التطبيقات العلمية وفعاليتها في عملية التوجيه عند مستشار التكوين المهني

د. أميطوش موسى

جامعة تيزي وزو

ملخص الدراسة:

هدفت الدّراسة الحالية إلى التعرف على التطبيقات العلمية التي يقوم بإجراءاها مستشار التوجيه والتقويم والإدماج المهني في تشخيص قدرات استعدادات وميول طالبي التكوين، وكذا معرفة مدى فعالية هذه التطبيقات في نجاح عملية التوجيه، ولتحقيق ذلك طور الباحث استبيان، طبق على عينة (45) مستشار قطاع التكوين المهني لولاية تيزي وزو، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يستعمل مستشار التكوين المهني التطبيقات العلمية التالية (المقابلة ثم تليه الاختبارات الكتابية، وبعدها السجلات والوثائق، ثمّ الزيارات الميدانية (ورشات التكوين)، كذلك إشراك العائلة، ثم الاختبارات ومقاييس الميول المهنية، الاختبارات النفسية، وأخيرا الاستمارة آو الاستبيان.

- بينما فعالية التطبيقات هذه من وجهة نظر مستشار التكوين المهني جاءت على النحو التالي:(المقابلة، ثمّ الاختبارات ومقاييس الميول المهنية، الملاحظة، السجلات والوثائق، وبعدها الاختبارات النفسية، ثمّ الاستمارة أو الاستبيان، وبعدها الاختبارات الكتابية، ثمّ إشراك أفراد العائلة، وأخيرا الزيارات الميدانية).

Abstract :

The present study aimed to identify the scientific applications made by the guidance counselor, the assessment and the professional insertion in the diagnosis of the capacities, the predispositions and the interests of the applicants of formation, And to know the effectiveness of these applications in the success of the orientation process, the researcher developed a questionnaire, which he applied to a sample of (45) advisers from the sector of vocational training of Tizi Ouzou , the study achieved the following results :

- The Vocational Counselor uses the following scientific applications (interview, written tests, records and documents, workshop visits, family involvement, career tests, psychological tests and questionnaires).

- The effectiveness of these applications from the point of view of the Vocational Training Advisor was as follows: (interview, tests and professional trends, observation, recordings and documents, psychological tests, questionnaire and questionnaire, and then written tests).

الكلمات الدالة: التطبيقات العلمية، التوجيه المهني، مستشار التكوين، التكوين المهني.

مقدمة:

تعد التطبيقات العلمية أساس البحث العلمي، فهي العمود الفقري التي تبنى عليه عملية جمع المعلومات في جميع الميادين الاجتماعية والاقتصادية، النفسية والسياسية، التاريخية أو التجريبية، خاصة في عصرنا الحالي لما يحمله من تعقيدات وتغييرات من لحظة إلى أخرى، إذ ولا بد من تحديث وتكييف وسائل جمع المعلومات شكلا ومضمونا لضمان صدقها وثباتها، مع إمكانية الاستفادة من النتائج وتعميمها، خاصة عند دراسة المواضيع الحساسة والتي نذكر منها على سبيل المثال عملية التوجيه المهني المرتبطة بمستقبل طالبي التكوين بصفة خاصة وعالم الشغل واقتصاد الدولة بصفة عامة، إذ يعتمد مستشار التكوين المهني قبل القيام بعملية التوجيه على وسائل علمية متعددة في جمع المعلومات متعلقة بشخصية المتربص عن ميوله واهتماماته، استعادته، رغباته، قدراته العقلية والمعرفية، مساره الدراسي، وكلما كان المتربص راضيا عن

تخصصه ازداد نشاطه وحماسته، وحقق نجاحا باهرا، وإذا كان العكس سيولد في نفسيته الخيبة ونقص في العزيمة، مما يولد النفور والتسرب المهني، والذي قد ينجر عنه أزمات نفسية أو اضطرابات اجتماعية لا يحمد عقباها.

1- إشكالية الدراسة:

لقد أولت العديد من الدول اهتماما بالغا بالتكوين المهني كونه يزود سوق العمل باليد العاملة ذات كفاءة مهنية عالية وهذا من اجل مسايرة الركب الحضاري والتقدم العلمي الذي يتغير من لحظة إلى أخرى، وأصبح القطاع منذ الآونة الأخيرة يستقطب فئة لا يستهان بها من الشباب الراغبين في متابعة تكوينا يمكنهم من تحقيق طموحاتهم الاجتماعية والاقتصادي، انصبت كل مجهودات التكوين على الجانب الكمي من خلال التكفل بالأعداد الهائلة من المتسربين، حيث بلغ سنويا عدد التلاميذ الذين يتسربون من مراحل النظام التربوي العام حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي 500000 تلميذ، يستقبل قطاع التكوين المهني سنويا حوالي 200000منهم، حيث تبلغ نسبة التسرب من مرحلة التعليم الأساسي إلى غاية مرحلة التعليم العالي حوالي % 95 وهذا يعني أن % 5 فقط من الأطفال الذين دخلوا إلى المدرسة يصلون إلى مرحلة التعليم العالي [1].

وقد لاحظ مستشار التوجيه والتقويم والإدماج المهني عند إقبال هذه الفئة إلى مراكز التكوين المهني والتمهين التردد في الاختيار، عدم توفر المعلومات التي من الواجب توفرها عندهم كعدم الدراية بعالم الشغل والانتقال من تخصص إلى أخر وفي فرع مغاير تماما للفرع الاول مثلا من البناء الى الاعمال المكتبية او من الخياطة الى الحلاقة، وامام هذه الوضعية الحرجة يقوم مستشار التوجيه بإجراء تطبيقات علمية من اجل تشخيص ومساعدة طالب التكوين وتوجيهه إلى اختيار تخصص يناسب قدراته واستعداداته وميوله المهنية وتزويده بالمعلومات الضرورية التي تمكنه من الاختيار الأمثل لمهنة المستقبل ولتفادي ظاهرة التسرب المهني وللحد من عزوف الشباب عن بعض المهن اليدوية واحتقارها وللتقليل من حوادث العمل ولضمان تكوين نوعي لدى المتربصين ولتحقيق التوافق المهني على مستشار التوجيه المهني القيام ببعض التطبيقات العلمية التي تمكنه من تشخيص قدرات واستعدادات والميول المهنية من اجل انجاح عملية التوجيه وفي ضوء ما سبق يمكن حصر تساؤلات البحث فيما يلي :

2 – تساؤلات البحث:

1- ما هي التطبيقات العلمية التي يستخدمها مستشار التوجيه والتقويم والادماج المهني في تشخيص قدرات استعدادات وميول طالبي التكوين المهني؟

2- هل التطبيقات العلمية التي يستعملها مستشار التوجيه المهني فعالة في عملية التوجيه؟

3- فرضيات البحث:

1- يستخدم مستشار التوجيه والتقويم والإدماج المهني تطبيقات علمية متعددة لتشخيص قدرات استعدادات وميول طالبي التكوين المهني.

2- التطبيقات العلمية التي يستعملها مستشار التوجيه المهني فعالة في عملية التوجيه.

4 - اهداف البحث :

- معرفة التطبيقات النفسية العلمية التي يستخدمها مستشار التوجيه والتقويم المهني في تشخيص قدرات استعدادات وميول طالبي التكوين المهني.

- معرفة مدى فعالية التطبيقات العلمية التي يستعملها مستشار التوجيه المهني في عملية التوجيه.

5- أهمية البحث:

- تكمن أهمية بحثنا هذا التعرف على التطبيقات العلمية التي يستخدمها مستشار التوجيه والتقويم المهني من اجل اكتشاف القدرات والاستعدادات والميول المهنية لدى طالبي التكوين ومدى فعاليتها في عملية التوجيه وهذا ما يساعد على ضمان توجيه علمي وسليم للمتربص.

- الحد أو التقليل من مشكلة التسرب المهني في مراكز ومعاهد التكوين المهني والتمهين .

- ضمان التكوين الجيد لليد العاملة والكفاءة المهنية .

- تحقيق التوافق والرضا المهني والنفسي، الاجتماعي والاقتصادي على المدى البعيد.

6- حدود البحث:

أ - الحدود الموضوعية: حيث تقتصر الدراسية على معرفة التطبيقات العلمية التي يستخدمها مستشار التوجيه والتقويم المهني من اجل اكتشاف القدرات والاستعدادات والميول المهنية لدى طالبي التكوين ومدى فعاليتها في عملية التوجيه.

ب – الحدود البشرية: شملت الدراسية على عينة مجموعها (45) مستشار في التكوين المهني والتمهين.

ث - الحدود المكاني: أجريت هذه الدراسة على مستوى مراكز التكوين المهني والتمهين لولاية تيزي وزو.

7- تحديد المصطلحات:

7-1- التطبيقات العلمية: هي مختلف الوسائل العلمية التي يقوم بإجرائها مستشار التوجيه المهني من اجل تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين.

وتحدد التطبيقات العلمية إجرائيا في هذه الدراسة بمجموع الوسائل والتقنيات التي يطبقها مستشار التوجيه المهني في تشخيص قدرات وميول واستعدادات طالبي التكوين. بأداة الاستبيان الذي قام الباحث بإعدادها، وهذه التطبيقات هي: (المقابلة، الاختبارات الكتابية، السجلات والوثائق، الزيارات الميدانية (ورشات التكوين)، إشراك العائلة، الاختبارات ومقاييس الميول المهنية، الاختبارات النفسية، الاستمارة آو الاستبيان).

7-2- فعالية التطبيقات العلمية :

نقصد بفعالية التطبيقات العلمية مدى نجاعة هذه الوسائل في تشخيص قدرات استعدادات وميول طالبي التكوين المهني ونجاح عملية التوجيه من وجهة نظر مستشار التوجيه المهني.

7-3- التوجيه المهني:

هي عملية منظمة ينفذها شخص مختص مؤهل، يضع فيها بين يدي الفرد المستهدف معلومات تساعده في اتخاذ القرار يتعلق بخيار المسار التعليمي او المهني وفق قدراته وسماته وميوله.[2]

ويعرفه عيسوي عبد الرحمان (1999) التوجيه بمعناه العام عبارة عن مساعدة الفرد وتقديم النصح والإرشاد له وتوضيح المعلومات التي تعينه في

اختيار طريق حياته سواء كانت هذه المعلومات خاصة بقدراته الشخصية الذاتية يعد قياسها قياسا كميا وموضوعيا أو خاصة بخصائص الدراسة أو العمل أو الوظيفة التي يرغب الالتحاق بها بحيث تتضمن أكبر قدر من النجاح والتقدم.[3]

7-4- مستشار التكوين المهني:

عامة هو شخص مؤهل، يقدم المشورة المتعلقة بقضايا التدريب وشؤونه.[4]

7-5- التكوين المهني:

هو اكتساب الفرد للمهارات والكفاءات البيداغوجية قصد ممارسة نشاط مهني يؤهله للاندماج في الحياة الاجتماعية و الهيئات الاقتصادية[5].

يعرفه (P- Jardillier) بأنّه: "عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات، تؤدي بالفرد إلى تغيير هام يسمح له بالقيام بمهام أخرى ".[6]

بينما يرى فيري (fairye) أنّ التكوين يدّل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك – الشعور – السلوك "[7]

من خلال ما سبق يمكن القول أن التكوين المهني هو عملية منظمة ومستمرة وتهدف إلى اكساب الفرد للمعلومات النظرية والمهارات التطبيقية تؤهله لأن يحدد مساره المهني المستقبلي و ينجح فيه.

8- منهجية الدراسة و إجراءاتها:

8-1- منهج البحث:

سنعتمد في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم فيه الباحث بالبحث عن الأوصاف الدقيقة للأنشطة والأشخاص والعمليات، وهو منهج لا يقف عند حدود وصف الظاهرة (موضوع البحث) ولكنه يذهب إلى ابعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن ويقيم، أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة. ووظيفته تتمثل في وصف ما هو كائن وتفسيره وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع [8]

ويمكن القول إذن، أن المنهج الوصفي، هو دراسة وصفية لظاهرة معينة سواء كانت اجتماعية أو تربوية أو نفسية عن طريق جمع المعلومات والبيانات عنها بواسطة أدوات تمكن من قياس الظاهرة المراد دراستها، ثم تصنف وتحلل نتائجها للوصول إلى استنتاجات تخدم أغراض معينة.

8-2- عينة البحث:

يعتبر تحديد عينة البحث من الأمور الهامة جدا، وعلى الباحث أن يليها أهمية خاصة، فصغر حجم العينة قد يجعلها غير ممثلة تمثيلا دقيقا لمجتمع الدراسة، وإذا زاد حجم العينة قد يكون مكلفا في الوقت والجهد و المال[9] (يوسف طباجة، 2007، 170).

ولهذا سنحصر عينتنا على مستشاري قطاع التكوين المهني والتمهين، والتي بلغ عددها (45) مستشارا.

8-3-أدوات البحث:

الدارسة الاستطلاعية: حيث وجهنا سؤالا استطلاعيا مفتوح على عينة من المستشارين كان عددهم (30) مستشارا، فحواه ما هي التطبيقات النفسية التي يستعملها مستشار التوجيه المهني

لتشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين قبل القيام بعملية التوجيه ؟

ومن خلال الاجابات التي تحصلنا عليها تمّ بناء استمارة البحث الحالي واستخدم الباحث تحليل المحتوى لتصنيف وتبويب البيانات المستخرجة.

المقابلة: تعرف المقابلة على أنها تفاعل لفضي يتم عن طريق موقف يحاول فيها الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات وأراء ومعتقدات شخص أخر أو أشخاص آخرين، للحصول على بعض البيانات الموضوعية[10]

لهذا قمنا في الدراسة الحالية أثناء القيام بالدراسة الاستطلاعية وخاصة عند تطبيق الاستمارة بمرافقة المستشار والاستمارة ببعض الأسئلة التكميلية والتوضيحية من اجل تفسير وتعليل الإجابات المقدمة لذلك تحصلنا على معلومات أفادتنا في تحليل وتفسير النتائج.

الاستمارة :تعتبر من اكثر الادوات استعمالا في جمع البيانات خاصة في البحوث السيكولوجية فهي وسيلة للدخول في الاتصال بالمخبرين بواسطة طرح الاسئلة عليهم واحدا واحدا وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكات مجموعة من الافراد، انطلاقا من الاجوبة المتحصل عليها[11] .

كما تعرف على انها "نموذج يضم مجموعة اسئلة توجه الى الافراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع او مشكلة او موقف، يتم تنفيذ الاستمارة اما عن طريق المقابلة الشخصية او ان ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد".[12]

وفي هذه الخطوة تم تحديد فقارات الاستمارة حيث وصل العدد الإجمالي إلى (18) فقرة موزعة على قسمين قسم خصصناه لمعرفة التطبيقات التي يستخدمها مستشار التوجيه والتقويم المهني في تشخيص قدرات استعدادات وميول طالبي التكوين المهني وقسم أخر خصصناه لمعرفة مدى فعالية هذه التطبيقات في عملية التوجيه والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (1): يمثل توزيع فقرات الاستبيان

	الفقرات	المجموع
التطبيقات النفسية	1-3-5-7-9-11-13-15-17	09
فعالية التطبيقات النفسية	2-4-6-8-10-12-14-16-18	09

8-4- الخصائص السيكومترية للأداة:

أولا- صدق الأداة:

أ- صدق المحكمين:

للتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بعرضها على خمسة محكمين مختصين في مجال تدريس علم النفس. وذلك لإبداء رأيهم وتقديم مقترحاتهم حول الصياغة اللغوية للعبارات وتحديد ما إذا كانت العبارات المنضوية تحت البند تقيس ما وضعت لقياسه. وكانت نتائج التحكيم بوجود اتفاق بين المحكمين على غالبية عبارات الأداة.

ب- الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي عن طريق الجذر ألتربيعي للثبات وكان صدق الأداة يساوي 0,79 وهذا يعني أن الأداة لها درجة صدق مقبولة.

ثانيا- الثبات:

تم حساب ثبات الأداة بطريقة إعادة تطبيق الاختبار حيث بلغ معامل الثبات 0.75 للأداة ككل وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه.

9- عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

أ - عرض نتائج السؤال الأول: والذي ينص على: ماهي التطبيقات العلمية التي يستعملها مستشار التوجيه والتقويم والإدماج المهني في تشخيص قدرات استعدادات وميول طالبي التكوين المهني؟ وللإجابة عن السؤال تمّ حساب النتائج بطريقة النسب المؤوية كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم(2): النسب المئوية لاستخدام التطبيقات النفسية من قبل مستشار التكوين المهني

الرقم	الفقرة	بدرجة عالية جدا	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
1	أستعمل المقابلة في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني.	% 100	-	-	-	-
3	أستعمل الملاحظة في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني.	-	% 6.66	%23.33	%66.66	%3.33
5	أستعمل الاختبارات النفسية في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني	-	-	-	%3.33	% 96.66
7	أستعمل اختبارات ومقاييس الميول المهنية في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني.	-	-	-	-	%100
9	أستعمل الاختبارات الكتابية في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني.	93.33 %	6.66	-	-	-
11	أستعمل الاستبيانات في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني.	%00	-	-	13.33	%86.66
13	أستعمل السجلات والوثائق في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني.	%83.33	%10	6.66	-	-
15	أستعمل الزيارات الميدانية (زيارة الورشات) في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين.	%6.66	%10	%70	%13.33	-
17	أقوم بإشراك أفراد العائلة في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني	%00	%10.33	%10.33	%56.66	%26.66

يتضح من الجدول رقم(2) أنّ مستشار التوجيه المهني يستعمل وبدرجة عالية الأدوات التالية في تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني:

1- المقابلة: احتلت المقابلة المرتبة الأولى من الأدوات التي يستعملها مستشار التوجيه المهني بنسبة 100% وبدرجة كبيرة جدا ويرجع ذلك لأهمية هذه الوسيلة وما تحويه من تقنيات تسمح للمستشار في تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني بسهولة وبتكاليف اقل، ومن أهم الوسائل التي يستخدمها المستشار دليل المقابلة، شبكة التقييم، كما نضيف أن هده التقنية وردت في تعليمات وتوجهات الوصاية في ضرورة استخدامها واستغلال نتائجا في عملية التوجيه[13].

2- الاختبارات الكتابية: احتلت الاختبارات الكتابية المرتبة الثانية من الأدوات التي يستخدمها مستشار التوجيه المهني بنسبة 93.33 % بدرجة كبيرة جدا، ويقوم بإعداد هذه الاختبارات كل مكون في التكوين المهني كل حسب تخصصه، وتعرض هذه الاختبارات على (لجنة التصديق على الامتحانات) على مستوى الولاية، والهدف من هذه الاختبارات هو تشخيص القدرات العقلية والمعرفية لدى طالبي التكوين، كما نضيف أنّ هذه التقنية وردت في تعليمات وتوجهات الوصاية في ضرورة استخدام الاختبارات الكتابية للدخول المهني لكل دورة، مع مراعاة الجانب الشكلي والمضمون في إعدادها.[14]

3- السجلات والوثائق: احتلت السجلات والوثائق المرتبة الثالثة من الأدوات التي يستخدمها مستشار التوجيه المهني بنسبة 83.33 % بدرجة كبيرة جدا، وهذا نظرا لما تحويه هذه الوثائق من معلومات مهمة عن طالبي التكوين ومن أهم هذه الوثائق نذكر:

-بطاقة الرغبات: والتي تحوي رغبة طالب التكوين ومعلومات عن عائلته.

-الشهادة المدرسية: هي تعكس المستوي الدراسي لطالب التكوين.

- الشهادة الطبية: وهي تظم معلومات عن الحالة الصحية مثل الأمراض المزمنة أو الحساسية، وحتى بعض الامراض النفسية .

- كشف النقاط: خاصة بالفصل الثالث، تطلب فقط للمستوى الرابع والخامس (شهادة تقني وشهادة تقني سامي)[15].

4- الزيارات الميدانية لورشات التكوين: يتضح من الجدول رقم(2) أنّ 70 % من مستشاري التكوين المهني يستعملون بدرجة متوسطة الزيارات الميدانية وهذا لما لها من أهمية بتحسيس وتوعية طالبي التكوين عن الإمكانيات المادية التي يتوفر عليها التخصص المطلوب، و بفضل هذه العملية يتم بلورة الميول المهنية لديهم، كما أن من خلال زيارات الورشات يتمّ إعادة توجيه العديد من طالبي التكوين إلى تخصصات مهنية أخرى.

5- الملاحظة: يتضح من الجدول رقم(2) أنّ 66.66 % من المستشارين يستعملون الملاحظة وهي نسبة متوسطة، إذ تستعمل خاصة عند إقبال طالبي التكوين إلى مكاتب الاستقبال والتسجيل أو في المقابلة التوجيهية التي يقوم بها مستشار التوجيه المهني، وأثناء زيارة ورشات التكوين، كما يستعمل المستشار في المقابلة شبكة الملاحظة، مع إمكانية الملاحظة المباشرة أو الملاحظة بالمشاركة.

6- إشراك أفراد العائلة: يتبين من الجدول رقم(2) أن مستشاري التكوين المهني يستعملون بدرجة قليلة بنسبة 56.66 % إشراك أفراد العائلة في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني، وهذا رغم أهميتها في مساعدة مستشار التوجيه المهني على تحديد رغبة و الميول المهنية لديهم.

بينما يتضح جليا من الجدول رقم(2) أن مستشار التكوين المهني يستعمل التقنيات التالية بدرجة قليلة أو قليلة جدا:

1- الاختبارات النفسية: يتبين من الجدول رقم(2) أن مستشاري التكوين المهني لا يستعملون الاختبارات النفسية و بنسبة 100 % وهذا لعدم توفرها في القطاع حسب مستشار التوجيه.

2- اختبارات ومقاييس الميول المهنية: يتبين من الجدول رقم(2) أن مستشاري التكوين المهني لا يستعملون اختبارات ومقاييس الميول المهنية وبنسبة 96.66 % ، وقد أرجع المستشارين عدم استعمالهم لهذه التطبيقات إلى عدم توفرها في القطاع.

3- الاستمارة: يتبين من الجدول رقم(2) أن مستشارين التكوين المهني لا يستعملون الاستمارة وبنسبة 86.66. % وهذا لعدم توفرها في القطاع.

ب - عرض نتائج السؤال الثاني: والذي ينص على: هل التطبيقات النفسية التي يستعملها مستشار التوجيه المهني فعالة في عملية التوجيه ؟ وللإجابة عن السؤال تم حساب النسب المؤوية لاستجابات أفراد العينة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(3): النسب المئوية لفعالية التطبيقات النفسية حسب مستشار التكوين المهني

الرقم	الفقرة	بدرجة عالية جدا	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
2	المقابلة فعالة في عملية التوجيه.	% 100	-	-	-	-
4	الملاحظة فعالة في عملية التوجيه.	%83.33	%10.33	% 6.66	-	-
6	الاختبارات النفسية فعالة في عملية التوجيه	%10.33	%13.33	%76.66	-	-
8	اختبارات ومقاييس الميول المهنية فعالة في عملية التوجيه.	%80	%16.66	%3.33	-	-
10	الاختبارات الكتابية فعالة في عملية التوجيه.	%6.66	%16.66	66.66	10.3	
12	الاستمارة فعالة في عملية التوجيه.	%6.66	%16.66	%70	%10.33	-
14	السجلات والوثائق فعالة في عملية التوجيه.	%16.66	% 80	%1.33	-	-
16	الزيارات الميدانية (ورشات التكوين) فعالة في عملية التوجيه.	%3.33	%6.66	%13.33	%76.33	-
18	إشراك أفراد العائلة تساهم بفعالية في عملية التوجيه.	00	00	%6.66	%83.33	%10.33

1- المقابلة: احتلت المقابلة المرتبة الأولى من الأدوات التي لها فعالية كبيرة جدا في عملية التوجيه من وجهة نظر مستشار التوجيه المهني بنسبة 100% ويرجع ذلك إلى لما لهذه الوسيلة من تقنيات مباشرة تسمح للمستشار من تشخيص ومتابعة وتقويم عملية التوجيه، "وتنطوي المقابلة على الفعل وردة الفعل، سؤال وجواب، وعلى سلسلة من التفاعلات الاجتماعية التي تعتمد على مجموعة رموز سلوكية وكلامية يقوم بها أطراف المقابلة، وبعد القيام بها يستطيع طرفا المقابلة تحقيق أهدافهما من عملية المقابلة ألا وهي جمع المعلومات والبيانات والتعرف على الآراء

والمواقف والميول والاتجاهات والاطلاع على الظروف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للأشخاص الذين يقع عليهم البحث[16] .

كما أن المستشار أثناء المقابلة التوجيهية يمكن الاستعانة بدليل المقابلة والملاحظة، وطرح الأسئلة المباشرة والحصول على معلومات قيمة عن طالب التكوين من جميع النواحي، الاقتصادية أو الاجتماعية، النفسية والشخصية العقلية والنظرية والتطبيقية، والمدرسية وعن انتضاراته وعن عالم الشغل.

2- اختبارات ومقاييس الميول المهنية: احتلت اختبارات ومقاييس الميول المهنية المرتبة الثانية من الأدوات التي لها فعالية كبيرة جدا في عملية التوجيه من وجهة نظر مستشار التوجيه المهني بنسبة 80% وارجع مستشار التوجيه المهني فعالية هذه الأداة إلى كونها أعدت خصيصا لهذا الغرض وهي تتمتع بخصائص سيكومترية كالصدق والثبات وتجدر الشارة إلى أن مستشار التكوين المهني لا يستعمل هذه الأداة لأنها غير متوفرة في القطاع.

3- الملاحظة: جاءت الملاحظة في المرتبة الثالثة من الأدوات التي لها فعالية كبيرة جدا في عملية التوجيه بنسبة 83.33 إذ من خلال الملاحظة يتمكن لمستشار التوجيه المهني من معرفة إمكانية التكيف التي تظهر من خلال التعامل مع الآلات المختلفة واكتشاف المهارات المهنية والعمل على تعزيزها لدى المتربصين وهذا يدخل ضمن المتابعة المهنية التي يقوم بها مستشار التكوين المهني مع الأساتذة ومع المساعد التقني البيداغوجي قبل أثناء وبعد التكوين، ويتوقف صدق الملاحظة على مهارة القائم بها ومتغيرات التعب، الخبرة السابقة والتدريب، والخلفية الثقافية وغيرها[17].

4- السجلات والوثائق: يتبين من الجدول رقم(3) أن السجلات والوثائق فعالة وبدرجة عالية في عملية التوجيه بنسبة 80 % وهذا من وجهة نظر مستشار التكوين المهني، إذ" تعتبر السجلات والوثائق من المصادر التي يعتمد عليها في جمع المعلومات من الميدان، وهي تعتبر تكميلية للاستمارة والمقابلة والملاحظة أو لبعضهم، كما تعتبر تكميلية للتفسير والتحليل والتعليل " (رشيد زرواتي، 2008، 223).

5- وقد أرجعت هذه الفعالية إلى طبيعة هذه الوثائق لما تعكسه من جوانب علمية وموضوعية عن شخصية طالب التكوين رغبته المنبثقة من ميوله واهتماماته ومساره الدراسي، فالشهادة المدرسية تبين مستواه الدراسي، كشف النقاط الذي يبين تحصيله الدراسي، يبين كذلك نقاط قوته ونقاط ضعفه. كما أن للشهادة الطبية دور هام في عملية التوجيه إذ من خلالها نتعرف على الأمراض النفسية (كالذهانات والأمراض العصابية..) والجسمية (كالإمراض المزمنة والحساسية أو ذوي الحاجات الخاصة)، فهذه الوثائق لا يمكن في أي حال من الأحوال الاستغناء عنها.

ومن بين التطبيقات التي لها فعالية بدرجة متوسطة في عملية التوجيه من وجهة نظر مستشار التكوين المهني نذكر ما يلي:

1- الاختبارات النفسية: يتبين من الجدول رقم(3) أنّ الاختبارات النفسية فعالة بدرجة متوسطة وبنسبة 76.66% وهذا حسب رأي مستشار التوجيه المهني وهي نسبة عالية، إذ يرى

المستشار أن هذا النوع من الاختبارات مخصصة لمعرفة الجوانب اللاشعورية والشخصية العميقة وتهتم بالصحة النفسية لدى الفرد. وكما نعلم أن الميول المهنية والاستعدات والقدرات العقلية جزء لا يتجزأ عن الشخصية وهي تتأثر بالعوامل النفسية والاجتماعية. وللذكر فقط فان مستشار التوجيه المهني لا يستعمل هذه الأداة لأنها غير متوفرة في القطاع.

2- الاستمارة: يتبين من الجدول رقم(3) السابق أن الاستمارة آو الاستبيان فعالة بدرجة متوسطة بنسبة 70% وهذا حسب رأي مستشار التوجيه المهني وهي نسبة عالية، إذ يرى المستشار أن هذا النوع من الوسائل أعدّ خصيصا لذلك الغرض، وتتكون من مجموعة من أسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول رغباتهم ميولهم استعداداتهم المهنية، وآفاقهم المستقبلية مع إمكانية تطبيق هذه الاستمارة مباشرة مع طالبي التكوين، والاستفادة من الإضافات والتفسيرات التي يقدمها طالبي التكوين أو مستشار التوجيه المهني.

3-الاختبارات الكتابية: يتبين من الجدول رقم(3) السابق أن الاختبارات الكتابية فعالة بدرجة متوسطة بنسبة 66.66% وهذا حسب رأي مستشار التوجيه المهني وهي نسبة عالية، إذ يرى المستشار أن هذا النوع من الاختبارات تهتم بالجانب العرفي لطالبي التكوين كما أنها تقيس المكتسبات المعرفية السابقة والقدرة على استحضارها كما أنها تعكس قدرته على التحليل والاستنتاج، نوع الاختبار في حد ذاته سهل الإجابة والتصحيح وهو موضوعي لا يتأثر بالمصحح.

ومن بين التطبيقات التي لها فعالية بدرجة قليلة في عملية التوجيه من وجهة نظر مستشار التكوين المهني نذكر ما يلي:

1-إشراك أفراد العائلة: يتبين من الجدول رقم(3) السابق أن إشراك أفراد العائلة فعالة بدرجة قليلة بنسبة 83.33% وهذا حسب رأي مستشار التوجيه المهني وهي نسبة عالية إذ يرى المستشار أن أفراد العائلة تساهم بدرجة قليلة في عملية التوجيه إذ أن الأولياء عامة يوجهون أبنائهم إلى رغباتهم الذاتية وأن اغلب المتربصين الذين تمّ توجيههم من طرف الأولياء يجدون صعوبات كبيرة في متابعة التكوين، وكثرة الغيابات مما يؤدي والتسرب المهني .

2-الزيارات الميدانية: يتبين من الجدول رقم(3) أنّ الزيارات الميدانية (ورشات التكوين) فعالة بدرجة قليلة بنسبة 76.33% وهذا حسب رأي مستشار التوجيه المهني وهي نسبة عالية إذ يرى المستشار أن هذه الزيارات تكون في مدة زمنية معينة ومحدودة يتم من خلالها معرفة الوسائل المادية، وفي ثناء الزيارات الميدانية لا يمكن تشغيلها أو لمسها.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة نستنتج أنّ مستشار التوجيه، التقويم، والإدماج المهني يستعمل عدة تطبيقات علمية قبيل عملية التوجيه ومن بينها (المقابلة، الاختبارات الكتابية، السجلات والوثائق الزيارات الميدانية، ...الخ) تساعده على القيام بعملة التوجيه، وهذه التطبيقات مكملة لبعضها البعض فإذا أردنا نجاح عملية التوجيه يجب تطبيق اغلب التقنيات السالفة الذكر، وبعد الحصول على المعلومات الضرورية يتم توجيه

طالب التكوين إلى التخصص الذي يوافق قدراته العقلية والجسمية وميوله المهنية، ورغم أن مستشار التوجيه المهني لا يستعمل بعض التقنيات (كالاختبارات النفسية، اختبارات الميول المهنية والاستمارة والاستبيان)، وهذا يعود لعدم توفرها لديه لسبب أو لأخر إلا انّه واعي بأهمية وفعالية هذه التطبيقات في تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين، وكذا إسهامها وبدرجة عالية في إنجاح عملية التوجيه، كما أنّ التطبيقات المستعملة في عملية التشخيص تختلف من مستشار إلى أخر خاصة في بعض الوسائل مثل دليل المقابلة، شبكة التقويم، بطاقة المتابعة، وهي وسائل لا يستهان بها في عملية التشخيص أو التوجيه وإعادة التوجيه.

الاقتراحات و التوصيات:

- يجب تزويد مستشار التكوين المهني بالإمكانيات المادية والبشرية لضمان نجاح عملية التوجيه، ونلح على ضرورة احترام أخلاقيات المهنة في إجراء التطبيقات النفسية.
- ضرورة توحيد التطبيقات والوسائل المستخدمة في عملية تشخيص قدرات واستعدادات وميول طالبي التكوين المهني (كدليل المقابلة، شبكة التقويم، استمارة الميول المهنية).
- توسيع الدراسة الحالية إلى ولايات أخرى.

المراجع:

1- عائشة سمسوم (2008/03/08) : واقع وآفاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر في: http://www.biblioislam.net .ص 8.

[2] GTZ. (2009). Glossaire arabe des mots technique des programmes ETF, syria.p14

3- عيسوي، عبد الرحمان (1992). التوجيه والإرشاد الإسلامي والعلمي. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر. ص 14.

[4] GTZ. (2009). p24.

[5]- موسوعة ويكبيديا (2010) 2010/03/01 في:
http:// en.wikipedia.org/wiki/cognitive.style

[6]- عبد الكريم، قريشي(1989)." التكوين والتوظيف في الجزائر " ، العدد01 ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي، ورقلة. ص 22.

[7]- قاسم، بوسعدة(2002). مدى فاعلية تقويم المفتش للمعلم في المدرسة الأساسية الطور الأول والثاني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة . ص53

[8] - رابح، تركي(1984). مناهج البحث في علوم التربية و علم النفس. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. ص 130.

[9] يوسف، طباجة (2007). منهجيات البحث، تقنيات ومناهج. الطبعة الأولى. لبنان : دار الهادي. ص170 .

[10]- زرواتي، رشيد(2008) . تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ط3. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص 212.

[11]- موريس، أنجرس (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية(تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط1 الجزائر: دار القصبة للنشر. ص 204.

[12]-زرواتي (2008).ص 182.

[13]- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 26 جانفي 2004 المتضمن تحديد كيفيات تنظيم إعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني. ص 2

[14]- وزارة التكوين والتعليم المهنيين (2004). المرجع السابق. ص3

[15]- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. القرار الوزاري رقم 02 مؤرخ في 16 جافي 2006، يعدل ويتمم القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 26 جافي 2004 المتضمن تحديد كيفيات تنظيم إعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني. ص 3

[16]- محمد، الحسن إحسان(2005). مناهج البحث الاجتماعي. الأردن: دار وائل. عمان. ص 247.

[17]- أمل البكيري، نادية عجوز(2007).علم النفس المدرسي. ط1. الأردن: منشورات المعتز للنشر والتوزيع. ص 189.