

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة لمين دباغين سطيف 2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

مطبوعة الدعم البيداغوجي في مقياس :

## التوجيه المهني وبناء المشروع

موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

السداسي : الأول

د. بوعالية شهرة زاد

السنة الجامعية : 2018 / 2019

## فهرس المحتويات

04	وصف المقياس.....
05	مقدمة .....
06	المحور الأول: ماهية التوجيه المهني. ....
06	الأهداف التعليمية:.....
06	تمهيد .....
07	1. مفهوم التوجيه المهني .....
07	1.1. مفهوم التوجيه ( لغة – اصطلاحا) .....
07	2.1. مفهوم التوجيه المهني .....
09	3.1. العلاقة بين التوجيه التربوي والتوجيه المهني .....
10	4.1. العلاقة بين التوجيه المهني والإرشاد المهني .....
10	2. تاريخ التوجيه المهني .....
13	3. أسس ومبادئ التوجيه المهني .....
15	4. خدمات التوجيه المهني .....
35	5. وسائل وتقنيات التوجيه المهني: .....
35	1.5. المقابلة .....
36	2.5. الملاحظة. ....
36	3.5. مصادر المجتمع .....
37	4.5. الطريقة السوسيومترية .....
40	5.5. الاختبارات .....
44	6.5. السجل التراكمي. ....
44	7.5. دراسة الحالة. ....
45	أسئلة تقويمية .....

46.....	المحور الثاني: المقاربات النظرية للتوجيه المهني
46.....	الأهداف التعليمية.....
46.....	تمهيد:
46.....	1. نظرية جينزبيرغ.
49.....	2. نظرية سوبر.....
53.....	3. نظرية آن رو .
55.....	4. نظرية هولاند.....
62.....	أسئلة تقييمية .....
63.....	المحور الثالث: أهداف التوجيه المهني.
63.....	الأهداف التعليمية .....
63.....	تمهيد .....
63.....	1. الموازنة بين الفرد والمهنة .....
64.....	2. بناء المشروع المهني ( P.P).....
64.....	1.2. مفهوم المشروع.
65.....	2.2. أنواع المشاريع.
66.....	3.2. مراحل المشروع المهني .....
69.....	3. حصيلة الكفاءات ( C.B ) .....
72.....	أسئلة تقييمية .....
73.....	المحور الرابع: واقع التوجيه المهني في الجزائر.
73.....	الأهداف التعليمية .....
73.....	تمهيد .....
73.....	1. واقع التوجيه المهني في الجزائر مرحلة ما قبل الاستقلال .....
74.....	2. واقع التوجيه المهني في الجزائر مرحلة ما بعد الاستقلال .....
78.....	3. التوجيه المهني كخدمة عمومية .....
78.....	أسئلة تقييمية .....
79.....	قائمة المراجع:

## فهرس الأشكال

1. شكل (1) معادلة تحليل العمل.....17
2. شكل (2) استمارة تحليل العمل.....17
3. شكل (3) النموذج السوسيومترى.....39
4. شكل (4) تصنيف الاختبارات والمقاييس.....42
5. شكل (5) البيئات الستة لهولاند حسب الأفراد.....55
6. شكل (6) مخطط مراحل ما قبل المشروع.....67
7. شكل (7) مكونات الكفاءة المهنية حسب Elisabeth Lecoeur.....72

## وصف المقياس:

- ❖ اسم المادة التعليمية: التوجيه المهني وبناء المشروع
- ❖ الوحدة التعليمية: الاستكشافية
- ❖ الأرصدة: 1 المعامل: 1
- ❖ الطور التعليمي: أولى ماستر السداسي: الأول
- ❖ الحجم الساعي الأسبوعي: 22,30
- ❖ محاضرة
- ❖ طريقة التقييم:
  - امتحان كتابي : 80%
  - أعمال شخصية: 05%
  - المواظبة (الحضور/ الغياب): 05%
  - المشاركة: 10%
  - المجموع 100%
- ❖ المعارف المسبقة: أن يكون الطالب ملما بنظريات التوجيه المهني
- ❖ الأهداف العامة للمادة التعليمية: أن يكون الطالب قادرا على التحكم في تقنيات العلمية المعتمدة في التوجيه المهني حسب المناحي المعتمدة
- ❖ الأهداف التعليمية للمادة (أهداف إجرائية قابلة للتقييم):
  1. أن يتعرف الطالب على ماهية التوجيه المهني.
  2. أن يقوم الطالب أهم المقاربات النظرية للتوجيه المهني
  3. أن يتعرف الطالب على أهداف التوجيه المهني.
  4. أن يتعرف الطالب على واقع التوجيه المهني في الجزائر.

## مقدمة:

إن للتوجيه المهني أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع، وهذه الأهمية تتبع من كونه علما حديثا وقديما في آن واحد. ولا شك أن لعملية التوجيه المهني اثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة، فهي عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل، فوضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه. وعدم اضطراره إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى فيه وقتا طويلا. وكذلك يؤدي سوء التوجيه المهني إلى حدوث أضرار بحالة الفرد الصحية كالإصابة ببعض الأمراض، وعدم شعوره بالأمن أو الاستقرار علاوة على ما يعانيه من قلق واضطراب وإحباط، مما يؤدي إلى انخفاض روحه المعنوية ويجعله يضيق بالناس وبالمجتمع. ويأتي مقياس التوجيه المهني وبناء المشروع لتمكين الطالب من التحكم في التقنيات العلمية المعتمدة في التوجيه المهني حسب المناحي النظرية المعتمدة. من خلال المحاور التالية:

## المحور الأول: ماهية التوجيه المهني

### الأهداف التعليمية:

1. أن يتعرف الطالب على مفهوم التوجيه المهني.
2. أن يتعرف الطالب على تاريخ التوجيه المهني.
3. أن يتعرف الطالب على أسس ومبادئ التوجيه المهني.
4. أن يميز الطالب بين أهم خدمات التوجيه المهني ( الانتقاء المهني، التأهيل المهني، التدريب المهني، التشغيل، تحليل العمل، تحليل الفرد، التوافق المهني، التربية المهنية)
5. أن يكتشف الطالب أهم وسائل وتقنيات التوجيه المهني ( المقابلة، الملاحظة، مصادر المجتمع، الطريقة السوسيوومترية، الاختبارات، السجل التراكمي، دراسة الحالة)

### تمهيد:

اختلف المختصون من علماء النفس والتربية في تعريفهم للتوجيه وفي تحديد وظائفه المختلفة، ففي حين نجد أن البعض يهتم بتوجيه الشباب نحو العمل الملائم له وبالتالي يقصر التوجيه على الناحية المهنية كما كان الأمر في أصل نشأته - نجد أن البعض الآخر يذهب إلى أن التوجيه يتطلب موقفا يختار فيه الفرد من بين عدة حلول مختلفة لمشكلة حلا مناسباً، وأن التوجيه المهني ليس سوى نوع من التوجيه، نظراً لأن إمام الفرد أن يختار من بين عدة مهن ما يمكنه أن يلتحق بها، ويتضمن التوجيه بصورة عامة التوجيه التربوي على اعتبار انه يمكن الفرد من اختيار نوع الدراسة الملائمة له والإعداد لها، والتكيف لها والنجاح فيها وأيضاً التوجيه الاجتماعي أي التوجيه لأوجه النشاط الاجتماعي الملائمة للفرد من بين أوجه النشاط الاجتماعي المتاحة له، وكذلك التوجيه في ميدان الخدمات التي يستطيع أن شارك فيها الفرد في البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، أي التوجيه في ميدان الخدمات الاجتماعية التي يشترك فيها الفرد كنوع من أنواع الخدمات التي يقدمها الفرد للمجتمع الذي يعيش فيه. ( محمود فتحي عكاشة، 1999، ص261) وتتحصر هذه المحاضرة في محاولة تبيان ماهية التوجيه المهني من خلال استحضار التعاريف الأولية الخاصة به وتحديد تاريخ التوجيه المهني، أسسه ومبادئه، وخدماته، مع تبيان وسائل وتقنيات التوجيه المهني. وقبل ذلك دعنا نرجع أولاً عن مفهوم التوجيه لغة واصطلاحاً:

## 1. مفهوم التوجيه المهني:

### 1.1. التوجيه:

- لغة: يعرف التوجيه لغة بأنه: وَجْهٌ بالضم، وجاهة، يقال وَجَّهَ فلانٌ يُوَجِّهُهُ، وَجَاهَةً: صار ذا قدر ورتبة، فهو وجيه . وهذا وجه الرأي: أي هو الرأي نفسه، والاسم الوجهة بكسر الواو وضمها - والواجهة المقابلة. واتجه له أي: سَنَحَ. وَقَعَدَ تُجَاهَهُ بضم التاء وكسرها - أي تلقاه، وشيء موجه إذا جعل على جهة واحدة لا تختلف . وتوجَّهَ إلى مكان ما: صار صوبه. قال الله تعالى عن موسى حينما هرب بنفسه من ملاحقة أعدائه ﴿ وَلَمَّا تَوَجَّهَ تَلْقَاءَ مَدْيَنَ قَالَ عَسَى رَبِّي أَنْ يَهْدِيَنِي سَوَاءَ السَّبِيلِ ﴾ ( محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، 1995، 298)

### - اصطلاحا:

- يعرفه ستون ( Stone ) بأنه عملية مساعدة الأفراد على فهم ذواتهم وعالمهم الذي يعيشون فيه " وهنا نؤكد على أهمية فهم الذات والعالم المحيط وهنا يكون الهدف الأساسي من التوجيه تمكين الفرد من التعرف على قدراته وإمكاناته الذاتية ، بالإضافة إلى تعرف البيئة المحيطة بما فيه من أشخاص وفرص متاحة ومن ثم التوصل إلى قرارات سليمة توائم بين الفرد ومحيطه. ( أحمد إسماعيل البرديني: 2006، ص 16 )

- وفي تعريف أحمد لطفي بركات، ومحمود زيدان : " بأنه مجموعة الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله، وأن يستغل إمكاناته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات وميول، وأن يستغل إمكاناته البيئية، فيحدد أهدافا تتفق وإمكاناته من ناحية وإمكانات هذه البيئة من ناحية أخرى نتيجة لفهمه لنفسه ولبينته ويختار الطرق المحققة لها بحكمة وتعقل، فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلاً علمياً، يؤدي إلى تكيفه مع نفسه ومجتمعه، فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في شخصيته." (أحمد لطفي بركات، ومحمود زيدان، 1968، ص 3 )

### 2.1. مفهوم التوجيه المهني:

- ❖ تعريف الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا عام 1924: التوجيه المهني " هو تقديم المعلومات الخبرة والنصيحة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها والتقدم بها". (محمود فتحي عكاشة، 1999، ص 265)

✚ بناء على هذا التعريف فإن التوجيه المهني يقدم ثلاث خدمات للمسترشد ( العميل، طالب الخدمة):

- الخبرة - المعلومات - نصائح تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها.

وبالتالي فإن الجزء الأكبر من المسؤولية تقع على عاتق الموجه، وهذا يؤثر سلبا على دوره كموجه وأن على الفرد أن يتحمل جزءا من مسؤولية اختياره لمهنته.

❖ وفي عام 1930 أقرت نفس الجمعية تعريفا آخر للتوجيه المهني والذي ينص على أن " التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها ، وهو يهتم أولا بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم وفهمه، بما يكفل لهم تكيفا مهنيا مرضيا".  
(صالح حسن الداھري، 2005: ص15)

✚ يلاحظ من خلال هذا التعريف تعديلا للتعريف الذي يسبقه فهو ينقل عبء المسؤولية من الموجه إلى الفرد، وذلك عن طريق مساعدة الفرد على أن يساعد نفسه بحيث ينجح ويتكيف في الحياة المهنية وكذلك يكون راضيا وسعيدا في حياته.

❖ ويعرف سوبر Super في كتابه سيكولوجية المهن: " أن التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة".  
(عبد الهادي العزة، جودت عزت، 1999، ص19)

✚ وهكذا يصبح التوجيه المهني بنظر سوبر عملية سيكولوجية تتميز بالخصائص التالية:

- يساعد التوجيه المهني الفرد على أن يرسم صورة متكاملة لذاته تتلائم مع إمكانياته واستعداداته وقدراته
- يساعد التوجيه المهني الفرد على الاقتناع بالدور الذي يقوم به في عمله وتطويره.
- يقدم التوجيه المهني الفرصة للفرد للنزول إلى ميدان العمل ليحرب إمكانياته وخبراته التي اكتسبها سابقا.
- التوجيه المهني يساعد الفرد على أن يعبر عن نفسه من خلال عمله.
- ❖ تعريف اليونيسكو 1970: هو تمكين الفرد من إدراك وتطوير خصائصه الشخصية، وتأهيله أيضا للاختيار في كل ظروف الحياة: المسار التكويني والنشاط المهني الذي يضمن تفتيح شخصيته وتنمية مجتمعه.

❖ المنظمة الأوربية للتعاون والتنمية 2004: "التوجيه يشير إلى سلسلة الأنشطة التي تسمح

للمواطنين عبر مختلف أعمارهم ومراحل حياتهم في تحقيق ما يلي:

- تحديد قدراتهم ومصالحهم.
- اتخاذ قرارات مرتبطة بالتربية والتكوين والتمهين والشغل.
- تسيير مسارات حياتهم الشخصية على المستوى التربوي والتكويني والمهني وكذلك على مستوى مختلف المجالات الأخرى التي تمنحهم الفرصة لاستخدام هذه الكفاءات أو إكسابها.

3.1. العلاقة بين التوجيه التربوي والتوجيه المهني:

قبل توضيح العلاقة بين التوجيه التربوي والتوجيه المهني علينا أولاً إعطاء فكرة عن تاريخ ظهوره، حيث كانت أول محاولة بنشأة التوجيه التربوي عام 1914، حينما نشر ترومان كيللي رسالة عن التوجيه التربوي بكلية كولومبيا للحصول على الدكتوراه وكان هدف التوجيه التربوي في هذه الرسالة هو وضع أساس علمي لتصنيف كلية مدارس الثانوية". ( عبد الحميد مرسي، 1976، ص65)

أن التوجيه التربوي يهتم بتقديم المساعدة إلى التلاميذ والطلبة في اختيار نوع الدراسة الملائمة لهم، والتي يلتحقون بها. والتكيف لها والتغلب على الصعوبات التي تعترضهم في دراستهم وفي الحياة المدرسية بوجه عام.

وعليه يتضح لنا أن التوجيه التربوي والتوجيه المهني متصلان اتصالاً وثيقاً فغالباً ما يكون التوجيه التربوي وهو الخطوة الأولى للتوجيه المهني كما أن التوجيه المهني في أغلب الأحيان يتطلب توجيهاً تربوياً.

والاختلاف في الوسائل والغايات ليس سوى اختلاف ضئيل ينشأ عن المجال الذي يعمل فيه كل منهما، وهو مجال الدراسة والنجاح فيها والتكيف لها في التوجيه التربوي، ومجال العمل والنجاح فيه والتكيف له في التوجيه المهني.

كميداني الدراسة والعمل بما يتفق مع إمكانياته الشخصية وظروفه الاجتماعية وأهدافه وقيمه وفلسفته في الحين أنهما يتفقان على أنهما يعملان على مساعدة الفرد على أن يدرك وينمي ويحقق ذاته ولذلك فمن الصعب أن نفصل بينهما. ( محمود فتحي عكاشة، 1999، ص267)

#### 4.1. العلاقة بين التوجيه المهني والإرشاد المهني

من خلال ما سبق يتضح أن الإرشاد عملية نفسية أكثر تخصصية وتمثل الجزء العلمي في ميدان التوجيه وتقوم على علاقة مهنية بين المرشد والمسترشد في مكان خاص يضمن سرية أحاديث المرشد، وأن خدمات التوجيه العامة وخدمات الإرشاد خاصة تجمل عادة في مفهوم واحد وهو التوجيه والإرشاد، ومعناه أن هذه الخدمات عبارة عن خدمات واعية ومخططة وذلك بوجود علاقة يلتزم فيها المرشد بالقوانين والمعايير، والمرشد يكون واعياً لذهابه إلى المرشد بهدف مساعدات وخدمات مقدمة ومخططة تكون مبنية على معطيات أولية وبيانات عن المرشد، بطرق ووسائل تبنى عليها عملية الإرشاد. ونرى أن التوجيه والإرشاد يعد من الخدمات الأساسية التي يحتاجها الفرد والجماعة (فصلاح الفرد يؤدي إلى صلاح المجتمع) من أجل المساعدة على مواجهة متطلبات التكيف النفسي والاجتماعي والثقافي التي تفرضها التغيرات المتسارعة في عصرنا الحالي، فهو عملية مساعدة تقدم للأفراد في محاولة حثهم و باستمرار لمعرفة ذاتهم، والعمل على تكوين علاقات سليمة وإكسابهم مهارات النمو الذاتي وتحقيق أكبر قدر ممكن من الصحة النفسية لديهم.

#### 2. تاريخ التوجيه المهني:

لقد بدأ النشاط العلمي للتوجيه المهني عام 1908 على يد فرانك بارسونز parsons الذي يعتبر المؤسس الأول له في أمريكا. ويعتقد بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة، وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول، حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه. ولقد طبق بارسونز الجانب الثاني الذي يتمثل بتزويد الأفراد بمعلومات عن المهن، لأن الجانب الأول عندما يتعلق بمعرفة قدرات واستعدادات الفرد وميوله كان في ذلك الوقت من الصعب قياسه إلا بعد الحرب العالمية الأولى حيث انتشرت حركة القياس وخاصة مقياس الذكاء. (عزت الراجح)

يعد فرانك بارسونز (Frank Parsons) من أبرز الشخصيات العلمية التي ساهمت في ترسيم نشاط التوجيه المهني وهو مهندس أمريكي مختص في مجال القانون، قام بتأسيس أول مكتب للتوجيه المهني بمدينة بوسطن (berou dorientation professionnel) وكذلك بنشر كتابه المشهور تحت عنوان اختيار المهنة (choisi of vocation) وذلك عام 1909، والذي عرض فيه الخطوات الرئيسية التي يتعين تبنيها بغرض مساعدة الأفراد على اختيار المهنة المناسبة لهم والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:

1. تشخيص قدرات وخصائص الفرد أي ( تعريف الفرد بذاته، باستعداداته سمات شخصيته،  
طموحه... )

2. تحديد المتطلبات والشروط الخاصة بكل مهنة أي ( تحديد متطلبات ومواصفات كل مهنة)

3. محاولة مطابقة خصائص الفرد مع متطلبات المهنة أي ( اتخاذ قرار واعى يعتمد على الموازنة  
والمطابقة يعنى تحليل صائب للعلاقة بين المجموعتين من معطيات ( المهنة - الفرد ) )

- أشار عدد من الباحثين والمؤلفين إلي إن هذه الخطوات الثلاث التي اقترحها بارسونز كان لها  
اثر كبير على الإجراءات المتبعة في التوجيه المهني إضافة إلى أن وجهة نظر بارسونز أدت  
إلى نشوء اهتمام كبير بالتوجيه المهني في أمريكا
- الأدوات التي استعملها بارسونز: المقابلة - أسئلة الوالدين - استمارة من 16 ورقة
- لم يقم بقياس النشاط الذهني ( القدرة العقلية - الذكاء .... )
- لماذا لم يستعمل مقاييس القدرات العقلية والذهنية ؟ لأن الفترة التي عاش فيها لم تكن هناك  
مقاييس الذكاء.

وقد دعمت جهود بارسونز بعد المؤتمر القومي الأول للتوجيه المهني في مدينة بوسطن عام 1910 ثم  
عقد المؤتمر الثالث وتكوين الرابطة القومية للتوجيه المهني في مدينة جيرارد رابذز بولاية ميتشجان عام  
1913. (عبد الله محمد سليمان، 2009، ص73)

- عوامل ظهور التوجيه المهني:

لقد بدأ هذا النشاط العلمي للتوجيه يتحرر تدريجيا على مستوى مختلف المجتمعات تحت تأثير عدة عوامل  
موضوعية أبرزها ما يلي:

**1ع. الثورة الصناعية:**

فقد أدت الثورة الصناعية إلى انتشار المصانع واختفاء الصناعات الصغيرة، وقد أدى ذلك إلى تعطل  
العمال (عبد الله محمد سليمان، 2009، ص73)

وتعقد النشاط المهني تحت تأثير الثورة الصناعية والتقدم التكنولوجي السريع أي ( الانتقال من الأعمال  
البدائية البسيطة إلى النشاطات المهنية المعقدة) والذي طرح إشكالية العلاقة بين خصائص الشخصية  
وطبيعة المهنة.

✓ من توجيه زراعي إلى توجيه صناعي أي ( هجرة النشاط الزراعي)

✓ عدم تكيف العمال على مستوى المؤسسات الصناعية.

✓ التفكير في التقسيم العلمي للعمل وهو توجه اديولوجي أي ( فكرة تبناها عدة علماء كأمثال فرويدريك ماستر تايلور- على مقولته المشهور الرجل المناسب في المكان المناسب)

✓ القيام بملائمة بين قدرات الشخص ومتطلبات المهنة (التوجيه بمفهومه الكلاسيكي )  
( التوجيه هو وليد التقدم الصناعي)

## ع2. الحرب العالمية الأولى والثانية

إن الأحداث التاريخية الاستثنائية التي عرفها العالم و المتمثلة على وجه الخصوص في الحرب العالمية الأولى ( 1914-1918) والحرب العالمية الثانية (1939-1945) وما دخل بينهما من أزمت اقتصادية وتدخل حكومي ولد الحاجة إلى ما يلي:

أ. تصنيف وتوجيه الأفراد والموظفين في القطاع العسكري لضمان الفعالية والنجاح والتفوق في المجال الحربي.

ب. معرفة خصائص الأشخاص المعوقين والمصابين أثناء هذه المأساة الإنسانية لغرض منحهم مناصب عمل تتناسب قدراتهم الذاتية.

## ع3. تطور الدراسات والأبحاث في مختلف مجالات علم النفس و خاصة في:

1. مجال علم النفس التجريبي : والذي تطور بمساهمة العالم وليام فونت ( Wilhem Wvndt )

ويعد له أول مخبر لعلم النفس التجريبي LEIPZIG عام 1879.

2. علم النفس الفارق : تحت تأثير أعمال كل من:

\* Francis Galton : فرانسيس قالتن (1822-1911) بريطاني - تبني نظرية الارتقاء المعرفي.

\* Alfred Binet : ألفرد بنيه ( 1857-1911) الذي قدم مقياس الذكاء مقياس بنيه للذكاء 1905

\* Williom stran : وليام ستران ألماني - تشكيل اختبار الذكاء ستران.

\* David Wichsle : دافيد وكسلر (1896- 1981) أمريكي - له ثلاث اختبارات الذكاء خاصة بالأطفال، بالمرهقين وبالراشدين .

3. علم النفس الصناعي: كان الدور للألماني هوجو مونستربرج ( HUGO MUNSTERBERG ) الذي اقترح طرق لتحليل المهن ودراسة الكفاءات المهنية للأفراد، والذي نشر كتابه علم النفس والكفاية الصناعية عام 1912.

- \* أسس علم النفس الصناعي كأحد الفروع المهمة لعلم النفس التطبيقي،
- \* وأيضا أكد على أهمية استخدام المقاييس النفسية لاختيار العمال والموظفين.

#### ع 4. تطور حركة القياس

تعد بمثابة تقديم مختلف نتائج دراسات علم النفس التجريبي على الظواهر والمشاكل الإنسانية، كان التوجيه المهني يحتاج إلى أدوات لوصف وصفا علميا كميا. وقد ظهرت حركة القياس النفسي أو آخر بالقرن 19 ثم تدعمت بظهور مقياس بينه عام 1905 ، وترجمته في الولايات المتحدة وتطوير المقاييس للذكاء ( جيش ألفا وجيش بيتا) والشخصية ( صحيفة البيانات الشخصية) عام 1915، استجابة للحرب العالمية الأولى في تصنيف الأفراد وتوزيعهم على مختلف الأعمال الحربية في الجيش، ولكن امتزاج حركة التوجيه المهني مع حركة القياس النفسي لم يحدث إلا في العشرينيات وبذلك أمدت حركة القياس النفسي التوجيه المهني بأساس سيكولوجي علمي. (عبد الله محمد سليمان، 2009 ، ص73)

#### 3. أسس ومبادئ التوجيه المهني

تعددت الأسس والمبادئ التي يقوم عليها التوجيه وهي:

##### 1.3. الأسس الفلسفية:

فالتوجيه المهني يقوم على احترام الفرد وأهميته ، وكذلك على الحرية في اختيار الحل، وكذلك يقوم التوجيه بمبدأ أن كل إنسان بحاجة للمساعدة، والتوجيه يبدأ من الفرد ولل فرد من حيث الاستفادة والتطبيق بحيث يسعى لتحقيق رغباته ويشبع حاجاته بدون خروج على ما يرسمه المجتمع الذي يعيش فيه، وما يتعارف عليه الأفراد من عادات وتقاليد وقيم.

##### 2.3. الأسس السيكلوجية ( النفسية):

وهذه الأسس ترى أن طبيعة الإنسان مختلفة من فرد لآخر، فلكل فرد صفاته التي يتميز بها، فلكذلك باختلاف الشخصية ودورها في البناء من الأمور التي تراعي في الناحية السيكلوجية ، وكما يجب مراعاة

مرحلة النضوج لدى الفرد، فعملية التوجيه هي تعلم واكتساب عادات واتجاهات ، ومن الأسس النفسية التي تعتمد عليها عملية التوجيه:

- أ. مراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص من حيث قدراتهم واستعداداتهم ومميزات شخصيتهم.
- ب. اختلاف نمو الخصائص الجسمية والنفسية والعقلية للفرد حيث إنها تختلف بين كل مرحلة من مراحل النمو والمرحلة التي تليها.
- ت. مراعاة إشباع حاجات الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى النضج عنده و الأصول الثقافية والقيم الاجتماعية التي نشأ فيها وترعرع
- ث. مراعاة نمو الشخصية الإنسانية مراعاة تامة حيث إن جوانب الشخصية المختلفة تؤثر على بعضها البعض.

ج. اعتبار عملية التوجيه المهني عملية تعلم ليستفيد منها الفرد في رسم طريقة في الحياة وتعميم ما اكتسبه من خبرة على المواقف الجديدة التي تعترض سبيله والتحديات التي تتطلب حلا ودراية وتخطيطيا". (احمد أبو اسعد، لمياء الهواري، 2008، ص 20، 21)

### 3.3.3 الأسس التربوية والاجتماعية:

وفيهما يتم الالتفات على عملية التعلم الاجتماعي وكذلك بالنسبة إلى مفهوم النشاط المدرسي، فالمدرسة هي من اكبر المؤسسات والمجالات الاجتماعية للفرد. (صالح حسن الداھري، 2005، ص 29) إن تعاون أخصائي التوجيه المهني مع المدرسين والقائمين على شؤون المدرسة من الأمور الضرورية لإنجاح عملية التوجيه وتنشيط العملية التربوية بصفة عامة. (احمد أبو اسعد، لمياء الهواري، 2008، ص 22)

### 4.3. الأسس الفنية والأخلاقية:

وفي هذه الأسس يكون المرشد أو الموجه التربوي صادقا مع نفسه ومع الفرد المسترشد، مع الاحتفاظ بعنصر سرية في توجيهاته وإتباع وسائل توجيهية متعدد مع المسترشد، حتى تتناسب مع المسترشد. (احمد أبو اسعد، لمياء الهواري، 2008، ص 22)

### 4. خدمات التوجيه المهني :

وفيما يلي أهم خدمات التوجيه المهني:

1.4. الانتقاء المهني: ويعني ذلك المطابقة بين الفرد والمهنة ويتم ذلك من خلال تبصير الأفراد بالمهن ومتطلبات ومؤهلات المطلوبة لها ، من خلال التعرف على القدرات واستعدادات الأفراد حتى يتم وضع الفرد في المهنة المناسبة له وهو يستهدف انتقاء أحسن الأشخاص لعمل معين. (طه عبد العظيم حسين، 2004، ص 125)

2.4. التأهيل المهني: يقصد بالتأهيل المهني لكل من نقصت قدرته على العمل والإنتاج نتيجة عجز أو إعاقة ولادية، أو مكتسبة أثناء حياة الفرد في إثر حادث وكلمة العاهة كلمة عامة، فهناك عاهات جسمية منها المرض المزمن ولذراع المبتورة والعين المفقودة ... وهناك عاهات عقلية كضعف العقل والجنون، وعاهات خلقية كانحراف السلوك، بل قد يعتبر المرض النفسي من قبيل العاهات أيضا.

فالتأهيل المهني هو معونة العاجز والمعوق على إيجاد عمل يناسبه ويستغل ما لديه من قدرات ومهارات، ثم تدريبه على هذا العم وإحاقه به، ومساعدته على التقدم فيه. (عويد سلطان مشعان، 1924، ص 257)

هي عملية ترمي إلى مساعدة الفرد على اكتساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة معينة بالذات، وهي عملية تستغرق وقتا طويلا في التأهيل المتخصص، ولذلك فقد أنشأت مراكز ومؤسسات التأهيل، ومكاتب التأهيل وشرعت القوانين لتشغيل ذوي العاهات بعد تأهيلهم حتى يرد إليهم اعتبارهم وتقديرهم من المجتمع كأفراد صالحين مستقلين في حياتهم.

وتقوم فلسفة التأهيل المهني على احترام الفرد المصاب وتقديره والتعامل معه باعتباره إنسان له الحق في أن يعمل حسب ما تسمح به إمكانياته وقدراته. (طه عبد العظيم حسين، 2004، ص 126)

**3.4. التدريب المهني:** هو مجموعة المواقف التي يقصد بها إكساب الأفراد مجموعة من المهارات التي تساعد في أداء عمل وظيفي معين. ( كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص 47) ومن أهداف التدريب المهني ما يلي:

- تكوين اتجاهات نفسية سليمة لدى العمال أو تغيير ما لديهم من اتجاهات غير مرغوبة لرفع روحهم المعنوية.
- مساعدة العاملين علي اكتساب مجموعة مهارات وخبرات لازمة لأداء العمل على أفضل صورة ممكنة.
- مساعدة العاملين على اكتساب المعلومات المتصلة بالعمل وظروفه المتعددة. ( كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص 47)

**ومن النواحي التي يشتمل عليها تدريب العمال:**

- ترتيب مكان العمل والعناية بالمواد والمعدات والآلات الخاصة بالعمل.
- يجب تدريب العمال على طرق تطبيق مبادئ السلامة وتجنب حوادث العمل بقدر الإمكان.
- يجب تدريب العمال على حسن استخدام الآلات وإجادة التعامل معها عن طريق فحصها قبل العمل بها وكيفية تشغيلها وضبطها وإيقافها.. الخ.
- يجب أن يتم تدريب العمال على حسن استخدام أدوات ومعدات العمل بالطريقة الصحيحة.
- يجب إكساب العامل المهارات المطلوبة لانجاز الأعمال المنوطة به.
- تدريب العمال على المصادر المحتملة للخطر والمراحل التي تتطلب حذرا وحرصا"، ومواطن الخطر في العمل وإتباع انساب الطرق لدقة العمل والإنتاج. ( كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص 51)

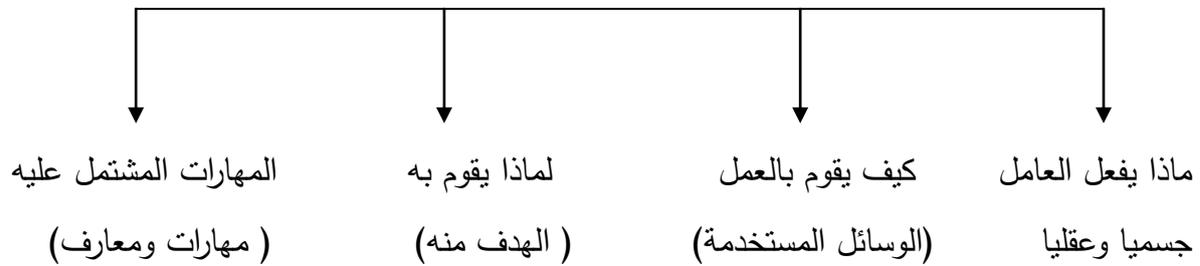
يتضمن التدريب المهني إعداد الفرد للمهنة نظريا وعمليا وإكسابه المهارات اللازمة للنجاح في المهنة وهذا مما دفع بالدول والمنظمات الدولية إلى إنشاء إدارات للتدريب في الوزارات المختلفة لتنظيم البرامج وعقد الدورات التدريبية ومن الطرق الحديثة للتدريب طريقة المحاضرة وتوزيع النشرات المطبوعة على الموظفين والأفلام الإيضاحية التي تساعد في تعلم الكثير من المهارات المهنية المختلفة.

**4.4. التشغيل:** تتضمن مساعدة الفرد في البحث عن العمل والدخول فيه ويتم ذلك من خلال ما يسمى بمكتب التشغيل أو العمل.

ويبدأ بالمساعدة في البحث عن العمل ثم المساعدة في الدخول إليه وكذلك مساعدة الفرد في الدخول في العمل في تدرج مناسب، وغالبا ما خصصت له الدولة ما يسمي بمكتب العمل. (محمود فتحي عكاشة، 1999، ص 298)

**7.4. تحليل العمل:** وتتمثل في تحديد متطلبات المهنة والمهارات الجسمية والعقلية وميادين وطبيعة ظروفها. وعوامل النجاح والتقدم فيها والتخصصات والفروع المتعددة والمتطورة مع التطور العلمي التكنولوجي السريع، ويشمل تحليل العمل بيانات الأجهزة والآلات والمعدات واحتمالات الخطر والنواحي الصحية. (محمود فتحي عكاشة، 1999، ص 297)

ويلخص بعض الباحثين تحليل العمل بما يسمونه (معادلة تحليل العمل) في:



شكل(1): يوضح معادلة تحليل العمل

(احمد أبو اسعد، لمياء الهواري، 2008، ص 23)

وعلى ضوء ذلك يمكن تقسيم التحليل إلى ثلاثة أقسام رئيسية:

- التعرف الدقيق للعمل.
- الوصف الدقيق الشامل للواجبات التي يتكون منها العمل.
- تحديد متطلبات العمل التي يقتضيها من العامل حتى يؤدي العمل بنجاح. (احمد أبو اسعد، لمياء الهواري، ص 23)

❖ استثمار تحليل العمل

### استمارة تحليل عمل

اسم الوزارة أو المؤسسة .....	اسم المصلحة أو الشركة أو المصنع .....
اسم العمل .....	الفئة .....
أسماء أخرى .....	القسم .....
رقم مسلسل .....	الإدارة .....

أولاً: تعريف عام بالعمل

تاريخ التحليل

الأحصائي القائم بالتحليل

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل .....	
رقم مسلسل .....	
نسبة الوقت	ثانياً: تفاصيل واجبات العمل
	- 1
	- 2

تابع: استمارة تحليل عمل

اسم العمل ..... رقم مسلسل .....	
نسبة الوقت %	ثالثاً: تفاصيل واجبات العمل الدورية
	(أ) أسبوعية: - ١
	(ب) شهرية: - ١
	(ج) سنوية: - ١
	رابعاً: تفاصيل الواجبات العارضة - ١

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل .....			
رقم مسلسل .....			
خامساً: المتطلبات اللازمة لأداء العمل			
١ - التعليم: (يكتب نوع المؤهل اللازم أمام البند المناسب)			
(أ) قراءة وكتابة... ..			
(ب) مؤهل الابتدائية... ..			
(ج) مؤهل الإعدادية... ..			
(د) مؤهل الثانوية... ..			
(هـ) مؤهل عال... ..			
(و) دراسات عليا... ..			
٢ - المعرفة والمعلومات المهنية:			
(أ)			
٣ - الخبرة السابقة:			
نوع الخبرة	مدتها	المهارة المكتسبة منها	مصدر اكتسابها
(أ)			

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل ..... رقم مسلسل .....			
تابع : المتطلبات اللازمة لأداء العمل			
٤ - التدريب اللازم:			
نوعه	مدته	المهارة المكتسبة منه	مكانه
٥ - الأدوات والآلات والأجهزة والمواد الخام المستخدمة:			
نوعها	التعريف بها	نسبة الوقت المستخدمة فيه %	
١ -			



تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل .....										رقم مسلسل .....				
تابع : المتطلبات اللازمة لأداء العمل														
٨ - الميول المهنية التي يتطلبها العمل :														
الدرجة اللازمة					نوع الميل	الدرجة اللازمة					نوع الميل			
أ	ب	ج	د	هـ		أ	ب	ج	د	هـ				
					(١١) الميل للأعمال التجارية						(١) الميل للعمل الميكانيكي			
					(١٢) الميل لأعمال الحسابات والمراجعات						(٢) الميل للعمل الابتكاري			
					(١٣) .....						(٣) الميل للعمل الأدبي			
					(١٤) .....						(٤) الميل للعمل الفني			
					(١٥) .....						(٥) الميل للعمل الروتيني			
					(١٦) .....						(٦) الميل للعمل الكتابي			
					(١٧) .....						(٧) الميل للعمل الإداري			
					.....						(٨) الميل للخدمات الاجتماعية			
					.....						(٩) الميل للعمل العلمي			
					.....						(١٠) الميل للأعمال التي تتطلب العزلة؟			
					.....									
٩ - الاستعدادات والقدرات التي يتطلبها العمل :														
المستوى المطلوب					الاستعداد أو القدرة	المستوى المطلوب					الاستعداد أو القدرة			
أ	ب	ج	د	هـ		أ	ب	ج	د	هـ				
					(٤) طلاقة التعبير						(١) الذكاء العام			
					(٥) تذكر الأفكار المجردة						(٢) الحكم			
					(٦) تذكر التعليمات الشفوية						(٣) الاستدلال اللفظي			

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل .....						رقم مسلسل .....														
تابع : متطلبات اللازمة لأداء العمل																				
تابع : الاستعدادات والقدرات التي يتطلبها العمل :																				
المستوى المطلوب					الاستعداد أو القدرة					المستوى المطلوب					الاستعداد أو القدرة					
أ	ب	ج	د	هـ	أ	ب	ج	د	هـ	أ	ب	ج	د	هـ	أ	ب	ج	د	هـ	
					(٢١) الانتباه لأشياء كثيرة										(٧) تذكر التعليمات الكتابية					
					(٢٢) التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه										(٨) تذكر الأسماء والأشخاص					
					(٢٣) تقدير الأطوال										(٩) التذكر البصري					
					(٢٤) تقدير الأوزان										(١٠) التذكر السمعي					
					(٢٥) تقدير الأحجام										(١١) التذكر المكاني					
					(٢٦) تقدير كمية الأشياء										(١٢) المعلومات الميكانيكية					
					(٢٧) تمييز الألوان										(١٣) إدراك العلاقات المكانية					
					(٢٨) التمييز باللمس										(١٤) المعالجة الذهنية للصور					
					(٢٩) التمييز بالشم										(١٥) سرعة الإدراك					
					(٣٠) التمييز العضلي										(١٦) الترتيب والتنظيم					
					(٣١) حدة الإبصار										(١٧) اتخاذ القرارات					
					(٣٢) حدة السمع										(١٨) تصميم الخطط					
					(٣٣) حاسة تذوق الطعم										(١٩) المبادأة					
					(٣٤) قوة الأيدي										(٢٠) سهولة التعامل بالأرقام والعمليات الحسابية					
					(٣٥) قوة الظهر															
					(٣٦) قوة الساقين															
					(٣٧) زمن رجح الصوت															
					(٣٨) زمن رجح الضوء															

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل .....										رقم مسلسل .....				
تابع : المتطلبات اللازمة لأداء العمل														
تابع : الاستعدادات والقدرات التي يتطلبها العمل :														
المستوى المطلوب					الإستعداد أو القدرة	المستوى المطلوب					الإستعداد أو القدرة			
أ	ب	ج	د	هـ		أ	ب	ج	د	هـ				
					(٤٥) التآزر بين العينين واليد والقدم						(٣٩) زمن رجعي تمييزي أو اختباري			
					(٤٦) المشابرة العضلية						(٤٠) مهارة الأصابع			
					(٤٧) الطول						(٤١) مهارة اليد اليمنى			
					(٤٨) الوزن						(٤٢) مهارة اليد اليسرى			
					(٤٩) مظهر التخصص						(٤٣) التآزر بين اليدين			
					(٥٠) .....						(٤٤) التآزر بين العينين واليدين			
					(٥١) .....									
١٠ - النشاط البدني الذي يتطلبه العمل :														
درجة تطلب العمل للنشاط					النشاط	درجة تطلب العمل للنشاط					النشاط			
أ	ب	ج	د	هـ		أ	ب	ج	د	هـ				
					(٤) التوازن						(١) المشي			
					(٥) التسلق						(٢) القفز			
					(٦) الزحف						(٣) الجري			

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل ..... رقم مسلسل .....										
تابع : المتطلبات اللازمة لأداء العمل										
تابع : النشاط البدني الذي يتطلبه العمل:										
درجة تطلب العمل للنشاط					النشاط	درجة تطلب العمل للنشاط				
أ	ب	ج	د	هـ		أ	ب	ج	د	هـ
					(١٨) الدفع					(٧) الوقوف
					(١٩) المسك بالأصابع					(٨) الدوران
					(٢٠) اللمس					(٩) الانحناء
					(٢١) التكلم					(١٠) القبع
					(٢٢) الرؤية					(١١) الركوع
					(٢٣) السمع					(١٢) الجلوس
					..... (٢٤)					(١٣) مد اليد
					..... (٢٥)					(١٤) الرفع
					..... (٢٦)					(١٥) الحمل
					..... (٢٧)					(١٦) الرمي
					..... (٢٨)					(١٧) القبض باليد
١١ - نواحي العجز التي تمنع صاحبها من مزاولة العمل وسبب منعها:										
(١)										
(٢)										
(٣)										
(٤)										

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل .....			رقم مسلسل .....
سادساً: المسؤولية			
نتيجة الإهمال في تحمل المسؤولية	درجة المسؤولية		مسؤول عن
	كاملة	جزئية	
			(أ) بالنسبة للأدوات والأجهزة والآلات: - ١ - ٢ - ٣ - ٤
			(ب) بالنسبة لطرق العمل: - ١ - ٢ - ٣ - ٤
			(ج) بالنسبة للاستمارات والنماذج والسجلات والدفاتر: - ١ - ٢ - ٣ - ٤
			(د) بالنسبة للنقود: - ١ - ٢ - ٣ - ٤

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل ..... رقم مسلسل .....			
تابع : المسؤولية			
نتيجة الإهمال في تحمل المسؤولية	درجة المسؤولية		مسؤول عن
	جزئية	كاملة	
			(هـ) بالنسبة للمواد والمهمات : - ١ - ٢ - ٣ - ٤ (و) بالنسبة للاتصالات الخارجية : - ١ - ٢ - ٣ - ٤ (ز) بالنسبة لعمل الآخرين : - ١ - ٢ - ٣ - ٤ (ح) بالنسبة لسلامة الآخرين : - ١ - ٢ - ٣ - ٤

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل ..... رقم مسلسل .....			
سابعاً: العلاقة بالأعمال الأخرى			
١ - القائم بالعمل يشرف على :			
عدد الأفراد	المؤهل	وظائفهم	نوع الإشراف عليهم
	دراسات عليا مؤهل عال متوسط إعدادي ابتدائي قراءة وكتابة أمي		
٢ - الإشراف على القائم بالعمل :			
(أ) القائم بالعمل يخضع لإشراف من :			
(ب) نوع الإشراف :			
٣ - القائم بالعمل يرقى من القائمين بالأعمال :			
٤ - القائم بالعمل ينقل من أو إلى الأعمال :			
٥ - القائم بالعمل يرقى إلى :			



تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل .....										رقم مسلسل .....				
تابع : ظروف العمل														
تابع : مخاطر العمل:														
درجة التعرض له					نوع الخطر	درجة التعرض له					نوع الخطر			
أ	ب	ج	د	هـ		أ	ب	ج	د	هـ				
					(١٦) التواء باليد (١٧) التواء بالقدم أو الساق (١٨) (١٩) (٢٠) (٢١) (٢٢)						(٨) تسمم (٩) جروح (١٠) كسور (١١) مفرقات (١٢) عنف (١٣) رضوض (١٤) إضرار بالسمع (١٥) إضرار بالبصر			
٣- الأمراض المهنية التي تصيب العامل:														
درجة التعرض له					نوع المرض	درجة التعرض له					نوع المرض			
أ	ب	ج	د	هـ		أ	ب	ج	د	هـ				
					(٩) صداع وأوجاع بالرأس (١٠) أمراض أذن (١١) أمراض الجهاز التنفسي (١٢) أمراض معدة أو أمعاء (١٣) أمراض تناسلية						(١) مرض رئوي (٢) روماتيزم (٣) مرض جلدي (٤) أمراض قلب (٥) حساسية (٦) ضغط دم (٧) أمراض مسالك بولية (٨) أمراض عيون			

تابع : استمارة تحليل عمل

اسم العمل ..... رقم مسلسل .....											
تابع ظروف العمل											
تابع : الأمراض المهنية التي تصيب العامل :											
درجة التعرض له					نوع المرض	درجة التعرض له					نوع المرض
أ	ب	ج	د	هـ		أ	ب	ج	د	هـ	
					(17) .....						(14) أمراض عصبية
					(18) .....						(15) عدوى مرضية
					(19) .....						(16) .....
<p>٤ - مواعيد العمل :</p> <p>(أ) عدد الساعات :</p> <p>(ب) أنواع الوردية :</p>											
<p>تاسماً : ملاحظات</p>											
<p>(تستكمل الملاحظات في ورقة منفصلة إذا تطلب الأمر ذلك)</p>											

شكل (2) استمارة تحليل العمل

(المرجع: فرج عبد القادر طه، 1988، ص 81-96)

6.4. تحليل الفرد: وتسمى بتحليل الشخصية ويهدف إلى فهم شخصية العميل واستعداداته وقدراته وإمكانياته وميوله واتجاهاته وخبراته ونواحي قوته ونواحي قصوره . وتوجد الكثير من المقاييس التي يمكن أن نحدد من خلالها أبعاد الشخصية ومكوناتها. (محمود فتحي عكاشة، 1999، ص297)

ويقصد بذلك التعرف على ما لدى الفرد من قدرات عقلية واستعدادات وإمكانيات وميول واهتمامات وخصائص شخصية، ويتم ذلك من خلال استخدام المقاييس والاختبارات النفسية حتى يتم توجيهه إلى نوع المهن التي تناسبه. وهناك الكثير من الاختبارات التي تقيس قدرات الفرد وميوله وسمات شخصيته ويعتبر تحليل الفرد خطوة هامة في عملية التوجيه المهني.

7.4. التوافق المهني: وتتضمن مساعدة الفرد على حل مشكلاته التي تتعلق بالعمل أو بالعلاقة مع الآخرين أو بالتكيف مع المهنة مما يجعله يشعر بالرضا والسعادة ويزيد من فعاليته الإنتاجية. فإذا ما دخل الفرد العمل وتقبل ورضى عنه واستقر فيه وكبح وأجاد وترقى وتوافق اجتماعيا مع زملائه ورضى بالدخل الذي يدره العمل، فإن هذا يشعره بالسعادة وإذا ما صادفته مشكلات عمل على حلها في حينها، وهكذا يتزايد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني. (محمود فتحي عكاشة ، 1999، ص298)

8.4. التربية المهنية: ويقصد بالتربية المهنية إعداد الفرد لمهنة عن طريق تعرضه لسلسلة من الخبرات المختارة والمنظمة تنظيما هادفا. والتربية المهنية تعني التعرض لخبرات واسعة عن عدد كبير من المهن، أو التعرض لخبرات مركزة للتدريب على لصول مهنة واحدة. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 180)

والتربية المهنية عملية مستمرة يحتاجها الفرد قبل اختيار المهنة وعند الإعداد لها وأثناء أدائه لها، وترتبط التربية المهنية بمراحل النمو المختلفة ومطالبها وبمفهوم الفرد عن ذاته ومدى تنمية قدراته. (طه عبد العظيم حسين، 2004، ص127)

وتتضمن التربية المهنية برنامجا تعليميا مهنيا يدور حول محور رئيس وهو تسيير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة ومتطلبات المهن المختلفة وبيئة العمل والأجور واحتمالات سوق العمل ونظام الترقى والعرض والطلب في ضوء الدراسات المسحية الإحصائية ليستطيع العمل أن يتخذ في ضوء ذلك قرارا مهنيا نافعا. (محمود فتحي عكاشة، 1999، ص 296)

## 5. وسائل وتقنيات جمع المعلومات لإغراض التوجيه المهني:

تعتبر وسائل تقنيات جمع المعلومات Information الركيزة الأساسية في عملية التوجيه فهي تعمل على تزويد الموجه بالمعلومات الضرورية.

وهناك حاجة واضحة لتنظيم المعلومات التي تتعلق بالفرد والمهنة والمؤسسات وتبويبها حسب مجالات محددة. إذ أن الحصول على معلومات دقيقة وشاملة عن العاملين ومشكلاتهم وبياناتهم وظروفهم المختلفة تشكل حلقة الوصل بين الجانب النظري الجانب التطبيقي في علم النفس المهني وفي عمليات التوجيه بل يعتبر ذلك العمود الفقري في تلك العملي، لان عملية التوجيه لا يمكن أن تتم إلا إذا توافرت المعلومات اللازمة لها وكذلك الحال بالنسبة للعمليات الأخرى كالاختبار والإعداد والتدريب والتأهيل والتقييم المهني.(بديع محمود القاسم، 2001، ص123) ومن التقنيات والأساليب المعتمدة في التوجيه وهي عديدة ومتنوعة أهمها:

**1.5. المقابلة (Interview):** تعد المقابلة مواجهة إنسانية بين الموجه والعامل في مكان محدد وبناء على موعد سابق لفترة زمنية معينة من أجل تحقيق أهداف خاصة. (ماهر محمود عمر، 1987، ص54) ويمكن تحقيق الاستفادة القصوى من المقابلة، وفقا لما يتميز به الموجه من مهارات وفنيات تدعيم إجراءاتها وتعمل على دفعها نحو تحقيق أهدافها. إن إدارة المقابلة بالكفاءة المهنية المرجوة يحقق المعنى المقصود من أهمية استخدامها. ومن ثم يمكن تقويم الأفراد وتقدير إمكانياتهم على أسس علمية مدروسة من القياس النفسي. (ماهر محمود عمر، 1987، ص60)

### أ. مقومات المقابلة الناجحة:

- ويشير المنظرون في هذا المجال إلى أن ثمة عوامل أساسية ومقومات جوهرية ينبغي لنجاح المقابلة وإتمامها بالكفاءة المطلوبة. ويمكن أن توضح ذلك في الآتي:
- **دافعية الفرد وطلبه للمقابلة،** وهذا هو أهم مقومات المقابلة الناجحة، وعلى الأخصائي أن يتأكد أن الفرد طلب المقابلة من تلقاء ذاته دون أن يحمله أحد على طلبها. والأخصائي الحصيف يمكنه أن يستكشف ذلك وتكون مهمته في هذا الوقت هو إثراء هذه الدافعية.
  - **الخصوصية،** ويقصد بالخصوصية الانفراد بالمقابلة، فكثيرا ما يشعر الفرد بحاجته لعمل مقابلة خصوصية مع الأخصائي بحيث لا يحضرها أحد سواه، وأعتقد أن هذا حقا للفرد، وحتى يتسنى له أن يذكر ما يعن له من أفكار وما يعتلج بصدده من هموم قد تتبدد في حضور الآخرين.

يضاف لما تقدم أن المقابلة يمكن أن تتم في أي مكان بحيث لا يتشابه مع العيادات أو المكاتب الحكومية، وذلك لما تثيره هذه الأماكن من مثيرات وأفكار من شأنها أن تقلل من كم أو كيف المعلومات المطلوب جمعها. (حمدي ياسين، وآخرون، 1999، 239-240)

- أسلوب الأخصائي ومظهره، إن مظهر الأخصائي وأسلوبه وطريقة علاجه من الأمور التي يعول عليها الكثير في إنجاح المقابلة، فالانطباعات الأولى التي تتركها المقابلة الأولى بين الأخصائي والفرد يكون لها دور كبير في استمرار المقابلات من عدمه، فالفرد يود أن يطمئن على أنه مع أخصائي ناجح يستطيع توجيهه إلى الوجهة الأصوب. (حمدي ياسين، وآخرون 1999، 240)

**2.5. الملاحظة (Observation)** تعتبر الملاحظة من أقدم وأكثر وسائل المعلومات استخداماً في التوجيه والإرشاد النفسي، ونظراً لصعوبة ملاحظة سلوك الفرد كلية تقتصر الملاحظة على جانب محدد لديه. ولذلك يجب تحديد جوانب السلوك الذي يتم ملاحظته سواء كان اجتماعياً أو انفعالياً، وتمتاز الملاحظة بأنها تتيح الفرصة لملاحظة السلوك التلقائي في المواقف الطبيعية، كما أنها تقضي على مقاومة بعض الأفراد في التحدث عن أنفسهم بصراحة فلا تتأثر برغبة الشخص أو عدم رغبته في التحدث، وتتغلب على عدم قدرة الفرد على التعبير عن اتجاهاته وأفكاره فضلاً على أنها وسيلة هامة للحصول على معلومات معينة يصعب الحصول عليها باستخدام أدوات أخرى. (طه عبد العظيم حسين، 2004، ص174)

**3.5. مصادر المجتمع:** هي مصادر أو موارد أو مراجع اجتماعية موجودة في البيئة المحلية للفرد وفيها معلومات عن الشخص ويمكن للموجه أن يستفيد بها. ومن هذه المصادر ما يلي:

- الأسرة: من أهم مصادر المجتمع التي يمكن أن تمد الموجه بمعلومات كاملة عن حياة الأفراد.
- المدرسة: تكون لديها معلومات حول الشخص ويمكن أن تزود بها الموجه.
- المؤسسة الاجتماعية: كالكشافة والنوادي بمختلف أنواعها، وجمعية الهلال الأحمر ومراكز التربية العقائدية ودور الرعاية الاجتماعية ومراكز التأهيل والإصلاح حيث يمكن تزويد هذه المؤسسات الموجه بالمعلومات.
- العيادات النفسية يمكن أن تزود الموجه بالمعلومات.
- المستشفيات: تزود المستشفيات الموجه بالمعلومات الصحية اللازمة والتي قد يحتاجها الموجه في عمله.

- المحاكم والنيابات ومراكز الشرطة: تزود هذه الإدارة الموجه بالمعلومات في بعض الحالات. (يوسف الاحرش ، وآخرون، 2002، ص84)

**4.5. الأسلوب السوسيوومتري:** وهو أسلوب اجتماعي **Socio Metry** يستخدم لقياس مكانة الفرد الاجتماعية بين زملائه، وقد اقترحه **يعقوب مورينو Moreno** عام 1934 كأن نسأل عمال المصنع "مع من تحب أن تعمل من العمال؟" إذا يمكن سؤال أية جماعة لتحديد الفرد المحبوب أو المكروه بينها، الناجح أو الفاشل. وعن طريق هذه الأداة يمكن تحديد النجوم المحبوبين في المجموعة والمنبوذين الذين لا يختارهم أي أحد أو قليل من الأفراد. كما يمكن معرفة التكتلات التي تنقسم إليها الجماعة الواحدة. لذا يمكن اعتبارها نوع من " الجغرافية النفسية للأفراد" وأصبح يطلق عليها الطريقة السوسيوومتريّة، أي حركة قياس العلاقات الاجتماعية" التي من خلالها يتم تشخيص العلاقات الداخلية بين أفراد الجماعة والوقوف على أنماط القبول والرفض والحب وانبذ الني توجد بين الأعضاء. وهي تصور أنماط السلوك والتفاعل والعلاقات التي تأخذ صور التعاون والتناقض والصراع والسيطرة.

وتهدف هذه الأداة إلى الكشف عن ديناميات الجماعة وخاصة بالنسبة للشلل (المجموعات) التي تعكس العلاقات بين الأشخاص كالتجاذب والتنافر داخل جماعات معينة ويسمي أحيانا أسلوب "طريقة العلاقات الاجتماعية" ويشمل عادة كل أعضاء الجماعة ويطلب من كل فرد أن يذكر شخصا أو عددا من الأشخاص الآخرين في جماعته الذين يود أن يشاركهم في النشاط. ويمكن عن طريق ذلك معرفة عدد من العلاقات الموجبة والسالبة ومركز كل فرد في الجماعة وعلاقاته المتبادلة مع أفرادها.

وحدد **مورينو** الاختبار السوسيوومتري بأنه أداة تستخدم في قياس مدى التنظيم الذي تتميز به كل جماعة، وهو يتألف من سؤال الفرد صراحة أن يختار في نطاق الجماعة التي ينتسب إليها الأفراد الذين يود أن يجعل منهم رفاقا، وأن يقوم الشخص بالتعبير عن اختياراته بدون تحفظ. وبهذا يعتبر المقاييس السوسيوومتري أداة لدراسة البناء الاجتماعي على ضوء ضروب التجاوب والتنافر بين الأفراد، وقد تكون هذه العلاقة فعلية أي محققة في الحياة اليومية أو مرغوب فيها ويتمناها الفرد دون أن يحققها. (بديع

محمود الفاسم، 2001، ص 143-144)

ويكون للسوسيومتريّة عدة استخدامات وتطبيقات في المجال المهني والصناعي من أبرزها:

أ. دراسة الروح المعنوية للعمال وأثرها في تماسك الجماعة ومدى التوافق الاجتماعي وتفاعل الفرد مع أعضاء الجماعة.

ب. دراسة تقاليد الجماعة روتين حياتها اليومية واكتشاف أثر التقاليد على التفاعل الاجتماعي بين أفراد الجماعة.

ت. تشخيص العوامل المؤثرة في تماسك الجماعة وتركيبها وإنتاجيتها مثل الجنس والسن والخبرة والمعاراة وبالتالي إعادة النظر في تكوين الجماعة.

ث. تشخيص مشاكل العمل وتقويمه وما يتخلله من حوادث العمل وإصاباته وأثر العلاقات الإنسانية بين العاملين.

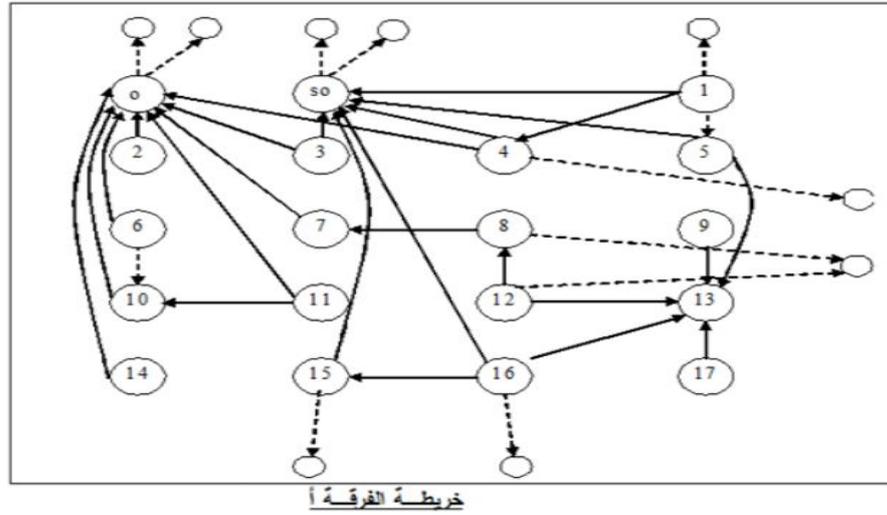
ج. القيادة والانتقياذ في العمل

ح. تحديد المكانة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية.

خ. اختيار الرؤساء والمشرفين من بيئة العمل. (بديع محمود القاسم، 2001، ص 145)

وفي هذا الأسلوب يتحصل الموجه على المعلومات من الفرد بواسطة معرفة مشاعر زملائه عنه، فيظهر إن كان هذا الفرد محبوبا من قبلهم أم لا، ومن خلالها يمكن تحديد الأفراد الانطوائيين أو الأفراد الذين يشكلون مجموعات. ومما يساعد على نجاح هذا الأسلوب هو فهم الأفراد للأغراض الحقيقية من جمع المعلومات والبيانات عنهم، كما يجب إقناعهم بأن المعلومات التي سيذكرونها ستبقى سرية. (يوسف الأحرش، و آخرون، 2002، ص 84-85) وفي ما يلي نموذج للخريطة السوسيومتريّة

نموذج الخريطة السوسيومترية:



شكل (3) يوضح نموذج الخريطة السوسيومترية

(المرجع: هشام سامي، النموذج السوسيومتري نظرية القياس الاجتماعي-جاكوب مورينو

<http://hichamsayfalislam.blogspot.com/2013/03/1-1-sociometry-sociometry.html>§m=1

ولتفسير مجموعة الرموز المستعملة والتي يعمل بها كل من قام بدراسة تركز على القياس الاجتماعي.

- كل دائرة ترمز إلى فرد = الفرد رقم 15

- = الفرد رقم 7 اختار يشار إليها بسهم الفرد رقم 10 رفض سهم متقطع

علاقة اختيار متبادلة ويرمز إليها بسهم ذو اتجاهين

تمثل الدوائر بدون رقم ولا حروف والمتواجدة خارج الإطار أفراد لا ينتمون إلى المجموعة يستخلص الباحث النتائج التالية من الخريطة:

بالنسبة للفريق أ: تتغلب الاختيارات (24 choix) على الرفض (14 rejets) ونلاحظ أن 9 منها موجهة إلى أفراد موجودين خارج المجموعة مما يعبر عن قلة النزاعات بين الأفراد بين المجموعة. كذلك نلاحظ أن قائد الفرقة 0 ونائبه (s0) يمتازون بسمعة جيدة عن الطيارين التابعين لهم بحيث تحصل الأولى على 08 اختيارات والثانية على 06 اختيارات تبرز الخريطة المكانة المعتبرة التي يتمتع بها الفرد 13 بحيث تحصل على 05 اختيارات. لذلك ينبغي على القائد 0 الاعتناء به أكثر من الآخرين حتى يكون معه فضلا من أن يكون ضده. (هشام سامي، 2013)

5.5. الاختبارات: الاختبار هو مقياس موضوعي مقنن، لعينة من السلوك تختار بدقة بحيث تمثل السلوك المراد اختياره تمثيلاً دقيقاً. في هذا الموقف يطلب من المفحوص القيام بعمل معين، ثم تقدر النتيجة على أساس درجة صحة الاستجابة، ومقدارها والوقت المستخدم. ( فيصل عباس، 1996، ص11)

إن استخدام الاختبارات بأنواعها المختلفة تعتبر مسألة أساسية في التوجيه، ذلك أنها أدوات هامة يتحدد في ضوء نتائجها تشخيص المشكلة التي يعاني منها الفرد وبالتالي، تمكن السيكولوجي من فهم سلوك المفحوص وتكوين صورة شاملة تعكس جوانب شخصية المفحوص وديناميتها. ( فيصل عباس، 1996، ص51)

وهناك شروط يجب أن تتوفر في الاختبارات والمقاييس النفسية ويمكن إبرازها في النقاط التالية:

أ. أن يكون الاختبار النفسي موضوعياً ويعني أي تكون أسئلة الاختبار واضحة في صياغتها محددة المعنى لا تقبل التأويل في الإجابة عليها أي الإجابة عليها محددة وألا تتأثر بالأهواء الشخصية لواضع الاختبار، ولضمان موضوعية الاختبار يجب على واضعه مقدماً أن يحدد زمن التطبيق وطريقة التصحيح وكيفية التفسير على أسس علمية.

ب. أن يكون الاختبار النفسي ثابتاً بمعنى أن يعطى الاختبار نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقه على نفس العينة والأفراد في نفس الظروف بفارق زمني محدد ولا يكون الفاصل الزمني طويلاً حتى لا تكون المعلومات عرضة للنسيان أو قصيرة حتى لا تكون المعلومات عرضة للتذكر وانسب وقت اتفق عليه هو ثلاثة أسابيع.

ت. أن يكون الاختبار صادقاً وهذا يعني أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً منه، فالاختبار الذي يقيس القلق أو مفهوم الذات يجب يقيس هذه الخاصية فقط ولا يتعداها إلى خصائص أخرى، ويختلف صدق الاختبار باختلاف المجتمعات فالاختبار الذي أعد لقياس التوافق النفسي في أمريكا لا يكون صادقاً تماماً في الدول العربية، والاختبار الذي يكون صادقاً لجماعة معينة يكون غير صادقاً لجماعة أخرى. ( طه عبد العظيم حسين، 2004، ص200)

- أما عن العلاقة بين الصدق والثبات فإن الاختبار الصادق ثابت بالضرورة لان الصدق معناه اتساق الاختبار مع غيره، ولكن الاختبار الثابت ليس بالضرورة صادقاً وهناك أنواع عديدة من

الصدق نذكر منها الصدق الظاهري، وصدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية، صدق الصدق التجريبي أو صدق المحك، صدق المحكمين، الصدق العالمي.

1- أن يكون الاختبار متسقا داخليا بحيث تقيس كل أجزائه نفس الظاهرة التي تقيسها الأداة وذلك يكون لحساب معامل الارتباط بين درجة كل فرد على مفردات المقياس والدراجات الكلية للمقاييس، لو بحساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الأبعاد الفرعية للمقاييس وبين الدرجات الكلية عليه ومن الواضح أن المفردة تكون صادقة إذا كان مع معامل الارتباط بينها وبين الاختبار الكلي مرتفعا.

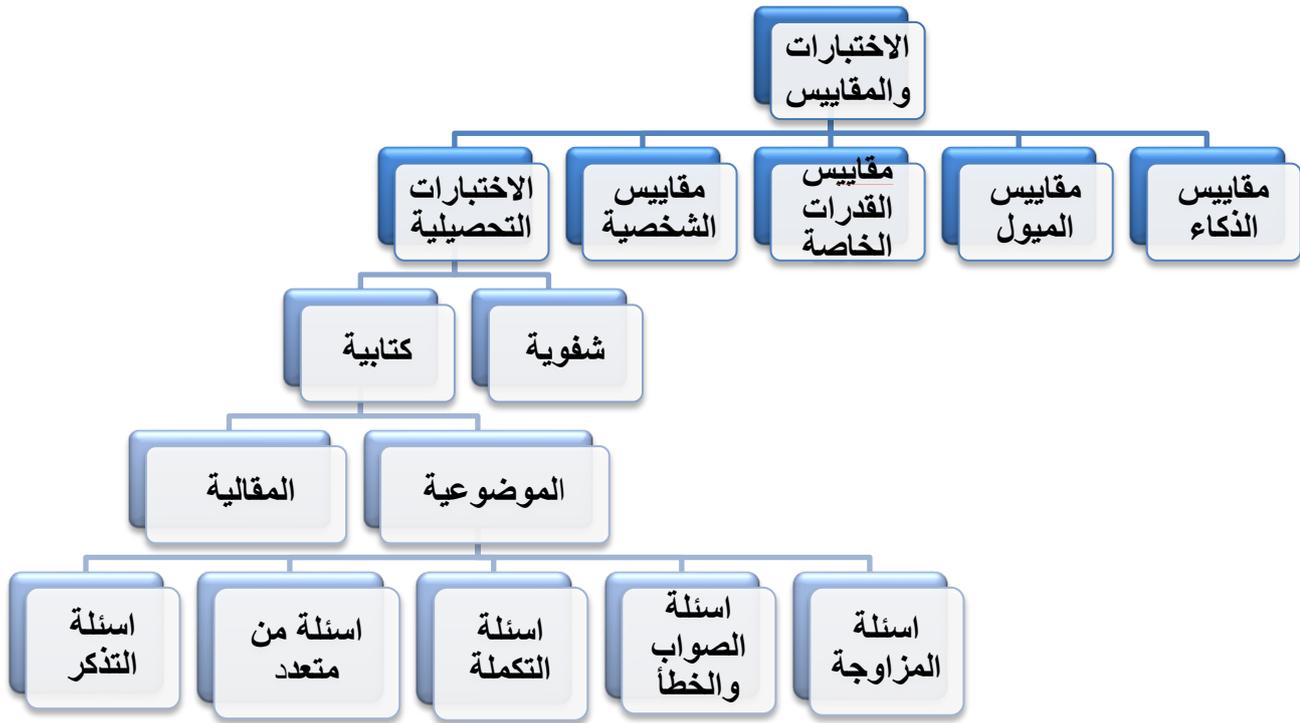
2- البساطة والسهولة في التطبيق من حيث سهولة التعليم وسهولة التصحيح وتطبيقه.

3- الشمولية وبمعنى أن يغطي الاختبار كل جوانب الظاهرة المراد قياسها.

4- أن يراعي الاختبار الفروق الفردية والتمييز بين الافراد بعضهم عن بعض المراد قياسها، لان الاختبار يكون له صفة تمييزية. ( طه عبد العظيم حسين، 2004، ص 201)

ومن الاختبارات التي يمكن الاعتماد عليها في مجال التوجيه المهني نجد ما يلي:

- اختبارات الذكاء العامة
- اختبارات الاتجاهات والميول
- اختبارات القدرات والاستعدادات (كالقدرات اللغوية، الرياضية....)
- اختبارات الشخصية.
- الاختبارات التحصيلية.



شكل(4): يوضح تصنيف الاختبارات والمقاييس

وفيما يلي شرح لهذه المقاييس والاختبارات:

\* **مقاييس الذكاء:** تأخذ اختبارات الذكاء التي تقيس القدرة العقلية العامة عند الفرد شكلين، الشكل

الفردى والشكل الجمعي، ومن أهم أنواعها ما يلي:

- اختبار **ستنفورد بينيه (Binet)** المعدل وقد استنبطت منه نسخة عربية أعدها د. محمد عبد السلام ولويس كامل.

- اختبار المصفوفات المتتالية تأليف **ريغن (Raven)** وهو يناسب الأطفال والشباب والراشدين (محمد الشيخ حمود، 1996، ص21)

\* **مقاييس الميول:**

- اختبار **سترونج للميول المهنية (1943)** ويتكون من صورتين واحدة للرجال وأخرى للنساء، وهو يتألف من ثمانية أقسام هي ( تفضيل المهن\_ تفضيل المواد الدراسية\_ أنواع التسلية\_ المخلفة\_ أنواع النشاط\_ صفات الأفراد المختلفة\_ المفاضلة بين أوجه النشاط\_ المفاضلة بين عمليين محددتين\_ حكم الفرد على نفسه تقديره في بعض النواحي).

- اختبار كودر للميول المهنية و يقيس عشرة ميول أساسية وهي: ( العمل في الخلاء\_الميل الميكانيكي\_ الميل للعمل الحسابي\_الميل للعمل العلمي\_الميل إلي الأعمال تحتاج إلي أنواع\_الميل للموسيقى\_ الميل الأدبي\_الميل الفني\_الميل للخدمة الاجتماعية\_ الميل للعمل الكتابي) (محمد الشيخ حمود، 1996، ص23)

\* **مقاييس القدرات الخاصة:** وهي تقيس القدرة على النجاح في مجال ما من مجالات النشاط العقلي:

- اختبار تورانس للتفكير الابتكاري : تأليف تورانس ( Torrance ) واعدده عبد الله سليمان وفؤاد ابو حطب ويشمل اختبارات الأشكال والألفاظ ولكل منهما صورتان أ- ب وهي تتناسب الأعمار جميعها من التعليم الابتدائي إلي التعليم العالي.

- اختبار المهن الكتابية: وهو من إعداد إسماعيل مرسي يهدف إلي تقويم الأفراد من حيث قدرتهم على الأعمال الكتابية ويشمل اختبارات ( القدرة العددية، اختبار السرعة والدقة، واختبار الاستدلال اللغوي)

- اختبار القدرة الميكانيكية لقياس عوامل التصور المكاني والتفكير الميكانيكي والمعلومات الميكانيكية والمهارات اليدوية. (محمد الشيخ حمود، 1996، ص22)

\* **مقاييس الشخصية:** وهي تقيس سمات الشخصية وأبعادها ويوجد منها عدد كبير نذكر منها:

- قائمة البيانات الشخصية (قائمة وودورث) سنة 1917 لفحص المجندين والتعرف على العصائيين من بينهم والتي عدلها هوس لتصبح معروفة بقائمة الصحة النفسية سنة 1927

- قائمة أيزنك للشخصية

- اختبار بقع الحبر لهيرمن رورشاخ

- اختبار تفهم الموضوع للكبار TAT

- اختبار ساكس لتكملة الجمل

- اختبار الشخصية للمرحلة الأولى لريموند كاتيل ( Cattell )

- اختبار الشخصية السوية أريج متن اكرا & فالتر تومان ، يهدف إلي قياس جوانب متعددة من الشخصية، يحتوي على 21 فقرة تشمل على تسعة مقاييس ( النقد الذاتي مقابل نقص النقد الذاتي\_

الاتجاه نحو المجتمع ضد الاتجاه ضد المجتمع\_الانبساط\_الانطواء\_ العصابي وغير العصابي

الهوس وغير الهوس\_الاكتئاب.....)

\* **الاختبارات التحصيلية:** مثل ما هو موضح في الشكل

### 6.5. السجل التراكمي (السجل المجمع - Cumulative Record): يسهم السجل التراكمي في

مساعدة الموجه على تقديم خدمات توجيهية في مجالات عملية ومنها ما يلي:

- يساعد السجل التراكمي الموجه على التوجيه المهني السليم بمعرفة ميوله وتحصيله وقدراته واستعداداته وتفضيلاته المهنية.
- إلقاء الضوء على مختلف مشكلاته الاقتصادية، والأسرية والمهنية والنفسية ومن ثم مساعدته في تخطي العقبات التي تقف أمامه. (سعيد حسني العزة، 2010، ص 48)

### 7.5. دراسة الحالة: هي تحليل دقيق أو بحث شامل لأهم عناصر حياة الأفراد لتقديم صورة مجمعة

شاملة للشخصية ككل بحيث تحوي ماضيه وحاضره. ( محمد الشيخ حمود، 1996، ص 25)

تستخدم طريقة دراسة الحالة في توجيه الأفراد للأعمال التي تناسبهم، على الأخص عندما يعجز الفرد عن تحديد الوظيفة التي تناسبه، وتتطلب دراسة الحالة تحليل الفرد وبحث سجله المرضي، ومعرفة حالته الصحية، وكذلك فحص سجله الدراسي، ومعرفة مستواه المادي ومعرفة قدراته القيادية كذلك معرفة هواياته وأنشطته الترويحية، ومعرفة ميوله المهنية، عن طريق الاختبارات السيكولوجية، كما يمكن الحصول على تقديرات زملائه وأصدقائه لسمات شخصيته، ومعرفة نواحي الشذوذ والانحراف عنده، كما يلزم معرفة رغبات الوالدين فيما يختص بوظيفته.

ومعني ذلك أن طريقة دراسة الحالة معناها دراسة الفرد دراسة شاملة ودراسة جميع الظروف المحيطة به.

#### \* ما تتضمنه دراسة الحالة:

- ✓ المعلومات والبيانات الأولية: الاسم والعمر والمهنة واسم الأب ومهنته وعدد الأخوة- الترتيب بين الإخوة- مصدر الحالة- نوع الحالة- عدد الزيارات للمرشد.
- ✓ التحصيل الأكاديمي (سابقا - حاليا).
- ✓ الحالة الصحية. ✓ الحالة الاقتصادية.
- ✓ الاهتمامات والنشاطات. ✓ تاريخ المشكلة.
- ✓ البرنامج العلاجي المقترح (الأهداف- عملية الإرشاد).
- ✓ ملاحظات الموجه عن تطور الحالة.

تاريخ انتهاء المشكلة + عدد الجلسات التي استغرقتها + ملاحظات المرشد. ( محمد الشيخ حمود،

1996، ص 26)

بعد الحصول على هذه المعلومات، يمكن عرض هذه الحقائق على الممتحنين، ثم اختيار عدد من المهن وتقديمها للممتحن كي يبحثها ويختار المهنة التي تناسبه من بينها.

وبعد اختيار أحد المهن يجب وضع خطة لبرامج التدريب اللازمة، ويجب أن يساعد الأخصائي الممتحن في الحصول على المهنة التي اختارها ومساعدته في التقدم لشركات والمؤسسات المعنية. والخطوة الأخيرة هي أن يتبع الباحث هذه الحالة لكي يتمكن من تعديل أو تنقيح عملية التوجيه في ضوء هذه المتابعة.

ونستطيع أن نلمس أن عملية التوجيه المهني يقصد بها مساعدة الفرد على اختيار إحدى المهن التي تناسبه، ولإعداد لها أن التأهيل لها، وكذلك ضمان التقدم والترقي في هذه المهن. (عبد الرحمان العيسوي، 2004، ص17)

#### أسئلة تقييمية:

1. أعطي تعريف للتوجيه المهني حسب الجمعية القومية للتوجيه المهني لعام 1930 ؟
2. حدد العلاقة بين التوجيه التربوي والتوجيه المهني؟
3. حدد بارسونز خطوات رئيسية يتعين تبنيها بغرض مساعدة الفرد لاختيار المهنة وضح ذلك؟
4. من خدمات التوجيه المهني التأهيل المهني والتدريب المهني بين الفرق بينهما؟
5. من وسائل وتقنيات جمع الملوامات في التوجيه المهني الاختبارات ، حدد الشروط الواجب توافرها في الاختبار الجيد؟

## المحور الثاني: المقاربات النظرية للتوجيه المهني

### الأهداف التعليمية:

1. أن يُقوم الطالب أهم المقاربات النظرية للتوجيه المهني ( نظرية جسنزبيرغ، نظرية سوير، نظرية أن رو، نظرية هولاند)
2. أن يفرق الطالب بين أهم المقاربات النظرية للتوجيه المهني.

### تمهيد:

تلعب النظرية دورا هاما في عمل الموجه المهني فكل نظرية من نظريات التوجيه المهني تختلف عن الأخرى في تفسير طبيعة الفرد والعمل. كما تختلف في الطرق والفنيات المتبعة في كل نظرية، وفي هذه المحاضرة سوف نتطرق إلى أهم النظريات التوجيه المهني.

### 1. نظرية جينزبيرغ

يعتبر جينزبيرغ رائد التناول الطور، ففي سنة 1963 ألف كتابا عرض فيه نظريته حول الاختيار المهني، موضحا فيه بأنه سيرورة نمو طوال فترة المراهقة . يرى جينزبيرغ أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي: عامل الواقعية أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته، نوع من التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمة الشخصية والاجتماعية كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني. تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة:

- الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات.
- عملية الاختيار قائمة على الخبرة والتجربة.
- عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفير بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى.
- هناك ثلاث فترات للاختيار المهني:
  - أ - فترة الاختيار الخيالي ( التخيلي)
  - ب - فترة الاختيارات التقريبية ( المبدئي)
  - ج - فترة الاختيارات الواقعية. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص129)

### أ. مرحلة الخيال Fantasy Stage

تمتد هذه المرحلة من (3-11) سنوات حيث يتخيل الطفل نفسه في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها مثل الشرطي و الطبيب ونرى أن الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب وأهم ما يميز هذه المرحلة عند الأطفال الواقعية وفقدان تحديد الزمن،

وشعورهم بعدم القدرة الكافية لان يصبحوا ما يريدون، وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك وبشكل عام فإن خيارات الأطفال تتصف في هذه المرحلة بأنها تكون أحيانا مثالية جدا وجزافية

### ب. مرحلة التجريب التقريبية Tentative Stage

تمتد هذه الفترة من 11 سنة إلى 18 سنة وتقسم إلى أربع مراحل مختلفة :

1. مرحلة الميل Interest Stage : تمتد من 11 - 12 سنة وفيها يحدد الطفل ما يحبه وما لا

يحبه من المهن أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه آخذا بعين الاعتبار قدراته ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشباعه وأهم ما يميز خيارات الطفل المهنية في مرحلة الميل أنها غير ثابتة وتأتي نتيجة التأثر بالوالدين فالقرار المهني يكون غير ثابت لان حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا .

2. مرحلة القدرة Capacity Stage : تمتد هذه المرحلة من 12 سنة إلى 14 سنة ويراعي الفرد

هنا مستوى قدراته ويدرك بان كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة وبالتالي فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يمارسها المعلمون والمربون .

3. مرحلة القيمة Value Stage: وتمتد من 14 - 16 سنة ويدرك الطفل في هذه المرحلة أن

الأعمال التي يقوم بها لا تشبع اهتماماته وقدراته فقط بل تقدم خدمة للآخرين المحيطين به ،أي أن العمل يخدم أهدافا إنسانية وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يلائم بين قدراته و المهن التي تتناسب معها ، فالأفراد الذين يمتلكون مهارات اجتماعية يميلون للعمل في المجال الاجتماعي .

4. مرحلة الانتقال Transition Stage: تمتد هذه المرحلة من سن 17-18 سنة وأهم ما يتصف

به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية و الثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل. ( جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 54-55)

ت. الفترة الواقعية Realistic Stage : وتمتد هذه الفترة من سن 18-22 سنة وتشمل ثلاث المراحل:

1. مرحلة الاستكشاف Exploration : يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع

أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها .

2. مرحلة التبلور Crystalization : يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي

يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله، وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدراته وميوله تماما وفهم ذاته أيضا، وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية تناسبها ويكون الفرد أكثر ثباتا واستقرارا في خياره المهني .

3. مرحلة التخصص Specaialisation: في هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريد بعد أن كان قد أكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه .

يرى جينزبيرغ بان هناك اختلافات بين الأفراد في اجتيازهم لمراحل الاختيار المهني وليس بالضروري أن يجد كل فرد في المراحل الثلاث التي سبق ذكرها حيث أن أبناء الطبقات الفقيرة اقتصاديا تجبرهم ظروفهم على الانخراط في العمل دون أن يكون متناسبا مع ميولهم وقدراتهم، ذلك أن الحاجة تجبرهم على ذلك.

اعتقد جينزبيرغ في آرائه المبكرة حول هذا الموضوع أن اختيار الفرد للمهنة قرار غير قابل للرجوع فيه ولكنه تراجع عن اعتقاده هذا فيما بعد حيث إن من الممكن أن يعمل الفرد في أكثر من عمل خلال سنتين طويلة. ( جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 55-56)

#### العوامل المؤثرة في النمو والتطور والاختيار المهني:

- 1 - البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد و الذي يمثل ضغوط الحياة اليومية.
- 2 - العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد.
- 3 - النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح و نوع الاستجابة والتعامل مع الآخرين.
- 4 - قيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا ايجابيا لصالح الفرد. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص 131-132)

#### تقييم النظرية:

1. لم يذكر جينزبيرغ في ما إذا كانت المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماما في حدوثها .
2. إن جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم في هذه المراحل، حيث أن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرّون بمراحل جينزبيرغ التي تحدث عنها.
3. إن الدراسة التي أجراها جينزبيرغ كانت تحمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا.
4. إن عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة بمعنى إن الإنسان يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا في أي وقت يشاء.
5. إن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عليه سابقا ، وهي أكثر تفاؤلا مما كانت عليه من قبل.
6. لم يبين جينزبيرغ ورفاقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني بالرغم من أنهم قد أكدوا بأن لها دورا في هذه العملية. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص 132)

## 2. نظرية سوبر:

تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ ورفاقه، وقد اعتقد سوبر أن أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه، كما تأثر بروجرز وسارتر وبوردن، حيث ركز هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاس لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيّم بها ذاته.

قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام 1953 والتي دامت 30 سنة من البحث والدراسة، يقول سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وإن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنية عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقراً والطريق التي يتحقق بها مهنية تعتمد على ظروفه الخارجية.

فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تُتخذ في منتصف العمر المتأخر. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 44-45) المفاهيم التي اعتمد عليها سوبر في نظريته:

- مفهوم الذات: إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين والافتداء بالعاملين الناجحين. كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمياً. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص 133)

- مفهوم النضج: يمكن أن نوضح الأمور التالية كدلائل على النضج المهني عند الأفراد

1. الوعي بالحاجة إلى القيام باختبارات تربوية ومهنية.
2. تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية.
3. التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة.
4. توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهمها من أجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني.
5. الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات، الميول، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي.
6. الرضى بالعمل الذي يلتحق به الفرد. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص 137)

- من العوامل التي ترتبط بالنضج: العوامل البيولوجي (العمر، الذكاء)- العوامل البيئية- العوامل المهنية- تحصيل المراهقين- مفهوم الذات (وجد انه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لان يكونوا أفضل بأعمالهم. أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة

عن أنفسهم فان لديهم صعوبة اكبر في اختيار مهنتهم من الأفراد الذين لديهم مفهوم ذات ايجابي ومنظم)  
صلاح حسن الداھري، 2005، ص138)

### مراحل عملية الاختيار المهني:

حدد سوير 5 مراحل تمر بها عملية النمو والاختيار المهني سماها بواجبات النمو والمهني، وهي:

1. **مرحلة البلورة: (14-18 سنة)** يقوم الفرد في هذه المرحلة بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنة المفضلة.

2. **مرحلة التحديد والتخصص: (18-21 سنة)** وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.

3. **مرحلة التنفيذ: (21-24 سنة)** يتم فيها الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

4. **مرحلة الثبات والاستقرار: (25-35 سنة)** من خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه للإثبات صحة وملاءمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يُغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

5. **مرحلة الاستمرار والنمو: (35 فما فوق سنة)** وفيه يتأقلم الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها ونتيجة قدمه فيه، ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية. (صلاح حسن الداھري، 2005، ص135-136)

وقد صاغ سوير 10 افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني والتي تمثل حياة الفرد المهنية، والتي تعد أساس نظريته في التوجيه والاختيار المهني:

1. يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.
2. يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف.
3. كل مجموعة من المهن تتطلب نمطاً متميزاً من القدرات والميول والسمات الشخصية.
4. إن النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة.
5. تمر عملية الاختيار المهني بخمس مراحل هي: النمو، الاكتشاف، التأسيس، الاستمرار، الانحدار. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص47-48)

أ- **مرحلة النمو:** (من الولادة - 14 سنة) تتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة، وفي هذه المرحلة

تسيطر الحاجات والخيالات والميول. وتصبح القدرات ذات أهمية أكبر مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختبار الواقع.

ب- مرحلة الاستكشاف: (15- 24 سنة) تتميز هذه المرحلة باختبار الذات، ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة.

ت- مرحلة التأسيس: (25- 40 سنة) في هذه المرحلة يحصل الفرد على عمل مناسب يبذل جهدا للحصول على مكان دائم فيه، ويمكن أن يكون هناك بعض التغيير في العمل. ويتم في هذه المرحلة اكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني.

ث- مرحلة التنمية والاستمرار: (45- 64 سنة) هنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو ما اكتسبه من المهنة ويميل نحو عدم تغيير المهنة لان الفرد حقق مكانة في العمل. وتتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمر لتحسين مركز العمل وأوضاعه.

ج- مرحلة الانحدار : (65 سنة فما فوق) وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط، وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد. (صلاح حسن الدايري، 2005، ص134)

6. تتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية، وحياته الشخصية، و الفرص المتاحة له.

7. إن نضج القدرات و الميول يعتبر عاملا مكملا لمساعدة طالب الخدمة وتوجيهه في تنمية مفهوم ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلا.

8. مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة، و ممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بايجابية، واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني.

9. يحتاج الفرد للمواءمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية التوجيه المهني الأكاديمي وعند الالتحاق بعمل فعلي.

10. يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمة ظروف العمل الذي يعمل فيه. ( جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 48-49)

### تقييم النظرية:

1. لنظرية سوبر مبادئ واضحة تنطلق من علم النفس.
2. طور سوبر النظرية حيث اقترح عمل اختبارات باستخدام الألعاب مع الأطفال من خلال الأنشطة للكشف والتعرف على نواحي القوة والضعف لديهم.
3. طور المفاهيم التي اعتمد عليها كمفهوم الذات والقول بان كل فرد يختلف عن فرد آخر.
4. ميزت هذه النظرية بين لأسلوب الإرشادي المستخدم مع الناضجين مهنيا وغير الناضجين وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة أو غيرها.
5. عرف سوبر الذكاء في نظريته بأنه القدرة على حل المشكلات وبالتالي فهو مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية.
6. هدف التوجيه والإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته وأن تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل.
7. اخذ سوبر بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية أو نوع الإنتاج أو العمل، وربط ذلك بالمنفعة العامة للمتجمع. (صلاح حسن الدايري، 2005، ص139)

### 3. نظرية آن رو Ann Roe

لقد تأثرت آن رو في نظريتها في الاختيار المهني بجاردنر ميرفي في استخدامها لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير وتندفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد والكتب اللاشعوري في نظريته التحليل ورأت بأن للتنشئة الأسرية للطفل دورا آخر في عملية اختياره لمهنته. ( جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 60)

#### تصنيف مستويات العاملين في المهن حسب آن رو:

1. المهني والإداري العالي: مثل العمل باحث اجتماعي، ومدير مبيعات، ورئيس وزارة، ومخترع، ومهندس بحث، وطبيب أسنان، ودكتور، وقاضي وبروفيسور، ومخرج تليفزيوني.
  2. المهني والإداري التنظيمي: يعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ومدير موظفين ومدير فندق وطيّار عسكري ومهندس بترول وصيدلاني وفيزيائي وكيميائي ومعلم ومعماري.
  3. شبه المهني والإداري: يعمل الشخص في هذا المجال كممرض ورجل مبيعات ومحاسب وطيّار مدني ونحال ومعالج طبيعي وكاتب قانوني ومصور.
  4. مهن ذات مهارة عالية: ويعمل أصحابها في سلك الشرطة وباعة في المزاد العلني وكتاب وإحصائيون ونجارون وتقنيون ورجال زخارف.
  5. مهن ذات مهارة متوسطة: ويعمل أصحابها كطباخين وباعة متجولين وعمال قسم وسائقي شاحنات وصيادي اسماك وأمناء مكتبات وعارضي أزياء.
  6. مهن بدون مهارة: ويعمل أصحابها في مجال التنظيفات وباعة صحف وموزعي بريد ومساعدني نجارة وعمال في مزرعة وخدم. ( جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 60-61)
- وترى آن رو أن الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني وأن المجالات المهنية مفتوحة وليست مغلقة

#### دور الموجه في عملية التوجيه لمهني عند ( آن رو):

1. أن يعرف المرشد توجه الطفل الرئيس في نمط حياته العام.
2. أن يعرف أنماط علاقات العمل التفاعلية و الاجتماعية في الأسرة.
3. أن يعرف الخلفية الاجتماعية و الاقتصادية لأسرة الطفل.
4. أن يعرف النظام القيمي للأسرة وطموحاته. ( جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 2014، ص 63)

## أشكال التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها باختياره المهني:

نقول أن رو أن هناك أربعة أساليب للرعاية الوالدية يستخدمها الآباء في إشباع حاجته، وهي تلعب دورا كبيرا في اختيار الفرد لمهنته، وهذه الأساليب هي:

**1) الاهتمام الزائد:** وهم الآباء الذين يهتمون بأبنائهم بدرجة زائدة، ويتمثل ذلك في إشباع الحاجات، كما يكافئون السلوك لمرغوب اجتماعيا بدرجة مبالغ بها، ويهتمون بتعاليم أبنائهم والتركيز على سعة إشباع حاجاتهم إذا نجحوا بالتعليم. ولذلك يتميز هؤلاء الأطفال بإشباع حاجاتهم الفسيولوجية، مما يؤثر على الحاجات لأخرى، مثل الانتماء واعتبار الذات التي يتوقف إشباعها مستقبلا على نوعية علاقة الفرد بالآخرين وليس على عوامل ذاتية.

**2) التركيز العاطفي:** هؤلاء الآباء يطلبون من أبنائهم أكثر مما يجب ويتمثل ذلك في:

مشاركة الآباء أبنائهم بدرجة زائدة في إشباع الحاجات الفسيولوجية للأبناء وبدرجة أكبر مما يجب. تأثر إظهار حب الآباء لأبنائهم بالظروف المحيطة بالموقف، مثل مدى اتفاق الأبناء معهم، تفوق الأبناء في التحصيل الدراسي، مدى مساهمة معلوماتهم في زيادة تحصيل الدراسي، مدى مساهمة معلوماتهم في زيادة تحصيلهم كما يراها الآباء.

**3) رفض وتجنب الطفل:** وهم الآباء الراضون لأبنائهم عاطفيا، مما يترك أثره على الأبناء فهم يتكبرون للحاجات الفسيولوجية لأبنائهم أو يحدونها وهم متمسكون لا يظهرون عواطفهم وحبهم وتقديرهم لأبنائهم بكل الأحوال، مما يؤدي إلى اضطرابات بنائهم نفسيا أو عدم تقبلهم للعالم الخارجي والآخرين.

**4) تقبل الطفل:** وهم الآباء الذين يتقبلون أبنائهم، ويقدمون الحب والعطف لأبنائهم في كل المواقف، ويقدمون الإشباع المقبول لحاجة أبنائهم في ميع المستويات إلا أنهم يختلفون في أسلوب ودرجة إشباع حاجات أبنائهم. ويتراوح التقبل هنا بين التقبل اعرضي ( عدم التدخل) إلى التقبل عن محبة وتشجيع. (صلاح حسن الدايري، 2005، ص 140-141)

## تقييم النظرية:

- لم تحدد (رو) بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني.
- اعتبرت (رو) أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة و التي ستصبح مسيطرة ، و الحقيقة أن هذه الحاجات لبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها.
- إن الدراسات التي أجرتها (رو) شملت علماء بيولوجيا وفيزياء وعلماء اجتماع وهم ليسو أناسا عاديين ولذلك جاءت تنطبق على هذا المجتمع، الأمر الذي لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع. (صلاح حسن الدايري، 2005، ص 142)

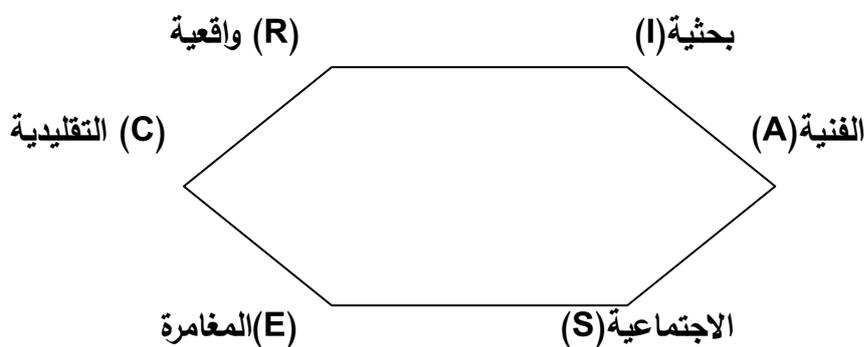
#### 4. نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند:

جون فيليب هولاند ( 1841 - 1914 ) مخترع أمريكي - إيرلندي، ولد هولاند في مقاطعة كليبر بأيرلندا، قام بالتدريس بين عامي (1858-1872) ، انتقل إلى الولايات المتحدة عام 1873 حيث استقر في باترسون بولاية نيوجرسي واشتغل بالتدريس. يعد جون هولاند أو من اخترع الغوصات علم 1875، يعد صاحب النظرية التي تؤكد على أهمية التوافق ما بين سمات الشخصية والميول المهنية.

تقوم نظرية هولاند في التوجيه المهني على أساس أن الميول المهنية هي احد مظاهر الشخصية، وان وصف الميول المهنية لفرد ما هي في نفس الوقت وصف لشخصية، كما أن المعلومات التي نصل إليها من تطبيق الاختبارات تدلنا أيضا إلى مفهوم الشخص عن ذاته والأهداف في الحياة .

وبهذا يمكن النظر إلى الميول المهنية على أنها تعبير عن شخصية الفرد، وبذلك يمكن أن تكون هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول المهنية.

وقد تركزت أعمال هولاند في دراسته للشخصية على موضوع الأنماط، حيث افترض أن كل فرد يشبه واحد من أنماط أساسية للشخصية، وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية (الواقعي - الباحث - الفني - الاجتماعي - المبادر - المحافظ) وستة أنماط للبيئة (كل بيئة تمثل نموذج الشخصية الذي يتفق معها، فمثلا الأشخاص الذين يتسمون بالواقعية يوجدون في البيئات الواقعية أكثر من وجود الأشخاص الذين يتميزون بالاجتماعية ) حيث يمكن أن ينسب الفرد إلى نمط بيئة معينة، لأن البيئات تشكل حسب الأفراد الذين يعيشون فيها والشكل السداسي يوضح ذلك.



شكل (4): يوضح البيئات الستة لهولاند حسب الأفراد

### ✚ وصف الأنماط الستة للشخصية عند هولاند:

1. **الواقعي:** إن الفرد الواقعي يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: ميكانيكي للسيارات، مزارع أو كهربائي. لديه قدرات ميكانيكية ويوصف بأنه امتثالي، صريح، مادي، طبيعي، صبور، عملي، متواضع وثابت.
2. **الباحث/الفكري:** إن الفرد ذا النمط الفكري يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: بيولوجي، كيميائي، انتروبولوجي، جيولوجي، تقني طبي. لديه قدرات رياضياتية وعلمية ويوصف بأنه تحليلي، حريص، نقدي، فضولي، مستقل، انطوائي، منهجي، دقيق وعقلاني.
3. **الفني:** إن الفرد ذا النمط الفني يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: موسيقي، موسيقار، كاتب، مزين منازل، ممثل. لديه قدرات فنية موسيقية وفي الكتابة ويوصف بأنه صعب، انفعالي وغير امتثالي ومبدع.
4. **الاجتماعي:** إن الفرد ذا النمط الاجتماعي يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: أستاذ، رجل دين، مستشار، سيكولوجي سريري أو خبير بالعلاجات الكلامية. لديه قدرات اجتماعية ويوصف بأنه مقنع، تعاوني وودي، مساعد، مثالي، طبيب، مسؤول، اجتماعي ومتفهم.
5. **المبادر:** إن الفرد ذا النمط المبادر يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: سمسار، مدير، منتج تلفزيوني، مشغول. لديه قدرات الزعامة ويعبر بطلاقة ويوصف بأنه مغامر، طموح، نشيط، اندفاعي/اندفاعي، متفائل، باحث عن الاستماع، لديه ثقة بنفسه، شعبي.
6. **المحافظ:** إن الفرد ذا النمط المحافظ يحب المهن من قبيل الأنماط التالية: عامل في الكتابات، كاتب بالاختزال، محلل مالي، بنكي/ مصرفي، مراقب التدابير. لديه قدرات في العمل المكتبي والحسابي ويوصف بأنه امتثالي، ذو ضمير، محترف، محافظ، منتظم، صبور، لديه إحساس عملي، هادئ. (<http://www.self-directed.search.com/bzouser.ht>)

## ✚ وصف النماذج الستة للبيئات عند هولاند:

كل بيئة تتميز بنشاطات وشروط، وتعتبر السمات السيكولوجية المماثلة عامل تعزيز داخلها.

1. البيئة الواقعية: تفترض الاشتغال النسقي على الأشياء أو الآلات أو الحيوانات. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات واقعية تعزز كفاياتهم التقنية، وتقودهم إلى الارتياح في النشاطات الميكانيكية وإلى عد الارتياح في النشاطات الاجتماعية، ومنح الأولوية للمكافآت وللقيم المادية.
2. البيئة الباحثة/ الفكرية: تفترض الملاحظة والبحوث النسقية والمجردة والظواهر الفيزيائية أو البيولوجية أو الثقافية. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات فكرية وتشجعهم على تطوير كفايات علمية، وتقودهم إلى أن يتصور أنفسهم منقادين لقيادات، وإلى امتلاك رؤى معقدة حول العالم، مجردة وأصيلة، وإعطاء الأولوية للقيم العلمية.
3. البيئة الفنية: تفترض نشاطات حرة أقل تنظيماً وغير محددة، وكفايات إبداعية. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات فنية وتشجعهم على تطوير كفايات فنية، وتقودهم إلى النظر إلى ذاتهم كمبدعين، أصيلين غير امثالين، ومستقلين، وإلى امتلاك رؤية غير تقليدية عن العالم تعطي فيها الأولوية للقيم الفنية.
4. البيئة الاجتماعية: تفترض التأثير على الآخرين من أجل إعلامهم وتربيتهم ومساعدتهم، إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات اجتماعية، وتطوير كفايات اجتماعية، وتقودهم إلى النظر إلى ذاتهم كمحبين لمساعدة الآخرين وقادرين على تفهمهم وكمعاونين واجتماعيين ، وإلى تصور العالم من زوايا مختلفة وإعطاء الأولوية لقيم الاجتماعية
5. البيئة المبادرة: تفترض التأثير في الآخرين من أجل بلوغ أهداف تنظيم ما. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات يتعين ضمنها قيادة الآخرين وتطوير كفايات التدبير، وتشجعهم وتجعلهم كذلك ينظرون إلى ذاتهم كأشخاص عنيفين وشعوبيين، واثقين من أنفسهم واجتماعيين ، وتقودهم للنظر إلى العالم بعبارات من قبيل المنصب والسلطة، وبكيفية هي بالأحرى مبتسرة، وإعطاء الأولوية للقيم المتعلقة بالمال والسلطة ولمنصب.
6. البيئة المحافظة/ التقليدية: تفترض الاشتغال النسقي، وفق خطة دقيقة وبمعطيات يمكن أن تكون مختلفة جداً. إن هذه البيئة تحت الأفراد على الانخراط في نشاطات محافظة و تطوير كفاياتهم المحافظة، وتجعلهم ينظرون إلى ذاتهم كأشخاص غير فنيين، امثالين، منهجين،

والى العالم بطريقة بسيطة محافظة ومقبولة، وإعطاء الأولوية للقيم المتعلقة بالمال والامتثال  
وعد الاستقلال. (<http://www.self-directed.search.com/bzouser.ht>).

\* يقول هولاند أن هناك بعض الأنماط مرتبة ببعضها البعض والارتباط الأقوى هي التي تكون قريبة  
من بعضها البعض.

\* يقول هولاند أن الشخص يمكن أن يكون له اتجاهان أو 3 مقارنة فإن الفرد في هذه الحالة  
سيتردد في اتخاذ القرار المناسب إلا أنه في النهاية سيختار المهنة التي تناسب والاتجاه الأقوى  
لديه.

- لماذا يجد الشخص صعوبة في اختيار المهنة؟

- لماذا يشكل ثلاث 3 ميول متشابهة؟

← يعود هذا إلى عدم معرفته بنفسه (عدم الإلمام بالذات) ومعرفته بعالم الشغل

← والحل يتمثل في تزويد الفرد بوسائل قياس لمعرفة نفسه ومصادر المعلومات لتزويده بعالم

المهنة وذلك عن طريق موجه أو مختص نفساني / أو عن طريق الفحص الذاتي دون اللجوء

إلى مختص نفساني

من خلال نظرية جون هولاند تقوم على شخصية الفرد، ترى أن مدى النجاح المهني الذي يحققه  
الفرد يعتمد على مدى التوافق بين شخصيته من جهة وبين بيئته من جهة أخرى.

#### ✚ تقييم النظرية:

- تسمح بالتنبؤ بالاختيار المهني للطالب كما أنه يمكن التنبؤ بصفاته الشخصية.
- يتجاوز مبدأ التطابق بين الفرد والمهنة إلى مبدأ التطابق بين الشخصية والبيئة المهنية.
- ترى بأن من الناس من يتغير بسرعة ومن الناس من يتغير ببطء.
- تركز على الذكاء والتقييم الذاتي وعوامل أخرى لها أهميتها في اختيار المهنة ( التنشئة الاجتماعية)

## ملخص نظريات التوجيه المهني

النظرية بنود المقارنة	Ginsberg جينزبيرغ	Super سوبر	Anne Roe آن رو	Holland هولاند
نوع النظرية	نمائية تعتبر من المحاولات الأولى لوضع نظرية للنمو المهني	نمائية تؤكد نظرية جينزبيرغ	( الشخصية ) إحدى نظريات التحليل النفسي	شخصية الميول المهنية
العوامل / الأسس	أربع متغيرات تتحكم في عملية الاختيار المهني: • عامل الواقعية: استجابة الفرد لظروف البيئة الاجتماعية والاقتصادية • نوع ومستوى التعليم: يكسبه مرونة في الاختيار المهني • العوامل الانفعالية: العاطفة لها دور في الاختيار القيم: القيم الذاتية للفرد	أكثر النظريات التي ركزت على مفهوم النضج المهني • مفهوم الذات المهنية: تتغير عند الفرد تبعاً لتطوره العقلي والجسمي والنفسي من جهة وتفاعله مع الآخرين من جهة أخرى • علم النفس الفارقي: سيكولوجية الفروق الفردية • علم نفس النمو: الفرد يمر بعده مراحل وطريقة تكيف الفرد تساعد في التنبؤ بالمراحل اللاحقة	• الحاجات وتنظيمها الهرمي (هرم ماسلو للحاجات) آن رو ترى بان حاجات الفرد ودرجة اشباعها او عدمه لها دور في عملية اتخاذ القرار المناسب • نمط التنشئة الاسرية الذي يتعرض له الفرد في طفولته.	• الاختيار المهني يعكس الفرد وشخصيته (خصائص الفرد وخصائصه البيئية ينتج عنها التحكم في الاختيارات المهنية) • المهن تشبع حاجات الفرد النفسية • السلوك = ( التفاعل بين الفرد والبيئة) • معرفه نمط الشخصية ونمط البيئة = فهم مخرجاتها والتنبؤ بهذه المخرجات واختيار المهنة والانجاز الوظيفي والكفاءة الشخصية
الاختيار المهني	عملية الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية معينة، وقائمة على الخبرة والتجربة وتنتهي بالتوفيق بين ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة	عملية الاختيار المهني عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان، الفرد في حالة اختياره للمهنة فانه يختار المهنة التي تبدو أكثر ملائمة له فهو يكافح لتحقيق الذات من خلال المهنة	خبرات الطفولة المبكرة واسلوب التنشئة + اشباع حاجات الفرد	• معرفة الميول والاتجاهات والكفاءات (معرفة وإدراك الذات) + التعرف على بيئات العمل • التداخل بين السمات الشخصية والانماط البيئية التي تماثلها يؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي • عوامل تؤثر على اختيار الفرد للمهنة 1. التطور الشخصي 2. الاوضاع الاجتماعية 3. التطور المهني 4. الخواص البيئية

Holland هولاند	Anne Roe آن رو	Super سوبر	Ginsberg جينزبيرغ	النظرية
<p>صنف الأنماط الشخصية إلى ستة بينات مهنية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>الواقعية: الأعمال المادية العملية، المحسوسات</li> <li>المستكشفة: العمل الذهني، التفكير المجرد، قدرات عقلية</li> <li>الاجتماعية: التواصل ومساعدة الآخرين</li> <li>التقليدية: إتباع الأنظمة والقوانين، عمل مع بيانات وروتين</li> <li>المغامرة: المهارات الاجتماعية واللفظية للقيادة والسيطرة</li> <li>الفنية: التعبير عن المشاعر والأحاسيس الشخصية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أسلوب التركيز العاطفي (الدافئ والبارد) - العمل في مهن موجهه للناس مثل الخدمات والثقافة</li> <li>دافئ: طلب زائد للقيام بالمهام العالية</li> <li>بارد: حماية زائدة للطفل</li> <li>أسلوب تقبل الأبناء (الدافئ)</li> <li>التقبل العرضي: عدم التدخل: ابن متفوق دون تدخل والديه: مهن بعيدة عن الناس</li> <li>التقبل عن محبه وتشجيع: ابن متفوق بتشجيع من والديه: مهن الاهتمام بالأخريين والجوانب المادية</li> <li>أسلوب تجنب الأبناء (البارد) - مهن بعيدة عن الناس ويهتمون بالمهن الآلية</li> <li>الأب الراقص: يمتاز بالعدوانية والفتور</li> <li>الأب المهمل: لا يقدم الحنان والحب لابنه ويهتم به جسما فقط</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>النمو (الولادة-14) نمو مفهوم الذات- الأسرة والمدرسة- تطور نمو الحاجات -الخيالات- المشاركة الاجتماعية- اختبار الواقع</li> <li>الاكتشاف (15-24) تحديد الاختيارات المهنية والأولويات- اختبار الذات- الاكتشاف المهني في المدرسة - مرحلة البلورة للخيارات المهنية</li> <li>التأسيس (25-44) الحصول على عمل مناسب- الاستقرار والتميز المهني- اكتساب خبرات ومهارات للمهنة</li> <li>الاحتفاظ (45-64) المحافظة على ما حققه - عدم تغيير المهنة لأنه حقق مكانه في العمل- عملية تكيف مستمرة لتحسين مركز العمل وأوضاعه</li> <li>الانحدار (65 وما فوق) تضعف القدرات العقلية والجسمية وبالنهاية توقف النشاط والتقاعد</li> </ul>	<p>القرارات المهنية لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وللبيئة الاجتماعية والاقتصادية دورا فيها</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>مرحلة التخيل (الخيال): (4-10) الارتباط العاطفي بالأسرة- حاجات ونزوات خيالية- تنمية شخصية الطفل(اللعب)- التمثيل والافتداء بالآخرين</li> <li>المرحلة التجريبية (المبدئية): (11-18) المرحلة التي تسبق الاختيار المهني- تتحدد اتجاهات الفرد- تعرف على متطلبات العمل والميول والقدرات</li> <li>الميول (11-12) اختيار المهنة بالنسبة للميول</li> <li>القدرات (12-14) اكتشاف دور القدرات في عملية الاختيار</li> <li>القيم (15-16) ربط بين القدرات وبين الرضى النفسي وظهور دور القيم في الاختيار</li> <li>الانتقال (17-18) اتخاذ القرار الواقعي لتحديد الهوية المهنية</li> <li>المرحلة الواقعية: (18-22) الاختيار المهني المطلوب- التنسيق بين العوامل الواقعية والعوامل الشخصية</li> <li>الاستكشاف 18-19: الاختيار مبني على اللذة في الحياة ومصالحة المجتمع والقيم الشخصية-اكتشاف فرص العمل المتاحة والملائمة</li> <li>التبلور 20-21: تحديد تخصص رئيسي وقرارات ثابتة وراسخة-اختيار المهنة المناسبة</li> <li>التخصص 21-22: الالتزام بعمل محدد واتخاذ الخطوات المناسبة لتنفيذه</li> </ul>	المراحل

Holland هولاند	Anne Roe آن رو	Super سوبر	Ginsberg جينزبيرغ	النظرية بنود المقارنة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يمكن استخدام المقابلة، التقارير، الاختبارات لتحديد خصائص المسترشد ووضع هولاند نموذج للإرشاد للشباب والكبار بالنسبة للقرارات المهنية</li> <li>• تصنيف المهن لتحديد توجه المسترشد نحو عالم المهن</li> <li>• دليل توجيهي نحو عالم المهن</li> <li>• التعرف على خصائص والسمات لدى المسترشد</li> <li>• ربط خصائص المسترشد مع البيئات المهنية بما يتناسب معه</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• معرفة توجه الطفل الرئيسي في نمط حياته</li> <li>• معرفه أنماط علاقات الطفل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة</li> <li>• يعرف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للطفل</li> <li>• يعرف النظام القيمي للأسرة وطموحات الطفل</li> <li>• اهتمام رئيسي للتعرف على حاجات المسترشد الشخصية ومساعدة المسترشد على فهم تلك الحاجات</li> <li>• ربط حاجات المسترشد بالمهن عن طريق التعرف على المهن التي توفر إشباع لحاجاته</li> <li>• التركيز على أهمية التغلب على الظروف التي تعيق بناء الحاجات (إشباع الحاجات)</li> <li>• المقابلة: لتحديد وتقييم حاجات المسترشد</li> <li>• الاطلاع على المواقف الأسرية الأبوية وربطها باتجاه ميل الفرد نحو الآخرين</li> <li>• تصنيف المهن مرتببب بأساليب الرعاية الوالديه ( مهن تخدم الناس ومهن تخدم الأشياء)</li> <li>• تصنيف المهن على أساس مستوى العاملين مهني وإداري عالي، مهني وإداري تنظيمي، شبه مهني وإداري، مهن ذات مهارة عالية، مهارة متوسطة،</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• سوبر وضع برنامج إرشادي متكامل ينتقل الفرد فيه من مرحلة لأخرى</li> <li>• المسترشد الغير ناضج: إرشاده إلى مرحلة التوجيه والاستكشاف ليتعرف على الخيارات المتعددة</li> <li>• المسترشد الغير واثق من نفسه: يستخدم المرشد المقابلة الجيدة ليساعده على التحدث عن مشكلته</li> <li>• المسترشد الموهوب: الاهتمام بتعليمه مهارات صنع القرار وإظهار مواهبه في المهن التي يختارها وتعريفه بأنه لديه خيارات وبدائل كثيرة</li> <li>• النمو المهني له مراحل: اختيار المهنة- الإعداد المهني- الالتحاق بالمهنة- التقدم والتكيف بالمهنة- التقاعد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يبدأ المرشد منذ الطفولة الميكرة من المرحلة الخيالية مروراً بالتجريبية حتى الواقعية</li> <li>• معرفة المرشد إذا كان المسترشد متأخر في خياراته وبالتالي مساعدته على تجاوز المرحلة للانتقال إلى المرحلة الأخرى</li> <li>• يساعد الطالب للتعرف على ميوله وقدراته واستعداداته</li> <li>• يساعد الطالب للتعرف على المهن المطلوبة بسوق العمل</li> <li>• يساعد الطالب للوصول إلى الاختيار المهني المناسب</li> <li>• يمكن للمرشد استخدام التالي:             <ul style="list-style-type: none"> <li>( مصادر ومعلومات عن المهن والمؤسسات والجامعات، زيارات مهنية، ندوات، أنشطة وأعمال داخل المدرسة وخارجها، نشرات، مكتبه مهنية، أفلام مهنية، متابعة الطالب، مشاركة أولياء الأمور في العملية المهنية)</li> </ul> </li> </ul>	<p>دور الموجه واستخدامات النظرية</p>

Holland هولاند	Anne Roe آن رو	Super سوبر	Ginsberg جينزبيرغ	النظرية المقارنة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجدت قبول واسع لسهوله استخدامها</li> <li>• أعطت اعتبار ضئيل جدا للعوامل النفسية والبيولوجية لشخصية المسترشد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اعتبرت أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم ماسلو سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة. والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها</li> <li>• وضعت نظريتها على أساس دراسة حياة العلماء</li> <li>• لم تقدم آن رو توصيات محددة في نظريتها يمكن استخدامها في الإرشاد</li> <li>• لا يوجد تصور لتطبيق النظرية بواسطة الإرشاد المهني</li> <li>• حصرت اتخاذ القرار المهني في إشباع حاجات الفرد أو عدمه دون ذكر أسباب أخرى</li> <li>• انحصرت النظرية في مرحلة الطفولة المبكرة</li> <li>• اعتمدت النظرية على أسلوب تنشئة ثابت</li> <li>• أهملت جانب الميول والقدرات عند الأفراد في الاختيار المهني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• طبقت فقط على عينه بسيطة مكونه من الذكور</li> <li>• ألميسوري الحال</li> <li>• النظرية ركزت على كيف ومتى يختار المهنة؟ أكثر من تركيزها لماذا يختار الفرد تلك المهنة؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم بهذه المراحل</li> <li>• الدراسة التي قام بها تحمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا مما حدد معطيات الدراسة ونتائجها مسبقا</li> <li>• لم توضح النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الاختيار المهني بالرغم من تأكيدهم أن لها دور في هذه العملية</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>نقد وعيوب النظرية</b></p>

### أسئلة تقييمية:

1. وضح جينزبيرغ ثلاث فترات للاختيار المهني وضحها مع الشرح باختصار؟
2. وضح أهم المفاهيم التي اعتمد عليها سوبر في نظريته في التوجيه المهني؟
3. ما هو دور الموجه في عملية التوجيه لمهني عند (آن رو)؟
4. بين أهم الانتقادات الموجه لنظرية هولاند؟

## المحور الثالث: أهداف التوجيه المهني

### الأهداف التعليمية:

- أن يتعرف الطالب على أهداف التوجيه المهني.
- أن يتعرف الطالب على الموازنة بين الفرد والمهنة.
- أن يتعرف الطالب على مفهوم المشروع المهني ومراحل بناءه .
- أن يتعرف الطالب على حصيلة الكفاءات.

### تمهيد:

لتوجيه المهني جملة من الأهداف والتي يمن تلخيصها في النقاط التالية مع الشرح

### 1. الموازنة بين الفرد والمهنة:

هي وضع الفرد المناسب في العمل المناسب ، أي الحاق الفرد بالمهنة ( أو مجموعة المهن) التي تتناسب سماته وصفاته على نحو يزيد من زيادة احتمال نجاحه فيها، وتوافقه معها. بعد جمع البيانات عن الفرد، لا بد من مقارنة هذه البيانات بالمتطلبات اللازمة للنجاح في العمل والمستمدة من تحليل العمل. وتعرف هذه العملية بالموازنة المهنية بين الفرد والعمل. إن هذه الموازنة عملية تحتاج إلى خبرة فنية من القائم على عملية الاختبار والتوجيه المهني، إذ عليه أن يحدد درجة صلاحية الفرد، لا لمهنة معينة، بل لفصيلة مهنية ( كالأعمال الكتابية، أو الأعمال الميكانيكية، أو المهن الطبية المساعدة... الخ) وداخل تلك الفصيلة يحدد درجات صلاحية لكل مكون أو عنصر من عناصرها.

[http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/MwamaMhnia/sec01.doc\\_cvt.htm](http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/MwamaMhnia/sec01.doc_cvt.htm)

### أساليب الموازنة ما بين قدرات الطالب وميوله والفرص المتاحة:

**أولاً: الانتقاء أو الاصطفاء:** وفيه توجه الضعاف إلى المهن والجيد إلى الدراسة وهو معمول به في العالم العربي وإذا أردنا الإنتاج فيجب أن نوجه أفضل العقول إلى الزراعة والصناعة بدلا من أن نوجههم للشعر والأدب والتاريخ ويهدف هذا الأسلوب إلى اختيار أفضل الأفراد إلى عمل معين، بحيث يستطيع أن ينتج أفضل إنتاج مع بذل اقل قدر ممكن من الطاقة، والمهم هو مصلحة رب العمل (هنا عمل واحد يصلح له الفرد)

**ثانياً: التوجيه المهني والتربوي:** نحن عادة نهتم بالتوجيه التربوي وهو توجيه الفرد إلى الدراسة التي تتناسبه، والتوجيه المهني أعداد الفرد إلى المهنة التي تلائمها، ونغفل التوجيه الاجتماعي وهو مساعدة

الفرد في فهم عملية تفاعله الاجتماعي وتصرفه مع الآخرين، والتوجيه هو الحصول على أفضل عمل يلاءم الفرد ولديه عدة أعمال يصلح لها، وهنا اهتم بمصلحة الفرد .

**التصنيف:** وهنا نختار أصلح الأفراد الذين يتقدمون إلى عمل ما أي أحسن المتقدمين، وهو ضيق ويتم في حدود الإمكان الشاغرة في المؤسسة التي تريد تعيين العامل فيها وهو يجمع بين الاتجاهين السابقين، فعند تقدم أشخاص لا يصلحون لهذا العمل ولكن يوجد وظائف بالشركة يمكن أن يصلحوا لها بعد تدريب بصيت نوجههم إليه. (أحمد ابو أسعد، لمياء الهواري، 2008، ص78-79)

## 2. بناء المشروع المهني :

### 1.2. مفهوم المشروع:

قبل الخوض في الحديث عن المشروع المهني يجدر بنا إعطاء فكرة عن مفهوم المشروع، إذ يرى :  
- **فارنير (fARNER):** إن المشروع يسمح بفهم وحدة وتنظيم السلوكيات من بداية تحديد الهدف والمعبر عنها بالاختيار إلى تحقيق الهدف فالمشروع أشمل من الاختبار. (محمود بوسنة، 2010، ص155)

❖ أما **أوتو (OTTO)** فيرى أن كلمة المشروع تؤكد الدور النشط للشباب والتوجيه، كما يبين قيما اجتماعية عالية كالذاتية والفردانية، والمشروع يفرض ديناميكية تتطلب أو تسمح بالتطابق مع المواقع. (خديجة بن فليس، 2014، ص215)

❖ ويعرفه **باغجو (Barjou)** على أنه مجموع الأعمال الموجهة صوب نتيجة منتظرة في وقت محدد ذات فائدة محددة مسبقا تتوافق مع الهدف المسطر (bariou.B,p127, 1998)

❖ ويعرفه **ميلاري (Mialaret)** على انه فكرة نكونها حول شيء نريد صنعه أو نتيجة نرغب في الوصول إليها وتحقيقها". (Bordalo.I, et Ginestet J.P , p8, 1993)

❖ و فالمشروع هو تصور وتسيير لزمان الفضاء النعاش، وعقلنة توجيه الفعل، وسيرورة دينامية، ومحرك الفعل. والفرد من خلال المشروع لا يستهدف وضعية مستقبلية وحسب، بل يقوم أيضا بتنظيم وبشكل ملموس مجموع العمليات الضرورية المؤداة إلى هذه الوضعية. (Bounte,j,1992,p22)

## 2.2. أنواع المشاريع:

❖ **المشروع التربوي:** يسعى إلى الإدماج الاجتماعي للمتعلمين، ويدخل في إطار الوظيفة الاجتماعية للمدرسة، وبشكل إطار مرجعي يتضمن قيم الفعل التربوي وطبيعة الفرد الذي يصبو إليه المجتمع، في سياق أهداف التربية الوطنية... وبهذا المنظور فإن المشروع التربوي، في الأساس معناه ربط المدرسة بالمحيط الخارجي ، ويهم جميع شركاء الفعل التربوي ( أولياء، تلاميذ مدرسين، فاعلين اجتماعيين...) (حاجي فريد، 2006، ص8)

❖ **المشروع البيداغوجي:** يتعلق بوضعية التعلم والممارسة المهنية للمدرس، ومن ثم يعني بصفة أفضل بالمتعلمين ومدرسيهم. فحينما يتم تجميع تلاميذ من أقسام عادية أو أقسام خاصة، في أفواج ذات مستويات مختلفة في مادة مت واستعمال المدرس لبيداغوجيا الفوارق معهم، فإنه لا يترك بعض التلاميذ يشعرون بالتهميش. وحتى لا يكون المشروع البيداغوجي مقتصرًا على المدرس فقط ينبغي أن يحدد الموضوع عبر التفاوض بين المتعلم والمدرس، من منطلق أن الفعل البيداغوجي فعل يقوم به طرفان. للمتعلم فيه الدور الفاعل. ولا يمكن الإقرار بوجود مشروع وسيرانه في المنظومة ما لم يكن هناك بينه وبين مشاريع أخرى تساعد على خلق جو التفاعل بين المدرس والمتعلم وأقسام أخرى في المؤسسة. (حاجي فريد، 2006، ص8-9)

❖ **المشروع المؤسسي:** هو طريقة عمل جماعية تضم كل أفراد الجماعة المدرسية كي يصبحوا أكثر وعيا بهويتهم وأكثر تمتعا باستقلاليتهم مما يؤدي إلى تطوير العلاقات بين هؤلاء الأفراد المشاركين الذين يتمثلون في كل من الإداريين، والأساتذة والتلاميذ وأولياءهم. ( فنتازي كريمة، 2006، ص62)

❖ **مشروع التوجيه المدرسي:** يهتم هذا المشروع بنوع الدراسات التي يرغب بها التلاميذ من خلال إختيار نوع الدراسة أو التخصص الملائم لهم وهذا النوع من المشاريع لدى التلاميذ يرتبط بميوله واهتماماته، حوافزه وكذا تطلعاته المستقبلية. (فنتازي كريمة، 2006، ص63)

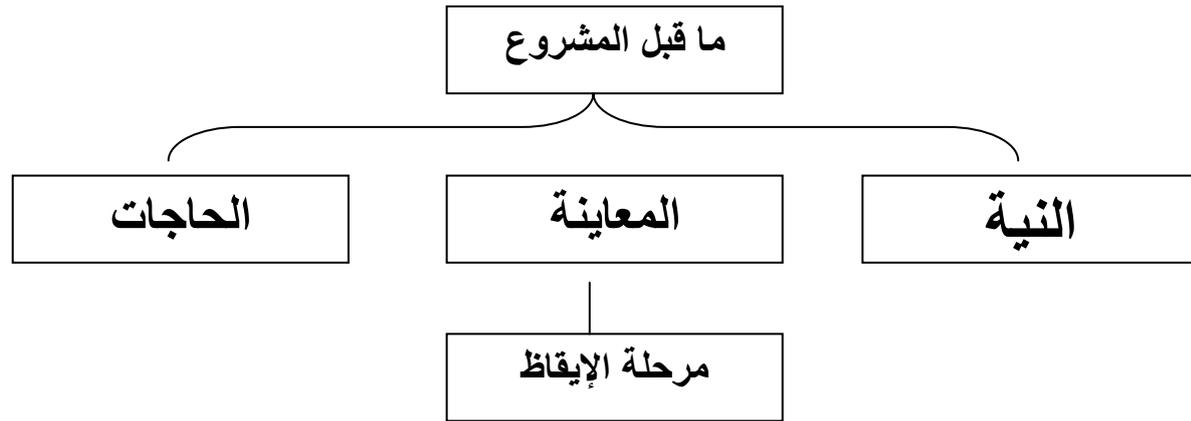
❖ مشروع التوجيه المهني: هو الاندماج الاجتماعي والمهني للفرد فالمشروع المهني يسمح بفهم وحدة وتنظيم السلوكات من بداية تحديد الهدف المعبر عنه بالاختيار إلى غاية تحقيقه دون إغفال توفير الوسائل والإمكانيات اللازمة لتنفذه ويظهر المشروع المهني بصورة واضحة لدى الأفراد الذين لا ينجحون في دراستهم أو يتابعون فروع تكوين أقل قيمة حيث يتجه هؤلاء التلاميذ خارج المدرسة للبحث عن تموقع مهني يلائمهم عكس التلاميذ الناجحين في دراستهم فهؤلاء لديهم مشاريع دراسية محددة أما مشاريعهم المهنية فقد تكون غامضة أو مؤجلة. (Boutinet.J.P, 1999, P91)

### 3.2. مراحل المشروع المهني

إن إعداد المشروع يعني التفكير في المستقبل مما يستوجب الإجابة على التساؤلات التالية: من أين ننطلق؟ ماذا سنفعل؟ من طرف من سينجز؟ متى يحدث ذلك وبأية وتيرة؟ كيف تفعل ذلك؟ كما أن طبيعة المشروع العملية تستدعي وضع مراحل لإعداده واعتماد خطوات لانجازه وتتمثل هذه المراحل والخطوات في العناصر التالية:

#### 1.3.2. ما قبل بناء المشروع:

وتعرف هذه المرحلة بمرحلة الإيقاظ حيث يجب أن تتوفر الرغبة لدى الأطراف المشاركة في المشروع لتغيير الوضعية الحالية قصد تحسينها وتطويرها وذلك عن طريق معينة الوضع الراهن بحصر الحاجات والوقوف على المشاكل قصد معالجتها إيجاد الحلول المناسبة لها لان توفر الإحساس بضرورة التغيير يعطي دفعا قويا للمشروع و يساهم في إنجاحه.



### شكل (5): مخطط مراحل مل قبل المشروع

المرجع : فنطازي كريمة، مذكرة ماجستير في علم النفس ، مساهمة مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مساعدة تلاميذ الجذوع المشتركة في بناء مشروعهم الدراسي المهني، 2006، ص54)

#### 2.3.2. دراسة وتحليل الوضعية:

إن إعداد مشروع ناجح يتطلب تشخيص واضح و مسبق وقبل الشروع في دراسة وتحليل الوضعية يجب انجاز الخطوات التالية:

##### أ. جمع المعطيات:

لتحليل وضعية ما يجب إحصاء المعطيات الموضوعية المتوفرة ورصد آراء ومواقف الأطراف المشاركة وذلك عن طريق إجراء التحقيقات وملء الاستبيانات واستغلال جميع الوثائق المتوفرة.

##### ب. تحليل المعطيات:

بعد جمع المعطيات، ينبغي تحليلها من أجل الوقوف على النقاط الإيجابية والسلبية وحصر الحاجات ومعرفة الصعوبات التي قد تواجه المشروع.

والهدف من هذه الخطوة هو الوصول إلى الفهم الدقيق للوضعية الموجودة قبل اتخاذ أي قرار وذلك عن طريق التحقق من صحة وواقعية المعطيات الموجودة بمقارنة مصادرها وتحليل من أجل استخراج الضمانات وتحديد الضغوطات أو الصعوبات وضبط الحاجات التي تم التعبير عنها في شكل معطيات قابلة للقياس والإنجاز.

### ت. التشخيص واختيار الحلول:

إن التحليل يركز أساسا على معطيات الماضي و الحاضر ويشير إلى مشكلات مما يستدعي التغيير والتفكير في المستقبل بشكل إيجابي وذلك عن طريق تشخيص ووصف الصعوبات والمشاكل وتصنيفها وترتيبها حسب الأولوية والبحث عن أسبابها الحقيقية وتحديد طبيعتها (بيداغوجية، تربوية، تنظيمية، علائقية، اجتماعية...)، مما يساعد على اختيار الحل المناسب الذي يلائم أكثر مع مقاييس الاختيار ألا وهي: الفعالية، النجاعة، المطابقة، الملائمة والقابلة.

### 3.3.2. تحديد الأهداف:

تعتبر هذه المرحلة مهمة في بناء المشروع حيث ينتقل من خلالها صاحب المشروع من التحليل إلى الفعل لهذا يجب أن تكون الأهداف مناسبة للوضعية و قابلة للتحقيق والانجاز وذلك بمراعاة كل مستوياتها انطلاقا من الغايات وصولا إلى الأهداف الإجرائية ويتم التركيز غالبا على مستويين من الأهداف هما:

أ. **الأهداف العامة:** إن مرحلة الدراسة وتحليل الوضعية تسمح بضبط الوضعيات المطلوب تطويرها وذلك بتسطير أهداف عامة تترجم الحلول التي تم اختيارها وتسعى كل الأطراف لتحقيقها وفق تدرج معين ومضبوط .

ب. **الأهداف الإجرائية:** تترجم الأهداف العامة إلى أهداف إجرائية تتجسد عبر فعاليات وأنشطة توضع للتطبيق بإشراك الأطراف المعنية لانجازها في الآجال المحددة لها تبعا لطبيعتها والإمكانيات المتوفرة مع مراعاة المنهجية الدقيقة لتحقيق هذه العملية بضبط الإجابة على التساؤلات التالية: من يقوم بالفعل؟ ماذا يفعل؟ مع من؟ كيف ذلك؟ متى يحدث ذلك؟ ما هو المنتظر؟ ما هي مؤشرات التقييم؟

### 4.3.2. بناء المشروع :

خلال هذه المرحلة يتم إعداد العمليات المسطرة انطلاقا من الأهداف المحددة سابقا وذلك من خلال إنجاز بطاقات فنية للدراسة يتم فيها تحديد وتنظيم المصادر المادية والبشرية والوسائل والأدوات والأجهزة اللازمة لسير المشروع.

### 5.3.2. التطبيق والانجاز:

يتم خلال هذه المرحلة تنفيذ المشرع ومعاينة يوما بيوم وذلك من خلال انجاز العمليات المبرمجة وفقا للخطة المسطرة ومتابعة وتيرة تقدمه أو تأخره قصد ضبطها أو تعديلها إن اقتضت الضرورة ذلك.

### 6.3.2. التقويم:

إن التقويم أداة همة لتسجيل المشروع وسيروته في الزمن حيث يهدف إلى قياس فعالية الأفعال المنجزة مما يسمح بتحسين مستمر لدقة عملية التحليل، حيث انه يشمل كل عناصر المشروع انطلاقا من الأهداف، سيرورة الانجاز، الطرق، الوسائل، مشاركة الأطراف وصولا إلى النتائج. فعملية التقويم تشف الأخطاء والصعوبات وتحدد مدى تحقيق الأهداف المسطرة ومن ثمة معرفة مدى نجاح المشروع. (فنازي كريمة، 2006، ص54-56)

❖ 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 لتمكن التلميذ من تحديد أهدافه واتخاذ قراراته، و بلورة مشروعه المهني من خلال تمكينه من فهم و استشراف مستقبله المهني انطلاقا من معرفته لقدراته وطاقاته الحقيقية من جهة، ومن جهة أخرى معرفته الموضوعية للواقع المهني.

❖ 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. (بن عياش حورية، 2017، ص 253-254)

### 3. حصيلة الكفاءات:

#### 1.3. مفهوم الكفاءة: Competence

• يرى دورك Dweck أن الكفاءة تعني: شعور الشخص بالفعالية في سلوكاته التي يقوم بها، وتوجد عندما يصبح الفرد مسؤولا عن المهام التي يقوم بها، وتؤدي الكفاءة إلى إيصال الثقة بقدرة الفرد في التغلب على المصاعب وتزويده بإحساس بالنضج والتغذية الراجعة، كما وبعد مفهوم الكفاءة قريبا من الفعالية الذاتية self-efficacy. كذلك تتضمن الكفاءة إدراك الفرد

لإنجازه النشاط، فمثلا يشعر الطالب بالكفاءة عندما يقوم بالاختيار المهني، ولن يحقق الفرد الكفاءة ما لم يكن ذلك مصاحبا بالإحساس بالاستقلالية. (أحمد أبو اسعد، لمياء الهواري، 2008، ص 69)

• يقصد بالكفاءة حسب ما ورد في موسوعة التسيير encyclopédie de la gestion " مدى نجاح المنظمة في تحقيق نتيجة منتظرة وهي مرادفة للإنتاجية والمردودية الاقتصادية فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة لمرغبات أو الأهداف الأساسية المتضمنة في إستراتيجية المؤسسة. ( robert de duff et autres, 1999, p344)

### 2.3. الكفاءة المهنية:

• يمكن إرجاع لفظة الكفاءة المهنية بصورتها المستحدثة في مجال تنظيم العمل أساسا إلى ميدان تسيير الموارد البشرية gestion des ressources humaines وبالضبط منذ سنة 1984 وهو الميدان الذي اجتهد في بلورة المفهوم وإعطائه أبعاد وزوايا متعددة، وقد كان حتى حين يعني بالنسبة للكثير من الباحثين مجموعة ثابتة من المعرفة من السلوكيات والسير النموذجية من الإجراءات النمطية وأنماط التفكير المميزة لفرد ما والتي يستطيع ترجمتها علميا. (andryakoun et pierre ansart, 1986,96)

نلاحظ من خلال تعريف الكفاءة المهنية أنها جملة السلوكات والمعارف لدى الفرد والتي يستطيع ترجمتها في بيئة العمل

• يعرفها بروشي **Brochier**: بأنها مجموعة المعارف والمهارات المكتسبة من طرف الفرد لتوظيفها في وضعية دقيقة وأحيانا معقدة. ( Damien Brochier, 2010, p5)

❖ **حصيلة الكفاءات**: يحصر مفهوم حصيلة الكفاءات في رصد وتقييم القدرات والمهارات على ممارسة وظيفة معينة بطريقة صحيحة.

لتقييم حصيلة الكفاءات، تم اقتراح مجموعة من الآليات تعتمد على الجهود الفردية والجماعية متضمنة في التقييم بالمحاكات، الحوار الذاتي الفردي، التقييم من طرف لجان أو هيئة داخلية. تنحصر الأهداف المتوخاة من هذه العملية في انتقاء الكفاءات العالية، تحديد ميادين التكوين الفردي، دعم المشروع المهني وكذلك تعزيز الحركية ( إعادة التوزيع أو الانتقاء) (حنان بو جندار، 2011، ص 12)

### 3.3. أنواع الكفاءات:

تعد الكفاءات من المواضيع التي إهتم بيا كثير من الباحثين، فنجد أبحاث — الكفاءة التي وجد بعض الأنماط من الكفاءات التي سمحت بتقدير أحسن الأداء أثناء العمل وإعتبارها تتوزع على خمسة فئات، حيث توصف بالكفاءات الأساسية وأخرى تفاضلية، الفكرية الإنسانية، التقنية.

أ. الكفاءات الأساسية: إن كل الأفراد بحاجة إليها حتى يكونوا فعالين في أعمالهم ويمكن لهذه الكفاءات أن تكتسب عن طريق التكوين والتطوير وهي:

\*المعارف: هي المعلومات التي تكون عند شخص ما في ميدان معين.

\*المؤهلات: أي التثبيت السلوكي عن خبرة ما.

ب. الكفاءات التفاضلية: حيث تسمح بالتمييز بين أصحاب الأداء المرتفع والمتوسط وتشمل:

\*إدراك الذات: تتعمق بالمواقف والقيم وصورة الذات مثل إدراك الشخص لذاته.

\*صفات العبقرية: أي الخصائص العامة التي تؤدي إلى السلوك كمثابرة.

\*الدوافع: هي القوى الداخلية المتواترة التي تنشأ عنيا السلوكيات مثل الإنجاز وقد حددت هذه

التصنيفات باختلاف الاستعمالات والمعايير الفكرية أو المهنية... إلخ.

ت. الكفاءات الفكرية أو التصورية: تشمل القدرة على تصور المؤسسة ككل من خلال تداخلات

مختلفة الوظائف، والقدرة على إدراك علاقات المؤسسة بالمحيط الخارجي بكل عناصره ، هذه

التطورات تمنح المسير أسلوبا خاصا في فهم وصياغة التوجيهات التنموية للمؤسسة وأهدافها

الإستراتيجية على وجه الخصوص.

ث. الكفاءات الإنسانية أو العلاقاتية: تتمثل في قدرة المسؤول على العمل بفعالية بإعتباره عضوا في

المجموعة، فهي تتعمق بالجانب السلوكي لفرد وبعلاقته بمسؤوليه ومعاونيه.

ج. الكفاءات التقنية: وهي تتدرج ضمن نطاق التخصص، وتتضمن القدرة على الفهم والاستعمال

الأمثل لمسار معين، أو الإجراءات أو استعمال تقنية معينة، وثم تترجم واقعا في المعارف

المتخصصة التي تمكن الفرد من أداء العمليات اللازمة ( براق محمد، رايح بن الشايب، 2004،

(243 - 242)

### 4.3. مكونات الكفاءة:

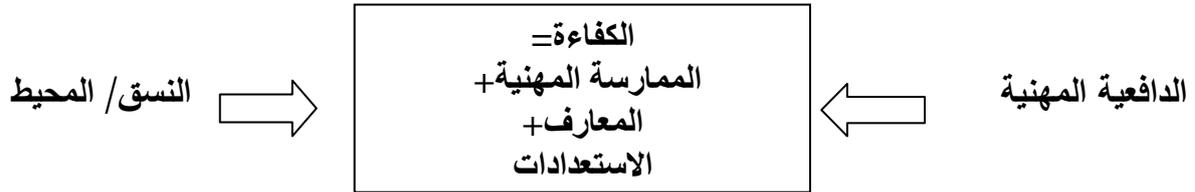
إن وجود المؤسسة في المحيط الاقتصادي أو الاجتماعي، يكون بهدف تحقيق مشروع معين، كإنتاج أحسن سلعة وتكون معروفة في السوق وعند الجميع مثلاً، وهاته الأهداف المتنوعة والمتعددة تتطلب كفاءات متعددة في جميع التخصصات.

أمّا بالنسبة للفرد فمنذ ولادته يكون لديه موروثاً جينياً، يتفاعل مع مجموع المعايير والقيم التي تفرضها الأسرة المدرسة والمحيط للذات يساعده على اكتساب معارف ومهارات وطرق (مناهج) ومع مرور الزمن والتجربة تتحول إلى قدرات ثم كفاءات عملية ( Elisabeth Lecoeur, 2008, p19 )

❖ **الممارسات المهنية المكتسبة:** مرتبطة إلى حد كبير بالمحيط المهني الذي أنتجت أو أكتسبت فيه، وعليه يمكن تحويلها إلى مناصب عمل قريبة من المنصب الأصلي للعامل.

❖ **المعارف:** وهي أكثر إمكانية على التحويل، وذلك لأن فرص توظيفها كبيرة وموسعة، كما أن نفس المعارف يمكن توظيفها في العديد من الوظائف على شرط أن تكون من نفس العائلة المهنية.

❖ **الاستعدادات (القدرات الكامنة):** ومن نح للفرد أكبر درجة للتحويل وتسمح للفرد بتوظيفها مهما كان نوع المنصب أو الوظيفة التي يريد ممارستها. (المسوس يعقوب، 2015، ص 57 ) والشكل التالي يوضح مكونات الكفاءة المهنية:



شكل (7) يوضح مكونات الكفاءة المهنية حسب Elisabeth Lecoeur  
(Lecoeur Elisabeth, 2008, Gestion des compétences ,1er édition , de boeck, Belgique. p 19 )

أسئلة تقييمية:

1. ما المقصود بالمواعمة بين الفرد والمهنة؟
2. تتعد مرحلة دراسة وتحليل الوظيفية من مراحل بناء المشروع المهني اشرح ذلك؟
3. حدد مع الشرح مكونات الكفاءة المهنية؟

## المحور الرابع: واقع التوجيه المهني في الجزائر الأهداف التعليمية:

- أن يتعرف الطالب على واقع التوجيه المهني في الجزائر .
- أن يتعرف الطالب على أهم مراحل التوجيه المهني في الجزائر .

### تمهيد:

لقد أصبحت برامج التوجيه ضرورة اجتماعية تربوية لا يمكن الاستغناء عنها، وذلك لأهمية مساعدة الشباب على اتخاذ القرارات المناسبة فيما يخص مشاريعهم المدرسية والمهنية. مع لعلم أن كل شاب مضطر في مرحلة ما من مساره الفردي أن يتبع اختيارات معينة يكون لديها تأثير كبير على حياته.(بوسنة محمود، 2004، ص 97) وعليه فنشاطات التوجيه تهدف من خلال التدخل المبكر للمختص إلى تهيئة الظروف الملائمة والمثيرة للفرد من أجل تمكينه من بلورة مشروع متجانس يجسد التوازن بين خصائصه وعروض المحيط في التموين والعمل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في غياب مثل هذا لدعم البيداغوجي المدروس يصعب الحديث عن وجود مشاريع مدرسية أو مهنية عند الشباب. تعتبر هذه الملاحظة الدافع الأساسي الذي يجعلنا نؤكد على ضرورة تطور تطبيقات التوجيه في بلادنا وإدراجها ضمن قواعد التصور التربوي. (بوسنة محمود، 2004، ص 97)

وتعتبر تجربة الجزائر في مجال التوجيه حديثة مقارنة مع النظم التربوية والعربية والغربية نظرا للظروف التي مرت بها الجزائر ( خديجة بن فليس، 2014، ص90)، وعليه وفي هذه المحاضرة سوف نتطرق إلى واقع التوجيه في الجزائر وتطوره منذ فترة ما قبل الاستقلال إلى يومنا الحاضر:

### 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 والبيومتري بجامعة الجزائر سنة 1945 والذي يتكفل بتكوين مختصين في تطبيق الروايز السيكوتقنية. 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 تفصي فئات معينة من المتدربين، 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 و المهني وهو مرسوم رقم 66. 241 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 1971 عكف فيه المختصون على دراسة الروائز 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 منصبا 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 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 و إمكانياته.(بن

عياش حورية، 2017، ص 239-240)

**المرحلة الثانية: 1972 إلى 1996** في هذه المرحلة تم غلق مراكز الانتقاء السيكوتقنية وانتقال التقنيين نفسانيين 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 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 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 المديرية 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. (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 والتحصيري للشباب 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 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 وزاري 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 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 الاول 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 وكيفيات الانتقاء والتوجيه المهنيين للمرشحين والتي لم تسمح بوضع إستراتيجية واضحة المعالم الأساسية اللازمة التي يجب أن تركز عليها عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين.

3.6. اعتبار عملية الانتقاء والتوجيه المهنيين إلحاق للمرشحين 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. التّوجيه المهني كخدمة عموميّة

ينظر للتّوجيه المهني في الجزائر على أنّه خدمة عموميّة، لكن هذه النظرة لم تكن متماشية مع البحث عن تحسين نوعية هذه الخدمة، ففي الوقت الذي تتّجه فيه الدّول المتطوّرة إلى تنمية التّوجيه المهني مدى الحياة، وتسعى من خلال حقول وأدوات البحث إلى كشف الكفاءات والقذف بها إلى الحياة العمليّة، لا نزال نحن متردّدين بشأن أهميّة الدّور الذي يمكن أن يلعبه التّوجيه المهني في المستقبل. صحيح أنّ تنظيم التّوجيه المهني في الجزائر لا يزال مشتتا جدّا، وأقلّ وضوحا، بل تبقى فعاليته صعبة القياس لكنّ هذا يدعو إلى العمل أكثر في المستقبل على وضع أسس متينة للتّوجيه والإرشاد المهنيين حتّى نستطيع مواجهة التّحدي الاقتصادي، الاجتماعي والإنساني المتنامي.

يقع التّوجيه المهني في مفترق الطّرق بين آمال الأفراد وحاجاتهم الاجتماعية، وهذا يتطلّب في كلّ مراحل الحياة وضع هذه الخدمة العموميّة في متناولهم. إنّنا نتّجه صوبا نحو اقتصاديات ومجتمعات مؤسّسة على المعرفة والتأهيل، مجتمعات مؤسّسة على أهداف جديدة وتحديات تقييم الموارد الإنسانيّة وموارد التكوين لذلك ينبغي أن نعرف بالضبط ما الذي يتوجّب علينا فعله في مجال التّوجيه المهني. إنّ رسم سياسة للتّوجيه المهني مدى الحياة سيجعلنا أكثر قدرة على التحكّم في البنى، التمويل، واتّخاذ القرار (أحمد بلفمري، 2013)

### أسئلة تقييمية:

1. مر التوجيه المهني في الجزائر بمرحلتين رئيسيتين ، وضح باختصار وبايجاز أهم ما جاء في المرحلة الثانية؟

2. ما المقصود بالتوجيه المهني يعتبر كخدمة عمومية في الجزائر؟

## قائمة المراجع:

### مراجع باللغة العربية:

1. احمد أبو اسعد، لمياء الهواري (2008) التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق، ط1.
2. أحمد إسماعيل البرديني (2006) واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، إشراف فؤاد علي العاجز، كلية التربية الجامعة الإسلامية، غزة .
3. أحمد لطفي بركات، محمود زيدان (1968) التوجيه التربوي والإرشاد النفسي في المدرسة العربية، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية.
4. بديع محمود القاسم (2001) علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق، ط1.
5. براق محمد و رابح بن الشايب (2004) تسيير الكفاءات وتطويرها بالمؤسسة، مداخلة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة - الجزائر.
6. بن عياش حورية (2017) تشخيص لواقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر، مجلة ابحاث نفسية وتربوية، العدد 10، مجلد ب، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية - جامعة قسنطينة2.
7. توفيق زروقي: النظام التربوي في الجزائر (2008) محكات نقدية لواقع التوجيه المدرسي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،.
8. جودت عزت عبد الهادي العزة (1999) التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة، الأردن.
9. جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة (2014) التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة، عمان الأردن.
10. حاجي فريد (2006) مقارنة مشروع المؤسسة تجويد للفعل التربوي وإعداد الحياة، دار الخلدونية.
11. حمدي ياسين، على عسكر، حسن الموسوي (1999) علم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1.

12. حنان بوجندار (2011) مخطط الخلف لمناصب المسؤولية بوزارة الاقتصاد والمالية: نموذج لتطوير الكفاءات، مجلة المالية لوزارة الاقتصاد والمالية، العدد 16 .
13. خديجة بن فليس ( 2014 ) المرجع في التوجيه المدرسي والمهني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
14. سعيد حسني العزة ( 2010 ) الإرشاد النفسي أساليبه وفتياته، دار الثقافة ، عمان ط3.
15. صالح حسن الداھري ( 2005 ) سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل.
16. طه عبد العظيم حسين(2004) الإرشاد النفسي النظرية ، التطبيق، التكنولوجيا، دار الفكر ، عمان ، ط1 ،
17. عبد الحميد مرسى(1976) الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، مكتبة الخانجي، القاهرة ، ط1، ص65
18. عبد الله محمد سليمان ( 2009 ) دراسات في علم النفس الارشادي ، ط1 ، ، دار الفكر عمان، ص73
19. عويد سلطان مشعان ( 1924 ) علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح.
20. فنطازي كريمة ( 2006 ) مساهمة مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مساعدة تلاميذ الجذوع المشتركة في بناء مشروعهم الدراسي المهني، مذكرة ماجستير في علم النفس تخصص إرشاد مدرسي.
21. فيصل عباس ( 1996 ) الاختبارات النفسية تقنياتها وإجراءاتها، دار الفكر العربي بيروت.
22. كامل محمد محمد عويضة ( 1996 ) علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف.
23. ماهر محمود عمر ( 1987 ) المقابلة في الإرشاد والعلاج النفسي، الفنية للطباعة، الاسكندرية مصر، ط2.
24. محمد الشيخ حمود، ( 1996 ) الوسائل والطرق التي يستخدمها العاملون في الإرشاد المدرسي والمهني وسائل جمع المعلومات، الجزائر.
25. محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي ( 1995 ) مختار الصحاح، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان.
26. محمود بوسنة ( 2010 ) التوجيه المدرسي والمهني - مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة ، العدد 10.
27. محمود فتحي عكاشة ( 1999 ) علم النفس الصناعي، الإسكندرية مصر.

28. المسوس يعقوب (2015) تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مذكرة دكتوراه في علم النفس ، جامعة وهران 2 الجزائر .

29. يوسف الأحرش، جمعية الحجاج، الصادق الكوت ( 2002 ) المدخل إلى التوجيه والإرشاد النفسي.

مراجع اجنبية:

30. Andry Akomet, Pierre Ansart ( 1986) dictionnaire de sociologie
31. barjou.B( 1998) manager par prejet, E.S.F, paris .
32. Bordalo.I, et Ginestet J.P( 1993) pour une pédagogie du projet, hachette paris.
33. Boutinte,j.p( 1992) anthropologie du projet, paris : P.U.F .
34. Damien Brochier(2010) Comment définir les compétences .
35. Elisabeth Lecoeur (2008) Gestion des compétences ,1er édition , de boeck, Belgique.
36. Robert le Duff et autres (1999). encyclopédie de la gestion et du management, paris, édition Dallez.
37. [http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/MwamaMhnia/sec01.doc\\_cvt.htm](http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/MwamaMhnia/sec01.doc_cvt.htm).
38. <http://www.self-directed.search.com/bzouser.ht> .
39. أحمد بلقمرى، 2013، بحوث ودراسات التوجيه المهني في الجزائر كيف نفهمه/  
<https://almanalmagazine.com>
40. هشام سامي، النموذج السوسيومتري - نظرية القياس الاجتماعي- جاكوب مورينو  
<http://hichamsayfalislam.blogspot.com/2013/03/1-1-sociometry-sociometry.html>