتيجة الوضع الأمني المتردي الذي مرت به البلاد والذي مس جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ومع بداية انفراج الأزمة تم إنشاء وزارة مستقلة للتكوين سنة 1999، تبنت مشروعا تنمويا، تم من خلال تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000، والتي تتضمن عن وزارة التكوين المهني،

وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية، مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع، وكانت الجزائر لازالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي، والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال، ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني، واهتزت صورته في قطاع العمل.

3-3- التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا: (ملاط، 2012، ص 212)

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والإتحاد الأوروبي، بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003، امتد إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الإتحاد الأوروبي بـ 60 مليون أورو، وزارة التكوين المهني بـ 49 مليون أورو، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.

وفي أيام 10/09/08 أبريل 2007، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة، بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين، قصد صياغة إستراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.

وفي 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائف الإنتاج.

وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وكذلك اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.

4- خصائص التكوين المهني:

يتميز التكوين المهني بمجموعة من الخصائص، يمكن إيجاز أهمها في الشكل الموالي:
(نوبيات، 2018، ص 556، 557)



الشكل رقم 1: خصائص التكوين المهني

4-1- الحاجة إلى قاعدة علمية وتكنولوجية متينة: لم يعد التكوين عملية بسيطة تسمح لنا بتعليم مهنة تقليدية من الآباء والحرفيين المهرة، بل أصبحت المهن العصرية ذات متطلبات جد معقدة تحتاج إلى قاعدة علمية متينة، وخبرات مهنية تطبيقية ومستوى جيد من الذكاء والإبداع والقدرة على التكيف مع المستجدات.

4-2- التكوين على تقنيات متطورة: في إطار الانفتاح على الاقتصاد العالمي، سوف يحتاج المتربصون إلى التعامل مع أجهزة جد متطورة، لهذا على مراكز التكوين المهني أن تكون مجهزة وأن تكون في مستوى متطلبات سوق العمل.

4-3- التكوين على تقنيات متغيرة ومتجددة: لم يعد التكوين كما كان سابقا، أي تكوين أفراد لمدة معينة، ينتقن العامل أو الفني مهارة يستعملها بقية حياته المهنية، بل أصبحت التكنولوجيا في تطور مستمر، وأصبح من الضروري إعادة تدريب الفنيين والتقنيين وضرورة الرسكلة وإعادة التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

4-4- إستراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة: لقد تحولت عملية التكوين المهني من البقاء في الدراسة والتعلم والتمرن على مهنة لمدة طويلة نسبيا، ثم التوقف للتفرغ للعمل، أما اليوم، ونتيجة التغير السريع في تقنيات العمل فإنه أصبح من الضروري تقسيم مدة التكوين إلى فترات قصيرة نسبيا عوض الفترة الواحدة

الطويلة المدى والسماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم بمراكز التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك واعتماد التدريب التناوبي كإستراتيجية في التكوين.

4-5- **تثمين الخبرات المهنية:** يجب على مراكز التكوين عدم الاقتصار على حاملي بعض الشهادات لمتابعة أنواع من التكوين بل يجب القبول بالتجربة الفردية والخبرة المهنية، ومتابعة التدريب من خلال المزج النظري والخبرة المهنية في إطار التربية المستمرة.

4-6- **ربط التكوين المهني بالتعليم العالي:** يتم ذلك من خلال إيجاد أساليب تسمح للناجحين في الدراسات المهنية بمتابعة دراستهم الثانوية ثم العليا ، وهكذا يصبح بإمكان العمال المهرة والفنيين الالتحاق بالجامعة واستكمال دراستهم العليا، إذا توفر فيهم شروط ذلك، على أن لا تكون الشهادة شرطا ضروريا لذلك.

5- أهمية التكوين المهني وأهدافه:

5-1- **أهمية التكوين المهني:** يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.

أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع والنهوض به، وتوفير احتياجات الوطن من العاملين والفنيين، ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية. (قريشي، 1998، ص23)

إضافة إلى أهمية التكوين ما يلي:

- يعمل التكوين على تنمية مهارات الأفراد وقدراتهم، ويساهم في بناء الكفاءات.
- يساعد على تكيف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل.
- تحسين الكفاءة الإنتاجية للأفراد.
- توفير العناصر المكونة لأداء الوظائف المطلوبة، وفي التخصص الذي تشترطه مواصفات الأداء.
- يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة .
- وضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية .

5-2- **أهداف التكوين المهني:** يسعى التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة منها الاجتماعية، الإنتاجية، الاقتصادية تتمثل في ما يلي: (سامعي، 2011، ص 98).

- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختلفة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من طرق النظام التكويني التابعة له.

- العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي للنظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد.
- العمل على تحسين مستوى الأداء العملي التطبيقي للعمليات والمهام المهنية المرتبطة بالمهنة.

- تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه وبالتالي تحقيق الاندماج الاجتماعي المطلوب.
- تحقيق مستوى ودرجة من المواطنة للفرد على اعتبار أن حصول الفرد على مهنة ومنصب عمل يشكل بدايات تحديد الوظيفة الاجتماعية لهذا الفرد، وبالتالي نحو معايشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية والتربوية والإنتاجية والسياسية.
- يمكن الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص.
- المشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع .
- ويهدف أيضا (الزويبي، 2003، ص 30-31):
- تنمية قدرات الأفراد سواء كانت جسمانية أو عقلية أو سلوكية.
- تنمية الثقة بالنفس من خلال إتقان العمل والقدرة على إيجاد الحلول الملائمة لمشاكله وتحمل مسؤولياته.
- المحافظة على رأس المال والآلات والقوى العاملة التي تمثل موازين وإمكانيات المؤسسات.
- تقليل حالات العطل والتلف مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج ورفع مستوى الصناعة وقدرتها على التفوق والمنافسة من جهة أخرى.
- إحداث التغيير المرغوب في طبيعة الفرد بالشكل الذي يجعله قابلا للتقويم و أكثر استعدادا إلى تغيير طبائعه لصالح عمله ومؤسسته.
- تقوية الدفع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءته و تحسين إنتاجه.
- مساعدة الطلبة على إدراك أهمية المعرفة، في جميع الجوانب الحياتية.
- تزويدهم بالمهارات اللازمة لهم من أجل استمرارية تلقينهم المعرفة والبحث عنها، وأخذ مواقعهم في مجتمع.

6- صعوبات التكوين المهني وعوائقه:

يعاني التكوين المهني في الجزائر من صعوبات يمكن تلخيصها فيما يلي:

6-1- عدم تناسب عروض التكوين المهني مع:

- أ- **الطلب الاجتماعي:** عدم قدرة هياكل التكوين المهني على الاستجابة للطلب الاجتماعي، وذلك لوجود عدد هائل من المتسربين في التعليم الأساسي والثانوي، فقد تم طرد 130987 تلميذ خلال المرحلة الابتدائية، و 24573 خلال المتوسط، و 15699 تلميذ خلال التعليم الثانوي، وقدرت إحصائيات 2009 إن عدد المتسربين بلغ 70 ألف تلميذ. (بوشبخ، 2009، ص 6).
- ب- **الطلب الاقتصادي:** إن تصنيفات المهن المعتمدة حاليا والتي تحددت منذ عدة سنوات، لا تستجيب إلى حاجيات الطلب الاقتصادي الحقيقية، مما أدى إلى عدم توفير اليد العاملة الفنية في بعض التخصصات المهنية أو المستويات التأهيلية، وإخراج عدد يفوق بكثير حاجيات عالم الشغل في تخصصات أخرى. (بوسنة، 1993، ص 245).

6-2- التجهيزات: تتفاوت التجهيزات التكوينية في مؤسسات التكوين المهني من حيث الكفاية والجاهزية ومواكبة التقنيات الحديثة، فنجد هناك نقص في الوسائل والآلات المستعملة مما يؤثر سلبا على جوده مخرجات التكوين (نوعية الخريجين)، ومن الملاحظ أيضا إن هذه التجهيزات من حيث الكمية والنوعية والمواصفات التي لا يتم طلبها في الأصل في ضوء مستلزمات تنفيذ المناهج، هناك قضية رئيسية تعاني منها مؤسسات التكوين المهني تتمثل في عدم وجود آلية واضحة لتحديث التجهيزات أو صيانتها أو تجديدها، وبذلك تبقى التجهيزات عامة متخلفة تقنيا عن التجهيزات المستخدمة في سوق العمل (مصطفى، 2001، ص 40-41).

6-3- لغة التدريس: لقد اعتمدت سياسة التعريب في المدرسة الجزائرية وهو ما جعل خريجي المدرسة الجزائرية يتحكمون في اللغة العربية أكثر من تحكمهم في اللغة الفرنسية؛ إلا إن التكوين المهني لم يساير هذا الواقع وبقي معتمد بالدرجة الأولى على اللغة الفرنسية في التدريب، وهكذا نستخلص وجود تناقض بين اللغة المستعملة في التدريس بالتعليم الأساسي أي اللغة الوطنية ولغة التكوين في غالبي التخصصات بمراكز التكوين المهني التي هي اللغة الفرنسية مما يؤدي عادة إلى مشكلة قبول المعربين في بعض التخصصات وصعوبة متابعتهم للدروس النظرية، خاصة إذا عرفنا عن المستوى الثقافي في اللغة الفرنسية للتلاميذ هو في انخفاض مستمر.

6-4- عدم وجود نفق وطني للإعلام والتوجيه:

6-4-1- الإعلام: يوجد هناك شبه انعدام للإعلام البيداغوجي حول التكوين المهني، إن هذا النقص أدى إلى إحداث اتجاهات عند الشباب نحو الاختيارات المدرسية والمهنية تتميز بنمطية اجتماعية تقليدية في أغليبتها.

6-4-2- التوجيه: إن نظام التوجيه المعمول به غير مخطط له ومعايير اختيار مدخلاته غير متوافقة مع متطلبات السوق و حاجيات الاقتصاد والمجتمع، وهو ما أدى إلى عدم فعاليته (المالكي، 1994، ص 13).

6-5- التأطير الإداري: إن كان المكونون يعانون من ضعف المستوى ونقص التكوين، فإن التأطير الإداري بمراكز التكوين المهني يعاني من عدة صعوبات.

ذلك أنه تنقصهم الخبرة التسييرية داخل مؤسسات التكوين، حيث نجد إن عدد الأعوان الإداريين يساوي نفس عدد المؤطرين البيداغوجيين (2400 بما فيها 12,000 مكونا مؤطرا)، لهذا يجب الاهتمام بالتأطير الإداري وخاصة المدربين منهم من أجل تطوير أساليب إدارة المؤسسات التكوينية بحيث تصبح لها استقلالية تمكنها من استغلال الموارد البشرية بطريقة ناجحة، واحترام المعايير الدولية في التسيير.

6-6- التمويل وتكلفة التكوين: هناك تطور تكنولوجي سريع، يحتاج إلى وسائل وأجهزة متطورة للتكوين، وهو ما يصعب توفيره حيث يعاني التكوين من قلة الإمكانيات المسخرة له وسوء استغلال المتوفرة منها، إذ أن جل الاهتمام موجه إلى التربية العامة، في حين تقل موارد التكوين خاصة إن تكلفة التكوين المهني جد مرتفعة في المهارات التقنية والتكنولوجية رفيعة المستوى، وفي نفس سياق هذه الفكرة يرى المهندس (أحمد

مصطفى، 2001، ص 304)، أن تكلفة التكوين المهني مرتفعة إذا ما قورنت بكلفة التعليم العام، من حيث ضرورة توفير تسهيلات تكوينية (أبنية، مرافق، كذلك حاجة هذا النوع من التعليم إلى تجهيزات (آلات، معدات، مساعدات ومواد تكوين)، وكذلك الكلفة التشغيلية مرتفعة إذا ما قورنت بالكلفة التشغيلية لمدرسة تعليم عام وبعدها طلبه مماثل.

وهذا ما أشار إليه كولن - ن-بور: في أن التكوين المهني هو من أعلى البرامج التكوينية إلى أبعد حد، حيث تتباين تطبيقات التمويل تباينا كثيرا من مجتمع إلى آخر (بوفلجة، 2006، ص 39).

7- آثار التكوين المهني على الأفراد:

للتكوين المهني آثار عديدة على مستوى الأفراد نذكر منها:

7-1- **على الصعيد المهني:** تتركز آثار التكوين المهني في مساعدة المتخرجين على اكتساب الفاعلية في القيام بواجباتهم، وأداء أعمالهم بكفاءة مرضية، و هذا من خلال تزويدهم بمجموعة من المعارف والقدرات والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على تحقيق الانسجام مع عملهم، وتوهمهم لأداء العمل بالفعالية المطلوبة فالعملية التكوينية في مجملها تهدف إلى تدعيم شخصية المتكون وتعزيز مكتسباته، وإعداده للاندماج في الحياة العملية وزيادة إنتاجية الأفراد ورفع معنوياتهم في المؤسسة التي يعملون فيها وتهيئتهم لمواجهة المتغيرات المحيطة بالمؤسسة في مجالات متعددة (بربر، 2007، ص 257).

يمكن حصر آثار التكوين المهني على الفرد من الناحية المهنية كالتالي: (طارق، 2007، ص 62)

1- تنمية وتوفير المعارف اللازمة لأداء العمل وهذا من خلال تزويد المتخرجين بالمعلومات والأفكار والمعارف المتاحة فيما يخص طبيعة عملهم.

2- تطوير وتحسين المهارات اللازمة لأداء العمل وهذا من خلال اكتساب المهارات الحركية اللازمة، مثل كيفية تشغيل الآلات المختلفة في المصنع.

7-2- **على الصعيد النفسي:** وجد هوبوك بأن تكوين الموظفين من شأنه أن يزيد من درجة الرضا المهني بشكل مباشر، و ذلك من خلال الارتفاع بالمستوى الوظيفي للموظف، وذلك بخلق نوع من التلائم بين الوظيفة والتركيب العاطفي للفرد، فأثار التكوين على المتخرجين من الناحية النفسية تتمثل فيما يلي: (كمال، 2007، ص 62):

- 1- زيادة شعورهم بالرضا عن العمل.
- 2- زيادة ولائهم وارتباط الفرد بعمله و بالمؤسسة التي يعمل فيها.
- 3- زيادة مستوى دافعية المتخرجين في العمل.
- 4- المساعدة على انتظام العمال في العمل.

8- عناصر العملية التكوينية:

إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المرتبطة والمتسلسلة والمستمرة تنظم في حلقة واحدة، وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية، فلنجاح العملية التكوينية هناك عدة عناصر مهمة وهي : (بن القبلان، 1991، ص 20).

8-1- المتربص (المتكون): يقصد به ذلك الفرد المؤهل لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما انه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة، وتزوده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لا بد من إقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

8-2- المكون: هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الملائمة، والتي تمكنه من القيام بدوره وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلائم مع التغيرات والتطورات الحديثة، أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العملية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكونين وطبيعة التكوين وأهدافه، لأن المكون يقوم بدور المرشد الموجه والناقد والملاحظ، كما يقوم بإعداد واختيار المادة العلمية المناسبة.

8-3- المادة العلمية: تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقييمها يكون من قبل مختصين في التكوين، وكذلك من قبل المتكونين بعد عملية التكوين.

8-4- بيئة التكوين: هي مكان أو موقع التكوين، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكونين تكوينهم بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل كالتهدئة، والإضاءة، الصبورة والمقاعد المريحة والنماذج.

8-5- أساليب التكوين: تختلف الأساليب عن الوسائل فهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكونين من الناحية العلمية والعملية، فأما الأساليب فهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني، الأساليب والنماذج، ومن بين الطرق التي يجتازها المكون والتي تحقق هدف التكوين المحاضرة، والندوات أو حلقات البحث - دراسة الحالات - تمثيل الأدوار.

9- أنماط التكوين المهني:

ظهر أن أنماط التكوين المهني متنوعة ومتعددة في هذا القطاع ، وهذا ما يجعله يمثل إسقاطا لضمان الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين حسب المستويات التأهيلية ، ثم كذلك لضمان التكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين ، واختيار نمط تكوين من بين هذه الأنماط يكون وفق ظروف المتربص وإمكانياته ثم البرمجة المختلفة لهذه الأنماط من قبل قطاع التكوين، وتتمثل فيما يلي: (جنفال، 2003، ص 8)

9-1- التكوين الإقليمي: يجري هذا النمط في التكوين داخل هياكل كل تكوين مخصصة ومجهزة لذلك وتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني .

ويكون التكوين الإقليمي داخل مؤسسة تكوين معينة طويلة مدة التبرص ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين .

9-2- التمهين: الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية، ويتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري، ويكتسب بذلك المتمهن مهنته بالاحتكاك مع الواقع أما الجانب النظري فيأخذه المتمهن ويستفيد منه على مستوى مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تمهينه ، ويوجد نص قانوني قائم ينظم كل الأطراف المعنية أو المصلحة الإدارية - المتمهن - مركز التكوين والتمهين المعني.

9-3- التعليم المهني عن بعد: الهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة أي البريد، حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين وللاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد يجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم الوطني عن بعد.

إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة.

9-4- الدروس المسائية: تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار وبعد الانتهاء من دروس التكوين الإقليمي العادية، حسب مواقيت مدروسة حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين والذين يرغبون في اكتساب التأهيل أو الرفع من مستواهم لتحسين مساهمهم المهني.

9-5- التكوين المتواصل: وهو نمط ينظم التكوين بواسطته لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى كذلك التكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءات - الرسكلة- وتجديد المعلومات كل ذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع تطوير وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج.

يظهر من خلال ما تم عرضه أن أنماط التكوين المهني متعددة ومتنوعة وهذا ما يضمن التكفل بأكبر عدد من المتربصين.

ملخص الفصل:

نستخلص من هذا الفصل أن التكوين المهني الركيزة الأساسية في بناء أي سياسة تنمية لأنه يعتبر إنتاجا اجتماعيا في تحديد معالم التنمية الوطنية و أساس تحقيق الأهداف الوطنية لاستيعاب الأيدي العاملة ذات الكفاءة وتتطلب رسم سياسات التكوين المهني من خلال إبراز كل حاجات الاقتصاد الوطني من مهارات ووسائل مختلفة.

الفصل الثالث:

مستشار التوجيه والإرشاد المهني

تمهيد:

- 1- ظهور مستشار التوجيه والإرشاد المهني والحاجة إليه.
 - 2- خصائص مستشار والتوجيه والإرشاد المهني.
 - 3- أهداف مستشار التوجيه والإرشاد المهني وأهميته.
 - 4- دور مستشار التوجيه والإرشاد المهني.
 - 5- المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المهني.
 - 6- مهام مستشار التوجيه والإرشاد المهني.
 - 7- شروط توظيف مستشار التوجيه والإرشاد المهني ورتب عمله.
 - 8- وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المهني .
 - 9- الصعوبات التي تواجه مستشار والتوجيه والإرشاد المهني .
- ملخص الفصل.

تمهيد:

لقد ظهرت حاجة كبيرة إلى مستشار التوجيه المهني على مستوى مؤسسات التكوين المهني، وذلك لوجود اختلافات بين الأفراد من ناحية المهارة، القيم، التوجهات المهنية، وهنا يأتي دور مستشار التوجيه لماله من أهمية كبيرة في تقديمه للخدمات المتربصين مثل التوجيه والإعلام وغيرهما وفي فصلنا هذا تطرقنا إلى ظهور مستشار التوجيه والإرشاد المهني والحاجة إليه، خصائصه، أهدافه، دوره، أهم المهارات الواجب توفرها فيه، المهام التي يقوم بها، وسائل عمله، الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني.

1- ظهور مستشار التوجيه المهني والحاجة إليه:

1-1- ظهور مستشار التوجيه المهني: يعتبر التوجيه والإرشاد المهني ممارسة بيداغوجية مستحدثة في النظام التربوي الجزائري، وهي تقليد قبل أن تكون نابعة من الحاجة الأساسية، فقبل الاستقلال كان الفرنسيون قائمون على عملية التوجيه بصفة مطلقة ولكن غداة الاستقلال تولت الإطارات الجزائرية المحدودة العدد للإشراف على عملية التوجيه والتي عرفت نوعا من التراجع الذي يعود إلى عدم تكافؤ برامجها مع التلاميذ، والطالب الجزائري ومتطلبات وأوضاع البلاد آنذاك، كما أن ميدان التوجيه كان يعاني نقصا كبيرا في القائمين عليه وأثناء الاستقلال لم يكن سوى 9 مراكز للتوجيه، 53 مستشارا .

وتم استحداث معهد لعلم النفس التطبيقي للتوجيه والإرشاد والمدرسي والمهني عام 1964، ومن أول مرسوم جزائري ينص على استحداث ديبلوم جزائري لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني، المرسوم رقم 66-241 المؤرخ في 1966/08/05، هذا من الجانب التشريعي، أما الجانب الأكاديمي فقد أقيم أول ملتقى حول التوجيه المهني والمدرسي سنة 1968، وكان الاهتمام في هذه الفترة منصب على كيفية بناء إرشادات التوجيه والإرشاد المهني قائمة على تنبؤات فردية.

أما بين 1974 إلى 1991 زاد الطلب الاجتماعي على خدمات التربية والتعليم مما انعكس على فعل التوجيه والإرشاد المهني الذي بدوره عرف تغيرات هيكلية، ووظيفية، حيث انتقل مجال الفحوص الفردية إلى الإعلام الجماعي والتوجيه الكمي، وطرق أهداف الخريطة المدرسية، وبذلك أزداد عدد المستشارين من خريجي معهد النفس التطبيقي، وخريجي معهد علم الاجتماع أيضا (سعدي، 2014، ص 95).

1-2- الحاجة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المهني: يختلف الأفراد فيما بينهم، وقد يكون هذا الاختلاف من ناحية المهارة والتوجهات المهنية المختلفة يجب أن تكون متنسقة مع متطلبات ومكافآت المهنة المعينة والتي تقدمها بيئة العمل، ويؤثر مدى الاتساق أو التوافق بين توجه الفرد المهني وبيئة العمل تأثيرا مباشرا

على سلوك واتجاهات الفرد نحو العمل، وكلما كان التوافق بين التوجه المهني وبين العمل كبيراً كلما زادت كفاءة الفرد وزاد رضاه عن العمل. (حسن، 2001، ص 381).

ومن هذا ظهرت الحاجة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المهني كان ذلك لعدة عوامل منها:

1-2-1- الزيادة في عدد المتربصين: زيادة عدد المتربصين نتجت عن المشكلات المدرسية، الرسوب المدرسي التسرب، العنف المدرسي والمهني ومشكلة سوء التكيف مع الوسط المهني أو المهنة الموجه إليها، كل هذه المشاكل تتطلب توفر منصب مستشار توجيه الذي يستطيع بدوره أن يساعد التلميذ أو المتربص على التغلب أو التكيف مع المشكلة التي يتعرض لها.

1-2-2- تنوع برامج التكوين المهني: أنشأت البرامج المتنوعة من التكوين المهني لتواجه أساساً الاحتياجات لمختلف القدرات والاهتمامات لدى المتربصين، ويطالب المتربصين بالاختيار من بين المواد الدراسية والأكاديمية والمهن والأنشطة المختلفة التي يتلقونها في مؤسسات التكوين المهني ومن ثم يصبح من الضروري حسن توجيههم في هذا الاختيار حتى يعود بالفائدة المرجوة من المتربص والمؤسسة، والمجتمع الكبير، ومن هنا يكون للتوجيه أهمية كبرى في مؤسسات التكوين المهني.

1-2-3- التقدم التكنولوجي السريع: أدى التقدم التكنولوجي السريع إلى ظهور التخصصات، فتعددت المجالات للعمل وتباينت مطالبها وشروط الدخول فيها، وبالتالي أدى ذلك إلى تعديل برامج تدريب الأيدي العاملة والتركيز على مستويات التربية، وبرامج الدراسة حتى تخدم التنمية الاجتماعية وسوق العمل بتوفير الخريجين المناسبين له.

فهذه التغيرات أدت إلى ظهور مشكلات التكيف مع العمل ومشكلات التأهيل المهني المناسب.

1-2-4- قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر: تميز المجتمع الحديث بتعقيد العلاقات والتغير المستمر في الإطار الاقتصادي والاجتماعي، وهذا جعل الأسرة لا تعي بمتطلبات تربية وتوجيه أبنائها بسبب كثرة انشغالاتها الخارجية، وكذلك تعقد الحياة الاجتماعية، إذا لم يعد كافياً توجيه الوالدين في هذا الإطار لا سيما إذا تصورنا بالنسبة للمجتمع العربي تفشي الأمية وجهل الآباء في كثير من الأحيان، وبالتالي قصورهم في توجيه أبنائهم إلى المجالات المختلفة النفسية والاجتماعية والتربوية.

2- خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المهني:

تتلخص خصائصه في الجانبين الأساسيين هما الجانب المهني والجانب الشخصي وهما كالتالي: (فنتازي، 2011، ص 70).

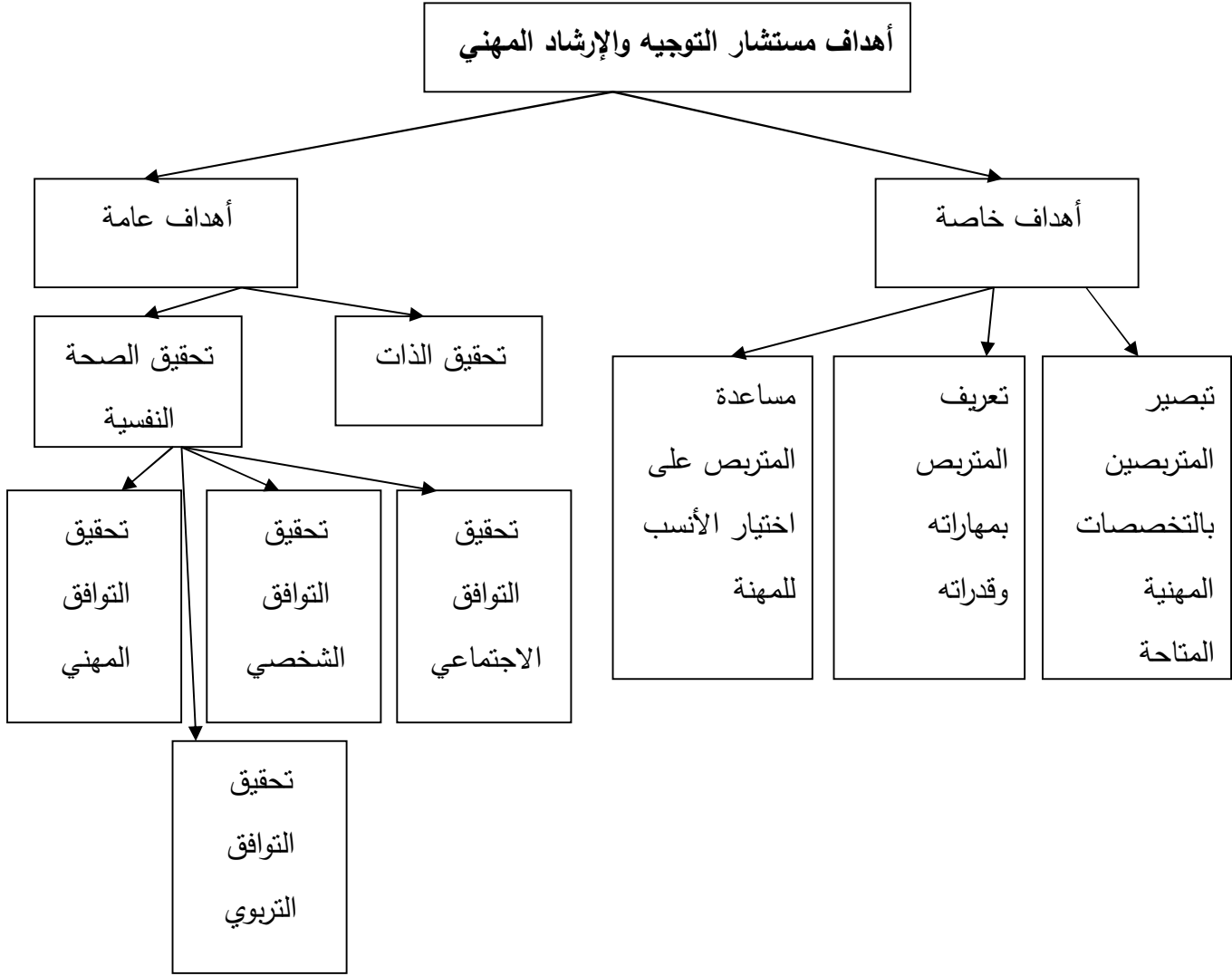
2-1- الإعداد الشخصي: يتمثل في:

- أن يكون اجتماعي في علاقاته مما يساعده على التوافق مع المتربصين، وفهم مشاكلهم وبالتالي المساهمة في حلها.
- يجب أن تكون له القدرة على النقد البناء والتحليل العلمي، والتفسير الصحيح للظواهر.
- التقبل: الموجه عليه تقبل المتربصين على اختلافهم.
- التفرد: التجرد من كل المشاكل وقت القيام بالمساعدة.
- الفهم: فهم المستشار المعاني الكلمات التي يتفوه بها التلاميذ والتدقيق في المعاني.
- التعاطف: هو المزج بين تقمص شخصية المتربص لفهم الموضوع من وجهة نظر المتربصين، والنظر إليه من زاويته من جهة، والالتزام بالموضوعية من جهة أخرى.
- التشخيص: محاولة تفسير انفعالات الحالة المراد دراستها، إيضاح أسبابها.
- اللياقة: البساطة، وعدم التكلف في التعامل مع الطاقم المهني والإدارة المهنية.
- القدرة على فهم الموضوع دون تسرع .
- التحلي بالسرية والكتمان .
- الاستعداد للعمل خارج واجباته المهنية والتعاون مع باقي الأطراف .
- التواضع والإقرار بالقصور العلمي .

2-2- الإعداد المهني: يعني تزويد مستشار التوجيه المهني بقاعدة علمية واسعة في العلوم الإنسانية، وخاصة علم النفس بفروعه المختلفة ذات العلاقة والصحة، ودراسة شاملة لمهنة المستشار تشمل: ماهيته، فلسفته، مبادئه، طرائقه، أخلاقياته، بحيث تخضع لإشراف مؤسسات يكسبه الخبرة والممارسة لربط النظري بالتطبيقي، ولتكوين المهارات الأساسية.

3- أهداف مستشار التوجيه والإرشاد المهني وأهميته:

3-1- أهداف مستشار التوجيه والإرشاد المهني: لقد تم تقسيم أهداف مستشار التوجيه والإرشاد المهني إلى أهداف عامة وخاصة والملخصة في المخطط التالي:



الشكل رقم 2: يمثل أهداف مستشار التوجيه والإرشاد المهني

3-1-1-أهداف عامة:

تتمثل فيما يلي: (البوش، 2016، ص 38)

1-تحقيق الذات: يأتي تحقيق الذات في أغلب هرم الحاجات الإنسانية لدى كل البشر الأسوياء، ولا يمكن الوصول إليه، إلا بعد أن يكون الفرد قد حقق وأشبع بعض الحاجات الأساسية لبقائه مثل الطعام، الشراب، الملابس، الأمن، السلامة، الحب، التقدير، الانتماء إلى الأسرة والمجتمع، وبعد تحقيق هذه المتطلبات يبدأ الفرد في تكوين هوية ناجحة عن ذاته، ويرغب في احتلال مكانة اجتماعية ومهنية لائقة يحقق من خلالها سعادته، قيمته كإنسان وعليه فتحقيق الذات يكون بالتطابق بين الذات الواقعية، والذات المثالية التي ضمن خلالها يكون سلوك الفرد .

2-تحقيق الصحة النفسية للفرد: يهدف مستشار التوجيه المهني إلى تحرير المتربصين من مخاوفهم، ومن الاحتياطات، والتوترات، وجميع الأمراض النفسية التي قد يتعرض لها بسبب تعامله مع بيئته التي يعيش فيها مستشار التوجيه والإرشاد المهني يساعد في حل المشكلات بالتعرف على أسبابها، وطرق الوقاية منها، ومن أهم مجالات التوافق التي يسعى مستشار التوجيه المهني لتحقيقها والوصول إليها هي:

1-2- تحقيق التوافق الشخصي: تحقيق سعادة مع النفس وإرضائها.

2-2- تحقيق التوافق التربوي: مساعدة الأفراد في اختيار أسس المواد المدرسية، والمناهج في ضوء قدرته وميوله حتى يحقق النجاح الدراسي.

3-2- تحقيق التوافق المهني: مساعدة التلاميذ على اختيار المهنة المناسبة والاستعداد لها علمياً وعملياً ويكون فرداً منجزاً وكفى يشعر بالرضا والنجاح.

4-2- تحقيق التوافق الاجتماعي: الالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية، وقواعد الضبط الاجتماعي، وتقبل التغيير الاجتماعي السليم، والعمل لخير الجماعة.

3-2-1- أهداف خاصة:

- تبصير المتربصين بالتخصصات المهنية المتاحة، وخصائصها ومتطلباتها لتمكينهم من الموائمة بينهما، وبين ما يمتلكونه من خصائص، وقدرات، واتخاذ القرارات السليمة، وفقاً لذلك.
- تعريف المتربص، بمستوى قدراته، استعداداته، ميوله، وسماته الشخصية.
- مساعدة المتربص على الاختيار الأنسب للمهنة التي تتناسب من قدراته وميوله لبناء مشروعه المهني.
- مساعدة المتربصين على تجاوز فترات الانتقال من سنة إلى أخرى ومن طور لآخر وما يصاحبها من صعوبات، وتحقيق درجة عالية من التوافق النفسي والمهني.
- تشجيع التلاميذ على الاشتراك في النشاطات المهنية لتحقيق النمو والتكيف الاجتماعي لديه .
- تنظيم أبواب مفتوحة على المؤسسات التعليمية، والمهنية، الصناعية، العسكرية لتعزيز التواصل مع مختلف المؤسسات.

3-2- أهمية مستشار التوجيه المهني:

- يسمح مستشار التوجيه والإرشاد المهني للمتربصين التعبير عن طموحاتهم وآمالهم والمخاوف التي يخفونها.

- يسمح لهم بمشاركة بعضهم البعض هذه الهموم والمخاوف وتبادل الخبرات.

- يساعدهم على معرفة قدراتهم، وإمكاناتهم.

- تقويم استعدادات وميول المتربصين المهنية وتحصيلهم الدراسي والمهني وسماتهم الشخصية المتعلقة بالدراسة بواسطة الاختبارات النفسية التي تجرى عليهم.
- تحقيق التوافق مع الجو المهني والأسري والاجتماعي حتى يستطيع أن يوجه إمكاناته نحو تحصيله المهني والأكاديمي.
- مساعدة المتربصين على التغلب على المشكلات التي تواجههم ويكون عن طريق التشخيص الدقيق لكل حالة والقيام بالعلاج.
- أهمية اقتصادية من حيث يوفر على الدولة المصاريف ويوفر الوقت والجهد في إتباع نوع معين من التكوين.
- إعداد الفرد للحياة الأكاديمية والمهنية وليكون ناجحاً في المستقبل.
- تزويد مختلف المؤسسات بالموارد البشرية اللازمة.
- مساعدة المتربصين على اختيار نوع المهنة التي تتلائم مع قدراتهم الخاصة والعامة.

4- دور مستشار التوجيه والإرشاد المهني:

يتمثل في ما يلي: (أبو أسعد، 2013، ص53)

- القيام بخدمة التوجيه الجمعي والمهني لنقاش معهم في جو من الحوار والتفاعل
- تزويد إدارة المؤسسة والمعلمين وأولياء الأمور من خلال اللقاءات الفردية والجماعية بحاجات المتربصين، والخصائص العمرية التي يمرون بها.
- التنسيق والتخطيط، وعمل دراسة مفصلة لواقع كل مؤسسة (صفوف، هيئات، مجتمع محلي....)
- مساعدة المتربصين على التغلب على الصعوبات الأكاديمية والمهنية.
- التقييم من خلال جمع وتفسير النتائج المتعلقة بالمتربصين، التي توضع في حلقة مع المحافظة على سرية هذه المعلومات واستخدامها لأغراض تحديد حاجات المتربصين ولأغراض الإرشاد.
- يقوم مستشار التوجيه المهني بالتعاون مع رؤساء اللجان الأنشطة المختلفة بتوظيف الأنشطة المهنية كأساليب وقائية علاجية للحالات الفردية التي يتعامل معها.
- التعرف على المتربصين الذين يعانون من مشكلات جسمية وصحية ومساعدتهم على التكيف مع وضعهم الصحي.
- يقدم التوجيه والإرشاد المهني الاستشارة للأعضاء والأطراف الإدارية حول أساليب ضبط السلوك، والعمل مع المتربصين ذوي السلوك غير المباشر بهدف تعديل سلوكهم.

- رعاية المتربصين المتفوقين الموهوبين، ومنحهم حوافز مادية ومعنوية.
- مساعدة المتربصين على تقويم خبراته الأكاديمية والمهنية.
- التوجيه الفردي للمتربص من حيث توجيهه توجيهها أكاديميا ومهنيا.
- إيجاد حلقة اتصال بينه وبين مؤسسته وأسرته.
- تنسيق النشاط المهني وخاصة ذلك النشاط الذي يتصل بتوجيه المتربص.
- محاولة فهم بيئته المادية والاجتماعية.
- استغلال كل إمكانياته وإمكانيات بيئته.
- مساعدته على تنمية شخصيته إلى أقصى حد.
- يعمل على معالجة القضايا والمشكلات المهنية والنفسية والاجتماعية.

5- المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المهني:

أشار بارك BARKA 1961 إلى أن الاتحاد الأوربي الدولي للأخصائيين الاجتماعيين حدد 12 عشرة مهارة باعتبارها مهارات أساسية للمساعدة وممارسته مهن المساعدة الإنسانية ونلخصها فيما يلي: (أبو أسعد، 2011، ص25)

- 1- القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين، والقدرة على فهمهم وإبداء التسامح والتعاطف.
- 2- القدرة على الاستنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة وتركيبها لإعداد التقدير النفسي والاجتماعي والقيام بعملية التقدير.
- 3- القدرة على تكوين العلاقات والمحافظة عليها.
- 4- القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي، وتفسيرها والقدرة على استخدام معرفته بنظريات السلوك، وطرائف التشخيص.
- 5- القدرة على اشتراك المسترشدين (أفراد، مهمات، أسر) في الجهود العلاجية المبذولة كل مشكلاتهم، واكتساب ثقتهم.
- 6- القدرة على الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة، بطريقة داعمة، ومشجعة، ودون أدنى شعور بالخوف والارتباك والتهديد.
- 7- القدرة على تحديد الحاجة.
- 8- القدرة على إجراء بحوث وتفسير النتائج ، ومعرفة الدراسات المتخصصة والاستفادة منها.
- 9- القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حيث تدعو الحاجة لذلك.
- 10- القدرة على توفير خدمات علائقية متبادلة داخل المؤسسة التي يعمل بها.

6- مهام مستشار التوجيه والإرشاد المهني:

يعتبر مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين بوابة مؤسسة التكوين المهني، فهو مصطلح بمجموعة من المهام، طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 09-93 ولاسيما المواد 79_80_81 منه وهي كالتالي:

(بلقمرى، 2018، ص ص 30-34)

6-1 - التوجيه، إعادة التوجيه والاختبارات: المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمتشحين، والقيام بمقابلات للتقييم المهني، قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمية والذهنية.

- مساعدة المترشحين والمتمهنيين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين، واقتراح إعادة التوجيه إذا اقتضى الأمر ذلك استناد إلى تقييم دائم لكفاءاتهم.

6-2 - متابعة ومرافقة المتكون: ضمان متابعة ومرافقة المترشحين والتلاميذ والمتمهنيين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.

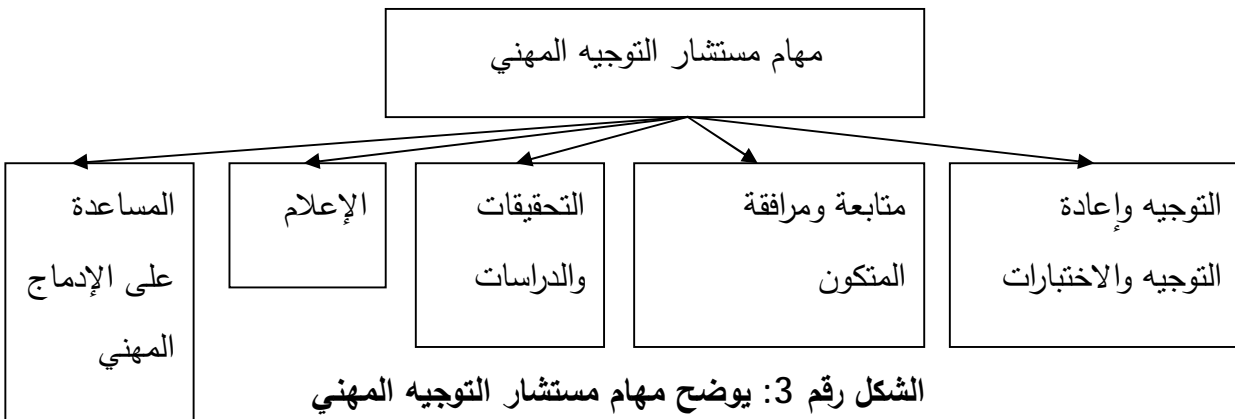
6-3 - التحقيقات والدراسات: المشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.

- القيام بتقييم وتحليل نتائج التكوين وكذا عمليات الاستقصاء وسبر الآراء.

6-4 - الإعلام: تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين.

6-5 - المساعدة على الإدماج المهني: مرافقة المترشحين والمتمهنيين في نهاية التكوين في مجال الاندماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب الشغل.

وكل هذه المهام المختلفة تم تلخيصها في المخطط التالي:



الشكل رقم 3: يوضح مهام مستشار التوجيه المهني

7- شروط توظيف مستشار التوجيه والإرشاد المهني ورتب عمله:

7-1- شروط توظيف مستشار التوجيه المهني: إن سلك المستشارين في التوجيه والإرشاد المهني يضم رتبتين هما: (ساري، 2015، ص66).

7-1-1- مستشار في التوجيه والإرشاد المهني: بحيث يوظف أصحاب الرتبة الأولى رتبة مستشار التوجيه والإرشاد المهني على أساس إحدى الطرق التالية:

أ- عن طريق المسابقة على أساس الاختبار من بين المترشحين البالغين من العمر إحدى وعشرون سنة على الأقل والحائز على شهادة الدولة لمستشار التوجيه والإرشاد المهني.

ب- عن طريق الامتحان المهني من بين الأخصائيين النفسانيين التقنيين المثبتين الذين لهم أقدمية خمس سنوات بهذه الصفة.

ج- في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها من بين الأخصائيين النفسانيين المثبتين الذين لهم عشر سنوات أقدمية بهذه والمسجلين على القائمة للتأهيل.

7-1-2- مستشار رئيسي في التوجيه والإرشاد المهني: في حين يوظف أصحاب الرتبة الثانية رتبة مستشار رئيسي في التوجيه والإرشاد المهني على أساس إحدى الطرق التالية:

أ- عن طريق المسابقة على أساس الاختبار بين المترشحين البالغين من العمر إحدى وعشرون سنة على الأقل، والحائزين على شهادة الليسانس في علم النفس، علوم التربية، علم الاجتماع، أو شهادة معادلة لذلك معترف بها.

ب- عن طريق الامتحان المهني من بين المستشارين في التوجيه المهني المثبتين لهم أقدمية خمس سنوات بهذه الصفة.

ج- في حدود 10% كنسبة قصوى من المناصب المطلوب شغلها من المستشارين في التوجيه المهني المثبتين الذين لهم أقدمية عشر سنوات بهذه الصفة والمسجلين على قائمة التأهيل.

7-2- رتب مستشار التوجيه والإرشاد المهني: طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 22 فبراير 2008، بالتكوين والتعليم المهني، وتصنيفهما كالتالي:

7-2-1- الرتب: حسب المادة 78: يضم سلك م.ت.م. 04 رتب هي:

- رتبة عامل نفسي تقني (رتبة في طريق الزوال).

- رتبة مستشار التوجيه والتقييم المهني (رتبة عن طريق الزوال).

- رتبة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

- رتبة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

7-2-2- التوظيف والترقية:

المادة 83:

- يوظف أو يرقى مستشار في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع إكلينيكي والتوجيه المدرسي والمهني والعمل الصناعي أو شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدوده 10% من المناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذين يثبتون 10 سنوات في الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

المادة 84:

- يوظف أو يرقى بصفة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون على شهادة ماجستير في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق الامتحان 30% من المناصب شغلها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

7-2-3- الإدماج:

المادة 85: يدمج في رتبة عامل نفسي تقني، العاملون النفسانيون المرسمون والمتريصون.

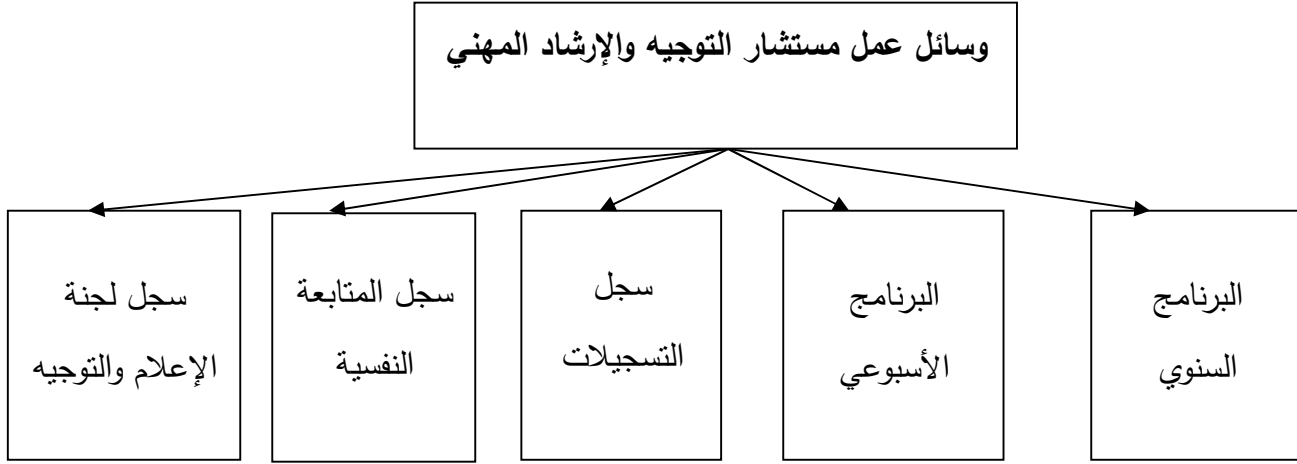
المادة 86: يدمج في رتبة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين والمرسمون والمتريصون.

المادة 87: يدمج في رتبة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين مستشار التوجيه والتقييم والإدماج

المهنيين المرسمون والمتريصون الذين تم توظيفهم طبقا للتنظيم المعمول به، والذين تحصلوا على شهادة الليسانس في علم النفس، شهادة معترف بمعادلتها.

8- وسائل عمل المستشار التوجيه والإرشاد المهني:

وسائل العمل هي مختلف الأدوات التي يستخدمها مستشار التوجيه في أداء مهامه وهي بمثابة مساعدة ضرورية في تقديم أغلب النشاطات المهنية والتقنية المبرمجة، إن لم نقل كلها، ويهدف من خلالها المستشار إلى التكفل الأحسن بالمتربص وأبرز هذه الوسائل ما يلي وتم تلخيصها في المخطط التالي ثم نتطرق إليها بالتفصيل: (زناتة، 2003، ص ص 2-3)



الشكل رقم 4: يوضح وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المهني

8-1- البرنامج السنوي: يعتبر البرنامج السنوي بمثابة السلسلة والمرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه، ينجز في أربعة نسخ نهاية السنة الإدارية من طرف لجنة الإعلام والتوجيه بعد تقييم البرنامج السنوي للسنة السابقة وتسلم نسخة لمدير المؤسسة وأخرى لمديرية التكوين المهني ونسخة لمفتش المقاطعة وتبقى نسخة لدى مستشار التوجيه للرجوع إليها عند الحاجة. يضم البرنامج السنوي:

- ذكر المستوى.
 - المحور.
 - الأشهر.
 - الأسابيع.
 - الأهداف الخاصة لمختلف النشاطات مع ذكر مدة برمجتها ومدة إنجازها.
- والجدول الموالي يبين نموذج عن البرنامج السنوي:

الجدول رقم (1): يمثل نموذج عن البرنامج السنوي للنشاطات التي قدمها مستشار التوجيه

الأسبوع / الأسابيع	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	جانفوري	فبراير	مارس	أبريل	ماي	يون	المسوى	المحور
1	2	3	4	5	6	7	8	9				

8-2- البرنامج الأسبوعي: تعتبر البرمجة الأسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه أداة فعالة للتحكم في تسيير الأعمال وحسن أدائها بصفة مستمرة، حيث تتميز بارتباط عضوي مع البرنامج السنوي، إن البرنامج الأسبوعي هو إحدى حلقات البرنامج السنوي، لكي يتمكن مستشار التوجيه من استمرار هذا الترابط والانسجام عليه أن يلتزم بما هو مبرمج في البرنامج الأسبوعي وتجسيده ميدانيا.

ينجز البرنامج الأسبوعي كل أسبوع بناء على البرنامج السنوي نسختين تسلم واحدة منها إلى مدير المؤسسة للإطلاع عليها ويحتفظ مستشار التوجيه بنسخة للرجوع إليها عند الإقتضاء، خاصة عند عملية التفتيش .

8-3- سجل التسجيلات: وهو سجل يتم تدوين فيه جميع المسجلين في جميع أنماط التكوين وهو محدد شكلا عن طريق منشور وزاري يحتوي على رقم التسجيل ومعلومات طالب التكوين كالاسم واللقب وتاريخ ومكان الميلاد، العنوان، رقم الهاتف، المستوى الدراسي، التخصص المرغوب فيه.

8-4- سجل المتابعة النفسية: هو سجل خاص بالمقابلات النفسية التي يقوم بها المستشار وقد تكون مقابلات فردية أو جماعية للمتريصين والمتمهين حيث يدون فيه تاريخ المقابلة والهدف المراد تحقيقه من هذه المقابلة وتدوين النتائج المرجوة.

8-5- سجل لجنة الإعلام والتوجيه: هو سجل تدون فيه محاضر اجتماعات لجنة الإعلام والتوجيه التي تتعقد كل 15 يوم، وأيضا تدون فيه محاضر تجديد اللجنة في كل دورة.

9- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني:

يواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني مجموعة من الصعوبات والتي سنقوم بذكر أهمها: (برزان، 2016)

- صعوبة الكشف عن الاستعدادات الخاصة بكل متربص والتعرف على ميوله الحقيقية وعلى نواحي نشاطه المختلفة واتجاهاته النفسية وإمكانياته.

- صعوبة التأكد من النتائج المتحصل عليها في الامتحانات.

- صعوبة تحديد نوع المهنة التي تناسب كل ميل أو استعداد.

وهناك صعوبات أخرى وهي كالتالي: (قوراح، 2016، ص234).

- **صعوبات تكوينية:** وهي أكثر العراقيل التي تنقص من مستوى الأداء لمستشاري التوجيه نظرا لتكوينهم الجامعي غير المرتبط بالتوجيه، والذي يكون عاما، أما التكوين في إطار العمل فيكون في بداية الالتحاق بالمهنة ولا يتعدى التعريف بمكتب المستشار أو بعض المناشير فقط، كما أن التكوين أثناء العمل بإشراف مفتشي التكوين المهني لا يمس جوهر التوجيه، إذ يرتبط ببعض جوانب العمل على وجه عام، ويكون مرة في الموسم الدراسي عن طريق ملتقيات أو ندوات يوطرها مفتشوا التوجيه في يومين، ومن ثم يعد التكوين المستمر أحد الحلول لمواجهة هذه الصعوبات فهو يسهل عمل مستشار التوجيه بحيث يصبح قادر على التعامل مع مختلف المواقف ويتماشى مع كل مستجدات ومتطلبات العصر الذي يعيش فيه.

- **صعوبات مادية:** نقص أجهزة الإعلام الآلي ووسيلة الطبع، الاختبارات النفسية، المقاييس قد لا تتوفر لدى مستشار التوجيه حتى مكتب أو مكان لإجراء المقابلات مع المترشحين دون أن ننسى بعد المسافات.

- **موضوعية التقويم:** إذ لا يتوفر تقويم فعلي للمترشح مما يصعب عملية التوجيه.

- **رغبة المترشح:** إذ لا تكون الرغبة المصرح بها في بطاقة الرغبات هي الرغبة الحقيقية.

- **متطلبات التخطيط التكويني المهني:** عدم الخضوع لعدد المقاعد البيداغوجية المفتوحة.

وهناك أيضا صعوبات أخرى تتمثل فيما يلي والتي سنلخصها لاحقا في مخطط توضيحي:

9-1- صعوبات ذاتية متعلقة بالمستشار في حد ذاته:

-انعدام الكفايات والمهارات الشخصية المميزة لعمل التوجيه والإرشاد المهني.

-تباين المؤهل العلمي بين المستشارين أدى إلى تباين في أهدافهم فمنهم من اكتفى بمهمة الإرشاد والتوجيه ومنهم من يهدف إلى العلاج بسبب انعدام التكوين.

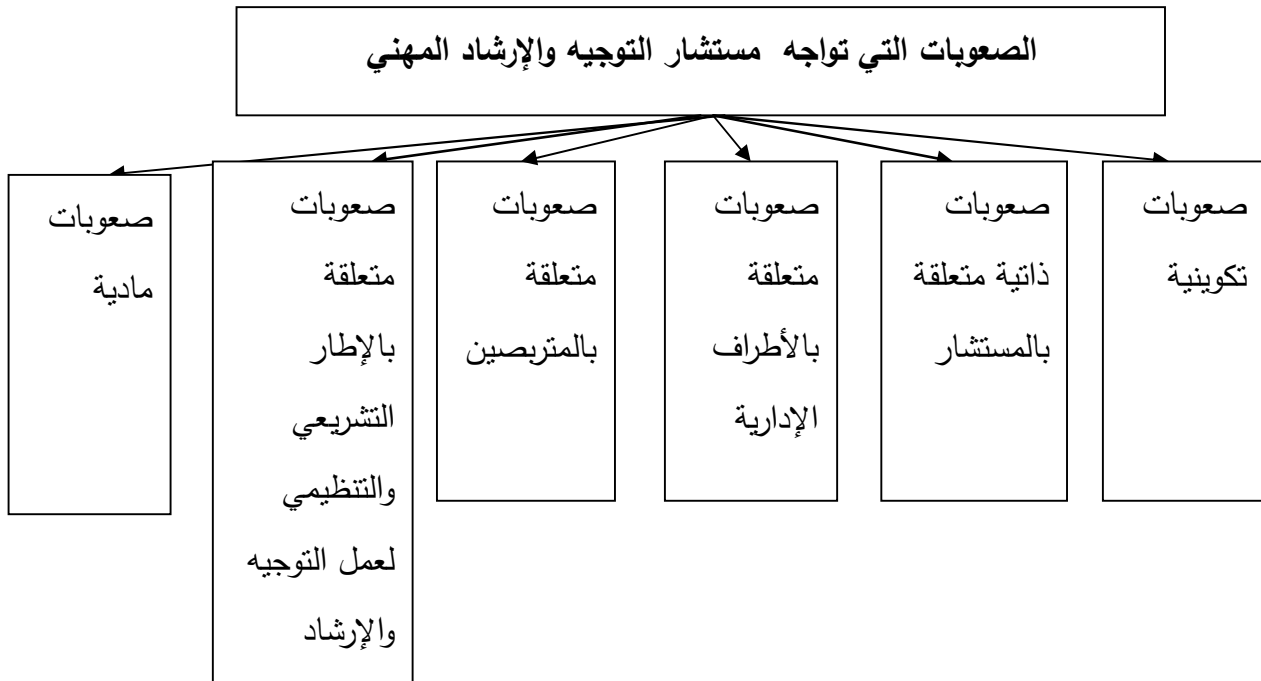
9-2- صعوبات متعلقة بالأطراف الإدارية:

- نقص اهتمام الطاقم الإداري بالعمل الإرشادي وخدماته ومحاولة حصره فقط في عملية التوجيه والإرشاد.

- انعدام الوعي لدى بعض مديري مراكز التكوين المهني بدور المستشار ووجود اتجاه لدى البعض منهم كنفص القناعة بأهمية العمل الإرشادي:

9-3- صعوبات متعلقة بالمترشحين: (براهمية، 2005، ص62)

- ضعف الوعي لدى المتربصين بأهمية ودور مستشار التوجيه والإرشاد.
- الإحجام عن التعامل مع المستشارين بسبب الخوف من وصفهم بعدم السواء.
- 4-9- صعوبات متعلقة بأولياء المتربصين:
 - ضعف الاتصال بالأولياء، نقص الوعي عند بعض الأولياء.
 - عدم اهتمام الآباء بمشاكل أبنائهم، الاكتفاء فقط متابعتهم أكاديميا.
- 5-9- صعوبات متعلقة بالإطار التشريعي والتنظيمي لعمل التوجيه والإرشاد المهني:
 - ضعف النصوص التنظيمية والتشريعية المنظمة لعمل التوجيه والإرشاد المهني.
 - عدم مسايرة النصوص التنظيمية للتطورات والتغيرات الحاصلة في عالم التوجيه.
- 6-9- صعوبات مادية:
 - عدم توفر مكتب لائق لمستشار التوجيه والإرشاد المهني لموازنة العمل فيه فردي وجماعي.
 - انعدام الوسائل المادية المساعدة في تنفيذ برنامج الإرشاد والتوجيه.



الشكل رقم 5: يوضح الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني

ملخص الفصل:

نستخلص من هذا الفصل أن مستشار التوجيه المهني له دور كبير والمتمثل في تقديم كل الخدمات التي تساعد المتريص في مساره الأكاديمي والمهني، حيث يساعد في اختيار التخصصات المناسبة والتي تناسب مع إمكانياته وميولاته واستعداداته وقدراته، ويعمل أيضا على إدماج المتريصين في المحيط المهني من خلال عمليات التوجيه والإرشاد والتقييم والإعلام، ومساعدته أيضا على اكتشاف قدراته واستعداداته واتخاذ القرارات السليمة في حياته الأكاديمية والمهنية.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1- منهج الدراسة.
- 2- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
- 3- مجتمع الدراسة.
- 4- عينة الدراسة.
- 5- حدود الدراسة.
- 6- أداة الدراسة.
- 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تمهيد:

سوف نتناول في هذا الفصل إجراءات الدراسة موضحة في المنهج المستخدم، التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة تبيان أداة الدراسة التي تكشف عن أهداف الدراسة ، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة والتي تبرهن عن النتائج المتوصل إليها، والتي سوف نعرضها على النحو التالي:

1 - منهج الدراسة:

المنهج هو الأسلوب الذي يتخذه الباحث في العلوم الاجتماعية في معالجة مشكلة البحث من اجل الوصول إلى حلول لها، ومع اختلاف المناهج فان موضوع وهدف الدراسة هو الذي يساعد الباحث في اختيار المنهج المناسب لدراسة موضوعه حيث اقتضت طبيعة موضوعنا اختيار المنهج الوصفي التحليلي لأنه يساعدنا على تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني، والمنهج الوصفي التحليلي: هو منهج يستخدم لدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها كفييا أو كمييا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ، ويوضح مقدارها أو جمعها، أو درجة ارتباطها بالظواهر الأخرى (عويس، 1999، ص220).

2- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

- **مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:** وهو شخص له شهادة جامعية علمية مختص في التوجيه والإرشاد يهتم بمساعدة المتربصين في اختيار المهنة المناسبة لقدراتهم ومساعدتهم على اتخاذ القرار المناسب.

3 - مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني بولاية تبسة، الدارسين خلال السنة التكوينية 2021-2022.

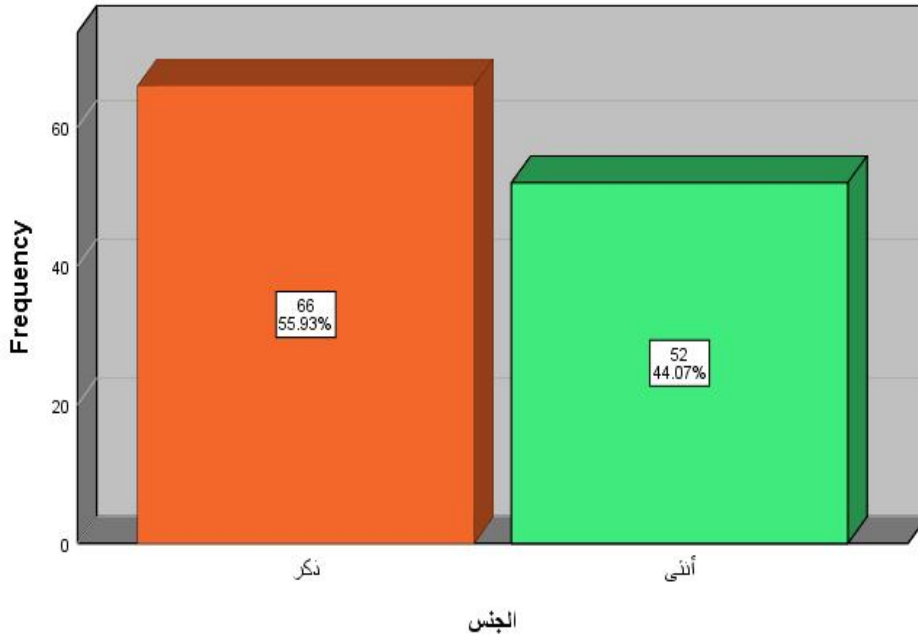
4- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني بولاية تبسة، بعد توزيع الاستبيانات عليهم تم استرداد (150) استبانة أي ما نسبته (89.23%) من الاستبيانات الموزعة وهي نسبة مناسبة لإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام الإحصاء البارامتري. والجدول رقم (02) التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

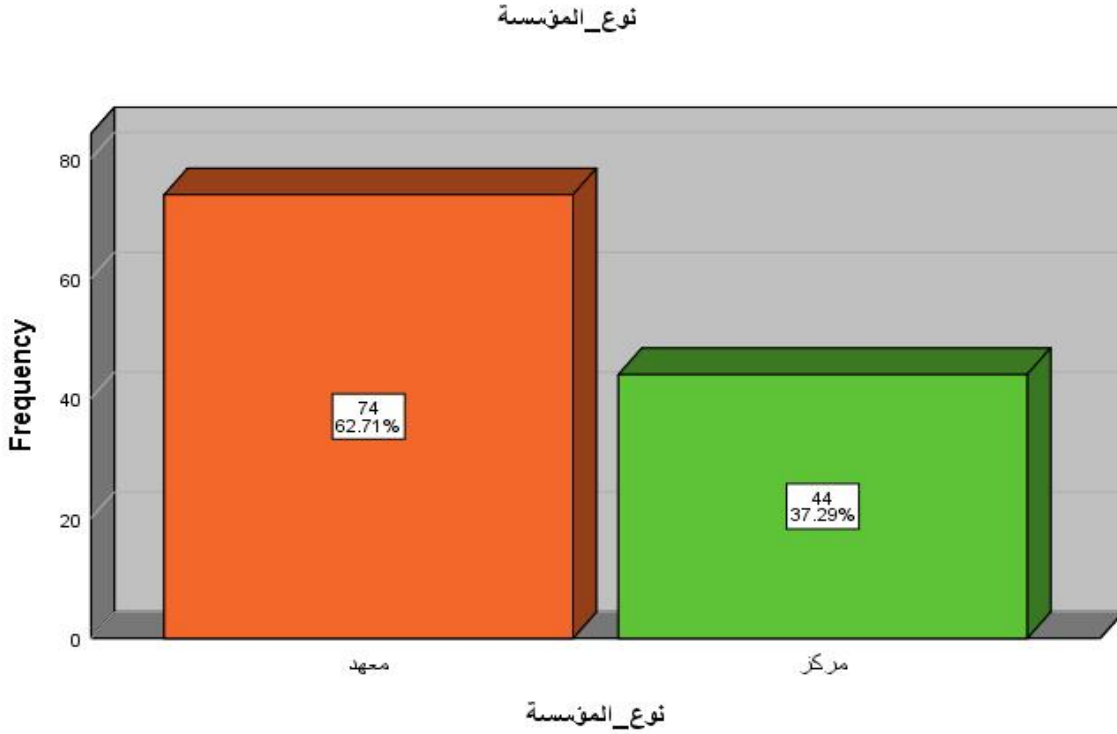
جدول رقم (2): يوضح توزيع المتربصين في مراكز ومعاهد التكوين المهني حسب الجنس ونوع المؤسسة.

الجنس		نمط التكوين في المؤسسة		عدد أفراد العينة
إناث	ذكور	معاهد تكوين	مراكز تكوين	
52	66	74	44	118
%44.1	%55.9	%62.7	%37.3	%100

الجنس



الشكل رقم 6: يوضح خصائص عينة الدراسة المتمثلة في الجنس (ن=118)



الشكل رقم 7: يوضح خصائص عينة الدراسة المتمثلة في نوع المؤسسة (ن=118)

يبين الجدول (2): خصائص عينة الدراسة والمتمثلة في توزيع المترشحين حسب نوع المؤسسة وحسب الجنس، حيث بلغ عدد العدد الإجمالي للعينة 118 متربص ومتربصة ويقابلها نسبة 100% والمتوزعين على مراكز ومعاهد التكوين المهني، حيث نجد على مستوى المراكز 44 متربص ومتربصة أي بنسبة 37.3% مقارنة بالمعاهد التي تحتوي على 74 بنسبة 62.7% فنجد أن توزيع المترشحين على مستوى المعاهد اكبر مقارنة بالمراكز، أما بالنسبة لتوزيعهم حسب الجنس، فنجد عدد الذكور اكبر من عدد الإناث لان عدد الذكور هو 66 تقابله نسبة 55.9% والإناث 52 بنسبة 44.1%. وهذا اعتمادا على الرسوم البيانية.

5- حدود الدراسة:

لقد كانت حدود الدراسة على النحو التالي:

- 5-1- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على جميع متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني.
- 5-2- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الحالية على مستوى ولاية تبسة وبالضبط في:
 - المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني العربي بن مهدي بئر العاتر.
 - المركز الوطني للتكوين والتمهين المجاهد محفوظ عمار بئر العاتر.
 - معهد التعليم المهني عمار بن عودة الشريعة.
 - مركز التكوين المهني والتمهين بوخملة علي ونزة.

3-5- الحدود الزمنية: 15 ديسمبر 2021 إلى 15 ماي 2022.

6- أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء مقياس لتقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، والذي تكون في البداية من (30) مفردة، وبعد التعديل تم الاحتفاظ بـ(22) مفردات لقياس وتقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين موزعة إلى ثلاثة مهام رئيسية هي الإعلام، والتوجيه والتقييم، والإرشاد النفسي، أنظر الملحق رقم (01).

ويتم تصحيح الاستبانة وفق الآتي:

بدائل الإجابة	موافق	محايد	غير موافق
	3	2	1

أي أن الدرجة العظمى هي (3)، أما الدرجة الكلية للمقياس تتراوح ما بين (22-66) درجة، وتم الاعتماد على المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري والأهمية النسبية، لكل مفردة باستخدام المعادلة التالية:

وتم العمل على تقويم أداء ومهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من طرف متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني، عن كل مفردة من مفردات المقياس الكلي، وفقاً للمعايير التالية:

جدول رقم (3): يوضح معايير تقييم المتربصين لأداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تبعاً للمتوسط الحسابي.

الفئات	تقييم الأداء
من 1.00 إلى ما دون 1.66	ضعيف
من 1.67 إلى ما دون 2.33	متوسط
2.34 إلى ما دون 3	جيد

وتحدد الأهمية النسبية من خلال ضرب قيمة المتوسط الحسابي في النسبة 25% وهي التي تعبر عن نسبة عدد البدائل المقترحة للإجابة على كل عبارة من عبارات المقياس.

6-1-1- التحقق السيكو متري الاستطلاعي من أداة الدراسة: تم التحقق السيكومتري الاستطلاعي لمقياس تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين بعد عرضه على المحكمين للتحقق من صدقه الظاهري، ليتم تطبيقه على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة وخارج عينة الدراسة من متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني مكونة من (32) متربص ومتربصة، من أجل التحقق والتحليل الإحصائي لمفردات مقياس الدراسة، والتي أظهرت نتائجها على المؤشرات والنتائج التالية:

6-1-1-1- صدق المحكمين (الظاهري): بعد تجميع الباحثين لمفردات مقياس تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في صورته الأولية (30) مفردة، وتوزيع هذه المفردات على ثلاثة أبعاد والتي تعبر على المهام الرئيسية التي يقوم بها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين وهي (الإعلام، التوجيه والتقييم، الإرشاد النفسي) خلال السنة التكوينية، تم عرض هذه المفردات على عدد من السادة المحكمين من أساتذة جامعيين في علم النفس وعلوم التربية، ممن لديهم الخبرة في الحكم على صحة الأدوات ومدى ملاءمتها للهدف الذي وضعت من أجله، وقد بلغ عددهم (03) أساتذة (انظر الملحق رقم 2)، وبناءً على آراء وملاحظات السادة المحكمين ومقترحاتهم، تم إجراء بعض التعديلات في صياغة بعض المفردات لتناسب موضوع الدراسة وبدون حذف أي مفردة، وبالتالي أصبحت الأداة بصورتها الأولية جاهزة للتحليل الإحصائي.

6-1-1-2- صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لمفردات المقياس أو الصدق البنائي من خلال إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية على المقياس، وكذلك معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بعد والمفردات التي تنتمي إليه، ومعامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية لأبعاده الثلاثة، والنتائج توضحها الجداول التالية:

جدول رقم (4): يوضح قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس تقويم أداء المستشار.

المفردة	م.الارتباط	المفردة	م.الارتباط	المفردة	م.الارتباط	المفردة	م.الارتباط
01	0.097	07	**0.609	13	*0.372	19	**0.802
02	0.189	08	*0.300	14	**0.853	20	**0.753
03	**0.604	09	**0.683	15	**0.740	21	**0.461
04	**0.652	10	**0.727	16	*0.446	22	*0.375
05	**0.602	11	**0.697	17	**0.701		
06	**0.602	12	**0.649	18	**0.657		

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

وبناءً على نتائج قيم معاملات الارتباط بيرسون الموضحة في الجدول السابق، يتبين أن قيم معامل الارتباط بيرسون تراوحت ما بين (0.300) للمفردة رقم 08 والقيمة (0.853) للمفردة رقم 14، وهذا بعد حذف المفردتين رقم 01 و02 لضعف قيم معامل الارتباط بيرسون وعدم دلالاته والتي جاءت قيمهم على التوالي (0.097) و(0.189). في حين أن بقية المفردات المتبقية من مفردات مقياس تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين جاءت قيم معاملات ارتباطها دالة إحصائياً وموجبة. وللتحقق أكثر من الاتساق الداخلي للمقياس تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل مفردة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

جدول رقم (5): يوضح قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل مفردة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس تقويم أداء المستشار.

الإرشاد النفسي		التوجيه والتقويم		الإعلام	
م. الارتباط	المفردة	م. الارتباط	المفردة	م. الارتباط	المفردة
**0.789	01	**0.711	01	**0.691	01
**0.746	02	**0.753	02	**0.738	02
**0.879	03	**0.731	03	**0.665	03
**0.842	04	**0.629	04	**0.785	04
*0.374	05	*0.383	05	**0.811	05
**0.497	06	**0.847	06	0.268	06
		**0.683	07		
		**0.553	08		

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل مفردة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، كلها قيم موجبة وقوية ودالة إحصائياً حيث تراوحت ما بين (0.268) و(0.811) بالنسبة للمقياس الفرعي الإعلام، وما بين (0.383) و(0.847) للمقياس الفرعي التوجيه والتقويم، وما بين (0.374) و(0.879) بالنسبة للمقياس الفرعي الإرشاد النفسي. وبناء على هذه النتائج يتضح أن المقياس الفرعية الثلاثة تتمتع باتساق داخلي جيد تؤهلها لقياس مهام وأداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في هذه الدراسة. وللمزيد من الدلائل على الاتساق الداخلي للمقياس تم التحقق من الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية للمقياس الفرعية الثلاثة. والنتائج يتم توضيحها في الجدول التالي:

جدول رقم (6): يوضح قيم معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس تقويم أداء المستشار.

الأبعاد	الإرشاد النفسي	التوجيه والتقويم	الإعلام	الدرجة الكلية للمقياس
الإعلام	**0.586	**0.800	1	**0.847
التوجيه والتقويم	**0.862	1		**0.978
الإرشاد النفسي	1			**0.905

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05. **معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن قيم معامل الارتباط بيرسون الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، كلها قيم موجبة وقوية ودالة إحصائياً، حيث سجلنا القيمة (0.847) لمعامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لبعد الإعلام والدرجة الكلية للمقياس، وسجلنا القيمة (0.978) لمعامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لبعد التوجيه والتقييم والدرجة الكلية للمقياس، وسجلنا القيمة (0.905) لمعامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لبعد الإرشاد النفسي والدرجة الكلية للمقياس، ومعامل ارتباط بينية بين الأبعاد الثلاثة تراوحت ما بين (0.586) و(0.862) والتي جاء تقييم معاملات ارتباطها دالة إحصائياً وموجبة ومقبولة تدل على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس وأن المفردات تعمل في اتجاه واحد، وبشكل عام فإن مفردات المقياس أصبحت قابلة للتطبيق على العينة الأساسية.

6-1-3- ثبات أداة الدراسة: استخدمت الطالبان معامل ألفا كرونباخ وهو ثبات للاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha)، وثبات التجزئة النصفية للمقياس (Split- Half Reliability)، والجدول رقم (7) يوضح نتائج مؤشرات ثبات المقياس:

جدول (7): يبين مؤشرات ثبات درجات مفردات مقياس تقويم أداء المستشار لكل من الدرجة الكلية وأبعاده الثلاثة.

التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	المقياس وأبعاده
معامل جتمان	معامل سببيرمان - براون		
0.618	0.621	0.756	الإعلام
0.785	0.787	0.820	التوجيه والتقويم
0.733	0.774	0.796	الإرشاد النفسي
0.803	0.803	0.917	المقياس الكلي

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلي (0.917) في حين تراوحت القيم لهذا المعامل على الأبعاد الثلاثة كالتالي: القيمة (0.756) لبعد الإعلام، والقيمة (0.820) لبعد التوجيه والتقويم، والقيمة (0.796) لبعد الإرشاد النفسي وجميعها قيم تفوق القيمة (0.70) التي حددها العديد من خبراء****

4-1-6- إجراءات تطبيق أداة الدراسة: حصل الطالبان على الموافقة الرسمية من استخدام استبيان تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج والمهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني.

حيث شمل الاستبيان على (03) محاور رئيسية تغطي مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين وتجيب عن تساؤل الدراسة الرئيسي ولقد شملت الاستمارة في صورتها النهائية على الآتي:

المحور الأول: يحتوي على مهمة الإعلام.

المحور الثاني: يحتوي على مهمة التوجيه والتقييم.

المحور الثالث: يحتوي على مهمة الإرشاد النفسي.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها، وصولاً إلى النتائج وتحليلها، تم استخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS Statistics v25)، باعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- معامل ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha)، في استخراج مؤشرات ثبات المقياس والتجزئة النصفية (معامل سييرمان-براون، و معامل جتمان).
- 2- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لحساب العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية ومفردات المقياس.
- 3- المتوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري والأهمية النسبية.
- 4- اختبار "ت" للفروق بين متوسطين مستقلين.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

تمهيد

1- عرض النتائج.

2- مناقشة وتفسير النتائج.

3- استنتاج عام.

4- مقترحات وتوصيات.

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي أسفرت عنها الدراسة التي تسعى إلى تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني مع مناقشة وتفسير النتائج، واستنتاج عام كما فيه خاتمة الدراسة مع مجموعة من الاقتراحات والتوصيات في ضوء ما توصلنا إليه من نتائج.

1 - عرض نتائج الدراسة:

1-1 - عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: " ما مستوى أداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج

المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني؟"

وللإجابة على هذا السؤال استخدم الطالبان التكرارات والنسبة المئوية لبدائل الإجابات على مفردات مقياس تقييم أداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل مفردة وترتيب مستوى الأهمية لكل مفردة، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (08): يوضح مفردات مقياس تقييم أداء مستشار التوجيه والأهمية النسبية لكل مفردة.

البيد	رقم المفردة	المفردات	الحسابي المتوسط	انحراف معياري	الأهمية النسبية	مستوى الأهمية
الإدماج	07	ألمك بشروط الالتحاق بالتخصص الذي ترغب فيه.	2.61	0.70	86	مرتفع
	06	عرفك بنوع المعارف العلمية التي يوفرها تخصصك المهني.	2.51	0.77	83	مرتفع
	08	قدم لك معلومات كافية عن التخصصات المهنية.	2.49	0.79	82	مرتفع
	05	عرفك بشروط الالتحاق بالمهن.	2.46	0.80	81	مرتفع
	03	أوضح لك فرص العمل المناسبة لكل تخصص.	2.41	0.85	80	مرتفع
	04	أعلمك بمتطلبات سوق العمل.	2.29	0.88	76	متوسط
			الدرجة الكلية للبيد	2.46	0.80	81

مرتفع	82	0.74	2.49	ساعدك على تحقيق اختياراتك.	13	التوجيه والتقييم
مرتفع	81	0.81	2.44	شرح لك مستشار التوجيه عن بطاقة الرغبات والميول.	16	
مرتفع	80	0.85	2.41	عرفك بالمهنة التي تريد أن تشغلها بالمستقبل.	15	
مرتفع	79	0.83	2.4	ساعدك على زيادة دافعيتك نحو العمل والمهنة المختارة.	11	
مرتفع	79	0.83	2.4	ساعدك على معرفة نوعية المهنة المناسبة لك.	12	
متوسط	74	0.85	2.25	ساعدك على معرفة ميولك المهنية.	09	
متوسط	74	0.88	2.25	ساعدك على التوفيق بين إمكاناتك وطموحاتك.	10	
متوسط	73	0.89	2.2	ساعدك على اكتشاف قدراتك وإمكاناتك.	14	
مرتفع	78	0.83	2.36	الدرجة الكلية للبعد		
مرتفع	83	0.75	2.5	ساعدك على تجاوز المشكلات المهنية والدراسية.	17	الإرشاد النفسي
مرتفع	78	0.85	2.36	وضح لك الطرق والأساليب التي تساعدك على التكيف مع مهنتك.	18	
متوسط	77	0.86	2.33	أرشدك إلى كيفية التعامل مع الواقع المهني بشكل أفضل.	20	
متوسط	74	0.84	2.25	عرفك على كيفية بناء علاقات إيجابية مع محيطك وزملائك في المهنة.	21	
متوسط	73	0.86	2.22	ساعدك على تعزيز ثقتك بنفسك.	19	
متوسط	69	0.86	2.09	قدم لك برامج لتنمية المهارات الأساسية لتخصصك.	22	
متوسط	76	0.85	2.29	الدرجة الكلية للبعد		

1-2- عرض نتائج الفرضية الأولى: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر المتربصين تعزى لمتغير الجنس"

للتحقق من صحة الفرضية الأولى: استخدم الطالبان اختبار ت (t-test) لعينتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول رقم (09).

جدول (09): يوضح نتائج اختبار ت (t-test) للفروق بين متوسطات درجات (الذكور، الإناث) على مقياس تقويم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الإعلام	ذكور	66	14.79	3.43	116	0.092	0.927
	إناث	52	14.73	3.21			
التوجيه والتقييم	ذكور	66	18.73	5.05	116	0.285	0.776
	إناث	52	18.98	4.47			
الإرشاد النفسي	ذكور	66	13.33	3.91	116	1.380	0.170
	إناث	52	14.29	3.49			
المقياس الكلي	ذكور	66	46.85	11.28	116	0.573	0.567
	إناث	52	48.00	10.23			

1-3- عرض نتائج الفرضية الثانية: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر المتربصين تعزى لمتغير نوع المؤسسة (معاهد ومراكز)"

للتحقق من صحة الفرضية الثانية، استخدم الطالبان اختبار ت (t-test) لعينتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول رقم (10).

جدول (10): يوضح نتائج اختبار ت (t-test) للفروق بين متوسطات درجات متربصي(مراكز التكوين، معاهد التكوين) على مقياس تقييم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

المقياس	المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الإعلام	معاهد	74	14.36	3.59	116	1.825	0.071
	مراكز	44	15.43	2.71			
التوجيه والتقييم	معاهد	74	18.53	5.18	116	0.978	0.330
	مراكز	44	19.36	4.04			
الإرشاد النفسي	معاهد	74	13.45	3.96	116	1.211	0.229
	مراكز	44	14.27	3.34			
المقياس الكلي	معاهد	74	46.34	11.55	116	1.408	0.162
	مراكز	44	49.07	9.28			

2- تفسير ومناقشة النتائج:

2-1- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مستوى أداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني؟"

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن مستوى الأهمية النسبية لمفردات بعد الإعلام جاءت قيمه متقاربة، حيث أن (5) مفردات من هذا البعد كانت الأهمية النسبية لها مرتفعة ومفردة واحدة فقط وهي المفردة رقم (04) والتي نصها: "أعلمك بمتطلبات سوق العمل" كانت متوسطة الأهمية، في حين أن مستوى الأهمية للبعد ككل كانت أهميته النسبية تساوي (81%) وهي نسبة مرتفعة تدل على أن مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في مراكز ومعاهد التكوين المهني يؤدون في مهامهم في مجال الإعلام على أكمل وجه وهذا من وجهة متربصي هذه المراكز والمعاهد.

في حين أن مستوى الأهمية النسبية لمفردات بعد التوجيه والتقييم جاءت قيمه متقاربة هي أيضاً، حيث أن (5) مفردات من هذا البعد كانت الأهمية النسبية لها مرتفعة و ثلاثة مفردات وهي المفردة رقم (09) والمفردة رقم (10) والمفردة رقم (14) والتي نصهم على التوالي: "ساعدك على معرفة ميولك المهنية " و"ساعدك على التوفيق بين إمكاناتك وطموحاتك" و"ساعدك على اكتشاف قدراتك وإمكاناتك" كانت متوسطة الأهمية النسبية، في حين أن مستوى الأهمية للبعد ككل كانت أهميته النسبية تساوي (78%) وهي نسبة مرتفعة تدل على أن مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في مراكز ومعاهد التكوين المهني يؤدون في مهامهم في مجال التوجيه والتقييم على أكمل وجه وهذا من وجهة متربصي هذه المراكز والمعاهد.

وجاءت قيم مستوى الأهمية النسبية لمفردات بعد الإرشاد النفسي أغلبها قيم متوسطة الأهمية النسبية، حيث أن أربعة مفردات من هذا البعد كانت الأهمية النسبية لها متوسطة و مفردتين فقط وهي المفردة رقم (17) والمفردة رقم (18) والتي نصهم على التوالي: "ساعدك على تجاوز المشكلات المهنية والدراسية " و"وضح لك الطرق والأساليب التي تساعدك على التكيف مع مهنتك" كانت مرتفعة الأهمية النسبية، في حين أن مستوى الأهمية للبعد ككل تساوي (76%) وهي نسبة متوسطة تدل على أن مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في مراكز ومعاهد التكوين المهني لا يؤدون في مهامهم في مجال الإرشاد النفسي على أكمل وجه وهذا من وجهة متربصي هذه المراكز والمعاهد، وهذا راجع ربما إلى أن الكثير من مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في مراكز ومعاهد التكوين المهني تخصصهم ليس تخصص علم النفس وعلوم التربية وبالتالي نرى هذا القصور في أداء مهامهم وإلى نرجعه إلى خلفيتهم التكوينية في المرحلة الجامعية ومن بين هذه التخصصات نجد تخصص علم الاجتماع والذين يوظفون كمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في مراكز ومعاهد التكوين المهني بدون حصولهم على التكوين النفسي والتربوي الذي يساعدهم في أداء مهام الإرشاد النفسي في الوسط التكويني.

2. 2- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر المتربصين تعزى لمتغير الجنس".

تشير نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الأولى الموضحة في الجدول (09) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث على المقياس الكلي لتقويم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني. حيث سجلنا متوسط حسابي على المقياس عند الذكور (46.85)، و انحراف معياري قدره (11.28)، في حين سجلنا متوسط حسابي للإناث قدره (48.00)، وانحراف معياري بلغ (10.23). وبلغت قيمة اختبار "ت" القيمة (0.573) عند مستوى دلالة إحصائية (0.567). ونفس النتائج كذلك سجلناها على المقاييس الفرعية لكل من مقياس الإعلام ومقياس التوجيه والتقييم ومقياس الإرشاد النفسي. أي أننا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري وهو أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس في تقويم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني سواء على المقياس الكلي أو مقاييسه الفرعية الثلاثة.

حيث يبين لنا الجدول رقم (9) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، وعليه يمكن إرجاع السبب إلى عدم الاختلاف بين أفراد العينة سواء كانوا ذكور أو إناث:

- أنهم يتعرضون إلى نفس ظروف الدراسة، والمشكلات النفسية والمهنية.

- تلقى كلا الجنسين كل الخدمات الإرشادية من نفس مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

- نفس المناخ والواقع المهني السائد داخل مراكز ومعاهد التكوين المهني، فيتأثرون به، وبأساليب

التدريسية من طرف أعضاء هيئة التدريس .

وعليه فان تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، لا يمكن حصره على جنس واحد دون الجنس الآخر، وهذا ما يتفق مع دراسة (البوش، 2016) ودراسة (بوغدة، 2017) ودراسة (عبد المالك، 2017) الذين سعوا في دراساتهم السابقة إلى الكشف عن مهام مستشار التوجيه من خلال وجهة نظر تلاميذ التعليم الثانوي، والتوصل إلى النتيجة التالية والمتمثلة في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم مهام مستشار التوجيه تعزى لمتغير الجنس (إناث، ذكور). في حين اختلفت مع دراسة (قرفي، 2014) في الكشف عن مهام مستشار التوجيه من وجهة نظر التلاميذ اعتمادا على متغير الشعبة والمستوى الدراسي.

2-3- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر المتربصين تعزى لمتغير نوع المؤسسة (معاهد ومراكز)".

تشير نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الثانية الموضحة في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات متربصي مراكز التكوين المهني ومتربصي معاهد التكوين المهني على المقياس الكلي لتقويم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني. حيث سجلنا متوسط حسابي على المقياس عند متربصي معاهد التكوين المهني (46.34)، وانحراف معياري قدره (11.55)، في حين سجلنا متوسط حسابي متربصي مراكز التكوين المهني قدره (49.07)، وانحراف معياري بلغ (9.28). وبلغت قيمة اختبار "ت" القيمة (1.408) عند مستوى دلالة إحصائية (0.162)، ونفس النتائج كذلك سجلناها على المقاييس الفرعية لكل من مقياس الإعلام ومقياس التوجيه والتقويم ومقياس الإرشاد النفسي. أي أننا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري وهو أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير نمط التكوين أو مؤسسة التكوين المهني في تقويم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني سواء على المقياس الكلي أو مقاييسه الفرعية الثلاثة.

حيث يبين لنا الجدول رقم (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني تعزى إلى متغير نوع المؤسسة.

أن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج باستخدام قيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق (1.408) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.162) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع المؤسسة (معاهد مراكز). وتشير هذه النتيجة إلى أنه لا يوجد تأثير لمتغير نوع الدراسة في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين ويرجع ذلك إلى:

- تلقي المتربين لنفس الأنشطة ونفس الأساليب التدريسية .

- التشارك في نفس المرحلة العمرية، مما أدى إلى تقارب وجهات النظر.

- نفس المشكلات التي يعاني منها المتربصين.

وقد اختلفت مع دراسة (قرفي، 2014) ودراسة (البوش، 2016) في تقييم وتقويم مهام مستشار التوجيه في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير نوع الشعبة. ومن هنا نجد أن عامل نوع المؤسسة لا يؤثر في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين .

3 - استنتاج عام:

نستنتج من خلال الدراسة الحالية تهدف إلى تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني، وكذا الكشف عن الفروق بين وجهات نظر المتربصين وفقا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) ونوع المؤسسة (معاهد، مراكز) في تقييم مهام المهنيين مستشار التوجيه والتقييم والإدماج ،

وللوصول إلى الهدف المنشود في هذه الدراسة، تم الاعتماد على أداة والمتمثلة في الاستبيان الخاص بتقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، وتطبيقه على عينة قوامها 118 متربص ومتربصة في كل من: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني العربي بن مهدي، معهد التعليم المهني عمار بن عودة، و مركز التكوين المهني و التمهين المجاهد محفوظ عمار، و مركز التكوين المهني و التمهين بوخملة علي. (ولاية تبسة).

وقد بينت النتائج المتوصل إليها من خلال السؤال الأول: أن مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين يمارس مهامه بنسبة عالية في مجالي الإعلام، التوجيه والتقييم و بنسبة متوسطة في مجال الإرشاد. أما بالنسبة لنتائج الفرضيات الجزئية فقد تم التوصل إلى: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقييمهم لمهام مستشار التوجيه والتقييم و الإدماج المهنيين. وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متربصي مراكز و معاهد التكوين المهني في تقييم مهام مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين. و هذا ما يفسر من خلال النتائج المتوصل إليها إلى ضرورة الرفع من مستوى أداء مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين لمهامه، و العمل بكفاءة اكبر لتحقيق التكامل و زيادة الفاعلية.

كما يمكن الاستنتاج من خلال النتائج المتوصل إليها بأن متغير الجنس و نوع المؤسسة لم يؤثر في إحداث الفروق بين وجهات النظر بين متربصي مراكز و معاهد التكوين المهني، نظرا لان الاختلاف في وجهات النظر للمتربصين لا يشمل الجنس و نوع المؤسسة بل يشمل نوعية المهام المطبقة من طرف مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين.

خاتمة:

وفي ختام هذه الدراسة والتي هدفت إلى توضيح ما يقوم به مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من مهام من وجهة نظر متربصي مراكز ومعاهد التكوين المهني .

ومن خلال النتائج المتوصل إليها اتضح لنا أن مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين يأخذ على عاتقه مسؤولية توجيه المتربصين إلى تخصصات ومهن مختلفة، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين خلال قيامه بمهامه يكون

يلبي حاجيات الأفراد والمجتمع ككل، إلا أنه يظل يواجه العديد من الصعوبات التي تحول دون أدائه لمهامه و هذا الأمر يستدعي إعادة النظر في جميع النصوص التشريعية لضمان مكانة أفضل لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، و لمساعدته على أداء فعال لمهامه.

و انطلاقا من معطيات دراستنا النظرية و الميدانية توصلنا إلى إعطاء وصف دقيق و شامل لمهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، و وصف النصوص التي تدل على مهامه، و أهم الصعوبات التي تعرقل أدائه لمهامه و عليه يجب إعطاء أهمية كبرى لعمل مستشار التوجيه والإدماج المهنيين الذي يعتبر أساس كل نظام تكويني.

وفي الأخير تبقى دراستنا هذه مجرد محاولة في تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز و معاهد التكوين المهني، و نتائجها ليست نهائية تبقى في حاجة إلى المزيد من التقصي بغية التأكد أكثر من النتائج قصد الاستفادة منها.

التوصيات والمقترحات:

من خلال نتائج الدراسة يمكننا أن نقدم مقترحات وتوصيات وهي كالتالي:

- إخضاع مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين لبرامج تدريب ورسكلة النقائص، التي يعانون منها.
- التوفيق بين إصلاحات منظومة التكوين المهني ومهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- ضرورة مساعدة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في تنفيذ مهامه المنصوص عليها قانونا من جميع الأطراف الفاعلة في المؤسسة كالمدير والأساتذة وغيرهم.
- إجراء دراسات ميدانية لمدى تطبيق مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين للمهام الموكلة لهم حسب النصوص القانونية المنظمة للعمل لاسيما القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. الداھري، صالح حسن. (2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
2. آلبوش، أمال. (2016). تقييم مهام مستشار التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي من وجهة نظر تلاميذ التعليم الثانوي، رسالة ماستر منشورة قسم العلوم الاجتماعية، تخصص إدارة وتسيير التربية، جامعة العربي بن مهيدي: أم البواقي.
3. أبو اسعد، أحمد عبد اللطيف. (2011). الإرشاد المدرسي، ط2، دار الخليج للنشر والتوزيع: عمان.
4. أبو اسعد، أحمد عبد اللطيف. (2013). الإرشاد المدرسي، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
5. القرعان، أحمد خليل. (2007). التعليم والتدريب المهني، د.ط، دار حمورابي للنشر والطباعة: الأردن.
6. جنقال، امزيان. (2003). الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومة للنشر والتوزيع والطباعة: الجزائر.
7. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. (1999). مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدور الثالث عشر، ماي.
8. بوسنة، محمود. (1993). التكوين المهني في الجزائر، تطوره منذ الاستقلال، وآفاق تنميته وتحسين فعاليته، حوليات جامعة الجزائر.
9. بوقلجة، غياث. (2006). التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب للطباعة والنشر: وهران.
10. بوغدة، بشرى. (2017). اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، رسالة ماستر منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، تخصص إدارة وإشراف بيداغوجي، جامعة محمد الصديق بني يحي جيجل.
11. جودت، عزت عبد الهادي، العزة، سعيد حسني. (2012). التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
12. جودت، عزت عبد الهادي، العزة، سعيد حسني. (2014). التوجيه المهني ونظرياته، ط2، دار الثقافة للنشر والطباعة: عمان، الأردن.
13. حمري، محمد. (2011). ثقافة التوجيه في الجزائر بين الإصلاح والواقع، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان.
14. حسينة، بوشيوخ. (2009). تنامي ظاهرة التسرب المدرسي وتكرر الوزارات لالتزاماتها، الخبر، عدد116: الجزائر.

15. المالكي، حبيب. (1994). الإعلام والتوجيه في نظام التربية والتكوين، الوقائع، الآفاق، أشغال اليوم الدراسي الذي نظمه المجلس الوطني للشباب والمستقبل، نشر الأمانة العامة للمجلس الوطني للشباب والمستقبل: الجزائر.
16. راوية، حسن. (2001). السلوك في المنظمات، الدار الجامعية: الإبراهيمية، مصر.
17. سعدي، روفية. (2014). واقع الإعلام المدرسي في مؤسسات التعليم الثانوي من وجهة نظر مستشاري التوجيه وتلاميذ سنة أولى ثانوي، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي: أم البواقي .
18. ساري، بدر الدين. (2015). واقع خدمات مستشار التوجيه المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ سنة أولى ثانوي، مذكرة ماستر جامعة العربي بن مهيدي: أم البواقي.
19. سامية، زناتة. (2003). وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي ووظيفتها وكيفية انجازها: الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني: ولاية سكيكدة .
20. سامعي، توفيق. (2010). مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي قطاع التكوين المهني، أطروحة دكتوراه ،شعبة علوم التربية، جامعة فرحات عباس: سطيف، الجزائر.
21. صالح، صالح، أمال، شوشري. (2010). دورة التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري، ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي والسوق للعمل العربية (الاستراتيجيات، السياسات، الآليات)، المنامة، مملكة البحرين، المنظمة العربية للتنمية الإدارية: جامعة الدول العربية، جامعة الدلمون للعلوم التكنولوجيا .
22. طارق، طه. (2007). السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت، الدار الجامعية الجديدة: مصر.
23. طارق، كمال. (2007). علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة: مصر.
24. عربية، رابح، حضري، دليلة. (2012/4/24-23). إصلاح منظومة التكوين والتعليم المهني في الجزائر وآثاره في سوق العمل في ظل التحولات الاقتصادية الحالية، مداخلة ضمن ملتقى وطني حول إستراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل: جامعة المسيلة.
25. عبيد محمود محسن، الزويبي، عماد حازم، الجنائي. (2003). تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني.
26. عبد المالك، الوليد. (2017). اتجاهات التلاميذ نحو مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، رسالة ماستر منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الشهيد لخضر حمة الوادي.
27. عثمان فريد، رشدي. (2013). الإرشاد والتوجيه المهني، دط، دار الراية للنشر والطباعة: عمان، الأردن.
28. فتحي محمد، موسى. (2013). التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية ، ط1، دار زهران للنشر والطباعة: عمان، الأردن.

29. فنطازي، كريمة.(2011). العملية الإرشادية في المرحلة الثانوية ودورها في معالجة مشكلات المراهق المتمدرس، رسالة دكتوراه ، جامعة قسنطينة .
30. قرفي، سمية. (2014). خدمات التوجيه والإرشاد الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه رسالة ماستر، منشورة، قسم علوم الاجتماعية، تخصص إرشاد وتوجيه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر: الوادي.
31. لحسن، بوعبد الله، محمد، مقداد.(1998). تقويم العملية التكوينية، ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.
32. ميلاط، صبرينة وميلاط، نضرة. (2012/04/24-23). نضرة التكوين المهني كإستراتيجية للاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بسوق العمل، الملتقى الوطني حول إستراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة المسيلة.
33. مريم، السيد.(2009). التربية المهنية -مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، ط1، دار وائل للنشر والطباعة: عمان، الأردن.
34. مندور، عبد السلام فتح الله.(2016). التقييم التربوي، ط3، دار النشر الدولي: الرياض، السعودية.
35. وزارة التكوين والتعليم المهنيين. (2010/04/08). منشور وزاري رقم 1، الجزائر.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): مقياس تقويم أداء مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة لعربي التبسي - تبسة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
التخصص إرشاد وتوجيه



سيدي المحترم:

في إطار إنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص إرشاد والتوجيه، نضع بين يديك عزيز المتربص (ة) هذه الاستمارة التي نحاول من خلالها تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، وأخيرا تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام معلومات هذه الاستمارة تبقى سرية ولن تستغل إلا لغرض علمي من فضلك تأكد من إجابتك على كل الأسئلة.

السنة الجامعية: 2022/2021

ضع علامة (x) في المكان المناسب :

البيانات الولية :

1- نوع المؤسسة: مركز تكوين مهني معهد تكوين مهني

2- الجنس : ذكر أنثى

3- اسم المركز

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	أطلعك مستشار التوجيه على التخصصات المهنية الموجودة في التكوين المهني			
02	أطلعك بالتخصصات المفتوحة حديثا في التكوين المهني			
03	أوضح لك فرص العمل المناسبة لكل تخصص			
04	أعلمك بمتطلبات سوق العمل			
05	عرفك بشروط الالتحاق بالمهن			
06	عرفك بنوع المعارف العلمية التي يوفرها تخصصك المهني			
07	أملك بشروط الالتحاق بالتخصص الذي ترغب فيه			
08	قدم لك معلومات كافية عن التخصصات المهنية			
09	ساعدك على معرفة ميولك المهنية			
10	ساعدتك على التوفيق بين إمكاناتك وطموحاتك			

			ساعدك على زيادة دافعيتك نحو العمل والمهنة المختارة	11
			ساعدك على معرفة نوعية المهنة المناسبة لك.	12
			ساعدك على تحقيق اختياراتك	13
			ساعدك على اكتشاف قدراتك وإمكاناتك	14
			عرفك بالمهنة التي تريد أن تشغلها بالمستقبل	15
			شرح لك مستشار التوجيه عن بطاقة الرغبات والميول	16
			ساعدك على تجاوز المشكلات المهنية والدراسية	17
			وضح لك الطرق والأساليب التي تساعدك على التكيف مع مهنتك	18
			ساعدك على تعزيز ثقتك بنفسك	19
			أرشدك إلى كيفية التعامل مع الواقع المهني بشكل أفضل	20
			عرفك على كيفية بناء علاقات إيجابية مع محيطك وزملائك في المهنة	21
			قدم لك برامج لتنمية المهارات الأساسية لتخصصك	22

الملحق رقم (02):

يمثل قائمة أسماء الأساتذة المحكمين

الاسم واللقب	التخصص	مكان العمل
د/ أمحمد الزين	القياس والتقويم النفسي والتربوي	جامعة وهران 2
د/ مأمون عبد الكريم	علم النفس العيادي	المركز الجامعي آفلو
د/ عبد المالك شيهان	علم النفس العيادي	جامعة الشلف

الملحق رقم (03):

مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss v25)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
البند 01	57.22	61.338	.052	.915
البند 02	57.22	60.822	.146	.914
البند 03	57.31	57.125	.560	.908
البند 04	57.56	54.964	.595	.907
البند 05	57.41	56.701	.553	.908
البند 06	57.41	56.249	.548	.908
البند 07	57.41	56.636	.560	.907
البند 08	57.31	59.835	.247	.913
البند 09	57.53	55.096	.635	.906
البند 10	57.53	54.644	.684	.904
البند 11	57.47	54.644	.647	.905
البند 12	57.38	55.919	.600	.907
البند 13	57.44	58.448	.299	.913
البند 14	57.56	52.706	.826	.901
البند 15	57.50	54.581	.699	.904
البند 16	57.38	57.855	.381	.911
البند 17	57.50	54.516	.652	.905
البند 18	57.44	55.157	.604	.906
البند 19	57.56	53.802	.769	.902
البند 20	57.44	54.641	.715	.904
البند 21	57.38	58.435	.409	.910
البند 22	57.34	58.878	.315	.912

Correlations

		all22	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	
all22	Pearson Correlation	1	.097	-.189	.604**	.652**	.602**	.602**	.609**	.300	.683**	.727**	.697**	.649**	.372*	.853**	.446*	.701**	.657**	.802**	.753**	.461**	.375*	
	Sig. (2-tailed)		.599	.299	.000	.000	.000	.000	.000	.095	.000	.000	.000	.000	.036	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.008	.034	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item1	Pearson Correlation	.097	1	-.032*	-.055*	.152	-.080*	-.073*	-.080*	-.064*	.173	-.104*	-.062*	-.066*	.207	.152	-.066*	.431**	-.075*	.163	-.081*	.290	-.064*	
	Sig. (2-tailed)	.599		.861	.763	.406	.662	.690	.662	.729	.344	.572	.654	.721	.256	.406	.721	.014	.683	.373	.660	.107	.728	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
item2	Pearson Correlation	.189	-.032*	1	-.055*	.406*	-.080*	-.073*	-.080*	-.064*	-.104*	.173	.445*	.534**	-.081*	.152	-.066*	-.090*	-.075*	.163	.495**	.290	-.064*	
	Sig. (2-tailed)	.299	.861		.763	.020	.662	.690	.662	.729	.344	.572	.654	.011	.002	.660	.406	.721	.626	.683	.373	.004	.107	.728
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
item3	Pearson Correlation	.604**	-.055*	-.055*	1	.701**	.303	.476**	.303	-.109*	.581**	.487**	.220	.711**	.256	.525**	-.113*	.293	.238	.562**	.454**	.371*	-.110*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.763	.763		.000	.091	.006	.091	.552	.000	.005	.225	.000	.157	.002	.539	.103	.190	.001	.009	.037	.550	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
item4	Pearson Correlation	.652**	.152	.408*	.701**	1	.379*	.419*	.379*	-.104*	.626**	.489**	.388*	.682**	.239	.427**	-.137*	.293	.023	.594**	.453**	.568**	-.037*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.406	.020	.000		.032	.017	.032	.570	.000	.004	.028	.000	.188	.015	.454	.104	.901	.000	.009	.001	.840	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
item5	Pearson Correlation	.602**	-.080*	-.080*	.303	.379*	1	.365*	.600**	-.032*	.516**	.516**	.697**	.210	.067	.299	.303	.507**	.312	.406*	.246	.260	.159	
	Sig. (2-tailed)	.000	.662	.662	.091	.032		.040	.000	.863	.002	.002	.000	.248	.715	.096	.091	.003	.082	.021	.174	.150	.384	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item6	Pearson Correlation	.602**	-.073*	-.073*	.476**	.419*	.365*	1	.639**	.203	.471**	.629**	.412*	.277	-.184*	.346	.362*	.388*	.285	.214	.225	.026	.339	
	Sig. (2-tailed)	.000	.690	.690	.006	.017	.040		.000	.266	.006	.000	.019	.125	.314	.053	.042	.028	.114	.239	.216	.886	.058	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item7	Pearson Correlation	.609**	-.080*	-.080*	.303	.379*	.600**	.639**	1	.349	.430*	.430*	.451**	.303	-.022*	.379*	.303	.263	.312	.406*	.246	.145	.372*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.662	.662	.091	.032	.000	.000		.050	.014	.014	.010	.091	.903	.032	.091	.145	.082	.021	.174	.430	.036	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item8	Pearson Correlation	.300	-.064*	-.064*	-.109*	-.104*	-.032*	.203	.349	1	.232	.232	.045	.107	.067	.300	.581**	.029	.590**	.213	.181	-.160*	.008	
	Sig. (2-tailed)	.095	.729	.729	.552	.570	.863	.266	.050		.202	.202	.805	.559	.714	.095	.000	.875	.000	.241	.322	.380	.964	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item9	Pearson Correlation	.683**	.173	-.104*	.581**	.626**	.516**	.471**	.430*	.232	1	.407*	.370*	.352*	.356*	.489**	.271	.480**	.402*	.377*	.279	.336	-.023*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.344	.572	.000	.000	.002	.006	.014	.202		.021	.037	.048	.045	.004	.133	.005	.022	.034	.121	.060	.901	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item10	Pearson Correlation	.727**	-.104*	.173	.487**	.489**	.516**	.629**	.430*	.232	.407*	1	.723**	.432*	.048	.420*	.432*	.480**	.402*	.450**	.434*	.237	.251	
	Sig. (2-tailed)	.000	.572	.344	.005	.004	.002	.000	.014	.202	.021		.000	.014	.793	.017	.014	.005	.022	.010	.013	.192	.165	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item11	Pearson Correlation	.697**	-.082*	.445*	.220	.388*	.697**	.412*	.451**	.045	.370*	.723**	1	.445*	-.060*	.454*	.522**	.503**	.354*	.346	.528**	.362*	.272	
	Sig. (2-tailed)	.000	.654	.011	.225	.028	.000	.019	.010	.805	.037	.000		.011	.746	.009	.002	.003	.047	.053	.002	.042	.132	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item12	Pearson Correlation	.649**	-.066*	.534**	.711**	.692**	.210	.277	.303	.107	.352*	.432*	.445*	1	.170	.682**	.041	.121	.313	.650**	.755**	.483**	-.130*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.721	.002	.000	.000	.248	.125	.091	.559	.048	.014	.011		.353	.000	.824	.511	.081	.000	.000	.005	.478	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item13	Pearson Correlation	.372*	.207	-.081*	.256	.239	.067	-.184*	-.022*	.067	.356*	.048	-.060*	.170	1	.453**	-.081*	.284	.258	.485**	.278	.521**	.315	
	Sig. (2-tailed)	.036	.256	.660	.157	.188	.715	.314	.903	.714	.045	.793	.746	.353		.009	.659	.116	.154	.005	.123	.002	.079	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item14	Pearson Correlation	.853**	.152	.152	.525**	.427*	.299	.346	.379*	.300	.489**	.420*	.454**	.682**	.453**	1	.459**	.552**	.686**	.798**	.810**	.476**	.386*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.406	.406	.002	.015	.096	.053	.032	.095	.004	.017	.009	.000	.009		.008	.001	.000	.000	.000	.000	.029	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item15	Pearson Correlation	.740**	-.096*	-.096*	.411*	.384*	.457**	.734**	.544**	.252	.515**	.515**	.397**	.211	.148	.522**	.292	.720**	.644**	.559**	.538**	-.041*	.456*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.601	.601	.020	.030	.009	.000	.001	.165	.003	.003	.025	.247	.417	.002	.105	.000	.000	.001	.001	.824	.009	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item16	Pearson Correlation	.446*	-.066*	-.066*	-.113*	-.137*	.303	.362*	.303	.581**	.271	.432*	.522**	.041	-.081*	.459**	1	.272	.468**	.092	.170	.159	.366*	
	Sig. (2-tailed)	.010	.721	.721	.539	.454	.091	.042	.091	.000	.133	.014	.002	.824	.659	.008		.132	.007	.616	.353	.386	.040	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item17	Pearson Correlation	.701**	.431*	-.090*	.293	.293	.507**	.386*	.263	.029	.480**	.480**	.503**	.121	.284	.552**	.272	1	.600**	.590**	.501**	.149	.339	
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.626	.103	.104	.003	.028	.145	.875	.005	.005	.003	.511	.116	.001	.132		.000	.000	.003	.414	.058	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item18	Pearson Correlation	.657**	-.075*	-.075*	.238	.023	.312	.285	.312	.590**	.402*	.402*	.354*	.313	.258	.686**	.468**	.600**	1	.592**	.705**	-.189*	.204	
	Sig. (2-tailed)	.000	.683	.683	.190	.901	.082	.114	.082	.000	.022	.022	.047	.081	.154	.000	.007	.000		.000	.000	.299	.263	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
item19	Pearson Correlation	.802**																						

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.873
		N of Items	10 ^a
	Part 2	Value	.873
		N of Items	10 ^b
Total N of Items			20
Correlation Between Forms			.671
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.803
	Unequal Length		.803
Guttman Split-Half Coefficient			.803

a. The items are: item3, item4, item5, item6, item7, item8, item9, item10, item11, item12.

b. The items are: item13, item14, item15, item16, item17, item18, item19, item20, item21, item22.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item3	51.44	55.738	.572	.914
item4	51.69	53.899	.573	.913
item5	51.53	55.289	.567	.914
item6	51.53	54.838	.562	.914
item7	51.53	55.225	.575	.913
item8	51.44	58.448	.256	.919
item9	51.66	53.781	.639	.912
item10	51.66	53.330	.689	.911
item11	51.59	53.475	.636	.912
item12	51.50	54.774	.584	.913
item13	51.56	57.157	.296	.920
item14	51.69	51.512	.820	.907
item15	51.63	53.145	.717	.910
item16	51.50	56.452	.392	.917
item17	51.63	53.339	.642	.912
item18	51.56	53.738	.619	.912
item19	51.69	52.609	.762	.909
item20	51.56	53.480	.703	.910
item21	51.50	57.290	.386	.917
item22	51.47	57.483	.325	.918

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item3	13.69	4.028	.544	.710
item4	13.94	3.480	.539	.712
item5	13.78	3.983	.491	.722
item6	13.78	3.531	.641	.677
item7	13.78	3.596	.696	.665
item8	13.69	5.060	.078	.804

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.715
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.674
		N of Items	3 ^b
Total N of Items			6
Correlation Between Forms			.450
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.621
	Unequal Length		.621
Guttman Split-Half Coefficient			.618

a. The items are: item3, item4, item5.

b. The items are: item6, item7, item8.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item9	18.84	9.297	.595	.791
item10	18.84	9.104	.650	.783
item11	18.78	9.080	.615	.788
item12	18.69	9.835	.504	.804
item13	18.75	10.839	.212	.841
item14	18.88	8.435	.770	.763
item15	18.81	9.448	.562	.796
item16	18.69	10.157	.413	.816

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.771
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	.642
		N of Items	4 ^b
Total N of Items			8
Correlation Between Forms			.649
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.787
	Unequal Length		.787
Guttman Split-Half Coefficient			.785

a. The items are: item9, item10, item11, item12.

b. The items are: item13, item14, item15, item16.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item17	13.63	4.500	.648	.739
item18	13.56	4.706	.589	.755
item19	13.69	4.286	.795	.700
item20	13.56	4.512	.744	.716
item21	13.50	6.194	.198	.828
item22	13.47	5.805	.321	.810

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.814
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.443
		N of Items	3 ^b
Total N of Items			6
Correlation Between Forms			.631
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.774
	Unequal Length		.774
Guttman Split-Half Coefficient			.733

a. The items are: item17, item18, item19.

b. The items are: item20, item21, item22.

Correlations

		الاعلام	item3	item4	item5	item6	item7	item8
الاعلام	Pearson Correlation	1	.691**	.738**	.665**	.785**	.811**	.268
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.138
	N	32	32	32	32	32	32	32
item3	Pearson Correlation	.691**	1	.701**	.303	.478**	.303	-.109-
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.091	.006	.091	.552
	N	32	32	32	32	32	32	32
item4	Pearson Correlation	.738**	.701**	1	.379*	.419*	.379*	-.104-
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.032	.017	.032	.570
	N	32	32	32	32	32	32	32
item5	Pearson Correlation	.665**	.303	.379*	1	.365*	.600**	-.032-
	Sig. (2-tailed)	.000	.091	.032		.040	.000	.863
	N	32	32	32	32	32	32	32
item6	Pearson Correlation	.785**	.478**	.419*	.365*	1	.639**	.203
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.017	.040		.000	.266
	N	32	32	32	32	32	32	32
item7	Pearson Correlation	.811**	.303	.379*	.600**	.639**	1	.349
	Sig. (2-tailed)	.000	.091	.032	.000	.000		.050
	N	32	32	32	32	32	32	32
item8	Pearson Correlation	.268	-.109-	-.104-	-.032-	.203	.349	1
	Sig. (2-tailed)	.138	.552	.570	.863	.266	.050	
	N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		الوحيد	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16
الوحيد	Pearson Correlation	1	.711**	.753**	.731**	.629**	.383*	.847**	.683**	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.031	.000	.000	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item9	Pearson Correlation	.711**	1	.407*	.370*	.352*	.356*	.489**	.515**	.271
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.037	.048	.045	.004	.003	.133
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item10	Pearson Correlation	.753**	.407*	1	.723**	.432*	.048	.420*	.515**	.432*
	Sig. (2-tailed)	.000	.021		.000	.014	.793	.017	.003	.014
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item11	Pearson Correlation	.731**	.370*	.723**	1	.445*	-.060-	.454**	.397*	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000		.011	.746	.009	.025	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item12	Pearson Correlation	.629**	.352*	.432*	.445*	1	.170	.682**	.211	.041
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.014	.011		.353	.000	.247	.824
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item13	Pearson Correlation	.383*	.356*	.048	-.060-	.170	1	.453**	.148	-.081-
	Sig. (2-tailed)	.031	.045	.793	.746	.353		.009	.417	.659
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item14	Pearson Correlation	.847**	.489**	.420*	.454**	.682**	.453**	1	.522**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.017	.009	.000	.009		.002	.008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item15	Pearson Correlation	.683**	.515**	.515**	.397*	.211	.148	.522**	1	.292
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.025	.247	.417	.002		.105
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item16	Pearson Correlation	.553**	.271	.432*	.522**	.041	-.081-	.459**	.292	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.133	.014	.002	.824	.659	.008	.105	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		الارشاد_النفسى	item17	item18	item19	item20	item21	item22
الارشاد_النفسى	Pearson Correlation	1	.789**	.746**	.879**	.842**	.374*	.497**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.035	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32
item17	Pearson Correlation	.789**	1	.600**	.590**	.501**	.149	.339
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.414	.058
	N	32	32	32	32	32	32	32
item18	Pearson Correlation	.746**	.600**	1	.592**	.705**	-.189-	.204
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.299	.263
	N	32	32	32	32	32	32	32
item19	Pearson Correlation	.879**	.590**	.592**	1	.791**	.411*	.232
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.020	.201
	N	32	32	32	32	32	32	32
item20	Pearson Correlation	.842**	.501**	.705**	.791**	1	.210	.220
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.248	.227
	N	32	32	32	32	32	32	32
item21	Pearson Correlation	.374*	.149	-.189-	.411*	.210	1	.207
	Sig. (2-tailed)	.035	.414	.299	.020	.248		.255
	N	32	32	32	32	32	32	32
item22	Pearson Correlation	.497**	.339	.204	.232	.220	.207	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.058	.263	.201	.227	.255	
	N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Statistics

		item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
N	Valid	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.41	2.29	2.46	2.51	2.61	2.49	2.25	2.25	2.40	2.40	2.49	2.20	2.41	2.44	2.50	2.36	2.22	2.33	2.25	2.09
Std. Deviation		.850	.878	.802	.771	.704	.793	.847	.879	.828	.828	.737	.892	.850	.812	.748	.853	.859	.858	.859	.896

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية للمقياس	ذكر	66	46.8485	11.27999	1.38847
	أنثى	52	48.0000	10.22876	1.41847
الإعلام	ذكر	66	14.7879	3.42621	.42174
	أنثى	52	14.7308	3.21220	.44545
التوجيه والتفويض	ذكر	66	18.7273	5.04913	.62150
	أنثى	52	18.9808	4.46551	.61926
الإرشاد النفسي	ذكر	66	13.3333	3.91185	.48152
	أنثى	52	14.2885	3.49418	.48456

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الدرجة الكلية للمقياس	Equal variances assumed	.320	.572	-.573	116	.567	-1.15152	2.00822	-5.12905	2.82602
	Equal variances not assumed			-.580	113.672	.563	-1.15152	1.98492	-5.08375	2.78072
الإعلام	Equal variances assumed	.054	.817	.092	116	.927	.05711	.61817	-1.16726	1.28148
	Equal variances not assumed			.093	112.490	.926	.05711	.61343	-1.15826	1.27248
التوجيه والتفويض	Equal variances assumed	.771	.382	-.285	116	.776	-.25350	.89028	-2.01680	1.50981
	Equal variances not assumed			-.289	114.409	.773	-.25350	.87735	-1.99146	1.48446
الإرشاد النفسي	Equal variances assumed	1.374	.244	-1.380	116	.170	-.95513	.69237	-2.32646	.41620
	Equal variances not assumed			-1.398	114.132	.165	-.95513	.68312	-2.30836	.39811

Group Statistics

نوع المؤسسة		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية للمقياس	معهد	74	46.3378	11.55010	1.34267
	مركز	44	49.0682	9.27712	1.39858
الاعلام	معهد	74	14.3649	3.59061	.41740
	مركز	44	15.4318	2.71428	.40919
التوجيه والتفوييم	معهد	74	18.5270	5.17693	.60181
	مركز	44	19.3636	4.03526	.60834
الارشاد النفسي	معهد	74	13.4459	3.95918	.46025
	مركز	44	14.2727	3.34361	.50407

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الدرجة الكلية للمقياس	Equal variances assumed	5.815	.017	-1.332	116	.185	-2.73034	2.04908	-6.78881	1.32812
	Equal variances not assumed			-1.408	105.834	.162	-2.73034	1.93876	-6.57419	1.11351
الاعلام	Equal variances assumed	10.536	.002	-1.702	116	.091	-1.06695	.62690	-2.30861	.17471
	Equal variances not assumed			-1.825	109.321	.071	-1.06695	.58452	-2.22541	.09150
التوجيه والتفوييم	Equal variances assumed	6.438	.012	-.918	116	.360	-.83661	.91104	-2.64103	.96781
	Equal variances not assumed			-.978	107.628	.330	-.83661	.85571	-2.53285	.85963
الارشاد النفسي	Equal variances assumed	4.976	.028	-1.160	116	.248	-.82678	.71252	-2.23802	.58446
	Equal variances not assumed			-1.211	102.585	.229	-.82678	.68258	-2.18058	.52701

الملحق رقم (4):

النصوص القانونية التي تضم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين

طرق وكيفيات تنظيم الإعلام، التوجيه وابتقاء المرشحين للإلتحاق بمؤسسات التكوين المهني.

بـقـرـر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار إلى تحديد كيفيات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المرشحين لمتابعة تكويننا مهنيا.

الفصل الأول تنظيم الإعلام

المادة 2 : يجب أن يرتكز العمل الإعلامي الموجه لتجسيور الباحث عن تكوين على المعايير التالية :

- دقة ومصداقية المعلومات الموجهة للجمهور،
- البرمجة الجيدة و العقلانية لعروض التكوين،
- استعمال كل وسائل الإعلام والاتصال المتوفرة.

المادة 3 : تنشأ على مستوى كل مؤسسة تكوين، لجنة الإعلام والتوجيه تسهر على تنظيم ومتابعة النشاطات الإعلامية.

المادة 4 : تضطلع لجنة الإعلام والتوجيه على مستوى كل مؤسسة تكوين المذكورة في المادة 3 أعلاه، بإعداد برنامج الحملة الإعلامية الخاص بدورة التكوين والذي يرتكز على برنامج تحدد فيه :

- العمليات التي يجب القيام بها،
- المواعيد المحددة لكل عملية،
- طرق وكيفيات تنفيذ البرنامج الإعلامي،
- مهام المتدخلين في إنجاز هذا البرنامج،
- تقييم دوري للبرنامج الإعلامي.

المادة 5 : تجتمع لجنة الإعلام والتوجيه السالفة الذكر مرة كل 15 يوما لتقييم مدى التقدم في البرنامج المسطر و إدخال التعديلات المناسبة عليه.

المادة 6 : تدون قرارات لجنة الإعلام و التوجيه، الإجراءات المتخذة في محاضر تسمى من طرف المدير وترسل نسخة منها لمدير التكوين المهني .

المادة 7 : تعرض لجنة الإعلام والتوجيه تقريرها النهائي على المدير الولائي للتكوين المهني.

المادة 8 : تتشكل لجنة الإعلام والتوجيه المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه من :

- مدير مؤسسة التكوين، رئيساً،
- مدير الدراسات أو النائب التقني البيداغوجي، عضواً،
- مدير الإدارة والمالية أو المقتصد، عضواً،
- مستشار التوجيه والتقييم المهني، عضواً،
- أساتذة التخصصات المرسجة، أعضاء.

المادة 9 : تنشأ على مستوى كل مديرية ولائية للتكوين المهني لجنة للإعلام، التوجيه والإدماج.

المادة 10 : تضطلع اللجنة الولائية للإعلام، التوجيه والإدماج المذكورة في المادة 9 أعلاه، بالمهام التالية :

- * وضع وإعداد دليل عروض التكوين،
- * اعتماد البرامج الإعلامية لمؤسسات التكوين ومتابعة تطبيقها وتقييمها،
- * التنسيق مع باقي القطاعات الأخرى (مديريات التربية، الصحة، الثقافة، الشبيبة والرياضة الخ...)، لتحسين وتطوير العمل الإعلامي ،
- * توجيه المترشحين نحو مختلف الاختصاصات والمؤسسات.

المادة 11 : تجتمع اللجنة الولائية للإعلام، التوجيه والإدماج مرة كل 15 يوماً قصد تقييم مدى تقدم البرنامج الإعلامي المسطر.

المادة 12 : تدون قرارات هذه اللجنة في محاضر رسمية، ترسل نسخة منها إلى الإدارة المركزية قصد المتابعة والتقييم.

المادة 13 : تتشكل اللجنة الولائية للإعلام والتوجيه من :

- المدير الولائي للتكوين المهني، رئيساً،
- رؤساء مصالح مديرية التكوين المهني، أعضاء،
- مشاء مؤسسات التكوين التابعة للولاية، أعضاء،
- مفتشوا المقاطعة، أعضاء.

تنظيم التسجيلات

المادة 14 : يتم قبول جميع طلبات التكوين، التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة.

المادة 15 : يفتح سجل خاص لتسجيل طلبات التكوين على مستوى مكاتب الإستقبال، الإعلام والتوجيه يكون مختوما ومؤشرا عليه من طرف المدير الولائي للتكوين المهني.

المادة 16 : يعتبر مسجلا كل من قدم ملفا يحتوي على الوثائق التالية :

- شهادة الميلاد،
 - نسخة مصادق عليها من الشهادة المنرسية،
 - 04 صور شمسية،
 - ظرفين بريدين،
 - نسخة مصادق عليها من الشهادة المدرسية،
 - نسخة مصادق عليها من كشف النقاط الثلاثي الأخير لأخر سنة دراسية،
 - نسخة مصادق عليها من شهادة التكوين، بالنسبة للتكوين المستمر،
 - ملء إستمارة التسجيل من طرف المترشح،
 - دفع حقوق التسجيل.
- يتم التسجيل في الإختصاصات من المستوى الخامس بالأخذ بعين الإعتبار المتطلبات العلمية لكل إختصاص، بالتركيز على الشعبة، التي ينتمي إليها المترشح، حسب ما هو منصوص عليه في كل برنامج تكوين.

المادة 17: يسلم مسؤول مكتب الإستقبال، الإعلام والتوجيه لكل مترشح مسجل الوثائق التالية :

- وصل إيداع الملف، يحمل اسمه ولقبه، رقم وتاريخ تسجيله،
- إمتدعاء لمقابلة مستشار التوجيه والتقييم المهني، يحدد فيه تاريخ الإعلان عن نتائج التوجيه.

الفصل الثالث

تنظيم التوجيه

المادة 18 : يقوم مستشار التوجيه والتقييم المهني بمقابلة كل مترشح مسجل قصد إعانته في إختيار التخصص، على أن لا تتعدى مدة المقابلة 30 دقيقة والتي يجب أن تجرى في إطار أخلاقيات المهنة،

المادة 19 : تنظيم عملية زيارة الورشات داخل مؤسسة التكوين ويمتد إلى مجرى في مؤسسة أخرى إن اقتضت الضرورة ذلك، يتم خلالها :

- توزيع بطاقات تقنية لمختلف الإختصاصات على المترشحين.
 - عرض أنشطة سمعية بصرية تعرف بمختلف المهن والتخصصات وكيفية الإتحاق بها وإمكانيات الإدماج المهني.
 - ملء المترشح لبطاقة الرغبات، يحدد فيها حسب الأولوية التخصصات التي يرغب متابعة التكوين فيها.
- يمكن تنظيم عملية زيارة الورشات موازاة مع تنظيم عملية التسجيلات.

المادة 20 : يخضع المترشح لفحص طبي، لمعرفة مدى إستعداده لممارسة المهنة المفترضة.

الفصل الرابع

تنظيم الإدماج

المادة 21 : تقوم لجنة الإعلام والتوجيه على مستوى مؤسسات التكوين المهني بترتيب المسجلين أخذا بعين الإعتبار :

- مراقبة مدى مطابقة ملفات المترشحين للشروط المطلوبة،
- دراسة كشف النقاط،
- المعدل السنوي الموجود في كشف النقاط.

المادة 22 : تدون لجنة الإعلام، التوجيه و الإدماج ترتيب المهنيين وفقا لجدول الترتيب الملحق بهذا المقرر.

المادة 23 : تحال قوائم المسجلين لكل مؤسسة تكوين حسب التخصصات على المدير الولائي للتكوين المهني، قبل موعدها المداومات.

المادة 24 : تجتمع لجنة التوجيه على مستوى المديرية الولائية للتكوين المهني، لدراسة وإعداد القوائم النهائية للمترشحين المسجلين، قصد إدماجهم، حسب الطريقة التالية:

- * إدماج المسجلين في نفس التخصص أو في تخصص آخر، داخل المؤسسة التي سجلوا فيها،
- * إدماج المسجلين في نفس التخصص أو في تخصص آخر، في مؤسسة أخرى، بنفس الولاية،
- * إدماج المسجلين في نفس التخصص أو في تخصص آخر، في مؤسسة أخرى، بولاية أخرى.

تعتمد اللجنة في ترتيب المترشحين على دراسة ملف المترشح وبطاقة الرغبات.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين



قرار وزاري رقم 02 مؤرخ في 16 JAN 2006، يعدل ويتمم القرار
الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004 والمتضمن تحديد كفايات
تنظيم إعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمناخبة تكوين مهني.

إن وزير التكوين والتعليم المهنيين،

- بمقتضى القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 05-161 المؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1426 الموافق أول مايو سنة 2005 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-235 المؤرخ في 6 محرم عام 1411 الموافق 28 يوليو سنة 1990 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-237 المؤرخ في 6 محرم عام 1411 الموافق 28 يوليو سنة 1990 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-27 المؤرخ في 15 رجب عام 1412 الموافق 20 يناير سنة 1992 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، المعدل و المتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-77 المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1419 الموافق 11 أبريل سنة 1999 والمتضمن تنظيم التكوين والإمتحانات المهنية وتوزيع ذلك،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 2000-233 المؤرخ في 14 جمادى الأول عام 1421 الموافق 14 غشت سنة 2000، الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح التكوين المهني في الولاية وعملها،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-87 المؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق 3 مارس سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات وزير التكوين والتعليم المهنيين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-68 المؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1425 الموافق 30 يناير سنة 2005، الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا،
- وبمقتضى القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 يناير سنة 2004 والمتضمن تحديد كفايات تنظيم إعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني، المتمم.
- وبمقتضى القرار الوزاري رقم 35 مؤرخ في 29 سبتمبر 2004، يتم القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004، المتضمن تحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني.

يقرر ما يأتي

- المادة الأولى:** يعدل ويتم هذا القرار، أحكام القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 يناير سنة 2004، المتمم والمذكور أعلاه.
- المادة 2:** تعدل وتتم أحكام المادة 21 من القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 يناير سنة 2004، المتمم المذكور أعلاه وتحرر كما يأتي:
تكلف لجنة الإعلام والتوجيه على مستوى مؤسسات التكوين المهني بترتيب المسجلين وفقا للمعايير التالية:
 - دراسة كشف النقاط، بالنسبة للمستوى الرابع والخامس،
 - النتائج المحصل عليها في الإختبارات الكتابية. تعتبر هذه الأخيرة إجبارية وتعد إحدى أدوات الإنتقاء للإلتحاق بتكويننا مهنيا.تحدد كفايات تطبيق الفقرة 2 والمذكورة أعلاه، عن طريق منشور.
- المادة 3:** لا تطبق الإجراءات، التي يتضمنها هذا القرار على فئة المعوقين جسديا.
- المادة 4:** تلغى أحكام القرار الوزاري رقم 35 المؤرخ في 29 سبتمبر 2004.
- المادة 5:** ينشر هذا القرار في النشرة الرسمية للتكوين المهني.

2006. 1811. 196

الجزائر وزير التكوين

والتمهين المهنيين

24

