

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
الشعبة: علم النفس
المقياس: التوجيه المهني وبناء المشروع
المستوى: أولى ماستر العمل والتنظيم وتسخير الموارد البشرية
الوحدة: استكشافية
السداسي: الأول

مطبوعة بيادغوجية موسوم ب:

التوجيه المهني وبناء المشروع

السنة أولى ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسخير الموارد البشرية

إعداد الدكتور:

دوباخ قويدر

الموسم الجامعي: 2022/2021

Kouider.doubbakh@univ-msila.dz

فهرس المحتويات:

04	مقدمة	
06	التجييه المهني مفهومه، أهدافه وأسسها.	01
14	نماذج وممارسات التوجيه المهني في بعض دول العالم	02
21	المختص في التوجيه (تعريفه/خصائصه)	03
26	المبادئ الأساسية التي يرتكز عليها عمل المختص في التوجيه المهني وأهم المهارات المطلوبة في ذلك	04
32	وسائل جمع المعلومات المستخدمة من طرف أخصائي التوجيه المهني.	05
40	مجالات التوجيه المهني في المؤسسات التربوية وخدماته للأفراد ولسوق العمل.	06
45	نظريات التوجيه المهني.	07
58	ما هو المشروع المهني.	08
68	مراحل بناء المشروع المهني.	09
71	الهيئات الرسمية الوصية عن عالم الشغل في الجزائر.	10

81	الهيئات غير الرسمية الوصية عن عالم الشغل في الجزائر	رقم 11
83	مهن تسمح لخريجي علم النفس العمل والتنظيم الالتحاق بها حسب القانون الجزائري وتساعدهم في بناء مشروعهم المهني	12
94	تابع مهن تسمح لخريجي علم النفس العمل والتنظيم الالتحاق بها حسب القانون الجزائري وتساعدهم في بناء مشروعهم المهني	13
110	دعم الدولة لخريجي الجامعات لإنشاء مشاريع متعلقة بالشهادة	14
115	خاتمة	
117	قائمة المراجع	

مقدمة:

مع تطور الحياة الاجتماعية المعاصرة، وتعقدتها بظهور مختلف المشاكل سواء الدراسية منها، أو السلوكية أو المهنية ظهر التوجيه المهني كوسيلة فعالة لمواجهة هذه المشكلات ومحاولة التخفيف منها، ويعتبر التوجيه المهني مظهر من مظاهر تقديم خدمات علم النفس لما له من أهمية ودور في مساعدة الفرد على أن يتكيّف تكيّفاً سليماً سواء في الدراسة أو المهنة التي يمتهنها، وبالتالي بناء مشروعه الدراسي والمهني.

والتوجيه المهني عبارة على علاقة مهنية تتجلى في المساعدة المقدمة من فرد إلى آخر بحكم التغيرات النهائية في مراحل النمو العمرية المختلفة والتغيرات الأسرية والاجتماعية وتعدد مصادر المعرفة والتخصصات العلمية وتطور مفهوم التعليم ومناهجه، كل ذلك أدى إلى بروز الحاجة إلى عملية التوجيه المهني من خلال مختص قادر على الأخذ بيد الأفراد في تحقيق أهدافهم المختلفة بما يتوافق مع طموحاتهم وميولهم وأهدافهم وبناء مشروعهم المهني الناجح وفقاً لقدراتهم وامكانياتهم المختلفة.

وبشكل عام سوف يتم التطرق إلى كل ما سبق ذكره بشيء من التفصيل في هذه المطبوعة البيداغوجية، التي تحتوي مجموعة محاضرات تغطي موضوع عملية التوجيه المهني من حيث المفهوم والأهداف والأسس والمبادئ، وكذا العيد من النظريات المفسرة له بالإضافة إلى التعريف بمختص التوجيه المهني وكذا التعرف على ما هو المشروع المهني ومراحله، بالإضافة إلى ذلك فقد تم التطرق إلى الهيئات الرسمية و الهيئات غير الرسمية الوصية عن عالم الشغل في الجزائر، كما التطرق إلى مجموعة من المهن تسمح لخريجي علم النفس العمل والتنظيم الالتحاق بها حسب القانون الجزائري وتساعدهم في بناء مشروعهم المهني، وأخيرا تم التطرق إلى آليات دعم الدولة لخريجي الجامعات لإنشاء مشاريع مهنية تتوافق مع الشهادات المتحصل عليها، و تسجم مع طموحاتهم و رغباتهم.

المحاضرة رقم 01

1- مفهوم التوجيه المهني أهدافه وأسسه:

1.1- تعريف التوجيه المهني:

تعددت الآراء وتتنوعت التعريفات حول التوجيه المهني ومن بينها نذكر :

تعريف "سوبر" الذي يرى بأن التوجيه والإرشاد المهني:

"عملية مساعدة الفرد على إنماء وقبول صورة عن ذاته متكاملة، وممتلأة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وان يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل لها السعادة ولمجتمعه". (عبد الهادي، 1999 ص. 19)

أما تعريف **كينت هاملتون**: "الذي يرى بأن التوجيه المهني: عملية مساعدة الفرد على اختيار المهنة، والاستعداد لها، والعمل بها، والنجاح فيها". (القاسم، 2001، ص. 150)

ويعرفه **محمد مصطفى زيدان**: " بأنه مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتفق مع ميوله وقدراته وقيمته وظروفه الاجتماعية والشخصية، ثم مساعدته على أن يجد نفسه في هذه

المهنة، وان يتقدم فيها ويصل إلى أقصى ما يمكن من نجاح".
(زيدان، 1975، ص.15)

ويعرفه عبد الحميد مرسي: " بأنه توجيه الأفراد للوظائف والأعمال، والمهن التي تناسب مقدرتهم الذهنية، والثقافية والجسمية، وحالتهم الصحية والاجتماعية وميولهم". (مرسي، 1976، ص.29)

عموماً ومن خلال ما سبق ذكره من آراء حول عملية التوجيه المهني يتضح بأن عملية التوجيه المهني تتمركز حول مساعدة الفرد من خلال مراعاة قدراته المهنية والشخصية والاجتماعية وميوله واتجاهاته، ... لإيجاد المهنة أو المهن التي تتناسب معها وبالتالي المساهمة في بناء مشروع مهني ناجح.

٢.١-أهداف التوجيه المهني:

بما أن التوجيه المهني وضع أساساً لخدمة الأفراد الذين يستمرون في الحياة الدراسية كذلك الإفراد الذين توجهوا للحياة المهنية لذا يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

► تبصير التلميذ بالخصصات التعليمية والمهنية المتاحة وخصائصها ومتطلباتها.

- توجيه التلميذ نحو المجالات والتخصصات التعليمية والمهنية المناسبة لملامحه الخاصة والموافقة لإمكاناته العلمية والبدنية والاجتماعية.
- توعية التلميذ والأولياء والمجتمع التربوي عموما بالنتائج السلبية للاختبارات غير المدروسة والممارسات الخاطئة في توجيه التلميذ نحو الفروع لا تتفق مع ميولهم وقدراتهم.
- تعزيز تواصل الطلبة مع المؤسسات التعليمية المنتشرة عبر وطنهم بشتى أنواعها (مهنية، فنية...).
- مساعدة الطلبة على اختيار نوع الدراسة الحالية أو المستقبلية.
- مساعدة الفرد على تحظى مشكلاته بأسلوب سليم ومنظّم يستطيع من خلاله أن يتعلم كيف يتغلب على مشكلاته المستقبلية من خلال تعميم التعلم في حل المشكلات.
- تعريف الفرد بالقدرات والميول والاستعدادات والمواهب التي يتمتعون بها وتميزتها ورعايتها.
- تصنيف الأفراد وفق استعداداتهم وقدراتهم وميولهم الفردية.
- جمع البيانات والمعلومات الكافية عن الفرد وتنظيمها وتحليلها.

► تميّز اتجاهات وقيم ايجابية لدى الرّفّد نحو المهن المختلفة
والعمل اليدوي.

► مساعدة الفرد على التخطيط المهني واختيار المهنة المناسبة. (ضياف و دوباخ، 2011، ص.5)

3.1-أسس ومبادئ التوجيه المهني:

يقوم التوجيه المهني على مجموعة من الأسس والمبادئ التي تتعلق بالسلوك البشري تتمثل في:

1.3.1-الأسس الفلسفية:

يقوم التوجيه المهني على مبدأ أن الإنسان حر، بحيث يمكنه أن يحدد أهدافه ويعمل على تحقيقها، ووظيفة الموجّه ليست في جوهرها سوى مساعدة الفرد على القيام بذلك من خلال تقديم المعونة الفنية التي تساعد على تحقيق الغرض الذي ينشده.

ويمكن أن يتفرع عن ذلك مبدأ أن كل فرد يحتاج إلى مساعدة ما لحل مشكلاته المختلفة وفقاً لظروف حياته، ولله الحق في طلب هذه المساعدة عندما يعترضه موقف لا يستطيع مواجهته بنجاح إلا إذا توافرت له هذه المساعدة.

ولا بد أن يشعر الفرد أولا بحاجته إلى المساعدة حتى تأتي شمارها، كما لا بد أن يثق في فاعلية التوجيه، وانه يقدم له المعونة اللازمة للتغلب على مشكلاته. (أبو سعد، 2009).

(ص.24)

2.3.1- الأسس النفسية:

تتمثل فيما يلي:

- مراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص من حيث قدراتهم، واستعداداتهم ومميزات شخصياتهم.
- مراعاة أن هناك اختلاف في نمو الخصائص الجسمية والنفسية والعقلية للفرد، حيث أنها تختلف بين كل مرحلة من مراحل النمو، والمرحلة التي تليها.
- مراعاة نمو الشخصية الإنسانية.
- مراعاة إشباع حاجات الفرد في طل مرحلة من مراحل النمو، مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى النضج عنده، والأصول الثقافية، والقيم الاجتماعية التي نشا وترعرع فيها.
- اعتبار عملية الإرشاد النفسي والتوجيه عملية تعلم يستفيد منها الفرد في رسم طريقه في الحياة.

3.3.1- الأسس التربوية:

◀ تعتبر عملية التوجيه عملية متممة، ومكملة لعملية التعليم والتعلم، إذ لا يمكن فصل العمليتين عن بعضهما البعض لأن من شروط عملية التعليم الجيد أن تهتم بعملية التوجيه والتعلم، كما أنه يمكن أن يستفاد من عملية التوجيه في تطوير المنهاج وطريقة التدريس.

◀ لعملية التوجيه دور ملموس في تعديل المنهج، ووضع برامج النشاط، كما تستغلها لتحقيق أهدافها.

◀ تعاون أخصائي التوجيه مع المدرسين، والقائمين على شؤون المدرسة من الأمور الضرورية لإنجاح عملية التوجيه، وتشييف العملية التربوية بصورة عامة.

◀ الاهتمام بالفرد على أنه فرد في جماعة، ومن هنا دعت الحاجة إلى تخطيط خدمات في توجيه الفرد، وإلى جانب ذلك هناك حاجة ملحة لتخطيط الخدمات في التوجيه الجماعي، لأنه على الفرد أن يعرف حقوقه وواجباته اتجاه الجماعة.

◀ عملية التوجيه تشمل كل من يستطيع تقديم التوجيه للفرد سواء من داخل المؤسسة أو خارجها.

4.3.1- الأسس الاجتماعية:

حددها سيد عبد الحميد مرسي فيما يلي:

► الاهتمام بالفرد كعضو في الجماعة، وعليه فلابد من توافر الخدمات الفردية نظرا لوجود التفاعل بينه وبين المجتمع، وهذه هي المحاور الأساسية لعملية التوجيه.

► الاهتمام بالمدرسة باعتبارها المجتمع الذي تم فيه عملية التوجيه، وعليه فلابد من توفير خدمات التوجيه الجماعي عن طريق المرشدين المتخصصين، أو عن طريق تعديل المناهج وطرق التدريس وتحسين الجو المدرسي.

► اهتمام الآباء ومشاركتهم في عملية التوجيه، بحيث تؤدي هذه المشاركة إلى تنسيق التعاون بين المدرسة وبين مؤسسات التنشئة الاجتماعية، باعتبارهم مسؤولين عن تربية التلميذ تربية غير مقصودة.

5.3.1- الأسس الأخلاقية:

تتلخص فيما يلي:

- ضرورة بحث مشكلة الفرد من جميع زواياها، ومرؤنة الموجه، والمحافظة على سر المهنة.
- وبذل الجهد لمساعدة الفرد على فهم نفسه، وبيئته، وتقبل ذاته على حقيقتها.
- ينبغي أن يترك للفرد اتخاذ القرار النهائي بنفسه على مسؤوليته.
- ينبغي أن تتغير طرق التوجيه وفقا لاحتياجات الفرد، وفي النهاية نستطيع أن نقول بأن هذه الأسس مرتبطة فيما بينها.
(ضياف دوباخ، ص.3-4)

المحاضرة رقم 02

1- نماذج وممارسات التوجيه المهني في بعض دول العالم

1.1- النموذج الكندي للتوجيه:

في ظل المشروعات التي قامت بها كندا في قطاع التربية والتعليم أتاحت التلاميذ تعليما ابتدائيا مدته 6 سنوات تليها مرحلة التعليم الثانوي، والتي تكون متعددة التخصصات ممتددة لمدة 5 سنوات على أن يستقبل جميع التلاميذ بغض النظر عن النتائج

التي تحصلوا عليها، في حين يستدرك ضعاف المستوى خلال سنة تحضيرية لاختيار إحدى فروع التخصصات التي يرغبون فيها وهذا من خلال متابعة لمستشاري التوجيه بواسطة دفتر الدراسات.

ومن أشهر هذه المقاربات مقاربة " بلوتي "، " بوجولد " و " نوازو " حيث وضعوا سلسلة " التربية على اختيارات مجرب الحياة " تغطي مدة الدراسة الإعدادية، والتي تستهدف تنمية النضج المهني والشخصي، وتنصب على تحديد جوانب إجرائية مفادها أن الفرد يمر بمراحل نمو يقوم خلالها بعدة مهام قصد إرضاء نفسه ومجتمعه، وذلك بالتركيز على نشاطه خاصه بكل مرحلة من المراحل الأربع التالية:

► **مرحلة الاستكشاف:** وهي مرحلة يحاول فيها الأفراد الانزياح عن مركز عالمهم الطفولي، ليحاولوا القيام بأدوار الكبار، هي مرحلة كذلك للبحث النشيط عن الجديد والتغيير، والملاحظ الفضولية، والفرد حين يستكفي يحمل على البحث والتنقيب والتجريب وصياغة الافتراضات.

► **مرحلة التبلور:** وهي مرحلة يتم فيها ظهور وبروز محاور اهتمام، بعد التجارب المتراكمة بواسطة السياقات الاستكشافية.

► **مرحلة التخصيص:** في هذه المرحلة على الفرد أن يحدد اختياراً أو عدّة اختياراً لها القدرة على إدماج مختلف احتياجاته، والتكيف مع مقتضيات الوسط.

► **مرحلة الإنجاز:** من خلال هذه المرحلة يتحقق التردد يتم اختيار والتخطيط لتحقيق هذا الاختيار والتشبث بالمشروع النهائي الذي احتفظ به.

ويتم هذا من خلال برنامج مسطّر ومحدّد بوضعيّات تعليميّة تهدف إلى "تنشيط نضج الميول" بحيث تعتمد على مجموعة من الأنشطة التي تساعد على التطور التدريجي لخاصيّة النضج المعرفي والوجداني من خلال نمو بعض الكفاءات والاتجاهات التي تسمح بتعلم سيرورة الاختيار من جهة وبإعداد وبناء المشروع من جهة أخرى. يحاول المختص جعل الفرد يستفيد من خلال هذه التدخلات البيداغوجية على تطوير قدرته على التوجّه وتحديد مستقبله بكل مسؤولية واستقلالية.

إن هدف هذه الطريقة حسب نفس الباحث وجماعته هو نقل فعل التوجيه حدث مرحلٍ على سيرورة ديناميكية وضع بإدماج المعرفة الأدائية " والمعرفة السلوكية" للفرد من خلال تربيته على:

- ✓ معرفة ذاته (تحديد حاجياته، أهدافه، قيمه، تفضيلاته، كفاءاته واتجاهاته).
- ✓ محاولة الربط بين معرفته ذاته وال المجالات الدراسية والتكنولوجية (المحيط الدراسي)
- ✓ معرفته للمهن وإدراك مختلف الأدوار المهنية (المحيط المهني).
- ✓ تجاوز التأثيرات الخارجية والنمطية وظروف الضغوطات واتخاذ القرارات بكل مسؤولية ووعي واستقلالية إزاء مشاريعه المستقبلية.
- ✓ تحديد وتخطيط مراحل إنجاز المشاريع المختارة آخذًا بعين الاعتبار متطلبات الواقع. إعطاء معنى لهذه السلوكيات من خلال التوافق مع مختلف المراحل الدراسية "الإعدادية، الثانوية وحتى الجامعية".

وتجدر الإشارة إلى أن برنامج تربية الاختيارات يعتبر طريقة تعليمية منسجمة مبنية على منهجية نفسية بيدagogية محكمة ومتنوعة على شكل طرق جماعية وفردية مبنية على المقابلة وطرق معتمدة على نظم الإعلام الآلي في التوجيه.

2.1-المودج الفرنسي للتوجيه:

عمم تطبيق الطريقة الجديدة في التوجيه بإدراج برامج تربية الاختبارات على مستوى المتوسطات في سنة 1985، وحاولت إدراجهما بشكل رسمي في التعليم الثانوي بحيث تذهب مختلف التشريعات التربوية إلى تأكيد على ضرورة مساعدة التلاميذ بيدagogيا في بنائهم وإعدادهم للمشاريع المدرسية والمهنية.

وتهدف هذه التربية إلى جعل التلاميذ قادرين على اتخاذ قرارات والانخراط في منظور زمني وتكسبهم معارف (التكوينات، المهن، الكفاءات الذاتية والاهتمامات...) وتكسبهم طرق العمل (الاستعلام وتطوير الذات والعلاقة مع الآخرين...) كما تعلمهم سلوكيات (التسامح والبحث وحب الاستطلاع...).

وتم تطبيق هذا البرنامج من طرف "جون قيشار" تحت تسمية طريق تنشيط النمو المهني والشخصي ووضع لها نسختين

أخرين خاصتين تحت اسم (D.A.P.P.I) والثانية تحت اسم (D.A.P.P.T) وهي ترتكز على ثلاثة مبادئ:

► التميذ له التصورات "التمثلات" حول ذاته ومحيطةه والتدخل للتربيـة الفاعـلة للتـميـذ يـهدـف لـجـعـل مـشـارـيعـهـ العـفـوـيـةـ،ـ فـيـ مـوقـفـ تـتـافـرـ يـكـشـفـ عـنـ تمـثـالـتـهـ وـتـدـمـجـ الـمعـطـيـاتـ الـجـديـدةـ.

تسـتـندـ الطـرـيقـةـ عـلـىـ اـكـشـافـ الـحـقـائـقـ الـخـالـيـةـ لـلـعـمـلـ الـمـؤـهـلـ وـتـهـدـفـ إـلـىـ تـجـاـوزـ الصـيـاغـاتـ عـلـىـ شـكـلـ اـهـتـمـامـاتـ وـنـوـاـيـاـ درـاسـيـةـ أوـ أـفـكـارـ مـخـتـلـةـ مـبـسـطـةـ.

وـأـهـدـافـهاـ هـيـ جـعـلـ التـمـيـذـ يـعـدـ النـظـرـ فـيـ تمـثـالـتـهـ العـفـوـيـةـ،ـ المنـظـمةـ وـالـمـقـولـةـ وـالـمـخـتـنـزةـ لـلـمـهـنـ وـاعـيـاـ بـأـهـمـيـةـ الـاـخـتـبـارـاتـ وـالـتـجـارـبـ وـالـفـرـصـ...ـ أـثـنـاءـ تـحـدـيدـ الـمـشـارـيعـ الـشـخـصـيـةـ وـخـالـلـ عـمـلـيـةـ الإـدـمـاجـ.

يـعـمـ التـفـكـيرـ بـوـاسـطـةـ تـحـلـيلـ الـمـهـنـ عـلـىـ شـكـلـ نـشـاطـاتـ وـيـنـخـرـطـ فـيـ نـشـاطـاتـ الـشـخـصـيـةـ وـيـحلـ مـخـتـلـفـ الـمـسـالـكـ الـدـرـاسـيـةـ وـالـتـكـوـينـيـةـ الـمـتـاحـةـ عـمـلـيـاـ تـرـكـزـ طـرـيقـةـ الـمـذـكـورـةـ عـلـىـ نـشـاطـاتـ تـجـمـيـعـ بـطاـقـاتـ مـهـنـ وـتـحـلـيلـ سـيرـ ذـاتـيـةـ لـأـشـخـاصـ يـمـارـسـونـ هـذـهـ الـمـهـنـ.

ويتم تطبيق هذا البرنامج على مراحل منذ سنوات إلى دراسة إعدادية ما يناسب المرحلة المتوسطة في الجزائر تهدف إلى إكساب التلميذ بعض الكفاءات والاتجاهات والسلوكيات الضرورية لنمو المهن، اكتساب بعض المفاهيم المتعلقة بذاته وبالمحيط المدرسي والمحيط المهني واستراتيجيات أخذ القرار وذلك خلال مراحل:

✓ **مرحلة الاستكشاف:** طريقة تفكير متعددة وإبداعية بحيث تعمل الأنشطة المقترحة في البرامج على تسهيل عملية التفتح، الاستجواب...

✓ **مرحلة التبلور:** طريقة تفكير تنظيمية وتصنيفية بحيث تسمح بالأنشطة المقترحة القيام بتصنيف (تصنيف المهن) حسب مجالات معينة أو الربط بين بعض المظاهر.

✓ **مرحلة التخصص:** طريقة تفكير تقييمية بحيث تسهل الأنشطة المقترحة عملية المقارنة (تحديد التشابه والاختلاف وإقصاء المجالات الغير ضرورية).

✓ **مرحلة التحقيق:** طريقة تفكير استنتاجية بحيث تسهل الأنشطة المقترحة عملية الاستنتاج، معرفة عواقب الاختيار،

التخطيط، إنجاز إجراءات وتنخصص كل سنة دراسية نماذج أو أنشطة تتطور من خلالها قدرة التلميذ على الاختيار أو إنجاز المهام التطويرية على النحو التالي:

- يحاول التلميذ في السنة الأولى من تطبيق البرنامج على الكشف والتعرف على العلاقة الموجودة بين المدرسة وعالم الشغل ومحاولة إدراك مختلف الأدوار المهنية التي يقوم بها الأشخاص المحيطين به مع إعطاء معنى لأهمية الذات (أهمية التعرف) يجمع من خلالها المعلومات.

- يحاول التلميذ في السنة الثانية من تطبيق البرنامج على تنظيم المعلومات المتعلقة بذاته ومحيطه المدرسي والمهني وذلك بهدف التحكم في المعلومات المكتسبة(التبليور).

- يحاول التلميذ في السنة الأخيرة من تطبيق البرنامج من انتقاد و اختيار المشاريع والتخطيط لإنجازها أو تحقيقها آخذا بعين الاعتبار. (سليمياني ودوباخ، 2018، ص. 7-9)

المحاضرة رقم 03

1-المختص في التوجيه (تعريفه / خصائصه):

1.1-تعريف المختص في التوجيه المهني:

يعتبر المختص في التوجيه المهني أحد الأخصائين المهنيين، حيث يكون مختصاً في علم النفس التطبيقي أو علم النفس التوجيه المدرسي والمهني، ويعتبر أدرى المتخصصين على منح كافة المعلومات حول الأفراد المراد توجيههم واستغلالهم أحسن استغلال، وقد يمارس المختص في التوجيه المهني مهامه في المؤسسات التربوية ويكون خاضعاً لمدير مركز التوجيه المدرسي. (المرسوم التنفيذي رقم 08-293/2008)

ويرى "برامر" و "شوش وروم" أن مستشار التوجيه ينتمي إلى مهنة التعليم، وهو من المؤهلين تربوياً، ويكون حاصلاً في العادة على شهادة في التوجيه والإرشاد، ويترافق عمله ما بين إعطاء المعلومات والبيانات التي يحتاجها التلاميذ من التخصصات والمعاهد والكليات المختلفة وطرق الالتحاق بها، ومساعدتهم على تحقيق مساقاتهم التعليمية والمهنية إلى تناول

المشاكل الانفعالية التي تتعلق بالنضج. (سعد، 1992، ص. 160)

2.1- خصائص المختص في التوجيه المهني:

إن القائم بعملية التوجيه المهني في المؤسسات التربوية ينبغي أن يتصرف بعدة صفات وخصائص أساسية ليمارس عمله، منها ما يتعلق بشخص ومنها ما يتعلق بتكوينه، ومن بين هذه الصفات:

► **العلم:** مختص التوجيه المهني هو شخص يملك القدرة على المساعدة بفضل تكوينه، إذ لا بد أن يكون متخصصاً على درجة من المستوى الجامعي، حيث يبين عمله على أساس مجموعة كبيرة من النظريات التي يتلقاها أثناء إعداده العلمي، فهو يتعامل مع إنسان مما يستوجب أن يكون على دراية بطبيعته ونموه وخصائصه، ومعرفة مشكلاته وتفسير سلوكه لذلك يمكن اعتبار المقررات التالية أساسية لعمله:

- ✓ أساسيات علم النفس النمو، علم نفس الشخصية، علم نفس الشواد وأسس القياس النفسي.
- ✓ معرفة المشكلات السلوكية وطرق العلاج السلوكي.

✓ معرفة أساليب التشخيص: كالمقابلة والملاحظة والاختبارات النفسية.

✓ الإلمام بالنظريات في التوجيه والإرشاد ومعرفة مناهج البحث وطرق الإحصاء.

► **الصفات الشخصية:** بما أن مهنة المختص في التوجيه المهني من المهن التي تعرف بمهن المساعدة وهذه المهن تتطلب من القائم بها أن يضع شخص داخل هذا العمل، وأن يكون مستعد للعطاء دون ضجر ودون يأس، وهو لذلك يحتاج أن تتوفر فيه مجموعة صفات وخصائص شخصية منها:

✓ **الأمانة:** تقتضي الأمانة من مختص التوجيه صون التلميذ وصون أسراره، كما تقتضي منه أن يخلص في عمله ويتقنه.

✓ **التطابق "الأصلالة":** التطابق يعني أن يكون الإنسان أميناً مع نفسه، ظاهرة كباطنه وسره كعلناته... وأن يكون مطابقاً في عمله بين أقواله وأفعاله.

✓ **الكفاءة الذهنية:** ومعناها أن يكون للمختص في التوجيه المهني قاعدة معرفية مناسبة وواسعة في مجالات متعددة، فهو بحاجة لأن يكون لديه معلومات غزيرة ورغبة في التعليم والتطلع.

- ✓ **الطاقة**: ينبغي أن تكون لدى المختص في التوجيه المهني طاقة عالية في الجوانب البدنية والانفعالية.
- ✓ **المرونة**: تستدعي هذه الصفة ألا يكون جاماً في عمله بل يدفعه إلى البحث عن الأساليب والطرق التي تناسب كل تلميذ ومشكلته على حدة.
- ✓ **المساندة**: لا تعني المساندة تأييد التلميذ في سلوكه وإنما أن يشعر بأن هناك شخصاً "مختص التوجيه" يفهمه ويحترمه ويطلع لأن يراه يتخذ الوجهة المناسبة في الحياة.
- ✓ **القدرة على التأثير**: إن الموجه الناجح هو الذي يستطيع أن يضبط موقف المقابلة ويسيرها في الوجهة الصحيحة.
- ✓ **الرفق**: معناه أن يقود الموجه العملية في سلامة وترجم، كما يعني الرفق التقبل وكذا تكريم التلميذ وتقهم ظروفه والسعى لتحقيق مصالحة.
- ✓ **الإخلاص**: الموجه المخلص هو شخص أخلص النية في مساعدة التلميذ بكل ما أوتي من علم وخبرة، ليتحرر من مشكلاته، وليختار المسارات المناسبة له، كما يعني أن يقبل الموجه على عمله برغبة ورضا وحب وبذل أقصى ما في وسعه

والسعي في زيادة معارفه ومهاراته، ورفع مستوى المهنة التي ينتمي إليها.

✓ **الوعي بالذات:** يكون الموجه في موقف العطاء والعون، لذا يجب أن يكون واعياً بذاته وبأفكاره وقيمته ومشاعره واتجاهاته وحاجاته الشخصية، حتى لا يسير بعملية التوجيه والإرشاد في طريق يشبع بها حاجاته الشخصية والتي تتعارض مع حاجات التلميذ، كما يجب على الموجه أن يكون قادراً على معرفة نفسه والاتصال بها ليعمل على تصحيحها أولاً بأول.

❖ **صفات أخرى:** بجانب الصفات التي ذكرناها آنفاً، يكون الموجه بحاجة لأن يتصرف بمجموعة أخرى من الصفات منها: الصبر، العلم وضبط النفس، الجرأة، الرحمة والحياء، معرفة قيمة الوقت وكذا تحمل المسؤولية. (الشناوي، 1996، ص. 30-31)

المحاضرة رقم 04

1- المبادئ الأساسية التي يرتكز عليها عمل المختص في التوجيه المهني: نذكر منها ما يلي:

► على الموجه المهني أن يعي أن عمله الأساسي يرتكز على مهمة تصوير الفرد بالقدرات والاستعدادات الكامنة التي يمتلكها

وإبراز نواحي القوة والضعف فيها، مع إحاطة الفرد بدوافعه الشعرية واللاشعورية والتي قد تلعب دورا في اختياره لمهنة ما أو تخصص ما هو غير جدير بها.

فمن المعلوم أن الناس لا يعرفون أنفسهم المعرفة الحقيقة، فمنهم من يبالغ في تقدير ذاته، ومنهم من يقلل منها، ومنهم المغرور ومنهم المتواضع، ووظيفة الأخصائي مساعدة هؤلاء على أن يدركوا ذواتهم إدراكا موضوعيا.

► ان مهام الموجه المهني هي مساعدة العاجز في عمله أو دراسته للتغلب على ما يواجهه من صعوبات ومعوقات، حتى يمكن توظيف ما لدى الفرد من إمكانات، فمهمة الموجه المهني تقترب من مهمة المعالج النفسي والذي ينبغي أن لا يسيء استغلال قدرات وسمات الشخص فلا يوظفها في غير موضعها.

► ينبغي على الموجه ألا يغلق بابا أمام الفرد الحائر المغلوب على أمره قبل أن يفتح له بابا آخر فإذا اكتشفت نتائج الاختبارات أن القدرة الميكانيكية لديه ضعيفة، وأن القدرة اللغوية لديه مرتفعة فعليه أن يذكر له الجانب الإيجابي والجانب السلبي وأن يخبره بأن الكمال في الشخصية ضرب من الخيال.

► على الموجه أن يكون ملماً بجميع نتائج الاختبارات النفسية، العقلية والتربوية، بحيث يكون توجيهه للفرد توجيهاً صحيحاً، وألا يعتمد في تشخيصه على نتائج أداة واحدة وإنما لا بد أن ينظر إلى ما تحمله الخريطة السيكولوجية من نتائج ومعلومات خاصة بالشخص.

► على الموجه أن يبصر ويوضح للفرد ما آلت إليه نتائج الاختبارات والمقابلات، بحيث يعطي للشخص فرصة الموازنة بين الحلول وبديل الحلول، وأن يقنعه بأن هذه المشكلة مشكلته هو ولا بد أن يحدد الحلول الأنسب. (حمدي ياسين وأخرون،

(1999، ص. 53-54)

2- مهارات المختص في التوجيهي المهني:

يحتاج المختص في التوجيهي المهني وكذا المدرسي إلى مجموعة من المهارات ليقوم بعمله التوجيهي والإرشادي، وهذه المهارات منها ما هو مطلوب أثناء العلاقة التوجيهية أو الإرشادية، ومنها ما هناك مطلوب في عملية التشخيص وأخر مطلوب لوضع الأهداف، واختيار الطريقة الإرشادية ومهارات مطلوبة لتقويم النتائج وإغفال الحالة.

1.2-مهارات مطلوبة في العلاقة الإرشادية:

وتتطلب هذه المهارة ما يلي:

► التقبل: حيث يتقبل الموجه التلميذ كما هو، ليس معنى التقبل الموافقة على سلوك التلميذ.

► الاحترام: حيث يحاول الموجه أن يجعل التلميذ يشعر بأنه يحترمه لأنّه إنسان، وأنّه لا يضع شروطاً لاحترامه أو تقدير له.

► المشاركة: وهنا يحاول الموجه أن يوصل التلميذ أن يفهم مشاعره ومشاكله، ويرى "كارخوف" أن الموجه ينبغي أن تكون لديه مهارات الحضور والاستجابة والإحساس الشخصي بالمشكلة.

وفي النموذج التي قدمه "سترونغ" الذي يعرف بالتأثير الاجتماعي، قسم العملية الإرشادية إلى مرحلتين تعرض من خلالها إلى المهارات التي يحتاجها الموجه في عمله على النحو التالي:

✓ المرحلة الأولى: وفيها يؤسس الموجه قاعدة من التأثير باستخدام المودة في التعامل.

✓ **المرحلة الثانية:** وفيها يحاول الموجه استخدام هذا التأثير قي عملية تغيير الاتجاهات وسلوك التلميذ.

2.2-مهارات مطلوبة للتعرف على المشكلة وتحديدها" مهارات التشخيص:

الاهتمام في هذه المرحلة ينصب على جانبين:

► **الجانب الأول:** معرفة ما يشكو منه التلميذ على النمو الذي يعرضه هو نفسه، حيث يحتاج الموجه إلى مجموعة من المهارات منها: القدرة على: الإصغاء، الاستجابة، التواصل مع التلميذ في الجوانب اللغوية وغير اللغوية، تفسير الجوانب غير اللغوية في سلوك التلميذ، القدرة على إدارة الحوار في المقابلة، الملاحظة، إدارة فترات الصمت، وكذا كسب ثقة التلميذ.

► **الجانب الثاني:** التحديد الدقيق عن طريق جمع المعلومات اللازمة، وتحليلها والوصول إلى قرار حول المشكلة وحدودها، ويشمل هذا الجانب على مهارات صياغة الفروض، وتحديد وجمع البيانات المطلوبة لاختيار هذه الفروض وتحليلها، واستخلاص النتائج وتفسيرها، ويحتاج كل هذا إلى معرفة مجموعة من الأساليب مثل: الملاحظة، السجلات، الاختبارات، المقابلة.

3.2-مهارات مطلوبة لوضع الأهداف:

إن التلميذ حينما يأتي إلى مستشار التوجيه المدرسي تكون في ذهنه بعض الأهداف والتوقعات، ولهذا بجب أن يكون لدى الموجه المهارة في التعرف على هذه الأهداف وتحديد مدى ملاءمتها لعمله، والمشكلة التي جاء بها التلميذ، كما لابد أن تكون له مهارة إعداد الأهداف الخاصة لكل تلميذ.

4.2-مهارات مطلوبة لاختيار طريقة إرشادية:

يجب على القائم بالعملية التوجيهية والإرشادية أن تكون لديه خبرة معرفية وعلمية بمجموعة من النماذج النظرية والطرق المتنوعة المندرجة تحتها، حتى تكون له مهارة اختيار واستخدام الطريقة الملائمة مع كل تلميذ، حيث أن لخفاقه في استخدام الطريقة ستفقده ثقة التلميذ فيه، كما يجب عليه ألا يقدم على استخدام طرق لا يجيدها لأن ذلك ند يلحق بالتلميذ ضرراً كبيراً.

5.2-مهارات مطلوبة لتقويم النتائج:

لكي تتم عملية التقويم يجب أن تكون الأهداف واضحة ومشكلة التلميذ محددة، كما يحتاج أيضاً إلى مهارات في تحديد

البيانات المطلوبة، وإعداد أدوات جمعها، و اختيار أساليب تحليلها،
ثم تفسير هذه النتائج.

6.2- مهارات مطلوبة في إقفال الحالة:

تعتبر مرحلة إقفال الحالة وإناء العملية التوجيهية والإرشادية مرحلة حساسة، حيث تكون قد تكون قد تكونت علاقة بين الموجه والتلميذ، لهذا فهي تحتاج إلى مهارة خاصة للتدرب بالتلמיד، وإعداده لذلك، والتحقق أن أثر ما نقل إلى واقع حياة التلميذ. (الشناوي، ص. 49-52)

المحاضرة رقم 05

1- الوسائل التي يستخدمها المختص في التوجيه المهني:

1.1- الملاحظة:

إن الملاحظة أداة رئيسة في دراسة السلوك الإنساني، خاصة في المواقف التي يتذرع فيها استخدام أدوات أخرى يعطى استخدام تلك الأدوات تلقائية السلوك التي تعبّر عن حقيقة شخصية الفرد، لأن الملاحظة في أبسط صورها مشاهدة المختص على الطبيعة لجوانب سلوكيه معينة أو مواقف معينة

من مواقف الحياة اليومية، وتسجيل ما يلاحظه بدقة، ثم يتبع ذلك تحليل هذه الملاحظات، والربط بينها وبين البيانات المستخلصة من أدوات أخرى. (القاضي وآخرون، 1980، ص. 260-261)

ويعرف "ويك" الملاحظة بأنها "اختيار وإشارة وتسجيل وتوفير تلك المجموعات من السلوكيات التي يقوم به الكائن في المواقف التي تتفق مع الأغراض التطبيقية". (الشناوي، 1996، ص. 271)

وتتمثل مزايا الملاحظة في:

- ✓ أنها تتيح للمختص فرصة لمشاهدة سلوك التقائية العقلية في المواقف الطبيعية، بدل من قياس في المواقف المصطنعة كما في الاختبارات.
- ✓ تقضي على مقاومة بعض الأفراد في التحدث عن أنفسهم بصرامة، فلا يتأثر برغبة الشخص أو عدم رغبته في التحدث كما يحدث في المقابلة.
- ✓ تقضي على عدم قدرة الفرد على التعبير عن اتجاهاته وأفكاره أو حتى عند جهله بحقيقة اتجاهاته أو دوافعه.

✓ يمتد استخدام الملاحظة إلى الأدوات الأخرى مثل: المقابلة، دراسة الحالة، السجل، المجتمع، ... الخ

ويتم إجراء الملاحظة حسب الخطوات التالية:

أولاً: مرحلة الإعداد: تحديد هدف الملاحظة وجوانب السلوك الموضوعية للملاحظة والاتقاد على التعريف الإجرائي للسمات السلوكية الملاحظة وكذلك تحديد أزمنة وأمكانة الملاحظة.

ثانياً: مرحلة التنفيذ: يتم تسجيل ما نلاحظه في الأزمنة والمواقف المختلفة ثم دراستها بدقة ومحاولة الربط بينها وبين البيانات لتفسيرها. (القاضي وأخرون، 1980، ص. 261-262)

2.1-المقابلة:

1.2.1-تعريفها:

تعرف المقابلة على أنها: "علاقة مهنية يلتقي فيها الموجه والفرد وجهاً لوجه في مكان معه خصيصاً لممارسة التوجيه، ويتولى خلالها الفرد الحديث عن مشاغله، أو ما يود التوصل إلى حلول تزيل انشغاله وقلقه، وتخلصه مما يعانيه من مشاكل

واضطرابات بوسائل وتقنيات التوجيه المتعارف عليهما".
(القذافي، 1997، ص. 264)

تتميز المقابلة بعدة مميزات هي:

- ✓ تمكين الموجه من التعرف على شخصية الفرد.
- ✓ تشمل المقابلة مجموعة من المواقف السلوكية التي يستكشف منها الكثير من الحقائق.
- ✓ تتيح المقابلة الحصول على المعلومات التي تعجز الطرق الأخرى الحصول عليها.
- ✓ أفضل الوسائل في التوجيه والعلاج والإرشاد النفسي.

2.1.1-مراحل المقابلة:

تتم المقابلة في المراحل التالية:

- **المرحلة الأولى: فترة الإعداد للمقابلة:** معرفة معلومات عن الفرد مع تحديد هدف المقابلة ونوع المقابلة الملائمة.
- **المرحلة الثانية: مرحلة بدء المقابلة:** ويتم فيها تحفيض التوتر والقلق الذي يعتلي الفرد، ثم السعي لتحديد المشاكل وتحقيق الأهداف. **(القذافي، 1997، ص. 275-276)**

١-٣- دراسة الحاله:

يعرفها عبد الباسط حسن بأنها: " هي منهج في البحث الاجتماعي يمكن عن طريق جمع البيانات ودراستها بحيث نستطيع أن نرسم من خلالها صورة كلية لوحدة معينة في العلاقات والأوضاع الثقافية المتعددة، كما تعتبر في الوقت نفسه تحليلا دقيقاً لمواقف العامة للفرد".

كما يعرفها محمود الزيادي أنها: " أداة قيمة تكشف لنا وقائع حياة شخص معين ميلاده وحتى الوقت الحالي".

وتتميز دراسة الحاله بالخصائص التالية:

- ✓ تساعد على فهم الفرد والتعرف على مشكلاته خاصة التي ترتبط بتكييفه.
- ✓ تساعد الفرد على فهم نفسه وتحقيق ذاته.
- ✓ تستخدمن في إعداد المرشد النفسي وتوجيهه مهنياً.
- ✓ تركز على وحدة كلية المعرفة لخصائص الفرد وسماته.
- ✓ تعتبر أسلوباً تنظيمياً للمعطيات الخاصة ووحدة مختارة كعينة البحث.

✓ البيانات والمعلومات التي نستقيها من دراسة الحالة تشكل إطار جيد للبحث يقصد به التعميم، والتوصل إلى نظريات وقوانين. (ملحم، 2000، ص. 170-171)

وتتمثل مزايا دراسة الحالة:

- ✓ أنها تركز على وحدة كلية لمعرفة خصائصها وسماتها.
- ✓ تعتبر أسلوباً تنظيمياً للمعطيات الخاصة بوحدة مختارة.
- ✓ التعمق والشمولية بحيث يتسع لأكثر من مجال من مجالات الحالة. (ملحم، ص. 174)

4.1- الاختبارات والمقاييس:

تعتبر الاختبارات والروائز من أدق الرسائل، التي يستخدمها المختص عملية التوجيه المهني وهي أنواع ذكرها فيما يلي.

1.4.1- الاختبارات النفسية:

لقد تطلع الموجهون منذ بداية حركة التوجيه إلى الاختبارات النفسية، على أنها الوسيلة الأساسية التي ينبغي أن يستخدمها

الموجه في عمله، ويستدعي الأمر أن يدرك القائم على دراسة الأفراد الأصول النفسية والإحصائية لهذه الاختبارات.

وللختارات النفسية عدة مزايا منها:

✓ أهم الوسائل لدراسة الأفراد، حيث تستخدم للحصول على معلومات ذات قيمة كبيرة في تشخيص مشكلات الأفراد، ومعرفة أسبابها.

✓ الكشف عن نواحي التفوق أو النقص لدى الأفراد.

✓ الكشف في حالة استخدام هذه الاختبارات سريع وواضح.

✓ تقدم نتائج أكثر موضوعية بحكم طريقة وضعها وتقسيرها وتحليل نتائجها.

✓ تستخدم لقياس التقدم أو التغيير الذي يطرأ على الفرد نتيجة علاج معين.

✓ تساعد على تشخيص المشكلات التي يعاني منها الفرد.

ويجب أن يتتوفر في الاختبار الصدق والموضوعية.

(زيدان، 1985، ص. 35-54)

4.1- اختبارات الميول:

لقد لقي التعرف على الميول اهتماما متزايدا في السنوات الأخيرة، كنتيجة لزيادة حركة التوجيه التربوي والمهني.

وتعرف الميول على أنها: "أحدى القوى التي تثير واقعية النشاط"، ويمكن أن نتعرف على الميول عن طريق ملاحظة الفرد وانطباعاته عنها، أو عن طريق نشاط الفرد أو بواسطة الاختبارات والاستفتاءات، وأهم اختبارات الميول وأكثرها شيوعا اختبار "سترونغ، كيودر". (زيدان، ص.107)

4.1- اختبارات الذكاء :

يتوقف نجاح الفرد في الوصول إلى حلول سلية لمشاكله أو التكيف مع مواقف تعترضه وكذا النجاح الدراسي والمهني على ذكائه، لذلك تعد اختبارات الذكاء من أهم الوسائل المهمة في ذلك.

وهنالك اختبارات عددة للذكاء منها: **اللفظي** الذي يعتمد على استخدام اللغة، ومنها **العملي** كما أن هناك اختبارات للذكاء جماعية وأخرى فردية.

المحاضرة رقم 06

1- مجالات التوجيه المهني في المؤسسات التربوية وخدماته للأفراد ولسوق العمل

1.1- مجالات التوجيه في المؤسسات التربوية:

1.1.1- من الناحية التربوية:

- توجيه التلاميذ إلى التخصصات التعليمية المختلفة عبر المراحل التعليمية.
- تذليل الصعوبات التي تعيق التلاميذ في دراستهم ومحاولة تكيف المناهج لما يتاسب مع قدراتهم.
- اقناع التلاميذ بذواتهم ووقوفهم على مستوى التحصيلي الصحيح والعمل على مساعدتهم لقبول أنفسهم ومساعدتهم على التقدم والتطور أكثر.

1.1.2- من الناحية المهنية:

في هذا المجال يقوم الموجه بدورة من الناحية المهنية وذلك من خلال ما يلي:

- بتوجيهه تلاميذ المدرسة وبالخصوص تلاميذ المرحلة المتوسطة الذين فشلوا في المرور إلى المرحلة الثانوية، حيث يتم

توجيههم الى التكوين المهني والتمهين ومساعدتهم في تجاوز كل الصعوبات والعراقيل التي تعيق سيرهم حسب الاستعدادات والمهارات الخاصة بهم. (الغامدي، 1997، ص. 72).

- ضمان سيولة الاعلام وتنمية الاتصال داخل المؤسسات التربوية وتشييط مناويبات لاستقبال التلاميذ وأوليائهم والاجابة على استفساراتهم وانشغالاتهم.
- تشييط حرص اعلانية جماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين طبقا لرزنامة تعد بالتعاون مع مدير المؤسسة.
- تنظيم حملات اعلامية حول الدراسة/ الحرف والمعابر المهنية المتوفر في عالم الشغل.
- تشييط مكتب للإعلام والتوثيق في المؤسسات التربوية وذلك بالاستعانة بالأستاذة ومساعدي التربية وتزويده بالوثائق قصد توفير الإعلام الكافي للتلميذ.
- القيام بالإرشاد النفسي التربوي قصد مساعدة التلاميذ.

► إجراء الفحوصات النفسية الضرورية قصد التكفل بالللاميذ الذين يعانون متاعب نفسية مختلفة.

► المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المختلفين مدرسيًا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقيمها.

► القيام ببعض التحقيقات والدراسات في إطار البحث البيداغوجي.

► إجراء الدراسات والاستقصائيات في إطار تقويم مردود المنظومة التربوية وتحسينها. (بن محمود، 2008، ص. 59-60)

2.1- خدمات التوجيه المهني للشباب ولسوق العمل:

يرى "الدوبي" و "الحواث" أن التوجيه والارشاد المهني يقدم خدمات جليلة للشباب الباحث عن الشغل من جهة و لسوق العمل من جهة أخرى، و يمكن حصر هاته الخدمات حسبة الى ما يلي:

✓ مساعدة الفرد على اكتشاف إمكانيات وقدراته المختلفة ومن ثمة تحقيق الاختيار السليم للمهنة المناسبة.

- ✓ الاتقان المهني من خلال تحقيق معادلة الفرد المناسب في مكان العمل المناسب.
- ✓ تمكين الشباب من تحقيق الامن الاقتصادي "مهنة مقابل أجر".
- ✓ توفير معلوماتية كافية كما وكيفا حول لانتشار المهن وتوزيعها ومدى الحاجة إليها وكذا متطلباتها وشروطها، مما يحمي الشباب من البطالة وانعكاساتها السلبية المختلفة.
- ✓ الكشف عن قدرات الفرد ومؤهلاته وفرص العمل المتاحة له في سوق العمل.
- ✓ التوعية المهنية لطالبي الشغل حول المهارات والمؤهلات الواجب توفرها لكسب فرص عمل أكثر في سوق العمل، ومساعدتهم على تعلمها او تطويرها واتقانها.
- ✓ توعية الشباب بتطور الاقتصاد وسوق العمل والإمكانات المتوفرة وما يتطلب هذا التطور من قدرات ومهارات ومن ثم إعداد الشباب وتأهيلهم لها.

- ✓ تحديد خريطة الواقع المهني لمختلف المهن المتوفرة والمستحدثة.
- ✓ تمكين الأفراد العاملين من تغيير مهنتهم من خلال اعلامهم بفرص عمل أخرى حديثة أكثر اجرا وآفاقا.
- ✓ توفير المعلومات والبيانات الازمة عن فرص العمل وخصائص سوق العمل وعن المهارات والتخصصات التعليمية.
- ✓ توعية الشباب بتتنوع المهن وتطورها واختلاف متطلباتها ومزاياها واحتياطها.
- ✓ المساهمة في تحسين الأداء ومنه تحسين الكفاءة الإنتاجية من خلال تحقيق عملية التوجيه المهنية لمعادلة العامل المناسب في مكان العمل المناسب. (بوطبال، 2013، ص. 5-6)

المحاضرة رقم 07

1. نظريات التوجيه المهني:

تهدف نظريات التوجيه المهني لتزويد المختصين بمعلومات عن الواقع التي قد تقف في طريق الأفراد واحتياطاتهم المهنية وكذلك تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية

والاجتماعية والاقتصادية كما تحدث هذه النظريات عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمة الشخصية وعن تفضيلاته المهنية كما تحدث عن مراحل نموه العمرية وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمها وعن العاملين فيها وعن عوائد العمل ومتطلباته وفرص الترقى فيه والفرص المتوفرة للالتحاق به وأثر مستوى التعليم ونوعه وخبرات الفرد الازمة للنجاح أو الفشل في مجال معين.

1.1- نظرية "جيزنبرغ":

1.1.1- افتراضاتها:

يري "جيزنبرغ" أن عملية الاختيار المهني تتم خلال فترة زمنية مدتها عشر سنوات تقريباً، وأن عملية الاختيار هذه عملية قائمة على الخبرة والتجربة وما تحدثه من تغيرات في الفرد بحيث ينتج عنها استثمار لوقت والمال والذات، كما يرى "جيزنبرغ".

بأن عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوافق بين الميول والقدرات والقيم الخاصة بالفرد من ناحية ومن الفرص المتاحة

للفرد من ناحية أخرى، ويحدد "جينبرغ" ثلاث فترات لعملية الاختيار المهني هي:

- فترة الاختيار الخيالي الذي يتحكم فيه إلى حد كبير رغبة الطفل في أن يصبح راشدا.
- فترة الاختيارات التجريبية التي تبدأ من سن الحادية عشرة ويحددها إلى درجة كبيرة ميول الفرد ثم قدراته ثم قيمه بعد ذلك.
- فترة الاختيارات الواقعية وتبدأ عند سن السابعة عشرة حيث تتتابع فيها مراحل الاستطلاع والتخصص. (**المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني**، 2001، ص. 91)

2.1.1- استخداماتها في عملية التوجيه المهني:

- تساعد المختص في التوجيه المهني بأن يبدأ عملية التوجيه المهني منذ الطفولة المبكرة انطلاقاً من المرحلة الخيالية مروراً بالمرحلة التجريبية وصولاً إلى المرحلة الواقعية مستقيداً من مما تطرق إليه "جينبرغ" في نظريته.
- تمكن المختص في التوجيه المهني من تحديد إذا ما كان الفرد قد تأخر في خياراته وبالتالي مساعدته على تجاوز المرحلة للانتقال إلى المرحلة اللاحقة.

2.1-نظريّة "آن رو"

2.2.1-افتراضاتها:

انطلقت هذه النظريّة من افتراض مفاده أن هناك علاقّة بين أساليب التنشئة الأُسرية والخبرات المبكرة وإشباع حاجات الطفل من جهة، وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى، وهذا يؤثّر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل وعلى رؤيّته للمهنة التي تتحقّق له الرضا والإشباع.

(أحمد أبو اسعد، لمياء الهواري، 2008، ص 101)

وبشكل عام فإن "نظريّة آن رو" تتضمّن مشروعين أولهما مشروع لتصنيف المهن وتفسير القرارات التي تتخذ بشأن كل مهنة وقد قامت "آن رو" بتقسيم المهن إلى ثمانى مجموعات كالتالي:

✓ المجموعة الأولى: الخدمات.

✓ المجموعة الثانية: العمل في الخلاء.

✓ المجموعة الثالثة: الأعمال.

✓ المجموعة الرابعة: العلوم.

✓ المجموعة الخامسة: التنظيم.

✓ المجموعة السادسة: الفنون والتسلية.

✓ المجموعة السابعة: التكنولوجيا.

✓ المجموعة الثامنة: العمل الثقافي العام. (بن أحميـدة ،
(2003، ص. 76)

أما المشروع الثاني فقد قسمت فيه "آن رو" كل مجموعة إلى ست مستويات تبدأ من المستوى الأول وهو أعلى مستوى وتنتهي عند المستوى السادس وهو أدنى مستوى.

واهتمت "آن رو" بعد ذلك بخصائص العمل في المجموعات التمانية وتوصلت في النهاية إلى أن هناك عناصر معينة ميزت كل مجموعة عن غيرها من هذه المجموعات.

فعمال الخدمات مثلًا اتصفوا بميول عقلية وفنية محدودة وليسوا مسيطرين في تفاعلاتهم الشخصية.

ورجال الأعمال ذو ميول عقلية وفنية محدودة ولكنهم أقوياء ومستقلون في علاقاتهم الشخصية.

ورجال التنظيم تتوافر فيهم ميول عقلية وفنية ضئيلة ولكنهم ذو قيمة اقتصادية قوية.

أما رجال التكنولوجيا فاهتماماتهم بالعلاقات الشخصية أقل من غيرهم ويتميزون باستعدادات وميول ميكانيكية.

أما رجال العلوم فيتفوقون على الجميع في قدراتهم العقلية ولكن تقل ميولهم الجمالية.

ورجال العمل الثقافي فهم مسيطرین في علاقاتهم الشخصية وذوي ميول عقلية وفنية عالية.

فيما نجد أن الفنانين معجبون بأنفسهم وميولهم العقلية محدودة وذوي ميول خاصة. (بولعباس، 2017، ص. 113-114)

3.2.1- استخداماتها في عملية التوجيه المهني:

- ✓ تساعد المختص في التوجيه المهني من فهم توجه الطفل الرئيسي في نمط حياته العام.
- ✓ تساعد المختص في التوجيه المهني من معرفة أنماط علاقات الطفل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة.

- ✓ تساعد المختص في التوجيه المهني في معرفة الخلفية الاجتماعية والاقتصادية لأسرة الطفل.
- ✓ تساعد المختص في التوجيه المهني في معرفة النظام القيمي للأسرة وطموحات الطفل.

عموماً وبشكل عام فإن قائمة "أن رو" هذه تصلح في مساعدة الفرد على القيام باختيار مهني سليم.

3.1-نظريّة "دونالد سوبر":

1.3.1-افتراضاتها:

انطلقت نظرية "دونالد سوبر" من افتراضات مفادها:

- ✓ أن الأفراد يختلفون في ميولاتهم وقدراتهم.
- ✓ لكل مهنة نموذج مميز من القدرات والميول وسمات الشخصية.
- ✓ كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من هذه الخصائص.

- ✓ يتغير التفضيل المهني والكفاية المهنية والمواقف التي يعمل فيها الأفراد، ومن ثمة يتغير مفهومهم للذات مع تغير الزمن والخبرة.
- ✓ تحد طبيعة نموذج العمل الذي يلتحق به الشخص بواسطة المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه، وقدرته العقلية وسماته الشخصية وبالفرص التي تتاح له.
- ✓ عملية النمو المهني هي عملية توفيق، نمو واكمال لمفهوم الذات وهي عملية توفيق بين مفهوم الذات والفرص المتاحة للفرد ليؤدي أدواراً متعددة، أي الرضا عن العمل والحياة على المدى الذي يجده مناسباً لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه.

عموماً وبشكل عام فقد تبين لـ "سوبر" عدداً من محددات الاختيار المهني نبرزها فيما يلي:

- خصائص سلوكية مثل الذكاء والميول والقيم وال حاجات.
- الخصائص البدنية مثل الطول / الوزن / الصحة العامة ونواحي العجز.

► الخبرات مثل التعليم/ التدريب/ تاريخ بداية العمل، وهذه المحددات على درجة عالية من الأهمية في مفهوم الذات عند الفرد وفهمه لنفسه وما يمكن أن يقوم به. (الشيباني، 1991، ص. 163)

وتطرق "سوبر" في نظرته إلى أن الاختيار المهني يتم عبر خمسة مراحل سماها مراحل النمو المهني والتي أوردها كما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة النمو (من الولادة- 14 سنة):

تصف هذه المرحلة بأن مفهوم الذات ينمو من خلال التعرف عن الأشخاص المهمين في الأسرة والمدرسة وهنا تسيطر الحاجات والخيالات والميول وتصبح القدرات ذات أهمية كبيرة مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختبار الواقع.

المرحلة الثانية: مرحلة الاكتشاف (15 سنة- 24 سنة):

تصبح الاختيارات المهنية في هذه المرحلة أكثر تحدياً، ولكنها لا تكون نهائية، وتميز هذه المرحلة باختيار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة.

المرحلة الثالثة: مرحلة التأسيس (25 سنة- 44 سنة):

تصف هذه المرحلة بحصول الفرد على عمل مناسب ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب الفرد خبرات ومهارات أساسية وتحسين الواقع المهني.

المرحلة الرابعة: مرحلة الاحتفاظ (45 سنة- 64 سنة):

هنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه واكتسبه من المهنة، ويميل إلى عدم تغيير المهنة لأنها حقق مكانة في العمل.

المرحلة الخامسة: مرحلة الانحدار (65 - ...):

هنا تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل، وبالتالي يتوقف النشاط وينتهي بالتقاعد. (أبو اسعد والهواري، 2008، ص. 111-112)

1.3.2- استخداماتها في عملية التوجيه المهني:

- ✓ نستطيع القول أن "سوبر" وضع برنامج توجيهيا متكاملا، ينتقل فيه الفرد من خلاله من مرحلة لأخرى بناءا على ما حققه في المراحل السابقة، وهذا البرنامج قد يساعد المختصين في التوجيه المهني في فعالية العملية التوجيهية.
- ✓ يساعد المختصين في التوجيه المهني في عملية توجيه وارشاد الموهوبين الذين يميلون إلى التعميم ووجود خيارات متعددة

لديهم ويحتاجون لتعليمهم مهارات صنع القرار وإظهار مواهبهم في المهن التي يختارونها.

4.1-نظريّة "جون لويس هولاند":

1.4.1-افتراضاتها:

قام "هولاند" بتطوير نظريته في الاختيار المهني قائمة على أن اختيار الأفراد للمهن إنما يعبر عن شخصياتهم المهنية، وبالرغم من أنه يختار بناءً على ميوله وقدراته ورغباته ورغبات الأهل والأصدقاء.

وقد بنى "هولاند" نظريته في الاختيار المهني على الافتراضات التالية:

- ✓ الاختيار المهني هو سلوك يعكس فيه الفرد شخصيته وميوله وقدراته.
- ✓ المهن المختلفة تشبع حاجات الفرد النفسية المختلفة.
- ✓ يتم الاختيار المهني بناءً على معرفة الشخص لبيئات العمل المختلفة.
- ✓ يتوجه الأفراد نحو المهن التي تتناسب مع شخصياتهم.

✓ مقاييس الشخصية ومقاييس الميول المهنية تعطي النتائج نفسها وإن اختلفت محتوياتها.

ويفترض "هولاند" أيضاً أن في اختيار الفرد للمهنة تعبير عن شخصيته ويقسم "هولاند" الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط وكل من هذه الأنماط صفتها الخاصة بها، وكل نمط يقابلها بيئة مهنية تأخذ الاسم نفسه وتطابق في صفات النمط نفسه، وبالتالي فإن نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربوية أو مهنية محددة تتناسب نمط الشخصية.

وقد صنف "هولاند" الأنماط الشخصية المهنية مع ما يقابلها من أنماط بيئية مهنية على النحو التالي:

► **الشخصية والبيئة المهنية الواقعية:**

تميل إلى الأعمال المادية العملية مثل الزراعة، الصناعة وتميل إلى العمل الفردي والتعامل مع الأشياء بموضوعية.

► **الشخصية والبيئة المهنية العقلية:**

تفضل هذه الشخصية العمل الذهني الذي يتطلب درجة كبيرة من التفكير المجرد مثل المحاسبة، الإحصاء.

► **الشخصية والبيئة الاجتماعية المهنية:**

شخصية تبحث عن فرص التواصل الاجتماعي لمساعدة الآخرين، وتتميز هذه الشخصية بقدرة كبيرة على تكوين علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين وتفضل هذه الشخصية العمل في التعليم، التمريض والخدمات النفسية.

► **الشخصية والبيئة المهنية الفنية:**

تتميز بالتعبير عن المشاعر والأحاسيس الشخصية، وتميل غالباً إلى الحدس والتخييل والتبصر والتعبير الرمزي عن المشاعر والأفكار، وتمثل هذه الشخصية في الأدباء والفنانين.

► **الشخصية والبيئة المهنية المغامرة:**

تتميز هذه الشخصية بالقدرة العالية على استخدام المهارات الاجتماعية واللفظية للقيادة والسيطرة والبحث عن المكانة في بيئات العمل السياسية والتجارية.

الشخصية والبيئة المهنية التقليدية:

تتميز هذه الشخصية بقدرة عالية من ضبط النفس والخضوع لأنظمة وإتباع التعليمات، وتفضيل العمل مع البيانات، ويفضل أصحابها إلى الأعمال الروتينية، والعمل مع أصحاب السلطة ومن أمثلتها مهنة السكرتارية للأعمال المكتبية. (أبو أسعد والهواري، ص. 114-115).

4.1-استخداماتها في عملية التوجيه المهني:

- ✓ يسعى "هولاند" لوضع نموذج لتوجيه وإرشاد الشباب والكبار بالنسبة للقرارات المهنية ويميل إلى تبني اتجاهات إرشادية متعددة.
- ✓ يمكن من خلال نظرية "هولاند" أن يقوم المختص في التوجيه المهني بتصنيف المهن لتحديد توجهات الأفراد نحو عالم المهن.
- ✓ يمكن للمختص في التوجيه المهني أن يتعرف على الخصائص والسمات لدى الأفراد من خلال هذه النظرية.
- ✓ يمكن للمختص في التوجيه المهني أن يتعرف على الخصائص والسمات لدى الأفراد من خلال هذه النظرية.
- ✓ يمكن للمختص في التوجيه المهني أن يربط خصائص الشخصية مع البيئات المهنية بما يناسب الأفراد.

المحاضرة رقم 08

- المشروع المهني:

1-مفهوم المشروع المهني:

يرى "Poutinet" المشروع المهني على أنه: "توقع فردي أو جماعي لمستقبل مرغوب فيه" ويضيف "Guishard" إلى

أن المشروع المهني هو: "نوع من الاختيار والانتقاء لحقائق

ماضية لبناء مهن مستقبلية"

وهناك من يرى أن المشروع المهني عبارة عن: "تصور الذي يرسمه التلميذ ويحدده ونوع الدراسة التي يريد مزاولتها، ونوع التكوين الذي يريد أن يستفيد منه وفق طبيعة المهنة التي يريد ممارستها على أن يتم ذلك التصور مرحليا خلال مساره الدراسي والتکویني مما يعني أنه توقع وتطلع مستقبلي ورغبة في تحقيق الذات من خلال تحقيق الفرد لأهدافه شرط تجسيد هذا التمثيل عبر مراحل".

2.1- أهداف المشروع المهني للتلميذ:

يهدف المشروع الشخصي للتلميذ على إكساب المتعلم مجموعة من الكفاءات المركزية ذكر منها:

► المسؤولية الذاتية:

ونذلك بأن يعتبر التلميذ نفسه مصدرا لأفعاله ومن ثم تحمل نتائجها مستقبلا.

► المبادرة واتخاذ القرار:

أي أن المتعلم ينطلق من رغبته ويعمل على تحقيقها عن طريق إقرار أهدافه الرئيسية والتخطيط لبلوغها.

► التوقعية:

حيث يحدد الحدود الزمنية لتحقيق مشروعه وفوائده المحتملة.

► التكيف والتلاؤم:

مع مستجدات الواقع الذي واجهه عبر توظيف استراتيجيات تعلمية جديدة.

3.1-سبل نجاح المشروع المهني لللهميذ:

يتوقف نجاح المشروع المهني لللهميذ على طبيعة الأهداف والقيم الموجهة له، هذا من جهة وعلى نوعية العلاقة القائمة بين أطرافه الثلاثة (اللهميذ -المؤسسة -المجتمع) من جهة ثانية.

والسبيل المؤدي إلى نجاح هذا المشروع يجب أن يركز على مسألة تعزيز الروابط بين التحفيز الدراسي لللهميذ وتوقعاته ورغباته المستقبلية، وذلك بمحوره التكثير الجماعي حول رهانات مشروع التعلم.

ففي إطار هذه الروابط يمكن للمدرسة أن تقوم بوظيفتها الشمولية بما في ذلك مهمتها في الاندماج بسوق الشغل وتقلباته بدل التكيف معه فحسب. (آيت خلو، 2006، ص.22)

4.1- العوامل المؤثرة على اختيارات التلميذ في رسم مشروعه

المهني:

يصنف "هولند" أحد مؤسسي النظريات العامة للاختيارات، العوامل المؤثرة على اختيارات الفرد إلى نوعين من العوامل هي:

► العوامل الوراثية:

يرى "هولند" أن لهذه العوامل تأثيراً على اختيارات الفرد المستقبلية ومن هذه العوامل نذكر:

✓ فالبنية الفيزيولوجية للفرد كالقوة والضعف، الطول، القصر، مدى وجود الإعاقة الجسمية والأمراض التي تعيق الفرد عن أداء بعض المهن والتخصصات الدراسية.

✓ الاستعدادات الخاصة للفرد من حيث (القدرة الميكانيكية، القدرات اللغوية والقدرات الكتابية ...) لها تأثير كبير على مدى ميل الفرد و اختياره لمساره المستقبلي الشخصي.

✓ الجنس، فطبيعة الفتاة والفتى لكل منهم إلى مهن معينة دون أخرى.

✓ الانتماء الاجتماعي للفرد يمتد بتأثيره على اختيارات الفرد المستقبلية، فالمستوى الثقافي للأسرة ترسم توجه الفرد المستقبلي وهذا ما يتضح في مواقف واتجاهات بعض الأسر إلى مهن وفروع دراسية معينة دون أخرى.

كما أن المستوى الاقتصادي للأسرة وطبيعة مهنة الآباء تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على توجهات الأبناء واختياراتهم الدراسية والمهنية المستقبلية، فالآباء الذين يمارسون مهن عليا يكونون أكثر ميلاً واهتمامًا بتعليم أبنائهم في اختصاصات معينة دون سواها قصد الحفاظ على المكانة الثقافية والاقتصادية للأسرة.

➢ العوامل الخارجية:

وتتمثل هذه العوامل في:

✓ الأصدقاء والزملاء :

من حيث طبيعة العلاقة الرابطة بينهما وموقع الفرد بينهم ودرجة تعلقه بهم....

✓ **وسائل الإعلام:**

وما تغرسه من قيم ومبادئ ومعلومات وخيارات مختلفة.

✓ **معطيات عالم الشغل:**

من حيث فرص العمل المتوفرة والمستوى الدراسي المطلوب، نوع التكوين أو الشهادة، إجراءات التوظيف ... إلخ.

(العناني، 2000، ص. 222)

5.1- طرق تنمية اختيارات التلميذ:

إن التطورات الكبيرة والمتسرعة التي يشهدها عالمنا المعاصر في مختلف الجوانب العلمية والتكنولوجية والصناعية التي صاحبت ذلك التطور نتج عنها العديد من المشكلات ذات الصلة بالتوجيه والإرشاد.

وهذا ما جعل العمل الإرشادي والتوجيهي الذي يقوم به الأخصائي النفسي ضرورة ملحة حتى يتم وضع التلميذ في الطريق المناسب من خلال تكوينه ومساعدته على استكشاف استعداداته وميوله وتنميتها قبل اختياره مسار مشروعه المستقبلي

ويتركز ميكانيزم تربية الاختيارات على جانبين رئيسيين ومتكمالين

هما

► مساعدة التلميذ على اكتشاف ذاته وشخصيته:

وذلك من خلال تعريف المتعلم بالشروط المعرفية الضرورية لفتح موهبته واستغلال قدراته واستعداداته وتنميتها وتنمية ميوله واهتماماته التي تساهم في تطوير ذاته ومجتمعه وبناء حضارته.

كما يساعد المتعلم على التغلب على مختلف المشكلات التي تعرقل وتعيق نموه السوي. إضافة إلى تقديم الدعم النفسي والتربوي للتلميذ من خلال إشباع دوافعه وحاجاته المختلفة كالحاجة إلى الانتماء والمحبة والتقدير وحاجاته إلى تأكيد ذاته، هذه الحاجات التي من شأنها أن تريح باله وتقلل عليه ضغط الصراعات النفسية التي تنتج عن تردداته في اتخاذ قرارات وموافق واختيارات محددة كالاختيار المهني وال الدراسي.

أما الدعم التربوي فيتمثل في احترام التلميذ كشخص له ذاته المستقلة ومنحه الاحترام كفرد في جماعة القسم والمدرسة والمجتمع وتوفير جو من الحرية والأمن والارتياح للمتعلم بما يتبع

له فرصة نمو شخصيته وتفتحها من كافة الجوانب ومساعدة التلميذ إلى أفضل الطرق للدراسة والتحصيل ليصلوا إلى أكبر درجة من التحصيل والنجاح الدراسي.

► **مساعدة التلميذ على اكتشاف محيطه الخارجي (المدرسي، الاقتصادي، الاجتماعي):**

حيث ينصب دور مستشار التوجيه المدرسي والمهني على تزويد التلاميذ بالمعلومات والخبرات اللازمة حول طبيعة المحيط الدراسي، والمهني وعالم الشغل عن طريق الإعلام المدرسي.

وهو: "نشاط تربوي يقدم فيه للتلميذ وجميع المتعاملين مع المدرسة معلومات عن المسار الدراسي، المحيط الاجتماعي والاقتصادي والمهني مع شروطها ومتطلباتها كما هي موجودة في الواقع فعلا دون ممارسة أية وصاية أو دعاية دون إصدار أحكام مسبقة على نمط دراسي أو مهني معين بغرض إنضاج شخصيته وموافقه لتمكينه من حسن الاختيار واتخاذ القرارات التي يراها أنساب لبناء مشاريعه المستقبلية".

ويتركز الدور التربوي للإعلام المدرسي على تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ إشارة وتنمية الميول والاهتمامات والرغبات الدراسية والمهنية لدى التلاميذ.
- ✓ تهذيب بعض الميول والاهتمامات الغامضة والمشوهة لدى بعض التلاميذ.
- ✓ تربية المواقف والسلوكيات وتهذيبها لتمكن التلاميذ من تحقيق النضج الفكري والنفسي في مرحلة الاختيارات المصيرية.
- ✓ مساعدة التلاميذ على تكوين المهارات والطرق الفكرية التي تسمح له بمعالجة الواقع واستخدامه حسب ما يلائم.
- ✓ تمكين التلميذ من إعطاء معنى لدراسته بإقامة علاقة بين النشاطات الدراسية واندماجه المهني والاجتماعي المستقبلي.

(عبد السلام، 2003، ص. 63)

6.1- خصائص المشروع المهني:

المشروع المهني تخطيط دقيق ومفصل، يتم إعداده كتابياً، ويقع التصديق عليه من قبل شخص أو عدة أشخاص يتم اختيارهم للغرض.

وهو وثيقة تبرز:

- ✓ الإلمام الدقيق بسمات الشخصية.
- ✓ المعرفة الوعية للمهارات والقدرات المرغوب في تطويرها.
- ✓ الرؤية الواضحة للمسار المهني الذي ينوي الفرد إتباعه وما يتطلبه من مسؤوليات وموارد وتأهيل وما سيفضي إليه من نتائج.
- ✓ الإدراك الدقيق للمحيط الاقتصادي والثقافي والإداري الذي سيعتمده في تحقيق أهدافه.

7.1-مكونات المشروع المهني:

تتكون وثيقة المشروع المهني أساساً من العناصر الخمس التالية:

- عنوان يقدم من خلاله الخدمات. وعنوان فرعي يبيّن قطاع النشاط الذي يرغب الفرد في الانضمام إليه، والخطط التي ينوي الترشح لها.
- معلومات مختصرة حول تجربته المهنية وجاهزيته من خلال: حوصلة لما يمكن تقديمها للمؤسسة من خدمات وما يرغب في القيام به، وكذلك المؤهلات التي ستمكنه من إنجازه.

► حوصلة للخبرة المهنية وللإنجازات والمبادرات.

► حوصلة للخبرة المهنية في شكل مكتسبات على مستوى المعرف والمهارات والسلوك.

► حوصلة للنشاط الجماعي وغير المهني.

8.1-التصديق على المشروع المهني:

يمكن الاستعانة بآراء أطراف من المحيط العائلي أو الاجتماعي أو المؤسسي أو أحد الأصدقاء المقربين، أحد الزملاء، أحد المتخصصين في مجال الانتداب والموارد البشرية، أحد الأشخاص الغير مقربين لمساعدة على التصديق على المشروع المهني من خلال تلك الآراء واللاحظات يتم مراجعة المشروع ومن ثمة ادخل التعديلات المناسبة إن لزم الأمر.

9.1-فوائد المشروع المهني:

► بالنسبة إلى طالب الشغل:

يمكّنه من التّعرّف الدقيق على ذاته وعلى خصائص سوق الشّغل، ويساعده على الاندماج الاجتماعي والمهني.

► بالنسبة إلى العامل:

يساعده على تحقيق التوازن والتّاغم بين حياته المهنية والعائلية والاجتماعية.

► بالنسبة إلى صاحب المؤسسة:

يعتبر بالنسبة إليه مصدراً لابتكار المسؤولية والاستقلالية.

المحاضرة رقم 09

10.1- مراحل بناء المشروع المهني:

تعتبر عملية بناء المشروع المهني مفتاح النجاح والتألق بالنسبة إلى طلب الشغل، وهي عملية ملزمة وصعبة بعض الشيء، حيث أنّ الفرد يجد نفسه في موقف المسؤول عن تحديد مساره المستقبلي في تمازن كلي بين التزاماته الشخصية (العائلة، الأصدقاء، الترفيه...) والمهنية.

يتطلّب بناء المشروع المهني نضجاً ذاتياً ومهنياً وعائلياً يمكن ملاحظته من خلال اكتساب الفرد درجة من الثقة بالنفس ووضوح الأفكار والطموح المعقول والتفتح الذهني.

وتعتبر هذه المظاهر والسمات شرطا أساسيا يتعين توافرها قبل الانطلاق في تخطي مراحل إعداد المشروع المهني والمتمثلة في:

► المرحلة الأولى:

✓ إعداد الموازنة المهنية بضبط قائمة تحدد من خلالها الأعمال التي تتقنها (مهاراتك الفنية، المشكلات التي يمكنك حلّها ...) مع ذكر القطاع الذي يمكنك من إثبات نجاحك في هذه الأعمال (حجم المؤسسة، قطاع نشاطها ...) وترتيبها حسب الرغبة والميول.

✓ الأعمال التي يمكنك إتقانها مستقبلا مع ذكر نوع التكوين أو الخبرة التي تحتاج إليها؛ الأعمال التي يصعب عليك إتقانها لأسباب ذاتية أو خارجة عن نطاقك.

► المرحلة الثانية:

✓ إعداد الموازنة الشخصية: وهي عبارة عن جرد لـ: سماتك وخصائصك الذاتية (نقاط قوتك ونقاط ضعفك، ثقافتك، قيمك، اهتماماتك، تطلعاتك ...)، الوضع الذي تطمح إليه (المهنة، المسؤوليات، الوضع المادي، المنزلة الاجتماعية ...) وكيفية

بلغه الصّفات الّتي لا تحبّذها (السلوك الّذي تتبذّه، التّصرّفات
الّذي تنفرّها ...)

► المرحلة الثالثة:

ضبط قائمة بالأهداف الّتي تصبو إلى تحقيقها وذلك بتحديد:

- ✓ المهنة الّتي تزيد ممارستها.
- ✓ المهارات والقدرات الّتي ترغب في تتميّتها.
- ✓ قطاع النّشاط الّذي تطمح إلى العمل به.
- ✓ نوع وحجم المؤسّسة الّتي تنوّي الانضمام إليها.
- ✓ درجة المسؤولية الّتي تزيد الاضطلاع بها.

► المرحلة الرابعة:

صياغة المشروع المهني: تمثّل الصياغة في:

- ✓ إعداد وثيقة تدون بها مختلف البيانات الّتي تمّ التّطرق إليها في المراحل السابقة، وذلك بأسلوب يتميّز بالدقة والوضوح والواقعية، ويستجيب لهدف محدّد وهو: إثارة اهتمام القارئ، أي المسؤول عن الانتداب لدى المؤسّسة الّتي ترغب في العمل بها.

✓ يستحسن أن تتم صياغة المشروع بمساعدة أحد المتخصصين "مستشاري الإعلام والتوجيه المهني، وغيرهم من المتخصصين (www.emploi.nat.tn)

المحاضرة رقم 10

1-الهيئات الرسمية الوصية عن عالم الشغل في الجزائر

1.1-الهيئات الرسمية:

نقصد بها تلك المصادر التي تكون الإدارة طرفا فعالا فيها حيث نحصل على هذه المعلومات من خلالها وتمثل في:

► المديرية العامة للوظيفة العامة:

✓ من خلال حصيلة التشغيل المحقق من طرف المؤسسات والإدارات العمومية: لقد تم إنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المرسوم رقم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962. ضمان ضبط تعداد المستخدمين وترشيده في المؤسسات والإدارات العمومية، قصد الاستعمال الأمثل للموارد البشرية في الوظيفة العمومية.

✓ ترقية التسيير التقديرى للموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية قصد ضمان التطابق المستمر بين حاجات المؤسسات

والإدارات العمومية إلى المستخدمين على الصعيدين الكمي والنوعي، ومهام المؤسسات والإدارات العمومية.

- ✓ تحديد عدد المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، بالاشتراك مع وزارة المالية والقطاعات المعنية.
- ✓ تحديد القواعد والشروط المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم وتتجدد معارفهم.
- ✓ ضمان تخطيط عمليات التكوين التي تحضر للالتحاق بالوظائف العمومية، وفقا لاحتياجات المؤسسات والإدارات العمومية كما ونوعا وتنسيق ذلك.
- ✓ السهر على وضع منظومة للمعلومة الإحصائية والجمع والتحليل والتلخيص، تتعلق بوضعية التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية.

- ✓ تقديم تقرير سنوي عن تطور التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية للوزير الأول واقتراح كل تدبير يندرج ضمن إطار السياسة الوطنية في هذا المجال.

(www.dgfp.gov.dz)

► الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي من خلال المعطيات الواردة من نشاطاتها:

- ✓ تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06 / 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- ✓ تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها ك وسيط في سوق الشغل.
- ✓ كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة. (www.anem.dz)

► المفتشية العامة للعمل من خلال التقارير التفتيشية:

- ✓ المفتشية العامة للعمل هيئه موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، بتصور التدابير والوسائل

اللزمرة لإنجاز المهام التي يخولها إليها التشريع والتتنظيم المعمول
بهم.

✓ تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون
90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، وهي مكلفة بـ:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

- إجراء المصالحة قصد انتهاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

• إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها.

• إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها. (www.mtess.gov.dz)

«الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب»:

✓ تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب عملا بأحكام المادة 16 من الأمر رقم 14-96 المؤرخ في 8 صفر عام 1417 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296-96، المؤرخ في 24 جانفي 1996، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة.

✓ وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.

❖ مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

✓ تقوم الوكالة الوطنية طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 296/96

بالمهام التالية:

- تشجع كل التدابير المساعدة على ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.
- إتاحة المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية لأصحاب المشاريع لممارسة نشاطاتهم.
- تقديم المعلومات للشباب ذوي المشاريع في مختلف المجالات الاقتصادية، تقنية، تنظيمية وتشريعية.
- تقوم بمرافقنة أصحاب المشاريع خلال مرحلتي إنشاء والتوسيع.
- تتبع الاستثمارات التي ينجزها أصحاب المشاريع في إطار احترامهم لبنود دفتر الشروط.
- تقوم بتسيير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب منها الإعانات، التخفيضات في نسب الفوائد.

(www.anade.dz)

► الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

منذ تاريخ إنشاءه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي) تعمل على "تحفييف" الآثار الاجتماعية المترتبة عن تسيير العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلبي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مساره عدّة مراحل مخصصة للتکفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

✓ إجراءات تحفيز ترقية التشغيل ودعمه:

- **القانون رقم 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006**
الخاص بإجراءات تحفيز ودعم ترقية التشغيل "الجريدة الرسمية رقم 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006".
- **المادة 106 من قانون المالية التكميلي لسنة 2009**
المؤرخ في 26 جويلية 2009 الخاص بإجراءات تحفيز ودعم ترقية التشغيل. "الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في 26 جويلية 2009".

- جهاز دعم إحداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين(50) سنة.
 - المرسوم الرئاسي رقم 03- 514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424 الموافق ل 30 ديسمبر 2003 المتم والمعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10- 156 المؤرخ في 07 رجب 1431 الموافق ل 20 جوان 2010 المتعلق بدعم إحداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين(50) سنة. "جريدة رسمية رقم 39 صادرة بتاريخ 23 جوان 2010".
 - المرسوم التنفيذي رقم 04- 02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق ل 03 جانفي 2004 المتم والمعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10- 158 المؤرخ في 07 رجب 1431 الموافق ل 20 جوان 2010 المحدد لمستويات وشروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين(30) وخمسين(50) سنة. "جريدة رسمية رقم 39 صادرة بتاريخ 23 جوان 2010". (www.cnac.dz) .
- الوكالة الوطنية لتسهيل القرض المصغر:

- ✓ يعتبر القرض المصغر بمثابة أداة لمحاربة الهشاشة حيث سمح لفئة الأشخاص المحرمون من تحسين ظروف معيشتهم، وهذا من خلال استخدام أنشطتهم الخاصة التي تمكّنهم من الحصول على المداخيل.
- ✓ ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 إلا أنه لم يعرف - في صيغته السابقة - النجاح الذي كانت تتواه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المراقبة أثناء مراحل إنجاز المشاريع ومتابعة انجازها.
- ✓ أهداف الوكالة الوطنية لتسهيل القرض المصغر:
- المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، والعمل في البيت والحرف والمهن، ولا سيما الفئات النسوية.
 - رفع الوعي بين سكان ريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات، المدرة للمداخيل والعمالة.
 - تربية روح المقاولة، لتحل محل الاتكالية، وبالتالي تساعده على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص.

- دعم توجيهه، ومرافقه المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسهيل الوطنية **ANGEM**.
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسهيل الأنشطة المدورة للمداخل والمؤسسات الجد المصغرة.
- دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/ بيع. (www.angem.dz)

المحاضرة رقم 11

2.1-الهيئات غير الرسمية الوصية عن عالم الشغل في الجزائر:

نقصد بها تلك المصادر المتعلقة بنتائج التحقيقات المختلفة حول التشغيل والبطالة المنجزة من طرف الهيئات

المتخصصة والتي تملك الإمكانيات والمؤهلات للقيام بذلك وأهم هذه المصادر تمثل في :

► الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) :

لقد تم إعادة مراجعة النظام الوطني للإعلام والإحصاء عن طريق المرسوم التشريعي رقم: 01-94 المؤرخ في: 15 جانفي 1994 الذي يعرف المبادئ الأساسية ويحدد الإطار التنظيمي وكذا حقوق وواجبات الأشخاص المادي والمعنوي في مجال الإنتاج، الحفظ، واستخدام ونشر المعلومة.

وبذلك يعد الديوان الوطني للإحصاء مصدرا هاما من المصادر الغير إدارية التي يعتمد عليها في الحصول على معلومات سوق العمل حيث يوفر معلومات دقيقة في العديد من المجالات.

► اللجنة الوطنية لترقية التشغيل:

✓ تأسست هذه اللجنة في مارس 2010 التي يترأسها وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وتتكون من 18 ممثلا من قطاعات وزارية مختلفة و 09 ممثلين لهيئات ومؤسسات وطنية،

وتعود مصدر من مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر حيث تتمحور مهامها الأساسية فيما يلي:

- ضبط سوق العمل بتطوير التأهيليات والملائمة بين التكوين والتشغيل.
- إعداد قائمة المهن والحرف والتأهيليات وتحليل تطورها وتحييئتها.
- تحديد معايير تطور سوق العمل.
- القيام بدراسات والتقييم الدوري على المستوى الكمي والنوعي حول تنفيذ مختلف محاور مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.
- تطوير نظام جمع المعلومة الإحصائية حول التشغيل والبطالة على المستوى الوطني والجهوي والمحلبي ومعالجتها ونشرها.
- إجراء الدراسات والتحاليل المعمقة المتعلقة بظاهرة العمل غير المنظم. (بحري، 2012، ص. 9-10)

المحاضرة رقم 12

1- مهن تسمح لخريجي علم النفس العمل والتنظيم الالتحاق بها حسب القانون الجزائري وتساعدهم في بناء مشروعهم المهني

1.1- مهنة متصرف اداري:

► طريقة التوظيف:

عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، الحائزين على شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها.

► المهام والواجبات:

وذلك حسب ما تقتضيه طبيعة المصلحة او المديرية او المؤسسة التي يعمل فيها.

حيث تشير (**المادة 15**) بأن المتصرفون كل في ميدان اختصاصه، يمارسون نشاطات الدراسة، الرقابة والتقييم.

ويتولى بهذه الصفة معالجة جميع المسائل المتعلقة بصلاحياتهم ويسيرون على تطبيق القوانين والتنظيمات في هذا

المجال، ويكلف زيادة على ذلك بالمبادرة بكل التدابير الرامية إلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخلهم.

► الافق المهنية:

• رتبة متصرف رئيسي (المادتين 20-21):

عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المتصرفون الذين يثبتون خمس سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المتصرفون الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعلية بهذه الصفة.

كما يرقى لهذه الرتبة على أساس الشهادة المتصرفون المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معادلة لها في أحد الاختصاصات المحددة.

• رتبة متصرف مستشار (المادة 22):

عن طريق الامتحان المهني في المتصرفون الرئيسيون الذين يثبتون سبع سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المتصرفون الرئيسيون الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعلية بهذه الصفة. (المرسوم التنفيذي رقم 2011/04-08)

ملاحظة هامة:

الفرق بين متصرف اقليمي ومتصرف اداري نفس الرتبة نفس الصنف نفس المستوى فقط أضيفت اقليمي لأنه يشتغل بالبلدية واما الاول هو اسلاك مشتركة اي رتبة متواجدة بعديد قطاعات الوظيف بنفس مرتب الصنف.

يوجد فارق بسيط جدا في المرتب بمقدار +10% من الاجر الرئيسي بمعنى صافي زيادة تقريبا 1500 دج تقريرا لصالح المتصرف الإقليمي.

واما رتبة متصرف عموما هي رتبة إطار، والمهام من مهام المكتب الذي تم تعيينه فيه. (www.selsabil.com)

2.1- مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني:

► طريقة التوظيف (المادة 103):

عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات المترشحون
الحاصلون على شهادة ليسانس في علوم التربية وعلم النفس وعلم
الاجتماع او شهادة معادلة لها.

► المهام والواجبات (المادة 101):

يكلف مستشارو التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمراقبة
الתלמיד خلال مسارهم المدرسي وتوجيههم في بناء مشروعهم
الشخصي وفق رغباتهم واستعداداتهم ومقتضيات التخطيط
التربوي.

يكلفون بتقييم النتائج المدرسية وتحليلها وتلخيصها وكذا
عمليات السبر والاستقصاء.

يشاركون في متابعة التلاميذ الذين يعانون صعوبات من
الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من موافقة التدرس.

يمارسون انشطتهم في مراكز التوجيه المدرسي والمهني
وفي المتوسطات والثانويات.

► الآفاق المهنية:

• رتبة مستشار رئيسي للتوجيه والارشاد المدرسي
المهني(المادة 105)

عن طريق الامتحان المهني في حدود 80 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه والارشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون خمس سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه والارشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعلية بهذه الصفة. (المرسوم التنفيذي رقم 08-2008، 315)

3.1-مستشار التوجيه المهني في قطاع التكوين المهني:

» طريقة التوظيف(المادة 83):

عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع اكلينيكي والتوجيه المدرسي والمهني والعمل والصناعي، او شهادة معترف بمعادلتها

► المهام والواجبات:

يمكن تحديد مهام مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين حسب (المواد 79-80-81) كما يلي:

المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمترشحين.
القيام بمقابلات للتقييم المهني، قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والذهنية.

مساعدة المتربصين والتلاميذ والممتهنين اثناء تكوينهم بالتنسيق مع الاستاذ المكلف بالتكوين في جميع انماط التكوين، واقتراح اعادة التوجيه إذا اقتضى الامر ذلك استنادا الى تقويم دائم لكتفائهم.

ضمان متابعة ومرافقه المتربصين والتلاميذ والممتهنين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد تمكينهم منمواصلة تكوينهم.

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

القيام بتقييم وتحليل نتائج التكوين وكذا عمليات الاستقصاء
ووبر الآراء.

تنسيق وتنظيم انشطة المؤسسة في مجال الاعلام والتوجيه
المهنيين.

مراقبة المتربصين والتلاميذ والممتهنين في نهاية التكوين
في مجال الادماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب
شغل.

► الأفاق المهنية:

• رتبة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والادماج المهنيين
:(المادة 84)

عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 بالمئة من
المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه والتقييم والادماج
المهنيين الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه
الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في
حدود 20 بالمئة من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو

التوجيه والتقييم والادماج المهنيين الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

أو عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة ماجستير في علم النفس او شهادة معترف بمعادلتها. (المرسوم التنفيذي رقم 293-08، 2008)

4.1-مهنة أستاذ المدرسة الابتدائية:

► طرق التوظيف(المادة 45):

يمكن وبصفة استثنائية بعد موافقة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، توظيف أساتذة التعليم الابتدائي عن طريق مسابقة على أساس الشهادات، المترشحين الحائزين على شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها حسب معايير الانقاء التي تحدد بتعليماته من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

► المهام والواجبات(المادة 41):

يكلف أساتذة المدرسة الابتدائية بما يلي:

► وظيفة التعليم الابتدائي:

✓ ب التربية التلاميذ و تعليمهم من النواحي الفكرية والخلقية والمدنية والبدنية.

✓ تلقينهم استعمال تكنولوجيات الاعلام والاتصال.

✓ تقييم عملهم المدرسي.

✓ يمارسون أنشطتهم ويحدد نصاب عملهم ب 30 ساعة أسبوعيا.

► وظيفة التعليم المتخصص في التربية التحضيرية أو التعليم المكيف:

✓ ب التربية الأطفال و تحضيرهم لالتحاق بالتعليم الابتدائي.

✓ منح التلاميذ الذين يعانون تأخرا دراسيا تعليما مكيفا وتلقينهم استعمال تكنولوجيات الاعلام والاتصال.

✓ تقييم عملهم المدرسي. (المرسوم التنفيذي 315-08)
المعدل والمتمم ب 12-240 .

► الآفاق المهنية:

► رتبة أستاذ رئيسي في المدرسة الابتدائية (المادة 46):

عن طريق الامتحان المهني في حدود **80 بالمائة** من المناصب المطلوب شغلها، أساتذة المدرسة الابتدائية الذين يثبتون **50** سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود **20 بالمائة** من المناصب المطلوب شغلها، أساتذة المدرسة الابتدائية الذين يثبتون **10** سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. (المرسوم التنفيذي رقم 315-08، 2008)

5.1-مهنة ضابط في مراكز إعادة التربية:

► طريقة التوظيف:

عن طريق التوظيف المباشر للمترشحين الحائزون على شهادة ليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها، تحدد اختصاصاتها بقرار مشترك بين وزير العدل حافظ الاختام والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

► المهام والواجبات:

يتولى ضباط إعادة التربية تحت مراقبة رؤسائهم السلميين حسب (المواد 58.59.60.61.62) زيادة على المهام المسندة

إليهم المحدد في النصوص التي تحكم إدارة السجون ضمان حفظ النظام والامن بالمؤسسات العقابية والورشات الخارجية ويشمل ذلك ما يلي:

- ✓ المشاركة في تجسيد برامج إعادة التربية والادماج الاجتماعي للأشخاص المحبوسين.
- ✓ تأطير وتنسيق ومراقبة نشاط الموظفين الموضوعين تحت سلطتهم.
- ✓ المشاركة في انجاز عمليات استخراج وتحويل المحبوسين.
- ✓ المساهمة في تكوين الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون.
- ✓ ممارسة صلاحيات ضباط الشرطة القضائية بالنسبة للجرائم التي ترتكب داخل المؤسسة العقابية أو خارجها.

► الآفاق المهنية:

تشمل الآفاق المهنية لمهنة ضابط إعادة التربية التدرج والترقية في الرتب التالية:

- رتبة ضابط رئيسي لإعادة التربية:

عن طريق امتحان مهنية وبعد اثبات عشرة سنوات خبرة في مهنة ضابط إعادة التربية.

• رتبة ضابط عميد لإعادة التربية:

عن طريق الاختيار وبعد اثبات سبع سنوات خبرة في مهنة ضابط رئيسي إعادة التربية

• رتبة ضابط عميد أول لإعادة التربية:

اثبات عشرة سنوات خدمة في رتبة ضابط عميد لإعادة التربية والذين شغلو منصب مدير مؤسسة عقابية لمدة خمس سنوات على الأقل او شغل وظيفة عليا للدولة بوزارة العدل لمدة ثلاثة سنوات على الأقل.

(المرسوم التنفيذي رقم 08/167) (2008)

المحاضرة رقم 13

تابع: مهن تسمح لخريجي علم النفس العمل والتنظيم الالتحاق بها حسب القانون الجزائري وتساعدهم في بناء مشروعهم المهني

6.1-مهنة ملازم أول للشرطة:

► طريقة التوظيف:

على أساس الشهادة المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا لمندة سنتين، والذي يتم الالتحاق به عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين البالغ سنهم 22 سنة عند تاريخ اجراء المسابقة على الأقل و 25 سنة على الأكثر ، والمحصلين على شهادة ليسانس التعليم العالي او شهادة مهندس او شهادة معادلة لها.

► المهام والواجبات:

حسب (**المادة 91**) فان الملازم الأول للشرطة يكلف بممارسة مهام القيادة و التسيق و المراقبة و ذلك من خلال:

- ✓ ممارسة الصالحيات المتعلقة بصفتهم ضابطا للشرطة القضائية.
- ✓ إدارة فرق التحقيق والتدخل.
- ✓ معالجة المعلومات وتحليلها.
- ✓ إدارة النشاطات المتعلقة بالشرطة الجوارية.
- ✓ المشاركة في نشاطات التكوين.

► الافق المهنية:

• رتبة محافظ شرطة:

عن طريق الامتحان المهني مع اثبات خدمة خمس سنوات فعالية في رتبة ملازم اول للشرطة او على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها للملازمين الأوائل الذين يثبتون 10 سنوات خدمة في فعالية.

• رتبة عميد شرطة:

عن طريق الامتحان المهني مع اثبات خدمة خمس سنوات فعالية في رتبة محافظ شرطة أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها لمحافظي الشرطة الذين يثبتون 10 سنوات خدمة في فعالية.

• رتبة عميد اول للشرطة:

عن طريق الامتحان المهني مع اثبات خدمة خمس سنوات فعالية في رتبة عميد شرطة أو على سبيل الاختيار وبعد

التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها لعمداء الشرطة الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة فعلية. (المرسوم التنفيذي رقم 2010/322-10)

7.1- مهنة مفتش رئيسي في الجمارك:

► طريقة التوظيف:

على أساس الشهادة المترشحون الذين تابعوا بنجاح تكويناً لمدة سنة في مؤسسة تكوين متخصص، ويتم الالتحاق بالتكوين المتخصص عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين البالغين 21 سنة على الأقل و 30 سنة على الأكثر، عند تاريخ اجراء المسابقة، والحاصلين على شهادة ليسانس في التعليم العالي او شهادة معادلة لها في أحد الاختصاصات المحددة.

► المهام والواجبات:

يسهر المفتشون الرئيسيون على تطبيق التشريع والتنظيم ويكلفون على الخصوص بما يلي:

- ✓ القيام بأعمال التصميم وضمان إدارة مفتشية رئيسية أو قبضة جمارك.
- ✓ مراقبة نشاط مصالح التصفيه والوعاء وفحص عمليات الجمرك وتحصيل الحقوق والرسوم ورفع البضائع.
- ✓ المساهمة في تكوين مستخدمي إدارة الجمارك.
- ✓ توقيع مسؤوليات مرتبطة بالحراسة ومحاربة الغش وتقتيس البضائع والمسافرين.
- ✓ توقيع مسؤوليات المنازعات الجمركية.

► الافق المهنية:

• رتبة مفتش عميد:

عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المفتشون الرئيسيون الذين يثبتون خمس سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المفتشون الرئيسيون الذين يثبتون 10 سنوات خدمة في فعلية بهذه الصفة.

كما يرقى لهذه الرتبة على أساس الشهادة المفتشون الرئيسيون الذين تحصلوا على شهادة الماجستير او شهادة معادلة لها في أحد الاختصاصات المحددة.

• رتبة مراقب عام:

عن طريق الامتحان المهني المفتشون العمداء الذين يثبتون 50 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المفتشون العمداء الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعلية بهذه الصفة

• رتبة مراقب عام رئيس:

عن طريق الامتحان المهني المراقبون العاملون الذين يثبتون سبع سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المراقبون العاملون الذين يثبتون 12 سنة خدمة في فعلية بهذه الصفة.

(المرسوم التنفيذي رقم 10-286/2010)

8.1-مهنة منشط جامعي من المستوى الأول:

► طريقة التوظيف(المادة 94):

يوظف بصفة منشط جامعي من المستوى الأول عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون على شهادة ليسانس التعليم العالي أو شهادة معترفاً بمعادلتها.

► المهام والواجبات (المادة 90):

يكلف المنشطون الجامعيون من المستوى الأول، في ميدان اختصاصهم على الخصوص بما يلي:

- ✓ تنظيم النشاطات الثقافية والاجتماعية والرياضية والترفيهية الترويحية.
- ✓ تشجيع إنشاء النوادي العلمية والثقافية والرياضية.
- ✓ تنفيذ برامج التشغيل الثقافي والرياضي والترفيهي بالصلة مع الطلبة.

► الافق المهنية:

- رتبة منشط جامعي من المستوى الثاني(المادتين 95-96):

عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المنشطون الجامعيون من المستوى الأول الذين يثبتون 05 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المنشطون الجامعيون من المستوى الأول الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعلية بهذه الصفة.

كما يرقى لهذه الرتبة على أساس الشهادة المنشطون الجامعيون من المستوى الأول المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماستر او شهادة معترف بمعادلتها.

• رتبة منشط جامعي رئيسي (المادتين 97-98):

عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المنشطون الجامعيون من المستوى الثاني الذين يثبتون 05 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المنشطون

الجامعيون من المستوى الثاني الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة
في فعلية بهذه الصفة.

كما يرقى لهذه الرتبة على أساس الشهادة المنشطون
الجامعيون من المستوى الثاني المرسمون الذين تحصلوا بعد
توظيفهم على شهادة الماجستير او شهادة معترف بمعادلتها.

• **رتبة رئيس المنشطين الجامعيين (المادة 99):**

عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 بالمائة من
المناصب المطلوب شغلها المنشطون الجامعيون الرئيسيون الذين
يثبتون 07 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في
حدود 20 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المنشطون
الجامعيون الرئيسيون الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعلية
بهذه الصفة.

(المرسوم التنفيذي رقم 10/133-2010)

9.1- مهنة مكلف بالإعلام العلمي والتكنولوجي من المستوى
الأول:

► طريقة التوظيف:

يوظف بصفة مكلف بالإعلام العلمي والتكنولوجي من المستوى الأول عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون على شهادة ليسانس التعليم العالي أو شهادة معترف بها بمعادلتها.

► المهام والواجبات:

يمارس مكلفو الإعلام العلمي والتكنولوجي من المستوى الأول في ميدان اختصاصهم نشاطات في التوثيق والأرشيف والوساطة العلمية والمجموعات المتحفية وفي الاتصال وتحمين البحث والترجمة والمصطلحات وبهذه الصفة يكلفون على الخصوص بما يلي:

- في ميدان التوثيق والأرشيف:
 - ✓ ادماج وظائف نظام الإعلام في سياق عمل موجود.
 - ✓ فحص نوعية وانسجام قواعد المعطيات الوثائقية والببليوغرافية.

✓ وضع سياق الجمع والتقييم والفرز والحفظ على الأرشيف والمشاركة في تثمين هذا التراث.

• في ميدان الوساطة العلمية والمجموعات المتحفية:

✓ تصميم عمليات الوساطة العلمية وتنظيمه.

✓ تصميم عناصر العرض او التقديم متعدد الدعائم.

• في ميدان الاتصال وتثمين البحث:

✓ انجاز منتجات الاتصال والترقيمة كالمجلات والنشرات والمنشورات البصرية أو السمعية البصرية.

✓ ضمان تنظيم التظاهرات العلمية المؤسساتية او المتصلة بأحداث.

• في ميدان الترجمة والمصطلحات:

✓ ترجمة الوثائق المرتبطة بالاستعمال العلمي أو التقني أو الإداري.

✓ مراقبة الوثائق المترجمة المعروضة عليهم.

✓ القيام ببحوث مصطلحية.

► الافق المهنية:

- رتبة مكلف بالإعلام العلمي والتكنولوجي من المستوى الثاني (المادتين 87-88):

عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها مكلفو الاعلام العلمي والتكنولوجي من المستوى الأول الذين يثبتون 05 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها مكلفو الاعلام العلمي والتكنولوجي من المستوى الأول الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعلية بهذه الصفة.

كما يرقى لهذه الرتبة على أساس الشهادة مكلفو الاعلام العلمي والتكنولوجي من المستوى الأول المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماستر او شهادة معترف بمعادلتها.

- رتبة مكلف رئيسي بالإعلام العلمي والتكنولوجي (المادة 89):

عن طريق الامتحان المهني في حدود **30 بالمائة** من المناصب المطلوب شغلها مكلفو الاعلام العلمي والتكنولوجي من المستوى الثاني الذين يثبتون **05 سنوات** خدمة فعالية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود **10 بالمائة** من المناصب المطلوب شغلها مكلفو الاعلام العلمي والتكنولوجي من المستوى الثاني الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعالية بهذه الصفة.

• **رتبة مكلف بالإعلام العلمي والتكنولوجي مستشار (المادة 90):**

عن طريق الامتحان المهني في حدود **30 بالمائة** من المناصب المطلوب شغلها المكلفون الرئيسيون بالإعلام العلمي والتكنولوجي الذين يثبتون **07 سنوات** خدمة فعالية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود **20 بالمائة** من المناصب المطلوب شغلها المكلفون الرئيسيون بالإعلام العلمي والتكنولوجي الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعالية بهذه الصفة. (المرسوم التنفيذي رقم (2011/433-11

10.1- مهنة مستشار اجتماعي للإدارة الإقليمية:

► طريقة التوظيف (المادة 343):

يوظف المستشارون الاجتماعيون للإدارة الإقليمية عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين على شهادة ليسانس التعليم العالي أو شهادة معادلة لها في أحد التخصصات الآتية: علم النفس، علم الاجتماع: فرع ديموغرافيا، فرع اتصال، فرع أسرة، فرع ريفي، فرع حضري.

► المهام والواجبات (المادة 340):

يكلف المستشارون الاجتماعيون للإدارة الإقليمية بالقيام بجميع المساعي الاجتماعية والإدارية التي من شأنها أن تساهم في الاندماج الاجتماعي و /أو المهني للأطفال المحرمون من العائلة والأشخاص المعوقين جسدياً أو ذهنياً والشباب في وضع صعب وكذا الأشخاص المسنين.

وكذا تحديد الفئات الاجتماعية المحرمة والضعيفة تنظيم عملية التكفل بها في إطار السياسات العمومية المحلية المقررة في مجال التضامن والحماية الاجتماعية يكلفون بهذه الصفة على الخصوص بما يلي:

✓ مساعدة واعانة كل شخص في وضع اجتماعي صعب ودعمه.

✓ اعلام الأشخاص الذين هم في وضع اجتماعي صعب بحقوقهم في مختلف الخدمات لدى هيأكل التكفل حسب احتياجاتهم.

- ✓ التبليغ عن الأشخاص الذين هم في وضع صعب.
- ✓ المشاركة في التحقيقات ذات الطابع الاجتماعي.

►الافق المهنية:

• رتبة مستشار اجتماعي رئيسي للإدارة الإقليمية (المادتين 344-345).

عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المستشارون الاجتماعيون الرئисيون ل الإدارة الإقليمية الذين يثبتون 05 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المستشارون

الاجماعيون للادارة الاقليمية الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعلية بهذه الصفة.

كما يرقى لهذه الرتبة على أساس الشهادة المستشارون الاجتماعيون للادارة الاقليمية المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير او شهادة معترف بمعادلتها.

• **رتبة رئيس المستشارين الاجتماعيين للادارة الاقليمية(346):**

عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المستشارون الاجتماعيون الرئيسيون للادارة الاقليمية الذين يثبتون 07 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

أو على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها المستشارون الاجتماعيون الرئيسيون للادارة الاقليمية الذين يثبتون عشرة سنوات خدمة في فعلية بهذه الصفة. (المرسوم التنفيذي رقم (2011/334-11

المحاضرة رقم 14

1- دعم الدولة لخريجي الجامعات لإنشاء مشاريع متعلقة بالشهادة

1.1- قروض خريجي الجامعات:

➢ الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية (وكالة-مقاول)

هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد اولية لا تتجاوز 100000 دج.

وهي تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة وأدوات ولكن لا يملكون اموال لشراء المواد الأولية لإعادة أو إطلاق نشاطا.

وقد تصل قيمتها إلى 250000 دج على مستوى ولايات الجنوب، بينما مدة تسديد هذه السلفة لا تتعدي 36 شهرا.

➢ الصيغة الثانية: التمويل الثلاثي (وكالة -بنك -مقاول):

هي قروض ممنوحة من قبل البنك والوكالة بعنوان إنشاء نشاط. تكلفة المشروع قد تصل إلى 1000.00000 دج، والتمويل يقدم كالتالي:

- قرض بنكي بنسبة 70٪.

- سلفة الوكالة بدون فوائد 29 %.

- 1 % مساهمة شخصية.

وقد تصل مدة تسديده إلى 08 سنوات مع فترة تأجيل التسديد تقدر ب 03 سنوات بالنسبة للقرض البنكي.

للإشارة، فإن قيمة التمويل قد ارتفعت من 30000 دج إلى 100000 دج بالنسبة لقروض الموجهة لشراء المواد الأولية و 250000 دج بالنسبة لولايات الجنوب والهضاب العليا.

ومن 400000 دج إلى 1000000 دج بالنسبة لقروض الموجهة للإنشاء النشاطات (صيغة التمويل الثلاثي)، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 133-11 المعدل والمؤرخ في 22 مارس 2011.

2.1-الخدمات غير المالية:

إلى جانب القرض تسعى الوكالة إلى توفير المزيد من الخدمات في مجالات واسعة للمستفيدين، والهدف هو الدعم، إلى أقصى حد ممكن، واستمرارية الأعمال، لهذا فالوكالة توفر لهم:

- ✓ الاستقبال في أحسن الظروف المتاحة لحاملي أفكار إنشاء المشاريع.
- ✓ مراقبة فردية للمقاولين في مراحل إنشاء النشاط.
- ✓ متابعة جواريه جدية، لاستدامة الأنشطة التي تم إنشاؤها.
- ✓ دورات تكوينية لإنشاء و / أو تسيير المؤسسات الجد مصغرة.
- ✓ اختبارات المصادقة على الخبرات المهنية بالشراكة مع هيئات ومؤسسات المتخصصة والمخولة.
- ✓ معارض لعرض وبيع المنتجات المنجزة في إطار القرض المصغر.
- ✓ وضع موقع في الأنترنت لإشهار وبيع المنتجات وتبادل الخبرات.

3.1-الامتيازات الجبائية:

- ✓ إعفاء كل من الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاثة (3) سنوات.

✓ إعفاء من رسم العقاري على البناء المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة ثلاث (3) سنوات.

✓ تعفى من رسم نقل الملكية، الاقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد إنشاء أنشطة صناعية.

✓ إعفاء من جميع حقوق التسجيل، العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم إنشاؤها من قبل المقاولون.

✓ يمكن الاستفادة من الإعفاء الضريبي على القيمة المضافة، مقتنيات مواد التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء.

✓ تخفيض من الضريبة على الدخل الجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، وذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الاخضاع الضريبي، ويكون هذا التخفيض كالتالي:

- السنة الأولى من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 70%.
- السنة الثانية من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 50%.
- السنة الثالثة من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 25%.

- تحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%.

(www.angem.dz.com)

خاتمة:

يتضح ما سبق ذكره حول موضوع التوجيه المهني وبناء المشروع المهني يتضح الدور الكبير لعملية التوجيه المهني في مساعدة الأفراد الباحثين عن مناصب العمل في فهم عالم الشغل من حيث الفرص والآفاق المهنية من جهة، وما تتطلب من إمكانيات ومهارات يجب تعلمها أو تطويرها وفق تطور المهام والواجبات في المهن السابقة أو المهن الجديدة المستحدثة التي أفرزتها التغيرات والتطورات التكنولوجية المتتسارعة.

لذلك نجد المختص في عملية التوجيه يلعب دوراً بارزاً من خلال تواجده في المؤسسات المختلفة التربوية / المهنية، حاثاً وموجهاً ومساعداً ومبصراً للأفراد بإمكانياتهم وقدراتهم ومهاراتهم وماذا ينقصهم فيها لاعدادهم اعداداً سليماً ومتكملاً بهدف اختيار التخصصات / أو المهن التي تتوافق وتتلاءم مع امكانياتهم وظروفهم من جهة، وكذا توجيه الأفراد وفقاً لإمكانياتهم نحو المهن التي تصلح لهم ويصلحون لها بحكم أن المختص في التوجيه المهني على دراية بالعديد من المهن ومتطلباته في سوق العمل.

إضافة إلى ذلك فان المختص في التوجيه المهني له دوره البارز في مساعدة الأفراد في بناء مشاريعهم ومرافقتهم فيها تذليلاً لكل الصعوبات التي قد تعرّضهم في مواصلة بناء وإنجاح مشاريعهم المهنية.

وكخلاصة عامة نستطيع القول بان المختص في التوجيه المهني يعتبر عنصر فاعل في مساعدة أفراد المجتمع من الناحية النفسية، الاجتماعية والاقتصادية لولوج عالم الشغل من خلال المرافقة الدائمة والمستمرة لهم عبر المؤسسات المختلفة من أجل تحصيل معادلة وضع الفرد المناسب في مكان العمل المناسب.

قائمة المراجع:

- 1- جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة. (1999). **التجيئ المهني ونظرياته**، ط1، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 2- بديع محمود القاسم. (2001). **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق**، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 3- محمد مصطفى زيدان. (1975). دراسة سيكولوجية تربوية للتلميذ التعليم العام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 4- السيد عبد الحميد مرسي. (1976). **الإرشاد والتوجيه التربوي المهني**، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- 5- ضياف زين الدين، دوباخ قويدر. (2012). دور علم النفس في مساعدة الفرد في بناء المشروع الدراسي والمهني، ملتقى الوطني حول دور علم النفس في تحقيق التنمية البشرية الشاملة، قسم علم النفس المركز الجامعي غليزان.
- 6- أحمد عبد اللطيف أبو أسعد. (2009). **الإرشاد المدرسي**، ط1، دار المسيرة، عمان، 2009.

- 7- سليماني صبرين، دوباخ قويدر. (2018). دراسة استشرافية حول برامج الارشاد والتوجيه الجزائرية في الارغونوميا، ندوة وطنية حول بناء وتقويم البرامج التكوينية الإرشادية والمهنية والمنظم، قسم علم النفس جامعة المسيلة.
- 8- سعد جلال. (1992). التوجيه النفسي والتربوي والمهني، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 9- محمد محروس الشناوي. (1996). العملية الإرشادية، الطبعة الأولى، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
- 10- محمد مصطفى زيدان. (1985). دراسة سيكولوجية تربوية لتأميم التنظيم العام، الجزائر.
- 11- يوسف مصطفى القاضي وأخرون. (1980). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، ط2، دار المريخ، السعودية.
- 12- عبد الرحمن حدس. (1999). دليل المعلم في بناء الاختبارات التحصيلية، ط2، دار الفكر العربي للطباعة، عمان.
- 13- سامي ملحم. (2000). القياس والتقويم في التربية والتعليم، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- 14**-رمضان محمد القذافي. (1997). التوجيه والإرشاد النفسي، ط1، دار الجبل، بيروت، لبنان.
- 15**-محمد محروس الشناوي. (1996). العملية الإرشادية، ط1، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة.
- 16**-حمدي ياسين وآخرون. (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 17**-فهد إبراهيم الغامدي. (1997). الخدمات الارشادية وأثرها في الحد من ظاهرة التسرب الدراسي بالمرحلة المتوسطة، رسالة ماجистير، جدة، المملكة العربية السعودية.
- 18**-محمد بن محمود. (2008). الادارة المدرسية في مواجهة المشكلات التربوية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر.
- 19**-بوطبال سعد الدين. (2013). دور التوجيه والإرشاد المهني في تشغيل الشباب، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 2، العدد 2، جامعة مستغانم، الجزائر، ص116-ص123.
- 20**-أحمد أبو أسعد، الهواري. (2008). التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- 21**- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2001). الحقيبة التدريبية لمنهج التوجيه المهني والتميز، 2001.
- 22**- بن أحميده سهام. (2003). علاقة الاختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة، رسالة ماجистير، جامعة الجزائر.
- 23**- بولعباس سمية. (2017). ما مدى تأثير أسلوب التسيير للموارد البشرية على أداء الاتحادية ومحدودها، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر 3.
- 24**- عمر محمد التومي الشيباني. (1991). من أسس التوجيه المهني "مقدمة في علم النفس المهني"، منشورات الجامعة المفتوحة، ط1، طرابلس.
- 25**- مصطفى آيت خلو. (2006). دور تدريس مادة التكنولوجيا بالسالك الثانوي في توجيه التلاميذ نحو الجذع المشترك التكنولوجي، منكرة لنيل دبلوم مستشار في التوجيه المدرسي، مركز التوجيه والتخطيط التربوي الرباط، المغرب.
- 26**- حنان عبد الحميد العناني. (2000). الطفل، الأسرة، المجتمع، الطبعة الأولى، دار الصفا، عمان.

27- خالد عبد السلام. (2003). الإرشاد والدعم النفسي في الوسط المدرسي، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني، سطيف.

28- www.emploi.nat.tn, 23/04/2022, 08:23h

29- www.dgfp.gov.dz, 29 /04/2022, 23:07h.

30- www.anem.dz, 15/05/2022, 11:46h.

31- www.mtess.gov.dz, 19/05/2022, 09:31h.

32- www.anade.dz, 22/05/2022, 14:27h

33- www.angem.dz, 02/06/2022, 01:43h.

34- www.selsabil.com, 19/06/2022, 00:16h

35- www.edu-dz.com , 03/07/2022, 03:15h.

36- Wadilarab.yoo7.com, 23/08/2022, 03:25h.

37- بحري صابر. (2012). مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر وآليات التنسيق فيما بينها، ملتقى وطني موسوم بـ واقع التكوين الجامعي في الجزائر من خلال مخرجاته في سوق العمل رؤية تقويمية، قسم علم النفس، جامعة المسيلة.

38- المرسوم التنفيذي رقم 08-04، (19،01،2008).

المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلال المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية " سلك المتصرفين" ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 03 بتاريخ 2008/01/19.

39- المرسوم التنفيذي ذي رقم 315-08 (11,10,2008).
المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلال الخاصة بالموظفين المنتسبين للأسلال الخاصة بال التربية الوطنية والإدارات العمومية " سلك مستشاري التوجيه المدرسي والمهني" ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 59 بتاريخ 2008./10/12

40- المرسوم التنفيذي ذي رقم 93-09 (22,02,2009).
المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلال الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين " سلك مستشاري التوجيه" ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 13 بتاريخ 2009./02/25

41- المرسوم التنفيذي ذي رقم 315-08 (11,10,2008).
المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلال

الخاصة بالموظفين المنتسبين للأislak الخاصة بال التربية الوطنية
والإدارات العمومية " سلسلة أستاذ المدرسة الابتدائية" ، الجريدة
الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 59 بتاريخ 2008./10/12

42- المرسوم التفيذي رقم 167-08 (07,07,2008).
المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأislak
الخاصة بإدارة السجون " سلسلة الضباط" ، الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية، رقم 30 بتاريخ 2008./07/11

43- المرسوم التفيذي رقم 167-08 (07,07,2008).
المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأislak
الخاصة بالأمن الوطني" سلسلة الضباط" ، الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية، رقم 78 بتاريخ 2010./12/26

44- المرسوم التفيذي رقم 286-10 (14,11,2010).
المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأislak
الخاصة بإدارة الجمارك" سلسلة المفتشين وسلسلة المراقبين العامين" ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 04 بتاريخ 2010./01/20

45- المرسوم التنفيذي رقم 133-10، 05/05/2010.

المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين لأسلاك الخاصة بالتعليم العالي " سلك المنشطين الجامعيين" ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 31 بتاريخ 2010/05/09.

46- المرسوم التنفيذي رقم 433-11، 26/12/2011.

المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين لأسلاك مسخدمي دعم البحث" سلك مكلفي الاعلام العلمي والتكنولوجي" ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 70 بتاريخ 2011/12/27.

47- المرسوم التنفيذي رقم 334-11، 20/09/2011.

المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية " سلك المستشارين الاجتماعيين للإدارات الإقليمية" ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 53 بتاريخ 2011/09/28.