



جامعة الجيلالي بونعاما - خميس مليانة -

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية



الإرشاد والتوجيه المهني ودورها في اختيار المسارات الوظيفية

لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوية

دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ الصف الثاني لمرحلة التعليم الثانوية

- ثانوية العربي بن مهيدي (جليدة) -

مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

د. رابح هوادف

إعداد الطالبتين:

- بن عيني إكرام

- لعريبي آية

السنة الجامعية: 2023-2024



قال تعالى: وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا [طه: 114]

قال تعالى: قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنََّّمَا

يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ [الزمر: 9]

شكرو تقدير

قال الله تعالى "لئن شكرتم لأزيدنكم" سورة إبراهيم الآية 07.

الشكر لله و الحمد لله الذي أمدنا القوة و الصبر و العافية و يسر الصعاب أمامنا حتى

تكمننا من إتمام عملنا البسيط هذا .

الشكر إلى الوالدين الكريمين على كل ما بذلوه من جهد لوصولنا إلى هذا المستوى .

نتقدم بجزيل الشكر و الامتنان إلى الأستاذ الدكتور* رابح هوادف* الذي أجاد لنا بإرشاداته و

قدما لنا من نصائح و توجيهات قيمة من خلال إنجاز هذه الدراسة و على كل من كانوا سبب

في وصولنا إلى هذا المستوى أولا و هذا الإنجاز ثانيا .

كما نشكر "عبد القادر بن سلطان" الذي ساعدنا في كتابة هذه المذكرة و تعديلها .

كما نتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا من بعيد أو من قريب و لو بابتسامة أو كلمة طيبة .

و في الختام أسأل الله القدير أن يجعل هذا العمل خالها لوجهك الكريم و آخر دعوانا أن

الحمد لله ربّي العالمين .

إهداء

لم تكن الرحلة قصيرة و لا الطريق محفوفاً بالتسهيلات لكنني فعلتها و نلتها.

فالحمد لله حبا و شكرا و امتنانا على البدء و الختام .

أهدي بكل حب بحث تخرجي

إلى نفسي القوية التي تحملت كل العثرات و أكملت رغم الصعوبات .

إلى من دعمني بلا حدود و أعطاني بدون مقابل " أبي العزيز "

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها ، إلى القلب الحنون و الشمعة المضيئة

في حياتي "أمي العزیزة"

إلى من قال الله فيهم "سنشد عضدك بأخيك "

أخواتي أدامهم الله ضلعا ثابتا لي ... إلى أزواجهم و أبناءهم .

إهداء خاص إلى صغييري "حسام"

إلى كل عائلتي .

إلى من قاسمتني هذا العمل المتواضع صديقتي "إكرام"

آية

إهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق محفوفًا بالتسهيلات لكنني فعلتها، فالحمد لله الذي

يسر البدايات وبلغنا النهايات

أهدي هذا النجاح لنفسي الطموحة أولاً ابتدت بطموح وانتهت بنجاح.

إلى ثمرة جهدي ومنبع العطاء وأغلى ما أملك في هذه الحياة، "إلى أُمِّي الغالية".

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم "إلى أباي".

إلى روح جدتي الغالية ميرارحمة الله

إلى من ساعدوني بكل حب وقت ضعفي وأزاحوا عن طريقي كل المتاعب

ممهدين لي الطريق زارعين الثقة والإصرار بداخلي "إلى إخوتي وأخواتي".

إلى الذين غمروني بالحب وأمدوني دائماً بالقوة وكانوا موضع الاتكاء في كل

عثراتي والذين من خلالهم عرفت طعم الحياة، "إلى صديقاتي وئام خولة وآية".

إكرام

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الإرشاد والتوجيه المهني ودوره في اختيار المسارات الوظيفية، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي، ومن أجل ذلك تم تطبيق استبيان الوعي المهني على عينة مكونة من 93 تلميذ وتلميذة من الصف الثاني من مرحلة التعليم الثانوي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم إجراء هذه الدراسة في ثانوية العربي بن مهيدي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن للإرشاد والتوجيه المهني دور في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ مرحلة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ أنفسهم بدرجة مرتفعة. كذلك تبين أن تلاميذ السنة ثانية ثانوي لديهم مستوى وعي مهني مرتفع. وأيضاً توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية لدى تلاميذ السنة ثانية ثانوي تعود لاختلاف الجنس. كما لا توجد فروق في درجة التعرف على المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة ثانية ثانوي تعود لاختلاف شعبة الطالب.

الكلمات المفتاحية : الإرشاد و التوجه المهني _ المسارات الوظيفية _ تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي.

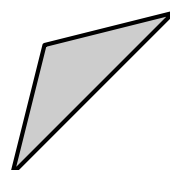
:Summary of the study

The current study aimed to identify career counselling and guidance and its role in choosing a career path, using the descriptive method, and for this purpose, the career awareness questionnaire was applied to a sample of 93 male and female students from the second grade of the secondary education stage, and the sample was selected by the purposive method, as this study was conducted at Al-Arbi Ben Mehidi High School, and the results of the study found that counselling and guidance contribute to choosing career paths for secondary education students from the point of view of the students themselves to a high degree. It was also found that secondary school students have a high level of career awareness. The study also found that there are no statistically significant differences in the degree of recognition of career paths among secondary school students. Also, there are no differences in the degree of recognition of career paths of secondary school students due to the difference in the student's division.

Keywords: Career counselling and guidance _ Career paths _ Secondary school students.

فهرس المحتويات

و الجدول



فهرس المحتويات

/	○ شكر و تقدير
/	○ إهداء
/	○ ملخص
/	○ فهرس
أ	○ مقدمة
الفصل الأول: الفصل التمهيدي	
04	○ إشكالية .
05	○ الفرضيات .
05	○ أهمية الدراسة .
05	○ أهداف الدراسة .
06	○ مفاهيم الدراسة .
06	○ حدود الدراسة .
الفصل الثاني: الإرشاد و التوجيه المهني	
09	○ تمهيد
10	○ الإرشاد المهني :
10	● تعريف الإرشاد المهني.
11	● الحاجة إلى الإرشاد المهني.
12	● خدمات الإرشاد المهني.
13	● أسس الإرشاد المهني.
14	● أهداف الإرشاد المهني
15	● نظريات الإرشاد المهني.
19	○ التوجيه المهني:
19	● تعريف التوجيه المهني.
20	● وسائل و تقنيات التوجيه المهني.
24	● خطوات التوجيه المهني .
24	● أساليب التوجيه المهني.
26	● أهداف التوجيه المهني
26	● فوائد التوجيه المهني السليم
28	● خلاصة .

فهرس المحتويات

الفصل الثالث: المسارات الوظيفية	
31	○ تمهيد .
32	○ تعريف المسار الوظيفي .
32	○ : خصائص المسارات الوظيفية .
33	○ : أنواع المسارات الوظيفية .
34	○ : مراحل و خطوات المسارات الوظيفي الفردي .
35	○ : أساليب تخطيط المسارات الوظيفية .
36	○ : أهمية المسارات الوظيفية .
36	○ : أهداف تخطيط المسار الوظيفي .
37	○ فلسفة المسارات التخصصية.
39	○ المشكلات التي قد تواجهها في المسارات الوظيفية .
40	○ خلاصة .
42	○ دراسات سابقة
43	○ التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية	
51	○ تمهيد
25	○ دراسة الإستطلاعية
52	○ منهج الدراسة.
52	○ مجتمع الدراسة.
52	○ عينة الدراسة.
56	○ الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة.
58	○ أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة .
الفصل الخامس: نتائج الدراسة و مناقشتها	
60	○ عرض نتائج الدراسة حسب تساؤلات
65	○ مناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة
69	○ الإستنتاج العام
74	● الخاتمة
76	● توصيات
78	● قائمة المراجع و المصادر

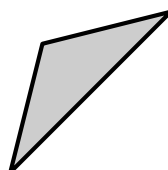
فهرس المحتويات

81	• الملاحق
----	-----------

فهرس الجدول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	53
02	توزيع أفراد العينة حسب التخصص.	54
03	توزيع الدرجات على بدائل الإجابة في مقياس الوعي المهني.	56
04	توزيع البنود على أبعاد المقياس.	56
05	قيم معامل الارتباط بين كل من درجات الأفراد على أبعاد المقياس فيما بينها وبين درجاتهم الكلية على المقياس	57
06	دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين الطرفيتين على المقياس	58
07	معامل ثبات ألفا لكرونباخ للمقياس	58
08	دلالة الفرق بين المتوسط الفرصي والمتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في الوعي المهني	60
09	دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في التعرف على المسارات الوظيفية	61
10	قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على دور الإرشاد والتوجيه في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي	62
11	دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في التعرف على المسارات الوظيفية	63
12	دلالة الفرق بين متوسطي درجات تلاميذ التخصص العلمي ودرجات تلاميذ التخصص الأدبي في المسارات الوظيفية	64

حقائق



مقدمة:

اهتمت الجزائر منذ الاستقلال بتطوير المؤسسات التربوية كونها مؤسسة اجتماعية تعمل على نقل مختلف المعارف والمعلومات إلى المتعلمين من خلال وضع العديد من الخطط والإصلاحات التربوية بهدف تنمية قطاع التربية والتعليم ، و الذي يتطلب حدوثه جملة من التغيرات في وسائل و أساليب و أدوات العمل و الإنتاج ، بما في ذلك تطوير عملية الإرشاد و التوجيه المهني الذي يعتبر من أهم الخدمات التي أخذت المدرسة الحديثة على عاتقها القيام بها .

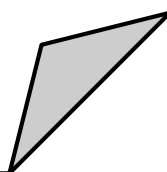
إذ يعد هذا الأخير وسيلة أساسية تساعد التلميذ في التعرف على ذاته و فهمها و تمكنه من اكتشاف قدراته و التعبير عن إرادته بكل حرية و تحديد مساره المستقبلي و القرارات المتعلقة به بكل حرية و موضوعية كونه في مرحلة حساسة لا يعرف فيها ما يريد و ما يختاروا هذا من أجل تحقيق كل من التوافق النفسي و الاجتماعي الذي ينتج عن الرضى الوظيفي . فالتغيرات المستمرة في عالم المهن تولد عقبات أمام الشباب فيما يتعلق بالاختيار المهني الصحيح ، لذا فإن هذا الأخير يتطلب تحليلا مستمرا لفرصة العمل المستقبلية و اختيارا دقيقا للمجال المهني لضمان مستقبل زاهر.

تحاول الدراسة الحالية معرفة ما إذا كان للإرشاد و التوجيه دور في اختيار المسار الوظيفي الأسبوعي من خلال التعرف على مستوى الوعي المهني لدى تلاميذ الصف الثاني من مرحلة التعليم الثانوي الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-17 سنة ، و من أجل ذلك صممت الدراسة وفق خطة احتوت على خمسة فصول و قسمت إلى جانبين : الجانب النظري و الجانب التمهيدي ، إذ يتضمن الجانب النظري ثلاثة فصول ، بحيث ضم الفصل الأول الإطار العام للدراسة و الذي احتوى على مشكلة الدراسة ثم تساؤل و فرضيات الدراسة ، بالإضافة إلى أهمية و أهداف الدراسة و كذلك المفاهيم المتعلقة بالدراسة و حدودها المكانية و الزمانية . أما الفصل الثاني تناولنا فيه الإرشاد و التوجيه المهني تم تقسيمه إلى جزئين الجزء الأول ضم الإرشاد المهني إذ قدمنا تعريفات عن الإرشاد المهني و الحاجة إليه بالإضافة إلى مختلف خدماته و أسسه و أهدافه و كذلك نظرياته ، أما الجزء الثاني ضم التوجيه المهني و تطرقنا فيه إلى أهم تعريفاته و وسائله و تقنياته بالإضافة إلى خطواته و أساليبه و أهم أهدافه و فوائده . أما بالنسبة للفصل الثالث فتطرقنا إلى المسارات الوظيفية مقدمين تعريفا عنها ، و بينا خصائصها و أنواعها و كذلك قدمنا مراحل و خطوات هذه المسارات الوظيفية و بينا أيضا أهمية و أساليب المسارات الوظيفية دون أن ننسى أهداف تخطيط هذه المسارات الوظيفية ، حيث قمنا بتوظيف العديد من الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع دراستنا و قمنا بالتعقيب عليها هذا بالنسبة للجانب النظري .

أما بالنسبة للجانب التطبيقي تضمن الفصل الرابع الخاص بالإطار المنهجي للدراسة الذي يحتوي على منهج و مجتمع و عينة الدراسة و كذلك أدواتها بالإضافة إلى الخصائص السيكمومترية و أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة ، أما الفصل الخامس فخصصنا لعرض و تحليل و مناقشة النتائج المتوصل إليها و ختمناها بخاتمة عامة عن موضوع الدراسة.

الفصل الأول

مدخل الدراسة



- I. إشكالية الدراسة.
- II. فرضيات الدراسة.
- III. أهمية الدراسة.
- IV. أهداف الدراسة.
- V. مفاهيم الدراسة.
- VI. حدود الدراسة.

الإشكالية :

لقد أصبح الإنسان في هذا العصر في حاجة ماسة إلى التوجيه والإرشاد ، أيا كان عمره و موقعه بحكم التغيرات المتسارعة في مختلف المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و المهنية و التقنية ،بالإضافة إلى مراحل العمر الانتقالية والتغيرات الأسرية وتعدد مصادر المعرفة والتخصصات العلمية وتطور التعليم ومناهجه و طرقه و حتى أساليبه وتزايد عدد التلاميذ بكميات هائلة في المدارس و ظهور مهن جديدة ما صاحب ذلك من تغيرات أدى إلى حاجة الإرشاد و التوجيه المهني فالتطور التكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم سببا أساسيا في العمل على استثمار طبقات الفر وإمكانياته ، إلا أن الفرد أصبح غير قادر على اختيار المسار المهني الملائم له ، و أصبح يعمل في مهنة ليس لها صلة بميوله و قدراته و رغباته و استعداداته و هذا ما يؤدي به إلى سوء التوافق المهني و عدم الرضا و كذا عدم المكيف وبالتالي ضعف الإنتاجية .

إذ ينبغي توفير خدمات الإرشاد والتوجيه المهني لتلاميذ السنة الثانية ثانوي و ذلك لتوفير معلومات حول مختلف المسارات الوظيفية المتاحة و متطلباتها و فرص العمل في كل مجال و مساعدتهم على تحسين فهمهم لاحتياجات سوق العمل ، وهذا الأخير له دور مهم في مساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات مدروسة و مناسبة بشأن مساراتهم الوظيفية .

وعلاوة على ذلك يمكن أن يساعد الإرشاد و التوجيه المهني في تطوير خطة شخصية للتدريب و التطوير لتحقيق الأهداف المهنية .

وهذا ما تؤكدته دراسة سمية فرثي وكذلك بعض النظريات (نظرية أن رو ، نظرية جينز نيرغ ، نظرية الأنماط المهنية ...).

وقد بين (زونكر 2004) أن لابد من وجود الإرشاد و التوجيه المهني في جميع المراحل التعليمية فكل مرحلة من مراحل التعليم تحتاج إلى هذا الإرشاد و طرقه التي تختلف باختلاف الأهداف التربوية ، و باعتبار مرحلة التعليم الثانوي من بين هذه المراحل التي تطلب اهتماما كبيرا فالتوجيه و الإرشاد المهني يكون مفيدة بالنسبة للتلاميذ في اختياراتهم لفروع التخصص في مرحلة التعليم الثانوي قبل اختيارهم للجامعات و المعاهد العليا (المشعان، 1993).

إذ باتت الحاجة ملحة و ضرورية لبرنامج الإرشاد و التوجيه المهني لتحقيق مبدأ الكفاية الإنتاجية و وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و تحقيق أقصى درجات الإنتاجية على المستوى الفردي و القومي .

و اعتبار من هذا المنطلق فإن أسئلة الدراسة كانت كالآتي:

- ما مستوى الوعي المهني لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي ؟
- ما دور الإرشاد و التوجيه المهني في اختبار المسارات الوظيفية لمرحلة التعليم الثانوي ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرف على المسارات الوظيفية تعود لاختلاف الجنس (إناث، ذكور)؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرف على المسارات الوظيفية تعود لاختلاف تخصص الطالب (آداب و فلسفة ، علوم تجريبية)؟

I. الفرضيات :

- للإرشاد والتوجيه المهني دور في التعرف على المسارات الوظيفية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية يعود لاختلاف جنس الطالب (ذكور ، إناث).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية يعود لاختلاف تخصص الطالب (آداب و فلسفة ، علوم تجريبية).

II. أهمية الدراسة :

❖ الأهمية النظرية :

- ✓ تقديم إضافة علمية للموضوع وتنويه مختلف الباحثين الراغبين في الاطلاع على هذه الدراسة واثراء المكتبات بمحتويات معلوماتية ومرجع علمي للطلبة.
- ✓ نبين للمتطلع على دراستنا انه و بدون خدمات الارشاد و التوجيه المهني لا يمكن للتلميذ معرفة ما يناسبه من وظائف حسب ميوله و قدراته و رغباته من شأنه أن يؤدي إلى عدم التوافق في المهنة .
- ❖ الأهمية التطبيقية:

- ✓ التعرف بمقياس الوعي المهني بحيث تتوفر على خصائص سيكومترية تساعد الباحث على إجراء دراسة متشابهة .
- ✓ تساهم نتائج الدراسة الراهنة في بناء برامج إرشادية للرفع من مستوى الوعي المهني لدى تلاميذ الصف الثاني من مرحلة التعليم الثانوي.

III. أهداف الدراسة :

- ☞ التعرف على مستوى الوعي المهني لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي
- ☞ التعرف على دور الارشاد و التوجيه المهني في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ مرحلة التعليم الثانوي .
- ☞ التعرف على طبيعة الفروق في ادراك المسارات الوظيفية وفقا للجنس (ذكور، اناث)
- ☞ التعرف على طبيعة الفروق في ادراك المسارات الوظيفية وفقا لتخصص الطالب (آداب و فلسفة، علوم تجريبية).

IV. مفاهيم الدراسة :

01. التوجيه المهني :

أ. **التعريف الاصطلاحي:** يقصد بالتوجيه المهني المساعدة الفردية أو الجماعية التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي و المهني للفرد الذي يحتاج لها ، حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطن منتج و ناجح و قادرا على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية و المهنية و غيرها بحيث يشعر بالسعادة و الرضا ، و التوجيه المهني هو تقديم المعلومات و الخبرة و النصيحة التي تتعلق باختيار المهنة و الإعداد لها و الالتحاق بها أو التقدم فيها. (عبد الهادي، 2014، ص19).

ب. **التعريف الإجرائي:** هو عملية تقديم المساعدة للفرد من أجل اختيار المهنة التي تناسب قدراته و استعداداته و قدراته و ميوله على نحو يكفل له النجاح في مهمته و تحقيق الرضا الوظيفي و تحقيق المنفعة لذاته و المجتمع في آن واحد.

02. الإرشاد المهني:

أ. **التعريف الاصطلاحي:** يشعر مفهوم الإرشاد المهني إلى تقديم المساعدة للفرد من خلال العلاقة الإرشادية بين المرشد المهني أو المعلم أو كلاهما معا بين المتعلم ، بهدف توفير النمو المهني و مساعدة الفرد على تكوين صورة لذاته المهنية من حيث تنمية وعيه لذاته و بإمكاناته و اهتماماته و بالبيئة المهنية و سوق العمل و متطلباته من الكفايات و المهارات. (ابوزعين، 2010، ص10).

ب. **التعريف الإجرائي :** هو عملية تفاعلية بين شخصين أحدهما المرشد و الآخر المسترشد يقوم فيها المرشد بتقديم مجموعة من الخدمات الإرشادية التي تخص المجال المهني للفرد بطريقة تمكنه من فهم نفسه و شخصيته ، و تعرفه بالقدرات التي يملكها بالإضافة إلى إلقاء الضوء على اهتمامه مما يمكنه من اتخاذ قرار بدخول مسار مهني معين .

٧. المسارات الوظيفية:

01. **التعريف الاصطلاحي:** تعرف المسارات الوظيفية بأنها المسلك الذي يوضح مجموعة من المناصب المتتالية التي يشغلها الفرد خلال عمره الوظيفي و ذلك إما عموديا من خلال الترقية أو أفقيا من خلال النقل الوظيفي (سيد، 2021 ص6).

02. **التعريف الإجرائي:** يمكن تعريف المسارات الوظيفية بأنها سلسلة من الوظائف المترابطة التي يمكن شخص ما شغلها خلال حياته المهنية .

03. **تلاميذ السنة الثانية ثانوي :** ندير هنا إلى كل تلميذ يدرس في الصف الثاني من مرحلة التعليم الثانوي تحديدا تخصص (آداب و فلسفة / علوم تجريبية) .

٧. حدود الدراسة :

01. **الحدود المكانية :** طبقت هذه الدراسة في ثانوية العربي بن مهيدي ب بلدية جليدة ولاية عين الدفلى.

02. **الحدود الزمانية :** تم تطبيق هذه الدراسة في بداية الفصل الثاني من السنة الدراسية (2023_2024).

03. الحدود البشرية : بلغ حجم عينة الدراسة (93) تلميذ و تلميذة من كلا التخصصين (آداب و فلسفة /علوم تجريبية) .

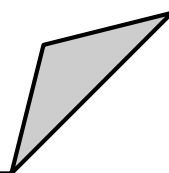
الإطار النظري

والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإرشاد و التوجيه

المهني



I. تمهيد .

II. الإرشاد المهني :

1. تعريف الإرشاد المهني.
2. الحاجة إلى الإرشاد المهني.
3. خدمات الإرشاد المهني.
4. أسس الإرشاد المهني.
5. أهداف الإرشاد المهني
6. نظريات الإرشاد المهني.

III. التوجيه المهني :

1. تعريف التوجيه المهني.
2. وسائل وتقنيات التوجيه المهني.
3. خطوات التوجيه المهني .
4. أساليب التوجيه المهني.
5. أهداف التوجيه المهني.
6. فوائد التوجيه المهني السليم.

IV. خلاصة .

١. تمهيد:

يعد الإرشاد والتوجيه المهني من أهم الموضوعات التي يسعى الباحثين إلى التعرف عليها و تطويرها بإعتبارها عملية أساسية للمتعلمين ، إذ يهدف إلى تزويدهم بالمعارف والمهارات التي تؤهلهم لإتخاذ القرارات المهنية، وبالتالي إختيار التخصصات التي تناسب ميولهم .

و إهمال هذا الجانب ينتج عنه أخطاء كثيرة تمس مستقبل المتعلمين لذلك تعتبر عملية الارشاد و التوجيه المهني من أهم الخدمات التي أخذت المدرسة على عاتقها القيام بها من أجل إيجاد التوافق النفسي و الإجتماعي الذي ينتج عن الرضا الوظيفي.

II. الإرشاد المهني :

1. تعريف الإرشاد المهني:

- ❖ عملية مساعدة الفرد في فهم نفسه وقدراته وميوله هو تزويده بالمعلومات حول الدراسات المهنية، أو حول المهن المتوافرة في بيئته، وشروط الدخول فيها والإعدادي لها والترقي فيها من أجل تمكينه من اتخاذ قراره في اختيار الدراسة المهنية أو المهنة بنفسه. ومساعدته في مواجهة المشكلات التي تعترضه أثناء تأهيله أو عمله مما يؤدي إلى تكيفه وتحقيق الرضا المهني والشخصي ليحقق السعادة والمنفعة له ولعائلته. (حمود، 2011، ص.37).
- ❖ هو يعرف زهران الإرشاد المهني بأنه عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه، وظروفه الاجتماعية وجنسي، والإعداد والتأهيل لها والدخول في العمل، التقدم والترقي فيه، وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني. (زهران ، 1986 ، ص.383).
- ❖ •ويذكر الأحمد بأن الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد لأخذ قرار بعد الكشف عن إمكاناته ومده بمعطيات أعني المهنة أو الحرفة التي يقع عليها الاختيار، وهو عملية منطوقها واقع سوق الشغل لتحديد المواقع الشاغرة فيه. (الأحمد، 2000، ص.2).
- ❖ •يشير مفهوم الإرشاد المهني إلى عملية تقديم المساعدة للفرد من خلال العلاقة الإرشادية بين المرشد المهني أو المعلم أو كليهما معنى وبين المتعلم، بهدف تحقيق النمو المهني ومساعدة الفرد على تكوين صورة لذاته المهنية من حيث تنمية وعيه بذاته وبإمكاناته واهتماماته، وبالبيئة المهنية وسوق العمل ومتطلباته من الكفايات والمهارات و كذلك مساعدته على حسن الاختيار المهني الذي يستند على أساس الموازنة بين صورة الذات المهنية ومتطلبات العامل وذلك تحقيقا للتكيف المهني والنمو المهني، وترتبط عملية الإرشاد المهني ارتباطا وثيقا بالتربية المهنية، فكثيرا ما يستخدم مصطلح الصربية بديلا للإرشاد المهني. (أبوزعيع، 2010، ص.11)
- ❖ وحسب جامع الكتب الإسلامية فإن الإرشاد المهني هو عملية مساعدة الفرد في اختيار مهنته، بي ما يتلاءم مع استعداداته، وقدراته و ميوله، ومطامحه، وظروفه الاجتماعية، وجنسه، والإعداد والتأهيل لها، ودخول في العمل والتقدم والترقي فيه، وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني، وهذا التعريف يؤكد أن الإرشاد المهني يعمل على مساعدة الفرد أن يقرر مصيره المهني بنفسه، ولا يقرره أو يحدده له أحد غيره.(عبد السلام، ص.426) .
- ❖ وفي الأخير يمكن القول أن الإرشاد المهني هو مجموعة المساعدات والنصائح المختلفة التي تختص بالمجال المهني للفرد، ويتم هذا الإرشاد المهني من خلال تقديم المساعدة الفردية والجماعية من قبل المرشد المهني للأفراد الذين يحتاجونها، ويكون لديهم مشكلة في حياتهم المهنية و صعوبة في الاختيار المهني وكذا صعوبة في التكيف مع العمل وغيرها. كما أنه علم ومنهجية يتم تشكيلها وتطبيقها مع الأفراد لإكسابهم المهارات اللازمة للوظيفة وإدارة الحياة المهنية.

2. الحاجة إلى الإرشاد المهني :

إن الكثير من تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لا يعرفون الكثير عن المهن أو التخصصات والموضوعات الدراسية، ولا حتى، مجالات العمل في المجتمع. الأمر الذي أحدث فشلاً للعديد من التلاميذ في عملية الاختيار المناسب للتخصص الدراسي وذلك نسيجة لجهلهم بإمكاناتهم وأدواتهم طلبات التخصص والمعلومات المهنية المرتبطة به، أو بسبب رفقاء السوء أو حتى فرض الأولياء للمهن على الأبناء، وفيما يلي أهم دواعي الاهتمام بالإرشاد المهني:

❖ عدم اختيار الشخص المناسب للمكان المناسب:

إن عدم الاهتمام باختيار الإنسان المناسب للعمل يؤدي إلى العديد من الخسائر التي تلحق بكون من العاملين نفسه ورب العمل، أو المؤسسة على حد سواء. وكثيراً ما يحدث اختيار المهن بطريقة عشوائية أو عن جهل الشخص لإمكاناته وقدراته ومتطلبات المهن المختلفة.

❖ مشكلة النقص في المعلومات المهنية:

تعتني في المهن فيما بينها من ناحية الاستعدادات والقدرات اللازمة، لذلك لا بد من تزويد الفرد بمختلف المعلومات اللازمة للمهنة.

❖ مشكلات الإعداد والتأهيل المهني:

فلا بد على الموجه المهني أن يبين للفرد مراكز التدريب المهني التي تساعد على اكتشاف العادات السلوكية اللازمة للعمل وإكسابه المرونة الكافية والخبرات التي تجعل الفرد يواجه مختلف التطورات والتغيرات المحتملة نتيجة التطور السريع.

❖ المشكلات المتعلقة بسوء التكيف:

وهي مشكلة مهنية تشير إلى عدم التوافق مع ظروف العمل وزملاء العمل، أو عدم الرضا عن الدخل من العمل، ونجد أيضاً عدم الاستقرار المهني، لذا يتطلب متابعة الفرد بعد التحاقه بالعمل للتأكد من ماذا تكيفه وقد تمتد الخدمات إلى خارج حدود العمل.

❖ المشكلات الصحية:

تتضمن الأمراض المهنية وهي أمراض يصاب بها العامل مثل اضطراب الدورة الدموية وهبوط القلب، وتحدث نتيجة نتيجة لظروف صناعية مهنية وليس نتيجة الطبيعة. فهي ناتجة من تأثيرات الظروف المهنية المتواجدة في بيئة العمل. وبما أن السبب الحقيقي لذلك هو جو العمل فإنه بالإمكان منع حدوثها من خلال توفير بيئة عمل آمنة. فمن بين الظروف المهنية التي تسبب مثل هذه الأمراض نذكر: الإضاءة الشديدة، الحرارة، الكهرباء، الإشعاعات، الضجيج المرتفع، ضغط الهواء.

❖ المشكلات المتعلقة بالتقاعد عن العمل:

هنا يقوم الموجه المهني بتوجيه هؤلاء الأفراد الذين يعانون من حالات اليأس والتوتر والقلق التي تصاحب المحالين للتقاعد نحو الهوايات وأنواع النشاطات المختلفة التي تتفق مع أعمارهم، والتي تبث فيهم الشعور بأهميتهم ونفعهم واحترام المجتمع لهم. (زعيزع، 2010، ص. 18).

3. خدمات الإرشاد المهني:

- ❖ **التربية المهنية :** تتضمن التربية المهنية برنامجا تعليميا مهنيا بحيث يدور على محور رئيسي وهو تسيير المعلومات المهنية التي تتعلق بمتطلبات الشخصية وكذا متطلبات المهن بمختلف أنواعها الجسمية والعقلية وبيئة العمل ونظام الترقى والعمل مستقبلا، وأيضا احتمالات سوق العمل والقوى العاملة، والعرض والطلب، وهذا في ضوء الدراسات المسحية الإحصائية. وذلك لكي يتمكن العميل أن يتخذ في ضوء ذلك قرارا مهنيا نافعا، حيث تستند التربية المهنية إلى حقائق خاصة بالنمو المهني للفرد.
- ❖ **تحليل عمل:** يطلق عليه أيضا "تحليل الشخصية"، ويهدف لفهم شخصية العامل وكذا استعداداته وقدراته وإمكاناته وميوله وحتى اتجاهاته، وطموحه وخبراته. ويستفاد من هذا الأخير بخلاصة أو استنتاج لأهم ما وصل إليه علم النفس في دراسة وتحليل الشخصية، إذ نجد الكثير من الاختبارات والمقاييس لتحديد أبعاد الشخصية ومكوناتها ودراسة الميول المهنية و اللامهنية لكل من الجنسين، ذكور وإناث.
- ❖ **الاختيار المهني:** فالإرشاد المهني يهتم بمساعدة الشخص في اتخاذ القرارات الخاصة بالاختيار المهني و اللازمة للتخطيط للمستقبل المهني، وهذا بعد إيقاظ اهتمامه نحو اختيار مهنته في المستقبل بدراسة دقيقة لشخصيته من جهة، ولعمل من جهة أخرى لمعرفة مدى الملائمة بينهما. حيث أن الاختيار الموفق للمهنة له فوائد جد مهمة وهي الرضا والإنتاج في العمل عن طريق تحقيق التوافق المهني وبالتالي زيادة الإنتاج وزيادة الدخل، وإلى جانب ذلك هناك قرارات خاصة بدخول في عالم المهنة أو عدمه في حالة الإناث، فوجب على الفتاة أن تتخذ القرار بخصوص الزواج والمهنة، فهل تزوج وتقتصر على أن تكون أسرة أو تعمل قبل ذلك حتى تتزوج ،أو تجمع بين الإثنين العمل والزواج، فهناك مجموعة كبيرة من المتغيرات يجب أن توضع في الحساب في هذه الحالات.
- ❖ **التأهيل المهني:** يسمى كذلك "الإعداد المهني"، وقتا طويلا في التأهيل المتخصص، فهو يهدف إلى اكتساب الفرد المهارات الخاصة والضرورية للنجاح في مهنة معينة بالذات.
- ❖ **التدريب المهني:** يعتبر أمر ضروري لاكتساب المهارة المطلوبة للقيام بالعمل والوصول إلى الكفاءة اللازمة للنجاح فيه، إذ يحتاج التدريب المهني إلى الواقعية ومن أفضل صورها تقديم نماذج من الحياة العملية في شكل عمل ميداني بحيث يرى الفرد ويستمتع ويمارس الخبرة العملية بدرجة كافية كما وكيفا.
- ❖ **التشغيل:** تبدأ بعملية المساعدة في البحث عن العمل ثم المساعدة في الدخول فيه، حيث يتم مساعدة الفرد في البحث الموفق والدخول الناجح، وخصص لهذا مكان يسمى "مكتب العمل".

- ❖ الاستقرار في العمل: يتحقق هذا الأخير عندما تتوفر متطلبات في العمل لدى العامل، وعندما تكون ظروف العمل، مناسبة. ويقوم العامل بالعمل على أفضل وجه ولأطول وقت ممكن.
- ❖ الترقى: فلا بد العمل من أجل إتاحة جميع فرص التقدم والترقي في العمل أي لا أعلى الدرجات، وهذا يحدث ونتيجة الرضا الوظيفي والتوافق المهني.
- ❖ التوافق المهني: إذا دخل الفرد العمل وتقبله ورضي عنه واستقر فيه ونجح وترقى وتوافق اجتماعيا مع زملائه ورضي بالدخل الذي يديره العمل، فإن هذا يشعره بالسعادة. وإذا ما صادفته مشكلات عمل على حلها في حينها فإن هذا يؤدي إلى أن يتزايد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني (عبد السلام؛ ص.428).

4. أسس الإرشاد المهني :

إن حاجة الأفراد للإرشاد المهني سواء أكانوا في المواقع التعليمية أو في المواقع المهنية والتدريبية تقوم على مجموعة من الأسس أهمها:

- ✓ لكل فرد طريقته الخاصة في تنمية قدراته ومواهبه.
- ✓ تقدم المجتمع وتطوره يقوم على تنمية القدرات والمواهب عند الفرد.
- ✓ لكل طالب الحق في الحصول على فرص تسمح له بالتعرف على طاقاته وإمكاناته وإلى أي مدى يمكن استثمارها والاستفادة منها.
- ✓ النمو الاجتماعي والاقتصادي الذي يمر به المجتمع يتطلب صن ظيم خدمات فردية و جماعية تساعد الأفراد على التعرف إلى مطالب هذا النمو وما عليهم القيام به لتلبية هذه المطالب.
- ✓ إن اختيار الفرد لمهنة ما أو ستخصص دراسي سيقدر ما إذا كان للإنسان سيجيد وظيفته أملا في المستقبل، وفي هذا المجال أفضل طريقة للبحث عن المهنة هي معرفة الشواغر المهنية الحالية، ومعرفة لما لم تشتغل حتى الآن.
- ✓ هناك مهن منتظمة ومستقرة وهي التي تتضمن دخلا منتظما يضمن الأمن والاستقرار والضمانات في الأوضاع الطارئة وتكون لها امتيازات كثيرة تشجع على الإقبال عليها.
- ✓ إن اختيار الفرد لمهنة ما يمكن أن يقرر النجاح أو الفشل في هذه المهنة، وهناك عدة عوامل تساعد على النجاح في المهن نذكر منها:
 - ☞ القدرات العامة والخاصة.
 - ☞ الجهد الفكري والجسدي الذي تحتاجه المهنة.
 - ☞ مدى توفر المهارات الرئيسية والثانوية.
 - ☞ الحظ يلعب دورا ولو قليلا 2%.
- ✓ إن اختيار الفرد لمهنة ما سيقدر ما إذا كان الفرد يستمتع بها أم لا، فإن استمتع بها فسيكون هناك تنافس وتطور في المهنة بسبب له السرور وعدم الملل.(زعيزع،2010، ص.13- ص.14).

5. أهداف الإرشاد المهني:

توجيه الذات، ويعني اكتساب الفرد القدرة على إرشاد ذاته دون الاعتماد على شخص آخر، حتى يصبح أكثر إدراكا لحقيقة نفسه وللعالم المحيط به، وأكثر قدرة على موازنة الأمور ونقدها والخروج بحل يرضيه ويتحمل مسؤوليته. فا إرشاد الذات قائم على أساس الحرية في اتخاذ القرارات وتحمل مسؤولية نتائجها، وبالتالي يصبح الإرشاد ليس مسألة مواجهة مشكلة وإنما يصبح عبارة عن عملية تعلم وتكوين اتجاهات وفلسفة في الحياة تقوم على أساس، اعتبار جميع العوامل العقلية والانفعالية والفردية.. و كذا العوامل المادية والاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالفرد.

تحقيق الذات، أي وصول الإنسان إلى أقصى درجة من درجات النمو، يستطيع أن يصل إليها وفقا لإمكاناته وقدراته المختلفة، و هذا النمو الذي يقارب بين الذات كما هي والذات كما يتصورها الفرد. الأمر الذي يمكن الفرد من أن يقوم بدوره الذي يتصوره بشكل معدل و جديد نتيجة لفهم الفرد نفسه و استبصاره وتقبله لنواحي تفوقه وقصوره، وبالتالي يصبح الإرشاد عملية توت يح النضج والنمو للفرد و تسمح له بأن يحقق ذاته في عالم الدراسة أو العمل.

تحقيق التكيف، إن من أهم أهداف الإرشاد تحقيق التكيف، أي تناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بي تغيير والتعديل حتى يحدث التوازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد ومقابلة متطلبات البيئة، ويجب النظر للتكيف النفسي نظرة متكاملة بحيث يحقق التكيف في كافة مجالاته ومن أهم مجالات التكيف نذكر ما يلي:

- ❖ التكيف الشخصي .
- ❖ التكيف التربوي .
- ❖ التكيف المهني .
- ❖ التكيف الإجتماعي .

الصحة النفسية، تعتبر الصحة النفسية للفرد والجماعة الهدف العام و الشامل للإرشاد، فالصحة النفسية كما يعرفها الرفاعي هي حالة إيجابية توجد عند الفرد فتكون في مستوى قيام وظائفه النفسية بمهامها كما يبدو ذلك في عدة من المظاهر، فإن كانت الوظائف النفسية تقوم بمهامها على شكل حسن ومتناسق ومتكامل ضمن وحدة الشخصية كانت الصحة النفسية سليمة وحسنة، وإن لم يكن الأمر كذلك كان من اللازم البحث عن أوجه الاضطراب فيها.(حمود، 201، ص.45-ص.4).

6. نظريات الإرشاد المهني :

تهدف نظريات التوجيه المهني إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية المعرفية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من العوامل، ومعرفة آثارها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية. فهذه النظريات تحدثت عن مفهوم الفرد لذاته وسماته الشخصية وخبرات طفولته وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية، وكذا عن رغباته وقدراته وميولاته واستعداداته، وعن المهن التي يفضلها ويرغب بها، وتحدثت أيضا عن مراحل نمو الفرد العمرية وظروف العمل ومدى ملائمتها .

❖ نظرية الأنماط المهنية ل جون هولاند HOLLAND:

افترضت نظريته هولاند أن اختيار الإنسان للمهنة يكونون نتاج الوراثة، بالإضافة إلى عدد غير قابل من العوامل البيئية والثقافية والقوى الشخصية، ديمًا في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئية والطبيعية. 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 مع بعضها البعض. وأن المزاجية بين أنماط الشخصية مع البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني.

ولقد توصل هولاند من خلال دراسته إلى ستة أنواع من أنماط الشخصية تقابلها في البيئة المهنية، وأن لكل فرد يمتلك هذه الأنماط الستة لكن بدرجات متفاوتة. وهي كالآتي:

- 👉 الاتجاه الواقعي : ويقابله الاتجاه المهني الميكانيكي أو الآلي، ويعمل فيه المزارعون وعمال الغابات وسائقوا الشاحنات بالإضافة إلى الميكانيكيون وأصحاب الأعمال اليدوية.
- 👉 الاتجاه العقلي: ويقابله أصحاب التوجيه العقلي كان المختصين الاجتماعيين والمرشدين والمعلمين ومعلمو التربية الخاصة والمعالجون وأيضا المرشدون نفسيون وكذا المهنيون.
- 👉 الاتجاه التقليدي: ويقابله الاتجاه الملتزم، موظفو البنوك والمحاسبون والإحصائيون وأعمال.
- 👉 الاتجاه المغامر: ويقابله المجال الاقتصادي والتجاري كرجال الأعمال وأصحاب الفنادق و تجار العقاقير ومديرو المبيعات أو مديرو الانتخابات وغيرهم من الأعمال المشابهة.
- 👉 الاتجاه الفني: يقابله أصحاب التوجه الفني مثل الموسيقيون والرسامون ومهن الثقافة الفنية كالشعراء والأدباء.

👉 الاتجاه الاجتماعي: يمثله أصحاب التوجه الاجتماعي كالاختصاصيين الاجتماعيين والمرشدين .

❖ نظرية سوبر SUPER :

توجد خمس مراحل مهنية في حياة الفرد ألا وهي:

- 👉 مرحلة النمو: تمتد هذه المرحلة من الولادة إلى سن 14، وفيها تنمو إمكانيات الطفل بحيث يكتشف ذاته وعلاقته بالعالم الخارجي.

- ➡ مرحلة الاستكشاف: تمتد هذه المرحلة من سن 14 إلى 25 سنة، تمتاز هذه المرحلة بفترة بحث عن المعلومات الإنسانية بالنسبة للفرد، كذلك بالتنوع والواقعية والميول وبداية التفكير الفعلي في مهنة المستقبل.
- ➡ مرحلة التأسيس: تمتد هذه المرحلة من سن 25 إلى 45 سنة تمتاز بالاستقرار المهني والعائلي وأيضاً بالممارسة الفعلية.
- ➡ مرحلة الصيانة أو الاستمرار: تمتد هذه المرحلة من 45 إلى 60 سنة، تبين هذه الفترة عن التفوق المهني الذي حققه الفرد كالمكانة الاجتماعية.
- ➡ مرحلة الانحدار: تمتد ما بين 65 سنة فما فوق، في هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية و تتغير نشاطات العمل، وبالنسبة يتوقف النشاط وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد.
- ➡ مرحلة التبلور: تمتد من 14 إلى 17 سنة، يقوم الفرد في هذه المرحلة بتكوين أفكار عن العمل المناسب، كما تطور مفهوم الذات المهنية ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه.
- ➡ مرحلة التحديد والتخصيص: تمتد هذه المرحلة من 18 إلى 21 سنة، ينتقل فيها الفرد من الإختار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.
- ➡ مرحلة التنفيذ: تمتد هذه المرحلة من 22 إلى 24 سنة، وفيها يتم الإنتهاء من التعليم والتدريب اللازمين المهنة والدخول في مجال العمل.
- ➡ مرحلة الثبات والاستقرار: تمتد هذه المرحلة من 25 إلى 30 سنة فما فوق، ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل، واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة ملائمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.
- ➡ مرحلة التمكن والاستحكام: تمتد هذه المرحلة من 30 سنة فما فوق، يتوطد الفرد في مهنته من خلال اتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة تقدمه فيه، ويشعر الفرد هنا بالأمن والراحة النفسية.

❖ نظرية الحاجات ل أنرو An roe :

اعتمدت هذه النظرية على دراسة الفروق الشخصية بين الناس، وعلاقتها بما يختارون من مهنة و وظائف مختلفة، لأنه ليس لهم دخل فيما يختارونه وإنما تعتمد على التنشئة الأسرية التي يتعرضون لها، فإذا كانت تتسم بالتساهل أو القسوة فإن أفرادها سيختارون مهنة بسيطة أما الأهل الذين يقومون بالرعاية المتوازنة لأبنائهم فإنهم ستؤدي بهم إلى إختيار مهنة علمية وتطبيقية. وتتشابه مع نظرية السمات والعوامل التي تؤكد على أهمية إدراك الفرد لاستعداداته وقيمه واحتياجاته وعلاقتها بمتطلبات واحتياجات المهنة لإيجاد التوافق المطلوب بين الذات والمهنة.

حيث أكدت هذه النظرية على وجود علاقة بين أساليب التنشئة الاجتماعية والأسرية والخبرات المبكرة وإشباع حاجات الطفل من جهة، وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى. حيث تأثرت آن رو في نظريتها بيجاردنر ميرفي Gardner Mirphy، في استخدامه لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل

كطريق تسيير، وتتدفق من خلالها طاقة الأطفال نحو العمل. كما تأثرت بنظرية ماسلو Maslow، في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عن فرويد Freud، والكبت واللاشعور في نظريته التحليلية. ورأت أن للتنشئة الأسرية للطفل دور آخر في عملية اختياره المهني، وقد وضع آن رو أساليب التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها باختياره المهني، و من بين هذه الأساليب ما يلي :

➡ الأسلوب الأول : الأسلوب الدافئ البارد :

يقع تحت هذا الأسلوب في فئتان هما:

الحماية الزائدة والتي تؤدي إلى إشباع الحاجات الأولية وإثارة النمو للقدرات الخاصة.

وبالمقابل فإن التوقعات الزائدة للأهل تؤدي إلى إشباع حاجات المحبة والإعتراف بالدرجة الأولى من أجل تشجيع السلوك الإنجازي.

➡ الأسلوب الثاني: أسلوب التنشئة البارد.

يكون فيه سلوك التربية تجنب الطفل، وهذا يؤدي إلى إشباع ضئيل وغير كافٍ لحاجات الطفل.

➡ الأسلوب الثالث: الأسلوب الدافئ.

يمتاز هذا الأسلوب بقبول الطفل عرضياً، أو بتقديم الحب له، فالأب المحب لإبنه يهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب، وفي هذا النمط من الرعاية يشعر الأبناء بالمحبة المستمرة ويقوم الآباء بمساعدتهم دون سيطرة أو عقاب.

❖ نظرية جينزبيرغ، Ginsberg :

إن نظرية جينزبيرغ و زملائه تعد نظرية في عملية تطور الاختيار المهني، ولقد لخصها في العناصر الأساسية التالية :

إن الاختيار المهني للفرد هو عملية تطورية ونمائية تشكل سلسلة من القرارات المهنية المترابطة مع بعضها البعض عبر العمر الزمني للفرد.

إن هذه العملية محددة من جهة بالعوامل الزمنية والمادية والنفسية التي تجعل القرارات المهنية المتخذة غير قابلة للتنفيذ، ومن جهة أخرى فإن القرارات المهنية السابقة تضيق المجال أمام اتخاذ قرارات مهنية جديدة.

إن عملية الاختيار المهني من قبل الفرد هي حل وسط أو حل توافقي بين العوامل الداخلية والعوامل الخارجية، أي بين الاهتمامات والقدرات والاتجاهات وقيم الفرد من جهة، وبين إمكانيات سوق العمل والدخل القومي ومكانة المهن من جهة أخرى.

حيث تعد هذه النظرية من المحاولات الأولى لوضع نظرية النمو المهني، كما أو أوضح جينزبيرغ أن هناك أربع عوامل تؤثر في عملية اتخاذ القرار المهني ألا وهي؛

التوحد الذي يجعل الفرد يستجيب للضغوطات البيئية عند اتخاذ القرارات المهنية.

- العوامل التربوية وتأثيراتها، فكمية التعلم وحتى نوعه يؤثران في اتخاذ القرارات المهنية.
 - العوامل الوجدانية وما تتضمنه من استجابات الفرد نحو بيئته.
 - فترات الخيارات المهنية، حيث يرى جينز بيرغ أن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً.
- مراحل الخيارات المهنية عنده جينز بيرغ:

👉 **مرحلة الخيال:** تمتد هذه المرحلة من 3 إلى 10 سنوات، هو يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنته ما خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها مثل الشرطي، الممرض، اللص، الأب، الأم، المعلم والطالب، وغيرها من الأدوار الاجتماعية. وأهم ما سميّز هذه المرحلة هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون، إذ يحاول تقليد الآخرين وأدوارهم المهنية، إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم لذلك وبشكل عام فإن خيارات الأطفال في هذه المرحلة. تتصف بأنها خيالية أو غير واقعية.

👉 **مرحلة التجريب:** وتمتد هذه الفترة ما بين سن 11 إلى 18 سنة، وتنقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو والمراحل هي الميل، القدرة، القيم، والانتقال

👉 **مرحلة الميل:** تمتد من سن 11 إلى 12 سنة، وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن، لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضاً.

👉 **مرحلة القدرة:** تمتد من 12 شيلة 14 سنة، يراعي هنا الفرد مستوى قدراته.

مرحلة القيم تمتد من 14 سنة إلى 18 سنة، يدرك الفرد الأعمال التي يقوم بها ويحاول أن يوائم بين قدراته والمهن التي تناسب معها.

👉 **المرحلة الانتقالية:** تمتد من 17 إلى 18 سنة وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه، ويصبح أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماماً متطلبات العمل.

👉 **المرحلة الواقعية:** تمتد هذه الفترة ما بين سن 18 إلى 22 سنة، وتشمل هذه الفترة ثلاثة مراحل مرحلة الاستكشاف والتبلور والتخصص، وفيما يلي توضيح لهذه المراحل:

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

👉 **مرحلة التبلور:** وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماماً، ويستطيع أن يعرف المهن التي تناسبه ميوله وقدراته واستعداداته.

👉 مرحلة التخصص : في هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريد بعد أن اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل.(علي،2016،ص.41-ص.49).

III. التوجيه المهني:

01. تعريف التوجيه المهني:

هو التوجيه الذي يعمل على تعريف الشخص بالمهنة التي تناسب قدراته وميوله واستعداداته، وظروفه المختلفة إما الشخصية أو الاجتماعية، ومساعدة الأفراد على التعرف بالفرص المتاحة في مجال العمل، ومزايا وعيوب كل مهنة أو متطلباتها ومدى الحاجة إليها.(الرشيد والسيل،2000،).

تعريفه في معجم مصطلحات العلوم التربوية، بأنه عملية معاونة الأفراد في اختيار المهنة المناسبة، أو إعادة تدريسي في ضوء الفرص الموجودة أو المتوقعة للعمل. وعرفه أيضا بأنه عملية إعطائهم المعلومات التي تساعد التلاميذ على اختيار التعليم الذي يناسبهم ويكون ذلك عند التخرج أو أثناء الدراسة.(شجاعة و النجار،2003،ص.138).

يرى سوبر Super، بأن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنماء والتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم الشغل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة ولمجتمعه المنفعة. وعرفه أيضا بأنه عملية سيكولوجية تتميز بمساعدة الفرد على تنمية صورة لذاته بحيث تتلاءم مع إمكاناته المختلفة من استعدادات وميول ورغبات وقيم واتجاهات،، وكذلك مساعدة الفرد على أن ينمي ويتقبل الدور الذي يقوم به في عالم العمل الذي يناسب إمكانياته، وعلى أن يجري ويختبر الصورة التي تكونها النفسية ودوره في عالم العمل وفي المهنة التي اختارها.(العزة،2014،ص.19).

وحسب اليونيسكو 1970، فإن التوجيه المهني هو تمكين الفرد من إدراك وتطوير خصائصه الشخصية وتأهيله أيضا للاختيار في كل ظروف الحياة، المسار التكويني والنشاط المهني الذي يضمن تفتيح شخصيته وتنمية مجتمعه.(شهرزاد،2019،ص.8).

يتمثل التوجيه المهني في مساعدة التلميذ على التعرف بعالم الوظائف والمهن، هو مساعدة كل منهم على فهم قدراتي ومميزاته وتصورها، وتعريفه بالأجور، والقوى العاملة،، والتخطيط، وظروف العمل، ومتطلبات العمل والتدريب، وكذلك التعرف على القدرات والميول المتطلبة للنجاح في مهنة معينة في مهنة معينة. ويكون التوجيه المهني من خلال تزويد المسلم بالمعلومات عن المهن ومتطلباتها، وتكون هذه المساعدة إما فردية أو جماعية من قبل المستشار والتي تجعل منه فردا ناجحا، منجزا قادرا على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية والمهنية وغيرها. ويقدم له النصح والإرشاد الذي يتعلق باختيار مهنة له وإعداده نفسيا للالتحاق بها.(شهرزاد،2018،ص.).

يقصد بالتوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على أن يختار بنفسه وتحت مسؤوليته مهنة تتناسب مع استعداداته وقدراته وميوله على نحو يكفل له النجاح في مهنته والرضا عن هذه المهنة، وعن ذاته، وتحقيق المنفعة لذاته وللمجتمع في وقت واحد.(الحقيقية الدراسية، ص.90).

ويعرف "فرح"، التوجيه المهنية بأنه "تلك العملية التي يتم فيها اختيار أنسب عمل لفرد معين"، وقال أيضا أنه من بين تلك الأعمال توجد أعمال أكثر مناسبة له بحيث يتوقع فيها نجاحا أكثر، بينما توجد أعمال أقل مناسبة له بحيث تتوقع له فشلا أكثر. ومن ثم تكون مهمة التوجيه المهني هي معرفة أنسب الأعمال له وتوجيه إليها ونصحه بالعمل فيها.(مرجع سابق، ص.90).

وفي الأخير يمكن القول أن التوجيه المهني هو العملية التي تعمل على مساعدة الأفراد لإكسابهم المعرفة والمعلومات والمهارات والخبرة اللازمة لتحديد الخيارات المهنية واتخاذ قرار مهني بنفسه والذي يؤدي به إلى تحقيق المنفعة له وللمجتمع. كما أنه برنامج إنمائي شامل يهدف إلى مساعدة الأفراد على اتخاذ وتنفيذ خيارات تعليمية ومهنية، إذ يتناول التوجيه المهني فردا واحدا فقط وعدة أعمال ممكنة له.

02. وسائل وتقنيات التوجيه المهني:

تعتبر وسائل وتقنيات جمع المعلومات الركيزة الأساسية في عملية التوجيه المهني، حيث تعمل على تزويد الموجه بالمعلومات الضرورية، إذ لا بد من تنظيم المعلومات التي تتعلق بالفرد والمهنة والمؤسسات حسب مجالات محددة، فالحصول على معلومات دقيقة وشاملة عن العاملين ومشكلاتهم وبياناتهم وظروفهم المختلفة تشكل حلقة الوصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي في علم النفس المهني، وفي عمليات التوجيه. بل تحت عبر ذلك العمود الفقري في تلك العملية، فعملية التوجيه المهني لا يمكن أن تتم إلا إذا توفرت المعلومات اللازمة لها، وكذلك بالنسبة للعمليات الأخرى كالاختيار، والإعداد، والتدريب والتأهيل والتقييم المهني. ومن بين التقنيات والأساليب المعتمدة في عملية التوجيه المهني نذكر أهمها:

✓ أولا المقابلة:

تعد المقابلة مواجهة إنسانية بين الموجه والعامل في مكان محدد، وبناء على موعد سابق لفترة زمنية معينة من أجل تحقيق أهداف خاصة، حيث يمكن تحقيق الاستفادة القصوى من المقابلة وفقا لما يتميز به الموجه من مهارات وفنيات وتدعي إجراءاتها وتعمل على دفعها نحو تحقيق أهدافها.

☞ مقومات المقابلة الناجحة:

- هناك عوامل أساسية ومقومات جوهرية ينبغي لنجاح المقابلة وإتمامها بالكفاءة المطلوبة، ويمكن أن نوضح ذلك في الآتي:

دافعية الفرد وطلبه للمقابلة وهذا هو أهم مقومات المقابلة الناجحة، وعلى الأخصائي أن يتأكد أن الفرد طلب إجراء المقابلة من تلقاء ذاته دون أن يحمله أحد على طلبها، والأخصائي يمكن أن يستكشف هذا وتكون مهنته في هذا الوقت هو إثراء هذه الدافعية.

الخصوصية ويقصد بالخصوصية الانفراد بالمقابلة، فكثيرا ما يشعر الفرد بحاجته لعمل مقابلة خصوصية مع الأخصائي بحيث لا يحضرها أحد سواه، ويمكن أن تتم المقابلة في أي مكان بحيث لا يتشابه مع العيادات أو المكاتب الحكومية، وذلك لما تثيره هذه الأماكن من مثيرات وأفكار تقل لكم أو كيف المعلومات المطلوب جمعها.

أسلوب الإخصائي ومظهره إن مظهر الأخصائي وأسلوبه وطرق علاجه من الأمور التي يعول، عليها الكثير في إنجاح المقابلة، فالانطباعات الأولى التي تتركها المقابلة الأولى بين الأخصائي والفرد يكون لها دور كبير في استمرار المقابلات من عدمه، فالفرد يا ود أن يطمئن على أنه مع أخصائي ناجح يستطيع توجيهه إلى الوجهة الأصوب.

✓ ثانيا الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من أقدم وأكثر وسائل المعلومات استخداما في التوجيه والإرشاد النفسي، نظرا لصعوبة ملاحظة سلوك الفرد كليا تظهر الملاحظة على جانب محدد لديه، ولذلك يجب تحديد جوانب السلوك الذي يتم ملاحظته سواء كان اجتماعيا أو انفعاليا، وتمتاز الملاحظة بأنها سوف تتيح الفرصة لملاحظة السلوك الثقافي في المواقف الطبيعية، كما أنها تقتضي على مقاومة بعض الأفراد في التحدث عن أنفسهم بصراحة، فلا تتأثر برغبة الشخص أو عدم رغبته في التحدث. وتتغلب على عدم قدرة الفرد على التعبير عن اتجاهاته وأفكاره فضلا على أنها وسيلة هامة للحصول على معلومات معينة يصعب الحصول عليها باستخدام أدوات أخرى.

✓ ثالثا مصادر المجتمع:

هي مصادر أو موارد أو مراجع إجتماعية موجودة في البيئة المحلية للفرد، تحتوي على معلومات عن الشخص، ويمكن للموجه أن يستفيد منها، ومن هذه المصادر ما يلي:

- ✎ الأسرة: من أهم مصادر المجتمع التي يمكن أن تمتد الموجه بمعلومات كاملة عن حياة الأفراد.
- ✎ المدرسة: تكون لديها معلومات حول الشخص ويمكن أن تزود بها الموجه.
- ✎ المدرسة الاجتماعية: كالكشافة والنوادي بمختلف أنواعها وجمعية الهلال الأحمر ومراكز التربية العقائدية ودور الرعاية الاجتماعية ومراكز التأهيل والإصلاح، حيث يمكن تزويد هذه المؤسسات الموجه بالمعلومات كذلك.
- ✎ العيادات النفسية: كذلك تساعد أو تزود الموجه بالمعلومات.
- ✎ المستشفيات: تزود المستشفيات الموجه بالمعلومات الصحية اللازمة والتي قد يحتاجها الموجه. في عمله
- ✎ المحاكم والنيابات ومراكز الشرطة: تزود هذه الإدارة الموجهة بالمعلومات في بعض الحالات.
- ✎ رابعا الأسلوب السوسيمتري:

هو أسلوب اجتماعي يستخدم لقياس مكانس الفرد الاجتماعي بين زملائه، وقد اقترحه يعقوب مورينو عام 1934، وحدد الاختبار السوسي ميري بأنه أداة تستخدم في قياس مدى التنظيم الذي يتميز به كل جماعة. وهو يتألف من سؤال الفرد صراحة أن يختار في نطاق الجماعة التي ينسب إليها الأفراد الذين، يود أن يجعل منهم رفاقاً، وأن يقوم الشخص بالتعبير عن اختباره بدون تحفظ وهذا تعتبر المقاييس السيمتية أداة لدراسة البناء الاجتماعي على ضوء التجاذب والتنافر بين الأفراد،، وقد تكون هذه العلاقة فعلية أي محققة في الحياة اليومية أو مرغوب فيها ويتمناها الفرد دون أن يحققها، حيث تهدف هذه الأداة إلى الكشف عن ديناميات الجماعة وخاصة بالنسبة للمجموعات التي تعكس العلاقة بين الأشخاص التجاذب والتنافر داخل جماعات معينة ويسمى أحياناً أسلوب طريقة العلاقات الاجتماعية، ويشمل عادة كل أعضاء الجماعة فهو يطلب من كل فرد أن يذكر شخصاً أو عدد من الأشخاص الآخرين في جماعته التي يود أن يشاركهم في النشاط، ويمكن عن طريق ذلك معرفة عدد من العلاقات الموجبة والسالبة ومركز كل فرد في الجماعة وعلاقاته المتبادلة مع أفرادها.

✓ خامسا الاختبارات:

الاختبار هو مقياس موضوعي مقنن لعين من السلوك يختار بدقة، بحيث يمثل السلوك المراد اختياره تمثيلاً دقيقاً، يطلب من المفحوص هنا القيام بعمل معين ثم تقدر النتيجة على أساس درجة صحة الاستجابة ومقدارها والوقت المستخدم. فاستخدام الاختبارات بأنواعها المختلفة تحسب ر مسألة أساسية في التوجيه ذلك أنها أدوات هامة يتحدد في ضوء نتائجها تشخيص المشكلة التي يعاني منها الفرد، وبالتالي تمكن السيكولوجي من فهم سلوك المفحوص وتكون صورة شاملة تعكس جوانب شخصية المفحوص وديناميتها.

*هناك مجموعة من الشروط لا بد أن تتوفر في الاختبارات والمقاييس النفسية وهي كالآتي:

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

➡ أن يكون الاختبار النفسي ثابتاً بمعنى أن يعطي الاختبار نفس النتائج إذا ما أعد تطبيقه على نفس العينة والأفراد في نفس الظروف بفارق زمني محدد، ولا يكون الفاصل الزمني طويلاً حتى لا تكون المعلومات عرضة للنسيان أو قصيرة حتى لا تكون عرضة للتذكر.

➡ أن يكون الاختبار صادقاً وهذا يعني أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه ولا يقيس شيئاً آخر، فالاختبار الذي يقيس القلق أو مفهوم الذات يجب أن يقيس هذه الخاصية فقط ولا يتعداها إلى خصائص أخرى.

ومن بين الاختبارات التي يمكن الاعتماد عليها في مجال التوجيه آل مهني نجد ما يلي :

• اختبارات الذكاء العامة

- اختبارات الاتجاهات والميول
- اختبارات القدرات والاستعدادات كالقدرات اللغوية والرياضية.
- اختبارات الشخصية.
- الاختبارات التحصيلية.

✓ سادسا السجل التراكمي :

يساعد السجل التراكمي الموجه في تقديم خدمات توجيهية في مجالات عملية، ومنها ما يلي:

يساعد السجل التراكمي الموجه على التوجيه المهني السليم لمعرفة ميوله وتحصيله وقدراته واستعداداته وتفضيلاته المهنية.

إلقاء الضوء عن مختلف مشكلاته الاقتصادية والأسرية والمهنية والفنية ومن ثم مساعدته في تخطي العقبات التي تقف أمامه.

✓ سابعا دراسة الحالة:

هي تحليل دقيق أو بحث شامل لأهم عناصر حياة الأفراد لتقديم صورة مجمعة شاملة للشخصية ككل بحيث تحتوي على ماضيه وحاضره، تستخدم طريقة دراسة الحالة في توجيه الأفراد للأعمال التي تناسبهم عندما يعجز الفرد عن تحديد الوظيفة التي تناسبه، وتتطلب دراسة الحالة تحليل الفرد وبحث سجله المرضي، ومعرفة حالته الصحية، وكذلك فحص سجله الدراسي ومعرفة مستواها وقدراته القيادية وهواياته وأنشطته الترفيهية، وكذلك ميوله المهنية عن طريق الاختبارات السيكولوجية، كما يمكن القول أن دراسة الحالة هي دراسة الفرد دراسة شاملة ودراسة جميع الظروف المحيطة به، وتتضمن دراسة الحالة ما يلي:

المعلومات والبيانات الأولية، الاسم، العمر، المهنة، اسم الأب ومهنته، عدد الإخوة والترتيب بين الإخوة، مصدر الحالة ونوعها

- التحصيل الأكاديمي.
- الحالة الصحية.
- الاهتمامات والنشاطات.
- البرنامج العلاجي المقترح.

بعد الحصول على هذه المعلومات يمكن عرض هذه الحقائق على الممتحنين ثم اختيار عدد من المهن وتقديمها للممتحنين كي يبحثوا ويختار المهنة التي تناسبه من بينها. وعند اختيار أحد المهن لا بد من وضع خطة لبرامج التدريب اللازمة ومساعدة الممتحن في الحصول على المهنة التي اختارها، هو مساعدته في التقدم لشركات ومؤسسات معينة، وفي الأخير يجب ان يتبع الباحث هذه الحالة لكي يتمكن من تعديل عملية التوجيه .

ملاحظات الموجه عن تطور الحالة.(شهرزاد، 2019، ص.35-ص.44).

03. خطوات التوجيه المهني:

يحدد الدكتور مصطفى فهمي هذه الخطوات فيما يلي:

أ. دراسة تحليلية شاملة للفرد:

وتفحص قدراته الجسمية والحسية والحركية، واستعداداته العقلية، ومستوى طموحه وسماته الاجتماعية والخلقية المختلفة، وكذلك أسلوب حياته أي طريقته الخاصة في معاملة الناس وفي حل ما يعترض طريقه من مشكلات وصعوبات، وكذلك فحص صحته النفسية، وذلك بسبب سوء التوافق المهني،، أيعجز الفرد عن التوافق والانسجام مع بيئته المهنية، والذي قد يرجع إلى اضطراب شخصيته وليس إلى نقص في اجتهاده واستعداده، ويستعرض أن تكون هذه الدراسة عملية موضوعية تقوم على القياس الكمي وليس على التقديرات والانطباعات التالية:

👉 تحليل المهن المختلفة من عدة جوانب:

- الجانب الفني :لمعرفة عملياتها وواجباتها وحركاتها الأساسية و ما تطلب من موهلات خاصة و تدريب خاص.
- الجانب السيكلوجي: لمعرفة ما تتطلبه من قدرات واستعدادات وسمات خاصة.
- الظروف الاقتصادية: لكل مهنة من حيث مستوى الأجور فيها فرص الترقية ومستقبلها الاقتصادي.
- الجانب الأمني: خاصة ما يتعلق بالأمن الصناعي فيها، فهل سيتعرض الفرد فيها لمخاطر آمنة أو أضرار أخرى بسبب سوء الظروف الفيزيائية الموجودة.

ب. وضع خطة شاملة للتدريب والتوظيف والمتابعة:

تتطلب عملية التوجيه المهني تظافر الجهود من هيئات مختلفة وإسهام أخصائيين من نواحي متعددة من أطباء نفسيين ومهندسين و أخصائيين في القياس العقلي وأخصائيين في التوجيه المهني والنفسي والتعليقي والخدمة الاجتماعية.

هذا إلى جانب مكاسب منظمة التشغيل والتوظيف وبرامج متجددة لتدريب وتوضح مدى أهمية تنفيذ هذه الخطوات جميعا وما تتطلبه جهود مضيئة.(الحقيقة المدرسية ، ، ص91-ص.92).

04. أساليب التوجيه المهني:

يتبع الموجهون أساليب مختلفة في التوجيه المهني وذلك حسب المدارس التي ينتمون إليها وستخصص اهتم ودورهم في التوجيه، والأهداف التي يسعون إلى تحقيقها،ويمكن تقسيم أساليب التوجيه بصورة عامة إلى نوعين رئيسيين وهما، الأسلوب المباشر، لأسلوب الغير المباشر و الأسلوب الخياري.

✓ أولاً: الأسلوب المباشر في التوجيه:

يتركز هذا الأسلوب حول الموجه أو المرشد الذي يقدم النصائح اللازمة للمستفيدين ويساعده على إيجاد الحل المناسب لمشكلاته، وقد أطلق عليه ويليامسون مصطلح الأسلوب الإكلينيكي، الحتم اده على المعلومات والاختبارات، ويكون المستفيد بموقف المستقبل للمعلومات باعتباره أن الموجه أكثر معرفة وفهما لمكونات شخصية الفرد وخصائصه، بحيث يستند الموجه في عمله على مجموعة من المصادر وذلك لجمع المعلومات عن ذلك الفرد. وذلك من خلال المسؤولين عنه ومعلميه وزملائه والديه وهذا باستخدام الأدوات المناسبة مثل المقابلة الملاحظة ودراسة الحالة والسجل التراكمي وغير ذلك من وسائل جمع المعلومات.

يتضمن هذا الأسلوب مجموعة من الخطوات المتمثلة في:

- أ. التحليل وجمع المعلومات وترسيبها بما يساعد على فهم التحليل وجمع المعلومات وترسيبها بما يساعد على فهم مشاكله .
- ب. التنسيق وتنظيم المعلومات وترتيبها بما يساعد على الكشف عن نواحي القوة والضعف.ط
- ت. التلخيص أو التوصل إلى معرفة أسباب المشاكل التي يعانيها الفرد.
- ث. التنبؤ بالنتائج وبالحالات والمراحل التي يأس ستتطور إليها مشكلات الفرد بعدئذ.
- ج. الإرشاد الفردي وذلك باشتراط الفرد في اتخاذ الإجراءات اللازمة مع الأخصائي لحل المشكلة والمتابعة من الصعب ومساعدة الفرد على حل مشاكله التي ستقابلة في المستقبل سواء لها صلة بالمشكلة أو تختلف عنها، لي وكذلك تحديد الإجراءات التي يقوم بها الأخصائي بعد الانتهاء من عملية التوجيه.

✓ ثانياً: الأسلوب الغير المباشر في التوجيه:

يركز هذا الأسلوب على المستفيد الذي يتم، توجيهه إذ يلقي الموجه أعباء حل المشكلة على المستفيد ويشجعه على التحدث بحرية تامة، ويساعده على التعبير عن مشاعره وانفعالاته الإيجابية والسلبية، وينقل الموجه تلك الانفعالات ويترك للمستفيد حرية اختيار الحلول المناسبة لمشكلته

يستفيد هذا الأسلوب من الإرشاد النفسي والعلاجي والتحليل النفسي ويعتمد على آراء كارل روجرز التي طبقها وميدان الاستشارة والعلاج النفسي عند عقد الأربعينات، من القرن الماضي، والذي جاء فيه الناس فكرة المرء عن نفسه هي الأساس في المساعدة على اكتشاف العناصر المكونة لذاته وحل المشكلات التي تصادفه، إذ يتركز العلاج في تغيير الفرد لمكونات ذاته وإعادة ترتيبها

✓ ثالثاً: الأسلوب الخياري:

هذا الأسلوب يجمع بين الأسلوبين السابقين، فهم يرون أن لكل حالة ظروفها، وقد سيتقدم هذا الأسلوب في الحصول على معلومات وبيانات خاصة حتى تكون مشاكل الفرد متصلة بكيفية الاجتماعي.

(مليكَة :ص.13-ص.14).

05. أهداف التوجيه المهني :

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:

- أ. مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها، وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم.
 - ب. مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب، والمهارات التي تتطلبها وجميع الفرص المتوفرة فيها، من ترقى وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها.
 - ت. مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة، وبين عالم العمل من جهة ثانية بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة والكفاية.
 - ث. مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات وقيم إيجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي.
 - ج. إحاطة الفرد علما من المعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة، وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة فيها.
 - ح. مساعدة الأفراد على تحقيق التكيف المدرسي والأسري والمهني، فكتيرا من الأفراد يواجهون مشكلات عند التحاقهم بالعمل أو متابعة الدراسة أو التدريب، فالتكيف المهني يظهر من خلال ما يلي:
- الرضا عن المهنة أي الاقتناع بالمهنة دون استلام.
 - الإلتزام بالمهنة نجاح الفرد في مهنتي وتطويرها.
 - الاهتمام وهذا دليل على الارتباط بين الفرد والمهنة.
 - الانتهاء يقصد به العطاء والإخلاص في العمل.(عبد الهادي، 2014، ص.19).

06. فوائد التوجيه المهني السليم :

- لقد أسفرت الكثير من الدراسات النفسية والتربوية الحديثة أن وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب يؤدي إلى كثير من الفوائد النفسية والاقتصادية والصحية ومن ذلك ما يلي
- ارتفاع نسب النجاح والتقدم والتفوق في مجالات الدراسة والعمل، ومن ثم تقليل الفشل الدراسي وما يترتب عليه من انخفاض معدلات الهدر أو الفاقد التربوي.
- شعور الفرد بالرضا والسعادة عن دراسته أو مهنته، ولا شك أن هذا الشعور ينعكس على حياته العملية والأسرية والاجتماعية والنفسية.
- يؤدي التوجيه السليم إلى زيادة الإنتاج وكيفا، بمعنى زيادة حجم الإنتاج وتحسين جودته مما يساعد على تلبية حاجات الأسواق المحلية ثم تصدير الفائض.

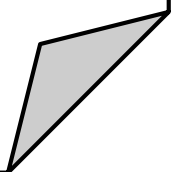
- يؤدي توجيه السليم إلى انخفاض معدلات البطالة وحماية المجتمع والأفراد من أضرارها التي أصبحت من أخطر الأمراض الاجتماعية في المجتمعات الصناعية.
- عندما يوضع الطالب (أو العامل) في دراسة لا تناسبه أو في مهنة لا تتفق مع استعداداته، فإنه يميل إلى تغيير هذه المهنة ويظل يتنقل من مهنة إلى أخرى، ويترك كل واحدة منها قبل أن يتقن المهارات المطلوبة لأدائها. ولهذه الظاهرة أضرار كبيرة على كل من العامل وجهة العمل على حد سواء.
- يؤدي التوجيه السليم إلى انخفاض معدلات تغيب العمال عن أعمالهم لأن العامل إذا ما التحق بوظيفة يشعر نحوها بالرضا فإنه لا يكثر من الغياب.
- كشفت الدراسات الحديثة أن التوجيه السليم، يُقلل من معدلات تمرد العمال وعصيانهم وما يترتب على ذلك من خسائر كبيرة للشركات والمؤسسات وحدوث شقاق بين أصحاب العمل والعمال.
- أظهرت الدراسات أن وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب، يقلل منتسب تمارض الأفراد أي ادعائهم بالمرض للحصول على الإجازات، أو للتغيب عن الدراسة أو العمل.
- يؤدي التوجيه السليم إلى انخفاض معدلات حوادث العمل وإصاباته. والمعروف أن حوادث العمل يروح ضحيتها كثير من الأرواح، كما تؤدي إلى تدمير كثير من الآلات والمعدات أو إلى حرق كميات كبيرة من المواد الخام، بالإضافة إلى دفع تعويضات كبيرة للقتلى أو المصابين.
- يؤدي وضع الطالب في دراسة لا تناسبه إلى المعاناة من العقد والأزمات والأمراض و الاضطرابات النفسية والعقلية والسلوكية، وإلى فقدان الشعور بالثقة في نفسه والرضا عنها، مما ينتج عنه سوء تكيفه النفسي والاجتماعي.
- يقود التوجيه السليم إلى انخفاض نسبة الإصابة بأمراض المهنة.
- إن وضع عمال مهرة في صناعة معينة يؤدي إلى انخفاض تكلفة السلع والخدمات، ومن ثم يصبح في استطاعة أعداد كبيرة من أبناء المجتمع الاستفادة من هذه السلع أو من تلك الخدمات.
- يؤدي إلى زيادة الإنتاج ومهارة العامل مما يساعد على ارتفاع مستوى معيشة العمال والموظفين وهم يمثلون قطاعاً كبيراً من قطاعات المجتمع.
- يساعد التوجيه السليم على تحسين العلاقة بين أصحاب العمل والعمال وبالتالي تحقيق الرخاء والرفاهية الاجتماعية. (عبد الهادي، مرجع سابق، ص. 22-ص. 24).

خلاصة:

يعتبر الإرشاد و التوجيه المهني من أهم الموضوعات التي لابد الاهتمام بها و تطويرها باعتبارهما عنصرا أساسيان من أجل بناء حياة الأفراد مستقبلا بشكل صحيح ؛ فالإرشاد و التوجيه المهني يساعد التلميذ على أن يحقق ذاته في مجال العمل مما سبق مع إمكانياته و ظروفه الاجتماعية، ومن خلال هذا الفصل تم توضيح ماهية الإرشاد المهني والحاجة إليه وخدماته المقدمة للفرد وأسسها التي ينبغي مراعاتها وأهدافه وأهم نظرياته، كما تطرقنا كذلك إلى تعريف التوجيه المهني وذكرنا وسائله وتقنياته وأهم الخطوات التي يجب على الموجه اتباعها لنجاح عملية التوجيه المهني، وتناولنا كذلك مختلف أساليب وأهداف التوجيه المهني وفوائده التي تدفع الفرد لإدراك قدراته وامكانياته واستعداداته.

الفصل الثالث

المسارات الوظيفية



- I. تمهيد
- II. تعريف المسار الوظيفي .
- III. : خصائص المسارات الوظيفية .
- IV. : أنواع المسارات الوظيفية .
- V. :مراحل وخطوات المسارات الوظيفية .
- VI. : أهمية المسارات الوظيفية .
- VII. : أساليب تخطيط المسارات الوظيفية .
- VIII. : أهداف تخطيط المسار الوظيفي .
- IX. فلسفة المسارات التخصصية.
- X. المشكلات التي قد تواجهها في المسارات الوظيفية .
- XI. خلاصة.

١. تمهيد:

يعتبر متغير المسارات الوظيفية محور اهتمامنا في دراستنا الذي أصبح نقطة مهمة في حياة الفرد لأن الاختيار الأفضل للمسار الوظيفي يضمن للفرد مستقبل أفضل، والمقصود به المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف التي ينتقل إليها الفرد في حياته العملية منذ بدايتها إلى نهايتها، وفي ضوء ذلك يمكن القول بأن مسارات وظيفية تسمح لكل فرد من تحديد طموحاته الوظيفية التي تتناسب مع نوع المهارات والقدرات الخاصة به.

II. تعريف المسار الوظيفي:

يعرف المسار الوظيفي بأنه: "يتضمن مجموعة الأعمال أو المهن التي يضعها الفرد بنفسه ليمارسها كمنهج في حياته العملية". (رضوان، 2012، ص.7)

و يرى هال HALL أن المسار الوظيفي هو تتابع من التجارب و أنشطة العمل الموجهة نحو أهداف تربوية و تنظيمية و التي يمر بها الفرد خلال حياته العملية. (الهيبي، 2004، ص.38).

و في تعريف آخر للمسار الوظيفي هو "المراكز الوظيفية المتنوعة و المتتالية التي يتقلب عليها الفرد افقيا و راسيا على حياته العملية و حتى تقاعده سواء كان عاملا أو مهندسا أو اختصاصا في الموارد البشرية أو التسويق أو مديرا" (العزب، 2009، ص.170)

يمثل المسار الوظيفي "سلسلة من المراكز الوظيفية التي يشغلها الفرد بشكل متوالي في مهنة معينة".

(غنيم، 2010، ص.1).

و يرى "ارمسترونق" ان مفهوم المسار الوظيفي يعبر عن التصور المستقبلي المتعلقة بكيفي تقدم و رقي العاملين في المنظمة في إطار حاجة و متطلبات المنظمة من ناحية و تطلعات هؤلاء الأفراد من ناحية أخرى.

(الغامدي، 2013، ص.13).

و ترى الباحثتين ان المسار الوظيفي هو الطريق الذي يبين للفرد مجموعة من الوظائف التي يمكن الالتحاق بها أو التي يشغلها خلال حياته المهنية و الوظيفية بحيث تناسب قدراته و رغباته و حتى ميوله .

هناك عدة عوامل أدت إلى تنمية الاهتمام العملي و العلمي بموضوع المسار الوظيفي من بين هذه العوامل ما يلي

- ✓ سعي المنظمات لتحقيق الاستقرار و الأمن الوظيفي .
- ✓ ادراك أهمية الترابط بين الأهداف الفردية و أهداف المؤسسة و السعي لتحقيق التوازن بين هذه الأهداف
- ✓ السعي إلى الاستفادة من الجهد البشري بأفضل طريقة .
- ✓ توسع مجالات التخصصات العلمية ، مما أدى إلى تطوير الدراسات في مجال إدارة القوى البشرية
- ✓ تطوير الاهتمام بالأفراد و زيادة الاهتمام بالعنصر البشري (احمد، 2013، ص.14).

III. خصائص المسارات الوظيفية:

تتمثل خصائص المسارات الوظيفية بالنقاط التالية :

- ✓ هناك تكامل بين جهود الفرد و المنظمة لتحقيق التوافق بين توقعات و قدرات الافراد و احتياجات و أهداف المنظمة .

- ✓ تسعى المسارات الوظيفية في خفض احتمالات الصراع في العمل ، و ما ينتج عنها من قلق و ضغط في الوظيفة .
- ✓ وضوح مبدأ الاستمرارية في إطار ترابط موضوعي بين المسار الوظيفي للفرد و خطط المنظمة في التشغيل .
- ✓ وضوح مبدأ المنفعة و المصلحة المشتركة بين الفرد و المنظمة .
- ✓ وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية اي ان وفق قدرات الفرد و امكانياته يقوم المسار الوظيفي بإيجاد الوظيفة المناسبة للموظف . (بلخياطي، 2018، ص.33).

IV. أنواع المسارات الوظيفية:

تصنف المسارات الوظيفية إلى ثلاثة أصناف تتمثل في الآتي :

01. **المسار التقليدي:** يمثل هذا المسار حركة انتقال الموظف من مهن أدنى إلى مهن أعلى و يكون هذا من خلال الترقية على ان تكون المهنة التي ترقى إليها ذات صلة بالوظيفة القديمة من حيث طبيعتها بمعنى ان المهنة القديمة هي بمثابة اعداد للموظف لكي يرقى للمهندس الجديدة.
 02. **المسار الشبكي:** يمثل هذا المسار احتمال انتقال الموظف عبر عدد من المهن في نفس المستوى الإداري و هذا من أجل اكتساب خبرات و مهارات متعددة .
 03. **مسار الإنجاز:** هذا النوع يعتمد على الإنجازات التي يحققها الفرد في مهنته كمبدأ للانتقال من مهنة إلى أخرى لا على المدة التي يقضيها الموظف في مهنته ليرقى . (قويدر و آخرون، 2020، ص.16).
 04. **المسار المتغير:** وهو الاعتماد على الذات في وضع خطط المسار الوظيفي و كل مايتعلق به من قرارات و متغيرات و التعامل بما يناسبه ، أو بمعنى آخر هو إتاحة المسؤولية و الدور الفعال للفرد في اختيار و تطوير مساره الوظيفي بنفسه .
- ويقوم المسار المتغير على عدد من الافتراضات نذكر منها :
- ✓ مسؤولية الفرد عن جمع المعلومات و تطوير أهدافه.
 - ✓ التعلم المستمر يقوم بتعديل مساره و اعاده اكتشافه بين فترة و أخرى لأن حاجاته و البيئة يتغيرون باستمرار .
 - ✓ يسعى لتحقيق النجاح الشخصي حيث يوائم بين شخصية الفرد و عمله .
05. **المسار غير المحدود:** يقصد بهذا المسار بأنه المسار الذي يركز على التنقلات الجانبية دون التركيز على الارتقاء في السلم الوظيفي ، حيث ينتقل العامل من عمل إلى آخرى.
- و تبين أن الانتقال في هذا المسار يأخذ بعدين هما :
- أ. **البعد النفسي والسلوكي:** أي يمكن الفرد الانتقال بالمسار من فكرة إلى فكرة جديدة و سلوكيات مختلفة ، و قد يكون حركة نفسية للعامل و هو مزال موجود في المنظمة نفسها الا انه قد يغير مهنته أو تخصصه .

ب. البعد المادي أو الفيزيائي: يقصد به الانتقال الحقيقي عبر حدود الأعمال أي البحث عن عمل آخر. (غريب، 2014، ص. 36- ص. 37).

IV. مراحل وخطوات المسار الوظيفي الفردي:

1. مراحل المسار الوظيفي الفردي :

01. مرحلة البحث والاستكشاف :

تبدأ هذه المرحلة (ما بين سن 15- 24) بعد أن ينتهي الفرد من تعليم هو البحث عن أول وظيفة في حياته. وتستمر لشهور بعد التحاقه بالوظيفة يحاول الفرد في هذه المرحلة التوفيق بين حاجاته وقدراته ومهاراته، وبني متطلبات المنظمة. ويتساءل الفرد عما إذا كان قد اختار المناسبة أم لا ، ويعمل على البحث عن بدائل المجالات الوظيفية المتاحة و مدى تناسبها مع قدراته و اهتماماته، ومن أهم مهام الفرد في هذه المرحلة أن يفهم ويقوم بصورة واقعية قدراته ومواهبه وأن يستكشف قيمه و دوافعه وطموحاته ويصل إلى قرار صحيح في ضوء معلومات صادقة عن بدائل المجالات الوظيفية.

02. مرحلة التأسيس :

تبدأ هذه المرحلة ما بين (ما بين سن 25- 44) و تعتبر محور حياة الفرد في العمل، وغالباً ما ينجح الفرد بداية هذه المرحلة في إيجاد المسار الوظيفي المناسب له ، ويندمج في أنشطة العمل التي تساعد على ضمان وظيفته دائمة. و تنقسم مرحلة التأسيس إلى ثلاثة مراحل جزئية وهي :

أ- التجربة : تبدأ (ما بين 25-30) في هذه المرحلة يقوم الفرد بتحديد و معرفة ما إذا كان العمل الذي اختاره يتناسب مع ميوله وقدراته أم لا ، فإذا لم يجده مناسباً قد يحاول تغييره.

ب- الاستقرار : تبدأ ما بين سن (30-40) يسعى الفرد بهذه المرحلة أن تكون أهدافه قد حددت واستقرت، ويبدأ

الاهتمام بتطوير مساره الوظيفي ما يتطلبه من اكتساب الخبرة والتعلم

ج- مرحلة الحفاظ على الوظيفة : تبدأ (ما بين سن 45-65) يشعر الفرد في هذه المرحلة بالتمسك القوي بالمجال الوظيفي، ويرى أنه من الصعوبة أن يبحث عن وظيفة أخرى، وفي هذه المرحلة يختلف أداء الأفراد فمنهم من يستمر في التطور والنمو وبينما البعض الآخر يتراجع مستوى أدائه. (علي، 2020، ص. 99)

2. خطوات المسار الوظيفي الفردي :

يمر كل فرد لتخطيط مساره الوظيفي وفق خطوات تتمثل فيما يلي :

❖ **التبصر بالآمال المستقبلية:**

إن الفرد ليس لديه معرفة تامة بالمواقف الطارئة التي يمكن أن تواجهه ،لذلك يجب عليه أن يسأل نفسه عن ماهية طبيعة العمل أو المستقبل الوظيفي الذي يأمله ،وانطلاق من هذا التساؤل تتحدد مجالات الأعمال أو الوظائف التي يأمل في القيام بها أو شغلها كما تتحدد وفق نفس السؤال الإمكانيات المادية المطلوبة ودرجات التعليم والخبرة و المهارات الوظيفية والشخصية، وأي قدرات أو مهارات أخرى مطلوبة لتحقيق الآمال المستقبلية.

❖ **التعرف على القدرات والمهارات الحالية:**

على الفرد أن يراجع نفسه ويحاول معرفة الإمكانيات و القدرات والمهارات التي يملكها ،وبالتالي تتحدد لديه درجات التعليم الحالية والخبرة والمهارات الوظيفية و الشخصية الحالية، وأي قدرات ومهارات أخرى حالية ذات صلة بتحقيق الآمال المستقبلية.

❖ **تحديد الفرق بين الآمال المستقبلية والقدرات الحالية:**

فيمهذه المرحلة يصل الفرد إلى مقارنة المرحلة الأولى بالثانية، ويظهر جليا أن هناك فروقات بينهما مما يستدعي معالجتها في المرحلة القادمة.

❖ **معالجة الفرق ومعرفة الحلول:**

قد يتمثل الحل في الالتحاق بدورة تدريبية ويحدد الفرد خطوات ذلك زمنيا كما يحدد مركز التدريب وتكلفته، ولابد من الإشارة إلى أن معالجة الفرق تمس مجالات عديدة مثلا لتعليم والخبرة والمهارات، والمهارات الشخصية في التعامل مع الآخرين . (نانو، 2017، ص.106).

03. أساليب تخطيط المسار الوظيفي :

❖ **التعيين والاختيار :** عملية التعيين و الاختيار تعد ركن من أركان عملية التوظيف ، كما تعتبر الوسيلة التي

بها يحدد الفرد المنظمة التي سينتمي لها و يحقق فيها مساره الوظيفي ، كما تعتبر الوسيلة التي من خلالها تحدد المنظمة مدة بقاء الفرد في وظيفته ، وعملية الاختيار هي التي بشأنها يتم تعيين المترشحين المتقدمين لشغل الوظيفة ، أما التعيين فهو اختيار الأفراد وفق لشروط الوظيفة التي يشغلونها و التي تتناسب مع قدراتهم بمعنى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

❖ **النذب :** هو اكتساب الموظف مهارات و خبرات وظيفية متعددة ، وذلك بنقله من وظيفة إلى أخرى مما

يساعد الفرد على توسيع دائرة الأنشطة المختلفة عن بيئة العمل ، و كذلك توسيع دائرة العلاقات و توفير المعلومات اللازمة عن الوظائف الأخرى التي تتيح له كيفية التعامل معها و مع الأداء الجيد .

❖ **النقل:** يتم نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى و ذلك اعتمادا على قواعد و شروط معينة حسب الاحتياج

الداخلي ، كما يؤدي النقل إلى خلق التوازن بين إدارات المنظمة من حيث عدد الأفراد .

❖ **الترقية :** الترقية هي بمثابة عملية إعادة تخصيص الفرد لوظيفة ذات مرتبة أعلى، و الترقية تعتبر أيضا وسيلة من وسائل تنمية المسار الوظيفي و لها دورا مهما للفرد و المنظمة فالفرد يحقق أهدافه في النمو و الترقى الوظيفي و المنظمة تحقق أهدافها في الحصول على الأداء الوظيفي . (جمال ،2019، ص.33ص.32).

V. أهمية المسارات الوظيفية :

يسعى كل فرد للتقدم في وظيفته و تطويرها بقدر الإمكان لمواجهة تغيرات العصر ، و إن نجاح المسارات الوظيفية يحقق أهمية للفرد يمكن تلخيصها في النقاط التالية :

❖ محاولة ضمان الاتساق و التوافق بين التوقعات و الخبرات بمعنى زيادة رغبات الفرد و اهتمامه يجعل الفرد إلى وضع أهداف غير واقعية عن العمل ، و التوقعات المبالغ فيها يمكن أن ينتج عنها عدم الرضا و الانهيار و الغضب ، و هذا اذا اختلفت خبرات العمل مع الأهداف.

❖ إشباع القيم المهنية لكل فرد حيث يختلف الأفراد فيما يؤمنون به من قيم و ما يؤدونه من أنواع المهن ، فالبعض من الأفراد يعطي قيمة للقرية و الترقى ، و البعض الآخر يعطون اكبر قيمة للمتعة الداخلية المتعلقة من العمل ، و البعض الآخر يقدررون الشعور بالأمان و تحقيق التوازن في حياتهم ، لذا فالتخطيط للمسار الوظيفي من الأمور الهامة لكل فرد لإشباع التوجهات المهنية مهما كانت هذه القيم .

❖ الرضا الوظيفي بمعنى حالة شعور الفرد بالرضا عن وظيفته عند القيام بها .

❖ بناء المهارات: بمعنى اكتساب مهارات جديدة تساعد الفرد على أداء مهامه الحالية و تقديم اختيارات أكثر للمستقبل .(جميلة، عيسى، ص.626)

❖ المساواة : أصبحت الأعمال و الوظائف ذات أدوار و توقعات سلوكية تتماثل بين الرجل و المرأة و من ثم لم يعد هناك مجالات للرجل و مجالات أخرى للمرأة و بالتالي زيادة عرض العمالة و يتطلب ضرورة التعرف على ماهية المستقبل الوظيفي و التخطيط له .

❖ الإثراء : ينشد الأفراد حاليا الوظائف التي تتمتع بالثراء الوظيفي الذي يوفر لهم الحرية عند أداء العمل ، فعندما يخططون للمسار المستقبلي الوظيفي عليهم باستغلال هذه الوظائف .

❖ تحقيق التوازن : يسعى الفرد لتحقيق التوازن بين الحاجة إلى المال و المسؤولية في العمل و المجتمع و بين الأسرة و وقت الفراغ ، فحاول أن يحقق التعايش حتى لا يطغى العمل على الجوانب الأخرى في حياته ، وهذا أصعب القرارات التي يتخذها الفرد لأنها تحتاج المقارنة بين الحاجة إلى العمل و الحاجة إلى وقت فراغ اكبر . (عابد ، نور الدين ، ص.244-ص.243).

VI. أهداف تخطيط المسارات الوظيفية :

تتمثل أهداف تخطيط المسار الوظيفي بالنسبة للفرد في النقاط التالية:

❖ عملية تخطيط المسار الوظيفي تعتبر مسؤولية الفرد حيث يجب على الفرد إن يقوم بالأنشطة التي تساعد على إظهار قدراته و مهاراته الشخصية .

- ❖ إن رسم الفرد خطة لمساره الشخصي يعتبر أمر صعب ، إلا أن عملية التخطيط لها نتائج مثمرة تؤدي إلى فهم العوامل المؤثرة على مساره المستقبلي ، كما تسمح للفرد بالتعمق و التركيز على إشباع رغباته و احتياجاته الوظيفية .
- ❖ يقوم الفرد بتقديم قدراته و إمكانياته و مهاراته ثم يقارن إذا كانت هذه الصفات كافية لتحقيق أهدافه و آماله ، و إذا كانت غير كافية يضع لنفسه حلولاً بديلة توافق مع قدراته العقلية و النفسية .
- ❖ زيادة احتمالات الفرد لتحقيق طموحاته و آماله في مساره الوظيفي .(مرجع سابق ، ص.27).
- ❖ يطمح الفرد أساساً من تخطيط مساره لتحقيق التوازن الصحيح بين الوظيفة و العائلة و الأصدقاء .
- ❖ تخطيط المسار الوظيفي يساهم في تقويم قدرات الأفراد و مهاراته .
- ❖ إن سياسة تخطيط المسار الوظيفي تساهم في حرص أفرادها على تحقيق التميز و بالتالي تكوين دافع قوي لتطوير قدراتهم و مهاراتهم. (حياة، 2021، ص.450- ص.469).

٧. فلسفة المسارات التخصصية:

يستند التعليم الثانوي في نظام المسارات إلى التوجهات التربوية المعاصرة، ونظريات التعلم التي تركز على الدور النشط للطالب في عملية تعلمه وفق النظرية البنائية، والبنائية الاجتماعية، بحيث يبني الطالب بنيته المعرفية الخاصة به، ويولد المعرفة عبر الممارسة، استناداً إلى خبراته الذاتية في محيط اجتماعي، ومن ثم يدمجها في بنائه المعرفي بشكل ذي معنى. ويسعى هذا النظام إلى توفير البرامج، والفرص، والخبرات التعليمية التي تشجع الاستقلالية في التعلم، والنمو الذاتي، والاكتشاف، والبحث، والتفكير في إطار من تكافؤ الفرص، وحرية الاختيار. ونظام المسارات بشكل عام ينطلق أيضاً من فلسفة متجددة قائمة على توسيع الفرص والمشاركة للطالب؛ فهي كما تـعد الطالب للحياة، ولإكمال تعليمه بعد الثانوي؛ فإنها أيضاً تمنحه فرصة المشاركة في سوق العمل. فالطالب عبر فلسفة نظام المسارات قادر على ممارسة أكثر من دور يجعله شريكاً في صناعة المعرفة، ويستطيع أن يتماشى مع متغيرات القرن الحادي والعشرين، ليصبح ركيزة رئيسة في رؤية المملكة 2030.

نظراً لتعدد وتنوع المسارات المتخصصة للمرحلة الثانوية؛ بني كل مسار على فلسفة تتوافق مع الأهداف المنشودة، وهي على النحو التالي:

أ- المسار العام

يهدف المسار العام لتزويد المتعلم بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية نحو التخصصات المتعلقة بالعلوم والتقنية والرياضيات، وتعزيز التكامل بين المجالات العلمية والإنسانية من خلال توظيف مداخل واتجاهات تعليمية متنوعة، مثل: استخدام منهج يعتمد على التكامل بين العلوم والتقنية والهندسة والفنون والرياضيات (STEAM).

يقدم المسار العام المناهج الدراسية بأسلوب يعزز مهارات التحليل، والتفكير العلمي، والاستقصاء، وحل المشكلات بطرق عملية. كما يركز على الجانب الرقمي لإعداد متعلم يمتلك المهارات والقدرات العلمية والذهنية التي تؤهله

للمشاركة الفاعلة في تنمية الوطن، وبناء اقتصاد المعرفة ومجتمعها، واتخاذ القرارات التي تفيده في حياته الشخصية، والتعليمية، والمهنية.

ب- مسار الصحة والحياة

تنطلق فلسفة المسار من رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تهدف إلى بناء نموذج ناجح ورائد على مستوى العالم في المجالات كافة، ومنها مجال علوم الصحة والحياة الذي يهدف لتعزيز الصحة والرفاه وتنمية الاقتصاد الوطني من خلال استثمار طاقات أبناء الوطن لينعكس إيجاباً على تحسين جودة الخدمات الصحية بقسميها الوقائي والعلاجي.

يراعي المسار الربط بين النظرية والتطبيق من خلال تزويد الطالب بمشكلات واقعية من البيئة والحياة اليومية؛ لتسهم في تنمية التحصيل العلمي، وتنمية المهارات والاتجاهات نحو المجالات العلمية، من خلال مناهج دراسية تتسم بالعمق المعرفي والمهاري، وتعزز التكامل بين فروع العلوم المختلفة. وتوظف المواد عدة مناهج، منها منهج العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات (STEM) الذي يعزز الاستيعاب المفاهيمي من خلال استخدام إستراتيجيات تدريسية تعزز دور المتعلم. ويزود المسار الطلاب بالمهارات والمعارف والاتجاهات الإيجابية التي تسهم في تعزيز العمل التطوعي فيما يخدم المجتمع، وخصوصاً في مجال مكافحة الأوبئة.

ج- مسار الحاسب والهندسة

نظراً لتأثير كل من الجانب الاقتصادي والتعليمي في الآخر، مما يعني أهمية سوق العمل؛ فإن من المهم العمل في المجال التعليمي على تعزيز مهارات القرن الحادي والعشرين المختلفة التي ترتبط بالتعامل مع التقنية لإكساب الطلاب مهارات الوصول للمعلومات، وتقييم موثوقيتها وتحليلها واستخدامها، مع التأكيد على التطبيق العملي من خلال عمل المشاريع الإبداعية لحل المشكلات المختلفة. لذا تقوم فلسفة المسار على المنهج التكاملي بين العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات (STEM)، ويهدف المسار لتكوين اتجاهات إيجابية نحو التخصصات التقنية، إضافة إلى تمكين الطلاب من الإبداع والابتكار في جميع المجالات. وكذلك فإن المسار يهدف لتنشئة جيل منتج للحلول التقنية، ومساهم في بناء المجتمع. ويعزز المسار المهارات والصفات التي يطلبها سوق العمل في الثورة الصناعية الرابعة.

د- مسار إدارة الأعمال

يسعى المسار لتطوير المهارات الحياتية لطلاب المرحلة الثانوية اللازمة لتحقيق النجاح الاقتصادي، والتحول للتعليم القائم على الاقتصاد المعرفي، وكذلك توسيع الفرص التعليمية من خلال إكساب المتعلم مهارات القرن الحادي والعشرين التي تؤهله لمواصلة الدراسة في أحد التخصصات ذات العلاقة. كما يسهم في معرفة المتعلم بالسوق الدولية، والأنظمة الاقتصادية، مع التشجيع على الإبداع والتفكير الريادي.

ولهذا تقوم فلسفة مسار إدارة الأعمال على إعداد المتعلم ليصبح مواطناً مسؤولاً ومنتجاً وقادراً على اتخاذ القرارات الذكية التي تفيده في حياته الشخصية والتعليمية والمهنية؛ عبر تزويده بالخبرات التي يحتاج إليها في المجالات العلمية المرتبطة بإدارة الأعمال. حيث يبني المتعلم تصوراً عن الفرص المهنية والدراسية الواعدة المرتبطة بها، لاتخاذ قرارات صائبة نحو الحياة والتوجه التعليمي والمهني المستقبلي بناءً على المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية الأساسية المكتسبة في أثناء الدراسة بالمسار.

هـ- المسار الشرعي

يسعى المسار الشرعي إلى تعزيز الأسس المعرفية والعقدية والفقهية والتعبدية والأخلاقية والسلوكية والقيم الإسلامية والهوية الوطنية، وبناء الشخصية الوسطية لدى الطلاب؛ ليكونوا قادرين على العمل البناء في مجتمعهم، وتكوين الشخصية العلمية الملتزمة والمتميزة في فهمها العميق والشامل للقرآن الكريم، والسنة النبوية الشريفة، والأحكام الشرعية المستنبطة منها، وإعداد طلاب مؤهلين لمعرفة أحكام الشريعة في كل ما يستجد من أمور الحياة، وتأهيلهم لوظائف المستقبل. (<https://taqweem.app>)

VI. المشاكل التي قد تواجهها في مسارات المسارات الوظيفية:

هناك العديد من العوامل التي تتطلب تأهيل الدورات المهنية الرسمية والموظفين الوظيفيين، بما في ذلك:

- عدم القدرة على إيجاد الوظائف المناسبة للأشخاص المناسبين في أي مناسبة.
- متطلبات المقبولين من الأشخاص المقبولين في مكان العمل.
- عدم وجود تنوع في القمة.
- القوى العاملة للأجيال.
- فرصة محدودة للتقدم في المنظمات المسطحة أو الأصغر سناً.
- تغيير الثقافة.

ولأنها أكبر نقطة بيع للمديرين التنفيذيين للعمل الوظيفي والمالي هي أزمة المواهب. وفقاً لتقرير المسح العالمي لعام 2015، حدد المجيبون لإدارة المواهب والتخطيط الفعال للقوى العاملة ثلاثة من القضايا الستة الأولى الأكثر احتياجاً للعمل من قبلهم. إن إنشاء خطوط وسلالم جماعية بشكل عام هي الباقي للاحتفاظ بالموظفين القادرين على المساعدة في مواجهة هذه التحديات (www.04academy.com)

خلاصة :

مما سبق يتبين أن المسارات الوظيفية تعتبر من أهم الأمور التي يسعى أي فرد لتحقيقها ، باعتبارها مطلباً أساسياً من أجل بناء حياته المستقبلية بشكل صحيح ، فالمسار الوظيفي يتطلب في اختياره مساعدة من الآخرين وخاصة مساعدة مقدمة من خدمات التوجيه والإرشاد لتنمية الطموحات الوظيفية والإمكانات الفردية للسعي إلى مستقبل أفضل.

وفي هذا الفصل بدأنا بتعريف المسارات الوظيفية وأنواعها وكذلك خصائصها مع ذكر خطوات هذا المتغير وأهميته بالإضافة إلى ذلك أساليب تخطيط المسار الوظيفي وفي الأخير بينا أهداف تخطيط المسارات الوظيفية وفلسفة المسارات التخصصية وكذلك المشكلات التي قد تواجهها في المسارات .

الدراسات السابقة

والتعقيب عليها

الدراسات السابقة :

الدراسات العربية :

دراسات متعلقة بالتوجيه والإرشاد المهني:

1-دراسة(مها عبد الله أبو بكر الشفيع) بعنوان : "دور مشروع دعم التشغيل(EPP) في تطوير برامج التوجيه المهني بالتعليم الصناعي بمصر"(2019).

هدفت الدراسة إلى تطوير التوجيه المهني بالتعليم الثانوي الصناعي في مصر ، واستخدمت المنهج الوصفي، وأداة الدراسة الاستلانة ، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: ضعف ملائمة خريجي التعليم الصناعي لسوق العمل، ضعف ادوار وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل، تحقيق أهداف التوجيه المهني بنسبة متوسطة ، تحقيق الجهات المانحة لأدوارها بنسبة متوسطة ، ارتفاع نسبة المعوقات التي تواجه تطوير التوجيه المهني بالتعليم الثانوي الصناعي في مصر.

2-دراسة (ضيف محمد ، بركة نبيل) بعنوان : معوقات ممارسة التوجيه و الإرشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي و المهني .

الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تعيق عملية التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه و الإرشاد في ولاية المسيلة، تكونت عينة الدراسة من (70) مستشار و مستشارة للتوجيه و الارشاد بولاية المسيلة، وتم اللجوء إلى العينة القصدية واختيارها بأسلوب المعاينة نظرا لملائمته، ولجمع البيانات المتاحة وتحليلها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي العارض الدراسة تم الاعتماد استبيان معد من طرف الطلبة الباحثين، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Spssv28) وبرنامج الإكسل (Excel).

وقد أظهرت نتائج الدراسة : وجود اختلاف في ترتيب معوقات ممارسة التوجه و الارشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لصالح " الجانب الإداري المهني"، وجود اختلاف في ترتيب معوقات ممارسة التوجيه و الارشاد في جانبه الشخصي من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وهذا الاختلاف كان لصالح " كثرة المسؤوليات والمهام الملقاة على عاتق المستشار إضافة لمهامه الرئيسية ، وجود اختلاف في ترتيب معوقات ممارسة التوجيه و الارشاد في جانبه الاجتماعي من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وهذا الاختلاف كان لصالح " وجود صعوبات في تكوين علاقات ايجابية مع التلاميذ ، و وجود عراقيل تحول دون التواصل مع المجتمع المحلي وجود اختلاف في ترتيب معوقات ممارسة التوجيه و الارشاد في جانبه الاداري المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وهذا الاختلاف كان لصالح " اطلاع المدير على السجلات المتعلقة بعمل المستشار، ونقص الوسائل في المدرسة التي تعمل بها"، وجود فروق في معوقات ممارسة التوجه و الارشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه

المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس وجود فروق في معوقات ممارسة التوجه و الارشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الاقدمية .

دراسات متعلقة بالمسارات الوظيفية :

1-دراسة(فايزة بوراس) بعنوان : "واقع إعادة هندسة التدريب و دورها في تطوير إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي للكفاءات في جامعة الحاج لخصر -باتنة (2014).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إعادة هندسة التدريب في تطوير إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي للكفاءات ، استهدفت الدراسة 30 من الكفاءات حيث جمعت البيانات عن طريق تصميم استبيان خصص جزء منها لإعادة هندسة التدريب و الجزء الثاني منها لتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات و توصلت نتائج اختبار العلاقة إلى وجود علاقة معنوية بين إعادة هندسة التدريب و إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي بنسبة إذ حققت نتيجة الارتباط(65,5%)

2-دراسة (دغيش جميلة و قبوقب عيسى) بعنوان : "المسار الوظيفي و علاقته بفاعلية الذات دراسة ميدانية بمؤسسة الغاز و الكهرباء بمدينة بسكرة"(2017)

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على العلاقة بين المسار الوظيفي و فاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة، وقد تم استخدام المسح الشامل الذي يأخذ بعين الاعتبار مفردات البحث و هيئت كونت من 60 إطار كما استخدم الباحث الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات لاختبار الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية ، وتم استخدام برنامج SPSS,21 وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج من اهمها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المسار الوظيفي و فاعلية الذات.

دراسات جمعت بين متغير التوجيه و الارشاد المهني و متغير المسارات الوظيفية:

1-دراسة(خديجة عبد العزيز)بعنوان : "إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور التعليم الثانوي العام و توجيه طلابه لاختيار مستقبلهم المهني (2010) .

هدفت الدراسة إلى معرفة ادوار التعليم الثانوي العام و المشكلات العاصمة التي تواجهه و تعرف مفهوم المهنة و مقوماتها و معاييرها و أخلاقياتها و تعرف مفهوم الاختيار المهني لدى الطلاب و موقعه في السلم التعليمي ، و تعرف أهمية الاختيار المهني لطلاب التعليم الثانوي العام في توجيه طلابه و اختيار مستقبلهم المهني ، اعتقدت على المنهج الوصفي .

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها : أن هناك دور مأمولا للتعليم الثانوي العام يجب أن يكون على توجيه طلابه نحو اختيار مهنة المستقبل ، وجود قصور و ضعف شديد في قيام التعليم الثانوي العام بهذا الدور ، وجود فجوة كبيرة بين الدور المأمول و الواقع الفعلي للمدرسة مما يترتب عليه العديد من المشكلات التي تواجه الطلاب في المستقبل .

2-دراسة(مجد غسان عبد الجواد) بعنوان: "برنامج إرشادي جمعي مهني في تحسين الوعي المهني و الاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع (2018).

هدفت هذه الدراسة لفحص فاعلية برنامج ارشادي جمعي مهني لتحسين مستوى الوعي المهني و الاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (30) طالبة ضمن المرحلة العمرية (14-15) عام تم اختيارهم من مجموعة الطالبات اللواتي حصلن على ادنى الدرجات على مقياس الوعي والاختيار المهني، والذي تم تطبيقه في مدرسة عثمان بن عفان في محافظة نابلس. تم توزيع المشاركين بشكل عشوائي الى مجموعتين : مجموعة تجريبية تكونت من (15) مشاركة، الذين تلقوا البرنامج الارشادي المهني المكون من(11) لقاء بواقع لقاءين كل أسبوع وتكونت المجموعة الضابطة من (15) مشارك، لم يتلقوا البرنامج الارشادي، وقد تم قياس أداء المجموعتين باستخدام مقياس الوعي والاختيار المهني قبل وبعد التدخل .

أظهرت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج الارشادي المهني في تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني لصالح المجموعة التجريبية .

إن البرنامج الارشادي أسهم في تبني أفكار إيجابية ورفع مستوى الوعي حول الذات، وحول عالم العمل والمهن المختلفة، والتفاعل الايجابي من أجل اختيار مهني سليم لدى طالبات الصف التاسع .

الدراسات الأجنبية:

1-دراسة- (Lang) Chow, Irene Hau Siu, Chua, Bee بعنوان: "التخطيط و التطوير الوظيفي ل مدراء هونغ كونغ ". (1993).

هدفت هذه الدراسة إلى التركيز على الأنماط الخارجية للمسار الوظيفي، اضافة إلى المعتقدات الداخلية للمدراء، و اهداف المسار الوظيفي و الوسائل،الرضا ، التحفيز المتعلق بالمسار الوظيفي ,كالممارسات التنظيمية التي تؤثر على المسار الوظيفي لهؤلاء المدراء؛كما أن المناخ السياسي و الاقتصادي له اثر على المسار الوظيفي بعد 1997

حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الخاصة بقلّة التخطيط الرسمي للموارد البشرية في الشركات 15 خارج القطاع الحكومي. كما أن التخطيط للمسار الوظيفي لم يعد اللازمة لدى هؤلاء المدراء .

2-دراسة Sultana, R. G. & Watts, A. G. بعنوان: "التوجيه المهني في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا"(2008)

و قد اشارت الدراسة إلى أهمية التوجيه المهني في كل أنواع التعليم ومراحله، وقامت بمراجعة وتحليل خدمات التوجيه المهني في عشرة من دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من بينها مصر،وأوضحت أن هذه الخدمات وشكلها

ومستواها يرتبط إلى حد كبير بالمستوى الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والثقافي للدولة، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات للتنمية المستقبلية لخدمات التوجيه المهني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

3- دراسة (Matisa) بعنوان: "المسار الوظيفي للمؤهلين في إدارة الموارد البشرية من خلال نموذج الخدمة المشاركة" (2012).

هدفت هذه الدراسة إلى وصف وتحليل المتغيرات في المهارات الخاصة بالمؤهلين في الموارد البشرية داخل نموذج الخدمة المشاركة، ومشكلة البحث هي أن المهنيين العاملين في الموارد البشرية و يساعدون الناس على بناء مساراتهم الوظيفية يعانون بنوع من الإهمال، مما تحاول هذه الدراسة على التعرف على المتغيرات الخاصة في النموذج الخدمي للعاملين ومعرفة العوامل، التي تساهم في زيادة ديناميكية الإدارة لمساعدة الناس على بناء مساراتهم الوظيفية وذلك من خلال دراسة مقارنة بين شركة خاصة وأخرى عامة للرعاية الصحية، مبحث التشابهات و الاختلافات في المسارات وتحركات العاملين وتفسير هذه الاختلافات واستخدام الباحث المقابلة مع المختصين في الموارد البشرية مكونة من 21 مقابلة رئيسية، ونتج عن الدراسة:

إن نموذج الخدمة يرصد تحولات في المسار الوظيفي متأثر بمجالات متنوعة ومعقدة اجتماعيا وثقافيا، و أوصلت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات التي تسلط الضوء على قدرات العاملين في الموارد البشرية و التي وصلت لمواقع إشرافية تمكّنها من رسم المسارات الوظيفية للموظفين.

التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغير الإرشاد والتوجيه المهني يمكن تلخيصها فيما يلي:

❖ من حيث الهدف:

اختلفت دراسة مها عبد الله أبوبكر الشفييع بعنوان دور مشروع دعم التشغيل في تطوير برامج التوجيه المهني بالتعليم الصناعي بمصر سنة 2019 ، ودراسة ضيف محمد بركة نبيل في الهدف التي جاءت بعنوان معوقات ممارسة التوجيه والإرشاد المهني من وجهة نظر مستشار التوجيه المدرسي والمهني، إذ نلاحظ اختلاف في الهدف حيث هدفت الدراسة الأولى إلى تطوير التوجيه المهني بالتعليم الثانوي الصناعي بمصر أما الثانية فهي هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تعيق عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

❖ من حيث المنهج :

نلاحظ أن هناك تشابه من حيث المنهج لكل من دراسة مها عبد الله أبوبكر الشافيع بعنوان دور مشروع دعم التشغيل في تطوير برامج التوجيه المهني بالتعليم الصناعي بمصر 2019 اللهو دراسة ضيف محمد، بركة نبيل على استخدام المنهج الوصفي.

❖ من حيث العينة :

أما فيما يخص العينة فقد تناولت دراسة مها عبد الله أبوبكر الشافيع بعنوان دور مشروع دعم التشغيل في تطوير برامج التوجيه المهني بالتعليم الصناعي بمصر 2019 تلاميذ التعليم الثانوي أما دراسة ضيف محمد، بركة نبيل بعنوان معوقات ممارسة التوجيه والإرشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تناولت مستشاري التوجيه المدرسي و المهني.

❖ من حيث الأساليب الإحصائية :

اختلفت دراسة مها عبد الله أبوبكر الشافيع بعنوان دور مشروع دعم التشغيل في تطوير برامج التوجيه المهني بالتعليم الصناعي بمصر 2019 اذ استخدمت الأسلوب الإحصائي الإستبانة أما دراسة ضيف محمد، بركة نبيل بعنوان معوقات ممارسة التوجيه والإرشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني استخدمت الأسلوب الإحصائي المعاينة.

❖ من حيث النتائج :

توصلت دراسة مها عبد الله أبوبكر الشافيع بعنوان دور مشروع دعم التشغيل في تطوير برامج التوجيه المهني بالتعليم الصناعي بمصر 2019 للنتائج التالية: ضعف ملائمة خريجي التعليم الصناعي لسوق العمل، ضعف ادوار وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل، تحقيق أهداف التوجيه المهني بنسبة متوسطة، تحقيق الجهات المانحة لأدوارها بنسبة متوسطة، ارتفاع نسبة المعوقات التي تواجه تطوير التوجيه المهني بالتعليم الثانوي الصناعي في مصر. أما دراسة ضيف محمد، بركة نبيل بعنوان معوقات ممارسة التوجيه والإرشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني توصلت إلى النتائج التالية : وجود اختلاف في ترتيب معوقات ممارسة التوجيه والإرشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وهذا الاختلاف كان لصالح " كثرة المسؤوليات والمهام الملقاة على عاتق المستشار إضافة لمهامه الرئيسية، وجود اختلاف في ترتيب معوقات ممارسة التوجيه والإرشاد في جانبه الاجتماعي من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وهذا الاختلاف كان لصالح " وجود صعوبات في تكوين علاقات ايجابية مع التلاميذ، و وجود عراقيل تحول دون التواصل مع المجتمع المحلي وجود اختلاف في ترتيب معوقات ممارسة التوجيه والإرشاد في جانبه الإداري المهني من وجهة نظر

مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وهذا الاختلاف كان لصالح " اطلاع المدير على السجلات المتعلقة بعمل المستشار، ونقص الوسائل في المدرسة التي أعمل بها"، وجود فروق في معوقات ممارسة التوجه والإرشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس وجود فروق في معوقات ممارسة التوجه والإرشاد المهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الأقدمية.

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغير المسارات الوظيفية يمكن تلخيصها فيما يلي:

❖ من حيث الهدف :

هدفت دراسة دغيش جميلة و قبوق عيسى بعنوان المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات دراسة ميدانية بمؤسسة الغاز و الكهرباء بمدينة بسكرة (2017) إلى التعرف على العلاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة، أما دراسة فايزة بوراس بعنوان واقع إعادة هندسة التدريب ودورها في تطوير إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي للكفاءات في جامعة الحاج لخصر - باتنة (2014) هدفت إلى معرفة دور إعادة هندسة التدريب في تطوير إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي للكفاءات.

❖ من حيث العينة:

أما من حيث العينة فتناولت دراسة دغيش جميلة و قبوق عيسى بعنوان المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات دراسة ميدانية بمؤسسة الغاز و الكهرباء بمدينة بسكرة (2017) إطارات مؤسسة الكهرباء و الغاز، أما دراسة فايزة بوراس بعنوان واقع إعادة هندسة التدريب ودورها في تطوير إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي للكفاءات في جامعة الحاج لخصر - باتنة (2014) فتناولت عينة الكفاءات .

❖ من حيث أدوات الدراسة :

تم استخدام في كلا من دراسة دغيش جميلة و قبوق عيسى بعنوان المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات دراسة ميدانية بمؤسسة الغاز و الكهرباء بمدينة بسكرة (2017) إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز و دراسة فايزة بوراس بعنوان واقع إعادة هندسة التدريب ودورها في تطوير إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي للكفاءات في جامعة الحاج لخصر - باتنة (2014) أداة الاستبيان.

❖ من حيث النتائج :

توصلت دراسة دغيش جميلة و قبوق عيسى بعنوان المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات دراسة ميدانية بمؤسسة الغاز و الكهرباء بمدينة بسكرة (2017) إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات. أما دراسة فايزة بوراس بعنوان واقع إعادة هندسة التدريب ودورها في تطوير إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي للكفاءات في جامعة الحاج لخصر - باتنة (2014) توصلت إلى النتائج

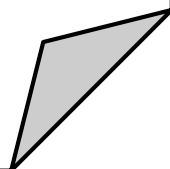
التالية : وجود علاقة معنوية بين إعادة هندسة التدريب وإستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي بنسبة إذ حققت نتيجة الارتباط (65،5%).

اختلفت دراستنا الحالية مع الدراسات الأخرى في أهداف وتساؤلات الدراسة وبعض نتائج التي تم الوصول إليها كما تشابهت دراستنا الحالية مع الدراسات الأخرى في المنهج المستعمل وطريقة اختبار فرضيات الدراسة وفي أدوات الدراسة .

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

وإجراءاتها



تمهيد .

منهج الدراسة.

مجتمع الدراسة.

عينة الدراسة.

أدوات الدراسة.

الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة.

أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة .

تمهيد:

يتناول هذا الفصل منهج الدراسة الذي استخدمته الباحثة في تحقيق أهدافها وتحديد مجتمع الدراسة التي اشتقت منه العينة و كيفية اختيارها وكما يبين هذا الفصل أدوات الدراسة المستخدمة لجمع البيانات وقياس هدفها و ثباتها وإجراء تطبيقاتها ميدانيا ثم الفصل بتحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بيانات الدراسة.

1/ الدراسة الاستطلاعية:

تقوم الدراسة الاستطلاعية في أي بحث علمي على استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث بدراستها والتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة. (إبراهيم، 2000، ص.38).

تم اجراء الدراسة الاستطلاعي في ثانوية العربي بن مهيدي ببلدية جليدة مع تلاميذ السنة الثانية ثانوي (تخصص اداب وفلسفة / علوم تجريبية) بتاريخ 2024/02/11 بولاية عين الدفلى.

وذلك لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على الصعوبات التي من الممكن مواجهتها في الدراسة الأساسية.
- التحقق من الخصائص السيكومترية لاستبيان الوعي المهني.
- تقدير الزمن الذي يستغرقه تطبيق استبيان.
- وبعد تنفيذ إجراءات تطبيق الاستبيان على العينة الاستطلاعية توصل الباحثين إلى مايلي:
- كانت تعليمات الاستبيان وفقراته واضحة لدى مجموعة أفراد العينة.
- متوسط زمن تطبيق مقياسين 35 دقيقة.
- اما فيما يتعلق بالفقرات السلبية والايجابية في استبيان فقد تم التأكد من قدرتها وفعاليتها.

1/منهج الدراسة :

لا تخلو أي دراسة علمية من الاعتماد على منهج معين من اجل القيام بدراسة وفق قواعد وأسس وكلمة منهج هي ترجمة للكلمة الفرنسية méthode وقد اشتق هذا المصطلح من الكلمة اليونانية وهو مارسه في التفكير أو طريقة الحصول على نتيجة في الدراسة .

نعني بمنهج البحث الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة. (العساف، 1995، ص.90).

يعتبر المنهج الوصفي واحد من المناهج التي تعني بدراسة ظاهره معينه كما توجد في الواقع وهو يهتم بوصفها وصفا دقيقا باستخدام تعابير كيفية وكمية بهدف الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع وتطوره.

يهدف الوصول إلى دراسة الموضوع العالي والمتمثل في الإرشاد والتوجيه المهني ودوره في اختيار المسارات الوظيفية لابد من استخدام المنهج الوصفي حتى يتناسب مع أهداف الدراسة ويتمشى هذا المنهج مع طبيعة هذه الدراسة التي تسعى لوصف واقع الأعشاب والتوجيه المهني ودورهما في الاختيارات الوظيفية على مقياس الوعي المهني وكذا المقارنة بين الذكور والإناث وشعبه التلاميذ في الثانوية و حول مدى وعيهم بالمهن.

2/مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة هو جميع عناصر و مفردات المشكلة او الظاهرة المدروسة فهو كل ما يمكن أن تعمم عليه النتائج تكون وجمع الدراسة جميع تلاميذ السنة الثانية ثانوي (آداب وفلسفة، علوم تجريبية)الذي بلغ عددهم 211 تلميذ وتلميذة في ولاية عين الدفلى بلدية جليدة ثانوية العربي بن مهيدي السنة الدراسية 2023/2024.

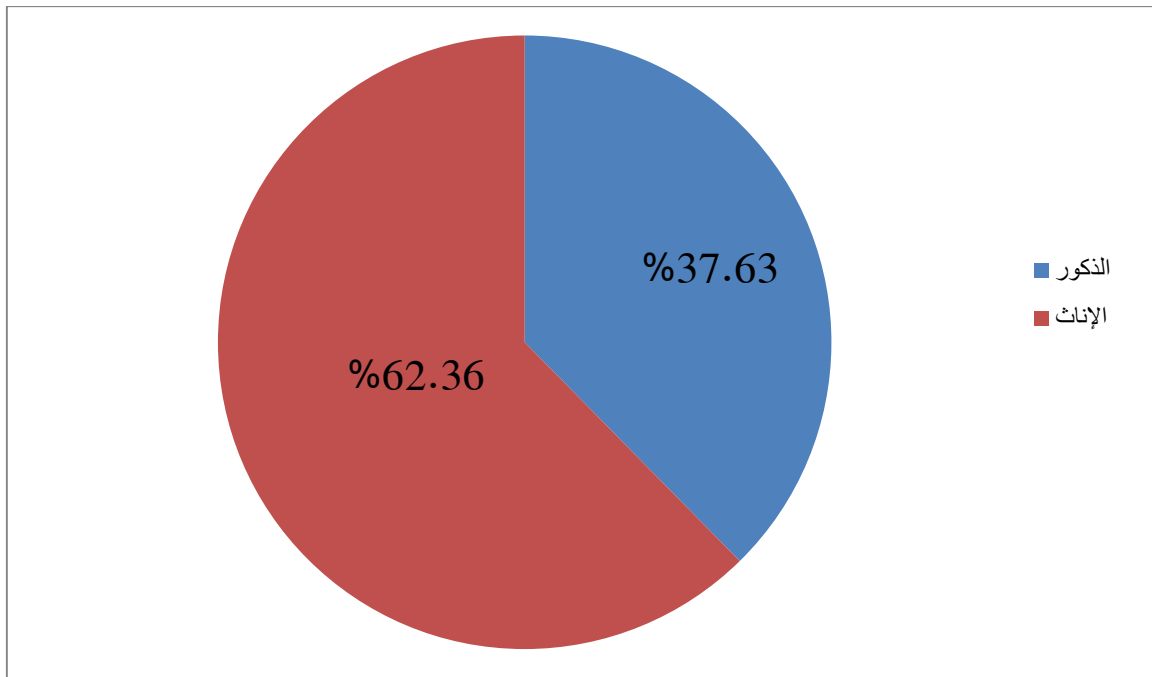
3/عينة الدراسة :

تختلف طريقة اختيار مجموعة الدراسة من باحث لآخر وذلك حسب الموضوع المراد دراسته فمن الصعب على الباحث أن يتصل بجميع وديدات المجتمع الأصلي وقد تم اختيار أفراد العينة بالطريقة العشوائية البسيطة والتي تتماشى مع أهداف وكانت هذه الأخيرة تخمن تلاميذ السنة الثانية ثانوي ولاية عين الدفلى بلدية جليدة حيث شملت العينة 93 تلميذ من بينهم 35 تلميذ و 58 تلميذة.

الجدول (01):توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

خصائص العينة	الجنس	ذكور	إناث	المجموع
		35	58	93
		%37.63	%62.36	%100
	ثانوية العربي بن مهيدي –جليدة			

دائرة نسبية رقم 01 توضح خصائص العينة حسب الجنس (ذكور، إناث)

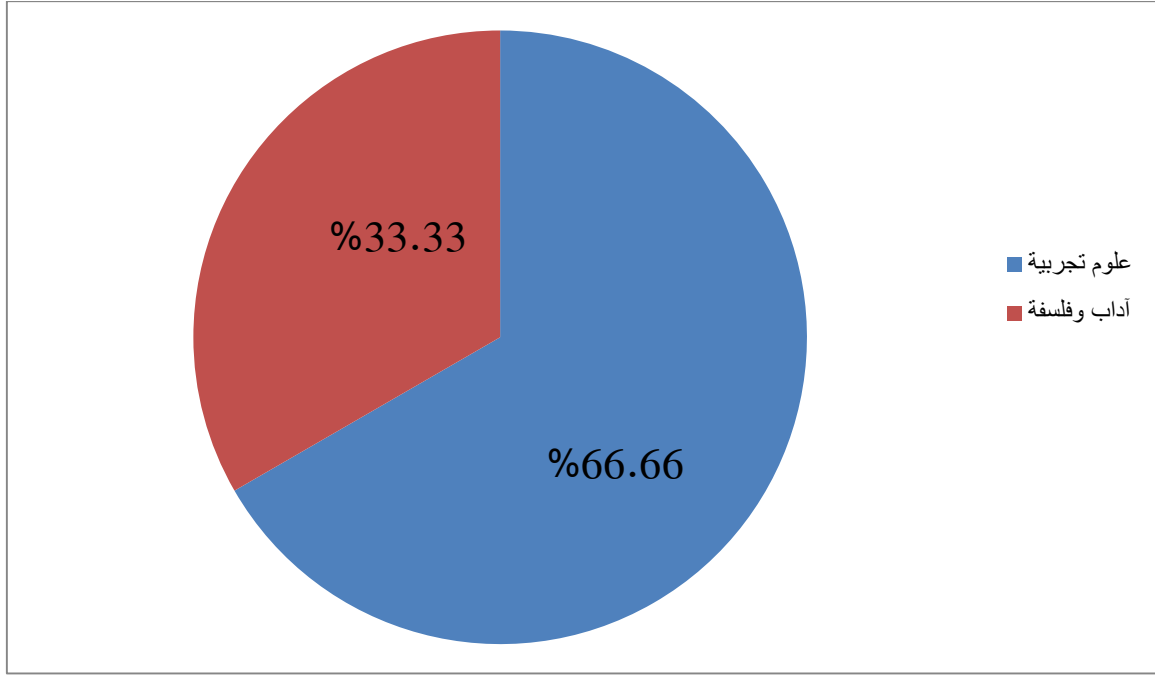


نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 والدائرة النسبية رقم 01 أن نسبة الذكور التي بلغت 37.63% أصغر من نسبة الإناث التي بلغت 62.36%

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب التخصص.

خصائص العينة	التخصص	آداب وفلسفة	علوم تجريبية	المجموع
		31	62	93
		%33.33	%66.66	%100
ثانوية العربي بن مهدي - جليدة-				

دائرة نسبية رقم 02 تبين توزيع أفراد العينة بالنسبة المئوية حسب التخصص



من خلال الجدول رقم 02 والدائرة النسبية رقم 02 نلاحظ أن نسبة التلاميذ الذين يدرسون تخصص علوم تجريبية التي قدرت بـ 66.66% أكبر من نسبة التلاميذ الذين يدرسون آداب وفلسفة التي قدرت بـ 33.33%

4/أداة الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا على مقياس الوعي المهني.

❖ تعريف المقياس :

هو مجموعه مرتبه من المثيرات اعدت بتوقيت بطريقه كميّه او بطريقه كيفيه بعض العمليات العقلية او السمات او الخصائص النفسية وقد تكون المثيرات أسئلة شفهيّه او أسئلة تقريريه مكتوبه وقد تكون سلسلة من الأعداد أو بعض الأشكال الهندسية أو صور أو رسومات...الخ وهي كلها مثيرات تؤثر على الفرد تستنشر استجابة وقد اعتمدنا بدراستنا هذه على مقياس واحد ألا وهو مقياس الوعي المهني.

❖ مقياس الوعي المهني:

تم بناء مقياس الدراسة من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة و التحقق من فرضياتها.

تم الاستعانة بمقياس الصبحي (2009)، من أجل التعرف على درجة الوعي الوظيفي عند تلاميذ السنة الثانية ثانوي، حيث تكون المقياس من 24 بند موزعة على خمسة ابعاد هي: الاهتمام بالمهنة؛ المرونة

بالمهنة؛ الوعي بالذات المهنية؛ الوعي بعالم المهن؛ الوعي بمميزات المهن وتم الاجابة عليها بطريقة" ليكرت الخماسي" ويتكون من خمس مستويات هم الاعمال المختلفة تكون هذا المقياس على ثلاث ابعاد هي استكشاف الذات استكشاف المهن، البلورة المهنية.

• تعلية المقياس:

تم وضع مقدمة استهلالية تتضمن طريقة الإجابة على المقياس وذلك لتسهيل المهمة، تناولت بعض المعلومات المهمة حول تحديد الجنس (ذكر/ أنثى).و التخصص (أداب وفلسفة).

• طريقة التصحيح:

أعطيت لبدائل المقياس درجات متدرجة من 05 إلى 01، بالنسبة للبنود الموجبة، ولعكس بالنسبة للبنود السالبة كما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (03): توزيع الدرجات على بدائل الإجابة في مقياس الوعي المهني.

البدائل	تماما	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا
البنود الموجبة	5	4	3	2	1
البنود السالبة	1	2	3	4	5

جدول رقم (04): توزيع البنود على أبعاد المقياس.

الأبعاد	أرقام الفقرات		عدد البنود
	البنود الموجبة	البنود السالبة	
الوعي بعالم المهن	15	01-02-10-16	05

13	17-06	23-22-21-20-19-14-11-09-08-05-03	الوعي بمميزات المهن
06	18-13-12	24-07-04	الوعي بالذات

5/ الخصائص السيكومترية في البيئة الأصلية

تم التحقق من صدق وثبات الاستبيان في بيئته الأصلية وكان الاستبيان يتميز بدرجة عالية من الصدق والثبات.

6/ الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الحالية:

تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية بالتطبيق على عينة متكونة من 30 تلميذا متدرسا في السنة الثانية ثانوي.

أ- **الصدق:** تم الاعتماد على طريقتي الاتساق الداخلي والمقارنة الطرفية كمؤشرين للتحقق من صدق المقياس.

● صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب قيم معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الأبعاد ودرجاتهم الكلية على المقياس، كما تم حساب قيم معامل الارتباط بين درجات الأفراد على أبعاد المقياس فيما بينها.

الجدول رقم (05): قيم معامل الارتباط بين كل من درجات الأفراد على أبعاد المقياس فيما بينها وبين درجاتهم الكلية على المقياس

الأبعاد	البعد بعالم المهن	الوعي بمميزات المهن	الوعي بالذات
الوعي بعالم المهن	1		
الوعي بمميزات المهن	**0.45	1	
الوعي بالذات	**0.53	**0.55	1
الدرجة الكلية	**0.83	**0.77	**0.85

**مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول رقم (4) السابق: أن قيم معامل الارتباط بين درجات الأفراد على أبعاد المقياس ودرجاتهم الكلية دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وقد تراوحت ما بين 0.77 كأدنى قيمة و0.85 كأعلى قيمة، كما أن قيم معامل ارتباط الأبعاد فيما بينهما أيضاً دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وقد تراوحت القيم ما بين 0.45 كأدنى قيمة و0.85 كأعلى قيمة، وهذه الدلالة الإحصائية تعطي مؤشراً للاتساق الداخلي للمقياس، ما يعتبر دليلاً على أن بنود المقياس تقيس ما وضع لقياسه، وهو ما يشير إلى صدق المقياس.

• الصدق بطريقة المقارنة الطرفية:

قمنا بمقارنة متوسطات درجات أفراد العينة الاستطلاعية ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات العليا وممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات الدنيا على المقياس، وهذا لاختبار قدرة المقياس على التمييز بين المستويات المختلفة من السمة المقاسة لدى أفراد العينة وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (06) : دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين الطرفيتين على المقياس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية Sig	قيمة "ت"	المجموعة العليا ن=8		المجموعة الدنيا ن=8		العينة المقياس
				ع	م	ع	م	
0.01	14	0.00	36.51-	2.92	106.62	2.19	59.37	الوعي المهني

يتبين من الجدول رقم (05) أن : قيمة " ت " والتي بلغت -36.51 دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، حيث أن القيمة الاحتمالية sig المقدر بـ: 0.00 أقل من مستوى المعنوية 0.01، مما يشير إلى أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا ما يعتبر مؤشراً على صدقه.

أ. الثبات: تم الاعتماد على معامل ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية لحساب ثبات المقياس.

• معامل ثبات ألفا لكرونباخ:

تم اختيار هذه المعادلة نظرا لأن استجابات الأفراد على عبارات المقياس وفق مقياس خماسي التدرج، والجدول التالي يوضح قيمة معامل الثبات للمقياس.

الجدول رقم (07) : معامل ثبات ألفا لكرونباخ للمقياس

الوعي المهني	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
	24	0.80

بلغت قيمة معامل ألفا لكرونباخ للمقياس ككل 0.80، وعليه يمكن القول أن المقياس على درجة جيدة من الثبات.

6. أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة:

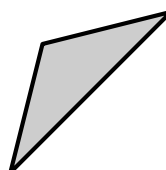
تم استخدام في دراستنا الحالية الأساليب الإحصائية التالية من أجل عرض وتنظيم البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

- 👉 جداول
- 👉 رسومات بيانية
- 👉 اختبارات الإحصاء الوصفي (متوسط حسابي، انحراف معياري، تباين)
- 👉 اختبار "ت" لعينة واحدة
- 👉 اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (متجانستين، غير متجانستين)

الفصل الخامس

نتائج الدراسة

ومناقشتها



أولاً: عرض نتائج الدراسة حسب تساؤلات.

بعد جمع بيانات بحثنا من خلال تطبيق الأدوات المتبناة في الدراسة، سنتطرق لتباحث اعتدالية توزيع هذه البيانات ثم عرض لنتائج الفرضيات وتفسيرها انطلاقاً من الأدب النظري والدراسات الإمبريقية، لتختتم بإستنتاج عام لأهم النتائج المتوصل إليها.

1- عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول: ما مستوى الوعي المهني لدى لتلاميذ السنة الثانية ثانوي. ؟

للإجابة عن التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة في الوعي المهني، ومقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي وفحص دلالة الفرق من خلال اختبار "ت" لعينة واحدة، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (8): دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في الوعي المهني

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت" لعينة واحدة	القيمة الاحتمالية Sig	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
الوعي المهني	82.04	14.08	72	6.87	0.00	92	دال احصائيا عند 0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة "ت" لعينة واحدة والتي قدرت بـ 6.87 دالة احصائيا عند مستوى 0.01، حيث أن القيمة الاحتمالية sig والمقدرة بـ 0.00 أقل من مستوى المعنوية 0.01، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في الوعي المهني والمقدرة بـ 82.04 أكبر من قيمة المتوسط الفرضي المقدرة بـ 72 بفارق قدره 10.04، فإننا نستنتج أن تلاميذ السنة الثانية ثانوي لديهم مستوى مرتفع من الوعي المهني.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية لتلاميذ مرحلة التعليم الثانوي تعود لاختلاف الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية والكشف عن دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في درجة التعرف على المسارات الوظيفية، تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول رقم (9): دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في التعرف على المسارات الوظيفية

المتغير	الذكور n=35		الإناث n=58		اختبار "ت"	القيمة الاحتمالية Sig	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
المسارات الوظيفية	81.85	13.61	82.15	14.48	-0.09	0.92	91	غير دال احصائيا

يظهر الجدول رقم (09) أن المتوسط الحسابي لدرجات الذكور في التعرف على المسارات الوظيفية والبالغ عددهم 75 تلميذا يقدر بـ 81.85 بانحراف معياري قدره 13.61، أما الإناث البالغ عددهن 58 تلميذة فمتوسط درجاتهن في التعرف على المسارات الوظيفية يقدر بـ 82.15 بانحراف معياري قدره 14.48

كما نلاحظ من خلال الجدول أن: قيمة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمقدرة بـ -0.09 غير دالة احصائيا، حيث أن القيمة الاحتمالية sig المقدرة بـ 0.92 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في درجة التعرف على المسارات الوظيفية، أو بعبارة أخرى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية لدى لتلاميذ السنة الثانية ثانوي. تعود لاختلاف الجنس، وعليه فالفرضية غير محققة.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: للإرشاد والتوجيه دور في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي

للتحقق من الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على أبعاد المقياس، وعلى المقياس ككل، وقد تمت مقارنة قيم المتوسط الحسابي المرجح مع مجالات (فترات) مقياس ليكرت الخماسي باعتبار أن المقياس خماسي التدرج، وقد تم اعتماد المجالات التالية لتحديد إلى أي درجة يسهم الإرشاد والتوجيه في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي من وجهة نظر التلاميذ أنفسهم.

- [1.8-1] درجة منخفضة جدا
- [2.6-1.8] درجة منخفضة
- [3.4-2.6] درجة متوسطة
- [4.2-3.4] درجة مرتفعة
- [5-4.2] درجة مرتفعة جدا

والنتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على دور الإرشاد والتوجيه في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي

الدرجة	ترتيب الأبعاد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد فقرات البعد	الأبعاد	
متوسطة	3	0.85	3.09	05	الوعي بعالم المهن	البعد01
مرتفعة	2	0.61	3.41	13	الوعي بمميزات المهن	البعد02
مرتفعة	1	0.78	3.70	06	الوعي بالذات	البعد03
مرتفعة		0.61	3.40	24	الدرجة الكلية	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن الإرشاد والتوجيه يسهم في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي من وجهة نظر التلاميذ أنفسهم بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم الكلية على المقياس 3.40 بانحراف معياري قدره 0.61 وهو ينتمي إلى المجال [4.2-3.4] الذي يعبر عن الدرجة المرتفعة، حيث يرى التلاميذ أن للإرشاد والتوجيه دورا كبيرا في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي..

وبالنظر إلى أبعاد المقياس نجد أن الوعي بالذات كان في المرتبة الأولى من حيث دوره في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ مرحلة التعليم الثانوي بمتوسط حسابي قدره 3.70 وانحراف معياري قدره 0.78 ولأنه ينتمي إلى المجال [4.2-3.4] فهو يعبر عن درجة مرتفعة، حيث يرى التلاميذ أن للوعي بالذات دورا كبيرا في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي.

يليه في المرتبة الثانية الوعي بمميزات المهن بمتوسط حسابي قدره 3.41 وانحراف معياري قدره 0.61 وباعتبار أن قيمة المتوسط الحسابي تنتمي إلى المجال [3.4-4.2] فهو يعبر عن درجة مرتفعة، وعليه يمكن القول أن للوعي بمميزات المهن دورا كبيرا في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي.

يليه في المرتبة الأخيرة الوعي بعالم المهن بمتوسط حسابي قدره 3.09 وانحراف معياري قدره 0.85 وباعتبار أن قيمة المتوسط الحسابي تنتمي إلى المجال [2.6-3.4] فهو يعبر عن درجة متوسطة، وعليه يمكن القول أن للوعي بمميزات المهن دورا متوسطا في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي.

03-عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي تعود لاختلاف الجنس (ذكر، أنثى).

للتحقق من صحة الفرضية والكشف عن دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في درجة التعرف على المسارات الوظيفية، تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول رقم (11): دلالة الفرق بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في التعرف على المسارات الوظيفية

المتغير	الذكور n=35		الإناث n=58		اختبار "ت"	القيمة الاحتمالية Sig	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
المسارات الوظيفية	81.85	13.61	82.15	14.48	-0.09	0.92	91	غير دال إحصائيا

يظهر الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي لدرجات الذكور في التعرف على المسارات الوظيفية والبالغ عددهم 75 تلميذا يقدر بـ 81.85 بانحراف معياري قدره 13.61، أما الإناث البالغ عددهم 58 تلميذة فمتوسط درجاتهن في التعرف على المسارات الوظيفية يقدر بـ 82.15 بانحراف معياري قدره 14.48

كما نلاحظ من خلال الجدول أن: قيمة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمقدرة بـ -0.09 غير دالة إحصائيا، حيث أن القيمة الاحتمالية sig المقدرة بـ 0.92 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في درجة التعرف على المسارات الوظيفية، أو بعبارة

أخرى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية لدى لتلاميذ السنة الثانية ثانوي تعود لاختلاف الجنس، وعليه فالفرضية غير محققة.

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي تعود لاختلاف تخصص الطالب (أداب وفلسفة علوم تجريبية).

للتحقق من صحة الفرضية والكشف عن دلالة الفرق بين متوسطي درجات تلاميذ التخصص العلمي ودرجات تلاميذ التخصص الأدبي في درجة التعرف على المسارات الوظيفية، تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول رقم (12): دلالة الفرق بين متوسطي درجات تلاميذ التخصص العلمي ودرجات تلاميذ

التخصص الأدبي في المسارات الوظيفية

المتغير	التخصص العلمي n=75		التخصص الأدبي n=18		اختبار "ت"	القيمة الاحتمالية Sig	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
المسارات الوظيفية	81.89	14.88	82.66	10.44	-0.20	0.83	91	غير دال احصائيا

يظهر الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لدرجات تلاميذ التخصص العلمي في التعرف على المسارات الوظيفية والبالغ عددهم 75 تلميذا يقدر بـ 81.89 بانحراف معياري قدره 14.88، أما تلاميذ التخصص الأدبي البالغ عددهم 18 تلميذا فمتوسط درجاتهم في التعرف على المسارات الوظيفية يقدر بـ 82.66 بانحراف معياري قدره 10.44

كما نلاحظ من خلال الجدول أن: قيمة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمقدرة بـ -0.20 غير دالة احصائيا، حيث أن القيمة الاحتمالية sig المقدرة بـ 0.83 أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات

دلالة احصائية بين متوسطي درجات تلاميذ التخصص العلمي ودرجات تلاميذ التخصص الأدبي في التعرف على المسارات الوظيفية، أو بعبارة أخرى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرف على المسارات الوظيفية لدى لتلاميذ السنة الثانية ثانوي تعود لاختلاف تخصص الطالب، وعليه فالفرضية غير محققة.

تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها:

بعد عرض النتائج المتوصل إليها بالأساليب الإحصائية والتعليق عليها، سيتم فيما يلي تفسير ومناقشة نتائج الدراسة من خلال المعطيات النظرية، والدراسات المعتمدة التي أمكن الاطلاع عليها.

ثانيا : مناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة

مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الإستكشافي:

اظهرت نتائج ان أن تلاميذ السنة الثانية ثانوي لديهم مستوى مرتفع من الوعي المهني.

وعليه عندما نتحدث عن الوعي المهني لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي ، فإنه يتطلب فهم عميق لقضايا والمفاهيم التي يتعلمونها في المدرسة وخارجها. فقد نجد سمات قد تظهر في حالة وعي مهني عند تلاميذ السنة الثانية ثانوي منها الفهم لمسارات الوظيفية لمختلف التخصصات، فعندما يكون للتلاميذ فهماً عميقاً للمواضيع التي يتعلمونها، وليس فقط معرفة سطحية. يمكنهم تطبيق المفاهيم المتعلمة على مواقف ومشكلات حقيقية، وقد نجد أيضا يمتلك التلاميذ ذوي الوعي المهني القدرة على تقديم تحليلات معقدة وتقييمات نقدية للمعلومات. يمكنهم استنتاج الأفكار الرئيسية والمعلومات الهامة من النصوص والمصادر المختلفة، بالإضافة إلى ذلك يكون لدى التلاميذ الذين يتمتعون بالوعي المهني رغبة قوية في استكشاف المواضيع بعمق وفهمها بشكل شامل. يطرحون الأسئلة البحثية ويسعون للعثور على إجابات لها.

كما أكدت دراسة محمد زامل العازمي بعنوان "مستوى الوعي المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت وعلاقته ببعض المتغيرات"، إلى أن غالبية الطلبة لديهم معرفة جيدة بماهية الوعي المهني، وأن هناك علاقة إيجابية بين مستوى الوعي المهني لدى الطلبة وبعض المتغيرات مثل التحصيل الدراسي، والرغبة في الالتحاق بالتعليم العالي، والدعم الأسري.

وارتفاع مستوى الوعي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي راجع إلى خدمات الإرشاد والتوجيه المهني المقدمة من طرف مستشار التوجيه التي تقدم لهم على شكل دورات إعلامية وهذا ماكدته دراسة شريفة شريط بعنوان مستوى رضا تلاميذ التعليم الثانوي عن خدمات مستشار التوجيه.

مناقشة النتائج الفرضية العامة:

واظهرت نتائج الدراسة ان للإرشاد وتوجيه المهني دورا كبيرا في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي من خلال ترتيب خدمات الإرشاد والتوجيه المهني حسب كل بعد من أبعاده المتناولة في الدراسة الحالية: أولا: بعد الوعي بالذات، ثانيا: بعد الوعي بمميزات المهن، ثالثا: الوعي بعالم المهن.

وهذا يشير إلى أهمية بعد الوعي بالذات باعتباره يعد أولوية يجب أن يستفيد منها التلميذ في اختيار مساره الوظيفي خاصة في تلاميذ السنة الثانية ثانوي، وكما تظهر الدراسات أن لتلاميذ السنة الثانية ثانوي هي أكثر حاجة لوجود إرشاد وتوجيه مهني.

ويمكننا القول أن، الوعي بالذات خطوة أساسية في تطوير الهوية الشخصية بفهمهم لميولهم وقدراتهم وقيمهم، كما يمكن للتلاميذ بناء صورة أوضح لأنفسهم وما يرغبون في تحقيقه في الحياة. فعندما يكون لدى التلميذ فهماً عميقاً لنفسه، فإنه يميل إلى اتخاذ قرارات أفضل بشأن مساره المهني ويمكنه اختيار مجالات العمل التي تتناسب مع شخصيته وميوله ومواهبه، مما يزيد من فرص نجاحه ورضاه الشخصي.

كما يظهر من خلال النتائج إلى يمكن القول بأن فهم الذات هو عامل أساسي يجب أن يأخذ في الاعتبار عندما يقوم لتلاميذ السنة الثانية ثانوي باتخاذ قرارات حول مساراته الوظيفية، ويمكن أن يساهم بشكل كبير في نجاحه وسعادته المستقبلية.

وهذا ما يتوافق ودراسة (دغيش جميلة و قيقوب عيسى) بعنوان: "المسار الوظيفي و علاقته بفاعلية الذات دراسة ميدانية بمؤسسة الغاز و الكهرباء بمدينة بسكرة" (2017)

حيث هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين المسار الوظيفي و فاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة، وقد تم استخدام المسح الشامل الذي يأخذ بعين الاعتبار مفردات البحث وهي متكونة من 60 إطار كما استخدم الباحث الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات لاختبار الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية ، وتم استخدام برنامج SPSS,21 وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج من اهمها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المسار الوظيفي و فاعلية الذات.

أما فيما يخص بعد الوعي بمميزات المهن فوجدنا انه احتل المرتبة الثانية، ومن خلال استقراءنا لنتائج الدراسة فقد وجدنا أن أهمية الوعي بمميزات المهن في اختيار مسار وظيفي يتطلب النظر في العوامل المختلفة المتعلقة. فعندما يكون لدى التلاميذ وعي بمميزات المهن المختلفة، يمكنهم اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة بناءً على المعرفة، كما يمكن لهم فهم الجوانب الإيجابية والسلبية لكل مهنة والتحقق ما إذا كانت تتناسب مع ميولهم وقدراتهم، ويعمل الوعي بمميزات المهن على توسيع آفاق التلاميذ وفتح أفق جديد للمسارات المهنية المختلفة التي قد لا يكونون على دراية بها، ويمكن أن يؤدي هذا إلى اكتشاف مجالات جديدة يمكن أن تكون مناسبة لهم.

لذا، يمكن القول بأن الوعي بمميزات المهن يعتبر أمراً هاماً يجب أن يؤخذ في الاعتبار عندما يتخذ التلاميذ قرارات حول مساراتهم الوظيفية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي.

بينما احتل بعد الوعي بعالم المهن المرتبة الثالثة، وقد استخلصنا أنه عندما يكون للتلاميذ وعي بعالم المهن واستكشافه، يمكنهم اتخاذ قرارات مهنية مدروسة بناءً على معرفة شاملة بالمجالات المتاحة لهم كما يستطيعون استكشاف مختلف الوظائف وفهم متطلباتها وفرص التقدم فيها. كما نجد انه ومن خلال الاطلاع على مجموعة متنوعة من المهن، يمكن للتلاميذ تحديد الاهتمامات والمهارات التي يتمتعون بها والتي يمكنها أن تؤدي إلى نجاح مهني. يساعد هذا في اتخاذ قرارات تتماشى مع قدراتهم واهتماماتهم الشخصية. بالإضافة بفهم عالم المهن والمتطلبات

المختلفة لكل وظيفة، يمكن للتلاميذ تقييم مدى توافقهم مع هذه الوظائف. يمكن لهم اختيار المسارات الوظيفية التي تناسب شخصياتهم وتلبي تطلعاتهم المهنية، كما يستطيع التلاميذ وضع خطط مستقبلية أكثر دقة واستدامة ويمكنهم تحديد الأهداف الوظيفية ووضع استراتيجيات لتحقيقها بناءً على معرفتهم بالمجالات المختلفة. بناءً على هذه النقاط، يمكن القول بأن الوعي بعالم المهن يُعتبر أمرًا هامًا للتلاميذ في اختيار مساراتهم الوظيفية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي. ، حيث يساعدهم على اتخاذ قرارات مدروسة وتحقيق توافق شخصي ومهني يضمن نجاحهم المستقبلي ورضاهم الشخصي.

مناقشة نتائج الفرضية الاولى:

واظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي تعود لاختلاف الجنس.

ومن هنا يمكن القول بأنه ليس هناك فروق في وجهات النظر بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث في التعرف على المسارات الوظيفية ويمكن أن نرجع هذا إلى عدة أسباب منها، قد يكون هناك توجيه اجتماعي أو ثقافي يؤثر على اختيارات المسارات الوظيفية بين الجنسين. على سبيل المثال، قد يُشجع الذكور بشكل أكبر على اختيار المسارات التقنية أو الهندسية، بينما قد يتم تشجيع الإناث على اختيار المسارات الاجتماعية أو التربوية، إضافة قد تلعب التوقعات المجتمعية دورًا في تشكيل تفضيلات المسارات الوظيفية، حيث قد يكون هناك توقعات مختلفة للذكور والإناث بناءً على النماذج الاجتماعية المتعارف عليها، ويمكن أن تختلف اهتمامات وميول الأفراد بناءً على عوامل شخصية وفردية، وهذا يمكن أن يؤدي إلى اختيارات مسارات وظيفية مختلفة بين الجنسين. إضافة قد يواجه التلاميذ والتلميذات تمييزًا جنسيًا في بعض الأحيان في المجتمع أو داخل بيئة التعليم، مما قد يؤثر على فرصهم واختياراتهم المستقبلية. ويمكن أن نرجح الأمر إلى وجود فروق في التحفيز والدعم المقدم للذكور والإناث في مجالات معينة، مما يؤثر على درجة تعرفهم على المسارات الوظيفية واختياراتهم.

باختصار، فإن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية بين الذكور والإناث يمكن أن تكون نتيجة لمجموعة من العوامل الاجتماعية والثقافية والشخصية التي تؤثر على اختيارات الفرد وتوجهاته المستقبلية.Haut du formulaire.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

واظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي تعود لاختلاف تخصص الطالب.

وهذا يرجع إلى أن متغير التخصص لا يمثل الفارق في تغير وجهات النظر بالنسبة لتلاميذ السنة الثانية ثانوي، وكذا فإن عامل التخصص الأدبي لا يمت بصلة بالتعرف على المسارات الوظيفية فالذي يدرسون آداب يمكن أن يكونوا قد تعرضوا لظروف مغايرة من ناحية التكوين الأكاديمي إلا أنه لا يمكن أن نعتبرها ذات مساهمة في تغيير وجهات النظر حول التعرف على المسارات الوظيفية، فالتلميذ في مرحلة تكوينه الأكاديمي يصب اهتمامه على ما يرتبط بهذه المرحلة وما يتطلع إليه من آفاق مهنية مستقبلية.

أو يمكن إرجاع الأمر إلى إمكانية أن يكون هناك اختلاف في درجة التعرف على المسارات الوظيفية بناءً على الاهتمامات والقدرات الشخصية للتلاميذ. على سبيل المثال، قد يكون التلاميذ الذين يفضلون المواد العلمية والرياضية أكثر عرّفًا على المسارات التقنية، بينما قد يكون التلاميذ الذين يميلون إلى المواد الإنسانية والفنية أكثر عرّفًا على المسارات الإبداعية أو الاجتماعية، إضافةً قد يؤثر التوجيه والإرشاد المدرسي على درجة تعرف التلاميذ على المسارات الوظيفية، حيث يمكن أن يتم توجيه التلاميذ نحو مسارات معينة بناءً على توصيات المرشدين المدرسين أو استشاري المهن. ويمكن ترجيح السبب أيضا إلى، قد تكون هناك توقعات محددة من الأسرة أو المجتمع تجاه التخصصات المفضلة، وهذا يمكن أن يؤثر على اختيارات التلاميذ ودرجة تعرفهم على المسارات الوظيفية. باختصار، يمكن أن تكون الفروق في درجة تعرف التلاميذ على المسارات الوظيفية بين التخصصات نتيجة لعدة عوامل، بما في ذلك الاهتمامات الشخصية والتوجيه المدرسي والتوقعات الاجتماعية. وهو ما يتوافق ودراسة "Sultana, R. G. & Watts, A. G". بعنوان: "التوجيه المهني في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا" (2008). و قد أشارت الدراسة إلى أهمية التوجيه المهني في كل أنواع التعليم ومراحله، وقامت بمراجعة وتحليل خدمات التوجيه المهني في عشرة من دول الشرق الأوسط و شمال أفريقيا من بينها مصر، وأوضحت أن هذه الخدمات وشكلها ومستواها يرتبط إلى حد كبير بالمستوى الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والثقافي للدولة، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات للتنمية المستقبلية لخدمات التوجيه المهني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

الإستنتاج العام :

يتناول هذا المقام الأخير الإستنتاج العام للدراسة التطبيقية التي تمكنا في بدايتها من عرض النتائج ثم تحليلها ومناقشتها وتفسيرها ومنه ذهبنا إلى مناقشة فرضيات البحث حتى نصل إلى إثبات صحتها أو بطلتها وللتأكد عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في إختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي.

من خلال هذه الدراسة تمكنا من إثبات صحة الفرضية الأولى التي تنص على أن للإرشاد والتوجيه المهني دور في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي.

فإستنتجنا من خلال دراستنا ومناقشتنا لهذه الفرضية أن للإرشاد والتوجيه المهني دور في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي وهذا من خلال الخدمات المقدمة لهم من طرف الموجه و التي تمكّنهم من فهم قدراتهم وإختيار ما يناسبهم كل حسب قدراتهم وإستعداداتهم ورغباتهم وميولهم.

أما بالنسبة للفرضية الثانية التي تنص على التعرف على مستوى الوعي المهني لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي.

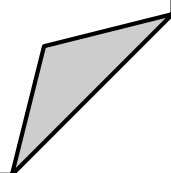
وإستنتجنا أن تلاميذ السنة الثانية ثانوي لديهم مستوى وعي مرتفع .

أما فيما يخص الفرضية الثالثة التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية تعود لاختلاف جنس الطالب (ذكور، إناث).

وتوصلنا من خلال النتائج على أن لا يوجد فروق بين الذكور و الإناث في اختيار المسارات الوظيفية.

أما الفرضية الأخيرة فتتنبى على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية تعود لإختلاف تخصص الطالب (آداب وفلسفة، علوم تجريبية) فإستنتجنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التعرف على المسارات الوظيفية تعود لإختلاف تخصص الطالب (آداب و فلسفة، علوم تجريبية).

الخلاصة



خاتمة:

يعتبر الإرشاد والتوجيه المهني من أهم المواضيع التي لقيت اهتماما من طرف العلماء والباحثين الذين درسوا وبحثوا فيها بهدف معرفة دور هذا الأخير في اختيار مهنة المستقبل للتلاميذ.

لقد قمنا ف يبحثنا هذا بدراسة دور الإرشاد والتوجيه المهني في الاختيار الصحيح للمسار الوظيفي لتلاميذ السنة الثانية ثانوي، وذلك من خلال اختبار صحة الفرضيات التي مفادها أن الإرشاد والتوجيه المهني دور في اختيار المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية من مرحلة التعليم الثانوي من أجل ذلك قمنا بتطبيق مقياس الوعي المهني وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج حققت لنا الفرضية.

إذ يمكن القول بأن الإرشاد والتوجيه المهني دور في اختيار المسار الوظيفي المناسب للتلاميذ كل حسب قدراتهم وميولهم ورغباتهم وكذا استعداداتهم، وبالتالي لابد من توفير برامج الإرشاد والتوجيه المهني لمساعدتهم على فهم أنفسهم وتحقيق ذاتهم واختيار أفضل المهن التي تناسبهم بأنفسهم لكي يتحقق الرضا وتبين أن لتلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لديهم مستوى مرتفع من الوعي المهني، كما تبين أنه لا يوجد فرق بين الذكور والإناث في اختيار المسارات الوظيفية، وكذلك لا يوجد فروق في التعرف على المسارات الوظيفية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي تعود لاختلاف تخصص الطالب (آداب وفلسفة وعلوم تجريبية).

نأمل أن تفتح هذه الدراسة آفاق واسعة لدراسات أعمق وأن تكون إثراء لدراسات أخرى حول هذا الموضوع.

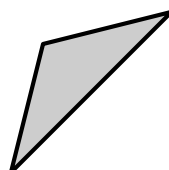
توصیحات

توصيات :

- ❖ إدماج الإرشاد والتوجيه المهني كجزء من المنهج المدرسي.
- ❖ الكتابة في تخصيص حصص للتلاميذ لتزويدهم بمعلومات مختلفة حول عالم المهن ومميزاته من خلال برامج الإرشاد و التوجيه المهني.
- ❖ ضرورة تطبيق المعايير العالمية في الإرشاد و التوجيه المهني خاصة في الإعداد لاختيار مهنة المستقبل.
- ❖ مشاركة وسائل الإعلام بشكل فعال وخاصة في الثانويات من أجل تنظيم أيام مفتوحة للمهن وذلك من أجل تبادل الخبرات والمعلومات حول عالم الشغل.
- ❖ ضرورة عقد دورات تثقيفية و توعية في مجال التوجيه المهني لفئة مدراء المدارس و المعلمين لتوضيح المفهوم و أدوار التوجيه .
- ❖ ضرورة الحث على الإستمرار في بذل الجهود و تطوير الأداء للوصول إلى أفضل مستوى من أجل تطوير عملية التوجيه المهني .
- ❖ ضرورة وجود مختبر مهني في كل مدرسة يشتمل على كل ما يتعلق بالمهن و الوظائف المختلفة و يوفر فيه الكتيبيات و المطويات و الاختبارات المهنية المطلوبة و البحوث و الدراسات التي تتعلق بعالم المهن.

قائمة المراجع

والمصادر



قائمة المصادر والمراجع:

1. ابو زعيزع، عبد الله. (2010). مقدمة في الإرشاد المهني. دار يافا العلمية للنشر و التوزيع.
2. أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين. مجلة المعيار في الآداب و العلوم الانسانية و الإجتماعية، 9(3).
3. بن عابد، فاطمة، ونور الدين، عساني. (2018). إجراءات تسيير المسار الوظيفي للعاملين في المنظمة. مجلة العلوم الاجتماعية، 7(29).
4. الجمال، محمد عاطف. (2019). جودة حياة العمل و المسار الوظيفي. ماجستير صحة نفسية .
5. جميلة، دغي، وعيسى، قبقيب. (2017). المسار الوظيفي و علاقته بفاعلية الذات . مجلة العلوم الإنسانية، (47).
6. الحقيقية التدريبية لمنهج التوجيه المهني و التميز.
7. حياة، بلعيد. (2021). تخطيط المسار الوظيفي و دوره في تحقيق الرضا الوظيفي، مجلة المنهل الاقتصادي، 4(3).
8. الرشدي، بشير، والسهل، راشد. (2000). مقدمة في الإرشاد النفسي. مكتبة الفلاح.
9. رضوان ، محمود عبد الفتاح . (2012). تخطيط المسار الوظيفي (ط. الأولى). القاهرة. المجموعة العربية للتدريب و النشر.
10. رضوان، محمود عبد الفتاح . (2012). المستقبل الوظيفي في ظل جذرات التدريب (ط. الأولى). القاهرة. المجموعة العربية للتدريب و النشر.
11. زهران ، حامد عبد السلام. التوجيه و الإرشاد النفسي. عالم الكتاب.
12. سعيد، حسني العزة، وجو، عزب عبد الهادي. (2014). التوجيه المهني و نظرياته. مكتبة نرجس. دار الثقافة للنشر و التوزيع.
13. شحانة، حسن، والنجار، ربيب. (2003). معجم المصطلحات التربوية و النفسية. القاهرة. الدار المصرية اللبنانية.
14. شهرزاد، بوعالية. (2019). التوجيه و بناء المشروع. مطبوعة الدعم البيداغوجي في القياس. قسم علم النفس ت علوم التربية و الأرطوفونيا.
15. شهرزاد، ميمونة. (2018). دور التوجيه المدرسي و المهني في المؤسسة التعليمية بين النظري و التطبيقي في ظل الإصلاح التربوي الأخير.
16. عبد الهادي، جودت. (2014). التوجيه المهني و نظرياته. مكتبة النرجس. دار الثقافية للنشر و التوزيع.
17. العزب، حسن محمد. (2009). سياسة تطوير المسار الوظيفي وأثرها في الرضا الوظيفي و الأداء و المبادرة. مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات، 24(3).
18. علي، حماش. (2020). تخطيط المسار الوظيفي و دوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمة. مجلة القدس للدراسات النفسية و الاجتماعية، (8).
19. علي، محمد علي حامد . (2016). فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر [رسالة ماجستير، جامعة القدس].

20. الغامدي، فوزية بنت علي خضر. (2013). تصور مستقبلي لتخطيط و تنمية المسار الوظيفي لتحقيق الميزة التنافسية [رسالة دكتوراة، جامعة أم القرى].
21. غريب، معاذ نجيب. (2014). إدارة المسارات الوظيفية و أثرها على الولاء التنظيمي [رسالة دكتوراة، جامعة دمشق].
22. غنيم، نبيلة. (2010). المسار الوظيفي: مفهومه، فوائده، مراحله، متطلبات تخطيطه. مجلة التنمية الإدارية، 28(127).
23. قويدر، بورقية، وعيسى، سماعيل، والياس، الميداني. (2020). إدارة المسار الوظيفي في المنظمات و أهميتها في تنمية الموارد البشرية. مجلة البديل الاقتصادي، 6(1).
24. ليلي، بن كعكع، وحسنية، قورين. (2018).
25. مليكة، مدور. محاضرات في قياس التوجيه المهني. جامعة محمد خيضر. كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية
26. نانو، زبار. (2017). إستراتيجية ربط المسار بالمسار التدريبي. مجلة البحث و التنمية و إدارة الموارد البشرية، 8(2).
27. الهيتي، صلاح الدين. (2004). أثر تخطيط المسار الوظيفي في رضا العاملين. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية. 2(2).
28. (<https://taqweem.app>)
29. (www.04academy.com)

الحل المقترح

الملاحق

الوعي المهني طلبية السنة الثانية ثانوي

إليك (ي) بعض العبارات الدالة على مدى وعيك (ي) للمهن التي ستختارها في المستقبل لتكون مناسبة لك، إقرأها بتمعن وأجب بدقة على كل عبارة بوضع علامة (X) في الخانة التي تناسبك.

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

التخصص: آداب وفلسفة ☐ علوم تجريبية ☐

هل تم حضور حصص تكوينية حول كيفية اختيار المسارات الوظيفية؟ نعم ☐ لا ☐

الرقم	العبارات	تماما	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا
01	أجهل تمام المهن التي تتناسب مع قدراتي ومهاراتي					
02	معرفتي ضعيفة بالمهن التي تتطلب خصائص اجتماعية محددة كمواجهة الجمهور					
03	سأعمل بالمهنة التي أحبها بصرف النظر عن تحديد المجتمع لها يناسب الذكور أو الاناث					
04	أعرف نفسي وماذا أريد لمستقبلي المهني بشكل جيد					
05	لدى معرفة كافية بالتخصصات الجامعية المتاحة تمكنني من اختيار ما يناسبني					
06	تنقصني المعرفة للمتطلبات التربوية والدراسية المطلوبة للمهن المختلفة					
07	أعي تماما مهام الوظيفة التي أرغب فيها					
08	أعرف تمام القيم والسلوكيات التي على الموظف مراعاتها لتحقيق النجاح المهني					
09	اعرف علاقة المهنة التي ارغب بها بغيرها وإمكانية التحول عنها					
10	أجهل مميزات المهن المختلفة كالرعاية الصحية والإسكان والمكافآت					
11	فكرت في مستقبلي المهني، وسأختار ما يحقق لي القبول الاجتماعي					
12	لم أفكر فيما إذا كنت سأكون سعيدا بمهنة المستقبل لأنني					

					لم أحدها بعد	
					13 لم أفكر أبدا في اهتماماتي وطموحاتي المهنية	
					14 لدى معرفة مقبولة بالمهن التي تحتاج إلى مهارات ومواهب محددة	
					15 معرفتي بالمهن المناسبة للذكور والإناث جيدة، وسوف أختار ما يناسب جنسي	
					16 يخبرني الناس أشياء مختلفة عن مزايا وعيوب المهن المختلفة ولذلك لا أعرف المهنة المناسبة لي	
					17 تنقصني المعلومات عن مجالات العمل التي تهمني	
					18 حتى لو أعطيت حرية الاختيار لتخصصي الدراسي، فإنني لا أعرف أي تخصص سأختار	
					19 لدى فكرة جيدة عن المهن التي تتطلب مرونة أكبر في وقت الدوام أو مكانه أو طبيعته	
					20 أعي تماما القيم الدينية والاجتماعية المرتبطة بالعمل	
					21 عند اختيار مجال عمل معين فإنه يجب أن يأخذ الشخص المهن المختلفة التي تقع ضمن هذا المجال بعين الاعتبار	
					22 لدى فكرة جيدة عن المردود المادي للمهنة التي أفكر فيها	
					23 لدى فكرة جيدة عن المكانة الاجتماعية التي تحققها المهن المختلفة للعاملين بها	
					24 فكرة في مستقبلي المهني واعتقد أن المهنة التي اخترتها ستحقق طموحاتي	

Corrélations

		b1	b2	b3	bbb
b1	Corrélation de Pearson	1	,453**	,534**	,835**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
b2	Corrélation de Pearson	,453**	1	,555**	,774**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
b3	Corrélation de Pearson	,534**	,555**	1	,852**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
bbb	Corrélation de Pearson	,835**	,774**	,852**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Test T

Remarques

Sortie obtenue		16-MAY-2024 19:11:23
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

Observations utilisées		Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST GROUPS=VAR00001(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=VAR00002 /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
Temps écoulé		00:00:00,00

Statistiques de groupe

	VAR00001	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
VAR00002	1,00	8	59,3750	2,19984	,77776
	2,00	8	106,6250	2,92465	1,03402

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard		Inférieur	Supérieur
VAR00002	Hypothèse de variances égales	2,505	,136	-36,518	14	,000	-47,25000	1,29387	-	50,02508	44,47492

Hypothèse de variances inégales		-36,518	13,000	,000	-47,25000	1,29387	-50,04524	-44,45476
---------------------------------	--	---------	--------	------	-----------	---------	-----------	-----------

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,803	24

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
b1	93	3,0903	,85186
b2	93	3,4144	,61424
b3	93	3,7007	,78772
bbb	93	3,4018	,61919
N valide (liste)	93		

الفرضية الاولى : مستوى الوعي

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
ارشاد	93	82,0430	14,08585	1,46063

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 72

				Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	
				Inférieur	Supérieur
ارشاد	6,876	92	,000	10,04301	7,1421 12,9440

T-TEST GROUPS= الجنس (1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES= ارشاد

/CRITERIA=CI (95.)

Test T

2. الفروق تبعا للجنس

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
ذكر	35	81,8571	13,61043	2,30058
أنثى	58	82,1552	14,48145	1,90151

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
ارشاد	Hypothèse de variances égales	,586	,446	-,098	91
	Hypothèse de variances inégales			-,100	75,347

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes			
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur
ارشاد	Hypothèse de variances égales	,922	-,29803	3,03128	-6,31930
	Hypothèse de variances inégales	,921	-,29803	2,98470	-6,24340

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

Intervalle de confiance de la
différence à 95 %

Supérieur

ارشاد	Hypothèse de variances égales	5,72324
	Hypothèse de variances inégales	5,64734

T-TEST GROUPS=التخصص (2 1)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=ارشاد

/CRITERIA=CI.(95.)

Test T

3.الفروق تبعا للتخصص

Statistiques de groupe

التخصص		N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
ارشاد	علمي	75	81,8933	14,88203	1,71843
	أدبي	18	82,6667	10,44875	2,46280

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
ارشاد	Hypothèse de variances égales	3,172	,078	-,208	91
	Hypothèse de variances inégales			-,258	35,642

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes			
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur
ارشاد	Hypothèse de variances égales	,836	-,77333	3,71644	-8,15559
	Hypothèse de variances inégales	,798	-,77333	3,00306	-6,86594

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 % Supérieur	
ارشاد	Hypothèse de variances égales	6,60893	
	Hypothèse de variances inégales	5,31928	

NPAR TESTS

/FRIEDMAN= الوعي مميزات الذات

/STATISTICS QUARTILES

/MISSING LISTWISE.

Tests non paramétriques

4. مستويات الابعاد

est de Friedman

Rangs

Rang moyen :

الوعي	1,05
مميزات	3,00
الذات	1,95

Tests statistiques

N	93
Khi-deux	176,538
ddl	2
Sig. asymptotique	,000