

قسم: علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع التربية

مذكرة ماستر تحت عنوان

دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتبرصين في اطار منحة البطالة المستحدثة

دراسة ميدانية في بعض مراكز التكوين المهني - ولاية تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ(ة):
د. محمد براي

من إعداد الطالبتين:
سهام صغير
حنان صافي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
براك خضرة	أستاذة التعليم العالي	رئيسا
محمد براي	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
خديجة قفاف	أستاذ محاضر - أ -	عضوا ممتحنا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

قال تعالى:

﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ﴾ إبراهيم: 07

نشكر الله في المقام الأول على نعمه وأن وفقنا في إنجاز هذه المذكرة

واستنادا لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

بعد شكر الله سبحانه و تعالي علي ما أنعم به علينا من فضل فوفقنا وسدد خطانا ومنحنا القدرة

علي اتمام هذا الجهد اتقدم بجزيل الشكر و العرفان الي الدكتور

"محمد براي"

علي تفضله بالإشراف علي هذه المذكرة وعلي ما بذله من جهد واهتمام علي ما قدمه من توصيات

ومقترحات قيمة وذلك لتوجيه هذه المذكرة في المسار الصحيح

كما سيرني ان اتقدم ان اتقدم الي الأستاذة الافاضل من جامعة تبسة لعظيم الامتتان والشكر

الجزيل كذلك الي الاساتذة الكرام اعضاء لجنة المناقشة علي تفضلهم بقراءة و مناقشة هذه المذكرة

وابداء ملاحظاتهم القيمة ولا انسي ان اتقدم بالشكر والتقدير الي كل من قدم لي العون والمساعدة

لإنجاز هذه المذكرة وسهل لي كل السبل لإتمام هذه المذكرة لهم منا كل التقدير و الاحترام

نسأل الله عز و جل التوفيق

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرقان فهرس الموضوعات فهرس الجداول فهرس الأشكال
أ-د	مقدمة
الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة	
07	أولاً: إشكالية الدراسة
10	ثانياً: تساؤلات الدراسة
11	ثالثاً: فرضيات الدراسة
11	رابعاً: أهداف الدراسة
12	خامساً: أسباب اختيار الموضوع
12	سادساً: أهمية الدراسة
13	سابعاً: ضبط المفاهيم
19	ثامناً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: مستشار التوجيه المهني	
33	تمهيد
34	أولاً: ظهور مستشار التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر
34	ثانياً: خصائص مستشار التوجيه
35	ثالثاً : مهام مستشار التوجيه
37	رابعاً : الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني

41	خامسا : أسس التوجيه المهني
43	سادسا: الكفايات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
44	سابعا: دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
45	ثامنا: المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
46	تاسعا: وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
55	خلاصة
الفصل الثالث: معالجة الرضا عند المتربصين	
58	أولاً: مبادئ التي يقوم عليها التوجيه
60	ثانياً: مظاهر الرضا عن التوجيه
61	ثالثاً: أهمية الرضا عن التوجيه
62	رابعاً : أسس التوجيه
63	خامساً- مبادئ ومتطلبات النمو المدرسي والمهني
66	سادساً: العوامل المؤثرة في الرضا عن التوجيه
68	خلاصة
الفصل الرابع: منحة البطالة المستحدثة	
71	تمهيد
72	أولاً: منحة البطالة: قرابة مليون ملف مقبول من قبل وكالة التشغيل
75	ثانياً: شروط منحة البطالة
77	ثالثاً : ملف منحة البطالة في الجزائر
78	رابعاً : منحة البطالة

79	خامسا: الأسباب المانعة من الإستفادة من منحة البطالة
80	سادسا: شروط الإستفادة من منحة البطالة
82	سابعا: كيفية التسجيل في المنصة الرقمية الخاصة بمنحة البطالة
84	ثامنا : آليات التكفل بعملية التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة
84	تاسعا : واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر
87	عاشرا: التكوين المهني والبطالة
89	إحدى عشر :تطور معدلات البطالة في الجزائر
92	خاتمة
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج	
94	أولا: عرض و تحليل البيانات
95	1- عرض وتحليل نتائج المحور الأول
99	2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية
105	3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة
112	ثانيا: مناقشة النتائج
134	1- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
134	2- مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة
135	3- مناقشة النتائج على ضوء المقاربة النظرية
137	الخاتمة
140	المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

26	جدول رقم (01):أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة
49	جدول رقم (02):يمثل نموذج للكراس اليومي لمستشار التوجيه والإرشاد
50	جدول رقم (03): يوضح توزيع عدد أفراد مجتمع الدراسة
96	جدول رقم (04): الإطار الزمني للتربص
100	جدول رقم (05):مقياس ليكارت (Likert) الخماسي
101	جدول رقم (06):قيم ألفا-كرونباخ
102	جدول رقم (07):الاتساق بين عبارات المحاور
105	جدول رقم (08):توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
106	جدول رقم (09):توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
108	جدول رقم (10):توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة
109	جدول رقم(11):توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي
109	جدول رقم (12):توزيع أفراد العينة حسب متغير مؤسسة العمل
111	جدول رقم (13):يبين البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الثاني من استمارة الدراسة
114	جدول رقم (14):يبين البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الثالث من استمارة الدراسة والمتعلقة بمساهمة مستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية التكوين لدى المتربصين في إطار المنحة البطالة المستحدثة
117	جدول رقم (15):يبين البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الرابع من استمارة الدراسة والمتعلقة بمساهمة مستشار لتوجيه المهني في تقليل و إزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة

120	جدول رقم (16): يبين البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الخامس من استمارة الدراسة والمعلقة ب دور مستشار التوجيه المهني في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة والفاعلين داخل وخارج المحيط التكويني
124	جدول رقم (17): نتائج الاختبار للتوزيع الطبيعي
126	جدول رقم (18): معامل الارتباط بين بعد المحاور
127	جدول رقم (19): معامل الارتباط المحور الثاني
128	جدول رقم (20): معامل الارتباط بين المحور الثالث
129	جدول رقم (21): معامل الارتباط للمحور
130	جدول رقم (22): معامل الارتباط المحاور
132	جدول رقم (23): يبين ما إذا كان كانت الأنشطة الفنية تساعد في تطوير مهارة التعبير اللفظي لتلاميذ المرحلة المتوسطة حسب التخصص.
134	جدول رقم (24): يبين ما اذا كان الأساتذة يقومون بإجراء أنشطة ثقافية للتلاميذ.
136	جدول رقم (25): يبين الأنشطة الأكثر ممارسة للتلاميذ.
138	جدول رقم (26): يبين الأنشطة الثقافية التي يميل اليها التلاميذ حسب عامل الأقدمية في المهنة.
140	جدول رقم (27): يبين ما اذا كان انجاز التلاميذ لبطاقات التعبير يعمل على تنوع الأفكار الجماعية وذلك حسب عامل الأقدمية في المهنة.
142	جدول رقم (28): يبين ما اذا كانت المطالعة تمكن التلاميذ من إيجاد حلول بديلة للمشكلة حسب الأقدمية في المهنة.
144	جدول رقم (29): يبين ما إذا كانت مشاركة التلاميذ في مختلف المسابقات الفكرية، الثقافية، أو الدينية يؤدي الى ابتكار طرف أكثر سهولة للمشكلة الواحدة حسب الأقدمية في المهنة.
129	جدول رقم (30): يبين ما اذا كانت الانشطة الثقافية تعمل على رفع مهارة حل المشكلات لتلاميذ المرحلة المتوسطة حسب عامل الاقدمية

جدول رقم (31): يبين كيفية مساهمة الأنشطة الترويحية في اكتساب المهارات الاجتماعية لتلاميذ المرحلة المتوسطة حسب التخصص

فهرس الأشكال

91	الشكل رقم (01): يمثل تطور معدلات البطالة في الجزائر
105	الشكل رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
106	الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
109	الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة
110	الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب متغير مؤسسة العمل
126	الشكل رقم (06): نتائج الاختبار التوزيعي الطبيعي

مقدمة





تعد مشكلة البطالة من أهم وأخطر المشكلات التي تعاني منها معظم النظم الاقتصادية في العالم وتؤدي إلي نتائج سلبية في المجال الاقتصادي والاجتماعي وتعمل الحكومات على خفض معدلات والتخفيف من أثارها وأصبحت مجال اختبار لقدرة النظام الاقتصادي على النمو بالسرعة الكافية لتوفير فرص العمل وإعادة تشغيل الوحدات العاطلة في اقل قدر ممكن من الزمن، والبطالة هي التوقف لجزء من قوه العمل في اقتصاد ما برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج وتقاس في العادة بمعدل يسمى معدل البطالة ، وهي تمثل الفرق بين كميتين أكبرهما هو كمية عناصر الإنتاج من الموارد البشرية والأسواق هي كمية فرص العمل المتاحة لتلك العناصر وتحدث البطالة نتيجة لانخفاض الاستثمارات أو الهبوط في دورة النشاط الاقتصادي نتيجة لحدوث الكساد أو للتغير في التكنولوجيا أو التغير في طلب المستهلكين أو عدم تأهيل العمالة بما يتناسب مع التغيرات في سوق العمل ، وتنتج البطالة عادة من اختلال سوق العمل لاعتبارات تتعلق بجانب الطلب وجانب العرض، وتحدث التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للبطالة عندما لا يستطيع الاقتصاد توليد قدر كافي من الوظائف لكل من هو قادر ويرغب في العمل والبطالة القاسية تؤدي إلي إهدار طاقة من الناحية الاقتصادية وإلي عنف اجتماعي واضطراب سياسي في بعض الأحيان .

فالتوجيه المهني للأفراد ضروري لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة مطالب نموه الاقتصادي والاجتماعي فالمجتمع بحاجة مختصين في مختلف المجالات وان توجيه الأفراد يساعدهم في اختيار الأعمال والوظائف التي تعود على المجتمع بالنتف والفائدة لذلك، لا ينبغي أن يقتصر التوجيه المهني



على نظام التعليم الرسمي أو اختيار مهنة بعينها ، ولكنه يساعد المتربصين على تحديد أحلامهم واهتماماتهم بشكل أفضل والشعور بأهمية البقاء في المدرسة والمشاركة في مجتمعاتهم.

ففي ظل التطور التكنولوجي المعاصر والتغيرات المختلفة في جميع المجالات لا سيما في مجال العمل نتج عنه ظهور مهن جديدة إستدعت إلى ضرورة وجود توجيه مهني وخاصة في المؤسسات والمنظمات التي تساهم وبشكل فعال في إعداد الفرد ودخوله إلى عالم الشغل فهناك الكثير ممن لم تتح لهم الفرصة إكمال التعليم في مؤسسات التعليم العالي يوجهون إلى مراكز التكوين المهني، حيث يعتبر التوجيه المهني عملية متممة ومكملة لعملية التعليم او التعلم، وهو عملية أساسية للمتربص إذ يهدف إلى تزويدهم بالمعارف والمهام التي تؤهلهم اتخاذ القرارات المهنية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق الرضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة فمؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني و أكدت على أهمية هذه الخاليا في تحفيز المتربص للولوج إلى التكوين المهني وبناء مشروعهم المهني، ثم تمكين المتخرج من مؤسسات التكوين المهني من الإدماج المهني أو بالأحرى توجيههم نحو

التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالاندماج في عالم الشغل، حيث أكد الباحث على أهمية مستشار التوجيه في حياة المتربص ودوره في مساعدته على بناء مشروعه الدراسي والمهني.

ولتحقيق هدف الدراسة تم تقسيم فصول الدراسة على النحو التالي لما رأيناه يخدم مسار الدراسة:

الجانب النظري وإشتمل على ثلاثة فصول:



الفصل الأول: ويعتبر مدخل عام للدراسة وفيه قمنا بتقديم الدراسة من خلال تحديد دواعي اختيار الموضوع وأهدافه كما قمنا بتحديد الإشكالية وفرضيات الدراسة وأهميتها، بعدها تم تقديم التعريف الإجرائية للمفاهيم الأساسية وأهمها: الدور، مستشار التوجيه المهني، الرضا المهني، منحة البطالة، ثم تطرقنا إلي أهم الدراسات السابقة للدراسة.

الفصل الثاني: و كان بعنوان **مستشار التوجيه المهني** حيث تناولنا مفهوم مفصل حول مهام مستشار التوجيه المهني، الخصائص مستشار التوجيه المهني، الأسس مستشار التوجيه المهني، دور مستشار التوجيه المهني، وسائل مستشار التوجيه المهني، صعوبات وعراقيل مستشار التوجيه المهني.

الفصل الثالث: وقد كان بعنوان **الرضا عن المتربصين** وتضمن مبادئ الرضا عن المتربصين، مظاهر الرضا عن المتربصين، الأهمية الرضا عن المتربصين، الأسس الرضا عن المتربصين.

الفصل الرابع: وقد كان بعنوان **منحة البطالة** وتضمن شروط منحة البطالة المستحدثة، الأسباب المانعة لمنحة البطالة المستحدثة وكيفية التسجيل في منحة البطالة الرقمية في منحة البطالة المستحدثة، واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في البطالة.

هذا وقد جاء الجانب التطبيقي للدراسة وإشتمل علي فصلين:

الفصل الخامس: وقد كان عنوان هذا الفصل **منهجية الدراسة وأهم الإجراءات الميدانية** والتمثلة في الدراسة الاستطلاعية ووصفها مجال الدراسة وفيه (المجال الموضوعي والمكاني والزمني)،



منهجها المستخدم وعينتها وأدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة كما تم عرض وتحليل نتائج الدراسة وفرضياتها، وذلك بتقديم التبريرات المناسبة وفق الخلفية النظرية للدراسة الحالية ثم استخلاص النتائج الفرضية الفرعية والعامه وختمنا ببعض التوصيات والمقترحات وإستنتاج عام ومفصلة حول الدراسة.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي

للدراسة





أولاً: الإشكالية

ثانياً: تساؤلات الدراسة

ثالثاً : فرضيات الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أسباب اختيار الموضوع

سادساً: ضبط المفاهيم

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: المقاربة النظرية



أولاً: الإشكالية:

تعد ظاهرة البطالة ظاهرة عالمية تحمل في طياتها العديد من الأبعاد السلبية الإجتماعية منها والإقتصادية وحتى السياسية وشكلت عائقاً في عديد المجالات التنموية في مختلف القطاعات والميادين، وكان لها بالغ الأثر والتأثير على عادات المجتمعات الإنسانية سواء تلك المتقدمة منها أو النامية.

وقد سعت العديد من الدول في محاولات عدة إلى القضاء على هذه الظاهرة كل حسب قدراتها ومخططاتها وسياساتها من خلال وضع حلول وإجراءات.

اعتباراً من خطورة هذه الظاهرة وتقاطعها مع عديد المشكلات الإجتماعية الأخرى كالهجرة وتأخر الزواج و الإنحراف والجريمة وغير ذلك من المشكلات الأخرى .

والجزائر على غرار بقية بلدان العالم لم تكن بمنأى هذه الظاهرة حيث شكلت البطالة ومنذ إستقلال الجزائر مشكلاً من بين عديد المشاكل الاجتماعية الاقتصادية التي ورثتها عن المستعمر الغاشم.

وقد تبين الجزائر العديد الاستراتيجيات بغية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة منها ما عرفت استراتيجية تشغيل الشباب التي تبنتها في فترة السبعينيات في الماضي إضافة إلى سياسة الإدماج المهني هذه الأخير التي كان لها أثر في تقليص النسب البطالة خاصة بين خريجي الجامعات والمعاهد وعلى الرغم من عديد السياسات المتبناة من طرف الرجولة في هذا السياق إلى أن ظاهرة البطالة في تزايد مستمر العديد العوامل على غرار زيادة نسبة السكان إضافة إلى الهجرة من الأرياف والنزول نحو المدن...



وهذا ما جعل السلطات الجزائرية وعلى رأسها السيد عبد المجيد التبون رئيس الجمهورية نفكر في حلول تكون مكملة لإجراءات وسياسيات القديمة ومن بين هذه الحلول استحداث منحة البطالة.¹

التي رصدت لها الدولة في سنة 2022 ميزانية بلغت 145 مليار دينار، فيما خصّص قانون المالية التكميلي لسنة 2022 ميزانية إضافية قدرت بـ300 مليار دينار للتكفل بكل طالبي منحة البطالة، وسمحت المنحة بتخفيف الضغط على الأسر وزيادة دخلها الإجمالي، خاصة تلك التي تضمّ بين أفرادها عددا يقدر بين 3 و4 بطالين، وصممت الدولة الإطار المناسب لتسهيل الاستعادة من هذه المنحة عبر منصة رقمية للتسجيل، وأشارت الإحصائيات إلى أن 1.8 مليون شاب استفاد من هذه المنحة إلى غاية نهاية أكتوبر 2022، مع استفادتهم من التغطية الاجتماعية.

حيث أن هذه المنحة محفزا للشباب البطل لاقتحام القطاع الرسمي القانوني في سوق التشغيل مستقبلا، بالابتعاد عن السوق الموازية، بعد أن يتعود على الاستعادة من خدمات الضمان الاجتماعي لأنه مؤمن اجتماعيا، وهو ما سيجعل بعض أرباب العمل الخواص الذين يشغلون الشباب بدون تصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي، مستقبلا، يمثلون للقانون في حال رفض هؤلاء الشباب العمل لديهم بدون تأمين اجتماعي، التي ستحسب لهم في التقاعد، حيث ستأخذ المدة الزمنية التي تقاضوا خلالها المنحة إلى جانب سنوات الخدمة بعد العثور على منصب شغل، باعتبار أنّ

¹<https://news.radioalgerie.dz>



مبلغ 13 ألف دينار هي الأجر الصافي التي سيتقاضاها البطل بعد اقتطاع المبلغ الموجّه للضمان الاجتماعي.

ويعد موضوع التوجيه المهني من الموضوعات المهمة بالنسبة للفرد والمجتمع معا فلقد أصبحت برامج التوجيه ضرورة اجتماعية تربوية، وذلك لأهميتها في المساعدة على اتخاذ القرارات المناسبة فيما يخص المشاريع التوجيهية والمهنية مع العلم أن كل فرد مضطر في مرحلة ما من مساره الفردي أن يتبع اختيارات معينة يكون لديها تأثيرا كبيرا على حياته، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في غياب مثل هذا الدعم البيداغوجي المدروس بصعب الحديث عن وجود مشاريع تربوية أو مهنية هادفة عند الشباب .

وبما أن آلية الاندماج الاجتماعي والمهني للمتربصين المتكون تتم وفق ميكانيزمات تربوية ومهنية متلازمة، هدفها الحفاظ على التوازن والاستقرار في كينونة المجتمع، وفي المؤسسات التربوية خصوصا، وبالتالي تحقيق استمرار العمليات الاجتماعية بجميع مفاصلها، والتوجيه المهني باعتباره عملية مركبة شاملة ومستمرة في الزمن، تهتم بالفرد من ناحية الاستعدادات والقدرات والميول والقيم وغيرها من مكونات الذات البشرية، كما تهتم بالبيئة التربوية والتكوينية في تقويم مناهجها وفق ما يتماشى ومتطلبات مرحلة نمو الفرد، كما تهتم بالمحيط الاقتصادي وما يوفره من إمكانيات وفرص عمل ومهن، وهذا ما يجعل التوجيه المهني فعالا تربويا ومهنيا، يوظف مدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني المنجزة في إطار التنسيق بين القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي تحين باستمرار كونها إطارا مرجعيا للخرائط البيداغوجية المعدة في ضوء الخصائص الجغرافية والبشرية، وهي بذلك تعد مصدرا لتنوع عروض التكوين وتعددتها، وهذا بالنظر لتعدد أنماط التكوين (تكوين حضوري، تكوين عن طريق



التمهيين، تكوين عن بعد)، وتعدد أجهزة التكوين، وتعدد شرائح المجتمع المستقطبة، وتعدد مستويات التكوين والتأهيل، وعليه فالدور الجوهري لمستشار التوجيه، و التقييم والإدماج المهني يتجلى في توجيه طالبي التكوين من خلال مساعدتهم في المواءمة بين قدراتهم وإمكانياتهم وميولهم وعروض التكوين المتوفرة، وآفاقها المهنية في محيط اقتصادي واجتماعي وتكنولوجي متغير باستمرار، الأمر الذي يجعله يكتف من النشاط القبلي والموازي والبعدي لكل دورة تكوينية،

واستنادا لهذا الدور الفعال لمستشار التوجيه المهني خاصة في التعلق في محاولة جعل المتربصين الجدد في إطار المنحة المستحدثة للبطالة في تأقلم وتكيف تام مع المحيط داخل مراكز التكوين خاصة إذا ما أخذنا في الحسبان أن العديد من المتربصين في إطار هذه المنحة من عديمي المستوى ولم يسبق لهم الدراسة والتكوين و انطلاقا مما سبق طرحه في الإشكالية حول هذا الموضوع حول :

ما هو الدور الذي يلعبه مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة؟.

ثانيا: تساؤلات الدراسة:

الأسئلة الفرعية:

- هل يساهم مستشار التوجيه المهني في تسهيل عملية تكيف المتربصين في إطار منحة البطالة مع محيطهم التكوينية؟
- هل يساعد مستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية التكوين لدى المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة؟



- هل يعمل مستشار التوجيه المهني على إزاحة وتقليل العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة؟.

- هل يسهم مستشار التوجيه المهني في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة والفاعلين داخل وخارج المحيط التكويني؟.

ثالثا : فرضيات الدراسة:

- مساهمة مستشار التوجيه في تسهيل عملية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني - يساعد مستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية التكوين لدى المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة.

- مساهمة مستشار التوجيه في زيادة دافعية التكوين لدى متربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني

- مساهمة مستشار التوجيه في تقليل وإزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني

- مساهمة مستشار التوجيه في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة والفاعلين داخل وخارج المحيط التكويني

رابعا: أهداف الدراسة

- معرفة مستشار التوجيه المهني في تسهيل عملية تكيف المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني .



الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- معرفة دور مستشار التوجيه المهني في محاولة إزاحة وتقليل العراقيل البيداغوجية للمتربص في إطار منحة البطالة المستحدثة .
- معرفة مساهمة مستشار التوجيه المهني في تفعيل العلاقة بين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة و الفاعلين داخل وخارج مراكز التوجيه المهني.

خامسا: أسباب اختيار الموضوع:

- الموضوع موصول بالتخصص المدروس في مرحلة الماستر
- الحقل السوسيومترى .
- محاولة إثراء و التعمق أكثر في المكتسبات النظرية السابقة من خلال هذه الدراسة الميدانية.
- الرغبة و الإهتمام الشخصي بموضوع المنحة المستحدثة للبطالة (حداثة الموضوع)
- توفر مصادر ومراجع في هذا السياق البحثي خاصة فيما تعلق بدور مستشار التوجيه المهني.
- محاولة تطبيق المكتسبات القبلية - الأدوات المنهجية في الواقع من خلال الدراسة الميدانية.
- إمكانية إجراء الدراسة في الواقع والميدان في مجال الدراسة.

سادسا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:



- تعد دراسة البنية السكانية من الدراسات المهمة التي تعكس صورة الحياة الاجتماعية والاقتصادية للسكان، ومؤشرا حقيقيا لاحتياجات السكان المستقبلية، خاصة فيما يخص اليد العاملة وسوق الشغل.
- تسليط الضوء على أحد العناصر المهمة في الدراسات الديمغرافية وهي البنية السكانية في علاقتها مع التنمية الاقتصادية وتأثيرهما المتبادل على الشغل والبطالة.
- تبرز الأهمية الكبيرة لهذا الموضوع في الوقت الراهن في الارتباط الكبير والمعقد بين السكان والتنمية، إضافة إلى الاهتمام الدولي الكبير بقضايا السكان والتنمية من خلال عقد مؤتمرات دولية لمعالجة هذه القضايا.
- إن دراسة ظاهرة البطالة وإيجاد حلول عاجلة لها أصبح من الضرورات الملحة، بالنظر إلى ما تشكله من خطر على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات.
- بالرغم من الاجراءات والبرامج المتخذة والجهود المبذولة، إلا أن مشكل الشغل والبطالة يبقيان مطروحيان لدى الكثير من الدول منها الجزائر، وأصبحا يشكلان عائقا في النهوض بالتنمية، ويهددان الاستقرار الاجتماعي للمجتمع.
- محاولة الكشف عن أهم الأسباب التي تؤدي إلى انتشار وتوسع دائرة البطالة في المجتمع الجزائري، والنتائج المترتبة على ذلك.

سابعاً: ضبط المفاهيم :

1- تعريف الدور:

أ- لغة: كلمة مأخوذة من دور الشيء أي جعله مدورا وجمع الدور أدوار.



ب- اصطلاحاً: تعريف ميد 1934: فكرة الدور التي تدل على مجموعة النماذج الثقافية المرتبطة بمكانة ما. **تعريف راسيلاف 1936**: يعتبر الدور الفكرة الملائمة لسلوكيات من خلالها تنفيذ القوانين والواجبات التي تحددها من خلال القيم والقواعد ونماذج التصرف والتي يحترمها أفراد المجتمع.

تعريف أوتوكلينبرغ 1959: إن الدور يمثل السلوك الظاهر وهو المظهر الينامي للمركز.

تعريف سيرجنت 1965: أن دور الشخص هو صورة لنموذج من السلوك الاجتماعي الذي يبدو مناسب من اجل الموقف وتبعاً لمقتضيات وتوقعات أعضاء.

يعرف الدور: بأنه ما يجب على الفرد أن يفعله، حتى يؤكد شغله لمكانة اجتماعية معينة أو ما هو نموذج من السلوك المرابط الشائع بين جميع الأفراد الذي يشغلون الوضع نفسه في المجتمع أي أن الدور هو السلوك المتوقع للفرد الذي يشغل مركز الوظيفة اجتماعياً معيناً ويتحدد هذا السلوك بواسطة ثقافة معينة في زمن مكان معين.

- يشير الدور إلى السلوك المتوقع أدائه من الفرد.

التعريف الإجرائي للدور:

يمثل السلوك والأداء الذي يقوم به مستشاره التوجيه تجاه الموهوبين في موقف معين داخل الثانويات¹.

تعريف مستشار التوجيه:

¹الفرخ، كاملة وتيم عبد الجبار: مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. ط1. عمان: دار التوزيع والنشر، ص 1999، ص 86.



لغة: يشير مصطلح مستشار في معاجم اللغة مأخوذة من الفعل استشار، يستشير استشارة، واستشار الأمر بمعنى تبين، واستشارة بمعنى السديد في أمور التوجيه.

اصطلاحاً: مستشار التوجيه هو احد موظفي قطاع التربية والتعليم يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مديرية التقويم و التوجيه والاتصال، وهي أحد هياكل وزارة التربية الوطنية وقد عرفه مورييس روكان على أنه: المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني وهو مختص في التوجيه ويعتبر من أقدر الناس وأكفئهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلاله بإعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس.¹

تعرف صونية براهيمية: المستشار الشخص الذي يعطي في مجالات معينة فالمستشار هو الشخص العليم الذي يؤخذ رأيه في أمر هام علمي أو فني أو سياسي أو قضائي أو نحوه، فالجذر اللغوي للإستشارة يفيد التدخل الإنساني المحض للتأثير الفعال في قصد تغيير سلوك فرد ما .

مستشار التوجيه هو فرد متحصل على شهادة جامعية في تخصص علم النفس التوجيه المدرسي، أو تخصصات أخرى مثل علم الاجتماع وعلم النفس التربوي يعمل في مؤسسة تعليمية بمقاطعة معينة تحت إشراف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.

ويعرف مستشار التوجيه حسب المرسوم رقم 219-91/124 والتي موضوعها يعين مستشار التوجيه بالثانويات على أنه عضو من الطاقم التربوي يعمل تحت إشراف مستوى الأداء التربوي للمؤسسات التعليمية والاداءات الفردية للتلاميذ.

¹براهيمية، صونيا، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008، ص 135.



التعريف الإجرائي لمستشار التوجيه:

وهو ذلك الشخص المختص في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي حيث يستند إليه مجموعة من الوظائف يقوم بها على أكمل وجه في إطار زمني ومكاني محدد وذلك من أجل الكشف عن الموهوبين ورعايتهم وتنمية قدراتهم.

مفهوم الرضا : قصد تحديد مفهوم الرضا بدقة سنتطرق إلى معناه من الناحية اللغوية و الإصطلاحية.

لغة : الشرح اللغوي لكلمة " رضا " : رضي، رضى و رضوانا و مرضاة : زال استياؤه و استعاد هدوءه ، رضي عن الشيء : اقتنع به، وافق عليه، اختاره وقبل به عن قناعة.

و الرضا : هو الاعجاب، الموافقة ، القبول و الاقتناع.¹

إصطلاحا : من التعاريف التي تناولت مصطلح الرضا نذكر التعاريف الآتية : الرضا هو : " الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح أو السعادة إشباع الحاجات و الرغبات و التوقعات من العمل نفسه و بيئة العمل مع الثقة و الولاء و الإنتماء للعمل ، ومع العوامل و المؤثرات البيئية الداخلية و الخارجية ذات العلاقة.

تعريف الرضا عن التوجيه:

إن الرضا عن التوجيه حالة داخلية تشمل التقبل للأوجه تشمل التقبل للأوجه نشاط الفرد الدراسية وما يحيط به من ذلك تقبله للتخصص الحاضر والماضي لبيئته وانجازاته

¹براهمية، صونيان:المرجع السابق،ص 136



الدراسية وذاته وللاخرين، ثم يظهر هذا التقبل في سلوك الفرد واستجاباته وهذا يعني أن هناك حالة وجدانية.¹

تعريف منحة البطالة:

هي عبارة عن منحة مستحدثة من قبل رئيس الجمهورية خاصة العاطلين عن العمل. حين ينص المرسوم التنفيذي رقم 22-70 في مادته الثانية أنه للاستفادة من منحة البطالة التي حدد مبلغها ب13 ألف دج، يجب على البطال طالب الشغل لأول مرة، أن يكون من جنسية جزائرية ومقيما بالجزائر وأن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة ومسجلا كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ ما لا يقل عن ستة (6) أشهر وألا يتوفر على دخل أيا تكن طبيعته. كما يشترط على هذا الاخير أن "يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، ألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو للتكوين المهني، ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم احداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الادماج المهني والمساعدة الاجتماعية وألا يتوفر الزوج على أي دخل أيا تكن طبيعته." ويستفيد كذلك من هذه المنحة "المحبوسون الذين استوفوا مدة عقوبتهم ولا يتوفرون على دخل ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم." وتحدد كفيات تطبيق هذه المادة بموجب قرار وزاري مشترك بين وزير العمل والتشغيل ووزير العدل ووزير المالية. وحسب المادة الرابعة، "يخضع الابقاء على الاستفادة من منحة البطالة بالنسبة للمستفيد، لالتزامات كالتقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمكان اقامته لتجديد

¹ زهران، عبد السالم حامد: التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، ط3، القاهرة، 1998، ص 89



تسجيله، الاستجابة الى استدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل وعدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته وعدم رفض تكوين يرمي الى تحسين قابلية تشغيله." وتضمن مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل متابعة تنفيذ الجهاز ومراقبته بالاتصال مع المصالح غير الممركزة للوزارة المكلفة بالتشغيل¹.

وجاء في المرسوم: "يحدث في جدول ميزانية تسيير وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، باب رقمه 44-13 و عنوانه "مساهمة في جهاز منحة البطالة".

وعلى هذا الأساس، يخصص لميزانية سنة 2022 اعتماد قدره 80.228 مليار دج يقيد في ميزانية تسيير وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي.

ويتكفل وزير المالية ووزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بتطبيق هذا المرسوم كل فيما يخصه.

تجدر الإشارة إلى أن منحة البطالة التي اقرها رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون تمكن المستفيدين من الحصول على منحة شهرية بـ 13 - 15 ألف دج وعلى بطاقة "الشفاء" للاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي².

وإلى غاية الـ 21 أبريل، تم قبول ملف أكثر من 900 ألف مستفيد من هذه المنحة.

وأعلنت الوكالة الوطنية للتشغيل في وقت سابق عن صبّ منحة البطالة الخاصة بشهر أبريل، في الحسابات البريدية للمستفيدين¹.

¹ <https://news.radioalgerie.dz>

² (قانون رقم 21 - 16، مؤرخ في 31 ديسمبر 2022، يتضمن قانون المالية لسنة 2022، الجريدة الرسمية، العدد 100).



سابعاً: الدراسات السابقة:

1- الدراسات العربية

الدراسة الأولى:

01 - صاحب الدراسة: براهيمية صونية

02- عنوان الدراسة: تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه

المدرسي والمهني

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد

البشرية 2005

03- تساؤلات الدراسة: حيث انطلقت هذه الباحثة من تساؤل رئيسي مفاده:

كيف تؤثر الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

وتتفرع من هذا السؤال الرئيسي ثلاث أسئلة فرعية وهي:

- كيف يؤثر الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه المدرسي

والمهني؟

- كيف يؤثر الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

- كيف علاقة مستشار التوجيه بالمتعلمين التربويين على أدائهم؟

4- منهج الدراسة:

حيث اعتمدت الباحثة على منهجين المنهج الوصفي والمنهج المقارن.

5- مجتمع الدراسة: مستشار التوجيه ولايتي قالمة وسوق أهراس.

¹(أنظر للرباط: <https://www.echoroukonline.com/> (2023/03/19، 10:11).)



6- عينة الدراسة: 42

7- أدوات الدراسة: الملاحظة بالمشاركة ، المقابلة، الاستمارة

8- نتائج الدراسة: حيث توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة.

علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة فيما يخص علاقة المبحوثين بمديري مؤسساتهم فهي علاقة جيدة وهو ما شجع أغلبهم على تقديم الاقتراحات بصورة مستمرة .

-علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق الإداري معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة بأعضاء الفريق الإداري مجالات التعامل بين مستشار التوجيه وأعضاء الفريق الإداري تتعلق بتنظيم وبرمجة الحصص الاعلامية وتحليل النتائج التلاميذ المشاكل الاجتماعية والتقنية للتلاميذ وهناك تسهيل كامل من قبل أعضاء الفريق لأداء المستشار.

علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق التربوي علاقة جيدة تربط المبحوثين بأعضاء الفريق التربوي المعلومات التي يأخذها مستشار التوجيه من أعضاء الفريق التربوي تتعلق بمستوى التلاميذ ، سلوك التلاميذ داخل القسم.

أما المعلومات التي يقدمها المستشار التوجيه إلى أعضاء الفريق التربوي فهي :

عرض تحليل نتائج التلاميذ، المتابعة النفسية والاجتماعية للتلاميذ.

كيفية التعامل مع المراهق -علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ هي علاقة جيدة بنسبة 64.88.



علاقة مستشار التوجيه بالأولياء إن صور اتصال الأولياء بالموهوبين فردية وجماعية ودائما يكون حضور الأولياء إلى الإعلام الذي يقدمه لهم مستشار التوجيه غير مكثف بنسبة 100 ويرجع ذلك حسب عينة البحث إلى :
نقص الوعي الكافي في لدى الأولياء عدم اهتمام الأولياء .

الدراسة الثانية:

1- صاحب الدراسة :إسماعيل الأعور

2- عنوان الدراسة : واقع الإعلام التربوي مؤسسات التعليم الثانوي بالجزائر من متطور مستشاري التوجيه المدرسي والمهني والتلاميذ.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي 2004

3- تساؤلات الدراسة: حيث انطلق هذا الباحث من تساؤل رئيسي مفاده:

هل الإعلام التربوي في مؤسسات التعليم الثانوي بالجزائر من متطور ومستشاري التوجيه المدرسي والمهني وكذا التلاميذ المتمدرسين بالثانوية؟
وتتفرع من هذا السؤال الرئيسي أسئلة فرعية وهي:

هل الإعلام التربوي يساعد التلاميذ حقيقة على بعث روح الاستعلام الذاتي حول التخصصات الدراسية؟

هل الإعلام التربوي يساعد التلاميذ على اكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم التي ستؤهلهم للإلتحاق بالتخصصات الدراسية؟

هل الإعلام التربوي يعمل على شرح وتوضيح الأفاق المستقبلية للتخصصات الدراسية في سوق العمل؟

- هل تختلف فعالية الإعلام التربوي على التلاميذ باختلاف الجنس؟

- هل تختلف فعالية الإعلام التربوي على التلاميذ باختلاف الجذع المشترك؟



- هل تختلف فعالية الإعلام التربوي التلاميذ باختلاف طريقة التوجيه؟

4- منهج الدراسة: حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي

5- مجتمع الدراسة: مستشار التوجيه وتلاميذ السنة الأولى من التعليم الثانوي

العام.

6- عينة الدراسة : التلاميذ 8388 تلميذا وتلميذة ، 26 مستشار .

7- أدوات الدراسة : استمارة استبيان

8 - نتائج الدراسة :

حيث توصلت الباحث إلى النتائج التالية:

أن كل من مستشار بالتوجيه المدرسي والمهني والتلاميذ يرون أن الإعلام التربوي هنا يقوم بدوره فيما يخص بعث روح الاستعلام الذاتي عند التلاميذ ولكن ليس بالشكل الكبير وعلى أنه قادر على اكتشاف إمكانيات وقدرات التلاميذ والتي ستؤهلهم للالتحاق بالتخصصات الدراسية في سوق العمل ، حيث أن ك هذه الأبعاد ستفيد وتساعد التلاميذ في عملية اختيارهم للتخصصات الدراسية التي سيحققون لها مشاريعهم المهنية في المستقبل ن كما دلت النتائج على أنه لا تختلف فعالية الإعلام التربوي في التعليم الثانوي على التلاميذ باختلاف الجنس وطريقة التوجيه في حين تختلف هذه الفعالية في التعليم الثانوي باختلاف الجذع المشترك وما يمكن قوله عموماً أنه في السنوات الأخيرة حاول الطاقم الملف بالتوجيه والإعلام مساندة على الأقل بعض الجوانب الإعلام التربوي وخاصة من حيث المحتوى وهذا ما يعكسه تجاوب كبير من التلاميذ ومستشاري التوجيه على الاستبيان الموجه لهم . إن هذا يحتم علينا التفكير في انجاز برنامج شامل



ومستمر الإعلام التربوي يأخذ بعين الاعتبار تحديد مستويات المداخلة والمحاور والمضامين الواجب التطرق إليها.

الدراسة الثالثة : دراسة الباحث عبد المالك الوليد الموسومة بـ بعنوان " اتجاهات التلميذ نحو مستشار التوجيه والإرشاد والمدرسي والمهني لدراسة ميدانية في ثانوية خوارزم ببلدية البيضاء ولاية الوادي" مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه سنة الجامعية 2018/2017.

حيث انطلق الباحث من فرضية عامة مفادها أن طبيعة اتجاهات تلاميذ مرحلة الثانوية نحو عملية التوجيه والإرشاد في مؤسساتهم إيجابية.

ولاختيار الفرضيات صاغ الباحث في فرضياتان جزئيتان:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات التلاميذ تفري لمتغير الجنس.
- توجيه فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات التلاميذ تفري لمتغير الشعبة.
وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي واستعمل في جمع البيانات تقنية الإسبيلان والدراسة الاستطلاعية وأحث على عينة لتكون من قدرة 80 تلميذ.

- عينة البحث بالنسبة للتلاميذ ويقدر تعدادهم بـ 452 تلميذ وبالتالي كانت نسبة تمثيلهم 17.69% من مجموع مجتمع البحث (ذكور 203 وكانت نسبة تمثيلهم 44.9% أما الإناث 249 وكانت نسبة تمثيلهم 55.09%).

أما فيما يخص عينة البحث في الدراسة الاستطلاعية الخاصة بمعرفة اتجاهات التلاميذ نحو مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهذا المحاولة معرفة أي اتجاهات أكثر إتباع و استعمالا من طرف التلاميذ.

أما فيما تذهب الفرضية الثانية والثالثة التي تحث على وجود فروق نسبة فيما يذهب اتجاهات التلاميذ.

إن الفرضيتين صادقتان وصالحة لتطبيق على عينة الدراسة وهذا ما أثبتته الاختبار (T) .



ويمكننا القول في الأخير أن نتائج الدراسة الحالية تبقى صادقة وخاصة فقط بعينة الدراسة.

دراسة الرابعة : مريم غدير إبراهيم.

بعنوان " الأدوار المنتظرة من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني " (دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة وتلاميذ السنة الثالثة ثانوي بمقتضى كركوبه خليفة بالرباح) مذكرة مكملة نيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه السنة الجامعية 2017/2016 بجامعة الشهيد حمة لذفر الوادي.

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان مستشار التوجيه يقوم بدوره المنتظر منه وجهة نظر التلاميذ والأساتذة، وقد ارتكزت هذه الدراسة حول الفرضيات الثلاثة التالية:

- توقع عدم ممارسة مستشار التوجيه المدرسي والمهني لدوره المنتظر منه في مجال الإعلام التربوي.

- توقع عدم ممارسة مستشار التوجيه المدرسي والمهني لدوره المنتظر في مجال التربية والإرشاد.

- توقع عدم ممارسة مستشار التوجيه المدرسي والمهني لدوره المنتظر منه في مجال التقويم التربوي.

وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الاستكشافي و تم إجراء الدراسة على 250 تلميذ وتلميذة من السنة الثالثة ثانوي و50 أستاذ من التعليم الثانوي وقد اعتمدت الدراسة على الاستبيان من إعداد الباحث وطبق بعد دراسة بعض خصائصه السيكمترية (الصدق، الثبات) لتأكد من صلاحيته لاستخدامه على عينة الدراسة الأساسية وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة مقتصرة على النسب المئوية.

- توصلت إلى أن مستشار التوجيه يقوم بدوره المنتظر في مجال التوجيه في مجال الإعلام التربوي من وجهة نظر تلاميذ السنة الثالثة ثانوي والأساتذة.

- بالإضافة لدورة المنتظرة في مجال التقويم التربوي من وجهة نظر تلاميذ سنة الثالثة ثانوي والأساتذة.



2- الدراسات الأجنبية:

- دراسة Steven. W (2007)

بعنوان: " العلاقة بين الرضا عن التدريب في مكان العمل والرضا الوظيفي بشكل عام ".

فرص التدريب والتطوير لها أهمية قصوى في اتخاذ القرارات المتعلقة بالخيارات المهنية للموظف، وعلى الرغم من الأهمية، فإن العديد من الدراسات البحثية حول الرضا الوظيفي لا تتناول الرضا عن التدريب في مكان العمل كعنصر من عناصر الرضا الوظيفي العام، والعديد من أدوات مسح الرضا الوظيفي لا تتضمن مكون "الرضا عن التدريب في مكان العمل"، فحصت هذه الدراسة العلاقة بين الرضا عن التدريب في مكان العمل الذي يوفره صاحب العمل والرضا الوظيفي العام لممثلي الاتصال بالعملاء.

تم العثور على علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن التدريب الوظيفي والرضا الوظيفي بشكل عام. تم تحديد مكونات التدريب الوظيفي، بما في ذلك الوقت الذي يقضيه في التدريب ومنهجيات التدريب والمحتوى، على أنها ذات أهمية في علاقتها بالرضا عن التدريب الوظيفي، وكان المتدربون أكثر رضا عن التدريب الذي تلقوه عندما كانت المنهجية المستخدمة هي الطريقة المفضلة لديهم على أساس هذه النتائج، تم استخلاص النتائج وتقديم التوصيات للباحثين والممارسين في مجال تنمية الموارد البشرية.¹

¹أنظر للرابط: <https://www.echoroukonline.com/> (2023/03/19، 10:11).



الجدول رقم (01) : أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الدراسة الأولى: تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني.	ركزت هاته الدراسة على علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق الإداري معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة بأعضاء الفريق الإداري مجالات التعامل بين مستشار التوجيه وأعضاء الفريق الإداري تتعلق بتنظيم وبرمجة الحصص الاعلامية وتحليل النتائج للتلاميذ المشاكل الاجتماعية والتقنية للتلاميذ وهناك تسهيل كامل من قبل أعضاء الفريق لأداء المستشار	ركزت هاته الدراسة الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه و المهنية و مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
الدراسة الثانية: واقع الإعلام التربوي مؤسسات التعليم الثانوي بالجزائر من متطور مستشاري التوجيه المدرسي والمهني والتلاميذ.	عالجت الدراسة واقع مستشار التوجيه في مؤسسات التعليم الثانوي وهاته الدراسة اتفقت مع دراستنا من ناحية المتغير التابع وتم الاستفادة منها في الجانب النظري.	ركزت على الاعلام التربوي وعدم التطرق إلى الرضا المهني
الدراسة الرابعة: " اتجاهات التلميذ نحو مستشار التوجيه والإرشاد والمدرسي والمهني لدراسة ميدانية في ثانوية خوارزم بلدية البيضاء ولاية الوادي"	تطابقت هذه الدراسة مع الموضوع المعالج في دراستنا وهو دور مستشار التوجيه في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة	اختلفت هاته الدراسة مع دراستنا من حيث المنهج المستخدم لقد تشابهت الدراسات في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي أو



<p>المسحي، أما ما انفردت به الدراسة الحالية استخدامها للمنهج الوصفي فقط وهذا راجع إلى هدف كل دراسة وطبيعة موضوعها</p>		
<p>اختلفت هاته الدراسة مع دراستنا في العينة المختارة ففي دراستنا اعتمدنا على العينة القصدية.</p>	<p>تطابقت هذه الدراسة مع الموضوع المعالج في دراستنا وهو دور مستشار التوجيه في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة</p>	<p>الدراسة الرابعة: " اتجاهات التلميذ نحو مستشار التوجيه والإرشاد والمدرسي والمهني لدراسة ميدانية في ثانوية خوارزم ببلدية البياضة ولاية الوادي"</p>

المقاربة :

النظرية البنائية الوظيفية:

التفاعل الرمزي هو نظرية اجتماعية تطورت من اعتبارات عملية، وهي تشير إلى استخدام الناس الخاص للّهجة، لرسم صور ومضامين طبيعية، للاستنباط، والانسجام مع الآخرين. بكلماتٍ أخرى، هو إطار مرجعي لفهم كيفية تفاعل الأفراد مع بعضهم بشكلٍ أفضل لخلق عوالم رمزية، وكيفية تشكيل هذه العوالم بدورها السلوكيات الفردية. إنه الإطار الذي يساعد على فهم كيفية المحافظة



على المجتمع وخلق من خلال التفاعلات المتكررة بين الأفراد. تساعد عملية التفسير التي تحدث بين التفاعلات في خلق وإعادة خلق معنى. إنه الفهم والتفسيرات المشتركة للمعنى التي تؤثر على التفاعل بين الأفراد. يركز الأفراد في تصرفاتهم على الفهم المشترك للمعنى ضمن سياقهم الاجتماعي. بالتالي، يُؤطر السلوك والتفاعل من خلال المعنى المشترك الذي يرتبطون به مع الأهداف والمفاهيم. انطلاقاً من وجهة النظر هذه، يعيش الناس في بيئات طبيعية ورمزية.

يأتي التفاعل الرمزي من منظور اجتماعي تطور في حوالي منتصف القرن العشرين، وما زال مؤثراً في بعض مجالات التخصص. تكمن أهميته بشكل خاص في علم الاجتماع الجزئي وعلم النفس الاجتماعي. وهو مشتق من الفلسفة الأمريكية البراغماتية، وبشكل خاص من أعمال جورج هيربرت ميد، التي تُشكّل طريقة براغماتية لتفسير التفاعلات الاجتماعية.

يعتبر آر كولينز التفاعل الرمزي دراسة للطريقة التي يُخلق بواسطتها العالم الاجتماعي من خلال التفاعل بين الأفراد وبيئتهم.¹

النظرية المرجعية للدراسة:

1- تقديم النظرية (التفاعلية الرمزية):

يعتقد معظم المتفاعلون الرمزيون أنّ الواقع المادي موجود بالفعل من خلال التعريفات الاجتماعية للفرد، وأنّ التعاريف الاجتماعية تتطور بشكل جزئي أو فيما يتعلق بشيء «حقيقي». لذلك لا يستجيب الناس لهذا الواقع بشكل مباشر، عوضاً عن ذلك، يستجيبون للفهم الاجتماعي للواقع. على سبيل المثال، فهم يستجيبون لهذا الواقع بشكل غير مباشر عن طريق نوع من الفلتر الذي يتكون من وجهات نظر مختلفة للأفراد. ويعني هذا أنّ البشر لا يوجدون في فضاء مادي مكون من الحقائق، إنما في «عالم» مكون من «مواضيع» فقط.

إنّ الافتراضات الثلاثة التي توطر التفاعل الرمزي هي:

يبني الأفراد المعنى عن طريق عملية التواصل.

¹ - تيرنر، جوناثان: بناء نظرية في علم الاجتماع، ترجمة دكتور محمد سعيد فرح، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1999 م. ص



مفهوم الذات هو دافع السلوك.

توجد علاقة فريدة بين الفرد والمجتمع

وبتحديد بعض الافتراضات الضمنية للتفاعل الرمزي، فإنه من الضروري معالجة المقدمات التي يدعمها كل افتراض. ووفقاً لبلامر، يوجد ثلاث مقدمات يمكن استخلاصها من الافتراضات أعلاه.¹

2- أوجه الاستفادة من الدراسة:

وقد تم إسقاط أوجه الاستفادة من النظرية من خلال المبادئ والأسس التي تقوم عليها هاته النظرية فهي نسق

اجتماعي يتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية، لكل نسق فيها أدوار و وظائف داخل المؤسسة، تضم

تكامل وترابط أنشطتها، و مستشار التوجيه المدرسي والمهني أحد هذه الأنساق الفرعية الذي يقوم بأنشطة متكررة تضمن ترابط العناصر حيث تسمح شبكات التفاعل الأفراد العمل بانسجام، و تتفاعل المؤسسة كنسق مفتوح مع محيطها بغية توقع التغيرات و التكيف معها لكي تحافظ على توازنها .يعتبر التوجيه التربوي جزء لا يتجزأ من العملية التربوية إلا أنه يهتم بالفرد ويوجهه لما فيه الخير والمنفعة له وللمجتمع يعيش فيه وتتجلى أهمية هذه الدراسة في الكشف عن دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة.

وعليه فإن دور المستشار التربوي يقتصر فقط على تقييم نتائج التلميذ وتوجيهه حسب مقررات إدارية دون مراعاة رغبات وقدرات التلاميذ ، ومن المؤسف أن توزيع التلاميذ على مختلف الشعب لا يزال يتم بناء على مقدار تحصيلهم الدراسي.

تتضمن المقدمة الأولى كل شيء قد يلاحظه الإنسان في عالمه، بما في ذلك المواضيع المادية، والأفعال، والتصورات. بشكل أساسي، يتصرف الأفراد تجاه المواضيع وغيرها بالاعتماد على

¹ فهمي سليم الغزوي: مرجع سابق، ص 86.



المعاني الشخصية التي كان قد أعطاها الفرد لهذه العناصر. حاول بلامر التأكيد على المعنى وراء السلوكيات الفردية، وبشكل خاص، التفسيرات الكلامية، والنفسية، والاجتماعية لهذه الأفعال والسلوكيات إن المعرفة الإنسانية العلمية هي معرفة تراكمية، تغطي مواضيع مختلفة من زوايا متعددة، لذلك فقيام أي باحث بدراسة أو بحث يستدعي منه الإطلاع علي ما قدم من بحوث أو دراسات حول الموضوع الذي يقوم بدراسته، و ذلك لكي لا تتطرق من الفراغ و يستطيع أن يضبط موضوع و مجال دراسته بشكل أفضل يعطي من خلاله الجديد في المعرفة العلمية، و في إطار موضوعي هذا و المعنون عن دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة. سأعرض مجموعة من الدراسات التي تخدم و تتصل بموضوع الدراسة.

3- النقد الموجه لهذه النظرية:

من بين الإنتقادات الأولى لهذه النظرية قد تنصب على الجوانب نها تهمل العنصر التاريخي في تحليل الظاهرة الاجتماعية إهمالها للجانب الدينامي في الظاهرة الاجتماعية و الاختصار في تحديد أبعاد الظاهرة على المظاهر الثابتة أو البنى الثابتة للمظاهر الدينامية المتطورة و النظرة السلبية لمؤسسة الدولة في المجتمع الرأسمالي واعتبارها جهاز قمع.

الفصل الثاني:

مستشار التوجيه

المهني





تمهيد

أولاً: ظهور مستشار التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر

ثانياً: خصائص مستشار التوجيه

ثالثاً : مهام مستشار التوجيه

رابعاً : الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني

خامساً : أسس التوجيه المهني

سادساً: الكفايات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

سابعاً: دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

ثامناً: المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

تاسعاً: وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

عاشراً: صعوبات وعراقيل عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني

خاتمة



تمهيد :

يعد التوجيه التربوي مساعدا التلميذ على اختيار الاتجاه الصحيح في دراسته ونمائه و توجيهه نحو الطرق الأنسب له و الأسلم لعمله و تقدير الظروف المحيطة به، بما أن مرحلة التعليم الثانوي تعتبر محطة حاسمة ومهمة بالنسبة للتلاميذ إذ أنه يتم فيها بلورة مشروعه الشخصي، و قد تعترضه عدة مشاكل في هذه المرحلة سواء دراسية و نفسية و اجتماعية و اقتصادية مما يحتم على المدارس الجزائرية توظيف أفراد ذي خبرة لمساعدة التلميذ للتغلب على مشاكله ، لذا استحدثت منصب مستشار التوجيه والإرشاد في مؤسسات التعليم الثانوي و المتوسط ، فمستشار التوجيه هو فرد حاصل على شهادة جامعية في تخصص علم النفس التوجيه المدرسي أو تخصصات أخرى مثل علم الاجتماع و علم النفس التربوي ... الخ ، يعمل في مؤسسة تعليمية بمقاطعة معينة تحت إشراف مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني، ويعد مستشار التوجيه هو ذلك الشخص المتخصص المؤهل والمدرّب تدريباً جيداً على ممارسة مهنة الإرشاد، ضمن أهدافها و برامجها و خطواتها و يتمتع بالمهارات.

و يعتبر مستشار التوجيه المهني عنصراً فعالاً في منظومة التوجيه والإرشاد حيث يحتل مكانة هامة من خلال تدخلاته وإسهاماته في مختلف الاجتماعات والعمليات التربوية، وتتسم مبادراته بالفعالية والموضوعية من خلال بلورة آراء ومقترحات بناءة مثمرة.

وقد احتوى هذا الفصل على العناصر التالية:



أولاً: ظهور مستشار التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر

مر التوجيه في الجزائر بثلاث مراحل حيث أعطى اهتماماً متزايداً توج في الأخير بالإدماج عضو مكلف بتحسين الأداء التربوي في المؤسسات التعليمية عن طريق القيام بمجموعة من المهام تضمن التكفل الأحسن بالتلميذ، ويتمثل هذا العضو في شخص مستشار التوجيه المدرسي والمهني في أوائل 1962 وبعد مغادرة الفرنسيين القائمين بهذه العملية تولت الجزائر بإطاراته المحدودة الإشراف على عملية التوجيه والتي عرفت نوعاً من التراجع يعود إلى عدم تكافؤ برامجها مع التلميذ والساحب الجزائري ومتطلبات البلاد آنذاك كما أن هذا الميدان كان يعاني نقصاً كبيراً في القائمين عليه وأثناء الاستقلال لم يكن في الجزائر سوى 9 مراكز للتوجيه و 53 موهوب وفي سنة 1963 تفككت مصالح التوجيه المدرسي والمهني ، ونظراً للوضعية المتدهورة قامت وزارة التربية بفتح معهد علم النفس التطبيقي عام 1964 حيث تخرجت أول دفعة من الموهوبين ومدة التكوين كانت تدوم سنتان وبذلك اتسع مجال التوجيه وإرادات مرافقة ومؤسساته ، إذ بلغ 34 مركزاً حسب التقسيم الإداري 1974، وازداد عدد الموهوبين من خرجي علم النفس التطبيقي وخريجي معهد علم الاجتماع .

وما يمكن قوله أنه بعد العناية التي أولتها الدولة بقطاع التوجيه أصبح عدد المراكز يتزايد بصفة إرادية وكذلك عدد الموهوبين فعلى سبيل المثال في الموسم الدراسي 1996/1997 كان عدد المراكز 60 مركزاً على المستوى الوطني ولا تخلوا ولاية من مركز على الأقل خاص بها وفي هذا الصدد نورد البيانات الواردة في الجدول الآتي:

إن تنصيب مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالثانوية أصبح ضرورة ملحة لتكامل أدوار المتعاملين التربويين وذلك لضمان رفع المردود التربوي للتلميذ وللمؤسسة بصفة عامة¹.

ثانياً: خصائص مستشار التوجيه

- لقد حصر بولو منتر خصائص مستشار التوجيه في ست صفات هي:

¹ أحمد، زكي : الأسس النفسية للتعليم الثانوي ، دار النهضة المصرية، د ط ، القاهرة ، 1972، ص 120.



الفصل الثاني: مستشار التوجيه المهني

- ❖ أن يكون ذكيا مفكرا يمتلك قدرات لفظية كافية.
 - ❖ تقبل الذات والثقة بالنفس.
 - ❖ يتجلى بحي العمل والرغبة فيه.
 - ❖ الاهتمام بالطلاب وتقديرهم وتقييم عطائهم.
 - ❖ القابلية على كشف الغموض لدى المرشد ومواجهته وتفسيره.
 - ❖ المرونة بما يكفي لتفهم الآخرين والتعامل النفسي مع جميع أنماط السلوك البشري.
- أما الجمعية القومية الأمريكية للتوجيه المهني فقد حددت خصائص مستشار التوجيه في:
- ❖ الشخصية السوية - القدرة العقلية - الحب الأصيل للآخرين .
 - ❖ فهم الناس فهما موضوعيا- القدرة على إقامة علاقات سوية بسهولة .
 - ❖ سعة المعلومات.
- بالإضافة إلى هذه الصفات يرى البعض المؤلفين أن المرشد يجب:
- ❖ أن يكون يحمل مؤهلا علميا مناسباً.
 - ❖ أن تكون لديه خبرة واسعة وعميقة في التعامل الإنساني.
 - ❖ أن يتمتع بجاذبية خاصة والقدرة على التأثير ومهارة الإقناع.
- أن يتصف بقوة شخصية والأدب والسمعة الطيبة.¹

ثالثا : مهام مستشار التوجيه

أ- في مجال الإعلام: في كافة أوجه النشاطات الاتصالية ، التي تستهدف إبلاغ الجمهور بكافة الحقائق الأخبار والمعلومات عن القضايا والموضوعات والمشكلات، ومجريات الأمور ، مما يؤدي إلى خلق أكبر درجة من المعرفة والوعي والإدراك والإحاطة الشاملة لدى فئات المتلقين للمادة الإعلامية .

¹لعور ، إسماعيل: واقع العالم في مؤسسات التعليم الثانوي بالجزائر من منظور مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

والتلاميذ، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، 2005، ص 175.



أم الإعلام المدرسي فهو عملية تربوية ومتواصلة تخدم التوجيه الناجح للتلميذ وتساهم في تكوينه الفكري والثقافي ، ويتم بواسطة هذه العملية نقل المعلومات للفرد أو جماعة بهدف تعديل أو تنظيم نشاطات هذا الفرد أو هذه الجماعة، كما يعتبر الركيزة الأساسية التي يبنى عليها نجاح التوجيه المدرسي .

ب- في مجال التوجيه: نجد أن التوجيه والإرشاد في غالب الأحيان مثلا صفات ويكمل كل منهما الآخر، فنجد (يوسف مصطفى القاضي وآخرون) يعرفونه على أنه عملية مساعدة وتقديم العون للأفراد حتى يتمكنوا من تحقيق الفهم اللازم لأنفسهم وتوجيهها بحثيا يستطيعون للاختيار عن بيئته ، ويتخذون من السلوك ما يسمح لهم بالتحرك في اتجاه .

ج: في مجال التقويم:

إن عملية التقويم هي أسلوب نظامي، يهدف إلى تحديد مدى تحقيق الأهداف المسطرة للعملية التربوية برمتها ويهدف إلى كشف مواطن القوة والضعف في العملية التربوية وذلك باقتراح البدائل والوسائل كما أنه جزء لا يتجزأ من العملية التربوية ، بحيث لا يمكن بأي حال من الأحوال فصله عن العناصر المكونة للعلاقة البيداغوجية، لهذا أصبح ضروريا تدارك الوضع بجعل التقويم في خدمة الفعل التربوي ولترشيد واستغلال النتائج لصالح المتعلم والتقويم كمحور في عمل مستشار التوجيه هو مختلف النشاطات التقييمية التي يقوم بها خلال السنة الدراسية بهدف الوصول إلى توجيه موضوعي ، وإلى رفع المردود التربوي وتحسين النتائج¹.

د: في المتابعة النفسية والاجتماعية: يهدف مستشار التوجيه المقيم بالثانوية إلى إزاحة جميع العوائق والصعوبات التي يمكن أن تعترض التلميذ في مشواره الدراسي وتسبب له سوء التوافق المدرسي لذلك هو يحول التقرب من التلميذ لحل مشكلاته النفسية والاجتماعية ويحدث هذا

¹براهمية، صونية: تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير. جامعة منتوري.



عن طريق المقابلات المتكررة حيث أسلوب التوجيه المتمركز أو المقابلة تسمح للتلميذ من تحقيق عدة أهداف من بينها:

مساعدة التلميذ على فهم نفسه وتقبلها.

مساعدة التلاميذ على التفكير الحر والتعبير عن مشاعرهم بموضوعية وإظهار حاجاتهم الإرشادية .

رابعا : الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

يختلف الأفراد فيما بينهم ، وقد يكون هذا لاختلاف من ناحية المهارات الأهداف ، القيم والتوجهات المهنية والتوجهات المهنية المختلفة يجب أن تكون منسقة 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 في العمل وكلمت كان التوافق بين التوجيه المهني وبيئة العمل كبير كلما زادت كفاءة الفرد وزاد رضاه عن العمل.

ولاشك أن هذا التوافق بين بيئة العمل يسبقه توافق في بيئة المدرسة وما قد يكون عليه التلميذ من توافق بين استعداداته وقدراته المدرسية من جهود وميولاتهم ورغباته نحو الشعبة المفضلة لديه من جهة أخرى ومن أجل خلق هذا التوافق سواء كان مدرسيا أو مهنيا ، استحدث منصب جديد في المنظومة التربوية وهو منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني نظرا لما يمكن أن يقوم به هذا العضو في خلق حالة التوافق أو التكيف لدى التلميذ.

ومن هنا ظهرت الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وكان ذلك لعدة عوامل نذكرها فيما يلي :

1-الزيادة في عدد التلاميذ:

بازدياد عدد التلاميذ تجنب عدة مشاكل مدرسية كالرسوب المدرسي، التسرب، العنف المدرسي، ومشكلة التكيف مع الوسط المدرسي ، أو مع الشعبة الموجه إليها كل هذه المشاكل



وغيرها تتطلب توفر منصب مستشار التوجيه الذي يستطيع بدوره أن يساعد التلميذ على التغلب أو التكيف مع المشكلة التي يتعرض لها¹.

2- **تنوع برامج التعليم الثانوي:** أنشأت البرامج المتنوعة من التعليم الثانوي لتواجه أساس الاحتياجات التربوية لمختلف القدرات والاهتمامات لدى التلاميذ ويطالب التلاميذ بالاختيار من بين المواد الدراسية والأنشطة المختلفة التي يتلقونها في المدرسة الثانوية ومن ثم يصبح من الضروري حسن توجيههم.

في هذا الاختيار حتى يعود بالفائدة المرجوة من التلميذ والمدرسة والمجتمع الكبير ومن هنا يكون للتوجيه بالذات أهمية كبرى في المدرسة الثانوية .

3- التقدم التكنولوجي السريع:

أدى التقدم التكنولوجي السريع إلى ظهور التخصصات فتعددت مجالات العمل وتبين 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 التأهل المهني المناسب.

4- قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر:

تميز المجتمع الحديث بتعقيد العلاقات والتغير المستمر في الإطار الاقتصادي والاجتماعي وهذا جعل الأسرة لا تفي بمتطلبات تربية والتوجيه أبناءها بسبب كثرة انشغالاتها الخارجية وكذلك تعقد الحياة الاجتماعية إذ لم يعد كافيا توجيه الوالدين في هذا الإطار لاسيما إذا تصورنا بالنسبة للمجتمع العربي تفشي الأمية وجعل الآباء في كثير من الأحيان وبالتالي قصورهم في توجيه أبناءهم هم إلى المجالات المختلفة النفسية والاجتماعية والتربوية .

5- تطور الفكر التربوي:

¹براهمية، صونية: المرجع السابق، ص222.



أدى هذا التطور إلى ظهور فكرة جديدة في مجال التربية تجعل من التلاميذ محور أساسيا في العملية التربوية بدل التركيز على المادة الدراسية، ومنه تطورت نظريات علم النفس ، عل الاجتماع وعلوم التربية حتى تساهم في رفع مستوى التحصيل الدراسي للتلميذ وتنمية شخصيته بشكل متكامل كل هذا أدى إلى عدم الاستغناء عن خدمات مستشار التوجيه وجعله عضوا فعالا في المؤسسة التربوية¹ .

5- الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه :

تحدد النصوص القانونية مهام مستشار التوجيه كيفية أدائه لهذه المهام كما تحدد أيضا الإطار المكاني في العمل مستشار التوجيه أي مجموعة المؤسسات التي يتردد عليها أثناء أداء عمله وهو ما يسمى في ميدان التوجيه بمقاطعة التدخل وتتمثل هذه المؤسسات في مركز التوجيه المدرسي والمهني الثانوية (المتقن) والاكماليات.

1- مركز التوجيه المدرسي والمهني:

إن مركز التوجيه المهني والمدرسي مركز عمومي يقدم خدمات تربوية إعلامية للجمهور الواسع وللجمهور المدرسي على وجه التحديد كما أن الخدمة المقدمة فردية وجماعية، وتتم بالتنسيق مع مراكز التكوين المهني ومؤسسات الإنتاج والتنقل ومؤسسات التعليم فهو يشكل نقطة الالتقاء بين عالم الدراسة والتكوين وعالم الشغل.

يوجد في كل ولاية على الأقل مركز التوجيه المدرسي والمهني تحت وصاية مدير التربية للولاية ويسيره مدير له رتبة مفتش التوجيه المدرسي والمهني يعمل تحت سلطته طاقم إداري لتأمين السير الإداري للمركز، وطاقم تقني يتشكل من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني. إن التعليم الثانوي معد لاستقبال التلاميذ بعد نهاية التعليم الأساسي وفق الشروط تحددها وزارة التربية الوطنية، ومهمته زيادة على مواصلة المهمة التربوية المسندة للمدرسة الأساسية ، دعم

¹ جلال، سعد: التوجيه النفسي والتربوي والمهني مع مقدمة عن التربية للإستثمار ، دار الفكر العربي، د ط ، القاهرة، ص



المعارف المكتسبة إدراج التخصص تدريجيا في مختلف الميادين وفقا لمؤهلات التلاميذ وحاجات المجتمع وهذا المستوى من التعليم يهيئ التلاميذ لمواصلة الدراسة في التعليم العالي أو الانضمام إلى الحياة المهنية.

مدة التعليم الثانوي ثلاث سنوات تأخذ السنة الأولى شكل الجذع المشترك ويقسم التعليم الثانوي إلى تعليم ثانوي عام وتكنولوجي وتعليم ثانوي تقني .

ونظرا إلى أن اهتمامات التلاميذ تنمو بنموهم في مختلف مراحل التعليم فإن الثانوية تقدم لهم مجموعة كبيرة ومتنوعة من المقررات الدراسية لكي تواجه الاحتياجات المختلفة لتلاميذها من ناحية و للاقتصاد الوطني والتنمية الشاملة للبلاد من ناحية أخرى.

ووفقا للمنشور الوزاري رقم 219 المؤرخ في 18 ديسمبر 1991 تم تعيين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالثانويات من أجل الاهتمام بالتلميذ وتحسين مردود المؤسسة التربوية ككل . تمت المدرسة الأساسية على تسع سنوات ، تعتبر حجر الزاوية في بناء منظومة التربية والتكوين ، كما أن إدراج التقنيات المتعددة ، في هذا المستوى يمثل العنصر الأساسي في تحديث التعليم الأساسي على أن النظام يتم نوع من التعاون يحدده تشريع ملائم بين الأطراف الاجتماعية والمدرسية.

يمر التلميذ في هذه المرحلة بحدثين بارزين أو لهما هو انتقاله إلى الإكمالية بحكم أنها وسط جديد يتكون من مجموعة من المتعاملين التربويين الجدد هذا الانتقال يمكن أن يولد لدى التلميذ نوع من عدم التكيف مع الوسط الجديد بكل محدداته وهذا يتطلب تدخل مستشار التوجيه لكي يساعد التلميذ على التكيف وذلك بتعريفه بمكونات هذا الوسط وأهمية ودور كل منها.

هذا عن الحد الأول أما عن الحدث الثاني الذي يمر به التلميذ والذي يستدعي تدخل مستشار التوجيه هو انتقاله إلى السنة التاسعة وهي تعد سنة حاسمة في المشوار الدراسي والمهني للتلميذ حيث أن هذا الأخير يوجه إلى احد الجذوع المشتركة الثلاثة، ولكي يختار الجذع الذي يتلاءم مع قدراته الدراسية ومع رغبته يقدم مستشار التوجيه مجموعة من الحصص الإعلامية



موزعة خلال السنة الدراسية يشرح فيها مستشار مختلف الجذوع المشتركة وامتدادها، وموادها الأساسية ومعاملاتها... الخ

وللإشارة فإن مستشار التوجيه يتعامل مع الأكاديميات التي تصب في الثانوية أو المتقن الذي تقيم فيه¹.

خامسا : أسس التوجيه المهني:

إن عملية التوجيه المهني ليست بالعملية التي تعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية وإنما على عملية منظمة تستند على أسس عدة أهمها:

1- أن التوجيه ليس إرغاما من جانب وخضوع من الجانب الآخر إنما عمل مشترك بين شخصين يقدم فيه أحدهما ما لديه من معلومات وخبرات ووسائل لشخص بأن إزاء مشكلة لا يستطيع أن يتغلب عليها بنفسه ولا يعني أن الأول ملزم بتقديم النصيحة وأن الأخير مكلف بالالتزام بها.

2- النظر إلى الفرد على أنه ذاتية متميزة وبالرغم من التشابه بين البشر جميعا في شخصياتهم ، فإن ثمة فروق بينهم في النواحي الجسدية والعقلية والانفعالية والجسمية.

3- احترام الفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة

4- مساعدة الأفراد تبني الموضوعية والعلمية في تفكيرهم و سلوكهم بدلا من الطموح الذي لا يستند إلى أساس واقع .

5- مساعدة الأفراد على علاقة مصادر قوتهم وضعفهم عند اتخاذ القرار المناسب لاختيار المهنة.

6- التعريف بالخيارات المتوافرة أمام الشباب بعد إكمال تعليمهم ومنها مشكلات البطالة.

¹ زعوب، سامية: التكيف المهني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة، رسالة دكتوراه.

جامعة منتوري. قسنطينة، 2011، ص 75.



7- التوجيه عملية مستمرة في النظام التربوي بمفهومه الشامل وعلى ذلك يجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم في الجامعة ثم في المجتمع بعد التخرج من الجامعة.

8- هناك حاجة لإعارة اهتمام خاص لتوجيه الفتيات والنساء.

9- ينبغي أن يكون التوجيه مبنيًا على أساس معرفة الفرد وقدراته وتحصيله الدراسي ومستواه الوظيفي من ناحية وفرض العمالة المتوافرة وحاجاته ومستوى التطور الاقتصادي والثقافي والاجتماعي من ناحية أخرى¹

10- أن تغطي خدمات التوجيه المهني جميع فئات الأطفال والشباب والكبار بما في ذلك فئات المعوقين والعاجزين ويجب أن تشمل هذه الخدمات معلومات عن فرض التعليم والعمل وظروف الاستخدام وتشريعات العمل وغير ذلك.

11- ضرورة وضع سياسات التدريب والتوجيه المهني وتنفيذها و تطويرها بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والهيئات العمالية و الجهات المعنية الأخرى.

12- إن عملية التوجيه المهني ليست قرارًا آنيًا ولكنها متكاملة تستغرق سنوات يتمكن الطالب من خلالها إدراك ذاته وقدراته واستعداداته وميوله.

13- إن برامج التوجيه المهني في مراحله ينبغي أن يتزامن مع مراحل النمو التي يمر بها الطالب، وهذا يتطلب من المرشد المتخصص التخطيط لبرنامج التوجيه المهني حسب هذه المراحل حيث اختيار مهمة معينة يتأثر بمستوى النضج العقلي والانفعالي والاجتماعي الذي وصل إليه الفرد.

14- إن عملية التوجيه المهني لا تتجزأ عن العملية التربوية وينبغي تهيئة الإمكانيات لتطعيم العملية التربوية بالتوجيه المهني من خلال المناهج والتدريس والإرشاد والنشاطات التربوية المختلفة، وعلى مدى العام الدراسي وخلال المراحل الدراسية المختلفة.

¹ زعوب، سامية: المرجع السابق، ص 76



15- إن خدمات التوجيه المهني ليست مقتصرة على معلم أو مرشد، كما أنها ليست موجهة لفئة معينة من الطلبة، فهي عملية توجيه شامل تعني به المدرسة وإدارة ومعلمين ومتخصصين ويكون الدور الأساسي فيها للمرشد، باعتباره مصدر المعرفة المتخصصة والخبرة المتنوعة في المدرسة.

سادسا: الكفايات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

يمكن إظهار الخصائص المهنية من خلال النقاط التالية :

القدرة على إعداد برنامج إرشادي وذلك من خلال :

➤ ان يكون لديه بعد معرفي ستنند اليه في تفسير السلوك الإنساني.

➤ الإلمام بأساليب جمع المعلومات ومتطلبات المرحلة العمرية.

➤ الإلمام بالاختبارات الاسترشادية وتطبيقها وتفسيرها.

تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي من خلال :¹

➤ تعريف المسترشد بالمجالات الدراسية التي تناسبه.

➤ تعريف المسترشد بالمهن المختلفة وكيفية التغلب على مشكلات الحياة.

➤ تكوين عالقات جيدة مع المدرسين والإدارة والعاملين .

إدارة الجلسة الإرشادية :

➤ مهارة توجيه الأسئلة التي تتعلق بالمشكلة .

➤ المهارة في استعمال الأساليب اللفظية والغير لفظية في التعامل .

¹لعشيشي، أمال: أهم المشكلات المهنية في التعليم الثانوي، شهادة ماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011، ص 63.



➤ الإصغاء الجيد والتفكير المنفتح والنقاش المرن.

سابعاً: دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

تتمثل ادوار مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المدرسة في مايلي:

- القيام بعملية الإرشاد النفسي والجماعي للتلاميذ وتفعيل الإرشاد الوقائي .
- يساعد التلاميذ على فهم أنفسهم وميولهم وإمكاناتهم ومتابعة المسترشدين وتحسنهم.
- يشرف على تعبئة السجلات الشاملة وتنظيمها والاحتفاظ بها في مكان سري .
- يساعد في تشخيص وعالج بعض الاضطرابات النفسية ضمن فريق عاجي وإحالة الذين لم يتمكن من إرشادهم الى الجهات المختصة¹.
- تقديم خدمات المعلومات التي توضح للتلاميذ الفرص التعليمية المتاحة لهم .
- الاهتمام بشكل رئيسي بمجالات التأخر الدراسي المتكرر.
- تقديم الخدمات الإرشادية النمائية كالتعامل مع المتفوقين والموهوبين .
- تبصير المجتمع المدرسي بأهداف التوجيه والإرشاد وخططه وبرامجه لضمان قيام كل عضو

بمسؤولياته في تحقيق أهداف الإرشاد.

➤ مساعدة التلميذ المستجد على التكيف مع البيئة المدرسية وتكوين اتجاهات ايجابية اتجاه

المدرسة .

➤ توثيق العالقة بين البيت والمدرسة وتعزيزها واستثمار القنوات المتاحة جميعها بما يحقق

رسالة

¹العشيشي، أمال: المرجع السابق، ص 63.



ثامنا: المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

أشار بارك Barker1961 إلى أن الاتحاد الأوروبي الدولي الأخصائيين الاجتماعيين حدد 12 عشرة مهارة باعتبارها مهارات أساسية لمساعدة وممارسة مهن المساعدة الإنسانية ونلخصها فيما يلي:

1. القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين، والقدرة على التسامح والتعاطف.
2. القدرة على استنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة، وتركيبها ل التقدير النفسي والاجتماعية، والقيام بعملية التقدير.
3. القدرة على تكوين العلاقات والمحافظة عليها.
4. القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي والغير لفظي، وتفسيرها والقدرة على استخدام معرفته بنظريات السلوك، وطرائف التشخيص.
5. القدرة على الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة بطريقة داعمة، ومشجعة، ودون أدنى شعور بالخوف والارتباك والتسديد.
6. القدرة على تحديد الحاجة.
7. القدرة على إجراء بحوث وتفسير النتائج، ومعرفة الدراسات المتخصصة والاستفادة منها.
8. القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حيث تدعو الحاجة لذلك.



9. القدرة على تفسير الحاجات والمطالب الاجتماعية والنفسية، والشرعيين.

10. القدرة على إيجاد حمولة جديدة ومبتكرة تتفق مع حاجات الفرد والجماعة.¹

تاسعا: وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

حتى يتمكن التوجيه من مساعدة الفرد على تقرير مصيره والقيام بالاختيارات الملائمة لقدراته وإمكانياته يجب على القادم بعملية التوجيه ان يدرس الطالب ومعرفته معرفة موضوعية وذلك من خلال الاعتماد على وسائل عديدة تمكنه من تقديم خدمات نفسية تربوية واجتماعية من خلال قراءتنا لبعض الكتب التي تتأولت موضوع الإرشاد والتوجيه استنتجنا مجموعة من الوسائل والطرق نذكر منها .

1-الملاحظة: هي أداة رئيسية تستخدم لملاحظة سلوك الفرد في موقف معين ويشترط فيها الموضوعية والوضوح والتكامل ، ويعتمد عليها الموجه كوسيلة أساسية في عملية التوجيه وتستخدم خاصة في المواقف التي يتعذر استخدام وسائل أخرى .

2-المقابلة: وهي علاقة اجتماعية تتم وجها لوجه بين الأخصائي النفسي (الموجه) والمسترشد وفق أسلوب علمي دقيق، هدفها إقامة علاقة بين الموجه والمسترشد للحصول على معلومات وبيانات حوله من اجل مساعدته على معرفة ذاته ومعرفة مشكلته وكيفية تجاوزها.

3-دراسة الحالة: وهي أكثر الوسائل والطرق شمولية في عملية جمع المعلومات وتهدف الى فهم أفضل للمسترشد ، حيث يتم فيها تشخيص مشكلته وطبيعة أسبابها ، ومنه يتم تقديم الخدمات الإرشادية اللازمة.

ان دراسة الحالة وسيلة لجمع المعلومات وتنظيمها وتبويبها وتشخيصها ومراجعتها للوصول الى فهم الحالة ماضيها وحاضرها ومستقبلها لأنها تشمل بيانات عديدة منها السمات الشخصية للفرد وماهية مشكلته وطبيعة البيئة التي يعيش فيها والمعلومات حول الفرد ومحيطه .

¹العشيشي، أمال: المرجع السابق، ص65



4- السجل التراكمي:

يعتبر الوسيلة الأساسية لجمع المعلومات في الإرشاد والتوجيه ويقصد به السجل الذي يجمع معلومات تامة لها دلالتها في التلميذ، جمعة عن طريق وسائل أخرى في شكل تتبعي تراكمي وفي مدى زكي مرتب سنتين تغطي حياة الفرد الدراسة وهو بذلك يعتبر مخزن معلومات يتضمن أكبر قدر في أقل خير ممكن حيث يشمل معلومات عديدة كدرجات التلميذ في مختلف المراحل الدراسة، الغياب الحضور بيانات عن الأسرة وحالتها، معلومات عن سلوك التلميذ في الجانب الاجتماعي، الصحي، النفسي¹.

5- الاختبارات والمقاييس النفسية :

تعتبر من أهم وسائل المعلومات في الإرشاد النفسي يشترط في تطبيقها الموضوعية الصدق، النبات، مراعاة الظروف الفردية، التقنين، سهولة الاستخدام، من أهم الاختبارات والمقاييس مايلي :

* اختبارات ومقاييس الذكاء بأنواعها المختلفة من حيث المادة أو من حيث طريقة الأداء .

* اختبار ومقاييس الاستعدادات والقدرات العقلية .

* اختبارات التحصيل الدراسي بأنواعها: التشخيصية أو التنبؤية أو الختامية .

* اختبارات ومقاييس الشخصية من استفتاءات ومقاييس تقدير واختبارات .

* اختبارات الميول بانواعها المختلفة .

* اختبارات القيم .

* اختبار ومقاييس الاتجاهات .

¹القاضي، يوسف مصطفى: الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، ط1، دار المريخ، 1981، السعودية، ص120.



* اختبارات ومقاييس الشخصية .

* اختبارات ومقاييس التوافق النفسي .

* اختبارات ومقاييس الصحة النفسية .

6- الاستبيان:

يعتبر الاستبيان أداة ملائمة لاستخدام والحصول على المعلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين يقدم الاستبيان عدد من الأسئلة بطلب الإجابة عنها من طرق عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان ويستخدم في الإرشاد عندما يتعذر على الموجه مقابلة كل طالب وجها لوجه ، فالاستبيان يستخدم لدراسة الكثير من المهني والاتجاهات فجمع المعلومات عن الأفراد حول اتجاهاتهم وعقائدهم وميولهم وتوافقهم ومشاعرهم وخططهم للمستقبل وسلوكهم كلها أمور يصبح فيها استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات¹

7- السيرة الذاتية: وهي كل ما يكتب المسترشد عن نفسه بنفسه يتكلم فيها عن تاريخه الشخصي ، الاسري، التربوي الجنسي، الخبرات والأحداث الستارة والحزينة يتم جمع، المعلومات من وسيلة السيرة الذاتية على الفرد نفسه ، وهذا النوع من الوسائل تفصل في حالة المسترشدين الذي ليس لديهم الطلاقة اللغوية الكافية كما يفضل استخدامها في مجال الإرشاد التربوي والمهني .

8- البرنامج السنوي: يعتبر البرنامج السنوي بمثابة المرجع السابق في تقديم كل النشاطات التربوية التي يقوم بها مستشار التوجيه ويمكن تصميمه في مركز التوجيه بداية السنة (الأسبوع 1 و2 للدخول المدرسي).

يقوم مستشار التوجيه بإعداد أربعة تنتج من البرنامج السنوي ويلم الى كل من: مفتش التربية والتكوين والتوجيه المهني مدير مركز التكوين المركزي.

¹ أحمد بن صاولة: العوامل الاجتماعية المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر، دراسة ميدانية بولاية عنابة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2000، ص 73.



مدير الثانوية .

يحافظ هو بالنسخة الرابعة له

9-البرنامج الاسبوعي: تعتبر البرمجية الاسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه والإرشاد أداة فعالة للتحكم في تسيير الاعمال بصفة مستمرة ، يمثل البرنامج الاسبوعي إحدى حلقات البرنامج السنوي حتى يتمكن مستشار التوجيه من الانسجام والترابط عليه ان يلتزم هذا البرنامج .

10-الكراس اليومي: يدون فيه المشاركات والنشاطات التي يقوم بها لذلك تغير المرجع الأساسي لإعداد مختلف التقارير ، وأحسن فترة في تبخيل النشاطات يكون في آخر العمل من كل يوم على كراس اليومي ¹.

جدول رقم (02) يمثل نموذج للكراس اليومي لمستشار التوجيه والإرشاد

التاريخ	التوقيت	المحور	النشاطات المنجزة	التقويم

سجل الاستقبالات: يتمثل في تسجيل استقبال الطلبة الذين لم يتم استقبالهم من طرف مستشار التوجيه والارشاد

¹أحمد بن صاولة : المرجع السابق،ص74



جدول رقم (03) يمثل نموذج من سجل الاستقبالات لمستشار التوجيه

الرقم	التاريخ	الاسم و اللقب	المستوى الدراسي	العنوان الشخصي	موضوع الطلب	كيفية التكفل

وينقسم سجل الاستقبالات إلى أربع أجزاء:

1-الأولياء حسب مختلف شرائحهم الاجتماعية

2-التلاميذ حسب مشوارهم الدراسي

3-الأساتذة حسب تخصصاتهم

4-الجمهور الواسع الخير المتمدرس¹.

كراس التكوين: يجب على كل مستشارات أن يكون بحوزته كراس التكوين الفردي من خلال تسجيل مختلف الملتقيات التكوينية الجهوية التي تنظمها المفتشية العامة للتوجيه المدرسي والملتقيات بالمركز والزيارات التكوينية للمفتش العام، للتربية والتكوين والتوجيه المدرسي من الاستفادة منها والاستعانة بها في تحسين أداء المهام وتقديم النشاطات

البطاقة الفنية لكل نشاط: تمثل البطاقة الفنية الإطار العام الذي يضعه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي للنشاط وتحمل التصور الشامل لكيفية تنظيم وتحضير وتخطيط مراحل الانجاز والتقييم .

-تنجز البطاقة مع الفريق التقني بالمركز

-يشرع في تحضيرها ابتداءا من نهاية السنة

¹أحمد بن صاولة: المرجع السابق،ص 74



الفصل الثاني: مستشار التوجيه المهني

- يجب ان تتطابق البطاقات الفنية مع البرنامج السنوي لنشاطات المستشار ويجب ان تحمل اسم ولقب المستشار وتاريخ الانجاز .

المذكرة الاعلامية : قبل الدخول إلى أي حصة إعلامية لابد من المستشار ان يحمل مذكرة إعلامية بالإضافة الى وسائل الإيضاح ويجب ان تتضمن المذكرة:¹
ذكر المؤسسة .

الموضوع:تحديد الموضوع ومستوى التدخل .

الأهداف الإجرائية تصاغ كما يلي :

ان يكون التلميذ في آخر الحصة قادر على التذكر والاسترجاع .

طريقة العرض هي بمثابة شرح محتوى الحصة .

التقويم: ويكون على طريق أسئلة استرجاعية وتطبيق تقويمي.

ذكر اسم ولقب المستشار .

تاريخ كتابة المذكرة والامضاء .

سجل تحليل النتائج المدرسية : على كل مستشار ان يكون لديه سجل متابعة النتائج المدرسية ويدون عليه مختلف التحاليل الاحصائية لنتائج التلميذ خلال السنوات التالية (4متوسط، 1و3ثانوي) ويستخدم في متابعة التلاميذ لمارهم الدراسي للوقوف على النقائص ومعالجتها فوراً عن طريق مناقشة مع مجالس الأقسام .

عاشرا: صعوبات وعراقيل عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

¹أحمد بن صاولة:المرجع السابق ،ص75



صعوبات التي تواجه خدمات التوجيه:

- النقص في المتخصصين وعدم توفر التسهيلات والوقت اللازم لتوفير خدمات التوجيه.
- لنقص في الاختبارات النفسية المتوفرة في المدرسة علاوة على أن استخدام هذه الاختبارات يحتاج إلى قدرة وبراعة حتى يمكن الاستفادة من نتائجها .
- التوجيه المدرسي يعجز عن توفير الخدمات المهنية التي يحتاج إليها التلميذ ذو المشكلات.
- الحادة الناتجة من سوء التكيف الا هذه المشكلات تدخل في نطاق عمل هيئات أخرى ومتخصصين يستطيعون معالجتها .
- النقص في توفير الخطط المنظمة في التوجيه المدرسي كما ان تكيف الأخصائيين وحدهم للقيام بتنظيم خطط برامج التوجيه وتطبيقها يعد مشكلة محيرة ولذلك البد من مساعدة الجهاز الإداري في وضع الخطط اللازمة للتوجيه وتطبيقه.

صعوبات لدى المرشد ذاته :

كون المرشدين التربويين غير متساوين في سماتهم الشخصية فمن يعملون في حقل الإرشاد متعدد في "علم النفس التربوي أو التربية الخاصة أو علم الاجتماع أو في الإرشاد" حيث ان المتخصصين في غير مجال الإرشاد يواجهون صعوبات فنية وعملية من حيث أدائهم المهني أفضل من غيرهم النهم تلقوا تدريبات ميدانية في الإرشاد.

ومن الصعوبات الخاصة كذلك :¹

- عدم وضوح دور المرشد وكثرة اعداد الطلبة في الأقسام.

¹فضة عباسي: بعض العوامل المؤثرة في إعادة التوجيه المدرسي من الأساسي إلى الثانوي، رسالة ماجستير، جامعة عنابة،



- عدم توفر المراجع الإرشادية وعدم الرغبة في المطالعة والارتقاء بالمستوى العلمي .
- تعدد قطاعات العمل الإرشادي الذي يعمل بها واعداده المهني غير المناسب .
- تقوقعه على نفسه وعد الاستفادة من خبرات زملائه المرشدين في المدارس الأخرى .

*صعوبات مصدرها مدير المدرسة :ويمكن تلخيصها في النقاط التالية :

- عدم تفهم مدير المدرسة لدور مستشار التوجيه في المدرسة .
- تكليف المرشد بمهام إدارية التي تمت بالعمل الإرشادي بصلة .
- عدم الموضوعية في تقديره لعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .
- إذاعة أسرار التلاميذ .

صعوبات مصدرها التلاميذ :كما يلي :¹

- عدم الوضوح دور مستشار التوجيه في أذهان الطلبة.
 - عدم تعاو نهم معهم في تنفيذ ما هو مطلوب منهم.
 - انه من العيب مراجعة مستشار التوجيه .
 - عدم إيمانهم بالإرشاد.
 - اعتبار من يزور المرشد التربوي هو معاق أو مجنون.
 - صعوبة المشكلات التي يعانون منها بحيث لا يستطيع المرشد التعامل معها.
 - اعتبار الإرشاد هو الملجأ لهم للخلاص من الأعباء الدراسية.
- صعوبات مصدرها الأهل والمجتمع المحلي : كما يلي:

¹فضة عباسي: المرجع السابق،ص 87



الفصل الثاني: مستشار التوجيه المهني

عدم معرفتهم بطبيعة عمل مستشار التوجيه.

• تدني توقعاتهم عن الخدمات التي يقدمهم مستشار التوجيه.

• عدم اقتناعهم بالعمل الإرشادي .

• التوقعات العالية من أداء المرشد .

• عدم التعاون مع المرشد التربوي في حل قضايا التلاميذ.

- العراقيل التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي أثناء أداء مهامه :

لاشك أن عملية اختيار نوع الدراسة أو المهنة المستقبلية عملية صعبة ومعقدة وغالبا ما تدخل فيها عوامل كثيرة مثل ظروف الأسرة والعادات والتقاليد والدوافع النفسية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة.

وتعد العراقيل التي تواجه مستشار التوجيه أثناء أداء مهامه عديدة ومتنوعة وهذا ما يجعلنا نشير إلى ذلك العدد الكبير جدا من التلاميذ باعتباره أكبر العوائق و الذي يجب على المستشار هنا أن يضمن لهم إعلاما وتوجيها ومتابعة وتقييما لمساراتهم الدراسية هذا من جهة ومن جهة أخرى على المستشار أن لا يهمل في هذه الممارسات المهنية الكثيرة كل الأطراف التربوية الأخرى من إدارة وأساتذة وأولياء وعادة ما يواجه المستشار صعوبات تتعلق بغياب الموضوعية في التقويم وإتباع الكم في التوجيه ناهيك عن تأثير الفرصة المدرسية على رغبات التلاميذ كما تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى بعض الضغوط والعراقيل المهنية التي تتعلق بالنقائص الموجودة على مستوى النصوص التشريعية التي تسير التوجيه والقوانين والمراسيم الوزارية المتعلقة بأداء مهامه مما يجعله غير مدرك لها بشكل واضح.

إن اعتماد التوجيه على الكل بدل الكيف وعلى الشكل بدل التوجيه وضعيات الجوانب التقنية في عمله أبعدته عن ممارسة دوره الحقيقي في الإعلام والتوجيه والمتابعة والإرشاد ومن ثمة التقويم الفعلي.



خلاصة الفصل:

يظهر من خلال ما سبق أن مستشار التوجيه المدرسي والمهني يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلاميذ في مساره الدراسي والمهني، حيث يساعده في اختبار الفروع المناسبة وفق ما يناسب إمكانياته الدراسية وميوله واستعداداته، كما يعمل على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي من خلال عمليات الإعلام والتوجيه والتقويم.

ويساعده على تقييم ذاته وتقبلها كما هي، واكتشاف قدراته واستعداداته واتخاذ القرار السليم في شأن مشروعه الدراسي والمهني.

إلا أن مستشار التوجيه يعاني من عوائق وصعوبات راجعة لتهميش تخصصه وعدم تفهم دوره الحقيقي في المؤسسة التربوية أو التكوين المحدود و توقعاتهم المتدنية والعالية تجاهه.

فمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يعمل على تقديم الخدمات التي يساعد التلاميذ خلال مسارهم الدراسي والمهني من خلال جمع المعلومات عنهم وتوعيتهم بضرورة متابعة الدراسة في تخصصات مناسبة لقدراتهم ومهاراتهم والتغلب على المشكلات التي تعترضهم لهدف تحقيق التكيف والنجاح كما يعمل مستشار التوجيه على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي وذلك من خلال عمليات الإعلام والتوجيه والتقويم والمتابعة النفسية كما يمكن لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مساعدة التلميذ على اكتشاف قدراته وزرع الثقة لديه واتخاذ قراراته كما لاحظنا ان مستشار التوجيه في تأدية مهامه قد يواجه عدة صعوبات وعوائق يعترضه في مشروعه المهني والإرشادي ومرحلة التعليم الثانوي هي مرحلة فعالة لأنها تنمي قدرات التلميذ بهدف تكوين شخصيتهم للدخول في مسارهم كباحثين في الطور الجامعي

الفصل الثالث:

الرضا عند المتربصين





تمهيد:

أولاً: مبادئ التي يقوم عليها التوجيه

ثانياً: مظاهر الرضا عن التوجيه

ثالثاً: أهمية الرضا عن التوجيه

رابعاً : أسس التوجيه

خامساً - مبادئ ومتطلبات النمو المدرسي والمهني:

خلاصة



أولاً: مبادئ التي يقوم عليها التوجيه

لما كان التوجيه عملية نفسية تربوية تهدف إلى تحقيق التوافق بين الفرد و إمكانياته، كان لزاماً عليها

أن تستند إلى مبادئ نذكر منها:¹

- 1 /تنطلق أهداف التوجيه من أهداف المجتمع و حاجاته و قيمه.
- 2 /يحترم التوجيه الفرد و يراعي كرامته و أخلاقه عن غيره وحقه في الاختيار تبعاً لدرجة نصحه أو مدى
تحمله للمسؤولية مع توفير الفرص لمساعدته على حسن الاختيار
- 3 /يجب أن يخطط برنامج التوجيه حسب حاجات و مشكلات الأطفال التي تختلف حسب
الجماعات
المتعددة من الناس و حسب المناطق المختلفة .
- 4 /التوجيه باستخدام الطرق العلمية لدراسة سلوك الفرد و تحليله و تفسيره.
- 5 /يستهدف التوجيه وظيفة الوقاية من الأضرار التي تعتري النضج بصورة أساسية أكثر من
اهتمامه
بالعلاج بعد أن تكون الأضرار قد وقعت.
- 6 /يتطلب التوجيه توفير البيانات و المعلومات اللازمة عن الأفراد و المهن و أنواع التعليم .
- 7 /يتطلب توجيه الطلبة استخدام الكثير من الاختيارات و المقاييس النفسية لقياس ذكائهم وقدراتهم

¹براك، صليحة: الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذعين المشتركين في مرحلة الثانوية. رسالة ماجستير: غير منشورة. جامعة باجي مختار، عنابة، 2008، ص 76.



واستعداداتهم و شخصياتهم.

8 /يفترض التوجيه أن السلوك قابل للتعديل، وأن في استطاعة أي شخص أن ينمو أو تغيير أو يتحسن في اتجاه النصح المتزايد.

-حق الطالب في تقرير مصيره بنفسه :يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ التي تحقق الرضا عن التوجيه باعتباره يقر بشخص الطالب المستقل، ويعتبره قادرا على اتخاذ الرأي النهائي في عملية التوجيه الجامعي بنفسه، وهذا يعني أن مسؤولية الدراسة بالاختيار والقرار يقع على عاتق الطالب دون أن نقدم له الحلول الجاهزة ، فالتوجيه الجامعي ينبغي أن لا يقوم على الإكراه أو الأمر أو حتى النصح، ونما يعمل على توسيع أفق الطالب أوتهيأ له الجو لاكتشاف قدراته واستعداداته وميوله، كما تعودده على تحمل المسؤولية فتبقى إذا مساعدات المسئولين عن عملية التوجيه في إطار إيجاد معايير تسمح بتقييم الطالب بكل خبرة، انطلاقا من تحديد الأهداف، إذ توضح له الاحتمالات المختلفة في كل مرة ويترك له حق الاختيار الذي يعتبره شرطا أساسيا لحدوث الرضا عن التوجيه.

تقبل الموجه للتلميذ : وهنا يجب على الموجه أن يقبل التلميذ كما هو و بدون شروط، و تقبل سلوكه ومكانته، في علاقة تفهميه تجعل منه عنصرا قابلا للتغير نحو الأفضل، وذلك لأن ميدان الإرشاد النفسي ليس ميدان تحقيق وإصدار أحكام على السلوك و الخبرات فما يسهم به الموجه من إصغاء، دون ما إا حكم على التلميذ وعلى قدراته ومواهبه، مهما بدا منه من ضعف وقلة اهتمام يتيح الثقة المتبادلة ويحرر التلميذ من الضغوط الخارجية الممارسة عليه من قبل الآخرين سواء أولياء كانوا أو مدرسين. فكلما زاد التلميذ وعيا بإمكانياته ومعرفة بيئته كلما كان أقدر على تنظيم ذاته ووضعها فيما يناسبها مما يجعل التلميذ يستشعر الرضا والقبول في أدائه لواجباته المدرسية كأبسط نشاط إلى غاية أخذ قراراته في كل مرحلة تتطلب ذلك¹.

، LAROUSSE : DICTIONNAIRE DE LA PSYCHOLOGIE .LAROUSSE ،¹ NORBERT SILLAMY
1996 . ،France



ثانياً: مظاهر الرضا عن التوجيه

بما أن الرضا حالة شعورية فيمكننا أن نستدل عليه من خلال بعض المظاهر التي قد تبدو على الفرد والتي يمكننا أن نلخصها فيما يلي:

التوافق النفسي و الاجتماعي :إن الأفراد الراضين يتميزون بالاتزان الانفعالي الذي يظهر في قدرتهم على مواجهة وحسم ما ينشأ داخلهم من صراعات، وكذلك ما يعترضهم من مشكلات واحباطات كما أنهم يبدون أكثر توافقاً من الناحية الاجتماعية و يبدو ذلك في انسجامهم مع ظروفهم، مع بيئتهم المادية و الاجتماعية بما فيها من أشخاص وعلاقات وأحداث ومشكلات، لذلك نجد أن الطالب الذي التحق بتخصص دراسي يتماشى مع طموحاته يكون أكثر تكيفاً مع بيئته الدراسية بما تتضمن من أفراد وإمكانيات مادية حيث أن علاقته مع أساتذته وزملائه والفريق الإداري يتسم بالجودة، كما نجده أكثر التزاماً بقوانين النظام المدرسي .

الشعور بالانتماء :يعد الشعور بالانتماء الذي يقصد به " الارتباط الوثيق بالشيء، موضوع الانتماء، سواء كان فرداً أو جماعة أو منظمة...الخ".

فالتالي الراضي عن تخصصه الدراسي وعن الجامعة التي يتلقى تعليمه بها نلمس رضاه من خلال اعتزازه وافتخاره بتخصصه وجامعته وفي دفاعه عنها، وتقبله لأفرادها، كما نجده يتحمل المصاعب التي تواجهه في سبيلها، كذلك نجده يعتز بالانتماء إلى تلك الجامعة و كذلك إلى التخصص الذي يزاول دراسته الجامعية فيه.

الالتزام و المثابرة :إن الالتزام مظهر من مظاهر الرضا، فالتالي الراضي عن دراسته مثله مثل العامل الراضي عن وظيفته كلاهما يظهر التزاماً من خلال الالتزام والتقييد بالمواعيد الرسمية سواءاً للجامعة أو للمؤسسة التي يعمل فيها.



وكذلك يظهر من خلال الرغبة الشديدة في العمل بالنسبة للعامل وكذلك الرغبة في مواصلة الدراسة بالنسبة للطالب، وكذلك يظهر الالتزام والمثالة من خلال الجهد الذي يبذله كلاهما. وفي تحديهما للصعوبات والمعوقات التي تعترضهما.

ثالثاً: أهمية الرضا عن التوجيه

إن التوجيه السليم الذي يحقق الرضا للطالب له انعكاسات إيجابية ليس على مستوى الفرد فقط وإنما يتعدى هذه الانعكاسات إلى الجامعة و منها إلى المجتمع وفيما يلي ستقدم الطالبة أهمية على مستوى هذه العناصر الثلاثة¹:

- على مستوى الفرد: يشير دانيال جولمان (2000) إلى الرضا عن التوجيه يوفر الارتياح النفسي ويزيد من دوافع النجاح و منه إنتاجية الفرد لأن الأفراد الراضين هم أكثر قدرة على استثمار مواهبهم، وهو ما أكده دانيال جولمان في قوله أن الإسهام الأهم والوحيد للتعلم بالنسبة للطالب هو مساعدته على التوجه في مجال يناسب مواهبه ويشعر فيه بالإشباع والتمكن.

وهكذا يمكن أن نلاحظ أن التوجيه إلى التخصص عن رغبة وميل لا يضمن للأفراد أفضل تحصيل فقط، بل يضمن لهم إمكانية الاستمرار في هذا التخصص، وعليه فإن أهمية الرضا عن التوجيه بالنسبة للفرد تكون من ناحية التوافق النفسي والدراسي كما يمكن أن تكون للرضا عن التوجيه الدراسي تأثير على الدافعية للإنجاز لدى الطالب.

على مستوى الجامعة: إن توجيه أي طالب نحو تخصص ما برضاه لا يعود بالفائدة للطالب كفرد وإنما يتعدى ذلك إلى الجامعة التي يزاول دراسته فيها. إذا كان اهتمام علم النفس الاجتماعي ينصب على دراسة الرضا عن التوجيه كمؤشر من مؤشرات التوافق لدى الشباب في مجال من مجالات الحياة فإن اهتمام علماء التربية ينصب على دراسة الرضا عن التوجيه كجزء أساسي لدراسة شاملة عن دراسة المدرسة.

¹براك، صليحة: المرجع السابق، ص 77



إنتاجية الطالب وإبداعه ومنه إلى إنتاجية الجامعة التي ينتمي و منه فإن الرضا عن التوجيه له تأثير على إليها، ومردودها الذي يعتبر مرهون بمدى استثمارها لطاقت الطلبة.

على مستوى المجتمع: يعتبر المجتمع مصدر للطاقت لدى الأفراد في علاقته الدائمة بهم يؤثر فيهم و يتأثر بهم وبمدى إنتاجهم، ابتداءا من التوجيه الجامعي إلى التوجيه نحو المهنة المناسبة . و في المقابل فإن عدم الرضا عن التوجيه بالنسبة لبعض الطلبة وما قد ينتج عنه من رسوب وفشل بالنسبة للطالب، قد يؤدي إلى فشل المجتمع وخسارته تكلف المجتمع كثيرا من المال والجهد و المال، إذا ما قدرنا ما يصرف على الفرد أثناء دراسته من أموال، وما يكلف من جهود فضلا عن الشعور بالقلق والخوف الذي يساور الآباء والأبناء نتيجة ذلك .

رابعا : أسس التوجيه

ويمكن تصنيفها بصفة عامة الى ¹:

1-1 - الأسس النفسية:

تتمثل الأسس النفسية التي تقوم عليها عملية التوجيه في مبادئ ومطالب النمو و الفروق الفردية.

- الفروق الفردية:

إن الفروق بين الأفراد فروق ذات أهمية ودلالة في سلوكهم في مجال الدراسات و العمل ومن أبرز

الفروق بين الافراد و اكثرها تقبلا لدى الناس الفروق الجسمية ثم الفروق في القدرة على التعلم سواء كانت

هذه القدرة عامة او متخصصة كما أن من المسلم به أيضا أن الاسلوب الذي يتبعه الفرد في معاملاته

¹ بلحسيني، وردة: علاقة الرضا عن التوجيه المدرسي بالإحباط. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2002، ص55.



للآخرين يختلف من فرد لآخر، كما ان الفروق التي توجد في الفرد الواحد ذات أهمية و دلالة في مجال

الدراسة والعمل الأفراد لا يختلف عن غيره من الافراد فحسب، أبلى ن خصائصه تختلف الواحدة عن

الأخرى قوة وضعف سواء كانت هذه الخصائص صفات جسمية ام استعدادات عقلية ام تحصيل دراسي أم أساليب انفعالية ومزاجي الفرد مثلا قد يكون شديد الذكاء و لكنه ضعيف الشخصية، كما أنه قد يكون فوق المتوسط فوق قدرته العددية و لكنه اقل منه في قدرته المكانية¹.

خامسا- مبادئ ومتطلبات النمو المدرسي والمهني:

يخضع الفرد في نموه الدراسي والمهني للمبادئ العامة للنمو لأن النمو الدراسي و المهني ليس سوى مظهرين من مظاهر النمو وهما بذلك يخضعان للمبادئ العامة التي يخضع لها النمو فهما يتأثران

بالعوامل الوراثية والاجتماعية كما يتأثران ايضا بمستوى النضج الذي يصل إليه الإنسان، فاختيار نوع

الدراسة ليس بمعزل عن سن التلميذ وعن ظروفه الاقتصادية والاجتماعية، كما ان اختيار المهنة يتأثر

بمستوى النضج الانفعالي و الاجتماعي الذي وصل إليه الفرد، واهم مبادئ النمو التي يمكن أن تنطبق

على النمو الدراسي و المهني هي انه عملية مستمرة تتخذ سرعة تختلف باختلاف الأفراد، وان عمليات

¹ بلحسيني، وردة: المرجع السابق، 56



النمو لا تتكرر في الفرد الواحد، وانها تتمايز في أنماط او نماذج أو ان النمو يتخذ أنماطاً معينة
وانه

يتجه الى التعقيد او تركيب او التمايز و التكامل.

كما لا ينبغي إهمال مطالب و حاجات النمو التي تظهر في كل مرحلة من مراحل النمو التي
تحتاج الى الفرد لإشباعها للشعور بالراحة والسعادة، و الفشل في تحقيقها يجعله عرضة لعدم
التوافق النفسي ولمختلف المشكلات النفسية.

وعليه ينبغي و يجب مراعاة ما يلي في عملية التوجيه:

- الفروق الفردية بين المتعلمين من حيث قدراتهم و استعداداتهم ومميزاتهم الشخصية
- رغبات المتعلمين وميولهم سيما التعبير عنها، وكذلك الاختلافات من حيث الخصائص النفسية
التي
يتسم بها كل فرد وتميزه.

- مدى موافقة التخصصات المرغوبة لنفسيات وطموحات الراغبين فيها .¹
- ضرورة تلبية حاجات المتعلمين في كل مرحلة من مراحل تعلمهم وإشباعها في حدود قيم
المجتمع.

1-2 - الأسس الفلسفية: يستند التوجيه أساساً الى فلسفة ديمقراطية، على أساس منح الحرية
للفرد كي يستفيد من المعلومات ويختار من بين الفرص العديدة و يتخذ قراراته التي تمس حياته و
مستقبله، ومعنى ذلك أن التوجيه لا يمنح للفرد وإنما ينمو لديه ذاتياً، فهو يبدأ من الفرد ولل فرد
وبالفرد، وهو في ذلك لا يؤمن بفلسفة فردية مطلقة متطرفة لا تضع اعتباراً للمجتمع و لكنه يقدر

¹ خديجة بن فليس: التوجيه المدرسي و المهني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004، ص 14.



أهمية الفرد مرتبطاً بالمجتمع أي أن الفرد يجب ان يحقق رغباته و يشبع حاجاته في حدود ما يرسمه المجتمع و الثقافة التي يعيش بها، واي خروج عليها في سبيل إرضاء المطالب الفردية من شأنه ان يهدد أمن الفرد و سعادته و توافقه و إذا كان الهدف من التوجيه هو ان يحقق الفرد ذاته في مختلف المجالات فإن ذلك يدعو الى القول بأن عملية التوجيه ليست إكراهاً أو أمراً أو وعظاً فهذه الأساليب لا تحترم ذاتية الفرد بل تضعها تحت وصاية الآخرين، فتضع لها الأهداف وتحدد لها وسائل تحقيقها، وعلى ذلك يجب احترام حرية الفرد الذي يقدم له الموجه المساعدة حتى يفهم نفسه ويتعرف على إمكانياته ويكشف عن مواهبه، كما يجب العمل على احترام حق الفرد في تحديد أهدافه ووضع الخطط التي تحقق هذه الأهداف.

3-1 - الأسس التربوية و الاجتماعية : تقوم عملية التوجيه على عدة أسس ومبادئ تربوية اجتماعية يمكن ان نوجزها في ما يلي : تختلف عملية التوجيه في معناها الفني عن عملية التعليم بمعناها الضيق المحدود، فبينما يهتم التعليم بالمواد الدراسية نجد ان عملية التوجيه تهتم بإشباع حاجات التلميذ التي تنشأ من مجالات الحياة المختلفة و في ابعاد النمو المختلفة، ومع ذلك فإن العمليتين تكمل كل منهما الأخرى حيث تساعد عملية التوجه على جعل التعليم أكثر فعالية، وتنبيه المنهج وطريقة التدريس إلى العمل على تحقيق التكيف الفردي والاجتماعي لأفراد المجتمع التعليمي.

ان تنفيذ خدمات التوجيه من مسؤولية الأخصائيين المؤهلين المدربين والمعددين للقيام بها، ولنا ننكر دور جميع المتصلين بالتلميذ في الأسرة و المدرسة والمجتمع في تقديم التسهيلات التي تجعل البرنامج الارشادي أكثر فعالية وفائدة، وهذا يتطلب ضرورة تعاون أخصائي التوجيه مع باقي جهات التوجيه المسؤولة.¹

1-4- الأسس العلمية و السلوكية :

ويمكن تلخيصها في الآتي :

¹ خديجة بن فليس: المرجع السابق، ص 15



الفصل الثالث: معالجة سوسولوجية للمهارات الاجتماعية.

- اعتبار مشكلة الفرد كل متكامل لا يقبل التجزئة، يتناولها الموجه من جميع الزوايا، ويسعى إلى حلها موظفا في سبيلي ذلك قدراته العلمية وخبراته المهنية.
- العمل باستمرار لمساعدة الفرد على فهم ما يرد وما يريد منه المجتمع.
- التحلي بالمرونة في استخدام الوسائل والطرق المعتمدة في حل المشكلة وتشخيصها، بحيث يمكن للموجه استعمال وسيلة او طريقة أخرى إذا ما فشلة الأولى.
- وجوب معرفة الوقت المناسب لاستعمال الوسائل والطرق وإجراء عليها التعديلات اللازمة وتبديلها و تطويرها وفق حاجة الفرد إذا اقتدى الأمر .
- إشراك المتعلم في اختيار الطريقة المناسبة لتوجيهه إذ من واجب الموجه تبصير الفرد بإمكانات النجاح والتقدم المصاحب لاختياره و الفشل والضرر الناتج عنه.

خامسا: العوامل المؤثرة في الرضا عن التوجيه

يرى "شريف" أن الاتجاه نحو التخصص الدراسي نابع من مسابته الاتجاهات الجماعة المرجعية، في حين يرى " Ahullingshead" أن اتجاه الطالب نحو التخصص الدراسي ينبع من اتجاه المجتمع على نحو التخصص أما الاتجاه الثالث فيمثله " KENISTOR.DEUVN" ويرى أن اتجاه الطالب نحو المدرسة يعكس البناء العام للشخصي يتضح من وجهات النظر هذه أن هناك ظروف عدة عوامل تعمل كمؤثرات قد تشوش عملية الاختيار في إطار عام منه رضا الفرد أو عدمه، وأهم هذه العوامل هي: ¹

1- **العوامل الاجتماعية:** إن الإطار الاجتماعي العام الذي يعيش فيه الفرد يؤثر في سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم والأسرة كمثل شرعي للمجتمع تصبغ أفرادها الصبغة السوسيو ثقافية مهياة إياهم للاندماج فيه، كما يرى " MAUCO- G" تظهر ذات أهمية لا تعوض على صعيد نمو

¹ HENRI PIERON . VOCABULAIRE DE LA PSYCHOLOGIE . PRESSES UNIVERSITAIRES DE France . PARIS .1973 .p69



الطفل وتعلمه حياة اجتماعية. وهكذا فإن الصورة التي يرسم بها المحيط الاجتماعي خاصة العائلي منه تكون مقوماً من مقومات فكرة الفرد عن ذاته بالتقليد ثم عملية النمو النفسي للطفل.

2- عوامل الشخصية: أن لكل فرد طريقته في التعامل مع شروط الحياة تبعا لمكوناته الشخصية التي تميزه عن أي فرد آخر في هذا العالم، هذه المكونات التي تشكل فوارق في بناء شخصية فرد عن فرد آخر، لها أثر كذلك على اختيارات الفرد وتطلعاته، لذلك نحاول التطرق إلى هذه العوامل.. وهي:

صورت الذات: إن الذات مركبة من عدد من الحالات النفسية والانطباعات والمشاريع وتشمل إدراك المرء لنفسه أي انطباعاته عن جسمه، ومورثه عن مظهره العضوي، عن ما هو خاص ومحسوس فيه كشخص، وتشكل اتجاهات المرء نحو نفسه، ومعتقداته، وآراءه، وقيمه، أهم مقومات مفهومه عن ذاته فمن خلال إدراك الفرد وتصوراته المكتسبة حول ذاته يمارس حقه في الانتقاء انطلاقاً من حكمه الموضوعي على إمكانياته الفعلية، فإذا طبقنا هذا التصور على تلميذ العليم الثانوي الذي يمر بمرحلة المراهقة، فإنه يمكن القول أن يتعين على المراهق إعادة تنظم ذاته تبعا للتغيرات الجديدة التي طرأت عليه من الناحيتين الجسمية.

خلاصة:

لقد اتضح من خلال عرضنا لهذا الفصل أن عملية الرضا عن التوجيه تعتبر عملية مهمة خلال مسار التلميذ الدراسي والمهني، وبهذه العملية يعرف التلميذ إمكانياته وميوله وقدراته التي تقوده إلى مسار دراسي معين وللتوجيه المدرسي فوائد وأهداف كثيرة لهذا سعت الجزائر لتحسين عملية التوجيه المدرسي لمواكبة عجلة التطور في هذا الميدان مثل الدول الأوروبية الأخرى، حيث اتضح أن الجزائر اهتمت بالتوجيه كعملية تربوية مرتبطة بمجالات الاقتصادية والاجتماعية، أن كل توجيه لا يمكنه أن يتطور بعيداً عن مجالات الحياة، وكل تلميذ مراهق يواجه صعوبات على إيجاد من يساعده في هذه المرحلة الصعبة للاختيار الصحيح الذي يلائمه من أجل تحقيق ذاته وفرض شخصيته من أجل التفوق والنجاح، وهذا بعد التغلب على الصعوبات. كما تطرقنا في هذا



الفصل الثالث: معالجة سوسولوجية للمهارات الاجتماعية.

الفصل إلى تحليل الرضا عن التوجيه من حيث المفهوم والمرتكزات الأساسية التي تساهم في تحقيقه ثم تناولنا عملية التوجيه ومواقف اختيار المسار المناسب لهذا المراهق، ومن هذه العوامل ميولاتهم التي لا تتناسب مستواهم الدراسي ورغبة الأولياء في السيطرة على التلميذ أثناء عملية الاختيار الدراسي، كما بينا الميكانزمات الشخصية التي لها السبق في إحداث تأثير كبير على عملية الرضا كعامل الجنس وصورت الذات واتجاه مركز الضبط، وهذه العوامل والتي بدورها تعتبر دافع الفرد في النجاح والانجاز مما يزيده في إنتاجه في المجال الدراسي والمهني.

الفصل الرابع:

منحة البطالة

المستحدثة





تمهيد:

أولاً: منحة البطالة: قرابة مليون ملف مقبول من قبل وكالة التشغيل

ثانياً: شروط منحة البطالة

ثالثاً : ملف منحة البطالة في الجزائر

رابعاً : منحة البطالة

خامساً: الأسباب المانعة من الإستفادة من منحة البطالة

سادساً: شروط الإستفادة من منحة البطالة

سابعاً: كيفية التسجيل في المنصة الرقمية الخاصة بمنحة البطالة

ثامناً : آليات التكفل بعملية التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة

تاسعاً : واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر

عاشراً: التكوين المهني والبطالة

إحدى عشر :تطور معدلات البطالة في الجزائر

خاتمة



تمهيد:

يعد اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود في إطار مواجهة البطالة، استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من خلال اقتراح حلول مؤقتة ووضع هياكل متخصصة لها القدرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها وذلك بإنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني والتي تم هيكلتها على المستوى المركزي في المديريتين العامتين متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي في مديريتين ولائيتين الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي إضافة إلى وكالات متخصصة قديمة وجديدة الموضوعة تحت وصاية الوزارة، وهي:

- الوكالة الوطنية للتشغيل؛
 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛
 - وكالة التنمية المحلية؛
 - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر؛
 - المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.
- كما أن ظهور أزمة الوباء كوفيد 19 فاقم من ظاهرة البطالة والتي على إثرها تم وضع حل مؤقت من طرف رئيس الجمهورية كبديل للوضع الراهن والمتمثل في منحة البطالة.



أولاً: منحة البطالة: قرابة مليون ملف مقبول من قبل وكالة التشغيل

في 22 أبريل 2022، كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، يوسف شرفة، الخميس، أن عدد الملفات المقبولة في إطار طلب الاستفادة من المنحة فاق 900 ألف إلى غاية 18 أبريل الجاري من بين 1.501.799 مسجل على مستوى المنصة الالكترونية.

وأوضح الوزير لدى عرضه واقع القطاع وآفاقه أمام لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتكوين المهني بالمجلس الشعبي الوطني، أنه في إطار طلب الاستفادة من منحة البطالة، بلغ عدد الملفات المقبولة 917.125 ملف إلى غاية 18 أبريل 2022 من بين 1.501.799 مسجل على مستوى المنصة الالكترونية ”، المخصصة لهذه العملية.

وذكر شرفة بأن هذه الفئة “ستستفيد من بطاقة الشفاء والتغطية الاجتماعية، حيث تم اليوم توزيع أزيد من 5 آلاف بطاقة الشفاء” على المستفيدين من منحة البطالة.

وبخصوص جهاز المساعدة على الإدماج المهني، كشف الوزير أنه تم إلى غاية 15 أبريل إدماج 186.957 منتسب في مناصب عمل دائمة”، مؤكدا أن “العدد الإجمالي للمدمجين سيصل قريبا إلى 232.671 من بين 326.181 شاب معني بالإدماج في المؤسسات والإدارات العمومية، أي بنسبة 71 بالمائة.”

ثانياً: شروط منحة البطالة

قدرت شروط الاستفادة من منحة البطالة في العدد مئة من الجريدة الرسمية في الجزائر، وذلك في الحادي والثلاثين من ديسمبر عام 2021، حيث تم توضيح الشروط في قانون المالية الخاص بعام 2022، وتحديدا في المادة مئة وتسعين من القانون، وقد تم شرح الشروط في القانون كالتالي:³⁸

³⁸ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11 ، 13 فبراير 2022، ص: 11-12.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- يجب على المستفيد من منحة البطالة أن يكون مسجلا لدى الوكالة الولائية للعمل التابعة لمنطقة سكن المستفيد من المنحة.
- يجب على المستفيد من منحة البطالة أن يقبل العمل في المكان الذي تقترحه وكالة التشغيل.
- يفقد المستفيد من منحة البطالة إذ وجد عملا ضمن القطاع العام أو الخاص سوف يفقد الحق في منحة البطالة.
- يفقد المستفيد حقه من منحة البطالة إذ رفض عرضين للعمل من قبل وكالة التشغيل.
- يجب أن لا يتجاوز عمر المستفيد من منحة البطالة أربعين عاما، وأن لا يقل عمره عن تسعة عشر عاما.
- يجب أن لا يكون المستفيد من منحة البطالة حاصلا على أي دخل من أي مؤسسة في القطاعين العام أو الخاص.
- يجب أن لا يكون المستفيد من منحة البطالة مسجلا لدى أي مؤسسة تعليمية أو جامعية تقدم له منحة أخرى.
- يمكن للمساجين الاستفادة من منحة البطالة في حال أثبتوا جميع الشروط للاستحقاق.
- يجب أن يثبت المستفيد من منحة البطالة أنه مستعد للخدمة الوطنية.
- يقدم المستفيد من المنحة إثباتا لوضعيته لوكالة التشغيل مرتين شهريا إذا كان في حالة بطالة أم أنه قد غير وضعه.
- يجب على المستفيد من منحة البطالة أن يكون مسجلا في وكالة التشغيل لمدة ستة أشهر أو أكثر قبل التقديم للمنحة.
- تسقط منحة البطالة آليا في حال وجد المستفيد عملا عن طريق وكالة التشغيل.
- في حال عثرت وكالة التشغيل على عمل للمستفيد فلا يتم قبول الاستقالة من العمل قطعيا مهما كان أجر العمل.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- يتم الاستفادة من منحة البطالة لأول مرة مدة ستة أشهر، حيث يتم دفع المبلغ شهريا ثم يتم تجديدها مدة ستة أشهر أخرى فقط.

- تبلغ قيمة منحة البطالة 4000 دينار جزائري للعاطلين عن العمل والمقيمين في جنوب الجزائر، فيما تبلغ 12000 دينار جزائري للمقيمين في شرق الجزائر، أما عن سكان المناطق الوسطى والغربية فتكون قيمة المنحة 10000 دينار جزائري.

كما يخضع الإبقاء على الاستفادة من منحة البطالة بالنسبة للمستفيد للالتزامات الآتية:³⁹

- التقدم لدي مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمكان إقامته لتجديد تسجيله.
 - الاستجابة إلى استدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.
 - عدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته.
 - عدم رفض تكوين يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله.
- وقد تم إقرار اتفاقية بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ووزارة التكوين المهني بالجزائر تخص الشباب طالبي العمل:

- إجبارية الدراسة في التكوين لمدة من 3 إلى 6 أشهر والدراسة حضوريا وهذا يشمل كل المستفيدين من منحة البطالة.
- يتم إعداد قوائم المستفيدين من منحة البطالة والذين سجلوا عبر منصة " منحة " وإرسالها إلى مراكز التكوين المهني.
- الدراسة تكون حضوريا والغياب لمدة 3 أيام بدون مبرر يتم بمقتضاه تعليق حق المنحة لذلك الشهر.
- الغياب لمدة 7 أيام بدون مبرر يعتبر تخليا عن المنحة ويتم بمقتضاه إلغاء الاستفادة من المنحة.
- سيتم فتح منصة رقمية تسمى " مهنتي " لتمكين المعنيين بالتسجيل.

³⁹ مهدي، مقال منشور على الرابط: <https://www.el-massa.com/dz/> (20/03/2023، 22:10).



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- يتم تسليم شهادة إدارية تثبت مزاوله المستفيد من المنحة تكوينا مهنيا في إطار الاستفادة من هذا الدعم المادي.
 - هذا الإجراء دخل حيز التنفيذ شهر أكتوبر 2022.
- وفيما يخص شروط ومتطلبات الحصول على منحة البطالة الجزائر فقط تم تحديث بعض بنودها وهي كالآتي: ⁴⁰

- ألا يتوفر المستفيد من دخل مهما كانت طبيعته ويستثنى المدخول الذي لا يتجاوز 1300 دينار جزائري وهي مداخيل المعاشات أو الريع أو منح التقاعد المنقولة.
- يتحصل المستفيد من المنحة على الأداءات العينية بعنوان التأمين عن المرض.
- أن تكون الحصة المستحقة بعنوان الاشتراك الاجتماعي المقترضة من منحة البطالة للمستفيدين والتي تقع على عاتق الدولة بنسبة 7 % من مبلغ المنحة.

ثالثا : ملف منحة البطالة في الجزائر:

يجب بعد التسجيل الإلكتروني التوجه إلى إيداع الملف الورقي الموالي في الوكالة الوطنية للتشغيل:

- تعهد والتزام مطبوعة من موقع منحة.
- وصل موعد المقابلة الذي يمكن تغيير تاريخه إن أراد المعني ذلك.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
- إحضار شهادة ميلاد تطلب في بعض الحالات.
- صك بريدي مشطوب لإيداع الدعم المالي بالحساب البنكي.
- شهادة عائلية للمتزوجين.
- إثبات وضعية الخدمة الوطنية للذكور.

⁴⁰ مهدي، مقال منشور على الرابط: <https://www.el-massa.com/dz/> (2023/03/20، 22:10).



• نسخة عن الشهادة المتحصل عليها.

ولقيت منحة البطالة استحسانا واسعا من قبل الطبقة السياسية والنقابات وتمثليات المجتمع المدني، حيث اعتبروها شكلا من أشكال الدعم المباشر، الذي يلبي أهم متطلبات الشباب إلى غاية الحصول على وظيفة. كما زرعت هذه المنحة الأمل في نفوس البطالين من حيث الاهتمام الذي توليه السلطات العمومية لهم، حرصها على حمايتهم من الوقوع في شبكات الجريمة التي تستغل ظروفهم لتوريطهم في الجريمة المنظمة والتهريب وبيع المخدرات، حيث تعد دعما معنويا ودفعا قويا من شأنه الانعكاس إيجابا على الشاب الجزائري الذي كان في السابق يشكو الحقرة والتهميش والظروف المعيشية الصعبة.

ويعكس تخصيص المبالغ المالية الضخمة لمنحة البطالة، رغبة السلطات العليا في البلاد في التكفل بمشكلة البطالة بجدية، وهو ما من شأنه المساهمة في التقليل من نسبتها، إذا ما استغلت هذه المخصصات بشكل جيد في الواقع، كما يراه الخبراء الذين يؤكدون أن استحداث الرئيس تبون لهذه المنحة يعد قرارا مشجعا للاستهلاك سيساعد على زيادة نسبة النمو الاقتصادي، كونه إجراء من شأنه إضفاء المزيد من الشفافية على النفقات وترشيدها، كما أنه بدأ يؤسس للنموذج الاقتصادي المناسب للجزائر المبني على تشجيع الاستهلاك بتقديم منحة مباشرة للبطال عوض صرف مبالغها المالية في شكل من أشكال الدعم الذي قد يذهب إلى غير وجهته ويستفيد منه من لا يحتاجه.⁴¹

ويمكن القول إن تخصيص منحة للبطالين سيمكن من إعطاء رؤية واضحة عن ظاهرة البطالة وسوق التشغيل بالبلد، يمكن استغلالها في وضع سياسة يعتمد عليها مستقبلا لتسطير خارطة تشغيل، بتوجيه الاستثمارات من بناء مصانع ومؤسسات ومشاريع بالأماكن التي يكثر بها معدل البطالة، وكذا إقامة مشاريع تتناسب مع الفئات العمرية البطالة المتواجدة بتلك المناطق ومع الشهادات والتكوينات التي يحوز عليها سكانها، باعتبار أن البطاقة الوطنية الخاصة بهذه المنحة

⁴¹ مهدي، مقال منشور على الرابط: <https://www.el-massa.com/dz/> (2023/03/20، 22:10).



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

ستتضمن معلومات دقيقة عن المستفيدين تبيين الجنس، العمر، والمنطقة، كما تبين أيضا مناطق الكساد والرواج الاقتصادي التي يمكن تحديدها حسب نسب تراجع البطالة أو ارتفاعها، ويحدث ديناميكية اقتصادية.

وتعد هذه المنحة محفزا للشباب البطال لاقتحام القطاع الرسمي القانوني في سوق التشغيل مستقبلا، بالابتعاد عن السوق الموازية، بعد أن يتعود على الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي لأنه مؤمن اجتماعيا، وهو ما سيجعل بعض أرباب العمل الخواص الذين يشغلون الشباب بدون تصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي، مستقبلا، يمثلون للقانون في حال رفض هؤلاء الشباب العمل لديهم بدون تأمين اجتماعي، بعد أن يتعودوا عليه في منحة البطالة، التي ستحسب لهم في التقاعد، حيث ستأخذ المدة الزمنية التي تقاضوا خلالها المنحة إلى جانب سنوات الخدمة بعد العثور على منصب شغل، باعتبار أن مبلغ 13 ألف دينار هي الأجر الصافي التي سيتقاضاها البطال بعد اقتطاع المبلغ الموجّه للضمان الاجتماعي.

وتبقى هذه المنحة قرارا جريئا وهو بداية لانطلاقة وتجربة جديدة فريدة من نوعها تختلف عن تلك التجارب المطبقة في عديد الدول التي تقدم منح بطالة، والتي تشترط على المستفيد من المنحة أن يكون اشتغل من قبل لمدة زمنية وتوقف عن العمل لسبب معين، كما هو معمول به في أوروبا، التي تلجأ بعض دولها أحيانا في حال ارتفاع نسبة البطالة إلى تقليص أشهر الاستفادة من المنحة مثل فرنسا لتغطية العدد الهائل من البطالين، في حين تصرف دول أخرى معروفة بانخفاض نسبة النمو الديمغرافي ونسبة البطالة مثل هولندا هذه المنحة على البطال مدى حياته إلى غاية عثوره على منصب شغل دائم دون تحديدها بمدة زمنية.

رابعا : منحة البطالة:

حسب المرسوم التنفيذي رقم 22-254 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 2 يوليو 2022، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق ل



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

10 فيفري 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الإستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها.

حسب المادتين 2 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 تحدد إلتزامات المستفيدين من منحة البطالة على النحو التالي:⁴²

المادة 02: (دون تغيير):

أن يكون مسجلا في الوكالة الوطنية للتشغيل.

ألا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته، بإستثناء المداخيل التي لا يتجاوز مبلغها 13000 دج الناتجة عن معاشات أو رجوع منح التقاعد المنقولة.

المادة 07:

يستفيد المستفيدون من جهاز منحة البطالة من الآداءات العينية بعنوان التأمين عن المرض.

تحدد الحصة المستحقة بعنوان الإشتراك الإجتماعية المقتطعة من منحة البطالة للمستفيدين التي تقع على عائق الدولة بتبسة 7% من مبلغ هذه المنحة.⁴³

خامسا: الأسباب المانعة من الإستفادة من منحة البطالة:

- بطاقة التسجيل منتهية الصلاحية.
- تجاوز السن القانوني للمنحة 40 سنة.
- تنصيب المستفيد وتحصله على منصب عمل.
- رفض توجيهية العمل.
- رفض تلبية الإستدعاء أو رقم الهاتف خاطئ.
- فعالية وجود تامين إجتماعي (CNAS-CASNOS-CNR-CACOBAPHT).
- أصحاب المنح الجزائرية (مطلقات -أمراض مزمن - معاق).

⁴² مهدي، مقال منشور على الرابط: <https://www.el-massa.com/dz/> (2023/03/20، 22:10).

⁴³ المادتين 2 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الإستفادة عن منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في الجزائر 2 ذي الحجة عام 1443، الموافق ل 2 يوليو سنة 2022.



- أزواج الأسلاك الأمنية.
- وفاة المستفيد.
- الحيازة لبطاقة رمادية من الصنف 0 إلى 8.
- في حالة إمتلاك بطاقة (حرفي، فلاح).
- في حالة التصريح الكاذب.
- الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية غير مبررة.
- إنتساب الزوج (DIAP-CNR -CASNOS-CNAS-فلاح حرفي).
- إستفادة أحد الزوجين من أجهزة الدعم العمومية (CNAS-ANGEM-ANADE).
- المستفيد موجود خارج الوطن.⁴⁴

سادسا: شروط الإستفادة من منحة البطالة:

وفقا للمرسوم التنفيذي 22-7 الذي أمضاه الوزير الأول أيمن بن عبد الرحمن الذي يحدد كيفية مبلغ منحة البطالة وكذا إلتزامات المستفيدين منها فإنه يجب على طالب منحة البطالة أن تتوفر فيه شروط التالية:

- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن يكون مقيما بالجزائر.
- أن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة.
- أن يكون مسجلا كبطال طالب لشغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل مما لا يقل عن 6 أشهر (مسجل في الوكالة الوطنية للتشغيل).
- أن لا يتوفر على دفع أي ين تكن طبيعته.
- أن يبرر وضعيته إتجاه الخدمة الوطنية.

⁴⁴المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- أن لا يكون مسجلا في مؤسسة التعليم العالي أو للتكوين المهني.
- ألا يكون قد إستفاد من الأجهزة العمومية لدعم أحداث وتوسيع النشاطات في المساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الإجتماعية.
- أن لا يتوفر الزوج على أي دخل أيا تكن طبيعته.⁴⁵

سابعا: كيفية التسجيل في المنصة الرقمية الخاصة بمنحة البطالة

في إطار رقمنة خدماتها قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بإنشاء منصة رقمنة يتم الولوج إليها عبر الرابط: Minha.anem.dz

أهداف المنصة:

- الإدارة الرقمية لعملية منح منحة البطالة.
- إدارة التدفقات وتقليل التنقل إلى هياكل التشغيل للإستعلام حول شروط الأهلية.
- تسهيل الإجراءات الإدارية مع توحيد قاعدة البيانات للوكالة الوطنية للتشغيل، للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، لوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.
- ضمان دفع متزامن للمستفيدين على الصعيد الوطني.
- مركزية البيانات للنظام المعلوماتي لصنع القرار في المستقبل.⁴⁶

كيفية إستعمال المنصة والتسجيل عن بعد:

1- الولوج للمنصة

- يقوم الطالب العمل بالولوج إلى منصة منحة البطالة من خلال إدراج الرابط minha.anem.dz في محرك البحث أو من خلال الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل www.anem.dz وعندها يمكنه إختيار اللغة العربية أو الفرنسية.

⁴⁵ مرسوم تنفيذي 78/12 الجريدة الرسمية، العدد 9.

⁴⁶ وثيقة رسمية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي للوكالة الوطنية للتشغيل، منحة البطالة شارع النقيب نور الدين مناني، الجزائر، ص ص 3، 4 .



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- بعد إختيار اللغة يقوم طالب العمل بالنقر على زر التسجيل.
- بعدها تظهر له نافذة يمكنه من خلالها إدراج رقم بطاقة العمل في الخانة الأولى.
- يدرج رقم بطاقة التعريف الوطنية أو البطاقة البيومترية في الخانة الثانية بعد ذلك يضغط على زر إرسال
- وبناء على المعلومات المدخلة تتم عملية المراقبة الآلية والأولوية لشروط الإستفادة في قائمة بيانات المنصة.

في حال أهلية طالب المنحة للإستفادة منها:

- يضغط على زر مواصلة، يظهر لطالب العمل نافذه بها لقبه، إسمه ورقم تسجيله في وسيط كذلك الملحقة التي يجب أن ينتقل إليها لإيداع ملفه.
- _ في نفس النافذة على طالب العمل إدراج لقبه وإسمه وفق بيانات صك الحساب البريدي الجاري مع إدراج رقم حسابه البريدي CCP (من لا يتوفر على حساب بريدي لا يمكنه مواصلة عملية التسجيل).

تحديد موعد للتنقل إلى الملحقة المحلية للتشغيل:

- يقوم طالب العمل بإختيار تاريخ التنقل للملحقة من أجل مطابقة الهوية لتتم عملية المراقبة الثانية والنهائية للتأكد من أهلية إستفادته في التواريخ المتاحة وفقا للتواريخ الغير محجوزة.
- عند حجز موعد والضغط على زر "مواصلة" تظهر له الوثائق المطلوبة في الملف والواجب إيداعها على مستوى الملحقة التابع لها في التاريخ المحجوز آنفا.

3- طبع شهادة التعهد ووصل الموعد:

- بعدها يقوم بطبع شهادة التعهد والإلتزام ووصل الموعد.
- في حال عدم أهلية الطالب للعمل للإستفادة:
- تظهر رسالة توضح سبب عدم الإستفادة من منحة البطالة في حال المعلومات المدرجة خاطئة أو تختلف عما هو موجود في قاعده بيانات المنصة.



- تظهر رسالة باللون الأحمر تطلب من طالب العمل التنقل للملحقة المحلية للتشغيل التابع لها لتعديل معلوماته.⁴⁷

الوثائق المكونة لملف منحة البطالة:

- وصل موعد المقابلة بالملحقة (مستخرج من الموقع).
- شهادة تعهد والتزام موقعة (مستخرجة من الموقع).
- نسخه من بطاقة التعريف الوطنية.
- صك حساب بريدي جاري مشطوب.
- إثبات الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية (مؤدي، معفى، مؤجل، محصى).
- شهادة عائلية بالنسبة للمتزوجين.
- نسخة عن شهادة التعليم العالي أو التكوين المهني إن وجدت.⁴⁸

دفع منحة البطالة:

تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بالدفع الشهري لمبلغ منحة البطالة. يتلقى المستفيد من منحة البطالة رسالة نصية قصيرة عبر هاتفه النقال تعلمه بصب المنحة في حسابه البريدي الجاري.

ثامنا : آليات التكفل بعملية التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة:

يتعلق المنشور بتكوين مهني تأهيلي قصير المدة لهذه الفئة في المؤسسات التكوينية وهذا حسب إمكانياتها البشرية والبيداغوجية والمادية لاسيما في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل. كما ترمي الدورات التكوينية للمستفيدين من منحة البطالة من طرف الطالب الشغل لأول مرة والمحبوسين الذين إستوفوا مدة عقوبتهم خلال سنة كاملة بما فيها دورتي سبتمبر وفيفري.

⁴⁷ وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل وثيقة رسمية منحة البطالة، شارح النقيب نور الدين مناني، الجزائر ص ص3، 4 .

⁴⁸ وثيقة رسمية صادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي والوكالة الوطنية للتشغيل، منحة البطالة.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أشار المنشور الوزاري إلى أن التكوين التأهيلي الأولي من 3 إلى 6 أشهر حضوريا كما يؤطره أساتذة التكوين والتعليم المهني حسب التخصصات والحجم القانوني لمكون، مع إمكانية إستغلال التجهيزات البيداغوجية وذلك بصفة عقلانية مع ضرورة تحسيس المستعملين بأهمية المحافظة عليها.

تم إنشاء لجنة مشتركة على مستوى المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهني حيث تتكون من مجرى التكوين والتعليم المهني وكذا التشغيل بالولاية إضافة إلى رئيس الفرع الولائي للتشغيل. يكمن عمل اللجنة في إعداد القوائم الرسمية لطالبي العمل لأول مرة والمسجلين عبر المنصة الرقمية "منحة" لاسيما الذين لا يتوفرون على تأهيل بناء على القوائم المرسله إلى مدير التكوين والتعليم المهني بالولاية من طرف الفرع الولائي للتشغيل عن طريق مدير التشغيل بالولاية قبل التاريخ 5 من كل شهر.

غياب 7 أيام يؤدي إلى إلغاء الإستفادة من منحة البطالة.

على المعني بالتكوين التقرب من مكاتب الإعلام الإستقبال والتوجيه على مستوى المؤسسة التكوينية من أجل أقصاه 72 يوم، من يوم التبليغ وفي حالة عدم الإلتحاق يبلغ مرة ثانية وبعد 48 ساعة دون أي رد يلغى حق الإستفادة من منحة البطالة.⁴⁹

تكوين المستفيدين من منحة البطالة في التخصصات المهنية:

يوفر قطاع التكوين والتعليم المهني 82790 مقعدا بيداغوجيا جديدا لتكوين المستفيدين من منحة البطالة في 105 تخصصات من 18 شعبة مهنية.

وأوضح مدير التوجيه والإمتحان والتصديق بوزارة التكوين والتعليم المهني السيد الحاج مسعود في تصريحات نقلتها الإذاعة الجزائرية أن عدد المقاعد البيداغوجية الجديدة التي يوفرها القطاع للدخول القادم دورة فيفري (2022-2023) يقدر بي 321، 305 مقعد بيداغوجي جديد.

⁴⁹المرسوم التنفيذي رقم 22/70 بتاريخ 10 فيفري 2022، المحدد لشروط وطرق الإستفادة من منحة البطالة أو التوقيت المؤقت

لها أو إلغائها.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

موضحاً أن من بينها فمن 82، 124 مقعداً جديداً في نمط التكوين عن طريق المهني 59، 591 آخر في نمط التكوين الحضوري 2490 مقعد في التكوين عن بعد.

ومن بين مجموع المقاعد البيداغوجية الجديدة يوفر القطاع أيضاً 14316 مقعداً بيداغوجياً جديداً لتكوين للمرأة الماكثة في البيت.

وكذا 12، 813 آخر في الدروس المسائية و3670 مقعداً جديداً للتكوين في الوسط الريفي.

بالإضافة إلى 495 مقعداً بيداغوجياً جديداً في إطار جهاز محو الأمية. التأهيل المهني.

ويوفر القطاع 82، 790 مقعداً بيداغوجياً جديداً لتكوين المستفيدين من منحة البطالة في 105 تخصصاً من 18 شعبة مهنية إضافة إلى 64 مقعداً آخر لفائدة فئة ذوي الإعاقة من بينها تلك الموجهة للمعاقين حركياً.⁵⁰

وجندت الوزارة الوسائل المادية والبشرية الضرورية لإنجاح هذا الدخول على غرار التجهيزات النفسية البيداغوجية وبرمجة 538 تخصصات في 23 شعبة مهنية موجودة في مدونة التخصصات.

وفي هذا السياق أضاف الحاج مسعود أن القطاع يركز من خلال عروض التكوين.

وكشف المتحدث ذاته أن القطاع أدرج تخصصات جديدة في البرنامج البيداغوجي تحسباً لهذا الدخول من بينها تخصص مشغل في محطة تحلية مياه البحر.

وللإشارة تم تمديد فترة التسجيلات إلى غاية الأحد المقبل لتمكين طالبي التكوين من فرص التسجيل للإلتحاق بمقاعد التكوين المهني.

تاسعا : واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر:

إن التأخر في الإعتناء بقطاع التكوين المهني إنعكس سلباً على التنمية في القطاعات الأخرى ويبدو ذلك جلياً من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف تأطير ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج وإفلاس كثير من المؤسسات.

وفي هذا الصدد يجب أن نميز أولاً بين نوعين من التكوين المهني:

⁵⁰<https://jeel-Dz/60308/amp> (2023/04/13) 12:01



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

-الأول: تكوين خاص موجه لسد حاجات المؤسسة الإقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة لتشغيل مناصب عمل محددة.

-والثاني: تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات الحرة.

وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة لان القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل ومن هذا يمكن القول أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل مع العلم أن سياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية خاصة ونحن مقبلون على إقتصاد السوق الذي سيتقلص فيه دور القطاع العام وسينحصر دور الدولة في رسم السياسة العامة للتشغيل وتحرير مبادرات الخاصة التي من شأنها أن تساهم في النمو الإقتصادي من جهة وتوفير مناصب عمل من جهة ثانية إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤوليتها في تنظيم وتوجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مستغل يضر بالإقتصاد الوطني ككل.⁵¹

ومهما يكون فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني وهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وإذا كانت العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية وحزم لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل والجودة في الإنتاج، ولا مجال فيه للرداءة واللامبالاة.

نخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس إحتياجات السوق.

⁵¹عربي صباح،رواب عمار: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية،5-2011،جامعة

محمد خيضر،بسكرة،الجزائر،منشورة،ص72.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

وغير خاف أن أحداث تنمية حقيقية في أي بلد تتوقف على توفير شرطين أساسيان، الأول ويكمن في توفير الجوانب المادية أما الثاني فيتمثل في إعداد العنصر البشري الذي يقوم بعملية التنمية وعليه فإن أية سياسة في هذا المجال لا تؤخذ بعين الإعتبار إعداد وتأهيل العنصر البشري محكوم عليها بالفشل والعنصر البشري يمثل القوة الحية في كل مشروع تنموي إلا أن هذه القوة تفقد أهميتها وفعاليتها إذا لم تكن مدربة ومزودة بالمهارة والمعرفة اللازمين في عملية التنمية ومن هنا يمكن القول أن هناك علاقة جدية بين التكوين المهني والتنمية فكلما كان التكوين المهني جيدا كلما كانت التنمية جيدة وناجحة والعكس صحيح.

لتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل والتكوين المهني يجب الأخذ بعين الإعتبار الخطوات والإجراءات لتحقيق ذلك.

مخرجات التكوين هي أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.

يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال إرتباطه بالعنصر البشري في إدارة الإقتصاد وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة.

هي أفعال بشرية تتطلب بداية معرفة شمولية لمجموع العوامل المؤثرة على حركية التنمية.⁵²

ان العلاقة عضوية بين التكوين والتنمية وذلك أن تقرير العمل التنموي وتحقيقه لن يتسنى بموجب إشتراك جميع الأفراد وفي جميع مراحل العمل التنموي وهذا لن يتحقق الا بوجود مستويات تكوينية مختلفة تتلائم وطبيعة العمل والمرحلة.

بدون تكوين كاف لليد العاملة وفي جميع مجالات الإنتاج والإدارة والخدمات ستكون الإنتاجية والعلاقات الإقتصادية والإجتماعية في المستوى والأبعاد والوتيرة التي تستلزمها مسيرة التنمية.

ضرورة الترابط بين التكوين ومتطلبات التنمية مما يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية التي تراها تتبعثر في الطريق لعدة عوامل أهمها الفجوة التكوينية بينما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة والمستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة ثانية.

⁵²عربي صباح، رواب عمار: المرجع نفسه، ص 73.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

يسمح التكوين بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ لتوفي تراكم لعملية التنمية.

يعمل التكوين على إزالة الكثير من العوائق الإجتماعية التابعة من التقاليد البالية والمعتقدات الفاسدة وإستبدالها بالسلوكات وأفعال قائمة على أسس علمية ومسايرة للتغيرات التي تحدث في عالم التنمية.

وعلى هذا الاساس يصبح التكوين المهني أحد المتطلبات الأساسية لأنه سياسة تنمية بإعتباره إنتاجا إجتماعيا يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية ويرتبط بالبناء الإجتماعي الذي يشكله مرة أخرى.⁵³

عاشرا: التكوين المهني والبطالة:

إن تنمية أي بلد يمر من خلال إقامة نظام للتكوين المهني منسجم وملائم وينبغي أن يكون أداة تقي الشباب من آفة البطالة هذا يعني أن يكون هذا التكوين متكيفا مع ما يتطلبه سوق الشغل التكوين المهني الذي تلقنه لشبابنا يجب أن يحول ويصدر لأننا نواجه اليوم تحولات سريعة وحرية للمبادلات تسمح بالعبور السهل لكل شيء بما في ذلك الموارد البشرية التي يمكنها عبور الحدود إذا كانت كفؤة ومؤهلة من أجل العمل في أي مكان أرادت.

فأوروبا الشريك الملائم لإفريقيا بصفه عامة ودول إفريقيا الشمالية بصفة خاصة أبرمت إتفاقياتها من أجل حرية التبادل مع بلدان المنطقة من هنا لا بد ولزاما علينا أن نقوم بتأهيل وتطوير التكوين المهني من أجل مساهمته في ترقية الإقتصاد الوطني ومشاركته في التنمية المستدامة.

الشباب الذين يتم تكوينهم وتأهيلهم في الحرف والتقنيات والمهن الحالية سيكونون متكيفين بصفة جيدة مع متطلبات أسواق العمل التي لا تتوقف عن إظهار حاجاتها من اليد العاملة المؤهلة التي تضاهي الكفاءات العالمية.

⁵³ غربي صباح، رواب عمار: المرجع السابق، ص 74.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

وهكذا التكوين المهني يسمح للشباب البطالين بإيجاد عمل ومن ثم ضمان وجودهم، كما يساهم في العمل على أننا نبقي نسير مع وتيرة التحولات الإقتصادية، الإجتماعية، الثقافية والتكنولوجية.

ومن أجل تنمية التكوين حتى يساهم فيما سطر له من غايات يستوجب إستثمارات في المدى القصير والمتوسط من أجل تأسيس سياسة مستدامة لهذا الاتجاه.⁵⁴

إن مساهمة التكوين المهني في تأهيل اليد العاملة وتحضيرها للدخول إلى حياة النشاط يعتبر غير كافي لأن العالم يطرأ عليه تحولات وتغيرات مستمرة وفي شتى الميادين خصوصا التطورات التكنولوجية التي تغير من وسائل وطرق الإنتاج إذ لابد من التفكير في إعادة تكوين العمال الذين تم تكوينهم من قبل حتى يتأقلموا مع التحولات الجديدة.

هنا تبرز أهمية التكوين المتواصل وكونه ركيزة أساسية تساهم في تحسين المعارف المستخدمين، وبدونه التنمية ستكون معرضة للخطر.

هكذا لابد على العمال في المؤسسات الخاصة المبتكرة أن لا ينقطعوا عن التكوين لكي يتمكنوا من التأقلم مع كل معطى جديد.

من جانب آخر من أجل مجابهة المنافسة من الضروري على التكوين المهني بتقنية الإبتدائي والمتواصل أن يجذب إنتباه كل الممثلين الإستراتيجيين لهذا الإقتصاد المؤسس على المعرفة والإبتكار كما يجب العمل على إعادة تدريب كل المتحصليين على شهادات العليا الذين هم بدون تأهيل وهذا من أجل إدماجهم في العمل.

لن تتحقق هذه الغايات إلا من خلال مساهمة أصحاب رؤوس الأموال في خلق المؤسسات والإستثمار في الصناعة من أجل إعطاء نفس للإقتصاد والعمل على خلق المناصب الشغل. بدون هذه السياسة لتأهيل التكوين المهني وإتصاله بسوق العمل سيبقى المجتمع يتخبط في البطء في

⁵⁴لبيازيد وهيبة: أهمية التكوين المهني في الجزائر ودوره في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير المواد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تحت إشراف البروفيسور بندي عبد الله عبد السلام، جامعة أبي بكر بلقايد، 2005-2006، منشورة ص ص 153، 154.



البطالة خاصة الشباب والتي قد تتجر عنها ظاهرة الفقر وظواهر أخرى خطيرة المجتمع والإقتصاد في غنى عنها.⁵⁵

احدى عشر: تطور معدلات البطالة في الجزائر:

خلال الشكل التالي يمكن تقسيم فترة الدراسة إلى عدة أقسام حسب التطور وتغير معدلات البطالة بتطور الإقتصاد الوطني وتغيير سياسات الحكومة.

البطالة في مرحلة المخططات التنموية:

تميز هذه الفترة بإقرار نظام الإقتصاد المخطط وبإستثمار المركبات الصناعية الكبرى وقد إحتل التشغيل أهم إهتمام هذه المخططات التي كانت تحمل في طياتها مشاريع واسعة النطاق وراء الطاب على اليد العاملة وقد شهدت هذه الفترة أربعة مخططات تنموية، مخطط ثلاثي (1967-1979) مخططين رباعيين (1970-1977) ومخطط خماسي أول (1980-1984) تسنتمي المخطط الثاني لكون ظروفه تختلف عن ظروف باقي المخططات.

إستحوذت المشروعات الصناعية على 51.95% من إجمالي الإستثمارات بإعتبار الصناعة هي وحدها الكفيلة بضمان الإندماج الإقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي، حيث إنتقل المتوسط السنوي للإستثمار الصناعي العمومي من 16 مليار دينار ما بين (1967-1969) من 11.8 مليار دينار ما بين (1970-1977) ليرتفع المبلغ إلى 19.6 مليار خلال الفترة 1978-1985. وقد لا تعكس حجم هذه المشاريع الإستثمارية على معطيات الشغل حيث إنتقل عدد المناصب لمشغل من 1748000 في سنة 1967 إلى 2336000 سنة 1977

⁵⁵ لبيازيد وهيبية: المرجع السابق، ص ص 154، 155.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

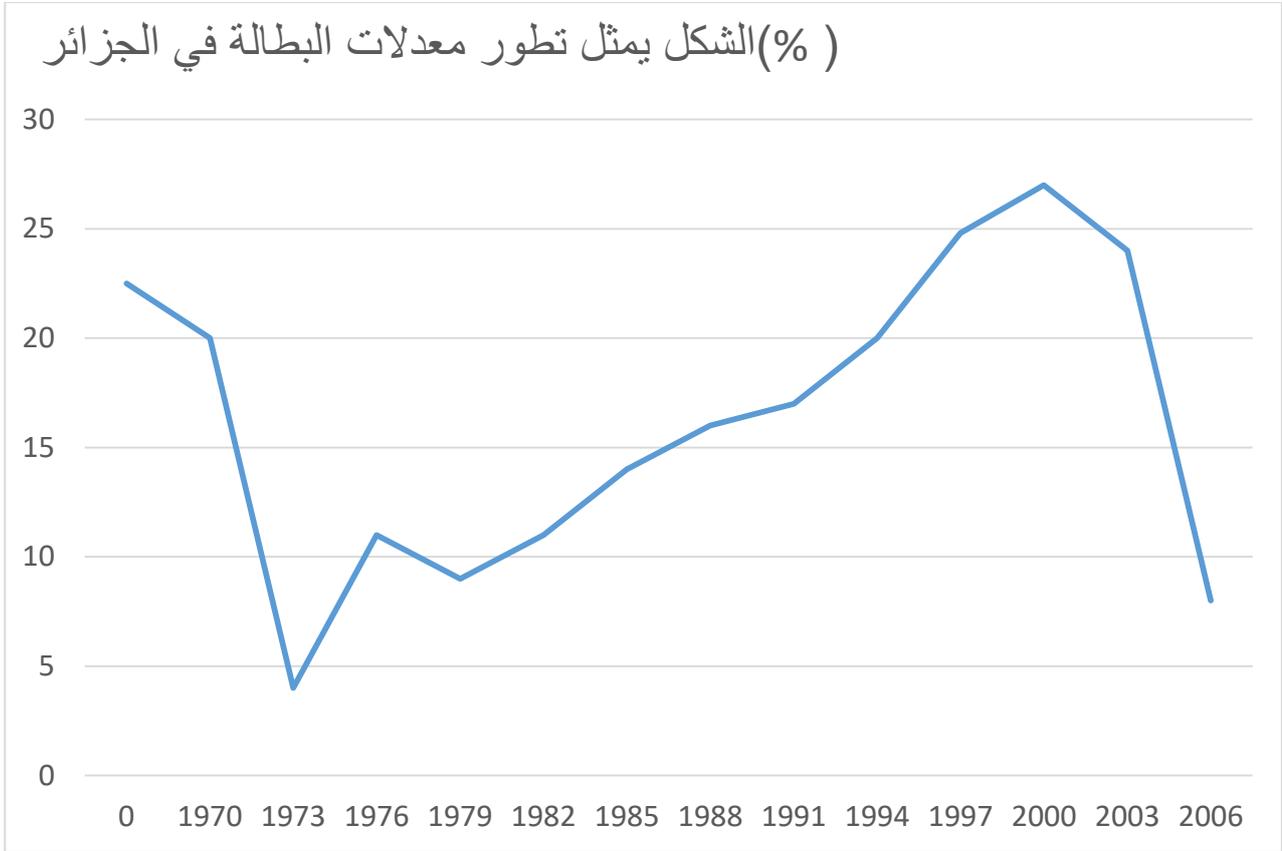
(متوسط 53000 منصب خلال الفترة 1967-1977) ليصل العدد الى 3840000 سنة 1985 (المتوسط 122000 منصب خلال الفترة 1978-1985).⁵⁶

ليكون إجمالي عدد المناصب المنجزة خلال الفترة حوالي مليوني منصب عمل هذا مما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة من حوالي 33% سنة 1967 إلى 22% سنة 1977 لينتقل إلى 97 سنة 1985.

خلال هذه المرحلة ظهر الديوان الوطني لليد العاملة وظيفته الأساسية التنظيم ومراقبة اليد العاملة المهاجرة ومع تحسن الجباية البترولية سنة 1985 أصبحت المؤسسات الإقتصادية عاجزة عن خلق مناصب عمل مما أدى إلى محدودية عمل هذه المصلحة.

⁵⁶ راون عبد الغني بن طجين محمد عبد الرحمن: دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008 مجلة

الباحث، عدد 10، الجزائر 2012، منشورة ص-ص 179-180.



المصدر مخرجات برنامج ms EXCEL 2007



خلاصة الفصل:

ويمكن القول إن تخصيص منحة للبطالين يمكن من إعطاء رؤية واضحة عن ظاهرة البطالة وسوق التشغيل بالبلد، يمكن استغلالها في وضع سياسة يعتمد عليها مستقبلا لتسطير خارطة تشغيل، بتوجيه الاستثمارات من بناء مصانع ومؤسسات ومشاريع بالأماكن التي يكثر بها معدل البطالة، وكذا إقامة مشاريع تتناسب مع الفئات العمرية البطالة المتواجدة بتلك المناطق ومع الشهادات والتكوينات التي يحوز عليها سكانها، باعتبار أن البطاقة الوطنية الخاصة بهذه المنحة ستتضمن معلومات دقيقة عن المستفيدين تبين الجنس، العمر، والمنطقة، كما تبين أيضا مناطق الكساد والرواج الاقتصادي التي يمكن تحديدها حسب نسب تراجع البطالة أو ارتفاعها، ويحدث ديناميكية اقتصادية.

وتعد هذه المنحة محفزا للشباب البطل لاقتحام القطاع الرسمي القانوني في سوق التشغيل مستقبلا، بالابتعاد عن السوق الموازية، بعد أن يتعود على الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي لأنه مؤمن اجتماعيا، وهو ما سيجعل بعض أرباب العمل الخواص الذين يشغلون الشباب بدون تصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي، مستقبلا، يمثلون للقانون في حال رفض هؤلاء الشباب العمل لديهم بدون تأمين اجتماعي، بعد أن يتعودوا عليه في منحة البطالة، التي ستحسب لهم في التقاعد، حيث ستأخذ المدة الزمنية التي تقاضوا خلالها المنحة إلى جانب سنوات الخدمة بعد العثور على منصب شغل، باعتبار أن مبلغ 13 ألف دينار هي الأجر الصافي التي سيتقاضاها البطل بعد اقتطاع المبلغ الموجّه للضمان الاجتماعي.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات

ومناقشة النتائج



الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل البيانات

- 1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى
- 2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية
- 3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

ثانياً: مناقشة النتائج

- 1- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
- 2- مناقشة النتائج على ضوء النظريات
- 3- مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

ثالثاً: النتائج العامة



أولاً: مجالات الدراسة :

1- إطار وحدود الدراسة:

من اجل معالجة إشكالية البحث ثم تحديد إطارين له وهي: إطار زمني وآخر مكاني.

الإطار الزمني:

يتمثل المجال الزمني للدراسة بالفترة الزمنية المحددة لإجراء الأبحاث و المهام الخاصة بالدراسة حيث يقوم الباحث بتحديد الفترة الزمنية الكافية لإجراء بحثه و يعمل كذلك على تقسيم هذه المرحلة إلى مراحل متتالية تسمح بإجراء البحث بطريقة منتظمة. و في هذه الدراسة قمنا بتقسيم بحثنا إلى 3 مراحل زمنية ابتداء من 20 أبريل 2023 الى 09 ماي 2023 المدة و سيتم عرضها بالترتيب وتوضيح كل مرحلة في مجال زمني خاص بهاو كذلك الهدف منها و جملة الملاحظات المسجلة خلالها.



جدول رقم (04): الإطار الزمني للترخيص

المراحل	تاريخ الزيارة	الهدف منها	الملاحظات
المرحلة الأولى	2023/04/20	التعرف على موقع المراكز	بعد مراكز التكوين المهني
	2023/04/23	الحصول على الموافقة لإجراء الترخيص الميداني داخل المركز وختم الإذن بالدخول لها.	سهولة الإتصال بالإدارة ووجود تعاون من قبل مستشاري التوجيه المهني
	2023/04/24	التحصل على المعلومات الخاصة بالمراكز	قبل التحصل على المعلومات الخاصة بالمراكز كان توضيح موضوع البحث وكذا أهدافه و التعرف على المسؤول الذي سيكون المؤطر خلال الترخيص الميداني.
المرحلة الثانية	2023/04/30	إستعمال بعض المعلومات و كذا التحصل على قائمة إسمية لمستشاري التوجيه بهدف استخراج العينة.	المؤسسة تحتوي على وسائل تكنولوجية حديثة.
المرحلة الثالثة	2023/05/02	توزيع الإستبيان على مستشاري التوجيه	وجود تعاون من طرف مستشاري التوجيه و المتربصين كذا تسجيل عزوف البعض عن تقبل الاستثمارات.
	2023/05/11	جمع الاستثمارات الموزعة على مستشاري التوجيه بمركز التكوين المهني.	إبداء المستشاري التوجيه المهني وجهات نظرهم بالإضافة إلى إلزامهم بموعد تسليم الاستثمارات

2. الدراسة الإستطلاعية:

الإطار المكاني : فقد ارتأينا أن تكون مراكز التكوين المهني بولاية تبسة مكان الميدان بحثنا في ولاية تبسة. نظرا لشساعة الولاية وتباعدا مراكز تكوينها في الدوائر والبلديات اخترنا مجموعة من المراكز على النحو التالي وتذكر من هذه المراكز:

- مركز التكوين المهني تبسة -1-

- مركز التكوين المهني تبسة -2-



- مركز التكوين المهني تبسة -3-

- مركز التكوين المهني عياد الصادق بئر مقدم

- مركز التكوين المهني م.ت بكارية

- مركز التكوين المهني الكويف

- مركز التكوين المهني الشريعة

3- المجال البشري

بعد تحديد المجال المكاني والزمني للدراسة يمكن تحديد المجال البشري كونه المقصود الأول من دراستنا والمقصود هنا هو المورد البشري .

2- عينة الدراسة :

ان مرحلة انتقاء مجتمع البحث والعينة التي نختارها هي مرحلة مهمة في البحث لذا وعلى ضوء تحديد المشكلة ينبغي ان يتحدد مجتمع البحث بدقة وكذا تحديد الحجم الضروري للعينة .

وبما ان البحوث العلمية الخاصة بدراسة ظاهرة معينة تعتمد على جزء مختار هو العينة من المجتمع الأصلي وتعميم النتائج المستخلصة من دراسة هذا الجزء من المجتمع مع مراعاة القواعد والاعتبارات العلمية لكي تكون نتائج العينة قابلة للتعميم على المجتمع الاصيلي .

وفي دراستنا تم الاعتماد على عينة قصدية.

1- المنهج المستخدم في الدراسة: المنهج هو الطريقة التي تتبعها في دراسة موضوع بحثنا

قصد وصولنا لنتائج موضوعية و تمكننا من الإجابة على تساؤلات و استفسارات البحث و بالتالي لابد من اعتماد منهج يلائم موضوع البحث للتمكن من بلوغ الأهداف المرجوة،و تقوم دراستنا على استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتبارها الأنسب لهذه



الدراسة التي تهدف إلى تحديد دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة

كونه يمثل أحد العوامل المهمة في تنظيم بيئة العمل وتظهر من خلال عدة مؤشرات يمكن اكتشافها من خلال عدة دلالات تنطوي على بعض الأفعال الظاهرة وفي دراستنا التطبيقية اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي لأنه يهتم أكثر بجمع وتلخيص الحقائق المرتبطة بالمتغيرات التي تهدف إلى دراستنا ومن ثمة اكتشاف واستخلاص الحقائق والنتائج المراد بلوغها في نهاية البحث .

أدوات الدراسة: الاستبيان: حيث تعتبر الاستبيان من الأدوات الأساسية الأكثر استخداماً في البحث السوسيولوجي وهي إحدى أدوات جمع البيانات تستخدم في البحوث الميدانية لجمع المعطيات المتعلقة بموضوع البحث والتي لا يمكن جمعها عن طريق الاستبيان أو الملاحظة وكان ذلك من خلال اتباع الخطوات التالية:

- الاطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة والأدوات التي تم استخدامها للإفادة منها في بناء محاور الاستبانة وعباراتها.

- القيام بتحديد محاور الاستبانة وفقاً لأبعاد المتغيرات، ومن ثم صياغة مضامين كل محور والتي تكونت من أربعة محاور ومحور البيانات السوسيوديمغرافية.

ديمغرافية فيما يخص الاستثمار قبل توزيعها على العمال قمنا بتحريرها أولاً لاختيار مدى صحة الأسئلة الموضوعية، حيث قمنا بالتجربة القبليّة البعدية، حيث تم توزيع استمارة أولية على عدد من العمال لاختبارها إذ قمنا بتوزيع 12 استمارة على بعض عمال المؤسسة وبعد يومين استرجعنا الاستثمارات 12 كلها، حيث لاحظنا أن هناك بعض النقص وبعض النقاط التي تم إثارتها حول الموضوع، فتم تنبيهنا لها، ثم أعدنا الصياغة مرة أخرى، ومن ثم انجاز الاستثمار في صورتها النهائية، وإعادة توزيعها مرة أخرى، شرط إبعاد العمال 12 الذين تم التجريب عليهم سابقاً، وهو ما يعرف بالتجربة (القبليّة- البعدية)



- ✓ مركز التكوين المهني والتمهين تبسة الوافي التلي رقم 04
- ✓ مركز التكوين المهني والتمهين تبسة رقم 02
- ✓ مركز التكوين المهني والتمهين بكارية
- ✓ مركز التكوين المهني والتمهين تبسة زارع عبد الباقي 02
- ✓ مركز التكوين المهني والتمهين لكويف
- ✓ مركز التكوين المهني والتمهين بئر المقدم
- ✓ مركز التكوين المهني والتمهين فاكي لمين الشريعة

- أساليب المعالجة الإحصائية

لدراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر يتم الاعتماد على الطرق الإحصائية حتى يتم وصف المتغيرات وتحديد نوعية العلاقة الموجودة بينها، ومن أجل دراسة الاستمارة وتحليل البيانات التي تم جمعها كان من الضروري القيام بترميز البيانات وإدخالها الحاسوب باستخدام برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية للتحليل النسخة SPSS_{v25}. وقد تمّ اعتماد العديد من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات وتحليلها.

حيث تتضمن المعالجة الإحصائية ما يلي:

- اختيار المقياس

لقد تم اختيار مقياس ليكارت Likert الثلاثي¹، والسبب في ذلك أنه يعتبر من أكثر المقاييس استخداماً في قياس الآراء لسهولة فهمه وتوازن درجاته، كما تم تقييم المتوسطات

¹- في بعض المراجع قد نجد تسمية (مقياس ليكارت 3 نقاط) وهو مقياس يقدم الموافقة والاختلاف فيما يتعلق بالنقاط القطبية إلى جانب الخيار المحايد، مثل المقياس المكون من نقطتين، يُستخدم مقياس 3 نقاط أيضاً لقياس الاتفاقية، وتشمل الخيارات: موافق وغير موافق ومحايد. (ينظر: <https://www.simplypsychology.org/likert-scale.html>)



الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

الحسابية لإجابات عينة الدراسة على أساس المتوسط المعياري أو الفرضي 2، والمحسوب بالطريقة التالي:

$$\text{المتوسط المعياري} = \text{مجموع أوزان أبعاد المقياس} / \text{عدد أبعاد المقياس بالتالي: } 3/3+2+1 = 2.$$

أما طول الفئة فهو: المدى مقسوماً على خلايا أو أبعاد المقياس، حيث المدى للمقياس الخماسي يعبر عنه كالتالي:

الحد الأقصى للسلم منقوص منه الحد الأدنى أي: $3-1 = 2$. بالرجوع إذن إلى طول الفئة نجد:

طول الفئة = $2/2 = 1$. يمكننا الآن التعبير على المقياس الثلاثي ليكارت في الجدول التالي:

جدول رقم (05): مقياس ليكارت (Likert) الخماسي

موافق	محايد	عير موافق
3 درجات	2 درجات	درجة واحدة
أكبر من 2 إلى 3	أكبر من 1 إلى 2	من 0 إلى 1
مرتفع	متوسط	منخفض

ثانياً: ثبات وصدق أداة الدراسة

من أجل الحصول على نتائج أكثر واقعية وأكثر صدق، يجب لنا من التأكد من ثبات ومدى صدق عبارات الاستمارة في كل محور.



1- صدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري: بعد بناء الاستبيان تم عرضها على الأساتذة لديهم خبرة في مجال الاستبانة البحثية وذلك لتحديد مدى وضوح العبارات ومدى انتمائها لمحور الدراسة، وقد تحكيم الاستمارة من طرفهم (ينظر الملحق رقم 4)

2- ثبات أداة الدراسة

لقياس الثبات تمّ استخدام ألفا-كرونباخالذي تكون قيمته مرضية ومقبولة إحصائياً عند القيمة 0.06 أي بدرجة 60% وكلمًا زادت كان الثبات جيد¹. الجدول الموالي يوضح القيم المتحصل عليها:

جدول رقم (06): قيم ألفا-كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا-كرونباخ
المحور الأول	7	0,733
المحور الثاني	5	0,731
المحور الثالث	5	0,739
المحور الرابع	5	0,745
الاستبيان (دون البيانات الشخصية)	22	0.747

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

هذه النتائج تبين لنا أن قيمة كل محور أكبر من 0.7 أي ما يعادل 70%² وهي مقبولة إحصائياً لأنها أكبر من 0.6 كقيمة دنيا (قيمة ألفا-كرونباخ المقبولة إحصائياً هي 60%)، أمّا مجملًا فهي 0.747 أي 74% ، بالتالي هذا الاستبيان يعتمد عليه من أجل معالجة الموضوع المطروح للبحث ونتأجه المرجوة تكون ذات نسبة ثبات جيدة.

¹ - <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9257327> · Consulte le 29/03/2023

² - ينظر الملحق رقم (.)



ثالثاً: الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

ويقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه هذه العبارات، نستعين بمعامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)¹ لمعرفة مدى اتساق عبارات المحاور فيما بينها ذلك من خلال احتسابه داخل كل محور، وقد تمّ حساب الاتساق الداخلي بالاعتماد على الاختبار المذيل الثنائي (TWO TAILED) ليكون دالاً إحصائياً عند القيمة ($0.01 <$) ونبين النتائج في الجدول التالي:

1- الاتساق بين عبارات المحاور

الجدول رقم (07): الاتساق بين عبارات المحاور

	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس
المحور الثاني	1	.972**	.914**	.659
		.000	.002	.075
	8	8	8	8
المحور الثالث	.972**	1	.894**	.522
	.000		.003	.185
	8	8	8	8
المحور الرابع	.914**	.894**	1	.626
	.002	.003		.097
	8	8	8	8
المحور الخامس	.659	.522	.626	1
	.075	.185	.097	
	8	8	8	8

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

¹ - قد نجد في بعض المراجع مصطلح (مصنوفة بيرسون)، والذي يدل على نفس الشيء.



من خلال الجدول رقم (07) تبين لنا أن كل قيم العبارات موجبة وغير معدومة (ينظر الملحق رقم.04) دالة عند القيمة ($0.01 <$) وهذا يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات المحاور.

6- الأدوات الإحصائية

تضمنت المعالجة الإحصائية ما يلي: الإحصاء الوصفي من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. يليها تحليل الانحدار البسيط.

1- التكرارات

وهو تعداد كل الإجابات المذكورة لأسئلة الاستبيان وتلخيصها في جداول، وذلك عند عرض نتائج الاستبيان.

2- النسبة المئوية

لمعرفة نسبة أفراد العينة الذين اختاروا كل بديل من بدائل الأسئلة وهي الوسيلة الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تفسير خصائص أفراد العينة ومن ثم تمثيلها في دوائر نسبية، وتم الاعتماد عليها في تحليل نتائج محور الاستبيان. حيث استخدمت في وصف خصائص عينة الدراسة، وتحسب بالقانون التالي: (1)

$$\text{النسبة المئوية (التكرار المئوي)} = \frac{\text{تكرار المجموعة} \times 100}{\text{المجموع الكلي للتكرارات}}$$

3- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

المتوسط الحسابي أو الوسط الحسابي (أيضا الوسط الحسابي للتوزيعات المتكررة) هي القيمة التي تتوسط القيم المقاسة المتحصل عليها وفق المعادلة الرياضية: (2)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i \times f)}{f}$$

1- أحمد عبد السميع طبيه، علم الإحصاء (مبادئ الإحصاء)، دار البداية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص 27.

2- أحمد عبد السميع طبيه، مرجع سابق، ص 49.



حيث f هو التكرار، و x ، القيمة المقاسة.

حيث أن الانحراف المعياري عبارة عن مؤشر يقيس مدى التشتت في التغيرات،

ويحسب بالعلاقة الآتية: (1)

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}}{N}$$

أما المتوسط الحسابي فيستخدم لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية مع العلم أنه يفيد في ترتيب الأسئلة حسب أعلى متوسط حسابي.

4- الانحدار البسيط

إنّ الغرض من استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط، هو دراسة وتحليل أثر متغير كمي على متغير كمي آخر، نجد أن الباحث يهتم بدراسة أثر أحد المتغيرين ويسمى بالمتغير المستقل أو المتنبأ منه، على المتغير الثاني ويسمى بالمتغير التابع أو المتنبأ به، ومن ثم يمكن عرض نموذج الانحدار الخطي في شكل معادلة خطية من الدرجة الأولى، تعكس المتغير التابع كدالة في المتغير المستقل كما يلي: ²

$$y = Ax + B \text{ حيث:}$$

Y هو المتغير التابع (الذي يتأثر) ؛

X هو المتغير المستقل (الذي يؤثر) ؛

A ميل المستقيم الممثل بالمعادلة السابقة؛

B نقطة تقاطع المستقيم مع محور الفواصل.

¹ - نفس المرجع، ص 79.

Consulté le 22/03/2023 à 12 :47. ² - <https://engmohannadb.github.io/etccourse15/inner-page/U5-L5.html>



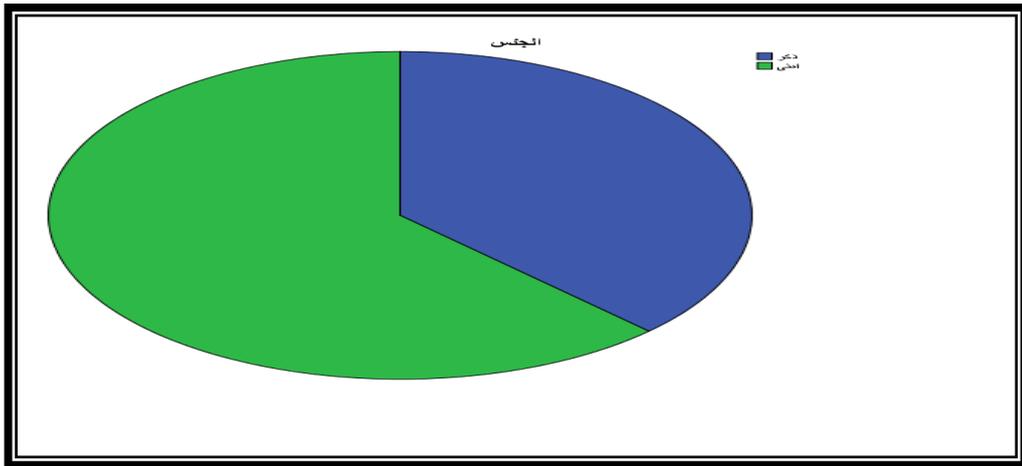
ثانياً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل نتائج المحور الأول

الجدول رقم 08 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
ذكور	3	37، 5%
إناث	5	62، 5%
المجموع	8	100%

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على برنامج spss



المصدر: من إعداد الطالبان بناء على برنامج spss

إن البيانات الواردة في الجدول رقم (01) تبين أن معظم أفراد العينة المبحوثة هم من الإناث بنسبة 62.5% مقابل نسبة الذكور و المقدر بـ 37% و هذا يدل على توجه النساء إلى الجانب التربوي أكثر من الرجال و كذلك أن هذا التفاوت يعود إلى كون معظم المتقدمين إلى التوجيه و المهني من هذا الجنس على اعتبار جنس الذكور معنى بشرط الإعفاء من الخدمة الوطنية على عكس الإناث، ما جعل نسبة الإناث في هذه الدراسة أعلى من الذكور.

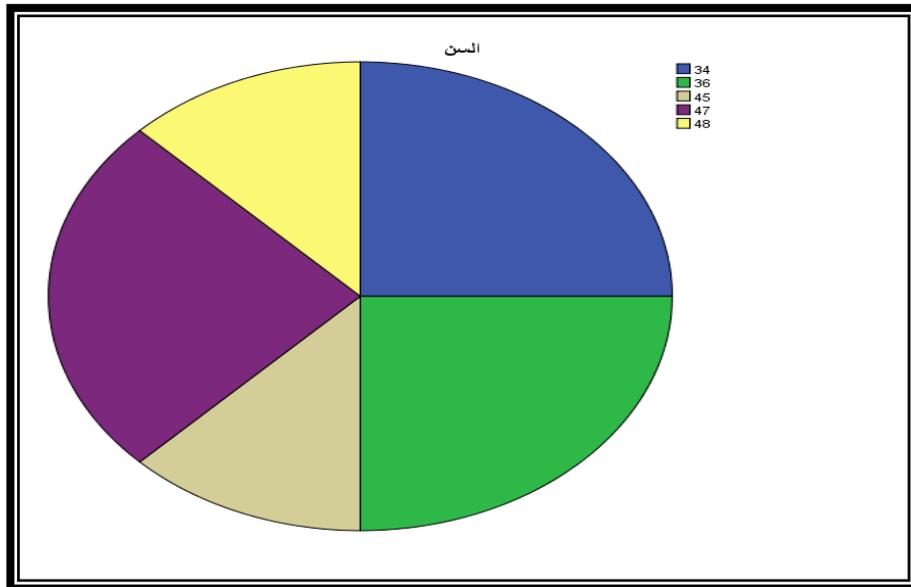


الجدول رقم 09 : توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
34	2	0%، 25
36	2	0%، 25
45	1	5%، 12
47	2	0%، 25
48	1	5%، 12
المجموع	8	100%

المصدر: من إعداد الطالبانبناء على برنامج spss

الشكل رقم 02 : توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبانبناء على برنامج spss

يمثل الجدول توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لفئات العمر، و من البيانات الواردة في الجدول يتضح أن من كانت أعمارهم [من 34 سنة إلى 47 سنة] قد بلغ عددهم 2 مفردة و بنسبة قدرها 25% ثم الفئة الممتدة بين 45 و 48 وعددهم مفردة واحدة.



الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

إن هذه المعطيات تكشف لنا بوضوح أن النسبة الكبيرة من أفراد عينة الدراسة اعتبار أن الشباب أكثر حماسا وأكثر نضجا فكريا وأكثر قدرة على الإبداع والقابلية لاكتساب المهارات الجديدة و تطوير وتنمية القدرات الفكرية والبدنية بالشكل الذي يحقق الفعالية والنجاح ويتميزون بطموح عال .

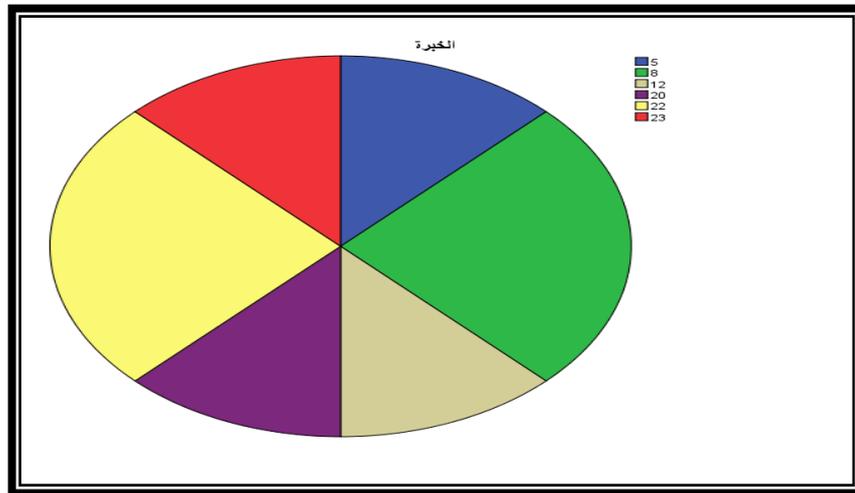


الجدول رقم 10 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
5	1	5% ، 12
8	2	0% ، 25
12	1	5% ، 12
20	1	5% ، 12
22	2	0% ، 25
23	1	5% ، 12
المجموع	8	100%

المصدر: من إعداد الطالبانبناء على برنامج spss

الشكل رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة



نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين حسب متغير الخبرة فنجدهم يصرحون بنسبة 25% لهم خبرة 22 سنة وعددهم 2 بينما تليها خبرة 8 سنوات في حين تليها نسبة 12.5% لهم خبرة من 22 و 23 سنة .

ومنه نستنتج أن أغلبية الباحثين لهم خبرة كافية في هذا المجال.



الجدول رقم 11 : توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
علم الاجتماع	4	50% ، 0%
علم النفس	4	50% ، 0%
المجموع	8	100%

المصدر: من إعداد الطالبانبناء على برنامج spss

يتبين من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي يصرحون بنسبة 50% علم الاجتماع وعددهم 4 مفردات بينما تليها نفس النسبة أجابوا بعلم النفس وعددهم 4 مفردات .

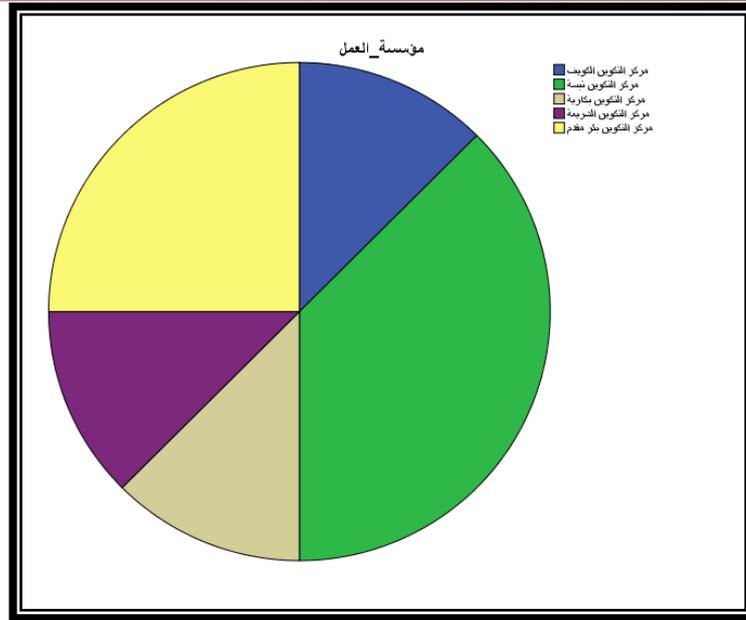
ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يكون عملية الاطلاع المتربصين على كافة التخصصات الموجودة بمركز .

المصدر: من إعداد الطالبانبناء على برنامج spss

الجدول رقم 12 : توزيع أفراد العينة حسب متغير مؤسسة العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
مركز الكويف	1	12% ، 5%
مركز تبسة	3	25% ، 0%
مركز بكارية	1	12% ، 5%
مركز الشريعة	1	12% ، 5%
مركز بئر المقدم	2	25% ، 0%
المجموع	8	100%

المصدر: من إعداد الطالبانبناء على برنامج spss



المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على برنامج spss

تبين خلال القراءة العددية للجدول أعلاه أغلبية أفراد العينة يرون حسب متغير مؤسسة العمل فنجد معظم الإجابات أجابوا مركز تبسة حيث يحتل المرتبة الأولى وعددهم 3 مفرات بينما تليها المرتبة الثانية نفس النسبة مركز بئر مقدم في حن نجد نسبة 12.5% مركز الكويف ونفس النسبة الشريعة وبكارية يحتلون المرتبة الثالثة.



الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

2- عرض نتائج المحور الثاني: مساهمة مستشار التوجيه المهني في تسهيل عملية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني

الجدول رقم (13): يبين البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الثاني من استمارة الدراسة

الرقم	العبارات	غير موافق		محايد		موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		%	ت	%	ت	%	ت			
1	يسعى مستشار التوجيه المهني في تسهيل الحالة الاجتماعية للمتربص من خلال التذاور معهم	12، %5	1	0%	0	87، %5	7	2، 7500	0، 70711	موافق
2	يعمل مستشار التوجيه المهني إلى معرفة الحالة الاجتماعية للمتربص من خلال عقد لقاء خاص مع المتربصين	12، %5	1	0%	0	87، %5	7	2، 7500	0، 70711	موافق
3	يساعد مستشار التوجيه المهني الطلبة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة على اختيار التخصص المرغوب	12، %5	1	0%	0	87، %5	7	2، 7500	0، 70711	موافق
4	يسهم مستشار التوجيه المهني في معرفة ميول المتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة	12، %5	1	12، %5	1	75، %0	6	2، 6250	0، 74402	موافق
5	تؤثر قرارات مستشار التوجيه المهني على اختيار التخصص للمتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة	12، %5	1	12، %5	1	75، %0	6	2، 625	00، 74402	موافق
6	يساعد مستشار التوجيه المهني المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة الراغبين في تغيير تخصصاتهم المهنية	25، %0	2	12، %5	1	62، %5	5	2، 3750	0، 91613	موافق
7	يساهم مستشار التوجيه في تعريف المتربصين في إطار منحة البطالة بالقوانين التي تحكم المتربص	12، %5	1	0%	0	87، %5	7	2، 7500	0، 70711	موافق
		مساهمة مستشار التوجيه المهني في تسهيل عملية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني								

المصدر: البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الثاني للاستمارة المستخرجة من برنامج

التحليل الإحصائي SPSS يعد تفرغ بيانات استمارة الدراسة الميدانية



تحليل فقرات المحور الثاني التي عبرا عليها بدرجة موافق.

الفقرة (01) تبين أن أغلبية أفراد العينة يصرحون بنسبة % 87.5 على أنه يسعى مستشار التوجيه المهني إلى معرفة الحالة الاجتماعية للمتربص من خلال التحوار معهم وهذه الفقرة حصلت على تشتت (انحراف معياري) معتبر قدره 0.7 بينما تليها نسبة % 12.5 وانحراف معياري قدره ب 0.7 وعددهم مفردة واحدة على أن مستشار التوجيه المهني لا يسعى إلى معرفة الحالة الاجتماعية للمتربص

ومنه نستنتج أن مستشار التوجيه المهني يسعى الى التكفل ومتابعة المتربصين الذين يعانون ودعمهم نفسيا لكي يجتاز بعض مجال التكيف من خلال إجراءات مقابلات إرشادية معه من خلال التحدث بصدق وأمان تتم عن طريق الثقة المتبادلة بينهم واستغلال كل الإمكانيات والتحديات ليساعد نفسه ويحل مشاكله وهذا من اجل مسعى بناء المشروع الشخصي.

الفقرة (02) توضح أن أغلبية الباحثين أقروا بنسبة % 87.5 كانت إجاباتهم بموافق على أنه يعمل مستشار التوجيه المهني إلى معرفة الحالة الاجتماعية لمتربص من خلال عقد لقاء خاص مع المتربصين بينما تليها نسبة % 12.5 كانت إجاباتهم بغير موافق وعددهم مفردة واحدة وكلا الردين حصلوا على تشتت معتبر في الإجابات والذي بلغ قيمة 0.7. ومنه نستنتج أن مستشار التوجيه المهني.

الفقرة (03) تبين أن أغلبية أفراد العينة يرون أن مستشار التوجيه المهني يساعد المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في اختيار التخصص المرغوب حيث قدرت نسبتهم % 87.5 وانحراف معياري قدر تقريبا ب 0.7، بينما تليه نسبة % 12.5 بتشتت قدره 0.7 أيضا يصرحون بأن مستشار التوجيه المهني لا يساعد المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في اختيار التخصص المرغوب.



الفقرة (04) تبين أن نسبة 75% من أفراد العينة يرون أن مستشار التوجيه المهني يساهم في معرفة ميولات المتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما تليها نسبة 12.5% كانت إجاباتهم محايد أن مستشار التوجيه المهني يساهم في معرفة ميولات المتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة في حين نجد نفس النسبة كانت إجاباتهم بغير موافق وقدّر الانحراف المعياري بهذه الردود تقريبا 0.7 أي تشتت معتبر.

الفقرة (05) تكشف أغلبية أفراد العينة يقرون بنسبة 75% وعددهم 6 مفردات على أن تؤثر قرارات مستشار التوجيه المهني على اختيار التخصص للمتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما نجد نسبة 12.5% كانت إجاباتهم بغير موافق والبديل محايد على ألا تؤثر قرارات مستشار التوجيه المهني على اختيار التخصص للمتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة وقدّر الانحراف المعياري لهذه الفقرة بـ 0.7 أي تشتت معتبر.

ومنه يمكن القول أنه تؤثر قرارات مستشار التوجيه على اختيار التخصص فبالنسبة للذكور تتجه نحو التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وتعزيز فكرة انشاء المشاريع الانتاجية الصغيرة ومتناهية الصغر على العكس فئة البنات التي تدرس التخصص الذي تميل إليه ولا يتطلب جهد وكذلك نظرا لطبيعة المجتمع .

الفقرة (06) تبين أن نسبة 62.5% من أفراد العينة يرون أنه يساعد مستشار التوجيه المهني في إطار منحة البطالة المستحدثة الراغبين في تغيير تخصصاتهم المهنية بينما تليها نسبة 25% وعددهم 2 مفردة يرون أنه لا يساعد مستشار التوجيه المهني في إطار منحة البطالة المستحدثة الراغبين في تغيير تخصصاتهم المهنية ونلاحظ أيضا أنّ التشتت في هذه الفقرة جاء بسيطا قدر بـ 0.9.



الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

الفقرة (07) توضح أن أغلبية الباحثين أن مستشار التوجيه يساهم في تعريف المتربصين في إطار منحة البطالة بالقوانين التي تحكم المتربص في حين نجد نسبة 12.5% كانت إجاباتهم غير موافقون على أن مستشار التوجيه يساهم في تعريف المتربصين في إطار منحة البطالة بالقوانين التي تحكم المتربص كذلك سجلنا في هذه الفقرة انحراف معياري قدره 0.7 أي تشتت بسيط للردود.

المحور الثالث: مساهمة مستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية التكوين لدى المتربصين في

الرقم	العبارات	غير موافق		محايد		موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		%	ت	%	ت	%	ت			
1	يساعد مستشار التوجيه المهني في اكتشاف القدرات المعرفية والمهنية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة.	12, 5%	1	0%	0	87, 5%	7	2, 7500	0, 70711	موافق
2	يساعد مستشار التوجيه المهني للمتربصين في إطار منحة البطالة على اختيار التخصصات المناسبة للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة	12, 5%	1	0%	0	87, 5%	7	2, 7500	0, 70711	موافق
3	يعتبر مستشار التوجيه المهني حلقة وصل بين تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة وبين القائمين على سوق العمل.	12, 5%	1	12, 5%	1	75%	6	2, 6250	0, 74402	موافق
4	يساعد مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في معرفة المهن ذات العلاقة بتكوينهم وتربصهم.	12, 5%	1	0%	0	87, 5%	7	2, 7500	0, 70711	موافق
5	قوم مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في اختيار المهنة التي تحقق للمتربص مكانة اجتماعية.	12, 5%	1	0%	0	87, 5%	7	2, 7500	0, 70711	موافق
	مساهمة مستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية التكوين لدى المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة									
								2, 7250	70051,	موافق

إطار منحة البطالة المستحدثة



الجدول رقم (14): يبين البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الثالث من استمارة الدراسة والمتعلقة بمساهمة مستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية التكوين لدى المتربصين في إطار المنحة البطالة المستحدثة

المصدر: البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الثاني للاستمارة المستخرجة من برنامج التحليل الإحصائي SPSS يعد تفرغ بيانات استمارة الدراسة الميدانية - فقرات المحور الثالث التيمم التعبير عليها بدرجة موافق.

الفقرة (01) تكشف لنا أن أغلبية أفراد العينة يقرون بنسبة %87.5 وعدددهم 7 مفردات على أن يساعد مستشار التوجيه المهني في اكتشاف القدرات المعرفية والمهنية للمتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما نجد نسبة %12.5 كانت إجاباتهم بغير موافق أنه لا يساعد مستشار التوجيه المهني في اكتشاف القدرات المعرفية والمهنية للمتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة وهذه الفقرة تحصلت على انحراف معياري قدره 0.7 ويعبر عن تشتت بسيط.

الفقرة (02) توضح أن أغلبية أفراد العينة يقرون بنسبة %87.5 وعدددهم 7 مفردات بانحراف معياري بسيط قدر ب0.7 أي تشتت للردود والإجابات بسيط، على أن يساعد مستشار التوجيه المهني المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة على اختصاصات المناسبة للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما نجد نسبة %12.5 كانت إجاباتهم بغير موافق أنه لا على أن يساعد مستشار التوجيه المهني المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة على اختصاصات المناسبة للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة.



الفقرة (03) تبين أن أغلبية أفراد العينة يقررون بنسبة %75 و عددهم 6 مفردات على أن مستشار التوجيه المهني يعتبر حلقة وصل بين تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة وبين القائمين على سوق العمل بينما نجد نسبة %12.5 كانت إجاباتهم بغير موافق والبدل محايد والردود في هذه الفقرة كانت ذات تشتت معتبر قدر بـ0.7 أن مستشار التوجيه المهني لا يعتبر حلقة وصل بين تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة وبين القائمين على سوق العمل.

الفقرة (04) تبين أن نسبة %87.5 من أفراد العينة يرون أنه يقوم مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في معرفة المهن ذات العلاقة بتكوينهم وتربصهم بينما تليها نسبة %12.5 و عددهم 1 مفردة بأن مستشار التوجيه المهني لا يساعد المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في معرفة المهن ذات العلاقة بتكوينهم وتربصهم نضيف أيضاً أن الانحراف المعياري جاء بتشتت بسيط قدر بـ0.7.

الفقرة (05) توضح أن نسبة %87.5 من أفراد العينة يرون أنه يقوم مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في اختيار المهنة التي تحقق للمتربص مكانة اجتماعية بينما تليها نسبة %12.5 و عددهم 1 مفردة وكلا الردود تحصلا على 0.7 كانحراف معياري بأن مستشار التوجيه المهني لا يقوم بمساعدة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في اختيار المهنة التي تحقق للمتربص مكانة اجتماعية.



الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

المحور الرابع: مساهمة مستشار لتوجيه المهني في تقليل و إزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة

الجدول رقم (15): يبين البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الرابع من استمارة الدراسة والمتعلقة

بمساهمة مستشار لتوجيه المهني في تقليل و إزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار

منحة البطالة المستحدثة

الرقم	العبارات	غير موافق		محايد		موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		%	ت	%	ت	%	ت			
1	يسطر مستشار التوجيه المهني برنامجا لمتابعة المشكلات البيداغوجية التي تعترض المتربصين الجدد تعرفهم بالمحيط الخارجي في إطار منحة البطالة المستحدثة.	12, 5%	1	12, 5%	1	75%	6	2,6250	74402,0	موافق
2	يحدد مستشار التوجيه المهني فترات دائمة خلال اليوم مخصصة لاستقبال انشغالات المتربصين في إطار منحة البطالة	12, 5%	1	12, 5%	1	75%	6	2,6250	0,74402	موافق
3	يسطر مستشار التوجيه المهني برنامجا تعريفيا بطرق واليات تقييم الطلبة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة	12, 5%	1	12, 5%	1	75%	6	2,6250	0,74402	موافق
4	يضع مستشار التوجيه المهني برنامجا تنسيقيا بمعية الأمانة لمعالجة المشكلات ذات العلاقة بنأهيل المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة .	12, 5%	1	0%	0	87, 5%	7	2,7500	0,70711	موافق
5	يتابع مستشار التوجيه المهني بصفة دائمة حالات المتربصين عديمي المستوى الغير قادرين على مواكبة التربص والتكوين في إطار منحة البطالة المستحدثة	12, 5%	1	12, 5%	1	75%	6	2,6250	0,74402	موافق
		مساهمة مستشار لتوجيه المهني في تقليل و إزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة								
								2,6500	0,46291	موافق

المصدر: البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الثاني للاستمارة المستخرجة من برنامج التحليل

الإحصائي SPSS يعد تفريغ بيانات استمارة الدراسة الميدانية



- فقرات المحور الرابع التيمم التعبير عليها بدرجة موافق.

الفقرة(01) تبين أن أغلبية أفراد العينة يقرون بنسبة 75% وعدددهم 6 مفردات على أن مستشار التوجيه المهني يسطر برنامجا لمتابعة المشكلات البيداغوجية التي تعرض المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما نجد نسبة 12.5% كانت إجاباتهم بغير موافق وهذه الردود تحصلت على انحراف معياري قدره تقريبا 0.7، والبديل محايد أن مستشار التوجيه المهني لا يعمل على تحقيق برنامج لمتابعة المشكلات البيداغوجية التي تعرض المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة.

الفقرة(02) تكشف أن أغلبية أفراد العينة يقرون بنسبة 75% وعدددهم 6 مفردات على أن مستشار التوجيه المهني يحدد فترات خلال اليوم مخصصة لاستقبال انشغالات المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما نجد نسبة 12.5% كانت إجاباتهم بغير موافق وهذه الفقرة بدورها تحصلت على تشتت بسيط قدره 0.7 والبديل محايد على أن مستشار التوجيه المهني لا يحدد فترات معينة لاستقبال انشغالات المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة .

الفقرة(03) تكشف أن أغلبية أفراد العينة يقرون بنسبة 75% وعدددهم 6 مفردات على أن مستشار التوجيه المهني يسطر برنامجا تعريفيًا بطرق وأليات تقييم الطلبة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما نجد نسبة 12.5% كانت إجاباتهم بغير موافق والبديل محايد وقدرت قيمة الانحراف المعياري لهما بـ 0.7. ودلت على مستشار التوجيه المهني لا يقدم برنامجا تعريفيًا بطرق واليات تقييم الطلبة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة .

الفقرة (04) تبين أن نسبة 87.5% من أفراد العينة يرون أنه يضع مستشار التوجيه المهني برنامجا بمعية الأساتذة لمعالجة مشكلات ذات العلاقة بتأهيل المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما تليها نسبة 12.5% وعدددهم 1 مفردة كانت إجاباتهم بغير موافق بأن مستشار



التوجيه المهني أنه لا يضع مستشار التوجيه المهني برنامجا بمعية الأساتذة لمعالجة مشكلات ذات العلاقة بتأهيل المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة نذكر أن الانحراف المعياري لهذه الفقرة قدر ب0.7 أي تشتت معتبر.

الفقرة (05) تكشف أن أغلبية أفراد العينة يقرون بنسبة 75% وعدد هم 6 مفردات موافقون على أن مستشار التوجيه المهني يتابع بصفة دائمة حالات المتربصين عديمي المستوى غير القادرين على مواكبة التربص في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما نجد نسبة 12.5% كانت إجاباتهم بغير موافق والبديل محايد ونسبة الانحراف قدرت ب0.7 أي تشتت في الردود معتبر. على مستشار التوجيه المهني لا يتابع بصفة دائمة حالات المتربصين عديمي المستوى غير القادرين على مواكبة التربص في إطار منحة البطالة المستحدثة.



الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

المحور الخامس: دور مستشار التوجيه المهني في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة والفاعلين داخل وخارج المحيط التكويني

الجدول رقم (16): يبين البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الخامس من استمارة الدراسة والمعلقة ب دور مستشار التوجيه المهني في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة والفاعلين داخل وخارج المحيط التكويني

الرقم	العبارات	غير موافق		محايد		موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		%	ت	%	ت	%	ت			
1	يسطر مستشار التوجيه المهني برنامجا تعريفيا للمتربصين الجدد في إطار منحة البطالة المستحدثة تعرفهم بالمحيط الجديد	12, 5%	1	0%	0	87, 5%	7	2, 7500	0, 70711	موافق
2	يسهم مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين الجدد في إطار منحة البطالة المستحدثة لبناء علاقات مع المحيط الخارجي متمثلا في مؤسسات التكوين المهني ذات الصلة بتخصص المتربص	25%	2	12, 5%	1	62, 5%	5	2, 3750	91613, 0	موافق
3	يسهم مستشار التوجيه المهني بمعية الأساتذة في إعداد ورشات تطبيقية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة	25%	2	12, 5%	1	62, 5%	5	2, 5000	75593, 0	موافق
4	يسطر مستشار التوجيه المهني بمعية الطاقة الإداري والبيداغوجي في وضع نشاطات تنافسية بين المتربصين في نفس الميدان في إطار منحة البطالة المستحدثة .	25%	2	12, 5%	1	62, 5%	5	2, 6250	0, 74402	موافق
5	يعمل مستشار التوجيه المهني على زيادة دافعية المتربصين الجدد في إطار منحة البطالة المستحدثة من خلال تقوية رابط العلاقات بين المتربصين	12, 5%	1	0%	0	87, 5%	7	2, 7500	0, 70711	موافق
	دور مستشار التوجيه المهني في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة والفاعلين داخل وخارج المحيط التكويني									
								2, 6000	045356, 0	موافق

المصدر: البيانات الإحصائية الخاصة بالمحور الثاني للاستمارة المستخرجة من برنامج التحليل

الإحصائي spss بعد تفريغ بيانات استمارة الدراسة الميدانية



- فقرات المحور الخامس التيمم التعبير عليها بدرجة موافق.

الفقرة(01) تبين أن نسبة 87.5% من أفراد العينة أجابوا بموافق على أن مستشار التوجيه المهني يسطر برنامجا لمتابعة المشكلات البيداغوجية التي تعترض المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما تليها نسبة 12.5% وعدددهم 1 مفردة كانت إجاباتهم بغير موافق وقدر التشتت بقيمة 0.7 بأن مستشار التوجيه المهني لا يسطر برنامجا لمتابعة المشكلات البيداغوجية التي تعترض المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة.

الفقرة(02) توضح أن نسبة 62.5% من أفراد العينة أجابوا بموافق على أنه يساهم مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين الجدد في إطار منحة البطالة المستحدثة لبناء علاقات مع المحيط الخارجي متمثلا في مؤسسات التكوين المهني ذات الصلة بتخصص المتربص بينما تليها نسبة 25% غير موفقين على أنه لا يساهم مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين الجدد في إطار منحة البطالة المستحدثة لبناء علاقات مع المحيط الخارجي متمثلا في مؤسسات التكوين المهني ذات الصلة بتخصص المتربص وكأقل نسبة 12.5% كانت إجاباتهم بمحايد وهذه الردود كانت بعيدة عن التشتت أي بانحراف معياري قدره 0.9. أي أن مستشار التوجيه المهني لا يساعد المتربصين الجدد في إطار منحة البطالة المستحدثة لبناء علاقات مع المحيط الخارجي متمثلا في مؤسسات التكوين المهني ذات الصلة بتخصص المتربص.

الفقرة(03) تكشف أن نسبة 62.5% من أفراد العينة أجابوا بموافق على أنه يساهم مستشار التوجيه المهني بمعية الأساتذة في إعداد ورشات تطبيقية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما تليها نسبة 25% غير موفقين على أن مستشار التوجيه المهني لا يساهم في إعداد ورشات تطبيقية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة وكأقل نسبة 12.5% كانت إجاباتهم بمحايد والانحراف المعياري قدر ب 0.7 أي تشتت معتبر.



الفقرة (04) تكشف لنا أن أغلبية أفراد العينة يقرون بنسبة 75% وعدددهم 6 مفردات موافقون على أن مستشار التوجيه المهني يسيطر بمعية الطاقم الإداري والبيداغوجي في وضع نشاطات تنافسية بين المتربصين في نفس الميدان التربص في إطار منحة البطالة المستحدثة بينما نجد نسبة 12.5% كانت إجاباتهم بغير موافق والبدليل نضيف أيضا أنّ الانحراف المعياري قدر بـ 0.7 أي تشتت بسيط. محايد على أن مستشار التوجيه المهني يسيطر بمعية الطاقم الإداري والبيداغوجي في وضع نشاطات تنافسية بين المتربصين في نفس الميدان التربص في إطار منحة البطالة المستحدثة .

الفقرة (05) تبين أن نسبة 87.5% من أفراد العينة أجابوا بموافق على أن مستشار التوجيه المهني يعمل على زيادة دافعية المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة من خلال تقوية رابط العلاقات بين المتربصين. بينما تليها نسبة 12.5% وعدددهم 1 مفردة كانت إجاباتهم بغير موافق والانحراف المعياري قدر بـ 0.7 وهو يعبر عن تشتت بسيط في الردود، أي أن مستشار التوجيه المهني لا يعمل على زيادة دافعية المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة من خلال تقوية رابط العلاقات بين المتربصين.



ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة وعرض النتائج

1- اختبار فرضيات الدراسة

من أجل التعرف على دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة، تم الاستناد إلى مستوى دلالي ($\alpha = 0.05$) أي بمستوى ثقة 95% عند تحليل فرضيات الدراسة.

نعتمد أيضاً على نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط ($y = ax + b$)، لدراسة مدى تأثير المتغير التابع وهو (أداء الممرضين) بتغير المتغير المستقل (التمكين النفسي)، ولإشارة قمنا بحساب معامل بيرسون فيما سبق للدلالة على وجود رابط دال أو دلالة خطية بين هذين المتغيرين لكن هذا لا يكفي لأن معامل بيرسون لا يتعلق بنوع المتغير (مستقل أو تابع) بل يعطينا فقط اتجاه العلاقة (سالبة أو موجبة)، بالتالي نحسب معامل التحديد (R^2) لمعرفة نسبة التأثير للمتغير التابع نتيجة تغير في المتغير المستقل.

هذه الأدوات الإحصائية التي أوردناها في الفقرة السابقة تكون ذات دلالة إلا إذا كان التوزيع للمتغيرات طبيعي (Normal distribution)، بالتالي الجدول التالي يمكننا من معرفة التوزيع الطبيعي لل فقرات ويسمح لنا فيما بعد بمعرفة صحة أو خطأ الفرضيات:



جدول رقم (17): نتائج الاختبار للتوزيع الطبيعي⁽⁶⁵⁾

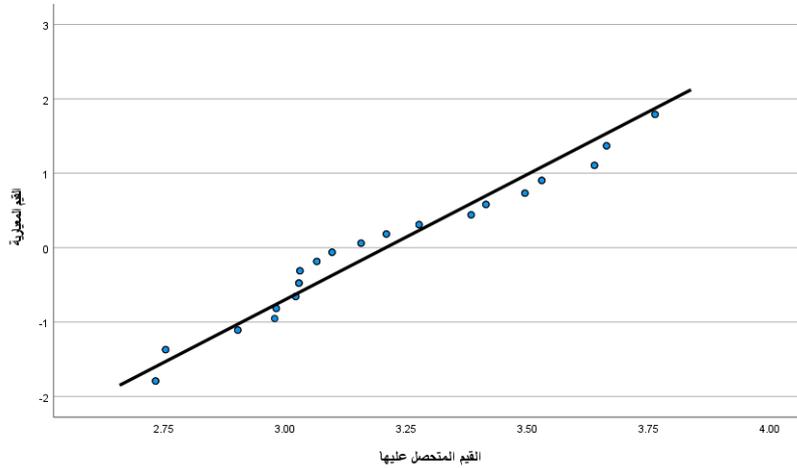
Kolmogorov-Smirnov			
مستوى الدلالة A	قيمة الاختبار		محاور الاستبيان
0.007	0.133	مساهمة مستشار التوجيه في تسهيل عملية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني	المحور الأول
0.002	0.093	مساهمة مستشار التوجيه في زيادة دافعية التكوين لدى متربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني	المحور الثاني
0.000	0.020	مساهمة مستشار التوجيه في تقليل وإزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني	المحور الثالث
0.000	0.09	مساهمة مستشار التوجيه في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة والفاعلين داخل وخارج المحيط التكويني	المحور الرابع
0.034	0.145	الاستبيان (دون البيانات الشخصية)	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

⁶⁵- ينظر الملحق رقم (.)



شكل: نتائج الاختبار للتوزيع الطبيعي (66)



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الجدول من خلال الجدول والشكلا لموافق له، يتبين لنا أنّ المحاور تتبع توزيعاً طبيعياً لأنّ مستوى الدلالة أقل من المستوى المعمول به ($A < 0.05$)، وبذلك استخدام نتمكن من استخدام الاختبارات المعلمية.

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: التي تضمنت:

H_0 : "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في تسهيل عملية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة."

H_1 : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في تسهيل عملية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة."

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور الأول، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

⁶⁶- ينظر الملحق رقم (04).



الجدول رقم (18): معامل الارتباطين بعد المحاور

القيمة الاحتمالية (A)	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	المجال
0.001	0.377	0.614	المحور الأول

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

من خلال الجدول رقم (18) وما نراه من نتائج، دور مستشار التوجيه المهني، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أنّ معامل الارتباط للمحور للمؤسسات محل الدراسة مساوي للقيمة 0.614، وأنّ القيمة الاحتمالية الناتجة هي 0.001 أقل من الاحتمالية 0.05 (ينظر الملحق رقم (04) ، وهذا علامة على وجود ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية بين تسهيل عملية تكوين المتربصين ورضاهم، أمّا معامل التحديد الذي بلغ 0.377 أي أنّ هذا النوع من التسهيل يؤثر بما نسبته 37% على رضا المتربصين، وبناء عليه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية.

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: التي تضمنت:

H₀: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة.

H₁: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة."



تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور الثاني، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19): معامل الارتباط المحور الثاني

القيمة الاحتمالية (A)	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	المجال
0.015	0.145	0.380	المحور الثاني

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

من خلال الجدول رقم (19)، معامل ارتباط المحور للمؤسسات محل الدراسة يساوي القيمة 0.380 بإجمالية 0.015 أقل من $\alpha=0.05$ (ينظر الملحق رقم (19))، وهذا ما يدل على وجود ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية بين زيادة الدافعية للمتربص ورضاهم من قبل مستشار التوجيه المهني، أما معامل التحديد الذي يبلغ 0.145 أي أن زيادة دافعية التكوين تؤثر بنسبة 14% على رضا المتربصين، وبناء عليه تقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية.

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: التي تضمنت:

H_0 : "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في تقليل وإزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة.

H_1 : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في تقليل وإزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة."



تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور الثالث، والنتائج موضحة في الجدول

التالي:

الجدول رقم (20): معامل الارتباط بين المحور الثالث

المجال	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	القيمة الإحتمالية (A)
المور الثالث	0.154	0.024	0.044

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

نتائج الجدول () توضح أن معامل الارتباط بين المحور للمؤسسات محل الدراسة هو 0.154 بإجمالية 0.044 أكبر من 0.05، ينظر الملحق رقم (). أي أنه يوجد ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية بين تقليل العراقيين البيداغوجية ورضا المتربصين في المؤسسات محل الدراسة، حيث يؤثر التسهيل وإزاحة العراقيين البيداغوجية من طرف مستشار التوجيه المهني على رضا المتربصين بما نسبته 24%.

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

H_0 : التي تضمنت: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة داخل وخارج المحيط التكويني.

H_1 : التي تضمنت: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة داخل وخارج المحيط التكويني."



تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): معامل الارتباط للمحور

القيمة الإحتمالية (A)	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	المجال
0.039	0.057	0.238	المحور الرابع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

من خلال الجدول رقم (29) وما نراه من نتائج، دور تفعيل العلاقات بين المتربصين من قبل مستشار التوجيه المهني، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معامل الارتباط بين تفعيل العلاقات بين المتربصين في المؤسسات محل الدراسة مساوي للقيمة 0.238، وأن القيمة الإحتمالية الناتجة هي 0.039 أقل من الاحتمالية 0.05 (ينظر الملحق رقم ()، وهذا علامة على وجود ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية، أما معامل التحديد الذي بلغ 0.057 أي أن تفعيل العلاقات بين المتربصين من طرف مستشار التوجيه المهني يؤثر بنسبة 57% على رضا المتربصين وبناء عليه تقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية.

5- اختبار الفرضية الرئيسية:

لنتمكن من اختبار الفرضية الرئيسية الي تضمنت:

H_0 : التي تضمنت: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة.



H₁: التي تضمنت: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة".

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لدور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في المؤسسات محل الدراسة، قمنا باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (22): معامل الارتباط المحاور

المجال	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (B)	قيمة الثابت (A)	القيمة الاحتمالية (A)
المحاور فيما بينها	0.497	0.247	0.431	1.733	0.001

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

من خلال الجدول أعلاه تم اختيار الفرضية الرئيسة عند مستوى الدلالة (0.05) في المؤسسات محل الدراسة، حيث يظهر لنا وجود تأثير لمستشار التوجيه المهني على المتربصين في المؤسسات من خلال تحقيق رضاهم، وذلك بالاستناد على القيم الإحصائية المتعلقة بالانحدار البسيط، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بلغ معامل الارتباط فيها (0.497) عند مستوى دلالة (0.001) وهو ارتباط طردي متوسط، أما معامل التحديد الكلي لدراسة بلغت قيمة 0.247 أي أن قيمة تأثير التمكين النفسي بلغت نسبة 24% ينظر الملحق رقم



(05). ومنه نستطيع القول بأن هذا تأثير مهم وفوق المعبر لكن في نفس الوقت ليس وحده المؤثر، ويمكن أن يرجع ذلك لعوامل مختلفة نسندها إلى عوامل خارج دراستنا. منه نقبل الفرضية البديلة الرئيسية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لمستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة".

نتائج الدراسة:

اتضح من خلال نتائج الجدول أن مستشار التوجيه المهني مهتم بالجانب النفسي والاجتماعي والبيداغوجي للمتربص في إطار منحة البطالة المستحدثة فهو يقدم لهم النصائح والإرشادات النفسية ويرشدهم أيضا إلى الحلول والأساليب الصحية للتعامل مع جميع العوائق والصعوبات التي يمكن أن تعترض هذه المشكلات إذا واجهت المتربصين في مشواره وتسبب له سوء التوافق. نفسر هذا بأن مستشار التوجيه المهني يساهم في متابعة البرامج والمشكلات البيداغوجية والمعرفية ويشجعهم على تقديم الأفضل وتجنب الفشل وينصحهم بوضع أهداف في حياتهم ويحث المتربصين على التفاعل و تطوير قدراتهم في إطار منحة البطالة المستحدثة. وهذا يدل على أن مستشار التوجيه المهني يقدم الأفضل لهذه الفئة من المتربصين على تشجيع ودعم وتقديم أكبر عدد من الخدمات الإرشادية لتحقيق النجاح.

فسرت نتائج الجدول على أنه يساعد مستشار التوجيه المهني في اكتساب مجموعة من المعارف المهنية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة والتي تنمي قدراته ومهاراته وتساعد على



اتخاذ القرارات السليمة في بناء مشروعه المستقبلي فهو وسيلة يتعرف من خلالها المتربص على المنافذ المهنية ومستلزمات كل تخصص.

بأن مستشار التوجيه المهني يساهم في الرفع من دافعية الإنجاز لمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة من خلال المتابعة النفسية والاجتماعية والبيداغوجية، حيث تمثل هذه المتابعة في متابعة المسار المهني للمتربص في جميع مراحلهم من خلال دراسة ملفاتهم وتحليلها قصد الوقوف على مختلف الصعوبات والمشاكل النفسية التي تعترضهم في حياتهم ومساعدتهم على تجاوزها والتغلب عنها من جهة ومن جهة أخرى تهدف المتابعة إلى تقديم الدعم النفسي للمتربصين ورفع معنوياتهم وغرس فيهم روح الثقة عن طريق التعاون مع الأساتذة والطاقم الإداري على تفهم مشاكلهم وانشغالاتهم والصعوبات .

ومما سبق يتضح لنا دور مستشار التوجيه المدرسي في الرفع من دافعية الإنجاز لدى المتربصين في إطار منحة البطالة لمستحدثة حيث بينت النتائج مدى فاعلية دور مستشار التوجيه المهني في الإعلام والتقويم والمتابعة النفسية والاجتماعية والبيداغوجية و جعلهم يوعون بمكانة هذا الشخص والدور الفعال الذي يقوم به ليمنحهم مسار مهني الصحيح والخالي من المشكلات، ويبقى مستشار التوجيه المهني عنصر ذو قيمة في المراكز التكوينية ووجوده ضروري لتقديم المساعدة من خلال توجيههم ومتابعته لهم .

تعد عملية التكوين في المراكز ابرز مقومات التنمية البشرية المعتمدة والواقع يشير الى الاهتمام المتزايد بالتكوين لارتباطه بمستوى اداء الفرد للوظيفة التي يشغلها ،فانخفاض اداء الفرد وكفاءته يعتبران علامة واضحة لتدخل ادره الموارد البشرية لاتخاذ كافة الإجراءات ، لرفع درجة أداء الى مستوى الكفاية الانتاجية ويعد مشكل تكوين الموارد البشرية من اهم المشاكل التي تعاني منها



مؤسسات التكوين المهني التربوية سيما مهمة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باعتبار التكوين وسيلة فعالة في تحقيق اهداف المؤسسة اذ وجب ان تكون عملية التكوين عملية مستمرة لتحسين وتطوير عملية التوجيه والارشاد المهن، وهذا ما سعت الى اثباته دراستنا الحالية اذ يعتبر التكوين المستمر وأثناء الخدمة مهم جدا من خلال تطوير قدراتهم وتنمية مهارتهم وتحفيزهم واستخراج اقصى ما لديهم من طاقات والتعمق بخبراتهم من اجل مسايرة الجديدة وتحسين خدماتهم.

مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

من خلال ما تقدم من نتائج وتحليل واختبار للفرضيات المطروحة لإشكالية البحث والفرضية الرئيسية تمكنا من عرض النقاط التالية:

لمستشار التوجيه المهني في دور في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة ذلك من خلال:

- ✓ تسهيل عملية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة
- ✓ زيادة دافعية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة.
- ✓ تقليل وإزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة.
- ✓ تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني في مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة داخل وخارج المحيط التكويني.



مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة:

بعد تحصلنا لحصيلة من النتائج في دراستنا لموضوع الدور الذي يلعبه مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة، ومن خلال مقارنتها لأبحاث الدراسة وفق الدراسات التي وظفناها في مسار بحثنا تبين لنا اتفاق النتيجة التي توصلنا اليها والمتعلقة بمساهمة مستشار التوجيه المهني في تسهيل عملية تكيف المتربصين بالإضافة الى زيادة دافعيتهم التكوينية وإزاحة وتقليل العراقيل البيداغوجية التي تواجههم، مع النتيجة التي توصلت لها الدراسات السابقة التي اعتمدها وبالرغم من أن موضوع منحة البطالة هو مستحدث مؤخراً، إلا أن هناك توافق على دور مستشار التوجيه المهني في مجال التوجيه والتقويم التربوي مع الدراسات السابقة.

مناقشة النتائج على ضوء المقاربة النظرية:

بالنسبة للنظرية المرجعية للدراسة (الاحتمية التكنولوجية) فقد لمسنا تطابق معظم مبادئها مع دراستنا الحالية، حيث أن هاته النظرية قائمة على دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة، والنتائج التي توصلنا اليها أكدت على أن هذا الأخير له دور هام وفعال في ابعاد المتربصين عن الصعوبات وزيادة دافعيتهم، ومنه فإن لمستشار التوجيه تأثير هام على المتربصين في مراكز التكوين المهني.

خاتمة





خاتمة:

يقاس تطور الامم بمدى قدرتها على مواكبة التطورات المختلفة في هذا العصر المتدفق بالمعلومات وبمدى قدرتها على التكيف والتفاعل معها بكفاية، وهو ما استدعى الاهتمام بمؤسسات التكوين المهني باعتبارها تقدم نوع من أنواع التعليم النظامي الذي يهدف إلى الاعداد التربوي للمتربص وإكسابهم كفايات معرفية و وجدانية و مهارية تجعل منهم محترفين في إدارة مهنة معينة و التحكم في الات محددة وتقديم منتج معين، ومن خلال دراستنا حول موضوع "دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة " اتضح لنا دور مؤسسات التكوين المهني في تحقيق الكفايات المهنية إلى حد كبير في أبعادها المختلفة، البعد المعرفي من خلال البرنامج المسطر والبيئة المناسبة الكتساب هذه المعارف، وبعدها العملي بواسطة الوسائل والتجهيزات المتاحة ومن خلال الحصص التطبيقية وكذا بتوفير مستشاري التوجيه ذوي خبرة وبارعين في مهنتهم على الرغم من الاختلاف بين مؤسسات التكوين المهني وبيئة العمل في الواقع، و في بعدها الوجداني من خلال التوجيه المهني السليم والمتابعة النفسية للمتربصين طيلة فترة تكونهم لبناء ثقتهم في أنفسهم من أجل تحقيق ذواتهم، بالإضافة إلى مساهمة مستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية التكوين لدى المتربصين في إطار المنحة المستحدثة و مؤسسات التكوين المهني إلى حد ما في تحقيق الكفايات المهنية في بعدها الانتاجي .

نقترح مجموعة من التوصيات كما يلي:



- البحث عن حلول غير تقليدية ذات أثر ملموس من جهة ومستدامة من جهة أخرى، مع دعم الإنتاجية الاجتماعية للفئات الأقل حظاً كوسيلة أنجع وأدوم لإخراجهم من بوتقة الفقر والبطالة.
- الانفتاح على المشاريع التنموية المتوسطة والكبرى والتي توفر فرص عمل بالتعاون مع الجهات المعنية بالاستثمار.
- التفاعل الإيجابي مع القطاع الخاص ليساهم في تخطيط وتنفيذ المشاريع والبرامج، ودعمه ليأخذ دوره في المشاركة في تقليل نسب البطالة عن طريق مساهمته في خلق فرص عمل تتناسب وقدراته.
- توجيه مخصصات أكثر لدعم وتطوير المشاريع الصغيرة المجدية اقتصادياً، مع ضرورة توفير البيئة القانونية والإدارية لتسهيل قيام هذه المشروعات ورعايتها، حيث تتسم هذه المشروعات بالضعف وارتفاع احتمال الفشل. ويمثل ذلك التوجه - إن قام - تحولاً جذرياً في بيئة الاستثمار الحالية التي توفر الحوافز كل الحوافز لرأس المال الكبير بينما تترك المستثمر الصغير قليل الحيلة بالتعريف يقع تحت ثقل أقسى العوائق التمويلية والإدارية والتسويقية
- نظراً لأهمية الموضوع العلمية والعملية لايزال بحاجة إلى مزيد من الاحاطة والتعمق.
- باعتبار التكوين المهني ركيزة أساسية في الاقتصاد يجب العمل على تطويره وجعله في مقدمة الأولويات بالنسبة لكل سياسات التنمية .
- تقديم نظرة جديدة للتكوين في كل مجالاته وفق البرنامج العالمي الجديد الذي يقوم على التنسيق الكامل بين التربية والتكوين بالتنسيق بين معاهد التكوين المهني العمومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني.
- مراقبة المتخرجين من التكوين المهني إلى غاية توظيفهم ودعمهم مادياً.

قائمة المصادر

والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

- 01/ أحمد، زكي ، الأسس النفسية للتعليم الثانوي ، دار النهضة المصرية، د ط ، القاهرة ، 1972
- 02/ جلال، سعد، التوجيه النفسي والتربوي والمهني مع مقدمة عن التربية للإستثمار (ط. 2) . القاهرة، دار الفكر العربي.
- 03/ خديجة بن فليس: في التوجيه المدرسي و المهني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004.
- 04/ زهران، عبد السالم حامد، التوجيه والإرشاد النفسي. ط3. القاهرة: عالم الكتب، .
- 05/ القاضي، يوسف مصطفى، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، ط1، السعودية: دار المريخ.1981.
- 06/ لفرخ، كاملة وتيم عبد الجبار، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. ط1. عمان: دار التوزيع والنشر، ص 1999 .

ثانياً: الرسائل الجامعية

- 01/ أحمد بن صاولة، العوامل الاجتماعية المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر، دراسة ميدانية بولاية عنابة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2000.
- 02/ براك، صليحة، الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذعين المشتركين في مرحلة الثانوية. رسالة ماجستير :غير منشورة. جامعة باجي مختار: عنابة.2008.



- 03/ براهيمية، صونيا، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008.
- 04/ براهيمية، صونية، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير. جامعة منتوري. قسنطينة، 2005.
- 05/ بلحسيني، وردة، علاقة الرضا عن التوجيه المدرسي بالإحباط. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ورقلة، 2002.
- 06/ زعبوب، سامية، التكيف المهني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة، رسالة دكتوراه. جامعة منتوري. قسنطينة، 2011.
- 07/ غربي صباح، رواب عمار: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، 5-2011، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، منشورة.
- 08/ فضة عباسي، بعض العوامل المؤثرة في إعادة التوجيه المدرسي من الأساسي إلى الثانوي، رسالة ماجستير، جامعة عنابة، 2003.
- 09/ لبازيد وهيبة، أهمية التكوين المهني في الجزائر ودوره في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير المواد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تحت إشراف البروفيسور بندي عبد الله عبد السلام، جامعة أبي بكر بلقايد، 2005-2006، منشورة.
- 10/ لعشيشي، أمال، أهم المشكلات المهنية في التعليم الثانوي، شهادة ماجستير، جامعة باجي مختار: عنابة، 2011.
- 11/ لعور، إسماعيل، واقع العالم في مؤسسات التعليم الثانوي بالجزائر من منظور مستشاري التوجيه المدرسي والمهني والتلاميذ، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، 2005.

ثالثا: الجرائد



01/ راون عبد الغني بن طجين محمد عبد الرحمن: دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008 مجلة الباحث، عدد 10، الجزائر 2012، منشورة .

02/ المادتين 2 و7 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الإستفادة عن منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في الجزائر 2 ذي الحجة عام 1443، الموافق ل 2 يوليو سنة 2022.

03/ المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022، الجمهورية الج الديمقراطية الشعبية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي. مرسوم تنفيذي 78/12 الجريدة الرسمية العدد 9.

04/ وثيقة رسمية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي الوكالة الوطنية للتشغيل، منحة البطالة شارع النقيب نور الدين مناني، الجزائر .

05/ وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، وثيقة رسمية، منحة البطالة، شارع النقيب نور الدين مناني، الجزائر .

المواقع الإلكترونية:

<https://news.radioalgerie.dz>

(موقع منحة البطالة، على الرابط: <https://minha.anem.dz> (2023/03/20، 12:22).

<https://jeel-Dz/60308/amp> (2023/04/13) 12:01

أنظر للرابط: <https://www.echoroukonline.com/> (2023/03/19، 10:11).

<https://news.radioalgerie.dz>



(قانون رقم 21 - 16، مؤرخ في 31 ديسمبر 2022، يتضمن قانون المالية لسنة 2022،
الجريدة الرسمية، العدد 100.)

(أنظر للرباط: <https://www.echoroukonline.com/> (2023/03/19، 10:11).)

المراجع باللغة الأجنبية:

01/ NORBERT SILLAMY ، LAROUSSE : **DICTIONNAIRE DE LA PSYCHOLOGIE**
.LAROUSSE ، France ، 1996 .

02/ HENRI PIERON . **VOCABULAIRE DE LA PSYCHOLOGIE** . PRESSES
UNIVERSITAIRES DE France . PARIS .1973 .

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة -



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علوم الاجتماع

تخصص : علوم التربية

السنة: ثانية ماستر

إستمارة استبيان حول موضوع

دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المترشحين في إطار منحة
البطالة المستحدثة

إشراف الدكتور:

إعداد الطلبة:

د. محمد براي

صغير سهام

صافي حنان

تحية طيبة وبعد

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تخصص علوم التربية نضع بين أيديكم هذا الاستبيان للمساعدة في إتمام هذه الدراسة حول موضوع دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المترشحين في إطار منحة البطالة المستحدثة وهذا عن طريق الإجابة عن الأسئلة التي تتضمنها الإستمارة المرفقة علما أن إجاباتكم تستعمل فقط لغايات البحث العلمي كما أنها ستحاط بالسرية التامة.

لذا نرجو من سيادتكم المحترمة تقديم المساعدة في إتمام هذه الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة بوضع علامة(*) أمام العبارة التي ترونها مناسبة .

تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير على تعاونكم

السنة الجامعية: 2022 / 2023

المحور الأول : البيانات الشخصية

01/ الجنس: ذكر أنثى

02/ السن:.....

03/ الخبرة المهنية:.....

04/ التخصص العلمي:.....

05/ مؤسسة العمل:.....

المحور الثاني: مساهمة مستشار التوجيه المهني في تسهيل عملية تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة مع محيطهم التكويني

غير موافق	محايد	موافق	العبارة
			1- يسعى مستشار التوجيه المهني إلى معرفة الحالة الاجتماعية للمتربص من خلال التحوار معهم.
			2- يعمل مستشار التوجيه المهني إلى معرفة الحالة الاجتماعية للمتربص من خلال عقد لقاء خاص مع المتربصين.
			3- يساعد مستشار التوجيه المهني الطلبة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة على اختيار التخصص المرغوب.
			4- يساهم مستشار التوجيه المهني في معرفة ميول المتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة.
			5- تؤثر قرارات مستشار التوجيه المهني على اختيار التخصص للمتربصين المهنيين في إطار منحة البطالة المستحدثة
			6- يساعد مستشار التوجيه المهني المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة الراغبين في تغيير تخصصاتهم المهنية
			7- يساهم مستشار التوجيه في تعريف المتربصين في إطار منحة البطالة بالقوانين التي تحكم المتربص

المحور الثالث: مساهمة مستشار التوجيه المهني في زيادة دافعية التكوين لدى المتربصين في إطار المنحة البطالة المستحدثة

غير موافق	محايد	موافق	العبارة
			1- يساعد مستشار التوجيه المهني في اكتشاف القدرات المعرفية والمهنية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة.
			2- يساعد مستشار التوجيه المهني للمتربصين في إطار منحة البطالة على اختيار التخصصات المناسبة للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة.
			3- يعتبر مستشار التوجيه المهني حلقة وصل بين تكوين المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة وبين القائمين على سوق العمل.
			4- يساعد مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في معرفة المهن ذات العلاقة بتكوينهم وتربصهم.
			5- يقوم مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة في اختيار المهنة التي تحقق للمتربص مكانة اجتماعية

المحور الرابع: مساهمة مستشار التوجيه المهني في تقليل و إزاحة العراقيل البيداغوجية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة.

غير موافق	محايد	موافق	العبارة
			1- يسطر مستشار التوجيه المهني برنامجا لمتابعة المشكلات البيداغوجية التي تعترض المتربصين الجدد تعرفهم بالمحيط الخارجي في إطار منحة البطالة المستحدثة.
			2- يحدد مستشار التوجيه المهني فترات دائمة خلال اليوم مخصصة لاستقبال انشغالات المتربصين في اطار منحة البطالة .
			3- يسطر مستشار التوجيه المهني برنامجا تعريفيا بطرق واليات تقييم الطلبة المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة .
			4- يضع مستشار التوجيه المهني برنامجا تنسيقيا بمعية الأساتذة لمعالجة المشكلات ذات العلاقة بتأهيل المتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة .
			5- يتابع مستشار التوجيه المهني بصفة دائمة حالات المتربصين عديمي المستوى الغير قادرين على مواكبة التربص والتكوين في إطار منحة البطالة المستحدثة .

المحور الخامس: دور مستشار التوجيه المهني في تفعيل العلاقات بين المتربصين في إطار منحة البطالة والفاعلين داخل وخارج المحيط التكويني.

غير موافق	محايد	موافق	العبارة
			1- يسطر مستشار التوجيه المهني برنامجا تعريفيا للمتربصين الجدد في إطار منحة البطالة المستحدثة تعرفهم بالمحيط الجديد.
			2- يسهم مستشار التوجيه المهني بمساعدة المتربصين الجدد في إطار منحة البطالة المستحدثة لبناء علاقات مع المحيط الخارجي متمثلا في المؤسسات ذات الصلة بتخصص المتربص.
			3- يسهم مستشار التوجيه المهني بمعية الأساتذة في اعداد ورشات تطبيقية للمتربصين في إطار منحة البطالة المستحدثة .
			4- يسطر مستشار التوجيه المهني بمعية الطاقة الاداري والبيداغوجي في وضع نشاطات تنافسية بين المتربصين في نفس الميدان في إطار منحة البطالة المستحدثة .
			5- يعمل مستشار التوجيه المهني على زيادة دافعية المتربصين الجدد في إطار منحة البطالة المستحدثة من خلال تقوية رابط العلاقات بين المتربصين .



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARDI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح بشرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا المضي أسفله:

الطالب(ة): صباحي حنان

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: 4028 10300

الصادرة بتاريخ: 2022-9-3 عن دائرة/بلدية: الشرية

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم اجتماع التربية

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: دور وسائل الإعلام في التنمية البشرية

في تحقيق رضا الطور بعين في إطار رخصة البعثة المتقدمة

إشراف الأستاذ(ة): س. ا. محمد

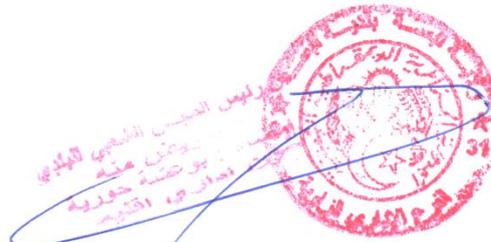
أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز البحوث

الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في: أول جويل 2023

إمضاء المعني بالأمر





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARB I TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social sciences



قسم علم الاجتماع

إذن بإيداع مذكرة ماستر

أنا الممضي أسفله الأستاذ(ة): محمد يراي الرتبة: استاذ محاضرة أ

المشرف على مذكرة ماستر بعنوان: دور عدس انتشار التوجيه المهني

في تحقيق رضا المتريين في إطار مدخات البكالري

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علاج اجتماع التسمية

بعضوان السنة الجامعية: 2023/2022

من إعداد: الطالب(ة) 1: صغير سهام رقم التسجيل: 181836023516

الطالب(ة) 2: صباحي حنان رقم التسجيل: 171736022460

أصرح بأنني تابعت المذكرة عبر جلسات إشرافية خلال الموسم الجامعي، وأنها تتوفر على الشروط

المنهجية والعلمية، الشكلية والموضوعية، وبناءا عليه أسمح بإيداع المذكرة لدى أمانة القسم

للمناقشة.

تبسة في: 2023/05/01

توقيع الأستاذ(ة) المشرف:

د/ يراي محمد

Kavimi



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع

المرجع رقم : 3/2023 / ق ع إ ج 2023

إلى السيد (ة) : السيد الوالي لنتزيبا
اردهني

إذن بالدخول

م ت م ن تبسة 1
ح ت م ن تبسة 2

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال مذكرة التخرج لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطلاب بإجراء

زيارات ميدانية بمؤسساتكم .

الطالب 1 : صويح سهار التخصص : علم اجتماع التربية

الطالب 2 : صويح جنان التخصص : علم اجتماع التربية

موضوع البحث :

..... دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا

..... الكتر جيبي في إطار منحة البطالة المستهدفة

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في : 02 ماي 2023

المؤسسة المستقبلية

الداير
محمد الطيب

رئيس القسم



الأستاذ المشرف

م/عدي

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى معرفة الادوار الارشادية لمستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في اطار منحة البطالة المستحدثة في بعض مراكز التكوين المهني بولاية تبسة حيث تم استخدام المنهج الوصفي لتعرف على متغيرات الدراسة وخلصت الدرسي الى النتائج التالية:

أن مستشار التوجيه المهني مهتم بالجانب النفسي والاجتماعي والبيداغوجي للمتربص في إطار منحة البطالة المستحدثة فهو يقدم لهم النصائح والإرشادات النفسية ويرشدهم أيضا إلى الحلول والأساليب الصحية للتعامل مع جميع العوائق والصعوبات التي يمكن أن تعترض هذه المشكلات إذا واجهت المتربصين في مشواره وتسبب له سوء التوافق.

نفسر هذا بأن مستشار التوجيه المهني يساهم في متابعة البرامج والمشكلات البيداغوجية والمعرفية ويشجعهم على تقديم الأفضل وتجنب الفشل وينصحهم بوضع أهداف في حياتهم ويحث المتربصين على التفاعل و تطوير قدهم في اطار منحة البطالة المستحدثة.

وهذا يدل على أن مستشار التوجيه المهني يقدم الأفضل لهذه الفئة من المتربصين على تشجيع ودعم وتقديم أكبر عدد من الخدمات الإرشادية لتحقيق النجاح.

الكلمات المفتاحية: الأدوار الارشادية، مستشار التوجيه المهني، منحة البطالة، مراكز التكوين المهني.

Abstract

The aim of the present study is to learn about the guiding roles of the vocational guidance adviser in achieving the satisfaction of applicants under the unemployment grant introduced in some vocational training centers in the state of Tebessa, where the prescriptive curriculum was used to identify the study variables and the study concluded the following results:

The Professional Guidance Advisor is interested in the psychosocial and pedagogical aspect of the lurking under the new unemployment grant. He provides them with advice and psychological guidance and also guides them to health solutions and methods to deal with all the obstacles and difficulties that these problems may encounter if they encounter and cause misconduct.

We explain that the Career Guidance Adviser contributes to the follow-up of pedagogical and cognitive programs and problems, encourages them to provide the best and avoid failures, advises them to set goals in their lives, and urges reluctant to interact and develop their abilities under the new unemployment grant.

This indicates that the Career Guidance Adviser provides the best for this group of trustees to encourage support and provide the largest number of outreach services for success.

Keywords: orientation roles, vocational guidance counselor, unemployment grant, vocational training centers.