

جامعة جيلالي بونعامة - خميس مليانة -



كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم علم النفس و علوم التربية



دور مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهنيين في بناء المشروع المهني
من وجهة نظر المترشحين

مذكرة مقدمة استكمالات لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر علوم التربية

تخصص : ارشاد و توجيه

اشراف الاستاذ الدكتور:

سيساني رايح

اعداد الطالب :

مسياف ابراهيم

لجنة المناقشة

الأستاذ بوحميده نصر الله.....رئيسا

الأستاذ الدكتور سيساني رايح.....مشرفا

الأستاذ مز ايبي جيلالي.....ممتحنا

السنة الجامعية : 2023/2022

شكر وتقدير

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على نبيه المصطفى

يقول عز وجل

"وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ."

و يقول صلى الله عليه و سلم

"لا يشكر الله من لا يشكر الناس" و من باب التقدير و العرفان الناس فإنني أتوجه بالشكر

للأستاذ الدكتور: سيساني رابع

عرفانا بما قدمه لي من مساعدة و توجيه .

كما أتوجه بجزيل الشكر لكل الاساتذة الذين رافقوني طوال مشواري الدراسي ، و اشكر

كل من ساعدني من إطارات و عمال مركز التكوين المهني و التمهين عبد الحميد الماحي

عرفانا لهم لما قدموه لي من تسهيلات

و الى كل من ساعدني ووقف الى جانبي الى غاية كتابة هذه الاسطر.

جزاهم الله خيرا.

إهداء

إلى كل أفراد اسرتي وأخص بالذكر والديّ الكريمين أطال الله في عمرهما .

والى اخوتي عبد القادر ونورالدين وزوجته والكتكوت وسيم

وإلى جميع الزملاء والاصدقاء وكل من ساهم من قريب او بعيد في اتمام وانجاز هذا العمل .

الى كل هؤلاء اهدي هذا العمل .

دون ان أنسى وطني الجزائر.

ملخص باللغة العربية

- تهدف هذه الدراسة الى تقييم مهام مستشار التوجيه والتقييم و الادماج المهني من وجهة نظر متريصي قطاع التكوين المهني ومدى تبلور مشروعهم المهني في اذهانهم و هل توجد فروق بين الذكور والإناث في تقييم مهام مستشار التوجيه و تبلور مشروعهم المهني .

- وتكونت عينة الدراسة من 80 متريص و متريصة في جميع انماط و اجهزة التكوين (حضوري ،تمهين ،دروس مسائية ،معاير،) تم اختيارهم بطريقة قصدية من خلال اختيار متريصين من مختلف التخصصات التي هي في نهاية مسارها التكويني ، و بالتالي يكون تبلور المشروع المهني في ذهن المتريص واضحة .

-وقد استخدم الباحث استبيان تقييم مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من اعداد الباحثة البوش امال عين مليلة الجزائر(2017) و استبيان المشروع المهني للباحثة حفيظ رحيمة ، وأسفرت الدراسة على النتائج التالية:

1-يمارس مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني مهامه بدرجة أقل من المتوسط من وجهة نظر متريصي و متمهي مركز التكوين المهني و التمهين ثنية الحد.

2-عدم وجود فروق في وجهة نظر المتريصين حول مستوى خدمات مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني تعزى لمتغير الجنس.

3-لدى متريصي مركز التكوين المهني تصور حول مشروعهم المهني بمستوى متوسط.

4- عدم وجود فروق في تصور المشروع المهني لدى المتريصين تعزى لمتغير الجنس .

Résumé :

- Cette étude vise à évaluer les tâches du conseiller d'orientation, d'évaluation et d'insertion professionnelle du point de vue des stagiaires du secteur de la formation professionnelle, et dans quelle mesure leur projet professionnel s'est cristallisé dans leur esprit, et y a-t-il des différences entre hommes et femmes dans l'évaluation des tâches du conseiller d'orientation et la cristallisation de leur projet professionnel .

L'échantillon de l'étude était composé de 80 stagiaires hommes et femmes dans tous les modes et dispositifs de formation (présence, apprentissage, cours du soir, passerelle), qui ont été choisis de manière intentionnelle en sélectionnant des stagiaires de diverses disciplines qui sont en fin de formation. chemin, et donc la cristallisation du projet professionnel est dans L'esprit est clair.

- La chercheur a utilisé un questionnaire d'évaluation des tâches du conseiller d'orientation scolaire et professionnelle, préparé par la chercheuse Al-Boush Amal Ain Melilla, Algérie (2017), et le questionnaire de projet professionnel de la chercheuse Hafidh Rahima Les procédures d'étude étaient les suivantes :

Apprenez à connaître la communauté d'étude.

Le système du paquet statistique pour les sciences sociales a été utilisé pour répondre aux questions.

L'étude a donné les résultats suivants :

1- Le conseiller d'orientation, d'évaluation et d'insertion professionnelle exerce ses fonctions dans une mesure inférieure à la moyenne d'un point de vue Stagiaires et apprentis du Centre de formation professionnelle et d'apprentissage, Theniet El Had.

2- Il n'y a pas de différence dans le point de vue des stagiaires sur le niveau des services d'accompagnement, d'évaluation et d'insertion professionnelle en raison de la variable du genre.

3- Les stagiaires du centre de formation professionnelle ont une perception moyenne de leur projet professionnel

4- Il n'y a pas de différences dans la perception du projet professionnel parmi les stagiaires du fait de la variable genre

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر و تقدير
	اهداء
	ملخص باللغة العربية
	ملخص باللغة الإنجليزية
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
ب	
الفصل الاول : مدخل الدراسة	
04	1/ الأشكالية
04	2/ الفرضيات
06	3/ أهمية الدراسة
06	4/ أهداف الدراسة
06	5/ مفاهيم الدراسة
07	6/ حدود الدراسة
08	7/ الدراسات السابقة
الفصل الثاني : الاطار النظري	
أولا : دور مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين	
11	تمهيد
11	1/ مفهوم التوجيه المهني .
12	2/ أهمية التوجيه المهني.
13	3/ مبادئ و اسس التوجيه المهني.
13	4/ أهداف التوجيه المهني.
14	5/ المقاربات النظرية في التوجيه المهني .
16	6/ مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني و كيفية تعيينه .
17	7/ مكتب الاستقبال، الاعلام و التوجيه .
18	8/ تحديد المهام المسندة لمستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين
18	9/ المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني.

25	10/ الصعوبات التي تعيق عمل مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني
ثانيا : المشروع المهني	
28	تمهيد
28	1/ مفهوم المشروع المهني .
31	2/ محددات المشروع المهني .
31	3/ علاقة المشروع المهني ببعض المتغيرات .
34	4/ مراحل المشروع المهني .
37	5/ أهمية المشروع المهني .
الفصل الثالث : منهجية الدراسة واجراءاتها	
40	تمهيد
40	1/ منهج الدراسة.
40	2/ ميدان الدراسة .
41	3/ مجتمع و عينة الدراسة .
41	4/ خصائص العينة .
42	5/ أدوات الدراسة (خصائصها السيكومترية).
46	6/ إجراءات الدراسة .
46	7/ الاساليب الاحصائية المستخدمة .
الفصل الرابع : نتائج الدراسة ومناقشتها	
49	1/ عرض نتائج الدراسة حسب التساؤلات .
51	2/ مناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة .
56	3/ استنتاج و توصيات
57	خلاصة
59	قائمة المراجع
62	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
41	مجتمع الدراسة لمتربصي و متمني مركز التكوين المهني و التمهين عبد الحميد الماحي.	1
41	نسبة الذكور و الإناث من العدد الكلي للعينة .	2
42	عدد و تصنيف الفقرات في كل محور من محاور مهام مستشار التوجيه.	3
43	يمثل الفقرات التي تم تعديلها في استبيان تقييم مهام مستشار التوجيه .	4
44	جدول رقم (4) يوضح قيمة " ت " لدلالة الفرق بين المجموعة الدنيا و المجموعة العليا من استبيان تقييم مهام مستشار التوجيه.	5
45	عدد و تصنيف الفقرات للأبعاد الخاصة باستبيان المشروع المهني	6
45	صدق المحتوى لاستبيان المشروع المهني حسب معادلة لوتشي.	7
46	معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاستبيان الخاص بالمشروع المهني .	8
48	دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في تقييمهم لمستوى خدمات مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني في مجال الاعلام، التوجيه و الادماج المهني	9
49	دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور و درجات الإناث في مستوى خدمات مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني.	10
50	دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في تصور المشروع المهني.	11
51	دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور و درجات الإناث في تصور المشروع المهني.	12

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
35	مخطط مراحل ما قبل المشروع	1

المقدمة :

يعتبر التكوين المهني الركيزة الأساسية لكل تمرين ، لهذا من الضروري العناية به وتوفير الوسائل والامكانيات الضرورية لنجاحه ، حيث لا يمكن لأي سياسة تنموية أن تنجح الا اذا توفرت كفاءات مهنية مؤهلة لتجسيدها ولا يمكن تحقيق نجاح لأي سياسة تصنيعية الا اذا كانت مصحوبة بالتكوين المهني والتقني للأفراد الذين يسهرون على تحقيق وتنفيذ هذه السياسة.

لقد خطى التكوين المهني في الجزائر خطوات واسعة للأمام أنشأ خلالها هياكل وطور نظما ركزت على نجاعة التكوين بحيث يصبح يساهم في البناء الاقتصادي ، وفعالا يصمد في وجه المنافسات والتحديات، ورغم أهمية النتائج التي حققها التكوين المهني الا أن حجم الحاجات وخطورة التحديات عوامل تدفع الى رفع مستوى التوقعات لأداء أحسن للتكوين المهني في الجزائر ولا يمكن تحقيق ذلك الا اذا اتضحت الاهداف ووضعت استراتيجية حكيمة وخطط مدروسة لتجسيدها .

كما يمنح التكوين المهني فرصا أخيرة للذين لم يتمكنوا من متابعة دراساتهم لسبب من الاسباب كي يتعلموا مهنة تساعد على إيجاد منصب عمل. والمساهمة في تلبية حاجات سوق العمل الوطنية من يد عاملة متخصصة فالتكوين المهني هو السبيل الى التحكم في التكنولوجيا المتقدمة و الطريق الى التطور والتنمية لهذا يجب العناية به وإعطائه حقه من الأهمية .

ويهدف السير الحسن لمؤسسات التكوين المهني بما يتيح لها تحقيق اهداف المنشودة ، كما يلجأ القطاع إلى إنتاج أساليب مدروسة وفق أسس علمي متمثلة في عملية الاعلام ، التوجيه ، الارشاد و الادماج المهني التي تشكل في مجملها مجموع الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني في هذه المؤسسات.

وقد تم تناول الدور التوجيهي لمستشاري التوجيه المدرسي بشكل مستفيض في حين نجد ان تناول منها داخل مؤسسة التكوين المهني لم تنل الا القدر اليسير. لذلك جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على الخدمات التوجيهية لمستشاري التوجيه المهني ليس هذا فحسب بل لتدرس مستوى تقديم تلك الخدمات من خلال ممارسه المستشارين لها في الميدان فكما هو معلوم ان مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني دور كبير في العملية الإعلامية التي يروج لها داخل وخارج المؤسسة ضمن قنوات عده وهذا ما قد يجعل هذه المهمة تنال نصيب الاكبر في مهام المستشار على حساب بقية الخدمات لاسيما المتابعة النفسية التي تهدف من خلال هذا العمل الى معرفه الصعوبات التي تحول دون ممارسته ميدانيا.

فالمتربص بالتكوين المهني يحتاج إلى من يأخذ بيده بعد عدم تمكنه من مواصلة دراسته في الثانوية والجامعة لأسباب عده وقد يعيش مشكلات نفسيه مع من حوله فنحتاج الى شخص مؤهل وهو مستشار التوجيه.

وانطلاقا من هذا المفهوم فان بناء مشروع موضوعي وواعي ليس امرا هينا فهو يحتاج الى تحضير مرافقه مستمرة للتلميذ او المتربص في مختلف مراحل تدرسه بتوعيه بقدراته واستعداداته وخصائص محيطه المختلفة وهو ما

يسعى إليه مستشار التوجيه المهني الى تحقيقه من خلال الخدمات التي تقدم للمتربص حيث يعمل مستشار توجيه على مرافقه المتربص ومساعدته في بناء مشروعه الدراسي و المهني من خلال اختيار نوع الدراسة الملائمة له مما يحقق له التوافق والنجاح ، وبما ان الجزائر من الدول التي تولي اهمية الكبرى لقطاع التكوين المهني تحاول مواكبة التطورات الحاصلة فيها فقد اهتمت بالتوجيه المهني لما له من اهمية في تكوين المتربص وفي هذا السياق تأتي هذه الدراسة لمحاولة كشف عن الواقع التوجيه والارشاد المهني و قد انجز هذا البحث من خلال دراسة دور مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهنيين في بناء المشروع المهني لدى المتربص و هذا ما دفعنا للبحث في اراء المتربصين و المتمهين حول مدى فاعلية الخدمات المقدمة من طرف مستشار التوجيه في مساعدتهم في بناء الاختيارات المناسبة لهم .

تم تناول هذا الموضوع بمتغيراته المختلفة وفق اطار مفاهيمي يضم الاشكالية فرضياتها التعريف الاجرائي لمفاهيم الأساسية مع عرض اهمية الدراسة واهدافها والدراسات السابقة المتعلقة بمختلف المتغيرات.

الى جانب الاطار النظري الذي يضم فصلا حول التوجيه المهني من خلال عرض مفهومه، أهدافه أهم الأسس والمبادئ التي يقوم عليها وأهم المشكلات التي يتناولها كما تطرقنا إلى مهام المستشار التوجيه والتقييم و الادمج المهني تعريفه المحاور التي يعتمد عليها، مهامه والصعوبات التي تواجهه. إضافة إلى فصل آخر حول المشروع المهني للمتربص حيث تطرقنا لفيه لمفهوم المشروع خصائصه مراحل بناءه .

في حين تضمن الجانب التطبيقي فصلا تعلق بالإجراءات الميدانية للبحث وتطرقنا فيه الى المنهج الدراسي، و وصف العينة وكيفية اختيارها ، مجالات الدراسة ، ادوات الدراسة و خصائصها السيكو مترية ثم التطرق الى الدراسة الأساسية من وصف أداة الدراسة وآخر فصل تم فيها عرض النتائج وتحليله

الفصل الاول

مدخل الدراسة

- 1/ الاشكالية
- 2/ الفرضيات
- 3/ اهمية الدراسة
- 4/ اهداف الدراسة
- 5/ مفاهيم الدراسة
- 6/ حدود الدراسة
- 7/ الدراسات السابقة

1- الاشكالية :

تكتسي مؤسسات التكوين المهني والتمهين أهمية بالغة ضمن الهياكل العامة للدولة نظرا لمكانتها الاجتماعية والاقتصادية فضلا عما تقدمه من مهام مكملية للمؤسسات التربوية، من حيث أنها تضمن التكفل بالفرد اجتماعيا ومهنيا، ومن ثم تدعيم سوق الشغل باليد العاملة المؤهلة، حيث يشير "بوسنة" (1998) في دراسة له أن التكوين المهني يساعد الفرد في نشر الثقافة الصناعية، والتحكم في مشكلات البطالة وسياسة التوظيف وإدماج الشباب مهنيا واجتماعيا.

إن أول مشكله يعاني منها الشباب الذي يحاول الحصول على مقعد بيداغوجي. في مراكز التكوين المهني تتمثل في عملية اختيار التخصص الملائم لقدراتهم ورغباتهم فهم يجدون صعوبة في اتخاذ القرار بشأن التكوين المناسب لهم. كما انهم يعانون من قلق كبير في مواجهه وضعيته الجديدة ويمكن ارجاع ذلك الى معرفتهم الضعيفة لعالم التكوين والشغل وهذا نتيجة لفقر وضعف الاعلام البيداغوجي مقدم لهم والمعتمد حاليا.

ونجد في كثير من الاحيان يتم اختيار الطالب لتخصص مهني معين دون معرفه سابقه لطبيعة هذا التخصص ومتطلباتهم ومجالات العمل الذي يؤهل لها. ومما يؤكد ذلك ان هناك نسبة من مجموع المترشحين المقبولين بالأقسام المهنية يطلبون بعد اخذ فكره عن طبيعة التكوين او التحول الى تخصص اخر ، اذ ان الهدف من عملية التوجيه التربوي والتوجيه المهني هو تقليل الهدر في الموارد المالية والبشرية على سواء.

هذا فضلا عن الحالات الفشل والتخلي عن التكوين النهائي الذي قد تنتج عن تكييف هؤلاء المترشحين مع التكوين الذي التحقوا به نتيجة سوء اختيارهم للتخصصات المهنية المناسبة وذلك لضعف الوسائل الاعلام والتوجيه (جودت عزت، 1999 ، ص. 34).

وبهذا تكون التربية و التكوين المهني قد فسحت المجال لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني كي يساهموا بفعالية لرفع المستوى التعليمي للمتعلمين من خلال تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والدراسي حيث يعتبر مستشار التوجيه هو المسؤول الاول على تحسين العملية التربوية التعليمية بجوانبها المختلفة فهو يساعد الطالب على معرفه ذاته واختيار ما يناسبه من فروع دراسية متوفرة وتقديم المعلومات التربوية التي تدعم هذا الاختيار. ومواجهه مشكلته بأنواعها المختلفة وهذا ما يؤكد تعريف رمزي كمال فهو شخص يسدي النصح والارشاد لطلب حول اختيار العملاء و الدراسة المناسبة كما يساعدهم على التخطيط لمسار المهني الذي ينبغي ان يسلكه الطالب تأسيسا على ملكاته وقدراته واستعداداته . (فنطازي .2006، ص. 6).

ووفقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 19-93 المؤرخ في 22 فبراير 2009 ،والذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، فإن مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني هو الشخص الذي يساعد المترشحين والتلاميذ والتمهين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين، واقتراح إعادة التوجيه إذا اقتضى الأمر ذلك استنادا إلى تقويم دائم لكفاءتهم، كما يشارك في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل ومرافقة المترشحين والتلاميذ والتمهين خلال طور التكوين.

بالإضافة الى قيام بمقابلات للتقييم المهني من أجل توجيه المترشحين إلى تكوين حسب قدراتهم ومؤهلاتهم الذهنية و مرافقة المترشحين والتلاميذ والمتمهنين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل. (الجريدة الرسمية، 2009، عدد 13).

وحتى يتمكن الفرد من اختيار المشروع المهني الذي يتوافق مع ميولاته وقدراته لا بد له من توجيه يقوم على أسس علمية ومنهجية فالتوجيه المهني السليم يبني على إعلام دقيق واضح وديناميكي، ولا يقتصر فقط على إعطاء معلومات وإنما يتعداه إلى مساعدة الشباب طالب التكوين على الاطلاع على كل المعلومات المتعلقة بالتخصصات المهنية وبالأبنامات التكوينية، والتعرف على عالم الشغل وكل ما يوفره من فرص، وعليه يتمكن الشاب من تحديد موقف اتجاه عملية اختيار التخصص الذي ينوي الالتحاق به. (الدليل رقم 01، 1999، ص.3).

كما جاء في دراسة قدور نويبات 2018 المعنونة بـ "الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية" حيث تؤكد هذه الدراسة أن الاستقرار المهني في مهنة ما مرتبط الى حد بعيد بمدى شعور الفرد بالاستقرار النفسي الذي يأتي من خلال انسجامه مع المهنة التي تلائم قدراته و استعداداته وميوله، وعليه فإن وجود خدمات الإرشاد والتوجيه المهني على مستوى المؤسسات التكوينية تساعد الافراد في حسن اختيار التكوين في مهن او حرف تتناسب مع قدراتهم وميولهم .

و تؤكد دراسة حلبوسي 2001 على ان التوجيه والإرشاد يلعب دورا مهما في زياده قدره الفرد على التكيف وتجنب العديد من المشكلات، وايجاد حلول لمشاكلهم وذلك من خلال توجيههم وارشادهم الى طرق سليمة التي تؤدي الى توافق النفسي والمهني وغرس الثقة في انفسهم للوصول الى انسان سوي. كما اشارت دراسة عمروني حوريه 1997 التي تهدف الى التعرف على مستوى النضج عند المترشحين وعلاقاته باختيار التخصص واثبتت الدراسة ان مستوى النضج عند المترشحين يساعدهم في اختيار التخصص الذي يتلاءم مع قدراتهم وميولاتهم الشخصية وتشيرها مرسلي 1993 الى ان الدور في الخدمات الارشاد والتوجيه التي يقدمها مستشار التوجيه للمترشحين في مراكز التكوين المهني مما يحقق التوافق النفسي والمهني ويعود ذلك على الفرد والمجتمع بالنتائج الإيجابية تساعده على معرفه استعداداته وقدراته وميوله و اختيار مهنة حياته بطريقه منظمه واعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم الشغل وتحقيق ذاته يضمن النجاح والاستقرار .

واعتبارا ضمن هذا المنطلق فان الدراسة الحالية تحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى خدمات مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني في مجال الاعلام، التوجيه و الادماج المهني حسب وجهة نظر المترشحين ؟
- هل توجد فروق في وجهة نظر المترشحين حول مستوى خدمات مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني تعزى لمتغير الجنس ؟
- هل لدى متربصي مركز التكوين المهني تصور لمشروعهم المهني ؟
- هل توجد فروق في تصور المشروع المهني لدى المترشحين تعزى لمتغير الجنس ؟

2- الفرضيات :

- يقدم مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني خدمات مرتفعة في مجال الاعلام، التوجيه و الادمج المهني
- توجد فروق في وجهة نظر المتربصين حول مستوى خدمات مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني تعزى لمتغير الجنس.
- لدى متربصي مركز التكوين المهني تصور حول مشروعهم المهني .
- توجد فروق في تصور المشروع المهني لدى المتربصين تعزى لمتغير الجنس.

3- اهداف الدراسة :

- الكشف عن وجهه نظر متربصي التكوين المهني في تحديد مدى اداء مستشار التوجيه والارشاد والتكوين لمهامه .
- معرفه المهام الرئيسية التي يقوم بها مستشار التوجيه والتقييم والادمج المهني .
- تسليط الضوء على درجه ممارسته لمهامه من وجهه نظر المتربصين في التكوين المهني .
- توعيه المتربصين بأهمية مستشار التوجيه والتقييم والادمج المهني وضرورة التفاعل معه للوصول الى القرار الانسب للمسار الدراسي والمهني .
- لفت نظر المسؤولين في قطاع التكوين بأهمية المشكلات والعراقيل التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم الادمج المهني
- تزويد المكتبة بدراسة حديثه حول مهام مستشاره التوجيه والتقييم والادمج المهنيين للتفعيل من دوره.

4- أهمية الدراسة:

تأخذ الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع و قيمته التربوية و الاجتماعية نظرا لأن التوجيه المدرسي و المهني يعد من بين أهم الخدمات التي تقدمها مراكز التكوين المهني في وقتنا الحالي، حيث يقدم للمتربصين مجموعة من الخدمات النفسية و التربوية تمكنهم من التخطيط لمستقبلهم على أسس علمية و دراية موضوعية بمتطلبات واقعه و إمكاناته الفردية، ما يمكنه من إشباع حاجته و استثمار قدراته ، بالشكل الذي يحقق له أيضا التوافق النفسي و الاجتماعي و بالتالي التكيف مع محيطه.

5- تحديد المفاهيم

1-5 مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني:

1-1-5 التعريف الاصطلاحي :

يعرف ميدواي (Meadway، 1979) الاستشارة "Consultation" مدلول يطلق على العملية التعاونية لحل المشكلات، ويتعاون على حلها أخصائي الصحة النفسية الذي يطلق عليه اسم المستشار "Consultant"، وشخص

آخر مسؤول عن تنفيذ أشكال المساعدة النفسية، ويطلق عليه اسم المُستشير "Consultee" لشخص ثالث يسمى "العميل أو المُستشد Client". (قطامي، 1999، ص. 68)

ويعرف (Rocklin، 1992) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أنه:

المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من أقدر الناس وأكفهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه، واستغلالها أحسن استغلال باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس.

2-1-5-2 التعريف الإجرائي :

هو فرد متحصّل على شهادة الليسانس في علم النفس، فرع عيادي، التوجيه المدرسي والمهني والعمل والصناعي أو شهادة معترف بمعادلتها، يعمل في مؤسسة تكوينية، تحت إشراف المدير، ويقوم بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهنيين لمترصي التكوين المهني كما يساعدهم في التطور الشخصي والمهني، وكذا سيوررتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بأهدافهم المهنية. ويمكن قياس دور هذا المستشار من خلال الدرجات التي نحصل عليها من نتائج استبيان وجهة نظر المتريصين .

2-5-2 المشروع المهني :

1-2-5-1 التعريف اصطلاحى :

يعرف boutinet المشروع المهني «بأنه تلك الصورة التي يسعى الفرد للوصول إليها انطلاقا من وضعيات واقعية ومعاشة حاليا» وأكد على أن المشروع كعملية يمكن تسجيله من مجموع الأفعال أكثر من الأقوال على اعتبار انه تصور اجرائي ممكن في المستقبل .

و يعرفه Avisto بأنه الهدف الذي يسعى إليه الفرد في عالم الشغل والوسائل الاستراتيجية التي ينفذها لتحقيق ذلك وهو لايليق بوظيفة فحسب بل يمكن أن يمتد إلى منصب معين كما يشمل نوعا من الشركات التي يريد الفرد ان يتطور فيها . (دشاش. 2017، ص. 333)

2-2-5-2 التعريف الاجرائي :

المشروع المهني للمتريص هو التصور الذي يرسمه و يحدده عن نوع الدراسة التي يريد مزاولتها و نوع التكوين الذي يريد أن يستفيد منه، و طبيعة المهنة التي يريد ممارستها مستقبلا امتدادا للمسار التكويني المزاول على أن يتم التخطيط لذلك مرحليا خلال مساره ، ويمكن قياس ذلك من خلال الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة علماستبيان المشروع المهني .

6- حدود الدراسة :

1-6 الحدود البشرية : تقتصر هذه الدراسة على متريصي و متمني في نمطي التكوين الحضوري و التمهين .

2-6 الحدود الزمنية: اجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2022/2023 تم التطبيق من شهر مارس إلى شهر

أفريل 2023 .

3-6 الحدود المكانية: مركز التكوين المهني و التمهين عبد الحميد الماحي ثنية الحد ولاية تيسمسيلت .

7- الدراسات السابقة

7-1 دراسة مسعود بوطاف (2010) المعنونة بـ « التكوين والتوجيه المهنيين بين ال واقع والآفاق»

خلصت هذه الدراسة إلى أن التوجيه المدرسي والمهني والتكوين المهني من المواضيع الهامة في عملية التنمية ولها ارتباط بمعالم الشغل والتربية بشكل عام وقد تناولت مختلف النظريات مبينة خصوصيتها من جهة ومبينة أهم المتغيرات السيكولوجية والاجتماعية المتداخلة والمتفاعلة فيما بينها، التي تتحدد على أساسها نجاعة العملية التوجيهية وفعالية عمليات التكوين، وفي إطار هذه المعطيات النظرية مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات الواقع الاجتماعي والاقتصادي ولقد حددت هذه الدراسة أهم الصعوبات التي تواجه عملية التوجيه المدرسي والمهني وكذلك قطاع التكوين المهني ثم تقديم اقتراحات لتجاوز هذه الصعوبات .

7-2 دراسة أنين خالد سيف الدين و سلامي منيرة . (2012) « حول دور مؤسسات التكوين المهني

في دفع الشباب نحو المقاولاتية»

هدفت هذه الدراسة إلى قياس التوجه المقاولاتي لدى متربي التكوين المهني و أهم الدوافع التي تجعلهم يتجهون نحو تبني الفكر المقاولاتي، في مقابل التعرف على أسباب عزوف المتربين عن التوجه نحو تبني العمل المقاولاتي، وبعد اجراء الدراسة الميدانية توصلت إلى النتائج التالية:

لا يوجد فهم واضح لمعنى المقاولاتية لدى متربي التكوين المهني ، كما أن التوجه المهني لديهم لا يزال يقع ضمن منطقة شك كثيفة .

3- دراسة بشلاغم يحي (2015) المعنونة بـ :دور التوجيه المدرسي والمهني في تأصيل الفرد ومعالجة

قضايا الشباب»

وهي دراسة حول المشروع المهني، هذا الأخير الذي يراه الأستاذ الدكتور بأنه لا يأتي إلا من خلال التشخيص الحقيقي للميول والاهتمامات والرغبات عند الشباب، وقد انطلق الباحث في دراسته من التساؤلات التالية :

ما هو واقع التوجيه المدرسي والمهني بالجزائر؟ وما هو دور الميول والرغبات في تحسين الأداء التربوي للتلميذ؟ وهل ميول التلميذ علاقة بإنجازه الدراسي؟ هل الرغبات المعبر عنها من طرف التلاميذ لها علاقة بإنجاز الدراسي لديهم؟ وعلى أي مدى يتخذ من المشروع المدرسي والمهني استراتيجية عمل في عملية توجيه التلاميذ؟ وقد اشتملت عينة الدراسة على 748 تلميذ واستعان في ذلك الباحث على استمارة الميل نحو المجال العلمي معدة من طرفه وقد توصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباطية بين الميل وإنجاز الدراسي في المواد الأساسية، فالباحث يرى أن النتائج السلبية للتوجيه الإجباري إن لم تظهر على التلميذ على المدى القريب ستظهر على المدى المتوسط والبعيد .

7-4 دراسة رادي نور الدين (2016) والمعنونة بـ « التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالاندماج في

عالم الشغل دراسة سوسيو-أنثولوجية»

أكد الباحث من خلال هذه الدراسة على أهمية الإعلام والتوجيه في حياة الطالب في بناء مشروعه الدراسي والمهني عن طريق تربية اختياراته ورغباته الشخصية، وهذا بتطوير الشروط السيكولوجية التي تمكن الشباب من تحقيق

أهدافه، وهذا لا يظهر في مدة محددة زمنيا، ولكن العملية تمتد لسنوات وهذا عن طريق التدخل المسبق لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي لمساعدة المتدرسين حتى يتسنى لهم أخذ القرارات في الاختيارات المدرسية والمهنية. وبين الباحث أنه لا يمكن لمستشار التوجيه أن يتخذ إجراء موحدًا مع مجموع الشباب فالفوارق الفردية تتطلب منه تمكينهم من تطوير إستراتيبياتهم لمرحلة تقلبات العالم الخارجي وقد أجريت هذه الدراسة حول 200 متريص (تقني سام) بينت أن المتريصين الذين لم يجتازوا التخصص لهم نضج مهني أقل من المتوسط ولا يتابعون الدراسة حتى النهاية، على عكس المتريصين الذين اختاروا التخصص وأكملوا التكوين حتى النهاية وهذه النتائج تبين أن الطالب المفلوظ من النظام التربوي يستمر في الرسوب بما أنه لا يوجد توجيه بيداغوجي جيد يمكن أن يساعده في مساره التكويني.

5-7 دراسة بن عياش حورية (2017) المعنونة بـ « تشخيص لواقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر »

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل واقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر، وتطوره منذ فترة ما قبل الاستقلال إلى يومنا الحاضر، وتطرقت هذه الدراسة إلى أهمية التوجيه المهني خاصة في المساهمة في تربية الاختبارات المهنية وبناء المشاريع المهنية للمتريصين المقبلين على عملية التكوين ومساعدتهم على قرار اختيار مهنة بعد التعرف على قدراتهم وإمكانياتهم الحقيقية وكذلك متطلبات المهنة المختارة.

التعقيب على الدراسات السابقة :

تعقبا على الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها في اثناء دراستنا الحالية ، نجد أن أغلب الدراسات التي اطلعنا عليها فيما يخص متغيرات البحث لم نجد دراسة واحدة تناولت متغيرات بحثنا معا أي دور مستشار التوجيه المهني والمشروع المهني فكل الدراسات التي اعتمدنا عليه سلطت الضوء على مستشار التوجيه المدرسي والمشروع الدراسي والمهني ولهذا ارتأينا إنجاز هذه الدراسة وتسلط الضوء على مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني ودوره في بناء المشروع المهني في المؤسسات التكوينية.

إضافة إلى العينة المختارة فجل الدراسات التي كانت في حدود بحثنا، اختارت العينات من أغلب المراحل الدراسية والملاحظ أن جميعها اهتمت بفئتي التلاميذ والطلبة، وهذا ما جعلنا نفكر في اختيار فئة جديدة وهي متريصي مؤسسات التكوين المهني.

الفصل الثاني : الإطار النظري

أولاً : دور مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين:

تمهيد

- 1/ مفهوم التوجيه المهني .
- 2/ أهمية التوجيه المهني.
- 3/ مبادئ واسس التوجيه المهني.
- 4/ أهداف التوجيه المهني.
- 5/ المقاربات النظرية في التوجيه المهني.
- 6/ مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني وكيفية تعيينه.
- 7/ مكتب الاستقبال، الاعلام والتوجيه.
- 8/ تحديد المهام المسندة لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين.
- 9/ المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني.
- 10/ الصعوبات التي تعيق عمل مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني.

تمهيد:

يعد التوجيه المهني من المواضيع الهامة في عملية التنمية لما له من ارتباط بعالم الشغل والمهنة، فهو عملية جوهرية و اساسية، تهدف الى مساعدة الفرد على التعرف على قدراتهم و مهاراتهم و استعداداتهم وميولاتهم لتهيئة الظروف الملائمة والمناسبة لهم من أجل تمكينهم من بلورة مشروع متجانس يجسد التوازن بين خصائصهم و عروض المحيط و لأهمية التوجيه المهني سنحاول تسليط الضوء على جوانبه و عناصره

1- مفهوم التوجيه المهني : هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم الشغل ، ومساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي . (أبو حماد ، 2008، ص.24).

كما يعرفه سعد جلال الذي يرى بأنه العملية التي تساعد الفرد على أن يختار مهنة من المهن ، فيؤهل لها ويدخلها ويرقى فيها ويكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه فتساعده على ان يقرر بنفسه مستقبله المهني . (الداهري ، 2005، ص.23).

و في تعريف اخر يقصد بالتوجيه المهني هو : المساعدة التي يقدمها الموجه او المرشد المهني للفرد الذي يحتاج لها حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطنا ناجحا و قادرا على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية و المهنية بحيث انه يشعر بالسعادة و الرضا . (العزة ، 2009، ص.18).

وتعرفه الجمعية القومية المهنية بأنه "عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها فهو يهتم بمساعدة الافراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم" . (أبو حماد ، 2008 ، ص. 24)

ويعرفه أيضا حامد زهران بأنه عملية مساعدة الفرد في اختيار مهنة بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وظروفه الاجتماعية والتأهيل لها والدخول في العمل والرقى فيه وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني . (عودة، 2005 ، ص . 28).

ومن خلال ما تطرقنا إليه من تعاريف للتوجيه يمكن استخلاص التعريف التالي وهو أن التوجيه عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة ما، تبعا لقدراته والعمل على التكيف مع هذه المهنة .

2-أهمية التوجيه المهني :

تبرز أهمية التوجيه المهني في جانبين أساسيين هما:

1-2 تلبية حاجات الفرد :

عملية التوجيه تبدأ من الفرد وتعني به وإرشاده ليكون قادرا على الإسهام في تنمية المجتمع وهذا يتطلب تمكين الفرد من الاختيار السليم لمهنة المستقبل التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله وتعتبر عملية اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته ، كما أنها عملية ذات أبعاد إنسانية مهنية تعني بالفرد المتعلم، وبالعمل الذي يطمح إليه من أجل تحقيق إمكاناته وادراك طبيعة القرار الذي يتخذه لمهنة المستقبل.

2-2 تلبية حاجات المجتمع :

إن لكل مجتمع حاجاته التي يمكن تلبيتها بمستوى مناسب من خلال التوجيه المهني المنظم لمواجهة مطالب النمو الاقتصادي والاجتماعي الذي يمر به المجتمع، ويتم المجتمع المعاصر بظاهرتي التحرر الاجتماعي والنمو المهني. أما المشوار المهني فيتضح في أهمية التنمية المهنية في مجال التخصص والعمل ومن هذا المنطلق نجد الافراد يظلون باستمرار بحاجة إلى ما يلي في مجال إعدادهم للحياة:

* توسيع أفاق معارفهم فيما يتعلق بعالم العمل المهني.

* ادراكهم للعوامل المؤثرة في عالم العمل.

* ادراكهم للقيم المهنية المرتبطة بالعمل والحياة. (ابوحامد، 2008 ، ص. 252)

3- مبادئ وأسس التوجيه المهني :

3-1 أسس التوجيه المهني:

إن عملية التوجيه المهني ليست بالعملية التي تعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية إنما :

* تنظر إلى الفرد على أنه ذات متميزة وبالرغم من التشابه بين البشر جميعا في شخصياتهم ، فان ثمة حقوق بينهم في النواحي العقلية والجسمية.

* احترام الفرد و الاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة.

* مساعدة الافراد على تبني الموضوعية والعملية في تفكيرهم وسلوكهم، بدلا من الطموح الذي لا يستند إلى اساس واقعي .

* مساعدة الافراد في معرفة مصادر قوتهم وضعفهم عند اتخاذ القرار المناسب لاختيار المهنة.

* ألا يختار الفرد مهنة لمجرد أنه رأى المهنة ناجحة أو انه رأى أشخاص ناجحين فيها لينبغي أن ينقاد الآخرين أو أن يدخل مهنة لمجرد التقليد.

* ان التوجيه المهني للأفراد ضروري لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة مطالب نموه الاقتصادي والاجتماعي التي تعود على المجتمع بالنفع والفائدة . (العزة ، 2009 ، ص. 123)

3-2 مبادئ التوجيه المهني :

تتحكم في عملية التوجيه المهني جملة من المبادئ ولعل منها نذكر ما يلي :

3-2-1 مراعاة الفروق الفردية :

بحيث ينظر إلى الفرد على انه ذات متميزة ، بحيث يختلف عن سواه من الأفراد ، ويعود هذا الاختلاف إلى عامل الجنس وعوامل اجتماعية وثقافية بحيث يؤخذ هذه العوامل بعين الاعتبار أثناء إعداد وتنفيذ برنامج التوجيه المهني.

3-2-2 التأكيد على حرية الفرد في الاختيار المهني:

ويكون ذلك من خلال مساعدة الفرد وتمكينه من اتخاذ القرار المهني، بشأن الاختيار الأنسب له.

3-2-3 الاحاطة بحقيقة تنوع المهن :

وهذا راجع إلى ان لكل مهنة متطلباتها التي تستدعي من الفرد التأمل والتفكير و الدراسة الرعية حتى يتحسن الاختيار . (أحمد طه ، 2004 ، ص. 309)

4- أهداف التوجيه المهني:

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:

مساعدة الفرد في التعرف على ذاته، وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات .

- * مساعدة الفرد في التعرف على عالم المهني والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات هذه المهنة من تعلم وتدريب ، و المهارات التي تتطلبها وجميع الفرص المتوفرة فيها.
- * مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة ، تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة و عالم الشغل بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة . (العزة ، 2009 ، ص. 119).
- * مساعدة الفرد على معرفة ميوله وقدراته ، وإمكاناته ومواطن الضعف والقوة لديه.
- * تشجيع الفرد على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية نحو المهنة المختلفة. (الداهري ، 2005، ص. 254).
- * احاطة الفرد علما بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم وتدريب الفني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة ، و كذا شروط الالتحاق بهذه المعاهد و مدة الدراسة بها . (العيسوي .2004.ص. 24).

5-المقاربات النظرية للتوجيه المهني:

1-5 نظرية سوبر super :

- يعد سوبر (1979) من أكثر علماء التطور المهني اهتماما بالفرد و بإمكانياته.فقد ركزت أبحاثه التي استمرت أكثر من ثلاثين عاما على إيجاد تصنيف للوظائف بدلالة الميول والقدرات ، وتطوير أدوات وأساليب تساعد المرشد المهني على تقرير مدى وجود سمات محددة بأن تكون أكثر انسجاما مع نوع من المهنة، وقد طور سوبر نظريته اعتمادا على المراحل العمرية التي يمر بها الفرد وهي مبنية على الافتراضات التالية:
- * ان كل الافراد يختلفون في الميول و القدرات والاستعدادات وسمات الشخصية .
- * أن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهنة على أساس ما لديه من قدرات وميول وسمات.
- * ان كل مهنة تتطلب نموذجا محددًا من القدرات و الميول.
- * ان اختيار احدي المهنة و التكيف معها عملية مستمرة .
- * تتحدد طبيعة العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي و الاقتصادي لوالديه.
- *يزداد رضا الفرد عن عمله بناءا على مدى توافق هذا العمل مع قدراته و رغبات (العزة . 2014 ، ص. 62).

2-5 نظرية آن رو Anne Roe :

- تعتبر (Roe ، 1957) أن النمو المهني عملية مستمرة، يطورها ويعد لها تبعا لمراحل عمره المختلفة. ويؤكد أن دور التوجيه والإرشاد يتلخص في تعريف الفرد بحاجاته الفعلية وتبيان نوع العمل الذي يمكن أن يتناسب مع هذه الحاجات ولمساعدته في التغلب على الظروف التي قد تعترض هذه الحاجات و أن المرشد الناجح هو الذي يعرف اتجاه الفرد المهني من معرفة حاجاته التي يهتم بإشباعها.
- 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.
- *تعتبر "آن رو" أن شدة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها، هي الموجه الرئيسي لدافعية الفرد نحو الإنجاز.

(الحريري، 2010، ص.139) .

3-5 نظرية باندورا (Panadora)

يفترض (panadora) أن تصورات الافراد نحو أنفسهم خلال تأدية المهام المنوى إنجازها تتوسط بين ما يعرفه الفرد و اعتقاده في قدرته على إنجاز هذه المهمة، فالكفاءة الذاتية وتوقعات المخرجات هي تصورات الفرد للواقع وقد تكون هذه التصورات مطابقة للواقع أو غير واقعية. وتؤثر متغيرات الفروق الفردية والديموغرافية على خبرات التعلم التي تلعب دورا في تشكيل اعتقادات الكفاءة الذاتية ، و التي ترتبط بدورها بمخرجات الفرد و خياراته . فالطالب القادم من خلفيات تعليمية عالية والذي يذهب الى الندوات التعليمية و الورشات التدريبية لاكتساب مهارة لمساعدة الناس والذي يتم تعزيزه من قبل ذويه و اصدقائه سيطور اعتقادا قويا يقود الى مخرجات ايجابية مثلا الالتحاق بالجامعة مطورا ميولا نحو احدى التخصصات التي توفر له فرص لمساعدة الناس .

4-5 نظرية هولاند (Holland)

و من اشهر الذين زاوجوا بين الشخصية والتفضيلات المهنية (جون هولاند) الذي يعتقد أن الفرد يختار مهنته وفقا للمبادئ التالية :

* يعبر الفرد عن شخصيته باختياره لمهنته.
* ينجذب الافراد نحو المهن التي يشعرون أنها ستزودهم بخبرات تناسب شخصياتهم.
* افراد المهنة الواحدة لهم شخصيات متشابهة ويتشابهون بالإستجابات في كثير من المواقف.
وبناء على هذه الافتراضات وضع هولاند بيئات العمل الستة الآتية:
البيئة الواقعية: المهن في هذه البيئة تحتاج الى جهد بدني واضح مثل المزارع وميكانيكي السيارات وتحتاج هذه البيئة إلى مهارة الصبر والحركة ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأخصائيين الإجتماعيين، المرشدين، المعلمين... الخ .

البيئة التقليدية : ويقابلها البيئة الملتزمة، و يتصف الاشخاص ضمن هذه البيئة ب:
* الالتزام والتقييد بالقوانين و القواعد و الانظمة و الرغبة في العمل مع اصحاب السلطة و النفوذ .
* يتجنبون المواقف التي تحتاج الى علاقات شخصية و مهارات جسمية .
* القدرة على ضبط النفس .
* يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيم لفظي و عددي .
* ينجزون اعمالهم من خلال الامثال و الطاعة .
* يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق .
* يميلون الى الروتين في حياتهم .
* يميلون إلى الاعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.
ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : أمناء صناديق البنوك ، اعمال السكرتارية ، المحاسبون و المكتتبون .
البيئة المغامرة : ويقابلها البيئة الإقتصادية و يتصف الأشخاص في هذه البيئة ب:

- * اتقاء المهارات اللفظية التي تحتاج الى جهود عقلية .
- * يدركون انفسهم كأفراد اقوياء لديهم سلطة و سيادة و قدرة على التأثير على الاخرين .
- * يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد .
- * إجتماعيون، يهتمون بالقوة والمراكز الإجتماعية .
- * يميلون الى الاعمال الخطرة و غير عادية .
- و من الامثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : رجال السياسة و المحاماة و الصحافة و رجال الاعمال و مندوبي المبيعات .

البيئة الفنية : و يقابلها اصحاب التوجه الفني و يتصف هؤلاء بأنهم :

- * يفضلون العلاقات الغير المباشرة .
- * يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي .
- * يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية .
- * يظهرون قليل من ضبط النفس .
- * أكثر قدرة على التعبير العاطفي .
- * قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس .
- و من الامثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : الشعراء ، الأدباء، الرسامون. (العزة . 2014 ، ص.67).

5-5 نظرية جينزبرغ (Ginzberz) وزملائه :

تعد نظرية جينزبرغ وهو عالم اقتصاد وزملاءه 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 ان كمية التعلم و نوعه يؤثران في اتخاذ القرارات المهنية .
 - 3- العوامل الوجدانية المتضمنة في استجابات الفرد نحو بيئته .
- و تأثر جينزبرغ في نظريته بمفاهيم (فرويد) التعليقية ، و يعلم نفس النمو و رأى ان عملية الاختيار المهني تخضع لأربعة متغيرات أساسية وهي :الواقعية، نوع التعليم، العوامل الانفعالية ، و القيم وكذلك تأتي القرارات المهنية التي يتخذها الفرد تلبية لواقع معين في حياة الإنسان، يسهم في صنعه ضغط البيئة الاجتماعية و الاقتصادية ، و يمر الفرد حسب جينزبرغ بثلاث فترات عمرية يتطور من خلالها حتى يصبح قادرا على اتخاذ القرار المهني المناسب، وهذه الفترات هي : الخيالية ، التجريبية و الواقعية . (الحريري، 2010، ص.139)

6- مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وكيفية تعيينه :

مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني شخص مختص في علم النفس التطبيقي، وهو المسؤول عن مكتب الإستقبال، والإعلام والتوجيه، الذي يستقبل المترشحين من كل فئات المجتمع قصد مساعدتهم على اختيار مهنة ما، أو من خلال التوجيه إلى تخصص معين أو إلى مؤسسة أخرى إن لم تتوفر فيه بعض شروط الالتحاق بمؤسسة تكوين مهني دون الأخرى.

و هو شخص يمتلك المعرفة والتدريب على مساعدة الأفراد في تحقيق توافقهم النفسي فالمستشار شخص يجب أن يكون على مستوى من الدراسة الأكاديمية المتخصصة تؤهله للقيام بمهامه في مؤسسات التكوين المهني.
(الأسدي، 2003، ص.26).

كيفية تعيين مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني:

حسب شروط التوظيف والترقية تنص المادة 83 على:

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع "كلينيكي والتوجيه المدرسي والمهني والعمل والصناعي" أو شهادة معترف بمعادلتها.
 - عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من مناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني الذي يثبتون خمس 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 % من مناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه والتقييم و الإدماج المهني الذين يثبتون عشر 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- يخضع المترشحون المقبلون تطبيقاً للحالتين 2، 3 أعلاه قبل ترقيتهم لمتابعة بنجاح تكويننا تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
(الجريدة الرسمية، 2009، عدد 13).

7- مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه:

يعد مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه الواجهة الحقيقية للمؤسسة التكوينية حيث تندرج نشاطاته وفق خطة معينة لاعتباره المنبع الرئيسي لكل النشاطات الإعلامية للمؤسسة التكوينية، يكون تجهيزه بالوسائل الضرورية التي تضمن السير الحسن والتكفل اللائق بالجمهور (لاسيما من حيث قاعة الاستقبال، جهاز الإعلام الآلي، أجهزة لعرض أشرطة سمعية بصرية...). كما يؤطر المكتب بعون يتميز بمستوى دراسي كحد أدنى الثالثة ثانوي، حسن الاستقبال والتعامل، سلامة النطق، حسن المظهر والسلوك، ديناميكية في العمل، القدرة على التحكم في المعلومات حول القطاع. (الدليل رقم: 99/01، ص 07).

يعتبر مكتب الاستقبال واجهة كل مؤسسة للتكوين المهني للقيام بالنشاطات الإعلامية لهذه المؤسسة ويكون مسؤول عنه مستشار لتوجيه والتقييم والإدماج المهني حيث يتم تجهيزه بالوسائل اللازمة لتكفل اللائق بالجمهور ويؤطر بعون الاستقبال تتوفر فيه بعض الشروط الضرورية ليتمكن من القيام بمهام هي:

- ضمان تسجيل المترشحين واستلام ملفاتهم.
- معالجة البريد الوارد والصادر لمكتب الاستقبال.
- مساعدة المترشح في ملأ استمارة التسجيل.
- المشاركة في التحضير التقني لأيام الانتقاء (وضع قوائم المترشحين، تحضير القاعات...).

8- تحديد المهام المسندة لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

- تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه والتقييم والإدماج والتمهين.
 - القيام بمقابلات لتقييم المهني من أجل توجيه المترشحين إلى التكوين حسب قدراتهم ومؤهلاتهم الذهنية.
 - مرافقة المترشحين والتلاميذ والتمهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل.
 - مساعدة المترصين والتمهين خلال تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين واقترح إعادة توجيههم عن طريق تقييم دائم لقدراتهم عند الاقتضاء.
- (الجريدة الرسمية:، 2009، عدد13).

أوضحت المواد الواردة في الجريدة الرسمية المهام المسندة إلى مستشاري التوجيه المهني باعتبار أنهم حلقة الوصل بين المجتمع ومؤسسات التكوين المهني لتنظيم العمل وإدارة النشاطات وهذه المهام تجدد وتحدد وفق التطورات الحاصلة بالقطاع لسلك مستشاري التوجيه الذي يتضمن رتبته مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني. الأعمال التي يشارك بها المستشار:

- إضافة إلى هذه المهام يعمل مستشاري على إجراء التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.
 - تنظيم العمل والبرامج التعليمية والمهنية والاستخدامية وإدارة النشاطات المتعلقة بمتابعة واستمرارية العمل.
 - تعليم المترصين بطرق وأساليب اتخاذ القرار المهني.
 - نشر الوعي الكافي بأهمية تحقيق أهداف التوجيه المهني لدى الإدارة.
- هذه الأعمال التي يشارك بها مستشار تعمل على نجاح العملية التكوينية في إحداث نوع من التفاعل الإيجابي بين التكوين والمجتمع من ناحية وبين المؤسسة والمترص لإدراك المهنة المناسبة له، وهذا لا يتأتى إلا بالدراسة الكافية للمستشار أولاً والإدارة ثانياً، بالأهداف وأهمية والآفاق المستقبلية المحددة سالفاً. (بدرخان، 2006، ص. 111).

9- المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

1- الإعلام:

تنطلق العمليات الإعلامية من مكتب الاستقبال، والإعلام والتوجيه الموجود في جميع مؤسسات التكوين المهني بنفس المخطط بتشكيل لجنة الإعلام والتوجيه الموجهة للجمهور الباحث عن التكوين وهذا بإعطاء المعلومات الكافية لمساعدة الشباب في تحديد موقفه بالنسبة للاختيار الذي يقوم به وهذه اللجنة تسهر على تنظيم ومتابعة النشاطات الإعلامية حسب المادة 03 و04 من القرار الوزاري رقم 04 الذي يحدد كفايات الإعلام وتوجيه المترشحين لمتابعة تكوين المهني وتشكل اللجنة حسب ما ورد في المادة 03 السالفة الذكر من:

- مدير مؤسسة التكوين (رئيساً).
- مدير الدراسات أو النائب التقني البيداغوجي (عضو).

- مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني (عضو).
 - أستاذ التخصصات المبرمجة (عضو).
- وتقوم اللجنة بعدة مهام على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني حسب المادة 04: بإعداد برنامج الحملة الإعلامية الخاص بدورة التكوين الذي يركز على:
- العمليات التي يجب القيام بها.
 - المواعيد المحددة لكل عملية.
 - طرق وكيفيات تنفيذ البرنامج الإعلامي.
 - مهام المتدلين في إنجاز هذا البرنامج.
- تقييم دوري للبرنامج الإعلامي (القرار الوزاري رقم 04: 2004).
- وحسب المادة 05 فإن لجنة الإعلام والتوجيه السالفة الذكر تعقد مرة كل 15 يوما لتقييم مدى التقدم في البرنامج المسطر وإدخال التعديلات المناسبة عليه وتدون قراراتها في محاضر تمضي من طرف المدير وترسل نسخة منها لمدير الولائي لتكوين المهني ليقيم من طرف لجنة الولائية لإعلام والتوجيه والإدماج التي بدورها تدون قراراتها في محاضر رسمية ترسل نسخة منها إلى الإدارة المركزية قصد المتابعة والتقييم.
- بالإضافة إلى الطرق والوسائل المعتادة في نشر وتوزيع المعلومات فإنه يطلب التركيز على الإعلام الجوّاري لاسيما في:
- الأماكن العامة.
 - استعمال وسائل النقل كوسيلة لإشهار.
 - برمجة أشرطة سمعية بصرية تعرف بقطاع التكوين المهني.
 - استعمال الإذاعات المحلية والجرائد.
 - المشاركة في التظاهرات المحلية والجهوية.
 - تنظيم زيادات لصالح تلاميذ المؤسسات التربوية داخل مؤسسات التكوين المهني.
- توسيع المشاركة إلى الجمعيات . (الدليل رقم 01: 1999، ص.9).
- في بداية كل دورة يتم توزيع المعلومات في شكل ملصقات في الأماكن العمومية وإعلانات وعرض أشرطة سمعية بصرية مثلا في دور الشباب، إضافة إلى حصص إعلامية في الإذاعة المحلية لتعريف بالدورة مثلا دورة فيفري الماضية، ويأخذ الإعلام في مؤسسات التكوين المهني شكلين هما الإعلام الداخلي والإعلام الخارجي.

1-1- الإعلام الداخلي:

إن مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه هو الذي يشرف على تزويد المترشح بالمعلومات الكافية لمساعدتهم على بناء مشاريع مهنية ويزيد من دافعيتهم وهذا على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني سواء كانت معهد أو مركز أو حتى ملحق يقوم به الموجه يوميا وهو إعلام فردي يخص طلبي التكوين وعلى الموجه إن يكون ملما بمختلف أساليب الإقناع وإعلام جماعي في شكل حصص إعلامية بهدف إعطاء المترشحين مجموعة من المعلومات حول مؤسسة بالتركيز على الجوانب:

- نظام التكوين في المؤسسة.
- محتويات برنامج التكوين.
- تقديم أنماط التكوين (التمهين، عن بعد، الدروس المسائية).
- طرق تقييم وشهادات التكوين.
- لمحة عن إمكانيات الإدماج لأنماط والتخصصات المقترحة على أن تنجز هذه العملية من طرف المكونين خاصة المعنيين مباشرة والمدة لا تتجاوز (30د) (الدليل رقم 01: 1999، ص.18).

2-1- الإعلام الخارجي:

هو الإعلام الموجه لمجتمع الخارجي بهدف زرع ثقافة التكوين سواء في المؤسسة التربوية بالنسبة للتلاميذ الذين لهم الحق في إعادة السنة أو الذين ليس لديهم مهنة أو منصب عمل وهو يهدف لمحو الصورة السلبية عن التكوين المهني باستغلال كل مناسبات ووسائل الإعلام المختلفة لتعريف بالمهن والتكوين وشروط الالتحاق به وهذا بإتباع أساليب التالية:

- المشاركة في التنظيمات الاجتماعية بغرض إثبات وجود لتكوين.
- الحديث عن التوجيه المهني والاختيار المهني في الإذاعة والتلفاز.
- إنجاز مجلات ومطويات إعلامية.
- الإعلانات في الجرائد عن مختلف التخصصات.
- إلقاء محاضرات وندوات وعرض أشرطة فيديو في دور الشباب والمراكز الثقافية الثانوية والإكماليات.
- إقامة أيام إعلامية.
- إقامة معارض وحفلات وأشرطة ثقافية عن أنواع المهن.
- إعطاء الأبواب المفتوحة باستعمال كل الوسائل الإعلامية تأثيرها الحقيقي.
- التوعية عن طريق المحاضرات، الملصقات، مجالس الآباء والمعلمين في المدارس.
- وضع اللافتات الإشهارية لإعلان عن الدورات التكوين المهني.
- التحدث في الإذاعة المحلية عن كيفية الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني.
- ما يتجلى أن الإعلام من أهم المحاور المعتمد عليها في نجاح العملية التكوينية إن كان إعلام داخلي على مستوى مكتب الاستقبال من طرف المستشار يوميا بهدف مساعدة المترشح على الاختيار المناسب له في شكله الفردي أو الجماعي عبر الحصص الإعلامية، أو الإعلام الخارجي الذي يمارس على غرار النوع الأول بصفة مستمرة باستغلال كل المناسبات بالمشاركة في التظاهرات الثقافية أو التربوية أو الإعلامية في مؤسسات التربية ودور الشباب والجمعيات واستغلال كل الوسائل الإعلامية.

2- التوجيه:

يقوم مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني بمساعدة المتربص على فهم قدراته واستعداداته بإبراز نواحي القوة والضعف وتنمية دوافعه كل هذا يلعب دور في اختياره لمهنة ما أو تخصص ما (حمدي ياسين: 1999، ص.63).

الفصل الثاني : الإطار النظري

وحسب ما ورد في المادة 81 " مساعدة المتربص والتلاميذ والمتهمين خلال تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين واقتراح إعادة توجيههم عن طريق تقييم دائم لقدراتهم". ويتم التوجيه والانتقاء في دورتين في السنة في شهر فيفري والثانية في شهر سبتمبر. يعني مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه بالتحضير لهما.

1-2- التسجيلات:

يتم قبول جميع طلبات التكوين التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة أين يفتح سجل خاص لتسجيل هذه الطلبات، ويكون مختوما ومؤشرا عليه من طرف المدير الولائي لتكوين المهني، وتنقسم هذه العملية إلى:

1-1-2- التسجيل الأولي: يعد التسجيل الأولي نشاط يومي لمكتب الاستقبال ومستمر طوال السنة، بهدف إعطاء معلومات حول إمكانيات التكوين لكل شخص يرغب في ذلك وهو من خلال الحضور الشخصي للمعني، أحد الأقارب، معالجة طلب خطي مرسل أو الاتصال الهاتفي . (الدليل رقم 01: 1999، ص 11).

- كما يكون هذا التسجيل بإعطاء المعلومات الوافية واللازمة حول مراحل وشروط التسجيل مكونات الملف والتخصصات والشعب التي تسمح بالالتحاق بتخصصات التكوين أو التوجيه نحو مؤسسة تكوين مهني أخرى إذا تطلب الأمر ذلك حسب ما ورد في المنشور الوزاري رقم 02 المؤرخ في 2008/07/21 المتضمن تحديد الشعب التي تسمح بالالتحاق بالتخصصات التكوينية لتحضير شهادتي تقني وتقني سامي.

2-1-2- التسجيل النهائي: يتم هنا إنجاز العمليات التالية:

- إيداع ملف التسجيل.
 - ملأ استمارة التسجيل.
 - تحديد موعد إجراء المقابلة مع المستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني.
 - برمجة موعد إجراء فحص الطبي.
- ويتكون ملف التسجيل وإيداعه في مكتب الاستقبال من عدة وثائق حسب المادة 16 من القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 2004/01/29 الذي يتضمن تحديد كفاءات تنظيم الإعلام والتسجيل، التوجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني من:

- شهادة الميلاد.
- نسخة مصادق عليها من الشهادة المدرسية.
- صور شخصية.
- ظرفين بريديين.
- نسخة مصادق عليها من شهادة التكوين بالنسبة للتكوين المستمر.
- ملأ استمارة التسجيل من طرف المتربص.
- دفع حقوق التسجيل.
- كما يسلم المكتب لكل مترشح مسجل الوثائق التالية:
- وصل إيداع الملف.

- إستدعاء لمقابلة مستشار يحدد فيع تاريخ الإعلان عن نتائج التوجيه . (القرار الوزاري رقم 04:2004).
من خلال فترة التسجيل يتم ضبط المعلومات الخاصة بالمرشح وتكوين ملف التسجيل في شكلين التسجيل الأولي والنهائي الذي يعتمد على عملية إحصاء المسجلين لتحديد نمط وتاريخ بداية التكوين والملاحظات.

2-2 المقابلة مع مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

هي عبارة عن لقاء يتم بين المستشار والمرشح لمعرفة قدرات واستعدادات لتوجيه نحو العمل المطلوب بمساعدته على اتخاذ القرار المناسب حسب ما يلاحظه من خلال هذه المقابلة والتي تدوم 30د أين يقيم الفرد ويوجه نحو المهنة التي تتناسب وهذه القدرات والاستعدادات وميوله . (فرج طه، 2001، ص. 128).

وفق معايير التقييم حسب ما ورد في بطاقة التقييم لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وهي تجرى في سرية تامة وبصفة فردية.

ويتضح دور المستشار في مساعدة المرشح على اختيار المهنة المناسبة له من خلال وظيفته في:

- مساعدته على فهم وتقييم واستعداداته المهنية.

- فحص تعليمه.

- معرفة قدراته ومستوى ذكائه.

- كشف بعض ميادين العمل التي تتناسب وهذه القدرات.

تفسير الإمكانيات الموجودة في البيئة المحيطة به عن طريق التعرف على التغييرات التي تطرأ على ميدان العمالة والمهن. التعرف على المهن والأعمال التي يعمل فيها ناجحون من أصحاب القدرات المماثلة لقدراته و تمكنه من الفرص التي تعده وتميئه للحصول على المهنة المناسبة . (سعد جلال، 1992، ص. 229)

- يقوم مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني بهذه المقابلة مع المرشح المسجل (حسب المادة18) قصد إعانته في اختيار التخصص وفق ميوله واتجاهاته في زمن محدد في إطار أخلاقيات المهنة، كما يعتمد المستشار على بطاقة التقييم وفقا لمعايير التوجيه المهني التالية:

2-2-1- الدافعية:

يعرفها حامد عبد السلام زهران "الدافعية حالة نفسية أو جسمية تؤدي إلى توجيه الفرد اتجاه أهداف معينة من شأنها أن تقوي استجابات محددة من بين عدة استجابات يمكن أن تقابل مثيرا محدد"
(حامد عبد السلام، 1997، ص.34).

والدافعية يتم تحديدها من خلال إظهار المهارات لدى المرشح واهتمامه في فهم المهنة لبناء مشروع مهني، القيمة الاجتماعية للمهنة المختارة، إضافة للتأثيرات الخارجية على اختيار المرشح (العائلة...)، على اعتبار عامل الميول في هذا الإختيار بالسعي على تنميته بما يتطلب من وعي في بناء مشروعه المهني وفق للمحددات المحفزة لها.

2-2-2- النشاط الذهني:

يقصد به مجموعة من العمليات المتعلقة بالتفكير المنطقي وقدرة المرشح على التحليل والتركيب والقدرة على تنظيم المنهج في مدى التركيز ودرجة الإستيعاب.

2-2-3- الهيئة:

يقصد بها مجموعة من المؤشرات الظاهرية التي تسمح بتقدير المترشح من خلال السلوك، النطق والتعبير، الإعتدال، وتجدر الإشارة إلى تفادي الحكم على المظهر الخارجي في تقييم الهيئة ويمكن الإستعانة بكشف النقاط أثناء المقابلة لمعرفة الماضي الدراسي للمترشح دون أن يكون الأساس المرجعي في التقييم ، و تسمح الهيئة بتقدير المترشح بالإستدلال على سلوكه ولباقته وهندامه وإعتداله في مظهره الخارجي من لباس وطريقة الكلام والإستجابة العفوية.

2-2-4- الفحص الطبي:

يهدف الفحص إلى التأكد من عدم وجود مانع صحي أو بدني يعيق المترشح في ممارسة المهنة المختارة وفق شروط يجريها طبيب المؤسسة أو طبيب منتدب من القطاع الصحي، الذي يزود قيل هذا الإجراء ببطاقات تقنية حول التخصصات تبرز الأخطار المتعلقة بالمهنة، نوعية التجهيزات المستعملة ومدى تأثيرها على سير العمل، كما يجب أن يكون هناك تنسيق متواصل بينه وبين المستشار وبين المكون.

يجرى الفحص الطبي داخل مؤسسة التكوين المهني وبالتوازي مع إجراء المقابلة مع المستشار وفي حالة تعذر ذلك يجرى أثناء أيام الإنتقاء شريطة قبل الإختبار الكتابي، مع إستعمال بطاقة الحالة الصحية المرفقة .

(الدليل رقم 01: 1999، ص.14).

2-2-5- زيارة الورشات: تهدف زيارة الورشات لـ:

- تمكين المترشحين من ملامسة المهنة بالإجابة على كل تساؤلاتهم.
- شرح وتقديم التخصص من طرف المكون.
- تقديم وسائل العمل (تجهيزات، مواد مستعملة...).
- ملاحظة سلوكيات المترشحين داخل الورشة التي تفيد المكون أثناء المقابلة التقييمية.
- كما تنظم عملية زيارة الورشات داخل مؤسسات التكوين أو تجرى في مؤسسة أخرى إن اقتضت الضرورة ذلك موازاة مع تنظيم عملية التسجيلات، إضافة إلى أنه تحدد مدة الزيارة 15د وتملاً استمارة الاختيار من قبل المترشح بعد نهاية الزيارة. (الدليل رقم 01: 1999، ص.19).
- اختيار المترشح لنوع التخصص المرغوب به والمناسب له بمساعدة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وطبيب المؤسسة المستقبلية من إجراء الفحص الطبي الذي يؤكد سلامته البدنية لممارسة هذه المهنة المحترمة وعلى زيارة الورشات التي تعطيه مزيداً من الفهم والتعرف على الوسائل وتجهيزات العمل إن كان داخل المؤسسة أو بمؤسسة أخرى إن تطلب الأمر ليتمكن من ملاً استمارة الاختيار.

2-2-6- الإختبار الكتابي:

الهدف من إجراء الإختبار الكتابي قياس المعارف والمؤهلات العلمية التي يتطلبها ممارسة الإختصاص المختار، ويجرى على أسئلة في مواد دراسية ذات العلاقة المباشرة بمستوى المترشح والمعارف المسبقة عن المهنة بصفة عامة، وتكون منهجية إعداد أسئلة الإختبار في الشكل حيث تصاغ الأسئلة الكتابية من نوع تمارين، جمل، رسومات وأشكال، تحاليل وتراكيب...) وهذا وفق مستوى التأهيل المطلوب حسب التدرج التالي من السهل إلى الصعب، ومن

الفصل الثاني : الإطار النظري

البيسط إلى المركب، في مدة 50د حيث يحتوي على 05 أسئلة يضم كل سؤال على 05 عناصر تصاغ على النحو التالي:
سؤال الخطأ/الصواب، سؤال الإختيار، سؤال التكملة.سؤال الربط، سؤال الترتيب.

وتسند عملية تحضير الإختبارات إلى المكونين كل حسب تخصصه بالتنسيق مع مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني .

يكون الإختبار الكتابي في جملة من الأسئلة في عناصر مختلفة لقياس المعارف التي يتمتع بها المترشح التي تناسب الاختصاص الذي يتم إختياره. (الدليل رقم 01: 1999، ص.19).

3- عملية المتابعة:

تهدف هذه العملية لتتبع ومراقبة سير تلقين المترص المهارات اللازمة لإختياره ونجاح تكوينه من خلال التالي:

- مرافقة المترصين والمتمنين خلال طور التكوين.
- متابعة المترصين الذين يعانون صعوبات نفسية بيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.
- مرافقة المترصين و المتمنين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث عن منصب شغل(القرار الوزاري رقم 04: 2004).
- تساعد عملية متابعة المترص داخل مؤسسة التكوين المهني من ضمان السير الحسن للعملية التكوينية فبمرافقة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين للمترصين خلال فترة تكوينهم وبعدها سواء في حل المشكلات التي يتعرض لها داخل المؤسسة إن كانت بيداغوجية، صعوبات نفسية أو حتى إدارية والوصول إلى إتخاذ القرارات المناسبة لها، إضافة إلى أنها تشمل متابعة المكون لأجل معرفة سير البرامج المسطرة وهي تزامن مرحلة التقييم.

3-1- التقييم:

يعد التقييم أحد عناصر العملية التكوينية إلى جانب البرامج وطرق التدريس فهو حسب نادو" هو حكم قيمي يطلق على نوعية التعلم الذي يحققه الطالب إنطلاقا من المعلومات المستقاة في شكل نتائج المردود المدرسي بغية إنتقاد قرارات ذات الطابع البيداغوجي أو الإداري" (خرف الله، 2005، ص.05).

من هذا التعريف لنادو هو وسيلة من خلالها نحكم على مدى استفادة الطالب من المعلومات المعطاة ونجاح مسار التعلم بهدف إتخاذ القرارات المناسبة سواء من ناحية البيداغوجية أو ذات الطابع الإداري.

3-1-1- أهداف التقييم:

- يهدف إلى تقدير المستوى الذي يبلغه المتعلم ضمن مسار التكوين المتعلق بأهداف المادة أو البرنامج.
- إتاحة الفرصة للمكون للحكم على نجاعة تكوينه.
- إتاحة الفرصة للمسؤولين للحكم على قيمة البرامج والوسائل التعليمية.
- كما أن للتقسيم وظائف ثلاث هي:
- أ- وظيفة الإستطلاع بالتساؤل عن المتعلم هل يتوفر على الصفات الفكرية ومعارف أخرى ضرورية لأجل الشروع لدراسة مادة ما.

ب- وظيفة المراقب أي مراقبة التحصيل ودراسة وضعية المتربص في فترة ما، وداخل القسم الواحد أو ضمن الفوج الواحد.

ت- وظيفة التشخيص يتعلق الأمر بالتساؤل عن المتعلم وماهي الأدوات الأولية أو التقنيات التي لا يتحكم فيها القدر الكافي وماهي المسارات الذهنية المتسببة (خرف الله، 2005، ص.05).

3-1-2-أنواع التقييم:

- **التقييم الشخصي:** هو تقييم أولي لتحديد المكتسبات القبلية ويكون في بداية عملية التكوين فهو يساهم في فعالية التكوين.
 - التقييم التكويني: هو تقييم مستمر ومتواصل يستعمل في بداية وخلال وفي نهاية البرنامج أو قصد تطوير هذا التدرج لأجل تقديم إن أمكن تحسينات وتصحيح ملامح.
 - **التقييم الذاتي:** هو إبداء الحكم على نوعية التقدم ومكتسباته بالنظر لأهداف المسطرة قبلا.
 - **التقييم التحصيلي:** في نهاية برنامج الدراسة أو التعلم بغرض وضع علامات تعبر عن درجة إكتساب المعارف والمهارات لترتيب المتعلمين ونقل الجدير منهم إلى مستوى أعلى.
- إن العملية التقييمية تساعد المستشار والمكون معا إلى حد كبير فعليها يعتمد نجاح تكوين المتربص لمختلف فترات ومراحل تعليمه.
- كما يقوم على أساس الشمولية والإستمرارية ومراعاة الفروق الفردية بينهم باستخدام أساليب عدة.
- (خرف الله، 2005، ص.08).

10-الصعوبات التي تعيق عمل مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني

يعاني مستشار التوجيه من عدة صعوبات قد تؤثر على عمله ونذكر منها:

10-1- صعوبات تتعلق بظروف العمل:

- عدم توفر وسائل العمل اللازمة لتلبية المهام بالشكل المطلوب.
- عدم توفر اختبارات والمقاييس لتشخيص مشكلة الطلاب.
- عدم توفر المعلومات والمراجع الإرشادية.
- تكليف المرشد بأعمال غير إرشادية.
- عدم وجود مواعيد منظمة مثل الجلسات الإرشادية.
- عدم توفر قاعة خاص لاستقبال أولياء الأمور.
- عدم وجود قاعة لتقديم الخدمات الإرشادية. (العزة، 2009، ص. 208).

10-2- صعوبات تتعلق بأولياء الأمور:

- عدم إقتناء الأهل بالعمل الإرشادي.
- عدم تعاون الأهل مع المرشد في حل قضايا الطلبة.

- عدم إيمان الأهل بالإرشاد باعتباره مضيع للأسرار الخاصة.
- وجود حاجز نفسي بين الوالدين وأبنائهم.
- عدم وجود إهتمام الآباء بمشاكل أبنائهم.
- ضعف الإتصال بأولياء الأمور ونقص الوعي النفسي لديهم. (كاملة وعبد الجابر، 1999، ص.192).

10-3- صعوبات تتعلق بالمتريصين:

توجد العديد من المشاكل التي تعيق عمل المرشد عند قيامه بعمله داخل المؤسسات التكوينية ونذكر منها:

- غياب وعي المتريص بأهمية العملية الإرشادية.
- عدم فهم طبيعة عمل المرشد.
- عدم إتزام الطلبة بتنفيذ الخطة الإرشادية.
- تفضيل بعض المتريصين الإعتماد على أنفسهم لحل مشاكلهم.
- عدم ذهاب المتريصين للمرشد خوفا من أن يراه زملائه. (زيدان وسهيل، 2007، ص.74).

خلاصة:

من خلال ما سبق تناوله وما يتبين في هذا الفصل أن مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في مؤسسات التكوين المهني يقوم بمساعدة المتريصين على التكوين الجيد من حيث اختيار التخصص المناسب لهم وجذب المترشحين في إطار العملية الإعلامية التي تعمل المؤسسة على توفير المتطلبات اللازمة كي يستطيع تنفيذها، إضافة إلى تتبع ومرافقة سير عملية تلقين المتريصين المهارات المطلوبة، مع العمل على تجاوز بعض الصعوبات النفسية والإدارية هذا تزامنا مع المرحلة التقييمية، وهي معايير أساسية يبني عليها قرار التوجيه المهني، على اختلاف طرقه ووسائله وأساليب التقييم وحتى دافعية المتريص، وهذا لتمكينهم من مساهمة التطور وفق التغييرات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل .

الفصل الثاني : الإطار النظري

ثانيا : بناء المشروع المهني

تمهيد

- 1/ مفهوم المشروع المهني .
- 2/ محددات المشروع المهني.
- 3/ علاقة المشروع المهني ببعض المتغيرات.
- 4/ مراحل المشروع المهني.
- 5/ أهمية المشروع المهني.

تمهيد

تعتبر عملية بناء المشروع المهني مفتاح النجاح إلى طلب الشغل ، وهي عملية صعبة و معقدة بعض الشيء ، حيث أن هندسة المشروع المهني للفرد تتأثر بسيكولوجيته النفسية و مدى استعداد الفرد لممارسة مهنة معينة أو شغل منصب متميز و محاولة تجسيد تلك الآمال علو أرض الواقع .
و سنحاول من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على مفهوم المشروع المهني ، محدّداته، علاقته ببعض المتغيرات...الخ.

1. مفهوم المشروع المهني :

هناك عدة تعاريف لمفهوم "المشروع" تنطلق من مقاربات متباينة و تعتمد على منطلقات متميزة، و تتأسس على منظورات فلسفية و معرفية مختلفة .

إن هذا المفهوم خضع لعملية التحويل حيث تمت إعارته من حقل الهندسة المعمارية و المقاولات الصناعية و التجارية و الخدماتية إلى المجال التعليمي التربوي.

1-2 اصطلاحا :

يعرف (boutinet) المشروع المهني " بأنه هو تلك الصورة التي يسعى الفرد للوصول إليها انطلاقا من وضعيات واقعية و معاشه حاليا " و أكد على أن المشروع كعملية يمكن تسجيله من مجموع الأفعال أكثر من الأقوال على اعتبار أنه تصور إجرائي ممكن للمستقبل .

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن المشروع المهني يتضمن تنبؤات مستقبلية بخصوص المستقبل المهني .
ويعرف (Guichard) بأنه عبارة عن نية مقصودة و مسجلة في الوقت و العق ، كما أنها عملية انتقاء و الوسيط بين الأحداث الماضية و الحاضرة لبناء صورة مستقبلية يتطلع الفرد للوصول إليها . (دشاش ، 2017، ص.333).

نلاحظ من خلال هذا للتعريف من Guichard للمشروع المهني أن هذا الأخير لايد من أن يأخذ بعين الاعتبار الأحداث الماضية و الحاضرة أثناء التخطيط للمشروع المهني للوصول للمروع الذي يطمح إليه مستقبلا .

وعرفه مركز (AVISTO) بأنه الهدف الذي يسعى إليه الفرد في عالم العمل و الوسائل الاستراتيجية التي ينفذها لتحقيق ذلك ، و هو لا يلبق بوظيفة فحسب بل يمكن إلى منصب معين كما يشمل نوعا من الشركات التي يريد الفرد أن يتطور فيها، وتيرة عمل تناسبه، و مستوى معين من المسؤولية و موقع جغرافي .

(<http://www.avisto.com.pojt/proffessionnel>)

نرى من خلال هذا التعريف أن الفرد يخطط للهدف الذي يسعى إليه و أن المشروع المهني لا يتوقف عند اختيار وظيفة معينة بل يمكن أن يتعداه من خلال توقع المسار المهني له .

2. محدّدات المشروع المهني :

يعبر عن محدّدات المشروع المهني بالعوامل المؤثرة في بناء و بلورة المشروع المهني و التي غالبا ما نلخصها في ثلاث محدّدات منها الشخصية و الاجتماعية و الثقافية، إضافة إلى محدّدات أخرى منها التمثلات الاجتماعية للهوية المهنية و فيما يلي نذكر أهمها :

1.2.1 محددات شخصية :

تتمثل غالبا بالمتغيرات التالية :

1.1.2 القدرات :

تختلف المهن و تختلف فيها القدرات المطلوبة للأداء لذا تعد القدرات العقلية منها و الجسمية محددات هاما لمساعدة الفرد على التخطيط كونها منبئ مستقبلي لنواحي القوة أو القصور في القدرة للوصول إلى الأهداف و تحقيقها ، و هو ما افترضه هولاند في موازنة سمات الشخصية مع الأنماط البيئية لتحقيق الرضا المهني و الشعور بالسعادة .

2.1.2 الميول والاستعدادات :

تسهل الميول و الاستعدادات عملية اختيار المشروع المهني السليم مستقبلا ، إذ تلقى الفرد التوجيه و التدريب المناسب من طرف المختصين منهم مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ، حيث تصبح تلك الميول و الإتجاهات قدرات حقيقية يستطيع بها الفرد الوصول إلى أهدافه بثقة و دافعية ذاتية كما ذكر (بشلاغم ، 2005) ص (107) أن الميول من الأساليب التي تحدد ما يرغب فيه التلميذ وتبرز أهميتها في العلاقة المباشرة بالنجاح المستقبلي في المهنة المختارة كونها مرتبطة بالتعلم فكلما زاد الميل لدى الشخص زاد تعلمه وزادت رغبته في الإبداع فإذا توفرت الميول سيتوفر الاستعداد مستقبلا من خلال التدريب و التوجيه و المتابعة مما يؤدي لبناء مشروع مهني مستقبلا .

3.1.2 نمط الشخصية :

نمط الشخصية يؤثر في مستوى الضغوط المهنية و التي تنشأ نتيجة عدم تكيف قدرات الفرد مع متطلبات البيئة ، لذا لا بد للفرد من التعرف على نمطه و سماته الشخصية التي تساعد في المستقبل في ممارسة مهنته ، و يعمل المختص على مساعدة الفرد للتعرف على صفاته الاجتماعية و الوراثة و الخلقية التي تميزه عن غيره و تحفيز دوافعه لقدرته على معالجة الأمور و مسايرة المعايير الاجتماعية و القدرة على ضبط نفسه و اختيار أسلوبه في الحياة و طرقه الخاصة في حل المشكلات و إعتد أبرز رواد الاتجاه الشخصي أن رو و هولاند (Hollandane et Roe) على السمات الشخصية في التأثير على عملية إتخاذ القرار المهني مستقبلا (البلوي، 2009، ص.13).

4.1.2 الدافعية للإنجاز:

يعرف بايندر (1998) pinder : الدافعية للعمل بأنها :

"مجموعة من القوى الداخلية و الخارجية التي تثير السلوك المرتبط بالعمل و تحدد شكله و اتجاهه و شدته و مدته "

و الدافعية تحقق الانجاز كونها استعداد ثابت نسبيا في الشخصية و تحدد مدى سعيه و مثابرتة في تحقيق هدفه و هنا تظهر العلاقة الدافعية و علاقتها ببناء المشروع المهني السليم كونها تحفز السلوك و الميول في البحث و اختيار البديل المناسب فالدافع زائد الميل يساوي القدرة على بناء مشروع مهني ناجح. (شوقي ، 2003، ص.3).

2.2 محددات اجتماعية :

إضافة إلى العوامل الشخصية فإنه يؤثر في الفرد مجموعة من العوامل الإجتماعية أهمها :

1.2.2. محددات أسرية :

تقوم الأسرة بالدور المهم في تنشئة الأبناء و تشكيل شخصياتهم و تحديد مستقبلهم التعليمي والنفسي و الاجتماعي و الذي يتضح من خلال تق=فوق التلاميذ دراسيا و مهنيا أو فشلهم مستقبلا ، لذلك فإن الأساليب المعاملة الوالدية التأثير الكبير في بلورة خصائص و سمات شخصية الأبناء كما يشير البعض إلى أنها تؤثر على من النمو العقلي و الانفعالي و الأداء الوظيفي للكبار وفق ماقرره كل من رونر (1986) ، Rohner و روتر (1975) Rotter و بولبي (1969) bowlby و ماكوبي (1980) Maccoby . (ميكانيل .2012. ص.3).

2.2.2 محددات مدرسية :

هناك عدة محددات مدرسية تؤثر في عملية إعداد المشروع المهني و المدرسي لدى التلميذ أهمها :

النتائج المدرسية : تعتبر النتائج المدرسية و مستوى التحصيل و عملية التقويم المترجم الأساسي لقدرة التلميذ على توظيف قدراته الحقيقية التي نتيجتها النجاح أو الفشل أي تحقيق التوازن بين الميول و القدرات حيث يتحتم على المختص في الإرشاد توجيه التلاميذ حسب قدراتهم من مرحلة التعليم المتوسط إلى مرحلة التعليم الثانوي لدراسة أحد الجذعين علوم و تكنولوجيا أو آداب لذلك لا بد على التلميذ من إعداد و تصور دقيق يناسب قدراته و ميوله في اختيار التخصص المستقبلي .

وتعتبر برامج التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و التي يتلقاها التلاميذ مهمة في تحديد مولاتهم و رغباتهم و التعرف على ذواتهم لمعرفة قدراتهم الحقيقية و استغلالها كما يجب و بناء اختياراتهم المهنية ، حيث تتوفر عدة برامج إرشادية هدفها مساعدة التلميذ على الاختيار المناسب للتخصص في المرحلة الدراسية و اختيار المهنة المناسبة لولوج عالم الشغل ، كما تكن أهمية البرامج الإرشادية التي تمثل أحد أساليب الإرشاد المهني في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني .

3.2.2 العلاقات الاجتماعية :

تعمل العلاقات الاجتماعية على بناء اتجاهات نفسية اجتماعية لدى الأفراد كونها لها القدرة في تكوين و بلورة معايير اجتماعية و تنمية الولاء الاجتماعي لدى الفرد، فستدرك أحيانا جماعة الرفاق ذلك النقص الحاصل في شخصية الفرد لإكمال و توجيه ما عجزت الأسرة و المدرسة عن تفسيره . و يستمد الفرد من الزملاء ثقافته الاجتماعية منها القضايا الحساسة كالثقافة الجنسية و مهنة المستقبل مما يساعده في تكوين تصورات مختلفة عن عالم المهن سواء عن طريق النمذجة أو إتباع القيم و الإتجاهات المختلفة ، هذه التصورات لها الدور في بناء و بلورة المشروع المهني حيث قد مارس بعض الأفراد مهنا حققت نجاحا ماديا و نفسيا لفئة من زملائهم و أصدقائهم .

4.2.2. الإعلام :

يؤثر الإعلام بمختلف وسائله في مراحل بناء و إعداد المشروع المهني باختيار المهن الأكثر تداولاً و المرغوب فيها بقوة سواء كان إعلام مدرسي أو إعلام اقتصادي أو غيره ، ففي الآونة الأخيرة ظهرت عدة مواقع إعلامية كالفيديس بوك و التويتر و الأنستغرام و اثرت بنسبة كبيرة على تصورات الأفراد في جميع المجالات منها التصورات المهنية فقديمًا كان

الفرد يدرك واجبات مهنتيه فقط أما الآن فمثلا مهنة الطب و التعليم أصبحت مدركة بجميع حقوقها وواجباتها لدى الجميع الكبير منهم و الصغير دون تمييز إذا كانت هذه الثقافة و التأويلات التي سيكتسبها الفرد من هذه المواقع صحيحة أو خاطئة ، لذا يعتبر الإعلام المدرسي و المهني أهم وسيلة يعتمد عليها الفرد لتنمية فضوله في انتمائه لمهنة ما كونه يعرف الفرد بالظروف الحقيقية البيئية منها و المادية للممارسة تلك المهنة . (بن عبد الله، 2019، ص.189).

3.2. محددات ثقافية

1-3-2 القيم :

القيم هي المرأة الصحيحة في الاختيار المهني الناجح ، ذلك أن الإنسان يتجه نحو المهن التي تمكنه من تحقيق قيمه و إشباعها كما تعتبر القيم موجّهات و دوافع السلوك المستقبلي كونها لها علاقة بالتنشئة الاجتماعية و الأسرية لذا يولي لها الأفراد الاهتمام لتحقيق أهدافهم المستقبلية ، فاختيار الفرد لمشروع مهني قائم على القيم و الاتجاهات التي تقوده نحو قضايا اجتماعية أو سياسية أو دينية (الزغيبي، 2010، ص.171).

2.3.2 التربية المهنية :

هي عملية يمكن ملاحظة بذائرها بعد عملية التوجيه المدرسي ، و يعرفها إيفانز و هيير "Hepper et ifanz" أنها جانب من العملية التربوية الذي يجعل الفرد قابلا للاستخدام في مجموعة من المهن دون غيرها " ويتمثل هذا الجانب في البرامج التعليمية و التدريسية لإعداد الاختيار المهني عن طريق إكسابه الثقافة المهنية و ذلك بخلق الجو المناسب للممارسة التطبيقية حتى يكتشف بنفسه قدراته و اتجاهاته و يتعرف على مدى توافقها مع العمل المهني ، هذه العملية التي تساعده على التكيف الإيجابي مع الظروف المحيطة. هنا تظهر أهمية التربية المهنية في بناء المشروع المهني اعتمادا على الثقافة المهنية التي يتعلمها الفرد . (عبايدية، 2006، ص.117).

3.3.2 المكانة الاجتماعية :

تشير المكانة الاجتماعية إلى وضع الفرد و قابليته في التفاعل مع الآخرين أو تفاعلهم معه داخل تنظيم الجماعة و يظهر ذلك غالبا في مقداره المادي أو نسبة إنجازاته كما تتمثل المكانة الاجتماعية لبعض المهن في قيمتها الاقتصادية و الاجتماعية و ما تحقّقه من رغبات كالأجر العالي و السكن و الظروف المادية الجيدة ، فهناك أعمال راقية كالطبيب و المهندس و المعلم ، وهناك أعمال شاقة كالمهن التي تتميز بالحرف و غيرها، و هذا التميز و التمثل الثقافي و الاجتماعي بين المهن هو الذي يدفع الفرد أحيانا لممارسة مهنة دون أخرى ، فالمكانة الاجتماعية للمهن تعتبر داف لتصور مشروع مهني و تحريك الفرد سلوكيا لممارسة المهنة المستقبلية و تحقيق أهدافه و انتمائه مع الآخرين . (بن عبد الله، 2019، ص.191).

3- علاقة المشروع المهني ببعض المتغيرات

1.3 علاقته بالتوجيه :

إن الحديث عن موضوع التوجيه في الوقت الراهن يأتي كحتمية تحكمها مجموعة من الاعتبارات أساسها حق الفرد في رسم معالم مستقبله / من خلال بناء و إعداد مشروعه الدراسي و المهني .

الفصل الثاني : الإطار النظري

تغذي هذه الفكرة الأدبيات و الدراسات التطبيقية في ميدان التوجيه و التي حددت المنحنى التطويري له و تطبيقاته البيداغوجية كقاعدة أساسية لهذا المشروع ، حيث أصبح التلميذ عنصرا نشطا و فعالا في الدراسات السيكولوجية في ميدان التوجيه حيث يبحث عن المعلومات و يكتشفها و كذا يرتبها حسب حاجاته و يطور اتجاهاته و يكتسب الخصائص الضرورية لبناء و تحقيق مشروعه المهني .

إن هذا التوجيه الإيجابي نحو الفرد فرضته التطورات النظرية المتعاقبة في ميدان التوجيه و التغيير في المهام المسندة للمختص على مستوى التطبيق ، بحيث أصبح المشروع الدراسي و المهني هو الهدف البيداغوجي لعمله الميداني و قد عرفت عملية التوجيه عدة مراحل متتابعة عبر الزمن حيث تمت فيها صياغة قوانين من خلال الملاحظات .

و يتفق الدارسون إلى أن الاتجاهات النظرية التي عرفها التوجيه يمكن حصرها في تبلور تصورين متميزين يتمثلان في :
المنحنى التشخيصي :

حسب هذا المنحنى يقوم المختص بتقييم خصائص الفرد : و بالتالي يوجهه إلى المهنة التي تتناسي أكثر مع خصائصه و قدراته تتطلب هذه العملية معرفة جيدة و شاملة للفرد و لمختلف المهن ، و يتم ذلك من خلال عمليتي تحليل الفرد و تحليل العمل و يعتمد المختص في هذه الحالة كثيرا على استخدام الاختبارات النفسية و يعتمد هذا المنحنى على فكرة ثبات خصائص الفرد و متطلبات المهن .

ولكن أعيد النظر في مصداقية هذا المنحنى مع تطور الدراسات في علم النفس فهذا الأمر أدى إلى ارتكاب أخطاء في عملية التوجيه ، مما أدى إلى ظهور المنحنى التربوي أو التطويري .

المنحنى التربوي :

يرجع ظهور المنحنى التربوي للتوجيه إلى قناعات الباحثين في تغيير أدوار مختصي التوجيه نظرا لتطور المعرفة في العديد من التخصصات كعلم النفس المعرفي و علوم التربية .

وفي هذا الإطار لعبت أفكار (Rogers1973) دورا كبيرا في بروز هذا المفهوم ، إذ نادى بالتقنيات الغير موجهة التي تعطي أهمية كبير لحرية و استقلالية الفرد الموجهة من خلال التعبير الذاتي و خلق جو من القبول بينه و بين المختص و هذا المنحنى يعتمد على مبدئين أساسيين يتمثلان في :

الأول : التغيير المستمر في قدرات و ميول الأفراد .

الثاني : عدم ثبات متطلبات المهن بسبب التطور الذي يعرفه عالم الشغل سواء من حيث التنظيم و الهيكل و كذا التكنولوجيات المستعملة و التأهيلات المطلوبة .

و يصبح التوجيه كما وضحه (Carré) عبارة عن السيرورة التي من خلالها يبني الفرد تدريجيا مشروعه المهني المستقبلي الذي على أساسه يعطي معنى لتكوينه ، كما تجند له كل طاقاته و إمكانياته للنجاح فيه .

ومما سبق يتضح أن التوجيه :

- عملية غير آنية و إنما سيرورة تمتد عبر الزمن .

- الفرد خلال هذه السيرورة طرف نشط و مسؤول في بنائه لمشروعه (ترزولت وعمروني 2008، ص.114).

2.3. علاقته بالدافعية :

بنى (Nuttin. 1985) سيكولوجية المشروع في اطار الدافعية على أساس أن الفرد يقترح مشاريع و يحاول تحقيقها ، في هذا المجال يرى الباحث بعدين للدافعية هما :

التعديل : يعني هذا البعد أن الإنسان الذي يسعى لتحقيق هدف معين يعيش دائما حالة من التوتر نتيجة الفرق بين الوضعية الحالية و الهدف المراد تحقيقه ، وبمجرد بروز الحاجة تطرأ تغيرات على مستوى العمليات المعرفية .
البناء : عندما يحقق الإنسان حالة التوازن و ذلك بإشباع الحاجات المرغوب فيها تظهر لديه حاجات أخرى ، إن ظهور هذه الحاجات تدفع الفرد إلى تحديد أهداف أخرى لتجاوز هذه الوضعية الحالية .
إن البعد البنائي للسلوك الدافعي يشكل قاعدة السلوك الإنساني الذي هو في تطور مستمر و حسب (Nuttin. 1985) فإن بناء مفهوم الدافعية في علاقة مع بناء و تحقيق المشاريع يتميز بجانبين هامين لسلوكات الدافعية هما :
الجانبي التوجيهي : و يعني العناصر الموجهة للسلوكات الدافعية في مجموعة المواضيع و الأهداف التي توجع هذه السلوكات كالمشاريع المهنية .

الجانبي الديناميكي أو النشيطي : والذي يعني مجموعة العناصر التي تنشط سلوكات الدافعية اي معرفة قيمة النشاط الممنوح من طرف الفرد لتحقيق مشروع فالدافعية كاستعداد عام تدفع الأفراد لبناء و تحقيق المشاريع و يوجد هذا الاستعداد عند الأفراد بدرجات متفاوتة .

وقد صاغ (Atkinson , 1957) بعدين أساسيين لهذا المفهوم هما :

الحاجة إلى النجاح و الحاجة إلى تجنب الفشل ، يرتبط البعد الأول بالتوقع أي احتمال تحقيق الهدف و القيمة المعطاة لهذا الهدف و يكمن دافع تجنب الفشل في محاولة الفرد في أداء مهمة معينة خوفا من الفشل الذي يكمن أن يواجهه في أدائها . وعموما يظهر المفهوم الشخصي و المهني في علاقته مع مختلف الحاجات المراد تحقيقها من طرف الفرد من خلال دراسة الخاصية العلائقية و الوظيفية للسلوك الدافعي و دوره في بناء و تحقيق المشاريع .
(ترزولت و عمروني .2008.ص.117).

3.3. علاقته بالنضج المهني :

يتطلب إعداد و بناء المشاريع المهنية توفر بعض الخصائص السيكولوجية مثل خاصية النضج المهني الذي يلعب دورا بارزا في صياغة المشاريع باعتباره مجموعة الاتجاهات و المعارف المكتسبة .
ويدل النضج حسب (Lafon.1969) على الفترة التي يصل فيها الفرد إلى النمو الفيزيولوجي و النفسي الكامل بمعنى حالة الرشد ، و أكد الباحثون أن النضج نهاية لسيرورة نمو تمتد عبر الزمن .
إن تحديد معاني النضج المهني مازال يثير اهتمام الباحثين في ميدان التوجيه المدرسي و المهني ، إذ يرى (Legres et 1988 . pematin) النضج المهني كسيرورة متعددة تتركب من عدة أبعاد توجه السلوك و تسمح بتضاعف حركة المراقبة و هذا سواء على مستوى الذات أو المؤثرات الخارجية المفروضة من طرف المحيط و يرى (Sillami .1980) أن النضج المهني خاصية تظهر ما بين (18 و 25 سنة) و يترجم باكتساب قدرات و معلومات تسمح باتخاذ قرارات فعالة بتوقعات مهنية مستقبلية للفرد.

وعموما يعتبر النضج المهني خاصية سيكولوجية هامة لبناء وتحقيق المشاريع المهنية و أن يبرز هذه المشاريع يدل على استعداد سيكولوجي مناسب حيث يكون الفرد قادرا على تحمل مسؤولياته ، و يعتبر النضج المهني أساسا لتحقيق هذه المشاريع المهنية . (ترزولت وعمروني .2008 ، ص. 91).

4.3. علاقته بالإختيار:

المشروع هو وضع أفكار مستقبلية و التخطيط لإنجازها و تجسيدها في الواقع و هو منهجية جديدة قائمة على التشارك و التواصل و التخطيط ، و من بين هذه المكونات الأساسية للمشروع المهني الإختيار المهني الذي يعتبر سيرورة تتطلب قطع مراحل قبل الحسم ، و الإختيار المهني شكل منذ بداية القرن المنصرم موضوع اهتمام العديد من المفكرين .

و الإختيار حسب (Sillamy.1980) هو القرار الذي من خلاله تقبل إمكانية ضمن الإمكانيات المتوفرة و سواء كان هذا الإختيار يتعلق بمهنة أو صديق أو نشاط معين مع العلم أنه يتطلب مشاركة كل جوانب شخصية الفرد و يرى (Holland .1966) أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهنة التي تتوافق مع شخصيتهم ، أما (Super .1966) فإنه يرى فيه تأكيد لمفهوم الذات .

و تؤكد التعارف السابقة على خاصية الأنية في تعريف مفهوم الإختيار باعتباره سلوك يصدره الإنسان في فترة معينة من الزمن مع مراعاة خصائصه السيكولوجية و خصائص المحيط المهني من جهة ، و إن كان الإختيار حدث آني بالنسبة للفرد فإن المشروع هو مركز سلوكاته و ذلك كما ذهب إليه (Sartre) حيث يرى أنه يمكن تعريف الفرد من خلال مشاريعه ، و يرى (Sillamy.1980) أن المشروع ذلك النشاط الواعي الذي تفكر في تحقيقه و ذلك بأخذ أبعاد الماضي ، الحاضر ، المستقبل و الوسائل الممكنة لضمان النجاح . (ترزولت وعمروني .2008 ، ص. 91).

4 مراحل المشروع المهني :

إن إعداد المشروع يعني التفكير في المستقبل مما يستوجب الإجابة على التساؤلات التالية: من أين ننتقل ؟ ماذا نفعل ؟ من طرف من سينجز ؟ متى يحدث ذلك و بأية وتيرة ؟ كيف تفعل ذلك ؟ كما أن طبيعة مشروع العملية تستدع وضع مراحل لإعداده و إعتقاد خطوات لإنجازه و تتمثل هذه الخطوات و المراحل في العناصر التالية :

1.4 ما قبل بناء مشروع:

وتعرف هذه المرحلة بمرحلة الإيقاظ يجب أن تتوفر الرغبة لدى الأطراف المشاركة في المشروع لتغيير الوضعية الحالية قصد تحسينها و تطويرها ذلك عن طريق حصر الحاجات و الوقوف على المشاكل قصد معالجتها و إيجاد الحلول المناسبة لها لأن توفر الإحساس بضرورة التغيير يعطي دفعا قويا للمشروع و يساهم في إنجاحه .

(فنطازي .2006 ، ص. 54)

شكل (1) : مخطط مراحل ما قبل المشروع



2.4 دراسة وتحليل الوضعية :

إن اعداد مشروع ناجح يتطلب تشخيص واضح ومسبق المشروع في دراسة و تحليل الوضعية يجب إنجاز الخطوات التالية :

جمع المعطيات : لتحليل وضعية ما يجب إحصاء المعطيات الموضوعية المتوفرة و رصد آراء و مواقف الأطراف المشاركة وذلك عن طريق إجراء التحقيقات و ملئ الاستبيانات و استغلال جميع الوثائق المتوفرة .

تحليل المعطيات : بعد جمع المعطيات ، ينبغي تحليلها من أجل الوقوف على النقاط الإيجابية و السلبية و حصر الحاجات و معرفة الصعوبات التي قد تواجه المشروع ، و الهدف من هذه الخطة هو الوصول إلى الفهم الدقيق للوضعية الموجودة قبل اتخاذ أي قرار و ذلك عن طريق التحقق من صحة وواقعية المعطيات الموجودة بمقارنة مصادرها و تحليلها من أجل استخراج الضمانات و تحديد الضغوطات أو الصعوبات و ضبط الحاجات التي تم التعبير عنها في شكل معطيات قابلة لقياس و الإنجاز .

التشخيص و اختيار الحلول : إن التحليل يركز أساس على معطيات الماضي و الحاضر و يشير إلى مشكلات مما يستدعي التغيير و التفكير في المستقبل بشكل إيجابي و ذلك عن طريق تشخيص ووصف الصعوبات و المشاكل و تصنيفها و ترتيبها حسب الأولوية و البحث عن أسبابها الحقيقية و تحديد طبيعتها (بيداغوجية، تربوية ، تنظيمية ، علائقية ، اجتماعية....) مما يساعد على اختيار الحل المناسب الذي يتلائم أكثر مع مقاييس الاختيار ألا و هي : الفعالية ، النجاعة، المطابقة ، الملائمة ، و القابلية .

3.4 تحديد الأهداف :

تعتبر هذه المرحلة مهمة في بناء مشروع حيث ينتقل من خلاله صاحب المشروع من التحليل إلى الفعل لهذا يجب أن تكون الأهداف مناسبة للوضعية و قابلة للتحقيق و الإنجاز و ذلك بمراعاة كل مستوياتها انطلاقا من الغايات وصولا إلى الأهداف الإجرائية و يتم التركيز غالبا على مستويين من الأهداف هما :

الأهداف العامة : إن مرحلة الدراسة و تحليل الوضعية تسمح بضبط الوضعيات المطلوب تطويرها و ذلك بتسطير أهداف عامة تترجم الحلول التي تم اختيارها و تسعى كل الأطراف لتحقيقها وفق تدرج معين و مضبوط .

الأهداف الإجرائية : تترجم الأهداف العامة إلى أهداف جزئية عبر فعاليات و أنشطة توضع التطبيق بإشراك الأطراف المعنية لإنجازها في الأجال المحددة لها تبعا لطبيعتها و الإمكانيات المتوفرة مع مراعاة المنهجية الدقيقة لتحقيق هذه العملية بضبط الإجابة على التساؤلات التالية : من يقوم بالفعل ؟ مع من ؟ كيف ذلك ؟ متى يحدث ذلك ؟ ماهو المنتظر ؟ ماهي مؤشرات التقويم ؟

4.4 بناء المشروع :

خلال هذه المرحلة يتم إعداد العمليات المسطرة انطلاقا من الأهداف المحددة سابقا وذلك من خلال إنجاز بطاقات فنية للدراسة يتم فيها تحديد و تنظيم المصادر و المادية و البشرية و الوسائل و الأدوات و الأجهزة اللازمة لسير المشروع .

5.4 التطبيق والإنجاز:

يتم خلال هذه المرحلة تنفيذ المشروع و معاينته يوم بيوم من خلال إنجاز العمليات المبرمجة وفقا للخطة المسطرة و متبعة و تيرة تقدمه أو تأخره قصد ضبطها و تعديلها إن اقتضت الضرورة ذلك .

6.4 التقويم :

إن التقويم أداة مهمة لتسجيل المشروع و سيرورته في الزمن حيث يهدف إلى قياس فعالية الأفعال المنجزة مما يسمح بتحسين مستمر لدقة عملية التحليل ، حيث أنه يشمل كل عناصر المشروع انطلاقا من الأهداف ، سيرورة الإنجاز، الطرق ، الوسائل ، مشاركة الأطراف وصولا إلى النتائج ، فعملية التقويم تكشف الأخطاء و الصعوبات و تحدد مدى تحقيق الأهداف المسطرة و من ثم معرفة مدى نجاح المشروع . (فنتازي، 2006، ص. 54-56).

5. أهمية المشروع المهني :

إن التفاعل الدائم بين الإنسان و بيئته حول جوهر من الحاجات البيولوجية و النفسية و الطرق التي يحاول بها الشخص إشباع تلك الحاجات فتكوين الكائن البشري يجعله بمجرد ميلاده يمارس حاجاته في الحال و التي لا يشبعها إلا في البيئة فقط فإشباع هذه الحاجات ضروري لحفظ التوازن و الحاجات التي لم تشبع تظهر قلقا و توترا و تدفع الكائن الحي إلى المبادرة بالعمل على إشباعها ، مما يعمل على حفظ التوتر .
ومن أهم هذه المشاريع التي يسعى الفرد إلى تحقيقها نجد المشروع المهني الذي له أهمية قصوى في حياة الفرد و من بين الأهداف التي يحققها بناء المشروع المهني نذكر مايلي :

1.5 تقدير الذات :

إن تقدير الذات يعني الاحتفاظ للذات بالطموح و الاحترام و هو رغبة الفرد في تحقيق أهدافه و صولا للتفوق و الكمال و لذا التفاعل موجب بين تقدير الفرد لذاته و مستوى طموحه من خلال تحقيق الفرد بنائه لمشروعه المهني فإنه يشبع حاجات كانت تسبب له القلق و التوتر .

2.5 إشباع الحاجات السيكلوجية :

فهذه الحاجات على جانب كبير من الأهمية بالنسبة لحياة الإنسان و تحقيقها يشعر الفرد بالسعادة و الرضا .

3.5 الحاجة للشهرة و التقدير:

فالفرد بحاجة الى المديح و الإطراء و لأن يسعى للاحترام و أن يفتخر بعرض مؤهلاته و مزاياه و أن يسعى لأن يكون متميزا .

4.5 الحاجة للتفوق و السيطرة :

على الأشياء و الأشخاص و الأفكار و بذل الجهد لكسب الاستحسان و المركز المحترم.

(المليجي، 2000، ص. 113).

خلاصة الفصل:

مما سبق يمكن الجزم أن عملية بناء مشروع المهني ليست بالعملية السهلة بل هو طريق صعب و شاق و في بعض الأحيان معقد ، حيث أن هندسة المشروع المهني للفرد تتأثر بـسيكولوجية النفسية ومدى استعداده لممارسة مهنة معينة ومحاولة تجسيد ذلك على أرض الواقع ، لهذا يحتاج هذا البناء إلى السير عبر عدة مراحل للوصول إلى الهدف المبتغى .

الفصل الثالث : منهجية الدراسة واجراءاتها

- 1- منهج الدراسة.
- 2- ميدان الدراسة.
- 3- مجتمع وعينة الدراسة .
- 4- خصائص العينة.
- 5- أدوات الدراسة (خصائصها السيكمترية).
- 6- إجراءات الدراسة.
- 7- الأساليب الاحصائية المستخدمة.

تمهيد :

من الضروري في أي دراسة ميدانية أن يقف الباحث على مجموعة الاجراءات المنهجية التي يرى انها ضرورية في دراسته، فالدراسة العلمية تحتاج إلى الربط بين ما هو نظري وما هو ميداني على اعتبار أن الميدان هو المحك الذي تختبر فيه ما تطرقنا إليه في الدراسة النظرية .
وسوف نتناول في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ابتداء بالدراسة الاستطلاعية، ويليه التطرق لإجراءات الدراسة الأساسية موضحة المنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة، وخصائص العينة المستسقاة منه، وتبيان أدوات الدراسة التي تكشف عن أهداف الدراسة، و اخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة، والتي تبرهن عن النتائج المتوصل إليها، والتي سوف نعرضها على النحو التالي.

1- منهج الدراسة :

"المنهج هو الطريقة أو الأسلوب الذي يتخذه الباحث في معالجة مشكلة البحث بقصد الوصول إلى حلول لها." (تركي، 1984 ، ص 196) .

و بما أن هذه الدراسة تسعى لمعرفة دور التوجيه المهني في بناء المشروع المهني من وجهة نظر مربي مركز التكوين المهني و التمهين عبد الحميد الماحي – ثنية الحد – اتبع الباحث المنهج الوصفي ، و تم الاعتماد على هذا المنهج باعتباره الأكثر ملائمة لدراسة مثل هذه المواضيع و يتماشى مع طبيعة دراستنا .

و يهدف إلى جمع بيانات دقيقة عن الظاهرة التي هو بصدد دراستها ، في ظروفها الراهنة ، و يحاول أحيانا تحديد العلاقة بين هذه الظاهرة والظواهر التي يبدو أنها في الطريق التطور أو النمو ووضع تنبؤات عنها .

(عباس عوض، 1999 ، ص.82)

و المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع او الظاهرة كما توجد في الواقع ، و يعبر عنها تعبيراً كفيياً و كميياً ، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة و يوضح خصائصها ، اما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقمياً يوضح بمقدار هذه الظاهرة . (بوحوش و الذنبيان، 1999 ، ص.99)

2- ميدان الدراسة :

قام الباحث بإجراء هذه الدراسة في مركز التكوين المهني عبد الحميد الماحي بثنية الحدو يعتبر مؤسسة ذات سلطة عمومية تابعة لمديرية التكوين المهني لولاية تيسمسيلت والتابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين ، أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم :14/79 المؤرخ في : 26 صفر 1399 الموافق 25 يناير 1979 أي المرسوم الذي يتضمن تحديد قائمة مراكز التكوين المهني العدد رقم 06 من الجريدة الرسمية يقع بجانب الطريق الوطني رقم 14 (مفترق الطرق للمدخل الجنوبي للمدينة).

الفصل الثالث : منهجية الدراسة و اجراءاتها

تم افتتاحه في 10/03/1985 بسعة 300 متربص و 280 متمن وداخلية ب 60 سرير كما يشرف المركز على ملحقين بكل من بلدية سيدي بوتوشنت و بلدية العيون .

تتوفر مؤسسة على مكتب الاستقبال والإعلام والتوجيه بهدف إلى ضمان أحسن تكفل بطالبي التكوين وإعلام الجمهور عامة والشباب خاصة حول مختلف أنماط والتخصصات التكوين المتاحة ، ويشرف على هذا المكتب مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين ويعمل على ضمان السير الحسن والتكفل الجيد للجمهور من خلال المهام الموكل اليه .

3- مجتمع وعينة الدراسة :

3-1 مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في متربصي و متمني مركز التكوين المهني و التمهين عبد الحميد الماحي – ثنية الحد – في جميع انماط التكوين حضوري ، تمهين و دروس مسائية و كذلك في مختلف المستويات و قوامهم 510 متربص و متمن كما هو مبين في الجدول رقم (1) التالي :

انماط التكوين	عدد الذكور	عدد الإناث	مجموع
التكوين الحضوري	202	73	275
التكوين عن طريق التمهين	124	33	157
التكوين عن طريق الدروس المسائية	66	12	78
المجموع	392	118	510

3-2 عينة الدراسة :

للحصول على المعلومات من المجتمع الأصلي للبحث يتعذر علينا المسح الشامل، وبذلك يتم الرجوع إلى وحدات تمثل المجتمع موضوع الدراسة أو ما يسمى بالعينة، وهي مجتمع الدراسة الذي تجمع فيه البيانات المبدئية، وهي تعتبر جزء من الكل فهي بذلك نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعميم النتائج على المجتمع الكلي. (رشيد زرواطي ، 2002، ص 194)

تكونت عينة الدراسة من (80) متربص و متربصة تم اختيارهم ، و بطريقة قصدية ، من خلال اختيار متربصين من مختلف التخصصات التي هي في نهاية مسارها التكويني ، و بالتالي يكون تبلور المشروع المهني في ذهن المتربص واضحة مقارنة بالمتربص في سداسيه الاول من التكوين .
الجدول رقم (2) يمثل نسبة الذكور و الإناث من العدد الكلي للعينة .

الجنس	العدد	النسبة	المجموع
ذكور	45	56.25%	80
اناث	35	43.75%	

4- خصائص العينة :

ان من اهم خطوات اجراء دراسة علمية هو اختيار العينة المناسبة لها ، فهي ذو اهمية بالغة في نجاح البحوث و الدراسات الاجتماعية .

و تعرف العينة على انها جزئ من المجتمع الاصلي ، حيث يختارها الباحث بغرض اجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة تمثل المجتمع الاصلي تمثيلا صحيحا .

و قد اشتملت عينة الدراسة مبرصي و متمني مركز التكوين المهني عبد الحميد الماخي ثنية الحد تيسمسيلت و قد تكونت العينة الاساسية من 80 مبرص و متمن من كلا الجنسين و قد تم اختيارهم من المجتمع الاصلي البالغ عدده 510.

و نظرا لطبيعة الدراسة و محتواها و كذا نتاج الدراسة الاستطلاعية اعتمد الباحث على العينة القصدية من خلال اختيار 80 مبرص و متمن من مختلف التخصصات و الذين هم في نهاية مسارههم التكويني اعتمادا على محاضر السداسي الأخير لكل مستوى .

5- أدوات الدراسة (و خصائصها السيكو مترية):

1-5 استبيان تقييم مهام مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين :

تم استخدام استبيان تقييم مهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و الميني من وجهة نظر تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي للباحثة امال ألبوش من خلال دراسة ميدانية لثانويات عين مليلة الجزائر(2017) حيث شمل الاستبيان على (03) محاور رئيسية تغطي جميع مهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و الميني ، و تجيب عن تساؤل الدراسة الاول ، و لقد شملت الاستمارة في صورتها النهائية على الآتي:

- المحور الاول : يحتوي على مهمة الاعلام .
- المحور الثاني : يحتوي على مهمة التوجيه .
- المحور الثالث : يحتوي على مهمة الادماج .

جدول رقم (3) يمثل عدد و تصنيف الفقرات في كل محور من محاور مهام مستشار التوجيه

الفقرات	الابعاد
07.06.05.04.03.02.01	محور الاعلام
14.13.12.11.10.09.08	محور التوجيه
19.18.17.16.15	محور الادماج

الفصل الثالث : منهجية الدراسة و اجراءاتها

و نظرا لتطابق مهام مستشاري قطاع التربية و قطاع التكوين و التعليم المهنيين خاصة في المحاور التي ذكرناها تم تعديل الاستبيان من خلال تغيير بعض المصطلحات لبعض العبارات بناء على خصوصية القطاعين دون تغيير في المعنى و هذا في محور الاعلام . و الجدول رقم (4) : يبين الفقرات التي تم تعديلها .

الفقرة من الاستبيان المكيف	الفقرة من الاستبيان
اعلمك المستشار بمدة التكوين لكل تخصص	أعلمك المستشار بمدة التخصصات الجامعية
تم اطلاعي على التخصصات المهنية و الانماط التكوينية .	تم اطلاعي على التخصصات الجامعية و جذوع المشتركة
تم اطلاعك على كل المعلومات المتعلقة بالتخصصات المهنية و الانماط التكوينية.	تم اطلاعك على المعلومات الكافية عن التخصصات و الشعب.
شرح لك مستشار التوجيه بطاقة الرغبات	شرح لك مستشار التوجيه بطاقة الرغبات لشعب الدراسية
اوضح لك اهمية و فرص العمل لكل تخصص	اوضح لك اهمية و فرص العمل لكل شعبة
أعلمك بشروط الالتحاق بالتخصص الذي ترغب فيه.	أعلمك بشروط الالتحاق بالتخصص الجامعي الذي ترغب فيه.

و لتحقيق اهداف الدراسة ، و لجمع مزيد من البيانات و المعلومات و الحقائق المتعلقة بتقييم دور و مهام مستشار التوجيه المدرسي و المهني من وجهة نظر تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي ، فقد قامت الباحثة ببناء استبيان مكون من (19) فقرة و لبناء هذا الاستبيان قامت الباحثة بالإجراءات التالية

- الاطلاع على التراث النظري المتصل بموضوع تقييم دور مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني ، و مراجعة المواضيع التي تناولت هذا الموضوع بصفة مباشرة و غير مباشرة .
- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات علاقة ب تقييم دور مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني من وجهة نظر التلاميذ .

وقد تم حساب صدق الاستبيان كالتالي:

صدق الاستبيان:

تم حساب صدق الاستبيان عن طريق حساب كل من:

صدق المحكمين : بما ان الاستبيان تم تطبيقه في بيئة جزائرية حيث قامت الباحثة بعرضه على مجموعة من

الاساتذة بإبداء ملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبيان ، ومدى تناسب الفقرات مع اهداف الدراسة وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، وفي ضوء ذلك تم استبعاد بعض الفقرات، وتعديل بعضها الأخر .

الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

قام الباحث بأخذ (27%) من أعلى درجات الاستبيان و(27%) من أدنى درجات الاستبيان للعينة التي تتكون من (30) فردا، وهذا بعد ترتيب الدرجات تصاعديا وتنازليا فتصبح مجموعتان كل مجموعة

الفصل الثالث : منهجية الدراسة و اجراءاتها

منها تتكون من 8 أفراد لأن $(8 = 0.27 \times 30)$ ومنه تأخذ 8 أفراد من المجموعة العليا و 8 أفراد من المجموعة الدنيا، ثم نستخدم أسلوباً إحصائياً ملائماً يتمثل في اختبار "ت" لدلالة الفروق بينهما، وهذا باستخدام نظام الحزمة الأساسية (SPSS)

وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (5) يوضح قيمة "ت" لدلالة الفرق بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا من استبيان تقييم مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ التعليم الثانوي

مستوى الدلالة	"ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المجموعات	استبيان تقييم مهام مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني
0.01 دال	4.162	5.27	23.66	8	المجموعة الدنيا	
		8.13	42.29	8	المجموعة العليا	

يتضح من الجدول رقم (5) أن قيمة "ت" (4.162) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 مما يعني أن الاستبيان يتوفر على القدرة التمييزية بين المجموعتين الدنيا والعليا ومنه فالمقياس يعتبر صادقاً فيما يقيمه.

ثبات الاستبيان :

لمعرفة ذلك قمنا بحساب ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ باستخدام (spss) فتم التوصل إلى معامل ثبات قدره (0.739)، وهذا الاستبيان يتمتع بقدر عالٍ من الثبات .

2-5 استبيان المشروع المهني للمتريص :

استبيان المشروع المهني للباحثة حفيظ رحيمة في دراسة ميدانية تحت عنوان دور التوجيه المهني في بناء المشروع المهني للمتريص بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - ام البواقي .

يخص المشروع المهني للمتريص ، و يتضمن (23) فقرة تتوزع على 4 ابعاد كما يلي :

- بعد التخطيط للمستقبل (07 فقرات)
- بعد التحصيل الدراسي (06 فقرات)
- بعد القدرات الذاتية (05 فقرات)
- بعد الميول الذاتية و الطموحات (05 فقرات)

الجدول رقم (6) يمثل عدد و تصنيف الفقرات للأبعاد الخاصة باستبيان المشروع المهني .

الفقرات	الأبعاد
07.06.05.04.03.02.01	التخطيط للمستقبل
13.12.11.10.09.08	التحصيل الدراسي
18.17.16.15.14	القدرات الذاتية
.23.22.21.20.19	الميول الذاتية و الطموحات

يطلب من المترىص الاجابة لكل فقرة باختيار احد البدائل الثلاث لا أدري ، موافق ، موافق بشدة وقد تم التأكد من صلاحيتها وخصائصها السيكومترية في دراسة استطلاعية كما هو مبين لاحقا .

صدق المحتوى :

بما ان الاستبيان تم تطبيقه في بيئة جزائرية حيث قامت الباحثة عرضه على خبراء وبعد ذلك واعتمادا على معادلة لوشي تم حساب نسبة اتفاق الخبراء حول فقرات الاستبيان، يوضح الجدول رقم (7) أنها تراوحت بين 50 % و 100 % وهي تعد نسبا مقبولة.

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية	الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
1	8	%100	12	8	%100
2	8	%100	13	6	%75
3	8	%100	14	8	%100
4	6	%75	15	8	%100
5	8	%100	16	4	%50
6	8	%100	17	8	%100
7	7	%87.5	18	7	%87.5
8	8	%100	19	8	%100
9	8	%100	20	7	%87.5
10	7	%87.5	21	8	%100
11	6	%75			

الثبات:

تم التأكد منه بطريقة التطبيق مرة واحدة؛ حيث استخدم معامل ألفا كرونباخ لتفحص الاتساق الداخلي للفقرات ، وبلغ معامل ثبات المقياس ككل (0.91) انظر جدول (8) ، كما أن الفقرات كلها ترتبط ارتباطا جيدا بالدرجة الكلية.

جدول رقم (8) معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاستبيان الخاص بالمشروع المهني .

المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات
01	0.915	13	0.914
02	0.915	14	0.912
03	0.912	15	0.925
04	0.913	16	0.911
05	0.914	17	0.912
06	0.911	18	0.917
07	0.917	19	0.911
08	0.910	20	0.924
09	0.919	21	0.910
10	0.918	22	0.916
11	0.913	23	0.913
12	0.912	/	/

6- إجراءات الدراسة :

قام الباحث بتطبيق اداتي الدراسة على العينة النهائية المؤلفة من 80 متريص و متمهن من مختلف التخصصات بمركز التكوين المهني و التمهين عبد الحميد الماحي ثنية الحد و هذا بعد التأكد من وضوح تعليمة المقياس و فقراته و الصعوبات التي قد تظهر اثناء التطبيق مع حرص الباحث على اجابة افراد العينة على جميع الفقرات و بنود المقياس حيث وزعت المقاييس في الاقسام و الورشات المركز و ملحقاته .

7- الاساليب الاحصائية المستخدمة :

بالاعتماد على برنامج الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية النسخة (spss v 25) وهذا قصد حساب الأساليب الاحصائية التالية :

- التكرارات و النسب المئوية .
- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- المتوسط الفرضي .
- اختبار " ت " لعينة واحدة .
- اختبار " ت " لعينتين مستقلتين .

الفصل الرابع : نتائج الدراسة ومناقشتها

- 1- عرض نتائج الدراسة .
 - 2- مناقشة النتائج .
 - 3- استنتاج وتوصيات .
- خلاصة .

1- عرض نتائج الدراسة

1-1 عرض وتحليل نتائج التساؤل: ما مستوى خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني في مجال الاعلام، التوجيه والادماج المهني حسب وجهة نظر المترشحين؟

للإجابة عن التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة من المترشحين على استبيان خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني في مجال الاعلام، التوجيه والادماج المهني من وجهة نظرهم، ومقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي وفحص دلالة الفرق من خلال اختبار "ت" لعينة واحدة، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (9): دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في تقييمهم لمستوى خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني في مجال الاعلام، التوجيه والادماج المهني

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت" لعينة واحدة	القيمة الاحتمالية Sig	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
32.88	6.58	38	6.94-	0.00	79	دال احصائيا عند مستوى 0.01

خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني في مجال الاعلام، التوجيه والادماج المهني.

يتضح من خلال الجدول أن قيمة "ت" لعينة واحدة والتي قدرت بـ: 6.94- دالة احصائيا عند مستوى 0.01، وهذا ما يشير إلى وجود فرق دال احصائيا بين المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في وجهة نظرهم حول خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني في مجال الاعلام، التوجيه والادماج المهني والمتوسط الفرضي للمقياس، كما أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة والمقدرة بـ: 32.88 أقل من قيمة المتوسط الفرضي المقدر بـ: 38، وعليه نستنتج أن مستوى خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني في مجال الاعلام، التوجيه والادماج المهني من وجهة نظر المترشحين منخفض.

2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية: توجد فروق في وجهة نظر المتربصين حول مستوى خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية والكشف عن دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث من المتربصين حول مستوى خدمات مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني، تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول رقم (10): دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في مستوى خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني

المتغير	الذكور n=45		الإناث n=35		اختبار "ت"	القيمة الاحتمالية Sig	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
الخدمات	32.40	6.66	33.51	6.51	0.74-	0.45	78	غير دال احصائيا

يظهر الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لدرجات الذكور على استبيان خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني والبالغ عددهم 45 متربصا قدر بـ 32.40 بانحراف معياري قدره 6.66، أما الإناث البالغ عددهن 35 متربصة فقد بلغ متوسط درجاتهن على الاستبيان 33.51 بانحراف معياري قدره 6.51 .

ونلاحظ من خلال الجدول أن: قيمة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمقدرة بـ 0.74 غير دالة احصائيا، حيث أن القيمة الاحتمالية sig المقدرة بـ 0.45 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من المتربصين حول مستوى خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني، أو بعبارة أخرى لا توجد فروق في وجهة نظر المتربصين حول مستوى خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)، وعليه فالفرضية غير محققة.

3-1 عرض وتحليل نتائج التساؤل: هل لدى متريصي مركز التكوين المهني تصور لمشروعهم المهني؟

للإجابة عن التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على استبيان تصور المشروع المهني، ومقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي وفحص دلالة الفرق من خلال اختبار "ت" لعينة واحدة، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في تصور المشروع المهني

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية Sig	قيمة "ت" لعينة واحدة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تصور المشروع المهني
غير دال احصائيا	79	0.48	0.69	46	6.24	46.48	

يتضح من خلال الجدول أن قيمة "ت" لعينة واحدة والتي قدرت بـ 0.69 غير دالة احصائيا وهذا ما يشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في تصور المشروع المهني والمتوسط الفرضي للاستبيان المستخدم الذي يدل على المستوى المتوسط، كما أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في تصور المشروع المهني والمقدرة بـ 46.48 تقارب من قيمة المتوسط الفرضي المقدرة بـ 46، وعليه نستنتج أن متريصي مركز التكوين المهني لديهم تصور لمشروعهم المهني بمستوى متوسط.

4-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية: توجد فروق في تصور المشروع المهني لدى المتربصين تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية والكشف عن دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث من المتربصين في تصور المشروع المهني، تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، ويوضح الجدول التالي النتائج :

الجدول رقم (12): دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في تصور المشروع المهني

المتغير	الذكور n=45		الإناث n=35		اختبار "ت"	القيمة الاحتمالية Sig	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
تصور المشروع المهني	47.26	6.25	45.48	6.18	1.27	0.20	78	غير دال احصائيا

يظهر الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لدرجات الذكور في تصور المشروع المهني والبالغ عددهم 45 متربعا قدر بـ 47.26 بانحراف معياري قدره 6.25، أما الإناث البالغ عددهن 35 متربعا فقد بلغ متوسط درجاتهن في تصور المشروع المهني 45.48 بانحراف معياري قدره 6.18 .

ونلاحظ من خلال الجدول أن: قيمة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمقدرة بـ 1.27 غير دالة احصائيا، حيث أن القيمة الاحتمالية sig المقدرة بـ 0.20 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من المتربصين في تصور المشروع المهني، أو بعبارة أخرى لا توجد فروق في تصور المشروع المهني لدى المتربصين تعزى لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)، وعليه فالفرضية غير محققة.

2- مناقشة النتائج

1-2 مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى :

و التي تنص على :

- يقدم مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني خدمات مرتفعة في مجال الاعلام، التوجيه و الادماج المهني

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (9) أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة أقل من قيمة المتوسط الفرضي و ليست مرتفعة في محاور الثلاث للاستبيان و هذا يدل على أن مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين يمارس مهامه بدرجة منخفضة من وجهة نظر عينة الدراسة ، و قد يعود هذا التدني في أداء المهام الى :

- خضوع عملية التوجيه بصفة عامة الى الخريطة التكوينية من خلال جلب اكبر عدد ممكن من المترشحين و المترصين و اقتصار دور المستشار في الجانب الاعلامي وهذا راجع الى عزوف الشباب للالتحاق بمقاعد التكوين ، بالتالي تلغى اختيارات و رغبات و ملامح المترص بل و حتى مشروعهم المهني في حد ذاته .
- تدخل الطاقم الإداري في مهام مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني ما يؤثر سلبا على تأديته لمهامه .
- ضيق وقت المستشار التوجيه لكثرة المهام الادارية الملقاة على عاتقه نذكر منها :
 - تكليفه بإدراج و تسيير منصة التسجيل (مهنتي) ، مشاركته في جميع النشاطات الثقافية و الرياضية و التوعوية بالإضافة الى الاعياد الوطنية و التاريخية ،
 - افتقاره للإمكانيات اللازمة و المناسبة لأداء مهامه .
- الانتقال من أهمية و دور مستشار التوجيه و التقييم و الدمج المهني من طرف الطاقم التقني في كل المؤسسات التكوينية مما يقف عائقا أمام أدائه لمهامه .
- كثرة الافواج و الجذوع المشتركة خاصة في نمط التمهين بالإضافة الى الانماط الاخرى (حضوري، المعابر، المرأة الماكثة بالبيت ، و دروس مسائية) ما يؤثر سلبا على أداء مهامه التربوية و النفسية
- ضعف تكوين مستشاري التوجيه و التقييم و الدمج المهنيين خاصة بعد الغاء التربص البيداغوجي بعد التوظيف .
- عدم توفر على الاختبارات النفسية المختلفة لمعرفة الميول و القدرات و كذلك الاعتماد على بطاقة الرغبات التي اصبحت عبئا على المستشار و المترص .
- عملية الادماج المهني الغائبة كليا و التكفل بها هيئة دار المرافقة و الادماج .
- الفجوة الكبيرة بين النصوص الوزارية التنظيمية لعملية التوجيه و الواقع الممارس حيث ان النصوص الرسمية تؤكد على التكفل الفردي للمترص و المتمهن الا ان الواقع حال بين ذلك و بين كثرة مهام مستشار التوجيه من جهة اخرى .
- ضبابية بعض القوانين ، وكثرة القرارات المتعلقة بأداء مهامه ما يجعله غير مدرك لها بشكل واضح .

و عليه و من خلال ما سبق نجد ان هناك كثير من العوامل و المعوقات التي تحدّ من أداء مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين بشكل فعال و علمي .

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة (ساري، 2015) التي توصلت إلى نتيجة مفادها أن خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مازالت بعيدة نوعا ما عن المستوى المرغوب فيه ، حيث أنه هناك فرق بين ما هو موجود في النصوص التشريعية المنظمة لعملية التوجيه وبين الواقع الممارس في بعض المحاور، كما أن هذه الخدمات غير كافية لتنمية احتياجات المترصين ذلك لأنها ركزت على مهمة الإعلام والتوجيه ، وأهملت المحاور الأخرى لها تأثير على المسار المهني.

الفصل الرابع : نتائج الدراسة و مناقشتها

واتفقت أيضا مع دراسة (كيومينغ، 1997) التي اكدت على ان دور مستشار التوجيه أصبح ضرورة ملحة في عصرنا الحالي ، ولا يقلّ عمله عن عمل أي شخص اخر فهو المسؤول عن تحديد الابعاد الاجتماعية و الانفعالية في شخصية المتربص و المتممن .

كما اتفقت أيضا مع دراسة (قرفي ، 2014) التي هدفت إلى الكشف عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني الموجية للتلاميذ والتي وصلت إلى نتيجة مفادها أن خدمات التوجيه والإرشاد المهني تترتب حسب أولويتها على النحو التالي: كمجال الاختيار المهني ، ومجال الإعلام، والمجال الأكاديمي والمجال الاجتماعي .

واتفقت أيضا

مع دراسة (الأعور، 2005) والتي ركزت على مهمة من مهام مستشار التوجيه بعنوان واقع الإعلام التربوي في مؤسسات التعليم و وصلت إلى نتيجة مفادها أن التطبيق الصحيح للإعلام التربوي مازال بعيدا عن المستوى المرغوب فيه .

واتفقت أيضا مع دراسة (العاجز، 2001) التي هدفت إلى التعرف على واقع الإرشاد التربوي والدور الذي يقوم به المرشد التربوي ، ووصلت إلى نتيجة مفادها أن واقع الإرشاد التربوي في المؤسسات التعليمية بحاجة إلى العناية والاهتمام.

و اتفقت مع دراسة (تينسون ، 1989) و التي اسفرت نتائجها على ان مستشار التوجيه لا يستطيع ان يقوم بدوره كما ينبغي بسبب تزايد احتياجات المتعلمين لخدمات التوجيه و الارشاد ، كما اتفقت على تحديد اهم المعوقات التي تقف دون اداء المستشار التوجيه منها : كثرة اعداد المتعلمين و المتربصين و اقتراح التركيز على اليات الارشاد الجماعي .

في حين اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (روزفلت ، ونيمسون 1996) والتي هدفت إلى تقييم دور مستشار التوجيه المدرسي، ووصلت إلى نتيجة مفادها أن مستشار التوجيه المدرسي يقوم بدوره بدرجة عالية من الكفاءة، لكن الأساليب المتعلقة بتقييمه تحتاج إلى التطوير الفعلي.

كما اختلفت أيضا مع دراسة (بن فليس ، 2004) التي أكدت على أن الشخص يستند الى مجموعة من المعايير لاختيار تخصصه الدراسي و المهني بمعنى أن مهمة التوجيه لا تقع على عاتق مستشار التوجيه والإرشاد وحده.

وقد يرجع هذا الاختلاف في دراسة كل من (روزفلت ، ونيمسون ، 1996) و دراسة (بن فليس ، 2004) إلى الاختلاف في العينة، أو البيئة التي أجريت فيها الدراسة، وكذا الأدوات المستخدمة .

وعليه نستنتج بأن الفرضية الاولى للدراسة لم تتحقق.

2-2 مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

و التي تنص على :

- توجد فروق في وجهة نظر المتربصين حول مستوى خدمات مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني تعزى لمتغير الجنس.

حيث يتبين لنا من خلال الجدول رقم (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث بحيث قيمة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمقدرة بـ: 0.74 غير دالة إحصائيا، حيث أن القيمة الاحتمالية sig المقدرة بـ 0.45 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من المتربصين حول مستوى خدمات مستشار التوجيه والتقييم والادمج المهني وعليه يمكن إرجاع السبب في عدم الاختلاف بين أفراد عينة الدراسة سواء كانوا ذكورا أم إناث إلى:

- أنهم يتعرضون لمستوى واحد من ظروف الدراسة، والمشكلات المدرسية والنفسية.
- تلقي كلا الجنسين الاعلام، التوجيه و الادمج المهني من نفس مستشار التوجيه ويمكن أيضا أن يكون السبب أن قانون العمل الإرشادي والميثاق الأخلاقي نفسه يطبق من طرف مستشاري التوجيه على كلا الجنسين (ذكور، إناث).
- يتلقون نفس الخدمات بنفس الجودة.
- التقارب في مستوى النضج، الوعي و العمر لدى المتربصين و المتمهين في كلا الجنسين (ذكور و ايناث).
- عدم اختلاف النمط الإداري، والأنشطة والمناهج الدراسية أدى الى توحيد وجهة نظر المتربصين رغم اختلاف جنسهم.

- تشارك الواقع الاجتماعي والثقافي و الاقتصادي في المجتمع الجزائري بالإضافة الى نفس المناخ التعليمي و المناهج الدراسية و التدريبية المتبعة.

وعليه فان دور مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني، وممارسته لمهامه لا يمكن حصره على جنس المتربص دون الجنس الآخر، إضافة إلى أن أفراد العينة في ظروف ومناخ متشابه ما يجعل مستوى تقارب الأفكار واحد رغم اختلاف جنسهم.

و هذا ما يتفق مع دراسة (العاجز 2001)، والتي وصلت إلى نتيجة مفادها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المشكلات لدى المرشدين تعزى لمتغير الجنس.

كما اتفقت أيضا مع دراسة (الهاشل) التي هدفت إلى الكشف عن مدى استخدام عمليات التوجيه في اختيار التخصص وتوصلت إلى نتيجة مفادها أن الجنس والمنطقة التعليمية ليس لها علاقة بعملية التوجيه.

كما اتفقت أيضا مع دراسة (الأعور، 2005) التي هدفت إلى معرفة واقع الإعلام التربوي في مؤسسات

التعليم ، وكيف يستجيب التلاميذ لهذا الإعلام وتوصلت إلى النتيجة التالية: لا تختلف فعالية الإعلام التربوي في التعليم الثانوي على التلاميذ باختلاف جنسهم .

في حين اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (بن فليس ، 2004) التي هدفت إلى الكشف عن معايير الاختيار الدراسي لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي في عملية التوجيه المدرسي والمهني و توصلت إلى نتيجة مفادها: أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (ذكور ، إناث) فيما يتعلق بمعايير الاختيار الدراسي، و يمكن أن يرجع هذا الاختلاف إلى الاختلاف في العينة، أو الأدوات المستخدمة .

وعليه نستنتج بأن الفرضية الثانية للدراسة لم تتحقق .

2-3 مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :

و التي تنص على :

- لدى متربصي مركز التكوين المهني تصور حول مشروعهم المهني .

يتضح من خلال الجدول (11) أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في تصور المشروع المهني والمقدرة بـ: 46.48 تقرب من قيمة المتوسط الفرضي المقدرة بـ: 46، وعليه يتضح أن متربصي مركز التكوين المهني لديهم تصور لمشروعهم المهني متبلور في اذهانهم بمستوى متوسط ، و يمكن ارجاع ذلك الى رؤيتهم الايجابية للمستقبل المهني ، او الى اطلاعهم على المعلومات المتعلقة بسوق العمل و تفسيرها و فهمها ، كما يمكن تفسيره باستعداداتهم و قدرتهم على التخطيط و ادارة مستقبلهم المهني و تطوير مساراتهم المهنية و السعي للاعتماد على النفس لرسم ملامح مهنتهم المستقبلية .

و يرى الباحث ان هذه النتيجة غير منطقية بالنظر الى التراث النظري الذي تناول موضوع دور مستشار التوجيه المهني و المشروع المهني و بحكم وظيفته كمستشار للتوجيه و التقييم و الادمج المهني ، فبناء المتربص لمشروعه المهني مرتبط بمدى وعيه بقدراته و ميولاته و رغباته و بالمحيط الذي سيعمل فيه و التوجيه غير سليم يؤدي الى نتائج سلبية على المدى القريب او البعيد .

و قد اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (رادي 2016) المعنونة بـ " التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالاندماج في عالم الشغل دراسة سوسيو-انثولوجي " التي ترى أن هناك ارتباط بين التوجيه المهني و المشروع المهني من خلال تأكيدها على أهمية الاعلام و التوجيه في حياة الطالب في بناء مشروعه الدراسي و المهني عن طريق تربية اختياراته و رغباته الشخصية ، و هذا بتطوير الشروط السيكلوجية التي تمكن الشباب من تحقيق اهدافه ، كما اختلفت ايضا مع دراسة بشلاغم يحي المعنونة بـ " دور التوجيه المدرسي و المهني في تأصيل الفرد و معالجة قضايا الشباب " و هي دراسة يرى من خلالها الباحث ان المشروع المهني لا يأتي الا من خلال التشخيص الحقيقي للميول و الرغبات و الاهتمامات عند الشباب .

4-2 مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة :

و التي تنص على :

- توجد فروق في تصور المشروع المهني لدى المتربصين تعزى لمتغير الجنس .

من خلال الجدول رقم(12) يتبين أن قيمة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمقدرة بـ 1.27 غير دالة احصائيا و بالتالي ليس هناك فروق بين الذكور و الاناث في تصور المشروع المهني في نظر المتربصين ، و يرى الباحث في هذه النتيجة انها تشير الى النوع الاجتماعي و إلى الأدوار المحددة اجتماعيا والسلوكيات والعلاقات بين الذكور والإناث بمعنى أن طبيعة المجتمع الذي نحن نعيش فيه أصبح يعادل أو يقارب بين الجنسين في دور كل من الذكر والأنثى في التصورات المجتمعية المنبثقة، و يرتبط أيضا في المساواة والتكافؤ بين الفتيان والفتيات و بالأخص بين المتربصين و المتربصات في مراكز التكوين المهني والمساواة بين الجنسين لا تعني أن يصبح الرجال كالنساء أو العكس ولكن أن تكون فرصهم في الحياة واحدة، من خلال أدوارهم الدراسية والمهنية و الاجتماعية.

فرغم وجود توجه ضد مبدأ المساواة والتماثل بين الجنسين إلا أن الدعوة المعارضة له كانت ولا تزال أقوى وأمضى، فمن الثابت تماما وعلى نحو لا يقبل الجدل والمناقشة أن الأدوار التي قامت بها النساء في نهاية القرن العشرين قد تعرضت للتغيير في جميع أرجاء العالم ، وهو تغيير واضح تماما وسريع للغاية ، حيث انفتحت في وجوههن كل التخصصات المهنية التي كانت في السابق مغلقة دونهن، حتى إنه لم يعد ميدان من ميادين التنمية العامة أو الخاصة يُعد بكرا بالنسبة لهن، بل ربما اعتبر التقسيم للوظائف على حسب الجنس جريمة في حق المرأة مما قرب الهوية بين الجنسين ، و زاد في التماثل و التشابه بينهما ، و عمق تداخل الادوار هما ، خاصة بعد ان حلت الالة الحديثة مشكلة الفروق العضلية بينهما ، فلم يعد للرجال خصوصية تؤهلهم للتمييز المهني ، و لم يبقى امام النساء عائق يمنعهن من اقتحام أي ميدان اردنه.

وهذه النتيجة جاءت متوافقة مع ما جاء في دراسة (زقاوة أحمد ، 2012) "التي دلت على عدم وجود

فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للأداة تعزى إلى الجنس في تصورات الطلبة لمشروع الحياة المستقبلي

و توافقت هذه الدراسة ايضا مع دراسة (أبو درويش والطويل،2009) اللذان توصلا إلى عدم وجود أثر دال للجنس في الاتجاهات نحو الدراسة والعمل والمستقبل بشكل عام .

و قد اختلفت مع نتيجة دراسة كل من (البننا والربعي، 2006) ، و دراسة (عبد الحميد، 2002) و دراسة (عفاة،1995) ، و التي اظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية في النظرة للمستقبل تعزى لمتغير الجنس .

3- استنتاج وتوصيات

كان الهدف من هذه الدراسة هو الوصول إلى معرفة دور و مهام مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني من وجهة نظر متربصي و متمني مركز التكوين المهني ، وكذا الكشف عن الفروق بين وجهات نظر التلاميذ وفقا لمتغير الجنس و قد بينت النتائج من خلال الفرضية الاولى ان مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهني يمارس مهامه بدرجة اقل من

الفصل الرابع : نتائج الدراسة و مناقشتها

المتوسط من وجهة نظر المتربصين و يجدر الذكر ان المهام الموكلة الى مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني هي : الاعلام ، التوجيه و الادمج المهني ، و هذا يفسر من خلال النتائج المتوصل اليها الى ضرورة الرفع من مستوى اداء المستشار و العمل بكفاءة اكبر لتحقيق التكامل و زيادة الفاعلية لمساعدة المتربصين على بناء مشروعهم المهني من خلال وضعهم في تخصص مهني مناسب و من خلال تدارك الكثير من النقاط من بينها :

- تحرير مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني من المهام الادارية و الاشراف فقط على عملية التسجيلات و خاصة التسجيل الالكتروني التي تحول دون القيام بدوره كاملا في عملية التوجيه .
- المزاوجة بين متطلبات الفرد و متطلبات المهنة .
- توجيه المترشح على حسب رغبته و مساعدته على الاختيار الأمثل للتخصص الذي يلائمه على حسب قدراته من خلال المقابلة التي يجريها المستشار مع المترشح.
- التكفل بكل طلبات التكوين خلال عملية التوجيه خاصة اللجنة الولائية للتوجيه من خلال التوجيه لتخصصات أخرى في مراكز أخرى على مستوى الولاية أو خارج الولاية من خلال لجنة توجيه جهوية .
- الغياب التام للفحص الطبي كما هو منصوص عليه في القرار الوزاري المنظم لعملية التوجيه .
- اخضاع المستشار لبرامج التدريب و اعادة الرسكلة .
- تفعيل المكاتب المشتركة مع قطاع التربية من خلال وضع خطة للإعلام و التوجيه المسبق .
- تزويد المستشار بالاختبارات النفسية و مقاييس الميول المهنية الغائبة كليا داخل المؤسسات التكوينية لضمان توجيه المتربصين لاختصاصات تتوافق و قدراتهم الجسمية و العقلية خاصة بالذين لديهم مستويات دراسية محدودة .

الخاتمة :

انطلاقا من الهدف الرئيسي للبحث و هو الكشف عن دور مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني في بناء المشروع المهني من وجهة نظر المتربصين و من خلال النتائج التي خلصنا اليها اتضح لنا ان مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني يأخذ على عاتقه مسؤولية توجيه المتربصين نحو التخصصات و الشعب المهنية المختلفة ، و مساعدتهم على حل مشاكلهم اثناء مسارهم التكويني و ما بعد التكوين من خلال ادمج مهني ملائم و على هذا الاساس يمكن القول ان مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهني خلال قيامه بمهامه يكون يلبي حاجيات الافراد و المجتمع ككل ، و هنا تتجلى مدى مسؤولية و اهمية المهمة الموكلة اليه ، الا انه يظل يواجه العديد من المشكلات و المعوقات التي تحول دون اداء مهامه خاصة من طرف الطاقم الاداري الامر الذي يستدعي اعادة النظر في جميع النصوص المنظمة لعمل المستشار لبناء مشروع شخصي و مهني و الذي يمثل حافزا للمتربص من اجل الاهتمام بدراسته ، فهو قابل للتعديل و التكيف تبعا للميولات و القدرات الفردية من جهة و الظروف الشخصية ، المدرسية ، الاجتماعية و الاقتصادية التي يعيشها ، و اختصارا هو مستقبل الفرد الذي تتراكم كل الجهود للوصول اليه و هو ما يسعى اليه كل متربص منذ دخوله مرحلة التعلم ، حيث يقوم بوضع استراتيجية من اجل اختيار مسالك

الفصل الرابع : نتائج الدراسة و مناقشتها

دراسية تكوينية لبلوغ افاق مهنية في المستقبل و هذا عن طريق توفير الامكانيات اللازمة لانجاح العملية التوجيهية الارشادية فــــي تنمية المشــــاريع الشخصية .

قائمة المراجع :

1. بشلاغم ، يحيى. (2005). نحو اعداد نموذج فعال دراسة تحليلية نقدية لفعالية اسلوب التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر، [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة وهران .
2. البلوي ، نايف راضي ، (2009)، اثر التنشئة الوالدية و انماط الشخصية على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة كلية التربية تبوك [رسالة مجستير منشورة] . جامعة مؤتة.
3. بن عبد الله ، حفصة . (2009) . "اختيار المشروع المهني لدى الاطباء". مجلة الرو افد ، 3 (2) ، 183-207.
4. بوسنة، محمود. وترزولت، حورية .(14. افريل 2014 .) برامج التكوين من التجارب العالمية إلى الممارسة المحلية عرض لتجربة تطبيقية في الجزائر ASJP. <https://www.asjp.cerist.dz>.
5. بوطاف، مسعود.(15. جوان.2010). التكوين و التوجيه المهنيين بين الواقع و الافاق <https://www.asjp.cerist.dz>.
6. ترزولت عمروني ، حورية ، (2008). اثربرامج التربية الاختبارات على الخاصيات السلوكية الدالة على بناء و تحقيق المشاريع الدراسية و المهنية، [رسالة دكتراه منشورة]. جامعة الجزائر.
7. تركي، رابع.(1984). مناهج البحث في علوم التربية و علم النفس . المؤسسة الوطنية للكتاب. الجزائر.
8. حامد عبد السلام، زهران.(1997). الصحة النفسية و العلاج انفسي . ط3. عالم الكتب. القاهرة. مصر.
9. حمدي، ياسين . (1999). علم النفس التنظيمي و الصناعي . بدون طبعة . دار الكتاب الحديث . الكويت .
10. خالد طه الأحمد، وجورج مطاينوس قسيس .(2004). "التربية المهنية"، منشورات جامعة دمشق . كلية التربية. جامعة دمشق.
11. خرف الله بوبكر و اخرون ، (2005) ، تقييمات السياسة و مهارة اساتذة التكوين المهني ، بدون طبعة ، الجزائر.
12. دشاش، نادية.(2017). "المشروع المهني للطلاب رؤية مستقبلية". مجلة آفاق للعلوم، 6 (2)، 331-341.
13. رادي، نورالدين.(30. فيفري.2016). التكوين المهني في الجزائر و علاقته بالاندماج في عالم الشغل دراسة سوسيو انثولوجية. ASJP. <https://www.asjp.cerist.dz>.
14. رافدة، الحريري.(2010). اعداد القيادات لمدارس المستقبل. دار الفكر الاسلامي للطبع و النشر. الاردن.
15. زرواتي، رشيد.(2002). منهجية البحث العملي في العلوم الاجتماعية . ط1. دار الكتاب الحديث. الجزائر.
16. زيدان سليمان، داود. و سهيل، موسى شو اقفة. (2007) . أساليب الإرشاد التربوي. ط1 ، عمان . الاردن
17. سعد، جلال.(1992). التوجيه النفسي و التربوي و المهني مع مقدمة عن التربية للاستثمار. ط2. دار الفكر العربي، القاهرة.
18. سعيد جاسم، الاسدي .ومروان عبد المجيد، ابراهيم .(2003). الإرشاد التربوي . ط1. دار الثقافة . عمان .

19. سعيد حسني، العزة. (2009). دليل المرشد التربوي في المدرسة ، ط.1 . دار الثقافة للنشر والتوزيع . عمان. الأردن.
20. سوسن، بدرخان. (2006). التربية المهنية مناهج وطرق التدريس . ط.2. دار جريز للنشر والتوزيع . القاهرة
21. صالح حسن، الدايري. (2005) . سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. ط1 . دار النشر. عمان. الأردن
22. عباس محمود ، عوض. (1999). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق . دار المعرفة الجامعية . اسكندرية. مصر.
23. عبايدية، أحلام. (2006) . محددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة عنابة .
24. عبد الحميد، ابراهيم شوقي. (2003). النضج المهني وعلاقته بالكفاية الذاتية المدركة وتقدير الذات دراسة مقارنة وفقا للجنس. [رسالة ماجستير منشورة] . جامعة القاهرة .
25. عزت عبد الهادي، جودت. والعزة، سعيد حسني. (2014) . التوجيه المهني ونظرياته. ط.3. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان .
26. عمار، بوحوش. ومحمد محمود، الذنبيات. (1999). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ط.2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر،
27. عودة، محمد. (2015). التربية المهنية في عصر متجدد. دار أسامة للنشر والتوزيع. الكويت.
28. العيسوي، عبد الرحمان. (2004) . علم النفس المهني والصناعي. (ط1) . دار أسامة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن.
29. فرج الله ، عبد القادر طه . (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي . ط3 . دارقبا للطباعة ، القاهرة .
30. فنطازي، كريمة. (2006). مساهمة مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مساعدة تلاميذ الجذوع المشتركة في بناء مشروعهم الدراسي والمهني . [رسالة ماجستير] . جامعة عنابة .
31. قطامي، نايفة. (1999). علم النفس المدرسي . ط1. دار الشروق للنشر والتوزيع . الكويت.
32. كاملة فرح، شعبان. و عبد الجبار، تيم. (1999) . مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي . ط1. دارالصفاء للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
33. ميكائيل، عبد الرحمن. (2012) . "أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى عينة من تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي . [رسالة ماجستير] جامعة عمر المختار. ليبيا .
34. الميليجي، حلمي. (2000) . مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط.6. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الاردن.
35. ناصر الدين، أبو حماد. (2008) . الإرشاد النفسي والتوجيه المهني. ط1 . جدار للكاتب العالمي ، عمان الأردن.
36. نوبيات، قدور. (2018). "الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية نظرة من خلال القانون الخاص بعمال التكوين المهني" . مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، 10(1)، 555-562.

37. الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 25 فيفري 2009 .
38. القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29/01/2004 يتضمن تحديد كفاءات تنظيم الاعلام ، تسجيل ، توجيه و ادماج المترشحين ومتابعة التكوين المهني .
39. الدليل رقم 1999/01 ، المتضمن تحديد كفاءات وطرق تنظيم الاعلام والتوجيه وانتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني .
- 40 . <http://www.Avisto.com.projet.proffessionnel> .
- 41 . <http://www.tawjihnet.net> .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة خميس مليانة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم التربوية

تخصص: الإرشاد والتوجيه

إستبيان حول

دور مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين في بناء مشروع مهني للمتريص

إعداد الطالب : مسيف ابراهيم

إشراف الأستاذ : سيساني راج

في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان " دور مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين في بناء

مشروع مهني للمتريص " نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي نهدف من خلاله إلى جمع بيانات حول وجهات نظر

المتريصين حول مدى مساهمة عمليات التوجيه المهني في نضج و بلورة المشروع المهني لديه .

وعليه نلتمس منكم يد المساعدة من خلال الإجابة على الأسئلة الواردة فيه (بوضع علامة x) في الخانة التي

تناسبكم ونحيطكم علما أن المعلومات المقدمة سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، تقبلوا مسبقا شكرنا

و إمتناننا.

السنة 2022/2023

الجنس : ذكر انثى
 نمط التكوين : تكوين عن طريق التمهين تكوين حضوري

المحور	الرقم	العبارة	نعم	احيانا	لا
الاعلام	01	تم اطلاعي على كل المعلومات المتعلقة بالتخصصات المهنية وبأنماط التكوينية .			
	02	تم اطلاعي على الفرق بين التكوين الحضوري و التكوين عن طريق التمهين			
	03	تم اطلاعي على كافة التخصصات الموجودة بكل مراكز ومعاهد التكوين المهني عبر الولاية			
	04	اوضح لك اهمية و فرص العمل المناسبة لكل تخصص .			
	05	عرفك بشروط الالتحاق بالمهن .			
	06	اعلمك المستشار بمدة التكوين لكل اختصاص .			
	07	أعلمك بشروط الالتحاق بالتخصص الذي ترغب فيه.			
	08	هل رافقت مستشار التوجيه الى كل ورشات المركز .			
التوجيه	09	أسرتي شجعتني على دراسة هذا التخصص.			
	10	شرح لك مستشار التوجيه بطاقة الرغبات.			
	11	ساعدك مستشار التوجيه على معرفة نوعية الدراسة المناسبة لك عند مقابلتك			
	12	المستشار أصاب في توجيهي أكثر مني.			
	13	التخصص الذي أدرسه يتناسب مع قدراتي .			
	14	ساعدني مستشار التوجيه في اكتشاف ميولاتي المهنية.			
	15	توجيهي من قبل مستشار التوجيه مكمني من بناء فكرة لمشروع المهني مستقبلا.			
	16	قمت بإجراء مقابلة قبل اختيار تخصص			
الادماج	17	اشعر بالرضى عن توجيهي لهذا التخصص			
	18	ألجأ الى مستشار التوجيه للحصول على المعلومات حول مشروع المهني			
	19	لدي إطلاع عن احتياجات سوق العمل المرتبطة بالتخصص الذي أدرسه			
	20	تم اطلاعي من طرف المستشار على و كالات و اجهزة الدعم و التشغيل			
	21	اعلامي من طرف المستشار عن وجود دار المرافقة و الادماج			
	22	هل تم تنظيم لقاءات تحسيسية من طرف المستشار لتوضيح سبل البحث عن منصب شغل			

الرقم	البعد	العبرة	لاأدري	موافق	موافق بشدة
01	التخطيط للمستقبل	لدي فكرة مسبقة عن ظروف المهنة التي سأختارها			
02		لدي إتجاهات وتصورات مستقبلية حول المهنة المستقبلية التي أرغب في ممارستها مستقبلا .			
03		لدي إطلاع عن احتياجات سوق العمل المرتبطة بالتخصص الذي أدرسه .			
04		التخصص المهني الذي أدرسه حاليا يمكنني من إيجاد مهنة .			
05		ما ادرسه في هذا التخصص ينفعني في ممارسة مهنتي المستقبلية			
06		أقوم بالتخطيط لمستقبلي .			
07		تتوفر مناصب عمل في التخصص الذي أدرسه .			
08	التحصيل الدراسي	أحاول التميز في مجال الدراسة .			
09		ألجأ لأساتذتي للحصول على معلومات حول مشروع المهني.			
10		يرتبط مشروع المهني بنتائج الدراسات بالمؤسسة التكوينية .			
11		رغبتي في الحصول على نتائج جيدة راجع إلى الرغبة في الحصول على مهنة مستقبلا .			
12		أعطي أهمية كبيرة للشهادة التي سأحصل عليها .			
13		هناك ارتباط بين التخصص الذي أدرسه وبين مشروع المهني الذي أرغب في بنائه.			
14	القدرات الذاتية	أمتلك المهارات اللازمة لممارسة المهنة التي أتصورها مستقبلا .			
15		قدراتي أقل من التخصص الذي أدرسه.			
16		إمكانياتي تتوافق مع فكري لمشروع لمستقبلي.			
17		لدي المعرفة الكافية حول قدراتي .			
18	لدي القدرات اللازمة التي تمكنني من ممارسة مهنتي بنجاح .				
19	الميل الذاتي و الطموحات	أرغب في الاطلاع على كل ما هو جديد .			
20		أجد صعوبة للتخطيط لما سأقوم به من أعمال .			
21		لدي ميل كبير للاختصاص الذي أدرسه كونه يحقق تصورات المهنة .			
22		أتابع أخبار التطورات العلمية والتكنولوجية .			
23		لدي ميلا كبيرا تجاه التخصصات المهنية .			

Test T

Remarques		
Sortie obtenue		23-APR-2023 23:26:53
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données3
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	263
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=38 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=خدمات /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

[Jeu_de_données3]

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
خدمات	80	32,8875	6,58151	,73584

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 38

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
خدمات	-6,948	79	,000	-5,11250	-6,5771	-3,6479

Test T

Remarques

Sortie obtenue	23-APR-2023 23:27:50	
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données3
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	263
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe	T-TEST /TESTVAL=46 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=المشروع /CRITERIA=CI(.95).	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المشروع	80	46,4875	6,24803	,69855

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 46						
Intervalle de confiance de la différence à 95 %						
t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur	
المشروع	,698	79	,487	,48750	-,9029	1,8779

Test T

Remarques

Sortie obtenue		23-APR-2023 23:34:14
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données3
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	263
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.

Syntaxe	T-TEST GROUPS=sex(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=المشروع خدمات /CRITERIA=CI(.95).	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,01

Statistiques de groupe

	sex	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
خدمات	1	45	32,4000	6,66197	,99311
	2	35	33,5143	6,51862	1,10185
المشروع	1	45	47,2667	6,25009	,93171
	2	35	45,4857	6,18999	1,04630

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
خدمات	Hypothèse de variances égales	,033	,856	-,749	78	,456	-1,11429	1,48744	-4,07555	1,84698
	Hypothèse de variances inégales			-,751	73,962	,455	-1,11429	1,48335	-4,06995	1,84138
المشروع	Hypothèse de variances égales	,048	,827	1,270	78	,208	1,78095	1,40272	-1,01165	4,57356
	Hypothèse de variances inégales			1,271	73,559	,208	1,78095	1,40101	-1,01089	4,57280

Régression

Remarques		
Sortie obtenue		23-APR-2023 23:53:04
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données3
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	263
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT المشروع /METHOD=ENTER خدمات /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Ressources	Temps de processeur	00:00:01,17
	Temps écoulé	00:00:01,30
	Mémoire requise	4160 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	680 octets

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	خدمات ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : المشروع

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,282 ^a	,080	,068	6,03189

a. Prédicteurs : (Constante), خدمات

b. Variable dépendante : المشروع

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	246,060	1	246,060	6,763	,011 ^b
	de Student	2837,928	78	36,384		
	Total	3083,988	79			

a. Variable dépendante : المشروع

b. Prédicteurs : (Constante), خدمات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	55,306	3,458		15,996	,000
	خدمات	-,268	,103	-,282	-2,601	,011

a. Variable dépendante : المشروع

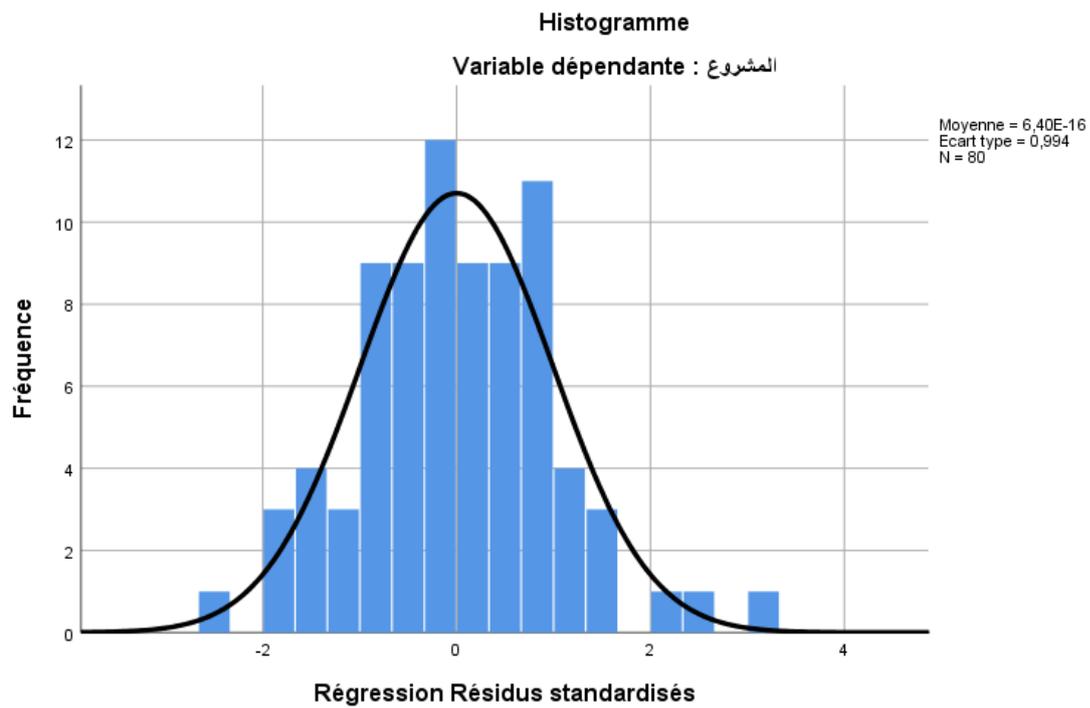
Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	42,1669	50,2115	46,4875	1,76484	80

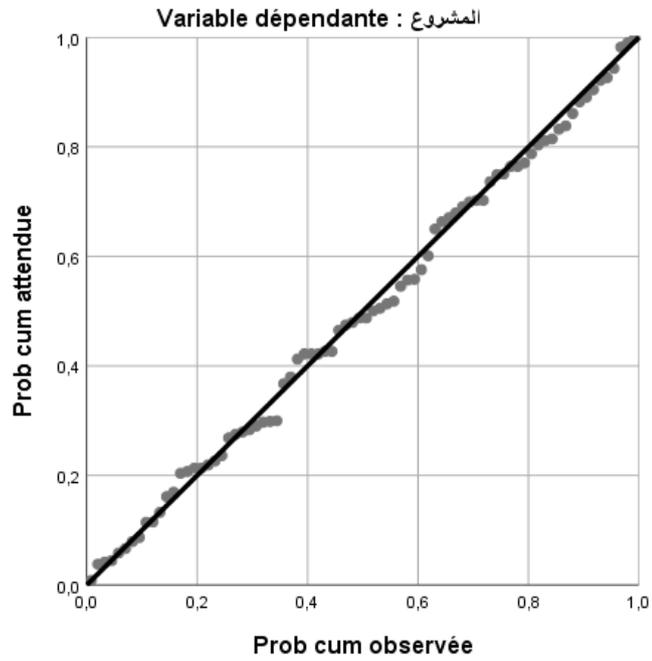
de Student	-14,52994	18,34712	,00000	5,99359	80
Valeur prévue standard	-2,448	2,110	,000	1,000	80
Résidu standard	-2,409	3,042	,000	,994	80

a. Variable dépendante : المشروع

Graphiques



Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



Nuage de points

