

المحور الخامس : واقع التوجيه المهني في الجزائر

1. واقع التوجيه المهني خلال مرحلة ما قبل الاستقلال:

أهم ما يمكن قوله عن هذه الفترة هو أن التوجيه المهني فالجزائر كان عبارة عن امتداد لمؤسسات التوجيه المهني في فرنسا وتم افتتاح اول مركز للتوجيه المهني في الجزائر بداية الأربعينات (بن عياش حورية، 2017، ص238)، حيث كان موجها لأبناء الاستعمار وقد كان التوجيه مهنيا بحتا تركز مهامه حول مساعدة الدواوين العمومية للتشغيل في انتقاء الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 17-18 سنة الراغبين في تأهيل مهني يدوي ، ولتحقيق ذلك تم إنشاء معهد علم النفس التقني والبيوميتري بجامعة الجزائر سنة 1945 والذي يتكفل بتكوين مختصين في تطبيق الروايز السيكو تقنية. أما الجانب التربوي والمدرسي في عملية التوجيه فقد كان غائبا تماما نظرا لطبيعة تنظيم المنظومة التربوية الذي يميز بين الدراسات الأكاديمية الكلاسيكية (تعليم ثانوي طويل المدى) والذي يشتمل على معايير انتقاء ضمنية تقصي فئات معينة من المتدرسين، بالإضافة إلى تعليم قصير المدى يخصص لتلبية الحاجة إلى اليد العاملة المتوسطة (التأهيل) خديجة بن فليس، 2014، ص 91

وفي سنة (1959 1960 وبعد التغيرات التي طرأت على الصعيد الاقتصادي

والاجتماعي اتسع نطاق التعليم نسبيا دون أن يرتقي إلى الطابع الديمقراطي، كما أن تغير التعليم التقني أثر في عملية التوجيه التي أصبحت تأخذ بعدا مدرسيا ومهنيا، كما بدأ الاهتمام بمشاكل التكيف لدى التلاميذ المقبولين في التعليم الثانوي، وارتفع بالموازاة عدد المراكز العمومية للتوجيه المدرسي والمهني إلى 9 مراكز سنة 1962 وهي على التوالي، الجزائر، وهران قسنطينة، سطيف، عنابة، سعيدة، تلمسان، الشلف، تيزي وزو (خديجة بن فليس، 2014، ص 91)

2. واقع التوجيه المهني خلال مرحلة ما بعد الاستقلال: تقسم هذه المرحلة بدورها

إلى ثلاثة مراحل وهي كالاتي:

المرحلة الأولى: تمتد من الاستقلال سنة 1962 إلى غاية 1972 حيث تميزت هذه المرحلة بتخرج أول دفعة جزائرية من جملة دبلوم دولة مستشار في التوجيه المدرسي والمهني، تضم 10مستشارين كما تميزت باستخدام أول مرسوم جزائري ينص على استخدام دبلوم جزائري لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني وهو مرسوم رقم 24166 المؤرخ في 05 أوت 1966 هذا من الناحية التشريعية أما من حيث الجانب الأكاديمي العلمي فقد أقيم أول ملتقى حول التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر سنة 1968، تلاه ملتقى آخر سنة 1971عكف فيه المختصون على دراسة الروايز النفسية والتقنية أما الفلسفة التي انتهجت في هذه المرحلة فكانت تنطلق من كون فعل التوجيه كان متمركزا على الفرد نفسه (التلاميذ المتدرسين)، حيث كان

الاهتمام منصباً حول كيفية بناء إرشادات توجيه مدرسي ومهني قائمة على تنبؤات فردية .
(توفيق زروقي، 2008، ص 66)

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

- ❖ النتائج المحصل عليها في الاختبارات السيكو تقنية موازاة مع فرص التكوين المتوفرة.
- ❖ نتائج المقابلة الفردية مع كل مترشح لتقرير توجيهه إلى التخصص الملائم لقدراته وإمكانياته. (بن عياش حورية، 2017، ص 239-240)

المرحلة الثانية: 1972 إلى 1996 في هذه المرحلة تم غلق مراكز الانتقاء السيكو تقنية وانتقال التقنيين نفسانيين للعمل على مستوى المؤسسات التكوينية، وبالتالي تم تغيير طريقة الانتقاء والتوجيه المهنيين التي كانت تعتمد على نتائج المقابلة والاختبارات السيكو تقنية في توجيه المترشحين، وعليه تم إسناد عملية الانتقاء والتوجيه مباشرة إلى مؤسسات التكوين المهني، وبما أن هذه المؤسسات التي تتوفر على مختصين في مجال التوجيه المهني اعتمدت على أساتذة المراكز في تقييم المترشحين من خلال الاعتماد على المعارف المدرسية (رياضيات فيزياء ولغات) وذلك بحسب التخصص المهني، حيث يقوم الأساتذة بإعداد أسئلة الاختبارات في المواد الثالث وأهم ما ميز هذه المرحلة:

- ❖ تنظيم ثالث دورات توجيهية للدخول إلى مراكز التكوين المهني: دورة جانفي – دورة مارس ودورة 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 المديرية الولائية للتكوين المهني مسؤولية الإشراف على الدخول، ومع النقص الفاح 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. (بن عياش حورية، 2017، ص 240-241).

المرحلة الثالثة 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 والتحضيرية

للشباب خاصة على مستوى المؤسسات التربوية رغم وضع منشور وزارى مشترك رقم 228/97 الذي حدد كفاءات تنظيم الإعلام التكويني عبر المؤسسات التربوية. في ظل هذه المعطيات قام قطاع التكوين المهني سنة 1999 بوضع نظام جديد للانتقاء 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 01/99 المحدد لطرق وكفاءات تنظيم الاعلام 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 بن عياش حورية، 2017، ص 241)

المرحلة الرابعة ابتداء من سنة 2004: في جانفي 2004 ظهر قرار وزارى جديد يحمل رقم 04 تضمن تحديد كفاءات تنظيم عملية التوجيه المهني في المراكز التكوينية. أهم ما ميز هذا القرار هو المحافظة على أهم النقاط الواردة في المقرر 01/99 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. (بن عياش حورية، 2017، ص 247)

• 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.

ت. أخذ رأي المستشار حول المترشح أثناء عملية المدلولات (بن عياش حورية، 2017، ص 248).

من خلال تبيان تاريخ التوجيه المهني في الجزائر خلال مرحلتين ما قبل الاستقلال

ومرحلة بعد الاستقلال نلاحظ نسجل النقاط التالية:

3.4. غياب مركز وطني للتوجيه المهني 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 المتكويين هي مظهر أساسي للثروة.

3.5. التغيير المستمر والمتواصل لطرق وكفاءات الانتقاء والتوجيه المهنيين للمترشحين والتي لم تسمح بوضع استراتيجية واضحة المعالم الأساسية اللازمة التي يجب أن ترتكز عليها عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين.

3.6 اعتبار عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين إلحاق المترشحين بتخصصات معينة دون الأخذ بعين الاعتبار إمكانياتهم، مهاراتهم وقدراتهم الحقيقية ومحاولة الكشف عنها سواء بإجراء مقابلات أو اختبارات نفسية بن عياش حورية، 2017، ص 249)

3. التوجيه المهني كخدمة عمومية

ينظر للتوجيه المهني في الجزائر على أنه خدمة عمومية، لكن هذه النظرة لم تكن متماشية مع البحث عن تحسين نوعية هذه الخدمة، ففي الوقت الذي تتجه فيه الدول المتطورة إلى تنمية التوجيه المهني مدى الحياة، وتسعى من خلال حقول وأدوات البحث إلى كشف الكفاءات والقذف بها إلى الحياة العملية، لا نزال نحن مترددين بشأن أهمية الدور الذي يمكن أن يلعبه التوجيه المهني في المستقبل. صحيح أن تنظيم التوجيه المهني في الجزائر لا يزال مشتتًا جدًا، وأقل وضوحًا، بل تبقى فعاليته صعبة القياس لكنّ هذا يدعو إلى العمل أكثر في المستقبل على وضع أسس متينة للتوجيه والإرشاد المهنيين حتى نستطيع مواجهة التحدي الاقتصادي، الاجتماعي والإنساني المتنامي.

يقع التوجيه المهني في مفترق الطرق بين آمال الأفراد وحاجاتهم الاجتماعية، وهذا يتطلب في كلّ مراحل الحياة وضع هذه الخدمة العمومية في متناولهم. إننا نتجه صوبًا نحو اقتصاديات ومجتمعات مؤسسة على المعرفة والتأهيل مجتمعات مؤسسة على أهداف جديدة وتحديات تقييم الموارد الإنسانية وموارد التكوين لذلك ينبغي أن نعرف بالضبط ما الذي يتوجب علينا فعله في مجال التوجيه المهني. إنّ رسم سياسة للتوجيه المهني مدى الحياة سيجعلنا أكثر قدرة على التحكم في البنى، التمويل، واتخاذ القرار (أحمد بلقمرى، 2013).