

نظرة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني لواقع مرافقة المتكويين لغرض ادماجهم في سوق العمل ولاية الوادي أنموذجا.

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف:

أ. د/أحمد جلول

إعداد الطالبين:

بن مبارك خليفة
ذياب عبد الرحمان

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ دكتور	أحمد فرحات
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ دكتور	أحمد جلول
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ دكتور	قدوري خليفة

السنة الجامعية: 2024/2023

نظرة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني لواقع مرافقة المتكويين لغرض ادماجهم في سوق العمل ولاية الوادي أنموذجا.

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف:

أ. د/أحمد جلول

إعداد الطالبين:

بن مبارك خليفة
ذياب عبد الرحمان

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ دكتور	أحمد فرحات
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ دكتور	أحمد جلول
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ دكتور	قدوري خليفة

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا

الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

سورة المجادلة الآية (11)

شكر وتقدير

أشكر الله وأحمده حمداً بليغاً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي

وفقني لإتمام هذا البحث.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور " أحمد جلول " الذي أشرفه

على إنجاز هذا العمل وجاد علينا بنصائحه وتوجيهاته السديدة.

شكراً للدكتور فرحات فوزي الذي قدم لنا المساعدة في إنجاز الدراسة.

كما أوجه شكري إلى مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني الذين

استقبلونا بصدور رحبة شكراً لكل من قدم لنا يد العون من قريب أو

بعيد لإتمام هذا العمل المتواضع.

ملخص الدراسة باللغة العربية

تهدف الدراسة بالتعرف على نظرة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني لواقع مرافقة المتكويين لغرض إدماجهم في سوق العمل وانطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

ما مدى تطبيق مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني لأسلوب المرافقة للمتكويين، وهل يكون أكاديمي أم هو عبارة عن نشاطات تقدم للمتربص دون قصد ودون تخطيط؟ هل يتوفر التكوين المهني على أدوات المرافقة المادية والبشرية أم هي خدمات إرشادية محدودة وظيفية؟

تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي وحدد مجتمع الدراسة بكل مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين وعددهم 14 مستشارا على مستوى ولاية الوادي وتم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل.

وتمت معالجة نتائج الاستبيان بأسلوب النسب المئوية كأسلوب إحصائي وأسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

أن أسلوب المرافقة يمارس في شقه الأول والمتمثل في خدمات الإعلام، أما الشق الثاني والمتمثل في خدمات الإرشاد والمرافقة فهو يمارس بشكل ظرفي خاصة الإرشاد النفسي والبيداغوجي والإرشاد المهني.

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

The importance of the study is to identify the guiding view, evaluation, and distinct reality of accompanying trainees to enable them in the labor market. The study started from the following questions:

To what extent does the Guidance, Evaluation and Comprehensive Comprehensive Guide apply a leadership style to the trainees, and is it academic or does it consist of activities presented to the trainee without planning or planning?

Is this temporary to fulfill your social and human needs, or are these limited and circumstantial guidance services?

The exploratory descriptive approach was relied upon, and the study population was identified with all 14 professional guidance, evaluation, and integration counselors at the level of the El Oued State, and the comprehensive inventory method was relied upon.

The results of the questionnaire were processed using percentages as a statistical method, and the results of the study resulted in the following:

The accompaniment method is practiced in the first part, which is represented by information services, while the second part, which is represented by guidance and accompaniment services, is practiced in a situational manner, especially psychological, pedagogical, and vocational guidance.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير	ج
ملخص الدراسة باللغة العربية	أ
ملخص الدراسة باللغة الأجنبية	ب
فهرس المحتويات	ج
فهرس الجداول	و
فهرس الملاحق	ز
مقدمة	1

الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها

1-الاشكالية:	4
2-فرضيات الدراسة:	4
3-أهمية الدراسة:	5
4-أهداف الدراسة:	5
5-مجالات الدراسة:	5
6-التعاريف الإجرائية:	6
7-الدراسات السابقة:	6

الجانب النظري

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر

تمهيد:	11
1-تعريف التكوين المهني:	12
2-أهداف التكوين المهني:	12
3-أهمية التكوين المهني:	14
4-دور نظام التكوين المهني بالجزائر:	14
5-أنماط التكوين المهني:	15

- 6-التخصصات المهنية ومستويات التأهيل:16
- 7-ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق الشغل:18
- 8-اصلاح نظام التكوين المهني بالجزائر:20
- 9-أفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر:22
- خلاصة:23

الفصل الثالث: المرافقة

- تمهيد:25
- 1-مفهوم المرافقة:26
- 2-أهداف المرافقة:28
- 3-جوانب المرافقة:29
- 4-وسائل المرافقة:31
- 5-خصائص المرافق:32
- 6-المقاربات النظرية للمرافقة:34
- 7-كيف تساهم دار المرافقة والإدماج المهني في دعم وانشاء خريجي قطاع التكوين المهني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاوالتية في الجزائر؟".....36
- 8-الطاقم المسير لدار المرافقة والإدماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين: ..38
- 9-مهام دار المرافقة والإدماج المهني كآلية إدارية وتنظيمية لدعم القطاع الخاص..40
- خلاصة:45

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد:48
- 1-منهج الدراسة:49
- 2-مجتمع الدراسة:49

3-أداة الدراسة 50

4-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: 52

الخلاصة: 53

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

1-عرض وتحليل نتائج الاستبيان: 55

الخاتمة 64

قائمة المصادر والمراجع 66

الملاحق 72

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
49	توزيع الدرجات على البدائل	01
50	البنود قبل وبعد التعديل مع الأبعاد التي تنتمي إليها	02
55	يوضح نتائج الفرضية الأولى	03
59	يوضح نتائج الفرضية الثانية	04
62	يوضح عرض ونتائج الفرضية الثالثة	05

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
73	استبيان الدراسة	01
76	قائمة المحكمين للاستبيان	02
78	الصورة النهائية للاستبيان بعد التحكيم والتعديل	03

مقدمة

مقدمة

يعد قطاع التكوين والتعليم المهنيين أحد عناصر التنمية البشرية الشاملة، فالاهتمام بتطور وترقية الموارد البشرية ينطلق أولاً بالعناية بهذا القطاع ويتعلق الأمر بضرورة صياغة إستراتيجية عملية هدفها توفير أحسن الظروف التي تحقق للمتربص والمتمهن وطالب التكوين النجاح واكتساب مهارات وفنيات دخول سوق العمل، ويتم هذا من خلال اعتماد أسلوب المرافقة على مسار فترة التكوين وهذا لسير مع المتربص والمتمهن نحو هدف إنجاز وتحقيق المشروع المهني المستقبلي، أما عن إستراتيجية المرافقة فهي تعتمد على تتبع تطور المتربص عبر تنقله من مهارة تكوينية إلى أخرى وتحليل نتائجه، ومطابقتها مع إمكانياته واستعداداته وميولاته وإيجاد العلاقة بين كل هذه المعطيات ومشروعه المستقبلي، إذ يتحقق هذا بعناصر المرافقة وهي كالاتي (الإعلام، الإرشاد). ويصل الفرد إذا ما تم تعريفه بكل ما سبق ويضاف إليها كل محتويات ومضامين عنصر الإعلام فإنه يتمكن بل يستطيع ويكون قادرا على تحديد ورسم وتصميم وبناء مشروعه المستقبلي المهني.

جاءت هذه الدراسة لتضع تلك العناصر المذكورة سابقا (الإعلام والإرشاد) اللذان هما مكونات المرافقة ضمن خطة منهجية وعملية تستند إلى المفاهيم لكليهما، أو تسقط على المهام المستندة لمستشار التوجيه من خلال المرسوم التنفيذي الذي يحدد نشاطاته.

وكذا للاستفادة واستخدام نتائج الدراسة التي أجريت على تنمية الموارد البشرية والاستثمار في المال البشري لتحقيق التنمية الشاملة للبلاد ولتحقيق هذا تمت الدراسة بإتباع خطوات محددة في الجانبين أولهما نظري والثاني تطبيقي، حيث احتوى كل منهما على جملة من الفصول وهي كالاتي:

الجانب النظري: واشتمل على ثلاثة فصول:

الفصل الأول واحتوى على تحديد إشكالية الدراسة والتعاريف الإجبارية لمفاهيم الدراسة أخيرا أهمية الدراسة وأهدافها والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فكان موضوعه نظام التكوين المهني بالجزائر بحيث تم التمهيد له ثم التطرق إلى تعريف التكوين المهني وذكر أهدافه وأهميته، وبعدها تم عرض تطور نظام التكوين المهني بالجزائر وأنماطه والتخصصات المهنية ومستويات التأهيل، ثم الانتقال إلى ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق العمل، وصولاً إلى إصلاح نظام التكوين المهني بالجزائر وأفاق تنمية هذا القطاع وبعدها خلاصة الفصل.

أما الفصل الثالث تم التطرق فيه إلى المرافقة في نظام التكوين والتعليم المهنيين بداية من التمهيد، مفهوم المرافقة وأهدافها، جوانبها ووسائل المرافقة ثم ذكر مهام المرافق وخصائصه، ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق الشغل، الطاقم المسير لدار المرافقة والإدماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، مهام دار المرافقة والإدماج المهني كآلية إدارية وتنظيمية لدعم القطاع الخاص وبعدها خلاصة الفصل.

أما بالنسبة إلى الجانب الميداني (التطبيقي) فقد احتوى على ما يلي:

الفصل الرابع: تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وتضمن هذا الفصل على منهج الدراسة، أدوات الدراسة، مجتمع الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس : تحت عنوان عرض وتحليل نتائج الدراسة ويضم عرض وتحليل نتائج الإستبيان، عرض وتحليل نتائج الدرجة الكلية.

الفصل الأول

إشكالية الدراسة واعتباراتها

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- مجالات الدراسة.
- 6- التعاريف الإجرائية.
- 7- الدراسات السابقة.

1-الإشكالية:

يبين الواقع أن نجاح برامج التشغيل وتوزيع مخرجات التكوين المهني في سوق الشغل مرهونة ومرتبطة بأساليب التوجيه والإرشاد انطلاقاً من مؤسسة التكوين المهني للمستشار دور فعال في هذه العملية وصولاً إلى وكالات التشغيل وأجهزة التوظيف.

إن عملية المرافقة مشتقة من مفاهيم ونظريات وفنيات التوجيه والإرشاد وهي حتمية تملئها هذه الوضعية لسد الفجوة بين المتربص وعالم الشغل والعنصر الوحيد المؤهل للقيام بالمرافقة داخل مؤسسة التكوين هو مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني من خلال مهامه المسندة إليه في المراسيم والمناشير الوزارية لكن نجد هذا المختص يمارس مهامه في نشاطات محدودة جداً وضيقة وبفترات متباعدة وأحياناً يطلب من المتكون في شكل الحصول على معلومة وتنتهي المهام هنا وبهذا الشكل وبهذه الصيغة وهذا ليس حكم إنما استنتاج تم استخلاصه من دراسة أجريت في مؤسسات التكوين المهني لولاية الوادي في الفترة الممتدة من شهر أفريل إلى شهر ماي 2024.

وعليه سنحاول في هذه الدراسة معالجة واقع المرافقة للمتكونين من وجهة نظر مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني لتفعيل نشاطاتهم المستمدة من مهامهم الموكلة اليهم، والوسائل الكفيلة بمرافقة المتكونين في مفهومها الأكاديمي والتي غايتها إدماج المتكون بسهولة في سوق العمل وهذا من خلال الاجابة على التساؤلات الآتية:

- ما مدى تفعيل مرافقة المتكونين من طرف مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني؟

- هل تتوفر أدوات المرافقة المادية والبشرية في مؤسسات التكوين المهني؟

- ما مساهمة المرافقة في إدماج المتكونين في سوق العمل؟

2-فرضيات الدراسة:

- تتم عملية مرافقة المتكونين من طرف مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني.

- تتوفر أدوات المرافقة المادية والبشرية في مؤسسات التكوين المهني.

- تساهم المرافقة في إدماج المتكولين في سوق العمل.

3-أهمية الدراسة:

قد تساهم النتائج المرجوة من هذه الدراسة في:

1-تقديم مفهوم دقيق لمرافقة مستشاري التوجيه للمتكولين وترجمة هذا المفهوم كأسلوب من خلال الدليل المقترح.

2-توعية خريجي التكوين المهني بأن لهم الدور الفعال في تنفيذ خطط التنمية الشاملة للبلاد باعتبارهم قوة عاملة حقيقية.

3-استفادة سوق العمل من الكفاءات المهنية المرتبطة بالمهن العديدة والمختلفة في قطاع التكوين المهني.

4 - الاعتماد على مفهوم المرافقة وتفعيل هذا الأسلوب لأنه يضمن تحقيق مهنة المستقبل للمتربص.

5-الحرص دائما في إعداد متربص مؤهل ومتخصص وذلك بتتمة خاصة النضج المهني لديه.

4-أهداف الدراسة:

يمكن حصر أهداف الدراسة في ما يلي:

التعرف على مدى تفعيل مرافقة المتكولين من طرف مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني كما تسعى إلى إكتشاف أدوات المرافقة المادية والبشرية في مؤسسات التكوين المهني وأيضا الوقوف على مساهمة المرافقة في إدماج المتكولين في سوق العمل.

5-مجالات الدراسة:

بما أن دراستنا شملت على جانب نظري وآخر ميداني وبما أن مجتمع وعينة الدراسة التي شملت على مستشاري التوجيه والتقييم المهني وقد حددت مجالات الدراسة وفق الآتي:

1-4-المجال الزمني: أجريت الدراسة خلال الفترة المعتمدة ما بين شهري أفرى

وماي. 2024

2-4-المجال المكاني: أجريت الدراسة بالمؤسسات التكوينية لولاية الوادي.

6-التعاريف الإجرائية:

- **متكوني التكوين المهني:** هم فئة الشباب الذين يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني بغية متابعة تكوين في اختصاص معين مبرمج ضمن الاختصاصات المفتوحة تتراوح أعمارهم من 15 سنة فما فوق.

- **الاندماج في سوق العمل:** الدخول إلى سوق الشغل بكل سلاسة وسهولة بحيث يتحصل المتربص على منصب عمل يتطابق مع ميولاته وتطلعاته واستعداداته ومنه يحقق ذاته ويحقق استقلاله المادي.

- **مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:** هي رتبة لموظفي التوجيه والإدماج المهني حائز على شهادة الليسانس في علم لنفس مكلف بتأدية المهام التالية:

- تنسيق وتخطيط الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين للتكوين إعلام، انتقاء، التسجيل والتوجيه.

- ضمان متابعة المتربصين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد مواصلة تكوينهم.

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

- تنسيق وتخطيط وتنشيط أعمال المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين.

- مرافقة المتربص في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي عن منصب شغل.

7-الدراسات السابقة:

7-1-الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: المرافقة النفسية لتلاميذ الأقسام النهائية الثانوية وتأثيرها على شعورهم بالأمن النفسي.

دراسة ميدانية بثانوية الحكيم ابن رشد بدائرة رقان، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس.

صاحب المذكرة: ملياني شريفة؛ المؤطر: مخلوفي وردة؛ السنة: 2019؛ مكان الإجراء: جمعية أحمد درارية - أدرار؛

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مرافقة مستشار التوجيه المدرسي والمهني نفسيا لتلاميذ الأقسام النهائية الثانوية وتأثيرها على شعورهم بالأمن النفسي، وقد استخدم فيها المنهج الوصفي حيث تمثلت عينة الدراسة 76 تلميذا ذكور وإناث من ثانوية الحكيم ابن رشد برقان بالتحديد مستوى الثالثة ثانوي المختارة بشكل عشوائي وتم استخدام أداتين لجمع المعلومات مقياس الأمن النفسي المعد من طرف الباحثة باطير سهام ومقياس المرافقة النفسية المعد من طرف الباحثة وذلك بعد التأكد من الخصائص السيكمترية للمقياس ولمعالجة البيانات الإحصائية استخدمت مقاييس الإحصاء الوصفي والاستدلالي وهي معامل الارتباط بيرسون واختبارات المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ولقد أسفرت الدراسة على النتائج الآتية:

- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين مرافقة مستشار التوجيه نفسيا لتلاميذ الأقسام النهائية الثانوية وشعورهم بالأمن النفسي؛
- لا يوجد تأثير لمرافقة مستشار التوجيه نفسيا لتلاميذ الأقسام النهائية الثانوية على الجانب الانفعالي لديهم؛
- لا يوجد تأثير لمرافقة مستشار التوجيه نفسيا لتلاميذ الأقسام النهائية الثانوية على الجانب الاجتماعي لديهم.
- لا يوجد تأثير لمرافقة مستشار التوجيه نفسيا لتلاميذ الأقسام النهائية الثانوية على الجانب النفسي لديهم.
- ليس هناك تأثير لخصائص العينة على شعور تلاميذ الأقسام النهائية الثانوية بالأمن النفسي.

7-2- الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: دورة تكوينية في المرافقة النفسية والتعليمية لتلاميذ السنة الخامسة ابتدائي لفائدة المعلمين.

-دراسة ميدانية شبه تجريبية بمقاطعة جامعة رقم 06 لولاية الوادي- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص: إرشاد وتوجيه هدفت الدراسة إلى إعداد دورة تكوينية في المرافقة النفسية والتعليمية لتلاميذ السنة الخامسة من التعليم الإبتدائي لفائدة المعلمين بالإعتماد على المنهج الشبه التجريبي ذو التصميم القياس القبلي والبعدي للمجموعة الواحدة على عينة مقدرة بـ: 51 معلم ومعلمة في الطور الخامس من التعليم الإبتدائي تم اختيارهم بطريقة العشوائية للموسم الدراسي 2016/2017 وباستخدام أدوات جمع البيانات التي تمثلت في مقياس المرافقة النفسية والمقابلة البحثية وتمثل الأسلوب الإحصائي في اختبار (ت-بايرد) للدرجات واختبار(ت) للفروق وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي في نتائج المشاركين بعد تطبيق الدورة لصالح القياس البعدي لمتغير المرافقة النفسية.

- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في أسلوب المرافقة النفسية والتعليمية لتلاميذ السنة الخامسة الذي يقوم به معلم الطور الخامس ابتدائي تعزى لمتغير الجنس. وبناء عليه تم التحقق من أثر الدورة المعدة التي تهدف إلى تطوير أسلوب المرافقة لتلاميذ السنة الخامسة من التعليم الإبتدائي لفائدة المعلمين. وبالتالي تم التأكد من ضرورة توفير مرشدين ومعلمين أكفاء في المدارس لمساعدة التلاميذ عني بتنمية جوانب مرافقة على حل مشكلاتهم الدراسية من خلال الإهتمام ببناء برامج لتلاميذ في الامتحانات النهائية لتحقيق أفضل سبل النجاح فالضرورة.

الجانب النظري

الفصل الثاني

التكوين المهني في الجزائر

تمهيد

1-تعريف التكوين المهني

2-أهداف التكوين المهني

3-أهمية التكوين المهني

4-دور نظام التكوين المهني بالجزائر

5-انماط التكوين المهني

6-التخصصات المهنية ومستويات التأهيل

7-ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق الشغل

8-اصلاح نظام التكوين المهني بالجزائر

9-آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر التكوين المهني مجالا لكسب المعرفة والخبرة العلمية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، فهو يقع بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة وعالم الشغل من جهة أخرى وهو المجال الأمثل للتلاميذ الذين يرغبون في ولوج عالم الشغل سريعا ولا يرغبون في متابعة الدراسة.

وبما أنه عبارة عن إعداد فرد يستطيع التكيف مع الوسط الذي يعمل فيه هاضما فنيات التربية، إعداد يساعده على أداء واجبه ويجعله يرغب في البحث والتجدد بهدف تكوين الإنسان مع الآلة التي يعمل عليها أو مع المنصب الذي يتلاءم مع قدراته ومهاراته المهنية لتجعله عاملا مؤهلا على القيام بذلك العمل على أحسن وجه.

1-تعريف التكوين المهني:

يعرفه بوفلجة غياث: "على أنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة" (غياث، 2002، ص 79).
كما يعرفه: p.jardillier بأنه عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغير هام تسمح له بالقيام بمهام أخرى (قريشي، 1998، ص 22).
تعريف أحمد السيد محمد فرج: "يعرف التكوين المهني باعتباره المدخل لأي عمل ذي طابع حرفي يهدف إلى التعريف 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 داخل معاهد التعليم أو أي مراكز خارج تلك المعاهد (فرج، 2001، ص 15).

ومن خلال التعاريف الأنفة الذكر يمكن صياغة التعريف التالي: (هو سلسلة من النشاطات المنظمة والمستمرة تهدف إلى إكساب الفرد المعلومات والمهارات الضرورية للقيام بنشاط مهني معين وتؤهله لأن يحدد مساره المهني المستقبلي كما تمنحه شهادة رسمية تسمح له بممارسة مهنة في المجتمع.

2-أهداف التكوين المهني:

يسعى التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة منها الاجتماعية، الإنتاجية والاقتصادية وتتمثل فيما يلي:

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

- العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد.

- العمل على تحسين مستوى الأداء العملي التطبيقي للعمليات والمهام المهنية المرتبطة بالمهنة (توفيق، 2011، ص 98).
 - تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه وبالتالي تحقيق الاندماج الاجتماعي المطلوب.
 - تحقيق مستوى ودرجة من المواطنة للفرد على اعتبار أن حصول الفرد على مهنة ومنصب عمل يشكل بدايات تحديد الوضعية الاجتماعية لهذا الفرد، وبالتالي الانطلاقة نحو معاشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية والتربوية والإنتاجية والسياسية.
 - تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص.
 - المشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع (توفيق، 2011، ص 98).
- ويهدف أيضا إلى:
- نشر الثقافة الصناعية في الوسط الاجتماعي.
 - توفير المكونين المحليين أي توفير اليد العاملة المحلية.
 - الرفع من مستوى المهن للشباب لمحاولة إدماجهم اجتماعيا ومهنيا.
 - التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف. (بوسنة، 1993، ص 273)
- أما بالنسبة لأهداف التكوين المهني التي جاءت في التقرير تتمثل في:
- صيانة اليد العاملة النشطة.
 - تكوين يد عاملة مؤهلة في الحرف اليدوية والصناعات التقليدية.
 - تكوين يد عاملة مؤهلة في تخصصات مبنية على المعرفة تماشيا مع التطور التكنولوجي. (تقرير حول قطاع التكوين المهني، 2006، ص 61)
- ومن خلال ما سبق يمكن القول أن قطاع التكوين المهني يهدف إلى تلبية احتياجات الفرد الاجتماعية واحتياجات الاقتصاد الوطني وذلك من خلال إكساب الفرد خبرات مهنية معينة والتحسين الدائم لمستواه المعرفي والأداء العملي التطبيقي وهذا قصد رفع وتحسين الإنتاجية.

3-أهمية التكوين المهني:

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

أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع والنهوض به، وتوفير احتياجات الوطن من العاملين والفنيين ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية. (قريشي، 1998، ص 23)

4- دور نظام التكوين المهني بالجزائر:

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

- معظم مراكز التكوين المهني كانت موجودة مباشرة بعد الاستقلال أي 1962 والتي كان عددها 49 مركزا، كانت قد أنشئت لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجات المعمر الفرنسي.

- بقيت هذه الوضعية إلى غاية بداية السبعينات حيث قامت المؤسسات الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين يد عاملة هي بحاجة إليها على الفور.

إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينات وبداية سنة 1980مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية والتخفيف من آثار إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة، وتوفير قدرات تكوين أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة من المطرودين من النظام المدرسي من جهة أخرى، وقد تم خلال هذه العشرية إنشاء عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية للتكفل بالطلب الاجتماعي المتزايد واستمرت هذه الوضعية إلى غاية نهاية التسعينات (تقرير حول قطاع التكوين المهني، 2006، ص 6).

في سنة 1999 أنشئت وزارة التكوين المهني كوزارة مستقلة عن قطاع التربية الذي كانت تابعة له (سامعي، 2011، ص108-107).

واجه التكوين المهني بالجزائر صعوبات وعراقيل عديدة إلا أنه تم تداركها من خلال المجهودات مبذولة في شتى النواحي مثل توفير قدرات التكوين للتكفل بالأعداد المتزايدة وكذلك فتح عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية وتوفير تخصصات جديدة مما أدى إلى الرفع من أهمية التكوين المهني.

5-أنماط التكوين المهني:

يتفرع التكوين المهني بالجزائر إلى خمسة أنماط وهي كما يلي:

1-5-التكوين الإقليمي: يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين مخصصة ومجهزة لذلك وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني. ويكون التكوين الإقليمي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة التربص ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين (جنقال، 2003، ص 08).

2-5-التمهين: الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر في مؤسسة إنتاجية أو مصالح أو مصالح إدارية ويتم التكفل بالمتهم من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري ويكسب المتمهن بذلك مهنته بالاحتكاك مع الواقع أما الجانب النظري فيأخذ المتمهن ويستفيد منه على المستوى مركز التكوين المهني الأقرب من مكان الذي يتابع فيه تمهينه ويوجد نص قانوني قائم ينظم كل الأطراف المعنية أو المصلحة الإدارية - المتمهن - مركز التكوين المهني والتمهين المعني (جنقال، 2003، ص 08).

3-5-التكوين المهني عن بعد: الهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين وللاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد يجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد.

إن التكوين المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة (جنقال، 2003، ص 08)

4-5- الدروس المسائية: يعتمد هذا النمط من التكوين على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العدية في آخر النهار وبعد الانتهاء من دروس التكوين الاقامي العادية حسب مواقيت مدروسة حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين والذين يرغبون في إكتساب التأهيل أو في الرفع من مستواهم لتحسن مسارهم العلمي.

5-5- التكوين المتواصل: وهو نمط تكوين ينظم لصالح الموظفين والعمال طيلة حياتهم المهنية ويسمى كذلك التكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءات والرسكلة وتجديد المعلومات كل ذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف قصد تطوير وتحسين الانتاج (أمزيان، 2003، ص 09).

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

6- التخصصات المهنية ومستويات التأهيل:

تتنوع التكوينات على 24 شعبة مهنية تضم 495 تخصص وهي كما يلي: (مدونة الشعب المهنية، 2019، ص 03)

- فن ثقافة وترات
- الفلاحة
- الفنون والصناعة المطبعية
- الحرف التقليدية
- الخشب والتأثيث
- البناء والاشغال العمومية
- الكيمياء الصناعية والبلاستيك
- الانشاءات المعدنية

- الانشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية

- الصناعة الجلدية

- الكهرباء

- الالكترونيات طاقوية

-الفندقة

-الاطعام والسياحة

- صناعة الاغذية الزراعية

-الصناعة النفطية

-إعلام ألي الرقمنة الاتصالات

-مهن المياه والبيئة

- مهن الخدمات

-المناجم والمحاجر

-ميكانيك المحركات والاليات

-الصيد البحري وتربية المائيات

- تقنيات الادارة والتسيير

-تقنيات السمعى البصرى

-النسيج والالبسة (مدونة الشعب المهنية، 2019، ص 03).

6-1-1- مستويات التأهيل: وتضم 5مستويات ولكل مستوى شهادة تأهيل وهي كأتى:

6-1-1-1- المستوى الاول (عامل متخصص) يمنح الفرد شهادة التكوين المهني

المتخصصة.

6-1-2- المستوى الثاني (عون مؤهل) يمنح الفرد شهادة الكفاءة المهنية.

6-1-3- المستوى الثالث (عون عالي التأهيل) يمنح للفرد شهادة التجكم المهني.

6-1-4- المستوى الرابع: (تقني) تمنح للفرد شهادة تقني.

6-1-5- المستوى الخامس (تقني سامي) تمنح الفالفرد شهادة تقني سامي (مدونة الشعب المهنية، 2019، ص03).

6-2- كيفية التحاق بالتكوين المهني:

يتم الالتحاق بالتخصصات الموجودة في مؤسسات التكوين المهني بعد ملا بطاقة الرغبات والتي تعكس إختيار طالب التكوين في التخصص المرغوب ثم إجراء إمتحان كتابي ويوجد لهذا الغرض في كل مؤسسة تكوين مكتب استقبال واعلام الشباب المعني طيلة السنة ويسمى مكتب الاستقبال الاعلام والتوجيه اما بخصوص المستوى الدراسي يشترط على العموم مستوى من الابتدائي فما فوق للمشاركة في مسابقة الدخول لتكوين والتخصصات التابعة للمستوى الرابع والخامس ويؤسل الملف كاملا او يودع مباشرة لدى مصالح التسجيلات في مؤسسة التكوين المرغوب فيها في الاوقات المناسبة والمحددة لتسجيلات فاذا توفرت لدى المترشح كل الشروط المطلوبة تقوم المصالح المختصة في المؤسسة المعتية بإرسال الاستدعاء اتقي الوقت المناسب تحدد فيها تاريخ وتوقيت ومكان الاختبار (أمزيان 2003، ص 48-49).

7-ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق الشغل:

7-1-ارتباط التكوين بالتعليم:

واجه التكوين المهني بالجزائر قبل الشروع في الاصلاحات وبالرغم من المجهودات المبذولة من طرف القطاع صعوبات كبيرة ناجمة عن الاختلال في النظام التربوي لاسيما بعد نهاية مرحلة التعليم القاعدي الالزامي حيث تميز بما يلي:

- عدم وجود تواصل منطقي ومنظم بين نظام التكوين المهني ونظام التعليم العام وكأن كل قطاع منغلق على نفسه ولا يعلم اي شيء مما يجري في القطاع الاخر.
- نظرة المجتمع الى التكوين المهني نظرة استخفاف حيث تعتبر معظم الاسر الجزائرية التحاق ابناءها بالتكوين المهني فشل في متابعة التعليم العام والدراسات الاكاديمية التي يرونها المؤهل الوحيد الموصل الى فئة النخبة في المجتمع.

وتشكل هذه النظرة عامل نفسي غير محفز تماما على متابعة التكوين المهني بل على العكس من ذلك نجد هذا العامل النفسي يؤثر في اضعاف الدافعية لدى الشباب لدخول الى قطاع التكوين المهني.

- أصبح التكوين المهني بمثابة وعاء نجده يستقبل المتسربين من نظام التعليم العام.
- انصبت كل الجهود على الجانب الكمي من خلال التكفل بالأعداد الهائلة من المتسربين على حساب الجانب النوعي.

- التكوينات المتوفرة لا تستجيب بالضرورة للاحتياجات سوق الشغل وكان لهذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية تمثلت في تزايد البطالة نتيجة عدم تطابق مخرجات التكوين المهني مع احتياجات سوق الشغل. (توفيق، 2011، ص 112)

7-2-ارتباط التكوين بسوق الشغل:

كان نشاط التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق الشغل حيث انغلق على نفسه واصبح يعمل بقواعد واهداف داخلية كما ان اغلبية القطاعات الاقتصادية الاخرى والمؤسسات التي لديها مراكز تكوين التي كانت تقوم بتلبية احتياجاتها مع بداية الازمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت عن هذه المراكز بسبب نقص احتياجات التكوين هذه الوضعية ادت الى:

- غياب العلاقة مع سوق الشغل كون التكوين لا يلبي رغبات اصحاب العمل.
- تدني صورة التكوين المهني لدى الاسر وارباب العمل.
- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
- نسبة ادماج خريجي التكوين المهني قليلة.
- اصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسين جهة، ومن جهة اخرى لا يستقطب الطلب عليه وقد نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية.

• عدم القدرة على توفير يد عاملة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن لتطور والانفتاح على الاقتصاد العالمي.

• عدم توفير الكفاءات اصبح يساهم في عرقلة الانعاش الاقتصادي (ميسون، 2011، ص 113-114).

بتضح مما سبق ذكره ان مؤسسة التكوين المهني ينظر نظرة دونية وسلبية كونها تظم الافراد الفاشلين والراسبين الذين تعذر عليهم مواصلة مسارهم الدراسي، فهذه النظرة خاطئة يجب ان تعدل لمحاولة تصحيح تلك الافكار الخاطئة وهذا ما يفرض ضرورة ترابط نظام التعليم العام ونظام التكوين المهني وعالم الشغل، فإذا كان نظام التعليم العام فعالا وناجحا فسيؤثر حتما على التكوين المهني وبالتالي على سوق الشغل.

8-اصلاح نظام التكوين المهني بالجزائر:

تمر الجزائر بتحولات اقتصادية كبرى حيث تعيش مرحلة انتقالية من اقتصاد موجه الى اقتصاد السوق تولدت عنه تأثيرات اقتصادية واجتماعية هامة، وفي هذا الاطار اتخذت جملة من الترتيبات لتحسين التوازنات على مستوى الاقتصاد الكلي، اعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتدعيم وتشجيع الاستثمار في القطاع الخاص.

تتميز هذه المرحلة بتطور القطاع الخاص الذي يتطلب يد عاملة مؤهلة كون ان نوعية الموارد البشرية تلعب دورا مصيريا بالنسبة للمؤسسة في ظل محيط تنافسي.

ان التوفيق بين احتياجات التكوين وعروضه يتطلب تحولات كبرى في نظام التكوين المهني الذي كان بمثابة وعاء يستقبل المتسربين من النظام التربوي ولهذا السبب شرع في اصلاح شامل لمنظومة التربية والتكوين المهني. (تقرير حول قطاع التكوين المهني، 2006، مديرية التكوين المهني الوادي)

قطاع التكوين المهني يعتبر من اهم القطاعات التي تضمن تلبية احتياجات سوق الشغل فهو الوسيلة الاستراتيجية المعتمدة لترقية الموارد البشرية وتحسين مردودية المؤسسات

الاقتصادية.

والاجتماعية المختلفة ولتحقيق هذه الاهداف تم اقرار ما يلي:

-اعادة المصداقية لتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفة.

-اعادة الاعتبار للحرف اليدوية والصناعات التقليدية.

-ترقية تكوين المرأة من خلال فتح اقسام بالوسط الريفي لفائدة المرأة الماكثة بالبيت.

-تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني.

-مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن.

-ادراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيا.

-التحسين من اداء مؤسسات التكوين من حيث التسيير الاداري والبدagogia.

-تنويع مصادر تمويل التكوين، تطوير التكوين المتواصل.

(تقرير حول قطاع التكوين المهني 2006 مديرية التكوين المهني الوادي)

ان عملية اصلاح نظام التكوين المهني يجب ان تواكب التغيرات العلمية الكبرى

لأنظمة التكوين المهني. وفي هذا الاطار يمكن ذكر المبادئ الاساسية لسياسة منسجمة

وطويلة المدى لتكوين المهني:

- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي.

- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني اساسي في التحكم في الانتاج وتحسينه وتسييره

من خلال تثمين الموارد البشرية.

- اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العتمة.

- ضرورة ان تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف.

- ضرورة تكريس الحق غي التكوين المستمر ضمانا لتكييف مع منصب العمل

وحركية العامل وانتقاله الى قطاع اخر.

- انفتاح نظام التكوين على محيطه الداخلي والخارجي. (وزارة التكوين والتعليم المهنيين،

2005، ص11-10)

-إعادة تنظيم النهج المهني:

أوصت لجنة اصلاح المنظومة التربوية منذ سنة 2000 بضرورة اعادة هيكلة المرحلة ما بعد الالزامي في ثلاث اجزاء تعليم ثانوي عام وتكنولوجي - تعليم مهني - وتكوين مهني، وقد تم الاخذ بهذه الوصية سنة 2002 حيث تم الشروع في وضع خطة لإدخال التعليم المهني ويهدف التعليم المهني الى اكتساب الكفاءات المهنية وتعزيز المعارف الاساسية الضرورية لتكف افضل مع متطلبات سوق الشغل الامر يتعلق بالوصول الى صيغة منسجمة بين التكوين العام بمعناه الاكاديمي والتعليم المهني المؤهل والقريب من الحرف وعام الشغل.

9-أفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر:

ترمي هذه الافاق الى تحقيق اهداف نوعية من خلال:

- تحسين اداء مؤسسات التكوين المهني.
- تنمية وتطوير التكوين عن طريق التمهين والتكوين بالتناوب.
- عصرنه المناهج والوسائل التعليمية، وتنصيب مرصد للمهن.
- ادخال التكنولوجيات الجديدة للاعلام والاتصال في التكوين.
- تطوير التشاور مع الفاعلين الاقتصاديين في عملية التكوين.
- ادراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي.
- تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهنيين.
- مساعدة المؤسسات في التعبير عن احتياجاتها عن التكوين. (سمسوم، 2008، ص 09)

خلاصة:

التطرق في هذا الفصل الى نظام التكوين المهني بالجزائر فكانت البداية بعرض التكوين المهني بصفة عامة بحيث تم ذكر تعريفه واهدافه واهميته الفعالة وبعد عرضنا لفصل إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل، يتضح من خلال ذلك أن للتكوين المهني أثر وفاعلية واضحة لإكساب الفرد كفاءة ومهارة مهنية، وهذا من خلال إستراتيجيات في ضوء ما يشهده سوق الشغل من تحديات كبرى ناتجة عن اختلال توازن العرض والطلب وتم التطرق في هذا الفصل الى نظام التكوين المهني بالجزائر فكانت البداية بعرض التكوين المهني بصفة عامة بحيث تم ذكر تعريفه واهدافه واهميته الفعالة ثم التطرق لعنصر التكوين المهني بالجزائر وتضمن تطور نظام التكوين المهني بالجزائر وانماطه المختلفة التي تساعد الفرد على اختيار النمط المناسب له، مع ذكر الشعب المهنية وعدد التخصصات ومستويات التأهيل المتواجدة في مؤسسات التكوين المهني وارتباط التكوين بنظام التعليم العام وسوق العمل.

الفصل الثالث

المرافقة

تمهيد :

1- مفهوم المرافقة.

2- أهداف المرافقة.

3- جوانب المرافقة.

4- وسائل المرافقة.

5- خصائص المرافقة.

6- المقاربة النظرية للمرافقة.

7- مساهمة دار المرافقة والإدماج المهني في دعم وإنشاء خريجي قطاع

التكوين المهني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقاولاتية في الجزائر.

8- الطاقم المسير لدار المرافقة والإدماج المهني بقطاع التكوين والتعليم

المهنيين.

9- مهام دار المرافقة والإدماج المهني كآلية إدارية وتنظيمية لدعم القطاع

الخاص.

خلاصة

تمهيد:

يعتبر النهوض بتشغيل الشباب وحملة الشهادات من الضرورات التي تفرضها معطيات العولمة، في ضوء التغيرات الدولية والتطورات التكنولوجية والتدفق الهائل للمعلومات، وما يتبعها من متغيرات في نمط ووسائل وفنون الإنتاج مع التغير السريع في المهن وظهور مهن جديدة تتطلب نوعية معينة من القوى العاملة، ومهارات ومعارف متعددة.

ان التحدي الذي يواجه مؤسسة التكوين المهني هو في تزويد سوق الشغل بيد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات هذه السوق في الكم والنوع هذا التحدي المرهون بنوعية التكوين وتحديد المسارات المهنية التي لها التطابق مع حركة سوق الشغل ومنه يتحتم على فضاء التكوين المهني ضبط أليات تسمح بتأهيل عناصره من اكتساب كل الاليات والمعارف التي من خلالها يشارك هؤلاء في الخطط التنموية الشاملة وبلوغ هذه الغاية يمكن الوصول اليها من خلال احتواء المتكون كل امكانيات واستعدادات وميول واستغلالها واستخدامها مما يضمن تكوين مهني ناجح يحقق فيه المتكون ذاته بحيث يترجمها الى بناء مشروع مستقبلي اذا كل هذه التحديات والاليات يمكن وضعها في اسلوب المرافقة في نظام التكوين المهني والتي تحمل مفهوم السير رفقة المتربص نحو هدف محدد مسبقا او سلسلة من الاهداف وفق طرق ومضمون يمكنه من التعرف على ذاته وحول مجالات التكوين يتعدى هذا الى توضيح العلاقة بين الميول والاختيارات والتطلعات وربطها بمسار تكويني محدد ومدرس يؤهل صاحبه لممارسة مهنة والفوز بمنصب شغل.

1- مفهوم المرافقة:

يحمل مفهوم المرافقة في مضمونه عدة معاني ومن الصعب تحديد مفهوم دقيق لها فهي تحمل عدة دلالات مثل: الاشراف، الوصاية، المتابعة، المساندة النفسية، الارشاد الأكاديمي. ومن بين التعاريف العديدة التي وردت بخصوص هذا المصطلح:

• المرافقة عبارة عن متابعة مؤطرة وتوجيه لطالب وهذه المرافقة ممثلة في الوصاية التي بمنحها الأستاذ الوصي وفق خطة بيداغوجية تعمل على مساعدة الطالب في مواجهة صعوباته وتنظيم نفسه وعمله (هارون، 2010، ص 120).

• ويترادف مصطلح المرافقة مع مصطلح الوصاية وهي الترجمة العربية لكلمة TUTOR اللاتينية التي تعني المدافع المحامي او الوصي فالوصاية هي مهمة متابعة الطالب بهدف تسهيل ادماجه في الحياة العملية وحصوله على المعلومات الخاصة بها.

• وتعرف المرافقة على انها علاقة بين فردين في وضعية تكوين محترف ومتعلم لمهنة ما.

اما المرافقة في المؤسسات الاقتصادية تتعلق بـ:

-**نقل المهنة:** يتم ذلك عن طريق تحصيل كفاءات مهنية، اهداف تكوين محددة، معرفة المعطيات المكونة للمهنة او في حالة اخرى بين مسيرة المهنة (السلوك المهني المنتظر، الاهداف، التقييم والاستراتيجيات البيداغوجية).

-**الإدماج في الوسط المهني:** مرحلة معقدة وهامة لانها ترتبط بالنتيجة النهائية لتكوين، هذه المرحلة تسمح بخلق جو من الامان والتكوين للمتكون. (قريصات 2013، ص274-275)

وهنا دور مستشار التوجيه والارشاد يكمن في تقديم ونقل المعلومات للمتربص وكيفية استثمارها ويعمل كذلك على تسهيل اكتشاف عالم الشغل وللمرافقة إطار بنيوي اجتماعي او مهني لهؤلاء البعيدون عن سوق الشغل.

• تعريف جون ارتو: ان مصطلح المرافقة يتضمن العمل مع الافراد او المجموعات وكون الهدف منها تمكين الشخص من اكتساب السلوك المناسب للعبش بصفة أكثر توافقا. (سامي، 2007، ص 20)

• تعريف عبد الحليم منسي واخرون يرى ان المرافقة عبارة عن حصول الشخص يسعدنا في حل المشاكل لم نكن قادرون على حلها بمفردنا. (المنسي، 2003، ص136)

ونجد مفهوم المرافقة يتضمن في طياته معنى الارشاد يكون هذا المصطلح واسع وشامل لعدة مفاهيم بحيث نجد:

• تعريف طه عبد العظيم حسن: هي عملية بناءة تستهدف مساعدة الفرد في ان يفهم ذاته ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته وينمي امكانياته لحل مشكلاته في ضوء معرفته وتدريبه كي يصل الى تحقيق اهدافه المأمولة. (طه، 2004، ص16)

• تعريف سعدون الحلبوسي واخرون: هي مجموع الخدمات التي تقدم للأفراد بهدف مساعدتهم على ادراك قابليتهم وامكانياتهم وميولهم ودوافعهم ومشاكلهم الذاتية والظروف البيئية واكتساب القدرة على حل المشكلات التي تواجههم وتحقيق حالو التوافق النفسي مع الذات والتوافق الاجتماعي مع الآخرين بهدف التواصل الى اقصى ما تسمح به امكانياتهم من نو وتطور. (الحلبوسي واخرون، 2002، ص88)

• تعريف حامد زهران: هي عملية مساعدة الفرد في رسم الخطط التربوية التي تتلائم مع قدراته وميولاته واهدافه وان يختار نوع التخصص والمناهج المناسبة والمواد المدرسة التي تساعد في اكتشاف الامكانيات والقدرات فيما بعد المستوى التعليم بالحاضر ومساعدة في تشخيص المشكلات وعلاجها بما يحقق توافقه.

من خلال التعريفات السابقة الذكر نستنتج ان المرافقة عملية منظمة يتم من خلالها تقديم المساعدة للفرد (المتكون) وذلك من خلال معرفته لذاته ومعرفة اختيار ما يناسبه بهدف تحديد مشروعه الشخص المستقبلي، وهي تلك المجموعة من الخدمات التي تقدم للفرد بغية تحقيق الاندماج المهني في سوق الشغل مما يحقق له التوافق أولا يقوم بهذه المهمة الا

شخص مؤهل ومتخصص يتمتع بخصائص معرفية وعلمية ومهارات فنية تسمح له بأن يكون في مرتبة المرافق.

2-أهداف المرافقة:

تهدف عملية المرافقة الى:

- المساعدة على الاندماج في المحيط الجديد.
- تحفيز الفرد على الانفتاح على المحيط الخارجي والجماعي.
- مساعدته على بناء مشروعه المهني.
- تحسب العملية التكوينية (التعليمية) ويتم تحقيق ذلك عن طريق توفير مناخ ملائم للعملية التعليمية واثارة دافعية المتعلم واشباع حاجاته والتعرف على المشكلات السلوكية والاضطرابات الانفعالية والمشكلات المرتبطة بالتعليم وتقديم خدمات ارشادية لحلها.
- تحقيق النمو المهني والتوافق المهني ويتحقق ذلك عن طريق تقديم خدمات ارشادية في محاور ثلاث وكما يلي: التربية المهنية / الاختيار المهني / التأهيل وإعادة التأهيل.
- مساعدة المتربص على اختيار التخصص الحالي والمستقبلي.
- جمع المعلومات الكافية عن المتربص وتنظيمها وتحليلها.
- تصنيف المتربصين وفق قدراتهم وميولهم الفردية. (ربيع، 2003، ص 20)
- وعليه فإن عملية المرافقة تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:
- تسهيل عملية حصول الفرد أو المتربص على المعلومات حول عالم الشغل مما يسهل عليه الاندماج في محيط العمل.
- متابعة المتربصين خلال مسارهم التكويني عن طريق التكفل ببعض النقائص والصعوبات المحتملة.
- تقديم المساعدة للمتربص من أجل تخطي مشكلاته أثناء التكوين ومشكلاته الشخصية.

- خلق جو من الثقة وبناء علاقة بين الفرد والمرافق من خلال تقديم الدعم والنصائح والإرشادات.

- العمل على إرشاد المتربص من جميع النواحي الأخلاقية والاجتماعية وذلك لخلق فرد بناء له دور فعال في بناء المجتمع. (ربيع، 2003، ص 20)

وبالتالي فإن غاية المرافقة وهدفها هو الوصول بالفرد لإنجاح مشروعه الشخصي المستقبلي وتحقيق الاندماج في عالم الشغل.

3-جوانب المرافقة:

إن المرافقة عمل يتطلب تحضيراً وتنظيماً، وضرورة وجود دليل المرافقة يمكن المرافق على تحديد دوره بشكل واضح وأكثر دقة والوصول إلى تحقيق أهداف المرافقة، وبهذا فإن دور المرافق يتطلب الاهتمام ومراعاة جوانب عديدة ترتبط بحياة الفرد أو المتربص الفردية أو الجماعية ويتعلق ذلك بما يلي:

-الجانب الإعلامي؛-الجانب النفسي؛-الجانب البيداغوجي؛-الجانب المهني. (القرار رقم(714) المؤرخ في 3 نوفمبر 2011)

ويمكن أن نأخذ الجوانب بشيء من التفصيل:

3-1-الجانب الإعلامي:

بحيث يجعل المتربص على دراية بجميع ما يحيط به من تطورات وتحولات مختلفة في المحيط الخارجي، فنكفل بذلك سيولة إعلامية تجاه المتربصين أو المترشحين، ويتجسد عن طريق إعلام جماعي في إطار حصص منظمة أو إعلام فردي بالتقرب إلى المترشح أو المتربص والإحاطة بما قد يعاينه من صعوبات والعمل على مواجهتها. (المقراني والعايد، 1994، ص 38) والعملية الإعلامية عملية لا بد منها في أي مجال من مجالات الحياة إذ تعتبر بمثابة النور الكاشف والمزيل للغموض وتظهر أهمية الإعلام في التربية بصفة عامة وفي التكوين المهني بصفة خاصة باعتبارها وسيلة هامة في جميع جوانب التكوين من توجيه ومتابعة وتقييم، بحيث عرفه بوسنة وزاهي شريفاني (1995) على أنه: "إعطاء المعنيين

معلومات فعلية وموضوعية حول العالم المدرسي والمهني حول أنفسهم فهو نشاط يساعد على توضيح صورة الواقع الاقتصادي والاجتماعي من خلال عرض المتطلبات والموارد والقائمة والقوانين الواردة. (المقراني والعايد، 1994، ص38)

فالإعلام المهني يعتبر رافد ومبدأ مهم في عملية المرافقة فهو يساعد المترشحين على اختيار التخصص المهني المناسب لما يضمن له الوصول إلى مشروعه المستقبلي بقناعة وهذا بعد تزويده بالمعلومات اللازمة عن التخصصات المتوفرة في المركز وشروط الالتحاق بها وتتم العملية بعدة وسائل منها: الحصص الإعلامية، نشر ملصقات، إعلانات ومطويات، أبواب مفتوحة على مراكز التكوين المهني.

3-2- الجانب النفسي:

من مهام المرافق أن يقدم الدعم النفسي وتقديم المساعدة للمتربصين من خلال:

- تقديم النصح والإرشاد للمدرسين وأولياء الأمور والطلبة (المتربصين).
- مساعدة المتربصين على تحقيق نموهم النفسي والاجتماعي والدراسي المهني.
- مساعدة المتربصين على تكوين الاتجاهات والقيم الإيجابية. (أبوعطي، 2002، ص 322-324)

- مساعدة المتربصين على تقييم ذواتهم تقيما موضوعيا وفهمها وتوجيهها.

- مساعدة المتربصين على تنمية الوعي بعالم الشغل ومصادره ومجالاته؛ (أبوعطي، 2002، ص 322-324) فمهمة المرافق هي مساعدة المتربصين على النمو والنضج وتحقيق التوافق بين البيئة ومختلف مجالاتها، ومساعدتهم في كيفية التعامل مع المشاكل التي تواجههم وإكسابهم المهارات اللازمة للوصول إلى حل بطريقة سليمة مما يضمن لهم الرضا والسعادة وضمان أحسن الظروف للمتربصين والممتهين لتحقيق النجاح في مسارهم التكويني.

3-3- الجانب البيداغوجي:

ويأخذ شكل المرافقة والتعلم وتنظيم العمل الشخصي للمتربص ومساعدته في مساره التكويني. (أحميدة، 2013، ص490)

3-4- الجانب المهني:

ويركز المرافق على توضيح للمتربص مستقبله المهني وإرساء المفاهيم حول عالم الشغل وتمكينه من السبل والكيفيات التي تسهل إدماجه في عالم الشغل والمساهمة في بناء مشروعه المهني. (زعموش، 2013، ص 461)

4- وسائل المرافقة:

أثناء المرافقة يعتمد المرافق على عدة أدوات ووسائل بيداغوجية ونفسية نذكر منها:

4-1- المقابلة الفردية والجماعية ودليلها: غالبا ما تصاحب المقابلة تقنيات مختلفة،

وهناك أنواع كثيرة من المقابلة تتم وفق أهداف معينة تميز كلا منها عن غيرها فهناك مثلا: مقابلة الإرشاد لشغل "كونرادلوكونت" و"لوري" ومقابلة المسار المهني "لنورمان جيريرس" ومقابلة "دونالد سوبر"؛ (بلغارسي، 2011، ص54)

4-2- دراسة الحالة: وهي الدراسة المعمقة لحالة فردية وهي لا تقتصر على المرضى

وإنما تمتد إلى الأسوياء أيضا. (الرزاق، 2008، ص 14)

- التعرف على المتغيرات التي تحصل وتطراً على ميدان العمالة والصناعة.

- التعرف على الأعمال والمهن التي يعمل فيها الناجحون من أصحاب الميول

والقدرات المماثلة لميول المتربص وقدراته.

- العمل على بين الذات والمهنة لمساعدته في اختيار المهنة المناسبة.

- على المرافق أن يعرف معلومات عن المهن وميادين العمل وهي كما يلي:

أ-معلومات متعلقة بالفرد. ب-معلومات متعلقة بالمهنة. (أبو سعد وآخرون، 2008، ص

(18)

• يساعد المتربص على التعرف الدقيق على ميوله وقدراته التي تؤهله للنجاح في مهنة المستقبل.

• مساعدة المتربص على معرفة ذاته أكثر حيث تعمل معرفة الذات على زيادة الثقة في اختيار الفرد لمهنته وتسمح له بإجراء تمايزات بين البيئات المهنية المحتملة بناء على خصائصه الشخصية.

مساعدة المتربص في تحديد أهدافه المستقبلية. (الداهري، 2005، ص 61)

إذا يمكن تلخيص مهام المرافق في:

- التعرف على المتربصين الذين يعانون صعوبة في الاندماج في الحياة البيداغوجية؛
- تسهيل الاتصال بين المتربصين فيما بينهم؛
- توجيه المتربصين وفقا لمتطلباتهم ورغباتهم؛
- تحديد مستوى حاجة المتربصين إلى المرافقة وغيرها.
- إعلام المتربصين عن مختلف التخصصات المهنية ومنافذها في عالم الشغل ومتطلبات سوق العمل.
- متابعة المتربص أثناء مساره التكويني ومعرفة أدائه.

5- خصائص المرافق:

يلعب المرافق دورا أساسيا غير أنه لا يقدم الحلول للمسائل بل يوجه ويرشد المتعلم نحو الزاوية التي يجب تطويرها ولنجاح هذه العملية يستلزم توفر جملة من الخصائص أو الكفاءات وهي كما يلي:

5-1- خصائص بيداغوجية: وهي تشير إلى المهارات والقدرات التي يستعملها المرافق

بينه وبين المتعلم من جهة وبين المعرفة والمتعلم من جهة أخرى، إنها تمثل في آن واحد المهارة في التواصل والمعرفة عن كيفية بناء أنشطة وتبسيط المعرفة وتقديمها للمتعلم في القالب الخاص المميز لكل فرد من أفراد الجماعة بحيث يجعل المتعلم يحس أن المرافق يهتم به بشكل خاص ومميز بالإضافة إلى التحكم في تقنيات التنشيط البيداغوجي والتي تقتل

الروتين وتضفي على اللقاءات حيوية وديناميكية وتشجيع مواقف ما وراء المعرفة. (عدس، 2000، ص 50)

6-2- التخصص (التأهيل): وتتمثل في المهارات العلمية والمعرفية حول المواضيع المندرجة ضمن محتويات التكوين من جهة وبين المعلومات التي تتمحور المرافقة وهذا يعكس مستوى التحكم والخبرة ومصداقية المرافق. (عدس، 2000، ص 50)

6-3- خصائص تقنية: يطور المرافق مهاراته في تكنولوجيا بيئة التكوين دون أن يكون خبيراً وذلك باستعماله الجيد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات حتى يتمكن من تأدية مهمة، أي قدرته على التنويع في الوسائل التي تشبع لدى المتعلم حب الاطلاع والرغبة في مواكبة التطور.

6-4- خصائص شخصية: التي تمثل الخبرة الفنية والسلوكية للمرافق وقدرته على التفاوض وحل المشكلات الفردية والجماعية وكذلك مدى قابلية الاستماع والتعاطف والتحكم في العمليات. (عدس، 2000، ص 50)

إضافة إلى الخصائص والمهارات السابقة الذكر، يذكر "سعيد حسن العزة" مهارات أخرى هي:

- مهارات الحضور أي الانتباه والإصغاء لما يقوله المتعلم وأن يكون متواصلاً جيداً معه؛

- التعاطف المتقدم؛

- الانفتاح وكشف الذات؛

- الآنية؛

- المواجهة؛

- التعاطف المتقدم يعني ذلك أن يفهم المرافق ما بين السطور أي رؤية السلوكيات الغير واضحة.

- كشف الذات: فهم الذات أي أن يساعد المرافق المتعلم على الكشف عن ذاته وأن يعي قدراته واستعداداته وأهدافه.

- الآنية أي وصف حالة المتعلم الحالية هنا والآن.

- المواجهة والمقصود بذلك إظهار التناقضات في سلوك المتعلم سواء كانت شعورية أو عاطفية أو عقلية. (العزة، 2007، ص 30-31)

من خلال ما تم طرحه يتضح بأن مهمة المرافقة لا يقوم بها إلا شخص مؤهل ومتخصص يتمتع بخصائص معرفية وعلمية وشخصية ومهارات فنية ومهنية تسمح له أن يتصف بصفة المرافق المحترف.

6-المقاربات النظرية للمرافقة:

هي نظريات علمية كثيرة ساهمت في بروز العديد من آليات ومناهج مرافقة متربصي التكوين المهني وطالبي الشغل لبناء مهاراتهم المهنية وتم تناولها من طرف العديد من الدارسين والباحثين والخبراء في علم النفس في جملة من البلدان على غرار Kirtkewin وRogers وsuper وRoe من الولايات المتحدة الأمريكية وHusson وParot من فرنسا وJacques وLimoges من كندا الذين اعتمدوا مقارنة التحليل النفسي مقارنة علم النفس الاجتماعي والسلوكي الخ... (عتب، 2005)

ومن بين المقاربات التي كان لها شأن كبير في استنباط العديد من الآليات الركائز المعتمدة في مساعدة المتربصين في بناء مسار مهني والالتحاق بالحياة النشيطة نذكر:

6-1-مقاربة (هولاند): تتلخص هذه المقاربة في أن "هولاند" أسس للاختيار المهني، وأكد أن هذا الاختيار ينعكس على شخصية الفرد إذ الفرد يختار عادة المهنة التي تتلاءم مع خطوط شخصية، ومع واقعه النفسي، حيث كل ما تطابقت خصائصه الفردية مع خصائصه البيئية التي يعيش فيها نتجت وهذا ما يتجلى في المبادئ هذه النظرية وأهمها: يقول بأن "المهن تشبع حاجات الفرد النفسية" انطلاقا من هذا الأساس قسم "هولاند" الأفراد إلى ستة أنواع:

-الشخصية الواقعية؛-الشخصية العلمية؛-الشخصية الفنية؛-الشخصية الاجتماعية؛

-الشخصية الجريئة؛-الشخصية التقليدية؛

وصمم "هولاند" على ضوء هذه المقاربة الركائز أسماء "الركائز الشخصية لهولاند" وهو اختيار يمكن الفرد من تحديد مسار مهني يمكن من الاندماج في سوق الشغل تقاديا بما يسمى اضطراب سوء التوافق المهني وهو يسمح بالتعرف على المجالات التالية من الشخصية:

- تمثلات الشخص لذاته.

-تعبيره عن مثله العليا ومبادئه.

- تماهيه لشخصيات مشهورة.

-الاختصاصات التي يفضلها، والاختصاصات التي لا يميل لها.

- الأنشطة التي يفضلها.

- الميادين المهنية التي يبدي كفاءة فيها.

- تحديد أوقات الفراغ لديه وكيفية ملئها بأنشطة.

- تقييم القدرات التي استخدمها في الماضي.

- التعبير عن الميولات والاختيارات المهنية التي عبر عنها خلال مرحلة الطفولة

ومرحلة المراهقة.

بالإضافة إلى ركائز الشخصية وضع هولاند ركائز أخرى استتبطنها من هذه المقاربة

منها ما يلي:

-ركائز الميولات المهنية.

-آلية الموازنة الشخصية والمهنية؛

- آلية استكشاف كل موارد القدرات الشخصية؛ (عتب، 2005-2-7) مقارنة "روجرز":

جاء بالفكرة القائلة "على أن الفرد قادر على تجاوز العراقيل التي تحول وتعيق اندماجهم وهو

قادر كذلك على تطوير إمكانياته وقدراته وتجاوز نقاط ضعفه والتعرف على نقاط قوته.

تأتي مقارنة "روجرز" على توظيف واستخدام عدة تقنيات إرشادية أهمها:

-المحادثة الفردية، والبعض يفضل توظيف مفهوم المقابلة الإرشادية والتي تهدف إلى فهم مشكلة الفرد داخل إطارها الحقيقي وتعرف على العلاقة الارتباطية بينها وبين واقعه المعاش، ثم إيجاد العلاقة بين خصائصه الذاتية، كل هذا يهدف غلى مساعدته على تطوير شخصيته ومن ثم التأقلم والمواءمة مع محيطه الاجتماعي.

انطلاقا من هذه المقاربة تم إعداد نموذج للمحادثة أو المقابلة الإرشادية الفردية هدفها التعرف على رغبات الفرد وانتظاراته وتقييم الصعوبة التي تعيق اندماجه المهني.

يضيف "روجرز" أن على الأخصائي في الإرشاد (المدرسي أو المهني) أن يعتمد على سلسلة من تقنيات التي تسهل عليه عملية التواصل إذا كانت هي في الأصل مهارات إرشادية نسرد على سبيل الحصر: الإصغاء، إعادة طرح الأسئلة والاحترام والتقبل والتنبؤ...الخ.

أما عن الآليات والفنيات التي تساعد الفرد على تحديد المسارات المهنية التي تتلاءم مع معطياته الشخصية أهمها: الركائز النفسية والتدريب المتعلقة بالميولات المهنية، اختبارات القدرة العقلية التي تسهم بشكل فعال في قدرة الفرد على تصميم وإعداد وبناء مشروعه الشخصي. (عتب، 2005)

7-كيف تساهم دار المرافقة والإدماج المهني في دعم وإنشاء خريجي قطاع التكوين المهني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة و المقاولاتية في الجزائر؟

أهمية الدراسة: تتبع أهمية البحث من خلال التعرف على دار المرافقة والإدماج المهني كأحد مرتكزات دعم وتنمية الاقتصادية من خلال دعمها للمبادرين وأصحاب المشروعات من الشباب وخريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين أهداف الدراسة: تضطلع الدراسة بإنجاز عدد من الأهداف وعلى النحو الآتي:

الهيكل التنظيمي لدار المرافقة والإدماج المهني.

الأجهزة المعنية بتنمية القطاع الخاص والمشاركة في عضوية دار المرافقة والإدماج المهني ومشروعات الأعمال الصغيرة وتوسيعها وتطوير هياكلها في الجزائر. (محاضرات في المقاتلئة، 2017-2018، ص 12)

دور دار المرافقة والإدماج المهني في تسهيل عملية إدماج خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في سوق الشغل.

الهيكل التنظيمي: الهيكل التنظيمي لدار المرافقة والإدماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين تنفيذا لمسعى الحكومة الجزائرية في مساعدة الشباب سيما خريجي قطاع التكوين المهني في انشاء المؤسسات والإدماج في سوق الشغل، وبغية المساهمة في محاربة البطالة، تعمل وزارة التكوين والتعليم المهنيين منذ صدور المنشور الوزاري الصادر في 12 ديسمبر 2019 والمتعلق بتنصيب دار المرافقة لمتربصين ومتمهين وتلاميذ مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وذلك على مستوى كل ولاية، والتي تتكون من ما يلي طاقم اداري مسير وممثل عن مؤسسات دعم التشغيل. (محاضرات في المقاتلية، 2017-2018، ص 15)

8-الطاقم المسير لدار المرافقة والإدماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين:

يسير دار المرافقة والإدماج المهني لخريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين منسق تابع لقطاع التكوين والتعليم المهنيين يساعده في أداء مهامه معاونين يتم خيارتهم بعناية من بين المستخدمين والتقنيين ومستشاري التوجيه والتقييم التابعين للقطاع، يتم إنتدابهم من مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين المحلية، يضاف لهم ممثلي هيئات الدعم لإنشاء المؤسسات، وفيما يلي نوضح الطاقم المؤطر لهذه الدار.

8-1-الطاقم الاداري لدار المرافقة: تتكون دار المرافقة والإدماج المهني من ما يلي:

مستخدمو المكتب، واثنين من مستخدمو الاستشارة المرافقين، واثنين من مستخدمو الدعم، بالإضافة الى مستخدمو الامانة، كما تظم دار المرافقة ثلاث 03 خلايا تتمثل في ما يلي:

- خلية مكلفة بمرافقة إنشاء المؤسسة.
- خلية مكلفة بمرافقة الإدماج في عالم الشغل.
- خلية مكلفة بالإعلام.

8-2- ممثلي هيئات الدعم لإنشاء المؤسسات: تدعيما لآليات التشغيل التي اعتمدتها

الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل المتعددة والمتنوعة، منها مشاركة هيئات دعم التشغيل كأعضاء في دار المرافقة وهم كالتالي:

ممثّل عن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE: لقد اعتمدت الحكومة هذا الجهاز الجديد بدل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، حسبما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 329-2003 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-966 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996.

والمتمضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها، كما تقوم الوكالة بتشجيع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلبي احتياجات السوق المحلي و/أو الوطني، والسهر على عصرنه وتقييس عملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها، إلى جانب إعداد وتطوير أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استشرافي، بهدف تنمية اقتصادية متوازنة وفعالة. وتعمل أيضا على عصرنه ورقمنة اليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة، وتشجع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولات والمؤسسة المصغرة كما تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة. (رواب، 2001، ص 68)

ممثّل عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM: أنشئت هذه الوكالة بموجب قرار اللجنة الحكومية في 01 ديسمبر 2003، حيث يعتبر القرض المصغر من بين الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة، فهو بذلك موجه للفئة البطالة، أو أولئك الذين يمارسون عملا مؤقت غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه، مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع والخدمات. ممثّل عن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC: تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب

العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال وتتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

(1) دعم تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين إلى السوق لمدة قدرها 23 شهرا.

(2) الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

(3) المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني

أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.

وبذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون

من المديرية العامة، و11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية تكمن مهامها الأساسية

في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب. (رواب، 2001، ص 69)

9-مهام دار المرافقة والإدماج المهني كآلية إدارية وتنظيمية لدعم القطاع الخاص

يقوم القطاع الخاص بعدة أدوار محورية في تحقيق التنمية المستدامة، ويعزى ذلك إلى

الامكانيات والخصائص التي تؤهله للمشاركة الفعالة في عدة مجالات وقطاعات إقتصادية

واجتماعية الامر الذي يؤدي بصناع السياسات العامة أن يوفرُوا الآليات القانونية والتنظيمية

اللازمة بغية تحسين مناخ ملائم للاستثمار الناجح.

ويعرف القطاع الخاص على أنه "عنصر أساسي ومنظم في النشاط الاقتصادي،

يكتسي الملكية الخاصة، تقوم فيه عملية الانتاج بناء على نظام السوق والمنافسة، وتحدد فيه

المبادرة الخاصة وتحمل المخاطرة القرارات والانشطة"، وعليه تطلع دار المرافقة والإدماج

بعدة مهام وأدوار في عدة مجالات من شأنها أن تسهم بشكل فعال في دمج خريجي القطاع

في عالم الشغل وخلق مناصب عمل دائمة وكذا وترسيخ ثقافة المقاوالتية في الوسط الشباني

ويمكن ذكر المجالات التي تنشط حولها دار المرافقة والإدماج المهني فيما يلي:

9-1-في مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد أشارت الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع إلى العديد من النقاط التي تبرز أهمية هذه

المؤسسات: (بن طحين، 2010، ص 73)

التنمية الإقتصادية: من إستيعابها لكثير من اليد العاملة: لقد أصبح دور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكبر القطاعات الإقتصادية إستيعابا لليد العاملة، ولمخرجات أنظمة التعليم والتكوين المهني بشكل خاص

ويعتقد الكثير من الباحثين والمتخصصين أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم آليات التي يمكن الإعتماد عليها لإستيعاب أكبر قدر ممكن من العمالة الوطنية في سوق العمل.

وتشير إحصائيات منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية إلى أن الأغلبية الساحقة من الوظائف الجديدة في العالم هي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث أن أكثر من 93 % من المؤسسات في منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة وتمثل 60 إلى 70 % من اليد العاملة في دول هذه المنظمة. (ساسي، 1014، ص 03)

وفي هذا الصدد إن أفضل وسيلة لتحقيق تطوير القطاع الخاص عموما هي من خلال تخفيض أو التخلص من الحواجز القائمة حاليا والتي تقف أمام نمو المنشآت في الوقت الذي لا يمكن تحقيق أي برنامج تنموي مؤسسي على نطاق واسع خلال فترة قصيرة، إلا أنه لو كان هناك تركيز على التصدي للمشاكل فذلك ما قد يؤدي إلى:

(1) تحقيق نتائج على المدى المتوسط وهذا مثلا ما تدل عليه التنمية السريعة التي حققتها دول أوربا الوسطى الناجحة مثل سلوفينيا المجر، وبولندا والتي وضعت تركيزا قويا ومعقولا على إستعادة نشاط مؤسسات السوق وتطويرها، وكذا تطوير أساليب الحكم والتي تمت خلال التسعينات.

(2) تحقيق تنمية متوازنة جغرافيا بين مختلف المناطق وتقليص أوجه التفاوت في توزيع الدخل والثروة بين الأرياف والمدن، ومساهمتها في إعادة التوزيع السكاني وخلق مجمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية والحفاظ على البيئة في المدن الكبيرة على وجه الخصوص.

(3) تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المصدر الرئيسي للإبتكار والتجديد وتطوير الخبرات الفنية ونجد في هذا السياق أن العديد من هذه المؤسسات في الدول النامية قد نجحت في تقليد الكثير من قطاع الغيار والماكينات والآلات وتطويرها لتصبح بديلا جيدا للقطع المستوردة، وبالتالي إذا أريد لهذه المؤسسات في الدول النامية أن تملك القدرة التنافسية في ظل الظروف الإقليمية والدولية الجديدة فلا بد لها أن تحسن منتجاتها.

بالإضافة إلى هذه الأهمية والدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإنها تعتبر مجالا خصبا لإستقطاب الإستثمارات الأجنبية نظرا للخصائص التي تمتاز بها، فمثلا نجد أن تونس والمغرب.

- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية Organisation for Economic Co-operation and Development) واختصارها (OCDE)، منظمة دولية مكونة من مجموعه من البلدان المتقدمه التي تقبل مبادئ الديمقراطية التمثيلية واقتصاد السوق الحر. نشأت في عام 1948 عن منظمة التعاون الاقتصادي الأوروبي العملية (أنفا) التي يتزعمها الفرنسي روبر" مارجولين"، للمساعدة على ادارة خطة مارشال لإعادة اعمار أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية بعد فترة تم توسيعها لتشمل عضويتها بلدان غير اوروبية، وفي عام 1960 تم اصلاحها لكي تكون منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. (بزيرية، 2006، ص 105)

تمكنتا من جذب المستثمرين الأجانب إلى هذه المؤسسات خاصة الصناعات النسيجية والغذائية نتيجة الإنفتاح الإقتصادي السائد في هذين البلدين منذ مدة.

ومن هذا المنطلق تحرص دار المرافقة والإدماج لقطاع التكوين وتقوم بإعلام المتخرجين حول المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع في كل مراحل إنشاء المؤسسات (قبل، أثناء، بعد) من خلال: الاستقبال والاعلام والتوجيه صياغة المشروع وتركيبه والإنطلاق فيه متابعة عملية إنشاء المؤسسة عن طريق التكوين في التسيير والإرشادات، فعادة ما تواجه منشآت القطاع الخاص إجراءات تنظيمية وإدارية حكومية معيقة وثقيلة في عملية تأسيس نشاطات أعمال وفي بدء توسيع العمليات لأي نشاط أعمال، إن ما يعيق أصحاب

المشروعات الخاصة هو عملية الحصول على تراخيص والإجراءات الإدارية الأخرى التي تشكل عقبة أمام تأسيس مؤسسات القطاع الخاص، وكذا أمام نموها وقد تؤدي هذه العوائق في بعض الأحيان إلى انسحاب أصحاب هذه المشروعات في نصف الطريق، أو بكل بساطة يتخلون عن القيام بالتجديدات السنوية لرخصهم.

العمل على ترسيخ ثقافة المقاولاتية عند الشباب المتربص بالقيام بتزويد مكاتب الاستقبال والاعلام والتوجيه المتواجدة بالمؤسسات التكوينية بالمعطيات المتعلقة بحاجات سوق الشغل قصد تمكينهم من التوجيه الجيد لطالبي التكوين نحو التخصصات التي يطلبها سوق العمل والتي تستجيب لها عروض التكوين كل سنة.

9-2- في مجال الإدماج في الوسط المهني:

إن الوسيلة الأكثر إستدامة لتخفيض الفقر في الدول النامية تأتي من خلال خلق أعداد كبيرة من فرص العمل التي تدر دخولا جيدة وذلك في القطاع الخاص، ولقد أثبتت التجربة في بعض الدول النامية في العقدين الأخيرين بأن أفضل طريقة لتخفيض نسبة الفقر هي عن طريق الجمع بين تزايد تشغيل القوة العاملة في القطاع الخاص ورفع انتاجية هذه القوة العاملة ورفع الأجور الحقيقية الفعلية للعمال، ولقد تبين أن النمو المبني على قاعدة السوق كمحدد للمسار الإقتصادي وتشجيع المؤسسات والعمال للإستثمار في المعدات المادية ورأس المال البشري (المهارات) يؤدي إلى تحقيق مستويات معيشية أفضل للجميع.

ومن هذا المنطلق تسهر دار المرافقة على دمج الطاقات الشبانية من خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين من أجل تحقيق الأهداف المسطرة للقطاع والإستفادة من مخرجات مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

ويمكن ذكر ذلك في النقاط التالية:

1- تسهيل عملية إدماج خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في سوق الشغل.

2- جمع عروض العمل من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، عن طريق التواصل المكثف والدائم مع الفواعل الاقتصادية النشطة محليا، قصد تسهيل تطوير ثقافة

التقاول من خلال الجمع بين العديد من الجوانب الضرورية كالععمل على توفير شباك يسهر على تلبية احتياجات المقاولين وتقديم مختلف التسهيلات الكفيلة بتقليص آجال إنشاء المؤسسات وإقامة مكان يلتقي فيه عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية أو المحلية وكذلك الحث على تامين البحث العلمي من خلال التقريب بين المقاولين ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية.

3-تزويد المؤسسات الاقتصادية بالمعطيات الخاصة بخريجي التكوين والتعليم المهنيين حسب التخصصات، ومستويات التأهيل في كل مؤسسة تكوينية.

بالإضافة الى ذلك ينتج عن الممارسة الفعلية لتحقيق وتجسيد عملية الإنشاء والإدماج لمخرجات المؤسسات التكوينية من اليد العاملة المؤهلة، مهام أخرى تسهم في تنفيذ سياسات قطاعية، وتعمل على حوكمة وترشيد سياسات التشغيل بواسطة ما يلي:

-إنشاء بنك معطيات خاصة بإنشاء المؤسسات.

-إنشاء رصيد وثائقي يتعلق بجانب التكوين، والشغل، وإنشاء النشاطات.

وضع تحت تصرف مختلف فئات المجتمع، عروض التكوين حسب التخصصات، والأنماط، والمستويات ومختلف أنواع وأجهزة التكوين تمكين الشباب من الولوج المجاني لشبكة الانترنت في إطار المرافقة في إنشاء مؤسساتهم وتسهيل دمجهم في عالم الشغل، والسهر على تسهيل علاقات التبادل والتكامل الفواعل والمتعاملين الذين لهم صلة مباشرة وغير مباشرة بعالم الشغل والوظائف والأفكار الإبداعية للمساهمة في تحقيق التنمية المحلية وإنعاش الاقتصاد الوطني.

خلاصة:

نستخلص مما تقدم في داخل الفصل أن المرافقة ليست عملية معزولة وليست عرضية، إنما هي أسلوب وفعل يعني هذا تحديد أهداف ووسائل وفنيات ثم بناء محتوى بمضمون سيكوبيداغوجي، الإعلام والإرشاد، جميع هذه العناصر هي نشاط مبرمج في الزمان والمكان يستند إلى خلفيات نظرية مستوحاة من علم النفس والنمو ومن نظريات التعلم ونظريات الإرشاد ومن فنيات المقابلة الإرشادية ومن غايات وأهداف الإعلام المدرسي والمهني بالإضافة إلى تطورات الدراسات الحديثة حول برامج تربية الاختيارات والمشروع الشخصي المستقبلي.

إذاً قبل أن تكون المرافقة ممارسة هي مفهوم وقناعة ووضع مخطط لها يسمح باستشراف غاياتها.

وأخيرا المرافقة هي آلية تضمن تأهيل المتربص وإدماجه في سوق الشغل مع تفعيل كمل الوسائط التي توفرها خطط التنمية لمساعدة الشباب دون استثناء وهمها كانت القدرات والتطلعات. عند هذا الحد تأتي المرافقة كجسر للربط بين تحقيق الذات والتطلعات وبين مما وفرتة الدولة من آليات ووسائط لمساعدة الشباب في لعب أدوار رائدة في تحقيق التنمية الشاملة.

الجانب الميداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1-منهج الدراسة.

2-مجتمع الدراسة

3-أدات جمع البيانات

4-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة.

تمهيد:

إن أي دراسة بحثية لظاهرة اجتماعية لا تكتمل أهميتها عند البحث النظري فقط، وحتى لا تبقى الدراسة مجرد حقل معارف أو إعادة صياغة النظريات لأبد لها من دراسة تطبيقية أو ميدانية تعزز تلك النظريات وتثري تلك المعارف بما تمده من معلومات واقعية ملموسة هذا ما يجعل تلك الدراسة تكسب الصبغة العلمية علاوة على ما تتبعه من قواعد منهجية تعتمد عليها وفقا لطبيعة الظاهرة المدروسة وقياسا على ذلك، قمنا بإتباع الخطوات المنهجية لبحثنا، منها المنهج المناسب للظاهرة المدروسة والأدوات التي استعنا بها لجمع البيانات، والأساليب الإحصائية.

1-منهج الدراسة:

يعرف منهج الدراسة على أنه طريقة تصور وتنظيم للبحث يشمل العمل حول موضوع دراسة ما، فهو يتضمن مجموعة من الإجراءات الخاصة بمجال دراسة معين، والمنهج يتدخل في كل مراحل البحث والمنهج الوصفي يعتبر من أكثر مناهج البحث استخداما خاصة في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، إذ يهتم بجميع الأوصاف الدقيقة والعلمية للظواهر المدروسة ووصف الوضع. الراهن وتفسيره.

وبما أن نوع المنهج مرتبط بطبيعة موضوع الدراسة وأهدافها، اعتمد في الدراسة الحالية على نوع من أنواع المنهج الوصفي وهو الأسلوب الوصفي الاستكشافي لكونه الأنسب لهذه الدراسة، لأن الكشف عن واقع الظاهرة المدروسة والأسلوب الاستكشافي هو مجموعة الإجراءات البحثية الهادفة إلى معرفة وتقييم الموضوعات الجديرة بالبحث في مجال معين وتحديد المشكلات البحثية وتوضيح جوانبه والمفاهيم المتضمنة فيها بما يزفر معلومات كافية عنها بحيث يمكن اتخاذ القرار إما بإمكانية دراسة المشكلة دراسة معمقة أو بالعدول عنها (الرشيدي، 2000، ص 55).

2-مجتمع الدراسة:

قدرت مجتمع الدراسة ب (14عنصرا) وهذا عدد يمثل مجموع مستشاري ولاية الوادي وبالتالي استخدم أسلوب الحصر الشامل لهذه الدراسة علما أن أسلوب الحصر الشامل هو أسلوب جمع البيانات مع جميع أفراد مجتمع الدراسة دون استثناء بالإضافة إلى الحصول على البيانات والمعلومات شاملة عن كل عنصر من عناصر المجتمع، ويلجأ إلى هذا الأسلوب عندما يكون مجتمع الدراسة ذو حجم صغير وإمكانيات الباحث تسمح له بدراستها وهذا ما يتوافق مع الدراسة الحالية.

3-أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على:

3-1-الاستبيان:

ويعد الاستبيان من أكثر وسائل جمع البيانات استخداما، فهو يساعد في الحصول على معلومات أكثر وتوفير الوقت (عطوى، 2009، ص99)

كان الهدف من إعداد الاستبيان هو التعرف على أسلوب المرافقة الذي يقوم به مستشار التوجيه والتقييم المهني وفيما يلي خطوات بناء مقياس التعرف على أسلوب المرافقة:

- إعداد الصورة الأولية للاستبيان: بحيث ضم الاستبيان (39) بند موزعين (05) أبعاد هي:

البعد الإعلامي، البعد البيداغوجي، البعد النفسي، البعد المهني، البعد المنهجي، وتم الاعتماد على هذه الأبعاد انطلاقا من الاطلاع على التراث النظري لمفهوم المرافقة وتحديد جوانبها.

- مفتاح التصحيح: تكون الاستبيان من (39) بند مصاغة في شكل تساؤلات مع (03) بدائل للإجابة بحيث تم توزيع الدرجات على البدائل بناء على مقياس ليكرت كما في الجدول الآتي:

جدول رقم: (01) توزيع الدرجات على البدائل

البدائل	دائما	أحيانا	أبدا
الدرجات	1	2	3

تحكيم الاستبيان في صورته الأولية (الملحق رقم 01)

- الخصائص السيكمترية للاستبيان التعرف على واقع المرافقة:

لا يمكن لأي باحث تصميم أداة لجمع البيانات وتطبيقها مباشرة دون التأكد من صلاحيتها لقياس ما وضعت له، إذن هناك سمات أساسية تعطي للأداة القدرة لقياس الظاهرة المراد قياسها وهما الصدق والثبات.

3-2- الخصائص السيكومترية لاستبيان الدراسة:

-الصدق: يعد الاختبار صادقاً إذا كان يقيس ما وضع لقياسه. (معمريه، 2007، ص

(230

- صدق المحكمين: لقد تم الاعتماد في تقدير أداة الدراسة على صدق المحكمين بحيث عرض هذا الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس ومستشارين التوجيه والتقييم المهني (انظر الملحق رقم 02) وتم عرض الاستبيان بما يحتويه من بنود وإشكالية والتعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة، وقد شمل التحكيم الجوانب التالية: مدى ملائمة البنود للموضوع وللبعد، سلامة الصياغة اللغوية، مدى ملائمة البدائل.

- نتائج التحكيم: بناء على نتائج التحكيم أجرى الطالب بعض التعديلات على بعض

البنود والجدول التالي يوضح البنود التي شملها التعديل:

جدول رقم: (02) البنود قبل وبعد التعديل مع الأبعاد التي تنتمي إليها

رقم البند	البعد	البنود قبل التحكيم	البنود بعد التحكيم
03	الإعلامي	هل تعرف المتربص بنظام مؤسسة التكوين المهني	هل تعرف المتربص بنظام بالتكوين المهني
06	الإعلامي	هل تزود المتربص بإعلام مستمر	هل تزود المتربص بإعلام في فترات محددة من السنة
26	النفسي	هل تولي أهمية للجانب النفسي للمتربص	هل تولي أهمية للجانب النفسي للمتربص بشكل مركز
29	الإعلامي	هل تعرف المتربص على مختلف المنافذ المهنية لمختلف التخصصات؟	هل تعرف المتربص على فرص العمل المتاحة لتخصصه في سوق العمل؟

وكما أنه أجرى الطالبان تعديلات على أبعاد الاستبيان بناء على نتائج التحكيم فأصبح الاستبيان يضم ثلاثة أبعاد (إعلامي - نفسي بيداغوجي - مهني) بدلا من خمسة أبعاد وفيما يلي جدول يوضح توزيع البنود على الأبعاد.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تساعد الأساليب الإحصائية على تقديم طابع علمي لموضوع الدراسة وقد استخدمنا

- الأوزان النسبية.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.

الخلاصة:

من خلال هذا الفصل تم عرض الإطار المنهجي الذي من خلاله تحديد مجال الدراسة -المكاني والزمني والبشري- وحدد المنهج المستخدم في الدراسة المنهج الوصفي كما تم إختيار مجتمع الدراسة والأدوات المعتمد عليها كالأستمارة، والمقابلة وفي الأخير تحديد أساليب الاحصائية البيانية.

الفصل الخامس

عرض وتحليل نتائج الدراسة

1- عرض ومناقشة نتائج تحليل الاستبيان.

1-1 نتائج الفرضية الأولى

1-2 نتائج الفرضية الثانية

1-3 عرض ونتائج الفرضية الثالثة

1- عرض وتحليل نتائج الاستبيان:

انطلاقاً من عرض المقاربات النظرية التي ساعدت في إرساء مفهوم المرافقة داخل منظومة التكوين والتعليم المهنيين كون هذه المقاربات هي مقاربات إرشادية وتعتمد على المهارات الإرشادية لتنفيذها وكون المرافقة كنشاط يقوم به مستشار التوجيه والتقييم المهني والذي هو موضوع الدراسة حيث أن المرافقة الآلية مستوحاة من المقاربات المذكورة أعلاه (هولاند، روجرز) تسهم في إدماج خريج مؤسسة التكوين المهني في عالم الشغل إذ ما تم بناء مشروعه الشخصي المهني.

وبناء على أداة التعرف على واقع المرافقة داخل منظومة التكوين المهني التي تم إعدادها من طرف الطالب الباحث استنتجت النتائج التالية:

1-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: القائلة تتم عملية المرافقة من طرف المستشارين.

جدول رقم: (03) يوضح نتائج الفرضية الأولى

لعبارات	النسبة المئوية	الوزن النسبي
1	100%	3
2	93.33%	2.8
3	93.33%	2.8
4	100%	3
5	100%	3
6	100%	3
7	73.33%	2.2
8	86.67%	2.6
9	66.67%	2
10	70%	2.1
11	76.67%	2.3
12	66.67%	2

نستنتج من الجدول رقم (03) إن النشاطات المتمثلة في البنود التالية (1-4-5-6) تقابلها نسب مئوية على التوالي (100%-100%-100%-100%) وتمثل هذه النسب البديل "دائماً يعني هذا أن نشاط الإعلام الذي يمارسه أو الذي يقوم به مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني بشكل دائم ومستمر في المهام التالية:

- تنظيم الأبواب الإعلامية المفتوحة على التكوين المهني؛

- تعريف المتربص بنظام مؤسسة التكوين المهني (مدة التكوين-شهادات ممنوحة)؛

- شرح كيفية التسجيل والالتحاق بمؤسسة التكوين؛

- إعلام المترشح بشروط القبول وملف التسجيل؛

إذا يمكن القول أن برنامج النشاط الإعلامي للمستشار ينحصر في أربعة نقاط وهي في حقيقتها مهام إدارية أي ان اسلوب المرافقة للمتكونين يكون على شكل أكاديمي عبارة عن نشاطات اعلامية تقدم للمتربص يمكن أن يقوم بها أي إداري لأنها معلومات لا تحتاج إلى مؤهلات ومهارات معينة لتبريرها إلا أنه يمكن للمستشار أن يضيف عليها ويطبّعها بطابع الأخصائي السيكولوجي والمختص في الإرشاد والتوجيه انطلاقاً من المبدأ القائل أن الإعلام هو "بيداغوجية التوجيه".

أما إذا فحصنا البنود المتتالية حسب أرقامها (2 / 3) ونقابلها نسبة مئوية (93.33%-93.33%) وهي استجابات على النشاطات التالية:

- هل تساعد المتربص في استعمال تقنيات البحث عن المعلومة مثل الانترنت؛

- هل تزود المتربص بالإعلام في فترات محددة من السنة؛

- هل تقوم بإعداد أدوات ووسائل من مجهودك الخاص لاستخدامها في النشاط

الإعلامي؛

إذا بما أن الاستجابات المعلن عنها والمعبر عنها أعلاه بالنسب المئوية فهي تشير إلى أن تلك النشاطات تمتاز بالظرفية في تطبيقها ونقصد بالظرفية أي أنها تطبق بعد تعليمية إدارية، إدارة المركز أو الوزارة وتعني كذلك أن هذه النشاطات تخضع إلى مزاجية المستشار

في الحرية الواسعة في تنفيذها أو التخلي عنها على الرغم بأن هذه النشاطات مهمة جدا ومتممة للهدف الإعلامي الذي يأخذ مقدار عالي أثناء اتخاذ القرار من طرف المتربص في الأدوات والوسائل التي تستعمل في النشاط الإعلامي لها مهمة تبليغ المعلومة، والمعلومة إذا كانت مستمرة ومتتالية ومتسلسلة حسب المراحل التي يقطعها المتربص أثناء مسار تكوينه تساعد في تثبيت اختياراته وميولاته خاصة إذا كانت هذه المعلومة ميسرة وفي متناول المتربص وتحين من حين إلى آخر على الشبكة العنكبوتية وهي أحد وسائل التكنولوجيات الإعلام والاتصال.

أما بالمقابل فإن استجابات أفراد العينة على البنود (7 - 8 - 9 - 11 - 12) وتطابقها النسب (66.67%-76.67%-70.00%-86.67%-73.83%) وهي استجابات على النشاطات التي لا يقوم بها المستشار ولا يمارسها ولا حتى يبادر إليها ولا ترتقي حتى إلى الظرفية وإذا نظرنا إلى هذه النشاطات نرى كما يلي:

- مساعدة المتربص في كيفية استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال والبحث عن المعلومة؛

- استخدام مختلف الوسائل والتقنيات أثناء القيام وتنفيذ النشاط الإعلامي مثل: السندات الإعلامية؛

- مساعدة المتربص في كيفية الحصول والوصول إلى المعلومة بمختلف الوسائل والتقنيات؛

- تقديم للمتربص منهجية العمل داخل مؤسسة التكوين؛

- تعريف المتربص بمسؤولياته وواجباته داخل حرم التكوين؛

فكل تلك النشاطات المذكورة أنفا تخلق عنها مستشار التوجيه وهي نشاطات لها بعد عملي وتمثل في أن مؤسسة التكوين المهني لها خصوصيتها وتخصص تكوينها وأنها ليست مؤسسة بديلة يلجئ لها من ليس له أي هدف حياتي، أو هي مكان لتجمع الطاقات المثبطة والمحبطة من التلاميذ الذين رفضتهم المؤسسات التربوية لسبب أو لآخر، إنما هي أي

(مؤسسة التكوين) مؤسسة تستقطب قدرات معينة وأفراد باستعدادات ومؤهلات وميول لم تساير البرامج التعليمية، بسبب عامل الفروق الفردية أو ان المتربص لم يستطيع أن يحقق اهدافه في التربية وبالتالي فالتكوين المهني منح فرصة لهؤلاء حتى يتمكنوا من تحقيق أهدافهم وذواتهم وبناء مشاريعهم المهنية تتلاءم بما لديهم من قدرات، وحتى يتمكن هؤلاء من لعب أدوار اجتماعية محددة في المجال المهني والاقتصادي والاجتماعي ولا يصبحون عالة اجتماعية ومورد بشري غير مستثمر ولا نافع.

وما اشارة اليه الفرضية الاولى لا يتوافق مع ما توصلت اليه دراسة مخلوفي ورده 2019 التي اجرتها على تلاميذ الاقسام النهائية حيث من خلال نتائجها دلت الدراسة على عدم تأثير المرافقة النفسية للتلاميذ على الخصائص النفسية والشخصية لديهم

2- 1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: القائلة بتوفر أدوات المرافقة المادية والبشرية على مستوى التكوين المهني.

جدول رقم: (04) يوضح نتائج الفرضية الثانية

العبارة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي
13	86.67%	0.6
14	73.33%	2.2
15	0.00%	2.4
16	80.00%	2.4
17	80.00%	2.4
18	76.67%	2.3
19	90.00%	2.7
20	66.67%	2
21	76.67%	2.3
22	63.33%	1.9
23	76.76%	2.3
24	66.67%	2
25	60.00%	1.8
26	76.67%	2.3
27	60.00%	1.8
28	43.33%	0.67

نستنتج من الجدول رقم (04) أن الاستجابات للبعد النفسي البيداغوجي على البندين (05 - 07) ما يقابلها على التوالي (38.50% - 46.20 %) وهي استجابات على البديل "دائماً" أي هي النشاطات الأكثر ممارسة وأكثرها دوام على المساحة الزمنية من برنامج نشاط هذا الأخير (المستشار) وهي:

- مساعدة المترشح على زيارة الورشات؛

- مساعدة المتربص في مشكلة إعادة التوجيه والتخصص؛

إذا لما نقوم بتحليل هذا الدور أو المهمة، وهي كذلك يغلب عنها الصفة الإدارية البحتة أما مشكلة التوجيه والتخصص فهي تخضع لخريطة التكوين (التخصصات المفتوحة) ولا لمعايير التوجيه والمتمثلة في مساعدة المتربص على أن يحدد ويطابق بين ميولاته وقدراته والتخصص الذي يرغب فيه وهذا عمل سيكوبيداغوجي هام جدا لأنه يقلص من مشكلة أو ظاهرة التسرب الهائل والمقلق في مؤسسات التكوين المهني.

نجد من جهة أخرى استجابة أفراد العينة على البنود (25 - 26 - 27) ويطابقها على التوالي نسب مئوية دلالة على حجم الممارسة والتنفيذ (60.00%-46.20%-60.00%) وتمثلت في النشاطات التالية:

- مساعدة المتربص في إرشاده وحل مشكلاته؛

- إعطاء أهمية للجانب النفسي للمتربص بشكل مركز؛

- التعامل مع القلق من المستقبل المهني الذي يعتري كل متربص؛

إذا نأتي إلى عمق المهام التي من أجلها تواجد مستشار التوجيه وإلى المهام التي تعلق مباشرة لتخصصه وتكوينه الأكاديمي والذي من أجله فتح منصب مستشار التوجيه في مؤسسة التكوين المهني نلاحظ أن هذه المهام متروكة للمستشار نفذها أو أنجزها أو يمكنه التخلي عنها وتجنبها والتغاضي عنها وهذا ما يلاحظ على متربصي التكوين المهني من سوء التكيف الدراسي وضبابية تحجب الرؤية عن المستقبل المهني في ظل تعقد الوضعية التي يعيشها المتربص فهي تجمع بين متطلبات النمو (المرافقة) خاصة في فرض الذات والبحث عن الهوية، والبحث عن نموذج مهني لتقمص الدور، وغياب مؤشرات واضحة للدخول في سوق الشغل، كل هذا ينتظر المتربص مساندة نفسية حقيقية وإرشاد نفسي حقيقي يساعده على تجاوز هذه الوضعية فنجد الطلب قائم والاستجابة بقيت مزاجية من طرف المستشار.

أما إذا توسعنا في الاستجابات الأخرى المتعلقة بالبعد النفسي البيداغوجي فنجد أن هناك سلسلة من النشاطات لا تنفذ بتاتا وينسب مقلقة جدا لأنها لا تستجيب لما ينتظر من المستشار القيام به وإذا أسقطنا هذه النشاطات على المهام المسندة للمستشار فهي عمق تخصصه والمتبع يلاحظ ما يلي:

أن النشاطات المتموضعة على البنود (15-16-19-20-21-22-23-24-28) (13-14) تقابلها نسب مئوية على التسلسل والتطابق (-53.80%-61.50%-53.80% (53.80%-61.50%

إذا نلاحظ حجم التخلي والعزوف (-53.80%-46.20%-46.20%-61.50%) (53.80%-53.80%) عن ممارسة هذا النشاط السيكو بيداغوجي الذي يعتبر المحور الذي تدور عليه كافة جوانب العملية التكوينية داخل مؤسسة التكوين وهذا المحور هو الضمان الوحيد لمخرجات مؤسسة التكوين، النشاطات المذكورة أعلاه هي أحد مستويات المرافقة يعني هذا أن محاور مرافقة المتكون لإدماجه في سوق الشغل يمكن إحداثها وبرمجتها وتصميمها على برنامج نشاط المستشار كونها تحليل لأحد أهم المهام المسندة إليه من خلال المناشير التنظيمية التي تحدد مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني، خاصة في مادته (81) في الفقرة الثالثة التي تنص على: "مرافقة المترشحين والتلاميذ الممتهنين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي عن منصب شغل" وتؤكد الفقرة الثانية من نفس المادة التي تنص على: "القيام بمقابلات لتقييم الممتهن يمن أجل توجيه المترشحين إلى التكوين حسب قدراتهم ومؤهلاتهم المهنية" (المادة 81 من المرسوم رقم/93-0-2009)

من خلال عرض نتائج الفرضية الثانية تجدر الإشارة الى ان الوسائل المساعدة لممارسة عملية المرافقة النفسي تختلف من مؤسسة إلى أخرى وهذا يرجع الى عدة عوامل منها ما يتعلق بالتسيير الادري والمالي حيث ان مؤسسات التكوين والتعليم مستقلة عن بعضها اداريا وماليا فنجد منها من يهتم لهذه العملية ويوفر لها الوسائل ومنها من ينظر لها انها عملية ثانوية.

3-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: القائلة تساهم المرافقة في إدماج

المتكويين

جدول رقم: (05) يوضح عرض ونتائج الفرضية الثالثة

العبارة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي
29	66.67%	2
30	40.00%	1.2
31	40.00%	1.2
32	43.33%	1.3
33	56.67%	1.7
34	56.67%	1.7
35	46.67%	1.4
36	50.00%	1.5
37	56.67%	1.7
38	60.00%	1.8
39	53.33%	1.6

نستنتج من الجدول رقم (05) أن النشاطات الموضوعة على البنود (31-32-35-30-29-38-37) أي معظم نشاطات هذا البعد لا يمارسها مستشار التوجيه وتقييم والادماج المهني، تقابلها النسب المئوية (-60.00%-56.67%-50.00%-43.33%-40.00%-40.00%-66.67%) على التوالي 53.33% وهي كلها استجابات علما أن محتواها لا يقل أهمية عن نشاطات الأبعاد الأخرى لأن في أصلها عبارة عن مهارات أساسية لابد للمترقب أن يكتسبها بل ويتحكم فيها، كونها آليات هامة تسهل عليه دخول سوق الشغل بسلاسة وتمنحه فرصة إنشاء مؤسساته الصغيرة إذ لم يتحصل أو يفوز بمنصب عمل

في القطاع العام، وهكذا يقف المتربص على حقيقة التكوين المهني وما يقدمه من خدمات لطالبيه.

وبالمقابل نلاحظ أن النشاطات المتموضعة على البنود (33-34-36) ويقابلها على التوالي (10) استجابات على البديل "دائما"، إذا نستنتج ثلاثة نشاطات من إحدى عشر نشاط تمارس دوما وهي مساعدة المتربص عن البحث عن الشغل وهي غاية نهاية التكوين ونشاط آلي وبديهي أن يحث المتربص عن الشغل عقب الانتهاء من تكوينه، لكن لم يزود بالمهارات الضرورية لذلك، أما النشاط الذي يزود المتربص بمؤشرات سوق الشغل والمتمثل في البند رقم (34) وأخيرا فإن النشاط الذي يمنح للمتربص فرصة التعرف على المهن والاحتكاك بالمهنيين يقام في شكل أبواب مفتوحة على التخصصات وليس على المهن وإن كانت تقام بعض المواعيد الوطنية في إقامة صالونات للمهن وهي تأخذ الطابع الوطني، لا يستفيد منها إلا المتواجدون بها والقريبة منهم في حين يحرم منها البعيدون عنها.

بعد عرض نتائج الفرضية الثالثة يمكن الإشارة الى واقع الإدماج المهني للمتربصين بالنسبة للمستشار هو عملية ظرفية اي مرتبطة بمدة التربص اثناء وجودهم في التكوين غير الإدماج المهني يكون بعد التخرج بناء على عدة عوامل مستقلة تماما عن عملية المرافقة منها مايتعلق بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية كتأثير الاسرة في طبيعة النشاط الممارس وأيضا حاجة الفرد لدخل ثابت سواءا في نفس مجال تكوينه او غير ذلك كما تتدخل في عملية الإدماج العديد من العوامل الأخرى كسياسة الشغل الوطنية والأنظمة المسيرة لمؤسسات دعم تشغيل الشباب ويبقى العامل الأهم هو مدى التوفيق في اختيار التخصص الذي يفتح ابواب وآفاق واسع للفرص المهنية في المستقبل .

الخاتمة

الخاتمة

تعتبر مؤسسة التكوين المهني فضا حيوي يساعد طالبي التكوين من بلورة مشروعهم المهني وتنمية جميع الكفاءات والمهارات اللازمة لتحقيقه، انطلاقا من صياغة المشروع الدراسي والتحضير للمشروع المهني أي بناء الذات المهنية كما يؤكد (أحرشاو، 2009) تبقى هذه الغاية مرهونة بأسلوب المرافقة الذي إذا ما اعتمده مستشار التوجيه، وإلا يعتبر كل هذا هدر في الطاقات والإمكانات وتجمع لموارد بشرية متعددة المكونات ومتنوعة الاستعدادات ومختلف التطلعات، وكما هو متفق عليه أن المرافقة هي مساعدة المتعلم أو المتكون والسير معه نحو هدف محدد والشخص المسؤول عن هذه المهمة يحمل صفة

المرافق. CHAR, 2009

إذا إن ممارسة فعل المرافقة اتجاه المتربص والمتمهن يؤدي حتما إلى تحقيق الأبعاد المتمثلة في الجانب الإنمائي والوقائي مما يكسبه مهارة التوجيه الذاتي ويضمن له إنجاز وتحقيق ذلك المشروع، ويصل في النهاية إلى الاندماج في سوق الشغل، وهذا ما يحقق مخرجات ذات كفاءات وفعالية في الاقتصاد الوطني ولتحقيق هذه المرافقة تم وضع دليل لها يمكن مستشار التوجيه من تكييف نشاطاته ومهامه على محتويات هذا الدليل الذي يجمع بينها في الأهداف والمحتويات.

ودليل المرافقة ما هو إلا إستراتيجية عمل تعين المستشار على تنفيذ مهامه وبل تضفي عليها الطابع النفسي والإرشادي والابتعاد تدريجيا عن ممارسة المهام الإدارية التي أعاقته مهامه الحقيقية.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً-الكتب:

- 1-أحمد أبو أسعد وآخرون: (2008) التوجيه التربوي والمهني، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر، عمان.
- 2-إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين الباهي (2000) طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي، بدون طبعة، مركز الكتاب، مصر.
- 3-أمزيان جنقال (2003) الدليل المنهجي في التوجيه المهني، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر.
- 4-بشير صالح الرشدي (2000) مناهج البحث التربوي، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، عمان.
- 5-بشير معمريه (2007) بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الطبعة الثانية، منشورات الخبر، الجزائر.
- 6-بوفلجة غياث (2002) التربية والتكوين بالجزائر، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 7-جودت عزت عطوي (2009) أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 8-حامد زهران (2003) دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.
- 9-خالد عبد الرزاق النجار (2008) حقبة تدريسية أكاديمية "دراسة حالة"، بدون طبعة، مركز التنمية الأسرية، بالإحساء، السعودية.
- 10-رجاء محمود أبو علام (2007) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، الطبعة السادسة، دار النشر للجامعات، القاهرة.

- 11-سعدون سلمان نجم الحلبوسي وآخرون (2002) التوجيه التربوي الإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق، بدون طبعة، منشورات أولغا.
- 12-سعيد حسن العزة (2007) الإرشاد النفسي وأساليبه وفنياته، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر، عمان.
- 13-سهام أبو عطية (2002) مبادئ الإرشاد النفسي، الطبعة الأولى، دار الفكر، الأردن.
- 14-صالح حسن الداهري (2005) سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
- 15-صالح محمد عساف (2006) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة الرابعة، مكتبة ونشر العبيكات، الرياض.
- 16-طه عبد العظيم حسين (2004) الإرشاد النفسي (النظرية، التطبيق، التكنولوجيا)، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان.
- 17-عبد الحليم منسي (2003) مناهج البحث العلمي في مجالات التربية والنفسية، الطبعة الأولى، دار المعرفة لجامعة، مصر.
- 18-فؤاد باهي السيد (1978) علم النفس الإحصائي والعقل البشري، بدون طبعة، دار الفكر العربي، مصر.
- 19-محمد إبراهيم سعفران (2005) العملية الإرشادية (التشخيص، الطرق العلاجية الإرشادية، البرامج الإرشادية)، بدون طبعة، دار الكتاب الحديث، مصر.
- 20-محمد عبد الرحمان عدس (2000) المعلم الفاعل والتدريس الفعال، الطبعة الأولى، دار الفكر، الأردن.
- 21-محمد عبد الفتاح، حافظ الصيرفي (2002) البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر.
- 22-محمود بوسنة (1993) حوليات، بدون طبعة، جامعة الجزائر.

- 23-محمود عبد الحليم منسي، سهير كامل أحمد (2002) أسس البحث العلمي في المجالات النفسية والاجتماعية والتربوية، بدون طبعة، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
- 24-موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون (2006) منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، الطبعة الثانية، دار القصة، الجزائر.
- 25-نعيمه بالفارسي (2011) تقنيات المقابلة الفردية في مجال الإعلام والمساعدة على التوجيه، بدون طبعة، مركز إنتاج وثائق الإعلام، الرباط.
- 26-هادي مشعان ربيع (2003) الإرشاد التربوي مبادئه وأدواته الأساسية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، عمان.

ثانيا-الوثائق والمناشير الوزارية:

- 1-تقرير حول قطاع التكوين المهني (2006) مديرية التكوين المهني، الوادي.
- 2-كتابة الدولة للتكوين المهني (1998) وزارة التكوين المهني والتعليم المهني.
- 3-القرار رقم 714 المؤرخ في 03نوفمبر 2011المتعلق بكيفيات ترتيب الطلبة، القانون المتعلق بتوضيح مهمة الإشراف وتحديد كيفيات تنفيذها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 1 بتاريخ 6 يناير 2009.
- 4-المادة 81 المرسوم التنفيذي رقم 09-93/ 22 فبراير، 2009 القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد. 13

ثالثا-الرسائل الجامعية:

- 1-أسماء هارون (2010) دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام ت-م-د، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- 2-أحمد السيد فرج محمد (2011) تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، مصر.

3-سامعي توفيق (2011) مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتورا غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف.

4-مقراني محمد ومحي محمد العابد (1994) مكانة مستشار التوجيه بمؤسسة التعليم الثانوي، مذكرة لنيل شهادة نهاية التكوين مدرء الثانويات، الجزائر.

5-بزيرية امحمد، القطاع الخاص ودوره في التنمية الاقتصادية دراسة تجارب الدول النامية مع القطاع الخاص"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليدة، فيفري 2006.

6-بن طحين محمد عبد الرحمان: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة - 1970 - 2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2010.

7-سميرة ميسون (2011) الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة.

8-فطيمة ساسي، أثر تطور المعروض النقدي على نمو القطاع الخاص دراسة قياسية تحليلية لحالة الجزائر 1990 2012، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2014 2015.

رابعا-المجلات العربية:

1-عبد الكريم قريشي (1998) التكوين والتوظيف في الجزائر، العدد الأول، مقال منشور في مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ورقلة.

2-حافظ عتب (2005) تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أدائها وفقا للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل، النوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس 2005. جويلية 13 - 11

خامسا-المجلات الأجنبية:

1- Blanchar. c (2009).L'accompagnement personnalise les Chiers n6. Décembre, académie de Rouen.france.-d'éducation, devenr.

2- Denoyel.N. (2002).la situation inter locative de l'accompagnement et ses Quelques réflexion autour du paradigme du dialogue.Education permanente.n°153/10.11.12p233.

سادسا-المقالات والمحاضرات:

1-قريصات الزهرة (2013) الوصاية في الوسط الجامعي، الملتقى الوطني الثاني حول إشكالية التقويم وأساليبه في منظومة التعليم الجامعي في ظل نظام ل - م - د أيام 7-8 ماي، 2013 جامعة ورقلة.

2-نادية بوضياف بن زعموش (2013) المرافقة البيداغوجية في نظام ل - م - د خطوة نحو جودة التعليم العالي، الملتقى الوطني الثاني حول إشكالية التقويم وأساليبه في منظومة التعليم الجامعي في ظل نظام ل م - د أيام 7-8 ماي، 2013 جامعة ورقلة.

3-سامي عبد الناصر وآخرون (2007) واقع الإصغاء والمساندة النفسية في الوسط الجامعي، الملتقى الوطني الأول للأخصائيين النفسيين حول تقنيات الإصغاء والمساعدة النفسية في الوسط الجامعي، جامعة جنوبية، تونس.

4-دودو بلقاسم، نصير أحميدة (2013) معوقات نجاح المرافقة البيداغوجية من جهة نظر الأساتذة من منظومة التعليم الجامعي، الملتقى الوطني الثاني حول إشكالية التقويم وأساليبه في منظومة التعليم الجامعي في ظل نظام ل - م - د أيام 7-8 ماي،، 2013 جامعة ورقلة.

5-احرشاو الغالي (2006) الطفل بين الأسرة والمدرسة، منشورات علوم التربية، 19 الدار البيضاء، المغرب.

6-عائشة سمسوم: 2008/03/08 واقع وافاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، وزارة التكوين والتعليم المهنيين - <http://www.biblioislam.net>.

7-مطبوعة جامعية بعنوان: محاضرات في المقاولتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة البلدية، السنة الجامعية 2017/2018.

8-رواب عمار، غربي صباح التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات- الاجتماعية والإنسانية، 2001.

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم (01): استبيان الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس المدرسي

استبيان التعرف على نظرة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج
المهني لواقع مرافقة المتكولين لغرض ادماجهم في سوق العمل

اعداد الطلبة :

بن مبارك خليفة

ذياب عبد الرحمان

السيد /ة: المستشار

يشرفني ان اضع بين ايديكم استبيان التعرف على نظرة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج
المهني لواقع مرافقة المتكولين لغرض ادماجهم في سوق العمل ويدخل هذا في اطار إعداد
مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس المدرسي.

نرجو التفضل والاجابة على فقرات الاستبيان بوضع علامة *في الخانة المناسبة

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
1	هل تنظم الابواب المفتوحة على التكوّنين المهنيّ لاعطاء معلومات عن الميادّين والتخصصات المهنية ؟			
2	هل تساعد المتربّصين في تقنيّات البحث عن المعلومة مثل الانترنت؟			
3	هل تعرف المتربص بنظام الدراسة بتكوّين المهنيّ؟			
4	هل تعمل على شرح كَيْفِيّة التسجيل والالتحاق بالمؤسسة للمتربص؟			
5	هل تعمل على إعلام المتربص بشروط القبول وكفّات التسجيل؟			
6	هل تزود المتربص بإعلام مستمر؟			
7	هل تساعد المتربص بكَيْفِيّة استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال؟			
8	هل تستخدم مختلف الوسائل التقنيّة أثناء قيامك بالنشاط الإعلاميّ مثل المستندات والمطويّات الإعلاميّة؟			
9	هل تقوم بإعداد أدوات ووسائل بمجهودك الخاص لاستخدامها في النشاط الإعلاميّ؟			
10	هل تعمل على إدماج المتربص في مجموعة العمل بهدف التوافق مع التخصص؟			
11	هل تساعد المتربص في ترتيب مهامه حسب الأولويّة والأهداف؟			
12	هل تساعد المتربص في طرق التحضير والعمل داخل المجموعة؟			
13	هل تعرف المتربص بالوسائل التقنيّة التي تحتوئها الورشات مثل الالات؟			
14	هل تساعد المتربص بكَيْفِيّة الحصول على المعلومة بمختلف الوسائل والتقنيّات مثل استخدام صفحات التواصل الاجتماعيّ؟			
15	هل تساعد المتربص في مشكلات التوجّه والتخصص؟			
16	هل تسعى على إحتواء المتربصين الجدد؟			
17	هل تسعى إلى التعرف على إحتياجات المتربّصين ومتطلباتهم؟			
18	هل تساعد المتربص في حل مشكلاته قدر الامكان (النفسية) ؟			
19	هل تولي أهمية للجانب النفسي للمتربص؟			
20	هل تتعامل مع القلق المهنيّ المستقبليّ الذي يعترى المتربص؟			
21	هل تسعى إلى وضع المتربص في بيئة تعلّمة مهنة؟			
22	هل تساعد المتربص في وضع الاستراتيجية المناسبة للعمل؟			

23	هل تسعى الى الكشف عن المهارات والمواهب الخاصة للمتربص أملا في تنميتها؟		
24	هل تساعد المتربص على إجراء التبرصات الميدانية في مختلف القطاعات المهنية الاخرى؟		
25	هل تساعد المتربص على إجراء الزيارات الميدانية البيداغوجية		
26	هل تساعد المتربص على الانفتاح على المحيط الاقتصادي عبر الشركات (غرفة التجارة (ansej-.....)؟		
27	هل تعرف المتربص بمتطلبات سوق العمل والفرص الوظيفية المتوفرة؟		
28	هل تنظم منابر المهن عبر تنظم لقاءات مع المهنيين لتعرف على عالم العمل؟		
29	هل تعرف المتربص على مختلف المنافذ المهنية لمختلف التخصصات؟		
30	هل تعرف المتربص بطريقة كتابة السيرة الذاتية؟		
31	هل تعرف المتربص بطريقة كتابة طلب عمل؟		
32	هل تعرف المتربص على كيفية إجراء مقابلات توظيف (عمل) ؟		
33	هل تساعد المتربص في اكتساب أساليب العمل اللازمة أثناء مساره المهني؟		
34	هل تسعى إلى إدماج المتربص في فضاء المؤسسة؟		
35	هل تقدم للمتربص منهجية العمل داخل مؤسسة التكوين المهني؟		
36	هل تعرف المتربص بحقوقه وواجباته داخل المؤسسة؟		
37	هل تقدم للمتربص منهجية العمل أثناء الامتحانات والتبرصات؟		
38	هل تعرف المتربص بالهيكل الإداري للمؤسسة؟		
39	هل تقدم للمتربص القانون الداخلي للمؤسسة؟		

شكرا جزيلا

الملحق رقم (02): قائمة المحكمين للاستبيان
قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

اسم المحكم	التخصص	الدرجة العلمية	مكان العمل
أحمد فرحات	علم النفس المدرسي	دكتور	جامعة الشهيد حمة الاخضر
الطيب حرة	علم النفس المدرسي	دكتور	دار المرافقة الوادي
فوزي فرحات	علم النفس المدرسي	دكتور	مدير مركز التكوين الدبيلة
محمد الطاهر تونسي	علم النفس المدرسي	ماستر	مركز التكوين المهني والتمهين الرقيبة

الملحق رقم (03): الصورة النهائية للاستبيان بعد التحكيم والتعديل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس المدرسي

استبيان التعرف على نظرة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج
المهني لواقع مرافقة المتكولين لغرض ادماجهم في سوق العمل

اعداد الطلبة:

بن مبارك خليفة

ذياب عبد الرحمان

السيد /ة: المستشار

يشرفني ان اضع بين ايديكم استبيان التعرف على نظرة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج

المهني لواقع مرافقة المتكولين لغرض ادماجهم في سوق العمل ويدخل هذا في اطار إعداد

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس المدرسي.

نرجو التفضل والاجابة على فقرات الاستبيان بوضع علامة *في الخانة المناسبة

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
1	هل تقوم بتنظيم ابواب مفتوحة على التكوين المهني لاعطاء معلومات عن الميادين والتخصصات المهنية؟			
2	هل تساعد المتربصين في تقنيات البحث عن المعلومة مثل الانترنت؟			
3	هل تعرف المتربص بنظام الدراسة بالتكوين المهني؟			
4	هل تعمل على شرح كيفية التسجيل والالتحاق بالمؤسسة للمتربص؟			
5	هل تعمل على إعلام المتربص بشروط القبول في التخصصات المعروضة؟			
6	هل تزود المتربص بإعلام مستمر؟			
7	هل تساعد المتربص على كيفية استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال؟			
8	هل تستخدم مختلف الوسائل التقنية أثناء قيامك بالنشاط الإعلامي و التحسيبي مثل المستندات والمطويات الإعلامية؟			
9	هل تقوم بإعداد أدوات ووسائل بمجهودك الخاص لاستخدامها في النشاط الإعلام؟			
10	هل تعمل على إدماج المتربص في مجموعة العمل بهدف التوافق مع التخصص؟			
11	هل تساعد المتربص في ترتيب مهامه حسب الأولوية والأهداف؟			
12	هل تساعد المتربص في طرق التحضير والعمل داخل المجموعة؟			
13	هل تعرف المتربص بالوسائل التقنية التي تحتويها الورشات مثل الالات			
14	هل تساعد المتربص بكيفية الحصول على المعلومة بمختلف الوسائل والتقنيات مثل استخدام صفحات التواصل الاجتماعي؟			
15	هل تساعد المتربص في مشكلات التوجيه والتخصص؟			
16	هل تسعى على إحتواء المتربصين الجدد؟			
17	هل تسعى إلى التعرف على إحتياجات المتربصين ومتطلباتهم؟			
18	هل تساعد المتربص في حل مشكلاته قدر الامكان (النفسية) ؟			
19	هل تولي أهمية للجانب النفسي للمتربص؟			

20	هل تتعامل مع القلق المهنيّ المستقبليّ الذي يواجه المتربص؟		
21	هل تسعى إلى وضع المتربص في بيئة تساعد على تعلّم مهنة؟		
22	هل تساعد المتربص في وضع الاستراتيجية المناسبة للعمل؟		
23	هل تسعى الى الكشف عن المهارات والمواهب الخاصة للمتربص أملا في تنميتها؟		
24	هل تساعد المتربص على إجراء التبرصات المدّانة في مختلف القطاعات المهنية الاخرى؟		
25	هل تساعد المتربص على إجراء الزيارات الميدانية البّداغوجية؟		
26	هل تساعد المتربص على الانفتاح على المحيط الاقتصادي عبر الشركات (غرفة التجارة -ansej-.....) ؟		
27	هل تعرف المتربص بمتطلبات سوق الشغل والفرص الوظيفية المتوفرة؟		
28	هل تنظم منابر المهن عبر تنظّم لقاءات مع المهنيين لتعرف على عالم الشغل؟		
29	هل تعرف المتربص على فرص العمل المتاحة لتخصصه في سوق العمل؟		
30	هل تعرف المتربص بطريقة كتابة السيرة الذاتية؟		
31	هل تعرف المتربص بطريقة كتابة طلب عمل؟		
32	هل تعرف المتربص على كيفية إجراء مقابلات توظيف (عمل) ناجحة ؟		
33	هل تساعد المتربص في إكتساب أساليب العمل اللازمة أثناء مساره المهني؟		
34	هل تسعى إلى إدماج المتربص في فضاء المؤسسة؟		
35	هل تقدم للمتربص منهجية العمل داخل مؤسسة التكوين المهني؟		
36	هل تعرف المتربص بحقوقه وواجباته داخل المؤسسة؟		
37	هل تقدم للمتربص منهجية العمل أثناء الامتحانات والتبرصات؟		
38	هل تعرف المتربص بالهيكل الإداري للمؤسسة؟		
39	هل تقدم للمتربص القانون الداخل للمؤسسة؟		

شكرا جزيلا