

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس

أساليب تقويم المتربصين في اختيار التخصص بمؤسسة التكوين
المهني من وجهة نظر المتربصين
دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني المسيلة 03

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

شعبة: علوم التربية

تخصص: القياس النفسي والتقويم التربوي

إشراف الدكتور:

بعلي مصطفى

إعداد الطالب:

شيكو عادل

السنة الجامعية 2019-2020

شكر وعرفان

أول شكري هو لله رب العالمين الذي رزقنا العقل وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى الذي وفقني لإنجاز هذا العمل وإتمامه، فله الحمد والشكر أولاً وآخراً فهو المعين في كل وقت وحين.

قال رسول الله ﷺ " من سلك طريقاً يبتغي فيه علماً سهل الله له طريقاً إلى الجنة وإن

الملائكة لتضع أجنحتها لطالب العلم رضا بما يصنع "

بداية نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي المشرف الدكتور مصطفى بعلي الذي لم

يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته التي زادت في إثراء هذا الموضوع.

كما نتقدم بالشكر إلى مستشاري التكوين المهني بولاية المسيلة خاصة الحاج عروسي

إبراهيم كما لا أنسى البروفيسور جويبة عبد الكامل الذي شجعني على مواصلة مساري

الدراسي وكان لي بمثابة الناصح الأمين والأخ الكريم فجزاه الله عنا كل خير

" كن عالماً.. فإن لم تستطع فكن متعلماً، فإن لم تستطع فأحب العلماء، فإن لم

تستطع فلا تبغضهم".

إهداء

وإلى كل من ساهم في انجاز هذا البحث من قريب أو بعيد.
مخلف عبد الرحمان، دانة هاني، بوختالة رياض
إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب
إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة
إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم
إلى القلب الكبير (والدي العزيز)
إلى حكمتي.....وعلمي
إلى أدبي.....وحلمي
إلى طريقي.... المستقيم
إلى طريق..... الهداية
إلى ينبوع الصبر والتقاؤل والأمل
إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله أمي الغالية
إلى سندي وقوتي وملادي بعد الله وسكن قلبي زوجتي الغالية إلى من جمع وقوى رابطة
الحب بيننا ولدنا ادم حفظه الله
إلى من أثروني على أنفسهم
إلى من علموني علم الحياة
إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة إخوتي
وإلى الأخوال والخالات والأعمام والعمات وجداتي والجد حفظهما الله
إلى من كانوا ملاذي وملجئي
إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات

ملخص الدراسة :

- يندرج موضوع الدراسة ضمن البحوث التربوية تحت عنوان أساليب تقويم المتربصين في اختيار التخصص المناسب لهم من وجهة نظرهم بمؤسسة التكوين المهني بحي 05 جويلية 1962 لولاية المسيلة وبناء على ما سبق حاولت في هذه الدراسة تسليط الضوء على مختلف أساليب التقويم المستخدمة من طرف مستشار التوجيه في اختيار التخصص المناسب لدى المتربصين وعليه تم طرح التساؤل العام والمتمثل في:
- ما هي أساليب التقويم المستخدمة من طرف مستشار التوجيه في اختيار التخصص المناسب لدى المتربصين من وجهة نظرهم بمؤسسات التكوين المهني؟
 - ومن بين هذه الأساليب المقابلة ، الاختبار الكتابي ، زيارة الورشات.
 - أما المنهج فقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يقوم بدراسة عامة حول ظاهرة معينة في الوقت الحاضر.
 - بالنسبة لعينة الدراسة: تمثلت في متربصي التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين المسيلة 03 المتواجد بحي 05 جويلية 1962 وقدر حجم العينة ب 65 فرد من مجموع 86 متربص
 - أدوات البحث: اعتمدت في هذه الدراسة على استمارة استبيان والمكونة من 21 بند وأسفرت المعالجة الإحصائية التي تمت باستخدام النسب المئوية على النتائج التالية:
 - دلت النتائج على أن أسلوب المقابلة هو الأكثر فعالية في اختيار التخصص من وجهة نظر المترشحين ثم يليه أسلوب الزيارة الميدانية للورشات والذي يعتبر من الأساليب الفعالة في تحقيق الرضى عن التخصص المطلوب وفي الأخير نجد أسلوب الاختبار الكتابي يتصدر المرتبة الأخيرة من وجهة نظر المتربصين لكون هذا الأخير لا يعبر عن الرضى النفسي الكامل للمترشحين في اختيار التخصص.

ملخص بالفرنسية:

Le sujet de l'étude s'inscrit dans la recherche pédagogique sous la rubrique des méthodes d'évaluation des stagiaires dans le choix de la spécialisation appropriée pour eux de leur point de vue à la Fondation pour la Formation Professionnelle du quartier du 05 juillet 1962 pour l'état de M'sila. Ce qui est approprié pour les stagiaires, et en conséquence la question générale a été :soulevée, à savoir

Quelles sont les méthodes d'évaluation utilisées par le conseiller - d'orientation pour choisir la spécialisation appropriée pour les stagiaires de ?leur point de vue dans les établissements de formation professionnelle Parmi ces méthodes correspondantes figurent l'épreuve écrite, la visite .d'atelier

Quant à l'approche, nous nous sommes appuyés dans notre étude sur la méthode descriptive, qui fait une étude générale sur un phénomène .spécifique à l'heure actuelle

Concernant l'échantillon d'étude: les stagiaires en formation professionnelle étaient représentés au Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage Al-Masila 03 situé dans le quartier du 05 juillet 1962, et la taille de l'échantillon était estimée à 65 personnes sur un total de 86 .stagiaires

Outils de recherche: Dans cette étude, un questionnaire composé de 21 items a été adopté. Le traitement statistique utilisant des pourcentages a donné les :résultats suivants

Les résultats ont indiqué que la méthode d'entretien est la plus efficace pour choisir la spécialisation du point de vue des candidats, puis elle est suivie par la méthode des visites sur le terrain aux ateliers, qui est considérée comme l'une des méthodes efficaces pour atteindre la satisfaction de la spécialisation requise. Il exprime la pleine satisfaction psychologique des candidats dans le choix de la majeure

27	الفصل الثالث : التكوين المهني
28	تمهيد
29	1-نشأة وتطور التكوين المهني
32	2-تعريف التكوين المهني
32	3-المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني
34	4-مقومات قطاع التكوين المهني
36	5-انماط التكوين المهني
40	6-شروط الالتحاق بالتكوين المهني
41	7-اهداف التكوين المهني
43	8-اهمية التكوين المهني
46	خلاصة
47	الفصل الرابع : مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين
48	تمهيد
49	1-مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين
49	2-كيفية تعيين مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين
49	3-مكتب الاستقبال،الاعلام،التوجيه
50	4-تحديد المهام المسندة لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين
51	5-المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين
62	خلاصة

63	الجانب التطبيقي
63	الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية ومناقشة نتائجها
65	تمهيد
66	1-اجراءات الدراسة الاستطلاعية
66	2-الهدف من الدراسة الاستطلاعية
66	3-منهج الدراسة الاستطلاعية
67	2-عينة الدراسة الاستطلاعية
67	4-ادوات الدراسة الاستطلاعية
68	5-نتائج الدراسة الاستطلاعية
69	1--اجراءات الدراسة الاساسية
69	2-منهج الدراسة الاساسية
69	3-حدود البحث
69	4-عينة الدراسة
69	5-الاداة المستخدمة
70	تحليل وتفسير نتائج الدراسة النهائية
70	1-تحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الاولى
75	2-تحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
79	3-تحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
84	4-النتائج العامة للبحث
86	5-توصيات واقتراحات
87	خاتمة
88	قائمة المصادر والمراجع
96	الملاحق

فهرس الجداول

صفحة	العنوان
68	الجدول رقم(1) : يوضح نسبة الصدق لبنود الاستمارة
71	جدول 2 : يبين استجابات افراد عينة البحث على البند رقم 1
71	جدول 3 : يبين استجابات افراد عينة البحث على البند رقم 2
72	جدول 4 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 3
72	جدول 5 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 4
73	جدول 6 : يبين استجابات افراد عينة البحث على البند رقم 5
73	جدول 7 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 6
74	جدول 8 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 7
75	جدول 9 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 1
75	جدول 10 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 2
76	جدول 11 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 3
77	جدول رقم 12 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 4
77	جدول رقم 13 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 5
78	جدول رقم 14 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 6
78	جدول رقم 15 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 7
79	جدول رقم 16 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 1
80	جدول رقم 17 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 2
80	جدول رقم 18 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 3
81	جدول رقم 19 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 4
82	جدول رقم 20 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 5
82	جدول رقم 21: يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 6
83	جدول رقم 22: يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 7

قائمة الأشكال

صفحة	العنوان
25	شكل رقم 1: يمثل عناصر عملية التكوين
41	شكل رقم 2: يمثل مستويات الدخول والتتويج
62	شكل رقم 3: اهداف التوجيه والارشاد النفسي

مقدمة:

تعتبر مؤسسات التربية والتكوين من أهم المؤسسات التي يقوم عليها اقتصاد البلاد وتبرز أهميتها الكبرى في إشرافها على أعداد كبيرة من الأفراد من أجل تمكينهم لمسايرة التغيير الاجتماعي والثقافي والعلمي والتكنولوجي، ذلك لإكسابهم المعارف والمؤهلات التي تحقق لهم التكيف والتوافق النفسي في جميع المجالات خاصة المهنية منها ولعلّ هذا الدور الأساسي لمؤسسة التكوين المهني باعتبارها مكون أساسي من مكونات العمليات التربوية وتكمن أهميتها في نشر الثقافة الصناعية والمهنية من أجل دمج الأفراد في عالم الشغل، والتقليل من المشاكل الاجتماعية كتفشي البطالة وازدياد الطلب الاجتماعي على التكوين المهني بصفة خاصة في دول عالم الثالث.

في هذا الاتجاه اهتمت الجزائر بقطاع التكوين المهني منذ استقلالها وعملت على توسيع هيكله وقدرات استيعابه وزيادة التخصصات وتنويعها وتم ذلك خلال عدة مراحل مر بها حتى أصبح على ما هو عليه الآن، ورغم كل الجهود التي بذلت في تنمية قطاع التكوين المهني ورفع مستوى التأهيل بصورة مستمرة لضمان مواكبة التغييرات التي يشهدها العالم وإعداد اليد العاملة وهذا من خلال تعدد أساليب التقويم في اختيار التخصص من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

وعليه وجب تسليط الضوء على هذه الأساليب التقويمية وفعاليتها في اختيار التخصص المناسب لفئة الشباب من خلال الدراسة التي تضمنت جانبين الأول نظري والثاني تطبيقي.

الجانب النظري: يضم أربعة فصول تم فيها تحليل النظري للمفاهيم بما أتيح لنا من مراجع ومصادر ومن ثمة تكوين التصور النظري للمشكلة وبناء خلفية نظرية.

الفصل الأول: يتعلق بتحديد إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، المصطلحات الإجرائية المستخدمة في الموضوع الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تعرضنا فيه إلى التقويم، أنواعه، مجالاته، أهميته، أهدافه، خصائصه وأساليبه.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه إلى مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، من هو، كيف يتم تعيينه، مكتب الاستقبال والإعلام والتوجيه مهامه، المحاور التي يعتمد عليها

الفصل الرابع: تم التطرق إلى التكوين المهني، تعريفه، بعض المفاهيم المرتبطة به، مقوماته، أنماطه، شروط الالتحاق به، أهدافه، أهميته.

الجانب الميداني:

الفصل السادس: الفصل التطبيقي وتناولنا فيه جانبين:

الجانب المنهجي:

يحتوي على حدود الدراسة، المنهج المستخدم في دراسة العينة ، أداة جمع البيانات وأدوات تحليل البيانات.

الجانب التطبيقي:

وتناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية، عرض وتحليل النتائج ثم ربط النتائج التحليل والفرضيات ثم خاتمة.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- أسباب اختيار موضوع الدراسة

6- مفاهيم الدراسة الإجرائية

7- الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

يمثل الشباب الفئة أكثر عددا من سكان الجزائر، لهذا أولت الدراسات العلمية اهتماما بها بحيث طرحت مشاغلها ومشاكلها في عدة مؤتمرات وملتقيات مثل ملتقى مدونة الشعب المهنية، تخصصات التكوين المهني تحت مرسوم التنفيذي رقم 77/99 المؤرخ في 11/04/1999، الذي تضمن تنظيم إجازة التكوين والامتحانات المهنية (وزارة التعليم والتكوين المهني، 2001، ص16).

بهدف النهوض بهذه القوى الحيوية كما أوضحت الدراسات التي أجريت في منظومة التكوين المهني بالإضافة إلى إعادة مراجعة مدونة الاختصاصات لسنة 2012 كما تم تحيينها في سنة 2018 وهذا قصد خدمة جميع فئات المجتمع بصفة عامة وخدمة الشباب بصفة خاصة هذه المدونة التي من خلالها يتم توجيه المقبلين على مؤسسات التكوين المهني من توجيههم وتقديم المساعدة في اختيار التخصص بما يتناسب وقدراتهم ومؤهلاتهم المهنية في اختيار التخصص المناسب لهم، إضافة إلى أن المترشحين أغلبهم من تلاميذ أنها مرحلة تعليمية معينة دون أن يتمكنوا من الانتقال الى مرحلة أخرى، وبالتالي يتواجدون في وضعية ليسوا مستعدين لها.

كل هذه المعطيات أوجدت مؤسسات تكوينية أمام مترشحين لا يحملون مشاريع مهنية إذ تعتبر هذه المؤسسات من بين الميادين التي انصب عليها اهتمام علماء النفس والاجتماع نظرا للدور المميز الذي تلعبه في المجتمع، وكونها الوسيلة الوحيدة الكفيلة لإحداث التغيير فيما يخص نوعية اليد العاملة في ظل التطور التكنولوجي، باعتبار أن التكوين المهني نشاط يهدف الى إحداث تغييرات في الأفراد الجاري تدريبهم من ناحية معلوماتهم ومعارفهم وأدائهم وسلوكاته م واتجاهاتهم مما يجعلهم صالحين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية (خيرى خليل الجميلي: 1988، ص93).

ومن خلال أنماط التكوين المهني المتواجدة في مختلف مؤسسات التكوين المهني المتمثلة في المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني ومراكز التكوين المهني والتمهين وملاحق التكوين المهني والتمهين

والنماذج المعتمدة في قطاع التكوين المهني بالجزائر التي توصلت إلى أن التكوين هو اكتساب الفرد للمهارات و المعارف التي تمكنه من تحسين أدائه الفردي و الجماعي و أن أنماط التكوين المهني متنوعة ومتعددة، حيث تم التخلي عن بعض التخصصات و إدراج أخرى، إضافة الى مدة التبرص و ذلك نظرا لتخصصاتها و لالتحاق المترش ح بمؤسسات التكوين المهني و جب الاعتماد على أساليب التقويم المناسبة لوضع المترشح في المكان المناسب له بناء على الاختيار الذي يوافق قدراته و ميوله و تطلعاته لاعتبار التقويم عملية بناء تتميز بمساعدة المترشح على تنمية صورته نحو ذاته بما يتناسب و إمكاناته المختلفة و تقبل الدور المنوط به في العمل و اختيار الصورة التي كونها لنفسه في الواقع.

وهذا ما يعمل عليه المستشار عن طريق تقديم خدمات توجيهية وإعلامية حيث أثبتت الدراسة التي أجريت من طرف مركز التوجيه المدرسي والمهني بهدف معرفة العوامل التي يتأثر بها تلاميذ في اختيار الشعبة، والتي توصلت الى أن الاختيار تم عن طريق توجيه المستشار لهم، إضافة الى أن هناك خدمات أخرى تقييمية والمتابعة أثناء فترة التبرص (حسب ما ورد في الجريدة الرسمية العدد 13، 2009).

، وبناء على ما سبق حاولت في هذه الدراسة النظر إلى ماهي أساليب التقويم المستخدمة من طرف مستشار التوجيه في اختيار التخصص المناسب لدى المترشحين بمؤسسات التكوين المهني من خلال طرح التساؤل العام:

- ماهي أساليب التقويم المستخدمة من طرف مستشار التوجيه في اختيار التخصص المناسب لدى المترشحين بمؤسسات التكوين المهني؟
- والذي تفرعت عنه الأسئلة الجزئية التالية:
- هل لأسلوب المقابلة فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المترشحين بمؤسسات التكوين المهني؟
- هل لأسلوب الاختبار الكتابي فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المترشحين بمؤسسات التكوين المهني؟
- هل لأسلوب الزيارة الميدانية للورشات فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المترشحين بمؤسسات التكوين المهني؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- لأساليب التقويم المستخدمة من طرف مستشار التوجيه هفعالية في اختيار التخصص المناسب لدى المتربصين بمؤسسات التكوين المهني.

الفرضيات الجزئية:

- لأسلوب المقابلة فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين بمؤسسات التكوين المهني.
- لأسلوب الاختبار الكتابي فعالية دور في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين بمؤسسات التكوين المهني.
- لأسلوب الزيارة الميدانية فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين بمؤسسات التكوين المهني.

3-أهمية الدراسة:

- أساسية وجود المستشار للتكفل بمستقبل الشباب في مجال التعليم والتكوين.
- اختيار الاختصاص الذي يتلاءم واستعداداتهم ورغباتهم لوضع الفرد المناسب في المهنة المناسبة للحياة العملية.
- إبراز علاقة مؤسسات التكوين المهني بالتطور الاقتصادي والتنمية الاجتماعية خاصة وأن الدولة أولت اهتماما بقطاع التكوين المهني.
- إظهار مدى فاعلية مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في إعداد المتربصين للحياة العملية.

4-أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى إظهار أساليب التقويم في اختيار التخصص من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين أثناء أدائه لمهامه في مؤسسات التكوين المهني ولمساعدة المتربصين لمعرفة قدراتهم في الاختيار المهني المناسب، وتحديد المعايير

المتبعة في التكوين، بالإضافة إلى اضاح المراحل التقويمية لهذه العملية، والوقوف على مدى نجاح العملية التوجيهية في إعداد المتربصين للحياة العملية.

5-أسباب اختيار موضوع الدراسة:

إبراز دور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، والتزايد المستمر لعدد المتربصين الملحقين بالمؤسسات التكوين المهني، وهذا نتيجة للعبء الكبير الذي تتحمله الدولة في مجال التكوين وازدياد الإقبال على مختلف التخصصات بمؤسسات التكوين المهني، بالإضافة لوجود مستشاري حديثي العمل في بعض مؤسسات التكوين المهني دون أخرى وتدعيم المكتبة العلمية ببعض الدراسات حول قطاع التكوين.

6-مفاهيم الدراسة الإجرائية:

إن المعالجة العلمية لأي موضوع تتطلب تحديد المفاهيم المستخدمة في الدراسة والبحث حتى تسهل العملية على القارئ لذلك الموضوع وسنحاول إعطاء تعريفات لبعض المفاهيم على النحو التالي:

• التقويم:

لغة: جاء في لسان العرب "لابن منظور: التقويم ومنه قوم الشيء جعله يستقيم ويعتدل، أزال اعوجاجه

كما جاء في معجم متن اللغة: لأحمد رضا قوم الشيء وزنه وقوم المتاع جعل له قيمة معلومة وقوم الشيء عدله وقوم دراهم أزال اعوجاجه (متن اللغة: 2009، ص684).

اصطلاحاً: عرف فؤاد أبو حطب وسيد عثمان التقويم التربوي بكونه أصدر حكم على مدى تحقيق الأهداف المنشودة على النحو الذي تتحدد به تلك الأهداف ويتضمن ذلك دراسة الآثار التي تحدثها بعض العوامل والظروف في تيسير الوصول إلى تلك الأهداف (محمد السيد علي: 2009، ص420).

التعريف الإجرائي: عملية إصدار الحكم على ظاهرة تعليمية بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التربوية وإيجاد المشاكل ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.

• مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين

لغة: المستشار لغة من فعل استشار، استشارة الشخص في أمر وطلب منه المشورة (أمل عبد العزيز محمود: 1997, ص35).

اصطلاحا: هو مرشد متخصص في علم النفس التطبيقي أو علم النفس والتوجيه المدرسي والمهني، ويعتبر أدرى المتخصصين في منح كافة المعلومات حول الشخص المراد توجيهه حسب مؤهلاته العقلية وقدراته الفكرية وميوله واتجاهاته النفسية ، ويمارس مهامه في مؤسسات التكوين المهني، (محمد ماهر واخرون: 1987, ص42).

التعريف الإجرائي: مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين هو الشخص الذي يوجد بمؤسسات التكوين المهني ويعمل على متابعة المترشحين سنويا بهدف معرفة رضاهم عن التخصص المتكون فيه، وذلك من خلال توجيههم والوقوف على المشاكل التي قد تعترضهم خلال مسارهم التكويني.

• التوجيه المهني:

لغة: جاء في القاموس الجديد للطلاب: وجه، يوجه، توجيهها، فلان انقاد واتبع الشيء أي توجه إليه (القاموس الجديد لطلاب: 1991, ص10).

اصطلاحا: التوجيه المهني: هو العملية التي بها يساعد الفرد على أن يختار مهنة من المهن فيؤهل لها ويدخلها ويرقى فيها ويكون محور الاهتمام في العملية هو الفرد نفسه، ومساعدته على أن يقرر بنفسه مستقبله المهني بالاختيار الموفق الذي يؤدي الى تكييفه مهنيا سليما. (سعد جلال: 1992, ص20).

• تعريف آخر:

اصطلاحا: تعريف مقدم عبد الحفيظ " التوجيه المهني هو مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلهم المهني، اختيار المهنة، نوع التدريب، التخصص الدراسي الذي يناسبهم أكثر (ملتقى تكويني لمستشاري التوجيه: 2003, ص04).

التعريف الإجرائي: يعتبر التوجيه المهني المحور الأهم من بين المحاور التي يعتمد عليها المستشار داخل المؤسسات التكوينية المهني يهدف لتوعية المترشح ومساعدته على اتخاذ القرارات واختيار التخصص المناسب في ضوء قدراته وميوله ورغباته.

التكوين المهني:

لغة: كون, يكون, تكويننا, كون الله الشيء أخرجه من العدم الى الوجود بمعنى الشيء
ركبه و ألف بين أجزائه
(علي بن هادية:1991, ص926).

اصطلاحاً: لقد اختلفت آراء الباحثين و المختصين في مجال التكوين المهني في صياغة
تعريف شامل لعملية التكوين بسبب تباين الأبعاد و الأهداف المسطرة للعملية التكوينية
ومن التعاريف ما يلي:

- هو نشاط مخطط يهدف الى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات،
الخبرات، المهارات، معدلات الأداء، طرق العمل، السلوك و الاتجاهات مما يجعل هذا
الفرد أو تلك الجماعة لا يستطيعون القيام بأعمالهم بكفاءة و إنتاجية عالية
(عبد الكريم درويش:1976, ص597).

- هو هيئة تقوم بعدة نشاطات تهدف الى اكتساب الأفراد لمجموعة من السلوكيات و
الاتجاهات و المهارات الجديدة التي تمكنه من الأداء الجيد للمهن و الحرف وهو يتميز
بشمولية عملية التكوين حيث تمس الجانب النفسي, الاجتماعي, الاقتصادي والتربوي.
(زلاط عائشة: 2003, ص07).

تعريف آخر: هو مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة
و المهارات و الاتجاهات لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة و الفاعلية أو
مجال من النشاطات الاجتماعية المعينة.
(بوفلجة غياث:2002, ص71).

التعريف الإجرائي : هو مجال متخصص يعمل على تزويد الفرد بالمعارف و المهارات
من أجل تغيير السلوك و تعديله و زيادة الكفاءات المهنية التي تؤدي إلى اتجاهات جديدة
مع خلق علاقات عمل أفضل.

7- الدراسات السابقة:

- **الدراسة الأولى:** "التكوين و أنماطه دراسة حالة التكوين المهني في الجزائر".
- **الجهة القائمة بالبحث:** الباحثة سعداوي نعيمة، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، تحت إشراف الدكتور بلالطة مبارك.
- **الإشكالية:** ما مدى مطابقة التكوين المهني في الجزائر لأسس النظرية للتكوين؟
- **الأهداف:** هدفت الدراسة إلى وضع صورة تحليلية ووصف للتكوين المهني بالجزائر، مقارنة الواقع الحاصل في مجال التكوين المهني و المستلزمات النظرية للتكوين من خلال دراسة الطرق و النماذج المعتمدة في قطاع التكوين المهني في الجزائر.
- **عينة البحث:** دراسة حالة التكوين المهني في الجزائر العاصمة و تضم مختلف الأساتذة و المتربصين و مختلف التخصصات، و تقييم البرامج التكوينية.
- **النتائج:** من النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي:
 - 1- أن التكوين هو اكتساب الفرد للمهارات و المعارف التي تمكنه من تحسين أدائه الفردي أو الجماعي.
 - 2- أن التكوين المهني كقطاع إداري موجود من خلال أجهزة و أنظمة و برامج يعود للحقبة الاستعمارية.
 - 3- أن وجهة التكوين ليست وجهة واحدة متمثلة في الشباب فحسب بل أصبحت متعددة وفق شروط و متطلبات الوضع الاقتصادي و الاجتماعي.
 - 4- أن أنماط التكوين المهني متنوعة و متعددة و منها من يعود تاريخ ظهورها إلى خمسون سنة و قد مرت بعدة تغيرات أخرها كان في سنة 2001، أين تم التخلي عن بعض التخصصات و إدراج البعض الآخر، كما تم تمديد مدة التبرص و إنقاص من البعض الآخر و ذلك نظرا للتخصصات.
- **توظيف الدراسة:** لقد تم في هذه الدراسة التطرق إلى التكوين و أنماطه بمقارنة الواقع الحاصل في مجال التكوين المهني و مستلزمات التكوين، والملاحظ أن هذه الدراسة لم تركز على الجوانب الأخرى التنظيمية و الإدارية التي تساعد المستشار في القيام بمهامه وهذا المراد دراسته.

و مما سبق فهذه الدراسة ارتبطت كثيرا بدراستنا الحالية وهذا هو أساس بناء إشكالية البحث الحالي الذي سيركز على أساليب تقويم المتربصين في اختيار التخصص من وجهة نظر المتربصين

• **الدراسة الثانية:** الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء الإصلاحات الجديدة

دراسة الأستاذين قوارح محمد وغريب مختار لسنة 2016

أجريت العينة على 90 مستشارا من ولاية الجلفة استخدمنا استبيانا مكون من 59 عبارة أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج التالية:

- 1- مستوى الأداء الوظيفي للعينة كان متواضعا ولم يتعدى المتوسط في كل مجالات الاستبيان وهذا راجع إلى الصعوبات التي يعاني منها مستشاري التوجيه في عملهم
- 2- إلى الضعف في التكوين الجامعي وافتقاره للجانب الميداني
- 3- وجود فجوة كبيرة بين تكوينهم الجامعي وما يتطلبه الجانب الميداني خاصة في تطبيق الاختبارات النفسية والتربوية

• الدراسة الثالثة : دراسة الأستاذين حبيبة رويبي ومحمد برو لسنة 2016

- 1- الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي
- 2- تمت على عينة قوامها 205 تلميذا وتلميذة تم اختيارها بطريقة عشوائية
- 3- استخدمنا الباحثان استبيان الخدمات الإرشادية ومقياس فعالية الذات (Ralf Schgartzer) أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج التالية :
- 4- الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ليس لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي
- 5- مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض
- مستوى فعالية الذات لدى السنة الثالثة ثانوي منخفض

الفصل الثاني: التقويم التربوي

تمهيد

- 1- مفهوم التقويم التربوي
- 2- أهمية التقويم التربوي
- 3- أهداف التقويم التربوي وأغراضه
- 4- خصائص التقويم التربوي
- 5- أنواع التقويم التربوي
- 6- مجالات التقويم التربوي
- 7- أساليب التقويم وتصنيفها

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التقويم من الأمور المهمة والضرورية في حياة المجتمعات، فما من مجال إلا ويصاحبه عملية التقويم، غير أن التقويم في المجال التربوي أكبر إذ يفيد في معرفة عناصر القوة والضعف إلى مدى وصلت العملية التربوية في تحقيق الأهداف المسطرة، لأنه يعتبر نقطة البدء للتطوير والتحسين في مجال التربية والتعليم ويستمد التقويم التربوي أهميته من خلال قدرته على استعمال أساليب وطرق وأدوات لتقويم أداء التلاميذ ومعرفة مستواهم وقدراتهم والفروق الفردية بينهم. حيث سنتناول في هذا الفصل: مفهوم التقويم التربوي، تاريخه، الفرق بينه وبين التقييم والقياس، أهميته، أهدافه، خصائصه، أنواعه، مجالاته، أساليبه والصعوبات التي تواجه التقويم التربوي .

1 - مفهوم التقويم:

- المعنى اللغوي للتقويم

1- لدينا كلمتان تفيدان بيان قيمة الشيء هما تقويم وتقييم، والكلمة الأولى صحيحة لغويا وهي أعم ويراد بها معاني عدة: بيان قيمة الشيء أو تعديل أو تصحيح ما أعوج فالجذر اللغوي للفظة التقويم هو قام ومصدره قوما، وقياما وقومه ويعني انتصب واقفا وقام الأمر اعتدل وانتظم، وقام الحق: ظهر واستقر وقام على الأمر دام وثبت وأقام بالمكان: ثبت فيه واتخذة وطنا، وقيمة الشيء قدره وقيمة المتاع: ثمنه، وقومته تقويما بمعنى عدلته فتعدل، وقومت المتاع جعلت له قيمة معلومة. ومن هنا فإن لفظة تقويم تغاير معنى كلمة "تقييم" والذي يقتصر على بيان قيمة الشيء

فقط والواقع أن كلمة "تقويم" أصدق في التعبير عن العملية التعليمية التي نقوم بها، إذ أننا عندنا نقوم شيئا لا نقف عند مجرد تقديره أو بيان قيمته، إنما يستهدف أصلا تعديله ح صلا ا و ما به، فالتقويم أعم وأشتمل من التقييم (محمد أحمد عمرو وآخرون: 2006، ص 267)

ونلخص مما سبق إلى أن التقويم هو: عملية إصدار حكم على سلوك أو شيء ما أو سمه معينة وذلك بعد المقارنة مع معايير أو محكات أو أهداف محددة مسبقا.

وعرف بأنه العملية التشخيصية الوقائية العلاجية التي تستهدف الكشف عن مواطن القوة والضعف في التدريس بقصد تحسين عملية التعليم والتعلم وتطويرها بما يحقق أهداف تدريس المادة الدراسية المختلفة بحيث يكون عوناً لها على تحديد المشكلات وتشخيصها ومعرفة العقبات والمعوقات بقصد وضع الحلول المناسبة لها من أجل تحسينه ورفع مستواه إلى الأفضل ليحقق أهدافه المنشودة بنجاح (سوسن شاكر مجيد: 2011، ص 124).

ومنه يمكن تعريف التقويم التربوي كما يلي: عملية إصدار الحكم على ظاهرة تعليمية بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التربوية و إيجاد المشاكل ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.

2- الفرق بين القياس والتقييم والتقويم :

من الأخطاء الشائعة التي يقع فيها البعض استخدام مصطلحات التقويم والتقييم والقياس في العملية التعليمية كمترادفات، وفيما يلي توضيح للفرق بين المصطلحات الثلاثة:

- القياس:

- يقصد به جمع معلومات وملاحظات كمية عن الظاهرة Measurement: موضع القياس باستخدام الأدوات أو المقاييس المناسبة مثل الاختبارات والاستبيانات وبطاقات الملاحظة ومقاييس الميول والاتجاهات.

و يعرف القياس من الناحية الإحصائية بأنه التقدير الكمي للأشياء أو المستويات اعتمادا على أن أي شيء إذا وجد فإنه يوجد بمقدار وبالتالي يمكن قياسه (عبد الصمد الأغبري: 2006، ص454 .)

- التقييم:

هو عملية يتم فيها استخدام البيانات الناتجة عن القياس Assessment: في إصدار أحكام حول الظاهرة موضع التقييم، فإذا أخذنا تقييم تحصيل المتعلم على سبيل المثال، فهو عملية إصدار حكم على ما يعرفه المتعلم استنادا إلى أدائه في أداة قياس مناسبة، وهي اختبار تحصيلي في هذه الحالة (غريب وآخرون: 1994، ص22 .)

- التقويم :

هو عملية يتم فيها استخدام البيانات الناتجة عن القياس في Evaluation: إصدار أحكام حول الظاهرة موضوع التقويم والاستفادة من هذه الأحكام في اتخاذ قرارات السلبيات وتذليل الصعوبات. ويتضح من خلال ذلك أن عملية التقويم تتضمن كلا من القياس والتقييم فهما جانبان أساسيان تعتمد عليهما عملية التقويم في جمع البيانات و إصدار الأحكام (عفت مصطفى الطنطاوي: 2009، ص227 .)

3- أهمية التقويم التربوي: تكمن أهمية التقويم فيما يلي:

يساعد التقويم بالنسبة للمؤسسة التعليمية على التأكد عن مدى نجاحها في تحقيق أهدافها ومخرجاتها التعليمية، وهو بذلك يفتح أمامها الباب لتصحيح مسارها في ضوء الأهداف التي وضعتها لنفسها

- معرفة المدى الذي وصل إليه لطلاب في اكتساب مهارات التعليم وغيرها من المهارات الأخرى، التي تمت تنميتها لديهم خلال دراستهم .

- اكتشاف حالات التخلف الدراسي وصعوبات التعلم ومعالجتها في حينها وضع يد المعلم على نتائج عمله، ونشاطه بحيث يستطيع أن يدعمها، أو يغير فيها نحو الأفضل سواء في

طرائق التدريس أو أساليب التعامل مع الطلاب بحيث يؤدي ذلك إلى تعزيز التحصيل العلمي للطلبة (مصطفى خليل الكسواني وآخرون: 2007، ص197 .)

- يساعد التقويم المؤسسات التعليمية على أن تعيد النظر في أهدافها وتعديلها بحيث تكون أكثر ملائمة للواقع الذي تعيشه المجتمعات.

للتقويم دور فاعل في إرشاد المعلم لطلابه وتوجيهه لهم بناء على ما بينهم من فروق. يساعد التقويم على تطوير المناهج، بحيث تلاحق التقدم العلمي المعاصر

يزيد التقويم من دافعية التعلم عند الطلاب (نعمان شحادة: 2009، ص154)

ومن الدراسات التي أكدت على أهمية التقويم دراسة يحيى ملوان بعنوان التقويم والقياس التربوي ودوره في إنجاح العملية التعليمية حيث أكدت هذه الدراسة على أهمية التقويم في إنجاح عملية التعليم ومعرفة نقاط الضعف وتداركها.

4- أهداف التقويم وأغراضه:

يساعد التقويم المعلم والمدرس والمدرّب على:

- توجيه التقدم الذي يحققه المتعلم نحو إتقان التعلم.
 - تحديد جوانب القوة والضعف لدى المتعلم، وتقديم المعالجة الضرورية في حينها.
 - تحديد قدرات المتعلمين وإبداعاتهم و التي تفوق الإتقان.
 - توفير معلومات ضرورية للتنبؤ بالسلوك المعين في المستقبل .
 - يساعد المدرس على الحكم على درجة كفاية استراتيجيات التدريس وطرائقه وأساليبه .
 - الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لتطوير منظومة التدريس التي تبينها المدرس.
- (ضياء عبيد حربي العرنوسي وآخرون: 2013 ، ص153.)

5- خصائص التقويم:

- تكتسب عملية التقويم الناجحة أهميتها من خلال خصائص ومعايير من أهمها:
- شمولية التقويم لجوانب التعلم المختلفة المعرفية والانفعالية والنفس حركية .
- استمرارية التقويم أي أن التقويم يسير جنباً إلى جنب مع عمليات المنهج تخطيطاً وتنفيذاً ومتابعة. تتنوع أدوات التقويم المستخدمة .

- تحقيق الاقتصاد في الوقت والجهد والتكلفة في عملية التقويم مع مراعاة أن لا يؤثر ذلك على النتائج المنشودة كما يكشف عن الفروق الفردية بين المتعلمين
- الموضوعية: ويقصد بها عدم تأثر النتائج التي يتم التوصل إليها بالعوامل الذاتية لمن يقوم بالتقويم (نايفة قطامي:2008،ص39 .)
- الصدق ويعني أن تقيس أدوات التقويم ما وضعت وصممت لقياسه .
- الثبات ويعني الحصول على نفس النتائج تقريبا إذا استخدمت الأداة أكثر من مرة (مروان أبو حويج:2013،ص65).

6- أنواع التقويم هناك عدة أنواع من التقويم هي:

- التقويم القبلي:

ويتم قبل البدء بعملية التدريس، والغرض منه التشخيص، معرفة مدى استعداد المتعلم للتعلم (راشد حمادة الدوري:2004، ص83 .) حيث أكد محمد عبد الكريم على أثر استخدام أسلوب التقويم التشخيصي حيث توصل الدراسة إلى أن الذين درسوا بالطريقة التشخيصية أعلى من علامات الذين درسوا بالطريقة الاعتيادية.

- التقويم التكويني :

يهدف إلى تزويد المتعلم بتغذية الراجعة مستمرة في أثناء العملية التدريسية عن موقعه، ومدى تحقيقه للأهداف ومن أشكال هذا التقويم الاختبارات اليومية وأسئلة المراجعة الشفوية وللتقويم التكويني وظائف منها: توجيه تعلم المتعلم نحو الاتجاه الصحيح وتحديد جوانب الضعف لتجنبها وجوانب القوة لتأكيدھا. يعرف المتعلم بمستوى أدائه و الدافعية فيه. يساعد المتعلم في مراجعة المواد الدراسية و أداء واجباته ويحث المعلم على مراجعة خطئه نحو لتحسين (رافدة عمر الحريري:2007، ص22).

- التقويم البعدي:

ويقصد به ذلك التقويم الذي يساعد في الحكم على المعلم والمتعلم في ختام البرنامج التعليمي (دورة أو وحدة دراسية، فصل دراسي، أو مرحلة دراسية يريد تجاوزها) ويجب أن يخطط لمثل هذا النوع من التقويم من حيث:

- إعداد الاختبارات الصادقة والثابتة وتحديد مواعيد الاختبارات
- تجهيز المواد والكوادر البشرية اللازمة

- أهمية التصحيح الموضوعي وتحديد معايير النجاح والرسوب ومن أمثله هذا النوع من التقويم امتحانات نهاية الفصل، نهاية السنة الدراسية وامتحانات الشهادة الجامعية (احمد فلاح العلوان وآخرون:2011،ص165).

7 - مجالات التقويم :

تشمل عملية التقويم على عدة مجالات عديدة تتعلق بجميع جوانب العملية التربوية، وفيما يلي أهم هذه الجوانب:

- الأهداف التربوية: من حيث

- توثيقها فهل هي واضحة، محددة، مصاغة بصياغة سلوكية قابلة للملاحظة والقياس. شموليتها، فهل هي مرتبة في أولويات في ضوء أهميتها للجميع، وهل هي مترابطة ومتكاملة فيما بينها وقابلة للتحقيق.

انسجامها مع فلسفة التربية في المجتمع تعبيرها عن جميع حاجات الأفراد والمجتمع الأساسية من ثقافية اقتصادية واجتماعية. (يوسف محمود قطامي:2005،ص28).

- المنهاج المدرسي من حيث:

- ملائمة الأهداف التربوية وفلسفتها .

- تسلسل محتوياته حسب مستويات نمو التلاميذ وأن يكون التلاميذ بحاجة إلى المادة التعليمية.

- مراعاتها للفروق الفردية بين التلاميذ .

- شموليته لخبرات تعليمية بجوانب السلوك في المجالات الإدراكية والانفعالية والنفس

- حركية وأثره في إحداث التغيرات المرغوبة في سلوك المتعلمين.

- ملائمة المنهاج للبيئة والمجتمع المحلي .

- كلفة إعداد المنهاج ومادته التعليمية.

- القدرة على تنفيذ المنهاج .

- المرونة في تغيير المنهاج حسب تغيرت الظروف واستخدام أساليب وطرق تدريس.

حديثه (احمد إبراهيم قنديل:2008، ص38).

- الكتاب المدرسي من حيث:

- هل تم إخراجها بطريقة مشوقة وواضحة.

- هل كانت مادته ملائمة لمستوى المتعلمين .
- هل تناسب مادته الأهداف المتوقع تحقيقها.
- هل تكاليف طباعته هـ خراج أو معتدلة

(جودت عزت عبد الهادي:2006، ص279)

- البناء المدرسي من حيث:

- مناسبة موقعة ومساحته و ملاءمته لتنفيذ المنهاج.
- صلاحيته للاستعمال ونظافته وطابعه الجمالي من الداخل والخارج.
- يحتوي على مرافق مناسبة مثل مشارب، دورات مياه، مكتبة، مختبر، مشاغل مختلفة...الخ
- توفر شروط ملائمة للتدريس فيه من حيث التهوية، الإضاءة، التدفئة في الشتاء، الوسائل التعليمية

(محمد عبد السميع شعلة:2000، ص101)

-التشريعات التربوية من حيث:

- متوفرة ويسهل الرجوع إليها وتكون شاملة، محددة، وواضحة.
- تقدم أهداف التربية وتسهل الإجراءات الإدارية .
- تحدد المسؤولية وتراعي الحاجات الإنسانية.
- الإشراف التربوي من حيث :
- هل يقوم المشرف التربوي بجمع المعلومات بطريقة منظمة وهادفة .
- هل يهتم بقياس التغيرات في سلوك المعلمين .
- هل يراقب التغيرات في سلوك المعلم، وعملية نموه الأكاديمي والتربوي.
- هل يستخدم المشرف قيمة أو معيار ينسب إليه أحكامه
- (سوسن شاكر مجي: 2011، ص124).

- تقويم المعلم من حيث:

شخصيته، مؤهلاته، طاقته، تحمله للمسؤولية، دافعيته، نموه الأكاديمية والتربوي
-تقويم الطالب من حيث:

، مستوى تحصيله، قدراته استعداداته و شخصيته، ميوله واتجاهاته.

تقويم الناتج التربوي من حيث:

هل تحقق التغيير المرغوب في سلوك المتعلمين .

هل تؤثر التربية في إنجاح برامج التنمية، وسد حاجات المجتمع البشرية

(عبد العزيز المعاينة:2007،ص239).

تقويم عملية التقويم نفسها فهل تشتمل على أدوات تقويم متعددة، وتقدم بدائل تقويمية متعددة الاختيار منها تستعمل أساليب تقويم تناسب أهداف المنهاج. تشتمل على تقويم جميع جوانب النمو

تنطوي على تتبع وتشخيص الآثار الاجتماعية والقيم التي أسهم المنهاج في تكوينها . لدى الطالب.

- تقويم اقتصاديات التعليم من حيث

. هل تناسب الإنفاق على التعليم وجوانبه المختلفة مع الأهداف المرغوب في تحقيقها

. هل تراعي أسس العدالة الاجتماعية . هل تتحقق المساواة في فرص التعليم.

هل يراعي الاقتصاد في الإنفاق ، هل يراعي الأولويات في الإنفاق

(جودت عزت عطوي:2008،ص329 .)

- أساليب التقويم تصنيفها :

تصنيف أساليب التقويم ووسائله بطرق مختلفة

- التصنيف حسب مجال القياس أو مجموعة السمات والخصائص التي تقع في مجال

واحد، فهناك أساليب قياس واختبارات متنوعة في مجال القدرات ومن أمثلتها

مقاييس (اختبارات) الذكاء والقبليات، والمهارات الإدراكية والحركية، ويعتبر التحصيل من

القدرات لكن اختبارات التحصيل تؤلف مجالا كبيرا من مجالات القياس والتقويم وفي مجالات

الشخصية والميول والاتجاهات نجد مقاييس خاصة بكل منها فهناك قوائم الشخصية وقوائم

الميول واستبانات الاتجاهات وغيرها.

- التصنيف حسب طريقة التطبيق: فبعضها يطبق على مجموعة من الأفراد في وقت واحد

فهي أساليب أو مقاييس أو اختبارات جمعية، وبعضها الآخر يطبق فرديا أي على فرد واحد

في كل مرة، ويعتمد بعضها الآخر على الاستجابة الكلامية المنطوقة فهي شفوية.

- التصنيف حسب طريقة الاستجابة فهي لفظية حين تعتمد بشكل أساسي على استخدام اللغة والتفكير الرمزي وهي أدائية حركية حين تعتمد على الحركة (في أعضاء الجسم) جزءا من الاستجابة (عبد الواحد الكبيسي: 2007، ص 49 .)
- التصنيف حسب الخصائص السيكو مترية وطبيعة الأداء فبعضها معد لقياس ما يسمى أقصى أداء في مجال القدرات وبعضها الآخر معد لقياس الأداء النموذج المميز للفرد في سلوكه المعتاد، المتمثل في الخصائص الشخصية والانفعالية والدافعية، فالأولى (مقاييس أقصى أداء) أكثر طواعية لشروط القياس وللمعالجات الإحصائية أما الثانية (مقاييس الاداء النموذج) فليس من السهل إخضاعها لشروط القياس المقننة وان كانت هناك محاولات جادة في سبيل ذلك ويطلق على الأولى في كثير من الأحيان الأساليب الاختبارية لأن أقصى أداء يظهر في التعبير عن أقصى ما عند الفرد من قدرة في موقف اختباري، سواء كان الموقف مصمما على شكل اختبار أم موقف ملاحظة مقنن ويندرج تحت هذا النوع اختبارات التحصيل بأنواعها واختبارات القدرات العقلية والحركية، واختبارات الاستعدادات والمواهب، ويطلق على الثانية الأساليب غير الاختبارية لأنها لا تتضمن اختبار القدرة الفرد أو استطاعته ولكن فيها محاولة لوصف أنماط السلوك التي تميز الفرد في سلوكه المعتاد وفي جوانب تكوينه الشخصي والانفعالي، ويندرج تحت هذه الأساليب قوائم الشخصية والميول والاتجاهات وأساليب سلاالم التقدير والاستبيانات والسجلات التراكمية والمقابلة وأساليب ودارسة الحالة وغيرها (محمد الصالح الامام: 2011، ص 96-97)
- التصنيف حسب مجال قياس التحصيل الدراسي فتوجد محكية المرجع ومعيارية المرجع ففي النوع الأول: المحكي المرجع، يقوم أداء الطالب بمقارنته بمحاكات قياسية للأداء تعرف عادة بدرجة الاتقان التي حققها الفرد لمادة دراسية أو مجال سلوكي، أو مهارة كأن نقول أن معرفة الشخص للمادة تصل إلى % أو اتقاه لمهارة معينة هو بنسبة 80 % مثلا. وفي هذه الحالة تكون مفردات المادة المدرسية-أو مكونات المهارة هي الإطار المرجعي لتحديد مستوى الاتقان في تقويم محكي المرجع. أما في التقويم المعياري المرجع فيتم تقويم الفرد بمقارنة أدائه بأداء فئة مرجعية محددة كأن نحدد ترتيب الطالب في مجموعة أو صفة تبعا لأدائه النسبي في المجموعة. ومن الجدير بالذكر أن أنظمة التقويم السائدة في معظم المؤسسات التربوية، وبخاصة ما يتعلق بتقويم التحصيل تأخذ بافتراض ضمني محكي

المرجع، وقد توجد حالات قليلة يقارن فيها أداء الطلبة ببعضهم إلى البعض، أو ترتب درجاتهم (علاماتهم) في نوع من النظام الترتيبي، وقد يلجأ بعضهم إلى استخدام توزيع للعلامات يعتمد الافتراضات الضمنية في المنحنى السوي (الطبيعي) يقسم فيه الطلبة إلى مجموعات متفرقة ومتوسطة وضعيفة، إلا أن هذه الافتراضات في معظم الحالات لا تقارب الواقع (يوسف محمود قطامي: 2009، ص358).

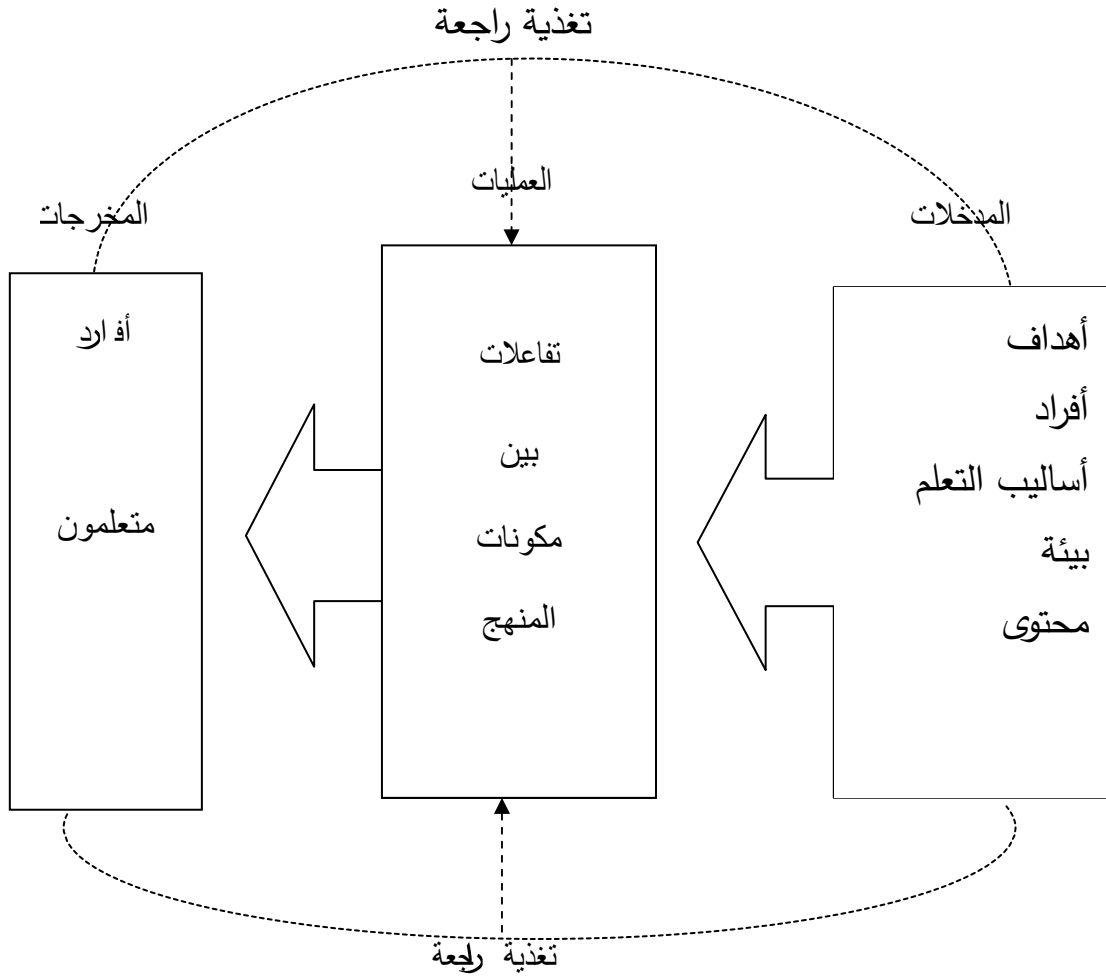
من مبادئ الفاعلية: لأي نشاط أن يكون التقويم عملية مستمرة وملازمة لجميع مراحل النشاط، هنا نستخدم أساليب التقويم التكويني والتقويم الختامي، ويمكن أن يضاف إليهما نمط ثالث يشار إليه بالتقويم المبدئي أو ما قبل التكويني وهو يتضمن نشاطات تقويمية تتعلق بتقدير الحاجات وتخطيط البرامج وتشخيص القابليات والاستعدادات... ويمكن أن يستفاد منها في تصميم البرامج العلاجية المرحلية أما التقويم التكويني فهو نشاط تقويمي يجرى أثناء النشاط الأساسي أو البرنامج المستهدف أو عملية التعلم والتعليم. ويمكن أن يتم التقويم التكويني بأساليب شتى تشمل الأنشطة الصفية التي تتخلل الخبرة التعليمية، وقد تأتي على هيئة اختبارات قصيرة، أو تمرينات وتدريبات وواجبات بيته. أو باستخدام برامج ملاحظة ومواقف اختبارية بما يتلاءم مع طبيعة الخبرة وأهدافها. أما التقويم الختامي فيكون في نهاية مقرر دراسي أو وحدة كبيرة من المقرر لتحديد المستوى النهائي للطلبة بعد انتهاء عملية التعلم والتعليم والهدف الأساسي منه الكشف عن مستوى الفاعلية لنشاط أو برنامج (عبد الله زيد الكيلاري وفاروق فارح الروسان: 2012، ص30).

ومن الدراسات التي تناولت أساليب التقويم هي دراسة ارشد حماد الدوسري والتي توصلت إلى أن أغلب المعلمين يستخدمون الأدوات التقليدية في تقويم طلبتهم كالاختبارات بأنواعها وأن أكثر الأساليب ممارسة هي وضع أهداف محددة التعلم الطالب في المقرر،

-الصعوبات التي تواجه التقويم التربوي:

- تحديد الأهداف - معظم البرامج التربوية، إما أنها بغير أهداف أو أن أهدافها مصاغة بطريقة عامة، أو أن أهداف البرنامج ليست هي الأهداف المعلنة.
- قياس المرود أو النتائج كالأهداف يجب أن تكون مصاغة بطريقة قابلة للقياس، ولكن الواقع أن هذه النتائج من الممكن أن تكون عملية قياسها صعبة أو مستحيلة.

- النقص في المعلومات ومما يعيق التقويم أحيانا النقص في البيانات أو المعلومات الواجب توفرها كأساس للقيام بعملية التقويم (محمد عبد السلام يونس: 2008، ص193).
- العجز في التصميم في معظم الدراسات التربوية فإنه يصعب عمل تصميم منضبط وتجريبي لهذه الدراسات بسبب تعقيد الظاهرة التربوية وتعدد المتغيرات فيها مما يصعب ضبطها .
- النقص في مصادر التمويل إن عدم توفر مثل هذه المصادر قد يكون أحد العوائق لإجراء الدراسات التقييمية، إذ لا بد من توفير التمويل لمثل هذه الدراسات.
- إصدار الحكم إن أية دراسة تقييمية لا بد في النهاية من أن تركز على إصدار الحكم، وهذا الحكم لا بد وأن يتأثر بالجوانب الشخصية المتعلقة بالشخص الذي يصدر هذا الحكم التي توصلت على أن هناك صعوبات بيداغوجية وأخرى دراسة خطوط رمضان أدائية تنظيمية منها نقص التكوين في ميدان التقويم التربوي ومقاومة الاساتذة لمقتضيات التغيير والإصلاح. على أنه توجد صعوبات في التقويم التربوي حيث أكدت دراسة يوسف خنيش منها صعوبة تحديد الأهداف، إدخال الذاتية في بعض المواقف وغيرها من الصعوبات. (فرج عبد القاد طه: 2001، ص 28).
- التقويم على مستوى التعليم الابتدائي : يحتاج التلاميذ في مرحلة التعليم الابتدائي إلى متابعة مستمرة ومدعمة لينمكن المعلم من لذلك تتم مراقبة التعلّمات في هذه المرحلة عن ، النقطن للثغرات و الصعوبات يشكل مستمر ، طريق الملاحظة اليومية بتكثيف الأسئلة الشفوية و الاستجابات الكتابية القصيرة المدة الوظائف المنزلية التي يجب إعدادها كامتداد للمعلومات التي تتم في ، الأعمال الموجهة القسم ويحدد عددها من طرف الفريق التربوي حسب أهداف المادة ووتيرة تعلم التلاميذ كما تصحح هذه الوظائف في القس قصد تدارك الثغرات .



شكل رقم (01): عناصر عملية التكوين (هدى محمود الناشف: 2004 ، ص،45)

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكننا القول أن التقويم التربوي من العمليات المهمة جدا وهو يساعد المختصين والمهتمين إيجاد الحلول للمشاكل التي تتعلق بقضايا التربية والتعليم، كما أنه يمكننا من معرفة مستويات القدرة والكفاية لدى التلاميذ أي مرحلة يمكن إيصالهم وتقييم خصائص الطلاب ومساعدتهم في اختيار التخصصات التي تناسبهم ومستواهم من خلال الأساليب المختلفة.

الفصل الثالث: التكوين المهني

تمهيد

- 1-نشأة و تطور التكوين المهني:
 - 2-تعريف التكوين المهني.
 - 3-مفاهيم مرتبطة بالتكوين المهني.
 - 4-مقومات قطاع التكوين المهني.
 - 5-أنماط التكوين المهني.
 - 6-شروط الالتحاق بالتكوين المهني.
 - 7-أهداف التكوين المهني.
 - 8-أهمية التكوين المهني.
- خلاصة.

تمهيد:

إن أنظمة التربية و التكوين لها دورا هاما في مساعدة الطالب على تكوين ذاته و تأهيله لحياته العملية بعد التخرج .

و التكوين المهني يندمج في نظام الشامل "تربية, تكوين, تشغيل", لذلك أعطت الجزائر اهتماما كبيرا للتكوين المهني, باعتباره الأداة المثالية للتنمية الاقتصادية و الإعداد للدخول في سوق العمل و المساهمة في خلق الثروة, فعمدت الى إنشاء عدد كبير من المراكز و معاهد التكوين المهني و فتح اختصاصات متعددة تعمل على توفير يد العاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الاقتصادية الناتجة عن التطور التكنولوجي , و القدرة على التكيف مع هذا العالم المتغير الذي تكثر فيه التحديات.

وفي هذا الفصل حاولنا التعرف على مختلف مفاهيم التكوين المهني و مراحل نشأته.

نشأة و تطور التكوين المهني:

1 + المرحلة الأولى (من 1962-1970):

ورثت الجزائر غداة الاستقلال 22 مؤسسة تكوينية قدرتها الاستيعابية 5000 مقعد تكويني لا يتمتع بإطارات التكوين (أنشى عادل: 2006, ص107).

واتسمت هذه المرحلة بتوفير الشروط القاعدية لبناء منظومة التكوين المهني ، واستهدفت رقي و تكوين أساتذة متخصصين في التكوين المهني, و تهيئة بتيئة للجهاز التكويني حيث وصلت قدرة الاستيعا ب في نهاية الستينات الى 2000 متدرب في الجهاز الاداري و البيداغوجي للتكوين بصفة دائمة و قد وصل عدد المراكز الى 70 مركز ما بين 1966 و 1969 بقدرة 7000 مقعد تكويني.و لم تتعدى هذه المرحلة التكوين السريع و الاستعانة بمختلف القطاعات و الإطارات للإسراع في تكوين أفراد قادرين على كسب بعض المهارات في مهن قليلة, و أنشئ المعهد الوطني بالعاصمة الخاص بتهيئة و تكوين الأساتذة في التكوين المهني عام 1969. كما عملت المنظومة التربوية الجزائرية على تطوير الجانب التكويني و ذلك باعتماد الإجراءات التالية: إيجاد محافظة للتكوين المهني و ترقية الإطارات سنة 1963..إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني بمقتضى الأمر رقم 106/67 المؤرخ في 1967/12/26 وهذه الإجراءات تهدف الى اعطاء دفع جديد للقطاع و تنشيطه و ذلك بتوظيف و تكوين المسيرين و المتكويين ,تطوير طاقات و قدرات التكوين من خلال توسيع دفع قدرات المراكز الموجودة و بناء 18 مركزا جديدا (بوفلجة غياث: 1992, ص81).

1 2 المرحلة الثانية (من 1970-1980):

و سميت بمرحلة توسع الاقتصادي للتكوين المهني و هذا نتيجة لزيادة عائدات المحروقات مما أدى الى الحاجة لزيد العاملة المؤهلة كما وكيفا ,و لهذا تم التركيز على استثمار الطاقات و ذلك ب:

صدر نصوص قانونية تضمنت قانون مركز التكوين المهني بمقتضى المرسوم

رقم 119/74 المؤرخ في 1974/06/10

إدماج موظفي التكوين المهني في الوظيف العمومي كما ارتفع عدد المراكز الى 70 مركز مهني يهدف التكوين فيها الى إعداد متخصصين و عمال مؤهلين في التخصصات التقليدية مثل: البناء، التجارة و الميكانيك.

إنشاء معهدين تكنولوجيين بهدف تكوين التقنيين الساميين في الهندسة المعمارية و الصيانة الكهرو ميكانيكية لتوفير متخصصين على مستوى أعلى , و لقد تميزت هذه المرحلة بزيادة الطلب على مراكز التكوين المهني حيث ازداد عدد المترشحين لهذه المراكز و ذلك نتيجة للنمو الديمغرافي الذي شاهده الجزائر في هذه الفترة و كذلك نتيجة لمسايرة النظام الاقتصادي المتبع في ذلك الوقت (بوفلجة غياث: 1992, ص81) .

1 3 المرحلة الثالثة (من 1980-1990):

هي مرحلة توسع التكوين المهني حيث تميزت هذه المرحلة باستقلالية قطاع التكوين المهني، إذ تم إنشاء وزارة خاصة بالتكوين المهني و هذا بعد انعقاد المؤتمر الرابع لجهة التحرير الوطني و انعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية سنة 1979 مع بداية المخطط الخماسي الأول.

- إلا أن هذا القطاع و ما عرفه من تطور تأثر بقطاع الاقتصادي الذي شهد تغيرات جذرية في بداية الثمانينات , حيث أدى الى توقف المشاريع التكوينية بسبب النمط الجديد المتمثل في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى و تحويلها الى وحدات صغيرة و متوسطة، و بالإضافة الى التغيير الذي شهده قطاع التكوين المهني على مستوى الجهات الوصية على المستوى المركزي أي على مستوى وزارة العمل ,وزارة التكوين المهني, وزارة التربية و التكوين و في النهاية وضعت كلها في يد الجهة الوصية الوحيدة و هي الوزارة المكلفة بالتكوين المهني و التي ركزت على محورين أساسيين هما:

- تنمية مؤسسات التكوينية للتكوين المهني و ذلك بإنشاء مراكز للتكوين المهني عبر كل تراب الوطني، و إنشاء معاهد جديدة بمقتضى المرسوم 397/81 المؤرخ في 19981/12/26 حيث أصبح عدد مراكز التكوين المهني 272 مركز سنة 1985 تتكفل

بالتلاميذ المتسربين من المدرسة الأساسية و التعليم الثانوي

- وضع نظام تشريعي و قانوني لترقية التكوين المهني و ذلك بصدر عدة قوانين لقطاع التكوين المهني فيما يلي:

قانون 1981 المعدل سنة 1989 رقم 07/81 الخاص بنمط جديد من التكوين هو التمهين الذي يهدف الى استغلال قدرات المؤسسات الإنتاجية و هياكلها وورشاتها وإطاراتها في عملية التكوين و بموجب هذا القانون تم تغيير مراكز التكوين المهني للكبار الى مراكز التكوين المهني و التمهين.

- صدور قانون التكوين المهني بالمراسلة ، و هذا ما سهل عملية التكوين لشريحة واسعة من العمال.

(بوفلجة غياث: 1992, ص82).

تميزت هذه المرحلة كذلك بتدهور أسعار المحروقات الذي أدى الى أزمات اقتصادية و اجتماعية كان لها الأثر الكبير على الاقتصاد الجزائري مما أدى الى ظهور ظاهرة البطالة و تخلي المؤسسات العمومية و الخاصة عن مهام التكوينية المخولة لها.

1 4 المرحلة الرابعة (من 1990 - 2005):

تميزت هذه المرحلة بانهيار المعسكر الشيوعي مما أدى بالجزائر الى إتباع نظام اقتصادي آخر و هو اقتصاد السوق , و لقد تم فتح ملف التكوين المهني سنة 1990 الذي تضمن جملة من الإجراءات في شكل مخطط توجيهي تم فيه توضيح الدور المنوط بالتكوين المهني في التطور الاقتصادي و الاجتماعي للبلاد و من توصياته:

- إنشاء جهاز للتعاون يشمل القطاعات المكونة و المستخدمة من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين و التشغيل و يتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني.
- توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامة.
- تنوع الشعب و التخصصات في إطار التكوين الإقليمي بهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.
- دعم الموارد البشرية و التربوية و التسييرية بتأطير من مستوى جامعي.
- تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.
- لامركزية القرار الإداري و المالي لقطاع التكوين المهني.
- فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية و البيداغوجية مع وضع نظام للإعلام.

- المحافظة على المؤسسات التكوينية التابعة لقطاع الاقتصادي و استعمالها ضمن اتفاقيات إلا أن هذه التوصيات شهدت في تجسيدها ركود بسبب التغييرات العديدة التي وقعت في الإدارة المركزية للتكوين المهني, و هذا يعود الى عدم الاستقرار نتيجة للوضع السياسي و الاجتماعي للبلاد, و ما ترتب عنه من نتائج سيئة (بوفلجة غياث: 1992, ص83).

تعريف التكوين المهني:

يعرفه الدكتور جعفر عبد المجيد " إن التكوين المهني هو عبارة عن نشاط مخطط يهدف الى إحداث تغييرات في الأفراد الجاري تدريبهم من ناحية معلوماتهم و معارفهم و أدائهم و سلوكياتهم واتجاهاتهم مما يجعلهم صالحين و لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة و إنتاجية عالية" (خيري خليل الجميلي: 1988, ص93).

و حسب جورج القوزي فان مفهوم التكوين يشمل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني و يتمثل ذلك تعليم المعارف و نقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية بهذه المهنة" (بلقاسم سلاطينية: 1999, ص141).

أما عبد الرحمان محمد عيسوي " يقصد بالتكوين المهني نوع التعليم لاكتساب المهارات و الخبرات و المعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة و لا يقتصر التدريب على العمال الجدد و لكنه أيضا يشمل تدريب الملاحظين و المشرفين و قادة العمال حيث يتلقون برامج تدريبية معينة تؤهلهم لوظائف القيادة التي سوف يشغلها" (عبد الرحمان محمد عيسوي: 1998, ص53).

المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني:

يرتبط التكوين المهني ارتباطا وثيقا ببعض المفاهيم التي من الضروري الإلمام بها وهي:
التعليم: يشمل التعليم على التغييرات السلوكية المرغوب فيها التي تنتج عن الخبرة سواء كانت داخل المدرسة أم خارجها, و سواء أحدثت عن غير قصد (جابر عبد الحميد: 1989, ص13).
 و يمكن القول أن التعليم هو عملية مستمرة مدى الحياة يكتسب الفرد من خلالها مهارات جديدة و يتعرف على الأشياء و يدركها عن طريق الممارسة بهدف خلق نوع من التوافق مع البيئة و السيطرة عليها.

التوجيه المهني: هو مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته و استعداداته و ميوله و دوافعه وخططه بالنسبة للمستقبل أي آماله و تطلعاته التي تتفق و مستوى ذكائه العام" (عبد الرحمان محمد عيسوي: 1998, ص41).

فالتوجيه المهني يتميز بعدة خصائص من أهمها أنه يساعد الفرد على فهم ذاته و تقبل دوره و وظيفته ,حيث أن هذا الدور يتفق مع إمكاناته و قدراته.

الاختيار المهني: يعتمد في الأساس على مقارنة بيانات العمل و تكون نتيجة هذه المقارنة أما أن يختار الفرد هذا العمل أو يرفضه فعملية الاختيار هي فرز الأفراد في ضوء ما يمتلكون من متطلبات و قدرات و مؤهلات تكون الوظائف في حاجة إليها. إذن عملية الاختيار المهني بمثابة عملية تمييز و فرز الأفراد على أساس ما يتوافر لديهم من متطلبات الوظائف المتقدمين إليها حتى يتم إلحاقهم بها, إن كانت ملائمة لقدراتهم و مؤهلاتهم و سماتهم" (حمدي ياسين: 1999, ص54).

التأهيل المهني: هو إعادة تكييف الفرد من جميع النواحي الجسمية و النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية.و هو بصورة عامة إعداد الفرد و تأهيله الى المهنة . باعتماد على التعريف هو عبارة عن تحقيق حياة اجتماعية متميزة و شخصية متكاملة للأفراد كما يعمل على تكوين الأفراد في جميع النواحي وفق الأسس المطلوبة.

التوافق المهني: هو مدى ملائمة شخصية الفرد و ميوله و مؤهلاته للمهنة التي يمارسها و انسجامه مع متطلباته .أي أن هناك علاقة دينامية بين العامل و عمله الذي يتضمن الآلات و الطرق الفيزيائية و العلاقة بالزملاء و المشرفين .

التدريب المهني: يقصد بالتدريب المهني برامج التدريب التي تهدف الى تزويد الأفراد و المعارف و المهارات التي تتطلبها مجموعة من المهن المتصلة ببعضها. إذ أن التدريب يعني زيادة الأداء و ارتفاع المهارة و نقص الإصابات و البعد عن الحوادث ,كما يزيد من معنويات العاملين و يرفع طموحاتهم و يرتقي بهم في سلم الوظيفي" (عبد الفتاح محمد دويدار: 2000, ص155).

مقومات قطاع التكوين المهني:

تتعدد هياكل التكوين المهني بالجزائر، وذلك لتوفر برنامج تكويني فعال يمد المجتمع بكفاءات تسد الحاجيات الاقتصادية وتتعدد الهياكل حسب التفرعات و حسب التوزيع في القطر الوطني، و حسب عدد المتعلمين و المندمجين في القطاع و حسب الجهاز الإداري و البيداغوجي الساهر على السير التكوين المهني على أفضل وجه، و أبرز الهياكل المكونة للتكوين المهني بالجزائر ما يلي:

- **شبكة التكوين المهني** : و يقصد بها كل المؤسسات التي تخدم قطاع التكوين المهني وهي هياكل تكوينية أو مشرفة على نجاح برامج التكوين و هي الهياكل التابعة لوزارة التكوين و التعليم المهنيين، و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تساهم في استمرارية التكوين المهني، وهي في نفس الوقت تابعة لوزارات أخرى، بالإضافة إلى المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري، و التي تسمح بإجراء التربصات أو تعيين في التكوين المهني.

وأخيرا المؤسسات التكوينية التابعة لقطاع الخاص و يقدر عدد مقاعد الاستيعاب بحوالي 22500 مقعد في 380 مؤسسة، و عدد المقاعد التابعة للتكوين المهني تقدر بحوالي 900000 مقعد (آشي عادل: 2005، ص 109).

- **مؤسسات التكوين المهني** : يرتفع عدد هياكل وزارة التكوين المهني و خاصة تلك المؤسسات التي تضمن التكوين و مؤسسات أخرى تضمن البحث و الدعم حسب المنشور الوزاري فان شبكة التكوين المهني تتكون من :

- 70 معهد تكويني متخصص.
- 30 ملحقة المعاهد المتخصصة.
- 522 مركز تكوين مهني و تمهين.
- 210 ملحقات مراكز التكوين المهني.
- 01 المركز الوطني للتعليم و التكوين بالمسيلة.
- 06 معاهد تكوينية.
- 06 مراكز تدعيمية.

- **التجهيزات التقنية و البيداغوجية في مراكز التكوين المهني** : تمتلك المؤسسات التكوين المهني تجهيزات ضخمة من وسائل تعليمية كآلات الصناعية، الميكانيكية و أجهزة الاعلام الآلي المتوفرة على مستوى الإدارة و الورشات التعليمية، بالإضافة الى التجهيزات الفلاحية و التجهيزات البيداغوجية المعاصرة منها و القديمة .
الا أن المعاناة تكمن وراء قطع الغيار في حالة تعطل أحد الأجهزة المتوفرة و بعض الإطارات التي تستعمل و تصون تلك التجهيزات.

- **التأطير البيداغوجي**: التأطير البيداغوجي لمختلف المدرسين و المشرفين و حتى الإداريين يتم على مستوى المعاهد البيداغوجية التابعة لوزارة التكوين و التعليم المهنيين و يشرف عليها أساتذة متخصصين ،مفتشين ذوي الخبرة و الأقدمية في المجال ،ونجد أنه لا يمكن التثبت في منصب الشغل إذا لم يقم صاحبه بإجراء التربص البيداغوجي و الإداري في المعاهد المتخصصة و لغة التعليم المتداولة في التدريس اللغة العربية و الفرنسية.
وذلك حسب التخصصات و المستوى التدريسي إلا أن اللغة العربية هي اللغة الأكثر استعمالا في جل التخصصات أو الفروع التي تستطيع الوزارة التكوين المهني تدريسها و تعليمها لمختلف الفئات فهي 05 مستويات:

1-تكوين عمال متخصصين مستوى.

2-تكوين عمال مؤهلين مستوى.

3-تكوين عمال و أفراد مؤهلين مستوى.

4-تكوين أفراد متحكمين في التقنيات مستوى.

5-تكوين تقنيين سامين مستوى.

و يقوم التكوين المهني على أسس علمية من برامج تعليمية و طرق تدريس حديثة ومؤهلات الأساتذة المدربين على تمرير المعارف و الكفاءات ومن خلال دليل المعلم البيداغوجي فان الطرائق التدريسية المعتمدة عليها هي 03 طرائق تدريس أساسية:
طريقة التدريس الحوارية،الإلقائية والتنشيطية (اتش عادل:2005، ص113).

و البرنامج يعتمد في كل التخصصات على دروس نظرية و أخرى تطبيقية لها علاقة مباشرة مع المهنة التي يراد تعلمها بالإضافة الى التربصات الميدانية التي يجريها المتعلم في المؤسسات الاقتصادية أو الصناعية، و ذلك حسب تخصصه، و يكون

التربص الميداني مرفوق بمشروع و يقيم هذا المشروع من طرف الأستاذ من خلال بطاقة تعليمية مبرمجة من دليل التسيير البيداغوجي ، و تكون مدة التربص الميداني من شهرين إلى 06 أشهر، و ذلك حسب المستوى الذي يدرس فيه المتربص و الفرع.

والدافع الذي يجعل المتعلم يلتحق بمراكز التكوين المهني و وعي هذا الأخير بحاجة ملحة لتكوين مهني يؤهله للعمل في الحياة العملية و يضمن له مهارات قد تساعده في الحصول على دور و مكانة اجتماعية، ومن خلال التكوين يمكنه أن يحدد مشروعاً مهنياً.

- وحدد أحد المتخصصين أن الدوافع الالتحاق بالتكوين المهني تكون عديدة ،و هناك ثمانية دوافع أساسية تدفع بالمتعلم نحو التكوين المهني {الرغبة في الترقية الاجتماعية، الحاجة الى السيطرة على المحيط، البحث عن الراحة النفسية، الفضول لفهم الطبيعة و الاتجاه بعد سنة 18 نحو الإبداع، البحث عن النشاط الفعال، إيجاد فضاء لتفريغ الطاقة وأخيراً دافع تلبية الحاجة الاجتماعية ليتأهل نحو فئة الكبار

- و تعلم مهنة يستلزم خطوات نفسية و تعليمية متتالية و قد لخصتها أحد البحوث فيما يلي

1 -التدريس من أجل تغيير سلوك المتعلم

2 -إعطاء المعلومات و المعرفة و المهارات بربط العلاقات مع الواقع.

3 -إنجاز ربط بين المعرفة السابقة و الجديدة ووضعاها في نمط المواقف التعليمية الفعالة.

4 -إعطاء برنامج تعليمي يعتمد على المشروع الذي يكون من دوافع المتعلم.

5 -التنظيم و الصيانة للوسائل التعليمية المهنية،و تعلم طريقة الأداء في الميدان بفعالية

وهذه الصلاحية طويلة المدى (آتش عادل: 2005، ص114).

أنماط التكوين المهني:

تتعدد أنماط التكوين المهني لضمان الكفاءات المختلفة للفئات و الشرائح الفتية خاصة .

و لتسهيل عملية اكتساب المهارات و تتمثل في 06 أنماط أساسية:

1-التكوين الإقليمي : يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل التكوين المجهزة لذلك و

تتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني و التمهين و المعاهد الوطني المتخصصة في

التكوين المهني، و تكون فترة التكوين الإقليمي داخل المؤسسة طيلة مدة التربص

ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في وسط الصناعي لصالح المتربص، وحتى يسمح للفرد بالتكوين في المراكز لأبد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط:

- أن يبلغ المترشح سنة 16 سنة على الأقل عند بداية التكوين.
- له المستوى المطلوب المحدد قانونيا لكل تخصص.
- وجود الاختصاص المرغوب فيه.
- كما يقوم التكوين الإقليمي على مجموعة من المبادئ :
- يقوم على مبدأ المركزية أي أن الوزارة أو الهيئة المختصة في التكوين المهني هي التي تسطر برامج و نوع التكوين.
- الفرد داخل المركز يكون مضبوط ببرنامج سنوي يتم فيه توزيع عدد ساعات الدروس النظرية يتناسب مع الدروس التطبيقية، كما تقدم للتكوين أعمال تطبيقية .
- عادة ما تكون مدة التكوين المهني تقدر بـ 12 شهر، و لكن يتغير ذلك حسب التخصصات.

- الطرق الاستراتيجية المستعملة هي إعطاء درس نظري و إتباعه بدرس تطبيقي لتدعيمه (أمزيان ميقال: 2003، ص9).

فبعد قبول المترشح في الاختصاص المختار يتلقى المتكون مبادئ تطبيقية حول الاختصاص تحت إشراف أستاذ مختص وفق برنامج، حيث يلتزم المتكون بالحضور الدائم الى قاعة الدرس، و بعد كل سداسي يجري المتكون اختبار في المواد المراد التكون فيها. (بوفلجة غياث: 1992، ص77).

2- التكوين عن طريق التمهين:

هو أحد أنواع التكوين المهني و الذي ظهر كنتيجة للتسرب الكبير لتلاميذ المتوسطات و عدم إمكانيات استيعاب مراكز التكوين لهذا العدد الضخم من التلاميذ . كما أنه طريقة من طرق التكوين المهني تهدف الى اكتساب تأهيل مهني أو الى إنشاء العمل المعترف به الذي يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاطات المرتبطة بنتائج المواد والخدمات . و ينقسم التمهين إلى قسمين جزء نظري تكنولوجي و جزء عملي تطبيقي :

جزء عملي تطبيقي : يعطي بالوحدات الإنتاجية سواء كانت لإنتاج المواد والخدمات، و يكون ذلك بالقطاع العام أو الخاص، و يحدد المتربصون المقبولون حسب عدد العمال

المحتاج إليهم مستقبلاً، كما قد يتم من طرف الشخص الذي يمارس الحرفة والذي سيشرف على عملية التكوين.

(آتش عادل: 2005، ص6)

جزء نظري تكنولوجي: يعتبر هذا الجزء مكمل للجزء التطبيقي العملي و يعطى هذا الجزء خارج مناصب العمل سواء في مراكز التكوين المهني و ملحقاته أو بهياكل التكوين التابعة للمؤسسات الإنتاجية، و يرتبط المحتوى التمهيني النظري التكنولوجي مباشرة بالتخصص أو المهنة التي يتم التكوين من أجلها، و تتضمن مبادئ قانون التمهين ما يلي:

▪ يقوم قانون التمهين على فكرة اللامركزية حيث أن يتوفر الانسجام في نظام التمهين بتوزيعه على كافة المستويات الوطنية الجهوية.

▪ يجب على كل الهيئة مستخدمة لضمان التمهين أن تلتزم بقبول بعض المتمهين و إذا لم يستطع رسم التمهين.

▪ تكفل الدولة شبه مرتب للتمهين من خلال فترة لا تقل عن 06 أشهر.

▪ تكفل الدولة بالمصاريف الاجتماعية بدلا من المؤسسة المستخدمة للتمهين.

▪ تتكفل الدولة بتجهيز و تمويل و تسيير التكوين التكنولوجي للتمهين و المساعدة التقنية و البيداغوجية للمؤسسات.

و يشترط في هذا النوع عقد التمهين وهو الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة لضمان التكوين مهني و للمتمهين أن يلتزم في مقابل ذلك بالعمل ليها طيلة مدة العقد، و يتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا و يتحدد سلفا، كما يهدف التكوين عن طريق التمهين بإعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة العمل، أو لدى حرفي ماهر في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية و يوجد نص قانوني قائم ينظم كل جوانب سير التمهين و تحدد فيه بوضوح حقوق و واجبات كل الأطراف المعنية وهو قانون رقم 2000/01 المؤرخ في 18/01/2000 و المتعلق بالتمهين والذي يعدل و يكمل قانون التمهين السابق رقم 1982/07 المؤرخ في 27/06/1986

(أمزيان ميقال: 2003، ص9-10)

3-التكوين في المؤسسة:

عرف هذا التكوين الذي كان موجودا من قبل في المؤسسات نشاطا و نظاما جديدين سنة 1982 بموجب المرسوم رقم 292/82 و المؤرخين في 1982/12/4, و كان الهدف الرئيسي منها تشجيع المؤسسات على المساهمة في الجهد الوطني لتطوير التكوين المهني.

4التكوين التعاقدى: بدأ هذا النوع من التكوين في بداية التسعينات و هو يرمي الى تحسين مستوى عمال القطاع العمومي و الخاص ,و إعادة تأهيلهم فيما يعرف بالإطار التعاقدى و قد تراجع الطلب في مجال التكوين المهني بسبب الأزمة الاقتصادية 'حيث تراجع من 2113 طلب سنة1992 الى 1901 طلب سنة 1997 (أمزيان ميقال: 2003, ص11).

5 التموين في قطاع الخاص:

يندرج التنظيم الرسمي في المدارس بالتكوين المهني ابتداء من سنة 1991 في إطار الانفتاح الاقتصادي على المتعاملين الخواص و يهدف الى زيادة فرص التكوين و تنوعها و تخصص مؤسسات المعتمدة للرقابة التقنية و البيداغوجية لمصالح الوزارة المكلفة بالتكوين و لهذا الغرض تستفيد هذه المؤسسات عند الاقتضاء من كل المساعدات الخاصة لإعداد البرامج و الإجراء الامتحانات بغرض الحصول على شهادات، و تتميز الدورات التكوينية بقصر مدتها و تتعلق الاختصاصات المتوفرة بقطاع الخدمات و تدرج بعد ذلك الاستشارة للمتعاملين الاقتصاديين كما أنها تستدعي استثمارات كبرى بالرغم من دفتر الشروط المفروض لاعتماد التكوين المهني، فان القطاع الخاص لا يحظى بالاهتمام و المراقبة الكافية لتنظيمه ومناهجه، اضافة الى ذلك فان المدارس المعتمدة تواجه عدة مشاكل في تنظيم امتحانات نهاية التكوين.

6 التعليم المهني عن بعد:

تأسس هذا النمط من التكوين على ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة أي البريد و تصل الى مقر سكن المسجلين و للاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد يجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني لتعليم المهني عن بعد.

إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة و يحضر هذا المتعلم الى نفس الشهادات التي تحضر في مراكز و معاهد التكوين المهني.

شروط الالتحاق بالتكوين المهني:

إن الالتحاق بالنسبة الأولى من مسار التكوين المهني المحضر بشهادة الكفاءة المهنية مقترح للتلاميذ الذين أنهوا التعليم الأساسي أو الثانوي.

كيفية التوجيه الأولى:

تقوم اللجنة الولائية المشتركة بالتوجيه الأولى نحو التكوين المهني بناء على المقاييس التالية: عدد الأماكن البيداغوجية المتوفرة، رغبة التلميذ و النتائج المدرسية المتحصل عليها كما يقوم هذا الإجراء بمرحلتين:

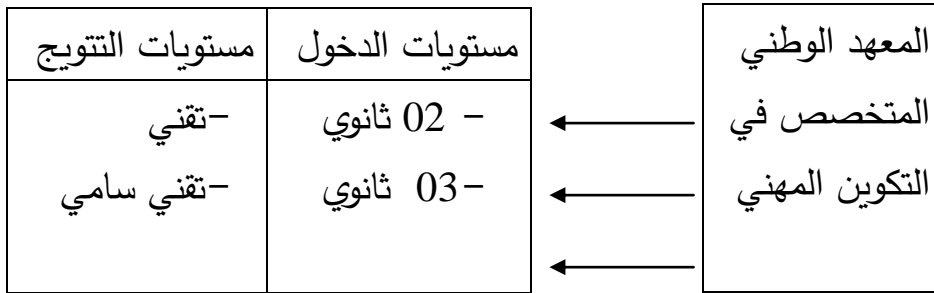
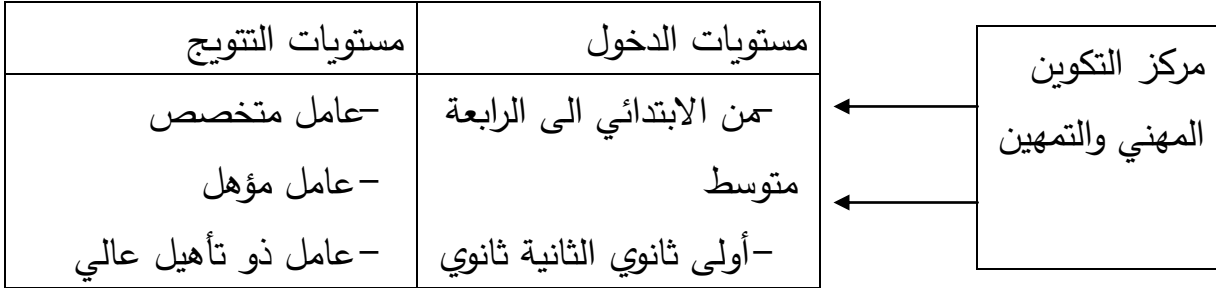
المرحلة الأولى : تدرس اللجنة الولائية المشتركة ملفات المترشحين الذين اختاروا التكوين

المهني عند نهاية الفصل الثاني في السنة الدراسية ،ثم تحول الى ذلك مؤسسات الاستقبال ملفات المترشحين المقبولين عن طريق المديرية الولائية للتكوين المهني التي تضمن إيصال هذه الملفات بواسطة بريد محمول و يحتوي ملف المترشح على :بطاقات الرغبات, كش ف النقاط الأخير و شهادة طبية مسلمة من ملف المترشح تثبت كفاءته البدنية لمسابقة التكوين المهني في الاختصاص المطلوب.

المرحلة الثانية: يجب على المترشحين المقبولين تأكيد تسجيلهم الأولي و النهائي قبل تاريخ

نهاية التسجيلات المحددة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين خلال الأسبوع الأول من شهر سبتمبر ، يتم توجيه المترشحين بصفة نهائية نحو مختلف التخصصات على مستوى المؤسسات المستقبلية وفق جهاز التوجيه المعمول به في قطاع التكوين والتعليم المهني (أبوساري فاطمة: 2006, ص720).

مخططات تمثل مستويات الدخول و التتويج



مخطط من اعداد الطالب يمثل مستويات الدخول والتتويج

أهداف التكوين المهني:

-الأهداف الاقتصادية:

- إعداد القوى العاملة الماهرة و النصف الماهرة لمواجهة الاحتياجات الصناعية.
- سد حاجات السوق من العمال في المهن و الصناعات المختلفة ,ومع ما تعرفه السوق من انفتاح و دخول الصناعات و المهن الحديثة تحتاج الى يد عاملة مكونة تكويننا مناسباً .
- تحقيق فرص العمالة لعدد كبير من البطالين حيث يمكن تنفيذ خطة التنمية دون عائق أو نقص في أي نوع من أنواع اليد العاملة فكل حامل لشهادة التكوين تكون له فرصة أكبر من شخص غير متكون في الحصول على منصب عمل.

- يهدف التكوين إلى تحسين و زيادة الإنتاج و التقليل من حوادث العمل بإتقان استخدام التجهيزات و الآلات في المؤسسات الصناعية (فؤاد نصحي: دت, ص80).
- يرى الدكتور سلاطنية بلقاسم " أنه لم يكن الهدف الوحيد من التكوين المهني هو تحسين المداخل و الفوائد من خلال رفع الإنتاج بل هدفه الأساسي هو تقدم العامل و تنمية شعوره بغية العمل و بوجه خاص الشعور بالانتماء المهني من جهة ,ومن جهة أخرى يجعل التكوين المهني العامل قادر على القيام بمسؤولياته و الزيادة من إنتاجيته لبناء مجتمع جديد بالإضافة الى مساعدته على التكيف المهني (سلاطنية بلقاسم: 1999, ص112).
- الأهداف الاجتماعية:
- التكوين المهني يساهم اجتماعيا في إيجاد دخل للآلاف من الشباب الذين يتكون الدراسة و الذين يجب إدماجهم في اقتصاد البلاد .
- يجب تحسيسهم بالمشكلات و الأحداث المتصلة بالعلاقات الإنسانية.
- يجب أن يكون للفرد تأهيلا يساعده في الحصول على عمل منتج كعامل أو كأجير مستقبلا في حياته الاجتماعية و المهنية يمكنه من صيانة مؤهلاته و تحسينها تبعا لمتطلبات سوق العمل مع مراعاة قدرات و تطلعات العامل.
- يهدف الى محاربة الأمية و الجهل و توفير الأيدي العاملة المؤهلة و الإطارات الكفؤة
- حماية الشباب من الانحراف و إدماجهم اجتماعيا و مهنيا.
- و ذلك بفتح مراكز التكوين المهني المتماشية مع قدرات الفرد و تطلعاته للنهوض بالمجتمع عن طريق تكوين أفرادة تكويننا تقنيا و إنسانيا يسمح ببلوغه المستوى المنشود .
- يقوم التكوين المهني باكتشاف المواهب و تعزيزها و التقدم بها الى تكوين فرد منتج متخصص في المهنة (محمد فهمي: 2001, ص100).
- الى جانب هذه الأهداف فان للتكوين مساهمة كبيرة في تطوير مهارات الفرد وذلك لأنه:
- ينمي قدرة الأفراد العاملين و مهاراتهم في مجالاتهم تنمية تكاملية علميا و مهنيا.
- مساعدة الفرد على أداء عمله بطريقة أفضل و بأقل جهد ممكن و بارتياح نفسي وإشاعة المسؤولية الاجتماعية في الفرد نحو المنشآت التي يعمل فيها ونحو مجتمعه

- إعطاء فرصة للأفراد الذين لا يحملون مؤهلات علمية أو الذين أنهوا المرحلة الأولى من التعليم ليكونوا في وضع يؤهلهم للحصول على أعمال.

(فؤاد نصحي: دت, ص 80).

أهمية التكوين المهني:

أصبح للتكوين المهني على قدر كبير من الاهتمام لاسيما في الوقت الحاضر و هذا راجع للمكتسبات التي حققها على مستوى المهني و الاجتماعي, و أصبح ينظر إليه على أنه أحسن استثمار متى كان هادفا و جادا و مثمرا و متى هيئت الظروف المواتية للاستفادة ممن تكونوا و لقد لقي التكوين المهني اهتماما كبيرا من منظمة الدولية التي أصدرت بشأنه عدة توصيات من بينها:

- التوصية رقم 57 سنة 1939.
- الوصية رقم 60 سنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية.
- التوصية رقم 88 سنة 1950 بشأن التدريب المهني للبالغين.
- التوصية رقم 101 سنة 1956 بشأن التدريب المهني في الزراعة.
- التوصية رقم 117 بشأن التدريب المهني.

كما أصدرت في دورتها الستين 1975 اتفاقية و توصية حول دور التوجيه و التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية, و خير دليل على ذلك نجاح نظام التكوين المهني بألمانيا و الذي يعتبر من أحسن الأنظمة في أوروبا و هو نظام مزدوج في التكوين حيث يقوم هذا النظام على تلقي ثلثي مجموع الألمان الذين تتراوح أعمارهم بين 15-18 سنة تكويننا يجمع بين التعليم الأكاديمي و التكوين داخل المؤسسات (مراكز العمل), حيث يقضي هؤلاء الشباب يوم أو يومين في الأسبوع داخل الأقسام المدرسية ثم يقضون باقي الأيام في مصنع أو ورشة أو مكتب.

- كما أن منظمة العمل العربية التي خصصت جانبا هاما من مناقشتها في دورتها الخامسة المنعقدة في نوا قشوط بموريتانيا خلال مارس و أبريل سنة 1976 و قد أوصت الاهتمام بهذا الجانب لما يشكل من أهمية اقتصادية و اجتماعية للبلدان العربية.

كما اهتمت الجزائر في الآونة الأخيرة بقطاع التكوين المهني حيث عملت على تطويره إضافة تخصصات جديدة و مواكبة التطور التكنولوجي, لذلك عملت على إنشاء مراكز و

معاهد التكوين المهني بمختلف مناطق الوطن، لكن هذا لا يكفي فيجب ربط هذه المراكز و المعاهد بسوق العمل و تغيير برامج التكوين وجعلها أكثر مرونة لتواكب التطورات المختلفة (مصطفى عشوي: 1992، ص 256).

-مشاكل و صعوبات التكوين المهني:

إن التطورات التي عرفها التكوين المهني و الأهداف و الآمال المعقدة عليه و ضخامة الطلب و قلة الإمكانيات و انعكاسات التغييرات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية كلها عوامل ساهمت في اكتشاف المشاكل و الصعوبات التي تواجه قطاع التكوين المهني هي:

1-الصعوبات التنظيمية للتكوين المهني :

- غياب استراتيجية شاملة حول التكوين المهني في الوقت الذي يحتاج فيه كل مهندس الى عدد من الإطارات المتوسطة حيث يتخرج عدد من المهندسين سنويا في حين نجد نقصا فادحا في اليد العاملة المؤهلة.
- ازدواجية أهداف التكوين المهني :يعتبر قطاع التكوين المهني مكملا لقطاع التربوي إذ عليه استيعاب جل المتسربين من المدارس الأساسية.
- اعتماد أسلوب نظامي كلاسيكي في التكوين :على اعتبار التكوين تنمية و تطوير للمهارات عادة ما يتم ذلك في إطار تكويني قصير المدى وقليل ما يتجاوز السنة الواحدة إذن التكوين الإقليمي يحظى بأكثر قسط من اهتمام المسؤولين و تصرف عليه أكبر ميزانية القطاع
- صعوبة الربط بين المهمة الاجتماعية للتكوين ومسايرة التطور الاقتصادي يحتاج التكوين المهني الى أجهزة متطورة دائمة التغيير و الى استثمارات مالية ضخمة.
- ارتفاع مستوى التسرب و إهدار الطاقات ،هناك نسبة لا يستهان بها من المترشحين الذين يتوقفون عن الدراسة قبل إنهاء فترة التكوين بالمركز .

2-الصعوبات البيداغوجية للتكوين المهني:

- الكفاءة العلمية و البيداغوجية للمؤطرين :إن التكوين المهني يحتاج الى كفاءة بيداغوجية عالية نتيجة تنوع التخصصات المهنية والتقنية في تجدد مستمر (بوفلجة غياث: 1998، ص 199).
- صعوبة حصر كل حاجات التكوين و التكفل بها : هناك الآلاف من المهن و الحرف التقليدية و العصرية التي يجب على قطاع التكوين المهني حصرها والتكفل بها .

- عجز في إمكانات التكوين النظري و التطبيقي و الميداني :هناك مهارات حرفية تعاني من عجزها و تأطيرها سواء من حيث الدروس النظرية أو التطبيقية الميدانية و خاصة خارج التجمعات السكنية الكبيرة إن تراجع القطاع الصناعي العمومي بما يملكه من تسهيلات في مجالات التكوين و التربص أدى بدوره الى تأثير سلبي على مدى توفر مجالات التمهين و التطبيق الميداني في موقع العمل بالنسبة لكثير من التخصصات
(بوفلجة غياث:1998, ص200).

خلاصة :

إن للتكوين المهني دور كبير في دفع و تحريك النظم الاقتصادية و الدولية للتطور و الحفاظ على التوازن الاقتصادي و الاجتماعي إلا أن النظام المتبع في الجزائر خاص بمنظومة التكوين المهني فيه خلل و قد جاءت التعديلات التي يسعى إطاراتها لتدارك النقص و العجز في الفروع و البرامج العقيمة تماشياً مع التغيير السريع للنظام الجزائري كإصلاح طرق التوجيه و تجديد الوسائل التقنية و البيداغوجية و البرامج التكوينية و حتى الفروع المهنية لتلبية حاجات السوق الاقتصادية, و هذا لا يعني فشل هذه المنظومة بل لها دور كبير فيما مضى لاستلام أدوار مختلفة في المؤسسات الخاصة و العامة في الحفاظ على التوازن الاجتماعي و استمراريتها, إلا أن النجاح الكلي يستلزم ثقافة إعلامية كبيرة تعنى بكل القطاع و كل المتطلبات النظام التكويني ككل ليقوم على أسس حديثة تخدم التنمية و تلبية المكانة و الدور المطلوب في القطاع الاقتصادي

الفصل الرابع: مستشار التوجيه

تمهيد

- 1 مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين.
- 2 كيفية تعيين مستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين.
- 3 مكتب الاستقبال ,و الإعلام و التوجيه.
- 4 المهام المسندة لمستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين.
- 5 المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه و التقييم والادماج

المهنيين:

- الإعلام.

- التوجيه.

- المتابعة.

- التقييم.

خلاص

تمهيد :

مستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين شخص مختص في علم النفس التطبيقي وهو المسؤول عن المكتب الاستقبال ,و الإعلام و التوجيه، الذي يتقبل المترشحين من كل فئات المجتمع قصد مساعدتهم على اختيار مهنة ما, أو من خلال التوجيه الى تخصص معين أو الى مؤسسة أخرى إن لم تتوفر فيه بعض شروط الالتحاق بمؤسسة تكوين مهني دون الأخرى.

اعتمادا على عدة محاور أثناء عمله التي سنتناولها بالتفصيل في هذا الفصل للكشف عن الصعوبات التي تواجهه في مؤسسات التكوين المهني.

مستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين:

هو شخص يمتلك المعرفة و التدريب على مساعدة الأفراد في تحقيق توافقهم النفسي (سعيد جاسم الأسدي:2003, ص26).

فالمستشار شخص يجب أن يكون على مستوى من الدراسة الأكاديمية المتخصصة تؤهله للقيام بمهامه في مؤسسات التكوين المهني.

كيفية تعيين مستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين:

حسب شروط التوظيف و الترقية تنص المادة 83 على:

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات, المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع " كينيكي و التوجيه المدرسي و المهني والعمل و الصناعي " أ و شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من مناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين الذين يثبتون خمس 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. على سبيل الاختيار, و بعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من مناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه و التقييم المهنيين الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يخضع المترشحون المقبولون تطبيقا للحالتين 2,3 أعلاه قبل ترقيتهم لمتابعة بنجاح تكويننا تحدد مدته و محتواه و كفاءات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين و التعليم المهنيين و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية:2009, عدد13).

مكتب الاستقبال, الاعلام و التوجيه:

يعد مكتب الاستقبال, الاعلام و التوجيه الواجهة الحقيقية للمؤسسة التكوينية حيث تتدرج نشاطاته وفق خطة معينة لاعتباره المنبع الرئيسي لكل النشاطات الاعلامية للمؤسسة التكوينية . يكون تجهيزه بالوسائل الضرورية التي تضمن السير الحسن و التكفل اللائق بالجمهور (لاسيما من حيث قاعة الاستقبال, جهاز الاعلام الآلي, أجهزة لعرض أشرطة سمعية بصرية...). كما يؤطر المكتب بعون يتميز بمستوى دراسي كحد أدنى الثالثة

ثانوي, حسن الاستقبال و التعامل, سلامة النطق, حسن المظهر و السلوك, ديناميكية في العمل, القدرة على التحكم في المعلومات حول القطاع (الدليل رقم: 99/01, ص 07).

يعتبر مكتب الاستقبال واجهة كل مؤسسة للتكوين المهني للقيام بالانشطات الاعلامية لهذه المؤسسة و يكون مسؤول عنه مستشار لتوجيه و التقييم و الادمج المهنيين حيث يتم تجهيزه بالوسائل اللازمة لتكفل اللائق بالجمهور و يؤطر بعون الاستقبال تتوفر فيه بعض الشروط الضرورية ليتمكن من القيام بمهام هي:

ضمان تسجيل المترشحين و استلام ملفاتهم.

معالجة البريد الوارد و الصادر لمكتب الاستقبال.

مساعدة المترشح في ملأ الاستمارة التسجيل.

المشاركة في التحضير التقني لأيام الانتقاء (وضع قوائم المترشحين, تحضيي القاعات...)

تحديد المهام المسندة لمستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهنيين:

- تنسيق و تخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الاعلام و التوجيه و التقييم الادمج و التمهين.

- القيام بمقابلات لتقييم المهني من أجل توجيه المترشحين الى التكوين حسب قدراتهم و مؤهلاتهم الذهنية.

- مرافقة المتربصين و التلاميذ و المتمهين في نهاية التكوين في مجال الادمج المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل.

- مساعدة المتربص و المتمهين خلال تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين و اقتراح إعادة توجيههم عن طريق تقييم دائم لقدراتهم عند الاقتضاء. (الجريدة الرسمية: 2009, عدد 13).

أوضحت المواد الواردة في الجريدة الرسمية المهام المسندة الى مستشاري التوجيه

المهني باعتبار أنهم حلقة الوصل بين المجتمع و المؤسسات التكوين المهني لتنظيم العمل و إدارة النشاطات و هذه المهام تجدد و تحدد وفق التطورات الحاصلة بالقطاع لسلك مستشاري التوجيه الذي يتضمن رتبته مستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهنيين.

الأعمال التي يشارك بها المستشار:

إضافة الى هذه المهام يعمل مستشاري على إجراء التحقيقات و الدراسات و سبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.
تنظيم العمل و البرامج التعليمية و المهنية والاستخدامية إدارة النشاطات المتعلقة بمتابعة و استمرارية العمل.

تعليم المتربصين بطرق و أساليب اتخاذ القرار المهني.

نشر الوعي الكافي بأهمية تحقيق الأهداف التوجيه المهني لدى الإدارة.

- (سوسن بدرخان: 2006, ص111) .

هذه الأعمال التي يشارك بها مستشار تعمل على نجاح العملية التكوينية في إحداث نوع من التفاعل الايجابي بين التكوين و المجتمع من ناحية و بين المؤسسة و المتربص لإدراك المهنة المناسبة له، وهذا لا يتأتى إلا بالدراية الكافية للمستشار أولا والإدارة ثانيا، بالأهداف وأهمية والآفاق المستقبلية المحددة سالفا.

المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين:

الإعلام:

تتطلق العمليات الاعلامية من مكتب الاستقبال ,والإعلام و التوجيه الموجود في جميع مؤسسات التكوين المهني بنفس المخطط بتشكيل لجنة الاعلام و التوجيه الموجهة للجمهور الباحث عن التكوين و هذا بإعطاء المعلومات الكافية لمساعدة الشباب في تحديد موقفه بالنسبة لاختيار الذي يقوم به و هذه اللجنة تسهر على تنظيم و متابعة النشاطات الاعلامية حسب المادة 03 و 04 من القرار الوزاري رقم 04 الذي يحدد كفايات الاعلام و توجيه المترشحين لمتابعة تكوين المهني و تشكل اللجنة حسب ما ورد في المادة 03 السالفة الذكر من :

- مدير مؤسسة التكوين(رئيسا)

- مدير الدراسات أو النائب التقني البيداغوجي(عضو)

- مدير الإدارة و المالية أو المقتصد(عضو)

- مستشار التوجيه و التقييم المهني(عضو)

- أستاذ التخصصات المبرمجة(عضو)
- و تقوم اللجنة بعدة مهام على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني حسب المادة 04: بإعداد برنامج الحملة الاعلامية الخاص بدورة التكوين الذي يركز على :
 - العمليات التي يجب القيام بها.
 - المواعيد المحددة لكل عملية.
 - طرق و كفاءات تنفيذ البرنامج الإعلامي.
 - مهام المتدلين في انجاز هذا البرنامج.
- تقييم دوري للبرنامج الإعلامي (القرار الوزاري رقم 04: 2004).
- وحسب المادة 05 فان لجنة الاعلام و التوجيه السالفة الذكر تعقد مرة كل 15 يوما لتقييم مدى التقدم في البرنامج المسطر و إدخال التعديلات المناسبة عليه و تدون قراراتها في محاضر تمضي من طرف المدير و ترسل نسخة منها للمدير الولائي لتكوين المهني ليقيم من طرف لجنة الولائية لإعلام و التوجيه و الادمج التي بدورها تدون قراراتها في محاضر رسمية ترسل نسخة منها الى الإدارة المركزية قصد المتابعة و التقييم.
- بالإضافة الى الطرق و الوسائل المعتادة في نشر و توزيع المعلومات فانه يطلب التركيز على الاعلام الجوّاري لاسيما في:
 - الأماكن العامة .
 - استعمال وسائل النقل كوسيلة لإشهار.
 - برمجة أشطرة سمعية بصرية تعرف بقطاع التكوين المهني.
 - استعمال الإذاعات المحلية و الجرائد.
 - المشاركة في التظاهرات المحلية و الجهوية .
 - تنظيم زيادات لصالح تلاميذ المؤسسات التربوية داخل مؤسسات التكوين المهني.
 - توسيع المشاركة الى الجمعيات (الدليل رقم 01 :1999، ص9).

في بداية كل دورة يتم توزيع المعلومات في شكل ملصقات في الأماكن العمومية و إعلانات و عرض أشطرة سمعية بصرية مثلا في دور الشباب ,إضافة الى حصص إعلامية في

الإذاعة المحلية لتعريف بالدورة مثلا دورة فيفري الماضية، و يأخذ الاعلام في مؤسسات التكوين المهني شكلين هما الاعلام الداخلي و الاعلام الخارجي.

1 الاعلام الداخلي:

إن مكتب الاستقبال، الاعلام و التوجيه هو الذي يشرف على تزويد المترشح بالمعلومات الكافية لمساعدتهم على بناء مشاريع مهنية و يزيد من دافعيتهم و هذا على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني سواء كانت معهد أو مركز أو حتى ملحق يقوم به الموجه يوميا و هو إعلام فردي يخص طلبي التكوين و على الموجه إن يكون ملما بمختلف أساليب الإقناع (tebbani said et autrs : 1996, p4).

وإعلام جماعي في شكل حصص إعلامية بهدف إعطاء المترشحين مجموعة من المعلومات حول مؤسسة بالتركيز على الجوانب:

-نظام التكوين في المؤسسة.

-محتويات برنامج التكوين.

-تقديم أنماط التكوين (التمهين, عن بعد, الدروس المسائية).

-طرق تقييم و شهادات التكوين.

-لمحة عن إمكانيات الادمج لأنماط و التخصصات المقترحة على أن تتجز هذه العملية

من طرف المكونين خاصة المعنيين مباشرة و المدة لا تتجاوز (30د)

(الدليل رقم 01 :1999, ص18).

2 الاعلام الخارجي:

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

-المشاركة في التنظيمات الاجتماعية بغرض إثبات وجود لتكوين.

-الحديث عن التوجيه المهني و الاختيار المهني في الإذاعة و التلفاز.

-انجاز مجلات و مطويات إعلامية.

-الإعلانات في الجرائد عن مختلف التخصصات .

- إلقاء محاضرات و ندوات و عرض أشرطة فيديو في دور الشباب و المراكز الثقافية الثانويات و الاكمائيات.

- إقامة أيام إعلامية.

- إقامة معارض و حفلات و أشرطة ثقافية عن أنواع المهن.

- إعطاء الأبواب المفتوحة باستعمال كل الوسائل الاعلامية تأثيرها الحقيقي.

- التوعية عن طريق المحاضرات، الملتصقات، مجالس الآباء و المعلمين في المدارس.

- وضع اللافتات الاشهارية لإعلان عن الدورات التكوين المهني.

- التحدث في الإذاعة المحلية عن كيفية الالتحاق بالمؤسسات التكوين المهني.

.(tebbani said et autrs:1996, p5-6)

ما يتجلى أن الاعلام من أهم المحاور المعتمد عليها في نجاح العملية التكوينية إن كان

إعلام داخلي على مستوى المكتب الاستقبال من طرف المستشار يوميا بهدف مساعدة

المرشح على الاختيار المناسب له في شكله الفردي أو الجماعي عبر الحصص

الاعلامية، أو الاعلام الخارجي الذي يمارس على غرار النوع الأول بصفة مستمرة باستغلال

كل المناسبات بالمشاركة في التظاهرات الثقافية أو التربوية أو الاعلامية في مؤسسات

التربوية و دور الشباب والجمعيات و استغلال كل الوسائل الاعلامية.

- التوجيه :

يقوم مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين بمساعدة المتربص على فهم قدراته و

استعداداته بإبراز نواحي القوة و الضعف و تنمية دوافعه كل هذا يلعب دور في اختياره لمهنة

ما أو تخصص ما (حمدي ياسين :1999, ص63).

وحسب ما ورد في المادة 81 "مساعدة المتربص و التلاميذ و المتمهين خلال تكوينهم

بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين و اقتراح إعادة توجيههم عن

طريق تقييم دائم لقدراتهم". و يتم التوجيه و الانتقال في دورتين في السنة في شهر فيفري و

الثانية في شهر سبتمبر. يعنى مكتب الاستقبال، الاعلام و التوجيه بالتحضير لهما.

1 التسجيلات:

يتم قبول جميع طلبات التكوين التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة أين يفتح سجل خاص لتسجيل هذه الطلبات ,و يكون مختوما و مؤشرا عليه من طرف المدير الولائي لتكوين المهني. و تنقسم هذه العملية الى:

1 + **التسجيل الأولي**: يعد التسجيل الأولي نشاط يومي لمكتب الاستقبال ومستمر طوال السنة، بهدف إعطاء معلومات حول إمكانيات التكوين لكل شخص يرغب في ذلك و هو من خلال الحضور الشخصي للمعني ,أحد الأقارب, معالج ة طلب خطي مرسل أو الاتصال الهاتفي (الدليل رقم 01: 1999, ص11).

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

1 2 **التسجيل النهائي**: يتم هنا انجاز العمليات التالية

إيداع ملف التسجيل .

ملا استمارة التسجيل .

تحديد موعد اجراء المقابلة مع المستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين.

برمجة موعد إجراء فحص الطبي .

و يتكون ملف التسجيل و إيداعه في مكتب الاستقبال من عدة وثائق حسب المادة 16 من

القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29/01/2004 الذي يتضمن تحديد كفايات تنظيم

الاعلام وتسجيل ,التوجيه و إدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني من:

شهادة الميلاد.

نسخة مصادق عليها من الشهادة المدرسية.

04 صور شخصية.

ظرفين بريديين.

نسخة مصادق عليها من كشف النقاط لثلاثي الأخير من السنة الدراسية.

-نسخة مصادق عليها من شهادة التكوين بالنسبة للتكوين المستمر .

-ملاً استمارة التسجيل من طرف المتربص.

-دفع حقوق التسجيل.

كما يسلم المكتب لكل مترشح مسجل الوثائق التالية:

-وصل إيداع الملف.

-استدعاء لمقابلة مستشار يحدد فيه تاريخ الإعلان عن نتائج التوجيه

(قرار الوزاري رقم 04: 2004). -

من خلال فترة التسجيل يتم ضبط المعلومات الخاصة بالمترشح و تكوين الملف التسجيل في شكلين التسجيل الأولي والنهائي الذي يعتمد على عملية إحصاء المسجلين لتحديد نمط و تاريخ بداية التكوين و الملاحظات.

2 -المقابلة مع مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين:

هي عبارة عن لقاء يتم بين المستشار و المترشح لمعرفة قدرات واستعدادات لتوجيه نحو العمل المطلوب بمساعدته على اتخاذ القرار المناسب حسب ما يلاحظه من خلال هذه المقابلة و التي تدوم 30د أين يقيم الفرد و يوجه نحو المهنة التي تتناسب و هذه القدرات و الاستعدادات و ميوله (فرج عبد القادر طه:1986,ص128).

وفق معايير التقييم حسب ما ورد في بطاقة التقييم لمستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين و هي تجرى في سرية تامة و بصفة فردية .

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

-مساعدته على فهم و تقييم و استعداداته المهنية.

-فحص تعليمه.

-معرفة قدراته و مستوى ذكائه.

-كشف بعض الميادين العمل التي تتناسب و هذه القدرات.

-تفسير الإمكانيات الموجودة في البيئة المحيطة به عن طريق التعرف على التغييرات

التي تطرأ على ميدان العمالة و المهن. التعرف على المهن و الأعمال التي يعمل

فيها ناجحون من أصحاب القدرات المماثلة لقدراته و تمكنه من الفرص التي تعده و تهيئه للحصول على المهنة المناسبة (سعد جلال :1992, ص(229-230).

- يقوم المستشار التوجيه و التقييم و الادمج المهنيين بهذه المقابلة مع المترشح المسجل (حسب المادة18) قصد إعانته في اختيار التخصص وفق ميوله و اتجاهاته في زمن محدد في إطار أخلاقيات المهنة، كما يعتمد المستشار على بطاقة التقييم وفق للمعايير التوجيه المهني التالية:

1 - الدافعية: يعرفها حامد عبد السلام زهران " الدافعية حالة نفسية أو جسمية تؤدي الى توجيه الفرد اتجاه أهداف معينة من شأنها أن تقوي استجابات محددة من بين عدة استجابات يمكن أن تقابل مثيرا محدد (حامد عبد السلام :1997, ص34).

و الدافعية يتم تحديد ها من خلال إظهار المهارات لدى المترشح و اهتمامه في فهم المهنة لبناء مشروع مهني, القيمة الاجتماعية للمهنة المختارة، اضافة للتأثيرات الخارجية على اختيار المترشح (العائلة.....)، على اعتبار عامل الميول في هذا الاختيار بالسعي على تنميته بما يتطلب من وعي في بناء مشروعه المهني وفق للمحددات المحفزة لها.

2 النشاط الذهني : يقصد به مجموعة من العمليات المتعلقة بالتفكير المنطقي و قدرة المترشح على التحليل و التركيب و القدرة على تنظيم المنهجي في مدى التركيز و درجة الاستيعاب.

3 الهيئة: يقصد بها مجموعة من المؤشرات الظاهرية التي تسمح بتقدير المترشح من خلال السلوك, النطق والتعبير, الاعتدال، وتجدر الإشارة الى تقادي الحكم على المظهر الخارجي في تقييم الهيئة و يمكن الاستعانة بكشف النقاط أثناء المقابلة لمعرفة

الماضي الدراسي للمترشح دون أن يكون الأساس المرجعي في التقييم

(الدليل رقم01 :1999, ص14).

تسمح الهيئة بتقدير المترشح بالاستدلال على سلوكه و لباقتة و هندامه واعتداله في مظهره الخارجي من لباس و طريقة الكلام والاستجابة العفوية.

4 - **الفحص الطبي:** يهدف الفحص الى التأكد من عدم وجود مانع صحي أو بدني يعيق المترشح في ممارسة المهنة المختارة وفق شروط يجريها طبيب المؤسسة أو طبيب مندوب من القطاع الصحي، الذي يزود قبل هذا الإجراء ببطاقات تقنية حول التخصصات تبرز الأخطار المتعلقة بالمهنة، نوعية التجهيزات المستعملة و مدى تأثيرها على سير العمل، كما يجب أن يكون هناك تنسيق متواصل بينه وبين المستشار و بين المكون.

يجرى الفحص الطبي داخل مؤسسة التكوين المهني و بالتوازي مع اجراء المقابلة مع المستشار و في حالة تعذر ذلك يجرى أثناء أيام الانتقاء شريطة قبل الاختبار الكتابي، مع استعمال بطاقة الحالة الصحية المرفقة (الدليل رقم 01: 1999, ص14).

5 **زيارة الورشات:** تهدف زيارة الورشات لـ:

- تمكين المترشحين من ملامسة المهنة بالإجابة على كل تساؤلاتهم.
- شرح وتقديم التخصص من طرف المكون.
- تقديم وسائل العمل (تجهيزات, مواد مستعملة.....
- ملاحظة سلوكيات المترشحين داخل الورشة التي تفيد المكون أثناء المقابلة التقييمية.
- كما تنظم عملية زيارة الورشات داخل مؤسسات التكوين أو تجرى في مؤسسة أخرى إن اقتضت الضرورة ذلك موازاة مع تنظيم عملية التسجيلات، اضافة الى أنه تحدد مدة الزيارة 15د و تملأ الاستمارة الاختيار من قبل المترشح بعد نهاية الزيارة (الدليل رقم 01: 1999, ص19).

- اختيار المترشح لنوع التخصص المرغوب به و المناسب له بمساعدة مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين و طبيب المؤسسة المستقبلة من اجراء الفحص الطبي الذي يؤكد سلامته البدنية لممارسة هذه المهنة المختارة و على زيارة الورشات التي تعطيه مزيدا من الفهم و التعرف على الوسائل و تجهيزات العمل إن كان داخل المؤسسة أو بمؤسسة أخرى إن تطلب الأمر ليتمكن من ملأ الاستمارة الاختيار .

6 **الاختبار الكتابي**

الهدف من اجراء الاختبار الكتابي قياس المعارف و المؤهلات العلمية التي يتطلبها ممارسة الاختصاص المختار، و يجرى على أسئلة في مواد دراسية ذات العلاقة المباشرة

بمستوى المترشح و المعارف المسبقة عن المهنة بصفة عامة، وتكون منهجية إعداد أسئلة الاختبار في الشكل حيث تصاغ الأسئلة الكتابية من نوع تمارين ,جمل ,رسومات و أشكال , تحالي و تراكيب.....) و هذا وفق مستوى التأهيل المطلوب حسب التدرج التالي من السهل الى الصعب, و من البسيط الى المركب، في مدة 50د حيث يحوي على 05 أسئلة يضم كل سؤال على 05 عناصر تصاغ على النحو التالي: سؤال الخطأ/الصواب, سؤال الاختيار, سؤال التكملة, سؤال الربط, سؤال الترتيب.

و تسند عملية تحضير الاختبارات الى المكونين كل حسب تخصصه بالتنسيق مع مستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين (الدليل رقم 01 :1999, ص19).

- يكون الاختبار الكتابي في جملة من الأسئلة في عناصر مختلفة لقياس المعارف التي يتمتع بها المترشح التي تناسب الاختصاص الذي يتم اختياره.

3 عملية المتابعة:

تهدف هذه العملية لتتبع ومراقبة سير تلقين المتربص المهارات اللازمة لاختياره و نجاح تكوينه من خلال التالي:

مرافقة المتربصين و الممتهين خلال طور التكوين.

متابعة المتربصين الذين يعانون صعوبات نفسية بيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.

مرافقة المتربصين و الممتهين في نهاية التكوين في مجال الادماج المهني قصد البحث عن منصب شغل (القرار الوزاري رقم 04 :2004).

تساعد عملية المتابعة المتربص داخل المؤسسة التكوين المهني من ضمان السير الحسن لعملية التكوينية بمرافقة المستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين للمتربصين خلال فترة تكوينهم و بعدها سواء في حل مشكلات التي يتعرض لها داخل المؤسسة إن كانت بيداغوجية, صعوبات نفسية أو حتى إدارية و الوصول الى اتخاذ القرارات المناسبة لها, اضافة الى أنها تشمل متابعة المكون لأجل معرفة سير البرامج المسطرة و هي تزامن مرحلة التقييم.

4 التقييم:

يعد التقييم احد عناصر العملية التكوينية الى جانب البرامج و طرق التدريس فهو حسب نادو " هو حكم قيمي يطلق على نوعية التعلم الذي يحققه الطالب انطلاقا من المعلومات المستسقاة في شكل نتائج المردود المدرسي بغية انتقاد قرارات ذات الطابع البيداغوجي أو الإداري

(خرف الله بوبكر: 2005, ص05).

من هذا التعريف لـ نادو هو وسيلة من خلالها نحكم على مدى استفادة الطالب من المعلومات المعطاة و نجاح مسار التعلم بهدف اتخاذ القرارات المناسبة سواء من ناحية البيداغوجية أو ذات الطابع الإداري.

أهداف التقييم:

يهدف الى تقدير المستوى الذي يبلغه المتعلم ضمن مسار التكوين المتعلق بأهداف المادة أو برنامج.

-اتاحة الفرصة للمكون للحكم على نجاعة تكوينه.

-اتاحة الفرصة للمسؤولين للحكم على قيمة البرامج و الوسائل التعليمية .

كما أن للتقييم وظائف ثلاث هي:

وظيفة الاستطلاع بالتساؤل عن المتعلم هل يتوفر على الصفات الفكرية و معارف أخرى ضرورية لأجل الشروع لدراسة مادة ما.

وظيفة المراقب أي مراقبة التحصيل و دراسة وضعية المتربص في فترة ما، وداخل القسم الواحد أو ضمن الفوج الواحد.

وظيفة التشخيص يتعلق الأمر بالتساؤل عن المتعلم .-و ماهي الأدوات الأولية أو

التقنيات التي لا يتحكم فيها بالقدر الكافي .-و ماهي المسارات الذهنية المتسببة

(خرف الله بوبكر: 2005 , ص05).

أنواع التقييم:

تقييم التشخيصي: هو تقييم أولي لتحديد مكتسبات القبلية و يكون في بداية عملية التكوين فهو يساهم في فعالية التكوين.

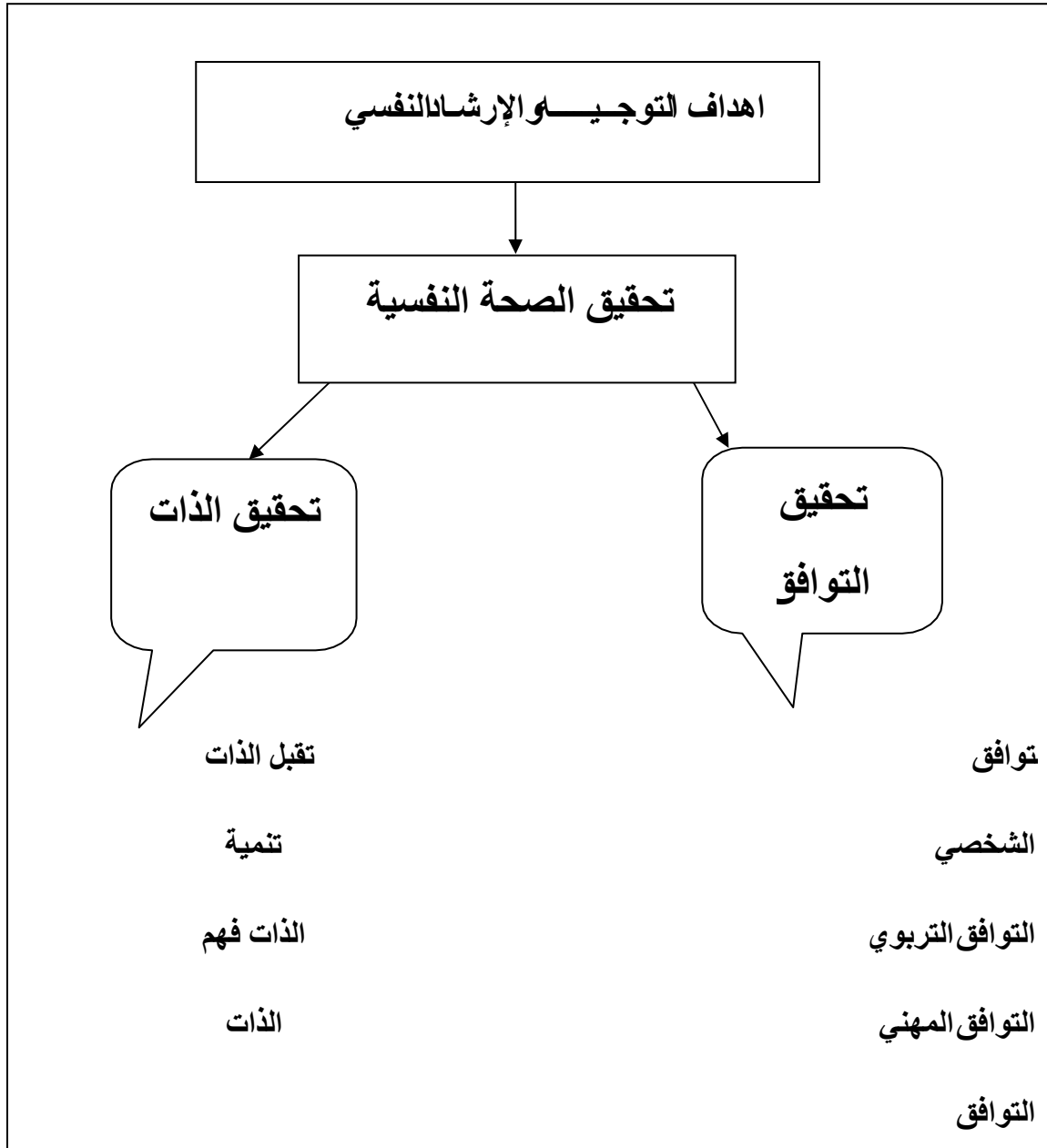
التقييم التكويني: هو تقييم مستمر و متواصل يستعمل في بداية و خلال وفي نهاية البرنامج، أو قصد تطوير هذا التدرج لأجل تقديم إن أمكن تحسينات و تصحيح ملاءم.

التقييم الذاتي: هو إبداء الحكم على نوعية التقدم و مكتسباته بالنظر لأهداف المسطرة قبلا (خرف الله بوبكر: 2005, ص08)

تقييم التحصيلي: في نهاية برنامج الدراسة أو التعلم بغرض وضع علامات تعبر عن درجة اكتساب المعارف و المهارات لترتيب المتعلمين و نقل الجدير منهم الى مستوى أعلى .

إن العملية التقييمية تساعد المستشار و المكون معا الى حد كبير فعليها يعتمد نجاح تكوين المتربص لمختلف فترات و مراحل تعليمه.

- كما يقوم على أساس الشمولية و الاستمرارية ومراعاة الفروق الفردية بينهم باستخدام أساليب عدة .



المصدر: عادل حروش: ط 2009 ، ص 135

خلاصة:

من خلال ما سبق تناوله وما يتبين في هذا الفصل أن مستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين في المؤسسات التكوين المهني يقوم بمهامه, إن كان ذلك داخل المؤسسة مساعدة المتربصين من اختيار التخصص المناسب لهم للحصول على أفضل مهنة أو خارجها لجذب المترشحين في إطار العملية الاعلامية ,حيث أن المؤسسة تعمل على توفير المتطلبات اللازمة كي يستطيع تنفيذ هذه المحاور المسطرة سالفًا، وهي معايير أساسية يبنى عليها قرار التوجيه المهني على اختلاف طرقه و وسائله و أساليب التقييم و حتى دافعية المتربص, و هذا لتمكينهم من مسايرة التطور وفق التغييرات الاقتصادية ومتطلبات العمل .

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية ومناقشة نتائجها

تمهيد

I. إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

الهدف من الدراسة الاستطلاعية

منهج الدراسة الاستطلاعية

عينة الدراسة الاستطلاعية

أدوات الدراسة الاستطلاعية

II : إجراءات الدراسة الأساسية

منهج الدراسة الأساسية

حدود البحث

عينة الدراسة الأساسية

الأداة المستخدمة في الدراسة

III. تحليل وتفسير نتائج الدراسة النهائية

تحليل وتفسير نتائج الفرضيات

النتائج العامة للدراسة

تمهيد:

بعد انتهاءنا من عرض الإطار النظري للدراسة يبقى الشق الأخير المكمل للدراسة الميدانية والتي لها دور كبير في البحث العلمي فهي التي تثبت فرضيات الدراسة أو تنفيذها. وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى منهجية الدراسة بما فيها إجراءات الدراسة الاستطلاعية(المنهج، العينة، الهدف، الأدوات المستعملة) وإجراءات الدراسة الأساسية(المنهج، العينة)

I إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

1- الهدف من الدراسة الاستطلاعية : تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى تعرف الباحث على الظاهرة التي يريد درستها وجمع المعلومات والبيانات عنها مع استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث مع صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة، تمهد للدراسة الرئيسية كما تهدف إلى التعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للتحقيق العلمي (احمد ابراهيم قنديل، ط2008، ص33)

كما تسمح لنا الدراسة الاستطلاعية بمعرفة مدى صلاحية أدوات البحث أين يتم الاستعانة بالمقابلات والمقالات المكتوبة وغيرها مما يساعد على صياغة أسئلة الاستبيان (ثائر احمد الغباري وابو شعيرة 2010 ص،285)

مما سبق كان الهدف من القيام الدراسة الاستطلاعية هو إمكانية الوصول الى العينة المستهدفة، مدى توفر متغيرات البحث: أساليب التقويم، التوجيه المناسب، كما حاولنا التحقق من البنود الواردة في أدوات البحث.

2- منهج الدراسة الاستطلاعية:

يعتبر المنهج المستخدم من أساسيات البحث العلمي وهو الطريقة التي يتبعها الباحث للوصول إلى الغرض المنشود انطلاقاً من طبيعة المشكلة التي يريد درستها وهو الخطة العامة أو الإطار العام الذي يرسمه الباحث لتحقيق أهداف قيمة، ومناهج البحث العلمي ونظائر عديدة وتختلف باختلاف موضوع مشكلة البحث

(عبيدات ذوقان وآخرون، 1996 ص 233)

ونظراً لموضوع طبيعة دارستنا الذي يهدف إلى وصف واقع محدد وتحليله، وتعديله وهو أساليب التقويم التربوي وعلاقتها في اختيار التخصص المناسب لدى التلاميذ الذين انهوا مرحلتهم التعليمية والتعرف على وجهة نظرهم لهذه الأساليب. كان من الأنسب استخدام

المنهج الوصفي التحليلي على اعتبار أن هذا الأخير حسب ما يصرح أمين ساعتي يعتمد على دراسة الظواهر كما توجد في الواقع ونقوم بوصفها وصفا دقيقا .

(ساعتي، 1992، ص98)

3- عينة الدراسة الاستطلاعية:

لقد تم اختيار العينة بطريقة قصدي ة والتي تتكون من (540) متربص بمؤسسة التكوين المهني.

4- أدوات الدراسة الاستطلاعية :

استخدمنا في دارستنا الاستطلاعية المقابلة مع مجموعة من الأساتذة كما استخدمنا مجموعة من الأسئلة حيث كانت أسئلة المقابلة مفتوحة تتمحور حول الأساليب المستخدمة لاختيار التخصص المناسب للمتربصين ، وأي الأساليب الأكثر استعمالا. وقد تم عرض الاستمارة الأولية على الأساتذة ومن بينهم روبي محمد ، وليد شلابي ، زروخي الدراجي باستثناء بعض الاساتذة الذين لم يجيبوا على الاستمارة وهذا لغرض تحكيمها(صدق المحكمين) من أجل الأخذ بنصائحهم وتعديل بعض العبارات وقد تم حساب

صدق المحكمين بمعادلة لاوشي : وهي كالتالي LAWSHE

$$ص م = ن و - ن ل / ن$$

حيث :ص م: صدق المحكمين

ن و: عدد الأساتذة الذين وافقوا على البند

ن: عدد الأساتذة المحكمين

ن ل : الاساتذة الذين لم يوافقوا على البند

CUR هي نسبة الصدق

الأسلوب الأول: المقابلة				الأسلوب الثاني: الاختبار الكتابي				الأسلوب الثالث: زيارة الورشات			
البند	يقيس	لا يقيس	CUR	البند	يقيس	لا يقيس	CUR	البند	يقيس	لا يقيس	CUR
1	3	1	0.5	1	3	1	0.5	1	4	0	1
2	3	1	0.5	2	3	1	0.55	2	3	1	0.5
3	3	1	0.5	3	1	3	0.33	3	4	0	1
4	4	0	1	4	4	4	0.55	4	4	0	1
5	3	1	0.5	5	3	1	0.77	5	3	1	0.5
6	4	0	.1	6	3	1	0.55	6	4	0	1
7	3	1	0.5	7	3	1	0.55	7	3	1	0.5
8	3	1	0.77	8	3	1	0.77	8	3	1	0.55

الجدول : يوضح نسبة الصدق لبنود الاستمارة

حيث: CUR هي نسبة الصدق تم الأخذ بنصائحهم وتعديل بعض العبارات بعد حساب صدق المحكمين وقد تمت التعديلات كالاتي:

لقد تم حذف هل من جميع البنود وجعلها في صورة عبارات تقريرية • اعادة صياغتها بصورة المفرد وليس الجمع, تم حذف السؤال الرابع للمحور الأول كما تم حذف السؤال الثالث من المحور الثاني لأنه لا يقيس وكذلك السؤال السابع للمحور الثالث -تم تعديل السؤال السادس من المحور الثاني كالتالي:

التنوع في صعوبة الاسئلة تراعي الفروق الفردية لديك .

تم إعادة صياغة السؤال رقم (15) كالتالي: زيارتي للورشة كانت كافية من حيث الوقت • وبعد الأخذ بتوجيهات المحكمين، تم تصميم الاستمارة في صورتها النهائية حيث احتوت

على 21 بندا

5 - نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد إجرائنا للمقابلة مع الأساتذة وتوزيع الأسئلة المفتوحة قمنا بتحليل الاستجابات حيث كانت استجاباتهم تفيد بأن معظم الأسئلة المفتوحة حول المقابلة تكون موضوعية وذات توجيه فعال وهذا راجع لمستوى التلاميذ في هذه المرحلة وأن أكثر الأسئلة استعمالا هي

الأسئلة المباشرة التي لا يعاني التلميذ في التفكير فيها كثيرا ويسهل عليه حلها مثل أسئلة الربط بين أسئلة الاختيار من متعدد و أسئلة الجمل و ملاً الفراغات واستعمال عبارة صحيح أو خطأ, وأيضا استخدام بعض الملاحظات في عملية التقويم أثناء الامتحان، أما فيما يخص أسلوب الزيارة الميدانية للورشات فيعتبر الأسلوب الملائم في تقييم دافعية المترشح في اختيار التخصص من عدمه.

II إجراءات الدراسة الأساسية:

1 - منهج الدراسة: في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لتحليل واختبار الفرضيات.

2 حدود البحث:

تمثلت حدود البحث بالحد المكاني:

متمثل بمركز التكوين المهني والتمهين المسيلة 3 الشهيد احمد بركة بحي 5 جويلية بالمسيلة الحد الزمني:

قسمت الدراسة الى مرحلتين زمنيتين

الفترة الزمنية الأولى: شملت توزيع الاستبيان على المحكمين خلال شهر افريل عن طريق الوسائط الالكترونية. الإيميل.

الفترة الزمنية الثانية: شملت التطبيق على عينة البحث المتمثلة في المترشحين خلال شهر ماي تم التواصل معهم عن طريق الهاتف والاجابة المقدر عددهم ب 65.

3- عينة الدراسة: تقوم هذه الدراسة على أساس معرفة علاقة أساليب التقويم التربوي باختيار التخصص من وجهة نظر المترشحين بمؤسسة التكوين المهني بالمسيلة حيث تكونت عينة الدراسة الأساسية من 65 متربصا وقد اختيرت العينة بطريقة قصدية.

4- الأداة المستخدمة في الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا بشكل أساسي على استمارة تم إعدادها كأداة لقياس متغيرات الدراسة، تقيس علاقة أساليب التقويم التربوي في

اختيار التخصص للتلاميذ الذين أنهوا مرحلتهم الدراسية ووجهوا الى مؤسسات التكوين المهني

وتعرف الاستبانة بأنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية

وللاستبيان أهمية كبيرة في جمع البيانات اللازمة لاختيار الفرضيات في البحوث التربوية والاجتماعية و النفسية كما يعرف "نموذج يضمن مجموعة الأسئلة توجه الى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ،ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد"
(رشيد زرواتي:2008،ص182).

ومن هنا فالاستبانة من الأدوات الأساسية لجمع البيانات وفيها يحدد الباحث مجموعة من الأسئلة توضح الفرضيات التي تمت صياغتها ويتم توجيهها إلى أفراد المجتمع المبحوث ومن خلال الدراسة النظرية والدراسة الاستطلاعية قمنا بتصميم أسئلة الاستمارة في صورتها النهائية (21 بند) ، حيث تألفت في مجملها من تحليل وتفسير نتائج الدراسة النهائية.

III. تحليل وتفسير نتائج الدراسة النهائية:

بعد استرجاعنا الاستبيانات التي تم توزيعها على متربصي التكوين المهني والبالغ عددها (78).

تم استرجاع 65 استبيانا ورقيا من المتربصين، قمنا بتفريغها وتبويبها بهدف الإجابة على ما تضمنته إشكالية البحث، وكذا بغية التأكد من قبول أو رفض فرضيات البحث.

1 - تحليل وتفسير نتائج الفرضيات الجزئية :

المحور الأول: أسلوب المقابلة في اختيار التخصص من وجهة نظر المترشحين

جدول 2 : يبين استجابات افراد عينة البحث على البند رقم 1

الفقرة الأولى: المقابلة الأولية كافية لاختيار التخصص المناسب لديك

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	42	%64.61
لا أوافق	23	%35.38
محايد	0	% 0
المجموع	65	%99.99

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 42 متربصاً أي بنسبة (64.61%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 23 أي بنسبة (35.38%) وهذا ما يبين أن المقابلة الأولية كافية لاختيار التخصص المناسب لدى المترشحين. ولها أهمية كبيرة لأنها تساعد على اتخاذ القرارات والوصول إلى توجيه موضوعي من خلال تقويم خصائص التلميذ وتوجيهه إلى التخصص المناسب وبالتالي إلى المهنة المناسبة.

جدول 3 : يبين استجابات افراد عينة البحث على البند رقم 2

الفقرة الثانية : هل ترى بأن المقابلة التوجيهية كافية من حيث الوقت في اختيار التخصص المناسب لديك.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	45	%69.23
لا أوافق	20	%30.76
محايد	00	%0
المجموع	65	%99.99

من خلال الجدول أدناه يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 45 متربصاً أي بنسبة (69.23%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 20 أي بنسبة (30.76%) وهذا ما يبين عن.

حسن الاستقبال وهذا من خلال الاستماع لهم وتقبل طرح مختلف انشغالاتهم واستفساراتهم حول جديد الدخول المهني.

جدول 4 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 3

الفقرة الثالثة : للمقابلة دور في تبسيط فكرة انشاء مشروعك المهني .

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	48	%75.71
لا أوافق	17	%24.28
محايد	00	% 0
المجموع	65	%99.99

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 48 متربصاً أي بنسبة (75.71%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 17 أي بنسبة (24.28%) وهذا ما يبين أن محور التوجيه والمتابعة هو الآخر من أساسيات عمل مستشار التوجيه، فهو يهدف إلى الأخذ بيد التلميذ ومساعدته حسب امكانياته و ميوله و رغباته، بناء على اختيار الدراسة التي تتناسب وقدراته بموضوعية ودقة من أجل رسم حياة ومستقبل التلميذ وتقرير مصيره.

جدول 5 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 4

الفقرة الرابعة : للمقابلة التوجيهية دور في اقناعك في اختيار التخصص المناسب لك

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	43	%66.15
لا أوافق	22	%33.84
محايد	00	% 0
المجموع	65	%99.99

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 43 متربصاً أي بنسبة (66.15%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 22 أي بنسبة (33.84%) وهذا ما يبين للمتربص بأن هدف الإرشاد والتوجيه هو توفير الجو الملائم من أجل التكيف مع ذاته و

مع الآخرين وتحقيق النمو السليم، من خلال مساعدته على حل المشكلات التي تعترضه خلال مساره التكويني. وعليه يمكن القول أن مجال المقابلة الإرشادية مقنعة للمترشحين

جدول 6 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 5

الفقرة الخامسة: المقابلة التوجيهية غيرت لك النظرة السلبية اتجاه التخصص الغير مرغوب فيه من طرفك.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	45	80.35%
لا أوافق	20	19.64%
محايد	00	0%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المترشحين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 45 متربصا أي بنسبة (80.35%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 20 أي بنسبة (19.64%) وهذا ما يبين أن الكثير من المقبلين على مكاتب الاستقبال لم تكن لهم وجهة نظر حول التخصص المرغوب فيه، وبعد اجراء المقابلة مع مستشار التوجيه وشرح خصوصية كل تخصص ، وامكانية العمل بهذ التخصص في ظل وضعية سوق العمل اتضحت رؤية حول التخصص المطلوب.

جدول 7 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 6

الفقرة السادسة: المقابلة التوجيهية اتسمت بالوضوح والبساطة في اختيار التخصص المناسب لديك.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	50	76.92%
لا أوافق	15	23.07%
محايد	00	0%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 50 متربصاً، أي بنسبة (76.92%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 15 أي بنسبة (23.07%) وهذا ما يبين أن معظم المقبلين على مستوى مكتب التسجيل استعملت معهم طرق مختلفة لتوصيل المعلومة إلى أذهانهم سواء بتبسيط اللغة أو تقريب الفكرة أو باستعمال الوسائل السمعية البصرية لعرض مختلف التخصصات بالمؤسسة.

جدول 8 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 7

الفقرة السابعة : تلقيت حلول واقعية في اتخاذ القرار المناسب لاختيار التخصص الملائم

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	44	67.69%
لا أوافق	22	32.30%
محايد	00	00%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 44 متربصاً، أي بنسبة (67.69%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 22 أي بنسبة (32.30%) وهذا ما يبين أن جل المتربصين استمروا في التكوين في تخصصهم ، كما أن معظم المقبلين على التكوين المهني تربطهم علاقة ثقة وتبادل مما يساعد على توفير الجو الملائم لاختيار التخصص المناسب لكل فرد بالمؤسسة.

- تحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

المحور الثاني: أسلوب الاختبار الكتابي في اختيار التخصص من وجهة نظر المترشحين

جدول 09 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 1

الفقرة الأولى درجة وضوح الأسئلة مناسبة لك.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	23	35.38%
لا أوافق	40	61.53%
محايد	02	03.07%
المجموع	65	99.98%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المترشحين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 23 متربصاً، أي بنسبة (35.38%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 40 أي بنسبة (61.53%) أما المحايدون قدر بمتربصين أي بنسبة (03.07%). وهذا ما يبين أن الأسئلة للمترشحين لم تلق الرضى الكامل وهذا نتيجة لاختلاف المستويات التعليمية في التخصص الواحد وتصل حتى المستوى الجامعي. مما يؤثر في التقييم الحقيقي لمستوى الأفراد، أي أن التخصص الذي يتطلب معرفة القراءة والكتابة يستطيع أن يشارك فيه من هو دون مستوى عال وبدون شروط، وبالتالي يفقد الامتحان الكتابي قيمته المحكية نتيجة عدم تكافؤ القدرات الفكرية للمشاركين.

جدول 10 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 2

الفقرة الثانية : الاختبار يحتوي على أجزاء لقياس مهارة التحليل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	21	32.30%
لا أوافق	36	55.38%
محايد	08	12.30%
المجموع	65	99.98%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 21 متربصا، أي بنسبة (32.30%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 23، أي بنسبة (55.38%). أما المحايدون قدر بـ 08 متربصين، أي بنسبة (12.30%) وهذا ما يبين أن مستشار التوجيه هو عضو دائم في مجلس التوجيه يكون دوره في هذا التقييم إبداء ملاحظاته وتحليلاته حول وضعية المترشحين من بداية اجراء الامتحان حتى نهايته وهذا عن طريق الملاحظة والمحادثة مع المترشحين، ليصل في الأخير إلى مجموعة من المعطيات تعبر عن عدم الرضى بان الاختبار الكتابي يقيس مهارة التحليل وهذا راجع الى طبيعة الاسئلة ومحتواها

جدول 11 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 3

الفقرة الثالثة : الاختبار يحتوي على أجزاء لقياس مهارة التفكير .

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	35	53.84%
لا أوافق	25	38.46%
محايد	05	07.69%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 35 متربصا، أي بنسبة (53.84%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 25، أي بنسبة (38.46%) والمحايدون قدر بـ 05 متربصين، أي بنسبة (07.69%). وهذا ما يبين أن محاور الأسئلة وخصوصا فئة المستوى الأول والثاني والثالث، والتي تعتمد أسئلتهم على الطريقة الأمريكية تعتبر غير كافية لاقتناء مترشحين في التخصص المناسب.

جدول 12 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 4

الفقرة الرابعة: لديك معرفة مسبقة بتعليمات الاختبار

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	42	%64.61
لا أوافق	23	%35.38
محايد	00	% 0
المجموع	65	%99.99

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 42 متربصاً أي بنسبة (%64.61) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 23، أي بنسبة (%35.38). وهذا ما يبين أن معظم المقبلين على الامتحان أيام الانتقاء والتوجيه تقيدوا بالنصائح والتوجيهات المقدمة لهم أثناء فترة التسجيل سواء من طرف أعوان الاستقبال أو أثناء اجراء المقابلة الأولية مع مستشار التوجيه بحيث يتم التعريف بجميع مراحل الامتحان من البداية حتى نهاية اخر اجراء لسير الامتحانات.

جدول رقم 13 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 5

الفقرة الخامسة: طريقة توزيع الدرجات على أسئلة الاختبار مناسبة لك

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	40	%61.53
لا أوافق	25	%38.46
محايد	00	% 00
المجموع	65	%99.99

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 40 متربصاً أي بنسبة (%61.53) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 25 أي بنسبة (%38.46).

استنادا إلى مخرجات المترشحين نجد معظم المترشحين تحصلوا على علامات تصل الى عشرة فما فوق وهذا يدل على قدرتهم على جمع النقاط من خلال الدرجات الموزعة على كل سؤال.

جدول رقم 14 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 6

الفقرة السادسة: التنوع في صعوبة الأسئلة تراعي الفروق الفردية لديك.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	35	53.84%
لا أوافق	25	38.46%
محايد	05	07.69%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 35 متربصاً أي بنسبة (53.84%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 25 أي بنسبة (38.46%) أما المحايدون فقدر بـ 05 متربصين أي بنسبة (07.69%). وهذا ما يبين أن محاور الأسئلة مست جميع مستويات المشاركين من السؤال البسيط وصولاً إلى السؤال المركب، وهذا ما نجد تفاوت في نقاط المترشحين أثناء التصحيح.

جدول رقم 15 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 7

الفقرة السابعة : الاختبار يتناسب مع المدة الزمنية الممنوحة لك.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	43	66.15%
لا أوافق	22	33.84%
محايد	00	00%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 43 متربصاً أي بنسبة (66.15%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 22 أي بنسبة (33.84%).

وهذا ما يبين من خلال النتائج المتحصل عليها أن عامل الزمن و الممارسة الواقعية أو الفعلية للاختبار تؤثر بشكل كبير للحصول على نتائج مقبولة وهذا راجع الى التحكم في الوقت داخل محيط الامتحان كما أنه خلال اجراء الامتحان نجد جل المترشحين أنهم اجاباتهم قبل الوقت الا في الحالات الاستثنائية والمتمثلة في ذوي القدرات الخاصة.

- تحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

المحور الثالث: أسلوب زيارة الورشات في اختيار التخصص من وجهة نظر المترشحين

جدول رقم 16 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 1

الفقرة الاولى: زيارتي للورشة كانت كافية من حيث الوقت

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	44	67.69%
لا أوافق	21	32.30%
محايد	00	00%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 44 متربصاً أي بنسبة (67.69%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 21 أي بنسبة (32.30%). وهذا ما يبين أن مستشار التوجيه يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلميذ في اختيار الفرع الذي يناسب قدراته ، مساره الدراسي والمهني كما يعمل على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي من خلال طموحاته، ورغباته واستعداداته لعمليات الإعلام الجماعي والفردى داخل الورشة.

جدول رقم 17 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 2

الفقرة الثانية : زيارتي للورشة عززت لي فكرة اختيار التخصص الذي اخترته.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	44	67.69%
لا أوافق	21	32.30%
محايد	00	00%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 44 متربصاً أي بنسبة (67.69%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 21، أي بنسبة (32.30%). و هذا يعني أن العلاقات الجيدة مع المتربصين مهمة جداً في الحياة المهنية، والعلاقات الاجتماعية هي أساس نجاح مستشار التوجيه في مجال عمله و عامل أساسي في الشعور بتحقيق الذات للمترشحين بالمؤسسة، حيث أصبح مستشار التوجيه عضواً أساسياً ضمن الفريق التربوي للمؤسسة ويهمه كثيراً أن يكون المنصب ملائماً للمترشح. و العمل فيه مما يساعده على الاحتكاك و الاندماج بعالم الشغل و كذلك التنسيق مع الأساتذة لإحداث التكيف المهني و بالتالي فإن العملية التربوية تجعله يحتاج إلى هذا النوع من العلاقات لكي ينجح أداءه المهني

جدول رقم 18 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 3

الفقرة الثالثة : التنوع في الأجهزة على مستوى الورشة ساهم في تغييرني للتخصص مقارنة بأجهزة ورشة أخرى.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	42	64.61%
لا أوافق	23	35.38%
محايد	00	00%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 42 متربصاً أي بنسبة (64.61%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 23 أي بنسبة (35.38%). وهذا ما يبين أن بعض المتربصين كانت اجاباتهم ايجابية لما وجدوه من أجهزة متنوعة على مستوى الورشة وقبولهم بها. الا أن البعض منهم كانت اجاباتهم سلبية نظرا لعدم اقتناعهم بالأجهزة الموجودة بالمؤسسة في احدى التخصصات وهذا راجع الى عدم مواكبتها وتماشيتها مع العصرنة.

جدول رقم 19 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 4

الفقرة الرابعة : المرافق لنا على مستوى الورشة قدم لنا الشروحات الكافية لطريقة عمل الأجهزة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	42	64.61%
لا أوافق	23	35.38%
محايد	00	00%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 42 متربصاً أي بنسبة (64.61%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 23 أي بنسبة (35.38%) وهذا ما يبين

1_ مساعدة المستشار في تربية ميول التلميذ وفق ما يتناسب و قدراته.

2_ التعاون مع المستشار لتحسين النتائج المدرسية للتلميذ.

3_ المساعدة على التكفل بالتلميذ في حالة تعرضه لمشاكل مهما كان نوعها .

4_حث التلميذ على التقرب من مستشار التوجيه

5_ التقليل من الطعون.

فالمستشار يؤدي مهامه بدرجة إتقان عالية، فهو في العلاقات متمرس و يبدي استعداداه الدائم لتقديم يد المساعدة، ويستجيب لكل حاجيات التلاميذ حل المشكلات الدراسية، النفسية الاجتماعية وغيرها وذلك باستعمال تحليل محتوى النتائج الدراسية.

جدول رقم 20 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 5

الفقرة الخامسة : قلة الأجهزة على مستوى الورشة قلل من الدافعية اتجاه التخصص.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	44	67.69%
لا أوافق	18	27.69%
محايد	03	4.61%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 44 متربصاً أي بنسبة (67.69%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 18 أي بنسبة (27.69%) أما المحايدون فقدر بـ 03 متربصين أي بنسبة (4.61%). وهذا ما يبين:

من خلال الجدول لاحظنا أن نسبة 27.69% قالوا بأن التجهيزات والآلات لا تساعد على تعلم المهنة ومعلوم أن توفر الإمكانيات والوسائل والتجهيزات دور في العملية التكوينية خاصة إذا كانت مسايرة للتكنولوجيا الحديثة، كما هو مبين في الفصول السابقة من الدراسة. فالورشات والمعدات اللازمة ضرورية للعمل التطبيقي.

جدول رقم 21 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 6

الفقرة السادسة : المرافق لك على مستوى لورشة فتح لكم باب الحوار والمناقشة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	46	70.76%
لا أوافق	19	29.23%
محايد	00	00%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 46 متربصاً أي بنسبة (70.76%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 19 أي بنسبة (29.23%). وهذا ما يبين:

من خلال الجدول نستنتج أن علاقة المستشار بمحيطه المهني علاقة اندماج لكونه يسهل عليه أدائه فينبغي أن يندمج في ذلك المحيط

أما أسلوب الخطاب الصفي فهو الأكثر استخداما لأنه لا يستغرق وقتا طويلا إذا كانت أعداد الطلبة كبيرة، كما يحتاج الخطاب الصفي إلى وسائل تقديم تكنولوجية، تساهم في ربح الوقت والجهد والمال وإيصال الأفكار والمعلومات على مستوى عال لمختلف فئات المجتمع. كما أنها تقضى على الخجل والانطواء بين الأفراد وذلك بتوسيع جانب الحوار والمحادثة وتبادل الأفكار والاقتراحات فيما بينهم

جدول رقم 22 : يبين استجابات أفراد عينة البحث على البند رقم 7

الفقرة السابعة : المرافق لك على مستوى الورشة كان سببا في تشجيعكم

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	46	70.76%
لا أوافق	19	29.23%
محايد	00	00%
المجموع	65	99.99%

من خلال الجدول يتضح أن عدد المتربصين الذين أجابوا بنعم يقدر بـ 46 متربصا أي بنسبة (70.76%) والذين أجابوا بلا يقدر بـ 19 أي بنسبة (29.23%) وهذا ما يبين: ان اللقاءات مع الأفراد المترشحين بالمؤسسة يعطي طابعا تشجيعيا من وجهة نظرهم ، لان فيها بعثا للثقة في نفوسهم وشعورهم بالاهتمام بهم من طرف القائمين على سلك التوجيه وهذا بفتح باب الحوار والمناقشة بين المشاركين لتفعيل وإثراء الأفكار بينهم . وفهم طبيعة تفكير الأفراد حول مستقبلهم المهني .

النتائج العامة للبحث:

لقد حاولنا في دراستنا هذه تسليط الضوء على ظاهرة بالغة الأهمية وهي فئة الشباب بصفة خاصة وفئات المجتمع الأخرى بصفة عامة وقمت بطرح اشكالية البحث والمتمثلة في ما هي أساليب التقويم المستخدمة من طرف مستشار التوجيه في اختيار التخصص المناسب لدى المتربصين من وجهة نظرهم بمؤسسات التكوين المهني ؟
والذي تفرعت عنه الأسئلة الجزئية التالية:

هل لأسلوب المقابلة فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين بمؤسسات التكوين المهني ؟

هل لأسلوب الاختبار الكتابي فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين بمؤسسات التكوين المهني؟

هل لأسلوب الزيارة الميدانية للورشات فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين بمؤسسات التكوين المهني؟
وقد قمت بطرح فرضية عامة والمتمثلة في:

لأساليب التقويم المستخدمة من طرف مستشار التوجيه فعالية في اختيار التخصص المناسب لدى المتربصين بمؤسسات التكوين المهني أما الفرضيات الجزئية فشملت على المراحل الآتية:

لأسلوب المقابلة فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين بمؤسسات التكوين المهني.

لأسلوب الاختبار الكتابي فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين بمؤسسات التكوين المهني.

لأسلوب الزيارة الميدانية فعالية في اختيار التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين بمؤسسات التكوين المهني.

أما المنهج فقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يقوم بدراسة عامة حول ظاهرة معينة في الوقت الحاضر.

بالنسبة لعينة الدراسة: تمثلت في متربصي التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين المسيلة 03 المتواجد بحي 05 جويلية 1962 وقدر حجم العينة ب 65 فردا.

وبعد جمع المعلومات عن طريق استمارة استبيان والمتكونة من 21 بنداً أسفرت المعالجة الإحصائية التي تمت باستخدام النسب المئوية على النتائج التالية:

دلت النتائج على أن الفرضيات الثلاث تحققت بحيث أن أسلوب المقابلة هو الأكثر فعالية في اختيار التخصص من وجهة نظر المترشحين ثم يليه أسلوب الزيارة الميدانية للورشات والذي يعتبر من الأساليب الفعالة في تحقيق الرضى عن التخصص المطلوب.

وفي الأخير نجد أسلوب الاختبار الكتابي يتصدر المرتبة الأخيرة من وجهة نظر المترشحين لكون هذا الأخير لا يعبر عن الرضى النفسي الكامل للمترشحين في اختيار التخصص.

التوصيات والاقتراحات :

- يجب أن يؤخذ موضوع التقويم بجدية ودقة أكثر للوقوف على الحقائق قصد معالجتها وصلتها وتقويمها.

- الاهتمام أكثر بمرشحي ومتربصي قطاع التكوين المهني.

- يجب تدعيم مؤسسات التكوين المهني بمختلف الأجهزة المتطورة التي تواكب العصرنة

- يجب مراعاة الفروق الفردية بين الأفراد قصد استغلالها في بناء الاقتصاد الوطني وما توفره من يد عاملة مؤهلة.

- منح أهمية لمختلف وسائل تقويم المتربصين في اختيار التخصص المناسب لهم.

وفي الاخير نرجوا من وزارة التكوين والتعلم المهنيين أن تهتم أكثر بالاختصاصات ذات الطابع الحرفي والمهني أكثر منها اداري قصد خدمة المواطن والوطن.

الاهتمام بمجال التوجيه والموجهين قصد مساعدتهم على تقديم خدمات توجيهية تكون لصالح فئة الشباب.

خاتمة

كان الهدف من وراء هذا البحث هو دراسة أساليب التقويم التربوي السائدة في المراحل الابتدائية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، حيث يعتبر التقويم التربوي من المواضيع المهمة جدا في ميدان التربية والتعليم ونظرا لأهمية أساليب التقويم يظهر تأثيرها على تحصيل التلاميذ، فالأساليب التقويمية متنوعة لكن المعلم الذي يمتلك المهارت والقدرات التي تؤهله لاختيار الأسلوب الأنسب لتقويم تحصيل تلاميذه ومعرفة نقاط ضعفهم وقوتهم، حيث يعتبر التلميذ في الآونة الأخيرة محور العملية التعليمية لذا لا بد من التركيز على الأساليب التي تناسب قدراتهم و مواهبهم خاصة وأن الاختبارات هي من أهم المتغيرات المؤثرة على تحصيل التلاميذ الدراسي .

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها استطعنا التعرف على أن الاختبارات الموضوعية يتبناها المعلمون في تقويم تحصيل تلاميذهم بشكل كبير، فأساليب التقويم التربوي مهمة جدا لبلوغ المعلم أهدافه المنشودة وتقويم تحصيلهم الدراسي للوصول بهم إلى أفضل النتائج ،فيتحقق نجاح التلاميذ ونجاح المؤسسة على أن يراعي المعلم القدرات التي يمتلكها التلاميذ كل حسب امكانياته وميوله، وبالتالي تحقيق النتائج المرغوب فيها وهي تحصيلهم الدراسي، لذا لا بد لكل معلم أن يتبع أسلوب التقويم التربوي المناسب لتقويم التحصيل الدراسي لأنها كثيرة ومتنوعة

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: الكتب

- (1)- أبو ساري فاطمة الزهراء: التوجيه المدرسي، ب ط، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005.
- (2)- أحمد إبراهيم قنديل، المناهج الدراسية ، الطبعة الأولى، مصر العربية للنشر، القاهرة، مصر، 2008
- (3)- أحمد بن محمد القيومي المتري، المصباح المنير في الشرح الكبير، ط 2، دار المعرفة بيروت، لبنان، 1996.
- (4)- أحمد جمعة أحمد وآخرون، التعلم باستخدام الكمبيوتر، ط 1، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2009.
- (5)- إيمان محمد شاكر أبو غريبة، القياس والتقويم التربوي، ط 1، دار البداية، عمان، الأردن، 2009.
- (6)- إبراهيم محمد المحاسنة وعبد الحكيم مهيدات، القياس الصفي، ط 1، دار جرير، عمان، الأردن، 2009.
- (7)- أحمد فلاح العلوان، علم النفس التربوي، ط1، دار الحامد، عمان، الاردن. 2009
- (8)- أمزيان ميقال: الدليل المنهجي في التكوين المهني، ب ط ، دار هوم ة للنشر، الجزائر 2003.
- (9)- أمين ساعتي، تبسيط كتابة البحث العلمي من البكالوريوس ثم الماجستير وحتى الدكتوراه ، ط2 . ، المركز السعودي، مصر، 1992

- 10-بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1، دار الوراق الأردن، 2001.
- 11-بوفلجة غياث: التربي و التكوين بالجزائر، ط2، دار الغرب، الجزائر، 2002 .
- 12-بوفلجة غياث: درو س علم النفس و التربية و التكوين بالجزائر، ب ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 13-ثائر أحمد الغباري، خالد أبو شعيرة، مناهج البحث التربوي تطبيقات عملية، ط 1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر، عمان، الأردن، 2010
- 14-جابر عبد الحميد جابر: سيكولوجي التعلم، ب ط، دار الكتاب الحديث الكويت، 1989
- 15-جودت عزت عبد الهادي، الإشراف التربوي، ط1، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2006
- 16-جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته، ط 1مكتب الثقافة، عمان، 1999.
- 17-جودت عزت عطوي، الإدارة والإشراف التربوي، ط1، دار الثقافة، عمان، الاردن، 2008.
- 18-حامد عبد السلام زهران: التوجيه والإرشاد النفسي، ط2، عالم الكتب مصر 1980.
- 19-حامد عبد السلام زهران: الصح ة النفسية والعلاج النفسي، ط 3، عالم الكتب، مصر 1997 .
- 20-حمدي ياسين: علم النفس التنظيمي والصناعي، ب ط، دار الكتاب الحديث، الكويت، 199
- 21-خرف الله بوبكر وآخرون: تقييمات السياسية ومهارة أساتذة التكوين المهني، ب ط الجزائر، 2005.
- 22-خيري خليل الجميلي: التتميع الادارية في الخدمة الاجتماعية، ب ط، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1988.

- (23)-رافدة الحريري، طرق التدريس بين التقليد والتجديد، ط 1، دار الفكر، عمان، الأردن، 2012.
- (24)-رافدة عمر الحريري، التقويم الشامل للمؤسسة المدرسية، ط 1، دار الفكر، عمان، الأردن، 2007.
- (25)-رشراس أنيس عبد الخالق، أمل أبو دياب، طرائق النشاط في التعليم والتقويم التربوي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2007.
- (26)- راشد حماد الدوسري، القياس والتقويم التربوي الحديث، ط 1، دار الفكر، عمان، الأردن، 2004.
- (27)- ردينة عثمان يوسف، خدام عثمان يوسف، طرائق التدريس، ط 1، دار المناهج، عمان، الأردن، 2005.
- (28)-رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعي، الجزائر، 2008.
- (29)-رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي والعلوم الاجتماعية، ط 1، دار الهدى، 2007.
- (30)-سعد جلال: التوجيه النفسي و التربوي و المهني، ط2، دار الفكر العربي القاهرة 1992.
- (31)-سعيد جاسم الأسدي ، مروان عبد المجيد إبراهيم: الإرشاد التربوي، ط1، دار الثقافة، عمان، 2003.
- (32)-سعيد عبد العزيز، جودت غزت عطوي:التوجيه المدرسي مفاهيم ه النظرية أساليبه الفنية تطبيقاته العلمية، ط1، دار الثقافة، عمان، 2004.
- (33)-سوسن بدر خان: التربية المهنية مناهج وطرق التدريس، ط 1، دار جرير، عمان 2006.
- (34)-سوسن شاكر مجيد، أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط 1، مركز ديبو نو لتعليم التفكير للنشر، عمان، الأردن، 2013

- (35)-سوسن شاكر مجيد، تطورات معاصرة في التقويم التربوي، ط 1، دار صفاء، عمان، الأردن، 2011.
- (36)-صالح حسن أحمد الدهراي:سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل عمان، 2005.
- (37)-ضياء عويد حربي العرنوسي وآخرون، الإدارة والإشراف التربوي، ط1، دار الصادق الثقافية للنشر، عمان، الأردن، 2013.
- (38)-طارق كامل: علم النفس المهني و الصناعي، ب ط، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2007.
- (39)- عادل حروش، إدارة الموارد البشرية:استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع، بغداد، ط 2009 ،
- (40)-عبد الرحمان العيسوي: علم النفس والإنتاج، ب ط، دار الجامعية، 1998.
- (41) -عبد الصمد الغبري، الإدارة المدرسية، ط 2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2006.
- (42)-عبد العزيز المعايطه و الجغيمان، مشكلات تربوية معاصرة، ط1، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2005.
- (43)-عبد الفتاح محمد دويدار:أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، ب ط، دار المعرف الجامعية، إسكندرية، 2000.
- (44)-عبد اللطيف أحمد أبو أسعد، لمياء الهواري: التوجي هالتربوي و المهني، ط 1، دار الشروق، عمان، 2008.
- (45)-عبد الواحد الكبيسي، القياس والتقويم، ط1، دار جرير، عمان، الأردن، 2007.
- (46)-عبد الله زيد الكيالني، فاروق فارح الروسان، التقويم في التربية الخاصة، ط 3، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2012.
- (47)-عبدلكريم درويش: أصول الإدارة العامة ، ب ط، مكتبة أنجلو المصرية، 1976.

- (48)-عبدالحميد مرسي: الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني , ب ط, دار المعرف ة , القاهرة، 2004 .
- (49)-عبدالرحمان العيسوي: علم النفس الصناعي,ط1, دار الفلكو العربي, لبنان, 2003.
- (50)-عبيدات ذوقان وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط 5 .دار الفكر، عمان، الأردن،1996
- (51)-عفت مصطفى الطنطاوي، التدريس الفعال، ط 1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009.
- (52)-فرح عبد القادر طه:علم النفس الصناعي و التنظيمي، ط 9، دار قباء للطباعة، القاهرة، 2001.
- (53)-فؤاد نصحي: تخطي ط على مستوى الوطن العربي، ب ط، دار الكتاب المصري، مصر، ب ت.
- (54)-كامل محمد عويضة :علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمي، بيروت، 1996.
- (55)-محمد أحمد عمرو وآخرون، القياس النفسي التربوي، ط 1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2010
- (56)-محمد السيد علي، تقويم وقياس تعلم العلوم، ط 1، مكتبة الإسراء للنشر، ط1، مصر، 2005
- (57)-محمد الصالح المام، القياس في التربية الخاصة، ط 1، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2011
- (58)-محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين، ب ط، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001.
- (59)-محمد عبد السالم يونس، القياس النفسي، ط1، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008.
- (60)-محمد عبد السميع شعلة، التقويم التربوي للمنظومة التعليمية، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2000.

- 61- مروان أبو حويج، البحث العلمي التربوي المعاصر، ط 1، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 2013.
- 62- مصطفى خليل الكسواني وآخرون، أساسيات تصميم التدريس، ط 1، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2007.
- 63- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي و التنظيمي ، ب ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 64- موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحاروي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، ط 2، دار القصبية، الجزائر، 2010 .
- 65- محمد ماهر وآخرون، المرشد النفسي المدرسي، دار النهضة العربية، بدون طبعة، القاهرة، 1987.
- 66- نايفة قطامي، تقويم نمو الطفل، ط 1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2008.
- 67- نعمان شحادة، التعلم والتقويم الأكاديمي، ط 1، دار الصفاء، عمان الأردن، 2009.
- 68- يوسف محمود قطامي، مبادئ علم النفس التربوي، ط 1، دار الفكر، عمان، الأردن، 2009.
- 69- يوسف مصطفى القاضي و آخرون: الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي، ط 2، دار المريخ، 1981.
- 70- يوسف ميخائي ل أسعد: رعاي ة المراهقين، ب ط، دار الغريب، القاهرة، 2004

ثانيا: الرسائل الجامعية

- 1) -آشي عادل: طريقة التدريس الحوارية و التنشيطية وعلاقتها بقدرة الانجاز لدى متربصي التكوين المهني بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستي ر، تخصص علوم التربية، جامعة الجزائر، 2006/2005.
- 2) -راشد حمادة الدوسري، الكشف عن ممارسات التقويم الصفي بالمرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة البحرين، 2002
- 3) -زلاط عائشة، بوعروة حياة :اتجاهات أولياء المتربصين المعاقين نحو التكوين المهني، معهد التكوين، سطيف، 2004/2003.
- 4) -محمد رأفت السيد، أثر سلوك المتعلم على التحصيل الدراسي لدى المتعلم، رسالة دكتوراه، كلية عين الشمس، مصر، 1992.

ثالثا:المجلات

- 1) -بلقاسم سلاطنية :التكوين كرهان مستقبلي للقضاء على البطالة، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد2، جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.
- 2) -بلقاسم سلاطنية :مجلة سوسيولوجية، التكوين لسياسة التشغيل في الجزائر،العدد 10، قسنطينة، 1998.
- 3) -عبد الفتاح مراد: موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل و المؤلفات.
- 4) -مقدم عبد الحفيظ: دور الاعلام و التوجيه في الاختيار والتوافق المهني، مجلة الرواسي، العدد4، مجلة تربوية تصدرها جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة، 1990.

رابعاً: القواميس

- 1) -ابن منظور ،لسان العرب، لبنان دار صادر بيروت ،ج12 ،ط1، 1955.
- 2) -أحمد العايب و آخرون: المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، 1986.
- 3) -احمد رضا ،معجم متن اللغة ،موسوعة تربوية حديثة، دار الحياة للنشر والتوزيع ،لبنان ،مج 4 .
- 4) -أمل عبد العزيز محمود: القاموس العربي الشامل، ط 1، دار الراتب الجامعية بيروت، 1997 .
- 5) -عبد اللطيف الفارابي وآخرون: معجم علوم التربية المصطلحات البيداغوجية و الديدكتيك، ط1، دار النجاح الجديدة، المغرب، 1994.

خامساً: القرارات

- 1) -الجريدة الرسمية عدد13 الصادرة في 2009/02/25 .
- 2) -الدليل رقم 1999/01 المتضمن تحديد كفايات وطرق تنظيم الاعلام والتوجيه وانتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني.
- 3) -القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 2004/01/29 يتضمن تحديد كفايات تنظيم الاعلام، تسجيل، توجيه وإدماج المترشحين ومتابعة التكوين المهني.
- 4) -منشور وزاريرقم 02 مؤرخ في 2008/07/21 المتضمن الشعب التي تسمح للالتحاق بالتخصصات التكوين لتحضير شهادتي تقني وتقني سامي.

أ - ملتي بالأجنبي:

1)-Tebbani said et autres: L'orientation et l'information dans les secteur de la formation professionnelle, ministère de travail et de la formation professionnelle direction des examens de l' information et L'orientation.

الملاحق

جامعة المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

استمارة حول موضوع
اساليب التقويم المستخدمة من طرف مستشار
التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين في اختيار
التخصص المناسب من وجهة نظر المتربصين
بمؤسسات التكوين المهني لولاية المسيلة

- في إطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص القياس النفسي
والتقويم التربوي. نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بهدف استكمال الدراسة في جانبها
الميداني و لبلوغ أهدافنا نأمل منكم تقديم يد المساعدة و ذلك بإجابة على بنودها
خدمة منكم للبحث العلمي . المهني

شكرا مسبقا على تعاونكم.

ملاحظة :

- ضع علامة (x) في الخانة المناسبة.
- لا تترك فقرة دون إجابة .
- لا تضع أكثر من علامة في فقرة واحدة.

إشراف الدكتور:

* بعلي مصطفى.

إعداد الطالب:

* شيكر عادل

الاستبيان في صورته الأولية

البيانات الشخصية:

المستوى العلمي: ابتدائي متوسط ثانوي
مستوى اخر

أذكر:

محايد	غير موافق	موافق	العبارات	المحور الأول
			المقابلة الأولية كافية لاختيار التخصص المناسب لديك.	1
			هل ترى بان المقابلة التوجيهية كافية من حيث الوقت في اختيار التخصص المناسب لديك.	2
			للمقابلة دور في تبسيط فكرة انشاء مشروعك المهني.	3
			للمقابلة التوجيهية دور في اقناعك في اختيار التخصص المناسب لك	4
			المقابلة التوجيهية غيرت لك النظرة السلبية اتجاه التخصص الغير مرغوب فيه من طرفك.	5
			المقابلة التوجيهية اتسمت بالوضوح والبساطة في اختيار التخصص المناسب لديك.	6
			تلقيت حلول واقعية في اتخاذ القرار المناسب لاختيار التخصص الملائم	7

هل لديك اضافات تقدمها من هذا الجانب

.....:

محايد	غير موافق	موافق	العبارات	المحور الثاني
			درجة وضوح الاسئلة مناسبة لك.	أسلوب الامتحان دور في اختيار التخصص من وجهة نظر المتربصين
			الاختبار يحتوي على اجزاء لقياس مهارة التحليل.	
			الاختبار يحتوي على اجزاء لقياس مهارة التفكير .	
			لديك معرفة مسبقة بتعليمات الاختبار	
			طريقة توزيع الدرجات على اسئلة الاختبار مناسبة لك.	
			التنوع في صعوبة الاسئلة تراعي الفروق الفردية لديك .	
			الاختبار يتناسب مع المدة الزمنية الممنوحة لك.	

هل لديك اضافات تقدمها من هذا الجانب

.....

.....

.....

محايد	غير موافق	موافق	العبارات	المحور الثاني
			1 زيارتي للورشة كانت كافية من حيث الوقت	لأسلوب الزيارة الميدانية للورشات دور في اختيار التخصص من وجهة نظر المتربصين
			2 زيارتي للورشة عززت لي فكرة اختيار التخصص الذي اخترته.	
			3 التنوع في الاجهزة على مستوى الورشة ساهم في تغييرني للتخصص مقارنة باجهزة ورشة اخرى	
			4 المرافق لنا على مستوى الورشة قدم لنا الشروحات الكافية لطريقة عمل الاجهزة	
			5 قلة الاجهزة على مستوى الورشة قلل من الدافعية اتجاه التخصص.	
			6 المرافق لك على مستوى لورشة فتح لكم باب الحوار والمناقشة	
			7 المرافق لك على مستوى الورشة كان سببا في تشجيعكم	

هل لديك اضافات تقدمها من هذا الجانب

.....

