



جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علوم التربية

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه "ل.م.د."

تخصص: إرشاد و توجيه

فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد والتوجيه المهني

دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين

المشرفة: د. تراري مختارية

مقدمة ومناقشة علنا من طرف الطالبة: عليم عقيلة

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة لأصلية	الصفة
ياسين آمنة	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	رئيسا
تراري مختارية	أستاذ محاضر - أ	جامعة وهران 2	مشرفة ومقررة
هاشمي أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	مناقشا
رريب الله محمد	أستاذ محاضر - أ	جامعة وهران 2	مناقشا
علاق كريمة	أستاذ التعليم العالي	جامعة مستغانم	مناقشة
زقاوة أحمد	أستاذ محاضر - أ	المركز الجامعي-غليزان	مناقشا

السنة: 2021/2020

# إهداء

إلى روح أبي رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه

إلى والدتي الكريمة صاحبة الهمة العالية والتفائل الدائم أطال الله في عمرها

إلى زوجي سكاني وسندي ورفيق دربي

إلى أبنائي الأعتاء: عبد الكريم ونسيم وصارة

إلى إختوتي وأختواتي الأعتاء وأبنائهم

إلى روح أختي "بهية" رحمها الله وأسكنها فسيح جنانه

إلى روح المفتش قايد سليمان سيد أحمد رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه

إلى مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين

إلى كل من قدم لي المساعدة وأخص بالذكر الأستاذة بلولو نزيهة والأستاذة نبار رقية

أهدي هذا العمل راجية من الله أن ينتفع به

الطالبة الباحثة عليم عقيلة

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد خاتم المرسلين،

أتقدم بالشكر الجزيل وبأسمى عبارات العرفان والامتنان للأستاذة الفاضلة تراري مختارية، لقبولها الاشراف على

هذه الدراسة، ولما بذلته من جهد في متابعة عملي بالتحفيز والنصح والإرشاد لتجاوز الصعوبات ورفع

التحديات، فأنا ممتنة لسخاء العطاء ومقدرة للمرافقة الثمينة التي حظيت بها خلال رحلة الدكتوراه، جزاها الله

عني خير الجزاء.

كما لا يفوتني أن أقف ممتنة، أمام سمو الأخلاق وروح المسؤولية والالتزام الذي ميز المرحوم مفتش التكوين

والتعليم المهنيين السيد قايد سليمان سيد أحمد (رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه)، والذي رافق هذه الدراسة على

مستوى مؤسسات التكوين المهني، جعل الله تصويبه للعمل وتشجيعه المتواصل في ميزان حسناته.

نعمة كبيرة تستحق الحمد والثناء أن سخر الله لنا من يسعى في نشر العلم وفتح أبواب التعلم، أستاذنا الفاضل

"منصوري عبد الحق" -رئيس مشروع الدكتوراه، لك مني خالص الاحترام والتقدير على اهتمامك وحرصك

وتشجيعك لنا على الدوام.

الشكر والامتنان للأستاذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على ما آثروه من وقت وجهد لتقييم العمل واثرائه.

الشكر الجزيل للأستاذة الأفاضل وإطارات قطاع التكوين والتعليم المهنيين المحكمين لأدوات الدراسة.

أتقدم بالشكر كذلك إلى مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني المشاركين في الدراسة على كل ما قدموه من

جهد ووقت من أجل تطبيق البرنامج التدريبي والمساهمة في نجاحه.

الشكر الجزيل للأستاذة بلولو نزيهة " أستاذة التكوين المهني " بمركز التكوين المهني والتمهين سطاوالي على المساعدة القيمة في إنجاز التطبيق " قاعدة معطيات التوجيه الخاصة بمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني ".

كما أتقدم بالشكر للسيد بن لحسن مدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية تلمسان، والسيد بن سيدي جمال الدين مدير معهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس، والسيدة بويجرة فاطمة الزهراء مديرة مركز التكوين المهني والتمهين الكرامة بوهران على التعامل الإداري الإيجابي الذي يخدم البحث العلمي.

كما يطيب لي تقديم أسمى عبارات الشكر للفريق القائم على مكتبة العلوم الاجتماعية، لما يتميز به من حسن المعاملة والعمل المتواصل لتنظيم المكتبة وتوفير المراجع حتى تكون قبلة لطلاب العلم.

لكم جميعا شكرا جزيلاً

الطالبة الباحثة عليم عقيلة

## المخلص

هدفت الدراسة للكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لفائدة عينة من مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين من خلال التعرف على استمرارية أثر هذا البرنامج التدريبي لدى افراد المجموعة التجريبية بعد انتهاء جلسات التدريب وخلال التقييم البعدي والتتبعي.

أنجزت الدراسة وفق المنهج الشبه تجريبي بتصميم المجموعة الواحدة بقياس قبلي وقياس بعدي فوري وقياس بعدي تتبعي، على عينة من مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني التابعين لقطاع التكوين والتعليم.

تم تطبيق أدوات الدراسة المعدة من طرف الباحثة والمتمثلة في استبيان تحديد الاحتياجات التدريبية والبرنامج التدريبي، وأدوات تقييم البرنامج التدريبي على عينة الدراسة.

استعملت الباحثة اختبار "ت" واختبار تحليل التباين لتحديد الاحتياجات التدريبية، واختبار "ويلكوكسن" كأسلوب احصائي لمعالجة البيانات المتعلقة بفاعلية البرنامج التدريبي، مستعينة في ذلك بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS20)

أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب افراد المجموعة التجريبية على اختبار المعارف وبعديه قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح القياس البعدي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب افراد المجموعة التجريبية على اختبار المعارف وبعديه في القياس البعدي والقياس البعدي التتبعي بعد مرور 6 أشهر من تطبيق البرنامج التدريبي لصالح القياس البعدي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لرتب افراد المجموعة التجريبية على بطاقة تقييم الأداء بعد تطبيق البرنامج التدريبي ولصالح المتوسط الحسابي.
- بينت نتائج الدراسة فعالية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني ونوقشت هذه النتائج في ضوء النظريات والدراسات السابقة.
- الكلمات المفتاحية: البرنامج التدريبي، الكفايات، مستشار التوجيه المهني، التكوين والتعليم المهنيين .

**Intitulé** : l'efficacité d'un programme de formation pour le développement des compétences professionnelles en orientation et counseling vocationnel au profit des conseillers d'orientation, d'évaluation et d'insertion professionnelle

**Résumé** :L'objectif de cette étude est de révéler l'efficacité d'un programme de formation pour le développement des compétences professionnelles en orientation et counseling vocationnel pour un échantillon de conseillers en orientation, évaluation et insertion professionnels dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, en identifiant la continuité de l'impact de ce programme de formation sur les membres de l'échantillon expérimental après la fin de la formation et lors de l'évaluation post et l'évaluation suivi.

L'étude a été réalisée selon l'approche semi-expérimentale, avec la conception d'un groupe unique expérimental, et trois mesures (prétest, post-test et test de suivi).

Les outils d'étude élaborés par le chercheur et appliqués à l'échantillon d'étude, regroupent le questionnaire pour déterminer les besoins de formation, le programme de formation et les outils d'évaluation du programme de formation.

Les méthodes statistiques utilisées sont le T test et le test d'analyse de la variance, et le test de Wilcoxon, ainsi que le progiciel statistique pour les sciences sociales (SPSS20) pour le traitement des données.

Les résultats de l'étude ont montré l'existence des différences statistiquement significatives entre les moyennes des rangs des membres du groupe expérimental au test de connaissances et ses dimensions avant et après la mise en œuvre du programme de formation, en faveur de la post-mesure. ainsi que l'absence des différences statistiquement significatives entre les moyennes des rangs des membres du groupe expérimental sur les dimensions du test de connaissances en post-mesure et mesure de suivi après 6 mois d'application du programme de formation.

Le niveau de performance des membres de l'échantillon expérimental suite au programme de formation, et Le niveau de satisfaction des membres de l'échantillon expérimental à l'égard du programme de formation dépasse les valeurs référentielles retenues.

Les résultats de l'étude ont montré l'efficacité du programme de formation dans le développement des compétences professionnelles en orientation et counseling professionnels des conseillers d'orientation, évaluation et insertion professionnelles.

**Mots clés** : programme de formation, compétences, conseiller en orientation et counseling professionnels, formation et enseignement professionnels.

**Title:** The effectiveness of the training program for developing professional competencies in career guidance and counseling, A field study on a sample of guidance, evaluation and vocational integration counselors in the vocational training and education sector.

**Abstract :** The study aimed to reveal the effectiveness of the training program for the development of professional competencies in career guidance and counseling for a sample of counselors for vocational training and education in the vocational training and education sector by identifying the continuity of the impact of this training program among the members of the experimental group after the end of the training sessions and during the post-post evaluation.

The study was carried out according to the semi-experimental method, with the design of one group, with pre-test, and post-test, on a sample of counseling, assessment and vocational integration from the sector of vocational training and education. The study tools prepared by the researcher represented in the questionnaire for determining training needs, the training program, and the tools for evaluating the training program were applied to the study sample. The researcher used the T-test and the analysis of variance test, and the Wilcoxon test, with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS20).

The study yielded the following results:

- The results of the study showed the existence of statistically significant differences between the means of the ranks of the members of the experimental group on the knowledge test and its dimensions before and after the implementation of the training program, in favor of the post- measured. as well as the absence of statistically significant differences between the means of the ranks of the members of the experimental group on the dimensions of the post-measurement knowledge test and follow-up measurement after 6 months of application of the training program.

- The level of performance of members of the experimental sample following the training program, and The level of satisfaction of members of the experimental sample with regard to the training program exceeds the reference values used.

- The results of the study showed the effectiveness of the training program in developing professional competencies in career guidance and counseling.

Key words: training program, competencies, career guidance advisor, vocational training.

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الاهداء
ب	كلمة شكر
د	ملخص الدراسة باللغة العربية
هـ	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
و	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ز	قائمة المحتويات
ل	قائمة الجداول
ن	قائمة الأشكال
س	قائمة الملاحق
1	مقدمة الدراسة
11-4	<b>الفصل الأول: تقديم الدراسة</b>
5	1. إشكالية الدراسة
9	2. فرضيات الدراسة
9	3. أهداف الدراسة
9	4. أهمية الدراسة
10	5. حدود الدراسة
10	6. التعاريف الإجرائية
46-12	<b>الفصل الثاني: الارشاد والتوجيه المهني</b>
13	تمهيد
13	1. تعريف الإرشاد والتوجيه المهني
15	2. الأسس والمبادئ التي يقوم عليها الإرشاد والتوجيه المهني
17	3. أهداف الإرشاد والتوجيه المهني
17	4. فوائد الإرشاد والتوجيه المهني
18	5. مناحي التوجيه التربوي والمهني



19	6. النظريات المؤسسة للمنحى التربوي في التوجيه المهني
28	7. المشروع الشخصي والمهني
30	8. التقويم في مجال الإرشاد والتوجيه التربوي والمهني
30	1.8. مفهوم التقويم
31	2.8. أنواع التقويم
33	3.8. مجالات تقويم الفرد في التوجيه والإرشاد التربوي والمهني
46	خلاصة الفصل
79-47	<b>الفصل الثالث: التوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين</b>
48	تمهيد
48	1. تعريف التكوين المهني
48	2. أهداف التكوين المهني
49	3. صيغ التكوين
50	1.3. أنماط التكوين المهني
53	4. أنظمة التكوين المهني
56	5. شهادات التكوين المهني
56	6. مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين
56	1.6. المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني
57	2.6. معاهد التعليم المهني
58	3.6. مراكز التكوين المهني والتمهين
58	4.6. مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين حركيا
59	5.6. مؤسسات الهندسة البيداغوجية
61	7. مدونة الشعب والتخصصات المهنية
63	8. التعليم المهني
63	9. مصنف الشعب وتخصصات التعليم المهني
64	10. تنظيم التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين
64	1.10. المراحل التاريخية للتوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين
72	2.10. سلك التوجيه

76	3.10. المسار المهني لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني
79	خلاصة الفصل
102-80	<b>الفصل الرابع: التدريب المهني وفق المقاربة بالكفايات</b>
81	تمهيد
81	1. المقاربة بالكفايات
81	1.1. تعريف المقاربة بالكفايات
81	2.1. التسلسل التاريخي للمقاربة بالكفايات
82	3.1. تعريف الكفايات
84	4.1. خصائص الكفايات
85	5.1. أنواع الكفايات
87	6.1. الكفايات المهنية في مجال التوجيه والإرشاد المهني
88	1.6.1. نماذج لملمح الكفايات المهنية في مجال التوجيه والإرشاد
95	2. التدريب المهني
95	1.2. تعريف التدريب المهني
96	2.2. أهداف التدريب المهني أثناء الخدمة
96	3.2. فوائد التدريب المهني أثناء الخدمة
96	4.2. أنواع التدريب المهني أثناء الخدمة
97	5.2. البرامج التدريبية
97	1.5.2. تحديد الاحتياجات التدريبية
98	2.5.2. تصميم البرامج التدريبية وفق المقاربة بالكفايات
99	3.5.2. تقويم البرامج التدريبية وفق المقاربة بالكفايات
100	خلاصة الفصل
166-101	<b>الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>
102	<b>الجزء الأول: الدراسة الاستطلاعية</b>
103	تمهيد
103	1. أهداف الدراسة
103	2. عينة الدراسة
109	3. حدود الدراسة

110	4. أدوات الدراسة
110	1.4. استبيان الاحتياجات التدريبية
126	2.4. البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني
126	1.2.4. خطوات تصميم البرنامج التدريبي
127	2.2.4. تعريف البرنامج التدريبي
127	3.2.4. أسس البرنامج التدريبي
127	4.2.4. أهداف البرنامج التدريبي
128	5.2.4. أهمية البرنامج التدريبي
129	6.2.4. حدود البرنامج التدريبي
129	7.2.4. محتويات البرنامج التدريبي
131	8.2.4. الأساليب والفنيات المستعملة في البرنامج التدريبي
132	9.2.4. الأدوات المستعملة في البرنامج التدريبي
132	10.2.4. دليل البرنامج التدريب
152	11.2.4. تحكيم البرنامج التدريبي
156	12.2.4. أدوات تقييم البرنامج التدريبي
162	5. التجريب الاستطلاعي للبرنامج التدريبي
166	خلاصة الفصل
181-167	<b>الجزء الثاني: الدراسة الأساسية</b>
168	تمهيد
168	1. منهج البحث
169	2. المجتمع الأصلي للبحث
169	3. عينة الدراسة
169	4. مواصفات عينة الدراسة
175	5. متغيرات الدراسة
175	6. أدوات الدراسة الأساسية
175	1.6. البرنامج التدريبي
175	1.1.6. وصف عام للبرنامج التدريبي
176	2.1.6. المراحل الأساسية للبرنامج التدريبي

177	3.1.6. إجراءات تطبيق البرنامج التدريبي
177	4.1.6. الأساليب المستعملة في تقويم البرنامج التدريبي
178	5.1.6. الوسائل المستعملة في البرنامج التدريبي
179	7. حدود الدراسة الأساسية
180	8. الأساليب الإحصائية المستعملة
181	خلاصة الفصل
219-182	<b>الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها</b>
183	تمهيد
183	1. عرض وتفسير نتائج الدراسة
183	1.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى
185	2.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية
187	3.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
191	4.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
196	5.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة
198	2. مناقشة نتائج الدراسة
198	1.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى
200	2.2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية
201	3.2. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
214	4.2. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
215	5.2. مناقشة نتائج الفرضية العامة
219	خلاصة الفصل
220	الخاتمة
221	المساهمة العلمية
221	الاقتراحات
223	المراجع
234	الملاحق

## قائمة الجداول

الرقم	محتوى الجداول	الصفحة
1	العلاقة بين التوجيه والارشاد النفسي	14
2	الكفاءات المعرفية والاتجاهات المتضمنة في المهام التطورية	27
3	المدة الاجمالية للتكوين عن بعد في قطاع التكوين والتعليم المهنيين	52
4	تقييم أداء مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني	76
5	مكونات الكفاية	84
6	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	104
7	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الشهادة العلمية	105
8	توزيع عينة الدراسة وفق متغير التخصص العلمي	106
9	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية	107
10	توزيع عينة الدراسة وفق متغير ولاية الانتساب	108
11	تحليل إجابات السؤال المفتوح	111
12	ملخص المعاينات الميدانية لمفتشي التكوين والتعليم المهنيين	112
13	ملخص التعديلات التي طالت استبيان الاحتياجات التدريبية بعد التحكيم	113
14	التعديلات المدخلة على فقرات استبيان الاحتياجات التدريبية	113
15	قيم معامل ارتباط الفقرات بالأبعاد، وبالدرجة الكلية للاستبيان، ومعامل ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لاستبيان الاحتياجات التدريبية	114
16	قيم ثبات استبيان الاحتياجات التدريبية	116
17	قيم ثبات استبيان الاحتياجات التدريبية بطريقة التجزئة النصفية	117
18	اللقاءات الخاصة بتطبيق استبيان الاحتياجات التدريبية.	118
19	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات استبيان الاحتياجات التدريبية بمجالاته.	120
20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد استبيان الاحتياجات التدريبية وفق الترتيب التنازلي	123

130	محتويات البرنامج التدريبي لتميمه الكفايات في التوجيه والارشاد المهني	21
133	عرض مفصل للجلسات التدريبية	22
153	نتائج تحكيم البرنامج التدريبي	23
154	مواضيع البرنامج التدريبي بعد التحكيم والتعديل	24
155	نتائج تحكيم البرنامج التدريبي من حيث نموذج التقييم ومراحله	25
156	التعديلات التي طرأت على اختبار المعارف	26
159	الدرجات الدنيا والعليا لبطاقة الملاحظة والسقف النظري والمتوسط النظري.	27
161	التعديلات التي طرأت على استمارة الرضا عن البرنامج	28
161	المتوسط النظري لاستمارة الرضا عن البرنامج التدريبي	29
162	خصائص عينة التطبيق الاستطلاعي للبرنامج التدريبي	30
164	الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي باستعمال اختبار ويلكوكسن	31
165	مجال حجم التأثير " $r^2$ " و التقدير الموافق له	32
170	يوضح توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب الجنس	33
171	يوضح توزيع العينة حسب متغير الشهادة العلمية	34
172	توزيع عينة الدراسة الاساسية وفق متغير التخصص العلمي	35
173	توزيع عينة الدراسة الاساسية وفق متغير الخبرة	36
174	توزيع عينة الدراسة الاساسية وفق متغير الولاية	37
180	اللقاءات التي جمعت الباحثة بالمجموعة التدريبية التجريبية	38
183	نتائج اختبار ويلكوكسن « Wilcoxon » لقياس الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي على اختبار المعارف ببعديه وحساب حجم الاثر " $r^2$ " بعد تطبيق البرنامج التدريبي	39
185	نتائج اختبار ويلكوكسن « Wilcoxon » لقياس الفروق بين القياس البعدي والقياس التتبعي على اختبار المعارف ببعديه بعد تطبيق البرنامج التدريبي	40
187	مستوى أداء أفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي	41
191	استجابات أفراد المجموعة التجريبية على المحور الأول من استمارة تقييم الجلسات	42

193	استجابات أفراد المجموعة التجريبية على المحور الثاني من استمارة تقييم الجلسات	43
194	نتائج مستوى رضا أفراد العينة التجريبية على البرنامج التدريبي	44

### قائمة الأشكال والمخططات

رقم	المحتوى الاشكال والمخططات	الصفحة
1	نموذج جون هولاند لتصنيف أنماط الشخصية المهنية	45
2	أنماط التكوين	55
3	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	104
4	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الشهادة العلمية	105
5	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير التخصص العلمي	106
6	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الخبرة المهنية	107
7	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير ولاية الانتساب	109
8	التصميم التجريبي للدراسة الاساسية	168
9	توزيع العينة حسب متغير الجنس	170
10	توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الشهادة العلمية	171
11	توزيع عينة الدراسة الاساسية وفق متغير الاختصاص العلمي	172
12	توزيع عينة الدراسة الاساسية وفق متغير الخبرة	173
13	توزيع العينة حسب متغير الولاية	174
14	قاعدة معطيات التوجيه المهني المقترحة (معطيات حول المترشح ونتائج التقويم باستعمال مقياس الذكاءات المتعددة ومقياس الميول المهنية)	212
15	قاعدة معطيات التوجيه المقترحة (معطيات المترشح وشروط القبول في التخصصات المهنية)	212
16	قاعدة معطيات التوجيه المهني المقترحة (ربط الشعب المهنية بالملح المهني)	213
17	قاعدة معطيات التوجيه المهني المقترحة (نتائج مقابلة التوجيه المهني)	213

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
234	دليل مقابلة تحليل وظيفة مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني	الملحق رقم (1)
235	قائمة المحكمين لاستبيان الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني.	الملحق رقم (2)
236	استبيان الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني في صورته النهائية	الملحق رقم (3)
239	قائمة المحكمين للبرنامج التدريبي	الملحق رقم (4)
239	البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني في صورته النهائية	الملحق رقم (5)
262	قائمة المحكمين لاختبار المعارف	الملحق رقم (6)
262	نتائج تحكيم اختبار المعارف	الملحق رقم (7)
263	اختبار المعارف الخاص بالبرنامج التدريبي (قياس قبلي، قياس بعدي) في صورته النهائية.	الملحق رقم (8)
266	استمارة تقييم الجلسات التدريبية	الملحق رقم (9)
267	قائمة المحكمين لبطاقة التقييم الأداء الملاحظ لأنشطة البرنامج التدريبي	الملحق رقم (10)
267	بطاقة تقييم الأداء الملاحظ في صورتها النهائية	الملحق رقم (11)
270	نتائج تحكيم استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي	الملحق رقم (12)
272	استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي في صورتها النهائية	الملحق رقم (13)
275	نموذج مخطط ايشيكاوا (عظم السمكة)	الملحق رقم (14)
276	خطوات استراتيجية حل المشكلات	الملحق رقم (15)
276	مراحل إعداد مشروع مهني حسب طريقة ADVP	الملحق رقم (16)
277	التحليل الرباعي SWOT	الملحق رقم (17) التقويم الواقعي



277	خطوات تصميم شبكة الملاحظة	الملحق رقم (18)
278	مهارات المقابلة.	الملحق رقم (19)
278	مقياس الميول المهنية لجون هولاند (1985) وتعديل عياد (2011).	الملحق رقم (20)
281	اختبار المصفوفات المتتابعة العادية تأليف جون رافين وإعداد مصطفى فهمي وحامد زهران وفؤاد أبو حطب وعلي خضر.	الملحق رقم (21)
294	مقياس الذكاءات المتعددة (M.I.L) (لجاردرنر) تقنين العيد وليد (2014) على البيئة الجزائرية	الملحق رقم (22)
299	نموذج تصحيح مقياس الذكاءات المتعددة (M.I.L) (لجاردرنر) تقنين العيد وليد (2014) على البيئة الجزائرية	الملحق رقم (23)
304	نموذج دليل مقابلة التوجيه المهني	الملحق رقم (24)
308	ترخيص من وزارة التكوين والتعليم المهنيين بإجراء الدراسة على مستوى معهد التكوين والتعليم	الملحق رقم (25)
310	صور للمجموعة التجريبية الاستطلاعية خلال التطبيق الاستطلاعي للبرنامج التدريبي	الملحق رقم (26)
313	صور للمجموعة التجريبية للدراسة الأساسية خلال تطبيق البرنامج التدريبي.	الملحق رقم (27)
316	الملخص باللغة الفرنسية والانجليزية والعربية.	الملحق رقم (28)

## مقدمة الدراسة

يتسم هذا العصر بالتحديات المستمرة الناتجة عن الثورة العلمية والتطور التكنولوجي والصناعي، وامتدت هذه التحديات لتشمل المجال الاقتصادي والمهني والتربوي والصحي، وانعكس ذلك على المجتمع بكل أطيافه، فأصبح يبحث عن الحلول، مما ساهم في تحلي أهمية التوجيه والإرشاد كمجال خدماتي عام، والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني كمجال متخصص، من خلال سعيه لمساعدة الفرد والجماعة والمؤسسة، ويرى "منصوري" أن المساعدة المقدمة في إطار الإرشاد والتوجيه تكمن في تنشيط الوعي بالإمكانيات، والتخطيط لتسيير الموارد وتقييم الأداء، وإيجاد الحلول للمشاكل، وزيادة الفاعلية الذاتية والجماعية (منصوري، 2010، 16).

إن اعتبار التوجيه التربوي والمهني فعلا تربويا، يجعل منه تحديا مستمرا للمنظومات التربوية، كون القرارات المصيرية المنبثقة عنه والمتعلقة بحاضر ومستقبل المتعلمين ينبغي أن تبنى على رابعة، أولها الفرد، من خلال معرفة الذات وما لها من استعدادات وقدرات وميول وقيم وطموح وتوقعات والدية، ومشروع شخصي ومهني، يليه البعد التربوي والبيداغوجي والذي يفرض منطق الموازنة بين الملمح الدراسي للمتعلم وبين متطلبات الشعبة أو التخصص المهني في ظل النقد الموجه لأساليب التقويم وإجراءات التوجيه. ويأتي في المرتبة الثالثة، البعد المادي التنظيمي المتعلق بالمقاعد البيداغوجية في مختلف الشعب والتخصصات التعليمية والتكوينية، وما يلزمها من تجهيزات مادية وتقنية ومن تأطير بشري مؤهل، ورابعا الجانب الاقتصادي القائم على حاجات سوق الشغل وما يرتبط به من معلومات حول المهن ومتطلبات الالتحاق بها ومختلف المسارات المهنية (بن فليس، 2014، 213). وفي هذا السياق، برزت برامج التوجيه والإرشاد التربوي والمهني، كحلول وقائية ونمائية وعلاجية يعول عليها في مساعدة فئات المجتمع، الأمر الذي استدعى إعداد أخصائي التوجيه التربوي والمهني وتأهيله قبل الالتحاق بوظيفته وتدريبه مهنيا، وبصفة مستمرة أثناء الخدمة.

فالتدريب المهني عبارة عن عملية تعلم مبرمج لسلوكيات معينة، بناء على معرفة يجري تطبيقها لغايات محددة، ينتج عنها زيادة في الوعي بأهداف المؤسسة ورسالتها، وتعديل إيجابي في سلوك الأفراد من الناحية المهنية، نظرا للمعارف والخبرات والمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمت تنميتها أو اكتسابها، إضافة للرفع من الكفاءة المهنية من خلال السرعة في الإنجاز والنوعية المطلوبة بأقل تكلفة. (نوري، 2015، 85-86)

وقطاع التكوين والتعليم المهنيين عبر مسعاه الرامي للرفع من نوعية التكوين المهني، وجعله يستجيب لمتطلبات الاقتصاد الوطني وسوق الشغل من خلال إمداده بالكفاءات المهنية، وكذا الاستجابة للطلب الاجتماعي المتزايد،

في ظل فلسفة القطاع الداعمة لحق الأفراد في التنمية والترقية الاجتماعية، انطلاقاً من مبدأ تكافؤ الفرص الذي ترعاه قوانين الجمهورية لكل الجزائريين (القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، 2008)، ويتجلى ذلك في استقبال الوافدين للقطاع من مختلف شرائح المجتمع طلباً لخدمات قطاع التكوين والتعليم المهنيين والمتمثلة في التكوين المهني (التكوين الأولي والتكوين التأهيلي) والتعليم المهني المتاح للناجحين من تلاميذ السنة الرابعة متوسط، إضافة لخدمات التكوين المتواصل المقدمة لعمال وإطارات المؤسسات العمومية والخاصة وكذا أنظمة التكوين المتاحة للفئات الخاصة.

إن التوجيه المهني يمثل الواجهة التي نطلّ من خلالها على إمكانيات القطاع في مجال التكوين والتعليم المهنيين، باعتباره المجال القائم على الاعلام والتحسيس والتقييم، والتوجيه والمساعدة على الاندماج المهني.

تأسيساً على ما سبق، تصبح تنمية الكفايات المهنية لمستشار التوجيه ضرورة ملحة، فرضتها التحديات التي عرفها قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وفرضتها العولمة التي تسعى لتوحيد البرامج التكوينية والتدريبية والكفايات المهنية وفق ما يعرف بالمقاربة بالكفايات، والجزائر من خلال انخراطها في هذا المسعى لا تصنع الاستثناء، بل هو توجه العديد من الدول في إطار إصلاح منظومتها التربوية.

ونظراً لأهمية تنمية الكفايات المهنية في مجال التوجيه والإرشاد المهني، وذلك من خلال إعداد برامج تدريبية تدخل ضمن التكوين المتواصل لمستشاري التوجيه، تم تناول موضوع الدراسة المتمثل في " فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني"، دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه والتقييم والاندماج المهني. حيث وزعت الدراسة على فصول، حيث خصص الفصل الأول لتقديم الدراسة من حيث الإشكالية المطروحة، والفرضيات المحتملة والأهداف المسطرة والأهمية المدركة، إضافة للتعريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة. بينما تناول الفصل الثاني التوجيه والإرشاد المهني بداية بتقديم المفاهيم وتحليلها، ثم التطرق لأسسه الفلسفية والاجتماعية والنفسية، إضافة لأهداف التوجيه والإرشاد المهني وما ينجر عنه من فوائد، كما تم التطرق إلى مناحي التوجيه والنظريات المؤسسة لتربية الاختيارات ومفهوم المشروع المهني والشخصي، إضافة لأهمية التقييم في التوجيه والإرشاد المهني وأنواعه، ومجالاته وأدواته. واهتم الفصل الثالث بالتوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين، حيث تم تقديم القطاع من حيث الأهداف والهياكل، كما تناول المراحل التي مر بها التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين، والتعريف بسلك التوجيه الذي ينتمي إليه مستشار التوجيه والتقييم والاندماج المهني وفرص الترقية المتاحة له. وجاء الفصل الرابع متضمناً للتدريب المهني وفق المقاربة

بالكفايات، حيث تم تناول مفهوم الكفاية والمدارس الفكرية التي أنتجتها، والتفصيل في مميزاتها، وعرض نماذج دولية للكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني، أما محليا فتم عرض كفايات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني كما وردت في القانون الأساسي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين لسنة 2009 بالجزائر، كما تم التركيز على البرامج التدريبية أثناء الخدمة من حيث أسس بنائها، وأهدافها ومحتوياتها، ومراحل إنجازها وتنفيذها وتقييمها.

في حين خصص الفصل الخامس للإجراءات المنهجية للدراسة في جزئه المتعلق بالدراسة الاستطلاعية، حيث تم تناول أهداف الدراسة الاستطلاعية وعينة الدراسة ومواصفاتها وأدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية، كما تم تقديم الصورة الأولية للبرنامج التدريبي، والتعديلات التي طالته بعد عرضه للتحكيم.

أما الفصل السادس فتضمن الاجراءات المنهجية للدراسة في جزئه المتعلق بالدراسة الأساسية، حيث تم عرض المنهج المتبع والتصميم التجريبي، وعينة الدراسة ووصف أدوات الدراسة مع التطرق لإجراءات تطبيق البرنامج التدريبي، إضافة لذكر الاساليب الإحصائية المستخدمة وأهم الصعوبات التي واجهت الدراسة.

بينما تناول الفصل السابع عرضا لنتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والأدب النظري، وتقديم الاقتراحات والتوصيات وأهمها اقتراح اعتماد البرنامج التدريبي ضمن برامج التكوين المتواصل لمستشاري التوجيه، مع إمكانية تطبيقه عن بعد باستعمال تقنيات الاعلام والاتصال، واقتراح اعتماد قاعدة بيانات التوجيه والتقييم المهني التي تضم حوصلة التوجيه والتقييم المرتبطة بمدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين والمهني.

## الفصل الأول: تقديم الدراسة

1. إشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. أهمية الدراسة

5. حدود الدراسة

6. التعاريف الإجرائية

## 1. إشكالية الدراسة:

إن الإجماع على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري أصبح من ابجديات التنمية البشرية والاقتصاد، فالعلوم الاجتماعية بل وكافة العلوم تتكامل في خدمة الذات الانسانية، هذه الذات المتعددة الأبعاد تتحقق وتتجسد مهنيا عبر مسار تربوي تكويني يبرز قدراتها وميولها وقيمتها وشخصيتها واختياراتها.

والتوجيه المهني باعتباره عملية مركبة شاملة ومستمرة في الزمن، تهتم بالفرد من ناحية الاستعدادات والقدرات والميول والقيم وغيرها من مكونات الذات البشرية، كما تهتم بالبيئة التربوية والتكوينية في تقويم مناهجها وفق ما يتمشى ومتطلبات مرحلة نمو الفرد، كما تهتم بالمحيط الاقتصادي وما يوفره من امكانيات وفرص عمل ومهن، وهذا ما يجعل التوجيه المهني فعلا تربويا ومهنيا، يوظف مدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني المنجزة في إطار التنسيق بين القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي تحين باستمرار كونها إطارا مرجعيا للخرائط البيداغوجية الولائية المعدّة في ضوء الخصائص الجغرافية والبشرية والاجتماعية والاقتصادية لكل ولاية. وهي بذلك تعد مصدرا لتنوع عروض التكوين وتعددتها، وهذا بالنظر لتعدد أنماط التكوين (تكوين حضوري، تكوين عن طريق التمهيين، تكوين عن بعد)، وتعدد أجهزة التكوين، وتعدد شرائح المجتمع المستقطبة، وتعدد مستويات التكوين والتأهيل، وعليه فالدور الجوهرى لمستشار التوجيه، التقييم والادماج المهني يتجلى في توجيه طالبي التكوين من خلال مساعدتهم في المواعمة بين قدراتهم و إمكانياتهم وميولهم وعروض التكوين المتوفرة، وأفاقها المهنية في محيط اقتصادي واجتماعي وتكنولوجي متغير باستمرار، الامر الذي يجعله يكثف من النشاط القبلي والموازي والبعدي لكل دورة تكوينية، وهذا يتطلب تكويننا متواصلا لأجل تقديم خدمة ذات نوعية. غير أن الواقع حسب **نوبيات (2018)** أن الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية تميز بانحصار المهام في جوانب توجيهية وأخرى تقييمية بحتة، غير أنها غير دقيقة وغير مفصلة، وبقي المجال مفتوح وغير واضح المعالم للمطبقين في التعامل مع هذه المهام (نوبيات، 2018، 580).

ونظرا لأهمية البرامج التدريبية في تقليص الفجوة بين الواقع والمطلوب في مجال تنمية الكفايات المهنية، تم تناول بعض الدراسات المتعلقة بهذا الجانب، فدراسة "أبو يوسف" (2008)، أهتمت بفعالية البرنامج التدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين بمدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، من خلال البحث في مستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين، تبعا لمتغير الجنس، و متغير التخصص، و متغير سنوات الخبرة، و متغير جامعة التخرج، شمل مجتمع الدراسة (188) مرشداً ومرشدة، وخلصت الدراسة إلى

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لمستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين، ولصالح القياس البعدي بعد تطبيق البرنامج التدريبي. ومن جهة أخرى اقترحت دراسة "شبيب" (2011) برنامج تدريبي لتطوير مهارات الاتصال لدى المرشدين التربويين، واعتمدت على مقياس مهارات الاتصال، والمطبق على عينة مكونة من (100) مرشد تربوي. وصمم الباحث البرنامج التدريبي المقترح انطلاقاً من تحديد الاحتياجات التدريبية، واعتمد على أسلوب النظم المكون من أربعة مجالات (المدخلات والعمليات والمخرجات والتقييم والتغذية الراجعة). بينما اهتمت دراسة "الحري" (2013) بالكشف عن فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات الاتصال لدى المرشدين الطلابيين بمدينة بريدة، حيث اعتمد الباحث المنهج التجريبي لمجموعتين (تجريبية وضابطة)، وتكونت عينة الدراسة من ثلاثين (30) مرشد طلابي، حيث أثبتت نتائج الدراسة فعالية البرنامج التدريبي. أما دراسة "صالح" (2014) فهدفت لتقديم برنامج تدريبي يساعد العاملين في الإرشاد على تطوير مهاراتهم الإرشادية، حيث قام الباحث ببناء مقياس مهارات المقابلة الإرشادية وبناء البرنامج التدريبي وتطبيقه وإثبات فعاليته.

وهدفت دراسة الكحلوت (2016) الى التحقق من فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات إعداد الاختبارات النفسية وتطبيقها وتفسير نتائجها لدى عينة عشوائية بسيطة بلغت 24 طالباً من الطلبة المرشدين النفسيين والتربويين من جامعة الأزهر بغزة في فلسطين، حيث تم استعمال الاختبار المعرفي وبطاقة ملاحظة الأداء المهاري، كما أعد الباحث برنامجاً تدريبياً وطبقه وجاءت النتائج لتؤكد وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، بين متوسطات رتب درجات العينة في القياسين القبلي والبعدي على اختبار المعارف وبطاقة ملاحظة الأداء المهاري، وكانت الفروق لصالح القياس البعدي، حيث تبين أن البرنامج التدريبي فعال في تنمية الجانب المعرفي بأبعاده، والأداء المهاري بأبعاده لدى الطلبة المرشدين النفسيين والتربويين. أما دراسة العبيسي (2006)، فهدفت للكشف عن تأثير البرنامج التدريبي على أداء المرشدين النفسيين، إذ استخدمت الباحثة استبانة ممارسات المرشدين النفسيين في مدارس مرحلة التعليم الأساسي وبطاقة ملاحظة لتقييم ممارسة المرشدين النفسيين، واستخدمت الفنيات التدريبية المتمثلة في المحاضرة والمناقشة واستخدام الورشة التعليمية، وتمثلت عينة الدراسة في (40) مرشداً اختيرت بطريقة عشوائية، ووزعت مناصفة بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، وجاءت نتائج البرنامج التدريبي إيجابية حيث أدت الى تحسين الممارسات المهنية للمرشدين ورفع كفاياتهم.

كما هدفت دراسة المعروف والحديثي (2003) للتعرف على أثر برنامج تدريبي لتطوير مهارات الاتصال الإرشادية في المقابلة للمرشحات التربويات، والكشف على الفروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية

والمجموعة الضابطة في الاختبار القبلي والبعدي في أداء مهارات الاتصال ككل ومهارات (الأسئلة، الاصغاء، التلخيص والتفسير)، حيث تكونت العينة من (20) مرشدة تربوية، وأظهرت نتائج تطبيق البرنامج التدريبي تفوق المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي في جميع المهارات بأبعادها ودرجتها الكلية. بينما هدفت دراسة " العريزي " (2011)، إلى استقصاء أثر برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الاساسي في منطقة الظاهرة بسلطنة عمان، تألفت عينة الدراسة من (36) طالبا من الصف العاشر الاساسي المتحصليين على أقل الدرجات في القياس القبلي لاتخاذ القرار المهني، تم استعمال المنهج التجريبي بتصميم ثلاثة مجموعات (مجموعتين تجريبيتين ومجموعة ضابطة)، دربت المجموعة التجريبية الأولى على برنامج إرشاد جمعي يستند لنظرية هولاند في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، بينما دربت المجموعة التجريبية الثانية على برنامج إرشاد جمعي يستند لنظرية سوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، أما المجموعة الضابطة فلم تتلقى أي معالجة. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وهذا ما يشير إلى فعالية البرنامجين المستخدمين في هذه الدراسة، كما أظهرت النتائج أفضلية البرنامج المستند لنظرية هولاند على البرنامج المستند لنظرية سوبر.

سمح الاطلاع على الدراسات السابقة بالوقوف على أثر البرامج التدريبية في تنمية بعض الكفايات المهنية في مجال الارشاد والتوجيه المهني، ككفاية الاتصال و اتخاذ القرار المهني وكفاية إعداد الاختبارات النفسية وتطبيقها، غير أن هذه البرامج التدريبية لا تغطي كل الاحتياجات التدريبية في مجال تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والارشاد المهني وهذا ما استثار تفكير الباحثة حول إشكالية فاعلية البرامج التدريبية المصممة في تنمية الكفايات المهنية في الارشاد والتوجيه المهني لفئة مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، خاصة وان الباحثة سجلت ملاحظات ميدانية خلال عملها كإطار على مستوى مديرية التكوين والتعليم المهنيين وإشرافها على التظاهرات التي تستدعي تدخل مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني، إضافة للمقابلات التي جمعتها بالمفتشين القائمين على تقييم أداء مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني، حيث برزت الانشغالات المتعلقة بالنقائص الملموسة في كفايات التوجيه والتقييم في مجال التوجيه والارشاد المهني. علما أن مستشار التوجيه مكلف بمهام عديدة موزعة على مجالات الإعلام والتوجيه، والتقييم والمرافقة، والتحقيقات والدراسات، والمساعدة على الإدماج المهني وهذا وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 09-93، وتحديد المواد (79) و(80) و (81)، غير أن أداء هذه المهام ناقص، وهذا راجع إلى الهوة الكبيرة بين ما هو موجود وما يجب أن



تكون عليه الخدمات الإرشادية والتوجيهية في المجالات المذكورة أعلاه، وهذا بسبب غياب الظروف المهنية المناسبة كمكتب لائق لممارسة المقابلة الإرشادية، والوسائل التقنية كالاختبارات والمقاييس المتخصصة في الكشف عن الذات سواء من ناحية الميول والاهتمامات إضافة لغياب التقويم الموضوعي واقتصار التوجيه على علامة التحصيل الدراسي. (فنتازي، 2007، 84)، وفي نفس السياق أشارت دراسة فرحاتي وسماش (2016) إلى النقص المسجل في الأعداد المهني والأكاديمي كأحد معيقات الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي، كما أفادت نتائج دراسة إبراهيم الرحمانى (2019) حول الأعداد المهني لطلبة الإرشاد والتوجيه، من خلال تقويم برنامج التكوين الجامعي بتوفر المعيار المعرفي والمعيار الوجداني بدرجة متوسطة، والمعيار مهاراتي بدرجة قليلة.

بناء على ما سبق عرضه، يصبح التدريب المهني أثناء الخدمة ضرورة ملحة، أملتها دواعي عديدة، منها ما تعلق ببرامج الإعداد الأكاديمي التي تحتاج للإثراء والتحديث المستمر في عالم المهن والتكوين، إضافة للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والاندماج المهني، خاصة وأن التكوين أثناء الخدمة أصبح حقا مشروعاً ترعاه قوانين الجمهورية الجزائرية، حيث خصص الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في المادة 38 حق الموظف في التكوين وتحسين المستوى خلال حياته المهنية.

إن النقص المسجل في إعداد وتقييم البرامج التدريبية المحلية التي تغطي الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في مجال التوجيه والإرشاد المهني، والذي يتشارك في طرحه مستشارو التوجيه، والمفتشون القائمون على تقييم أدائهم والقائمون على إدارة التوجيه المهني من مدراء مؤسسات تكوينية ومسؤولين في الهندسة البيداغوجية، وكذا الباحثون في مجال التوجيه والإرشاد التربوي والمهني، جعل الباحثة تطرح التساؤل التالي:

هل للبرنامج التدريبي المقترح فاعلية في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لدى مستشاري التوجيه والتقييم والاندماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين؟  
ويتمفرغ عنه الأسئلة التالية:

1. هل توجد فروق بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية على اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم) قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح؟
2. هل توجد فروق بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية بين القياس البعدي والقياس التبعي على اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم) بعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح؟
3. ما مستوى أداء أفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي المقترح؟

4. ما مستوى رضا أفراد العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي المقترح؟

## 2. فرضيات الدراسة

سمحت مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة وضع الفرضية العامة التالية:

**الفرضية العامة:** للبرنامج التدريبي المقترح فاعلية في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين  
يتفرع عن هذه الفرضية العامة الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد فروق بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التدريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح على اختبار المعارف ببعديه لصالح القياس البعدي
2. لا توجد فروق بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التدريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح بين القياس البعدي والقياس التتبعي على اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقييم)
3. مستوى أداء أفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي المقترح على بطاقة تقييم الأداء الملاحظ يفوق القيمة المحكية المعتمدة.
4. مستوى رضا أفراد العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي المقترح يفوق القيمة المحكية المعتمدة.

## 3. أهداف الدراسة:

- تصميم برنامج تدريبي لتنمية كفايات الإرشاد والتوجيه المهني، لفائدة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني انطلاقاً من تحديد الاحتياجات التدريبية.
- تطبيق البرنامج التدريبي المصمم لتنمية كفايات الإرشاد والتوجيه المهني، لفائدة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني.
- قياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية كفايات الإرشاد والتوجيه المهني، لفائدة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني.
- فتح المجال لدراسات مستقبلية تثري التوجيه والإرشاد المهني، بقطاع التكوين والتعليم المهنيين.

## 4. أهمية الدراسة:

- المساهمة في رفع مستوى الأداء المهني لفئة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني من خلال برامج التدريب المهني.

- الوقوف على أنسب الوسائل والاستراتيجيات التي تسهم في تنمية كفايات التوجيه والإرشاد المهني.
- المساهمة في الرفع من جاهزية مستشار التوجيه واستعداده لمواجهة المشاكل المهنية المحتملة
- المساهمة في النمو المهني خدمة للمسار المهني لفئة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني.

## 5. حدود الدراسة:

**الحدود المكانية:** معهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس ومركز التكوين المهني والتمهين بوجليدة بولاية تلمسان.

**الحدود الزمنية:** تمت الدراسة في الفترة الممتدة من السداسي الأول 2017 / 2018 إلى غاية السداسي الأول من السنة التكوينية 2019/2020

**الحدود البشرية:** شملت هذه الدراسة المستشارين الممارسين على مستوى المقاطعة الجهوية الغربية والتي يشرف عليها معهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس

## 6. التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

- 1.6. الكفايات المهنية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني:** هي المعارف والمهارات الخاصة بمجال التوجيه والإرشاد المهني التي تم تحديدها في البرنامج التدريبي المعد من طرف الباحثة، كما يلي:
- **كفايات التوجيه:** والتمثلة في قدرة المتدرب على تشخيص وتحليل معيقات التوجيه المهني باستعمال مخطط ايشيكاوا، وتطبيق استراتيجية حل المشكلات، وتوظيف نظريات التوجيه والإرشاد المهني المتعلقة بالاختيار المهني، وكذا تفعيل المشروع المهني وفق طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP). وتقاس كفايات التوجيه في هذه الدراسة بالدرجات التي يحصل عليها المتدربون في اختبار المعارف في بعد التوجيه، وبطاقة تقييم الأداء الملاحظ في بعد التوجيه.
  - **كفايات التقويم:** والتمثلة في هذه الدراسة في كفاية تطبيق أدوات التقويم، وكفاية قياس الميول المهنية وكفاية تقييم القدرات العقلية وكفاية تصميم شبكة الملاحظة وكفاية اجراء المقابلة في التوجيه والإرشاد المهني. وتقاس كفايات التقويم في هذه الدراسة بالدرجات التي يحصل عليها المتدربون في اختبار المعارف في بعد التقويم، وبطاقة تقييم الأداء الملاحظ في بعد التقويم.
  - **تقاس الكفايات المهنية في مجال الارشاد والتوجيه المهني** بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المتدربون في اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم) والدرجة الكلية التي يحصل عليها المتدربون على بطاقة تقييم الأداء الملاحظ ببعديها (بعد التوجيه وبعد التقويم).

**2.6. البرنامج التدريبي:** الأنشطة المخططة والهادفة، والتي تتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد والتوجيه المهني، والمنظمة في (15) جلسة تدريبية بواقع (03) جلسات في اليوم ولمدة خمسة أيام بحجم ساعي بلغ ثلاثون (30) ساعة، والتي تدرب عليها مستشارو التوجيه والتقييم والادماج المهني لتطوير قدراتهم الأدائية في الممارسة المهنية.

### **3.6. فاعلية البرنامج التدريبي:**

تكمن فاعلية البرنامج التدريبي في نجاعة التدريبات والإجراءات المتبعة في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لدى أفراد العينة التجريبية (تصميم المجموعة الواحدة). وتقاس فاعلية البرنامج التدريبي من خلال الفروق التي قد يحدثها البرنامج بين درجات أفراد العينة التجريبية قبل وبعد تنفيذ البرنامج في اختبار المعارف، وكذا الفروق المحتملة بين درجات القياس البعدي والقياس التبعي لنفس الاختبار. إضافة لتقييم مستوى أداء أفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي على بطاقة تقييم الأداء الملاحظ، وتسجيل الرضا المحتمل الذي قد تفره أفراد العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي في استبيان الرضا عن البرنامج واستمارات تقييم الجلسات، وذلك مقارنة بالقيم المحكية المعتمدة في هذه الدراسة.

## الفصل الثاني: الإرشاد والتوجيه المهني

### تمهيد

1. تعريف الإرشاد والتوجيه المهني
  2. الأسس والمبادئ التي يقوم عليها الإرشاد والتوجيه المهني
  3. أهداف الإرشاد والتوجيه المهني
  4. فوائد الإرشاد والتوجيه المهني
  5. مناحي التوجيه التربوي والمهني
  6. النظريات المؤسسة للمنحى التربوي في التوجيه المهني
  7. المشروع الشخصي والمهني
  8. التقويم في مجال الإرشاد والتوجيه التربوي والمهني
- 1.8 مفهوم التقويم
  - 2.8 أنواع التقويم
  - 3.8 مجالات تقويم الفرد في التوجيه والإرشاد التربوي والمهني

### خلاصة الفصل

## تمهيد:

الإرشاد والتوجيه المهني مجال من مجالات الإرشاد والتوجيه، يقدم المساعدة للأفراد خلال مسيرتهم في تحقيق الذات المهنية، فهناك من يعتبره سيرورة بدايتها من المراحل الأولى في العمر عبر برامج التربية المهنية أو من خلال البرامج التي يعدها مستشار التوجيه التربوي والمهني المندمج ضمن الفريق التربوي المشرف على المراحل الدراسية (المرحلة الابتدائية والمرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية أو مرحلة التكوين والتعليم المهنيين). وعليه نستهل هذا الفصل بالتعريف بالتوجيه والإرشاد المهني وبأسسه وبأهدافه وبالنظريات التي أسست للمنحى التربوي للتوجيه ثم نتطرق للتوجيه المهني.

### 1. تعريف التوجيه والإرشاد المهني:

ارتبط ظهور مفهوم التوجيه المهني بأعمال برسونز وصدور كتابه " اختيار مهنة" سنة 1909 والذي ركز على معرفة الفرد لذاته والتعرف على المهن المتوفرة في محيطه والمواءمة بينهما. تلاه ظهور مفهوم الإرشاد في الخمسينات من القرن الماضي كنتيجة حتمية للمعيقات النفسية التي واجهها التوجيه وحالت دون بلوغ الأفراد لأهدافهم، مما عجل في بروز الإرشاد المهني كعملية نفسية تضمنت تقديم المساعدة للفرد والجماعة للتكيف في المدرسة والعمل ومؤسسات المجتمع المحلي وبذلك أصبح التوجيه والإرشاد المهني فرعا من فروع علم النفس (أبو عطية، 2015، 28-29).

وقدم ربيع (2010) التوجيه المهني على أنه عملية معونة مركبة تستهدف الفرد بمميزاته النفسية والعقلية والجسدية والمهنة بخصائصها ومتطلباتها والبيئة التي يعيش فيها بإمكانياتها، كما تمتد هذه المعونة خلال المراحل المتعلقة بالمجال المهني كالاختيار المهني والإعداد المهني والاندماج المهني والتكيف المهني والتميز المهني كما تشمل النصح المهني للابتعاد عن بعض المهن الغير ملائمة للفرد (ربيع، 2010، 45-46) وفي تعريف آخر، ذكر "الجامودي" أن التوجيه المهني هو مجموعة من الخدمات تستهدف إعلام الطلاب بالفرص المهنية والدراسية المتوفرة لهم (الجامودي، 2007، 16).

إن "سوبر Super" في كتابه "سيكولوجية المهن The psychology of careers" عرف التوجيه المهني على أنه "عملية مساعدة الفرد على انماء وتقبل صورة لذاته وملائمة لدوره في عالم العمل واختبار هذه الصورة في العالم الواقعي وتحويلها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة"، وذهب أبو أسعد في تعريفه للإرشاد المهني بأنه مساعدة الفرد في التعرف على المهن ومتطلباتها وبيئاتها والفرص المتوفرة

فيها (أبو أسعد، 2009، 74). بينما أشار كل من "عباس ومحمد" إلى الإرشاد المهني على أنه عملية مساعدة الفرد في اختيار مهنة ومجال علمي يتناسب واستعدادات وقدرات و طاقة الفرد من جهة وطموحه ورغباته من جهة أخرى (عباس ومحمد، 2009، 45).

أما الختاتنة (2016) فعرف الإرشاد المهني على أنه مساعدة الفرد في المجال المهني وفي المواضيع المتعلقة باختيار مهنة وفقا للقدرات والميول والطموح والإعداد لهذه المهنة والاستمرار فيها موازاة مع تحقيق الفاعلية المهنية والرضا المهني (الختاتنة، 2016، 111).

إن تحليل ما تم عرضه من تعاريف للتوجيه والإرشاد المهني يجعلنا نقارن بين الإرشاد والتوجيه من حيث أوجه التشابه والاختلاف، فهذا "أبو حماد" يرى أن التوجيه فعل تربوي، يهيمن عليه إعطاء المعلومة ويعنى بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب. وهو أعم وأشمل من الإرشاد، بل يسبق الإرشاد ويمهد له. (أبو حماد، 2014، 7) ويوجد من يرى أن التوجيه والإرشاد المهني عملية نفسية، يمكن الاستعانة بالجدول الموالي لتوضيح العلاقة بين التوجيه والإرشاد

#### الجدول رقم(1): العلاقة بين التوجيه والإرشاد النفسي

الإرشاد	التوجيه
- هو العملية الرئيسية في خدمات التوجيه، أي الإرشاد جزء من عملية التوجيه	- هو مجموع الخدمات النفسية وأهمها عملية الإرشاد، أي أن التوجيه يتضمن الإرشاد
- يمثل الإرشاد الجزء العملي في عملية التوجيه، الإرشاد في صورته الإجرائية التطبيقية.	- ميدان يتضمن الأسس العامة والنظريات الهامة والبرامج وإعداد المسؤولين عن عملية الإرشاد.
- عملية الإرشاد الفردي التي تتضمن علاقة إرشادية وجها لوجه.	- يشار إليه على انه التوجيه الجماعي أي أنه لا يقتصر على فرد بل قد يشمل الجماعات أو المجتمع ككل
- يلي التوجيه، يعد ختام برنامج التوجيه	- يسبق عملية الإرشاد ويمهد لها.
- وسيلة نمائية ووقائية وعلاجية	- التوجيه وسيلة إعلامية.

المصدر: (أبو حامد، 2014، 11)

لذلك يمكن اعتبار الإرشاد مرادف للتوجيه في حالة اعتبار التوجيه عملية بينما يعتبر جزء من التوجيه في حالة اعتبار التوجيه برنامج، ويبقى المصطلحان مكملان ومرتبطنان ببعضهما البعض (ياسين بلقاسمي، 2018، 14).

وانطلاقاً مما سبق عرضه تصيغ الباحثة التعريف التالي للتوجيه والإرشاد المهني:

هو عملية مركبة الغرض منها مساعدة الفرد على الإدراك السليم لخصائص الذات وقدراتها وإمكانياتها النمائية وتفعيل ذلك في سياق مهني متجدد بفعل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية التي تشهدها البيئة المحيطة به، ويتحقق فيه الاختيار المهني باتخاذ القرار المهني المنسجم والمؤدي للإنجاز والشعور بالرضا والسعادة.

## 2. الأسس التي يقوم عليها التوجيه والإرشاد المهني:

يمكن تصنيف الأسس والمبادئ التي يقوم عليها التوجيه والإرشاد المهني إلى أسس فلسفية ونفسية وتربوية واجتماعية وفنية واخلاقية.

### 1.1.2. الأسس والمبادئ الفلسفية

يقدم كل من "أبو السعد" و"الهوري" الأسس والمبادئ التي يبني عليها الإرشاد والتوجيه كما يلي (أبو السعد والهوري، 2012، 20):

- حق الفرد في الاحترام (احترام ذاتيته وقيمه وتقاليده)
  - حق الفرد في اختيار مهنة مناسبة له
  - حاجة الانسان للمساعدة في مراحل حياته المختلفة والتوجيه المهني أحد أنواع هذه المساعدة.
- 2.2. الأسس والمبادئ النفسية: يرى "مصباح" أن التوجيه والارشاد يبني على مقومات نفسية أهمها الفروقات الفردية التي تميز الفرد عن الآخر، فالتفرد صفة الانسان، إضافة للفروقات الجنسية التي تميز بين الجنسين في الجوانب الجنسية والعقلية والاجتماعية والانفعالية، كما هناك فروقات في الفرد الواحد على مستوى نضجه في الجانب الجسماني والعقلي والوجداني (مصباح، 2015، 26)، ويضيف "العزة" في نفس السياق:
- ضرورة ملاءمة برامج التوجيه المهني لمراحل نمو الأفراد، فالاختيار المهني يتأثر بالنضج العقلي والانفعالي والاجتماعي للفرد.
  - الخبرات والممارسات الذاتية تسمح للأفراد بالمراجعة التلقائية للأهداف والاتجاهات والقرارات المهنية.
  - الفرد قابل للتغيير وبصلح للعديد من المهن، وكذلك المهن تعرف تحيينا وتجديداً.



- يؤثر العامل الوراثي والبيئي والنفسي والفيزيولوجي والاقتصادي والسياسي على النمو المهني للفرد.  
(العزة، 2009، 122)

### 3.2. الأسس والمبادئ التربوية:

- ركزت " بن فليس " على أهمية المبادئ التربوية التي يقوم عليها الإرشاد والتوجيه، وذلك من خلال:
- توظيف عملية التوجيه لتطوير المناهج الدراسية والإرشادية وطرائق التدريس والنشاطات التربوية.
- توسيع خدمات التوجيه لكافة الفعاليات التي يمكنها القيام بدور معين في عملية التوجيه (أخصائي التوجيه، والمعلم والمدير وصاحب العمل والمختص الفني، والأسرة والهيئات ذات العلاقة....) كون عملية التوجيه تنتم بالشمولية وتنوع المستفيدين منها (كل شرائح المجتمع وعلى مختلف المراحل العمرية).
- اشراك قادة المجتمع وأصحاب العمل والهيئات العمالية والجهات المختصة في إعداد سياسات التوجيه نظرا لأهمية الجانب التربوي.

(بن فليس، 2014، 19)

### 4.2. الأسس والمبادئ الاجتماعية:

- حدد " رشدي " الأسس والمبادئ التي يقوم عليها الإرشاد والتوجيه المهني كما يلي:
- الفرد كائن اجتماعي، يتأثر بالجماعة المرجعية، فيظهر ذلك على سلوكه وميوله واتجاهاته
- ثقافة المجتمع من عادات وتقاليد واعراف تؤثر في سلوك الفرد
- التوجيه والإرشاد التربوي والمهني يأخذ بعين الاعتبار السياق الثقافي والاجتماعي لمشكلات الفرد.

(رشدي، 2014، 26)

### 5.2. الأسس والمبادئ الفنية والأخلاقية:

- يرى "الزعبي " انه من جملة المبادئ الفنية والأخلاقية التي يقوم عليها الإرشاد والتوجيه، ما يلي:
- التأهيل العلمي والعملية في مجال الإرشاد والتوجيه
- تبني الموضوعية والعلمية في التفكير والسلوك
- التكوين المستمر لتحسين المعلومات والمعارف والاطلاع على الدراسات والبحوث ذات الصلة بالمجال.
- الالتزام بالمعايير القانونية والأخلاقية.

(الزعبي، 2009، 54-55)

6.2. الأسس والمبادئ الاقتصادية:

إن ارتباط التنمية بالاقتصاد والتعليم والتكوين المهني من خلال الاستثمار في العنصر البشري و إعداد اليد العاملة استدعى ظهور مفهوم التأهيل والكفاية واحتياجات سوق الشغل، مما جعل التوجيه والإرشاد التربوي والمهني فعلا تربويا لا يمكن الاستغناء فمن أهدافه المساعدة في المواءمة بين احتياجات سوق الشغل وامكانيات وقدرات وميول المتكويين في إطار تنموي شامل (حناش، زكريا، 2011، 57).

3. أهداف التوجيه والإرشاد المهني:

يسعى التوجيه والإرشاد المهني إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن تلخيصها حسب " الزعبي " فيما يلي:

- مساعدة الأفراد في الحصول على المعلومات عن المهن المتاحة والبيئات المهنية المختلفة المتوفرة في محيطه ومتطلبات الالتحاق بها من استعدادات وقدرات وميول، ومن تعليم وتدريب ومهارات والعائد من هذه المهن من ترقية وبعثات ومنح وتقاعد وغيرها.
- مساعدة الأفراد على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي
- مساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات اختيار المهنة التي تعود عليهم بالشعور بالرضا والسعادة والكفاية.
- مساعدة الأفراد على التكيف الاجتماعي والنفسي والمهني.

(الزعبي، 2009، 219-220)

4. فوائد التوجيه المهني السليم

إن التحاق الفرد بالمجال الدراسي والمهني المناسب له يؤدي إلى فوائد نفسية واقتصادية وصحية، إذ يذكر "عبد الهادي والعزة " المنافع التالية:

- ارتفاع نسب النجاح والتفوق في المجال الدراسي والمهني وانخفاض معدلات الهدر أو التسرب.
- زيادة الانتاج كما ونوعا
- انخفاض معدلات البطالة
- الحد من ظاهرة عدم الاستقرار المهني والتي تضر العامل وصاحب العمل.
- انخفاض تغيب الأفراد عن الدراسة والعمل
- انخفاض تمرد وعصيان الأفراد سواء في المجال التربوي أو المهني
- انخفاض معدلات الحوادث والاصابات في الوسط المهني

- تمتع الأفراد بالصحة النفسية والتكيف النفسي والاجتماعي
- انخفاض نسبة الاصابة بأمراض المهنة

(عبد الهادي، العزة، 2014، 22-23)

ويضيف "أبو السعد والهوري" ما يلي:

- تحسين العلاقة بين اصحاب العمل والعمال.
- الشعور بالرضا والسعادة وانعكاسه الايجابي على الجانب المهني والاسري والاجتماعي والنفسي.
- ارتفاع في مستوى القيمة الذاتية ومنها تقدير الذات للفرد.
- انخفاض الجرائم.

(أبو السعد والهوري، 2014، 42-43).

## 5. مناحي التوجيه التربوي والمهني.

عرف التوجيه منذ نشأته منحيين رئيسيين، أولهما التوجيه المباشر المعتمد على الموجه والمعروف بالمنحى التشخيصي، أما المنحى الثاني فيعتمد على المسترشد، وعلى الاسلوب غير المباشر في التوجيه. وفيما يلي تفصيل لذلك:

**1.5. المنحى التشخيصي:** وهو المنحى الذي يلعب فيه الموجه دور الخبير ومحور العملية التوجيهية، معتمدا في ذلك على الاسلوب المباشر والاختبارات الموضوعية والإسقاطية، وعلى جمع البيانات حول خصائص الفرد والمهنة، وذلك باستعمال أدوات جمع المعلومات كالمقابلة. (حناش، زكرياء، 2011، 4).

غير أن هذا الاسلوب التوجيهي المتحيز للخبرة التي يتمتع بها أخصائي التوجيه جعل الفرد متلقي سلبي وخاضع لحتمية القرارات التي يتخذها الموجه بشأن مستقبله الدراسي والمهني.

إن هذه النظرة المختزلة للمنطقة من الاعتقاد القائل باستقرار قدرات الفرد وميوله واستقرار المهنة ومتطلبات الالتحاق بها اسقطت التوجيه المهني في ثنائية "فرد-مهنة"، غير ان الدراسات العلمية والنظريات التطورية اثبتت ان قدرات الفرد وميوله تنمو وتتطور، وأن المهنة منها ما يزول ومنها ما يتحيز ومنها ما يبرز بفعل التطور التكنولوجي والاجتماعي والاقتصادي. (ترزولت عمروني، 2008، 7) وهذا ما أسس لظهور المنحى التربوي.

## 2.5. المنحى التربوي:

ساهمت اعمال كارل روجرز بشكل كبير في بروز هذا المنحى التوجيهي المعتمد على الاسلوب غير المباشر في التوجيه، اذ لم يعد الموجه محور العملية التوجيهية بل اسندت هذه المكانة للمسترشد الذي ينتظر منه الانخراط والتفاعل والنشاط في العملية التوجيهية من خلال دعم حريته واستقلاليته وتحفيزه على التعبير في إطار علاقة مهنية يسودها التقبل والتعاطف والاحترام وحق المسترشد في تقرير مصيره بنفسه.

كما كان للنظريات النمائية (التطورية) جانبا هاما في بلورة هذا المنحى، حيث اعتبرت الاختيار المهني سيرورة تمتد عبر الزمن وليست فعلا انيا مثل ما كان معمول به، مستندة في ذلك على التغيير المستمر الذي يطال الفرد في قدراته وميوله ورغباته موازاة مع التغيير المستمر الذي يطال عالم الشغل والمهن وبالتالي عالم التعليم والتكوين. وقدمت ترزولت (1997) المبادئ التي يقوم عليها المنحى التربوي في التوجيه كمايلي:

- " عملية التوجيه عبارة عن سيرورة تمتد عبر الزمن

- الفرد مسؤول تجاه اختياراته

- يسمح المشروع المدرسي والمهني بتحديد الاختيار.

- بناء وتجسيد المشروع المدرسي والمهني يتطلب معارف واتجاهات ضرورية".

(ترزولت 1997، 7)

## 6. النظريات المؤسسة للمنحى التربوي في التوجيه المهني (تربية الاختيارات):

تبرز النظريات النمائية (التطورية) لجينزبرج وسوبر ونظرية الذات لكارل روجرز والنظرية المعرفية للذكاء كأهم النظريات المؤسسة للمنحى التربوي في التوجيه المهني، وفيما يلي أهم ما جاءت به هذه النظريات:

### 1.6. نظرية الذات لكارل روجرز:

تركز هذه النظرية على تأثير مفهوم الذات في سلوك الفرد، فالذات حسب كارل روجرز هي الجزء المميز من خبرات الفرد في مجاله الظاهري، ذلك المجال الذي تفاعل فيه الفرد مع خبراته حسب ادراكه المعتمد على إطاره المرجعي، معتبرا ذلك واقعا وحقيقة.

إن هدف الإرشاد هو مساعدة الفرد على مواجهة ذاته من خلال تغيير اتجاهاته نحو خبراته السلبية وفهم أوسع للظروف التي احاطت بها. كما تعزز هذه النظرية القدرة الفطرية على النماء والتطور من خلال سعي الفرد لحل مشاكله بنفسه، كونه يمتلك النزعة الداخلية لتحقيق الذات، ويفسر عدم التكيف المترجم في مظاهر السلوك الانساني بسبب نكران الفرد لخبراته الاليمة والتي لم تدمج في بناء الذات وعادة ما تكون ناتجة عن الصراع القائم بين إدراك الفرد للواقع وإدراكه لذاته. (العزة، 2009، 220-221).

تميزت نظرية الذات بالأسلوب غير المباشر في الإرشاد النفسي من خلال الاعتماد على المسترشد في قدرته على النمو الذاتي وحل المشكلات التي تعترض تحقيق ذاته، ويشترط لنجاح هذا الأسلوب علاقة إرشادية عميقة قائمة على الثقة والتقبل والتعاطف والاحترام والتشجيع لتمكين المسترشد من التفريغ الانفعالي والوصول إلى مرحلة الاستبصار وإيجاد الحلول المناسبة النابعة من الذات كون الفرد اعلم بقدراته وامكانياته وتفاصيل محيطه، ويعمل المرشد في هذا السياق مقدما المساعدة لبلوغ الأهداف التالية (الزعبي، 2009، 147-148).

- مساعدة المسترشد في العمل على تطابق مفهوم الذات المدرك ومفهوم الذات الاجتماعي ومفهوم الذات المثالي حتى يتحسن لديه مفهوم الذات العام لإحداث التوازن والتكيف مع الواقع.

- تعلم كيفية مواجهة المشكلات وتعلم تفعيل القدرة على اتخاذ القرارات بوعي وبمسؤولية.

ان بلوغ هذه الأهداف يتم في إطار المقابلة الإرشادية والتي يراعى فيها ما يلي:

- الترحيب بالمسترشد وتشجيعه على الحديث بحرية وصراحة وصدق.

- تهيئة جو إرشادي امن ومناسب ومتعاون.

- الاهتمام بالمشاعر الانفعالية للمسترشد ومساعدته لإدراكها وإدراك ضررها وضرورة التخلص منها.

- توظيف مهارة الاصغاء لفهم ما يريد المسترشد التعبير عنه، ومهارة طرح الاسئلة لمساعدة المسترشد على مواصلة التعبير الامر الذي يسهل على المرشد الحصول على المعلومات التي تساعد في عملية الإرشاد.

كما تتميز المقابلة باعتبارها وسيلة فعالة في الإرشاد بتفادي اصدار الاحكام القيمية حول مشاعر المسترشد، وتقصي شخصية المسترشد من خلال اقواله وافعاله، اذ تسمح مهارة اعادة صياغة المحتوى كتغذية راجعة لتأكيد

الفهم، وتهيئة المسترشد لاستشعار المسؤولية تجاه مشاكله وتوعيته بقدرته على حلها وإشراكه في وضع خطة العمل الرامية لإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهه. (منصوري، 2010، 207)

## 2.6. نظرية جينزبرج Ginsburg:

تعد نظرية جينزبرج Ginsburg من المحاولات الأولى لوضع نظرية للنمو المهني، كما تصنف ضمن نظريات الاختيار المهني، بحيث يرى جينزبرج ان عملية الاختيار المهني تنمو وتتطور باستمرار خلال فترات واضحة وتصل لنهايتها عندما يحدث التوافق بين الرغبات والقيم والفرص والقرارات (رشدي، 2013، 90) وتفصيل ذلك يظهر عبر المراحل العمرية التالية كما ورد عن الخالدي والعلمي والصيخان

(الخالدي، العلمي والصيخان، 2011، 38-40):

- مرحلة الخيال (4-10 سنوات): يظهر الطفل متعته ولذته في اللعب مقلدا الاعمال اليدوية وبعض المهن غير مدرك للقدرات والامكانيات الحقيقية التي تتطلبها هذه الاعمال.
- مرحلة الممارسة والتجريب (11-17 سنة): وفيها تتباين اختيارات المراهق المهنية المبنية على اهتماماته وقدراته وقيمه وميوله غير ان هذه الاختيارات تبقى تجريبية ومؤقتة نظرا لخصوصيات مرحلة المراهقة.
- مرحلة الانتقال (17-18 سنة): مرحلة انتقالية ممهدة لاتخاذ القرار المحدد للمستقبل المهني.
- المرحلة الواقعية (من 18 سنة فما فوق): وفيها يؤخذ بعين الاعتبار العوامل الواقعية والعوامل الشخصية وتتم حسب المراحل التالية:
- 1. مرحلة الاستكشاف (18-19): استكشاف ذاتي يشمل القدرات الشخصية والميول المهنية والاستعدادات والقيم واستكشاف عام يشمل المرغوب وغير المرغوب فيه من مهن وفرص العمل وحاجات سوق الشغل.
- 2. مرحلة البلورة (20-21): الالتزام بتحقيق هدف معين، وفيها يضبط النمط المهني المختار باتخاذ القرار.
- 3. مرحلة التخصص (21-22): وفيها يلتزم الفرد بعمل معين، ويكون هذا الالتزام مصحوبا بمشاعر الرضا السعادة ويؤسس بذلك للمستقبل المهني للفرد.

يرى المختصون في مجال الإرشاد والتوجيه المهني ان نظرية جينزبرغ **Ginsburg** هيكلت ونظمت الإرشاد والتوجيه المهني من خلال ربطها للنمو المهني بمراحل النمو العمرية، واهتمامها بمفهوم الذات ومفهوم البيئة المحيطة بها من خلال تطرقها لتأثير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في عملية اتخاذ القرار المهني، إضافة لمتغيرات أخرى، كالتعلم الذي يكسب الفرد مرونة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالاختيارات المهنية، والعوامل الانفعالية وقيم الفرد الذاتية، وهذا ما جعلها أقرب للواقعية في تفسير النمو المهني والاختيار المهني.

(بالحمر، 2012، 19)، (رشدي، 2013، 89-90)

### 3.6. نظرية سوبر **Super**:

تعتبر نظرية سوبر **Super** من أهم نظريات النمو المهني والاختيار المهني، تغذت من التراكم المعرفي المتوفر بفضل علم النفس النمو، وعلم النفس الفارقي، ونظرية الذات لكارل روجرز، واعمال جينزبرغ **Ginsburg** في النمو المهني. محورها الاساسي مفهوم الذات ويقصد به رؤية الفرد لنفسه وموقعه بين الآخرين، هذا المفهوم يعرف تطوراً بفضل الاستكشاف واختبار الواقع، وتمايز الذات بفضل تفاعل الفرد في مجتمعه مع مختلف اطرافه عبر الادوار التي يقوم بها في رحلة الحياة. اهتمت النظرية بالاختيار المهني والعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار كالعوامل المعرفية والعاطفية، كما اهتمت بالهوية المهنية والنضج المهني. (سليم، 2013، 104) ويرى سوبر أن النمو المهني للفرد يمر بالمراحل التالية:

1. مرحلة البلورة (14 - 17): يظهر في هذه المرحلة تكوين أفكار عن العمل المناسب، بفضل تطور مفهوم الذات المهنية، مما يسمح بتحديد الأهداف المهنية بما يتوافق وقدرات وميول الفرد.
2. مرحلة التحديد والتخصص (18 - 21): وفيها يتم تحديد الخيار المهني الخاص والنظر في خطوات تجسيده.
3. مرحلة التنفيذ (22 - 24): تتزامن هذه المرحلة مع الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والالتحاق بمجال العمل المهني.
4. مرحلة الثبات والاستقرار (25 - 30): وفيها يستقر الفرد في عمله ويعمل على رفع مستواه المهني دون تغيير المهنة.

5.مرحلة الاستمرار والتقدم والنمو (30سنة فأكثر): تتميز هذه المرحلة بإتقان مهارات العمل والشعور بالأمن والراحة النفسية.

(عبد الهادي، العزة، 2014، 45-47)

يقوم مفهوم النضج المهني عند سوبر **Super** على الوعي المتجلي في الشعور بالحاجة إلى القيام باختيارات تربوية ومهنية، وتقبل مسؤولية عمل الخطط واتخاذ القرارات المهنية والمرور لفعل التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات واستيعابها وتوظيفها بطريقة عقلانية، وان تكون التفضيلات المهنية واقعية تتوافق وقدرات الفرد وامكانياته وميوله، والرضا بالعمل الذي تم الالتحاق به. (السواط، 2008، 59)

غير أن النضج المهني حسب سوبر **Super** يتأثر بالعوامل البيولوجية والاجتماعية كالعمر والذكاء، والاسرة، وبالعوامل البيئية كالعوامل الاقتصادية والعوامل الثقافية، والعوامل المهنية ومفهوم الذات وتحصيل المراهقين إن الدراسات التي قام بها سوبر **Super** على فئة المراهقين خاصة، سمحت له بوضع نموذج للنضج المهني يتكون من المقاييس التالية (أبو عطية، 2015، 142-145):

- التخطيط المهني: يقيس مفهوم التخطيط كمية افكار الفرد الموظفة في البحث عن المعلومات والنشاطات وكيفية شعوره حول معرفته بمختلف مظاهر العمل ومتطلبات التعلم وخصائص المهن والوظائف وكيفية الالتحاق بها والاستمرار فيها وتحقيق التقدم المهني.
- الاستكشاف المهني: يركز المقياس على ارادة الطلاب في الاستكشاف باستعمال موارد متعددة كالأسرة، الاصدقاء، المختصون في التوجيه، الكتب والمجلات، الافلام والاشرطة الوثائقية ومدى استفادة الطلبة من هذه المعلومات في التخطيط المهني وأثر هذه المعلومات في تشكيل اتجاهاتهم نحو العمل.
- اتخاذ القرار المهني: يعتمد مقياس اتخاذ القرار المهني على جعل الطالب يقيم قرارات اتخذت من قبل أفراد بخصوص بعض المهن، من خلال عرض وضعيات تحاكي هذا الموضوع، فان اصاب الطالب فيعني ذلك انه يمتلك قدرة جيدة على اتخاذ القرار المهني وان لم يصب فيعني انه بحاجة إلى مساعدة المرشد لاكتساب كفاية اتخاذ القرار المهني.
- معلومات عن عالم العمل: تتمثل في معرفة مطالب النمو ومعرفة واجبات بعض المهن المختارة وطريقة الالتحاق بالمهنة، تعد هذه المرحلة مهمة قبل المرور للإرشاد حول اتخاذ القرار المهني.



- معرفة مجموعة الوظائف المفضلة: يطلب من المسترشد اختيار مهنة ضمن 20 مجموعة وظيفية، ويسأل عن مهام وواجبات العمل والادوات التي يحتاجها لأداء العمل كما يسأل عن قدراته اللفظية وغير اللفظية وعن قدراته العددية وقدراته الميكانيكية والمكانية والتناسق الحركي ومهارات القراءة، كما يطلب منه تحديد الأشخاص الذين يميل للعمل مثلهم، إضافة لأسئلة حول المجتمع والبيئة الخارجية. مما يسمح للمسترشد ببناء اختيار مهني واقعي.

- الواقعية: يقصد بها الاختيار الواقعي للمهنة من خلال الموائمة بين متطلبات المهنة وقدرات وسمات ومهارات واتجاهات الفرد.

إن تطبيقات نظرية سوبر **Super** متعددة كما تم توضيحه من قبل العزيزي (2011)، و أبو السعد والهوري (2014) وذلك من خلال أساليب الإرشاد المهني المقترحة والتي يمكن الاستفادة منها، فحسب رأيه هناك علاقة قوية بين التكيف العاطفي والانفعالي وإجراءات الإرشاد وعليه فحل القضايا العاطفية والانفعالية تسمح بحل القضايا المهنية وغيرها. إن توظيف نتائج الدراسات التي قام بها سوبر على فئة المراهقين بالمؤسسات التعليمية، بينت كيفية التعامل الإرشادي مع الأفراد، فالذي يملك نضجا مهنيا تقدم له المساعدة في اتخاذ القرار المهني وكيفية التنفيذ والتجسيد، أما الذي لا يملك نضجا مهنيا فيقدم له التوجيه والمساعدة على الاستكشاف. بينما يعامل المسترشد الغير واثق من نفسه في إطار مقابلة توفر التقبل والأمن والتعاون للتطرق بعمق للحوادث التي سبقت التردد حتى تعرف الأسباب التي تقف وراء عدم الثقة في الذات ومعالجتها، كما امتد التكفل الإرشادي إلى المهويين الذين يعانون من تعدد الخيارات وبالتالي صعوبة في اتخاذ القرار من خلال تعليمهم مهارات صنع القرار. (العزيزي، 2011، 50)، (أبو السعد، الهوري، 2014، 126)

#### 4.6. تربية الاختيارات

هي طريقة بيداغوجية كندية الأصل، سمحت بنقل التوجيه من حدث مرحلي إلى سيرورة ديناميكية بفضل ادماج المعارف الادائية والمعارف السلوكية للفرد، وذلك بتربية الفرد على معرفة ذاته ومعرفة محيطه الدراسي والتكويني والمهني والربط بينهم، واتخاذ القرارات المتعلقة بالمشاريع المستقبلية بوعي ومسؤولية واستقلالية، متجاوزا بذلك التأثيرات الخارجية النمطية ومستحضرا لمتطلبات الواقع في تخطيط مراحل هذه المشاريع، وذلك في إطار سلوك دراسي وتكويني متكيف و مشبع بالمعنى حسب جوميني **Joumenet** وأخرون (1995)

(في بوسنة، تارزولت، 2009، 9).

ويعرف برمنتين Pemartin وآخرون (1988) تربية الاختيارات بانها "مجموعة من الانشطة التي تساعد على التطور التدريجي لخاصية النضج المعرفي والوجداني من خلال نمو بعض الكفاءات والاتجاهات التي تسمح بتعلم سيرورة الاختيار من جهة وبناء مشروع من جهة اخرى" (في علاق، 2016، 29).

#### 1.4.6. تنشيط النمو المهني والشخصي "ADVP":

وأسفرت تربية الاختيارات عن برامج كان أولها وأشهرها برنامج "تنشيط النمو المهني والشخصي"، والذي يرمز له بـ **ADVP** اختصار للفترة: **Activation du Développement Vocationnel et Personnel** المتكون من أربعة مراحل وهي مرحلة الاستكشاف، مرحلة البلورة، مرحلة التخصيص، ومرحلة الإنجاز. تأسست هذه الطريقة على مبادئ نظريات النمو المهني لجينزبرغ وسوبر وتيدمان ونظرية الذات لكارل روجرز ونموذج النشاط العقلي الثلاثي الأبعاد لجيلفورد، واشتركت هذه النظريات في ايمانها بقابلية الشخص للتطور التدريجي المتسلسل، والذي يجمع بين النضج النفسي ونضج الميول المهنية. تتميز هذه الطريقة بالبحث والتساؤل حول الذات والمحيط والمستقبل، مطورة بذلك الوعي الذاتي والمهني والاجتماعي، ومعتمدة على منهجية لاتخاذ القرار وبناء المشروع. وفيما يلي تفصيل هذه المراحل حسب بيلتي، Pelletier (1978)، بن كروم (2007)، ياسين بلقاسمي (2018).

**1.1.4.6. مرحلة الاستكشاف:** هي مرحلة جمع المعلومات ذات العلاقة بشخصية الفرد وقدراته وميوله وقيمه واستعداداته، وبطبيعة محيطه المدرسي والتكويني وسوق الشغل وعالم المهن، من خلال تحسيس الفرد بأهمية التفكير الاستكشافي وممارسته، وتحفيز سيولة أفكاره وتحرير تساؤلاته وفضوله، والمضي في البحث النشط، والملاحظة واثارة الفرضيات، والنجاح في هذه المرحلة مرهون بنوعية الاستعلام وكم المعلومات، من خلال:

- شعور الفرد بالحاجة للمشاركة في الانتاج والحاجة للمشاركة في حل مشاكل في بيئته،
- تجريب الادوار المهنية في الخيال،
- الحصول على المعلومات غير العادية والتي يصعب الوصول اليها.
- تقبل فكرة ان التوجيه متعدد الانتماء الفكري ومستمر في الزمن ومتعدد الطرح والحلول.

الكفاية الأساسية: التفكير الابداعي.

**المهارات والسلوكات المستهدفة:** سيولة الأفكار، التنوع، التراكم، الاختلاف، الفضول المعرفي، المرونة، التوقع، الخيال، مواجهة وضعية معقدة ...

#### 2.1.4.6. مرحلة البلورة:

تأتي بعد مرحلة الاستكشاف، ينتج عنها صياغة تفضيل عام يشمل عددا من الأنشطة المرتبطة ببعضها البعض، والتي تتوافق وقيم الفرد وميوله وقدراته. ويدل الوصول إلى مرحلة البلورة على ما يلي:

- إدراك الحاجة إلى اتخاذ القرارات،
- تحديد الأنشطة التي تمثل للفرد اهتمامات دائمة،
- تحديد شبكة القدرات والمهارات الناجمة عن نتائج الاداء، والاداء الأكاديمي،
- تحديد السمات الذاتية المتضمنة في الخبرات المعاشة.

الكفاية الأساسية: التفكير التصنيفي.

المهارات والسلوكيات المستهدفة: المقارنة، التصنيف، التركيب، التلخيص، التبسيط والاختزال، التمييز بين الأساسي والثانوي.

#### 3.1.4.6. مرحلة التخصيص: وفيها يتم الانتقال من التصور العام إلى تشكيل تصنيف مرتب لاختيارات الفرد،

تتسم الأهداف بالتحديد والوضوح، وتدعم بالمقارنة بين العديد من الأنشطة المهنية، كون المشاريع المرغوبة ليست بالضرورة الأكثر ترجيحاً من حيث العمل، لذلك يتعين على الفرد مواجهتهم بنتائجهم الدراسية، وبظروفه الاجتماعية والاقتصادية لتقييم احتمالية تحقيقها، وبذلك يتحدد المشروع ويكون القرار المهني مدروس.

الكفاية الأساسية: التفكير التقييمي.

المهارات والسلوكيات المستهدفة: التوفيق بين المرغوب والممكن، وضع الاحتمالات، قبول الواقع، الوضوح، المقارنة المتشعبة، اتخاذ قرار قابل للتنفيذ.

#### 4.1.4.6. مرحلة الانجاز: وتتميز هذه المرحلة عن سابقتها باختفاء التنافر الفكري والتردد، والانتقال إلى

مستوى التعامل الفعلي مع فكرة المشروع أو اتخاذ القرار، حيث ينشغل الفرد بدراسة المشروع من كل جوانبه العملية والإجرائية، ويخطط لخطوات التنفيذ، ويتوقع الصعوبات ويستشرف الحلول والخيارات البديلة.

الكفاية الأساسية: التفكير الاستنتاجي.

المهارات والسلوكيات المستهدفة: الإجرائية والعملية، التخطيط، التوقع، وضع استراتيجية للتنفيذ.

(Pelletier, 1978, 208-209)، (بن كروم، 2007، 8-9)، (ياسين بلقاسمي، 2018، 59-60).

والجدول التالي يتضمن ملخص الكفايات المتضمنة في المهام التطورية وفقاً للمراحل الأربعة المذكورة أعلاه.

الجدول رقم (2): الكفاءات المعرفية والاتجاهات المتضمنة في المهام التطورية

الاتجاهات والخصائص النفسية.	الكفاءات المعرفية والقدرات	طرق التفكير	مهام النمو المهني (الأهداف العامة)
(التفتح، التسامح حب التطلع، الافتراض)	(يلاحظ ويتخيل يصف، يستجوب يتعرف ويكتشف)	طريقة تفكير إبداعية ومتنوعة	1- مهمة: الاستكشاف
(الاهتمام، تقدير الذات التنظيم، معنى التنسيق معنى الاستمرارية)	(يختصر، يجمع يرتب، يلخص يضع التصنيفات)	طريق تفكير تنظيمية، تصنيفية ومفاهيمية	2- مهمة: التبلور
(التقدير، الثقة بالنفس روح المسؤولية والالتزام روح النقد، الإدراك والتمييز، النزعة والميل إلى التفكير في التحقيق المنطقي معنى القرار)	(يقارن، يمتحن يرتب في تسلسل منطقي، يقيم يختار ويقرر)	طريقة تفكير تقييمية	3- مهمة: التخصص
(التأكد والثبات الاندماج والدافعية الفعالية، اكتساب المنظور الزمني، التحديد والتحكم معنى الواقعية والعقلانية)	(يستنتج، يتنبأ يتوقع، يطبق يعمم، يخطط يعد ويبني)	تفكير إستراتيجي	4- مهمة: التحقيق أو الإنجاز

المصدر (عمروني، 2007، 52)

إن غاية التوجيه المهني وفق طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي "ADVP" هي الوصول بالفرد للاختيار المهني الناضج والصائب، والممارس بكل وعي ومسؤولية واستقلالية، فالتوفيق في بناء المشروع المهني المتضمن في المشروع الشخصي والممتد لمشروع الحياة له انعكاسات إيجابية على صحة الفرد النفسية واندماجه الاجتماعي ومساهمته في تحقيق ذاته، وهذا ما يجزنا لتناول المشروع الشخصي والمهني للفرد.

### 7. المشروع المهني والشخصي:

إن مفهوم المشروع متشعب الانتماءات، تأسس على منظورات فلسفية ومعرفية مختلفة، إذ تمت اعارته من حقل الهندسة المعمارية والمقاولات الصناعية والتجارية والخدماتية إلى المجال التعليمي التربوي.

**1.7 المفهوم الاصطلاحي للمشروع:** هو القدرة على وضع أفكار مستقبلية والتخطيط لبلورتها في الواقع ويشترط فيه ان يكون مبني على استراتيجية ممتدة في الزمن، ويفسر مدلول المشروع بأبعاده الثلاثة وهي: البعد الحيوي، البعد البراغماتي والبعد التنبؤي (ياسين بلقاسمي، 2018، 57).

البعد الحيوي: يترجم في التكيف المستمر مع تغيرات المحيط وادمج الخبرات في سيرورة النمو المستمر.

البعد البراغماتي: يتجسد في الترابط والتكامل بين التوقع والانجاز

البعد التنبؤي: اعتبار المشروع سيرورة ونية ودافعية وبرنامج، مما يستدعي التخطيط والتنظيم والتقييم.

### 2.7 خصائص المشروع:

إن المشروع يتطلب كفايات معرفية عديدة، فهو محدد الهدف ومرحلي البناء، يرتبط بنوايا ومقاصد، ويستمد طاقته من حاجات ورغبات ودوافع صاحبه، ويحتاج لأداء مدرسي جيد ووسائل. وأي غموض أو غياب للمشروع المهني للمراهق ينجم عنه صعوبة في الاندماج الاجتماعي والمهني مستقبلا، وغياب القدرة على التكيف مع مختلف الوضعيات (زقاوة، 2014، 57)، كما تتجلى انعكاساته السلبية في التسرب والانحرافات ونقشي البطالة الغير مؤهلة وانتشار الاضطرابات النفسية، إضافة للضغوط الممارسة من طرف الاهل وإدارة المؤسسة والمحيط عموما. (علاق، 2016، 26).

كما حددت درماش (درماش، 2017، 44) خصائص المشروع الشخصي، في كونه مخطط، مرحلي، إجرائي، قابل للتقييم والتقييم، شامل، هادف، واقعي، يتطلب الدافعية، الإحساس بالمسؤولية (عن الذات والمستقبل)، الإعداد المعرفي، التهيئة النفسية والاستمرارية.

اعتمدت الجزائر المشروع الشخصي المستقبلي للتلميذ في سنة 1997، لكن الانطلاقة الفعلية كانت في سنة 1998-1999، تحت اشراف مديريةية التقييم والاتصال والتوجيه لوزارة التربية الوطنية، وذلك بتكليف 23 مركزا

في التوجيه المدرسي والمهني بتطبيق المشروع، حيث حددت مدة تطبيق المشروع بثلاثة سنوات المغطية للمرحلة الأساسية آنذاك (السابعة، الثامنة والتاسعة أساسياً)، وكلف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالتنسيق مع إدارة المؤسسة وهيئة الأساتذة وجمعية أولياء التلاميذ بتنشيط ومتابعة وتقييم المشروع. علماً ان البطاقة التقنية للمشروع عرفت تعديلاً لمحاورها ومضامينها بموجب المنشور الوزاري رقم (65-6.2.0-2000)، المؤرخ سنة 2000 والمعدل للبطاقة التقنية للمشروع على الشكل التالي:

### - السنة الأولى للمشروع: المدرسة ومحيطها

ماهية أهداف المدرسة: التعليم الأساسي والثانوي، الامتحانات وتقييم النتائج، الاتصال في الوسط المدرسي، الطب المدرسي، الرياضة المدرسية، .....

### - السنة الثانية للمشروع: عالم الشغل

التعليم والتكوين: ويشمل التكوين المختص، التكوين المهني، التكوين الجامعي.

الشغل: ويشمل وكالات الشغل، قانون العمل، مختلف قطاعات النشاطات المهن، الأجور، البطالة، .....

### - السنة الثالثة للمشروع: معرفة الذات

التكوين: الشخصية، الصفات، القدرات، المهارات، الاستقلالية

الحوافز والطموحات: المواد الدراسية المفضلة، مهنة الأولياء، اختيار التوجيه، الطموح

الجانب الصحاري: نشاطات رياضية، المستوى الاجتماعي للمهن، منطقة الإقامة، تأثير المحيط، المشاركة في الحياة المدرسية.

غير أن هذا المشروع توقف في بعض مراكز التوجيه المدرسي والمهني ولم ينطلق أصلاً في مراكز أخرى، نظراً لازدواجية التكاليف بالمشروع في آن واحد لمراكز التوجيه المدرسي والإكماليات، مما تسبب في تداخل المهام والمسؤوليات، إضافة لعدم انسجام المشروع مع بيداغوجيا الأهداف (بوفاتح، 2013، 73).

وجاء القانون التوجيهي للتربية (2008) بدعم المشروع المدرسي والمهني للتلميذ باعتباره جزء من المشروع الشخصي للحياة، وينخرط في سياق مشروع المؤسسة التربوية، إذ اعتبر التوجيه فعلاً تربوياً يهدف لمساعدة كل تلميذ طوال مساره على تحضير توجيهه وفقاً لاستعداداته وقدراته ورغباته وتطلعاته ومقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي. وفي هذا السياق يقترح محمد بوفاتح (بوفاتح، 2013، 73-76) رؤية جديدة للمشروع في ضوء المقاربة بالكفاءات، بحيث رصد مجموعة من الكفايات التي يراها ضرورية لتفعيل المشروع المدرسي والمهني للتلميذ، وهي: معرفة الذات، قابلية التكيف والتوافق، روح الاستمرارية، الاتزان الانفعالي، الرضا، التعبير، النضج

الدراسي والمهني، التنظيم والتخطيط، الطموح، التغيير، البدائل، روح المسؤولية، الدافعية، اتخاذ القرار، الصبر والصلابة النفسية، التفكير النقدي والتفكير التقويمي.

### 8. التقويم في مجال التوجيه والإرشاد المهني:

إن الاتجاهات الحديثة في عالم التعليم والتكوين اثرت مجال التقويم وفتحت آفاقه على أساليب ونظم تنمي الشخصية المتكاملة والمتوازنة للمتعلم، وتطور مهاراته الوظيفية واستيعابه لمضمون المواد الدراسية التي يكتسبها، من خلال إعطاء المعنى للتعليم وربطه بالواقع وحب الاستطلاع، مما يمكنه من ادماج تعلماته في بيئته والتكيف معها بل وإثرائها. ومن هذا المنطلق لم يعد التقويم منحصرًا في إصدار أحكام النجاح والفشل على المتعلمين وفق معايير تغيب فيها اعتبارات الفروق الفردية والعدالة الاجتماعية وتنوع الطرق البيداغوجية، بل أصبح جزءًا من العملية التعليمية-التعلمية، يسبق انطلاقها بتشخيص وضعيتها، ويتابع مسارها مقدا التغذية الراجعة، ويصحح انحرافها، ويعزز نتائجها، وهذا يتطلب الجمع بين أساليب التقويم الكلاسيكي وأساليب التقويم الواقعي أو ما يسمى بالتقويم البديل.

### 1.8. مفهوم التقويم:

يعرف التقويم على انه: "عملية منهجية تتطلب جمع بيانات موضوعية وصادقة من مصادر متعددة باستخدام أدوات متنوعة في ضوء أهداف محددة بغرض التوصل إلى تقديرات كمية وأدلة وصفية يستند إليها في إصدار أحكام، أو اتخاذ قرارات مناسبة تتعلق بالأفراد" (الثوابية وآخرون، 2004، 5)، أما بلوم Bloom فعرف التقويم بأنه "إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار، الأعمال، الحلول، ... وأنه يتضمن استخدام المحكات والمستويات والمعايير لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها" (الكبيسي، 2007، 43).

يتضمن التقويم التشخيص والتقييم والقياس كمراحل أساسية وضرورية يؤسس عليها في إصدار الأحكام واتخاذ القرارات المصيرية، لذلك سنتناول هذه المفاهيم فيما يلي:

**القياس:** القياس حسب ج. س. نينالي J.C.Nunnally (1970) "قواعد استعمال الأعداد لتدل على الأشياء بطريقة تشير إلى كميات من خاصية" ويقصد بالقواعد الإجراءات استعمال الأعداد بطريقة واضحة وصريحة، أما مفهوم العدد فيحيلنا إلى الكم، أي مقدار الخاصية الموجود في الفرد أو الشيء، بينما مفهوم الخاصية يراد به الصفة المراد قياسها في الفرد أو الشيء. (معمرية، 2011، 32-33)، أما القياس النفسي في المجال التربوي والمهني فيقصد به قواعد استخدام الأعداد لتدل على الأشياء أو الظواهر بطريقة كمية، وحين يستعصي التناول

الكمي المباشر لبعض خصائص الانسان، فيلجأ الباحث إلى الوصف الكيفي للسلوك الانساني، لتوفير البيانات التي على أساسها يتم التقييم، وهذا ما يقودنا لتناول هذا المفهوم.

ترى " جديدي " أن التقييم هو عملية تجميع ووصف وتكميم المعلومات والبيانات المتعلقة بالأداء بقصد المساعدة في اتخاذ قرار ما، وهو إصدار حكم على قيمة الأشياء استنادا إلى معيار معين، بينما القياس يحدد كمية ما يوجد في الشيء من الخاصية المراد قياسها وفق مقاييس متدرجة ذات قيمة رقمية متفق عليها. في حين يمتد التقييم ليشمل الجوانب المختلفة للمتعلم من أجل إعطاء صورة لنمو هذه النواحي ووضع العلاج المناسب. (جديدي، 2018، 190-191). وعليه يمكن القول أن التقييم يتوسط القياس والتقييم، وأن القياس يسبق التقييم، والتقييم يسبق التقييم.

وبمقارنة المصطلحات الثلاثة (قياس، تقييم، تقويم) نجد أن القياس يهتم بالوصف الكمي للسلوك، بينما التقييم يعطي قيمة لذلك السلوك، والتقييم يهتم بالحكم على قيمة السلوك ويتعداه لتصويبه.

- القياس يستخدم الأرقام في التعبير عن الظاهرة، أما التقييم يقارن الأرقام بمعايير محددة لكي تصبح ذات معنى والتقييم يصدر حكما لاحتواء المعنى وتوجيهه.
- القياس يستخدم للحصول على نتائج دقيقة، أما التقييم فيستخدم لتفسير هذه النتائج وتوظيفها.
- القياس هو تقدير كمي للجانب الوصفي، والتقييم هو إصدار حكم على قيمة الشيء، بينما التقييم يتعدى القياس والتقييم في كونه تشخيص وعلاج. (عقل، 2002، 28)

### 2.8. أنواع التقييم:

**1.2.8 التقييم الكلاسيكي (التقليدي):** يركز التقييم التقليدي على الاختبارات بصورها المختلفة (مهيدات، المحاسنة، 2009، 14)، ويعطى حسب رزنامة معتمدة في العام الدراسي بغرض الحصول على معلومات عن تحصيل المتعلم لتقديمها لأولياء الامور وللمشرفين على العملية التعليمية أو التكوينية، والممثلين للطاقت البيداغوجي، الذي يضم الاساتذة والادارة والمختص في التوجيه المدرسي والمهني، وفي حالة مجالس القبول والتوجيه يشارك أيضا مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني، الغرض من هذا الاجراء، إصدار أحكام وقرارات تخص الانتقال من مستوى إلى مستوى أعلى، أو التوجيه نحو تخصصات التكوين والتعليم المهنيين. تتمثل وسائل التقييم الكلاسيكي في اختبارات التحصيل المدرسي، والاختبارات النفسية، والاستبيان، والمقابلة.



### 2.2.8. التقييم الواقعي (التقييم البديل):

وهو التقييم الذي يعكس إنجازات الطالب ويقيسها في مواقف حقيقية. ويجعل الطلاب ينغمسون في مهمات ذات قيمة ومعنى بالنسبة لهم، فيبدو كنشاطات تعلم وليس كاختبارات سرية. يمارس فيه الطلاب مهارات التفكير العليا ويوائمون بين مدى متسع من المعارف لبلورة الأحكام أو لاتخاذ القرارات أو لحل المشكلات الحياتية الحقيقية. (الثوابية، 2004، 9)

كما يقصد بالتقييم الواقعي، التقييم القائم على الاداء، من خلال توظيف الكفايات في المواقف الحياتية الحقيقية، أو مواقف تحاكي المواقف الحقيقية، أو انجاز عروض عملية تتجلى من خلالها المهارات المتقنة في إطار الأهداف المسطرة، باستعمال عدة أساليب مثل الملاحظة والتقييم الذاتي وتقييم الاقران والحقائب التعليمية وملفات الاعمال وغيرها ، بغرض جمع المعلومات لاستعمالها في التشخيص والتقدير إصدار الاحكام على مدى تعلم المتعلم وعلى مدى فعالية العملية التعليمية وصلاحيه المنهج وفعالية سياسة التعليم. (العنوسي، 2016، 318)، ويستعمل التقييم الواقعي كذلك الوسائل التالية:

### 1.2.2.8. التقييم باستخدام التحليل الرباعي SWOT:

يمكن استخدام التحليل الرباعي SWOT للتفكير الاستراتيجي على المستويات التالية:

- على مستوى المؤسسة ككل.
- على مستوى القسم أو الفريق الصغير أو الفريق الفرعي.
- على مستوى مشروع معين، أو حملة اعلامية أو حملة تحسيسية أو حملة تسويقية
- على مستوى تقييم المهارات والخبرات الفردية والجماعية.

المعنى والمقصود من SWOT حسب عمران، شاطرياش (2017) هو:

SWOT: هي اختصار لـ 4 كلمات هي Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats

أي : القوة، الضعف، الفرص، والمخاطر

- نقاط القوة (Strengths): سمات البيئة أو المؤسسة المفيدة أو الفريق أو الفرد في تحقيق الهدف
- نقاط الضعف (Weaknesses): سمات البيئة أو المنظمة أو الفريق أو الفرد المضرة بتحقيق الهدف.
- فرص (Opportunities): الظروف الخارجية التي يمكن الاستفادة منها في تحقيق الهدف.
- مخاطر أو التهديدات (Threats): الظروف الخارجية التي يمكن أن تلحق الضرر بأعمال المؤسسة أو

الفريق أو الفرد. (عمران، شاطرياش، 2017، 21-23)

**2.2.2.8. حقيبة الانجاز (البورتفوليو)Portfolio:** وهو تجميع منظم لأعمال الطالب وانجازاته عبر فترة زمنية مضبوطة، وأهداف محددة مسبقا، يتم تقويمها وفق معايير ومحكات.

يعرف تارديف Tardif (2006) البورتفوليو بأنه عينة من الدلائل المنتقاة من طرف المتعلم بنية تقديم عرض حال عن التعلّات المنجزة خلال فترة التعلّم أو في نهايتها، حيث يقدم المعطيات الضرورية والمتضمنة للتقييم الذاتي للإعطاء حكم قيمي حول مستوى نمو الكفايات المعنية وحول درجة التحكم في الموارد الممكن تسخيرها وربطها وحول مجال الوضعيات الذي يمكن أن تتجسد فيه هذه الموارد والكفايات (Tardif, 2006, 266)

البورتفوليو سواء في صورته الورقية أو الالكترونية عبارة عن ملف أو منظم، يسمح بالتجميع ثم بالانتقاء، ويمثل الأثر الذي يشهد على التعلّم وخاصة التطور في التعلّم بحيث يسمح بإصدار حكم ناتج عن تقويم ذاتي ثم تقويم لواقع دون اختزاله، كما يسمح بالسير نحو الكفاية بوعي بالتعلّات وبالمسار الذي يجب خوضه للوصول للمستوى المطلوب. (Poumay, Tardif, Georges, 2017, p. 190)

### 3.2.2.8. حوصلة الكفايات:

يهدف اجراء حوصلة الكفايات لتمكين الأفراد الراشدين العاملين أو الذين يبحثون عن عمل من تحديد كفاياتهم، وذلك بغرض الانطلاق في مشروع مهني أو شخصي، ويتضمن هذا الإجراء تحديد وسائل ومراحل الانجاز.

تعرف "حوصلة الكفايات" بانها جهاز مؤسّساتي يسمح للفرد الراشد بتحليل كفاياته وبناء مشروع شخصي أو مهني، وذلك بدعم من مستشار مختص في هذا المجال (LEMOINE, 2009, 9)

كما تعرف ايضا بانها اداة لتسيير المسار المهني للفرد، ووسيلة لتثمين قدرات الفرد سواء كان في وضعية صعبة أو في وضعية تحول، كونه يعتمد على تحليل التجارب المعاشة، وينخرط في منطقتي التشخيص الذاتي لكفايات الفرد تحت مرافقة مختص، حيث يسمح بتسليط الضوء على الامكانيات والوضعيّات والفرص المتاحة ونقاط الضعف، لذلك تأخذ حوصلة الكفايات شكل حوصلة لتحديد موقع الفرد بالنسبة لكفاياته، لتقليص الفجوة بين ما هو موجود وما هو مرغوب سواء تعلق الامر بالتكوين أو العمل، أو حوصلة توجيه لأجل التغيير حيث يستعمل كأداة مساعدة على اتخاذ القرار في الاختيار المهني (SAINT-JEAN, 2002, 43).

### 3.8. مجالات تقويم الأفراد في الإرشاد والتوجيه المهني:

يوظف التقويم في إطار توجيه وإرشاد الأفراد تربويا ومهنيا، ويشمل تقويم الأفراد مجال القيم والاهتمامات والاستعدادات والقدرات العقلية والجسمية، والميول المهنية، ونقتصر في هذه الدراسة على المجالات التالية:

1.3.8. الاستعدادات: يعرف الاستعداد بأنه " قدرة الفرد الكامنة على أداء عمل ما أو تعلم مهارة ما أو مادة دراسية ما " (معمرية، 2012، 344). إذ يسمح قياس الاستعدادات بالتنبؤ بمدى نجاح الفرد في عمل لم يتدرب عليه، وهي بذلك تجنب الفرد والمجتمع هدر الوقت والجهد والمال، فكثيراً ما تحول استعدادات الفرد والمهنة التي يرغب فيها، فيضطر إلى تغيير التكوين أو المهنة. وللكشف عن الاستعدادات، يمكن قياس القدرات التالية:

- القدرة اللغوية
- القدرة الحسابية
- القدرة الميكانيكية
- القدرات الحركية النفسية
- القدرات الجسمية والحسية والادراكية.

(موسى، 2009، 176-177)

### 2.3.8. القدرات العقلية (الذكاء):

تعتبر القدرات العقلية أهم محددات توجيه الأفراد وإرشادهم تربوياً ومهنياً، وفي هذا الإطار تم تناول الذكاء كقدرة عقلية عامة والذكاء كقدرات عقلية متعددة، وهوما يتماشى مع الجانب التطبيقي للدراسة. يعد مفهوم القدرة العقلية الذي يعبر عن الأداء العقلي أو الذكاء مصطلحاً حديث الظهور نسبياً، نشأ في ميدان علم النفس التطبيقي في نهاية القرن التاسع عشر، وفي بداية القرن العشرين. ويعرف " العزة " القدرات العقلية بأنها المهارات الأساسية الفطرية أو المكتسبة بفعل التعلم والتدريب، والتي تشترك في جميع العمليات الخاصة بالنشاط العقلي، والتي يحتاجها الإنسان للعمل في المهن والنشاطات المختلفة، وتشمل القدرات العقلية العامة والقدرات العقلية الخاصة (العزة، 2009، 142).

#### - قياس القدرات العقلية:

يشار إلى المقاييس المصممة لقياس القدرات العقلية، وتقويمها باختبارات الذكاء، التي يمكن أن تكتمل الذكاء من خلال التقديرات الرقمية والتحديدات لمقدار ما يمتلكه الفرد من القدرة العقلية العامة، أو القدرات العقلية المتعددة في إشارة للذكاءات المتعددة. ونقتصر في هذا العرض النظري على تقديم اختبار رافن للمصفوفات المتتابعة لقياس الذكاء كقدرة عقلية عامة، واختبار هوارد جاردينر لقياس الذكاءات المتعددة.

### 1.2.3.8. نظرية سبيرمان للذكاء:

تتناول نظرية سبيرمان الذكاء على أنه قدرة عقلية عامة واحدة، وتتوفر في كل أنواع النشاط البشري، أي النشاط المعرفي المجرد المتعلق بحل المشكلات، ومع وجود هذه القدرة بنسب متفاوتة لدى الأفراد. و تنفرد هذه القدرة العامة إلى عامل عام، يرمز له "ع" "G" وعامل خاص يرمز له "خ" "S". و يقياس هذين العاملين يمكننا توجيه الأفراد للمجالات التي يتوقع ان ينجحوا فيها. وحسب "سبيرمان" فان العامل العام يتأثر بالوراثة بينما العامل الخاص يتأثر بالبيئة والتربية والتدريب.

وضح "سبيرمان" مجموعة من القوانين تفسر عمل هذه القدرات العقلية (النيال، الدويدار، 2007، 110-113):  
**القانون الأول:** ويتمثل في الفهم، ويتعلق بقدرة الفرد العالية أو المنخفضة لفهم الواقع الخارجي والحالات الداخلية للوعي ويقصد بذلك القدرة على ترميز المعلومات ونقلها.

**القانون الثاني:** ويتعلق باستنتاج العلاقات، أي إدراك العلاقة بين الأفكار، حيث صنف العلاقات كما يلي:  
العلاقة الذاتية، علاقة التشابه، العلاقة النعتية، العلاقة المكانية، العلاقة الزمنية، العلاقة التركيبية، العلاقة السببية، علاقة الإضافة، العلاقة المنطقية.

- **القانون الثالث:** استنتاج المتعلقات "Corrélation"، ويقصد به قدرة الفرد على استحضار العنصر الارتباطي (العلائقي) إلى الذهن عندما تكون لديه فكرة ترتبط بعلاقة.  
وتعد نظرية العاملين لسبيرمان الخلفية النظرية لاختبار المصفوفات المتتابعة لجون رافن.

### 1.1.2.3.8. اختبار جون رافن للمصفوفات المتتابعة:

تضم مصفوفات رافن ثلاثة مستويات متتابعة وهي:

1. اختبار المصفوفات المتتابعة الملونة (CRM) يتكون من 36 سؤالاً (بندا) موزعة على ثلاثة اقسام هي أ، أب، ب. يناسب الاختبار الاعمار من 5 حتى 11 سنة، كما يصلح للمتأخرين عقليا وكبار السن (حماد، 2008، 1-2).

2. اختبار المصفوفات المتتابعة العادية (SPM): يتكون الاختبار من 60 سؤالاً موزعة على خمسة اقسام هي: أ، ب، ج، د، هـ. ويناسب الاعمار من 6 حتى 60 عاما.

3. اختبار المصفوفات المتتابعة المتقدمة (APM): يتكون الاختبار من 48 سؤالاً، يطبق على الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن 11 عاما من ذوي القدرات العادية أو الممتازة. (بن زرقين، 2015)

الهدف من هذا الاختبار هو قياس القدرة على إدراك العلاقات والارتباطات بين الاشكال، ونقتصر في هذا العرض النظري على اختبار المصفوفات المتتابعة العادية (SPM) لجون رافن.

نقتصر في هذا العرض النظري على اختبار المصفوفات المتتابعة العادية (SPM) لارتباطه بالجانب التطبيقي.

- اختبار المصفوفات المتتابعة العادية (SPM) لجون رافن: اختبار المصفوفات المتتابعة العادية تأليف جون رافن وإعداد مصطفى فهمي، حامد زهران، فؤاد أبو حطب، علي خضر، حسب سليمان وأبو علام (2012)
  - يهدف الاختبار إلى قياس القدرة العقلية العامة لدى الأفراد، وهو اختبار غير لفظي، ومحرر من أثر الثقافة، يتكون الاختبار من 60 سؤالاً مقسمة إلى 5 مجموعات (أ، ب، ج، د، هـ)، كل مجموعة تحتوي على 12 سؤالاً متدرجة في صعوبتها، وتقوم كل مجموعة من هذه المجموعات على نوع معين من العلاقات التي تصلح لقياس الذكاء.
  - تبدأ بالمجموعة أ ثم المجموعة ب، ثم المجموعة ج، ثم المجموعة د، ثم المجموعة هـ على الترتيب.
  - المجموعة أ تعتمد على دقة التمييز بين الأشكال
  - المجموعة ب تعتمد على اكتشاف التماثل بين الأشكال
  - المجموعة ج تتطلب التعبير المنظم في أنماط الأشكال
  - المجموعة د تتطلب إعادة ترتيب الشكل أو تبديله بطريقة منظمة
  - المجموعة هـ تتطلب تحليل الأشكال إلى أجزاء وإدراك العلاقات المنطقية.
- يمكن استخدام هذا الاختبار كاختبار قدرة وعليه لا يحدد زمن الاداء، إذ تستخدم نتائج هذا الاختبار في التشخيص والتقييم والتوجيه المدرسي والمهني، كما يستخدم في الانتقاء من خلال المسابقات والتوظيف والادماج المهني حيث يحدد الزمن للفصل في سرعة الاداء.

### 2.2.3.8. نموذج جيلفورد في الذكاء:

تعتبر نظرية جيلفورد من أحدث النماذج المفسرة للنشاط العقلي، إذ تضم 150 قدرة عقلية متداخلة وموزعة على ثلاثة أبعاد وهي:

- **بعد العمليات:** وتشمل نوعية العمليات التي يفترض إجراؤها على معلومات أو محتويات معينة، وتشمل ستة قدرات أساسية وهي: الإدراك المعرفي، الذاكرة، التفكير التقاربي، التفكير التباعدي والتفكير التقويمي.
- **بعد المحتوى:** يعتمد على التمييز بين مختلف المعلومات التي يمكن ان تتضمنها مشكلة يواجهها الانسان ويعمل عليها العقل، وتنقسم إلى خمسة انواع وهي: المحتوى البصري، المحتوى السمعي، المحتوى الرمزي، محتوى المعاني والمحتوى السلوكي.
- **بعد النواتج:** هي نتائج اداء العمليات على المحتوى، وتشمل الوحدات، الفئات، العلاقات، النظم، التحويلات والتضمينات.

(بن وزه، 2018، 53) (العيد، 2018، 137-141)

- تم توظيف نموذج جيلفورد للذكاء في تربية الاختيارات على طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP، وذلك في المراحل الأربعة المتسلسلة المذكورة سابقا كما يلي:
- القدرات العقلية الموظفة في المرحلة الأولى (مرحلة الاستكشاف): تتمثل في الملاحظة، التخيل، الوصف، التعرف، الاستجواب، والاستكشاف.
  - القدرات العقلية الموظفة في المرحلة الثانية (مرحلة البلورة): تتمثل في الجمع، الاختصار، الترتيب، التلخيص، والتصنيف.
  - القدرات العقلية الموظفة في المرحلة الثالثة (مرحلة التخصيص): تتمثل في المقارنة، التقييم، التقويم، الترتيب المتسلسل المنطقي، الاختيار واتخاذ القرار
  - القدرات العقلية الموظفة في المرحلة الرابعة (مرحلة التنفيذ): تتمثل في الاستنتاج، التنبؤ، التوقع، التخطيط، الإعداد، التطبيق والتعميم.

### 3.2.3.8 نظرية الذكاءات المتعددة:

توصل جاردنر **Gardner** للذكاءات المتعددة من خلال نتائج البحوث مع الأطفال العاديين والموهوبين، وكذلك مع معالжин راشدين تعرضوا لتلف دماغي، إذ أدرك أن القوة أو الضعف في مجال عقلي معين لا يسمح بالتنبؤ بحدوث نفس الشيء في مجال عقلي آخر. كما سمحت له التجارب التي تضمنها مشروع الطيف التربوي (1984)، والذي سعى لتقييم مختلف أصناف الذكاءات لدى الأطفال الصغار بطريقة عادلة ومنصفة، إذ جاء على لسانه " إذا أردت مثلا تقييم الذكاء الفضائي لشخص ما، فلا تقدم له اختبارا، بل علمه خط سير جديد، ثم لاحظ بأية سرعة سيصل إلى التحكم في اتجاه السير، وكيف سيقوم بتذكره."

- تعريف الذكاء حسب جاردنر (Gardner, 1993): "القدرة على حلّ المشاكل أو الانتاج الفكري في نسق ثقافي معين" (الخفاف، 2011، 33).

- تعريف الذكاءات المتعددة: عبارة عن قدرات وملكات مختلفة ومتنوعة ومستقلة عن بعضها البعض، يمكن تمهيتها، وتقويمها، وتطويرها بشكل إيجابي، حسب حمداوي (2017، الفصل الثالث، فق3).

الأسس التي تقوم عليها نظرية الذكاءات المتعددة: يشير حمداوي (2019، فق11) الى الاسس التي بنيت عليها نظرية الذكاءات المتعددة كمايلي:

- الجانب الوراثي الفطري الذي يولد مع الإنسان.

- الجانب المكتسب من البيئة والوسط (الأسرة، والشارع، والمدرسة، والتربية، والمجتمع...)

- القدرة على حل المشاكل، ومواجهة وضعياتها البسيطة والمركبة ضمن نسق ثقافي معين، والقدرة على إيجاد مشاكل أخرى للتعلم والتدريب، وإنتاج خدمات وأفكار وقيم جديدة وأصيلة.
  - اكتساب ملكة الإبداع لمواجهة الوضعيات والتحديات المعرفية والواقعية.
  - التعود على التعلم الذاتي، واستخدام القدرات العقلية في مواجهة الظروف والمعوقات الذاتية والموضوعية.
- 1.3.2.3.8. أنواع الذكاءات:** يحدد جاردر **Gardner** تسعة أنواع من الذكاء متباينة ومختلفة عن بعضها البعض، كما أنها موجودة لدى الأفراد بدرجات متفاوتة، بحيث تمثل نقاط القوة أو الضعف لديهم، توظف في عملية التعلم والتوجيه والعمل، وتفصيل الذكاءات المتعددة كما جاء في العيد، وبن وزه، فيما يلي (العيد، 2014، 208-211)، (بن وزه، 2018، 59-62):

- 1- **الذكاء الرياضي المنطقي:** يعتمد هذا الذكاء على عمليات التجريد، التخيل، الاحتمال، الاستنباط، واستخدام الإعداد بفاعلية وإدراك العلاقات، واكتشاف الانماط المنطقية، والانماط العددية وان يستطيع من خلالها الاستدلال الجيد. فيستخدم في حل المشاكل المتعلقة بالرياضيات والمنطق والهندسة، وأما المهن والتخصصات المناسبة هي: العلوم، الهندسة، برمجة الحاسوب، البحث العلمي، المحاسبة، الرياضيات، هندسة الحاسوب.
- 2- **الذكاء اللغوي:** يرتبط بالبلاغة والفصاحة، واستخدام اللغة استخداما جيدا على المستوى الصوتي والصرفي والتركيبي والدلالي والبلاغي والتداولي، والتحكم في هذه المستويات اللسانية بيانا وبلاغة وتصويتا وفصاحة وإبداعا، واستعمالها في كتابة النصوص الأدبية السردية والشعرية والدرامية والحكاية والفنية.
- 3- **الذكاء الموسيقي:** يتجسد هذا الذكاء في إبداع النوتات والألحان والأنغام والموسيقى وأما المهن المناسبة لهذه التخصصات تتمثل في: الموسيقى، الغناء أو التأليف الموسيقي (بن وزه، قماري، 2014، 189).
- 4- **الذكاء البصري والفضائي:** يتوجه الذكاء البصري الفضائي إلى إدراك العالم البصري المكاني بدقة، من خلال القدرة على التصور البصري والتمثيل الجغرافي للأفكار ذات الطبيعة البصرية أو المكانية، وتحديد الوجهة الذاتية. حيث يتضمن الحساسية للألوان والخطوط والأشكال والمكان والعلاقات بين هذه العناصر وأما المهن والتخصصات المناسبة فهي تلك المتعلقة بالرحلات أو السياحة، الصيد، الكشافة (يوسفي، 2014، 156)، النحت، الفن التشكيلي، البناء والتشكيل، تصميم الديكور الداخلي، هندسة البناء، الهندسة الميكانيكية، الأعمال اليدوية الميكانيكية أو تصميم الأزياء والحلي والمجوهرات.

5- **الذكاء الجسمي الحركي:** يظهر هذا الذكاء في القدرة والكفاءة في استخدام الجسد كله أو بعض أجزائه في التعبير عن الذات أو المشاعر أو الأفكار أو التعلم وحل المشكلات بصورة متناغمة مع القدرات العقلية (بعزي، 2014، 73) والامتثلة على ذلك تتمثل في الكوريغرافيا، والرقص، والرياضة البدنية، والمسرح، والسينما، وحركات الجسد بصفة عامة.

6- **الذكاء الطبيعي:** يتعلق بإدراك وتصنيف كل مكونات الطبيعة من حيوانات ونباتات وصخور ومعادن، وما يرتبط بالطبيعة. ومن المهن المناسبة: المزارع، طبيب بيطري، مربى حيوانات بائع الأزهار والنباتات أو مهندس زراعي (العيد، 2017، 8).

7- **الذكاء الكوني أو الذكاء الوجودي:** ويتميز بوجود نزعات التفلسف الكونية، وممارسة الطقوس والعقائد والرياضات الروحية والصوفية، وإنتاج النظريات الفلسفية. أما المهن المناسبة فهي تدريس الفلسفة أو التخصصات اللاهوتي

8- **الذكاء الاجتماعي:** تتفاعل فيه الذات مع الآخر الاجتماعي شخصا كان أو مؤسسة اجتماعية، أما المهن والتخصصات فتتمثل في الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي والمهني، أعمال البيع، السياسة أو إدارة الأعمال.

9- **الذكاء الذاتي (الشخصي الداخلي):** يرتبط هذا الذكاء بالذاكرة والحدس والقيم والمزاج، التمتع بهذا الذكاء الداخلي يميز صاحبه بالتحفيز الذاتي العالي ووضع الأهداف الواقعية والقدرة على تحقيقها، مسيطر على مشاعره، وممارس للتأمل والاستبطان الداخلي (مركز دبيونو لتعليم التفكير، 2017، 7)، ويضيف حسين ان هذا الذكاء يتجسد في قدرة الفرد على فهم ذاته ومراقبتها وقدرته على التمييز ومعالجة المعلومات بصورة ذاتية والالتزام بالمبادئ والقيم (حسين، 2005، 143)

#### 2.3.2.3.8 توظيف نظرية الذكاءات المتعددة في التوجيه والإرشاد التربوي والمهني:

حسب جاردنر ينبغي فقط اكتشاف ما هي مجالات القوة والضعف لدى المتعلمين. وبعد ذلك، تترك لهم حرية تفضيل الاهتمام أكثر بجوانب القوة أو بجوانب الضعف، بعيدا عن الاعتقادات النمطية حول ثبات الذكاء، ويقدم جاردنر حالته كمثل على ذلك " أنا دالتوني مصاب بعمى لوني يحول دون التمييز بين الأحمر والأخضر، ولدي رؤية مجسادية " Stréoscopique " ناقصة، وأحتاج إلى عدسات قوية مقومة، ومع ذلك اخترت أن أكرس أطروحتي للدكتوراه حول الفنون البصرية، وقضيت وقتا طويلا في الكتابة عن العالم البصري". (حمداوي، 2019، 24)



وعليه تصنف نظرية الذكاءات المتعددة كنظرية سيكو بيداغوجية مهمة لتطوير مجموعة من الذكاءات لدى المتعلم، من خلال جعله أمام وضعيات معقدة لمواجهةها والتأقلم معها. وتركز على الاهتمام بالأنشطة الفنية والبصرية والجسمية والحركية والطبيعية والكونية واللغوية. وبذلك تدعم البيداغوجيا الفارقية، باعترافها بوجود ذكاءات متعددة لدى كل تلميذ، وتساهم في حل المشاكل المتعلقة بالفوارق الفردية، ويضيف البادري (البادري، 2020، 160) الفوائد التالية لما يلي:

- تسعى إلى تنمية العبقرية والموهبة وقدرات الإنتاج والابتكار والإبداع.
- الاستفادة من معطيات النظرية في تحسين العملية التعليمية كطرائق واستراتيجيات التدريس، وبناء وتطوير المناهج
- تسعى للكشف عن القدرات والفروق الفردية.
- تعمل على صقل مختلف الذكاءات وتنميتها بغض النظر عن شيوعها أو ندرتها.
- تساعد المتعلمين على التعلم الذاتي، واستغلال قدراتهم في مجالات متنوعة.
- تعالج التعثر الدراسي، التسرب الدراسي، ومحاربة العنف والشغب داخل الفضاءات التربوية التعليمية.

### 3.3.8. الميول المهنية:

للميول المهنية أهمية كبيرة في الاختيار المهني كونها مرتبطة بنجاح المشاريع التربوية والمهنية، باعتبارها تنظيمات وجدانية تجعل الفرد ينجذب نحو مواضيع معينة، موليا إياها الاهتمام والانتباه من خلال النشاط العقلي الإدراكي والنشاط العملي المرتبط بالممارسة لها، والمصاحب بالشعور بقدر من الارتياح والسعادة. (سراج، 2018، 194). ويعرف الميل المهني بأنه " تفضيل الفرد لتخصص مهني أو مهنة ما أو وظيفة معينة بناء على أفكار مسبقة، أو تصورات معينة أو خصائص شخصية نفسية". (مقداد، عبد الله، 2014، 215). ويعرف جيلفورد Gilford الميل المهني بأنه " نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة". (الحربي، 2008، 2).

تناولت الدراسة الحالية موضوع الميول المهنية ضمن مواضيع البرنامج التدريبي الموجه لفئة مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني معتمدة في ذلك على نظرية الأنماط لجون هولاند في الميول المهنية وأدواتها من مفاهيم ومصطلحات وقياس، باعتبار أنها نظرية واسعة الانتشار في الثقافات المتنوعة، حيث تم استعمالها في (120) دولة لأنها نظرية سهلة الاستيعاب والتطبيق.

### 1.3.3.8. نظرية الأنماط لجون هولاند

قامت نظرية جون هولاند في للميول المهنية على الافتراضات التالية (أبو السعد، 2012، 129):

- تنعكس شخصية الفرد وميوله وقدراته على اختياره المهني
  - المهن المختلفة تشبع حاجات الأفراد المختلفة
  - يتجه الأفراد نحو المهن التي تناسب شخصياتهم
  - تعطي مقاييس الشخصية ومقاييس الميول المهنية نفس النتائج بغض النظر عن محتوياتها.
  - داخل كل مجال مهني مستويات مختلفة يمكن الالتحاق بها وتكون مبنية على مستوى قرار الفرد وتقييمه لذاته.
  - ترتكز نظرية هولاند على وجود ثلاثة مكونات أساسية هي: البيئة والفرد، وتفاعل الفرد مع البيئة. ينطلق فهم "هولاند" للبيئة من مسارين، وهما: البيئات المهنية: وهي مجموعة البدائل المهنية، التي يتحدد بموجبها مدى الاختيار. والبيئات الاجتماعية: ويتحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد.
- (الدميني، 2020، 18)، (عياد، 2011، 33)

### 2.3.3.8. أنماط الشخصية حسب هولاند Holland:

تناولت كل من فنطازي وامريش (2018، 148-149)، وأبو عطية (2015، 42-45) أنماط الشخصية وفق نظرية هولاند للميول المهنية كما وضعها هولاند سنة (1966) ، وتفصيل ذلك كما يلي:

#### 1. نمط الشخصية الواقعي: Realistic Personality

يعتمد الفرد صاحب الميل الواقعي على التناسق الحركي والقوة الجسمية في أداء عمله، ولا يفضل المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات لفظية، كما يميل إلى العمل في المختبرات والمصانع حيث يستخدم الآلات والمعدات والأدوات بمهارة يدوية أو جسدية بدرجة أكبر من غيره. (الربيع، 2010، 444)

ويتميز الفرد صاحب الميل الواقعي بالصفات التالية: منسق، صريح، أمين، متواضع، مادي، طبيعي، غير متكلف، مثابر، عملي، مرن، بسيط، خجول، متزن ومقتصد.

## 2. نمط الشخصية الباحث (العقلي): Investigative Personality

يتميز صاحب الميل البحثي العلمي بالتفكير في العمل أكثر من الاعتماد على السلوك أو الأداء العملي، كما يعتمد على التنظيم والفهم أكثر من اعتماده على السلطة، يهتم بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها ومعالجة الأشياء أكثر من العلاقات الاجتماعية والعاطفية. يفضل العمل كباحث، طبيب، أو مبرمج حاسوب. ويتميز صاحب الميل الباحث بالصفات التالية: تحليلي، حريص، ناقد، محب الاستطلاع، مستقل، مفكر، انطوائي، منهجي التفكير، بسيط ومتواضع، دقيق، عقلاني ومتحفظ.

## 3. نمط الشخصية الفنان: Artistic Personality

التعبير الجمالي والتعبير عن المشاعر من السمات البارزة للفرد صاحب الميل الفني، ينتج الالحن والمواد الأدبية والفنية والتحف والزخارف، نجده يعمل كرسام، ملحن، شاعر، ممثل، .... السمات البارزة للفرد صاحب الميل الفني ما يلي: عاطفي، تعبير، مثالي، خيالي، مندفع، استغلالي، حدسي، معقد، غير منظم، يتصف بالأصالة، غير عملي، غير مرن.

## 4. نمط الشخصية الاجتماعي: Social Personality

يعتمد الفرد ذو الميل الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية في تحقيق أهدافه المهنية، ولديه مهارة تكوين علاقات اجتماعية، وقدرة على حسن التعامل مع الآخرين وكسب ودهم، ومساعدتهم. يفضل صاحب الميل الاجتماعي العمل كمعلم، أخصائي اجتماعي أو نفسي. يتميز الفرد صاحب الميل الاجتماعي بالصفات التالية: ودود، كريم، مساعد للآخرين، مثالي، متبصر، عطوف، يتحمل المسؤولية، اجتماعي، لبق، متفهم، متعاون، مقنع.

(أبو حماد، 2014، 320)

## 5. نمط الشخصية المغامر:

يبرز صاحب الميل المغامر بطلائجه اللفظية والتأثير في الآخرين والسيطرة عليهم، يميل إلى الاعمال الخطرة وغير العادية، يعمل على اقناع الآخرين، يفضل العمل في المجال السياسي، والمحاماة، الصحافة، والمقاولاتية. يتصف هذا النمط المهني بالمغامرة والطموح، متمركز حول ذاته، متسلط، نشيط، متهور، متفائل، يبحث عن الملذات، واثق من نفسه، اجتماعي، محبوب ومعروف.

## 6. نمط الشخصية التقليدي (المحافظ): Traditional Personality

يتميز صاحب الميل التقليدي إلى تجنب التغيير والميل للروتين في حياته، صارم في تنفيذ القواعد والنظام بنفاصيله، لديه درجة عالية في ضبط النفس، كما يميل للعمل مع أصحاب السلطة والنفوذ، يهتم بترتيب الأشياء وتنظيمها، من تفضيلاته المهنية السكريتاريا والبنوك وإدارة الاعمال. وتتمثل صفات صاحب الميل التقليدي

فيما يلي: حي الضمير، منساق، حريص، متحفظ، محدود الطموح، مطيع، منظم، مثابر، عملي، هادئ، غير خيالي، فعال (بولهواش، 2014، 325-326).

### 3.3.3.8 أنواع البيئات المهنية حسب جون هولاند:

تناول كل من (Zunker, 1994)، (Churchill, 2006)، (بلعيد، قماري، 2018) البيئات المهنية الملائمة للشخصيات المهنية كما جاءت في نظرية جون هولاند، وتفصيل ذلك فيما يلي:

#### 1. البيئة الواقعية:

تتميز هذه البيئة بالأنشطة الجسدية والمهارات الميكانيكية مما يستدعي جهدا بدنيا معتبرا، كما أنها توفر الانسجام والنشاطات العملية وعدم المخالطة. ومن أماكن العمل الممثلة لهذه البيئة محطة بنزين، محل ميكانيكي، مزرعة، شركة مقاولات بناء. حيث توفر هذه البيئة انواعا من الوظائف كنجار، مهندس ميكانيكي، كهربائي، خياط.

#### 2. البيئة البحثية (العقلية) Mental Environment

تستعمل هذه البيئة القدرات العقلية المجردة والإبداعية والعمل مع الأفكار، والمفاهيم النظرية، تهتم هذه البيئة بالنظام والدراسات في الفيزياء والبيولوجيا وغيرها من العلوم، وهي بذلك تتطلب القدرة على التحليل والدقة والعقلانية. ومن المهن الملائمة لهذه البيئة عالم بيولوجي، فيزيائي، كيميائي، مبرمج كمبيوتر، فني مختبر.

#### 3. البيئة الفنية Artistic Environment

تستخدم هذه البيئة الإبداع والحدس والعاطفة وتعتمد على المعايير الذاتية في الحكم على الأشياء، وتتميز بالحرية والنشاطات اللامنهجية، ومن أماكن العمل التي تمثل هذه البيئة المسرح، الاستوديو، مراكز الفنون، حيث توفر وظائف تناسبها مثل مطرب، مخرج تلفزيوني، مؤلف أغاني، عازف موسيقي.

#### 4. البيئة الاجتماعية Social Environment

تتطلب هذه البيئة القدرة على تعديل وتفسير السلوك الإنساني والرغبة في الاهتمام والتعامل مع الآخرين، وتوفر هذه البيئة فرصة للأفراد لتقديم المساعدة والاهتمام وتعليم الآخرين، وتعزيز المهارات الاجتماعية، ومن أماكن العمل الممثلة لهذه البيئة المؤسسات التعليمية والمؤسسات الاجتماعية والطبية، ومن الوظائف المناسبة لهذه البيئة التعليم، والتمريض، والخدمة الاجتماعية.

#### 5. البيئة المغامرة (المقاولاتية) Enterprising Environment

تتطلب هذه البيئة مهارات لفظية، وقدرة على إقناع الآخرين، والعمل بقواعد القيادة وتقدير القوة والمسؤولية، تتميز هذه البيئة بتعزيزها للطموح لدى الأفراد، ومن أماكن العمل الممثلة لهذه البيئة مكتب عقار، شركة دعابة

وإعلان، مكاتب محاماة، مكان بيع سيارات، إدارة مبيعات. ومن الوظائف المناسبة مندوب مبيعات، محامي، علاقات عامة، مدير فندق، سياسي، موظف في شركة سياحية.

### 6. البيئة المهنية التقليدية (المحافظة) Conventional Environment

تتطلب هذه البيئة تعامل منتظم وروتيني مع المعلومات اللفظية والأرقام، إذ يغلب عليها النشاطات ذات العلاقة بالأوامر ونظام المعالجات اليدوية للمعلومات، والمناخ المهني السائد يغلب عليه تلبية الأوامر وتوفير الوعي والقدرة على التأثير والدقة وضبط النفس. ومن الأماكن الممثلة لهذه البيئة بنك، شركة محاسبية، مكتب بريد، غرفة ملفات، أرشيف، سكرتارية، ومن الوظائف المناسبة محاسب، سكرتيرة، أعمال كتابية.

(في صلاح، 2009، 21-22)، و(بلعيد، قماري، 2018، 148)

#### 4.3.3.8. خصائص نظرية جون هولاند للميول المهنية:

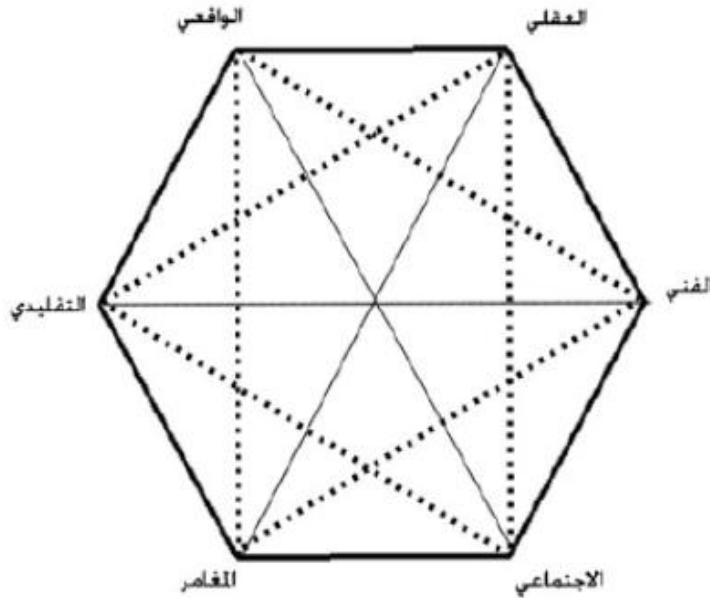
تتمثل مبادئ نظرية جون هولاند Holland للميول المهنية حسب مقداد وعبدالله (2014)، فيما يلي:

- مبدأ التوافق: حيث يكون الفرد أكثر أداء وانسجاماً في البيئة التي تتناسب مع ميوله (بيئة مطابقة لشخصيته) مثلاً الشخصية الواقعية في البيئة المهنية الواقعية.
- مبدأ التجاور: يمكن للفرد أن يعمل في بيئة مهنية لا تتوافق تماماً مع ميوله شريطة أن تكون هذه البيئة قريبة من بيئة ميوله، إذ يستطيع الانسجام معها، وتسمى بالبيئة المجاورة.
- مبدأ البديل: يمكن للفرد أن يعمل في بيئة مهنية أبعد قليلاً من البيئة المجاورة لميوله المهنية، وتسمى البيئة البديلة.
- مبدأ التضاد: البيئة التي لا تحقق انسجاماً ولا توافقاً سواء كان مهنياً أو نفسياً مع شخصية الفرد، فهي البيئة المضادة، أي لا يمكن للفرد أن يعمل فيها.

(مقداد، عبد الله، 2014، 215)

اشتهرت نظرية هولاند Holland باسم نظرية (RIASEC) يمكن تلخيص التوافق التجاور والبديل والتضاد في شكل سداسي تمثل رؤوس زواياه الميول المهنية والبيئات المهنية معاً. نبدأ بتمثيل الميل المناسب للفرد (المطابق) يليه تمثيل أقرب ميلين مهنيين، واحد على اليمين والآخر على اليسار (البيئتان المجاورتان)، يليهما تمثيل البيئتان البديلتان، وأخر راس في الشكل السداسي يمثل البيئة المضادة كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (1): نموذج جون هولاند لتصنيف أنماط الشخصية المهنية.



الشكل رقم 1

نموذج جون هولاند لتصنيف أنماط الشخصية المهنية

الشخصية المهنية المتماثلة	—————
الشخصيات المهنية المتضاربة	.....
الشخصيات المهنية المتنافسة	-----

المصدر: نموذج هولاند للتفضيل المهني، رواشدة، 2007، ص 24

### 5.3.3.8 توظيف نظرية الأنماط لجون هولاند Holland في الإرشاد والتوجيه المهني:

توفر نظرية جون هولاند نموذج إرشادي للشباب والكبار فيما يخص القرار المهني بتبني اتجاهات إرشادية متعددة، حيث تمكن المسترشدين من تحديد اتجاهاتهم نحو المهن باستعمال تصنيف المهن (مدونة) أو دليل المهن، كما تقدم إطارا نظريا ثريا للمرشد يعتمد عليه في التعرف على خصائص وسمات الأفراد. إضافة لإمكانية استعمال النظرية في الإرشاد المباشر والموجه حيث يقوم المرشد بربط الخصائص المهنية (تخصص دراسي أو تكوين مهني أو مهنة أو وظيفة) بالبيئات المهنية وبما يناسب المسترشدين، كما يمكن الاستفادة من النظرية في تصميم برامج في الإرشاد أو التوجيه المهني لتوضح أهمية استخدام المقاييس التي تساعد في الكشف عن التفضيلات المهنية لدى الأفراد في أماكن مختلفة من تواجدهم (صلاح، 2009، ص 25).

### خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل المفهوم الاصطلاحي للإرشاد والتوجيه المهني من خلال التطرق للتعريف التي تناولته، والمبادئ الأساسية التي يقوم عليها، كما تم التطرق لأهداف الإرشاد والتوجيه وفوائده للفرد والمؤسسة والمجتمع. إضافة للطرح المفصل للمنحى التربوي باعتباره الخلفية النظرية لهذه الدراسة، حيث شمل النظريات المؤسسة له والبرامج المنبثقة عنه كتربية الاختيارات والمشروع الشخصي والمهني وفي نفس السياق تم الربط بالتقويم في مجال الإرشاد والتوجيه المهني من خلال التطرق لمفهومه خصائصه وانواعه ومجالاته مع التركيز على تقويم الفرد من حيث الاستعدادات والقدرات العقلية والميول المهنية.

## الفصل الثالث: التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين

### تمهيد

1. تعريف التكوين المهني
2. أهداف التكوين المهني
3. صيغ التكوين
- 1.3. أنماط التكوين المهني
4. أنظمة التكوين المهني
5. شهادات التكوين المهني
6. مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين
- 1.6. المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني
- 2.6. معاهد التعليم المهني
- 3.6. مراكز التكوين المهني والتمهين
- 4.6. مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين حركيا
- 5.6. مؤسسات الهندسة البيداغوجية
7. مدونة الشعب والتخصصات المهنية
8. التعليم المهني
9. مصنف التعليم المهني
10. تنظيم التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين
- 1.10. المراحل التاريخية للتوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين
- 2.10. سلك التوجيه.
- 3.10. المسار المهني لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني

### خلاصة الفصل



### تمهيد

يتناول هذا الفصل الأهداف التي يسعى قطاع التكوين والتعليم المهنيين لتحقيقها، والامكانيات والهياكل القاعدية المتعددة المسخرة لذلك، إذ تقدم المؤسسات التكوينية بمختلف تصنيفاتها، تكوينات في شعب وتخصصات مهنية مختلفة، وبمستويات تأهيلية متدرجة، ووفق أنماط تكوينية متنوعة، وفقا لمدونة الشعب والتخصصات المهنية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين

كما سيتطرق إلى المراحل التي قطعها التوجيه المهني في هذا القطاع، واستحداث سلك التوجيه وشروط الانتساب والمهام والمسار المهني لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني.

### 1. تعريف التكوين المهني

ارتبط مفهوم كلمة "تكوين" بمفاهيم أخرى مثل: الإعداد، التأهيل، التدريب والتحصير الوظيفي، وهذا ما يستدعي ضبط المفهوم أولاً.

#### تعريف التكوين:

- لغة: كَوّن الشيء أي ركبه بالتأليف بين أجزائه. كَوّن الشيء بمعنى حدثه، ويقال كونه، فتكون وتحرك (إبراهيم أنيس وآخرون، د س، ص: 806)

#### -اصطلاحاً:

يعرف علي السلمي التكوين على أنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم في العمل، وتنمية وتطوير ما لديهم من مهارات ومعارف وخبرات (صلاح عبد الباقي، 2000، 211). أما بوقلجة غياث فيعرف التكوين المهني بأنه مجموعة النشاطات التي تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة (غياث، 2006، 3)، ويضيف صالح وشوتري تعريف التكوين المهني بأنه عملية اكتساب مهارة واتقانها وتطبيقها فيما بعد (صالح، شوتري، 2006: 55)

### 2. أهداف التكوين المهني

يمكن تصنيف الأهداف التي يسعى قطاع التكوين والتعليم المهنيين لتحقيقها كما يلي:

-أهداف اقتصادية: يأتي المجال الاقتصادي في مقدمة المجالات التي يمولها قطاع التكوين والتعليم المهنيين باليد العاملة المؤهلة، وذلك تلبية لاحتياجات سوق العمل، وهذا من خلال التكوين الإقليمي والتكوين عن طريق

التمهين، كما يضمن التكوين التكميلي أو التحويلي لفائدة العمال والموظفين، وذلك في إطار التكوين المتواصل، قصد تحسين مؤهلاتهم بصفة مستمرة، بحكم التطور والتغيير الذي تشهده المهن والوظائف.

كما يساهم القطاع في ضمان تنافسية المؤسسات وبقائها في الفضاء الاقتصادي (بن يمينة، 2015، ص: 101)، وذلك من خلال برامج التكوين المتواصل ومن خلال تزويد المتعاملين الاقتصاديين بالموارد البشرية المؤهلة.

- **أهداف اجتماعية:** يسعى القطاع لتحقيق أهداف اجتماعية من خلال ضمان تكوين مهني أولي لكل شخص لشغل منصب عمل، وترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية، إضافة للبرامج التكوينية الخاصة بالمرأة الماكثة في البيت واحداث تكوين بمستوى محو الامية لمنح فرص للترقية الاجتماعية للفئات التي حرمت من التعليم الالزامي أو الفئات التي تسربت مبكرا من قطاع التربية.

- **أهداف تربوية:** يشترك قطاع التكوين والتعليم المهنيين إلى جانب قطاع التربية الوطنية وقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في تشكيل النظام التربوي الجزائري، وهو بذلك يسعى لتحقيق أهداف المنظومة التربوية الجزائرية وفي مقدمتها ترسيخ الهوية الجزائرية وحب الوطن، تقوية الوعي الفردي والجماعي بالهوية الوطنية من خلال ترقية القيم المتصلة بالإسلام والعروبة والامازيغية، غرس قيم الاسلام ومبادئه الروحية والاخلاقية والثقافية والحضارية، ترقية قيم الجمهورية ودولة القانون، ارساء ركائز مجتمع متمسك بالسلم والديمقراطية ومنفتح على الحضارة العالمية، وإيقاظ الشخصية من خلال حب الاطلاع، الفكر النقدي، الإبداع، الاستقلالية، وغرس قيم التعاون والتواصل، واكتساب المعارف والكفايات ذات الطابع الاتصالي والمنهجي والفكري والاجتماعي من خلال اعتماد المقاربة بالكفايات (كيفوش، 2018، ص: 37-40)

### 3. صيغ التكوين المهني:

- يوفر التكوين المهني في مختلف التخصصات والمستويات، ويقدم إما على شكل تكوين أولي أو تكوين متواصل.
- **التكوين المهني الأولي:** يقصد به حسب المادتان (6) و(7) من القانون التوجيهي رقم 08-07 المؤرخ في 23 فبراير 2008 والمتضمن للقانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، اكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة، وهو بذلك يهدف لضمان تكوين أساسي لكل طالب تكوين.
  - **التكوين المتواصل:** يقصد به حسب المادتان (8) و(9) من نفس القانون المذكور في الفقرة السابقة، تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم، بهدف تشجيع الادمج واعادة الادمج والحركية المهنية للعمال،

وتكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي. ويتم التكوين المتواصل في أماكن العمل أو في المؤسسات التكوينية (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2008، 4-5).

### 1.3. أنماط التكوين المهني

يقدم التكوين المهني وفق أنماط تكوينية مختلفة، جاء تحديدها في المادة (7) من المرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 22 فبراير 2009 والمتضمن للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التكوين والتعليم المهنيين، وهي كما يلي: التعليم المهني، التكوين المهني الحضوري، التكوين عن طريق التمهين، التكوين المهني لإعادة التكييف، التكوين المهني المتواصل، التكوين والتعليم المهنيين عن بعد، والتكوين المهني التحضيري. (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2009، 4).

**1.1.3. التكوين المهني الحضوري:** ينظم هذا النمط من التكوين على مستوى المؤسسات التكوينية (معاهد وطنية متخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين) ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، ويجرى داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المتربصون المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني. كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني.

**2.1.3. التكوين المهني عن طريق التمهين:** يشكل التكوين عن طريق التمهين كما ورد في القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 يونيو 2018، عاملا أساسيا لتكوين المورد البشري وتطوير الأهداف التربوية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع.

وهو نمط من التكوين المهني ينظم بشكل تناوبي حسب المادة 6، حيث يجمع بين التكوين النظري والتقني في المؤسسة التكوينية، والتكوين التطبيقي في الوسط المهني (المؤسسات الاقتصادية والحرفيين والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري)، يهدف إلى اكساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين، يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/ أو الخدمات. يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و35 سنة حسب المادة (7)، وقد يمدد في حالات استثنائية. وليس هناك سن محددة بالنسبة لفئة المعوقين جسديا.

ينظم التوجيه لهذا النمط التكويني بالاشتراك بين مؤسسة التكوين المهني والمستخدم حسب المادة (8)، حيث يوجه المترشحون حسب رغباتهم وقدراتهم وعدد المناصب المتاحة لدى المستخدم.

يتم تنصيب المتمهن في منصب التمهين المخصص من قبل المستخدم (شخص طبيعي أو معنوي) للحصول على تكوين تطبيقي في المهنة أو التخصص موضوع عقد التمهين والذي يتم امضاؤه من ثلاثة أطراف وهي: المستخدم والمتمهن ومؤسسة التكوين المهني.

ولضمان السير الحسن للتكوين تم اعتماد ادوات بيداغوجية تتمثل في البطاقة المتداولة بين مؤسسة التكوين المهني والمستخدم، التي من خلالها يقوم معلم التمهين بتدوين كل النشاطات اليومية أو الاسبوعية المنجزة من طرف المتمهن، يتم استغلال هذه المعطيات على مستوى دفتر التمهين المسخر لمتابعة وتقييم تكوين المتمهن في الوسط المهني وفي المؤسسة التكوينية.

ويستفيد المتمهن من شبه راتب والضمان الاجتماعي، ويترتب عن عقد التمهين نفس الاثار القانونية المترتبة عن عقد العمل.

### 3.3. التكوين والتعليم المهنيين عن بعد:

التكوين المهني عن بعد هو نمط تكويني له خصائصه ومميزاته، كونه أحدث القطيعة مع ثلاث وحدات وهي الزمان والمكان والفعل، وذلك بفضل مختلف وسائل الاتصال، مما يسمح للمتكونين بالتكوين دون التنقل إلى (Lameul, 2000, 5) المكان الخاص بالتكوين وبالالاتصال بالمكون المرافق عن طريق وسائل الاتصال.

ينقسم التكوين عن بعد الالكتروني إلى نوعين أساسيين، تكوين متزامن تضمن فيه التقنية الحديثة خاصية التفاعل بين المكون والمتكونين، حيث يتواجد الجميع في نفس الوقت ويتم التواصل بينهم عبر مختلف الشبكات وأهمها شبكة الانترنت، وبين تكوين غير متزامن يتم أيضا بفضل التكنولوجيا والتقنية الحديثة، ويتم ضمان متابعة التكوين والبرنامج التكويني للمكون وذلك حسب توجيهات المكون وكما لو كان حاضرا مع المتكون (العمرى، 2020، 229). أمّا على مستوى قطاع التكوين والتعليم المهنيين فهناك التكوين عن بعد بالمراسلة، تستعمل فيه المطبوعات والاقراص المضغوطة، والتكوين عن بعد الالكتروني والذي يتم عبر الأرضية الإلكترونية، ويتبع بتجمعات بيداغوجية دورية على مستوى مؤسسات التكوين المهني (<https://www.mfep.gov.dz>).

الجدول رقم (3) المدة الإجمالية للتكوين عن بعد في قطاع التكوين والتعليم المهنيين

مستوى التأهيل	الشهادة	المدة الإجمالية للتكوين بالأشهر بما في ذلك العطل والتربص التطبيقي	
المستوى 1	CFPS	18 شهر	12 شهر + 06 أشهر
المستوى 2	شهادة الكفاءة المهنية CAP	18 شهر	12 شهر + 06 أشهر
المستوى 3	شهادة التحكم لمهنية	24 شهر	18 شهر + 06 أشهر
المستوى 4	تقني (BT)	30 شهر	24 شهر + 06 أشهر
المستوى 5	تقني سامي (BTS)	36 شهر	30 شهر + 06 أشهر
المستوى 4	بنوك BP	30 شهر	24 شهر + 06 أشهر
المستوى 4	تأمينات BP	30 شهر	24 شهر + 06 أشهر
المستوى 4	محاسبة CMTC	30 شهر	24 شهر + 06 أشهر
المستوى 5	محاسبة CED	18 شهر	12 شهر + 06 أشهر

المصدر: <https://www.mfep.gov.dz>

إن قرار رفع مدة التكوين عن البعد، جاء نتيجة لتطبيق منشور المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تحت رقم 630/2001 المؤرخ في 10 سبتمبر 2001، المتعلق بالمعادلات الإدارية للشهادات المحصل عليها بعد التكوين على مستوى المركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد.

يضم المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد تسعة (09) مديريات جهوية تتوزع على الولايات التالية: الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران و تيزي وزو.

### 4. أنظمة التكوين المهني:

1.4. تكوين المرأة الماكثة في البيت: يسمح هذا النظام للمرأة الماكثة في البيت، اكتساب تأهيل وكفاءات في العديد من التخصصات المهنية وهذا استنادا للمنشور رقم 01 المؤرخ في 10 ماي 2004، المتعلق بتطوير التكوين لفائدة المرأة الماكثة في البيت.

### 2.4. التكوين في الوسط الريفي:

هو نظام للتكوين موجه خاصة لفتيات وأفراد المناطق النائية أو الريفية ذات الظروف الطبيعية الصعبة، حيث يتم في وحدات بيداغوجية ملحقة بمراكز التكوين المهني والتمهين، يؤطره المنشور رقم 15 المؤرخ في 28 أوت 1997 المتعلق بفتح فروع منتدبة في الوسط الريفي.

### 3.4. نظام محو الأمية- تأهيل:

هو مسار يجمع بين محو الأمية واكتساب المعرفة لتعلم حرفة في الوسط المهني، أو في مؤسسة التكوين المهني في سبيل تحقيق الإدماج المهني والاجتماعي.

يندرج هذا الاجراء في إطار محاربة إقصاء الفئات الهشة، حيث يتم التكفل بفئات الشباب التي لم تلتحق بمقاعد الدراسة للتعليم، وهو مؤطر بالمنشور رقم 07 المؤرخ في 04 جويلية 2000، المحدد لكيفيات تطبيق جهاز التكفل بالتكوين المهني لفائدة الشباب الذين ليس لهم المستوى الدراسي المطلوب.

### 4.4. تكوين الشباب من 16 / 20 سنة:

يهدف هذا النظام إلى تقديم التأهيلات الضرورية للشباب لتمكينهم من الاندماج في عالم الشغل.

ويشجع كل أشكال النشاط والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب سيما من خلال، برامج تكوين، التشغيل والتوظيف، بالتعاون مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

### 5.4. التكوين عن طريق المعابر:

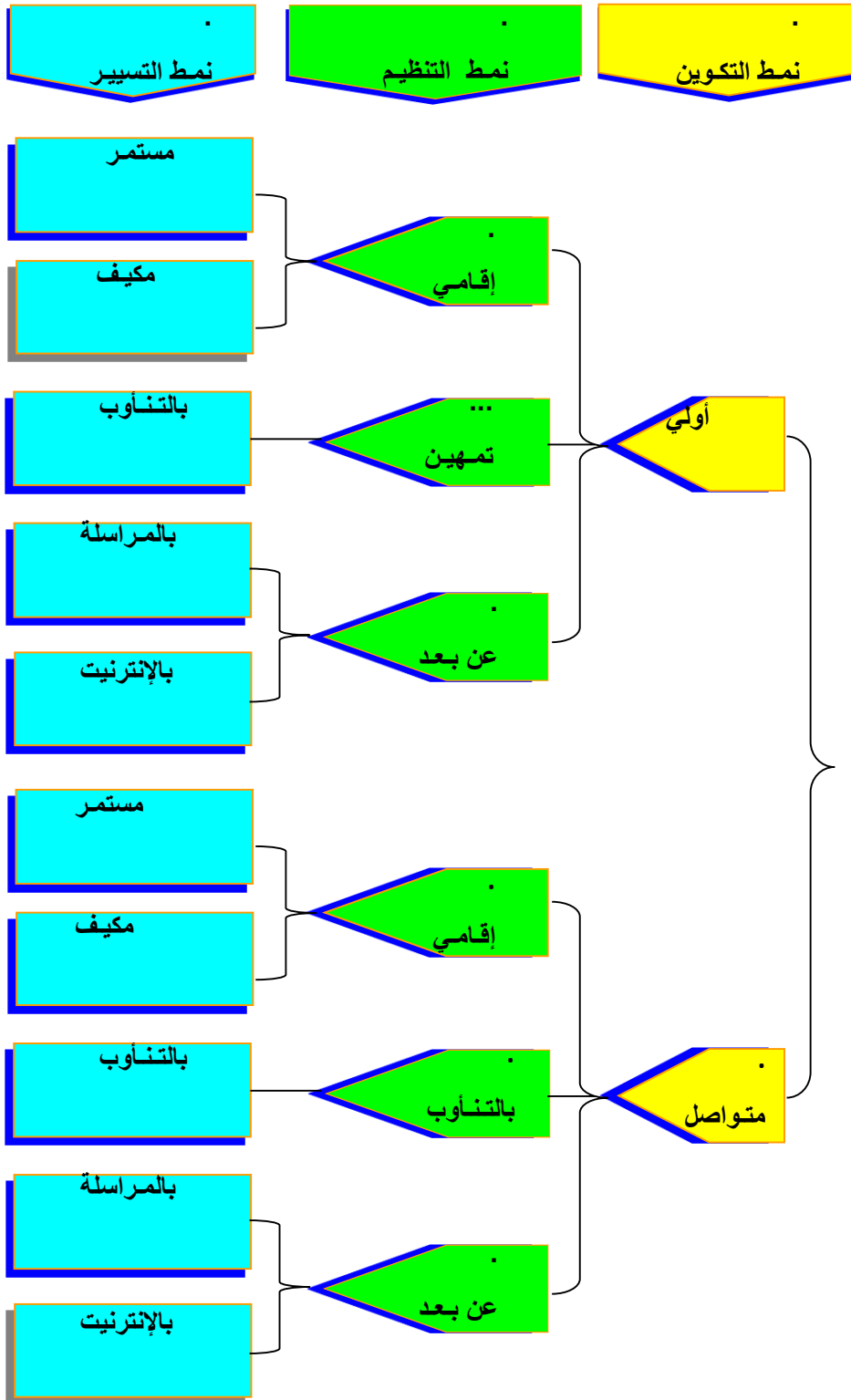
تعرف المعابر في التكوين المهني بأنها آلية تسمح بالانتقال من مستوى تأهيل إلى مستوى أعلى منه معترف به، وهذا وفق المادة (2) من القرار رقم (62) المؤرخ في خمسة فيفري 2020، والذي يعرّف معابر التكوين المهني، ويحدد شروط الالتحاق وكيفيات تنظيم وتقييم وترويج التكوين، وكذا الدليل المتعلق بها. وتضيف نفس المادة (2) أن التكوين عن طريق المعابر يندرج ضمن التكوين المتواصل المتوج بشهادة، إذ يسمح بمواصلة برنامجين للتكوين في نفس التخصص وفي نفس الشعبة المهني أو في نفس المجموعات الوظيفية. يستفيد من التكوين عن طريق المعابر حسب المادة (3) من نفس القرار المذكور في الفقرة السابقة، حاملي شهادة التكوين المهني أو التعليم المهني، والتي تمنحها المؤسسات التكوينية التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين والذين يثبتون استيفاءهم الشروط المتعلقة بالمستوى الدراسي والخبرة المهنية المحددة في الدليل الملحق بالقرار السابق الذكر.

كما يستفيد من هذا التكوين حاملي الشهادة التي تمنحها المؤسسات العمومية التابعة لدوائر وزارية أخرى حسب المعايير والمقاييس البيداغوجية السارية المفعول في قطاع التكوين والتعليم المهنيين. إضافة للعمال الذين هم في مناصب عملهم والمستوفون للشروط المتعلقة بالشهادة والخبرة المهنية المحددة في الدليل الملحق بهذا القرار. (القرار رقم (62). (2020). ص:3)، والذي يعرّف معابر التكوين المهني، ويحدد شروط الالتحاق وكيفيات تنظيم وتقييم وترويج التكوين، وكذا الدليل المتعلق بها،

### 6.4. التكوين التحضيري:

هذا النوع من التكوين موفر من طرف مؤسسات التكوين المهني لفائدة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب، حيث يستفيد هؤلاء الشباب من تكوين مسبق مدته تتراوح ما بين 06 إلى 12 شهرا، يمكنهم من متابعة تكوينهم الأولي في إحدى التخصصات المهنية، وذلك وفقا للقرار رقم 41 المؤرخ في 04 جويلية 2000، المتعلق بتنظيم التكوين التحضيري في مراكز التكوين المهني والتمهين.

الشكل رقم (2) أنماط التكوين



المصدر: دليل أدوات التسيير البيداغوجي، ص: 7



## 5. شهادات التكوين المهني:

تتّوج دورات التكوين المهني الأولي المنظم من طرف مؤسسات قطاع التكوين والتعليم المهنيين أو من طرف المؤسسات التكوينية المعتمدة لديه بشهادات حددتها المادة الأولى (1) من المرسوم التنفيذي 09-345 المؤرخ في 22 أكتوبر 2009، يحدد كفاءات إحداهن شهادات تتّوج دورات التكوين المهني الأولي، وهي:

- المستوى الأول (عامل متخصص): شهادة التكوين المهني المتخصصة (ش.ت.م.م)
- المستوى الثاني (عامل أو عون مؤهل): شهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م)
- المستوى الثالث (عامل أو عون عالي من التأهيل): شهادة المهارة (التحكم) المهنية (ش.م.م / ش.ت.م)
- المستوى الرابع (عون تحكم وتقني): أهلية تقني (أ.ت)
- المستوى الخامس (تقني سامي): أهلية تقني سامي (أ.ت.س)

## 6. مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين:

- 1.6. المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني: تتميز هذه المؤسسات التكوينية بطابعها الوطني، وتحتوي على ملحقات وكذا فروع مندوبة. تتخصص المعاهد الوطنية في واحدة من الشعب المهنية، وهي مكلفة حسب المادة (4) من المرسوم التنفيذي رقم 12-125 المؤرخ في 19 مارس 2012، والمحدد للقانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني بالتكفل بالمهام التالية:
  - ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين، من المستوى الخامس (05) والذي يتّوج بشهادة تقني سامي.
  - ضمان التكوين المهني المتواصل في مستوى التأهيل المذكور أعلاه وفقا للتنظيم المعمول به،
  - تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات لفائدة الهيئات والإدارات والمتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين،
  - تنظيم الاعلام والاتصال حول التكوين وتوجيه المترشحين والمتمهنيين،
  - المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في إعداد وتكييف وملائمة البرامج البيداغوجية للتكوين المهني في المجالات المرتبطة بالشعبة المهنية المتخصصة فيها.

- المشاركة في إطار الشعبة المهنية المتخصصة فيها المعهد، في اشغال إعداد الكتب المهنية والتقنية وفي أشغال إعداد خريطة التكوين المهني وفي نشاطات الدراسات والبحث وفي إعداد وتحيين مدونة شعب وتخصصات التكوين المهني.
- تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المترشحين والمتمهين.
- المشاركة في التظاهرات ذات الصبغة المهنية والعلمية والثقافية والرياضية.
- تطوير علاقات الشراكة مع القطاعات المستعملة.

(الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2012، 10)

- 2.6. معاهد التعليم المهني:** هي مؤسسات عمومية ذات طابع اداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-293 المؤرخ في 30 سبتمبر سنة 2008. انشئت أساسا لاستقبال التلاميذ المقبولين في الطور ما بعد الإلزامي، الموجهين من طرف وزارة التربية الوطنية، ويكلف المعهد بالمهام المذكورة في المادة 4 والمتمثلة في:
- توفير تعليم أكاديمي وتكنولوجي ومهني يؤهل لمختلف شهادات التعليم المهني.
  - تنظيم تربيصات تطبيقية في الوسط المهني وذلك تنفيذًا لبرامج التعليم بالشراكة مع المؤسسة.
  - مساعدة المتخرجين من معهد التعليم المهني في الإدماج المهني
  - تنظيم الاعلام والتوجيه لفائدة التلاميذ
  - تطوير علاقات الشراكة مع القطاع الاقتصادي
  - المساهمة في نشاطات الدراسات والبحوث بالعلاقة مع الهيئات والمؤسسات المعنية
  - المشاركة في إعداد برامج التعليم المتعلقة بمجال نشاطه وتكييفها وتحيينها.
- وسمح المرسوم التنفيذي رقم 09-317 المؤرخ في 6 أكتوبر سنة 2009 بإنشاء ستة (6) معاهد للتعليم المهني كمرحلة أولية، في الولايات التالية: (باتنة، البليدة، الجزائر، سطيف، قسنطينة، وهران)

**3.6. مراكز التكوين المهني والتمهين:** تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين الشبكة القاعدية لمنظومة

التكوين المهني، وهي موزعة عبر (58) ولاية، وتتميز بطابعها المحلي وهي مكلفة بضمان تكوينات في المستوى الأول، المستوى الثاني، المستوى الثالث، والمستوى الرابع. وتتوفر على ملحقات كما تتوفر أيضا على فروع منتدبة تهدف أساسا إلى تقريب عروضها التكوينية من طالبي التكوين. ووفقا للمرسوم التنفيذي رقم 14-14 المؤرخ في 20 أبريل 2014، المحدد للقانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، تكلف هذه المراكز حسب المادة (04) بالمهام التالية:

- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين وفي مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع،
  - ضمان التكوين المهني المتواصل في مستويات التأهيل المذكورة أعلاه،
  - ضمان التكوين للفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعية،
  - تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين والتمهينين،
  - تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين،
  - تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المقررة في برامج التكوين المهني،
  - القيام بتنصيب المتمهين في الوسط المهني،
  - القيام بتنصيب المترشحين في التربص التطبيقي في الوسط المهني، اتخاذ المبادرات للمساهمة في الإدماج المهني للحائزين على شهادات التكوين المهني،
  - المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في تقييم وتكييف برامج التكوين المهني والكتب المهنية،
  - تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المترشحين والتمهينين،
  - المشاركة في التظاهرات ذات الصبغة المهنية والثقافية والرياضية.
- (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2014، 12-13)

**4.6. مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين حركيا:**

وهي موجهة أساسا للتكفل ببعض الفئات الخاصة من ذوي الإعاقة الحركية، عددها أربعة موزعة على الولايات التالية (الجزائر، غليزان، بومرداس، الأغواط) المركز الخامس في طور الإنجاز بولاية سكيكدة.

5.6. مؤسسات الهندسة البيداغوجية:

وتشمل المعاهد التالية:

1.5.6. المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين:

يعرف المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين وفقا للمادة (2) من المرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 6 أكتوبر 2009، على أنه مؤسسة عمومية ذات طابع اداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية. ويتميز المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين بطابع وطني ومقره الجزائر العاصمة، ويكلف وفقا للمادة (4) من نفس المرسوم المذكور أعلاه بترقية شبكة الهندسة البيداغوجية وهندسة التكوين التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين وتنشيطها وتأطيرها وتنسيقها. إذ يقوم بالمهام التالية:

- تصميم منهجيات إعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين تتطابق مع مختلف أنماط تطور التكوين،
- تصميم الخبرة بالتنسيق مع المهنيين الذين يمثلون شعب النشاطات الاجتماعية، والاقتصادية، والبرامج ومخططات التجهيز للتكوين والتعليم المهنيين، وتصديقها وتحسينها وإجرائها،
- تطوير القدرات الوطنية في مجال تصميم الكتب التقنية والبيداغوجية وإعدادها،
- ترقية مناهج وطرق التعليم والتمهين وتطويرها،
- تصميم المعايير المتعلقة بشروط السير والتسيير التقني والبيداغوجي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين واقتراحها.
- ضمان الاستشارة والخبرة لفائدة المتعاملين العموميين والخواص في مجال التكوين والتعليم المهنيين
- التحيين الدوري لمدونة تخصصات التكوين والتعليم المهنيين،
- المشاركة في إعداد الخريطة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين،
- المشاركة في تحديد معايير بناء وإنجاز المنشآت القاعدية للتكوين والتعليم المهنيين.

مهام المعهد في مجال هندسة التكوين:

- إعداد برامج التكوين المتخصص وضمان التكوين وتحسين مستوى الأسلاك الإدارية والتقنية والبيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين.

- تنشيط حسب المخطط السنوي والمتعدد السنوات برامج التكوين وتحسين المستوى المهني أو البيداغوجي، ورسكلة مستخدمي التأطير لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وإطارات الإدارة المركزية والمصالح اللامركزية،
- تحضير وضمان عمليات التكوين وتحسين المستوى لفائدة الإطارات التابعة لقطاعات وهيئات أخرى،
- ضمان التكوين المتخصص لمستخدمي التفتيش،
- ضمان التكوين المتخصص قصد التوظيف في رتبة مقتصد مسير.

#### مهام المعهد في مجال التقييم:

- تصميم منهجية ومعايير تقييم التكوين والتعليم المهنيين،
- تقييم تطبيق برامج التكوين ومناهج التعليم،
- تحديد معايير ووسائل معادلة الشهادات والتصديق على المكتسبات المهنية والتصديق على التكوين،
- تحديد المعايير الوطنية لتصميم وإعداد مواضيع الامتحانات للالتحاق بالتكوين أو عند نهايته والتصديق عليها،
- ضمان تنظيم الامتحانات المهنية للالتحاق بأسلاك التفتيش وبرتبة أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين المكلف بالهندسة البيداغوجية وبرتبة مقتصد مسير.

#### مهام المعهد في مجال الدراسات والبحث البيداغوجي:

- وضع البرامج السنوية والمتعددة السنوات للدراسات والبحث البيداغوجي حيز التنفيذ،
- القيام بالدراسات والبحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية. (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2009، 12-14)

#### 2.5.6. معاهد التكوين والتعليم المهنيين:

عدد معاهد التكوين والتعليم المهنيين (06) سنة وهي متخصصة في شعب مهنية معينة، وموزعة على الولايات التالية: الجزائر العاصمة، عنابة، ورقلة، سطيف، المدية وسيدي بلعباس.

تتكفل معاهد التكوين والتعليم المهنيين بالمهام المسندة إليها وفق المادة (5) من المرسوم التنفيذي رقم 10-99 المؤرخ في 18 مارس 2010، والذي يحدد القانون الاساسي النموذجي لمعاهد التكوين والتعليم المهنيين. وتتمثل هذه المهام فيما يلي:

- المشاركة في تصميم مناهج إعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين المكيفة مع مختلف أنماط التكوين بالاتصال مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.
- المشاركة في إعداد مدونة التخصصات في التكوين والتعليم المهنيين ومدونات التجهيزات التقنية والبيداغوجية وكذا مدونات المطبوعات التقنية والمهنية وتعيينها وتكييفها مع احتياجات القطاعات المستعملة.
- المشاركة في تصميم برامج التكوين المهني والتعليم المهني، في جميع أنماط التكوين، ومخططات التجهيزات والوسائل التقنية والبيداغوجية وتكييفها وتعيينها.
- تصميم برامج التكوين البيداغوجي الموجه لمعلمي التمهين المكلفين بتأطير متربصي التكوين المهني وتلاميذ التعليم المهني في الوسط المهني.
- تصميم المطبوعات التقنية والمهنية وكذا الدعائم التعليمية والبيداغوجية الموجهة للتكوين والتعليم المهنيين وإعدادها ونشرها.
- المشاركة في إعداد الخريطة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين.
- وضع بطاقة للكفاءات الوطنية والجهوية في الشعب المهنية التابعة للمعهد.
- تصميم مواضيع الامتحانات واختبارات التأهيل في التخصصات التابعة لها.
- تكييف برامج التكوين في جميع الأنماط التكوينية والمناهج والوسائل التعليمية الضرورية لتكوين الأشخاص المعوقين جسدياً وكذا الوثائق التقنية والبيداغوجية الموجهة لموظفي التعليم لإعادة التكييف. إضافة لما تم عرضه، تشارك معاهد التكوين والتعليم في مجال هندسة التكوين ومجال التقييم.

(الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2010، 14-15)

**مؤسسات الدعم:** وتشمل المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين، المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني، الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، ومركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات.

### 7. مدونة الشعب والتخصصات المهنية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين:

تعتبر مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، أداة للسهر ومراقبة المهن، أعدت وفقاً لتطور قطاعات النشاط. فهي تحدد جميع خصائص الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني المدرّسة والتخصصات التي ستبرمج على المدى القريب، المتوسط والبعيد، حيث ظهرت أول مدونة للشعب

والتخصصات المهنية سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 99-77 المؤرخ في 11 أبريل 1999، تلتها مدونة 2005، ثم مدونة 2007، و تتابعت الإصدارات كمدونة 2012، مدونة 2014 - 2015، ومدونة 2018، وأخيرا 2019.

تكتسي مدونة الشعب والتخصصات المهنية طابعا وطنيا وتمثل الاداة المرجعية القانونية للتكوينات وشهادات التكوين المهني، المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16 - 282 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، والذي يحدد نظام التكوين المهني - الأولي والشهادات المتوجة له، فهي مهيكلة في دليل واحد يضم كل أنماط التكوين (التكوين الحضوري، التكوين عن طريق التمهين والتكوين عن البعد)، وتشمل العناصر التالية:

- الرقم التسلسلي للتخصّص،
- رمز التخصّص،
- تسمية التخصّص،
- المستوى التأهيلي،
- الشهادة المتوّجة للتكوين المتّبع،
- المدة الإجمالية للتكوين، مُعبّر عنها بالأشهر،
- المستوى الدراسي المطلوب للالتحاق بالتكوين،
- نمط التكوين المُفضّل.

حيث يتم توجيه طالي التكوين نحو التخصصات المهنية وفق مدونة الشعب المهنية والتخصصات في التكوين المهني، والتي تشمل (23) شعبة مهنية و(521) تخصص مهني (المدونة. الطبعة 2019) ومدونة التكوين التأهيلي ب(19) شعبة مهنية و(165) تخصص مهني (المدونة. طبعة 2019).

تري الباحثة انه يمكن اعتبار مدونة الشعب والتخصصات المهنية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين المرآة العاكسة للتطور الحاصل في القطاع، وذلك من خلال التغيرات التي تطرأ عليها، كحذف المهن الآيلة للزوال وازافة المهن التي ظهرت بفعل التطور التكنولوجي أو التحول الاجتماعي والمجتمعي. كما يمكن اعتبار مدونة الشعب والتخصصات المهنية أداة عمل لا يمكن الاستغناء عنها بالنسبة لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني كونها قاعدة معطيات وإطار مرجعي قانوني لا يمكن الاستغناء عنه في الممارسة المهنية.

## 8. التعليم المهني:

يدخل مسار التعليم المهني في إطار التنظيم الجديد للتعليم ما بعد الإلزامي، وهو يهدف إلى منح تأهيلات مهنية للتلاميذ متوجة بشهادة تسمح لهم بالاندماج في عالم الشغل. كما يهدف إلى التحضير لممارسة مهنة أو مجموعة من المهن، حيث يمكن أن يؤهل إلى تكوين ذي طابع مهني يكون امتدادا للفرع المتبع.

يوجه التعليم المهني إلى تلاميذ منظومة التربية الوطنية، المقبولين في التعليم ما بعد الإلزامي الذين اختاروا هذا النمط من التعليم، وموجه أيضا إلى التلاميذ الذين أعيد توجيههم من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، وفقا للمادة (13) من القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين 2008 والمادة (52) من القانون التوجيهي للتربية الوطنية 2008، ويتم على مستوى معاهد التعليم المهني في النظامين الداخلي ونصف داخلي.

تم إعادة تنظيم الهندسة البيداغوجية لمسار التعليم المهني على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-212، المؤرخ في 20 جويلية 2017 والذي يقر بإنشاء طورين.

الطور الأول ينظم في ثلاثة (03) سنوات، و يتوج بشهادة التعليم المهني (BEP)، والتي تعوض شهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى (DEP1)، وشهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية (DEP2) المرتبة في المستوى الرابع (IV)، حيث تسمح شهادة التعليم المهني (BEP) بالالتحاق بسوق الشغل أو المرور للطور الثاني، الذي يحضر في سنتين (02) و يتوج بشهادة التعليم المهني العليا (BEPS) والمرتبة في المستوى الخامس (V).

(الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2017، 6-7).

## 9. مصنف الشعب وتخصصات التعليم المهني:

يعتبر مصنف الشعب وتخصصات التعليم المهني وثيقة تحدد الشعب والتخصصات المهنية المدرسة أو المبرمجة على المدى القريب والمتوسط، وتشكل الإطار المرجعي لإعداد وتخطيط عروض التعليم المهني، على مستوى معاهد التعليم المهني، قصد تلبية حاجيات سوق الشغل من اليد العاملة المؤهلة.

حيث تعطى الأولوية إلى الشعب والتخصصات المهنية المحددة في برنامج الحكومة كالبنايا والاشغال العمومية، والفلاحة والصناعة الغذائية، والفندقة والسياحة والاطعام والطاقات المتجددة.

يتضمن المصنف سبعة (07) شعب تضم (44) تخصصا، تدرس في الطور الأول (BEP) ولها امتداد نحو (54) تخصصا تدرس في الطور الثاني لنيل شهادة التعليم المهني العليا (BEPS).

(مصنف الشعب وتخصصات التعليم المهني، 2019، 4).



**10. تنظيم التوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين:**

تم الاعتماد في تحديد المراحل التي ميزت نظام التوجيه المهني في الجزائر على الطرق التوجيهية المعتمدة من طرف الوزارة الوصية، اذ تميز المسار الذي قطعه التوجيه المهني بالمراحل الأساسية المتسلسلة التالية (بن عياش، 2017، 238):

**1.10. المراحل التاريخية للتوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين**

**- مرحلة ما قبل الاستقلال**

تم افتتاح أول مركز للتوجيه المهني في الجزائر في بداية الاربعينات من القرن الماضي، إضافة لإنشاء معهد علم النفس التقني والقياس البيولوجي بجامعة الجزائر سنة 1945، والذي قام بإعداد المختصين في تطبيق الاختبارات النفسية، ليصل عدد المراكز العمومية للتوجيه المدرسي والمهني 09 مراكز غداة الاستقلال تلخصت مهمة التوجيه المهني في مساعدة الدواوين العمومية للتشغيل في انتقاء الشباب الراغبين في اكتساب تأهيل مهني بسيط خاصة في مجال البناء، وابتداء من سنة 1959-1960، أصبح التوجيه مدرسيا ومهنيا يهتم بمشاكل تكييف التلاميذ المقبولين في مرحلة التعليم الثانوي.

**- المرحلة الممتدة ما بين 1962-1971:**

انتعشت في هذه الفترة تطبيق الاختبارات السيكوتقنية، فعلى أساس نتائجها يتم التوجيه، وتحت اشراف الهيئة المستقلة عن مؤسسات التكوين المهني المسماة بمراكز الانتقاء السيكوتقنية وعددها احدى عشر (11) مركزا. ساهمت مكاتب اليد العاملة المفتوحة طوال السنة في تسجيل طالبي التكوين لتتم احالتهم على المراكز السيكوتقنية حيث يخضعون لعملية تقييم القدرات، كما يجتازون امتحانات في الثقافة العامة والرياضيات والفرنسية وعلى أساس النتائج، يتم توزيعهم على مراكز التكوين المهني

**-مرحلة الممتدة بين 1972-1984:**

تميزت هذه المرحلة بتكفل مؤسسات التكوين المهني بعملية الانتقاء والتوجيه خاصة بعد غلق المراكز السيكوتقنية وإحالة العاملين بها من أخصائيين نفسانيين للعمل في مؤسسات التكوين المهني، حيث أسند تقييم المعارف المدرسية للأساتذة وشمل المواد التالية: الرياضيات، والفيزياء واللغات. وشهدت هذه المرحلة ثلاثة دورات توجيهية موازاة مع الثلاث دورات التكوينية (دورة جانفي، دورة مارس، ودورة سبتمبر).

مكن صدور القانون 84/749 المحدد لنظام الدخول إلى التكوين المهني، المديرية الولائية من تولي مهمة تعيين مراكز التكوين المهني لتكليفها بعملية التوجيه المهني وسميت بمراكز الامتحانات وتقييم القدرات وذلك تحت اشراف مدير المركز ومستشار التوجيه المهني، اذ تقوم هذه المراكز بإنشاء بنوك الاختبارات في المواد الدراسية المذكورة أعلاه، وتوزيعها على المؤسسات التكوينية خلال عملية الانتقاء والتوجيه.

### -مرحلة 1984 - 1999:

تبين للقائمين على قطاع التكوين المهني خلال هذه المرحلة ان اسلوب التوجيه القائم على التقييم المعرفي الأكاديمي غير كافي في ظل التغيب التام للميول والرغبات والتعرف على القدرات والاستعدادات، الامر الذي عجل بإنشاء مكاتب الاستقبال، الاعلام و التوجيه وتنصيب مستشار التوجيه والادماج المهني مشرفا عليها، والتوجيه في حد ذاته لم يكن من مهامه بل اسند إلى المركز الجهوي لتقييم القدرات و الاستعدادات ويشترط في توجيه المترشح الاخذ بعين الاعتبار نتائج امتحانات الدخول في الثقافة العامة، الرياضيات والفرنسية، بالإضافة إلى نتائج المقابلة واختبار الاستعدادات والقدرات، والميول والذكاء، اما المتابعة فكانت بالتنسيق مع هيئة التأطير والتي تستعين بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي للحصول على بطارية اختبارات الشخصية والتحصيل. كما شهدت هذه المرحلة صدور المنشور الوزاري المشترك رقم 97/288 والذي يحدد كليات تنظيم الاعلام الخاص بالتكوين المهني عبر المؤسسات التربوية.

### -مرحلة 1999-2004:

سمح تقييم المراحل السابقة التي مر عليها التوجيه المهني باستحداث نظام توجيهي جديد يوطره القانون 99/01 الصادر سنة 1999، اذ يهدف إلى الموائمة بين الرغبة الذاتية والمؤهلات الحقيقية للمترشح ومتطلبات التخصص، كما سمح هذا القانون برد الاعتبار لوظيفة مستشار التوجيه المهني من خلال المهام التي يقوم بها والمتمثلة في:

- استعمال تقنيات التوجيه المهني لمساعدة وتقييم المترشح
- اشراك سلك التوجيه المهني المستحدث في قطاع التكوين والتعليم المهنيين في إرشاد الوافدين لاختبار تخصص مهني يتلائم وقدراتهم وميولهم،
- اعتماد الاسس العلمية المرجعية في التوجيه المهني

## الفصل الثالث: التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين

ركز نظام التوجيه المهني وفق القانون 99/01 على اعلام دقيق وواضح وديناميكي، من خلال مساعدة طالب التكوين على الاطلاع على المعلومات المتعلقة بالتخصصات المهنية والانماط التكوينية والتعرف على عالم الشغل والفرص المهنية المتاحة، واعتمد في ذلك على المعايير التالية:

- الدقة في تحضير وتخطيط وبرمجة عروض التكوين المهني،
- الدقة في تحديد أهداف المعلومات الموزعة،
- تحديد الفئات المستهدفة بالإعلام،
- اختيار وسائل توزيع المعلومات،
- تحديد مواعيد نشر وتوزيع المعلومات.

تميزت هذه المرحلة بتحديد عملية تسجيل المترشحين بدورتين في السنة على مستوى مكاتب الاستقبال، الإعلام و التوجيه، إضافة إلى إنشاء لجنة الإعلام و التوجيه و التي تتكفل بمهام التوجيه أثناء أيام الانتقاء و التوجيه، فبعد نهاية فترة التسجيلات مباشرة، يتم استقبال المترشحين لزيارة ورشات التكوين للتعرف عن قرب على التخصصات، بعدها تتم المقابلة مع مستشار التوجيه لمعاينة الدافعية، النشاط الذهني و الهيئة، إضافة للإجراء مقابلة مع المكوّن لمعاينة مدى استعداد المترشح للتكوين، يليه الفحص الطبي للتأكد من مدى ملائمة التخصص المختار للقدرات الجسدية للمترشح، و في الاخير يقوم المترشح بالفحص الكتابي كأخر حلقة في تحديد قبوله في التخصص من عدمه.

**مرحلة 2004-2009:** بغية تعزيز وتطوير نظام التوجيه، تم وضع حيز التنفيذ نظام توجيه المترشحين لمتابعة تكوين مهني، يسمح بالتحاق جميع طالبي التكوين بالمؤسسات التكوينية. فاستنادا للقرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004، والمتضمن تحديد كفاءات تنظيم اعلام وتسجيل وتوجيه وادماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني. والذي بموجبه تم تجديد لجنة الاعلام والتوجيه وتحديد الإجراءات التالية:

- مقابلة مع مستشار التوجيه المهني لمساعدة المترشح على اختيار التخصص المهني.
- الحصص الاعلامية
- زيارة الورشات
- التخلي عن الاختبارات الكتابية
- كما تم في هذه المرحلة إدراج المكاتب المتنقلة عبر البلديات والدوائر والأماكن النائية.

ووفقا للقرار الوزاري رقم 02 مؤرخ في 16 جانفي 2006، يعدل ويتمم القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004، المتضمن تحديد كفاءات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني.

## الفصل الثالث: التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين

والمنشور رقم 09 المؤرخ في 16 جانفي 2006، المتعلق بإعادة إدراج الاختبارات الكتابية في امتحان الدخول إلى التكوين المهني. حيث تشكل الإطار التنظيمي لتوجيه تلاميذ المنظومة التربوية نحو مسار التكوين وفق نظام توجيهي جديد في القوانين التالية:

- قرار وزاري مشترك رقم 54 مؤرخ في 04 جوان 2005، يحدد شروط القبول وكيفية التوجيه نحو المسار المهني.
- المنشور الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 16 جانفي 2006، يتضمن توجيه التلاميذ إلى مسلكي التعليم ما بعد الإلزامي.
- كما تمت إعادة إدراج الاختبارات الكتابية أيام الانتقاء والتوجيه.
- الإنجازات في مجال الاعلام والاتصال والتوجيه:** سمح تجسيد الإطار القانوني المتمثل في القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004 المتضمن تحديد كيفية تنظيم الاعلام وتسجيل وتوجيه وادماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني بتدعيم وتطوير جهاز الاعلام والاتصال وتوزيع خدماته بما يلي:
- تصميم وإعداد وتوزيع مختلف الدعائم الاعلامية على مختلف المهتمين بخدمات قطاع التكوين والتعليم المهنيين من الشباب الوافد من القطاع التربوية والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين،
- تمثيل القطاع في التظاهرات الاقتصادية والثقافية والعلمية.
- اصدار الدليل الوطني لعروض التكوين باللغتين العربية والفرنسية، وتضمن مستويات التأهيل، والشعب المهنية حسب الولايات.
- اشراك وسائل الاعلام كالتلفزة الجزائرية والاذاعة الوطنية لبث مختلف الومضات الاشهارية المتعلقة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، وتنشيط مختلف الحصص الاذاعية على المباشر وإعداد ريبورتاج حول المهن وافاقها المستقبلية (حصة تكوين. كم التلفزيونية وحصة شباب DZ وحصة مهنة الغد الاذاعية)،
- اضافة للصحافة المكتوبة من خلال نشر الاعلانات الاشهارية الخاصة بكل دخول مهني والمقالات المتعلقة بإنجازات القطاع ونشاطه.
- تنظيم معارض محلية وجهوية ووطنية
- تنظيم القوافل الإعلامية
- تنظيم الأبواب المفتوحة
- المشاركة في مختلف النشاطات الجوارية والتظاهرات الثقافية والرياضية والدينية
- المشاركة في مختلف التظاهرات الاقتصادية

كما سمح ادخال التكنولوجيات الحديثة في جهاز الاعلام والاتصال بما يلي:

- إيواء مختلف الدعائم الإعلامية على موقع الانترنت الخاص بالوزارة ومديريات التكوين المهني،
- بث رسالة قصيرة (SMS) عن طريق متعاملي الهاتف النقال، خاصة بالتسجيلات، أيام الانتقال والتوجيه والدخول الرسمي بالتعاون مع وزارة البريد وتكنولوجيات الاعلام والاتصال،
- وضع أرضية معلوماتية بالتنسيق مع مديريةية المعلوماتية وأنظمة الاعلام لتسيير المترشحين عن طريق الانترنت (التسجيلات، التوجيه ومتابعة التكوين)
- إيواء واثراء دوري لمختلف النشاطات والمواعيد الكبرى التي يعرفها القطاع على موقع الواب الخاص بالقطاع. (وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2012، 17-20)

#### -مرحلة 2010-2015:

- نظرا لصعوبة التطبيق الميداني للنصيين القانونيين (قرار وزاري مشترك رقم 54 مؤرخ في 04 جوان 2005 المنشور الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 16 جانفي 2006) لجئت الوصاية لمراجعتهم وتجديد جهاز توجيه تلاميذ المنظومة التربوية نحو مسار التكوين المهني باعتماد الإطار التنظيمي التالي:
- قرار وزاري مشترك رقم 05 مؤرخ في 08 أبريل 2010 المتضمن إنشاء مجلس القبول والتوجيه إلى طور ما بعد الإلزامي، تنظيمه وسيره.
  - قرار وزاري مشترك رقم 06 مؤرخ في 08 أبريل 2010 المتضمن إنشاء اللجنة الولائية المشتركة وتحديد تشكيلتها ومهامها.
  - منشور وزاري مشترك رقم 01 المؤرخ في 08 أبريل 2011 يتضمن قبول وتوجيه تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي
- تم تدعيم جهاز التوجيه بتنصيب مكاتب مشتركة للإعلام والتوجيه نحو مساري التعليم والتكوين المهنيين على مستوى مؤسسات قطاع التربية الوطنية وفقا للإطار التنظيمي المتمثل في المنشور الوزاري المشترك رقم 02 المؤرخ في 03 ماي 2011 المتضمن تنصيب مكاتب مشتركة للإعلام والتوجيه نحو مساري التعليم والتكوين المهنيين على مستوى قطاع التربية الوطنية. (وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2012، 17-20)
- شهدت هذه المرحلة النظام الجديد للإعلام والاتصال الموجه لتلاميذ المنظومة التربوية (مدخلات القطاع) الخاص بالتعليم ما بعد الإلزامي والمتمثل في التكوين المهني والتعليم المهني، اذ سمح القرار الوزاري رقم 01 المؤرخ في 08 أبريل 2010 والمخطط السنوي المشترك لنشاطات الاعلام المرفق به. اذ يتم إعداده والمصادقة عليه في بداية كل سنة دراسية من طرف اللجنة الولائية المشتركة للإعلام والتوجيه.

وتتمثل أهم عملياته فيما يلي:

- تنظيم أيام إعلامية وتحسيسية مشتركة،
- تنظيم زيارات ميدانية إلى مؤسسات وورشات التكوين المهني للتعرف على مختلف التخصصات،
- تنظيم زيارات للمؤسسات الاقتصادية لاكتشاف المهن والحرف،
- تبادل المعلومات بين السلكين
- توزيع الدعائم الإعلامية
- توزيع بطاقات الرغبات
- يتم تحديد فترة كل عملية داخل المخطط.

**تنصيب المكاتب المشتركة للإعلام والتوجيه:** تم تنصيب المكاتب المشتركة للإعلام والتوجيه نحو مساري التعليم والتكوين المهنيين على مستوى كل المتوسطات والثانويات التابعة لقطاع التربية الوطنية، تطبيقاً للقرار الوزاري المشترك رقم 02 المؤرخ في 03 ماي 2011، ويتم تفعيل هذا الفضاء المشترك للإعلام والتوجيه في فترتين:

الفترة الأولى: خلال شهر أبريل وماي من كل سنة بغرض التعريف المهن المتوفرة ضمن المخطط السنوي المشترك لنشاطات الاعلام والتوجيه.

الفترة الثانية: خلال شهري سبتمبر وأكتوبر من كل سنة تزامناً مع الدخول الرسمي لكل قطاع. وتمثلت النشاطات المبرمجة على مستوى هذه المكاتب فيما يلي:

- عرض اشربة تعرف بمؤسسات قطاع التكوين والتعليم المهنيين والتخصصات المهنية المتوفرة وكيفية التسجيل عن طريق الانترنت.

- تنظيم زيارات ميدانية لفائدة التلاميذ نحو المؤسسات الاقتصادية قصد التعرف على عالم الشغل واكتشاف المهن

- تنظيم زيارات ميدانية لفائدة التلاميذ إلى المؤسسات التكوينية بغرض الاحتكاك بالمترشحين في الورشات والتعرف عن قرب على تخصصات التكوين المهني، وذلك من خلال الأبواب المفتوحة المنظمة على مستوى مؤسسات التكوين المهني ومعاهد التعليم المهني، كما تقام المحاضرات وتوزع الحقائق الإعلامية، وتتوج هذه العمليات بتسجيل التلاميذ الراغبين في الالتحاق بالتكوين المهني في السجل الأولي.

**إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه:** تم انشاء خلايا الإرشاد والتوجيه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-333 المؤرخ في 19 سبتمبر 2011 والتي تمثل حسب المادة (2) فضاء لاستقبال واعلام طالبي التكوين والمترشحين والتلاميذ

## الفصل الثالث: التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين

والمتمهين بهدف تسهيل ادماجهم المهني أو مساعدتهم في انشاء نشاطهم الخاص. وتكلف هذه الخلايا بالمهام التالية:

- ضمان اعلام واسع عن امكانيات عروض التكوين والتعليم المهنيين،
  - استقبال الشباب واعلامهم وتوجيههم حول عروض التكوين المهني ومختلف اجهزة التشغيل وانشاء النشاطات
  - مرافقة المتربصين والتلاميذ والمتمهين أثناء تكوينهم وخلال عملية البحث عن شغل أو انجاز مشروعهم المهني.
  - إرشاد الشباب لاختيار تكوين أو فرع النشاط المرافق للمجال الذي تكونوا فيه،
  - مسك بطاقة وبنك معلومات حول النشاطات،
  - تنظيم ملتقيات وايام دراسية حول المساعدة على الادمج المهني،
  - اقتراح كل تدبير من شأنه تثمين المهن والادمج المهني.
- وتضم خلايا الإرشاد والتوجيه حسب المادة (8) الاعضاء التالية:
- مستشار التوجيه والتقييم والادمج المهني للمؤسسة التكوينية مقر الخلية،
  - مستشار التشغيل عن الوكالة الوطنية للتشغيل،
  - مستشار منسق عن الخلايا الجوارية لوكالة التنمية الاجتماعية،
  - مستشار مرافق عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر،
  - مستشار منشط عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
  - مستشار مرافق عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

وتعمل اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات على تقييم نشاطات خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني من خلال حصيلة المعلومات التي ترسلها خلايا التنسيق البلدية.

### -مرحلة 2015-2020:

تميزت هذه المرحلة بتعميم استعمال المنصة الالكترونية للتسجيل، حيث استفاد مستشارو التوجيه والتقييم والادمج المهني من تكوين حول كيفية استغلال منصة التسجيل الالكتروني وتم تكليفهم بتسجيل المترشحين الكترونيا، ونظرا لضعف تدفق الانترنت والمشاكل التقنية المتعلقة بالمنصة الإلكترونية، اعتبر مستشارو التوجيه هذه المهمة مصدرا للضغط المهني، واقتروا تكليف المترشح بتسجيل ذاته الكترونيا مثل ما يقوم به المترشح للامتحانات شهادة التعليم الابتدائي أو شهادة التعليم المتوسط أو شهادة البكالوريا أو التسجيل الجامعي، وعليه تم التكفل بهذا

## الفصل الثالث: التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين

المطلب المهني من خلال اطلاق الوزارة الوصية لتطبيق " مهنتي " و هو عبارة عن منصة رقمية معتمدة، وضعت في متناول الراغبين في التوجيه والتسجيل للاستفادة من تكوين مهني، وتم تدعيم استغلالها بفيديوهات على قناة اليوتيوب تشرح كيفية الولوج للتطبيق والحصول على التوجيه و التسجيل الذاتي، و هي خطوة ضرورية حسب الوصاية تدرج في إطار رقمنة قطاع التكوين والتعليم المهنيين، كما يتم على مستوى مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التكفل بالتسجيل الالكتروني للأفراد الذين يجدون صعوبة في ذلك.

كما شهدت هذه الفترة ميلاد دار المرافقة والادماج المهني على مستوى كل ولاية بموجب المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 ديسمبر 2019 الصادر عن وزارة التكوين والتعليم المهنيين، والذي يعرفها على انها فضاء لتبادل الآراء والخبرات، تلتقي فيه المصالح العمومية المساعدة على انشاء المؤسسات العمومية والادماج المهني، مع المؤسسات العمومية والخاصة، والحرفيين وخريجي التكوين والتعليم المهنيين.

وتتوزع مهام دار المرافقة على مجالين رئيسيين:

**المجال الأول:** مجال انشاء المؤسسات: حيث يتم اعلام المتخرجين حول المقاولاتية ومراحل انشاء المؤسسات من خلال العمليات التالية:

- الاستقبال والاعلام والتوجيه،

- صياغة المشروع وتركيبه والانطلاق فيه،

- متابعة انشاء المؤسسة عن طريق التكوين في التسيير والإرشادات.

اضافة لتزويد مكاتب الاستقبال والاعلام والتوجيه بالمعطيات المتعلقة بحاجيات سوق الشغل لتمكينهم من توجيه جيد لطالبي التكوين.

**المجال الثاني:** مجال الادماج

حيث تسهر دار المرافقة على تسهيل ادماج خريجي التكوين المهني في سوق الشغل، من خلال جمع عروض العمل وتزويد المؤسسات الاقتصادية بالمعطيات الخاصة بخريجي التكوين المهني لكل ولاية.

زيادة عن ذلك تعمل دار المرافقة على انشاء بنك معلومات خاص بإنشاء المؤسسات، ورصيد وثائقي يتعلق بالتكوين والشغل ووضع تحت تصرف فئات المجتمع عروض التكوين حسب التخصصات، والانماط والمستويات ومختلف انواع واجهزة التكوين.

وتنظم دار المرافقة في ثلاثة (03) خلايا وهي:

- خلية مكلفة بمرافقة انشاء المؤسسة،

- خلية مكلفة بمرافقة الادماج في عالم الشغل



- خلية مكلفة بمرافقة بالإعلام.

### 1.1.10 معوقات الإرشاد والتوجيه المهني في المؤسسات التكوينية لقطاع التعليم المهنيين:

يرى نويبات (2018) أن الممارسة الميدانية للإرشاد المهني من قبل المستشارين غير واضحة المعالم، ودون تصميم أو تخطيط عمليين، بسبب مجموعة من الصعوبات البارزة والمعيقة لممارسة الإرشاد والتوجيه المهني، في الجزائر وذلك بسبب:

- غياب كامل للتربية المهنية لتلاميذ التعليم المتوسط والثانوي الذين يتعذر عليهم مواصلة الدراسة، فيلتحقون بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين،

- حداثة منصب مستشار التوجيه المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين،

- نقص الإعلام المهني المتعلق بالمهن، وبسوق العمل المحلي والوطني،

- ضعف التنسيق بين مختلف القطاعات والمؤسسات ذات العلاقة بالتعليم والتكوين المهني،

- العزوف عن بعض المهن بسبب التصورات الذهنية النمطية السلبية، والمتعلقة بالمكانة الاجتماعية،

- انحراف الاختيار المهني عن الأسس العلمية وطغيان التقليد المباشر لبعض الأشخاص أو إتباع رغبات

الأولياء دون مراعاة للميول والقدرات والاستعدادات والقيم الخاصة بطالب التكوين.

- نقص الوعي بين الأفراد وأسره حول أهمية وفاعلية التوجيه والإرشاد المهني (نويبات، 2018، 561).

### 2.10. سلك التوجيه:

وفقا للمادة (78) من المرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 22 فبراير 2009، والذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، فإن سلك مستشاري التوجيه يضم أربع (4) رتب:

- رتبة عامل نفساني،

- رتبة مستشار التوجيه والتقييم المهني،

- رتبة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين،

- رتبة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

مهام العاملون النفسانيون التقنيون: جاء في المادة (79) نص المهام التالية:

- المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشحين قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والذهنية،

- مساعدة المتربصين والتلاميذ والمتمهين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين، واقتراح إعادة التوجيه إذا اقتضى الأمر ذلك استنادا إلى تقويم دائم لكفاءتهم،
- المشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل،
- مرافقة المتربصين والتلاميذ والمتمهين خلال طور التكوين.

**مهام مستشار التوجيه والتقييم المهني:** تضمنت المادة (80) مهام مستشاري التوجيه والتقييم المهني، حيث جاء نصها كما يلي:

زيادة على المهام المسندة إلى العاملين التقنيين النفسانيين، يكلف مستشار التوجيه والتقييم المهني في جميع أنماط التكوين بما يلي:

- تنسيق وتخطيط الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين للتكوين،
- ضمان متابعة المتربصين والتلاميذ والمتمهين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم،
- تقييم برنامج ومردودية العاملين النفسانيين التقنيين،
- القيام بتقييم وتحليل نتائج التكوين وكذا عمليات الاستقصاء وسبر الآراء.

**مهام مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني وفقا لما نصت به المادة (81):** زيادة على المهام الموكلة لمستشار التوجيه والتقييم المهني، يكلف مستشارو التوجيه والتقييم والادماج المهني في جميع أنماط التكوين بما يلي:

- تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين،
- القيام بمقابلات للتقييم المهني من أجل توجيه المترشحين إلى تكوين حسب قدراتهم ومؤهلاتهم الذهنية،
- مرافقة المتربصين والتلاميذ والمتمهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل

- مساعدة المتربصين والتلاميذ والمتمهين خلال تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين، في جميع أنماط التكوين واقتراح إعادة توجيههم عن طريق دائم لقدراتهم عند الاقتضاء.

**مهام مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني الرئيسي:** تضمنت المادة (82) المهام المسندة لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني الرئيسي، وجاء نصها كما يلي:

زيادة على المهام المسندة إلى مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، يكلف المستشارون الرئيسيون بما يلي:

- تنسيق أنشطة مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني،

- إعداد المخطط السنوي والمتعدد السنوات لأنشطة التوجيه والتقييم والادماج المهنيين،
- تنسيق وتخطيط وتنشيط أعمال المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين،
- تنشيط وتنسيق النشاطات المتعلقة بالإعلام والتوجيه المهنيين، بالتعاون مع مختلف الحركات الجمعوية،
- إعداد تحقيقات ودراسات في مجال التوجيه والمساعدة على الإدماج المهني.

**تعقيب:** وضعت رتبة عامل نفسي ورتبة مستشار التوجيه والتقييم المهني كرتب آيلة للزوال وفقا للمادتين (88) و (89)، وعليه الرتب الباقية السارية المفعول هي رتبة مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني ورتبة مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني الرئيسي.

#### توزيع مهام مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني حسب المجالات:

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 09 - 93 ولا سيما المواد (79) ، (80) و(80) يمكن تحديد مهام مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين كما يلي.

#### أ - التوجيه وإعادة التوجيه والاختبارات.

-المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشحين ، والقيام بمقابلات للتقييم المهني، قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمية و الذهنية.

-مساعدة المترشحين والتلاميذ والمهنيين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الاساتذ المكلف بالتكوين في جميع انماط التكوين ، واقتراح إعادة التوجيه اذى اقتضى الامر ذلك استنادا إلى تقويم دائم لكفائتهم.

#### ب - متابعة ومرافقة المتكون.

-ضمان متابعة ومرافقة المترشحين و التلاميذ والمهنيين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية و البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.

#### ج - التحقيقات و الدراسات.

-المشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء، في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.

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

#### د - الاعلام.

تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الاعلام والتوجيه المهنيين.

هـ - المساعدة على الإدماج المهني.

مرافقة المتربصين والتلاميذ والممتهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل.

تقييم أداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني:

يقوم بهذا التقييم مفتش التكوين والتعليم المهنيين بصفة دورية على الأقل مرة عند انطلاق الدورة التكوينية، فهناك مجالات عديدة للتقييم، يأتي في مقدمتها مجال تقييم البرنامج السنوي للنشاطات الخاصة بمصلحة التوجيه حيث تقيم كثافة النشاطات وملائمتها للبرنامج السنوي وتشمل (دخول دفعة جديدة) واجال تنفيذ المهام وتقييم عملية التنفيذ وإعداد حصيلة نشاطات مصلحة التوجيه والجدول الموالي يلخص مجالات التقييم.

جدول رقم (4) تقييم اداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني

الرقم	المجال	عناصر التقدير
01	البرنامج السنوي للنشاطات للمصلحة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الكثافة وملائمة النشاطات لبرنامج النشاط.</li> <li>- التدقيق في أجال تنفيذ المهام.</li> <li>- تعيين واختيار الأشخاص المكلفين بتنفيذ العمليات.</li> <li>- المشاركة بالتنسيق مع الطاقم الإداري، لتقييم تنفيذ البرنامج وتحرير حصيلة النشاطات المصلحة.</li> </ul>
02	التنظيم الإداري	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توفر ومسك سجلات التسجيل (التكوين التأهيلي والمتوج بالشهادة لكل الأنماط).</li> <li>- توفر الوثائق الإعلامية (كتيبات، دلائل ودليل العروض).</li> <li>- تنظيم مكتب الإعلام والتوجيه (الملصقات، ترتيب، ربط بالأنترانت، المعارض).</li> <li>- تأسيس ومسك الملفات تسجيل المترشحين، مسك ملفات المتابعة المتربصين والمتمهين الذين لديهم صعوبات نفسية بيداغوجية.</li> </ul>
03	إعلام العموم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع برنامج إعلامي (الفتحات المستعملة).</li> <li>- نوعية وملائمة الوسائل المستعملة.</li> <li>- استعمال الوسائل السمعية البصرية.</li> <li>- تقييم الفاعلية الإعلامية.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحضير واستغلال دليل المقابلة (فعالية وموضوعية).</li> <li>- تحضير واستغلال مختلف بطاقات التقييم.</li> <li>- تحضير واستغلال حصص للمقابلة والتوجيه.</li> <li>- المشاركة في إعداد الاختبارات مع المكونين.</li> </ul>	<p>تقييم وتوجيه المترشحين</p>	<p>04</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحضير واستغلال أدوات المتابعة (سجلات، بطاقات وملفات نفس_بيداغوجية)</li> <li>- وضع واستغلال شبكة الملاحظات.</li> <li>- تنشيط النشاطات نفس_بيداغوجية (جماعية أو فردية).</li> <li>- تحليل ظواهر التسرب (إعادة التوجيه، التخلي والشطب).</li> <li>- تحضير لأشغال اللجان التأديب ومداولات النتائج.</li> </ul>	<p>متابعة المتكونين صعوبات سيكوبيدا- غوجية</p>	<p>05</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الإجراءات المتخذة في ترقية علاقات العمل مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.</li> <li>- إجراء تحقيقات لمساعدة المتخرجين (متربصين ومتمهين) للإدماج المهني.</li> <li>- مناصب العمل المتحصل عليها في إطار الإدماج المهني لمتخرجين المؤسسة (نسبة تنصيب المتخرجين).</li> </ul>	<p>المساعدة في الإدماج المهني</p>	<p>06</p>

المصدر: المفتشية المركزية للتكوين والتعليم المهنيين

### 3.10. المسار المهني لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني

- **توظيف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني:** طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 93-09 المؤرخ في 22 فبراير 2008، والمتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، ولا سيما الفصل الرابع منه المتعلق بموظفي التوجيه والإدماج المهنيين. يتم التوظيف طبقا للمادة (83)، حيث يوظف أو يرقى بصفة مستشار في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين: - عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع اكلينيكي والتوجيه المدرسي والمهني والعمل والصناعي، أو شهادة معترف بمعادلتها. - عن طريق الامتحان المهني في حدود (30) % من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه والتقييم المهنيين الذين يثبتون (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود (10) % من المناصب المطلوب شغلها،

مستشارو التوجيه والتقييم المهنيين الذين يثبتون (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. - يخضع المترشحون المقبولون تطبيقاً للحالتين 2 و 3 اعلاه، قبل ترقيتهم لمتابعة بنجاح تكويننا، تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 84:** يوظف أو يرقى بصفة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والادماج المهنيين. عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة ماجستير في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها. - عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها ، مستشارو التوجيه والتقييم والادماج المهنيين الذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه والتقييم والادماج المهنيين الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. - المادة 87: يدمج في رتبة مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين، مستشارو التوجيه و التقييم المهنيين المرسمون والمترصدون الذين تم توظيفهم طبقاً للتنظيم المعمول به والذين تحصلوا على شهادة الليسانس في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها.

### **الترقية في الرتب والمناصب العليا بالنسبة لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين**

#### **- الرتبة: مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين**

وذلك بموجب النص القانوني المتمثل في مرسوم تنفيذي رقم 09-093 مؤرخ في 26 صفر 1429 الموافق 22 فبراير 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 29 جوان 2011 المحدد لإطار تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الرتب التابعة للأسلاك الخاصة بالتكوين المهني.

- المنصب العالي "رئيس مصلحة التوجيه والتكوين الحضوري والمتواصل على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين": وذلك بموجب النص القانوني المتمثل في قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11/10/2016 والمحدد لتصنيف مركز التكوين المهني والتمهين وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له.

- المنصب العالي "رئيس مصلحة على مستوى المديرية الفرعية للتقييم البيداغوجي لمعهد التكوين والتعليم المهنيين" والمنصب العالي "نائب مدير التقييم البيداغوجي لمعهد التكوين والتعليم المهنيين": وذلك بموجب النص القانوني المتمثل في القرار الوزاري المشترك المحدد لتصنيف معهد التكوين والتعليم المهنيين وشروط

الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له؛ والصادر بتاريخ 11 جانفي 2016؛ الجريدة الرسمية رقم 16؛ المؤرخة في 13 مارس 2016.

- المنصب العالي "مدير فرعي للدراسات والتربصات على مستوى المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني": والمنصب العالي "رئيس مصلحة تقنية على مستوى المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني ذلك بموجب النص القانوني المتمثل في القرار الوزاري مشترك مؤرخ في 22 ماي 2013، الجريدة الرسمية عدد 43 مؤرخة في 13 جويلية 2014، الصفحة 28 والمحدد تصنيف المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له.
- المنصب العالي "مدير معهد التعليم المهني"، والمنصب العالي "نائب مدير الدراسات والتربصات بمعهد التعليم المهني" والمنصب العالي "رئيس مصلحة تقنية بمعهد التعليم المهني" وذلك بموجب النص القانوني المتمثل في القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 11 يناير 2016. الجريدة الرسمية عدد 12 مؤرخة في 28 فبراير 2016، يحدد تصنيف معهد التعليم المهني وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له.

### خلاصة الفصل:

تم التعرف خلال هذا الفصل على الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين، وكذا الهياكل القاعدية من مراكز تكوينية وتمهينية، ومعاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني وأخرى متخصصة في التعليم المهني، ومؤسسات دعم الهندسة البيداغوجية في مجال التكوين المهني بأنماطه المختلفة.

كما تم تناول المراحل التي قطعها التوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين حتى الوقت الحالي، والإنجازات التي ميزت كل مرحلة والتذبذب والتراجع الذي شهدته بعض المراحل، كما تم إبراز المستجدات الأخيرة والتي ان فعلت سيكون لها صدى إيجابي على نوعية التوجيه وبالتالي نوعية مخرجات التكوين.

ان الالتحاق بسلك التوجيه يتطلب التأهيل الجامعي في علم النفس وعلوم التربية وعلم الاجتماع التربوي، ورغم كون هذه التخصصات تنتمي جميعها للعلوم الاجتماعية الا ان هناك اختلاف في البرامج التكوينية وهذا ما يستدعي التدريب المهني أثناء الخدمة لممارسة الكفايات المهنية لوظيفة مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني.



## الفصل الرابع: التدريب المهني وفق المقاربة بالكفايات

### تمهيد

#### 1. المقاربة بالكفايات

##### 1.1. تعريف المقاربة بالكفايات

##### 2.1. التسلسل التاريخي لظهور المقاربة بالكفايات

##### 3.1. تعريف الكفايات

##### 4.1. خصائص الكفايات

##### 5.1. أنواع الكفايات

##### 6.1. الكفايات المهنية في مجال التوجيه والإرشاد المهني

##### 1.6.1. نماذج لملمح الكفايات المهنية في مجال التوجيه والإرشاد

#### 2. التدريب المهني

##### 1.2. تعريف التدريب المهني

##### 2.2. أهداف التدريب المهني أثناء الخدمة

##### 3.2. فوائد التدريب المهني أثناء الخدمة

##### 4.2. أنواع التدريب المهني أثناء الخدمة

##### 5.2. البرامج التدريبية

##### 1.5.2. تحديد الاحتياجات التدريبية

##### 2.5.2. تصميم البرامج التدريبية وفق المقاربة بالكفايات

##### 3.5.2. تقويم البرامج التدريبية وفق المقاربة بالكفايات

### خلاصة الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل المقارنة بالكفايات، انطلاقاً من تعريفها والتسلسل التاريخي لظهورها، مروراً بمفهوم الكفاية وخصائصها وأنواعها، وكذا الكفايات المهنية في مجال التوجيه والإرشاد المهني على وجه التحديد، من خلال عرض ملامح الكفايات المهنية السويسرية والكندية والأردنية والجزائرية. كما يتناول التدريب المهني أثناء الخدمة بالعرف، وعرض الأهداف والفوائد والأنواع، إضافة لتصميم البرامج التدريبية وفق المقارنة بالكفايات وتقويمها.

**1. المقارنة بالكفايات**

تتعدد مناهل المقاربات المنتجة لمفهوم الكفاية، فنجد المقارنة بالمعرفة والمقارنة بالمهارة والمقارنة بالسلوكات وحسن التواجد والمقارنة بالمعارف والمهارة وحسن التواجد والمقارنة بالكفايات المعرفية.

**1.1. تعريف المقارنة بالكفايات**

**تعريف المقارنة:** المقارنة هي أساس نظري يتكون من مجموعة من المبادئ التي تشكل الطريقة التي يركز عليها الباحث في تناوله لموضوع بحثه.

وأما من جهة المقاربات التي تناولت الكفاية فنذكر منها المقاربات المعرفية والمقارنة البنائية والمقارنة البنائية الاجتماعية (بن فاطمه، 2013، 22-23).

- المقارنة بالكفايات تتمحور حول نقل المعارف للفعل من منطلق ان المعارف مصدراً لتشخيص وحل المشكلات، وذلك بتنمية القدرة على استعمال المعارف في سياق واقعي عملي مهني، من خلال حضور المعارف في الوقت المناسب وتكيفها مع الوضعية وتجسيدها في سلوكات وأداءات (الliche، 2006).

**2.1. التسلسل التاريخي لظهور المقارنة بالكفايات:**

اختلف الباحثون والمنظرون حول تاريخ ظهور المقارنة بالكفايات والسياق الذي برزت فيه، بينما هناك اتفاق حول المراحل التي ميزت المجال التربوي، إذ شهد هذا الأخير مراحل رئيسية مصنفة كما يلي:

- **مرحلة المقارنة بالمحتوى:** وفيها تم التركيز على المحتوى التعليمي والتكويني، ويعاب على هذه المقارنة جعل المتعلم متلقياً سلبياً، خاضعاً للحشو الكمي المعرفي، وهدفاً لنظام تقويمي قائم على البضاعة المسترجعة (نمرة، 2018، 267).

- **مرحلة المقارنة بالأهداف:** مهد التياران الفكريان المتمثلان في التيلورية والسلوكية لظهور المقارنة بالأهداف من خلال اعمالهما المتجسدة في تبسيط الأشياء وتفكيكها إلى مراحل وعناصر قابلة للملاحظة والتقويم. وتجلى هذا التأثير في المجال التربوي من خلال أعمال "ماجر" (1962) وأعمال " بلوم " (1968، 1976، 1979)

التي أسست للمقاربة بالأهداف وقادت الإصلاحات التربوية التي شملت المناهج التعليمية وطرق التدريس، وتعد عملية تفكيك الهدف العام إلى أهداف إجرائية أهم ما ميز هذه المقاربة، من خلال تحديد النتائج المرتقبة في سلوكيات قابلة للملاحظة تشمل شروط الإنجاز ومعايير التحكم. (الliche، 2010، 32)

ورغم الرواج الذي لقيته المقاربة بالأهداف، حيث شهدت إنتاجا وافرا للكتب والدراسات والتقارير، إلا أنها تلقت انتقادات ارتبطت بتغييب دلالة الفعل التربوي بالنسبة للمتعمم جراء تجزئته إلى درجة كبيرة، كما كان لبروز المسافة الفاصلة بين الأهداف والمحتويات التعليمية، وغياب الديناميكية في الفعل التعليمي وطغيان التنظيم الخطي الجامد أثرا واضحا، نجم عنه عدم قدرة المناهج والطرق البيداغوجية على مسايرة التطور الحاصل على المستوى التكنولوجي والعلمي والاجتماعي والاقتصادي على وجه الخصوص، الامر الذي مهد لظهور المقاربة بالكفايات.

- **مرحلة المقاربة بالكفايات:** وفيها تم التركيز على المتعلم باعتباره محور العملية التعليمية-التعلمية، مرتكزة في

ذلك على المبادئ الفكرية البنائية والبنائية الاجتماعية (بن فاطمة، 2013، 22-23)

غير ان التيار الفكري الثاني، يرى ان المقاربة بالكفايات هي امتداد للمقاربة بالأهداف ومن رواد هذا التيار دوكتيتيل De.Ketel، وانضم المفكر التربوي العربي محمد الدريج إلى هذا التيار معتبرا المقاربة بالكفايات الجيل الثاني للمقاربة بالأهداف وحركة تقويمية لها (الدريج، 2000، 47)

ظهرت المقاربة بالكفايات في الولايات المتحدة الامريكية سنة 1968، وساعد في انتشار هذه المقاربة انخراط المنظمات العالمية الكبرى في التسويق لها كنظام تربوي يزوج بين الكم المعرفي والكيف المنهجي وتأهيل المتعلم للتأقلم والفاعلية في مجتمع يتطور باستمرار. وتم اعتماد المقاربة بالكفايات لأول مرة في مقاطعة كيبك بكندا، ثم انتقلت للدول الأوروبية وأولها فرنسا سنة 1992. وتبنت الجزائر المقاربة بالكفايات في إطار اصلاح منظومتها التربوية ابتداء من الموسم الدراسي 2003/2004.

**3.1. تعريف الكفاية:** يشير كل من أوبري و بلوشار « Aubret & Blanchard » إلى ان كلمة كفاية ذات أوجه مختلفة، لذلك تناولها الادب النظري كمفهوم، وكمصطلح وكبناء اجتماعي (Aubret & Blanchard, 2005, 179).

- **التعريف اللغوي للكفاية:** جاء في لسان العرب لابن منظور(711هـ)، كفى، يكفى، كفاية، إذا قام بالأمر، ويقال استكفيته امرا فكفانيته، ويقال كفاك هذا الامر أي حسبك، وكفاك هذا الشيء. والكفاة: الخدم الذين يقومون بالخدمة، جمع كاف، وكفى الرجل كفاية فهو كاف وكفى...."

وعليه فان لفظة "كفاية" في اللغة تعني القيام بالأمر على أحسن وجه، وهذا بالاستغناء عن الآخر.

- التعريف الاصطلاحي للكفاية:

ظهر مصطلح الكفاية حسب ستيرك (Stercq) ابتداء من سنة 1930 في مجال الشغل ثم انتقل تدريجيا لمجال التكوين المهني ثم تكوين الراشدين وأخيرا انتقل إلى المدرسة. (Stercq, 2016, 26)

ارتبط تعريف الكفاية بالإطار المرجعي المؤسس له وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

- يعرف أردوين ورونو (Ardouin et Ronéo) الكفاية " الكفاية تجسيد لديناميكية معقدة لمجموعة مهيكلة من المعارف، والمعارف الادائية، ومعارف حسن التصرف والمعارف الاجتماعية والثقافية والمعارف التجريبية، مجندة بطريقة غائية وإجرائية في سياق خاص (Ardouin, 2017, 283-284).

- مفهوم الكفاية متعدد الاستخدام، اذ برز على مستوى تسيير الموارد البشرية و البحث و تفسيره يرتبط بتنظيم العمل و بحقل التقييم المهني و بالتوصيف المهني، و يمكن حسب قيشار وهيتو (Guichard et Huteau) تعريف الكفاية بأنها " ميزة فردية أو جماعية مرتبطة بتجنيده و تبني و تجسيد مجموعة من المعارف و المهارات و الاتجاهات بطريقة فعالة و في سياق معين" (Guichard et Huteau, 2007, 86).

- والكفاية كما عرفها فيليب بيرينو هي مجموعة من الإمكانيات المعرفية (معارف، معلومات، قدرات) لمعالجة فئة من الوضعيات أو المشكلات. (Perrenoud, 2000, 7)

- وهي القدرة على التصرف بفاعلية في وضعيات معينة وهذه القدرة تتركز على المعارف لكن ليس وحدها فمن أجل مواجهة هذه الوضعية على أكمل وجه سوف نحتاج إلى تفاعل العديد من الموارد: معارف (Savoir) ومهارات (Savoir-faire) و (Savoir-Etre) التصرفات

- يدعم نفس التوجه ريسون "Rissoan"، حيث يرى أن العناصر الثلاثة المكونة للكفاية تتمثل في المعرفة، معرفة الاداء، ومعرفة التصرف (السلوك)، فإذا كانت المعرفة تجيب عن سؤال "ماذا" فان معرفة الأداء (المهارة) تجيب عن سؤال "كيف" على مستوى الأفعال ومعرفة التصرف تجيب على سؤال "كيف" على مستوى السلوك، ويضرب لنا مثلا توضيحيا عن ذلك حول صناعة دراجة (Rissoan, 2014, 93)، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (5) مكونات الكفاية

مكون الكفاية	اسقاط مكون الكفاية على المثال
المعارف	يستعمل الالمنيوم في صنع الدراجة، وهو معدن خفيف ويقاوم الاكسدة، يباع على شكل أعمدة أو صفائح وتقطع حسب الاستعمال.
معرفة الأداء (المهارات)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تصميم الدراجة</li> <li>- تحديد القياسات</li> <li>- تقطيع قضبان الالمنيوم</li> <li>- الصاق القضبان مع بعضها</li> </ul>
معرفة التصرف	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التركيز والهدوء خلال عملية رسم التصميم الخاص بالدراجة</li> <li>- الدقة في اخذ القياسات لتفادي الأخطاء</li> <li>- الالتزام بقواعد الامن والنظافة لتفادي الحوادث المهنية خلال تركيب الدراجة.</li> </ul>

المصدر: Rissoan, 2014, 93

#### 4.1. خصائص الكفاية:

تعددت الخصائص المميزة للكفاية وتنوعت، وفيما يلي عرضاً لأهمها:

1. الشمولية: تشمل الكفاية مجموعة من العناصر، وهي حسب Le Boterf تتمثل في السياق والمعرفة والمعرفة السلوكية والمعرفة الفعلية (المهارة) والدلالة. (نمرة، 2018، 272)،
2. البناء: أي تعلم جديد يحفظ في الذاكرة يبنى انطلاقاً من مكتسبات قبلية.
3. التناوب: عملية دورية بين الكفاية ككل ومجسد وبين عناصرها
4. التطبيق: تجسيد لمعنى القدرة على التصرف والاداء، مما يستدعي اعتماد التعلم النشط.
5. التكرار: يوظف هذا المبدأ إعادة الفعل عدة مرات متتالية ضمن مهام إدماجية، الغرض منه التعمق في مستوى الكفاية للتحكم في محتواها.
6. الإدماج: مبدأ أساسي لتجسيد الكفاية انطلاقاً من دمج العناصر المكونة للكفاية مع بعضها.
7. التمييز: مبدأ يسمح للمتعلم بالتفريق بين المحتوى والكفاية
8. الملائمة: يسمح هذا المبدأ للمتعلم بإدراك الكفاية كأداة لإنجاز المهام، معززاً بذلك مغزى التعلم

9. الترابط: يقوم انماء الكفاية على مبدأ الترابط بين الانشطة التعليمية – التعلمية وتقويمها.

أما شتوح (شتوح، 2018، 173) فتشير إلى الخصائص التالية:

1. تجنيد وتوظيف جملة من الموارد (معارف، قدرات، سلوكات، حسن الاداء).
2. الغاية: التوظيف الاجتماعي والنفعي لحل المشاكل وراء كل تسخير واعي للموارد.
3. الارتباط بصفة الوضعيات: تحتل الوضعية مكانة مهمة في تمييز كفاية عن اخرى وفي تحديد مجال الكفاية.
4. التعلق بمادة أو بعدة مواد دراسية (قد يتطلب اكتساب كفاية عدة مواد دراسية)
5. قابلية التقويم: نستدل في قياس الكفاية باعتماد معايير يخضع لها الانجاز.

ويضيف فرحاي (فرحاي، 2011، 149-153)

- القابلية للنقل والتحويل: يسمح هذا المبدأ بتسخير ونقل كفايات اكتسبت سابقا لتوظيفها في وضعيات لاحقة ومغايرة أي متباعدة زمانيا ومكانيا، من خلال تعبئة الموارد اعتمادا على عمليات ذهنية تستدعي اكتشاف التشابهات القائمة بين البنات الخاصة بالوضعيات.

اضافة للسياق المحدد، والطابع التركيبي للكفاية، والمرونة، والتكيف، والطبيعة اللولبية والنمائية للكفاية.

#### 5.1. أنواع الكفايات:

تصنف الكفايات وفق المجالات والمستويات التي تستدعيها، وفيما يلي عرض مفصل لذلك.

#### 1.5.1. أنواع الكفايات حسب المستوى: يرى بغدادي وشوشان (2011) أنه يمكن تصنيف الكفايات حسب

ثلاثة (03) مستويات تتوافق وفترات التعلم، وهي: كفايات قاعدية، كفايات مرحلية، كفايات ختامية. حيث يعرف هذه الكفايات كما يلي:

- الكفايات القاعدية: تمثل حصيلة نواتج التعلم الأساسية الخاصة بالوحدات التعليمية
- الكفايات المرحلية: تتكون من مجموع الكفايات القاعدية، وتتعلق بمجال تعليمي معين.
- الكفايات الختامية: تتكون من مجموع الكفايات المرحلية، وتتعلق بطور تعليمي معين.

(بغدادي، شوشان، 2011، 184)

#### 2.5.1. أنواع الكفايات حسب عدد الأفراد:

وتشمل نوعان من الكفايات

- كفايات فردية: تشمل الكفايات التي يمتلكها الفرد

- كفايات جماعية: تشمل تلك الكفايات التي تظهر في تعاون أفراد الفريق للوصول إلى الهدف المشترك.  
3.5.1. أنواع الكفايات حسب نوعية الحقل المعرفي: نستدل بالتصنيف الوارد في الوحدة التدريبية لأبن فاطمة (بن فاطمة، 2013، 8-9) ضمن البرنامج العربي لتطوير مناهج التدريس وتوظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم والتعلم.

- الكفاية النوعية (الخاصة): خاصة بمادة دراسية واحدة، مثال الرياضيات
- الكفاية الممتدة: خاصة بمجموعة من المواد الدراسية اي بحقل معرفي معين مثل حقل العلوم، أو حقل اللغات، أو حقل الفنون
- الكفاية العامة (الافقية): كفايات مشتركة ما بين كل المجالات العلمية، وتشمل طرق التفكير، المنهجية، حل المشكلات، التواصل.

#### 4.5.1. أنواع الكفايات حسب الأهمية:

- كفايات مفتاحية: يقصد بالكفايات المفتاحية مجموع الكفايات المعبئة للتكيف بطريقة فعالة مع خصائص العمل، هذه الكفايات يمكن نقلها وتتفاعل مع الكفايات التقنية، وتعد عامل أساسي للقابلية للتشغيل والتنافسية في عالم اقتصادي يشهد تحولات مستمرة.

و في ما يلي، عرض لهذه الكفايات حسب طريقة ايفيروز (Evéquoz 2004) لديوان التوجيه و التكوين المهني جونييف (OOF Genève)

1. مواجهة عدم التنظيم: ويقصد بذلك مواجهة الوضعيات الجديدة الغير منتظرة، من خلال اتخاذ مبادرات، التحلي بالمسؤولية والاستقلالية، وتعبئة موارد داخلية وخارجية.
2. التواصل مع الاخرين: وتتمثل في تثمين وجهة النظر المقترحة، العمل الجماعي لبلوغ هدف موحد، تعبئة الفاعلين، التنسيق ما بين الكفاءات لبلوغ الهدف المشترك، معالجة المعلومات ومشاركتها، التقويم الذاتي للأفعال، الاتفاق على حد أدنى من المعايير.
3. التموقع في منطقتي خدمة الزبون: وتتمثل في تنمية قدرات التعاطف (الانصات والاستيعاب لاحتياجات الزبون)، والمبادرة والاستقلالية.

4. العمل في فريق: التعاون لبلوغ أهداف مشتركة.

5. التواصل: ارسال وتبادل المعلومات في سياق معين.

6. حل المشكلات: انتاج حلول فعالة انطلاقا من جمع المعلومات المفيدة عن المشكل وتحليلها وفق القواعد

المنطقية

7. التنظيم: هيكله النشاطات بدلالة الهدف المسطر ووفق الوقت المحدد.
8. معالجة المعلومات: استقبال المعطيات وتحليلها وتلخيصها
9. التأطير: قيادة الأفراد نحو هدف وتعبئة الموارد الموجودة.

( Guichard, Huteau,2007, 88-89)

#### 5.5.1. أنواع الكفايات حسب البعد:

1. كفايات تتدرج ضمن البعد الانفعالي الاجتماعي (العمل في فريق، التعاطف، التواصل، التعاون)
2. كفايات تتدرج ضمن البعد المعرفي (المعارف الضرورية لعمل معين)
3. كفايات تتدرج ضمن البعد المهني (اللمسة التقنية الفنية للمختص)

#### 6.1. الكفايات في مجال التوجيه والإرشاد التربوي والمهني:

دراسات عديدة اهتمت بالكفايات في مجال الإرشاد والتوجيه، نذكر من بينها دراسة النابهي (1995) حول الكفايات المهنية اللازمة لإعداد المرشد التربوي، حيث شملت عينة مكونة من (253) مرشد تربوي و(24) عضو من الهيئة التدريسية، بغرض دراسة الفروق في وجهات النظر بين الأعضاء المختصين في الهيئة التدريسية والمرشدين التربويين تبعاً لمتغير نوع الإعداد، حيث تم تحديد (68) كفاية تم توزيعها على المجالات التالية: مجال التخطيط، مجال الإرشاد النفسي، مجال الإرشاد التربوي، مجال النمو المهني، مجال التوجيه المهني، ومجال التقويم). أما دراسة "قوارح وغريب" (2017)، فسعت للكشف عن الكفاءات المهنية المتطلبة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة، مستخدمة المنهج الوصفي، والاستبيان لجمع المعطيات من عينة قوامها (24) مستشاراً. وتوصلت الدراسة إلى أهم الكفاءات المتطلبة وهي: كفاءات التقويم والتنظيم، وكفاءات الإعلام والاتصال، وكفاءات التوجيه والإرشاد وكفاءات التكفل والمتابعة النفسية. بينما هدفت دراسة مرزا (2012) للتعرف على الكفايات المهنية الواجب توفرها لدى المرشد التربوي، حيث اعتمدت الدراسة على مجتمع البحث المتكون من 290 مرشد تربوي، اشتقت منه عينة البحث المقدره بخمسة (5) مرشدين تربويين من محافظة ديالي، وتم الاعتماد على الصدق الظاهري للاستبيان المقترح في الدراسة والمتكون من 20 كفاية مهنية نذكر منها: (إعداد الخطة العلمية والتربوية، الامام بأهداف النظام التعليمي، امتلاك مهارات التقويم، امتلاك مهارات تقديم خدمات الإرشاد الفردية والجماعية).

وركزت دراسة زريقي (2008) على الكفايات الإرشادية المدركة واختلافها باختلاف التأهيل والتدريب والخبرة وجنس المرشد في المدارس الأردنية، حيث تشكلت عينة البحث بطريقة عشوائية من (184) مرشدا ومرشدة، كما تم بناء اداة البحث المكونة من (89) فقرة موزعة على تسع (9) مجالات للتعرف على مدى امتلاك الكفايات



الإرشادية. وبينت نتائج الدراسة ان المرشدين يمتلكون درجات عالية جدا من الكفايات الإرشادية في مجالين (مجال تنفيذ الإرشاد الفردي والجماعي، ومجال الالتزام بالمعايير الاخلاقية ومعايير التطور المهني)، ودرجات عالية في المجالات المتبقية والمرتبطة تنازليا (مجال تنظيم برنامج الإرشاد في المدرسة، مجال مساعدة الطلبة لتحسين تحصيلهم الأكاديمي، مجال مساعدة الطلبة على فهم خصائصهم النمائية، تطبيق التوجيه المهني للطلبة، تقييم الطلبة وتفسير المعلومات، تقديم الاستشارات، تطبيق الابحاث، وتقييم البرنامج الإرشادي).

بينما سعت دراسة الدليم (2005) للتعرف على واقع التقييم النفسي في العمل الارشادي الطلابي المدرسي وعلاقته بمتغيرات التخصص العلمي والمرحلة التعليمية والخبرة العملية من وجهة نظر المرشدين الطلابيين، اعد الباحث استبانة حول اهمية المقاييس والاختبارات النفسية والمهنية ووزعت بطريقة عشوائية على عينة تبلغ 262 مرشدا طلابيا في مناطق الرياض ومكة المكرمة والدمام. كشفت النتائج أن أساليب المقابلة والسير الذاتية والملاحظة والتقارير ودراسة الحالة هي الاجراءات التقييمية المعمول بها.

يرى نوبيات أن الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية تميز بانحصار المهام في جوانب توجيهية وأخرى تقييمية بحتة، غير أنها غير دقيقة وغير مفصلة، وبقي المجال مفتوح وغير واضح المعالم للمطبقين في التعامل مع هذه المهام (نوبيات، 2018، 580)، وهذا ما جعل الباحثة تدرج نماذج دولية لملحح الكفايات في الارشاد والتوجيه حتى يمكن المقارنة ومعرفة الملحح الاقرب للأسس العلمية التي يقوم عليها الارشاد والتوجيه.

### 1.6.1. نماذج دولية لملحح الكفايات المهنية في مجال التوجيه والإرشاد المهني:

#### 1.1.6.1. الكفايات المهنية لمستشار التوجيه في سويسرا كما أعدها الديوان الفيدرالي للتكوين المهني

والتكنولوجي، حسب جيروم روسي، ايجنبرجر، برديكس، Rossier, Eggenberger, Perdrix (2012)،

**L'Office Fédéral de la Formation Professionnelle et de la Technologie, (OFFT)**

حيث حدد الديوان الكفايات المهنية الوطنية الخاصة بمستشار التوجيه المهني والجامعي والمسار المهني، و

يشمل هذا الملحح ثلاثة عشر (13) كفاية موزعة كما يلي :

❖ **كفايات أساسية:** وعددها خمسة (5) وهي كالآتي:

#### 1. تقديم الاستشارة: **conseiller**

تتمثل عناصر هذه الكفاية ما يلي:

- بناء العلاقة المهنية على أساس الثقة لمساعدة المسترشد على إعداد خطة عمل تسمح ببلوغ الأهداف المسطرة
- تحليل الطلب
- تحديد الأهداف المرجوة وضمان تجسيدها.

## 2. إجراء المقابلة: Mener un entretien

تهدف المقابلة لمساعدة الفرد على اكتساب الوسائل لبناء نظرة عامة عن وضعيته المهنية والشخصية ومساعدته على تحقيق مشاريعه. تقوم المقابلة على نماذج وطرق سيكولوجية تسمح ببروز مشروع في إطار استشارة فردية.

## 3. التشخيص والتقييم: Diagnostic et Evaluation

يسمح بتحليل ووصف الخصائص الفردية وتحديد المحيط الاجتماعي الثقافي. يتم ذلك من خلال المقابلة والاختبارات النفسية والاستبيانات.

## 4. الاعلام (Informer):

تتمثل هذه الكفاية في تقديم المراجع والوثائق الضرورية الخاصة بالمهن والتعليم والتكوين أو توجيه الفرد إلى المصالح والهيئات المختصة التي بحوزتها المعلومات المطلوبة، والغرض من ذلك افادة الفرد بكل العناصر الضرورية لتجسيد مشروع تكويني أو مهني.

## 5. تنشيط حصة: (Animer une séance):

القدرة على توظيف خصائص بيداغوجية تسمح بدنامية السيرورات البين فردية للمشاركين لدعم وتفضيل التفاعلات ومحكات السلوكيات والاتجاهات الضرورية لتحقيق أهداف الحصة.

## ❖ الكفايات المكملّة: Compétences complémentaires

## 6. المرافقة والكوتشينج: يقصد بها مرافقة الفرد بغرض تحقيق استقلاليته تدريجيا حتى تجسيد مشروعه المهني

أو التكويني أو اعادة التوجيه réorientation أو إدماج مهني Insertion أو تغيير المهنة Reconversion

## 7. تصميم واقتراح مادة تكوينية (مقياس): وتتمثل هذه الكفاية في تصميم وتنشيط دروس وورشات بغرض

تنمية كفايات مهنية أو شخصية للأفراد

## 8. القيام بالبحث: تتعلق هذه الكفاية بتقديم تقارير وتحليل نتائج الدراسات والمشاركة في الدراسات ذات العلاقة

بالممارسة المهنية باستعمال طرق ووسائل علمية.

9. التواصل حول مواضيع ذات علاقة بالتوجيه ( Communiquer sur des thèmes en lien avec )

(l'orientation): كفاية متعلقة بتقديم المجالات المختلفة لنشاط التوجيه لشرائح متعددة من العامة والتموقع

فيما يخص المواضيع الراهنة المتعلقة بمجال مهني خاص.

10. قيادة مشروع: Conduire un projet

❖ كفايات تقنية وعرضية:

11. العمل ضمن شبكات: كفاية تتعلق بالعمل والمشاركة والتعاون مع شركاء من المؤسسات والمهنيين في

مجالات مشتركة.

12. ضمان الجودة: Assurer la qualité كفاية تتعلق بالمساهمة بصفة نشطة في إعداد الإجراءات

التي تسمح بضمان جودة الخدمات المقدمة واليقظة العلمية المستمرة والاستشراف.

❖ كفايات اجتماعية شخصية:

13. إظهار كفايات اجتماعية وشخصية تسمح بالتكيف في السياق المهني والقيام بالمهام الموكلة بطريقة ملائمة،

وهذا ما يستدعي التدريب المتواصل والتقييم الذاتي وتسيير الضغط.

(Rossier, Eggenberger, Perdrix, 2012, 4-5)

2.1.6.1. ملحق الكفايات العامة لمستشار التوجيه في كندا كما أعتها نقابة مستشارين ومستشارات التوجيه

كبيك (OCCOQ) Ordre des conseillers et conseillères d'orientation de Québec

(<https://www.orientation.qc.ca/>) ، يعد ملحق الكفايات العامة لمستشاري التوجيه المعد في 2004

حجر الأساس الذي تقوم عليه الممارسة المهنية، إذ تعتبره نقابة المستشارين والمستشارات للتوجيه في كبيك

(OCCOQ)، الإطار المرجعي الذي يسمح بتقويم التكوين الأولي الضروري لممارسة المهنة، ودليلاً للتنمية

المهنية من خلال التكوين المتواصل في شقه الذاتي والرسمي، (وفق برامج تكوينية معتمدة من طرف المؤسسات

المشغلة لمستشاري التوجيه وفقاً للقوانين المعتمدة).

يتبنى الملحق التعريف التالي للكفاية: "الكفاية هي القدرة على الفعل بإتقان في سياق فرص ووفق الاخلاقيات

وبتجنيد الموارد الشخصية والموارد المتاحة في البيئة"، " الكفاية هي الأفعال الملاحظة، الملموسة، المنتظرة من

طرف مستشاري التوجيه والتي تفترض الامام بالمعارف والمهارات وحضور الاتجاهات المناسبة للقيام بذلك".

ويشير الملحق إلى مصدر هذه المعارف والمهارات، إذ هي مكتسبة في إطار نشاطات التكوين الأولي والتكوين

المتواصل وأيضا من خلال الخبرات الشخصية.

- بنية ملصح الكفايات:

تتوزع الكفايات على محورين رئيسيين، يمثل المحور الأول الكفايات الخاصة بالمهنة ويتشكل من خمسة (5) م جالات، ويشمل المحور الثاني المسؤوليات المهنية ويلخصها مجال واحد.

المحور الأول: محور الكفايات الخاصة بمهنة التوجيه:

1. مجال تقييم الوضعية بطريقة دقيقة: ويشمل عناصر الكفاية التالية:

- تقييم طلب المساعدة أو الوضعية المشكلة

- تقييم التوظيف النفسي للأشخاص من خلال الاهتمامات، الاستعدادات، الوظائف المعرفية والوجدانية مع الاخذ بعين الاعتبار حالة الصحة العقلية بما في ذلك خطر الانتحار والقتل العمدي.

- التمييز بين التوظيف العادي والتوظيف المرضي للشخص مع الاخذ بعين الاعتبار الأبعاد النفسية والاجتماعية والجسدية.

- تقييم التحديات الموجودة بين الأشخاص ومحيطهم

- التعرف على موارد وحدود المحيط

- تحليل الوضعية بالاعتماد على المعارف النظرية والتطبيقية الملائمة

- تقديم تحليل عن الوضعية للفاعلين المعنيين بذلك

▪ **متطلبات القيام بهذه الكفاية:** امتلاك مستشار التوجيه المعارف الواسعة والمحيطة في القياس النفسي والتقويم وعلم النفس النمو وعلم النفس المرضي والنمو المهني والادماج المهني.

- **تصميم التدخل في التوجيه:** إنطلاقاً من نتائج التشخيص، يتم تحديد أهداف التدخل والتي تركز على ملاحظات دقيقة وعلى دينامية الحالة وعلى ممارسات اثبتت فاعليتها.

- إعداد التدخل مع الاخذ بعين الاعتبار النظريات والأبحاث حول الدينامية القائمة حول الثلاثية الفرد - المحيط - العمل.

- حسب الحاجة، إدماج التدخل في مخطط عمل يتضمن أهداف ومراحل وسطية تسمح بإعداد عرض حال وتقارير عن السيرورة.

- طاب مشاركة الفاعلين مع تحديد المطلوب منهم.

▪ **متطلبات القيام بهذه الكفاية:** امتلاك مستشار التوجيه المعارف الواسعة والمحيطة في نماذج التدخل الفردي والجماعي، والمقاربات والبرامج، وخصائص الزبائن المختلفة وخصائص المنظمات ومواردها.

2. التدخل المباشر:

- إنجاز سيرورات إرشادية وتوجيهية لفائدة الأفراد، والجماعات والمنظمات، أو تدخلات أخرى ذات طابع مهني تؤخذ بعين الاعتبار العلاقة الفرد - المحيط - العمل.
- تهيئة الشروط الملموسة والموارد اللازمة لتجسيد التدخل.
- استعمال أو تكييف حسب السياق وحاجات المسترشد برامج تدخل ملائمة لتحقيق الأهداف.
- التدخل مع الاخذ بعين الاعتبار السياقات وخصوصيات الحالة بما في ذلك الأشخاص في حالة ازمة أو في حالة اضطراب عقلي.
- التدخل مع الاخذ بعين الاعتبار المعوقات الممكن ان تحدث خلال سيرورة التوجيه.
- تقديم متابعة ملائمة.
- التدخل على مستوى الفاعلين المعنيين بإشكاليات المحددة.
- استعمال المعلومة المدرسية والمهنية خلال المداخلات، معرفة الوسط المدرسي والمهني، الوظائف، سوق العمل، السياق الاجتماعي والاقتصادي والإدماج المهني.
- **متطلبات القيام بهذه الكفاية:** امتلاك مستشار التوجيه المعارف الواسعة والمهنية في الإرشاد الفردي والجماعي، والتنشيط ومعالجة المعلومة وسيرورات اتخاذ القرار والتحويلات المهنية والتدخل على مستوى الحالات الصعبة والمصادر الرقمية.

3. ممارسة الاستشارة على مستوى فاعلين آخرين

- ممارسة دور المستشار في محيطه المهني (خبير، مقدم مشورة، عامل تغيير، مربّي، منشط)
- التدخل في إطار متعدد التخصصات
- تحمل مسؤولية القيادة عند الضرورة، لتنمية وتجسيد مشاريع وبرامج ومخططات عمل متعلقة بالتوجيه والتنمية المهنية.
- التصرف كوسيط بين الفاعلين حسب حاجات الحالة (فرد، مجموعة، أو منظمة)
- **متطلبات القيام بهذه الكفاية:** امتلاك مستشار التوجيه المعارف الواسعة والمهنية في مجال مقاربات الاستشارة، تسيير المشاريع، نماذج تنمية الكفايات، تسيير فروق العمل، تسيير الصراعات.

4. تقييم أثر التدخلات في التوجيه

- إعداد معايير نجاح التدخلات

- ضمان تحقيق الأهداف المسطرة وتقييم بلوغ الهدف حسب الإجراءات المتخذة مع الحالة
- تحليل نقدي ذاتي للممارسة المهنية
- تحديد أثر الكفايات والحدود الذاتية على الممارسة المهنية عموماً وعلى التدخلات بوجه خاص.
- حسب الحاجة، الرجوع إلى مراجع ومصادر مهمة وموارد أخرى.
- **متطلبات القيام بهذه الكفاية:** امتلاك مستشار التوجيه المعارف الواسعة والمحينة في مجال طرق تحليل الممارسات، طرق البحث والتقصي، الإحصاء الوصفي والاستدلالي.

### المحور الثاني: محور كفايات المسؤوليات المهنية

يشمل هذا المحور الكفايات التالية:

- تسيير الممارسة المهنية بطريقة تضمن الانضباط والأهمية وفقاً للمعايير المعمول بها.
- التصرف وفق القانون والمعايير والشروط المتعلقة بالوظيفة والمهنة وفق الاخلاقيات والقانون خاصة مسك السجلات والملفات المهنية.
- ضمان سرية المعلومة المتحصل عليها خلال الممارسة المهنية، ووفقاً للقانون المعمول به.
- ممارسة حكم أخلاقي ومسؤول على كافة الممارسة المهنية
- توطيد العلاقة المهنية مع كل فرد وذلك باحترام الحقوق والتكيف مع وضعيته
- إيصال معلومة واضحة وكاملة لمن يطلب خدمة مهنية
- تحرير التقارير، الملفات، والمداخلات بطريقة ملائمة وباستعمال أسلوب دقيق وملائم للمرسل اليه أو الجهة المعنية
- وضع قيد التنفيذ الوسائل الضرورية للتقليل من اثار الاتجاهات والقيم الشخصية على الممارسة المهنية
- إعداد مخطط عمل وتنظيم العمل حسب التعليمات والوقت والموارد المتاحة والوضعيات الطارئة
- تحديد عند الحاجة القيمة المالية الحقيقية والاجتماعية للخدمات التي يقدمها
- المساهمة في تقدم المهنة والوظيفة وتطوير الخدمات في التوجيه
- تحسين وتطوير المعارف والكفايات باتخاذ الإجراءات الملائمة
- **متطلبات القيام بهذه الكفاية:** المام مستشار التوجيه بالمعارف الواسعة والمحينة في مجال التنظيم المهني والاخلاقيات المهنية بما في ذلك مسك الملفات، القانون الأخلاقي والضوابط ذات العلاقة بالمهنة.

### 3.1.6.1. الكفايات المهنية لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني بالجزائر:

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 09-93، ووفقا للمواد 79 و80 و81 منه، يمكن تحديد مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين كما يلي:

#### 1. التوجيه وإعادة التوجيه:

-المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشحين، والقيام بمقابلات للتقييم المهني، قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية و الذهنية.

-مساعدة المترشحين والتلاميذ والمهنيين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين ، واقتراح إعادة التوجيه إلى اقتضى الأمر ذلك استنادا إلى تقويم دائم لكفاءتهم.

- تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين.

#### 2. متابعة ومرافقة المتكون:

-ضمان متابعة ومرافقة المترشحين و التلاميذ والمهنيين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.

#### 3. التحقيقات والدراسات:

-المشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء، في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.

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

#### 4. الإعلام:

تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين.

#### 5. المساعدة على الإدماج المهني: مرافقة المترشحين والتلاميذ والمهنيين في نهاية التكوين في مجال الإدماج

المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل.

#### 2.6.1. مقارنة بين الملامح المهنية للكفايات المعروضة اعلاه:

إن المقارنة بين الملامح الثلاثة للكفايات المهنية في مجال التوجيه المهني (الملح السويسري والملح الكندي

والملاح الجزائري) تسمح بإظهار نقاط الاختلاف ونقاط التشابه. فأوجه الاختلاف تكمن في تنظيم الملاح وفي

مضامينها، فالملاح السويسري يشمل (13) كفاية موزعة على ثلاثة محاور رئيسية وهي محور الكفايات الأساسية

لمهنة التوجيه المهني ب(5) كفايات ومحور الكفايات المكمل ب(5) كفايات ومحور الكفايات التقنية والعرضية

ب(3) كفايات، أما الملح الكندي للكفايات المهنية فيوزع الكفايات على محورين رئيسيين، إذ يشمل المحور

الأول مجالات الكفايات الخاصة بالتوجيه وعددها (5) مجالات، أما المحور الثاني فخصص لمجال المسؤوليات

المهنية ب(12) كفاية و ما ميز هذا الملمح إرفاقه بمتطلبات إنجاز الكفايات من معارف ومهارات، بينما حدد الملمح الجزائري للكفايات المهنية لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني (5) مجالات للكفايات دون التميز بين المجالات الأساسية و المجالات المكملة ، إذ يمكن وصفه بالعمومية والاختصار على خلاف الملمح الكندي المتسم بالدقة والوضوح في عناصر الكفاية و الشمولية من حيث إلمامه بجميع إمكانيات التدخل التي يقوم بها مستشار التوجيه المهني.

بينما تكمن أوجه التشابه بين ملامح الكفايات الثلاثة المتناولة في مجالات الكفايات المشتركة وهي: مجال التوجيه، مجال التقويم، مجال المرافقة، مجال الاعلام، مجال المساعدة على الادماج المهني.

تأسيسا على ما سبق، تبرز ضرورة اهتمام الجهات الوصية بتفصيل أكثر لمهام وأدوار مستشار التوجيه وتكون مرفقة بالكفايات اللازمة لأدائها والمقاييس التكوينية والتأهيلية المنبثقة عنها حتى يتسنى للمستشار اداء مهني مطابق لمتطلبات المنصب، وإضافة خدمات الإرشاد المهني، خاصة وان الوافدين على خدمات التكوين من فئات عمرية مختلفة ومستويات علمية متفاوتة وطبقات اجتماعية متباينة، وبالتالي فعدم التجانس هو القاسم المشترك للصفوف التكوينية، اضافة للفوارق الفردية المسلم بها. وعليه فالتركيز على الهدف المشترك لهؤلاء الوافدين هو إعداد مشروع مهني والنجاح فيه، انطلاقا من التوجيه والإرشاد المهني السليم إلى مزاولة التكوين المهني والتتويج بشهادة التكوين أو التأهيل، فالإدماج المهني من خلال الالتحاق بسوق الشغل، سواء على مستوى القطاع العام أو القطاع الخاص، أو انشاء مؤسسة مصغرة في إطار دعم المقاولاتية التي يستفيد منها خرجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين. كل هذه المراحل المذكورة تبرز فيها كفايات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني، الامر الذي يستدعي تنظيمها وضبطها من قبل الوزارة الوصية، مع تكييف وتحيين برامج التكوين أثناء الخدمة بما يتناسب مع المهام المعدلة أو الجديدة.

### 2. التدريب المهني أثناء الخدمة

#### 1.2. تعريف التدريب المهني أثناء الخدمة:

التدريب المهني هو خدمة تستهدف الموظفين مباشرة بعد عملية الاختيار أو الانتقاء المهني، أو خلال فترة عملهم أو في حالات الرسكلة أو إعادة التأهيل المهني، وتتم بمراحل أولها تحديد الاحتياجات التدريبية ثم الشروع في التدريب وفق خطة مدروسة مسبقا وتختتم بتقويم فاعلية التدريب. (مباركي، 2008، 97-100).

كما يمكن تعريف التدريب المهني أثناء الخدمة حسب عثمان فريد رشدي على انه عملية ديناميكية متفاعلة، ونشاط لنقل المعرفة واكساب المهارة من اجل تنمية نماذج التفكير وأنماط الأفعال وتغيير العادات المهنية



(رشدي، 2013، 150-151). بينما يعرف شحاته التدريب المهني على انه عملية تعلم وتعليم مخططة، الغرض منها تحسين السلوك المهني والتكيف مع ظروف العمل من خلال اكساب الفرد المهارات والاتجاهات والخبرات اللازمة. (شحاته، 2010، 75-76)

وتصوغ الطالبة الباحثة تعريف التدريب المهني أثناء الخدمة كما يلي:

التدريب المهني أثناء الخدمة عملية منظمة ومخططة، تتسم بالديناميكية والاستمرارية وتتم وفق منهجية علمية، محورها الفرد في مجمله، وذلك من خلال إحداث تغيرات ذهنية ونفسية وسلوكية محددة لتلبية احتياجات حالية أو مستقبلية متعلقة بكفاءة الأداء، وتتعكس اثارها على المؤسسة التي ينتمي اليها من خلال تحقيق أهدافها وضمان بقائها في الفضاء التنافسي.

## 2.2. أهداف التدريب المهني أثناء الخدمة

تمثل أهداف التدريب المهني حسب الدايري (الدايري، 2015، 117) في:

- اكتساب القدرات والمهارات اللازمة للأداء الحسن
- اكتساب المعلومات المتعلقة بالعمل
- تكوين الاتجاهات الإيجابية تجاه المهنة والمؤسسة وفريق العمل.

## 3.2. فوائد التدريب المهني أثناء الخدمة

هناك العديد من الفوائد الناجمة عن التدريب المهني كتحديث الكفايات المهنية من خلال تنمية معارف ومهارات واتجاهات الموظفين، وزيادة الإنتاجية كما ونوعية، ورفع معنويات الموظفين وتحسين العلاقات بينهم ودعم روح الانتماء للمؤسسة، وضمان تنافسية المؤسسة (موسى، 2010، 124-125)، ويضيف " رشدي " مجموعة من الفوائد كتتمية الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة وفريق العمل، وتوفير الجهد والمال والوقت باكتساب أساليب العمل الحديثة، وزيادة القدرة على التكيف المهني ومواجهة المشكلات (رشدي، 2013، 152)

## 4.2. أنواع التدريب المهني أثناء الخدمة

هناك عدة أنواع للتدريب المهني أثناء الخدمة، فقد ورد عن موسى (موسى، 2010، 146) وجود نوعان من التدريب وهما: التدريب المكثف وهو الذي يتم في وقت واحد وفي دورة واحدة، والتدريب الموزع الذي يتم في دورات متتالية تتخللها فترات من عدم التدريب، أما الرفاعي فيرى أن أنواع التدريب تتمثل في التدريب عند بداية الخدمة والتدريب العلاجي والتدريب لزيادة الكفاءة أو ما يعرف بالتدريب المتقدم، وإعادة التدريب، والتدريب التحويلي (الرفاعي، 2009، 52).

## 5.2. البرامج التدريبية وفق المقاربة بالكفايات

### 1.5.2. تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن تحديد الاحتياجات التدريبية يستمد أهميته في كونه يؤثر مباشرة في كفاءة التخطيط، والتصميم والتقييم لتقويم لبرامج التدريب، فهي عملية تحليلية إجرائية. وقد برزت ثلاث طرق في تحديد الاحتياجات التدريبية، وهي: تحليل المنظمة، وتحليل المهام وتحليل خصائص الفرد (الطعاني، 2007، 33)، فأما طريقة تحليل المنظمة، فتشمل تحليل الأهداف، والخريطة التنظيمية والمناخ التنظيمي للمنظمة. تليها طريقة تحليل (المهام) أو تحليل العمل وذلك من خلال تحليل التوصيف الوظيفي وتحديد المهام الوظيفية ومتطلبات شغلها من مستوى أداء، ومستوى تدريبي، ومسؤوليات وبيئة وظروف عمل. أما طريقة تحليل خصائص الفرد الشاغل للوظيفة، فتهتم بدراسة المواصفات الوظيفية للفرد من معارف ومهارات وخصائصه الشخصية من اتجاهات ودوافع واستعداد للتعلم وحالة صحية وانفعالية وتواصلية (شتوح، 2017، 43-44). وعرف مجال الإرشاد والتوجيه العديد من الدراسات التي اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية للمختصين في هذا المجال، ومن بينها دراسة "صمادي وبني نعيم" (2009)، في الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن في ضوء متغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والتخصص العلمي. واعتمدت الدراسة على استبيان الاحتياجات التدريبية كأداة لجمع المعطيات، إذ تم تطبيقه على عينة قوامها (438) مستشارا ومستشارة. وتوصلت الدراسة لوجود احتياجات تدريبية بدرجة متوسطة، إذ جاء في المرتبة الأولى مجال البحوث والتقارير ثم التشخيص، تلاها احتياج استخدام نظريات الإرشاد، ثم الإرشاد الجمعي، ثم التوجيه المهني، بينما تمثلت الاحتياجات التدريبية بدرجة ضعيفة في المقابلة الإرشادية والعلاقة الإرشادية والإرشاد الفردي. بينما اهتمت دراسة "ظاهر" (2006)، بالكشف عن الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين من وجهة نظر التربويين وتحديدها في مجالاتها الرئيسية (التخطيط، ومهارات الاتصال، وإدارة العملية الإرشادية، والتقييم، والبحث والتطوير)، فمن خلال الاستبيان المطبق على عينة قوامها (250) مشاركا، خلصت الدراسة لوجود احتياجات تدريبية للمرشدين التربويين، وأوصت الباحثة بعقد دورات تدريبية متخصصة بناء على الاحتياجات الفعلية في كل مجال من مجالات الإرشاد التربوي.

أما دراسة العمري (2004) فسعت للتعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين و الكشف عن الفروق في الاحتياجات التدريبية تبعا للمؤهل الدراسي والمرحلة الدراسية والخبرة والتخصص واشتملت عينة الدراسة على 144 مرشدا طلابيا في المدارس الحكومية بالمدينة المنورة. تم تطبيق استبانة من اعداد الباحث مكونة من ستة مجالات، وأسفرت نتائج الدراسة عن الحاجة للتدريب على وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته وخدماته والتدريب الميداني.

البرنامج التدريبي: يعرفه الطعاني على انه جهد مؤسس على إطار نظري، له أهداف واضحة وواقعية، تلبى احتياجات تدريبية حقيقية، يستثمر معطيات التقنيات التربوية بمرونة واستمرارية. (الطعاني، 2007، 17)

ويسهم في إكساب المعارف والمهارات وتنميتها لدى مستشاري التوجيه المهني، وتطوير قدراتهم الأدائية من خلال خطة معدة في ضوء الأهداف التي سطرته الباحثة.

### 2.5.2. تصميم البرامج التدريبية:

إن تصميم البرامج التدريبية يكون وفقا للاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها، وتحويلها إلى أهداف تسعى هذه البرامج لتحقيقها. و يشترط في وضع محتوى وحدات البرنامج التدريبي، أن تتسم بتربط الأفكار وقابلية المحتوى للتعلم، وأن يتماشى المحتوى مع الواقع التربوي والاجتماعي والثقافي (معمار، 2010، 66) وأن يواكب التطورات المعرفية والتكنولوجية، ويتجه لحل المشكلات، وأن يتدرج من السهل إلى المعقد، ومن العام إلى الجزء ومن المعلوم إلى المجهول ومن النظري إلى العملي. كما يتم في هذه المرحلة تحديد الوسائل والمساعدات المستعملة، واختيار أساليب التدريب. فهناك أساليب تعتمد على الإخبار، والأساليب تعتمد على العرض، وأساليب تعتمد على العمل. كما يتم على هذا المستوى، اتخاذ الإجراءات المتعلقة بتنفيذ البرنامج كتحديد الجهة المشرفة عليه، واختيار مكان التدريب، وتحديد مدته ووضع جدول يومي للتدريب، واختيار المدربين. وتتم العملية التدريبية بخمس مراحل أساسية وهي: مرحلة جمع وتحليل المعلومات، ثم مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، تليها مرحلة تصميم البرامج التدريبية، فمرحلة تنفيذ البرامج التدريبية وأخيرا مرحلة تقييم البرامج التدريبية (السكرانة، 2011، 59).

حددت كل من بومي، جورجس ( Marianne Poumay, Francois Georges ) ستة (6) مبادئ يمكن تجسيدها للتحكم في انجاز شبكة برنامج تسمح بتنمية الكفايات، و تتمثل في مايلي:

- 1- الاصاله في استعمال الوضعيات وجعل المتدرب نشط
- 2- مرونة التكوين
- 3- اختيار الموارد النافعة لتنمية الكفايات واستهداف التعلم في العمق
- 4- تفضيل التعلم التعاوني المعتمد على شبكة أفراد
- 5- تطبيق التغذية الراجعة التكوينية والمنظمة (خلال كل مدة التكوين)
- 6- تقييم أثر تنمية الكفايات عبر مؤشرات يتم اطلاع المتعلم عليها.

(Poumay, Georges, 2017, 233-235)

### 3.5.2 تقييم البرامج التدريبية:

انطلاقاً من كون التقييم أعلى المستويات المعرفية، فإن أهمية تقييم البرامج التدريبية تكمن فيما ينتج عنها من إصدار أحكام تستهدف التطوير والتحسين من خلال التقديرات الكمية والأدلة الكيفية التي تم التوصل إليها بطريقة علمية موضوعية (الرفاعي، 2009، 159). حيث يسعى التقييم للتحقق من مدى بلوغ البرامج التدريبية للأهداف التي سطرته وللنتائج التي توقعته وإلى مدى الاختيار الأمثل للوسائل والأنشطة والأساليب المستخدمة، مع تحديد الجوانب السلبية التي واجهت عملية التنفيذ للعمل على تذليلها لاحقاً، وبذلك يعد التقييم عملية تواكب التدريب، إذ يهتم بالتشخيص مستخدماً في ذلك وسائل وأساليب علمية لجمع البيانات وتسمى أدوات القياس والتي يشترط في استعمالها ملاءمتها لقياس المجالات ذات العلاقة، والموضوعية، والتنوع وسهولة الاستخدام وملاءمتها لمستوى المتدربين.

إن أهم الطرق المستخدمة في تقييم عمليات التدريب الاستبيان، والاختبارات، والمقابلة، وشبكات الملاحظة، وتحليل المشكلات، والاطلاع على السجلات والتقارير وتقييمها وتقييم الأداء.

كما يندرج ضمن تقييم البرنامج التدريبي تقييم المدربين، كون من خصائص التقييم الجيد للبرنامج التدريبي أن يكون متسماً بالشمولية والاستمرارية والمشاركة. يقترح الطعاني (الطعاني، 2007)، نموذجاً لتقييم البرامج التدريبية، اعتمد فيه على سبعة محاور، أولها محور المعلومات الخاصة بالمتدربين المشاركين وثانياً محور احتياجات البرنامج التدريبي، يليه محور تحويل الاحتياجات إلى أهداف، أما المحور الرابع فيتعلق بإعداد محتوى المواد التدريبية، يليه محور المدربين، ثم محور اتجاهات المدربين نحو البرنامج وسابعاً وأخيراً محور إعداد الأدوات وتطبيقها. كما يدخل ضمن تقييم التدريب التواصل مع المسؤولين على التدريب والمستفيدين منه لمناقشة كل عناصر العملية التدريبية، وإجراء الدراسات الميدانية لمعرفة أثار التدريب في بيئة العمل.

وفي هذا السياق، قام المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين بصياغة البرنامج الخاص بتكوين مستشاري التوجيه والتقييم المهنيين أثناء الخدمة، والمتمثل في المحاور الكبرى التالية: واقع التكوين المهني، التوجيه المهني، الاتصال، تقنيات المقابلة، تحليل منصب عمل وتطبيقاته في التوجيه المهني، المشروع المهني. ويتم تكوين فئة مستشاري التوجيه المهني في هذه المحاور في معاهد التكوين والتعليم المهنيين.

تقويم الكفاية وفق المقاربة بالكفايات:

- ذكر حلوش (2012) العناصر التي تكون الوضعية التقويمية وفق المقاربة بالكفايات وهي: السياق، والسند، والمهمة والتعليمات. أما المصادقة على اكتساب الكفاية فيخضع للمعايير التالية:
- معيار الملائمة: ويقصد به ملائمة منتج المتعلم للوضعية، وملائمته للتعليمات
  - معيار الاستعمال الصحيح للأدوات والمفاهيم: ويقصد به صحة استعمال أدوات حل الوضعية من مفاهيم وقواعد وتقنيات وإجراءات. حتى وان كانت عملية الحل المطلوبة غير محققة.
  - معيار الانسجام: ويقصد به استخدام الإجراءات العلمية وفق المنهجية العلمية، الاختيار المنسجم للأدوات، التسلسل المنطقي، ووحدة المعنى للمنتج
  - معيار الاتقان: ويقصد به الجانب الإبداعي للمنتج، بمعنى التمييز بين منتج مقبول ومنتج ممتاز.
  - إن النجاح في الكفاية يعتمد على معايير الحد الأدنى والمتمثلة في المعايير الثلاثة الأولى المذكورة أعلاه، والمؤشرات هي الصيغة الإجرائية للمعايير، حيث يطلب من المتدرب انجاز منتج مركب وقراءته حسب المعايير المحددة ومؤشراتها. (حلوش، 2012، 109-113)

خلاصة الفصل

تم التطرق في هذا الفصل للمدارس المؤطرة للمقاربة بالكفايات، وتناول مفهوم الكفايات وخصائصها وانواعها والتركيز على الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني، من خلال عرض ملامح الكفايات المهنية لبعض البلدان الأجنبية ومقارنتها بملح الكفايات الجزائرية لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني، كما تم تتأول مفهوم التدريب المهني، وأهداف التدريب المهني أثناء الخدمة وفوائده وانواعه، والتركيز على البرامج التدريبية انطلاقا من مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، مروراً بمرحلة التصميم وفق المقاربة بالكفايات، تليها مرحلة التنفيذ و التطبيق ، ووصولاً إلى مرحلة التقويم.

الفصل الخامس:  
الإجراءات المنهجية للدراسة

الجزء الأول: الدراسة الاستطلاعية

تمهيد

1. أهداف الدراسة

2. عينة الدراسة

3. حدود الدراسة

4. أدوات الدراسة

1.4. استبيان الاحتياجات التدريبية

2.4. البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني

1.2.4. خطوات تصميم البرنامج التدريبي

2.2.4. تعريف البرنامج التدريبي

3.2.4. أسس البرنامج التدريبي

4.2.4. أهداف البرنامج التدريبي

5.2.4. أهمية البرنامج التدريبي

6.2.4. حدود البرنامج التدريبي

7.2.4. محتويات البرنامج التدريبي

8.2.4. الأساليب والفنيات المستعملة في البرنامج التدريبي

9.2.4. الأدوات المستعملة في البرنامج التدريبي

10.2.4. دليل البرنامج التدريب

11.2.4. تحكيم البرنامج التدريبي

12.2.4. أدوات تقييم البرنامج التدريبي

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة في جانبها الاستطلاعي، كتحديد أدوات الدراسة وبنائها، ودراسة خصائصها السيكمترية من صدق وثبات والتعرف على الظروف التي تتم فيها الدراسة، إضافة لتحديد منهج الدراسة وحدودها البشرية والمكانية والزمنية، وصولاً إلى التجريب الاستطلاعي للبرنامج التدريبي ونتائجه.

1. أهداف الدراسة الاستطلاعية

- بناء استبيان الاحتياجات التدريبية ودراسة خصائصه السيكمترية من صدق وثبات.
- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين بقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتحليلها وترتيبها.
- جمع المعطيات اللازمة لبناء البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني.
- تحويل الاحتياجات التدريبية إلى أهداف ومحتويات في البرنامج التدريبي المصمم لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني.
- التحقق من ملاءمة البرنامج التدريبي المصمم بإخضاعه للتحكيم من قبل الاساتذة الجامعيين وخبراء من قطاع التكوين م التعليم المهنيين.

2. عينة الدراسة الاستطلاعية:

شملت الدراسة عينة قوامها (128) مستشاراً في التوجيه والتقييم والادماج المهنيين وخصص منها (30) مستشاراً لدراسة الخصائص السيكمترية لاستبيان الاحتياجات التدريبية، وشارك (98) مستشاراً في تحديد الاحتياجات التدريبية، بينما استفاد (15) مستشاراً من التطبيق الاستطلاعي للبرنامج التدريبي وكل أفراد العينة يمارسون بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين بولايات الغرب الجزائري التابعة للمقاطعة الجهوية الغربية. اخذت هذه العينة من المجتمع النظري للدراسة والمتمثل في المقاطعة الجهوية الغربية والتي تضم 167 مستشاراً ومستشارة في التوجيه والتقييم والإدماج المهني، يشرف على هذه المقاطعة معهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسيدي بلعباس. وتم اختيار العينة بطريقة قصدية للاعتبارات التالية:

- الدرجة الكبيرة المسجلة في استبيان الاحتياجات التدريبية.
- رغبة مستشاري التوجيه في المشاركة في الدراسة.
- ضمان ترخيص الهيئة المشغلة للمستشارين في الدراسة.



## 1.2. مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية

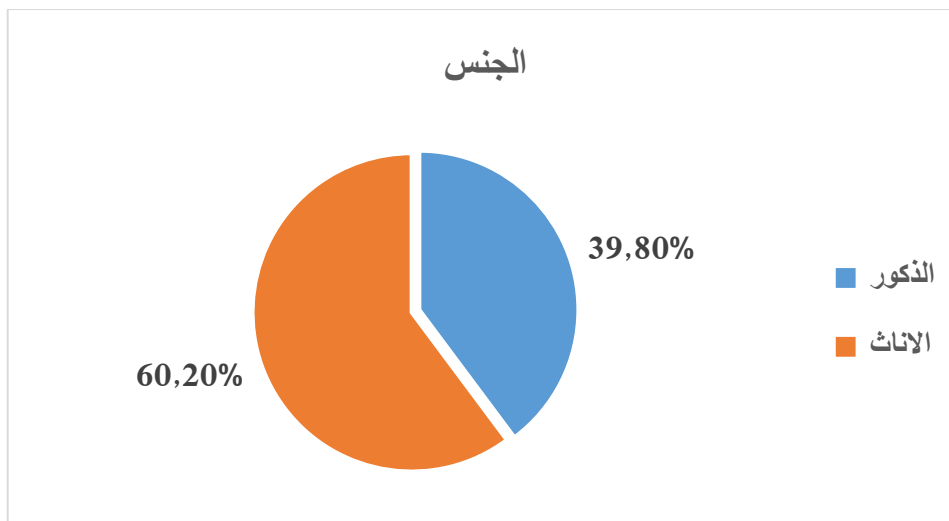
تميزت عينة الدراسة بخصائص متعلقة بمتغير الجنس والاقدمية في منصب العمل والتخصص العلمي والشهادة الاكاديمية وولاية الانتساب، وفيما يلي توضيح لذلك.

### 1.1.2. توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الجنس:

الجدول رقم (6) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
39.8	51	ذكور
60.2	77	إناث
100	128	المجموع

الشكل البياني رقم (3) توزيع العينة حسب متغير الجنس



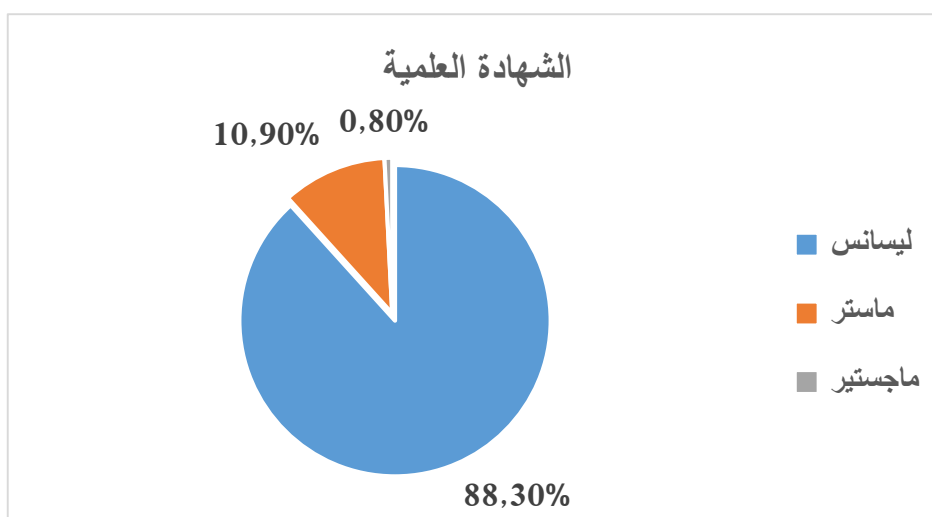
يتضح من الجدول رقم (6) الخاص بتوزيع العينة وفق متغير الجنس ان عدد الاناث (77) يفوق عدد الذكور (51)، وهذا ما تبرزه النسب المئوية حيث تمثل الاناث 60.2% من مجمل العينة بينما يمثل الذكور (39.8%) كما هو موضح في الشكل البياني رقم (3).

## 2.1.2. توزيع العينة وفق متغير الشهادة العلمية:

الجدول رقم (7) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الشهادة

الشهادة	التكرار	النسبة (%)
ليسانس	113	88.30
ماستر	14	10.90
ماجستير	1	0.80
المجموع	128	%100

الشكل البياني رقم (4) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الشهادة العلمية



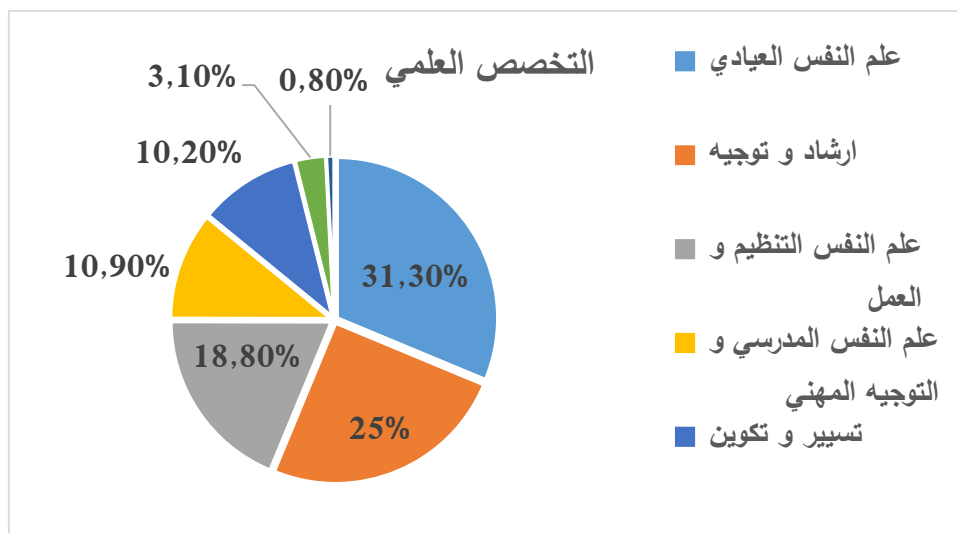
تبرز معطيات الجدول رقم (7) الخاص بتوزيع العينة وفق متغير الشهادة العلمية أن المستشارين الحاصلين على شهادة ليسانس يمثلون العدد الأكبر (113) من مجمل العينة (128) بنسبة مئوية قدرها (88.3%).، بينما يقدر عدد المستشارين الحاصلين على شهادة الماستر ب (14) مستشارا وهو ما يعادل نسبة (10.9%)، في حين يسجل مستشارا واحدا يحمل شهادة الماجستير وهو ما يعادل نسبة (0.8%) كما هو موضح في الشكل رقم (4).

3.1.2. توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير التخصص العلمي:

الجدول رقم (8) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير التخصص العلمي

التخصص	التكرار	النسبة المئوية (%)
علم النفس العيادي	40	31.3
إرشاد وتوجيه	32	25.00
علم النفس التنظيم والعمل	24	18.80
علم النفس المدرسي	14	10.90
تسيير وتكوين	13	10.20
علم النفس التربوي	4	3.10
علم الاجتماع العمل	1	0.8
المجموع	128	%100

الشكل البياني رقم (5) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير التخصص العلمي



يظهر من الجدول رقم (8) تصدر تخصص علم النفس العيادي في المرتبة الأولى، وبنسبة مشاركة تقدر بـ 31.3% كما هو موضح في الشكل رقم (5)، تلاه تخصص الإرشاد والتوجيه في المرتبة الثانية بـ 32% مشارك، مسجلاً بذلك نسبة 25%، بينما عادت المرتبة الأخيرة لتخصص علم اجتماع العمل بمشارك واحد وهو ما يعادل نسبة 0.8%.

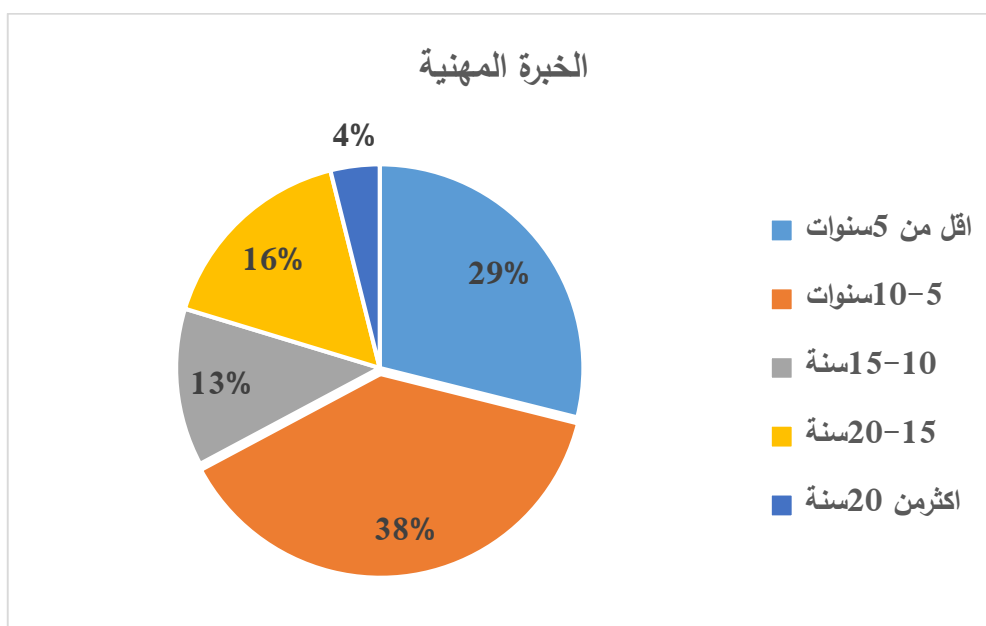
4.1.2. توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الخبرة

الجدول رقم (9) يوضح توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الاقدمية في المنصب	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من 5 سنوات	37	28.90
5-10 سنوات	49	38.30
10-15 سنة	16	12.50
15-20 سنة	21	16.40
أكثر من 20 سنة	5	3.90
المجموع	128	%100

يبين الجدول رقم (8) أن الفئة العمرية (5-10) تحتل صدارة الترتيب، تليها الفئة العمرية اقل من خمسة سنوات (5-)، اما الترتيب الثالث فيرجع للفئة العمرية (15-20)، ويأتي في نهاية هذا الترتيب الفئة العمرية الأكبر من 20 سنة.

الشكل البياني رقم (6) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية



يتضح من خلال الشكل رقم (6) الخاص بتوزيع العينة حسب الخبرة ان فئة (5-10سنوات) هي الاكثر حضورا في العينة (49) بنسبة تقدر ب(38.30%)، بينما سجلت فئة (اكبر من 20 سنة) خبرة مهنية اصغر نسبة مئوية والمقدرة ب(3.9%) من اجمالي العينة.

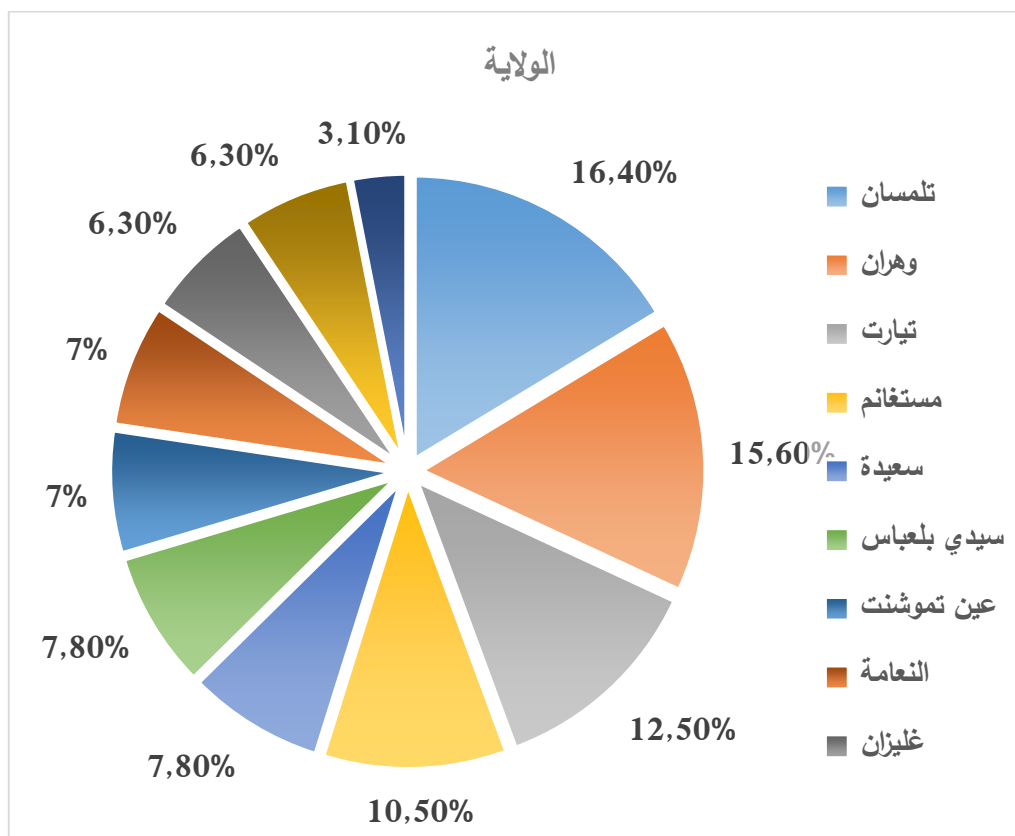
#### 5.1.2. توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير ولاية الانتساب:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الولاية

الرقم	الولاية	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	تلمسان	21	16,4
2	وهران	20	15,6
3	تيارت	16	12,5
4	مستغانم	13	10,2
5	سعيدة	10	7,8
6	سيدي بلعباس	10	7,8
7	عين تموشنت	9	7,0
8	النعامة	9	7,0
9	غليزان	8	6,3
10	معسكر	8	6,3
11	البيض	4	3,1
المجموع	11 ولاية	128	%100,0

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن ولاية تلمسان تتصدر قائمة ترتيب الولايات من حيث عدد المستشارين المشاركين (21)، تليها ولاية وهران ب(20) مستشارا مشاركا، بينما تعود المرتبة الاخيرة لولاية البيض من حيث عدد المشاركين والمقدر ب(4).

الشكل البياني رقم (7) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير ولاية الانتساب



توزعت نسب مشاركة الولايات من حيث عدد المستشارين كما يظهر في الشكل رقم (7)، إذ سجلت ولاية تلمسان أكبر نسبة مشاركة (16.4%)، تليها ولاية وهران بنسبة (15.6%). بينما عادت أصغر نسبة مشاركة لولاية البيض ب (3.1%).

### 3. حدود الدراسة:

وتشمل الحدود المكانية والحدود الزمنية.

#### 1.3. الحدود المكانية للدراسة الاستطلاعية:

تمثل المجال الجغرافي الأول للدراسة الاستطلاعية في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين على مستوى ولاية وهران، والمتمثل في المراكز والمعاهد التكوينية، حيث يمارس مستشارو التوجيه مهامهم.

اما المجال الجغرافي الثاني فتمثل في معهد التكوين والتعليم المهنيين بسيدي بلعباس، حيث تم تنظيم عدة اجتماعات تشاورية بين الطالبة الباحثة والهيئة الادارية للمعهد بحكم الترخيص الوزاري الذي يسمح بإنجاز هذه الدراسة. وأسفر عن ذلك تحديد رزنامة اللقاءات التي جمعت الطالبة الباحثة بمستشاري (10) ولايات (سيدي بلعباس، تلمسان، عين تموشنت، غليزان، معسكر، النعامة، مستغانم، سعيدة، تيارت، البيض).

### 2.3. الحدود الزمنية للدراسة الاستطلاعية:

تمت الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة الممتدة من السداسي الأول 2017-2018 إلى غاية السداسي الثاني من السنة الجامعية 2018/2019. وتوزعت على المراحل الزمنية التالية:

1. السداسي الأول من السنة الجامعية 2017-2018: خصص لدراسة الاحتياجات التدريبية، من خلال بناء استبيان الاحتياجات التدريبية والتحقق من خصائصه السيكمترية وتطبيقه على عينة الدراسة وتحليل نتائجه.
2. السداسي الأول من السنة الجامعية 2018-2019: خصص لتصميم البرنامج التدريبي وتحكيمة وتعديله.
3. السداسي الثاني من السنة الجامعية 2018-2019: خصص للتطبيق التجريبي للبرنامج التدريبي المذكور اعلاه على العينة الاستطلاعية.

### 4. أدوات الدراسة

تمثلت أدوات الدراسة الاستطلاعية في استبيان الاحتياجات التدريبية والبرنامج التدريبي

#### 1.4. استبيان الاحتياجات التدريبية:

##### 1.1.4. خطوات بناء استبيان الاحتياجات التدريبية: تم بناء الاستبيان وفق الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدب النظري في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه والإرشاد المهني، ومن بينها دراسة "بن دبكة" (2014)، ودراسة "قوارح وغريب" (2017)، دراسة "صمادي ويني نعيم" (2009)، دراسة "ظاهر" (2006)، دراسة "مسعودي" (2014)، ودراسة العمري (2004) والذي مكن الطالبة الباحثة من صياغة العبارات التي تخدم الدراسة
- الاطلاع على برامج التكوين المستمر الموجهة لمستشاري التوجيه في إطار التدريب أثناء الخدمة، والتي تشرف عليها وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر. حيث تحصلت الطالبة الباحثة على برنامج تحسين المستوى المقترح من طرف الوزارة الوصية، ويشمل المواضيع والحجم الساعي الموافق لها.

- الاستفادة من التجربة المهنية للطالبة الباحثة في مجال عملها خلال ثلاثة سنوات (2015-2018) على مستوى مصلحة التكوين المستمر والشراكة بمديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية وهران، مما سمح لها بملاحظة الممارسات المهنية لمستشاري التوجيه والتقصي حول الإمكانيات المتوفرة للأداء المهني في الإرشاد والتوجيه المهني ورصد الاحتياجات التدريبية.
- تحليل عمل مستشاري التوجيه من خلال مقابلة خمسة (5) مستشارين ممارسين على مستوى ولاية وهران، ممن يشهد لهم بالكفاءة والخبرة المهنية (أكبر من 10 سنوات في المنصب)، حيث تم إعداد دليل المقابلة لتحليل وظيفة مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني، كما هو موضح في الملحق رقم (1)، والمتضمن لأسئلة مفتوحة مقتبسة من أداة تحليل العمل التي أعدها (طه:1983: ص82-96)، وأسفرت هذه المقابلات عن معلومات وظفتها الباحثة في إعداد استبيان الاحتياجات التدريبية وفيما بعد في إعداد البرنامج التدريبي.
- توجيه سؤال مفتوح ل(30) مستشارا، يمارسون مهامهم على مستوى ولاية وهران وولاية سيدي بلعباس: ماهي الكفايات التي تحتاجون للتدرب عليها في مجال التوجيه والإرشاد المهني؟  
 سمح تحليل الاجابات بالحصول على المعلومات التالية:

جدول (11) تحليل إجابات السؤال المفتوح

الرقم	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
01	نظريات التوجيه المهني	25	83.33%
02	بناء المشروع المهني	20	66.66%
03	أدوات التوجيه المهني	20	66.66%
04	إعداد الدراسات والبحوث	25	83.33%
05	الاختبارات والمقاييس النفسية	25	83.33%
06	مرافقة المتكويين	25	83.33%
07	تقييم فترات التكوين في الوسط المهني	10	33.33%



5. إجراء مقابلات مع ثلاثة (03) مفتشين من المقاطعة الغربية، سمحت بالحصول على معلومات تخص تقييم أداء مستشاري التوجيه، وعناصر التقدير المعتمدة، والتوجيهات المقدمة للجهة الوصية لتحسين عملية الأداء في مجال التقييم والتوجيه ومتابعة المتكون خلال فترة التكوين، والجدول الموالي يلخص ذلك.

**الجدول رقم (12) ملخص المعايير الميدانية لمفتشي التكوين والتعليم المهنيين**

مجال التفتيش	عناصر التقدير	المعايير
تقييم وتوجيه المترشحين	-تحضير واستغلال دليل المقابلة -تحضير واستغلال مختلف بطاقات التقييم. -تحضير واستغلال حصص للمقابلة والتوجيه. -المشاركة في إعداد الاختبارات مع المتكونين	-غياب دليل المقابلة عند اغلبية المستشارين -غياب بطاقات التقييم -نقص في ادوات التوجيه
متابعة المترشحين والمتهمين الذين لديهم صعوبات سيكوبيداغوجية	-تحضير واستغلال أدوات المتابعة (سجلات، بطاقات وملفات نفس-بيداغوجية) -إعداد واستغلال شبكة الملاحظات. -تنشيط النشاطات نفس-بيداغوجية(جماعية-فردية). -تحليل ظواهر التسرب تحضير لأشغال لجان التأديب ومداولات النتائج.	-نقص ملحوظ في متابعة المتكونين وفي أدوات المتابعة -غياب نماذج شبكات الملاحظة -نقص كبير في برمجة النشاطات السيكوبيداغوجية

- اعتماد المواد 79 و 80 و 81 من المرسوم التنفيذي رقم 09 - 93 المؤرخ في 22 فبراير 2009، والمتضمن للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التكوين والتعليم المهنيين، حيث تتوزع مهام مستشاري التوجيه على المجالات التالية وهي: مجال الإعلام، مجال التوجيه وإعادة التوجيه والاختبارات، مجال مرافقة المتكون، مجال التحقيقات والدراسات، ومجال الإدماج المهني.

2.1.4. الخصائص السيكومترية لاستبيان الاحتياجات التدريبية:

1.2.1.4. صدق الاستبيان:

صدق المحكمين: تم عرض الاستبيان على (13) محكم من الأساتذة الجامعيين وخبراء بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، كما هو موضح في الملحق رقم (2) المتضمن لقائمة المحكمين لاستبيان الاحتياجات التدريبية. وبعد تحليل نتائج التحكيم، أدخلت التعديلات على استبيان الاحتياجات التدريبية الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) ملخص التعديلات التي طالت استبيان الاحتياجات التدريبية بعد التحكيم

البعد	تغيير تسمية البعد	الفقرات المحذوفة	الفقرات المعاد صياغتها
الاعلام والتأسيس	/	02	03
التوجيه	التوجيه والتقييم	03	02
المرافقة	المرافقة أثناء التكوين	03	01
الدراسات والتحقيقات	/	02	02
الادماج المهني	/	03	01

وللتأكد من صدق الاستبيان، تم تطبيقه على (30) مستشاراً، من ولاية وهران وولاية سيدي بلعباس. التعديلات: تم تعديل الاستبيان وفقاً لملاحظات المحكمين، بحيث حصرت أهم الفقرات التي تستدعي إعادة الصياغة والترتيب وأدخلت عليها التعديلات التي تراها مناسبة، كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول رقم (14) التعديلات المدخلة على فقرات استبيان الاحتياجات التدريبية

الرقم	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
	تخطيط أنشطة الاعلام	القدرة على تخطيط أنشطة الاعلام في مجال التوجيه والإرشاد المهني
	تطبيق تقنيات التنشيط	التمكن من تطبيق تقنيات التنشيط في مجال التوجيه والإرشاد المهني
	استغلال نظريات التوجيه والإرشاد المهني	تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني
	بلورة مشروع مهني	التمكن من بلورة مشروع مهني
	تسيير الضغط المهني	الالمام بطرق تسيير الضغط

حساب صدق استبيان الاحتياجات التدريبية: إضافة للصدق الظاهري، تم حساب الصدق التكويني من خلال الاتساق الداخلي للأداة، حيث تم حساب معامل ارتباط كل فقرة بدرجة البعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للاستبيان، وكذلك معامل ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان.

الجدول رقم (15) قيم معامل ارتباط الفقرات بالأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان ومعامل ارتباط كل بعد بالدرجة

الكلية لاستبيان الاحتياجات التدريبية

رقم البعد	البعد	رقم الفقرة	علاقتها بدرجة البعد	علاقتها بالدرجة الكلية للاستبيان	علاقة البعد بالدرجة الكلية للاستبيان
1	الإعلام و التحسيس	01	0,799**	0,589**	0,833**
		02	0,855**	0,632**	
		03	0,760**	0,758**	
		04	0,778**	0,726**	
		05	0,763**	0,588**	
		06	0,695**	0,655**	
		07	0,793**	0,687**	
		08	0,609**	0,430**	
2	التقييم و التوجيه	09	0,249	0,532**	0,837**
		10	0,716**	0,478**	
		11	0,663**	0,640**	
		12	0,562**	0,421*	
		13	0,580**	0,426**	
		14	0,865**	0,719**	
		15	0,790**	0,549**	
		16	0,682**	0,489**	

	0,521**	0,637**	17		
	0,355*	0,583**	18		
0,780**	0,682**	0,606**	19	المرافقة	3
	0,696**	0,750**	20	أثناء	
	0,767**	0,736**	21	التكوين	
	0,512**	0,682**	22		
	0,425**	0,695**	23		
	0,580**	0,828**	24		
	0,474**	0,729**	25		
	0,341*	0,647**	26		
0,718**	0,605**	0,783**	27	الدراسات	4
	0,436**	0,561**	28		
	0,561**	0,754**	29	والتحقيقات	
	0,588**	0,771**	30		
	0,455**	0,819**	31		
0,641**	0,455**	0,820**	32	المساعدة	5
	0,530**	0,844**	33	على	
	0,484**	0,808**	34	الإدماج	
	0,530**	0,576**	35	المهني	
	0,487**	0,813**	36		
** مستوى الدلالة عند (0.01) * مستوى الدلالة عند (0.05)					

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس باستخدام مصفوفة الارتباط الداخلية، حيث تراوحت معاملات الارتباط المحسوبة بين (0.641- 0.837) كما هو ظاهر في الجدول رقم (15) اعلاه، إذ كان بعضها دالا عند (0.01)، والبعض الآخر دالا عند (0.05)، ما عدا الفقرة رقم (1) من بعد التوجيه والتقييم تحصلت على نسبة 100% من اتفاق المحكمين على صلاحيتها فارتأت الباحثة إبقائها.

#### 2.2.1.4. ثبات استبيان الاحتياجات التدريبية:

تم حساب ثبات الاستبيان بطريقة معامل الفا كرونباخ وبطريقة التجزئة النصفية

#### - حساب الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach:

تم حساب الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ للأبعاد الخمسة وللاستبيان كله والقيم المتحصل عليها تظهر في الجدول الموالي:

جدول رقم (16) قيم ثبات استبيان الاحتياجات التدريبية

قيمة ثبات معامل الفا كرونباخ	استبيان الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه
0.893	بعد الاعلام والتحسيس
0.813	بعد التقييم والتوجيه
0.857	بعد المرافقة أثناء التكوين
0.786	بعد الدراسات والتحقيقات
0.830	بعد المساعدة على الادمج المهني
0.933	كل الاستبيان

يظهر من الجدول رقم (16) القيمة المرتفعة لمعامل ثبات كل المقياس، إذ بلغت قيمته (0.933) بينما حافظت قيم الأبعاد على انتمائها للمجال المرتفع ولكن اقل من قيمة كل الاستبيان، وتصدر بعد الاعلام والتحسيس كل الأبعاد بتسجيله لقيمة (0.893) يليه بعد المرافقة أثناء التكوين بقيمة (0.857)، ثم بعد المساعدة على الادمج المهني بقيمة (0.830)، وبعد التقييم والتوجيه بقيمة (0.813)، بينما يحتل آخر الترتيب بعد الدراسات والتحقيقات بقيمة (0.786) وهي قيمة مقبولة.

- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تعتمد طريقة التجزئة النصفية في حساب ثبات الاستبيان على تقسيمه إلى نصفين متكافئين، يشمل النصف الأول العبارات المرقمة ترقيميا فرديا، بينما يضم النصف الثاني العبارات المرقمة ترقيميا زوجيا، ثم يحسب معامل الارتباط بينهما باستعمال معادلة التنبؤ لسبيرمان وبراون. جاءت نتائج حساب الثبات بهذه الطريقة لكل بعد من أبعاد الاستبيان الخمسة ولكل الاستبيان كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(17) قيم ثبات استبيان الاحتياجات التدريبية بطريقة التجزئة النصفية

استبيان الاحتياجات التدريبية	قيم الثبات بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان-براون
بعد الاعلام والتحسيس	0.850
بعد التقييم والتوجيه	0.582
بعد المرافقة أثناء التكوين	0.681
بعد الدراسات والتحقيقات	0.715
بعد المساعدة على الادمج المهني	0.736
كل الاستبيان	0.828

يتضح من خلال النتائج الظاهرة في الجدول رقم (17) اعلاه، ان ثبات كل الاستبيان مرتفع وذلك للقيمة المسجلة (0.828)، بينما كل قيم الأبعاد مقبولة رغم التفاوت الملاحظ بينها، اذ تصدر بعد الاعلام والتحسيس الترتيب بقيمة (0.850)، تلاه بعد المساعدة على الادمج المهني بقيمة (0.736)، وعادت المرتبة الاخيرة لبعده التقييم والتوجيه بقيمة (0.582).

3.1.4. إجراءات تطبيق استبيان الاحتياجات التدريبية:

تقدمت الباحثة بطلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية مصادق عليه من قسم علوم التربية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2، موجهة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، الغرض منه تسهيل مهمة القيام بالإجراءات الدراسية على مستوى مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، اسفر عن هذا الطلب الحصول على الترخيص بإجراء الدراسة على مستوى معهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس باعتباره المعهد المسؤول عن المقاطعة الغربية

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

(12 ولاية) في مجال التكوين الأولي (التكوين البيداغوجي للأساتذة بمختلف رتبهم، والتكوين الاساسي لأسلاك التكوين والتعليم المهنيين بما في ذلك سلك التوجيه)، والتكوين المتواصل الذي يشمل التدريب المهني أثناء الخدمة لمختلف موظفي القطاع.

تمت المرحلة الأولى من الدراسة الاستطلاعية خلال السداسي الأول من السنة الجامعية 2017-2018، حيث وزع المستشارين على ثلاثة أفواج، واستقبل كل فوج في يوم خاص به، وفي ظروف ملائمة تمثلت في تجهيز قاعة واسعة ومكيفة وبها وسائل العرض، وحضي المستشارون باستراحة القهوة، ووجبة الغذاء، وتخصيص الإيواء لمن تعذر عليه الانتقال إلى ولايته في يومه.

تمت هذه اللقاءات وفق البرنامج المعد مسبقاً، كما هو موضح في الجدول رقم (18)، قدمت الباحثة خلال اللقاء عرض توضيحي عن مشروع البحث، وشرحت استبيان الاحتياجات التدريبية واستعادته في نفس اليوم بعد تعبئته من طرف مستشاري التوجيه.

الجدول رقم (18) اللقاءات الخاصة بتطبيق استبيان الاحتياجات التدريبية.

التاريخ	ولاية الانتماء	عدد المستشارين المشاركين
2018/01/17	تلمسان	21
	سعيدة	10
	عين تموشنت	9
2018/01/18	مستغانم	13
	معسكر	8
	البيضاء	4
2020/01/21	تيارت	16
	النعامة	9
	غليزان	8

#### 4.1.4. الأساليب الإحصائية:

- تم استعمال أساليب الإحصاء الوصفي في صدق المحكمين، ولوصف خصائص عينة الدراسة.
- تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد مستوى الاحتياجات التدريبية (حساب متوسط استجابة مستشاري التوجيه، إذ تم استخدام مدرج خماسي بسلم التقيط التالي: (حاجة قليلة جدا:1)، (حاجة قليلة:2)، (حاجة متوسطة:3)، (حاجة كبيرة:4)، (حاجة كبيرة جدا:5).
- اعتماد مؤشر المتوسط الحسابي لتحديد درجة الحاجة للتدريب، إذ تحدد المتوسط المرجح على النحو الآتي: من 1 إلى 1.79 تقابله حاجة قليلة جدا، ومن 1.80 إلى 2.59 تقابله حاجة قليلة، ومن 2.60 إلى 3.39 تقابله حاجة متوسطة، ومن 3.40 إلى 4.19 تقابله حاجة كبيرة ومن 4.20 إلى 5 تقابله حاجة كبيرة جدا.

#### وصف الأداة:

في ضوء المعلومات والبيانات التي تم الحصول عليها من الخطوات السابقة، وبعد التأكد من صدق وثبات استبيان الاحتياجات التدريبية، صارت الأداة جاهزة للاستعمال بمجموع (36) فقرة موزعة على خمسة أبعاد. شمل الجزء الأول من الأداة البيانات الأولية الخاصة بمستشاري التوجيه (عينة الدراسة):

- الولاية
- المؤسسة التكوينية
- الجنس (ذكر، انثى)
- التخصص: (علم النفس العيادي، إرشاد وتوجيه، تخصص آخر اذكره.....)
- الخبرة المهنية: (اقل من 05 سنوات، من 5-10 سنوات، من 10-15 سنة، من 16-20 سنة، أكثر من 20 سنة)

- الشهادة العلمية: (ليسانس، ماستر، ماجستير)

اما الجزء الثاني من الأداة فتضمن الفقرات التي تقيس الاحتياجات التدريبية، والموزعة على الأبعاد التالية:

- بعد الإعلام والتحسيس بثماني (08) فقرات،
- بعد التوجيه والتقييم بعشر (10) فقرات،
- بعد المرافقة بثمان (08) فقرات،
- بعد الدراسات والتحقيقات بخمسة (05) فقرات،



## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

- بعد الإدماج المهني بخمسة (05) فقرات.

وكما هو ملاحظ، كان الحد الأدنى لهذه الفقرات (5) كما هو الحال في بعد التحقيقات والدراسات وبعد المساعدة على الإدماج المهني، وبلغ الحد الأقصى (10) فقرات كما هو الحال في بعد التوجيه والتقييم.

تفاصيل استبيان الاحتياجات التدريبية في صورته النهائية موضحة في الملحق (رقم 3)

### 5.1.4. نتائج استبيان الاحتياجات التدريبية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات استبيان الاحتياجات التدريبية بمجالاته الخمسة (بعد الإعلام، بعد التوجيه والتقييم، بعد المرافقة، بعد التحقيقات والدراسات وبعد الإدماج المهني) والجدول رقم (19) يبين ذلك.

جدول رقم (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل

فقرة من فقرات استبيان الاحتياجات التدريبية بمجالاته.

رقم الفقرة	بعد الإعلام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
01	التعريف بقطاع التكوين والتعليم المهنيين	3.01	1.381	متوسطة
02	القدرة على تخطيط أنشطة الإعلام في مجال التوجيه للتكوين والتعليم المهنيين	2.98	1.260	متوسطة
03	التمكن من التنسيق بين القطاعات لتنفيذ أنشطة الإعلام	3.21	1.286	متوسطة
04	تقييم أنشطة الإعلام	3.02	1.175	متوسطة
05	إتقان تقنيات الإعلام الجماعي والفردى	3.03	1.256	متوسطة
06	القدرة على استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال	3.14	1.316	متوسطة
07	البحث عن المعلومة لتوظيفها في التوجيه والإرشاد المهني	3.20	1.148	متوسطة
08	التمكن من تطبيق تقنيات التنشيط في مجال التوجيه والإرشاد المهني	3.38	1.248	متوسطة
	نتيجة بعد الإعلام	3.12	0.94	متوسطة
	بعد التقييم والتوجيه			
09	الالتزام بأخلاقيات مهنة الإرشاد والتوجيه المهني.	2.74	1.48	قليلة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

متوسطة	1.26	3.29	القدرة على تطبيق نظريات التوجيه المهني	10
متوسطة	1.33	3.18	القدرة على تطبيق تقنيات المقابلة	11
كبيرة	1.00	3.40	القدرة على تصميم شبكات الملاحظة	12
كبيرة	1.12	3.47	التمكن من قياس القدرات العقلية والجسمية	13
متوسطة	1.18	3.35	التمكن من قياس الميول المهنية	14
كبيرة	1.12	3.39	التمكن من قياس الاستعدادات	15
كبيرة	1.12	3.51	امتلاك مهارات إعداد أدوات التقييم	16
كبيرة	1.03	3.47	التمكن من بلورة المشروع المهني	17
كبيرة	1.15	3.51	القدرة على تقييم مراحل القرار المهني	18
متوسطة	0.85	3.33	نتيجة بعد التقييم التوجيه	
			بعد المرافقة	
كبيرة	1.23	3.42	التحكم في مفاهيم المرافقة النفسية.	19
متوسطة	1.10	3.26	التحكم في مفاهيم المرافقة البيداغوجية	20
متوسطة	1.11	3.19	الإلمام بطرق التحفيز	21
كبيرة	1.14	3.45	التمكن من مهارات تطوير الذات.	22
متوسطة	1.15	3.01	التمكن من مهارات المذاكرة.	23
متوسطة	1.29	3.22	القدرة على تنظيم العمل وإدارة الوقت.	24
متوسطة	1.30	3.10	امتلاك مهارة حل المشكلات.	25
متوسطة	1.25	3.19	الأمم بطرق تسيير الضغط	26
متوسطة	0.92	3.23	نتيجة بعد المرافقة	
			بعد الدراسات والتحقيقات	
متوسطة	1.24	3.31	القدرة على إعداد دراسة حول التسرب في التكوين والتعليم المهنيين.	27

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

متوسطة	1.10	3.34	التمكن من القيام بسبر الآراء حول تطابق التكوين مع التشغيل.	28
كبيرة	1.06	3.51	الإلمام بكيفية إعداد تحقيق حول احتياجات سوق العمل في مجال التكوين والتأهيل	29
كبيرة	1.07	3.46	القدرة على تحليل مخرجات قطاع التكوين المهني	30
كبيرة	1.07	3.47	التمكن من استراتيجيات استشراف مهن المستقبل.	31
كبيرة	0.80	3.41	نتيجة بعد الدراسات والتحقيقات	
			بعد الإدماج المهني	
كبيرة	1.11	3.47	المعرفة بالشبكات المهنية	32
متوسطة	1.25	3.33	استغلال أراضيات التشغيل والتوظيف	33
متوسطة	1.30	3.10	تنشيط خلايا الإرشاد والتوجيه المهني	34
متوسطة	1.31	3.00	إتقان مهارات البحث عن عمل	35
كبيرة	1.20	3.47	الإلمام بمبادئ المقاولاتية	36
متوسطة	0.94	3.27	نتيجة بعد الإدماج المهني	
متوسطة	0.82	3.27	نتيجة كل أبعاد الاستبيان	

تم اعتماد الترتيب التنازلي للأبعاد استبيان الاحتياجات التدريبية وفق المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد الاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد استبيان الاحتياجات التدريبية وفق الترتيب التنازلي

الترتيب السابق	الترتيب الجديد	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
04	01	الدراسات والتحقيقات	3.41	0.80	كبيرة
02	02	التوجيه والتقييم	3.33	0.85	متوسطة
05	03	الإدماج المهني	3.27	0.94	متوسطة
03	04	المرافقة	3.23	0.92	متوسطة
01	05	الإعلام	3.12	0.94	متوسطة
		الاستبيان بكل أبعاده	3.27	0.82	متوسطة

#### 6.1.4. تحليل نتائج تحديد الاحتياجات التدريبية ومناقشتها:

يتبين من الجدول (20) أن المتوسطات الحسابية للأبعاد الخمسة المكونة لاستبيان الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه تراوحت بين (3.12-3.41)، وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.80-0.94)، وبمستوى تقدير للاحتياجات التدريبية تراوح بين احتياجات كبيرة ومتوسطة. إذ تحصلت أربعة أبعاد (بعد التوجيه و التقييم، بعد الإدماج المهني، بعد المرافقة و بعد الإعلام) من أصل خمسة أبعاد على تقدير متوسط ، بينما تحصل البعد المتبقي و هو بعد الدراسات و التحقيقات على تقدير كبير.

■ بينت النتائج أن بعد الدراسات والتحقيقات احتل المرتبة الأولى بحصوله على أعلى متوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.80). إذ تحصلت كل فقرات هذا البعد على تقدير كبير. قد يرجع ذلك لانشغال مستشاري التوجيه بمهام كثيرة ومختلفة على مستوى إدارة مؤسساتهم التكوينية، وذلك قد يقلص من الوقت والجهد المخصص لإعداد الدراسات والتحقيقات، فقد أشارت دراسة "جوادي" (2016) حول الصعوبات التي يواجهها مستشارو التوجيه والتقييم والإدماج المهني، إلى ارتباطها بأساسيات مهنة التوجيه، نظرا لعدم تنظيم التوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين وتكليف المستشار بإعمال إدارية أكثر منها إرشادية. كما أوصت دراسة " لبداري"

(2014) حول واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيه، بضرورة إشراك وتفعل دور أخصائي التوجيه المهني في إجراء الدراسات والبحوث المهنية. إن التكوين الجامعي الأكاديمي الذي يغلب عليه الجانب النظري من أسباب ارتفاع مستوى الاحتياجات التدريبية، وهذا ما أكدته دراسة (الخالدة والمهيرة: 2018) حول أثر التدريب الميداني في تحسين كفايات الإرشاد المهني لدى طلبة الإرشاد والصحة النفسية في الجامعة الأردنية.

■ عادت المرتبة الثانية في ترتيب الاحتياجات التدريبية لبعده التقييم والتوجيه بمتوسط حسابي قدره (3.33) وبانحراف معياري قدره (0.85)، ويتقدير متوسط للاحتياجات التدريبية. تحصل احتياج تدريبي واحد على تقدير ضعيف، بينما تحصلت ثلاثة (03) احتياجات تدريبية على تقدير متوسط وستة (06) احتياجات تدريبية على تقدير كبير. وهذا يدل على أهمية هذا البعد وضرورة التدريب المستمر فيه، بحكم الفجوات المعرفية والمهارية التي تقف دون الأداء المطلوب لمستشاري التوجيه، وهذا ما أكدته دراسة "تعوينات" (2009) حول مكانة الاختبارات العقلية في تحسين التوجيه المدرسي والذي أثار مسألة التدريب على الاختبارات النفسية وانعكاساتها. إن الموازنة بين إمكانيات طالب التكوين (قدرات واستعدادات وميول واهتمامات) وإمكانيات المحيط التكويني (المؤسسات التكوينية والتخصصات المفتوحة والمقاعد البيداغوجية المتاحة والتأطير البيداغوجي)، والمحيط الاقتصادي (المتمثل في فرص التشغيل والإدماج المهني والمقاولاتية لإنشاء مؤسسة مصغرة)، تشكل محور خدمة التوجيه المهني، وهذا يستدعي تقييماً مستمراً للمستويات الثلاث المذكورة (الطالب للتكوين، المحيط التكويني، المحيط الاقتصادي)، وتحييناً للتوجيه المهني.

■ عادت المرتبة الثالثة لبعده المرافقة بمتوسط حسابي (3.23)، وانحراف معياري (0.92)، ويتقدير احتياج متوسط، إذ نلاحظ تحصل احتياجان من أصل ثمانية (08) احتياجات على تقدير كبير للاحتياج التدريبي، بينما تحصلت ستة (06) احتياجات المتبقية على تقدير احتياج متوسط وهذا يدل على أهمية مجال المرافقة و الخدمة التي يقدمها للمكونين و التلاميذ، خاصة وان هناك من يحمل تمثلات سلبية عن التكوين المهني كما جاء في دراسة "صالح" و "شوتري" عزوف الشباب عن التكوين المهني مرتبط باعتقادهم انه اختيار سلبى لا قيمة له من الناحية الاجتماعية و النفسية" (صالح و شوتري، 2013، 62). وعليه فالمرافقة تهدف لدعم تكيف المتكون في المؤسسة التكوينية، وحثه على مواصلة تكوينه حتى نهاية المدة التكوينية القانونية والحصول على شهادة التكوين أو التأهيل. إن نتائج هذه الدراسة تتماشى في بعد المرافقة مع نتائج دراسة " بن زروال وعلويات" (2018) حول وجود احتياجات تدريبية بمجال المرافقة والتكفل النفسي بالتلميذ. كما تتفق مع نتائج دراسة "بن دبكة" (2014) في جزئها المتعلق بالاحتياج المتوسط للتدريب المهني في مجال المرافقة.

■ تحصل بعد الإدماج المهني على المرتبة الرابعة من حيث الاحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي قدره (3.27) وانحراف معياري قدره (0.94)، وبتقدير متوسط للاحتياجات التدريبية في هذا البعد، وجاءت الاحتياجات التدريبية الكبيرة في ما يخص التعرف على الشبكات المهنية والإلمام بمبادئ المقاولاتية. إن تنصيب خلايا الإرشاد والتوجيه في المؤسسات التكوينية، وبرمجة لقاءات دورية بحضور ممثلين عن أجهزة دعم تشغيل الشباب، لشرح الإجراءات جهاز المساعدة على الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني، تجسيدا للمادة (02) والمادة (05) من المرسوم التنفيذي (رقم 08/126)، وتحسينا للقابلية للتشغيل، إذ أصبح التكوين المهني شرطا للاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني أو دعم مشاريع الاستثمار (عيشوية، 2015، 101).

■ عادت المرتبة الأخيرة في ترتيب الاحتياجات التدريبية لبعد الإعلام، فقد أظهرت النتائج أن هناك احتياجات تدريبية لمستشاري التوجيه بتقدير متوسط وهذا ما تبين من خلال متوسط حسابي قدره (3.12) وانحراف معياري قدره (0.94)، فرغم الممارسة الميدانية للفعل الإعلامي إلا أنها غير كافية أمام التحديات التي يواجهها مستشار التوجيه في الأداء الداخلي تجاه شرائح المجتمع والأداء الخارجي في إطار التنسيق ما بين القطاعات، فالإعلام يمهد للاختيار المهني ويؤثر في تمثلات الوافدين للتكوين المهني ويعدل اتجاهاتهم.

■ إن حصول استبيان الاحتياجات التدريبية على متوسط الحسابي كلي قدره (3.27) وانحراف معياري قدره (0.82)، و تقدير متوسط للاحتياجات التدريبية، قد يرجع إلى وجود مكتسبات و خبرات و ممارسات مهنية و لكنها غير كافية، كون الإعداد الأكاديمي لمستشار التوجيه يطغى عليه الجانب النظري مقارنة بالجانب التطبيقي، وهذا ما أشارت إليه دراسة "باعمر و رويم" (2016) حول التكوين الجامعي و التكوين أثناء الخدمة، فالتكوين أثناء الخدمة له أشكالاً مختلفة، فقد يكون تكويناً نظرياً، أو تكويناً تطبيقياً يشمل التدريب على الطرائق النشطة الحديثة، و كيفية استخدام الوسائل التربوية، كما يتضمن التربصات الميدانية، والأيام الدراسية والملتقيات والندوات التربوية والتكوين الذاتي.

■ تأسيساً على ما سبق، فإن نتائج هذه الدراسة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة "صمادي وبن نعيم" (2009) في التقدير المتوسط للاحتياجات التدريبية، وفي تصدر مجال البحوث ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية، بينما تختلف معها في وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي. كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "سليم" (2012) في التقدير المتوسط للاحتياجات التدريبية، وتختلف عن دراسة "بن دبكة" (2014) في تغييب مجال الدراسات والتحقيقات من الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه.

#### 2.4. البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني.

تم تصميم البرنامج التدريبي من طرف الباحثة كأداة أساسية يتم تجربتها في هذه الدراسة، بغرض التحقق من فاعليته في تنمية الكفايات المهنية لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، والتأكد من استمرار أثر هذا البرنامج التدريبي عن طريق القياس البعدي. وعليه سنتطرق في هذه المرحلة من الدراسة الاستطلاعية لذكر الخطوات المعتمدة في تصميم البرنامج التدريبي، وتعريفه وعرض خلفيته النظرية والأسس التي يقوم عليها، وتقديم هدفه العام وأهدافه الفرعية وأهميته وحدوده ومحتوياته والأساليب والفنيات المستعملة فيه، والأدوات والدعائم المستخدمة فيه، وطرق تقييمه ودليله الذي يشمل كل الجلسات بتفاصيلها وفي نهاية هذه المرحلة نتطرق لتحكيم هذا البرنامج التدريبي من طرف الأساتذة الجامعيين وخبراء قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

#### 1.2.4. خطوات تصميم البرنامج التدريبي:

تم إعداد البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني بإتباع الخطوات التالية:

- **الخطوة الأولى:** مراجعة الأدب النظري في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه والإرشاد المهني ومن بينها دراسة "صمادي وبني نعيم" (2009)، ودراسة "سليم" (2012)، ودراسة "بن دبكة" (2014)، ودراسة "قوارح وغريب" (2017)، ودراسة "مسعودي" (2014).
- **الخطوة الثانية:** الاطلاع على برامج التكوين المستمر الموجهة لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني في إطار التدريب أثناء الخدمة، التي تشرف عليها وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر (التحرير الإداري، النظام التربوي الجزائري، التوجيه المهني، التسجيل عبر الخط، المقاربة بالكفايات).
- **الخطوة الثالثة:** الاطلاع على المرسوم التنفيذي رقم 09 - 93 المؤرخ في 22 فبراير 2009 والمتضمن للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التكوين والتعليم المهنيين واعتماد المواد 79 و80 و81، حيث تتوزع مهام مستشاري التوجيه على المجالات التالية وهي: مجال الإعلام، مجال التوجيه وإعادة التوجيه والاختبارات، مجال مرافقة المتكون، مجال التحقيقات والدراسات، ومجال الإدماج المهني.
- **الخطوة الرابعة:** توظيف نتائج المقابلات مع مستشاري التوجيه، والمفتشين المشرفين على عملية تقييم أدائهم ومدراء المؤسسات التكوينية، بغرض تحليل عمل مستشار التوجيه.
- **الخطوة الخامسة:** تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، وتحليلها وتحديد مستوياتها وترتيبها.

- **الخطوة السادسة:** الاستفادة من التجربة الشخصية للباحثة في مجال عملها خلال ثلاث سنوات (2015-2018) على مستوى مصلحة التكوين المستمر والشراكة بمديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية وهران، حيث احتكت مباشرة مع فئة مستشاري التوجيه، مما سمح لها بملاحظة الممارسات المهنية، والتقصي حول الإمكانيات المتوفرة للأداء المهني في الإرشاد والتوجيه المهني، واحتياجاتهم التدريبية.
- **الخطوة السابعة:** الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالبرامج التدريبية في التوجيه والإرشاد المهني: إدارة التنمية المهنية ل"الرفاعي"(2009)، البرنامج الإرشادي ل"العزيمي" (2011) والدليل التدريبي للمرشد التربوي " فرج و عمرو" 2012، و قاعدة البيانات الدولية في التوجيه المهني " Mosberger et al" (2012) و دراسة " الحري" (2013) و دراسة " شبيب" (2014) و دراسة " صالح" (2014)، و دراسة "جرو" (2015) و دراسة " قبسي و لعبس" (2014)، ودراسة "النوايسة" (2014)، و دراسة " سيد" 2016، ودراسة نبار(2018)، و برنامج التكوين حول وظيفة الملاحظة "بدوي"(2017).

#### 2.2.4. تعريف البرنامج التدريبي:

البرنامج تدريبي هو مجموعة من المعارف والمفاهيم والنظريات، والأدوات والنشاطات التطبيقية المخططة والمنظمة، بغرض تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لمستشاري التوجيه، وفق المقاربة بالكفايات، وذلك بتطبيقها في ظروف مساعدة على التعلم، وفي مدة زمنية محددة ووفق أساليب و فنيات مدروسة، وملائمة لمطالب النمو لعينة الدراسة ولاحتياجاتها التدريبية.

#### 3.2.4. أسس البرنامج التدريبي

يقوم البرنامج التدريبي على أسس عملية موظفة في التدريب الجماعي و تدريب الكبار « Andragogie » مع مراعاة الفروق الفردية، والتدرج والتسلسل في تقديم محتوى البرنامج. **الخلفية النظرية والتطبيقية للبرنامج:** تم الاعتماد على المقاربة بالكفايات (المدرسة المعرفية) لتنمية كفايات التوجيه والإرشاد المهني لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، في ظل تربية الاختيارات كمنحى تربوي معتمد في التوجيه والإرشاد المهني، ووظفت النظريات (نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر GARDENER)، ونظرية الأنماط المهنية لهولاند (HOLLAND) لتحقيق أهداف البرنامج المقترح في والتوجيه والإرشاد المهني.

#### 4.2.4. أهداف البرنامج

- **الهدف العام للبرنامج:** يسعى هذا البرنامج لتنمية كفايات الإرشاد والتوجيه المهني لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني الممارسين بقطاع التكوين والتعليم المهنيين.



- الأهداف الفرعية للبرنامج:

- إن بلوغ الأهداف الفرعية الإجرائية يتأتى من خلال تطبيق محتوى البرنامج التدريبي، والمتمثلة فيما يلي:
- 1- أن يطبق المتدربون مفاهيم نظريات الإرشاد والتوجيه المهني في ممارستهم المهنية، دون الرجوع إلى الدفاتر وبدون ارتكاب أخطاء.
  - 2- أن يتمكن المتدربون من توجيه طالبي التكوين المهني على طريقة "ADVP" (تنشيط النمو المهني والشخصي)، وباستعمال مدونة الشعب والتخصصات المهنية 2018.
  - 3- أن يتمكن المتدربون على كيفية اتخاذ القرار المهني وفق نظرية جيالات، وبدون ارتكاب أي خطأ.
  - 4- أن يتمكن المتدربون من خمسة أدوات تقييم على الأقل في مجال التوجيه والإرشاد المهني، ودون الاستعانة بالموارد العلمية.
  - 5- أن يميز المتدربون بين التقييم الكلاسيكي والتقييم الواقعي كما ورد في المحاضرة وفي مدة زمنية لا تتعدى خمسة (05) دقائق.
  - 6- أن يتدرب المشاركون على كيفية تصميم شبكة الملاحظة لتوظيفها في مجال التقييم للإرشاد والتوجيه المهني، وذلك باستعمال النماذج المعروضة في المحاضرة وبدون ارتكاب أخطاء.
  - 7- أن يتمكن المتدربون على تطبيق مقياس جون هولاند للميول المهنية (الشخصيات المهنية، البيئات المهنية) باستعمال مدونة التكوين والتعليم المهنيين للشعب والتخصصات المهنية، طبعة 2018 وبطريقة صحيحة.
  - 8- أن يعرض المتدربون نماذج تصنيف الاستعدادات المهنية باستعمال المراجع المتخصصة وبلا أخطاء.
  - 9- أن يتمكن المتدرب على تقييم القدرات العقلية باستعمال مقياس الذكاءات المتعددة لجاردنر ومقياس رافن المصور وبدون ارتكاب أخطاء.
  - 10- أن يجري المتدربون مقابلة التوجيه المهني بتوظيف 04 أربعة مهارات رئيسية على الأقل، وباستعمال دليل المقابلة في مدة زمنية لا تتعدى 30 د.

5.2.4. أهمية البرنامج:

تكمن أهمية هذا البرنامج في:

- حجم المعلومات والتقنيات والمهارات التي سوف يتناولها.
- استجابة النشاطات التدريبية لاحتياجات المتدربين.
- يمكن أن يشكل البرنامج التدريبي أرضية لدراسات أخرى تطبيقية تنطلق من نتائجه واقتراحاته.
- يمكن أن يطبق البرنامج عن بعد، وذلك باستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

- يمكن أن يساهم البرنامج التدريبي في التكوين المتواصل لسلك مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني.

**6.2.4. حدود البرنامج:** في ضوء أهداف البرنامج، ينفذ البرنامج ضمن الحدود التالية:

- **حدود الزمنية:** الحجم الساعي للبرنامج ثلاثون (30) ساعة، موزعة على خمسة (05) أيام، بواقع ثلاث (3) جلسات في اليوم، جلستان في الفترة الصباحية وجلسة في الفترة المسائية.

عدد جلسات البرنامج خمسة عشر (15) جلسة، مدة الجلسة تتراوح من 90 إلى 120 د.

يطبق خلال السداسي الثاني للسنة الجامعية (2018-2019).

- **الحدود المكانية:** ينفذ البرنامج على مستوى معهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس، في قاعة مجهزة بوسائل بيداغوجية (كمبيوتر، جهاز العرض، ودعائم بيداغوجية).

- **الحدود البشرية:** يطبق البرنامج على عينة قوامها 20 متدرجا من مستشاري التوجيه، من الذين شاركوا في تحديد الاحتياجات التدريبية، ولهم احتياجات تدريبية ذات مستوى متوسط وكبير في مجال التوجيه المهني.

**7.2.4. محتويات البرنامج التدريبي:** يتضمن البرنامج التدريبي المواضيع التي تظهر في الجدول التالي:

- **ملاحظة:** يتخلل الجلستان الصباحيتان من كل يوم تدريبي فترة استراحة قهوة (10 دقائق)، بينما تنطلق

- الجلسة المسائية بعد استراحة الغداء (13 سا).

- الجدول رقم (21) محتويات البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات في التوجيه والإرشاد المهني

اليوم	الجلسة	الموضوع	الزمن
الأول	01	التعارف، تقديم البرنامج، تطبيق القياس القبلي.	2 سا(120د)
	02	تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني (الجزء الأول)	2 سا(120د)
	03	تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني (الجزء الثاني)	2 سا(120د)
الثاني	04	المشروع المهني (الجزء الأول)	2 سا(120د)
	05	المشروع المهني (الجزء الثاني)	2 سا(120د)
	06	اتخاذ القرار المهني	2 سا(120د)
الثالث	07	إعداد أدوات التقييم (الجزء الأول)	2 سا(120د)
	08	إعداد أدوات التقييم (الجزء الثاني)	2 سا(120د)
	09	تصميم شبكة الملاحظة	2 سا(120د)
الرابع	10	التعرف على الميول المهنية	1.30 سا(90د)
	11	التعرف على الاستعدادات المهنية	1.30 سا(90د)
	12	التعرف على القدرات العقلية	3 سا(180د)
الخامس	13، 14	المقابلة الإرشادية (الجزء الأول) المقابلة الإرشادية (الجزء الثاني)	2 سا(120د) 2 سا(120د)
	15	القياس البعدي اختتام البرنامج التدريبي	2 سا(120د)

#### 8.2.4 . الأساليب والفنيات المستعملة في البرنامج:

يتضمن البرنامج أساليب وفنيات متنوعة:

- **المحاضرة:** يستخدم أسلوب المحاضرة لتبسيط وشرح المفاهيم والمصطلحات والأدوات والاستراتيجيات لأفراد المجموعة التجريبية مما يمكنهم من استيعاب محتوى البرنامج.

- **الحوار والمناقشة:** تستخدم هذه الفنية لتوطيد قنوات التواصل بين الباحثة وأفراد المجموعة التجريبية، لضمان المشاركة الفعالة، حيث تفتح المجال لأفراد العينة لطرح الأسئلة وإثراء موضوع التدريب والتعبير عن مشكلاتهم المهنية، وتساعدهم على فهم أكثر لمحتوى الجلسات، كما أن هذه الفنية تقوي رابطة الألفة والانسجام بين أفراد العينة كما تعتبر هذه الفنية مهمة بالنسبة للباحثة من أجل معرفة مدى اهتمام أفراد المجموعة التجريبية بالبرنامج وتوضيح مواطن الغموض فيه.

- **التطبيقات العملية:** يطلب من المتدربين القيام بالتطبيقات العملية في الجلسات التدريبية لتجسيد وتوظيف المعارف النظرية ميدانياً خلال ممارسة النشاط المهني في مجال التوجيه والإرشاد المهني، كتطبيق مقياس الميول المهنية ومقاييس الذكاء واختبارات الاستعدادات المهنية

- **النمذجة:** تقوم النمذجة على أساس إمكانية تعلم سلوك ملاحظ لشخص آخر خاصة إذا كان ذو شخصية مؤثرة، حيث يتطابق سلوكه مع أقواله. وقد تكون النمذجة حية أو مصورة أو مسموعة. يتم توظيف النمذجة خلال الأنشطة التدريبية لتنمية مهارات الإرشاد والتوجيه المهني.

- **التعزيز:** يستخدم التعزيز لتدعيم وتثبيت السلوك المرغوب فيه والأداء المهني المطلوب. ومن أنواع التعزيز المستعمل في هذا البرنامج الثناء والتصفيق وكلمات الاستحسان إضافة إلى هدايا رمزية تتمثل في كتب في الإرشاد والتوجيه المهني في صورتها الإلكترونية.

- **العصف الذهني:** يطلب من المتدربين التفكير الجماعي من خلال ممارسة العصف الذهني للحصول على أكبر عدد ممكن من الأفكار، خاصة الجلسات التي يتم فيها التدريب على توليد البدائل لحل مشكلة من المشكلات. - **لعب الأدوار:** يتم استخدام لعب الأدوار من طرف المشاركين في البرنامج للتدريب على مهارات الأداء، خاصة الأنشطة المتعلقة بالمقابلة وتطبيق المقاييس النفسية ومرافقة طالب التكوين في الاختيار المهني وإعداد المشروع المهني.

- **التغذية الراجعة:** تستعمل التغذية الراجعة كتقييم فوري خلال تقديم محتوى كل جلسة، مما يسمح للباحثة باتخاذ الإجراءات اللازمة سواء على مستوى الاتصال والتفاعل على مستوى المجموعة التدريبية مما يضمن السير الحسن للبرنامج، كما تقدم التغذية الراجعة مؤشرات على استيعاب المادة التدريبية واهتمام المتدربين بمواضيع التدريب.

- **الواجبات المنزلية:** تهدف الواجبات المنزلية إلى نقل المعارف المكتسبة أثناء الجلسة التدريبية إلى البيئة

المهنية للفرد من خلال التوظيف التطبيقي الواقعي، ويعمل التكرار والتقييم المستمر على تحويل هذه العملية من القصديّة إلى التلقائيّة. وعليه يتم تكليف المتدربين عقب الجلسات التدريبية بأداء واجبات منزلية متعلقة بموضوع الجلسة المتدرب عليه، ويتم تقديم الواجبات ومناقشتها على مستوى المجموعة الافتراضية للمجموعة التجريبية، والتي أنشئت لغرض متابعة وتقييم البرنامج التدريبي، إذ تعد الواجبات المنزلية من أدوات تقييم الجلسات.

#### 9.2.4. الأدوات والدعائم المستخدمة في البرنامج التدريبي:

- النصوص التنظيمية لمهام مستشار التوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
- فضاء افتراضي (منتدى، صفحة، مجموعة) خاص بالمجموعة التدريبية.
- دليل المؤسسات التكوينية (مراكز ومعاهد).
- القانون الداخلي للمؤسسات التكوينية (مراكز ومعاهد).
- الدليل الإعلامي للتوجيه المهني بقطاع التكوين المهني.
- الأوراق والأفلام، المطويات، الملصقات، وأشرطة الفيديو الخاصة بالتكوين المهني.
- المجالات المتخصصة في مجال المهن والتكوين المهني والاقتصاد والتشغيل.
- الموقع الإلكتروني لوزارة التكوين والتعليم المهنيين
- جهاز الكمبيوتر، الانترنت، عارض المعطيات (data show)
- مدونة الشعب والتخصصات المهنية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر.
- الاختبارات والمقاييس النفسية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني.
- دليل أجهزة دعم تشغيل الشباب في الجزائر وإنشاء مؤسسة مصغرة.
- الملصقات الاشهارية والمطويات التسويقية والكتيبات الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية.
- المطويات والملصقات والنشرات الخاصة بالإرشاد والتوجيه المهني

**تقييم البرنامج:** يتم تقييم البرنامج وفق مستويين (المستوى الأول والمستوى الثاني) من نموذج كيرك باتريك (Kirk Patrick) والذي يشمل أربعة مستويات، تتمثل في ردة فعل المتدربين نحو التدريب، مقدار التعلم المكتسب من البرنامج، أثر البرنامج في السلوك الأدائي، وأثر التدريب على بيئة العمل.

**10.2.4. دليل البرنامج التدريبي:** يتضمن الدليل عرضا مفصلا لجلسات البرنامج التدريبي، من خلال تحديد موضوع الجلسة وأهدافها وانشطتها ومدتها الزمنية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): عرض مفصل للجلسات التدريبية

رقم الجلسة	الجلسة الأولى (1)
عنوان الجلسة	افتتاح البرنامج التدريبي
المدة	120 دقيقة
أهداف الجلسة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعرف على المشاركين</li> <li>- توضيح أهداف البرنامج</li> <li>- تزويد المتدربين بعدد جلسات البرنامج ومواعيدها</li> <li>- الاتفاق على قوانين الجلسة</li> <li>- تطبيق القياس القبلي</li> </ul>
الفنيات والأساليب	<p>فنية المحاضرة، فنية العرض التوضيحي</p> <p>فنية الحوار والمناقشة، التغذية الرجعية</p>
الوسائل	جهاز العرض، الأوراق والأقلام، القياس القبلي (تطبيق اختبار المعارف)
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة الأولى</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين والتعريف بنفسها، ثم تتيح المجال للمشاركين للتعريف بأنفسهم.</li> <li>- يجلس المتدربون في شكل حرف "U"، يكتب كل متدرب اسمه ولقبه وتخصصه على البطاقة الملونة التي تحمل اسم المؤسسة التكوينية التي يعمل فيها ويضعها بشكل عمودي على طاولته. ثم يقدم نفسه للمجموعة بهذه المعلومات.</li> <li>- تقدم الباحثة العرض التوضيحي، وتشرح من خلاله ماهية البرنامج التدريبي، وتوضح أهدافه وما يحتويه من جلسات وأنشطة، وتؤكد على أهمية تنفيذ البرنامج وانعكاساته الايجابية على التنمية المهنية للمستشارين، وذلك من خلال تحيين المعارف والتدريب على كفايات الإرشاد والتوجيه المهني، وتعزيز الاتجاهات الايجابية نحو التكوين المستمر باعتباره الطريق الأمثل لرفع كفاءة المورد البشري.</li> <li>- تميّز الباحثة بين الأهداف العامة للبرنامج، والأهداف الخاصة لكل جلسة.</li> <li>- تعرف بمحتوى كل جلسة من جلسات البرنامج التدريبي.</li> </ul>	
<p><b>أنشطة الجلسة الأولى</b></p>	

<p><b>النشاط رقم (1)</b> <b>"شجرة الانتظارات"</b></p>	<p>- توزع الباحثة بطاقة على كل متدرب وتطلب منه كتابة انتظاراته من هذا البرنامج التدريبي، وتثبت هذه البطاقات على شجرة الانتظارات، ويطلب من متدرب متطوع قراءة هذه الانتظارات، وترتيبها حسب التشابه.</p> <p>- تدعو الباحثة المشاركين لمناقشة انتظاراتهم من البرنامج التدريبي وتصحيحها إن دعت الحاجة إلى ذلك.</p>
<p><b>النشاط رقم(2): "قواعد العمل"</b></p>	<p>تعرض الباحثة صورة تعبر عن حالة من الفوضى لمجموعة تدريبية.</p> <p>- توجه أسئلة للمتدربين عن أسباب الوضع الملاحظ في الصورة من فوضى</p> <p>- بعد مناقشة الإجابات تقوم الباحثة بالسؤال عن التدابير الواجب اتخاذها للسير الحسن للجلسات التدريبية.</p> <p>- تناقش الباحثة مع المشاركين قوانين العمل الجماعي.</p> <p>- يطلب من متدرب متطوع كتابة قواعد تنظيم الجلسات التدريبية المقترحة على ورقة كبيرة، ويطلب من المتدربين المصادقة عليها والإمضاء أسفل الورقة، ويرمز هذا الإجراء للعقد المعنوي المبرم مع المتدربين تجاه البرنامج التدريبي.</p> <p>- تعلق ملصقة "قواعد العمل" في مدخل قاعة التدريب، ويطلب الالتزام بها.</p>
<p><b>النشاط رقم (3)</b> <b>القياس القبلي</b></p>	<p>- تخصص الباحثة النشاط الثالث لتطبيق القياس القبلي، والغرض من ذلك تقييم معارف المشاركين ومهاراتهم قبل انطلاق البرنامج التدريبي، يدخل هذا الإجراء في إطار التقييم التشخيصي لمعارف المتدربين، كما يعاد تطبيقه بغرض تقييم البرنامج التدريبي بعد تنفيذه حتى نتمكن من حساب أثر التدريب.</p> <p>- تشرح الباحثة تعليمة الاختبار المعرفي المستعمل. ثم تطلب من المتدربين الإجابة على كل فقرات الاختبار، وتتأكد من ذلك عند استرجاع أوراق الاختبار.</p>
<p><b>رقم الجلسة</b></p>	<p><b>2</b></p>
<p><b>عنوان الجلسة</b></p>	<p>تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني (الجزء الأول)</p>
<p><b>المدة</b></p>	<p>120 دقيقة</p>
<p><b>أهداف الجلسة</b></p>	<p>- أن يطبق المتدربون مفاهيم نظريات الإرشاد والتوجيه المهني في ممارستهم المهنية دون الرجوع إلى الدفاتر وبدون ارتكاب أخطاء</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعدد المتدرب (03) معايير رئيسية في اختيار النظرية القابلة للتوظيف ميدانيا في ظرف زمني لا يتعدى (05) دقائق.</li> <li>- أن يميز المتدرب بين النظريات الأكثر تطبيقا في مجال التوجيه والإرشاد المهني بالرجوع إلى جدول المقارنة بين النظريات ودون ارتكاب أخطاء.</li> <li>- أن يوظف ثلاثة (03) نظريات على الأقل في التوجيه والإرشاد المهني بطريقة صحيحة.</li> </ul>	
<p>المحاضرة، الحوار والمناقشة، التلخيص، التعزيز، التغذية الراجعة</p>	<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>
<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطويات، المطبوعات</p>	<p><b>الوسائل</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- خلق مركز الاهتمام: انطلاقا من عرض رسم كاريكاتوري حول شاب في مفترق الطرق، ينظر إلى اتجاهات مختلفة تؤدي إلى مهن مختلفة، وعلامات الاستفهام بادية عليه، ويوجه نداء استغاثة: ساعدوني، ساعدوني..... الاختيار صعب.</li> <li>- دعوة المتدربين للتعبير عن مضمون الصورة، والتمهيد لتقديم المحاضرة المتعلقة بتطبيق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني</li> <li>- تقديم محاضرة حول تطبيق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني (مفهوم النظرية، خصائص النظرية الموظفة ميدانيا، مجالات تطبيق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني، مقارنة نظريات الإرشاد والتوجيه المهني الخاصة بالاختيار المهني).</li> <li>- فتح المجال للمتدربين لمناقشة مجالات تطبيق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني مدعمة بأمثلة من واقع ممارسة المستشارين المتدربين.</li> <li>- توزيع مطبوعة نظريات الإرشاد والتوجيه المهني على المتدربين لاستعمالها في إعداد جدول المقارنة.</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>أنشطة الجلسة الثانية</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يوزع المتدربون على مجموعات يتم تحديدها وفقا للون بطاقة المشاركة (يشكل أفراد البطاقات من نفس اللون مجموعة واحدة)، تعين المجموعة مقررا ومنشطا. يطلب من كل مجموعة إعداد ما يلي:</li> <li>- قائمة بالمواضيع المطروحة على مستوى مستشار التوجيه وترتيبها حسب أهميتها ونسبة تناولها (التخطيط المهني، النضج المهني، الاختيار المهني، القرار المهني، التكيف المهني)</li> </ul>	<p><b>النشاط رقم 1</b></p>



<p>- إعداد جدول مقارنة بين نظريات الإرشاد والتوجيه المهني التي تتوفر فيها معايير التوظيف الميداني في مجال الاختيار المهني. بعد عرض ومناقشة أعمال المجموعات، تعلق الملتصقات ضمن المكان المخصص لإنتاج المتدربين.</p>	
<p>- يطلب من نفس مجموعات العمل إعداد قائمة بما يعيق تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني خلال ممارستهم المهنية لعملية التوجيه. واقتراح حلول واقعية توّطرها نظريات التوجيه المهني وتصب في إطار الاستغلال العقلاني لإمكانيات قطاع التكوين والتعليم المهنيين. يقوم المتدربون بعرض الأعمال ومناقشتها، حيث تعرض في شكل ملتصقات، تعلق في الفضاء المخصص لإنتاج المتدربين.</p>	<p><b>النشاط رقم (2)</b></p>
<p>يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.</p>	<p><b>تلخيص الجلسة</b></p>
<p>توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها.</p>	<p><b>تقييم الجلسة</b></p>
<p>3</p>	<p><b>رقم الجلسة</b></p>
<p>تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد لمهني (الجزء الثاني)</p>	<p><b>عنوان الجلسة</b></p>
<p>120 دقيقة</p>	<p><b>المدة</b></p>
<p>-تحليل ممارسة المتدربين للتوجيه والإرشاد المهني باستعمال أمثلة واقعية. -تشخيص الاختلال الذي يمس سيرورة التوجيه والإرشاد المهني كما تطبق حالياً وبإعطاء أمثلة واقعية. -اقتراح حلول واقعية في إطار الإمكانيات المحلية وبلاستغلال العقلاني للموارد البشرية والمادية الموجودة على مستوى كل مؤسسة. -اقتراح تنظيم فضاء التوجيه (مكتب الاستقبال والاستعلام والتوجيه) الموجود على مستوى كل مؤسسة تكوينية. -انتاج خريطة ذهنية لأهم المصطلحات المستعملة في التوجيه والإرشاد المهني من طرف المتدربين، وذلك بالاستعانة بالقواميس والمراجع الموفرة كسند للمتدربين.</p>	<p><b>أهداف الجلسة</b></p>
<p>المحاضرة، الحوار والمناقشة، العصف الذهني، التعزيز، لعب الأدوار، التغذية الراجعة.</p>	<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>

الوسائل	الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، الملصقات، المطبوعات، أشرطة فيديو، شاشة العرض، نماذج عن أعمال المتخرجين من المؤسسات التكوينية، مجسمات، صور، مطويات.
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <p><b>خلق مركز الاهتمام:</b> انطلاقاً من عرض شريط فيديو مخصص لتقديم عروض التكوين من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني، وذلك قبل انطلاق الدورة التكوينية، تتم مسانلة المتدربين عن كيفية التوجيه المعتمدة في القطاع ومدى احترامها لأسس التوجيه المهني</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقديم المحاضرة حول التوجيه والإرشاد المهني (الأسس والمبادئ، الأهداف، الأدوات).</li> <li>- يناقش المتدربون مضمون المحاضرة ويستشهدون بأمثلة وحالات من واقع ممارستهم المهنية.</li> </ul> <p>يوظف المتدربون المفاهيم والمصطلحات والأدوات والفنيات والاستراتيجيات المكتسبة من نظريات الإرشاد والتوجيه المهني خلال تدخلاتهم.</p>	
<b>أنشطة الجلسة الثالثة</b>	
<b>النشاط رقم 1</b>	يطلب من المتدربين تشكيل مجموعات حسب نوع الفاكهة الموجودة على البطاقة التدريبية (حيث أفراد المجموعة الواحدة يحملون نفس نوع الفاكهة)، تكلف كل مجموعة بتصميم فضاء التوجيه المهني وتبرير اختياراتها، تجسد كل مجموعة في زاوية من زوايا القاعة التصميم الذي أعدته مستعينة في ذلك بما أنتجته من خرائط ذهنية وتكمل ما تحتاجه من فضاء المصادر الموضوع تحت تصرفها على مستوى أجهزة الاعلام الالي. تعرض المجموعات تصاميمها وتناقش اختياراتها، ثم يتم اختيار أحسن تصميم ويقترح للتطبيق الفعلي على مستوى المؤسسات التكوينية.
<b>تلخيص الجلسة</b>	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة
<b>تقييم الجلسة</b>	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها.
<b>رقم الجلسة</b>	<b>4</b>
<b>عنوان الجلسة</b>	المشروع المهني (الجزء الأول)
<b>المدة الزمنية</b>	120 دقيقة

<p><b>أهداف الجلسة</b></p>	<p>توجيه طالبي التكوين المهني على طريقة "ADVP" (تنشيط النمو المهني والشخصي)، وباستعمال مدونة الشعب والتخصصات المهنية وعروض التكوين المهني.</p> <p><b>الأهداف الفرعية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يشرح المتدرب مفهوم المشروع المهني في خمسة دقائق مستعينا بتعريف موثق في قاموس مهني.</li> <li>- أن يعدد المتدرب ثلاثة محددات على الأقل للمشروع المهني بدون ارتكاب اخطاء</li> <li>- أن يشرح المتدرب مراحل المشروع المهني حسب طريقة "ADVP" وباحترام الترتيب وباستعمال عروض التكوين المهني.</li> </ul>
<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>	<p>- المحاضرة، الحوار والمناقشة، المائدة المستديرة، التغذية الراجعة</p>
<p><b>الوسائل</b></p>	<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، الملصقات، مدونة التكوين المهني، دليل عروض التكوين المهني، الموقع الالكتروني لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، صفحات التواصل الاجتماعي لمديريات التكوين والتعليم المهنيين، أشرطة فيديو والإحصائيات.</p>
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية.</li> <li>- <b>خلق مركز الاهتمام:</b> يتم عرض إحصائيات حول مؤسسات مصغرة لخرجي التكوين المهني، حيث تبرز تخصصات مهنية بينما تختفي تخصصات أخرى، ننطلق من هذه الملاحظة لإثارة التساؤل حول الأسباب الكامنة وراء ذلك، والصور النمطية الذهنية حول بعض المهن رغم أهميتها بالنسبة للاقتصاد الوطني.</li> <li>- تقديم المحاضرة الخاصة بالمشروع المهني (المفاهيم، والعوامل المؤثرة والمحددات، والعناصر الأساسية للمشروع المهني)</li> <li>- فسح المجال لأعضاء المجموعة لمناقشة وإثراء المادة العلمية المتعلقة بالمشروع المهني</li> </ul>	
<p><b>نشاط الجلسة الرابعة (4)</b></p>	
<p>- يتم توزيع الأدوار على المشاركين في المائدة المستديرة وذلك بتعيين المنشط والضيوف الأربعة، وتحديد موضوع الحصة " مهن الفلاحة ومهن البيئة" بينما يطلب من بقية المشاركين تسجيل ملاحظاتهم خلال سير المائدة حول طريقة معالجة الموضوع والاستراتيجيات التي يتبناها مستشار التوجيه المهني في إطار تربية الاختيارات، نوع وكم المعلومات المتداولة والاقتراحات المقدمة لإبطال مفعول الصور النمطية حول مهن مهمة للاقتصاد الوطني، وكيفية إعداد مشروع مهني.</p>	

-يقدم المتدربون المتابعون لمجريات المائدة المستديرة تدخلاتهم (ملاحظات وتعقيبات واقتراحات).	
تليخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	5
عنوان الجلسة	المشروع المهني (الجزء الثاني)
المدة	120 دقيقة
أهداف الجلسة	-أن ينجز المتدرب قائمة مزايا استعمال طريقة " تنشيط التطور المهني والشخصي" ADVP " في مجال الاختيار المهني، دون الرجوع إلى المصادر. -أن يتمرن المتدرب على طريقة " تنشيط التطور المهني والشخصي" ADVP " دون الرجوع إلى المصادر وباستعمال فنية لعب الأدوار.
الفيئات والأساليب	المحاضرة، الحوار والمناقشة، النمذجة، التغذية الراجعة.
الوسائل	الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، الملصقات، مدونة التكوين والتعليم المهنيين، دليل عروض التكوين المهني، شريط فيديو، بطاقات المهن، ملصح المهن.
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <p><b>خلق مركز الاهتمام:</b> -استضافة نموذج ناجح من الشباب في مجال الإعلام الآلي، للتعريف بمهنته على وجه التحديد.</p> <p>-تسأل الباحثة عن مدى التزام الموجهين بمنهجية معينة لتجسيد المشروع المهني. وهل سبق لهم تطبيق طريقة " ADVP "</p> <p>تقديم المحاضرة حول منهجية المشروع المهني وفق تربية الاختيارات التي تستدعي المرور عبر أربعة مراحل متسلسلة كما يلي:</p> <p><b>1.مرحلة الاستكشاف:</b> هي مرحلة البحث والتجريب وإثارة الفرضيات من خلال اهتمام الفرد بجمع المعلومات حول ذاته وحول محيطه دون التقيد باختيار ما. وتثير هذه المرحلة التفكير المبدع</p> <p><b>2.مرحلة البلورة:</b> يكون الفرد فكرة عامة عن إمكانية توجيهه في ضوء المعلومات المتحصل عليها في مرحلة الاستكشاف السابقة، مختزلاً بذلك المجالات المهنية التي تهتمه. ير أن الصورة المشكلة غير دقيقة وتثير هذه المرحلة التفكير التصنيفي.</p>	

**3. مرحلة التخصيص:** في هذه المرحلة ينتقل الفرد من التصور العام إلى التصور المحدد الملامح، بحيث يحدد الفرد مشروعه الذي يتجاوب وميوله واهتماماته وقيمه استعداداته ويستثمر فيه طاقاته وقدراته، تثير هذه المرحلة التفكير التقييمي لدى الفرد.

**4. مرحلة الانجاز:** وهي مرحلة التعامل الفعلي مع فكرة المشروع، وفيها يتم اختبار القرار المتخذ والتأكد من استقراره، للمرور إلى تخطيط سير الانجاز استنادا للمعلومات المتوفرة عن الذات وعن الأدوار المهنية التي يفرضها المشروع، مع التركيز على العناصر المدعمة، وتوقع الصعوبات دون اهمال طرح الاختيارات البديلة.

- فسح المجال للمشاركين لمناقشة موضوع الجلسة وربطه بممارستهم المهنية.
- **تلخيص الجلسة:** يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة
- **تقييم الجلسة:** توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها.

رقم الجلسة	6
عنوان الجلسة	اتخاذ القرار المهني
المدة	120 دقيقة
أهداف الجلسة	<p>أن يتمرن المتدربون على كيفية اتخاذ القرار المهني وفق نظرية جيلات دون ارتكاب أي خطأ.</p> <p><b>الأهداف الإجرائية الفرعية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التعرف على مفهوم القرار المهني بدون ارتكاب أخطاء وفي دقيقتان.</li> <li>- التمييز بين النظريات المتخصصة في القرار المهني</li> <li>- تطبيق نظرية جيلات لاتخاذ القرار المهني دون الاخلال بترتيب المراحل المنصوص عليها ودون استعمال المصادر.</li> </ul>
الفنيات والأساليب	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المحاضرة، الحوار والمناقشة، دراسة الحالة</li> <li>- لعب الأدوار، التغذية الراجعة</li> </ul>
الوسائل	الكمبيوتر، جهاز العرض، الأفلام والأوراق، الملصقات، مطويات
<p>- <b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <p>تجدد الباحثة عبارات التحفيز والايجابية</p>	

- خلق مركز الاهتمام:** تقوم الباحثة بعرض حالة السيد " نون " الذي يعيش صراعا داخليا بسبب عدم تمكنه من اتخاذ القرار بخصوص التكوين المهني الذي سوف يتابعه، كونه يميل إلى ثلاثة تكوينات مهنية في نفس الوقت وقدراته واستعداداته وشروط الالتحاق بها تسمح له بذلك.
- انطلاقا من القصة يستنتج المتدربون مشكلة السيد "ن" التي تسبب له الصراع الداخلي والتوتر والأرق، وربما ضياع فرص التكوين المهني والعمل إن استمر وضعه على حاله. وبهذه الطريقة تمهد الباحثة لتقديم المحاضرة حول اتخاذ القرار.
  - تقديم المحاضرة التي تتناول مفهوم اتخاذ القرار، والعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار، ومراحل اتخاذ القرار، ونظرية جيلات في اتخاذ القرار.
  - فسح المجال للمشاركين لمناقشة محتوى المحاضرة.

#### أنشطة الجلسة السادسة (6)

- يتم توزيع المتدربين على مجموعات محددة وفقا للشكل الهندسي المرسوم على بطاقة التعريف التدريبية (يشكل الأفراد ذوي الأشكال الهندسية المتشابهة مجموعة واحدة) ويطلب من هذه المجموعات دراسة الحالات المتعلقة باتخاذ القرار المهني استنادا إلى (نظرية جيلات) والتي تتص على الخطوات التالية: تحديد المشكلة، - جمع المعلومات، - وضع استراتيجيات، - تحديد البدائل، - النتائج الممكنة، - احتمالية النتائج، - وحدة التقييم، - المحك واختيار القرار.
- فسح المجال لعرض أعمال المجموعات ومناقشتها
- تعلق أعمال المجموعات في شكل ملصقات في الفضاء المخصص لذلك
- يطلب من المشاركين تشكيل ثنائيات وفق النموذج المعمول به سابقا والتدريب على مراحل اتخاذ القرار باستعمال فنية لعب الأدوار (مستشار التوجيه-حالة تطلب المساعدة لاتخاذ القرار).

تلخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	7
عنوان الجلسة	إعداد أدوات التقييم (الجزء الأول)
المدة	120 دقيقة

<p><b>أهداف الجلسة</b></p>	<p>أن يتمكن المتدربون من خمسة (05) أدوات تقييم على الأقل في مجال التوجيه والإرشاد المهني ودون الاستعانة بالموارد العلمية.</p> <p><b>الأهداف الإجرائية الفرعية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- شرح مفهوم التقييم لغرض التوجيه والإرشاد المهني بدون استعمال المصادر وفي ظرف (3) ثلاثة دقائق.</li> <li>- التمييز بين القياس والتقييم والتقويم دون استعمال القاموس وبطريقة صحيحة.</li> <li>- ذكر أدوات تقييم مستعملة في مجال التوجيه والإرشاد دون الرجوع للمصادر</li> <li>- تقديم معايير إعداد أدوات التقييم دون ارتكاب اخطاء، وفي ظرف (03) دقائق.</li> </ul>
<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>	<p>العصف الذهني، المحاضرة، الحوار والمناقشة، التغذية الراجعة</p>
<p><b>الوسائل</b></p>	<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأفلام والأوراق، المطبوعات، مطويات</p>
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقديم المحاضرة حول التقييم لغرض التوجيه والإرشاد المهني واختيار أدوات التقييم ومعايير إعدادها</li> <li>- فسح المجال للمشاركين لمناقشة وإثراء المادة العلمية المقدمة.</li> </ul>	
<p><b>أنشطة الجلسة السابعة (7)</b></p>	
<p><b>النشاط 1</b></p>	<p>يتم توزيع المتدربين على مجموعات محددة وفقا للون بطاقة المشاركة (يشكل أفراد البطاقات من نفس اللون مجموعة واحدة)، يطلب من هذه المجموعات إعداد قائمة أدوات التقييم الموظفة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني، والتسطير تحت عناوين الأدوات التي وظفوها خلال ممارستهم المهنية وتبرير اختيارهم لهذه الأدوات دون غيرها.</p>
<p><b>النشاط 2</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يطلب من نفس مجموعات العمل اختيار موضوع من قائمة مواضيع الإرشاد والتوجيه المهني التي تم إعدادها للدراسة في النشاط السابق وإعداد استبيان التقييم الموظف في دراسته، واستغلاله خلال نشاطهم المهني في المؤسسات التكوينية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني الجمعي.</li> <li>- عرض أعمال المجموعات في شكل ملصقات ومناقشتها وتثبيتها في الفضاء المخصص لإنتاجهم.</li> </ul>
<p><b>تلخيص الجلسة</b></p>	<p>يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.</p>

توزيع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها	تقييم الجلسة
8	رقم الجلسة
إعداد أدوات التقييم (الجزء الثاني: التقييم الواقعي والتقييم البديل)	عنوان الجلسة
120 دقيقة	المدة
<p>أهداف الجلسة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- توضيح مفهوم التقييم الواقعي باستعمال أمثلة ودون ارتكاب أخطاء.</li> <li>- التعرف على فوائد التقييم الواقعي في الإرشاد والتوجيه المهني باستعمال جدول المقارنة وبالرجوع إلى المحاضرة.</li> <li>- تطبيق أداتان (02) من أدوات التقييم الواقعي (التقييم البديل) وذلك باستعمال طريقة التحليل الرباعي "SWOT" وطريقة ملف الانجاز "PORTFOLIO" ودون الرجوع للمصادر.</li> </ul>	أهداف الجلسة
العصف الذهني، المحاضرة، الحوار والمناقشة، التغذية الراجعة	الفنيات والأساليب
الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطبوعات، مطويات.	الوسائل
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <p>تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية</p> <p><b>خلق مركز الاهتمام:</b> توجه الباحثة سؤالاً للمتدربين: أراد مستشار التوجيه المهني استعمال أدوات تقييم أكثر واقعية في توجيه الراغبين في الالتحاق بالدورات التكوينية التي ينظمها قطاع التكوين والتعليم المهنيين، فبماذا تنصحونه؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تستثمر الباحثة في إجابات المتدربين لتمهّد لمحاضرة حول التقييم الواقعي وأدواته.</li> <li>• تقدم الباحثة المحاضرة المدعمة بأمثلة من واقع ممارسة مستشاري التوجيه.</li> </ul> <p>يفسح المجال للأعضاء المشاركين لمناقشة المادة العلمية المتعلقة بالتقييم الواقعي (التقييم البديل).</p>	
<p><b>أنشطة الجلسة السابعة (8)</b></p>	
<p>1 النشاط</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يطلب من مجموعات العمل تحديد مشروع مهني وتقييمه بطريقة التحليل الرباعي "SWOT".</li> <li>- عرض أعمال المجموعات ومناقشتها.</li> </ul>	النشاط 1



<p>يطلب من نفس مجموعات العمل، استعمال أداة تقييم واقعي، كحقيبة الانجاز portfolio مثلا واستغلالها على مستوى نشاطهم المهني في المؤسسات التكوينية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني.</p> <p>- عرض أعمال المجموعات ومناقشتها</p> <p>- تعلق أعمال المجموعات في شكل ملصقات في الفضاء المخصص لإنتاجهم.</p>	<p>النشاط 2</p>
<p>يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.</p>	<p>تلخيص الجلسة</p>
<p>توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها</p>	<p>تقييم الجلسة</p>
<p>9</p>	<p>رقم الجلسة</p>
<p>تصميم شبكة الملاحظة</p>	<p>عنوان الجلسة</p>
<p>120 دقيقة</p>	<p>المدة</p>
<p>التدريب على كيفية تصميم شبكة الملاحظة لتوظيفها في مجال التقييم للإرشاد والتوجيه المهني وذلك باستعانة بالنماذج المعروضة في المحاضرة ودون ارتكاب أخطاء</p> <p><b>الأهداف الفرعية:</b></p> <p>- أن يشرح المتدرب مفهوم شبكة الملاحظة دون الرجوع للمحاضرة وبطريقة صحيحة.</p> <p>- أن يعدد المتدرب (03) ثلاثة أسباب على الأقل لاستعمال شبكة الملاحظة في ظرف دقيقتان.</p> <p>- أن يقوم المتدرب بتصميم شبكتان (02) للملاحظة بالاستعانة بأحد النماذج المتاحة في المحاضرة.</p>	<p>أهداف الجلسة</p>
<p>المحاضرة، الحوار والمناقشة، دراسة الحالة، التغذية الراجعة، الواجب المنزلي</p>	<p>الفنيات والأساليب</p>
<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطبوعات، مطويات.</p>	<p>الوسائل</p>
<p>- <b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <p><b>خلق مركز الاهتمام:</b> عرض شريط فيديو حول صالون المهن الذي تم عقده على مستوى ولاية وهران في شهر جويلية 2015، في إطار نشاطات البرنامج الولائي للتوجيه المهني، ويطلب من المتدربين تسجيل ملاحظاتهم حول عملية التوجيه المفتوحة على مستوى الصالون المهني.</p>	

- تقديم محاضرة حول شبكة الملاحظة ومجالات استعمالها.	
<b>أنشطة الجلسة السابعة (9)</b>	
<b>النشاط 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يطلب من المشاركين تشكيل مجموعات عمل لجرد المشكلات التي واجهتكم على مستوى نشاطهم المهني في المؤسسات التكوينية، والتي تستدعي استعمال شبكة الملاحظة كأداة من أدوات التشخيص والتقييم.</li> <li>- تعرض أعمال المجموعات وتناقش.</li> </ul>
<b>النشاط 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يطلب من نفس مجموعات العمل، اختيار مشكلة من مشكلات التوجيه والإرشاد المهني التي تم جردها وتصميم شبكة ملاحظة واستغلالها لتشخيص وتقييم الوضع.</li> <li>- تعرض أعمال المجموعات وتناقش.</li> <li>- تعلق أعمال المجموعات في شكل ملصقات في الفضاء المخصص لإنتاجهم.</li> </ul>
<b>تلخيص الجلسة</b>	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.
<b>الواجب المنزلي</b>	يطلب من المتدرب تصميم شبكة الملاحظة لدراسة حالة من الحالات الطالبة لخدمة التوجيه والإرشاد المهني ويتم اختيار الحالة من ضمن الوافدين للتسجيل في دورات التكوين المهني على مستوى المؤسسات التكوينية وذلك بالاستعانة بالنماذج المقدمة في المحاضرة.
<b>تقييم الجلسة</b>	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
<b>رقم الجلسة</b>	<b>10</b>
<b>عنوان الجلسة</b>	<b>الميول المهنية</b>
<b>المدة</b>	120 دقيقة
<b>أهداف الجلسة</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قياس الميول المهنية باستعمال مقياس جون هولاند، دون ارتكاب أخطاء وباستعمال مدونة التكوين والتعليم المهنيين طبعة 2018 وفي ظرف 30 دقيقة.</li> <li>- تعريف مفهوم الميول المهنية وفقا لنظرية جون هولاند ودون ارتكاب أخطاء.</li> <li>- تقديم (03) ثلاثة طرق في التعرف على الميول المهنية بدون استعمال المحاضرة.</li> <li>- قياس الميول المهنية باستعمال مقياس جون هولاند دون ارتكاب أخطاء وباستعمال مدونة التكوين والتعليم المهنيين طبعة 2018 وفي ظرف 30 دقيقة.</li> </ul>

الفنيات والأساليب	المحاضرة، الحوار والمناقشة، الأعمال التطبيقية، التغذية الراجعة، الواجب المنزلي.
الوسائل المستعملة	جهاز العرض، الأقلام والأوراق، مطويات، مدونة التكوين المهني. دليل عروض التكوين المهني، مقياس جون هولاند للميول المهنية.
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b> تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- خلق مركز الاهتمام: دعوة شخص يمتهن مهنتان وموفق فيهما، يطلب من المتدربين محاورته وتسجيل ملاحظاتهم حول ميوله المهنية وكيف تم اكتشافها وتمييزها</li> <li>- تقديم محاضرة حول الميول المهنية وفق نظرية جون هولاند (مبادئ نظرية هولاند وخصائصها، الشخصيات المهنية والبيئات المهنية الموافقة لها).</li> <li>- فتح المجال لمناقشة وإثراء المادة العلمية المتعلقة بالميول المهنية (المفاهيم، قياس الميول المهنية).</li> </ul>	
<b>أنشطة الجلسة رقم 10</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطبيق مقياس "جون هولاند" للميول المهنية (كل متدرب يقوم بتطبيق المقياس على ذاته) بعد شرح تعليمية المقياس وطريقة استخراج النتائج، ثم يطبقه على زميله باتباع نفس الخطوات.</li> <li>- مناقشة عامة.</li> </ul>	
الواجب المنزلي	يطلب من المتدربين تطبيق مقياس الميول المهنية لجون هولاند على المتكويين المنتسبين لمؤسساتهم التكوينية وربط النتائج المتحصل عليها بعروض التكوين المتوفرة على مستوى مدونة التكوين والتعليم المهنيين طبعة 2018.
تلخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	<b>11</b>
عنوان الجلسة	قياس الاستعدادات
المدة	120 دقيقة

<p>أهداف الجلسة</p> <p>عرض نماذج تصنيف الاستعدادات المهنية باستعمال المراجع المتخصصة وبطريقة صحيحة.</p> <p><b>الأهداف الفرعية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف الاستعدادات المهنية بدقة ودون الرجوع للمصادر.</li> <li>- تحرير قائمة طرق التعرف على الاستعدادات المهنية.</li> <li>- التعرف على بنك الاختبارات الجهوي الموجود بمعهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس لقياس الاستعدادات المهنية.</li> </ul>	
<p>المحاضرة، الحوار والمناقشة، دراسة الحالة، لعب الأدوار، الواجب المنزلي</p>	<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>
<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطبوعات، مطويات، بنك الاختبارات المهنية الجهوي لقياس الاستعدادات المهنية.</p>	<p><b>الوسائل</b></p>
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b> تجدد الباحثة عبارات التحفيز والايجابية استعراض ما تم تقديمه في الجلسة السابقة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مناقشة الواجب المنزلي</li> </ul> <p><b>خلق مركز الاهتمام:</b> انطلاقا من عرض روبرتاج حول "الحالة س" التي تمارس ثلاث مهن بتمكن، تسال المدربة ما الذي تملكه " الحالة س" حتى تستطيع فعل ذلك.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقديم المحاضرة الخاصة بالاستعدادات المهنية</li> <li>فسح المجال للمشاركين لمناقشة موضوع الجلسة</li> </ul>	
<p><b>أنشطة الجلسة 11</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- توزيع المشاركين في مجموعات وفق النظام المعمول به أعلاه، يطلب من كل مجموعة التعرف على الطرق المستعملة في التعرف على الاستعدادات المهنية، والتي تتوافق وطبيعة عروض التكوين المقدمة في المؤسسات التكوينية التي يمارسون فيها. يمكن الاستعانة ببنك اختبارات الاستعدادات المهنية للمؤسسة التكوينية لتنفيذ هذا العمل.</li> <li>- فسح المجال للمشاركين لمناقشة موضوع الجلسة.</li> </ul>	
<p>يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة</p>	<p><b>تلخيص الجلسة</b></p>
<p>توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها</p>	<p><b>تقييم الجلسة</b></p>
<p><b>12</b></p>	<p><b>رقم الجلسة</b></p>

عنوان الجلسة	قياس القدرات العقلية
المدة	120 دقيقة
أهداف الجلسة	<p>- التمرن على تقييم القدرات العقلية باستعمال مقياس الذكاءات المتعددة لجاردنر ومقياس رافن المصور وبدون ارتكاب أخطاء.</p> <p><b>الأهداف الفرعية:</b></p> <p>- شرح مفهوم القدرات انطلاقاً من الدعامة المطبوعة وبدون أي خطأ.</p> <p>- وصف طرق الكشف عن القدرات العقلية دون استعمال المصادر وكما وردت في المحاضرة.</p> <p>- تطبيق المتدرب مقياس رافن المصور لتقييم القدرات العقلية على ذاته في ظرف 30 دقيقة وبدون ارتكاب أخطاء.</p> <p>- تقييم المتدرب ذكائه المتعددة وفق مقياس جاردنر في ظرف 30 دقيقة.</p>
الفنيات والأساليب	المحاضرة، الحوار والمناقشة، تطبيق مقياس رافن المصور، تطبيق مقياس جاردنر للذكاءات المتعددة، الواجب المنزلي.
الوسائل	الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطبوعات.
<b>الإجراءات التنفيذية للجلسة</b>	
<p>- استعراض أهم محاور الجلسة السابقة.</p> <p>- تقديم المحاضرة المصغرة حول القدرات العقلية</p> <p>- فسح المجال للمشاركين لمناقشة مضمون العرض واثرائه.</p>	
<b>أنشطة الجلسة الثانية</b>	
النشاط رقم 1	<p>- تطبيق مقياس "رافن المصور" بعد شرح تعليمة المقياس وطريقة استخراج النتائج (كل متدرب يطبق المقياس على ذاته)</p> <p>- مناقشة عامة.</p>
النشاط رقم (2)	<p>- تطبيق مقياس "جاردنر للذكاءات المتعددة" بعد شرح تعليمة المقياس وطريقة استخراج النتائج (كل متدرب يطبق المقياس على ذاته)</p> <p>- مناقشة عامة.</p>
واجب منزلي	تكليف المشاركين بواجب منزلي، حيث يطلب من كل متدرب تطبيق مقياس رافن المصور ومقياس جاردنر للذكاءات المتعددة تطبيقاً فردياً وتطبيقاً جماعياً على المتكويين التابعين للمؤسسة التكوينية التي ينشط فيها.

يمكن للمستشار المتدرب استغلال قاعة الإعلام الآلي في المؤسسة التكوينية لتطبيق المقاييس باستعمال الكمبيوتر وهذا سيوفر الجهد والوقت والمال للمستشار والمؤسسة.	
يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة	<b>تلخيص الجلسة</b>
توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها	<b>تقييم الجلسة</b>
13	<b>رقم الجلسة</b>
مقابلة التوجيه والإرشاد (الجزء الأول)	<b>عنوان الجلسة</b>
120 دقيقة	<b>المدة الزمنية</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف المقابلة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني</li> <li>- شرح خمسة (05) مهارات على الأقل تستعمل في المقابلة دون استعمال المحاضرة</li> <li>- تحليل (03) مواضيع "طلب" المقابلة " بالرجوع إلى الخبرات المهنية السابقة للمتدرب</li> <li>- إعداد دليل نموذجي للمقابلة دون الرجوع للمحاضرة وبالتنويع في الأسئلة (أسئلة مفتوحة، أسئلة موجهة، أسئلة نصف موجهة)</li> </ul>	<b>أهداف الجلسة</b>
المحاضرة المصغرة، الحوار والمناقشة، لعب الأدوار، النمذجة، الواجب المنزلي	<b>الفنيات والأساليب</b>
الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، مطوية، شريط فيديو	<b>الوسائل</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية</li> <li>- استعراض أهم محاور الجلسة السابقة.</li> <li>- مناقشة الواجب المنزلي</li> <li>- <b>خلق مركز الاهتمام:</b> عرض شريط فيديو حول مقابلة توجيه مهني، ويطلب من المتدربين تسجيل ملاحظاتهم حول القائم بالمقابلة، ومدى تطبيقه لتقنيات المقابلة، يوجه النقاش حول النقائص المسجلة على مستوى القائم بالمقابلة، انطلاقا مما تم التطرق إليه تمهد الباحثة لتقديم المحاضرة.</li> <li>- تقديم المحاضرة حول المقابلة في الإرشاد والتوجيه المهني وفتح المجال للمتدربين لمناقشة المحاور (مفهوم المقابلة، خصائص المقابلة، التقنيات المستعملة في المقابلة، مواضيع المقابلة، تصنيف المقابلة)</li> </ul>	
	<b>أنشطة الجلسة الثانية</b>

<p>- توزيع المشاركين في مجموعات وفق النظام المعمول به أعلاه، يطلب من كل مجموعة إعداد ما يلي:</p> <p>- قائمة بمميزات وخصائص المقابلة في التوجيه والإرشاد المهني</p> <p>- قائمة بمواضيع المقابلات المسجلة خلال ممارستهم المهنية.</p>	<p><b>النشاط رقم 1</b></p>
<p>يطلب من المتدربين تشكيل ثنائيات وفق النظام المعمول به أعلاه والقيام بما يلي:</p> <p>- تحديد موضوع المقابلة (اختيار مهني)</p> <p>- إعداد دليل مقابلة توجيه مهني لصالح طالبي التكوين على مستوى مؤسسة تكوينية.</p> <p>- القيام بمحاكاة مقابلة باستعمال فنية لعب الأدوار واستغلال دليل المقابلة الذي تم إعداده.</p> <p>- يتم تسجيل أعمال كل الثنائيات في شريط فيديو.</p> <p>يتم عرض شريط الفيديو الخاص بمحاكاة "مقابلة توجيه وإرشاد مهني " على المتدربين ودعوتهم لمناقشة أعمالهم وممارسة التقييم الذاتي والتقييم التكويني.</p>	<p><b>النشاط رقم(2)</b></p>
<p>يطلب من المشاركين إعداد شريط فيديو لمقابلة إرشادية يقوم فيها المتدرب بتجسيد الفنيات والخصائص التي تم شرحها خلال الجلسة التدريبية. يتم عرض أعمال المتدربين في الجلسة اللاحقة ومناقشتها.</p>	<p><b>الواجب المنزلي</b></p>
<p>يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة</p>	<p><b>تلخيص الجلسة</b></p>
<p>توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها</p>	<p><b>تقييم الجلسة</b></p>
<p><b>14</b></p>	<p><b>رقم الجلسة</b></p>
<p><b>المقابلة (الجزء الثاني 2)</b></p>	<p><b>عنوان الجلسة</b></p>
<p>120 دقيقة</p>	<p><b>المدة</b></p>
<p>التمرن على كيفية إجراء مقابلة موظفا خمسة (05) مهارات أساسية وباستعمال دليل المقابلة وفي ظرف 30 دقيقة.</p>	<p><b>أهداف الجلسة</b></p>
<p>المحاضرة، العرض التوضيحي، الحوار والمناقشة، لعب الدور</p>	<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>
<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأفلام والأوراق، عرض فيديو، قوائم التقدير أو قوائم الشطب دليل المقابلة، مطويات</p>	<p><b>الوسائل</b></p>
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p>	
<p><b>أنشطة الجلسة 14</b></p>	

<p>تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية يطلب من المشاركين تكوين ثنائيات حسب الرقم الموجود في كل بطاقة مشاركة، حيث يقوم المتدرب رقم 1(اصفر) والمتدرب رقم 1(اخضر) بمحاكاة مقابلة في التوجيه المهني، يستعين المتدرب رقم 1(اصفر) الذي يقوم بدور الموجه بدليل المقابلة الذي أنجزه حول تخصص مهني موجود ضمن قائمة عروض التكوين، بينما يستعين المتدرب رقم 1 (اخضر) الذي يقوم بدور طالب التوجيه بمرجع النشاطات المهنية للتخصص المهني المختار في الإجابة على أسئلة الموجه.</p> <p>يطلب من ثنائي آخر من المتدربين (2 ازرق) و (2 احمر) بتقييم المقابلة باستعمال شبكة الملاحظة (هل تم توظيف (05) مهارات على الأقل في المقابلة مع ذكرها، هل تم تحليل طلب المقابلة، هل تم استغلال دليل المقابلة، هل تم احترام الوقت المخصص للمقابلة، هل تم توظيف لغة الجسد، هل استعمل الموجه شبكة ملاحظة خلال لقائه مع الحالة ").</p>	
تلخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة
الواجب المنزلي	يكلف المتدربون بالتمرن على أداء المقابلة حسب معايير الأداء المعمول بها في النشاط الأخير وتسجيل أعماله في شريط فيديو بهدف تقييمه ذاتيا وتقييمه من طرف الباحثة والمجموعة التدريبية
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	15
عنوان الجلسة	تقييم البرنامج التدريبي واختتامه (القياس البعدي)
المدة	120 دقيقة
أهداف الجلسة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطبيق القياس البعدي باستعمال اختبار المعارف، ودون استعمال المصادر في ظرف 45 د.</li> <li>- دعوة كل متدرب لتقديم انطباعاته تجاه البرنامج التدريبي مباشرة بعد الانتهاء من تطبيقه، مبرزاً نقاط القوة ونقاط الضعف، وما مدى تحقق الانتظارات المسجلة عند انطلاق البرنامج التدريبي.</li> <li>- برمجة التقييم التتبعي للبرنامج التدريبي خلال شهر من اختتامه، ودعوة المشاركين في البرنامج لتوظيف كل ما تعلموه خلال الجلسات التدريبية وبالرجوع إلى صفحة المجموعة الافتراضية للتواصل المهني والحصول على الدعم والمراجع.</li> </ul>



الفنيات والأساليب	- فنية الحوار والمناقشة، التطبيقات العملية، التغذية الراجعة. - القياس البعدي
الوسائل	- الكمبيوتر، جهاز العرض، تطبيق "قاعدة معطيات التوجيه"، اختبار المعارف
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <p>-تقوم الباحثة بتوزيع اختبار المعارف على المتدربين وتحثهم على ادائه، وتتأكد من تعبئة البيانات الأولية للمتدربين عند استرجاعها لأوراق الاختبار .</p> <p>-تتيح الباحثة الفرصة لكل متدرب بتقديم انطباعاته وتقييمه الشخصي للبرنامج التدريبي .</p> <p>- تشكر الباحثة المتدربين على انضباطهم ومشاركتهم الإيجابية في البرنامج التدريبي وتحثهم على توظيف ما تعلموه وتدريبوا عليه خلال ممارستهم المهنية.</p>	
<b>أنشطة الجلسة 15</b>	
النشاط رقم 1	" القياس البعدي"، تقوم الباحثة بتوزيع اختبار المعارف على المشاركين وتدعوهم للإجابة على كل فقرات الاختبار وتتأكد من ذلك عند استرجاعها لأوراق الاختبار . يدخل هذا النشاط في إطار عملية التقييم النهائي أو التقييم التحصيلي للبرنامج التدريبي .
النشاط رقم (2)	"التقييم الذاتي": يطلب من كل مشارك أن يقدم تقييماً ذاتياً للبرنامج التدريبي، وإتاحة المجال للمشاركين للتعبير عن مدى تحقيق انتظاراتهم التي سجلوها في بداية البرنامج التدريبي .
النشاط رقم (3)	" اختتام البرنامج التدريبي" توزع شهادات المشاركة على المتدربين في حفل رمزي يعزز الاتجاه الايجابي نحو التدريب المهني، وتكون مرفقة بكلمة ختامية لمدير المعهد، والمفتش المرافق للبرنامج، والباحثة القائمة على البرنامج التدريبي تصميماً وتنفيذاً وتقييماً ومتابعة.

#### 11.2.4. تحكيم البرنامج التدريبي:

تم عرض البرنامج التدريبي مرفقا بمجموعة من الاستمارات التقييمية على مجموعة من المحكمين من الاساتذة الجامعيين والخبراء من قطاع التكوين والتعليم المهنيين، كما هو موضح في الملحق رقم (4) المعنون "قائمة المحكمين للبرنامج التدريبي". الغرض من هذه العملية تقويم البرنامج التدريبي، اذ يطلب من المحكمين ابداء ملاحظاتهم حول البرنامج التدريبي من ناحية التصميم والمحتوى والحجم الساعي والفنيات المستخدمة والإجراءات التنفيذية والدعائم والادوات الموظفة والجدول الموالي يلخص نتائج التحكيم.

الجدول رقم (23) نتائج تحكيم البرنامج التدريبي

م.ال	موضوع التحكيم	النتيجة		نسبة % الموافقة	الملاحظات والتعديلات
		ن:	ج:		
1	عنوان البرنامج	11		100	إضافة "مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني"
2	خطوات إعداد البرنامج	10	1	99.9	ضم الخطوة 1 والخطوة 7 ذكر أداة تحديد الاحتياجات التدريبية
3	أهداف البرنامج	11		100	حذف " بدون أخطاء " و "دون الرجوع للمحاضرة"
4	محتوى البرنامج	8	3	72.7	حذف جلسة الاستعدادات حذف جلسة نظرية جيلات في القرار المهني
5	مدة البرنامج	6	5	54.5	تقليص مدة الجلسات، استحداث فترات استراحة بين الجلسات مصحوبة بمربطات ومشروبات
6	الفنيات المستخدمة	8	3	72.7	حذف "الواجب المنزلي"، تقليص المادة العلمية
7	عدد الجلسات	9	2	81.8	تم حذف جليستان
8	الشكل العام للبرنامج	11		100	

- وفقا لنتائج التحكيم، ادخلت الباحثة تعديلات على مواضيع البرنامج التدريبي تظهر في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) مواضيع البرنامج التدريبي بعد التحكيم والتعديل

الزمن	الموضوع	الجلسة	- اليوم
ساعة ونصف (90 دقيقة)	التعارف، تقديم البرنامج، تطبيق القياس القبلي.	01	الأول
ساعة ونصف (90 دقيقة)	تطبيق مخطط ايشيكاوا (عظم السمكة)	02	
ساعة ونصف (90 دقيقة)	تطبيق استراتيجيات حل المشكلات	03	
ساعة ونصف (90 دقيقة)	تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني (الجزء الأول)	04	
ساعتان (120 دقيقة)	تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني (الجزء الثاني)	05	الثاني
ساعتان (120 دقيقة)	إعداد المشروع المهني (الجزء الأول)	06	
ساعتان (120 دقيقة)	إعداد المشروع المهني (الجزء الثاني)	07	
ساعتان (120 دقيقة)	إعداد أدوات التقييم (الجزء الأول)	08	
ساعتان (120 دقيقة)	إعداد أدوات التقييم (الجزء الثاني)	09	الثالث
ساعتان (120 دقيقة)	تصميم شبكة الملاحظة	10	
ساعتان (120 دقيقة)	التعرف على الميول المهنية وقياسها	11	الرابع
ساعتان (120 دقيقة)	التعرف على القدرات العقلية وقياسها	12	
ساعتان (120 دقيقة)	المقابلة الإرشادية (الجزء الأول)	13	الخامس
ساعتان (120 دقيقة)	المقابلة الإرشادية (الجزء الثاني)	14	
ساعتان (120 دقيقة)	القياس البعدي، واختتام البرنامج التدريبي	15	

يظهر من الجدول رقم (24) التعديلات التي ادخلتها الباحثة على البرنامج التدريبي والمتمثلة فيما يلي:

- إضافة جلسة مخطط "إيشيكافا" أو "عظمة السمكة" لتحليل معيقات التوجيه المهني.
- إضافة جلسة استراتيجية حل المشكلات
- حذف جلسة القرار المهني ودمجها في مرحلة التخصيص من المشروع المهني.
- حذف جلسة الاستعدادات المهنية، باعتبار الاستعدادات قدرات كامنة يكشف عنها بالأساليب المستعملة في الكشف عن القدرات المهنية. ونكتفي في هذا البرنامج بالتطرق للقدرات العقلية.
- إضافة التطبيق الإلكتروني حوصلة التوجيه الذي يشمل معطيات التوجيه الخاصة بكل مترشح.
- سمح تحكيم البرنامج التدريبي من حيث نموذج التقييم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول رقم(25)

- الجدول رقم(25) نتائج تحكيم البرنامج التدريبي من حيث نموذج التقييم ومراحله

رقم	موضوع التحكيم	النتيجة		نسبة % الموافقة	الملاحظات
		موافق	غير موافق		
1	نموذج التقييم	11		%100	
مراحل التقييم	التقييم القبلي	11		%100	
	التقييم التكويني	9	2	%81.8	إضافة التقييم الذاتي إضافة التقييم بالأقران
	التقييم البعدي	11		%100	
	التقييم التتبعي	10	1	%99.9	
أدوات التقييم	اختبار المعارف	11		%100	إضافة بطاقة تقييم الأداء
	استمارة تقييم الجلسات				
	استبيان الرضا عن البرنامج				
	إضافة سلم التقييم				

#### 12.2.4. ادوات تقييم البرنامج التدريبي

بغرض الوقوف على فعالية البرنامج التدريبي، أعدت الباحثة أدوات التقييم التالية:

##### 1.12.2.4. اختبار المعارف:

قامت الباحثة ببناء اختبار المعارف بغرض استعماله في القياس القبلي والقياس البعدي والقياس التتبعي لعينة الدراسة التي طبق عليها البرنامج التدريبي، حيث اكتفت الباحثة باختبار محكي المرجع من نوع "صواب-خطأ"، ويتمثل مفتاح التصحيح في إعطاء علامة واحد للإجابة الصحيحة وصفر للإجابة الخاطئة.

تم تحكيم اختبار المعارف كما هو موضح في الملحق رقم (6) الخاص بقائمة المحكمين، وعرض نتائج التحكيم في الملحق رقم (7)، حيث سمحت هذه الأخيرة بإجراء التعديلات الضرورية.

##### التعديلات التي طرأت على اختبار المعارف:

تم حذف الفقرة رقم "4" " التوجيه معقد ومتعدد وغير نهائي"، وإعادة صياغة الفقرات في الجدول التالي:

##### جدول رقم (26) التعديلات الطارئة على اختبار المعارف

رقم الفقرة	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
5	تتكون تقنية تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP) من خمسة مراحل رئيسية	تتكون تقنية تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP) من (5) مراحل رئيسية (الاستكشاف، البلورة، الأشهار، التخصيص، والانجاز)
12	العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لها دور في اختيار المهنة	-العوامل الاجتماعية لها دور في اختيار المهنة -العوامل الاقتصادية لها دور في اختيار المهنة
13	توظف مهارات التلخيص و الاختزال في مرحلة الاستكشاف في طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP)	-توظف مهارات التلخيص في مرحلة الاستكشاف في طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP)
16	هناك ثلاثة خطوات رئيسية يجب إتباعها في إستراتيجية حل المشكلات	هناك ثلاثة خطوات رئيسية يجب إتباعها في إستراتيجية حل المشكلات (تحديد المشكلة، توليد الحلول البديلة، واختيار الحل المناسب)

أصبح اختبار المعارف جاهز للاستعمال، وصورته النهائية تظهر في الملحق رقم (8).

#### 2.12.2.4. استمارة تقييم الجلسات التدريبية:

قامت الباحثة ببناء استمارة تقييم الجلسات التدريبية كما تظهر في الملحق رقم (9)، بعد الاطلاع على نماذج عديدة استعملت لنفس الغرض في الدراسات التالية: دراسة نبار 2018، دراسة، كما تم تقديمها للتحكيم من طرف قائمة المحكمين التي تظهر في الملحق رقم (10)، وهم نفس المحكمون لبطاقة تقييم الأداء الملاحظ للبرنامج التدريبي.

#### 3.12.2.4. بطاقة تقييم الاداء الملاحظ للبرنامج التدريبي

اعدت الباحثة بطاقة تقييم كفايات التوجيه والإرشاد المهني، وتم ذلك باتباع الخطوات التالية:

- **تحديد الهدف من بطاقة تقييم كفايات التوجيه والإرشاد المهني** والمتمثل في قياس أداء كفايات التوجيه المهني بغرض ملاحظة نمو واكتساب الكفايات التي تشكل موضوع البرنامج التدريبي، إضافة لتقويم البرنامج التدريبي بغرض قياس فاعليته.

- **تحديد الخاصية المقاسة: كفايات التوجيه المهني والتقويم**

- **التعريف الاجرائي لكفايات التوجيه المهني:**

قدرة المتدربين على القيام بمجموعة من السلوكيات الظاهرية الدالة على كفاية التوجيه ويمكن ملاحظتها وقياسها باستعمال بطاقة التقييم ويعبر عنها احصائيا بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة في بطاقة التقييم للعناصر التالية:

- تشخيص معيقات التوجيه المهني وفق مخطط ايشيكاوا

- تطبيق استراتيجية حل المشكلات

- تطبيق نظريات التوجيه المهني (نظرية سوبر، نظرية جينزبرغ في الاختيار المهني).

- إعداد المشروع المهني وفق طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP.

- **التعريف الاجرائي لكفايات التقييم:**

قدرة المتدربين على القيام بمجموعة من السلوكيات الظاهرية الدالة على تمكنهم من كفاية التقييم، ويمكن ملاحظتها وقياسها باستعمال بطاقة التقييم، ويعبر عنها احصائيا بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة في بطاقة التقييم للعناصر التالية:

- أدوات التقييم
- التعرف على الميول المهنية
- التعرف على القدرات العقلية
- تصميم شبكة الملاحظة
- مقابلة التوجيه والإرشاد المهني

#### تحديد محاور بطاقة تقييم كفايات التوجيه والإرشاد المهني:

انطلاقاً من الأدب النظري في مجال الإرشاد والتوجيه التربوي والمهني والدراسات السابقة حول الكفايات المرشد المهني والكفايات في مجال التوجيه والإرشاد المهني استطاعت الباحثة تحديد مجالين رئيسيين للكفايات وهما:

#### كفايات التوجيه المهني:

تتمثل في هذه الدراسة في قدرة المتدرب على تشخيص معيقات التوجيه المهني باستعمال مخطط ايشيكاوا وتطبيق استراتيجية حل المشكلات وتوظيف نظريات التوجيه والإرشاد المهني وكذا تفعيل المشروع المهني وفق طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP .

#### - كفايات التقييم

تشمل في هذه الدراسة الكفايات المستعملة في مجال التوجيه والإرشاد المهني والمتمثلة في كفاية إعداد وتطبيق أدوات التوجيه والإرشاد المهني وكفاية تقييم الميول المهنية وكفاية تقييم القدرات العقلية وكفاية تصميم شبكة الملاحظة وكفاية اجراء المقابلة في التوجيه والإرشاد المهني.

#### تحكيم بطاقة تقييم الأداء الملاحظ للبرنامج التدريبي

قدمت بطاقة تقييم الأداء الملاحظ للتحكيم من طرف نفس المجموعة من الأساتذة الجامعيين والخبراء من قطاع التكوين والتعليم المهنيين الذين قاموا بتحكيم استمارة تقييم الجلسات التدريبية، كما يظهر في الملحق رقم (10).

سمحت عملية تحكيم شبكة تقييم الأداء الخاصة بالبرنامج التدريبي بإضافة معايير الأداء ومؤشرات الأداء.

- قامت الباحثة بحساب المتوسطات النظرية لكفايات التوجيه والتقييم كما جاءت في بطاقة تقييم الأداء الملاحظ لتوظيفها لاحقاً في تقدير مستوى الأداء للبرنامج التدريبي من طرف العينة التجريبية، وتفصيل ذلك موضح في الجدول رقم (27).

الجدول رقم (27) الدرجات الدنيا والعليا لبطاقة ملاحظة الأداء والسقف النظري والمتوسط النظري.

المتوسط النظري	السقف النظري	الدرجة العليا	الدرجة الدنيا	عدد الفقرات	موضوع الكفاية	البعد
9	15-3	15=5×3	3=1×3	3	تشخيص المعينات باستعمال مخطط اشيكأو	التوجيه المهني
12	20-4	20=5×4	4=1×4	4	استراتيجية حل المشكلات	
15	25-5	25=5×5	5=1×5	5	تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني	
18	30-6	30=5×6	6=1×6	6	المشروع المهني	
15	25-5	25=5×5	5=1×5	5	أدوات التقييم (التقييم الكلاسيكي والبديل)	التقييم
9	15-3	15=5×3	3=1×3	3	شبكة الملاحظة	
18	30-6	30=5×6	6=1×6	6	الميول المهنية	
18	30-6	30=5×6	6=1×6	6	القدرات العقلية تطبيق اختبار الذكاءات	
18	30-6	30=5×6	6=1×6	6	تطبيق اختبار رافن لعاديين	
9	15-3	15=5×3	3=1×3	3	المقابلة	
141	235-47	235=5×47	47=1×47	47		

وللحكم على مستوى الأداء للبرنامج التدريبي على بطاقة تقييم الأداء الملاحظ، تم تقسيم الدرجات إلى ثلاث

فئات: مرتفع، متوسط، منخفض. وتم اعتماد المعادلة التالية (الشريفي والتحي، 2010)

(طول الفئة) = (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات = 4 / (1-5) = 1.

حيث: - يتراوح مستوى الأداء المنخفض من 1 إلى أقل من 2.

- يتراوح مستوى الأداء المتوسط من 2 إلى أقل من 3.



- يتراوح مستوى الأداء فوق المتوسط من 3 إلى 4
- يتراوح مستوى الأداء المرتفع من 4 إلى 5

#### 4.12.2.4. استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي

تم بناء استمارة الرضا عن البرنامج من طرف الباحثة، بعد الاطلاع على الادب النظري في هذا المجال والدراسات التي استخدمت هذا النموذج كدراسة نبار 2018،

تضمن استبيان الرضا عن البرنامج التدريبي خمسة (5) أبعاد وهي:

- بعد محتوى البرنامج ويشمل اثنا عشر (12) فقرة
- بعد الدعائم البيداغوجية ويشمل ستة (6) فقرات
- بعد الاشراف على التدريب ويشمل ثمانية (8) فقرات
- بعد العلاقات أثناء التدريب ويشمل ستة (6) فقرات
- بعد الإنجاز ويشمل ستة (6) فقرات

وللحكم على مستوى الرضا عن البرنامج التدريبي، تم تقسيم الدرجات إلى اربعة فئات: مرتفع، فوق المتوسط، متوسط، منخفض. وتم اعتماد المعادلة التالية (الشريفي والتتحي، 2010)

$$(\text{طول الفئة}) = (\text{الحد الأعلى للبديل} - \text{الحد الأدنى للبديل}) / \text{عدد المستويات} = 4 / (1-5) = 1.$$

حيث: - يتراوح مستوى الأداء المنخفض من 1 إلى اقل من 2

- يتراوح مستوى الأداء المتوسط من 2 إلى اقل من 3
- يتراوح مستوى الأداء فوق المتوسط من 3 إلى 4.
- يتراوح مستوى الأداء المرتفع من 4 إلى 5

تم تقديم استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي لمجموعة من المحكمين كما يظهر ذلك في الملحق رقم (12)، وأسفر تحكيم الاستمارة عن النتائج الموضحة في الملحق رقم (13)، حيث ترتب عن نسب الاتفاق المرتفعة حول انتماء فقرات الاستبيان للأبعاد التي تتدرج تحتها وصلاحياتها جميعا لعدم حذف أي فقرة، بينما تمت إعادة صياغة فقرتين كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (28) التعديلات التي طرأت على استبيان الرضا عن البرنامج

البعد	رقم	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
البعد الثاني بعد التعديل " الدعائم البيداغوجية "	/	/	/
الإشراف على التدريب	23	صوت المدربة واضح ومسموع	شرح المدربة واضح ومسموع
العلاقات أثناء التدريب	29	اعجبني أسلوب التقييم الأقران	تقبلت تقييم الأقران لأعمالي خلال التدريب

تم توظيف الملاحظات والتعديلات لتصبح استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي جاهزة للاستعمال مباشرة بعد

الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي، وتظهر في صورتها النهائية في الملحق رقم (14)

- قامت الباحثة بحساب المتوسطات النظرية لأبعاد استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي لتوظيفها لاحقا

كقيمة محكية في تقدير مستوى رضا العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي.

الجدول رقم (29) المتوسط النظري لاستبيان الرضا عن البرنامج

المتوسط النظري	السقف النظري لكل بعد	الدرجة العليا	الدرجة الدنيا	عدد الفقرات	ابعاد الاستبيان
36	60-12	60	12	12	محتوى البرنامج
18	30-6	30	6	6	الدعائم والمعينات البيداغوجية
24	40-8	40	8	8	الإشراف على التدريب
18	30-6	30	6	6	العلاقات اثناء التدريب
18	30-6	30	6	6	الإنجاز

### 5. التجريب الاستطلاعي للبرنامج التدريبي

يسعى التجريب الاستطلاعي للبرنامج التدريبي لتحقيق الأهداف التالية:

- اكتساب مهارة التعامل مع أفراد عينة الدراسة.
- تجريب المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي ووسائله بغرض الضبط أو التعديل.
- التعرف على الظروف التي تتم فيها الدراسة الأساسية.
- استشراف المعوقات المحتمل مواجهتها في الدراسة الأساسية لتحضير الحلول الممكنة وبدائلها.

#### 1.5. عينة التطبيق الاستطلاعي للبرنامج التدريبي:

تم تحديد عينة التطبيق الاستطلاعي بطريقة قصدية من مجموع المستشارين الذين شاركوا في تحديد الاحتياجات التدريبية وتتوفر فيهم درجة احتياج تدريبي كبير أو متوسط، ويمارسون وظيفتهم في المؤسسات التكوينية على مستوى ولاية سيدي بلعباس، ولديهم الرغبة في المشاركة في البرنامج التدريبي، ذ بلغ عددهم 14 مستشاراً.

تم التطبيق الاستطلاعي على مستوى معهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس على شكل دورة تدريبية متواصلة ابتداء من 26 جوان إلى غاية 30 جوان 2019، بواقع 6 ساعات يومياً.

وتتميز عينة التطبيق الاستطلاعي بالخصائص الموضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (30) خصائص عينة التطبيق الاستطلاعي للبرنامج التدريبي

خصائص العينة									
الجنس		ذكور		إناث					
العدد: 8		النسبة: 57,1%		العدد: 6%		النسبة: 42,9%			
التخصص العلمي		علم النفس العيادي		إرشاد وتوجيه		علم النفس التنظيم والعمل		تسيير وتكوين	
العدد: 7		النسبة: 50%		العدد: 1		النسبة: 7,1%		العدد: 1	
العدد: 3		النسبة: 21,4%		العدد: 1		النسبة: 7,1%		العدد: 1	
العدد: 4		النسبة: 28,6%		العدد: 8		النسبة: 57,1%		العدد: 2	
العدد: 0		النسبة: 0%		العدد: 0		النسبة: 0%		العدد: 0	
الخبرة المهنية		أقل من 5 سنوات		10-5 سنوات		15-10 سنة		15-20 سنة	
أكثر من 20 سنة									

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

المؤهل العلمي	ليسانس		ماستر		ماجستير	
	العدد:	النسبة:	العدد:	النسبة:	0	0
	10	71,4%	4	28,6%		
الولاية	سيدي بلعباس					

يظهر من خلال الجدول أعلاه خصائص عينة التجريب الاستطلاعي، إذ بلغ عدد المتدربين 14 عضوا منهم 8 ذكور وهو ما يشكل نسبة مشاركة تقدر بـ 57,1%، أما الإناث فعددهم 6 وهو ما يعادل نسبة مشاركة تقدر بـ 42,9% أي أن عدد المشاركين الذكور أكبر من عدد المشاركات الإناث.

كما يظهر من الجدول أن التخصص العلمي الأكثر مشاركة هو تخصص علم النفس العيادي بسبعة مشاركين وبنسبة مشاركة تقدر بـ 50%، يليه تخصص علم النفس تنظيم وعمل بثلاثة مشاركين وهو ما يمثل نسبة 21,4%، بينما تتساوى إعداد مشاركة بقية التخصصات (إرشاد وتوجيه، تسيير وتكوين، علم الاجتماع التربوي) وبالتالي تتساوى نسبهم أيضا وذلك بتسجيل مشارك واحد أي ما يعادل نسبة 7,1% في البرنامج التدريبي. تصدر ترتيب قائمة المتدربين أصحاب الخبرة المهنية التي تتراوح بين 5-10 سنوات وذلك بثمانية مشاركين وهو ما يعادل نسبة 57,1%، ويأتي في الترتيب الثاني أصحاب الخبرة المهنية الأقل من 5 سنوات وذلك بنسبة مشاركة تقدر بـ 28,6%، بينما يحتل آخر الترتيب أصحاب الخبرة المهنية التي تتراوح بين 10-15 سنة أي بنسبة مشاركة تقدر بـ 14,3%.

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فقد شارك الحاصلون على شهادة الليسانس بعشرة متدربين وهو ما يمثل أكبر عدد، أي ما يكافئ نسبة 71,4%، بينما يقدر عدد المشاركين الحاصلين على شهادة الماستر بأربعة، أي ما يعادل نسبة 28,6%.

### 2.5. إجراءات التطبيق:

- حرصا على السير الحسن لعملية تطبيق البرنامج التدريبي، تم اتخاذ الإجراءات التمهيدية التالية:
- الاتصال والتنسيق مع إدارة معهد التكوين والتعليم المهنيين بسيدي بلعباس لتوجيه دعوة رسمية للمتدربين المعنيين بالمشاركة حسب القائمة الاسمية المسلمة من طرف الباحثة، عبر مؤسساتهم التكوينية ومزودين بالترخيص الإداري، للالتحاق بالبرنامج التدريبي في الآجال المحددة.
  - معاينة قاعة التدريب والتأكد من ملائمة القاعة والتهوية والكهرباء.

- التأكد من توفر الدعائم الضرورية للأنشطة التدريبية كجهاز العرض وأجهزة الاعلام الالي وحائط العرض
- وجود العدد الكافي للطاولات والكراسي
- برمجة توقيت استراحة القهوة والغداء

### 3.5. نتائج التجريب الاستطلاعي للبرنامج التدريبي:

تمثلت نتائج التجريب الاستطلاعي في حصول الباحثة على تقييم أفراد العينة التجريبية الاستطلاعية وذلك على عدة مراحل:

- عند تقديم البرنامج التدريبي وعرض أهدافه ومحتوياته وادواته ودعائمه، اذ ابدى أفراد العينة رغبتهم ودافعيتهم واهتمامهم والتزامهم بمتابعته، كانت نسبة الاتفاق 100% على وضوح الأهداف وأهمية المحتوى وثراء البرنامج.
- عند تقييم الجلسات التدريبية
- خلال تقييم البرنامج فور الانتهاء من تطبيقه، من خلال ردود أفعال المتدربين تجاه البرنامج التدريبي.
- القياس القبلي باستعمال اختبار المعارف، والقياس البعدي باستعمال نفس الاختبار لقياس أثر البرنامج
- حيث سمح استعمال اختبار ويلكوكسن حساب دلالة الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية (ن= 12) على الدرجة الكلية لاختبار تحصيل المعارف، وجاءت النتائج كما يلي:

#### الجدول رقم: (31) الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي باستعمال اختبار ويلكوكسن

المتغير	القياس	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الدرجة الكلية لاختبار المعارف	قياس قبلي	السالبة	0	0	78	3.07	0.002	دالة احصائيا
	-	الموجبة	12	6.5				
	قياس بعدي	المتساوية	0					
		المجموع	12					

حساب حجم الأثر حسب ولكوكسن « Wilcoxon »:

ثم قياس قوة العلاقة لمعرفة حجم أثر البرنامج التدريبي وذلك باستعمال المعادلة التالية:  $r = z/\sqrt{N}$

حيث تمثل **Z**: قيمة ولكوكسن المحسوبة، **N**: عدد أفراد العينة، **r**: حجم الأثر

و هذا استنادا إلى " كوهن" "Cohen:1988" " حسب" فيلد" "Field" (Field. A, 2009, p:57) و"كوردن" Corder (Corder,et al,2011, p :22) بتصريف.

اذ يتراوح حجم التأثير " r " بين 0 و 1، ويعطى التقدير كما هو موضح في الجدول رقم (30)

الجدول رقم (32) مجال حجم التأثير " r " و التقدير الموافق له

التقدير	مجال قيم r
ضعيف	0.30 – 0.10
متوسط	0,50 – 0.3
جيد	<0,50

أسفر تقييم البرنامج التدريبي في الدراسة الاستطلاعية عن النتائج التالية:

بلغت قيمة " r " =0.88 وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند المستوى 0.01، أي ان للبرنامج التدريبي اثر جيد في تنمية الكفايات المهنية للعينة التجريبية في التوجيه والإرشاد المهني.

تقييم البرنامج من طرف المتدربين كان جيدا ولصالح البرنامج التدريبي سواء تعلق التقييم بوضوح أهداف البرنامج، محتوى البرنامج، الدعائم البيداغوجية أو طريقة التنشيط. بينما جاءت اقتراحات العينة الاستطلاعية بزيادة المدة الزمنية للبرنامج التدريبي، وبتحسين ظروف التدريب أكثر كتوفير النقل بعد الانتهاء من التدريب بحكم ان هناك من لا يستطيع البقاء طول مدة التدريب على مستوى المعهد لظروف اجتماعية وفي نفس الوقت يسكن بعيدا عن مكان التدريب (50 كلم)، والتفرغ للتدريب المهني خلال تطبيق البرنامج التدريبي كون هناك من تسرب من التدريب المهني تحت ضغط الادارة وحثه على الرجوع للعمل ومواصلة المهام الموكلة اليه (حالة واحدة).

خلاصة الفصل:

خصص هذا الفصل للدراسة الاستطلاعية، حيث تم تناول أهدافها وادواتها بداية باستبيان الاحتياجات التدريبية، الذي تم بناؤه ودراسة خصائصه السيكومترية، وتطبيقه وتحليل نتائجه وترتيبها، وتوظيف نتائج بعد التوجيه والتقييم في تصميم البرنامج التدريبي، والذي بدوره تم تقديمه للتحكيم لتقييم صدقه على مستوى الأهداف والمحتوى والفنيات والأساليب والدعائم البيداغوجية وطرق التقييم وادواته.

كما تم التطرق لعينة الدراسة الاستطلاعية وخصائصها حسب متغير الجنس والشهادة العلمية والخبرة المهنية والتخصص العلمي وولاية الانتساب.

سمح تجريب البرنامج التدريبي على العينة التجريبية الاستطلاعية بتقييمه، إذ أظهرت النتائج الأثر الجيد للبرنامج التدريبي في تنمية كفايات التوجيه والإرشاد المهني لفائدة المتدربين المشاركين.

## الجزء الثاني: الدراسة الأساسية

### تمهيد

1. منهج البحث
  2. المجتمع الأصلي للبحث
  3. عينة الدراسة
  4. مواصفات عينة الدراسة
  5. متغيرات الدراسة
  6. أدوات الدراسة الأساسية
  - 1.6. البرنامج التدريبي
  - 1.1.6. وصف عام للبرنامج التدريبي
  - 7 المراحل الأساسية للبرنامج التدريبي
  - 8 إجراءات تطبيق البرنامج التدريبي
  - 9 الأساليب المستعملة في تقويم البرنامج التدريبي
  - 10 نموذج كيرك باتريك (Kirk Patrick) لتقويم البرنامج التدريبي
  - 11 الوسائل المستعملة في البرنامج التدريبي
  - 12 حدود الدراسة الأساسية
  - 13 الأساليب الإحصائية المستعملة
- خلاصة الفصل.



تمهيد:

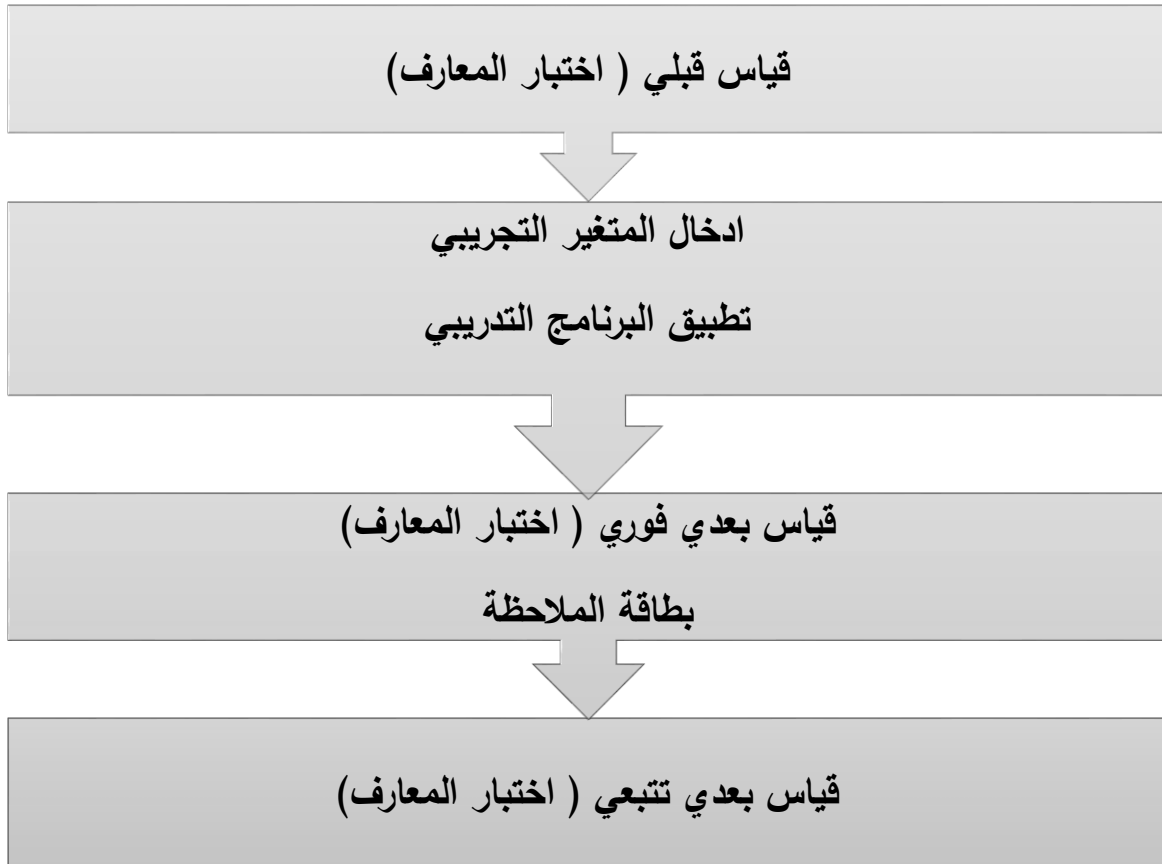
يتناول هذا الفصل الدراسة الأساسية من خلال تطبيق البرنامج التدريبي على عينة الدارسة وفق المنهج الشبه تجريبي بتصميم المجموعة الواحدة.

1. منهج البحث:

تم استخدام المنهج الشبه تجريبي بتصميم المجموعة الواحدة لملائمته لطبيعة الدراسة وحدودها وطريقة اختيار العينة وضبط المتغيرات.

التصميم التجريبي: ان التصميم التجريبي كما يبينه الشكل رقم (6)، ينطلق من تحديد العينة واداة التجريب، ثم القياس القبلي باستعمال (اختبار المعارف)، ثم تطبيق البرنامج التدريبي، وتقييم الأداء للبرنامج التدريبي على بطاقة تقييم الأداء الملاحظ ثم اجراء القياس البعدي مباشرة بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي وذلك باستعمال اختبار المعارف ثم اجراء المقارنة بين القياس القبلي والقياس البعدي.

الشكل رقم (8) التصميم التجريبي للدراسة الأساسية



## 2. المجتمع الأصلي للبحث:

تمثل المجتمع الأصلي للبحث في مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني الممارسين على مستوى المقاطعة الغربية في الجزائر، المنتسبين لمعهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس، الذين شاركوا في تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه.

## 3. عينة الدراسة الأساسية:

تم توجيه دعوة لعشرين (20) مستشارا للمشاركة في البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني تحت الغطاء الإداري لمعهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس. إلا أن الظروف المهنية للمؤسسات التكوينية حالت دون التحاق العدد المطلوب من المستشارين، حيث التحق فعليا (15) مستشارا، وغاب عن التدريب المهني (5) مستشارون بسبب تكليفهم بمهام خاصة بمؤسساتهم التكوينية، حيث يعوض مستشار التوجيه النقص الموجود في المورد البشري، حتى وإن كانت هذه المهام بعيدة عن مجال تخصصهم.

تم اختيار العينة بطريقة قصدية للاعتبارات التالية:

- احتياجات تدريبية بدرجة كبيرة وبدرجة متوسطة
  - رغبة مستشاري التوجيه في المشاركة في الدراسة.
  - ضمان ترخيص الهيئة المشغلة للمستشارين في الدراسة
- وقد تم تحديد عينة الدراسة خلال السداسي الثاني للسنة الجامعية 2018 / 2019.

## 4. مواصفات عينة الدراسة الأساسية

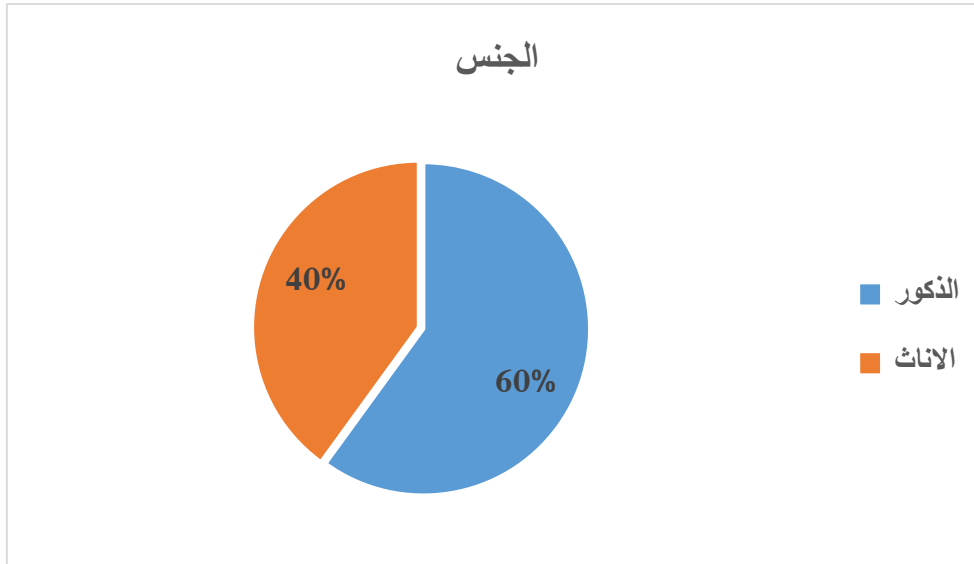
تميزت عينة الدراسة بمشاركة الجنسين (الذكور والإناث) وبتعدد التخصصات الأصلية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني (علم النفس العيادي، علم النفس المدرسي والتوجيه المهني، علم النفس التربوي، الإرشاد والتوجيه، علم الاجتماع العمل) كما تميزت بخصائص متعلقة بمتغير الخبرة المهنية ومتغير الشهادة الأكاديمية ومتغير ولاية الانتساب، وفيما يلي يتم عرض الجداول والأشكال الموضحة لذلك.

1.4. توزيع العينة وفق متغير الجنس:

الجدول رقم (33) يوضح توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	9	60
اناث	6	40
المجموع	15	100

الشكل البياني رقم (9) توزيع العينة حسب متغير الجنس



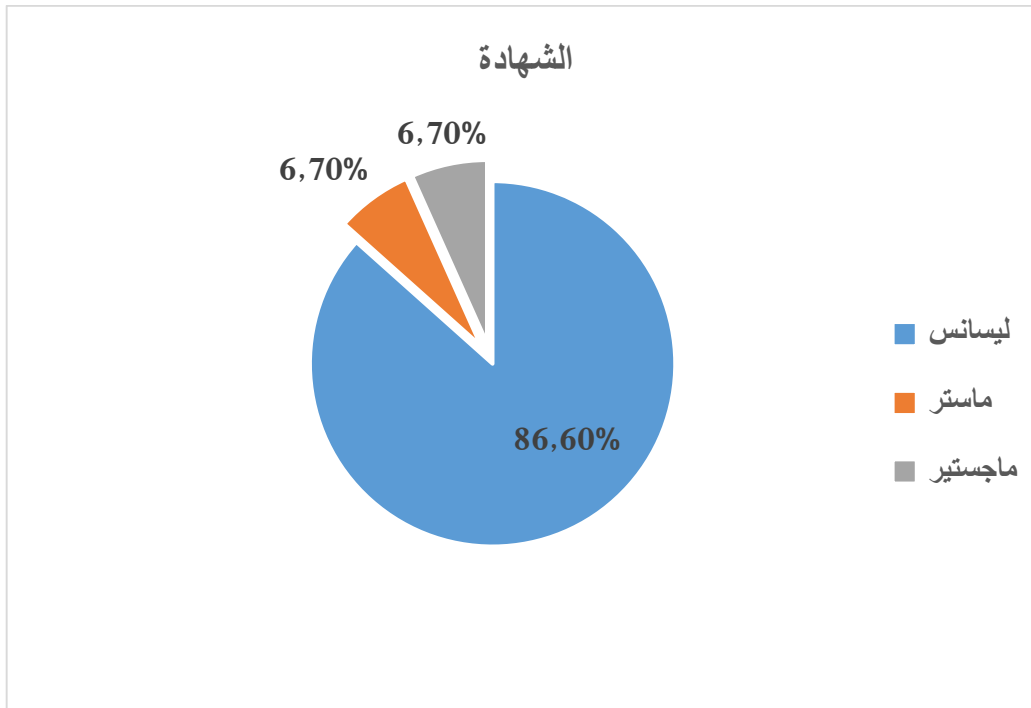
يتضح من الجدول رقم (33) الخاص بتوزيع العينة وفق متغير الجنس ان عدد الذكور (9) يفوق عدد الاناث (6) وهذا ما تبرزه النسب المئوية حيث يمثل الذكور 60 % من مجمل العينة، بينما تمثل الاناث 40 %، كما هو موضح في الشكل البياني رقم (9)

2.4. توزيع العينة وفق متغير الشهادة العلمية:

الجدول رقم (34) يوضح توزيع العينة حسب متغير الشهادة

النسبة (%)	التكرار	
86.6	13	ليسانس
6.7	01	ماستر
6.7	01	ماجستير
%100	15	المجموع

الشكل رقم (10): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الشهادة العلمية



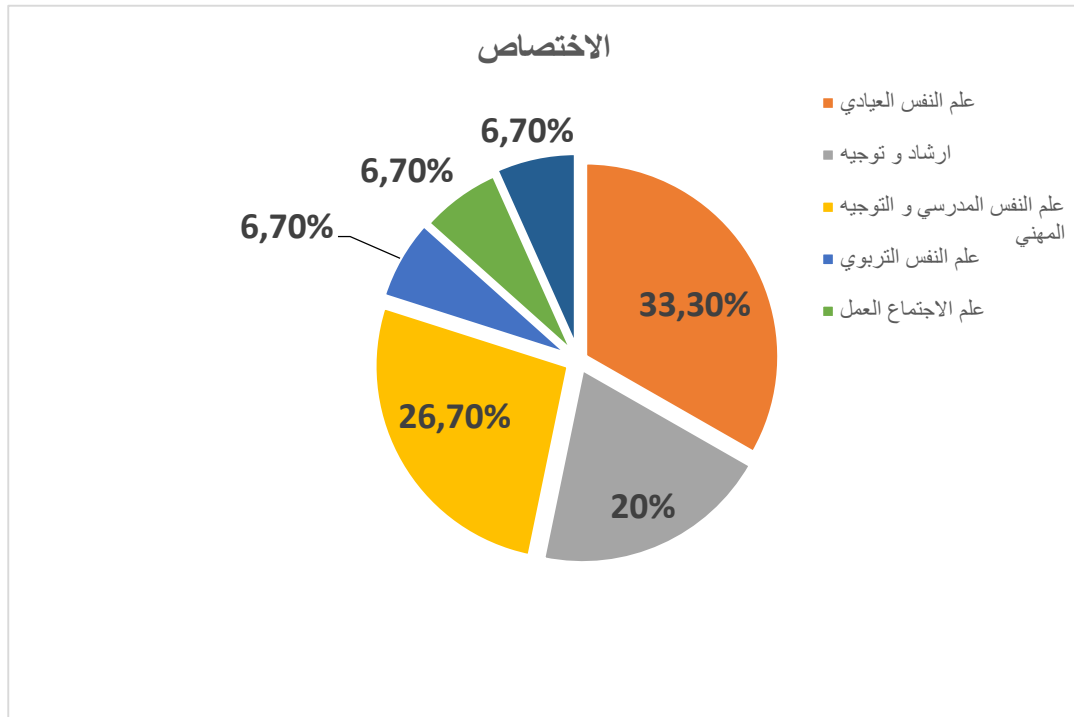
تبرز معطيات الجدول رقم (34) لتوزيع العينة وفق متغير الشهادة، ان المستشارين الحاصلين على شهادة ليسانس يمثلون العدد الاكبر (13) من مجمل العينة (15) بنسبة مئوية قدرها 86.60%، بينما يتساوى عدد المستشارين الحاصلين على شهادة الماستر (1) وعدد المستشارين الحاصلين على شهادة الماجستير، وهذا ما يعادل نسبة 6.70%

3.4. توزيع العينة وفق متغير التخصص العلمي:

الجدول رقم (35) توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير التخصص العلمي

التخصص	التكرار	النسبة المئوية (%)
علم النفس العيادي	5	33.3
إرشاد وتوجيه	03	20.0
علوم التربية	01	6.7
علم النفس المدرسي والمهني	04	26.7
علم النفس التربوي	1	6.7
علم الاجتماع العمل	1	6.7
المجموع	15	%100

الشكل رقم (11): توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الاختصاص العلمي



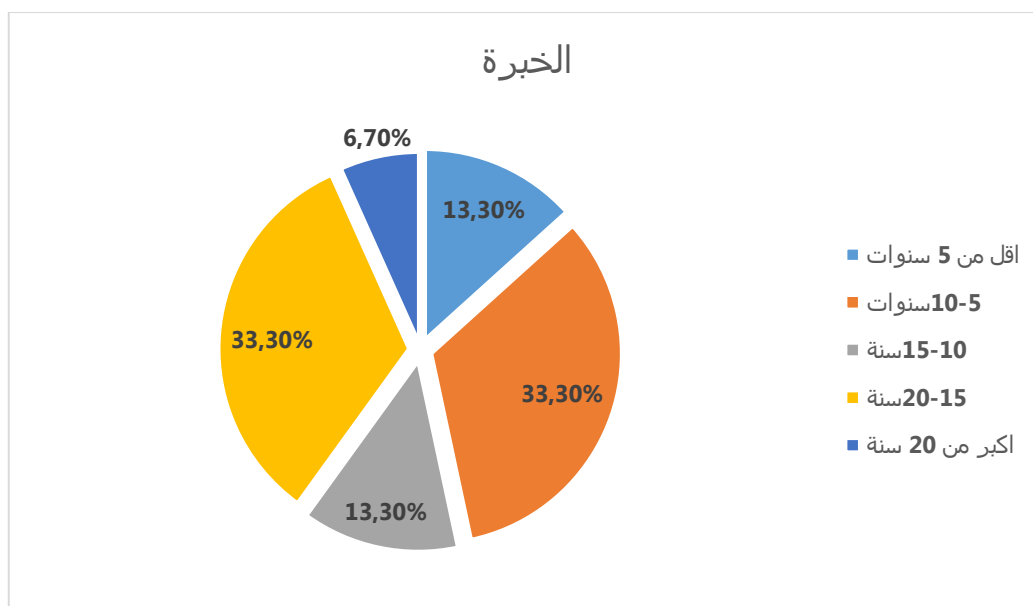
يظهر من معطيات الجدول رقم (35) ومن الشكل رقم (11) ان التخصص العلمي الأكثر مشاركة هو تخصص علم النفس العيادي بخمسة متدربين وبنسبة مشاركة تقدر ب 33.3%، يليه تخصص علم النفس المدرسي والمهني بأربعة متدربين وهذا ما يمثل نسبة 26.7%، بينما يحتل تخصص الإرشاد والتوجيه المرتبة الثالثة بثلاثة متدربين و هو ما يعادل نسبة (20%) من مجمل افراد العينة، بينما تتساوى إعداد مشاركة بقية التخصصات (علم النفس التربوي وعلم الاجتماع التربوي)، اذ تأتي في اخر الترتيب وذلك بتسجيل مشارك واحد أي ما يعادل نسبة 6.7% في البرنامج التدريبي

#### 4.4. توزيع العينة وفق متغير الخبرة

الجدول رقم (36) توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الخبرة

النسبة المئوية (%)	التكرار	الاقدمية في المنصب
13.3	2	اقل من 5 سنوات
33.3	5	5-10 سنوات
13.3	2	10-15 سنة
33.3	5	15-20 سنة
6.7	1	أكثر من 20 سنة
100%	15	المجموع

الشكل رقم (12): توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الخبرة



بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية، فقد تصدر ترتيب قائمة المتدربين أصحاب الخبرة المهنية التي تتراوح

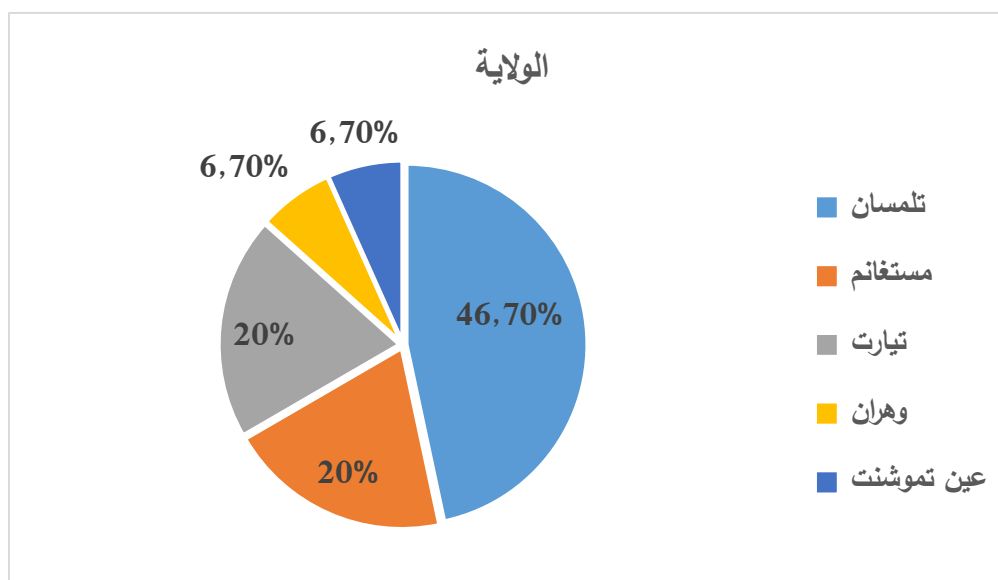
بين (10-5) و (15-20) سنة، وذلك ب 5 مشاركين وهو ما يعادل نسبة 33.3%، ويأتي في الترتيب الثاني أصحاب الخبرة المهنية (اقل من 5سنوات) والخبرة بين (10-15) سنة وذلك بمشاركين (2) أي بنسبة 13.3%، بينما يحتل اخر الترتيب أصحاب الخبرة المهنية التي تفوق 20 سنة أي بنسبة مشاركة تقدر ب 6.7 %

#### 5.4. توزيع العينة وفق متغير ولاية الانتساب:

الجدول رقم (37) توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الولاية

الرقم	الولاية	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	تلمسان	7	46.7
2	مستغانم	3	20.0
3	تيارت	3	20.0
4	عين تموشنت	1	6.7
7	وهران	1	6.7
المجموع	5 ولايات	15	100,0%

الشكل رقم (13) يوضح توزيع العينة حسب متغير الولاية



يوضح الجدول رقم (37) والشكل رقم (13) توزيع العينة حسب متغير الولاية، اذ سجلت ولاية تلمسان أكبر عدد من المشاركين، اذ يقدر ب (7) مشارك، وهو ما يمثل نسبة (46.7 %)، بينما تتساوى ولاية مستغانم وولاية

تيارت ب(3) مشاركين وهو ما يمثل نسبة (20%). بينما كان أصغر عدد مشاركة من نصيب ولاية عين تموشنت وولاية وهران ب(1) مشارك واحد (1) أي بنسبة (6.7%).

#### 5. متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: البرنامج التدريبي
- المتغير التابع: الكفايات المهنية وتشمل: (كفايات التوجيه وكفايات التقويم)
- المتغيرات الوسيطة:
  - الجنس.
  - الخبرة المهنية.
  - التخصص العلمي.
  - الشهادة العلمية (المؤهل العلمي).
  - ولاية الانتماء.

#### 6. أدوات الدراسة الأساسية

تمثلت أدوات الدراسة في البرنامج التدريبي، وأدوات تقييم البرنامج التدريبي

#### 1.6 البرنامج التدريبي

#### 1.1.6 وصف عام للبرنامج التدريبي

هو برنامج تدريبي تم تصميمه من طرف الباحثة وفق أسس علمية، لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني، في إطار المقاربة بالكفاءات ووفق المدرسة المعرفية السلوكية، استجابة لاحتياجات تدريبية مدروسة لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني.

يتضمن البرنامج تدريبي مجموعة من المعارف والمفاهيم والنظريات والأدوات والنشاطات التطبيقية المخططة والمنظمة، يتم تطبيقها في ظروف مساعدة على التعلم، وعلى شكل دورة تدريبية مغلقة ومحددة بمدة زمنية قدرها (30) ساعة، وموزعة على خمسة أيام بواقع 3 جلسات في اليوم، حيث توظف أساليب وفنيات التدريب الجماعي للكبار «الاندراغوجيا. Andragogie».



### 2.1.6. المراحل الأساسية للبرنامج التدريبي

يتم تطبيق البرنامج التدريبي على أربعة مراحل وهي:

#### - مرحلة تمهيدية:

هي مرحلة افتتاح التدريب، حيث يتم التركيز على التعارف وبناء الالفة بين أعضاء المجموعة التدريبية والباحثة، وخلال هذه المرحلة يتم تقديم البرنامج التدريبي وشرح أهدافه والتأكيد على أهميته في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني بالنسبة لمستشار التوجيه. كما يتم فيها تطبيق القياس القبلي.

#### - مرحلة الانتقال:

تهدف إلى التعرف على كيفية تحليل معيقات التوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وذلك باستعمال مخطط ايشيكاوا أو عظمة السمكة، حتى يصل المتدرب إلى إدراك انه من بين المعوقات هناك مشكل كفاءة مستشار التوجيه، والتي تتطلب تدريب مهني مستمر كحل لا يمكن الاستغناء عنه، ثم بعد جمع أهم المعوقات التي تبرز في صورة مشاكل يعاني منها مستشار التوجيه و المؤسسة التكوينية و سيرورة التوجيه عموما، ننتقل إلى استراتيجية حل المشكلات، حيث يتدرب مستشار التوجيه على كيفية مواجهة أي مشكل يعترضه من خلال تطبيق هذه الاستراتيجية.

سمحت هذه المرحلة بالمرور من التفريغ الانفعالي المتعلق بالعوائق والمشاكل إلى التفكير العقلاني من خلال التحليل المنهجي باستعمال مخطط ايشيكاوا وتطبيق استراتيجية حل المشكلات.

#### - مرحلة العمل والبناء:

تهدف هذه المرحلة إلى تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني المتعلقة بالاختيار المهني (نظرية سوبر، نظرية جينزبرج، نظرية هولاند) من خلال توظيف المفاهيم و المصطلحات والأدوات في الممارسة المهنية في التوجيه والإرشاد المهني، كما تسلط الضوء على منهجية المشروع المهني وفق تقنية تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP، إضافة إلى تناول موضوع أدوات التقييم وتصميم شبكة الملاحظة وتطبيق مقياس الميول لهولاند و مقياس الذكاءات المتعددة لجاردنر و اختبار رافن للمصفوفات المتتالية العادية إضافة لتناول موضوع المقابلة الإرشادية من خلال تحليل الطلب و إعداد دليل المقابلة و التمييز بين مهارات المقابلة الإرشادية.

#### - مرحلة الإنهاء:

وهي مرحلة تقييم البرنامج التدريبي، وذلك بالتعرف على الأهداف المحققة من خلال القياس البعدي والقياس التتبعي والتعرف على مدى رضا أفراد المجموعة التدريبية على البرنامج التدريبي، ويكون ذلك في الجلسة الختامية.

### 3.1.6. إجراءات تطبيق البرنامج التدريبي في الدراسة الأساسية:

سمح الحصول على ترخيص من الوزارة الوصية القيام بالدراسة على مستوى معهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية سيدي بلعباس، حيث تم استدعاء عينة الدراسة والتكفل بها خلال مدة البرنامج التدريبي، كما تم تخصيص قاعة الاعلام الالي للتدريب بناء على طلبنا حتى يتمكن المتدربون من استعمال الأجهزة سواء في الاطلاع على مصادر المعرفة الالكترونية أو انجاز النشاطات العملية.

- معاينة قاعة التدريب وأجهزة الاعلام الالي وجهاز عرض البيانات وسبورة ورقية والأقلام والأوراق
- تجهيز الأدوات الخاصة بكل جلسة كاختبار المعارف في أول جلسة واستمارات الجلسات وبطاقة تقييم الأداء واستبيان الرضا عن البرنامج.
- تحفيز المتدربين على الالتزام بالحضور وإبرام عقد معنوي لعدم الغياب وتطبيق البرنامج.
- اجراء الجلسات بتنشيط من الباحثة وبحضور مفتش التكوين والتعليم المهنيين (رحمه الله واسكنه فسيح جنانه) والذي رافق هذه الدراسة من بدايتها إلى نهايتها، حيث تم تقديم محاضرات مصغرة، وأنشطة عملية تنجز في مجموعات صغيرة وأنشطة ثنائية وفق التعلم النشط
- تطبيق القياس البعدي باستعمال اختبار المعارف واستبيان الرضا عن البرنامج في نهاية البرنامج التدريبي
- تم تطبيق القياس البعدي التتبعي بعد سبعة (6) أشهر من تطبيق البرنامج التدريبي من خلال تطبيق اختبار المعارف وتقييم بعض إنجازات المتدربين.

### 4.1.6. الاساليب المستعملة في تقييم البرنامج التدريبي

#### 1.4.1.6. اختبار المعارف

هو اختبار مصمم من طرف الباحثة، من نوع الاختبارات المحكية المرجع (صواب، خطأ)، يتكون من (32) فقرة، موزعة على بعدين، بعد التوجيه ب (16) فقرة وبعد التقييم ب (16) فقرة، وهو موجه للمتدربين (مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني) الذين يشاركون في تطبيق البرنامج التدريبي، وعلى المتدرب اختيار إجابة واحدة بوضع علامة (+) في المكان المناسب.

تم تطبيق اختبار المعارف بشكل جماعي، حيث تم توزيع (15) نسخة على عينة الدراسة، فبعد قراءة تعليمة الاختبار وقراته على المتدربين والإجابة على استفساراتهم، طلب منهم تعبئة البيانات الأولية الخاصة بهم وتسجيل اجابتهم على ورقة الاختبار نفسه بوضع علامة (+) في مكان الإجابة الصحيحة، واسترجعت أوراق الاختبار فور انتهاء المتدربين من أداء الاختبار.

تتمثل طريقة تصحيح الاختبار في منح علامة (1) لكل إجابة صحيحة وصفر (0) لكل إجابة خاطئة أو عدم الإجابة، وبذلك تكون أدنى علامة يتحصل عليها المتدرب هي (0) وأعلى علامة يتحصل عليها هي (32).

#### 2.4.1.6. بطاقة تقييم الاداء

هي بطاقة تقييم أداء، المتدرب خلال البرنامج التدريبي، من إعداد الباحثة، تتألف من بعدين، هما:

##### - كفايات التوجيه المهني:

والمتمثلة في هذه الدراسة في قدرة المتدرب على تشخيص وتحليل معيقات التوجيه المهني باستعمال مخطط ايشيكاوا، تطبيق استراتيجية حل المشكلات، وتوظيف نظريات التوجيه والإرشاد المهني، وكذا تفعيل المشروع المهني وفق طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP)

##### - كفايات التقييم:

والمتمثلة في هذه الدراسة في كفاية تطبيق أدوات التوجيه والإرشاد المهني وكفاية تقويم الميول المهنية وكفاية تقويم القدرات العقلية وكفاية تصميم شبكة الملاحظة وكفاية اجراء المقابلة في التوجيه والإرشاد المهني، كل كفاية لها معايير تقييمية والمعايير تنفرع إلى مؤشرات، انظر الملحق رقم (11).

#### 3.4.1.6. استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي

استمارة الرضا عن البرنامج عبارة عن أداة اعدت من طرف الباحثة بعد الاطلاع على الادب النظري (رفاعي: 2009)، والدراسات السابقة كدراسة (نبار 2018) للكشف عن رضا المتدربين، حيث اقتبست منها ثلاثة أبعاد (بعد الإنجاز، بعد الاشراف على التدريب، وبعد العلاقات أثناء التدريب)، وتضمن الاستبيان خمسة أبعاد (5) وهي: بعد محتوى البرنامج وبعد الدعائم البيداغوجية وبعد الاشراف على التدريب وبعد العلاقات أثناء التدريب وبعد الإنجاز، ويطبق هذا الاستبيان على المتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي مباشرة.

تقييم البرنامج وفقا لنموذج كيرك باتريك (Kirk Patrick) والذي يشمل أربعة مستويات، تتمثل فيما يلي:

- ردة فعل المتدربين نحو التدريب (استبيان الرضا عن البرنامج، استمارات الجلسات التدريبية)
- مقدار التعلم المكتسب من البرنامج، (القياس القبلي والبعدي والتتبعي باستعمال اختبار المعارف)
- أثر البرنامج في السلوك الأدائي (بطاقة تقييم الاداء، وتقييم انجازات المتدربين)
- أثر التدريب على بيئة العمل (تقييم انجازات المتدربين في البيئة المهنية)

#### 5.1.6. الوسائل المستعملة في البرنامج التدريبي:

- النصوص التنظيمية لمهام مستشار التوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

- فضاء افتراضي متمثل في صفحة خاصة (مجموعة مغلقة خاصة بالمجموعة التدريبية تحمل مسمى التدريب المهني لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني " )
  - دليل المؤسسات التكوينية (مراكز ومعاهد).
  - القانون الداخلي للمؤسسات التكوينية (مراكز ومعاهد).
  - الأوراق والأقلام، المطويات، الملصقات، وأشرطة الفيديو الخاصة بالتكوين المهني.
  - المجالات المتخصصة في مجال المهن والتكوين المهني والاقتصاد والتشغيل.
  - كتب الكترونية ومحاضرات سمعية بصرية.
  - اجهزة الكمبيوتر، الانترنت، عارض المعطيات (data show)
  - مدونة الشعب والتخصصات المهنية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر لسنة 2018 وسنة 2019.
  - الاختبارات والمقاييس النفسية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني.
  - دليل أجهزة دعم تشغيل الشباب في الجزائر وإنشاء مؤسسة مصغرة.
  - الملصقات الاشهارية والمطويات التسويقية والكتيبات الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية.
  - المطويات والملصقات والنشرات الخاصة بالإرشاد والتوجيه المهني.
  - قاعدة بيانات دولية في طرق تنشيط الحصوص الجماعية في التوجيه المهني.
7. حدود الدراسة الأساسية:

#### 1.7. الحدود الزمنية للدراسة الأساسية

- تمت الدراسة الأساسية خلال الفترة الممتدة من السداسي الثاني من السنة الجامعية 2018/2019 إلى غاية نهاية السداسي الأول من السنة الجامعية 2019/2020 وتوزعت على المراحل الزمنية التالية:
- السداسي الثاني من السنة الجامعية 2018-2019: خصص لتطبيق البرنامج التدريبي لتنمية كفايات التوجيه والإرشاد المهني على عينة الدراسة الأساسية وقياس فعاليته فور الانتهاء من التطبيق.
  - السداسي الأول من السنة الجامعية 2019-2020: خصص لقياس فعالية البرنامج التدريبي لتنمية كفايات التوجيه والإرشاد المهني من خلال التقييم التتبعي.
- أهم اللقاءات التي جمعت الطالبة الباحثة بمستشاري التوجيه ملخصة في الجدول الموالي:

جدول رقم(38) اللقاءات التي جمعت الباحثة بالمجموعة التدريبية التجريبية

الرقم	نوع اللقاء	التاريخ
01	تطبيق البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني	2019/07/04-2019/06/30
02	قياس فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني	2020/02/5-2020/02/4

2.7. الحدود الجغرافية للدراسة الأساسية

تمت الدراسة الأساسية في مجالين جغرافيين:

- المجال الجغرافي الأول: معهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسبدي بلعباس، حيث تم تطبيق البرنامج التدريبي على عينة الدراسة الأساسية وقياس فاعلية البرنامج التدريبي مباشرة بعد تطبيقه
- المجال الجغرافي الثاني: مركز التكوين المهني والتمهين "بوجليدة" بولاية تلمسان، حيث تم قياس فاعلية البرنامج التدريبي من خلال اجراء تقييم بعدي تتبعي للبرنامج التدريبي وذلك بعد مرور (6) أشهر من تاريخ تطبيق البرنامج التدريبي.

8. الأساليب الإحصائية المستعملة

- اعتمدت الباحثة في معالجة معطيات البحث على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية " SPSS 20"، واستعملت الأساليب الإحصائية التالية:
- التكرارات (استعملت في صدق المحكمين).
  - النسب المئوية (حساب مواصفات العينة، واعتمد عليها في صدق التحكيم)، وفي حساب استجابات المتدربين في استمارات الجلسات التدريبية.
  - المتوسطات الحسابية (تم استعمالها في استبيان الاحتياجات التدريبية، بطاقة تقييم الأداء الملاحظ، واستمارة الرضا عن البرنامج التدريبي).
  - اختبار ولكوكسن wilcoxon (تم استعماله لقياس الفروق بين تطبيق الاختبار المعرفي القبلي والاختبار المعرفي البعدي وحساب حجم اثر البرنامج التدريبي).

- اختبار "ت" للمجموعة الواحدة T Test (تم استعماله لقياس الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لبطاقة تقييم الأداء للبرنامج التدريبي).

### 9. الصعوبات المتعلقة بإنجاز الدراسة الأساسية:

تمثلت الصعوبات الميدانية في ندرة الدراسات السابقة الخاصة بالبرامج التدريبية في التوجيه والإرشاد المهني الموجهة لأخصائي التوجيه المهني، إضافة إلى صعوبة التوفيق في الحفاظ على العدد المرغوب لعينة الدراسة نظرا للظروف الغير متوقعة الخاصة بالمتدربين كالمرض والظروف العائلية وأحيانا أخرى ظروف إدارية، فرغم الترخيص بالتدريب إلا أنه حصل استدعاء لبعض الأعضاء تحت غطاء الحاجة المستعجلة للمؤسسة، إضافة لصعوبة التواصل عن بعد مع بعض المتدربين بسبب ضعف تدفق الانترنت خلال فترة المتابعة. وهو ما تسبب في تسرب فردين من عينة الدراسة الاستطلاعية وعينة الدراسة الأساسية.

### خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل التطرق إلى أهداف الدراسة الأساسية، والمنهج الشبه تجريبي المتبع، والتصميم التجريبي للمجموعة الواحدة المطبق باعتباره الأكثر تلائما مع معطيات الدراسة، كما تم عرض خصائص عينة الدراسة وفق متغير الجنس والتخصص العلمي والخبرة المهنية والشهادة العلمية وولاية الانتساب. كما تم وصف أداة الدراسة المتمثلة في البرنامج التدريبي والإجراءات التطبيقية، إضافة لتقييم البرنامج التدريبي بأدوات تم بناؤها خصيصا لهذا الغرض وتحكيمها، إضافة للتعريف بالحدود الزمنية والحدود الجغرافية للدراسة الأساسية، والأساليب الإحصائية المستعملة فيها.

## الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

### تمهيد

#### 1. عرض وتفسير نتائج الدراسة

##### 1.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى

##### 2.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية

##### 3.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.

##### 4.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.

##### 5.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة

#### 2. مناقشة نتائج الدراسة

##### 1.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى

##### 2.2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية

##### 3.2. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

##### 4.2. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة.

##### 5.2. مناقشة نتائج الفرضية العامة

### خلاصة الفصل

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل نتائج الدراسة الأساسية بالعرض والتفسير والمناقشة، وتم التوصل إلى هذه النتائج من خلال تطبيق البرنامج التدريبي وتقييمها لمعرفة فاعليتها في تنمية الكفايات المهنية في الإرشاد والتوجيه المهني.

1. عرض وتفسير نتائج الدراسة:

1.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي على اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم).

لاختبار هذه الفرضية، قمنا بمقارنة متوسطات رتب أفراد المجموعة التدريبية (ن=13) للقياس القبلي والقياس البعدي لاختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم)، معتمدين في ذلك على اختبار " ولكوكسن " لعينتين مرتبطتين، حيث تظهر النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (39): نتائج اختبار ويلكوكسن للمقارنة بين متوسطي رتب درجات القياس القبلي والقياس

البعدي على اختبار المعارف ببعديه وقوة العلاقة وحجم التأثير

المتغير	القياس	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	الدلالة	حجم r	التأثير
بعد التوجيه	قبلي	السالبة	0	0	0	-	0.001	0.88	جيد
	-	الموجبة	13	7	91	3.192			
	بعدي	المتساوية	0						
		المجموع	13						
بعد التقويم	قبلي	السالبة	0	0	0	-	0.001	0.88	جيد
	-	الموجبة	13	7	91	3.192			
	بعدي	المتساوية	0						
		المجموع	13						
كل اختبار المعارف	قبلي	السالبة	0	0	0	-	0.001	0.88	جيد
	-	الموجبة	13	7	91	3.192			
	بعدي	المتساوية	0						
		المجموع	13						



**النتائج المسجلة على بعد التوجيه من اختبار المعارف:**

يتضح من خلال الجدول رقم (37) في بعد التوجيه ان عدد الرتب السالبة بلغ صفر (0)، ومتوسط الرتب السالبة بلغ صفر (0) ونفس الشيء بالنسبة لمجموع الرتب الذي بلغ صفر (0) وهو امر منطقي، اما عدد الرتب الموجبة لأفراد العينة التجريبية في بعد التوجيه فبلغ (13)، ومتوسط الرتب الموجبة بلغ سبعة (7)، ومجموع الرتب الموجبة بلغ (91). اما قيمة Z فبلغت (-3.192)، حيث تدل على ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.001 بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي.

كما ان حجم الأثر  $r = 0.88$  المحسوب بتعويض قيمة Z (-3.192) و  $N = 13$  في المعادلة:  $r = z/\sqrt{N}$  ، يدل على ان للبرنامج أثر جيد في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني في بعد التوجيه.

**النتائج المسجلة على بعد التقويم من اختبار المعارف:**

نفس النتائج المسجلة في بعد التوجيه والمعروضة في الجدول (37) أعلاه سجلت في بعد التقويم، حيث بلغ عدد الرتب السالبة (0)، ومتوسط الرتب السالبة صفر (0) مجموع الرتب السالبة صفر (0)، اما عدد الرتب الموجبة لأفراد العينة التجريبية في بعد التقويم فبلغ (13)، ومتوسط الرتب الموجبة بلغ سبعة (7)، ومجموع الرتب الموجبة بلغ (91). اما قيمة Z فبلغت (-3.192)، حيث تدل على ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.001 بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي.

كما ان حجم الأثر  $r = 0.88$  المحسوب بتعويض قيمة Z (-3.192) و  $N = 13$  في المعادلة:  $r = z/\sqrt{N}$  ، يدل على ان للبرنامج أثر جيد في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني في بعد التقويم.

**النتائج المسجلة على كل اختبار المعارف:**

نفس النتائج المسجلة في بعد التوجيه وبعد التقويم والمعروضة في الجدول (37) سجلت في كل اختبار المعارف، أي مجموع الرتب السالبة صفر (0) باعتبار عدد الرتب السالبة (0)، ومتوسط الرتب السالبة صفر (0)، وعدد الرتب الموجبة لكل الاختبار بلغ (13)، ومتوسط الرتب الموجبة بلغ سبعة (7)، ومجموع الرتب الموجبة بلغ (91). اما قيمة Z فبلغت (-3.192)، حيث تدل على ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.001 بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، وعليه فحجم الأثر المحسوب بتعويض قيمة

Z (3.192-) و N=(13) في المعادلة:  $r = z/\sqrt{N}$  ، بلغ  $r = (0.88)$  وهو يدل على الاثر الجيد للبرنامج التدريبي في تنمية كفايات التوجيه والإرشاد المهني من حيث المعارف.

## 2.1. عرض وتفسير نتائج اختبار الفرضية الثانية

**نص الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس البعدي والقياس التتبعي لأفراد المجموعة التجريبية على اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم).

لاختبار هذه الفرضية، تمت مقارنة متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية (ن=13) للقياس البعدي والقياس التتبعي لاختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم)، معتمدين في ذلك على اختبار " ولكوكسن " « Wilcoxon » لعينتين مرتبطتين، حيث تظهر النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (40): نتائج اختبار ويلكوكسن « Wilcoxon » لقياس الفروق بين القياس البعدي

والقياس التتبعي على اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه و بعد التقويم).

المتغير	القياس	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	الدلالة	الاستنتاج
بعد التوجيه التتبعي	بعدي	السالبة	6	3.58	21.50	-	0.187	غير دالة
	-	الموجبة	1	6.50	6.50	1.318		
	تتبعي	المتساوية	6					
		المجموع	13					
بعد التقويم التتبعي	بعدي	السالبة	5	7.50	37.50	-	0.294	غير دالة
	-	الموجبة	5	3.50	17.50	1.050		
	تتبعي	المتساوية	3					
		المجموع	13					
كل اختبار المعارف	بعدي	السالبة	6	5.92	35.5	-	0.119	غير دالة
	-	الموجبة	3	3.17	9.50	1.561		
	تتبعي	المتساوية	4					
		المجموع	13					

النتائج المسجلة على بعد التوجيه من اختبار المعارف: يتضح من خلال الجدول رقم (38) لنتائج اختبار ويلكوكسن « Wilcoxon » لقياس الفروق بين القياس البعدي والقياس التتبعي في بعد التوجيه ان عدد الرتب السالبة بلغ ستة(6)، ومتوسط الرتب السالبة بلغ (3.85)، اما مجموع الرتب السالبة فبلغ (21.50)، بينما بلغ عدد الرتب الموجبة لأفراد العينة التجريبية واحد (1)، وبلغ متوسط الرتب الموجبة (6.5)، وعليه جاء مجموع الرتب الموجبة (6.5). ان مقارنة متوسطات الرتب السالبة (3.85) ومتوسطات الرتب الموجبة (6.5) جاءت لصالح القياس التتبعي، اما قيمة Z فبلغت (-1.318) عند المستوى (0.187) وعليه فالفرق بين القياس البعدي والقياس التتبعي في بعد التوجيه من اختبار المعارف ليست لها دلالة إحصائية بحكم المستوى 0.01 و0.05 المعمول به. وهو ما يدل على استمرار الأثر الجيد للبرنامج التدريبي.

النتائج المسجلة على بعد التقويم من اختبار المعارف: يظهر من خلال نتائج اختبار ويلكوكسن « Wilcoxon » لقياس الفروق بين القياس البعدي والقياس التتبعي على بعد التقويم من اختبار المعارف ان عدد الرتب السالبة بلغ (5)، ومتوسطات الرتب السالبة بلغ (7.5)، وعليه فمجموع الرتب السالبة بلغ (37.50)، اما عدد الرتب الموجبة فبلغ خمسة (5)، ومتوسط الرتب الموجبة بلغ (3.50)، وعليه فمجموع الرتب الموجبة بلغ (17.50). ان مقارنة متوسطات الرتب السالبة (7.5) ومتوسطات الرتب الموجبة (3.50) جاء لصالح القياس البعدي، وبلغت قيمة Z (-1.050) عند المستوى (0.294)، وعليه فالفرق بين القياس البعدي والقياس التتبعي في بعد التقويم من اختبار المعارف ليس لها دلالة إحصائية، وذلك مقارنة بالمستوى المعمول به وهو 0.01 و0.05، وهو ما يدل على استمرار الأثر الجيد للبرنامج التدريبي.

النتائج المسجلة على كل اختبار المعارف: يظهر من خلال نتائج اختبار ويلكوكسن « Wilcoxon » لقياس الفروق بين القياس البعدي والقياس التتبعي لأفراد العينة التجريبية على كل اختبار المعارف ان عدد الرتب السالبة بلغ ستة (6)، ومتوسط الرتب السالبة بلغ (5.92)، وعليه فمجموع الرتب السالبة بلغ (35.50)، اما عدد الرتب الموجبة فبلغ ثلاثة (3)، ومتوسط الرتب الموجبة بلغ (3.17)، وعليه فمجموع الرتب الموجبة بلغ (9.50). ان مقارنة متوسطات الرتب السالبة (5.92) والرتب الموجبة (3.17) جاء لصالح القياس البعدي، حيث بلغت قيمة Z (-1.561) عند المستوى (0.119)، وعليه فالفرق بين القياس البعدي والقياس التتبعي على اختبار المعارف ليس لها دلالة إحصائية مقارنة بالمستوى المعمول به وهو 0.01 و0.05، مما يدل على استمرار الأثر الجيد للبرنامج التدريبي.

3.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية " مستوى أداء أفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي يفوق القيمة المحكية المعتمدة." تم تفريغ بطاقة تقييم الأداء الملاحظ للبرنامج التدريبي بحساب متوسطات رتب أفراد العينة التجريبية ومقارنتها بالقيمة المحكية وتقدير مستوى الأداء كما يظهر في الجدول رقم (43).

الجدول رقم (41) مستوى أداء أفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي

الأبعاد	الكفايات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	" ت " المحسوبة	الدلالة	مستوى الأداء
بعد التوجيه	مخطط ايشيكاوا	13.38	0.50	9	95.30	دالة	مرتفع
	استراتيجية حل المشكلات	13.38	0.76	12	62.84	دالة	فوق المتوسط
	تطبيق نظريات التوجيه المهني	16.15	2.19	15	26.56	دالة	فوق المتوسط
	المشروع المهني	24.23	1.16	18	74.94	دالة	مرتفع
نتيجة بعد التوجيه							
التقويم	أدوات التقويم	20.30	1.70	15	43.01	دالة	مرتفع
	الميول المهنية	27.46	1.45	18	68.24	دالة	مرتفع
	شبكة الملاحظة	11.46	0.76	9	53.23	دالة	فوق المتوسط
القرارات العقلية	اختبار نكاءات المتعددة	29.38	0.96	18	110.27	دالة	مرتفع
	اختبار رافن	22.84	2.85	18	28.87	دالة	فوق المتوسط
	المقابلة	11	1.68	9	23.56	دالة	فوق المتوسط
نتيجة بعد التقويم							
كل فقرات البطاقة							
		122.46	8.16	87	54.10	دالة	مرتفع
		189.6	11.26	141	60.72	دالة	مرتفع

### كفاية مخطط ايشيكاوا (عظمة السمكة): Ishikawa Diagram, Fish Bone Strategies

- بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على كفاية التحليل باستعمال مخطط ايشيكاوا (13.38)، وانحراف معياري قدره (0.50)، بينما بلغ المتوسط النظري تسعة (9)، وللتأكد من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين، تم استعمال اختبار "ت" T Test، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (95.30) وهي دالة احصائيا عند المستوى 0.01، وجاء تقدير مستوى الأداء مرتفع على بطاقة تقييم الأداء الملاحظ وهو ما يدل على اكتساب كفاية التحليل باستعمال مخطط ايشيكاوا (عظمة السمكة).

#### - كفاية حل المشكلات:

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المجموعة التدريبية في تقييم الاداء لاستراتيجية حل المشكلات (13.38) وانحراف معياري قدره (0.76)، مقابل متوسط نظري قدره (12)، وللتأكد من دلالة الفرق تم تطبيق اختبار "ت" T test، بحيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (62.84) وهي دالة احصائيا عند مستوى 0.01، كما جاء تقدير الاداء فوق المتوسط وهو ما يدل على تنمية كفاية استراتيجية حل المشكلات

#### - كفاية تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني:

حققت درجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ فيما يخص كفاية تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني متوسطا حسابيا قدره (16.15)، وانحراف معياري قيمته (2.19)، مقابل متوسط نظري قدره (15)، ولمعرفة دلالة الفرق تم تطبيق اختبار "ت"، إذ بلغت قيمة "ت" المحسوبة (26.56) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى (0.01). وتحصلت هذه الكفاية على تقدير فوق المتوسط على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ، مما يدل على نموها لدى أفراد العينة التجريبية.

#### كفاية إعداد المشروع المهني:

- بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على كفاية إعداد المشروع المهني بطريقة تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP (24.23)، وانحراف معياري قدره (1.16) مقابل متوسط نظري قدره تسعة (9)، اما قيمة "ت" المحسوبة للفرق بين المتوسطين الحسابي والنظري، فبلغت (74.94) ولصالح المتوسط الحسابي، وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.01). كما تحصل أفراد المجموعة التجريبية على تقدير مرتفع في اداء هذه الكفاية على بطاقة تقييم الأداء الملاحظ.

مجال الكفاية: التقويم: وتشمل العناصر التالية:

- ادوات التقويم: ان النتيجة المسجلة على بطاقة تقييم اداء المتدربين في كفاية ادوات التقويم والتي تضمنت التحليل الرباعي SWOT، وملف الإنجاز Portfolio، و حوصلة الكفايات Bilan de compétences، سمحت بالاستدلال بقيمة المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ والمقدرة ب(20.30) وانحراف معياري قدره (1.70)، مقابل متوسط نظري قيمته تسعة (9)، وسمح اختبار "ت" بمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (43.01) وهي دالة عند المستوى (0.01)، كما جاء تقدير مستوى الاداء مرتفع على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ وهو ما يدل على اكتساب هذه الكفاية من طرف المتدربين.

- إعداد شبكة الملاحظة:

أسفر تقويم الاداء الملاحظ للمتدربين على كفاية تصميم شبكة الملاحظة عن تسجيل متوسط حسابي لدرجات المتدربين قدره (11.46) وانحراف معياري (0.76)، مقابل متوسط نظري قدره تسعة (9). كما سمح اختبار "ت" بإبراز دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري، حيث جاءت قيمة "ت" المحسوبة مقدرة ب(53.23) وهي دالة عند المستوى (0.01) ولصالح المتوسط الحسابي. اضافة لتقدير مستوى الاداء فوق المتوسط، وهذا ما يدل على نمو هذه الكفاية لدى أفراد العينة التجريبية.

التعرف على الميول المهنية من خلال مقياس هولاندHolland :

- بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء لقياس الميول المهنية (27.46) وانحراف معياري قدره(1.45)، مقابل متوسط نظري قدره (18)، وتم استعمال اختبار "ت" لحساب الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري، حيث قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب(68.24)، وهي دالة عند مستوى (0.01) ولصالح المتوسط الحسابي، كما سجل مستوى الاداء تقدير مرتفع على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ، وبالتالي يمكن الاستدلال بهذه النتيجة على تنمية هذه الكفاية واكتسابها.

- كفاية التعرف على القدرات العقلية من خلال الاختبارات المقننة

- كفاية تطبيق اختبار رافن (المصفوفات العادية لرافن):

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ لتطبيق اختبار رافن (المصفوفات المتتالية للعاديين) (22.84) وانحراف معياري قدره (2.85)، مقابل متوسط نظري قدره (18)، وسمح اختبار

"ت"، لقياس الفرق بالحصول على نتيجة "ت" المحسوبة والمقدرة ب (28.87) وهي دالة عند المستوى (0.01). كما جاء مستوى الاداء على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ فوق المتوسط وهو ما نستدل به على تنمية هذه الكفاية.

#### - كفاية تطبيق مقياس جاردنر للذكاءات المتعددة:

سجلت كفاية تطبيق اختبار جاردنر للذكاءات المتعددة متوسطا حسابيا لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ قدره (29.38)، وانحراف معياري قدره (0.96)، مقابل متوسط نظري قدره (18)، وباستعمال اختبار "ت" لحساب الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (110.27) وهي دالة احصائيا عند مستوى (0.01). كما قدر مستوى اداء المتدربين بالمرتفع على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ للبرنامج التدريبي، وهذا ما يدل اكتساب هذه الكفاية.

#### كفاية اجراء المقابلة:

سجلت كفاية المقابلة الإرشادية متوسطا حسابيا لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ قدره (11) وانحراف معياري قدره (1.68)، مقابل متوسط نظري قدره تسعة (9)، وباستعمال اختبار "ت" تم حساب الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة "23.56" وهي دالة عند المستوى (0.01). كما سجلت هذه الكفاية تقديرا فوق المتوسط على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ للبرنامج التدريبي، وهو ما يدل على تنمية هذه الكفاية لدى المتدربين.

**كفايات بعد التوجيه:** ان النتيجة المسجلة في كفايات بعد التوجيه والمتمثلة في المتوسط الحسابي المقدر ب (67.15) والانحراف المعياري المقدر ب(3.51) مقابل المتوسط النظري المقدر ب(54) سمحت بالمرور لاختبار "ت" لحساب الفرق، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (69.10) وهي دالة عند المستوى (0.01) ولصالح المتوسط الحسابي، وهذا ما اكده تقدير الاداء فوق المتوسط الذي حققه المتدربون على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ للبرنامج التدريبي.

**كفايات بعد التفويم:** بلغ المتوسط الحسابي لكفايات بعد التفويم (122.46) والانحراف معياري (8.16) مقابل المتوسط النظري الذي بلغ (87)، وسمح اختبار "ت" بحساب الفرق بين المتوسطين، حيث سجلت "ت" المحسوبة قيمة (54.10) وهي دالة عند المستوى (0.01) ولصالح المتوسط الحسابي، كما قدر مستوى اداء المتدربين بالمرتفع على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ للبرنامج التدريبي.

مستوى اداء كل كفايات البرنامج التدريبي حسب بطاقة تقييم الاداء الملاحظ:

سجلت كل كفايات البرنامج التدريبي التي خضعت للتقييم باستعمال بطاقة تقييم الاداء الملاحظ متوسطا حسابيا قدره (189.61)، وانحرافا معياريا قدره (11.26)، مقابل متوسط نظري قدره (141)، وباستعمال اختبار "ت" لحساب الفرق بين المتوسطين، بلغت قيمة "ت" المحسوبة (60.72) وهي دالة عند مستوى (0.01). كما قدر مستوى اداء المتدربين بالمرتفع على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ، وهذا ما نستدل به في مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية للمتدربين في مجال التوجيه والإرشاد المهني.

#### 4.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

نص الفرضية " مستوى رضا أفراد العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي يفوق القيمة المحكية المعتمدة ".

للتأكد من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستغلال نتائج استمارات الجلسات المطبقة بعد كل جلسة تدريبية واستمارة الرضا عن البرنامج التدريبي المطبقة مباشرة بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي.

#### - عرض نتائج استجابات أفراد العينة التجريبية على استمارة تقييم الجلسات التدريبية:

سمح تفريغ الاستمارات المعبئة بعد انتهاء الجلسات التدريبية بالحصول على تغذية راجعة تم توظيفها في تقييم البرنامج التدريبي، كما يمكن الاستفادة من بقية الملاحظات في تحسين البرنامج التدريبي لاحقا وملخص النتائج معروض في الجدول رقم (42) والجدول رقم (43).

#### الجدول رقم (42) نتائج استجابات أفراد العينة التجريبية على المحور الأول من استمارة الجلسات التدريبية

رقم	الفقرات	الإجابات	التكرار	النسبة %
1	المعلومات والمهارات الجديدة التي تم اكتسابها خلال جلسات البرنامج التدريبي	مهارة التحليل باستعمال مخطط ايشيكاوا	13	100%
		استراتيجية حل المشكلات	12	92%
		نظريات التوجيه المهني	10	77%
		التقويم البديل، ملف الإنجاز Portfolio، التحليل الرباعي SWOT، حوصلة الكفايات Bilan de compétences	13	100%
		نظرية هولاند، تطبيق مقياس هولاند للميول المهنية	10	77%
		-نظرية الذكاءات المتعددة	12	92%



		-تطبيق مقياس الذكاءات المتعددة	13	%100
		-نظرية العاملين لسبيرمان " الذكاء " كخلفية نظرية لاختبار رافن للمصفوفات المتتابعة	13	%100
		-تطبيق اختبار رافن للمصفوفات المتتابعة العادية	13	%100
		-تصميم شبكة الملاحظة	13	%100
		تحليل الممارسة المهنية للمقابلة، إعداد دليل المقابلة حوصلة التوجيه المهني " قاعدة معطيات التوجيه".	13	%100
2	الجوانب الإيجابية	تنوع محتوى البرنامج التدريبي، ثراء المادة العلمية، طريقة التعلم النشط، أساليب وطرق التقويم (التقويم الذاتي، التقويم بالأقران).		
3	جوانب القصور	ضيق الوقت، عدم توفر الانترنت، غياب البرمجيات الالكترونية في التوجيه المهني		
4	اقتراحات لتحسين البرنامج التدريبي	تمديد المدة الزمنية للبرنامج التدريبي، ربط قاعة التدريب بشبكة الانترنت توفير البرمجيات الالكترونية في التوجيه المهني. ضرورة ملائمة مكان التدريب للمعطيات المناخية.		

يظهر من خلال الجدول رقم (42) ان تكرار احتواء البرنامج على معلومات ومعارف ومهارات جديدة بالنسبة للمتدربين بلغ (13) أي بنسبة استفادة 100% فيما يخص الكفايات التالية:

التعرف على مخطط ايشيكاوا وتطبيقه، التقويم البديل بعناصره (التحليل الرباعي، ملف الإنجاز، وحوصلة الكفايات)، تطبيق مقياس الذكاءات المتعددة، تطبيق اختبار رافن للمصفوفات المتتابعة العادية، تصميم شبكة الملاحظة، تحليل الممارسة المهنية للمقابلة، وإعداد دليل مقابلة التوجيه المهني المتوافق وطريقة تنشيط النمو المهني والشخصي، إضافة للتطبيق المقترح حول حوصلة التوجيه "قاعدة معطيات التوجيه".

بينما بلغ تكرار الاستفادة من كفاية تطبيق "استراتيجية حل المشكلات" ونظرية الذكاءات المتعددة ونظرية هولاند للميول المهنية (12) وهو ما يعادل نسبة 92%، اما تكرار الاستفادة من تطبيق النظريات النمائية للتوجيه المهني ونظرية هولاند وتطبيق مقياس هولاند للميول المهني فبلغ (10) وهو ما يعادل نسبة 77%.

وحدد أفراد العينة التجريبية الجوانب الإيجابية للبرنامج التدريبي في تنوعه وثرائه، وطريقة التعلم النشط (العمل في مجموعات)، وأساليب وطرق التقويم المستعملة (التقويم الذاتي، التقويم بالإقران).

كما اظهر فرز استجابات أفراد العينة التجريبية على المحور الثاني لاستمارة تقييم الجلسات التدريبية النتائج الموضحة في الجدول التالي رقم (43):

جدول رقم (43) نتائج استجابات أفراد العينة التجريبية على المحور الثاني من استمارة الجلسات التدريبية

الرقم	عناصر التقييم	التقدير							
		تحت المتوسط		متوسط		حسن		جيد	
		%	تقدير	%	تقدير	%	تقدير	%	تقدير
01	محتوى الجلسات				3	23.07	10	76.92	
02	طريقة التنشيط		1	7.69	3	23.07	9	69.23	
03	الوسائل والدعائم		1	7.69	5	53.84	7	53.84	
04	المدة الزمنية	2	15.38	61.53	3	23.07	2	15.38	
05	مكان التدريب	2	15.38	38.46	4	30.76	2	15.38	

تبين من خلال الجدول رقم (43) ان 10 أفراد من المجموعة التدريبية من أصل 13 فردا اعتبروا ان محتوى الجلسات التدريبية جيد وهو ما يعادل 76.92 %، بينما اعتبر 3 أفراد الباقية ان محتوى الجلسات حسن.

كما ان تسعة أفراد من أصل 13 فردا اعتبروا ان طريقة تنشيط جلسات البرنامج التدريبي جيدة وهو ما يعادل نسبة 69.23 %، بينما اعتبر ثلاثة متدربين ان طريقة تنشيط الجلسات التدريبية حسنة، في حين اعتبر متدرب واحد ان طريقة تنشيط الجلسات متوسطة.

بينما اعتبر (7) متدربون من أصل (13) متدربا ان الدعائم والوسائل جيدة، وهو ما يعادل نسبة (53.84%)، بينما اعتبر خمسة متدربون ان الدعائم والوسائل المستخدمة في البرنامج التدريبي حسنة، في حين اعتبر متدرب واحد الوسائل والدعائم متوسطة.

اما فيما يخص المدة الزمنية فهناك متدربان اعتبرا المدة الزمنية جيدة، بينما متدربان (2) اخران اعتبارها تحت المتوسط، في حين قيم ستة (6) متدربون المدة الزمنية بانها متوسطة وهو ما يعادل اعلى نسبة (61,53%) وفيما يخص مكان التدريب، فقد اعتبر اثنان (2) من المتدربين المكان جيدا، واعتبر متدربان اخران (2) المكان تحت المتوسط، وهو ما يعادل نسبة مقدرة ب (15.38%)، وهي اقل نسبة مسجلة. بينما اعتبر أربعة (4) متدربون المكان حسنا، وفي المقابل اعتبر خمسة (5) متدربون المكان تحت المتوسط محققين بذلك اعلى نسب (38.46%).

#### - مستوى رضا أفراد العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي:

سمح تفريغ استجابات أفراد العينة التجريبية على استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي، المطبقة مباشرة بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، بالحصول على النتائج الموضحة في الجدول رقم (44) ادناه:

#### الجدول رقم (44) نتائج مستوى رضا أفراد العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي

أبعاد الاستبيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحكية المتوسط النظري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	مستوى الرضا
محتوى البرنامج	52,00	5,95	36	31.46	0.01	مرتفع
الدعائم البيداغوجية	24,38	3,64	18	25.18	0.01	مرتفع
الاشراف على التدريب	37.84	3,57	24	38.12	0.01	مرتفع
العلاقات أثناء التدريب	26.84	3,10	18	35.15	0.01	مرتفع
الإنجاز	28.15	2,40	18	42.12	0.01	مرتفع
كل أبعاد الاستبيان	169.61	16,50	114	37.64	0.01	مرتفع

يظهر من خلال الجدول رقم (44) نتائج رضا أفراد العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي، حيث سجل بعد محتوى البرنامج متوسطا حسابيا قدره (52) وانحرافا معياريا قدره (5.95)، وتمت مقارنته بالمتوسط النظري كقيمة محكية قدرها (36)، وباستعمال اختبار "ت" لحساب الفروق بين المتوسطات، جاءت قيمة "ت" المحسوبة (31.46) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01. وقدر مستوى الرضا عن محتوى البرنامج بالمرتفع.

تحصل بعد الدعائم البيداغوجية على متوسط حسابي قدره (24.38) وانحراف معياري قدره (3.64) وتمت مقارنته بالقيمة المحكية المتمثلة في المتوسط النظري (18)، وبلغت قيمة "ت" المحسوبة (25.18) عند مستوى 0.01 وهي دالة احصائيا، كما قدر مستوى الرضا عن هذا البعد بالمرتفع.

سجل بعد الاشراف على التدريب متوسطا حسابيا (37.84) وانحرافا معياريا (3.57)، وتمت مقارنته بالمتوسط النظري كقيمة محكية قدرها (24)، وبلغت قيمة "ت" المحسوبة (38.12) وهي دالة احصائيا عند مستوى 0.01، كما قدر مستوى الرضا عن بعد الاشراف بالمرتفع.

بلغ المتوسط الحسابي لبعد العلاقات أثناء التدريب (26.84) وتمت مقارنته بالمتوسط النظري (18) كقيمة محكية، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (35.15) وهي دالة احصائيا عند مستوى 0.01، كما قدر مستوى الرضا عن بعد العلاقات أثناء التدريب بالمرتفع.

تحصل بعد الإنجاز على متوسط حسابي قدره (28.15) وانحراف معياري قدره (2.40)، مقابل متوسط نظري قدره (18)، وأسفر حساب الفروق بين المتوسطات باستعمال اختبار "ت" الحصول على "ت" المحسوبة (42.12) وهي دالة احصائيا عند مستوى 0.01، كما قدر مستوى الرضا عن هذا البعد بالمرتفع.

بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاستمارة الرضا عن البرنامج التدريبي ككل (169.61) وهي أكبر من المتوسط النظري (114)، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (37.64) وهي دالة احصائيا عند مستوى 0.01. كما قدر مستوى الرضا عن البرنامج التدريبي بالمرتفع.

من خلال ما تم عرضه من نتائج وتفسيرها تم التأكيد على صحة الفرضية القائلة بان مستوى رضا أفراد العينة التجريبية يفوق القيمة المحكية المعتمدة وذلك من خلال تقييم الجلسات التدريبية التي كانت اغلبها إيجابية، إضافة للتقدير المرتفع المحقق على استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي بأبعادها.

### 5.1. عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:

**نص الفرضية العامة:** للبرنامج التدريبي فاعلية في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني.

لاختبار صحة الفرضية العامة اعتمدت الباحثة على ما تم التحقق منه في الفرضيات الفرعية التي تم عرض نتائجها اعلاه:

- حيث تم قبول الفرضية الأولى القائلة بوجود فروق بين متوسطات رتب أفراد العينة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي على اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم)، كون نتائج الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي جاءت لصالح القياس البعدي حسب اختبار ويلكوكسن، كما ظهرت في الجدول رقم (37)، حيث بلغت قيمة Z (-3.192) وهي دالة عند مستوى 0.001، وبلغ حجم اثر البرنامج التدريبي  $r=0.88$ ، ويدل ذلك على الاثر الجيد للبرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني.

- كما تم قبول الفرضية الثانية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب أفراد العينة التجريبية على اختبار المعارف ببعديه، في القياس البعدي والقياس التتبعي، حيث جاءت النتائج لصالح البرنامج التدريبي، باعتبار ان الفروق بين القياس البعدي والقياس التتبعي ليست لها دلالة إحصائية، أي انها فروق ظاهرية بسيطة، وهذا ما أكدته النتائج المعروضة لاختبار ويلكوكسن في الجدول رقم (38) المذكور سابقا، حيث بلغت قيمة Z (-1.318) عند مستوى (0.187) لبعده التوجيه، وهي غير دالة عند مستوى 0.01، وبلغت قيمة Z (-1.050) لبعده التقويم عند مستوى (0.294)، وهي غير دالة عند مستوى 0.01. وجاءت نتيجة اختبار ويلكوكسن لدلالة الفروق بين القياس البعدي والقياس التتبعي لكل اختبار المعارف Z (-1.561) عند مستوى 0.119 غير دالة، وهذا ما يبين استمرار الأثر الجيد للبرنامج التدريبي.

- ان النتائج المعروضة سابقا في الجدول رقم (43) والمتعلقة بحساب متوسطات رتب أفراد العينة التجريبية ومقارنتها بالقيمة المحكية وتقدير مستوى الأداء سمحت بقبول الفرضية الثالثة التي تنص على ان مستوى أداء أفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي يفوق القيمة المحكية المعتمدة، حيث جاءت قيم "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري كلها دالة عند مستوى 0.01، وتراوح تقدير أداء أفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي بين فوق المتوسط والمرتفع.

- سمحت النتائج المسجلة بقبول الفرضية الرابعة التي تنص على ان مستوى رضا أفراد العينة التجريبية على البرنامج التدريبي يفوق القيمة المحكية المعتمدة، حيث اسفرت نتائج استمارات الجلسات التدريبية عن التقييم الإيجابي لأفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي، حيث تمت الإشارة للمعارف والمهارات الجديدة بالنسبة للمتدربين التي تضمنها البرنامج بنسب تراوحت بين (77 %) كحد أدني و(100%) كحد اقصى.

وجاء تقييم مستوى رضا أفراد العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي مرتفعا بالنسبة لكل استمارة الرضا عن البرنامج وأبعادها، حيث فاقت المتوسطات الحسابية للاستمارة ولأبعادها القيم المحكية المعتمدة، اذ جاءت قيم "ت" المحسوبة كلها ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.01.

وعليه يمكن قبول الفرضية العامة القائلة بفاعلية البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد والتوجيه المهني لصالح مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين.

## 2. مناقشة نتائج الدراسة

### 1.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

**نص الفرضية الأولى:** "توجد فروق بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي على اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم) ولصالح القياس البعدي" ان تسجيل نفس القيمة الزائفة Z (-3.192) في اختبار ويلكوكسن لحساب الفروق بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية بين القياس القبلي والقياس البعدي لاختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم) والذي جاء لصالح القياس البعدي سمح بالحصول على نفس حجم الاثر  $r = 0.88$ . وهذا يدل على ان للبرنامج أثر جيد في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني في اختبار المعارف ببعديه (التوجيه والتقويم).

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو يوسف، 2008)، ودراسة (الحري، 2013)،

ترى الباحثة ان هذه النتيجة تعبر عن اهتمام المتدربين بالجانب المعرفي للبرنامج كون المعارف باعتبارها مكون أساسي للكفاية

إن هذه النتيجة تجد سندها في الاحتياجات التدريبية المعبر عنها من قبل مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني خلال مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث غابت الفروق الدالة إحصائياً والتي تعزى لمتغير الجنس والشهادة العلمية والتخصص العلمي والخبرة المهنية وولاية الانتساب في الحاجة للتدريب المهني، إذ بلغت الاحتياجات التدريبية درجة كبيرة بالنسبة لكفايات المشروع المهني وكفايات إعداد أدوات التقويم، بما في ذلك كفاية تصميم شبكة الملاحظة، كما بلغت الاحتياجات التدريبية درجة متوسطة بالنسبة لتطبيق نظريات التوجيه المهني وتقنيات المقابلة، وهو ما سعى البرنامج التدريبي للتكفل به من خلال المساهمة في التقليل من هذا الاحتياج، وذلك بالعمل على تنمية المعارف العلمية في التوجيه والإرشاد المهني بفضل المادة العلمية التي احتواها البرنامج والتي تضمنت المفاهيم والمصطلحات والنظريات ونتائج الدراسات السابقة.

إضافة لذلك تم التنوع في عرض هذه المعارف، إذ استعملت الباحثة المحاضرة المصغرة مستعينة في ذلك بتطبيق البوربونت المخصص لتصميم العروض بحيث كان العرض غنياً بالألوان والأشكال وهو ما يساعد في الإقبال على المعلومة والاستيعاب والتثبيت. كما استعانت الباحثة بأشرطة الفيديو لدعم التفسير والاستيعاب فالمعلومة السمعية البصرية أكثر استيعاباً وترسيخاً في الذاكرة لمكوناتها المتعددة والمتمثلة في الصوت واللون والصورة والحركة والإيقاع.

وحرصا على إشباع الحاجة للمعرفة، قامت الباحثة بوضع السند المعرفي في شكله الالكتروني في متناول جميع المتدربين على مستوى أجهزة الكمبيوتر المخصصة للمتدربين خلال تواجدهم في الدورة التدريبية، إضافة لإمدادهم بموارد للتعلم في نفس الموضوع لتشجيعهم على التعلم الذاتي، وتتمثل في معجم وكتاب نظريات الإرشاد والتوجيه المهني ودراسات وطنية وأجنبية مرتبطة ومدعمة لمواضيع البرنامج التدريبي.

كما أنشئت صفحة بعنوان " التدريب المهني لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني بموقع التواصل الاجتماعي "فايسبوك" لنفس الغرض.

إن حجم الاثر  $r = 0.88$  والذي يدل على الاثر الجيد للبرنامج التدريبي في الجانب المعرفي، يجد مدلوله في أهمية الجانب المعرفي كمكون أساسي للكفاية المهنية، حيث يتصدر التكفل التدريبي باعتبار أن المعارف والمعلومات توظف وتطبق فتظهر في شكل مهارة وسلوك وأداء، خاصة وأن من أهداف التدريب زيادة معلومات المتدربين وتجديدها وتطويرها وهذا ما أشار إليه المغربي (المغربي، 2007).

وفي نفس السياق يرى الرفاعي انه من وظائف التدريب المهني أثناء الخدمة احداث تغيير على مستوى السلوك، ويتطلب ذلك احداث تغيير على مستوى المعارف، ويمكن استخدام الاختبارات في تقويم البرامج التدريبية للوقوف على خبرات المتدرب المعرفية (الرفاعي، 2009، 44-179). كما يمكن إرجاع الاثر الجيد للبرنامج التدريبي فيما يحتويه من كم من المعلومات ونوعيتها وأساليب تقديمها والمعينات والدعائم المسخرة لتسهيل استيعابها، إضافة للتعلم النشط التعاوني الذي تم اعتماده، والذي في نفس الوقت يعطي للمتعلم نوعا من الاستقلالية، وفي ظل مبادئ الأندراغوجيا المحفزة على تعلم الراشدين والمثمثة لخبرتهم ومكاسبهم المعرفية والادائية، فالمتدرب الراشد براغماتي، يعي ما يحتاجه، ويقبل على ما ينفعه ويخدم مساره المهني، فينخرط في العملية التدريبية ويتفاعل مع أهدافها ومحتوياتها، و هذا ما بدا على أفراد المجموعة التدريبية في الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الأساسية، حيث كانت اتجاهاتهم ايجابية تجاه البرنامج التدريبي من خلال اقبالهم على محتويات البرنامج والالتزام بأهدافه، كون البرنامج التدريبي تم تصميمه انطلاقا من احتياجاتهم التدريبية. وفي هذا الصدد يؤكد شروخ (2008) على أن أساس الأندراغوجيا في كونها طريقة تربوية متمحورة حول خبرة المتعلم الراشد، ومعرفة حاجته للتعلم قبل الشروع في التعلم، فالراشدون يريدون المشاركة في الذي يتعلمون ويعلمون وكذلك تبادل الخبرة مع أستاذهم، إذ عليه تشجيعهم وجعل عملية التعلم الذاتي عملية طبيعية، كونهم على قدر من التجربة الحياتية والمهنية، سلبية كانت ام ايجابية، والتي تشكل سلوكهم قبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي (شروخ، 2008، 55).



تتفق هذه النتيجة المسجلة مع نتائج دراسة (أسعد الزين:2017) ودراسة (الحداد، القواس:2016)

## 2.2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

**نص الفرضية:** لا توجد فروق بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي بين القياس البعدي والقياس التتبعي على اختبار المعارف ببعديه (بعد التوجيه وبعد التقويم).

سمحت نتائج الفرضية الثانية المتحصل عليها بتطبيق اختبار ويلكوكسن لحساب الفروق بين متوسطات رتب المجموعة التدريبية لاختبار المعارف في بعد التوجيه الحصول على القيمة الزائفة Z، اذ بلغت Z (-1.318) عند المستوى (0.187)، كما بلغت قيمة Z (-1.050) عند المستوى (0.294) في بعد التقويم، وجاءت القيمة الزائفة Z (-1.561) عند المستوى (0.119) لاختبار المعارف ببعديه، وعليه فالفرق بين القياس البعدي والقياس التتبعي في بعد التوجيه وبعد التقويم واختبار المعارف كله ليست لها دلالة إحصائية بحكم المستوى (0.01) والمستوى (0.05) المعمول به، رغم وجود فروق ظاهرية بسيطة لصالح القياس البعدي. وهو ما يدل على استمرار الأثر الجيد للبرنامج التدريبي.

قد يكون مرد هذه النتيجة الإيجابية حسب الباحثة للتعلم النشط المختار كأسلوب يجمع بين النشاط والتعاون والاستقلالية والمبادرة وتحمل المسؤولية، فتوظيف استراتيجيات التعلم النشط كاستعمال العصف الذهني، وخرائط المفاهيم، واستراتيجيات حل المشكلات والتعلم التعاوني، تجعل من الاعمال التي يقوم بها المتعلم راسخة وذات قيمة مقارنة بالتي ينجزها له شخصاً آخر، ويظهر ذلك الاثر في تخزين المعلومة وتطوير المعارف لدى المتعلم، كونه يعتمد على المشاركة الفعالة للمتعلم وعلى إيجابيته، اضافة لتوفير بيئة تعليمية مناسبة وغنية بالوسائل والاساليب التي تتماشى والفروق الفردية للمتعلمين (بركات، 2019، 123).

ويرى بلول وبادي ان التعلم النشط يساعد على ظهور كفاءة المتعلم وهو ما يتماشى والمقاربة بالكفايات، كونها تهدف لتحسين الأداء وتجويده وتوفير بيئة مشجعة للتعلم (بلول، بادي، 2017، 44).

كما يمكن ارجاع بقاء أثر البرنامج التدريبي في جانبه المعرفي للمتابعة عن بعد التي قامت بها الباحثة للمستشارين وحثهم على تطبيق المعلومات والمعارف التي اكتسبوها أو نموها خلال طول فترة التدريب المهني.

كما ظهرت المساهمة الايجابية للدعائم البيداغوجية للمادة العلمية (خرائط ذهنية، مطويات، ملصقات، مطبوعات، المقاييس والاختبارات في الصيغة الالكترونية) التي احتواها البرنامج التدريبي وتحصل المتدرب على نسخة منها في نتيجة القياس البعدي والقياس التتبعي، كون الدعائم البيداغوجية تساعد في ترسيخ المادة العلمية

واستيعابها. إضافة للجانب التطبيقي الذي طغى على أنشطة البرنامج التدريبي حيث يزيد المرور للفعل من ترسيخ المعارف.

### 3.2. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

**نص الفرضية:** مستوى أداء أفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي يفوق القيمة المحكية المعتمدة قامت الباحثة باختبار هذه الفرضية من خلال تحليل نتائج تطبيق بطاقة تقييم الأداء الملاحظ لأفراد العينة التجريبية للبرنامج التدريبي، حيث لخصت نتائج التقييم في الجدول رقم (43)

#### - البعد: كفايات التوجيه

#### - كفاية مخطط ايشيكاوا (عظمة السمكة): Ishikawa Diagram, Fish Bone Strategies

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على كفاية التحليل باستعمال مخطط ايشيكاوا (13.38)، بينما المتوسط النظري قيمته تسعة (9)، وكما هو ملاحظ فالفرق واضح بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي، وللتأكد من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين، تم استعمال اختبار "ت" T Test لحساب الفروق، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة 95.30 وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01.

ترجع الباحثة هذه النتيجة الدالة على اكتساب المتدربين لهذه الكفاية، في المقام الأول لأهميتها كأداة تحليلية تنفعهم في تشخيص معيقات التوجيه المهني أو أي مشكلة تعترضهم، إذ يعتبرها مهيدات والمحاسنة مخطط يظهر البنية المتكاملة لمفاهيم موضوع معين أو وحدة ما منظمة بطريقة متسلسلة ومنطقية، حيث تتدرج المفاهيم الفرعية تحت المفهوم الرئيسي وهي نوع من أنواع خرائط المفاهيم (مهيدات، المحاسنة، 2009، 94-96)، علما أن كل أفراد المجموعة التدريبية لم يسبق لهم معرفة الأداة أو استعمالها كما صرحوا بذلك خلال البرنامج التدريبي، بالإضافة إلى خصائص الأداة والمتمثلة في الوضوح والبساطة، وهذا ما يجعل استيعابها وتطبيقها الميداني أمرا ميسرا. بالإضافة إلى طريقة تقديمها من طرف الباحثة وتوظيفها المباشر في تحليل معيقات التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وهذا من المشاغل المهنية للمتدربين.

يرى خنجي (2016) أن هذه الاستراتيجية يمكن استخدامها من طرف الفرد أو فريق العمل لدراسة الأسباب المتعلقة بالمشكلة المطروحة خلال جلسات العصف الذهني. كما أكدت دراسة برهان نمر ابراهيم بابية، ومحمد نمر إبراهيم بابية (2014) حول أثر استخدام استراتيجية عظمة السمكة في تنمية مهارة حل المشكلات لدى

طالبات جامعة الطائف، إذ أسفرت الدراسة على وجود فروق دالة إحصائية ولصالح المجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة في القدرة على حل المشكلات.

كما بينت دراسة الزهيري " الزهيري 2016" التي هدفت للتعرف على أثر استراتيجية عظم السمكة في تحصيل طالبات الصف الرابع العلمي في مادة الرياضيات واتجاهاتهن نحوها، حيث أظهرت النتائج وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسط درجات طالبات المجموعة التجريبية التي درست باستراتيجية عظم السمكة ومتوسط درجات طالبات المجموعة الضابطة التي درست بالطريقة التقليدية في اختبار التحصيل، وفي مقياس الاتجاه نحو الرياضيات لصالح المجموعة التجريبية.

- **كفاية حل المشكلات:** بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المجموعة التدريبية في تقييم الاداء لاستراتيجية حل المشكلات 13.38 مقابل المتوسط النظري المقدر ب 12، ويلاحظ الفرق الظاهري بين المتوسطين لصالح المتوسط الحسابي، وللتأكد من دلالة الفرق احصائياً تم تطبيق اختبار "ت" T test، بحيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة 62.84 وهي دالة احصائياً عند مستوى 0.01

ترجع الباحثة ان هذه النتيجة الايجابية الدالة على اكتساب كفاية " استراتيجية حل المشكلات " على المستوى المعرفي والمستوى الادائي، كون أفراد المجموعة التدريبية صرحوا خلال البرنامج التدريبي عدم ممارستهم لاستراتيجية حل المشكلات من قبل، وتم تدريبهم عليها من خلال الانشطة التي تناولها البرنامج والتي لها علاقة مباشرة بالمشكلات المهنية التي تعترضهم خلال ممارستهم، خاصة وان المشكلات المهنية مشتركة بين أفراد المجموعة التدريبية بحكم التجانس المتمثل في ظروف العمل والمهام والقوانين المسيرة وطريقة التسيير .

فالمشكلة كما عرفها قطيط (2011) هي موقف يؤدي للتوتر واختلال التوازن المعرفي لدى الفرد نتيجة وجود صعوبات تعيق الوصول للهدف (قطيط، 2018، 22) كما يصاحب وجود " المشكلة" اضطراب في التواصل، وظهور الصراعات ومشاعر الاحباط والغضب (بن شريك، مني، 2018)، وبما أن المشكلات تطل الفرد والجماعة والمؤسسات والتلاميذ والمترصين في مجالات عديدة وبمستويات مختلفة من التعقيد، يصبح من الضروري تزويد مستشار التوجيه، التقييم والادماج المهني باستراتيجية حل المشكلات، اذ يساعده ذلك على المستوى الشخصي فتزداد فاعليته الذاتية، وعلى المستوى المهني، سواء في تنسيقه مع فريق العمل أوفي بناء برامج إرشادية لفائدة تلاميذ ومترصي قطاع التكوين والتعليم المهنيين، خاصة وان الدراسات بينت الاثر الايجابي لهذه الاستراتيجية في المجال التربوي والمهني. حيث اكدت دراسة حداد ودحادحه (1998) ان أهمية استراتيجية

حل المشكلات تكمن في كونها مهارة من مهارات التفكير العلمي المنظم، ومن المهارات الأساسية في برامج الإرشاد الجمعي المختلفة (حداد ودحادحه، 1998، 06).

#### -كفاية تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني:

حققت درجات المتدربين على بطاقة تقويم الاداء الملاحظ فيما يخص كفاية تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني متوسطا حسابيا قدره (16.15) مقابل متوسط نظري قدره (15)، ويظهر الفرق لصالح المتوسط الحسابي، ولمعرفة دلالة الفرق الاحصائية تم تطبيق اختبار "ت"، اذ بلغت قيمة "ت" المحسوبة (26.56) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى (0.01).

ان النمو المسجل في هذه الكفاية قد يكون مرده حسب الباحثة إلى ادراك المتدرب لأهمية الإطار النظري في هيكله العمل التوجيهي والإرشادي من خلا تزويده بالمفاهيم والمصطلحات والادوات، ويبرز ذلك جليا في الخدمات المقدمة لطالبي التوجيه والإرشاد في مجال التكوين المهني والادماج المهني، اذ يستدعي توظيف المفاهيم والمصطلحات والادوات، الامام بالسياق الذي جاءت فيه و بالمنطلقات والمبادئ التي كونتها، وعليه فمساعدة الأفراد والجماعات في عملية الاختيار المهني واتخاذ القرارات المهنية المصيرية ليس امرا هينا، و ما التنوع النظري الموجود الا انعكاسا للظواهر الانسانية والاجتماعية والمهنية والتربوية الموجودة.

إن المنحى التربوي في التوجيه المهني يتبنى تربية الاختيارات المؤسسة على النظريات التطورية لجينزبرغ وسوبر ونظرية الذات لروجرز، اثرى هذا المجال بالمصطلحات (الوعي المهني، التخطيط المهني، النضج المهني، الاستكشاف المهني، الاختيار المهني، القرار المهني، الذات المهنية، الهوية المهنية) والادوات المرافقة لها، كما كان لنظرية هولاند شان كبير في ابراز العلاقة بين انماط الشخصية (النمط الواقعي، النمط الباحث، النمط الفني، النمط الاجتماعي، النمط المغامر، والنمط المحافظ) والميول المهنية، (مقياس هولاند للميول المهنية) واثر ذلك في اثراء الاختيار المهني، وجاءت نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر بإثراء التوجيه والإرشاد بمفاهيم (الذكاء الرياضي، الذكاء اللغوي، الذكاء الطبيعي، الذكاء المكاني، الذكاء الحركي، الذكاء الاجتماعي، الذكاء الموسيقي، الذكاء الوجودي، والذكاء البين شخصي)، مستعملة ادوات حديثة كمقياس الذكاءات المتعددة لجاردنر، وتعزز حق الفرد في الاختيار المهني الذي يتوافق وقدراته العقلية، فالذكاء المتعدد يفتح ابواب تعدد الاختيارات أمام الفرد ويترك له حق اخذ القرار الواعي والمدروس.

كل هذا الطرح النظري المتعدد والمتنوع يبقى مسجل للارتفاع، كون الظاهرة الانسانية والاجتماعية في حركية دائمة ومولدة لإشكاليات بمتغيرات متشعبة ومتداخلة تستدعي الاجتهاد المستمر للباحث لتأطير عمله نظريا، حيث ترى مرتاض نفوسي (2017) إمكانية تبني الباحث لأكثر من نظرية في حالة تفرع جوانب الموضوع المدروس، وهذا ما يسمى بالتقييم بواسطة المقارنة (Triangulation)، أي اقتراح أكثر من إطار تفسيري، أو استخدام أكثر من منهج، أو أكثر من تقنية لزيادة الدقة والمصداقية (مرتاض نفوسي، 2017، 30)، وفي نفس السياق يتبنى فريديريك ثورن Thorn، في إطار علم النفس التكاملي نفس التوجه، حيث يرى ان قصور النظرية الواحدة في استيعاب الظاهرة الإنسانية يستدعي تبني إطار نظري اشمل منفتح بصورة عملية على إيجابيات النظريات القابلة للاندماج والاستغلال. (في منصور، 2010، 217-218).

ترى الباحثة أنه جدير بالإشارة إلى كون كل النظريات المختارة في هذا البرنامج التدريبي استوفت شروط النظرية الجيدة والصالحة للاستعمال الميداني كونها أنتجت مصطلحات ومفاهيم وأدوات وهي نظريات عابرة للثقافات، خاصة وأن الجزائر انفتحت على الجاليات الأخرى كالجالية السورية والجالية الفلسطينية والجالية التركية والجاليات الافريقية، وهذا ما يشكل دعما لأخصائي التوجيه في ممارسته المهنية.

#### كفاية إعداد المشروع المهني:

بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على كفاية إعداد المشروع المهني بطريق تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP، على بطاقة تقييم الأداء الملاحظ (24.23)، مقابل متوسط نظري مقدر بتسعة (9)، اما قيمة " ت " المحسوبة للفرق بين المتوسطين الحسابي والنظري، فبلغت (74.94) ولصالح المتوسط الحسابي، وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.01).

قد ترجع هذه النتيجة حسب الباحثة إلى استجابة محتوى البرنامج التدريبي للاحتياج المرتفع المسجل في استبيان الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه وخاصة فيما يتعلق بالمشروع المهني. نظرا للأهمية التي نكتسيها معرفة منهجية إعداد مشروع مهني وفق طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP بالنسبة لمستشار التوجيه، والتدرب عليها حتى يتسنى له العمل بها ميدانيا، وضمها إلى خدمات التوجيه والإرشاد المهني التي يقدمها للمقبلين على عروض التكوين والتعليم المهنيين.

إن تفعيل خدمة المشروع المهني وفق "تربية الاختيارات" تحد من المشكلات التي أشار إليها محمود بوسنة (بوسنة، 2004) وفي مقدمتها مشكلة اختيار التلميذ لنوع الدراسة أو التكوين، إذ تميزت اختيارات التلاميذ

بالمحدودية وسيطرة الاتجاهات النمطية السائدة في المجتمع، فغلب عليها فقر التنوع بسبب جهل التلاميذ لشروط تحقيق الاختيار، والتأكد من النضج المهني لمشاريعهم إن وجدت (بوسنة، 2004، 95).

كما ترتبط هذه النتيجة بأهمية التدريب المهني على تربية الاختيارات بإبراز معاني الوعي وروح المسؤولية تجاه القرارات المصيرية المتخذة في حق التلاميذ والوافدين على التكوين المهني. فاقنصار عملية التوجيه على توزيع التلاميذ على المقاعد البيداغوجية حسب نتائجهم الدراسية المحصلة، انجر عنه عدة مشكلات كالتكرار والطعون (زبدي ولشهب، 2014، 248)، رغم وفرة مخرجات البحث العلمي الداعية للانتقال من المعنى الضيق للتوجيه المختزل لميول واستعدادات وقدرات وقيم واهتمامات التلاميذ وطموحهم، والمحصور في العملية الحسابية لتوزيع التلاميذ على المقاعد البيداغوجية، والخاضع لتأثير مواد التوجيه والخريطة البيداغوجية. وفي هذا السياق ترى علاق (2014) أنه من الضروري مسايرة الدراسات النظرية والتطبيقية وذلك بجعل المشروع المدرسي والمهني غاية بيداغوجية لكل فعل تربوي وتنموي يمكن أن تتبناه المؤسسات التربوية في الجزائر، وأن غياب فكرة المشروع لدى المتدرس ترشح الاضطرابات النفسية للارتفاع موازاة مع الضغط الممارس عليه من طرف المحيط بما فيه من الاهل والمؤسسة (علاق، 2014، 26).

وتتخرط هذه الكفاية المكتسبة من طرف المستفيدين من البرنامج التدريبي كمؤشر على النمو المهني لهذه الفئة، خاصة وان هناك من ينادي بإعادة النظر في تكوين اخصائي التوجيه، كما فعلت بن فليس (2014)

في تطرقها لتكوين إطارات التوجيه من حيث البروفيلات (الملاح)، لان التكوين الجيد لأخصائي التوجيه يؤدي حتما إلى القدرة على الكشف عن ملمح المتعلم في بعده الشخصي الفردي والمتمثل في قدراته واستعداداته وميوله وطموحه، اضافة للتوقعات الوالدية والمشروع الدراسي والمهني للمتعم. (بن فليس، 2014، 214)

ان النتيجة الايجابية المسجلة في اكتساب كفاية تنشيط النمو المهني والشخصي في إطار تربية الاختيارات تجد تفسيراً لها في مضمون المادة العلمية المقدمة والتي تعرض تربية الاختيارات كسيرورة نمو نحو بناء المشاريع، وهذا ما اكدته كل من علاق ومشري (علاق ومشري، 2020) حول دور برامج تربية الاختيارات في تعديل التصورات البديلة حول المشروع الشخصي، وذلك من خلال التدخلات البيداغوجية التي تسعى لتطوير التوجيه الذاتي وتحديد نوع التخصص المهني الملائم بكل وعي وثقة ومسؤولية، كون المستقبل المهني الناجح يبنى على التصور السليم للمشروع المهني المستقبلي والذي يستمد نضجه من تربية الفرد على معرفة الذات، والقدرة على الربط بين معرفة الذات ومجالات التخصصات المهنية وإدراك مختلف الادوار المهنية المرتبطة بها، والقدرة على

اتخاذ قرارات مسؤولة ومستقلة عن التأثيرات الخارجية، والقدرة على استحضار الواقع في تحقيق المشاريع، مع ضرورة تحقيق توافق دراسي في المسار الدراسي و التكيف مع المستجدات، (علاق ومشري، 2020، 348)

ان نجاح المتدربين في اكتساب كفاية إعداد مشروع مهني وفق طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP والمتمثلة في المراحل التراتبية (مرحلة الاستكشاف، مرحلة البلورة، مرحلة التخصيص ومرحلة الانجاز)، تعود على المستشارين بالنفع والفائدة كونها منهجية يمكن توسيع استثمارها في مجالات اخرى، باعتبارها سيرورة محورها الفرد نفسه، تؤهله ليكون فاعلا حقيقيا في بناء مشروعه المستقبلي، وذلك بتجنيد موارده النفسية والعقلية والاجتماعية والتربوية.

#### مجال الكفاية: أدوات التقويم: وتشمل العناصر التالية:

**التقويم:** تعد ادوات التقويم من الكفايات التي سجلت احتياجا تدريبيا مرتفعا في استبيان الاحتياجات التدريبية، وهذا ما تم اخذه بعين الاعتبار في تصميم البرنامج التجريبي وإعداد محتواه وتنفيذه. وكانت النتيجة المسجلة على بطاقة تقييم اداء المتدربين في كفاية ادوات التقويم تدل على ذلك، من خلال الاستدلال بقيمة المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ والمقدرة ب(20.30) مقابل قيمة المتوسط النظري المقدرة بتسعة (9)، و مرد ذلك قد يكون حسب الباحثة، لاحتواء البرنامج التدريبي على جانب نظري ثري بالمعارف، وجرى لأدوات التقييم وتبيان إيجابياتها ونقائصها وتصنيفها ضمن نوعي التقويم المعتمدين (التقويم الكلاسيكي والتقويم البديل)، وكما تضمن التدريب على بعض مهارات التقويم البديل باعتبارها من الاتجاهات الحديثة في هذا المجال، كالتقويم بطريقة التحليل الرباعي SWOT، والتقويم بملف الانجاز PortFolio و حوصلة الكفايات والتقويم بملاحظة الاداء، وكذا اساليب التقويم كالتقويم الذاتي والتقويم بالأقران باستعمال قوائم التقدير أو قوائم الشطب، و هذا ما يتوافق مع ما جاءت به دراسة كل من يوسفى و بن عبيد (2017) حول اشكالية استخدام الاختبارات التقليدية في التقويم وضرورة الانتقال نحو التقويم البديل.

#### إعداد شبكات الملاحظة:

أسفر تقويم الاداء الملاحظ للمتدربين على كفاية تصميم شبكة الملاحظة عن تسجيل متوسط حسابي لدرجات المتدربين قدره (11.46)، مقابل متوسط نظري قدره تسعة (9). وترى الباحثة أن الفرق الظاهر لصالح المتوسط الحسابي يمكن الاستدلال به في إظهار فضل المعارف الجديدة المكتسبة والتدريب على التصميم الذي مارسه

المتدربون بكل جدية واهتمام. كما سمح اختبار "ت" بإبراز دلالة الفرق الاحصائي، حيث جاءت قيمة "ت" المحسوبة مقدرة ب(53.23) وهي دالة عند المستوى (0.01).

تفسر الباحثة هذه النتيجة كاستجابة للاحتياج التدريبي المرتفع في تصميم شبكة الملاحظة، والذي تم تحديده عبر استبيان الاحتياجات التدريبية. بحيث تضمن البرنامج معارف ومهارات الملاحظة باعتبارها أداة قوية يعول عليها في جمع المعطيات، إذ سمحت منهجية بناء شبكة الملاحظة وطريقة تطبيقها وتفرغها للمشاركين في البرنامج بالتدرب عليها وذلك باختيار أمثلة من واقع الممارسة المهنية، إضافة لتصريحات المتدربين المؤكدة على تصميمهم وتطبيقهم لشبكة الملاحظة لأول مرة خلال ممارستهم المهنية، وهذا ما يفسر النتيجة المحصل عليها كتنمية لكفاية تصميم شبكة الملاحظة.

إن إدراج تصميم شبكة الملاحظة زيادة عن كونه احتياج تدريبي معبر عنه من قبل المتدربين، يكتسي أهمية كبيرة في حقل علم النفس وعلوم التربية بل أغلبية العلوم لما لهذه الاداة من مصداقية في جمع المعلومات وهذا ما أكدته فاطمة الزهراء تنبو حول الملاحظة "الملاحظة تقنية كثيرة الورد نادرة التوظيف" حيث تطرقت لتقنية الملاحظة من خلال كيفية الاداء والإجراءات الواجب اتخاذها قبل التطبيق وعملية تفرغ البيانات وتحليلها. (تنبو، 2020، 52-54)

#### التعرف على الميول المهنية وقياسها من خلال مقياس هولاند Holland :

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء لقياس الميول المهنية (27.46) مقابل المتوسط النظري المقدر ب(18)، وعليه نستعمل اختبار "ت" لحساب دلالة الفرق الاحصائي، بحيث جاءت قيمة "ت" المحسوبة المقدرة ب(68.24) دالة عند مستوى (0.01)، وبالتالي يمكن الاستدلال بهذه النتيجة على تنمية هذه الكفاية، خاصة وان قياس الميول المهنية يسمح بالتعرف عليها وربطها بالتخصصات التكوينية المهنية المتاحة.

ترى الباحثة ان النمو المسجل في هذه الكفاية قد يرجع أولاً إلى الاختيار الموفق للنظرية المعتمدة والاداة المصاحبة لها، حيث تعتبر نظرية الانماط لجون هولاند « Holland Theory of Types » مرجعاً نظرياً بفضل النتائج المحققة على مستوى الدراسات العلمية الموثقة وكونها عابرة للثقافات، إذ استخدمت في 120 دولة بفضل سهولة الاستفادة منها و كونها قدمت تفسيرات وتوجهات وادوات تساعد المرشد والمسترشد. (أبو عطية، 2015، 45).



كما يمكن تفسير النتيجة الايجابية المسجلة للأهمية المعطاة للميول المهنية من طرف مستشاري التوجيه وذلك لارتباطها بفعل الاختيار المهني وبنجاح المشاريع التربوية والمهنية، اذ بينت دراسة دراسة **يعقوب (2007)** بنية الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية في السودان، اذ تكونت عينة الدراسة من ( 1210 ) طالبا وطالبة، واستخدم الباحث مقياسا للميول المهنية من إعداد هولاند، وقد أظهرت النتائج أن هناك خمسين مهنة يميل إليها الطلبة كثيرا، وقد وجد أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في بعض المهن بحسب مجالاتها تعزى إلى الجنس ونوع المدرسة والتخصص.

ترى الباحثة أن إقبال مستشاري التوجيه على هذه الوحدة التدريبية يرجع لما وجدوه من إمكانيات إرشادية بفضل عملية الربط التي قام بها جون هولاند بين أنماط الشخصية الستة والبيئات المهنية الموافقة لها، وسهولة استعمال مقياس هولاند للميول المهنية في مجال التوجيه التربوي والمهني، حيث أكد كل من **نويوة ومذكور** إمكانية التنبؤ بالاختيار المهني لطالب التكوين (نويوة، مذكور، 2017، 82).

قد يكمن اهتمام مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني بهذه الكفاية المهنية لما تمنحه دراسة الميول المهنية وفق توجه هولاند من إمكانيات التدخل لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني من خلال العمل على تعديل الاتجاهات السلبية، إضافة لتنميين الميول الناضجة والتكفل بالميول الأقل نضجا، والتعرف على التضاد بين الميول المهنية المقاسة والميول المهنية المرغوبة والعمل عليه، كما يجدر العمل على التناقض بين الميول المهنية والاستعدادات والقدرات.

ويرى هولاند أن مساعدة المرشد المهني للأفراد الذين يجدون صعوبات في الاختيار المهني يمكن أن تأخذ شكل مناقشة وتحليل الأسباب والظروف التي تقف وراء النمو المهني غير السليم وإيجاد الحلول لها ( **العريزي، 2011**، 55)، ونظرا لارتباط الميول المهنية بمتغيرات عديدة في مجال التوجيه والإرشاد المهني، نستطيع من خلال قياسها التعرف على علاقتها بالقيم وبتصورات المستقبل كما جاء في دراسة **عياد (2011)**، والتعرف على علاقتها بمستوى الطموح كما بينت ذلك دراسة **خياطة (2015)**، و التعرف على علاقتها بالذكاءات المتعددة كما تناولته دراسة **مقداد و موسى (2011)** ، و التعرف على علاقتها بأنماط الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية بفلسطين كما جاء في دراسة **أمريش و فنطازي (2018)**، إضافة لعلاقة الميول المهنية ببعض المتغيرات الديمغرافية كما تناولته دراسة **الدميني (2020)**.

### كفاية التعرف على القدرات العقلية من خلال الاختبارات المقتنة

#### - كفاية تطبيق اختبار رافن (المصفوفات العادية لرافن):

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ لتطبيق اختبار رافن (المصفوفات المتتالية للعاديين) (22.84) وبمقارنته بالمتوسط النظري (18) نلاحظ الفرق الظاهر لصالح المتوسط الحسابي وللتأكد من الدلالة الاحصائية لهذا الفرق، قمنا باختبار "ت"، فجاءت نتيجة "ت" المحسوبة مقدرة ب (28.87) وهي دالة عند المستوى (0.01).

قد ترجع هذه النتيجة حسب الباحثة إلى اكتساب المتدربين لمهارة تطبيق اختبار رافن، إذ أجمع المتدربون على أنهم يتعرفون ويطبّقون اختبار رافن للمرة الأولى، كما أنهم أبدوا دافعية لتطبيقه ميدانياً إذا ما سمحت لهم الإدارة الوصية بذلك، كون هذا الاختبار يمكن توظيفه لتقييم القدرات العقلية للفئات التي تسربت من قطاع التربية وتجد صعوبة مع الاختبارات الكتابية، خاصة وأن هذا الاختبار متحرر من اللغة، أي اختبار غير لفظي، ومتحرر من تأثير الثقافة، إضافة لإمكانية تطبيقه بطريقة فردية أو جماعية، كما يمكن تطبيقه على الفئات الخاصة كفئة الصم البكم. كما أنه مفيد في عملية توجيه وانتقاء الطلبة الراغبين في التخصصات التقنية، كما تكمن أهمية هذا الاختبار في قياس القدرات العقلية المتمثلة في:

التفكير السليم، التفكير المنطقي، التفكير العام، القدرة على استنتاج العلاقات، القدرة على التجريد، والملاحظة

#### - كفاية تطبيق مقياس جاردنر للذكاءات المتعددة:

سجلت كفاية تطبيق اختبار جاردنر للذكاءات المتعددة متوسطا حسابيا لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ مقدر ب (29.38)، مقابل متوسط نظري مقدر ب (18)، وهو ما يبرز الفارق الظاهر لصالح المتوسط الحسابي، وللتأكد من الدلالة الاحصائية تم استعمال اختبار "ت"، إذ بلغت قيمة "ت" المحسوبة (110) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

ترى الباحثة أن هذه النتيجة الدالة على اكتساب كفاية تطبيق اختبار الذكاءات المتعددة منطقية بالنظر إلى المادة النظرية المقدمة والنشاط التطبيقي المعتمد، بالإضافة إلى تصريح المتدربين (باستثناء حالة واحدة) أنهم يتعرفون على هذا الاختبار ويطبّقونه للمرة الأولى. وأن هذا الاختبار والنظرية التي يستند عليها نقلة نوعية في مجال اكتشاف القدرات العقلية وتوظيفها في مجال التوجيه والإرشاد وهذا ما أكدته بن فليس (بن فليس، 2014، 225) حول ضرورة تعاون أخصائي التوجيه مع الاساتذة والأولياء لتحديد ذكاءات المتعلم والعمل على تمهيتها وتوجيه

الاختيارات الدراسية والمهنية بما يتوافق والذكاء البارز للمتعلم مما يضمن نجاحا وفعالية لعملية التوجيه المدرسي والمهني. أما العيد (العيد، 2018) فيرى أن اعتماد الذكاءات المتعددة يسمح بتطوير الممارسة التربوية الفعالة من خلال تنويع الاساليب والطرق المستعملة كما تساعد على توجيه كل فرد للوظيفة التي تناسب قدراته. (العيد، 2018، 228).

#### كفاية إجراء المقابلة:

سجلت كفاية المقابلة الإرشادية متوسفا حسابيا لدرجات المتدربين على بطاقة تقييم الاداء الملاحظ قدره (11) مقابل المتوسط النظري المقدر بتسعة (9) وهو ما يبرز الفرق الظاهر بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي، ولمعرفة الدلالة الاحصائية لهذا الفرق، قمنا باختبار "ت"، فكانت قيمة "ت" المحسوبة "23.56" وهي دالة عند المستوى (0.01).

قد ترجع هذه النتيجة حسب الباحثة إلى اختيار موضوع المقابلة في حد ذاته والذي يعتبر من أهم ادوات التقييم التي يجدر بمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني التمكن منها واتقانها، كون المقابلة ترتبط ارتباطا وثيقا بمجال التوجيه والإرشاد وبأدوات التوجيه الأخرى وبمواضيع التوجيه، إذ يفضل عدم الاستغناء عن المقابلة لما تقدمه من تمكين في جلب المعلومات والتحقق منها من المصدر.

كما يمكن إرجاع هذا النمو المسجل على مستوى الكفاية إلى المادة العلمية المقدمة والمتمثلة في المهارات الأساسية في المقابلة وإعداد دليل المقابلة، إذ تعد هذه العناصر من أولويات اهتمام مستشار التوجيه، كونها مرتبطة مباشرة بنجاح المقابلة في التوجيه والإرشاد.

إن اعتماد تحليل ممارسة مستشار التوجيه للمقابلة، من خلال مناقشة طريقة تطبيقه للمهارات الخاصة بالمقابلة، وتحليل نماذج أدلة المقابلة التي يستعملها، ورصد المعوقات التي تواجهه واقتراح حلول بطريقة استراتيجية حل المشكلات، قد تكون هذه الإجراءات وراء النتيجة الايجابية الدالة على تنمية كفاية المقابلة.

توافق هذه النتيجة دراسة (ابو يوسف: 2008)، دراسة (صالح: 2014).

تطبيق "حوصلة التوجيه المهني" - "قاعدة معطيات التوجيه المهني":

- إعداد قاعدة بيانات التوجيه المهني لكل مترشح، بحيث يشرف عليها مستشار التوجيه، تشمل هذه القاعدة على اسم المترشح ورقم التسجيل ومستواه الدراسي، ونتائج التعرف على ميوله المهنية وتقييمها وفقا لنظرية هولاند ومقياسه، و نتائج التعرف على القدرات العقلية وتقييمها من خلال نتائج تطبيق مقياس الذكاءات المتعددة ونتائج اختبار رافن للذكاء، ونتائج المقابلة والملاحظة، وغيرها من المعطيات التي يمكن للمستشار الحصول عليها باستعمال أدوات التقويم المختلفة سواء الكلاسيكية أو أدوات التقويم البديل (الواقعي)، بحيث تساعد حوصلة التوجيه المترشح على اختيار التكوين المهني الملائم لملمحه وميوله وقدراته ومستواه الدراسي حسب ما تتيحه مدونة الشعب والتخصصات المهنية ودليل عروض التكوين الولائي والجهوي والوطني.

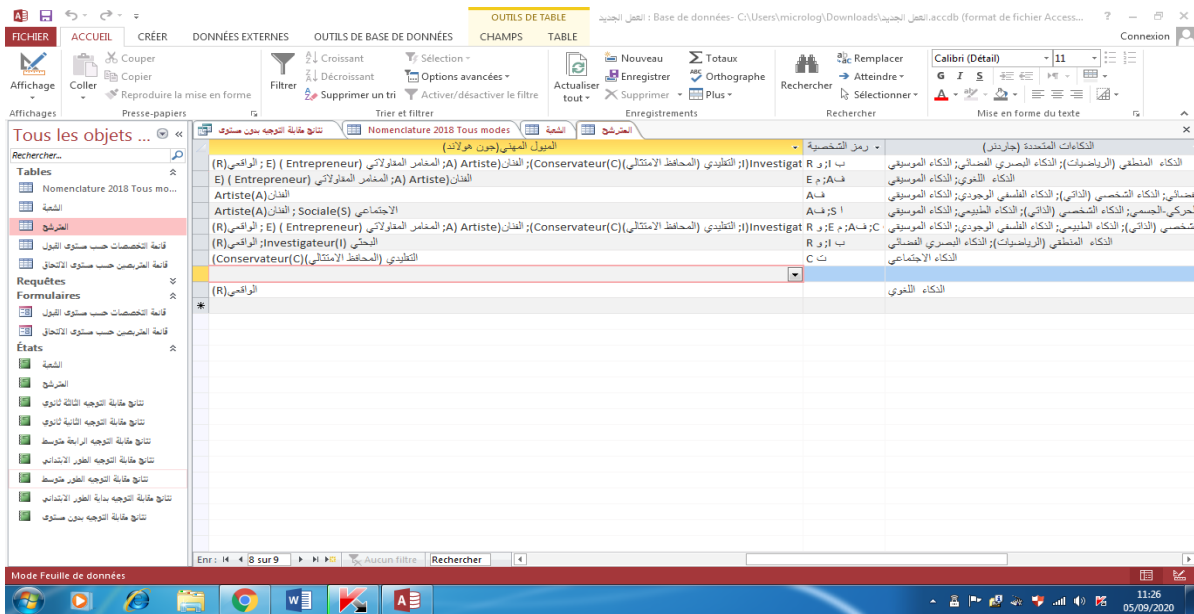
- ونظرا لأهمية "حوصلة التوجيه"- "قاعدة معطيات التوجيه" وإمكانية توظيف معطياتها في عدة مجالات كالإحصائيات الخاصة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، أو مجال الدراسات والبحوث العلمية، أو مجال الاستشراف، أو مجال النشر والتوثيق، تم إعداد هذا التطبيق " بمساهمة أستاذة التكوين المهني "بلولو نزيهة" المتخصصة في الاعلام الالي. علما أن هذه البرمجية ستساعد في تسيير معلومة التوجيه المهني وإعداد الحوصلات ذات الاستخدامات المتعددة.

ولمعرفة مدى القيمة المضافة التي يحملها تطبيق "قاعدة معطيات التوجيه" لمستشار التوجيه، تم عرضها على المستشارين المتدربين للتعرف عليها وابداء رأيهم في محتواها وشكلها ومدى سهولة استعمالها.

لقي تطبيق "قاعدة معطيات التوجيه المهني" إقبالا واسعا من طرف أفراد المجموعة التدريبية للدراسة الاستطلاعية وأفراد المجموعة التدريبية للدراسة الأساسية، وطلبوا الترخيص باستعماله، كون هذا التطبيق يسمح للمستشار بالتحكم في تسيير المعلومة، مما يزيد في كفاياته المهنية وفي سرعة تجاوبه مع مطالب المحيط الاجتماعي والاقتصادي، ويقلل من حدة الضغط المهني ويساعده في تقديم خدمات التوجيه المهني مراعيًا في ذلك الجانب الكمي والنوعي. وفيما يلي الاشكال التوضيحية لقاعدة معطيات التوجيه المهني المقترحة.

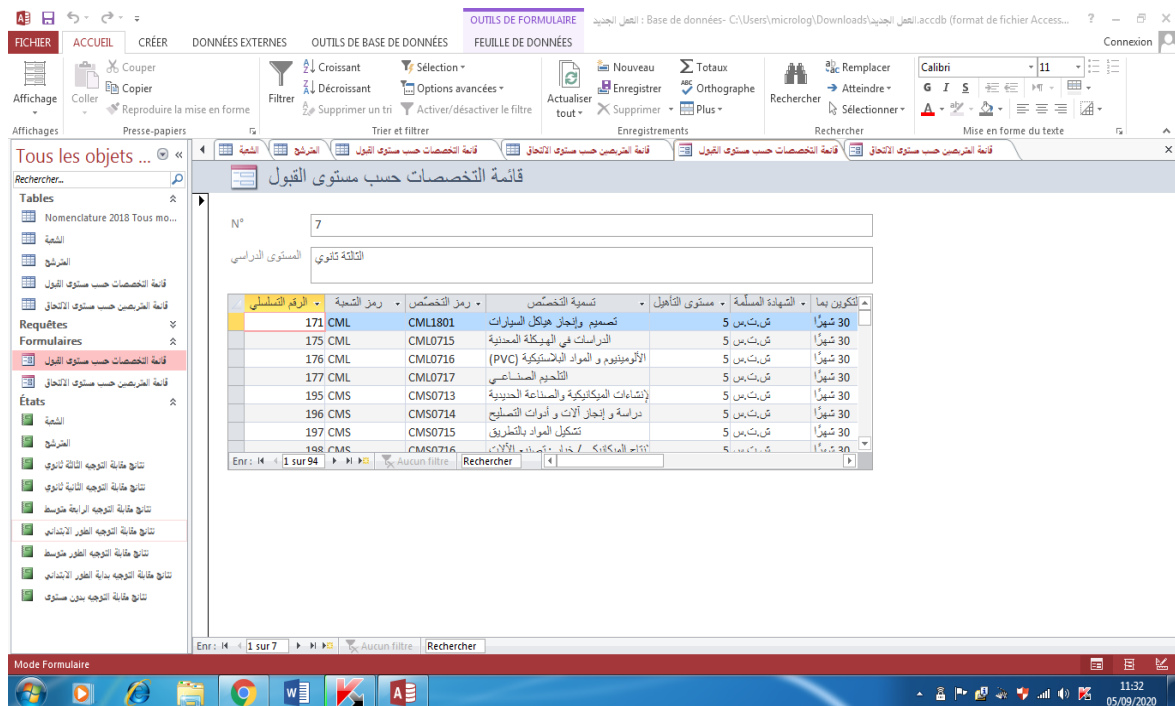
الشكل رقم (14) قاعدة معطيات التوجيه المهني المقترحة (معطيات حول المترشح ونتائج التقويم

باستعمال مقياس الذكاءات المتعددة ومقياس الميول المهنية)



الشكل رقم (15) قاعدة معطيات التوجيه المقترحة

(معطيات المترشح وشروط القبول في التخصصات المهنية)



الشكل رقم (16) قاعدة معطيات التوجيه المهني المقترحة (ربط الشعب المهنية بالملح المهني)

N°	رمز الصيغة	اسم الشعبة	التميز المهني
1	ACP	Art - Culture et Patrimoine	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (A) Artiste (الفنان); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
2	AGR	Agriculture	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
3	AIG	Arts et Industries Graphiques	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (A) Artiste (الفنان); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
4	ART	Artisanat Traditionnel	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (A) Artiste (الفنان)
5	BAM	Bois - Ameublement	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (A) Artiste (الفنان); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
6	BTP	Bâtiment - Travaux Publics	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
7	CIP	Chimie Industrielle et Plasturgie	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
8	CML	Construction Métallique	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
9	CMS	Construction Mécanique et Siderurgique	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
10	CPX	Cuirs et Peaux	(R) Investigateur (المغامر المغولاتي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
11	ELE	Electricité - Electronique - Energétique	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
12	HRT	Hôtellerie - Restauration - Tourisme	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (A) Artiste (الفنان); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
13	IAA	Industries Agroalimentaires	(R) Investigateur (المغامر المغولاتي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
14	INP	Industries pétrolières	(R) Investigateur (المغامر المغولاتي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
15	INT	Informatique - Numérique - Télécoms	(R) Investigateur (المغامر المغولاتي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
16	MEE	Métiers de l'Eau et de l'Environnement	(R) Investigateur (المغامر المغولاتي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
17	MES	Métiers de Services	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (A) Artiste (الفنان); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
18	MIC	Mines et Carrières	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (A) Artiste (الفنان); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
19	MME	Mécanique - Moteurs - Engins	(R) Investigateur (المغامر المغولاتي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
20	PEC	Pêche et Aquaculture	(R) Investigateur (المغامر المغولاتي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
21	TAG	Techniques Administratives et de Gestion	(R) Investigateur (المغامر المغولاتي); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
22	TAV	Techniques Audiovisuelles	(R) Investigateur (المحافظ الامتثالي); (A) Artiste (الفنان); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
23	THC	Textiles - Habillement - Confection	(R) Investigateur (المغامر المغولاتي); (A) Artiste (الفنان); (E) Entrepreneur (المغامر المغولاتي)
	(Nouv.)		

الشكل رقم (17) قاعدة معطيات التوجيه المهني المقترحة (الصفحة المخصصة لنتائج مقابلة التوجيه المهني)

رقم التسجيل	اللقب	الاسم	تسمية التخصص	اسم الشعبة	نمط التكوين الم

## 4.2. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

نص الفرضية الرابعة: "مستوى رضا أفراد المجموعة التجريبية يفوق القيمة المحكية المعتمدة."

تم قبول الفرضية الرابعة والتي تقول ان مستوى رضا أفراد المجموعة التجريبية يفوق القيمة المحكية المعتمدة، حيث جاءت ردة فعل المتدربين لصالح البرنامج التدريبي، كون اغلبها إيجابية وقدمت تغذية راجعة تسمح للباحثة بالاستفادة منها لاحقاً، خاصة وأن الباحثة زاوجت في الاستمارة الأولى بين الأسئلة المغلقة والاسئلة المفتوحة التي تسمح للمتدربين بأبداء آرائهم وتقديم اقتراحاتهم لتطوير البرنامج التدريبي لاحقاً. ان تقييم الإيجابي الناتج عن تفريغ استمارات الجلسات التدريبية كما هو مذكور سابقاً في الجدولين رقم (45) ورقم(46) والذي شمل محتوى البرنامج، وطريقة التنشيط، والدعائم البيداغوجية، والوسائل المستعملة، والمعارف والمهارات الجديدة التي استفاد منها المتدربون، حيث تراوحت نسب الاستفادة من المعلومات والمهارات حسب تقديرهم بين 77%-100%. وهذا ما أكدته نادية سعد حول أهمية قياس رضا المتدربين حول اجمالي البرنامج التدريبي، كون رضا المتدربين عن التدريب يزيد في دافعيتهم واهتمامهم به، وأخذ رأيهم حول محتوى البرنامج وبيئة التدريب، وأدوات وأساليب التدريب، وقدرة المتدرب على الاشراف على التدريب، ومدى استفادتهم من التدريب يجعلهم يشعرون بأن رأيهم مهم، واحتياجاتهم تؤخذ بعين الاعتبار مما يعزز لديهم الاقبال على التدريب، إضافة لإمكانية تطوير معايير أداء انطلاقاً من تقييم المتدربين (سعد، 2012، 35).

كما جاء تقييم مستوى رضا أفراد العينة التجريبية عن البرنامج التدريبي مرتفعاً بالنسبة لكل استمارة الرضا عن البرنامج وأبعادها (بعد محتوى البرنامج، بعد الدعائم البيداغوجية، بعد الاشراف على التدريب، بعد العلاقات أثناء التدريب، بعد الإنجاز) كما تم توضيحه سابقاً في الجدول رقم (47)، حيث فاقت المتوسطات الحسابية للاستمارة ولأبعادها القيم المحكية المعتمدة، وهذا ما أكدته كل قيم "ت" المحسوبة ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى 0.01، وهذا ما يجعل البرنامج التدريبي يتسم بالفاعلية في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني حسب ردود الفعل الخاصة بالمتدربين المتعلقة بقياس رضاهم عنه.

إن الاخذ بعين الاعتبار نتائج ردود فعل المتدربين المتحصل عليها في هذه الدراسة، وتثمينها، يرجع إلى كون هذا الاجراء يمثل المستوى الأول من مستويات عملية تقييم البرنامج التدريبي، كما هو معتمد كإجراء في كل النماذج المشهورة في تقييم البرامج التدريبية كنموذج كيرك باتريك، نموذج باركر Treadway Parker، أسلوب شركة بيل The Bell System وأسلوب كيرو CIRO (المصدر، 2010، 43-44).

كما ان الاستمارة الثانية جاءت شاملة لكل جوانب التدريب من خلال الأبعاد المعتمدة حيث تصدر بعد محتوى البرنامج الترتيب بمتوسط حسابي قدره 52 وبتقدير مرتفع، وهذا ما يقدم تغذية راجعة إيجابية عن ثراء المحتوى وتنوعه واستجابته للاحتياجات التدريبية وارتباطه بأهداف التدريب، تلاه بعد الاشراف على التدريب بمتوسط حسابي قدره 37.84 وبتقدير مرتفع، ومن خلاله يمكن الاستدلال على رضا المتدربين على إمكانيات المدرب واحاطته بالمادة العلمية وتنشيطه للبرنامج التدريبي الذي استند فيه على توظيف مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي، مع السعي للعدل في توزيع الاهتمام وفرص التدخل على المتدربين، واستغلال التغذية الراجعة في دعم التدريب. ان بعد الإنجاز يعكس رضا المتدرب عن انجازه خلال البرنامج التدريبي، وهذا ما يفسر احتلاله للمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 28.15 وتقدير مرتفع، تلاه بعد العلاقات أثناء التدريب بمتوسط حسابي قدره 26.84 وتقدير مرتفع، وجاء في اخر الترتيب بعد الدعائم البيداغوجية بتقدير مرتفع أيضا.

إن نتائج قياس الرضا عن البرنامج التدريبي جاءت مرتفعة وهذا حسب نبار (نبار، 2018، 205) و (Odile & André, 2006, 20) مؤشر على فاعلية البرنامج التدريبي، إذ من المهم قياس رواد فعل المتدربين باعتبارهم أول المستفيدين من البرنامج، ورأيهم له وزنه باعتبارهم راشدين ومهنيين، والراشد براغماتي بطبعه، يعرف احتياجاته وما ينفعه ويساهم في عملية التعليم ويشارك خبراته ويتحدى الأفكار ويناقشها وهذا ما أكده شروخ (شروخ، 2008، 126). وهذا ما لاحظته الباحثة خلال البرنامج التدريبي، حيث ساد جو من التعاون ومناقشة الأفكار ومشاركة الخبرات وكانت اتجاهات المتدربين إيجابية تجاه البرنامج، حيث التزموا بالمواعيد وقاموا بنشاطات البرنامج، وأبدوا رغبتهم في برمجة دورات تدريبية أخرى تخدم نموهم المهني.

### 2.5 مناقشة نتائج الفرضية العامة:

**نص الفرضية العامة:** للبرنامج التدريبي فاعلية في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين.

تبين من خلال عرض نتائج الفرضيات الفرعية وتفسيرها انها في صالح البرنامج التدريبي، حيث تم تقييم فاعلية البرنامج التدريبي على عدة مستويات، من خلال التقييم القبلي وذلك بإخضاع البرنامج التدريبي للتحكيم من قبل الأساتذة الأكاديميين وخبراء التكوين والتعليم المهنيين، وبتطبيق القياس القبلي باستعمال اختبار المعارف على أفراد العينة التجريبية. كما تم استعمال أسلوب التقييم التكويني من خلال توظيف التغذية الراجعة خلال تطبيق البرنامج وتطبيق بطاقة تقييم الأداء الملاحظ، واستمارة تقييم الجلسة التدريبية عقب انتهائها. إضافة للتقييم البعدي



من خلال تطبيق اختبار المعارف بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، وتقييم استجابات أفراد المجموعة التدريبية على استبيان الرضا عن البرنامج

ترى الباحثة ان اغلب استجابات المتدربين كانت في صالح فاعلية البرنامج التدريبي، خاصة ما تعلق بمحتوى البرنامج، وطريقة التنشيط، والدعائم البيداغوجية. بينما لاحظت ان استجابة أفراد المجموعة التجريبية حول المدة الزمنية للبرنامج كانت متوسطة وهذا راجع لكثافة البرنامج وثرائه بالمعلومات والأنشطة التدريبية من جهة، ومن جهة أخرى يمكن ارجاع ذلك للفروق الفردية بين الأفراد، إضافة لرغبة مستشاري التوجيه في وقت أكبر لطرح انشغالاتهم المهنية وربطها بسياق التحسين الذي جاء به البرنامج التدريبي. ونفس الملاحظة فيما يخص مكان التدريب، اذ كانت استجابات أفراد العينة التجريبية متوسطة عموماً، وقد يعود ذلك لتزامن تطبيق البرنامج مع موسم الصيف، حيث درجة الحرارة مرتفعة في ولاية سيدي بلعباس، كما ان اغلب المتدربين أعربوا عن رغبتهم في ان يكون التدريب المهني القادم في ولاية ساحلية لتحقيق هدف مزدوج وهو تنمية الكفايات المهنية والاسترخاء من الضغط المهني.

أسفر تقييم ردود فعل المتدربين من خلال قياس مستوى رضاهم عن البرنامج التدريبي باستعمال استمارات تقييم الجلسات التدريبية واستمارة الرضا عن البرنامج التدريبي على نتائج إيجابية لصالح البرنامج التدريبي، وهي تغذية راجعة ايجابية تدل على فاعلية البرنامج التدريبي، كما يمكن الاستفادة منها في تحسين البرنامج التدريبي لاحقاً.

ان نتائج اختبار "T Test" لحساب الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لرتب أفراد العينة التجريبية على استبيان الرضا عن البرنامج التدريبي جاءت كلها دالة احصائياً عند مستوى 0.01، وهذا ما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية في الإرشاد والتوجيه المهني. حيث يدخل رد فعل المتدربين تجاه البرنامج التدريبي في تقييمه، وهذا ما أشار اليه المصدر (المصدر، 2010) في الدراسة التي قام بها حول واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظة الجنوبية لفلسطين. اذ استخدم الباحث المنهج الوصفي والمسح الشامل لمجتمع الدراسة المتكون من 247 متدرب، معتمداً في ذلك على الاستبانة، وظهرت نتائج الدراسة انه في الغالب يتم تقييم التدريب على مستويات رد الفعل والتعلم إلى حد ما، وانه لا يتم التقييم على مستويات السلوك والنتائج التنظيمية لتكلفته وصعوبة إجراءاته. بينما شملت دراسة جاسم (جاسم، 2012) حول تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها، محور التقييم أثناء التدريب والذي يشمل الوسائل المستخدمة في التدريب، والوقت المخصص للتدريب، وتقييم رد فعل المتدربين حول المعلومات المطروحة أثناء عملية التدريب ومعرفة مدى تجاوبهم مع المعارف والمهارات التي توفرها البرامج التدريبية، إضافة للتقييم

بعد التدريب والذي يشمل اثر التدريب على سلوك وأداء المتدربين، ويكون بالتركيز على رد فعل المتدرب وانطباعاته حول محتوى البرنامج والأساليب المتبعة وقدرات وجو التدريب ومدى الاستفادة من مضامين التدريب والملاحظات المتعلقة بتحسين التدريب (جاسم، 2012، 253-254).

ان فاعلية البرنامج التدريبي تقاس في المستوى الثاني بمقدار التعلم ويشمل المعارف والمهارات ولذلك قامت الباحثة بحساب الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي لاختبار المعارف ببعديه بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث بلغ "r" (0.88) مما يدل على الأثر الجيد للبرنامج التدريبي على تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد، وقياس الفروق بين القياس البعدي والقياس التتبعي لاختبار المعارف ببعديه حيث ظهر بقاء أثر البرنامج التدريبي رغم التراجع الطفيف لصالح القياس البعدي، وهذه استنادا للدلالة الإحصائية للنتائج المسجلة عند مستوى 0.01.

وهذا ما يجد تفسيره حسب الباحثة فيما قدمه فيليب بيرنو من تنظير، إذ يرى أن جميع الأنشطة الإنسانية تستوجب معارف، إما موجزة أحيانا أو مفصلة أحيانا أخرى، والكفايات قدرات تستند إلى معارف، لكنها لا تختزل فيها، فمواجهة أي وضعية يتطلب استخدام موارد معرفية متكاملة ومتعددة. (اللحية، 2010، 126-142).

إن السعي لتنمية الكفايات واكتساب كفايات أخرى في مجال التوجيه والإرشاد المهني من خلال التدريب المهني الذي يستجيب للاحتياجات التدريبية، واستعمال أدوات التقييم الواقعي لتحقيق من ذلك يندرج ضمن التوجهات الحديثة التدريب، وهذا ما تضمنه البرنامج من خلال ضمه لمجموعة من الكفايات والتدريب عليها واستعمال أداة تقييم واقعي والمتمثلة في بطاقة تقييم الأداء الملاحظ واستعمال أسلوب التقييم الذاتي وأسلوب تقييم الاقران لفسح بعد ذلك المجال لتقويم المدرب، وهذا ما يتفق والمقاربة بالكفايات في إعداد و تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، إذ تم تحديد مجال الكفايات وعناصرها، و تضمن التدريب على الكفايات وجود الوضعية المشكلة والسياق، السند المستعمل في كل كفاية، معايير ومؤشرات التقييم، إضافة لتعدد أنواع التقييم، حيث شمل تقويم البرنامج التقييم التشخيصي (التقويم القبلي) ويكون قبل الانطلاق في تقديم التعلم اللاحق، من خلال قياس مستوى تملك المتعلم للكفايات المراد تنميتها أو اكتسابها، والتقويم التكويني (خلال تنفيذ البرنامج التدريبي)، والتقويم التحصيلي (التقويم البعدي) وهذا ما أشار إليه (بوعلاق، الطاهر، 2014، 117-123).

تستدل الباحثة على فاعلية البرنامج التدريبي باحتوائه لأنواع الكفايات المهنية، إذ نجد الكفايات النوعية وهي كفايات خاصة بالمجال المهني المتخصص، ككفاية تطبيق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني، وكفاية المشروع المهني، وكفاية التقويم التربوي والمهني، إضافة لكفايات عامة وأفقية قابلة للتحويل ككفاية التحليل باستعمال

مخطط إيشيكاوا، والتحليل الرباعي "SWOT"، وتطبيق استراتيجية حل المشكلات. إضافة لكون الكفايات الاقفية المتضمنة في البرنامج تعد كفايات مستدامة ومفاتيح للقابلية للتشغيل، حيث يرى ديجردان، Dujardin، (2013)، أن شروط نجاح الكفايات وحتى تصبح قابلة للنقل والتحويل أن تتضمن أهمية السياق الذي تطورت فيه، وضرورة تقبلها لإلغاء السياق الأول وإعادة بناء سياق ثاني في إحالة للمقاربة بالكفايات المرتبطة بالوضعيات (الوضعية المشكلة)، إضافة للمعنى المعطى للتعلمات والنشاطات والتجديد الشخصي للفرد حامل الكفاية، وأهمية الوعي والتدبر لحامل الكفاية الممارس، وذلك في فترات ووضعيات ما بعد التعلم والتدرب.

( Dujardin, 2013, 64 )

ترى الباحثة أن النتائج الإيجابية للبرنامج التدريبي قد ترجع إلى اعتماد البرنامج على التدريب الجماعي، حيث يكون التعلم أيسر لما يتم في مجموعات في إطار العمل التشاركي، وفي إطار التفاعل بين المتعلمين مع اقرانهم ومعلميهم (بن فاطمة، 2013، 23)، و هذا ما أكده كل من بن نويوة و عامر وقلاتي (بن نويوة، 2020)، (عامر، قلاتي، 2019)، حول أهمية التعلم التعاوني في تحسين التكيف ودوره في العملية التعليمية، مما يسهل عملية الاستيعاب والانجاز، وهذا ما ورد في تقييم الرضا عن البرنامج في بعد العلاقات أثناء التدريب وبعد الإنجاز حيث كان تقدير مستوى الرضا مرتفع مقارنة بالقيمة المحكية المعتمدة، اذ يؤكد هذا الطرح حامد زهران، كون الإرشاد الجماعي أسلوب اصبح يستخدم في الجماعات المصغرة وورشات العمل والفصل الدراسي، وهذا لتشابه المشكلات المطروحة مما يسهل التفاعل والمناقشة الجماعية بين أعضاء المجموعة مما يتيح الفهم والاستبصار وتبادل الآراء واقتراح الحلول المناسبة. (زهران، 2000، 16-17).

ان الإرشاد الجماعي ينطلق من مسلمة مفادها ان الانسان كائن اجتماعي، لديه حاجات نفسية واجتماعية، يسعى لإشباعها في إطار اجتماعي (الحاجة للتقدير، الحاجة للانتماء، الحاجة للنجاح، الحاجة للأمن.....)، وأن الموقف الجماعي بعلاقاته المتعددة التي تقوم بين الأفراد، يكون اقرب إلى الحياة الواقعية، حيث يعمل على دعم الجانب النفسي والاجتماعي للأفراد، وان الجماعة لها تأثير في احداث التغييرات السلوكية عند الأفراد، ومن أهم الجماعات المستخدمة في التوجيه والإرشاد الجماعي جماعة النقاش (الزعبي، 2009، 153-155)، وهذا ما تم توظيفه في البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد والتوجيه المهني، حيث عملت الباحثة على توفير فرص العمل الجماعي التعاوني المتجدد بين أفراد المجموعة التدريبية من خلال النشاطات التدريبية المسطرة.

إن توزيع المتدربين على مجموعات التعلم التعاوني تم حسب الهدف من المهمة المراد إنجازها وطبيعتها والزمن المخصص لها، وذلك لغرض إحداث الاعتماد أو التعاضد الإيجابي نظرا للفروق الفردية بين المتدربين، فاللجوء لهذا الأسلوب جاء لإحداث التكامل في القدرات والأداء وهذا ما أكده بن نويوة (بن نويوة، 2020، 170).

تتفق نتائج هذه الدراسة من حيث الأثر الإيجابي وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية في الإرشاد والتوجيه مع نتائج دراسة (المعروف والحديثي، 2003)، دراسة (العبيسي، 2006)، دراسة (أبو يوسف، 2008)، (العريزي، 2011)، دراسة (شبيب، 2011)، دراسة (الحري، 2013)، دراسة (بن فاطمة، 2013)، دراسة (النوايسة، 2014)، (صالح، 2014)، دراسة (المنيع، 2016)، دراسة (الكحلوت، 2016)، ودراسة (العمرجي، 2017).

### خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل نتائج الدراسة وتفسيرها، ومناقشة فرضياتها بطريقة متسلسلة بالاستناد للأدب النظري والدراسات السابقة، بحيث أظهرت نتائج الدراسة المعتمدة على اختبار المعارف وبطاقة تقويم الأداء الملاحظ الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي على الكفايات المهنية للمستشارين في مجال التوجيه والإرشاد المهني، كما تم الأخذ بعين الاعتبار نتائج الاستمارات المسترجعة عقب الجلسات التدريبية، ونتائج استبيان الرضا عن البرنامج المطبق بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، والتي كانت إيجابية و تؤكد فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني.

رغم الإعداد الأكاديمي للمورد البشري وحصوله على المؤهل العلمي قبل الالتحاق بالعمل، وتوفر شروط التوظيف فيه من قدرات عقلية واستعدادات مهنية ومواصفات جسدية وسمات نفسية، إلا أن هناك ما يبرر عملية التدريب المهني أثناء الخدمة. فالتغيرات الاجتماعية والثقافية والثورة المعرفية والتكنولوجية كانت وراء ضرورة تطوير أساليب العمل وفق المستجدات، الأمر الذي يستدعي التحديث المستمر من خلال ربط التطبيق بالتنظير، وتقليص الفجوة بين ما هو مطلوب ومرغوب مهنياً وما هو مؤدى فعلياً ولا يتأتى هذا الأمر إلا من خلال التدريب المهني أثناء الخدمة.

تناولت الدراسة الحالية موضوع فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية في مجال التوجيه والإرشاد المهني لفائدة مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني، واعتمدت في ذلك على المنهج الشبه تجريبي بتصميم المجموعة الواحدة، ولبلوغ الأهداف الدراسة، تم بناء أدوات الدراسة والمتمثلة في استبيان الاحتياجات التدريبية والبرنامج التدريبي وأدوات تقييمه. جاءت نتائج الدراسة مؤكدة على وجود فروق دالة احصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي بعد تطبيق البرنامج التدريبي، وغياب الفروق الدالة احصائياً بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي بين القياس البعدي والقياس التتبعي على اختبار المعارف ببعديه، كما تم الاستناد إلى نتائج بطاقة تقييم الأداء الملاحظ في تقدير مستوى أداء المجموعة التجريبية والذي فاق القيمة المحكية المعتمدة. إضافة لنتائج استمارة تقييم الجلسات التدريبية واستمارة الرضا عن البرنامج التدريبي كمؤشر على فاعليته، إضافة إلى نتائج استمارات الجلسات التدريبية التي كانت أغلبها لصالح البرنامج التدريبي. وتأسيساً على ما سبق، تظهر أهمية البرنامج التدريبي لمستشاري التوجيه باعتبارهم المشرفين على عملية التوجيه المهني والذي يعتبر عملية مركبة شاملة ومستمرة في الزمن، تهتم بالفرد من ناحية الاستعدادات والقدرات والميول والقيم وغيرها من مكونات الذات البشرية، كما تهتم بالبيئة التربوية والتكوينية في تقويم مناهجها وفق ما يتماشى ومتطلبات مرحلة نمو الفرد، كما تهتم بالمحيط الاقتصادي وما يوفره من امكانيات وفرص عمل ومهن.

إن المراحل التي قطعها التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين ومنظومة القوانين التي رافقته والإنجازات التي تحققت بتوظيف أخصائيين من علم النفس وعلوم التربية وعلم الاجتماع، ورغم كون هذه التخصصات كلها تنتمي لحقل العلوم الاجتماعية إلا أن مجال التوجيه والإرشاد المهني يستدعي التخصص وامتلاك الكفايات ذات العلاقة بالمجال وبالمهام التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المهني. كما تجدر الإشارة إلى المسار المهني وفرص الترقية المتاحة، حيث أصبح بإمكان مستشار التوجيه تقلد منصب

رئيس مصلحة بالمؤسسات التكوينية، أو مدير الدراسات على مستوى المعاهد أو مدير مؤسسة تكوينية أو تعليمية، وهذا ما يسمح له بإبراز أهمية ودور التوجيه والإرشاد المهني في مشروع المؤسسة التكوينية، وبالتالي تمكين مستشاري التوجيه من التفرغ لأولويات التوجيه والإرشاد المهني بدلا من استغلالهم في المهام الثانوية. ومن جهة أخرى المساهمة في إعداد ومرافقة المشاريع المهنية حسب المعايير المعمول بها دوليا.

### المساهمة العلمية

- تمثلت المساهمة العلمية لهذه الدراسة في توفير أداة قياس تتمثل في استبيان الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني.
- وفرت هذه الدراسة برنامجا تدريبيا لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد والتوجيه المهني، يمكن استغلاله ضمن برامج التكوين المستمر لفائدة مستشاري التوجيه التربوي والمهني.
- قدمت هذه الدراسة أدوات لتقييم البرامج التدريبية، يمكن الاستفادة منها في برامج مماثلة
- ساهمت هذه الدراسة بمقترح اجرائي تم تجسيده ميدانيا والمتمثل في "قاعدة بيانات التوجيه المهني".
- ساهمت هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية في مجال التوجيه والإرشاد المهني.

### الاقتراحات:

تأسيسا على نتائج الدراسة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- اقتراح تطبيق هذا البرنامج التدريبي عن بعد باستعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال كي يستفيد منه بقية مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني.
- اقتراح تفعيل دور شركاء التوجيه من الأساتذة والمدراء والتقنيين والبيداغوجيين والأولياء والمتعاملين الاقتصاديين والجمعيات المهنية المتخصصة، والممثلين للهيئات الرسمية ذات العلاقة بالتوجيه المهني وفي إطار مخطط عمل بالتنسيق مع جميع الأطراف وبشرف عليه مستشار التوجيه ودمج ضمن مشروع المؤسسة التكوينية.
- اقتراح مساهمة أساتذة الاتصال والاعلام في إعداد النص الإشهاري الخاص بالتعريف بالمهن، وذلك ضمن ورشات الاعمال التطبيقية في المؤسسات التكوينية وبمشاركة المتربصين. وكذا مشاركة أساتذة الاعلام الالي في انتاج التطبيقات الخاصة بالتوجيه المهني وحوسبة المقاييس النفسية كي يسهل تطبيقها وتصحيحها، علما ان اغلبية المؤسسات التكوينية بها ورشات الاعلام الالي، خاصة المعاهد المتخصصة في التكوين والتعليم المهنيين،

اذ يمكن اقتراح هذه التطبيقات ضمن مشاريع التخرج، كون المورد البشري المتخصص متوفر والتخصص المهني في البرمجة موجود، والطلب على هذه الأدوات في التوجيه مشروع.

- اقتراح إعداد مرجع وطني موحد للأنشطة المهنية لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني والذي يسمح بإعداد مرجع وطني موحد للكفايات المهنية في مجال التوجيه والإرشاد المهني، ينبثق عنه برنامج تكوين أولي للملتحقين بالوظيفة وبرنامج تكوين مستمر لتحسين معارف ومهارات العاملين بهذا المجال، ومرجع تقييم موحد يسمح بمقارنة النتائج التي يتم التوصل إليها.

- اقتراح تصميم برامج تدريبية لفائدة مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني في مجال مرافقة المتكويين، وفي مجال إعداد الدراسات والبحوث التطبيقية، وفي مجال الادماج المهني، خاصة وان هذه المجالات برزت في تحديد الاحتياجات التدريبية التي قامت بها الباحثة في هذه الدراسة.

- اقتراح اجراء دراسات تتطلق من نتائج الدراسة الحالية لدعم التدريب المهني أثناء الخدمة في مجال التوجيه والإرشاد المهني.

- تصميم برنامج تدريبي لتنمية كفايات التعلم الذاتي لدى مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني وتطبيقه وقياس فاعليته.

- إعداد المعايير المهنية لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين

- دراسة علاقة التسرب بنوعية خدمات التوجيه والارشاد المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين في ضوء متغير الجنس والمستوى الدراسي والمستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة.

- ابن منظور: لسان العرب، مادة(كفى)، دار المعارف، طبعة جديدة، د ت، ص: 3907. القاهرة، مصر.
- أبو أسعد، أحمد. (2009). المهارات الإرشادية. دار الميسرة. الاردن.
- ابو حماد، ناصر الدين. (2014). الارشاد النفسي والتوجيه المهني، عالم الكتب الحديث. الاردن.
- أبو عطية، سهام درويش. (2015). نظريات الارشاد والنمو المهني، دار الفكر، عمان.
- أبو يوسف، محمد جدوع. (2008). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة غوث بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية غزة.
- البادري، سعود بن مبارك. (2014). واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيه، مجلة عجمان للدراسات والبحوث، سلطنة عمان، 13(2) 1\_37. استرجع يوم 04 أكتوبر 2016.
- باعمر، الزهرة و رويم، فائزة. (2013). التكوين الجامعي والتكوين أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه المدرسي. ورقة بحثية قدمت في المؤتمر الدولي حول الإرشاد النفسي في 8، 9، و 10 ديسمبر 2013 بجامعة قاصدي مرياح بورقلة. <https://manifest.univ-ouargla.dz>
- بالحر، نور بنت بكر بن سعيد. (2012). واقع خدمات التوجيه المهني في بعض الجامعات السعودية. دراسة مقارنة لعينة من طالبات الجامعات الاهلية والحكومية في مدينتي مكة وجدة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- بركات، حمزة. (2019). التعلم النشط ودوره في تنمية التفكير الابداعي لدى المتعلمين. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية. 4 (3)، 115-126.
- بعزي، سميرة. 2014. نظرية الذكاءات المتعددة كمدخل لتعليم ذوي صعوبات تعلم الرياضيات. مجلة العلوم الاجتماعية. عدد(18). 69-79.
- بن دبكة، صباح (2014) الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والتفوييم والإدماج المهني-دراسة ميدانية بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة. (رسالة ماستر غير منشورة)، جامعة بسكرة.
- بن زروال، فتيحة. عليوات، سلوى. (2018). الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمجال المرافقة والتكفل النفسي-مستشاري ولاية أم البواقي نموذجا. حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية. الجزائر. العدد (24)، 73\_95.
- بن شريك، عمر. مني، عبد الحفيظ. (2018). دور التفكير الابداعي في تنمية مهارتي حل المشكلات واتخاذ القرار لدى الموارد البشرية، مجلة البديل الاقتصادي. العدد 10. ص: 160-171.
- بن فاطمة، محمد. (2013). وحدة تدريبية (تكوينية) في مجال كفايات القرن الحادي والعشرين. البرنامج العربي لتطوير مناهج التدريس وتوظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم والتعلم. الجمهورية التونسية.



- بن كروم، محمد. (2007). ملاءمة التعلم لمتطلبات الحياة. الملف: مشروع التلميذ الشخصي والمهني. مشروع ألف بالتعاون مع الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بجهات الدار البيضاء الكبرى.
- بن وزه، خديجة، قماري، محمد. (2018). تطوير اختبار النزاهات المتعددة لجاندر باستخدام نموذج راش. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.
- بوسنة، محمود. (2004). التقويم والبيداغوجيا في النسق التربوي. مجلة سلسلة المعارف، جامعة الجزائر، العدد2.
- بوغلاق، محمد وبن تونس، الطاهر. (2014). مقارنة الكفاءات بين النظرية والتطبيق في النظام التعليمي الجزائري. البرامج الوطنية للبحث، تربية وتكوين. DGRSDT CRASC PNR. الجزائر.
- بوفاتح محمد. (2013). رؤية جديدة لمشروع تربية اختيارات التوجيه في الجزائر في ضوء المقاربة بالكفاءات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. 5(13)، 69-77
- بولهواش، عمر. (2014). تطبيقات نمطية هولاند واليات تفعيل خدمات الارشاد والتوجيه- نماذج تشخيصية ميدانية لمؤسسات التعليم المهني. منشورات مخبر المسالة التربوية في ظل نظرية هولاند. دفاتر المخبر، 9(1)، 319-334.
- ترزولت عمروني، حورية. (2008). أثر برنامج تربية الاختيارات على الخاصيات السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية. دراسة تجريبية على تلاميذ الطور الثالث من التعليم الأساسي بمدينة ورقلة. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الجزائر.
- تعوينات، علي. (2009). مكانة الاختبارات العقلية في تحسين التوجيه المدرسي. مجلة دراسات نفسية وتربوية. العدد(2) الجزائر: جامعة قاصدي مباح ورقلة، ص 126-149.
- الثوابية، أحمد واخرون، الفريق الوطني للتقويم. (2004). استراتيجيات التقويم وادواته، الاردن. [https://www.moe.gov.jo/sites/default/files/ltr\\_Inzry\\_ljz\\_lwl.pdf](https://www.moe.gov.jo/sites/default/files/ltr_Inzry_ljz_lwl.pdf)
- جديدي، عفيفة. (2018). أهمية القياس التربوي والتقويم ودورها في العملية التعليمية. التعليمية. 5(13). 188-198.
- جوادي. (2016). الصعوبات الإرشادية لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني. (مذكرة الماستر غير منشورة). جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2018). القانون رقم 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين. الجريدة الرسمية. عدد35، ص: 7-16، الجزائر

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2010). مرسوم تنفيذي رقم 10-99 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1431 الموافق 18 مارس سنة 2010، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين والتعليم المهنيين. الجريدة الرسمية. عدد20، ص: 13-18.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2009). مرسوم تنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 26 صفر عام 1430 الموافق 22 فبراير سنة 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين. الجريدة الرسمية. العدد(13). ص3-25.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2009). مرسوم تنفيذي رقم 09-316 مؤرخ في 17 شوال عام 1430 الموافق 6 أكتوبر سنة 2009، يحدد القانون الأساسي للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين. الجريدة الرسمية. العدد(57). 12-16.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2014). مرسوم تنفيذي رقم 14-140 مؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1435 الموافق 20 أبريل سنة 2014، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين. الجريدة الرسمية. العدد (26). 12-15.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2012). مرسوم تنفيذي رقم 12-125 مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1433 الموافق 19 مارس سنة 2012، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني. الجريدة الرسمية. العدد (17)، 9-13.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2008). القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم 08-07. مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير 2008. الجريدة الرسمية. العدد(11)، 4-7.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2011). مرسوم تنفيذي رقم 11-333 مؤرخ في 21 شوال عام 1432 الموافق 19 سبتمبر سنة 2011، يحدد كفايات إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات وتنظيمها وسيرها. الجريدة الرسمية. العدد (52)، 27-30.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2016). مرسوم تنفيذي رقم 16-282 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، يحدد نظام التكوين المهني - الأولي والشهادات المتوجة له. الجريدة الرسمية.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2005). مرسوم تنفيذي رقم 05-68 المؤرخ في 20 ذي الحجة 1425 الموافق 30 يناير 2005، المتضمن التكوين المهني للفئات الخاصة (إعادة التكييف)

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2009). المرسوم التنفيذي 345-09 المؤرخ في 22 أكتوبر 2009، يحدد كفايات إحداث شهادات تتوج دورات التكوين المهني الأولي.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2017). المرسوم التنفيذي رقم 17- 212، المؤرخ في 20 جويلية والذي يقر بإنشاء طورين في التعليم المهني.
- الجامودي، سعيد سالم خلف. (2007). اسهام مديري مدارس عمان في مجال التوجيه المهني للطلاب من وجهة نظر الاخصائيين الاجتماعيين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان.
- حسنين، حسين محمد. (2005). *الاحتياجات التدريبية*. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. الأردن.
- حلوش، مصطفى. (2012). *فعالية برنامج تدريبي قائم على الكفاءات في التخطيط لتدريس التربية العلمية والتكنولوجية وفق مدخل حل المشكلات*. (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران 2.
- حمداوي، جميل. (2017). *نظريات التعليم بين الأمس واليوم*. المكتبة الشاملة الذهبية. <http://www.maktabatafeker.com/book.php?id=4655#>
- حمداوي، جميل (2019). *تطبيق نظرية الذكاءات المتعددة في التربية و التعليم*. صحيفة المثقف. <http://www.almothaqaf.com/derasat/71919.html> العدد 4584. تم الاطلاع عليه يوم 2019/03/25.
- الحولي، علي عبد الله سليمان. (2016). *الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية*. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية غزة.
- الحري، برد بن مطلق. (2013). *فعالية برنامج تدريبي في تنمية مهارات الاتصال لدى المرشدين الطلابيين بمدينة بريدة*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز. المملكة العربية السعودية.
- الختاتنة، سامي محسن. (2016). *التوجيه والارشاد النفسي*. دار حامد. الاردن.
- الخطيب، أحمد والخطيب رداح. (2006). *الحقائب التدريبية*. جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع. عمان.
- الخطيب، صالح احمد. (2007). *الإرشاد النفسي في المدرسة، أسسه ونظرياته*، ط2، دار الكتاب الجامعي. الإمارات العربية المتحدة.
- الخفاف، ايمان عباس. (2011). *الذكاءات المتعددة. برنامج تطبيقي*. دار المناهج. عمان.
- الخوالدة، محمد والمهايرة، عبد الله. (2018). *أثر التدريب الميداني في تحسين كفايات الإرشاد المهني والرضا الإشرافي لدى طلبة الإرشاد والصحة النفسية في الجامعة الأردنية*. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. 14(3)، 341 - 349.
- الدليم، فهد (2005). *واقع التقويم النفسي في العمل الإرشادي الطلابي، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية*. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، عدد (24)، 1425هـ.
- الدويدار، عبد الفتاح محمد. (1995). *أصول علم النفس المهني وتطبيقاته*. دار النهضة. بيروت
- الزغبى، أحمد محمد. (2009). *التوجيه والإرشاد النفسي*. دار الفكر. دمشق

- رفاعي، عقيل محمود. (2009). *ادارة التنمية المهنية*. دار الجامعة الجديدة. الازارطة.
- زبدي، ناصر الدين. لشهب أسماء. (2014). *فاعلية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تربية الاختيارات الدراسية للتلميذ (دراسة تجريبية على عينة من تلاميذ السنة الأولى ثانوي جذع مشترك علوم وتكنولوجيا)*، دفاثر المخبر، 9(1)، 247-270.
- زريقي، سيف الدين فاروق. (2008). *الكفايات الإرشادية المدركة واختلافها باختلاف التأهيل والتدريب وجنس المرشد في المدارس الاردنية*. (أطروحة دكتوراه). الجامعة الاردنية. الاردن.
- زقاوة، أحمد. (2014). *المشروع الشخصي للحياة وعلاقته بقلق المستقبل (دراسة ميدانية على عينة من الشباب المتمدرس)*، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة وهران، الجزائر.
- السكارنة، بلال خلف. (2011). *طرق إبداعية في التدريب*. دار الميسرة للنشر والتوزيع. الأردن.
- سليم، أحمد سليم. (2012). *الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في الجمهورية العربية السورية كما يراها الموجهون التربويون-دراسة ميدانية في محافظات دمشق وريف دمشق والقنيطرة*. مجلة جامعة دمشق. 28 (4)، 491\_524.
- سليم، عبد العزيز ابراهيم. (2013). *علم النفس المهني*. دار الزهراء. الرياض.
- السواط، وصل الله بن عبد الله حمدان. (2008). *فاعلية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الاول الثانوي بمحافظة الطائف*. دراسة شبه تجريبية. (رسالة دكتوراه). جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- السويدان، أحمد بن عبد الله بن سليمان. (2009). *الاحتياجات التدريبية لمشرفي و مشرفات التربية الخاصة بمدينة الرياض*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية. المملكة العربية السعودية.
- شبيب، مظهر مطر. (2011). *برنامج تدريبي مقترح لتطوير مهارات الاتصال لدى المرشدين التربويين*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية.
- شتوح، فاطمة. (2017). *الاحتياجات التدريبية للمورد البشري في المنظمة*. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. 4 (10)، 39-50.
- شروخ، صلاح الدين. (2008). *علم النفس التربوي للكبار (علم النفس الأندراغوجي)*. دار العلوم للنشر والتوزيع. عنابة.

- شوشان، زهرة وبغدادي خيرة. (2011). المقارنة بالكفاءات في التوجيه والارشاد المدرسي والمهني. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. عدد خاص: ملتقى التكوين بالكفايات في التربية. ص 175-194
- صالح، عبد الكريم محمود. (2014). أثر برنامج تدريبي لتطوير مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدين التربويين. مجلة الفتح للبحوث النفسية والتربوية. جامعة ديالى. 10 (58)، 20-41.
- صالح، صالح وشوتري، أمال. (2013). التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب. مجلة بحوث اقتصادية عربية. العدد المزدوج (61-62) ص 51-67.
- صلاح، أحمد يوسف حسن. (2009). الأنماط الشخصية المهنية لدى طلبة جامعة القدس وفقا لنظرية هولاند. رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس.
- صمادي، أحمد وبني نعيم علاء. (2009). الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين الأردن. مجلة دراسات نفسية وتربوية. العدد 2، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص 98-125.
- طاهر، دلال كاظم إبراهيم. (2006). الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين من وجهة نظر التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة المستنصرية.
- الطعاني، حسن أحمد. (2002). التدريب-مفهومه، فعاليته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها. دار الشروق. عمان.
- الطعاني، حسن أحمد. (2007). التدريب-مفهومه، فعاليته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها. ط2، دار الشروق. عمان.
- العبسي، سمير ابراهيم(2006). أثر برنامج مقترح لتدريب المرشدين النفسيين في مدارس محافظة رفح وفقا لحاجاتهم الارشادية. ورقة عمل في اليوم الدراسي "الارشاد النفسي في عالم سريع التغير"، الجامعة الاسلامية بغزة. فلسطين.
- عبد الهادي، جودت عزت والعزة، سعيد حسني. (2014)، التوجيه المهني ونظرياته (ط.2). دار الثقافة للنشر والتوزيع. الأردن
- العرنوسي، ضياء عويد حربي. (2016). معلم المدرسة الأساسية، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان.
- العزيزي، سيف بن سالم بن خلفان. (2011). فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. (رسالة ماجستير)، جامعة نزوى. الاردن.
- علاق، كريمة. (2016). تربية الاختيارات من بناء مشروع شخصي إلى بناء مشروع حياة. مجلة تطوير. (1)3، 22-24.

- عقل، أنور. (2002). تطوير أداء تقويم الطالب. دار النهضة العربية. لبنان.
- علاق، مباركة ومشري سولاف. (2020). دور برامج تربية الاختيارات في تعديل التصورات البديلة حول المشروع الشخصي. دراسات نفسية وتربوية. 13(1)، 332 - 356
- عمران، محمد وشاطرياش، أحمد. (2017). تحليل بيئة الجامعة وفق منهج التحليل الرباعي لمصفوفة SWOT" المجلة الجزائرية للسياسات العامة. العدد (13)، 7-25
- العمرجي، جمال الدين ابراهيم محمود. (2017)، برنامج تدريبي للمشرفين التربويين الموجهين. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والانسانية. جامعة بابل
- عياد، وائل محمود. (2011). الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة غوث الدولية. (رسالة ماجستير غيرمنشورة). جامعة الازهر. غزة، فلسطين.
- العيد، وليد. (2017) التوجيه التعليمي والمهني وفق نظرية الذكاءات المتعددة لهوارد جارنر 1983. الملتقى الوطني: الشباب وصناعة المستقبل في الجزائر ..قراءة في واقع وآفاق التنمية الشاملة. المركز الجامعي غليزان 2017/7/3.
- العيد، وليد. (2014). نظرية الذكاءات المتعددة-تقنين المقياس. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية. 6(7)، 205-220
- عيشوية، فاطمة. (2017). دور التكوين المهني في سوق الشغل. المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 1 العدد(6)، 100\_108
- غياث، بوتلجة. (2006). التكوين المهني والتشغيل بالجزائر. دار الغرب.
- فرحاتي، العربي وسماش، راضية. (2016). معوقات الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والارشاد النفسي والتربوي، مجلة دفاتر، الجزائر، العدد(12)، 25-46
- فنتازي، كريمة. (2011). الارشاد المدرسي بالمرحلة الثانوية في ظل المقاربة بالكفاءات. عدد خاص ملتقى التكوين بالكفايات في التربية. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية. 3(2)، 151-173
- القرار رقم (62) المؤرخ في 5 فيفري 2020 والذي يعرّف معايير التكوين المهني، ويحدد شروط الالتحاق وكيفيات تنظيم وتقييم وتوزيع التكوين، وكذا الدليل المتعلق بها.
- قوارح محمد وغريب مختار (2017) الكفاءات المهنية المتطلبة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. دراسة ميدانية بولاية الجلفة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (31)، 485-496.
- قريط، غسان يوسف، (2011). حل المشكلات إبداعيا. الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

- الكحلوت، عماد حنون. (2016). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات إعداد الاختبارات النفسية وتطبيقها وتفسير نتائجها لدى الطلبة المرشدين النفسيين والتربويين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. 4(14).
- كيفوش، ربيع. (2018). توجهات النظام التربوي الجزائري الجديد-قراءة في مناهج الجيل الثاني. مجلة العلوم الاجتماعية. 15(28)، 33-46.
- مرتاض نفوسي، لمياء. (2017). تقنيات البحث الكيفي: المقابلة. دار هومه للنشر والتوزيع. الجزائر
- مركز دبيونو لتعليم التفكير. (2017). اختبارات ومقاييس-مقياس الذكاءات المتعددة. المملكة الاردنية الهاشمية.
- مسعودي، عفاف. (2014). إعداد دليل لمرافقة متريصي التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل، موجه لمستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة الوادي.
- مصابيح، محمد. (2015). الارشاد والتوجيه في المدرسة الجزائرية بين الراهن والمأمول. جامعة تيسمسيلت. مجلة المعيار. 6 (2)، 24-32.
- المصدر، أيمن عبد الرحمان سليمان. (2010). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. (ماجستير ادارة الاعمال) . جامعة الازهر. غزة.
- المعروف، صبحي والحديثي، زينات (2003). أثر برنامج تدريبي لتطوير مهارات الاتصال الارشادية في المقابلة. جامعة قطر. مجلة مركز البحوث التربوية. 12 (24)، 139-161
- معمار، صلاح صالح. (2008). التدريب: الأسس والمبادئ. دار دبيونو للنشر والتوزيع. الأردن
- منصوري، عبد الحق. (2010). الإرشاد والتوجيه. دار الغرب للنشر والتوزيع. الجزائر
- المنيع، الجوهرة بنت عبد الرحمن إبراهيم، (2016). أثر التدريب أثناء الخدمة لتنمية مهارات منسوبات جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمان. دراسات في علوم التربية. العدد 01.
- مهيدات عبد الحكيم علي، المحاسنة إبراهيم محمد. (2009). التقويم الواقعي. دار جرير. الأردن.
- موسى، فتحي محمد. (2013). التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، الاردن
- نبار، رقية. (2018). فاعلية برنامج تدريبي قائم على حل المشكلات في التخفيف من الاحتراق النفسي. دراسة شبه تجريبية على عينة من الأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين بسيدي بلعباس. (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة وهران2. الجزائر
- نمره، محمد. (2018). المقاربة بالكفايات في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة بالجزائر. التعليمية.

- نوبيات، قدور. (2018). الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية " نظرة من خلال القانون الخاص بعمال التكوين المهني"، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد (33)، 555-562.
- النوايسا، سمية جميل. (2014). فاعلية برنامج ارشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الاساسي في المزار الجنوبي. المجلة الدولية التربوية المتخصصة 3(11).
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. (2004). دليل أدوات التسيير البيداغوجي. الجزائر.
- ياسين بلقاسمي، امنة. (2018). أساسيات في الارشاد والتوجيه المدرسي "أمالي ومحاضرات في المقياس" منشورات دار الاديب.
- يوسف، حدة. (2014). ضرورة اثناء غرفة المصادر لذوي صعوبات التعلم وفقا لنظرية الذكاءات المتعددة، تصور مقترح. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. العدد 5.

- Bourgeois, M. (2013). *cadre de référence en orientation. Canada*  
<http://colloque2016.occoq.net/wpcontent/uploads/formidable/65/Cadre-de-r%C3%A9f%C3%A9rence-3-septembre.pdf>. 10/09/ 2017.
- Corder, W. Gregory and Dale, I. Foreman, I.D. (2011) *nonparametric statistics for non-statisticians: Astep -by Approach couvertur*, John Wiley & Sons.
- Guichard, J et Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés*. PARIS: Dunod.
- Organisation Internationale du Travail.(2012). *Guide et méthode de l'évaluation FMOS, Genève*.
- LAMEUL, G. (2000). *Former et échanger par les réseaux : ingénierie de formation à distance*. Intervention donnée lors du séminaire inter-IUFM de Nantes en avril 2000.
- Lemoine, C. (2009), *Se former au bilan de compétences*, Dunod, Paris.
- Mosberger, B., Steiner,K., Haydn, F., Jakesch, C., Leuprecht, E., Angermann, A., Zdrahal-Urbaneck, J., ... Albad, S. (2012). *Base de données internationales de méthodes pour animer des séances collectives en*



*orientation professionnelle*. (1ere ed), impression: Abif–Analysis Consulting and Interdisciplinary Reserearch.

www.Naviguide.net/handbooks/handbooks.fr.pdf. S05/0, consulté le 13/11/2016

- Poumay, M, Tardif, J. Georges, F. (2017) : *organiser la formation à partir des compétences* : De Boeck 2017 PARIS
- Rissoan, R (2014). *La formation professionnelle-nouveaux outils et nouvelles pédagogies*, Edition ENI, France.
- Aubret, J Blanchard, S (2005) *pratique du bilan personnalise*, dunod, paris
- Hourst. B (2012). *Former sans s'ennuyer- concevoir et réaliser les projets de formation et d'enseignement*, 2eme Edition, Paris. Eyrolles.
- DUJARDIN, J-M, (2013). *Compétences durables et transférables*. De Boeck. Bruxelles.
- Durrive. L, (2016). *Compétences et activités de travail*. L'Harmattan. 2016
- Ledoux, R & J-P. (2017). *Caisse à outils du formateur Concevoir, Réaliser, Animer un projet de formation, de Tutorat ou de Coaching*. 5eme Ed. Afnor Editions. Sain Denis cedex.
- Ordre des conseillers et conseillers d'orientation du Québec. Le profil des compétences générales des conseillers d'orientation.  
[www.orientation.qc.ca/Quebec](http://www.orientation.qc.ca/Quebec). Consulté le 07/04/2016.
- PELLETIER, D. (1978). *L'Approche opératoire du développement personnel et vocationnel : ses fondements et ses valeurs*. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*. Vol. 12 n° 4. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/60195> consulté le 04/11/2020.
- Rossier. J, Eggenberger. Ch, et Perdrix. S, « *La formation des psychologues conseillères et conseillers en orientation en Suisse* », *L'orientation scolaire et professionnelle [En ligne]*, 41/2 | 2012, mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 21 novembre 2015. URL : <http://osp.revues.org/3765> ; DOI : 10.4000/osp.3765

- 
- -Saint-Jean, M. ( 2002). *Le bilan de compétences, Des caractéristiques individuelles à l'accompagnement de l'implication dans le projet.* L'Harmattan, Paris.
  - -STERCQ. C, (2016). *Compétences et approche par compétences, dossier : Création de référentiels pour la formation, Journal de l'alpha n°202 :* [https://www.lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/ja202\\_p025\\_stercq.pdf](https://www.lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/ja202_p025_stercq.pdf), consulté le 07/12/2020.
  - Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement.* Montréal: Chenelière Education.

## الملاحق رقم (1): دليل مقابلة تحليل وظيفة مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني

الرقم	العبرة
	ما اسم وظيفتك؟
1	ما هي المؤسسات التي يوظف فيها مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني؟
1	قدم تعريفا عاما للعمل
2	ماهي تفاصيل واجبات العمل؟
3	ماهي تفاصيل واجبات العمل الدورية الأسبوعية؟
4	ماهي تفاصيل واجبات العمل الدورية الشهرية؟
5	ماهي تفاصيل وواجبات العمل الدورية السنوية؟
6	ماهي تفاصيل الواجبات العارضة؟
7	ما المؤهل العلمي المطلوب؟
8	ما هي المعرفة والمعلومات المهنية المطلوبة في هذه الوظيفة؟
9	هل تتطلب الوظيفة خبرة سابقة؟
10	ما التدريب اللازم للقيام بمهام هذه الوظيفة؟
11	ما الأدوات والآلات والأجهزة التي تتطلبها هذه الوظيفة؟
12	ما هي المهارات المطلوبة؟
13	ما هي السمات الشخصية المطلوبة؟
14	ما الميل المهني المطلوب؟
15	ماهي الاستعدادات والقدرات المطلوبة؟
16	ماهي مسؤوليات مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني؟
17	ماهي المناصب التي يرقى اليها مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني؟
18	ماهي أوقات العمل؟ وهل تقوم بالمناوبات؟

## - الملحق رقم (2) قائمة أسماء السادة المحكمين لاستبيان الاحتياجات التدريبية

الرقم	أسماء لأساتذة المحكمين	الدرجة العلمية والتخصص	مؤسسة الانتماء
1	ماحي ابراهيم	أستاذ التعليم العالي/علم النفس	جامعة وهران 2
2	منصوري عبد الحق	أستاذ التعليم العالي/علم النفس	جامعة وهران 2
3	هامل منصور	أستاذ التعليم العالي/علم النفس	جامعة وهران 2
4	زروالي لطيفة	أستاذ التعليم العالي/علم النفس العيادي	جامعة وهران 2
5	ياسين امنه	أستاذ التعليم العالي/علم النفس التربوي	جامعة وهران 2
6	زقأوة أحمد	أستاذ محاضر "أ" / علم النفس	جامعة غليزان
7	نبار رقية	استاذ مساعد/ علم النفس التربوي	جامعة سعيدة
8	مقدم مختارية	أستاذ محاضر "أ" إرشاد وتوجيه	جامعة وهران 2
9	قايد سليمان سيد أحمد	مفتش التكوين والتعليم المهنيين	المقاطعة الغربية
10	ودان يحي	مفتش التكوين المهني	المقاطعة الغربية
11	زقاي ياسمين	مستشارة رئيسية في التوجيه والتقييم والادماج المهني	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني/معهد البناء. وهران
12	لعلام شهرزاد	مستشارة رئيسية في التوجيه والتقييم والادماج المهني	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني/معهد مرافال. وهران
13	أورايح مراد	مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني	مركز التكوين المهني والتمهين/عين الترك 2

## الملحق رقم (3) استبيان الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني (الصورة النهائية)

سيدي، سيدتي:

في إطار تحضير أطروحة الدكتوراه في علوم التربية تخصص (إرشاد و توجيه) الموسومة

ب: "فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد و التوجيه المهني" دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه والتقييم و الإدماج المهني بقطاع التكوين و التعليم المهنيين.

نضع بين أيديكم استبيان الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، راجية من حضرتكم الاطلاع عليه والإجابة على أسئلته. هذا ونؤكد لكم بأن جميع المعلومات سيكون استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

-إعداد الباحثة: عليم عقيلة -إشراف: أ. سواغ مختارية -تأطير: المفتش قايد سليمان سيد أحمد

**المحور الأول: البيانات الأولية الخاصة بمستشاري التوجيه، التقييم والإدماج المهني (عينة الدراسة):**

الولاية: ..... المؤسسة التكوينية: .....

الجنس: ذكر  أنثى: التخصص: علم النفس العيادي  إرشاد وتوجيه  تخصص آخر اذكره: .....الخبرة المهنية: اقل من 05 سنوات  6-10 سنوات 11-15 سنة  16\_20 سنة أكثر من 20 سنة الشهادة العلمية: ليسانس  ماستر  ماجستير

الأبعاد	الحاجات التدريبية	حاجة قليلة جدا	حاجة قليلة	حاجة متوسطة	حاجة كبيرة	حاجة كبيرة جدا
01 الإعلام و التحسيس	التعريف بقطاع التكوين والتعليم المهنيين					
	القدرة على تخطيط أنشطة الإعلام في مجال التوجيه للتكوين والتعليم المهنيين					
	التمكن من التنسيق بين القطاعات لتنفيذ أنشطة الإعلام					
	تقييم أنشطة الإعلام					
	إتقان تقنيات الإعلام الجماعي والفردي					
	القدرة على استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال					
	البحث عن المعلومة لتوظيفها في التوجيه والإرشاد المهني					
التمكن من تطبيق تقنيات التنشيط في مجال التوجيه والإرشاد المهني						
02 التقييم و التوجيه	الالتزام بأخلاقيات مهنة الإرشاد والتوجيه المهني					
	القدرة على تطبيق نظريات التوجيه المهني					
	القدرة على تطبيق تقنيات المقابلة					
	القدرة على تصميم شبكات الملاحظة					
	التمكن من قياس القدرات العقلية والجسمية					
	التمكن من قياس الميول المهنية					
	التمكن من قياس الاستعدادات					
	امتلاك مهارات إعداد أدوات التقييم في التوجيه المهني					
	التمكن من بلورة المشروع المهني					
القدرة على تقييم مراحل القرار المهني						
03	التحكم في مفاهيم المرافقة النفسية					
	التحكم في مفاهيم المرافقة البيداغوجية					
	الإلمام بطرق التحفيز					

					التمكن من مهارات تطوير الذات	المرافقة
					التمكن من مهارات المذاكرة	أثناء
					القدرة على تنظيم العمل وإدارة الوقت	التكوين
					امتلاك مهارة حل المشكلات	
					الإلمام بطرق تسيير الضغط	
					القدرة على إعداد دراسة حول التسرب في التكوين والتعليم المهنيين.	04 الدراسات و التحقيقات
					التمكن من القيام بسبر الآراء حول تطابق التكوين مع التشغيل	
					الإلمام بكيفية إعداد تحقيق حول احتياجات سوق العمل في مجال التكوين والتأهيل	
					القدرة على تحليل مخرجات قطاع التكوين المهني	
					التمكن من استراتيجيات استشراف مهن المستقبل	
					المعرفة بالشبكات المهنية	05 المساعدة على الإدماج المهني
					استغلال أراضيات التشغيل والتوظيف.	
					تنشيط خلايا الإرشاد والتوجيه المهني	
					إتقان مهارات البحث عن عمل (السيرة الذاتية، الرسالة التحفيزية، حوصلة الكفايات، مقابلة التوظيف)	
					الإلمام بمبادئ المقاولاتية	

## الجدول رقم (4) قائمة المحكمين للبرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني

أسماء المحكمين	الدرجة العلمية والتخصص	جامعة الانتماء
1 أ.د. قادري حليلة	أستاذ التعليم العالي، علم النفس	جامعة وهران 2
2 أ.د. زروالي لطيفة	أستاذ التعليم العالي، علم النفس	جامعة وهران 2
3 أ.د. ياسين امنه	أستاذ التعليم العالي، علم النفس التربوي	جامعة وهران 2
4 د. زقأوة أحمد	أستاذ محاضر "أ"، علم النفس	جامعة غليزان
5 د. صالح نعيمة	أستاذ محاضر "ب"، إرشاد و توجيه	جامعة وهران 2
6 د. بن سيدي محند ايدير	أستاذ محاضر "أ"، علم النفس المهني	جامعة سيدي بلعباس
7 د. نبار رقية	أستاذ محاضر "ب"، علم النفس التربوي	جامعة سعيدة
8 قايد سليمان سيد احمد	مفتش التكوين والتعليم المهنيين	المقاطعة الغربية
9 رماصي محمد	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين /الهندسة البيداغوجية	معهد التكوين والتعليم المهنيين بسيدي بلعباس
10 بن يحي مليكة	أستاذ PSEP /مستشارة توجيه سابقة	بلعباس
11 زقاي عبد السلام	أستاذ PSEP /مستشار توجيه سابق "	

## الملحق رقم (5): البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني في صورته النهائية

رقم الجلسة	الجلسة الأولى (1)
عنوان الجلسة	افتتاح البرنامج التدريبي
المدة	ساعتان (120 دقيقة)
أهداف الجلسة	- التعرف على المشاركين - توضيح أهداف البرنامج - تزويد المتدربين بعدد جلسات البرنامج ومواعيدها



<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاتفاق على قوانين الجلسة</li> <li>- تطبيق القياس القبلي</li> </ul>	
<p>فنية المحاضرة، فنية العرض التوضيحي</p> <p>فنية الحوار والمناقشة، التغذية الرجعية</p>	<p><b>الفنيات</b></p> <p><b>والأساليب</b></p>
<p>جهاز العرض، الأوراق والأقلام، القياس القبلي (تطبيق اختبار المعارف)</p>	<p><b>الوسائل</b></p>
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة الأولى</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين والتعريف بنفسها،</li> <li>- تطلب الباحثة من المتدربين الجلوس في المقاعد مشكلين حرف "U"، يكتب كل متدرب اسمه ولقبه وتخصصه والدورات التكوينية التي استفاد منها أثناء الخدمة على البطاقة الملونة التي تحمل اسم المؤسسة التكوينية التي يعمل فيها، ويضعها بشكل عمودي على طاولته، ثم يقدم نفسه للمجموعة بهذه المعلومات،</li> <li>- تقدّم الباحثة العرض التوضيحي، وتشرح من خلاله ماهية البرنامج التدريبي، وتوضح أهدافه وما يحتويه من جلسات وأنشطة، وتؤكد على أهمية تنفيذ البرنامج وانعكاساته الايجابية على التنمية المهنية للمستشارين، وذلك من خلال تحيين المعارف واكتساب الجديد منها، والتدريب على كفايات الإرشاد والتوجيه المهني، وتعزيز الاتجاهات الايجابية نحو التكوين المستمر باعتباره الطريق الأمثل لرفع كفاءة المورد البشري.</li> <li>- تميّز الباحثة بين الأهداف العامة للبرنامج، والأهداف الخاصة لكل جلسة.</li> <li>- تعرف الباحثة بمحتوى كل جلسة من جلسات البرنامج التدريبي.</li> </ul>	
<p><b>أنشطة الجلسة الأولى</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- توزع الباحثة بطاقة على كل متدرب وتطلب منه كتابة انتظاراته من هذا البرنامج التدريبي، وتثبت هذه البطاقات على شجرة التوقعات، ويطلب من متدرب متطوع قراءة هذه التوقعات، وترتيبها حسب التشابه.</li> <li>- تدعو الباحثة المشاركين لمناقشة توقعاتهم من البرنامج التدريبي وتصحيحها إن دعت الحاجة إلى ذلك.</li> </ul>	<p><b>النشاط رقم</b></p> <p><b>(1)</b></p> <p><b>"شجرة التوقعات"</b></p>

<p><b>النشاط</b></p> <p><b>رقم(2):</b></p> <p><b>"قواعد العمل"</b></p>	<p>تعرض الباحثة صورة تعبر عن حالة من الفوضى لمجموعة تدريبية.</p> <p>- توجه أسئلة للمتدربين عن أسباب الوضع الملاحظ في الصورة من فوضى</p> <p>- بعد مناقشة الإجابات تقوم الباحثة بالسؤال عن التدابير الواجب اتخاذها للسير الحسن للجلسات التدريبية.</p> <p>- تناقش الباحثة مع المشاركين قوانين العمل الجماعي.</p> <p>- يطلب من متدرب متطوع كتابة قواعد تنظيم الجلسات التدريبية المقترحة على ورقة كبيرة، ويطلب من المتدربين المصادقة عليها والإمضاء أسفل الورقة، ويرمز هذا الإجراء للعقد المعنوي المبرم مع المتدربين تجاه البرنامج التدريبي.</p> <p>- تعلق ملصقة "قواعد العمل" في مدخل قاعة التدريب، ويطلب الالتزام بها.</p>
<p><b>النشاط</b></p> <p><b>رقم (3)</b></p> <p><b>القياس</b></p> <p><b>القبلي</b></p>	<p>- تخصص الباحثة النشاط الثالث لتطبيق القياس القبلي، والغرض من ذلك تقييم معارف المشاركين ومهاراتهم قبل انطلاق البرنامج التدريبي، يدخل هذا الإجراء في إطار التقييم التشخيصي لمعارف المتدربين، كما يعاد تطبيقه بغرض تقييم البرنامج التدريبي بعد تنفيذه حتى تتمكن من حساب أثر التدريب.</p> <p>- تشرح الباحثة تعليمة الاختبار المعرفي المستعمل في القياس القبلي. ثم تطلب من المتدربين الإجابة على كل فقرات الاختبار، وتتأكد من ذلك عند استرجاع أوراق الاختبار.</p>
<p><b>رقم الجلسة</b></p>	<p>2</p>
<p><b>عنوان</b></p> <p><b>الجلسة</b></p>	<p>مخطط ايشيكاوا (عظم السمكة)</p>
<p><b>مدة الجلسة</b></p>	<p>01 ساعة و 30 دقيقة</p>
<p><b>أهداف</b></p> <p><b>الجلسة</b></p>	<p>- استعمال مخطط ايشيكاوا كأداة لتحليل معيقات ممارسة التوجيه والإرشاد المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين.</p> <p>-تشخيص الاختلال الذي يمس سيرورة التوجيه والإرشاد المهني كما تطبق حالياً.</p>
<p><b>الفنيات</b></p>	<p>المحاضرة، العصف الذهني، المناقشة والحوار، التغذية الراجعة</p>
<p><b>الوسائل</b></p>	<p>جهاز الكمبيوتر، جهاز العرض، الأوراق والاقلام، نموذج مخطط ايشيكاوا</p>
<p><b>الإجراءات</b></p> <p><b>التنفيذية</b></p>	<p>الإجراءات التنفيذية للجلسة</p>

<p>- اثارة مركز الاهتمام: انطلاقا من عرض عنوان "معيقات التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين"، تدعو الباحثة المتدربين للتعبير عن مضمون العنوان، والتمهيد لتقديم المحاضرة المتعلقة بالتحليل والتشخيص باستعمال مخطط ايشيكاوا (عظم السمكة)</p> <p>- تقديم محاضرة حول مخطط ايشيكاوا (عظم السمكة) (مفهوم مخطط ايشيكاوا، طريقة استعماله، مجالات استعماله، الفوائد المنتظرة من استعماله في مجال التوجيه المهني).</p> <p>- فتح المجال للمتدربين لمناقشة مجالات تطبيق مخطط ايشيكاوا في التوجيه المهني مدعمة بأمثلة من واقع الممارسة المهنية للمستشارين المتدربين.</p>	
<p>يطلب من مجموعات العمل ما يلي:</p> <p>- رسم مخطط ايشيكاوا مستعينين في ذلك بالنموذج المقدم في المحاضرة، حيث يكتب عنوان الموضوع "معيقات التوجيه المهني في قطاع التكوين المهني" في رأس مخطط ايشيكاوا (عظم السمكة) على ورقة كبيرة الحجم.</p> <p>- إعداد قائمة بالمشاكل التي تعيق التوجيه والإرشاد المهني من خلال الممارسة المهنية.</p> <p>- توزيع المعوقات أو المشاكل على المحاور الرئيسية في مخطط ايشيكاوا، ثم توزيع كل محول رئيسي إلى فروع ثانوية تمثل الأسباب الخفية والجذرية الكامنة وراء المشكل الظاهر، والغرض من ذلك القضاء على المشكل من الجذور.</p> <p>- تعرض أعمال المجموعات الخاصة بتطبيق مخطط ايشيكاوا لتحليل معيقات التوجيه المهني على شكل ملصقات، وتناقش جماعيا.</p>	<p><b>أنشطة الجلسة</b></p>
<p>يطلب من أحد المتدربين تلخيص مضمون الجلسة التدريبية</p>	<p><b>تلخيص الجلسة</b></p>
<p>توزع استمارة تقييم الجلسة على المتدربين وتسترجع في نهاية الجلسة بعد التأكد من تعبئتها</p>	<p><b>تقييم الجلسة</b></p>
<p>03</p>	<p><b>رقم الجلسة</b></p>
<p>استراتيجية حل المشكلات</p>	<p><b>عنوان الجلسة</b></p>
<p>01 ساعة و 30 دقيقة</p>	<p><b>مدة الجلسة</b></p>

<b>أهداف الجلسة</b>	- تطبيق استراتيجية حل المشكلات -الالتزام بتسلسل مراحل استراتيجية حل المشكلات
<b>الفنيات</b>	المحاضرة، المناقشة، العصف الذهني، دراسة الحالة، النمذجة، التغذية الراجعة.
<b>الوسائل</b>	جهاز الاعلام الالي، جهاز العرض، الأوراق والاقلام
<b>الإجراءات التنفيذية</b>	<p style="text-align: center;"><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة</b></p> - اثارة مركز الاهتمام: انطلاقا من عرض أحد النماذج المنجزة من طرف المتدربين لمخطط ايشيكاوا (عظم السمكة) في معيقات التوجيه المهني في قطاع التكوين والتعليم المهنيين، تدعو الباحثة المتدربين للتعبير عن الحلول الممكنة للمشاكل التي تم رصدها، والتمهيد لتقديم المحاضرة المتعلقة بتطبيق استراتيجيات حل المشكلات. - تقديم محاضرة حول استراتيجية حل المشكلات (مفهوم استراتيجية حل المشكلات، وخصائصها ومجالات تطبيقها وفوائدها). - فتح المجال للمتدربين لمناقشة ما تم عرضه حول استراتيجية حل المشكلات ومناقشة إمكانية تطبيقها لحل مشاكل التوجيه في قطاع التكوين والتعليم المهنيين، مدعمة بأمثلة من واقع ممارسة المستشارين المتدربين.
<b>أنشطة الجلسة</b>	يوزع المتدربون على مجموعات يتم تحديدها وفقا للون بطاقة المشاركة (يشكل أفراد البطاقات من نفس اللون مجموعة واحدة)، تعين المجموعة مقررا ومنشطا. يطلب من كل مجموعة القيام بما يلي: اختيار مشكلة من المشاكل المتعلقة بالتوجيه المهني والمذكورة في مخطط ايشيكاوا، والتأكد من صياغتها بطريقة دقيقة وواضحة -الاستعلام (جمع المعلومات) حول المشكلة المطروحة من مصادر متعددة -اقتراح الحلول وبدائلها للمشكلة المطروحة على مستوى التوجيه المهني -وضع معايير واضحة لاختيار الحل الأنسب -الموازنة بين الحلول المقترحة بإخضاعها للمعايير التي تم وضعها مسبقا، واختيار الحل الأنسب.
<b>تلخيص الجلسة</b>	يطلب من أحد المتدربين تلخيص ما تم تناوله في الجلسة التدريبية.

توزيع استمارة تقييم الجلسة على المتدربين وتسترجع في نهاية الجلسة بعد التأكد من تعبئتها	تقييم الجلسة
4	رقم الجلسة
تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني (الجزء الأول)	عنوان الجلسة
ساعتان (120 دقيقة)	مدة الجلسة
<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعدد المتدرب على الأقل ثلاثة (03) معايير رئيسية في اختيار النظرية القابلة للتطبيق الميداني</li> <li>- أن يميز المتدرب بين النظريات الأكثر تطبيقاً في مجال التوجيه والإرشاد المهني.</li> <li>- أن يوظف المتدرب ثلاثة (03) نظريات على الأقل في الاختيار المهني.</li> </ul>	أهداف الجلسة
المحاضرة، المناقشة والحوار، العصف الذهني، دراسة الحالة، التغذية الراجعة.	الفنيات
الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطويات، المطبوعات	الوسائل
<b>الإجراءات التنفيذية للجلسة</b>	
تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- اثارة مركز الاهتمام: انطلاقاً من عرض رسم كاريكاتوري حول شاب في مفترق الطرق، ينظر إلى اتجاهات مختلفة تؤدي إلى مهن مختلفة، وعلامات الاستفهام بادية عليه، ويوجه نداء استغاثة: ساعدوني، ساعدوني..... الاختيار صعب.</li> <li>- دعوة المتدربين للتعبير عن مضمون الصورة، والتمهيد لتقديم المحاضرة المتعلقة بتطبيق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني</li> <li>- تقديم محاضرة حول تطبيق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني (مفهوم النظرية، خصائص النظرية الموظفة ميدانياً، مجالات تطبيق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني، مقارنة نظريات الإرشاد والتوجيه المهني الخاصة بالاختيار المهني).</li> <li>- فتح المجال للمتدربين لمناقشة مجالات تطبيق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني مدعمة بأمثلة من واقع ممارسة المستشارين المتدربين.</li> <li>- توزيع مطبوعة نظريات الإرشاد والتوجيه المهني على المتدربين لاستعمالها في إعداد جدول المقارنة.</li> </ul>	

## أنشطة الجلسة الرابعة

<p><b>النشاط رقم 1</b></p> <p>- يوزع المتدربون على مجموعات يتم تحديدها وفقا للون بطاقة المشاركة (يشكل أفراد البطاقات من نفس اللون مجموعة واحدة)، تعين المجموعة مقررا ومنشطا. يطلب من كل مجموعة إعداد ما يلي:</p> <p>- قائمة بالمواضيع المطروحة على مستوى مستشار التوجيه وترتيبها حسب أهميتها ونسبة تناولها (التخطيط المهني، النضج المهني، الاختيار المهني، القرار المهني، التكيف المهني)</p> <p>- إعداد جدول مقارنة بين نظريات الإرشاد والتوجيه المهني التي تتوفر فيها معايير التوظيف الميداني في مجال الاختيار المهني.</p> <p>بعد عرض ومناقشة أعمال المجموعات، تعلق الملصقات ضمن المكان المخصص لإنتاج المتدربين.</p>	
<p><b>النشاط رقم (2)</b></p> <p>- اقتراح حلول واقعية توظفها نظريات التوجيه المهني وتصب في إطار الاستغلال العقلاني لإمكانيات قطاع التكوين والتعليم المهنيين.</p> <p>- يقوم المتدربون بعرض الأعمال ومناقشتها، حيث تعرض في شكل ملصقات، تعلق في الفضاء المخصص لإنتاج المتدربين.</p>	
<p>يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.</p>	<p><b>تلخيص الجلسة</b></p>
<p>توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها.</p>	<p><b>تقييم الجلسة</b></p>
<p><b>05</b></p>	<p><b>رقم الجلسة</b></p>
<p>تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد لمهني (الجزء الثاني)</p>	<p><b>عنوان الجلسة</b></p>
<p>120 دقيقة</p>	<p><b>المدة</b></p>

<p><b>أهداف الجلسة</b></p>	<p>-تحليل ممارسة المتدربين للتوجيه والإرشاد المهني باستعمال أمثلة واقعية. - تنظيم وتفعيل فضاء التوجيه (مكتب الاستقبال والاستعلام والتوجيه) الموجود على مستوى كل مؤسسة تكوينية. -انتاج خريطة ذهنية لأهم المصطلحات المستعملة في التوجيه والإرشاد المهني من طرف المتدربين، وذلك بالاستعانة بالقواميس والمراجع الالكترونية الموفرة كسند للمتدربين في أجهزة الاعلام الالي.</p>
<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>	<p>المحاضرة، الحوار والمناقشة، العصف الذهني، التعزيز، لعب الأدوار، التغذية الراجعة.</p>
<p><b>الوسائل</b></p>	<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأفلام والأوراق، الملصقات، المطبوعات، أشرطة فيديو، شاشة العرض، نماذج عن أعمال المتخرجين من المؤسسات التكوينية، مجسمات، صور، مطويات.</p>
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b> تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية. <b>خلق مركز الاهتمام:</b> انطلاقا من عرض شريط فيديو مخصص لتقديم عروض التكوين من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني، وذلك قبل انطلاق الدورة التكوينية، تتم مسائلة المتدربين عن كيفية التوجيه المعتمدة في القطاع ومدى احترامها للأسس العلمية للتوجيه والإرشاد المهني - تقديم المحاضرة حول التوجيه والإرشاد المهني (الأسس والمبادئ، الأهداف، الأدوات، سيرورة التوجيه). - يناقش المتدربون مضمون المحاضرة ويستشهدون بأمثلة وحالات من واقع ممارستهم المهنية. يوظف المتدربون المفاهيم والمصطلحات والأدوات والفنيات والاستراتيجيات المكتسبة من نظريات الإرشاد والتوجيه المهني خلال تدخلاتهم، خاصة ما تعلق منها بالاختيار المهني.</p>	
<p><b>أنشطة الجلسة الخامسة</b></p>	
<p><b>النشاط رقم 1</b></p>	<p>يطلب من المتدربين تشكيل مجموعات حسب نوع الفاكهة الموجودة على البطاقة التدريبية (حيث أفراد المجموعة الواحدة يحملون نفس نوع الفاكهة)، تكلف كل مجموعة بتصميم فضاء التوجيه المهني وتبرير اختياراتها، تجسد كل مجموعة في زاوية من زوايا القاعة التصميم الذي أعدته مستعينة في ذلك بما أنتجته من خرائط ذهنية وتكمل ما تحتاجه من فضاء المصادر الموضوع تحت تصرفها على مستوى أجهزة الاعلام الالي.</p>

	تعرض المجموعات تصاميمها وتناقش اختياراتها، ثم يتم اختيار أحسن تصميم ويقترح للتطبيق الفعلي على مستوى المؤسسات التكوينية.
تلخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها.
رقم الجلسة	06
عنوان الجلسة	المشروع المهني (الجزء الأول)
المدة الزمنية	120 دقيقة
أهداف الجلسة	<p>توجيه طالبي التكوين المهني على طريقة "ADVP" (تنشيط النمو المهني والشخصي)، وباستعمال مدونة الشعب والتخصصات المهنية وعروض التكوين المهني.</p> <p><b>الأهداف الفرعية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يشرح المتدرب مفهوم المشروع المهني في خمسة دقائق مستعينا بتعريف موثق في قاموس مهني.</li> <li>- أن يعدد المتدرب ثلاثة محددات على الأقل للمشروع المهني</li> <li>- أن يشرح المتدرب مراحل المشروع المهني حسب طريقة "ADVP" وباحترام الترتيب وباستعمال عروض التكوين المهني.</li> </ul>
الفنيات والأساليب	- المحاضرة، الحوار والمناقشة، المائدة المستديرة، التغذية الراجعة، لعب الادوار
الوسائل	الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، الملصقات، مدونة التكوين المهني، دليل عروض التكوين المهني، الموقع الالكتروني لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، صفحات التواصل الاجتماعي لمديريات التكوين والتعليم المهنيين، أشرطة فيديو والإحصائيات.
	- الإجراءات التنفيذية للجلسة:



- اثارة مركز الاهتمام: يتم عرض إحصائيات حول مؤسسات مصغرة لخرجي التكوين المهني، حيث تبرز تخصصات مهنية بينما تختفي تخصصات أخرى، ننطلق من هذه الملاحظة لإثارة التساؤل حول الأسباب الكامنة وراء ذلك، والصور النمطية الذهنية حول بعض المهن رغم أهميتها بالنسبة للاقتصاد الوطني.
- تقديم المحاضرة الخاصة بالمشروع المهني (المفاهيم، والعوامل المؤثرة والمحددات، والعناصر الأساسية للمشروع المهني)
- فسح المجال لأعضاء المجموعة لمناقشة وإثراء المادة العلمية المتعلقة بالمشروع المهني

#### نشاط الجلسة

- يتم توزيع الأدوار على المشاركين في المائدة المستديرة وذلك بتعيين المنشط والضيوف الأربعة، وتحديد موضوع الحصة " مهن الفلاحة ومهن البيئة" بينما يطلب من بقية المشاركين تسجيل ملاحظاتهم خلال سير المائدة حول طريقة معالجة الموضوع والاستراتيجيات التي يتبناها مستشار التوجيه المهني في إطار تربية الاختيارات، نوع وكم المعلومات المتداولة والاقتراحات المقدمة لإبطال مفعول الصور النمطية حول مهن مهمة للاقتصاد الوطني، وكيفية إعداد مشروع مهني.
- يقدم المتدربون المتابعون لمجريات المائدة المستديرة تدخلاتهم (ملاحظات وتعقيبات واقتراحات وتقييمهم في إطار تقييم الاقران).

تليخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.
تقييم الجلسة	-توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	07
عنوان الجلسة	المشروع المهني (الجزء الثاني)
المدة	120 دقيقة

<p><b>أهداف الجلسة</b></p>	<p>- أن ينجز المتدرب قائمة مزايا استعمال طريقة " تنشيط التطور المهني والشخصي " ADVP " في مجال الاختيار المهني، دون الرجوع إلى المصادر. - أن يتمرن المتدرب على طريقة " تنشيط التطور المهني والشخصي " ADVP " دون الرجوع إلى المصادر وباستعمال فنية لعب الأدوار.</p>
<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>	<p>المحاضرة، الحوار والمناقشة، النمذجة، التغذية الراجعة.</p>
<p><b>الوسائل</b></p>	<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، الملصقات، مدونة التكوين والتعليم المهنيين، دليل عروض التكوين المهني، شريط فيديو، بطاقات المهن، ملمح المهن.</p>
<p style="text-align: center;"><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <p>تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية.</p> <p><b>خلق مركز الاهتمام:</b> -استضافة نموذج ناجح من الشباب في مجال مهني، للتعريف بمهنته على وجه التحديد.</p> <p>-تسأل الباحثة عن مدى التزام الموجهين بمنهجية معينة لتجسيد المشروع المهني. وهل سبق لهم تطبيق طريقة " ADVP "</p> <p>تقديم المحاضرة حول منهجية المشروع المهني وفق تربية الاختيارات التي تستدعي المرور عبر أربعة مراحل متسلسلة كما يلي:</p> <p><b>1.مرحلة الاستكشاف:</b> هي مرحلة البحث والتجريب وإثارة الفرضيات من خلال اهتمام الفرد بجمع المعلومات حول ذاته وحول محيطه دون التقيد باختيار ما. وتثير هذه المرحلة التفكير المبدع</p> <p><b>2.مرحلة البلورة:</b> يكون الفرد فكرة عامة عن إمكانية توجيهه في ضوء المعلومات المتحصل عليها في مرحلة الاستكشاف السابقة، مختزلاً بذلك المجالات المهنية التي تهتمه. ير أن الصورة المشكلة غير دقيقة وتثير هذه المرحلة التفكير التصنيفي.</p> <p><b>3.مرحلة التخصيص:</b> في هذه المرحلة ينتقل الفرد من التصور العام إلى التصور المحدد الملامح، بحيث يحدد الفرد مشروعه الذي يتجاوب وميوله واهتماماته وقيمه استعداداته ويستثمر فيه طاقاته وقدراته، تثير هذه المرحلة التفكير التقييمي لدى الفرد.</p>	

<p><b>4.مرحلة الانجاز:</b> وهي مرحلة التعامل الفعلي مع فكرة المشروع، وفيها يتم اختبار القرار المتخذ والتأكد من استقراره، للمرور إلى تخطيط سير الانجاز استنادا للمعلومات المتوفرة عن الذات وعن الأدوار المهنية التي يفرضها المشروع، مع التركيز على العناصر المدعمة، وتوقع الصعوبات دون اهمال طرح الاختيارات البديلة.</p> <p>- فسح المجال للمشاركين لمناقشة موضوع الجلسة وربطه بممارستهم المهنية.</p>	
<p><b>أنشطة الجلسة</b></p>	<p>يطلب من المتدربين تشكيل ثنائيات، يطلب من كل ثنائي تعيين طالب توجيه لإعداد مشروع مهني، ومستشار توجيه مهني، حيث يتم التدريب على إعداد مشروع مهني وفق طريقة "ADVP"، يتم اختيار ثنائيين لتجسيد هذا النشاط وتقييمه، ويطلب من بقية المتدربين ممارسة تقييم الاقران على أداء زملائهم وذلك باستعمال قائمة الكفايات الموظفة في طريقة "ADVP"</p>
<p><b>تلخيص الجلسة</b></p>	<p>يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.</p>
<p><b>تقييم الجلسة</b></p>	<p>توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها.</p>
<p><b>رقم الجلسة</b></p>	<p>08</p>
<p><b>عنوان الجلسة</b></p>	<p>إعداد أدوات التقييم (الجزء الأول)</p>
<p><b>المدة</b></p>	<p>120 دقيقة</p>
<p><b>أهداف الجلسة</b></p>	<p>أن يتمكن المتدربون من خمسة (05) أدوات تقييم على الأقل في مجال التوجيه والإرشاد المهني الأهداف الإجرائية الفرعية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- شرح مفهوم التقييم لغرض التوجيه والإرشاد المهني</li> <li>- التمييز بين القياس والتقييم والتقويم</li> <li>- ذكر أدوات تقييم المستعملة في مجال التوجيه والإرشاد</li> <li>- تقديم معايير إعداد أدوات التقييم.</li> </ul>
<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>	<p>العصف الذهني، المحاضرة، الحوار والمناقشة، التغذية الراجعة</p>

الوسائل	الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطبوعات، مطويات، السند الإلكتروني (كتب ودراسات في مجال التوجيه والإرشاد المهني)
<p align="center"><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقديم المحاضرة حول التقييم لغرض التوجيه والإرشاد المهني واختيار أدوات التقييم ومعايير إعدادها</li> <li>- فسح المجال للمشاركين لمناقشة وإثراء المادة العلمية المقدمة.</li> </ul>	
<p align="center"><b>أنشطة الجلسة</b></p>	
النشاط 1	<p>يتم توزيع المتدربين على مجموعات محددة وفقا للون بطاقة المشاركة (يشكل أفراد البطاقات من نفس اللون مجموعة واحدة)، يطلب من هذه المجموعات إعداد قائمة أدوات التقييم الموظفة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني، والتسطير تحت عناوين الأدوات التي وظفوها خلال ممارستهم المهنية وتبرير اختيارهم لهذه الأدوات دون غيرها.</p>
النشاط 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يطلب من نفس مجموعات العمل اختيار موضوع من قائمة مواضيع الإرشاد والتوجيه المهني التي تم إعدادها للدراسة في النشاط السابق وإعداد استبيان التقييم الموظف في دراسته، واستغلاله خلال نشاطهم المهني في المؤسسات التكوينية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني الجمعي.</li> <li>- عرض أعمال المجموعات في شكل ملصقات ومناقشتها ونثبيتها في الفضاء المخصص لإنتاجهم.</li> </ul>
تلخيص الجلسة	<p>يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.</p>
تقييم الجلسة	<p>توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها</p>
رقم الجلسة	09
عنوان الجلسة	إعداد أدوات التقييم (الجزء الثاني: التقييم الواقعي أو التقييم البديل)
المدة	120 دقيقة

<p><b>أهداف الجلسة</b></p>	<p>- توضيح مفهوم التقييم الواقعي باستعمال أمثلة ودون ارتكاب أخطاء. - التعرف على فوائد التقييم الواقعي في الإرشاد والتوجيه المهني باستعمال جدول المقارنة وبالرجوع إلى المحاضرة. - تطبيق أداتان (02) من أدوات التقييم الواقعي (التقييم البديل) وذلك باستعمال طريقة التحليل الرباعي "SWOT" وطريقة ملف الانجاز "PORTFOLIO" ودون الرجوع للمصادر.</p>
<p><b>الفنيات والأساليب</b></p>	<p>العصف الذهني، المحاضرة، الحوار والمناقشة، التغذية الراجعة</p>
<p><b>الوسائل</b></p>	<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطبوعات، مطويات.</p>
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b> اثارة مركز الاهتمام: توجه الباحثة سؤالاً للمتدربين: أراد مستشار التوجيه المهني استعمال أدوات تقييم أكثر واقعية في توجيه الراغبين في الالتحاق بالدورات التكوينية التي ينظمها قطاع التكوين والتعليم المهنيين، فبماذا تنصحونه؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تستثمر الباحثة في إجابات المتدربين لتمهّد لمحاضرة حول التقييم الواقعي وأدواته.</li> <li>• تقدم الباحثة المحاضرة المدعمة بأمثلة من واقع ممارسة مستشاري التوجيه.</li> </ul> <p>يفسح المجال للأعضاء المشاركين لمناقشة المادة العلمية المتعلقة بالتقييم الواقعي (التقييم البديل).</p>	
<p><b>أنشطة الجلسة</b></p>	
<p><b>النشاط 1</b></p>	<p>- يطلب من مجموعات العمل تحديد مشروع مهني وتقييمه بطريقة التحليل الرباعي "SWOT". - عرض أعمال المجموعات ومناقشتها.</p>
<p><b>النشاط 2</b></p>	<p>يطلب من نفس مجموعات العمل، استعمال أداة تقييم واقعي، كحقيبة الانجاز portfolio مثلا واستغلالها على مستوى نشاطهم المهني في المؤسسات التكوينية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- عرض أعمال المجموعات ومناقشتها</li> <li>- تعلق أعمال المجموعات في شكل ملصقات في الفضاء المخصص لإنتاجهم.</li> </ul>

تأليف الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	10
عنوان الجلسة	تصميم شبكة الملاحظة
المدة	120 دقيقة
أهداف الجلسة	التدريب على كيفية تصميم شبكة الملاحظة لتوظيفها في مجال التقييم للإرشاد والتوجيه المهني وذلك بالاستعانة بالنماذج المعروضة في المحاضرة ودون ارتكاب أخطاء الأهداف الفرعية: - أن يشرح المتدرب مفهوم شبكة الملاحظة بطريقة صحيحة. - أن يعدد المتدرب (03) ثلاثة أسباب على الأقل لاستعمال شبكة الملاحظة - أن يقوم المتدرب بتصميم شبكتان (02) للملاحظة بالاستعانة بأحد النماذج المتاحة في المحاضرة.
الفنيات والأساليب	المحاضرة، الحوار والمناقشة، دراسة الحالة، التغذية الراجعة، الواجب المنزلي
الوسائل	الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطبوعات، مطويات.
	- الإجراءات التنفيذية للجلسة: اثارة مركز الاهتمام: عرض شريط فيديو حول صالون المهن الذي تم عقده على مستوى ولاية وهران في شهر جويلية 2015، في إطار نشاطات البرنامج الولائي للتوجيه المهني، ويطلب من المتدربين تسجيل ملاحظاتهم حول عملية التوجيه المفتوحة على مستوى الصالون المهني. - تقديم محاضرة حول شبكة الملاحظة ومجالات استعمالها.

أنشطة الجلسة	
النشاط 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يطلب من المشاركين تشكيل مجموعات عمل لجرد المشكلات التي واجهتكم على مستوى نشاطهم المهني في المؤسسات التكوينية، والتي تستدعي استعمال شبكة الملاحظة كأداة من أدوات التشخيص والتقييم.</li> <li>- تعرض أعمال المجموعات وتناقش.</li> </ul>
النشاط 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يطلب من نفس مجموعات العمل، اختيار مشكلة من مشكلات التوجيه والإرشاد المهني التي تم جردها وتصميم شبكة ملاحظة واستغلالها لتشخيص وتقييم الوضع.</li> <li>- تعرض أعمال المجموعات وتناقش.</li> <li>- تعلق أعمال المجموعات في شكل ملصقات في الفضاء المخصص لإنتاجهم.</li> </ul>
تلخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة.
الواجب المنزلي	يطلب من المتدرب تصميم شبكة الملاحظة لدراسة حالة من الحالات الطالبة لخدمة التوجيه والإرشاد المهني ويتم اختيار الحالة من ضمن الوافدين للتسجيل في دورات التكوين المهني على مستوى المؤسسات التكوينية وذلك بالاستعانة بالنماذج المقدمة في المحاضرة.
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	11
عنوان الجلسة	التعرف على الميول المهنية وقياسها
المدة	120 دقيقة
أهداف الجلسة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قياس الميول المهنية باستعمال مقياس جون هولاند، وباستعمال مدونة التكوين والتعليم المهنيين طبعة 2019.</li> <li>- تعريف مفهوم الميول المهنية وفقا لنظرية جون هولاند.</li> <li>- تقديم (03) ثلاثة طرق في التعرف على الميول المهنية.</li> <li>- قياس الميول المهنية باستعمال مقياس جون هولاند وباستعمال مدونة التكوين والتعليم المهنيين طبعة 2019.</li> </ul>

الفنيات والأساليب	المحاضرة، الحوار والمناقشة، الأعمال التطبيقية، التغذية الراجعة، الواجب المنزلي.
الوسائل المستعملة	جهاز العرض، الأقلام والأوراق، مطويات، مدونة التكوين المهني. دليل عروض التكوين المهني، مقياس جون هولاند للميول المهنية.
<b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إثارة مركز الاهتمام: دعوة شخص يمتن مهنتان وموفق فيهما، يطلب من المتدربين محاورته وتسجيل ملاحظاتهم حول ميوله المهنية وكيف تم اكتشافها وتمييزها</li> <li>- تقديم محاضرة حول الميول المهنية وفق نظرية جون هولاند (مبادئ نظرية هولاند وخصائصها، الشخصيات المهنية والبيئات المهنية الموافقة لها).</li> <li>- فتح المجال لمناقشة وإثراء المادة العلمية المتعلقة بالميول المهنية (المفاهيم، قياس الميول المهنية).</li> </ul>	
<b>أنشطة الجلسة</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطبيق مقياس "جون هولاند" للميول المهنية (كل متدرب يقوم بتطبيق المقياس على ذاته) بعد شرح تعليمية المقياس وطريقة استخراج النتائج، ثم يطبقه على زميله باتباع نفس الخطوات.</li> <li>- مناقشة عامة.</li> </ul>	
الواجب المنزلي	يطلب من المتدربين تطبيق مقياس الميول المهنية لجون هولاند على المتكويين المنتسبين لمؤسساتهم التكوينية وربط النتائج المتحصل عليها بعروض التكوين المتوفرة على مستوى مدونة التكوين والتعليم المهنيين طبعة 2019.
تلخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	12
عنوان الجلسة	التعرف على القدرات العقلية وقياسها
المدة	120 دقيقة



<p>- التمرن على تقييم القدرات العقلية باستعمال مقياس الذكاءات المتعددة لجاردنر ومقياس رافن المصور وبدون ارتكاب أخطاء.</p> <p><b>الأهداف الفرعية:</b></p> <p>- شرح مفهوم القدرات انطلاقاً من الدعامة المطبوعة.</p> <p>- وصف طرق الكشف عن القدرات العقلية.</p> <p>- تطبيق المتدرب مقياس رافن المصور لتقييم القدرات العقلية على ذاته</p> <p>- تقييم المتدرب ذكاءاته المتعددة وفق مقياس جاردنر.</p>	<p><b>أهداف الجلسة</b></p>
<p>المحاضرة، الحوار والمناقشة، شريط الفيديو، تطبيق مقياس رافن المصور، تطبيق مقياس جاردنر للذكاءات المتعددة، الواجب المنزلي.</p>	<p><b>الغيات والأساليب</b></p>
<p>الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، المطبوعات.</p>	<p><b>الوسائل</b></p>
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة</b></p> <p>بعد لقاء عبارات التشجيع والتحفيز على المتدربين، تطلب الباحثة من أحد المتدربين التذكير بمحاور الجلسة السابقة، يسمح هذا الاجراء بالمراجعة وبالربط بمحتوى الجلسة الموالية.</p> <p>- تقديم المحاضرة حول القدرات العقلية ونظرية العاملين لسبيرمان للذكاء ونظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر.</p> <p>- فسح المجال للمشاركين لمناقشة مضمون العرض واثرائه.</p>	
<p><b>أنشطة الجلسة</b></p>	
<p>- تطبيق مقياس "رافن المصور" بعد شرح تعليمة المقياس وطريقة استخراج النتائج (كل متدرب يطبق المقياس على ذاته)</p> <p>- مناقشة عامة.</p>	<p><b>النشاط رقم 1</b></p>
<p>- تطبيق مقياس "جاردنر للذكاءات المتعددة" بعد شرح تعليمة المقياس وطريقة استخراج النتائج (كل متدرب يطبق المقياس على ذاته)</p> <p>- مناقشة عامة.</p>	<p><b>النشاط رقم (2)</b></p>

واجب منزلي	تكليف المشاركين بواجب منزلي، حيث يطلب من كل متدرب تطبيق مقياس رافن المصور ومقياس جاردنر للذكاءات المتعددة تطبيقا فرديا وتطبيقا جماعيا على المتكويين التابعين للمؤسسة التكوينية التي ينشط فيها. يمكن للمستشار المتدرب استغلال قاعة الإعلام الآلي في المؤسسة التكوينية لتطبيق المقاييس باستعمال الكمبيوتر وهذا بمساعدة المختص المكلف بالإعلام الآلي على مستوى المؤسسة، سيوفر هذا الاجراء الجهد والوقت والمال للمستشار والمؤسسة.
تلخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	13
عنوان الجلسة	مقابلة التوجيه والإرشاد (الجزء الأول)
المدة الزمنية	120 دقيقة
أهداف الجلسة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف المقابلة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني</li> <li>- شرح خمسة (05) مهارات على الأقل تستعمل في المقابلة دون استعمال المحاضرة</li> <li>- تحليل (03) مواضيع "طلب" المقابلة " بالرجوع إلى الخبرات المهنية السابقة للمتدرب</li> <li>- إعداد دليل نموذجي للمقابلة دون الرجوع للمحاضرة وبالتنويع في الأسئلة (أسئلة مفتوحة، أسئلة موجهة، أسئلة نصف موجهة)</li> </ul>
الغنيات والأساليب	المحاضرة المصغرة، الحوار والمناقشة، لعب الأدوار، النمذجة، الواجب المنزلي
الوسائل	الكمبيوتر، جهاز العرض، الأقلام والأوراق، مطوية، شريط فيديو
	<p>تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- استعراض أهم محاور الجلسة السابقة.</li> <li>- مناقشة الواجب المنزلي</li> </ul>

- اثارة مركز الاهتمام: عرض شريط فيديو حول مقابلة توجيه مهني، ويطلب من المتدربين تسجيل ملاحظاتهم حول القائم بالمقابلة، ومدى تطبيقه لتقنيات المقابلة، يوجه النقاش حول النقاط المسجلة على مستوى القائم بالمقابلة، انطلاقا مما تم التطرق إليه تمهد الباحثة لتقديم المحاضرة.
- تقديم المحاضرة حول المقابلة في الإرشاد والتوجيه المهني وفتح المجال للمتدربين لمناقشة المحاور (مفهوم المقابلة، خصائص المقابلة، التقنيات المستعملة في المقابلة، مواضيع المقابلة، تصنيف المقابلة)

## أنشطة الجلسة

- النشاط رقم 1**
- توزيع المشاركين في مجموعات وفق النظام المعمول به أعلاه، يطلب من كل مجموعة إعداد ما يلي:
  - قائمة بميزات وخصائص المقابلة في التوجيه والإرشاد المهني
  - قائمة بمواضيع المقابلات المسجلة خلال ممارستهم المهنية.

- النشاط رقم (2)**
- يطلب من المتدربين تشكيل ثنائيات وفق النظام المعمول به أعلاه والقيام بما يلي:
  - تحديد موضوع المقابلة (اختيار مهني)
  - إعداد دليل مقابلة توجيه مهني لصالح طالبي التكوين على مستوى مؤسسة تكوينية.
  - القيام بمحاكاة مقابلة باستعمال فنية لعب الأدوار واستغلال دليل المقابلة الذي تم إعداده.
  - يتم تسجيل أعمال كل الثنائيات في شريط فيديو.
  - يتم عرض شريط الفيديو الخاص بمحاكاة "مقابلة توجيه وإرشاد مهني " على المتدربين ودعوتهم لمناقشة أعمالهم وممارسة التقييم الذاتي والتقييم التكويني.

- الواجب المنزلي**
- يطلب من المشاركين إعداد شريط فيديو لمقابلة إرشادية يقوم فيها المتدرب بتجسيد الفنيات والخصائص التي تم شرحها خلال الجلسة التدريبية. يتم عرض أعمال المتدربين في الجلسة اللاحقة ومناقشتها.

- تلخيص الجلسة**
- يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة

- تقييم الجلسة**
- توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها

**رقم الجلسة 14**

المقابلة (الجزء الثاني 2)	عنوان الجلسة
120 دقيقة	المدة
التمرن على كيفية إجراء مقابلة موظفا خمسة (05) مهارات أساسية وباستعمال دليل المقابلة وفي ظرف 30 دقيقة. -التعرف على التطبيق الالكتروني " قاعدة معطيات التوجيه-حوصلة التوجيه " المعد خصيصا كدعامة للتوجيه المهني يستعمله مستشار التوجيه في ممارسته المهنية.	أهداف الجلسة
المحاضرة، العرض التوضيحي، الحوار والمناقشة، لعب الدور	الفتيات والأساليب
الكمبيوتر، جهاز العرض، الأفلام والأوراق، عرض فيديو، قوائم التقدير أو قوائم الشطب دليل المقابلة، مطويات	الوسائل
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <p>تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتلقي عبارات التحفيز والايجابية.</p> <p>بعد الفاء عبارات التشجيع والتحفيز على المتدربين، تطلب الباحثة من أحد المتدربين التذكير بمحاور الجلسة السابقة، يسمح هذا الاجراء بالمراجعة وبالربط بمحتوى الجلسة الموالية.</p> <p>-يطلب من المتدربين تشكيل ثنائيات للتمرن على اجراء المقابلة موظفين في ذلك المهارات التي تم تناولها وتوظيف دليل المقابلة الذي تم إعداده.</p> <p>- يطلب من المتدربين تقديم ملاحظاتهم واقتراحاتهم بخصوص تصميم "قاعدة معطيات التوجيه- حوصلة التوجيه" الخاصة بمستشار التوجيه المهني، وهذا بعد متابعتهم للعرض التطبيقي الذي أعدته الباحثة وإتاحة الفرصة للمستشارين بطرح الأسئلة حول مجالات الاستفادة من هذا التطبيق. وكيفية توظيفه في المقابلة بكل أنواعها، باعتبارها الأداة الفعالة في التوجيه المهني.</p>	
<b>أنشطة الجلسة</b>	
<p>يطلب من المشاركين تكوين ثنائيات حسب الرقم الموجود في كل بطاقة مشاركة، حيث يقوم المتدرب رقم 1(اصفر) والمتدرب رقم 1(اخضر) بمحاكاة مقابلة في التوجيه المهني، يستعين المتدرب رقم 1(اصفر) الذي يقوم بدور الموجه بدليل المقابلة الذي أنجزه حول تخصص مهني موجود ضمن قائمة عروض التكوين، بينما يستعين المتدرب رقم 1 (اخضر) الذي يقوم بدور طالب التوجيه بمرجع النشاطات المهنية للتخصص المهني المختار في الإجابة على أسئلة الموجه.</p>	

<p>يطلب من ثنائي آخر من المتدربين (2 أزرق) و (2 احمر) بتقييم المقابلة باستعمال شبكة الملاحظة (هل تم توظيف (05) مهارات على الأقل في المقابلة مع ذكرها، هل تم تحليل طلب المقابلة، هل تم استغلال دليل المقابلة، هل تم احترام الوقت المخصص للمقابلة، هل تم توظيف لغة الجسد، هل استعمل الموجه شبكة ملاحظة خلال لقائه مع الحالة "A).</p>	
تلخيص الجلسة	يطلب من أحد المشاركين تلخيص أهم ما تم تناوله في هذه الجلسة
الواجب المنزلي	يكلف المتدربون بالتمرن على أداء المقابلة حسب معايير الأداء المعمول بها في النشاط الأخير وتسجيل أعماله في شريط فيديو بهدف تقييمه ذاتيا وتقييمه من طرف الباحثة والمجموعة التدريبية عن بعد باستعمال الوسائل المتاحة.
تقييم الجلسة	توزع استمارة تقييم الجلسة على المشاركين في نهاية الجلسة ويتم استرجاعها بعد التأكد من الإجابة على كل فقراتها
رقم الجلسة	15
عنوان الجلسة	تقييم البرنامج التدريبي واختتامه (القياس البعدي)
المدة	120 دقيقة
أهداف الجلسة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطبيق القياس البعدي باستعمال اختبار المعارف،</li> <li>- تقديم الانطباعات تجاه البرنامج التدريبي مباشرة بعد الانتهاء من تطبيقه،</li> <li>- برمجة التقييم التتبعي للبرنامج التدريبي خلال (6) أشهر من اختتامه،</li> </ul>
الفنيات والأساليب	<ul style="list-style-type: none"> <li>- فنية الحوار والمناقشة، التطبيقات العملية، التغذية الراجعة.</li> <li>- القياس البعدي</li> </ul>
الوسائل	- الكمبيوتر، جهاز العرض، تطبيق "قاعدة معطيات التوجيه"، اختبار المعارف
<p><b>الإجراءات التنفيذية للجلسة:</b></p> <p>-تقوم الباحثة بتوزيع اختبار المعارف على المتدربين وتحثهم على ادائه، وتتأكد من تعبئة البيانات الأولية للمتدربين عند استرجاعها لأوراق الاختبار.</p> <p>-تتيح الباحثة الفرصة لكل متدرب بتقديم انطباعاته وتقييمه الشخصي للبرنامج التدريبي.</p>	

- تشكر الباحثة المتدربين على انضباطهم ومشاركتهم الإيجابية في البرنامج التدريبي وتحثهم على توظيف ما تعلموه وتدريبوا عليه خلال ممارستهم المهنية.

### أنشطة الجلسة 15

<p>تقوم الباحثة بقياس ردود الفعل تجاه البرنامج التدريبي، وذلك بتوزيع استمارة الرضا عن البرنامج التدريبي وتسترجعها بعد الاجابة عليها.</p> <p>" القياس البعدي"، تقوم الباحثة بتطبيق اختبار المعارف على المشاركين وتدعوهم للإجابة على كل فقراته، وتتأكد من ذلك عند استرجاعها لأوراق الاختبار، يدخل هذا النشاط في إطار عملية التقييم النهائي أو التقييم التحصيلي للبرنامج التدريبي.</p>	<p><b>النشاط رقم 1</b></p>
<p>"التقييم الذاتي": يطلب من كل مشارك أن يقدم تقييما ذاتيا شفويا لمدى الاستفادة من البرنامج التدريبي، وإتاحة المجال للمشاركين للتعبير عن مدى تحقيق احتياجاتهم وتوقعاتهم التي سجلوها في بداية البرنامج التدريبي.</p>	<p><b>النشاط رقم (2)</b></p>

" اختتام البرنامج التدريبي" توزع شهادات المشاركة على المتدربين في حفل رمزي يعزز الاتجاه الايجابي نحو التدريب المهني المستمر، وتكون مرفقة بكلمة ختامية لمدير المعهد، والمفتش المرافق للبرنامج، والباحثة القائمة على البرنامج التدريبي تصميما وتنفيذا وتقييما ومتابعة.

### الملحق رقم (6) قائمة المحكمين لاختبار المعارف المستعمل في القياس القبلي والبعدي

جامعة الانتماء	الدرجة العلمية والتخصص	أسماء لأساتذة المحكمين
جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي/علم النفس العيادي	أ.د. زروالي لطيفة
جامعة البليدة	أستاذ محاضر "أ"/علم النفس الاجتماعي	بودوح
جامعة سعيدة	أستاذة محاضرة "ب"/ تخصص	شويطر خيرة
جامعة سعيدة	أستاذة محاضرة "ب" /علم النفس التربوي	د. نباررقية
جامعة وهران 2	أستاذة محاضرة "ب"/إرشاد و توجيه	د. صالح نعيمة
المقاطعة الغربية	مفتش بقطاع التكوين والتعليم المهنيين	قايد سليمان سيد احمد

## الملحق رقم (7) نتائج تحكيم اختبار المعارف

الملاحظات والتعديل	نسبة الموافقة	النتيجة		رقم الفقرة	أبعاد الاختبار
		غير موافق	موافق		
	<b>%100</b>		6	3، 2، 1	بعد التوجيه
تحذف	<b>%16</b>	5	1	4	
إضافة المراحل	<b>%83.33</b>	1	5	5	
	<b>%83.33</b>	1	5	6	
	<b>100%</b>		6	8، 7	
	<b>%83.33</b>	1	5	9	
	<b>%83.33</b>	1	5	10	
يمكن تجزئة الفقرة إلى فقرتين	<b>100%</b>		6	12، 11	
حذف كلمة " اختزال "				13، 14	
	<b>%83.33</b>	1	5	15	
إضافة المراحل	<b>%83.33</b>	1	5	16	بعد التقييم
	<b>%83.33</b>	1	5	17	
	<b>%100</b>		6	19، 18 21، 20	
	<b>%83.33</b>	1	5	22	
	<b>%100</b>		6	23	

	%100		6	25، 24 27، 26 29، 28	
	%83.33	1	5	32	

**الملحق رقم (8): اختبار المعارف في صورته النهائية**

السيدات والسادة مستشاري التوجيه، التقييم والإدماج المهني، أعضاء المجموعة التدريبية، تحية طيبة.

في إطار الإجراءات قياس فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد والتوجيه المهني -دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه، التقييم والإدماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، أرجو منكم الاجابة على فقرات اختبار تحصيل المعارف الخاص بالبرنامج التدريبي، وذلك بوضع علامة (+) مكان الاجابة الصحيحة.

أ.الباحثة: عليم عقيلة إشراف: أ.د. تراري مختارية تأطير: المفتش قايد سليمان سيد أحمد

**المحور الأول: البيانات الأولية الخاصة بمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني (عينة الدراسة):**

الولاية: ..... المؤسسة التكوينية: .....

الجنس: ذكر  أنثى

التخصص: علم النفس العيادي  إرشاد و توجيه:  تخصص آخر أذكره.....

الخبرة المهنية: اقل من 05 سنوات  6-10 سنوات

11- 15 سنة  16\_20 سنة  أكثر من 20 سنة

الشهادة العلمية: ليسانس  ماستر  ماجستير  شهادة أخرى:



## 2 . المحور الثاني:

البعد	الرقم	الفقرة	صواب	خطأ
	01	تقوم تربية الاختيارات على التشخيص النفسي.		
	02	يمكن لسمات شخصية فرد ما ان تدل على المهنة المناسبة له		
	03	يسمح تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP) للمرشد (الموجه) ان يكون محور عملية التوجيه		
	04	تتكون تقنية تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP) من خمسة مراحل رئيسية (الاستكشاف، البلورة، الاشهار، التخصص، الانجاز)		
	05	يتطلب استعمال استراتيجية حل المشكلات أدوات مادية		
	06	توظف مرحلة البلورة في طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP) كفاية التفكير التصنيفي		
بعد	07	البيئة المجاورة هي البيئة التي تتطابق مع ميول الفرد حسب جون هولاند		
التوجيه	08	يعد " جيلات " صاحب نظرية اتخاذ القرار		
المهني	09	العوامل الاجتماعية لها دور في اختيار المهنة		
	10	معرفة البيئة اسبق من معرفة الذات في عملية التوجيه المهني		
	11	عملية الاختيار المهني عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان حسب "سوبر"		
	12	العوامل الاقتصادية لها دور في اختيار المهنة		
	13	توظف مهارة التلخيص في مرحلة الاستكشاف في طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي (ADVP)		
	14	يمكن الاكتفاء بنتائج الاختبارات النفسية في عملية التوجيه المهني		
	15	تعد نظرية سوبر من أهم نظريات النمو المهني		
	16	هناك ثلاثة خطوات رئيسية يجب إتباعها في استراتيجية حل المشكلات (تحديد المشكلة، توليد الحلول البديلة، واختيار الحل المناسب)		
	17	لا يشترط تعريف السلوك إجرائيا لملاحظته بطريقة منتظمة.		

		يمكن استعمال قوائم التقدير في المقابلة وفي الملاحظة المنظمة وفي التقرير الذاتي	18	بعد التقويم
		يقيس اختبار جون رافن للمصفوفات المتتالية الملونة القدرات العقلية للأفراد العاديين	19	
		يستعمل مخطط ايشيكاوا في تشخيص نقاط قوة المؤسسة	20	
		تعبر لغة الجسد عن التواصل الغير لفظي	21	
		قامت نظرية الذكاءات المتعددة على خمس ذكاءات أساسية ( ذ.لغوي، ذ.حركي، ذ.فلسفي، ذ. موسيقي، ذ.طبيعي)	22	
		الاستعدادات قدرات كامنة يمكن الكشف عنها	23	
		يمكن للمرشد استعمال شبكة الملاحظة في كل المجالات.	24	
		تحليل العمل يتضمن تحليل المهمات وتحليل المهارة وتحليل الأداء	25	
		مهارة إعادة الصياغة تستعمل في شبكة الملاحظة	26	
		يعتمد اختبار المصفوفات المتتالية لجون رافن على التعبير اللغوي.	27	
		يعد التقرير الذاتي من أساليب التقويم	28	
		الأسئلة المغلقة أكثر جلبا للمعلومات من الأسئلة المفتوحة	29	
		يمكن الاستغناء عن دليل المقابلة في مقابلة تقييم المسترشد	30	
		يعد الملف الوثائقي portfolio من الأدوات المستعملة في التقويم البديل	31	
		ثورندايك مؤسس نظرية الذكاءات المتعددة	32	

الملحق رقم (9): استمارة تقييم الجلسات التدريبية

-رقم الجلسة: ..... - تاريخ الجلسة: ..... - توقيت الجلسة: .....  
 أخي المتدرب، أختي المتدربة، نظرا لأهمية أرائك وملاحظاتك حول الجلسات التدريبية، كونها تساهم في تحسينها،  
 وتفيد في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي وتقييمه، يرجى منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة التالية:  
 ولاية الانتساب: ..... - المؤسسة التكوينية: .....

المحور الأول:

- ما الجديد من المعلومات والمهارات الذي استفدت منه في هذه الجلسة؟ .....
- ماهي الجوانب الإيجابية التي ميزت الجلسة؟ .....
- ما هي جوانب القصور التي تراها في الجلسة؟ .....
- ما هي اقتراحاتك لتحسين الجلسات القادمة؟ .....

المحور الثاني:

يرجى تعبئة الجدول التالي من خلال الإجابة على فقراته بوضع علامة (+) في الخانة التي تراها مناسبة.

الرقم	الفقرات	تحت المتوسط(1)	متوسط(2)	حسن(3)	جيد(4)
01	ما رأيك في محتوى الجلسة؟				
02	ما رأيك في طريقة تنشيط الجلسة؟				
03	ما تقييمك للدعائم البيداغوجية؟				
04	ما تقييمك للمدة الزمنية للجلسة				
05	ما تقييمك لمكان التدريب؟				

الجدول رقم (10) قائمة المحكمين لبطاقة تقييم الأداء الملاحظ للبرنامج التدريبي واستمارة تقييم الجلسات

## التدريبية

الرقم	أسماء لأساتذة المحكمين	الدرجة العلمية والتخصص	جامعة الانتماء
1	أ.د. زروالي لطيفة	أستاذ التعليم العالي/علم النفس العيادي	جامعة وهران 2
2	د. صالح نعيمة	أستاذة محاضرة "ب"/إرشاد و توجيه	جامعة وهران 2
3	شويطر خيرة	أستاذة محاضرة "ب"/ تخصص	جامعة سعيدة
4	د. نباررقية	أستاذة محاضرة "ب"/ علم النفس التربوي	جامعة سعيدة
5	بن سيدي محند أويدير	أستاذ محاضر "أ"/ علم النفس المهني	جامعة سيدي بلعباس
6	قايد سليمان سيد احمد	مفتش بقطاع التكوين والتعليم المهنيين	المقاطعة الغربية
7	رماصي توفيق	أستاذ "م.ت.م."/هندسة بيداغوجية	معهد التكوين والتعليم المهنيين، سيدي بلعباس

الملحق رقم (11): بطاقة تقييم الأداء الملاحظ لأنشطة البرنامج التدريبي في صورتها النهائية

مجال الكفايات	الموضوع	مستوى الأداء				
		أداء ضعيف (1)	تحت المتوسط 2	متوسط 3	حسن 4	جيد (5)
كفايات التوجيه المهني	التحليل باستعمال مخطط ايشيكاوا					
	استراتيجية حل المشكلات					

				<p>8. يطبق معايير اختيار النظرية الجيدة</p> <p>9. يذكر المبادئ الأساسية للنظرية سوبر</p> <p>10. يوظف أهم المفاهيم والمصطلحات والأدوات لنظرية سوبر</p> <p>11. يذكر المبادئ الأساسية لنظرية هولاند</p> <p>12. يذكر أهم المفاهيم والمصطلحات والادوات لنظرية هولاند للأنماط المهنية</p>	<p>تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني</p>	
				<p>13. يعرف طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي «ADVP»</p> <p>14. يطبق بالتسلسل مراحل طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي «ADVP»</p> <p>15. يميز الكفايات المرتبطة بمرحلة الاستكشاف</p> <p>16. يميز الكفايات المرتبطة بمرحلة البلورة</p> <p>17. يميز الكفايات المرتبطة بمرحلة التخصيص</p> <p>18. يميز الكفايات المرتبطة بمرحلة التنفيذ</p>	<p>المشروع المهني</p>	
				<p>19. يميز بين مفهوم التقييم ومفهوم التقييم ومفهوم القياس</p> <p>20. يذكر خصائص كل نوع من أنواع التقييم، يذكر أدوات التقييم الكلاسيكي وأدوات التقييم البديل</p> <p>21. يطبق نموذج SWOT التحليل الرباعي</p> <p>22. يطبق نموذج ملف الإنجاز PORTFOLIO</p>	<p>أدوات التقييم (التقييم الكلاسيكي و البديل)</p>	<p>كفايات التقييم</p>
				<p>23. يصمم شبكة (بطاقة) الملاحظة</p> <p>24. يطبق شبكة (بطاقة) الملاحظة</p> <p>25. يفرغ شبكة (بطاقة) الملاحظة</p>	<p>شبكة الملاحظة</p>	
				<p>تطبيق مقياس هولاند للميول المهنية</p> <p>26. يلتزم بتعليمية الاختبار</p> <p>27. يجمع الدرجات الخاصة بكل نمط شخصية ويضعها في الخانة الموافقة للبيئة المهنية</p> <p>28. يرتب البيئات المهنية تنازليا حسب المجاميع المحصل عليها</p>	<p>الميول المهنية</p>	

				<p>29. يستخرج رمز هولاند المكون من الثلاث رموز الموافقة للثلاث بيئات الأولى في الترتيب</p> <p>30. يرسم الشكل السداسي التوضيحي للبيئات المهنية للفرد حسب نتائج المقياس (البيئة المطابقة والبيئات المجاورة والبيئات البديلة والبيئة المضادة).</p> <p>31. يربط بين الميول المهنية لطالب التكوين حسب نتائج المقياس والبيئات المهنية المعبر عنها بالتخصصات المهنية في مدونة التكوين المهني اصدار 2019 أو عروض التكوين المهني 2019.</p>		
				<p>32. يلتزم بتعليمية الاختبار</p> <p>33. يجمع الدرجات الخاصة بكل نوع من انواع الذكاءات</p> <p>34. يرتب انواع الذكاءات المحسوبة تنازليا.</p> <p>35. يميز بين الذكاءات البارزة والذكاءات الأقل بروزا والتي يجب العمل عليها بالتدريب.</p> <p>36. يرسم المنحني البياني للذكاءات المتعددة</p> <p>37. يوظف نتائج مقياس الذكاءات المتعددة في التوجيه المهني</p>	<p>القدرات العقلية الجلسات 12 + 11 تطبيق اختبار الذكاءات</p>	كفايات التقييم
				<p>38. يلتزم بتعليمية الاختبار (تعبئة البنود، الوقت)</p> <p>39. ينقل الاجابات في جدول الاجابات</p> <p>40. يصحح الاختبار باستعمال مفتاح التصحيح</p> <p>41. يجمع الدرجات الخاصة بكل عمود: (دقة التمييز بين الاشكال، اكتشاف التماثل بين الأشكال، التعبير المنظم في أنماط الاشكال، إعادة ترتيب الشكل أو تبديله بطريقة منظمة، تحليل الاشكال إلى أجزاء وإدراك العلاقات المنطقية)</p>	<p>تطبيق اختبار رافن للعاديين</p>	

					42. يحسب معامل الذكاء العام	
					43. يوظف نتائج التقييم في التقويم والتوجيه المهني	
					44. يحلل الطلب (توجيه أو إرشاد)	المقابلة الجلسات
					45. يعد دليل المقابلة الموافق لطريقة تنشيط النمو المهني والشخصي	14+13
					46. يعدد ويميز بين مهارات المقابلة	

## الملحق رقم (12) نتائج تحكيم استبيان الرضا عن البرنامج التدريبي

الملاحظات	نسبة الموافقة	النتيجة		رقم الفقرة	أبعاد الاستبيان
		موافق	غير موافق		
	100%	6		1، 2 3، 4 5، 6 7، 8 9، 10 11 12	محتوى البرنامج
	83.33%	5	1		
حذف " والمعينات " من البعد	100%	6		13، 14 15، 16 17، 18	الدعائم و المعينات البيداغوجية
	100%	6		19، 20 21، 22 23، 24	الإشراف على التدريب
	83.33%	5	1	25	
	100%	6		26	
	100%	6		27	العلاقات أثناء التدريب

	<b>%100</b>		6	28	
إعادة صياغة الفقرة	<b>%66</b>	2	4	29	
	<b>%100</b>		6	32 ،31 ،30	
	<b>%100</b>		6	34 ،33 36 ،35	الإنجاز
	<b>%83.33</b>	1	5	37	
	<b>%100</b>		6	38	



## الملحق رقم (13) استمارة تقييم رضا المتدرب عن البرنامج التدريبي في صورتها النهائية

المحور الأول: البيانات الأولية الخاصة بمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني (عينة الدراسة):

الولاية: .....

المؤسسة التكوينية: .....

الجنس: ذكر  أنثى التخصص: علم النفس العيادي  إرشاد وتوجيه:  تخصص آخر اذكره: .....الخبرة المهنية: اقل من 05 سنوات  6-10 سنوات  11-15 سنة  16-20 سنة  أكثر من 20 سنةالشهادة العلمية: ليسانس  ماستر  ماجستير  شهادة أخرى اذكرها: .....

## 2- المحور الثاني:

الرقم	الفقرة	البعد
01	أهداف البرنامج واضحة	1- محتوى البرنامج
02	استفدت من معلومات ومهارات جديدة	
03	تدرت على طريقة تشخيص معيقات التوجيه باستعمال مخطط ايشيكاوا	
04	تعرفت على استراتيجية حل المشكلات	
05	وظفت نظريات التوجيه والإرشاد المهني في الأعمال التطبيقية أثناء البرنامج التدريبي	
06	استوعبت منهجية إعداد شبكة الملاحظة	
07	تدرت على مقياس هولاند للميول المهنية	

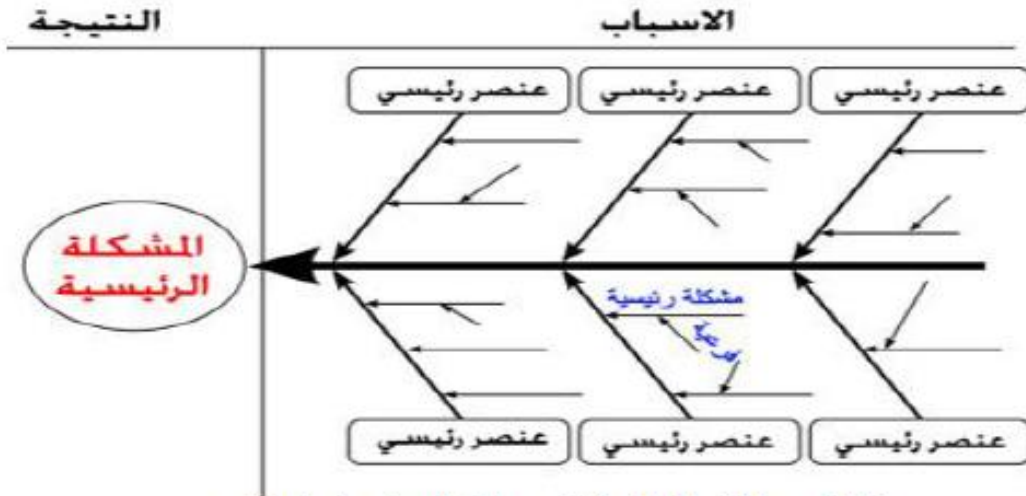
				تعرفت على مقياس الذكاءات المتعددة لجاردنر	08	
				تعرفت على مراحل تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP لاختيار المشروع المهني	09	
				صار بحوزتي عدة أدوات في مجال التقييم	10	
				أشعر أن البرنامج يستجيب لاحتياجاتي	11	
				راض عن محتوى البرنامج بصفة عامة	12	
				تضمن البرنامج التدريبي فيديوهات وصور توضيحية	13	2- الدائم و المعينات البيداغوجية
				وفر البرنامج الاطلاع على كتيبات ونشرات ومجلات حول المهن والتخصصات المهنية	14	
				أتاح البرنامج استعمال أجهزة الاعلام الالي للمتدربين.	15	
				توفرت الأقلام الملونة والأوراق الكبيرة الحجم لأداء الاعمال التطبيقية	16	
				تم استعمال جهاز العرض " DATA SHOW " طيلة فترة البرنامج التدريبي لعرض محتوى المادة العلمية.	17	
				مكنني الفضاء الإلكتروني المدعم للتدريب " المجموعة مغلقة في الفايبروك " من الاستفادة من محاضرات ، كتب الكترونية، موسوعات ، مقاييس و اختبارات"	18	

				19	3- الإشراف على التدريب
			نوعت المدربة طرق وأساليب تنشيط البرنامج التدريبي		
			20	اتاحت المدربة الفرصة لجميع المتدربين للتدخل خلال المناقشات	
			21	شجعت المدربة المشاركين على ابداء آرائهم	
			22	حفزت المدربة المشاركين لتطبيق البرنامج التدريبي	
			23	صوت المدربة واضح ومسموع	
			24	نوعت المدربة في طرق التواصل (تواصل لفظي وتواصل غير لفظي)	
			25	ساد التدريب جوا من النشاط والمتعة	
			26	استخدمت المدربة تقنيات وأساليب متعددة في التدريب.	
			27	استفدت من خبرة زملائي في حل مشاكلي المهنية.	4- العلاقات أثناء التدريب
			28	تبادل الخبرات مع الزملاء شجعني على حضور جميع الجلسات	
			29	استفدت من تقييم زملائي لأدائي خلال البرنامج التدريبي (التقييم بالأقران)	
			30	تعاونت مع زملائي في أداء الأنشطة التدريبية	
			31	انخرطي في الجماعة مكنتني من التعلم أكثر	
			32	تبادلت المعارف والتقنيات وطرق العمل مع زملائي	
			33	ارتحت لمشاركتي الإيجابية في البرنامج التدريبي	5- الإنجاز

				عزز البرنامج من اتجاهاتي الإيجابية نحو مهنتي	34
				مكنني البرنامج من التقييم الذاتي	35
				دعم البرنامج ممارستي المهنية بالاستراتيجيات والتقنيات والأدوات	36
				عزز البرنامج ثقتي بنفسي وتقديري لذاتي.	37
				سأهم البرنامج في تنمية كفاياتي المهنية.	38

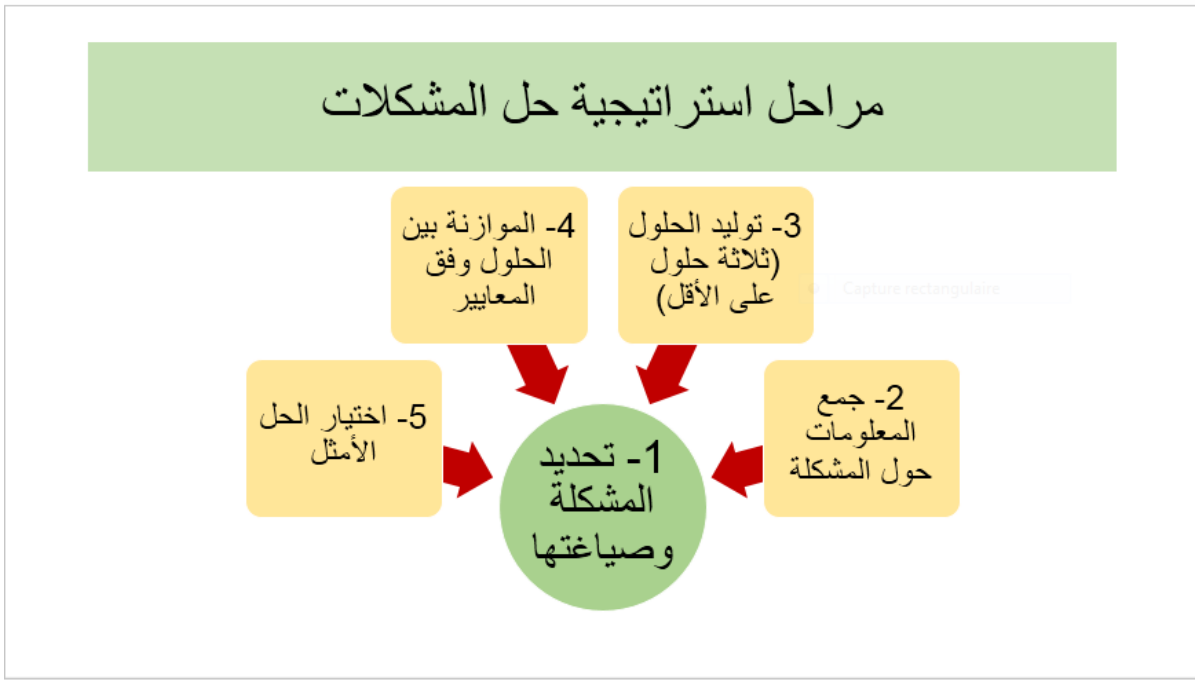
الملحق رقم (14) مخطط ايشيكاوا لتحليل المشكلات

المصدر: (حسن، نامق، عبد الله، 2017، ص: 679)

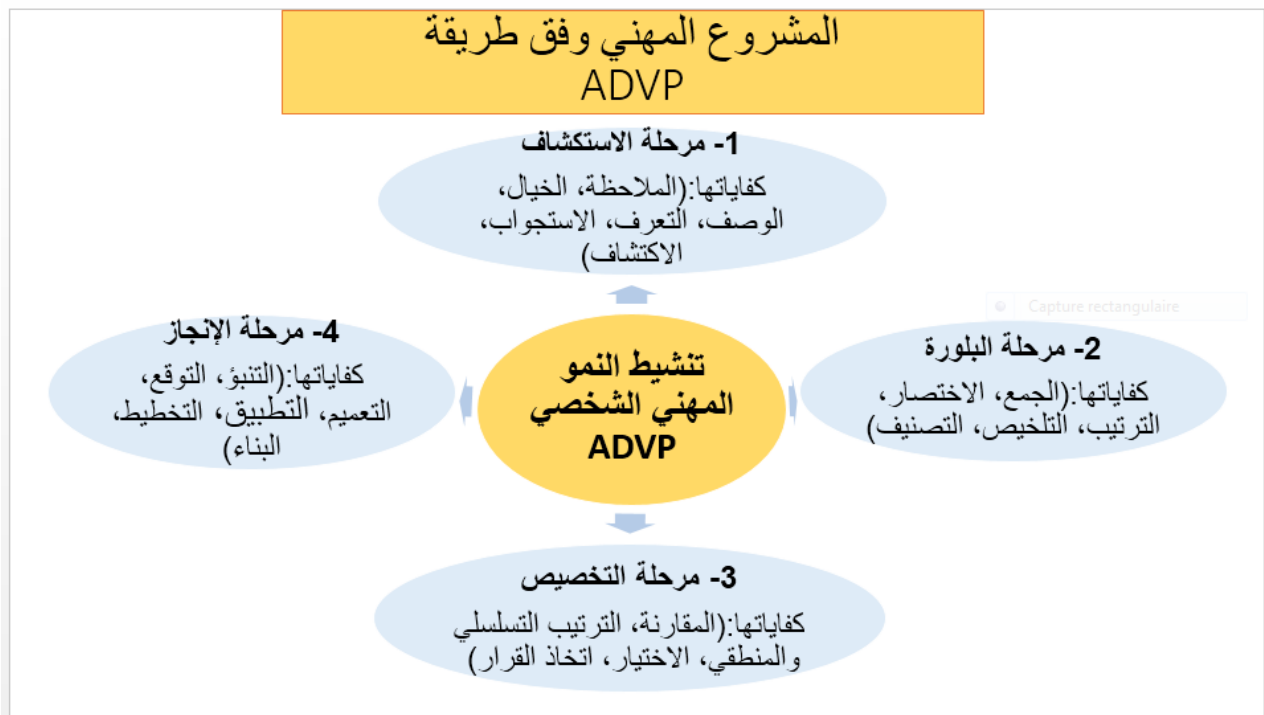


شكل ٢ يبين آلية تحليل المشكلات في استراتيجية عظم السمكة

الملحق رقم (15) خطوات استراتيجية حل المشكلات



الملحق رقم (16) مراحل إعداد المشروع المهني وفق طريقة "تنشيط النمو المهني والشخصي"



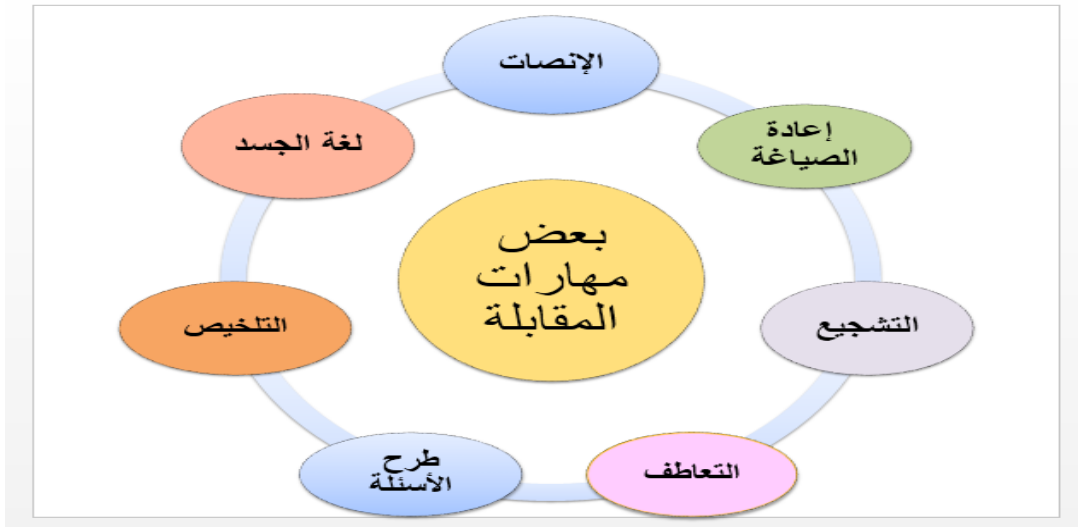
الملحق رقم (17) التقييم الواقعي: التحليل الرباعي SWOT

<p>نقاط الضعف (<b>Weaknesses</b>): سمات المنظمة أو سمات الفريق أو سمات الفرد المضرة بتحقيق الهدف.</p> <p>1-.....</p> <p>2-.....</p> <p>3-.....</p>	<p>نقاط القوة (<b>Strengths</b>): سمات المؤسسة المفيدة أو سمات الفريق أو سمات الفرد في تحقيق الهدف</p> <p>1-.....</p> <p>2-.....</p> <p>3-.....</p>
<p><b>التحليل الرباعي</b></p> <p><b>swot</b></p>	
<p>مخاطر أو التهديدات (<b>Threats</b>): الظروف الخارجية التي يمكن أن تلحق الضرر بأعمال المؤسسة أو الفريق أو الفرد.</p> <p>1-.....</p> <p>2-.....</p> <p>3-.....</p>	<p>فرص (<b>Opportunities</b>): الظروف الخارجية التي يمكن الاستفادة منها في تحقيق الهدف</p> <p>1-.....</p> <p>2-.....</p> <p>3-.....</p>

الملحق رقم (18) خطوات تصميم شبكة الملاحظة

خطوات تصميم شبكة الملاحظة		
1- خطوات الاعداد	2- إخراج أداة الملاحظة	3- خطوات القيام بالملاحظة
1- تحديد الهدف من استعمال أداة الملاحظة	1- تجميع العبارات و ترتيبها في تتابع طبيعي منطقي	1- تحديد الهدف من إجراء الملاحظة
2- تحديد مظاهر السلوك المراد ملاحظته بالتعريف إجرائي	2- وضع التعليمات الخاصة بأداة الملاحظة و تشمل:	2- تحديد مكان و زمان إجراء الملاحظة
3- تحليل كل مظهر من مظاهر السلوك إلى مكوناته	- تعليمات خاصة بالمشارك كالاسم، السن، الجنس، المرحلة الدراسية	3- تحديد نوع الملاحظة : ملاحظة بالمشاركة، أو ملاحظة غير بدون مشاركة
4- صياغة العبارات التي تصف السلوك، مع ضمان فكرة واحدة فقط، وأن توضع في صيغة المضارع. وعدم الأيحاء بالإجابة.	- تعليمات خاصة بالمقياس مثل الغرض من الأداة، طريقة تسجيل السلوك الملاحظ ( هل هو في صورة قوائم شطب أم سلالمة تقدير)	4- تجهيز أدوات الملاحظة المستخدمة : قوائم شطب أم سلالمة تقدير ( ثلاثية أم خماسية)
5- تحديد اسلوب الملاحظة المستخدم: قائمة مراجعة check-list أم مقياس تقدير RATING SCALES من النوع الثلاثي (ثلاثون) أو الخماسي (ليكات)	التأكيد على أن الأداة مكفولة السرية و تستعمل لأغراض البحث العلمي	5- أخذ موافقة المشاركين أو أولياءهم على تسجيل الملاحظة قبل إجرائها
- إخراج أداة الملاحظة.	3- التأكد من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين في مجال التخصص او القياس.	6- تدريب القائمين بالملاحظة.
	4- ثبات الأداة: يستعمل الطرق الإحصائية مثل إعادة التطبيق، التجزئة النصفية، الصورة المتكافئة	7- تسجيل ما يلاحظه القائم بالملاحظة من سلوك المسترشد داخل شبكة الملاحظة، مع عدم التدخل الذاتي
		8- طلب الموافقة من المسترشد أو ولي أمره في حالة الاستعانة بأدوات التسجيل الالكترونية
		8- عدم تأجيل تسجيل السلوك الملاحظ إلى ما بعد الانتهاء من الملاحظة تفاديا للنسيان أو التحريف.

## الملحق رقم (19): مهارات المقابلة



الملحق رقم (20) مقياس الميول المهنية لجون هولاند (1985) وتعديل عياد (2011).

الهدف: قياس الميول المهنية لغرض تقييمها وتوظيفها في التوجيه والإرشاد المهني

1- قياس ذاتي (أي يطبقه المتدرب على نفسه لاكتساب مهارة التطبيق)

2- يطبقه المتدرب على الوافدين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين تطبيقاً فردياً أو جماعياً

3- الوقت: 20 دقيقة

تعليمية: تجد في الجدول الموالي (48) عبارة، قم بقراءة العبارات بعناية وتركيز ثم ضع علامة أمام الدرجة التي تراها مناسبة لتلك العبارة التي تعبر عن شخصيتك، تأكد من الإجابة على كل فقرات الجدول. وهذا سوف يعطيك نتائج عن البيئات الملائمة لشخصيتك.

- إن هذا نشاط ميول مهنية وليس اختبار قدرات، لذا فالعبارات لا تحمل صفة الصواب والخطأ.

- حدد درجة العبارات التي تعبر عن شخصيتك من خلال التفكير والتركيز.

الرقم	العبارة	عالي جدا (5)	عالي (4)	متوسط (3)	منخفض (2)	منخفض جدا (1)
01	أميل للنشاطات التي تتطلب مهارات حركية					
02	أميل للعمل الذي يكون فيه تحد جسمي					
03	أستمتع بعمل الأشياء وتركيبها وتصليحها					
04	أستمتع بتعلم كيفية عمل الأدوات المختلفة					

					05	أتجنب المواقف التي لها علاقة بالتعامل مع الآخرين
					06	أتميز بانني عملي في التعامل مع مشاكل الحياة
					07	أفضل الأعمال اليدوية
					08	أفضل التعامل مع الآلات والمعدات والنباتات
						النمط الواقعي
						المجموع =
					09	أفضل الأعمال التي فيها تحد لقدراتي العقلية
					10	أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة
					11	أميل للعمل المعتمد على الأدلة والبراهين
					12	أستمتع بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها
					13	أفضل التفكير في حلول للمشاكل قبل التعامل معها
					14	أميل إلى الموضوعات التي تتطلب القدرة على التنظيم والفهم
					15	أهتم بالبحث عن علل الأشياء وعلاقتها
					16	أفضل المهن القائمة على التفكير العلمي
						النمط المستكشف
						المجموع =
					17	أفضل العمل ضمن مجموعة لو فريق
					18	أميل إلى المهن التي تهتم بمساعدة الآخرين
					19	أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع
					20	أميل للعمل الذي يلبي حاجات الآخرين
					21	أتميز بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين
					22	أستطيع أن أشرف على أنشطة اجتماعية
					23	أمتلك مهارة تدريب وتعليم الآخرين
					24	أمتلك مهارة إدارة المناقشة الجماعية
						النمط الاجتماعي
						المجموع =
					25	أميل للعمل الذي يسمح لي بالتفاوض مع الآخرين
					26	إميل إلى وضع مهاراتي وقدراتي في منافسة الآخرين
					27	أثقف مهارة التحدث التي تحتاج إلى جهود عقلية



					28	أميل للعمل الذي من خلاله أستطيع حل مشكلات الآخرين
					29	أميل لأن أكون قائدا لمجموعة من الناس
					30	أميل إلى الأعمال التي تؤدي إلى الربح
					31	أفضل صنع القرارات التي تؤثر على الآخرين
					32	أستمتع بالنشاطات التي تتطلب مهارة عالية في المتابعة
						النمط المغامر = المجموع
					33	أفضل الأعمال التي تتماشى مع القانون
					34	أفضل العمل المكتبي ذا الساعات الثابتة
					35	أميل للعمل ذي البرنامج المحدد
					36	أميل للعمل ذي الساعات الثابتة
					37	أفضل مواقع العمل الروتينية
					38	أفضل أن أكون مسؤولا عن تفاصيل العمل
					39	أميل إلى العمل في مكان ثابت طوال اليوم
					40	أستطيع أن أنجز الكثير من الأعمال المكتبية في وقت قصير
						النمط التقليدي = المجموع
					41	أميل للعمل المستقل مع قليل من المراقبة
					42	أميل للأعمال التي أكون فيها متميزا
					43	أرغب بالعمل ضمن مسؤوليات تتغير باستمرار
					44	أفضل الأعمال التي تعبر عن المشاعر بدرجة عالية
					45	أميل للعمل الذي يتطلب الدقة و الانتباه للتفاصيل
					46	أميل للعمل ذي الإثارة
					47	أستمتع بعمل التصميمات ذات الطابع الفني
					48	أميل للأعمال غير المقيدة لحرיתי
						النمط الفني = المجموع

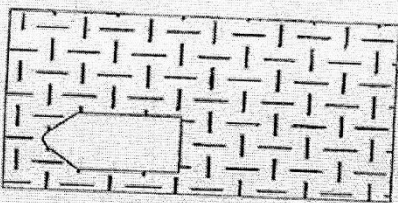
الملحق رقم (21) اختبار المصفوفات المتتابعة العادية تأليف جون رافين وإعداد مصطفى فهمي وحامد زهران وفؤاد أبو حطب وعلي خضر .

التعليمة:

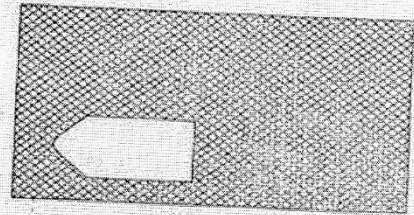
نضع بين يديك مجموعة من الأشكال، تتألف من ستين (60) مصفوفة مقسمة إلى خمس (5) مجموعات هي (أ، ب، ج، د، هـ) وتحتوي كل منها على اثني عشرة (12) مصفوفة، والمصفوفة عبارة عن شكل أساسي يحتوي على تصميم هندسي تنقصه قطعة وضعت مع بدائل يتراوح عددها بين ستة (6) وثمانية (8) بدائل. المطلوب منك التعرف على الشكل الناقص بوضع علامة (+) داخل الشكل الذي يرمز للإجابة الصحيحة في ورقة الإجابة.

المجموعة ا

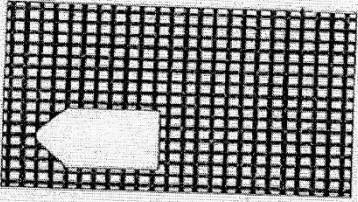
مجموعة 3  
1f



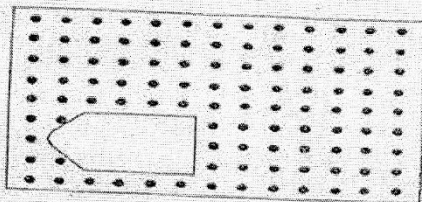
2f



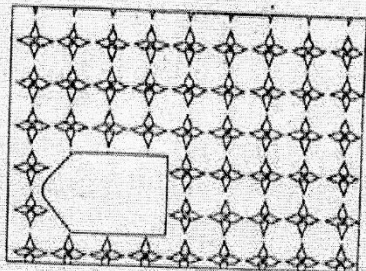
3f



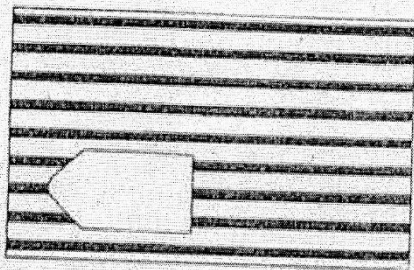
4f




5f




6f




3




2




1




3




2




1




5




5




4




6




5




4



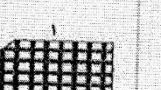
3




2




1




3



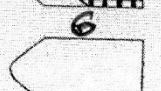
2




1




6




5




4




6




5




4




3




2




1




3




2




1




6




5




4




6



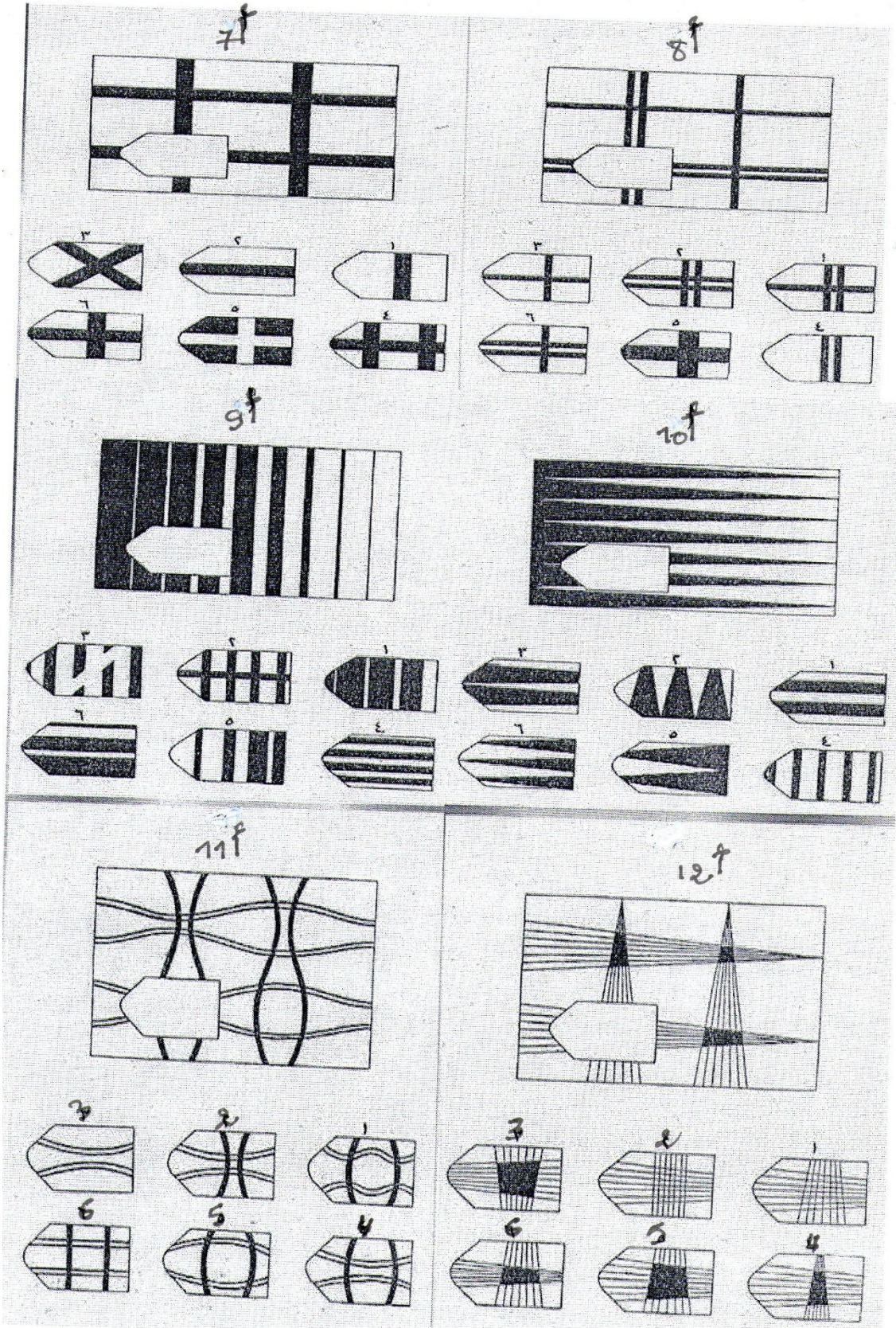
5



4



المجموعة ٢



المجموعة (ب)

ب 1

ب 2

ب 3

ب 4

ب 5

ب 6

المجموعة (ب)

**7 ب**

**8 ب**

**9 ب**

**10 ب**

**11 ب**

**12 ب**

المجموعة (ج)

**مجموعة ج ١**

**ج ٢**

**ج ٣**

**ج ٤**

**ج ٥**

**ج ٦**

المجموعة (ج)

7

4 3 2 1

8 7 6 5

8

4 3 2 1

8 7 6 5

9

4 3 2 1

8 7 6 5

10

4 3 2 1

8 7 6 5

11

4 3 2 1

8 7 6 5

12

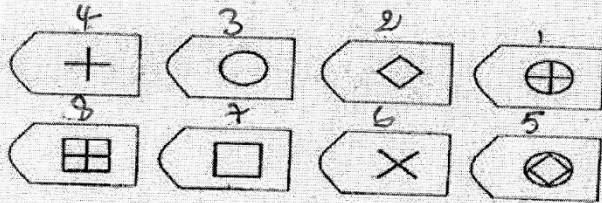
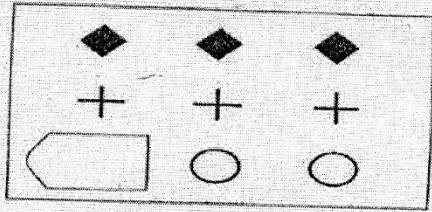
4 3 2 1

8 7 6 5

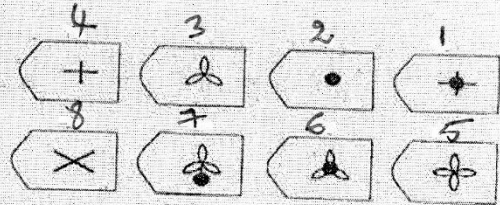
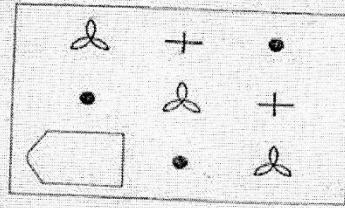


المجموعة (د)

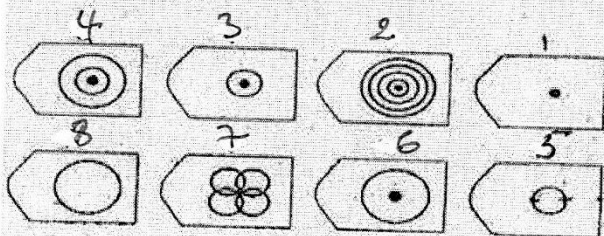
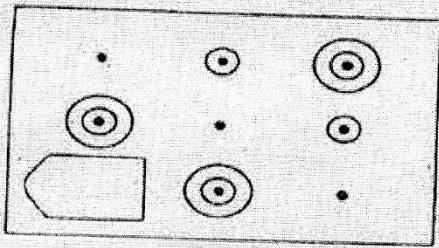
مجموعة 2  
10



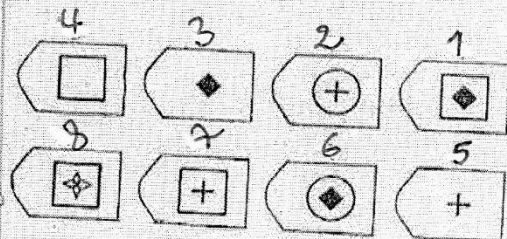
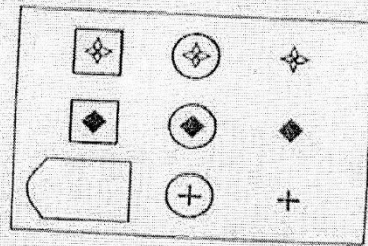
3



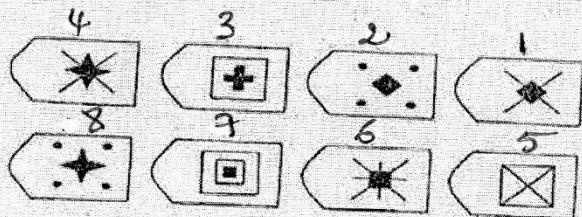
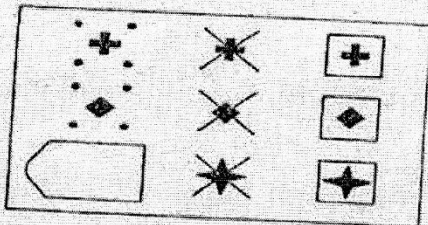
3



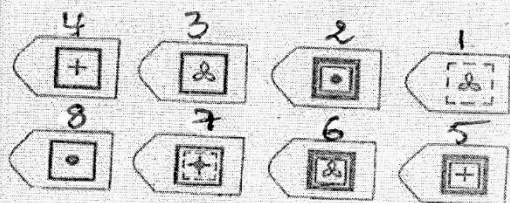
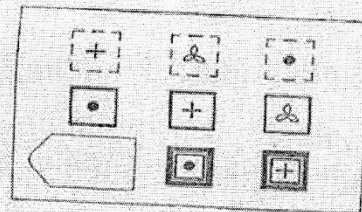
4



5



6



المجموعة (د)

7

8

9

10

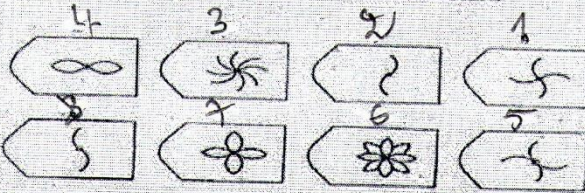
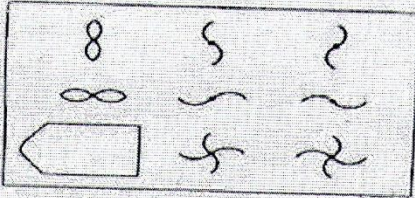
11

12

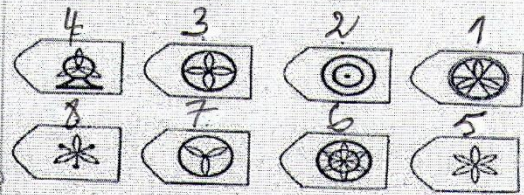
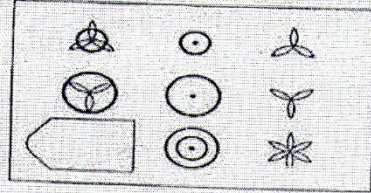
المجموعة (هـ)

مجموعة هـ

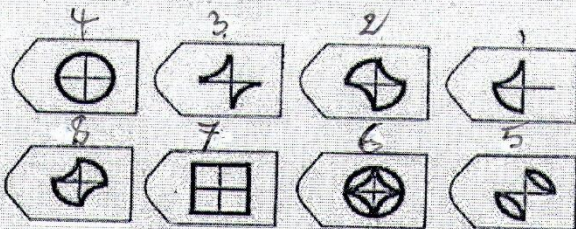
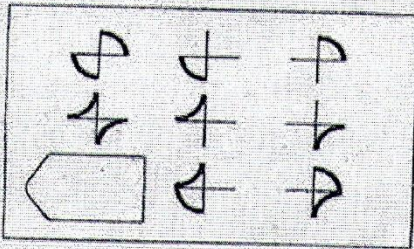
1 هـ



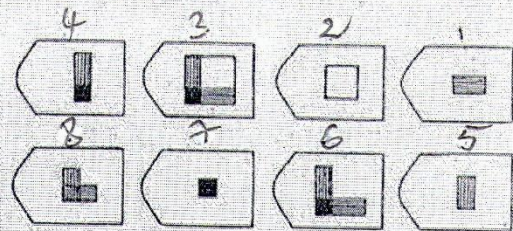
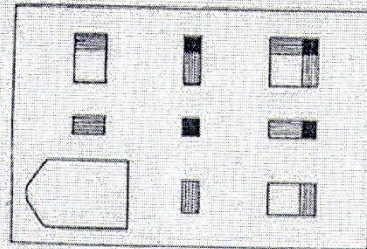
2 هـ



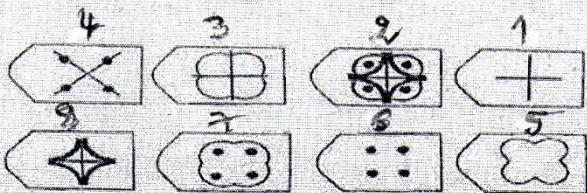
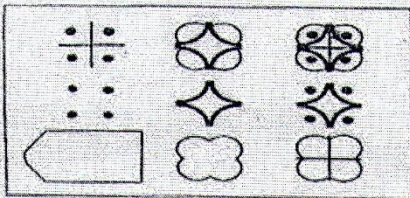
3 هـ



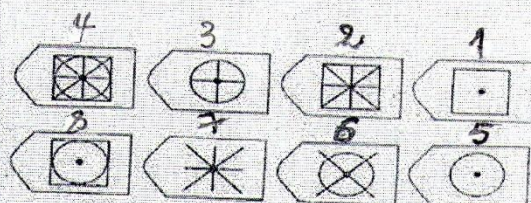
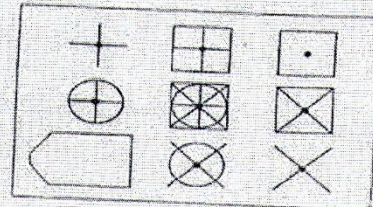
4 هـ



5 هـ



6 هـ



المجموعة (هـ)

**7هـ**

⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔

4 3 2 1

⊔	⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔	⊔

**8هـ**

⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔

4 3 2 1

⊔	⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔	⊔

**9هـ**

⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔

4 3 2 1

⊔	⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔	⊔

**10هـ**

⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔

4 3 2 1

⊔	⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔	⊔

**11هـ**

⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔

4 3 2 1

⊔	⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔	⊔

**12هـ**

⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔

4 3 2 1

⊔	⊔	⊔	⊔
⊔	⊔	⊔	⊔

ورقة الإجابة على اختبار الذكاء للمصفوفات المتتابعة لجون رافن ( المستوى العادي )

الاسم و اللقب:.....  
 تاريخ الميلاد:.....  
 المؤسسة التكوينية:.....  
 تاريخ تطبيق الاختبار:.....  
 زمن البدء:..... - زمن الانتهاء:.....  
 تسجل الإجابات في جدول الإجابة بحيث تعطى علامة واحدة لكل إجابة صحيحة.

المجموعة هـ		المجموعة د		المجموعة ج		المجموعة ب		المجموعة أ	
الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال
	1هـ		1د		1ج		1ب		1أ
	2هـ		2د		2ج		2ب		2أ
	3هـ		3د		3ج		3ب		3أ
	4هـ		4د		4ج		4ب		4أ
	5هـ		5د		5ج		5ب		5أ
	6هـ		6د		6ج		6ب		6أ
	7هـ		7د		7ج		7ب		7أ
	8هـ		8د		8ج		8ب		8أ
	9هـ		9د		9ج		9ب		9أ
	10هـ		10د		10ج		10ب		10أ
	11هـ		11د		11ج		11ب		11أ
	12هـ		12د		12ج		12ب		12أ
المجموع(هـ)=		المجموع(د)=		المجموع(ج)=		المجموع(ب)=		المجموع (أ)=	
المجموع الكلي=									

## مفتاح التصحيح

المجموعة هـ		المجموعة د		المجموعة ج		المجموعة ب		المجموعة أ	
الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال
7	1هـ	3	1د	8	1ج	2	1ب	4	1أ
6	2هـ	4	2د	2	2ج	6	2ب	5	2أ
8	3هـ	3	3د	3	3ج	1	3ب	1	3أ
2	4هـ	7	4د	8	4ج	2	4ب	2	4أ
1	5هـ	8	5د	7	5ج	1	5ب	6	5أ
5	6هـ	6	6د	4	6ج	3	6ب	3	6أ
1	7هـ	5	7د	5	7ج	5	7ب	6	7أ
6	8هـ	4	8د	1	8ج	6	8ب	2	8أ
3	9هـ	1	9د	7	9ج	4	9ب	1	9أ
2	10هـ	2	10د	6	10ج	3	10ب	3	10أ
4	11هـ	5	11د	1	11ج	4	11ب	4	11أ
5	12هـ	6	12د	2	12ج	5	12ب	5	12أ

الملحق رقم (22): مقياس الذكاءات المتعددة (M.I.L) ( لجاردنر) تقنين العيد وليد (2014) على البيئة الجزائرية

الرقم	الجانب	التفصيل
1	الهدف الرئيسي	قياس الذكاءات المتعددة بغرض التقييم للتوجيه
2	طريقة التطبيق	فردى أو جماعى
4	مدة التطبيق	30 - 45 دقيقة
5	الفئة العمرية	15 سنة فاكثر ( حالة قطاع التكوين و التعليم المهنيين)

أخي المتدرب، أختي المتدربة (ة):

يسعدنا أن نضع بين يديك هذا المقياس الخاص بأنواع الذكاءات المتعددة لجاردنر.

#### التعليمات:

1- نقدم لك هذا المقياس الذي يتكون من (90) فقرة، يوضح سلوكك الذي تصف به نفسك أو يوجد ضمن صفاتك أو قد لا يوجد.

2- اقرأ كلا منها باهتمام واجب عنها باختيار إجابة واحدة من الإجابات الخمس الموضحة أمام كل فقرة، بحيث تعبر الإجابة عن وجهة نظرك وتعكس بدقة وصفك لنفسك، وعندئذ ضع علامة (x) أمام الفقرة التي تتناسبك، واختر إجابة واحدة فقط لكل منها ولا تترك أي فقرة دون الإجابة عنها.

3- لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تعبر عن رأيك الشخصي، وكل ما تفيدنا به من معلومات مهما كان نوعها، سوف تكون محل سرية تامة.

#### 2- معلومات شخصية.

المؤسسة التكوينية: .....

الاسم و اللقب.....

الجنس: ذكر ..... أنثى.....

التخصص: .....

تاريخ اجراء الاختبار: .....

رقم	الفقرات	درجة قليلة جدا (1)	درجة قليلة (2)	درجة متوسطة (3)	درجة كبيرة (4)	درجة كبيرة جدا (5)
1	أستمتع بتصنيف الأشياء وفق خصائص مشتركة.					
2	أميز النغمات الموسيقية بسهولة.					
3	أحتفظ بأغراضى الشخصية مرتبة ومنظمة.					
4	أفضل أن يكون لي دور واضح في الأعمال الكبيرة.					
5	أتعلم أفضل عندما أتفاعل مع الآخرين.					
6	أستمتع بعمل الأشياء بيدي.					
7	أستمتع بقراءة معظم المواد والموضوعات.					
8	أنا على وعي تام بمعتقداتي الأخلاقية.					
9	يمكن أن أتخيل الأفكار في ذهني.					
10	أهتم بالمشكلات البيئية.					
11	أستطيع التركيز بوجود التشويش.					
12	تساعدني التعليمات على تحقيق أهدافي.					
13	أستمتع بمناقشة الأسئلة التي تدور حول الحياة.					
14	تزداد سعادتي كلما كثر عدد الذين أتعامل معهم.					
15	يصعب علي الجلوس صامتا بدون حركة.					
16	تدوين الملاحظات يساعدني على الفهم والتذكر.					
17	أتعلم أكثر عندما ارتبط عاطفيا باي الموضوع.					
18	أستمتع بإعادة ترتيب غرفتي.					
19	أستمتع بالتجوال في الطبيعة.					
20	أتمتع بالنقر المتكرر على الطبله أو اي شئ آخر.					



					أجد سهولة في حل المشكلات.	21
					أهتم بالأمور الدينية.	22
					أكون منتجا أكثر عندما أعمل في فريق.	23
					أتواصل باستمرار مع أصدقائي من خلال الخطابات والبريد الإلكتروني.	24
					أستمتع بممارسة النشاطات الرياضية المختلفة.	25
					الإنصاف قيمة مهمة لدي.	26
					اتمكن من استخدام فن الوسائط المتعددة.	27
					أستمتع بالاعتناء بحديقة المنزل.	28
					أهتم بالعزف على آلة موسيقية.	29
					أحبط بسرعة عندما أتعامل مع أشخاص غير منطقيين.	30
					أستمتع بمشاهدة الأعمال الفنية العالمية.	31
					أستمتع بحجرات المحادثة (في الفصول وعلى شبكة الانترنت)	32
					أقدر الاتصالات غير اللفظية كلغة الإشارة.	33
					من السهل علي توضيح أفكارني للآخرين.	34
					اتجاهاتي تؤثر في كيفية تعلمي.	35
					أتذكر جيدا عند استخدام الأشكال والرسوم.	36
					احافظ على الحدائق العامة.	37
					يعجبني إيقاع الشعر.	38
					أستطيع إجراء عمليات حسابية سريعة وصحيحة في ذهني.	39
					تمارين الاسترخاء والتأمل تشعرني بالراحة.	40
					أهتم بالمشاركة في المناقشات السياسية.	41
					أؤمن أن العقل السليم في الجسم السليم.	42
					اطالع الصحف اليومية.	43
					تحظى قضايا العدالة الاجتماعية باهتمامي.	44

					45	يمكن أن يكون فن التمثيل مرضيا وممتعا.
					46	أستطيع أن افهم الأشياء عندما تكون مرتبة.
					47	أتذكر الأشياء كلما وضعها على شكل نغمات موسيقية.
					48	أستمتع بالألغاز التي تتطلب الاستدلال والتفكير.
					49	أتأمل كثيرا في طبيعة الكون.
					50	أستمتع بالعروض التلفزيونية والإذاعية.
					51	أستمتع بالفنون والصناعات الحرفية.
					52	أستمتع بكل الألغاز والكلمات المتقاطعة.
					53	يمكن أن يكون العمل الفردي منتجا تماما كالعمل الجماعي.
					54	البرمجة الالكترونية مفيدة جدا في عمل الخرائط والرسوم البيانية والجدول.
					55	أهتم بالحيوانات.
					56	أجد صعوبة في التركيز أثناء الاستماع إلى الراديو.
					57	اجتهد في حل الواجبات المنزلية بعد التفكير والتخمين.
					58	أستمتع بقراءة ما كتبه الفلاسفة القدامى والمعاصرون.
					59	أتقن اللعب في فريق ولا أحب العمل بمفردي.
					60	يعد التعبير بالرقص أمرا جميلا.
					61	اتحقق من صدق القضايا قبل الموافقة عليها.
					62	اكتب من اجل الشعور بالسرور والمتعة الذاتية.
					63	أجد في الألغاز ( ثلاثية الأبعاد ) متعة كبيرة.
					64	أحاول الاستفادة من الأشياء المستهلكة في منزلي.
					65	أستمتع بأنواع كثيرة من الموسيقى.
					66	التنظيم والبيئة المناسبة يساعداني على النجاح.
					67	أتعلم الأشياء الجديدة عندما اعرف قيمتها.
					68	أستمتع بالمشاركة في أنشطة النوادي المتنوعة.

					69	أحب العمل بالأدوات المسلية كالألعاب.
					70	اللغات الأجنبية تثير اهتمامي.
					71	عندما اقتنع بشيء ما، فاني أعطيه كامل جهدي.
					72	الموسيقى المصورة (الفيديو كليب) تشدني كثيرا.
					73	أستمتع بدراسة علم النبات.
					74	أهتم بالمقطوعات الموسيقية أكثر من المسرح والتمثيل.
					75	يشكل العمل على برامج الكمبيوتر تحفيزا لي.
					76	أتساءل فيما إذا كان هناك أشكال أخرى من الحياة في الكون.
					77	أهتم بالمشكلات والقضايا الاجتماعية.
					78	أحرص أن أكون نشيطا.
					79	أوظف كثيرا ادوات جمال اللغة في مقالاتي الشفهية والكتابية.
					80	أحب التدخل في المسائل التي تساعد الآخرين.
					81	يمكن أن استدعي الأشياء على هيئة صور ذهنية.
					82	أقضي جزء كبيرا من وقتي في الطبيعة.
					83	أتذكر القصائد أو الأشعار الغنائية بسهولة.
					84	أشعر بالرضا عن الأشياء إذا كانت منظمة.
					85	تساعدني دراسة التاريخ والثقافات القديمة في تكوين وجهة نظر حول لاشياء
					86	أهتم بالمشاركة في وضع القوانين واتخاذ القرارات.
					87	أتعلم كثيرا بالممارسة والتدريب.
					88	أحب المشاركة في المناظرات
					89	أنا على استعداد لمعارضة الخطأ والسعي لتصويبه
					90	استطيع قراءة الخرائط والمطبوعات بسهولة.

الملحق رقم (23): نموذج تصحيح مقياس الذكاءات المتعددة (M.I.L) ( لجاردرنر) تقنين العيد وليد  
(2014) على البيئة الجزائرية:

قم بتعبئة الجدول التالي حسب الاجابات المتحصل عليها

المجموع	الإجابة	رقم البيان	نوع الذكاء
		03	1-ذكاء
		12	منطقي
		21	رياضي
		30	
		39	
		48	
		57	
		66	
		75	
		84	
		07	2- الذكاء
		16	للغوي
		24	
		34	
		43	
		52	
		62	
		70	
		79	
		88	

		أميز النغمات الموسيقية بسهولة	2	3- الذكاء الموسيقي
		أستطيع التركيز بوجود التشويش	11	
		أتمتع بالنقر المتكرر على الطبلية أو اي شئ آخر.	20	
		أهتم بالعزف على آلة موسيقية	29	
		يعجبني إيقاع الشعر.	38	
		أتذكر الأشياء كلما وضعها على شكل نغمات موسيقية.	47	
		أجد صعوبة في التركيز أثناء الاستماع إلى الراديو.	56	
		أستمتع بأنواع كثيرة من الموسيقى.	65	
		أهتم بالمقطوعات الموسيقية أكثر من المسرح و التمثيل.	74	
		أتذكر القصائد أو الأشعار الغنائية بسهولة.	83	
		أستمتع بتصنيف الأشياء وفق خصائص مشتركة.	1	4- الذكاء الطبيعي
		أهتم بالمشكلات البيئية.	10	
		أستمتع بالتجوال في الطبيعة.	19	
		أستمتع بالاعتناء بحديقة المنزل	28	
		احافظ على الحدائق العامة.	37	
		أستطيع أن افهم الأشياء عندما تكون مرتبة	46	
		أهتم بالحيوانات.	55	
		أحاول الاستفادة من الأشياء المستهلكة في منزلي.	64	
		أستمتع بدراسة علم النبات.	73	
		أقضي جزء كبيرا من وقتي في الطبيعة.	82	
		يمكن أن أتخيل الأفكار في ذهني (في عقلي)	9	5- الذكاء البصري الفضائي
		أستمتع بإعادة ترتيب غرفتي.	18	
		اتمكن من استخدام فن الوسائط المتعددة.	27	
		أتذكر جيدا عند استخدام الأشكال والرسوم.	36	
		يمكن أن يكون فن التمثيل مرضيا وممتعا.	45	

	البرمجة الالكترونية مفيدة جدا في عمل الخرائط والرسوم البيانية	54	
	أجد في الألغاز (ثلاثية الأبعاد) متعة كبيرة.	63	
	الموسيقى المصورة (الفيديو كليب) تشدني كثيرا.	72	
	يمكن أن استدعي الأشياء على هيئة صور ذهنية.	81	
	أستطيع قراءة الخرائط والمطبوعات بسهولة.	90	
	أستمتع بعمل الأشياء بيدي.	6	-الذكاء
	يصعب علي الجلوس صامتا بدون حركة.	15	-الحركي
	أستمتع بممارسة النشاطات الرياضية المختلفة.	25	الجسمي
	أقدر الاتصالات غير اللفظية كلغة الإشارة.	33	
	أؤمن أن العقل السليم في الجسم السليم.	42	
	أستمتع بالفنون والصناعات الحرفية.	51	
	يعد التعبير بالرقص أمرا جميلا.	60	
	أحب العمل بالأدوات.	69	
	أحرص أن أكون نشيطا.	78	
	أتعلم كثيرا بالممارسة والتدريب.	87	
	أتعلم أفضل عندما أفاعل مع الآخرين	5	7-الذكاء
	تزداد سعادتي كلما كثر عدد الذين أتعامل معهم.	14	الاجتماعي
	أكون منتجا أكثر عندما أعمل في فريق.	23	
	أستمتع بحجرات المحادثة(في الفصول أو على شبكة الانترنت).	32	
	أهتم بالمشاركة في المناقشات السياسية	41	
	أستمتع بالعروض التلفزيونية والإذاعية.	50	
	أتقن اللعب في فريق ولا أحب العمل بمفردي.	59	
	أستمتع بالمشاركة في أنشطة النوادي المتنوعة.	68	
	أهتم بالمشكلات والقضايا الاجتماعية.	77	
	أهتم بالمشاركة في وضع القوانين واتخاذ القرارات.	86	

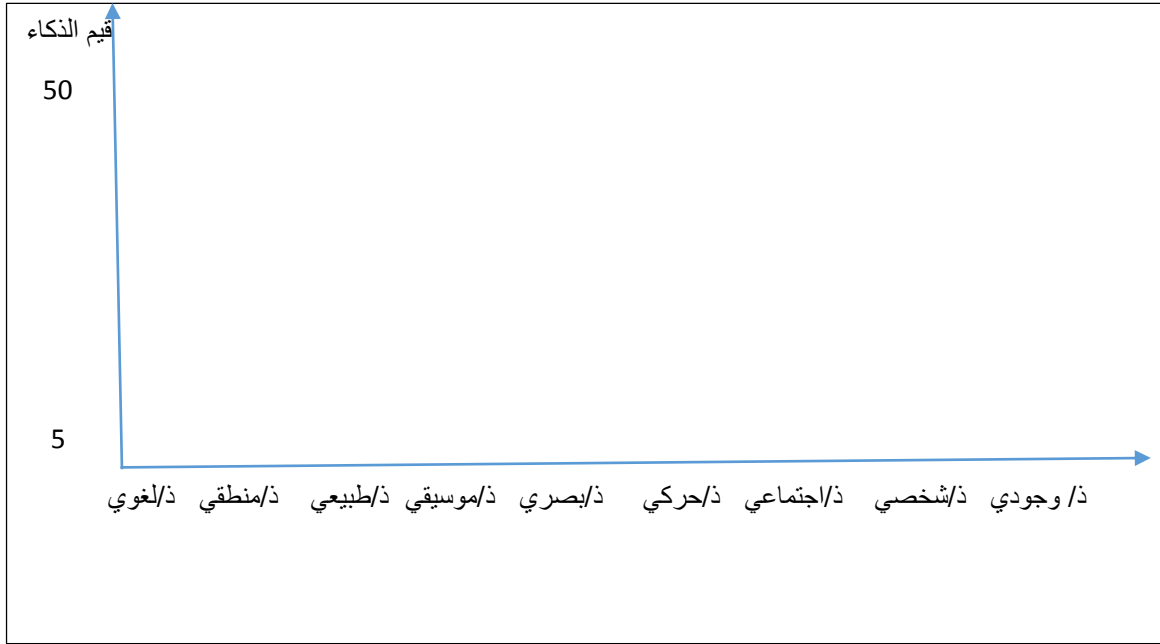
		أنا على وعي تام بمعتقداتي الأخلاقية	8	8- الذكاء
		أتعلم أكثر عندما ارتبط عاطفيا باي الموضوع	17	الشخصي
		الإنصاف قيمة مهمة لدي.	26	(الذاتي)
		اتجاهاتي تؤثر في كيفية تعلمي.	35	
		تحظى قضايا العدالة الاجتماعية باهتمامي.	44	
		يمكن أن يكون العمل الفردي منتجا تماما كالعمل الجماعي.	53	
		أتعلم الأشياء الجديدة عندما اعرف قيمتها.	67	
		عندما اقتنع بشيء ما، فاني أعطيه كامل جهدي.	71	
		أحب التدخل في المسائل التي تساعد الآخرين.	80	
		أنا على استعداد لمعارضة الخطأ والسعي لتصويبه.	89	
		افضل أن يكون لي دور واضح في الأعمال الكبيرة.	4	9- الذكاء
		أستمتع بمناقشة الأسئلة التي تدور حول الحياة.	13	الفلسفي
		أهتم بالأمر الدينية.	22	الوجودي
		أستمتع بمشاهدة الأعمال الفنية العالمية.	31	
		تمارين الاسترخاء والتأمل تشعرني بالراحة.	40	
		اتأمل كثيرا في طبيعة الكون.	49	
		أستمتع بقراءة ما كتبه الفلاسفة القدامى والمعاصرون.	58	
		أتعلم الأشياء الجديدة عندما اعرف قيمتها.	67	
		أتساءل فيما إذا كان هناك أشكال أخرى من الحياة في الكون.	76	
		تساعدني دراسة التاريخ والثقافات القديمة في تكوين وجهة نظر حول الاشياء.	85	

1- رتب انواع الذكاءات تنازليا حسب القيم المتحصل عليها.

2- ماهي الذكاءات البارزة لهذا المتربص (أو المترشح) وماهي الذكاءات الأقل بروزا والتي يجب العمل عليها بالتدريب.

- علما ان العلامات المتحصل عليها في كل نوع من الذكاء تتراوح بين 5 و 50

- ارسم المنحني البياني للذكاءات المتعددة للمترشح



3- ما هو قرار المتربص (أو المترشح)؟ هل يفضل ان يختار التخصص المهني المناسب للذكاءات البارزة لديه أم يفضل العمل على تحسين الذكاءات الاقل بروزا لديه حتى يتمكن من اختيار تخصص مهني اخر.



## الملحق رقم (24) نموذج دليل مقابلة التوجيه المهني

اخي المتدرب، اختي المتدربة، اليك مجموعة من الأسئلة التي يمكن الاستعانة بها في اجراء مقابلة التوجيه المهني وفق منحى تربية الاختيارات (طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP)، لذلك قم باختيار ما تراه مناسباً منها للمراحل المذكورة في الجدول ادناه.

- 1- هل اطلعت على الدليل الاعلامي الخاص بالتكوين والتعليم المهنيين على مستوى الولاية؟
- 2- هل استمعت لحصّة إذاعية حول التخصصات المهنية التي يقترحها قطاع التكوين والتعليم المهنيين؟
- 3- هل تحصلت على مطويات خاصة بالتخصصات المهنية التي تعدها المؤسسات التكوينية؟
- 4- هل وجهك أصدقائك إلى التكوين المهني؟
- 5- هل وجهتك عائلتك للتكوين المهني؟
- 6- هل وجهك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتكوين المهني؟
- 7- هل استفدت من الحصص الإعلامية التي يقوم بها مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين؟
- 8- هل لديك معلومات عن المؤسسات التكوينية على مستوى الولاية (الموقع، الهاتف، صفحة الفايسبوك، التخصصات المهنية التي اشتهرت بها)
- 9- هل تعرفت على كل الشعب والتخصصات المهنية المتاحة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين؟
- 10- هل تعرفت على ميولك المهنية؟
- 11- ما اسم التخصصات المهنية التي تميل اليها؟
- 12- بماذا تتميز التخصصات المهنية التي تميل اليها؟
- 13- ما اسم التخصص المهني الذي اخترته وإلى أي شعبة مهنية ينتمي؟

- 14- ما الذي جعلك تختار هذا التخصص المهني؟
- 15- ما الذي جذبك لهذا التخصص المهني؟
- 16- ما الذي يجعلك متأكد من اختيارك المهني؟
- 17- هل تعرفت على شروط الالتحاق بالتخصص المهني الذي اخترته (السن، المستوى الدراسي)؟
- 18- هل يساعدك الموقع الجغرافي للمؤسسة التكوينية من حيث المواصلات على متابعة التكوين بانتظام؟
- 19- هل تتمكن من مواصلة التكوين المهني في حالة ما إذا كان التكوين باللغة الأجنبية (اللغة الفرنسية)؟
- 20- هل تعلم عدد الساعات التي تقضيها أسبوعياً في التكوين في التخصص الذي اخترته؟
- 21- هل تعرفت على المواد الدراسية التي ستدرسها خلال تكوينك المهني في التخصص الذي اخترته؟
- 22- ماهي الأدوات والأجهزة التي تستخدم في التخصص المهني الذي اخترته؟
- 23- ماهي المواد الخام (مثلاً مواد كيميائية، أو خشب أو حديد....) المستخدمة في هذا التخصص المهني؟
- 24- هل هناك امراض تنجم عن ممارسة التخصص المهني الذي تميل اليه؟
- 25- اين يتم العمل خلال ممارسة التخصص المهني الذي اخترته؟
- 26- هل تعرف عدد الأيام المسموح بها في الغياب عن المؤسسة التكوينية خلال تكوينك المهني؟
- 27- هل اطلعت على مواعيد العطل خلال السنة التكوينية؟
- 28- ما هي المهن التي لها علاقة بهذه المهنة؟
- 29- هل تؤثر التغيرات التكنولوجية على هذه المهنة؟
- 30- ما هي الرخص التي يجب الحصول عليها لمزاولة هذه المهنة وما هي الجهات المسؤولة عن ذلك؟
- 31- هل ترغب بعد إتمام التكوين في العمل في المؤسسات العمومية أو ام ترغب بإنشاء مؤسستك؟
- 32- هل فرص العمل متوفرة في التخصص المهني الذي اخترته حسب رأيك؟
- 33- كيف ينظر الناس للتخصص المهني الذي اخترته؟

34- ما هي ظروف العمل النفسية التي يتطلبها هذا التخصص المهني؟

35- ما هي ظروف العمل الجسدية التي يتطلبها هذا التخصص المهني؟

36- هل هناك طوارئ في هذه المهنة؟

37- هل عندك فكرة عن الدخل المالي الذي يمكن ان يوفره هذا التخصص المهني؟

38- ما هي التخصصات البديلة التي يمكن ان تتخصص فيها في حال عدم تمكنك من الالتحاق بالتخصص

الذي اخترته

## دليل مقابلة توجيه مهني وفق تربية الاختيارات (طريقة تنشيط النمو المهني والشخصي ADVP)

الرقم	المجال	الأسئلة	الأجوبة
	المعلومات الشخصية	قدم نفسك (التعريف بالذات)	-الاسم واللقب -السن -المستوى الدراسي
		تحليل الطلب:	تحديد الطلب:
01	مرحلة الاستكشاف <b>Exploration</b> (تعدد مصادر المعلومات، كمية ال معلومات، نوعية المعلومات) الكفاية: التفكير الإبداعي		
02	مرحلة البلورة: التصنيف، -التركيب، التلخيص، التبسيط والاختزال، التمييز بين الأساسي والثانوي، المقارنة الكفاية: التفكير التصنيفي		
	مرحلة التخصيص: التوفيق بين المرغوب والممكن، وضع الاحتمالات، قبول الواقع، الوضوح، المقارنة المتشعبة، اتخاذ قرار قابل للتنفيذ.		

		<b>الكفاية: التفكير التقييمي</b>	
		<b>مرحلة التنفيذ</b>	
		- التخطيط، التوقع،	
		-وضع إستراتيجية للتنفيذ	
		<b>الكفاية: التفكير الاستنتاجي</b>	

## الملحق رقم (25) ترخيص وزارة التكوين والتعليم المهنيين بإجراء الدراسة

FROM : DOSFP FAX NO. : 023384058 3 Dec. 2017 10:56 P1

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**  
**وزارة التكوين والتعليم المهنيين**  
 مديرية الموارد البشرية  
 المديرية الضمنية للمستخدمين  
 الرقم: 023384058 / م ب / م ف م / 2017  
 الجزائر، في 03

*SOSFA*  
*P. Nourallah*  
*COSEP*  
*de Wilaya*  
*Via*  
*les*  
*les*

إلى السيد مدير التكوين والتعليم المهنيين  
 لولاية سيدي بلعباس

**الموضوع:** ف/ي طلب رخصة لإجراء تربص ميداني

تبعاً للطلب الوارد إلى مصالحنا من جامعة وهران 02 "محمد بن محمد" المتضمن التماس رخصة لتمكين الطالبة علم عقيلة، من إجراء دراستها الميدانية على عينة من مستشاري التوجيه و التقييم والإدماج المهنيين، على مستوى المؤسسات التكوينية التابعة للمقاطعة، في إطار تحضير أطروحة الدكتوراه في تخصص الإرشاد و التوجيه، يشرفني أن أوافيكم بالموافقة على تمكين المعنية بالأمر من ذلك.

*د. ط. و. ب.*

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

نسخة إلى:  
 - السيد الأمين العام "على سبيل عرض حال".  
 - السيد المفتش العام "للمتابعة".

مستوردة من التكوين والتعليم المهنيين  
 الموارد البشرية  
 تفضلت رانيم  
 03 DEC. 2017

ملحق رقم (26) صور عن التطبيق الاستطلاعي والمجموعة التدريبية الاستطلاعية

الصورة: المجموعة التدريبية الاستطلاعية



الصورة: القيام بالقياس القبلي للمجموعة التدريبية الاستطلاعية



الصورة: عرض أعمال المجموعات ومناقشتها



الصورة: مناقشة اعمال المجموعات وتقييمها





الصورة: تقديم محاضرة حول تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني



الصورة: عمل المجموعات بأسلوب التعلم التعاوني في انجاز نشاطات البرنامج التدريبي



الملحق رقم (27): صور للمجموعة التجريبية للدراسة الأساسية خلال تطبيق البرنامج التدريبي.

الصورة: التعارف وتقديم البرنامج والتحضير للقيام بالقياس القبلي



الصورة: حضور المفتش قايد سليمان سيد أحمد (رحمه الله واسكنه فسيح جناته) للجلسات التدريبية



الصورة: انجاز نشاطات البرنامج التدريبي بأسلوب التعلم التعاوني (إعداد مخطط ايشيكاوا)



الصورة: عرض أحد المتدربين لأعمال المجموعة التي يمثلها (المشروع المهني)



الصورة: تشكيل الثنائيات لأداء نشاط قياس الميول المهنية حسب جون هولاند



**Résumé :** L'objectif de cette étude est de révéler l'efficacité d'un programme de formation pour le développement des compétences professionnelles en orientation et counseling vocationnel pour un échantillon de conseillers en orientation, évaluation et insertion professionnels dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels. L'étude a été réalisée selon l'approche semi-expérimentale, avec la conception d'un groupe unique expérimental, et trois mesures (prétest, post-test et test de suivi). Les outils d'étude élaborés par le chercheur, regroupent le questionnaire pour déterminer les besoins de formation, le programme de formation et les outils d'évaluation du programme de formation. Les méthodes statistiques utilisées sont le T test et le test d'analyse de la variance, et le test de Wilcoxon, le traitement des données est fait par (SPSS20). Les résultats de l'étude ont montré l'existence des différences statistiquement significatives entre le prétest et le post-test après la mise en œuvre du programme de formation, en faveur du post-test. Ainsi que l'absence des différences statistiquement significatives entre le post-test et le test de suivi après 6 mois d'application du programme de formation. Le niveau de performance de l'échantillon expérimental suite au programme de formation mesuré par la grille d'évaluation, dépassent la valeur référentielle retenue. Les résultats de l'étude montre l'efficacité du programme de formation dans le développement des compétences professionnelles en orientation et counseling professionnels des conseillers d'orientation professionnelle.

**Mots clés :** programme de formation, compétences, conseiller en orientation et counseling professionnels, formation et enseignement professionnels.

**Abstract :** The study aimed to reveal the effectiveness of the training program for the development of professional competencies in career guidance and counseling for a sample of counselors for vocational training and education in the vocational training and education sector . The study was carried out according to the semi-experimental method, with the design of one group, with pre-test, post-test and trace test. The study tools prepared by the researcher represented in the questionnaire for determining training needs, the training program, and the tools for evaluating the training program were applied to the study sample. The researcher used the T-test , the analysis of variance test, the Wilcoxon test, and the Statistical Package spss20. The results of the study showed the effectiveness of the training program in developing professional competencies in career guidance and counseling. These results were discussed in light of theories and studies.

**Key words:** training program, competencies, career guidance advisor, vocational training.

**الملخص:** هدفت الدراسة للكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين. أنجزت الدراسة وفق المنهج الشبه تجريبي بتصميم المجموعة الواحدة بقياس قبلي وقياس بعدي وقياس تتبعي، حيث تم تطبيق أدوات الدراسة التي أعدتها الباحثة والمتمثلة في استبيان تحديد الاحتياجات التدريبية والبرنامج التدريبي، وأدوات تقييم البرنامج التدريبي على عينة الدراسة. تم استعمال اختبار ولوكسن Wilcoxon ، واختبار "ت" T test والاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS20)، اسفرت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح القياس البعدي. وغياب الفروق ذات دلالة إحصائية بين القياس البعدي والقياس التتبعي بعد مرور 6 أشهر من تطبيق البرنامج التدريبي. حيث فاق مستوى أداء مستشاري التوجيه بعد تلقي البرنامج التدريبي القيمة المحكية المعتمدة، وهذا ما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية في التوجيه والإرشاد المهني لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهني.

**الكلمات المفتاحية:** البرنامج التدريبي، الكفايات المهنية، التوجيه والإرشاد المهني، مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني، التكوين المهني.