



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة خميس مليانة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علوم التربية



محاضرات في التوجيه و الإرشاد المهني

مطبوعة دروس موجهة لطلبة السنة أولى ماستر تخصص إرشاد و توجيه

إعداد الأستاذ : سيساني رابح

أستاذ محاضر " أ "

السنة الجامعية

2022/ 2021

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
- أ -	توطئة	01
المحاضرة الأولى		
مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني(1-13)		
01	تحديد المفهوم لغة	02
02	تعريف حول التكوين المهني	03
06	المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني	04
11	أنواع التكوين	05
المحاضرة الثانية تابع مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني(15-23)		
15	الأهداف العامة للتكوين المهني	06
17	الأهداف الخاصة للتكوين المهني	07
19	خصائص التكوين المهني المعاصر	08
المحاضرة الثالثة التكوين المهني في الجزائر(25-29)		
25	النظام الوطني للتكوين المهني	09
25	تطور نظام التكوين المهني في الجزائر	10

26	مكونات النظام الوطني للتكوين المهني	11
28	شبكة مؤسسات التكوين الخاصة	12
28	أنماط التكوين المتوفرة في قطاع التكوين المهني	12
28	مدونة 2007 للشعب المهنية في التكوين المهني في الجزائر	13
المحاضرة الرابعة : علاقة التربية بالتكوين (31-37)		
31	التربية المهنية	14
33	أهداف التربية المهنية	15
35	علاقة التربية بالتنمية	16
المحاضرة الخامسة : نظريات الاختيار المهني (39-44)		
39	نظريات الاختيار المهني	17
39	النظريات الكلاسيكية المفسرة للاختيار المهني	18
40	نظرية الصدفة	19
40	نظرية الدافع	20
41	نظرية وليامسون	21
42	نظرية فرانك بارسونز	22

43	نظرية سترونج و كيودر	23
المحاضرة السادسة تابع نظريات الاختيار المهني(46-57)		
46	النظريات الحديثة المفسرة للاختيار المهني	24
46	نظريات مفهوم الذات	25
46	نظرية جينزبيرغ	26
50	نظرية سوبر	27
المحاضرة السابعة تابع نظريات الاختيار المهني(59-65)		
59	نظرية آن رو	28
61	المجموعات المهنية	29
62	تصنيف مستويات العاملين	30
62	أثر التنشئة الأسرية على القرار المهني	31
63	أشكال التنشئة الأسئلة التي يتعرض لها الطفل و علاقتها باختياره المهني	32
64	دور المرشد المهني	33
المحاضرة الثامنة : نظرية جون هولاند في الاختيار المهني(67-73)		
67	نظرية جون هولاند	31

67	البيئات المهنية و أنماط الشخصية	32
70	تفاعل الفرد مع البيئة	33
72	العلاقة بين أنماط الشخصية	34
72	تطبيقات نظرية هولاند في الإرشاد	35
المحاضرة التاسعة تكوين المرشدين (75-81)		
75	تكوين المرشد التربوي	36
76	تكوين مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني	37
76	التكوين الجامعي لمستشار التوجيه المدرسي و المهني	38
80	وسائل عمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني	39
المحاضرة العاشرة : مراحل تكوين المرشدين (83-90)		
83	مراحل التدريب المهني	40
85	التدريب المهني و أهميته في مناهج إعداد المرشدين	41
85	مجالات التركيز في برامج إعداد المرشدين	42
88	قواعد عامة في التدريب المهني	43
89	الآثار المتوقعة في التدريب المهني	44

المحاضرة الحادية عشر : التوجيه المهني(92-97)		
92	تعريف حول التوجيه المهني	45
93	أهداف التوجيه المهني	46
94	أساليب التوجيه المهني	47
المحاضرة الثانية عشر القانون الأساسي لسلك التوجيه في مؤسسات التكوين المهني (99-103)		
99	تحديد المهام	48
101	شروط التوظيف و الترقية	49
102	أحكام انتقالية	50
المحاضرة الثالثة عشر : الإرشاد المهني(105-111)		
105	تعريف الإرشاد المهني	51
105	خدمات الإرشاد المهني	52
108	الشروط الواجب توفرها في المرشد المهني	53
110	مشكلات و صعوبات الإرشاد المهني	54

توطئة :

حسب عرض التكوين الخاص بالماستر في علوم التربية تخصص إرشاد و توجيه و الذي تمت مواعنته خلال الموسم الجامعي 2017 / 2018 نقدم بطاقة تقنية حول المقياس :

المؤسسة : جامعة خميس مليانة

عنوان الماستر : علوم التربية تخصص إرشاد و توجيه

السداسي الثاني

اسم الوحدة : أساسية

طبيعة المادة : سداسية

المادة : التوجيه و الإرشاد المهني

الرصيد : 05

المعامل : 02

طريقة التقييم : مراقبة مستمرة + امتحان

و يمكن للطالب أن يقدم عمل شخصي يتمثل في دراسة بعض الظواهر التربوية في مؤسسات التكوين .

محتوى المادة حسب عرض التكوين :

مقدمة عامة حول التكوين (تعريفه ، خصائصه ، أنواعه)

علاقة التكوين بالتربية (التربية بمفهومها العام ، التربية المهنية)

نظريات الإرشاد و الاختيار المهني

برنامج تكوين المرشدين

مراحل تكوين المرشدين

التوجيه المهني (مدخل عام)

الإرشاد المهني و المتابعة للمتكونين

الإرشاد المهني في مراحل العمر

صفات المرشد النموذجي و الفعال

المعارف المسبقة المطلوبة :

ينبغي على كل طالب أن يكون له قدر معرفي كاف حول التكوين و التوجيه المهني نظريات، و مفاهيم الإرشاد المدرسي و المهني ، و من خلاله يستطيع أن يميّز بين التوجيه و الإرشاد ، و يستوعب دور و أهمية الإرشاد في المؤسسات التكوينية و التعليمية .

أهداف المادة : يمكن تلخيص أهداف المادة في بعدين أساسيين هما :

أهداف معرفية :

- تقديم الإرشاد المهني كمفاهيم نظرية و تشريعية (وفق التشريع الجزائري)

- التعرف على مختلف تقنيات الإرشاد المدرسي

- التعرف على طرق التكفل بالحالات و المشكلات المدرسية

أهداف إجرائية :

- التمكن من معرفة دور و مهام مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج داخل

مؤسسة التكوين .

- التمكن من معرفة النصوص التشريعية التي تحدد دور و مسؤوليات مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج ، و كذا التبعية الإدارية .
- تدريب الطالب على فهم و التعامل مع مؤسسة التكوين المهني .
- تمكين الطالب من استخدام تقنيات التوجيه و الإرشاد المهني .

المحاضرة: 01

تمهيد :

يدل مصطلح التكوين على مفهوم عام ، أي أنه غير محدد لا من حيث الفئة المستهدفة و لا من حيث المؤسسة ولا من حيث البرامج ، فهو كل ما يعنى بالفرد من حيث تطوير مهاراته و معارفه ، و غالبا ما يشير هذا المفهوم إلى التكوين المهني ، و الذي يختلف في تسميته كثير من الدول ، فهناك بلدان مثل الأردن تستعمل مصطلح التربية المهنية بصفة تكاد تكون سائدة ، " فهي من المفاهيم التربوية الحديثة في التعليم النظامي على المستويين المحلي و العالمي . أمّا في مصر فإنّ المصطلحات المرادفة للتكوين المهني فنجدها تتمثل في (التعليم المهني أو التعليم الفني) الذي يُقصد به " ذلك النوع من التعليم الذي يهدف إلى إكساب الفرد قدرا من الثقافة و المعلومات الفنية و المهارات العملية ، من خلال التدريب التطبيقي ، التي تمكنه من إتقان أداء عمله ، و تنفيذه على الوجه الأكمل " (حسن الحبشي ، 2006 ، ص 34) .

و عموما سنتطرق إلى تحديد مفهوم التكوين المهني من خلال التحديد اللغوي و الاصطلاحي، و كذا المفاهيم المرتبطة به .

أ) تحديد المفهوم لغوياً :

يعتبر التكوين كمفردة لغوية أسم مشتق من فعل " كَوَّنَ " التي تعني عادة أنشأ ، صنع ، شكّل . والمكون للشيء لا ينتهي إلى ذلك إلا بعد إحداث تغييرات ومعالجة لمادته الأولية من خلال الإضافة و التصحيح التي تدخل على الحالة الأولية التي يكون عليها هذا الشيء ، هذا لَمَّا يتعلق بالمادة ، أمّا عندما يتعلق الأمر بالإنسان ، فالمقصود عادة هو التكوين المعنوي و التعديل و التغيير ، قد يعني إكساب الإنسان معارف و مهارات و اتجاهات و أسلوب حياة جديد بما يجعله قادرا على القيام بنشاطات (تيلوين حبيب ، 2002 ، ص 12) .

المحاضرة الأولى : مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

أما حسب المنجد لاروس فنجده يُحدّد لغويا الكلمة و يقول أنّها تعني " الصيرورة التي تؤدي إلى ظهور شيء ما لم يكن موجودا : تكوين شركة ، تكوين مشروع ، تكوين العالم ، تكوين جيولوجي ، ثم التكوين الذي يعني اكتساب المعلومات المتخصصة من طرف الكائن البشري : التربية العلمية الأخلاقية : التكوين الأدبي ، تكوين الطبايع ، التكوين المهني وهو المرحلة التي يتم فيها إعداد العامل الشاب .

أما بخصوص كلمة " المهني " فتعني حسب لاروس " كل ما يتعلق بمهنة معينة . يُقال كذلك على صنف من رياضة معينة تُمارس كمهنة (المنجد لاروس ، 2003)

- أما موسوعة أنكارتا فتقول " أنّ التكوين يعني إعطاء الفرد أو مجموعة من الأفراد المعلومات النظرية و التطبيقية اللازمة لمباشرة مهنة أو نشاط .فهناك التكوين المباشر ، التكوين بالتناوب ، متابعة تكوين ، التكوين المهني " .

- تعني أيضا مجموعة المعارف النظرية و التطبيقية المكتسبة في مجال معين ، نشاط أو مهنة .

- تعني كذلك التربية الأخلاقية و العلمية كالتكوين في الحس الفني .

- تعني كلمة تكوين كذلك عملية التطور أو التغيير التي تحدث لعضو من الأعضاء أو للكائن البشري ، المرادف : نمو . هناك انتقال إلى مرحلة الرشد . ويعتبر ميالاريه أن المفهوم دخل حديثا على اللغة الفرنسية و يُستعمل ككلمة مرادفة للتدريب بالإنجليزية (ميالاريه في بوفلجة غياث ، 1984 ، ص 5) .

(ب) تعاريف عن التكوين المهني :

- تعريف بوفلجة غياث : "التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة و المهارات و الاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة " (بوفلجة غياث، 2002، ص72) .

- تعريف بلقاسم سلاطنية : " التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا و تدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم و إكساب مهارات جديدة . " (بلقاسم سلاطنية ، 1998 ، ص 139) .

- تعريف أحمد السيد أحمد محمد فرج : " يُعرّف التكوين المهني باعتباره المدخل لأي عمل ذي طابع حرفي يهدف إلى التعرف على مختلف الخامات والعتاد و الآلات و الإجراءات وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة الحرف و ذلك مع مراعاة أساليب العمل ومعدلات الأداء لتزويد المتدربين بالدراية اللازمة حتى يُمكن أن يُساهموا في تقدم البلاد من الناحيتين الاقتصادية و الاجتماعية ، و يُمكن أن يتم اللازمة حتى يُمكن أن يُساهموا في تقدم البلاد من الناحيتين الاقتصادية و الاجتماعية ، و يُمكن أن يتم ذلك داخل معاهد التعليم أو في مراكز خارج تلك المعاهد . " (أحمد السيد محمد فرج ، 2001 ، ص15).

- تعريف خيرى خليل الجميلي : " التكوين المهني هو عبارة عن نشاط مُخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الأفراد الجاري تدريبهم ، من ناحية معلوماتهم ، ومعارفهم، و أدائهم و سلوكهم ، واتجاهاتهم ، مما يجعلهم صالحين ولائقين لشغل وظائفهم بكفاءة و إنتاجية عالية (خيرى خليل الجميلي ، 1998 ، ص93) .

- تعريف لوجندر : " هو مجموعة الأنشطة و المواقف البيداغوجية و الوسائل الديدانكتيكية التي تستهدف تسهيل اكتساب أو تطوير المعارف (المعلومات والقدرات والاتجاهات) ، قصد القيام بمهمة أو وظيفة ، أي مجموع المعارف (المفاهيم و المبادئ) و مجموعة المهارات و

الاتجاهات التي بفضلها يصبح الفرد قادرا على ممارسة وظيفة أو حرفة أو عمل ما " (تيلوين ، حبيب ، 2002 ، ص 13) .

- تعريف عادل حسن للتدريب المهني : " هو عبارة عن عملية تعلّم و تعليم تُمكن الفرد من عمل معين و متقنا له ، و متكيفا معه ، و للتدريب المهني عدة مدلولات تتقارب في المعنى بوجه عام ، فهو يُعبر عنه أحيانا بالإعداد المهني ، أو التكوين المهني أو التدريب الإعدادي، أو التعليم الفني . و يتم التدريب المهني على حرفة واحدة يصل فيها مستوى التدريب إلى درجة مقبولة من المهارة والخبرة ، و يتيح الفرصة للمتدرب للكشف عن ميوله و قدراته من جهة و على اختيار المهنة التي يريدها و يميل إليها أكثر من غيرها من جهة أخرى " . (عادل حسن ، 1968 ، ص 13) .

- تعريف رأفت السيد عبد الفتاح : " التدريب موقف جمعي يتسم بالتغير و التعديل في نمط التفكير و الاتجاه والسلوك ، بما يحقق الفعالية الإيجابية في الأداء " (رأفت السيد عبد الفتاح ، 2001 ، ص 81) .

- تعريف احمد صقر عاشور : " التدريب هو ذلك النشاط الذي يُوفر فرص اكتساب الفرد لخبرات تزيد في قدرته على أداء عمله ، و النشاط بهذا المعنى يشبع الحاجة إلى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد ، و ذلك بتوفير فرص تعلّم الفرد لمهارات أو معلومات يتطلبها الأداء " (أحمد صقر ، 1979 ، ص 487) .

أما التعليم المهني فقد ورد فيه تعريفات عديدة نذكر منها :

- تعريف منظمة اليونسكو : " التعليم الذي يعني بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة العلوم التقنية وما شابهها و الحصول على المهارات

المحاضرة الأولى : مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

العملية و الاتجاهات و الفهم و المعرفة المتعلقة بالمهن في قطاعات الحياة الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة " (المصري ، منذر واصف ، 1993 ، ص24) .

- تعريف منجد بلاد : " التعليم المهني هو وسيلة لإعداد الأفراد وهم في منتصف أو في نهاية العقد الثاني من أعمارهم لحقل مهني يتناسب مع طموحاتهم و قدراتهم مراعية الفروق الفردية المتميزة بين الطلاب ، فهو يرمي إلى مساعدة الفرد الطالب على استغلال طاقاته و تحقيقها للعمل النافع اجتماعيا مع الاهتمام بحاجات المجتمع الاقتصادية دون الحط من قيمة الأهداف التعليمية الأخرى " . (بلاد ، 1993 ، ص19) .

- تعريف لانجلاس : " إن التعليم المهني يُساعد في تحقيق طُموحات المجتمع لمزيد من التطور الاجتماعي و الثقافي و الاقتصادي وفي الوقت نفسه يساهم في تطوير طاقات الأفراد للمشاركة النشطة في بناء هذه الطموحات و تنفيذها مما يؤدي إلى إدراك البيئة و القدرة على التعامل معها " (لانجلاس ، 1988) .

- تعريف محمد محمود الحيلة : " التعليم المهني هو التعليم الذي يكون محتواه التعليمي قادرا على تهيئة الأفراد لأن يكونوا ناجحين في مهنتهم الحياتية . وهو التعليم الذي يُعنى بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام ، دراسة العلوم التقنية ، وما شابهها ، والحصول على المهارات العملية والاتجاهات و الفهم و المعرفة المتعلقة بالمهن في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة. (محمد محمود الحيلة 1998 ، ص 22)

- تعريف المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم بالاتفاق مع الاتحاد العربي للتعليم التقني و منظمة اليونسكو: " التعليم المهني هو ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي و إكساب المهارات و المعرفة المهنية ، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية ، لغرض إعداد عمال و الإنتاج ماهرين في مختلف التخصصات

الصناعية و الزراعية و الصحية و التجارية ، لهم القدرة على التنفيذ " (المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، في محمد أبو سل ، 1990 ، ص 17)

- المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني :

نشير كذلك إلى أننا نلاحظ دائما استعمال هذه المفاهيم كل ما استعمل مصطلح التكوين المهني . كما نجدها مُقترنة به في جميع التعابير اللغوية و المُداخلات ذات العلاقة بعالمي التكوين و الشغل . و من بين هذه المفاهيم نجد : التدريب المهني ، التوجيه المهني ، الاختيار المهني ، التوافق المهني ، التأهيل المهني ، التعلّم ، التعليم .

(أ) التدريب المهني :

و يُعْتَبَرُ كذلك " التدريب المهني بشكل عام أنه تلك العملية النظامية و المستمرة التي تُكسِبُ الفرد مجموعة من المعارف و الأفكار و المهارات و الاتجاهات و وُجْهات النظر اللازمة لأول عمل معين و تحقيق هدف محمود . " (رمضان محمد القيراني ، 1997 ، ص 415) . كما يُعرّفُ أنّه " إعداد الفرد مهنيا و تدريبه على مهنة معينة بقصد رفع مستوى كفايته الإنتاجية و إكسابه مهارات جديدة . " (محمد نجيب توفيق و عبد الله محمد زرعة في بلقاسم سلاطنية ، 1998 ، ص 140) .

وهو أيضا " أي مجهود تنظيمي مُوجه نحو مساعدة العمال على التكيف مع وظائفهم " . (سيقل و لاين في عمار الطيب كشرود ، 1995 ، ص 293) .

كما أنّه يعني "النشاطات المنظمة التي تُنظَّم من قبل المؤسسة لزيادة المعلومات حول العمل و زيادة المهارات أو لتعديل اتجاهات و السلوك الاجتماعي لأعضائها بطرق تتناسب مع أهداف المؤسسة و متطلبات العمل . " (لاندي و ترامبو في عمار الطيب كشرود ، نفس المرجع ، ص 294) .

(ب) التوجيه المهني :

"العملية التي بها يساعد الفرد على أن يختار مهنة من المهن فيأهل لها و يدخلها و يرضى فيها ، و يكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه و نساذه على أن يقرر بنفسه مستقبله المهني بالاختيار الموفق الذي يؤدي إلى تكييفه مهنيًا تكييفًا سليماً " . (محمد عبد الكريم أبو سل ، 1998 ، ص 31) .

كذلك " يُقصد بالتوجيه المهني مساعدة الفرد على اختيار مهنة التي تناسب قدراته و استعداداته و ميوله و دوافعه و خطته بالنسبة للمستقبل ، أي آماله اختيار مهنة التي تناسب قدراته و استعداداته و ميوله و دوافعه و خطته بالنسبة للمستقبل ، أي آماله و تطلعاته . (عبد الرحمان محمد العيسوي ، 1997 ، ص 250) .

كما يرى أيضا سوبر بأن " التوجيه المهني هو مساعدة الفرد على إنماء و تقبل صورته لذاته متكاملة و متلائمة لدوره في عالم العمل ، و كذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي ، و أن يحولها إلى حقيقة ، بحيث تكفل له السعادة و لمجتمعه المنفعة . (سوبر في جودت عزت عبد الهادي ، 1999 ، ص 19) . يظهر أيضا أنه " مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تناسب قدراته و ميوله و دوافعه ، أي آماله و تطلعاته التي تتفق و مستوى ذكائه".

(ج) الاختيار المهني :

عملية مضاهاة الإنسان بالعمل و تعتمد على مقارنة بيانات الفرد بمعلوماتنا عن العمل لتقرير اختيار أو رفض طالب العمل " . (كامل محمد عويضة ، 1996)

و يُعرّف أيضا أنه " عملية انتقاء أصلح الأفراد و أكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال ، و لهذا يرى عبد الفتاح محمد دويدار أنّ " الاختيار المهني هو انتقاء أصلح الأفراد لمهنة معينة

حتى يستطيع إعطاء أكبر إنتاج بأقل طاقة ممكنة ، بحيث يكون أقل عرضة لعدم التوافق ، أي انتقاء الأفراد للوظائف التي تناسب مؤهلاتهم ، و استعداداتهم ، و ميولهم وصفاتهم و صفاتهم الشخصية . (عبد الفتاح محمد دويدار ، 2000، ص 151).

د)التأهيل المهني :

يُقصد بالتأهيل المهني تلك العملية التي تريد من الفرد أن يتحصلَ على تأهيلات جديدة ، في وظيفة جيدة أو تأهيل جديد لوضعية جديدة للفرد ، نظرا لملاحظة انحرافه أو عدم تكيفه المبدئي معها . فهو يعني إذن " التوجيه المهني لكل من نُقِصت قدرته على العمل و الإنتاج نتيجة عجز أو عاهة ولادية أو مكتسبة أثناء حياة الفرد حادث . " (نفس المرجع، ص 251).

يُعرّف كذلك التأهيل المهني على أنه " توجيه الشخص لعمل جديد يتفق مع حالته الجديدة التي تغيرت عن الحالة السابقة لدرجة جعلته غير صالح للقيام بعمله السابق و من أمثلة ذلك تأهيل المرضى و المعوقين و المسنين .(نفس المرجع، ص 250)

ومن خلال التحديدات التي قُدمت حول مفهوم التأهيل المهني ، فإنّ أهدافه تتلخص كالتالي :

- 1) مساعدة المعوقين على التكوين من أجل العودة من جديد إلى الحياة المنتجة .
- 2) قيادة الفرد المصاب إلى حظيرة المجتمع و جعله فردا نافعا منتجا و متكيفا مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه .
- 3) تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التكوين بين الفرد المُعاق و السليم .
- 4) فتح الفرصة أمام المعوقين للحصول على تكوين يفيهم مهنيا .
- 5) تجنب الفرد المصاب بعقدة النقص و مشاعر الحقد و الإهمال . وما يُلاحظ من خلال هذه الأهداف التي يرمي إليها التأهيل المهني أنها أهداف تخص فئة من المجتمع و هي فئة

المحاضرة الأولى : مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

المعوقين وذوي العاهات . فالتأهيل المهني يُمكنهم من استعادة مكانتهم وأدوارهم كأفراد عاديين بحيث يفتح أمامهم فرص التكوين في الاختصاص المناسب ، مما يسمح لهم بالمشاركة في الحياة الاجتماعية .

هـ) التوافق المهني :

" حالة من الاتساق مع بيئة العمل و تتسم بالديناميكية . " (دافيس في إبراهيم شوقي عبد الحميد ، 1997، ص133) .

يُفهم من الديناميكية هنا العلاقة الحيوية التي تكون بين العامل و الظروف الفيزيقية للعمل ، من محيط فيزيقي و آلات ، و كذلك طبيعة العلاقة التي تربطه بزملائه في العمل و المشرفين عليه . عُرفَ كذلك التوافق المهني على أنه " مدى ملائمة شخصية المرء وميوله و مؤهلاته للمهنة التي يمارسها و انسجامه مع متطلباتها . (عبد الفتاح مراد ، نفس المرجع ، ص 1556) .

فهو " توافق الفرد لنديا عمله ، يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل و توافقه مع التغييرات التي تطرأ على هذه العوامل على ممر فترات من الزمن ، و توافقه لخصائصه الذاتية . وهكذا فإنّ توافق الفرد مع صاحب العمل ، ومع المتغيرات الخاصة بالعمل ومع قدراته الخاصة ومع ميوله ومزاجه ، كل هذا يدخل في مفهوم التوافق المهني . " (فرلافني وهيبية ، 2004، ص25) .

و/ التربية المهنية :

- تعريف سيدني مارلند : " إنّ ما تعنيه التربية المهنية بالنسبة لي أنّه مفهوم ذو ثلاثة أبعاد : أولاً ، إنّ التربية المهنية يجب أن تكون جزءاً من المناهج لجميع الطلبة وليس لبعض منهم .

ثانياً ، يجب أن تستمر طوال فترة بقاء الطالب في المدرسة . وثالثاً ، كل طالب يترك المدرسة يجب أن يكون لديه المهارات الضرورية للبدء بعمل يُكسبه عيشه ، وعيش أفراد أسرته ، حتى

المحاضرة الأولى : مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

لو ترك الطالب المدرسة قبل أن ينهي دراسته الثانوية " (سيدني مارلند ، مستخرج من محمد محمود الحيلة ، 1998 ، ص 20) .

- تعريف المصري منذر : " كل تعليم أو تدريب مُوجّه لإعداد الفرد للعمل في مهنة معينة ما أو لرفع كفاءته في المهنة التي يُمارسها ، وسواء أنظريا كان العنصر الغالب في هذا التعليم أم عمليا ، وسواء أداخل مؤسسة تعليمية نظامية كان التعليم و التدريب أم خارجها " (المصري منذر ، 1986 ، ص 36) .

- محمد محمود الحيلة : " التربية المهنية هي التربية التي تهدف إلى تمكين الطلبة من اكتساب المهارات العملية ، و المفاهيم المعرفية المرتبطة بها ، في جوانب مهنية مُتعددة ، تخدم برامج إعداد الطلبة ليكونوا مواطنين منتجين ، لديهم قاعدة عريضة من المهارات التي تُمكنهم من التكيف مع واقع الحياة ، و متطلباتها . (نفس المرجع ، ص 23) .

- تعريف إيفنز وهير : " التربية المهنية بمعناها الواسع هي ذلك الجانب من العملية التربوية الذي يجعل الفرد قابلا للاستخدام في مجموعة من المهن دون غيرها . إنّها البرنامج التعليمي أو التدريبي الموجه لإعداد الفرد للعمل في مهنة معينة أو لرفع كفاءة الفرد الأدائية في مهنته التي يمارسها بصرف النظر عن التدريب أو التعليم أو مستواه أو أسلوبه " (إيفنز وهير ، في محمد عبد الكريم أبو سل ، 1998 ، ص 17)

أسئلة الاستجواب الذاتي :

- من خلال التعاريف المتعددة حول التكوين و التكوين المهني ، قدّم لنا تعريفا شاملا للتكوين .

- ما هي المفاهيم المرتبطة به ؟ وكيف تفرق بينها ؟

06-أنواع التكوين:

إن التكوين يتخذ صورا وأنواعا مختلفة تتباين في الأسلوب والهدف حسب المواقف التكوينية المحددة،وكما يلي أنواع التكوين حسب عدة معايير منها:

1 / حسب مرحلة التوظيف:

أ/ توجيه الموظف الجديد : يحتاج الموظف إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد،وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف منها:

- الترحيب بالقدامين الجدد.

- خلق توجه نفسي مقبول عن المشروع أو الوظيفة.

- تهيئة الموظفين الجدد وتكوينهم على كيفية العمل،وتختلف طريقة تصميم برامج .

- تقديم الموظف الجديد للعمل،فبعض المؤسسات تتبع أسلوب المحاضرات والبعض الأخرى تعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين.والبعض الأخر تعتمد على كتيبات مطبوعة تحتوي على المعلومات المطلوبة أو الجمع بين الأسلوبين.

ب / التكوين أثناء العمل (الخدمة) : ترغب المؤسسة أحيانا في تقديم التكوين في موقع العمل وليس في مكان آخر،حتى تضمن كفاءة عالية للتكوين،بحيث تسعى وتشجع المؤسسة على أن يقوم المشرفون المباثرون فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي أو جماعي للمتكونين،هذا النوع من التكوين له إيجابيات منها أن التعقد الحالي للآلات يستوجب أن يتلقى العامل تكوينا مباشرا على الآلة نفسها،و من المشرف عليه،ومن سلبياته أنه لا يضمن التكوين الفعال ما لم يكن المشرف مكونا ماهرا ونموذجا يقتدى به.

ت / التكوين بغرض تجديد المعارف والمهارات:حينما تتقادم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة،يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك. (أحمد ماهر، 1999، ص326، 327)

ج / التكوين من أجل الترقية والنقل:نعني بالترقية والنقل هو أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المعارف والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها،وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة أو العجز في المهارات والمعارف.

د/ التكوين من أجل التهيئة للمعاش : يتم تهيئة العمال كبار السن في المؤسسات الراقية إلى الخروج على المعاش.

- 2 / حسب الوظائف:

أ / التكوين المهني والفني:يتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية، ومن أمثلتها:النجارة،الصيانة،الميكانيك، الكهرباء،أعمال البناء...الخ.

ب/ التكوين التخصصي:ويتضمن معارف ومهارات تخص وظائف أعلى من الوظائف المهنية والفنية، ويشمل عادة الأعمال المحاسبية والهندسات بمختلف أنواعها.....الخ.

ج / التكوين الإداري:ويشتمل هذا التكوين على العمليات الإدارية من التخطيط،التنظيم المراقبة ، اتخاذ القرارات والتوجيه والقيادة،التنسيق والاتصال،إدارة العمال.

3 / حسب المكان:

أ/ التكوين الداخلي : قد ترغب المؤسسة في تكوين أفرادها داخلها،سواء بالمكونين من داخلها أو من خارجها.وبالتالي يكون على المؤسسة تصميم البرامج ، ودعوة المكونين للمساهمة في التصميم ثم الإشراف على التنفيذ،وهناك نوع آخر من التكوين الداخلي هو ما يسمى بالتكوين في موقع العمل.

ب / التكوين الخارجي : تفضل بعض المؤسسات أن تنقل ولو جزء من نشاطها التكويني إلى خارج المؤسسة ذاتها إذا كانت الخبرة التكوينية وأدوات التكوين متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة مع اعتبار عامل الزمن والتكلفة ويرى الدكتور "أحمد ماهر"أنه على المؤسسة أن تختار النوع الذي يناسبها من أنواع التكوين حسب طبيعة النشاط،والتغيرات التكنولوجية وتنظيم العمل . (نفس المرجع ، ص328)

و يقسم **GUYLE BOTERE** التكوين إلى ثمانية أنواع :

- التكوين الأولي.
- التكوين المتواصل.
- التكوين الوقائي.
- التحسين.
- التكوين من أجل الترقية.
- إعادة التأهيل.
- تكوين التدخل
- التكوين لإعادة الإدماج

المحاضرة: 02

الأهداف العامة للتكوين المهني :

يمكن تحديد أهداف التكوين المهني فيما يلي :

- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختصة مرتبطة بمهنة معينة مُعترف بها بصفة رسمية من طرف النظام التكويني التابعة له .

- العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد

- العمل على تحسين مستوى الأداء العملي التطبيقي للعمليات و المهام المهنية المرتبطة بالمهنة .

- تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه ، وبالتالي تحقيق الاندماج المطلوب .

- تحقيق مستوى و درجة من المواطنة للفرد على اعتبار أن حصول الفرد على مهنة و منصب عمل يشكل بدايات تحديد الوضعية الاجتماعية لهذا الفرد ، وبالتالي الانطلاقة نحو معايشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية و التربوية و الإنتاجية و السياسية .

- تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص .

- المشاركة في النمو الاجتماعي و الاقتصادي العام للمجتمع .

أما منظمة اليونيسكو فقد تطرقت إلى موضوع أهداف التربية المهنية من خلال التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني و المهني و التي أقرها المؤتمر العام في دورته الثانية عشرة (12) عام 1974، و في المادة 21 منها (سعيد النل ، 1993، ص 25) ، والتي نصّت على ما يلي :
" ينبغي لتدريس مبادئ التعليم التقني والمهني في إطار التعليم العام المقدم للشباب ، أن يلاءم كافة مجالات الاهتمام و شتى القدرات ، وعليه أن يؤدي ثلاث وظائف رئيسية :

أ) توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلا إلى عالم العمل و عالم التكنولوجيا و منتجاتها ، وذلك عن طريق دراسة المواد و الأدوات و الأساليب التقنية و عملية الإنتاج و التوزيع و إدارة المنشآت في مجموعها ، و توسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخبرات العملية .

ب) توجيه الدارسين المتهمين بالتعليم التقني و المهني و القادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعدادا لمزاولة مهنة ، أو نحو التدريب خارج نظام التعليم المدرسي .

ج) مساعدة أولئك الذين يزعمون ترك التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحلها دون أن تتوفر لديهم النية و الصلاحية لمزاولة مهن بعينها ، على إكساب الاتجاهات العقلية و طرق التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وإمكانياتهم ، و تسهيل اختيارهم لمهنة أو التحاقهم بعمل لأول مرة ، و تمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني و تعليمهم الشخصي . "

أما الباحث محمد عبد الكريم أبو سل فقد حدد أهداف التكوين المهني أو التربية المهنية بشكل عام فيما يلي (محمد عبد الكريم أبو سل ، 1998 ، ص 19) :

1) تلبية احتياجات المجتمع من القوى البشرية في مختلف التخصصات المهنية لتحقيق الاكتفاء الذاتي و تسيير مؤسساته بفعالية و جدارة و تحقيق النمو الاجتماعي و الثقافي و الاقتصادي فيه .

2) تلبية احتياجات الأفراد بتوفير مجالات مهنية متنوعة و متعددة ، تُشبع طموحات الأفراد و حاجاتهم ، و تهيئ لهم فرص الاختيار الأفضل المناسب للقدرات و الاستعدادات و الإمكانيات الشخصية و التي تمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة بنجاح .

3) إضفاء معنى إيجابي على مختلف المعارف من خلال ربط النظرية بالتطبيق و الدراسة بالحياة . وغالبا ما يكون اختلاف النظم التربوية في تحديد مجال التربية المهنية متعلقا بأولويات الأهداف ، بالتركيز على جانب أكثر من الجانب الآخر حسب النظم الاقتصادية و الاجتماعية

التي تتبثق منها أسس هذه التربية . هذا و يقتضي تحقيق هذه الأهداف ربط برامج التربية المهنية بمختلف أنماطها و مستوياتها بسوق العمل و احتياجاته المرحلية و بالمتغيرات المستمرة في مجال التكنولوجيا ووسائل الإنتاج ، بحيث تبقى هذه البرامج مرنة قابلة للتعديل و التطوير وفق المستجدات و المتغيرات .

ي) الأهداف الخاصة للتكوين المهني :

تم تحديد الأهداف الخاصة في النقاط التالية : (نفس المرجع، ص 24)

1) تنمية الاتجاهات الايجابية لدى المتدربين لاحترام العمل ، و النظر إليه كأحد القي الرئيسية التي يستمد منها المجتمع توجهات نموه و تطوره .

2) المساهمة في تنمية متوازنة للقدرات الجسدية و العقلية و الوجدانية للفرد ، و للقيم الأخلاقية و الجمالية لديه ، و توفير التسهيلات المناسبة لحصوله على المهارات التي تتجاوز مع حاجاته و رغباته ، و النمو بذلك لأقصى ما تؤهله له قدراته ، و تساهم في تحسين الفرص الحياتية أمامه .

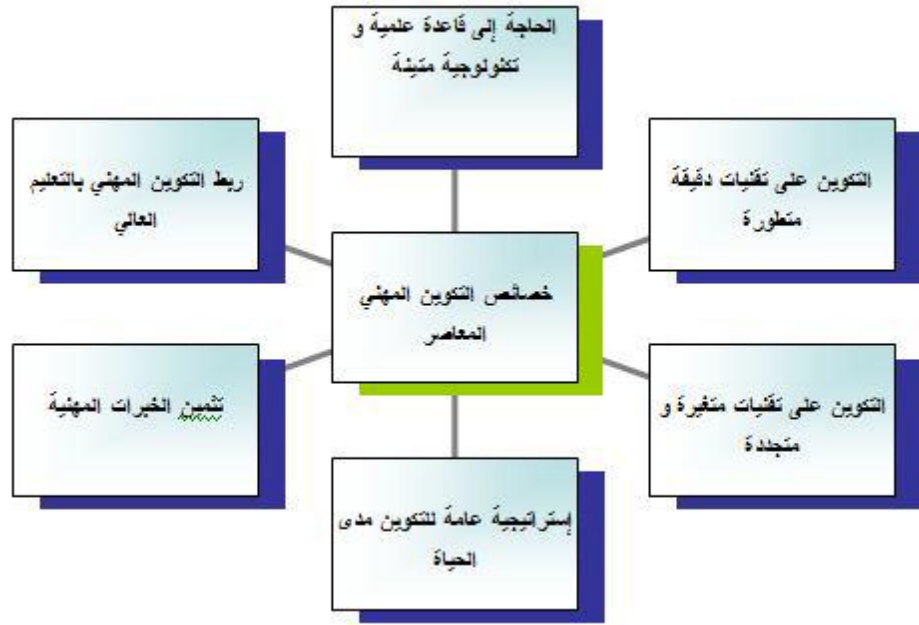
3) المواءمة بين المهارات التي يحصل عليها الطالب و بين حاجات المجتمع و متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، و كذلك المواءمة بين الحاجات القائمة و المتوقعة من مختلف المستويات و التخصصات و بين برامج الإعداد المهني بشكل عام .

4) تعزيز قدرات الدارس على فهم المبادئ العلمية و التطبيقات التقنية المستخدمة في مختلف مجالات العمل و الإنتاج .

خصائص التكوين المهني المعاصر:

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

الموالي :



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

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

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

4 إستراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة : لقد تحولت عملية التكوين المهني من البقاء في الدراسة و التعلم و التمرن على مهنة لمدة طويلة نسبيا، ثم التوقف للتفرغ للعمل؛ أما اليوم، و نتيجة التغير السريع في التقنيات العمل فانه أصبح من الضروري تقسيم مدة التكوين إلى فترات

قصيرة نسبيا عوض الفترة الواحدة الطويلة المدى و السماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم بمراكز التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك واعتماد التدريب التناوبي كإستراتيجية في التكوين.

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

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

خصائص التكوين :

- التكوين نشاط رئيسي مستمر :

التكوين ليس أمرا كماليا تلجأ إليه المؤسسة أو تتصرف عنه باختيارها ، ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات ، تبدأ بتحديد المواصفات الوظيفية وتعيين الخصائص التي يجب توافرها في الفرد الذي سيشغلها، فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة كما يستمر مع ارتقاء العامل إلى مركز أعلى .والوقوف على أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه، فالتكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي ، أو إكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو إعداده وتهيئته للترقية إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد لذا فإن التكوين نشاط رئيسي مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد ، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة ، بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي .(خيربي خليل الجميلي ، 1998 ، ص 94 ، 95)

2-التكوين نظام متكامل :

التكوين هو نظام متكامل حيث أنه يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج التي يطمح الفرد والمؤسسة

إلى تحقيقها كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تكون بينه وبين البنية التنظيمية المحيطة به ، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التكويني، ويمكن توضيح أشكال التكامل في نظام التكوين .(علي السلمي،1997، ص ص 357-358)

أ - **التكامل في مدخلات التكوين** : أي في المجالات الأساسية التي يقوم عليها التكوين وهي الأفراد الوظائف ، الخبرات والمعارف ، أنماط السلوك المطلوب ، القائمون بالعمل التكويني ، الأوضاع الإدارية والتنظيمية.

ب - **التكامل في الأنشطة التكوينية** : وهي الإجراءات الإدارية التي تقوم بهيا إدارة التكوين من أجل الأداء الأمثل للوظيفة التكوينية ، تتمثل هذه الأنشطة في تحليل الأوضاع والأنماط الإدارية ، كذلك العمليات والإجراءات ، تحديد الاحتياجات التكوينية ، تصميم البرامج ، إعداد المكونين والمعدات التكوينية تنفيذ البرامج التكوينية ، متابعة وتقييم النشاط التكويني وتقدير تكلفته والعائد منه.

ج - **التكامل في نتائج التكوين** : يهدف التكوين إلى تحقيق ثلاثة أنواع من النتائج ينبغي أن يتوفر بينها قدر كافي من التكامل والتوازن وهي النتائج الاقتصادية ، النتائج السلوكية ، والنتائج البشرية وهذه الأنواع الثلاثة لنتائج التكوين ينبغي لها أن تتكامل ، فلا يكون التركيز مثلا على مجرد إعداد أكبر عدد من المتكويين ذوي المهارة الوظيفية ، أو إهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية ، أو إغفال أهمية العوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

3- النظرة المستقبلية :

إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح إليها بإيجاد سياسة تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق ، وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية.

*نستنتج أن برامج التكوين توضع وفق احتياجات واقعية ومحددة بدقة.

4-التكوين نشاط متغير ومتجدد :

يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد ، فالإنسان الذي يتلقى التكوين قابل للتغيير من عاداته وسلوكاته وكذا مهاراته ورغباته ، والوظائف التي يشغلها المتكويين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تتغير أيضا نظم وسياسات الشركات وتعديل أهدافها و استراتيجياتها .

5-الشمولية :

التكوين لا يقتصر على فئة معينة من العمال دون أخرى بل يوجه إلى العمال جميعهم صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني ، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد ، فالعامل أين ما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة فله دور فعال في استمرارية المؤسسة كما أن وظيفته أيضا .تتأثر بالتحولات والتطورات الحاصلة. (أحمد عادل راشد،

1981 ، ص 183)

أهمية التكوين :

تتمثل أهمية التكوين فيما يلي : (ابراهيمي عبد الله ،حميدة مختار ، 2005 ، ص 02-03)

1-بالنسبة للمنظمة :

-يحقق التكوين للمنظمة ، زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي ، إذ أن اكتساب الأفراد للمهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعد في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج والنهوض بالإنتاج والخدمات من حيث الكم والنوع.

-يساعد في التوجيه الإيجابي لدى الأفراد العاملين (نحو العمل والمنظمة) ويؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة ، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد

المنظمة منهم من أهداف وتحسين مهاراتهم ومعارفهم الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة.

- يبعث على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة ، حيث أن التكوين يساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة ، فمن نتائج التقدم التكنولوجي انتشار واستعمال الآلات الحديثة والمعقدة ، مما يلزم المنظمات تدريب موظفيها على استعمال وصيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة.

- دون التكوين قد تواجه المنظمة مشاكل في سيرورة العملية الإنتاجية من جراء التكنولوجيا الجديدة حيث أن هذه الأخيرة قد تسبب حالة الاغتراب لدى الأفراد العاملين واستيائهم من جراء عدم معرفتهم لهذه التكنولوجيا أو هذه التقنيات المدرجة في ميدان العمل.

- يعمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة وإكسابها صفة الاستقرار والصورة الجيدة في المجتمع ، حيث يعمل على تقليص الفوارق بين المنظمة وزبائنها ، أي يعمل على تقريب الزبون اتجاه مصالح المنظمة التي بفضل التكوين تقدم لهم خدمات في المستوى المطلوب والمرضي.

2- بالنسبة للأفراد العاملين : يحقق التكوين للأفراد العاملين فوائد أخرى من أهمها:

- تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم اتجاهها، ويعمل على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة والمهارة، ويساهم على تنمية القدرات الذاتية للعاملين وبالتالي تحسين معنوياتهم واكتساب الثقة بالنفس.

- يقلل الحاجة إلى الإشراف أي أن العامل المكون الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة من مرؤوسيه ، وبالتالي يوفر له الوقت للقيام بنشاطات أخرى في خدمة المنظمة ولصالحها مع عزمه في اتخاذ القرار.

أسئلة الاستجواب الذاتي :

- حدد الأهداف العامة للتكوين .

المحاضرة الثانية تابع مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

- حدد الأهداف الخاصة للتكوين
- اذكر خصائص التكوين المعاصر .

المحاضرة: 03

النظام الوطني للتكوين المهني في الجزائر :

أ -بنية النظام الوطني للتربية والتكوين:

يتكون النظام التربوي الجزائري من ثلاث قطاعات تقع تحت الوصاية الإدارية والتربوية لثلاث وزارات منفصلة هي وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التعليم والتكوين المهنيين، وبضم:

-تعلّما أساسيا وإجباريا لكل الأطفال يوم تسع سنوات ويتكون من مرحلتين، التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط و يتوج بشهادة التعليم المتوسط.

-تعلّما ثانويا يستغرق ثلاث سنوات ويتوج بشهادة بكالوريا التعليم الثانوي .ويتم حسب مختلف الفروع الأدبي والعلمي والتقني.

-تكوينا مهنيا يوفر تكوينا أوليا وتكوينا مستمرا في العديد من الاختصاصات عددها 301 اختصاص حسب مدونة 2007 ،و يتوج بشهادات مهنية أو تأهيل مهني .

-تعلّما جامعيًا يتم في الجامعات الوطنية، وهو تعليم عالي يتوج بشهادات مختلفة حسب المستوى تبدأ بشهادة الليسانس ثم الماجستير أو الماستير ثم الدكتوراه.

ب - النظام الوطني للتكوين المهني:

يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من أربعة (04)شبكات، تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة ، وهي ممثلة كالتالي:

-شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني ، وهي معاهد التكوين المهني ومراكز التكوين المهني.

-شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى كوزارة الداخلية ووزارة السياحة.

-شبكة مؤسسات التكوين المهني التابعة للشركات الاقتصادية.

نشير إلى أننا نركز في بحثنا الحالي على شبكة المؤسسات العمومية وتحديدًا مراكز ومعهد التكوين المهني المتواجدين في مدينة سطيف، أين تمّت الدراسة.

ب - تطور نظام التكوين المهني في الجزائر :

عرف جهاز التكوين المهني منذ الاستقلال تحولات كبيرة تميزت بتغيرات نوعية وكمية تظهر

بوضوح من خلال ما يلي:

- معظم مراكز التكوين المهني التي كانت موجودة مباشرة بعد الاستقلال ، أي سنة 1962 و التي كان عددها 49 مركزا ، كانت قد أنشئت لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجات المعمر الفرنسي. (وزارة التكوين و التعليم المهنيين ، 2005 ص 3)
بقيت هذه الوضعية إلى غاية بداية السبعينات حيث قامت المؤسسات الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين يد عاملة هي بحاجة إليها على الفور.

- إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينات وبداية سنة 1980 ، مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية والتخفيف من آثار إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة ، و توفير قدرات تكوين أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة من المطرودين من النظام المدرسي من جهة أخرى ، و قد تم خلال هذه العشرية إنشاء عدد كبير من المراكز و المعاهد الوطنية للتكفل بالطلب الاجتماعي المتزايد ، و استمرت هذه الوضعية إلى غاية نهاية التسعينات .

في سنة 1990 أنشئت وزارة التكوين المهني كوزارة مستقلة عن قطاع التربية و التي كانت تابعة له .

ب / مكونات النظام الوطني للتكوين المهني :

-شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني:

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات و هياكل التكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين و يبلغ عددها 836 مؤسسة توفر 350000 منصب تكوين . (وزارة التكوين المهني ، 2005) ، و تظهر تسمية هذه المؤسسات و مهامها على الشكل التالي :

- مراكز التكوين المهني:

تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني . و يبلغ عددها 524 مركزا متواجدة بكل ولايات القطر الجزائري ، و تكوينات في المؤسسات المهنية ، من 1 إلى 5 ، و لهذه المراكز ملحقات و أقسام منتدبة بالوسط الريفي و يبلغ عددها 210 ملحقة .

- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني:

تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في أغلب ولايات الوطن ، وتتكفل بتكوين التقنيين ، و التقنيين السامين في المستوى الرابع و المستوى الخامس ، و يبلغ عددها 71 معهدا مع 21 ملحقة تابعة لها .

- المعهد الوطني للتكوين المهني :

يتكلف المعهد الوطني للتكوين المهني بالهندسة البيداغوجية و بتكوين المؤطرين .

- معاهد التكوين المهني :

تتكفل معاهد التكوين المهني بتكوين وتحسين مستوى ورسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة، كما تساهم في إعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني . و يبلغ عدد هذه المعاهد 06 ، و هي متواجدة ببعض الولايات .

-مركز الدراسات والبحث في المؤهلات:

يقوم هذا المركز بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وهو يهتم كذلك بكل دراسة متعلقة بقطاع التكوين المهني.

- المعهد الوطني لتطوير و ترقية التكوين المتواصل:

يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل .كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة برسكلة مؤطري ومعلمي التمهين.

- المركز الوطني للتعليم عن بعد:

يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات التي يمكن أن يتلقى فيها المتربصين تكوينا مقبولا، وهي التخصصات التي لا تتطلب الكثير من التطبيقات العملية.

- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل:

تتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في التسيير المالي للموارد الناتجة عن تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل .كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين.

- المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني:

تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء، تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني.

شبكة مؤسسات التكوين الخاصة :

شهدت مؤسسات التكوين الخاصة تطورا ملحوظا ابتداء من سنة 1999 ، حيث بلغ عددها 578 مدرسة ، و تبلغ طاقة الاستقبال بها 39588 منصب تكوين .(وزارة التكوين المهني، 2005)

- أنماط التكوين المتوفرة في قطاع التكوين المهني :

يتم التكوين المهني في الجزائر وفق أنماط مختلفة ، تتراوح من المستوى 1 إلى المستوى 5 في شكل تكوين أولي أو متواصل حسب الأنماط التالية :

- التكوين الإقليمي

- التكوين عن طريق التمهين

- التكوين عن بعد

- مدونة 2007 للشعب المهنية في التكوين المهني بالجزائر :

يشير مفهوم مدونة تخصصات التكوين المهني إلى كونه عبارة عن جهاز ضبط و تنظيم و توجيه ، و تخطيط للتخصصات التي يجب برمجتها على المديين المتوسط و البعيد من أجل تلبية احتياجات القطاع الاقتصادي باليد العاملة المؤهلة و الكفأة ، كما أنها تعد أيضا بمثابة جهاز تسيير ، و توحيد و إعلام ، إنها المرجع الوحيد لإثبات المؤهلات و الكفاءات التي حددت شهادات الدولة المتوجة لها في المرسوم رقم 77-99 المؤرخ في 11 أبريل 1999، و هي تغطي مستويات التأهيل الخمس المستحدثة بالنظر إلى مناصب الشغل على النحو الآتي :

- عمال متخصصون ، أي شهادة التكوين المهني المتخصصة .(ش.ت.م.م)

- عمال مؤهلون ، أي شهادة الكفاءة المهنية .(ش.ك.م)

- عمال ذوي تأهيل عال ، أي شهادة التحكم .(ش.ت.م)

- أعوان التحكم ، أي شهادة تقني .(ش.ت)

- الإطارات أي شهادة تقني سام .(ش.ت.س)

المحاضرة الثالثة التكوين المهني في الجزائر

و ما يمكن الإشارة إليه هي أن المدونة تخضع دائما إلى مطلب المراجعة الدائمة ، و ذلك استجابة للانفعال الملح ، و المتمثل في التقرب أكثر فأكثر من العالم الاقتصادي ، و لمواجهة الوتيرة المتسارعة للتحويلات التقنية العديدة ، و ذلك من خلال إدماج كفاءات جديدة في أنواع التكوين المتعددة . (مدونة الشعب المهنية ، 2007)

أسئلة الاستجواب الذاتي :

- حدد مكونات النظام الوطني للتكوين المهني
- حدد أنماط التكوين المتوفرة في قطاع التكوين المهني

المحاضرة: 04

تمهيد :

يعتبر كل من التربية و التكوين مصطلحين متلازمين كون موضوعهما هو إعداد الفرد ومساعدته لمواجهة المواقف المختلفة ، و على حل المشاكل العامة و المحتملة في الزمان و المكان ، غير أن التربية أشمل من التكوين ، لأنها تتجاوز حدود مؤسسات التكوين ، فهي شاملة لأنها موجودة في الأسرة و في البيئة الاجتماعية ، كما أنها تعني بتشكيل الإنسان في أبعاده ، الشخصية و قدراته و أفكاره ، بحيث يصبح فردا فعالا في المجتمع ، و من أجل تحقيق ذلك تتخذ التكوين أسلوبا لها ، فالتكوين مهمته تعليم الموارد البشرية و إكسابها معارف و مهارات جديدة من أجل أداء مهمة أو وظيفة جديدة في المستقبل ، و التأقلم و التعايش مع المستجدات أو التغيرات التي تحدث في البيئة . ولإبراز العلاقة بشكل جيد بين التربية و التكوين لابد من الإشارة إلى مهمومين أساسين لهما علاقة وطيدة بالتربية و التكوين و هما : التربية المهنية ، و التنمية البشرية .

التربية المهنية :

يقصد بالتربية المهنية ، إعداد الفرد لمهنة عن طريق تعرضه لسلسلة من الخبرات المختارة و المنظمة تنظيما هادفا ، و التربية المهنية تعني لخبرات واسعة عن عدد كبير من المهن ، أو التعرض لخبرات عن طريق التدريب على مهنة واحدة .

و يعرفها بريلي Preli أنها جهد يهدف إلى مساعدة الفرد على اكتساب و استخدام المعرفة و المهارات و الاتجاهات الضرورية لكل فرد ليصبح العمل عنده ذو معنى و منتج و جزء من أسلوب حياته .

أما روبرت و هوبك Robert , Hoppeck فيعرفانها على أنها استراتيجية ضرورية تهدف إلى تحسين نتائج التعليم عن طريق ربط نشاطات التعليم و التعلم بمفهوم النمو المهني .

تعريف سيدني مارلند " :إن ما تعنيه التربية المهنية بالنسبة لي أنه مفهوم ذو ثلاثة أبعاد :
أولاً، إن التربية المهنية يجب أن تكون جزءاً من المناهج لجميع الطلبة وليس لبعض منهم .
ثانياً، يجب أن تستمر طوال فترة بقاء الطالب في المدرسة .وثالثاً، كل طالب يترك المدرسة يجب أن يكون لديه المهارات الضرورية للبدء بعمل يكسبه عيشه، وعيش أفراد أسرته، حتى لو ترك الطالب المدرسة قبل ينهي دراسته الثانوية . (سيدني مارلند ، في محمد محمود الحيلة ، 1998 ، ص 20)

تعريف المصري منذر " :كل تعليم أو تدريب موجه لإعداد الفرد للعمل في مهنة ما أو لرفع كفايته في المهنة التي يمارسها، وسواء أنظرياً كان العنصر الغالب في هذا التعليم أم عملياً، وسواء أداخل نظامية كان التعليم والتدريب أم خارجها . (المصري ، منذر 1986 ، ص 36)
و حسب محمد محمود الحيلة " :التربية المهنية هي التربية التي تهدف إلى تمكين الطلبة من اكتساب المهارات العملية، والمفاهيم المعرفية المرتبطة بها، في جوانب مهنية متعددة، تخدم برامج إعداد الطلبة ليكونوا مواطنين منتجين، لديهم قاعدة عريضة من المهارات التي تمكنهم من التكيف مع واقع الحياة، ومتطلباته . (محمد محمود الحيلة، نفس المرجع، ص 23)
و يضيف محمد محمود الحيلة أن التربية المهنية تعدّ مبحث دراسي موجه لطلبة المرحلة الأساسية وطالبتها، وهو جزء من البرنامج الدراسي العام .ويهدف هذا المبحث إلى تمكين الطلبة من اكتساب المهارات العملية والمفاهيم المرتبطة بها، في جوانب مهنية متعددة تخدم برامج إعداد الطلبة ليكونوا مواطنين منتجين، لديهم قاعدة عريضة من المهارات تمكنهم من التكيف مع واقع الحياة ومتطلباتها". (محمد محمود الحيلة، نفس المرجع و الصفحة)

تعريف محمد عبد الكريم أبو سل " :التربية المهنية أو التعليم المهني جانب رئيس من العملية التربوية يشمل، بالإضافة إلى التعليم العام، الدراسة التكنولوجية والخبرات العملية والمعارف التي تتعلق بالمهن في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتعنى بشكل أساس بالإعداد للعمل اليدوي النافع والمنتج في مختلف المجالات المهنية . (محمد عبد الكريم ، أبو سل ، 1998 ، ص 16)

تعريف صلاح عرب عبد الجواد "التربية المهنية هي العملية التي تختص بتنمية المهارات والقدرات والاتجاهات وعادات العمل وتقديره، وتشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها العامل للالتحاق بالعمل والتقدم فيه، في الوقت الذي تسهم فيه في تنمية المواطن الصالح عن طريق تنمية كفاءته وصلاحيته الجسمية والاجتماعية والقومية والثقافية والاقتصادية. فالتربية المهنية هي العملية التي تهدف إلى إعداد القوى البشرية العاملة المدربة في مستوياتها المختلفة من الكفاية والمهارة والثقافة والمعرفة مع ربط هذه الأهداف المهنية بالأهداف التربوية العامة التي تعني بتكوين المواطن الصالح ذي الشخصية المتكاملة الجوانب". (صلاح عرب عبد الجواد، في محمد أبو سل، نفس المرجع و الصفحة)

- تعريف إيفنز وهير Evans et Hir: "التربية المهنية بمعناها الواسع هي ذلك الجانب من العملية التربوية الذي يجعل الفرد قابلاً للاستخدام في مجموعة من المهن دون غيرها. إنها البرنامج التعليمي أو التدريبي الموجه لإعداد الفرد للعمل في مهنة معينة أو لرفع كفاءة الفرد الأدائية في مهنته التي يمارسها بصرف النظر عن التدريب أو التعليم أو مستواه أو أسلوبه". (إيفنز وهير، في محمد عبد الكريم أبو سل 1998 ، ص 17)

- تعريف حنا غالب "التربية المهنية هي ذلك الجزء من المنهج الذي يهتم بتنمية المواهب الخاصة وإعداد المرء لمهنة معينة للحياة، ليكسب العيش ويخدم المجتمع ". (حنا غالب، 1963 ص ، 28)

أهداف التربية المهنية :

لقد قدمت اليونسكو أهدافاً للتربية المهنية من خلال وثيقة تضمنت توصية خاصة بالتعليم التقني و المهني و الذي يشتمل على ثلاث وظائف رئيسية هي :

- توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلاً إلى عالم العمل و عالم التكنولوجيا و منتجاتها .
- توجيه الدارسين المهتمين بالتعليم التقني و المهني و القادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعداداً لمزاولة مهنة معينة .
- مساعدة أولئك الذين يتركون التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحله دون أن تتوافر لديهم النية و الصلاحية لمزاولة مهنة معينة ، على اكتساب الاتجاهات العقلية و طرق

المحاضرة الرابعة : علاقة التربية بالتكوين

- التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم ، و إمكانياتهم و تسهيل مهمة اختيارهم للمهنة ، أو التحاقهم بعمل لأول مرة ، و تمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني و تعليمهم الشخصي.
- و يمكن تلخيص أهداف التربية المهنية في النقاط الآتية :
- تنمية الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة لاحترام العمل ، و النظر إليه كأحد القيم الرئيسة التي يستخدمها المجتمع .
 - المساهمة في تحقيق تنمية متوازنة للقدرات الجسدية و العقلية و الوجدانية للفرد ، و للقيم الأخلاقية و الجمالية لديه . و توفير التسهيلات المناسبة لحصوله على المهارات التي تتجاوز مع حاجاته و رغباته .
 - الموازنة بين المهارات التي يحصل عليها الطالب ، و بين حاجات المجتمع ، و متطلبات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، و كذلك الموازنة بين الحاجات القائمة و المتوقعة من مختلف المستويات و التخصصات ، و بين برامج الإعداد المهني بشكل عام .
 - تعزيز قدرات المتعلم على فهم المبادئ العلمية و التطبيقات التقنية المستخدمة في مختلف مجالات العمل و الإنتاج .
 - تعميق فهم الطالب للعلاقات الاقتصادية و الاجتماعية السائدة في مجالات العمل ، كما يساهم في تهيئة للاندماج في الحياة العملية .
 - تنمية القدرات الإبداعية من ناحية ، و الاتجاهات نحو العمل الجماعي بأبعاده و متطلباته و قيوده المختلفة من ناحية أخرى .
 - إتاحة الفرصة للطلبة لاكتشاف ميوله و قدراته المهنية لتسهيل اختياره لمهنة المستقبل و التحاقه بها ، و تسهيل اختياره لنوع التعليم الثانوي الذي يرغبه .
 - توعية الطالب بمجالات العمل و أنواع المهن و الخدمات المتوفرة و متطلباتها .

- تنمية الإحساس بالمسؤولية لدى الطالب تجاه البيئة المحلية و المجتمع ، و مساعدته على اتخاذ القرار المهني المناسب . جودت عزت عبد الهادي ، و سعيد حسني العزة (

2014

العلاقة بين التربية و التنمية :

تبرز العلاقة الوثيقة بين التربية والتنمية المستدامة والتي تشمل : (التنمية الاقتصادية ، والتنمية الاجتماعية، والتنمية البيئية) كون التنمية لا تستطيع أن تحقق أي خطوة إلا إذا توفرت القوى البشرية المؤهلة ، وبالتالي فإنَّ عملية التعليم أو التعلم بالأحرى هي أساس عملية التنمية المستدامة.

وبذلك، فمفهوم التنمية البشرية يتضمن بعدين أساسيين أولهما: تشكيل قدرات الإنسان وتنمية طاقاته المختلفة من خلال الإشباع المتناهي لمختلف احتياجات ذلك النمو بعناصره المادية وغير المادية، وثانيها توظيف تلك القدرات والطاقات في الإنتاج وفي استثمار الموارد والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية التي تولد الإنتاج والثروة، والمشاركة في المجالات السياسية والثقافية من خلال تنظيم مجتمعي حصيل يعبئ موارده الداخلية، ويتفاعل مع المتغيرات العالمية من أجل الاطراد في تنمية تلك القدرات . (حامد عمار 1998 ، ص 53)

وفي ضوء المنهج الشامل للتنمية، يصبح إنماء البشر هو الإنماء الأكبر والغاية النهائية لأي إنماء اقتصادي، ليس بصفتهم وسيلة لزيادة الإنتاج وتعظيم الثروة فقط، وإنما العكس؛ إذ عندما ينال البشر خير أو منافع التنمية الاقتصادية، تكون التربية أداة التنمية البشرية، وبالتالي تكون التربية والتنمية البشرية مفتاح انطلاق التنمية الشاملة .ولجعل التربية عملية فعالة في توثيق العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية ،يجب أن تصبح التربية حاجة أساسية للإنسان، إذ يحصل على قاعدة عريضة من المعرفة والمهارات والاتجاهات التي يقيمون عليها حياتهم،

وتمكنهم من الانخراط في أنشطة المجتمع، وتزودهم بالقدرة على التعليم الذاتي، والتكيف مع المتغيرات المتسارعة . (محمد ناجي الدعيس و رقية ناجي الدعيس 2021، ص398)

• التنمية حق وضرورة إنسانية لتحسين مستوى حياة الإنسان؛ من صحة وتغذية وسكن، وبالتالي رفع قدرته على التحصيل التعليمي، ومواصلة التعليم، حتى يكون مواطناً منتماً ومنتجاً، وقادراً على تحسين معيشته والتواءم مع ثقافته .

• هي نشاط يدفع عمليات التنمية من خلال إعداد القوى العاملة في مختلف التخصصات، وعلى كافة المستويات، للقيام بوظائف التنمية وتنفيذ مشاريعها، وما تقدمه من معارف نظرية وتطبيقية وأساليب حديثة في التنظيم والإدارة، وما تقدمه من معارف ومهارات تسهم في الحفاظ على البيئة، والاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية، وتحقيق التوازن بينها وبين السكان .ولكي تكون الشخصية التنموية هدف التربية يجب أن تكون بمحتوى منهجي لتنمية متعددة الأبعاد، تمتد من المعرفة الأساسية إلى البحث المتقدم، ومن التدريب على المهارات الضرورية إلى مهارات الإنتاج المعقدة، وأن تتنوع أشكال التعليم النظامية وغير النظامية، وربطها بأهداف التنمية الشاملة؛ بحيث تكون التربية قادرة على تكوين جيل تنموي جديد متصف بمهارات وقدرات متميزة، فكرياً وتطبيقياً، قولاً وعملاً، قادر على الربط بين الوسائل والغايات، ومدرك لما يقوم به، وواعٍ لآثاره في ضوء التجربة الواقعية، قادر على تحمل المسؤولية والالتزام الأدبي والأخلاقي، ومراعاة حقوق الغير وواجباتهم، ومدرك للمصلحة العامة، ومهيأ للتعاون والعمل الجماعي المشترك، وقادر على الابتكار والإبداع، ومستشعر لما حوله، وواعٍ لتحديات المستقبل. ولتوثيق علاقة التربية بالتنمية الشاملة في المجتمع يجب إتاحة فرص العمل المناسبة لخريجي التعليم، باعتبارهم رافداً جديداً للمجتمع، وتوظيف إمكانات النظم التعليمية ومخرجاتها في تحقيق أهداف التنمية. وحتى تكون التربية فاعلة في التنمية البشرية يجب تطوير أشكال التعليم النظامية وغير النظامية، وتوثيق العلاقة بينها، ودمج التعليم النظري بالتعليم المهني والتقني،

المحاضرة الرابعة : علاقة التربية بالتكوين

وتوسيع فرص التعليم والتدريب لكل فئات السكان، ليس في التعليم النظامي وغير النظامي فقط، بل وفي مواقع العمل والإنتاج، وكذا توثيق العلاقة بين التربية المدرسية والتربية غير المدرسية لإنماء البشر، وجعل التربية المستمرة المتجددة حقيقة واقعية تمتد من المهد إلى اللحد.

المحاضرة: 05

نظريات الاختيار المهني :

تمهيد :

لقد نالت فكرة الاختيار المهني الاهتمام العديد من الباحثين ، فكل باحث درس الاختيار المهني من زاوية معينة ، و بهذا تعددت النظريات والاتجاهات ، ويفسر كثير من علماء النفس عملية الاختيار المهني وموائمة الفرد للعمل على أنها جانب من جوانب السلوك الإنساني الذي يتأثر بشخصية الفرد سواء الشعورية أو اللاشعورية أو كليهما ، كما ترتبط بقدرات الفرد ، استعداداته ، خبراته وميوله،و قد تكون عملية الاختيار المهني هذه تسير وفقا للأحوال الاقتصادية والتطور الاقتصادي وما يتبعه من نشوء كثير من الوظائف والمهن الجديدة التي تتطلب قدرات واستعدادات و مهارات معينة تختلف كثيرا عما كانت تتطلبه الوظائف والمهن القديمة.

و قد يتحدد الاختيار المهني وفقا للمستوى الاجتماعي والثقافي للأسرة والتوجيه المباشر وغير المباشر للمهنة أثناء عملية التنشئة الاجتماعية لذلك نرى كثيرا من الأبناء يختارون مهن الآباء. وأيا كانت التفسيرات والنظريات فإنها تسعى جميعا نحو تحسين عملية الاختيار وتوجيهها التوجيه السليم لتحقيق التكيف المطلوب والموائمة المهنية المطلوبة.

وفيما يلي سنتطرق إلى مختلف وأبرز النظريات التي تناولت بشكل مفصل مراحل ، خطوات ، عوامل الاختيار المهني ، حيث تستند كل نظرية إلى خلفية علمية خاصة بها وكما يراها روادها

النظريات الكلاسيكية المفسرة للاختبار المهني:

1/ نظريات السمات والاتجاهات:

"إذ تعتبر هذه النظريات من أقدم النماذج والمناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الإنسانية وفي مجالات الاختيار المهني وعلم النفس المهني ، و تستند نظرتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية ، العددية ، الميول ، الاتجاهات ، القيم ، السمات الاجتماعية وأنماط التكيف ، وتؤكد على تقسيم الأفراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية. ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية الاختيار والنمو المهني ، وذلك من خلال مقابل ما لدى

الفرد من قدرات ، استعدادات، ميول وسمات بما يوجد في عالم الشغل من فرص العمل ، وإنه كلما كان هناك انسجام بين الطرفين كان الاختيار المهني للفرد أكثر نجاحا ودواما. واستفادت نظريات السمات من آراء رواد الاختيار والتوجيه المهني وعلم النفس المهني أمثال " بارسونز " و " جيتس " و " وليمسن " ، إضافة إلى تأثرها بحركة الاختبارات الموضوعية وخاصة اختبار الميول المهنية والشخصية كما هو الحال بالنسبة لاختبار " سترونج " و " كيودر " ، وفيما يلي نستعرض هذه النظريات: (محمد سيد عبد الرحمن ، 2001 ص 394)

1 - 1 نظريات الصدفة:

ترتكز هذه النظرية على عامل الصدفة في اختيارات الأفراد لمهنتهم فلو تسأل الكثير من الطبقة العاملة عن كيفية اختيارهم للمهنة التي يمارسونها لأجابت نسبة قد تكون معتبرة من هؤلاء على أن عامل الصدفة هو وراء اختيارهم ، كأن صادف أحدهم إعلانا أو قرأ جريدة أو عن طريق لقاء عابر في مقهى بالصدفة مع أحد الأصدقاء. ولا يقتصر أمر الصدفة في اختيار المهنة على العمال البسطاء بل تعدى هذا التأكيد لهذه النظرية من بيانات السيرة الذاتية لكثير من الأشخاص المشهورين . (نفس المرجع ، ص 394)

2 / نظرية الدافع:

يرى " جوردان Jordan " و " آل Aal " و " سايل Sail " أن نشاطات الكبار تتحقق بناء على التشجيعات الغريزية وبنفس طريقة الحاجة إليها تتطور خلال السنوات الأولى من الطفولة ، وبأن في حدود تكوين الشخصية والحاجات اللازمة إلى البنية الشخصية فالسنوات الأولى تعتبر حرجة إلى أبعد من ذلك فيرى ويذهب " أرمست جونز A.Johnz " أن الرغبات التي نكبتها في الأعماق هي التي فرضت علينا اختيار المهنة التي سنزاولها في حياتنا المستقبلية ، فظروف النفس الداخلية هي صاحبة الكلمة الأخيرة في اختيارنا المهني وليست ظروف الحياة الخارجية وما يصورها من تقلبات ليست هذه الأخيرة سوى الفرصة السانحة للقوى اللاشعورية كي تطغوا على مستوى الشعور، وتملى إرادتها علينا، "فالمحللين النفسيين المقتنعين بالأهمية الرئيسية السائدة للدوافع اللاشعورية في الحياة اليومية ، وتقدم الكتابات أمثلة للجراح والجزار اللذان تغلبا على دوافعهما السادية واتساما بها إلى أغراض نافعة . (نفس المرجع ، ص 399)

3 / نظرية وليامسن Williamson :

قام " وليامسن " وزملائه في جامعة " مينسوتا " الأمريكية بالتوسع في استخدام أسلوب السمات في التوجيه والاختيار المهني ، إذ اعتبروا التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الاختيار الحكيم استنادا للمعلومات الكافية التي يبني عليها الاختيار.

"وتؤكد هذه النظرية أن أسلوب السمة هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الاستعدادات والإمكانات وهي التي سماها " وليامسن " السمات ، وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها **العوامل** ، وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس ، أي القياس الموضوعي للسمات ، وأن كل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يجد طريقا للعمل والحياة يمكنه من حسن الإفادة من إمكاناته. (بديع محمود القاسم، 2000، ص ص 196-198)

ودعت هذه النظرية إلى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل الذكاء و القدرات الخاصة ، الميول ، الاتجاهات ، الشخصية والصحة النفسية ، وذلك في إطار توظيف القياس النفسي والإفادة منه في مجالات التوجيه و" وليامسون والاختيار المهني ، وأكد "سوبر Supper" أن الاختبارات يجب أن تعطي وصفا دقيقا لقدرات الشخص وشخصيته واستعداداته بحيث تعكس صورة تنبؤية عن تصرفاته المستقبلية عندما يلتحق بالعمل ، باعتبار أن سلوك الفرد يتسم بالاستمرارية والاتساق ، ويتسم أسلوب السمات ، ثلاثة إجراءات تنفيذية للتوجيه والاختيار المهني وهي: (نفس المرجع ص 1998)

أ / اكتشاف سمة الفرد وخصائصه:

يتميز كل فرد بتكوين فريد من السمات والخصائص يمكن التوصل إليها عن طريق استخدام أساليب القياس النفسي ، وتحاول هذه الوسائل أن تكشف ما لدى الفرد من خبرات وقيم وميول ورغبات إلى جانب قدراته وذكائه ومستواه التحصيلي ، إضافة لما يمكن الحصول عليه في المقابلة الشخصية من معلومات عن الفرد . ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل إلى تفسيرات وتنبؤات بخصوص طبيعة العمل المهني الذي يمكن أن يتجه إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه.

ب / تحليل متطلبات العمل:

يعمل الموجه على توفير المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة وسبل الالتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها، ويتم جمع هذه المعلومات بواسطة التحليل البسيط للعمل أو عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة .

ج / المزوجة بين الفرد والعمل:

تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقاً لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب باعتبار أن الإنسان هو كائن عقلائي وأن اختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا يتأثر بالعوامل العشوائية.

4 / نظرية فرانك بارسونز Frank Parsons :

"قدم فرانك بارسونز" في كتابه " اختيار وظيفة " نظريته في الاختيار المهني عن طريق السمة العامل ، وأكد أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهي:

- فهم الفرد لنفسه وطموحاته وقدراته .
- تعرفه على متطلبات وظروف النجاح في المهنة التي يتجه إليها وفرص الترقى فيها وما تتضمنه من مميزات و محددات.
- إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تأثيرات متبادلة بين عناصرها وبالتالي التوائم فيما بينها.

ويرى " بارسونز " أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة إجراءات وهي:

- أ - الاختبارات لقياس الفرد.
- ب - الحصول على المعلومات عن المهنة.
- ج - اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين.

وأكد " بارسونز " مع علماء آخرين على ضرورة الاهتمام بخدمات مكاتب التوجيه المهني وإسنادها إلى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد الجامعات بالنظر لأهميتها التربوية ، النفسية ، المهنية ، الاقتصادية والاجتماعية لكي تلبي مطالب ظاهرة التنوع والتوسع في المهن أو الحرف وفرص العمل وفروع التعليم بما يتناسب وإمكانات كل فرد ، ميوله ، رغباته واستعداداته على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب

الذي يناسبه تلبية لاحتياجات المجتمع من القوى العاملة المدربة والمؤهلة. (نفس المرجع ، ص 199)

5/ نظرية سترونج و كيودر Kiuder & Strong :

يستند " سترونج " و " كيودر " في نظريتهما حول الاختيار المهني إلى الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سيكلوجي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية ، العقلية ، الاجتماعية ، الرياضية والتربوية ، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى ، وأنه كلما زاد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الاحتمال في نجاحه ورضاه من هذه المهنة . ورغم ذلك فإن زيادة هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها ، إذ لا بد من وجود الاستعداد والقدرة. (نفس المرجع ، ص 200)

وقد وضع " سترونج " اختبار " الميول المهنية في صورتيه الخاصتين بالرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والاختيار . ويستخدم بجانبه عددا من الأدوات والمقاييس مثل جمع تقديرات الأساتذة والمقابلة الشخصية مع المتقدم وتاريخ حياة الشخص ، وذكر أهداف المتقدم وتزكية من أشخاص آخرين واستخبارات الشخصية. ويمثل الاختبار المذكور ل " سترونج " " صفة الميول المهنية " ويستعان بهذا الاختبار في عمليات التوجيه والاختيار المهني للكبار ، وذلك من خلال الكشف عن ميولهم المهنية ويهدف الاختبار إلى قياس درجة اتفاق ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة ، ويقدر ميل الفرد بمقارنة أجوبته بأجوبة الناجحين في هذه المهنة فإنه يعد مناسباً لها.

ويحتوي اختبار " سترونج " على 400 سؤال تمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة المدى من المهن والمواد الدراسية والألعاب الرياضية وضروب الهوايات والتسلية وأوجه متنوعة من النشاط العقلي ويشير المفحوص أمام كل سؤال فيما إذا كان يرغب هذا النشاط أو يكرهه أولاً يهتم به ، وأن الزمن اللازم للإجابة عن فقرات الاختبار 40 دقيقة فقط ، ثم تصنف الإجابة على أساس تشابهها مع ميول الرجال والنساء الناجحين في أعمالهم.

وقد وضع " كيودر " اختبار للميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي لطلاب المرحلة الثانوية ، ويهدف هذا المقياس إلى الكشف عن الميول لطوائف وفئات من المهن وهي المهن الميكانيكية ، العلمية ، الفنية ، الأدبية ، الموسيقية ، الكتابية ، الحسابية ومهن الخدمة الاجتماعية ، ولعل أبرز فوائد مقياس الميول المهنية المذكورة ما يأتي : (نفس المرجع ، ص 201)

- التعرف على ميول الفرد والاستبصار بها عند سؤاله في عمليات التوجيه والاختيار المهني أو توجيه الأفراد نحو الميول المهنية أو الدراسية التي يكون غافلا عنها ولا يستطيع إدراكها .
- اكتشاف الميول الغالبة في شخصية الفرد المتقدم لمهنة معينة أو برنامج دراسي معين .
- وبفيد هذا المقياس في مجالات التوجيه والاختيار المهني وفي إمكانية التنبؤ بنجاح الفرد في عمله أو فشله فيه أو رضاه عنه أو سخطه عليه .

أسئلة الاستجواب الذاتي :

- أذكر النظريات الكلاسيكية التي فسرت الاختيار المهني .
- إلى من تعود تفسيرات الميول المهنية ؟ و ما هي الافتراضات التي تقوم عليها هذه التفسيرات؟
- كيف يتم استخدام أسلوب السمات في التوجيه والاختيار المهني ؟
- فسّر كيف يختار الفرد مهنة معينة وفقا للصدفة ؟

المحاضرة: 06

ب / النظريات الحديثة المفسرة للاختيار المهني :

يمكن تصنيف هذه النظريات التي شرحت سلوك الاختيار المهني إلى نوعين من التناول هما :

1 - 1 التناول التحديدي (Approche déterministe) :

يعتبر الاختيار المهني حدث آني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن ، ومن أبرز المساهمات التي تتدرج ضمن هذا الاتجاه نذكر أعمال كل من "Ann.roe و Holland "

1 - 2 التناول التطوري (Approche développementale) :

ينظر إلى الاختيار المهني على أنه سيرورة تطويرية تمتد عبر الزمن ، تؤدي إلى بلورة اختيارات ومشاريع الفرد ، إن أهم النظريات التي ظهرت في هذا الاتجاه هي " سوبر " Supper " و نظرية جينزبرغ Guinz berg

"في سنة 1951 ظهرت أول نظرية شاملة للاختيار المهني ثم تلتها بعد ذلك العديد من النظريات في هذا المجال وقد صنفنا إلى صنفين الأولى سميت ب: نظريات مفهوم الذات أما الثانية فسميت نظريات الشخصية .

أ / نظريات مفهوم الذات:

تتعلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد ، قيمه أهدافه ، مثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه ، وأنها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدريج خلال مرحلتي الطفولة و المراهقة ، وأن الفرد يسعى دائما لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي ، ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات جينزبرغ " و " دونالد سوبر " وفيما يلي سنتناول أبرز نظريات هذا الاتجاه (حسن ياسين و آخرون 1999 ، ص 140)

1 - نظرية جينزبرغ Guinzburg

"يعرف " جينزبرغ " عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل وهي تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى ، فالطالب في المرحلة المتوسطة أو الثانوية الذي عمره 14 سنة أو أكثر بقليل لا يعني الاختيار للمهنة عنده أكثر من تفضيل واحدة على الأخرى وهو ليس في حاجة إلى تنفيذ ما يفضله مباشرة بل يستطيع تأجيل ذلك للمستقبل . أما طالب الطب أو الهندسة والبالغ من

العمر حوالي 25 سنة فإن الاختيار المهني بالنسبة له يعني تفضيلاً قد تم تنفيذه فور التحاقه بكلية الطب أو الهندسة هذا على الرغم من النتيجة النهائية للاختيار المهني مرهونة بتخرجه من الجامعة.

و "جينزبرغ" كرجل اقتصاد واسع الخبرة قد قام ببحث استطلاعي لجامعة "كلومبيا" واستعان بزملاء له في علم النفس وعلم الاجتماع والطب النفسي للاستفادة من نتائج البحوث في العلوم السلوكية حيث أجرى لقاءات مع مجموعة من 810 طالب و 10 طالبات يدرسن بكلية "برنارد" للبنات التابعة لجامعة "كلومبيا" وصفهم "جينزبرغ" بقوله " : مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من حرية الاختيار " وسجل " جينزبرغ" عدة ملاحظات وخصائص للسلوك المهني والاختيار المهني كان أهمها : (نفس المرجع ، ص 141)

- إن الاختيار المهني لا يحدث فجأة ، وإنما هو عملية تستغرق فترة تتراوح ما بين ثماني سنوات إلى عشرة تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة.

- إن هذه العملية غير ارتدادية بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة.

- إن الحلول التوقيفية صورة حتمية في كل اختيار ، هذا ويرى " جينزبرغ" أن الاختيار المهني عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل المستقلة نسبياً : بين مجموعة من السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول ، وبين العوامل الخارجية المؤثرة مثل مطالب البيئة والضغوط الاجتماعية (في الأسرة والمجتمع) وأن أي اختيار مهني يتم نتيجة لتأثير المجموعتين معا ، وهو يختلف هنا عن " سوبر " الذي يرى أن الاختيار المهني يمكن التنبؤ به عن طريق معرفة سمات ومكونات الشخصية وحدها ، والحقيقة أنه لا يمكن إغفال أثر البيئة في قرارات الفرد بل وفي فهم ذاته من خلال الآخرين ونتيجة الاختبارات النفسية التي تتأثر في إعدادها بالبيئة الاجتماعية والثقافية إلى حد كبير.

كما يرى " جينزبرغ" 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 التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية كل يلعب دورا لا يقل

أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني ، و تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة : (نفس المرجع ، ص 141)

- الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات.

- عملية الاختيار المهني 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 للاختيارات المهنية: * فترة الاختيار الخيالي * فترة الاختيار التقريبية. * فترة الاختيارات الواقعية.

من خلال ما سبق ذكره يرى " جينزبرغ " بأن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً ، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة له ، ويرى " جينزبرغ " أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال ، التجريب ، والواقع كما يلي: (عزت عبد الهادي ، سعيد حسني العزة ، 1999 ، ص ص 54-56)

أ / مرحلة الخيال:

تمتد هذه الفترة من سن 03 - 11 سنة ، إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يمارسها مثل الشرطي ، الطبيب ، الممرض ، اللص ، الأب ، الأم ، المعلم والطالب وغيرها من الأدوار الاجتماعية .

ونرى أن الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب ويرى " جينزبرغ " بأن الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي تمثل المهن التي يفضلونها وأهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد أدوارهم المهنية إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك . وبشكل عام فإن خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحيانا تكون مثالية جدا وخرافية.

ب / مرحلة التجريب: - تمتد هذه الفترة من سن 11 إلى 18 سنة وتقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو و هذه المراحل هي : الميل ، القدرة ، القيم والانتقال .

*مرحلة الميل: تمتد من سن 11 إلى 12 سنة : في هذه المرحلة 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 لإشاعته وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي نتيجة التأثر بالوالدين ، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا.

*مرحلة القدرة : تمتد هذه المرحلة من سن 12 إلى 14 سنة يراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة ، لذلك فهو يميل لمزاولة المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.

*مرحلة القيم: وتمتد من سن 14 إلى 17 سنة : يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها ، يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته و قدراته ، بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به . وبمعنى آخر فإنه يرى بأن العمل يجب أن يخدم أهدافا إنسانية ، فبعضهم يقول بأنه سيدرس الطب لأنه يريد أن يقدم خدمة للمرضى والمحتاجين ، ولرفع المعاناة المرضية عنهم ، وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها فالأفراد الذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون للعمل في المجالات الاجتماعية.

*مرحلة الانتقال: وتمتد هذه المرحلة من سن 17 إلى 18 سنة : وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات 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.

ج مرحلة الواقعية:

- وتمتد هذه الفترة من سن 18 إلى 22 سنة وتشمل هذه الفترة : مرحلة الاستكشاف ,التبلور والتخصص:

*مرحلة الاستكشاف: في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.

*مرحلة التبلور: وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي تتناسب مع ميوله و قدراته ، وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدرته وميوله تماما وفهم ذاته أيضا ، وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية ،ويكون الفرد أكثر ثباتا استقرارا في خياره المهني.

*مرحلة التخصص: وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريده بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلورة فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه.

هناك اختلاف بين الأفراد في اجتيازهم لمراحل الاختيار المهني وليس ضروريا أن تجد 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 ، وأضاف " جينزبرغ " أن النمو والتطور والاختيار المهني يتأثر بالعوامل التالية:

- البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد و الذي يمثل ضغوط الحياة اليومية.
- العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد.
- النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح ونوع الاستجابة والتعامل مع الآخرين.
- قيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا إيجابيا لصالح الفرد. (نفس المرجع ، ص 57)

2 - 1 نظرية سوپر Supper

"إن نظرية " سوپر " هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني ، وقد اعتقد " سوپر " أن أعمال " جينزبرغ " فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو و الوعي المهني لديه ، كما تأثر ب " بوردن Borden " و " سارتر Sarter " ، ب " روجرز Rogers ، فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات ، حيث اعتبر

هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاسا لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته .

يرى " سوبر " أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم ، والتعبير عن أنفسهم ، وأن السلوكات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنية ، عبارة عن وظيفة المراحل النمائية التي يمر بها ، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقر والطريق الذي يتحقق بها مهنية تعتمد على ظروفه الخارجية ، فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمل المتأخر .

واعتمد " سوبر " في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي: (نفس المرجع ، ص 45 ، 46)

أ / **نظرية مفهوم الذات** : فتشكيل مفهوم الذات يتطلب:

- أن يتعرف الفرد على نفسه كفرد متميز ، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين.

- إن مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين.

- إن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة ، فالفرد عند ما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية ، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية ، مثل الجوع والألم و الحرارة ، ويعلم بأن لمس النار يؤلم ، وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين ، ويصبح الفرد مدركا بأنه طويل أو قصير ، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات ، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقيا.

وفي الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين ، ويبدأ الفرد بتحديد هويته ، وبتطوير صورة عن نفسه ، وسلوك يتناسب والأنماط الثقافية ، ثم ينتقل من الإقتداء بالنماذج العامة إلى الإقتداء بالنماذج الخاصة ، فالمراهق يدرك أن حياة والده ليست المثالية ، عندها يجد راشدين آخرين يشكلون نموذج هويته ، فمثلا يمكن أن يجد ابن البقال النموذج المهني في

الجار المهندس ، إن لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية ، يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني ، ومع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة وتعقيدا ، فمن يريد أن يصبح طبيبا يتخيل نفسه يقوم بعمليات كبيرة ، ويلاحظ الأطباء من أجل تبني أساليب سلوكياتهم وقيمهم.

ب / علم النفس الفارقي:

يبين " سوبر " أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف على ميولهم قدراتهم ، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

ج / علم نفس النمو:

تأثر " سوبر " بكتابات " بوهلر Bohler " في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتتابع لمراحل متتالية ، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ بمراحل لاحقة.

" هذا ويدرك " سوبر " بوضوح أن التوجيه المهني يعني أكثر من مجرد لياقة أو ملائمة سمة معينة لمهنة معينة ، وإنما يتعين على التوجيه المهني أن يتعهد هذه السمة بالصقل حتى تصبح أكثر ملائمة في المستقبل ، كما حدد " سوبر " أربعة نماذج من الناس ، يمكن التمييز بينهم بوضوح وهي : (سهام درويش أبو عطية ، 2002 ص 259)

- النموذج المستقر.
 - النموذج في طور الإعداد وهو الذي يحاول العمل بقوة بعد وقبل الوصول إلى مرحلة الاستقرار.
 - النموذج الغير مستقر الذي يحاول العمل بعدد من المهن ويشعر بنوع من الاستقرار في البداية ثم ينتقل لمرحلة عدم الاستقرار وهكذا.
 - النموذج الأخير الذي يستطيع أن ينتقل من عمل لآخر ، وهو النموذج الذي لديه محاولات مهنية متعددة إلا أنها متشابهة.
- من خلال ما سبق ذكره حول النمو أو النضج المهني فلقد قسم " سوبر " هذا النمو إلى مراحل يمر من خلالها الفرد ليصل في الأخير إلى اختيار مهنة المستقبل وهذه المراحل حسب كل مرحلة عمرية هي : (نفس المرجع ، ص 261-263)

أ / مرحلة النمو:

تبدأ منذ الولادة و تستمر حتى سن 14 سنة أي بنهاية المرحلة المتوسطة ، وهي تشمل مرحلة الطفولة المبكرة والمتأخرة ، والمراهقة المبكرة ، وتهدف هذه المرحلة لمساعدة الفرد على تحقيق مفهوم ذاته ، عن طريق القيام بأدوار مختلفة في الحياة المدرسية ، وفي نهاية المرحلة يجب أن يتكون لدى الفرد فكرة عن قدراته واهتماماته التي تساعد في التنبؤ لمستقبله المهني ، وقد قسمها" سوبر "إلى ثلاث مراحل فرعية:

*مرحلة الخيال: التي يغلب عليها اللعب الإيهامي والخيال.

*مرحلة الاهتمامات: حيث تلعب اهتمامات الطفل دورا أساسيا في توجيه نشاطه.

*مرحلة الإمكانية: حيث تبدأ القدرات الخاصة بالظهور نتيجة الخبرات السابقة ، وهي تساعد الفرد على اكتساب اتجاهات إيجابية نحو العمل.

ب / مرحلة الاستكشاف:

وهي تشمل مرحلة المراهقة المتأخرة ، - وهي تبدأ من سن 15 إلى 24 سنة ، والبلوغ يتم خلالها تحديد الأولويات المهنية ثم اختيارها عن طريق ربطها بأهداف التعليم الثانوي، الجامعي ، أو التدريب المهني ، وعند التحاق الفرد في برنامج يجب أن يعمل على تعزيز المهنة التي تم اختيارها ، وقد قسمها" سوبر "إلى ثلاث مراحل فرعية:

*المرحلة المبدئية: وهي من سن 15 إلى 17 سنة ، ويتم خلالها بلورة الاختيارات المهنية عن طريق التعرف على حاجات وميول وقدرات المراهق .

*مرحلة الانتقال: وهي من سن 18 إلى 21 سنة ، وهي مرحلة التخصص ، وهي واقعية يلتحق بها الشاب بالعمل ويبدأ بالتدريب لمهنة المستقبل.

*مرحلة المحاولة: وهي من سن 22 إلى 24 سنة - وتسمى أيضا مرحلة تحقيق الاختيار المهني ، حيث يلتحق الفرد بمجال العمل الملائم ، ويكون له مهنة محددة.

ج / مرحلة التأسيس: وهي تمتد من سن 25 إلى 44 سنة ، وهي مرحلة الاستمرار في المهنة والتقدم المهني ، ويتم خلالها اكتساب المهارات الأساسية وتحسين موقع الفرد المهني ، وقد قسم" سوبر " هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين:

***مرحلة الشباب** تمتد من سن 25 إلى 34 سنة

، وهي تعني الثبات في العمل بعد أن يتأكد من ملائمة له ، وأنه يعمل على إشباع حاجته ، إلا أنه أحيانا خلال هذه المرحلة يغير الفرد عمله أكثر من مرة حتى يصل لمرحلة الثبات ، ويكتشف خلالها أن هذه هي طبيعة العمل الذي يستطيع القيام به.

***مرحلة التماسك والاندماج** : تمتد من سن 35 إلى 44 سنة وهي مرحلة الاستقرار ، حيث يصبح النمط المهني واضحا، وتتميز هذه المرحلة بالابتكار والإبداع وتحسن الإنتاج المهني.

د / مرحلة الاحتفاظ: وهي تمتد من سن 45 إلى 64 سنة، وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه ، أو اكتسبه من المهنة ، ويميل نحو عدم تغيير المهنة حيث يحقق الفرد مكانة في العمل ، ويحاول المحافظة على هذه المكانة من خلال أسس ثابتة.

هـ / مرحلة الانحدار: وهي مرحلة ما بعد 65 سنة ، حيث يتم خلالها ترسيخ المكتسبات والتقليل من الالتزامات ، وتنتهي بالتقاعد ، وتظهر الحاجة للإرشاد هنا لمساعدة الفرد على أداء محددات الاختيار أدوار جديدة ، وقد قسم هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين:

***مرحلة الإبطاء:** تمتد من سن 65 إلى 70 سنة ، حيث يحدث التقاعد ، وقد تبطئ سرعة العلم وتغير الواجبات وطبيعة العمل ، حيث يقوم كبار السن في هذه المرحلة بالقيام بعمل لبعض الوقت أو أعمال استشارية بسيطة.

***مرحلة التقاعد:** وهي فيما بعد حيث يختلف الأفراد في التوقف عن الاستمرار في المهنة ، وقد يكون سهلا ممتعا بالنسبة لبعض الأفراد ، ويكون صعبا للآخرين وقد تنتهي هذه المرحلة بالوفاة.

أما عملية النمو و الاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى " سوبر " أنها تمر بخمس مراحل سماها واجبات النمو المهني، وهذه المراحل هي : (صالح حسن الداھري 2004 ، ص 135-136)

1- مرحلة البلورة: تمتد من سن 14 إلى 18 سنة وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

2 - **مرحلة التحديد والتخصص:** وتمتد من سن 18 إلى 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:** وتمتد من سن 21 إلى 24 سنة ، وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

4 - **مرحلة الثبات والاستقرار :** وتمتد من سن 24 إلى 30 سنة ، ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني ، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

5 - **مرحلة الاستمرار والنمو:** وتمتد من سن 30 سنة فما فوق ، وفيها يتأقلم الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة أقدميته فيها ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية.

وقد وضع " سوبر " عشر فرضيات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني ، ومبنية على أسس نفسية واجتماعية وجسمية وموقفية ، وهي تمثل حياة الفرد المهنية و هي : (سهام درويش أبو عطية مرجع سابق ص 259-260)

- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.
- صفات الفرد تلعب دورا كبيرا في تحديد المهن الملائمة له.
- كل مجموعة مهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية ، إلا أن الأفراد يصلحون لمجموعة مهنية متقاربة.
- إن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة و النجاح ، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة
- لخص عملية النمو المهني بخمس مراحل : النمو ، الاستكشاف ، التأسيس ، الاحتفاظ و الانحدار .
- إن المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة ، وقدرة الفرد العقلية وسماته الشخصية ، والخبرات التي يمر بها تعد عوامل أساسية في تحديد نمط حياة الفرد.

- إن نضج القدرات والميول يعد عاملا مكملا لمساعدة المسترشد ، وإرشاده في تنمية مفهوم الذات المهنية ، واختيار المهنة المناسبة له فعليا.
 - مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة ، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به ، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعد جوهر عملية النمو المهني.
 - يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية ، والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهنية في مراحل النمو المهني ، وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي ، وعند الالتحاق بعمل فعلي.
 - إن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو ، الاستكشاف ، الاستقرار ، المحافظة ، وتقبل الانحدار مما يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة.
- *خلاصة نظرية سوپر:**

استعمل " سوپر " بعض المفاهيم التي أتى بها " جينزبيرغ " ، حيث يعتبر التطور المهني سيرورة تمتد من الطفولة حتى الشيخوخة ، وهو عملية ديناميكية ، يكون نتيجة للتفاعل بين الأفراد ومحيطه.

إن السلوك المهني مثل السلوكات الأخرى ، يتطور مع الزمن بفضل ظاهرتي النمو والتعلم ويمكن تربية هذا السلوك بواسطة خبرات مفيدة.

إن مفهوم صورة الذات يحتل مكانة هامة في أعمال " سوپر " ، فبالنسبة إليه التطور المهني هو عبارة عن سيرورة تكوين ، ثم ترجمة في صور مهنية وأخيرا تحقيق لصورة الذات ، فالفرد من خلال اختياره لمهنة معينة ، يحدد بصورة واضحة مفهومه لذاته ، ولهذا فإن القيام باختيار مهني يعني محاولة لتحسين صورة الذات الحقيقية أو أحيانا المثالية.

" ويشير " سوپر " في سنة 1969 بأن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الاختيار والتكيف ، ويوضح في سنة 1976 بأن الأفراد يلعبون عدة أدوار (طفل ، تلميذ ، عامل ، زوج ، أب ، مواطن ، مريض ...) على خشبات مسرح متنوعة (البيت ، الحي ، المدينة ، مكان العمل ، المستشفى . مع العلم أنه يوجد تبعية بين هذه الأدوار والفضاءات ، حيث أنه كلما نجح الفرد في أداء أدوار مختلفة سهل عليه تحمل مسؤوليات أدوار أخرى.

إن تزواج هذه الأدوار المتعددة هو المسؤول على هيكله حياة الفرد وإبراز نمط حياة معين ، وبالإضافة إلى المبادئ السابقة التي بنى عليها " سوير " نظريته يمكننا أن نظيف تأكيده على أن سيرورة النمو المهني ترتب في مراحل ، تزداد في التعقيد وتتجه نحو الواقع والتخصص ، يوجد في كل مرحلة مهام يجب على الفرد انجازها ، وتسمح هذه المهام التطورية باكتساب الدليل السلوكي الكاف الذي يؤهل الفرد إلى الحصول على مكافئة المجتمع.

تبرز أهمية نموذج " سوير " في تركيزه على أن النضج المهني يمكن تربيته عند الأفراد ، حيث أنه مرتبط ليس فقط بالاستعدادات وإنما أيضا بمدى إثارة ميوله ، واستخدام إمكانياته ونوعية الخبرات التي مرّ بها ، كما أن المكانة التي منحها لصورة الذات في تصوره لسيرورة القرار المهني، أدى إلى تطوير العديد من التقنيات والتطبيقات في ميدان التوجيه.

*تطبيق النظرية في الإرشاد:

إن إرشاد الفرد الغير ناضج يتركز على التوجيه والاكتشاف (اكتشاف ذاته ، قدراته ، مهاراته ، ميوله ... الخ) أما الفرد الناضج فيتركز إرشاده على اتخاذ القرار والاختيار الواقعي والتطبيقي ، كما يساعد المرشد عميله على تعديل مفهومه عن ذاته ضمن إطار مرحلة النمو التي يمر بها و بمستوى المعلومات التي يحتاج إليها في تلك المرحلة ، بالإضافة إلى أن الإرشاد المهني للكبار يتوجه إلى الاهتمام بجمع المعلومات المساعدة في اتخاذ القرار المهني.

أسئلة الاستجواب الذاتي :

- قم بتصنيف النظريات الحديثة المفسرة للاختيار المهني
- ما علاقة مفهوم الذات بالاختيار المهني ؟
- ما هي المراحل التي حددها جينزبرغ و التي يمر بها الفرد في الاختيار المهني ؟
- ما هو الإطار النظري الذي اعتمد عليه سوير في تفسير الاختيار المهني ؟
- اذكر المراحل التي سماها سوير بواجبات النمو المهني .

المحاضرة: 07

2 / نظريات الشخصية:

برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني ونشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس مثل " آن رو Ann Roe و " شافر chaver و " جون هولاند J. Holland و سمبول Sambole "

وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار ، المهني ونظريات الشخصية ، وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وأنماط الحياة عند العاملين في المهن المختلفة والأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال وتستند هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقد ا رته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني ، باعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته ، وأن نجاحه في العمل و اندماجه به يعبر بالتدرج عن خصائص شخصيته ومن أهم نظريات هذا الاتجاه سنتناول النظريات البارزة التالية:

2- 1 نظرية آن رو Ann Roe : (بديع محمود القاسم مرجع سابق ص 181)

تعتبر " آن رو " باحثة متخصصة في علم النفس الإكلينيكي ، وقامت بإجراء عدة دراسات حول موضوعات الاختيار والنمو المهني استنادا للسمات الشخصية عند العلماء والفنانين و المبدعين وخاصة علماء الطبيعة والفيزياء والأحياء.

وتوصلت " آن رو " إلى مكونات عديدة تشكل محددات للاختيار المهني في نظرياتها وهي كما يأتي :

- تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار وأن الأفراد الذين يعملون في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في مهن ليس لها توجه إنساني.
- هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلا واضحا وقطعيا على أهميتها في الاختيار المهني ، ولكن نوع الشخص كونه ذكرا أو أنثى تحدد العوامل الوراثية ، وأن هناك تباينا في القدرات ، حيث تتجه قدرات الذكر نحو منحى معين كالنواحي الميكانيكية ، بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلا ، وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية .

- إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس والاجتماع أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن ليس لها توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين.
- إن الأسلوب الذي تتطور به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يتحدد بواسطة الاتجاهات والمناحي التي تتصرف بها الطاقة النفسية بصورة تلقائية ، فمثلا عندما يذهب الفرد للسوق ، فإنه يدرك أشياء معينة أو بضائع محددة تكشف عن اهتماماته وميوله الشخصية.
- تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الإرضاء والإحباط في الطفولة ، وأن هناك عوامل وراثية تحدد حاجات الإنسان كالتي حددها ماسلو " وهي الحاجات الفيزيولوجية كالماء ، الطعام ، والهواء والحاجات الأمنية كالاستقرار ، الأمان ، النظام ، الحماية والقلق ، إضافة إلى الحاجات الأخرى كالانتماء وتقدير الآخرين والحب وتقدير الذات.
- أن النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على إنجازات الفرد وأن المحور الأساسي لدافعية الشخص لا تقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط.
- إن النواحي اللاشعورية تؤثر على اختيارات الفرد في المجالات المختلفة وأن توجهات الطاقة النفسية واهتمامها هي المحدد الأساسي للميدان أو الميادين التي يختارها الفرد لنفسه ، ولا ينطبق هذا على المهنة فحسب بل يشتمل مجالات الحياة جميعها.
- هناك حاجات ترضى بسهولة عند الفرد وهناك حاجات ترضى بصعوبة ، وأن الحاجات التي ترضى تمنع ظهور الحاجات التالية وتصبح كأنها دوافع مانعة فالطفل الذي يبدي حبا للاستطلاع في موقف معين فإن هذه الحاجة تؤدي إلى كف الحاجة إلى الاستطلاع في بعض المواقف ، وأن الحاجات التي يؤجل إرضائها عند الشخص إلى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لا شعورية للسلوك وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء وأن اختيارات الفرد المهنية مرتبطة بالحاجات التي أجل إرضائها.
- إن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدية تنعكس على سلوك الراشد وهي تكون واحدا من ثلاث : الأول تجنب الطفل والثاني تقبله والثالث الاهتمام الزائد به، وأنه يمكن تحديد مجموعات مهنية عديدة ترتبط بسلوك الراشد المهني.

- إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد يبدأ في الظهور بوقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة ، وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد.

2 - 1 - 1 المجموعات المهنية :

- يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم إلى ثمانية مجموعات هي: (نفس المرجع ، ص ص 181-183)

*وظائف تقوم على تقديم الخدمات.

*وظائف تقوم على الأعمال واتصالات الأعمال.

*وظائف تقوم على نواحي التكنولوجيا.

*وظائف تقوم على الأعمال الثقافية.

*وظائف تقوم على الأعمال العلمية.

*وظائف تقوم على الاتصالات الخارجية.

*وظائف تقوم على الأعمال التنظيمية.

*وظائف تقوم على الأعمال الفنية والترفيهية.

أي أن " أن رو "قسمت المهن إلى ثمان مجموعات تتوزع على : الخدمة ، العمل في الخلاء ، الأعمال ، العلوم ، التنظيم ، الفنون والتسلية ، التكنولوجيا ، العمل الثقافي العام ، ثم قسمت بعد ذلك كل مجموعة إلى 6 مستويات تبدأ من 1 ، وهي أعلى مستوى وتنتهي ب 6 وهو أدنى مستوى.

"وتعتقد " أن رو " أن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سوف يختاره الفرد تبدأ في الظهور في وقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة" ، ويجب أن تؤخذ في الاعتبار عند الاختيار المهني ، وهي مقنعة تماما بأهمية أنماط الحياة .

رسمت " أن رو " تصنيفا مهنيا عام 1957 قسمت بموجبه الناس إلى فئتين حسب المهن والوظائف التي يتوجهون إليها ، وهذا يعكس تأثير التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك والاختيار المهني. وهذان الاتجاهان هما : (نفس المرجع ، ص

(184)

- التوجه نحو المهن التي يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية.
 - التوجه نحو المهن التي لا تهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية.
- أي أن هناك فروقا في الخصائص الشخصية للناس في مختلف المهن ، إذا أن للأفراد خلفيات وخبرات طفولية مختلفة ويختلف الناس في توجههم المهني تبعاً لذلك .

2- 1 - 2 تصنيف مستويات العاملين :

- صنفت " أن رو "مستويات العاملين في المهن إلى ما يلي :
- أ/ المهني والإداري العالي : مثل العمل كباحث اجتماعي ، مدير مبيعات ، رئيس وزارة ، مخترع ، مهندس بحث ، طبيب أسنان ، دكتور ، قاضي ، بروفيسور ومخرج تلفزيوني.
- ب/ المهني والإداري التنظيمي : ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ، مدير موظفين ، مدير فندق ، طيار عسكري ، مهندس بترول ، صيدلاني ، فيزيائي ، كيميائي ، كاهن ، معلم ومعماري.
- ج / شبه المهني والإداري : ويعمل الشخص في هذا المجال كمرض ، رجل مبيعات ، محاسب ، طيار مدني ، نحال ، معالج طبيعي ، كاتب قانوني ومصور.
- د / مهن ذات مهارة عالية : ويعمل أصحابها في سلك الشرطة ، باعة في المزاد العلني ، كتاب ، إحصائيون ، نجارون ، تقنيون ورجال زخارف.
- هـ / مهني ذات مهارة متوسطة : ويعمل أصحابها كطباخين ، باعة متجولين ، عمال ، سائقي الشاحنات ، صيادي أسماك ، أمناء ، مكتبات وعارضي أزياء.
- و / مهن بدون مهارة : يعمل أصحابها في مجال التنظيمات و باعة صحف وموزعي بريد ، مساعدي نجارة ، عمال في مزرعة وخدم.

2- 1 - 3 أثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر " أن رو":

أشارت " أن رو " بأن كل فرد لديه نزعة فطرية موروثية لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة ، وأن ذلك التصريف للنشاط لديه يتعلق بخبرات الطفولة المختلفة والمبكرة ، وأن حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه وطرق تنشئة الطفل هي عوامل أخرى لها دور في عملية القرار المهني. (عزت عبد الهادي ، و سعيد حسني العزة ، مرجع سابق ، ص 58)

ويتصل الدفء السيكلوجي الذي يشعر به الطفل بمدى تقبل والديه له أو بنبذهم إياه أو استبدادهم وتسلطهم عليه ، وينتج عن هذه العلاقة بدورها اهتمام الطفل بالناس أو الأشياء والأفراد الذين يهتمون بالناس ويجدون إشباعا في مهن معينة . أما الأفراد الذين يهتمون بالأشياء فإنهم يجدون لذاتهم وإرتياحهم في أنواع أخرى من المهن ، وتهتم نظرية " أن رو " اهتماما كبيرا بالخبرات الهامة في الطفولة التي تعمل فيها بعد كمحددات للاختيار المهني.

2-1-4 أشكال التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها باختياره المهني:

ترى " أن رو " أن اختلاف الآباء واختلاف أساليبهم التربوية لها أثر في عملية الاختيار المهني لدى الفرد و قد بيّنت أن هناك ثلاث أساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد ، وهذه الأساليب هي:

أ / الأسلوب الأول:

وهو أسلوب التنشئة البارد ، والأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضا للطفل، وإما مهملا له فأما الأب الراض فيمتاز بالعدوانية والفتور ، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية ، ويهمل آراءه في ذلك ، وأما الأب المهمل فلا يقدم لابنه الحب والحنان ويهتم به جسميا الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن وفي حالة توجهه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات.

ب / الأسلوب الثاني:

وهو الأسلوب الدافئ البارد إذ أن أسلوب التنشئة الدافئ يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج أطفالا مدللين ، أما النمط البارد فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل القيام بمهام عالية ، كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي العالي ، أي أن الآباء يطلبون من أبنائهم أكثر مما يجب ، و يتمثل ذلك في:

- مشاركة الآباء أبنائهم بدرجة زائدة في إشباع الحاجات الفيزيولوجية للأبناء وبدرجة أكثر مما يجب.

- تأثر إظهار حب الآباء لأبنائهم بالظروف المحيطة بالمواقف مثل مدى اتفاق الأبناء مهم ، تفوق الأبناء في التحصيل الدراسي مدى مساهمة معلوماتهم في زيادة تحصيلهم كما يراها الآباء.

ج / الأسلوب الثالث:

وهو الأسلوب الدافئ ، ويمتاز هذا الأسلوب بقبول الطفل عرضيا أو بتقديم الحب له فأما الأب الذي يقبل الطفل عرضيا فيكون حنوناً بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولاً عنه وأما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب ، وإن الأطفال الذين ينشأون في جو دافئ سوف يميلون إلى مهنة يتعامل أصحابها مع الناس مثل مهنة الإنسانية والاجتماعية خاصة الأطفال المرفوضين من أجل أن يحصلوا على الإشباع ، أما الأطفال المدللين والذين يقدم لهم الآباء الحماية الزائدة فهم لا يميلون إلى التوجه إلى مثل هذه المهنة خوفاً من الرفض وعدم حصولهم على الدلال الذي اعتادوا عليه ، فالأب الذي يقدم لأبنائه الحماية الزائدة يقوم بإشباع حاجات طفله الفزيولوجية ، ولا يشبع حاجات الطفل الحب والتقدير والانتماء منه ، وتري " آن رو " بأن الجو الأسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية بينما يؤثر البناء الوراثي وطرق استهلاك الطاقة اللاإرادي في المستوى المهني للإنجاز عند الأفراد وأن " آن رو " تصنف الأفراد إلى صنفين، صنف يميل للعمل مع الآخرين والصنف الآخر لا يميل للعمل مع الآخرين، ولقد حددت " آن رو " مجالات عمل معينة لكل صنف حسب ما يلي :

الأفراد الذين يتوجهون نحو العمل مع الآخرين يفضلون العمل في المجالات الخدماتية ورجال المبيعات والأعمال الإدارية الحكومية والخاصة ، والأعمال الثقافية مثل التعليم والعمل في الوزارات والصحافة ، الفنون والترفيه عن النفس.

أما الأفراد الذين لا يتوجهون نحو العمل مع الآخرين فيعملون في الأعمال التكنولوجية وفي الهواء الطلق مثل الزراعة ، الجراحة ، استخراج المعادن ، العمل في المناجم وفي العلوم التطبيقية.

2-1-5 دور المرشد المهني :

حددت " آن رو " دور المرشد المهني في النقاط التالية : (نفس المرجع ص 59-61)

أ / أن يعرف المرشد توجه الطفل في نمط حياته العام.

ب / أن يعرف أنماط علاقات الطفل التفاعلية ، والاجتماعية في الأسرة.

ج / أن يعرف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية لأسرة الطفل.

د/ أن يعرف النظام القيمي للأسرة وطموحاته.

وقد قدمت في هذا " أن رو " توصيات مفتوحة تساعد المرشد عند تقديمه الخدمة الإرشادية المهنية :

- الاختيار المهني يتوقف على الصفات الشخصية التي كونها الفرد خلال طفولته المبكرة.
- أن الفرد يختار المهنة التي تشبع حاجاته ويلحق ذلك بالرجوع للتعرف على الظروف التي يمثلها الفرد في مرحلة الطفولة.
- درجة شعور الفرد بأسلوب رعاية الوالدين يلعب دورا كبيرا في تحديد الشعور بالحرمان أو الإشباع لحاجات الفرد المختلفة.
- الحاجات التي تأخذ إشباعها تصبح دوافع سلوك لا شعورية ، وتتوقف قوة هذه الدوافع على درجة إحساس الفرد بالإشباع أو عدمه.
- إن شدة الحاجات اللاشعورية تتحدد بموقع هذه الحاجات على تصنيف " ماسلو " الهرمي للحاجات.

أسئلة الاستجواب الذاتي :

- ما هي المحددات التي وضعتها آن رو في الاختيار المهني ؟
- حسب أن رو كيف تؤثر التنشئة الاجتماعية في عملية الاختيار المهني ؟
- أذكر أم أساليب التنشئة الاجتماعية المستعملة من طرف الآباء حسبما حددتها آن رو؟

المحاضرة: 08

2-2 نظرية جون هولاند:

وتسمى نظرية الأنماط المهنية إذ تفترض هذه النظرية أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية ، الثقافية والبيئة الطبيعية.

ويفترض " هولاند " أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض ، وأن المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني ، والتحصيل والإنجاز والإبداع ، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي.

2-2-1 البيئات المهنية و أنماط الشخصية :

إن جوهر نظرية " هولاند " تعتمد على ثلاث محاور أساسية : (صالح حسن الداھري ، مرجع سابق ص 142)

الأول : يتعلق بالبيئة ، الثاني : يتعلق بالفرد ، الثالث : يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة. وينطلق فهم " هولاند " للبيئة من مسارين :

*الأول : البيئات المهنية وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يتحدد بموجبها مدى الاختيار.

*الثاني : البيئة الاجتماعية وهي مجموعة التي يتحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عند الاختيار" ، و اقترح " هولاند " ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمي الأول البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست ، هذا وقد أعطت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي : (نفس المرجع ، ص 143 - 146)
أ / البيئة الواقعية:

ويقابلها البيئة المهنية الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقسوة ومهارة جسمية ورجولة.

- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين.
- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.
- يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة.
- يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.
- تقيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقسوة.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئات : العمال ، الفلاحون ، سائقون الشاحنات ، النجارون.
- ب -البيئة العقلية (البحث) :
- ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:
- يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها ، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.
- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها يمتلكون قيما واتجاهات غير تقليدية.
- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأطباء ، الباحثون في الفيزياء وعلماء الإنسان.
- ج -البيئة الاجتماعية:
- ويمثلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي:
- يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.
- قيمهم الأساسية إنسانية . ودينية.
- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية يتجنبون
- المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :الأخصائيون الاجتماعيون ، المرشدون ، المعلمون ... الخ

د - البيئية التقليدية:

وتقابلها البيئة ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة ب:

- الالتزام والتقيد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.
 - يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية.
 - القدرة على ضبط النفس.
 - يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيمًا لفظيًا وعدديًا.
 - ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة.
 - يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق.
 - يميلون إلى الروتين في حياتهم.
 - يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: أمناء الصناديق في البنوك ، أعمال السكرتارية ، المحاسبون ، المكتبيون.

هـ - البيئية المغامرة:

ويقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة:

- إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.
 - يدركون أنفسهم كأفراد أقوى لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.
 - يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد
 - اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.
 - يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.
- *ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة:
- رجال السياسة والمحاماة ، الصحافة ، رجال الأعمال و مندوبي المبيعات.

و - البيئية الفنية:

ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأهم:

- يفضلون التعامل مع الغير مباشرة.
- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.

- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية.
- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الموسيقيون ، الشعراء ، الأدباء ، الرسامون .
ومن الأفكار الرئيسية في نظرية " هولاند " أن الأفراد ينجذبون للمهن التي تلبى حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالشعور بالرضا وتسمح لهم بممارسة مهاراتهم والتعبير عن اتجاهاتهم " ، وإن كان هناك اتجاهات أو ثلاثة شبيهان ببعضهما البعض أو قريب الشبه على الأقل في قوتها فإن الفرد سيتردد في اختياره البيئة المهنية المناسبة التي يواجهها الفرد هنا عدم معرفة فئة لنفسه ولعالم الشغل .

ويقرر " هولاند " على أن الدقة في اختيار الوظيفة هي إلى حد ما تعدد دقة في معرفة الذات وفي معرفة الوظيفة، ويشير إلى ضرورة وجود انسجام لقدرات الفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المهني ، إن بحث الفرد عن البيئات المهنية يمكن أن يتم بعدة طرق وبمستويات مختلفة من الوعي.

ولا ينكر " هولاند " أثر الوالدين والأسرة على النمط الشخصي للفرد الذي يؤثر بالتالي على اختيار البيئة المهنية التي تتناسب مع هذا النمط ، أما الاختيار المهني فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الأفراد ، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية الأخرى ، وتعتمد سهولة أو صعوبة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنته على درجة وضوح التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده.

2-2-2 تفاعل الفرد مع البيئة:

هناك تلاؤم بين البيئة التي يعيش فيها الأفراد ومهنتهم التي تعبر عن جزء من مهاراتهم ، ويعبرون من خلالها عن اتجاهاتهم وقيمهم للتصدي للمشاكل والأدوار المطلوبة وتجنب للمشاكل والأدوار غير المرغوبة ، وغالبا ما تكتسب معرفة الفرد عن نفسه وعن المهن بطريقة لا شعورية ، اختيار الفرد لمهنة ما بعد تخرجه يعتبر محصلة لمجموعة من القوى المعقدة التي تتضمن تدرجا هرميا لاختياراته .

ويرى " هولاند " بأن الشخصية هي نتاج المؤشرات الوراثية والبيئة وينمو الفرد من خلال البيئة ليتكون لديه نمط معين للشخصية يتخذ من خلاله مجموعة من القرارات التربوية التي لها تضمينات خاصة ببيئة مهنية معينة ، وكلما دعمت هذه القرارات عن طريق مستوى التدرجات الهرمية أدى به إلى انجذابه نحو مهنة داخل البيئة الملائمة التي تكونت عند مستوى المهارات تعامل قدراته ، ومهما يكن فإن سلامة القرارات المتخذة هي نتيجة لمدى وضوح بناء التدرج الهرمي النامي ، وقد يكون التفاعل بين الشخصية والبيئة غير متطابق ، وقد يكون متطابقا وهذا الأمر يتوقف على كون الشخصية والبيئة من نفس النمط، ولما كان لكل فرد أسلوب حياته الذي بناه على قيمه وميوله واستعداداته وسمات شخصيته وذكائه ومفهومه عن ذاته ، فإن هذا الأسلوب يساعد على توجيه الشخص بدرجات متفاوتة نحو البيئات المهنية التي سبق ذكرها ، وقد أوضح أنه يوجد داخل كل مجال مهني مستويات مختلفة يمكن الالتحاق بها بناء على مستوى قدرة الفرد وتقييمه لذاته ، ففي المجال الميكانيكي توجد مهن متعددة تتراوح ما بين الهندسة الميكانيكية أو ميكانيكا السيارات إلى عامل اللحام " . كما يمكن التعرف على مستوى قدرة الفرد وتقييمه لذاته باستخدام اختبارات الذكاء ومقاييس المركز الاجتماعي ، والاختبارات التي تساعد على تبيين درجة إدراك الفرد لمهاراته ودرجة تقدير بالمقارنة بالآخرين .

وقد وضع " هولاند " برنامجا متكاملًا لاستخدام نظريته في الإرشاد ، فقد أعد اختبار الميول البحث عن الذات SDS وهو يستخدم لمعرفة ميول وكفاءات المسترشد والمهن التي يميل إليها ، وهي مصنفة إلى ست بيئات أو شخصيات كما جاء في نظريته ، وأعد " هولاند " دليل المهن الذي يتفق مع ما جاء في اختبار الميول ، كما وضع تصورات للعلاقة بين الشخصيات الست لمساعدة المسترشدين على التعرف على سماتهم الشخصية ، والسمات الشخصية للعاملين في الميدان الذي يرغبون أو يميلون إليه.

وقد يستخدم هذا البرنامج الإرشادي ، بمساعدة المسترشدين في اتخاذ قراراتهم المهنية والتعرف على عالم الشغل والتعرف على ميولهم وكفاءتهم.

و يتفق " هولاند " مع أصحاب النظرية العقلانية في الإرشاد النفسي في مساعدة الفرد لمعرفة ذاته ، ومعرفة طريقة تفكيره والعوامل البيئية والذاتية ، التي يجب أن توجه أو تغير تفكيره ،

ويصنف " هولاند " مع أصحاب المدرسة الواقعية العقلانية التي تعتمد على المقاييس والاختبارات في تقديم الخدمة الإرشادية. (عزت عبد الهادي ، سعيد حسني العزة ، مرجع سابق ، ص 186)

2 - 2 - 3 العلاقات بين أنماط الشخصية :

أصبح من الواضح أن أنماط الشخصية مرتبطة مع بعضها بطرق مختلفة، و هذا ما أكدّه " هولاند " حيث اكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجيا أكثر من الأخرى. ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث يبين الإطار الخارجي للشكل السداسي العلاقات السيكلوجية بين البيئات بحيث ترتب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطا فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد ، والتقليدية في الجانب الآخر ، ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جدا عن المغامرة ويمثل الشكل السداسي التالي التشابهات السيكلوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعل فيما بينهم .

2-2-4 تطبيقات نظرية " هولاند " في الإرشاد:

لقد توسعت بحوث وتطبيقات نظرية " هولاند " لتشمل مستويات مختلفة من الأعمال ومستويات مختلفة من الموهبة ، وبدأت تشمل العينات المختلفة من الأشخاص بعد أن كانت تقتصر على مجتمع الطلبة ، ويمكن الاستفادة من نظرية" هولاند " في عملية الإرشاد لأنه يقدم تصنيف للمهن يستطيع المرشدون استخدامه لمساعدة المسترشدين في توجهاتهم نحو عالم العمل ، كما يستطيع المرشد التعرف على البيئة المهنية المعنية ، حتى يتمكن من مساعدة المسترشد في تحديد المهنة التي تناسبه.

من ناحية أخرى ، فهذه النظرية ميزة تدعو للتعرف على الخصائص المتمثلة في المؤسسة التعليمية ضمن نطاق البيئات المهنية الست حيث تشير الأدلة العلمية بأن الطلبة الذي يدرسون في مدارس توجهها الرئيسي يتناسق مع توجه الطلبة ، فإنهم نادرا ما يقومون بتغيير مجال تخصصهم بالمقارنة مع الطلبة الذين يدرسون في مدارس ذات توجه يخالف توجه الطلبة أنفسهم وعلى المرشد أن يساعد الطالب في التعرف على البيئة التعليمية المثالية وخصائصها النفسية ، وأن يأخذ ذلك بعين الاعتبار عند اختيار المدرسة التي سيلتحق بها.

ويمكن الاستفادة من المعلومات التي تضمنتها نظرية " هولاند " في معرفة خلفية المسترشد وسلوك والديه نحوه وأهدافه وطموحاته وقيمه وعلاقته الاجتماعية ودوافعه. (نفس المرجع ، ص69-70)

أسئلة الاستجواب الذاتي :

- ماهي المحاور الأساسية التي تعتمد عليها نظرية هولاند ؟
- حدد البيئات المهنية التي وضعها هولاند .
- ما علاقة البيئات المهنية بأنماط الشخصية ؟
- كيف يمكن الاستفادة من نظرية هولاند في الإرشاد المهني ؟

المحاضرة: 09

تكوين المرشد التربوي:

يرى " سعد جلال " أن المرشد أو أخصائي التوجيه لابد أن يهتم بسلوكية الإرشاد غير أن عمله في المجال الدراسي يحتم عليه أن يكون تربويا وعالم نفس في آن واحد إذ يتطلب عمله أن يكون ملما بسياسة التعليم ، فلسفة التربية ، طرق التدريس هذا بالإضافة إلى تخصصه كموجه.

أما " كاملة الفرخ " فتري أن المرشد يجب أن يتم إعداده في أقسام علم النفس بالجامعات ويتم تدريبه علميا في مراكز الإرشاد والعيادات النفسية تحت إشراف أساتذة مدرسين . (فنطازي ، 8101، ص51)

كما يتلقى المرشد التربوي تكوين يكتسب فيه معلومات ومفاهيم وأساليب إرشادية بالجامعات من طرف أساتذة مكونين تكوينا نظريا وتطبيقيا في هذا المجال ، تؤهله لقيام بعمله الإرشادي فيمر المرشد إلى تكوين ما قبل العمل الإرشادي للاختبار ما تعلمه بالجامعة من خلال تربصه ، واقتربه من الميدان الأمر الذي يجعله أكثر دراية بالمفاهيم النظرية ومحاولة تجسيدها على الواقع ، ومع خوض المرشد التربوي وانغماسه في مجال يكتشف النقائص تكوينه الإرشادي فيتدارك هذه النقائص ويحاول تعويضها بالتكوين أثناء عمله لإرشادي (التكوين أثناء الخدمة) لحل المشاكل التي استعصى حلها خاصة التربوية و النفسية الخاصة لتلاميذ.

إن مهنة الإرشاد من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج إلى إعداد جيد لمن يقوم بها ، فالمرشد المؤهل هو الذي يمتلك المهارة والفعالية اللازمة لأداء مهامه ، وهي أدوات الإرشاد لاتصافها بالثبات والاستمرارية لمن يمتلكها ويمارسها ، وتعمل على تعزيز المعرفة ، و لا يمكن الاستغناء عنها لأنها تمثل حلقة وصل تربط المعرفة بالسلوك .، (الطراونة، 2000 ، 53) كما إن معظم برامج إعداد المرشدين النفسيين تتم في مؤسسات معروفة ومعترف بها كالجامعات ومؤسسات التعليم العالي . فالمرشدون النفسيون يتم إعدادهم في أقسام متخصصة لعلم النفس ، أو علم النفس التربوي ، أو علم النفس النفس الإرشادي والتربوي وتختص كليات التربية والآداب غالبا بإعداد المرشدين النفسيين التربويين (سليمان ، 1966 ، ص 74) وتعد الدورات والورش التدريبية من أبرز النشاطات التي تقوم بها الجمعية الأمريكية للإرشاد American counselor association من خلال أعضائها المسجلين استجابة للتحديات

والتتمية ، وتماشيا مع القوانين الجديدة ، حيث بدأت الكثير من الولايات الأمريكية بسن القوانين والأنظمة تحدد أصول الحصول على ترخيص لممارسة مهنة الإرشاد إبراز وثيقة تثبت أنه قد شارك في ما يعادل 75 ساعة في ورش عمل تدريبية ، يشرف عليها مرشدون ، كما انبثق عن الجمعية الأمريكية للإرشاد والتطور ACA فرع خاص يسمى فرع Association of counselor education and supervision تحدد المعايير والمواصفات التي يجب توافرها ببرامج تدريب المرشدين.

تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر :

يتم تكوين و إعداد مستشار التوجيه في المعاهد و الجامعات في أقسام علم النفس و علوم التربية و علم الاجتماع ، لما جاءت به أمرية 16 أفريل 1976 لتنظيم عملية التربية و التكوين في الجزائر ، واعتبرت أن التوجيه جزء لا يتجزأ من منظومة التربية و تتجلى أهدافه لما جاء فيها : أن المهمة الأساسية للتوجيه المدرسي والمهني تكييف النشاط التربوي وفقا للقدرات الفردية للتلاميذ و متطلبات المدرسة و حاجات النشاط الوطني ، و يرتبط التوجيه المدرسي بمسيرة الدراسة في مختلف مراحل التربية والتكوين ، وهي تساهم مع مؤسسات البحث في أعمال البحث و التجربة و التقييم حول ناجعة الطرق التربوية و يهدف التوجيه والإرشاد في المدرسة إلى تنظيم حصص حول المنطلقات الدراسية والمهنية التي تسمح باكتشاف مؤهلات التلاميذ ومتابعة تطورهم خلال دراستهم ، والمساهمة في إدماج التلاميذ في الوسط المهني ، غير أن الأمرية لازالت سارية المفعول إلى يومنا هذا.

- التكوين الجامعي لمستشار التوجيه المدرسي والمهني:

يتلقى مستشار التوجيه والإرشاد تكوين جامعي (قاعدي) حول التوجيه والإرشاد ونظرياته وكيفية استخدام أدوات جمع المعلومات حول المسترشد وكيفية إقامة العلاقة الإرشادية معه ، فيتلقى خلال مقررات دراسية حول علم النفس التربوي والاجتماعي والسلوكي والإرشادي بالجامعات والمعاهد وهذا ما جاء به قانون رقم 08-04 المؤرخ في 2008/02/23 للقانون التوجيهي للتربية الوطنية في المادة (77) يتلقى جميع فئات قطاع التربية ومنهم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إلى تكوين جامعي قبل الخوض في المسابقة للحصول على وظيفة مستشار التوجيه (وزارة التربية الوطنية 2008 ، ص16)

المحاضرة التاسعة : تكوين المرشدين

- تم تعيين مستشار التوجيه بالثانويات بموجب قرار وزاري رقم 91-1241-212 المؤرخ في 18 / 09 / 1991 والقرار الوزاري المؤرخ 1991/04/27 الذي يضع شروط قبل الالتحاق بعمل التوجيه والإرشاد يكون على أساس مسابقة اختبارات ويتقدم المترشح البالغ من العمر 21 سنة فما فوق ، ويكون حائزا على شهادة ليسانس في علم النفس وعلوم التربية أو علم الاجتماع أو ما يعادلها.

تكوين ما قبل الخدمة لمستشار التوجيه:

بعد انتهاء فترة التكوين الجامعي و نجاحهم في مسابقة اختبارات التي تؤهله إلى مزاولة المهنة ، يخضع إلى تكوين نظري و تطبيقي وفقا لبرنامج تكويني و مقررات دراسية يتم من خلالها استدراك و تدعيم معلوماته ، خلال فترة زمنية تقدر بثمانية أشهر لتكوين النظري و شهر واحد لتكوين التطبيقي ، و تحت إشراف أساتذة التكوين من طرف وزارة التكوين أو التعليم بالمؤسسات التابعة لوزارة التربية الوطنية ، ويتخلل هذا التكوين امتحانات دورية حيث يتم تقييمه كما يلي :

- معدل المراقبة البيداغوجية المستمرة.

- علامة التربص التطبيقي.

- علامة مذكرة أو التقارير نهاية التكوين.

- علامة الامتحان النهائي للتكوين.

يحتوي البرنامج التكويني ما قبل الخدمة لمستشار التوجيه حسب ما جاء في القرار الوزاري المؤرخ في 2014/05/04 لوزارة التربية الوطنية الذي يحدد كيفية تنظيم التكوين ما قبل الخدمة ، فقد قسمته وزارة التربية التكوين إلى 8 أشهر جانب نظري وشهر واحد جانب تطبيقي كما هو موضح في الجدول الآتي:

الرقم	المقررات الدراسية للبرنامج	الحجم الساعي	المعامل
01	علوم التربية ، و علم نفس الطفل والمراهق	40 سا	03
02	الإعلام و الاتصال	40سا	03

المحاضرة التاسعة : تكوين المرشدين

03	40 سا	البيداغوجيا و التقويم البيداغوجي	03
01	20 سا	بناء المشروع الشخصي للتلميذ	04
03	40 سا	آليات التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني	05
02	30 سا	الإحصاء التربوي	06
02	30 سا	التحرير الإداري و النشر المدرسي	07
01	20 سا	مشروع المدرسة	08
01	20 سا	النظام التربوي الجزائري	09
03	40 سا	القانون الإداري و التشريع المدرسي	10
01	15 سا	منهجية البحث	11
01	15 سا	هندسة التكوين	12
01	20 سا	التاريخ الوطني و الحضارة الإسلامية	13
02	30 سا	الإعلام الآلي و استعمال تكنولوجيا الاتصال	14
المجموع = 400 سا			

(وزارة التربية الوطنية 2014 ، ص 14 ، 17)

- تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء الخدمة:

يقوم مستشار التوجيه بعد اجتيازه نجاح تكوين ما قبل الخدمة و مزاولة العمل الإرشادي داخل المؤسسة التعليمية و تطبيق ما تعلمه من خلال تكوينه الجامعي و التكميلي (ما قبل الخدمة) ، حيث تم تحديد مهامه داخل المؤسسة و مركز التوجيه من خلال القرار الوزاري رقم / 827 المؤرخ 13 نوفمبر 1991 الذي حدد مهامه و علاقاته مع مدير المؤسسة التعليمية و مدير مركز التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني.

وطبقا لما جاء في القرار الوزاري رقم 1051 المؤرخ 2018/06/23 الذي يتضمن إجراءات تنظيمية لمهام ونشاطات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين في المتوسطات أن يستفيد مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، المنصبين حديثا أثناء فترة التريص من تكوين تحضيري لمدة شهر على الأقل على مستوى مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، كما أنهم يستفيدون كبقية موظفي قطاع التربية ، من تكوين أثناء الخدمة يهدف إلى مساعدتهم على أداء المهمة المسندة إليهم وترقية كفاءاتهم المهنية بصفة مستمرة.

بالإضافة إلى ما جاء في المنشور الوزاري رقم 76 / 0.0.5 / 2013 الذي يتضمن التكفل ببرمجة دورات تكوينية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حيث اعتبر أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من الفاعلين الأساسيين في الوسط المدرسي ، ودوره لا يقل أهمية عن دور الأستاذ والمعلم ، فهو همزة وصل بين كل القائمين على الشأن التربوي طبقا للقانون التوجيهي 04/08 المؤرخ في 23 جانفي 2008 الذي ينصّ على أن الإرشاد المدرسي والإعلام الخاص بالمنافذ المدرسية والمهنية والجامعية يشكل فعلا تربويا يهدف إلى مساعدة كل تلميذ طوال تدرسه على تحضير توجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته، ورغباته وتطلعاته ومقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي لتمكينه من بناء مشروعه الشخصي والقيام باختياراته المدرسية والمهنية عن دراية .

وبحكم قيام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمساعدة المستمرة للتلميذ ومرافقته خلال كل المسار الدراسي ، والقيام بمعالجة بعض المشكلات النفسية والدراسية التي تعترض التلميذ بانتهاج الأسس العلمية لئلا تتحول إلى مشكلات مستعصية على العلاج تفاديا للإهدار التربوي ، إلى جانب تكفله بكل ما يعترض التلميذ من عوائق قد تحد من قدراته على رسم مشروعه الشخصي ، ليكون الصانع الحقيقي لقراراته في تحديد مستقبله الدراسي أو المهني ، ويقدم له الإرشادات التي تمكنه من بناء مشروعه الشخصي ، ويدربه على التقنيات الحديثة الخاصة بالمراجعة والتلخيص والاستذكار وتنمية القدرات والتركيز والاستماع والاتصال باعتبارها تقنيات من صميم العملية التربوي(وزارة التربية الوطنية، 2013، ص30)

ونظرا لأهمية هذه المهام المسندة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ولتمكينه من القيام بدوره وبمهامه على أحسن وجه ، يتعين عليه التحكم في الأساليب والتقنيات المستحدثة

المعتمدة في هذا المجال ، ولن يكون له ذلك إلا بالتكوين لتدعيم تكوينه حتى يتمكن من التحكم في التقنيات الحديثة قبل مباشرة العمل وأثائه ، وبالنظر إلى هذه الاعتبارات فإنه بات من الضروري تنظيم دورات تكوينية (تدريبية على وجه الخصوص) على مدار السنة الدراسية وخلال العطل المدرسية للمستشارين الموجودين في الميدان لمجابهة التحولات الخارجية والتحديات الداخلية التي يواجهها مجتمعنا ، لأن تكوين الموارد البشرية أمرا أساسيا ومرتكزا محوريا لمواجهة هذه التحولات ومسايرة المستجدات المعرفية والتربوية ، لأن معايير النجاح في تحقيق أهداف منظومتنا التربوية تنحصر بالدرجة الأولى في تحسين الأداء والفعالية في الممارسة ، لرفع مردود النظام التربوي في مختلف الميادين على الصعيدين الوطني والعالمي.

- وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي:

يعمل مستشار التوجه على تحقيق أهداف العملية التوجيهية مستعينا في تقديم مهامه ونشاطاته بعدة وسائل وأدوات بيداغوجية وتقنية أبرزها ما يلي:

1-البرنامج السنوي:

ويعتبر المرجع الأساسي في تقديم النشاطات السنوية وتكون مهمة انطلاقا من أهداف التوجيه.

2-البرنامج الأسبوعي : ويهدف إلى ضبط عمل مستشار التوجيه وللتحكم في تطبيق البرنامج

ميدانيا.

3-الكراس اليومية : وهو المرآة العاكسة لعمل مستشار التوجيه بحيث يدون فيه كل النشاطات

المنجزة ، يتم فيه تسجيل الشهر ، السنة ، المحور : يتم تحديده مثل المحور المتعلق بالإعلام ، التوجيه ، التقويم ، الإرشاد...

4-النشاطات المنجزة : في هذه الخانة على المستشار أن يتبع منهجية في وضع حوصلة

مفصلة لعمله بإتباع ثلاث خطوات تتضمن ما يلي:

أ -الجانب الاستطلاعي : يتم تسجيل ما كان يود المستشار القيام به.

ب -الجانب التقويمي التحصيلي : يتم تسجيل ما قام بإنجازه فعلا في الحقيقة.

ج -الجانب النقدي : هنا يبدي مستشار التوجيه نظرتة لعمله هل هو راض أم لا ؟

5- **سجل الاستقبالات** : يسجل فيه تاريخ الزيارة ، اسم ولقب الزائر ، القسم ، المستوى موضوع المقابلة . وينقسم هذا السجل إلى أجزاء:

- استقبالات التلاميذ.

- استقبالات أولياء التلاميذ.

- استقبالات الأساتذة.

- استقبالات الجمهور الواسع غير المتمرس.

6- **كراس التكوين** : هو كراس للتكوين الفردي من خلاله تسجل فيه كل الملتقيات التكوينية

والزيارات التفتيشية من أجل الاستفادة وتحسين المستوى.

و تعدّ هذه الأداة مهمة جدا حيث يسجل فيها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مختلف مضامين الملتقيات التكوينية و الجهوية التي تنظمها المفتشية العامة للتوجيه والإرشاد المدرسي والملتقيات التكوينية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، والزيارات التكوينية للمفتش العام للتربية والتكوين للتوجيه والإرشاد المدرسي ، من أجل الاستفادة منها والاستعانة بها في تحسين أداء المهام والنشاطات.

7 **البطاقة الفنية لكل نشاط** : وهي تمثل النظام العام الذي يضعه المستشار لتوجيه النشاط ،

وكيفية تنظيمه وانجازه وتقويمه.

8- **المذكرة اليومية** : تحمل المذكرة الموضوع وأهداف إجرائية لنشاط وطريقة عرضه وتقويمه

(تخص كل نشاط).

9- **التقارير الفصلية** : يهدف إلى حوصلة جميع نشاطات مستشار التوجيه خلال فترة زمنية

محددة الثلاثي في الأول والثلاثي الثاني.

10- **تقارير النشاطات المنجزة** : عند نهاية كل نشاط (إعلام ، توجيه ، تقويم متابعة) يقوم

مستشار التوجيه بإنجاز تقرير حول كل عملية مثل : تقرير حول تقديم حصص إعلامية

للأولياء والتلاميذ ، تقرير حول تطبيق وتصحيح واستثمار نتائج استبيان الميول والاهتمامات

بها . (زين الدين ، 2010 ، ص 47)

المحاضرة: 10

تمهيد :

إن إعداد المرشد المدرسي يعتمد على دوره و وظيفته ، و بما أن الإرشاد هو الوظيفة الهامة للمرشد ، فإن تعليمه يجب أن يعده بشكل ملائم لوظيفته ، فالإرشاد أساسا هو تطبيق العلوم الأساسية لعلم النفس ، و بالتالي فإن الجزء الكبير من الإعداد يجب أن يكون نفسيا بطبيعته ، فطبيعة إعداد المرشد المدرسي لاقت اهتماماً كبيراً خلال العقود الماضية ، حيث قُدمت مجموعة من التقارير التي اشتملت على توصيات بتدريب المرشدين ، و جميع هذه التقارير اتفقت على ما يخص طول فترة التدريب الميداني و المضمون العام لها ، وكان من ضمن اقتراحاتها برنامج تدريبي يستغرق عامين و يركز على الموضوعات النفسية .

ويشير بلكن إلى أن برامج تدريب المرشدين تختلف في تركيزها و في عمقها و فيما تحتاجه من الطلاب ، فبعضها يهدف إلى تنمية الشخصية و إلى النمو العاطفي للفرد ، و البعض الآخر يهدف إلى مساعدة المرشد المتدرب على تطوير مهارات البحث ، و على التطور انفعالياً و معرفياً أيضاً . و يتم تدريب المرشدين في برامج التخرج من قبل طاقم مهني عالي التأهيل من قسم الإرشاد يشتمل على مرشدين ممارسين ، و علماء نفس إرشاد ، و علماء نفس إكلينكيين وعاملين اجتماعيين ونفسانيين ، وباحثين و فلاسفة التربية و علماء نفس الاجتماعي و مرشدين مهنيين ، و تجر الإشارة إلى أن الإرشاد نظام متبادل في هدفه و جوهره ، فكل فرع من فروع الإرشاد يجب أن يتم تعليمه من قبل مختصين مؤهلين مدربين ، و أن يكون لديهم توجهها نحو عمل المرشد . هذا الوضع يعكس علاقة ما هو متوقع من المرشد أن يعرفه ، و ما يجب أن يشتمل عليه تدريبه .

مراحل التدريب المهني :

عموما هناك مراحل تدريبية يخضع لها كل من هو ينتمي إلى هذا التخصص المهني وهي:

أ- الإعداد : و يكون بالخطوات التالية :

أ- الإعداد النظري و هو ما تم إعطائه للطلبة من الناحية النظرية و تعريفه نظريا
بماهية الإرشاد و إجراءاته .

ب- الإعداد الميداني البسيط في بعض المواد، و هو تكليف الطلبة ببعض الواجبات
و أدائها ضمن المساق في الميدان ، مثل الإكلينيكي ، التوجيه المهني و التربوي ،
الإرشاد المدرسي .

ت- الإعداد الميداني الكامل ، و هو ما يحمله الطالب مفاهيميا ، و اصطلاحيا من
مواد الإرشاد النفسي و مدى تطبيقها في الميدان ، و يكون الإعداد على النحو
التالي :

1) التعرف على السجلات الإرشادية و كيفية التوثيق بها .

2) اجتماعات دورية قبل الميدان و أثناءه للتعرف إلى الصعوبات التي تواجه الطلبة .

3) تطبيق ما تم الاتفاق عليه خلال الواجبات .

ب- **المشاهدة** : هنا يقوم الطالب / المرشد فقط بملاحظة المرشد المتعاون في المدرسة ، و
حضور حصص التوجيه الجمعي و المهني ، و كيفية مقابلة الطلبة دون الخوض في أي
موضوع خاص ، و كذلك في كيفية التعامل مع المدرسين و الإدارة و التوثيق في السجلات
، حيث يكون دوره هنا أخذ الملاحظات و الاستفادة منها .

ت- **المشاركة** : و هنا يقوم الطالب / المرشد بممارسة كافة وسائل و أساليب الإرشاد النفسي
و التربوي في المدرسة و يقوم بأداء كافة المهام الإرشادية الموكلة إليه من قبل المشرف و
المرشد المتعاون ، حيث يقوم بإعطاء الحصص و إجراء المقابلات الفردية مع المدرسين و
الطلبة و الإدارة و إعداد دراسة حالة و برنامج إرشادي ، و إجراء بحث إجرائي حول
مواضيع مختلفة (التكيف ، التحصيل ، التوجيه المهني) وفق الخطوات العلمية ، و كذلك
المشاركة في لجنة الإرشاد و خدمة البيئة في المدرسة و التخطيط لذلك .

ث- **الممارسة** : و هو الأداء الكامل لفعاليات الإرشاد في المدرسة ، مع عدم إهمال الطالب لدور المرشد الرئيسي ، و هنا يكون الطالب مرشداً يقوم بجميع أدوار المرشد و يطبق المهارات و الأساليب و الإجراءات الإرشادية تطبيقاً كاملاً .

التدريب الميداني و مكانته في منهاج إعداد المرشدين :

هناك مجموعة من القضايا التي يتم التركيز عليها حالياً و من أبرز هذه القضايا :

1 . طبيعة إعداد المرشد :

يمكن تحديد نوع برامج الإعداد المطلوبة للمرشد من خلال تحديد طبيعة المهام التي سيقوم بها ، فكلما وجد ارتباك و غموض حول دور و وظيفة المرشد أدى ذلك إلى ارتباك في نوعية الإعداد ، ومع ذلك تم وضع مجموعة من الاقتراحات و الإرشادات من قبل المرشدين ، و المجموعات المتخصصة لتأسيس برامج إعداد المرشدين و من هذه الاقتراحات :

أ . المواد التي سيتم إعطاؤها .

ب. الخبرات التي سيتم تحصيلها .

ج. مدة البرنامج التدريبي .

2 . مجالات التركيز في برامج إعداد المرشدين :

(1) علم النفس بما في ذلك سيكولوجية الطفل و تطورها و الشخصية ، و سيكولوجية المجموعات .

(2) دراسة المجال الاجتماعية و تشمل علم الاجتماع ، و الاقتصاد ، و العلاقات العالمية

(3) تفهم الفلسفات التعليمية الأساسية و المنهاج المدرسي .

(4) النظر إلى التقنيات الأساسية المطبقة في الإرشاد و القياس و المعلومات التعليمية على

الآ يشكل ذلك أكثر من ربع البرامج التدريبي .

(5) الخبرة الإشرافية في الإرشاد و العمل في المجموعات .

(6) التعرف إلى طرق البحث و التقنيات الجديدة المحوسبة .

(7) مقدمة حول مشاكل العلاقات العرقية و المسؤوليات القانونية .

و تقترح مثل هذه البرامج أهمية الدراسة التدريجية لمدة عامين و العمل المستمر في المراحل الأولية و تعد بتوفير الرؤيا و الدروس التي ستشكل الخلفية الأساسية للعمل الجاد في المستويات النهائية .

و يشير فوليمر بيرنارد إلى أن عملية إعداد أي شخص تعتمد على طبيعة الوظيفة التي سيقوم بها إذ يتلقى المتدرب أولاً تعليمات و نصائح و إرشادات قد تأخذ فترة طويلة إذا كانت الوظيفة صعبة و من ثم يتوجه للتجربة و بدء العمل ، و يعتبر إعداد المرشد واحد من الأعمال المهنية التي تحتاج إلى فترة طويلة من العمل و التدريب و التطبيق ، لذلك يحتاج المرشد لمعرفة الثقافات و الاختلافات بين الأفراد و تفهمها فالثقافة تلعب دوراً أساسياً في تشكيل مفاهيم الأفراد و قيمهم ، و عليه معرفة التعزيز و أساليبه و معرفة المستوى الاجتماعي لأنه عنصر مهم من عناصر التعزيز و كذلك التطور التكنولوجي ، و عليه معرفة حاجات التواصل و أساليبه و الحواجز التي تمنع من ذلك التواصل و كذلك يحتاج لمعرفة كيف تتم عملية تقييم الطلبة و وسائلها و أساليبها و معاييرها المختلفة ، و الاطلاع على نظريات الإرشاد و إجراءاتها التي تساعد على العمل مع الطلاب ، و عليه معرفة العديد من مجالات المعرفة المختلفة و اكتساب المهارات المتعددة ، و من خلال ذلك سيتشكل لديه نظام عمل معين يتطلب :

❖ أن يكون المرشد قد تلقى على الأقل سنة واحدة في التعليم (مرحلة الماجستير)

❖ أن يكون قد حصل على أكثر من شهادة مهنية في الإرشاد .

❖ أن تكون الشهادة القانونية تتبع الأنظمة و القوانين .

❖ أن يشتمل البرنامج التعليمي على ما يلي :

• جوهر الدراسة المهنية .

- خلفية عن العلوم الاجتماعية و السلوكية .
- الخبرة الكافية في مجال الإرشاد.
- دراسة المناهج و الجو التعليمي في المدارس .
- استمرارية برامج تعليم المرشد و اختيار المرشد الكفاء .
- أن تكون برامج الإعداد نظامية تلبي احتياجات الأفراد .
- أن يدرك المرشد أن تعليمه لا يتوقف عند حدود الشهادة و لكنه عملية مستمرة في الحياة .

كما يشير ريتشارد وياميلا إلى أن صياغة برامج إعداد المرشدين تتطلب اختيار القيم الأساسية ، و الأهداف المركزية لعمل المرشدين و إدراك الدور الذي يلعبه المرشد في المدارس باعتباره نظام اجتماعي ، و معرفة الكثير عن التعلم و التعليم . فعند التفكير بالطالب الجيد أو المرشد المثالي فإن أوصاف محددة تخطر بالبال ، و هي أنه مرن ومقاوم للغموض و منفتح العقل و يدير نفسه و واثق منها و يبحث عن الأفضل دائماً ، قادراً على خلق التنوع ، و يكون ناقدًا مبدعاً ، و لإكساب مثل هذه الصفات كان لابد من تغيير المنهاج فيصبح مواكباً لمتطلبات العصر قادر على خلق طالب بهذه الصفات . و قد كان هناك تحدياً فيما يجب عمله مع الطلاب ، وما هي النشاطات التي تجعل خبرتهم ذات معنى ؟ و ما هي المهارات اللازمة ، و المواقف التي عليهم معرفتها و بناءها ؟ و ما نوع المتعلمين من أجل إدراك رؤيا لتطويرهم و تطوير أنفسنا كمرشدين متمرسين.

و للإجابة عن كل هذه الأسئلة هناك خمس فرضيات وهي :

1) أشكال التطور الإنساني و هي شبكة العمل الأساسية لنظرية الإرشاد و ممارسته ، فقد كانت الجهود منصبية على استخدام ما نعرفه عن التطور الإنساني لبناء منهاج متطور .

(2) الخبرة أو التجربة و هي لا تعني فقط المرشد الجيد بل هي المرشد الوحيد و ذلك من خلال تنوع طرق التدريس لجعل الطلاب المشاركين في تعليمهم و إكسابهم الخبرة في مواجهة التحديات و مواكبة العصر .

(3) العمل الجماعي يوفر حافظا جيدا لبناء المجتمعات و تشجيع التفاعل بين الطلاب

(4) المفاهيم السيكلوجية يمكن تعلمها كأهداف لتشجيع التطور الإنساني .

(5) تعلم استخدام التكنولوجيا أصبح مهارة أساسية في الحياة لمواكبة مستجدات العصر و متطلباته .

قواعد عامة في التدريب الميداني :

و يشير سندر إلى مجموعة من الخطوط العريضة لمؤسسة تدريب الأفراد على مهنة الإرشاد المدرسي و هي :

1. يجب على المرشد المدرسي أن يكون واضحا خلال التدريب بحيث يتم إشراك

المرشد المتدرب بنشاطات مدرسية متنوعة .

2. تتطلب البرامج من المرشد المتدرب التواصل مع المرشد المدرسي .

3. يجب أن يتضمن الحوار بين المرشد المتدرب و المرشد المدرسي على التوقعات

المهمة ، و كيف يمكن أن يؤدي المهام الموكلة له في برنامج الإرشادي المدرسي .

4. يجب إدراج جميع هذه الأمور في عقد مكتوب و موقع من جميع الأطراف ، و

يتضمن هذا العقد الأهداف ، والنشاطات التي توصل لتلك الأهداف و الأساليب

التقييمية التي ترسم خارطة الطريق لتلك التوقعات .

5. تزويد الطلبة المتدربين الذين لا يملكون الخبرة أو الخلفية التعليمية الكافية بتعليمات مكثفة حول البيئة المدرسية ، و المسائل المتعلقة بالتربية الخاصة وكيفية التعامل مع الإدارة و المعلمين و كذلك إدارة الصفوف .

6. تزويد المرشد المتدرب بإستراتيجيات التدريب لأن ذلك يؤدي إلى خبرة تدرب إيجابية .

7. السماح للمتدرب بعكس معتقداته و فلسفته وفرضياته يساعده في معرفة قدراته المهنية .

و قد ذكر راشد (1996) القواعد الثلاثة التالية لنجاح برنامج التدريب الميداني و هي :

- التعاون بين القائمين بالتخطيط والتنفيذ ، والإشراف على التدريب الميداني .
- التخطيط المسبق للتدريب الميداني .
- شمولية برنامج التدريب الميداني لإعداد الطالب المتدرب بشكل متكامل .

الآثار المتوقعة للتدريب الميداني :

يعتبر التدريب الميداني في الإرشاد مرحلة تحضيرية حاسمة و هامة بالنسبة للطلبة المتدربين ، و يتوقف تأثيرها على نوعية خبراتها ، و علاقات المشتركين فيها ، و مدى انتماء الطلبة المتدربين لمهنتهم و تلاميذهم و بلورة شخصياتهم . حيث من الممكن تخريج نوعين من الطلبة :

1 / إما أن يتمتعوا بكفاءات متدنية و اتجاهات سلبية نحو العمل الإرشادي ، و التي لها الأثر السلبي على الطلاب في المراحل المختلفة ، و رغبات مشتتة تؤدي للتسرب من المهنة في أول فرصة تعطى لهم ، أو الاستمرار في مزاولتها نتيجة ظروف ضاغطة ، و عندها قد لا

يكون إنجاز المهمات بالمستوى المطلوب الذي يحقق الأهداف ، فربما لا يرتقي به العمل و لا يرتقي هو من خلاله .

2 / أو يحملون اتجاهات إيجابية نحو العمل الإرشادي تتمثل في الرضا عن العمل وتدفعه للعتاء وبذل الجهد و الإخلاص و الانتماء للعمل .

أسئلة الاستجواب الذاتي :

المحاضرة: 11

التوجيه المهني :

يقصد بالتوجيه المهني ، مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته ، و استعداداته و ميوله و دوافعه و خططه بالنسبة للمستقبل ، أي آماله و تطلعاته .

- هو إحدى العمليات التي يستخدمها المختصون الاجتماعيون ، و المشرفون و الموجهون و غيرهم من المختصين بغرض تزويد الأفراد بالمعلومات و النصح ، و ربطهم بالموارد المناسبة التي تفي بحاجتهم ، و يكثر استخدام هذا الإجراء مع طلاب المرحلة الثانوية و الجامعية ، و ذلك بهدف مساعدتهم للتعرف على الفرص الوظيفية و العملية المتاحة ، و مساعدتهم في التعرف على قدراتهم و إمكاناتهم للقيام بالعمل ، كما يستخدم هذا الإجراء أيضا داخل المؤسسات لمساعدة العاملين في اكتساب خبرات و مهارات جديدة .
- ويعرف إرفين جانغروس التوجيه المهني على الأساس التمييز بينه و بين التكرين المهني ، فيشير إلى أن التوجيه المهني يركز على ما عند الفرد من إمكانات على التعلم ، في حين أن التكوين المهني يهتم بمن هم مؤهلين و قادرين على التكوين .
- هو عملية مساعدة الطالب على اتخاذ القرار المهني السليم في اختار التخصص ، و بالتالي المهنة المناسبة لاستعداداته و قدراته و ميوله . (فاطمة عبد الرحيم النوايسة ، ص146)

- تعريف الجمعية القومية الأمريكية :

- التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة له ، و يعدّ نفسه لها ، و يلتحق بها و ينتقد فيها ، كما يساعد الأفراد على اختيار و تقرير مستقبلهم و مهنتهم بما يكفلهم تكييفا مهنيا مرضيا . (صالح أحمد الداھري 2005 ، ص15)
- و يعرفه عبد اللطيف أبو أسعد ، أنه مجموع الخدمات التربوية و النفسية و المهنية و الأسرية و الاجتماعية المباشرة و غير المباشرة التي تقدم للفرد/الأفراد للمساعدة في التخطيط لمستقبل الحياة المهنية لديهم ، من خلال برنامج معدّ مسبقا من قبل هيئة

إرشادية أو مرشد مهني للمساهمة في تحقيق الرضا و التوافق بين الفرد و مهنته ،و يهدف التوجيه المهني إلى توجيه الفرد / الأفراد نحو الوصول إلى قرار مهني سريع ، حيث يقوم الموجه برسم العالم و المستقبل المهني للفرد . (عبد اللطيف ، أبو أسعد ، ص252)

- أهداف التوجيه المهني :

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف ، منها ما تكون على المستوى الفردي ،ومنها ما تكون على مستوى المجتمع .

أهداف خاصة بالفرد :

- تساعد في التكوين الشخصي للفرد عن طريق تنمية قدراته و طموحاته ،مما يؤدي إلى صقل شخصيته ، وتنمية مواهبه ، و توجيهه نحو العمل المناسب .

- تكيف الفرد مع الظروف المحيطة به ، فإذا كانت علاقة الفرد جيدة بالأفراد المحيطين به أدى ذلك إلى سعادته ، وزيادة قدرته على العمل و التعاون الفعال ، و هذا يؤدي إلى اختيار العمل المناسب لقدراته و استعداداته وميله ، والعكس صحيح .

- نوع العمل المراد القيام به ، على الفرد اختيار المهنة التي تتناسب مع طموحه و ميوله و قدراته و استعداداته ، وإلا أدى سوء اختياره إلى سوء التكيف ، و بالتالي التأثير على العمل كماً و نوعاً و على الإنتاجية أيضاً .

- إن الاختيار المهني الأمثل بالنسبة للفرد ، لا يقتصر فقط على توجيهه نحو المهنة المناسبة ، بل يتعداه إلى المهنة التي تتناسب قدراته ، مما يؤدي إلى الاستقرار النفسي للفرد و المحافظة على الأفراد و عدم هدر طاقاتهم .

أهداف خاصة بالمجتمع :

المحاضرة الحادي عشر: التوجيه المهني

إن عملية التوجيه المهني تساعد المؤسسات التربوية و التكوينية على تحقيق التلاؤم المنشود بين قطاعات العمل و الإنتاج ، و بين اليد العاملة ،وتستطيع تجسيد مخططاتها وتحقيق مشاريعها في الزمن المحدد لها ، و في هذا الشأن يعمل التوجيه المهني على تحقيق أهداف اجتماعية و أهداف اقتصادية .

بالنسبة للأهداف الاجتماعية ، يهتم التوجيه المهني بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص من خلال مراعاة قدرات و مؤهلات و استعدادات كل شخص ، بحيث تعطى لكل فرد الفرصة ليعرف إمكانياته و قدراته حتى يساهم في عملية تطور المجتمع و المحافظة على مصالحه .

أما بالنسبة للأهداف الاقتصادية ، فالتوجيه يهدف أساسا لتكوين المورد البشري الذي يساهم في النشاط الاقتصادية و العملية الإنتاجية ، فالفرد الذي يلتحق بمراكز التكوين أو مراكز العمل على أساس توجيه فعال يكون أكثر مردودية ، و أكثر قدرة على الإنتاج .

أساليب التوجيه المهني :

يستخدم المرشد في أداء مهامه أساليب و أدوات خاصة بجمع المعلومات و تنظيمها حول الحالات و المشاكل النفسية و التربوية ، و تشمل مجموعة أساليب مقننة و مجموعة أساليب غير مقننة .

أ / مجموعة الأساليب المقننة : (الاختبارات النفسية و التربوية)

تعتبر هذه الأساليب و الأدوات من أدق التقنيات التي يلجأ إليها المرشد في فهم المسترشدين ، مع الجدير بالذكر أنه يتعين على المرشد أن يكون ملما بها و مدريا على استخدامها ، حتى تساعده على اكتشاف جوانب متعددة من شخصية الفرد كالذكاء ، الشخصية ، الميول ، القدرات و القيم و الاتجاهات ، و ذلك من خلال الإجابات التي يبديها المسترشد لبعض الأسئلة المعدة . (جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة ، 2014 ، ص35)

و تقسم الاختبارات المقتنة إلى اختبارات الذكاء كاختبار ستانفورد بينيه و اختبار وكسلر و اختبار الاستعداد (Dat) ، و المستقبل الأكاديمي (apt) و الاستعداد الأكاديمي (SAT) و اختبارات التحصيل منها اختبار كاليفورنيا للتحصيل (CAT) و اختبارات الميول و القيم و الشخصية ، مثل اختبار مينوسوتا متعدد الأوجه ، اختبار كاتل ، و اختبارات التكيف مثل اختبار روجرز للتكيف في الشخصية ، اختبارات الإسقاطية مثل اختبار رورشاخ ، و تفهم الموضوع (TAT) و اختبارات الميول مثل اختبار سترونغ للميول المهنية و اختبار هولاند و كودر للتفضيل المهني ، و اختبار كراتيس للنضج المهني ، و اختبار سهام أو بوعطية لمعرفة توجه الفرد نحو العمل و المهن .

كما يجب على المرشد أن يأخذ بعين الاعتبار عند استخدام هذه الاختبارات النقاط التالية :

- أن يختار المرشد الاختبارات الملائمة التي تفي بالغرض .
- أن يحرص المرشد على معرفة مدى تقبل المسترشد أو عدم تقبله لنتائج الاختبارات و مدى اتفاقها أو اختلافها مع فكرته عن نفسه .
- مقارنة نتائج الاختبارات مع معلومات أخرى من مصادر أخرى .
- أن يترجم المرشد نتائج الاختبارات الرقمية إلى عبارات وصفية .
- تقديم النتائج على شكل درجات معيارية ، و يفضل استخدام الرتب الميئية لغير المختصين .

ب / مجموعة الأساليب غير المقتنة :

تشمل هذه المجموعة التقنيات التالية : (نفس المرجع ، ص 36)

- **الملاحظة :** هي إحدى التقنيات التي تستعمل في أسلوب التوجيه و الإرشاد المباشر لدراسة سلوك الفرد في أوضاع طبيعية عادية للتعرف على حياته الاجتماعية و طريقته في مواجهة مشكلاته الشخصية و نشاطاته التي يقضيها في أوقات فراغه .
- **التقارير الذاتية :** هي أخذ المعلومات من المسترشد شخصيا ، وتوضع بشكل تقرير ، و تعكس هذه التقارير ذاتية المفحوص تماما كما هو الحال في الاستبيانات ، و التي تعكس بيانات قد تكون شخصية أو أسرية أو اجتماعية أو مهنية مرتبطة بالمفحوص ، و تعكس أيضا معلومات عن نشاطات و ميول و رغبات الفرد و تفضيلاته المهنية ، و هواياته و خططه المستقبلية التربوية و المهنية .
- **الطرق السوسيومترية :** هي دراسة الطالب كعضو في مجموعة من الرفاق الذين يعيش معهم في وقت معين ، و قد يكون سلوكه ناتج عن فكرتهم عنه ، لذا يجب أن نراه كما يراه زملاؤه ، و يلجأ إلى مثل هذه الأساليب لقياس مكانة الفرد الاجتماعية بين أقرانه ، و أنماط العلاقات القائمة بينه و بين زملائه ، و يمكن اكتشاف من خلال هذه المقاييس الشخصيات القيادية و المؤثرة في الصف ، و كذلك الطلبة المعزولين ، كما تكشف أيضا الجماعات المغلقة و الجماعات المفتوحة ، الطلبة المنبوذين في الصف .
- **البطاقات المجمعة :** هي سجلات تشتمل على بيانات تتعلق بالفرد ، و تفيد هذه البطاقات في تتبع حياة الفرد الذي يطلب المساعدة ، و يجب أن تشتمل البطاقات على جميع نواحي حياة الطالب الأسرية و الاجتماعية و الدراسية و النفسية و الانفعالية و الصحية و الاقتصادية ، كما يجب أن تشمل أيضا هوياته و ميوله و قدراته و فحوصات الذكاء و التكيف و غيرها . (نفس المرجع ، ص 37)

ج/ المعلومات المهنية :

المحاضرة الحادي عشر: التوجيه المهني

يعمل المرشد على تزويد الطلبة بالمعلومات الحديثة عن فرص الدراسية و المهنية المتاحة لهم بشكل عام ، و تشمل المعلومات التربوية تلك المعلومات المتعلقة بفرص التدريب و التعلم المتاحة لهم ، و متطلبات الالتحاق بها و مشكلات الحياة الطلابية فيها ، أما المعلومات المهنية فتشمل بيانات تتعلق بالوظائف المختصة من حيث واجبات الملقاة على عاتقهم و ظروف العمل ، و متطلبات التعيين ، و الرواتب و الأجور و فرص التقدم فيه ، و يتم جمع المعلومات عن المهن عن طريق تحليل العمل ، و الذي يتضمن وصفا لطبيعة العمل و تحديد ظروفه و عوامل النجاح و التقدم و احتمالات الخطر و عدد ساعاته و الإجازات و المواصفات الجسمية و العقلية التي يتطلبها العمل . (نفس المرجع ، ص 39)

المحاضرة: 12

القانون الأساسي لسلك التوجيه في مؤسسات التكوين المهني :

حسب المرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 26 صفر 1430 هـ الموافق ل 22 فبراير 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين .

المادة 78 : يتضمن سلك مستشاري التوجيه أربع رتب هي :

- رتبة عامل نفساني تقني .
- رتبة مستشار التوجيه و التقييم المهني
- رتبة مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين .
- رتبة مستشار رئيسي في التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين .

المادة 79 : تحديد المهام :

- يكلف العاملون النفسانيون التقنيون على الخصوص بما يلي :
- المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشحين قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية و الذهنية .
 - مساعدة المتربصين و التلاميذ و الممتهين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين ، و اقتراح إعادة التوجيه إذا اقتضى الأمر ذلك استنادا إلى تقويم دائم لكفاءتهم .
 - المشاركة في التحقيقات و الدراسات و سبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل
 - مرافقة المتربصين و التلاميذ و الممتهين خلال طور التكوين .

المادة 80 : زيادة على المهام المسندة إلى العاملين النفسانيين التقنيين ، يكلف مستشار التوجيه و التقييم المهني في جميع أنماط التكوين على الخصوص بما يلي - تنسيق و تخطيط الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين للتكوين .

- ضمان متابعة المترشحين و التلاميذ و الممتهين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم .

- القيام بتقييم و تحليل نتائج التكوين ، و كذا عمليات الاستقصاء و سبر الآراء .

المادة 81 : زيادة على المهام المسندة إلى مستشاري التوجيه و التقييم المهني ، يكلف مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين في جميع أنماط التكوين على الخصوص بما يلي :

- تنسيق و تخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام و التوجيه المهنيين .

- القيام بمقابلات للتقييم المهني من أجل توجيه المترشحين إلى تكوين حسب قدراتهم و مؤهلاتهم الذهنية .

- مرافقة المترشحين و التلاميذ و الممتهين في نهاية التكوين حسب قدراتهم و مؤهلاتهم الذهنية .

- مرافقة المترشحين و التلاميذ و الممتهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي عن منصب الشغل .

- مساعدة المترشحين و التلاميذ و الممتهين خلال تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين و اقتراح إعادة توجيههم عن طريق تقييم دائم بقدراتهم عند الاقتضاء .

المحاضرة الثانية عشر: تابع التوجيه المهني

المادة 82 : زيادة على المهام المسندة إلى مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين ، يكلف المستشارون الرئيسيون في التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين على الخصوص بما يلي

- تنسيق أنشطة مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين .
- إعداد المخطط السنوي و المتعدد السنوات لأنشطة التوجيه و التقييم و الإدماج و المساعدة على الإدماج .
- تنسيق و تخطيط و تنشيط عمل المؤسسة في مجال الإعلام و التوجيه المهنيين .
- تنشيط و تنسيق النشاطات المتعلقة بالإعلام و التوجيه المهنيين بالتعاون مع مختلف الحركات الجمعوية .
- إعداد تحقيقات و دراسات في مجال التوجيه و المساعدة على الإدماج المهني .

شروط التوظيف و الترقية :

المادة 83 : يوظف أو يرقى بصفة مستشار في التوجيه و الإدماج المهنيين :

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع " إكلينيكي " و التوجيه المدرسي و المهني و العمل و الصناعي ، أو شهادة معترف بمعادلتها .

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه و التقييم المهنيين الذين يثبتون (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

- على سبيل الاختيار و بعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه و التقييم الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

- يخضع المترشحون المقبولون تطبيقاً للحالتين (02) و (03) أعلاه قبل ترقيتهم لمتابعة بنجاح تكويننا تحدد مدته و محتواه و كيفية تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين و التعليم المهنيين و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

المادة 84 : يوظف أو يرقى بصفة مستشار رئيسي في التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين :

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون شهادة ماجستير في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها .

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين الذين يثبتون (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

- على سبيل الاختيار و بعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين الذين يثبتون (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

أحكام انتقالية :

- **المادة 85 :** يدمج في رتبة عامل نفساني تقني ، العاملون النفسانيون التقنيون المرسمون و المتربصون .

- **المادة 86 :** يدمج في رتبة مستشار التوجيه و التقييم المهنيين ، مستشارو التوجيه و التقييم المهنيين المرسمون و المتربصون .

- **المادة 87 :** يدمج في رتبة مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين ، مستشارو التوجيه و التقييم المهنيين ، و المتربصون الذين تم توظيفهم طبقاً للتنظيم المعمول به ، و الذي حصلوا على شهادة الليسانس في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها .

- **المادة 88 :** توضع رتبة عامل نفساني تقني في طريق الزوال .

- المادة 89 : توضع رتبة مستشار التوجيه و التقييم المهنيين في طريق الزوال .
(الجريدة الرسمية العدد المؤرخة في

المحاضرة: 13

1- تعريف الإرشاد المهني:

عرف الهاشمي (2008) الإرشاد المهني على أنه العملية النفسية التي تساعد الفرد على حسن اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وعوامله الاجتماعية وما ينسجم مع جنسه. (الهاشمي، 2008 ، ص 74)

كما عرفه زهران (1998) هو مساعدة الفرد في معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة مخططة، وإعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم المهنة تعليمياً وتدريبياً، ومتابعته أثناء العمل ضماناً للنجاح والاستقرار، ولقد أصبح من بين أهداف الإرشاد المهني العمل على إكساب الفرد المرونة الكافية والخبرات اللازمة التي تجعله قادراً على مواجهة التطورات، والتغيرات المحتملة في حياته المهنية . (زهران ، 1998 ص 426)

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

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

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

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

*تحليل العمل: يهدف تحليل العمل إلى:

- وصف طبيعة العمل التي تحدد في المواصفات الجسمية والعقلية، وظروف العمل.
- الوضع الوظيفي القائم للعمل: وصف طبيعة السلوك اليومي للعامل من حيث الواجبات والحقوق.

-العوامل الخارجية لبيئة العمل: وصف مكان العمل من الداخل والخارج.

-*تقييم المسترشد: يتم تقييم المسترشد وفق الأسس التالية:

-تحديد الرغبة: تتوقف رغبة المسترشد المهنية على ما يرغب أن يصل إليه في المستقبل.
-معرفة نواحي القوة والضعف لدى المسترشد: باستخدام المقاييس والاختبارات الموضوعية تظهر نواحي القوة والضعف لديه فتساعده المعلومات التي يتحصل عليها في تحديد مهنة التي تناسبه.

-تحديد الميول: استجابة الفرد بالرضا، أو النفور نحو شيء معين، أو مهنة معينة، وهي مكتسبة وتعمل على تسيير اتجاه الفرد.

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

(أبو عيطة، 2002 ، ص 274)

ب -التربية المهنية: تعتبر التربية المهنية عملية شاملة تمتد عبر المراحل الدراسية التي يمر بها التلاميذ، وتهتم بإعدادهم للمستقبل المهني.

وقد عرّف (زهران 1998) التربية المهنية على أنها ذلك البرنامج التعليمي المهني الذي يدور حول محمّر رئيسي وهو تسيير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة، ومتطلبات المهن بأنواعها المختلفة جسميا وعقليا، وبيئة العمل جغرافيا وبشريا، والأجور، ونظام الترقّي والعمل مستقبلا، واحتمالات سوق العمل والقوى العاملة والعرض والطلب.

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

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

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

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

ويمكن إجمال خدمات الإرشاد المهني في الشكل الموالي:



الشروط الواجب توفرها في المرشد المهني:

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

- أ - مجال الإرشاد العام:** المعرفة الوافية بنظريات الإرشاد وأساليبه، والقدرة على بناء علاقات مهنية مع المسترشدين، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات المهنية الصائبة.
- ب - مجال المعلومات:** وجود معلومات شاملة حول التعليم، والتدريب و سوق العمل والمصادر المهنية، وأنماط التعليم المهني، والمسارات المهنية.
- ج - التقييم الفردي والجماعي:** القدرة على استخدام أساليب القياس المختلفة (الاستعداد، التحصيل، الميول... الخ) وتقييم الأداء، وتفسير البيانات وتوضيحها للأفراد والجماعات، والمؤسسات .
- د - الإدارة :** معرفة إدارة البرامج، وأساليب تقييم الحاجات، والقدرة على إعداد الميزانية اللازمة للبرامج، وإدارة الوقت وتنظيمه، والقدرة على كتابة التقارير حول النشاطات المهنية.
- هـ - التنفيذ:** القدرة على إيجاد برامج إرشادية في مختلف مجالات النمو المهني، والقدرة على تنفيذ برامج النمو المهني الفردية والجماعية، وبذل الجهود لتأييد نشاطات وخدمات النمو المهني.
- و - الاستشارة:** معرفة استراتيجيات الاستشارة ونماذجها، والقدرة على تقديم تكلفة نشاطات الإرشاد والنمو المهني.

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

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

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

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

د- **المتابعة والتقييم:** حيث يقوم المرشد تزويد المسترشد بالمعلومات التي يحتاجها، ضمن استمرارية الدافع وذلك بتوفير الدعم والمساندة والتشجيع، والتحقق من سير المسترشد نحو تحقيق الأهداف ومساعدة المسترشد في حال ما يعترضه من صعوبات أو مشكلات كما قدمت موزة عبد الله المالكي (2005) مواصفات للمرشد الفعال تتمثل فيما يلي :

- الاستعداد الاجتماعي ، بمعنى امتلاك المرشد القدرة على التفاعل مع الآخرين و يتجلى ذلك في كفاءته التفاعلية بينه و بين المسترشد ، اتخاذ مبدأ الفردية في التعامل مع المسترشد بمعنى أن كل مسترشد هو إنسان له خصوصياته يختلف عن الآخرين و بالتالي وجب التعامل معه بطريقة تختلف عن الآخرين ، كما ينبغي توفر عامل التقبل (تقبل المرشد للمسترشد و المسترشد للمرشد) ، و كذلك مهارة البصيرة الاجتماعية أو ما يسمى في علم النفس الذكاء الاجتماعي بمعنى قدرة المرشد على التعرف على الخصائص الإنسانية وإدراكها و فهمها و كيفية التعامل معها بمهارة و كفاءة .
- الممارسة الإرشادية وفق نظرية معينة ، و هذا يعني أن المرشد يختار من بين النظريات المطروحة في الحقل التربوي نظرية أو مجموعة من النظريات ليستخدمها في علاج الحالات التي يشرف عليها أو تقديم برامج إرشادية في إطارها .

- مهارات الاتصال ، تعتبر العملية الاتصالية هي أساس نجاح العملية الإرشادية ، لذا على المرشد أن يكون مدركا لطريقة تواصله مع المسترشد ، و عموما مهارات الاتصال تنقسم إلى ثلاث مهارات هي ، مهارات الإنصات ، مهارات التحدث ، مهارات التعبير المكتوب أو ما يسمى مهارة تثبيت المعطيات .
 - مهارة القيادة و الإدارة ، و تتمثل في قدرة المرشد في التحكم في العلاقات الإنسانية بينه و بين المسترشدين ، كما ينبغي أن تكون لديه القدرة على إدارة الجلسات الإرشادية ، من حيث ضبط مواعيدها و ديمومتها و كيفية الدخول و الخروج منها .
- (موزة ، عبد الله المالكي 2005 ص 56 -62)

مشكلات وصعوبات الإرشاد المهني :

يواجه المختصون في الإرشاد المهني أثناء تأدية مهامهم صعوبات و مشاكل تكاد أن تكون معرقة تمنعهم من تنفيذ برامجهم ، و في هذا الشأن لخص الدايري (2005) مجموعة من المشاكل نوردتها على النحو الآتي :

أ / مشكلات تربوية : تتعلق بنوع الدراسة و الالتحاق بها ، و تتمثل في مشكلات النقص في المعلومات الخاصة بأنواع الدراسة ، و مشكلات الاستعداد و الميول و الخصائص ، و كذا مشكلات التوافق الدراسي .

ب / المشكلات المهنية : تبدأ هذه المشكلات باختيار نوع الدراسة التي يتبعها الفرد ، و التي ترتبط بالتوافق المهني و النجاح في العمل ، و تتمثل المشكلات في :

- مشكلات اختيار نوع العمل و الإعداد له ، و الالتحاق به ، و التي تعود أسبابها في نقص المعلومات الحديثة و الكافية حول المهن ، و طبيعة التخصص ، تأثير البيئة الاجتماعية و الثقافية المحيطة بالفرد ، صعوبة الاختيار المهني ، سوء التوافق المهني و تأثير البطالة .

- مشكلات التوافق مع البيئة المهنية ، و المرتبطة بظروف العمل ، المشكلات المتعلقة بالعمل ، و الانتقال إلى مهن أو أعمال أخرى / مشكلات مالية و صحية و تأثيرها على توافق الفرد مع عمله ، مشكلات متعلقة بالتقاعد عن العمل ، و الإحالة على المعاش .
(الداھري ، 2005 ص 86)

المراجع

قائمة المراجع :

الكتب :

- أبو عطية ، سهام محمد (2002)، مبادئ الإرشاد النفسي ، ط2 ، دار الفكر ، الأردن .
- أبو سل ، محمد عبد الكريم (1995) ، مدخل إلى التربية المهنية ، دار الفكر للطباعة النشر و التوزيع ، ط1 - الأردن .
- أحمد، ماهر(2003) ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، مصر ،
- أحمد السيد محمود فرج (2001)،تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة حلوان مصر .
- بوفلجة ، غياث (2006)، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ،دار الغرب للنشر و التوزيع - الجزائر.
- تيلوين ، حبيب (2002) ، التكوين في التربية ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، الجزائر .
- جودت عزت عبد الهادي ، و سعيد حسني العزة (2014)التوجيه المهني و نظريته ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ط2 ، عمان الأردن
- الجميلي، خيرى خليل (1998)، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية لبناء المجتمع ، دار الكتاب الحديث ، ط1 .
- الحريري ، رافدة و الإمامي ، سمير (2011) ، الإرشاد التربوي و النفسي في المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان الأردن .
- حمدي، ياسين وآخرون (1999) ،علم النفس الصناعي و التنظيمي ، بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، ط1 - الجزائر

- الحيلة ، محمد محمود (1998)، التربية المهنية و أساليب تدريسها ، دار المسيرة ، عمان الأردن .
- الحبشي ، محمد حسن (1998)، الكفايات المهنية الأساسية اللازمة لخريجي التعليم الفني في نظام السنوات الخمس (زراعي ، صناعي ، تجاري) ، دراسة ميدانية ، المركز القومي للبحوث التربوية و التنمية ، القاهرة - مصر .
- الخطيب ، صالح أحمد (2007) ، الإرشاد النفسي في المدرسة ، أسسه و نظرياته ، و تطبيقاته ، ط2 ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، إ.ع . م
- دويدار ، عبد الفتاح محمد (2000)، أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية - مصر
- الداهري ، صالح حسن (2005) ، سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ، ط1 ، دار وائل ، عمان ، الأردن .
- رأفت السيد عبد الفتاح (2001) ، سيكولوجية التدريب و تنمية الموارد البشرية ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- راشد ،أحمد عادل (1981)، مذكرات في إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية ، بيروت
- زهران ، حامد عبد السلام (1998) ، التوجيه و الإرشاد النفسي ، ط1 ، عالم الكتب ، القاهرة .
- السلمي ،علي ،(1997)، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للنشر ، القاهرة ،
- عاشور، أحمد صقر (1979)، إدارة القوي العاملة ، الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية ، ط2 ،بيروت لبنان .
- العيسوي ، عبد الرحمن محمد (1997)، دراسات في علم النفس المهني و الصناعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية -مصر .

- غالب ، حنا (1963) التربية المتجددة و أركانها ، دار العلم للملايين ، بيروت ، لبنان .
- غربي ، صباح (2020) ، التكوين المهني ، دار المجدد للطباعة و النشر و التوزيع ، سطيف - الجزائر .
- القاسم ، بديع محمد مبارك (2001)، علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
- القراني ، رمضان محمد (1997) ، العلوم السلوكية في مجال الإدارة و الإنتاج ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، ط1
- محمد السيد عبد الرحمن (2001) ، نظريات النمو ، مكتبة زهراء الشرق ، ط1 ، القاهرة ،
- موزة ، عبد الله المالكي (2005) مهارات الإرشاد النفسي و تطبيقاته ، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و التراث ، ط1 الدوحة ، قطر ص 56 -62

المجلات :

- ابراهيمي عبد الله ، حميدة مختار ، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 07، 2005 ، . جامعة محمد خيضر ، بسكرة .
- أرزقي ، عبد النور (1997) ، محددات الرضا المهني و معنى العمل عند العمال الجزائريين ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم ، جامعة الجزائر .
- سلاطنية ، بلقاسم (1998)، سوسيوولوجيا التكوين المهني ، و سياسة التكوين في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة العدد العاشر (10)

- زعبيط ، مريم (2014)، مبادئ إعداد و تقييم عملية التكوين المهني في الجزائر ، مقال منشور في مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة قسنطينة 1 ، العدد 42 ، مجلد ب، الصفحة من 323- 342 .
- نوبيات ، قدور (2018) ، الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية - نظرة من خلال القانون الخاص بعمال التكوين المهني ، مقال منشور بمجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 33 ، مارس ، الصفحة من 555 - 562
- **النصوص التشريعية :**
- الجريدة الرسمية ، (2009) العدد 13 ، القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين .