

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمّـة لخضر - الوادي



قسم العلوم الإجتماعية

كلية العلوم الإجتماعية الانسانية

إعداد قائمة الحاجات الإرشادية لدى متربصي

التعليم والتكوين المهني

- دراسة على عينة من متربصي مراكز التعليم والتكوين المهني بمدينة الوادي -

مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر

في علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه

الأستاذ الدكتور:

قيسي محمد السعيد

إعداد الطالبة:

❖ يمينة خبزي

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الرتبة	الأستاذ
جامعة الشهيد حمّـة لخضر- الوادي	رئيسا	محاضر أ	زواري خليفة
جامعة الشهيد حمّـة لخضر- الوادي	مشرفا ومقررا	محاضر أ	قيسي محمد السعيد
جامعة الشهيد حمّـة لخضر- الوادي	مناقشا	محاضر أ	شنة محمد رضا

السنة الجامعية: 2018-2019

شكر والتقدير

الحمد لله على تمام فضله وإحسانه، والصلاة والسلام على سيدنا محمد عبده
ورسوله الداعي إلى سبيل ربه ورضوانه وعلى اله وأصحابه الذين سارون على هديه
وتبيانته.

ولله الشكر أولاً وأخيراً، على حسن توفيقه، وكريم عونه، وعلى ما من وفتح علي
من إنجاز لهذه المذكرة، ثم أخص بالشكر والتقدير رمز التواضع والعطاء، مثال
الأمل والتفاؤل أستاذي المشرف * الدكتور قيسي محمد سعيد * الذي منحني
الكثير من وقته، وجهده، وتوجيهاته، وإرشاداته، وأرائه القيم
كما أتقدم بالشكر إلى * الوالدين اللذان * لهما الفصل الكبير لما أنا عليه الآن
ولولاهما لما وصلت إلى هذه الدرجة بفضل سهرهما الدائم وتحملهم عناء كبير
لراحتي.

وأخص بالشكر كل * أساتذة قسم العلوم الاجتماعية * الذين لم يبخلوا عليا
طوال سنوات الدراسة كل باسمه، وأخص بالذكر المستشارة * لقرط عائشة *
لمساعدتها بمعلومات حول عينة الدراسة، وأقد جزيل الشكر إلى مستشارين على
مساعدهم وتعاونهم.

وأخيراً، أحمد الله تعالى الذي أعانني على إتمام هذه الدراسة.

شكر والتقدير

الحمد لله على تمام فضله وإحسانه، والصلاة والسلام على سيدنا محمد عبده ورسوله

الداعي إلى سبيل ربه ورضوانه وعلى اله وأصحابه الذين سارون على هديه وتبيلانه.

ولله الشكر أولاً وأخيراً، على حسن توفيقه، وكريم عونه، وعلى ما من وفتح علي من إنجاز

لهذه المذكرة، ثم أخص بالشكر والتقدير رمز التواضع والعطاء، مثال الأمل والتفاؤل

أستاذي المشرف * الدكتور قيسي محمد سعيد * الذي منحني الكثير من وقته، وجهده،

وتوجيهاته، وإرشاداته، وأرائه القيمة

كما أتقدم بالشكر إلى * الوالدين اللذان * لهما الفصل الكبير لما أنا عليه الآن ولولاهما لما

وصلت إلى هذه الدرجة بفضل سهرهما الدائم وتحملهم عناء كبير لراحتي.

وأخص بالشكر كل * أساتذة قسم العلوم الاجتماعية * الذين لم يبخلوا عليا طوال

سنوات الدراسة كل باسمه، وأخص بالذكر المستشار * لقرط عائشة * لمساعدتها

بمعلومات حول عينة الدراسة، وأقد جزيل الشكر إلى مستشارين على مساعدتهم وتعاونهم.

وأخيراً، أحمد الله تعالى الذي أعانني على إتمام هذه الدراسة.

ملخص الدراسة:

تناولت عنوان الدراسة "إعداد قائمة الحاجات الإرشادية لدى متربصين التكوين والتعليم المهني" بهدف التعرف أكثر على الحاجات الإرشادية التي قد تظهر عند هذه الفئة كونها متواجدة في مناخ وبيئة تعليمية خاصة، وترجع خصوصيتها في أنها تتضمن مناهج دراسية جد متخصصة أي تعليم متخصص يتعامل مع قدرات وإمكانيات واستعدادات خاصة كذلك يعتني هذا ضرورة توافر إمكانيات ووسائل بأهداف خاصة لأن غاية هذا التكوين هو اكتساب مهارات علمية مهنية موجهة مباشرة إلى سوق الشغل.

يتوافق على هذا النوع من التعليم عدة مستويات تعليمية التي أخفقت في إنهاء مسارها الدراسي إلى نهاية التخرج من أحد بوابات التعليم العالي.

إذا هدفت الدراسة إلى إعداد وتحديد وبناء قائمة الحاجات الإرشادية لدى متربصين التكوين والتعليم المهني تختلف تخصصاتهم ومستوياتهم الدراسية، لأن هؤلاء غايتهم من هذا التكوين اكتساب مهارة تأهلهم إلى الانخراط في مهنة مستقبلية والفوز بمنصب عمل مما هو متواجد على ساحة سوق الشغل التي تحكمه مبدأ العرض والطلب.

طرحنا لهذه الدراسة التساؤل: "هل يمكن إعداد قائمة بالحاجات الإرشادية لدى متربصين التكوين والتعليم المهني" في شكل تساؤل رئيسي واستكشافي، وبالتالي تم تبني المنهج الوصفي بالأسلوب الاستكشافي.

للإجابة على تساؤل الرئيسي تم تحديد جانب النظري بمثابة التراث العلمي يشمل خصيصا حول ما كتب عن إشكالية الدراسة وتعريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة وأهمية وأهداف الدراسة، والفصل التكوين المهني تم التطرق إلى تعريف التكوين المهني وأهدافه وأنماط التكوين المهني ودوره و أفاقه وخصائصه، والفصل الإرشاد والحاجات الإرشادية أخذنا فيه تعريف الحاجات ونظرية ماسلو للحاجات وأنواع الحاجات الإرشادية ، والإرشاد النفسي تعريفه وأهدافه ومناهجه وميادينه، والإرشاد المهني تعريفه وخدمات الإرشاد المهني ونظريات المفسرة له وشروط الواجب توفرها في المرشد المهني.

تحقيقاً لها تم إعداد أداة لتحديد الحاجات الإرشادية لدى متربصين التكوين المهني كانت في شكل "استبيان للحاجات الإرشادية" بأبعاده الثلاث (البعد النفسي - البعد الاجتماعي - البعد المهني) ومنه تم اعتماد الحزمة الإحصائية $SPSS^{20}$ لحساب صدق و ثبات الاستبيان، إذا كان الاستبيان صادقاً عند درجة بين (0.71 و 0.83) وكان ثابتاً ما بين (0.73 و 0.80) .

تزامناً مع بناء الاستبيان تم الاعتماد على المقابلة البحثية مع مستشاري التوجيه والتعليم المهني بهدف التعرف و استكشاف الحاجات الإرشادية لدى المتربصين كون هؤلاء المستشارين يتعاملون مع الجانب السيكوبيداخوجي للمتربصين ومرافقتهم مسارهم الدراسي أو التعليمي لدى تم إجراء مقابلة بحثية مع خمسة مستشارين بمراكز التكوين المهني لولاية الوادي والذين هم على التوالي: مستشار لمركز التكوين المهني والتمهين الوادي - الشهيد ميلودي عروسي - رقم 2، مستشار لمركز التكوين المهني والتمهين الوادي - الشهيد بوصبيح صالح عبد العزيز - رقم 3، مستشارة لمركز التكوين المهني للبنات - المجاهد حيمة البشير - رقم 4، مستشارة لمركز التكوين المهني بالكونين والتمهين بوسحابة علي، مستشار لمعهد الوطني ومتخصص في التكوين بالوادي.

أما عن إجراء التطبيق وكانت بالخطوات التالية:

- استثمار نتائج الدراسة الاستطلاعية في إعداد وبناء استبيان الدراسة.
 - حساب الصدق والثبات الإحصائي للأداة.
 - استجواب المفحوصين على الاستبيان بعد تحديد عينة الدراسة والمجتمع الأصلي لها.
 - تفرغ نتائج الاستبيان.
 - اعتماد أسلوب النسب المئوية في تحديد النهائي للحاجات الإرشادية.
 - إعداد قائمة الحاجات الإرشادية لمتربصين التكوين والتعليم المهني.
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجات إرشادية معلنه لدى متربصين التكوين المهني وتختلف باختلاف الجنس والمستوى الدراسي لديهم.

Résumé

Le titre de l'étude était "Préparation de la liste des besoins indicatifs des stagiaires en formation professionnelle" afin d'en apprendre davantage sur les besoins en matière de vulgarisation susceptibles d'apparaître dans cette catégorie, car ils sont présents dans un environnement et un environnement éducatifs spéciaux. Leur spécificité est d'inclure des programmes hautement spécialisés, à savoir un enseignement spécialisé axé sur les capacités et les possibilités. Et des préparations spéciales ainsi que la nécessité de disposer de possibilités et de moyens d'objectifs particuliers, car cette formation a pour objectif d'acquérir des compétences scientifiques professionnelles directement destinées au marché du travail.

Ce type d'éducation correspond à plusieurs niveaux d'éducation qui n'ont pas achevé leur cursus jusqu'à la fin de leur cursus sur un portail de l'enseignement supérieur.

L'objet de l'étude est de dresser, de définir et de construire une liste des besoins en formation des stagiaires en formation professionnelle. Leur niveau de spécialisation et leur niveau académique varient car ils ont pour objectif d'acquérir les compétences nécessaires pour les qualifier pour poursuivre une carrière et pour occuper un emploi sur le marché du travail, lequel est régi par le principe de l'offre et de la demande.

L'hypothèse suivante a été présentée dans cette étude: "Est-il possible de dresser une liste des besoins indicatifs des stagiaires en formation professionnelle" sous la forme d'une question majeure et exploratoire, et l'approche descriptive a donc été adoptée par la méthode exploratoire.

Pour répondre à la question principale, l'aspect théorique a été défini comme étant le patrimoine scientifique, qui comprend notamment ce qui a été écrit sur le problème de l'étude, les définitions procédurales des concepts d'étude, l'importance et les objectifs de l'étude et le chapitre sur la formation professionnelle, la définition de la formation professionnelle et ses objectifs, les types de formation professionnelle, son rôle, ses horizons et caractéristiques, Définition des besoins et théorie de Maslow sur les besoins et les types de besoins en matière de vulgarisation, définition de l'orientation psychologique, objectifs, méthodes et domaines, orientation professionnelle et définition des services de vulgarisation professionnels et théories expliquées et conditions à fournir dans le guide professionnel.

Pour ce faire, un outil a été développé pour identifier les besoins de formation des stagiaires en formation professionnelle sous la forme d'un "questionnaire sur les besoins de formation" dans ses trois dimensions (dimension psychologique -

dimension sociale - dimension professionnelle). Un score entre 0,71 et 0,83 a été fixé entre 0,73 et 0,80.

En plus de l'élaboration du questionnaire, l'entrevue de recherche s'est appuyée sur des consultants en orientation et en formation professionnelle pour identifier et explorer les besoins des stagiaires en matière de vulgarisation, lesquels traitent de l'aspect psychopathique des stagiaires et les accompagnent dans leur parcours académique ou éducatif. Conseiller du Centre de formation et de réadaptation professionnelles Wadi - Martyr Melody Arosi - N ° 2, conseiller du Centre de formation et de réadaptation professionnelles Wadi - Martyr Boussibia Saleh Abdul Aziz - N ° 3, conseiller du Centre de formation professionnelle au café T - Mujahid Bashir n ° 4 caruncle, conseiller du Centre de formation professionnelle et d'apprentissage Eonin Bozhabh Ali, conseiller de l'Institut national spécialisé dans la configuration vallée.

En ce qui concerne la mise en œuvre de l'application ont été les étapes suivantes:

- Investissez les résultats de l'enquête dans la préparation et la construction du questionnaire de l'enquête.

- Calculer l'honnêteté et la stabilité statistique de l'outil.

- Interroger les personnes interrogées après avoir déterminé l'échantillon de l'étude et la communauté d'origine.

- Diffusion des résultats du questionnaire.

- Adopter l'approche du pourcentage dans la détermination finale des besoins indicatifs.

- Préparation de la liste des besoins indicatifs pour la formation et l'enseignement professionnel des stagiaires.

Les résultats de l'étude ont montré qu'il existait un besoin d'orientation annoncé par les stagiaires en formation professionnelle et qu'il variait en fonction du sexe et de leur niveau d'éducation.

فهرس الموضوعات

الصفحة	المحتويات
أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة باللغة العربية
د	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
ي	فهرس الأشكال
ك	قائمة الملاحق
13	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تحديد إشكالية الدراسة	
17	1- إشكالية الدراسة
18	2- تعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
19	3- أهمية الدراسة
19	4- أهداف الدراسة
الفصل الثاني: الإرشاد والحاجات الإرشادية	
21	تمهيد
21	أولاً: الحاجات الإرشادية
21	1- مفهوم الحاجة
22	2- بعض المفاهيم المرتبطة بالحاجة
23	3- نظرية لمارسلو للحاجات
27	4- تعريف الحاجات الإرشادية
27	5- أنواع الحاجات الإرشادية
28	ثانياً: الإرشاد النفسي
28	1- تعريف الإرشاد النفسي

29	2- أهداف الإرشاد النفسي
30	3- مناهج الإرشاد النفسي
31	4- ميادين الإرشاد النفسي
32	ثالثا: الإرشاد المهني
32	1- تعريف الإرشاد المهني
32	2- خدمات الإرشاد المهني
34	3- نظريات الإرشاد المهني
36	4- شروط الواجب توفرها في المرشد المهني
37	5- مشكلات الإرشاد المهني
38	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التكوين المهني في الجزائر	
40	تمهيد
40	1- تعريف التكوين المهني
41	2- أهمية التكوين المهني
41	3- أهداف التكوين المهني
41	4- أنماط التكوين المهني
43	5- دور نظام التكوين المهني بالجزائر
44	6- تطور التكوين المهني بالجزائر
46	7- إصلاح نظام التكوين المهني بالجزائر
47	8- آفاق تنمية قطاع التكوين المهني
47	9- خصائص التكوين المهني المعاصر
49	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
52	تمهيد
52	1- منهج الدراسة

52	2- مجتمع الدراسة
53	3- الدراسة الاستطلاعية
53	3-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
54	3-2- حدود الدراسة الاستطلاعية
54	3-3- أدوات جمع البيانات المستخدمة
57	3-4- نتائج الدراسة الاستطلاعية
57	4- الدراسة الأساسية
57	4-1- حدود الدراسة
58	4-2- عينة الدراسة
58	5- أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
61	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
64	2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
66	3- أسس بناء قائمة الحاجات الإرشادية
67	4- الاستنتاج العام
67	5- آفاق المستقبلية
73-70	قائمة المراجع
الملاحق	

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
53	توزيع مجتمع الدراسة على المراكز التعليم والتكوين المهني بالوادي	01
54	توزيع أوزان بدائل الاستجابة	02
54	ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس	03
55	قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية	04
55	التوزيع التكراري والنسبي لدرجات حاجات الإرشادية الخام	05
56	سلم من خمسة فئات إنحرافية معيرة	06
58	توزيع عينة الدراسة على بعض مراكز التكوين المهني بالوادي	07
58	توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير الجنس	08
61	ترتيب البنود على للمستويات الثلاث النفسي- الاجتماعي- المهني	09
63	ترتيب البنود لكل مستوى باختلاف الجنس	10

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
23	خصائص التكوين المهني المعاصر	01
24	استعادة التوازن عند خفض الحافز	02
34	الحاجات حسب نظرية لمارسلو	03
48	خدمات الارشاد المهني	04

قائمة الملحق

الرقم	عنوان الملحق
01	الاستبيان
02	نتائج الدراسة الأساسية
03	بروتوكول المقابلة البحثية
04	قائمة الحاجات الارشادية لدى متربصين التكوين والتعليم المهني

مقدمة

مقدمة:

يعيش العالم المعاصر فترة من التحولات والتغيرات الاقتصادية التي ساهمت في تغير الكثير من الهياكل الإدارية، ولاستبدالها بأخرى أكثر حركية، محاولة في ذلك التوصل إلى إحدى الطرق وأحسنها في تدير الموارد البشرية، ولعل من أبرز ما أحدث التغيرات والتحولات العميقة على مستوى العامي من تغيير في مفاهيم الإدارة الحديثة، ذلك الانشغال التام والعناية الفائقة بالموارد البشرية وقد تأدية الكثير من الواجبات المعقدة والدقيقة والتي تتطلب منه مهارة عالية .

ذلك أن المورد البشري يتمتع بطاقات ذهنية وقدرات فكرية بإمكانها أن تتحول إلى عنصر فعال في المؤسسات إذا أحسن استثمارها، فهو يعتبر أهم العناصر التي يشكلها منها التنظيم والقوة الدافعة وتمنيتها من خلال عملية التكوين والتعليم والتنمية والتطوير وتقييم الأداء والتحفيز .

وتعتبر موضوع التكوين المهني من المواضيع التي أثارت ولازلت تثير الكثير من النقاش في مختلفة الدوائر العلمية، باعتباره نقطة تقاطع عديد من العلوم كالاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع .

يعتبر موضوع التكوين المهني أحد المسالك المتوفرة أمام التلميذ لبناء مشروعه الدراسي والمهني وقد أصبح يكتسي اليوم في النظام التربوي والتكويني أهمية كبيرة حيث يوفر للمتكون عديد الاختصاصات ذات الأولوية، إن مراكز التكوين المهني تغطي جل مناطق البلاد إلا أنها تختلف باختلاف مستوى المتكويين وبالتالي الشهادات التي تمنحها.

يواجه التكوين المهني مجموع من الصعوبات والمشاكل ولتفادي هذا جاء الإرشاد المهني الذي يعد عملية أساسية في نمو الفرد وصحته النفسية، وتوافقه مع مهنته، إذ يقضي الفرد جزا كبيرا من يومه وحياته في مسار العمل المهني الذي اختاره فإن لم يكن اختياره موفقا فقد يواجه بعض المشكلات التي تؤثر سلبيا في مسار حياته العلمية والصحية والشخصية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من الجوانب الأخرى، وتتضح أهمية التوجيه المهني للطلبة

في مراحل التعليم التي يتم فيها اختيارهم لنوع معين من الدراسة التي ستؤهلهم في المستقبل إلى أعمال معينة.

وتتضمن هذه الدراسة جانبين، جانب نظري وجانب ميداني احتوى الجانب النظري على ثلاثة فصول، حيث أن الفصل الأول وهو عبارة على الفصل تحديد إشكالية الدراسة الذي تضمن أولا إشكالية الدراسة، تعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة وأخيرا أهمية الدراسة وأهدافها. وبعده تطرقنا للفصل الثاني المتعلق بالتكوين المهني بالجزائر الذي احتوى على تمهيد للفصل، تعريف التكوين المهني وأهميته، وأهدافه، أنماطه، وكذلك دور نظام التكوين المهني، تطور نظام التكوين بالجزائر، آفاق تنمية قطاع التكوين المهني المعاصر وأخيرا خلاصة الفصل.

أما الفصل الثالث فتطرقنا فيه إلى الإرشاد والحاجات الإرشادية حيث تناولنا فيه ثلاثة أجزاء، جزء الأول الحاجات الإرشادية من مفهوم الحاجة، بعض المفاهيم المرتبطة بالحاجة، نظرية الحاجات لمسلو، تعريف الحاجات الإرشادية وأنواعها، والجزء الثاني على الإرشاد النفسي تناولنا تعريف النفسي، مناهجه وميادينه وميادينه، أما الجزء الثالث على الإرشاد المهني أخذنا تعريف الإرشاد المهني، خدمات الإرشاد المهني، مشكلاته الإرشاد المهني، وأخيرا خلاصة الفصل.

احتوى الجانب الميداني على فصلين أولهما فصل إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية تضمن في البداية المنهج المعتمد في الدراسة، مجتمع الدراسة، الدراسة الاستطلاعية تحتوي على أهداف، حدودها، أدوات الدراسة، الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة وصولا إلى نتائج الدراسة تم تطرقنا إلى الدراسة الأساسية، ثم تطرقنا إلى الدراسة الأساسية والتي كان فيها عينة الدراسة الأساسية وحدود الدراسة وفي ختام الفل بكر أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

أما الفصل الأخير فعرضت فيه نتائج الدراسة، من خلال عرض وتحليل نتائج الدراسة، ثم تفسير ومناقشة نتائج الدراسة، وأسس المعتمدة في بناء قائمة الحاجات الإرشادية، وفي أخير استنتاج عام، وآفاق المستقبلية لدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول

تحديد إشكالية الدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- تعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

1 - إشكالية:

إن انقطاع الطالب عن الدراسة وعدم إتمامه لمرحلة التعليم هي من الظواهر الخطيرة المنتشرة بالشكل كبير في مختلف المجتمعات، حيث كونها تؤثر سلبا على التلميذ في حياته وكذلك على نمو المجتمع وتطوره، ولتفادي هذه المخاطر يوتي هنا دور التكوين المهني لذا يساعد التلميذ ويحوله إلى متربص في التكوين المهني وعليه يضمن مستقبله.

إن زيادة عدد المتسربين من المؤسسات التربوية خلال السنوات الأخيرة زاد المطلب الاجتماعي على التكوين، وهذا ما دفع بالمسؤولين إلى استقبال فئات الشباب الراغبين في التكوين، فقد اعتمدت عملية التوجيه المهني على عمل أساسي يقوم به أخصائيو التوجيه المهني بمراكز التكوين المهني وهذا بناء على قدرات الفرد واستعداداته في إحدى التخصصات المتواجدة على مستوى مراكز التكوين المهني. (حسيني، 2009، ص 21)

وعليه يأخذ قطاع التكوين المهني دورا هاما في المجتمع لما يوفره من يد عاملة تتمتع بكل الصفات التي تسمح له بالاندماج في عالم الشغل إذ يعرف التكوين المهني أنه عملية منظمة تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى التغيير هام يسمح له بالقيام بالمهام أخرى. (قريشي، 1998، ص 22)

يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهني ويبرز دوره من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا ورفع الروح المعنوية لديه، ومع ظهور الكثير من الأزمات النفسية والضغط الاجتماعي والتي تسبب المعاناة والإحباط، كل هذه المشاكل ساهمت بشكل كبير لمعرفة حاجات المتربصين التكوين المهني والتخفيف من مشكلات حتى يتمكن من التفاعل الإيجابي.

كما أشارت دراسة تميمي والكبيس 1986 التي تهدف إلى معرفة الدور الإرشادي في مساعدة الأفراد في حل مشكلاتهم والتي توصلت إلى مساعدتهم في التغلب على المشكلات النفسية والاجتماعية وهذا نتيجة للدور الذي يقوم به الأخصائي نحوهم.

كما أشارت دراسة **عمروني حربة 1997** التي تهدف إلى التعرف على مستوى النضج عند المتربصين وعلاقته باختيار التخصص، وأثبتت الدراسة أن مستوى النضج عند المتربصين يساعدهم في اختيار التخصص الذي يتلاءم مع قدراتهم وميولهم ورغباتهم الشخصية.

وتشير **هامرسي 1993** إلى أن الدور في خدمات الإرشاد والتوجيه التي يقدمها مستشار التوجيه للمتربصين في مراكز التكوين المهني مما يحقق التوافق النفسي والمهني ويعود ذلك على الفرد والمجتمع بنتائج إيجابية تساعده على معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة وإعداد نفسه لأخر مكانة الصحيحة في عالم الشغل، وتحقيق ذاته لضمان النجاح والاستقرار.

كما تؤكد دراسة **حلبوسي 2001** على أن التوجيه والإرشاد يعلب دورا في زيادة قدرة الفرد على التكيف وتجنب العديد من المشكلات وإيجاد حلول لمشاكلهم، وذلك تؤدي إلى توافقه النفسي والمهني وغرس الثقة في أنفسهم للوصول إلى إنسان سوي. وعليه تم طرح جملة من التساؤلات التالية:

- 1- ما الحاجات الإرشادية لمتربصي التعليم والتكوين المهني بالوادي؟
- 2- ما مستوى الحاجات الإرشادية لدى متربصي التعليم والتكوين المهني بالوادي؟
- 3- وهل تختلف درجات تأثير الحاجات الإرشادية لدى متربصي التعليم والتكوين المهني باختلاف الجنس؟

2- تعاريف الإجرائية:

2-1- الحاجات الإرشادية:

هي رغبة الفرد في التعبير عن مشكلاته المختلفة التي يعاني منها وتسبب له ضيقا وانزعاجا وهو ما يسعى إليه لا استمرار إشباع حاجاته والتخفيف من مشكلاته حتى يتمكن من التفاعل الإيجابي والتكيف السليم مع المحيط الذي يعيش فيه. (كامل، 2000، ص 109)

ومنه فالحاجة الإرشادية هي شعور الفرد ينقص أو فقدان شيء ما من حياته النفسية والدراسية والاجتماعية والعمل على إشباعها هذه الحاجات عن طريق الإرشاد أي الاتصال بمستشار التوجيه والتحقيق نمو قدراته وتمكنه من العيش بسعادة داخل المجتمع.

2-2- متريصين التكوين المهني:

هم فئة الشباب الذين يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني يعني متابعة اختصاص معين مبرمج ضمن الاختصاصات المفتوحة تتراوح أعمارهم ما بين 16 إلى 25 سنة. نجد عدد الأفراد عينة الدراسة 100 متريص ومتريصة 50% ذكور و50% اناث في بعض مراكز التكوين بمدينة الوادي.

3- أهمية الدراسة:

- الحرص الدائم على إعداد متريص مؤهل ومتخصص وذلك بتنمية خاصية النضج المهني.
- ضرورة تحديد الحاجات الإرشادية في شكل دوري ومحدد وعمل على إشباعها.
- مساعدة التريص من الناحية النفسية والمهنية.

4- أهداف الدراسة:

- معرفة الحاجات الإرشادية لمتريصين التكوين والتعليم المهني.
- وضع قائمة إرشادية تحتوي على حاجات الإرشادية لمتريصين التكوين والتعليم المهني.
- حاجة المتريصين إلى التوجيه والإرشاد في مسارهم.
- علاج وتفكيك المشكل والخروج بحل.

الفصل الثاني

الإرشاد والحاجات الإرشادية

تمهيد

أولاً: الحاجات الإرشادية

- 1- مفهوم الحاجة
- 2- بعض المفاهيم المرتبطة بالحاجة
- 3- نظرية ماسلو للحاجات
- 4- تعريف الحاجات الإرشادية
- 5- أنواع الحاجات الإرشادية

ثانياً: الإرشاد النفسي

- 1- تعريف الإرشاد النفسي
- 2- أهداف الإرشاد النفسي
- 3- مناهج الإرشاد النفسي
- 4- ميادين الإرشاد النفسي

ثالثاً: الإرشاد المهني

- 1- تعريف الإرشاد المهني
- 2- خدمات الإرشاد المهني
- 3- نظريات الإرشاد المهني
- 4- شروط الواجب توفرها في المرشد المهني
- 5- مشكلات الإرشاد المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن حاجات الإنسان كثيرة ومتنوعة بتنوع تكوينه الجسمي النفسي الاجتماعي، وقد تختلف الحاجات حسب المكان والزمان والظروف، فالحاجات الإنسان اليوم تختلف عن حاجات الإنسان البسيطة الذي بالكاد يفكر في تلبية هذه الحاجات دون أن يفكر في ترتيبها وتصنيفها والتنظير لها ولكن العلماء تكلفوا بكل ذلك كي يتمكنوا من التحكم مفهوم الحاجة وسط المفاهيم النفسية الأخرى.

أولاً: الحاجات الإرشادية:

1- مفهوم الحاجة:

1-1- لغة:

عند النظر في معجم اللغة العربية يظهر لنا معنى الحاجة بأنها "جمع" حاجات وحوائج وتعني ما يفتقر إليه الإنسان ويطلب أو ما يكون ويعتبره لازماً. ويذكر المعجم الوسط أن الحاجة من حاج "حيجا" أي أفنقر.

(مصطفى وآخرون، 1900، ص 206)

وجاء في لسان العرب أن الحاجة جاءت من حاج يحوج حوجاً أي احتياج.

(ابن منظور، 2000، ص 206)

1-2- اصطلاحاً:

الحاجة هي الحالة من انقص أو الاضطراب النفسي إذ م تلقى إشباعاً أثارت ادى الفرد نوعاً من التوتر والضيق والقلق لا يلبث أن يزول منه أشبعت أو قضيت الحاجة.

(المطيري، 2005، ص 99)

- الحاجة هي الحالة الفسيولوجية للخلايا تؤدي إلى عدم التوازن.

- الحاجة هي مفهوم يدل على حالة من عدم الاتزان الداخلي بسبب نقص مادي أو

معنوي يؤدي إلى التوتر. (عدس، 2000، ص 128)

- الحاجة هي مطلب الفرد للبقاء أو النمو أو الصحة أو التقبل الاجتماعي وتنشأ في

حالة شعور الفرد بعدم التوازن البيولوجي أو النفسي. (الشرقاوي، ص 241)

من خلال هذه التعاريف نستطيع القول أن الحاجة هي الجسم لا متوازن نفرض احتياجه للإشباع يعود إلى حالة التوازن.

2- بعض المفاهيم المرتبطة بالحاجة:

الحاجات لمفهومها الواسع لها ارتباطها ببعض المفاهيم مثل الدافع والباعث والحافز لأجل تبسيط وتوضيح مفهوم الحاجة وهي:

2-1- الدافع:

- هناك تداخل كبير بين الحاجة والدافع، فكل باحث حاول تحديد العلاقة بطريقة الخاصة.
- البعض قال بأنه المحصلة من الحاجات المرتبطة به، فدافع تأكيد الذات تحته عدة حاجات أهمها الحاجة إلى المكانة التقدير، الحب، النجاح.

- البعض يقول بأن الدوافع هو الحاجات الكامنة لتصبح أهداف وخطط ومشاريع.

(توفيق، 2002، ص 516)

- الدوافع هي الحالة الكامنة في الكائن الحي، تدفع الفرد يسلك سلوكا معيناً في العالم الخارجي، محدد له الهدف الذي سيرمي إليه وهكذا يتضمن الدافع معنى الدفع والتحرك فهو قوة داخلية موجهة.

وينقسم الدافع إلى قسمين:

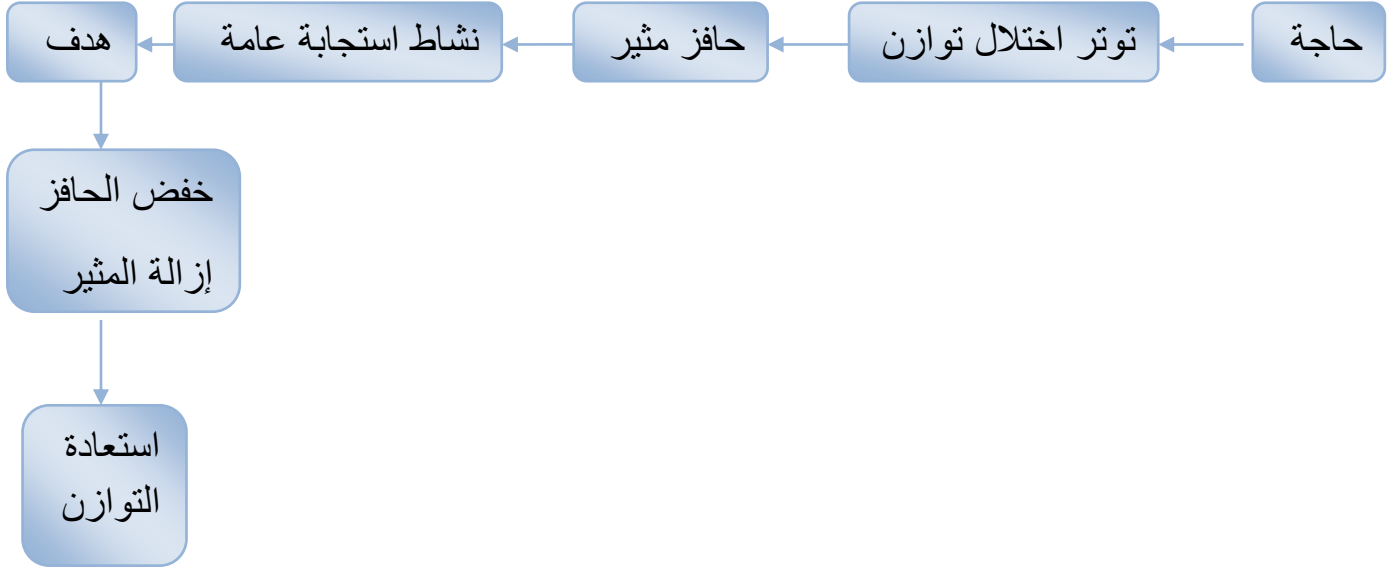
- **الدوافع الفطرية:** وتتميز بأنها عامة ومشاركة بين جميع أفراد النوع الواحد مثل: دافع الجوع، الجنس، العطش.

- **الدوافع المكتسبة:** وهي التي يتم اكتسابها وتعلمها وتدريب عليها من خلال التنشئة الاجتماعية كدافع الإنجاز والصدقة. (المطيري، 2005، ص 101 - 102)

2-2- الحافز:

نمط من الاستشارة الملحة تنتج عن حاجة في الجسم أو في الأنسجة، وهذه الحالة تدفع الكائن إلى النشاط المستمر لإشباع، نقص الطعام يؤدي إلى تغيرات كيميائية معينة في الدم. تدل إلى حاجة إلى الطعام، ويقوم الكائن الحي بنشاط معين لخفض هذا الحافز، ويرتبط

مفهوم الحافز مبدأ التوازن عن ميل الكائن الحي إلى احتفاظ بحالة داخلية ثابتة، فالفرد السليم يحتفظ بدرجة حرارة ثابتة نسبياً. (الوافي، 2007، ص 72)



(الوافي، 2007، ص 72)

شكل رقم (01) يوضح استعادة التوازن عند خفض الحافز

2-3- الباعث:

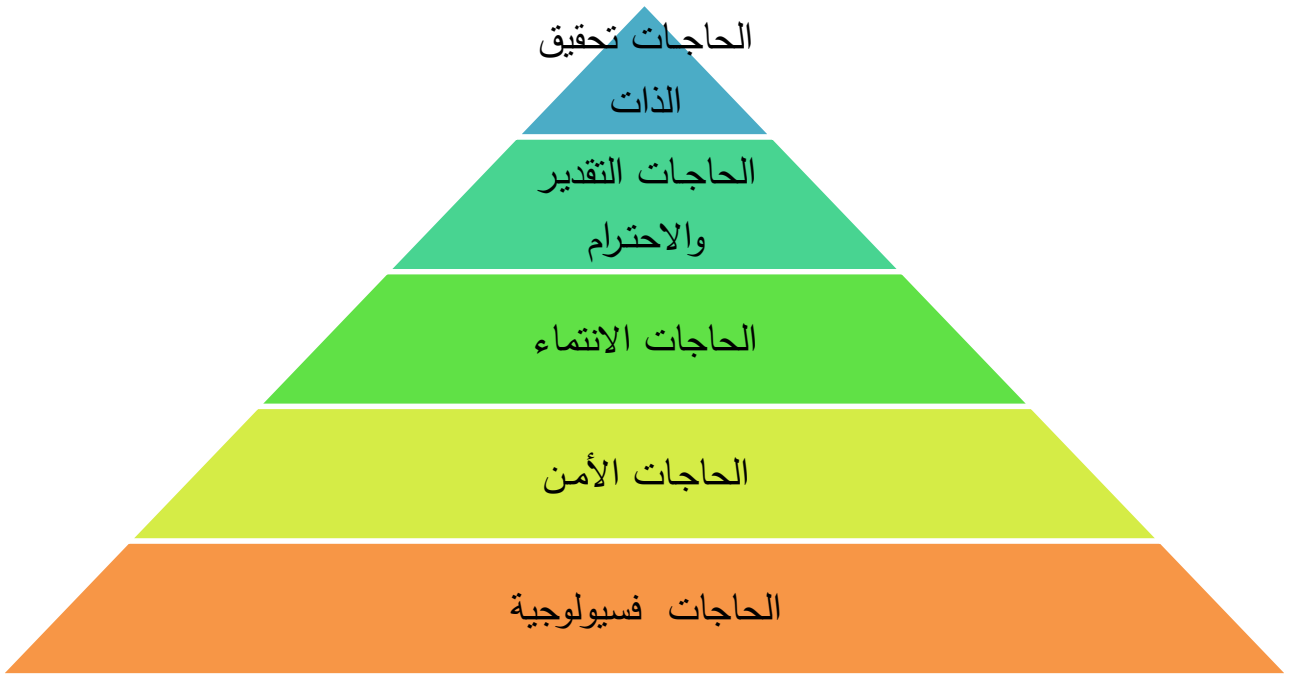
هو موضوع أو شخص أو موقف ندركه على أنه إشباع حاجة ما فالطعام والمال والانتماء والتقبل يمكن أن تعمل كلها على أنها بواعث وتؤثر على أنها بواعث وتؤثر على سلوكنا، فالفرد الجائع يجري في المتاهة عند شم رائحة الطعام، فالباعث إذن هو الجانب الخارجي للمثير للدافع. (عبد الخالق، دويرات، 1999، ص 296)

إذن هو المثير الذي يسهم في حركية الدوافع ويتضمن تلك المثيرات الداخلية المتمثلة في الحاجات والمثيرات الخارجية المتمثلة في الحوافز. (مصطفى، دت، ص 241)

3- نظرية الحاجات لماسلو:

لقد تنوعت نظرة العلماء إلى الحاجات فكل قسمها بطريقة، فبعض النظريات أقرت بوجود الحاجات بعدد فئات التصرفات كنظرية موراي muray، التي وضعت حوالي عشرين حاجة الإنجاز- السيطرة- الفهم- الاستقبال- النظام- العدوان..... الخ، وكثيراً ما نسمع عن حاجات ماسلو أو عن هرم ما سلو وعليه سنتطرق إلى هذه الحاجات.

نظرية ماسلو في تدرج الحاجات من أفضل النظريات التي غطت الحاجات الإنسانية،
كما أبرهام ماسل وAbrqhqnmasho وبعض يسمها نظرية تدرج الحاجات وقام ماسلو
بملاحظة المرض الذي يترددون على عيادته باعتباره متخصصا في علم النفس التحليلي
الافتراضي الأساسي لهذه النظرية أن الفرد إذا نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته فأن من المحتمل
أن يكون أقل قدرة على التكيف، وعمله يكون معتملا، وقام ماسلو بتقسيم الحاجات الإنسانية
إلى خمسة فئات تنظيم في تدخل هرمي بحيث يبدأ الشخص في إشباع حاجاته الدنيا ثم
تعلوها وهكذا كما هو موضح في الشكل التالي.



(ملحم، 2001، ص 73)

شكل رقم (02) يوضح الحاجات حسب نظرية لماسلو

3-1- الحاجات الفسيولوجية الأساسية:

وهي القاعدة الهرم، وتمثل أهم الأشياء الأساسية بالنسبة للإنسان مثل ماء- الهواء-
الطعام- والمأوى والحاجة إلى تصريف الطاقة والحركة وكذلك إلى الإخراج وحاجة الفرد للذة
والبعد عن الألم.

الحاجة إلى الاستشارة الحسية والنشاط وهو الحاجات تتطلب إشباعا دوريا ومتجددا لتوقف فتراته هنا من أجل معرفة إذا كان الجنس يؤدي وظيفة الحاجة ويتبع نمط الحرمان والإشباع ذلك يتبع في باقي الحاجات الفزيولوجية.

فقد أثبت حسب فرانك بيستي Frank bstchit، إلى أن الجنس لا يفيد في حاجة متعلقة بالاتزان الحيوي إلا أنه يعمل بوصفه دافعا نفسيا، وأن الدافع الجنسي يتزايد بمرور الزمن من بعد الخبرة الجنسية السابقة، بحيث أنها تعتمد على أنواع من ميكانزمات الاستشارة وتختلف عن الأنواع التي نجدها في دوافع الاتزان الحيوي.

وتبرز أهمية الحاجات الفزيولوجية عندما نتعرض للحرمان الشديد، حيث تصبح لها الأولوية في الإشباع بل تحجب ما عاها من الحاجات الفرد، فالفرد الجائع لا يهتم بكتابة الشعر أو يبحث عن فتاة تشاركه الحب، لأن شغله الشاغل هو الحصول على الطعام.

(فرغلي، 1977، ص 124)

3-2- الحاجة إلى الأمن:

بعد أن يتم إشباع الحاجة الفسيولوجية يبدأ الإنسان بالتطلع إلى الأمن، والشخص في هذه الفئة يبحث عن البيئة عمل أمنة وخالية من الأضرار المادية والنفسية والمنظمات تقوم بإشباع تلك الحاجة عن طريق (تزويد العاملين بمواد ومعدات الوقاية من الأخطار- التأمين الصحي- التأمينات الاجتماعية- عقود العمل الرسمية والدائمة- إتباع تعليمات الدفاع المدني).

3-3- الحاجة إلى الحب والانتماء:

لا يتسنى للفرد إشباع هذه الحاجات إلا وجود الغير من الأفراد نوعه وخلل الاتصال بهم وتعامل معهم بصورة أو بأخرى، بحيث تجمعهم أهداف ومصالح وأمان ومخاوف مع مجموعة من الأفراد وقبول معاييرها ومشاركة الفرد للجماعة في قيمها ولاتجاهاتها وتتضمن هذه حاجة إعطاء الحب واستقبال من الآخرين في وقت واحد وأن الإخفاق في تحقيق هذه الحاجات يقود إلى سوء التكيف والعديد من المشاكل السلوكية. (الريماوي، 2004، ص 222)

3-4- حاجات التقدير والاحترام:

الحاجة إلى تقدير الذات هي الحاجة إلى القيمة الشخصية أو الحاجة إلى الشعور بأن النوع من التقدير، يواجه الفرد سلوكه في مقابلة ذلك الغير، فيبذل جهده من أجل النجاح في عمله ليتولد لديه تقديرا لقدراته، والإحباط بالنسبة لهذا الحاجة يؤدي إلى عدم الثقة بالنفس والشعور بالضعف والهوان وقلة الحيلة وتثبيط الهمة، وما يتبع ذلك من تصرفات تعويضية، وتظهر هذه الحاجة عند المراهق في رغبته أن يعامل معاملة الكبير وأن تقدير ذاته وتحترم إرادته في عدم السماح للآخرين للتدخل في شؤونه الخاصة. ويكون التقدير ذاتي esteem self عندما ينبع من الفرد نفسه والتقدير يكون ذاتي pulic esteem وقد يكون التقدير ذاتيا يستطيع الفرد تقدير الذات يعتبر أحد مكونات تحقيق الذات وجموع هذه الحاجات تدفع الإنسان إلى الإنجاز والقوة والثقة والاستقلال والحرية. (الريماوي، 2004، ص 223)

3-5- حاجات تحقيق الذات:

وهي تعتبر عن حاجة الفرد لأن ينطلق بقدراته ومواهبه ورغباته إلى أفاق تتيح له أن يكون مبدعا وترتبط بما يحفز فرد على أن يكون مبدعا وأن يقوم بتحقيق، إمكاناته وترجمتها إلى حقيقة واقعية، وذا يختلف من شخص إلى آخر، فعند شخص ما قد يكون معلم مثالي وعند ثالث أن يكون لاعبا ممتازا، والبيئة التي تشبع حاجات تحقيق الذات تتميز بجو من المساندة والتشجيع على تقبل المخاطر المحسوسة دون المغامرة، إلى جانب عدم التعجيز فمستوى فاعلية الحاجة إلى التحقيق الذات يرتبط بمدى التوافق بين مستوى الطموح لدى الفرد ومستوى قدراته وإمكاناته.

يتبنى ماسلو المدخل الانتقائي فلا يتبع نظاما واحدا، ويجب أن يكون المعالج النفسي متقبلا رحيمًا، ويظهر اهتمام المريض لأن ذلك يساعد على إشباع حاجات المريض للأمان والإنشاء وعدم تبني الشخصية المتسلطة التي تفسر الرحم والعطف على أنها ضعف والشخصية قليلة بالآخرين التي تفسر العاطفة بأنها مصيدة خطيرة توقعهم في شباك الآخرين، كما يشارك ماسلو تقدير الكبير للعلاج الجماعي وجوهر المواجهة التي تتم بين الفرد والجماعات المختلفة.

4- تعريف الحاجات الإرشادية:

هي رغبة الفرد في التعبير عن مشكلاته المختلفة التي يعاني منها وتسبب له ضيقا لها إنجاز وهو ما يسعى إليه لاستمرار لإشباع حاجته والتخفيف من مشكلاته حتى يتمكن من التفاعل الإيجابي والتكيف السليم مع المحيط الذي يعيش فيه.

- هي الحاجات العامة للفرد بمختلف مستوياتهم ومراحلهم العمرية لمواجهة متطلبات الحياة المتجددة والمعقدة أحيانا والتي تستوجب إيجاد حلول إرشادية مناسبة لها.

(الداهري، 2001، ص 109)

5- أنواع الحاجات الإرشادية:

5-1- الحاجة إلى الحب والقبول:

وتتضمن الحاجة إلى المحبة والقبول وكذلك الحاجة إلى القبول والتقبل الاجتماعي، الحاجة إلى الأصدقاء والحاجة إلى الانتماء إلى الجماعات، الحاجة إلى الشعبية، الحاجة إلى سعادة الآخرين.

5-2- الحاجة إلى الأمن:

وهي الحاجة إلى الأمن الجسدي والصحة الجسمية إلى الأمن الداخلية والبقاء حيا وكذلك الحاجة الشفاء عند المريض عند المريض والحاجة إلى الحياة الأسرية الآمنة والمستقرة.

5-3- الحاجة إلى مكانة الذات:

وتتضمن الحاجة إلى انتمائه إلى جماعة الرفاق، الحاجة إلى المركز والقيمة الاجتماعية، الحاجة إلى الشعور بالعدالة في المعاملة، الحاجة إلى الاعتراف مع الآخرين، الحاجة إلى التقبل من الطرق الآخرين.

5-4- الحاجة إلى إشباع الجنس:

تتضمن الحاجة إلى التربية الجنسية، الحاجة إلى الاهتمام الجنس الآخر له الحاجة إلى التخلص من التوتر، الحاجة إلى التوافق الجنسي.

5-5- الحاجة إلى تحقيق وتأكيد وتحسين الذات:

وتتضمن الحاجة إلى النمو، والحاجة إلى أن يصبح سويًا وعاديًا، الحاجة لمعرفة الذات، الحاجة إلى التوجيه الذاتي، الحاجة إلى الترقية والتسلية. (زهران، 2002، ص 435-437)

5-6- الحاجة البيولوجية الأساسية:

مثل الطعام والماء والهواء والمأوى الحاجة إلى تصريف الطاقة والحركة وكذلك إلى الإخراج والحاجة الفرد للذة والبعد عن الألم.

الحاجة إلى الاستشارة الحسية والنشاط وهذه الحاجات تتطلب إشباعًا دوريًا ومتجددًا تتوقف فتراته على حسب نوع الحاجة الفيزيولوجية. (سفيان، 2006، ص 30)

ثانياً: الإرشاد النفسي:

1- تعريف الإرشاد النفسي:

لقد اختلف الكثير من الباحثين حول تعريف الإرشاد النفسي من خلال تخصصه وخبراته ومن أهم التعريفات الإرشاد النفسي:

- عرفه حامد عبد السلام زهران أنه عملية بناءه تهدف إلى مساعدة الفرد كي يفهم ذاته ويدرس شخصيته ويعرف خبراته وينمي إمكاناته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته وتعليمه وتدريبه لكي يصل إلى تحقيق الصحة النفسية والتوافق النفسي، والتربوي والمهني.

(زهران، 2003، ص 231)

- أما بترسون 1967 فيعرف الإرشاد بأنه علاقة مساعدة تشمل شخصًا يبحث عن مساعدة وأخر راغب وقادر ومتدرب على تقديمها في وضع يسمح باستلامها.

- ويعرفه أيفي 1980 بأنه عملية مركزة الاهتمام بمساعدة الأفراد الأسوياء ليحققوا أهدافهم أو يؤدوا وظائفهم بصورة أكثر واقعية.

- أدمز 1980 يقول أن الإرشاد علاقة تفاعلية بين فردين، حيث يحاول أحدهما المرشد مساعدة المسترشد كي يفهم نفسه أفضل بالنسبة لمشكلاته في الحاضرة والمستقل.

(إبراهيم، 2003، ص 24)

- أما الرابطة الأمريكية للمرشدين والموجهين فهي تعرف الإرشاد بأنه علاقة ديناميكية بين المرشد والعميل يقوم المرشد بمشاركة الطلبة حياتهم وما يقابل ذلك من متطلبات ومسؤوليات. (القذافي، 1996، ص 231)

- يرى مرسى 1975 أن الإرشاد النفسي يهتم بالفرد لمساعدته في تغلب على المشكلات التي تواجهه والتي لا تستطيع أن يتغلب عليها بمفرده والإرشاد يهتم بالفرد وليس بالمشكلة التي يعني منها باعتباره يستطيع أن يعالج مشكلاته إذ لم يكن مضطربا انفعاليا.

(الزعيبي، 1994، ص 16)

- أما حياني فيرى أن الإرشاد هو عملية يتركز خلالها العميل والمرشد وحل المشكلة التي يعاني منها. (زهان، 2003، ص 231)

ومن هذا فالإرشاد يشير إلى العلاقة التفاعلية التي تنشأ بين المرشد والمسترشد والوصول بإمكاناته إلى أقصى درجة ممكنة وفق لحاجاته وميوله واتجاهاته مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات المجتمع.

2- أهداف الإرشاد النفسي:

يمكن عرض أهم هذه الأهداف كالاتي:

أن الفرد كثير ما يواجه مشكلات وصعوبات وفترات خلال مراحل حياته المختلفة وهذه المشكلات والصعوبات تبحث في نفسه القلق وأن معانات من هذا القلق الذي لا يقترن بالحلول الإيجابية والمشكلات قد تؤدي في كثير من الحالات إلى المعانات من بعض الاضطرابات النفسية كالاكتئاب والعزلة أو المخاوف المرضية وهذه تؤثر سلبيا على سلوك الفرد، أن الإرشاد النفسي يرمي إلى تبصير الفرد بالمشكلات التي تواجهها والإمكانات المتوافرة لحلها وهذا يساعد الفرد على إيجاد الحل الملائم الذي يخفف من التوتر والقلق ويساعد الفرد على التمتع بالصحة النفسية. (عقل، 1980، ص 99)

2-2- تحقيق الذات:

يأتي تحقيق الذات في أعلى هرم الحاجات الإنسانية ولا يمكن الوصول إليه إلا بعد أن يكون قد أشبع بعض الحاجات الأساسية وعندما يحقق الفرد ذاته يصبح هو نفسه يريد،

ويقدرها حق قدرها بدون زيادة أو نقصان، أن الإرشاد يسعى إلى مساعدة الفرد للوصول إلى هذه الغاية فلكل فرد استعداداته وقدرات وطاقات تمكنه من بلوغ أهداف والإرشاد النفسي يعمل من أجل أن يتطابق مفهوم الذات الواقعية مع مفهوم الذات المثالية.

(الضمان، 2003، ص 21)

2-3- تحقيق تكيف السوي:

أن الفرد يسعى لتحقيق التكيف السوي في الجماعة التي يعيش فيها ولقد أوضح ماكجوان وشهدت 1999 أن أهم أشكال التكيف التي يسعى الفرد لتحقيقها:

- التكيف الشخصي أي تحقيق الرضا عن النفس وإشباع الدوافع والحاجات ومطالب النمو.

- التكيف التربوي ويكون باختيار أنسب للمواد الدراسية الملائمة لقدراته.

- التكيف الاجتماعي ويكون ذلك بتحقيق الانسجام مع الآخرين والالتزام بالمعايير الاجتماعية.

(عقل، 1980، ص 100)

3- مناهج الإرشاد النفسي:

يعتمد الإرشاد النفسي على 3 مناهج لتحقيق أهدافه:

3-1- المنهج الإنمائي:

يهدف إلى تنمية قدرات الأفراد العاديين لزيادة كفاءتهم في موضوعات عديدة، قد تكون نفسية أو تحصيلية أو انفعالية أو اجتماعية ويتضمن هذا المنهج جميع الإجراءات التي تؤدي إلى بلوغ ذلك النمو خلال مراحل نمو الفرد لتحقيق أعلى مستوى من النضج والصحة النفسية والسعادة والتوافق والرضا النفسي من خلال دراسة استعدادات الأفراد وتوجيهها التوجيه المناسب.

3-2- المنهج الوقائي:

ويسمى هذا المنهج بالمنهج التحصين ضد المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية والاجتماعية ويهتم ها المنهج بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى وذلك ليقى هؤلاء الأفراد من الوقوع في المشكلات من المتوقع أن يقعوا فيها.

3-3- المنهج العلاجي:

يصعب أحيانا على المرشد أن يتنبأ بحدوث بعض المشكلات ومن هنا تأتي الدور العلاج الإرشادي ويمكن الفرد من التخلص من الاضطرابات التي يواجهها حتى يتمكن من استعادة حالة التوافق النفسي، وهذا المنهج أكثر المناهج تكلفة في الوقت والجهد والمال.

(سفيان، 2006، ص 36-37)

4- ميادين والمجالات الإرشاد النفسي:

4-1- الإرشاد الديني الأخلاقي:

من المقومات السعادة النفسية الجانب الروحي الممثل بالدين مهما كان مصدره ولهذا السبب اتجهت عملية الإرشاد النفسي نحو الإرشاد في التربية الإسلامية بشكل خاص والديانات الأخرى بشكل عام بهدف تكثيف الجهود الرامية إلى التنمية القيم والمبادئ والأخلاق وترجمتها إلى ممارسات سلوكية تظهر في جميع تصرفات الأفراد.

4-2- الارشاد النفسي:

يسعى إلى تقديم المساعدات النفسية اللازمة للتلميذ وخصوصا ذوي الحالات خاصة من خلال الرعاية النفسية المباشرة والتي تركز على فهم الشخصية الطفل وقدراته واستعداداته وميوله وتبصيره بمرحلة النمو التي يمر بها ومتطلباتها النفسية والجسمية والاجتماعية ومساعدته على تغلب على حل المشكلات.

4-3- الإرشاد التربوي:

يساعد الفرد على الرسم وتحديد خطته وبرامجه التربوية والتعليمية التي تتناسب مع إمكانيته واستعداداته وأهدافه وطموحاته والتعامل مع المشكلات الدراسية التي تواجهه مثل التأخر دراسي وصعوبة تعلم يؤدي دور المرشد في تقديم الخدمات الإرشادية المناسبة للفرد.

4-4- الإرشاد الاجتماعي:

يعتني هذا الميدان بالنمو والتنشئة الاجتماعية السليمة للفرد وعلاقة بالمجتمع وعمل على مساعدته في تحقيق التوافق مع نفسه ومع الآخرين في الأسرة والبيئة الاجتماعية.

(حواشين، 2007، ص 177-178)

ثالثاً: الإرشاد المهني

1- تعريف الإرشاد المهني:

عرفه الهاشمي 2008 الإرشاد المهني على أنه العملية النفسية التي تساعد الفرد على حسن اختيار مهنته بما يتلائم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وعوامله الاجتماعية وما ينسجم مع جنسه. (الهاشمي، 2008، ص 74)

كما عرفه زهران 1998 هو مساعدة الفرد في معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة ومخططة وإعداد نفسه لأخذ مكانة الصحيحة في عالم المهنة تعليمياً وتدريبياً ومتابعة أثناء العمل ضمان للنجاح والاستقرار، ولقد أصبح من بين أهداف الإرشاد المهني العمل على إكساب الفرد المرونة الكافية والخبرات المحتملة في حياته المهنية. (زهران، 1998، ص 426)

أما سهام أبو عطية 2002 فقد أكدت على أن الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد اختيار مهنته بما يتلاءم مع الاستعداداته، وميوله وأهدافه وظروف الاجتماعية والعمل على إعداده وتأهيل لهذه المهنة والتحاقه في العمل والترقي فيه، لتحقيق أفضل توافق مهني.

وقد قدم براون بروكسن في الخطيب 2007، تعريف الإرشاد المهني على أنه عملية يتم فيها مساعدة الأفراد الذين لديهم مشكلات في النمو المهني، أي عملية اختبار المهنة والدخول فيها والتوافق معها والتقدم فيها. (الخطيب، 2007، ص 220)

إن الإرشاد المهني يتمثل في مساعدة الفرد في اختيار المهنة الأكثر ملائمة له، وأكثر قدرة على إشباع حاجاته المختلفة حتى يشعر بالرضا عنها ويسهم في العمل كما وكيفا بحيث يرضى الآخرون عنه، كما أن الإرشاد النفسي يعني بكل التلاميذ بكل التلاميذ سواء المتفوقين أو العاديين أو متسربين دراسياً في التخطيط الدراسي المهني عن طريق الأنشطة.

2- خدمات الإرشاد المهني:

إن الإرشاد المهني عملية مستمرة متصلة يقدم من خلالها مجموعة من الخدمات نذكر منها ما يلي:

2-1- الاختيار المهني: يهتم الإرشاد المهني كما أوضحته (أبو عيطة 2002) بإعداد الفرد إعدادا كافيا يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنة كافية للمسترشد عن نفسه وعن مجالات العمل مختلفة التي تلائمها وقيام الفرد بالموائمة بين قدراته واهتماماته وميوله وحاجة المجتمع وتتم عملية الاختيار المهني وفق الخطوات التالية: تحليل العمل- تقييم المسترشد.

2-2- التربية المهنية: تعتبر التربية المهنية شاملة تمتد عبر المراحل الدراسية التي يمر بها التلاميذ، وتهتم بإعدادهم للمستقبل المهني وقد عرف (زهران 1988) التربية المهنية على أنها ذلك البرنامج التعليمي المهني الذي يدور حول محور رئيسي وهو تيسير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة، وتطلبان المهن بأنواعها المختلفة جسميا وعقليا وبيئة العمل جغرافيا وبشريا والأجور ونظام الترقوي والعمل مستقبلا واحتمالات سوق العمل والقوى العاملة والعرض والطلب.

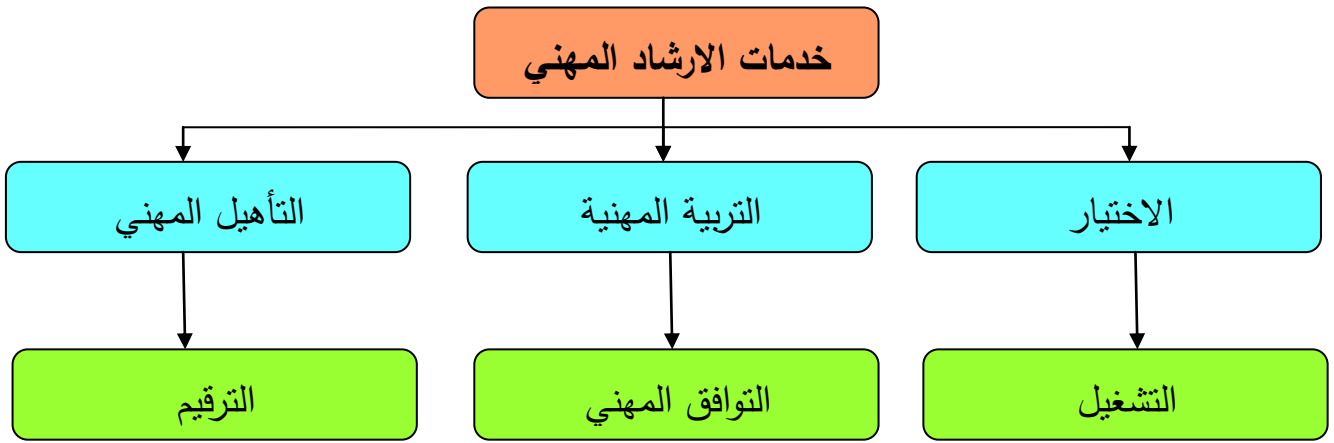
2-3- التأهيل المهني: التأهيل المهني عملية تستغرق وقتا طويلا في التأهيل المختلفة يهدف إلى اكتساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة بالذات.

2-3- التشغيل: وهي عملية تبدأ بالمساعدة في البحث عن العمل، تم عملية المساعدة هي الدخول فيه.

2-4- التوافق: تقبل ورضا وترقي الفرد في عمله فإن ذلك يشعره بالسعادة وإذا صادفت مشكلات فغنه يعمل حلها في حينها، فيزيد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني.

2-5- الترقوي: يجب العمل على إتاحة جميع فرص التقدم والترقي الرأسي في العمل على العمل أعلى الدرجات، وهذا من أهم عوامل الرضا والتوافق المهني.

- يمكن إجمال الخدمات الإرشاد المهني في الشكل التالي:



(أبو عطية، 2002، ص 276)

شكل رقم (03) يوضح خدمات الإرشاد المهني

3- نظريات الإرشاد المهني:

3-1-1- نظرية سوبر super: نظرية سوبر إحدى النظريات التي وضعت الإرشاد النفسي

في مجال المهني:

3-1-1-1- أسس التي أركز عليا سوبر في تطوير وتشكيل نظرية:

أ- نظرية مفهوم الذات: أخذ منها سوبر:

- أن يدرك الفرد خصائصه بأنه شخص متميز.
- أن يدرك الفرد التشابه والاختلاف بينه وبين الآخرين.
- أن يدرك الفرد مفهوم الذات غير بسبب نمو الفرد العقلي والانفعالي والتفاعل مع الآخرين.
- أن الذات المهنية يجب أن تتطور بتطور الذات.

ب- علم النفس الفارقي:

هو العلم الذي يهتم بدراسة الفروق الفردية بين الأفراد وخاصة في القدرات والذكاء، وقد أخذ منه سوبر مراعاة الفروق الفردية، وذكر بأن الفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تتطابق ميوله وقدراته.

ج- علم النفس النمو:

تأثر سوير بجينزبيرغ واخذ منه مراحل النمو، ومراعاة مراحل النمو، كما تأثر بكتابات بولهر في علم النفس التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة. (زهرا، 1998، ص 43)

3-1-2- مراحل المهنية في حياة الفرد لسوير:

أ- مرحلة النمو: تمتد هذه المرحلة من الولادة إلى سن 14، وتنمو فيها وبشكل سريع كل إمكانيات الطفل، كما يتعرف على ذاته وعلاقته بالعالم الخارجي كما يحدد الطفل عن طريق التقليد والتشبيه ارتباطه ببعض المهن.

ب- مرحلة الاستكشاف: تمتد هذه المرحلة من سن 14 إلى 25 سنة، وتتميز بقوة بحث عن المعلومات الضرورية بالنسبة للفرد، كذلك بتنوع وواقعية الميول والتفصيلات المهنية وبداية التفكير الفعلية في لمهنة المستقبل.

ج- مرحلة التأسيس: تمتد هذه المرحلة من السن 25 إلى 45 سنة وتتميز بالممارسة الفعلية والاستقرار المهني والعائلي.

- مرحلة الصيانة: تمتد هذه المرحلة من 45 إلى 60 سنة، وتعتبر هذه الفترة عن النجاح المهني الذي تكسب الفرد المكانة الاجتماعية، تحقيق الذات إلى كل أنواع الرضا الناتجة عن العمل.

- مرحلة الزوال: تتراوح هذه المرحلة ما بين 60 إلى 70 سنة بالنسبة للمهني ذات المجهود الفيزيقي وما بعد 70 سنة بالنسبة للمهن ذات المجهود الذهني والإبداع يميز هذه المرحلة بارتفاع خاصية المختلفة عن المهن، كذلك العزل النفسي والاجتماعي.

(تزورت، 2008، ص 27-28)

3-1-3- إيجابيات النظرية:

- هذه النظرية يمكن تطبيقها من خلال عملنا الإرشادي في المدارس وخصوصا أن النظرية تركز في الجزء كبير منها على الإرشاد في المدرسة أو مع الطفل.

- طور المفاهيم التي أعتمد عليها كمفهوم الذات والقول بأن كل فرد يختلف عن الفرد آخر.

- نظريته مستندة إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها، لذلك جاءت متناسقة أو منظمة بصورة جيدة مما أعطاها وضوحا ومكانة في الإرشاد المهني.

- ميزت هذه النظرية بين الأسلوب الإرشادي مع غير الناضجين مهنيا وبين الأسلوب الإرشادي مع غير الناضجين.

- حدد سوبر هدف لذاته وملائمة لدوره في العالم المهن بحيث هذه الصورة في الواقع.

3-1-4- سلبيات النظرية:

- لم يعطي أمثلة للمهن كتطبيقات على المراحل النمو.

- أغفل بعض السنوات في مراحل النمو.

- مراحل النمو لم تتماشى مع المراحل النمو المهني.

3-2- نظرية جينزبيرغ وزملائه ginzberg

تعد نظرية جينزبيرغ وزملائه أكسلارد وهيرمل المحاولات الأولى لوضع نظرية للنمو المهني أوضحوا أن هناك 3 عوامل تؤثر في عملية اتخاذ القرار المهني هي:

- التوحد الذي يجعل الفرد يستجيب للضغوط البيئية عند اتخاذ القرارات المهنية.

- تأثير العوامل التربوية حيث أن كمية التعلم ونوعه يؤثراني في اتخاذ القرارات المهنية.

- العوامل الوجدانية المتضمنة في الاستجابات الفرد نحو بيئة فترات مختلفة من

الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً.

يرى جينزبيرغ أن المراحل تتمثل في مرحلة الخيال والتجريب والواقع.

(جمعة، 2001، ص 213- 214)

4- الشروط الواجب توفرها في المرشد المهني:

يحتل المرشد المهني مكانة أساسية في عملية اختيار وتوجيه يحتل المرشد المهني مكانة

أساسية في عملية إختيار وتوجيه نحو المهنة والدراسات، لذلك يجب أن تتوفر في من

يمارس هذه الوظيفة أن تتوفر فيه مجموعة كفايات أساسية والتي حددتها الرابطة الوطنية للإرشاد المهني الأمريكية سنة 1981 في ستة مجالات أساسية: (الخطيب، 2007، ص 221)

4-1- مجال الإرشاد العام: المعرفة الوافية بنظريات الإرشاد وأساليب، والقدرة على بناء علاقات مهنية مع المسترشدین ومساعدتهم في اتخاذ القرارات المهنية الصائبة.

4-2- مجال المعلومات: وجود معلومات شاملة حول التعليم، والتدريب وسوق العمل والمصادر المهنية، وأنماط التعليم المهني والمسارات المهنية.

4-3- التقييم الفردي والجماعي: القدرة على استخدام أساليب القياس المختلفة (الاستعداد- التحصيل- الميول... الخ) وتقييم الأداء وتفسير البيانات وتوضيحها للأفراد والجماعات والمؤسسات.

4-4- الإدارة: معرفة الإدارة البرامج الإرشادية في مختلف المجالات النمو المهني، والقدرة على تنفيذ برامج النمو المهني الفردية والجماعية، وبذل الجهود لتأثير نشاطات وخدمات النمو المهني.

4-5- الاستشارة: معرفة استراتيجيات الإشارة وندمجها والقدرة على تقييم تكلفة نشاطات الإرشاد المهني. (أبو عبادة ونيازي، 2001، ص 192)

5- مشكلات الإرشاد المهني:

حدد الداھري 2005 عدد من المشكلان التي تعرض عملية الإرشاد المهني تتمثل في:

5-1- المشكلات التنبؤية: مشكلات تتعلق بنو الدراسة والالتحاق بها وتظهر بشكل جلي في مشكلات النقص في المعلومات الخاصة بأنواع الدراسة، ومشكلات الاستعدادات والميول والخصائص وكذلك المشكلات التوافق النفسي.

5-2- المشكلات المهنية:

تبدأ هذه المشكلات باختيار نوع الدراسة التي يتبعها الفرد والتي ترتبط بالتوافق المهني والنجاح ف العمل، وتتجلى هذه المشكلات في:-

- **مشكلات اختيار:** نوع العمل والإعداد له والالتحاق به والمتمثلة في نقص المعلومات الحديثة والكافية حول المهن والطبيعة التخصص ونقص الإعلام، وتأثير البيئة المحيطة بالفرد وصعوبة الاختيار المهني. وسوء التوافق المهني وتأثر البطالة.

- **مشكلة التوافق:** مع العمل والمتمثلة في المشكلات المتعلقة بالتوافق مع ظروف العمل المشكلات المتعلقة في العمل والتحول إلى أعمال أخرى، المشكلات المالية والصحية التي تؤثر في توافق مع عمله، المشكلات المتعلقة بالتقاعد عن العمل والإحاطة على المعاش.

(الداهري، 2005، ص 86)

خلاصة الفصل

استعرضنا في هذا الفصل الحاجات الإرشادية وبعض المفاهيم المرتبطة بها كالحاجة والدافع والباعث وتأثير كل من هاته المفاهيم في شخصية الفرد، فإشباع الحاجات بالنسبة للفرد في أي مرحلة من مراحل حياة قد يحدث نوعا من التوازن في شخصيته عكس ما قد ينجم من عدم إشباع الحاجات عندما يتطلب تدخل المرشد لتكفل بالمشكلات، كما تطرقنا إلى نظرية الحاجات لماسلو المفسرة للحاجة وكذلك تعريف الحاجات الإرشادية وأنواع الحاجات الإرشادية، كما تناولنا الإرشاد النفسي تعريفه و أهدافه ومناهجه الثلاثة وميادينه، وتناولنا كذلك في هذا الفصل الإرشاد المهني تعريفه وخدمات الإرشاد المهني وبعض نظرياته وشروط الواجب توفرها في المرشد المهني وبعض المشكلات الإرشاد المهني.

الفصل الثالث

التكوين المهني في الجزائر

تمهيد

- 1- تعريف التكوين المهني
- 2- أهمية التكوين المهني
- 3- أهداف التكوين المهني
- 4 - أنماط التكوين المهني
- 5 - دور نظام التكوين المهني بالجزائر
- 6 - تطور التكوين المهني بالجزائر
- 7- إصلاح نظام التكوين المهني بالجزائر
- 8 - آفاق تنمية قطاع التكوين المهني
- 9- خصائص التكوين المهني المعاصر

خلاصة الفصل

تمهيد:

أخذ التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين والهيئات في عدة المجالات، إذ يعتبر مجال من أهم المجالات المسؤولة عن اليد العاملة، وهو النشاط يسمح لاكتساب تأهيل مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهني المحددة مهما كان نوعها، وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل، بغض النظر عن المستوى أو نوعية المنصب العمل الذي سيحتله.

1- تعريف التكوين المهني:

يرى **بوفلجة غياث** بأنه تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المرتبطة في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه وفي أقل وقت ممكن. (بوفلجة، 1984، ص 79)

كما يعرفه **عبد الرحمن عيسوي** بأنه نوع من التعليم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بالمهنة حيث يتلقن المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث نتناول زيادة كفاءاتهم الإنتاجية وإمامهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرف العمل. (عيسوي، 2003، ص 57)

تعريف **أحمد السيد محمد فرج** يعرف التكوين المهني باعتباره المخل لأي عمل ذي طابع حرفي بهدف إلى التكوين على مختلف الخدمات والعتاد والآلات والإجراءات وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة من الحرف وذلك مع مراعاة أساليب العمل ومعدلات الأداء لتزويد المتدربين بالدراية اللازمة حتى يمكن أن يساهموا في تقدم البلاد من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن أن يتم ذلك معاهد التعليم أو أي مراكز خارج تلك المعاهد. (السيد، 2001، ص 15)

وأجمعت التعريفات السابقة على أن التكوين المهني هو مجموعة نشاطات منظمة في شكل برامج موجهة للفرد من أجل إحداث تغييرات فيه على مستويات يمكن اختصارها كالتالي:

- **المستوى المعرفي:** يهدف المهني إلى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكويين بالمعارف المطلوبة وإعداد الكفاءات.

- مستوى السلوكيات: عملية التكوين لاقتصر على تزويد بالمعرفة والمهارة بل تتجاوز ذلك لتشرك سلوك الفرد.

2- أهمية التكوين المهني:

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

يشكل قطاع التكوين المهني قطبا إستراتيجيا يساهم في تنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وهو يهدف إلى تحقيق الأهداف. (قريشي، 1998، ص 23)

3- أهداف التكوين المهني:

يهدف التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة منها الاجتماعية والنفسية والإنتاجية والاقتصادية تمثل في ما يلي:

- حرص الدائم على إعداد متربصين مؤهلين ومتخصصين وبذلك تنمية خصية روح النضج المهني.

- تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه وبالتالي تحقيق الاندماج الاجتماعي المطلوب.

- تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص.

- الرفع من مستوى المهني للشباب لمحاولة إدماجهم اجتماعيا ومهنيا.

- ترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية.

- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.

- تكوين يد عاملة مؤهلة في الحرف اليدوية والصناعات التقليدية.

(بوسنة، 1998، ص 237)

4- أنماط التكوين المهني:

ينقسم التكوين المهني بالجزائر إلى خمسة أنماط وهي كما يلي:

4-1- التكوين الإقامة:

ينظم هذا النمط من التكوين، داخل المؤسسات التكوينية (معاهد وطنية متخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين) ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، ويجري داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المترين المعارف النظرية أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلاص التريصات الميدانية في الوسط المهني.

كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني.

4-2- التكوين عن طريق التمهين:

التكوين عن طريق التمهين بشكل تنازلي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية، والمؤسسة الاقتصادية والحرفيين والمؤسسات العمومية ذات طابع الإداري، تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتهمين بملامسة المهنة، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية وتقنية، يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و25 سنة بالنسبة للذكور، أما الحد الأقصى بالنسبة للإناث هو 30 سنة، وقد يمدد في حالات استثنائية، وليس هناك سن محددة بالنسبة المعوقين جسديا.

4-3- التكوين عن بعد:

ينظمها التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، حيث يتحصل من خلاله المترين على الدروس النظرية ويتبع بتجمعات دورية إلى التوفيق ما بين الجانب النظري والجانب التطبيقي يهدف التكوين إلى:

- اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة.
- تحسين المستوي.
- التحضير لامتحانات المهنية.
- يحتوي المركز الوطني للتعليم المهني عند البعد على مديريات جوهريّة (الجزائر- شلف- يشار- سطيف- عنابة- قسنطينة - ورقلة- وهران- تيزي وزو).

(جنفان، 2003، ص 08)

4-4- الدروس المسائية:

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين المؤسسات العادية في آخر النهار وبعد انتهاء من دروس التكوين الإقامة العادية حسب مواقيت مدروسة حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين والذين يرغبون في اكتساب التأهل أو في الرفع من مستواهم لتحسين مسارهم المهني.

4-5- التكوين المتواصل:

وهو نمط ينظم تكوين لصالح العمال والموظفين طلية حياتهم المهنية ويسمى كذلك التكوين أثناء الخدمة والهدف وتجديد المعلومات كل كذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج. (جلفان، 2003، ص 09)

ومن خلال ما تم عرضه أن أنماط التكوين لمهني ومتعددة ومتنوعة وهذا يضمن التكفل بأكبر عدد من المتربصين.

5- دور نظام التكوين المهني بالجزائر:

عرف جهاز التكوين منذ الاستقلال تحولات كبيرة تميزت بتغيرات نوعية وكمية تظهر بوضوح من خلال ما يلي:

معظم مراكز التكوين المهني التي كانت موجودة مباشرة بعد الاستقلال أي 1962 والتي كان عددها 49 مركزا كانت قد أنشئت هذه الوضعية إلى غاية بداية السبعينيات حيث قامت المؤسسة الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين يد عاملة هي بحاجة إليها على الفور.

إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف سبعينيات وبداية سنة 1980 مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية والتخفيف من آثار إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة، وتوفير قدرات تكوين أكبر للتكفل بالأعداد المتواردة من المطرودين من النظام المدرسي من جهة أخرى، وقد تم خلال هذه العشرية إنشاء عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية للتكفل بالطلب الاجتماعي المزيدة واستمرت هذه الوظيفة على غاية نهاية التسعينيات.

في سنة 1999 أنشأت وزارة التكوين المهني كوزارة مستقلة عن قطاع التربية التي كانت تابعة لها. (سامعي، توفيق، 2011، ص 107-108)

6- تطوير قطع التكوين في الجزائر:

إن ظهور التكوين في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم "مصلحة التكوين المهني في الجزائر" ميسر من طرق الديوان الجهوي للعمل بالجزائر orta، فالتكوين في الأجل القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والشغال العمومية btp، خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسيين أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة. (أسماء، 2010، ص 63)

وفي ما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال:

6-1- مرحلة الاستقلال من 1962 على غاية 1980:

ورثت الجزائر بعد الاستعمار 25 مركزا تحتوي على 320 متخصص في البناء والأشغال الحرفية، لا يستجيب حلها الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيط من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني، إلى جانب تكوين المهني، إلى جانب تكوين المسيرين والأساتذة المكونين، وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970-1973) و(1974-1977).

وتم خلال هذه المرحلة:

- تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني
- إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 25000

6-2- التكوين المهني من 1980 إلى 2000:

شهد هذه المرحلة في بذاتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة، بالإضافة على مراكز الدراسة عن بعد cnep، إلى جانب توسع

الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص، بالإضافة إلى جانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية المنظمة لقطاع التكوين المهني، والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة من خلا إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81، وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90، ثم شهد القطاع كغيره من القطاعات ركودا وتدهورا كبيرا نتيجة للوضع الأمني المتدني الذي مرت به البلاد والذي مس جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ومع بداية انفراج الأزمة تم إنشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1990، تبنت مشروعا تنمويا، تركز من خلال تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000، والتي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، ووزارة التعليم العالي، ووزارة التربية الوطنية، مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع، وكانت الجزائر لا زالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال، ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني، واهتزت صورته في قطاع العمل. (جلفان، 2003، ص 94)

6-3- التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا:

في سنة 2003 ثم إبراز اتفاقية بين الجزائر والإتحاد الأوربي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003، وامتدت إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الإتحاد الأوروبي بـ 60 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني بـ 49 أورو وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكيف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.

وفي أيام 8-9-10 أفريل 2007، تم عقد مؤتمر الوطني الأول حول التعليم المهني والذي يحمل في طياته 6 أبواب و32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهني بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج.

وشاهدت السنة الماضية 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333 والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهني، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات. (جلفان، 2003، ص 95)

7- إصلاح نظام التكوين المهني بالجزائر:

يعتبر قطاع التكوين المهني من أهم القطاعات التي تضمن تلبية احتياجات سوق العمل فهو الوسيلة الإستراتيجية المعتمدة لترقية الموارد البشرية وتحسين مردودية المؤسسات الاقتصادية، الاجتماعي المختلفة، ولتحقيق هذه الأهداف تم إقرار مايلي:

- إعادة المصادقية للتكوين المهني كون مسارا تربويا يؤدي تأهيلا لممارسة حرف.
- إعادة اعتبار للحرف اليدوية والصناعات التقليدية.
- ترقية تكوين المرأة من خلال فتح أقسام بالوسط الريفي لفائدة النساء الماكثات في البيوت. (سامعي، 2011، ص 99)
- تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني.
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن والعمال، تنويع مصادر تمويل التكوين.
- تحسين نظام الإعلام والتوجيه بالنسبة للقطاع.
- تنمية شكل مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الخاص.
- إنشاء مجال للتشاور والتنسيق بين مختلف الفاعلين في التكوين المهني.
- إدراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجية الإعلام الآلي والاتصال.
- التحسين من أداء مؤسسات التكوين المهني من حيث التسيير الإداري والمالي والبيداغوجي.

• المبادئ الأساسية للاستراتيجية الجديدة:

في هذا الإطار يمكن ذكر المبادئ الأساسية لسياسة منسجمة وطويلة المدى للتكوين المهني:

- اتسام بمهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة.
- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف.
- انفتاح نظام التكوين على محيط الداخلي والخارجي.
- ضرورة اعتبار التكوين المهني على أنه أساسي في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تثمين الموارد البشرية.

8- أفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهني بالجزائر:

- تسعى هذه الأفاق إلى تحقيق نوعي من خلال:
- تحسين أداء المؤسسات التكوين المهني.
- تنمية وتطوير التكوين عن طريق المهين والتكوين بالتناوب.
- إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين.
- تنصيب فرص المهن.
- إدراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي.
- تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهني.
- مساعدة المؤسسات في التعبير عنا احتياجاتها من التكوين. (أسماء، 2010، ص 25)

9- خصائص التكوين المهني المعاصر:

يتميز التكوين المهني المعاصر بمجموعة من الخصائص، يمكن إيجاز أهمها في ما يلي:

9-1- الحاجة إلى قاعدة علمية وتكنولوجية:

لم يعد التكوين عملية بسيطة تسمح لنا بتعلم مهنة تقليدية من الإباء والحرفيين، بل أصبحت المهن العصرية ذات متطلبات جد معقدة تحتاج إلى قاعدة علمية متينة وخبرات مهنية تطبيقية، ومستوى جيد من الذكاء والإبداع والقدرة على التكيف مع المستجدات.

9-2- التكوين على تقنيات دقيقة متطورة:

في إطار الانفتاح على الاقتصاد العالمية، فسوف يحتاج المتربصون إلى التعامل مع أجهزة جد متطورة، لهذا على المراكز التكوين المهني أن تكون مجهزة وأن تكون في مستوى متطلبات سوق العمل.

9-3- التكوين على تقنيات متغيرة ومتجددة:

لم يعد التكوين كما كان سابقا، أي تكوين أفراد لمدة معينة، يتقن العامل أو الفني مهارة يستعملها بقية حياته المهنية بل أصبحت التكنولوجيا في تطور مستمر، وأصبحت من الضروري إعادة تدريب الفنيين وضرورة الرسكلة وإعادة التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

9-4- إستراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة:

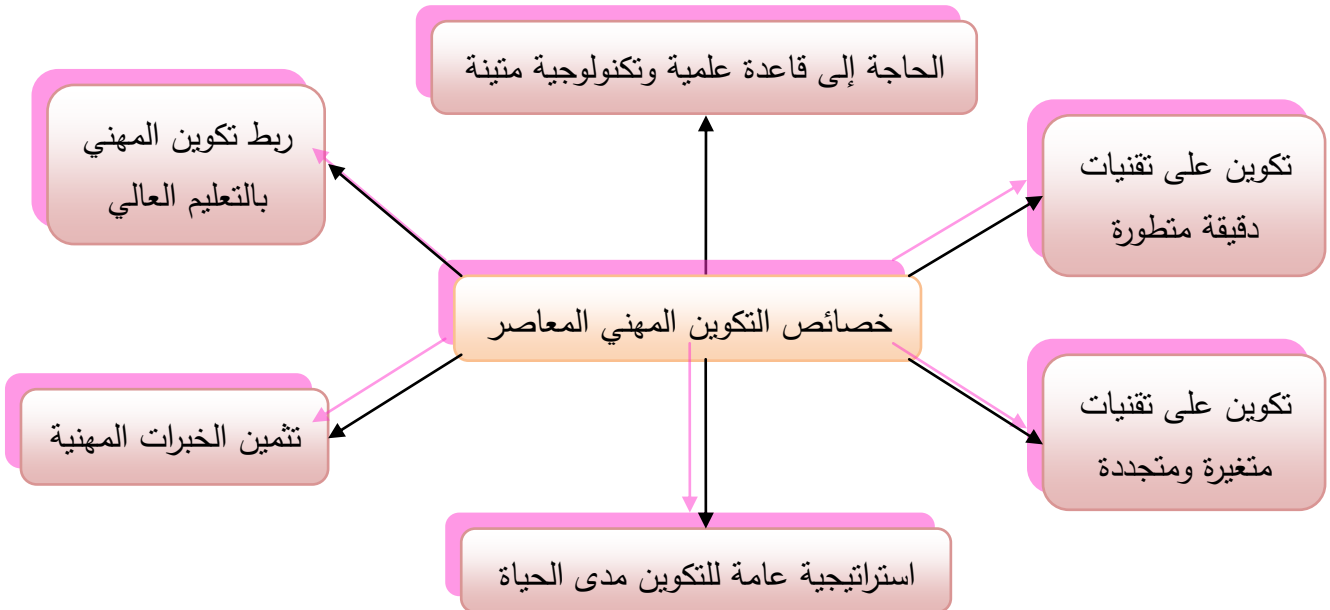
لقد تحولت عملية التكوين المهني من البقاء في الدراسة والتعلم والتمرن على مهنة لمدة طويلة نسبيا تم التوقف للتفرغ للعمل، أما اليوم ونتيجة التغير في التقنيات العمل فإنه أصبح من الضروري تقسيم مدة التكوين إلى فترات قصيرة نسبيا عوض الفترة الواحدة الطويلة المدى والسماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم بمراكز التكوين كما دعت الحاجة إلى ذلك واعتماد التدريب التناولي كاستراتيجية في التكوين. (جلفان، 2003، ص 39)

9-5- تتمين الخبرات المهنية:

يجب على مراكز التكوين عدم الاقتصار على حاملي بعض الشهادات لمتابعة أنواع من التكوين بل يجب القبول بالتجربة الفردية والخبرة المهنية ومتابعة التدريب من خلال المزج بين النظرية والخبرة المهنية في إطار التربية المستمرة.

9-6- ربط التكوين المهني بالتعليم العالي:

يتم ذلك من خلال إيجاد أساليب تسمح للناجحين في الدراسات المهنية بمتابعة دراستهم الثانوية تم العليا وهكذا بإمكان العمل المهن والفنيين الالتحاق بالجماعة دراسته العليا، إذا توفر شروط ذلك على أن لا تكون الشهادة شرطا ضروريا لذلك. (جلفان، 2003، ص 39-40)



(جلفان، 2003، ص 39-40)

شكل رقم (04) يوضح خصائص التكوين المهني المعاصر

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل التكوين المهني بالجزائر فكانت الانطلاقة بعرض التكوين بصفة عامة بحيث تم ذكر تعريفه، أهميته، أهدافه، تم إدراج العنصر بعنوان التكوين المهني بالجزائر ويتضمن دور النظام التكوين المهني بالجزائر، وتطور التكوين المهني بالجزائر، وإصلاحات هذا النظام على كل القطاع وجعله نظام يزخر بأفاق التي تؤدي به إلى الرقي والتطور في كل المجالات التي تهدف إلى مساعدة المترشحين في اختيار التخصص المناسب وبالتالي مزاولة المهنة المرغوبة، وفي آخر تطرقنا إلى خصائص التكوين المهني المعاصر.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- مجتمع الدراسة

3- الدراسة الاستطلاعية

3-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية

3-2- حدود الدراسة الاستطلاعية

3-3- أدوات جمع البيانات المستخدمة

3-4- نتائج الدراسة الاستطلاعية

4- الدراسة الأساسية

4-1- حدود الدراسة

4-2- عينة الدراسة

5- أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تمهيد:

بعد تطرقنا للجانب النظري لهذه الدراسة سوف نتطرق للجانب التطبيقي، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية، وذلك من خلال التعرف على المنهج المتبع والأدوات التي الاعتماد عليها في جمع المعلومات، بالإضافة إلى تحديد العينة ونوعها والخصائص السيكومترية لها، لنلخص في الأخير الأساليب الإحصائية المستخدمة في حساب النتائج.

1 - المنهج الدراسة:

لا تخلو أي دراسة علمية من الاعتماد على المنهج من أجل القيام بدراسة وفق قواعد وأسس، ويساعد على التواصل إلى معرفة منظمة بجوانب الواقع المدروس، ويعرف المنهج على أنه الطريق المؤدي إلى كشف عن حقيقة بواسطة مجموعة من القواعد لتحديد العمليات للوصول إلى نتيجة معلومة، والمنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والمناهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف طبيعة المواضيع ولهذا توجد عدة أنواع من المناهج العلمية . (بوحوش والذنيبات، 995، ص 45)

اعتمدنا في الدراسة الحالية على نوع من أنواع المنهج الوصفي بالأسلوب الاستكشافي ومقارن في كونه الأنسب لهذه الدراسة لأنها هي تكشف الواقع الظاهرة المدروسة، والأسلوب الاستكشافي هو مجموعة الإجراءات البحثية الهادفة على معرفة وتقييم الموضوعات الجديدة بالبحث في مجال معين وتحديد المشكلات البحثية وتوضيح جوانبها ومفاهيم المتصلة فيها بما يوفر معلومات كافية عنها بحيث يمكن اتخاذ القرار بإمكانية دراسة المشكلة دراسة معمقة أو بالعدل عنها. (الرشيدي، 2000، ص 55)

2 - مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المتربصين في بعض المراكز التكوينية المهني بالوادي والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب المراكز التكوينية المهني.

جدول رقم (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة على مراكز التكوين والتعليم والتكوين

المهني بالوادي

المجموع	المعهد الوطني	مركز تكوين المهني 4	مركز تكوين المهني 3	مركز تكوين المهني 1	
3553	2186	360	554	453	عدد

3- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة في البحث العلمي فمن خلالها نتأكد من وجود عينة الدراسة كما تكتشف وتسمح للباحث الحصول على المعلومات أولية حول موضوع بحثه. كما تعرف الدراسة الاستطلاعية على أنها تجريب الصورة الأولى للاستفتاء على عينة من الأفراد تختار عشوائياً بحيث تتوفر فيهم نفس خصائص عينة البحث، وذلك للتأكد من مدى وضوح عبارات الاستفتاء وتسلسلها المنطقي ومدى شمولها للعناصر المراد قياسها، وهذا بالإضافة إلى التعرف للوقف اللازم لجمع بيانات الاستفتاء، وقد يضيق الباحث بعض الأسئلة كما أنه قد يستبعد أسئلة أخرى لا داعي لها وفي كلتا الحالتين يجوز إجراء تجربة استطلاعية أخرى . (عوض، خفاجة، 2002، ص 122-123)

ولهذا يجب أن نقوم بهذه الدراسة للتحقق من سلامة الاختبارات والعينات والأسلوب اختيارها وتجعل الطالب بعيداً عن الوقوع في الأخطاء في الدراسة الأساسية .

3-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية تهدف إلى معرفة الصعوبات والعراقيل التي يواجهها الباحث في الدراسة الأساسية، وقمنا بإجراء هذه الدراسة بهدف:

- جمع البيانات والمعلومات والصعوبات التي قد تواجه الباحث أثناء تطبيق الدراسة.
- يتعرف الباحث بمجتمع دراسته وتقريبه منه من أكثر لزرع الثقة لأفراد.
- تقليل الصعوبات التي تواجهه أثناء تطبيق الدراسة.
- تأكد من خصائص السكومترية لأداة جمع لبيانات (الصدق- الثبات).
- التعرف على حجم المجتمع الأصلي.

- تحديد العينة الدراسة.

- إجراء محادثة مع مستشاري التوجيه المهني قصد تحديد موعد المقابلة البحثية.

3-2- حدود الدراسة الاستطلاعية :

أ- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في مراكز التكوين المهني بولاية الوادي.

ب- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة الاستطلاعية خلال فترة ما بين شهري فيفري ومارس

2019.

3-3- أدوات جمع البيانات المستخدمة:

تتمثل الأداة المستخدمة في الاستبيان الذي يعد من طرف الطالبة حيث يتكون من 32 بند لتعرف عن حاجات الإرشادية للمتربين التكوين مع 3 بدائل للإجابة بحيث تم التوزيع الدرجات على البدائل بناء على مقياس ليكارت كما في الجدول التالي:

جدول رقم (2) توزيع الأوزان بدائل استجابات

البدائل	دائما	أحيانا	أبدا
الدرجات	3	2	1

3-3-1- الخصائص السيكومترية للأداة القياس :

أ- الصدق: يعتبر الصدق من أهم الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات كون يتحقق من أن هذه الأداة تقيس فعلا ما وضعت من أجله. (معمرية، 2007، ص 230) ويقصد بيه أن الاختبار يقيس ما أعد لقياسه.

جدول رقم (3) يوضح ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النفسي	0.71	0.01
الاجتماعية	0.81	0.01
المهني	0.83	0.01

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط تتراوح ما بين (0.71 إلى 0.83) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي الأداة تتمتع بالصدق وعليه نقول أن المقياس صادق .

ب- الثبات: يعد الاختبار ثابت إذا كان يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره.

(العساف، 2006، ص 430)

تم استخدام ألفا كرومباخ والتجزئية النصفية والتجزئة النصفية .

جدول رقم (4) يوضح قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية

التجزئة النصفية		ألفا كرومباخ
جيثمان	سيبرمان وبراون	0.80
0.73	0.73	

من خلال الجدول رقم (4) نجد أن قيمة معامل الثبات يتراوح ما بين 0.73 (التجزئة النصفية) و0.80 (ألفا كرومباخ) وهي قيمة عالية بالقدر الذي يسمح لنا بالقول أن الأداة تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

3-3-2- استخدام معايير تفسير النتائج

جدول رقم (5) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لدرجات حاجات الإرشادية الخام

الدرجة	التكرار	النسبة	الدرجة	التكرار
37	2	%2	59	1
40	1	%1	60	2
41	4	%4	61	6
42	1	%1	62	5
43	1	%1	63	1
44	3	%3	64	4
45	1	%1	65	1
46	1	%1	66	1
47	2	%2	67	2
48	4	%4	68	2
49	1	%1	69	1
50	1	%1	70	4
51	7	%7	71	2
52	4	%4	73	1
53	5	%5	74	3

1	77	%4	4	54
2	78	%5	5	55
1	81	%6	6	56
1	82	%3	3	57
/	/	%3	3	58

أ- حساب حدود الفئات:

الدرجة الحدية=المتوسط + المسافة x الانحراف المعياري

$$\text{الحد الأول} = 57.3 + (-2/3) \times 10.20 = 50.3$$

$$\text{الحد الثاني} = 57.3 + (-1/2) \times 10.20 = 52.2$$

$$\text{الحد الثالث} = 75.5 + 0 \times 10.20 = 75.5$$

$$\text{الحد الرابع} = 57.3 + (1/2) \times 10.20 = 62.4$$

$$\text{الحد الخامس} = 57.3 + (2/3) \times 10.20 = 64.1$$

ب- تحديد الفئات:

في هذه الخطوة يربط ما بين الفئات وحدودها والدرجات الخام المحتوات داخل هذه الفئات

بواسطة الجدول الآتي:

جدول رقم (6): يوضح سلم من خمسة فئات إنحرافية معيرة

5	4	3	2	1	الفئة
64 فما فوق	63-62	57.5-53	52-51	$50 \geq$	الدرجات المحتوات داخل الفئة
82	62	57.5	52.2	50.3	الدرجات حدود الفئة
عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	الحكم على درجة الفرد

يتضح من الجدول (6) أن تم الحصول على 5 فئات تمكنا من نسبة الدرجة الخام الفرد

إلى مستوى معين، أي إلى معيار يمكننا من الحكم عليه.

واتضح أن الفئة الأولى ذات حدود من (50.3) فما أقل تحتوي على الدرجات الأقل من

(50) ويمكن الحكم على الفرد الذي تحصل على درجة واقعية في هذه الفئة بأن الحاجات

الإرشادية ضعيفة جداً، أما الفئة الثانية ذات الحدود من (50.3 إلى 52.2) تحتوي على

الدرجات 52- 51 ويمكن الحكم على الفرد الذي تحصل على درجة الواقعية في هذه الفئة بأن حاجاته الإرشادية ضعيفة، وبالنسبة للفئة الثالثة ذات حدود (52.2- 62.4) تحتوي على درجات (53- 62) ويمكن الحكم على الفرد الذي تحصل على درجة الواقعية في هذه الفئة بأن حاجاته الإرشادية متوسطة.

وكذلك الفئة الرابعة ذات حدود (62.4-64.1) تحتوي على درجات (63- 64) ويمكن الحكم على الفرد الذي تحصل على درجة الواقعية في هذه الفئة بأن الحاجات الإرشادية عالية.

وأخيرا الفئة الخامسة ذات حدود من (46.1- 48) على درجات من (65- 82) ويمكن الحكم على الفرد الذي يحتوي على درجة الواقعية في هذه الفئة بأن حاجاته الإرشادية عالية جدا.

إذن من خلال ما سبق يمكن القول أنه أصبح لدينا معايير جديدة صالحة للحكم على البنية الجزئية.

3-4- نتائج الدراسة الاستطلاعية :

- تم التأكد من توفر السيكمترية للأداة دراسة وهي (الصدق- الثبات).
- تعرف على الظروف الملائمة التي سيتم فيها إجراء البحث كالزمان المناسب والمكان المناسب والإطلاع على التوقيت الأسبوعي للمترشحين.
- إجراء المقابلة البحثية عينة الدراسة.
- إجراء المقابلة البحثية مع لمستشاري التوجيه المهني.

4- الدراسة الأساسية:

4-1- حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة الأساسية بحدود بشرية وزمنية ومكانية تبين مجال إمكانية تعميم نتائجها كما يلي:

- الحدود المكانية: بعض مراكز التكوين المهني بالولاية الوادي.

- الحدود البشرية: تشمل عينة الدراسة على 100 متربص التكوين المهني.
- الحدود الزمنية: تم التطبيق أدوات الدراسة في الممتدة ما بين فيفري إلى 10 مارس 2019.

4-2- عينة الدراسة الأساسية :

إن اختيار العينة الدراسة بقصد توفير الوقت والجهد، ويوجد أنواع كثيرة للعينة، وقد اخترنا العينة العشوائية الطبقية لأنها الأنسب لدراستنا، والتي معناها اختيار عينة تمثل المجموعات الفرعية في مجتمع الدراسة بنفس نسبها في ذلك المجتمع ويمكن أيضا أن نستخدم في اختيار عينات متساوية من كل المجموعات الفرعية إذا كان البحث المقارنة بينهما.

جدول رقم (7) يوضح توزيع عينة الدراسة على بعض مراكز التكوين المهني بالوادي

المجموع	المعهد الوطني	مركز تكوين المهني 4	مركز تكوين المهني 3	مركز تكوين المهني 1	
100	20	50	20	10	العدد

جدول رقم (8) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير الجنس

النسب المئوية	التكرار	
50	50	ذكور
50	50	إناث
100	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (8) عدد أفراد العينة 100 متربص ومتربصة فنجد أن نسبة الذكور تساوي نسبة الإناث الذين وقع عليهم الاختيار حيث تمثل عدد الذكور 50 % وعدد الإناث 50%.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تتأكد أهمية الإحصاء كأداة من خلالها يتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج علمية سليمة، هذا على خلاف بعض الوسائط والأساليب الأخرى المختلفة، وفي مقدمتها الملاحظة

الشخصية التي قد لا تقود الباحث إلى نتائج تنطبق على الحقائق العلمية وتأسيسا على هذا، فقد تم إدخال البيانات لعينة الدراسة في الحاسوب الآلي وذلك حسب spss20 باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروفة بمتغيرات الدراسة استعدادا للقيام بالتحليلات الإحصائية للإجابة على تساؤلات الدراسة،

• التعرف على خصائص التوزيع الإحصائي لعينة الدراسة هي :

- معادلة سبرمان براون - معادلة جثمان.
- معادلة ألفا كرومباخ - النسب المئوية.
- معامل ارتباط بيرسون - اختبارات لدلالة الفروق

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- 1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
- 2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
- 3- أسس بناء قائمة الحاجات الإرشادية
- 4- الاستنتاج العام
- 5- آفاق المستقبلية

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1-1- عرض وتحليل ترتيب البنود على للمستويات الثلاث (النفسي، الاجتماعي، المهني)

جدول (9) يوضح ترتيب البنود على للمستويات الثلاث (النفسي، الاجتماعي، المهني)

الترتيب	البند	المستوى	الترتيب	البند	المستوى	
21	21	المستوى المهني	1	2	المستوى النفسي	
22	31		2	5		
23	24		3	6		
24	30		4	1		
25	25		5	10		
26	32		6	3		
27	29		7	9		
28	28		8	8		
29	27		9	4		
30	26		10	7		
31	23		11	15		المستوى الاجتماعي
32	22		12	18		
		13	16			
		14	19			
		15	13			
		16	17			
		17	12			
		18	14			
		19	11			
		20	20			

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ ما يلي:

أ- المستوى النفسي: نجد أن المستوى النفسي يأخذ المراتب الأول، فنجد المرتبتين (2-1) إلى البندين (2-5) على التوالي وتمثلة في اختلاط الأشياء عليه وشعور بالقلق من جهل مستقبله، أما المرتبتين (3-4) إلى البندين (6-1) وتمثلة في سرعة الغضب والانفعال والحاجة إلى إبراز ذات، أما المرتبتين (5-6) للبندين (10-3) وتمثلة في مواجهة

الصراعات بين حياته الداخلية أي ما يرغب فيه والواقع المعاش وعليه والشعور بالإحباط، ونجد المرتبتين (7-8) للبندين (9-8) ومتمثلة في تغير الذات والعجز عن أفكاره بوضوح هذا، أما المرتبتين أخرتين (9-10) للبندين (4-7) ومتمثلة في حاجة إلى مساعدة شخص على فهم ذاته وشروء الذهني لما يواجه المتريص من المشكلات وصعوبات.

ب- المستوى الاجتماعي: يأخذ المستوى الاجتماعي مراتب ومكانة هامة، نجد المرتبتين (11-12) للبندين (15-18) ومتمثلة في المشاركة بالفاعلية في تسير شؤون أسرة لكونه عضو في أسرة ولديه واجبات وحقوق، والبوح ما في داخله إلى الوالدين، أما المرتبتين (13-14) فكانت للبندين (16-19) ومتمثل في تكوين علاقات مختلفة مع الآخرين والاندماج مع المجتمع، والتوفير الأسرة الاحتياجات والمتطلبات المادية، أما بالنسبة الأسرة الاحتياجات والمتطلبات المادية، أما بالنسبة للمرتبتين (15-16) للبندين (13-17) ومتمثلة في تدخل الوالدين في اختيار الأصدقاء والشعور بعدم الرغبة من طرف الآخرين، أما المرتبتين (17-18) فكانت للبندين (12-14) ومتمثلة في تدخل الوالدين في شؤون الخاصة مثل اختيار التخصص وكثرة الخلافات الأسرية، أما المرتبتين أخيرتين (19-20) ومتمثلة في مصارحة الوالدين، وشعور المتريص أن والدان يفضلان أحد إخوة عنه.

ج- المستوى المهني: نجد المستوى المهني مراتب فعالة في حياة المتريص، نجد المراتب الأولى (1-2) للبندين (21-31) ومتمثلة في استثمار الوقت وافتقار إلى المعلومات تتعلق بشروط قبول وتسجيل، أما المراتب (23-24-25) للبنود (24-30-25) ومتمثلة في عجز في تأمين وتغطية المصرف و جهل بكل الترتيبات في ما يتعلق بنظام الامتحانات والمتريصات والشعور بالقلق المستقبلي وتخطيط له، أما المراتب (26-27-28-29) للبنود (28-29-32) ومتمثلة في توفير المعلومة في مسار التكويني، وافتقار مهارات والأساليب العمل لازمة والمساعدة في تحديد تخصص الحالي و جهل جميع ترتيبات النظام المؤسسة التي يتابع فيها، أما المراتب الأخيرة (30-31-32) للبنود (26-22-23) والمتمثلة في منهجية عمل ينطلق منها المتريص في مساره التكويني الشعور بالفشل والإحباط في جميع الجوانب البطالة وتأثيرها على مستقبل المتريص.

1-2- عرض وتحليل ترتيب البنود لكل مستوى باختلاف الجنس

جدول رقم (10) يوضح ترتيب البنود لكل مستوى باختلاف الجنس

الإناث		الذكور		المستوى النفسي
الترتيب	البنود	الترتيب	البنود	
1	5	1	2	
2	2	2	1	
3	9	3	4	
4	7	4	3	
5	1	5	10	
6	10	6	8	
7	8	7	5	
8	3	8	9	
9	6	9	6	
10	4	10	7	
الإناث		الذكور		المستوى الاجتماعي
الترتيب	البنود	الترتيب	البنود	
11	16	11	15	
12	15	12	13	
13	19	13	17	
14	18	14	12	
15	14	15	16	
16	11	16	14	
17	12	17	19	
18	13	18	11	
19	17	19	18	
20	20	20	20	
الإناث		الذكور		المستوى المهني
الترتيب	البنود	الترتيب	البنود	
21	21	21	21	
22	30	22	31	

23	25	23	24
24	31	24	32
25	24	25	28
26	32	26	25
27	29	27	30
28	26	28	27
29	22	29	29
30	27	30	23
31	23	31	26
32	28	32	22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) ما يلي:

نجد أن المفحوصين يختلف ترتيب استجاباتهم باختلاف الجنس فنجد في المستوى النفسي هناك اختلاف في جميع البنود ويشتركون في البند السادس حيث يأخذ المرتبة التاسعة، أما المستوى الاجتماعي كذلك هناك اختلاف في ترتيب البنود ويشتركون في البند 20 ويأخذ المرتبة 20 على الترتيب، ونجد المستوى المهني يشتركون في 21 ويأخذ مرتبة 21، وعليه تختلف حاجات الإرشادية باختلاف الجنس.

2- تفسير ومناقشة النتائج:

2-1- تفسير ومناقشة نتائج الجدول رقم (9): الذي يوضح ترتيب البنود للمستويات

الثلاث:

نجد المستوى النفسي يحتل المراتب أولى هذا راجع إلى مكانة وأهمية البالغة التي يأخذها هذا المستوى كون الجانب النفسي يلعب دور كبير في حياة المتربص ومشكلات التي يعاني منها، تم نجد الجانب الاجتماعي له مكانة هامة كون المتربص عضو في المجتمع له وجبات وحقوق، أما المستوى المهني له أهمية كونه يحدد مستقبل ومهنة المستقبلية للمتربص وفتح آفاق مستقبلية للحياة.

2-2- تفسير ومناقشة نتائج الجدول رقم (10): الذي يوضح ترتيب البنود للمستويات

باختلاف الجنس:

أ- **المستوى النفسي:** يلاحظ من خال الجدول أن جميع المفحوصين (الذكور- الإناث) يشتركون جميعا في الحاجات النفسية، إلى أن هناك اختلاف في أولوية حاجات أي فترتيب الحاجات ربما هذا يعود إلى اختلاف مستوى الدراسي لولوج هذا النوع من التعليم هذا من جهة لأن المتربصين وحاصلين على مستوى دراسي من مراحل التعليم الثانوي يختلف نضجهم ويختلف إدراكهم لهذا نوع من التعليم، بحيث يسمح لهم أن ينخرطوا أو يسجلوا في تخصصات تتسجم وتتطابق مع مستواهم الدراسي، فبتالي فإن التكيف مع هذا التخصص يكون مقبول، بإضافة إلى أن الانخراط في مهنة يكون سلبا بمعنى أن قلق مستقبل المهني يكون منخفض.

أما بالنسبة للمتربصين أو مفحوصين الذين هم في مستوى دراسي من مراحل تعليم المتوسط هذا المؤشر على أنهم مازالوا في مرحلة المراهقة فبتالي فإن مطالب النمو لديهم جد ملحة يعني هذا أن هناك حاجات إرشادية نفسية لبد من إشباعها حتى يتم التوافق الدراسي والمهني في هذا النوع من التعليم المتخصص.

ب- **المستوى الاجتماعي:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (9) أن جميع المفحوصين (الذكور- الإناث) يشتركون جميعا في الحاجات الاجتماعية، إلى أن هناك اختلاف في أولوية حاجات باختلاف الجنس أي فترتيب الحاجات ربما يعود إلى مكانة الإناث والذكور في الأسرة حيث نجد أن الإناث يشاركون بفاعلية في الأسرة، وتختلف تنشئة اجتماعية بين الإناث والذكور وتختلف من أسرة إلى أخرى وتربية الأسر لأبنائهم فنجد فروق في تنشئة، وبإضافة إلى الفوارق الاجتماعية بين الأسر فهناك طبقات مختلفة هذا يؤدي إلى اختلاف في حاجات الإرشادية بين الذكور والإناث.

ج- **المستوى المهني:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (10) جميع المفحوصين ذكور وإناث يشتركون جميعا في الحاجات المهنية، يوجد اختلاف كبير في أولوية الحاجات أي ترتيب الحاجات، ربما هذا يعود إلى اختلاف المستوى الدراسي بين المتربصين، نجد أن

المستوى الدراسي له دور كبير في تحديد التخصص بالنسبة للمتريصين ذو المستوى الثانوي لهم خيارات أضل في اختيار التخصصات. أما ذوي المستوى المتوسط لهم بعض التخصصات هذا ما يسمح لهم مستواهم الدراسي، الى جانب ذلك هناك تخصصات أكثر طلبا وهذا راجع الى سوق الشغل والى جانب ذلك هناك تخصصات تتسجم مع الذكور ولا تتسجم مع الإناث والعكس صحيح.

3- أسس بناء قائمة الحاجات الإرشادية لمتريصين لتكوين والتعليم المهني:

انطلاقا من التعاريف الإجرائية لمتغير التكوين المهني، والإرشاد المهني، والتعريف المتريص التكوين، وعلمنا أن إجابات المفحوصين على بدائل (دائما وأحيانا) تعبر إجابة واحدة، ثم بناء أو إعداد قائمة إرشادية لمتريصين لتكوين والتعليم المهني:

- يسعى التكوين المهني إعداد الفرد ليستطيع التكيف مع الوسط الذي يعيش فيه.
- المتريصين هم فئة من الشباب يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني في اختصاص معين قصد حصول على مهنة مستقبلية.
- واجهة المتريص مشكلات مختلفة نسبب له ضيقا.
- الإرشاد المهني هو عبارة عن مساعدة المتريص في معرفة استعداداته وميوله اختيار المهنة حياته بطريقة منظمة ومخططة.
- معرفة حاجات إرشادية لمتريصين التكوين المهني.
- حاجة المتريص إلى التوجيه والإرشاد وفق مساره التكويني.
- الحرص الدائم على إعداد متريص مؤهل ومتخصص وذلك بتنمية خاصية نضج المهني.

- مساعدة المتريص في مستوى النفسي- الاجتماعي- المهني.
- وضع قائمة حاجات الإرشادية لفائدة متريصين التكوين والتعليم المهني.

4- الاستنتاج العام :

بما أن التكوين المهني تعليم متخصص يعني هذا أن يتعامل مع إمكانيات وقدرات عقلية ونفسية معينة وأن هؤلاء الأفراد يتمتعون بنمط شخصية محددة وبالسمات النفسية معينة، إذن يفرز هذا النوع من الحاجات الإرشادية يجب إشباعها والتعامل بقواعد وخلفيات الإرشاد النفسي.

يمكن استنتاج ما يلي:

- إن منخرطون في مراكز التكوين المهني هم أفراد يتمتعون بمواصفات شخصية معينة يعني هذا أن هناك حاجات نفسية محددة يمكن توزيعها على 3 مستويات نفسية- اجتماعية- مهنية.

- أن المستوى الدراسي لذا متربصين يلعب دورا في ظهور نوعية الحاجات، في أولويتها يعني هذا أن لأفرد من ذوي مستويات التي تقترب من مستوى التكوين في تعليم عالي (أي تلاميذ المتربصين في مستوى 3 ثانوي- و 2 ثانوي) أكثر وعيا ونضجا لحاجاتهم النفسية- اجتماعية - مهنية، أما المتربصين مستوى المتوسط الذين هم مازالوا تحت ضغط مطالب النمو النفسي، ويسلكون السلوك التوكيد يعني هذا أنهم مازالوا في مرحلة بناء شخصيتهم وهذا يفسر تنوع حاجاتهم.

- أن الحاجات الإرشادية تختلف باختلاف الجنس من الذكر إلى الأنثى هذا باختلاف اهتمامهم ومستوى تفكيرهم وطموحاتهم.

5- آفاق المستقبلية لدراسية:

انطلاق من موضوع الدراسة الذي يهدف إلى إعداد قائمة الحاجات الإرشادية لفائدة المتربص التكوين والتعليم المهني لذا دراسة تفتح لنا آفاق مستقبلية أخرى ومن هذه الآفاق ما يلي:

- دعم مكتب الاستقبال والتوجيه بالوسائل المتطورة والتكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية الإعلام والتوجيه.

- توفير الاختبارات التي تساعد المستشار في متابعة بعض حالات التي تعاني من بعض المشكلات النفسية البيداغوجية.
- توفير الاختبارات التي تقيس القدرات العقلية لذا المتربص واختبارات الميول والرغبات.
- إعداد ورقة عمل في مجال الإعلام المهني تكوين جسرا بين مؤسسات التربية ومؤسسات التكوين المهني.
- المساعدة على الإدماج المهني بالوسائل المتطورة والتكنولوجيا الحديثة.
- دراسة حاجات الإرشادية أخرى لمساعدة متربص التكوين والتعليم المهني.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- 1) إبراهيم مصطفى وآخرون (1900)، المعجم الوسيط، الجزء 1-2، المكتبة الإسلامية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 2) ابن منظور (2000)، لسان العرب، ط 1، دار الصادر للنشر والتوزيع، المجلد الرابع، بيروت.
- 3) أبو أسعد أحمد وآخرون (2008)، التوجيه التربوي والمهني، ط 1، دار الشروق للنشر، عمان.
- 4) أبو عابد صالح ونيازي عبد المجيد بن طائر (2001)، الإرشاد النفسي والاجتماعي، ط 1، مكتبة العبيكان، الرياض.
- 5) أبو عطية سهام محمد (2002)، مبادئ الإرشاد النفسي، ط 2، دار الفكر، الأردن.
- 6) أبو علام رجاء محمود (2007)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط 6، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.
- 7) أحمد سيد فرج محمد (2011)، تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية رسالة ماجستير غير منشورة، كلية خدمة الاجتماعية، مصر.
- 8) بوتلجة غياث (1984)، تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية رسالة ماجستير غير منشورة، كلية خدمة الاجتماعية، مصر.
- 9) بوحوش عمر والذبيبات محمد محود (1995)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 10) بوسنة محمود (1998)، التوجيه المدرسي والمهني، خلفية النظرية لمفهوم المشروع، مجلة العلوم الإنسانية منشورات جامعية، قسنطينة، الجزائر.
- 11) ترزولت عمران حورية (2008)، أثر البرنامج تربية الاختبارات على الخاصيات السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية، رسالة غير منشورة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر.

- 12) توفيق محمد عز الدين (2002)، التأصيل الإسلامي للدراسات النفسية، ط 2، دار السلام، القاهرة، مصر.
- 13) جلفان أمزيان (2003)، الدليل المنهجي في التوجيه المهني، ط 1، دار هومة، الجزائر.
- 14) حواشين مفيد نجيب، حواشين زيدان نجيب (2007)، إرشاد الطفل والتوجيه، ط 3، دار الفكر، عمان، الأردن.
- 15) الخطيب صالح أحمد (2007)، الإرشاد النفسي في المدرسة، ط 3، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 16) الداهري صالح حسن (2001)، مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي، ط 1، دار الكيندي ومؤسسة حامد، الأردن.
- 17) الداهري صالح حسن (2001)، مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي، ط 1، دار كندي ومؤسسة حامد، الأردن.
- 18) الرشيد بشير صالح (2002)، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ط 2، منشورات الخبر، الجزائر.
- 19) الرماوي محمد عودت (2004)، علم النفس العام، ط 1، دار الميسر، الأردن.
- 20) زهران حامد عبد السلام (1998)، التوجيه والإرشاد النفسية، ط 3، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 21) زهران حامد عبد السلام (2002)، التوجيه والإرشاد النفسي، ط 2، عالم الكتاب، مصر.
- 22) زهران حامد عبد السلام (2008)، التوجيه والإرشاد النفسي، ط 3، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 23) سامعي توفيق (2011)، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي إقطاع المكون، رسالة الدكتوراه غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.

- 24) سفيان نبيل صالح (2006)، المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، د ط، إبتراك للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
- 25) سيد يوسف جمعة، (2001)، النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، ط 1، دار غريب للطباعة، د ب.
- 26) الشرقاوي مصطفى خليل (2004)، علم الصحة النفسية، دار النهضة العربية، بيروت.
- 27) الضامن منذر (2003)، الإرشاد النفسي أسس الفنية والنظرية، ط 1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، د ب.
- 28) عبد الخالق أحمد ودويدار عبد الفتاح (1999)، علم النفس وأصوله ومبادئه، د ط، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 29) عبد المجيد مروان، الأسدي سعيد جاسم (2007)، إرشاد الطفل وتوجيهه، ط 3، دار الفكر، عمان، الأردن.
- 30) عدس عبد الرحمن، قاطعي نافية (2000)، مبادئ علم النفس، ط 1، دار الفكر، الأردن.
- 31) العزة سعيد حسين (2009)، دليل المرشد التربوي في المدرسة، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 32) عساف صالح محمد (2006)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط 4، مكتبة والنشر العبيكات، الرياض.
- 33) عقل محمد عطا (1980)، الإرشاد النفسي والتربوي، ط 2، دار الخرجي، الرياض.
- 34) عوض صابر فاطمة، خفاجة مرفت علي (2002)، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط 1، مصر
- 35) عيسوي عبد الرحمن (2003)، علم النفس والإنتاج الجزء 1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

- 36) فرغلي حمد فراج، إبراهيم عبد الستار، ملاً سلوى (1977)، نظرة علمية، دار الكتاب مطبعة الأطلس، القاهرة، مصر.
- 37) القذافي رمضان محمد (1996)، التوجيه والإرشاد النفسي، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- 38) قرشي عبد الكريم (1998)، التكوين والتوظيف في الجزائر، العدد الأول، مقال منشور في مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، ورقة.
- 39) المطيري سهيل معصومة (2005)، الصحة النفسية، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- 40) نخبة من الأساتذة (2001)، المجلد في اللغة المعاصرة، د ط ، دار الشروق للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- 41) هارون أسماء (2011)، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- 42) الهاشمي عبد الحميد محمد (2008)، التوجيه والإرشاد النفسي الصحة النفسية الوقائية، ط4، دار مكتبة الهلال، بيروت، لبنان.

الملاحق

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه

استبيان الحاجات الإرشادية

يشرفني أن أضع بين أيديكم الكريمتين هذه الأداة والتي هي معدة للتعرف على الحاجات الإرشادية لتربصي التكوين المهني، وذلك بصدد إعداد مذكرة تكمليه لنيل شهادة ماستر في علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه والموسومة بعنوان :

تحديد قائمة الحاجات الإرشادية لذا متربصي التكوين والتعليم المهني

البيانات الشخصية:

المستوى الدراسي: ذكر:..... أنثى:.....

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
01	أحتاج إلى إبراز ذاتي وتحقيقها			
02	تختلط علنا الأمور والأوضاع في حياتي			
03	أشعر بالإحباط الدائم والمستمر			
04	أحتاج إلى شخص يساعدي على فهم ذاتي			
05	ينتابني القلق			
06	يضايقني أنني سريع الغضب والانفعال			
07	أعاني من الشرود الذهني			
08	أعجز عن التعبير عن أفكاري بوضوح			
09	أود لو أغير أشياء في ذاتي إن استطعت			
10	أواجه صراعا بين حياتي الداخلية والواقع الذي أعيش فيه			
11	لا أستطيع مصارحة والديا بمشكلاتي			
12	أعاني من تدخل والديا أو أحدهما في شؤوني الخاصة			
13	أعاني من تدخل والديا أو أحدهما في اختيار أصدقائي			
14	أعاني من كثرة الخلافات الأسرية			
15	أشارك بفاعلية في تسير شؤون أسرتي			
16	يسهل عليا تكوين علاقات مختلفة مع الآخرين			
17	ينتابني شعور بأنني غير مرغوب من طرف الآخرين			
18	يسهل عليا البوح بما في داخلي إلى والديا			
19	توفر أسرتي الحاجات جميع متطلباتي المادية			
20	يتضح لي أن والديا يفضلاني أحد إخوتي عني			
21	لا أعرف كيف أستثمر وقت فراغي			
22	أرى أن البطالة لها تأثير على مستقبلي المهني			
23	ينتابني شعور بالفشل في كامل جوانب حياتي			
24	أعاني العجز في تأمين مصروفي اليومي			
25	ينتابني قلق مستقبلي المهني			

			26	لا أملك أية منهجية عمل في مساري التكويني
			27	أجهل جميع التبعات لنظام الداخلي للمؤسسة التي أتابع فيها تكويني
			28	لا أجد من يرعى ويساعدني في تحديد تخصصي الحالي
			29	أفتقد إلى مهارات و أساليب العمل لازمة في مساري تكويني
			30	أجهل كل الترتيبات في ما يتعلق بنظام الامتحانات والتربصات
			31	أفتقر إلى المعلومات التي تتعلق بشروط قبول وتسجيل
			32	أعاني من توفر المعلومة في مساري تكويني

الملحق رقم (02): نتائج الدراسة الأساسية

قياس الفروق بين مستويات الحاجات الإرشادية تبعا لمتغير الجنس

Group Statistics					
	جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
حاجات	ذكر	50	55.92	9.136	1.292
	انثى	50	58.68	11.094	1.569

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
حاجات	Equal variances assumed	2.288	.134	-1.358	98	.178	-2.760	2.032	-6.793	1.273
	Equal variances not assumed			-1.358	94.523	.178	-2.760	2.032	-6.795	1.275

قياس الفروق في الحاجات النفسية تبعا لمتغير الجنس

T-Test

Group Statistics					
	جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
نفسى	ذكر	50	18.40	3.790	.536
	انثى	50	20.90	4.987	.705

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
نفسى	Equal variances assumed	1.780	.185	-2.822	98	.006	-2.500	.886	-4.258	-.742
	Equal variances not assumed			-2.822	91.4	.006	-2.500	.886	-4.259	-.741

قياس الفروق في الحاجات الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس

T-Test

Group Statistics					
	جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اجتماعي	ذكر	50	16.56	3.970	.561
	انثى	50	18.76	2.504	.354

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
اجتماعي	Equal variances assumed	13.349	.000	-3.314	98	.001	-2.200	.664	-3.517	-.883
	Equal variances not assumed			-3.314	82.649	.001	-2.200	.664	-3.520	-.880

قياس الفروق في الحاجات المهنية تبعاً لمتغير الجنس

T-Test

Group Statistics					
	جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مهني	ذكر	50	21.08	4.115	.582
	انثى	50	19.02	6.248	.884

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
مهني	Equal variances assumed	14.263	.000	1.947	98	.054	2.060	1.058	-.040	4.160
	Equal variances not assumed			1.947	84.774	.055	2.060	1.058	-.044	4.164

قياس الفروق بين المستويات الحاجات الارشادية

Oneway

ANOVA					
حاجات					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1561.385	2	780.693	8.655	.000
Within Groups	8749.615	97	90.202		
Total	10311.000	99			

Chi-Square Test

Frequencies

VAR00001			
	Observed N	Expected N	Residual
منخفض	18	33.3	-15.3-
متوسط	57	33.3	23.7
مرتفع	25	33.3	-8.3-
Total	100		

Test Statistics	
	VAR00001
Chi-Square	25.940 ^a
df	2
Asymp. Sig.	.000
a. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 33.3.	

قيمة ودلالة الفروق في الحاجات الإرشادية تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث			ذكور			
		ع	م	ن	ع	م	ن	
غير دالة	-1.35	11.09	58.68	50	9.13	55.92	50	الحاجات الإرشادية

قيمة ودلالة الفروق في الحاجات النفسية تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث			ذكور			
		ع	م	ن	ع	م	ن	
0.01	-2.82	4.98	20.90	50	3.79	18.40	50	الحاجات النفسية

قيمة ودلالة الفروق في الحاجات الإجتماعية تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث			ذكور			
		ع	م	ن	ع	م	ن	
0.01	-3.31	2.50	18.76	50	3.97	16.56	50	الحاجات الإجتماعية

قيمة ودلالة الفروق في الحاجات المهنية تبعا لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث			ذكور			
		ع	م	ن	ع	م	ن	
0.05	1.94	6.24	19.02	50	4.11	21.08	50	الحاجات المهنية

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.01	8.65	780.693	2	1561.385	بين المجموعات
		90.22	97	8749.615	داخل المجموعات
		/	99	10311	المجموع

تكرار و النسب المئوية للاستجابات الأفراد للبعد النفسي -

البند	دائما	أحيانا	أبدا	دائما%	أحيانا%	أبدا%
1	60	32	8	60	32	8
2	16	74	10	16	74	10
3	15	53	32	15	53	32
4	22	51	27	22	51	27
5	18	61	21	18	61	21
6	20	60	20	20	60	20
7	12	47	41	12	47	41
8	13	53	34	13	53	34
9	20	53	27	20	53	27
10	13	56	31	13	56	13

تكرار والنسب المئوية للاستجابات الأفراد للبعد الاجتماعي

البند	دائما	أحيانا	أبدا	دائما %	أحيانا %	أبدا %
11	18	46	36	18	46	36
12	15	50	35	15	50	35
13	13	51	36	13	51	36
14	11	49	40	11	49	40
15	21	56	23	21	56	23
16	32	53	15	32	53	15
17	8	50	42	8	50	42
18	18	54	28	18	54	28
19	22	51	27	22	51	27
20	8	38	54	8	38	54

تكرار والنسب المئوية للاستجابات الأفراد للبعد المهني -

البند	دائما	أحيانا	أبدا	دائما %	أحيانا %	أبدا %
21	9	57	34	9	57	34
22	23	39	38	23	39	38
23	8	40	52	8	40	52
24	14	51	35	14	51	35
25	19	50	31	19	50	31
26	13	41	46	13	41	46
27	10	42	48	10	42	48
28	11	43	46	11	43	46
29	12	45	43	12	45	43
30	9	51	50	9	51	50
31	6	41	53	6	41	53
32	4	49	47	4	49	47

تكرار و النسب المئوية للاستجابات للأفراد المستوى النفسي - الذكور

البند	دائماً	أحياناً	أبداً	دائماً %	أحياناً %	أبداً %
1	34	15	1	68	30	2
2	10	36	4	20	72	8
3	9	30	11	18	60	22
4	12	32	6	24	64	12
5	10	21	19	20	42	38
6	9	39	2	18	38	4
7	5	16	29	10	32	58
8	8	28	14	16	56	28
9	8	20	22	16	40	44
10	7	30	13	14	60	26

تكرار و النسب المئوية للاستجابات للأفراد للمستوى النفسي - الإناث

البند	دائماً	أحياناً	أبداً	دائماً %	أحياناً %	أبداً %
1	26	17	7	52	34	14
2	6	38	6	12	76	12
3	6	23	21	12	46	42
4	10	19	21	20	38	42
5	8	40	2	16	80	4
6	11	21	18	22	42	36
7	7	31	12	14	62	24
8	5	25	20	10	50	40
9	12	33	5	24	66	10
1	6	26	18	12	52	36

تكرار و النسب المئوية للاستجابات الأفراد للمستوى الإجتماعي - ذكور

البند	دائماً	أحياناً	أبداً	دائماً %	أحياناً %	أبداً %
11	10	24	16	20	48	32
12	9	29	12	18	58	24
13	6	31	13	12	62	26
14	4	27	19	8	54	38
15	11	31	8	22	62	16
16	20	28	5	40	56	10
17	3	30	17	6	60	34
18	10	24	16	20	48	32
19	9	27	14	18	54	28
20	3	21	26	6	42	52

تكرار و النسب المئوية للاستجابات الأفراد للمستوى الإجتماعي - إناث

البند	دائماً	أحياناً	أبداً	دائماً %	أحياناً %	أبداً %
11	8	22	20	16	44	40
12	6	21	23	12	42	46
13	7	20	23	14	40	46
14	7	22	21	14	44	42
15	10	25	15	20	50	30
16	12	28	10	24	56	20
17	5	20	25	10	40	50
18	8	22	20	16	44	40
19	13	24	13	26	48	26
20	5	17	28	10	34	56

تكرار و النسب المئوية للاستجابات للأفراد للمستوى المهني - ذكور

البند	دائماً	أحياناً	أبداً	دائماً %	أحياناً %	أبداً %
21	5	30	15	10	60	30
22	12	20	18	24	40	36
23	5	22	23	10	42	52
24	7	28	15	14	56	28
25	9	26	15	18	52	30
26	7	21	22	14	42	44
27	4	24	22	8	48	44
28	3	26	21	6	52	42
29	6	23	21	12	46	42
30	4	25	21	8	50	42
31	2	29	19	4	58	38
32	13	27	10	26	54	20

تكرار و النسب المئوية للاستجابات للأفراد للمستوى المهني - إناث

البند	دائماً	أحياناً	أبداً	دائماً %	أحياناً %	أبداً %
21	4	27	19	8	54	38
22	11	19	20	22	38	40
23	3	18	29	6	36	52
24	7	23	20	14	46	40
25	10	24	16	20	48	32
26	6	20	24	12	40	48
27	6	18	26	12	36	52
28	8	17	25	16	34	50
29	6	22	22	12	44	44
30	5	26	19	10	52	38
31	4	24	22	8	48	44
32	10	23	7	20	46	14

الملحق رقم (03) بروتوكول المقابلة البحثية

تعتبر المقابلة استبيان منطوق والخطوات الرئيسية للإعداد المقابلة هي نفسها خطوات بناء الاستبيان وهي :

- تحديد المبررات
- كتابة الأسئلة
- تحديد الأهداف
- الاختبار القبلي

(رجاء محمود أبو علام، 2007، ص 433)

الإعداد للمقابلة البحثية :

قامت الباحثة بإعداد بروتوكول المقابلة البحثية وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة مرتبطة ارتباط وثيقاً بأهداف الدراسة حيث هي أسئلة مقننة تسمح بالحصول على استجابات فردية رغم أن السؤال مفتوح لكنه محدد في محتواه وهي كالتالي:

- ما هي حاجات المتربصين التكوين
- هل يلجأ المتربص إليك و طلب المساعدة منك
- هل تختلف الحاجات المتربصين حسب الجنس
- ما هي أكثر المشكلات التي تواجه المتربصين وتختلف من حيث جنس
- ما هي الخدمات الإرشادية التي تقدمها للمتربصين أثناء فترة التكوين
- هل لديك منهجية أو طريق عمل خاصة لتعامل مع مشكلات المتربصين
- هل هناك إقبال من الطرق المتربصين إلى التكوين
- ما هي أكثر التخصصات إقبالا من طرق المتربصين
- هل المعايير المستخدمة في توجيه المتربصين
- هل يمكن جمع الحاجات المتربصين في قائمة تسمى قائمة الحاجات الإرشادية لفائدة المتربصين

- إجراء المقابلة البحثية:

بعد ضبط وتحديد موعد إجراء المقابلة، جرت المقابلة البحثية مع بعض لمستشاري التكوين المهني في ولاية الوادي استغرقت المقابلة البحثية مع كل مستشار مدة زمنية تراوحت بين 45 دقيقة و 60 دقيقة وبمعدل حصة واحدة مع كل مستشار

- نتائج المقابلة البحثية:

- غلبة الطابع الإدارية على مهام مستشار التوجيه المهني إذ يقتصر عمله على (إعلام - التسجيل التوجيه) جانب البيداغوجي

- تتعدم جميع الخدمات الإرشادية بجمع أنواعها

- هناك إقبال من طرق المتربصين التكوين في دورة سبتمبر مقابلة بدورة فيفري

- هناك إقبال كبير على جميع التخصصات من طرف المتربصين

- لدى متربص فكرة بسيطة على تكوين المهني يقوم المستشار بشرح بالإضافة المستوى الدراسي لدى المتربص

- مشكلات المتربص تقتصر في المشكلات مع التخصص و مشكلات مع المعلم

- هناك فروق في مشكلات بين الذكور والإناث وعليه تختلف حاجات الإرشادية بالإخلاف الجنس

- يعمل المستشار مع المشكلات المتربص بكل جدية وعدم تسمية المتربص ، السرية و احتواء المتربص

- تعامل مع مشكلات الذكور أسهل من تعامل مع مشكلات الإناث

يوجد نمطين التكوين النمط الإقامة - النمط التمهين

- نستطيع أن نضع قائمة تجمع حاجات الإرشادية المختلفة لمتربص التكوين المهني

قائمة بعض مستشاري توجيه والارشاد المهني لولاية الوادي:

التخصص	المؤسسة
ليسانس علم النفس المدرسي	مستشار لمركز التكوين المهني والتمهين الوادي - الشهيد ميلودي عروسي - مركز 2
ليسانس علم النفس المدرسي	مستشارة لمركز التكوين المهني والتمهين الوادي - الشهيد بوصبيح صالح عبد العزيز - رقم 3
ليسانس علم النفس المدرسي	مستشارة لمركز التكوين المهني للبنات - المجاهد حميمة البشير - رقم 4
ليسانس علم النفس المدرسي	مستشارة لمركز التكوين المهني بكونين - بوسحابة علي-
ليسانس علم النفس المدرسي	مستشار لمعهد الوطني ومتخصص في التكوين بالوادي

ملحق رقم 04: قائمة الحاجات الإرشادية لدى متربصين التكوين والتعليم المهني

- قائمة الحاجات الإرشادية لمتربصين التكوين والتعليم المهني -

البعد النفسي

- 1 - الحاجة إلى فهم الأمور و الأوضاع في حياتي.
- 2 - الحاجة إلى تخلص من الشعور بالقلق.
- 3 - الحاجة إلى تغلب على انفعالي وسرعة غضبي.
- 4 - الحاجة إلى إبراز ذاتي وتحقيقها.
- 5 - الحاجة إلى مواجهة الصراعات بين حياتي الداخلية والواقع الذي أعش فيه.
- 6 - الحاجة إلى تغلب على الإحباط الدائم والمستمر.
- 7 - الحاجة إلى تغيير أشياء في ذاتي إن استطعت.
- 8 - الحاجة إلى تعبير عن أفكاري بوضوح
- 9 - الحاجة إلى شخص يساعدني على فهم ذاتي.
- 10 - الحاجة إلى تخلص من الشرود الذهني.

البعد الاجتماعي

- 11 - الحاجة إلى مشاركة بفاعلية في تسير شؤون أسرتي.
- 12 - الحاجة إلى البوح بما في داخلي إلى والديا.
- 13 - الحاجة إلى تكوين علاقات مختلفة مع الآخرين.
- 14 - الحاجة إلى توفير أسرتي جميع متطلباتي المادية.
- 15 - الحاجة إلى عدم تدخل والديا أو أحدهما في اختيار أصدقائي
- 16 - الحاجة إلى تخلص من الشعور بأنني غير مرغوب من طرق الآخرين.
- 17 - الحاجة إلى عدم تدخل والديا أو أحدهما في شؤوني الخاصة.
- 18 - الحاجة إلى تخلص من كثرة الخلافات الأسرية.
- 19 - الحاجة إلى مصارحة والديا بمشكلاتي.
- 20 - الحاجة إلى تغيير فكرة أن والديا يفضلاني أحد إخوتي عني.

البعد المهني

- 21 - الحاجة إلى كيفية استثمار وقت فراغي.
- 22 - الحاجة إلى توفير معلومات التي تتعلق بشروط قبول وتسجيل.

- 23 - الحاجة إلى تأمين مصروفي اليومي.
- 24 - الحاجة إلى معرفة بكل الترتيبات في ما تتعلق بنظام الامتحانات والمتربصات.
- 25 - الحاجة إلى تغلب من الشعور بقلق المستقبلي المهني.
- 26 - الحاجة إلى توفير المعلومة في مسار تكوين.
- 27 - الحاجة إلى مهارات و أساليب العمل لازمة في مسار التكويني.
- 28 - الحاجة إلى من يرعاني ويساعدني في تحديد تخصصي الحالي.
- 29 - الحاج إلى معرفة كل التبعات النظام الداخلي للمؤسسة التي أتابع فيها تكويني.
- 30 - الحاجة إلى امتلاك منهجية العمل في مساري التكويني.
- 31 - الحاجة إلى تخلص من الشعور بالفشل في كامل الجوانب حياتي.
- 32 - الحاجة إلى تغيير فكرة أن البطالة لها تأثير سلبي على مستقبلي المهني.