



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس



تصور مقترح لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين
بقطاع التكوين المهني في ضوء نظرية HOLLAND

- دراسة وصفية استكشافية بمراكز التكوين المهني بولاية الوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الدكتور:

محمد السعيد قيسي

من إعداد الطالبتين:

- زينب عقاب

- عفاف مسعودي

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مصباح الهيلي	أستاذ محاضر -أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر	رئيس الجلسة
محمد السعيد قيسي	أستاذ محاضر -أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر	مشرفاً ومقرراً
هند غدايفي	أستاذ محاضر -أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر	عضواً مناقشاً

الموسم الجامعي: 2021/2020

شكرنا واحترامنا

الحمد لله أولا واخيرا على فضله وجزيل عطائه وجميع نعمه، ما علمنا منها وما لم نعلم الذي منّ علينا بالصبر وسخر لنا ما يعيننا وما يوفقنا لاتمام هذا العمل، فلك الحمد ولك الشكر ربي كما يليق لجلال وجهك وعظيم سلطانك، وصل اللهم وسلم على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه اجمعين، وبعد: تقديرا وعرفانا منا بذوي الفضل علينا ، يطيب لنا ان نتقدم بجزيل الشكر والعرفان بالجميل لكل من ساعدنا من قريب او من بعيد في انجاز هذا العمل، واولا :

نتوجه بأصدق عبارات الشكر والامتنان لأستاذنا الفاضل: **الدكتور قيسي محمد السعيد** الذي تفضل علينا بقبول الاشراف على هذا العمل، وعلى كل ملاحظاته وتوجيهاته القيمة ورحابة صدره وتشجيعه ومرافقته الصادقة لنا، والتي كان لها الاثر الكبير في اخراج هذا العمل المتواضع بهذه الصورة، فبارك الله له وفيه واسأل الله تعالى ان يرفع مقامه درجات عدة في الدنيا والاخرة . كما نتقدم بأصدق عبارات الشكر والامتنان لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين بمركز التكوين المهني والتمهين للبنات: **عائشة الارقط** وايضا مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني : **دنيا عدائكة** على كل ما قدمته لنا خلال مسيرة بحثنا من توجيهات وملاحظات ودعم وتسهيلات لإنجاز هذا العمل على اكمل وجه فبارك الله فيهما ورضي عنهما دنيا واخرة ان شاء الله كما نتقدم بجزيل شكرنا لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة المذكرة ، وعلى ما أجادوا به من وقتهم الثمين في قراءتها ، وعلى توجيهاتهم وملاحظاتهم التي ستثري العمل ويكون لها كبير الاثر في اخراج هذه المذكرة بالصورة المنتظرة .

كما نوجه جزيل شكرنا لجميع السادة مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين افراد عينة الدراسة على تعاونهم معنا في اطار الدراسة الميدانية وشكرنا وتقديرنا واحتراماتنا لكل من تمنى لنا الخير ، وكل من قدم لنا يد العون والنصيحة الصادقة لاتمام هذا العمل المتواضع ونخص بالذكر **أساتذتنا الافاضل بجامعة الوادي** كل باسمه وكذا **أفراد عائلتنا الكريمة**، ونسالك اللهم ان تجعل جزائهم في الدنيا حسنة وفي الاخرة حسنة . ونسال الله ان ينتفع بهذا العمل بقدر ما بذل فيه من جهد ، والله ولي التوفيق.

حنان زوين

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى اقتراح تصور حديث وبديل لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين بمراكز التكوين المهني في ضوء نظرية هولاند، وذلك من خلال محاولة الكشف ان كانت عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين بقطاع التكوين المهني بولاية الوادي تقوم على أسس علمية موضوعية ؟ ام انها عبارة عن سلسلة من الإجراءات الإدارية البحتة؟ .

وللإجابة على هذا التساؤل العام قامت الطالبتان باستخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على أسلوب الاستكشاف لملائمته لموضوع الدراسة، وعلى ضوء اهداف الدراسة تم تطبيق اداة المقابلة البحثية على عينة الدراسة - والتي اعدت اسئلتها من طرف الطالبتين - والمكونة من "30" مستشار توجيه وتقييم وادماج مهني بقطاع التكوين المهني لولاية الوادي للموسم التكويني 2020/2021، وبعد جمع البيانات تم معالجتها احصائيا وكانت الأساليب مقتصرة: على الجداول التكرارية والنسب المئوية .

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى ان:

عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في مراكز التكوين المهني بولاية الوادي لا تقوم على أسس علمية اكااديمية في اغلب الأحيان بل هي عبارة عن سلسلة من الإجراءات الإدارية البحتة مما حولها إلى اجراء تنظيمي فقط خالي من مفهوم الاكاديمي للعمليتين بحيث يقتصران على توزيع الراغبين في ولوج التكوين المهني على التخصصات المعروضة دون اعتبار للقدرات والميولات والاستعدادات التي يتمتعون بها والمتوفرة لديهم .

وتمت مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الاطار النظري والمتعلق أساسا بعمليتي الانتقاء والتوجيه المهني في قطاع التكوين المهني وما اشارت اليه نتائج الدراسة المتعلقة بذات الموضوع .

وبناء عليه تم اقتراح تصور لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في ضوء نظرية هولاند Holland باعتماد أسلوب تحليل النظم الذي يعد من أساليب الكيفية في بناء التصور المقترح في البحوث العلمية وخاصة التربوية منها .

Résumé

La présente étude visait à proposer une conception moderne et alternative des processus de sélection et d'orientation professionnelle dans les centres de formation professionnelle à la lumière de la théorie de Holland, en essayant de découvrir si les processus de sélection et d'orientation professionnelle dans le secteur de la formation professionnelle à El- L'état de l'Oued repose sur des fondements scientifiques objectifs ? Ou s'agit-il d'une série de démarches purement administratives ?

Afin de répondre à cette question générale, les deux chercheurs ont utilisé l'approche descriptive, qui s'appuie sur la méthode d'exploration pour son adéquation au sujet de l'étude, et au vu des objectifs de l'étude, l'outil d'entretien de recherche a été appliqué à la échantillon d'étude - dont les questions ont été préparées par les deux chercheurs - composé de « 30 » conseillers d'orientation, d'évaluation et d'insertion professionnelle dans le secteur Formation professionnelle pour l'Etat d'El-Wadi pour la saison de formation 2020/2021, et après avoir collecté les données, il a été traité statistiquement, et les méthodes se sont limitées à : Tableaux de fréquence et pourcentages

Les résultats de l'étude ont conclu que :

Le processus de sélection et d'orientation des professionnels dans les centres de formation professionnelle de l'État d'El-OUED ne repose pas dans la plupart des cas sur des fondements scientifiques académiques, mais plutôt sur une série de procédures purement administratives.

Les résultats de l'étude ont été discutés à la lumière du cadre théorique et principalement liés aux processus de sélection et d'orientation professionnelle dans le secteur de la formation professionnelle, et à ce que les résultats de l'étude se rapportaient au même sujet indiquaient.

Ainsi, une conception des processus de sélection et d'orientation professionnelle dans le secteur de la formation professionnelle a été proposée à la lumière de la théorie de "J.Holland", en adoptant la méthode d'analyse systémique, qui est l'une des méthodes qualitatives de construction du scénario proposé dans la recherche scientifique, notamment celles éducatives.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	شكر وعران
ب	ملخص الدراسة
د	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
01	مقدمة
الفصل الأول: اجراءات الدراسة	
06	1- تحديد إشكالية الدراسة
08	2- أهمية الدراسة
09	3- أهداف الدراسة
09	4- التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة
الفصل الثاني: التكوين المهني	
12	تمهيد:
12	1- تعريف التكوين المهني
13	2- أهمية التكوين المهني
13	3- أهداف التكوين المهني
14	4- أنماط التكوين المهني
15	5- التخصصات المهنية ومستويات التأهيل
18	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الانتقاء والتوجيه المهني	
20	تمهيد:
20	1- مفهوم الانتقاء المهني
21	2- مفهوم التوجيه المهني
23	3- أهمية التوجيه المهني

23	4- أهداف التوجيه المهني
24	5- النظريات المفسرة للتوجيه المهني
32	6- إجراءات الانتقاء والتوجيه في مراكز التكوين المهني
35	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
38	تمهيد
38	1- الدراسة الأساسية
38	1-1- أهداف الدراسة الأساسية
39	1-2- مجالات الدراسة الأساسية
39	1-3- نتائج الدراسة الأساسية
39	2- منهج الدراسة
40	3- أدوات الدراسة
42	4- عينة الدراسة
42	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة النتائج	
44	1- عرض نتائج الدراسة
57	2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
60	3- استنتاج عام
61	4- التصور المقترح حسب نظرية " Holland "
72	آفاق مستقبلية للدراسة
75	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يمثل مستويات التأهيل وشهادات اختتام التكوين في التكوين المهني في الجزائر	17
2	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الاول في المقابلة	44
3	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثاني خلال المقابلة	45
4	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثالث خلال المقابلة	46
5	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الرابع خلال المقابلة	46
6	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الخامس خلال المقابلة	47
7	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال السادس خلال المقابلة	48
8	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال السابع خلال المقابلة	48
9	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثامن خلال المقابلة	49
10	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال التاسع خلال المقابلة	50
11	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال العاشر خلال المقابلة	50
12	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الحادي عشر خلال المقابلة	51
13	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثاني عشر خلال المقابلة	51
14	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثالث عشر خلال المقابلة	52
15	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الرابع عشر خلال المقابلة	52
16	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الخامس عشر خلال المقابلة	53
17	يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال السادس عشر خلال المقابلة	55
18	يوضح أنماط الشخصية وعلاقتها بأنواع البيئات المهنية حسب نظرية " هولاند Holland" للمهن والذي يمكن اعتماده في عملية الانتقاء والتوجيه المهني	66

مقدمة :

مما لا شك فيه أن بقاء المنظمات واستمرارها يتوقف على مدى قدرتها على مسايرة التغيرات التكنولوجية السريعة وعلى مدى قدرتها تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية تتماشى مع تلك التغيرات، وهذا يتوقف على مدى كفاءة وقدرة الموارد البشرية التي تمثل العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية

ولقد برز الاهتمام بسلوك الأفراد داخل المنظمات منذ أواخر القرن العشرين خصوصا في البلدان الصناعية، وأصبحت الصناعة سمة هذه البلدان والحاجة الضرورية كي يتخذ الفرد قرارا مهنيا سليما، حيث تشكل المهنة جزءا أساسيا من حياته فهي مصدر رزقه وعيشه ومصدر سعادته وشقائه، ولأهمية المهنة ومكانتها في حياتنا اليومية ودورها في تحقيق الصحة النفسية والتكيف للفرد على صعيد العمل والحياة الشخصية ولأسباب أخرى نشأ أقدم فروع الإرشاد عامة وهو الإرشاد المهني الذي يهدف إلى مساعدة الفرد على فهم ذاته وقدراته واستعداداته وميوله وفهم عالم المهن وسوق العمل في بيئته، ونظرا لأن قرار اختيار مهنة المستقبل يعد من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته وأن مثل هذا القرار تزداد أهميته مع ازدياد متطلبات الحياة التي تواكب التطور في جميع النواحي الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية مما يجعله قضية فردية ولأن اختيار الفرد لمهنة ما يحدد أمور أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين واستمراره في هذا العمل أو التوقف عنه، نجاحه أو فشله... الخ

(عبد الهادي، العزة، 2014، 107)

ومن بين وسائل تنمية الموارد البشرية نجد التكوين المهني، الذي يعد من وسائل تنمية مهارات العاملين وتعديل سلوكياتهم، وإكسابهم اتجاهات جديدة نحو العمل، بغرض تحسين أدائهم والرفع من مستوى كفاءتهم الإنتاجية.

كما أن علاقة التكوين المهني بعالم الشغل تمثل ذلك البناء من الابنية المكونة للمجتمع بل تعتبر ركيزة من الركائز التي يقوم عليها المجتمع في تحقيق الاتزان والاستقرار والامن والتقدم والازدهار في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصناعي التي تطمح اليه كل الدول، وهذا من خلال توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على منافسة العمالة الأجنبية وخاصة مع الانفتاح الاقتصادي ودخول الاستثمارات الأجنبية في قطاعات مختلفة

في التكوين المهني في الجزائر نتحدث دائما عن ضعف الإمكانيات المادية، ونقص الوسائل، عن المشاكل المهنية والبيداغوجية، والصعوبات التنظيمية التي تواجه المؤسسات

التكوينية ومسيريها، لكننا نهمل دائما الحديث عن الخطوة الأولى والأساسية التي تمهد لالتحاق المترشحين بالمؤسسات التكوينية: وهي عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين والتي تسمح لمستشاري التوجيه المهني بالاختيار الموضوعي للمترشحين وإلحاقهم بالتخصصات المهنية الملائمة. و يعتبر الانتقاء والتوجيه المهنيين أحد المؤشرات الأساسية للتقدم بالفرد والمجتمع خاصة من الجانب الاقتصادي، فالأفراد الموجهون توجيهها صحيحا ومنطقيا هم أكثر إنتاجا وهذا إذا كان هناك تكويننا جيدا.

ولقد حظي التوجيه المهني في كلتا المجتمعات الغربية والعربية اهتماما بالغا من قبل الباحثين والمهتمين بأمور التوجيه والتكوين المهني، فمهنة التوجيه المهني تعد من المهام النبيلة والسامية وهي عملية حساسة فهو يساهم وبشكل كبير في تطور وتقدم الفرد والمجتمع، إذ أنه يسعى إلى مساعدة الفرد على فهم ذاته وتحقيق تكيفه النفسي والاجتماعي من خلال تلقيه مساعدة من طرف الموجه المهني والذي يسعى هو الآخر للكشف عن قدرات المتربص وميولاته واستعداداته بغية توجيهه توجيهها سليما وكذلك ضمان له تربص جيد يحقق له مستقبلا مهنيا زاهرا إضافة إلى المكانة الاجتماعية المرموقة.

ومن هذا المنطلق- ظهرت العديد من النظريات في هذا المجال ومن بينها نظرية هولاند في التوجيه المهني الذي يعتبر الانتقاء والتوجيه من الموضوعات ذات الأهمية البالغة في حياة الأفراد الحاضرة والمستقبلية، حيث قد تؤدي إلى الكثير من الآثار الإيجابية أو السلبية على الحالة النفسية للأفراد مما قد ينعكس على مدى توافقهم، وبالتالي على مقدرتهم على الإبداع والإنجاز والإنتاج وعلى مدى الاستقرار المهني، حيث أكد **الداهري (2005)** على أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطا وثيقا وإيجابيا بالصحة النفسية للفرد.

(فتيحة، ابتسام، 2020، 58)

كل هذا يجعل من عملية الانتقاء والتوجيه عملية مدروسة ودقيقة وقرار يتخذه الفرد ولا يجب أن يترك فيه للصدفة أو الظروف المحيطة مكان بالقرار، مما اوجب ان يسبقه تخطيط وتفكير محكم يتحدد على أساسه المسار المهني للفرد

ونظرا لأهمية موضوع الانتقاء والتوجيه المهني ولما له من نتائج إيجابية تعود على المتربص وقطاع التكوين المهني والمجتمع عامة، فقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن كيفية اجراء عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين بقطاع التكوين المهني بولاية الوادي وعلى ماذا

تقوم؟، ثم اقترح تصور حديث وبديل لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين بمراكز التكوين المهني في ضوء نظرية هولاند

وقد اشتملت الدراسة على جانبين؛ جانب نظري ويتكون من ثلاث فصول:

الفصل الأول: يحتوي على إشكالية الدراسة، الأهمية، الأهداف، التعاريف الإجرائية.

الفصل الثاني: وتم تناول فيه تعريف التكوين المهني، أهمية التكوين المهني، أهداف التكوين المهني، انماط التكوين المهني، التخصصات المهنية ومستويات التأهيل.

الفصل الثالث: ويتضمن مفهوم الانتقاء المهني ثم مفهوم التوجيه المهني، أهمية التوجيه المهني، أهداف التوجيه المهني، النظريات المفسرة للتوجيه المهني ثم اجراءات الانتقاء والتوجيه في مراكز التكوين المهني

أما الجانب التطبيقي فيضم فصلين:

الفصل الرابع: ويتضمن الإجراءات الميدانية للدراسة، المنهج، حدود الدراسة، العينة، أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

الفصل الخامس: عرض وتفسير النتائج من خلال النسب المئوية ومناقشة النتائج انطلاقاً من الدراسات السابقة وأخيراً استنتاج عام ثم التصور المقترح لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهني في ضوء نظرية هولاند.

الجانِب النظري

الفصل الأول: اجراءات الدراسة

- 1- تحديد إشكالية الدراسة
- 2- أهمية الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة

1 - تحديد الإشكالية:

تعد ظاهرة الفروق الفردية ظاهرة عامة في جميع الكائنات وهي سنة من سنن الله في خلقه، فأفراد النوع الواحد يختلفون فيما بينهم وهذا الاختلاف ما أعطى للحياة معنى وجعل للفروق الفردية أهمية بالغة في تحديد وظائف الأفراد وبذلك لا يصلح لجميع الأفراد ممارسة مهنة واحدة .

ويبدأ الإنسان في تخيل المهن التي يمكن ان يلتحق بها مستقبلا في مراحل مبكرة من حياته، اذ يحاول الأطفال في البداية فهم جوانب بيئتهم التي يحبونها ويرغبون في تعزيزها وفي نهاية المرحلة يبدؤون بحذف بعض الاهتمامات تدريجيا، اما في مرحلة المراهقة فتتخفض حدة تلك الأحلام غير الواقعية حول المهنة التي يرغبون بالالتحاق بها ويأخذون بعين الاعتبار قدراتهم وميولاتهم وسماتهم الشخصية عند التفكير في المهن التي يريدون شغلها (كمال، 2005، 6)، وتوازي هذه المرحلة بالضبط المرحلة التي يكون فيها التلاميذ على مشارف الالتحاق بالثانويات والجامعات والتكوين المهني، حيث يعد التكوين المهني من بين اهم المؤسسات التي تختص بتنمية الموارد البشرية حيث يعد وسيلة لتنمية مهارات العاملين وتعديل سلوكهم وإكسابهم اتجاهات جديدة نحو العمل بغرض تحسين أداؤهم والرفع من مستوى كفاءتهم الإنتاجية .

وتلعب المؤسسات التكوينية الجزائرية دورا في تقديم فرص التكوين لتأمين مورد بشري فعال لان الحاجة إلى وجود عمال مهرة في ازدياد مستمر .

ومن خلال الزيارات الميدانية التي قمنا بها لاحظنا ان قطاع التكوين المهني عند الحديث عن الصعوبات التي يعانيتها كان اغلب الاهتمام منصبا على ضعف الإمكانيات المادية ونقص الوسائل، ناهيك عن المشاكل المهنية والبيداغوجية والصعوبات التنظيمية التي تواجه المؤسسات التكوينية ومسيريها، لكن الحديث عن الخطوة الأولى والأساسية التي تمهد لالتحاق المترشحين بالمؤسسات التكوينية كان غالبا مهملا الا وهي عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين والتي تسمح لمستشاري التوجيه والتقييم المهني بالاختيار العلمي والموضوعي للمترشحين وإحاقهم بالتخصصات المهنية الملائمة .

ويعتبر الانتقاء والتوجيه المهنيين من بين التقنيات الاساسية التي تساهم في تقييم الأفراد وتهدف إلى مساعدتهم في التعرف على قدراتهم واستعداداتهم وملائمتها لنوع النشاط المهني المرغوب فيه (بن عياش، 2017، 234)، ومن هذا المنطلق ونظرا لأهمية عمليتي الانتقاء

والتوجيه المهنيين فقد ظهرت العديد من الاتجاهات النظرية في هذا المجال والتي تعد اطارا علميا موضوعيا للعمليتين من بينها نظرية (John L. Holland) للتوجيه المهني حيث تقوم هذه النظرية على اساس ان الميول المهنية هي احد مظاهر الشخصية، وان وصف ميول شخص ما فربما هي في نفس الوقت وصف لشخصيته، كما ان المعلومات المتحصل عليها من خلال تطبيق الاختبارات تدلنا ايضا إلى مفهوم الشخص عن ذاته ولأهدافه في الحياة.

(عواطف، 2019، 19)

وبالرجوع للدراسات السابقة التي تناولت موضوع عملية الانتقاء والتوجيه المهني في قطاع التكوين المهني، جاءت دراسة (عواطف، 2019)، للكشف عن واقع التوجيه المهني بأحد مراكز التكوين المهني بولاية ام البواقي، حيث تكونت العينة من 60 متربصا اقاميا بمركز التكوين المهني "حماني عباس" بدائرة مسكياتة بولاية ام البواقي وذلك في الموسم التكويني 2019/2018 وقد توصلت الدراسة في الاخير إلى نتيجة مفادها ان التوجيه بمركز التكوين المهني يتم بصورة حسنة ومقبولة مع وجود جملة من الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تحقيق اهداف العمليتين.

بالإضافة لذلك نجد للدراسة التحليلية النظرية لـ (بن عياش 2017) التي جاءت لدراسة وتحليل واقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر (عنابة) وتطوره منذ فترة الاستقلال إلى يومنا هذا، وتطرقت إلى اهمية التوجيه المهني خاصة في تربية الاختيارات المهنية وبناء المشاريع المهنية للمرشحين المقبلين على عملية التكوين ومساعدتهم على اتخاذ قرار اختيار مهنة بعد التعرف على قدراتهم وإمكانياتهم الحقيقية وكذلك متطلبات المهنة المختارة، وخلصت هذه الدراسة إلى اقتراح ضرورة ربط التكوين والتعليم المهني بالنظام التعليمي العام للحصول على مورد بشري فعال ذو مهارة وكفاءة عالية ولكي يتمكن هذا القطاع من تامين ذلك وجب عليه ان يهتم اكثر ليس فقط بإعداد المؤطرين أو توفير الهياكل والوسائل وإنما الاهتمام بتنظيم طرق الانتقاء والتوجيه القائمة على الأسس العلمية الموضوعية التي تسمح بانتقاء وتوجيه الأفراد حسب قدراتهم وميولاتهم وسماتهم الشخصية .

وكذلك نجد الدراسة النظرية لـ (فتيحة، ابتسام، 2020)، التي هدفت لدراسة الانتقاء المهني في ضوء نظرية هولاند وعلى ماذا يقوم، حيث تطرقت لعرض السيرة الذاتية لهذا الباحث ومفهوم الانتقاء المهني لديه وايضا تطرقت لمقومات واسس نظريته وذهبت لتسليط الضوء على البيئات المهنية التي حددها ودورها في عملية الانتقاء المهني وأنماط الشخصية المقابلة

لتلك البيانات حسب هذا الباحث وأخيرا خلصت الدراسة إلى أن معرفة نمط شخصية الفرد المهنية ومعرفة متطلبات المجالات المهنية المختلفة والمزاوجة بين تلك المجالات والانماط يمكننا من الوصول لحسن الانتقاء المهني من خلال تكهن البيئة المهنية التي تناسبه وكذلك تطوير شخصيته التي يستطيع من خلالها أن يؤدي هذه المهنة بنجاح مما يؤدي به للاستقرار المهني والاداء الإبداعي الخلاق .

وتأسيسا على ما سبق جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن كيفية اجراء عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين بقطاع التكوين المهني بولاية الوادي وعلى ماذا تقوم، ثم اقتراح تصور حديث وبديل لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين بمراكز التكوين المهني في ضوء نظرية هولاند وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة باستادها على نظرية جون هولاند للتوجيه المهني لبناء تصور حديث بناء على ما توصلت اليه من نتائج بعد الكشف عن كيفية اجراء العمليتين ميدانيا، وايضا تختلف من حيث مجتمع الدراسة فالأولى استهدفت متربصي التكوين المهني بولاية ام البواقي، اما الدراسة الحالية فاستهدفت مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين بولاية الوادي .

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال التساؤلين الرئيسيين التاليين :

- 1) هل تقوم عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين على أسس علمية موضوعية بقطاع التكوين المهني بالوادي؟ ام هي عبارة عن إجراءات إدارية بحتة ؟
- 2) ما التصور المقترح لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في ضوء نظرية هولاند؟

2- اهمية الدراسة :

- تسليط الضوء على اهمية عمليتي الانتقاء والتوجيه بمراكز التكوين المهني باعتباره الركيزة الاساسية لنجاح الفرد والمجتمع
- تسليط الضوء على عملية التوجيه المهني في ظل نظرية هولاند على انه نظام يوفر للمتربص فرصة التعرف على سماته الشخصية وما يتوافق معها من بيئات مهنية .
- الوقوف على أنسب الوسائل والاستراتيجيات التي تسهم في تنمية كفايات التوجيه المهني

3- أهداف الدراسة :

- معرفة كيف تتم عمليتي الانتقاء والتوجيه في قطاع التكوين المهني
- الكشف عن مدى تطبيق ما جاء في المناشير والاطر النظرية والقانونية في عمليتي الانتقاء والتوجيه في قطاع التكوين المهني
- بناء تصور مقترح حديث لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهني قائم على نظرية هولاند في قطاع التكوين المهني
- فتح المجال لبحوث ودراسات مستقبلية تثري موضوع الانتقاء والتوجيه في قطاع التكوين المهني.

4- التعاريف الاجرائية :

4-1- التصور المقترح : هو اطار فكري عام يتبناه فئات الباحثين أو التربويين في صورة افتراضات أساسية أو قيم أو مفاهيم أو اهتمامات تتصل بالإنسان والكون والحياة والمجتمع، وبالعلاقات الجدلية القائمة بين الموضوعات جميعها من شأنها أن توجه الباحثين إلى تفضيل نماذج ومناهج وطرائق معينة في البحث تتلائم مع الصيغة التي يتبنونها وتتفق مع مكوناته.

(عبد العزيز، 2017، 5)

ويعتبر التصور المقترح خطة مستقبلية تم تطويرها انطلاقاً من النتائج الميدانية التي كشفت عنها الدراسة الحالية وليس على قناعات الباحث الشخصية، بغرض بناء إطار فكري عام يتبناه الباحث من أجل مساعدة مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين في قطاع التكوين المهني على انتقاء وتوجيه متربصي التكوين المهني وفقاً لأطر علمية موضوعية

4-2- الانتقاء المهني :

وتعرفه (74) S.Pacaud على أن " الانتقاء المهني لا يعتمد فقط على اختيار فرد لمهنة محددة أو الاختيار من ضمن الأفراد الأكثر ملاءمة وقدرة على شغل المناصب والتخلي عن الأفراد الذين لا تتوفر لديهم القدرة وإنما الانتقاء كذلك يهتم بميزات الشخصية كالإرادة، حب المهنة والرغبة فيها والقدرة على تحمل المسؤولية وهذه العوامل في رأي الكثيرين من المختصين النفسانيين يمكنها التعويض عن بعض القدرات والمهارات لدى الكثير من الحالات.

(بن عياش، 2017، 4)

هو العملية التي يقوم بها مستشار التوجيه والتقييم المهني على مستوى مؤسسات التكوين المهني لإلحاق المترشحين بالمقاعد التكوينية اعتماداً على أطر علمية موضوعية.

4-3- التوجيه المهني :

من بين الباحثين الأوائل الذين اهتموا بدراسة التوجيه المهني نجد Super (62) الذي قام بتحديد مفهومه في كتابه سيكولوجية المهن باعتباره ” : عملية مساعدة الفرد على إنماء صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره وواقعه ومساعدته على أن يختبر هذه الصورة في الواقع وان يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة (نفس المرجع).

وهو العملية التي من خلالها يساعد مستشار التوجيه والتقييم المهني على مستوى المؤسسات التكوينية للمرشحين في اختيار تخصص مهني دون آخر يتناسب اعتمادا على اطر علمية موضوعية .

الفصل الثاني

التكوين المهني

تمهيد:

- 1- تعريف التكوين المهني
- 2- أهمية التكوين المهني
- 3- أهداف التكوين المهني
- 4- أنماط التكوين المهني
- 5- التخصصات المهنية ومستويات التأهيل

خلاصة الفصل

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.

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

1- تعريف التكوين المهني:

- يعرفه بوفلجة غياث: " على انه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة ".

(بوفلجة غياث، 2002، 79)

- كما يعرفه: p.jardillier " بأنه عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغير هام تسمح له بالقيام بمهام أخرى "

(عبد الكريم قريشي، 1998، 22)

- تعريف احمد 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 " .(احمد السيد محمد فرج، 2001، 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 لان يحدد مساره المهني المستقبلي كما تمنحه شهادة رسمية تسمح له بممارسة مهنة في المجتمع).

2- أهمية التكوين المهني :

يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية وبرز 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 . (عبد الكريم قريشي، 1998، 23)

3- أهداف لتكوين المهني :

يسعى التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة منها الاجتماعية، الإنتاجية والاقتصادية تتمثل في مايلي :

- 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.
- 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 ان 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 .

(سامعي توفيق، 2011، 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. (محمود بوسنة، 1993، 237)
- 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، 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.

4- أنماط التكوين المهني :

يتفرع التكوين المهني بالجزائر إلى خمسة أنماط وهي كما يلي :

أ) 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 التبرص ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين .

ب) التمهين:

الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية ويتم التكفل بالمتمهن من طرف حرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري ويكسب المتمهن بذلك مهنته بالاحتكاك مع الواقع أما الجانب النظري فيأخذ المتمهن ويستفيد منه على مستوى 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 .

ت) التعليم المهني عن بعد:

الهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين وللاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد يجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد. إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة. (أمزيان جنقال، 2003، 08)

ث) الدروس المسائية:

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

ج) التكوين المتواصل:

وهو نمط ينظم تكوين بواسطته لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى كذلك التكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءات – الرسكلة – وتجديد المعلومات كل ذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع تطوير وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج. (أمزيان جنقال 2003. ص 09)

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

5- التخصصات المهنية ومستويات التأهيل

تتوزع التكوينات على 22 فرع مهني يضم 369 تخصص وهي كمايلي :

1 - البناء - الأشغال العمومية - الري .

2 - الصناعات الميكانيكية والحديد.

3 - الصناعات المعدنية.

4 - ميكانيك - محركات - عربات.

5 - كهرباء - إلكترونيك .

6 - الخشب والتأثيث .

7 - الكيمياء - المطاط - المواد البلاستيكية .

- 8 - الصناعات الغذائية .
- 9 - صناعة الزجاج والمرايا .
- 10 - التقنيات السمعية البصرية والاتصال .
- 11 - تقنيات الإدارة والتسيير .
- 12 - البنوك والتأمينات .
- 13 - الإعلام الآلي .
- 14 - آلات النسيج .
- 15 - الألبسة والخياطة.
- 16 - الجلود .
- 17 - صناعة الاستتساخ .
- 18 - الزراعة .
- 19 - الفنادق والسياحة .
- 20 - الصناعة اليدوية (الخدماتية).
- 21 - الصناعة التقليدية .
- 22 - الصيد البحري . (سميرة ميسون 2011 ص 115)

❖ مستويات التأهيل: (الجدول رقم 01)

وله خمس مستويات ولكل مستوى شهادة وهي كالآتي :

- 1- المستوى الأول (عامل متخصص) يمنح الفرد شهادة التكوين المهني المتخصص .
- 2- المستوى الثاني (عامل وعون مؤهل) يمنح الفرد شهادة الكفاءة المهنية .
- 3- المستوى الثالث (عامل عون تأهيل عالي) يمنح للفرد شهادة التحكم المهني.
- 4- المستوى الرابع (عون التحكم وتقني) يمنح للفرد شهادة تقني .
- 5 - المستوى الخامس (تقني سامي) يمنح للفرد شهادة تقني سامي .

(كتابة الدولة للتكوين المهني 1998، 02)

الجدول(1) يمثل: مستويات التأهيل وشهادات اختتام التكوين في التكوين المهني في الجزائر

المستويات	التأهيل والملح	شهادة اختتام التكوين
المستوى الاول	عامل متخصص	شهادة التخصص في التكوين المهني
المستوى الثاني	عامل وعون مؤهل	شهادة الكفاءة المهنية
المستوى الثالث	عامل وعون رفيع التأهيل أو تأهيل عالي	شهادة التحكم المهني
المستوى الرابع	تقني وعون التحكم	شهادة التقني
المستوى الخامس	تقني سامي	شهادة التقني سامي

❖ كيفية الالتحاق بالتكوين المهني

يتم الالتحاق بالتخصصات الموجودة في مؤسسة التكوين المهني بعد ملأ بطاقة الرغبات والتي تعكس اختيار طالب التكوين في التخصص المرغوب ثم إجراء اختبار كتابي ويوجد لهذا الغرض، وفي كل مؤسسة تابعة للتكوين المهني مكتب مكلف باستقبال وإعلام الشباب المعني طيلة السنة ويسمي "مكتب الإعلام والتوجيه". أما بخصوص المستوى الدراسي .

(امزيان جنقال، 2003، 47 - 48)

يشترط على العموم مستوى السنة التاسعة أو اقل بالنسبة لبعض التخصصات من المستوى الأول - ويشترط مستوى سنة التاسعة أساسي فما فوق للمشاركة في مسابقة الدخول في التكوين المهني في الاختصاصات من المستويين الثاني والثالث، وأخيرا يشترط مستوى الثالثة ثانوي للمشاركة في مسابقة الدخول في التكوين في الاختصاصات التابعة للمستويين الرابع والخامس، ويرسل الملف كاملا أو يودع مباشرة لدى مصالح التسجيلات في مؤسسة التكوين المرغوب فيها في الوقت المناسب والمحدد للتسجيلات، فإذا توفرت لدى المترشح أو المترشحة كل الشروط المطلوبة تقوم المصالح المختصة في المؤسسة المعنية بإرسال الاستدعاءات في الوقت المناسب تحدد فيها تاريخ وتوقيت ومكان الاختبار.

(امزيان جنقال، 2003، 48-49)

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى نظام التكوين المهني بالجزائر فكانت البداية بعرض التكوين المهني بصفة عامة بحيث تم ذكر تعريفه، وأهدافه، وأهميته الفعالة، ثم تم إدراج أنماطه المختلفة التي تساعد الفرد على اختيار النمط المناسب له، وكذلك ذكر أهم التخصصات المهنية ومستويات التأهيل المتواجدة في مؤسسة التكوين المهني.

الفصل الثالث

الانتقاء والتوجيه المهني

تمهيد:

- 1- مفهوم الانتقاء المهني
- 2- مفهوم التوجيه المهني
- 3- أهمية التوجيه المهني
- 4- أهداف التوجيه المهني
- 5- النظريات المفسرة للتوجيه المهني
- 6- إجراءات الانتقاء والتوجيه في مراكز التكوين المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الانتقاء والتوجيه المهنيين من بين التقنيات الأساسية التي تساهم في تقييم الأفراد وتهدف إلى مساعدتهم في التعرف على قدراتهم واستعداداتهم وملاءمتها مع نوع النشاط المهني المرغوب فيه. والتي تسمح لمستشاري التوجيه المهني بالاختيار الموضوعي للمرشحين والحاقهم بالتخصصات المهنية الملائمة.

من خلال هذا الفصل سوف نتطرق بشيء من التفصيل لكل ما يخص عمليتي الانتقاء والتوجيه المهني

1- مفهوم الانتقاء المهني

1-1- الانتقاء:

يرى (Sillamy) أن الانتقاء هو القرار الذي من خلاله نقبل إمكانية ضمن الإمكانيات المتوفرة سواء كان هذا الانتقاء يتعلق بمهنة أو بصديق أو بنشاط معين من العلم أنه يتطلب مشاركة كل جوانب شخصية الفرد.

وهو أيضا الانخراط الحر المبني بالرضى على معرفة الأسباب، أي الأخذ بعين الاعتبار إمكانيات الفرد، معطيات العمل والمضمون الاقتصادي والاجتماعي؛ وهنا ربط عملية الاختيار بضرورة توفير الحرية للفرد أثناء صياغة اختياره كما ربطها برضاه التام على انتقائه نتيجة لمعرفة أسباب اختياره. (مشري، 2012، 257)

1-2- تحديد مفهوم الانتقاء المهني:

تعرفه S.Pacaud (74) على أن " الانتقاء المهني لا يعتمد فقط على اختيار فرد لمهنة محددة أو الاختيار من ضمن الأفراد الأكثر ملاءمة والقدرة على شغل المناصب والتخلي عن الأفراد الذين لا تتوفر لديهم القدرة، وإنما الانتقاء كذلك يهتم بميزات الشخصية كالإرادة، حب المهنة والرغبة فيها والقدرة على تحمل المسؤولية. وهذه العوامل في رأي الكثيرين من المختصين النفسانيين يمكنها التعويض عن بعض القدرات والمهارات لدى الكثير من الحالات.

(بن عياش، 235، 2017)

فالانتقاء المهني إذن عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملاءمة للعمل في وظيفة محددة.

2- مفهوم التوجيه المهني :

2-1- التوجيه:

أ- لغة: التوجيه مصدره فعل مضعف، يفيد إدارة شيء معين والانتقال به من وضع إلى آخر مرغوب فيه، والسير به في وجهة معينة والتوجيه بهذا المعنى يحمل مفهوما عاما، بحيث لا يقترب بشيء أو مجال معين، فيقال توجيه الفرد أو توجيه المناقشة.

(<https://hrdiscussion.com>)

ب - اصطلاحا: هو عملية مساعدة الأفراد على فهم الذات والبيئة بشكل يتسم بالشمول والموضوعية (الداهري، 2009، 193)

يتفق أغلبية الباحثين في كون التوجيه orientation هو المساعدة السيكولوجية، التربوية والمهنية التي تقدم للأفراد من أجل إجراء الاختيار الأفضل سواء تعلق الأمر بمستقبلهم المهني أو المدرسي

يعرف (Larousse) التوجيه " بكونه وجه تحديد وجهة الطفل نحو العلوم، إرشاد الطفل حول المهنة التي يمكنه اختيارها بالنظر إلى حالته ووضعية سوق التشغيل " (Larousse, 1991) كما قام مجموع خبراء منظمة اليونسكو بتقديم تعريف للتوجيه سنة (1970) على أن : "التوجيه يسمح للفرد باكتشاف مميزاته الشخصية وتطويرها من أجل اختيار مجال دراسته المهنية للمساهمة في تطوير المجتمع والسمو بشخصيته ".

وعليه فإن التوجيه هو عملية اكتشاف ومعرفة الذات من خلال التعرف على القدرات الحقيقية والمواهب والمؤهلات من أجل الارتقاء والانتفاع به، فهو عملية مستمرة هدفها مساعدة الأفراد حتى يساعدوا أنفسهم على إحداث التوافق بين ذواتهم والبيئة المحيطة.

(بن عياش، 235، 2017)

2-2- تحديد مفهوم التوجيه المهني:

لقد تغيرت وتطورت معاني وتطبيقات التوجيه المهني في القرن العشرين ففي عام 1924 قدمت الجمعية القومية للتوجيه المهني الأمريكية تعريفا للتوجيه المهني يجعل عبء اختيار المهنة على الموجه نفسه، وينص التعريف على أن التوجيه المهني هو " إعطاء معلومات وخبرة ونصيحة فيما يتعلق باختيار الفرد الحرفة وبإعداده لها وبالتحاقه فيها والتقدم فيها.

(فلاته، 2009، 12)

وفي عام 1930 اقترحت نفس الجمعية تعريفا آخر ينص على أن " التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها.

(الداهري، 2005، 15)

أما من الناحية التربوية فإن التوجيه المهني يعتبر إحدى العمليات التعليمية التربوية المخططة والممنهجة التي تعين الطلبة على رسم الملامح الكبرى لمستقبلهم الدراسي والمهني، وتحديد آفاق حياتهم بما يساعدهم على التكيف مع أنفسهم وبيئتهم المهنية ومجتمعهم الكبير وبما يحقق لهم السعادة والطمأنينة في حياتهم **(مطر، 2001، 1)**

وبهذا أصبح العبء واقعا على الفرد نفسه وليس على الموجه، وأصبح التوجيه عملية مساعدة وليست تقريرا . وفي سنة 1954 اقترحت لجنة الأبحاث والمطبوعات للجمعية التعريف التالي : " التوجيه المهني هو عملية مساعدة الأفراد في فهم قدراتهم وميولهم وفي اختيار الحرفة الملائمة وفي الإعداد لها والالتحاق بها والتقدم فيها. **(فلاته، 2009، 12)**.

و يعرف سوبر التوجيه المهني: "بأنه عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملاءمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة ولمجتمعه المنفعة

(سامي محسن الختاتنة، 2010، 32)

ويعرفه **حامد الزهران**: بأنه عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته وبما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وظروفه الاجتماعية والإعداد والتأهيل لها والدخول في العمل والتقدم والرقى فيه وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني **(سعيد عبد العزيز، 2010، 130)** من خلال ما سبق نستخلص أن التوجيه المهني هو:

- عبارة عن مساعدة الفرد على أن ينمي صورة متكاملة لذاته تتلاءم مع قدراته وإمكانياته، ودوافعه وميوله، إضافة إلى ظروفه الاجتماعية.

- هو عبارة عن علاقة تكاملية بين القائم بعملية التوجيه المهني والخاضع لها حيث يضمن الأول للثاني المساعدة والاستشارة والمتابعة.

- هو عبارة عن منح الفرد إمكانية التعرف إلى المجال المهني وبالتالي تجريب خبراته.وعليه فالتوجيه المهني هو المساعدة النفسية والمهنية التي يتلقاها الفرد للتعرف على قدراته ودوافعه وتحديد ميوله ورغباته وكذلك التعرف على عالم الشغل ومتطلبات المهن من أجل تحديد الاختيار الأنسب والملائم الذي يكفل له النجاح والرضا والتوافق.

3- أهمية التوجيه المهني:

- إن التوجيه المهني يركز في مجمله على العملية التي يكتشف بها الفرد ذاته ويعي قدراته ومن ثم يستطيع أن يختار المجال المناسب له.
- في ظل التطورات العلمية الحديثة والارتباط الوثيق بين سوق العمل تظهر أهمية التوجيه المهني كحلقة وصل بين التعليم وسوق العمل.
- يعد التوجيه المهني مطلباً وواقعياً بالنسبة للفرد والمجتمع، فمن جهة يساعد الفرد على تشكيل.
- الوعي بالذات ومعرفة قدراته وتنميته، ومن جهة أخرى يربط الفرد بمجتمعه عن طريق إلمامه بمهنة ومتطلباتها.
- يواجه التوجيه المهني بعض التحديات التي تتعلق بعضها بالمجتمعات وبعضها بجوانب عالمية ومنها ما هو علمي ومنها ما هو تقني تكنولوجي.
- إن التوجيه المهني يساعد في إعداد كوادر مهنية مدربة أو لديها إلمام بالمجالات المهنية المطلوبة مجتمعياً.
- يساعد التوجيه المهني في حل بعض المشكلات الاجتماعية كالبطالة ومشكلات العمل وعدم تقبل المهن من قبل الأفراد.
- مساعدة الطالب على اختيار الوظيفة المناسبة له بناء على ميوله ورغباته وقدراته

(محمد عودة، 2015، 326)

4- أهداف التوجيه المهني:

- مساعدة الفرد على فهم قدراته وميوله واتجاهاته.
- مساعدة الفرد على التعرف على المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من مهارات وقدرات.
- مساعدة الفرد على اختيار الوظيفة الملائمة لقدراته وميوله بحيث يشعر بالانتماء إليها والسعادة فيها.
- مساعدة الفرد على تكوين اتجاهات ايجابية نحو العمل.
- مساعدة الفرد على التعرف على المؤسسات المختلفة التي تقوم بالتدريب وشروط الالتحاق بها.
- إعداد وتنظيم برامج الطلبة المتفوقين دراسياً ومهنيًا من أجل زيادة تفوقهم.

وكثيرا ما يتم اختيار العمل بناءا على فرص متوفرة وأحيانا كثيرة يتم اختيار المهن بناء على تأثير الاعتراف والأنماط الاجتماعية.

وكذلك يجب أن تتركز خدمات التوجيه المهني على الكشف عن القدرات والميول الحقيقية للأفراد من أجل استثمارها والتوفيق ما بينها وبين حاجات المجتمع ومتطلباته

(جودت عزت عبد الهادي، 2012، 31)

5- نظريات التوجيه المهني:

5-1- نظرية بارسونز (Persones):

بارسونز هو الأب الروحي لحركة الإرشاد النفسي في أمريكا حيث أوضح في نظريته أهمية الإرشاد المهني بطريقة، أو بأسلوب السمة العامل trait-faction وأوضح بارسونز أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة هي:

- فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحه
 - معرفة متطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقى في العمل.
 - إقامة جسر أو علاقة بين هذين الفرعين من العوامل .
- وقد قام " بارسونز " في ضوء الأسس السابقة إلى تقديم ثلاث مراحل رئيسية للإرشاد المهني وهي:

- الاختبارات (لقياس خصائص الفرد)
 - الحصول على المعلومات (عن المهنة)
 - اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين .
- بارسونز شعر أيضا بأهمية توفر المعلومات عن المهن (تحليل العمل) التي يتجه إليها الأفراد وصاغ تعبيراً شهيراً في مجال الإرشاد المهني وهو التفكير السليم ومقصده الملاءمة بين كل من الفرد والمهنة.

5-2- نظرية وليامسون وآخرون: (Williamson)

تعتمد هذه النظرية على أسلوب السمة والعامل كأسلوب للإرشاد المهني، حيث يرى أن الإرشاد المهني يعتبر تجربة عقلانية، لأن الإنسان كائن عقلائي قادر على الاختيار الحكيم طالما لديه المعلومات الكافية التي يبني عليها اختياره، ويثير إلى أن الغرض الأساسي من التعليم هو المعرفة بالعالم هو منهج معرفي يتلخص في أن الفرد عبارة عن نسق من

الاستعدادات والإمكانات تسمى (السمات) وهذه السمات ترتبط بمجموعة من المتطلبات التي تستلزمها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات يمكن تسميتها (العوامل) (والصلة بين هذه السمات وتلك العوامل تكون عن طريق القياس، ويقصد به القياس الموضوعي للسمات، والقياس هو أحسن الأساليب للحكم التنبئي بالنجاح في العمل وكل فرد يحاول أن يحدد أو يتعرف إلى سماته، وأن يجد طريقا للعمل والحياة الذي يمكنه من حسن الاستفادة من إمكانياته، وبهذا يرتبط الإرشاد بالعملية التعليمية في برنامج شامل يهدف إلى مساعدة الفرد على اختيار أهدافه وتحقيقها في المجتمع، لأن الغرض من الإرشاد والتعليم هو التطور الواعد.

5-3- نظرية هولاند (Holand)

تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة ما يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدان والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية، ويفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأفراد على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض، وأن المزاجية بين أنماط الشخصية وأنماط البيئة التي تشبهها تؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي (جودت والعزة، 1999، 62)

حيث تؤكد نظرية هولاند بأن الفرد يكون أفضل أداء وانسجاما في البيئة التي تتناسب مع ميوله، وهو ما أطلق عليه مبدأ التطابق. كما يمكن للفرد أن يعمل في بيئة مهنية لا تتوافق توافقا تاما مع ميوله شريطة أن تكون هذه البيئة قريبة من بيئة ميوله، ويستطيع الانسجام معها ويطلق عليها بيئة مجاورة. ويمكن للفرد أن يعمل في بيئة أبعد قليلا من البيئة المجاورة لبيئته ويطلق عليها بيئة بديلة. كما قد حددت النظرية لكل ميل من الميول الستة بيئة واحدة لا تحقق أي درجة من التوافق تسمى بيئة مضادة، يكون الفرد في هذه البيئة أقل انسجاما وتوافقا سواء من الناحية النفسية أو الأداء المهني. وتشتهر نظرية الميول المهنية لهولاند بنظرية (RIASEC) وهي الأحرف الأولى لكل ميل من الميول المهنية مرتبة حسب أفكار التجاور والبديل والتضاد.

(مقداد، 2014، 30)

إن جوهر نظرية هولاند تعتمد على ثلاث محاور أساسية:

الأول: يتعلق بالبيئة

الثاني: يتعلق بالفرد

الثالث: يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة

وينطلق فهم **هولاند** للبيئة في مسارين هما:

- **البيئات المهنية:** وهي مجموعة من البدائل المهنية التي تحدد بموجبها مدى الاختيار.

- **البيئات الاجتماعية :** وهي مجموعة المؤشرات التي يحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة

نحو الفرد عند الاختيار (**الصويط، ، 1429، 29**)

هذا وقد اقترح " **هولاند** " ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمي الأول **البيئات المهنية** والثانية **التطور الهرمي للسّمات الشخصية** ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئة المهنية الست، هذا وقد أعطت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي:

- **البيئة الواقعية (و):**

ويقابلها البيئة المهنية الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقسوة ومهارة جسمية ورجولة.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين .
- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير .
- يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة .
- يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.

- قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقسوة .

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئات: العمال، الفلاحون، سائقين الشاحنات

النجارون (**عبايدية، 2007، 63**)

- **البيئة العقلية أو الاستكشافية (س):**

ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.

- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها.

- يمتلكون قيما واتجاهات غير تقليدية .
- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين .
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأطباء، الباحثون، الفيزيائيون، علماء الإنسان. (عبد الهادي، العزة، ، 63، 2014)

- البيئة الفنية (ف) :

ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:

- يفضلون العلاقات الغير مباشرة مع الآخرين .
- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي .
- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين .
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية .
- يظهرون قليلا من ضبط النفس
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الموسيقيون، الشعراء، الأدباء، الرسامون.

(الداهري، 2005، 144)

- البيئة الاجتماعية (ج):

ويمثلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي:

- يمتلكون مهارات لفظية مهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.
- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية .
- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة .
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأخصائيون الاجتماعيون، المرشدون، المعلمون... الخ. (عطايا، د.ت، 75)

- البيئة المغامرة (غ):

ويقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة:

- إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية .
- يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين .
- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد
- اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي .
- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية .
- * ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : رجال السياسة والمحاماة، الصحافة، رجال الأعمال ومندوبي المبيعات. (جودت والعزة، 2014، 65)

- البيئة التقليدية (ق):

وتقابلها البيئة الملتزمة. ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة:

- الالتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.
- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسدية .
- القدرة على ضبط النفس
- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيمًا لفظيًا وعدديًا .
- ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة .
- يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق .
- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها .
- * ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: أمناء الصناديق في البنوك، أعمال، السكرتارية، المحاسبون، المكتبيين... الخ. (عبايدية، 66، 2007)
- وقد حدد هولاند أربع مفاهيم تساعد على فهم واستيعاب نظريته وهي:
- الانسجام:

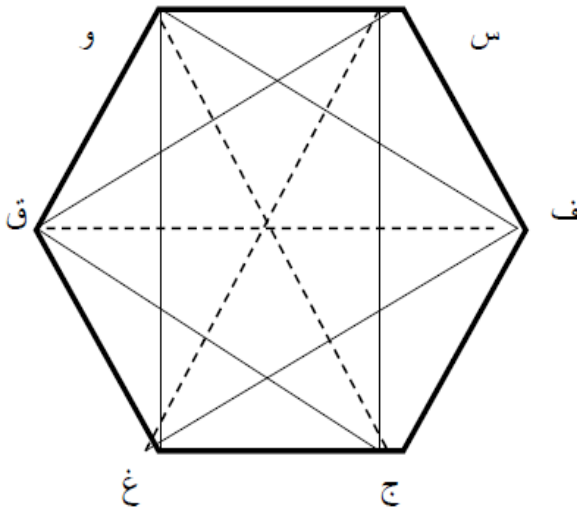
حسب هولاند (Holland) فإن كل فرد يمتلك خصائص الأنماط الستة للشخصية بدرجات متفاوتة، لكن لكي تكون الشخصية منسجمة، يجب أن تكون الأنماط البارزة الواقعة في أعلى الترتيب من حيث الأهمية عند الفرد لها خصائص متقاربة، أي أنها خصائص مشتركة. لذا يعني هولاند بانسجام الشخصية مدى تقارب خصائص الأنماط البارزة عند الفرد، أي تلك التي تمثل

نموذجه الشخصي(ملمحه)، ولهذا وضع هولاند(Holland) شكلا سداسيا يمثل مدى تقارب أو تباعد الأنماط الستة فيما بينها كما يلي، بحيث :

_____ تعني أكبر تشابه

_____ تعني تشابه متوسط

----- تعني تشابه أقل



شكل(1): النموذج السداسي لأنماط الشخصيات المهنية لهولاند

(مشري، 2013، 53)

- التمايز:

ويعني به هولاند نقاء النمط المهني، لأن بعض أنماط الأفراد أو البيئات نقية، أي إنها لا تتشابه مع الأنماط الأخرى، أما النمط الذي تتوزع أوصافه على الأنماط الستة فإنه يعد نمطاً موزعاً أو عامّاً فالتمايز يعني الاختلاف في درجة النقاء والانتساب إلى نمط بعينه.

(الخطيب، 2005، 6)

- الهوية:

تعتبر فكرة الهوية المهنية، محاولة من محاولات هولاند في صقل نظريته، فهي ترسخ مدى وضوح الصورة التي يمتلكها الفرد حول مخططاته المهنية الحالية، وأهدافها، وميوله، ومواهبه وقدراته، أو بصورة أبسط أين يقع الفرد في الوعي المهني. ولذلك طور هولاند أداة سماها وضعي

المهني (My Vocational Situation) لتحديد هوية الفرد المهنية، يمكن من خلالها تقييم الفرد ما إذا كان يمتلك تصورا واضحا حول أهدافه المهنية، والمهام اللازمة ليصبح التصور واضحا . ولعل هذا المفهوم والأداة المستخدمة لتحديده تعتبر من الأمور التي أضافت قيمة عملية لنظرية هولاند. (المسعود وطنوس، 2015، 8)

- التلاؤم:

يعني به هولاند ملائمة أنماط الشخصيات مع البيئات، ويفترض أنه كلما كانت الشخصية منسجمة ومتميزة وذات هوية محددة، كلما أمكن، من خلال نمط شخصيتها التنبؤ بسلوكها ومردودها سواء في الدراسة أو العمل، كما يمكن التعرف على المهام التي ستفضلها والأدوار التي تتقنها، كما سيساعد ترتيب الأنماط الشخصية، والتي يسميها هولاند الهرمية النمائية، من التعرف على اختياراتها الدراسية والمهنية، حيث أن النمط الأول البارز عند الشخصية يحددها اختيارها المفضل. وكلما كانت الشخصية منسجمة وذات هوية واضحة كلما استقر قرارها في التوجيه، بل وارتفعت مقاومتها للصعوبات التي ستحاول إعاقة تحقيق اختياراتها، كما سيزيد احتمال انخراطها في حياتها الدراسية والمهنية. (مشري، 2013، 54)

د - نظرية سوبر (Super):

وهي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، وقد تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ ورفاقه، وقد اعتقد سوبر أن أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير لكونها لا تأخذ في الحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه. (عبد الهادي والعزة، 2014، 44)

حيث قام سوبر (Super) بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام 1953 ، والتي تنص على أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهومهم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنية عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرا لديه، والطريق التي يتحقق بها مهنيًا تعتمد على ظروفه الخارجية، فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي، تتخذ في منتصف العمر المتأخر (جودت والعزة، 1999، 44)

وقد طور سوبر (Super) نظرية في الاختيار المهني اعتمادا على المراحل العمرية التيمر بها الفرد، وهي مبنية على الافتراضات التالية:

- أن الأفراد يختلفون في الميول والقدرات والاستعدادات وسمات الشخصية .
- أن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من قدرات وميول وسمات.

- أن كل مهنة تتطلب نمودجا محددا من القدرات والميول .
- أن اختيار إحدى المهن والتكيف معها عملية مستمرة .
- تتحدد طبيعة العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه.

- يمكن التأثير على عملية النمو المهني في مراحل الحياة المتعددة من خلال التأثير على القدرات والاستعدادات والميول، وبالتالي التأثير على اختيار المهنة.
- إن عملية النمو المهني هي عملية نمو وتطور لمفهوم الذات لدى الفرد .
- يزداد رضا الفرد عن عمله بناء على مدى توافق هذا العمل مع قدراته ورغباته وميوله

(ميسون، 1982، 2)

د - نظرية جينزبيرغ وزملاءه (Ginzberz):

تعد نظرية جينزبيرغ وهو عالم اقتصاد وزملاؤه (أكسلارد وهو عالم اجتماع وهيرما وهو عالم نفس) من المحاولات الأولى لوضع نظرية للنمو المهني أوضحوا أن هناك أربعة عوامل تؤثر

في عملية اتخاذ القرار المهني وهي:

- 1- التوحد الذي يجعل الفرد يستجيب للضغوط البيئية عند اتخاذ القرارات المهنية.
 - 2- تأثير العوامل التربوية حيث أن كمية التعلم ونوعه يؤثران في اتخاذ القرارات المهنية.
 - 3- العوامل الوجدانية المتضمنة في استجابات الفرد نحو بيئته.
- وتأثر جينزبيرغ في نظريته بمفاهيم فرويد (التعليلية، وبعلم نفس النمو ورأى أن عملية الاختيار المهني تخضع لأربعة متغيرات أساسية وهي: الواقعية، نوع التعليم، العوامل الانفعالية والقيم، وكذلك تأتي القرارات المهنية التي يتخذها الفرد تلبية لواقع معين في حياة الإنسان، يسهم في صنعه ضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي، ويمر الفرد حسب جينزبيرغ بثلاث فترات

عمرية يتطور من خلالها حتى يصبح قادرا على اتخاذ القرار المهني المناسب، وهذه الفترات هي: الخيالية والتجريبية والواقعية.

هـ - نظرية آن رو (Ann Roe):

تأثرت "آن رو" بـ "ب" غاردنر ميرني "في استخدام تقنية الطاقة النفسية الصادرة عن الأهل كمسار تتدفق عبره طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية (ماسلو) للحاجات والعوامل الوراثية التي قال بها (فرويد) مثل: الكبت واللاشعور في نظريته التحليلية، وخلصت إلى القول بدور التنشئة الأسرية للطفل في اختيار مهنته.

الافتراضات الرئيسية لنظرية "آن رو": تعتقد "آن رو" أن

- حاجات الفرد التي تلقى الإشباع المناسب لا تتحول إلى دوافع لاشعورية أو مكبوتة .
- الحاجة التي تقع في قمة هرم الحاجات عند "ماسلو" كالحاجة إلى تحقيق الذات تختفي إن لم تشبع .

- الحاجات التي تقع أسفل هرم الحاجات؛ كالحاجات الفيزيولوجية التي يتم إشباعها، تصبح دوافع

مسيطرة وتعيق ظهور الحاجات التي تليها في الهرم.

- الحاجات التي تأخر إشباعها ثم أشبعت، تصبح دوافع لاشعورية بمقدار درجة إشباعها وشدتها .

- وتعتبر "آن رو" أن شدة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها، هي الموجه الرئيسي لدافعية الفرد نحو الإنجاز . (رافدة الحريري، 2010، 139)

6- إجراءات التوجيه في التكوين المهني:

إن اختيار المهنة ينبغي ألا يتم بشكل عشوائي أو صدفة وإنما ينبغي التحضير له بشكل مبكر وجدي، حيث يمكن القيام بما يلي:

- المناقشة الجادة والموسعة حول الرغبات الشخصية للفرد وأهدافه وميوله المهنية والشروط اللازمة لكل خيار.

- تزويد الفرد بالمعلومات المهنية الحالية بشكل موسع حول إمكانات التأهيل المهني وشروط الدخول في كل مهنة ومحتوياتها.

- مناقشة مزايا وعيوب المهنة التي يرغب الفرد في تعلمها ومقارنتها مع المهن الأخرى.

- التشخيص النفسي أو الطبي للفرد (في حالة موافقة الفرد وأهله) وذلك إذا استدعت الحاجة. (حامد، 2000، 37)

وتطبيقاً للمقرر رقم/ 21 م.إ.ب.ت/ 99، المؤرخ في 23 يونيو 1999، المحدد لكيفيات تنظيم الإعلام، التوجيه وانتقاء المترشحين للالتحاق بالمؤسسات العمومية للتكوين المهني، فإن عملية توجيه وانتقاء المترشحين تكون على النحو التالي:

المقابلة مع مستشار التوجيه والتقييم المهني:

تنظم هذه العملية بالتوازي مع انطلاق عملية التسجيلات ويتكفل بها مستشار التوجيه والتقييم المهني، حيث تجرى بصفة فردية، في سرية تامة وفي مدة لا تتجاوز 30 دقيقة. في حالة عدم وجود مستشار للتوجيه، يجب اللجوء إلى مستشار آخر لمؤسسة أخرى للقيام بهذه العملية.

أيام التوجيه وانتقاء المرشحين:

تنظم هذه العملية في يومين بهدف إعطاء الوقت الكافي لمؤسسات التكوين، لاسيما تلك التي تستقبل أعداد كبيرة من المرشحين، قصد التنظيم الجيد للعملية. تشمل عملية التوجيه والانتقاء على المراحل التالية:

- الحصص الإعلامية:

تهدف هذه العملية إلى إعطاء المترشح مجموعة من المعلومات حول الاختصاصات المدرجة ومختلف التأهيلات الموجودة، أنماط التكوين وطرق التقييم وشهادات التتويج... يتكفل بهذه العملية إطار كفاً من المؤسسة وتنظم في مدة لا تفوق 30 دقيقة. تدون هذه المعلومات في بطاقة، تسلم للمترشحين عند نهاية العملية.

- زيارة ورشات التكوين:

- تهدف هذه العملية إلى تمكين المترشح من معرفة أدق للاختصاص ويمكن برمجتها بالتوازي مع برمجة المقابلة مع مستشار التوجيه والتقييم المهني، تحضر بطاقة تقنية لكل اختصاص من طرف المكون، لشرحها للمترشحين وتشمل معلومات حول برامج التكوين، وسائل العمل، تجهيزات، المواد المستعملة..إلخ.

- توزع هذه البطاقة على المترشحين عند نهاية زيارة الورشة.

- تنظم هذه العملية في مدة زمنية لا تقل على 15 دقيقة.

- **الاختبار الكتابي:**
- تشكل لجنة على مستوى كل ولاية، تتكفل بإعداد مواضيع الاختبار الكتابي لكل مستويات التأهيل والمصادقة عليها.
- يحتوي الاختبار الكتابي على أسئلة في مواد دراسية لها علاقة مباشرة بالمستوى الدراسي المطلوب وكذا أسئلة حول معارف مسبقة عن المهنة بصفة عامة.
- يجب أن تكون الأسئلة الخاصة بالمستويين 4 و 5 أسئلة تحليلية ومركبة وتمس مواد أساسية.
- **المقابلة التقييمية مع المكون:**
- الهدف من هذه العملية هو التأكد من أن المترشح يملك المعارف والمؤهلات التي يتطلبها التخصص.
- يتكفل بالمقابلة أستاذ متخصص ويمكن أن يساعده في ذلك أستاذ من نفس الشعبة المهنية ومن مستوى التخصص.
- تتم هذه العملية بصفة فردية وتنظم في مدة زمنية أقصاها 15 دقيقة.
- **المداولات والاعلان عن النتائج:**
- يتم اجراء المداولات والإعلان عن النتائج وفقا للدليل المرفق للمقرر الوزاري رقم 99/01 في 23 ماي 1999 ، والمتضمن كفايات تنظيم الإعلام، التوجيه وانتقاء المترشحين للالتحاق بالمؤسسات العمومية للتكوين المهني.
- **الفحص الطبي:**
- ينظم الفحص الطبي داخل مؤسسة التكوين ويشمل فقط المترشحون الناجحون
- (منشور رقم 06 الصادر في 16 جويلية 2003)

خلاصة الفصل :

تم التطرق في هذا الفصل بشيء من التفصيل إلى الانتقاء والتوجيه المهني حيث تطرقنا لمفهوم الانتقاء والتوجيه المهني كل حدا ثم أهمية التوجيه المهني ثم أهدافه ومن ثم النظريات المفسرة له ثم إجراءات التوجيه في التكوين المهني والتي تهدف إلى مساعدة المتربين في اختيار التخصص المناسب وبالتالي مزاولة المهنة المرغوبة .

الجانِب المِيداني

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد

1- الدراسة الأساسية

1-1 أهداف الدراسة الأساسية

2-1 مجالات الدراسة الأساسية

3-1 نتائج الدراسة الأساسية

2- منهج الدراسة

3- أدوات الدراسة

4- عينة الدراسة

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تمهيد:

سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى الجانب الميداني للدراسة، والذي نتناول فيه الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، وذلك في جزئين، حيث يتضمن الجزء الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية، من حيث ذكر الهدف منها، إضافة إلى مكان وزمان إجرائها، والعينة التي اشتملتها، وصولاً إلى نتائج الدراسة الاستطلاعية، أما الجزء الثاني فتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية بتحديد المنهج الذي أتبعه، ومكان، وتحديد عينة الدراسة، والأداة المستخدمة في الحصول على النتائج، والأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة الميدانية.

1- الدراسة الأساسية:

تعد الدراسة الاستطلاعية هي أحد أنواع البحوث التي يقوم الباحث باستخدامها لكي يعمل على تنفيذ الدراسة الميدانية، وعادةً ما يستعين بها الباحث إذا كان لا يملك معرفة كاملة عن الموضوع، لذا تساعده في تزويد معرفته وتجعله أكثر تعمقاً في موضوع دراسته، وبالتالي يصبح ملماً بجميع جوانبها، كما يمكن اعتبار الدراسة الاستطلاعية بمثابة نقطة الانطلاق للبحث العلمي بجميع أجزائه النظرية والتطبيقية (العملية)، فهي تعتبر اللبنة الأولى للدراسة الميدانية، والتي تعمل على تعزيز ثقة الباحث واستمراره في دراسته.

1-1- أهداف الدراسة الأساسية : تهدف الدراسة الأساسية إلى :

- التعرف على الطرق والتقنيات المعتمدة في عمليتي الانتقاء والتوجيه المهني على أرض الواقع
- الاطلاع على أهم النصوص التشريعية والنصوص التنظيمية التي تنظم عمليتي الانتقاء والتوجيه المهني ومدى تطبيقها بمراكز التكوين المهني
- التعرف على مدى استناد عملية الانتقاء والتوجيه على الاسس العلمية
- تحديد مواعيد المقابلة البحثية مع مستشاري التوجيه والتقييم المهني
- التعرف أكثر على الصعوبات التي قد تعيق الدراسة ومحاولة ايجاد الحلول لها
- جمع معلومات وبيانات عن موضوع الدراسة .

1-2- مجالات الدراسة الأساسية :

أ- المجالات المكانية : اقتصرت حدود الدراسة على :

- بلدية الوادي
- بلدية كونين
- بلدية جامعة
- بلدية المغير

ب- المجالات الزمانية: خلال شهر مارس 2021 بالتوازي مع فترة انطلاق تسجيلات الدورة الاولى بمراكز التكوين المهني .

ج- المجال البشري: مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني .

1-3- نتائج الدراسة الأساسية:

من اهم النتائج التي تحقيقها من خلال الدراسة الاساسية ما يلي :

- تحديد المجتمع الاصلي للدراسة والذي قدر بـ
- الوقوف على اهم النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لعمليتي الانتقاء والتوجيه .
- التعرف اكثر على الصعوبات التي قد تعيق الدراسة .
- تحديد مواعيد المقابلة البحثية مع عينة الدراسة .
- تشخيص الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه والتقييم المهني اثناء القيام بعمليات الانتقاء والتوجيه .

2- منهج الدراسة:

يعرف المنهج على انه طريقة وتصور وتنظيم للبحث يشمل تخطيط العمل حول موضوع الدراسة ما، فهو يتضمن مجموعة من الإجراءات الخاصة بمجال دراسة معين، والمنهج يتدخل في كل مراحل البحث. (أنجرس، 2006، 99)

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. (محمد، 2000، 120)

وبما إن 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، لأنه يكشف عن واقع الظاهرة المدروسة، والأسلوب الاستكشافي هو مجموعة

الإجراءات البحثية الهادفة إلى معرفة وتقييم الموضوعات الجديرة بالبحث في مجال معين وتحديد المشكلات البحثية وتوضيح جوانبها والمفاهيم المتضمنة فيها بما يوفر معلومات كافية عنها بحيث يمكن اتخاذ القرار إما بإمكانية دراسة المشكلة دراسة معمقة أو بالعدول عنها . (الرشدي، 2000، 55)

3- أدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة على:

3-1- المقابلة البحثية:

المقابلة العلمية هي أداة من أدوات البحث يتم بموجبها جمع المعلومات التي تمكن الباحثين الإجابة على تساؤلات البحث أو اختبار فروضه وتعتمد على مقابلة الباحث للمبحوث وجها لوجه بغرض طرح عدد من الأسئلة من الباحث والإجابة عليها من المبحوث .

و المقابلة هي الأداة الوحيدة التي تجعل الباحث وجها لوجه امام مصدر المعلومات وتتيح له فرصة التعامل المباشر مع الموقف والتكيف للحصول على اكبر قدر من المعلومات بتفاصيل دقيقة واضحة اذا يتمكن الباحث من الاخذ والعطاء والاسترسال في الحديث مع المجيب والنفاذ إلى أعماق الموضوع .(عبد المؤمن، 2000، 247) .

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

- تحديد المبررات
- تحديد الأهداف
- كتابة الأسئلة

- الاختبار القبلي (ابوعلام، 2007، 433)

اما التقنيات اللازمة للإجراء المقابلة فهي كما يأتي :

- الاعداد الجيد والدقيق للمقابلة وذلك عن طريق تحديد أهدافه المرجوة وطبيعة المعلومات التي يحتاجها وتحديد أفراد العينة الذين سيقابلهم ومن الذين تتوافر لديهم الرغبة في المقابلة من مجتمع الدراسة بعد تحديده من قبل الباحث بالتشاور مع المجبيين.
- تنفيذ المقابلة من مجتمع الدراسة التي تم اختيارها لهذا الغرض بعد انهاء لمرحلة التهيئة والتدريب الجيد عن طريق اجراء مقابلات تجريبية مع عدد من زملائه.

- تسجيل الوقائع والمعلومات التي يحصل عليها الباحث من المجيبين بعد التأكد من صحتها والتثبت من عدم تحيز المجيب لشخصه وعدم اضهار نفسه وإخفاء بعض الجوانب التي تظهر سلبا بها وذلك بطرح المزيد من الأسئلة . (محمد، 2013، 103)

أ- الإعداد للمقابلة :

قامت الطالبتان بإعداد بروتوكول المقابلة البحثية وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة مرتبطة ارتباط وثيقا بأهداف الدراسة حيث هي اسئلة شبه مقننة تسمح بالحصول على استجابات فردية رغم ان السؤال مفتوح لكنه محدد في محتواه انظر إلى الملحق رقم (02) بروتوكول المقابلة البحثية .

ب- إجراءات المقابلة :

بعد ضبط وتحديد موعد إجراء المقابلة، جرت المقابلة البحثية مع جميع عناصر عينة الدراسة والتي يقدر عددها (30) مستشار توجيه والتقييم والادماج المهني .

ج- المدة الزمنية المستغرقة للمقابلة البحثية:

استغرقت المقابلة البحثية مع كل عنصر من عناصر عينة البحث مدة زمنية تراوحت بين 60 دقيقة و 90 دقيقة وبمعدل حصة واحدة مع كل مستشار .

د- نتائج المقابلة البحثية :

نستخلص من إجراء المقابلة البحثية مع عناصر عينة الدراسة مايلي:

- التغير المستمر والمتواصل لطرق وكيفيات الانتقاء والتوجيه المهنيين للمرشحين والتي لم تسمح بوضع استراتيجية واضحة المعالم والاساسيات اللازمة التي يجب ان تركز عليها عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين

- اعتبار عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين الحاق للمرشحين بتخصصات معينة دون الاخذ بعين الاعتبار امكانياتهم ومهاراتهم وقدراتهم الحقيقية، ومحاولة الكشف عنها باجراء مقابلات واختبارات نفسية

- يقتصر دور مستشار التوجيه والادماج المهني على مساعدة المرشحين على اختيار التخصص .

- عدم الاخذ بعين الاعتبار ضرورة تقييم مستشار التوجيه بترتيب المرشحين حسب خصائصهم وقدراتهم واقتصار دوره على ملاحظات حول اهلية المترشح من عدمها في متابعة التخصص .

- غلبة الصفة الادارية على عملية الانتقاء والتوجيه المهني واهمال الجانب النفسي للمترشح .

4- عينة الدراسة :

العينة هي جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي . (محمد عبد الفتاح، 186,2002) قدرت عينة الدراسة ب (30 عنصر) وهذا عدد يمثل مجموع مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين لولاية الوادي وبالتالي استخدم أسلوب الحصر الشامل لهذه الدراسة علما أن أسلوب الحصر الشامل هو أسلوب جمع البيانات مع جميع أفراد عينة الدراسة دون استثناء بالإضافة إلى الحصول على البيانات والمعلومات شاملة عن كل عنصر من عناصر المجتمع، ويلجأ إلى هذا الأسلوب عندما يجهل الباحث طبيعة المجتمع خاصة إذا لم تتفد عنه بحوث في السابق وهذا ما يتوافق مع الدراسة الحالية .

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

تم استخدام النسب المئوية كأسلوب لتحليل نتائج المقابلة البحثية وتحسب بالطريقة التالية:

$$ن = \frac{ك}{مجك} \times 100$$

حيث:

ن: النسبة المئوية

ك: عدد التكرارات

مج ك: مجموعة التكرارات

الفصل الخامس

عرض وتفسير ومناقشة النتائج

- 1- عرض نتائج الدراسة
 - 2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
 - 3- استنتاج عام
 - 4- التصور المقترح حسب نظرية " Holland "
- آفاق مستقبلية للدراسة

1- عرض نتائج الدراسة:

التذكير بالتساؤل العام: هل تقوم عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين على أسس علمية موضوعية بقطاع التكوين المهني بالوادي؟ ام انها عبارة عن إجراءات إدارية بحتة؟
و للإجابة على هذا التساؤل تم الاستعانة بعرض النتائج بطريقة الجداول التكرارية من خلال حساب التكرارات المشاهدة المتشابهة والمختلفة ممثلة بأجوبة أفراد العينة على اسئلة المقابلة البحثية بمختلف مقاطعات التكوين المهني لولاية الوادي وحساب النسب المئوية لتلك التكرارات على النحو التالي :

الجدول (2) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الاول في المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	الفرق بين عمليتي الانتقاء والتوجيه
1	60%	18	الانتقاء عملية اختيار من مجموعة اما التوجيه هو التوزيع على التخصصات
2	40%	12	الانتقاء هو تحليل الفرد والعمل والمطابقة بينهما والتوجيه وضع الشخص المناسب في المكان المناسب

من خلال الجدول (02) المبين اعلاه تبين بأن عدد تكرارات المشاهدة للإجابات أفراد عينة الدراسة على التساؤل الاول في المقابلات كانت قد بلغ 18 تكرارا بنسبة مئوية تقدر ب 60% بالنسبة للأفراد الذين أجابوا على "ان عملية الانتقاء هي عملية اختيار من مجموعة والتوجيه هو التوزيع على التخصصات المتاحة " وتنتهي العملية عند هذا المستوى دون مراعات أو محاولة للبحث واكتشاف القدرات والاستعدادات الفردية، وقد كانت النسبة في اعلى الترتيب، في حين كان عدد تكرارات الأفراد الذين أجابوا "بان عملية الانتقاء هي عملية تحليل الفرد وتحليل العمل والتعرف على قدرات الأفراد ومتطلبات العمل والمطابقة بينهم اما التوجيه هو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال المعرفة بخصائص الفرد ومتطلبات العمل" قد بلغت 12 تكرارا بنسبة تقدر ب 40% وقد توالى بعد الاولى، ويفسر هذا بأن المهام المسندة لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين تقتصر فقط على اجراء عملية المطابقة العلمية للمؤهل العلمي مع التخصص المرغوب المعبر عنه على بطاقة الرغبات التي تقدم للمترشح عند اول زيارة له لتعرف على التخصصات المعروضة علما انه لم يستفد من أي شروحات عن أي تخصص مما يشكل عبئ على المتربص في تحديد

اختياراته وميولاته مما يترك غيره يختار له التخصص سواء للمستشار التقييم المهني أو يتدخل الأولياء في تحديد نوع التخصص أو مساهمة لجماعة الأقران.

أما العيب الذي يشكله هذا الاجراء على الموجه هو تقييده بمجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية (انظر الملحق رقم 01) التي يغيب عنها الجانب السيكو بيداغوجي لعملية الانتقاء والتوجيه وذلك بالكشف على قدرات وميولات الأفراد الحقيقية بإجراء اختبارات وروائز نفسية تساعده في تحديد الملمح المهني للمترشح وفي خطوة موالية ادماجه في التخصص الذي يتطابق مع هذا الملمح وهكذا نجد الموجه في مفارقة مهنية بين ما تملي عليه النصوص التنظيمية وبين ما يملى عليه تكوينه كموجه.

الجدول (3) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثاني خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	ايهما اسبق الانتقاء ام التوجيه
1	60%	18	الانتقاء يسبق التوجيه
2	40%	12	التوجيه يسبق الانتقاء

تبين من الجدول (3) بأن عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل الثاني قد بلغ 18 تكرارا بنسبة مئوية 60% بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن الانتقاء يسبق التوجيه وقد كانت في اعلى الترتيب، اما بالنسبة لعدد تكرارات الأفراد الذين قالو انه العكس فبلغ 12 تكرارا بنسبة 40% وطبعا هي الاقل وهذا مانفسره بأن المعروف أن عملية الانتقاء المهني تتم عبر مراحل هي: الإعلان عن الوظائف للاستقطاب، استقبال طلبات الترشيح، الانتقاء حتى نصل إلى التوجيه والتكوين. لكن ما يتم القيام به في مراكز التكوين المهني أثناء عملية الانتقاء يقتصر فقط على المراحل الثلاث الأولى وهي الإعلان عن التخصصات المهنية ومحاولة استقطاب المترشحين سواء عن طريق الإعلانات في المراكز التكوينية أو عبر وسائل الإعلام واستقبال طلبات الترشيح ودراستها إذا كان المستوى الدراسي يتلاءم مع نوع التخصص المهني المطلوب. لكن المرحلة الأساسية التي تتمثل في عملية الانتقاء، والتي تمهد لعملية التوجيه وهي جزء أساسي منها والتي من المفروض أن تتم سواء عن طريق مقابلة الانتقاء التي لديها ميزات الخاصة أو الاختبارات السيكوتقنية للتعرف على خصائص المترشحين النفسية، الذهنية والجسمية فلا يتم القيام بها وتقتصر فقط على زيارة ورشات التكوين ثم اجتياز اختبار كتابي يتم وضعه من طرف أستاذ التكوين له علاقة بالمكتسبات الدراسية أكثر منه بالمعارف المهنية دون

الكشف عن نوع القدرات والمهارات التي تتلاءم مع التخصص المطلوب، ودون الكشف كذلك على دوافع وميول المترشح التي تمكنه من النجاح ومواصلة عملية التكوين.

الجدول (4) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثالث خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	توقيت عملية الانتقاء والتوجيه مناسب
1	60%	18	نعم
2	40%	12	لا

تبين من **الجدول (4)** بأن عدد التكرارات المشاهدة لإجابات الأفراد على التساؤل الثالث قد بلغ 18 تكرارا مشاهدا بنسبة مئوية 60% بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن توقيت عملية الانتقاء والتوجيه مناسب وهي في أعلى الترتيب طبعا، اما بالنسبة لعدد تكرارات الأفراد الذين قالوا بأن التوقيت غير مناسب قد بلغت 12 تكرارا مشاهدا بنسبة 40% وهي الأقل، ونفسر ذلك بأن الاجراءات التي تطبق في نظام التوجيه في مراكز التكوين المهني بالوادي هي اجراءات ادارية متمثلة في التسجيل والانتقاء والتوجيه تتم في ثلاثة ايام لذلك جاءت اغلب الاجابات بأن التوقيت مناسب لأنها تقتصر العلمية والموضوعية وعدم اعتمادها على عملية تحليل الفرد والعمل والمطابقة بينهما والتي تتطلب وقت اطول ومستمر للدراسة الحقيقية لكل ما يخص عملية انتقاء الأفراد وتوجيههم للتحسين من مخرجات مراكز التكوين المهني ما يتطلب اختيار مواعيد سابقة للاعلان عن الدورات واستقبال المترشحين مختلفة عن الايام المحددة لعملية الانتقاء والتوجيه

الجدول (5) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الرابع خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	الوقت كافي لإتمام العمليتين
1	70%	21	نعم
2	30%	9	لا

تبين من **الجدول (5)** ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل الرابع قد بلغ 21 تكرارا بنسبة مئوية 70% بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن الوقت غير كاف ولا بد من تسطير رزنامة زمنية لأجراء كل العمليات وهي قيمة مرتفعة، اما بالنسبة لعدد تكرارات الأفراد الذين قالوا بأن الوقت كاف وفي الاصل توجد رزنامة زمنية مسطرة في كل دورة وان

تعذر الامر تجرى بالموازاة مع عملية التسجيلات قد بلغ 9 تكرارات وبنسبة مئوية تقدر ب 30% وهي منخفضة طبعاً

ونفسر ذلك بأن ايام الانتقاء والتوجيه تتم في ثلاثة ايام يتم من خلالها استقبال المترشحين واجراء الاختبارات الكتابية المتبقية وتقييم المترشحين من خلال المقابلة مع استاذ التخصص والمستشار مما يجعل عملية تطبيق الاختبارات النفسية من طرف المستشار شبه مستحيلة في هذا الوقت القصير إلى جانب كم هائل من الاجراءات في ثلاثة ايام وايضا في ظل الاعداد الهائلة من المترشحين ما يجعل امكانية اجراء مقابلة وتطبيق اختبارات مع كل المترشحين صعبة جدا في وقت قصير

الجدول (6) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الخامس خلال المقابلة

الترتيب	%	التكرار	كفاءة المستشار كافية للقيام بالعمليتين بمفرده
1	90%	27	لا
2	10%	3	نعم

من خلال الجدول (6) تبين بأن عدد التكرارات المشاهدة لاجابات أفراد العينة على التساؤل الخامس قد بلغ 27 تكرارا بنسبة مئوية قدرت ب 90 % بالنسبة للأفراد الذين قالو بأن كفاءة المستشار مهما كانت غير كافية للقيام بهاتين العمليتين بمفرده وان الامر يتطلب فريق نفس تقني متخصص خاصة في ظل التعداد الكبير للمترشحين والوقت القياسي للعمليات وهي النسبة الاعلى طبعاً، اما بالنسبة لعدد تكرارات الأفراد الذين قالوا بأن كفاءة المستشار كافية للقيام بالعمليتين بمفرده قد بلغ 3 تكرارات بنسبة مئوية قدرت ب 10% وهي الاقل بكثير، ونفسر ذلك ان الاعداد الهائلة للمترشحين والوقت القصير المحدد لعمليتي الانتقاء والتوجيه يحول دون قدرة المستشار لاتمام العمليتين بمفرده مهما كانت كفاءته خاصة في ظل المهام الادارية المسندة اليه وايضا وجود موجه مهني واحد بكل مركز ما يصعب عليه عملية توجيه المترشحين ومقابلتهم ومساعدتهم مما يتوجب وجود فريق نفس تقني لمساعدته في القيام بمهامه على اكمل وجه.

الجدول (7) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال السادس خلال المقابلة

الترتيب	%	التكرار	العمليتين ترتكزان على اسس علمية اكاديمية
1	80%	24	لا
2	20%	6	نعم

تبين من خلال **الجدول (7)** ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل رقم ستة الذين قالو بأن العمليتين لا يرتكزان على اسس علمية واكاديمية وانهما عبارة عن سلسلة من الاجراءات الادارية بلغ 24 تكرارا بنسبة مئوية قدرت بـ 80 % وهي قيمة مرتفعة، اما بالنسبة لعدد تكرارات الأفراد الذين قالو بانهما ترتكزان على أسس علمية اكاديمية فقد بلغ 6 تكرارات بنسبة مئوية تقدر بـ 20% وهي الاقل، ونفسر ذلك ان الحصص المخصصة لعملية التوجيه غير كافية وان مهام المستشار ادارية بحتة مقتصرة على عملية توجيه المترشحين خلال فترة التسجيلات خاصة في ظل غياب الروائز والاختبارات العلمية الموضوعية ناهيك عن ضيق الوقت والعدد الهائل للمترشحين لاجراء العمليتين.

الجدول (8) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال السابع خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	هل يتم الاستعانة بالمقاييس النفسية اثناء عمليتي الانتقاء والتوجيه
1	60%	18	لا
2	40%	12	نعم

تبين من **الجدول (8)** ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل رقم سبعة والمتمثل في (هل يتم الاستعانة بالروائز والمقاييس النفسية كمقياس القدرات العقلية والاستعدادات الفطرية الوراثية اثناء عمليتي الانتقاء والتوجيه؟ قد قدرت بـ 18 تكرار بنسبة مئوية تقدر بـ 60 % بالنسبة للأفراد الذين قالوا بانه لا يتم الاستعانة بأية روائز أو مقاييس نفسية نتيجة لعدم توفرها وضيق الوقت الذي يحول دون تطبيقها وهي قيمة مرتفعة، اما بالنسبة لعدد تكرارات الأفراد الذين قالوا بانه يتم الاستعانة بروائز ومقاييس نفسية اثناء عمليتي الانتقاء والتوجيه مثل اختبار كودر للميول المهنية، واختبار D70 الدومينو وتكملة الصور بالنسبة للشعب الحرفية واختبارات الذكاء والتركيز بالنسبة للشعب العلمية والإدارية مع تطبيق استبيان الدافعية نحو المهن للجميع وهذا في حدود إمكانيات المستشار قد بلغت 12 تكرارا بنسبة تقدر بـ 40% وهي قيمة منخفضة

ويفسر ذلك ايضا بغياب الاختبارات النفسية الموضوعية عن مراكز التكوين المهني ونقص التكوين وعدم اشراك المستشار في الندوات واللقاءات المنظمة في مجال الارشاد والتوجيه المهني خارج المركز لزيادة رصيده فيه ناهيك عن ضيق الوقت والعدد الهائل للمتشحين لإجراء العمليتين الذي يحول دون قدرة المستشار على تطبيق الاختبارات النفسية كمقياس القدرات العقلية والاستعدادات الفطرية اثناء انما يترك الأمر على عاتق كل مستشار وفي حدود امكانياته واجتهاداته الشخصية في حين انه امر اساسي وضروري لتحديد خصائص ومميزات كل فرد وتحديد ما يناسب تلك الخصائص من بيئات مهنية .

الجدول (9) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثامن خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	هل العمليتان تضبطهما نصوص تشريعية وتنظيمية
1	%80	24	نصوص تشريعية وتنظيمية
2	%10	3	تنظيمية فقط
2	%10	3	تشريعية فقط

تبين من **الجدول (9)** ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل الثامن قد قدرت ب 24 تكرارا ونسبة مئوية 80% بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن العمليتين تضبطهما نصوص تشريعية ونصوص تنظيمية وهي النسبة الاعلى، H اما بالنسبة للأفراد الذين قالو ان العمليتين تضبطهما نصوص تشريعية فقط فقد بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10%، اما الأفراد الذين قالو ان العمليتين تضبطهما نصوص تنظيمية فقط فقد بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10% أيضا وهي نسبة متساوية مع الأفراد الذين قالو ان العمليتين تضبطهما نصوص تشريعية فقط، ونفس ذلك بالتغير المستمر والمتواصل لطرق وكيفيات الانتقاء والتوجيه المهنيين للمتشحين والتي لم تسمح بوضع إستراتيجية واضحة المعالم والأساسيات اللازمة التي يجب أن تركز عليها عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين منها المقرر 99 / 01 المحدد لطرق وكيفيات تنظيم الإعلام التوجيه والانتقاء وحسب الدليل رقم 99 / 01 يعتبر مستشار التوجيه المهني هو الحلقة الأساسية في عملية الانتقاء والتوجيه وايضا القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في جانفي 2004 الذي تضمن تحديد كيفيات تنظيم عملية التوجيه المهني في المراكز التكوينية والذي من مس عمق وجوهر القرار 99/01 وذلك بحذف عملية الانتقاء واستبدالها بعملية الادماج المهني

الجدول (10) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال التاسع خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	ما مدى التقيد بالنصوص التنظيمية من طرفكم
1	50%	15	التقيد بنسبة كبيرة
1	50%	15	التقيد بنسبة متوسطة

يتضح من الجدول (10) ان عدد التكرارات المشاهدة من خلال اجابات الأفراد على التساؤل التاسع قد قدرت بـ 15 تكرارا وبنسبة قدرت بـ 50% بالنسبة للأفراد الذين قالوا ان النصوص التنظيمية يتم التقيد بها بنسبة كبيرة من طرفهم، اما بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن نسبة التقيد بالنصوص التنظيمية متوسطة فقد بلغ عدد التكرارات المشاهدة 15 تكرارا ايضا وبنسبة تقدر بـ 50% أي تساوت النسبة بين هاتين المجموعتين من أفراد العينة، ونفسر ذلك بقصر الوقت المحدد لإجراء العمليتين والعدد الهائل للمترشحين والتغير المستمر للنصوص المنظمة للعمليتين مما جعل التقيد بتلك النصوص امر نسبي وايضا غياب لجان المتابعة والتفتيش من طرف الجهات الوصية

الجدول (11) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال العاشر خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	توجد نصوص تنفيذية توحد العمليتين بين جميع المشرفين
1	80%	24	نعم
2	20%	6	لا

من خلال الجدول (11) يتضح ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل العاشر قد بلغ 24 تكرار أي بنسبة 80% بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأنه توجد نصوص تنفيذية توحد العمليتين بين جميع المشرفين والقائمين على تنفيذها وهي النسبة الاعلى، اما بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأنه لا توجد مناشير تنفيذية توحد العمليتين بين جميع القائمين على تنفيذها وحتى ان وجدت فهي لا تطبق فقد بلغ عدد التكرارات المشاهدة 6 تكرارات بنسبة تقدر بـ 20 % وهي نسبة قليلة جدا مقارنة بالفئة الاخرى، ونفسر ذلك باعتماد اغلب المشرفين على العملية على دليل التوجيه رقم 99/01 والمنشور الوزاري رقم 04 الذي يحدد اجراءات عملية الإعلام والتوجيه والقرار الوزاري الذي يحدد الامتحانات الكتابية، لكن ذلك لا يعني تطبيقها بنفس الطريقة في كل المراكز.

الجدول (12) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الحادي عشر خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	هل العملية تنفذ من طرفكم بنفس التعليمات
1	80%	24	لا
2	20%	6	نعم

من خلال الجدول (12) تبين ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل الحادي عشر قد بلغ 24 تكرارا أي بنسبة تقدر ب 80% بالنسبة للأفراد الذين قالو بانه توجد اختلافات في تنفيذ التعليمات في عملية الانتقاء والتوجيه حسب ظروف كل مستشار، اما بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن العملية تنفذ بنفس التعليمات من قبل كل المستشارين ولا يوجد اختلافات بلغ عدد التكرارات 6 بنسبة قدرت ب 20% وهي اقل بكثير من سابقتها، ونفسر ذلك بانه يفترض ان العملية مضبوطة اصلا برزنامة من طرف مديرية التكوين المهني حسب المنشور الوزاري الذي يحدد عملية الإعلام والتوجيه رقم 04 والقرار الوزاري الذي يحدد الامتحانات الكتابية لكن الاختلاف يرجع في التنفيذ على ارض الواقع لظروف كل مستشار وكل مركز وغياب الرقابة وعدم ايلاء العملية الاهمية البالغة كم قد يرجع ذلك الاختلاف لغياب مركز وطني للانتقاء والتوجيه مستقل يأخذ على عاتقه مهمة تنظيم عمليات الانتقاء والتوجيه المهنيين التي تتم عبر مراكز التكوين وتزويدها بالوسائل الضرورية للعمل وبالمستخدمين المؤهلين للتكفل بهذه العملية التي تعتبر اساسية اذا ما اردنا توفير يد عاملة ذات مهارة عالية.

الجدول (13) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثاني عشر خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	هل تأخذ المبادرة في ادخال وتحسين العملية
1	90%	27	نعم
2	10%	3	لا

نلاحظ من خلال الجدول (13) ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل الثاني عشر قدر ب 27 تكرارا بنسبة قدرت ب 90% بالنسبة للأفراد الذين قالوا بانهم يبادرون في ادخال وتحسين العملية، اما بالنسبة للأفراد الذين قالوا بانهم لا يبادرون في تحسين العملية فقد بلغ عدد التكرارات المشاهدة ب 3 تكرارات بنسبة تقدر ب 10% وهي نسبة اقل بكثير من الأولى ويفسر ذلك ان مستشار التوجيه رغم كثرة مهامه الادارية وكل الصعوبات

التي تتخلل عملية الانتقاء والتوجيه المهني الا انه دوره فعال داخل مراكز التكوين المهني وأنه جد حريص على القيام بالمهام المسنودة إليه على أكمل وجه ومساعدة المترشحين ويسعى جاهدا إلى ضمان مستقبلهم ودائم الحرص للتحسين من العملية واجراءاتها للتحسين من مخرجاتها.

الجدول (14) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الثالث عشر خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	هل تتحقق اهداف هذه العملية بعد ان تنفذ
1	50%	15	نعم
2	30%	9	بنسبة متوسطة
3	20%	6	لا

تبين من خلال الجدول (14) ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل الثالث عشر بلغ 15 تكرار أي بنسبة قدرت ب 50% بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن اهداف العملية تتحقق بعد تنفيذها، اما بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن اهداف العملية تتحقق بنسبة متوسطة تقريبا فقد بلغ عدد التكرارات المشاهدة 9 تكرارات أي بنسبة تقدر ب 30% وهي اقل من سابقتها، اما بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن اهداف العملية لا تتحقق نهائيا بعد تنفيذها فقد بلغ عدد التكرارات المشاهدة 6 تكرارات بنسبة قدرت ب 20 % وهي نسبة اقل مقارنة بالنسبتين السابقتين، ونفسر ذلك بانه لا يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بسبب الصعوبات المرتبطة بالعملية من ضيق وقت وعدم توفر الاختبارات وتطبيقها وعدم وضوح مهام مستشار التوجيه وغيرها من الصعوبات وايضا عدم تقيد اعضاء اللجنة بمهامهم واعتبارها غير مهمة واكتساء العملية الطابع الاداري مما يجعل مسالة تحقيق الأهداف نسبية.

الجدول (15) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الرابع عشر خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	هل تقوم باجراء تقييم للوقوف على الصعوبات وتقديم اقتراحات
1	70%	21	نعم
2	30%	7	لا

من خلال الجدول (15) نلاحظ ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل الرابع عشر قد بلغ 21 تكرارا بنسبة تقدر ب 70% بالنسبة للأفراد الذين قالوا بانهم يقومون بإجراء تقييم ويكون بعد كل مرحلة من مراحل عملية الانتقاء والتوجيه للوقوف على

الصعوبات لحلها وعدم الوقوع فيها مستقبلاً، اما بالنسبة للأفراد الذين قالوا بانهم لا يقومون بإجراء تقييم على هذه العملية للوقوف على الصعوبات وان الاقتراحات لا تؤخذ بعين الاعتبار حتى وان قدمت من طرفهم فقد بلغ عدد التكرارات المشاهدة 9 تكرارات بنسبة قدرت بـ 30 % وهي نسبة اقل مقارنة بالأولى.

ونفسر ذلك بأن الدور الاساسي والفعال للمستشار يعطيه الحق بتقييم العملية للتحسين من جودتها وتخطي الصعوبات الملاحظة في كل مرة بغض النظر عن ما اذا كان المركز أو الوصاية تأخذ بتلك الاقتراحات والنظر فيها ودراستها أو لا.

الجدول (16) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال الخامس عشر خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	الصعوبات التي تحول دون القيام بعملية الانتقاء والتوجيه
1	40	12	الوقت غير كاف لإتمام العملية مع وجود عدد هائل من المترشحين
1	%40	12	غياب الروائز والاختبارات النفسية المساعدة على الانتقاء والتوجيه
1	%40	12	كثرة المهام الادارية في ظل غياب فريق مساعد للمستشار وتملص باقي اعضاء اللجنة بمهامهم والقائها على المستشار
2	%10	3	الفحص الطبي خاصة في غياب طبيب في المؤسسة
2	%10	3	عدم تلبية عروض التكوين للمركز رغبات كل طالبي التكوين
2	%10	3	تدخل الإباء في اختيار المهن لأبنائهم دون مراعاة قدراتهم
2	%10	3	اختيار المهن التي تعود بالعائد المالي الوفير بالنسبة للذكور اما الاناث اختيار احد المهن هروبا من الأعمال المنزلية فقط
2	%10	3	ضعف الاعلام في المؤسسات التربوية

من خلال الجدول (16) تبين ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل الخامس عشر جاءت كالاتي :

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 12 تكرارات بنسبة 40 % بالنسبة للأفراد الذين قالوا من بين اهم الصعوبات هي الوقت غير الكاف لإتمام العملية مع وجود عدد هائل من المترشحين وهي قيمة مرتفعة نوعا ما

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 12 تكرارا بنسبة تقدر 40% بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن من بين اهم الصعوبات هو غياب الروائز والاختبارات النفسية المساعدة على الانتقاء والتوجيه مما يؤدي ذلك لعدم القدرة على جمع معلومات كافية حول المترشحين أو ما يسمى بتحليل الفرد وان الطابع الاداري يغلب على العملية مما يبعدها عن هدفها الحقيقي ويعرقل التوجيه الفعلي ويجعله يعتمد على الكم بدل الكيف وعلى الشكل بدل النوعية وهي قيمة مرتفعة نوعا ما .

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 12 تكرارا بنسبة 40 % بالنسبة للأفراد الذين قالوا بأن من بين اهم الصعوبات كثرة المهام وعدم وجود فريق نفستقني مساعد للمستشار في مكتب الاستقبال والتوجيه اضافة لتملص اعضاء اللجنة من القيام بمهامهم والقاءها على المستشار وهي قيمة مرتفعة نوعا ما

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين قالو ان احد الصعوبات تكمن في الفحص الطبي خاصة في غياب طبيب في المؤسسة وهذا يرهق المترشح علما أننا نسعى لتوجيههم لطبيب العمل هذا الأخير الذي له ارتباطات أخرى وهي قيمة منخفضة جدا مقارنة بالصعوبات الاخرى

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين قالوا ان أهم صعوبة هي الا تلبى عروض التكوين للمؤسسة رغبات طالبي التكوين مما يضطر لتوجيهه لمؤسسة أخرى تكون أحيانا خارج الولاية وهي قيمة منخفضة جدا مقارنة بالصعوبات الاخرى .

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين قالو ان احد الصعوبات تكمن في تدخل الإباء في اختيار المهن لأبنائهم دون مراعاة قدراتهم وهي قيمة منخفضة جدا مقارنة بالصعوبات الاخرى .

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين قالو ان احد الصعوبات تكمن في اختيار المهن التي تعود بالعائد المالي الوفير من اجل الربح السريع بالنسبة للذكور أو من اجل مرافقة زميله الذي كان معه في المدرسة، والأخطر بالنسبة للإناث اختيار احد المهن حتى لا تجلس في البيت هروبا من الأعمال المنزلية وهي قيمة منخفضة جدا مقارنة بالصعوبات الاخرى .

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين قالو ان احد الصعوبات تكمن في ضعف الاعلام في المؤسسات التربوية وهي قيمة منخفضة جدا مقارنة بالصعوبات الاخرى .

الجدول (17) يمثل استجابات أفراد العينة على السؤال السادس عشر خلال المقابلة

الترتيب	النسبة	التكرار	الاقتراحات من اجل تجويد العملية
1	40%	12	توفير روائز نفسية الكترونية تقيس القدرات والميولات الحقيقية للأفراد
2	30%	9	تسطير رزنامة زمنية لإجراء كل العمليات وتنفيذها
3	20%	6	ضرورة وجود فريق تقني نفسي لمساعدة مستشار التوجيه
3	20%	6	البحث عن آليات لتفعيل لجنة الإعلام، التوجيه والانتقاء مثلما ماتضمنت النصوص القانونية
4	10%	3	تفعيل الاعلام المهني في المؤسسات التربوية
4	10%	3	ضرورة دراسة ميول التلاميذ في المراحل التي تسبق الالتحاق بمؤسسات التكوين
4	10%	3	اعداد دليل نموذجي ينظم العملية
4	10%	3	ان يكون التوجيه قبل التسجيل النهائي
4	10%	3	التوجيه المباشر للتلاميذ من طرف المؤسسات التربوية وإرسال ملفاتهم مع القوائم الاسمية يتبقى على التكوين دراسة البروفيل المهني وفقا للدافعية والمشروع
4	10%	3	تقييم التجارب السابقة للوقوف على مواطن الخلل لوضع استراتيجية محكمة تتضمن توفير الظروف والمناخ المناسب
4	10%	3	تنويع وتثمين مسارات التكوين المهني لتسهيل الخيارات المهنية
4	10%	3	توفير طبيب داخل المؤسسة
4	10%	3	اقترحوا التركيز على البناء الجيد لمحتوى امتحان الانتقاء حتى يقيس فعليا ما وضع لأجله

من خلال الجدول (17) تبين ان عدد التكرارات المشاهدة لاجابات الأفراد على التساؤل السادس عشر جاءت كالآتي :

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 12 تكرار بنسبة 40 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا توفير الروائز التي تقيس فعليا قدرات وميولات ودافعية المترشح والأفضل ان تكون مقاييس الكترونية لتسهيل العملية وتسريعها وهي اعلى قيمة بين كل الاقتراحات الاقتراحات.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 9 تكرارات بنسبة 30 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا تسطير رزنامة زمنية لإجراء كل العمليات وتنفيذها وعدم حصرها في ثلاث أيام وهي قيمة اقل من سابقتها

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 6 تكرارات بنسبة 20 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا ضرورة وجود فريق تقني نفسي مع مستشار التوجيه وتقديم الدعم المادي والمعنوي له وحسب ما جاءت به النصوص القانونية وهي قيمة اقل ايضا من السابقين.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 6 تكرارات بنسبة 20 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا البحث عن آليات لتنفيذ لجنة الإعلام، التوجيه والانتقاء وهي قيمة منخفضة جدا بالنسبة للاقتراحات الاولى.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا تفعيل الاعلام حول تخصصات التكوين المهني في مختلف الاطوار التعليمية في المؤسسات التربوية.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا ضرورة دراسة ميول التلاميذ في المراحل التي تسبق الالتحاق بمؤسسات التكوين وهي قيمة منخفضة جدا بالنسبة للاقتراحات الاولى.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا اعداد دليل نموذجي ينظم العملية وهي قيمة منخفضة جدا بالنسبة للاقتراحات الاولى

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا ان يكون التوجيه قبل التسجيل النهائي في تخصص ما للتمكن من توجيهه توجيه جيد يتناسب مع قدراته وميولاته وهي قيمة منخفضة جدا بالنسبة للاقتراحات الاولى.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا التوجيه المباشر للتلاميذ من طرف المؤسسات التربوية وإرسال ملفاتهم خاصة الشهادات

المدرسية مع القوائم الاسمية يتبقى على التكوين دراسة البروفيل المهني وفقا للدافعية والمشروع وهي قيمة منخفضة جدا بالنسبة للاقتراحات الاولى.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا تقييم التجارب السابقة والوقوف على مواطن الخلل لوضع استراتيجية محكمة تتضمن توفير الظروف والمناخ المناسب وهي قيمة منخفضة جدا بالنسبة للاقتراحات الاولى.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا تنويع وتثمين مسارات التكوين المهني لتسهيل الخيارات المهنية وهي قيمة منخفضة جدا بالنسبة للاقتراحات الاولى.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا توفير طبيب داخل المؤسسة يدرك فعلا أهمية الفحص الطبي بالنسبة للعملية وليس الفحص العشوائي والارتجالي الذي لا يحقق الهدف وهي قيمة منخفضة جدا بالنسبة للاقتراحات الاولى.

- بلغ عدد التكرارات المشاهدة 3 تكرارات بنسبة 10 % بالنسبة للأفراد الذين اقترحوا التركيز على البناء الجيد لمحتوى امتحان الانتقاء حتى يقيس فعليا ما وضع لأجله وهي قيمة منخفضة جدا بالنسبة للاقتراحات الاولى.

من خلال كل ما سبق نستخلص ان عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في اغلب مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الوادي لا تقوم على اسس موضوعية علمية بل هي عبارة عن اجراءات ادارية بحتة حسب آراء مستشاري التوجيه والتقييم والادماج والمهنيين

2- مناقشة وتفسير النتائج:

هدفت الدراسة إلى الاجابة على التساؤل التالي: اذا ما كانت عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين تقوم على أسس علمية موضوعية بقطاع التكوين المهني بالوادي؟ ام انها عبارة عن إجراءات إدارية بحتة؟

وقد أثبتت نتائج الدراسة الميدانية من خلال آراء مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين بقطاع التكوين المهني لولاية الوادي والذين مثلو عينة مكونة من 30 مستشارا باعتماد اسلوب المسح الشامل ان عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين هي في اغلب المراكز لا تقوم على أسس علمية موضوعية بقطاع التكوين المهني بالوادي بل انها عبارة عن إجراءات إدارية بحتة ويقتصر عمل مستشار التوجيه خلال تنفيذ العمليتين على تحديد

المؤهلات العلمية والمستويات الدراسية للمرشحين ومطابقتها مع نوع التخصص المهني المطلوب، فما يتم القيام به في مراكز التكوين المهني أثناء عملية الانتقاء يقتصر فقط على الإعلان عن التخصصات المهنية ومحاولة استقطاب المرشحين سواء عن طريق الإعلانات في المراكز التكوينية أو عبر وسائل الإعلام واستقبال طلبات الترشح ودراستها إذا كان المستوى الدراسي يتلاءم مع نوع التخصص المهني المطلوب وكذلك الاعتماد على بطاقة الرغبات التي أصبحت تشكل عبء على مهام وواجب الموجه المهني وظلم لمستقبل المتربص، لكن المرحلة الأساسية التي تتمثل في عملية الانتقاء والتي من المفروض أن تتم سواء عن طريق مقابلة الانتقاء التي لديها ميزات الخاصة أو الاختبارات السيكوتقنية للتعرف على خصائص المترشحين النفسية، الذهنية والجسمية فلا يتم القيام بها وتقتصر فقط على زيارة ورشات التكوين ثم اجتياز اختبار كتابي يتم وضعه من طرف أستاذ التكوين له علاقة بالمكتسبات الدراسية أكثر منه بالمعارف المهنية دون الكشف عن نوع القدرات والمهارات التي تتلاءم مع التخصص المطلوب، ودون الكشف كذلك على دوافع وميول المترشح التي تمكنه من النجاح ومواصلة عملية التكوين، أما بالنسبة لعملية التوجيه المهني فلا توجد منه سوى التسمية فقط في اغلب المراكز، فالمفروض أن تركز عملية التوجيه المهني خاصة في المؤسسات التكوينية على بناء المشاريع المهنية للمرشحين التي تعتبر أساسية لزيادة دافعيتهم وحملهم على اكتشاف وتنمية استعداداتهم ومعارفهم المهنية قصد بناء اختيار مهني ملائم واتخاذ قرار الالتحاق بالمهنة بكل قناعة ووعي، ويمكن تفسير ذلك بوجود جملة من النقائص والصعوبات التي تؤرق الموجه المهني خلال ادائه لمهامه وتحول دون تحقيق أهداف عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين منها:

- 1- يتم اعتبار عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين في مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الوادي إلحاقاً للمرشحين بتخصصات معينة دون الأخذ بعين الاعتبار إمكانياتهم، مهاراتهم وقدراتهم الحقيقية ومحاولة الكشف عنها سواء بإجراء مقابلات أو اختبارات نفسية ضيق الوقت المخصص لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين مع وجود كم هائل من المرشحين وعدم تسطير رزنامة زمنية لتنفيذ وإجراء عمليتي الانتقاء والتوجيه المهني بالطرق السليمة
- 2- عدم توفر اغلب مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الوادي على الروايز والاختبارات النفسية الموضوعية لمعرفة الميول والقدرات الحقيقية من أجل مساعدة الأفراد في اختيار التخصص والمهنة المناسبة له

3- غياب مركز وطني للانتقاء والتوجيه المهنيين مستقل يأخذ على عاتقه مهمة تنظيم عمليات الانتقاء والتوجيه المهنيين التي تتم عبر مراكز التكوين المهني، وتزويدها بالوسائل الضرورية للعمل، وبالمستخدمين المؤهلين للتكفل بهذه العملية التي تعتبر أساسية، إذا ما أردنا توفير يد عاملة مؤهلة ذات مهارة عالية. لأن مستوى المعرفة والمهارة المتوفرة لدى المتكونين هي مظهر أساسي للثروة.

4- التغير المستمر والمتواصل للنصوص التنظيمية والتشريعية وكيفيات الانتقاء والتوجيه المهنيين للمرشحين والتي لم تسمح بوضع إستراتيجية واضحة المعالم والأساسيات اللازمة التي يجب أن ترتكز عليها عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين.

5- عدم وضوح مهام مستشار التوجيه خلال تنفيذ العمليتين واثقال كاهله بالمهام الادارية خاصة في ظل غياب فريق نفس تقني مساعد للمستشار واغفال الجانب النفسي المهم الذي يتدخل من خلاله لمعرفة الخصائص والميولات الحقيقية للتلميذ وتوجيهه توجيه يتناسب مع تلك الخصائص وتملص باقي اعضاء اللجنة من القيام بمهامهم والقائها على المستشار ووجود موجه مهني واحد بكل مركز مما يؤدي إلى صعوبة توجيه المترشحين في الفترة المبرمجة من طرف إدارة الوصية.

وهذا ما يتفق مع دراسة بن عياش (2017) التي هدفت لدراسة وتحليل واقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر، وتطوره منذ فترة ما قبل الاستقلال إلى يومنا هذا وخلصت الباحثة في دراستها إلى انه يتم اعتبار عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين في مراكز التكوين المهني بالجزائر هي عملية إلحاق للمرشحين بتخصصات معينة دون الأخذ بعين الاعتبار إمكانياتهم، مهاراتهم وقدراتهم الحقيقية ومحاولة الكشف عنها سواء بإجراء مقابلات أو اختبارات نفسية ولكي يتمكن هذا القطاع من تأمين يد عاملة مؤهلة ذات مهارة عالية، يجب عليه أن يهتم أكثر ليس فقط بإعداد المؤطرين، أو بتوفير أكبر عدد ممكن من الهياكل وإنما كذلك الاهتمام بتنظيم طرق الانتقاء والتوجيه القائمة على الأسس العلمية الموضوعية التي تسمح بانتقاء الأفراد حسب قدراتهم الجسمية والذهنية وميولهم، والكشف عن دافعيتهم

وكما يرى هولاند في نظريته حول الانماط المهنية، ان الانتقاء والتوجيه المهني حدث آني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل، كما يرى أن معرفة نمط شخصية الفرد المهنية تمكنا من تكهن البيئة المهنية التي تناسبه، وكذلك معرفة متطلبات

مجال مهني معين يمكننا من تصوير شخصية الفرد الذي يستطيع أن يؤدي هذه المهنة بنجاح . كما أن درجة اندفاع الفرد نحو البيئات المهنية المختلفة متفاوتة حسب تفاوت الأنماط الشخصية المهنية لدى الفرد. (حناشي، 2017 ، 145)

كما أثبتت عدة دراسات أن الأفراد يختارون المهن التي تتناسب خصائصهم الشخصية، ومن هذه الدراسات دراسة توكار وسوانسون، (Tokar & Swanson, 1995) والتي خلصت إلى أن أنماط الشخصية التي اقترحها هولاند Holland في نظريته تتطابق مع عوامل الشخصية الخمسة الكبرى، كما بينت هذه الدراسة أن خلال الثلاثين عاما الماضية كانت أشهر محاولات تنظيم عالم العمل والمهن هما : نموذج هولاند في أنماط الشخصية Holland ونموذج العوامل الشخصية. (المرجع السابق، 146)

3- استنتاج عام :

انطلاقا من تساؤل الدراسة حول عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين هل هي عملية اجرائية اكااديمية ام هي تنظيم اداري وانطلاقا من تحليل المقابلة البحثية الموجه للمستشارين حول التعرف على اجراءات واليات ووسائل وزمن عملية الانتقاء والتوجيه نستنتج مايلي :

- هناك تداخل بين مفهومي عملية الانتقاء والتوجيه في النصوص التنظيمية التي تنظم هاتين العمليتين مما حولها إلى اجراء اداري تنظيمي فقط خالي من مفهوم الاكاديمي للعمليتين بحيث يقتصران على توزيع الراغبين في ولوج التكوين المهني على التخصصات المعروضة دون اعتبار للقدرات والميولات والاستعدادات التي يتمتعون بها أو المتوفرة لديهم .

- المفارقة المفاهيمية التي يعيشها الموجه بين النص التنظيمي والمفهوم الاجرائي لعملية الانتقاء والتوجيه مما يقيد من حرية هذا الموجه في بناء اختبارات استكشافية للقدرات والميولات أو حتى الاكتفاء بالتي هي موجودة مما يجعل العمليتين يقودهما أو ينفذهما أي عون اداري .

- توقيت العمليتين ضمن سلسلة الاجراءات تأتي مبكرة جدا في بعض اجزاءها كالصريح بالرغبة بدون رصد اعلامي جوارى مكثف، اما الحجم الزمني المخصص لها هو ضئيل جدا وضيق ولا يخدم الموجه ولا المستفيد من العمليتين مما يؤكد بأن هاتين العمليتين اخذتا مفهوم التوزيع للانتقاء واللاتوجيه.

4- التصور المقترح حسب نظرية Holland :

اضحى التطوير والتحسين من إجراءات تنفيذ عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني ضرورة حتمية في ضوء الاتجاهات النظرية والتي من ابرزها نظرية جون هولاند، وذلك للتحسين من جودة مخرجات المؤسسات التكوينية عامة ولتحقيق التوافق النفسي والمهني والصحة النفسية لدى المتربص خاصة وعلى هذا الأساس ومن اجل اعتماد عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين على أسس علمية موضوعية .

ارتأت الباحثتان إلى اقتراح نموذج أو تصور لعمليتي الانتقاء والتوجيه في قطاع التكوين المهني في ضوء نظرية هولاند والذي يعبر عنه بخطوات استراتيجية تبنى من منطلقات تشمل دراسة للأدبيات النظرية.

وواقع عمليتي الانتقاء والتوجيه في قطاع التكوين المهني مما يساعد القطاع في التحسين من مخرجاته ومساعدة الأفراد في اختيار المهنة المناسبة حسب قدراتهم وميولاتهم وخصائص شخصياتهم، وبناء عليه تم وضع تصور مقترح لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في ضوء نظرية هولاند نتيجة لما توصلت اليه الدراسة الحالية في التساؤل العام الأول .

- مفهوم التصور المقترح:

هو تخطيط مستقبلي مبني على نتائج فعلية ميدانية من خلال أدوات منهجية كمية أو كيفية لبناء إطار فكري عام يتبناه فئات الباحثين أو التربويين.

- هدف التصور:

يهدف بناء التصور المقترح لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في ضوء نظرية هولاند Holland إلى وضع خطوات عملية لإجراء عمليتي الانتقاء والتوجيه بناء على اسس علمية موضوعية في قطاع التكوين المهني بناء على نظرية هولاند ونتائج الدراسة الحالية، وهو يعد صورة اخرى من التوصيات التي تقدمها الطالبتان في هذه الدراسة للاستفادة منها في عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني.

- اسلوب بناء التصور:

استخدمت الطالبتان " اسلوب تحليل النظم "والذي يعد من الأساليب الكيفية في بناء التصور المقترح في البحوث العلمية وخاصة التربوية منها، ويهتم بالرأي والفكر من أجل تجويد التعليم، وذلك بوضع قيم ومعايير وتصورات ثم محاولة الوصول إلى كيفية تحقيقها. واسلوب تحليل النظم يعد فلسفة وطريقة منهجية للتعامل مع النظم المفتوحة والمعقدة على مستوى متكامل يشتمل على تفاصيل يمكن التعامل معها واتخاذها اساسا لتصميم نظام جديد وتحديث نظام حالي، وهو يتكون من مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة وهو من انسب الاليات في بناء التصورات المقترحة (زين الدين، 2013) وبناء على الاستنتاج العام تم تبني هذه الحويلة في وضع اسس ومبادئ للتصور وهي كالتالي:

اولا: بما ان عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين من بين اهم المحطات الاساسية لولوج عالم التكوين المهني اذ تشمل على سلسلة من التقنيات والمفاهيم العلمية والاهداف الدقيقة ووسائل محددة لتؤدي الغرض المنتظر منها وهو تقييم الأفراد من الجانب النفسي والقدرات العقلية والاستعدادات الفطرية والميولات المهنية كتحليل عميق للفرد .

ثانيا: بما ان مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين هو المسؤول المباشر والوحيد والاهم في اجراء هاتين العمليتين عليه ان يقتنع انه يتعامل مع قدرات واستعدادات وميولات وليس اسماء أو ارقام أو رغبة مسجلة على بطاقة تسمى بطاقة الرغبات .

ثالثا: جملة النقائص والصعوبات المسجلة في عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين مثل هيمنة الطابع الاداري على العملية والافتقار للوسائل والاختبارات النفسية مما جردها من مفهومها الاكاديمي النفسي مما جعل هاته العملية تتحرف عن مسارها واهدافها وتجلت في عملية توزيع أفراد على تخصصات وفقط .

رابعا : مساهمات جون هولاند Holland في اعماله حول تحليل الفرد وتحليل المهن والتي توجت بالبيئات المهنية كان الدور فيها للمفاهيم التالية :

- معرفة نمط شخصية الفرد المهنية .
- معرفة متطلبات المجالات المهنية المختلفة .

محاولة مطابقة بين الشخصية المهنية ومتطلبات المهنة بهدف الحصول على نتائج موضوعية للانتقاء المهني ولم تتوقف العملية هنا بل محاولة استشراف البيئة المهنية التي تتناسب مع تلك الشخصية لأنه أحيانا هناك شخصيات بمفارقات في الاستعدادات وفي القدرات العقلية مما يصعب في ادماجهم في مهنة معينة وهذا ما تفرزه من اعراض مثل عدم الاستقرار المهني وضعف في الاداء ونقص في الابداع.

- اطار عام :

1- توفر تكوين عالي المستوى في مجال تطبيق وتحليل الاختبارات النفسية لفائدة مستشاري التوجيه والتقييم المهنيين .

2- توفر فريق نفس تقني مؤهل لمساعدة المستشار في تنفيذ إجراءات عمليتي الانتقاء والتوجيه اعتمادا على أسس علمية موضوعية .

3- تحليل واقع الانتقاء والتوجيه المهنيين بحيادية عالية .

4- الالتزام بتطبيق الاختبارات المقننة خلال عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين وتطويرها من طرف الوصايا.

5- تحديث النصوص والمناشير السابقة وتطويرها بما يساعد في تجويد العملية مع ضرورة وجود نصوص تنظيمية وأخرى تنفيذية واضحة توحد خطوات اجراء العمليتين لدى كل المشرفين

6- تسطير رزنامة زمنية لاجراء كل الخطوات بشكل جيد

- المنطلقات الفكرية للتصور :

ويقصد بها القناعات والمبررات التي انطلقت منها الطالبتان في بناء التصور وهي :

- بما ان عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين من بين اهم المحطات الأساسية في ولوج عالم التكوين التي تساهم في تقييم الأفراد وتهدف إلى مساعدتهم في التعرف على قدراتهم واستعداداتهم وملائمتها لنوع النشاط المهني المرغوب فيه.

- تعد عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين الخطوة الأولى والأساسية التي تمهد لالتحاق المترشحين بالمؤسسات التكوينية والتي تسمح لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين بإجراء انتقاء موضوعي للقدرات والاستعدادات وكشف الميولات المهنية للمترشحين الراغبين في الالتحاق بالتخصصات المرغوبة .

• جملة النقائص والصعوبات المسجلة في عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين والتي تتركز الموجه المهني خلال ادائه لمهامه وتحول دون تحقيق اهداف عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين

• من أشهر محاولات تنظيم عالم العمل والمهن في الثلاثين عاما الماضية هي : نموذج هولاند Holland لأنماط الشخصية، ومن اهم المبادئ الاساسية التي ارتكزت عليها نظرية جون هولاند في التوجيه المهني معرفة نمط شخصية الفرد المهنية ومعرفة متطلبات المجالات المهنية المختلفة والمزاوجة بين تلك المجالات والانماط والتي تمكنا من الوصول لحسن الانتقاء المهني من خلال تكهن البيئة المهنية التي تناسبه وكذلك تطوير شخصيته التي يستطيع من خلالها أن يؤدي هذه المهنة بنجاح مما يؤدي به للاستقرار المهني والاداء الإبداعي الخلاق .

• محاولة توظيف واستخدام قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند Holland (الملحق 3) كقاعدة بيانات لتصنيف الميولات المهنية بعد تحديدها، وكأ أرضية عمل لمطابقة تلك الميولات مع عائلة المهن المتاحة والمعروضة لتكوين في المراكز .

- بناء التصور المقترح:

انطلاقا من ان التصور هو تخطيط مستقبلي يبنى على نتائج ميدانية بأدوات منهجية كمية أو كيفية لوضع منطلق فكري يهدف إلى وضع استراتيجية مستقبلية لرصد أخطاء الماضي وتحليل الحاضر وتجويد العمل في المستقبل فانه تم بناء التصور لعملية الانتقاء والتوجيه حسب الخريطة التالية :

- مكونات التصور :

1- اعتبار تطبيق الاختبارات النفسية الموضوعية مع المترشحين العمود الفقري في عملية الانتقاء وذلك لما لها من اهمية بالغة في معرفة ميولهم وخصائصهم الحقيقية، وقد حدد هولاند أداتين لقياس أنماط الشخصية وذلك للمساعدة في الإرشاد والتوجيه المهني وهما:

- مقياس التفضيل المهني (Vocational Preference Inventory (SDS) . (انظر الملحق رقم 03)

- مقياس الاستكشاف الذاتي Self-directed search . (انظر الملحق رقم 04)

وهما أداتين في الانتقاء المهني حيث يقوم المفحوص بالإجابة على الأسئلة وتصحيحها بنفسه وبإمكانه أن يحدد النمط الذي ينتمي إليه (ابو يوسف، 2008)، أو مقاييس هولاند المستمدة

من مقياس سترونغ للميول المهنية أو المستمدة من مقياس الميول لسترونغ وكامبل، وذلك لتحديد خصائص المترشح (مفرج، 2008)

2- ان اختيار الانسان لتخصص او مهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة الثقافية والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والطبيعية حسب هولاند لذلك وجب اخذ هذه الجوانب بعين الاعتبار عند اجراء المقابلة مع المختصين وتوجيه أسئلة للمترشح حول هذه الجوانب من حياته (مثلا عمل الاب، المستوى الاجتماعي والاقتصادي، المستوى التعليمي، تكوين الصداقات ...الخ)

(عبد الهادي، العزة، 2014، 62)

3- يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية وعدة أنماط كما أنه يمكن

تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع البعض، ثم المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها، هذا ما يؤدي حسب جون هولاند إلى الاستقرار المهني والنفسي والتحصيل والانجاز والإبداع .

(الكلباني، 2011)

4- المعلومات التي تجمع من المقابلات والتقارير والاختبارات التي تم اجرائها مع المترشح أو أية مصادر أخرى يمكن أن تدخل ضمن بنية الأنماط . (مفرج، 2008)

5- استفادة المترشحين من نشاط اعلامي حول معلومات مهنية عن طريق البرامج الصفية أو مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية أو المواد المسموعة أو المرئية أو المعارض الإعلامية أو الزيارات الميدانية أو أية طرق من خلال التنسيق طبعا مع قطاع التكوين المهني بحيث تتماشى مع بنية هولاند الرمزية للتأكد من الحصول على برنامج متوازن وشامل. (المرجع السابق)

6- كل شخص يمكن أن يصنف على أنه يتبع واحد من الأنماط الستة التي وضعها هولاند في نظريته، والأفراد يبحثون عن بيئة يستطيعون فيها استعراض مهاراتهم وقدراتهم والتعبير عنها والاستفادة منها. (شحاتة، 2010، 445)

7- سلوك الفرد هو نتيجة تداخل بين شخصيته وخصائص بيئته وعلى ذلك فانه من الممكن

فهم .

الفرد إذا عرف نموذج شخصيته وكذلك نوع البيئة التي ينتمي إليها ومن ثم توجيهه إلى التخصص المناسب لشخصيته. (المرجع السابق، 447)

8- النمو المهني غير السليم قد يكون نتيجة لواحد من خمسة أسباب حسب هولاند وهي:

- خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات
- خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها.
- خبرات غامضة أو متناقضة عن الميول والكفاءات أو الخصائص الشخصية
- معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل.
- عدم وجود معلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية.

جدول (18) يوضح أنماط الشخصية وعلاقتها بأنواع البيئات المهنية حسب نظرية

"هولاند Holland" للمهن والذي يمكن اعتماده في عملية الانتقاء والتوجيه المهني:

نوع المحيط		اهم مميزاتها نمط الشخصية	نمط الشخصية ونوع المحيط
نوع الخلفية (الإطار) / نوع المهنة	متطلبات التحكم المناسبة		
* الإطار العام: متمكن من منصبه، الزراعة، بناء المشاريع، دراسة الفنون الخشبية * المهن: ميكانيكي، تصليح الآلات الكهربائية والميكانيكية، الأعمال اليدوية	* التنظيم. * المنهجية. * التحكم. * الموضوعية.	* تدريبية. * ذكورية. * مادية. * ثابتة. * غير اجتماعي	الواقعي Realistic
* الإطار العام: البحث المخبري، المكتبات. * المهن: العمل في مختبر أو مركز للأبحاث، عالم أنثروبولوجي، قراءة الكتب،	* الملاحظة و الرمزية * الإبداعية * البحث الفيزيولوجي	* ثقافية. * تحليلية. * فضولية. * نقدية. * مستقلة.	البحثي، العقلي، الفكري Invetigative

* منهجية. * منطقية. * انطوائي. * محافظ	والبيولوجي أو الظواهر الثقافية	العمل بالامور الكيميائية، دراسة المسائل التقنية،	
* خيالية * انفعالية. * أنثوية. * متكيف. * الأصالة. * استقلالي * حدس ي. * مندفع وغير معقد	* الحرية * نشاطات. * كفاءات. * خلق. * إبداع فني	الإطار العام: الدراسة الفنون التشكيلية وفنون العرض. المهن: تصميم مفروشات ولوحات وديكورات وملابس وإعلانات، الرسم، التخطيط، التلوين، كتابة قصص أو قطع شعرية، النحت، فنان، ممثل	الفني Artistic type
اجتماعي. * مثالية. مسؤول. * أنثوية. * مساعد. * علاقات صداقة.	* تسيير الآخرين لتكوينهم وتوجيههم. * التدريب. * علاج أو مساعات إرشادية.	* الإطار العام: المدارس، المعاهد، المساجد، * المهن: العمل كمتطوع خيري، مساعدة وتدريب الكبار، مربية اطفال، مساعدة الآخرين في حل مشاكلهم، ، أستاذ بالمعاهد	الاجتماعي Social type
* حيوية. * مغامر. * ثقة بالنفس. * اجتماعي. * مجازف. * تفاؤلي.	* تسيير الآخرين للحصول على تنظيمات أو تحقيق أهداف خاصة بالفرد	* المهن: بائع سيارات، عامل بالبنك، عامل مبيعات، اداري، ادارة عمل خاص، دراسة مقررات صغيرة في القيادة والادارة، العمل في مكتب، الاشراف على اعمال الآخرين،	التجاري، المغامر Enterprising Type

قيادة مجموعة او فريق لتحقيق هدف ما		* طموح. * مستبد. * مندفع.	
* الإطار العام: البنوك، مكاتب الشرطة، مكاتب الملفات، مكاتب تجارية. * المهن: رجل مكاتب، تنظيم السجلات والملفات، العمل في مكتب محاسبة، تشغيل معدات مكتبية	* الترتيب. تحكم منظم للبيانات. * تنظيم البيانات المكتوبة والرقمية. * دراسة نظام البيانات الموجودة في الآلات	* متكيف. * منظم. * مطيع. * مثابر. * يقدم النصائح. * عملي. * واعي. * عنيد.	التقليدي Conventional Type

الشكل يوظف كخريطة طريق في عملية الانتقاء والتوجيه كيف ذلك؟

باعتماده كمخطط يوضح ويصنف الميولات (عملية الانتقاء) .

اما في (عملية التوجيه) يساعد في اجراء مطابقة للميول المهنية مع التخصصات المعروضة مما يسهل توجيه الأفراد لا توزيعهم .

أي يمكن لكل شخص أن يصنف تحت أحد تلك الأنماط بواسطة ميوله التعليمية أو المهنية حسب هولاند Holland أو بواسطة الدرجات التي يحصل عليها عند أخذه لأحد مقاييس الميول المهنية. كما يقترح أن كل بيئة من البيئات السابقة يلتحق بها أفراد شخصياتهم شبيهة بشخصيات تلك البيئة ويفترض أنهم سوف يكونون سعيدين ومنتجين في بيئة مناسبة لنمط شخصياتهم وغير سعيدين وغير منتجين في بيئة لا تناسب نمط شخصياتهم.

- اجراءات تنفيذ التصور :

مقترحات عملية ميدانية أو تطبيقية لتسهيل تنفيذ التصور على ارض الواقع :

1- تنظيم عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين بموجب ضوابط ونصوص وتعليمات رسمية مستحدثة تحدد مهام كل فرد بوضوح، واشراف الجهات الوصية بشكل مباشر على هذه العملية.

2- تسطير رزنامة زمنية مناسبة لإجراء مختلف العمليات على اكمل وجه لتحقيق الاهداف المنشودة وتحديد اوقات مناسبة لإجراء مختلف العمليات بما يتناسب مع محتواها واهدافها بوضع رزنامة زمنية محددة وكافية وشاملة لإجراء مختلف مراحل واجراءات عملية الانتقاء والتوجيه انطلاقا من تفعيل المكاتب المشتركة الاعلام عملا بمبدأ جوهرى وهو ان الاعلام هو بيداغوجية التوجيه أي كلما كانت المعلومة ميسرة وواضحة امكن لمستقبلها اجراء عملية التفاوض بين ما هو ممكن وما هو مرغوب .

3- تزويد بالاختبارات نفسية موضوعية في كل مراكز التكوين المهني مثل : اختبارات الميول المهنية، مقياس التفضيلات المهنية لجون هولاند (انظر الملحق 3، 4، 5)، مقاييس الذكاء، اختبارات الشخصية، مقياس القيم والاتجاهات والسهر على تقديم التكوين اللازم في كفايات تكييفها وتطبيقها وحتى اعدادها بما يتماشى مع متطلبات التكنولوجيا والتوجهات العالمية الحديثة لصالح القائمين على العمليتين.

4- ضرورة وجود فريق نفس تقني لإعداد وتطبيق هذه الاختبارات . وهذا ما يتطلب فريق متكامل ومتخصص يسهر على انجاز مهامه كل حسب اختصاصه مما يخفف الضغط على مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين .

5- عدم إهمال درجات التلميز في كشف النقاط المقدمة مع ملف الترشيح كمعيار من معايير اختيار التخصص وبخاصة ما يعرف بدرجات المواد المؤهلة للتخصص.

6- إدراج معدل درجات الاختبارات النفسية والقدرات العامة المرتبطة بالتخصص كمعيار من معايير الانتقاء وتعطى له درجة تتناسب مع قدرته في التنبؤ بالتقدم الأكاديمي والمهني.

7- تصميم اختبارات كتابية للقبول في كل تخصص من التخصصات الحرفية وإدراجه ضمن معايير الانتقاء.

8- تقترح الطالبتان أن تكون النسب التالية لمعايير الانتقاء في المستوى الخامس لتكوين بحيث تتطلب التخصصات في هذا المستوى مجموعة من القدرات والمؤهلات العلمية تحضيراً لشهادة تقني وتقني سامي:

- 30% لمعدلات المواد في كشف النقاط والمعدل التراكمي العام موزعة كما يلي:

- 10% للمواد المؤهلة المرتبطة بالتخصص

- 20% للمعدل التراكمي العام .

وذلك لأنها تؤخذ كمعيار من معايير اختيار التخصص وبخاصة ما يعرف بدرجات المواد المؤهلة أو المرتبطة بالتخصص (الرياضيات، العلوم، الميكانيك ...)

- 70% لمعدلات درجات القدرات العامة ومعدل درجات اختبارات الميول والمهارات

الشخصية موزعة كما يلي:

- 30% معدل الاختبار الكتابي المرتبط بكل تخصص.

- 10% معدل اختبارات المهارات الشخصية والجسمية (الملاحظة، الاتصال، التحكم،

القدرة على حل المشكلات، اختبار المهارة اليدوية، مهارة التعامل مع تقنية المعلومات، مهارة فهم العلاقات المكانية للتركيب المختلفة، القدرة على التفكير الكمي، مهارات صنع القرار ومهارات التفكير... الخ)

- 30% لمعدلات اختبارات القدرات العامة ومعدل اختبارات الميول المهنية.

وذلك لأهميتها في عملية الانتقاء فقد يكون للفرد قدرات كبيرة في مجال ما ولا تكشف عنها معدلات المواد المرتبطة بالتخصص (رياضيات - علوم - فيزياء ...) أو المعدل العام في كشف النقاط الذي تحصل عليها المترشح في المجال النظري الأكاديمي في المدرسة لكن بمجرد انخراطه في حرفة أو مهنة أو تخصص يوافق ميوله يتفوق ويبدع .

لذلك وجب اعطاء الأهمية البالغة لهاته الاختبارات والمقاييس في عملية الانتقاء المهني والتي تساعد على الكشف عن الميول والقدرات الحقيقية للمترشح.

9- التركيز على البناء الجيد لمحتوى الاختبارات الكتابية حتى يقيس فعليا ما وضع

لأجله.

استشراف المعوقات التي قد تواجه التصور المقترح والحلول المقترحة لها:

- المعوقات:

- عدم وجود الموارد البشرية للقيام بالعملية التكوينية في مجال تطبيق الاختبارات نظرا لأنها مجالات دقيقة تتطلب التخصص الدقيق لتلك المهارات
- عدم اقبال مستشاري التوجيه على الالتحاق بهذه الدورات التكوينية نظرا لرؤيتهم انها زيادة اعباء عليهم خصوصا في ظل كثرة المهام الادارية ووجود مستشار واحد في كل مركز
- قلة الاعتمادات المالية المخصصة للدورات التكوينية من طرف وزارة التكوين المهني والتي قد تعيق اقامة هذه الدورات أو يتم اقامتها بمستوى ضعيف
- أن الخصائص البيئية وخصائص الشخصية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغير والنمو فالتغير من نقاط الضعف الكبرى في نموذج هولاند.
- التركيز على الذكاء والتقييم الذاتي في عملية الانتقاء وتم اهمال عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني مثل: الوضع الاجتماعي، والاقتصادي والتنشئة الاجتماعية.
- الحلول المقترحة لها :

- الاستعانة بالخبراء الموجودين بالجامعات الجزائرية ووضع امتيازات لهم والاستعانة بمديريات التكوين لانه من المؤسسات المكلفة باعداد الدورات التكوينية، الاستفادة من برامج الابتعاث للخارج التي تعدها الوزارة للمشرفين على عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين لادراج هذه المجالات ضمن المعارف الضرورية للمشرف على العملية
- وضع نظام للترقية يشترط الالتحاق بهذه الدورات فيرتبط التنقيط السنوي والترقية بنسبة الالتحاق بهاته الدورات ووضع نظام حوافز للملتحقين .
- تفعيل الشراكة المجتمعية لتشجيع مؤسسات المجتمع المحلي لاقامة هذه الدورات، اعادة النظر في الاعتمادات المخصصة لوزارة التكوين وتغيير نسبة الاعتماد للبنود حيث ترفع نسبة الاعتماد الخاصة بالتطوير المهني
- اعتماد نموذج اعادة التكوين المطبق في بعض الدول مثل المانيا والناجح عن اخطاء الاختيار والتوجيه الذي لم يراعي النمو المهني لدى الفرد
- اعطاء اهمية لكل المعلومات التي تم جمعها خلال المقابلات والتقارير مثل المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي في عملية الانتقاء والتوجيه المهني .

آفاق مستقبلية للدراسة:

إن مستوى المعرفة والمهارة التي يمتلكها الأفراد هي عامل مهم لصنع الثروة، وعلى هذا الأساس أصبح التكوين المهني يكتسي أهمية بالغة خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار النقص الفادح الموجود في مهارات العاملين.

ولكي يتمكن هذا القطاع من تأمين يد عاملة مؤهلة ذات مهارة عالية، يجب عليه أن يهتم أكثر ليس فقط بإعداد المؤطرين، أو بتوفير أكبر عدد ممكن من الهياكل وإنما كذلك الاهتمام بتنظيم طرق الانتقاء والتوجيه القائمة على الأسس العلمية الموضوعية التي تسمح بانتقاء الأفراد حسب قدراتهم الجسمية والذهنية وميولهم، والكشف عن دافعيتهم. لأن هذه العوامل هي الكفيلة بمساعدة المترشحين على الاختيار الأنسب للمهنة الملائمة.

وعلى هذا الأساس كان اقتراح تصور لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في ضوء نظرية هولاند ضرورة ملحة في الوقت الحالي للنهوض بقطاع التكوين المهني واكساب مخرجاته صفة الجودة ومواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة في المحيط الداخلي والخارجي عموماً.

وللوصول للأهداف المرجوة من عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين تم التوصل إلى مجموعة من المقترحات في الدراسة الحالية في ضوء النتائج المتحصل عليها مايلي:

- تبني التصور المقترح من طرف الوزارة ومؤسسات التكوين المهني، وتجربته بهدف التعرف على اثره في التحسين من عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني
- ايجاد أشخاص مختصين في مجال القياس وبناء الاختبارات في مجال التوجيه المهني.
- تنظيم دورات تكوينية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين في مجال الانتقاء والتوجيه المهني وفي مجال تطبيق الاختبارات العلمية الموضوعية كنموذج هولاند وذلك للكشف عن ميول المترشحين المهنية وسماتهم الشخصية في قطاع التكوين المهني
- اعادة النظر في محتوى النصوص التنظيمية والتشريعية المؤطرة لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين.

- إجراء مقابلة مع المترشحين قبل وبعد عمليتي الانتقاء والتوجيه المهنيين، لمساعدة المترشحين على تقبل الاختصاص الذي تم اختياره ومساعدتهم على تقبل المهنة التي اختاروها والتي تحقق لهم المكانة الاجتماعية.

- ضرورة وجود فريق نفس تقني داخل المركز خلال فترة الانتقاء والتوجيه حتى يتم ضمان توجيه سليم للمتربين،

- ضرورة وجود تعاون مستمر بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التكوين المهني

- إتاحة الفرصة لتلاميذ المدارس بالقيام بالزيارات الميدانية إلى مختلف مؤسسات الشغل من أجل التعرف على عالم المهن لتنمية ميولهم المهنية.

• بحوث مقترحة:

- اجراء دراسات مشابهة موجهة نحو تلاميذ الرابعة متوسط والاولى ثانوي وطلاب الجامعات

- تصور مقترح لعمليتي الانتقاء والتوجيه المهني في قطاع التكوين المهني ضوء نظرية من نظريات التوجيه المهني الاخرى.

- اعداد حقيبة تعليمية في مجال الاختبارات الموضوعية من اجل الكشف عن الميول المهنية وسمات الشخصية والقدرات العقلية.

نامل ان تكون هذه الدراسة المتواضعة مساهمة في تطوير البحث العلمي، وتساهم ولو بالقدر القليل في تحسين عمليتي الانتقاء والتوجيه المهني، وبالتالي تحقق الفائدة لمتربي قطاع التكوين المهني في اختيار وبناء مشروعهم المهني، وآخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. ابو يوسف محمد (2008)، تطبيقات نظريات النمو والاختيار المهني في الارشاد المهني، ملتقى التوجيه والارشاد النفسي www.msmron.com.
2. أحمد السيد فرج محمد(2011): تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، مصر.
3. إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين الباهي(2000): طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي، بدون طبعة، مركز الكتاب، مصر
4. أمزيان جنقال(2003): الدليل المنهجي في التوجيه المهني، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر.
5. بشير صالح الرشدي(2000): مناهج البحث التربوي، الطبعة الأولى دار الكتاب الحديث، عمان.
6. بن خافان العيزي، بن سالم سيف (2011) فعالية برنامج ارشادي جمعي يستند الى نظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الاساسي، رسالة ماجستير، جامعة نزوة سلطنة عمان .
7. بن عياش حورية (2017) تشخيص لواقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد 1، جامعة عنابة
8. بوفلجة غياث(2002): التربية والتكوين بالجزائر، الطبعة الأولى، ديون المطبوعات الجامعية.
9. تقرير حول قطاع التكوين المهني(2006): مديرية التكوين المهني، الوادي.
10. خديجة حناشي (2007) فعالية دليل اعلامي قائم على نظرية جون هولاند لتنمية الميول المهنية لدى عينة من تلاميذ سنة الثالثة ثانوي للمعبدین، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الوادي تخصص ارشاد وتوجيه .
11. الخطيب محمد بن شحات (1994) التوجيه المهني في التعليم الجامعي، مجلة الملك سعود، مج6، الرياض سعودية .
12. الداهري صالح حسن (2005) سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن .

13. الدليل المحدد لطرق وكيفيات تنظيم الاعلام، التوجيه، وانتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني الصادر عن وزارة العمل للحماية الاجتماعية والتكوين المهني .
14. رافدة الحريري (2010) اعداد القيادات لمدارس المستقبل دار الفكر الاسلامي لطبع والنشر، الاردن .
15. رجاء محمود أبو علام (2007) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، الطبعة السادسة، دار النشر للجامعات، القاهرة.
16. زهران محمد حامد (2000) الارشاد النفسي المصغر لتعامل مع المشكلات المدرسية، مصر.
17. سامعي توفيق(2011):مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف.
18. سامي محسن الختتانه (2010) علم النفس الاجتماعي، بط، دار الحامد لنشر والتوزيع، عمان الاردن .
19. سعيد عبد العزيز (2010) التوجيه المدرسي، دط، دار الثقافة، عمان الاردن .
20. شحاتة محمد ربيع، (2012)، اصول علم النفس، (د.ط)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن
21. شحاتة محمد ربيع (2010)، اصول علم النفس، دط، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
22. صالح حسن احمد الداھري(2009) سكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط2، دار وائل للنشر، عمان .
23. الصويط، فواز بن محمد (2008) الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط القاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، السعودية .
24. عبادية احلام (2007) محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، رسالة ماجستير، جامعة باجي مختار عنابة .
25. عبد العزيز عوض ماطر الروقي (2017) تصور مقترح لتفعيل اساليب التقويم الالكتروني لدى معلمي العلوم الطبيعية في مرحلة المتوسط بمدينة الرياض
26. عبد الغني محمد إسماعيل العمراني (2013) اساسيات البحث التربوي، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي - صنعاء .

27. عبد الكريم قريشي(1998): التكوين والتوظيف في الجزائر، العدد الأول، مقال منشور في مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ورقة.
28. عبد الهادي جودت عزت، العزة سعيد حسين (2014) التوجيه المهني ونظرياته، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن .
29. عطايا نهى (د ت) الميول المهنية وعلاقتها بمتغيري التحصيل الدراسي ومستوى الطموح، رسالة ماجستير غير منشورة .
30. على معمر عبد المؤمن (2008) البحث في العلوم الاجتماعية الوجيز في الأساسيات والمناهج والتقنيات، الطبعة الأولى، منشورات جامعة 7 أكتوبر الإدارة العامة للمكتبات .
31. عواطف روايقية (2019) واقع التوجيه في مراكز التكوين المهني مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس التنظيم والعمل، جامعة العربي بن مهيدي .
32. فتيحة يحي، ابتسام بذوح (2020) الانتقاء المهني في ضوء نظرية هولاند، مجلة الروائز، العدد2، جامعة باتنة .
33. فلاته خالد بن عبد الرحمان بن عثمان (2009) التوجيه المهني في التعليم الثانوي وعلاقته بعزوف الطلاب عن الالتحاق بالكلية التقنية في مدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة ام القرى، السعودية .
34. كتابة الدولة للتكوين المهني(1998): وزارة التكوين المهني والتعليم المهني
35. الكلبناني خالد (2011)، نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند، <http://Khrrsk.blogspot.com>
36. كمال صبحي نزال (2005) الميول المهنية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الاول ثانوي، رسالة دكتوراه في ارشاد النفسي والتربوي، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية .
37. محمد عبد الفتاح، حافظ الصيرفي(2002) البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر .
38. محمد عوده (2015) التربية المهنية في عصر المتجدد، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان الاردن .

39. محمد مجاهد زين الدين (2013) اساليب بناء التصور المقترح لرسائل العلمية، جامعة ام القرى كلية التربية، السعودية .
40. محمود بوسنة(1993): حوليات، بدون طبعة، جامعة الجزائر
41. المسعود هالة فاروق وطانوس عادل جورج (2015) تقنيين قائمة تفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الاردنية، دراسات العلوم التربوية (1) (42) 85.107 .
42. مشري سلاف (2012) الاختيار الدراسي كمصدر للضغط لدى الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا في ظل التوجيه الجامعي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد8،جامعة الوادي .
43. مشري سلاف، (2013)، الاختيار الدراسي كمصدر للضغط النفسي وعلاقته بتشكيل هوية الانا واستراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا في ظل التوجيه الجامعي بالجزائر، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة
44. مطر نعيمه محمد (2001)التوجيه والارشاد التربوي، ورقة عمل مقدمة الى لقاء المسؤولين عن التوجيه والارشاد التربوي بدولة الخليج، الكويت .
45. مفرج إسماعيل، (2008)، الارشاد المهني ودوره في الاختيار المهني المناسب
<http://www.bafree.net>
46. مقداد محمد، عبد الله كامل عبد الله (2014) انماط الشخصية وعلاقتها بالميول لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 14 .
47. المنشور الوزاري 006/م.ا.ت.ا.ع/ (2003) المؤرخ في 2003/07/16 يتضمن تنظيم عملية التوجيه والانتقاء المترشحين لدورة سبتمبر 2003 .
48. موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وأحرون(2006):منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، الطبعة الثانية، دار القصب، الجزائر .
49. ميسون سميرة (2011) الاساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني ورسالة دكتوراه في علم النفس التربوي رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة.

50. grand Dictionnaire de la psychologie-larousse 1991 .

51. [Rtps://hrdixussion.com](https://hrdixussion.com)

الملاحق

الملحق رقم 01

النصوص التنظيمية المتعلقة بالإعلام والتوجيه

في التكوين المهني

الشعبية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère de la Formation
et de l'Enseignement Professionnels

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

النصوص التنظيمية المتعلقة بالإعلام
وتوجيه المترشحين للتكوين المهني

JANVIER 2012

الفهرس

الصفحة

- مرسوم تنفيذي رقم 11-333 مؤرخ في 21 شوال عام 1432 الموافق لـ 19 سبتمبر سنة 2011،
يحدد كفاءات إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني وكذا اللجنة الولائية
المشاركة بين القطاعات وتنظيمها وسيرها..... 2
- القرار الوزاري المشترك رقم 05 المؤرخ في 08 أفريل 2010 المتضمن إنشاء مجلس القبول والتوجيه
إلى طور ما بعد الإلزامي، تنظيمه وسيره..... 6
- القرار الوزاري المشترك رقم 06 المؤرخ في 08 أفريل 2010 المتضمن إنشاء اللجنة الولائية المشتركة
وتحديد تشكيلاتها ومهامها..... 9
- القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004 المتضمن تحديد كفاءات تنظيم الإعلام، التسجيل،
التوجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني..... 12
- القرار الوزاري رقم 02 المؤرخ في 16 جانفي 2006، المعدل و المتمم للقرار الوزاري رقم 04
المؤرخ في 29 جانفي 2004 المتضمن تحديد كفاءات تنظيم الإعلام، التسجيل، التوجيه وإدماج المترشحين
لمتابعة تكوين مهني..... 23
- المنشور الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 08 أفريل 2010 المتضمن قبول وتوجيه تلاميذ السنة الرابعة
من التعليم متوسط إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي..... 25
- المنشور الوزاري المشترك رقم 02 المؤرخ في 03 ماي 2011 المتضمن تنصيب المكاتب المشتركة للإعلام
والتوجيه نحو مساري التعليم والتكوين المهنيين على مستوى مؤسسات قطاع التربية الوطنية..... 31
- المنشور الوزاري رقم 09 المؤرخ في 16 جانفي 2006، المتضمن إعادة إدراج الإختبارات الكتابية في
إمتحانات الدخول إلى التكوين المهني..... 35
- التعليمية رقم 97 المؤرخة في 21 فيفري 2011، المتضمنة تنصيب خلايا الإرشاد والتوجيه والمراقبة
على المستوى الولائي..... 38
- المذكرة رقم 03 المؤرخة في 09 أوت 2008، المتضمنة تنظيم الدخول المهني لدورة سبتمبر 2008..... 41
- المذكرة رقم 2429 المؤرخة في 21 ديسمبر 2009، المتضمنة طلبات التكوين للذين زاولوا
دراساتهم بالمركز الوطني للتعليم المعمم والمتمم بالمراسلة..... 45

الوزير

قرار وزاري رقم 04 مؤرخ في 09 جوان 2004
يتضمن تحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين
لمتابعة تكوين مهني

إن وزير التكوين والتعليم المهنيين،

- بمقتضى القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان 1401 الموافق 27 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين، المعدل و المتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-87 المؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1423 الموافق 3 مارس سنة 2003، الذي يحدد صلاحيات وزير التكوين والتعليم المهنيين،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-117 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990، المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني المتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-235 المؤرخ في 6 محرم عام 1411 الموافق 28 يونيو 1990 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-237 المؤرخ في 6 محرم عام 1411 الموافق 28 يوليو 1990 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-27 المؤرخ في 15 رجب عام 1412 الموافق 20 يناير سنة 1992، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 2000-233 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 14 غشت سنة 2000، يحدد قواعد تنظيم و عمل مصالح التكوين المهني في الولاية،

طرق وكيفيات تنظيم الإعلام، التوجيه وإنشاء المترشحين للإلتحاق بمؤسسات التكوين المهني.

مقرر

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

الفصل الأول **تنظيم الإعلام**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة 13 : تتشكل اللجنة الولائية للإعلام والتوجيه من :

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

تنظيم التسجيلات

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

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

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

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

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

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

الفصل الثالث

تنظيم التوجيه

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

المادة 19 : تنظيم عملية زيارة الورشات داخل مؤسسة التكوين ويمكن أن تجرى في مؤسسة أخرى إن إقتضت الضرورة ذلك، يتم خلالها :

- توزيع بطاقات تقنية لمختلف الاختصاصات على المترشحين.
- عرض أشرطة سمعية بصرية تعرف بمختلف المهن والتخصصات وكيفية الإلتحاق بها و إمكانيات الإدماج المهني.
- ملء المترشح لبطاقة الرغبات، يحدد فيها حسب الأولوية التخصصات التي يرغب متابعة التكوين فيها.

يمكن تنظيم عملية زيارة الورشات موازاة مع تنظيم عملية التسجيلات.

المادة 20 : يخضع المترشح لفحص طبي، لمعرفة مدى إستعداد له ممارسة المهنة المختارة.

الفصل الرابع

تنظيم الإدماج

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

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

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

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

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

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

تعتمد اللجنة في ترتيب المترشحين على دراسة ملف المترشح و بطاقة الرغبات.

المادة 25 : تدون اللجنة نتائج عملية الإدماج في محضر رسمي، ممضى من طرف أعضاء اللجنة، يسلم المدير الولائي للتكوين المهني نسخة منه لمديري مؤسسات التكوين، قصد نشره في المواعيد المحددة لها.

ترسل نسخة من هذا المحضر إلى المصالح المعنية بالإدارة المركزية خلال ثمانية وأربعين (48) ساعة بعد انتهاء العملية.

أحكام ختامية

المادة 26 : يلغى المقرر الوزاري رقم 99-21 المؤرخ في 23 ماي 1999 المشار إليه أعلاه.

المادة 27 : يكلف الأمين العام لوزارة التكوين والتعليم المهنيين بتنفيذ محتوى هذا القرار.

المادة 28 : ينشر هذا القرار في النشرة الرسمية للتكوين والتعليم المهنيين.

الجزائر، في :

وزير التكوين والتعليم المهنيين

وزير التكوين

هناك

الأستاذ : العادي خالدي



مديرية التكوين المهني لولاية:.....
مؤسسة التكوين المهني:.....

بطاقة التسجيل

الدورة:.....

الصورة

رقم التسجيل:.....

الإسم:.....اللقب:.....
تاريخ و مكان الميلاد:.....
الوضعية العائلية:.....
عدد الإخوة:.....الترتيب بين الإخوة:.....
العنوان الشخصي:.....
.....
.....
المستوى الدراسي:.....
آخر سنة دراسية:.....المؤسسة الدراسية:.....
.....
مهنة الأب:.....مهنة الأم:.....
الوضعية العائلية للوالدين:.....

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

مؤسسة التكوين المطلوبة*:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

إمضاء المسجل

* في حالة عدم توفر الاختصاص المرغوب فيه على المترشح ترتيب المؤسسات حسب الأولوية التي يريد الالتحاق بها

مديرية التكوين المهني لولاية:

مؤسسة التكوين المهني:

رقم التسجيل:

الدورة:

بطاقة الرغبات

الاسم: اللقب:

بعد اضطلاعك على مختلف الاختصاصات الملققة بهذه المؤسسة و تحصيلك على المعلومات الخاصة بها يرجى منك ملء هذه الاستمارة حول التخصص الذي تريد متابعة تكوين فيه حسب الأولوية و حسب المؤسسة التي تريد الالتحاق بها.

الاختصاصات المرغوبة فيها:

1.
2.
3.
4.
5.

مؤسسة التكوين المطلوبة:

1.
2.
3.
4.
5.

الإمضاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين و التعليم المهنيين

مديرية التكوين المهني لولاية:

مؤسسة التكوين المهني:

الدورة:

الاختصاص:

بطاقة الترتيب على مستوى مؤسسة التكوين

الترتيب	الاسم	اللقب	المعدل السنوي
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

إمضاء رئيس لجنة الإعلام و التوجيه

وزارة التكوين و التعليم المهنيين

مديرية التكوين المهني لولاية:

مؤسسة التكوين المهني:

الدورة:

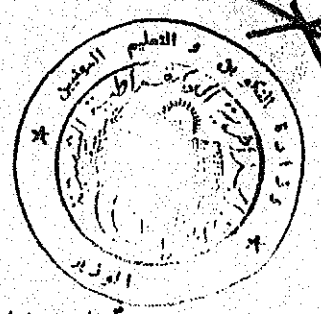
الاختصاص:

بطاقة الترتيب النهائية على مستوى الولاية

الترتيب	الاسم	اللقب	المعدل السنوي
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

إمضاء المدير الولائي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين



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

إن وزير التكوين والتعليم المهنيين،

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

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-68 المؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1425 الموافق 30 يناير سنة 2005، الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا،

- وبمقتضى القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 يناير سنة 2004 والمتضمن تحديد كفايات تنظيم إعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني، المتمم.

- وبمقتضى القرار الوزاري رقم 35 مؤرخ في 29 سبتمبر 2004، يتمم القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004، المتضمن تحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني.

يقرر ما يأتي

المادة الأولى : يعدل ويتمم هذا القرار، أحكام القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 يناير سنة 2004، المتمم والمذكور أعلاه.

المادة 2 : تعدل وتتمم أحكام المادة 21 من القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 يناير سنة 2004، المتمم المذكور أعلاه وتحرر كما يأتي:

تكلف لجنة الإعلام والتوجيه على مستوى مؤسسات التكوين المهني بترتيب المسجلين وفقا للمعايير التالية:

- دراسة كشف النقاط، بالنسبة للمستوى الرابع والخامس،

- النتائج المحصل عليها في الإختبارات الكتابية. تعتبر هذه الأخيرة إجبارية وتعد إحدى أدوات الإنتقاء للإلتحاق بتكويننا مهني.

تحدد كفايات تطبيق الفقرة 2 والمذكورة أعلاه، عن طريق منشور.

المادة 3 : لا تطبق الإجراءات، التي يتضمنها هذا القرار على فئة المعوقين جسديا.

المادة 4 : تلغى أحكام القرار الوزاري رقم 35 المؤرخ في 29 سبتمبر 2004.

المادة 5 : ينشر هذا القرار في النشرة الرسمية للتكوين المهني.

19 6 JAN 2006

الجزائر فـ وزير التكوين

والتـ المهنيين



الملحق رقم 02

برتكول المقابلة البحثية

برتكول المقابلة البحثية

1. ماهي اهم الصعوبات التي تحيل دون القيام بعمليتي الانتقاء والتوجيه المهني ؟
2. هل يتم الاستعانة بالروائز والمقاييس النفسية والقدرات العقلية والاستعدادات الفطرية الوراثية اثناء عملية الانتقاء والتوجيه المهني ؟
3. حسب قناعتك ما الفرق بين في عملية الانتقاء وعملية التوجيه المهني ؟
4. حسب رايك ومن خلال ممارستك ايهما اسبق هل الانتقاء ثم التوجيه ؟ ام التوجيه ثم يأتي الانتقاء
5. حسب رايك هل توقيت عملية الانتقاء والتوجيه مناسب ؟
6. هل الوقت لإتمام وانهاء عملية الانتقاء والتوجيه كافي ام لابد من تسطير رزنامة زمنية لاجراء كل العمليات ؟
7. هل كفاءة واداء مستشار التوجيه والتقييم المهني تمكنه من القيام بهاتين العمليتين بمفرده ؟ ام يستلزم فريق نفس تقني لتقديم المساعدة
8. حسب خبرتك هل هاتين العمليتين (الانتقاء والتوجيه) اللذان تقوموا بإجرائهما يرتكزان على اسس علمية اكاديميو ام هما فقط سلسلة من الاجراءات الادارية كتكملة لباقي اجراءات التسجيل ؟
9. هل هذان العمليتان تضبطهما نصوص تشريعية ونصوص تنظيمية ؟
10. ما مدى التقيد بهذه النصوص التنظيمية من طرفكم
11. هل هناك نصوص تنفيذية توحد هاتين العمليتين بين جميع المشرفين والقائمين على تنفيذها
12. حسب اطلاعك هل هذه العملية تنفذ من قبل جميع المستشارين بنفس التعليمات ام هناك اختلافات في تنفيذها أي بحسب ظروف عمل كل مستشار
13. هل تاخذون المبادرة في ادخال وتحسين هذه العملية
14. هل تتحقق اهداف هذه العملية (الانتقاء والتوجيه) بعد ان تنفذ
15. هل تقوم باجراء تقييم على هذه العملية للوقوف على الصعوبات والنقائص وتقديم اقتراحات للرفع من جودتها
16. اذا ما طلب منك تجويد هذه العملية ماذا تقترح كإجراءات وتدابير

الملحق رقم 03

قائمة التفضيلات المهنية



نحن عبارة عن تفكير، عواطف وسلوك..

نادي علم النفس

Psychology club

اختبار قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند Vocational preference Inventory

إعداد:

أ. جميل كساب الشايع

مشرف التوجيه و الإرشاد بإدارة التعليم بالجوف - مكتب التعليم بصوير
تقرير يحتوي على جانب نظري و آخر تطبيقي لقائمة التفضيلات المهنية

فهرس المحتوى

الصفحة	الموضوع
٢	فهرس المحتوى
٣	تمهيد
٣	الاختبارات المهنية
٤	الخصائص السيكو مترية للمقاييس
٥	نظرية هولاند في الإرشاد المهني
٦	منهج الأنماط و البيئات المهنية
١٠	الاختبارات المهنية لهولاند
١٠	اختبار قائمة التفضيلات المهنية
١١	المبادئ التي يختار الشخص المهنة وفقها
١٢	طبيعة اختبار قائمة التفضيل المهني
١٢	المدى العمري لتطبيق الاختبار
١٢	الهدف من الاختبار
١٢	استخدامات قائمة هولاند للتفضيل المهني
١٢	محتوى الاختبار
١٣	تصحيح نتائج الاختبار
١٣	تصنيف الاختبار
١٤	تطبيق الاختبار
١٤	صدق الاختبار
١٤	ثبات الاختبار
١٥	النموذج السداسي الذي يمثل تصنيف هولاند
١٥	ترتيب الفقرات في المقاييس الستة
١٦	طرق ضبط عملية الإيحاء لفقرات الاختبار
١٦	أمثلة مختلفة لنتائج اختبار قائمة التفضيل المهني
١٨	نموذج قائمة هولاند للتفضيلات المهنية
٢١	مفتاح التصحيح للاختبار
٢٢	المراجع

تمهيد :

تعتبر الاختبارات طريقة هامة للقياس و جمع المعلومات و تقيس عدة أعراض منها الجوانب الشخصية و الجوانب النفسية و غيرها الكثير مما يتم قياسه من خلال الاختبارات ، و ما يهمنا في هذا التقرير هو ما يتعلق بالاختبارات المهنية التي تكشف قدرات و ميول الأفراد و من ضمن تلك الاختبارات (اختبار قائمة التفضيل المهني) لجون هولاند و الذي سوف أحاول جاهداً أن أقدمه بشكل مناسب من خلال هذا التقرير و سوف أتطرق لبعض تفاصيل هذا الاختبار و الكيفية التي يتم تطبيقه بها عملياً وذلك للاستفادة منه ، و لمساعدة الأفراد في معرفة النمط المهني و البيئة المهنية المناسبة لها و من أجل وصول الأفراد الى الرضا و الاستقرار المهني . و يجب أن نعلم بأن " استخدام هذا الاختبار ليس هو الوسيلة الوحيدة للوصول الى القرار بل هو مجرد أداة " الشرعة (٢٠١٠) .

الاختبارات المهنية :

يعرف الاختبار بأنه أداة قياس يتم إعدادها وفق طريقة منظمة و من خطوات عدة تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تخضع لشروط وقواعد محددة بغرض تحديد درجة إمتلاك الفرد لسمة أو قدرة معينة عن طريق إجابات عن عينة من المثيرات (الأسئلة) التي تمثل السمة أو القدرة المرغوب قياسها (مصطفى - ٢٠٠١) .

أما الاختبار المهني هو مجموعة من المثيرات الإجرائية التي تعرف مجموعة من الظواهر في مهنة ما أما المقاييس المهنية هي الوسائل الإجرائية المنظمة و الهادفة و التي يمكن من خلالها العمل بالمهنة و تسهيل إنجاز القدرات و المهارات و الكفاءات عند الفرد (الغرير ، ١٩٩٥) و تنعكس الاهتمامات في شكل ميول (الموسوعة العربية للإرشاد) و الميل هو استجابة الفرد استجابة ايجابية أو سلبية نحو شخص أو شيء أو فكرة أو مهنة أو عمل معين (مصطفى ، ٢٠٠١) و هو شعور بالتفضيل لأشياء أو أفكار معينة بحيث يتجه الفرد إليها (ربيع ، ١٩٩٥) ويرى سوبر أن الميل هو الذي يعبر عنه لفظياً أو يظهر في مشاركة الفرد بنشاط أو عمل أو مهنة و الذي يمكن قياسه بالاختبارات الموضوعية أو يقاس بالاستبيانات (التلاهي ، ٢٠٠٨) .

أما اختبارات الميول فهي نوعية من الاختبارات ذات صلة وثيقة بمجالات تطبيقية هامة (ربيع ، ١٩٩٥) وتهدف الى التعرف على ميول الفرد و ما يفضله من مواد دراسية و هوايات و نشاطات و أعمال أو مهنة معينة أو مقارنة تفضيلات الفرد لمختلف الأعمال و المهن و النشاطات ، و تعني اختبارات الميول المهنية بدرجة شدة الميول نحو مهنة معينة و التنبؤ عن دوام هذا الميل (القاسم ، ٢٠٠١) و من الأمثلة على الاختبارات المهنية :

- ١- اختبار هولاند للتفضيل المهني .
- ٢- اختبار الموجه الذاتي .
- ٣- اختبار كودر للميول المهنية .
- ٤- اختبار التقييم المهني .
- ٥- اختبار ريفون .
- ٦- اختبار لامبارد وييل .
- ٧- اختبار فيلمنق كوستولد .
- ٨- اختبار كرايتس في النضج المهني .
(الموسوعة العربية للإرشاد)

الخصائص السيكومترية للمقاييس:

يجب أن يراعى في وضع المقياس الخصائص السيكومترية و هي التي تضمن دقة الاختبار و مصداقيته و هذه الخصائص هي :

١- الثبات Reliability

المقياس الثابت هو الذي يعطي النتائج نفسها أو نتائج قريبة منها إذا قاس الشيء نفسه مرات متتالية (النزهة ٢٠١٠).

٢- الصدق Validity

المقياس الصادق هو الذي يقيس ما اعد لقياسه (النزهة ٢٠١٠).

نظرية هولاند في الإرشاد المهني :

لقد توصل هولاند في دراسته ممتدة من عام ١٩٥٢ الى عام ١٩٨٤ الى أن هناك فوراق ثابتة ومتميزة بين الطرفين في توجهاتهم المهنية و ترجع هذه الفروق الى ما لدى الفرد من معلومات عن المهن و عن الذات و الضغوط الاجتماعية (الداهري) .

تقوم نظرية هولاند على أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية و أنه يمكن وصف شخصية الفرد من خلال وصف ميوله المهنية و في ذلك يقول هولاند أن الأفراد ينجذبون الى المهنة المتاحة من خلال ملامح الشخصية الخاصة بهم و المتغيرات العديدة التي تشكل الخلفيات السابقة .

إن اختيار الوظيفة هو تعبير أو امتداد للشخصية لعالم العمل و ذلك يتبع بتحديد الأنماط المهنية و ان المقارنة و الإدراك للعمل أو المهنة و عملية القبول أو الرفض تعتبر مكمل رئيسي محدد لاختيار المهنة و لذلك فإن ملائمة نظرية الفرد لنفسه و التفضيل الوظيفي يشكل ما يسميه هولاند النمط الشخصي الظاهري و هذا التوجه الشخصي هو عملية متطورة شكلت من خلال الوراثة و تاريخ حياة الفرد و الاستجابة بالمتطلبات البيئية (الرواشدة ، ٢٠٠٧) .

و يرى هولاند أنه يمكن تصنيف الأفراد على أساس مقدرة تشابه سماتهم الشخصية الى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها الى عدة أصناف على أساس تشابه البيئات مع بعضها البعض لذا توصل هولاند نتيجة لدراسته و نتيجة للخبرة المبكرة التي مر بها كموجه مهني ومعالج نفسي الى ستة أنماط للشخصية و كل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ الاسم نفسه و تتطابق في صفات النمط نفسه و قد سمى الأولى البيئات المهنية و الثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية و يمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست و كل فرد يمتلك هذه الأنماط الشخصية الست بدرجات متفاوتة و متميزة إلا أنه يتميز بأحدها بدرجة أكبر (العزة ، الهادي ، ١٩٩٩) (الداهري ، ٢٠٠٥) (ابو أسعد ، الهواري ، ٢٠٠٨)

منهج الأنماط و البيئات المهنية :

هناك ستة أنماط من الشخصية هي :

١- النمط الواقعي Realistic Type

الأشخاص هنا يتعاملون مع البيئة بطريقة موضوعية وملموسة أو محسوسة لا يحبون الانشطة و الأهداف التي تتطلب الذاتية أو تتطلب استخدام المهارات الاجتماعية أو الذكاء أو القدرات الفنية يوصفون بأنهم غير اجتماعيون ، مستقرين ، انفعاليين ، ماديين ، يتسمون بأنهم ذكوريون أو مسترجلون ، يفضلون المهن الزراعية و التقنية و الهندسية و الميكانيكية و ما شابهها ، يحبون الأنشطة التي تتطلب مهارات حركية أو استخدام آلات و أجهزة و أدوات و الروتين (الرياضيين ، عامل الحرفة ، أعمال الورش و غيرها) إذاً مهام محسوسة و ملموسة ليست مجردة ، تفاعل اجتماعي غير قوي أحياناً يعبر عن هذا النمط أو التوجه بـ الحركي . (الهلال حسين ٢٠٠٧)

٢- النمط العقلي أو الذهني أو الفكري . Investigative Type

الأفراد هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق استخدام الذكاء و التفكير المجرد ، و استخدام الافكار و الكلمات و الرموز ، يفضلون مهن علمية ، مهام نظرية ، قراءة ، جبر ، لغات اجنبية ، أشياء إبداعية مثل الأدب و الموسيقى و غيرها (أشياء مجردة) يحاولون تجنب المواقف الاجتماعية ، يرون أنفسهم بأنهم غير اجتماعيون ، ذكوريون أو مسترجلون ، مثابرون ، أكاديميون ، منطويين و يحبون العزلة ، انجازهم يكون في المجالات العلمية و الأكاديمية و الغالب لا يصلحون لوظائف القيادة . (الهلال حسين ٢٠٠٧)

٣- النمط الفني Artistic Type

الأفراد هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق الخلق و الابداع الفني و يعتمدون على انطباعاتهم و تخيلاتهم الذاتية في البحث عن الحلول للمشاكل ، يفضلون المهن الموسيقية ، الأدبية ، الثقافية ، الدارماتية ، و الأنشطة الشبيهة بها و التي تتطلب إبداعاً ، لا يحبون الأنشطة الرجولية أو الأدوار الذكورية مثل إصلاح السيارات أو الأنشطة الرياضية ، يعبرون عن أنفسهم عن طريق الفن و الإبداع ، يرون بأنهم غير اجتماعيون ، انثويون

، خاضعين أو مطيعين ، استبطانيين ، حساسين ، مرنين ، مندفعين ،
مستقلين ، منبسطين ، خياليين ، أحياناً يعبر بهذا النمط بالجمالي .
(الهلال حسين ٢٠٠٧)

٤- النمط الاجتماعي Social Type

الأفراد هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق استخدام مهارات التعامل مع
الآخرين معروفين بمهاراتهم الاجتماعية وحاجتهم للتفاعل الاجتماعي
يفضلون الوظائف التربوية والعلاجية والدينية يفضلون الأنشطة الدينية ،
والحكومية ، والخدمات الاجتماعية ، الموسيقى ، القراءة ، اهتمام
بالمشاكل الاجتماعية ، ابتعاد عن المهارات الجسمية أو المشاكل العقلية
المعقدة ، يرون أنفسهم كاجتماعيين ، مرنين ، مرحين ، محافظين ،
مسؤولين ، منجزين ، ومتقبلين لذواتهم ، أحياناً يعبر عن هذا النمط أو
التوجه بـ (المساند Supportive). (الهلال حسين ٢٠٠٧)

٥- النمط المغامر Enterprising Type

الأفراد هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق ممارسة أنشطة تسمح لهم
بالتعبير عن المغامرة ، السيطرة ، الحماس ، والاندفاعية ، يوصفون بأنهم
قادرين على الإقناع ، لديهم قدرة لفضية ، انبساطيين ، واثقين بأنفسهم ،
متقبلين لأنفسهم ، جريئين ، استعراضيين ، يفضلون مهن فيها بيع ،
 وإشراف ، أو قيادة تشبع حاجتهم للسيطرة والحصول على الاعتراف
وإظهار القوة أحياناً يعبر عن هذا النمط بـ (الإقناعي Persuasive) .
(الهلال حسين ٢٠٠٧)

٦- النمط التقليدي Conventional Type

الأفراد هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق اختبار الأنشطة التي تؤدي إلى
الاستحسان الاجتماعي ، طريقتهم في التعامل مع المواقف روتينية وتقليدية
و صحيحة ليس بها أصالة يعطون انطباع حسن بكونهم مرتبين ،
اجتماعيين ومحافظين يفضلون الأنشطة السكرتارية والتنظيمية ، ويضعون
قيمة عالية على الأمور الاقتصادية يرون أنفسهم بأنهم غير مرنين ،
مستقرين ، ولديهم استعداد حسابي و رياضي (من الرياضيات) أكثر من
استعداد لفظي ، يميلون إلى الروتين وينفذون الأنظمة والقواعد و

التعليمات ، يعملون مع أصحاب السلطة والنفوذ ، يفضلون المهام و الوظائف الواضحة التي ليس فيها غموض . (الهلال حسين ٢٠٠٧)

هولاند يرى أن أي شخص يمكن أن يصنف تحت أحد تلك الأنماط إما بواسطة ميوله التعليمية أو المهنية ، أو بواسطة الدرجات التي يحصل عليها عند أخذه لأحد مقاييس الميول المهنية . أحيانا يعبر عن هذا النمط أو التوجه بـ (المطيع أو الممتثل Conforming) ، (الهلال حسين ٢٠٠٧)

يقابل تلك الأنماط الستة ستة بيئات مهنية كل واحدة لها متطلبات معينة و لها خصائص تميز الأشخاص الذين يعملون بها و هذه البيئات هي :

١- البيئة الواقعية Realistic Environment

الأنشطة هنا حسية جسمية تتطلب مهارات ميكانيكية و مثابرة و حركة جسمية ، حد أدنى من المهارات الاجتماعية ، مثل محطة بنزين ، ميكانيكا ، مزرعة ، شركة بناء ، محل حلاقة ، سبابة ، تشغيل مكائن و آلات .. الخ ، العمل مع الآلات ، الجرارات ، السيارات ، الطائرات ، زراعة ، هندسة ، و غيرها . (الهلال حسين ٢٠٠٧)

٢- البيئة العقلية الذهنية الفكرية Investigative Environment

تتطلب استخدام القدرات المجردة و الابداعية بدلاً من الادراكات الشخصية ، الأداء المرضي يتطلب الذكاء و التخيل ، الإنجاز يتطلب وقت طويل لرؤية النتائج ، المشاكل تحل باستخدام القدرات و الوسائل العقلية ، العمل مع الأفكار و الأشياء و ليس مع الناس ، أمثلة على أماكن العمل : مختبر بحوث أو مركز بحوث ، مكتبة ، جماعة بحث ، بيئة العلماء و الفلاسفة . (الهلال حسين ٢٠٠٧)

٣- البيئة الفنية Artistic Environment

تتطلب الاستخدام الابداعي للأشكال الأدبية ، استخدام المعرفة ، الحدس ، العاطفة ، الاعتماد على معايير ذاتية و شخصية للحكم على المعلومات ، العمل يتطلب التزام عميق طويل المدى ، أمثلة على أماكن العمل : مسرح ، ستديو فن ، مركز فنون ، ستديو موسيقى ، قسم الموسيقى ، بيئة الفنانين و الموسيقيين و الممثلين و الرسامين . (الهلال حسين ٢٠٠٧)

٤- البيئة الاجتماعية Social Environment

تتطلب القدرة على تعديل و تفسير السلوك الإنساني ، ورغبة في الإهتمام و التعامل مع الآخرين ، العمل يتطلب علاقات شخصية متكررة و طويلة الأمد ، مخاطر العمل الرئيسية مخاطر إنفعالية و عاطفية . مثل : فصل مدرسة ، قاعة محاضرات في جامعة ، مكاتب إرشاد ، مستشفى للصحة النفسية ، مكاتب للدعوة و الإرشاد الديني ، مكاتب تعليمية أو مراكز الاستجمام و الترويح : بيئة المدرس ، الأخصائي الاجتماعي أو النفسي ، الموجه و المرشد المهني ... الخ . (الهلال حسين ٢٠٠٧)

٥- البيئة المغامرة Enterprising Environment

تتطلب مهارات لفظية لتوجيه أو اقناع الآخرين. العمل يتطلب توجيه أو تخطيط الأنشطة التي يقوم بها الآخرين أو التحكم فيها . رغبة في التعامل مع الآخرين و لكن على مستوى سطحي مقارنة بالبيئة الاجتماعية. مثال: مكتب عقار ، مكان بيع سيارات ، شركة دعائية و اعلان ، ادارة مبيعات ، ادارة أعمال .. الخ . بيئة السياسيين و مدراء الأعمال و رجال المبيعات و رجال القانون و المحاماة . (الهلال حسين ٢٠٠٧)

٦- البيئة التقليدية Conventional Environment

تتطلب تعامل منتظم و روتيني و محسوس مع المعلومات اللفظية و الرياضية و الأرقام ، مهام متكررة و قصيرة المدى و بإتباع إجراءات واضحة ، تتطلب مهارات اجتماعية قليلة حيث أن العمل مع تجهيزات و أدوات المكاتب. مثال : شركة محاسبة ، مكتب بريد ، غرفة ملفات ، مكتب عمل ، سكرتاريه ، إستقبال ، صراف بنك .. الخ ، بيئة يغلب عليها الاهتمام بالقواعد و الأنظمة و التعليمات و الروتين (محاسبة ، اقتصاد ، سكرتاريه ، أعمال مكتبية) .

هولاند يقترح أن كل بيئة من البيئات السابقة يلتحق بها أفراد شخصياتهم شبيهة بشخصيات تلك البيئة و يفترض أنهم سوف يكونون سعيدين و منتجين في بيئة مناسبة لنمط شخصياتهم و غير سعيدين و غير منتجين في بيئة لا تناسب نمط شخصياتهم . (الهلال حسين ٢٠٠٧)

- و قد بين هولاند المزاوجة بين الأشخاص و البيئات يساعدنا على توقع عدد من النتائج تشمل الاختيار المهني و الاستقرار المهني و التحصيل و الانجاز و الأداء الإبداعي الخلاق و القابلية للتأثير . ويرى هولاند أن الفرد عندما يختار الوظيفة يختارها من أجل إرضاء التوجه الشخصي الظاهري . (الرواشده ٢٠٠٧) ويرى جون هولاند أن معرفة نمط شخصية الفرد المهنية تمكننا من تكهن البيئة المهنية التي تناسبه ، و كذلك معرفة متطلبات مجال مهني معين يمكننا من تصوير شخصية الفرد الذي يستطيع أن يؤدي هذه المهنة بنجاح . كما أن درجة اندفاع الفرد نحو البيئات المهنية المختلفة متفاوتة حسب تفاوت الأنماط الشخصية المهنية لدى الفرد . (الشرعة ١٩٩٣)

الإختبارات المهنية لهولاند هي :

- ١- قائمة التفضيلات المهنية VPI
- ٢- إختبار الموجه الذاتي SDST (الموسوعة العربية للإرشاد)

إختبار قائمة التفضيلات المهنية Vocational preference Inventory

هذا الاختبار قائم على أساس نظرية هولاند حيث يطلب من المفحوص أن يذكر إن كان يفضل أو لا يفضل مهنة معينة . و يعطي الاختبار مؤشر الى أي نمط من الأنماط الستة ينتمي المفحوص ، و بالتالي الى أي مهنة هو يصلح أكثر . وقد نشر هذا الاختبار لأول مرة عام ١٩٧٠ ثم نقح عام ١٩٧٧ و أحدث طبعات الاختبار عام ١٩٨٥ (ربيع ، ١٩٩٥) . و قد قام (الحواري) بترجمة الاختبار الى اللغة العربية و عدّل فقراته بما يناسب البيئة الأردنية . (البلوي ، ٢٠٠٩) و قد قام الحواري بإضافة و استبدال مهن معينة و هي أكثر شيوعاً للبيئة الأردنية و بما يتناسب مع البيئة العربية . (الحواري ، ١٩٨٢) .

وقد أشار هولاند الى ما أسماه " مستوى الهرم " وهو المستوى الذي يتمنى الفرد الوصول إليه ضمن بيئة مهنية ما ، و هذا المستوى له ارتباط بذات الفرد و تقديره لذاته ، ومعرفته بها و كذلك يظهر هنا آثار الوالدين و البيئة في اختيار الفرد للمهنة التي تتناسب مع شخصيته (التلاهي ، ٢٠٠٨) .

و الاختبار المهني هو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الفرد بالإضافة الى الضغوط الاجتماعية و الاقتصادية الأخرى . و يعتمد اتخاذ القرار المهني على درجة وضوح الترتيب أو التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده . أما إذا لم يكن التركيب الهرمي منسجماً فإنه قد يصل الى ما أسماه هولاند بالحرية أو عدم القدرة على اتخاذ اتجاه معين في هذا المجال . (العزة ، الهادي ، ١٩٩٩) . و يكون قمة الشكل الهرمي البيئة المهنية الأكثر تطبيقاً مع شخصية الفرد المهنية و قاعدته البيئية الأقل تطبيقاً مع شخصيته المهنية . (الشرعة ، ١٩٩٣) .

يرى هولاند أن الشخص يختار المهنة وفق المبادئ التالية :

- ١- يعبر الفرد عن شخصيته من خلال اختيار المهنة .
 - ٢- الأفراد في المهنة الواحدة لهم شخصيات متشابهة أي يوجد صفات مشتركة بين أفراد النمط الواحد .
 - ٣- ينجذب الناس نحو المهن التي يشعرون أنها ستزودهم بخبرات تناسب شخصياتهم ويشعرون فيها بالرضا .
 - ٤- لكي يصل الفرد الى التوافق المهني السليم و الرضا المهني و الاستقرار يجب أن يصل الفرد الى انسجام و تتطابق و توافق بين نمط الشخصية و نمط البيئة .
 - ٥- إن الوسط الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة و الاستمرار بها ، و هو المسؤول عن إكساب الأفراد خصائص شخصياتهم المهنية .
 - ٦- معرفة الفرد لذاته و الفرص المتوفرة في المجتمع أيضاً تؤثر في الاختيار و النمط المهني .
 - ٧- يرى هولاند أيضاً أن هناك ثبات نسبي في نظرة الأفراد و اختيارهم للمهن التي يميلون إليها .
 - ٨- معظم الأفراد يختارون و ينظرون الى عالم المهن بناءً على الأنماط المهنية الشائعة .
- و أوضح هولاند أنه يوجد داخل كل مجال مهني مستويات مختلفة يمكن الالتحاق بها و تكون مبنية على مستوى قرار الفرد و تقييمه لذاته .
(الموسوعة العربية للإرشاد النفسي)

طبيعة اختبار قائمة التفضيلات المهنية :

المدى العمري لتطبيق الاختبار :

المدى العمري لتطبيق الاختبار هو ١٤ سنة فما فوق . (الموسوعة العربية للإرشاد النفسي)

الهدف من الاختبار :

تستخدم قائمة هولاند لقياس ميول الفرد المهنية بهدف توجيهه مهنيًا وفق هذه الميول فإذا أظهر الفرد أداءً عاليًا على أحد المقاييس فإنه يوجه الى البيئة التي يدل عليها هذا المقياس ليختار منها المهنة التي تناسب قراراته . و يهدف هولاند الى إظهار الفروق الفردية بين الأفراد و الجماعات في القدرات و ليس فقط ماهية السمات التي نقيسها . (البلوي ، ٢٠٠٩)

أستخدامات قائمة هولاند للتفضيل المهني :

صمم هولاند هذه القائمة لتستخدم مع طلبة المدارس الثانوية و طلبة الكليات و الكبار ومن أجل "وضع الشخص المناسب في المكان المناسب" ، وتساعد الشركات و غيرها في اختبار الشخص الأفضل و الأصح بالإضافة الى أنها طورت لتقييم الشخصية و تستخدم هذه القائمة فيما يلي :

- أ- تحديد البيئات المهنية .

- ب- تحديد نمط الشخصية المهنية .

- ت- مساعدة الفرد في تعريفه بنمط شخصيته المهنية .

- ث- يستخدم الاختبار مع المرضى النفسيين و مدمني المخدرات من خلال إعادة التأهيل للمرضى النفسيين و مدمني الكحول ، و هو ما يسمى بالتأهيل المهني لهذه الفئة . (الموسوعة العربية للإرشاد النفسي)

محتوى الاختبار :

يتضمن قائمة هولاند في التفضيل المهني على ٨٤ فقرة موزعة بستة مقاييس ، يقيس كل منها بيئة من البيئات المهنية التي يفضلها الفرد و تقيس أيضاً نمط الشخصية المهنية ، و المقاييس الستة هي " الواقعي ، العقلي ، الاجتماعي ، التقليدي ، المغامر ، الفني " (البلوي ، ٢٠٠٩) (التلاهي ، ٢٠٠٨) .

يحتوي المقياس على أربع عشرة فقرة هي عبارة عن مهن مختلفة ومحددة و كل فقرة منها عبارة عن اسم مهنة محدد و يطلب من الفرد المفحوص

أن يختار ما يفضل من مهن محددة ، بوضع دائرة حول كلمة (أميل) لكل مهنة يفضلها و بوضع دائرة حول كلمة (لا أميل) لكل مهنة لا يفضلها ، و يهمل المهن المحددة التي لا تخضع تحت الإجابتين السابقتين و يتركها بلا إجابة . (الموسوعة العربية للإرشاد) .

تصحيح نتائج الاختبار :

يقوم المفحوص بالإجابة على فقرات المقياس بـ (نعم) أو (لا) و يتم تصحيح الإجابات على درجة واحدة لكل مهنة يجيب عليها بـ (نعم) أي يفضلها و تهمل المهن التي يرفضها بوضع علامة (صفر) ثم نجمع الإجابات التي أجابها بـ (نعم) ، ثم وضع علامة تحدد درجة المفحوص على كل مقياس من المقاييس الست بين (صفر - ١٤) ، و تجمع لكل نمط درجته كوحدة مستقلة (البلوي، ٢٠٠٩) (الحواري، ١٩٨٢) وليس للقائمة علامة كلية . (الشرعة ، ١٩٩٣)

تصنيف الاختبار :

بعد القيام بالتصحيح و تحديد علامة كل مقياس من المقاييس الستة ، بعدها يمكن تصنيف الفرد على أساس أعلى درجة يحصل عليها في المقاييس الستة (النمط السائد) و يكون التصنيف إما أحادي أو ثنائي أو ثلاثي الشخصية المهنية و البيئة المهنية ، ولا يمكن تصنيف أكثر من ذلك مع الأخذ بعين الاعتبار أن هناك شخصية أو بيئة مهنية تكون في قمة هذا الهرم التصنيفي . (الشرعة ، ١٩٩٣) (الحواري ، ١٩٨٢)

كيفية تصنيف علامات الاختبار لكل مقياس :

- ١- درجة المقياس تكون منخفضة جداً إذا حصل على علامة (٠ - ١)
 - ٢- درجة المقياس تكون منخفضة إذا حصل على علامة بين (٢ - ٤)
 - ٣- درجة المقياس تكون متوسطة إذا حصل على علامة بين (٥ - ٧)
 - ٤- درجة المقياس تكون مرتفعة إذا حصل على علامة بين (٨ - ١١)
 - ٥- درجة المقياس تكون مرتفعة جداً إذا حصل على علامة (١٢ فأعلى)
- (الحواري، ١٩٨٢)

- يفترض جون هولاند أن أداء الأفراد الأسوياء على القائمة يتأثر بتمايز شخصياتهم المهنية و البيئات التي يميلون إليها لذا من النادر أن يتساوى أداء الفرد السوي على المقاييس الفرعية للقائمة أو تفضيله للبيئات المهنية المختلفة . (الشرعة، ١٩٩٣) (الرواشدة، ٢٠٠٧) .

تطبيق الاختبار :

يطبق الاختبار بطريقة ذاتية ، فيكتب المفحوص على ورقة استجابة خاصة تفضيلاته المهنية و تتراوح مدة تطبيق الاختبار ما بين (١٥ – ٣٠) دقيقة . (البطش، ١٩٩٤) .

صدق الاختبار :

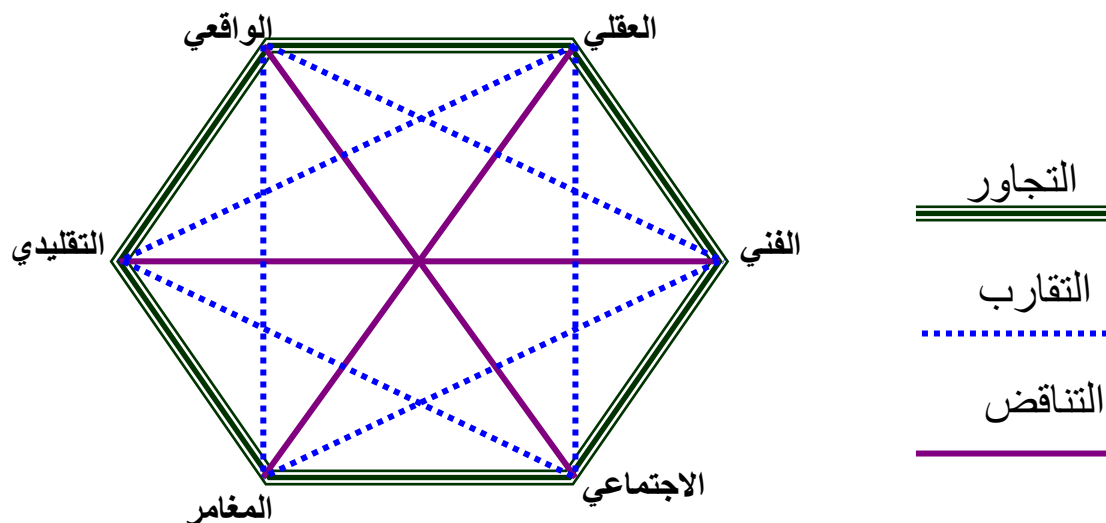
امتازت قائمة جون هولاند بالصدق ، وذلك من خلال تمييزها بين أنماط الأفراد المهنية ، و بقدرتها على التمييز ضمن النمط الواحد ، ويثبت ذلك من الدراسات العديدة التي أجريت عليها في البيئات المختلفة ، وكما تميزت بالصدق أيضاً نتيجة لتطابقها مع دراسات عديدة فقد أظهرت قائمة هولاند صدق عالي حيث كانت معاملات ارتباط مقاييسها مرتفعة مقارنة بالمقاييس الأخرى . (الموسوعة العربية للإرشاد).

ثبات الاختبار :

و يقصد به الثبات النسبي لنتائج الاختبار على الفرد نفسه أو مجموعة الافراد نفسها في حال تكرار تطبيق الاختبار مع ثبات الظروف و الشروط التي يؤدي الاختبار في ظلها . (مصطفى، ٢٠٠١).

و قد أظهر اختبار هولاند في المجتمع الأمريكي ثباتاً عالياً حيث أخذت معاملات ثبات مقاييسها بطريقة إعادة الاختبار بفواصل زمني مقداره ستة أسابيع لطلاب الجامعة في السنة الرابعة فيما كانت تتراوح معاملات الثبات للمقاييس الستة ما بين (٠,٧٤ – ٠,٩٨) . (التلاهين ، ٢٠٠٨)

النموذج السداسي الذي يمثل تصنيف هولاند للأنماط الشخصية المهنية :



التجاور : الشخصيتان المهنيتان المتجاورتان بضلع قاعدي متماثلتان .
التقارب : الشخصيات المهنية التي تحوي زوايا مثلث قاعدته الى الداخل و أضلاعه خارجية متقاربة .
التناقض : الشخصيتان المهنيتان المتقابلتان متناقضتان .

المقاييس الستة :

- ١- **النمط الواقعي :** يحتوي على ١٤ مهنة مقسمة على الفقرات التالية :
 (١,٧,١٣,١٩,٢٥,٣١,٣٧,٤٣,٤٩,٥٥,٦١,٦٧,٧٣,٧٩)
- ٢- **النمط العقلي :** يحتوي على ١٤ مهنة مقسمة على الفقرات التالية :
 (٢,٨,١٤,٢٠,٢٦,٣٢,٣٨,٤٤,٥٠,٥٦,٦٢,٧٤,٨٠)
- ٣- **النمط الاجتماعي :** يحتوي على ١٤ مهنة مقسمة على الفقرات التالية :
 (٥٧,٦٣,٦٩,٧٥,٨١,٨٧,٩٣,٩٩,١٠٥,١١١,١١٧,١٢٣,١٢٩)
- ٤- **النمط التقليدي :** يحتوي على ١٤ مهنة مقسمة على الفقرات التالية :
 (٤,١٠,١٦,٢٢,٢٨,٣٤,٤٠,٤٦,٥٢,٥٨,٦٤,٧٠,٧٦,٨٢)
- ٥- **النمط المغامر :** يحتوي على ١٤ مهنة مقسمة على الفقرات التالية :
 (٥,١١,١٧,٢٣,٢٩,٣٥,٤١,٤٧,٥٣,٥٩,٦٥,٧١,٧٧,٨٣)
- ٦- **النمط الفني :** يحتوي على ١٤ مهنة مقسمة على الفقرات التالية :
 (٦,١٢,١٨,٢٤,٣٠,٣٦,٤٢,٤٨,٥٤,٦٠,٦٦,٧٢,٧٨,٨٤)

طريقة ضبط عملية الإحياء لفقرات الاختبار :

ترتيب الفقرات يكون ١- واقعي - ٢- عقلي - ٣- اجتماعي - ٤- تقليدي - ٥- مغامر - ٦- فني - ٧- واقعي - ٨- عقلي .. الخ . (الموسوعة العربية للإرشاد)

أمثلة مختلفة لاختبار قائمة التفضيل المهني :

المثال الأول : مفحوص حصل على العلامات التالية : الواقعي ٩ ، العقلي ٤ ، الفني ٤ ، الاجتماعي ٦ ، المغامر ١ ، التقليدي ١١ .
- في هذه الحالة يصنف المفحوص على أنه ثنائي النمط و البيئة المهنية و هو - تقليدي واقعي .

المثال الأول

المثال الثاني : مفحوص حصل على العلامات التالية : الواقعي ١ ، العقلي صفر ، الفني ٩ ، الاجتماعي ٥ ، المغامر ٣ ، التقليدي ٦ .
- في هذه الحالة يصنف المفحوص على أنه أحادي النمط و البيئة المهنية و هو - فني .

المثال الثاني

المثال الثالث : مفحوص حصل على العلامات التالية : الواقعي ٢ ، العقلي ٨ ، الفني ١٠ ، الاجتماعي ١٣ ، المغامر ١ ، التقليدي صفر .
- في هذه الحالة يصنف المفحوص على أنه ثلاثي النمط و البيئة المهنية و هو - اجتماعي فني عقلي .

المثال الثالث

المثال الرابع : مفحوص حصل على العلامات التالية : الواقعي ٨ ،
العقلي ١١ ، الفني ٤ ، الاجتماعي ٥ ، المغامر ١٠ ، التقليدي ٩ .
- في هذه الحالة يصنف المفحوص على أنه أحادي النمط و البيئة المهنية و
هو - عقلي .

المثال الرابع

المثال الخامس : مفحوص حصل على العلامات التالية : الواقعي ١ ،
العقلي ٩ ، الفني ٦ ، الاجتماعي ٤ ، المغامر ٩ ، التقليدي ٨ .
- في هذه الحالة لا يصنف المفحوص ، ويحال الى الإرشاد النفسي ،
و في حالة عدم فهم الاختبار يعاد له مرة أخرى مع إيضاحه له .

المثال الخامس

المثال السادس : مفحوص حصل على العلامات التالية : الواقعي ٢ ،
العقلي ٤ ، الفني ٦ ، الاجتماعي ٥ ، المغامر صفر ، التقليدي ١ .
- في هذه الحالة لا يصنف المفحوص ، ويحال الى الإرشاد النفسي ،
و في حالة عدم فهم الاختبار يعاد له مرة أخرى مع إيضاحه له .

المثال السادس

[قائمة هولاند للتفضيلات المهنية]

الرقم	المهنة	أميل	لا أميل
١	مشغل محطة كهربائية		
٢	مختص بالرياضيات		
٣	مختص في انحرافات الاحداث		
٤	مراقب جودة إنتاج في مصنع		
٥	بائع أسهم و سندات		
٦	موسيقي		
٧	صيانة طائرات		
٨	خبير طقس و أرصاد جوية		
٩	داعية للإسلام خارج البلاد		
١٠	مدقق في مصرف		
١١	تاجر مضارب		
١٢	شاعر		
١٣	مفتش إنشاء مباني		
١٤	كاتب مقالات علمية		
١٥	مدرس مواد اجتماعية		
١٦	كاتب في محكمة		
١٧	مدير شركة		
١٨	منظم إخراج الموسيقي		
١٩	سائق جرافة		
٢٠	عالم في الكيمياء		
٢١	إمام مسجد جامع		
٢٢	مدير مرور		
٢٣	مخرج تلفزيوني		
٢٤	رسام إعلانات تجارية		
٢٥	مصمم آلات		
٢٦	مختص في الجيولوجيا		
٢٧	وكيل مدرسة في مدينة		

٢٨	خبير ضرائب	
٢٩	تاجر عقارات	
٣٠	مدرب مسرحي	
٣١	مقاول بناء	
٣٢	باحث في المجالات العلمية	
٣٣	عامل في مجال الطب العقلي	
٣٤	مقدر تكاليف	
٣٥	منظم حفلات رياضية	
٣٦	عازف موسيقى	
٣٧	رياضي محترف	
٣٨	عالم فلك	
٣٩	رئيس لجنة اجتماعية	
٤٠	ناسخ آلة	
٤١	رئيس غرفة تجارة	
٤٢	كاتب روايات مسرحية	
٤٣	ضابط في الأمن	
٤٤	عالم في الأحياء	
٤٥	مدرس بمدرسة ثانوية	
٤٦	محاسب	
٤٧	مدير فندق	
٤٨	قائد فرقة موسيقية	
٤٩	رئيس تمديدات صحية	
٥٠	مهندس تصميم أدوات إلكترونية	
٥١	أخصائي علاج النطق	
٥٢	مراجع الميزانية	
٥٣	مدير مطعم	
٥٤	مؤلف أدبي	
٥٥	مساح أراضي	
٥٦	عالم نفس تربوي	
٥٧	مدرس تربية بدنية	
٥٨	إحصائي	

٥٩	بائع تذاكر سفر	
٦٠	بائع التحف الفنية	
٦١	خبير في مقاومة الآفات الزراعية	
٦٢	رئيس تحرير مجلة علمية	
٦٣	ممرض	
٦٤	أمين صندوق	
٦٥	مدير دعاية	
٦٦	مغني في فرقة موسيقية	
٦٧	مهندس قطارات	
٦٨	عالم أحياء نبات	
٦٩	مدير لمؤسسة خيرية	
٧٠	سكرتير	
٧١	معلق سياسي في الإذاعة	
٧٢	مدير مسرح	
٧٣	كهربائي	
٧٤	عالم فيزياء	
٧٥	طبيب	
٧٦	كاتب جداول الرواتب	
٧٧	مدير مصنع	
٧٨	رسام كاريكاتير	
٧٩	ضابط في الجيش	
٨٠	مختص في علم الحيوان	
٨١	عالم اجتماعي	
٨٢	مدير مكتب لصاحب مؤسسة	
٨٣	بائع جملة	
٨٤	مدير متحف فني	

[مفتاح التصحيح]

الواقعي		العقلي		الاجتماعي		التقليدي		المغامر		الفني	
١		٢		٣		٤		٥		٦	
٧		٨		٩		١٠		١١		١٢	
١٣		١٤		١٥		١٦		١٧		١٨	
١٩		٢٠		٢١		٢٢		٢٣		٢٤	
٢٥		٢٦		٢٧		٢٨		٢٩		٣٠	
٣١		٣٢		٣٣		٣٤		٣٥		٣٦	
٣٧		٣٨		٣٩		٤٠		٤١		٤٢	
٤٣		٤٤		٤٥		٤٦		٤٧		٤٨	
٤٩		٥٠		٥١		٥٢		٥٣		٥٤	
٥٥		٥٦		٥٧		٥٨		٥٩		٦٠	
٦١		٦٢		٦٣		٦٤		٦٨		٦٦	
٦٧		٦٨		٦٩		٧٠		٧١		٧٢	
٧٣		٧٤		٧٥		٧٦		٧٧		٧٨	
٧٩		٨٠		٨١		٨٢		٨٣		٨٤	
المجموع											

المصادر و المراجع :

- ١- موقع أوراق إلكترونية على الإنترنت (٢٠١٠) الموسوعة العربية للإرشاد النفسي www.eawraq.com
- ٢- الشرعة، حسين (٢٠١٠) محاضرة في مساق الإرشاد المهني في برنامج الماجستير بجامعة مؤتة .
- ٣- النزهة، سلطان (٢٠١٠) . موقع ملتقى التربية و التعليم www.moudir.com
- ٤- ابو أسعد، أحمد ، و الهواري، لمياء (٢٠٠٨) التوجيه التربوي و المهني . دار الشروق : عمان
- ٥- البطش، محمد (١٩٩٤) . دليل الباحث في المقاييس النفسية و التربوية في ميداني القدرات و الشخصية . الجامعة الأردنية . عمان
- ٦- الداهري ، صالح (٢٠٠٥) سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته . دار وائل للنشر . عمان.
- ٧- ربيع، محمد (١٩٩٥) ، قياس الشخصية . دار المعرفة الجامعية . القاهرة .
- ٨- العزة، سعيد، و الهادي، جودت عزت (١٩٩٩) ، التوجيه المهني و نظرياته دار الثقافة ، عمان.
- ٩- الغرير ، أحمد نايل، و يوسف ، محمد عبدالرحمن . التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة دار الشروق ، عمان.
- ١٠- الهلال ، حسين (٢٠٠٧) منهج الأنماط و البيئات المهنية ، موقع جامعة الملك سعود على الإنترنت www.ksu.edu.sa

- ١١- القاسم، بديع (٢٠٠١) علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق مؤسسة الوراق ، عمان.
- ١٢- مصطفى، أحمد (٢٠٠١) المعايير و الاختبارات المهنية على المستوى العربي المركز العربي للتدريب المهني و إعداد المدربين :طرابلس- ليبيا.
- ١٣- الشرعة، حسين (١٩٩٣) مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطالبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية. مجلة أبحاث اليرموك و سلسلة العلوم الانسانية و الاجتماعية .
- ١٤- البلوي، نايف (٢٠٠٩) أثر التنشئة الوالدية و أنماط الشخصية على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة كلية التربية في منطقة تبوك (رسالة جامعية غير منشورة) جامعة مؤتة ، الكرك .
- ١٥- التلاهي، فاطمة (٢٠٠٨) أثر مفهوم الذات و الميول المهنية على النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك (رسالة جامعية غير منشورة) جامعة مؤتة، الكرك.
- ١٦- الحواري، عيسى (١٩٨٢) تكييف مقياس هولاند في التفضيل المهني وتطبيقه على عينة من طلبة الصف الثالث الثانوي في مدينة اربد. (رسالة جامعية غير منشورة) جامعة اليرموك.
- ١٧- الرواشدة، رائف، (٢٠٠٧) العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية و أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند. (رسالة جامعية غير منشورة) جامعة مؤتة، الكرك.

الملحق رقم 04

مقياس اكتشاف الميول المهنية

والسمات الشخصية

تعرف على نفسك!!!

اكتشف نفسك من خلال هذا النشاط

قم بداية بتدوين اسمك وتاريخ اليوم، ثم اقرأ الفقرة الآتية

الاسم:-----الصف-----

المدرسة-----المنطقة-----التاريخ-----

مقياس اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

سوف يساعدك هذا النشاط على اكتشاف اهتماماتك التي من خلالها سوف تتعرف على نفسك بصورة أفضل، كما سيقوم بإلقاء الضوء على البيانات المهنية الملائمة لسماتك الشخصية لتتمكن من تحديد مساراتك المهنية المستقبلية. هذا النشاط مبني على نظرية جون هولند التي تصنف الأفراد إلى ست فئات وفقا لصفاتهم الشخصية وهي: الواقعية والمستكشفة والفنية والاجتماعية والمغامرة والتقليدية وتقابل تلك الفئات بيانات عمل تلائمها وتحمل كل بيئة رمزا معيناً يدل عليها تجمع رموز البيانات الثلاث الأعلى للفرد الواحد، ومنها سيتكون رمز هولند للبيانات المهنية لذلك الفرد.

إن هذا النشاط مستوحى من اختبار هولند للبيانات المهنية بالتنسيق مع جمعية المركز الإسلامي للتوجيه والتعليم العالي.

عند انتهائك من النشاط وتحديدك للرموز البيئية المناسبة، اقرأ القائمة الوظيفية الخاصة بتلك البيانات وناقش أخصائي التوجيه المهني في تلك البدائل واجمع معلومات عنها من الأصدقاء والأقارب والمعارف.

تذكر:

نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية هو أحد الأدوات التي تساعدك في البدء لتخطيط مستقبلك المهني على أسس سليمة .

كيف أقوم باكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية؟

إرشادات عامة:

فيما يلي ستة جداول تحتوي على ستين عبارة تصف كل منها أنشطة وممارسات شخصية في بيئة المدرسة أو العمل. اقرأ العبارات بعناية وتركيز، ثم ضع علامة (□) أمام العبارة التي تعبر عن شخصيتك اجمع العلامات التي وضعتها في كل جدول على حدة لكل (□) درجة واحدة. كل جدول يحمل رقما يدل على بيئة معينة. حدد رموز ثلاث من الجداول التي حصلت بها على أعلى الدرجات بدءاً بالأعلى فالأدنى . اقرأ خصائص كل بيئة من البيانات الثلاث والتي يفترض أنك تحمل سماتها. كل جدول ملحق بقائمة من المهن الملائمة لسمات تلك الشخصية، اقرأ قائمة المهن والوظائف بعناية و حدد منها ما يتناسب معك، ثم ناقش البدائل مع أخصائي التوجيه المهني و أفراد الأسرة والأصدقاء، كما يمكنك جمع المزيد من المعلومات من خلال المواقع الإلكترونية.

تذكر دائما:

أن هذا نشاط ميول مهنية و ليس اختبار قدرات، لذا العبارات لا تحمل صفة الصحة أو الخطأ. تختلف الشخصيات وتتميز كل منها بصفات معينة. تحديدك بدقة للعبارات التي تعبر عنك سوف يعطيك نتائج أقرب للصحة عن البيئة الملائمة لشخصيتك. تنفيذ النشاط غير محدد بفترة زمنية ،لذا يمكنك التفكير والتركيز وأخذ الوقت اللازم لتحديد العبارات التي تعبر عن شخصيتك.

مقياس اكتشاف الميول المهنية و السمات الشخصية

اقرأ العبارات بعناية و تركز، ثم ضع علامة (□) أمام العبارة التي تعبر عن شخصيتك
قم بجمع العلامات التي وضعتها في كل جدول على حدة لكل (□) باحتساب درجة واحدة.
كل جدول يحمل رقما يدل على اسم بيئة معينة.
حصولك على درجة أو أكثر في أي من الجداول لا يعبر عن مستوى معين.

Conventional 1 الجدول		
1		أفضل الاستمرار في نفس العمل لفترة طويلة.
2		أحب العمل الذي يتطلب التعامل مع الأرقام.
3		أفضل إنجاز المشاريع بدقة خطوة تلو الأخرى .
4		أفضل العمل الذي أعرف فيه مسبقا المتوقع مني إنجازه.
5		أفضل وجود أنظمة ولوائح وإرشادات محددة وواضحة للعمل بها.
6		أحب الاهتمام بالتفاصيل الدقيقة.
7		أتمتع بالقدرة لتقبل الإرشادات من الآخرين من غير مناقشة.
8		أفضل التأكد من إنهاء المهمة المسندة إلي.
9		أحب تنظيم مكان العمل قبل البدء في العمل نفسه.
10		أحب العمل في مكتب
اجمع عدد العلامات (√) هنا ← للجدول 1 لكل (√) درجة واحدة		

Realistic 2 الجدول		
1		أحب تركيب و إصلاح الأجهزة .
2		أستمتع بعمل مصنوعات خشبية مثل الأثاث المنزلي والألعاب الخشبية.
3		أستمتع بمتابعة مقرر في التكنولوجيا أو الصناعة
4		أحب بيئة العمل التي تتيح لي حل المشكلات الميكانيكية مثل إصلاح المركبات وصيانة أجهزة التبريد.
5		أفضل العمل في الهواء الطلق على العمل داخل أجواء المكاتب.
6		استمتع بالعمل في المجالات التي تتطلب مني بذل جهد بدني.
7		أحب ألعاب تركيب المجسمات.
8		أستمتع بالمناظر الطبيعية.
9		أحب ممارسة الألعاب الرياضية.
10		استمتع بصناعة الخناجر و المصوغات الفضية .
اجمع عدد العلامات (√) هنا ← للجدول 2 لكل (√) درجة واحدة		

Investigative الجدول 3		
1	أستمتع بقراءة الكتب و الدوريات العلمية.	
2	أحب التفكير العميق للتوصل إلى حلول للمشكلات.	
3	أحب تنفيذ المشاريع معتمدا على أفكارى الخاصة.	
4	أحب إجراء التجارب بالمختبر .	
5	أحب العمل بمشروعات أتوصل من خلالها إلى أفكار جديدة.	
6	أحب العمل الذي يتيح لى إجراء العمليات الحسابية.	
7	أستمتع بدراسة و اكتشاف الآثار.	
8	أستمتع بإجراء البحوث العلمية .	
9	أستمتع بدراسة موضوعات تختص بحماية البيئة.	
10	أحب العمل في مختبر أو مركز أبحاث ودراسات	
اجمع عدد العلامات (√) هنا ← للجدول 3 لكل (√) درجة واحدة		

Enterprising الجدول 4		
1	استمتع بتوجيه الآخرين فيما يقومون به من نشاط.	
2	أفضل المهام التي تتيح لى التخطيط والتنظيم لعمل الآخرين.	
3	أحب تحمل مسؤولية الأنشطة والفعاليات.	
4	أستمتع بترؤس فرق العمل.	
5	أفضل العمل الذي يتيح لى تقديم أفكار أو آراء معينة.	
6	أتمتع بالقدرة على اقناع الآخرين بأرائى.	
7	أحب العمل بطريقتى الخاصة فى تنظيم الأنشطة.	
8	أشعر بثقة كبيرة بذاتى.	
9	أفضل العمل بمشروع تجارى خاص.	
10	أحب قراءة مقالات ومجلات فى مجال الأعمال	
اجمع عدد العلامات (√) هنا ← للجدول 4 لكل (√) درجة واحدة		

Social الجدول 5			
1	أحب مساعدة زملائي في حل مشكلاتهم.		
2	أبادر بالحديث عند الالتقاء بزملاء جدد.		
3	أحب العمل الذي له علاقة مباشرة بالجمهور.		
4	أحب المشاركة بالأنشطة المدرسية الجماعية.		
5	أحب العمل ضمن فريق.		
6	أحب المشاركة في الأعمال التطوعية.		
7	أستمتع برعاية الآخرين.		
8	أحب العمل الذي له علاقة بتحسين الأوضاع الاجتماعية.		
9	أفضل الأعمال التي تتطلب تعليم و تدريب الآخرين.		
10	أحب متابعة أخبار أو مقالات في علم الاجتماع		
اجمع عدد العلامات (√) هنا للجدول 5 لكل (√) درجة واحدة			

Artistic الجدول 6			
1	أستمتع بالعزف على آلة موسيقية.		
2	أستمتع بكتابة القصص والمسرحيات والمقالات.		
3	أستمتع بالعمل في الحرف اليدوية.		
4	أستمتع بكتابة الشعر.		
5	أستمتع بالرسم والتصميم والتلوين		
6	أحب المشاركة في نشاط التصوير الضوئي.		
7	أحب التمثيل المسرحي.		
8	أحب المشاركة في نشاط الإذاعة المدرسية.		
9	أستمتع بتصميم الأزياء والديكور.		
10	أحب قراءة مقالات موسيقية , أدبية وفنية.		
اجمع عدد العلامات (√) هنا للجدول 6 لكل (√) درجة واحدة			

كيفية احتساب النتيجة في نشاط اكتشاف الميول المهنية و السمات الشخصية

الخطوة الأولى:

انقل مجموع الدرجات التي وضعتها في كل جدول على حدة أمام رقم الجدول أدناه:

رقم الجدول	البيئة	رمز الجدول	مجموع الدرجات
1	التقليدية C	ت	
2	الواقعية R	و	
3	المستكشفة I	س	
4	المغامرة E	م	
5	الاجتماعية S	ا	
6	الفنية A	ف	

الخطوة الثانية:

حاول تقويم نفسك بوضع دائرة حول الرقم المناسب لك في كل قدرة أو مهارة واردة أدناه، مع الإشارة الى أن الرقم 7 يمثل المستوى الأعلى والرقم 1 يمثل أدنى مستوى.

الدرجة	R	I	A	S	E	C
الدرجة	القدرات الميكانيكية	القدرات العلمية	القدرات الفنية	القدرات التعليمية	قدرات البيع	القدرات المكتتبية
عالي	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
	5	5	5	5	5	5
متوسط	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2
منخفض	1	1	1	1	1	1

الدرجة	R	I	A	S	E	C
الدرجة	المهارات اليدوية	قدرات الرياضيات	القدرات الموسيقية	تفهم الآخرين	مهارات إدارية	مهارات مكتتبية
عالي	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
	5	5	5	5	5	5
متوسط	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2
منخفض	1	1	1	1	1	1

إجمع الأرقام مع نتيجة الخطوة الأولى وأكتب أعلى ثلاثة أرقام بالترتيب من الأعلى إلى الأدنى ابتداءً من الرقم 1 ثم رقم 2 ثم رقم 3. إذا كانا رقمين متماثلين، ضعهما في خانة واحدة.

إنَّ الأحرف الثلاثة الواردة في النتيجة أعلاه تمثل ملخص اختبارك
(1) (2) (3)

الخطوة الثالثة:

قراءة الصفات الخاصة بكل بيئة حسب تصنيف جون هولند في الجدول الآتي:

Could also refer to the description of the Islamic Association booklet p.38-43

البيئة	الصفات الشخصية
التقليدية C (ت)	تشمل الأشخاص الذين يمتلكون قدرة عالية من ضبط النفس ويحبذون التعامل مع الأعداد والأرقام، ويتميزون بالدقة في العمل والالتزام بالقواعد والقوانين والأنظمة المحددة في سياق العمل.
الواقعية R (و)	يندرج تحت هذه البيئة الأفراد الذين يتميزون بالقدرات الرياضية ، والميكانيكية ويفضلون العمل مع الآلات والمعدات والنباتات والحيوانات أو العمل خارج نطاق المكاتب.
المستكشفة I (س)	ويمثلها الأشخاص الذين يفضلون المهن العلمية والفكرية والذين تجدهم يستمتعون بجمع المعلومات أو إيجاد النظريات أو الحقائق وتحليل وتفسير المعلومات.
المغامرة E (م)	تتضمن هذه البيئة الأفراد ذوي الشخصيات الإدارية الذين يتميزون بالمقدرة الفائقة على توصيل أفكارهم وآرائهم إلى الآخرين وإقناعهم بها ، كما يمتلكون ثقة كبيرة بأنفسهم و الطاقة اللازمة لتحقيق طموحاتهم.
الاجتماعية S (أ)	ويمثلها الاجتماعيون الذين يستمتعون بأداء أدوارهم من خلال مساعدة الآخرين ويفضلون العمل في نطاق المجموعات، كما أنهم يتميزون بمهارات اتصال عالية.
الفنية A (ف)	وتشمل هذه البيئة الأفراد الذين يقدرّون الصفات الجمالية و يعبرون عنها من خلال أعمالهم الفنية و الأدبية و يتسمون في أداء مهامهم بالمرونة و لا يحبذون التقيد أو الالتزام بنظام معين.

الخطوة الرابعة:

دراسة قائمة الوظائف و المهن الملائمة للرمز البيئي الخاص بك:
في هذه الخطوة ستركز جهودك في دراسة قائمة الوظائف و المهن التي تدل على الرموز الثلاثة الأولى الدالة على سماتك الشخصية وفقا لنظرية جون هولند.

من نتيجة النشاط كانت الرموز الثلاثة الملائمة لسماتي الشخصية هي-----:
قم بقراءة القائمة التي تحتوي على مجموعة من الوظائف و المهن الخاصة بالرموز الثلاثة في الصفحات التالية.
حدد منها عدد ثلاث وظائف أو مهن و رتبها وفقا لأفضليتها بالنسبة لك، أو رتبها عشوائيا إذا لم تكن متأكدا.
يمكنك جمع المزيد من المعلومات عن المهن و الوظائف مستعينا بجميع مصادر المعلومات المتاحة واستشارة أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة وولي الأمر.

الخطوة الخامسة:

اكتب الوظائف و المهن الثلاث التي تثير اهتمامك في الجدول أدناه.
يمكنك وضع اختياراتك الوظيفة عشوائيا في حال تعذر عليك التحديد .
من الجيد أن تضع خططا بديلة فيما لو تعذر تحقيقك لهدف معين.
وضعك لخطط بديلة سيفتح أمامك الأفاق بدلا من التركيز في اتجاه واحد فقط.
يستحسن أن تناقش البدائل الوظيفية التي رتبتهامع ولي أمرك و أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة.

الخيار	الوظيفة أو المهنة	رمزها الوظيفي
الأول		
الثاني		
الثالث		

بعض الوظائف أو المهن التي تثير اهتمامي إلا إنها ليست ضمن قائمة المهن الخاصة
بالرمز الذي حصلت عليه

الأول		
الثاني		
الثالث		

بعض نماذج المهن والوظائف للبيئة الواقعية (و)

6	5	4	3	2	1
خبير صناعة الزجاج	مهندس مدني	فني أجهزة تلفاز	مشرف مصاعد كهربائية	محلل تربة	سرية
مزارع	فني أجهزة طيران	مصمم حلي	صيدلي	فني علاج إشعاعي	
مهندس صناعي	خبير أحوال جوية	طيار	فني تركيب بلاط الأرضيات	مساح أراضي	
صانع خرفيات	فني أجهزة اتصال	ميكانيكي مركبات	مسؤول رادار طيران	فني مختبر	تج
مشرف صناعة العطور	طيار مروحيات	حرفي صناعة الخناجر	مهندس مواقع التصوير	فني علاج إشعاعي	سج
مصور	حداد	فني أجهزة بصرية	محلل بذور زراعية	مهندس كيميائي	ب
مشرف صناعات جلدية	مصمم قواعد البيانات	فني ضبط الجودة	طاهي	مهندس معماري	حشرية
منجد أثاث	فني صناعة مواد التجميل	مشرف عمليات جوية	مفتش جمارك	مهندس زراعي	
مقلم أشجار	خبير مجوهرات	حرفي خياطة كمة	مشرف حقول النفط	نجار	
مهندس أجهزة السفن	فني صناعة الاطارات	مهندس اتصالات	أخصائي إطفاء الحرائق	فني حفر آبار	اجر
قبطان سفينة	فني أجهزة التبريد	فني أجهزة دور النشر و الطباعة	فني تركيب الاسنان الصناعية	مصور جوي	ناقصات
مهندس مراقبة الجودة	مرشد طيران	مسؤول سلامة و صحة	فني بث و إرسال إذاعي	راصد هزات أرضية	لفظ
اختصاصي تربية أسماك	مسؤول محمية زراعية	فني مكافحة حرائق	فني محطات كهرباء	رسام خرائط فلكية	حي
فني أطراف صناعية	مراقب ملاحه بحرية	فني بث تلفزيوني	أخصائي معدات طبية	مهندس بيئة	ري
إطفائي	خباز	مساعد صيدلي	معد خرائط هندسية	فني أجهزة تحكم	ب
مراقب ملاحه جوية	أخصائي بصريات	فني أجهزة طائرات	فني تركيب الصوت و الصورة للأفلام المتحركة	أخصائي التصوير بالأشعة	كهربائية

بعض نماذج المهن و الوظائف للبيئة التقليدية (ت)

6	5	4	3	2	1	الرموز
	مدقق	أخصائي أمن أجهزة الحاسوب	موظف تسجيل الأحوال الشخصية	فني عيادة الأسنان	سياسي	ت س ا
مدقق م	فني جهاز كشف الكذب	موظف أرشيف	فني قياس سمع	فني علاج بالإشعاع	كاتب سجلات طبية	ت س و
		محلل نظم حاسوبية	مدخل بيانات في الحاسوب	كاتب سجلات عقارية	وسيط أوراق مالية	ت س م
		خبير أمن أنظمة المعلومات	فني بصمات	مفتش جمارك	أمين صندوق	ت م س
مسؤول قر	موظف حجز	موظف محميات حيوانية	موظف ضرائب	موظف استقبال بفندق	معد عقود تأمين	ت م ا

ت م و	تاجر جملة أو مفرد	محلل موازنة مالية	ممثل خدمة عملاء	موظف سجلات متحف	مساعد اداري	تذاكر السفر
ت اس	محاسب	فني إحصاء	مدقق طباعة و نشر	أخصائي دعم فني للحاسوب		
ت ا م	منسق قانوني	مصرفي	موظف استقبال	موظف اعلانات	كاتب تقارير	موظف ار
ت ا و	كاتب حسابات	عقاري	موظف الأرشفة		مسؤول الملفات	
ت و ف	فني إخراج الصور الفوتوغرافية	فني الطباعة الورقية	مدقق لغوي	موظف محكمة		
ت و س	محاسب	مهندس وقاية من الحرائق	أخصائي مناورات عسكرية	موظف مبيعات	أمين مخزن	مفتش أج
ت و م	مسؤول رواتب موظفين	مقيم تأمينات مالية	موظف رادار طائرة	موظف تسجيل و قبول بمؤسسة تعليمية	قارئ عداد مياه	مسؤول
ت و ا	محلل عقود الانتماء	موظف تخطيط	قارئ عداد الكهرباء	منسق المواعيد و الملفات		

بعض نماذج المهن و الوظائف للبيئة المغامرة (م)

م	الرموز	1	2	3	4	5	6
1	م ف س	إحصائي	محل بيانات	ممثل مبيعات	معتمد براءات الاختراع		
2	م ف ا	منتج برامج ترفيهية	معلم تربية موسيقية	محرر أخبار	مدير علاقات عامة	وسيط أوراق مالية	منسق عروض أزياء
3	م ا ت	إداري قسم المرور	مشرف مواقع انشاء	خياط	مشرف مناجم	مندوب مبيعات	مرشد خدمات
4	م ت ا	وكيل سفرات	مفتش صحة و سلامة مهنية	طاهي	محلل موازنة	موظف تحقيقات	موظف استقبال
5	م ت و	موظف سجلات طبية	مساعد اداري	موظف بلدية	معد خرائط حقول التنقيب عن النفط	مشرف حقول النفط	مراقب أسعار المواد الاستهلاكية
6	م ت س		مدير عمل و عمال	مدقق	موظف محطة توليد الكهرباء	موظف محطة توزيع المياه	موظف مشتريات أجهزة و معدات الطيران
7	م و س	مهندس مبيعات	موظف ظرائب	موظف مرور	موظف دراسات و بحوث	مهندس صيانة	ممثل مبيعات
8	م و ت	مفتش حرائق	مسؤول أزياء العروض التمثيلية	مشرف خط إنتاج	مفتش شرطة	منتج برامج إذاعية	فني أجهزة اتصال
9	م و ا	موظف انتاج صناعي	مسؤول صيانة و تركيب الاجهزة	قبطان بحري	مشرف مشاريع بناء	إطفائي حريق	مسؤول حقل نفط
10	م ا ف	موظف مبيعات	موظف رعاية الاطفال	عقاري	مسؤول دعاية و إعلان	مدير مدرسة	مشرف ممرضين
11	م ا س	محامي	مدقق مالي	مخطط	كاتب عدل	محاسب	محرر عقود

قانونية			مدن				
محصل ديون	منوب مبيعات	مدير مشتريات	أمين صندوق	مدير فندق	مصنفة شعر/ حلاق	م ا و	12
وسيط عقارات	مساعد إداري	منسق تنفيذي	محال مالي	محقق تعويضات التأمين	مدير تسويق	م ا ت	13
	مهرج	الممثل القانوني للحكومة	مسؤول مزادات	محرر اذاعي	استشاري اتصالات	م ف ت	14
مهندس معدات زراعية	مسؤول برامج ترفيهية	مسؤول الاكسسوارات بالعروض الترفيهية	طيار	موظف ثقافة و الاعلام	مهندس صناعي	م ف و	15
مشرف محطات نووية	مدقق	مدير شؤون مرافق عامة	تربوي	مخطط قرى	أخصائي علم الاجتماع	م ت ف	16
مسؤول التدابير للوقاية من الإشعاع	ممثل فكاكي بمسرح الأطفال	صراف عملات	مهندس انتاج	موظف مصرفي	مسؤول صحة وسلامة في المصانع	م و ف	17

بعض نماذج المهن و الوظائف للبيئة الاجتماعية(ا)

م	الرموز	1	2	3	4	5	6
1	اف س	مساعد طبيب أسنان	ممرض سيارة اسعاف	فني رعاية أحداث	ممرض	معالج نطق	أمين مكتبة
2	اف م	مرشد اجتماعي	مرشد أنشطة ترفيهية	أخصائي تدريب	تربوي	معلم رياض أطفال	ممرض
3	اس ف	مرشد مهني	أخصائي نفسي	فني رعاية معاقين	فني أجهزة تبريد	ممرض	رياضي محترف
4	اس ت	مدقق	فني اتصالات	ممرض	فني بصريات	مصلح اجتماعي	
5	اس م	معلم الدراسات الاجتماعية	أخصائي التغذية	مرشد اصلاحيات الشباب	إداري سجلات طبية	زائر صحي	مقيم تأمينات
6	اس و	ممرض	أخصائي الجهاز التنفسي	طبيب	مقيم تربوي	معالج نطق	قابلة قانونية
8	ات و	فني دعم الحاسب الآلي	مساعد أمين مكتبة	معلم حضانة أطفال	موظف ضمان الجودة	مساعد علاج طبيعى	ضابط شرطة
9	ات م	مذيع اعلامي	موظف موارد بشرية	موظف هيئة بريد	فني رعاية الشباب	سمسار عقارات	موظف قروض

10	ام و	أمين مكتبة	معلم مراحل مدرسية عليا	أخصائي شؤون موظفين	مدرّب رياضي	ممثل نقابة عمال	مضيف طيران
11	ام س	مدير مدرسة	منسق اتحاد عمالي/موظفين	قانوني تأمينات	موظف مؤسسة مالية	معلم تربية رياضية	مرشد مهني
12	ام ت	مدير مؤسسة رعاية اجتماعية	معلم ذوي الاحتياجات الخاصة	معلم رياض أطفال	حارس أمن	موظف خدمة العملاء	كاتب عدل
13	ام ف	ممثل نقابة عمال	عميد كلية	مدير مدرسة	أمين مكتبة	أخصائي اجتماعي	مدير مستشفى
14	اوس	موظف ضرائب	حرفي صاحب صناعة تقليدية	فني علاج طبيعي	فني رعاية عجرة	فني أشعة	معلق رياضي
15	اوت	صيدلي	حكم رياضي	مسؤول المكتبة الاخبارية	أخصائي مهني	معتمد الشهادات الطبية	خطاط لوحات ارشادية
16	اوم	مفتش شحن بحري	مسؤول سيارة الاسعاف	فني طب أسنان	مساعد طبيب	مدرّب لياقة بدنية	مرشد مهني

بعض نماذج المهن و الوظائف للبيئة الفنية(ف)

م	الرموز	1	2	3	4	5	6
1	ف س م	لغوي	مترجم	رسام لوحات طبيعية	معلم تربية فنية	معلم لغة انجليزية	كاتب قصصي
2	ف س و	مخطط مدن	مهندس معماري	رسام كاركاتير	مدير متحف	مرمم لوحات فنية	معلم لغة عربية
3	ف س ا	خطاط	نقاش خزفي	مرمم آثار	ناقد فنون تشكيلية	دليل متحف	رسام نشرات فنية
4	ف و س	فني رسومات توضيحية	عارض فني	خياط	مصمم نماذج	رسام على الزجاج	مشرف ملابس العروض
5	ف و م	منسق زهور	نحات	رسام وسائل تعليمية	نقاش زجاج	مهندس ديكور	دهان/ صباغ
6	ف و ا	مصور فوتوغرافي	مصور سينمائي	فني إضاءة	مسؤول الإخراج الفني لمجلة	حداد	فني مسارح
7	ف ت ا	مصمم جرافيك	مصمم فراء				
8	ف م و	مؤدي في فرقة شعبية	مصمم عملات نقدية	مصمم إعلانات فنية	مصمم أزياء	نحات تماثيل	بائع زهور
9	ف م س	مراسل صحفي	مذيع	مفكر	مهرج	محرر أخبار	فني مسرح

العرائس							
فني عروض التاتو	ناقد فني	كاتب سيناريو و حوار	مسؤول إعلانات	مصور صحفي	موظف إذاعة	ف م ت	10
منشد في مناسبات اجتماعية	محرر رياضي	كاتب	مسؤول دعاية	أختصاصي علاقات عامة	مخرج إذاعي	ف م ا	11
شاعر	إعلامي	ناقد أدبي	كاتب روائي	مراسل إذاعي	محرر أخباري	ف ا س	12
فني نماذج تعليمية	فني تجميل	فني خدع سينمائية	دليل معرض	مصمم ديكور منزل	مصمم أزياء	ف ا و	13
فني صوت	منتج برامج إعلامية	فنان مسرح عرائس	ملحن	موزع موسيقي	عازف موسيقي	ف ا ت	14
قائد فرقة موسيقية	مخرج تلفزيوني	معلم رقص شعبي	مصمم عروض مسرحية	ممثل	مدرب غناء	ف ا م	15

بعض نماذج المهن و الوظائف للبيئة المستكشفة(س)

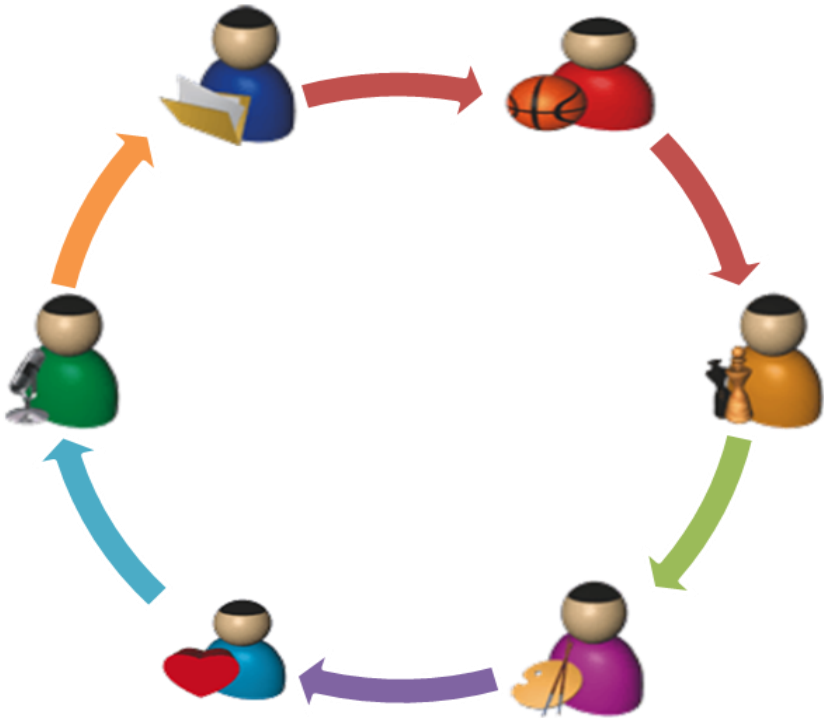
م	الرموز	1	2	3	4	5	6
1	س ف ا	اقتصادي	حاسب كميات	أمين صندوق	أحصائي	كاتب حسابات الضرائب	مدقق لغوي
2	س ف م	مهندس معماري	صراف عملات مالية	أحصائي مختبر	طبيب باطني	أحصائي نفسي	
3	س ف و	عالم أغذية	طبيب أخصائي تخدير	مهندس مدني	فني عدسات طبية	عالم أحياء	محلل أسواق مالية
4	س ا م	مساعد صيدلي	أخصائي علاج طبيعي	فني تدليك	فني معالجة فيزيائية	فني تأهيل مهني	فني علاج طبيعي تقويمي
5	س ا ف	محلل اقتصادي	أختصاصي تسويق	محلل عقود الائتمان	محاسب	معد الموازنة	مدقق مالي
6	س ا و	أخصائي صحة مدرسية	أخصائي علاج نطق	فني تحاليل طبية	فني تصوير أشعة	طبيب أسنان	ممرض
7	س ا ت	مترجم	أخصائي صحة مجتمع	طبيب أطفال	محلل أسواق مالية	باحث	فني مختبرات طبية
8	س م ت	مهندس طرق	مشرف مطافئ	مهندس تصوير	طبيب أخصائي	مهندس التغليف و التغليف	مهندس حماية البيئة من التلوث

		مناعة					
9	س م و	رسام خرائط فلكية	كيميائي	مهندس	صناعي	مباح	فني تجبير
10	س م ف	صيدلي	مساح أراضي	مشرف مختبرات كيميائية	مدير ضمان الجودة	فني تحلية المياه	مدير قواعد البيانات الوطنية
11	س م ا	مهندس أمن و سلامة	أخصائي مهني	خبير طقس	كيميائي	أخصائي نقل دم	فني مختبر نفط
12	س و ف	عالم أحياء دقيقة	طبيب بيطري	فيزيائي	راصد هزات أرضية	أختصاصي ثروة حيوانية	جراح
13	س و ا	عالم أحياء	أخصائي علوم البحار	جيولوجي مياه	طبيب	مدير متحف	أخصائي تغذية
14	س و ت	مبرمج نظم معلومات	معد خرائط جيولوجية	راصد أحوال جوية	مهندس مدني	جيولوجي بترول	أختصاصي تربية أسماك
15	س و م	معلم تقنية معلومات	مهندس كيميائي	محلل أنظمة حاسوب	فني مختبر	عالم آثار	مهندس بحري أو زراعي
16	س ت ف	مرشد صحي	فني مختبر أغذية			أخصائي علم الأجنة	مرشد زراعي
17	س ت و	فني تخطيط القلب	مدقق داخلي	مهندس	مقيم أداء إداري	طبيب أخصائي تكنولوجيا الخلايا	طبيب أختصاصي قلب

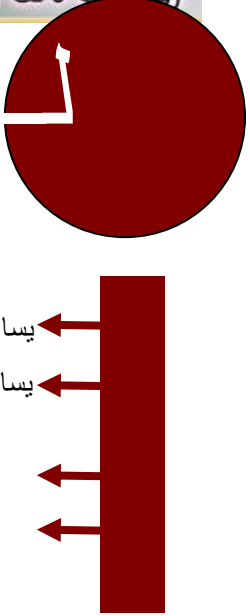
الملحق رقم 05

اختبار هولاند لاكتشاف الشخصية المهنية

إختبار " هولاند " لاكتشاف الشخصية المهنية



ماذا أكتشف ميولي؟

- 
- يساعدني على النجاح في إختيار مهنة المستقبل.
 - يساعدني على النجاح في إختيار الإختصاص المناسب.
 - يدعم قراري أو يقدم لي مقترحات لمهن أخرى.
 - حتى لا أضيع وقتي ويذهب تعب والدي سدى.

اختبار هولاند لكشف الشخصية المهنية ،يساعدك من التحقق والتأكد من خيارك المهني ...

ما عليك إلا قراءة العبارات، بشكل دقيق حتى تحصل على النتائج المناسبة لشخصيتك .

- في ما يلي ستطرح عليك أسئلة و ستجد إشارة أرغب أولاً ،ما عليك سوى وضع دائرة حول خيارك المناسب.

الأنشطة المهنية

لا أرغب

أرغب

R(Realistic) (واقعي)

- تصليح الكهربائيات
- تصليح السيارات
- تصليح الأشياء الميكانيكية
- الإطلاع على الثقافة التقنية Technology
- صنع أشياء بالخشب
- دراسة الأعمال والفنون الخشبية
- دراسة الرسم الميكانيكي
- دراسة ميكانيك السيارات
- العمل بالأمور التقنية الميكانيكية الملفتة
- تشغيل الآلات والأدوات
- العمل خارجاً
- مجموع أرغب

لا أرغب

أرغب

I (Investigative) (إستقصائي)

- قراءة الكتب والمجلات العلمية
- العمل في المختبر أو مكتب أبحاث
- العمل على مشروع
- دراسة نظرية علمية
- العمل بالأمور الكيميائية
- بيق الرياضيات في المسائل العملية
- دراسة مقرر الفيزياء
- دراسة مقرر الكيمياء
- دراسة مقرر الرياضيات
- دراسة مقرر البيولوجي
- دراسة المسائل التقنية
- مجموع أرغب

A (Artistic) (فني)

- إجراء مقابلات موسيقية أو أدبية أو فنية
- اعرض للآخرين عملاً فنياً كالتمثيل
- اعمل مع فنان أو كاتب أو نحات موهوب
- ارتب أو أؤلف قطعة موسيقية
- دراسة مقرر فني
- اكتب رواية أو مسرحية
- أبدع لوحة أو صورة
- اعزف على آلة موسيقية
- اعزف ضمن مجموعة أو اوركسترا
- اصمم مفروشات وملابس وإعلانات
- ارسم، اخطط، ألون

أرغب

أرغب

• مجموع أرغب

--

S (Social) (إجتماعي)

- اعمل كمتطوع
- اعلم الكبار
- اشرف على أنشطة خاصة بالمرضى العقليين
- اعلم في مدرسة ثانوية
- ادرس مقرر في العلاقات الإنسانية
- اقرأ الكتب والمقالات النفسية
- دراسة حالات جنوح الإدمان (اليافعين)
- أساعد الآخرين في حل مشاكلهم الشخصية
- اعمل في مؤسسة خيرية
- اقرأ مقالات أو كتب في مجال علم الاجتماع
- التقى مع مثقفين أو معالجين مهنيين

لا أرغب

أرغب

• مجموع أرغب

--

ت

E (Enterprising) (مبادر)

لا أرغب

ت

أرغب

--

- أتعلم استراتيجيات نجاح مؤسسة
- أدير عملي الخاص.
- احضر مؤتمرات عن البيع.
- ادرس مقرر صغير في الإدارة والقيادة.
- اعمل في مكتب ضمن مجموعة
- اشرف على أعمال الآخرين.
- التقى مع مدراء تنفيذيين وقياديين مهمين.
- أقود مجموعة لإنجاز هدف ما
- أشارك في مخيم سياسي
- اعمل كمستشار منظمة
- اقرأ مجلات ومقالات في الأعمال.

• مجموع أرغب

C (Conventional) (تقليدي)

لا أرغب

ت

أرغب

--

- أعمل في المكتب.
- أنظم السجلات والملفات.
- أراقب الأخطاء في أوراق العمل أو المنتوجات.
- أتعرف على المتوجات أو المواد الجديدة
- أدرس مقرر في الرياضيات التجارية.
- أدرس مقرر محاسبة.
- اركب جهاز تسجيل.
- احتفظ بسجلات للمصاريف التفصيلية.
- اشغل معدات مكتبية.
- أمارس العمليات الحسابية في الأعمال والأرقام.
- أملا استمارات في الضريبة المالية.

• مجموع أرغب

الكفايات المهنية

و (واقعي) R(Realistic)

كلا

نعم

ت

--

● مجموع نعم

- أستطيع دهن الغرف في المنزل
- أستطيع تصليح أشياء سمكية
- أستطيع بناء أشياء خشبية
- أستطيع استعمال أدوات المنشرة
- أستطيع تصليح أثاث المنزل
- أستطيع تصليح الكهربائيات البسيطة
- أستطيع إعادة تأهيل أثاث المنزل والأشياء الخشبية
- استعملت أدوات كالمقعد والطاحن
- أستطيع تغيير زيت السيارة أو الدولااب
- أستطيع أن أرسم خريطة
- استعملت أدوات النجارة كمنشار الكهربائي والفأرة

س استقصائي (Investigative) I

كلا

نعم

--

● مجموع نعم

- أفهم دور DNA في علم الوراثة
- أفهم نظرية بيغ بان حول الكون
- أستطيع كتابة تقرير علمي
- أفهم لماذا لا تقع أجهزة الستلايت إلى الأرض
- أستطيع أن أشرح معادلة كيميائية بسيطة
- أستطيع أن أصف عمل الكريات البيضاء في الدم
- أستطيع استعمال الحاسوب لدراسة المسائل العلمية
- أستطيع استعمال جداول Logarithmic
- أفهم العمر النصفى للعناصر الاشعاعية
- أستطيع اجراء محاولة واختبار علمي
- أستطيع استعمال علم الجبر في حل مسائل رياضية

ف (فني) (Artistic) A

- أستطيع أن التقط صوراً فوتوغرافية جذابة
- أكتب خطاباً
- أكتب القصص والشعر جيداً
- أستطيع تصميم ملابس أو صور أو أثاث
- أستطيع تنسيق وتأليف مقطوعة موسيقية
- أستطيع الرسم والنحت
- أستطيع ترجمة قراءات
- أستطيع أن أمثل في مسرحية
- أستطيع أن أعزف عمل موسيقى بمفردي
- أستطيع أن أشارك في كورس غنائي
- أستطيع أن أعزف على آلة موسيقية

● مجموع نعم

S (Social) (اجتماعي)

- أجد سهولة بالتحدث إلى أصناف الناس كافة
- أجد شرح الأشياء للآخرين
- يمكن أن أعمل في تنظيم مسائل الجيران
- يرسل الناس بطلي لحل مشاكلهم
- أستطيع تعليم الأطفال بسهولة
- أستطيع تعليم الكبار بسهولة
- أجد مساعدة الآخرين في مشاكلهم
- أفهم العلاقات الاجتماعية جيداً
- أجد تعليم الآخرين
- أجد مساعدة الآخرين في سبيل راحتهم
- أجد التعامل مع الناس أكثر مما هي مع الأشياء والأفكار

● مجموع نعم

م (مبادر) (E (Enterprising)

كلا

نعم

--

• أعرف كيف أكون قائداً ناجحاً

• أجيد التحدث في المناسبات العامة

• أستطيع إدارة مخيم مبيعات

• أستطيع تنظيم عمل الآخرين

• أنا فرد طموح وواثق

• أستطيع اقناع الآخرين بالعمل وفق آرائي

• أنا مندوب مبيعات جيد

• أنا محاور جيد

• لدي مهارات تخطيط

• عندي مهارات قيادية جيدة

• مجموع نعم

ت (تقليدي) (C (Conventional)

كلا

نعم

--

• أستطيع ملء وترتيب الملفات

• عملت في إدارة مكتب

• أستطيع العمل على آلة بريد آلية

• أستطيع إنجاز أعمال ورقية بسرعة قياسية

• أستطيع تدبير عمليات معلوماتية بسيطة

• أستطيع العمل بالمدين والدائن

• أستطيع حساب المبيعات والمدفوعات بدقة

• أستطيع العمل بالمعلومات من خلال الحاسوب

• يمكن لي كتابة رسائل عمل

• يمكن أن أقوم بالأعمال المكتبية الروتينية

• أنا فرد منتهبه ومنظم

• مجموع نعم

سجل تتعورك نحو المهن التالية

و (واقعي) R (Realistic)

كلا

نعم

--

- ميكانيك الطيران
- ميكانيك السيارات
- نجار
- سائق شاحنة
- احصائي
- مفتش انشاءات
- صيانة راديو
- مهندس
- ميكانيكي
- كهربائي
- مزارع
- طيار هيلوكبتر
- فني الكتروني
- لحام

• مجموع نعم

س (استقصائي) I (Investigative)

كلا

نعم

- عالم أرصدة جوية
- عالم بيولوجيا
- فضائي
- فني مختبر طبي
- عالم بالسكان
- كيميائي
- عالم أبحاث مستقل
- كاتب مقالات علمية
- عالم جيولوجيا
- عالم نبات
- عام في البحث العلمي
- فيزيائي
- باحث علوم اجتماعية
- محلل بيئي

• مجموع نعم

كلا

نعم

ف (فني) A (Artistic)

- شاعر
- موسيقي
- روائي
- ممثل
- كاتب حر
- ملحن موسيقي
- صحفي
- فنان
- مغني أو منشد
- مؤلف موسيقي
- نحات
- مسرحي
- اخصائي في برامج الرسوم المتحركة
- ممثل مسرح

• مجموع نعم

كلا

نعم

ج (اجتماعي) S (Social)

- مرشد مهني
- عالم اجتماعي
- أستاذ ثانوي
- مرشد
- خبير في جنوح الأحداث
- علاج النطق
- مرشد أسري وزواج
- عالم نفساني سريري
- أستاذ علم اجتماع
- مدير مخيم شبابي
- مرشد شخصي

- عامل اجتماعي
- مرشد تأهيل
- مدير
- مجموع نعم

كلا

نعم

ت (تقليدي) C (Conventional)

- محاسب مجاز
- مراجع ميزانيات
- مجاز محاسبة عامة
- تدقيق مالي
- موظف بنك
- خبير ضرائب
- مراقب بضاعة
- عامل حاسوب
- محلل مالي
- مخمن
- كاتب قبض
- مفتش بنك
- كاتب محاسب
- كاتب مدقق
- مجموع نعم

كلا

نعم

مبادرات E (Enterprising)

- بائع
- منفذ اعلانات
- ممثل مصنع
- مرشد احتفالات
- مندوب مبيعات
- سمسار عقارات
- مدير مخزن
- مدير مبيعات

--

- منفذ علاقات عامة
 - مدير محطة تلفزيونية
 - قانوني
 - مدير مطار
 - منفذ أعمال
 - صاحب مؤسسة صغيرة
 - مجموع نعم
-

٢ حاول تقييم نفسك بوضع دائرة حول الرقم المناسب لك في كل قدرة أو مهارة واردة أدناه مع الإشارة إلى أن الرقم 7 يمثل المستوى الأعلى والرقم 1 يمثل أدنى مستوى مع ملاحظة عدم تكرار الرقم ذاته.

$\mathcal{R}$	i	$\mathcal{A}$	S	$\mathcal{E}$	C	I
القدرات الميكانيكية	القدرات العلمية	القدرات الفنية	القدرات التعليمية	قدرات البيع	القدرات المكتبية	الدرجة
7	7	7	7	7	7	عال
6	6	6	6	6	6	
5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	معدل
3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	منخفض

$\mathcal{R}$	i	$\mathcal{A}$	S	$\mathcal{E}$	C	II
المهارات اليدوية	مهارات الرياضيات	المهارات الموسيقية	تفهم الآخرين	مهارات إدارية	مهارات مكتبية	الدرجة
7	7	7	7	7	7	عال
6	6	6	6	6	6	
5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	معدل
3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	منخفض

<i>C</i>	<i>E</i>	<i>S</i>	<i>A</i>	<i>i</i>	<i>R</i>	
						الأنشطة المهنية
						الكفايات المهنية
						المهن
						قياس القدرات I
						قياس المهارات II
						المجموع الكلي

أكتب في الخانات التالية أعلى 3 احرف ، من الاكبر ثم الأصغر :

--	--	--

؟ المقارنة مع الأحلام المهنية

الرقم	الاختصاص او المهنة؟	الرمز؟
1		
2		
3		
4		
5		
6		

تعرف على الشخصيات المهنية:

ال شخصية الواقعية R:

يرغب أصحاب هذه الشخصية باستعمال الآلات والأدوات المحسوسة، ويدفعهم إلى العمل حبّ الإنجاز.

يتميز هؤلاء الأفراد بالصفات الآتية: المطابقة، الصرامة، العفوية، العناد، الصدق، التواصل، الفطرية، الاعتدال، المثابرة، العملانية، الخجل، الاقتصاد (التوفير).

يمتازون بالقدرات البدنية والميكانيكية، ويرغبون بالعمل خارجاً ويبتعدون عن المهن التي تتطلب البقاء طويلاً داخل المكاتب والغرف المغلقة.

ينظرون إلى ذواتهم كأصحاب شخصية عملية تمتلك المهارات اليدوية أكثر من المهارات الاجتماعية.

يعملون في مهن تستلزم أنشطة جسدية وتتضمن استعمال الآلات والأدوات ذاتية التشغيل، لذا فهم ينجحون في مهن محدّدة كالهندسة، والزراعة، وقيادة المركبات الهوائية كالمطائرات العادية أو الهليكوبتر، والمساحة، والكهربائيات.

يراهم الآخرون أصحاب شخصية عادية وسوية بالرغم من أنهم يسعون إلى تجنّب التفاعل مع الآخرين.

ال شخصية الإستقصائي I:

يرغب أصحاب هذه الشخصية بفهم واستكشاف الأشياء المحيطة بهم، ويدفعهم حبّ العمل والتعلّم.

يمتلكون قدرات رياضية وعلمية، ويميلون للعمل المنفرد وحل المسائل.

ينظرون إلى ذواتهم كأصحاب شخصية تحليلية تمتلك المهارات النظرية أكثر من المهارات الاجتماعية.

يراهم الآخرون أصحاب شخصية ذكية ومنطوية على نفسها، لذا من الأفضل أن يتجنّبوا العمل بمجالات البيع والتسويق.

يتميز هؤلاء الأفراد بالصفات الآتية: التحليل، الحذر، الدقة، النقد، الفضول العلمي، الاستقلالية في التفكير، الذاتية (التركيز على أفكاره ومشاعره الذاتية)، المنهجية، العقلانية، التحفظ.

يعملون في مهن تستلزم أنشطة بحثية وفكرية وقدرة على حلّ المشكلات، لذا فهم ينجحون في مهن محدّدة كالعلوم النفسية، الكيمياء، الفيزياء، الجيولوجيا، المختبر، الطب.

الشفافية الفنية A:

يرغب أصحاب هذه الشخصية بالتأليف والقيام بالأنشطة الموسيقية والفنية، وتدفعهم الأفكار الخلاقة والمشاعر الجياشة.

يتملكون مهارات فنية، ويستمتعون بإبداع أعمال جديدة، ولديهم مخيلة واسعة.

ينظرون إلى ذاتهم كأصحاب شخصية منفتحة على التجربة، تمتلك المهارات الإبداعية أكثر من المهارات المكتبية الروتينية.

يراهم الآخرون أصحاب شخصية نادرة، متحررة ومبدعة، لذا من الأفضل أن يتجنبوا العمل بمجالات تتطلب إتباع قواعد صارمة وطرق روتينية.

يتميز هؤلاء الأفراد بالصفات الآتية: عدم الانتظام، العاطفة الجياشة، التعبير عن الذات، المثالية، الخيال الواسع، اللاعقلانية، الاندفاع، الاستقلال، النقد الذاتي، الحس، الانفتاح، الابتكار.

يعملون في مهن تستلزم أنشطة إبداعية في الموسيقى والفنون والكتابة، لذا فهم ينجحون في مهن محددة كالتصميم الداخلي، العزف والتأليف الموسيقي، النحت، الصحافة، المسرح، والتمثيل.

الشفافية الاجتماعية S:

يرغب أصحاب هذه الشخصية بمساعدة الآخرين وتعليمهم وإرشادهم، ويدفعهم حب العمل الصالح والخدمة الاجتماعية.

يتملكون مهارات اجتماعية، ويستمتعون بإرشاد الآخرين وحل مشكلاتهم، ولديهم قدرة على الإقناع.

ينظرون إلى ذاتهم كأصحاب شخصية متفهمّة للآخرين، تمتلك المهارات الاجتماعية أكثر من المهارات المكتبية الميكانيكية اليدوية.

يراهم الآخرون أصحاب شخصية مقبولة، ذات نزعة إنسانية، ومحبة للتفاعل مع الآخرين، لذا من الأفضل أن يتجنبوا العمل بالمجالات التقنية والميكانيكية.

يتميز هؤلاء الأفراد بالصفات الآتية: الإقناع، التعاون، الود، الكرم، الإفادة، المثالية، الحنان، الصبر، المسؤولية، الحس الاجتماعي، العطف، اللباقة، التسامح، الدفء.

يعملون في مهن تستلزم أنشطة التعامل مع الآخرين ومساعدتهم وإرشادهم، لذا فهم ينجحون في مهن محددة كالتعليم، التمريض، التوجيه والإرشاد التربوي والاجتماعي، العلوم الدينية، تقويم النطق.

الشفافية المبادرة E:

يرغب أصحاب هذه الشخصية بإقناع الآخرين وقيادتهم، وتدفعهم المكانة الاجتماعية اللائقة والكسب المالي.

يتملكون قدرات القيادة والخطابة العامة، ويرغبون بالمال والسياسة والتأثير في الناس. ينظرون إلى ذواتهم كأصحاب شخصية مقنعة، تمتلك المهارات التجارية والتسويقية أكثر من المهارات العلمية.

يراهم الآخرون أصحاب شخصية مليئة بالطاقة والحيوية، لذا من الأفضل أن يتجنبوا العمل بالمجالات العلمية والفكرية المعقدة.

يتميز هؤلاء الأفراد بالصفات الآتية: الامتلاك والاستحواذ، حب المغامرة، الطموح، مهارات الإصغاء، التسلسل، النشاط، الانطلاق، الدافعية، التفاؤل، التفتيش عن المنفعة، الثقة بالنفس. يعملون في مهن تستلزم أنشطة البيع والإقناع والقيادة، لذا فهم ينجحون في مهن محددة كالإدارة، البيع، التسويق، الحقوق، الإشراف التربوي، وكالات السياحة والسفر.

الشخصية التقليدية C:

يرغب أصحاب هذه الشخصية بإتباع ضوابط وتعليمات ثابتة، ويدفعهم حب امتلاك النفوذ والقوة الاجتماعية والسياسية.

يتملكون قدرات ذهنية ومكتبية، ويميلون للعمل في المكاتب والغرف، وتنظيم الأشياء. ينظرون إلى ذواتهم كأصحاب شخصية منجزة، تمتلك مهارات إنجاز الأعمال والقدرة على التركيز والصبر، أكثر من المهارات الإبداعية الفنية.

يراهم الآخرون أصحاب شخصية حذرة ومتشددة في إتباع القوانين، لذا من الأفضل أن يتجنبوا العمل بالمجالات غير واضحة التوجيهات.

يتميز هؤلاء الأفراد بالصفات الآتية: الضمير الحي، الحذر، الفعالية، الخضوع للضوابط، الطاعة، الترتيب، المثابرة، العملانية، التوفير، عدم الابتكار.

يعملون في مهن تستلزم أنشطة التعامل مع الأرقام واستعمال الأدوات المكتبية والآلات وفق معايير محددة، لذا فهم ينجحون في مهن محددة كالمحاسبة، التحليل المالي، أمانة السر، الأعمال المصرفية، الإرسال الإذاعي.

رابط الرموز بالمهن:

الرمز	المهنة	الرمز	المهنة
SEA	العلاقات العامة	ARS	تصوير فوتوغرافي
CRE	مراقب جوي	SAI	التربية الصحية
ICA	امين المحفوظات (ارشيف)	ARS	تصوير تلفزيوني-مسرحي-سينمائي

ACI	أمين مكتبة	ASI	الترجمة التحريرية (الكاتبية)
ISC	التعليم الاساسي	ISA	العلوم الاسلامية
ISC	التعليم المتوسط	REI	كابتن طائرة
ECS	ادارة فنادق	AER	التصميم التخطيطي
RSI	القابلة القانونية	RIC	مختبر اسنان
IRC	هندسة الالكثرونك	ASI	الترجمة الفورية
AER	رئيس الطهاة (شيف)	CEI	المحاسبة
IRA	علم الآثار	AES	اخراج مسرحي -تلفزيوني-اذاعي
ESC	مستشار تأمين	SRI	علاج فيزيائي
ICE	الاحصاء	ISC	علم الاجتماع
AES	التمثيل	AER	التصميم الداخلي
IRC	الكيمياء	SAE	الارشاد الاجتماعي
IRC	الكيمياء الحياتية	IRC	هندسة الكهرباء
IRC	علم الاحياء	IRC	مختبر طبي وعيادي
ECS	ادارة أعمال	ECS	ادارة التسويق
ECS	ادارة عامة	ECS	الادارة المالية
IRC	خبير و تقني أشعة	SEC	ارشاد سياحي
ECS	ادارة خدمات طبية (ادارة مستشفيات)	CEI	التدقيق المحاسبي
SEI	الارشاد الصحي	ARI	الهندسة المعمارية
SCI	العلاج الاسري والزواجي	ICE	الرياضيات
ECS	ادارة مطاعم	IRC	الهندسة الزراعية
SRI	العلاج الانشغالي	SAE	اذاعة وتلفزيون(مذيع ومراسل)
ISA	الفلسفة والحكمة الاسلامية	CIR	الهندسة المدنية
ECS	تحليل اداري	ISA	انثروبولوجيا (علم الاناسة)
IRS	العلاج البصري	SIE	الصحافة المكتوبة
SIR	تقويم النطق	ARS	تصوير فوتوغرافي
SEA	العلاقات العامة	SAI	التربية الصحية
SRE	تربية بدنية	RIC	هندسة بحرية
IRC	علم البيئة	IRA	الجراحة العامة
SAI	تربية حضائية	IRS	الطب العائلي
IRC	علم الاوبئة والامراض	SIA	اللغة الارمنية وآدابها
SIA	اللغات القديمة وآدابها	IAS	الطب النفسي

IES	التغذية والحمية	IRS	طب الاسنان
SAI	التعليم الثانوي	ISA	دراسات اسلامية - مسيحية
RIC	هندسة بترول	RIA	هندسة طوبوغرافيا
ISA	دراسة حضارات وأعراق	ICE	هندسة اتصالات
ICE	الطب العام	SIA	لغة عربية وآدابها
SIA	دراسة فلسفة وأديان	SIA	لغة فرنسية وآدابها
ICE	هندسة تقنيات طبية	ICE	ادارة نظم الكمبيوتر والشبكات
SIA	اللغة الفارسية وآدابها	SIR	تمريض
ISA	العلوم القرآنية	IRC	هندسة الحاسوب
IEA	تخطيط مدني	SIA	اللغة الاسبانية وآدابها
IRS	طب الاطفال	SEI	ادارة تربوية
SIA	لغة انكليزية وآدابها	SAE	ارشاد وتوجيه مهني وتربوي
		ECI	محاماة
		IAE	علوم سياسية
		IRS	طب التخدير والانعاش
		ESC	ادارة الموارد البشرية
		IEC	الاقتصاد
		IRC	الجغرافيا
		IAS	التاريخ
		IRC	هندسة بيئة
		ECS	ادارة بنوك
		IRC	فيزياء
		ASI	تربية فنية
		ASI	تربية موسيقية