



جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية



مدى تحقيق عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني للكفايات المهنية لدى خريجي التكوين

دراسة استكشافية بدائرة الوادي

مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر في علوم التربية : تخصص إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ :

محمد السعيد قيسي

إعداد الطالبة :

- خديجة نملي

لجنة المناقشة

رئيسا

أستاذ مساعد صنف - أ-

أحمد جلول

مشرفا ومقررا

أستاذ مساعد صنف - أ-

محمد السعيد قيسي

مناقشا

أستاذ مساعد صنف - أ-

عمار حمامة

الموسم الجامعي : 2015_2016 م

شكر وعرفان

<>وَإِذَا تَذَكَّرْنَا رَبُّكُمْ لَنَنْشُكْرَنَّكُمْ> سورة ابراهيم [07]

اللهم لك الحمد حمدا يفوق حمد الحامدين، ولك الشكر، شكرا يَفْضُلُ شكر الشاكرين

وفاء لما ورد في الأثر النبوي الشريف قوله صلى الله عليه وسلم

<>من لا يشكر الناس لا يشكر الله >>.

نتوجه بآيات الشكر وخالص الثناء إلى الأستاذ الفاضل *محمد السعيد قيسي* الذي تفضل مشكورا بالإشراف على هذه المذكرة، إرشادا وتوجيها، حتى ظهرت المذكرة على الصورة التي عليها .

كما لا ننسى الأستاذة الفاضلة *عائشة الأرقط* جزاء الله كل خير

كما نعتنم هذه المناسبة، ونتقدم بالشكر والتقدير إلى الأساتذة الأجلاء في لجنة المناقشة الذين سيكسبون هذا البحث قيمة أخرى بآرائهم وتوجيهاتهم السديدة.

كذلك نشكر كل من ساعد على إتمام هذه المذكرة ومد لنا يد المساعدة وزودنا بالمعلومات اللازمة.

نسأل الله عز وجل أن يجزيهم خير الجزاء وأن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم. إنه نعم المولى ونعم النصير.

خديجة

ملخص الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تحقيق عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني للكفايات المهنية لدى خريجي التكوين، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الاستكشافي التحليلي لأنه الأنسب لهذه الدراسة، وقد تم اختيار عينتين بالطريقة القصدية الأولى تمثل (5) من مستشاري تكوين مهني أما الثانية عبارة عن عينة سلوكية تتمثل في القرارات والمناشير الوزارية التي تخص عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني ولقد تمت هذه الدراسة في مدينة الوادي ولاية الوادي خلال الموسم الجامعي 2015/2016.

ولجمع المعلومات صممت مقابلة بحثية تتمثل في (19) سؤال حول عملية الانتقاء والتوجيه المهني موجهة لمستشارين، كما تم تحليل قراراتين و (3) مناشير وزارية تتمحور حول عملية الانتقاء والتوجيه في مراكز التكوين المهني.

بعد الإجابة على تساؤلات الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- واقع التوجيه المهني في مراكز التكوين والتعليم المهنيين في مستوى ضعيف.
- عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني لا تحقق كفاية مهنية جيدة لدى خريجي التكوين.
- لا تسير عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني كما هو منصوص عليها في المناشير الوزارية.
- ليس لجميع خريجي التكوين المهني لديهم كفاية مهنية.
- تتعدد الحلول التي تحسن عملية الانتقاء والتوجيه في مراكز التكوين المهني.

Résumé de l'étude:

La présente étude ayant pour itinéraire l'identification de la réalisation de l'opération de sélection et de l'orientation lors de la formation professionnelle des compétences à l'issue de leur fin d'étude. Pour ce faire, nous avons adopté la méthode de découverte analytique la plus propice à cette étude. Nous avons choisi intentionnellement deux échantillons. Le premier représente les conseillers de la formation professionnelle et la deuxième est un échantillon de circulaires et décrets ministérielles portant sur l'opération de sélection et d'orientation professionnelle. La présente étude est effectuée au chef lieu de la wilaya d'El-Oued lors de l'année universitaire 2015/2016.

Afin de collecter les données une entrevue de recherche a été confectionné concrétisée via 19 questions portant sur l'opération sus citée, destinés aux conseillers. Nous avons également analysé deux décrets et trois circulaires ministérielles relatifs à l'opération de sélection et d'orientation au sein des centres de formation professionnelle.

A l'issue des réponses obtenues, il nous a été donné d'aboutir aux résultats suivants :

- La réalité de l'orientation professionnelle dans les centre de formation et d'enseignement professionnels est critique.
- L'opération de sélection et d'orientation dans la formation professionnelle ne concrétise aucune compétence nouvelle pour les nouveaux diplômés.
- La gestion de l'opération de sélection et d'orientation n'est pas conforme aux recommandations officielles.
- Les diplômés de la formation professionnelle n'ayant pas la compétence professionnelle escomptée.
- Plusieurs solutions sont à adopter pour améliorer cette opération au sein des centres de formation professionnelles.

Summary of the study:

This route study to identify the completion of the operation of selection and orientation in vocational training skills after their end of study. To do this, we have adopted the method of analytic discovery most conducive to study. We intentionally chose two samples. The first represents the counselors of vocational training and the second is a sample of circular and ministerial decrees concerning the operation of selection and career guidance. This study is conducted to the head of the wilaya of El Oued during the academic year 2015/2016.

To collect the data a research interview was manufactured materialized through 19 questions about the above mentioned operation, for advisors. We also analyzed two decrees and three ministerial circulars relating to the operation of selection and orientation in the vocational training centers.

Following the responses, it was given to us to achieve the following results:

- The reality of vocational guidance in the training center and vocational education is critical.
- The operation of selection and orientation in vocational training will act on any new power for new graduates.
- Managing the selection and orientation of operation is not consistent with official recommendations.
- Graduates of vocational training does not have the expected professional competence.
- Several solutions are adopted to improve the operation in professional training centers.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	شكر وتقدير
ب-ج	ملخص (عربي - فرنسي)
د-هـ	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
ح	فهرس الأشكال
ط	قائمة الملاحق
1	المقدمة
الفصل الأول: الإشكالية واعتباراتها	
4	1 - الإشكالية.
6	2 - تساؤلات الدراسة.
6	3 - المفاهيم الإجرائية لدراسة.
7	4 - أهداف الدراسة.
7	5 - أهمية الدراسة.
7	6 - الدراسات السابقة.
الفصل الثاني: مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين	
14	تمهيد
14	1- تعريف التكوين المهني.
15	2- أهداف التكوين المهني.
16	3- التكوين المهني في الجزائر.
17	3-1- النظام الوطني للتكوين المهني.
17	3-2- مستويات التكوين المهني.
17	3-3- كيفية الالتحاق بالتكوين المهني.
18	3-4- آفاق تنمية قطاع التكوين المهني.

18	4- أنواع التكوين المهني.
20	5- أنماط التكوين المهني المتوفرة في قطاع التكوين المهني.
21	6- نقائص المنظومة التكوينية في الجزائر.
22	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: عملية الانتقاء والتوجيه في نظام التكوين والتعليم المهنيين.	
24	تمهيد
24	1- الانتقاء المهني:
24	1-1- تعريف الانتقاء المهني.
25	1-2- طرق الانتقاء المهني.
26	1-3- أهداف الانتقاء المهني.
26	1-4- العوامل المؤثرة على اختيار وانتقاء المهنيين.
28	2- التوجيه المهني:
28	2-1- تعريف التوجيه المهني.
28	2-2- أساليب التوجيه المهني.
29	2-3- وسائل التوجيه المهني.
30	2-4- أهداف التوجيه المهني.
32	2-5- أهمية التوجيه المهني.
32	2-6- أسس التوجيه المهني.
33	2-7- معوقات التوجيه المهني.
33	2-8- نظريات التوجيه المهني.
42	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الكفاية المهنية لخرجي التكوين المهني.	
44	تمهيد
44	1- تعريف الكفاية المهنية.
45	2- أنواع الكفاية المهنية.

45	3 -أساليب قياس الكفايات المهنية.
46	4 -الكفاية المهنية وتقويم الأداء.
48	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الدراسة الاستطلاعية.	
50	تمهيد
50	1 -منهج الدراسة.
50	2 -عينة الدراسة.
51	3 -حدود الدراسة.
52	4 -أدوات جمع البيانات.
53	خلاصة الفصل
الفصل السادس: الدراسة الأساسية.	
55	تمهيد
55	1 -عرض أجوبة المستشارين على أسئلة المقابلة.
65	2 -تحليل القرارات والمناشير الوزارية والتعقيب عليها.
85	3 -مقارنة أهداف القرارات والمناشير الوزارية مع الممارسة الواقعية.
87	4 -الإجابة على تساؤلات الدراسة.
89	استنتاج عام.
89	أفاق مستقبلية لعملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني.
92	قائمة المراجع
الملاحق	

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
51	المراكز التي يعملون بها المستشارين الخمسة	01
55	إجابات المستشارين على السؤال الأول	02
56	إجابات المستشارين على السؤال الثاني	03
56	إجابات المستشارين على السؤال الثالث	04
57	إجابات المستشارين على السؤال الرابع	05
57	إجابات المستشارين على السؤال الخامس	06
58	إجابات المستشارين على السؤال السادس	07
58	إجابات المستشارين على السؤال السابع	08
59	إجابات المستشارين على السؤال الثامن	09
59	إجابات المستشارين على السؤال التاسع	10
60	إجابات المستشارين على السؤال العاشر	11
61	إجابات المستشارين على السؤال الحادي عشر	12
61	إجابات المستشارين على السؤال الثاني عشر	13
62	إجابات المستشارين على السؤال الثالث عشر	14
62	إجابات المستشارين على السؤال الرابع عشر	15
63	إجابات المستشارين على السؤال الخامس عشر	16
63	إجابات المستشارين على السؤال السادس عشر	17
64	إجابات المستشارين على السؤال السابع عشر	18
64	إجابات المستشارين على السؤال الثامن عشر	19
65	إجابات المستشارين على السؤال التاسع عشر	20

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
19	أنواع التكوين المهني	01
39	التفاعلات بين البيئات المهنية وأنماك الشخصية	02

فهرس الملاحق

رقم	عنوان الملحق
01	المقابلة البحثية الموجهة لمستشاري التكوين المهني
02	القرار الوزاري رقم 125 مؤرخ في 13 جوان 2013
03	القرار الوزاري رقم 129 مؤرخ في 28 جوان 2013
04	منشور وزاري رقم 1287 مؤرخ في 26 جوان 2013
05	منشور وزاري رقم 01 مؤرخ في 08 أفريل 2010
06	منشور وزاري رقم 04 مؤرخ في 29 جانفي 2004

مقدمة:

إنّ تطور أي أمة أو أي مجتمع يبدأ من تربية الفرد و تكوينه تكوينا سليما ينسجم مع طموحات تلك الأمة أو ذلك المجتمع ويتلاءم مع إمكانياته ومكتسباته من خلال تحديد غايات وأهداف واضحة وفق تخطيط دقيق ومحكم، لذلك بات من الضروري على كل دولة تملك زمام أمورها أن تسعى إلى تكوين أفرادها تكوينا يمكنها من تحقيق أهدافها وبلبي طموحاتها في التنمية والتطور في جميع المجالات انطلاقا من سن قوانين وتنظيمات للتكوين المهني تحدد أهدافه وترسم معالمه وآليات تنفيذه.

فتعتبر مؤسسة التكوين المهني إحدى المؤسسات التي لها دور هام في تكوين المواطن الكفاء، فهي تمد المجتمع بيد عاملة ذات كفاءة مهنية تمكن من تطويره في شتى المجالات المهنية، ومن هنا تأتي عملية الانتقاء والتوجيه في هذا القطاع والتي تشكل محور هذه المؤسسة لأنه إذا تم توجيه الفرد نحو التخصص المناسب أو الأنسب سيتم حل جل المشاكل التي يعاني منها كلا من الفرد والمجتمع.

وقد حاول علم النفس أن يساعد الفرد على اختيار مهنة بواسطة تطبيق اختبارات تنبؤية ثابتة وصادقة، وفوق ذلك سعى لتحسين تكيفه طبقا لإمكاناته الذاتية، وتبعا للفرص البيئية المتاحة، ومن المعروف أن تكيف الفرد مع مهنته يساعده على أن يصبح أكثر تكيفا في جميع مظاهر حياته الاجتماعية والاقتصادية والنفسية.

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار مهنته، ومن أهم المبادئ نجد التنبؤ بنجاح الفرد أو فشله في مهنة معينة قبل الدخول فيها لأن دخول الفرد في مهنة لا تناسبه تسبب له الخسارة الفادحة، كذلك ينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة، بمعنى أن يتاح للفرد الاختيار وتقرير مصير كل

مرحلة من مراحل حياته، ذلك لأن الفرد يتغير بل والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال نفسها تتغير.

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين جانب نظري، وجانب تطبيقي.

الجانب النظري يضم أربعة فصول هي:

- الفصل التمهيدي ويمثل الإشكالية واعتباراتها وقد تم فيه ذكر إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وأهميتها والأهداف التي تسعى لتحقيقها.

- الفصل الثاني: يتمحور حول التكوين المهني، وفيه تطرقنا إلى تعريف التكوين المهني أهداف التكوين والتكوين المهني بالجزائر وأنواعه وأنماطه وكذلك ذكر نقائص المنظومة التكوينية في الجزائر.

- الفصل الثالث: يتحدث عن عملية الانتقاء والتوجيه المهني من جميع الجوانب ومن أهمها التعريف والأهداف والطرق، كذلك أهم النظريات التي تفسر عملية التوجيه المهني.

- الفصل الرابع فهو فصل الكفايات المهنية، حيث تم فيه تعريف الكفايات المهنية وأنواعها وأساليب قياسها والكفاية المهنية وتقويم الأداء.

أما الجانب التطبيقي فيشتمل على فصلين، فصل للدراسة الاستطلاعية والذي ذكر فيه منهج الدراسة و حدودها والعينة وأدوات جمع البيانات.

والآخر فصل للدراسة الأساسية والذي يحتوي على تحليل إجابات المستشارين وتحليل القرارات والمناشير الوزارية والمقارنة بين ما هو منصوص عليه في المناشير والممارسة الواقعية لعملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني واختتم باستنتاج عام وآفاق مستقبلية لعملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإشكالية واعتباراتها

- 1 + الإشكالية
- 2 تساؤلات الدراسة
- 3 المفاهيم الإجرائية لدراسة
- 4 أهداف الدراسة
- 5 أهمية الدراسة
- 6 الدراسات السابقة

1 +الإشكالية:

يعرّف التوجيه المهني في قاموس علم النفس لـ نوربر سيلامي. NORBERT SILLMY على أنه نتيجة لمتطلبات العالم الصناعي، ويتمثل في توجيه شخص يكون على العموم مرافقا، نحو المهنة الأكثر ملائمة لمعارفه واستعداداته الجسمية والعقلية والنفسية الحركية، ولميوله وشخصيته وحالته العائلية. (بوطاف، 1996، 52)، حيث أن التوجيه هنا يعمل على وضع الشخص في المكان المناسب حسب معطيات وخصائص ذلك الشخص مع ما يتطابق في عالم المهن، لذلك التوجيه المهني يساعد الفرد على التوجه نحو عمل يناسب مجموعة كفاياته ومستواها وميوله، مع الأخذ بعين الاعتبار حالة الأسرة وسوق العمل. (عاقل، ب س، 87)، من هنا يأتي التكوين المهني الذي يقوم بعملية تأهيل قدرات الأفراد المهنية وتطويرها حيث عرف "بلقاسم سلاطنية" التكوين المهني " أنه إعداد الأفراد إعدادا مهنيا و تدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة. "(سلاطنية، 1998، 139). لذا تعد المهنة من أهم الأشياء في حياة الفرد لأنه يقضي بها فترة حياته بعد انتهاء مراحل الدراسة المختلفة، إذا فالشعور بالرضا عن المهنة من الأمور ذات القيمة في حياة كل من الفرد و المجتمع، وإن أداء عمل يرضى عنه الفرد يرتبط في المقام الأول بزيادة إنتاجية الفرد، مما ينعكس على اقتصاديات المجتمع انعكاسا ايجابيا، ولذا نجد أن أهم أهداف علم النفس المهني حسب الستازي وآخرون:

زيادة الكفاية الصناعية، زيادة توافق العامل في عمله، إنشاء نوع من الاستقرار الصناعي بإزالة مصادر الشكوى والمنازعات بين العمال وأصحاب العمل.

(منسي وآخرون، 2001، 394)

من هذا المنطلق فإن الحاجة الحالية تظهر ضرورة تملك كفايات عالية المستوى لأداء المهام من قبل العاملين على جميع المستويات أي امتلاك معارف عامة ومهارات واتجاهات إيجابية وأداء فعال يكون الشخص قد اكتسبه من خبراته ودراساته ويرتبط ذلك كله بسلوكه الذي يظهر من خلال أدائه الظاهري وما يتطلبه من معايير. (ياسر، 1990، 31)

توجد العديد من الدراسات التي خاضت هذا المجال من البحث من بينها دراسة سامعي توفيق بعنوان "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خرجي القطاع" حيث سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى تحقيق مؤسسات التكوين

المهني التابعة لهذه المدينة للكفايات المهنية العامة المنشودة، المعرفية منها والعلمية و الوجدانية، وذلك في ضوء متطلبات سوق العمل (سامعي، 2010، 3)

وباعتبار أن التكوين المهني هو المؤسسة المكلفة بتكوين أفراد قادرين على اكتساب كفاية مهنية تمكنهم من ممارسة المهنة التي تخصصوا فيها خلال تربصهم في التكوين، فالتكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء العمل (نعموني، 2014، 94)، حيث ظهر هذا المصطلح مع نهاية القرن 19م تزامنا مع الثورة الصناعية خاصة في أمريكا الشمالية وأوروبا فهو بذلك حديث النشأة، وتعددت له المسميات في مختلف الدول ، لذا نجد حتى في الجزائر يسمى بمصطلحين وهما التعليم والتكوين المهنيين (الطويس، 2005، 81)

لذا ارتأينا في هذه الدراسة إلى معرفة مدى تحقيق التكوين المهني الأهداف المنشودة من المتكويين ومن أهم هذه الأهداف تحقيق كفاية مهنية لدى خريجي هذه المؤسسة من خلال دراسة عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين القائمة في التكوين المهني والتي هي محور هذه المؤسسة.

وتتمثل إذا إشكالية دراستنا الحالية حول عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني ومدى تحقيقها للكفايات المهنية لدى المتربصين ، لأن الواقع يعكس ضعف الإنتاج المهني المتوقع من المتكويين ولأن العمليات والإجراءات التي تتم في التكوين هي جد مصيرية بنسبة للمتربصين في التكوين المهني لذلك فهي تستدعي منا البحث والدراسة العلمية.

انطلاقا من هذا الانشغال يتضح لنا أن العمليات التي تجرى في قطاع التكوين المهني تستدعي منا إعادة النظر فيها بشكل يوضح لنا كيفية إجراء هذه العمليات بصفة منظمة ومضبوطة ، وبالتالي معرفة مدى مصداقية هذا القطاع المكوّن في استجابته للحاجات المهنية للمجتمع (سامعي، 2010، 6)

من خلال طرح الإشكالية يتم إدراج التساؤلات التالية:

2 تساؤلات الدراسة:

- ما هو واقع التوجيه المهني في التكوين ؟
- هل عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني تحقق كفاية مهنية لدى خرجي التكوين؟
- هل عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني تسير كما هو منصوص عليها في المناشير الوزارية؟

- هل كل خريج التكوين المهني لديهم كفاية مهنية؟
- ما هي الحلول التي تحسن من عملية الانتقاء والتوجيه الحالية .

3 المفاهيم الإجرائية للدراسة:

مفهوم الانتقاء: هو عملية يقوم بها مستشار التوجيه المهني وهو عبارة عن اختيار وقبول الأفراد الراغبين في اختصاص مهني معين في التكوين حسب ما تتوفر لديهم من سمات وخصائص وقدرات واستعدادات تتطلبها المهنة المرغوبة.

لذا فهي عملية يتم من خلالها اختيار أفضل الأفراد المناسبين للتربص في التكوين المهني، عن طريق مقابلة شفوية وامتحان كتابي.

مفهوم التوجيه المهني: هي عملية تأتي بعد عملية الانتقاء مباشرة ومكملة لها وتعني وضع كل فرد في التخصص المناسب و الذي يتطابق مع ميولاته وقدراته واستعداداته. ويقوم به لجنة الإعلام والتوجيه .

مفهوم التكوين المهني: هو عبارة عن مؤسسة تعمل على تلبية متطلبات الأفراد للعمل وسوق الشغل إذا فهي تقوم بإعداد وتنمية قدرات واستعدادات وميولات أفراد قادرين على الاندماج في الوسط المهني وإكسابهم كفاءة مهنية نظرية وتطبيقية.

مفهوم الكفاية المهنية: يقصد بالكفاية المهنية هي القدرات والمهارات والمعارف التي يمتلكها المتكون بعد أن تلقى تكويناً، أي من خلال الخبرات والممارسات التي اكتسبها خلال مساره تكويني والتي تساعده على أداء مهنة معينة على أكمل وجه.

4 أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية للكشف عن مدى تحقيق عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني كفاءة مهنية لدى خرجي التكوين.
- تحليل محتوى القرارات والمناشير الوزارية التي تخص عملية الانتقاء والتوجيه.
- كذلك تهدف هذه الدراسة نقد إجراءات عملية الانتقاء والتوجيه المنصوص عليها في المناشير الوزارية مقارنة بالممارسة الفعلية.
- تهدف إلى تقديم مقترحات تحسن من عملية الانتقاء والتوجيه حتى تتمكن هذه العملية من إعطاء النتائج المطلوبة.

5 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- معرفة واقع عملية الانتقاء والتوجيه في مراكز التكوين المهني.
- تحليل المناشير والقرارات الوزارية التي تتضمن كل ما يخص التكوين المهني خاصة عملية الانتقاء والتوجيه المهني.
- نقد واقع الممارسة لعملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني ومقارنتها بما هو منصوص عليه في المناشير الوزارية.
- تقديم اقتراحات تحسن من عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني.

6 الدراسات السابقة: توجد العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التوجيه المهني

ونذكر من بينها:

- دراسة " نور الدين ساسي" (2000) حول واقع التوجيه المهني تحمل عنوان "التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية و العالمية والعالمية"، تركز هذه الدراسة على كيفية إدماج التوجيه المهني في البرامج الدراسية وجعله أحد أبعاد العملية التربوية بمفهومها الشامل ومعرفة واقع التوجيه المدرسي والمهني في الوطن العربي، والمرحلة التي يتم فيها والنصوص الرسمية الضابطة له، وأهم التوجهات العالمية في هذا المجال، ومعرفة الإجراءات التي من شأنها تطوير التوجيه المدرسي والمهني في الوطن العربي فيما يتعلق ب: تربية اختيارات الطلاب من جهة أخرى.

وأما عن إجراءات الدراسة فلقد تم استعمال الاستمارة كأداة لجمع البيانات وتشتمل على أسئلة مفتوحة، مقدمة للخبراء لتكوين صورة واضحة على واقع التوجيه وأهم التوجهات المعتمدة. كذلك تم تكليف الخبراء لرصد بعض التوجهات العالمية التي يمكن الاستئناس بها لوضع اقتراحات تفيد في تطوير عملية التوجيه المدرسي والمهني في الوطن العربي، وإنجاز تقرير تألّفي حول واقع التوجيه المدرسي والمهني في الوطن العربي .

لقد نتجت هذه الدراسة من خلال قراءة واقع التوجيه المدرسي والمهني في بعض البلاد العالم وخاصة المتقدمة منها صناعيا وعلميا جملة من المبادئ وهي:

- اعتبار الفرد قيمة في حد ذاته.

- النظر إلى التوجيه كصيرورة لا تتحدد بمرحلة دراسية أو عمرية بعينها.

الربط الوثيق بين التوجيهين المدرسي والمهني . (ساسي، 2000، 55)

● **دراسة أحمد السيد فرج (2001)** بعنوان "تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية"، أراد الباحث من خلال هذه الدراسة تحقيق ثلاث أهداف أساسية، حيث يتمثل الهدف الأول في تحديد درجة تحقيق مراكز التكوين المهني لأهدافها، ويتمثل الهدف الثاني في تحديد الصعوبات التي تواجه مراكز التكوين المهني، أما الهدف الثالث فتمثل في التوصل إلى مقترحات التي تزيد من فعالية وكفاءة مراكز التكوين المهني ، وتمحورت الإشكالية حول 4 تساؤلات وهي:

- هل حققت مراكز التكوين المهني، بمحافظة الدقهلية الأهداف التي أنشئت من أجلها؟

ولقد أتبع في هذه الدراسة منهج دراسة حالة كما حدده الباحث وذلك بغرض التعمق في دراسة مراكز التكوين المهني، واعتمد الباحث في هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات هي: استمارة قدمت للمستفيدين من برامج وأنشطة التكوين المهني، واستمارة ثانية قدمت للمسؤولين والعاملين بالمركز، دليل مقابلة شبه مقننة مع الأخصائيين الاجتماعيين، ودليل مقابلة شبه مقننة مع الخبراء والمسؤولين عن مراكز التكوين المهني.

أما نتائج الدراسة فقد أظهرت، من حيث الكفاية أن الغالبية العظمى من المستفيدين ترى أن البرامج والأنشطة الثقافية غير كافية، ومن حيث العائد أشارت إلى أن هناك عائد من حيث البرامج والأنشطة الثقافية ويمكن ترتيب العائد حسب الوزن النسبي، وأشارت إلى أن المراكز تحقق بعض الأهداف كالقدرة على معالجة المشكلات المجتمعية كالبطالة والامية والتسرب الدراسي.

أما فيما يتعلق بالصعوبات التي تحول دون تحقيق هذه المراكز لأهدافها، فقد أظهرت عدة عوامل منها: عدم قيام المراكز بعقد ندوات ومحاضرات ثقافية كافية، عدم توافر مشرف للنشاط ، عدم اهتمام بالزيارات الميدانية، نقص وجود آلات ومعدات كافية، عدم وجود ورش كافية وقلة الحصول على دورات تدريبية بالنسبة للمدرسين. (سامعي، 2010، 50)

● دراسة ماجستير قامت بها "حفصة جرادي" (2001-2002) بعنوان: التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر بين الخطاب الرسمي والتصورات الاجتماعية ، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب التباعد بين بنية الخطاب الرسمي وما هو موجود في الواقع الميداني، وتمت هذه الدراسة على عينة مكونة من تلاميذ التاسعة أساسي وأوليائهم، والأساتذة في الكليات ، ولقد أجريت الفرضيات على هذه العناصر الثلاث اختبار (الاستبيان) ينطلق من أهداف الدراسة ، أما جغرافيا تمت هذه الدراسة في منطقتين هما الأغواط و بومرداس، وتحديد أربع أكليات ، إثنين منها في الأغواط وإثنين بمنطقة بومرداس .

ولقد كان عدد أقسام التاسعة أساسي التي أجريت عليها الدراسة 08 قسام بمجموع 274 تلميذ ، 124 بمنطقة الأغواط و 150 بمنطقة بومرداس ، عينة الأولياء فهي نفسها عينة التلاميذ الذين أجريت عليهم الدراسة ، أما عينة الأساتذة فقد تم اختيار أساتذة الإكليات الأربعة ومجموعهم 122 أستاذ، اعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي الاستقرائي لواقع التصورات الاجتماعية حول التوجيه المدرسي والمهني.

النتيجة التي خرجت بها هذه الدراسة هي أنها برهنت أن هناك محددات سوسيولوجية تسمح بتفسير أسباب ومبررات النظرة التراتبية للفروع الدراسية في عملية التوجيه المدرسي والمهني، مردها بنية الوعي الاجتماعي، المهيكلة للتصورات و الإدراكات المحيطة بالحقل التربوي في الجزائر، هذا الأخير الذي لا يزال يمثل رهانا هاما يعول عليه في تحقيق أهداف إجتماعية متنوعة ومتعددة. (جرادي، 2002، 295)

● دراسة بن يريـح نذير (2004) بعنوان "التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج" وهي دراسة تقييمية من سنة 1962 إلى سنة 2000. حيث تتمحور الدراسة حول الإشكال الآتي: هل الاختلال الناجم عن غياب التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج، مرده إلى مختلف عمليات التنظيم، أم إلى الأطر المؤسسية القائمة؟، وتهدف الدراسة إلى معرفة واقع النظام التربوي والتكويني وعلاقته بالعمل المنتج، ومعرفة أبرز تحديات الألفية الثالثة بالنسبة للنظام التربوي التكويني، كما هدفت أيضا إلى البحث عن المکانیزمات الفاعلة ونجاح إصلاح المنظومة التربوية التكوينية.

و تنص الفرضية العامة على غياب التفاعل والتناغم بين مكونات المنظومة التربوية والتكوينية والعمل المنتج، أدى إلى اختلال التوازن بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات المجتمع الاقتصادية منها والاجتماعية ، كتكوين اليد العاملة الماهرة وتوفير منصب عمل. وتتجلى أهمية الدراسة في كونها نظرة استعدادية لنظام التربية والتعليم في الجزائر خلال أربعة عقود من الزمن خلت، كما تبرز أهمية الدراسة من خلال النتائج المقاربة الشمولية لنظامي التعليم والتكوين المهني وعالم الشغل الناتج عن التحولات الكبرى التي عرفها النظام الاقتصادي والاجتماعي.

واتبعت الدراسة لتحقيق أهدافها المنهج التقييمي وذلك حسب طبيعة معالجة البيانات والذي يشمل ثلاثة فروع (التقويم الوصفي، التقويم المقارن، التقويم التحليلي) كما تبنت الدراسة الأسلوب التحليلي في تحليل البيانات والوثائق وحتى المناشير لتوصل إلى نتائج وصفية نوعية لا إحصائية. وبعد التحليل المجهد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- غياب التفاعل والتناغم بين مكونات المنظومة التربوية والعمل المنتج أدى إلى اختلال التوازن بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات المجتمع الاقتصادية منها والاجتماعية.
- تنظيم التعليم والتكوين المهني بشكل يركز على تقديرات ميكانيكية للحاجة، أدى إلى قصور المنظومة التربوية في تجسيد مبدأ "ربط النظام التعليمي بالحياة العلمية".
- وتخلص من كل ذلك إلى أن النظام التعليمي والتكويني منذ سنة 1962 إلى غاية سنة 2000 عرف عدة اهتزازات واضطرابات كانت نتيجة التحولات السياسية والإيديولوجية، إلى جانب ما أفرزته التحولات الاقتصادية والاجتماعية. (بن يريـح ، 2004، 118-130)

● كما قام **خالد بن عبد الرحمن فلاته** (2009) بدراسة تحمل عنوان "التوجيه المهني في التعليم الثانوي وعلاقته بعزوف الطلاب عن الالتحاق بالكلية التقنية في مدينة مكة المكرمة" وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع التوجيه المهني في المدارس الثانوية من وجهة نظر طلاب الصف الثالث ثانوي، والتعرف على طبيعة العلاقة بين التوجيه المهني في التعليم الثانوي و عزوف الطلاب عن الالتحاق بالكلية التقنية، وطبقت هذه الدراسة على عينة عددها 352 طابا، وكانت أدوات هذه الدراسة عبارة عن مقياسين الأول عن واقع التوجيه المهني في المرحلة الثانوية، والثاني عن أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بالكلية التقنية بمدينة مكة المكرمة، كلاهما من إعداد الباحث.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

هناك علاقة ارتباطيه عكسية بين أبعاد التوجيه المهني وأبعاد عزوف الطلاب عن الالتحاق بالكلية التقنية ، وان واقع التوجيه المهني بمكة المكرمة جيد وذلك مما تدل عله نتائج مقياس واقع التوجيه المهني .

● ونجد كذلك دراسة " **سامعي توفيق** " (2010) بعنوان "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خرجي القطاع المكون" حيث تمحورت هذه الدراسة تحديدا حول تقويم قطاع التكوين المهني ومدى تحقيقه للكفاية المهنية حسب رأى الأساتذة من جهة ، ثم آراء المختصون المهنيون في سوق العمل.وقد أتبعت الدراسة المنهج الوصفي كأحد أشكال التفسير والتحليل،و تمت هذه الدراسة في مركزيين اثنين ومعهد واحد للتعليم والتكوين المهنيين المتواجدين في مدينة سطيف ، واثنى عشرة مؤسسة إنتاجية و خدمية في سوق العمل. وتم الاعتماد على أداتين تمثلتا في المقابلة والاستمارة، وعدد أفراد العينة بالنسبة للمقابلة هو 90 فرد 60 منهم أساتذة و 30 رؤساء المصالح والمجموعات ، أما بخصوص الاستمارة فقد كانت موجهة للأساتذة فقط و عدد أفراد العينة 60 أستاذًا. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

بالنسبة للفرضية العامة:يرجع عدم تحقيق الكفايات المهنية بمستوى حسن وجيد جدا، لدى خرجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف حسب رأي الأساتذة إلى ست عوامل،هي: نقائص في المناهج- قلة الأجهزة المستعملة - نقائص في كفاءة الأساتذة - نقائص في الحصص التطبيقية داخل المؤسسات التكوينية - ضعف التربصات المقامة على مستوى

سوق العمل - نقص مصداقية الامتحانات المنظمة داخل المؤسسات التكوينية. (سامعي، 2010، 24)

تعقيب:

من خلال عرضنا لبعض الدراسات التي تشترك في أحد متغيراتها مع موضوع الدراسة الحالية بخلاف دراسة سامعي توفيق التي تناولت مختلف جوانب الدراسة ومن حيث المنهج وأهداف الدراسة، لكنها تختلف من حيث أدوات جمع البيانات حيث قامت الدراسة بإعداد مقابلة واستمارة موجهة للأساتذة على غيار الدراسة الحالية اعتمدت المقابلة والمناشير والوثائق، كذلك نجد أن العينة تخص الأساتذة وأرباب العمل على خلاف دراستنا التي تكونت عينتها من مستشاري التوجيه المهني.

أما باقي الدراسات فقد تناولت أحد المتغيرات منها ما اهتم بمؤسسة التكوين المهني مثل دراسة أحمد السيد فرج ومنها ما اهتم بالتوجيه المهني مثل دراسة نور الدين ساسي وحفصة جرادي وخالد فلاته، وهناك دراسة تناولت التفاعل بين التعليم والتكوين والعمل المنتج للباحث بن يريح نذير، لذا فإننا نجد اختلافات متعددة من حيث المنهج والأساليب جمع البيانات والعينة المدروسة وحتى الأهداف التي تسعى إليها هذه الدراسات. وبينت هذه الدراسات على أهمية التوجيه المهني على حياة الفرد وكذلك أهمية دور التكوين المهني في إعداد الفرد لمجال العمل.

الفصل الثاني

مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين

تمهيد

- 1 - تعريف التكوين المهني.
- 2 - أهداف التكوين المهني.
- 3 - التكوين المهني في الجزائر.
- 3 1 - النظام الوطني للتكوين المهني.
- 3 2 - مستويات التكوين المهني.
- 3 3 - كيفية الالتحاق بالتكوين المهني.
- 3 4 - آفاق تنمية قطاع التكوين المهني.
- 4 - أنواع التكوين المهني.
- 5 - أنماط التكوين المهني المتوفرة في قطاع التكوين المهني.
- 6 - نقائص المنظومة التكوينية في الجزائر.

خلاصة الفصل

التكوين المهني

تمهيد:

من أهم المؤسسات الفاعلة التي تعمل على سير وتطوير الأنظمة الاقتصادية، هي التكوين المهني والتي تعد المرحلة الانتقالية بين التعليم في المؤسسات التربوية والعمل في المؤسسات الاقتصادية، فالتكوين المهني يحظى بالاهتمام كبير كجزء من نظام التعليم العام، ونجد كل دول العالم مهما كان تصنيفها أنها تتحلى بنظام التعليم المهني، بغية تأهيل اليد العاملة، وإمدادها بالتقنيات والكفاءات التي تؤهلها للقيام بالدور الاجتماعي في الحياة الاقتصادية، ولتعمق في فهم نظام التكوين المهني في الجزائر نتطرق لفصل التكوين المهني باعتباره المؤسسة التي تعمل على توفير كفايات مهنية لمتربصي هذا القطاع.

1 - تعريف التكوين المهني:

_ التكوين لغة: مفردة لغوية اسم مشتق من فعل كَوّن التي تعني عادة أنشأ، صنع، شكّل. والمقصود هو التعديل والتغيير، قد يعني إكساب الإنسان معارف ومهارات واتجاهات وأسلوب حياة جديد بما يجعله قادرا على القيام بنشاطات معينة.
(سامعي، 2010، 12)

_ أما اصطلاحا: فالتكوين المهني يشمل جوانب عديدة تتعلق بقضايا إكساب الفرد معارف ومهارات وكفايات.

_ وتعرفه منظمة اليونسكو هو التعليم الذي يعني التكوين المهني على أنه بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة العلوم التقنية وما شابهها والحصول على المهارات العملية والاتجاهات والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهن في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة

_ ويعرفه دي مونتومولان التكوين بأنه: يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية. (بوسعادة، 2011، 269)

_ كما يعرف التكوين بأنه عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث التغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة ومقدرة عند تولي المسؤوليات التي سوف تسند إليهم.

_ ويعرف على أنه ذلك النوع من التكوين الذي ينصب على حساب أو تطوير الأفراد ومهاراتهم الحركية الذهنية، أي الأعمال التي تتجزأ بهدف إعداد الأفراد لممارسة حرفة أو مهنة معينة بمستوى أداء محدد، وبشكل عام هو نشاط يهدف بصفة أساسية إلى تقديم المهارات والعارف اللازمة في مهنة معينة، أو مجموعة من المهن التي ترتبط ببعضها البعض في القطاعات الاقتصادية. (كامل، 1994، 119)

_ ويعرفه بوفلجة غياث بأنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة. (بوفلجة، 2002، 79)

_ كما يعرفه البعض بأنه نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما. (عكاشة، 1999، 166)

_ أما جمال الدين محمد مرسى فيعرفه هو التدريب موجه للحاجة اليومية ويركز على وظيفة الفرد الحالية، يستهدف تنمية القدرات والمهارات التي تساهم بشكل واضح في تطوير الأداء الحالي في الوظيفة الحالية. (مرسى، 2003، 133)

_ إذا نستنتج أن التكوين المهني عبارة عن مؤسسة تعمل على تزويد مجموعة من الأفراد بالمعلومات والمهارات والكفايات المهنية اللازمة تمكنهم من الاندماج في عالم الشغل وتحقيق التوازن النفسي والتقليل من حوادث العمل وتحسين الإنتاج فيه .

2 - أهداف التكوين المهني:

يهدف التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة تتمثل فيما يلي :

_ تكوين الخبرة : وذلك من خلال اكتساب الفرد خبرات جديدة بطرق فنية وعملية قصد التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.

_ تغيير الاتجاهات: حيث أن التكوين يساعد الفرد على تغيير اتجاهاته وعاداته الاجتماعية وذلك بإعدادة نفسياً قصد تكوين علاقات بزملائه ورؤسائه لترفع روحه المعنوية وتحسن الإنتاجية.

_ تكوين المهارات: وذلك بإكساب الفرد مهارات فنية وأنماط علمية مختلفة حيث تساهم هذه الأخيرة في رفع الإنتاجية، وتجنبه من حوادث العمل من جهة أخرى. (قريشي، 1998، 23)

_ الموازنة بين المهارات التي يتحصل عليها المتكون وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك الموازنة بين الحاجات القائمة والمتوقعة من مختلف المستويات والتخصصات وبين برامج الإعداد المهني بشكل عام.

__ المساهمة في تنمية متوازنة للقدرات الجسدية والعقلية والوجدانية للفرد، وللقيم الأخلاقية والجمالية لديه، وتوفير التسهيلات المناسبة لحصوله على المهارات التي تتجاوب مع حاجاته ورغباته، النمو بذلك لأقصى ما تؤهله له قدراته تساهم في تحسين الفرص الحياتية أمامه. (سامعي، 2010، 110)

3 -التكوين المهني في الجزائر وهياكله:

يعتبر التكوين المهني في الجزائر أحد الأجزاء الثلاثة المكونة للنظام الوطني للتربية والتكوين إلى جانب كل من النظام المدرسي التابع لوزارة التربية الوطنية، ثم النظام الجامعي التابع لوزارة التعليم العالي، فيقع التكوين المهني في الجزائر حسب ما يظهر لنا بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة، وعالم الشغل من جهة أخرى. وكجهاز نظامي تكويني يطالب بتحقيق مهمتين اثنتين في آن واحد هما:

المهمة الأولى: الاستجابة للطلب الاجتماعي في التكوين، وهذا ما يحدد في علم المناهج بالغايات التربوية التي تعتبر حاجات المجتمع في التكوين والتربية في مجالات معينة، وهو الطلب المعبر عنه أساسا من طرف خريجي النظام التعليمي العام أي النظام التابع لقطاع التربية، وذلك لأسباب عدة منها التسرب المدرسي، الرسوب، أو عدم الحصول على شهادة البكالوريا، فهؤلاء لم تسمح لهم الظروف سواء الاجتماعية أو التربوية بمواصلة مشوارهم الدراسي، لذا يرغبوا في الدخول إلى قطاع التكوين المهني .

المهمة الثانية: الاستجابة للحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة، هو الطلب المعبر عنه من طرف المؤسسات الإنتاجية والصناعية وحتى الخدماتية للقطاع الاقتصادي والاجتماعي لضمان سير الأعمال فيها بانتظام وأداء ناجح وبفعالية مطلوبة.

ورغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال، إلا أن الانطلاقة الحقيقية له، لم تكن إلا سنة 1979 مع بداية المخطط الخماسي الأول حيث تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني. وهكذا تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات مدة المخطط. (بو فلجة، 2002، 07)

3 1 -النظام الوطني للتكوين المهني:

يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من عدة شبكات تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة، وهي ممثلة للآتي:

_ شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني، وهي معاهد التكوين المهني ومراكز التكوين المهني.

_ شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى كوزارة الداخلية ووزارة السياحة.

_ شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للشركات الاقتصادية.

3-2-مستويات التكوين المهني في الجزائر:

تحتوي المدونة الوطنية للتكوين المهني 2007 على خمسة مستويات من الأدنى إلى الأعلى، وتتضمن مؤسسات التكوين المهني التكوين وفق هذه المستويات الخمس ويختم التكوين بدبلوم دولة بالنسبة للمستوى الأول والثاني والثالث أما المستويات الخمس كالتالي:

_ المستوى الأول: يهتم بتكوين العمال المتخصصين.

_ المستوى الثاني: تكوين العمال والأعوان المؤهلين.

_ المستوى الثالث: تكوين العمال والأعوان ذوي التأهيل العالي.

_ المستوى الرابع: تكوين أعوان التنفيذ والتقنيين.

_ المستوى الخامس: تكوين التقنيين الساميين والإطارات المتوسطة.

(آتشي، 2006، 108)

3-3- كيفية الالتحاق بالتكوين المهني:

يتم التحاق المترشحين بالتكوين المهني بعد قيامهم بالإجراءات المتعلقة بطلب المعنيين وتحديد اختيارهم ثم قيامهم بمسابقة، وبعدها تجسيد إجراءات التسجيل في المراكز أو المعاهد التابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين. أما بخصوص المسابقة فقد تتم على أساس الاختبارات التي تبنى وتوضع وفقا للمستوى الدراسي القاعدي المطلوب رسميا، وعلى المعني الراغب في الالتحاق بالتكوين المهني أن يتقدم إلى أقرب مركز أو معهد تكوين للاستعلام حول التخصصات المتوفرة في تلك المؤسسة أو في مؤسسات الأخرى على مستوى الولاية والدائرة أو الجهة . ويوجد لهذا الغرض وفي كل مؤسسة تابعة للتكوين المهني مكتب مكلف بالاستقبال وإعلام الشباب المعني طيلة السنة. ويسمى "مكتب الإعلام والتوجيه" .

أما على المستوى الدراسي المطلوب فيشترط على العموم مستوى السنة رابعة متوسط أو أقل بالنسبة لبعض التخصصات من المستوى الأول، ويشترط مستوى السنة رابعة متوسط فما فوق للمشاركة في مسابقة الدخول في التكوين في الاختصاصات من المستويين الثاني والثالث، وأخيرا يشترط مستوى الثالثة ثانوي للمشاركة في مسابقة الدخول في التكوين في الاختصاصات التابعة للمستويين الرابع والخامس.

ويرسل الملف كاملا أو يودع مباشرة لدى مصالح التسجيلات في مؤسسة التكوين المرغوب فيها في الوقت المناسب والمحدد للتسجيلات. فإذا توفرت لدى المترشح أو المترشحة كل الشروط تقوم المصالح المختصة في المؤسسة المعنية بإرسال الاستدعاءات في الوقت المناسب تحدد فيها تاريخ وتوقيت ومكان الاختبارات. (سامعي، 2010، 104)

3-4- آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر:

تتمحور هذه الآفاق حول تحقيق أهداف نوعية من خلال:

- _ تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني.
- _ تنمية وتطوير التكوين عن طريق التمهين والتكوين بالتناوب.
- _ عصنة المناهج والوسائل التعليمية.
- _ تجديد مدونة الفروع والتخصصات المهنية.
- _ إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين.
- _ تطوير التشاور مع الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين في عملية التكوين.
- _ تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهنيين.
- _ إدراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي مثل الصناعات الغذائية وإدراج اللغات الأجنبية. (سامعي، 2010، 122)

4 أنواع التكوين المهني:

ينقسم التكوين المهني إلى ثلاثة أنواع هي:

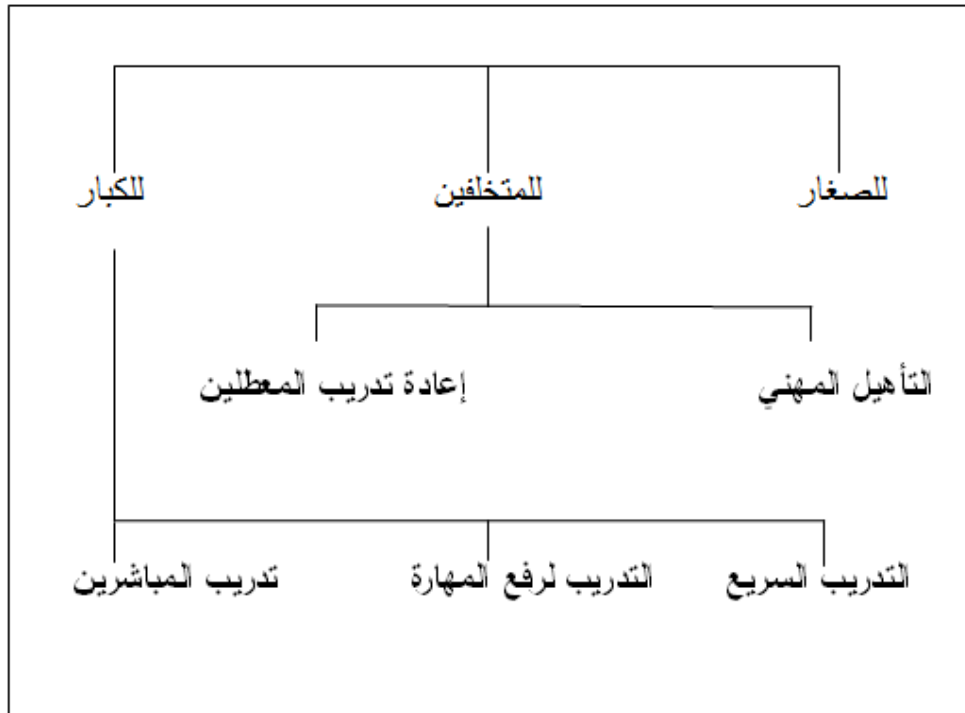
- التكوين المهني قبل الالتحاق بالعمل: هذا النوع يوجه لفئة الصغار الداخلين لسوق العمالة، فخلال مرحلة التكوين هذه يزود العامل بمعلومات مفصلة عن العمل وأهدافه وعلاقاته بالأعمال الأخرى، فضلا عن تدريبه تدريباً عملياً إذا تطلب الأمر ذلك لضمان قدرة حسن أدائه، إضافة إلى ذلك فإن التكوين يمنحه ثقة بنفسه ويبعد عنه التخوف والقلق من احتمال الوقوع في الأخطاء أثناء العمل وذلك من خلال إعطائه معلومات

دقيقة وكافية عن المنظمة أو المؤسسة التي سوف يعمل فيها، والسياسات والنظم المتبعة، وعن الخدمات التي تقدمها العامل مع شرح مفصل وخاص لكل موظف عن الوظيفة المنوط به. (سلاطنية، 1996، 36)

_ التكوين أثناء العمل: يهدف هذا النوع من التكوين إلى إكساب العامل المهارات اللازمة للقيام بعمله بكفاءة وإتقان، ولإرجاع الشخص لمهارته في حالة تغيبه لفترة طويلة من العمل. كما يهدف هذا النوع من التكوين إلى معرفة العامل لأحدث أساليب العمل وما وصل إليه العلم في ميدان تخصصه، لذلك فمن الضروري أن تكون لكل مؤسسة وحدة مستقلة لتدريب مجهزة لأداء هذا النشاط على أن تكون مزودة بالوسائل الحديثة للتدريب.

_ تكوين المتخلفين (تأهيل مهني): يعرف هذا النوع بأنه إعداد العاجز إلى أقصى إمكانياته الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية ويختص هذا عموماً بإعداد الفرد وتأهيل لمهنة معينة للالتحاق بها وبذلك بهدف تحقيق الفرد لحياته الاجتماعية وإثبات وجوده وذاته، ويصبح ذو شخصية متكاملة، وهذا النوع من التكوين يختص بذوي العاهات والإعاقات المختلفة . (سلاطنية، 1996، 36-48)

_ وتقتصر أنواع التكوين على ثلاثة وهي تعمل على الإعداد للالتحاق بنوع من أنواعه وهذا بعد تزويده بالمعلومات الدقيقة والكافية عن كل نوع وشروط التحاقه به ومؤهلاته.



الشكل رقم (01): يوضح أنواع التكوين المهني.

5 أنماط التكوين المتوفرة في قطاع التكوين المهني:

يتم التكوين المهني في الجزائر وفق أنماط مختلفة، تتراوح من المستوى 1 إلى المستوى 5 في شكل تكوين أولي متواصل حسب الأنماط التالية:

_ التكوين الإقامي: يجرى هذا التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة كذلك وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

_ يضمن التكوين الإقامي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة التبرص، ويستكمل بفترات تدريبية تنظم في وسط صناعي لصالح المترشحين.

_ التكوين عن طريق التمهين: الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء المتربص الممتحن تأهيل مهني يضعه في اتصال مباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية ويتم التكفل بالممتحن من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري، ويكتسب الممتحن بذلك مهنته بالاحتكاك مع الواقع.

_ أما الجانب النظري فبأخذه الممتحن ويستفيد منه على مستوى مركز التكوين المهني الأقرب من مكان الذي يتابع فيه تمهينه .

_ التعليم المهني عن بعد: الهدف من هذا النمط هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة، أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين، وللاستفادة من دروس

_ التعليم المهني عن بعد يجب القيام بالإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني

للتعليم المهني عن بعد. وهذا النمط لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة. (بن يريج، 2004، 76)

6 نقائص المنظومة التكوينية بالجزائر:

مرت الجزائر بمراحل المد والجزر نتيجة الأنظمة السياسية والاقتصادية المختلفة، مما أثر سلبا على القطاعات المختلفة للنظام العام للبلاد، فانسدم قطاع التكوين المهني بالبطء في بعض الفترات، وبالنقص في المعدات والتأطير للأساتذة، والتسيير لمختلف المؤسسات التكوينية، وقد يرجع هذا لنقص الكفاءات، ويمكن تلخيص المشاكل التي يعاني منها القطاع التكويني المهني بالجزائر فيما يلي:

_ التهميش: وهو تهميش التكوين المهني من طرف الوزارات المسؤولة، فقد كان التكوين المهني تابعا لعدة وزارات لغاية سنة 1980، وبذلك كان متذبذب الأهداف، ومن حيث التسيير والبرمجة والتنظيم.

_ انعدام التنسيق: ويقصد به التنسيق المنعدم بين المؤسسات التربوية و التكوينية، بالاضافة إلى وجوب تهيئة المنظومة التربوية للمتعلم لثقافة التكوين المهني ليتم التوجيه مباشرة، وحسب المهنة التي يريد لها هذا الأخير.

_ البطء في التغيير: فالملاحظ أن التخصصات المتواجدة بالتكوين المهني لا تمتد المجتمع بكل ما يحتاجه من فروع مهنية، فقد نجد تخصصات قد تكون منها الكثير وأعطت فائض من المتخرجين ولم تتغير، وقد نجد أيضا بعض التخصصات التي لا تعطي المتكون بعد تخرجه فرصة للعمل خاصة تلك التخصصات الإدارية.

_ نقص البرامج: لا نجد برامج التكوين المهني تساير التطور الحاصل في العالم وفي المجتمع الجزائري، وقد نجد معظم البرامج التي تقدم للمدرس قد طبعت في سنة 1985، ولا تلبي مطبوعاته كل حاجيات القطاع التكويني، مما يعود سلبا على نجاعة التكوين.

_ التوتر بين العرض والطلب: لا يمد التكوين المهني باليد العاملة التي تلبي حاجات الطلب في السوق بالاضافة لنقص توظيف المتخرج من مؤسسات التكوين المهني.

(آتشي، 2006، 114)

خلاصة الفصل:

يمثل التكوين المهني عبر العالم القطاع الاستراتيجي المعتمد لضمان توفر الكفايات المهنية المطلوبة في المجتمعات المعاصرة، لذا له دور كبير في دفع وتحريك النظم الاقتصادية والدولية نحو التطور، والحفاظ على التوازن الاجتماعي والاقتصادي، برغم من وجود نقائص وعوائق تقف أمام منظومة التكوين المهني إلا أن إطاراته يسعون لتدراك العجز

وإحداث تعديلات عليه وتلبية حاجيات السوق الاقتصادية تماشيا مع التغير السريع للنظام
الجزائري .

الفصل الثالث

عملية الانتقاء والتوجيه في نظام التكوين والتعليم المهنيين.

تمهيد

- 1 - الانتقاء المهني:
 - 1 1 تعريف الانتقاء المهني.
 - 1 2 طرق الانتقاء المهني.
 - 1 3 أهداف الانتقاء المهني.
 - 1 4 العوامل المؤثرة على اختيار وانتقاء المهنيين.
- 2 - التوجيه المهني:
 - 2 1 تعريف التوجيه المهني.
 - 2 2 أساليب التوجيه المهني.
 - 2 3 وسائل التوجيه المهني.
 - 2 4 أهداف التوجيه المهني.
 - 2 5 أهمية التوجيه المهني.
 - 2 6 أسس التوجيه المهني.
 - 2 7 معوقات التوجيه المهني.
 - 2 8 نظريات التوجيه المهني.

خلاصة الفصل

الانتقاء و التوجيه المهنيين:

تمهيد:

تعد عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني عملية جد مهمة وتبرز أهمية التوجيه بالنسبة للفرد من خلال مساعدته على تحقيق تكامل شخصيته، حيث تتضمن هذه العملية تقديم المعلومات والخبرات والنصائح للأفراد لمساعدتهم على اختيارهم المهنة وإعدادهم لها والتحاقهم بها والتقدم فيها. وتهتم بمساعدة الأفراد على تقرير مستقبلهم بما يضمن لهم تكيفا مهنيا سليما .

فعملية الانتقاء والتوجيه المهنيين عملية مركبة تتشكل من سلسلة عمليات متصلة

ومتكاملة يمكن تلخيصها فيما يلي:

_ اختيار مهنة على أساس ما لدى الفرد من قدرات وسمات واتجاهات وميول.

_ الإعداد والتدريب على المهنة المختارة.

_ الالتحاق بالمهنة.

_ التقدم والنجاح في المهنة. (دويدار، 2007، 155)

إذا سنطرح في فصل الانتقاء والتوجيه المهنيين مجموعة من المحطات الهامة يجب الوقوف عليها من أجل التعمق في معرفة كلا منهما.

1 الانتقاء المهني:

1 1 تعريف الانتقاء :

هو عملية اختيار الأشخاص أو الأشياء المناسبة، وهو مصطلح يستعمل في جميع مجالات النشاط الإنساني، العلمية، التكنولوجية، المنهجية و الطبية والرياضية، ولقد أستعمل مصطلح الانتقاء منذ أكثر من نصف قرن مضى كمرادف لمصطلح الاختيار. (علاوي ورضوان، 1988، 93)

ويقصد بالانتقاء المهني اختيار أصلاح الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل من الأعمال وهو من تعريفه هذا يرمي إلى نفس الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجيه المهني ألا وهو وضع الفرد الصالح في المكان المناسب. (حنفي، 2002، 273)

وعملية الانتقاء تبدأ من مهنة معينة ويهتم بها في المقام الأول ويعمل الانتقاء على التصفية والغريزة والاستبعاد ولا تهتم بمصير من يستبعدهم من الأفراد. (علي وعبد الغني، 2004، 239)

كما يعرف بأنه عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين عدة أفراد متقدمين للشغل وظيفة معينة على أن ينتج فيها أحسن إنتاج يكون أكثر رضا عن عمله. (سعيد وعزة، 2004، 139)

1 2 طرق الانتقاء المهني:

هناك طريقتين للانتقاء المهني، ففي الطريقة الأولى يميز بين الأفراد الحاصلين على الشروط اللازمة للعمل وبين الأفراد الذين لا تتوفر فيهم هذه الشروط ويكون أساس الاختيار في هذه الحالة هو الحصول على بعض خصائص معينة واستيفاء بعض الشروط الخاصة التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يعين في هذا المنصب، وفي هذه الطريقة وجود حد أدنى من الشروط وإن كل فرد يقع تحت هذا الحد سيكون غير مفيد للمؤسسة وسيؤدي تعيينه إلى إلحاق الخسارة بالمؤسسة وتقدر قيمة وسيلة الانتقاء التي تستخدم في هذه الحالة الحد الفاصل بين الأفراد الذين يقعون تحته.

أما الطريقة الثانية فتعتمد على ترتيب الأفراد من حيث درجة الصلاحية للعمل في ترتيب تنازلي يبتدئ من أكثرهم صلاحية وينتهي إلى أقلهم صلاحية علما أن هناك سلم للانتقاء ويكون أساس الاختيار في هذه الحالة هو عدد العمال المطلوب تعيينهم ويختار هؤلاء من بين العمال الذين يقعون في أعلى الترتيب، هم الذين يعينون ولا تفترض هذه الطريقة وجود حد فاصل يميز بين الأفراد الذين يتوقع نجاحهم في العمل ومن الذين يتوقع فشلهم فيه، وإنما تفترض هذه الطريقة أن كل فرد يعين يمكن أن يكون مفيدا على نحو ما للمؤسسة، وتكون مهمة الانتقاء المهني في هذه الحالة هي تعيين الأفراد الذين سيكونون أكثر فائدة من غيرهم وتقدر قيمة وسيلة الانتقاء التي تستخدم في هذه الطريقة بمقدار دقتها في التمييز بين الأفراد من حيث احتمال نجاحهم في المهنة.

وفي كثير من الحالات تستخدم هاتان الطريقتان معا، فيرتب جميع الأفراد ترتيبا تنازليا من حيث درجة صلاحيتهم لأداء العمل، ولكن لا يعين في العمل إلا هؤلاء الذين تتوفر فيهم شروط معينة أو الذين يقعون فوق حد معين، ويكزن تعيينهم على حسب ترتيبهم.

(دويدار، 2007، 132)

1 3 أهداف الانتقاء المهني:

تتنوع وتختلف أهداف الانتقاء عن التوجيه حيث لا تنحصر عملية الانتقاء على اختيار أحسن الأفراد لمهنة ما بل تتجاوز ذلك لتشمل ما يلي:

- انتقاء القادة والمدراء والمشرفين، ويكون ذلك في ضوء حاجة العمال وتوافر الشروط اللازمة في هؤلاء الأشخاص، ووجود مواقع العمل الشاغرة لهذه المواقع القيادية.
- نقل العمال أو الموظفين من مكان لآخر داخل العمل الواحد، أو النقل من نفس العمل إلى عمل آخر، فالانتقاء يتضمن المتابعة إذ تكشف عن عدم ارتياح العامل أو عدم نجاحه وتدني أدائه فلا بد من نقله للقسم الذي تتجانس فيه قدراته ومهاراته، فعدم نقل العامل يعني احتمالية أن يصبح العامل مشكل ويسبب هدر وفقد للعامل والعمل على حد سواء.
- توزيع الأعمال والمهام والمسؤوليات على العاملين داخل المؤسسة الإنتاجية، ويكون ذلك في ضوء ما تفسر عنه دراسة تحليل الفرد وتحليل العمل.
- ترقية العمال من موقع أقل لموقع أكبر، ويتم ذلك بناء على الخبرات التي يمتلكونها والدورات التدريبية التي حضروها، وسنوات العمل التي قضاها فهذا من شأنه أن يرفع من معنويات العمال. (ياسين وآخرون، 1999، 57-58)

1 4 العوامل المؤثرة على اختيار وانتقاء المهنيين:

- يوجد العديد من العوامل التي تؤثر الاختيار الانتقاء المهني و أهمها ما يلي :
- (أ) تأثير الوالدين: يؤثر الآباء على الاختيار والانتقاء المهني لأبنائهم بعدة طرق نذكرها:
- من خلال وراثة المهنة: إذ يرى الأبوان بأنه من السهل أن تستمر العائلة في مهنتها لذلك يصر الآباء على أن يواصل أبنائهم العمل الذي دأبت عليه العائلة حيث تشير إحدى الدراسات إلى أن 90 % من أبناء المزارعين يواصلون العمل في القطاع الزراعي.
 - لرغبة في التعويض: الأب الذي كان يعمل بمهنة معينة يريد أن يحقق هذا الحلم من خلال ابنه فمن كان يحلم بأن يكون طبيباً فإنه يحقق ذلك الحلم من خلال ابنه.
 - أن يكون الآباء قدوة لأبنائهم: وقد يتحد الأبناء مع آبائهم باختيارهم ومن غير قصد نفس المهنة، وأحيانا يكون العكس ينبذ الأبناء من مهنة آبائهم أو مهنة يختارها الآباء لأبنائهم.
- (ب) تأثير الأقران: وتشير الدراسات إلى دور الأقران في اختيار مهنة المستقبل، وان انتظارات الوالدين والتدخل المباشر وأحيانا تدخل تعسفي في اختيار مهنة المستقبل لأبنائهم، كما يستطيعون من خلال علاقتهم بالأقران زيادة معارفهم الذاتية عن قدرتهم.

ويشير باندورا إلى ميل الأفراد باختيار رفاقهم ممن يشاركونهم الاهتمامات والقيم وهو ما يؤدي إلى تأثرهم بهم. (الداهري، 2005، 58)

ج) القدرات الخاصة:

تختلف المهن من حيث ما تتطلبه من قدرات خاصة فهناك مهن تحتاج إلى قدرات فنية ذات مستوى عال وأخرى تحتاج إلى مهارة ودقة يدوية، ويتمتع بعض الأفراد بقدرات وإمكانات تمكنهم من النجاح في عمل معين، ولا تكون عاملا في نجاحهم في غيرهم ولذلك يعد التوجيه المهني والتعليمي من أهم التطبيقات التربوية السيكولوجية للفروق الفردية، بصفة عامة والقدرات العقلية بصفة خاصة، وتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بهدف وضع الفرد في نوع الدراسة أو المهنة التي تلاؤمه حتى يتوافر له قدر كاف من التوافق الشخصي الاجتماعي يؤدي به إلى زيادة الرضا عن العمل المدرسي أو المهني من ناحية، وإلى رفع مستوى كفاءته من ناحية أخرى، وهناك العديد من القدرات التي تؤثر في الاختيار والانتقاء المهني ومن القدرات: اللفظية، الميكانيكية، والعديدية، والتخيل، هذه القدرات هامة وأساسية أثناء عملية الانتقاء المهني.

د) الميول (الميول المهنية):

يتباين الأفراد في ميولهم واتجاهاتهم التي قد تتطابق مع قدراتهم العقلية أو لا تتطابق، والميول والاتجاهات تتشكل لدى الفرد بفعل التنشئة المنظمة في المدرسة وغير المنظمة في المنزل والمجتمع وعدم اتفاق مهنة ما مع ميل الفرد يكون بمثابة تثبيط وعدم استفادة من قدراته وإمكاناته، لذلك نلاحظ أن أكثر العمال رضا وإنجازا في عملهم هم الذين يلتحقون بمهن تتفق مع ميولهم ونراهم يرتبطون برفاق عملهم برابطة قوية نتيجة ميلهم لهذه المهنة. (عبد العزيز، عطوي، 2004، 163)

2 التوجيه المهني

2 1 تعريف التوجيه المهني:

- هو مساعدة الفرد على إنماء ذاته مهنيا وتقبل ذاته في ضوء علاقته بالمهنة حتى يتحقق الكسب له والمجتمع.
 - كما يعرفه سعد جلال (1967) على أنه العملية التي بها يساعد الفرد على أن يختار مهنة من المهن، فيؤهل لها ويدخلها، ويرقى فيها. ويكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه ومساعدته على أن يقرر بنفسه مستقبله المهني بالاختيار الموفق الذي يؤدي تكيفه مهنيا تكيفا سليما. (منسي وآخرون، 2001، 390)
 - هو مساعدة الفرد على اختيار مهنة المستقبل والإعداد لها بكل ما يملك من مهارات وقدرات وإمكانات مادية ومعنوية للدخول في عالم الشغل والعمل والنجاح فيه. (رمضان، 1992، 29)
 - هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة له تتفق مع ميوله وقدراته وإعداد نفسه للالتحاق بها والتقدم فيها بما يكفل له تكيفا مهنيا مرضيا. (فلاته، 2009، 15)
 - كما يعرف سوبر صاحب النظرية التطورية للنمو المهني التوجيه المهني على أنه عملية مساعدة شخص ما ليكون صورة متكاملة ومناسبة عن نفسه وعن دوره في عالم العمل ويقبل ذلك، ثم يختبر هذا المفهوم عن النفس تجاه الواقع ومن ثمة يحوله إلى واقع فعلي بتحقيق ارتياح للنفس وفائدة للمجتمع.
 - ومن خلال مجموعة التعريفات التي ذكرناها حول التوجيه المهني وإن اختلفت في بعض جزئياتها ألا أنها اتفقت على أن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتوافق مع ميوله واستعداداته وقدراته و كذلك البيئة المهنية المتوفرة.
- ### 2 2 وسائل التوجيه المهني:

- هناك العديد من الوسائل التي يستخدمها الموجه المهني نسردها كالآتي:
- **الاختبارات السيكولوجية:** وهي عدة أنواع من الاختبارات التي تقيس القدرات الفردية مثل اختبارات الكفاية واختبارات الاستعدادات، واختبارات الشخصية وكذلك اختبارات الميول وغيرها، فهي إما اختبارات فردية تجرى لكل فرد على حدة وإما جماعية تجرى على مجموعة من الأفراد في وقت واحد. (عباس، 1996، 11)

• **دراسة حالة:** وهي أكثر الوسائل والطرق شمولية في جمع المعلومات والبيانات، ومن هذه البيانات السمات الشخصية للفرد وماهية مشكلته والبيئة التي يعيش فيها .

• **المقابلة:** وهدفها إقامة علاقة مهنية بين الموجه المهني والفرد للحصول على معلومات وبيانات حول الفرد وتفسير المعلومات بعد ذلك للمساعدة في فهم سلوك الفرد وشخصيته ومن ثم تقديم الحلول المناسبة له.

وهذه الوسيلة تعتبر الأهم في تطبيق عملية الانتقاء والتوجيه المهني الصحيحة. فمن الملاحظ أن بعض الأفراد يفضلون عادة إعطاء المعلومات شفويا أكثر منها مكتوبة، كما تنشأ من التفاعل الودي في المقابلات الشخصية مميزات عديدة لا يمكن الحصول عليها في الاتصال غير الشخصي المحدود عن طريق الاستفتاء. (سامعي، 2010، 264)

• **استخدام المعلومات المهنية في التوجيه:** وهي تلك المعلومات الخاصة والدقيقة المتعلقة بالعمل والمهن ونسق العمل وحالة السوق المهنية والاتجاهات المهنية بحيث تقوم هذه المعلومات بدراسة وتقييم طاقات الأفراد وقدراتهم، بالنسبة لمطالب المهن وإطلاع الأفراد على تلك المعلومات المهنية يساعدهم في اتخاذ قراراتهم واختيارهم على الجانب المهني. (الداهري، 2005، 36)

2 3 - أساليب التوجيه المهني: يمكن تقسيم التوجيه المهني إلى صنفين رئيسيين هما:
أ) **الأسلوب المباشر:** يركز هذا الأسلوب على تقديم النصائح اللازمة للمستفيد من خدمة التوجيه المهني ومساعدته على إيجاد الحل المناسب لمشكلاته، والذي أطلق عليه وليامسون مصطلح الإكلينيكي لأنه يعتمد على المعلومات والاختبارات، ويتضمن أسلوب التوجيه المباشر الخطوات التالية:

- _ التحليل وجمع البيانات التي تتعلق بالفرد وتساعد على فهم مشاكله مثل تاريخ حياته وأسرته وحالته الصحية وأوضاعه الاجتماعية.
- _ التنسيق وتنظيم المعلومات وترتيبها بما يساعد على الكشف عن نواحي القوة والضعف.
- _ التوصل إلى معرفة أسباب المشاكل التي يعانيها الفرد.
- _ التنبؤ بالنتائج وبالحالات والمراحل التي ستتطور إليها مشكلات الفرد بعد ذلك.
- _ الإرشاد الفردي، وذلك باشتراك الفرد في اتخاذ الإجراءات اللازمة مع الاختصاصي لحل المشكلة.

__ المتابعة ومساعدة الفرد على حل مشاكله التي ستقابلة في المستقبل سواء لها صلة بمشكلته أو تختلف عنها، وكذلك تحديد الإجراءات التي يعمل بها الموجه المهني بعد الانتهاء من عملية التوجيه. (البادري، 2011، ص: 50)

ب) **الأسلوب غير المباشر** : وهذا الأسلوب ينظر إلى الفرد كشخص قادر على معرفة ذاته فعملية التوجيه المهني هنا تزود الفرد بتلك المعلومات وتهيئ له فرصة النجاح والفرد يقوم بالواجب الأكبر المتعلق بالاختيار المهني، فللفرد قادر على تحمل مسؤولياته. ويقوم هذا الأسلوب على أساس أن علم النفس يمكن أن يلخصه في أن للسلوك أسبابا وأن هذه الأسباب إنما تحدد بالطريقة التي يدرك بها الفرد نفسه، والعالم المحيط به كما إن الفرد الوحيد الذي يستطيع أن يدرك إدراكا تاما العوامل الديناميكية التي تؤثر في طريقه لإدراكه لنفسه وللعالم المحيط به، وأن سلوك الفرد لا يتغير ما لم يتغير الفرد من نظرتة لنفسه ولغيره، ويكون هذا التغيير لإنفعاليا عقليا في آن واحد ويضاف إلى هذا أن للفرد إمكانياته التي تسمح له بأن يغير من إدراكاته وأن يعيد تنظيم ذاته، وأن يغير بالتالي من أساليب سلوكه وأن لا يحتمل أن يحدث هذا التغيير من الخارج. (دويدار، 2007، 165-166)

2 4 أهداف التوجيه المهني:

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:

- __ مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم واستعدادات وخبرات.
- __ مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب ومهارات.
- __ مساعدة الفرد تنمية اتجاهات وقيم ايجابية عن علم المهن . (عبدالعزیز، 2004، 132)
- __ يساعد التوجيه المهني السليم من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- __ اختيار الهنة المناسبة يؤدي إلى زيادة الإنتاجية كما ونوعا وتقليل معدل التغيب ونسب معدلات حوادث العمل.
- __ شعور الفرد بالرضا والسعادة عن دراسته أو مهنته مما ينعكس على حياته العملية .

وتصنف أهداف التوجيه المهني إلى:

(أ) أهداف خاصة بالفرد:

وتتمثل في مساعدة الأفراد على التوجه إلى مراكز التكوين المهني أو التخصصات العلمية التي تتناسب مع استعداداتهم، على أساس أنه في الوقت الحالي تعتبر عملية التوجيه ضرورية لابد منها في عالم منضم من المجموعات المهنية لازالت تتعقد أكثر فأكثر. إن اختيار نشاط تكويني معين أو تخصص علمي على أساس التوجيه، أي مع الأخذ بعين الاعتبار شخصية الفرد وقدراته، يجعل الشخص أكثر ثقة بمستقبله المهني، وأكثر تكيفا وتجاوبا مع النشاط الذي يؤديه. (Erwin Jeangros، 1951، 81)

(ب) أهداف خاصة بالمجتمع:

إن عملية التوجيه المهني تساعد المؤسسات التربوية والتكوينية على تحقيق التلاؤم المنشود بين قطاعات العمل والإنتاج، وبين اليد العاملة، وتستطيع تجسيد مخططاتها وتحقيق مشاريعها في الزمن المحدد لها .

فبما أن هناك الكثير من قطاعات الإنتاج تحتاج إلى اليد العاملة المؤهلة، فإن من الضروري أن يكون هناك تنسيق وتكامل بين قطاع التربية والتعليم، وقطاع العمل والإنتاج. بحيث يجب على الأخصائي في التوجيه أن يعمل من أجل اكتشاف استعدادات وميول الأفراد سواء منها الظاهرة أو الكامنة، في سن المراهقة لجعل قطاع التكوين أو التشغيل يستفيد من هذه الاستعدادات في وقت مبكر وحتى يسمح لهذه الاستعدادات والقدرات أن تنمى من خلال التدريب والتكوين.

- الأهداف الاجتماعية:

إن الاهتمام بقطاع التوجيه المهني، يعني تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص من خلال الاهتمام بقدرات ومؤهلات واستعدادات كل شخص، وبذلك يمكننا أن نعطي لكل فرد الفرصة ليوظف إمكانياته وقدراته بشكل يخدم مصلحته ومصلحة المجتمع، ويجعل أفراد المجتمع يعملون في إطار التكامل والتعاون، من أجل تحقيق الأهداف العامة المشتركة.

– الأهداف الاقتصادية:

إن الاقتصاد يعتبر العمود الفقري للبلد، والتوجيه المهني يخدم بلا شك القطاع الاقتصادي، لأنه يهتم بأهم عنصر في العملية الاقتصادية، وهو العنصر البشري. إن الفرد الذي يلتحق بمراكز التكوين أو مراكز العمل على أساس التوجيه يكون أكثر مردودية وأكثر قدرة على الإنتاج من الذي يكون التحاقه على أساس الصدفة، أو على أساس عوامل أخرى لم تعطي الاهتمام الكافي لما لدى الفرد من قدرات وإمكانات. (أبو النيل، 1995، 388)

2 5 أهمية التوجيه المهني:

تتجلى أهمية التوجيه المهني فيما يلي:

- _ أن التوجيه المهني يركز في مجمله على العملية التي يكتشف بها الفرد ذاته ويعي قدراته ومن ثمة يستطيع أن يختار المجال المناسب له.
- _ في ظل التطورات العلمية الحديثة والارتباط الوثيق بين سوق العمل تظهر أهمية التوجيه المهني كحلقة وصل بين التعليم وسوق العمل .
- _ يساعد التوجيه المهني في إعداد كوادر مهنية مدربة .
- _ يساعد التوجيه المهني في حل بعض المشكلات الاجتماعية كالبطالة ومشاكل العمل وعدم تقبل المهن من قبل بعض الأفراد. (البادري، 2011، 45)

2 6 أسس التوجيه المهني:

يبني التوجيه المهني على عدد من الأسس من أهمها ما يلي:

- _ عملية التوجيه المهني عملية مشتركة تقوم على مساهمة شخصين أحدهما يملك معلومات حول المهن والأفراد وآخر بحاجة لها حتى تساعد في اتخاذ قراراته وتوافقه المهني مستقبلا.
- _ يجب النظر للفرد كحالة مستقلة بذاتها فكل فرد ما يميزه عن غيره من النواحي الثقافية والعلمية والجسمية والانفعالية والسلوكية.
- _ احترام الفرد واحترام حقه وحرية في الاختيار.
- _ يجب أن يغطي مفهوم التوجيه المهني جميع الفئات: الطلاب، المعلمين، العمال المعوقين، أصحاب العمل، الأخصائيين. (الداهري، 2005، 33)
- _ أن يكون هناك تكاملا بين خدمات التوجيه المهني وبين النظام التربوي العام.

2 7 معوقات التوجيه المهني:

توجد العديد من معوقات التوجيه المهني التي تقف أمام نجاحه وتوضح هذه المعوقات فيما يلي:

- _ عدم الفهم الواضح بطبيعة ومجال التوجيه المهني.
 - _ عدم توافر الأخصائيين والخبراء والموجهين الذين يتمكنون من العمل والتعامل في هذا المجال المهني.
 - _ الضغوط والتقاليد السائدة في المجتمع والتي تعيق بعض نشاطات التوجيه المهني.
 - _ نقص المعلومات والبيانات حول طاقات الأفراد واستعداداتهم وإمكاناتهم.
 - _ نقص المعلومات المهنية التي يمكن الاعتماد عليها في عملية التوجيه المهني بشكل عام.
- (أبو أسعد والهوري، 2008، 40-41)

2 8 نظريات التوجيه المهني:

تحدثت مختلف نظريات التوجيه المهني عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية وميوله وقدراته المختلفة وعن قيمه الشخصية وتفضيلاته المهنية، كما تحدثت عن مراحل نموه العمرية، وأيضاً اهتمت بظروف العمل وعن فوائده ومتطلباته، وعن أثر التعليم ونوعه وعن خبرات الفرد اللازمة للنجاح أو الفشل في مجال معين، كم تهدف إلى تحقيق التوائم بين ذات الفرد الشخصية وذاته المهنية.

لذا فإن هذه النظريات تعكس وجهات نظر أصحابها في اتخاذ القرار المهني عند الفرد وتوسعى هذه النظريات من ناحية أخرى إلى تقديم مفاهيم يستفيد منها المرشدون التربويون في نفسيات الأفراد والجماعات، ومساعدتهم على اختيار المهن التي تناسبهم، كما أنها تسعى لتزويدهم بخلفية نظرية عن عوامل اتخاذ القرار المهني، وتساعدهم على رسم السياسات العلاجية والبرامج التدريبية التي يجب أن يرسموها لإعداد المرشدون لممارسة مهماتهم الإرشادية المنوطة بهم. وتهدف أيضاً إلى تزويد المختصين بمعلومات عن العوائق التي قد تقف في طريق الأفراد نحو اختياراتهم المهنية.

إن هذه النظريات لا تقتصر على المرشدين في استغلالها والاستفادة منها بل تتعدى ذلك إلى الأهل كشركاء لهم دور أساسي في قضايا التوجيه المهني واتخاذ القرار المهني لا سيما

أن لطرق التنشئة الأسرية دور كبير في التكيف المهني أو سوءه في عملية اتخاذ القرار المهني. (عبد العزيز وعزت، 2004، 140)

أولاً: نظرية سوبر:

تعتبر نظرية سوبر إحدى النظريات التي وظّفت الإرشاد النفسي في المجال المهني وقد تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ ورفاقه، وقد قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام 1953، يقول سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم وأن السلوكيات التي يقومون بها في فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر.

أما عملية النمو والاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى سوبر أنها تمر بخمس مراحل سّماها واجبات النمو المهني وهذه المراحل هي:

_ مرحلة البلورة: وتمتد من عمر 13-18 سنة، وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب كما يطور مفهوم الذات المهني ويتم تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

_ مرحلة التحديد والتخصص: وتمتد من 19-21 سنة وينتقل فيها الفرد من الاختيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الاختيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.

_ مرحلة التنفيذ: وتمتد من عمر 22-24 سنة وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة .

_ مرحلة الثبات والاستقرار: وتمتد من عمر 25-35 سنة ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد مواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

_ مرحلة الاستمرار والتقدم والنمو: وتمتد من 36 سنة فما فوق وفيها يتوطد الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة تقدمه فيه ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية.

ونظرية سوبر تستند إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها، لذلك جاءت متناسقة ومنظمة بصورة جيدة مما أعطاها وضوحاً ومكانة في الإرشاد المهني، وقد وضحت وميزت

هذه النظرية بين الأسلوب الإرشادي الذي يجب استخدامه مع الناضجين مهنيًا، وبين الأسلوب الإرشادي مع غير الناضجين، وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة أو غيرها.

وكذلك يقول سوبر أن الهدف في مجمله في الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته وأن تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل. وقد أخذ سوبر بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية أو نوع الإنتاج أو العمل وربط ذلك بالمنفعة العامة للمجتمع. (سعيد-جودت، 2004، 146)

ثانياً: نظرية جينزبيرغ : يرى جينزبيرغ أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي عامل الواقعية ونوع التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية كلٌ يلعب دوراً لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني. إذ يرى جينزبيرغ بأن القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الفرد، كما يرى أن عملية الاختيار المهني عملية مستمرة طويلة حياة الإنسان بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يختار منها مختلفة طويلة حياته وأنه يستطيع أن يوائم بين رغباته الشخصية وإمكاناته مع عالم المهن ومع الفرص المهنية المتاحة له. وقد وضع جينزبيرغ ثلاث مراحل للاختيار المهني وهي :

(أ) **مرحلة الخيالي:**

وتمتد هذه المرحلة من (3-11) سنة، حيث يتخيل الطفل نفسه في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها مثل الشرطي والطبيب والممرض واللص والأب والأم وغيرها من الأدوار الاجتماعية، حيث يرى جينزبيرغ أن الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي تمثل المهن التي يفضلونها وأهم ما يميز هذه المرحلة هو عدم الواقعية وفقدان وتحديد الزمن، وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك، أي أن خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحياناً تكون مثالية جداً وخرافية.

(ب) **فترة التجريب:**

وتمتد هذه الفترة من سن (11-18) سنة وتقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النم والمراحل هذه هي الميل، والقدرة، والقيم والانتقال.

- _ مرحلة الميل: وتمتد من 11-12 سنة وفي هذه المرحلة يحدد فيها الفرد ما يحبه وما لا يحبه من المهن، أخذاً بعين الاعتبار قدراته ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشباعه، وتعتبر خيارات الطفل المهنية غير ثابتة وتأتي نتيجة التأثير بالوالدين.
- _ مرحلة القدرة: وتمتد هذه المرحلة من 12-14 سنة حيث يراعي الفرد في هذه المرحلة مستوى قدرته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة وبالتالي فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يمارسها المعلمين والمربين.
- _ مرحلة القيمة: وتمتد من 14-17 سنة ويدرك الفرد في هذه المرحلة أن الأعمال التي يقوم بها لا تشبع اهتماماته وقدراته فقط بل تقدم خدمة للآخرين المحيطين به. ويحاول أيضاً أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها.
- _ مرحلة الانتقال: وتمتد من 17-18 سنة وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجها.
- (ج) مرحلة الواقعية:
- وتمتد هذه المرحلة من (18-22) وتشمل ثلاث مراحل:
- _ مرحلة الاستكشاف: حيث يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.
- _ مرحلة التبلور: يكون الفرد أكثر على تحديد لتخصص أو العمل الذي يناسبه تماماً ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله وقدراته.
- _ مرحلة التخصص: تمثل هذه المرحلة مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه. (الداهري، 2005، 129)

ثالثاً: نظرية آن رو:

لقد تأثرت آن رو في نظريتها الخيار المهني بجاردنر ميرفي في استخدامها لتقنية الطاقة النفسية التي تقوم بها الأهل كطريق تسيير وتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد والكبت واللاشعور في نظريته التحليلية ورأت أن التنشئة الأسرية للطفل دوراً آخر في عملية اختياره لمهنته. ومن الافتراضات التي افترضتها (رو) أن اختلاف الآباء واختلاف أساليبهم التربوية لها الأثر في عملية الاختيار المهني لدى الفرد، لذلك فلقد رأت (رو) بأن هناك ثلاث أساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد وهي:

الأسلوب الأول :

وهو التنشئة الباردة والاب في هذا الأسلوب يكون إما رافضا للطفل وإما مهملا له فلأب الراض يمتاز بالعدوانية والفتور، و يهمل اهتمامات أبنة المهنية، ويهمل آرائه في ذلك، فهو لا يقدم لابنه الحب والحنان ويهتم به جسميا الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن، وفي حالة توجهه يتوجه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات.

الأسلوب الثاني:

وهو الدافئ والبارد إن أسلوب التنشئة الدافئ يقدم للطفل الحماية الزائدة وينتج أطفال مدللين، أما النمط البارد فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل القيام بمهام عالية، كالتوجيه إلى الأداء الأكاديمي العالي.

الأسلوب الثالث:

وهو الأسلوب الدافئ ويمتاز بقبول الكفل عرضيا أو بتقديم الحب له، فأما الأب الذي يقبل الطفل عرضيا، فيكون حنونا بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولا عنه وأما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب.

إن الأطفال الذين ينشئون في جو دافئ سوف يميلون إلى مهن يتعامل أصحابها مع الناس مثل المهن الإنسانية والاجتماعية خاصة الأطفال المرفوضين من أجل أن يحصلوا على الإشباع.

وقد صنفنا أن رو مستويات العاملين في المهن إلى ما يلي:

_ المهني والإداري العالي: مثل العامل كباحث اجتماعي ومدير مبيعات ورئيس وزارة ومخترع ومهندس بحث وبروفسور .

_ المهني والإداري التنظيمي: ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ومدير مضيفين ومدير فندق وصيدلي وفيزيائي ومعلم ومعماري.

_ شبه المهني والإداري: ويعمل الشخص في هذا المجال كممرض ومحاسب و كاتب قانوني ومصور.

_ مهن ذات مهارة عالية: ويعمل أصحابها في سلك الشرطة أو الباعة في المزاد العلني وكتاب وتقنيين ورجال زخارف.

_ مهن ذات مهارة متوسطة: ويعمل أصحابها كطباخين وباعة متجولين وسائقي شاحنات وأمناء مكاتب.

_ مهن بدون مهارة: ويعمل أصحابها في مجال النظيفات وباعة صحف ومساعدى نجارة وعمال في مزرعة.

وترى رو أن الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني، وربطت بين أسلوب التنشئة الاجتماعية واختيار المهنة. (عزت، 2004، 154)

رابعاً: نظرية جون هولوند:

وتفترض نظرية هولوند أن اختيار الإنسان لمهنة ما يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية، ويفترض هولوند أن الأفراد أنه يمكن تصنيف الأفراد على أساس مقدار تشابه سماته الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي.

وقد اقترح هولوند ست بيئات مهنية تقابلها ست أنماط للشخصية وهي:

_ البيئة الفنية: ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة باهتمامهم الواضح بالتعبير عن أنفسهم ويتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية وهم أكثر من غيرهم قدرة على التعبير العاطفي ويعملون في مجال الموسيقى والفن.

_ البيئة التقليدية: ويمتاز أصحاب هذه البيئة بالتزامهم بالقواعد والقوانين وبالقدرة على ضبط النفس ويعملون في المجالات الاقتصادية والأعمال البنكية.

_ البيئة المغامرة: وأصحاب هذه البيئة يتصفون بالمهارات اللفظية والقدرة على التأثير على الناس وهم يعملون في مجال السياسة والأعمال الحرة.

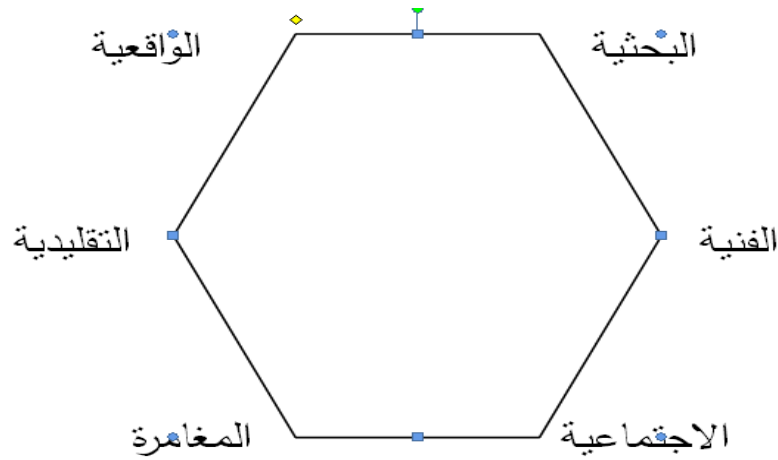
_ البيئة العقلية: يميل أصحاب هذه البيئة إلى التفكير وإلى التنظيم ويتجنبون التفاعل الاجتماعي ويعملون في مجال الطب والبحث العلمي.

_ البيئة الواقعية: وأصحاب هذه البيئة يتصفون بالعدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً وقوة جسدية، ويتجنبون الأعمال ذات العلاقة الشخصية المتداخلة والنشاطات التي تتطلب مهارات لفظية، ويعملون في مجالات الطيران والأعمال المخبرية والورش.

_ البيئة الاجتماعية: وأصحاب هذه البيئة يسعون إلى الاختلاط والنشاطات الاجتماعية ويتجنبون النشاطات التي تتطلب مهارات عقلية ويعملون في التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشاد النفسي.

أما الاختيار المهني فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الفرد، أما إذا كان الترتيب الهرمي غير منسجم فإنه قد يصل إلى ما سماه هولوند بالحيرة أو عدم القدرة على اتخاذ اتجاه معين في هذا المجال.

ويمثل الشكل السداسي التالي التشابهات السيكولوجية بين البيئات المهنية وأنماط الشخصية والتفاعلات فيما بينهم.



شكل رقم(01): يمثل التفاعلات بين البيئات المهنية وأنماك الشخصية.

خامسا: نظرية هوبوك المركبة:

تعتبر نظرية هوبوك إحدى النظريات التي تعتمد على طريقة الحاجات السيكولوجية لتفسير مهام التوجيه المهني للأفراد، وتعتبر هذه النظرية مركبة لكونها تشتمل على عشرة أجزاء رئيسية تشكل في مجموعها الهيكل العام للنظرية، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

_ إن الحرف (المهن) يختارها الأفراد لتشبع حاجات خاصة لديهم، وقد تتعدد هذه الحاجات وتتنوع، كأن تكون جسمية كالحاجة لطعام والراحة، أو تكون نفسية كالحاجة إلى الاتصال بالآخرين واكتساب احترامهم وثقتهم والشعور بالأمن أو الشعور بالنجاح.

_ أن المهنة التي يختارها شخص ما تمثل أفضل المهن التي تقابل احتياجاته ويتعلق بها، فالأفراد الذين يشعرون بحاجة ماسة وقوية إلى الشعور بالأمن .

_ قد تدرك الحاجات أو يعيها الفرد بطرق عقلانية، وقد يحس بها البعض بطريقة غامضة مبهمة كجوانب توجههم وجهة معينة، وفي كلتا الحالتين فإنهما يؤثران على الاختيار المهني.

__ إن البداية الجديدة للتوجيه المهني تكون عندما يصبح الأفراد مدركين أن المهنة أو الحرفة تساعدهم على إشباع حاجاتهم.

__ إن التوجيه المهني يستحسن كلما كان أكثر قدرة على تقرير أن مهنة ما سوف تشبع حاجاتهم المختلفة، وهذا التقرير يعتمد إلى حد كبير على معرفتهم لأنفسهم ومعرفتهم للمهن، وقدراتهم على التفكير الواضح.

__ إن المعلومات التي يكونها الأفراد عن أنفسهم تؤثر على اختياراتهم المهنية لأنها تساعدهم على إدراك ما يريدونه، وماذا يمكن تقديمه وفعله من أجل ذلك.

__ إن معلومات الأفراد عن المهن المختلفة تؤثر على الاختيارات المهنية وذلك بمساعدتهم على اكتشاف المهن التي تقابل احتياجاتهم، وماذا تقدم لهم هذه المهن، وماذا تطالبهم به.

__ القناعة المهنية أو الارتياح المهني يعتمد إلى درجة كبيرة على كون المهنة التي يرتبط بها الفرد تشبع حاجاته التي شعر بها، كما أن درجة الارتياح تتوقف على التوفيق بين ما لدى الفرد وما يريده.

__ الارتياح الوظيفي قد يحقق لدى الفرد من وراء مهنة تشبع حاجاته في الحاضر أو من وراء مهنة يعتقد أنه سوف تساعده للحصول على المهنة التي يريدها فعلا.

__ الاختيار المهني غالبا ما يكون عرضة للتغير والتبدل عند الفرد عندما يعتقد أن التغير سوف يشبع حاجته بطريقة أفضل.

يلاحظ أن النظريات تشترك في مساعدة الفرد على تحديد أو اختيار المهنة المناسبة له وهذا يقودنا إلى البحث عن تصنيف لهذه المهن. (فلاته، 2009، 36)

التعقيب :

على الرغم من اختلاف النظريات إلا أنها تشترك في مساعدة الفرد على تحديد واختيار المهنة المناسبة له، ولكل من هذه النظريات زاوية تفسر من خلالها كيفية تتكون ميول الفرد واتجاهاته نحو مهنية المستقبل بناءا على خصائص معينة تظهر في مراحل عمرية معينة لكل فرد.

حيث نجد نظرية سوبر والتي تعتبر إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني وقد استخدم سوبر ظاهرة المراحل لإنشاء تركيب هيكلي يجسد دورة الحياة بكاملها، أما هولاند فقد افترض أنه يمكن تصنيف الأفراد على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط تقابلها عدة بيئات، وقد تأثرت آن رو بنظرية ماسلو للحاجات

والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد وترى أن للتنشئة الأسرية للطفل دورا آخر في عملية اختياره لمهنته، وتعتبر نظرية هوبوك المركبة إحدى النظريات التي تعتمد على طريقة الحاجات السيكلولوجية لتفسير مهام التوجيه المهني للأفراد، لذلك يجب الاعتماد عليها في توجيه الشخص للمهنة ما التي تناسبه حتى يتكيف مع طبيعتها ويتغلب على صعوباتها ويتفوق في مجال عمله أي يقدم مالمديه من إمكانيات.

خلاصة الفصل:

من أهم أهداف علم النفس المهني هو زيادة الكفاية الإنتاجية أي زيادة القدرة الانسانية على الإنتاج، ويتحقق ذلك من خلال توجيه العاملين وتكوينهم تكويناً مهنياً سليماً في ضوء استعداداتهم وقدراتهم وميولهم ومراعاة الفروق الفردية بينهم ومساعدتهم على حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل. وكذلك تحقيق توافق العامل في عمله وذلك من خلال انتقاء العاملين للأعمال التي تتناسب وقدراتهم الشخصية والعمل على تكيفهم مع محيط العمل وكل ذلك في إطار مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

الفصل الرابع

الكفاية المهنية لخرجي التكوين المهني.

تمهيد

- 1 - تعريف الكفاية المهنية.
- 2 - أنواع الكفاية المهنية.
- 3 - أساليب قياس الكفايات المهنية.
- 4 - الكفاية المهنية وتقويم الأداء.

خلاصة الفصل

الكفاية المهنية:

تمهيد:

من الضروري التمييز بين الكفاءة والكفاية، فبالرغم من تقارب المعنى اللغوي بينهما بحيث يسوغ استخدام أحدهما مكان الآخر إلا أنه يرى أن الكفايات هي مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها العامل لأداء عمله وتسمح له بممارسة مهنية بسهولة ويسر دون عناء، والتي يفترض أن يكتسبها أثناء إعدادة وتدريبه للعمل. أما الكفاءة المهنية فهي أسلوب عملي فعال يساهم في خلق نوع من التفكير يعمل على إيجاد حلول للمشاكل التي تعترضه أثناء سير العمل.

1 تعريف الكفاية المهنية:

تعرف الكفاية لغة: يورد ابن منصور تعريفا للكفاية في لسان العرب، حيث ذكر قول حسان بن ثابت "وروح القدس ليس له كفاه، أي جبريل عليه السلام ليس له مثيل. والكفىء: النظير، كذلك الكفاء والمصدر الكفاءة. والكفاءة: النظير والمساوي. والكفاء: الخدم الذين يقومون بالخدمة، جمع كاف، وكفى الرجل كفاية، فهو كاف، إذا قام بالأمر. (منظور، 1989، 269)

أما اصطلاحاً: يوجد عدة تعريفات للكفاية نذكر منها:

- _ يعرفها اللقاني والجمال بأنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها الفرد نتيجة إعدادة في برنامج تعليمي معين توجه سلوكه وترقي في أدائه إلى مستوى من التمكن يمكنه من ممارسة مهنته بسهولة ويسر .
- _ ويعرفها العنزي بأنها تلك المهارات التي تتصل بالعمل وتؤهل صاحبها لممارسة عمله.
- _ وعرف مرعي وآخرون الكفاية بأنها ومصوغة سلوكيا على شكل نتائج تعليمية تعكس المهارة أو المهام التي على المشرف التربوي أن يكون قادرا على أدائها (مرعي وآخرون، 1992، 135)

- _ الكفايات هي قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويتكون محتواها من معارف ومهارات واتجاهات مندمجة بشكل مركب، كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بإثارتها وتجنيدها وتوظيفها قصد مواجهة مشكلة ما حلها في وضعية محددة. (الدريج، 2003، 34)
- _ كما يعرف القاموس الموسوعي للتربية والتكوين الكفاية بأنها الخاصية الايجابية للفرد والتي تشهد بقدرته على انجاز بعض المهام. ويقرر بأن الكفايات شديدة التنوع، فهناك

كفايات عامة، وكفايات قابلة للتحويل والتي تسهل إنجاز مهام عديدة ومتنوعة، وهناك الكفايات الخاصة أو النوعية، والتي لا توظف إلا في مهام خاصة جداً ومحددة، كما أن هناك كفايات تسهل التعلم وحل المشاكل الجديدة، في حين تعمل كفايات أخرى على تسهيل العلاقات الاجتماعية والتفاهم بين الأشخاص، كما أن هناك كفايات تمس المعارف في حين تخص غيرها معرفة الأداء أو معرفة حسن السلوك والكينونة. (سامعي، 2010، 267)

2 -أنواع الكفايات المهنية:

هناك أربعة أنواع من الكفايات المهنية وهي:

2 1 +الكفايات المعرفية: وتشير إلى المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد في شتى مجالات عمله.

2 2 +الكفايات الوجدانية: وتشير إلى استعدادات الفرد وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته، وهذه الكفايات تغطي جوانب متعددة مثل: حساسية الفرد وثقته بنفسه واتجاهاته نحو المهنة.

2 3 +الكفايات الأدائية: وتشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات النفس حركية، وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقاً من كفايات معرفية.

2 4 +الكفايات الإنتاجية: تشير إلى أثر أداء الفرد للكفاءات السابقة في الميدان. (العمران، 2008، 57)

3 -أساليب قياس الكفايات المهنية:

أورد كل من الشمري والحضيبي والعنزي عدداً من أساليب وطرق قياس الكفايات أهمها أسلوب مقاييس التقدير: يقوم هذا الأسلوب على إعطاء المتربص درجة في كل مهارة من المهارات التي تتضمنها الكفاية بحيث تحدد مستوى إتقان الفرد للفرد للمهارة ويعتمد هذا الأسلوب على ملاحظة سلوك الفرد ويقوم المقوم بتسجيل انطباعاته نحو السلوك الذي يحدث ويعتمد صدق مقاييس التقدير على وصف السلوك وتحديد بصورة إجرائية دقيقة.

3 1 أسلوب المقابلة الشخصية:

حيث تعد المقابلة الشخصية أسلوباً يمكن خلاله جمع المعلومات التي تساعد في قياس الكفايات، حيث تعد المقابلة الشخصية هنا كاختبار شفوي حول الكفايات المطلوبة تهدف إلى أن يظهر الفرد الذي تتم مقابلته مدى إتقانه لهذه الكفاية، ولنجاح هذا الأسلوب لابد من الإعداد الجيد لهذه المقابلة بحيث تحدد الأسئلة الموجهة لقياس كل مهارة من المهارات التي تتضمنها كل كفاية من الكفايات بصورة تمكن المقابل من إصدار أحكام دقيقة إلى حد كبير عن مدى إتقان الكفاية.

3 2 +الأسلوب المباشر لقياس الكفايات:

ويقوم هذا الأسلوب على التقويم الذاتي ، ومن الضروري لاستخدام هذا الأسلوب تحديد الكفايات التي سيتم قياسها وتحديد مؤشرات ومعايير الأداء لكل كفاية من تلك الكفايات سواء كانت هذه المعايير كمية أو كانت بالحكم على نوعية الأداء.

4 -الكفاية المهنية وتقويم الأداء:

عند الحديث عن الكفاية يجب التطرق إلى تقويم الأداء المؤدي لهل، ويعرف تقويم الأداء على أنه تقويم الفرد الحاصل على هذه الكفاية، أو تقويم العمل والانجاز الذي حققه بفضل الكفاية أو مجموعة من الكفايات. وعملية تقويم الأداء هي عملية ضرورية لما لها من أهمية في إلقاء الضوء على مستوى هذا الأداء، وبالتالي تمكن من الحكم على مدى تحقيق الأهداف التكوينية أولاً، ثم على مدى مساهمة كل فرد في العملية مساهمة كل فرد في العملية الإنتاجية والخدمية.

كم عرف تقويم الأداء بأنه تقويم منظم للفرد فيما يتعلق بأدائه في العمل واستعداده وإمكانياته للنمو وقد قام الباحث توفيق محمد محسن (1997) بجمع العديد من التعاريف الصادرة عن مسؤولين مارسوا وظيفة تقويم الأداء وأهما:

تقييم أداء العاملين هو تحديد لمستوى كفاءة هذا الأداء، في محاولة للوصول إلى تحديد مدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال الموكولة إليهم أو المحتمل أن توكل إليهم في المستقبل، وكذلك سلوكهم وتصرفاتهم في محيط العمل والمتعلقة بهم وكذلك قدراتهم وإمكاناتهم الذاتية خلال فترة زمنية محددة. (سامعي، 2010، 220)

يظهر من خلال هذه التعريفات، الارتباط القائم بين عملية تقييم الأداء في المؤسسة التكوينية، من جهة، وفي المؤسسة الصناعية والخدمية من جهة أخرى. ويعتبر التقييم الأول

الشهادة الأولية التي تدل على أن الفرد قد تابع فعلا مجريات عملية تكوينية معينة، وأنه حقق مستوى مقبول من الكفايات المهنية تجعله قادرا مبدئيا على ممارسة مهام مهنية بنجاح. أما التقييم الثاني فهو بمثابة اختبار ميداني يدل على مدى كفاءة هذا الفرد الفعلية في ميدان العمل الحقيقي. فالفرق بين التقييمين يكمن خاصة في واقعية ظروف التقويم، وكذلك في درجة صرامة التي يتخذها كلا منهما في تطبيق مقاييس التقييم المتعددة للحكم على الفرد (عاشور، 1979، 358)

خلاصة الفصل:

من خلال تطرقنا لفصل الكفاية المهنية نستنتج أن الكفايات لها دور جد كبير في حياة الفرد المهنية، فهي من الأهداف الرئيسية للمؤسسة التكوين المهني والتي يجب أن تتوفر في المتكون بعد تخرجه حتى يسهل عليه الانطلاق في المجال المهني بمجموعة من المعارف والمهارات الجديدة حول تلك المهنة ويتمكن من التوافق والاندماج فيها.

الجانِب المِيداني

الفصل الخامس

الدراسة الاستطلاعية

تمهيد

- 1 منهج الدراسة.
- 2 عينة الدراسة.
- 3 حدود الدراسة.
- 4 أدوات جمع البيانات.

خلاصة الفصل

الدراسة الاستطلاعية:

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري للدراسة، لا بد من التطرق إلى الجانب الميداني والذي تعتبر فيه الدراسة الاستطلاعية همزة وصل بين الجانب النظري والمعطيات المتحصل عليها لذلك تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية وجد مهمة في البحث العلمي حيث يتم فيها استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة محل الدراسة، وكذلك يتم فيه عرض الإجراءات المنهجية للدراسة والمتمثلة في منهج الدراسة وحدودها وكذلك العينة الممثلة وأدوات جمع البيانات .

1 - منهج الدراسة:

يقصد بالمنهج الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد العامة تهيمن سير العقل وتحديد عملياته حتى نصل إلى نتيجة معلومة، وهو أيضا الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة موضوع البحث (خيري وبو صنوبر ، 2008 ، 151)، ويتحدد منهج البحث حسب طبيعة وخصائص الموضوع المدروس. ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبين الاستكشافي والمقارن، فالأول لتفسير واقع التوجيه المهني، أما الثاني لمعرفة مدى التزام القائمين على عملية الانتقاء والتوجيه في مراكز التكوين المهني بالمناشير الوزارية، بالإضافة إلى أسلوب تحليل المحتوى لأن هذه الدراسة تقتضي تحليل القرارات والمناشير الوزارية، حيث يرى (لازويل) أن تحليل المحتوى يهدف إلى الوصف الدقيق والموضوعي لما يقال عن موضوع معين في وقت معين.

والبعض يرى بأنه البحث عن معلومات موجودة في وعاء ما، والتفسير الدقيق للمفهوم أو المفاهيم التي جاءت في النص أو الحديث أو الصورة، والتعبير عنها بوضوح وموضوعية ودقة وشمولية. (الخياط، 2009، 150)

2 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والذي دعا الباحثة بأن تختار هذا الأسلوب هو سهولة الحصول عليهم بحكم قرب المسافة ، وتتمثل العينة من 5 مستشارين في التكوين المهني موزعين على مختلف مراكز التكوين المهني بدائرة الوادي. كما توجد عينة سلوكية وهي عبارة عن قرارات وزاريين و 03 المناشير الوزارية التي تنظم عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني.

جدول رقم(01):يمثل المراكز التي يعملون بها المستشارين الخمسة.

المستشار	المركز الذي يعمل به
الأول	مركز التكوين المهني والتمهين بتكسبت.الوادي.
الثاني	مركز التكوين المهني بالوادي (03)
الثالث	المعهد الوطني المتخصص بالتكوين المهني بالوادي.
الرابع	مركز التكوين المهني للبنات(04) الوادي.
الخامس	مركز التكوين المهني والتمهين (02) الوادي.

عناوين ورقم وتاريخ القرارات والمناشير الوزارية.

- القرار الأول: رقم 125 مؤرخ في 13 جوان 2013، يعرف التكوين الأولي التأهيلي ويحدد قائمة التكوينات.

- القرار الثاني: رقم 129 المؤرخ في 13 جوان 2013، التعريف بمعايير التكوين المهني وتحديد شروط الالتحاق وكذا كفايات تنظيم وتنويع التكوين.

- المنشور الأول: منشور رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004 ،تحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المرشحين لمتابعة تكوين مهني.

- المنشور الثاني: رقم 01 المؤرخ في 08 أفريل 2010. قبول وتوجيه تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي.

- المنشور الثالث: رقم 1287 المؤرخ في 26 جوان 2013، وضع ترتيبات مكملة لجهاز التوجيه إلى مساري التكوين المهني والتعليم المهني.

3 حدود الدراسة: تعتبر دائرة الوادي هي الحدود الجغرافية لهذه الدراسة أما الحدود الزمنية فقد تمت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي:2015/2016م.

4 أدوات جمع البيانات:

يعتبر استخدام أدوات جمع البيانات إحدى الخطوات المهمة في البحث العلمي، بحيث يستخدمها الباحث في جمع البيانات المطلوبة للبحث، وترتبط الأدوات بموضوع البحث والمنهج المستخدم في الدراسة (مرسلي، 2003، ص: 205)، وفي هذه الدراسة أعتمد على المقابلة البحثية باعتبارها أداة هامة لجمع البيانات.

المقابلة البحثية هنا تمثلت في مجموعة من الأسئلة في مجال الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني وهي (19) سؤال موجهة لمستشاري التكوين المهني. (أنظر إل الملحق رقم 01)

خلاصة الفصل:

بعد إتباع الإجراءات المنهجية لدراسة ووضعها في اتجاه واحد يتبن مسار الدراسة وحدودها وكذلك نستنتج أن عملية الانتقاء والتوجيه تحتاج إلى دراسة وإحداث تغييرات فيها تمكن من تحسينها وهذا ما سيتم خلال التحليل والإجابة على التساؤلات في فصل الدراسة الأساسية.

الفصل السادس

الدراسة الأساسية.

تمهيد

1 عرض أجوبة المستشارين على
أسئلة المقابلة.

2 تحليل القرارات والمناشير الوزارية
والتعقيب عليها.

3 مقارنة أهداف القرارات والمناشير
الوزارية مع الممارسة الواقعية.

4 +إجابة على تساؤلات الدراسة.

• استنتاج عام.

• أفاق مستقبلية لعملية الانتقاء

والتوجيه في التكوين المهني.

الدراسة الأساسية

تمهيد:

بعد عرض الإجراءات المنهجية للدراسة ننقل إلى فصل الدراسة الأساسية وسيتم في هذا الفصل عرض أجوبة المستشارين على أسئلة المقابلة وتحليل المناشير والقرارات الوزارية التي تخص عملية الانتقاء التوجيه في التكوين المهني والتعقيب عليها، وكذلك الإجابة على تساؤلات هذه الدراسة مع تقديم مقترحات حول تحسين عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني.

1 عرض أجوبة المستشارين على أسئلة المقابلة:

السؤال الأول: ما هي عملية الانتقاء؟

جدول رقم (02): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الأول.

المستشار	الجواب
الأول	هي عبارة عن أيام وهي 3 في كل دورة والسنة دورتان.
الثاني	هي مساعدة الفرد إي المتربص على اختيار المهنة المناسبة لقدراته واستعداداته.
الثالث	هي وضع المرشح في المنصب البيداغوجي المهني المناسب له حسب معايير معينة.
الرابع	هو اختيار الأفراد المناسبين للمهنة وفق قدراتهم ومتطلبات المهنة.
الخامس	هي عملية مساعدة طالبي التكوين على اختيار التخصص الذي يناسب ميولاته وإمكاناته.

نجد من خلال إجابات هؤلاء المستشارين أن عملية الانتقاء هي عملية اختيار الأفراد الراغبين في دخول تخصص مهني معين، وعلى المستشار مساعدته في تحديد مساره المهني المستقبلي وفق لقدراته واستعداداته.

السؤال الثاني: كيف تتم عملية الانتقاء؟

جدول رقم (03): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الثاني.

المستشار	الجواب
الأول	إجراء مقابلة حسب طبيعة نمط بالتمهين.
الثاني	مقابلة شفاهية بالإضافة إلى امتحان كتابي.
الثالث	المقابلة-كشف النقاط(الثلاثي الثالث من مستو دراسته)- الامتحان الكتابي.
الرابع	تتم عبر مراحل أولها الإعلام والتسجيلات وفق رزنامة معينة بإضافة إلى الامتحان الكتابي.
الخامس	عن طريق المقابلة.

نلاحظ أن عملية الانتقاء تتم من خلال مجموعة من الخطوات التي حددها المرسوم

الوزاري وهي المقابلة والامتحان الكتابي ونقطة كشف النقاط ،لكننا نجد أن بعض

المستشارين لا يطبقون كل الخطوات مما يخل بعملية الانتقاء بالإضافة إلى إحداث مشاكل
في التكيف مع المهن وغيرها.

السؤال الثالث: متى تبدأ عملية الانتقاء؟

جدول رقم (04): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الثالث.

المستشار	الجواب
الأول	حسب رزنامة الوزارة.
الثاني	أثناء التسجيلات (دورة سبتمبر-دورة فيفري)
الثالث	وفق رزنامة الوزارة
الرابع	يوم 21-22-23 / 2016 بعد التسجيلات مباشرة على المستوى الوطني.
الخامس	في كل دورة تكوينية حسب رزنامة الوزارة

أي أن بداية عملية الانتقاء تحدد من طرف الوزارة وفق رزنامة محددة على كامل الوطن.

السؤال الرابع: متى تنتهي عملية الانتقاء؟
جدول رقم (05): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الرابع.

المستشار	الجواب
الأول	بعد 3 أيام من بداية كل دورة.
الثاني	عندما تنتهي التسجيلات من شهر إلى شهرين
الثالث	بعد 3 أيام من بداية عملية الانتقاء.
الرابع	يوم 23 لأن يوم 24 المداولات.
الخامس	حتى نهاية التسجيلات.

نستنتج أن فترة الانتقاء كإجراء هي 3 أيام والتي تحددها الوزارة أما الانتقاء كما بينه لنا المستشارين هي قبول المتربص منذ أن يطلب التخصص المهني المناسب وباقي الإجراءات هي شكلية فقط.

السؤال الخامس: ما هي الأسس التي تقوم عليها عملية الانتقاء؟
جدول رقم (06): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الخامس.

المستشار	الجواب
الأول	أسس معرفية ونفسية وتظهر أثناء المقابلة الشفهية والامتحان الكتابي من طرف الوزارة.
الثاني	الرغبة - المستوى الدراسي (قبول كافة رغبات المتربص)
الثالث	الشعبة الدراسية - ترتيب حسب المعدل (الامتحان الكتابي + كشف النقاط وتقسيم على 2)
الرابع	المقابلة التوجيهية و الامتحان الكتابي.
الخامس	الامتحان الكتابي.

نجد هنا العديد من الأسس التي تقوم عليها عملية الانتقاء وأبرزها المقابلة والتي يكن فيها دراسة الفرد من مختلف نواحي شخصيته وكذلك الامتحان الكتابي ويقدم بمختلف المستويات حسب مستوى المتربص.

السؤال السادس: ما هو التوجيه؟

جدول رقم (07): يمثل إجابات المستشارين على السؤال السادس.

رقم المستشار	الجواب
الأول	هو توجيه الفرد حسب ميولاته واستعداداته الجسدية والفكرية والنفسية.
الثاني	وضع الفرد المناسب في المهنة المناسبة.
الثالث	هو وضع مجموعة من المترشحين في التخصص الذي يتوافق مع قدراتهم واستعداداتهم.
الرابع	هو مساعدة الشخص في إيجاد مشروع مهني مناسب.
الخامس	هو عملية مكملة للانتقاء.

تتفق إجابات المستشارين على أن التوجيه هو مساعدة الفرد على إيجاد مشروعه المهني المناسب والذي يتفق مع ميوله واستعداداته وقدراته، هذا كمفهوم ،أما كإجراء هو وضع المترشح المناسب في التخصص المهني المناسب.

السؤال السابع: كيف تتم عملية التوجيه؟

الجدول رقم (08): يمثل إجابات المستشارين على السؤال السابع.

المستشار	الجواب
الأول	يكون عن طريق اللجنة البيداغوجية (المدير - المستشار - النواب التقنيين - الأساتذة)
الثاني	الامتحان الكتابي.
الثالث	ترتيب المترشحين حسب المعدل والتوقف عند عدد المناصب المفتوحة ثم تصنيفهم حسب الاختصاصات تأتي يرغبون فيها.
الرابع	تحليل الفرد ثم تحليل العمل (بطاقة وصفية للتخصصات)
الخامس	بإجراء الامتحان الكتابي

تختلف إجابات المستشارين فهناك من يقول أن عملية التوجيه تتم بواسطة قرار تصدره اللجنة البيداغوجية، وهناك من يرى أنها تتم عن طريق تحليل الفرد وتحليل العمل وهذه الطريقة هي الأنسب لأنها تستند إلى نظرية علمية وهي نظرية كارل روجرز.

السؤال الثامن: متى تبدأ عملية التوجيه؟

جدول رقم (09): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الثامن.

المستشار	الجواب
الأول	من أول ما يأتي المتربص.
الثاني	عند إنهاء فترة الانتقاء.
الثالث	متزامنة مع عملية الانتقاء.
الرابع	موازية مع عملية التسجيلات.
الخامس	بعد إجراء الامتحان الكتابي.

نجد أن عملية التوجيه تبدأ حسب عمل كل مستشار فمنهم من يقول أنها متزامنة مع الانتقاء وهناك من يرى أنها تبدأ عند نهاية عملية الانتقاء.

السؤال التاسع: متى تنتهي عملية التوجيه؟

جدول رقم (10): يمثل إجابات المستشارين على السؤال التاسع.

المستشار	الجواب
الأول	تنتهي بعد تسجيل المتربص في التخصص المطلوب (المرغوب)
الثاني	نهاية أسبوع بداية التوجيه.
الثالث	تنتهي مع عملية الانتقاء (في بعض الحالات بعد شهر من بدأ المحاضر إي فتح فرع آخر).
الرابع	مع نهاية التسجيلات.
الخامس	بعد 3 أيام من بداية التوجيه.

نفس الشيء تنتهي عملية التوجيه عند نهاية عملية الانتقاء أبعد 3 أيام من بداية عملية التوجيه وهناك من يبقها إلى بداية تقديم المحاضر فهناك من يغير اختصاصه وهناك من يأتي بعد نهاية فترة التسجيلات فيتم قبوله وتوجيهه.

السؤال العاشر: ما هي الأسس التي تقوم عليها عملية التوجيه؟

جدول رقم (11): يمثل إجابات المستشارين على السؤال العاشر.

المستشار	الجواب
الأول	الرغبات والميول.
الثاني	معدل الامتحان الكتابي
الثالث	عدد المناصب البيداغوجية والتخصصات الأخرى التي تتناسب مع المترشح.
الرابع	الدافعية والنشاط الذهني واختبارات النفسية والميول والهيئة والشخصية.
الخامس	الامتحان الكتابي ودرجة التحصيل في الثلاثي الأخير مع رأي اللجنة.

تختلف إجابات المستشارين على الأسس التي تقوم عليها عملية الانتقاء فكل واحد منهم ركز على جانب من الأسس فمنهم من يرى أن أسس هذه العملية هو الجانب النفسي و منهم من ركز على الجانب المعرفي أما البقية فيرون أن عملية التوجيه تقوم على أساس الامتحان الكتابي.

السؤال الحادي عشر: ما هي الخلفية النظرية لعملية الانتقاء والتوجيه؟
جدول رقم (12): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الحادي عشر.

المستشار	الجواب
الأول	لا توجد
الثاني	لا يتم استخدام نظرية معينة.
الثالث	ليست هناك نظرية نتبعها.
الرابع	نظرية كارل روجرز
الخامس	لا توجد

نجد هنا أن أغلب مستشاري التوجيه المهني لا يتبعون نظرية معينة عند إجراء عملية الانتقاء والتوجيه ماعدا عائشة التي تتبع نظرية كارل روجرز مما يجعل عملهم عشوائي غير مستند لخطوات نظرية من نظريات التوجيه المهني.

السؤال الثاني عشر: ما هي المناشير الوزارية التي تنظم عملية الانتقاء والتوجيه؟
جدول رقم (13): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الثاني عشر.

المستشار	الجواب
الأول	آخر منشور وهي في تجدد.
الثاني	منشور 1999.
الثالث	المنشور المؤرخ في 20 جوان 2013.
الرابع	المنشور رقم 4 جانفي 2004.
الخامس	منشور 2013.

كل مستشار يطبق أو يلتزم بمنشور معين أي لا نجد اتفاق واحد على اتخاذ منشور موحد بل هناك من يطبق المناشير القديمة التي تم إصدار العديد من بعدها والتي تعدل وتضيف عن المنشور الذي قبله.

السؤال الثالث عشر: هل تلتزمون بهذه المناشير؟
جدول رقم (14): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الثالث عشر.

المستشار	الجواب
الأول	نعم.
الثاني	لا.
الثالث	نعم نلتزم بها.
الرابع	بنسبة 80% نلتزم بها.
الخامس	نعم.

هنا نجد أن المستشارين يلتزمون بالمناشير الوزارية ولكن بنسب مختلفة أي لا يطبقون كل ما يأتي فيه وهناك من لا يلتزم به أصلاً بل يتبع الخطوات الهامة والروتينية فقط دون الرجوع إلى المناشير.

السؤال الرابع عشر: ما هي الوسائل والتقنيات التي تستخدمونها في عملية الانتقاء والتوجيه؟
جدول رقم (15): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الرابع عشر.

المستشار	الجواب
الأول	الاستبيانات - ملئ استمارة معلومات - المقابلة - لامتحان الكتابي.
الثاني	الامتحان الكتابي الآتي من مديرية التكوين المهني والتمهين.
الثالث	المقابلة مع الامتحان الكتابي.
الرابع	المقاييس النفسية والمقابلة التوجيهية والدلائل الإعلامية والبطاقات الوصفية بالإضافة إلى الامتحان الكتابي.
الخامس	المقابلة مع لامتحان الكتابي.

نلاحظ أن معظم المستشارين يستخدمون المقابلة والامتحان الكتابي فقط كوسيلة للانتقاء والتوجيه غير أن البعض منهم من يطبق الاختبارات النفسية كاختبارات الميول والدافعية وغيرها.

السؤال الخامس عشر: ما هي العوائق التي تقف أمام نجاح عملية الانتقاء والتوجيه؟
جدول رقم (16): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الخامس عشر.

المستشار	الجواب
الأول	الرغبة الأبوية ضد المتربص أو التخصص المرغوب.
الثاني	التسرب.
الثالث	عدم رغبة مجموعة من الموجهين عن التخصص.
الرابع	عدم كفاية المقاعد البيداغوجية بالنسبة لعدد المسجلين والتسرب.
الخامس	عدم تأقلم المتربص مع التخصص.

تتعدد العوائق وتختلف من مستشار لآخر لكنها في النهاية تصب في مصب واحد ألا وهو التسرب والذي سببه سوء التكيف مع المحيط أو التخصص المهني المختار.
السؤال السادس عشر: كيف يتم التغلب على هذه العوائق؟
جدول رقم (17): يمثل إجابات المستشارين على السؤال السادس عشر.

المستشار	الجواب
الأول	عن طريق الإرشاد.
الثاني	الاتصال بالمتربصين المتسربين وإرشادهم.
الثالث	تمديد فترة الانتقاء والتوجيه.
الرابع	لا يمكن التغلب عليها.
الخامس	عن طريق مقابلات إرشادية فردية أو جماعية.

من خلال هذا الجدول يقدم كل مستشار الحلول اللازمة لتغلب على العوائق التي تعترضهم حسب طبيعة العائق الذي يواجههم.

السؤال السابع عشر: هل هناك أطراف أخرى تتدخل في عملية الانتقاء والتوجيه؟ مثال؟
جدول رقم (18): يمثل إجابات المستشارين على السؤال السابع عشر.

المستشار	الجواب
الأول	الأولياء - المستخدمين.
الثاني	نعم لجنة الإعلام والتوجيه.
الثالث	لا توجد.
الرابع	أستاذ الاختصاص والوالدين.
الخامس	الأهل.

يبين لنا هذا الجدول الأطراف التي تتدخل في عملية الانتقاء والتوجيه وهي الأولياء والجنة البيداغوجية والمستخدمين.

السؤال الثامن عشر: هل عملية الانتقاء والتوجيه الحالية تحقق الأهداف المرجوة من المتكولين؟

جدول رقم (19): يمثل إجابات المستشارين على السؤال الثامن عشر.

المستشار	الجواب
الأول	بنسب معينة حسب الاختصاص.
الثاني	لا تحقق كامل الأهداف.
الثالث	بنسبة 70% تحقق
الرابع	بنسبة 60% وهذا راجع لمحيط التكوين
الخامس	لا في أغلب الأحيان.

يتبين لنا من خلال إجابات المستشارين أن عملية الانتقاء والتوجيه الحالية لا تحقق كامل الأهداف المرجوة من المترشحين ، وهذا ما دعانا إلى دراسة هذا الموضوع دراسة معمقة.

السؤال التاسع عشر: ما هي الحلول التي تقترحها لتحسين عملية الانتقاء والتوجيه؟
جدول رقم (20): يمثل إجابات المستشارين على السؤال التاسع عشر.

المستشار	الجواب
الأول	1 - توحيد بطاريات الاختبارات النفسية والذهنية. 2 - تدعيم مستشاري التوجيه بمساعدين ومكاتب مجهزة لممارسة الإرشاد. 3 - إعطاء الاهتمام أكثر بهذا المجال.
الثاني	الرجوع إلى القرارات الوزارية ووضع قوانين جديدة وصارمة في مجال الانتقاء والتوجيه.
الثالث	فتح الفروع المرغوبة وإعطائها مناصب أكثر.
الرابع	إعادة النظر للمناشير الوزارية المعمول بها حالياً.
الخامس	استعمال المقاييس النفسية وإعطائها أكثر أهمية.

كل مستشار هنا يقدم الحلول المناسبة لتحسين عملية الانتقاء والتوجيه حسب وجهة نظره.
كذلك تم الاعتماد على الملاحظة المباشرة لإجراءات عملية الانتقاء والتوجيه والاطلاع على الوثائق التي تنظم هذه العملية من بينها المناشير الوزارية والنصوص التنظيمية.

2 تحليل القرارات و المناشير و التعقيب عليها:

القرار الأول:

رقم وتاريخ وعنوان القرار: رقم 125 مؤرخ في 13 جوان 2013 ، يعرف التكوين الأولي التأهيلي ويحدد قائمة التكوينات.

مراجعته:

- القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان 1401 الموافق 27 يونيو 1981 والمتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم.

- القانون رقم 08-07 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

- المرسوم الرئاسي رقم 12-325 المؤرخ في 17 شوال 1433 الموافق 04 سبتمبر 2012
المتضمن تعيين الوزير الأول.
- المرسوم الرئاسي رقم 12-325 المؤرخ في 17 شوال 1433 الموافق 04 سبتمبر 2012
المتضمن تعيين أعضاء الحكومة.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 17 شوال 1430 الموافق 06 أكتوبر 2009
المحدد كفايات إنشاء شهادات المتوجة لأطوار التكوين الأولى،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 17 شوال 1430 الموافق
06 أكتوبر 2009 المحدد لقانون المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.
- المرسوم التنفيذي رقم 10-99 المؤرخ في 18 مارس 2010 المحدد للقانون الأساسي
لمعاهد التكوين والتعليم المهنيين.

أهم مقرراته:

رقم المادة	الفقرة	هدفها
المادة 01	يهدف هذا القرار إلى التعريف بالتكوين الأولي التأهيلي وتحديد قائمة التكوينات.	تبيين المادة الأولى الهدف من هذا القرار الوزاري الذي يتحدث عن التكوين الأولي التأهيلي وتحديد قائمة التكوينات.
المادة 02	يهدف التكوين الأولي التأهيلي موضوع هذا القرار إلى اكتساب كفاءات خاصة تسمح لطالبي التكوين، الاستفادة من التأهيل الأولي.	تحدد هذه المادة الهدف من التكوين الأولي التأهيلي وأهميته.
المادة 03	يتوجه التكوين الأولي التأهيلي أساسا إلى التلاميذ القادمين من النظام التربوي (الطور الابتدائي، المتوسط والثانوي) الشباب والكبار الذين تحرروا من الأمية وكذا النساء الماكثات في البيت.	يتضح لنا من خلال قراءتنا لهذه المادة لمن هو موجه التكوين التأهيلي الأولي وتحديد الفئات المستفيدة من هذا التكوين.
المادة 04	يندرج التكوين الأولي التأهيلي في المسار الجزئي للتكوين القصير المدى. يتوج بشهادة التأهيل المهني. يحدد نموذج شهادة التأهيل المهني بقرار من وزير التكوين والتعليم المهنيين.	نجد بأن التكوين الأولي التأهيلي يندرج تحت المسار الجزئي للتكوين القصير المدى، ويتوج بشهادة التأهيل المهني.

تعقيب:

يهدف هذا القرار إلى تحسين مستوى التكوين المهني بوضع تكوين أولي تأهيلي وهو قصير المدى، كذلك يبين الفئات المستفيدة منه وشروط الالتحاق به والشهادات الممنوحة لخريجي هذا النوع من التكوين.

القرار الثاني:

رقم وتاريخ وعنوان القرار: رقم 129 مؤرخ في 26 جوان 2013 ، التعريف بمعايير التكوين المهني وتحديد شروط الالتحاق وكذا كفايات تنظيم وتتويج التكوين.
مراجعته:

- القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم.
- لقانون رقم 08-07 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.
- المرسوم الرئاسي رقم 12-325 المؤرخ في 17 شوال 1433 الموافق 04 سبتمبر 2012 المتضمن تعيين الوزير الأول.
- المرسوم الرئاسي رقم 12-325 المؤرخ في 17 شوال 1433 الموافق 04 سبتمبر 2012 المتضمن تعيين أعضاء الحكومة.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 17 شوال 1430 الموافق 06 أكتوبر 2009 المحدد كفايات إنشاء شهادات المتوجة لأطوار التكوين الأولى،
- بمقتضى القانون رقم 08-07 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 12-325 المؤرخ في 17 شوال 1433 الموافق 04 سبتمبر 2012 المتضمن تعيين الوزير الأول.
- المرسوم التنفيذي رقم 10-99 المؤرخ في 18 مارس 2010 المحدد للقانون الأساسي لمعاهد التكوين والتعليم المهنيين.

قراراته:

المادة الأولى: يهدف هذا القرار إلى تحديد كفايات وضع حيز التنفيذ معابر التكوين المهني ويحدد شروط الالتحاق ، وكذا كفايات تنظيم وترويج التكوين.

الفصل الأول للقرار: التعريف وشروط الالتحاق.

المادة	الفقرة	هدفها
المادة 02	يندرج وضع حيز التنفيذ لجهاز معابر التكوين المهني في إطار التواصل بين برنامجين للتكوين بهدف الحصول على شهادة أعلى من الشهادة الأساسية. فهي محددة بوجود كفاءات مشتركة منها المعارف، المهارة، الكياسة، لتكون مماثلة لنسبة لا تقل عن 50%.	تبين هذه المادة على إضافة برنامج آخر لتكوين يهدف إلى ترقية الشهادة الأساسية إلى شهادة أعلى منها، ولكن بشروط أي يجب أن تتوفر كفاءات ولا يقل مستوى هذه الكفاءات عن خمسون بالمائة.
المادة 03	تنشأ معابر التكوين المهني، ما بين شهادتين من مستويين مختلفين ينتميان إلى نفس الشعبة المهنية أو نفس العائلة المهنية. يفتح التكوين للمتخرجين الذين يستوفون شروط الالتحاق المحددة في المواد 15،13،14،12،8،4،5،6،7 المذكورة أدناه.	أي يمكن أن يشترك تخصصان من نفس الشعبة المهنية في تخصص واحد لكن يجب أن تتوفر في المتخرجين الشروط المطلوبة للالتحاق.

الفرع الأول للقرار: شروط الالتحاق بشهادات التكوين المهني.

رقم المادة	الفقرة	هدفها
المادة 04	إن الالتحاق بالتكوين قصد نيل شهادة الكفاءة المهنية في إحدى التخصصات من نفس الشعبة أو العائلة المهنية، حيث أن المستوى الدراسي المطلوب في مدونة الشعب المهنية والتخصصات التكوين المهني، هو أقل من السنة رابعة متوسط، مفتوح للمترشحين على شهادة التكوين المتخصصة (ش.ت.م.م)	تحدد هذه المادة الشهادات الممنوحة للتخصصات المهنية لمستوى أقل من سنة رابعة متوسط وتسمى شهادة الكفاءة المهنية.
المادة 06	إن الالتحاق بالتكوين قصد نيل شهادة التحكم المهني في إحدى التخصصات من نفس الشعبة أو نفس العائلة المهنية، مفتوح للمترشحين الحاصلين على: - شهادة الكفاءة المهنية ويثبتون مستوى السنة الرابعة متوسط يتم الالتحاق بالتكوين المهني	تحدد هذه المادة الشهادات الممنوحة للتخصصات المهنية المفتوحة للمترشحين الحاصلين على شهادة الكفاءة المهنية وتسمى شهادة التحكم المهني.
المادة 09	قصد نيل إحدى شهادات التكوين المهني المذكورة في المواد أعلاه، على أساس النتائج المتحصل عليها في الاختبار المهني للانتقاء والمستوى المنظم من قبل مؤسسة التكوين.	توضح المادة التاسعة أسس اختيار المترشحين لنيل الشهادات المذكورة أعلاه ألا وهي النتائج المتحصل عليها في الاختبار.

المادة 10	يتضمن اختبار الانتقاء والمستوى المذكورة في المادة 9 اختبارات نظرية وتطبيقية، تحدد كفاءات تنظيم اختبارات الانتقاء والمستوى بقرار من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين.	تبين هذه المادة نوع اختبار الانتقاء والمستوى وكذا كيفية تنظيمها.
-----------	--	--

الفصل الثاني للقرار: التنظيم والتقييم والتتويج.

رقم المادة	الفقرة	هدفها
المادة 16	ينظم التكوين ما يلي: - النمط الإقليمي: ينظم التكوين على شكل دورة مغلقة خلال النهار ودروس مسائية في مؤسسة التكوين المهني مع فترات تريض في الوسط المهني. - النمط التتايوي: ينظم التكوين في نفس الوقت ما بين مؤسسات التكوين المهني والوسط المهني. - نمط التكوين عن بعد: يسمح التكوين للمتكونين دون تنقل إلى مكان التكوين وبدون وجود مكون. فهو يغطي عدة طرق للتنظيم مدعمة بتجمعات بيداغوجية دورية.	تبين هذه المادة كيف ينظم التكوين المهني تقديم الدروس ونوع التريض حسب كل نمط. وكذلك تحدد برنامج التكوين المدة الإجمالية للتكوين وكذا عدد الكفاءات الواجب تلقينها للمتعلمين.

تبين هذه المادة كيف يحدد برنامج التكوين المدة الإجمالية للتكوين وكذا عدد الكفاءات الواجب تلقينها للمتعلمين.	يحدد برنامج التكوين المدة الإجمالية للتكوين وكذا عدد الكفاءات الواجب تلقينها للمتعلمين.	المادة 17
يحصل المتربصون في إحدى التخصصات المهنية على شهادة الكفاءة المهنية وشهادة تقني سامي، إلا بعد إجراء امتحان في نهاية مسارهم التكويني.	يخضع المتربصون الذين يزاولون تكوينهم في إحدى التخصصات بهدف الحصول على شهادة كفاءة مهنية، شهادة تقني سامي في نهاية مسارهم التكويني لامتحان نهاية التكوين.	المادة 19
يحصل المتربصون في إحدى التخصصات المهنية على شهادة تقني سامي، إلا بعد إجراء امتحان في نهاية مسارهم التكويني مع عرض المذكرة أمام اللجنة.	يخضع المتربصون الذين يزاولون تكوينهم في إحدى التخصصات بهدف الحصول شهادة تقني سامي في نهاية مسارهم التكويني لامتحان نهاية التكوين مع عرض المذكرة نهاية التبرص أمام اللجنة.	المادة 20

الفصل الثالث للقرار: إجراءات عامة.

رقم المادة	الفقرة	هدفها
المادة 21	كإجراءات تحفيزية يتم قبول المتربصين والممتهين المتفوقين الخمس الأوائل على الدفعة لمتابعة التكوين.	يقوم جهاز التكوين المهني منح المتربصين الخمس الأوائل لمتابعة التكوين والحصول على شهادة أعلى.
المادة 23	يخضع المترشحين الذين زاولوا تكوينهم قبل صدور هذا القرار لشروط الالتحاق بالتكوين المحددة في مدونة التخصصات، طبعة 2007.	تبين هذه المادة تطبيق شروط الالتحاق بالتكوين المهني للمترشحين الذين زاولوا تكوينهم قبل صدور هذا القرار.

تعقيب:

يهدف هذا القرار إلى تحديد كفاءات وضع حيز التنفيذ معابر التكوين المهني ويحدد شروط الالتحاق ، وكذا كفاءات تنظيم وتوزيع التكوين بالإضافة إلى تحديد مدة التكوين ونوع الشهادات الممنوحة للمتربصين في نهاية تكوينهم حسب نمط التكوين. مع تحديد شروط الالتحاق وكذلك توزيع التكوين بشهادات بعد إجراء الامتحان ومنح مجموعة من المتربصين الأوائل تكوين أعلى كإجراء تحفيزي. لكن غاب في هذا القرار تحديد نوعية الاختبار وكي يكون أكثر موضوعية يجب أن يكون الاختبار يشمل جميع جوانب التكوين الذي تلقاه المتربص.

القرار الأول:

- ورقم وتاريخ عنوان المنشور: منشور رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي

2004، تحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المرشحين لمتابعة تكوين

مهني.

- المراجع:

- القانون رقم 81-87 المؤرخ في شعبان 1401 هـ الموافق لـ 27 يونيو 1981م
المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم.

- المرسوم التنفيذي رقم 03-87 المؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1423 هـ
الموافق لـ مارس سنة 2003م، الذي يحدد صلاحيات وزير التكوين والتعليم
المهنيين.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-117 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق
لـ 21 أبريل 1990، المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني
المتمم.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-235 المؤرخ في 6 محرم 1411 الموافق لـ 28
يوليو 1990 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة
في التكوين المهني.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-237 في 6 محرم 1411 الموافق لـ 28 يوليو
1990 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد التكوين المهني.

- المرسوم التنفيذي رقم 92-27 المؤرخ في 15 رجب 1412 الموافق 20 يناير
1992 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني.

- المرسوم التنفيذي رقم 2000-233 في 14 جمادي الأول عام 1421 الموافق
لـ 14 غشت سنة 2000 يحدد قواعد تنظيم عمل مصالح التكوين المهني في
الولاية.

- بمقتضى المقرر الوزاري رقم 99-21 المؤرخ في 23 ماي عام 1999 المتضمن طرق وكيفيات تنظيم الإعلام ، التوجيه وانتقاء المترشحين للانتخاب بمؤسسات التكوين المهني.

• مقرراته:

المادة الأولى: يهدف هذا القرار إلى تحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المرشحين لمتابعة تكويننا مهنيًا.
الفصل الأول للمنشور: تنظيم الإعلام.

رقم المادة	الفقرة	هدفها
المادة 2	يجب أن يركز العمل الإعلامي الموجه للجمهور الباحث عن التكوين على المعايير التالية: - دقة ومصادقية المعلومات الموجهة للجمهور: - البرمجة الجيدة والعقلانية لعروض التكوين. - استعمال كل وسائل الإعلام والاتصال المتوفرة.	تبدأ عملية الانتقاء والتوجيه بعملية الإعلام، حيث تهدف هذه المادة إلى إيصال جميع المعلومات وبشكل صحيح ودقيق إلى كافة المعنيين بالتكوين المهني بواسطة مجموعة من الوسائل من بينها المطويات والوسائل السمعية البصرية...
المادة 3	تتشأ على مستوى كل مؤسسة تكوين، لجنة الإعلام والتوجيه تسهر على تنظيم ومتابعة النشاطات الإعلامية.	وتهدف إلى وجوب وجود لجنة مكلفة بالإعلام والتوجيه تعمل على متابعة سير عملية الإعلام.

المادة 4	تضطلع لجنة الإعلام والتوجيه على مستوى كل مؤسسة تكوين المذكورة في المادة 3 أعلاه بالإعداد برامج الحملة الإعلامية الخاص بدورة التكوين والذي يركز على برنامج تحدد فيه: - العمليات التي يجب القيام بها. - المواعيد المحددة لكل عملية. - طرق وكيفيات تنفيذ البرنامج الإعلامي. - مهام المتدخلين في هذا المشروع. - تقييم دوري للبرنامج الإعلامي.	تقوم كل لجنة بإعداد برنامج الخاص بها والهدف من ذلك هو تماشي البرنامج مع طبيعة المنطقة و الوسائل المتوفرة، مع التزام كل أعضاء اللجنة بالقيام بمهامه أي توزيع المهام وذلك من أجل إعداد برنامج ذا فعالية وفائدة.
المادة 5	تجتمع لجنة الإعلام والتوجيه السالفة الذكر مرة كل 15 يوم لتقييم مدى التقدم في البرنامج المسطر وإدخال التعديلات المناسبة عليه.	تهدف هذه المادة إلى تدارك الأخطاء وذلك بتقييم العمل كل 15 يوم وكذلك تزويده بكل جديد من حيث المحتوى أو الوسائل والتقنيات.
المادة 8	تشكل لجنة الإعلام والتوجيه المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه من: - مدير مؤسسة التكوين (رئيسا) - مدير الدراسات أو النائب التقني البيداغوجي، عضوا. - مدير الإدارة والمالية أو المقتصد عضوا. - مستشار التوجيه والتقييم المهني عضوا. - أساتذة التخصصات المبرمجة عضوا.	تبين هذه المادة الأطراف المشاركة في تنظيم عملية الإعلام والتوجيه، وكيفية تشكيلها وتحديد من هو رئيس اللجنة ومن هم أعضائها.

وتبين هذه المادة المهام التي تتبعها اللجنة الولائية للإعلام والتوجيه، حيث تختتم هذه المهام ب توجيه المترشحين نحو مختلف التخصصات والمؤسسات. وذلك بالتنسيق مع مختلف مؤسسات والقطاعات.	المادة 10 تضطلع اللجنة الولائية للإعلام والتوجيه والإدماج المذكورة في المادة 9 بالمهام التالية: - وضع واعتماد دليل عروض التكوين. - اعتماد البرامج الإعلامية لمؤسسات التكوين المهني ومتابعة تطبيقها وتقويمها. - التنسيق مع باقي القطاعات الأخرى (مديريات التربية، الصحة، الثقافة، الشبيبة والرياضة إلخ..) - لتحسين وتطوير العمل الإعلامي. - توجيه المترشحين نحو مختلف الاختصاصات والمؤسسات.
--	--

الفصل الثاني للمنشور:تنظيم التسجيلات.

رقم المادة	الفقرة	هدفها
المادة 14	يتم قبول جميع طلبات التكوين التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة. يعتبر مسجلا كل من قدم ملفا يحتوي على الوثائق التالية: - شهادة ميلاد-نسخة مصادق عليها- من الشهادة مدرسية- ظرفين بريديين - نسخة مصادق عليها من شهادة التكوين....	توضح هذه المادة الوثائق اللازمة لتسجيل في التكوين بالتخصص والمستوى المناسب لكل مترشح مع الأخذ بعين الاعتبار الشروط التي تتوفر في كل مترشح.
المادة 16	يتم التسجيل في الاختصاصات من المستوى الخامس مع الأخذ بعين الاعتبار المتطلبات العلمية لكل اختصاص، بالتركيز على الشعبة التي ينتمي إليها المترشح،حسب ما هو منصوص عليه في كل برنامج تكوين.	تشير هذه الفقرة عن ضرورة التطابق بين التخصصات المطلوبة وبين الشعبة التي ينتمي إليها المترشح.

الفصل الثالث للمنشور: تنظيم التوجيه.

رقم المادة	الفقرة	هدفها
المادة 18	يقوم مستشار التوجيه والتقييم المهني بمقابلة كل مترشح مسجل قصد إعانته في اختيار التخصص ، على أن لا تتعدى مدة المقابلة 30 دقيقة والتي يجب أن تجرى في إطار أخلاقيات المهنة.	توضح هذه المادة الأداة التي تساهم بشكل كبير في تحديد التخصص المهني المناسب يتم على أساسها بالإضافة للامتحان الكتابي وكشف النقاط توجيه المتربص.
المادة 19	تنظيم عملية زيارة الورش داخل مؤسسة التكوين ويمكن أن تجرى في مؤسسة أخرى إن اقتضت الضرورة لذلك يتم خلالها :- توزيع بطاقات تقنية لمختلف الاختصاصات على المترشحين.- عرض أشرطة سمعية بصرية تعرف بمختلف المهن والتخصصات والكيفيات الالتحاق بها وإمكانيات الإدماج المهني.- ملء المترشح لبطاقة الرغبات يحدد فيها حسب الأولوية التخصصات التي يرغب متابعة التكوين فيها.	تضمن هذه المادة وصول كافة المعلومات للمتربص حول المهن والتخصصات الموجودة في التكوين وحتى خارجه بعدة وسائل مختلفة من أجل إحاطة معرفته بكل المجالات مع ملء بطاقة الرغبات حسب الأولوية للتخصصات المرغوبة، وذلك لتفادي الطعون.
المادة 20	يمكن تنظيم عملية زيارة الورش تزامنا مع عملية التسجيلات. يخضع المترشح إلى فحص طبي لمعرفة مدى استعداد له لممارسة المهنية المختارة.	هنا تهدف المادة إلى عدم تحميل المتربص عبء أو مجهود جسدي أكبر من طاقته لذا يتم إجراء له فحص طبي قبل توجيهه.

الفصل الرابع للمنشور: تنظيم الإدماج

رقم الفقرة	الفقرة	هدفها
المادة 21	تقوم لجنة الإعلام والتوجيه على مستوى مؤسسات التكوين المهني بترتيب المسجلين آخذة بعين الاعتبار:-مراقبة مدى مطابقة ملفات المترشحين للشروط المطلوبة.-دراسة كشف النقاط.-المعدل السنوي الموجود في كشف النقاط	تنظم هذه المادة عدة إجراءات التي تقوم بها لجنة الإعلام والتوجيه حيث تتبعها لأجل توجيه المترشحين.
المادة 24	تجتمع اللجنة على مستوى المديرية الولائية للتكوين المهني، لدراسة وإعداد القوائم النهائية للمترشحين المسجلين، قصد إدماجهم، حسب الطريقة التالية: - إدماج المسجلين في نفس التخصص أو في تخصص آخر داخل المؤسسة التي سجلوا فيها. - إدماج المسجلين في نفس التخصص أو في تخصص آخر، في مؤسسة أخرى بنفس الولاية. - إدماج المسجلين في نفس التخصص أو في تخصص آخر، في مؤسسة أخرى، بولاية أخرى. تعتمد اللجنة في ترتيب المترشحين على دراسة ملف المترشح وبطاقة الرغبات.	يهدف الاجتماع الذي تقوم به اللجان على مستوى المديرية الولائية للتكوين المهني إلى تحديد القوائم النهائية للمترشحين المقبولين من أجل إدماجهم في التخصصات المطلوبة أو تخصص آخر داخل المؤسسة أو خارجها. وتعتمد اللجنة في إعدادها للقوائم دراسة الملفات وبطاقة الرغبات. يتم ترتيب المترشحين اعتمادا على الملفات وكشوف النقاط.

تعقيب:

من خلال تحليل هذا المنشور نجد أنه يهتم بتحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المرشحين لمتابعة تكوين مهني، وقد اهتم هذا المنشور بالإجراءات الإدارية أكثر منها كعملية توجيه مهني تحدد مصير المتربص في حياته المهنية، كما نلاحظ أنه قد أهمل توظيف النظريات العلمية التي أظهرت الأساليب العلمية والمنطقية لتوجيه الفرد نحو المهنة المناسبة له. ويمكن أن يرجع هذا النقص إلى ضعف الجهاز القائم على تطوير وتحديث المواد هذا المنشور لكي يتماشى مع التطورات العلمية والاقتصادية.

المنشور الثاني:

رقم وتاريخ وعنوان المنشور: رقم 01 المؤرخ في 08 أبريل 2010 قبول وتوجيه تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي.
مراجعته:

- القرار الوزاري المشترك رقم 05 المؤرخ في 08 أبريل 2010 المتضمن إنشاء مجلس قبول وتوجيه إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي، تنظيمه وسيره.

- القرار الوزاري المشترك رقم 06 المؤرخ في 08 أبريل 2010 المتضمن إنشاء اللجنة الولائية المشتركة والمحدد لتشكيلتها ومهامها.

- المنشور رقم 49/و ت و / المؤرخ في 16 فبراير 2008 والمتعلق بتوجيه تلاميذ السنة الرابعة متوسطة إلى الجذعين المشتركين للسنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي.

- المنشور رقم 04/و ت ت و / المؤرخ في 29 جانفي 2004 المتعلق بتحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة التكوين المهني.
مرفقات المنشور:

- المخطط السنوي للإعلام والتوجيه.

- نموذج بطاقة الرغبات.

- أهداف المنشور:

تتعدد أهداف المنشور ومن بينها إعادة تنظيم الطور ما بعد الإلزامي على ضوء إصلاح منظومة التربية والتكوين، يوفر للتلاميذ إمكانية الاختيار بين التعليم الثانوي والتكنولوجي أو التعليم المهني أو التكوين المهني.

يتم التوجيه نحو هذه المسارات اعتمادا على:

- رغبة التلميذ المعبر عنها بواسطة بطاقة الرغبات المسلمة له.
- نتائج المدرسية.

- التوجيه نحو السنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي.
- التوجيه نحو السنة الأولى من التعليم المهني.
- التوجيه إلى التكوين المهني. (وهذا محور الدراسة الحالية).

يمكن للتلاميذ المقبولين وغير المقبولين في الطور ما بعد الإلزامي الالتحاق بالتكوين المهني إن رغبوا في ذلك وحيث بلغوا سن 15 سنة بالنسبة للتمهين و 16 بالنسبة للتكوين الإقليمي.

كما يمكن للتلاميذ الذين اختاروا التكوين المهني في إحدى الاختصاصات الممنوحة بمؤسسات التكوين أن يتحصلوا على

- شهادة كفاءة مهنية بعد 12 شهرا من التكوين.

- أو شهادة التحكم المهني بعد 18 شهرا من التكوين.

ينظم مسار التكوين المهني في نمطين:

- تكوين إقليمي بالمؤسسة مع تربصات تطبيقية لمدة شهرين في الوسط المهني.

- التكوين عن طريق التمهين الذي يتم في المحيط المهني مع تكوين نظري وتكنولوجي إضافي بمؤسسة التكوين.

يتم التوجيه وفق إجراءات التوجيه السارية المفعول في قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

- برنامج الإعلام:

تطبيقا للمخطط الوطني المرفق تتولى اللجنة الولائية المشتركة إعداد وتنفيذ برنامج سنوي للإعلام والتوجيه على مدار السنة.

- يتضمن هذا البرنامج نشاطات في الإعلام والاتصال والتوجيه والتقييم.

- يطلب من المدير الولائي المكلف بالتربية والمدير الولائي المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين بصفتها رئيسي اللجنة الولائية تجنيد كل الفاعلين المعنيين بهذه الأنشطة وتوفير كل الإمكانيات المادية الضرورية لتجسيد البرنامج.
- ويتولون من جهة أخرى ضبط رزنامة اجتماعات اللجنة الولائية المشتركة وتنسيق أعمالها بهدف التنفيذ الفعلي لإجراءات التوجيه نحو مسالك الطور ما بعد الإلزامي كما هي محددة في المناشير التطبيقية المعدة من الوزارتين.

تعقيب:

يتمحور هذا المنشور حول كيفية قبول وتوجيه تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي، مع تقديم مخطط للإعلام والتوجه ونموذج لبطاقة الرغبات، كما يعرف بالشهادات الممنوحة لكلا النمطين التكوين الإقامي والتكوين عن بعد، كذلك مدة التكوين. وقد تم التأكيد في المنشور على سير عملية الانتقاء والتوجيه سارية المفعول دون إضافة أي جديد حول هاته العملية.

المنشور الثالث:

رقم وتاريخ عنوان المنشور: رقم 1287 المؤرخ في 26 جوان 2013، وضع ترتيبات مكملة لجهاز التوجيه إلى مساري التكوين المهني والتعليم المهني.

مراجعته:

- القرار الوزاري المشترك رقم 05 المؤرخ في 08 أفريل 2010 المتضمن إنشاء مجالس القبول والتوجيه إلى طور ما بعد الإلزامي، تنظيمه وسيره.

- القرار الوزاري المشترك رقم 06 المؤرخ في 08 أفريل 2010 المتضمن إنشاء اللجنة الولائية المشتركة وتحديد تشكيلتها ومهامها.

- المنشور الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 08 أفريل 2010 المتضمن توجيه تلاميذ السنة الرابعة متوسط إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي.

أهداف المنشور:

يهدف هذا المنشور الوزاري المشترك إلى وضع آليات مكملة للإجراءات المتخذة في إطار النصوص التنظيمية المذكورة في المراجع أعلاه ، وأهم هذه الآليات ما يلي:

- تدوين قرارات مجلس القبول والتوجيه المشترك في محضر ممضي من الطرفين.

- تبليغ قرارات مجلس القبول والتوجيه عن طريق كشف النقاط المدرسي للفصل الثالث.
- التزام مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني المستقبلية بتنفيذ قرارات مجلس القبول والتوجيه.

وانطلاقا من أعمال مجالس القبول والتوجيه لهذه السنة، تدعم الإجراءات المذكورة أعلاه من طرف هذه المجالس بما يلي:

الرقم	الفقرة	هدفها
01	يلتزم ممثلو قطاع التكوين والتعليم المهنيين بحضور مجلس القبول والتوجيه مصحوبين بالمعطيات العددية المبينة لقدرات استقبال مؤسسات التكوين المهني ومعاهد التعليم المهني وكذا عروض التكوين المبرمجة على مستوى المقاطعة، كي تتخذ على أساسها قرارات المجلس.	أي يجب أن تسيّر عملية القبول والتوجيه بكل شفافية وأمانة وإعطاء الأولوية للأشخاص الذين يستحقونها، وبذلك يتقادوا حالات الطعن.
03	يعتمد الإشعار بالتوجيه المرفق في تنظيم عملية توجيه التلاميذ، حيث يعلم الأولياء بتوجيه أبنائهم إلى مساري التكوين المهني أو التعليم المهني عن طريق هذا الإشعار الذي يرفق كشف النقاط المدرسي للفصل الثالث، مع تزويدهم بدليل عروض التكوين للولاية.	يحيطون علم أولياء التلاميذ باختيارهم سواء كان اختيار مسار التكوين المهني أو مسار التعليم المهني بحكم حساسية هذه السن وما تحمله من تذبذب في الاختيار المهني لذا يشرك التلميذ وليه عند اختياره المسار المناسب وحتى لا تكون هناك طعون.

05	يتكفل كل من مركز التوجيه المدرسي والمهني ومؤسسات التكوين المهني ومعاهد التعليم المهني بالاستقبال التلاميذ وأوليائهم قصد الإعلام والإرشاد والمرافقة.	تعتبر كل من المهام الثلاثة المذكورة ألا وهي الإعلام والإرشاد والمرافقة هي أساس عملية التوجيه المهني الصحيح أي إذا طبق كل من مركز التوجيه المدرسي والمهني والتكوين ومعاهد التعليم المهنيين هاته المهام أنجزوا جل أهداف التوجيه.
07	يلغى الاختبار الكتابي للتلاميذ الموجهين للتكوين المهني، في المستويات الأول والثاني والثالث والاكتفاء بالمقابلة مع مستشار التوجيه والفحص الطبي وزيارة ورشات التكوين مع تنظيم هذه العمليات في يوم واحد فقط.	يكن هدف هاته التعليم في تقادي هدر الوقت والجهد وإكمال باقي الخطوات كي يلتحق المتربص بالتكوين المهني في أقرب وقت.

تعقيب:

جاء هذا المنشور لوضع ترتيبات مكملة لجهاز التوجيه إلى مساري التكوين المهني والتعليم المهني، وذكر فيه كيفية إجراء عملية الانتقال والتوجيه إلى مساري التكوين والتعليم المهنيين، مع القيام ببعض المهام مثل إجراء المقابلات الشفوية كأداة لجمع البيانات وزيارة الورشات كتقنية لتزويد المترشح بكامل المعلومات التي يحتاجها في تكوين صورة كاملة حول المجال الذي سيختاره والذي سيتكون فيه، من أجل التقليل من حالات الطعون وحالات التسرب.

3 مقارنة أهداف المناشير والقرارات الوزارية مع الممارسة الواقعية (الفعلية).

بعد تحليلنا لأهداف للمناشير والقرارات الوزارية التي تحدد وتنظم إجراءات عملية الانتقال والتوجيه في التكوين المهني وكل الإجراءات التي تتبع هذه العملية، يمكن أن نلخصها في ما يلي:

- تحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المرشحين لمتابعة تكوين مهني.
- وضع ترتيبات مكملة لجهاز التوجيه إلى مساري التكوين المهني والتعليم المهني.

- قبول وتوجيه تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي.

- التعريف بمعايير التكوين المهني وتحديد شروط الالتحاق وكذا كفايات تنظيم وتوجيه التكوين.

- التعريف بالتكوين الأولي التأهيلي وتحديد قائمة التكوينات.

نجد أن كامل الأهداف التي يسعى التكوين المهني إلى تحقيقها هي مجرد إجراءات تصنف الأفراد والتخصصات والشهادات والتعريف بشروط هذه التصنيفات وكيفية تتوجيه المسار التكويني، ونجدها كلها تتوج بامتحان أو امتحان وتقديم مذكرة في نهاية المسار. كذلك نرى أن كل المناشير والقرارات لا تستند إلى أي نظريات علمية ولم يتم توظيف الاختبارات النفسية لتحديد الميول والاستعدادات والاهتمامات للأفراد المترشحين لتريص في التكوين المهني. و حتى بعد التكوين كي حدد مستوى الكفايات المهنية التي اكتسبها المتريص خلال فترة تكوينه.

أما بالنسبة للممارسة التي تقام على أرض الواقع في تطبيق أهداف هاته المناشير حسب ما أدلى به المستشارين الخمسة خلال المقابلة للسؤال 12 في الجدول رقم (13) فنجد أن هناك من يطبق المناشير الجديدة والتي في تجدد، وهناك من يطبق مناشير قديمة وقد تم تحديثها وتعديلها مثال على ذلك منشور رقم 04 المؤرخ في جانفي 2004 الذي يحدد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني. فهو نسخة معدلة تختلف عن المناشير التي سبقتها، وهناك من لا يطبق أي منشور.

كذلك نجد عند إجابة المستشارين على السؤال الثالث عشر في الجدول رقم (14)

حول التزامهم بتطبيق المناشير الوزارية هناك اختلاف فمنهم من يطبقها كاملة، ومنهم لا يطبقها، والبعض الآخر يطبقها بنسبة معينة. إذا نرى بأن هنا اختلاف بين ما هو منصوص عليه في المناشير الوزارية وبين ما يتم تطبيقه من قبل المستشارين المهنيين لأهداف هذه المناشير.

4 +الإجابة على التساؤلات:

الإجابة على التساؤل الأول:

"ما هو واقع التوجيه المهني في التكوين؟"

وهنا يمكن القول بأن واقع التوجيه المهني في التكوين في مستوى ضعيف وهذا راجع أولاً إلى عدم تطبيق لنظريات التوجيه المهني التي تبين كيفية انتقاء وتوجيه الأفراد على المهن المناسبة حسب ميول و قدرات واستعدادات كل فرد، كذلك لا تطبق إجراءات عملية الانتقاء والتوجيه المهني في التكوين بشكل موضوعي وهذا بسبب عدم تطبيق اختبارات موضوعية تنظم هذه العملية.

الإجابة على التساؤل الثاني:

"هل عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني تحقق كفاية مهنية لدى خرجي التكوين؟"

من خلال تحليل المناشير والقرارات الوزارية التي تنظم عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني ومقارنتها مع إجابات المستشارين المهنيين حول كيفية إجراء هذه العملية نجد أن عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني لا تحقق كفاية مهنية جيدة لدى خرجي التكوين ويعود هذا إلى أسباب عديدة أهمها عدم التزام كامل المستشارين بالمناشير الوزارية، وكذلك افتقار المناشير لنظريات علمية يستند عليها في تنظيم عملية الانتقاء والتوجيه المهني في التكوين وعدم إدراج اختبارات نفسية تساعد على تحليل شخصية المترشح ومعرفة ميولاته وقدراته. وهذا ما أكدت عليه دراسة سامعي توفيق عند تفسيره لنتائج المتعلقة بالفرضية العامة الأولى: هناك تحقيق بمستوى دون المتوسط، للكفايات المهنية العامة في أبعادها المعرفية، العلمية والوجدانية لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح، في ضوء متطلبات سوق العمل.

الإجابة على التساؤل الثالث:

"هل عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني تسير كما هو منصوص عليها في المناشير الوزارية؟"

نستطيع القول أن معظم المستشارين يطبقون ما هو منصوص عليه في المناشير الوزارية بنسبة 70% وهذا ما نجده في الإجابة على التساؤل الثالث عشر في الجدول رقم (14) للمقابلة التي تمت مع مجموعة من المستشارين، ويعود النقص في عدم تطبيق كامل المناشير إلى نقص في كفاءة المستشار أو إلى كثرة المهام الموكلة إليه وغياب قوانين

صارمة في مجال الانتقاء والتوجيه وهذا ما هو موضح في الجدول (20) الذي يبين إجابة المستشارين حول السؤال (19).

الإجابة على التساؤل الرابع:

"هل كل خريجي التكوين المهني لديهم كفاية مهنية؟"

لقد تم طرح هذا التساؤل على المستشارين أثناء المقابلة وتقاربت أجوبتهم حول هذا السؤال في الجدول رقم (19) فلقد كانت إجابتهم بأن عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني لا تتحقق كامل الأهداف المرجوة من المتكولين، حيث أن من بين الأهداف هو تحقيق كفاية مهنية لدى خريجي التكوين. لا يمكن القول بأن كل خريجي التكوين لديهم كفاية مهنية، ولقد أكدت دراسة سامعي توفيق في تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية العامة الثانية والتي تنص كالآتي: يرجع عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن وجيد جداً، لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف، حسب رأي الأساتذة إلى ست عوامل: (1) نقائص في المناهج. (2) قلة الأجهزة المستعملة. (3) نقائص في كفاءة الأساتذة. (4) نقص الحصص التطبيقية داخل المؤسسات التكوينية. (5) ضعف التربصات المقامة على مستوى سوق العمل. (6) نقص مصداقية الامتحانات المنظمة داخل المؤسسات التكوينية.

وبما أن دراسة سامعي توفيق كانت بسطيف فإنها نفس الأسباب التي تسبب في نقص الكفاية المهنية لدى خريجي التكوين المهني بحكم أن الإجراءات المتخذة في التكوين المهني المناشير ومحتوى الدروس هو نفسه.

الإجابة على التساؤل الخامس:

"ما هي الحلول التي تحسن من عملية الانتقاء والتوجيه الحالية؟"

عند قراءتنا لأجوبة المستشارين عن السؤال (19) ما هي الحلول المناسبة لتحسين عملية الانتقاء والتوجيه المهني، نجد أنهم ذكروا مجموعة من الحلول وهي:

- تدعيم مستشاري التوجيه بمساعدين ومكاتب مجهزة.
- إعطاء اهتمام أكثر بأهمية ودور عملية الانتقاء والتوجيه.
- الرجوع إلى القرارات الوزارية ووضع قوانين جديدة وصارمة في مجال الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني.

• الاستنتاج العام:

انطلاقاً من الحقائق والنتائج المتحصل عليها يمكن معرفة مدى تحقيق عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني كفايات المهنية لدى خرجي التكوين، فقد توصلت الدراسة إلى أن هذه العملية التي تقام حالياً في مراكز التكوين المهني بدائرة الوادي لا تحقق كفايات مهنية جيدة تمكن المتخرج من قطاع التكوين الشروع للاندماج في عالم الشغل معتمداً على نفسه وكفاياته وهذا ما نجده في واقعنا المعاش حالياً، حيث لا يستطيع المتكون من مباشرة عمل خاص به إلا بعد تلقي بعض التدريبات عند رب عمل في مجال تخصصه، وهذا يعود إلى عدة أسباب منها:

- نقص الحصص التطبيقية المنظمة داخل وخارج التكوين.
- نقائص على مستوى البرامج المعتمدة وعدم مسايرتها للمستجدات التكنولوجية.
- نقص التأهيل والتكوين التقني البيداغوجي للأساتذة.
- ضعف دافعية المتربص وعدم توفر الجو النفسي المريح أثناء التكوين وغياب المراقبة الدورية.
- غياب المراقبة والمتابعة للمتربص أثناء التبرصات التطبيقية في أماكن عالم الشغل خارج مركز التكوين المهني.

من خلال هذا الاستنتاج ارتأينا إلى تقديم مجموعة من الآفاق المستقبلية لعملية الانتقاء والتوجيه في مراكز التكوين المهني بحيث نتمكن من إضافة بعض الاقتراحات التي تضيء لهذه العملية قيمة وأهمية أكبر راجين من المسؤولين في قطاع التكوين والتعليم المهنيين أخذها بعين الاعتبار.

• الآفاق المستقبلية لعملية الانتقاء والتوجيه في مراكز التكوين المهني:

- توظيف نظريات التوجيه المهني عند تطبيق عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني، ويكون ذلك بتطبيق نظرية من نظريات التوجيه المهني مثل نظرية هولند التي تفسر الاختيار المهني حيث ركزت هذه النظرية على ست أنماط للشخصية التي تقابلها ست أنماط للبيئات ويكون التوجيه هنا حسب نمط الشخصية.
- استخدام بطريات الاختبار وتطبيق اختبارات نفسية لتأكد من صحة المعلومات التي يدلي بها المترشح لتكوين، كذلك لكشف القدرات الكامنة له وبذلك تصبح لديه قابلية ودافعية أكثر للتكوين .

- تعديل أو إعادة النظر في أهداف المناشير والقرارات الوزارية التي تخص عملية الانتقاء والتوجيه في التكوين المهني وسد الثغرات التي تعرقل مسار سير هاته العملية.
- تعزيز العلاقات بين مراكز التكوين المهني ومؤسسات القطاع الصناعي والخدماتي، حتى يتمكن التكوين من تطوير وتزويد البرامج التكوينية بكل المستجدات الحاصلة في عالم الشغل، والوقوف على أفضل الطرق لاكتساب المتربص كفايات مهنية ومعلومات حول هذه المستجدات.
- ضرورة تجديد المناهج على أساس مستحدثات العالم المهني، بحيث يكون ذلك في كل سنتين على الأقل.
- مراقبة خريجي التكوين المهني في مسألة تحقيق الكفايات المهنية، فيجب تجنب التساهل في منح الشهادات، وإجبار المتربص على بذل الجهد الضروري لتحقيق النجاح والتقدم في عالم الشغل برفع مستواه المهني.
- التزام إداريين وأساتذة في قطاع التكوين بإعداد الامتحانات بشكل موضوعي يخلوا من التحيز.

المراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية

- 1) أنتشي عادل (2006-2005): *طريقة التدريس الحوارية والتنشيطية وعلاقتهما بقدرة الإنجاز لدى متريص التكوين المهني بالجزائر*، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم النفس تخصص علوم تربوية، جامعة الجزائر.
- 2) أحمد بن مرسل (2003): *مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال (د.ط)*، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 3) أحمد صقر عاشور (1979): *إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي*، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، بيروت.
- 4) أحمد عبد اللطيف أبو أسعد، لمياء الهواري (2008): *التوجيه المهني والتربوي*، دار الشروق، عمان.
- 5) أحمد عيسى الطويس (2005): *أساسيات في التربية المهنية*، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 6) بلقاسم سلاطنية (1998): *سيكولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر*، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 7) بلقاسم سلاطنية (1998): *سيكولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر*، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10.
- 8) بن يريخ نذير (2004): *التفاعل بين التعليم والتكوين والعمل المنتج (دراسة تقييمية من سنة 1962 إلى سنة 2000)*، رسالة دكتوراه الدولة في علوم التربية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر.
- 9) بوسعادة قاسم (2011): *تكوين المعلمين وإشكاليته*، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثاني، جوان، الجزائر.
- 10) بوفلجة غياث (2002): *التكوين المهني والتشغيل بالجزائر*، دار الغرب لنشر والتوزيع، ب ط، الجزائر.

- 11) جمال الدين محمد مرسي (2003): الإدارة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، مصر.
- 12) حمد بن إبراهيم العمران (2008): مدى توافر الكفايات المهنية اللازمة في اختصاصيات مراكز مصادر التعلم، كلية علوم الحاسب والمعلومات، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة دراسات المعلومات، العدد الثاني.
- 13) حمدي ياسين وآخرون (1999): علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، الدار العربية للكتاب، ط1، عمان.
- 14) خالد بن عبد الرحمن بن عثمان فلاته (1429-1430هـ): التوجيه المهني في التعليم الثانوي وعلاقته بعزوف الطلاب عن الالتحاق بالكلية التقنية، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- 15) خالد بن عبد الرحمن بن عثمان فلاته (2009): التوجيه المهني في التعليم الثانوي وعلاقته بعزوف الطلاب عن الالتحاق بالكلية التقنية في مدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى، كلية التربية قسم علم النفس، المملكة العربية السعودية.
- 16) خيرى وناس، بوصنورة عبد الحميد (2009): الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، إرسال 1، 2، 3، تربية وعلم النفس، تشريع مدرسي.
- 17) الدريج محمد (2003): الكفايات في التعليم، من أجل تأسيس علمي للمناهج المدمج، منشورات سلسلة المعرفة للجميع، دجنبر.
- 18) سامعي توفيق (2010): مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتوراه في علوم التربية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
- 19) سعود بن مبارك البادري (2011): تطبيقات علم النفس مهنة وتربية، دار الكتاب الجامعي، ط1، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- 20) سعيد عبد العزيز، جودة عزت (2004): التوجيه المدرسي مفاهيم نظرية أساليب فنية تطبيقات علمية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

- 21) صالح حسن الداهري(2005):*سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته*، دار وائل،الأردن ،عمان.
- 22) عبد الفتاح محمد دويدار(2007):*أصول علم النفس المهني والصناعي*، ب.ط، دار أسامة، عمان، الأردن.
- 23) عبد الكريم قريشي(1998):*التكوين والتوظيف في الجزائر*،
- 24) فاخر عاقل(1985): *علم النفس التربوي*، دار العلم للملايين،ط10، بيروت.
- 25) فيصل عباس(1996): *الاختبارات النفسية(تقنياتها وإجراءاتها)*،دار الفكر العربي،ط1،بيروت لبنان.
- 26) ماجد محمد الخياط(2009):*أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية*، دار الراية للنشر،بيروت.
- 27) مجيد رمضان القذافي(1992): *التوجيه والإرشاد النفسي*، المكتب الجامعي، ط1، الإسكندرية.
- 28) محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان(1988):*القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي*، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة.
- 29) محمود السيد أبو النيل(1995):*علم النفس الصناعي*، دار النهضة العربية، بيروت.
- 30) محمود عبد الحليم منسي وآخرون(2001):*مدخل إلى علم النفس التربوي*، ب ط، مصر.
- 31) محمود فتحي عكاشة(1999): *علم النفس الصناعي*،دار الوراق للنشر والتوزيع، د ط، الأردن.
- 32) مروان نعموني،(2014):*مدخل إلى علم نفس العمل*،ط 1، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر.
- 33) مسعود بوطاف(1996):*التوجيه المهني بين متغيرات الشخصية والواقع الاجتماعي*، مجلة جامعة قسنطينة للعلوم الإنسانية، العدد السابع.
- 34) مصطفى كامل(1994): *إدارة الموارد البشرية*، ب ط، الشركة العربية للنشر والتوزيع، مصر.

35) منظور محمد جمال الدين (1989): *لسان العرب، المجلد التاسع، دار صادر، ط1، لبنان.*

36) نور الدين ساسي (2000): *التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية (اجتماع الخبراء)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، 9-13 رجب 1421/7-11 أكتوبر، المنامة، البحرين.*

37) يوسف عبد المعطي ياسر (1990): *دراسات في مدخل الكفايات، عرض المنهج والنتائج، رسالة المعلم عدد 1 مج301.*

مرجع باللغة الأجنبية

01- Erwin Jeangros, *Orientation vocacional y profesional*, Ed Kepelusz, S. A. Buenos Aires, Argentina, 1951

ملحق رقم 01

المقابلة البحثية الموجهة لمستشاري التكوين المهني

اسم المستشار:

تاريخ المقابلة:

التكوين الذي يعمل به:

مكان المقابلة:

الرقم	الأسئلة	الأجوبة
01	ما هي عملية الانتقاء؟	
02	كيف تتم عملية الانتقاء؟	
03	متى تبدأ عملية الانتقاء؟	
04	متى تنتهي عملية الانتقاء؟	
05	ما هي الأسس التي تقوم عليها عملية الانتقاء؟	
06	ما هو التوجيه؟	
07	كيف تتم عملية التوجيه؟	
08	متى تبدأ عملية التوجيه؟	
09	متى تنتهي عملية التوجيه؟	
10	ما هي الأسس التي تقوم عليها عملية التوجيه؟	
11	ما هي الخلفية النظرية لعملية الانتقاء والتوجيه؟	
12	ما هي المناشير الوزارية التي تنظم عملية الانتقاء والتوجيه؟	
13	هل تلتزمون بهذه المناشير؟	
14	ما هي الوسائل والتقنيات التي تستخدمونها في عملية الانتقاء والتوجيه؟	
15	ما هي العوائق التي تقف أمام نجاح عملية الانتقاء والتوجيه؟	
16	كيف يتم التغلب على هذه العوائق؟	

	17 هل هناك أطراف أخرى تتدخل في عملية الانتقاء والتوجيه؟ مثال؟	
	18 هل عملية الانتقاء والتوجيه الحالية تحقق الأهداف المرجوة من المتكولين؟	
	19 ما هي الحلول التي تقترحها لتحسين عملية الانتقاء والتوجيه؟	

ملحق رقم 02

القرار الوزاري رقم 125 مؤرخ في 13 جوان 2013

ملحق رقم 03

القرار الوزاري رقم 129 مؤرخ في 28 جوان 2013

ملحق رقم 04

منشور وزاري رقم 04 مؤرخ في 29 جانفي 2004

ملحق رقم 05

منشور وزاري رقم 01 مؤرخ في 08 أبريل 2010

ملحق رقم 06

منشور وزاري رقم 1287 مؤرخ في 26 جوان 2013