

## تشخيص لواقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر

أ. بن عياش حورية  
جامعة عنابة- الجزائر

### ملخص

يهدف هذا المقال إلى دراسة وتحليل واقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر، وتطوره منذ فترة ما قبل الاستقلال إلى يومنا الحاضر، كذلك التطرق إلى أهمية التوجيه المهني خاصة في المساهمة في تربية الاختيارات المهنية وبناء المشاريع المهنية للمرشحين المقبلين على عملية التكوين، ومساعدتهم على اتخاذ قرار اختيار مهنة بعد التعرف على قدراتهم وإمكانياتهم الحقيقية، وكذلك متطلبات المهنة المختارة .  
**الكلمات المفتاحية:** الانتقاء والتوجيه المهنيين ، قطاع التكوين المهني، تربية الاختيارات المهنية، بناء المشاريع المهنية .

### Résumé

L'objectif de cet article est l'étude et l'analyse de la réalité de la sélection et de l'orientation professionnelles dans le secteur de la formation professionnelle en Algérie, et son évolution depuis la période d'avant l'indépendance jusqu'à ce jour.

L'article présente également la valeur et l'importance de l'orientation professionnelle dans la construction des projets professionnels et l'éducation des choix professionnels des candidats à la formation.

**Mots clés :** Sélection et orientation professionnelles, Secteur de la formation professionnelle, Education des choix professionnels, Construction des projets professionnels.

### مقدمة

**مما** لا شك فيه أن بقاء المنظمات واستمرارها يتوقف على مدى قدرتها على مسايرة التغيرات التكنولوجية السريعة، وعلى مدى قدرتها تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية، وهذا يتوقف على مدى كفاءة وقدرة الموارد البشرية التي تمثل العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية.

من بين وسائل تنمية الموارد البشرية نجد التوجيه والتكوين المهنيين، اللذان يعدان من وسائل تنمية مهارات العاملين وتعديل سلوكياتهم، وإكسابهم اتجاهات جديدة نحو العمل، بغرض تحسين أدائهم والرفع من مستوى كفاءتهم الإنتاجية.

تلعب المؤسسات التكوينية الجزائرية دورا مهما في تقديم فرص التكوين لتأمين مورد بشري فعال، لأن الحاجة إلى عمال مهرة في ازدياد مستمر.

في التكوين المهني في الجزائر نتحدث دائما عن ضعف الإمكانيات المادية، ونقص الوسائل، عن المشاكل المهنية والبيداغوجية، والصعوبات التنظيمية التي تواجه المؤسسات التكوينية ومسيريها، لكننا نهمل دائما الحديث عن الخطوة الأولى والأساسية التي تمهد لالتحاق المترشحين بالمؤسسات التكوينية: وهي عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين والتي تسمح لمستشاري التوجيه المهني بالاختيار الموضوعي للمترشحين وإحاقهم بالتخصصات المهنية الملائمة.

يعتبر الانتقاء والتوجيه المهنيين من بين التقنيات الأساسية التي تساهم في تقييم الأفراد وتهدف إلى مساعدتهم في التعرف على قدراتهم واستعداداتهم وملاءمتها مع نوع النشاط المهني المرغوب فيه.

من خلال هذا المقال سوف نتطرق إلى جانبين:

**الجانب الأول :** نستعرض فيه تشخيص لواقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر وتطوره منذ فترة ما

قبل الاستقلال إلى يومنا الحاضر مع التعرض لكل التغيرات التي طرأت عليه بالدراسة والتحليل.

**الجانب الثاني:** نستعرض أهمية التوجيه المهني في التكوين المهني، و مساهمته في تربية الاختيارات المهنية لدى المترشحين و بناء مشاريعهم المهنية، وصولا إلى اقتراح ضرورة ربط التعليم المهني بالنظام التعليمي العام للحصول على مورد بشري فعال ذو مهارة و كفاءة عالية.

### أولا: تحديد المفاهيم إجرائيا:

- **التشخيص:** هو التحديد و الوصف لوضعية معنية.
- **الواقع:** ما هو حاصل فعليا في مجال من المجالات أو ميدان ما.
- **الانتقاء المهني:** هو العملية التي يقوم بها مستشارو التوجيه والتقييم المهني على مستوى المؤسسات التكوينية لإلحاق المترشحين للتكوين المهني بالمقاعد التكوينية.
- **التوجيه المهني:** هو العملية التي من خلالها يساعد مستشارو التوجيه والتقييم المهني على مستوى المؤسسات التكوينية المترشحين في اختيار تخصص مهني دون آخر .
- **قطاع التكوين المهني :** هو مجموع معاهد ومراكز التكوين المهني الواقعة تحت إشراف وزارة التكوين و التعليم المهنيين في الجزائر.

### 1- تحديد مفهوم الانتقاء المهني:

الانتقاء المهني عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل في وظيفة محددة. وتعرفه S.Pacaud (74) على أن " الانتقاء المهني لا يعتمد فقط على اختيار فرد لمهنة محددة أو الاختيار من ضمن الأفراد الأكثر ملائمة وقدرة على شغل المناصب والتخلي عن الأفراد الذين لا تتوفر لديهم القدرة وإنما الانتقاء كذلك يهتم بميزات الشخصية كالإرادة، حب المهنة والرغبة فيها والقدرة على تحمل المسؤولية.

وهذه العوامل في رأي الكثيرين من المختصين النفسانيين يمكنها التعويض عن بعض القدرات و المهارات لدى الكثير من الحالات" (1).

## 2- تحديد مفهوم التوجيه:

يتفق أغلبية الباحثين في كون التوجيه orientation هو المساعدة السيكولوجية، التربوية والمهنية التي تقدم للأفراد من أجل إجراء الاختيار الأفضل سواء تعلق الأمر بمستقبلهم المهني أو المدرسي.

يعرف Larousse التوجيه بكونه:

وجه: "تحديد وجهة الطفل نحو العلوم، إرشاد الطفل حول المهنة التي يمكنه اختيارها بالنظر إلى حالته ووضعيتها سوق التشغيل" (2).

كما قام مجموع خبراء منظمة اليونسكو بتقديم تعريف للتوجيه سنة 1970 على أنه: "التوجيه يسمح للفرد باكتشاف مميزات الشخصية وتطويرها من أجل اختيار مجال دراسته المهنية للمساهمة في تطوير المجتمع و السمو بشخصيته" (3).

التوجيه إذا هو عملية اكتشاف ومعرفة الذات من خلال التعرف على القدرات الحقيقية و المواهب والمؤهلات من أجل الارتقاء والانتفاع بها. وهو عملية مستمرة هدفها مساعدة الأفراد حتى يساعدوا أنفسهم على إحداث التوافق بين ذواتهم و البيئة المحيطة.

## 3- تحديد مفهوم التوجيه المهني:

من بين الباحثين الأوائل الذين اهتموا بدراسة التوجيه المهني نجد Super (62) الذي قام بتحديد مفهومه في كتابه سيكولوجية المهن باعتباره: "عملية مساعدة الفرد على إنماء صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره وواقعه ومساعدته على أن يختبر هذه الصورة في الواقع وان يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة و للمجتمع المنفعة". (4)

أما: Guy Sinoir فإنه يعرف التوجيه المهني حسب ما جاء في التشريع الفرنسي والذي يحتوي على مفهومين هما:

**3-1) المفهوم الإداري:** الذي ينص على أن التوجيه المهني يستجيب لانشغالات السلطات العمومية لتأمين هيئات ومؤسسات تهتم بتوزيع جيد للمهن حسب قدرات الأفراد، ومهمتها إيجاد لكل فرد النشاط الذي من خلاله يتحصل على أكبر نجاعة اقتصادية واجتماعية. وحسب القانون الفرنسي فإن التوجيه المهني هو مجموع العمليات التابعة للتعليم التقني التي تسبق وضع الشاب في مجالات عديدة كالجارة و الصناعة و التي هدفها الكشف عن القدرات الذهنية والإمكانيات الجسمية لهؤلاء الشباب.

**3-2) المفهوم الفني:** التوجيه المهني هدفه نصح التلميذ الذي أنهى دراسته نحو نشاط يستجيب لذوقه الخاص، لاهتمامه، لمعارفه و لقدراته العقلية و الجسمية مع الأخذ بعين الاعتبار وضعية عائلته و سوق الشغل كما يهدف إلى إقامة علاقة انسجام بين الفرد ومميزاته الذاتية، و نشاط معين و متطلبات ذلك النشاط. (5)

من خلال ما سبق نستخلص أن التوجيه المهني هو:

- عبارة عن مساعدة الفرد على أن ينمي صورة متكاملة لذاته تتلاءم مع قدراته وإمكانياته، دوافعه وميوله، إضافة إلى ظروفه الاجتماعية.

- هو عبارة عن علاقة تكاملية بين القائم بعملية التوجيه المهني والخاضع لها حيث يضمن الأول للثاني المساعدة والاستشارة والمتابعة.

- هو عبارة عن منح الفرد إمكانية التعرف إلى المجال المهني و بالتالي تجريب خبراته.

وعليه فالتوجيه المهني هو المساعدة النفسية والمهنية التي يتلقاها الفرد للتعرف على قدراته و دوافعه و تحديد ميوله و رغباته و كذلك التعرف على عالم الشغل و متطلبات المهن من أجل تحديد الاختيار الأنسب و الملئم الذي يكفل له النجاح و الرضا و التوافق.

#### 4- تطور نظام الانتقاء والتوجيه المهني في الجزائر:

قبل التطرق إلى تطور نظام الانتقاء والتوجيه المهني في الجزائر، تجدر الإشارة إلى أن المراكز الوحيدة القائمة بهذه العملية هي:

- مراكز التوجيه المهني والمدرسي COSP الموجودة على مستوى مديريات التربية والتي تقوم بتوجيه تلاميذ الطورين المتوسط والثانوي إلى التخصصات الدراسية حسب نتائجهم خلال السنة الدراسية.

- معاهد ومراكز التكوين المهني و التمهين.

من خلال هذا الطرح سوف نتطرق إلى تطور نظام الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر و الذي عرف تغيرات عديدة تبعا للسياسة التكوينية المنتهجة من طرف الدولة في تسيير هذا القطاع.

برغم التطور الكبير الذي عرفه قطاع التكوين المهني من حيث المنشآت وعدد المؤطرين، وعدد الملتحقين به، إلا أن ما يمكن ملاحظته حول إستراتيجية الانتقاء التوجيه المهنيين في الجزائر هو أنها غير واضحة المعالم والأهداف وغير مستقرة تتميز بالتغير بين الفترة والأخرى مما يؤثر على الانتقاء الموضوعي للمترشحين طالبي التكوين.

لقد تم الاعتماد في تقسيم مراحل تطور نظام التوجيه المهني في الجزائر على أساس الطرق التوجيهية المعتمدة من طرف الوزارة الوصية.

#### 4-1- مرحلة ما قبل الاستقلال:

أهم ما يمكن قوله عن هذه الفترة هو أن التوجيه المهني في الجزائر كان عبارة عن امتداد لمؤسسات التوجيه المهني في فرنسا. حيث تم افتتاح أول مركز للتوجيه المهني في الجزائر بداية الأربعينيات من القرن الماضي، كما تم إنشاء معهد علم النفس التقني والقياس البيولوجي بجامعة الجزائر سنة 1945 الذي تكفل بتكوين مختصين في تطبيق الاختبارات النفسية (6).

كانت مهمة التوجيه المهني في هذه الفترة هي:

- مساعدة الدواوين العمومية للتشغيل في انتقاء الشباب البالغين 17 سنة فما فوق و الراغبين في اكتساب تأهيل مهني بسيط خاصة في مجال البناء.

وعليه فإن التوجيه المهني في هذه المرحلة كان يستجيب لانشغالات الطبقة البورجوازية المتكونة من المعمرين والتي كانت ترغب في إيجاد أداة فعالة لتوفير قوة هامة من اليد العاملة المؤهلة.

ابتداء من سنوات 1960-59 و مع بداية مخطط مشروع قسنطينة، تغيرت أهداف التوجيه المهني الذي أصبح مدرسيا ومهنيا يهتم بمشاكل تكيف أعداد من التلاميذ المقبولين في المرحلة الثانية من التعليم الثانوي. كما ارتفع عدد المراكز العمومية للتوجيه المدرسي و المهني إلى أن وصل إلى 09 مراكز غداة الاستقلال.

#### 2-4- المرحلة الثانية من 1962 إلى 1971:

ارتكز أسلوب الانتقاء والتوجيه المهني في قطاع التكوين المهني خلال هذه الفترة أساسا على نتائج الاختبارات السيكوتقنية. حيث كانت تتكفل بهذه المهمة هيئة مستقلة عن مؤسسات التكوين المهني تسمى:

مراكز الانتقاء السيكوتقني Les Centres Psychotechniques ، وكان عددها 11 مركز انتقاء وتوجيه مهني على المستوى الوطني توظف حوالي 40 عونا نفسانيا.

كما كانت مزودة بالوسائل التقنية كالاختبارات والروائز النفسية التي كانت تجلبها من فرنسا خاصة للقيام بعملية الانتقاء والتوجيه المهنيين.

كانت تسجيلات طالبي التكوين تتم على مستوى مكاتب اليد العاملة، وتتكفل المراكز السيكوتقنية بتقييم قدرات المترشحين وتوزيعهم على مختلف المؤسسات التكوينية كل حسب تخصصه وهذا بطبيعة الحال على أساس:

- النتائج المحصل عليها في الاختبارات السيكوتقنية موازاة مع فرص التكوين المتوفرة.

- نتائج المقابلة الفردية مع كل مترشح لتقرير توجيهه إلى التخصص الملائم لقدراته وإمكانياته.

مع تزايد عدد مراكز التكوين المهني على مستوى الوطن، ومع تزايد عدد طالبي التكوين بصفة مستمرة مقارنة بالعدد المحدود لمراكز الانتقاء و التوجيه لم يكن باستطاعة هذا الأسلوب الاستمرار في أداء مهامه (7).

### 3-4- المرحلة الثالثة: 1972 إلى 1996:

في هذه المرحلة تم غلق مراكز الانتقاء السيكوتقنية وانتقال التقنيين النفسانيين للعمل على مستوى المؤسسات التكوينية، وبالتالي تم تغيير طريقة الانتقاء والتوجيه المهنيين التي كانت تعتمد على نتائج المقابلة والاختبارات السيكوتقنية في توجيه المترشحين، وعليه تم إسناد عملية الانتقاء والتوجيه مباشرة إلى مؤسسات التكوين المهني، وبما أن هذه المؤسسات لا تتوفر على مختصين في مجال التوجيه المهني اعتمدت على أساتذة المراكز في تقييم المترشحين من خلال الاعتماد على المعارف المدرسية (رياضيات، فيزياء ولغات) و ذلك بحسب التخصص المهني، حيث يقوم الأساتذة بإعداد أسئلة الاختبارات في المواد الثلاث.

وأهم ما ميز هذه المرحلة:

- تنظيم ثلاث دورات توجيهية للدخول إلى مراكز التكوين المهني: دورة جانفي - دورة مارس و دورة سبتمبر.
- عدم الاعتماد في تقييم المترشحين للالتحاق بالمراكز على تحديد قدرات وإمكانيات المترشحين واتجاهاتهم نحو التخصصات المهنية وإنما كانت عملية التقييم متعلقة بالنتائج من خلال الاختبار الكتابي في المواد المدرسية.

سنة 1984 ظهر قانون 749 / 84 المحدد لنظام الدخول إلى التكوين المهني وتولت المديريات الولائية للتكوين المهني مسؤولية الإشراف

على الدخول، ومع النقص الفادح في عدد مستشاري التوجيه والتقييم المهنيين فقد تميزت هذه المرحلة بـ:

- تعيين مراكز تكوين مهني على مستوى الولاية للإشراف على عمليات التوجيه المهني تسمى بمراكز الامتحانات وتقييم القدرات Centres d'examen et d'évaluation des capacités (CEEC) يشرف عليها مدير المركز ومستشار التوجيه المهني وتتكفل بتكوين ما يسمى بنوك الاختبارات التي تحتوي على مواضيع امتحانات في المواد : رياضيات، فيزياء ولغة وتوزيعها على مختلف مراكز الولاية أثناء عملية التحاق المترشحين بالمركز والتي تسمى: عملية الانتقاء والتوجيه (8).

#### 4-4- المرحلة الرابعة من 1997 إلى 2003:

بعد مرور أكثر من 20 سنة على تطبيق أسلوب الاختبارات المدرسية في توجيه المترشحين نحو التخصصات المهنية ، ظهر أنه لا يقيم المترشح إلا من الجانب المعرفي الأكاديمي ، دون الأخذ بعين الاعتبار رغبته، قدراته واستعداداته على متابعة تخصص ما، إضافة إلى غياب العمل التحسيبي والتحضير للطلاب خاصة على مستوى المؤسسات التربوية رغم وضع منشور وزاري مشترك رقم 97/228 الذي حدد كفايات تنظيم الإعلام التكويني عبر المؤسسات التربوية.

في ظل هذه المعطيات قام قطاع التكوين المهني سنة 1999 بوضع نظام جديد لانتقاء وتوجيه طالبي التكوين، يعتبر أكثر موضوعية يساعد الشباب على اختيار المهنة التي تسهل إدماجهم في عالم الشغل بتحقيق التوافق بين الرغبة الذاتية والمؤهلات الحقيقية للمترشح، ومتطلبات التخصص. وكان المقرر 99/01 المحدد لطرق وكفايات تنظيم الإعلام التوجيه والانتقاء، قد جاء بفلسفة جديدة لعملية التوجيه المهني مقارنة مع الطرق السابقة، وتميز بتوظيف عدد كبير من التقنيين النفسانيين ومستشاري التوجيه المهني تقريبا في كل مراكز التكوين المهني .

من أهداف نظام 99/01 هي:

- التوفيق بين الرغبات، المؤهلات والقدرات الذهنية والإمكانات الجسدية لطالب التكوين ومتطلبات التخصص المهني.
- استعمال تقنيات التوجيه المهني لمساعدة وتقييم المترشحين عوض الامتحانات الكلاسيكية.
- إعادة الاعتبار لوظيفة التوجيه المهني من خلال إشراك سلك التوجيه في إرشاد المترشح نحو التخصص المتوافق مع ميوله وقدراته .

كما تميزت هذه المرحلة بإعادة النظر في دورات الدخول إلى مراكز التكوين المهني. ونظرا لتقارب دورتي جانفي و مارس تم تغييرهما وتحويلهما إلى دورة واحدة تكون في شهر فيفري، وعليه أصبحت هناك دورتين واحدة في شهر فيفري و الأخرى في شهر سبتمبر(9).

#### 4-4-1- نظام التوجيه المهني حسب المقرر 99/01: (10)

(أ) الإعلام: حسب المقرر 99/01 فإن التوجيه المهني السليم يبنى على إعلام دقيق واضح وديناميكي، ولا يقتصر فقط على إعطاء معلومات وإنما يتعداه إلى مساعدة الشاب طالب التكوين على الإطلاع على كل المعلومات المتعلقة بالتخصصات المهنية وبالأنماط التكوينية، والتعرف على عالم الشغل وكل ما يوفره من فرص، وعليه يتمكن الشاب من تحديد موقفه تجاه عملية اختيار التخصص الذي ينوي الالتحاق به.

وعليه ارتكز الإعلام التوجيهي على معايير هي:

- الدقة في التحضير وتخطيط وبرمجة عروض التكوين المهني.
- تحديد أهداف دقيقة لكل المعلومات الموزعة.
- تحديد الفئات المستهدفة بالإعلام.
- اختيار وسائل و توزيع المعلومات .

- اختيار مواعيد توزيع و نشر المعلومات.

**(ب) التسجيل:** تتم عملية التسجيل في مرحلتين:

1- التسجيل الأولي: هدفه إحصاء كل طلب تكوين يصل إلى مكاتب الاستقبال والتوجيه، بحيث يتحصل طالب التكوين على معلومات تخص عروض التكوين و مختلف التخصصات الموجودة على مستوى المؤسسة كما يمكن توجيههم إلى مؤسسات أخرى.

2- التسجيل النهائي: يخص المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط الالتحاق بالمؤسسة، وعليه يتم إيداع ملف التسجيل النهائي على مستوى مكتب الاستقبال و التوجيه ، وملء استمارة التسجيل، يتم خلال هذه المرحلة تحديد موعد المقابلة مع مستشار التوجيه المهني، والفحص الطبي وتسليمه استدعاء المشاركة في أيام الانتقاء و التوجيه .

**(ج) الفحص الطبي:** يعتبر الفحص الطبي من ضمن المحاور المستحدثة من خلال المقرر 99/01 بحيث يتم الفحص على مستوى مؤسسة التكوين المهني من طرف طبيب المؤسسة أو من طرف طبيب منتدب من القطاع الصحي.

الهدف من الفحص الطبي:

- التأكد من عدم وجود مانع صحي أو بدني يعيق المترشح من ممارسة المهنة المختارة.

- إعطاء المترشح معلومات حول الأخطار المهنية والظروف الفيزيائية المحيطة بورشات العمل، وأهمية وسائل الأمن و الحماية. ويجب أن يكون هناك تنسيق دائم ومباشر بين كل من الطبيب، مستشار التوجيه المهني وأستاذ التخصص.

**(د) المقابلة مع المستشار:** يعتبر عنصر المقابلة مع مستشار التوجيه المهني المحور الأساسي الذي يركز عليه دليل 99/01 بحيث منح للمستشار الأولوية والأهمية في عملية اختيار، تقييم وتوجيه المترشحين.

يقوم المستشار بتقييم المترشح من خلال مقابلة مدتها 30 دقيقة للتعرف على شخصيته ومساعدته على تحديد ميوله ، والتعرف على رغباته من خلال قياس ثلاث محاور أساسية تسمح له بإعطاء تأشيرته للمترشح لمتابعة التخصص المهني الملائم له، و تتمثل محاور القويم في :

1- **قياس الدافعية:** تعتبر الدافعية الأساس الذي يعتمد عليه، ويتم أخذه بعين الاعتبار في كل نشاط تعليمي أو تكويني، باعتباره المحرك الذي يكمن وراء تصرفات الفرد وأفعاله. ويعرف R. Mucchielli الدافع بكونه: " قوة وجدانية 'أي إحساس واتجاه ورغبة، وتكون هذه العناصر الداعم الذي يدعم السلوك ويوجهه نحو هدف ما "(11). كما تلعب الدافعية دورا كبيرا في تطور مستوى القدرات الذهنية ، وقد اكتشف العلماء ثلاث دوافع عند الإنسان الذي يقبل على عملية التكوين هي:

- الوصول إلى الترقية الاجتماعية .
- إشباع الرغبة الاجتماعية.
- البحث عن المعرفة (12).

في مجال التكوين المهني تعبر الدافعية عن ميولات واتجاهات المترشح في اختيار مهنة ما، والعوامل الخارجية كالمحيط والعائلة المؤثرة في هذا الاختيار ويمكن تحديدها من خلال:

- ديناميكية إظهار المهارات لدى المترشح.
- اهتمام وجهد المترشح في فهم المهنة ووعيه لمتطلباتها الواقعية لبناء مشروعه المهني.
- القيمة الاجتماعية للمهنة.

يتم قياس الدافعية من خلال بعض الاستثمارات التي وضعت تحت تصرف المستشارين لمساعدتهم على تحديد والكشف على شدة وقوة الدافع لدى المترشح.

2- **قياس النشاط الذهني:** تم تحديد هذا المحور باعتباره عنصرا أساسيا في تحديد بعض القدرات الذهنية لدى المترشح ومدى أهليته لمتابعة تكوين ما، ويقصد به مجموع العمليات المتعلقة بـ :

- التفكير المنطقي.
  - القدرة على التحليل والتركيب .
  - التنظيم المنهجي.
  - التصور التجريبي.
  - القدرة على التركيز.
- يتم قياس النشاط الذهني بالاعتماد على بعض روائز الذكاء الموجودة على مستوى بعض المراكز.

3- **الهيئة:** تم استحداث هذا المحور كذلك لملاحظة مجموعة من المؤشرات الظاهرة التي تسمح بتقييم للمترشح من خلال السلوك، النطق والتعبير. وكذا مدى ملاءمة فيزيولوجية المترشح مع التخصص المختار.

\* **دور مستشار التوجيه المهني:** حسب الدليل رقم 99/01 يعتبر مستشار التوجيه المهني هو الحلقة الأساسية في عملية الانتقاء و التوجيه وتتمثل مهامه في:

- مساعدة المترشحين طالبي التكوين على اختيار التخصص الذي يتلاءم مع قدراتهم الذهنية وإمكانياتهم الجسدية من خلال القيام بعملية التوجيه المهني التي تعتبر البوابة الأولى لعملية التكوين والتي تسمح للمترشح بالاختيار الصحيح في الوقت المناسب، ويكون هذا الاختيار واقعا ومكيفا مع قدراته واحتياجاته.

- السماح لكل مترشح أخذ القرار المناسب لاختيار مهنة وبناء مشروعه المهني، وإعادة توجيهه أو تحويله إلى تخصص أكثر ملاءمة من خلال المعرفة العلمية والموضوعية لقدراته وإمكانياته الحقيقية وكذا متطلبات المهنة على اعتبار أن المتقدم لطلب التكوين في أغلب الحالات

غير قادر على مسايرة التغيرات وليست لديه القدرة على التكيف مع كل أنواع الحياة المهنية بكل تعقيداتها ومتطلباتها.

- تربية التوجيه L'Education à L'orientation والتي أصبحت مهمة أساسية لمستشاري التوجيه من خلال مساعدة المترشح على إنشاء وبناء مشروعه المهني الشخصي الذي يعتبر عملية تطويرية تحدد المسار المهني للمترشح، وتبنى على أساس مساعدة المترشح في المعرفة الصحيحة لذاته ونقاط قوته وضعفه، وتحديد قدراته مستقبلا، لكي يتمكن من النجاح و الاستمرار في مزاولة مهنته.

**هـ) أيام الانتقاء والتوجيه:** تمثل أيام الانتقاء والتوجيه آخر مرحلة من مراحل التوجيه المهني بالنسبة للمترشح قبل الالتحاق بالتخصص وذلك حسب الدليل 99/01، تدوم هذه المرحلة ثلاثة أيام يتم من خلالها استقبال المترشحين وإجراء الاختبارات المتبقية من أجل توجيههم إلى التخصص الملائم وتكون كالتالي:

**اليوم الأول:** زيارة ورشات التكوين للتعرف على التخصص عن قرب بحيث يتمكن المترشح من الاختيار الأمثل من خلال ملامسته للتخصص المهني والتعرف عليه.

**اليوم الثاني:** إجراء الاختبار الكتابي الذي يتم وضعه من طرف أستاذ التخصص و الهدف منه قياس المعارف المهنية و المؤهلات العلمية التي يتطلبها ممارسة التخصص. و تشمل أسئلة الاختبار على أسئلة لها علاقة ب:

- مستوى المترشح المدرسي.
- المعارف المسبقة عن المهنة.

**اليوم الثالث:** المقابلة مع أستاذ التخصص و الهدف منها تقييم الاستعدادات المهنية للمترشح .

ويقصد بالاستعداد المهني: مجموع المعارف والمؤهلات الواجب توفرها لدى المترشح لمتابعة التكوين، تجرى المقابلة من طرف أستاذ التخصص بمساعدة المستشار ويستعين ببطاقة تقييمية تحتوي على سلم

تقديري. يتم خلال المقابلة طرح أسئلة على المترشح لها علاقة بالواقع المهني للتخصص المختار والتعمق و التأكد من إجابات المترشح و عدم الاكتفاء بالعموميات .

#### 4-5- المرحلة الخامسة: ابتداء من سنة 2004:

في جانفي 2004 ظهر قرار وزاري جديد يحمل رقم 04 تضمن تحديد كفايات تنظيم عملية التوجيه المهني في المراكز التكوينية. أهم ما ميز هذا القرار هو المحافظة على أهم النقاط الواردة في المقرر 99/01 إلا أنه مس جوهر وعمق هذا المقرر وذلك بحذف عملية الانتقاء واستبدالها بعملية الإدماج المهني. تبنت وزارة التكوين المهني هذا النظام الجديد بعدما تم تسجيل عدة ملاحظات منها :

- طلب العديد من المتكويين تغيير التخصص المزاوول خلال السداسي الأول من التكوين.
  - النسبة المرتفعة للمتخليين عن التكوين.
  - صعوبة الإدماج المهني بعد التخرج.
- ويمكن حصر أهم التعديلات التي احتوى عليها هذا النظام في عملية التوجيه في :

#### 1- محور التسجيلات: أهم التعديلات التي جاء بها هذا النظام هي:

بعدما كان كل مسجل مترشح، أصبح كل مسجل مقبول شرط أن تتوفر فيه الشروط المقبولة للتخصص.

#### 2- محور تنظيم التوجيه المهني: أهم ما يميز هذا المحور:

- حذف أيام الانتقاء.
- حذف تقييم الأستاذ فيما يخص محور الاستعداد المهني وإسناده لمستشار التوجيه.
- عدم الأخذ بعين الاعتبار تقييم مستشار التوجيه في ترتيب المترشحين واقتصاره على ملاحظات حول أهلية المترشح من عدمها في متابعة التخصص.

### 3- محور الإدماج: يعتبر المحور الذي تم استحداثه من خلال نظام 2004/04 ويتلخص حول النقاط التالية:

- ترتيب المترشحين على مستوى مؤسسة التكوين المهني حسب التخصص وعلى أساس كشف النقاط المدرسي بدل نقاط مستشار التوجيه المهني و أستاذ التكوين المهني.
  - تحديد طرق و كفاءات مرافقة المتربص أثناء فترة التكوين حسب ثلاث مراحل :
    - **المرحلة الأولى:** استقبال ومساعدة المتربص على التكيف من خلال تعريفه بالمؤسسة التكوينية مع تزويده بمعلومات أكثر حول التخصص و فرص العمل المتاحة.
    - **المرحلة الثانية:** الدعم النفسي والبيداغوجي الذي يسمح لمستشار التوجيه وأستاذ التكوين المهني بمتابعة المتربصين على تخطي المشاكل التي تعترض تكوينهم.
    - **المرحلة الثالثة:** المساعدة على الإدماج المهني وتكون خلال السداسي الأخير من التكوين (13).
    - في سنة 2006 تقرر وزارة التكوين المهني إجراء تعديلات جوهرية على نظام التوجيه المهني المعمول به تمثلت في:
  - إعادة الاختبار الكتابي الذي يتم إعداده من طرف أساتذة التكوين المهني بمساعدة مستشار التوجيه.
  - ترتيب المشاركين في الاختبار الكتابي وفقا للمعايير التالية:
    - أ - دراسة كشف النقاط .
    - ب - النتائج المحصل عليها في الاختبار الكتابي.
    - ج- أخذ رأي المستشار حول المترشح أثناء عملية المداولات .
- التحليل:**

من خلال سرد لواقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني والمراحل التي مر بها ابتداء من فترة ما قبل الاستقلال إلى يومنا الحاضر نسجل ما يلي:

1- غياب مركز وطني للانتقاء والتوجيه المهنيين مستقل يأخذ على عاتقه مهمة تنظيم عمليات الانتقاء والتوجيه المهنيين التي تتم عبر مراكز التكوين المهني، وتزويدها بالوسائل الضرورية للعمل، وبالمستخدمين المؤهلين للتكفل بهذه العملية التي تعتبر أساسية، إذا ما أردنا توفير يد عاملة مؤهلة ذات مهارة عالية. لأن مستوى المعرفة والمهارة المتوفرة لدى المتكونين هي مظهر أساسي للثروة.

2- التغير المستمر والمتواصل لطرق وكيفيات الانتقاء والتوجيه المهنيين للمترشحين والتي لم تسمح بوضع إستراتيجية واضحة المعالم والأساسيات اللازمة التي يجب أن تركز عليها عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين.

3- اعتبار عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين إلحاق للمترشحين بتخصصات معينة دون الأخذ بعين الاعتبار إمكانياتهم، مهاراتهم وقدراتهم الحقيقية ومحاولة الكشف عنها سواء بإجراء مقابلات أو اختبارات نفسية.

4- الطريقة المعتمدة للدخول إلى مراكز التكوين المهني في الجزائر يطلق عليها اسم: نظام الانتقاء والتوجيه المهني، لكن إذا أردنا تحليل هذا النظام فإننا نلاحظ ما يلي:

#### **أولاً: فيما يخص عملية الانتقاء المهني:**

1- إذا حاولنا ربط الخطوات الأساسية في الانتقاء المهني مع ما يتم العمل به في الواقع والمتمثلة في:

- **تحليل الفرد:** وتحديد قدراته الذهنية وإمكانياته الجسدية ومعرفة نقاط القوة والضعف في شخصيته وتحديد رغباته وميوله من خلال

أنواع النشاطات التي يحبها وتحديد دافعيته لأنها تعتبر من المؤثرات في عملية الاختيار.

**- تحليل العمل:** وجمع كل المعلومات الخاصة بالتخصصات المهنية الموجودة على مستوى المركز ومعرفة ما تتطلبه من قدرات ذهنية وإمكانيات.

وهذا ما لا يتم القيام به في الواقع، ويقتصر عمل مستشار التوجيه على تحديد المؤهلات العلمية والمستويات الدراسية للمترشحين ومطابقتها مع نوع التخصص المهني المطلوب.

2- المعروف أن عملية الانتقاء المهني تتم عبر مراحل هي: الإعلان عن الوظائف الاستقطاب، استقبال طلبات الترشح، الاختيار حتى نصل إلى التعيين والتكوين. ما يتم القيام به في مراكز التكوين المهني أثناء عملية الانتقاء يقتصر فقط على المراحل الثلاث الأولى وهي الإعلان عن التخصصات المهنية ومحاولة استقطاب المترشحين سواء عن طريق الإعلانات في المراكز التكوينية أو عبر وسائل الإعلام واستقبال طلبات الترشح ودراستها إذا كان المستوى الدراسي يتلاءم مع نوع التخصص المهني المطلوب.

لكن المرحلة الأساسية التي تتمثل في عملية الانتقاء والتي من المفروض أن تتم سواء عن طريق مقابلة الانتقاء التي لديها ميزات الخاصة أو الاختبارات السيكوتقنية للتعرف على خصائص المترشحين النفسية، الذهنية والجسمية فلا يتم القيام بها وتقتصر فقط على زيارة ورشات التكوين ثم اجتياز اختبار كتابي يتم وضعه من طرف أستاذ التكوين له علاقة بالمكتسبات الدراسية أكثر منه بالمعارف المهنية دون الكشف عن نوع القدرات والمهارات التي تتلاءم مع التخصص المطلوب، ودون الكشف كذلك على دوافع وميول المترشح التي تمكنه من النجاح ومواصلة عملية التكوين.

**ثانيا: فيما يخص عملية التوجيه المهني:**

1- التوجيه المهني هو عملية تطويرية تركز على مساعدة المترشح منذ أول يوم يسجل فيه في المركز إلى غاية تحصله على شهادة التأهيل المهني، فمن المفروض أن يتم التكفل بالمترشح بإجراء عدد من المقابلات لمساعدته على:

أ - التعرف على ذاته وعلى التخصصات المهنية. بكل ما تحتويه من مهام وأنشطة ومدى تطابقها مع التصورات المهنية للمترشح ومعارفه.

ب - التعرف على قدرات المترشح سواء كانت قدرات ذهنية أو لغوية أو كتابية أو قدرات ميكانيكية والتعرف على المهارات التي يجب أن يتمتع بها عند اختياره للتخصص.

ت - التعرف على شخصية المترشح ومميزاتها والكشف عن رغباته ودوافعه وميوله والكشف عن بعض الميزات الشخصية كالإرادة وحب المهنة التي بإمكانها أن تشكل محركا يدفعه إلى المثابرة والنجاح.

وهذا ما لا يتم القيام به، فلا توجد من عملية التوجيه سوى التسمية فقط. فالمفروض أن تركز عملية التوجيه المهني خاصة في المؤسسات التكوينية على بناء المشاريع المهنية للمترشحين التي تعتبر أساسية لزيادة دافعيتهم وحملهم على اكتشاف وتنمية استعداداتهم ومعارفهم المهنية قصد بناء اختيار مهني ملائم واتخاذ قرار الالتحاق بالمهنة بكل قناعة ووعي.

2- ما يمكن ملاحظته كذلك هو أن أقرب طريقة إلى عملية الانتقاء والتوجيه هي الطريقة التي جاء بها نظام 99/01 والذي كان خلال المرحلة الثالثة.

وكان من المفروض الاعتماد على هذه الطريقة ومحاولة تحسينها وتطويرها بما يتماشى والتطورات الحاصلة في كل المجالات العلمية والاقتصادية مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق الشغل الجزائري.

3- بما أن عملية التوجيه المهني هي عملية مستمرة ومتواصلة قائمة على أساس تقديم المساعدة النفسية، التربوية والمهنية للأفراد، قصد بناء

اختيارات تربوية ومهنية، وموضوعية مرتكزة على الفهم الموضوعي للذات، وتحديد القدرات والاستعدادات الفردية التي تمكن الفرد من اختيار التخصص المهني الملائم عن وعي وإدراك ومعرفة ورغبة، مما يساهم في زيادة مستوى مهاراته، فمن الواجب التفكير في الاهتمام بهذا التخصص الذي يعد وسيلة من وسائل تنمية الموارد البشرية وإلحاقه بالتعليم العام حيث يكون التلميذ خاضعا منذ السنوات الأولى لالتحاقه بالمدرسة لخدمات التوجيه التربوي والمهني لتمكينه من فهم ذاته والتعرف على مواهبه مبكرا، مما يشكل لدينا أفراد واعين قادرين على تكوين وبناء مشاريعهم المهنية والحياتية ويكونون الثروة الحقيقية للاقتصاد الوطني.

### ثانيا: أهمية التوجيه المهني في قطاع التكوين المهني:

من بين التحديات التي تواجهها مؤسسات التكوين المهني في الجزائر، التقدم التكنولوجي الذي يتمثل في الانفجار المعرفي، وتحديات الجودة الشاملة والذي أدى إلى تزايد التعقيد في الوظائف، وأثر على الصناعات والمهن على اختلاف أنواعها. صف إلى ذلك الصعوبات التي تواجهها هذه المؤسسات وأهمها:

عدم الاهتمام بتحليل الاحتياجات التكوينية التي تتلاءم مع التطور التكنولوجي، وعدم الاهتمام بعمليات التوجيه المهني التي تعتبر البوابة الأولى التي يعبر من خلالها المترشحين إلى عالم التكوين المهني.

إن الاهتمام بعمليات التوجيه المهني تسمح للمترشحين بالتعرف على ذواتهم واكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم ومدى استعدادهم لممارسة تخصص مهني دون آخر، كما تساعد على الإعداد النفسي والمهني من خلال اكتسابهم أنماط سلوكية ملائمة لأدوارهم المهنية الجديدة، وتطوير اتجاهات ايجابية تجاه عملية التكوين المهني.

ونظرا لأهمية الأنظمة والبرامج التوجيهية فإن أغلب المنظمات العالمية وخاصة الأمريكية على اختلاف أنواعها وأحجامها تظهر بأن

نسبة 70 إلى 90 ٪ من هذه المنظمات اعتمدت على البرامج التوجيهية لتنمية وزيادة فعالية موظفيها.

ويشير استفتاء الجمعية الأمريكية للتدريب و التطوير إلى أن نسبة كبيرة من إجمالي تكاليف التكوين والتطوير المهنيين تنفق على البرامج التوجيهية (14).

أهمية التوجيه المهني تكمن في معرفة المهارات الفردية، وتزويد المترشحين بالمعلومات والمعارف اللازمة المساعدة على اختيار مهنة و كيفية إتقانها و النجاح فيها وزيادة مستوى المهارة لديهم. كما تكمن أهميته في مساعدة المترشحين الملتحقين بالمؤسسات التكوينية على تكييف وبناء مشروعاتهم المهني، على اعتبار أن التوجيه المهني هو عملية متواصلة من المفروض أن تبدأ مع بداية تدرس الطفل في المراحل التعليمية الأولى إلى غاية بلوغه مستوى اتخاذ قرار الالتحاق سواء بالمؤسسات التكوينية أو إكمال مشواره الدراسي، و تسمى هذه العملية بتربية الاختيارات المهنية التي هي عبارة عن اكتشاف وتنمية استعدادات الشباب و معارفهم قصد بناء اختيار مهني ملائم .

وتستند هذه العملية على المهام الأساسية في عمليات التوجيه المهني من خلال تنظيم الحياة المدرسية والتكوينية للتلميذ التي تسمح له ببناء مشروعه المهني. من خلال عملية تربية الاختيارات لتتمكن التلميذ من تحديد أهدافه واتخاذ قراراته، و بلورة مشروعه المهني من خلال تمكينه من فهم و استشراق مستقبله المهني انطلاقا من معرفته لقدراته وطاقاته الحقيقية من جهة، ومن جهة أخرى معرفته الموضوعية للواقع المهني (15).

بناء المشروع المهني هو عملية يتعاون في تجسيدها أطراف عديدة هي: التلميذ، الولي، المحيط المدرسي، ومستشار التوجيه المهني، و تستند على:

أ- التعرف على المترشح كشخص.

ب- النظر للمشروع المهني على أنه مرافق لشخصية المترشح ينمو معه عبر مراحل سنه.

وعلى هذا الأساس يجب اعتبار أن القرار المهني ليس وليد الصدفة وإنما يخضع لعمل الشروط الاجتماعية والاقتصادية عبر سنوات التنشئة الاجتماعية وعبر مختلف أساليب وقنوات التأثير الاجتماعي، وعليه فإن تربية الاختيارات وبناء المشاريع المهنية تتكون من خلال المؤسسات الاجتماعية كالعائلة، المدرسة والمؤسسات التكوينية، وبالتالي يجب ربط التكوين المهني وتربية الاختيارات المهنية بالتعليم النظامي، لأن نظام المهن يعرف تطوراً مدهشاً أدى إلى تنوع النشاطات المهنية، وزيادة مستوى المهارات، وعليه يجب إعادة النظر في دور وظيفة المدرسة الجزائرية التي يجب أن تشكل حلقة أساسية في تحقيق التأهيل المهني المناسب للقوى البشرية.

#### - التعليم المهني وعلاقته بتربية الاختيارات المهنية:

الحديث عن العلاقة بين التكوين المهني والتربية يتعلق بمواضيع عديدة لنمو الطفل وتطوره، ظروف وشروط اكتسابه المعارف وكيفية استيعابه للنشاطات التطبيقية بكل ما فيها من مهن، حرف ومهارات.

- التعليم العام والتكوين المهني- المدرسة والورشة - هما حقيقتان لا يجب الفصل بينهما وعليه من الضروري جعل التعليم وسيلة للتحضير للحياة العملية وربط الثقافة العامة بالتقنيات الضرورية لتعليم المهن. وبعد التطور الحاصل في مجال المهن والوظائف من حيث تنوعها واختلافها وتعقدتها، وجب إدخال إصلاحات جوهرية على نظام التعليم العام خاصة في الجزائر، وذلك بإضافة برامج توجيهية ومواد خاصة بالتعليم المهني بحسب المراحل العمرية للتلاميذ من أجل إطلاعهم على أهم المعارف المهنية التي يمكن أن تفيدهم لاحقاً عند القيام بعملية اتخاذ القرار المهني.

تكمن أهمية الاهتمام بالتعليم والتوجيه المهنيين كونهما مطلبان هامين للحياة الاجتماعية والاقتصادية الحديثة. و لكون هذه المعلومات التي

سوف يكتسبها التلميذ خلال فترة تدرسه سوف تساهم في عملية بناء اختياراته المهنية عن معرفة ودراية وإدراك. لقد أصبح مفهوم التأهيل المهني مرتبط أكثر بالتكوين المدرسي للفرد، ولم يعد من الممكن الحديث عن التوجيه المهني و التوجيه المدرسي كموضوعين منفصلين، لأن المسار المدرسي للتلميذ يجب أن يساهم إلى حد كبير في تحديد مستقبله المهني خاصة من حيث نوع المهنة ومحتواها، هذا لأن التصورات المهنية تبدأ من الطفولة، ولكي تنمو الرغبات والدوافع بطريقة سليمة، ولكي نتمكن من معالجة مشكل نقص المهارات يجب إدراج برامج مهنية خاصة في الأطوار التعليمية، وفي هذا المجال قامت بعض الدول الصناعية بإجراء تغييرات جوهرية في برامجها التعليمية لردم فجوة المهارات، ففي اليابان، ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية يتم تبني أنظمة تعليمية متطورة لتعليم الطلاب المهارات الأساسية التي تحتاجها الوظائف الجديدة. وتؤكد ألمانيا على أهمية التعليم المهني وبرامج الانتقال من المدرسة إلى العمل لكي يستطيع الأطفال في سن المدرسة البدء ببرامج التكوين المهني كجزء من تعليمهم الرسمي (16).

من خلال ما سبق يمكننا التأكيد على ضرورة الاهتمام ببرامج التوجيه والتعليم المهنيين و إدراجهما ضمن نظام التعليم العام. و التأكيد خاصة على عنصر تربية الاختيارات المهنية التي من شأنها مساعدة التلاميذ على التبصر السليم وعلى المعرفة المسبقة لقدراتهم واستعداداتهم، وعلى متطلبات المهنة ومحتواها إضافة إلى اكتساب المهارات اللازمة لأدائها، كل هذا من شأنه أن يساهم في تكوين يد عاملة ذات مهارة عالية مما يؤدي إلى تطوير خبرات الأفراد وزيادة فعاليتهم، وبالتالي التقليل من عدم الاستقرار المهني وزيادة مستويات التوافق النفسي الاجتماعي و المهني .

### الخاتمة

إن مستوى المعرفة و المهارة التي يمتلكها الأفراد هي عامل مهم لصنع الثروة، وعلى هذا الأساس فإن التكوين المهني أصبح أكثر

أهمية خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار النقص الفادح الموجود في مهارات العاملين .

ولكي يتمكن هذا القطاع من تأمين يد عاملة مؤهلة ذات مهارة عالية، يجب عليه أن يهتم أكثر ليس فقط بإعداد المؤطرين، أو بتوفير أكبر عدد ممكن من الهياكل وإنما كذلك الاهتمام بتنظيم طرق الانتقاء والتوجيه القائمة على الأسس العلمية الموضوعية التي تسمح بانتقاء الأفراد حسب قدراتهم الجسمية والذهنية وميولهم، والكشف عن دافعيتهم. لأن هذه العوامل هي الكفيلة بمساعدة المترشحين على الاختيار الأنسب للمهنة الملائمة. كما وجب التفكير كذلك في صيغ جديدة للاهتمام بعمليات التوجيه ابتداء من السنوات الأولى للتمدرس، وإلحاق التعليم والتكوين المهني بالتعليم العام لجعل الأفراد أكثر قدرة على التعرف على عالم المهن وبناء اختيارات مهنية ملائمة لشخصياتهم وذلك لمحاولة ردم فجوة المهارات التي تعاني منها أغلب المنضّمات الجزائرية.

## الهوامش

1-Suzanne Pacaud – la sélection professionnelle- ed :puf, Paris 1974.

2-Grand dictionnaire de la psychologie – Larousse 1991.

3-Denis pelletier, Raymond Byjold-pour une approche éducative en orientation, Québec, Canada 1984.

4- صالح حسن الداھري- سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته- دار وائل للنشر ط1.الأردن 2005.

5- Guy Sinoir – L’Orientation Professionnelle- Ed.P.U.F ,3ed Paris,1955.

6- Ministère de la Formation et de l’enseignement Professionnelle -DEIO.TEBANI Saïd et Autres- L’orientation et L’Information dans le secteur de la Formation Professionnelle, 1996.

7- Ministère de la Formation Professionnelle Institut National de la formation professionnelle – Référentiel des conseillers à l’orientation et à l’évaluation, 2000.

8- Ibid

9- Ministère de la Formation et de l’enseignement Professionnelle DEIO.TEBANI Saïd et Autres Op cit.

- 10- وزارة العمل والحماية الاجتماعية- كتابة الدولة للتكوين المهني- الدليل رقم 99/01 المحدد لطرق و كفايات تنظيم الإعلام, التوجيه و انتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني- ماي 1999.
- 11- Roger Mucchielli-Les Méthode actives dans la pédagogie des adultes. ED ESF .Paris 1979.
- 12- Ibid
- 13 - وزارة العمل والحماية الاجتماعية- كتابة الدولة للتكوين المهني- الدليل رقم 99/01 المحدد لطرق و كفايات تنظيم الإعلام, التوجيه و انتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني- ماي 1999.
- 14- جون وارنر- راندي دي سايمون- تنمية الموارد البشرية. ترجمة: د.عبد المؤمن نعاسي-ج1 جامعة الملك سعود.2008.
- 15- بوسنة محمود- ترزولت حورية- قياس مستوى النضج المهني للمتربصين في مراكز التكوين المهني: النسق التربوي في الجزائر رهانات التغيير- حويات جامعة الجزائر عدد خاص 96/95.
- 16- جودت عزت عبد الهادي- سعيد حبيبي العزة- التوجيه المهني ونظرياته. مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع ط1 الأردن.