**جامعة محمد خيضر بسكرة**

**كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية**

**قسم العلوم الاجتماعية**

**محاضرات في**

**مقياس التوجيه المهني**

**موجهة لطلبة السنة اولى ماستر ارشاد وتوجيه**

****

**إعداد و تقديم**

 **د. مدور مليكـة**

**مقدمة**

إن التغيرات المستمرة في عالم العمل من حيث الظروف والتكنولوجيا و المتطلبات وميزان العرض والطلب تولد عقبات كأداء أمام الشباب..فيما يتعلق بالاختيار المهني.إذا أن هذه الظاهرة تتطلب تحليلا مستمرا لفرص العمل المستقبلية واختيار دقيقا للمجال المهني الواعد ضمنا للأمن الاجتماعي والاطمئنان النفسي والاستقرار الوظيفي لأفراد المجتمعحيث أن القرار المهني العشوائي أو الذي ينشأ عن رغبات طارئة للأفراد أو نصائح عارضة من صديق أو قريب,أو الذي ينشأ تلبية لرغبات الأسرة فإنه يؤدي إلى فشل ذريع من أغلب الأحيان أو إلى اظطراب وعدم استقرار في العمل.ولما كان قرار اختبار مهنة المستقبل هو من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياتة,فإنة لابد من مساعدة الفرد في هذا الشأن بالاعتماد على ظاهرة النمو المهني ومتطلبات الاختيار المهني بالتالي اسس التوجيه المهني لمساعدة الافراد على تجاوز عقية اختيار المهنة من خلال تعريفه بقدراته و ميوله و مائمتها مع متطلبات المهن وهذا في ضوء نظريات التوجيه المهني .

و هذا ما سنحاول عرضه في هذه المطبوعة من تعريف للتوجيه المهني و عرض لنظرياته و اهدافه ، ثم نتطرق الى قضية القرار الدراسي و المهني ثم الموائمة بين الفرد و المهنة و كيفية مساعدة التلميذ في بناء مشروعه المهني .

**أولا -مفهوم التوجيه المهني و نظرياته**

**1. تعريف التوجيه والمهني:**

 تعريف احمد زكي صالح: عملية إرشاد الناشئين على أسس علمية معينة كي يوجه كل فرد إلى نوع من التعليم الذي يتفق وقدراته العامة واستعداداته الخاصة وميوله المهنية وغيره من الصفات الشخصية حتى إذا تيسر له مثل هذا التعليم الذي يتفق وقدراته العامة واستعداداته الخاصة وميوله المهنية وغيره من الصفات الشخصية حتى إذا تيسر له مثل هذا التعليم كان احتمال نجاحه فيه كبيرا وبالتالي يتمكن من تقديم خدماته للمجتمع **(فضيلة، زكريا،2011، ص2120)**

**1-3- عرفه سوبر"Supper ":** بأنه مساعدة الفرد على تقبل صورته عن ذاته من خلال عمله  ومساعدته على اختيار هذه الصورة في عالم الواقع. أي مساعدة الفرد على أن يختار بنفسه عمله وتحت مسؤوليته مهنة تتناسب مع استعداداته وقدراته وميوله وعلى نحو يكفل النجاح في مهنته والرضا عنها وعن ذاته وتحقيق المنفعة لذاته وللمجتمع على حد سواء.**( تاوريريت، 2005، ص84)**

**-** هو التأثير في سلوك الآخرين بما يؤدي إلى تحقيق النتائج المرغوبة وهو العلاقة بين فرد وأخر يهدف إلى اكتشاف القدرات والإمكانيات وتنظيم الخبرات واستخدامها لأقصى مدى لزيادة فعاليتهم وإنتاجيتهم في العمل.**(الصيرفي، 2006، ص255)**

**2. أهداف التوجيه المدرسي والمهني**:

 يسعى التوجيه المدرسي والمهني إلى تحقيق الأهداف الآتية**:**

1- تعريف الفرد بالقدرات والمهارات والاستعدادات والخبرات والميول والسمات والمؤهلات التي تتطلبها المهنة وشروط السن والجنس والمستوى التعليمي والمهني.

2-تعريف الفرد بظروف مجموعة من المهن وواجباتها ومزاياها وهي المجموعة التي يحتمل أن يختار مهنة من بينها.

3-مساعدة الفرد في الكشف عن قدراته واستعداداته وميوله والعمل على تنميتها وتطويرها.

4- مساعدة الفرد على اتخاذ قرار بشأن اختيار المهنة على أساس من تحقيق الرضا الشخصي عن المهنة و مقدار الخدمات التي يمكنه أن يؤديها إلى مجتمع وعلى أساس إشباع حاجاته وتنمية قدراته عن طريق العمل بهذه المهنة.

5-إحاطة الفرد علما بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب الفني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة بها.....الخ.**(عيسوي، 2003، ص156)**

**3. فوائد التوجيه المدرسي والمهني:**

**أولا: فوائد تعليمية و مهنية :**

* تحسين التحصيل العلمي و ارتفاع نسب النجاح و التفوق في مجال الدراسة و العمل و من ثم تقليل الفشل الدراسي و ما يترتب عليه من انخفاض معدلات الهدر أو الفاقد التربوي .
* تحسين إعداد ومشاركه الطالب في التعليم .
* تحقيق اعلي معدلات أداء الطلاب
* عند وضع الطالب أو العامل في مكان الغير مناسب قد يميل إلى تغيير هذه المهنة عدة مرات قبل أن يتقن المهارات المطلوبة لأدائها و هذا فيه ضرر للفرد و الهيئة المستخدمة.

**ثانيا: الفوائد الاجتماعية**

* اعلي مستويات العمل والأداء الوظيفي الارتياح
* اقصر طريق الي سوق العمل الاساسيه للعمال الشباب.
* انخفاض معدل البطالة والاكتئاب وحماية المجتمع و الأفراد من أضرارها .
* شعور الفرد بالرضا عن مهنته و دراسته ينعكس على حياته العملية و الأسرية و الاجتماعية و النفسية.

**ثالثا: الفوائد الاقتصادية :**

* أقصى إستفادة من تكاليف التعليم
* انخفاض معدلات البطالة
* انخفاض تكاليف العمال .
* زيادة إنتاجيه العمال كما و كيفا مما يساعد على تلبية احتياجات السوق .
* انخفاض معدلات تغيب العمال عن أعمالهم نتيجة الرضى المهني .
* التقليل من معدلات تمرد العمال و عصيانهم و ما يترتب عنها من خسائر كبيرة للشركات و المؤسسات و حدوث شقاق بين أصحاب العمل و العمال .
* التقليل من نسب تمارض الأفراد للحصول على إجازات أو التغيب عن الدراسة و العمل .
* انخفاض معدلات حوادث العمل و إصاباته و المعروف أن هذه الحوادث يروح ضحيتها كثير من الأرواح وإلى تدمير الآلات أو حرق كميات كبيرة من المواد الخام و إلى دفع التعويضات للقتلى أو المصابين .
* وضع عمال مهرة في المكان المناسب يؤدي إلى انخفاض تكلفة السلع و الخدمات .
* يؤدي إلى زيادة الإنتاج و مهارة مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى معيشة العمال و الموظفين .

يساعد التوجيه السليم على تحسين العلاقة بين أصحاب العمل و العمال و بالتالي تحقيق الرفاهية الاجتماعية **(كافي، 2014، ص130 131)**

**4. نظريات التوجيه المدرسي والمهني:**

تهدف نظريات التوجيه المدرسي والمهني لتزويد المختصين بمعلومات عن العوائق التي قد تقف في طريق الأفراد نحو اختياراتهم المهنية وكذلك تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية كما تحدثت هذه النظريات عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمة الشخصية وعن تفضيلاته المهنية كما تحدثت عن مراحل نموه العمرية وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمها وعن العاملين فيها وعن عوائد العمل ومتطلباته وفرص الترقي فيه والفرص المتوفرة للالتحاق به واثر مستوى التعليم ونوعه وخبرات الفرد اللازمة للنجاح أو الفشل في مجال معين.

إن هذه النظريات لا تقتصر على المرشدين التربويين في استغلالها والاستفادة من تفسيراتها والتكيف المهني أو عدمه، بل تتعدى ذلك إلى الأهل كشركاء لهم دور أساسي في قضايا التوجيه المدرسي والمهني واتخاذ القرار فهي تعكس سياسات تربوية يجب على الآباء والمربيين الاستفادة منها ويجب أن يستفيد منها المرشد الأسري في إرشاده الذي يقدمه للأسر لكي يشجع الآباء والمربيين على طرق تنشئة سليمة لأبنائهم.

**4-1- نظرية بارسونز:**

هو الأب الروحي لحركة الإرشاد النفسي في أمريكا ,حيث أوضح في نظريته أهمية الإرشاد المهني بطريقة أو بأسلوب السمة العامل وأوضح" بارسونز" آن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة هي:

أ- أن يعرف الفرد نفسه ( استعداداته، قدراته، ميوله، مصادر قوته، حدوده...الخ)

ب- المعرفة بمتطلبات وشروط النجاح لكل المهنة أو مجموعة من المهن وميزتها وعيوبها والفرص والمزايا التي تتيحها .

ج- إقامة جسرا أو علاقة بين هذين الفرعين من العوامل. **(خواجة، 2010، ص13)**

وقد قام "بارسونز" في ضوء الأسس السابقة إلى تقديم ثلاث مراحل رئيسية التوجيه المهني هي:

1-الاختبارات ( لقياس خصائص الفرد).

2-الحصول على المعلومات عن المهنة.

3-اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين.**(الصعب، 1431ه، ص03)**

شعر" بارسونز" أيضا بأهمية توفر المعلومات عن المهن (تحليل العمل) التي يتجه إليها الأفراد، وصاغ تعبيرا شهيرا في مجال التوجيه المهني وهو التفكير السليم ومقصده الموائمة بين كل من الفرد والمهنة.

**4-2- نظرية سوبر:** اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاثة أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي:

**أولا: نظرية مفهوم الذات:** إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف كفرد متميز، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين، مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة النمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين، والاقتداء بالناجحين العاملين كذلك فان مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنيا أكاديميا، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية، مثل الجوع والألم والحرارة، ويعلم بأنه لمس النار يؤلم، وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين، ويصبح الفرد مدركا بأنه طويل أو قصير جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقيا. وفي الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين يبدأ الفرد بتحديد هواياته، وبتطوير صورة عن نفسه، وسلوك يتناسب والأنماط الثقافية، ثم ينتقل من الاقتداء بالنماذج العامة إلى النماذج الخاصة، فالمراهق يدرك أن حياة والده ليست مثالية، وعندما يجد راشدين آخرين يشكلون هواياته، فمثلا يمكن أن نجد ابن بقال في الجار المهندس إن لعب دور الدور الذي تثيره عملية الهوية يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني مع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة وتعقيدا فمن يريد إن يصبح طيبا بتخيل نفسه يقوم بعمليات كبيرة ويلاحظ الأطباء من اجل تبني أساليب سلوكا تهم.إن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورته عن ذاته وملائمتها لدوره في عالم العمل أو الوظيفة.

**ثانيا: علم النفس الفارقي:**

بين سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاهمون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته. **(عبد الهادي، العزة، 2014، ص45)**

**ثالثا: علم نفس النمو:**

تأثر سوبر بكتابات" بوهلر" في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كتتابع لمراحل متتالية. وهذا قاده لان يقول بان طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

**- مراحل النمو في حياة الإنسان :** تتألف مراحل النمو في حياة الإنسان من المراحل التالية:

1.مرحلة البلورة وتمتد من عمر 14-18 سنة: يبدأ الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

2. مرحلة التحديد والتخصص وتمتد من 18-21 سنة: وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

3.مرحلة التنفيذ وتمتد من21-21 سنة: وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني.

4.مرحلة الثبات والاستقرار وتمتد من عمر25-35 سنة: من خصائصها الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني.

5. الاستقرار التقدم والنمو وتمتد من30 سنة فما فوق: وفيها يتأقلم الفرد مع مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسيها ويشعر بالأمن والراحة فيها.

وقد ذكر "سوبر" عشرة افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني، وهي تمثل حياة الفرد المهنية وهي:

1.يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.

2. يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف.

3.كل مجموعة من المهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية.

4.إن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح, ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة.

5.لخص سوبر عملية النمو المهني بخمس مراحل: النمو، الاكتشاف، الاستقرار، الاستمرار، الانحدار.

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

7.مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني.

8.يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي وعند الالتحاق بعمل فعلي .

9. يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة، ودرجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمه وظروف العمل الذي يعمل فيه.

10.ان نضج الميول والقدرات يعتبر عاملا مكملا لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلا.

**4-2-4- مفهوم النضج عند سوبر:** يمكن أن نوضح الأمور التالية كدلائل على النضج المهني عند الأفراد**:**

1. الوعي بالحاجة إلى القيام باختيارات تربوية ومهنية.

2. تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية.

3.التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب للمهنة.

4.توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهمها من اجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني.

5.الواقعية في التفضيلات المهنية تبعا لمستوى القدرات الميول والمستوى الاجتماعي والاقتصادي.

6.الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.

**وهذا قد درس سوبر المتغيرات التي يمكن أن ترتبط بالنضج المهني وصنف هذه المتغيرات إلى:**

1**- العوامل البيولوجية** والاجتماعية كالعمر والذكاء، حيث وجد آن للنضج المهني علاقة بالذكاء فالأفراد اللامعين أكثر قدرة على التخطيط بفاعلية من الأفراد الأقل ذكاء، كما أن الأفراد المراهقين في سن 14 سنة يكون نضجهم المهني بتقديرهم لاهتماماتهم وقدراتهم التي تساعدهم على الوصول إلى خطة دراسية ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب والدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة،أما الأفراد في سن 45 سنة فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتماماتهم بالطرق والوسائل التي يتمكنون معها من الملاحظة على مهنهم في وجه المنافسة والتحدي الذي يأتيهم من الأفراد الأصغر سنا.

2- **العوامل البيئية**: يتلازم النضج المهني بشكل ايجابي مع مهنة الوالدين ومع منهاج المدرسة ومقدار المثيرات البيئية وتماسك الأسرة.

3- العوامل المهنية: يتلازم النضج مع الآمال المهنية ومع درجة الاتفاق بين الآمال والتوقعات.

4- تحصيل المراهقين: حيث يلازم التحصيل يشكل ايجابي مع النضج المهني، كما تلازم كل من الاستقلالية والمشاركة في النشاطات داخل وخارج المدرسة مع هذا النضج.

5-مفهوم الذات: وجد انه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مفهوم الذات المهني يميل الناس لان يكونوا أفضل بأعمالهم، أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فان لديهم صعوبة اكبر في اختيار مهنهم من الأفراد الذين لديهم مفهوم ذات ايجابي ومنظم.

**4-2-6- تطبيقات النظرية في التوجيه:**

هناك عملية هامة يجب الانتباه لها قبل بدء العملية الإرشادية إلا وهي مرحلة حياة المسترشد, ومستوى نضجه المهني لان إرشاد المسترشد الغير النضج يتركز على التوجيه والاكتشاف، أما المسترشد الأكثر نضجا فيتركز إرشاده على اتخاذ القرار واختيار الواقع والتطبيق. ويرى سوبر أن على المرشد آن يساعد المسترشد على تعديل مفهومه عن ذاته ضمن إطار مرحلة النمو أو مرحلة الحياة التي يمر بها حيث يتأثر مفهوم الذات بالعوامل الجينية والجسمية والبناء الغددي والاستعدادات والتغيرات البيئية، كالظروف الاقتصادية والاجتماعية، ويتوجه الإرشاد المهني للكبار، إلى الاهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة والتي تستخدم كأساس في اتخاذ القرار المهني، أما الإرشاد المهني لغير الناضجين والذين لا يعرفون قليلا من الخيارات التي تجب القيام بها ويجدون صعوبة في طرح أسئلة مهنية مناسبة، فيجب أن يركز توجيههم إلى المهارات المطلوبة في مرحلة العمرية قبل العمل، كما يجب تعريفهم على العوامل المناسبة في الاختيار المهني.وقد اقترح" سوبر" بأن هناك علاقة متينة تربط بين التكيف العاطفي والانفعالي وإجراءات الإرشاد وقد كان يفترض بأنه إذا حلت القضايا العاطفية فان قضايا أخرى كالقضايا المهنية والزوجية سوف تحل أيضا. كما تحدث سوبر أيضا عن إرشاد الموهوبين وغير الموهوبين**،** فالأفراد ذوي المواهب المتعددة يتحركون من مجال إلى مجال أخر بحثا عن فرص عمل أوسع وأفضل وهم الذين ينجحون في مهنة ثم يتركونها إلى مناصب إدارية عليا، وغالبا ما ينهون مهنتهم في الدولة أو السياسة وهؤلاء الأفراد يجب مساعدتهم في المدرسة الثانوية والجامعة للالتحاق بالتخصص المناسب لأنهم لا يعتبرون عادة عن تفضيلات مهنية معينة، وغالبا ما يتنقلون من عمل لآخر بدون نظام، وليس لأعمالهم صفة استمرارية. و يهتم "سوبر" أيضا بمشكلة التقاعد ويقترح عددا من المشاكل التي تواجه المتقاعدين ويعرض حلولا بديلة ومختلفة لهذه المشاكل تعتمد على مجال المهنة.

**5-2-7- تقييم النظرية:** نظرية سوبر تستند إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها لذلك جاءت متناسقة ومنظمة بصورة جيدة مما أعطاها وضوحا ومكانة في الإرشاد المهني، وقد وضحت وميزت هذه النظرية بين الأسلوب الإرشادي

الذي يجب استخدامه مع الناضجين, وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة أو غيرها.وقد أخذت هذه النظرية بعين الاعتبار مفهوم الذكاء الذي عرفه سوبر بأنه القدرة على حل المشكلات وبالتالي فهو مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية. وكذلك يقول سوبر أن الهدف في مجمله في الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته وان تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وقد أخذ سوبر بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية أو نوع الإنتاج أو العمل وربط ذلك بالمنفعة العامة للمجتمع. **(عبد الهادي، العزة، 2014, ص ص46 52)**

**5-3-نظرية جينزبيرغ:**

يرى "جينزبيرغ" وجود أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي عامل الواقعية ونوع التعليم والعوامل الانفعالية والقيم، كما يرى أن النمو والتطور والاختيار المهني يتأثر بعوامل البيئة والواقع الذي يعيشه الفرد والعملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد والنمو الانفعالي الذي يتمثل في الميول والطموح وقيم الفرد لان كل مهنة يغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا ايجابيا لصالح الفرد.

وقد قسم"جنزبيرغ"النمو المهني إلى ثلاثة مراحل وهي:

**أولا:مرحلة التخيل أو الخيال:** وهي تمتد حتى الحادية عشرة من العمر وتتميز بالاختيار العشوائي.

**ثانيا: مرحلة الاختيار المبدئي:** وتمتد من سن الحادية عشرة حتى السابعة عشرة وتتميز بالاستكشاف وبازدياد الفرد بذاته ورغبته في دراستها وتحليلها، فهو لا يحدد بصورة قاطعة المهنة التي يختارها.

**ثالثا: مرحلة الاختيار الواقعي:** وتمتد حتى سن 22 سنة وهي المرحلة الأخيرة في مسيرة النمو المهني، وتظهر بنجاح الفرد وشعوره بالرضا والسعادة في العمل وقد لا يصل بعض الأفراد إلى هذه المرحلة.

**4-3-2- نقد النظرية :**

1-لم يذكر "جينزبيرغ" هل المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماما في حدوثها.

2- إن جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم في هذه المراحل حيث أن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بمراحل" جينزبيرغ" التي تحدث عنها.

3- إن الدراسة التي أجراها" جينزبيرغ" ورفاقه كانت تشمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا. **(الشيدية، 2010، ص17)**

4-إن عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا في أي وقت يشاء.

5-إن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عملية سابقا وهي أكثر تفائلا عما كانت عليه من قبل.

6-لم يبين "جينزبيرغ" ورفاقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني.**(عبد الهادي العزة، 2014، ص57)**

**5-4- نظرية آن رو :** لقد تأثرت آن رو في نظريتها للاختيار المهني" بجاردنرمير" في استخراجها لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسير وتتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل كما تأثرت بنظرية "ماسلو" في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها" فرويد" والكبت واللاشعور في نظريته التحليلية، كما رأت بان للتنشئة الأسرية للطفل دورا أخر في عملية اختياره لمهنته.

**4-4-1- الافتراضات الأساسية للنظرية:** تفترض آن رو أن**:**

**أولا:** كل فرد لديه نزعة فطرية موروثة لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة وان ذلك التصريف لنشاط لديه يتعلق بخبرات الطفولة المختلفة والمبكرة.

**ثانيا: إ**ن حاجة الفرد وبدرجة إشباعها أو عدمه وطرق تنشئة الطفل هي عوامل أخرى لها دور في عملية اتخاذ القرار المهني.

**ثالثا: أ**ن حاجات الفرد تلاقي الإشباع المناسب لها لا تصبح دوافع لا شعورية أو مكبوتة عنده.

**رابعا:** أن حاجات الفرد التي تقع في أعلى هرم الحاجات إلى تحقيق الذات إذا لم تشبع فإنها سوف تختفي.

**خامسا:** إن الحاجات التي تقع في أسفل الهرم تمثل الحاجات الفيزيولوجية التي يتم إشباعها فإنها سوف تصبح دوافع مسيطرة وستقف عائق أمام ظهور الحاجات التي تليها في الهرم.

**سادسا:** أن الحاجات التي تأخر إشباعها ثم أشبعت أخيرا فإنها تصبح دوافع لا شعورية ويعتمد ذلك على:

**أ.** درجة إشباعها.

ب. شدة هذه الحاجة.

**سابعا:** إن شدة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها هي الموجه الرئيسي لدافعية الفرد نحو الانجاز.

**5-4-2- اثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر آن رو:**

ترى "آن رو" بأن الجينات الموروثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد وأن مظاهر التحكم الجيني ومدى طبيعته تختلف باختلاف خصائص الفرد المختلفة. كما ترى آن رو أيضا بان الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقد بالخبرات التي مر بها في سن الطفولة بل تتأثر ب**:أ-** الثقافة.ب-الوضع الاجتماعي للأسرة.ج-الوضع الاقتصادي للأسرة.

**د-** الدرجة التي يسمح بها الوالدين للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها.

وترى "أن رو" بان حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين نحوه

**-** كما أكدت أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلا.

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

أشارت آن رو إلى أن هناك أربعة أساليب للرعاية الوالدية يستخدمها الآباء في إشباع هذه الحاجات وهي**:**

**1 – الاهتمام الزائد:** وهو الآباء الذين يهتمون بأبنائهم بدرجة زائدة، ويتمثل ذلك في إشباع الحاجات الفسيولوجية كاملة وبسرعة، وهم أقل حزما في تلبية هذه الحاجات كما يكافئون السلوك المرغوب اجتماعيا بدرجة مبالغ فيها ويهتمون بتعليم أبنائهم والتركيز على سرعة إشباع حاجاتهم الفسيولوجية، مما يؤثر على الحاجات الأخرى مثل الانتماء واعتبار الذات التي يتوقف إشباعها مستقبلا على نوعية علاقة الفرد بالآخرين وليس على عوامل ذاتية وهذا الأسلوب ينتج أطفالا مدللين .

**2- التركيز العاطفي:** وهؤلاء الآباء يطلبون من أبنائهم أكثر مما يجب ويتمثل ذلك في**:**

**أ-** مشاركة الآباء أبنائهم بدرجة زائدة في إشباع الحاجات الفسيولوجية للأبناء وبدرجة اكبر مما يجب.

**ب-** تأثر إظهار حب الآباء لأبنائهم بالظروف المحيطة بالمواقف، مثل مدى اتفاق الأبناء معهم وتفوق الأبناء في التحصيل الدراسي، وهذا يتمثل في الطلب من الطفل القيام بمهمات عالية كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي العالي.

**ج- رفض الطفل:** وهم الآباء الرافضون لأبنائهم عاطفيا أو كليا، مما يترك أثره على الأبناء فهم يتنكرون للحاجات الفسيولوجية لأبنائهم أو يحدونها وهم متمسكون لبا يظهرون عواطفهم وحبهم وتقديرهم لأبنائهم بكل الأحوال مما يؤدي إلى اضطراب أبنائهم نفسا أو عدم تقبلهم للعالم الخارجي والآخرين وهذا الأمر لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن وفي حالة توجهه يتوجه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات.

**د- تقبل الطفل:** وهم الآباء الذين يتقبلون أبنائهم ويقدمون الحب والعطف لأبنائهم في جميع المستويات إلا أنهم يختلفون في أسلوب ودرجة إشباع حاجات أبنائهم ويتراوح التقبل هنا بين التقبل العرضي(عدم التدخل) إلى التقبل عن محبة وتشجيع، والأب الذي يتقبل الطفلعرضا يكون حنونا بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولا عنه أما الأبالمحب لابنه فيهتم به ويساعده على التخطيط لعلمه ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل للعقاب.

**- تصنيف" آن رو" للأفراد ومجالات العمل المناسب لكل صنف:**

**الصنف الأول:** يميل للعمل مع الآخرين وهؤلاء يفضلون العمل في المجالات الخدماتية ورجال المبيعات و الأعمال الإدارية والحكومية والخاصة والأعمال الثقافية مثل التعليم والعمل في الوزارات والفنون والترويح عن النفس.

**الصنف الثاني:** لا يميل للعمل مع الآخرين وهؤلاء يعملون في مجال الأعمال التكنولوجية وفي الهواء الطلق مثل الزراعة واستخدام المعادن والعمل في المناجم وفي العلوم التطبيقية.

**5-4-5- مستويات العاملين في المهن حسب تصنيف آن رو**

**1- المهني والإداري العالي:** مثل العمل كباحث اجتماعي، مدير مبيعات، رئيس وزارة، ومخترع ومهندس بحث.

**2- المهني والإداري التنظيمي:** ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ومدير موظفين ومدير فندق وطيار وعسكري ومهندس بترول وصيدلاني وفيزيائي وكميائي.

**3- شبه المهني والإداري:** ويعمل الشخص في هذا المجال كممرض ورجل مبيعات ومحاسب وطيار مدني ومعالج طبيعي وكاتب قانوني ومصور.

**4- مهن ذات مهارة عالية:** ويعمل أصحابها في سلك الشرطة وباعة في المزاد العلني وكتاب و أخصائيين ونجارين وتقنين ورجال زخارف.

**5- مهن ذات مهارة متوسطة:** يعمل أصحابها كطباخين وباعة متجولين وعمال قسم وسائقي شاحنات وصيادي اسماك وأمناء مكتبات وعارضي أزياء.

**6- مهن بدون مهارة:** يعمل أصحابها في مجال التنظيف وباعة صحف وموزعي بريد ومساعدي نجارة وعمال في مزرعة وخدم. وترى "آن رو" بان الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني وان المجالات المهنية مفتوحة وليست مغلقة.

**5-4-6- نقد نظرية آن رو:**

1.لم تحدد آن رو بدقة الوراثة ودور الجينات في عملية الاحتيار المهني.

2.اعتبرت آن رو عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سوف يؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها. **(الخالدي**، **سعد الدين، الصيخان، 2011 ص ص30 37)**

**5-5- نظرية جون هولاند:**

**5-5-1-** إن نظرية" جون هولاند" ركزت على السمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني حيث تعتبر عملية اتخاذ القرار المهني نتاج لتفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثقافية والشخصية وخبرات الطفولة المبكرة.

لقد وضع "جون هولاند" الخطوط العريضة لستة أنواع من الناس الذين من شانهم أن يطوروا في عملهم في ست بيئات مهنية، فلم يكن عمله تحديد وتعريف الأنواع الست من الشخصيات فقط، بل قام بمطابقتها بست بيئات مهنية موازية وذلك بعد خمسة وعشرين عاما من التطوير وإعادة الاختبار، فنظرية "هولاند" وجدت لتقديم خطة لتنظيم وفهم الخصائص النفسية للناس وتفاعلها مع بيئات معينة.

ويرى" هولاند" بلورة الميول المهنية شرط أساسي للقيام بالاختيار المهني، تفترض نظريته بأنه يوجد لكل إنسان ميول مركزية، حيث إن مستوى التوافق بين هذه الميول والمهنة التي يختارها قد يحدد مدى الاكتفاء الذاتي للفرد، فإذا قام الشخص بالعمل في مهنة لا تلائم ميوله المركزية سوف يشعر بالإحباط وعدم الرضا الناتج عن عدم التوافق، هذا العكس هو الصحيح وتؤكد هذه الدراسة التي أجراها "اومفغ" و"توماس" أن الميول المهنية و الأكادمية التي يعبر عنها الأفراد بشكل مباشر تعكس إلى حد ما أنماط شخصيتهم المهنية، والتي قد لا يعي الفرد كل جوانبها.

ويعتقد "هولاند "أن النمو المهني غير السليم قد يكون نتيجة لواحد من خمسة أسباب هي**:**

1)خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات.

2) خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها.

3) خبرات غامضة أو متناقضة عن ميول أو كفاءات أو الخصائص الشخصية.

4) معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئة العمل.

5) عدم وجود المعلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية.

كما يرى "هولاند" أن المرشدين الذين يواجهون المسترشدين غير القادرين على اتخاذ قراراتهم المهنية، يتوجب عليهم مساعدتهم ومناقشتهم في تلك الأسباب أو الظروف الخمسة بغرض التعرف على سبب عدم مقدرتهم على اتخاذ القرار المهني.ويفترض "هولاند "أن اختيار الفرد للمهنة تعبيرا عن شخصيته، ويقسم" هولاند" الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط ولكل من هذه الأنماط صفاته الخاصة به، وكل نمطيقابله بيئة مهنية تأخذ نفس الاسم وتتطابق في صفات النمط، فان نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربوية أو مهنية أو أكاديمية محددة تناسب نمط شخصيته. وقد صنف "هولاند" الأنماط الشخصية المهنية مع ما يقابلها من أنماط بيئية مهنية على النحو التالي**:**

**1- الشخصية والبيئة المهنية الواقعية:**

تميل هذه الشخصية إلى الأعمال المادية العملية,تفضل التعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات، ومن أهم المهن الواقعية الزراعة والمهن الصناعية، ويتصف العاملون في البيئات المهنية بالميل إلى العمل الفردي، والتعامل مع الواقع بموضوعية، والاهتمام الأقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين.

**2- الشخصية والبيئة المهنية العقلية:**تفضل هذه الشخصية العمل الذهني الذي يتطلب العمل في هذه البيئة درجة مرتفعة من القدرات العقلية الرياضية، مع عدم الاكتراث بالأنشطة السياسية والاجتماعية.

**3- الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية:** تبحث عن فرص التواصل الاجتماعي لمساعدة الآخرين، وتتميز هذه الشخصية بقدرة كبيرة على علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين، وتفضل هذه الشخصية العمل في التعليم والتمريض والخدمات النفسية.

**4- الشخصية والبيئية المهنية الفنية:**تتميز بالتعبير عن المشاعر والأحاسيس الشخصية، وتميل غالبا إلى الحدس والتخيل والتبصر والتعبير الرمزي عن المشاعر والأفكار، وتتمثل هذه الشخصية في الأدباء والفنانين.

**5- الشخصية والبيئة المهنية المغامرة:**تتميز هذه الشخصية بالقدرة العالية على المهارات الاجتماعية واللفظية للقيادة والسيطرة والبحث عن المكانة في بيئات العمل السياسية و التجارية.

**6- الشخصية والبيئة المهنية التقليدية:** تتميز هذه الشخصية بقدرة عالية من ضبط النفس والخضوع لأنظمة وإتباع التعليمات وتفضيل العمل مع البيانات ويميل أصحابها إلى الأعمال الروتينية والعمل مع أصحاب السلطة ومن الأمثلة عليها السكرتارية والأعمال المكتبية.

وأشار"برايت" و"بريور" و "وايكنفلد وايرل" أن افتراض وجود الشخص في البيئة المناسبة حسب"هولاند" ثابت لا يعتبر إلى حد ما، ويرى جاري انه بالنسبة لبعض الأفراد قد تكون بعض البيئات أكثر بروزا من غيرها, وهذا يتطلب أن يكون الفرد أكثر فهما لشخصيته والبيئة التي تتناسب معها. كما أن الترتيب السداسي الذي وضعه "هولاند" وزملائه أدى إلى وضوح الخيارات المهنية وجعلها أكثر انتظاما حيث أن النموذج يحدد درجات التشابه بين أنواع السمات والبيئات المهنية.

حيث بدا" هولاند" يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابه سيكولوجيا أكثر من الأخرى. ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث يبين الإطار الخارجي للشكل السداسي العلاقات السيكولوجية بين البيئات بحيث ترتب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطا، فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد، والتقليدية في الجانب الأخر ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جدا عن المغامرة، ويمثل الشكل السداسي التشابهات السيكولوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعلات فيما بينهم.

 

 **- تقييم النظرية:**

 أن الكثير من الصفات التي توقع وجودها في الأنماط المهنية ثبت وجودها. وتشير المعلومات المتوفرة إلى أن التوجهات الشخصية مرتبطة بأنماط عائلية خاصة وبسلوك الآباء والمعتقدات و الطموحات التي يحددونها لأبنائهم، وبشكل عام يمكن القول بان هذه النظرية تغطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله إلا أنها مازلت تعاني من أوجه النقص التالية**:**

1-أن الخواص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغير: ويعتقد "هولاند" أن التغير من التغير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته، فهو يرى بان هناك من الناس من يتغير بسرعة والبعض الأخر لا يتغير كثيرا.

2- يركز "هولاند" على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته، ولم يوضح عوامل لها أهميتها في الاختيار المهني مثل: الوضع الاجتماعي، الوضع الاقتصادي والتنشئة الاجتماعية.

3-لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني، وهذا مأخذ خطير لان فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة.

4-لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني، وهذا مأخذ خطير لان فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة. **(عبد الهادي، العزة، 2014، ص ص71 72)**

**5- مناهج التوجيه المدرسي والمهني:**

**1) المنهج التنموي:**  من خلال هذا المنهج تقدم خدمات الإرشاد لأفراد عاديين قصد تحقيق زيادة كفاءة الفرد إلى تدعيم توافق الفرد إلى أقصى حد ممكن حيث تهدف الخدمات الإنمائية بالدرجة الأولى إلى تنمية قدرات الإنسان واستغلال طاقاته إلى أقصى حد ممكن وذلك عن طريق معرفة وفهم الذات ونمو مفهوم ايجابي للذات وتحديد أهداف سليمة للحياة وكذا من خلال رعاية مظاهر النمو الشخصية جسميا، عقليا، اجتماعيا، نفسيا كما أن لهذا المنهج أهمية كبيرة في برامج الإرشاد في المدارس.

**2) المنهج الوقائي:** ويطلق عليه أحيانا مصطلح" التحسيس النفسي" ضد المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية حيث يهتم هذا المنهج بالأسوياء قبل اهتمامه بالمرض ليقيهم ضد حدوث مشكلات مهما كان نوعها، كما انه يهدف بالدرجة الأول لتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق النمو السوي للفرد وبناء علاقات اجتماعية ايجابية مع الآخرين وكذا بناء استجابات ناجحة في مواجهة المواقف المختلفة التي تواجه الإنسان في تعامله اليومي.**(قنطازي، لوكيا، د.س، ص90)**

 **3)المنهج العلاجي:** قد لا نستطيع الكشف المبكر عن الاضطرابات والمشكلات عند بعض الأفراد,مما يجعلها تصل إلى مرحلة تشكل صعوبة للفرد، وبالتالي الحاجة إلى العلاج النفسي بتعامل مع المرض النفسي وأسبابه وتشخيصه وطرق علاجه لذلك يلاحظ أن المنهج العلاجي يحتاج إلى تخصص أدق في الإرشاد العلاجي إذا ما قورن بالمنهجين التنموي والوقائي، وهو أكثر المناهج الثلاثة تكلفة في الوقت والجهد والمال.**(الجراحشة، 2015، ص43)**

**6- خطوات التوجيه المدرسي والمهني:**

يمر التوجيه المدرسي والمهني بعدة خطوات يمكن الإشارة لها فيما يلي**:**

**1. دراسة تحليلية شاملة للفرد:** من حيث قدراته الجسمية والعقلية واستعداداته العقلية والحسية والحركية وسماته وأخلاقياته وأسلوب حياته على أن تتمتع هذه الدراسة بالموضوعية، حيث استخدام الفنيات القياسية المقننة والمعالجات الكمية الدقيقة.

**2. دراسة تحليلية دقيقة لجميع المهن:** لمعرفة ما تتطلبه من واجبات ومسؤوليات ومؤهلات وقدرات واستعدادات وكذلك الوقوف على مستوى الأجور والحوافز وفرص الترقي ومستوى الإصابة والبطالة والتورط في الحوادث والتي توجد بكل مهنة من المهن المختلفة.**(حمدى، 2008، ص53)**

**3. وضع خطة شاملة للتدريب والتوظيف والمتابعة:** تتطلب عملية التوجيه المهني تضافر الجهود من هيئات مختلفة وإسهام أخصائيين من نواح متعددة من أطباء بشريين وأطباء نفسين ومهندسين أخصائيين في القياس العقلي، وأخصائيين في التوجيه المهني والنفسي والتعليمي والخدمة الاجتماعية، هذا إلى جانب مكاتب منظمة للتشغيل والتوظيف وبرامج متجددة للتدريب.

**-** وتتضح مدى أهمية تنفيذ هذه الخطوات جميعها وما تتطلبه من جهود مضنية إذا ما قدرنا ما يعود على الفرد وعلى المجتمع من قيام كل فرد بالعمل الذي يتقنه ويرضاه وما يترتب على الفشل المهني من أضرار بالغة تضر بالفرد وبالمجتمع على حد سواء.**(عويضة، 1996، ص40)**

**7- أساليب التوجيه المهني:**

يتبع الموجهون أساليب مختلفة في التوجيه و الإرشاد وذلك حسب المدارس التي ينتمون إليها وتخصصاتهم ودورهم في التوجيه والأهداف التي يسعون لتحقيقها وطبيعة الأفراد الذين يوجهونهم ويمكن تقسيم أساليب التوجيه بصورة عامة إلى نوعين رئيسيين وهما: الأسلوب المباشر والأسلوب الغير مباشر

**1. الأسلوب المباشر في التوجيه:** يتركز هذا الأسلوب حول الموجه أو المرشد الذي يقدم النصائح اللازمة للمستفيد ويساعده على إيجاد الحل المناسب لمشكلاته، وقد أطلقعليه"وليامسون" مصطلح الأسلوب(الإكلينيكي) لاعتماده على المعلومات والاختبارات ويكون المستفيد بموقف المستقبل للمعلومات باعتباره أن الموجه أكثر معرفة وفهما لمكونات شخصية الفرد وخصائصها شخصية الفرد وخصائصها ويستند الموجه في عمله إلى مصادر عديدة لجمع المعلومات عن الفرد وذلك من خلال المسؤولين عنه ومعلميه وزملائه ووالديه مستخدما الأدوات المناسبة في هذا المجال مثل المقابلة والملاحظة ودراسة الحالة والاستفتاء والسجل التراكمي وغير ذلك من وسائل جمع المعلومات, ويتضمن أسلوب التوجيه المباشر الخطوات الآتية**:**

**أ-** التحليل وجمع المعلومات التي تتعلق بالفرد وتساعد على فهم مشاكله مثل تاريخ حياته وأسرته وحالته الصحية وأوضاعه الاجتماعية.

ب- التنسيق وتنظيم المعلومات وترتيبها بما يساعد على الكشف عن نواحي القوة والضعف.

ج- التلخيص والتواصل إلى معرفة أسباب المشاكل التي يعانيها الفرد.

**-** التنبؤ بالنتائج و بالحالات والمراحل التي ستتطور إليها مشكلات الفرد بعدئذ.

**ه-** الإرشاد الفردي، وذلك باشتراط الفرد في اتخاذ الإجراءات اللازمة مع الأخصائي لحل المشكلة والمتابعة ومساعدة الفرد على حل مشاكله التي ستقابله في المستقبل سواء لها صلة بمشكلة أو تختلف عنها, وكذلك تحديد الإجراءات التي يقوم بها الأخصائي بعد الانتهاء من عملية التوجيه.

**2). أسلوب التوجيه الغير مباشر:** يركز هذا الأسلوب على المستفيد الذي يتم توجيهه إذ يلقي الموجه عبء حل المشكلة على المستفيد ويشجعه على التحدث بحرية تامة ويساعده

على التعبير عن مشاعره وانفعالاته الايجابية والسلبية، ويتقبل الموجه تلك الانفعالات بينما يترك للمستفيد حرية اختيار الحلول المناسبة لمشكلته.

ويستفيد هدا الأسلوب من الإرشاد النفسي والعلاج النفسي و التحليل النفسي ويعتمد على أراء" كارل روجرز" التي طبقتها وميدان الاستشارة والعلاج النفسي عند عقد الأربعينيات من القرن الماضي والذي فيها: أن فكرة المرء عن نفسه هي الأساس لمساعدة على اكتشاف العناصر المكونة لذاته وحل المشاكل التي تصادفه ويتركز العلاج في تغير الفرد لمكونات ذاته وإعادة ترتيبها.

ويقوم الموجه بدور مساعدة المستفيد على توفير المعلومات بنفسه وان يحقق الجو النفسي والاجتماعي المناسب لعملية التوجيه وان يشجع المستفيد على اتخاذ القرارات وبدون أي فرض عليه بحيث يتحقق دلك في ضوء الصورة الواضحة التي يكونها المستفيد عن نفسه والمهن وفرص العمل المتوفرة في مجتمعه وبيئته وان يتابع تنفيذ القرارات والاختيارات المهنية وتقسيم عملية التوجيه.

**3. الأسلوب الخياري:** هو أسلوب يجمع بين الأسلوبين السابقين فهم يرون أن لكل حالة ظروفها وقد يستخدم هذا الأسلوب في الحصول على معلومات وبيانات خاصة حين تكون مشاكل الفرد متصلة بتكيفه الاجتماعي. **(القاسم، 2001، ص ص164 166)**

**10- وسائل التوجيه المدرسي والمهني:**

هناك العديد من الوسائل التي يستخدمها الموجه المدرسي والمهني لتحقيق أهداف التوجيه المدرسي والمهني وهي**:**

**1. الاختبارات السيكولوجية:** وهي عدة أنواع منها ما يقيس القدرات الفردية مثل اختبارات الشخصية واختبارات الميول.

**2. دراسة الحالة:** وهي أكثر الوسائل شمولية في عملية جمع البيانات وفيها يتم تجميع وتحليل أعمق للشخصية والمشاكل التي يعاني منها على جميع الأصعدة من بينها المهني وتستخدم في عدة أعراض بقصد التشخيص وهي تشمل بيانات عديدة منها السمات الشخصية وماهية مشكلته والبيئة التي يعيش فيها.

**3. المقابلة:** هدفها إقامة علاقة مهنية بين الموجه المهني والفرد للحصول على فهم سلوك الفرد وتساعد الفرد بذلك في معرفة ذاته ومعرفة مشكلته وكيفية تجاوزها.

.استخدام معلومات مهنية في التوجيه: وهي تلك المعلومات الخاصة والدقيقة المتعلقة بالعمل وحالة السوق المهنية والاتجاهات المهنية تقوم هذه المعلومات المهنية بدراسته وتقييم طاقات الأفراد وقدراتهم بالنسبة لمطالب المهن واطلاع الأفراد على تلك المهن التي تساعدهم على قراراتهم واختيارهم الجانب المهني.(الختاتنة، 2013، ص67)

ثانيا- أهداف التوجيه المهني

**أولا: تعرف الذات وتقديرها واحترامها وذلك من خلال :**

· تحديد: نقاط قوتهم ،قيمهم ،اهتماماتهم ،قدراتهم واستعدادتهم ،انجازاتهم.
· استخدامهم لخبراتهم وممارستهم لأنشطة تلبي اهتماماتهم داخل وخارج المدرسة وذلك ليتعرفوا طاقاتهم الكامنة .
· تنمية مهاراتهم للتعامل مع التغيرات الفيزيائية /الجسمية والعاطفية والوجدانية الحاصلة لديهم خلال انتقالهم من مرحلة المراهقة إلى مرحلة النضوج.
· تحديد ووصف وتقبل مشاعرهم نحو أنفسهم والآخرين.
· يصفون مواهبهم وآمالهم وتوقعاتهم ومخاوفهم.

**ثانيا: التعاطي بفعالية مع الآخرين من خلال:**

· تقديمهم وممارستهم لمهارات الاتصال والتخاطب الفعال.
· وصفهم لنوعية العلاقات التي ينشدون تحيقيقها مع الآخرين.
· وصفهم وممارستهم للطرق الملائمة للتعامل مع مشاعرهم وعواطفهم ووجدانهم.
· تمييز الطرق المختلفة التي يتصرف بها الأفراد خلال عملهم في مجموعات ويقيمون أثرها.
· إدراكهم وفهمهم لمدى أهمية الشعور والإحساس بمشاعر وحاجات الآخرين خلال عملهم ضمن مجموعات عمل.
· إبدائهم وممارستهم للمهارات الضرورية للعمل بكفاءة وانتاجية خلال عملهم بمجموعات عمل.
· تمييزهم لمدى أهمية المشاركة الاجتماعية وغيرها للأفراد من ذوي الثقافات ،الأجناس ،العروق/القوميات ،الديانات ،القدرات ،الاعمار ،العصور ،ونظم الحياة المختلفة.
· التفاعل مع الأفراد ذوي الثقافات ،الأجناس ،الاديان ،القدرات ،الأعمار المختلفة.
· فهم كيفية اعتماد المجتمع في نموه وتطوره على علاقات أفراده " التبادلية والمصلحية".

**ثالثا: يطورون خطط تربوية/ تعليمية مهنية ملائمة:**

· يكونون أكثر وعيا لمفردات التعليم المتوفر لهم عند كل مرحلة عمرية/تعليمية خلال رحلتهم المدرسية.
· يتعاملون مع مدى واسع من المصادر التربوية كالروزنامة المدرسية ،نظم المعلومات المحوسبة ،واختبارات التشخيص المختلفة.
· يزورون مختلف المؤسسات التربوية التعليمية والتدريبية ويستمعون لخبراءها ليحوزوا أكبر قدر ممكن من المعارف عن مفردات التعليم والتدريب الموجودة في البيئة المحلية التي يعيشون بها وأيضا على مستوى الوطن ككل وحتى على المستوى الدولي في مراحل متقدمة.
· يدركون مدى ارتباط التعليم المدرسي باختياراتهم المهنية.
· يختارون المساقات والمقررات الدراسية وفقا لمعرفتهم نقاط قوتهم الشخصية ،اهتماماتهم ،قيمهم الاجتماعية ، المهنية ،وانجازاتهم الشخصية.
· يراجعون خططهم التربوية دوريا على أساس إدراكاتهم الجديدة عن ميولهم وشخصياتهم وقدراتهم.
· يختارون المساقات والمقررات الدراسية التي تسمح لهم في ترتيب وتدبير أمر اختياراتهم المهنية.
· يستخدمون ويسخرون خبراتهم المهنية الشخصية والمتحصلة لديهم على سبيل المثال من العمل الجزئي الذي مارسوه خلال حياتهم الدراسية ،وأيضا من خلال مشاركتهم في برامج التعليم المشترك /التعاوني ( على شكل حلقات/مجموعات ) والأعمال التطوعية التي مارسوها لمساعدتهم في تشكيل خططهم التربوية.
· يكتسبون المعارف والاتجاهات التي يحتاجونها لانجاح انتقالهم من مرحلة دراسية لأخرى.
· يدركون الدوافع المعنوية التي تقف خلف التعلم الناجح والمثمر.
· يعرفون مصادر التعلم المسخرة لمعالجة الخلل والصعف الذي يعانون منه في مجالات تربوية معينة وكيفية الاستفادة منها واستخدامها.
· يطورون وينمون أساليب وطرق دراسية تلبي احتياجات المرحلة الدراسية التي وصلوا إليها.
· يطورون وينمون لديهم مهارات إدارة الوقت بفعالية.

**رابعا: استكشاف واختيار البدائل المهنية المختلفة:**

· يفهمون المعاني والمفردات والاصطلاحات المتعلقة بالعمل المهني ويدركون أهمية ذلك.
· يدركون ويفهمون أهمية التخطيط لكل مرحلة من مراحل حياتهم :مرحلة الدراسة والتعليم ،مرحلة العمل ،مرحلة التقاعد.
· يعرفون مدى تأثير خبراتهم وقراراتهم على حياتهم الحالية والتي من الممكن أن تؤثر على حياتهم المهنية المستقبلية.
· يعوون ويدركون التأثيرات المحتملة للظروف الاجتماعية ،الاقتصادية ،التنبؤات المستقبلية على تخطيطهم لحياتهم المهنية.
· يتعرفون كيفية استخدام الطرق المختلفة لعمليات صنع القرار.
· يبدون ويمارسون مهارات صنع القرار بفعالية وكفاءة عند تخطيطهم حياتهم المهنية.
· يميزون ويحددون المعلومات المطلوبة لاختياراتهم المهنية الواقعية.
· يستخدمون : معرفتهم لذاتهم ،علاقاتهم بالآخرين ،مهاراتهم وقدراتهم ،خططهم التربوية ،وذلك لتطوير خطط مهنية مؤقتة تتضمن أهداف قصيرة المدى وأخرى طويلة المدى.
· يحددون ويتعاملون مع مصادر المعلومات المختلفة المتعلقة بعرض فرص العمل المتوفرة بالسوق.
· يعدون رسائل التغطية المتعلقة بطلبات الالتحاق بالعمل كما يملؤون طلبات الحصول على وظيفة ويكتبون سيرهم الذاتية ويطورون خططهم للبحث عن العمل.
· يجربون ممارسة إجراء المقابلات الشخصية للحصول على الوظيفة.
· يصبحون أكثر تعرفا وفهما للمتطلبات والتوقعات العامة التي ينشدها صاحب العمل في موظفيه.
· يتعرفون ويستوعبون حقوقهم القانونية ومسؤولياتهم وواجباتهم كموظفين.
· يدركون دور النقابات والجمعيات والمنظمات المهنية المتوفرة في الذي يعملون به.
· يتعرفون فرص التوظيف والتشغيل الذاتي كما يتعرفون إيجابياتها وسلبياتها.

**ثالثا –دور التوجيه في اتخاذ القرار:**

يعرف جروان (1999) عملية اتخاذ القرار بأنها:" عملية تفكير مركبة، تهدف إلى اختيار أفضل البدائل أو الحلول المتاحة للفرد في موقف معين، لتحقيق الأهداف المنشودة**"(أبو جادو و نوفل، 2011 ، ص370).**

ويعرف على أنه عملية ديناميكية حيث تتضمن مراحلها المختلفة تفاعلات متعددة تبدأ من مرحلة التصميم و تنتهي بمرحلة اتخاذ القرار، وفي جميع هذه المراحل يحتوي على اختيار حذر ودقيق لأحد البدائل بين اثنين أو أكثر من مجموعة البدائل.

في حين يعرفها ياغي (2005):" أنها عملية اختيار واعية لأحد البدائل من بين مجموعة من البدائل المتاحة لتحقيق هدف معين أو لمعالجة مشكلة قائمة"**(حمامدة و سلاطنية،2014، ص35)**.

وعرفه زاهر :" صنع القرار في تحليله النهائي على انه عملية عقلية و موضوعية لاختيار بين اثنين أو أكثر من البدائل، وهذه العملية تعتمد بدرجة كبيرة على المهارات الخاصة بمتخذ القرار، ذلك لان البدائل تشكل مواقف متنافسة تتضمن قدرا من المجازفة و عدم اليقين" **(حمامدة و سلاطنة،2014،ص53).**

ويعرف بارسونز Barsons صنع القرار على انه عملية اختيار البديل الملائم لتحقيق الأهداف من بين الوسائل الممكنة.

ويعرف جينزبيرج و كيز Ginsberg and Keys عملية صنع القرار على أنها العمليات التي نحصل من خلالها على النتائج من القرار.

ويرى طلعت السروجي أن صنع القرار عملية شاملة تتضمن أنشطة عديدة تؤدي إلى الاختيار تبدأ من التفكير و الاستجابة كرد فعل لموقف أو مشكلة محددة حتى اختيار انسب الخيارات كقرار لمواجهة الموقف أو المشكلة، كما أنها عملية معقدة متشابكة تتداخل فيها عوامل ذاتية، سياسية، اجتماعية، اقتصادية، نفسية، صراعات، ونزاعات تتضمن عناصر عديدة **(خليل، 2009، ص94).**

ويعرف صنع القرار بأنه عملية دينامية مستمرة تهدف إلى إحداث تغيرات جوهرية في النظام التقليدي أو الوصول إلى نتائج ايجابية حول القضية أو الموقف، أو الوصول إلى حل مناسب حول مشكلة معينة بالاعتماد على معلومات و بيانات صحيحة**(ثائر، 2011،ص 40).**

وأن تكون لدى صناع القرار القدرة على قراءة المعلومات و سير محتواها المعرفي لان نوعية القرار المصنوع يعتمد على دقتها و موضوعيتها، وقدرة صانع القرار على تفسيرها و توظيفها لاتخاذ القرار الصائب للحالة المطروحة أمامه **(البارودي، 2015،ص 128).**

وبالتالي يمكن القول أن اتخاذ القرار ليس بمعنى صنع القرار، لان هذا الأخير هو مجموعة من الخطوات و الإجراءات المتابعة تبدأ بتحديد المشكلة و تنتهي باتخاذ القرار و تنفيذه، في حين أن مرحلة اتخاذ ليست إلا جزءا من عملية صنع القرار و آخر خطواته.

**4-خطوات اتخاذ القرار:**

**الشكل رقم (02) : يمثل خطوات اتخاذ القرار( الزهراني،2010، ص42).**

التعرف على المشكلة

 تحديد المشكلة

تنفيذ القرار و تقويمه

جمع البيانات و المعلومات

اختيار البديل الأنسب

تقييم البدائل

تحديد البدائل المتاحة

**9-أنماط الأشخاص في اتخاذ القرار المهني:**

**- المقرر القدري:** يتصف هذا النمط بان الفرد يعزو أي أمر للقدر، فيجعل البيئة و الظروف المحيطة به تسيره مبررا ذلك بان الأمر مقدر ولا يستطيع تغييره.

**- المقرر الاندفاعي:** وهو الفرد الذي يأخذ البديل الأول الذي يقدم دون انتباه للبدائل الأخرى دون تفكير.

**- المقرر المذعن:** و هو الشخص الذي يكون تفكيره و عمله خاضعين و مذعنين و مناقدين للمشكلة ( سأفكر حول ذلك لاحقا).

**- المقرر المتعذب:** وهو الشخص الذي يصرف معظم وقته و تفكيره في جمع البيانات و التحليلات البديلة ليحصل على الدائرة المفقودة من البيانات المتجمعة.

**- متخذ القرار المخطط:** شخص يستخدم إستراتيجيةاعتمادا على منحى عقلي معبعض التوازن المعرفي و الانفعالي (إن القرار هو قراري و أنا المسؤول عن القيامبكل الأنشطة).

 **- متخذ القرار الحدسي:** أنه يقرر اعتمادا على ما يشهد و لكنه غير قادر على العمل باتجاه ذلك ( أنا اعرف انه علي العمل، لكني...).

 **- المقرر الهروبي:** شخص يتجنب القرارات و يعمل إجابات تعويضية ليبعد عن السؤال.

**- مقرر و تعامل أمن أو حذر:** شخص يختار بالغالب البديل الذي يدرك المستوى الأقل من المخاطرة

**6-صعوبات اتخاذ القرار:**يعجز متخذ القرار في اتخاذ القرارات الفعالة و ذلك بسبب الصعوبات ومن أهمها:

* عدم القدرة على تحديد الأهداف أو عدم وضوح الأهداف مما يجعل صورة الموقف متأرجحة و يؤدي إلى صعوبة في اتخاذ القرار .
* العجز عن تحديد المشكلة تحديدا واضحا أو عدم القدرة على التمييز بين المشكلة السطحية و المشكلة الحقيقية.
* عدم القيام بعملية تقييم مثلى بين مختلف الخيارات .
* إن الفرد مقيد في اتخاذه للقرارات بمهاراته و عاداته و انطباعاته **(بوشرة، ب س، ص 38).**

**الشكل رقم (02) : يمثل المبنى النظري لصعوبات اتخاذ القرار المهني.**

 صعوبات اتخاذ القرار المهني

معلومات متناقضة

قلة الاستعدادية

قلة المعرفة

صراعات خارجية

قلة الدافعية

قلة الحزم بشكل عام

توقعات غير واقعية

صراعات داخلية

معلومات غير صادقة

عن كيفية الحصول على المعلومات

عن البدائل

عن الذات

عن مراحل اتخاذ القرار

**- عناصر اتخاذ القرار**

يتضمن اتخاذ القرار عناصر رئيسة لابد من اجتماعها حتى نحصل على قرار ناجح وهي :

* 1. **متخذ القرار:** وهو شخص لديه مهمة تحتاج إلى تنفيذ أو مشكلة تتطلب حلا ولديه نظام قيم واتجاهات و دوافع و رغبات في تحقيق الأفضل، و مخزون من الخبرة و المعرفة و مصادر معلومات و قدرات عقلية و مهارات تفكير محدودة **(رافع النصير وعماد عبد الرحيم،2003،ص 2016).**

ويتصف متخذ القرار الفعال بالخصائص التالية:

* **الخبرة:** يكتسب الفرد من خلالها أنماط محددة من السلوك المطلوب و الضروري لاتخاذ القرار، وهو مفيد عند اتخاذ قرارات ذات الطبيعة الواضحة الاعتيادية,لكن يعتبر معيقا في حالة القرارات التقليدية أو التي لا تتطلب أنماط اعتيادية من السلوكات.
* **القدرة على تقييم المعلومات بحكمة:** تعتمد هذه الخاصية على عمر الفرد و نضجه و عقلانيته و قدرته على التعليل و المحاكمة العقلية، وتظهر من خلال اختيار المعلومات الحرجة و تحديد أهميتها و تقييمها و تقدير نتائج القرار و آثاره.
* **الإبداع:** قدرة الفرد على تجميع الأفكار و المعلومات ورؤية المشكلة من جوانب قد لا يستطيع الآخرون رؤيتها من خلال استخدامه لقدراته الإبداعية من اجل الوصول إلى قرارات جديدة و مفيدة.
* **المهارات العددية:** أي قدرة الفرد على استخدام الأساليب الإحصائية التحليلات في البحث، وهو أمر ضروري من اجل التوصل إلى قرارات فعالة **(فخري،2010، ص 248).**

**3\_2\_ الأهداف أو الحوافز:** والمقصود بها أن ينبع القرار من أهداف و حوافز معينة فبدون وجود هدف يتم السعي إليه لتحقيقه فلا تكون حاجة لاتخاذ القرار.

**3\_3\_ البدائل:** حيث يقتضي وجود بديلين على الأقل متميزين، و يعتبر هذا العنصر جوهر عملية اتخاذ القرار، إذ بدون وجود بدائل فلن يكون هناك اختيار، و لن تكون هناك مشكلة تستدعي لاتخاذ القرار، وهذا يعني أن تكون هذه البدائل متميزة بمعنى أن تؤدي إلى نتائج مختلفة**(حمامدة و سلاطنة،2014،ص 61).**

**3\_4\_ المعلومات و البيانات:** عندما يراد اتخاذ قرار حول موضوع أو مشكلة ما، لابد من جمع المعلومات و البيانات الكافية عن طبيعة المشكلة أو الموضوع، والمعلومات تتكون عن الماضي و الحاضر و المستقبل عن طريق التنبؤ انطلاقا من معلومة مفادها أن الحاضر إنما هو امتداد للماضي و المستقبل، كذلك هو امتداد للحاضر.

**3\_5\_ التنبؤ:**هو شيء أساسي لمتخذ القرار ذلك أن معظم القرارات تتعامل مع متغيرات مستقبلية معظم اتجاهاتها مجهولة يجب التنبؤ بها و تقديرها و تحديد انعكاساتها في المنظمة، فالتنبؤ يساعد متخذ القرار على معرفة ما سوف يحدث في المستقبل و يساعد على إدارة أبعاد المشاكل التي تواجهه و أبعاد المشكلة التي يريد اتخاذ قرار حيالها ومعالجتها**(مهني، 2016،ص 24-25).**

**3\_6\_ الاختيار:**تعتبر عملية الاختيار من بين البدائل المختلفة عملية نسبية فليست هناك حرية مطلقة للاختيار فهي لا يمكن أن تكون عفوية أو نتيجة اللاشعور، فغالبا ما تتم الاختيارات في ظل قيود قانونية، سياسية، اجتماعية، اقتصادية**(حمامدة و سلاطنة، 2014، ص 61).**

**ثانيا- الموائمة بين الفرد و المهنة :**

**إن الهدف من عملية التوجيه هي الموائمة بين الفرد (قدراته/ميوله/ استعداداته ) و المهنة من حيث متطلباتها و كلما كان التوجيه سليما تحقق الرضى المهني لدى الأفراد و تحقق الاداء الأقصى بالتالي تنمية المجتمع ، و هذا يعني وضع الفرد المناسب في المكان المناسب و تحتاج هذه الموائمة الى :**

**تحليل الفرد -تحليل الععمل - الموائمة بين الفرد و المهنة**

**1- تحليل الفرد :**يقصد بتحليل الفرد بمعرفة ميوله و قدراته و سماته الشخصية و الفكرية و الجسمية و مدى موائماتها لمجلات معنية ، و يكون بواسطة الاختبارات اللفظة و الادائية و الكتابية ، و توزيع استمارات الميول .

**2-** التحليل الوظيفي :**يقصد بالتحليل الوظيفي (الأعمال**) هو عملية جمع وتحليل وتركيب المعلومات الخاصة بكل وظيفة بغرض التعرف على كل ما يتعلق بالوظيفة من حيث متطلباتها وخصائصها وطبيعتها عن طريق الدراسة والملاحظة واستخدام الطرق العلمية الحديثة المتوفرة في هذا المجال

**تحليل العمل** ما هو إلا عملية جمع ودراسة وتحليل وتسجيل البيانات المتعلقة بالوظيفة وأبعادها المختلفة وظروف العمل المحيطة بها – والمتطلبات الأساسية لشغلها – وان النتائج المباشرة لهذا التحليل تتمثل في إعداد بطاقة توصيف الوظيفة

**بعض المفاهيم الخاصة بالتحليل:**

**خصائص الوظيفة :**قائمة توضح المعارف والاتجاهات والمهارات المطلوبة لأداء العمل بفاعلية ويعبر عنها بشكل سلوكي .

**خصائص الفرد** قائمة توضح الخصائص والصفات والمؤهلات والخبرات الواجب توافرها في شاغل الوظيفة وهي تمثل الجانب الإنساني – وهي تحدد الفرد المثالي من النواحي البدنية والعقلية والشخصية والاجتماعية .
5**/ عناصر تحليل العمل**

**(1) المهمة أو الواجب** :وهـو الجــزء من العـمل الـذي يمكـن تحـديده مـن خلال النتائج التي تسعى للوصول إليها من خلاله وكذلك من خلال أهـدافه.

(2) **العمل أو الوظيفة**:وهـو مجـمـوعة المهام أو الواجـبات المتشابهة والمتماثلة التي يتم جمعها مع بعـضها البعـض وتخـصص لـفـرد معـين يقوم بإنجازها

(3) **المركز الوظيفي:**تحتاج بعـض الأعمال إلى شخص واحـد لإنجـازها ، بيـنـمـا تحـتـاج أعمال أخرى الى أكثر من شخص يحتل أكثر من موقع لإنجازها

.
(4) وصف العمل (الوظيفة:
وهـو عـبـارة عـن معـلومات مفصّلة ومكتوبة عن العمل من حيث طبيعته وخـصائصه وواجـباته ومسـؤولياته وظـروفه
(5) **وصف العامل (شاغل الوظيفة:**
ويـتـضـمـن معـلـــومات مكــتـوبة عــن مؤهلات الفرد من حيث قدراته العـلمية والفعـلية والصحـية والذهنية ومهاراته ومعلوماته اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة
**خطوات تحليل العمل**(1) تحديد المعلومات المطلوبة
(2) جمع المعلومات المطلوبة
(3) تحضير الوصف الأولي للوظائف
(4) مراجعة الوصف الأولي مع المسؤولين والأفراد
(5) إعداد الوصف النهائي
(6) اعتماد الوصف الوظيفي
(7) إصدار وتعميم الوصف النهائي للوظائف

**قائمة وصف الوظيفة :**

مسمى ولقب الوظيفة.............................................................................

القسم أو الإدارة التابع لها الوظيفة.............................................................

معلومات أساسية عن الوظيفة:........................................................

الهدف من الوظيفة:...............................................................

الأعمال والواجبات والجهات (الرئيسية والثانوية..........................................

المسؤوليات (عن الأفراد. الأموال. المواد. الآلات: ..............................................

الظروف المادية والاجتماعية :................................................................

التدريب والتعليم:.................................................................

شروط الاستخدام:.........................................

فرص الترقي والسلم الوظيفي:.....................................................

ويتضح من القائمة السابقة أنها تتضمن الأعمال والمهام والواجبات الرئيسية والثانوية، وتحديد المسؤوليات عن الأفراد والآلات والمواد  وكذلك طبيعة العلاقات المحيطة بالوظيفة، كما توضح الملامح الخاصة بالبيئة التي يؤدي فيها العمل أو الوظيفة، سواء من الناحية المادية أو الاجتماعية.

**خصائص الوظيفة:**هي قائمة توضح المهارات والاتجاهات المطلوبة لأداء العمل بفعالية،

 وغالباً ما يعبر عنها في شكل سلوكي (Cole, 1986). ويوضح الشكل التالي قائمة خصائص الوظيفة:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| العمل | المعارف | المهارات | الاتجاهات |
| ------------- | ------------- | ------------- | ------------ |
| ------------ | ------------ | ------------ | ------------ |

حيث يوضح العمود 1: الأعمال والمهام التي تحتوي عليها الوظيفة طبقاً لما يسفر عنه وصف الوظيفة

العمود 2: يحتوي على المعارف المختلفة المطلوبة لأداء الأعمال والمهام مثل المعرفة الفنية والمعرفة الإدارية.

العمود 3: يحتوي على المهارات الأساسية لتحقيق مستوى الأداء المطلوب لكل عمل أو مهمة تشتمل عليه الوظيفة.

العمود 4: يحتوي على الاتجاهات وغالباً ما تكون الاتجاهات اجتماعية.

**خصائص شاغل الوظيفة:**

وهي قائمة توضح الخصائص والصفات والمؤهلات والخبرات الواجب توافرها في شاغل الوظيفة (Wayna, 1989) وهي تتركز في:

ϖ المتطلبات الجسمانية والبدنية (الصحة/ العمر/ المظهر العام .......)

ϖ المؤهلات (المؤهلات العلمية/ التدريب/ المعرفة ........)

ϖ مستوى الذكاء ..........)

ϖ الاستعدادات والقدرات الخاصة (قدرات فنية/ يدوية ..........)

ϖ الاهتمامات (اجتماعية/ عملية/ بدنية ورياضية ........)

ϖ الميول والنزعات (الاستقلالية. الاتزان. الدوافع ......)

ϖ الظروف الشخصية والاجتماعية (العائلية/ الشخصية) https://sst5.com/Article/1569/50

1- تفيد نتائج تحليل العمل في تصنيف الأعمال إلى فصائل مهنية ، بحيث تضم كل فصيلة مجموعة متشابهة من الأعمال من حيث عدد من المحكات الموضوعية ، مثل متطلبات هذه الأعمال من القرارات والسمات أو تشابه واجبات العمل أو عملياته .

**ومن شأن هذا التصنيف أن يحقق أهدافاً عملية من أهما :**أ – تسيير عمليتي الاختيار والتوجيه المهني ، بحيث يتم اختيار أو توجيه العامل بعد دراسة خصاله إلى مجموعة من ألأعمال يختار من بينها ما يتسق مع ميوله .
ب – تنظيم عملية نقل العمال من عمل إلى آخر في نفس الفصيلة ، للاستفادة من الأثر الإيجابي للتعلم أو التدريب .
ج – تقييم الأعمال وتحديد أجورها ، بحيث تحدد الأجور المتماثلة للأعمال المتشابهة من حيث واجباتها ومسئولياتها والمهارات اللازمة لها .
د – تحديد سياسات وبرامج تشغيل القوى العاملة وتوجيهها وتدريبها .
إلى جانب هذا ، يحقق التصنيف أهدافاً بحثية ومنهجية من أهمها : -
- زيادة مستوى الدقة المنهجية في اختيار عينات البحوث في علم النفس الإداري ، بحيث تقتصر على أعمال من فصيلة معينة أو تغطي فصائل مختلفة .
- تحديد مدى إمكانية ومشروعية المقارنة بين نتائج مختلف البحوث التي اهتمت بأعمال مختلفة ، فالمقارنة ممكنة ، إذا كانت الأعمال من نفس الفصيلة .
- تحديد مدى إمكانية تطبيق نتائج بحوث علم النفس الإداري ، بحيث لا تتجاوز حدود الفصيلة المهنية .
- الاقتصاد في الجهد والمعلومات المهنية ، مما ييسر من معالجتها واستعادتها.

تصنيف العمل من منظور الباحثين و العلماء :

إن الأسلوب المتبع غالبا في تصنيف العمل هو التصنيف الصناعي القياسي ، و قاموس العناويين الوظيفية و هذه يمكن تقسيمها حسب المركز الاجتماعي و القدرات و الانجاز و مواضيع الدراسة و الدخل إلى ما يلي :

**1 – تصنيف هولاند** : صنف هولاند العمل حسب البيئات التالية :

- البيئة الحركية : مزارعين ، سائقي الشاحنات ، و تتطلب قوى جسمية و حركية .

- البيئة البحثية : الكيميائيين و البولوجيين و الفيزيائيين .

- البيئة الاجتماعية : المدرسين ، الباحثين الاجتماعيين .

- البيئة المغامرة : السياسيين و ا لباعة .

- البيئة الفنية : الموسقيين و الرساميين و المغيين .

**تصنيف العمل على أساس الميول-كيودر :**

1 – الميل للعمل في الخلاء: كالشخص الذي يعمل خارج المكتب معظم الوقت مثل المهندس و الزراعي و الطبيب و البيطري و حراس الغابات .

2 – الميل الميكانيكي : أي العمل بالآلات الميكانكية مثل المهندس الميكانيكي ، و ميكانيكي السيارات والمهندس الصناعي .

3 – الميل الحسابي : وهي الأعمال الحسابية و الصرافة و مسك الدفاتر و السجلات .

4 – الميل العلمي : الميل لاكتشاف الحقائق و العمل في مجال البحث العلمي ، كالعامل الالكتروني و الصيدلاني و البيولوجي .

5 – الميل الاقناعي : أي التعمامل مع االناس و محاولة اقناعهم بأفكار جديدة مثل البائع و الأخصائي النفساني و الاجتماعي و المحامي و المسوق و مندوب شركات التامين .

6 – الميل الفني : ويميل صاحبه إلى أعمال التصوير و الفن و النحت و و الخياطة و الحلاقة و الهندسة المعمارية .

7 – الميل للعمل الأدبي : مثل الروائي و المؤرخ و محرر الصحف و الناقد المسرحي و المؤلف.

8 – الميل الموسيقي : العازف و الملحن و الموسيقي و المطرب...

9 – الميل الكتابي و الإداري : مثل أعمال السكرتارية و الأرشيف و الإحصاء و الإدارة .

10- الميل للخدمة الاجتماعية : مثل الأطباء و الممرضين و رجال الدين و الأخصائي الاجتماعي و المرشد.

**تصنيف سترونج :** صنفها حسب الميل إلى :

المهن البيولوجية : يعمل بها الأطباء و علماء النفس.

المهن الرياضية و العلمية : و يعمل بها الرياضيون و المهندسون .

المهن الفنية : العاملون في النجارة و الطباعة و الفلاحة .

مهن الخدمات : عمال السكرتارية و المدراء ة رجال الدين .

المهن التجارية و الحسابات الدقيقة .

المهن التجارية المتعلقة بالبيع .

المهن اللغوية و يعمل بها المحامون و المؤلفون .

**تصنيف حسب القدرات :**

أولا - تصنيف ويليامسون : و صنفها إلى 9 أنماط :

1 – القدرة اللفظية : التأليف و المحاماة ، التدريس و التحرير و الإعلان .

2 – القدرة العلمية : مهن البحث العلمي و الطب و الكيمياء و الجيولولوجيا و علم النفس .

3 – القدرة العددية : الحساب و معالجة الرموز و الإحصاء و الهندسة .

4 – القدرة الكتابية و التجارية : مسك الدفاتر و الأعمال التجارية كالبيع و التحصيل .

5 – القدرة الميكانكية و الانشائية : الهندسة و العمارة و تصميم الآلات و الطباعة و الجراحة و طب الأسنان و الفنون التشكيلية و المييكانيكا .

6 – القدرة الفنية : الفنون التشكيلية و العمارة و الموسيقى و التمثيل .

7 – القدرة الإدارية أو التنفيذية : مهن الإدارة و رئاسة الأعمال و الانتاج .

8 – القدرة الاجتماعية : مثل مهن السياسة و التدريس و الخدمات ...

9 – القدرة العملية: مثل قيادة الطائرات و السفن و العمل كضابط .

**ثانيا – تصنيف باترسون :**

1 – القدرة الأكاديمية و القدرة على الفهم و معالجة الرموز ك محاماة ، غدارة الشركات ، و التدريس ، الأعمال الفنية الراقية و الميكانيكا و الأعمال الهندسية .

2 – القدرة الميكانكية و معالجة الأشياء و استخدام الآلات و الأعداد و المواد المختلفة و إدراك الحركات الميكانكية .

3 – القدرة الفنية و القدرة عى على تقدير الأشكال الفنية و إبداعها .

4 – القدرة الاجتماعية و القدرة على فهم الناس : السياسة و التأمين و الخدمة الاجتماعية ، و الأعمال الدينية و الادارة و رئاسة الأعمال و المحاماة و الطب ...

5 – القدرة الكتابية و القدرة على القيام بلأعمال التفصلية بسرعة و بدقة : المحاسبة و التسجيل القضائي و البريد و المحاسبة ...

6 – القدرة الموسقسية و القدرة على التفكير و الابتكار و الادارة و تدريس الموسيقى.

**تصنيف منظمة العمل الدولية :**

صنفت المهن إلى مجموعات حسب درجة التشابه في طبيعة العمل أو النشاط الاقتصادي لتلبية الحاجة للأيدي العاملة من مختلف التخصصات و مستويات المهارة الازمة و لتحديد سياسات و برامج التعلم و التوجيه و التدريب المهني و هذه المجموعات المهنية هي :

الاختصاصيون في المجالات العلمية .

المهن الكتابية.

مهن البيع .

مهن الخدمات .

- مهن الزراعة و تربية الحيوان .

 مهن العمليات الصناعية و الكيميائية و الغذائية .

مهن الهندسة .

مهن القوات المسلحة .

نلاحظ من خلال التصنيفات الس

**الاستقطاب:**هو نشاط خاص بوضع خطط سليمة وهادفة لاستقطاب أكبر عدد ممكن من الشباب للانخراط في جميع المجالات التقنية والمهنية من خلال الكليات والمعاهد والمراكز المهنية المنتشرة في أرجاء المملكة والتي شيدت بأحدث المباني وأعلى تقنيه في التجهيز واستخدام المعدات والأجهزة .

**التسجيل :**هو عملية ضمان كيفية تسجيل المستقطبين والمتقدمين من الطلاب والمتدربين لهذه الجهات التعليمية وحفظ السجلات والملفات بالطرق الحديثة .

**التعريف :**هو تقسيم برامج تعريفية للمتقدمين من شأنها دمج المتقدمين داخل إطار المؤسسة التعليمية مما يكفل عدم التسرب أثناء الدراسة أو التدريب وتقديم جميع المعلومات المطلوبة والهامة للدارسين لكي يكونوا على علم تام بجميع التخصصات الموجودة ومتطلباتها ومزاياها ونظم التعليم والتدريب .

وتعطى المعلومات للمتقدمين من خلال زيارات ميدانية داخلية للأقسام والورش والمعامل وكذلك تقدم لهم على أشرطة عرض فيديو في صالات عرض مخصصة لذلك وتقدم أيضاً على شكل نشرات تعريفية مطبوعة ليكون المتقدم قادراً على إتخاذ قرار إختيار القسم الذي يرغب في الالتحاق به .

**الاستكشاف المهني :**وفي الحقيقة لن تتوفر للطالب المعلومات الكافية لاتخاذ قرار الاختيار المهني المناسب قبل أن تتاح له فرصة الممارسة المباشرة وتزويده بخبرات تلك المهنة من خلال برامج استكشافية أعدت بطرق عديدة ومختلفة الأداء وذلك للآتي :

    أ.    لتمكين الطالب من تقديم مهارة معينه من بين مجموعة المهن التي يتم اختيار المهنة من بينها .

  ب.    تمكين الطالب من التنسيق بين المواقف والرغبات والاتجاهات الشخصية والقدرات وبين اختيار المهنة .

  ج.    تمكين الطالب من معرفة أنه يوجد مهن كثيرة يمكن أن يتأهل فيها ( أي يمكن لشخص أن يتأهل لأكثر من تخصص واحد ) .

   د.    تمكين الطالب من القدرة على فهم المزايا والمسئوليات المتعلقة بمختلف المهن .

**المعلومات المهنية :**

    قد يصعب على الفرد في كثير من الأحيان أ، يقوم باختيار مهنة اختيارا سليماً ليتعلمها أو لتكون له مهنة المستقبل وذلك إما لجهله بالأعمال المختلفة وما تتطلبه من قدرات ومهارات خاصة وإما لجهله بنفسه وبما لديه من قدرات واستعدادات فيصبح الفرد في هذه الحالة في حاجة إلى مساعدة أخصائي التوجيه والذي بدوره يقوم بتقديم معلومات المهنة حسب نوعية المستوى .

- ومعلومات المهنة عبارة عن بنك للمعلومات يمكن للدارس الإطلاع عليها ثم يستطيع معرفة تحديد بعض خيارات المهنة الإيجابية .    وتتوفر المعلومات المهنية بصور مختلفة تتمثل في :

    أ - معلومات مهنية في مطبوعات مكتوبة بشكل بنوك معلومات وتتواجد في المكتبات وأغلبها مطبوع منها مجلدات متعددة . وكتب مختلفة ونشرات وصحف .

   ب - وكذلك المعلومات المهنية تتوفر على أشرطة عرض فيديو لها تحرير ونصوص مميزة .

   ج - زيارات المنشآت الصناعية التي يوجد بها عدد متنوع من المهن ويتم الحصول على المعلومات من خلال المعلومات الشفهية والنظرية .

**الأساليب الفنية لجمع المعلومات للتوجيه المهني:**

**أولا:أساليب جمع المعلومات اللازمة للتوجيه المدرسي منها:**

**الإختبارات**: تلعب الإختبارات دورا هاما ومميزا في الأبحاث التربوية بإختلاف أنواعها،حيث توفر الإختبارات بيانات كمية عن السمات أو الخصائص المقاسة بدرجة عالية نسبيا من الصدق والثبات.والإختبارات من أكثر أدوات جمع المعلومات شيوعا وانتشارا وإستعمالا في مجالات الحياة المختلفة.

الملاحظة:تعتبر الملاحظة من وأقدم أكثر وسائل جمع المعلومات شيوعا ،حيث استخدمها الإنسان الأول في التعرف على الظواهر الطبيعية ثم انتقل إلى استخدامها إلى العلوم بشكل عام وإلى العلوم الإجتماعية والإنسانية بشكل خاص.وتعني الملاحظة الإهتمام أو الإنتباه إلى شيئ أو ظاهرة بشكل منظم عن طريق الحواس،حيث نجمع خبراتنا من خلال( سعيد عبد العزيز\_جودت عزت عطوي ،2009،74-75).

7**.المقابلة:** هي عبارة عن علاقة مهنية دينامية مباشرة تتم وجها لوجه بين المرشد والفرد يسعى فيها المرشد إلى مساعدة الفرد في تحقيق هدف يجد المسترشد صعوبة في تحقيقه،وتتم المقابلة في فترة زمنية محددة،ومكان محدد،وتتطلب فنيات يمارسها المرشد لتحقيق الغاية الإرشادية.

**السيرة الذاتية أو الشخصية**:هي تقرير ذاتي يكتبه الفرد عن ذاته بقلمه،وبمعني آخر هي كل ما يكتبه المسترشد عن نفسه بنفسه.وتتناول معظم جوانب حياته مثل قصة حياته في الماضي والحاضر،وتاريخه الشخصي والأسري والتربوي والجنسي، والخبرات والأحداث الهامة حلوها ومرها،والمشاعر والأفكار والإنفعالات والميول والهوايات والقيم والأهذاف والمطامح والآمال وخطط المستقبل وفلسفة الحياة،والمشكلات والإحباطات والصراعات ومستوى التوافق والعلاقات الإجتماعية في الأسرة والمدرسة والعمل والأشخاص المهمين في حياة المسترشدين،والإتجاهات والتعصب ومفهوم الذات.

9**)\_ المقاييس السوسيو مترية**: تعتبر المقاييس السوسيومترية من أهم الأساليب المستعملة في دراسة مكانة الفرد والدور الذي يلعبه بين زملائه،ذلك لأن الجزء الأكبر والمهم في حياته يقضيه بينهم.والطرق السوسيومترية يمكن استخدامها للكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين أفراد معينين في فترة زمنية، معينة،ويتركب الإختبار السوسيومتري من مجموعة أسئلة توجه إلى الطلاب ليختار كل منهم الشخص الذي يفضل العمل معه أو الأشخاص الذين يرغب الجلوس معهم وذلك بالتدرج حسب الأفضلية بالنسبة له.وتستعمل النتائج على الإختبار السوسيومتري لأغراض كثيرة منها:تكوين مجموعات راغبة في العمل معا،وإعادة ترتيب سعيد عبد العزيز\_جودت عزت عطوي ،2009ص ص11O\_75).

الصف بشكل يتلائم مع رغبات الطلبة،وأيضا في الكشف عن الأنماط السلوكية للطلاب داخل الصف.

9**)\_ دراسة الحالة**: تعتبر دراسة الحالة من أكثر طرق البحث التي يستخدمها الموجه من أجل الحصول على معلومات تساعده في فهم الفرد وتساعده على التعرف على الطلاب الذين يملكون قدرات غير نامية أو محدودة،أو يعتبرون سيؤو التكيف والذين هم بحاجة إلى توجيه. إن دراسة الحالة تشمل ترتيب المعلومات التي جمعت بكل الوسائل والأساليب وتفسيرها من أجل الوصول إلى تقييم شامل عن الفرد والعوامل المؤثرة في سلوكه. ويمكن تلخيص دراسة الحالة بأنها كل المعلومات التي تجمع عن الحالة. والحالة قد تكون فردا أو أسرة أو جماعة.

وتهدف دراسة الحالة إلى الوصول إلى فهم أفضل للفرد وتحديد وتشخيص مشكلاته وطبيعتها وأسبابها واتخاذ التوصيات الإرشادية والتخطيط للخدمات الإرشادية اللازمة.فدراسة الحالة إذن خطوة تشمل الجوانب الوقائية والنمائية،والعلاجية وتعتبر وسيلة تقويمية.(سعيد عبد العزيز\_جودت عزت عطوي ،2009،110).

**رابعا - واقـع التوجيه المهني في الجزائر :**

يمثل التوجيه المدرسي و المهني في المنظومة التربوية الجزائرية الإطار التطبيقي للعمل الإرشادي لكون جميع أنشطة و خدمـات الإرشاد يتكفل بها هذا الأخيـر عن طريق مستشاري التوجيـه المدرسـي و المهني ، و إن كانت التسمية تختلف من بلد إلى أخر فهناك من يطلق عليه المرشد غير أن هناك بعض الخصائص التي تميز دور كل واحد منهما بحسب واقع و تجربة كل منظومة تربوية و لهذا الغرض سوف نعرض واقع و تجربة المنظومة التربوية في العمل الإرشادي.

**1 : نشأة و تطور التوجيه المدرسي و المهني في الجزائر :**

  كانت البداية الفعلية و العملية للتوجيه المدرسي و المهني بالجزائر سنة 1991 عندما تم إحداث إصلاحات على مستوى مصالح التوجيه المدرسي والمهني وذلك بتعميم و توظيف مستشارين رئيسيين للتوجيه المدرسي و المهني على مستوى مؤسسات التعليم الثانوي توكل إليهم مهمة تطبيق البرنامج الوطني للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني  و إن كان ظهور التوجيه المدرسي و المهني في الجزائر منذ فترة الاحتلال الفرنسي يساير السياسة الاستعمارية المنتهجة في الجزائر ، فإن تنظيمه بعد الاستقلال أخذ يتطور تماشيا مع التغيرات التي عرفتها المنظومة التربوية في الجزائر ، و من هذا المنطلق سوف نوجز مختلف الفترات التي عرفها التوجيه المدرسي و المهني في الجزائر من خلال التعريف به و تحديد الإطار التشريعي الذي استند عليه ،و كذا الأهداف الإستراتيجية التي كان يسعى لتحقيقها و الإطارات البشرية المسيرة له ، و المهام المسندة لهذه الأطر.

     هو برنامج سنوي مخطط منظم يقوم على أسس علمية يهدف لتقديم خدمات توجيهية و إرشادية مباشرة أو غير مباشرة فرديا و جماعيا لتلاميذ المؤسسة التربوية بهـدف مساعدتهم في تحقيق النمـو السـوي و القيام بالاختيار الواعي  و تحقيق التوافق النفسي داخل المؤسسة و خارجها ويقوم بتخطيطه و تنفيذه مراكز التوجيه المدرسي و المهنـي و فريق من المستشـارين المؤهلين العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي

 2-1: الأهـداف العامـة لبرنامج التوجيـه والإرشاد المدرسـي:

-        تفعيل التوجيه وإخراجه من طابعه البيروقراطي.

-        التعامل المباشر مع الأطراف المعنية بالتوجيه وتطوير قنوات الاتصال الاجتماعي والتربوي   داخل المؤسسة التربوية وخارجها.

-        إتاحة الفرصة للتوجيه المدرسي للمساعدة في تحسين الأداء التربوي.

-        إضفاء الطابع العلمي والتربوي على العملية التوجيهية.

-        مساعدة التلاميذ على بناء مشروعهم المدرسي و المهني الذي يتناسب مع مواهبهم و قدراتهم

      و ميولهم و تبصيرهم بالفرص التعليمية المتوفرة و تزويدهم بالمعلومات الكافية حتى يكونوا قادرين    على تحديد مستقبلهم.

-        المساهمة في إجراء البحوث و الدراسات حول مشكلات التعليم في المدرسة الجزائرية.

**2-2: الأطـر التنظيميـة للعمـل الإرشادي في المؤسسة التربويـة :**

  يمثل التوجيه المدرسي و المهني الإطار الأمثل لممارسة العمل الإرشادي في المنظومة التربوية الجزائرية و لإنجاح هذه المهمة عملت الجزائر على تحسين خدمات التوجيه المدرسي والمهني الموجهة للتلاميذ و المدرسة معا ، على اعتبار أن الممارسات السابقة للتوجيه المدرسي والمهني فرضت ضرورة إعادة النظر في مفهوم التوجيه وأساليبه لإخراجه من حقل التسيير الإداري للمسار الدراسي للتلاميذ إلى مجال المتابعة النفسية والتربوية والإسهام الفعلي في رفع مستوى الأداء التربوي للمؤسسات التربوية والأداءات الفردية للتلميذ (وزارة التربية الوطنية، القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية ، ص 20.) . وتوظيف إطارات متخصصة في ميادين التوجيه و الإرشاد من خريجي الجامعات الحاصلين على شهادة ليسانس في علم النفس أو علم الاجتماع أو علوم التربية أو شهادة معادلة معترف بها يمارسون مهامهم في مؤسسات التعليم الثانوي تحت إشراف مدير مركز التوجيـه المدرسـي و المهني و مدير المؤسسة الثانوية، و يعتبر مستشار التوجيه المدرسي و المهني المسئول و المتخصص الأول للقيام بمهام العمـل الإرشادي داخل المؤسسة التربوية و هو المسئول على تنفيذ البرامج الإرشادية و متابعتها و لهذا فإن توفر مجموعة من الصفات و السمات الشخصية و المهنية للمستشار ذات اثر حاسم في نجاح أو فشل العملية الإرشادية .

2**-3: مهـام مستشـار التوجيه المدرسـي والمهنـي.** (وزارة التربية الوطنية، ، ص 20).

    تتلخص مهام وظيفة مستشار التوجيه المدرسي في الثـانوية بالعمـل على تطبيق برنامـج التوجيـه و الإرشاد المدرسي فيما يتعلق بخدمات توجيه التلاميذ و إرشادهم في كافة جوانبه و ما يستدعي ذلك من تنفيذ و متابعة لتوصيـات و تعليمـات إدارة التوجيه المدرسي و المهني في هذا الشأن و اتخـاذ الوسائل و السبل المناسبة لظروف تمدرس التلاميذ و احتياجاتهم لتحقيق أهداف البرنامج وهي  كما يلي:

* إعداد المخطط السنوي لبرنامج التوجيه و الإرشاد المدرسي في ضوء التعليمات و النصوص المنظمة لذلك و اعتماده من طرف مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني.
* إعلام المجتمع المدرسي بأهداف التوجيه و الإرشاد و خدماته لضمان قيام كل عضو بمسئولته
* تهيئة الإمكانيات و الأدوات اللازمة للعمل من سجلات و ووثائق التي يتطلبها هذا البرنامج .
* المشاركة في أعمال مختلف المجالس على مستوى المؤسسة و عرض حصيلة نشاطاته.
* إعداد و تنفيذ برامج و مشروعات دراسية التي يراها مناسبة لتلاميذ الثانوية بالتنسيق مع الفريق التربوي للمؤسسة تحليل النتائج المدرسية و إعداد دراسات ميدانية حول مختلف المشكلات المدرسية

2**-4: خدمـات برنامـج التوجيـه و الإرشـاد المدرسي و المهنـي.**

       يصاغ برنامج التوجيه المدرسي والمهني المطبق من طرف المستشارين العاملين بالتوجيه المدرسي و المهني و بإشراف مركز التوجيه المدرسي و المهني من البرنامج الرئيسي لنشاطـات مديريـة التقويم و التوجيه و الاتصال لوزارة التربية الوطنية حيث يرتكز على  مجوعة من النشاطات و الخدمات ندرجها كمايلي :

  2**-4-1: خدمات الإعلام المدرسي.**

* جمع وتحيين وتحديد الوثائق الخاصة بالإعلام المدرسي و المهني،
* إنجاز الوثائق الإعلامية عن طريق تنشيط خلية الإعلام والتوجيه الموجودة بمؤسسة إقامته
* تنظيم الحصص الإعلامية لتلاميذ السنة الرابعة متوسط ، والأولى ثانوي والثالثة ثانوي حول المسارات المدرسية والمهنية.
* ضمان سهولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مبادرات بغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة.

**- الوسائل و الأدوات:**

الاستعانة بالملصقات والمطويات واستثمار المعلومات والنتائج المدرسية والزيارات الميدانية لمراكز التكوين المهني والمعاهد التعليمية كأدوات فعالة لدعم هذه الخدمات.و الحصص داخل الأقسام .

**2-4-2: خدمات التوجيه والإرشاد.**

* إنشاء بطاقة شخصية في مرحلة أولى خاصة بكل تلميذ تتضمن معلومات عن الظروف العائلية والاجتماعية والاقتصادية ومساره المدرسي وحالته الصحية والسلوكية.
* مراجعة التلاميذ الذين هم في حاجة إلى مساعدة لاستكشاف الأسباب و الصعوبات المدرسية
* وتزويدهم بالإرشادات والنصائح الضرورية .
* المتابعة النفسية للتلاميذ الذين يظهرون صعوبات في التكيف و الاندماج داخل أفواجهم التربوية.
* المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف
* لهذه الفئة و متابعة دروس الاستدراك للتلاميذ المتمدرسين وتقييمها.

**- الوسائل و الأدوات :الاستعانة** بالمقابلات الفردية والجماعية لتمكينهم من تجاوز مشكلاتهم النفسية التي يعانون منها بالتنسيق مع الأساتذة والأولياء قصد الأخذ برأيهم وإخبارهم بالحالات المستعصية.

 الاستبيانات التي تساعده على معرفة اهتمامات وميولات التلاميذ الدراسية والمهنية التي من خلالها يمكنه مساعدة التلاميذ على بلورة اختياراتهم في التوجيه ومشاريعهم الشخصية.

دراسة الحالة .

 2-4-3: خدمات التقويـم.

استثمار النتائج المدرسية المحصل عليها من طرف التلاميذ في معرفة مختلف مؤهلاتهم والعمل على تصنيفها وتقديمها للأساتذة أثناء مجالس الأقسام.

دراسة و تحليل النتائج المدرسية من أجل الوقوف على مدى توافقها مع مختلف الشعب والتخصصات التي يرغب فيها التلاميذ.

الإشراف على تنظيم الاختبارات التقنية المنظمة من طرف مركز التوجيه المدرسي و الهني.

2-4-4: خدمات الاستقصاء والدراسة.

إجراء تحقيقات واستقصاءات حول إمكانيات التكوين المهني على مستوى المقاطعة التي يعمل بها، من خلال الاتصال بمراكز التكوين المهني والتمهين .

 إعداد محصلة حول التخصصـات المهنية وشروط التسجيل بها والمستوى الدراسـي والتكويـن و الشهادة الممنوحة قصد إيصالها للتلاميذ الراغبين في الالتحاق بمثل هذه التخصصات،

 تزويد خلية الإعلام والتوثيق بهذه المعلومات،

المشاركة في التحقيقات ذات الصبغة الوطنية والمتعلقة بالمنظومة التربوية.

أما بالنسبة للدراسات فإن برنامج التوجيه المدرسي يهدف إلى:

تحليل المضامين الدراسية والمناهج التربوية.

المساهمة في تحليل نتائج الامتحانات الرسمية في إطار عمليات التقويم المستمر للمنظومة التربوية.

القيام بدراسات كشفية تهدف إلى التعرف على الوسط المدرسي، وكشف مختلف المشاكل المشاهدة فيه مثل ظواهر التغيب والتأخر والتسرب المدرسي.... من أجل البحث في أسبابها.

**قائمة المراجع**

اولا - المراجع العربية

1. أبو جادو، صالح محمد و نوفل، محمد بكر.(2010).تعليم التفكير النظرية التطبيق.ط3.عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
2. أبو لطيفة، لؤي.(2014).تنمية مهارة اتخاذ القرار عند الأطفال. ط1. دار فضاءات للنشر و التوزيع.
3. بوشرة، ايتبراهيم. مهارة اتخاذ القرار الدراسي و المهن. منشور بصيغة pdf من الموقع الالكتروني www . 9alami.info/2016/05/09 .
4. تاوريريت نور الدين. (2005). **مدخل إلى علم النفس عمل وتنظيم**. محاضرة مقدمة لطلبة سنة الثالثة علم النفس عمل وتنظيم. جامعة محمد خيضر: بسكرة
5. ثائر، حسين.(2011). الشامل في مهارات التفكير. ط2. عمان: ديبونو للطباعة و النشر و التوزيع.
6. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مراسيم تنظيمية خاصة بالقانون الأساسي لعمال التربية الوطنية  المطبعة الرسمية،  عدد59 ، الجزائر: اكتوبر2008 ، ص16،15.
7. جودت عبد الهادي، سعيد حسني العزة. (2014). **التوجيه المهني ونظرياته**. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
8. حمامدة، رميصاء و سلاطنة، مسعودة.(2014). علاقة مستوى النضج بمهارة اتخاذ القرار. مذكرة الماستر منشورة. جامعة حمة لخضر. الوادي.
9. حناش فضيلة، محمد بن يحيا زكريا. (2001). **التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من منظور** **إصلاحات التربية الجديدة**. سند خاص بالتكوين المهني. الجزائر..
10. خديجة بن فليس. (2014). **المرجع في التوجيه المدرسي والمهني**. بن عكنون: ديوان المطبوعات الجزائر.
11. خليل، منى عطية خزام.(2009).الإدارة و اتخاذ القرار في عصر المعلوماتية من منظور الخدمة الاجتماعية.عمان: المكتب الجامعي الحديث.
12. الداهري، صالح حسن.(2005). سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته. ط1. عمان: دار وائل للنشر.
13. الزغلول، رافع النصير و الزغلول، عماد عبد الرحيم.(2003).علم النفس المعرفي.
14. الزهراني، سلطان بن عاشور بن علي.(2010). التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير منشورة. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
15. سالم إحمود الجراحشة. (2015). **التوجيه والإرشاد**. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.
16. سامي محسن الختاتنة. (2013). **علم النفس الصناعي**. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع .
17. سعيد عبد العزيز\_جودت عزت عطوي (2009): لتوجيه المدرسي ؛ مفاهيمه النظريه - اساليبه الفنية - تطبيقاته العملية، دار الثقافة للنشر و التوزعيع ، عمان الاردن.
18. سعيد، عبد العزيز.(2009).تعليم التفكير و مهاراته تدريبات و تطبيقات عملية.ط1. عمان: دار الثقافة للنشر و التوزيع.
19. الشيدية هاجر. (2010). **الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني المهني في مدارس ما بعد التعليم الأساسي بسلطنة عمان**, رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر, جامعة مؤقتة: عمان.
20. عبد الرحمن العيسوي. (2003). **علم النفس والإنتاج**. ط2. مصر:درا المعرفة
21. عبد الفتاح خواجة. (2010). **التدريب العملي في الإرشاد المهني**.عمان: دار البداية للنشر والتوزيع.
22. العزيزي، سيف بن سالم بن خلفان.(2011).فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستندان لنظريتي هولاند و سوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة ماجستير منشورة. جامعة نزوى.
23. علي عباس. (2014). **أساسيات علم الإدارة**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
24. عويد سلطان المشعان. (1994). **علم النفس الصناعي**. بيروت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
25. عيسوي، عبد الرحمن محمد. (1982).علم النفس الإنتاج. دار المعرفة الجامعية.
26. فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد. (2005). **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
27. فخري، عبد الهادي.(2010). علم النفس المعرفي.عمان: دار أسامة.
28. فرج عبدالقادر طه. (1988). **علم النفس الصناعي والتنظيمي**. القاهرة: دار المعارف.
29. قريشي عبد الكريم ،" نظرة حول التوجيه المدرسي و المهني في الجزائر" ، مجلة الفكر ، عدد (1) ، الجزائر : 1993 ، ص 36.
30. كامل محمد محمد عويضة. (1996). **علم النفس الصناعي**. بيروت: دار الكتب العلمية.
31. محمد بن عبيد الصعب. نظريات الإرشاد المهني. (1431). **نظريات الإرشاد المهني**. ورقة عمل مختصرة مقدمة في دورة الإرشاد المهني. السعودية.
32. محمود فتحي عكاشة. (1999). **علم النفس الصناعي**. الإسكندرية: مطبعة الجمهورية.
33. مصطفى يوسف كافي. (2014). **إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية**. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
34. الميثاق الوطني للتربية والتكوين:
35. وزارة التربية الوطنية ، مجموعة النصوص الخاصة بتنظيم الحياة المدرسية ،الجزائر : المديرية الفرعية للتوثيق ، مكتب النشرات ،مارس 1993، ص 101.
36. وزارة التربية الوطنية، القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية ، ص 20.
37. Bordallo Isabelle, Jean – Pauleunestet (2000) : « Pour une pédagogie du Projet ». Hachette éducation.
38. Ardoise J.: « Finalement, il n’est jamais de pédagogie sans projet ». Education permanente, Projet formation. Action n° 87, Février 1987.
39. Baubier J.M.: « Elaboration de projets d’action et de planification, coll. Pédagogie d’aujourd’hui » 1991.
40. CHARPENTIER, J., COLLIN, B., SCHEURER, E., De l’orientation au projet de l’élève, Enjeux du système éducatif, Paris, Hachette Éducation, 1993.
41. ETIENNE, R., BALDY A. et R., BENEDETTO, P., Le Projet Personnel de l’Élève, Paris, Hachette Éducation, 1993.
42. FOUREZ, G., Eduquer, écoles, éthiques, sociétés, Bruxelles, Editions De Boeck Université, 2ème édition, 1998.