



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس المدرسي

شعبة علم النفس

واقع مرافقة متكوني التكوين المهني بهدف إدماجهم
في سوق الشغل من وجهة نظر مستشاري التوجيه،
التقييم والإدماج المهني

دراسة وصفية إستكشافية بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين لولاية برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي

تحت إشراف الأستاذ:

د. أبركان العمري

إعداد الطالب:

يحي النوي

السنة الجامعية: 2022/2021



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس المدرسي

شعبة علم النفس

واقع مرافقة متكوني التكوين المهني بهدف إدماجهم
في سوق الشغل من وجهة نظر مستشاري التوجيه،
التقييم والإدماج المهني

دراسة وصفية إستكشافية بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين لولاية برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي

تحت إشراف الأستاذ:

د. أبركان العمري

إعداد الطالب:

يحي النوي

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله القائل في كتابه
"لئن شكرتم لأزيدنكم"

بالغة العربية:

جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على واقع المرافقة الممارس من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وانطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

هل يمارس مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني أسلوب المرافقة بشكل أكاديمي أم أنها عبارة عن نشاطات تقدم للمتربص دون قصد ودون تخطيط؟

هل يمارس مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني أسلوب المرافقة بشكل أكاديمي (إعلام + إرشاد) أم ان لديه مفهومه الخاص ومنه يمارس نشاطاته بشكل معزول؟

تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي وحددت عينة مستشاري التوجيه والتي قدرت ب 15 مستشارا على مستوى ولاية برج بوعرييج وتم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل.

أما على المستوى الثاني، تم إنجاز الدراسة الاستطلاعية على 10 مستشارين بهدف التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة والمتمثلة في استبيان التعرف على واقع المرافقة مع سلسلة من المقابلات البحثية مع المستشارين، وتمت معالجة نتائج الاستبيان بأسلوب النسب المئوية كأسلوب إحصائي وأسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

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

الكلمات المفتاحية: متكوني التكوين المهني، الاندماج في سوق الشغل، مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

Abstract:

This study was conceived to check the reality of accompagnement practised by the consultant in orientation évaluation and Professional intégration the study stated with the following questions

The évaluation careers and in does professionnel intégration practise the method of accompagnement on the school level or of the activités are offred to the aplicant without warning it vand planning

Practice of the consultant in orientation évaluation and Professional intégration that the accompagnement constitutes an academic practice
Information +orientation or have does its omn concept and winch makes its activities in closed vase

The exploratory descriptive program was used and the sample of carees advisers estimated at 15 adversers was identifeited on the level of the state of bordj bou arreridj and the accounting method total was called upon

On the second level 10 consultants were questioned with an aim of checking the psychometric caractéristiques of the instrument of the study namely the questionnaire to identify reality to accompany a series by talqs of research whith advisers the results of the questionnaire were trated expressed as a results

The method of Escort is practised in its firsts appartement of servisesof information the second part of the services of practised of council is practised in a circumstantial way in particular the pscycological teaching and Professional council.

Key words: Personnel of vocationnel training - Personnel of vocational Intrgration on the labour market - Intégration the labour market - Careers adviser Professional évaluation and intégration.

فهرس المحتويات والجدول والملاحق

الصفحة	المحتويات
-	شكر وتقدير
-	ملخص الدراسة
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول والملاحق
أ-ب-ت	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
5	1_ إشكالية الدراسة
5	2_ تساؤلات الدراسة
6	3_ تحديد مفاهيم الإجرائية للدراسة
7-6	4_ أهمية الدراسة
7	5_ أهداف الدراسة
7	6_ الدراسات السابقة والتعقيب عليها
الجانب النظري	
الفصل الثاني: نظام التكوين المهني بالجزائر	
- تمهيد	
13	1- تعريف التكوين المهني
13	2- أهداف التكوين المهني
15	3- أهمية التكوين المهني
15	4- دور التكوين المهني في الجزائر.
16	5- أنماط التكوين المهني في الجزائر
19	6- التخصصات المهنية ومستويات التأهيل
19	7- ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق العمل
21	8- إصلاح التكوين المهني بالجزائر
23	9- آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر
24	- خلاصة
الفصل الثالث: المرافقة في التكوين والتعليم المهنيين	
-تمهيد	
25	1- مفهوم المرافقة
27	2- أهداف المرافقة
28	3- جوانب المرافقة
30	4- وسائل المرافقة
30	5- مهام المرافقة
31	6- خصائص المرافقة
33	7- المقاربات النظرية للمرافقة.

فهرس المحتويات والجدول والملاحق

35	-خلاصة
	الجانب التطبيقي
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
38	-تمهيد.
39	1- الدراسة الاستطلاعية
40	2- مجالات الدراسة الاستطلاعية
40	3-منهج الدراسة
41	4- مجمع وعينة الدراسة
41	5-أدوات الدراسة
46	6-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
47	-خلاصة.
	الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج للدراسة
49	1- عرض وتحليل نتائج المقابلة.
49	2- عرض وتحليل نتائج الاستبيان.
58	3-عرض وتحليل نتائج الدرجة الكلية.
59	-استنتاج عام
59	-التوصيات.
60	-الخاتمة
-	قائمة المراجع
-	الملاحق

فهرس المحتويات والجداول والملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
42	توزيع الدرجات على البدائل	01
43	البنود قبل وبعد التعديل مع الأبعاد التي تنتمي إليها	02
43	توزيع أرقام البنود على الأبعاد	03
50	يوضح النسب المئوية لاستجابات الأفراد للبعد الإعلامي	04
53	يوضح النسب المئوية لاستجابات الأفراد للبعد النفسي البيداغوجي	05
56-55	يوضح النسب المئوية لاستجابات الأفراد للبعد المهني	06
58	يوضح نتائج الدرجة الكلية	07

قائمة الملاحق:

عنوان الملحق	الرقم
الصورة الأولية للاستبيان	01
قائمة المحكمين للاستبيان	02
الصورة النهائية للاستبيان بعد التحكيم والتعديل	03
مخرجات SPSS	04

مقدمة

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

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

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

الجانب النظري: واشتمل على ثلاثة فصول:

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

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

أما الفصل الثالث تم التطرق فيه إلى المرافقة في نظام التكوين والتعليم المهنيين بداية من التمهيد، مفهوم المرافقة وأهدافها، جوانبها ووسائل المرافقة ثم ذكر مهام المرافق وخصائصه وبعدها خلاصة الفصل.

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

الفصل الرابع: تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وتضمن هذا الفصل على دراسة استطلاعية، أهداف الدراسة الاستطلاعية، نتائجها ومجالاتها، ثم منهج الدراسة، أدوات الدراسة، عينة الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

وفي نهاية الدراسة تم عرض الاستنتاج العام والأفاق المستقبلية للدراسة، كما أرفقت الدراسة بسلسلة من المراجع ومجموعة من الملاحق.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1 الإشكالية.
- 2 أهمية الدراسة.
- 3 أهداف الدراسة.
- 4 التعاريف الإجرائية.
- 5 الدراسات السابقة.

1- الإشكالية:

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

إن عملية المرافقة مشتقة من مفاهيم ونظريات وفنيات التوجيه والإرشاد وهي حتمية تملئها هذه الوضعية لسد الفجوة بين المتربص وعالم الشغل والعنصر الوحيد المؤهل للقيام بالمرافقة داخل مؤسسة التكوين ومستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني من خلال مهامه المسندة إليه في المراسيم والمناشير الوزارية لكن نجد هذا المختص يمارس مهامه في نشاطات محدودة جداً وضيقة وبفترات متباعدة وأحياناً بطلب من المتكون في شكل الحصول على معلومة وتنتهي المهام هنا وبهذا الشكل وبهذه الصيغة وهذا ليس حكماً وغنما استنتاج تم استخلاصه من دراسة استطلاعية أجريت في مراكز التكوين المهني لولاية برج بوعريبيج في الفترة الممتدة من شهر أبريل إلى شهر ماي 2022.

جاءت هذه الدراسة محاولة لمعرفة واقع المرافقة من وجهة نظر مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني لتفعيل نشاطاتهم المستمدة من المهام المسندة إليهم بهدف تحقق الإدماج للمتكونين في سوق الشغل، والوسائل الكفيلة بمرافقة المتكونين في مفهومها الأكاديمي والتي غايتها إدماج المتكون بسلاسة في قطاعات سوق الشغل وعليه يمكن طرح التساؤلات الآتية:

هل يمارس مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني أسلوب المرافقة بشكل أكاديمي أم أنها عبارة عن نشاطات تقدم للمتكون دون قصد ودون تخطيط؟

هل يمارس مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني أسلوب المرافقة بالمفهوم الأكاديمي (إعلام + إرشاد) أم أن لديه مفهومه الخاص ومنه يمارس كل نشاطاته بشكل معزول؟

2-التعاريف الإجرائية:

مكوني التكوين المهني: هم فئة الشباب الذين يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني بغية متابعة تكوين في اختصاص معين مبرمج ضمن الاختصاصات المفتوحة تتراوح أعمارهم ما بين 15 سنة و25 سنة.

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

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

- تنسيق وتخطيط الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين للتكوين (إعلام، انتقاء، توجيه)
- ضمان متابعة المتربصين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد مواصلة تكوينهم.
- القيام بتقييم وتحليل نتائج التكوين وكذا عمليات الاستقصاء وسبر الآراء.
- تنسيق وتخطيط وتنشيط أعمال المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين.
- مرافقة المتربص في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي عن منصب شغل.

3-أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة في:

- (1) محاولة تديم مفهوم دقيق للمرافقة لمستشاري التوجيه وترجمة هذا المفهوم كأسلوب من خلال الدليل المقترح.
- (2) تحسيس خريجي التكوين المهني بأن لهم الدور الفعال في تنفيذ خطط التنمية الشاملة للبلاد باعتبارهم قوة عاملة حقيقية.
- (3) مساعدة قطاع التكوين المهني قصد تحقيق الكفايات المهنية المرتبطة بالمهن العديدة والمختلفة.

(4) ضرورة تبني مفهوم المرافقة مع تفعيل هذا الأسلوب لأنه الضمان لتحقيق مهنة المستقبل للمتربص.

(5) الحرص دائما على إعداد متربص مؤهل ومتخصص وذلك بتنمية خاصية النضج المهني لديه.

4-أهداف الدراسة:

يمكن حصر أهداف الدراسة في ما يلي:

- جعل المتربص في وضعية اكتشاف منه جديدة.
- الوقوف على العوائق التي قد تؤثر على القرار المهني لديه.
- رصد الإمكانيات والقدرات المهنية التي تتماشى مع هذا النوع من التعليم.
- مساعدة المتربص على وضع أهداف مهنية موضوعية سليمة يمكن تحقيقها ووضعها ضمن مشروع مهني مستقبلي.
- ضرورة تحديد الحاجيات الإعلامية والحاجيات الإرشادية في شكل دوري ومتجدد وفي كل مرة تنبئ برنامج للمرافقة يستجيب لتلك الحاجيات.

5-الدراسات السابقة:

5-1-الدراسة الأولى:

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

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

صاحب المذكرة: ملياني شريفة؛

المؤطر: مخلوفي وردة؛

السنة: 2019؛

مكان الإجراء: جمعية أحمد درارية – أدرار؛

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

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

5-2- الدراسة الثانية :

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

-دراسة ميدانية شبه تجريبية بمقاطعة جامعة رقم 06 لولاية الوادي-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص: إرشاد و توجيه

هدفت الدراسة إلى إعداد دورة تكوينية في المرافقة النفسية و التعليمية لتلاميذ السنة الخامسة من التعليم الابتدائي لفائدة المعلمين بالإعتماد على المنهج الشبه التجريبي ذو التصميم القياس القبلي والبعدي للمجموعة الواحدة على عينة مقدره بـ51 معلم ومعلمة في الطور الخامس من التعليم الابتدائي تم اختيارهم بطريقة العشوائية للموسم الدراسي 2016/2017 وباستخدام أدوات جمع البيانات التي تمثلت في مقياس المرافقة النفسية والمقابلة البحثية وتمثل الأسلوب الإحصائي في اختبار(ت-بايرد) للدرجات واختبار(ت)للفروق وتم التوصل إلى النتائج التالية:

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

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

الجانب النظري

الفصل الثاني:

التكوين المهني بالجزائر

- تمهيد:

- 1-تعريف التكوين المهني
- 2-أهداف التكوين المهني
- 3-أهمية التكوين المهني
- 4-تطور نظام التكوين المهني بالجزائر
- 5-انماط التكوين المهني
- 6-التخصصات المهنية ومستويات التأهيل
- 7-ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق العمل
- 8-إصلاح نظام التكوين المهني بالجزائر.
- 9-آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر

-خلاصة.

تمهيد:

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

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

1- تعريف التكوين المهني:

يعرفه بوفلجة غياث: "على أنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة." (غياث، 2002، صفحة ص 79).

كما يعرفه p.jardillier: "بأنه عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير هام تسمح له بالقيام بمهام أخرى." (قريشي، 1998، صفحة ص 22)

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

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

2- أهداف التكوين المهني:

يسعى التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من طرف وتنتمثل فيما يلي:

- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختلفة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من طرف النظام التكويني التابعة له.
- العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد.
- العمل على تحسين مستوى الأداء العملي التطبيقي للعمليات والمهام المهنية المرتبطة بالمهنة. (توفيق،

2011، صفحة ص 98)

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

- تحقيق مستوى ودرجة من المواطنة للفرد على اعتبار أن حصول الفرد على مهنة ومنصب عمل يشكل بدايات تحديد الوضعية الاجتماعية لهذا الفرد، وبالتالي الانطلاقة نحو معايشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية والتربوية والإنتاجية والسياسية.

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

المشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع. (توفيق، 2011، صفحة ص 98)

ويهدف أيضا إلى:

- نشر الثقافة الصناعية في الوسط الاجتماعي.

- توفير المكونين المحليين أي توفير اليد العاملة المحلية.

- الرفع من مستوى المهن للشباب لمحاولة إدماجهم اجتماعيا ومهنيا.

- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف. (بوسنة، 1993، صفحة ص 273).

أما بالنسبة لأهداف التكوين المهني التي جاءت في التقرير تتمثل في:

- صيانة اليد العاملة النشطة.

- تكوين يد عاملة مؤهلة في الحرف اليدوية والصناعات التقليدية.

- تكوين يد عاملة مؤهلة في تخصصات مبنية على المعرفة تماشيا مع التطور التكنولوجي. (تقرير حول

قطاع التكوين المهني ، 2006). ص 61)

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن قطاع التكوين المهني يهدف إلى تلبية احتياجات الفرد

الاجتماعية واحتياجات الاقتصاد الوطني وذلك من خلال إكساب الفرد خبرات مهنية معينة والتحسين

الدائم لمستواه المعرفي والأداء العملي التطبيقي وهذا قصد رفع وتحسين الإنتاجية.

3- أهمية التكوين المهني:

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

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

4- دور نظام التكوين المهني بالجزائر:

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

- معظم مراكز التكوين المهني كانت موجودة مباشرة بعد الاستقلال أي 1962 والتي كان عددها 49 مركزا، كانت قد أنشئت لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجات المعمر الفرنسي.
- بقيت هذه الوضعية إلى غاية بداية السبعينات حيث قامت المؤسسات الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين يد عاملة هي بحاجة إليها على الفور.

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

المهني ، 2006) ص 61

في سنة 1999 أنشئت وزارة التكوين المهني كوزارة مستقلة عن قطاع التربية الذي كانت تابعة له.

(سامعي، 2011، الصفحات ص 107-108)

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

5- أنماط التكوين المهني:

يتفرع التكوين المهني بالجزائر إلى خمسة أنماط وهي كما يلي:

5-1- التكوين الإقليمي: يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين مخصصة ومجهزة لذلك وتتمثل

هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

ويكون التكوين الإقليمي داخل مؤسسة تكوين معينة طويلة مدة التربص ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية

تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين. (جنقال، 2003، صفحة ص 08)

5-2- التمهين: الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني

يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر في مؤسسة إنتاجية أو

مصالح أو مصالح إدارية ويتم التكفل بالمتمهن من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو

المسؤول الإداري ويكسب المتمهن بذلك مهنته بالاحتكاك مع الواقع أما الجانب النظري فيأخذ المتمهن

ويستفيد منه على المستوى مركز التكوين المهني الأقرب من مكان الذي يتابع فيه تمهينه ويوجد نص

قانوني قائم ينظم كل الأطراف المعنية أو المصلحة الإدارية – المتمهن – مركز التكوين المهني والتمهين

المعني. (جنقال، 2003، صفحة ص 08)

5-3- التكوين المهني عن بعد: الهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن

طريق المراسلة أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين وللاستفادة من دروس التعليم المهني عن

بعد يجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد.

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

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

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

(أمزيان 2003ص 09)

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

6-التخصصات المهنية ومستويات التأهيل:

تتوزع التكوينات على 24 شعبة مهنية تضم 495 تخصص وهي كما يلي : (مدونة الشعب

المهنية ط 2019 ص 03)

-فن ثقافة وترات

- الفلاحة

- الفنون والصناعة المطبعية

- الحرف التقليدية

-الخشب والتأثيث

-البناء والاشغال العمومية

- الكيمياء الصناعية والبلاستيك
 - الانشاءات المعدنية
 - الانشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية
 - الصناعة الجلدية
 - الكهرباء – الالكترونىك طاغوية
 - الفندقة – الاطعام والسياحة
 - صناعة الاغذية الزراعية
 - الصناعة النفطية
 - إعلام ألي الرقمنة الاتصالات
 - مهن المياه والبيئة
 - مهن الخدمات
 - المناجم والمحاجر
 - مبكانيك المحركات والاليات
 - الصيد البحري وتربية المائيات
 - تقنيات الادارة والتسيير
 - تقنيات السمعى البصرى
 - النسيج والالبسة. (مدونة الشعب المهنية ط 2019 ص 03)
- 6-1-مستويات التأهيل :** وتضم 5 مستويات ولكل مستوى شهادة تأهيل وهي كأتى :
- 6-1- **المستوى الاول** (عامل متخصص) يمنح الفرد شهادة التكوين المهني المتخصصة
- 6-2- **المستوى الثاني** (عون مؤهل) يمنح الفرد شهادة الكفاءة المهنية.
- 6-3- **المستوى الثالث** (عون عالي التأهيل) يمنح للفرد شهادة التجم المهني .
- 6-4- **المستوى الرابع :** (تقني) تمنح للفرد شهادة تقني .

6-5-المستوى الخامس (تقني سامي) تمنح الفالفرد شهادة تقني سامي . (مدونة الشعب المهنية ط

2019 ص 03)

6-2--كيفية التحاق بالتكوين المهني :

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

7 – ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق الشغل :

7-1- ارتباط التكوين بالتعليم:

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

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

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

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

- التكوينات المتوفرة لا تستجيب بالضرورة للاحتياجات سوق الشغل وكان لهذه الوضعية تأثيراتاجتماعية واقتصادية تمثلت في تزايد البطالة نتيجة عدم تطابق مخرجات التكوين المهني مع احتياجات سوق الشغل.

(توفيق 2011 ص11- 112)

7-2- ارتباط التكوين بسوق الشغل:

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

هذه الوضعية ادت الى :

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

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

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

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

8-اصلاح نظام التكوين المهني بالجزائر :

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

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

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

قطاع التكوين المهني يعتبر من اهم القطاعات التي تضمن تلبية احتياجات سوق الشغل فهو الوسيلة الاستراتيجية المعتمدة لترقية الموارد البشرية وتحسين مردودية المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة ولتحقيق هذه الاهداف تم اقرار ما يلي :

-إعادة المصداقية لتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفة

-إعادة الاعتبار للحرف اليدوية والصناعات التقليدية.

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

-تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني

-مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن

-ادراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيا

-التحسين من اداء مؤسسات التكوين من حيث التسييلر الاداري والبداغوجي .

تنوع مصادر تمويل التكوين ، تطوير التكوين المتواصل. (تقرير حول قطاع التكوين المهني 2006

مديرية التكوين المهني الوادي)

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

المهني . وفي هذا الاطار يمكن ذكر المبادئ الاساسية لسياسة منسجمة وطويلة المدى لتكوين المهني:

✓ ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي.

✓ ضرورة اعتبار دور التكوين المهني اساسي في التحكم في الانتاج وتحسينه وتسييره من خلال تثمين

الموارد البشرية.

✓ اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العتمة .

✓ ضرورة ان تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف .

✓ ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا لتكثيف مع منصب العمل وحركية العامل وانتقاله الى

قطاع اخر.

✓ انفتاح نظام التكوين على محيطه الداخلي والخارجي.

(وزارة التكوين والتعليم المهنيين 2005 ص10-11)

-إعادة تنظيم النهج المهني :

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

9- أفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر : ترمي هذه الافاق الى تحقيق اهداف

نوعية من خلال :

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

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل الى نظام التكوين المهني بالجزائر فكانت البداية بعرض التكوين المهني بصفة عامة بحيث تم ذكر تعريفه واهدافه واهميته الفعالة ثم التطرق لعنصر التكوين المهني بالجزائر وتضمن تطور نظام التكوين المهني بالجزائر وانماطه المختلفة التي تساعد الفرد على اختيار النمط المناسب له ،مع ذكر الشب المهنية وعدد التخصصات ومستويات التأهيل المتواجدة في مؤسسات التكوين المهني وارتباط التكوين بنظام التعليم العام وسوق الشغل والعلاقة التي تربط بينهم وضرورة ادخال اصلاحات على القطاع يؤدي دورا رياديا في الرقي والتطور في جل المجالات لاسيما في خدمات التوجيه والاعلام والتي الهدف منها مساعدة المتربصين في اختيار التخصص المناسب ومزاولة المهنة المرغوبة .

الفصل الثالث: المرافقة

تمهيد:

- 1_ مفهوم التفاعل الصفي.
 - 2_ أهمية التفاعل الصفي.
 - 3_ أنواع التفاعل الصفي.
 - 4_ أنماط التفاعل الصفي.
 - 5_ وظائف التفاعل الصفي.
 - 6_ نظريات التفاعل الصفي.
 - 7_ تحليل عملية التفاعل الصفي.
 - 8_ استراتيجيات التعلم الصفي.
 - 9_ العوامل المؤثرة في التفاعل الصفي.
 - 10_ معوقات التفاعل الصفي.
- _ خلاصة

تمهيد :

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

1- مفهوم المرافقة:

يحمل مفهوم المرافقة في مضمونه عدة معاني ومن الصعب تحديد مفهوم دقيق لها فهي تحمل عدة دلالات مثل:

الإشراف، الوصاية، المتابعة، المساندة النفسية، الإرشاد الأكاديمي.

ومن بين التعاريف العديدة التي وردت بخصوص هذا المصطلح:

- لمرافقة عبارة عن متابعة مؤطرة وتوجيه لطلاب وهذه المرافقة ممثلة في الوصاية التي بمنحها الأستاذ الوصي وفق خطة بيداغوجية تعمل على مساعدة الطالب في مواجهة صعوباته وتنظيم نفسه وعمله.

(هارون 2010 ص 120)

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

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

اما المرافقة في المؤسسات الاقتصادية تتعلق بـ:

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

-الادماج في الوسط المهني : مرحلة معقدة وهامة لانها ترتبط بالنتيجة النهائية لتكوين، هذه المرحلة

تسمح بخلق جو من الامان والتكوين للمتكون. (قريصات 2013 ص 274-275)

وهنا دور مستشار التوجيه والإرشاد يكمن في تقديم ونقل المعلومات للمتربص وكيفية استثمارها

ويعمل كذلك على تسهيل اكتشاف عالم الشغل وللمرافقة إطار بنيوي اجتماعي او مهني لهؤلاء البعيدون عن سوق الشغل.

- تعريف جون ارتو : ان مصطلح المرافقة يتضمن العمل مع الافراد او المجموعات وكون الهدف منها تمكين الشخص من اكتساب السلوك المناسب للعيش بصفة اكثر توافقا . (سامي 2007 ص 20)
- تعريف عبد الحليم منسي واخرون يرى ان المرافقة عبارة عن حصول الشخص يساعدا في حل المشاكل لم تكن قادرون على حلها بمفردنا. (المنسي، 2003 ص136)

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

➤ تعريف طه عبد العظيم حسن: هي عملية بناء تستهدف مساعدة الفرد في ان يفهم ذاته ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته وينمي امكانياته لحل مشكلاته في ضوء معرفته وتدريبه كي يصل الى تحقيق اهدافه المأمولة. (طه، 2004 ص 16)

➤ تعريف سعدون الحلبوسي واخرون: هي مجموع الخدمات التي تقدم للأفراد بهدف مساعدتهم على ادراك قابليتهم وامكانياتهم وميولهم ودوافعهم ومشاكلهم الذاتية والظروف البيئية واكتساب القدرة على حل المشكلات التي تواجههم وتحقيق حالو التوافق النفسي مع الذات والتوافق الاجتماعي مع الاخرين بهدف التواصل الى اقصى ما تسمح به امكانياتهم من نو وتطور. (الحلبوسي واخرون 2002 ص 88)

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

من خلال التعريفات السابقة الذكر نستنتج ان المرافقة عملية منظمة يتم من خلالها تقديم المساعدة للفرد (المتكون) وذلك من خلال معرفته لذاته ومعرفة اختيار ما يناسبه بهدف تحديد مشروعه الشخص المستقبلي، وهي تلك المجموعة من الخدمات التي تقدم للفرد بغية تحقيق الاندماج المهني في سوق الشغل مما يحقق له التوافق أولا يقوم بهذه المهمة الا شخص مؤهل ومتخصص يتمتع بخصائص معرفية وعلمية ومهارات فنية تسمح له بأن يكون في مرتبة المرافق .

2-أهداف المرافقة : تهدف عملية المرافقة الى :

-المساعدة على الاندماج في المحيط الجديد

-تحفيز الفرد على الانفتاح على المحيط الخارجي والجماعي

-مساعدته على بناء مشروعه المهني

-تحسين العملية التكوينية (التعليمية) ويتم تحقيق ذلك عن طريق توفير مناخ ملائم للعملية التعليمية واثارة دافعية المتعلم واشباع حاجاته والتعرف على المشكلات السلوكية والاضطرابات الانفعالية والمشكلات المرتبطة بالتعليم وتقديم خدمات ارشادية لعلها .

-تحقيق النمو المهني والتوافق المهني ويتحقق ذلك عن طريق تقديم خدمات ارشادية في محاور ثلاث وكما يلي : التربية المهنية / الاختيار المهني / التأهيل واعداد التأهيل.

- مساعدة المتربص على اختيار التخصص الحالي والمستقبلي.

- جمع المعلومات الكافية عن المتربص وتنظيمها وتحليلها.

- تصنيف المتربصين وفق قدراتهم وميولهم الفردية. (ربيع، 2003، صفحة 20)

وعليه فإن عملية المرافقة تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

- تسهيل عملية حصول الفرد أو المتربص على المعلومات حول عالم الشغل مما يسهل عليه الاندماج في محيط العمل.

- متابعة المتربصين خلال مسارهم التكويني عن طريق التكفل ببعض النقائص والصعوبات المحتملة.

- تقديم المساعدة للمتربص من أجل تخطي مشكلاته أثناء التكوين ومشكلاته الشخصية.

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

- العمل على إرشاد المتربص من جميع النواحي الأخلاقية والاجتماعية وذلك لخلق فرد بناء له دور فعال

في بناء المجتمع. (ربيع، 2003، صفحة 20)

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

3-جوانب المرافقة:

إن المرافقة عمل يتطلب تحضيراً وتنظيماً، وضرورة وجود دليل المرافقة يمكن المرافق على تحديد دوره بشكل واضح وأكثر دقة والوصول إلى تحقيق أهداف المرافقة، وبهذا فإن دور المرافق يتطلب الاهتمام ومراعاة جوانب عديدة ترتبط بحياة الفرد أو المتربص الفردية أو الجماعية ويتعلق ذلك بما يلي:
-الجانب الإعلامي؛ - الجانب النفسي؛ - الجانب البيداغوجي؛ - الجانب المهني. ((القرار رقم

714 المؤرخ في 3 نوفمبر 2011))

ويمكن أن نأخذ الجوانب بشيء من التفصيل:

3-1-الجانب الإعلامي:

بحيث يجعل المتربص على دراية بجميع ما يحيط به من تطورات وتحولات مختلفة في المحيط الخارجي، فنكفل بذلك سيولة إعلامية تجاه المتربصين أو المترشحين، ويتجسد عن طريق إعلام جماعي في إطار حصص منظمة أو إعلام فردي بالتقرب إلى المترشح أو المتربص والإحاطة بما قد يعانیه من صعوبات والعمل على مواجهتها. (المقراني والعايد، 1994، صفحة 38)

والعملية الإعلامية عملية لا بد منها في أي مجال من مجالات الحياة إذ تعتبر بمثابة النور الكاشف والمزيل للغموض وتظهر أهمية الإعلام في التربية بصفة عامة وفي التكوين المهني بصفة خاصة باعتبارها وسيلة هامة في جميع جوانب التكوين من توجيه ومتابعة وتقييم، بحيث عرفه بوسنة وزاهي شريفاني (1995) على أنه: "إعطاء المعنيين معلومات فعلية وموضوعية حول العالم المدرسي والمهني حول أنفسهم فهو نشاط يساعد على توضيح صورة الواقع الاقتصادي والاجتماعي من خلال عرض المتطلبات والموارد والقائمة والقوانين الواردة. (المقراني والعايد، 1994، صفحة 38)

فالإعلام المهني يعتبر رافد ومبدأ مهم في عملية المرافقة فهو يساعد المترشحين على اختيار التخصص المهني المناسب لما يضمن له الوصول إلى مشروعه المستقبلي بقناعة وهذا بعد تزويده

بالمعلومات اللازمة عن التخصصات المتوفرة في المركز وشروط الالتحاق بها وتتم العملية بعدة وسائل منها: الحصر الإعلامية، نشر ملصقات، إعلانات ومطويات، أبواب مفتوحة على مراكز التكوين المهني.

3-2- الجانب النفسي:

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

- تقديم النصح والإرشاد للمدرسين وأولياء الأمور والطلبة (المتربصين).
- مساعدة المتربصين على تحقيق نموهم النفسي والاجتماعي والدراسي المهني.
- مساعدة المتربصين على تكوين الاتجاهات والقيم الإيجابية. (أبوعطي، 2002، الصفحات 322-324)
- مساعدة المتربصين على تقييم ذواتهم تقيما موضوعيا وفهمها وتوجيهها.

مساعدة المتربصين على تنمية الوعي بعالم الشغل ومصادره ومجالاته؛ (أبوعطي، 2002، الصفحات

322-324)

فمهمة المرافق هي مساعدة المتربصين على النمو والنضج وتحقيق التوافق بين البيئة ومختلف مجالاتها، ومساعدتهم في كيفية التعامل مع المشاكل التي تواجههم وإكسابهم المهارات اللازمة للوصول إلى حل بطريقة سليمة مما يضمن لهم الرضا والسعادة وضمان أحسن الظروف للمتربصين والممتهين لتحقيق النجاح في مسارهم التكويني.

3-4- الجانب البيداغوجي:

ويأخذ شكل المرافقة والتعلم وتنظيم العمل الشخصي للمتربص ومساعدته في مساره التكويني.

(أحميدة، 2013، صفحة 490)

3-5- الجانب المهني:

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

2013، صفحة 461)

4-وسائل المرافقة:

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

4-1-المقابلة الفردية والجماعية ودليلها: غالبا ما تصاحب المقابلة تقنيات مختلفة، وهناك أنواع كثيرة من المقابلة تتم وفق أهداف معينة تميز كلا منها عن غيرها فهناك مثلا: مقابلة الإرشاد لشغل "الكونراد لوكونت" و"لوري" ومقابلة المسار المهني "نورمان جيريرس" ومقابلة "دونالد سوبر"؛ (بلغارسي، 2011، صفحة 54)

4-2-دراسة الحالة: وهي الدراسة المعمقة لحالة فردية وهي لا تقتصر على المرضى وإنما تمتد إلى الأسوياء أيضا. (الرزاق، 2008، صفحة 14)

4-3-الاختبارات النفسية: الاختبارات هي الوسائل العلمية التي يمكن بها تقدير الظواهر النفسية والتربوية تقديرا، كما تتسم بالتحديد والدقة أي درجة وجود القدرات والمعلومات والمهارات لدى الأفراد. (منسي، 2002، صفحة 102)

4-4-السندات الإعلامية.

4-5-استبيان الميول والاهتمامات.

4-6-سجل المتابعة.

4-7-مدونة الاختصاصات المدرسة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

5-مهام المرافق:

تتجلى أهمية المرافق من خلال المهام والواجبات المهنية التي يقوم بها ومنها:

- تخطيط برامج الإرشاد المهني المناسبة وتخطيط برامج للحياة تؤدي للنجاح والسعادة؛
- مساعدة الطلبة وتقييم استعداداتهم المهنية ومعرفة نواحي القوة والضعف عندهم وذلك من خلال التعرف على خبراتهم المهنية ومستوى ذكائهم إضافة إلى اكتشاف ميادين العمل التي تناسب كل متربص؛
- تفسير الإمكانات الموجودة في بيئة المتربص وذلك بما يلي:
 - التعرف على المتغيرات التي تحصل وتطراً على ميدان العمالة والصناعة.

- التعرف على الأعمال والمهن التي يعمل فيها الناجحون من أصحاب الميول والقدرات المماثلة لميول المتربص وقدراته.
- العمل على بين الذات والمهنة لمساعدته في اختيار المهنة المناسبة.
- على المرافق أن يعرف معلومات عن المهن وميادين العمل وهي كما يلي:
أ-معلومات متعلقة بالفرد. ب-معلومات متعلقة بالمهنة. (أبو سعد وآخرون، 2008، ص 18)
- يساعد المتربص على التعرف الدقيق على ميوله وقدراته التي تؤهله للنجاح في مهنة المستقبل.
- مساعدة المتربص على معرفة ذاته أكثر حيث تعمل معرفة الذات على زيادة الثقة في اختيار الفرد لمهنته وتسمح له بإجراء تمايزات بين البيئات المهنية المحتملة بناء على خصائصه الشخصية.
- مساعدة المتربص في تحديد أهدافه المستقبلية. (الداهري، 2005، صفحة 61)
- إذا يمكن تلخيص مهام المرافق في:

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

6-خصائص المرافق:

- يلعب المرافق دورا أساسيا غير أنه لا يقدم الحلول للمسائل بل يوجه ويرشد المتعلم نحو الزاوية التي يجب تطويرها ولنجاح هذه العملية يستلزم توفر جملة من الخصائص أو الكفاءات وهي كما يلي:
- 6-1-خصائص بيداغوجية:** وهي تشير إلى المهارات والقدرات التي يستعملها المرافق بينه وبين المتعلم من جهة وبين المعرفة والمتعلم من جهة أخرى، إنها تمثل في آن واحد المهارة في التواصل والمعرفة عن كيفية بناء أنشطة وتبسيط المعرفة وتقديمها للمتعلم في قالب الخاص المميز لكل فرد من أفراد الجماعة

بحيث يجعل المتعلم يحس أن المرافق يهتم به بشكل خاص ومميز بالإضافة إلى التحكم في تقنيات التنشيط البيداغوجي والتي تقتل الروتين وتضفي على اللقاءات حيوية وديناميكية وتشجيع مواقف ما وراء المعرفة. (عدس، 2000، صفحة 50)

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

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

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

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

- مهارات الحضور أي الانتباه والإصغاء لما يقوله المتعلم وأن يكون متواصلاً جيداً معه؛
- التعاطف المتقدم؛ - الانفتاح وكشف الذات؛ - الأنبية؛ - المواجهة؛
- التعاطف المتقدم يعني ذلك أن يفهم المرافق ما بين السطور أي رؤية السلوكيات الغير واضحة.
- كشف الذات: فهم الذات أي أن يساعد المرافق المتعلم على الكشف عن ذاته وأن يعي قدراته واستعداداته وأهدافه.
- الأنبية أي وصف حالة المتعلم الحالية هنا والآن.
- المواجهة والمقصود بذلك إظهار التناقضات في سلوك المتعلم سواء كانت شعورية أو عاطفية أو عقلية.

(العزة، 2007، الصفحات 30-31)

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

7- المقاربات النظرية للمرافقة:

هي نظريات علمية كثيرة ساهمت في بروز العديد من آليات ومناهج مرافقة متربصي التكوين المهني وطالبي الشغل لبناء مهاراتهم المهنية وتم تناولها من طرف العديد من الدارسين والباحثين والخبراء في علم النفس في جملة من البلدان على غرار Kirtkewin و Rogers و super و Roe من الولايات المتحدة الأمريكية و Husson و Parot من فرنسا و Jacques و Limoges من كندا الذين اعتمدوا مقارنة التحليل النفسي مقارنة علم النفس الاجتماعي والسلوكي الخ... (عتب، 2005)

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

7-1-مقاربة (هولاند): تتلخص هذه المقاربة في أن "هولاند" أسس للاختيار المهني، وأكد أن هذا الاختيار ينعكس على شخصية الفرد إذ الفرد يختار عادة المهنة التي تتلاءم مع خطوط شخصية، ومع واقعه النفسي، حيث كل ما تطابقت خصائصه الفردية مع خصائصه البيئية التي يعيش فيها نتجت وهذا ما يتجلى في المبادئ هذه النظرية وأهمها: يقول بأن "المهن تشبع حاجات الفرد النفسية" انطلاقا من هذا الأساس قسم "هولاند" الأفراد إلى ستة أنواع:

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

-الشخصية الجريئة؛ - الشخصية التقليدية؛

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

- تمثلات الشخص لذاته. - تعبيره عن مثله العليا ومبادئه.
- تماهيه لشخصيات مشهورة. - الاختصاصات التي يفضلها، والاختصاصات التي لا يميل لها.

- الأنشطة التي يفضلها. - الميادين المهنية التي يبدي كفاءة فيها.
- تحديد أوقات الفراغ لديه وكيفية ملئها بأنشطة. - تقييم القدرات التي استخدمها في الماضي.
- التعبير عن الميولات والاختيارات المهنية التي عبر عنها خلال مرحلة الطفولة ومرحلة المراهقة.
- بالإضافة إلى ركائز الشخصية وضع هولاند ركائز أخرى استنبطها من هذه المقاربة منها ما يلي:
 - ركائز الميولات المهنية. - آلية الموازنة الشخصية والمهنية؛
 - آلية استكشاف كل موارد القدرات الشخصية؛ (عتب، 2005)
- 7-2-مقاربة "روجرز":** جاء بالفكرة القائلة "على أن الفرد قادر على تجاوز العراقيل التي تحول وتعيق اندماجهم وهو قادر كذلك على تطوير إمكانياته وقدراته وتجاوز نقاط ضعفه والتعرف على نقاط قوته.
- تأتي مقاربة "روجرز" على توظيف واستخدام عدة تقنيات إرشادية أهمها:
 - المحادثة الفردية، والبعض يفضل توظيف مفهوم المقابلة الإرشادية والتي تهدف إلى فهم مشكلة الفرد داخل إطارها الحقيقي وتعرف على العلاقة الارتباطية بينها وبين واقعه المعاش، ثم إيجاد العلاقة بين خصائصه الذاتية، كل هذا يهدف على مساعدته على تطوير شخصيته ومن ثم التأقلم والمواءمة مع محيطه الاجتماعي.
- انطلاقاً من هذه المقاربة تم إعداد نموذج للمحادثة أو المقابلة الإرشادية الفردية هدفها التعرف على رغبات الفرد وانتظاراته وتقييم الصعوبة التي تعيق اندماجه المهني.
- يضيف "روجرز" أن على الأخصائي في الإرشاد (المدرسي أو المهني) أن يعتمد على سلسلة من تقنيات التي تسهل عليه عملية التواصل إذا كانت هي في الأصل مهارات إرشادية نسردها على سبيل الحصر: الإصغاء، إعادة طرح الأسئلة والاحترام والتقبل والتنبؤ... الخ.
- أما عن الآليات والفنيات التي تساعد الفرد على تحديد المسارات المهنية التي تتلاءم مع معطياته الشخصية أهمها: الركائز النفسية والتدريب المتعلقة بالميولات المهنية، اختبارات القدرة العقلية التي تسهم بشكل فعال في قدرة الفرد على تصميم وإعداد وبناء مشروعه الشخصي. (عتب، 2005)

خلاصة:

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

إذاً قبل أن تكون المرافقة ممارسة هي مفهوم وقناعة ووضع مخطط لها يسمح باستشراف غاياتها. وأخيراً المرافقة هي آلية تضمن تأهيل المتربص وإدماجه في سوق الشغل مع تفعيل كل الوسائط التي توفرها خطط التنمية لمساعدة الشباب دون استثناء وهمها كانت القدرات والتطلعات. عند هذا الحد تأتي المرافقة كجسر للربط بين تحقيق الذات والتطلعات وبين ما وفرته الدولة من آليات ووسائط لمساعدة الشباب في لعب أدوار رائدة في تحقيق التنمية الشاملة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

1_ الدراسة الاستطلاعية

2_ مجالات الدراسة.

3_ منهج الدراسة.

4_ مجتمع وعينة الدراسة

5_ أدوات جمع البيانات

6_ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

_ خلاصة

تمهيد:

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

1- الدراسة الاستطلاعية :

يعرف مروان عبد المجيد إبراهيم الدراسة الاستطلاعية بأنها: تلك الدراسة التي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي. (مروان، 2000، ص38-39)

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة وضرورية في إنجاز أي بحث علمي، إذ تمكن الباحث من الاحتكاك بالدراسة والإحاطة بكل ظروفها ومن ثم فهي تساعد على تحديد الإجراءات والخطوات الواجب إتباعها في الدراسة، كذلك الأدوات والأساليب المناسبة لموضوع البحث وأهدافه.

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على مكان إجراءات الدراسة ومجتمع الدراسة من أجل تحديد العينة والأدوات الدراسة ومختلف الإجراءات المنهجية الواجب إتباعها في مختلف مراحل البحث.
- التعرف على مدى صلاحية أدوات البحث من حيث خصائصها السيكمترية أي ثباتها وصدقها والوقوف على مدى القصور فيها بهدف تعديلها إذ وجب الأمر في ذلك.
- جمع البيانات والمعلومات عن موضوع الدراسة.
- إجراء محادثة مع مستشاري التوجيه قصد تحديد موعد للمقابلة البحثية.

1-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

من أهم النتائج التي تم تحقيقها من خلال الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

- تحديد المجتمع الأصلي للدراسة والذي قدر ب (15 عنصرا) مستشاري ت-و-ت-م؛
- تم استخراج وضبط الخصائص السيكمترية لاستبيان الدراسة من خلال عينة استطلاعية قدرت ب (10 عناصر) أخذوا من ولاية البرج والتي تضم كل من الدوائر التالية: دائرة المنصورة (01

مستشارة)، دائرة برج الغدير(04 مستشارين)، دائرة البرج (02 مستشارين)، دائرة راس الوادي (02 مستشارين) وأخيرا دائرة عين تاغروت (01 مستشارة).

- التعرف أكثر على الصعوبات التي قد تعيق الدراسة ومحاولة تحضير الحلول اللازمة.
- تحديد مواعيد المقابلة البحثية لعينة الدراسة.

1-3- مجالات الدراسة الاستطلاعية:

تحدد مجالات الدراسة الاستطلاعية كالتالي:

- المجال الزمني: أجريت الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة المعتمدة ما بين شهري أفريل وماي 2022.
- المجال المكاني: أجريت الدراسة الاستطلاعية بولاية برج بوعريريج.

2-مجالات الدراسة:

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

- 1-2-المجال الزمني: أجريت الدراسة خلال الفترة المعتمدة ما بين شهري أفريل وماي 2022.
- 2-2-المجال المكاني: أجريت الدراسة بالمؤسسات التكوينية لولاية برج بوعريريج.

3-منهج الدراسة:

يعرف منهج الدراسة على أنه طريقة تصور وتنظيم للبحث يشمل العمل حول موضوع دراسة

ما، فهو يتضمن مجموعة من الإجراءات الخاصة بمجال دراسة معين، والمنهج يتدخل في كل مراحل

البحث. (أنجرس، 2006، صفحة 99)

والمنهج الوصفي يعتبر من أكثر مناهج البحث استخداما خاصة في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، إذ يهتم بجميع الأوصاف الدقيقة والعلمية للظواهر المدروسة ووصف الوضع

الراهن وتفسيره. (محمد، 2000، صفحة 120)

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

4-مجتمع وعينة الدراسة:

العينة هي جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي. (الفتاح، 2002، صفحة 186)

قدرت عينة الدراسة ب (15 عنصرا) وهذا عدد يمثل مجموع مستشاري ولاية البرج وبالتالي استخدم أسلوب الحصر الشامل لهذه الدراسة علما أن أسلوب الحصر الشامل هو أسلوب جمع البيانات مع جميع أفراد عينة الدراسة دون استثناء بالإضافة إلى الحصول على البيانات والمعلومات شاملة عن كل عنصر من عناصر المجتمع، ويلجأ إلى هذا الأسلوب عندما يجهل الباحث طبيعة المجتمع خاصة إذا لم تنفذ عنه بحوث في السابق وهذا ما يتوافق مع الدراسة الحالية.

5-أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على:

5-1-الاستبيان:

ويعد الاستبيان من أكثر وسائل جمع البيانات استخداما، فهو يساعد في الحصول على معلومات أكثر وتوفير الوقت (عطوى، 2009، صفحة 99)

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

- إعداد الصورة الأولية للاستبيان: بحيث ضم الاستبيان (39) بند موزعين (05) أبعاد هي: البعد الإعلامي، البعد البيداغوجي، البعد النفسي، البعد المهني، البعد المنهجي، وتم الاعتماد على هذه الأبعاد انطلاقاً من الاطلاع على التراث النظري لمفهوم المرافقة وتحديد جوانبها.

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

جدول رقم (01): توزيع الدرجات على البدائل

البدائل	دائماً	أحياناً	أبداً
الدرجات	3	2	1

- تحكيم الاستبيان في صورته الأولية (الملحق رقم 01)

- الخصائص السيكمترية للاستبيان التعرف على واقع المرافقة:

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

5-2- الخصائص السيكمترية لاستبيان الدراسة:

-**الصدق:** يعد الاختبار صادقاً إذا كان يقيس ما وضع لقياسه. (معمرية، 2007) ص 230

- **صدق المحكمين:** لقد تم الاعتماد في تقدير أداة الدراسة على صدق المحكمين بحيث عرض هذا الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس ومستشارين التوجيه والتقييم المهني (**انظر الملحق رقم 02**) وتم عرض الاستبيان بما يحتويه من بنود وإشكالية والتعاريف الإجرائية لمتغيرات

الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

الدراسة، وقد شمل التحكيم الجوانب التالية: مدى ملائمة البنود للموضوع وللبعد، سلامة الصياغة اللغوية، مدى ملائمة البدائل.

- نتائج التحكيم: بناء على نتائج التحكيم أجرى الطالب بعض التعديلات على بعض البنود والجدول التالي يوضح البنود التي شملها التعديل:

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

رقم البند	البعد	البنود قبل التحكيم	البنود بعد التحكيم
03	الإعلامي	هل تعرف المتربص بنظام مؤسسة التكوين المهني	هل تعرف المتربص بنظام المؤسسة (مدة التكوين – الشهادات)
06	الإعلامي	هل تزود المتربص بإعلام مستمر	هل تزود المتربص بإعلام في فترات محددة من السنة
رقم البند	البعد	البنود قبل التحكيم	بعد التحكيم
26	النفسي	هل تولي أهمية للجانب النفسي للمتربص	هل تولي أهمية للجانب النفسي للمتربص بشكل مركز
28	النفسي	هل تسعى إلى وضع المتربص في بيئة مهنية	هل تسعى إلى وضع المتربص في بيئة تعليمية مهنية من خلال الربط بين الجانب النظري والتطبيقي

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

جدول رقم (03): توزيع أرقام البنود على الأبعاد

الأبعاد	أرقام البنود	عدد البنود
الإعلامي	من البند رقم 01 إلى البند رقم 12	12
النفسي البيداغوجي	من البند رقم 13 إلى البند رقم 28	16
المهني	من البند رقم 29 إلى البند رقم 39	11

بعدها أجريت التعديلات على الاستبيان تم صياغته في صورته النهائية والمكون من (39) بند

موزعة على (03) أبعاد (انظر (الملحق رقم 03))

- **الصدق الذاتي:** ويقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار ويحسب وفق المعادلة التالية:

$$\text{الذاتي الصدق} = \sqrt{\text{الثابت}} \quad (\text{السيد، 1978، صفحة 402})$$

وقد توصل الطالب الباحث إلى أن الصدق الذاتي = 0.98 وهي قيمة مرتفعة مما يؤكد

صدق الاستبيان.

- **الثبات:** يعد الاختبار ثابتا إذا كان يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره. (العساف، 2006، صفحة

430)

وتم الاعتماد على طريقة معامل ألفا كرونباخ في حساب ثبات الاستبيان.

- **طريقة ألفا كرونباخ:** ويمكن تطبيقها في الحالات التي تكون فيها الاستجابة على الفقرة متعددة الاختيار

(رضوان، 2006 ص 138) وتأتي معادلة ألفا كرونباخ. (معمريه، 2007، صفحة 76)

وبعد تطبيق المعادلة بلغ معامل الثبات يساوي (0.97) و عليه فالمقياس يستمتع بثبات مرتفع.

5-2- المقابلة البحثية:

تعتبر المقابلة استبيان منطوق والخطوات الرئيسية للإعداد المقابلة هي نفسها خطوات بناء

الاستبيان وهي:

- تحديد المبررات؛

- تحديد الأهداف؛

- كتابة الأسئلة؛

- الاختبار القبلي. (علام، 2007، صفحة 433)

وتعرف المقابلة على أنها شكل من أشكال الاستبيان وخاصة في دراسات الرأي، حيث تأخذ الشكل الشفهي، والمقابلة عبارة عن محادثة جادة يقوم بها شخص مع أشخاص آخرين، هدفها استئثار أنواع معينة من المعلومات لاستغلالها في بحث علمي أو الاستعانة بها في التوجيه والتشخيص والعلاج (سليمان ، 2010،ص124).

- **الإعداد للمقابلة:** قام الطالب الباحث بإعداد بروتوكول المقابلة البحثية وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة مرتبطة ارتباطا وثيقا بأهداف الدراسة حيث هي أسئلة شبه مقننة تسمح بالحصول على استجابات فردية رغم أن السؤال مفتوح لكنه محدد في محتواه وهي كالتالي:

- 1- ما هي النشاطات التي تمارسها؟
- 2- ما هي النشاطات التي تقدمها في مجال الإعلام؟
- 3- ما هي النشاطات التي تقدمها في مجال الإرشاد النفسي؟
- 4- هل تحمل المرافقة نفس المفهوم للمتابعة النفسية؟
- 5- ما هو مفهومك للمرافقة في نظام التكوين والتعليم المهنيين؟
- 6- ما هي أهداف المرافقة في نظام التكوين المهني؟
- 7- ما هي الخدمات الإرشادية التي تقدمها للمتربصين أثناء فترة التكوين؟
- 8- ما هي الصعوبات التي تواجهك للعمل بأسلوب المرافقة في نظام التكوين والتعليم المهنيين إذا ما شرع مستشار التوجيه؟

- **إجراءات المقابلة:**

بعد ضبط وتحديد موعد إجراء المقابلة، جرت المقابلة البحثية مع جميع عناصر عينة الدراسة والتي يقدر عددها ب (15- 2) حيث تخطى عنصرين عن المشاركة في عينة الدراسة.

- المدة الزمنية المستغرقة للمقابلة البحثية:

استغرقت المقابلة البحثية من كل عنصر من عناصر عينة البحث مدة زمنية تراوحت بين 60 دقيقة و90 دقيقة وبمعدل حصة واحدة مع كل مستشار.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تساعد الأساليب الإحصائية على تقديم طابع علمي لموضوع الدراسة وقد استخدمنا

-الأوزان النسبية.

-المتوسط الحسابي.

-الانحراف المعياري.

-اختبارات.

خلاصة:

لقد تم عرض الإطار المنهجي في هذا الفصل من خلال تحديد مجالات الدراسة (المكاني،
الزمني، البشري) وتحديد المنهج المستخدم في هذه الدراسة (المنهج الوصفي) واختيار عينة الدراسة
والأدوات المعتمد عليها، وطبيعة المنهج المختار، كالأستمار، المقابلة وملاحظة السلوكيات الصادرة
منهم، وفي الأخير تم تحديد الأساليب الإحصائية للبيانات.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1_ عرض وتحليل نتائج المقابلة.

2_ عرض وتحليل نتائج الإستبيان.

3_ عرض وتحليل نتائج الدرجة الكلية.

-استنتاج عام.

-التوصيات.

1- عرض وتحليل نتائج المقابلة:

نستخلص من إجراء المقابلة البحثية مع عناصر عينة الدراسة ما يلي:

- غلبة الطابع الإداري على مهام مستشار التوجيه إذا تقتصر نشاطاته على تنظيم نشاط الإعلام وهو نشاط ظرفي بأهداف إدارية وتنظيمية بمعنى الخاصية السيكوبيداغوجية للإعلام مفقودة، علما أن الإعلام هو بيداغوجية التوجيه.
- تنعدم جميع الخدمات الإرشادية بجميع أنواعها.
- اقتصر مفهوم المرافقة لدى جميع المستجوبين على مفهوم المتابعة، والمتابعة تحمل مفهوم المرافقة على انجازات المتربص، وبالتالي الحد حسب آراء المستجوبين من ظاهرة النفور والعزوف عن مواصلة الدراسة في مؤسسة التكوين المهني.
- انعدام التنسيق بين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي ومستشار التوجيه والتقييم المهني في توحيد المادة المقدمة أو التبادل في الخدمات الإرشادية أعاق كلية ممارسة المرافقة في نظام التكوين المهني بحيث ترسخت فكرة أن التكوين المهني عبارة عن بوابة ثانية وهو موجه لمن رفضته المدرسة بالرغم من أن أحد مبادئ المرافقة في نظام التكوين هو أن مؤسسة التكوين المهني هو امتداد طبيعي للمدرسة وسيرورة طبيعية جدا لعملية التعليم، كون أن التكوين والتعليم المهني هو تعليم متخصص.
- أجمع جميع المستجوبين على أن المرافقة أسلوب حديث ويلخص جميع نشاطات مستشار التوجيه والتقييم المهني إذا ما تم العمل بها، بحيث تضي على نشاطاته صفة الموجه.

2- عرض وتحليل نتائج الاستبيان:

انطلاقا من عرض المقاربات النظرية التي ساعدت في إرساء مفهوم المرافقة داخل منظومة التكوين والتعليم المهنيين كون هذه المقاربات هي مقاربات إرشادية وتعتمد على المهارات الإرشادية لتنفيذها وكون المرافقة كنشاط يقوم به مستشار التوجيه والتقييم المهني والذي هو موضوع الدراسة حيث

الفصل الخامس.....عرض وتحليل نتائج الدراسة

أن المرافقة الآلية مستوحاة من المقاربات المذكورة أعلاه (هولاند، روجرز) تسهم في إدماج خريج مؤسسة التكوين المهني في عالم الشغل إذ ما تم بناء مشروعه الشخصي المهني.

وبناء على أداة التعرف على واقع المرافقة داخل منظومة التكوين المهني التي تم إعدادها من

طرف الطالب الباحث استنتجت النتائج التالية::

جدول رقم (04): يوضح نتائج البعد الأول (البعد الإعلامي)

الترتيب	الوزن النسبي	القرار الإحصائي عند 0.5	الدلالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1	%100	/	/	/	9	0.00	3.00	1
2	%93.33	دال	0.00	9.75	9	0.42	2.80	2
2	%93.33	دال	0.00	6.50	9	0.63	2.80	3
1	%100	/	/	/	9	0.00	3.00	4
1	%100	/	/	/	9	0.00	3.00	5
1	%100	/	/	/	9	0.00	3.00	6
5	%73.33	دال	0.01	3.50	9	0.63	2.20	7
3	%86.67	دال	0.00	4.97	9	0.70	2.60	8
7	%66.67	دال	0.04	2.37	9	0.67	2.00	9
6	%70	دال	0.03	2.57	9	0.67	2.10	10
4	%76.67	دال	0.00	3.75	9	0.67	2.30	11
7	%66.67	دال	0.01	3.35	9	0.47	2.00	12
1	%85.56	دال	0.00	9.77	9	2.30	30.80	البعد الإعلامي

نستنتج من الجدول رقم (04) إن النشاطات المتمثلة في البنود التالية (1-4-5-6) تقابلها نسب

مئوية على التوالي (100% - 100% - 100% - 100%) وتمثل هذه النسب البديل "دائما"

يعني هذا أن نشاط الإعلام الذي يمارسه أو الذي يمارسه أو الذي يقوم به مستشار التوجيه و ت و إم

بشكل دائم ومستمر في المهام التالية:

- تنظيم الأبواب الإعلامية المفتوحة على التكوين المهني؛
 - تعريف المتربص بنظام مؤسسة التكوين المهني (مدة التكوين- شهادات ممنوحة)؛
 - شرح كيفية التسجيل والالتحاق بمؤسسة التكوين؛
 - إعلام المترشح بشروط القبول وملف التسجيل؛
- إذا يمكن القول أن برنامج النشاط الإعلامي للمستشار ينحصر في هذه أربعة (04) نقاط وهي في حقيقتها مهام إدارية يمكن أن يقوم بها أي إداري لأنها معلومات لا تحتاج إلى مؤهلات ومهارات معينة لتبريرها إلا أنه يمكن للمستشار أن يضيف عليها ويطبّعها بطابع الأخصائي السيكولوجي والمختص في الإرشاد والتوجيه انطلاقاً من المبدأ القائل أن الإعلام هو "بيداغوجية التوجيه".
- أما إذا فحصنا البنود المتتالية حسب أرقامها (2 – 3) وتقابلها نسبة مئوية (93.33% - 93.33%) وهي استجابات على النشاطات التالية:
- هل تساعد المتربص في استعمال تقنيات البحث عن المعلومة مثل الانترنت؛
 - هل تزود المتربص بالإعلام في فترات محددة من السنة؛
 - هل تقوم بإعداد أدوات ووسائل من مجهودك الخاص لاستخدامها في النشاط الإعلامي؛
- إذا بما أن الاستجابات المعلن عنها والمعبر عنها أعلاه بالنسب المئوية فهي توحى بأن تلك النشاطات تمتاز بالظرفية في تطبيقها ونقصد بالظرفية أي أنها تطبق بعد تعليمة إدارية (إدارة المركز أو الوزارة) وتعني كذلك أن هذه النشاطات تخضع إلى مزاجية المتربص في الحرية الواسعة في تنفيذها أو التخلي عنها على الرغم بأن هذه النشاطات مكتملة جداً و متممة للهدف الإعلامي الذي يأخذ مقدار عالي أثناء اتخاذ القرار من طرف المتربص في الأدوات والوسائل التي تستعمل في النشاط الإعلامي لها مهمة تبليغ المعلومة، والمعلومة إذا كانت مستمرة و متتالية و متسلسلة حسب المراحل التي يقطعها المتربص أثناء مسار تكوينه تساعد في تثبيت اختياراته وميولاته خاصة إذا كانت هذه المعلومة ميسرة وفي متناول

الفصل الخامس.....عرض وتحليل نتائج الدراسة

المتربص وتحين من حين إلى آخر على الشبكة العنكبوتية وهي أحد وسائل التكنولوجيات الإعلام والاتصال.

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

- مساعدة المتربص في كيفية استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال والبحث عن المعلومة؛
- استخدام مختلف الوسائل والتقنيات أثناء القيام وتنفيذ النشاط الإعلامي مثل: السندات الإعلامية؛
- مساعدة المتربص في كيفية الحصول والوصول إلى المعلومة بمختلف الوسائل والتقنيات؛
- تقديم للمتربص منهجية العمل داخل مؤسسة التكوين؛
- تعريف المتربص بمسؤولياته وواجباته داخل حرم التكوين؛

فكل تلك النشاطات المذكورة أنفا تخرى عنها مستشار التوجيه وهي نشاطات لها بعد عملي وتمثل في أن مؤسسة التكوين المهني لها خصوصيتها وتخصص تكوينها وأنها ليست مؤسسة بديلة يلجها من ليس له أي هدف حياتي، أو هي مكان لتجمع الطاقات المثبطة والمحيطة من التلاميذ الذين لفظتهم المؤسسات التربوية لسبب أو لآخر، إنما هي (مؤسسة التكوين) مؤسسة تستقطب قدرات معينة وأفراد باستعدادات ومؤهلات وميول لم تسائر البرامج التعليمية، بسبب عامل الفروق الفردية وبالتالي فهي تمنح الفرصة لهؤلاء حتى يتمكنوا من تحقيق ذواتهم وبناء مشاريعهم المهنية تتلاءم بما لديهم من قدرات، وحتى يتمكن هؤلاء من لعب أدوار اجتماعية محددة في المجال المهني والاقتصادي والاجتماعي ولا يصبحون عالة اجتماعية ومورد بشري غير مستثمر ولا نافع.

جدول رقم (05): يوضح نتائج البعد النفسي بيداغوجي

الترتيب	الوزن النسبي	القرار الإحصائي عند 0.5	الدلالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
2	%86.67	دال	0.00	6.74	9	0.52	0.60	13
5	%73.33	دال	0.04	2.41	9	0.92	2.20	14
3	%80.00	دال	0.02	2.95	9	0.97	2.40	15
3	%80.00	دال	0.00	4.07	9	0.70	2.40	16
3	%80.00	دال	0.00	4.07	9	0.70	2.40	17
4	%76.67	دال	0.01	3.07	9	0.82	2.30	18
1	%90.00	دال	0.00	7.86	9	0.48	2.70	19
6	%66.67	دال	0.01	3.35	9	0.47	2.00	20
4	%76.67	دال	0.01	3.07	9	0.82	2.30	21
7	%63.33	دال	0.12	1.71	9	0.74	1.90	22
4	%76.76	دال	0.00	3.75	9	0.67	2.30	23
8	%66.67	دال	0.04	2.37	9	0.67	2.00	24
8	%60.00	دال	0.26	1.20	9	0.79	1.80	25
4	%76.67	دال	0.00	5.24	9	0.48	2.30	26
8	%60.00	غير دال	0.17	1.50	9	0.63	1.80	27
9	%43.33	غير دال	0.37	- 0.94	9	0.67	1.30	28
2	%71.67	دال	0.04	2.36	9	3.20	34.40	النفسي البيداغوجي

نستنتج من الجدول رقم (05) أن الاستجابات للبعد النفسي البيداغوجي على البندين (07 - 05)

ما يقابلها على التوالي (%38.50 - %46.20) وهي استجابات على البديل "دائما" أي هي النشاطات

الأكثر ممارسة وأكثرها دوام على المساحة الزمنية من برنامج نشاط هذا الأخير (المستشار) وهي:

- مساعدة المترشح على زيارة الورشات؛

- مساعدة المتربص في مشكلة إعادة التوجيه والتخصص؛

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

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

- مساعدة المتربص في إرشاده وحل مشكلاته؛
- إعطاء أهمية للجانب النفسي للمتربص بشكل مركز؛
- التعامل مع القلق من المستقبل المهني الذي يعترى كل متربص؛

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

الفصل الخامس.....عرض وتحليل نتائج الدراسة

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

أن النشاطات المتموضعة على البنود (13-14-15-16-19-20-21-22-23-24-28) تقابلها نسب مئوية على التسلسل والتطابق (53.80%-61.50%-53.80%-61.50%-53.80%-61.50%-53.80%-53.80%-53.80%) إذا نلاحظ حجم التخلي والعزوف عن ممارسة هذا النشاط السيكو بيداغوجي الذي يعتبر المحور الذي تدور عليه كافة جوانب العملية التكوينية داخل مؤسسة التكوين وهذا المحور هو الضمان الوحيد لمخرجات مؤسسة التكوين، النشاطات المذكورة أعلاه هي أحد مستويات المرافقة يعني هذا أن محاور مرافقة المتكون لإدماجه في سوق الشغل يمكن إحداثها وبرمجتها وتصميمها على برنامج نشاط المستشار كونها تحليل لأحد أهم المهام المسندة إليه من خلال المناشير التنظيمية التي تحدد مهام مستشار التوجيه و ت و إم، خاصة في مادته (81) في الفقرة الثالثة التي تنص على: " مرافقة المتربصين والتلاميذ الممتهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي عن منصب شغل" وتؤكد الفقرة الثانية من نفس المادة التي تنص على: "القيام بمقابلات لتقييم الممتهين يمن أجل توجيه المترشحين إلى التكوين حسب قدراتهم ومؤهلاتهم المهنية" (المادة 81 من المرسوم رقم 93-09، 2009)

جدول رقم (06): يوضح نتائج البعد المهني

الترتيب	الوزن النسبي	القرار الإحصائي 0.5	الدلالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1	%66.67	دال	0.04	2.37	9	0.67	2.00	29
8	%40.00	غير دال	0.051	2.25-	9	0.42	1.20	30
8	%40.00	غير دال	0.051	2.25-	9	0.42	1.20	31

7	%43.33	غير دال	0.37	0.94-	9	0.67	1.30	32
3	%56.67	غير دال	0.37	0.94	9	0.67	1.70	33
3	%56.67	غير دال	0.22	1.31	9	0.48	1.70	34
6	%46.67	غير دال	0.66	0.45-	9	0.70	1.40	35
5	%50.00	غير دال	1.00	0.00	9	0.71	1.50	36
3	%56.67	غير دال	0.37	0.94	9	0.67	1.70	37
2	%60.00	غير دال	0.26	1.20	9	0.79	1.80	38
4	%53.33	غير دال	0.75	0.33	9	0.97	1.60	39
3	%51.82	دال	0.00	5.95-	9	17.10	2.00	البعد المهني

نستنتج من الجدول رقم (06) أن النشاطات الموضوعة على البنود (29- 30- 31- 32- 35-

37- 38- 39) أي معظم نشاطات هذا البعد لا يمارسها مستشار التوجيه و ت و إم، تقابلها النسب المئوية

على التوالي (66.67% - 40.00% - 40.00% - 43.33% - 50.00% - 56.67% - 60.00%-

53.33%) وهي كلها استجابات علما أن محتواها لا يقل أهمية عن نشاطات الأبعاد الأخرى لأن في

أصلها عبارة عن مهارات أساسية لابد للمتربص أن يكتسبها بل ويتحكم فيها، كونها آليات هامة تسهل

عليه دخول سوق الشغل ببسر وتمنحه فرصة إنشاء مؤسساته الصغيرة إذ لم يتحصل أو يفوز بمنصب

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

وبالمقابل نلاحظ أن النشاطات المتموضعة على البنود (33-34- 36) ويقابلها على التوالي (10)

استجابات على البديل "دائما"، إذا نستنتج ثلاثة نشاطات من إحدى عشر نشاط تمارس دوما وهي:

مساعدة المتربص عن البحث عن الشغل وهي غاية نهاية التكوين ونشاط آلي وبديهي أن يبيت المتربص عن الشغل عقب الانتهاء من تكوينه، لكن لم يزود بالمهارات الضرورية لذلك، أما النشاط الذي يزود المتربص بمؤشرات سوق الشغل والمتمثل في البند رقم (34).

وأخيرا فإن النشاط الذي يمنح للمتربص فرصة التعرف على المهن والاحتكاك بالمهنيين يقام في شكل أبواب مفتوحة على التخصصات وليس على المهن وإن كانت تقام بعض المواعيد الوطنية في إقامة صالونات للمهن وهي تأخذ الطابع الوطني، لا يستفيد منها إلا المتواجدون بها والقريبة منهم في حين يحرم منها البعيدون عنها.

تم تقسيم هذا الاستبيان إلى ثلاثة أبعاد وهي كالتالي:

أولا- البعد الإعلامي: واحتوى هذا البعد على أربعة (04) نشاطات وتمثلت في:

- النشاط رقم (1): مؤسسة التكوين المهني والاختصاصات المفتوحة بها؛
- النشاط رقم (2): البحث عن المعلومة؛
- النشاط رقم (3): إجراءات التسجيل والالتحاق بمؤسسة التكوين المهني؛
- النشاط رقم (4): مستويات التأهيل؛

ثانيا- البعد النفسي البيداغوجي:

- النشاط رقم (1): تحقيق مسار تكويني ناجح؛
- النشاط رقم (2): إدماج المتربص والمتمهن في مجموعة العمل؛
- النشاط رقم (3): إستراتيجية العمل والتقييم؛
- النشاط رقم (4): النضج المهني؛
- النشاط رقم (5): الدافعية في بناء وتحقيق المشروع المستقبلي؛

- النشاط رقم (6): الذات المهنية؛

ثالثاً – البعد المهني:

- النشاط رقم (1): كتابة السيرة الذاتية وطلب عمل والرسالة التحفيزية؛

- النشاط رقم (2): كيفية إجراء مقابلة للتوظيف؛

- النشاط رقم (3): الاستخدام الجيد للانترنت للبحث عن منصب شغل؛

- النشاط رقم (4): إنشاء وتسيير مشروع مهني.

3- عرض وتحليل نتائج الدرجة الكلية:

جدول رقم (07): يوضح نتائج الدرجة الكلية.

الوزن النسبي	القرار الإحصائي عند 0.5	الدلالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
70.34%	دال	0.01	2.84	9	4.79	82.30	الدرجة الكلية

من خلال عرضنا لجدول الأبعاد الثلاثة والنسب المئوية نستنتج أن أسلوب المرافقة يمارس في

شقه الأول والمتمثل في خدمات الإعلام، أما الشق الثاني والمتمثل في خدمات الإرشاد فهو يمارس

بشكل ظرفي خاصة الإرشاد النفسي والبيداغوجي والإرشاد المهني.

-استنتاج عام:

إذن انطلاقاً من تحليل استبيان التعرف على واقع المرافقة الذي طبق على مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، اتضح أن هناك نشاطات تمارس وهي مهام هؤلاء المستشارين وإن كانت هذه النشاطات يغلب عليها الطابع الظرفي في غياب هدف واضح يمكن تقييمه من خلال كل هذا في ظل غياب مخطط واضح المعالم يكون كدليل للمرافقة في مختلف جوانبها لفائدة متربصي التكوين المهني يتم الاستناد في ذلك على الخلفيات النظرية التي أسست في المرافقة النفسية.

-التوصيات:

انطلاقاً من موضوع الدراسة الذي يهدف إلى معرفة واقع المرافقة من أجل مساعدة متربصي التكوين المهني على الاندماج في سوق الشغل، لذا فإن الدراسة تفتح آفاقاً مستقبلية أخرى ومن هذه الآفاق ما يلي:

- تفعيل أسلوب المرافقة داخل مؤسسات التكوين المهني وذلك من خلال الندوات العلمية الأكاديمية متبوعة بأيام دراسية وبعدها فتح المجال للملتقيات الوطنية والدولية للاستفادة من التجارب المحلية والدولية في مفهوم المرافقة بهدف تسهيل اندماج خريجي مؤسسات التكوين في سوق الشغل.
- بناء نشاطات سيكوبيداغوجية تكون بمثابة برنامج نشاط مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني قائم على أساس مبادئ ونظريات الاختيار والمشروع المستقبلي مع إعداد وتصميم وإنتاج الوسائل والأدوات في تنفيذ هذه النشاطات.
- إعداد ورقة عمل في مجال الإعلام المهني تكون جسراً بين المؤسسات التربوية ومؤسسات التكوين المهني.
- إعادة تفعيل جسر العبور من التخصصات وشعب التربية الوطنية وتخصصات مؤسسات التعليم المتخصص.
- التفكير في وضع معايير ومساطر التوجيه لمؤسسات التكوين المهني.

الفصل الخامس.....عرض وتحليل نتائج الدراسة

تفعيل الدراسات والبحوث التي تم إنجازها في حقل التكوين المهني خاصة فيما يتعلق بالنشاط الإعلامي كرافد أساسي في تحديد وتثبيت الاختيارات (برنامج النشاط الإعلامي المعد من طرف الطالب الباحث كمذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علم النفس المدرسي).

خاتمة

تعتبر مؤسسة التكوين المهني فضا حيوي يساعد طالبي التكوين من بلورة مشروعهم المهني وتنمية جميع الكفاءات والمهارات اللازمة لتحقيقه، انطلاقا من صياغة المشروع الدراسي والتحضير للمشروع المهني أي بناء الذات المهنية كما يؤكد (أحرشاو، 2009)

تبقى هذه الغاية مرهونة بأسلوب المرافقة الذي إذا ما اعتمده مستشار التوجيه، وإلا يعتبر كل هذا هدر في الطاقات والإمكانات وتجمع لموارد بشرية متعددة المكونات ومتنوعة الاستعدادات ومختلف التطلعات، وكما هو متفق عليه أن المرافقة هي مساعدة المتعلم أو المتكون والسير معه نحو هدف محدد والشخص المسؤول عن هذه المهمة يحمل صفة المرافق. (CHAR, 2009)

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

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

قائمة المراجع

الكتب:

- 1- أحمد أبو أسعد وآخرون (2008): التوجيه التربوي والمهني، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر، عمان.
- 2- إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين الباهي (2000): طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي، بدون طبعة، مركز الكتاب، مصر.
- 3- أمزيان جنفال (2003): الدليل المنهجي في التوجيه المهني، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر.
- 4- بشير صالح الرشيد (2000): مناهج البحث التربوي، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، عمان.
- 5- بشير معمره (2007): بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الطبعة الثانية، منشورات الخبر، الجزائر.
- 6- بوفلجة غياث (2002): التربية والتكوين بالجزائر، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 7- جودت عزت عطوي (2009): أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 8- حامد زهران (2003): دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.
- 9- خالد عبد الرزاق النجار (2008): حقيبة تدريسية أكاديمية "دراسة حالة"، بدون طبعة، مركز التنمية الأسرية، بالإحساء، السعودية.
- 10- رجاء محمود أبو علام (2007): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، الطبعة السادسة، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- 11- سعدون سلمان نجم الحلبوسي وآخرون (2002): التوجيه التربوي الإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق، بدون طبعة، منشورات أولغا.
- 12- سعيد حسن العزة (2007): الإرشاد النفسي وأساليبه وفنياته، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر، عمان.
- 13- سهام أبو عطية (2002): مبادئ الإرشاد النفسي، الطبعة الأولى، دار الفكر، الأردن.
- 14- صالح حسن الداھري (2005): سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
- 15- صالح محمد عساف (2006): المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة الرابعة، مكتبة ونشر العبيكات، الرياض.
- 16- طه عبد العظيم حسين (2004): الإرشاد النفسي (النظرية، التطبيق، التكنولوجيا)، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان.

قائمة المراجع

- 17- عبد الحليم منسي (2003): مناهج البحث العلمي في مجالات التربية والنفسية، الطبعة الأولى، دار المعرفة لجامعية، مصر.
- 18- فؤاد باهي السيد (1978): علم النفس الإحصائي والعقل البشري، بدون طبعة، دار الفكر العربي، مصر.
- 19- محمد إبراهيم سفعان (2005): العملية الإرشادية (التشخيص، الطرق العلاجية الإرشادية، البرامج الإرشادية)، بدون طبعة، دار الكتاب الحديث، مصر.
- 20- محمد عبد الرحمان عدس (2000): المعلم الفاعل والتدريس الفعال، الطبعة الأولى، دار الفكر، الأردن.
- 21- محمد عبد الفتاح، حافظ الصيرفي (2002): البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر.
- 22- محمود بوسنة (1993): حوليات، بدون طبعة، جامعة الجزائر.
- 23- محمود عبد الحليم منسي، سهير كامل أحمد (2002): أسس البحث العلمي في المجالات النفسية والاجتماعية والتربوية، بدون طبعة، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
- 24- موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي ولآخرين (2006): منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، الطبعة الثانية، دار القصب، الجزائر.
- 25- نعيمة بالفارسي (2011): تقنيات المقابلة الفردية في مجال الإعلام والمساعدة على التوجيه، بدون طبعة، مركز إنتاج وثائق الإعلام، الرباط.
- 26- هادي مشعان ربيع (2003): الإرشاد التربوي مبادئه وأدواته الأساسية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، عمان.

الوثائق والمناشير الوزارية:

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

الرسائل الجامعية:

- 1- أسماء هارون (2010): دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام ت-م-د، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- 2- أحمد السيد فرج محمد (2011): تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، مصر.
- 3- سامعي توفيق (2011): مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف.
- 4- مقراني محمد ومحي محمد العابد (1994): مكانة مستشار التوجيه بمؤسسة التعليم الثانوي، مذكرة لنيل شهادة نهاية التكوين مدراء الثانويات، الجزائر.
- 5- سميرة ميسون (2011): الأساليب المعرفية وعلاقتها بالمبول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة.

المجلات العربية:

- 1- عبد الكريم قريشي (1998): التكوين والتوظيف في الجزائر، العدد الأول، مقال منشور في مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ورقة.
- 2- حافظ عتب (2005): تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أدائها وفقا للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل، النوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس: 11 – 13 جويلية 2005.

المجلات الأجنبية:

- 1- Blanchar .c (2009).L'accompagnement personnalise les Chiers n6. Décembre, académie de Rouen.france.-d'éducation,devenir
- 2- Denoyel.N.(2002).la situation inter locative de l'accompagnement et ses- Quelques réflexion autour du paradigme du dialogue.Education permanente.n°153/10.11.12p233.

المقالات باللغة العربية:

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

قائمة المراجع

- 2- نادية بوضياف بن زعموش (2013): المرافقة البيداغوجية في نظام ل - م - د خطوة نحو جودة التعليم العالي، الملتقى الوطني الثاني حول إشكالية التقويم وأساليبه في منظومة التعليم الجامعي في ظل نظام ل-م-د أيام 7-8 ماي، 2013، جامعة ورقلة.
- 3- سامي عبد الناصر وآخرون (2007): واقع الإصغاء والمساندة النفسية في الوسط الجامعي، الملتقى الوطني الأول للأخصائيين النفسيين حول تقنيات الإصغاء والمساعدة النفسية في الوسط الجامعي، جامعة جنوبية، تونس.
- 4- دودو بلقاسم، نصير أحميدة (2013): معوقات نجاح المرافقة البيداغوجية من جهة نظر الأساتذة من منظومة التعليم الجامعي، الملتقى الوطني الثاني حول إشكالية التقويم وأساليبه في منظومة التعليم الجامعي في ظل نظام ل-م-د أيام 7-8 ماي، 2013، جامعة ورقلة.
- 5- احرشاوا الغالي (2006): الطفل بين الأسرة والمدرسة، منشورات علوم التربية، 19، الدار البيضاء، المغرب.
- 6- عائشة سمسوم: 2008/03/08، واقع وفاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، وزارة التكوين والتعليم المهنيين

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص مدرسي

إستبيان التعرف على واقع مرافقة متكوني التكوين المهني

بهدف إدماجهم في سوق الشغل من وجهة نظر مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهني

إعداد الطالب / نوي يحي

إستبيان التعرف على واقع مرافقة متكوني التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل من وجهة نظر مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهني :

المستشار الفاضل ، المستشار الفاضلة :

يشرفني أن أضع بين أيديكم إستبيان التعرف على واقع مرافقة متكوني التكوين المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهني ، ويدخل هذا في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص : علم نفس المدرسي بعنوان : واقع مرافقة متكوني التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل من وجهة نظر مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهني .

نرجو التفضل والإجابة على فقرات الاستبيان بوضع علامة X في الخانة المناسبة

علما أن كل الإجابات تلقى سرية وفي حدود البحث العلمي .

إشكالية الدراسة:

إن عملية المرافقة ضرورة وحتمية تليها علينا بعض الآليات، فهي تركز على المتكون وعلى كيفية التواصل والانماج في عالم الشغل وهذا يستدعي ضرورة التفكير في طريقة تقضي على هذه الفجوة - المتكون وعالم الشغل - كون ان العنصر الوحيد المؤهل للقيام بالمرافقة هو المستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين لكن هذا الأخير يمارسها في حدود ضيقة جدا في وبفترات متباعدة وأحيانا بطلب من المتكون . شكل بحث عن معلومة وتنتهي المرافقة عند هذا المستوى وبهذا الشكل وبهذه الصيغة، لذا جاءت الدراسة كمحاولة لتعرف على واقع المرافقة من وجهة نظر مستشار التوجيه. وعليه يمكن طرح التساؤل التالي: ما هو واقع مرافقة متكوني التكوين المهني من اجل الانماج في عالم الشغل من وجهة نظر التوجيه والتقييم والادماج المهني ؟

. التعاريف الإجرائية:

(أ) - **المرافقة** : هو مجموعة الخطوات المنظمة و المنهجية و المتسلسلة التي تهدف إلى تعريف المتكون بمجال التكوين الذي يتواجد فيه ثم توضيح العلاقة بين هذه الأخيرة (الذات و مجال التكوين) ومتطلبات سوق الشغل و الغرض منها تأهيل المتكون للانخراط في مهنة تستجيب لتطلعاته وميوله داخل سوق الشغل و يكون هذا السير من بداية التكوين إلى نهايته.

(ب) - **متكوني التكوين المهني** : هم فئة الشباب الذين يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني بغية متابعة تكوين في اختصاص معين مبرمج ضمن الاختصاصات المفتوحة تتراوح أعمارهم ما بين 16 سنة و 35 سنة.

(ج) - **الانماج في عالم الشغل** : الدخول إلى سوق الشغل بكل سلاسة و سهولة بحيث يتحصل المتكون على منصب شغل يتطابق مع ميولاته وتطلعاته و استعداداته و منه يحقق ذاته و يحقق استقلاله المادي.

(د) - **مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين** : هي رتبة لموظفي التوجيه و الإدماج المهني حائز متحصل على شهادة الليسانس في علم النفس مكلف بتأدية المهام التالية:

-تنسيق و تخطيط الأنشطة في مجال العلام والتوجيه المهنيين

- القيام بمقابلات لتقييم المهني من اجل توجيه لمترشحين الى تكوين حسب قدراتهم وميولاتهم الذهنية .

مرافقة المترشحين و التلاميذ والمنتهين في نهاية التكوين في مجال الادماج المهني قصد البحث القلبي على منصب شغل .

مساعدة المترشحين والتلاميذ خلال تكوينهم بالتنسيق مع الاستاذ المكلف بالتكوين في جميع انماط التكوين و إقتراح إعادة توجيههم عن طريق إعادة تقييم دائم لقدراتهم عند الاقتضاء

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
01	هل تنظم الابواب المفتوحة على التكوين المهني لاعطاء معلومات عن الميادين والتخصصات المهنية			
02	هل تساعد المتربصين في تقنيات البحث عن المعلومة مثل الانترنت			
03	هل تعرف المتربص بنظام الدراسة بتكوين المهني			
04	هل تعمل على شرح كيفية التسجيل والالتحاق بالمؤسسة للمتربص			
05	هل تعمل على إعلام المتربص بشروط القبول وكيفية التسجيل			
06	هل تزود المتربص بإعلام مستمر			
07	هل تساعد المتربص بكيفية استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال			
08	هل تستخدم مختلف الوسائل التقنية أثناء قيامك بالنشاط الإعلامي مثل السندات والمطويان الإعلامية			
09	هل تقوم بإعداد أدوات ووسائل بمجهودك الخاص لاستخدامها في النشاط الإعلامي			
10	هل تعمل على إدماج المتربص في مجموعة العمل بهدف التوافق مع التخصص			
11	هل تساعد المتربص في ترتيب مهامه حسب الأولوية والأهداف			
12	هل تساعد المتربص في طرق التحضير والعمل داخل المجموعة			
13	هل تعرف المتربص بالوسائل التقنية التي تحتويها الورشات مثل الآلات			
14	هل تساعد المتربص بكيفية الحصول على المعلومة بمختلف الوسائل والتقنيات مثل استخدام صفحات التواصل الاجتماعي			
15	هل تساعد المتربص في مشكلات التوجيه والتخصص			
16	هل تسعى على إحتواء المتربص الجديد			
17	هل تسعى إلى التعرف على إحتياجات المتربصين ومتطلباتهم			
18	هل تساعد المتربص في حل مشكلاته قدر الامكان (النفسية)			
19	هل تولي أهمية للجانب النفسي للمتربص			
20	هل تتعامل مع القلق المهني المستقبلي الذي يعتري المتربص			
21	هل تسعى إلى وضع المتربص في بيئة تعليمية مهنية			
22	هل تساعد المتربص في وضع الاستراتيجية المناسبة للعمل			

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

شكرا جزيلا على تعاونكم

البدائل:

أبدا	أحيانا	دائما
------	--------	-------

ملائمة

غير ملائمة (ما هو اقتراحك).

.....

اقتراحاتك:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

تقبلوا منا فائق الشكر والتقدير.

الملحق رقم 02

قائمة المحكمين للاستبيان

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

اسم المحكم	التخصص	الدرجة العلمية	مكان العمل
الاستاذ قرين العيد	علم النفس المدرسي	الدكتوراه	جامعة البشير الابراهيمي
الاستاذ تزكرات عبد الناصر	علم النفس المدرسي	الدكتوراه	جامعة البشير الابراهيمي
الاستاذ بلمرابطة احمد	علم النفس المدرسي	الدكتوراه	جامعة البشير الابراهيمي
المستشار احمد بلقمري	علم النفس المدرسي	الماستر	معهد التكوين المهني راس الوادي
المستشار بن يعيش عبد الحق	علم النفس امدرسي	الماستر	م ت م ت العناصر

الملحق رقم 03

الصورة النهائية للاستبيان بعد التحكيم والتعديل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص مدرس

إستبيان التعرف على واقع مرافقة متكوني التكوين المهني

بهدف إدماجهم في سوق الشغل من وجهة نظر مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهني

إعداد الطالب / نوي يحي

إستبيان التعرف على واقع مرافقة متكوني التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل من وجهة نظر مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهني :

المستشار الفاضل ، المستشار الفاضلة :

يشرفني أن أضع بين أيديكم إستبيان التعرف على واقع مرافقة متكوني التكوين المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهني ، ويدخل هذا في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص : علم نفس المدرسي بعنوان : واقع مرافقة متكوني التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل من وجهة نظر مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهني .

نرجو التفضل والإجابة على فقرات الاستبيان بوضع علامة X في الخانة المناسبة

علما أن كل الإجابات تلتقى سرية وفي حدود البحث العلمي

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
01	هل تنظم الابواب المفتوحة على التكوين المهني لاعطاء معلومات عن الميادين والتخصصات المهنية			
02	هل تساعد المتربصين في تقنيات البحث عن المعلومة مثل الانترنت			
03	هل تعرف المتربص بنظام الدراسة بتكوين المهني			
04	هل تعمل على شرح كيفية التسجيل والالتحاق بالمؤسسة للمتربص			
05	هل تعمل على إعلام المتربص بشروط القبول وكيفية التسجيل			
06	هل تزود المتربص بإعلام مستمر			
07	هل تساعد المتربص بكيفية استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال			
08	هل تستخدم مختلف الوسائل التقنية أثناء قيامك بالنشاط الإعلامي مثل السندات والمطويان الإعلامية			
09	هل تقوم بإعداد أدوات ووسائل بمجهودك الخاص لاستخدامها في النشاط الإعلامي			
10	هل تعمل على إدماج المتربص في مجموعة العمل بهدف التوافق مع التخصص			
11	هل تساعد المتربص في ترتيب مهامه حسب الأولوية والأهداف			
12	هل تساعد المتربص في طرق التحضير والعمل داخل المجموعة			
13	هل تعرف المتربص بالوسائل التقنية التي تحتويها الورشات مثل الآلات			
14	هل تساعد المتربص بكيفية الحصول على المعلومة بمختلف الوسائل والتقنيات مثل استخدام صفحات التواصل الاجتماعي			
15	هل تساعد المتربص في مشكلات التوجيه والتخصص			
16	هل تسعى على إحتواء المتربص الجديد			
17	هل تسعى إلى التعرف على إحتياجات المتربصين ومتطلباتهم			
18	هل تساعد المتربص في حل مشكلاته قدر الامكان (النفسية)			
19	هل تولي أهمية للجانب النفسي للمتربص			
20	هل تتعامل مع القلق المهني المستقبلي الذي يعتري المتربص			
21	هل تسعى إلى وضع المتربص في بيئة تعليمية مهنية			
22	هل تساعد المتربص في وضع الاستراتيجية المناسبة للعمل			

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

شكرا جزيلا على تعاونكم