

الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية "نظرة من خلال القانون الخاص بعمال التكوين المهني"

د. نوبيات قدور

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

ملخص:

إن الاستقرار المهني في مهنة ما مرتبط إلى حد بعيد بمدى شعور الفرد بالاستقرار النفسي، الذي يأتي من خلال انسجامه مع المهنة التي تلائم قدراته واستعداداته وميوله، وتعتبر هذه الإنسجامية محور أساسي في عمل المرشد المهني باعتباره شخص مؤهل لتقديم مجموعة خدمات تساعد الفرد على تحقيق أهدافه وتلبية حاجاته وطموحاته. وعليه فإن وجود خدمات الإرشاد المهني على مستوى المؤسسات التكوينية تساعد الأفراد في حسن اختيار التكوين في مهنة أو حرف معينة تتناسب مع قدراتهم وميولهم، مما يسمح لهم مستقبلا من دخول عالم الشغل واندماجهم فيه بحالة من الرضا الوظيفي، ومنه نطرح التساؤل أي دور يقوم به مستشار التوجيه المهني، وهل تضمن القانون الخاص بعمال التكوين المهني ما يوضح خدمات الإرشاد المهني.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني - الإرشاد المهني - القانون الخاص بعمال التكوين المهني.

Abstract:

The professional stability of a profession is closely related to the extent of the individual's sense of psychological stability, which comes in harmony with the profession that suits his abilities, aptitudes and tendencies. This harmony is an essential part of the work of the professional guide as a person qualified to provide a range of services to help the individual achieve his goals and meet Needs and ambitions.

Therefore, the presence of professional guidance services at the level of training institutions helps individuals in choosing the appropriate composition in certain professions or trades commensurate with their abilities and tendencies, which allows them to enter the future of the world of work and their integration in a state of job satisfaction, and ask the role of any guidance counselor And whether the law on vocational training includes a provision for vocational guidance services.

Keywords: vocational training, career counseling, vocational training law.

تعريف التكوين المهني :

ويرى **مورينو ميناجير** بأن التكوين فعلا بيداغوجيا يكتسب، وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات مهنية فالتكوين ينبغي أن يسعى إلى البناء وإلى تحليل المواقف البيداغوجية وإلى توضيح المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية، مع إمكان استثمارها من جديد في السلوك، وتحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان (مقداد وآخرون، 1993، 302)

في حين يرى **دي مونتو مولان** بأن التكوين يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشد في أعمال ذات طبيعة مهنية (مقداد وآخرون، 1993، 302).

ولقد اعتبر **دي مونتو مولان** أن الراشد هو الذي يختار التكوين المراد حسب المهنة المرغوبة، غير أنه ركز على الراشدين دون غيرهم ممن يتلقون تكوينا معيناً في مهنة ما. كما هذا التكوين الذي سيتلقاه الفرد يجب أن يحدث تغييراً إيجابياً إلى أفضل حتى يشعر الفرد أنه ذو خبرة وحقق مكانة.

أما **ميلاري** يرى بأن التكوين عبارة نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني، كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات (مقداد وآخرون، 1993، 302)

فهذا التعريف يعتبر التكوين نوع أو جزء من التدريب للقيام بمهنة وما لا نستطيع أن نقول أن هذا الأخير لا يعتبر دليلاً كافياً فقد يكون فرد في عملية ما ولا ينتج فيها فمثلاً قد تتعلم امرأة ما فن التفصيل والخياطة ولكنها لا تملك الإمكانيات اللازمة فلا تخطط.

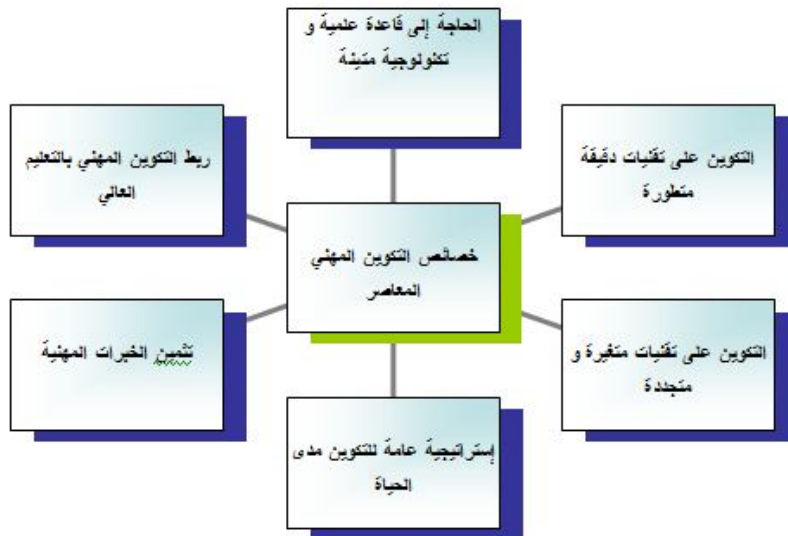
في حين ذهب **غياث** بعيداً في تعريف التكوين المهني حيث اعتبره مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال النشاطات الاقتصادية المعينة (غياث، 2002، 79).

وعليه من خلال التعاريف السابقة الذكر نستخلص ما يلي:

أن التكوين المهني هو نشاط مهني منظم يقوم به الفرد من أجل الحصول على معارف وتحويلها إلى مهارات عملية يدوية.

خصائص التكوين المهني المعاصر:

يتميز التكوين المهني المعاصر بمجموعة من الخصائص، يمكن إيجاز أهمها في الشكل الموالي:



1 - الحاجة إلى قاعدة علمية و تكنولوجية متينة: لم يعد التكوين عملية بسيطة تسمح لنا بتعلم مهنة تقليدية من الآباء و الحرفيين المهرة، بل أصبحت المهن العصرية ذات متطلبات جد معقدة تحتاج إلى قاعدة علمية متينة، و خبرات مهنية تطبيقية، و مستوى جيد من الذكاء و الإبداع و القدرة على التكيف مع المستجدات.

2 - التكوين على تقنيات دقيقة متطورة: في إطار الانفتاح على الاقتصاد العالمي، فسوف يحتاج المتربصون إلى التعامل مع أجهزة جد متطورة، لهذا على المراكز التكوين المهني أن تكون مجهزة و أن تكون في مستوى متطلبات سوق العمل.

3 - التكوين على تقنيات متغيرة و متجددة: لم يعد التكوين كما كان سابقاً، أي تكوين أفراد لمدة معينة، يتقن العامل أو الفني مهارة يستعملها بقية حياته المهنية. بل أصبحت التكنولوجيا في تطور مستمر، و أصبح من الضروري إعادة تدريب الفنيين والتقنيين و ضرورة الرسكلة وإعادة التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

4 - إستراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة: لقد تحولت عملية التكوين المهني من البقاء في الدراسة و التعلم و التمرن على مهنة لمدة طويلة نسبياً، ثم التوقف للتفرغ للعمل؛ أما اليوم، و نتيجة التغير السريع في التقنيات العمل فإنه أصبح من الضروري تقسيم مدة التكوين إلى فترات قصيرة نسبياً عوض الفترة الواحدة الطويلة المدى و السماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم بمراكز التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك و اعتماد التدريب التناوبي كإستراتيجية في التكوين.

5 - تثمين الخبرات المهنية: يجب على مراكز التكوين عدم الاقتصار على حاملي بعض الشهادات لمتابعة أنواع من التكوين بل يجب القبول بالتجربة الفردية و الخبرة المهنية، و متابعة التدريب من خلال المزج بين النظري و الخبرة المهنية في إطار التربية المستمرة.

6 - ربط التكوين المهني بالتعليم العالي: يتم ذلك من خلال إيجاد أساليب تسمح للناجحين في الدراسات المهنية، بمتابعة دراستهم الثانوية ثم العليا، و هكذا يصبح بإمكان العمل المهرة و الفنيين الالتحاق بالجامعة دراستهم العليا، إذا توفر فيهم شروط ذلك، على أن لا تكون الشهادة شرطاً ضرورياً لذلك (جنفال، 2003، 39)

1- تعريف الإرشاد المهني:

عرف الهاشمي (2008) الإرشاد المهني على أنه العملية النفسية التي تساعد الفرد على حسن اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وعوامله الاجتماعية وما ينسجم مع جنسه. (الهاشمي، 2008، 74) كما عرفه زهران (1998) هو مساعدة الفرد في معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة مخططة، وإعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم المهنة تعليمياً وتدريبياً، ومتابعته أثناء العمل ضماناً للنجاح والاستقرار، ولقد أصبح من بين أهداف الإرشاد المهني العمل على إكساب الفرد المرونة الكافية والخبرات اللازمة التي تجعله قادراً على مواجهة التطورات، والتغيرات المحتملة في حياته المهنية. (زهران، 1998، 426).

وقد قدم (براون بروكس في الخطيب، 2007) تعريفاً للإرشاد المهني على أنه عملية تفاعل يتم بها مساعدة الأفراد الذين لديهم مشكلات في النمو المهني، أي عملية اختيار المهنة والدخول فيها والتوافق معها والتقدم فيها. (الخطيب، 2007، 220)

أما سهام أبو عيطة (2002) فقد أكدت على أن الإرشاد المهني هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته، وميوله، وأهدافه، وظروفه الاجتماعية، والعمل على إعداده، وتأهيله لهذه المهنة، والتحاقه في العمل والترقي فيه، لتحقيق أفضل توافق مهني (أبو عيطة، 2002، 266)

إذا فالإرشاد المهني يتمثل في مساعدة الفرد في اختيار المهنة الأكثر ملائمة له ، والأكثر قدرة على إشباع حاجاته المختلفة حتى يشعر بالرضا عنها، ويسهم في العمل كماً وكيفاً بحيث يرضى الآخرون عنه، كما أن الإرشاد النفسي يعنى بكل التلاميذ سواء المتفوقين أو العاديين أو المتعثرين دراسياً في التخطيط الدراسي المهني، عن طريق الأنشطة الإرشادية التي يمارسها المرشد.

2- الشروط الواجب توافرها في المرشد المهني:

يحتل المرشد المهني مكانة أساسية في عملية اختيار وتوجيه الأفراد نحو المهن والدراسات، لذلك وجب أن تتوفر في من يمارس هذه الوظيفة أن تتوفر فيه مجموعة كفايات أساسية، والتي حددها الرابطة الوطنية للإرشاد المهني الأمريكية سنة (1981) في ستة مجالات أساسية: (الخطيب، 2007، 221)

أ- مجال الإرشاد العام: المعرفة الوافية بنظريات الإرشاد وأساليبه، والقدرة على بناء علاقات مهنية مع المسترشدين، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات المهنية الصائبة.

ب- مجال المعلومات: وجود معلومات شاملة حول التعليم، والتدريب و سوق العمل والصادر المهنية، وأنماط التعليم المهني، والمسارات المهنية.

ج- التقييم الفردي والجماعي: القدرة على استخدام أساليب القياس المختلفة (الاستعداد، التحصيل، الميول... الخ) وتقييم الأداء، وتفسير البيانات وتوضيحها للأفراد والجماعات، والمؤسسات).

د- الإدارة : معرفة إدارة البرامج، وأساليب تقييم الحاجات، والقدرة على إعداد الميزانية اللازمة للبرامج، وإدارة الوقت وتنظيمه، والقدرة على كتابة التقارير حول النشاطات المهنية.

هـ- التنفيذ: القدرة على إيجاد برامج إرشادية في مختلف مجالات النمو المهني، والقدرة على تنفيذ برامج النمو المهني الفردية والجماعية، وبذل الجهود لتأييد نشاطات وخدمات النمو المهني.

و- الاستشارة: معرفة استراتيجيات الاستشارة ونماذجها، والقدرة على تقديم تكلفة نشاطات الإرشاد والنمو المهني.

3- دور المرشد المهني: نظراً لما تستلزمه عملية الإرشاد المهني من مجهودات وكفاءات للقيام بها على أكمل وجه فقد حدد أبو عباة ونيازي، (2001) عدة أدوار للمرشد المهني يمكن أن نوضحها كالتالي:

أ- تقدير الجانب الشخصي للمسترشد: والتي تتمثل في المعلومات الشخصية، المعلومات الأسرية، الخبرات التعليمية.

ب- تقدير الجانب المهني للمسترشد: حيث يتم تعريف المهنة حسب اللوائح والأنظمة، تاريخ وتطور المهنة، طبيعة العمل (المسؤوليات والأدوار والعلاقة مع التخصصات الأخرى، ومكان العمل) ومتطلبات العمل (يشمل التعليم والتدريب، وخصائص الفرد واهتماماته) وشروط التقدم للعمل وسلم الأجور، وإمكانات الترقية، والعلاقات داخل العمل.

ج- اتخاذ القرار: أين يتم إكساب المسترشد المهارات اللازمة لاتخاذ القرار السليم، من خلال مساعدته على التركيز على الأهداف الواقعية، ورسم خطة تقديم العمل أو الدخول في برنامج تدريبي، والمحافظة على الدافعية.

د- المتابعة والتقييم: حيث يقوم المرشد تزويد المسترشد بالمعلومات التي يحتاجها، ضمن استمرارية الدافع وذلك بتوفير الدعم والمساندة والتشجيع، والتحقق من سير المسترشد نحو تحقيق الأهداف ومساعدة المسترشد في حل ما يعترضه من صعوبات أو مشكلات (أبو عباة و نيازي ، 2001، 192)

- خدمات الإرشاد المهني: إن الإرشاد المهني عملية مستمرة متصلة يقدم من خلالها عددا من الخدمات نذكر منها ما يلي:

أ-الاختيار المهني: يهتم الإرشاد المهني كما أوضحته (أبو عيطة،2002) بإعداد الفرد إعدادا كافيا يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنة المستقبل، ويتم تحقيق ذلك عن طريق تقديم معلومات كافية للمسترشد عن نفسه، وعن مجالات العمل المختلفة التي تلائمها، وقيام الفرد بالمواعمة بين قدراته، واهتماماته، وميوله وحاجة المجتمع وتتم عملية الاختيار المهني وفق الخطوات التالية:

* تحليل العمل: يهدف تحليل العمل إلى:

- وصف طبيعة العمل التي تحدد في المواصفات الجسمية والعقلية، وظروف العمل.
- الوضع الوظيفي القائم للعمل: وصف طبيعة السلوك اليومي للعامل من حيث الواجبات والحقوق.
- العوامل الخارجية لبنية العمل: وصف مكان العمل من الداخل والخارج.
- * تقييم المسترشد: يتم تقييم المسترشد وفق الأسس التالية:
- تحديد الرغبة: تتوقف رغبة المسترشد المهنية على ما يرغب أن يصل إليه في المستقبل.
- معرفة نواحي القوة والضعف لدى المسترشد: باستخدام المقاييس والاختبارات الموضوعية تظهر نواحي القوة والضعف لديه فتساعده المعلومات التي يتحصل عليها في تحديد مهنة التي تناسبه.
- تحديد الميول: استجابة الفرد بالرضا، أو النفور نحو شيء معين، أو مهنة معينة، وهي مكتسبة وتعمل على تسيير اتجاه الفرد.

إذا الاختيار المهني عملية تتطلب تناسق بين تحليل العمل أي متطلبات العمل أو المهنة وخصائص وقدرات الفرد المسترشد، حتى يكون هناك رضا واستمرارية في الأداء. (أبو عيطة،2002، 274)

ب- التربية المهنية: تعتبر التربية المهنية عملية شاملة تمتد عبر المراحل الدراسية التي يمر بها التلاميذ، وتهتم بإعدادهم للمستقبل المهني وقد عرف (زهران 1998) التربية المهنية على أنها ذلك البرنامج التعليمي المهني الذي يدور حول محرم رئيسي وهو تسيير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة، ومتطلبات المهن بأنواعها المختلفة جسديا وعقليا، وبيئة العمل جغرافيا وبشرياً، والأجور، ونظام الترقى والعمل مستقبلاً، واحتمالات سوق العمل والقوى العاملة والعرض والطلب.

ج- التأهيل المهني: التأهيل المهني عملية تستغرق وقتاً طويلاً في التأهيل المتخصص، يهدف إلى إكساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة معينة بالذات.

د- التشغيل: وهي عملية تبدأ بالمساعدة في البحث عن العمل، ثم عملية المساعدة في الدخول فيه،.

هـ- التوافق المهني: تقبل ورضا وترقي الفرد في عمله فإن ذلك يشعره بالسعادة، وإذا صادفته مشكلات فإنه يعمل على حلها في حينها، فيزيد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني.

و- الترقى: يجب العمل على إتاحة جميع فرص التقدم والترقي الرأسي في العمل إلى أعلى الدرجات، وهذا من أهم عوامل الرضا والتوافق المهني.

ويمكن إجمال خدمات الإرشاد المهني في الشكل الموالي:



4- مشكلات الإرشاد المهني: حدد الداھري (2005) عدد من المشكلات التي تعترض عملية الإرشاد المهني تتمثل في:

أ- المشكلات التربوية: مشكلات تتعلق بنوع الدراسة والالتحاق بها: وتظهر بشكل جلي في: مشكلات النقص في المعلومات الخاصة بأنواع الدراسة، ومشكلات الاستعدادات والمويل والخصائص، وكذا مشكلات التوافق الدراسي.
ب- المشكلات المهنية: تبدأ هذا المشكلات باختيار نوع الدراسة التي يتبعها الفرد والتي ترتبط بالتوافق المهني والنجاح في العمل، وتتجلى هذه المشكلات في:

- مشكلات اختيار نوع العمل والإعداد له والالتحاق به، والمتمثلة في نقص المعلومات الحديثة والكافية حول المهن والطبيعة التخصص، ونقص الإعلام، وتأثير البيئة المحيطة بالفرد، وصعوبة الاختيار المهني، وسوء التوافق المهني، وتأثير البطالة.

- مشكلات التوافق مع العمل والمتمثلة في المشكلات المتعلقة بالتوافق مع ظروف العمل، المشكلات المتعلقة في العمل والتحول إلى أعمال أخرى، المشكلات المالية والصحية التي تؤثر في توافق الفرد مع عمله، المشكلات المتعلقة بالتقاعد عن العمل والإحالة على المعاش. (الداھري، 2005، 86).

5- مستشار التوجيه المهني في الجزائر: حسب القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني الصادر في 21 أبريل 1990 يكلف مستشار التوجيه والتقييم المهنيين بـ:

1- التنسيق والتنشيط وتخطيط الأعمال المتعلقة بتوجيه المترشحين لتكوين معين وذلك بالاتصال مع مديري المؤسسات المعنية.

2- مساعدة المتكويين والمتمهين أثناء التكوين.

3- تقييم برنامج العاملين النفسانيين التقنيين الذي ينسق أعمالهم ومردود يتهم بالاتصال مع مديري المؤسسات المعنية.

4- تقويم مستوى الإدماج المهني لخريجي التكوين والتعليم المهنيين بالتنسيق مع عالم الشغل.

من خلال هذه المهام المكلف بها مستشار التوجيه المهني، يمكن أن نلاحظ ما يلي:

- انحصرت هذه المهام في جوانب توجيهية وأخرى تقييمية بحثة، غير أنها غير دقيقة وغير مفصلة، وبقي المجال مفتوح وغير واضح المعالم للمطبقين في التعامل مع هذه المهام.

- لم يتم توضيح نوعية العلاقة بين مستشار التوجيه المهني والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.
- عدم تحديد إجراءات عملية تقويم مستوى الإدماج المهني لخريجي التكوين والتعليم المهنيين، ولم توضح حدود صلاحيات مستشار التوجيه المهني في ذلك.
- هناك إشارة لدور مستشار التوجيه في تقديم المساعدة للمتربصين إلا أنه لم تصنف نوعية هذه الخدمة إن كانت توجيهية أو إشرافية أو إرشادية نفسية، أم أن الأمر يتعلق بكل هذه الخدمات.
- ومما سبق يمكن أن نلاحظ أن هناك غياب للإرشاد المهني سواء ما تعلق بالاختيار المهني أو التربية المهنية أو التأهيل المهني في النص الصريح للقانون ماعدا ما يمكن قراءته ضمنا.
- ووفق هذه الرؤية تم صياغة البرنامج الخاص بتكوين مستشاري التوجيه والتقييم المهنيين والمصمم من قبل المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين بالجزائر العاصمة والمتمثل في المحاور الكبرى التالية:
- أ- واقع التكوين المهني ومحيطه.
- ب- التوجيه المهني.
- ت- الاتصال.
- ث- تقنيات المقابلة.
- ج- تحليل منصب عمل وتطبيقاته في التوجيه المهني.
- ح- المشروع المهني.

ويتم تكوين فئة مستشاري التوجيه المهني في هذه المحاور في معاهد التكوين والتعليم المهنيين الستة من قبل أساتذة متخصصين في التعليم المهني و مفتشي التكوين والتعليم المهنيين، لمدة أربعة أشهر أثناء الخدمة.

- معوقات الإرشاد المهني في مراكز التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر:

- الملاحظ لواقع التكوين والتعليم المهنيين يلاحظ أن الإرشاد المهني يواجه مجموعة صعوبات بسبب:
- غياب كامل للتربية المهنية لتلاميذ التعليم المتوسط والثانوي الذين يجدون صعوبات في مواصلة الدراسة، والذين بإمكانهم مواصلة التكوين والتعليم المهنيين في مؤسسات التكوين المهني.
- حداثة منصب مستشار التوجيه المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين.
- نقص الإعلام المهني، سواء ما تعلق منه بشروط مباشرة لمهن معينة، أو ما تعلق بسوق العمل المحلي والوطني.
- غياب أو قلة التنسيق بين مختلف القطاعات والمؤسسات المعنية بالتعليم والتكوين المهني.
- العزوف عن بعض المهن لغياب المكانة الاجتماعية لها.
- القيام بالاختيار المهني على أسس خاطئة كالنقل المباشر لبعض الأشخاص أو إتباع رغبات الآباء وميولهم الشخصية.
- نقص الوعي بين الأفراد وأسره حول أهمية وفاعلية التوجيه والإرشاد المهني.
- وبناء عليه جاءت الممارسة الميدانية للإرشاد المهني من قبل المستشارين غير واضحة المعالم، ودون تصميم أو تخطيط عمليين، مع تباين في آراء المستشارين بين مهتم وغير مهتم، الأمر الذي يدعو إلى ضرورة دعوة الجهات المعنية لتفصيل أكثر لمهام وأدوار مستشار التوجيه وإضافة خدمات الإرشاد المهني، وضبطها بمناشير وزارية مع إعطاء توجيهات لتعديل برامج التكوين أثناء الخدمة بما يتناسب مع المهام الجديدة، أو أن تبادر الوزارة إلى إحداث منصب مرشد مهني بمراكز التكوين توكل له مهام الإرشاد المهني.

المراجع:

- 1- زهران حامد عبد السلام (1998): التوجيه والإرشاد النفسي، ط3، عالم الكتب، القاهرة.
- 2- أبو عيطة سهام محمد (2002)، مبادئ الإرشاد النفسي، ط2، دار الفكر، الأردن.
- 3- أبو عباة صالح بن عبد الله ، نيازي عبد المجيد بن طاش(2001): الإرشاد النفسي والاجتماعي، ط1، مكتبة العبيكان، الرياض.
- 4- الخطيب صالح أحمد (2007): الإرشاد النفسي في المدرسة، أسسه ونظرياته وتطبيقاته، ط2، دار الكتاب الجامعي، العين.
- 5- الداھري صالح حسن (2005): سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل، عمان.
- 6- الهاشمي عبد الحميد محمد (2008): التوجيه والإرشاد النفسي-الصحة النفسية الوقائية- ط4، دار ومكتبة الهلال، بيروت.
- 7- وزارة التكوين المهني، القانون الخاص بعمال التكوين المهني الصادر في 21 أبريل 1990